

大阪、平 5 不48、平8. 8. 23

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 大阪ヒューズ株式会社

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人大阪ヒューズ株式会社（以下「会社」という）は肩書地に本社を、仙台市に支店を、大阪府泉大津市に泉大津工場を、青森県弘前市に弘前工場を置き、電力会社用ヒューズの製造販売を業としており、その従業員数は本件審問終結時約140名、そのうちパートタイム従業員数は約40名である。

(2) 申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に主たる事務所を置き、主に大阪府下の金属産業労働者によって組織されている労働組合であり、その組合数は本件審問終結時、約900名である。

会社には、組合の下部組織として全大阪金属産業労働組合大阪ヒューズ分会（以下「分会」という）があり、その組合員数は審問終結時11名である。

2 考課査定に関する団体交渉について

(1) 会社における考課査定について

ア 会社では、課長以下の従業員（パートタイム従業員を除く）を対象に、一時金の支給及び賃上げにおいて考課査定部分を設けることが、従来、労使合意に基づいて行われてきた。

この従業員の考課査定は、次のとおり行われている。

① まず、課長を除く従業員について、一次考課者である各所属の課長が、所定の考課表に基づき、各考課項目ごとに1点ないし5点の範囲で採点（これを素点という）をし、一次考課を行う。

② 二次考課者である各所属の部長は、一次考課の結果について、考課者間の偏り等を調整する二次考課を行い、修正した点数を総務部に提出する。

③ 総務部では、二次考課の結果を一表にまとめ、これについて各部門間に不均衡が生じていないか等を部長全員が出席の上で再検討し、各人の最終点数を決定する。

④ この最終点数により、S、A、B、C、及びDの5ランクに各人が区分される。その後、各ランクに対するその年の加算率が決められた上で、各人の一時金又は昇給の査定金額が算出される。

イ 一時金は、基本部分（基礎となる賃金×支給月数）と考課査定部分の合計額をもって構成される。基礎となる賃金は、本給、加給及び家族手当であり、考課査定部分は基本部分に各人のSからDまでの各査定ランクに対し前記加算率を乗じたものである。その加算率の上限は分会との合意により決定される。

会社は、従来、SからDまでのランク別の人員分布状況及びその中の組合員の位置を一表にまとめたもの（以下「分布表」という）を分会に開示してきた。この分布表は一般従業員には公表されていない。

なお、平成4年夏季一時金及び同年冬季一時金についての分布表は、次のとおりである。

（平成4年夏季一時金）

	S	A	B	C	D
課長		7名	7名 (1名)	1名	
係長	4名	4名	9名 (2名)	3名	1名 (1名)
主任		2名	3名	5名	2名 (1名)
一般		1名	4名	12名	3名 (2名)

（平成4年冬季一時金）

	S	A	B	C	D
課長	1名	11名 (1名)	9名 (1名)		
係長	1名	6名 (1名)	10名 (1名)		
主任		3名	9名 (1名)		
一般		3名	21名	3名 (2名)	

（注）両表とも、（）内の数字は組合員数（内数）である。

ウ なお、会社は、かつて、昭和53年10月24日付けで、分会員個々人の勤務態度、業務処理能力及び管理能力の3点につき、それぞれの細目にわたる評価点とその合計点を記載した成績評価報告書が添付された同年夏季一時金の査定に係る回答書を分会に提出したことがある。

(2) 平成5年6月1日付け要求書に関する団体交渉について

ア 平成5年夏季一時金について、同年5月14日及び同月24日に団体交渉（以下「団交」という）が行われ、同月27日組合と会社の間で合意確認書が作成された。妥結内容は次のとおりであった。

「従業員（課長以下）一人平均652,587円（2.46か月＋1万円）を支給する。

なお、最高は考課査定により10%の額を加算し、2.75か月とする。」

また、会社は、同夏季一時金について、同日付けで、次の分布表を組合に提出した。

	S	A	B	C	D
課長		13名	8名		

			(2名)		
係長	2名	10名 (1名)	4名 (1名)		
主任	1名	5名	6名 (1名)		
一般		6名	16名	3名 (2名)	

(注) () 内の数字は組合員数(内数)である。

なお、同夏季一時金における考課査定部分の加算率は、Sランク及びAランクは10%、Bランクは5%であり、Cランク及びDランクは0%であった。

イ 平成5年6月1日、分会は、会社に対し、以下の趣旨の要求書(以下「6.1要求書」という)を提出した。

- 「1 夏季一時金に関する組合員個々人のSからDまでのランク付けについて、その内容、経過など今回の結果に至る詳しい資料を提出すること。
- 2 本年の賃上げの査定内容を説明できる資料を提出すること。
以上の点については、従来各部課長に聞いたことをもって十分であるとされてきたが、結果的に、はぐらかしの言い訳を聞くにとどまり、また、個人問題にすり替わって全体との関連があいまいになってくることから、交渉の場で明らかにすべきものとしてここに申し入れる。
- 3 団体交渉を6月7日(月)午後5時半より社内会議室で開催すること。」

ウ 平成5年6月7日、会社は、上記6.1要求書について、以下の趣旨の会社見解を分会に文書で提出した。

- 「1 資料の提出について
会社側は、考課制度に係る趣旨等は既に十分説明しており、組合側も理解していると解している。今回の要求に係る個々人の考課結果に関する資料の提出については、個人のプライバシーの問題があるため、これを行わない。
- 2 個人の考課について
個人別の考課については、当該個人に直接説明をする考えであり、会社に説明を申し出た者に対しては、担当部長がそれに応じることとする。
以上のとおり、個人の人事考課の結果については、個人のプライバシー問題があるため、従来どおり、個人から説明を求められれば当該個人に直接説明するが、団交の場で明らかにする事項でないから、この2件に関しては団交では行わない考えはない。」

エ 平成5年6月21日、分会は、前記ウ記載の会社見解に対し6.1要求

書における要求事項を議題とする団交を同月28日に開催するよう再度会社に申し入れた。

また、分会は、同月25日付けで、6.1要求書に関し、査定に係る資料の提出を求める組合員を明らかにするとして、組合員7名の名を記した文書を会社に提出した。

同月28日、会社は、「明らかにされた各個人に対して、会社は個別に説明をする用意はある。しかし、同月7日付けの会社見解のとおり、団交を開く考えはない」旨の見解を分会に示した。

オ 平成5年7月6日、分会長X1（以下「X1分会長」という）は、上司である取締役生産管理部長Y1（以下「Y1部長」という）に面会し、自らの考課査定がBランクに位置付けられた理由について説明を求めた。Y1部長は、「点数や点数とランクの関係については、会社として明らかにできない。X1分会長については、査定期間中に製造技術の業務として著しい成果はなく、また、失敗もなかったため、普通のランクであるBランクになった。X1分会長の業務成果については、これに要した期間や費用等をも視野に入れた全体的な経済効果により判断されるのでその部分についても分析してほしい」旨を説明した。

カ 平成5年7月12日、分会は、前記オ記載のY1部長の説明について、「本來說明を受けるべきものであるランクと点数との関係については、全く明らかにしない無意味なものであった。このことにより、貴社見解なるものが単に形式だけのものであることがはっきりした」として、6.1要求書における要求事項を議題とする団交を、同月20日に開催するよう会社に申し入れた。

キ 平成5年7月26日、会社は、前記カ記載の分会の要求について、以下の会社見解を分会に文書で提出した。

「1 組合員（1名）の夏季一時金については、7月6日に直接本人に明確に説明している。会社は『これで良いのか』とただしたのに対し、本人は何ら異議を唱えなかった。会社は本人が納得する説明を行ったものと考えている。

2 6.1要求書の件については、6月7日付けの会社見解のとおりである。組合には、個々人の内容は公表しない。個人からの申出があれば、個別に説明する用意はある。」

ク 分会は、会社に対し、平成5年7月28日、前記キ記載の会社見解について、「本人は前記オ記載の会社説明に納得していない」旨の反論書を提出するとともに、同月29日、6.1要求書における要求事項を議題とする団交の開催を求める要求書を提出した。

ケ 平成5年8月2日、会社は、分会に対し、「6.1要求書の件は6月7日付けの会社見解のとおりであり、団交において査定に関する手順については説明を行う用意があるが、組合員個々人に対する資料の提出・

説明は行わない」と回答した。

なお、分会は、上司による分会員個人への説明は、個人の査定ランクと点数の具体的な関係に対する回答を得られない無意味なものであるとし、X 1 分会長以外の分会員は、上司に説明を求めに行かなかった。

コ 分会と会社の間では、平成 5 年 7 月 19 日と同年 8 月 31 日に考課査定問題とは別の議題に関して団交が開かれ、これらの団交の席上、分会が「考課査定問題について、会社は団交を開く気があるのか」と質問したのに対して、会社は「団交を開くつもりはない」と答えた。

3 パートタイム従業員に関する問題について

(1) 密閉電線ヒューズ製造の弘前工場への移管及びパートタイム従業員の雇用契約について

会社は、平成 3 年 4 月に東北電力株式会社から、また、同年 10 月に東京電力株式会社から、密閉電線ヒューズの製造を受注した。会社は、青森県弘前市に弘前工場を設けてその製造を行うこととしたが、同工場の稼働までの間、当面泉大津工場でパートタイム従業員を増員して、その製造に当たることとした。弘前工場は、同 4 年 5 月に稼働を開始し、翌 5 年 4 月に本格稼働となった。弘前工場の稼働開始以後、上記密閉電線ヒューズの製造は、逐次、泉大津工場から弘前工場に移管された。

また、会社におけるパートタイム従業員の雇用契約は、3 か月の期間を定めた契約をもって行われていた。

平成 4 年 12 月、パートタイム従業員である X 2、X 3 及び X 4（以下それぞれ「X 2」、「X 3」及び「X 4」という）の 3 名が組合に加入した。

(2) X 5 の退職について

ア 平成 5 年 2 月 15 日の団交の席において、会社は「密閉電線ヒューズの生産について弘前工場が本格稼働に入るので、それまでの一時的なものとして雇ってきたパートタイム従業員の雇用を終了したい」旨の申出をした。

イ 平成 5 年 3 月 1 日、専務取締役 Y 2（以下「Y 2 専務」という）はパートタイム従業員全員を対象に、「弘前工場への業務移管に伴い、3 月末日をもって、パートタイム従業員の第 1 陣の雇用契約終了を行い、残りのパートタイム従業員についても 6 月末には契約を終了する」旨説明した。

ウ 平成 5 年 3 月 10 日、Y 1 部長は、X 5（以下「X 5」という）を含むパートタイム従業員 8 名（以下「X 5 ら 8 名」という）に対し、「3 月末で辞めてほしい」と伝えた。同部長は、この 8 名以外のパートタイム従業員に対しても、「弘前工場に密閉電線ヒューズ製造の仕事が行って、泉大津工場では仕事なくなります。今回は契約させていただくけれどもその後はどうなるか分かりません」と説明した。

なお、会社は、年齢、出勤率、家庭の事情、その他を勘案してX 5ら8名を第1陣の雇用契約終了者とすることを決定しており、X 5がこれに含まれたのは、仕事が不正確で作業能力が劣るという現場責任者の意見によるものであった。

エ 同日、分会は、パートタイム従業員全員を総合事務所に集めて、「会社を辞めたくないのなら組合に入るように」と勧誘を行った。翌11日、X 5は、組合に加入した。

オ 平成5年3月16日、分会の申入れにより団交が行われた。この団交の席上、分会は、「今回の人員整理は対象者の氏名が発表されているが、指名解雇なのか、それとも希望退職なのか」とたずねた。これに対し、会社は、「指名解雇ではなく希望退職であり、指名解雇と誤解して退職届を提出した者については退職届の撤回を受け入れる」と回答した。

カ 平成5年3月17日、X 1分会長は、Y 2専務に対し、「X 5は組合に加入した。本人には退職の意思がない」旨を会社食堂横の会議室にて口頭で伝えた。それに対し、Y 2専務は、「X 5は仕事上のミスが多い」と答えた。

キ 平成5年3月19日、Y 1部長は、X 5を会議室に呼び、「弘前工場に業務が移管し、泉大津工場では過剰人員が出るので、3月末で契約を終了したい。あなたはミスが多いと聞いているが、そんなことも退職の大きな理由になる」旨述べた。そのときX 5は、「組合に言ってください」と言ったが、それに対してY 1部長は、「あなた個人のご意見をお聞かせください」と述べた。X 5は明確な意見表示はしなかった。

その後、分会からもX 5本人からも特段の異議もなく、X 5は退職届を提出して同月末に退職した。

なお、X 5ら8名のほかに1名が自己都合により退職届を提出しており、同月末日には計9名のパートタイム従業員が退職した。

(3) Y 2専務の発言について

ア 平成5年3月31日、Y 2専務は、同年4月1日以降も雇用契約を継続するパートタイム従業員全員（X 2、X 3及びX 4の3名の組合員を含む）に対して、「今回限りで雇用契約を終了する」旨の説明を行った。

イ 平成5年4月2日、会社は、パートタイム従業員全員に対し、同月1日から同年6月末日を雇用期間とする「パートタイマー労働契約書」を渡した。同契約書の契約期間に関する条項では、従来の契約書と比べ、新たに「本契約をもって雇用契約を終了するものとする」という文言が付け加わっていた。

ウ 平成5年5月6日、以前より分会から要求が出されていたX 2、X 3及びX 4 3名の組合員パートタイム従業員の正社員化について、会社

は、X 3 及び X 4 については同年 7 月 1 日付けで正社員とすること、また、X 2 については 3 年以上雇用されたときに上記 2 名に準じて取り扱うことを分会に回答した。

エ 平成 5 年 6 月 3 日頃、会社は、組合員を除くパートタイム従業員全員を個別に役員室に呼び出し、Y 2 専務、Y 1 部長等が雇用契約については同月末で終了する旨の説明を行い、さらに、X 6（以下「X 6」という）を含む一部のパートタイム従業員に対しては、都合により 1～2 か月後に再度パートタイム勤務を依頼することがあるかもしれない旨を述べた。

オ 平成 5 年 6 月 3 日、パートタイム従業員の Z 1 が、X 2 に対し、「あんたらが組合に入ったから、こんなことになった。他の人は全員あかんねんて。そないせな法律に反するんやて。（誰かは）知らん。偉いさんがそう言うてたわ」と告げた。また、同日、同じく X 2 に対し、パートタイム従業員の Z 2 が、「上から、X 2 らが組合に入ったので自分たちが辞めなくてはならないことになったと言われた」と告げた。

同月 7 日、X 2 は、この 2 人の発言について X 1 分会長に報告した。

X 2 の報告を聞いた X 1 分会長は、同日、弘前工場にいた Y 2 専務に電話で今回の人員整理について分会が関係していると言われていると抗議した。

カ 平成 5 年 6 月 8 日、Y 2 専務の指示により Y 1 部長がパートタイム従業員全員を集め、「今回の人員整理は弘前工場への業務移管に伴うものであり、あくまで会社の業務の必要性に基づくものである。組合が関係しているといううわさが流れているようであるが、誤解であり組合とは関係ない」との説明を行った。

キ 平成 5 年 7 月 1 日、X 3 及び X 4 は、正社員に登用された。翌 2 日、Y 1 部長は両名の作業現場に別個に出向き、それぞれその場で 5 分程度、「正社員になったのであるから、今まで以上に段取りよくミスがないよう仕事をしていただきたい。仕事中に遊ぶということがないように。今後は一緒に頑張ってやっていきましょう」など正社員の心構えについて話をした。これに対して両名は、「遊んでいません」と抗議した。その後、X 1 分会長が Y 1 部長に、「両名がこのことで泣いた」と伝えた。

ク 平成 5 年 7 月 6 日、分会は、会社に対し、Y 1 部長が不当労働行為に当たる次の 4 点の行為を行ったとして、文書による謝罪とこれに関する団交を同月 19 日に開催するよう求める抗議文を提出した。

① 同年 3 月 19 日の会議室での話合いで、X 5 に「組合に入っても無駄だ」との発言を行った。

② X 2 に対してあいさつを無視したり、仕事中に背後に立ち無言の圧力を加えた。

③ 同年 6 月 3 日のパートタイム従業員への個別の契約終了について

の説明時に、「パートタイム従業員の契約打切りに組合が関連している」との発言を行った。

④ 同年7月2日に、X3及びX4に対して「遊ばないように」と発言した。

ケ 平成5年7月26日、会社は、前記ク記載の抗議文について「①、②及び③についてはその事実はない。④についてもX3及びX4に対し『段取りよくミスのないように仕事に取り組んでもらいたい』趣旨で発言したものであり、嫌がらせで行ったのではない。会社は不当労働行為に当たることは一切行っていないので文書での謝罪は行わない」と文書で通知した。

分会は、これに対し、同年7月28日、会社の事実の調査が不十分であるとして文書で抗議を行った。

コ 平成5年7月27日前後に、Y1部長は、6月末日で契約を終了していたX6に対し、電話で「仕事がないので8月から再雇用はできない。外注の仕事を紹介する」と告げた。その23日後、Y1部長他1名は、菓子折りを持ってX6の自宅を訪れ、8月から再雇用できないことについて謝罪するとともに外注先での仕事についての説明をした。

サ 平成5年8月からの再雇用がなかったことを不満に思ったX6は、前記エ記載の同年6月3日の説明の場においてY2専務から「組合のやり方が、ちょっと常識では考えられないぐらいのやり方で余りにも強烈でひどいので今回こういう措置をとることになった。7月一杯は家事に専念してください。8月1日からまた来てもらいます。組合から誘いがあったか。今後声をかけられても組合には入らないでください」との発言を聞いた旨の報告書を、同年8月1日付けで分会に提出した。

シ 平成5年8月3日、分会は、会社に対し、「再雇用の口約束が反故にされたなどの話が報告されている。早急に必要人員分は被解雇者を呼び戻すこと」として、同月17日に団交を開催するよう申し入れた。

同月5日、Y2専務とY1部長は、X6宅を訪れ、「9月からまた会社のほうに働きに来てほしい」旨の話をした。

ス 平成5年9月1日、同年6月末日で契約を終了していたパートタイム従業員のうちX6を含めた6名が会社に再雇用された。X6は、同日付けで組合に加入した。

同日、正午前、「組合がパートタイム従業員の解雇に関与しているらしい、といううわさが立っているので、分会からも直接パートタイム従業員に対して説明したい」との分会からの要求に基づく説明会が開催され、Y1部長立会いの下に、X1分会長は再雇用されたパートタイム従業員6名に対して、「今回のパートタイム従業員の人員整理は、組合は関係ない」旨の説明を行った。

4 請求する救済の内容

申立人の請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 6.1要求書の要求内容を議題とする誠実団交の応諾
- (2) 平成5年6月3日、Y2専務がパートタイム従業員に対し、組合を誹謗・中傷する発言をしたこと及びパートタイム従業員の組合加入を妨害したことについての謝罪
- (3) 組合員X5に対する退職強要についての謝罪
- (4) 上記行為に対する謝罪文の掲示

第2 判断

1 考課査定問題に関する団交について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

一時金の考課査定において、組合員は軒並み下位にランクされている。

会社が個人的に求められれば査定内容を説明すると組合に回答したので、X1分会長は、上司であるY1部長と面会し、査定内容の説明を求めたところ、同部長の説明は「査定期間に製造技術の業務として著しい成果はなく、また格別の失敗もなかったので普通評価のBである」というものであった。しかし、X1分会長は、担当している生産技術で密閉型ヒューズの外キャップ接着の半自動機を開発し、年間542万円のコストダウンにつながる業績を上げているのであって、同人をBランクとする考課査定は、実績に基づく正当な評価とは言い難く、恣意的なものである。このように、会社は一時金・賃上げなどの考課査定を組合員に対し公正に行っているとは言い難く、組合として、平成5年賃上げ及び同夏季一時金に関する組合員個々人の考課査定ランクについて、その内容、経過など今回の結果に至る詳しい資料が提出された団交を要求するのは当然である。

これに対し、会社はプライバシー等を理由として考課査定の公表と団交を拒否しているが、組合員個々人が「個人の考課点を公表してほしい」と書面に氏名を記して会社に求めているのであるから、会社が組合の要求に応じないのは不当である。

また、会社は、かつて組合員個々人の考課点及び考課ランクを公表していたことがあるのだから、今回考課査定資料の提出等を拒否していることに正当な理由はない。

会社のこれら行為が不当労働行為に該当することは、圓井製作所事件（大阪地労委昭和45年（不）第38号、同第72号及び昭和46年（不）第1号併合事件、昭和46年12月1日命令）の命令の趣旨からも明らかである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

組合の要求は、団交の場において、素点、最終点数、素点から最終点数に至る経緯、理由及び各ランクの点数幅を明らかにせよというも

のであるが、これらは一般従業員はもとより一次考課者である課長に対してさえも明らかにしていないものである。

組合は、組合員個人が了承しているのだからプライバシーについて問題はないと主張するが、ことは考課者と被考課者の両面から考えなければならない。考課者は、自ら付けた点数が他に公表されないという保障があるからこそ公正かつ厳正に人事考課を行うことができるのであり、これがオープンにされれば、虚心に人事考課を行うことができなくなり、ひいては人事考課の公正さ、厳正さが揺らぐことになる。また、被考課者本人が了承しているからといって、団交というようなオープンな場で、個々人に対する評価の内容をいちいち考課の点数を示して議論することは決して好ましいことではない。

会社は、課長、係長、主任及び一般に分けて非組合員と組合員のランク別分布状況をオープンにして不当な差別など行っていないことを正々堂々と組合に示し、また、個々人の勤務ぶりに対する評価については各人に説明を行う用意がある旨の見解を示している。

人事考課の仕組みについてはともかくとして、本件のごとく個々人の人事考課の経緯等についてまで団交で明らかにしなければ団交拒否に当たるといふ議論は入れられる余地はない。

なお、組合は、組合員個々人について考課項目ごとの点数が示されたことがあると主張しているが、そのような事実が存在したことは認められない。少なくともかかる取扱が慣行になっていた事実はない。

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

組合は、組合員に対する考課査定に関する詳しい資料を提示して団交を開催することを要求したにもかかわらず、個人のプライバシー等を理由として会社がこれに応じないのは不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

本件において分会が提示を求めた資料についてみると、前記第1. 2(1)イ、(2)アないしウ、オ、カ及びケ認定のとおり、①分会は従来どおりの分布表の提出を受けた上で、更に6.1要求書で分会員個々人の査定ランクについてその内容、経過など結果に至る詳しい資料の提示を求めたものであること、②会社が、団交の場においては組合員個々人に対する資料の提出・説明は行わないが、査定に関する手順については説明を行う用意があると回答し、X1分会長の求めに応じて、Y1部長が同分会長の業務成果の評価を含めて説明をしたこと、③これに対し、分会はこのような個人的な説明は無意味であるとしたことが認められる。これらからすれば、分会が6.1要求書で求めている資料は、組合員個々人の考課査定について、第一次考課から最終結果に至るまで、その素点、修正点、最終点、それらの間の調整経過、その理由及び各ランクの点数幅等を明らかにする資料と認められる。

賃金査定に係わる人事考課に関する団交においては、賃金算定の基礎となる勤務成績などの考課を行う基準や方法、考課の結果と賃金額との関連などについて、組合側から資料提示の要求があれば、使用者はこれを提示し、誠実に交渉すべきものであるが、それが提示されることにより個人のプライバシー侵害の問題やそれに関連して会社の労務管理上の問題を生じる資料については、人事関係資料という性格上、その提示について一定の制約が存することは否定できない。

本件の場合、分会は組合員7名の査定内容を団交の場で明らかにすることを求めているが、資料提示の場を個人的な面談ではなく団交の場とするという点については、当該組合員側にとっては、本人が了解することによって個人のプライバシー侵害の問題は除かれると解してもよい。しかし、提示すべき資料の内容の点について見れば、提示を求められているのは、査定の最終的な結果及び内容にとどまらず、一次考課者、二次考課者の採点から最終の査定ランクに至る全過程を明らかにする資料であり、このような考課査定の経過をすべて明らかにすることは、考課を行う側の意思決定の経過や査定する者個人の考えをも示すこととなり、かえってこのことにより、今後の会社における人事考課査定や労務管理を適正に行うことを困難なものとするのは明らかである。分会が、分布表及び個人に対する説明を基に、各組合員に関しての査定の結果及びその内容を知り得る状態にあり、これらをもって団交を十分なし得るものと考えられる本件においては、それ以上の経過を示す資料をもとめた6.1要求書について、会社が、今後の公正な人事考課の実施を阻害し、会社の労務管理上問題が生じるとして、団交を拒否したことは正当な理由があると判断される。

組合は、過去に会社が組合員個々人の点数及び査定ランクを公表したことがあり、今回提示しないことに正当な理由はないと主張するが、前記第1.2(1)ウ認定によれば、個々人の査定点数が公表されたことがあるのは昭和53年のことであり、その後この取扱が慣行となっていたとの事実は認められず、この点についての組合の主張は採用できない。

なお、組合は、本件が不当労働行為に該当すると主張する理由として、当委員会における過去の命令を挙げるが、組合引用の命令は、本件と具体的事案を異にするものであり本件に適切ではない。

以上から、考課査定問題に係る会社の団交拒否は、正当な理由に基づくものと判断され、不当労働行為とは認められない。

2 Y2専務の発言について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、平成5年6月3日前後に、雇用の終了を徹底するとして、組合員を除くパートタイム従業員全員を一人ずつ会社役員室に呼び出し、その際、組合への誹謗・中傷や組合加入妨害等を行った。同月3

日には、Y 2 専務が、X 6 に対し、「組合のやり方があまりにもひどいので今回の措置（パートタイム従業員の人員整理）をとった」と今回の人員整理については組合に責任があるかのように誹謗・中傷を行った。同専務がこの発言を行ったことは、同 3 日に Z 1、Z 2 が、X 2 に対して告げた話によっても裏付けられている。

同月 7 日頃、X 1 分会長が Y 2 専務に「今回の人員整理について、組合が関与しているようにいわれている」と抗議したところ、同専務は否定をしなかったのみならず、当日 Y 1 部長にパートタイム従業員全員を集めさせて「今回の人員整理は会社の方針によるもの」と言い訳をさせており、また、組合の要求で同年 9 月 1 日に再雇用のパートタイム従業員に対しての誤解を解くための「説明会」開催を保障していることから、会社が組合を誹謗・中傷発言したことは明白である。

また、会社は、パートタイム従業員への個別説明の席において、仕事のできる 6、7 名のパートタイム従業員に対して同年 8 月 1 日からの再雇用の口約束をし、その見返りとして「今後声をかけられることがあっても組合には入らないように」と言っており、再雇用を餌に組合加入妨害を行った。

これら会社の行為は、不当労働行為に該当する。

イ 会社は、次のとおり主張する。

Y 2 専務が、平成 5 年 6 月 3 日に、「組合のやり方が余りにひどいので今回こういう措置をとることになった」とか、8 月 1 日などと時期を特定して再雇用の話をし、「今後声をかけられることがあっても組合には入らないでください」とかの発言をした事実はない。

パートタイム従業員の契約終了は、密閉電線ヒューズ関連業務が弘前工場に移管されたことによるもので、かねてから予定されていたことであり、組合活動とは全くかわりがないことは明らかである。

よって、会社に不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

組合は、会社はパートタイム従業員の雇用契約終了に組合が関係しているかのような誹謗・中傷を行ったうえ、パートタイム従業員に再雇用を餌に組合加入妨害を行ったと主張する。

しかしながら、パートタイム従業員の雇用契約終了についてみると、前記第 1. 3 (1)、(2)アないしウ、(3)ア及びイ認定のとおり、①弘前工場の稼働開始により密閉電線ヒューズ製造は泉大津工場から弘前工場に移管されることになり、パートタイム従業員はこの移管までの暫定的業務処理のために雇用されたものであること、②パートタイム従業員の雇用契約終了については、弘前工場への業務移管に伴うものであることの説明を会社は何度もパートタイム従業員に対して行っていること、また、③平成 5 年 4 月の「パートタイマー労働契約書」にも同年 6 月末日に雇用契約が終了する旨記載されていること、の各事実が認められ、パート

タイム従業員に対する雇用契約終了の理由は、主として弘前工場への業務移管になると判断される。

また、組合の主張する同年6月3日のY2専務の発言について検討すると、前記第1.3(3)オ及びサ認定によれば、同発言の存在を示したX6の報告書はその2か月後の同年8月に作成されたもので、また、Z1及びZ2のX2に告げた話についても元々の発言者が誰であったかも明らかではないものである。そうだとすると、組合主張のようなY2専務の発言があったとはにわかに認め難い。

また、組合は、組合の抗議を受けて行ったパートタイム従業員全員に対する会社の「今回の契約終了は会社の方針によるものであり、組合とは関係ない」旨の説明が、誹謗・中傷発言の存する証左であると主張するが、そのように解することはできない。

以上のとおり、組合主張のような組合に対する誹謗・中傷発言あるいは組合加入妨害があったとは認められず、会社に不当労働行為があったとは認められない。

3 X5の退職強要について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

X5の退職に関して会社は、X5ら8人に対して行う人員整理が希望退職であると回答したので、組合は、X5は退職の意思がないと申し出たものである。しかるに、会社は、X5に対し「組合に入っても何にもならない。無駄なことだ」と発言し、同人が「組合に言ってください」と言うのを拒否して退職を強要した。

会社は、X5が「仕事上のミスが多い」から人員整理の対象にしたというが、希望退職である以上、仕事上のミスが多かったとしても本人に退職に応じる意思がなければ辞めさせることはできない。また、X5が退職届を出す前に退職者は既に予定の8名に達していた。

これらの一連の会社の対応は、X5が組合員であることを嫌悪して退職を迫った不当労働行為であることは明白である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

X5については、密閉電線ヒューズ関連業務の弘前工場移管に伴い、平成5年3月末日をもって契約に従い雇用契約を終了し、雇止めとした。この3月末日の雇止めの対象となったのはX5ら8名であるが、その人選にあたっては年齢、出勤率、勤務成績、能力、家庭の事情などが勘案され、X5については作業能力に問題があったためにその対象となったものである。

組合は、同月19日にY1部長が「組合に入っても何にもならない。無駄なことだ」と発言した旨主張しているが、そのような発言の事実は一切ない。もし、本当にそのような発言があったのであれば、組合が会社及びY1部長に対し激しい抗議を寄せたはずだが、そのようなこ

とはただの一度もなく、組合は、X 5 が自己都合により何らの混乱もなく 3 月末に退職した後の 7 月になって突然、Y 1 部長が不当な言動をしたとして問題にしている。

なお、組合は X 5 ら 8 名とは別に 1 名が退職を申し出ていたので X 5 に退職を求める必要性は解消していたと主張するが、当時会社はできれば 10 名程度の退職を考えており、残るパートタイム従業員についてもいずれ 3 か月後には雇用契約を終了することを予定していたので、別途 1 名の退職者が出たからといって 8 名を 7 名に減少するような状況ではなかった。

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

組合は、会社が X 5 に対し組合員であることを嫌悪して退職を迫ったと主張する。

しかしながら、前記第 1. 3(2)ウ及びエ認定によれば、会社が X 5 を第 1 陣雇用契約終了者として選んだのは同人の作業能力が低いという評価によるものであったこと、また、X 5 が組合に加入したのは、X 5 が雇用契約終了者であることを告げられた翌日のことであることが認められる。さらに、前記第 1. 3(2)カ及びキ認定によれば、X 1 分会長が、Y 2 専務に口頭で、X 5 が組合員になったこと及び同人に退職の意思がないことを伝えてはいるが、平成 5 年 3 月 19 日に Y 2 専務が X 5 本人の意見を求めたのに対し、X 5 は明確な意思表示をせず、その後、分会からも団交申入れ等、X 5 の雇用終了に対する異議の提示も一切なされないまま、同人は退職届けを提出し、同年 3 月末に退職していることが認められる。

また、組合は、会社が退職に関して、X 5 に組合に入っても無駄であると言って退職を強要した旨主張するが、前記第 1. 3(2)キ認定によれば、Y 1 部長にそのような発言があったとは認められず、また、同第 1. 3(3)ク認定のとおり分会においても同発言がなされたとされる時点では、何ら抗議行動等を行っておらず、それ以後 3 か月以上経過した後に始めて抗議を申し入れていることからみても、組合主張のような発言があったとは認め難い。

以上のとおり、X 5 の退職については、X 5 が組合員であること、また、組合に加入したことを嫌悪して、退職強要がなされたとは認め難く、会社に不当労働行為があったとは認められない。

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 8 月 23 日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟