

大阪、平 3 不46、平8.5.17

命 令 書

申立人 岩井金属労働組合

被申立人 岩井金属工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、次表記載の申立人組合員に対し、平成2年年末一時金の額、平成3年度賃上げ額及び平成3年夏季一時金の額をそれぞれ同表記載の金額のとおり是正し、同金額と既に支払った額との差額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。

	平成2年年末一時金	平成3年度賃上額	平成3年夏季一時金
X 1	365,563円	18,106円	429,839円
X 2	342,228円	16,436円	373,504円
X 3	425,486円	—	—
X 4	331,636円	16,538円	392,303円
X 5	251,264円	11,891円	213,507円

- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、1メートル×2メートル大の白色板に同文を明瞭に墨書して、被申立人会社の本社玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

岩井金属労働組合

執行委員長 X 6 殿

岩井金属工業株式会社

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、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と認定されました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 平成2年12月28日、貴組合青年部長X3氏を解雇したこと。
- 2 平成3年4月30日、貴組合副委員長X1氏を第1機械部門から第2機械部門に、同書記長X2氏を第1機械部門から第1溶接部門に配置転換したこと。
- 3 平成3年1月14日、貴組合員に対し、「退職お願い」と題する書面に従業員の署名を集めた上、手交したこと。
- 4 平成2年11月30日以降、寮内への寮生以外の者の入室を禁止し、寮生で

ある貴組合員 X 5 氏及び同 X 4 氏に対して、退寮を求めたり、両氏の部屋に無断で入室したこと。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人岩井金属工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、東大阪市に加納工場を、枚方市に枚方工場を置き、金属製品製造等を業としており、その従業員数は本件審問集結時約200名である。

なお、本社には、事務所、第 1 機械部門（第 1 工場及び第 2 工場）、第 2 機械部門（第 6 工場）、第 1 溶接部門（第 3 工場）、第 2 溶接部門（第 1 工場 2 階）、化成品部門（第 8 工場）等がある。

(2) 申立人岩井金属労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織された労働組合で、その組合員は本件審問終結時 6 名である。

#### 2 組合の結成と社長交代前の労使関係について

(1) 平成 2 年 6 月 6 日、会社の従業員約 60 名で組合が結成された。会社には、従前、従業員の組織としては、会社が組織した評議員会と称する会が存在していたのみで、労働組合は存在しなかった。

(2) 平成 2 年 6 月 7 日、組合と会社は団体交渉（以下「団交」という）を開催し、「①組合掲示板を各工場に 1 つずつ設置すること及び組合活動のために食堂の利用を認める。②就業時間外の会社施設内での組合活動を保障する」旨の協定書を締結した。この席上、当時の会社社長 Y 2（以下「Y 2 前社長」という）は、第 1 機械部門に設置され、従来評議員会が利用していた掲示板（以下「第 1 機械掲示板」という）を使わせてほしいという組合の要求に応じて、「組合掲示板として利用してよい」と述べた。

翌日、組合は、第 1 機械掲示板に組合掲示板という表示をして、使用を開始した。

(3) 平成 2 年 6 月 13 日、組合と会社は団交を開催し、「会社は、組合に本社工場横のプレハブの建物を組合活動のために提供する」旨の協定書が締結され、同月 16 日、組合は、これを組合事務所として使用を開始した（以下「組合事務所」という）。なお、組合は、組合活動のため日曜日に組合事務所を使用することもあった。

(4) 平成 2 年 8 月 25 日、組合は組合大会を開催したが、このころまでに組合員数は 100 名程度になっていた。

(5) 平成 2 年 9 月初め、会社は組合に対し、6 枚の組合掲示板を貸与した。組合はその内 3 枚を会社内 3 か所（内 1 枚は、第 1 機械掲示板と同じ建物内）に設置し、使用を開始した。

#### 3 社長交代後の労使関係について

(1) 平成 2 年 10 月 2 日、Y 2 前社長は、会社の管理職と組合執行委員長 X 6

(以下「X 6 委員長」という)、組合副執行委員長 X 1 (以下「X 1 副委員長」又は単に「X 1」という) 及び組合書記長 X 2 (以下「X 2 書記長」又は単に「X 2」という) の組合三役に対し、緊急会議の呼び出しを行い、「会社を広沢グループに売却することになり10月1日に調印した。10月5日に新社長の就任披露パーティがあるので、社員は全員参加するように」と告げた。

- (2) 平成2年10月3日、組合は、会社の各取締役に対し、同日開く従業員集会に参加し、今回の社長交代について説明するよう求めた要請文を提出するとともに、「調印内容を公開せよ。本日、緊急従業員集会開催」との組合ニュースを配布し、同日夕方、従業員集会を開催した。この集会において、組合は、「①社長交代に伴い、労働条件の不利益な変更を行わないこと、②社長交代の調印内容の公開、労働条件についての組合との協議、経理公開、団交開催や今後の取り決めについて公表すること」を内容とする決議文を採択し、各取締役に対し要望した。
- (3) 平成2年10月4日、就業時間後、会社の新社長 Y 1 (以下「Y 1 社長」という) は、X 6 委員長を呼び出した。同委員長が X 1 副委員長とともに出向いたところ、Y 1 社長は、「黙って俺がやることを見ておれ。組合は解散しろ。顔が立つようにしてやるから、まずここで決意しろ。いやなら、ここにおられないようになる。俺が言っているのは不当労働行為だ。地労委でも裁判所でも訴えてみる。謝ってまたやったらいいんだ。経理公開など生意気だ」などと、約2時間30分にわたって一方的に発言した。
- (4) 平成2年10月5日、新社長の就任パーティにおいて、Y 1 社長は、「私が来たそうそうビラとかポスターで迎える心の良くない一部の人がいる。非常識である。1回目は誤解で許せる。しかし、その誤解が2回、3回続くなれば、命をかけて闘ってやる」と挨拶した。
- (5) 平成2年10月11日、組合は「Y 1 社長は誤解をしているようだが、10月3日の従業員集会の趣旨はオーナー交代が突然であり、今後の労働条件がどうなるのか分からないから教えてほしいという趣旨で開いたものである。当たり前前の労使関係をつくろう」との組合ニュースを配布した。

同日、会社総務部次長 Y 3 (以下「Y 3 次長」という) は、組合に対し、「今週中 (10月13日まで) に第1機械掲示板を撤去してくれ。撤去しないなら勝手にはずす」との通告を行った。これに対し、組合は、「理由を説明してもらえば、組合も考える。団交で提案して欲しい」と述べ、団交を申し入れた。
- (6) 平成2年10月13日、組合は、第1機械掲示板に「組合としては撤去も含めて柔軟に対応する用意があります。団交での話し合いを求めています。一方的に撤去されるようなことがあれば不当労働行為であり、そんなことがあってはなりません」とのポスターを掲示した。

同日、午後4時過ぎ、Y 1 社長は、第1機械掲示板の前に X 6 委員長

を呼び出し、「組合掲示板の貸与は（第1機械部門には）一つしか約束していないのだから、二つは要らない。一つははずせ」と告げた。これに対し、X6委員長は、「僕らは絶対はずさないと言っているのではない。団交で話し合って決めたいと言っている」と答え、第1機械掲示板の撤去に応じず、これについて改めて団交を申し入れたところ、Y1社長は、「じゃあ、お前やめろ。ここで解雇通告をする。あとは裁判でやりな」と言い渡した。X6委員長はこれに抗議し、解雇理由を問いただしたが、Y1社長は、「使いたくないから解雇する」と言ったのみで、具体的な解雇理由を示さなかった。

同日、会社は、Y1社長の話があるので夕礼を開くとして、従業員を食堂に集めた。Y1社長は、X6委員長の夕礼への参加を拒み、「おまえは出てくるな。もう、従業員ではない」と述べた。これに対し、同委員長が「解雇の理由を言え。理由もなく解雇するのは不当ではないか」と大声で叫んだ。

これを聞いた組合青年部長X3（以下「X3青年部長」又は単に「X3」という）は、X6委員長が不当に解雇されたものと考え、Y1社長が食堂の奥に行こうとした際、「不当だ」と声をかけた。また、Y1社長が食堂の奥の方に行き、その場に集まっていた従業員の前で話を始めようとした時、X3青年部長は、再びY1社長に向かって、「あんまりおかしいんではないですか」と言った。

同夕礼でY1社長は、約30分間にわたって話をしたが、その中で、X6委員長を解雇したことのほか、「皆が私に賛同してくれないのなら会社はやっていけない。組合をとるのか、私をとるのかはっきりさせてくれ。広沢グループの他の会社でもこういうことがあったけれど、組合をとった一握りの人はおれなくなってしまう」などと話をした。

- (7) 平成2年10月14日、第1機械掲示板の上に広沢グループのスローガンを書いた白いボードが貼られ、同掲示板は以後組合掲示板として使用できなくなった。また、他の組合掲示板は、同年11月初めまでに会社によって全て撤去された。
- (8) 平成2年10月15日、午前10時ごろ、会社取締役製造本部長Y4は、会社製造部長Y5（以下「Y5部長」という）、会社第1機械部門担当係長Y6（以下「Y6係長」という）、会社第2機械部門担当係長Y7（以下「Y7係長」という）、会社第2溶接部門担当係長Y8及び東部センター主任Y9に対し、「一昨日夕礼において、Y1社長が、組合をとるか、私をとるかはっきりさせて欲しいと言われた。会社を再建するに当たり、社長の指導の下、皆一丸となってやるのか、騒ぐのかはっきりさせる必要がある。Y1社長は、社長の指導の下やっていけない人があれば、大阪まで来てやりたくないと言っている。組合をとるのか、社長をとるのか、皆に早急に聞いてきて欲しい」旨述べた。これを受け、同日、Y6係長、Y7係長らは、従業員を集めて、「社長の話を聞いて、皆さんは、

組合をとるか、社長をとるか、二つに一つしかない。どうですか」などと話すとともに、従業員一人一人を回って、組合脱退署名を集め、組合に提出した。

(9) 平成2年10月24日、X6委員長は、前記(6)記載の同月13日付け解雇について、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という）に、従業員としての地位保全と賃金の仮払いを求める仮処分申請を行った。

(10) 平成2年10月26日、組合事務所の壁が、何者かにより、フォークリフトで2か所破壊され、入ることが困難になった。

(11) 平成2年10月27日、Y6係長は第1機械部門第3班の班長であったX3青年部長に対し、「もう日報書かんでいい」と述べ、以後班長の仕事をしなくてもよいと命じた。

同月29日、X3青年部長がY5部長にその意味を問いただしたところ、同部長は、「考え方を変えないのなら班長としての指示はできない。現場で働いとけ」と述べた。

(12) 平成2年11月8日、第1機械部門にあるプレス機のうち1台（以下「本件プレス機」という）の正面上部に「団結」という文字が残るように一部のペンキをはがされているのが発見された。

10月末から11月にかけて、会社は主に組合員である従業員に命じて、機械のペンキをはがしの仕事をさせていた。これは、機械のペンキの塗替えをする際、古いペンキをはがしてから新しいペンキを塗るという作業の一環で、機械の作動には特段関係はないが、Y1社長の指示に基づくものであった。X3青年部長も、上司であるY6係長から命じられ、主として残業時に5日間、この仕事に従事したが、11月8日には同青年部長はペンキをはがしを行っていない。

なお、会社は、本件プレス機について、その後、ペンキをはがしを中止させ、また、上から新しいペンキを塗ることもしなかった。

(13) 平成2年11月8日、午後7時ごろ（残業時）、Y6係長は、部下に指示して組合事務所にフォークリフトを突っ込ませ、同事務所を使用できなくした。

(14) 平成2年11月13日、組合は、X6委員長に対する同年10月13日付け解雇、組合掲示板の撤去等が不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立て（同年（不）第45号事件）を行った。

(15) 平成2年11月28日、Y1社長は夕礼で、「会社は、これからはすべてオープンに組合ニュースも食堂にすべて掲示していく」と述べ、その後、会社は、組合ニュースが発行されるたびにこれを集め食堂の壁に掲示するようになった。

(16) 平成2年11月30日、会社敷地内にある寮の階段のドアのところに「寮生は門限10時厳守。部外者の入室禁ず。部外者で寮生に用事のある者は会社に報告」と記載された通告文が張られていた。会社が、寮生活の内容につき、このような指示をしたことはこれまでなかった。

- (17) 平成2年12月2日の日曜日、X3青年部長らが5名が、前記(13)記載の破壊で使用不能となった組合事務所を補修するために、守衛の許可を得て、組合事務所のある会社の工場内に立ち入った。
- (18) 平成2年12月4日、X3青年部長は、会社に許可を得ることなく食堂に、「X6委員長を職場に戻せ！」と記載した組合ニュース増刊号を掲示した。
- (19) 平成2年12月8日、会社課長Y10、Y6係長らが、Y5部長の指示に基づいて、組合事務所を、その中にあった机や冷蔵庫などとともに、組合に断ることなく撤去した。なお、撤去した後には組合の看板だけが残され、「長い間ご苦労さん、サヨナラ、サヨナラ」と落書きされていた。
- (20) 平成2年12月18日、大阪地裁は前記(9)記載の仮処分申請について、X6委員長の解雇は不当労働行為であり、解雇権を濫用したもので無効であるとして、従業員としての地位及び賃金の仮払いを認める決定を行った。
- (21) 平成2年12月22日午後3時の休憩後、Y3次長及び会社常務Y11は組合員X4（以下「X4」という）を会議室に呼び出し、「お父さんの体が悪いとお母さんからの手紙がきている。退職して田舎に帰った方がいいのではないかと退職を勧奨した。そこで、同月24日、X4が実家に電話をしたところ、会社の総務と名乗る人から「X4は、組合の上の人に利用されている。このままでは、キズものになる。理由を付けて呼び戻したらどうか」という旨の電話があったとのことだった。
- (22) 平成2年12月28日午後3時ごろ、X3青年部長は、会社副社長Y12（以下「Y12副社長」という）に呼び出され、解雇通知書を示された。同通知書には、①同年10月13日の従業員集会において、Y1社長が集会場に入るとき罵声を浴びせ、また同社長の発言を妨害したこと、②同年11月8日、第1機械工場のプレス機を毀損し、会社に損害を加えたこと、③同年12月4日、食堂に会社の許諾なくして「X6委員長を職場に戻せ！」との掲示をしたこと、④同月2日、会社の工場に不法に立ち入ったことを理由として解雇する旨と、解雇予告手当及び当日までの未払賃金を支払う旨の記載があった。また、同時に、Y12副社長は、同青年部長に対し、解雇予告手当と未払賃金の入った封筒を受けるように述べた。これに対し同青年部長は、「受け取れない。不当解雇だ」と述べ、受取りを拒否し、職場に戻った。
- 同日午後5時ころ、年末一時金が支給されたが、同青年部長の一時金の封筒の中には、上記解雇通知書が入っていた。同青年部長はその通知書のコピーをとり、通知書そのものはY12副社長に返した。
- (23) 平成2年12月28日、会社取締役Y13（以下「Y13取締役」という）がX4に対し、「Y1社長から、寮を取り壊すから、今年中に出ていけと伝えろと言われた」と退寮を要請した。
- Y1社長が就任した同年10月当時は、寮長であるZ1（以下「Z1」という）のほか、Z2（以下「Z2」という）、X4及び組合員X5（以

下「X 5」という)の4名が入寮していたが、同年12月までにZ 1及びZ 2の2名が退寮した。

なお、X 4は、入寮の際「寮使用誓約書」と題する書面に署名しており、同誓約書には「会社の都合により、いつ明け渡しを命じられても異議はなく指定された期限までに立ち退きます」との条項があった。

(24) 平成2年12月29日、組合は会社に対し、退寮通告に対する抗議文を渡そうとしたが、Y 13取締役はこれを受け取らず、組合は同取締役に渡すよう守衛に依頼した。

(25) 平成3年1月7日の朝、出勤したX 3青年部長は、Y 12副社長に呼び出され、解雇したことになることと告げられたが、その日は会社で仕事をした。翌8日、同青年部長が出勤したところ、前日には置かれていたタイムカードがなくなっており、会社内に入ろうとしたのを守衛に排除された。

(26) 平成3年1月9日、X 3青年部長は、大阪地裁に、従業員としての地位保全と賃金の仮払いを求める仮処分申請を行った。

同年2月22日、大阪地裁は、この仮処分申請について、X 3青年部長の解雇は、事実に基づかないでなされたものであるか、若しくは事実を故意に誇張し、又は解雇理由となし得ない事由を基礎としたものであって、解雇権の濫用として無効であるとし、従業員としての地位及び賃金の仮払いを認めるとの決定を行った。

(27) 平成3年1月9日、寮のX 5の部屋に組合員が集まっていたところ、Y 12副社長及びY 13取締役がノックもせず同室内に入り写真撮影をした。

(28) 平成3年1月10日、終業後、X 5が手を洗っていると、Y 7係長が「暖かいフトンで寝えや」と述べた。X 5が寮に帰ったところ、同人とX 4の部屋の鍵穴が壊され、X 5の部屋の扉の隙間に鉄板が噛まれ扉が開かない状態になっていた。直ちに組合が、Y 12副社長に、このようなことがどうして起こったのかを明らかにするよう申し入れたところ、Y 12副社長は「君らがいつまでも組合活動をやっているから、こんなことが起こるんだ」と述べた。

同日、会社は、寮の部屋の入り口扉の横に「寮生が外来者と面会を行うときは、総務部長の許可を得なければならない」との張り紙をした。

(29) 平成3年1月14日、Y 6係長及びY 7係長は、勤務時間中に、事務所、第1機械部門、第2機械部門、化成品部門、加納工場等において、仕事中の従業員を一人一人呼び出し、Y 6係長が作成した「会社再建に一人となっている時、貴君はY 1社長に対立的行動をとり、会社再建を妨げようとしている。我々は貴君たちを支持しないし共に歩むこともできない。ここに会社を思う同志と語らい貴君に退職をお願いするものである」という各組合員に個別に宛てられた文書(以下「退職お願い文書」という)それぞれに、125名の署名を、始業時からほぼ丸1日かけて集めた。

この署名を集めるに際し、同人らは「署名せんかったら、今までどおり、組合があったらええということや。組合を支持していないのであれば、署名できるはずだ」と発言した。

署名とともに押印された従業員の印鑑は、全て会社において保管されている賃金受領用のものが使用された。

同日、午後5時ごろ、Y7係長は、会社内において、X1副委員長、X2書記長、組合員X7（以下「X7」という）、組合員X8（以下「X8」という）、組合員X9（以下「X9」という）、X4及びX5に対し、それぞれ「退職お願い文書」を手渡した。

会社は、勤務時間中に行われたY6係長、Y7係長らの上記署名集めに対し、就業規則に基づく処分等は何ら行っていない。

- (30) 平成3年1月16日朝、組合員が会社玄関前でビラをまいており、そこにY1社長が現れ、「会社敷地内だから、外へ行け。お前ら水をかけた」と述べた。また、同社長は、同日の朝礼で「やるなら10年でもやってみろ。組合員がミスをおこしたらやったる」と述べた。

さらに、同日午後3時ごろ、同社長は、X8のところに来て、「一日監視したる。2日あったらやめさせられるんだ。トイレの行き過ぎでも職務怠慢に当たる」と述べた。

- (31) 平成3年1月19日、22日及び23日の朝、Y6係長が、会社玄関前でビラをまいていた組合員にホースで水をかけた。Y13取締役らは同係長の行為を見ていたが、これを制止することはなかった。

- (32) 平成3年1月25日昼休み時に、Y13取締役、Y7係長、Y6係長ら4名が、組合員が集まっていないかどうか寮のX4の部屋を突然覗きに来た。

- (33) 平成3年3月28日、X6委員長が会社を休んでいるX5を訪ねて寮を訪れた。その後、Y13取締役及びY6係長が、了解なく寮のX4及びX5の部屋に入り、中をくまなく調べた。その際、Y6係長は、X5に「ノイローゼにしたろか。気をつけろよ」と述べた。

- (34) 平成3年4月27日、会社の食堂掲示板に12名の同月30日付け人事異動が掲示された。12名のうち8名は同年1月の東部センターの廃止に伴い既に異動していたもので、残る4名のうち3名が組合員であった。この4月30日付け異動でX1副委員長が第1機械部門から第2機械部門へ、X2書記長が第1機械部門から第1溶接部門へ（X1副委員長及びX2書記長の異動を併せて、以下「本件配転」という）、また、X8が第2機械部門から第1機械部門への転勤をそれぞれ命じられた。

当時、第1機械部門には組合員6名（当時、解雇が争われている者を除く）のうち4名（X1副委員長、X2書記長、X7及びX5）が配属されていた。

X1副委員長は、第1機械部門においては、プレス工として金型の取り付け、部材加工、寸法チェック等、製品の製作加工に関わる一連の専



門的作業を担当していたが、配転後の第2機械部門においては、検査業務を担当することとなった。この検査業務はできあがった製品に傷があるかないかを目で見る単純な仕事であり、それまでは従業員が他の業務の傍ら交代で行っていたものである。

X2書記長は、X1副委員長と同様の業務をしていたが、配転後の第1溶接部門においては、これまで経験のない溶接作業を担当することになった。なお、これまで第1機械部門から第1溶接部門への配転例はなかった。

人事異動が掲示された日の午後、X1副委員長らがY12副社長らに、配転理由を聞いたところ、同副社長らは「お前らいらんというてるやろうが、どこへでも行ってくれ」、「不良が多いからだ」、「決定だから、従ってもらわないといけない」などと答えた。

(35) 平成3年4月30日、前記(34)記載の配転について組合は団交申入書を提出しようとしたが、会社は受取りを拒否した。

さらに、同年5月1日、組合は、会社に再度同様の団交申入書を提出し、会社はこれを受け取ったが、団交には応じなかった。

(36) 平成3年6月4日、寮生には、何の連絡もなく、寮の一部解体作業が開始された。同日夕方、組合はY12副社長に対し、寮解体の即時中止を申し入れた。

翌5日、Y12副社長はX4を呼び出し「君らのところは外して作業をする」と述べた。

(37) 平成3年8月にX7が、平成4年3月にX9が、同年11月にX8がそれぞれ会社を退職した。

(38) 平成3年11月7日、組合は、X3青年都長の解雇等が不当労働行為であるとして、当委員会に本件救済申立てを行った。

#### 4 賃上げ及び一時金について

##### (1) 賃上げ及び一時金に関する交渉経過について

ア 平成2年6月に組合が結成された直後の同年夏季一時金については、組合と会社との間で交渉が行われ妥結した。これに際し、組合と会社との間で一時金について欠勤控除を行う旨の協定が締結された。

イ Y1社長が就任した後の、平成2年年末一時金については、同年12月15日、組合と会社は団交を開催したが、会社は、「出せる状態ではない」として、回答を拒否し、同月28日、会社は組合に回答を示さないまま年末一時金を支給した。

ウ 平成3年度賃上げについては、同年3月25日以降、組合は会社に対し、賃上げについての団交を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。同年5月28日、組合は当委員会に賃上げ問題について、あっせんを申請したが、会社は同月31日あっせんを辞退した。同年6月下旬、会社は、組合に回答しないまま同年度賃上げを、同年4月分に遡って実施した。

エ 平成3年夏季一時金については、同年7月19日、会社は、組合と交渉することなく同一時金を支給した。

(2) 賃上げ及び一時金の支給方法及び支給額等について

ア 会社では、毎年4月に賃上げを実施し、7月に夏季一時金を、12月に年末一時金を支給している。会社の賃金は、基本給と調整給で構成されており、賃上げ額の6割は基本給に組み込まれる。

イ 賃上げ及び一時金の額は、次のとおりとなっている。

(ア) 賃上げ及び一時金の額は、Y1社長が示す支給の総原資に基づいて配分される。

(イ) 欠勤は、1日（遅刻・早退については2回で欠勤1日）につき、基本給の額を問わず、平成2年年末一時金では2,900円、同3年度賃上げ額では70円、同3年夏季一時金では3,400円の計算で一律に欠勤控除が行われる。

(ロ) 欠勤、遅刻・早退の勤怠状況が判断に入れられる他は、考課査定の基準について明確なものはなく、Y12副社長及びY13取締役の任意の判断で査定しており、勤怠状況を記録した成績表も残されていない。また、班長以下の現場男子従業員（以下「現場男子従業員」という。全体では、平成2年は64名、同3年は63名。組合員は全て現場男子従業員である。）各人の考課査定に係る勤怠状況は組合員を除き明らかでない。

ウ 平成2年年末一時金、同3年度賃上げ及び同3年夏季一時金に係る現場男子従業員の基本給、支給額及び賃上げ額は、次表のとおりである。

また、支給額の合計を基本給の合計で除して得られる月数（以下「平均支給月数」という）についてみると、

① 現場男子従業員全体の平均支給月数は、平成2年年末一時金では3.627か月、同3年度賃上げでは0.181か月、同3年夏季一時金では3.838か月である。

② 組合員の平均支給月数は、平成2年年末一時金では2.171か月、同3年度賃上げでは0.091か月、同3年夏季一時金では2,325か月である。

③ 次表の内、No.11は、労災事故を契機に会社を退職した者であり、また、No.19は、基本給が他の新規入社従業員と比べても異例に低くなっている。この両名及び組合員を除いた現場男子従業員の平均支給月数は、平成2年年末一時金では3.812か月、同3年度賃上げでは0.188か月、同3年夏季一時金では3.987か月である。

現場男子従業員の一時金・賃上げの状況

No.	氏名	平成2年年末一時金	平成3年度賃上げ	平成3年夏季一時金
-----	----	-----------	----------	-----------

	(年齢/勤続年数)	基本給	支給額	賃上額	基本給引上額	基本給	支給額
1	T (49才/7年)	119,500	470,000	23,000	13,800	133,300	550,000
2	K (24才/5年)	119,900	480,000	24,000	14,400	134,300	550,000
3	H (23才/4年)	95,700	400,000	24,000	14,400	110,100	480,000
4		129,900	445,000	19,000	11,400	141,300	500,000
5	M (32才/3年)	104,000	400,000	24,000	14,400	118,400	510,000
6		133,900	475,000	21,000	12,600	146,500	550,000
7	I (47才/7年)	119,500	440,000	21,000	12,600	132,100	500,000
8	T (52才/7年)	113,100	455,000	24,000	14,400	127,500	550,000
9		94,600	345,000	19,000	11,400	106,000	370,000
10		73,700	315,000	19,000	11,400	85,100	375,000
11	T (18才/1年) *	75,000	170,000	11,000	6,600	81,600	250,000
12	K (19才/3年)	74,300	315,000	21,000	12,600	86,900	375,000
13	X 5 (20才/1年)	72,000	140,000	7,420	4,400	76,400	140,000
14	S (21才/2年)	80,400	355,000	16,000	9,600	90,000	415,000
15	Y (21才/3年)	77,100	340,000	13,000	7,800	84,900	385,000
16	Y (21才/3年)	81,700	345,000	22,000	13,200	94,900	430,000
17	X 4 (23才/5年)	88,900	190,000	13,000	7,800	96,700	210,000
18	X 3 (23才/5年)	113,000	140,000				
19	*	68,100	65,000	6,000	3,600	71,700	80,000
20	S (24才/1年)	84,700	310,000	19,000	11,400	96,100	400,000
21	M (26才/7年)	106,100	425,000	21,000	12,600	118,700	480,000
22	H (26才/2年)	83,900	360,000	11,000	6,600	90,500	370,000
23	X 2 (33才/7年)	93,200	234,000	10,420	6,200	99,400	255,000
24	X 8 (33才/7年)	94,900	234,000	5,420	3,200	98,100	200,000
25		91,500	365,000	21,000	12,600	104,100	430,000
26	X 1 (34才/7年)	97,800	279,000	15,000	9,000	106,800	305,000
27	N (33才/17年)	94,300	375,000	16,000	9,600	103,900	415,000
28	S (35才/8年)	119,200	455,000	21,000	12,600	131,800	525,000
29	I (37才/3年)	90,700	345,000	21,000	12,600	103,300	430,000
30	K (41才/5年)	110,700	435,000	21,000	12,600	123,300	500,000
31	T (38才/1年)	93,200	375,000	24,000	14,400	107,600	450,000
32	M (39才/2年)	94,300	365,000	24,000	14,400	108,700	480,000
33	M (40才/1年)	106,800	410,000	23,000	13,800	120,600	500,000
34		118,600	435,000	21,000	12,600	131,200	525,000
35	Y (42才/2年)	91,200	375,000	19,000	11,400	102,600	450,000
36	O (45才/10年)	105,200	425,000	21,000	12,600	117,800	520,000
37	Y (46才/9年)	98,200	380,000	19,000	11,400	109,600	440,000

38	U	(46才/10年)	110,800	420,000	21,000	12,600	123,400	480,000
39	W	(47才/16年)	127,300	460,000	21,000	12,600	139,900	535,000
40	S	(47才/19年)	114,500	445,000	21,000	12,600	127,100	520,000
41	H	(48才/7年)	104,200	400,000	16,000	9,600	113,800	470,000
42	N	(48才/11年)	106,100	405,000	19,000	11,400	117,500	455,000
43	H	(49才/10年)	103,800	365,000	19,000	11,400	115,200	450,000
44	S	(49才/2年)	93,000	345,000	19,000	11,400	104,400	430,000
45	K	(50才/6年)	102,800	395,000	24,000	14,400	117,200	450,000
46			122,100	445,000	19,000	11,400	133,500	495,000
47	Y	(50才/14年)	121,300	445,000	21,000	12,600	133,900	530,000
48	F	(51才/25年)	137,800	485,000	19,000	11,400	149,200	550,000
49	K	(51才/11年)	104,600	370,000	14,000	8,400	113,000	400,000
50	M	(52才/8年)	107,700	390,000	21,000	12,600	120,300	480,000
51	U	(52才/7年)	105,900	405,000	21,000	12,600	118,500	480,000
52	F	(56才/18年)	124,000	480,000	22,000	13,200	137,200	550,000
53			117,500	415,000	18,000	10,800	128,300	480,000
54	K	(52才/2年)	95,400	375,000	21,000	12,600	108,000	450,000
55	S	(52才/17年)	116,700	435,000	18,000	10,800	127,500	480,000
56			117,200	425,000	19,000	11,400	128,600	480,000
57	K	(53才/16年)	115,600	420,000	19,000	11,400	127,000	480,000
58	I	(54才/14年)	113,500	420,000	21,000	12,600	126,100	480,000
59	I	(52才/17年)	109,200	425,000	21,000	12,600	121,800	480,000
60			117,100	415,000	21,000	12,600	129,700	480,000
61	T	(58才/15年)	116,300	435,000	18,000	10,800	127,100	450,000
62	Y	(56才/7年)	112,200	420,000	19,000	11,400	123,600	465,000
63	M	(58才/一年)	120,500	425,000	19,000	11,400	131,900	490,000
64	I	(57才/7年)	105,300	395,000	18,000	10,800	116,100	450,000

エ 査定について

- (ア) 本件審問において、会社は、考課査定の結果としての査定の率は、次の式により求められる旨説明した。

$$\text{査定率 (\%)} = \{ \text{実支給額} \div (\text{基本給} \times \text{基本給比率} - \text{欠勤控除}) \} \times 100$$

基本給比率とは、Y1社長が示す支給の総原資と従業員の基本給の総額から計算されるもので、基本給の何か月分という形で表される。

また、本件審問において会社は、査定率によって、次の5段階の査定ランクに分けている旨説明した。

査定ランク	A	B	C	D	E
査定率	130%以上	129~110%	109~90%	89~70%	69%以下

(イ) 会社の説明に基づいて得られる平成2年年末一時金、同3年度賃上げ及び同3年夏季一時金における各組合員の査定率及び査定ランクは、次表のとおりである。

一時金等 氏名	平成2年年末一時金		平成3年度賃上げ		平成3年夏季一時金	
	査定率(%)	査定ランク	査定率(%)	査定ランク	査定率(%)	査定ランク
X 1	81	D	86	D	75	D
X 2	72	D	66	E	74	D
X 3	35	E	—	—	—	—
X 4	60	E	82	D	57	E
X 5	59	E	65	E	74	D

(注) X 3 は平成2年12月28日付け解雇

(ウ) 平成2年年末一時金、同3年度賃上げ及び同3年夏季一時金における欠勤控除対象となる組合員の欠勤、遅刻・早退の状況は、次表のとおりである。

一時金等 氏名	平成2年年末一時金		平成3年度賃上げ		平成3年夏季一時金	
	欠勤 (回)	遅刻・早退 (回)	欠勤 (回)	遅刻・早退 (回)	欠勤 (回)	遅刻・早退 (回)
X 1	0	5	1	6	1	0
X 2	2	5	10	11	10	2
X 3	1	4	—	—	—	—
X 4	2	1	2	1	0	1
X 5	7	2	21	5	30	0

(エ) 平成2年年末一時金、同3年度賃上げ及び同3年夏季一時金における現場男子従業員全員の査定ランクの分布は、次表のとおりである。

一時金等 氏名	平成2年年末一時金 人数 (内組合員氏名)	平成3年度賃上げ 人数 (内組合員氏名)	平成3年夏季一時金 人数 (内組合員氏名)
A (130以上)	0	8	0
B (110~129)	15	12	15
C (90~109)	41	24	42
D (70~89)	2 (X 2、X 1)	15 (X 4、X 1)	4 (X 5、X 2、X 1、X 8)
E (69以下)	6 (X 5、X 4、X 3、X 8)	4 (X 5、X 2、X 8)	2 (X 4)
合計	64 (6)	63 (5)	63 (5)

5 本件救済申立後の労使関係について

(1) 平成5年2月12日、当委員会は、前記3(14)記載の同2年(不)第45号事件につき、①X 6委員長の解雇撤回及び原職復帰、②組合事務所の提供、③組合掲示板の設置、④X 3青年部長に対する班長からの降格処分

の撤回、⑤団交応諾、⑥上記①から⑤までの事項及び組合脱退署名を集めたことなどに係るポスト・ノティスを命じる救済命令を発した。

この命令に対し、会社は中央労働委員会に再審査を申し立て、中央労働委員会は、同6年8月18日、同再審査申立てを棄却する命令を発した。会社は、これを不服として、取消訴訟を東京地方裁判所に提起し、同訴訟は本件審問終結時現在係属中である。

- (2) 平成5年5月18日、組合は、本件救済申立ての請求する救済内容のうち申立後に退職したX8及びX9に係る請求を取り下げた。
- (3) 平成6年12月7日、組合は、会社が、同年8月25日付けでX3青年部長の解雇を撤回したこと、同4年3月27日付けでX1副委員長を元の職場に復帰させたこと及び同6年8月29日付けでX2書記長を元の職場に復帰させたことから、本件救済申立ての請求する救済内容のうち、同人らの解雇撤回及び原職復帰に係る請求（陳謝文の手交及び掲示を除く）を取り下げた。

また、会社はX6委員長に対し、同年8月25日、解雇を撤回した。

## 6 請求する救済の内容

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人組合員に対する平成2年年末一時金、同3年夏季一時金及び同3年4月分以降の賃金にかかる差別是正
- (2) 下記にかかる陳謝文の手交及び掲示
  - ① X3青年部長を解雇したこと。
  - ② X1副委員長及びX2書記長を配置転換したこと。
  - ③ 組合員に対する「退職お願い」の署名を集めたこと。
  - ④ 寮生である組合員に退寮を求めたこと及び寮内への部外者の入室等を禁止したこと。

## 第2 判断

### 1 X3青年部長の解雇について

#### (1)当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

本件解雇は、X3青年部長が班長でありながら、青年部長として組合活動を続けたことから、会社はその組合活動を嫌悪し、同人を会社から排除するとともに、組合の弱体化を企図したものにほかならず、会社が解雇理由とする4点は、事実を捏造したもので、およそ正当な解雇理由とはなりえず、不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

解雇理由は次のとおりで、何ら不当労働行為に当たらない。

- ① 平成2年10月13日の従業員集会において、Y1社長が集会場に入るとき罵声を浴びせ、また同社長の発言を妨害したこと。
- ② 同年11月8日、第1機械工場のプレス機を毀損し、会社に損害を加えたこと。

③ 同年12月4日、会社の食堂に許諾なく、「X6委員長を職場に戻せ！」との掲示をしたこと。

④ 同年12月2日、会社の工場内に不法に立ち入ったこと。

(2) 不当労働行為の成否

会社は、X3青年部長の解雇について、相当の理由があると主張するので、以下解雇理由について判断する。

ア 解雇理由①について

前記第1. 3(6)認定によれば、従業員集会におけるX3青年部長の発言は、Y1社長がX6委員長に対し一方的に解雇を通告したことについて、同社長が食堂の奥に行く際、「不当だ」と声をかけたこと、及び、同社長が話を始める前に、「あんまりおかしいのではないですか」と言ったもので、罵声を浴びせたと評価することはできず、また、同青年部長の発言によって、同社長の話が妨害されたとも認められない。同青年部長の発言は、前記第1. 5(1)認定のとおり、当委員会平成2年(不)第45号事件において不当労働行為と認められたY1社長のX6委員長への解雇通告行為と対比しても、これに対する組合の抗議として正当性の範囲を超えるものではないと判断される。

イ 解雇理由②について

前記第1. 3(12)認定のとおり、プレス機のペンキはがしの過程において、本件プレス機の作動に支障のない部分に「団結」という文字が残るようにペンキがはがされていたことが認められるが、そもそもそれが、X3青年部長によってなされたものと認めるに足る証拠はない。

ウ 解雇理由③について

第1. 3(18)認定のとおり、X3青年部長は平成2年12月4日会社の許可なく「X6委員長を職場に戻せ！」と記載した組合ニュース増刊号を掲示したことは認められるが、前記第1. 2(2)及び3(7)認定のとおり、会社は従前、組合との間で各工場に1枚ずつ組合掲示板を設置する旨の労働協約を締結していたにもかかわらず、同年11月初めごろまでに、設置されていた組合掲示板が会社によってすべて撤去されたこと、この会社の撤去行為については、前記のとおり、当委員会の平成2年(不)第45号事件において不当労働行為と判断されたところであること、及び、前記第1. 3(15)認定のとおり、Y1社長が同年11月28日の夕礼で、「これからはすべてオープンにする」と述べ、その後、会社は、組合ニュースが発行されるたびに、これを食堂の壁に張り出していたこと、などの経過からすると上記掲示はY1社長のX6委員長への解雇通告行為に対する抗議の意思表示として、組合活動の正当性の範囲を超えるものではないと判断される。

エ 解雇理由④について

前記第1. 3(10)、(13)及び(17)認定によれば、X3青年部長ら組合員は、平成2年12月2日(日曜日)、会社の守衛の許可を得たうえで、会社

によって破壊された組合事務所の補修のため工場内に立ち入ったのであり、不法に立ち入ったとはいえない、また、この立入りによって会社の業務の運営に支障を来したものではない。

さらに、前記第1. 2(2)認定のとおり、組合と会社との間には、就業時間外に会社施設内で組合活動を保障する旨の労働協約が締結されており、X3青年部長らは、組合事務所を補修するという組合活動のために、就業時間外である日曜日に会社の工場内に立ち入ったのであるから、同人らの行為は労働協約上認められた正当な組合活動というべきである。

オ 以上のとおり、X3青年部長に対する会社の解雇理由は、いずれも認めることができないものであって、同解雇については、会社が組合を嫌悪し、同青年部長が組合員として正当な組合活動をしたことの故に不利益な取り扱いをし、もって組合に対する支配介入を行なったものと判断され、かかる会社の行為は、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。

## 2 本件配転について

### (1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

本件配転がなされた当時、第1機械部門には組合員6名中4名が配属されており、しかも組合の副委員長と書記長が所属する職場であった。この配転は明らかに組合の拠点職場である第1機械部門から組合の中心メンバーを排除し、組合の弱体化を図るため、業務上の必要性がないにもかかわらず行われた不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

X1副委員長については、平成4年3月27日既に原職場に復帰済みである。

X2書記長については、その主たる業務及び勤務場所に変更はない。配転は使用者の専権に属する事項であり、労働者に特段の不利益が生じない以上配転を争うことはできない。

したがって、会社に不当労働行為はない。

### (2) 不当労働行為の成否

本件配転についてみるに、前記1. 3(34)認定によれば、①平成3年4月30日付け配転を命じられた12名のうち8名は既に異動しており、これを除いて実質的に異動通告を受けた4名のうち3名が組合員で、この配転は実質的に組合員を対象としたものと見られること、②X1副委員長は、それまで第1機械部門でプレス工として専門的な作業に従事していたにもかかわらず、配転先では補助的な単純業務への従事を命じられていること、③X2書記長は、第1機械部門から第1溶接部門への前例のない配転を命じられ、経験のない溶接作業を担当させられたこと、④配転後、組合が会社に説明を求めたところ、Y5部長は「お前らいらんと



いうてるやろが、どこへでも行ってくれ」などと答えていること、がそれぞれ認められる。これらのことからすれば、本件配転は、組合を嫌悪した会社が、X 1 副委員長を専門的な作業から補助的な単純業務へ、また、X 2 書記長を全く経験のない溶接作業へ従事させることによって同人らを困惑させ、組合の中心メンバーである同人らに不利益を課し、よって、組合の弱体化を図ろうとして行われたものと解するほかなく、かかる会社の行為は、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。

### 3 「退職お願い文書」について

#### (1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社の Y 7 係長、Y 6 係長らは、組合員に対し退職を強要しようとする「退職お願い」と題する書面を作成し、従業員の署名を集め組合員に手渡した。このような同人らの行為は、会社の行為と同視され、労使関係についての前近代的な経営者の考え及び態度を典型的に示すものであり、極めて露骨な組合に対する攻撃であって不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

「退職お願い文書」署名については、Y 7 係長及び Y 6 係長の発意によるもので、会社は何ら関与していない。かつ、本件署名により退職した組合員は皆無であり何らの損害は生じていない。

したがって、会社に不当労働行為はない。

#### (2) 不当労働行為の成否

組合員に対し退職を求める「退職お願い文書」への署名収集行為についてみるに、前記第 1. 3 (29) 認定によれば、①同文書の署名は Y 6 係長、Y 7 係長ら会社職制によって集められたものであり、②同人らは、勤務時間中各職場において、仕事中の従業員を一人一人呼び出し、ほぼ丸一日をかけて、会社に保管している印鑑を使用して、125名に署名・押印させたこと、③その際、同人らは、「組合を支持していないのであれば、署名できるはずだ」と発言していること、④会社は勤務時間中に行われた職制のこのような行為に対し、当日もその後も、何ら問題としていないこと、さらに、⑤前記第 1. 3 (8)、(14) 及び 5 (1) 認定によれば、会社は、以前にも、組合員に対して、組合脱退署名を同様の方法により集めたことがあり、これについては当委員会平成 2 年（不）第 45 号事件において不当労働行為と判断されたこと、がそれぞれ認められる。

これからすれば、会社職制である Y 7 係長、Y 6 係長らの「退職お願い文書」への署名収集及び同文書を組合員に手渡した行為は、組合員の組合活動を嫌悪し、組合員と他の従業員との間の対立関係を煽って、組合員を会社から退職させることを企図したものであり、会社職制が、会社の意を体し行った会社の行為と判断するのが相当であり、かかる会社

の行為は、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。

#### 4 組合員に対する退寮要求等について。

##### (1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、組合員が居住する会社の寮について、さまざまな形で退寮を強要する行為を繰り返し、また、それまで何の制限もなかった寮内での寮生以外の者との面接や入室を禁止するなどの措置をとっている。このような行為は、明らかに寮生たる組合員に対する不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社は寮の管理権を有しており、寮生以外の者の入室を禁止することは当然にその権限に属する。

したがって、その理由の有無はともかく退寮を求めることが不当労働行為に当たらないのは当然である。

##### (2) 不当労働行為の成否

前記第1.3(23)認定のとおり、寮使用誓約書には、会社の都合により、いつ明け渡しを命じられても異議はない旨の条項のあることは認められるが、前記第1.3(16)、(23)、(27)、(28)、(32)、(33)及び(36)認定によれば、会社は、①平成2年11月30日、これまで寮生活の内容について指示することはなかったにもかかわらず、禁止理由を説明することもなく突如、寮内への寮生以外の者の入室の禁止を通告したこと、②X4やX5に平成2年12月28日に退寮を通告していること、③平成3年1月10日に、寮の部屋の扉のすきまに鉄板が噛まされ扉が開かない状態になった際、Y12副社長が「君らがいつまでも組合活動をやっているから、こんなことが起こるんだ」と述べていること、④同年3月28日、X4及びX5の部屋を無断で、くまなく調べたこと、⑤同年6月4日、寮生のX4及びX5に何の連絡もなく寮の一部解体作業を開始したこと、がそれぞれ認められる。

さらに、会社のこれら寮生に対する行為が、労使の紛争が激化した平成2年11月末以降に行われたものであることを考慮すれば、会社は寮生である組合員の組合活動を嫌悪して、寮内への寮生以外の者の入室を禁止し、退寮要求を行ったほか、様々ないやがらせを行ったものと解され、かかる会社の行為は、組合を嫌悪し、組合員を不利益に取扱い、もって組合の弱体化を企図したものであって、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。

#### 5 一時金及び昇給について

##### (1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、平成2年年末一時金支給、同3年夏季一時金支給及び同3

年度賃上げについて組合員を非組合員と差別している。

会社は、各人の勤務成績表に基づき、考課査定をしたと主張するが、その査定の基準は全く不明確であり、従業員全体の査定の方法、基準についてその内容を説明できず、また、組合員がいずれもDまたはEランクという極めて低い査定ランクになった理由についても、具体的に説明できない。金額決定の基礎となる資料の作成責任者であるY12副社長も、その証言で「勘と言うたら悪いですけどね。大体のあれで決めておるんですけれども」等証言しているほどであり、会社の主張する査定というものがまともな基準もなく全く恣意的になされていることは明白である。

また、欠勤控除についても、Y13取締役は証言において控除金額をどのように計算したのか示せず、会社が主張する控除のシステムが現実に採用されていたとは到底考えられない。

なお、一時金及び賃金差別の是正にあたっては、労災事故を契機に会社を退職した1名及び基本給が異例に低くその存在自体が疑問な1名を除いた非組合員現場男子従業員の平均支給率を乗じて算出した額を基準とすべきである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

組合は、組合員全員につき、従業員に対する一時金平均支給額の支給及び平均昇給額の昇給を求めるが、その根拠は全く存しない。

組合員の内、X5及びX2の勤怠状況が不良であることは一目瞭然であり、出勤率の良不良、勤務状況に対する経営者側の判断を全く許さないことは極めて不合理である。会社はこれらを正當に評価したものであって何ら不当労働行為に該当しない。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1.4(2)イ及びウ認定によれば、本件一時金及び賃上げの額は、Y1社長から示された総原資を基に配分されているが、平成2年年末一時金、同3年度賃上げ及び同3年夏季一時金の平均支給月数をみるに、現場男子従業員全員については、それぞれ、3.627か月、0.181か月及び3.838か月支給されているのに対し、組合員だけが、それぞれ、2.171か月、0.091か月及び2.325か月しか支給されていないことが認められる。

また、平成2年年末一時金、同3年度賃上げ及び同3年夏季一時金の査定状況についてみると、前記第1.4(2)エ認定によれば、現場男子従業員のA、B、C、D、Eの5段階の査定ランク中、組合員は全員査定ランクが最低のE又はDに位置している。これに対し、比較対象となる非組合員の現場男子従業員でD又はEの査定ランクに位置しているのは少数であり、特に、平成2年年末一時金においては2名、同3年夏季一時金においては1名のみである。

ところで、会社の査定方法についてみるに、前記第1.4(2)イ及びエ認定によれば、①考課査定の基準については、欠勤、遅刻・早退の勤怠

状況が判断に入れられることを除き、明確な基準となるものではなく、Y12副社長及びY13取締役が任意の判断で行っていること、②考課査定対象の従業員の勤怠状況が明らかにされていないこと、③考課査定に当たって勤怠状況を記録した成績表も残されていないこと、④会社の査定基準として具体的にあげられた遅刻・早退を含む欠勤の勤怠状況からみると、平成2年年度末一時金では、欠勤の多いX2書記長の方が欠勤の少ないX3青年部長やX4より高い査定率となっていること、また、同3年夏季一時金においても欠勤の多いX2書記長やX5の方が欠勤の少ないX4より高い査定率となっていること、がそれぞれ認められ、しかも⑤査定のランクがAからEまでの5段階となっているが、Aは査定率130%以上、Eは同69%以下と査定の幅が上限、下限とも限定されておらず、恣意的な査定をする余地が多分にあり合理的とはいえない。

これからすれば、平成2年年末一時金、平成3年度昇給及び同年夏季一時金についての会社の考課査定は明確な基準もないまま恣意的に行われたものといわざるを得ず、組合員に対する査定の結果についても合理的な理由を見出し難い。加えて、会社の激しい組合嫌悪を考慮すれば、組合員に対する低い査定が非組合員と同様に差別なく行われた考課評価の結果によるものとは認め難く、組合員であるが故に不当に低く査定したものと判断される。かかる会社の行為は、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。

### (3) 救済方法

組合員の一時金及び昇給について、是正すべき算定方法は、前記(2)判断のとおり、会社の査定基準が明確でないことから、組合員全員について、非組合員である現場男子従業員の平均とするのが相当である。

なお、前記第1.4(2)ウ認定のとおり、非組合員の現場男子従業員の中には、労災事故を契機に会社を退職した1名(No.11)及び基本給が新規入社従業員と比べても異例に低い1名(No.19)がいるので、この2名を、非組合員の現場男子従業員の平均の算出に当たっては除外することが相当と考える。

また、組合は、欠勤控除の存在すら疑わしい旨主張するが、前記第1.4(1)ア認定のとおり、平成2年6月に、組合と会社との間において、欠勤控除を行う旨の協定が結ばれていることからすれば、欠勤控除を行った上で算出するのが相当である。

更に、会社の給与計算上の端数処理の計算方法についても会社は明らかにしていない。

したがって、本来組合員が支給を受けるべき金額は、

① 平成2年年末一時金にあつては、平均支給月数を前記第1.4(2)ウ

③認定の3.812として算出した額から欠勤控除額を差し引いた額

平成2年度基本給×3.812－2,900円×欠勤日数

② 平成3年度賃上げ額にあつては、上記①と同様平均支給月数を0.188

として算出した額から欠勤控除額を差し引いた額

平成2年度基本給×0.188－70円×欠勤日数

- ③ 平成3年度夏季一時金にあつては、同2年度の基本給に、上記②により是正された基本給引き上げ額(賃上げ額の60%)を加えたものに、平均支給月数を上記①と同様3.987として算出した額から欠勤控除額を差し引いた額

{平成2年度基本給＋(平成2年度基本給×0.188－70円×欠勤日数)×06}×3.987－3,400円×欠勤日数

とし、各人については次表のとおりであるから主文1のとおり命じるものである。

一時金 等 氏名	平成2年年末一時金(円)				平成3年度賃上げ(円)				平成3年夏季一時金(円)			
	平成 2年度 基本給	支給 月数	欠勤 控除 額	要 支給額	平成 2年度 基本給	支給 月数	欠勤 控除 額	要 支給額	平成 3年度 基本給	支給 月数	欠勤 控除 額	要 支給額
X 1	97,800	3,812	7,250	365,563	97,800	0.188	280	18,106	108,663	3.987	3,400	429,839
X 2	93,200		13,050	342,228	93,200		1,085	16,436	103,061		37,400	373,504
X 3	113,900		8,700	425,486	—		—	—	—		—	—
X 4	88,900		7,250	331,636	88,900		175	16,538	98,822		1,700	392,303
X 5	72,000		23,200	251,264	72,000		1,645	11,891	79,134		102,000	213,507

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成8年5月17日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 印