

神奈川、平 4 不 23・平 5 不 12、平 7. 10. 12

命 令 書

申立人 化学一般東京労働組合  
同 化学一般東京労働組合ソキア分会

被申立人 株式会社ソキア

主 文

- 1 被申立人は、平成 4 年度冬季一時金支給額の減額の問題について、申立人ら組合と誠実に団体交渉をしなければならない。
- 2 被申立人は、本命令を受けた後、速やかに下記の文書を申立人らに手交しなければならない。

記

当社が、貴組合に対し、平成 4 年度冬季一時金支給額の減額の問題に関する団体交渉に誠実に対応しなかったことは、神奈川県地方労働委員会において労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後、再びこのような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日  
化学一般東京労働組合  
執行委員長 X 1 殿  
化学一般東京労働組合ソキア分会  
分会長 X 2 殿

株式会社ソキア  
代表取締役 Y 1

- 3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

被申立人株式会社ソキア（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、足柄上郡松田町、厚木市及び東京都町田市に工場を、全国各地に営業所を有し、測量機器一般の製造・販売を目的とする株式会社であり、その正社員数は、神労委平成 4 年（不）第 23 号不当労働行為救済申立事件（以下「平成 4 年（不）第 23 号事件」という。）申立時、約 650 名である。

なお、会社の平成 4 年 1 月 1 日（社名変更日）前の社名は、株式会社測機舎である。

(2) 申立人

申立人化学一般東京労働組合（以下「組合」という。）は、東京及びその周辺の地域の主として化学産業の従業員によって組織された労働組合である。その組合員数は、平成4年（不）第23号事件申立時、約130名である。

申立人化学一般東京労働組合ソキア分会（以下「分会」という。）は、組合の下部組織であり、会社の従業員によって組織された労働組合である。その組合員数は、平成4年（不）第23号事件申立時、26名である。

なお、会社には、分会以外に、会社の従業員約450名によって組織された全国金属機械労働組合ソキア支部（以下「ソキア支部」という。）が存在する。

2 平成4年（不）第23号事件申立前の労使事情

(1) 昭和45年5月10日、分会の前身である総評化学同盟測機舎支部が松田工場に勤務する従業員を中心に結成され、その後本社に勤務する従業員も同支部に加入した。

昭和45年7月には、松田工場に勤務する従業員の過半数が同支部の組合員であったが、その後、組合員数は減少し、昭和46年5月には20数名となった。

(2) 昭和45年5月18日、総評化学同盟測機舎支部に対抗する形で結成された新産別全国金属機械労働組合測機舎支部(ソキア支部の前身組合)は、組合員数を増やし、昭和46年5月には会社の従業員のほとんどが同支部の組合員となった。

(3) 以降、組合及び分会（以下、総評化学同盟測機舎支部等前身の労働組合を含む。）と会社との間で、多くの労使紛争が発生し、組合又は分会は、次のとおり不当労働行為救済申立て等を行った。

ア 昭和46年8月、分会は、東京都地方労働委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

イ 昭和49年5月、昭和50年5月及び昭和51年12月、組合又は分会は、東京都地方労働委員会にあっせん申請を行った。

ウ 昭和55年9月、昭和59年10月及び昭和60年11月、組合及び分会は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

昭和55年9月及び昭和59年10月の不当労働行為救済申立事件は、それぞれ当委員会において和解が成立し、終結したが、昭和60年11月の不当労働行為救済申立事件については、当委員会は一部救済命令を発した。

(4) 昭和60年11月の不当労働行為救済申立事件は、その後、再審査事件として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に係属したが、中労委は、平成4年2月19日付けでポストノーチス（文書の掲示）を命ずる命令を発し、同年3月5日、組合及び分会と会社は、中労委の命令書写しを受領した。

(5) 会社は、平成4年3月10日から同月17日までの間、中労委の命令に従い、本社及び松田工場に文書を掲示した。

同時に、会社は、掲示した文書に併記する形で、中労委の命令に関する会社の見解を掲示した。

(6) 会社は、文書の掲示によって、中労委に係属した不当労働行為救済申立事件は終結したと主張したが、組合及び分会は、「会社の言分を付記」した文書の掲示は不当であり、かつ、文書の掲示だけでは事件は終結していないと主張した。

(7) 組合及び分会と会社は、平成4年3月19日から同年9月10日まで、中労委の命令以降の労使関係の正常化に向けて、5回の団体交渉などを実施したが、解決金の支払、会社の責任者の謝罪などを巡り、話し合いは進展せず、平成4年9月10日、組合及び分会と会社は、団体交渉が平行線であることを確認した。

(8) 以後、組合及び分会は、本社及び工場の最寄りの駅でのビラの配布、会社の会長及び社長の自宅並びにその周辺での要請活動(数回)、会社の大株主である銀行及び保険会社に対する要請活動などを繰り返し行った。

一方、会社は、組合及び分会の主張と活動に対して、社内報「ソキアニュース」などを使って反論や抗議をし、労使関係はさらに悪化していった。

### 3 会社における一時金の算定

#### (1) 一時金支給の取扱い

ア 昭和50年代から、会社と分会とは、その年度の一時金の配分(平均支給率等)及び支給額について、年度の初めに協議し、協定を締結してきた。

平成4年度及び平成5年度においても、それまでと同様、年度の初めに一時金の配分及び支給額を労使協定によって取り決めた。

イ しかし、具体的な考課金額(考課査定によって上乘せする額)については、協定した配分に基づいて会社が決定し、昭和54年頃から、会社は、分会に対して、査定ランク(平成4年度以降は、上位からS、A、A'、B、B'、C、Dの7段階)と考課金額との関係を示した表(以下「考課査定ランク表」という。)を通知していた。

考課査定ランク表の内容は、年度によって異なっていた。

ウ 会社と分会とは、考課査定ランク表に関し、過去に次のようなやりとりをしたことがあった。

昭和62年度、会社が、従業員の年齢を3段階(40歳未満、40歳以上50歳未満、50歳以上)に分け、査定ランクが同一である場合には、年齢の低い従業員に考課金額が多く加算される考課査定ランク表を決定し、それにより一時金の支給を実施した際、分会は年齢による区分を廃止してほしいと要望し、会社は翌年度に考課査定ランク表の年齢による区分を廃止したことがあった。

さらに、平成2年度、会社が、従業員の年齢を2段階（48歳未満、48歳以上）に分け、同じ査定ランクであるならば、年齢の低い従業員に考課金額が多く加算される考課査定ランク表を決定し、それにより一時金の支給を実施した際、分会は年齢の区分によって生じた差額の支給を要求し、会社は翌年度には考課査定ランク表の年齢による区分を廃止したことがあった。

エ 会社は、平成4年度夏季一時金の支給時から、分会に対して、考課査定ランク表を示さなくなった。

(2) 考課査定の方法等

ア 会社の一時金の考課査定の対象期間（以下「査定対象期間」という。）は、夏季一時金が前年の10月から3月までの6か月間、冬季一時金が4月から9月までの6か月間であった。

イ 会社の考課査定は、基本的には、主任及び係長による第一次査定、課長による第二次査定、部長による第三次査定が順次行われ、統括本部長、生産本部長、営業本部長及び技術本部長の各本部長がそれぞれ調整、決定し、その結果を統括本部に提出することになっていた。

具体的には、部長による第三次査定の段階で、それまでの点数評価が査定ランクに振り分けられ、各本部長の段階で、考課査定が妥当かどうか最終的な判断をしていた。

ウ 考課査定は、一定の項目について基準に従い、従業員を相対評価するものであった。

評価の項目は、一般従業員（後記(3)のアの7等級以下の等級の者）では、服装、就業活動、業務能率及び成果であり、監督者（後記(3)のアの4等級から6等級までの者）では、サービス、就業活動、管理監督、指導調整及び審査報告であった。第一次査定及び第二次査定では、これらの項目について、点数で評価をしていたが、一般の従業員では成果の項目、に監督者では審査報告の項目により多くの配点がなされていた。

平成4年度及び平成5年度の場合、会社は、上位からS、A、A'、B、B'、C、Dの7段階の査定ランクについて、BランクとB'ランクの間が中程度の勤務成績と考えていた。

なお、会社には、査定結果にかかわらず、役職定年（57歳）以上の年齢の従業員の考課金額を一律に最低保障額とするきまりがあった。

エ 会社は、決定した一時金の支給方法について、その支給日の一、二週間程度前に、分会に通知していた。

(3) 平成4年度夏季一時金支給額の算定方法

ア 平成4年5月25日、会社と分会とは、次のような協定を締結した。

「平成4年度年間総賃金に関する協定書

平成4年度年間総賃金に関し、会社と組合に於いて交渉の結果、下記の内容で合意をみたので、ここに文書をもって協定し、それぞれ各

壹通を保有する。

記

(中略)

[2] 平成4年度一時金

1. 支給額及び配分

夏季：一時金算定基準の2.725ヶ月（内考課査定枠0.436ヶ月を含む）する。

年末：一時金算定基準の2.725ヶ月（内考課査定枠0.436ヶ月を含む）する。

一時金算定基準とは（新基本給＋精皆勤手当＋資格・役職手当）とする。

(中略)

4. 支払日

夏季 7月3日（金）を目途とする。

年末 12月4日（金）を目途とする。

この協定を結ぶ過程で、会社は分会に対して、一時金について、支給額を重視したいこと、職能資格等級（管理職を除く従業員は、上位から4等級、5等級、6等級、7等級、8等級、9等級及び10等級に区分されていた。）が6等級以上の等級の者は5万円単位で刻むこと、7等級以下の等級の者の端数金額は万円単位で切り上げること、査定ランクの段階（それまでの査定ランクは、S、A、B、C及びDの5段階）を増やすことなどを説明した。

しかし、協定の締結段階では、会社の新しい考課査定の方法が決定されてなく、会社の説明内容は、従来どおり、定率により算定した額に考課金額を加算する支給方法であった。

イ 会社は、従来から、夏季一時金及び冬季一時金の支給時期に、それぞれの一時金の支給方法を決定していた。

平成4年度夏季一時金の支給日の約1週間前に、会社は分会に対して、次の文書により、夏季一時金の支給方法を通知した。また、会社は、考課査定を行う管理職に対しても、同じ文書によって支給方法の説明を行った。

「 92年度夏季賞与査定について

本年度より賞与の支給総額を重視し、次のような支給方法とする。

(中略)

1. 支給

① 支給総額－（基本給＋精皆勤手当＋役職手当＋  
（万円単位とする） （賞与算定基準）

資格手当）×2.289＝考課査定相当加算額

尚、役職手当、資格手当は3月31日現在とする。

(中略)

2. 考課査定について

従来考課査定は各等級別の考課ランクに従って査定金額を加算する方法をとっておりましたが、本年度より支給総額によるランクを設定し

支給総額 ≥ 基本支給額 + 考課査定最低保証額  
を満たす事とした。

(以下略) 』

平成4年度夏季一時金は、4等級、5等級及び6等級の者については、5万円単位の額で支給され、7等級、8等級、9等級及び10等級の者については、1万円単位の額で支給された。支給額は、上述の文書に記載されている「支給総額」であるが、その算定方法は定率により算定した額に考課金額を加算するものであった。

ウ 平成4年度夏季一時金の査定ランクと考課金額の関係は、次のとおりとなっていた。

なお、会社は、この考課査定ランク表を、分会には示していなかった。

「

平成4年5月26日  
統括本部 Y2

92年 夏季賞与について

1. 支給額

(中略)

2. 考課査定

考課査定のランク表を以下の通りとする。

考課金額		1992年度				
		4級	5級	6級	7級	8～10級
340,000	28	28				
320,000	27	(S)	27			
300,000	26		(S)	26		
280,000	25	25		(S)		
260,000	24	(A)	24			
240,000	23		(A)	23	23	
220,000	22			(A)	(S)	
210,000	21	21				22
200,000	20	(A')	20			(S)
190,000	19		(A')	19	19	
180,000	18			(A')	(A)	18
170,000	17	17				(A)
		(B)				

160,000	16		16			
150,000	15		(B)	15	15	
140,000	14			(B)	(A')	14
130,000	13	13				(A')
120,000	12	(B')	12			
110,000	11		(B')	11	11	
100,000	10			(B')	(B)	10
90,000	9	9				(B)
80,000	8	(C)	8			
70,000	7		(C)	7	7	6
60,000	6			(C)	(B')	(B')
50,000	5	5	5	5		
40,000	4	(D)	(D)	(D)	4(C)	4
16,000	3				3	(C)
15,000	2				(D)	2
						(D)
0	1	1	1	1	1	1

(注) ( ) は査定ランクを示し、当委員会が付記したものである。

(4) 平成4年度冬季一時金支給額の算定方法

ア 平成4年度冬季一時金の支給日の約1週間前に、会社は分会に対して、次の文書により、冬季一時金の支給方法を通知した。また、会社は、考課査定を行う管理職に対しても、同年度夏季一時金と同様に、この文書によって支給方法の説明を行った。

平成4年11月17日

統括本部長 Y2

92年度冬季賞与支給について

今回の賞与支給は、昨年迄の基礎支給額・考課額の別建表示から、今夏季同様支給総額を重視した万円単位の総支給額方式とする。

1. 支給

支給総額－（基本給＋精皆勤手当＋役職手当＋資格手当）  
（万円単位とする） （賞与算定基準）

格手当）×2,289＝考課査定相当加算額

尚、役職手当、資格手当は9月30日現在とする。

2. 4～6等級の支給方法

- ① 同等級については、4等級115万円、5等級110万円、6等級105万円を上限として考課査定相当額が下記の最低保証額の人を除き、5万円単位とする。
- ② 考課査定相当最低保証額は5万円＋万円未満の端数切り上げと

する。

③ 考課査定相当が最低保証額の人には支給総額が①の5万円単位の額にならない場合もある。

3. 7～9等級の支給方法

支給総額は1万円単位とする。

(中略)

5. 考課査定について

昨年迄、考課査定は各等級別の考課ランクに従って査定金額を加算する方法をとっておりましたが、本年度より支給総額によるランクを設定し

支給総額 $\geq$ 基本支給額+考課査定最低保証額  
を満たす事とした。

以上

(以下略)

平成4年度冬季一時金の支給額は、4等級、5等級及び6等級の者では、5万円刻みの支給額ランクに査定ランクが直接対応する方法で決定された。

他方、7等級、8等級、9等級及び10等級の者の支給額は、同年度の夏季一時金と同じ方法で決定された。

イ 平成4年度冬季一時金の査定ランクと支給額及び考課金額の関係は、次のとおりとなっていた。

なお、会社は、この考課査定ランク表を、分会には示していなかった。

「 監督者(4～6等級)

92年冬季賞与考課査定基準

4等級

賞与算定基礎額	S	A	A'	B	B'	C	D
35万円以上	115	115	110	105	100	95	90
35万円未満	115～110	110	105	100	95	90	85

5等級

賞与算定基礎額	S	A	A'	B	B'	C	D
34万円以上	110	110	105	100	95	90	85
29万円以上	105	105	100	95	90	85	80
29万円未満	100	95	90	85	80	75	70

6等級

賞与算定基礎額	S	A	A'	B	B'	C	D
33万円以上	105	105	100	95	90	85	80
28万円以上	105～100	95	90	85	80	75	70
28万円未満	100～95～90	85	80	75	70	65	60

1993年5月11日



「 一般（7等級～10等級）  
92年冬季賞与考課査定基準

7 等級

ラ ン ク (千円)	賞与算定基礎額		
	25万円迄	25万円超 30万円迄	30万円超
I ( 2 4 0 )	S	—	—
II ( 1 9 0 )	A	S	—
III ( 1 5 0 )	A'	A	S
IV ( 1 1 0 )	B	A'	A
V ( 7 0 )	B'	B	A'
VI ( 4 0 )	C	B'	B
VII ( 1 6 )	D	C、D	B'、C、D

8～10等級

ラ ン ク (千円)	賞与算定基礎額		
	23万円迄	23万円超 28万円迄	28万円超
I ( 2 2 0 )	S	—	—
II ( 1 8 0 )	A	S	—
III ( 1 4 0 )	A'	A	S
IV ( 1 0 0 )	B	A'	A
V ( 6 0 )	B'	B	A'
VI ( 4 0 )	C	B'	B
VII ( 1 5 )	D	C、D	B'、C、D

1993年 5 月 11 日

作成者 Y 2 印」

(注) 査定 I～VIIの ( ) の考課金額は、平成4年度夏季一時金の考課査定ランク表に準じ、当委員会が付記したものである。

ウ 平成4年度冬季一時金支給に関する会社の考え方は、各従業員の一時金の支給額は、当人の業績を反映したものであるべきであり、「支給総額」を重視するというものであった。

4等級、5等級及び6等級の者については、考課査定ランク表から直接に支給額が決定される方式であった。

7等級、8等級、9等級及び10等級の者については、従来のように定率による支給額に考課金額を加算する方式であったが、算定基礎額（基本給、精皆勤手当、役職手当、及び資格手当の額の合計額）をその額によって3ランクに区分することにより、算定基礎額の高い者の考課金額を抑える方式であった。

(5) 平成5年度夏季一時金支給額の算定方法

ア 平成5年5月21日、会社と分会とは、次のような協定を締結した。

「 1993年度年間総賃金に関する協定書

1993年度年間総賃金に関し、会社と組合に於いて交渉の結果、下記の内容で合意をみたので、ここに文書をもって協定し、それぞれ各壺通を保有する。

記

(中略)

[2] 1993年度一時金

1. 支給額及び配分

夏季：一時金算定基準の2.50ヶ月（内考課査定枠0.40ヶ月を含む）する。

年末：一時金算定基準の2.50ヶ月（内考課査定枠0.40ヶ月を含む）する。

一時金算定基準とは（新基本給＋精皆勤手当＋資格・役職手当）とする。

(中略)

4. 支払日

夏季・7月2日（金）を目途とする。

年末 12月3日（金）を目途とする。 」

イ 平成5年度夏季一時金の支給日の約1週間前に、会社は分会に対して、次の文書により、夏季一時金の支給方法を通知した。また、この年、Y2常務取締役統括本部長らは、特に各事業所を回り、考課査定をする部課長に同じ文書を配布して、一時金の支給方法などについて説明した。

「

1993年6月24日

統括本部長

1993年度夏季賞与について

今回の賞与支給は、下記の方式により行うこととします。

従来より賞与は支給総額そのものが会社への貢献度となるという考え方で考課査定を行って来ました。これらを明確化する為に同一成果である場合は賞与算定基礎額の少ない人に考課加算額が従来同様多く配分されように致しました。

(中略)

[1] 支給方法

支給総額は昨年度同様万円単位とする。

支給総額－（基本給＋精皆勤手当＋資格・役職手当）  
（万円単位） （賞与算定基礎額）

×2.1＝考課査定相当加算額とし、考課査定相当額は各等級毎の最低保障額を保障する。

尚、資格・役職手当は3月31日現在とする。

[2] 4～6等級の支給方法は総額支給方式として次のとおりとする。

1. 4等級については110万円、5等級105万円、6等級100万円を総支給額の上限とし、総支給額を決定する。
2. 総支給額は考課査定相当額が下記最低保障の人を除き、5万円単位とする。
3. 考課査定相当加算額の最低保障額は4万円とし、最低保障額の場合は、5万円単位の金額に拘らず、基礎支給額+4万円+万円未満の端数切上げ額とする。
4. 賞与考課の評価点は総支給額および考課相当加算額の各項目毎に評価点を設定しその合計点とする。(別表)

[3] 7～9等級の支給方法は基礎支給額に査定相当額を加算する方式とする。

1. 賞与考課の評価点は総支給額および考課相当加算額の各項目毎に評価点を設定しその合計点とする。(別表)

(以下、略)

別表 (略)

ウ 平成5年度夏季一時金の査定ランクと考課金額の関係は、次のとおりとなっていた。

なお、会社は、この考課査定ランク表を、分会には示していなかった。

「

1993年5月

勤労部

1993年度夏季賞与 考課査定基準 (案)

4等級

単位：万円

賞与算定基礎額	S	A	A'	B	B'	C	D
37万円以上	110		105	100	95	90	85
37万円未満	110	105	100	95	90	85	80

※考課査定相当加算額は32万円以下とする。

5等級

単位：万円

賞与算定基礎額	S	A	A'	B	B'	C	D
35万円以上	105		100	95	90	85	80
31万～35万 未 満	105	100	95	90	85	80	75
31万円未満	95	90	85	80	75	70	65

※考課査定相当加算額は30万円以下とする。

6等級

単位：万円

賞与算定基礎額	S	A	A'	B	B'	C	D
34万円以上	100		95	90	85	80	75

29万～34万 未 満	95	90	85	80	75	70	65
29万円未満	85	80	75	70	65	60	55

※考課査定相当加算額は28万円以下とする

7 等級

考課相当金額	賞与算定基礎額		
	27万円迄	27万円～ 32万円	32万円超
220千円	S	—	—
180	A	S	—
140	A'	A	S
100	B	A'	A
60	B'	B	A'
35	C	B'	B
15	D	C	B'

※総支給額の上限を90万円とする。

8～10等級

考課相当金額	賞与算定基礎額		
	24万円迄	24万円～ 28万円	28万円超
210千円	S	—	—
170	A	S	—
130	A'	A	S
90	B	A'	A
50	B'	B	A'
35	C	B'	B
14	D	C	B'

※総支給額の上限を80万円とする。

4 平成4年度夏季一時金、同冬季一時金及び平成5年夏季一時金の支給額と考課査定の状況

(1) 一時金支給額の状況

ア 平成4年度の夏季一時金及び冬季一時金は、それぞれ平成4年7月3日及び同年12月4日に、平成5年夏季一時金は、平成5年7月2日に支給された。

イ 分会の組合員（以下「分会員」という。）に支給された一時金の支給額は、次のとおりであった。

（単位：円）

氏名	平成4年度 夏季一時金 支給額	平成4年度 冬季一時金 支給額	平成5年度 夏季一時金 支給額
X 3	1,100,000	1,000,000	850,000
X 4	1,100,000	1,100,000	—
X 5	1,050,000	1,000,000	950,000
X 6	1,100,000	1,100,000	—
X 7	1,050,000	1,000,000	950,000
X 8	1,050,000	1,000,000	900,000
X 9	920,000	920,000	850,000
X 10	950,000	850,000	800,000
X 11	950,000	950,000	900,000
X 12	1,000,000	950,000	900,000
X 13	1,000,000	950,000	900,000
X 14	850,000	800,000	750,000
X 15	800,000	770,000	720,000
X 16	880,000	880,000	820,000
X 17	870,000	870,000	810,000
X 18	910,000	870,000	810,000
X 19	900,000	900,000	830,000
X 2	900,000	870,000	810,000
X 20	670,000	640,000	600,000
X 21	780,000	780,000	720,000
X 22	610,000	610,000	560,000
X 23	640,000	640,000	590,000
X 24	800,000	800,000	740,000
X 25	620,000	620,000	580,000
X 26	620,000	620,000	580,000
X 27	590,000	590,000	550,000
X 28	600,000	560,000	520,000
X 29	590,000	550,000	520,000

ウ 平成4年度冬季一時金支給当時、分会員であった28名のうち、その支給額が同年度夏季一時金の支給額と比較して減額になった者は14名であり、同額の者は14名であった。この減額になった14名の者が、平成4年（不）第23号事件の救済申立対象者となっている。

上記の分会員28名のうち、X 6は平成4年12月9日に、X 4は同月15日に、X 10は平成5年10月末に、X 29は平成6年4月に、それぞれ分会を脱退した。

エ 平成4年度冬季一時金支給額が減額になった14名の分会員のうち、当時、分会の役員であった者は、X3、X8、X9、X12、X18及びX2である。

オ 平成5年（不）第12号不当労働行為救済申立事件（以下「平成5年（不）第12号事件」という。）の救済申立対象者は、平成4年（不）第23号事件の救済申立対象者のうち、X3を除いた13名である。

(2) 一時金に係る考課査定の状況

一時金に係わる分会員の査定ランクの推移は、次のとおりである。

なお、会社は、組合及び分会に対して、分会員の査定ランクを示していなかった。

氏名	平成3年度		平成4年度		平成5年度
	夏季一時金	冬季一時金	夏季一時金	冬季一時金	夏季一時金
X3	B	B	B	B'	H
X4	A	A	A	A'	—
X5	B	B	B	B'	B'
X6	A	B	A'	A'	—
X7	B	B	B	B	B
X8	B	B	B	B	B'
X9	D	D	D	D	C
X10	A	A	A	B	B
X11	B	B	B	B	B
X12	B	B	B	B	B
X13	B	B	B'	B	B
X14	A	A	A	A'	A'
X15	C	C	B'	B	B
X16	B	B	B	A	A
X17	B	B	B	A	A
X18	B	B	B	A'	A'
X19	C	C	B'	A'	A'
X2	C	C	B'	B	B
X20	C	C	C	C	C
X21	D	D	D	C	C
X22	C	C	D	C	C
X23	C	C	C	B'	B'
X24	D	D	D	C	C
X25	D	D	D	C	C

X 26	D	D	D	C	C
X 27	D	D	D	C	C
X 28	B	B	B	B'	C
X 29	B	B	B	B'	B'

(注) Hは、年齢が57歳以上の従業員で、考課金額が最低保障額となる者を示している。

なお、X 4及びX 6は、分会を脱退したため、平成5年度夏季一時金に係る査定ランクに関する資料が提出されていない。

(3) 平成4年度冬季一時金における支給額の増減と査定ランクの変化との関係（平成4年度夏季一時金との比較）

ア 一時金支給額の増減について見ると、管理職を除いた従業員512名のうち、支給額が増額になった者が69名（13.5%）、支給額が減額になった者が63名（12.3%）であり、約75%の従業員（380名）は支給額の増減がなかった。

分会員28名について見ると、支給額が増額になった者が0名（0%）、支給額が減額になった者が14名（50.0%）であり、50%の分会員（14名）の支給額の増減がなかった。

また、分会員以外の従業員について見ると、49名の者は支給額が減額になっていた。

イ 一時金に係る査定ランクの変化について見ると、管理職を除いた従業員512名のうち、2ランク以上下がった者が24名（4.7%）、1ランク下がった者が73名（14.3%）、ランクに変化のない者が237名（46.3%）、1ランク上がった者が94名（18.4%）、2ランク以上上がった者が84名（16.4%）であった。

分会員28名について見ると、2ランク以上下がった者が1名（3.6%）、1ランク下がった者が6名（21.4%）、ランクに変化のない者が7名（25%）、1ランク上がった者が9名（32.1%）、2ランク以上上がった者が5名（17.9%）であった。

また、分会員以外の従業員について見ると、90名の者は査定ランクが下がっていた。

ウ 一時金の支給額の増減とそれに係る査定ランクの変化との関係をみると、次のとおりである。

(ア) 管理職を除く従業員

(単位：名)

査定ランク	-2以上	-1	0	+1	+2以上	合計
支給額増額	0	17	23	21	8	69
支給額同額	13	26	202	64	75	380

支給額減額	11	30	12	9	1	63
合計	24	73	237	94	84	512

(イ) 分会員 (単位：名)

査定ランク	-2 以上	-1	0	+1	+2 以上	合計
支給額増額	0	0	0	0	0	0
支給額同額	0	1	3	5	5	14
支給額減額	1	5	4	4	0	14
合計	1	6	7	9	5	28

(ウ) 7等級の者 (単位：名)

査定ランク	-2 以上	-1	0	+1	+2 以上	合計
支給額増額	0	0	10	8	3	21
支給額同額	0	1	17	7	46(3)	71(3)
支給額減額	1	7	3	7(3)	0	18(3)
合計	1	8	30	22(3)	49(3)	110(6)

(注) ( ) は分会員を示している。

なお、8等級、9等級及び10等級の者については省略した。

エ 7等級で、査定ランクが上がっている者が多いことについて、会社は、「総額支給方式」に移行した場合、算定基礎額の高い者に査定ランクを付けないと一時金支給額が急激な減額になってしまうので、考課査定に際してある程度考慮した旨を、本件審問において、陳述した。

(4) 平成5年度夏季一時金における支給額の増減と査定ランクの変化との関係（平成4年度冬季一時金との比較）

上記3の(3)ア及び(5)のアで述べたとおり、平成4年度及び平成5年度の一時金の平均支給率等が異なるので、その平均支給率等の違いを考慮して、平成5年度夏季一時金の支給額を修正し、その修正した額を平成4年度冬季一時金の支給額と対比して、その増減について見てみると、次のとおりである。

ア 一時金支給額の増減について見ると、管理職を除いた従業員501名のうち、支給額が増額になった者が75名（15.0%）、支給額が減額になった者24名（4.8%）であり、約80%の従業員（402名）は支給額の増減がなかった

分会員26名について見ると支給額が増額になった者が0名（0%）、支給額が減額になった者が3名（11.5%）であり、約88%の分会員（23名）は支給額の増減がなかった。なお、支給額が減額した分会員は、X3、X8及びX28である。



また、分会員以外の従業員について見ると、21名の者は支給額が減額になっていた。

イ 一時金に係わる査定ランクの変化について見ると、管理職を除いた従業員501名のうち、2ランク以上下がった者が5名（1.0%）、1ランク下がった者が37名（7.4%）、ランクに変化のない者が384名（76.6%）、1ランク上がった者が72名（14.4%）、2ランク以上上がった者が3名（0.6%）であった。

分会員26名について見ると、2ランク以上下がった者が1名（3.8%）、1ランク下がった者が2名（7.7%）、ランクに変化のない者が23名（88.5%）、1ランク上がった者が0名（0%）2ランク以上上がったもの0名（0%）であった。

また、分会員以外の従業員について見ると、39名の者は査定ランクが下がっていた。

ウ 一時金の支給額の増減とそれに係る査定ランクの変化との関係を見ると、次のとおりである。

(ア) 管理職を除く従業員 (単位：名)

査定ランク	-2以上	-1	0	+1	+2以上	合計
支給額増額	0	0	2	70	3	75
支給額同額	1	19	380	2	0	402
支給額減額	4	18	2	0	0	24
合計	5	37	384	72	3	501

(イ) 分会員 (単位：名)

査定ランク	-2以上	-1	0	+1	+2以上	合計
支給額増額	0	0	0	0	0	0
支給額同額	0	0	23	0	0	23
支給額減額	1	2	0	0	0	3
合計	1	2	23	0	0	26

(ウ) 7等級の者 (単位：名)

査定ランク	-2以上	-1	0	+1	+2以上	合計
支給額増額	0	0	1	12	1	14
支給額同額	0	8	81(6)	0	0	89(6)
支給額減額	0	4	2	0	0	6
合計	0	12	84(6)	12	1	109(6)

(注) ( ) は分会員を示している。

なお、8等級、9等級及び10等級の者については省略した。

エ 平成4年度冬季一時金と平成5年度夏季一時金について、支給額の増減とそれに係る査定ランクの変化とを対比すれば、管理職を除く分会員以外の従業員及び分会員ともに、支給額及び査定ランクの変動は減少した。

5 分会員に対する会社の一時金の考課査定に関する説明

会社では、昭和54年頃から、一時金の支給日直前に、一時金の考課査定を実施した直属の管理職が部下と個別に面接を行い、査定結果、査定理由、支給額などについて説明を行っていた。

平成4年度冬季一時金及び平成5年度夏季一時金についても、それぞれの支給日直前に、各分会員は、管理職から査定結果、査定理由、支給額などについて説明を受けた。

その説明の概要は、次のとおりであった。

(1) X 3

ア 平成4年度冬季一時金（査定1ランク下降）

説明者は、支給額及び評価点に言及した。

加えて、説明者は、評価点が満点に近い位置付けであるという自覚に基づいて仕事を進めてほしいと述べた。

イ 平成5年度夏季一時金（査定は最低保障）

説明者は、支給額及び考課金額の最低保障額に言及し、役職定年になったのでこのような支給額になったと述べた。

(2) X 5

ア 平成4年度冬季一時金（査定1ランク下降）

説明者は、支給額と評価点に言及したが、支給額の減額についての説明をしなかった。

イ 平成5年度夏季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額に言及した。

(3) X 7

ア 平成4年度冬季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額と評価点に言及し、支給額の減額は与えられた仕事が期限までにできなかつたためであると述べた。

加えて、説明者は、ISO9000という機種種の資料ができていない、ゲージの管理規定を作成してほしいなどと述べた。

イ 平成5年度夏季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額と評価点に言及した。

(4) X 8

ア 平成4年度冬季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、最初に評価点に言及し、支給額が減額になったと述べた。

加えて、支給額の減額は会社の販売成績が落ちているためである、

査定ランクは夏季一時金と同じランクであると説明した。

イ 平成5年度夏季一時金（査定1ランク下降）

説明者は、最初に評価点に言及し、次に支給額を説明した。

加えて、説明者は、支給額が減額になったことについて、春闘の結果、一時金の支給月数が減っているからではないかと述べた。

(5) X10

ア 平成4年度冬季一時金（査定2ランク下降）

説明者は、支給額が減額になったことと、それは横浜営業所の成績が悪かったからであるというようなことを説明した。

イ 平成5年度夏季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、前任者の評価のため、特にコメントをしなかったが、支給額を記載したメモを渡した。

(6) X12

ア 平成4年度冬季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額と評価点に言及し、支給額の減額は支給方法の変更と病気欠勤のためであると述べた。

また、説明者は、病気欠勤は自己管理ができていないからであると述べた。

イ 平成5年度夏季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額と評価点に言及した。

また、説明者は、X12の健康状態を尋ねた。

(7) X13

ア 平成4年度冬季一時金（査定1ランク上昇）

説明者は、評価点に言及しただけで、支給額について説明をしなかった。説明者は、支給額が減額になった理由について、特に説明しなかった。

イ 平成5年度夏季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額及び評価点を説明した。

(8) X14

ア 平成4年度冬季一時金（査定1ランク下降）

説明者は、支給額が減額になったと述べ、その理由は、カタログの制作にあたって、周囲との調整をせずに独自の判断でそれを作ったのが「成長性」の不足に相当すると説明した。

イ 平成5年度夏季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額と評価点に言及し、支給額は夏季一時金と同額であるというような趣旨の説明をした。

(9) X15

ア 平成4年度冬季一時金（査定1ランク上昇）

説明者は、支給額及び評価点に言及した。

加えて、説明者は、資料のコメントが客観性に欠け、「成長性」が

不足しているという理由で評価点を下げたと説明した。

イ 平成5年度夏季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、前任者の評価であると言うだけで、具体的な説明をしなかった。

(10) X18

ア 平成4年度冬季一時金（査定1ランク上昇）

説明者は、支給額及び評価点に言及した。

また、説明者は、担当業務が変わったが、他の人よりは覚えが早いとほめる一方で、支給額の減額はQC活動に活発でないためであると説明した。

イ 平成5年度夏季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額と評価点に言及した。

また、説明者は、X18の担当業務について尋ねた。

(11) X2

ア 平成4年度冬季一時金（査定1ランク上昇）

説明者は、支給額が減額したことについて、担当業務である塗装において塗りむらが多発し、仕事の成果があまり上がっていないからであると説明した。

イ 平成5年度夏季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額と評価点に言及した。

(12) X20

ア 平成4年度冬季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額に言及したが、評価点には言及しなかった。

また、説明者は、支給額の減額について、年次有給休暇をまとめて取得したためであると述べた。加えて、説明者は、担当業務の改良及び改善を求めたにもかかわらず、改善などをしなかったためであると説明した。

イ 平成5年度夏季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額と評価点に言及した。

続けて、説明者は、担当業務の改善について、資料を出すように指示したがまだ提出されていないことに言及した。

その後、説明者とX20とは、業務の役割について話し合った。

(13) X28

ア 平成4年度冬季一時金（査定1ランク下降）

説明者は、支給額に言及し、支給額の減額は出勤時間がぎりぎり勤務態度がよくないためであると説明した。

イ 平成5年度夏季一時金（査定1ランク下降）

説明者は、支給額と評価点に言及した。

加えて、説明者は、前任者の評価であると説明した。

(14) X29

ア 平成4年度冬季一時金（査定1ランク下降）

説明者は、支給額と査定を1ランク下げたことに言及し、支給額の減額は、専門的知識を身につけてもらわなくては困るので、今回は勉強してもらったためであると説明した。

イ 平成5年度夏季一時金（査定ランク変更なし）

説明者は、支給額と評価点に言及し、支給額は夏季一時金と同額であると述べた。

会社は、一時金の査定結果、査定理由、支給額などについて、逐一全部を説明することはなく、初めての考課査定の場合やその期間に特別なことがあった者には査定理由を説明し、通常の場合には、支給額、評価点、注意すべき事項などを説明していた。

平成4年冬季一時金及び平成5年度夏季一時金の考課査定に関する説明においても、分会員に対して、査定理由などを言った場合と言わない場合とがあり、その説明の仕方は様々であった。

また、平成5年度夏季一時金について、会社は、統括本部長を中心として、考課査定をする部課長に対して「総額支給方式」を説明するとともに、一時金の考課査定に関する説明のための面接を実施する管理職に対しては、面接時に評価点と支給額は必ず説明するように指導していた。

面接を実施した管理職には、「総額支給方式」に言及する者も言及しない者もいた。

6 分会員X3及びX14の一時金の査定理由に関連する事項

(1) X3が担当した前方交合法のソフトウェアは、平成4年6月頃に骨格が完成し、取扱説明書ももとめられたが、測定精度上でいろいろな問題があり、平成4年冬季一時金に係わる査定対象期間である同年9月までに、製品として納入することができなかった。

(2) X14が作成したカタログの内、「GPS」という測量機械のカタログは、平成4年9月に印刷され、その後、2度増刷された。会社は、このカタログを内容の乏しいものと評価していた。また、「SET5」及び「ブロス」という測量機械のカタログは、それぞれ平成3年12月及び平成4年6月に印刷されたものであった。それらは、いずれも、男性アスリートの図柄を使用していたが、会社は、イメージや内容で問題のあったカタログと評価していた。

7 平成4年度冬季一時金支給後の労使交渉の推移

(1) 平成4年（不）第23号事件申立てまでの経過

ア 平成4年度冬季一時金の支給日直後の平成4年12月7日、組合及び分会は、会社に対して、一時金の支給額の減額について、団体交渉を申し入れた。

イ 会社は、この団体交渉の議題が具体的でないとの理由で、組合及び分会に対して、議題の具体的内容の説明を求める旨の回答をしたが、組合及び分会の再度の団体交渉を求める申入れに対して、平成4年12

月15日もしくは同月17日に松田工場で団体交渉に応ずる旨の回答をした。

ウ 平成4年12月16日及び同月17日、団体交渉の開始時間及び開催場所について、労使間で再度の事務折衝を行ったが、合意に至らず、同日に予定されていた団体交渉を実施することができなかった。

エ そこで、会社は、平成4年12月24日の午後5時から1時間程度の団体交渉を松田工場で実施することを提案したが、これも開催場所について労使間で合意に至らず、結局、同年内に団体交渉を実施することはできなかった。

なお、これまで、組合及び分会と会社とは、団体交渉を松田工場で実施する場合、午後6時30分から午後7時頃にかけて開始することが多かった。

## (2) 平成5年（不）第12号事件申立時までの経過

ア 分会は、平成5年5月、平成5年度の年間総賃金に関して、会社と交渉した際に、また、同年6月末、同年度の夏季一時金の支給方法について、会社が分会に通知した際に、平成5年度夏季一時金の支給方法もしくは会社が主張する一時金の「総額支給方式」について、特に会社に質問をしたことはなかった。

イ 平成5年度夏季一時金は、平成5年7月2日に支給されたが、支給日直前に会社が行った従業員に対する一時金の考課査定に関する説明においても、分会員が、上司に対して、「総額支給方式」について特に説明を求めたことはなかった。

分会が、「総額支給方式」がどのような一時金の考課査定方式であるかを理解したのは、当委員会における本件の調査及び審問を通じて、同年の夏頃であった。

ウ 平成5年度夏季一時金の支給後、組合及び分会は、平成4年（不）第23号事件が当委員会に係属中であり、その中で平成4年度冬季に支給された一時金の減額理由を争っているとの理由で、平成5年度夏季一時金の支給額が平成4年度夏季一時金のそれと比較して減額になっていることを議題にした団体交渉を会社に申し入れたことはなかった。

また、会社は、平成5年度冬季一時金の支給時から、文書を読み上げる形で一時金の考課査定に関する説明を行うようになった。

## 8 本件申立て等について

### (1) 平成4年（不）第23号事件

平成4年12月28日、申立人らは、被申立人が、①分会員の平成4年度冬季一時金の支給額を正当な理由なく同年度夏季一時金の支給額に比較して減額したこと、②このことに関して、組合及び分会が団体交渉を申し入れたにもかかわらず、誠実に対応をしなかったこと、が不当労働行為に該当するとして、本件申立てに及んだ。

請求する救済内容は次のとおりである。

- ① 平成4年度冬季一時金の支給額の差別是正及びバックペイ
- ② 誠実な団体交渉の実施
- ③ 不利益取扱の禁止
- ④ ポストノーチス

(2) 平成5年（不）第12号事件

平成5年10月4日、申立人らは、被申立人が分会員の平成5年度夏季一時金の支給額を正当な理由なく平成4年度夏季一時金の支給額に比較して減額したことが不当労働行為に該当するとして、本件申立てに及んだ。

請求する救済内容は次のとおりである。

- ① 平成5年度夏季一時金の支給額の差別是正及びバックペイ
- ② 不利益取扱の禁止
- ③ ポストノーチス

平成5年11月1日、当委員会は、平成4年（不）第23号事件及び平成5年（不）第12号事件を併合した。

(3) 分会員の一時金支給額と本件救済申立対象者

分会員の平成4年度夏季一時金、同年度冬季一時金及び平成5年度夏季一時金の支給額、本件申立ての救済申立対象者等については、別表のとおりである。

(4) 本件結審前後の労使事情

本件結審前後の、当委員会における和解等及び当事者による自主交渉において、本件の話し合いによる解決、労使関係の正常化などが模索された。

これらの話し合いにおいて、当事者間の懸案事項であった「労使協議会設置問題」、「人事に係る協定締結問題」などでは、かなり具体的な話し合いがなされたものの、その他の問題では話し合いが進展せず、結局、当委員会における和解及び当事者による自主交渉は不調に終わった。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

被申立人が、分会員の一部に対し、平成4年度冬季一時金及び平成5年度夏季一時金の支給において、査定ランクを下げ、支給額を減額したことは、分会員の組合活動を理由とする不利益取扱であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

また、被申立人が、申立人らの平成4年度冬季一時金支給額の減額の問題を議題とする団体交渉の申入れを拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張

平成4年度冬季一時金及び平成5年度夏季一時金の支給額は、被申立人会社に対する貢献度をこれまでよりも重視して厳格に考課査定を実施

した結果であり、分会員を不利益に扱ったものではない。

被申立人は、平成4年度冬季一時金に関する団体交渉を拒否したものではない。その団体交渉が実施されなかったことについては、申立人らに責任がある。

したがって、本件申立てはいずれも棄却されるべきである。

## 2 当委員会の判断

### (1) 平成4年度冬季一時金及び平成5年度夏季一時金の支給額の減額について

平成4年度冬季一時金及び平成5年度夏季一時金（以下、適宜「本件一時金」という。）の支給において、一部の分会員の支給額が、平成4年度夏季一時金の支給額に比し、前記第1の4の(1)のイで認定したとおり、減額になっていることについては、当事者間に争いが無い。

申立人らは、被申立人による上記の一時金の支給額の減額には正当理由がなく、その真意は、分会員を他の従業員と差別することにより、申立人ら組合を弱体化させるところにあったと主張するのに対し、被申立人は、これを否定し、分会員の支給額の減額は、平成4年度の冬季一時金の支給時から採用した新考課査定方式に基づく考課査定の結果に過ぎないと主張する。

よって、以下に、ア 本件一時金における考課査定方式変更の経緯、イ 本件一時金の支給額の増減、ウ 分会員の査定ランクの変化、エ 本件一時金の支給額の増減と分会員の不利益取扱の有無、オ 分会員に対する査定理由の合理性につき、順次検討し、被申立人による分会員の本件一時金の支給額の減額が、申立人らの主張するように、分会員の組合活動を理由とした被申立人の差別的意図に基づく不利益取扱に当たると判断する。

#### ア 本件一時金における考課査定方式変更の経緯

(ア) 被申立人会社における一時金の考課査定方式は、前記第1の3の(3)、(4)及び(5)で認定したように、平成4年度冬季一時金の支給時から、以下のように変更された。

すなわち、平成4年度夏季一時金の支給時までは、一時金は、「算定基礎額」に一定率を掛けて算定した額（以下「一律支給額」という。）と「考課金額」（考課査定により上乘せする額）とから成っていた。後者は、職能資格等級が4等級から10等級までの、管理職を除くすべての従業員に対するもので、各人の査定ランク（平成4年度以降は、上位からS、A、A'、B、B'、C、Dの7ランク）に応じた所定の額であり、これを「一律支給額」に加算して、それぞれ一時金の支給額を算定していた。

しかし、平成4年度冬季一時金の支給時から、4等級から6等級までの者については、査定ランクに基づいて直接「支給総額」を決定する「総額支給方式」が採られることになった。また、7等級以



下の等級の者についても、それまでの「一律支給額」に「考課金額」を加算する方式であることに変わりはないが、被申立人は、前記第1の3の(4)のイ及び(5)のウで認定したとおり、「算定基礎額」に応じて同一等級の者を三つのグループに分け、「算定基礎額」の高いグループに属する者は同一査定ランクであっても「考課金額」が低額になる「考課金額」と査定ランクとの相関関係表を作成し、考課査定方式を変更した。この変更の主旨はそれまでの年功的賃金制度を改めるというものであった。

7等級以下の等級の者については、上述のように、「算定基礎額」の高額の者の支給額を抑制するため上記の表を作成したが、特に7等級の者については、この表によっては従前と同一の査定ランクであっても、平成4年度冬季一時金の支給額が同年度夏季一時金の支給額より相当減額になる場合があるため、被申立人会社は、支給額の急激な減額を緩和するように、査定ランクについて一定の調整を行った。

なお、9等級及び10等級の者については、「算定基礎額」によるグループ分けはあるものの、いずれも「算定基礎額」が低く、同一のグループに属するため、このグループ分けは実質的には支給額に影響しなかった。

上記のように、平成4年度冬季一時金の支給時から考課査定方式が変更され、従業員はこの新方式により考課査定を受けることになった。その結果、「算定基礎額」が高額の者は相対的に支給額が減額になる傾向があった。ちなみに、分会員について見てみれば、分会員は、同一等級内において「算定基礎額」が高いグループに属する者が多いところから、支給額が減額になった者の比率が高かった。また、査定ランクとそれに対応する「支給総額」もしくは「考課金額」との関係が変更されたことにより、査定ランクの上昇または、下降が直ちに支給額の増減につながらず、平成4年度夏季一時金の支給額と比較して、査定ランクが下がっても支給額が増額になった者や、反対に査定ランクは上がっても支給額が減額になった者もあった。

(イ) 前記第1の3の(1)のイ及びエで認定したとおり、被申立人会社は、平成3年度冬季一時金の支給時まで、一時金に係る査定ランク及びこれに基づく「考課金額」を決定していたが、決定した査定ランクと「考課金額」との関係を示した「考課査定ランク表」を申立人分会に通知するという慣行をとってきた。これによって、各分会員は、その支給額から「一律支給額」を差し引いて「考課金額」を求め、「考課査定ランク表」から、自分がどの査定ランクに該当するかを知ることができた。

しかしながら、前記第1の3の(1)のエで認定したとおり、被申

立人会社は、平成4年度夏季一時金の支給時から、申立人分会に対して、「考課査定ランク表」を提示しなくなった。さらに、平成4年度冬季一時金の支給時から、上記(ア)で述べたとおり、考課査定方式が変更されたことにより、分会員は本件一時金の支給においてどのような考課査定が行われたかを容易に把握し得ない状況になったことが認められる。

- (ウ) 前記第1の2の(7)及び(8)で認定したように、平成4年は、申立人分会と被申立人会社との間で、懸案となっていた諸問題についての団体交渉が行き詰まり、申立人分会は、その打開のために、本社や工場の最寄り駅でのビラの配布、被申立人会社の会長及び社長の自宅並びにその周辺での要請活動や大株主である金融期間などに対する要請活動などを繰り返し、被申立人会社もこれに対して社内報で反論するなど、労使関係が極めて悪化していた。

被申立人は、このような時期に、分会員の一時金支給額にも影響を与える、上記(ア)及び(イ)で述べた考課査定方式の変更や「考課査定ランク表」の通知の慣行の廃止をしたのであるから、この間の経緯につき、申立人分会に対し、十分に説明すべきであったと思われるが、後記(2)で述べるように、被申立人は、団体交渉においても、その他の話し合いにおいても、申立人分会に十分な説明をすることなく実施した。

申立人分会が行った上記の要請活動などの仕方については問題がなくはないと思われるが、本件における当事者間の直接の争点とは認められないので、この件の当否は別として、本件一時金を巡る紛争の発端は、申立人分会に対する被申立人会社の一時金の考課査定方式についての説明不十分によるところが大きいと認めざるを得ない。申立人分会が、分会員の本件一時金の支給額が平成4年度夏季一時金のそれに比し減額になり、しかも、その理由を十分に説明されなかったために、申立人分会に対する意図的な差別であるとの疑念を抱いたとしても、成り行きから見て、無理からぬところである。

#### イ 本件一時金の支給額の増減

- (ア) 平成4年度冬季一時金及び平成5年度夏季一時金の支給額について、被申立人は、管理職を除く全従業員に関する増減率を示している。

これにより、平成4年度冬季一時金の支給額について、管理職を除く従業員とそのうちの分会員とを対比すると、前記第1の4の(3)のア及びウで認定したとおり、その支給額が同年度夏季一時金の支給額と比較して減額になった者は、管理職を除く従業員では512名中63名で、対象者の12.3%であるのに対し、分会員では28名中14名で、対象者の5.0%であった。

支給額が増額になった者は、管理職を除く従業員では69名で、対

象者の13.5%であるのに対し、分会員では該当者がいなかった。

(イ) 次に、前記第1の4の(4)のア及びウで認定したとおり、平成5年度夏季一時金の支給額（平成4年度及び平成5年度の一時金の平均支給率等の違いを考慮して修正した額）の増減を、平成4年度冬季一時金のそれとの対比で見ると、支給額が減額になった者は、管理職を除く従業員では501名中24名で、対象者の4.8%であるのに対し、分会員では26名中3名で、対象者の11.5%であった。支給額が増額になった者は、管理職を除く従業員では75名で、対象者の15.0%であるのに対し、分会員では該当者がいなかった。

また、平成5年度夏季一時金の支給額（現に支給された額）を、平成4年度夏季一時金のそれと比較してみると、前記第1の4の(1)のイで認定したとおり、分会員は全員減額になっているが、これは、前記第1の3の(3)のア及び(5)のアで認定したとおり、被申立人会社と申立人分会との賃金に関する協定により、平成5年度夏季一時金の平均支給率が下がった（平成4年度は2.725か月、平成5年度は2.50か月である。）ことが影響していると思われる、一時金の平均支給率の引下げによって、支給額が減額になったのは他の従業員も同様であることを考慮すれば、分会員に支給された一時金の支給額の多寡の対比だけでは、被申立人が分会員に対して差別的取扱をしたかどうかの判断は困難である。

(ウ) 以上のとおり、本件一時金の支給額を平成4年度夏季一時金の支給額と比べた場合、額の増減という視点から見ると、特に分会員には増額になった者が一人もなく、逆に平成4年度冬季一時金では半数の分会員が減額になっている点において、分会員が他の従業員に比し、より不利益な考課査定を受けたのではないかとの疑念を抱かせる。そこで、以下、さらに査定ランクの変化について検討する。

#### ウ 分会員の査定ランクの変化

(ア) 被申立人会社における考課査定の手続の概略は、前記第1の3の(2)で認定したとおりである。

被申立人会社が設定した評価の項目や基準については、サービスの項目についての評価方法や成果の項目への多くの点数の配分などの当否につき当事者間に主張の対立はあるが、その合理性を全く否定するに足りる申立人らの側の疎明がないので、以下、被申立人会社の実施した査定の評価の項目や基準が概ね妥当なものとして、査定ランクの変化の状況を検討する。

なお、申立人らが、平成4年度冬季一時金及び平成5年度夏季一時金に係る各分会員の査定ランクを具体的に知ったのは、本件審問において被申立人が提出した疎明資料によってである。そのため、申立人らは、本件申立てに際しては、従来の考課査定方式を前提と

して、支給額が減額になった分だけ査定ランクが引き下げられたと主張し、被申立人が疎明資料として平成4年度冬季一時金及び平成5年度夏季一時金に係る各分会員の査定ランクを提示した後は、被申立人の提示した査定ランクそのものの合理性を争っている。

しかし、前記アで述べたとおり、平成4年度冬季一時金の支給時から、被申立人会社における一時金の考課査定方式は変更されているので、当委員会は、考課査定方式が変更されたことを前提とした上、一時金の支給額の増減と、被申立人が明らかにした分会員の査定ランクの変化との関係を検討することとする。

(イ) まず、平成4年度冬季一時金の支給における管理職を除く全従業員（512名）の査定ランクを、同年度夏季一時金のそれと比較すると、前記第1の4の(3)のイで認定したとおり、2ランク以上下がった者が24名、1ランク下がった者が73名であるのに対し、1ランク上がった者が94名、2ランク以上上がった者が84名であった。査定ランクに変化がなかった者が237名いた。

次に、分会員（28名）の査定ランクについて比較すると、同じく前記第1の4の(3)のイで認定したとおり、2ランク以上下がった者が1名、1ランク下がった者が6名であるのに対し、1ランク上がった者が9名、2ランク以上上がった者が5名であった。査定ランクに変化がなかった者が7名いた。

さらに、前記第1の4の(3)のウで認定したとおり、支給額が減額になった14名の分会員の査定ランクの変化を見ると、2ランク以上下がった者が1名、1ランク下がった者が5名、査定ランクに変化がなかった者が4名、1ランク上がった者が4名であった。これに対し、支給額に増減がなかった14名の分会員の査定ランクの変化を見ると、1ランク下がった者が1名、査定ランクに変化がなかった者が3名、1ランク上がった者が5名、2ランク以上上がった者が5名であった。

以上のように、平成4年度冬季一時金に係る査定ランクについては、分会員にも、分会員以外の従業員にも、査定ランクの上上がった者、下がった者、変化のない者がおり、さらに、支給額が減額になった分会員に限定してみても、査定ランクの上上がった者や変化のない者もおり、査定ランクの点で特に分会員が一律に不利益な考課査定をされたと言うことはできない。

(ロ) 次に、平成5年度夏季一時金に係る分会員の査定ランクを、平成4年度冬季一時金のそれと比較すると、前記第1の4の(4)のイ及びウで認定したとおり、分会員26名のうち、査定ランクの変化のあった者は、2ランク以上下がった者が1名、1ランク下がった者が2名であり、いずれも支給額が減額になっていた。前記第1の4の(1)のイで認定したとおり、平成5年度夏季一時金の分会員の支給

額は、残りの23名の分会員についても減額になっているが、査定ランクには変化がなかった。

以上のとおり、平成5年度夏季一時金の支給において、支給額が減額になった分会員は必ずしも査定ランクが下がった訳ではなく、両者の間に直接の相関関係は見られない。加えて、前記第1の4の(4)のア及びイで認定したとおり、分会員外の従業員にも、支給額が減額になった者(21名)や査定ランクが下がった者(39名)がいることを考慮すれば、ここでも分会員が一律に不利益な考課査定を受けたと認めることは困難である。

(エ) 前記アの(ア)で述べたとおり、被申立人会社は、平成4年度冬季一時金に係る査定ランクの決定に際し、「算定基礎額」の高額の従業員に対して査定ランクの調整を行っていた。すなわち、前記第1の4の(3)のウ及びエで認定したように、被申立人会社は、平成4年度冬季一時金の支給において、7等級の者のうち、「算定基礎額」の高額の者については、査定ランクを上げないと支給額が下がりすぎるとして、その査定ランクについて調整を行った。

被申立人会社によるこの調整は、従業員に対する客観的な能力査定の原則を曲げるものであること、会社の恣意的ないし意図的な判断の入り込む余地のあることなどの点で問題があることを否定できないが、一方、被申立人会社が、この調整に際して、特に分会員の査定ランクについて、差別的な取扱いをしたと断定することは難しい。

エ 本件一時金の支給額の増減と分会員の不利益取扱いの有無

本件一時金の支給額の増減について見れば、前記イで述べた、①分会員のうち、半数の者の平成4年度冬季一時金の支給額が同年度夏季一時金の支給額より減額になっていること②本件一時金の支給額が減額になった分会員の比率が管理職を除く従業員に比して相対的に高いこと、③分会員には支給額が増額になった者がいないことなどの事実から見る限り、本件一時金の支給において、分会員が不利益な取扱いを受けたのではないかとの疑いを抱かせる。

しかし、本件一時金に係る分会員の査定ランクの変化という視点から見れば、平成4年度冬季一時金の支給においては前記ア及びウで述べた、①同年度夏季一時金の支給の場合と違って、考課査定が新たな方式に基づき行われたため、支給額の増減と査定ランクの上昇、下降とが必ずしも相関関係にないこと、②分会員のうち、半数の者は新方式によっても支給額に増減がなく、しかも、査定ランクが上昇した分会員の比率が高いこと、支給額が減額になった分会員についても、その査定ランクが不変の者及び査定ランクが上がった者がその半数を超えており、査定ランクが下がった者は6名に過ぎないこと、③被申立人会社は、査定ランクの決定に際し、「算定基礎額」の高額の者の支

給額が下がりすぎないように調製を加えているが、この調整が、分会員を差別的に不利益に扱ったと断定できないことなどの事実、加えて、申立人らが主張する格差は、分会員と分会員以外の従業員とのそれと、比較対象者の範囲が広すぎる事等から見て、一時金の支給額の算定につき、分会員だけが特に不利益に差別されたとは断定し難い。

平成5年度夏季一時金の支給においても、ほぼ同じことが言える上、査定ランクが下がった者は分会員の中でも3名と極めて少数の者に限られていることから見て、分会員だけが特に不利益に差別されたとは断定し難い。

以上、本件一時金の支給において、一部の分会員の支給額が減額になったこと又は査定ランクが下がった者が多いという事実だけでは、被申立人が、分会員に対し、分会員であることの故に、一律に不利益に差別的取扱をしたと断定することは困難である。

しかしながら、このことは、分会員が、分会員であること又は組合活動をしたことの故に、個別的に不利益な考課査定を受けたかどうかの判断とは別の問題であるから、以下に、支給額が減額になった分会員又は査定ランクが下がった分会員の扱いについて、とりわけ被申立人が主張する査定理由の当否を中心とし、差別的取扱の有無について検討をすることとする。

オ 分会員に対する査定理由の合理性

前記第1の5で認定したとおり、本件一時金の支給における被申立人会社の従業員に対する査定結果、査定理由、支給額などの説明は、従来と同様、各支給日の直前に、それぞれ直属の管理職から行われた。分会員についても同様であった。しかし、分会員に対する説明の長さ及びその内容の濃淡、それに対する分会員の反論等の態様はまちまちであり、その具体的内容について、両当事者とも疎明しているわけではないので、当委員会としては、分会員に対する査定理由の合理性については、本件審問において明らかにされたところから判断する外はない。

申立人らは、被申立人の主張する個々の分会員の査定理由は正当性又は合理性に欠けると主張するので、以下、一時金別に、その支給額が減額になった分会員について検討する

(7) 平成4年冬季一時金の支給における査定理由とその合理性

a X3 (査定1ランク下降)

被申立人は、査定対象期間内に、ソフトウェア作成業務において、業績向上につながる成果がなかったための評価である。具体的には、前方交會法のソフトウェアを平成4年9月までに仕上げるように指示していたが、最終的に完成したのは平成5年の1月から3月までの期間であったと主張する。これに対して、申立人

らは、所属の課長は高く評価したと言っていた、他に担当している業務において成果があがっている、開発関連の業務は遅れることもあり、業務が達成された段階で考課も回復すべきであるなどと反論するので、以下、判断する。

ところで、申立人らは、一時金の支給額が減額になった分会員が、より高い査定ランクに格付けされるべきであったと主張するが、その査定ランクを特定していない。

したがって、当委員会は、申立人らが格付けされるべきであったと主張する査定ランクは、仮に減額されなかったならば、支給されたであろう支給額に、平成4年度冬季一時金に係る「考課査定ランク表」において対応する査定ランクであると推認する（以下、各分会員についても同様である。）。

X3の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、その査定ランクは、平成4年度夏季一時金に係る査定ランク（以下「前期ランク」という。）より1ランク上のA'となる。

前記1の6の(1)で認定した事実及び申立人らが、被申立人の査定理出の主張に対する反論の中で、「開発関連の業務は遅れることもある」と述べているところから見ると、X3は査定対象期間内に期待していた業務上の成果が見られなかったとの被申立人の主張にはそれなりの信憑性がある。

他方、申立人らの側においても、X3の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は業績等において対比し得る2ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

これらの事実を総合判断すると、被申立人の主張する査定理由を全く不合理なものであると認めることは困難である。

b X5（査定1ランク下降）

被申立人は、X5が係長の地位にあり、部下を引っ張っていかなければならない立場にありながら、査定対象期間内にそれが見られない上、平成4年度夏季一時金それと比較して徐々に積極性がなくなったため、1ランク下げる評価をしたと主張するので、以下、判断する。

X5の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、前期ランクと同じ査定ランクのBにすることが必要である。

被申立人の主張に対し、申立人らは具体的な反論をしていない。

また、被申立人がX5の査定ランクを1ランク下げる理由としては、やや抽象的に過ぎるきらいがある。しかしながら、X5の係長という職制としての地位あるいは職務から、積極性に欠ける

者の査定ランクが引き下げられることがあっても、直ちに不自然とは断じ得ない。

被申立人会社の1ランク下げたことが、特に意図的あるいは差別的になされたと認めるべき事実についての申立人らの疎明もないところから、申立人らの主張を採用することは困難であると言わざるを得ない。

c X7（査定ランク変更なし）

被申立人は、査定対象期間内に、特別に業績が目立って上がっていないという評価であると主張する。また、ISO9000の問題については、査定ランクを落とすまでのことではないが、査定理由の一つではあり、X7は品質保証部に所属し、監督職相当の5等級であるから、平成4年初めからISO9000の準備を始めるのは当然であるとも主張する。さらに、考課査定に関する説明において、ゲージの管理規程を作成してほしいなどと述べたのは希望を言ったにすぎないとも主張する。これに対して、申立人らは、ISO9000のプロジェクトは平成4年12月から準備を始め、平成5年4月からスタートしているので、査定対象期間とずれがある、ゲージの管理規定などの資料の作成の遅れについては、業務の優先順位を変えるように指導すれば足りる問題であると反論するので、以下、判断する。

X7の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、その査定ランクは、前期ランクより1ランク上のA'となる。

X7は査定対象期間内に「目立った業績を上げていない」との被申立人の主張に対し、申立人らは具体的な反論をしていない。

加えて、申立人らは、X7の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は業績等において対比し得る1ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

したがって、会社の主張する査定理由が全く不合理であると認めることは困難である。

d X8（査定ランク変更なし）

被申立人は、X8の業務、業績等は、ともに平成4年度夏季一時金の査定対象期間のそれらと変わらなかったと主張する。また、販売する者とX8のきょうに間接サービスをする者とは、一体不可分の関係として努力する必要があるとして、X8の評価の根拠としているので、以下、判断する。

X8の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、その査定ランクは、前期ランクより1ランク上のA'となる。



被申立人の主張に対し、申立人らは具体的な反論をしていない。

加えて、申立人らは、X 8 の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は業績等において対比し得る 1 ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

したがって、被申立人の査定理由を全く不合理であると認めることは困難である。

e X 10（査定 2 ランク下降）

被申立人は、一般的に、海外勤務の者の査定ランクを 1 ランクないし 2 ランク高くしているが、X 10 は査定対象期間中に帰任したので、国内勤務の基準で考課査定した評価である、すなわち、海外勤務中は 2 ランクを加えていたが、国内の勤務となったので、2 ランク削ったものであると主張する。また、職種の変更は考課査定の中で配慮している、X 10 の場合についても考慮していると主張する。これに対して、申立人らは、X 10 は海外で経理を担当し、帰国して営業に戻ったのであるから、職務内容が変わった場合に査定点を加点するという慣行を適用すべきである。また、X 10 は、平成 4 年 7 月末に帰国しており、査定対象期間の 3 分の 2 の期間は海外勤務であるから、2 ランク削るのは疑問であると反論するので、以下、判断する。

X 10 の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、前期ランクと同じ査定ランク A にすることが必要である。

ところで、被申立人会社に、従来から、海外勤務者について、その期間中査定ランクを上乗せする慣行があること及び職種が変更された場合には、査定ランクにつき何らかの配慮をする慣行があることは、当事者間に争いが無い。

X 10 の場合、海外から帰任したことにより、査定ランクが下がることは避けられないと思われる。しかしながら、平成 4 年度冬季一時金の査定対象期間の半ば以上の期間を海外で勤務していた X 10 の査定ランクを、被申立人が、帰国後の考課査定で査定ランクを 2 ランクも下げたこと理由、また、その職種変更に伴い、被申立人がどのような配慮をしたかについて、被申立人は何らの疎明もしていないので疑問が残る。

しかしながら、他方、本件一時金の支給額の減額問題が発生した背景に、前記第 1 の 2 の (7) 及び (8) で認定した被申立人会社と申立人分会との間の労使関係の悪化があったことを考えれば、帰国早々で特に活発な組合活動をしていたとの説明のない X 10 について、被申立人会社があえて支給額を減額すべく、査定ランクを下げたと推認するのは困難と言わざるを得ない。

申立人らの側も、X10の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、帰国後も前期ランクと同じランクに格付けされ得る程度のものであることを疎明していない。

したがって、海外勤務から帰任したX10の査定ランクを、海外勤務以前の査定ランクに戻したとする被申立人の主張する査定理由を全く不合理なものであると認めることはできない。

f X12（査定ランク変更なし）

被申立人は、平成4年度の夏季一時金と冬季一時金のいずれの査定対象期間内にも病気欠勤（病気欠勤日数はそれぞれ15日と5日である。）はあったが、冬季一時金の査定対象期間内のほうが病気欠勤日数がすくないということで同じ評価とした。また、健康管理については日頃から上司が指導していたと主張するので、以下、判断する。

X12の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、その査定ランクは、前期ランクより1ランク上のA'となる。

被申立人の主張に対し、申立人らは具体的な反論をしていない。

加えて、申立人らは、X12の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は、業績等において対比し得る1ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。さらに、この期間にX12に病気欠勤日数があったことは争いのない事実である。

したがって、被申立人の主張する査定理由を全く不合理であると認めることは困難である。

g X13（査定1ランク上昇）

被申立人は、営業の第一線での経験を生かし、迅速な修理業務に成果を上げたいという評価であると主張する。また、X13は、この査定対象期間内に異動があったが、業務内容の変更は基本的になく、このような場合には異動に伴う査定ランクへの配慮をしていないのが従来からの取扱いであるとも主張するので、以下、判断する。

X13の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、その査定ランクは、前期ランクより2ランク上のA'となる。

被申立人の主張に対し、申立人らは具体的な反論をしていない。

加えて、申立人らは、X13の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は、業績等において対比し得るさらに1ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

したがって、被申立人の主張する査定理由を全く不合理である

と認めることは困難である。

h X14（査定1ランク下降）

被申立人は、査定対象期間内に、X14が作成したカタログが、イメージに比較して内容に乏しい、費用対効果を考えていない、機械の機能や用途についての具体的な説明が少ない、応用できる測量分野をもっと採り入れるべきで、これによって、セールスの方法が違って来るなどと批判し、これらが査定ランクを下げた理由であると主張する。これに対して、申立人らは、斬新性について、他方でちょっとやり過ぎとの評価もあるが、特に考課査定に大きく影響する問題ではない、加えて、X14の異動後の改訂版のカタログも同人が作成したものを踏襲していると反論するので、以下、判断する。

X14の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定した場合には、前期ランクと同じ査定ランクのAにすることが必要である。

ところで、X14の査定ランクがカタログの出来具合だけで決定されたとすれば、X14が査定対象期間内において作成したカタログの内容とこの期間内及びその前後の期間においてX14以外の者によって作成されたカタログの内容とを詳細に比較して、査定ランクとの関係を逐一検討する外はないが、申立人ら及び被申立人からはそのような事実についての主張も疎明も得られなかった。

前記第1の6の(2)で認定した事実から見る限り、被申立人が、X14の査定ランクを特に1ランク下げた理由はやや説得性に欠けるところがある。他方で、申立人らも、X14の作品について、「ちょっとやり過ぎとの評価がある。」と認めているところから見て、X14の主要な業務であるカタログ作成に良い評価を与えなかったため、査定ランクを下げたとの被申立人の主張を全く根拠のないものとするのも困難である。

さらに、本件一時金の支給額の減額問題が発生した背景に、前記第1の2の(7)及び(8)で認定した被申立人会社と申立人分会との間の労使関係の悪化があったことを考えれば、申立人分会の役員でもなく、その間に特に活発な組合活動をしていたと認められないX14について、被申立人があえて支給額を減額にすべく、査定ランクを下げたと推認するのは困難と言わざるを得ない。

加えて、申立人らの側は、X14の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は業績等において対比し得る1ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

以上の事実を総合判断すれば、被申立人の主張するX14に対する査定理由には問題がないとは言えないが、さりとて、これを全

く合理性に欠けると断定することも困難である。

i X15（査定1ランク上昇）

被申立人は、査定対象期間内に、自己判断が先行し、上司との相談は欠けるものの、比較的多い仕事量をスムーズにこなしたとの評価であると主張する。また、X15の現職務に係る経験年数は10年以上であり、平成4年8月頃、平成4年度の第1四半期の業界の販売動向、ソキアの販売シェア及び業界の価格動向の資料について、もう少しコメントを詳しく書くように指示していると主張する。これに対して、申立人らは、被申立人がX15は自己判断が先行していると主張しているが、このことについては、あらかじめ注意なり、指示なりがあつてしかるべきものであると反論するので、以下、判断する。

X15の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、その査定ランクは、前期ランクより2ランク上のA'となる。

査定ランクが1ランク上がったX15に対する被申立人の主張には矛盾があり、被申立人が主張する査定理由の信憑性には疑問が残ると言わざるを得ない。

しかしながら、X15は、この査定対象期間において、査定ランクが1ランク上がっており、申立人らは、X15の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は業績等において対比し得るさらに1ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

したがって、被申立人の主張する査定理由を全く不合理であると認めることは困難である。

j X18（査定1ランク上昇）

被申立人は、査定対象期間内に、業務が変わっており、本人の努力も見られる、加えて、被申立人会社も従業員が多くの業務を経験し、多能工化することを目指しているので、そういう点を評価したと主張する。又、QC活動において積極性がないとの説明は、査定ランクを下げた理由ではなく、積極的にやってほしいという希望であると主張するので、以下、判断する。

X18の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、その査定ランクは、前期ランクより2ランク上のAとなる。

被申立人の主張に対し、申立人らは具体的な反論をしていない。

被申立人会社の査定ランクの段階から判断すれば、被申立人会社では、Aという査定ランクはかなり優秀な従業員に与えられるものと思われる。

加えて、申立人らは、この査定対象期間において、X18の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は、業績等において対比し得るさらに1ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

したがって、被申立人の主張する査定理由を全く不合理であると認めることは困難である。

k X2（査定1ランク上昇）

被申立人は、製品に多少の不良品がでたりもするが、仕事は一生懸命やっているのであれば、中位の成績でよいと評価したと主張するので、以下、判断する。

X2の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、その査定ランクは、前期ランクより2ランク上のA'となる。

被申立人の主張に対し、申立人らは具体的な反論をしていない。

加えて、申立人らは、この査定対象期間において、X2の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は業績等において対比し得るさらに1ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

したがって、被申立人の主張する査定理由を全く不合理であると認めることは困難である。

l X20（査定ランク変更なし）

被申立人は、平成4年度夏季一時金の査定対象期間と比較して、遂行した業務内容にそれほど大きな変化はないということで、同じ評価であると主張する。しかし、X20に対しては、仕事上の改良及び改善、つまり基板の全数検査をしない工夫の提案を求めていると主張する。さらに、X20は、年次有給休暇のとり方、手続の方法に問題があり、X20が所属する製造部の現場では、年次有給休暇の計画的、平均的取得を指導していたのであるから、考課査定は指導を守らない人が指導を守っている人より悪くなって当然であると主張する。これに対して、申立人らは、X20は8等級であり、同人には検査の制度を改善する権限がない、年次有給休暇の計画的、平均的取得に関する被申立人会社の指導は、不当なものであると反論するので、以下、判断する。

X20の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、その査定ランクは、前期ランクより1ランク上のB'となる。

査定ランクに変更のなかったX20に対する被申立人の主張には矛盾があり、被申立人が主張する査定理由の信憑性には疑問が残

るといわざるを得ない。

しかしながら、申立人らは、X20の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は業績等において対比し得る1ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

したがって、被申立人の主張する査定理由を全く不合理であると認めることは困難である。

m X28 (査定1ランク下降)

被申立人は、平成4年度の夏季一時金と冬季一時金のそれぞれの査定対象期間内の勤務態度を比較した場合、冬季一時金の査定対象期間内の出勤状況が悪くなったための評価である。再三、注意したにもかかわらず、改善がみられないなど、自己管理が悪いためであると主張する。さらに、評価は相対評価であるから、他に出勤状況のよい人がいれば、マイナスの評価をせざるを得ないとも主張する。これに対して、申立人らは、出勤時間ぎりぎりでも仕事には問題はない、同僚の中にも、同様の出勤状況の者がいると反論するので、以下、判断する。

X28の支給額が申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、全期ランクと同じ査定ランクBにすることが必要である。

申立人らは、出勤時間がぎりぎりでも仕事上問題がないこと及び同僚の中にも同様の出勤状況の者がいることを指摘するが、他に出勤状況のよい人がいれば、マイナスの評価をせざるを得ないとの被申立人の主張にも、それなりの理由がある。

加えて、申立人らは、X28の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は業績等において対比し得る1ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

したがって、被申立人の主張する査定理由を全く不合理であると認めることは困難である。

n X29 (査定1ランク下降)

被申立人は、査定対象期間内に、期待していた実績が上がっていないこと、つまり幅広い知識をもっと多く身に付け、それを通じて、より深く掘り下げた仕事をしてもらいたがったが、通常のルーチンワークをこなすだけで期待に沿わず、その部分が不満足であるための評価であると主張する。また、勉強してもらうために、わざと1ランク下げようようなことはしないとも主張する。これに対して、申立人らは、税務、商法などの勉強は日常の仕事には直接関係がない、また、講習会に出てくれと言われたのに出なかったことや、担当職務を遂行できなかったということはないと

反論するので、以下、判断する。

X 29の支給額が、申立人らが主張する減額されなかった額と仮定する場合には、前期ランクと同じ査定ランクのBにすることが必要である。

被申立人が主張する査定理由と申立人らの反論との争点は、業務遂行に対する被申立人と申立人らとの考え方の違いであり、被申立人が主張する査定理由が妥当なものでないと断定することは難しい。

加えて、申立人らの側は、X 29の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は、業績等において対比し得る1ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

したがって、被申立人の主張する査定理由を全く不合理であると認めることは困難である。

(イ) 平成5年度夏季一時金の支給における査定理由とその合理性

平成5年（不）第12号事件において、申立人らは、別表に記載のとおり、平成4年度及び平成5年度の一時金の平均支給率等の違いを調整した上で、平成4年度夏季一時金の支給額と平成5年度夏季一時金の支給額とを比較し、平成5年度夏季一時金の支給においても、平成4年度冬季一時金の支給と同様に、支給額の減額が継続していると主張する。

しかしながら、前記第1の4の(4)のアで認定したとおり、救済申立対象者とされた13名（平成4年（不）第23号事件の救済申立対象者のうち、X 3を除く13名）のうち、X 8及びX 28を除くX 5外10名の分会員が、平成4年度冬季一時金の支給額との比較で、平成5年度夏季一時金の支給額が減額になっておらず、加えて、これらの分会員の平成5年度夏季一時金に係る査定ランクが平成4年度冬季一時金に係る査定ランクと同じであるところから、これらの分会員については、上記(ア)で述べた、平成4年度冬季一時金に係る査定ランクの合理性の判断をもって足りると考える。

他方、平成5年度夏季一時金の支給額が減額になり、かつ、査定ランクも平成4年度冬季一時金に係る査定ランクからさらに下がったX 3、X 8及びX 28については、平成5年度夏季一時金の支給において、平成4年度冬季一時金の支給時とは別に、個別的に不利益な考課査定を受けたとも考えられるので、平成5年度夏季一時金の支給における査定理由の合理性について検討する。ただし、X 3については、平成5年（不）第12号事件において救済申立対象者とされていないが、一時金の支給額が減額になり、査定ランクも下がっていることから、念のためその理由を検討する。

a X 3（査定は最低保障）

被申立人は、X3は役職定年となったため、査定ランクは最低保障であるHとしたと主張するので、以下、検討する。

前記第1の3の(2)のウで認定したとおり、被申立人会社には役職定年(57歳)の制度があり、X3の考課金額はその年齢から最低保障額となるきまりがあり、被申立人の主張する査定理由を問題とする余地はない。

b X8(査定1ランク下降)

被申立人は、他の従業員に対する電気に関する知識面での指導を要請していたが、その指導が十分でなかったための評価である、つまり、5等級は、部下を直接に指導あるいは監督をして、業務を推進する立場にありながら、指導の要請に対して、X8は「私はその職制ではない。」と答えていると主張する。また、平成5年4月の昇格査定の段階で、直属の部長は、X8の昇格の推薦について、同人に話していない、もともと、X8は昇格の基準に達する点数を持っていないと主張する。これに対して、申立人らは、現場で業務が遂行されているのは、X8が指導しているからである、平成5年4月の昇格査定時に、直属の部長がX8の昇格を推薦したと同人に言ったと反論するので、以下、判断する。

X8が電気に関する知識を他の従業員に対して十分に指導しなかったとの被申立人の査定理由の主張については、申立人らは、指導していると真っ向から反論している。被申立人の主張及び申立人らの反論は、ともに具体的な疎明がなく、その主張及び反論を比較検討することは難しい。

加えて、申立人らは、X8の職務能力、業績が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は業績等において対比し得る者と比較し、劣るところのないものであることを疎明していない。

したがって、被申立人の主張する査定理由を全く不合理であると認めることは困難である。

c X28(査定1ランク下降)

被申立人は、この査定対象期間内でも出勤時間が遅いことがほとんどであったので、査定ランクを1ランク下げたと主張する。これに対して、申立人らは、本当に改善を求めるならば、考課査定に関する説明時に、同様の主旨のことを説明するべきであると反論するので、以下、判断する。

被申立人の主張に対し、申立人らの具体的な反論がないので、その主張を比較検討することはできないが、被申立人の主張には、それなりの理由がある。

加えて、申立人らは、X28の職務能力、業績等が、この査定対象期間において、少なくとも同人と勤務歴、職務能力又は業績等



において対比し得る、1ランク上位に格付けされた者と比べて劣るところのないものであることを疎明していない。

したがって、被申立人の主張する査定理由を全く不合理であると認めることは困難である。

以上、本件において、一時金の支給額が減額になった分会員に対する被申立人の主張する査定理由について検討した結果、これを全く合理性に欠けると認めることは困難であると判断する。

確かに、本件一時金の支給額が減額になった分会員のうち、査定ランクも各直前の一時金に係る査定ランクに比し下がった者に対する被申立人の主張する査定理由は、ある場合には簡単に過ぎ、ある場合には、これらの者の査定ランクの評価につき、それらの分会員と同等の勤務歴、職務能力又は業績等を有する者との対比を通じて、その相当性の論拠とするなどの具体性あるいは比較の客観性において欠ける面があり、必ずしも説得力があるとは言い難いものがあるが、双方の疎明にかんがみ、これを全く信用し難いものと断ずることはできない。

当時の労使関係の状況及び後記(2)に述べる被申立人の平成4年度冬季一時金に関する団体交渉への対応から見た場合、分会員に対する本件一時金の支給における考課査定に際して、被申立人の反分会的意思の入り込む余地があったことは否定し得ないとしても、申立人らの側も、本件一時金の支給額が減額になった分会員に対する低い査定がこれらの分会員の組合活動等によるものであることを積極的に疎明していない以上、その主張を認めることはできない。

#### カ 小括

上記オで判断したとおり、本件一時金の支給における査定理由につき、一時金の支給額が減額になった分会員について、両当事者の主張及び反論を検討した結果、一部の者については被申立人の主張に釈然としない部分が残ることは否定できないが、被申立人が、それらの者が特に分会員であること又は組合活動を行ったことの故に、あるいは申立人らが主張するような労使間の紛争対立時の申立人らの行動に対する報復として、一時金の考課査定において低い査定をしたと断定するには申立人らの疎明をもってしては不十分と言わざるを得ない。

### (2) 平成4年度冬季一時金の支給に関する団体交渉について

#### ア 当事者の主張

申立人らは、申立人らが行った平成4年度冬季一時金支給額の減額の問題を議題とする団体交渉の申入れに被申立人が誠実に対応しなかったのは、分会員に対し違法、不当な差別をした結果、この問題で申立人らから追求されるのを恐れ、団体交渉を回避し続けたものであり、正当な理由がないと主張する。

これに対し、被申立人は、平成4年度冬季一時金の支給に関する団体交渉は、申立人らが開催場所にこだわったため実施できなかったも

のである、申立人らは労使交渉の実施に何の努力もしないで本件申立てに及んだものであり、被申立人は団体交渉を拒否はしていないと反論するので、以下、判断する。

イ 本件団体交渉における被申立人の対応

前記第1の2の(3)ないし(8)で認定したとおり、申立人らと被申立人との間には、平成4年(不)第23号事件申立前、多くの労使紛争が発生し、申立人らは、幾つかの不当労働行為救済申立て等を行った。そのうち、昭和60年11月の不当労働行為救済申立事件については、再審査事件として中労委に係属し、中労委は、平成4年2月19日付けで、ポストノーチスを命ずる命令を発した。

その後、この命令の履行と事件の終結に関する労使の見解が異なったことから、労使関係の正常化に向けて、数回の団体交渉が行われたが、平成4年9月には決裂に至った。申立人らは、本社や工場の最寄り駅でのビラの配布、申立人会社の会長及び社長の自宅並びにその周辺での要請活動並びに大株主である銀行や保険会社に対する要請活動などを繰り返し行った。これに対して、被申立人は社内報などで反論等を行い、労使関係はさらに悪化していった。

以上のような労使関係を背景として、申立人らは、分会員に対する平成4年度冬季一時金の支給額の減額について、団体交渉を申し入れたが、その開催場所及び開始時間について労使間で合意ができず、結局、団体交渉を実施するに至らなかったことについては、前記第1の7の(1)で認定したとおりである。

その理由の当否は別として、被申立人が本件団体交渉に応じようとしなかった理由については、さらに検討する必要がある。前記第1の3の(1)のエで認定したとおり、被申立人会社は、平成4年度以降、申立人分会に対して、査定ランクとそれに対応する「支給総額」もしくは「考課加算額」との関係を示す「考課査定ランク表」を提示せず、さらに、前記第1の5で認定したとおり、従来から実施している一時金の支給日直前の従業員に対する考課査定に関する説明においても、変更した考課査定方式について説明をしなかった。加えて、前記第1の5で認定した分会員に対してなされた考課査定に関する説明と本件審問において被申立人が主張した査定理由との間には、明らかに齟齬が見られる。これらのことから判断すれば、被申立人は、考課査定方式の変更によって一時金の支給額が減額になったことについて、申立人分会に対し、意識的に説明を回避したと考えざるを得ない。

これらの事情が、平成4年9月以降、上述のとおり、両者の労使関係が極端に悪化している中で、被申立人が意図的に分会員の一時金の支給額を減額し、又は査定ランクを下げたとの疑念を、申立人らに抱かせたとしても無理からぬことである。

加えて、前記第1の3の(3)のウ、(4)のイ及び(5)のウで認定した

とおり、申立人らに変更された考課査定方式の内容を明確に把握したのは本件審問においてであることや、前記第1の3の(1)のウで認定したとおり、過去に、被申立人会社が決定した「考課査定ランク表」について、申立人分会が反対した事実があることなどを勧案すれば、被申立人が申立人らの申し入れる団体交渉に応じなかったのは、団体交渉の開催場所及び開始時間に関し、相互に意思の疎通に欠けるといふ事情があったにせよ、交渉相手である申立人らに対する誠実な対応とは言い難い。被申立人は、申立人らに変更した考課査定方式に強く反発するであろうことをあらかじめ見越して、平成4年度冬季一時金の支給に関する交渉を回避しようとしたものと認められる。

(3) 不当労働行為の成否

ア 平成4年度冬季一時金及び平成5年度夏季一時金の支給における、分会員の支給額の減額又は査定ランクの下降については、前記(1)で判断したとおり、分会員であること又は組合活動を理由としたものと判定するには、疎明不十分と言わざるを得ない。したがって、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱であるとする申立人らの主張を採用することはできず、棄却のほかはない。

イ 平成4年度冬季一時金の支給に関する団体交渉については、上記(2)で判断したとおり、被申立人が申立人らの一時金支給額の減額の問題についての申入れに誠実に対応しなかったもので、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

ウ 分会員に対する不利益取扱を通じて、被申立人が申立人ら組合の運営に支配介入することの禁止を求める、申立人らの申立てについては、前記アで判断したとおり、分会員に対する不利益な取扱いがあったと認めることができない以上、棄却のほかはない。

3 救済方法

申立人らによる本件申立ては、長年にわたり当時者間に継続して発生した労使紛争によって、それぞれの相手方に対する不信感が増幅し、両者間の正常な話し合いが期待できなくなった状況の下でなされた。被申立人は、このような状況の下で、本件一時金の支給の方式を変更し、しかも、これを申立人分会にあらかじめ知らせることなく実施に移した。その結果として、従来に比し、一時金の支給額が減額になった分会員がこれを申立人分会に対する被申立人の嫌悪による差別的取扱として、団体交渉における説明を求めたのは無理からぬことであると考えられる。

当委員会は、本件一時金の支給額の減額が分会員であること又は組合活動によるものとする申立人らの主張を、疎明不十分の故に、不当労働行為と断定することは困難と判断したが、被申立人の主張する査定理由が十分に具体的、客観的なものであると判断した訳ではなく、これらを含めて、当事者間の団体交渉において、自主的に解決すべきものとして、被申立人に主文第1項の措置を命ずる。

加えて、前記第1の8の(4)で認定したとおり、本件結審前後において、当事者間には、本件減額問題以外にも、労使協議会設置問題や人事に係る協定締結問題など、団体交渉における話合いが必要と判断される幾つかの問題が残されている。

したがって、当委員会は、申立人らの申し入れた団体交渉において、被申立人がこれらの問題を含めて誠実に対応し、当事者間の十分な話合いにより解決するように期待するものである。

また、申立人らは陳謝文の掲示を求めているが、当委員会は文書の手交をもって足りると考えるので、被申立人に主文第2項の措置を命ずるものである。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成7年10月12日

神奈川県地方労働委員会  
会長 秋田成就 ㊟

(別表 略)