

命 令 書

申立人 由倉工業労働組合

被申立人 株式会社 由倉

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員X1に係る平成8年度夏季一時金の考課査定分について、同人に対し、48,000円を速やかに支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人から申入れのあったX2の配置転換に関する団体交渉について、速やかに、かつ、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人が団体交渉の権限を委任した佐野地区労働組合会議役員の出席する団体交渉について、正当な理由がなく拒否してはならない。
- 4 被申立人は、被申立人が発行する社報に申立人の組合活動を批判した記事を掲載し、更にその記事を冊子にまとめ従業員の家族あてに郵送するなどして、組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社由倉(以下「会社」という。)は、昭和6年横浜市鶴見区に起こした「小倉商店」に由来し、昭和16年有限会社由倉工業社として設立され、昭和22年に株式会社由倉工業社に組織変更された。その後、昭和36年に由倉工業株式会社に、更に、平成8年9月1日に現在の株式会社由倉に商号変更している。会社は、発電プラント用(原子力火力・地熱・水力)、公共用(灌漑・上下水道等)、一般産業用(製鉄、石油精製等)の各種ポンプ等の製造・販売及びそのメンテナンスを主たる業務として、肩書地に登記簿上の本社を置き、佐野市・藤岡町に各工場、及び佐野市・仙台市・新潟市・岡山市・久留米市に各営業所がある。会社の資本金は、申立時1億円であり、申立時の会社の従業員数は、約140名である。
- (2) 申立人由倉工業労働組合(以下「組合」という。)は、昭和22年3月に組織された企業別労働組合で、会社の佐野・藤岡工場に勤務する労働者によって構成されている。結審時の組合員数は、38名で、佐野工場に23名、藤岡工場に15名である。同組合は、佐野地区に所在する労働組合で構成する地方別組織の佐野地区労働組合会議(以下「地区労」という。)に、昭和31年から加入している。

2 労使関係の背景

(1) 従来 of 労使関係

昭和59年4月2日、佐野工場内の朝礼の席上、従来から継続してきたチェック・オフを4月から廃止する旨Y1社長(以下「Y1社長」という。)が発表したこと、並びに同月5日及び11日に、地区労役員が組合集会のため社員食堂へ立入ることを禁止する旨会社が通告したことについて、組合は、この会社の2つの行為は不当労働行為であるとして、同年6月5日、栃木県地方労働委員会(以下「当委員会」という。)に対して救済申立てを行った。

この申立てについては、その後、労使間で自主交渉が行われ双方合意に達したため、昭和61年2月10日、組合が当該申立てを取り下げ、終結した。

(2) 最近 of 労使関係

① 平成6年9月17日、会社は、平成7事業年度諸計画を検討するため、本社及び工場の全管理職並びに全営業所長による合同会議を佐野市内において開催した。

その会議において、平成7事業年度の経営方針の強化部分として、現場規律の向上及び近代的労使関係の樹立等が掲げられた。

なお、会社における事業年度は、9月1日から翌年の8月31日までとなっている。

② 会社における現行の賃金体系は、概ね次のとおりである。

ア 年齢給 労働者の年齢ごとに定められている賃金である。

イ 勤続給 勤続年数を基準に定められる賃金部分で、勤続年数が多くなれば、賃金が上昇するようになっている。

ウ 職能給 考課査定部分に相当する賃金である。

エ 役職手当 係長、班長(主任)、副班長(副主任)以上の役職に所定の役職手当がつく。

オ 皆精勤手当

カ 特殊作業手当

以上のアからカまでの賃金の合計が、一時金の基準ともなる基準給与と言われるもので、それ以外に家族手当、通勤手当、時間外・休日出勤手当等がある。

③ 一時金に関しては、前記②の基準給与に比例し算出される「基準給与比例分」と一時金支給時の考課査定(前記②のウの職能給の考課査定とは異なる)の評価を基に算出される「考課査定分」で構成されており(計算方法については、後記第1の3の(3)のとおり)、従来、基準給与比例分8・考課査定分2の割合で労使間において妥結してきた。

そこで組合は、平成6年11月11日、平成6年度冬季一時金について、平均基準給与の3ヶ月分及びその配分として基準給与比例分8・考課査定分2とする要求書を会社に提出した。

これに対して、同月19日、会社は支給額を平均565,000円及びその配分として基準給与比例分6・考課査定分4とする回答書を組合に提出した。

同年12月9日、同年度冬季一時金について、平均支給額を565,000円(1.992ヶ月分)及びその配分として基準給与比例分7・考課査定3の割合で労使間において妥結し、次回以降の配分については、基準給与比例分6・考課査定4の割合とする等と記載された確認書が同日付けで締結された。

- ④ また、会社は、平成6年11月25日付けで、経費の節減と規律正しい業務の遂行を行っていくためとし、次のとおり(抜粋)、Y2前佐野工場長(以下「Y2前工場長」という。)名の通達を従業員に対して提示し、同年12月1日から実施した。

○工場長 通達事項

1. 残業補食(パン)の供与は廃止します。(経費削減のため)
午後9:00以降まで作業してもらう必要がある場合は、午後8:00~8:30に食事をとって下さい。(会社で用意する。)
2. ~4. は略
5. 朝のラジオ体操は始業前の午前8:10からとする。(作業時間の有効活用)但し、始業時間前なので自主参加とします。
6. 有給休暇の事前承認
有給休暇は前日またはそれ以前に届け出ることとし、届け出がない場合は欠勤扱いとします。

これに対し、組合は、この通達の1、5及び6の項目は、直接労働条件にかかわるものであり(結果的に6の項目は、本文どおり届け出という扱いとなる。)、組合と協議して決定すべき重要な事項を含んでいるとして、団体交渉時に会社にその旨申入れをしたが、会社は、通達事項であり、労使間で協議する必要はないとして応じなかった。

そこで、平成7年1月6日ごろ、組合は、全組合員署名の抗議文を会社に対して提出し、団体交渉を要求したが、会社は、この交渉も行わなかったため、組合は、平成7年度賃上げ要求時に改めて取り上げることとした。

- ⑤ 平成7年3月3日、組合は、平成7年度賃上げについて、平均20,000円及び付帯要求事項として前記④の残業補食のパン支給を復活する旨の要求書を会社に提出した。

同年4月17日付けで、会社は、同月1日から平均7,406円の昇給とし、付帯要求事項は基本的には現状どおりとする旨の回答書を組合に提出した。

同年5月22日付けで、同年度賃上げについて、昇給額を7,822円とする旨の確認書が労使間において締結された。

- ⑥ 平成7年6月9日、組合は、平成7年度夏季一時金について、平均

基準給与の2.6ヶ月分とする要求書を会社に提出した。

同月23日、会社は、同年度夏季一時金について、支給額を平均524,000円とし、その配分を基準給与比例分6・考課査定分4とする回答書を組合に提出した。

同月30日付けで、同年度夏季一時金について、平均支給額を630,000円(2.167ヶ月分)とし、その配分として基準給与比例分6・考課査定分4とする確認書が労使間で締結された。

⑦ 平成7年10月12日ごろ、組合の執行体制が変更され、委員長にX1(以下「X1」、または「X1委員長」という。)、書記長にX2(以下「X2」、または「X2書記長」という。)が新たに就任した。

⑧ 平成7年11月24日、組合は、平成7年度冬季一時金について、平均基準給与の2.2ヶ月分及びその配分として基準給与比例分6・考課査定分4とする要求書を会社に提出したところ、会社は、第1回の団体交渉において満額の回答をしたため、同年12月1日付けで、平均支給額625,852円(2.200ヶ月分)及びその配分として基準給与比例分6・考課査定分4とする確認書が労使間で締結された。

⑨ 平成8年度の賃上げ交渉前において、会社は、平成8年2月8日付けの「平成8年給与改訂について」と題して、年齢給は45歳及び勤続給は30年をもって限度とする等と記載した文書を組合に提出した。

その後、組合は、同年3月21日、賃上げを平均9,000円及び年齢給・勤続給は現行どおりとする等と記載した要求書を会社に提出した。

同月26日付けで、会社は、賃上げを平均8,000円として、年齢給・勤続給に関する考えも基本的に前記2月8日付けの方針に沿った内容の回答書を組合に提出した。

⑩ 平成8年3月ごろ、会社は、同年9月に社名を変更するため、改めて本人の履歴を確認する目的で、「個人調査票」を全従業員に配付した。その調査票には、身元保証人及び本籍地の記載欄があり、組合は、身元保証人については、長年会社に勤務している人にとって改めて保証人の必要性はないと考え、また、本籍地については、それを全て記載した場合、同和問題等の権利侵害につながる可能性があるかと判断し、同年3月下旬、会社に対してその旨申入れをした。

それに対して、会社は、身元保証人については、会社の上司等の記載でもよい旨の回答をしたが、本籍地については、それを全て記載しても、他の目的に使用することはないので問題はない旨の回答をしたため、組合は、県名のみ記載するよう組合員に指導し、ほとんどの組合員は、県名のみ記載をして会社に提出した。

しかし、会社は、改めて全ての本籍地の記載を求めてきたため、組合は、佐野市同和对策室及び職業安定所の行政指導を求めた。

その結果、同年7月下旬、会社は、佐野市同和对策室の指導の下、全ての個人調査票を焼却処分とした。

⑪ 平成8年4月1日から、Y2前工場長に代わり、Y3佐野工場長(以下「Y3工場長」という。)が就任した。

同月4日に第1回団体交渉が開催された後、同月11日の第2回団体交渉において、会社は、Y3工場長名で次の文書(抜粋)を組合に提出し、説明を行った。

○職能の査定について

職能とは職務遂行能力で、その能力は従業員が置かれた立場に置いてどのように会社に貢献したか、また、し得るかの程度で評価される。従って、評価尺度はあくまでも会社の経営方針や目標と言った事や、その達成のための会社業務に対しての貢献であって、それとは無関係の能力を評価するものではない。(中略)職能は単に仕事が出来るとか出来ないと言った単純なものではなく、個人の持つ総合能力である。(中略)

いかなる職位・職種に置いても共通的に評価尺度として使われるのは、1. 協調性、2. 規律の遵守、3. 積極性、4. 理解力、5. 与えられた仕事に対する遂行能力、6. 努力度、である。

以後、同月18日に第3回団体交渉、及び同月25日に第4回団体交渉が開催されたが妥結しなかったため、同月26日、組合は、当委員会に対して、平成8年度賃上げを調整事項とするあっせんを申請した。

その後、同年5月17日、当委員会で第1回あっせんが開催されたが、会社は、その中で自主交渉で解決したい旨主張したため、労使間において、同月23日に第5回団体交渉、同月30日に第6回団体交渉、及び同年6月5日に第7回団体交渉がそれぞれ開催された。その第7回団体交渉において、会社は、最終回答として、「平成8年4月1日より平均8,000円の昇給を実施し、職能給査定表の内容は従業員に公開する。」等と記載した文書を組合に提出した。しかし、その団体交渉においても労使間の合意に至らなかったため、同年6月6日、当委員会でのあっせん手続は打切られた。

そこで、組合は、後記⑫の「平成8年度夏季賞与について」の文書で、会社から、基準給与比例分5・考課査定分5の割合とする等の考えが提出されたこともあり、同月18日の臨時組合大会において、ストライキ権を確立し、同月28日から同年7月11日まで時間外拒否闘争を実施し、また、同年7月9日には、同月12日に24時間ストライキを実施する旨会社に対して通告した。なお、組合は、過去10数年間、この時間外拒否闘争を実施したことがなかった。

同月11日に団体交渉が開催され、労使間において、平成8年度賃上げについて、昇給額を8,000円とし、

ア 年齢給は、現行の規定額を使用する。

イ 勤続給は、30年まで現行の規定額をそのまま使用し、31年以上は一律13,400円として現状がこれを越えている場合は、その差を職能

給に組入れる。

ウ 職能給は、組合員一人当たりの平均5,621円の中の1,300円を一律とし、残り4,321円は査定による。尚、査定に上・下限は設けない。

等とする確認書が同日付けで締結された。また、この締結以降、労間において、職能給査定表の結果を本人に通知することで合意された。

⑫ 会社は、平成8年6月17日付けで、「平成8年度夏季賞与について」と題した夏季一時金交渉に関する方針を組合に提出した。その概要(抜粋)は、次のとおりである。

○平成8年度夏季賞与について

1. 支給額は会社の支払能力を第一優先に考え、次いで世間相場にも配慮する。
2. 支払能力は業績によって左右されるので、前年あるいは前期といった過去との比較は意味を持たないとともに、賃金の何か月分と言った表現も意味を持たない。
3. 賞与は業績を反映するものである以上、対象期間の従業員の働きを業績見合いで評価すべきことは当然であり、会社業績にどのように貢献したかで支給額を決定する。
4. 従って、支給額は100%考課査定が原則であるが、考課査定分は50%とし50%は基準給与に比例させる。

同月19日、組合は、平成8年度夏季一時金について、平均基準給与の2.6ヶ月分及びその配分として基準給与比例分7・考課査定分3とする要求書を会社に提出したところ、会社は、同月27日、基準給与比例分5・考課査定分5とする回答書を組合に提出した。

同年7月11日、同年度夏季一時金が労使間において妥結し、翌12日付けで、平均支給額600,000円(2.122ヶ月分)及びその配分として基準給与比例分6・考課査定分4とする確認書が締結され、同月26日、従業員に支給された。

なお、X1に係る同年度夏季一時金の経過については、後記第1の3のとおりである。

⑬ X2は、従前、設計課主任として業務に従事していたが、平成8年8月8日、Y1工場長から呼出しを受け、同年9月1日より設計課から加工課兼組立課に係長として着任し、製造技術関係に関する原価低減の業務を重点的に行ってほしい旨の人事異動の内示を受けた。

組合は、X2の配置転換について、設計課から加工課・組立課等の現場への異動は従前行われたことがなく、今回の人事異動が突然であったことから不当労働行為と考え、後記第1の3におけるX1の平成8年度夏季一時金の考課査定についてと併せて、平成8年8月27日、会社に対し、当該2つの事項を議題とする団体交渉を申し入れた。なお、その経過等については、後記第1の4のとおりである。

同年9月1日付けで、会社は、X2に加工課兼組立課係長の辞令を發令し、翌2日、配置転換を行った。

しかし、X2は、加工課に異動しても実際の職務内容及び指揮・命令系統が不明確であったため、同年10月上旬ごろ、会社に対してそれらを明確にするよう要請したところ、会社は、同月15日、X2の職務内容及び上司からの指示系統等について記載した「H9事業年度業務改善-3」の文書をX2に提示した。

- ⑭ 組合は、平成8年11月1日、平成8年度冬季一時金について、平均基準給与の2.5ヶ月分及びその配分として基準給与比例分8・考課査定分2とする要求書を会社に提出した。

同月13日に第1回団体交渉が開催されたが、会社は、有額回答については、次回の団体交渉で回答する旨の回答書を組合に提出した。また、会社は、当該第1回団体交渉以降、従来 of Y4常務取締役(以下「Y4常務」という。)からY1工場長に首席団体交渉員を変更した。

また、会社は、団体交渉時間を従来 of 就業時間内から就業時間外にする旨組合に通告したため、第2回団体交渉以降は、就業時間外に行われるようになった。同月20日、第2回団体交渉が開催されたところ、会社は、平均支給額430,000円及び基準給与比例分5・考課査定分5とする回答書を組合に提出した。

組合は、当該回答を拒否し、同月22日から時間外拒否闘争を開始し、翌平成9年7月の平成9年度夏季一時金が妥結するまで継続した。

その後、同年11月25日に第3回団体交渉、同月29日に第4回団体交渉、及び同年12月3日に第5回団体交渉がそれぞれ開催されたが、労使間の合意に至らなかった。

- ⑮ 平成8年12月3日の午前中、Y5鑄造課長(以下「Y5鑄造課長」という。)は、藤岡工場の鑄造課の組合員を鑄物工場に集めて、「組合が時間外拒否闘争やストライキをやることについて、そういうことをやれば仕事がなくなるぞ、そのことは自分達の人員整理にもつながるぞ、だから考えなおせ。」という趣旨の話をした。

また、同日の午後、本社のY6営業部長は、同じ鑄造課の組合員に対して、「組合の残業拒否やストライキによって仕事が全部キャンセルされる、そのことによって人員整理等になるため、考え直せ。」という趣旨の話をした。

更に、同日、会社は、「鑄造工場の操業について」と題し、「組合の残業拒否等により外販鑄物の納期遅延が発生し、発注停止も予想され、藤岡工場内の鑄物工場の操業は大幅縮小が必至で、人員整理を含む合理化対策を取らざるをえない」等と記載した文書を、組合員に配布した。

同月5日、Y5鑄造課長は、藤岡工場内において、組合の藤岡支部長のX3に対して、「組合が闘争することによって人員整理が行われ

る、したがって争議行為は止める。」という趣旨の話をした。

組合は、同月4日に24時間ストライキ、同月10日・11日に48時間ストライキ、及び同月16日・17日・20日に各2時間ストライキ、並びに同月20日以降の出張拒否闘争をそれぞれ実施した。

一方、同月9日に第6回団体交渉、及び同月19日に第7回団体交渉が行われたが、実質上の進展は見られなかった。

その後、会社内において、ポンプ製造に関する技術的問題から製品のリコールの問題が発生し、暫時団体交渉が開催されなかった。

- ⑩ 一方、組合は、平成8年12月23日付け、平成9年2月2日付け、同年4月17日付け、同年5月11日付け及び22日付けのビラを、複数回にわたりY1社長の自宅及びその自宅周辺の郵便受け等に配布した。

それらのビラは、「Y1社長は、(株)由倉の争議解決に真剣に努力せよ！(他のビラもほぼ同趣旨の表題目)」と題して、平成8年度冬季一時金交渉が労使間で妥結せず、未だに賞与が支払われていない等を内容とするものであった。

- ⑪ 平成9年1月24日に開催された第8回団体交渉において、会社は、平成8年度冬季一時金の配分を基準給与比例分6・考課査定分4と変更する回答を組合に示したが、平均支給額に変更がなかったため、合意に至らなかった。

同月29日の第9回団体交渉後、組合は、同年2月3日、当委員会に平成8年度冬季一時金を調整事項とするあっせんを申請した。

ところが、会社は、当該あっせん申請に対して、労使間の自主解決が可能であるとし、あっせんに辞退する旨当委員会に回答したため、同年3月17日に当該あっせん手続は打切られた。

以後、同月14日に第10回団体交渉、同月19日に第11回団体交渉、及び同月27日に第12回団体交渉がそれぞれ開催されたが、労使間の合意に至らなかった。

- ⑫ こうした平成8年度冬季一時金に関する交渉が継続される中、組合は、平成9年3月28日、平成9年度賃上げについて、同年4月1日から昇給額を平均13,000円とする要求書を会社に提出した。続いて、同年4月2日に第13回団体交渉が開催された。

同月8日の第14回団体交渉において、会社は、平成8年度冬季一時金の妥結内容(平均支給額430,000円、基準給与比例分6・考課査定分4)及び平成9年度賃金改定内容(平均昇給額8,000円)等の回答書を組合に提出した。

その後、同月15日に第15回団体交渉、同月30日に第16回団体交渉、及び同年5月9日に第17回団体交渉がそれぞれ開催された。

- ⑬ また、組合は、平成9年5月10日、平成9年度夏季一時金について、平均基準給与の2ヶ月分及び基準給与比例分8・考課査定分2とする要求書を会社に提出した。この日以降、平成9年度夏季一時金につい

ては、平成8年度冬季一時金及び平成9年度賃上げとともに団体交渉が行われた。

しかし、同月16日、会社は、この平成9年度夏季一時金よりも、平成8年度冬季一時金及び平成9年度賃上げの妥結が先決である旨の回答書を組合に提出した。

以後、同月21日に第18回団体交渉、同月30日に第19回団体交渉がそれぞれ開催された。

組合は、同年6月2日付けで、当日の12時50分から16時50分まで、出張中の者や長期休業中の者等を除いて、4時間の半日ストライキを実施することを会社に通告するとともに、予定どおり実施した。

同月13日に第20回団体交渉が開催された後、同月26日の第21回団体交渉において、組合は、

- ア 平成8年度冬季一時金として基準給与の1.5ヶ月分、その配分として基準給与比例分7・考課査定分3
 - イ 平成9年度賃上げとして平均8,000円
 - ウ 平成9年度夏季一時金として基準給与の1.7ヶ月分、その配分として基準給与比例分7・考課査定分3
- 等の「識歩案」を会社に提出した。

その後、同月30日に第22回団体交渉が開催され、平成8年度冬季一時金について、平均支給額430,000円(1.437ヶ月分)及びその配分として基準給与比例分7・考課査定分3とする内容で労使間において妥結し、同日付けで確認書が締結された。

また、同年7月3日に第23回団体交渉後、同月10日に第24回団体交渉が開催され、平成9年度夏季一時金が労使間において妥結し、翌11日付けで、平均支給額300,000円(1.003ヶ月分)及びその配分として基準給与比例分7・考課査定分3とする内容の確認書が締結された。

更に、同月14日に第25回団体交渉が開催され、平成9年度賃上げについて、組合員一人当たり平均昇給額8,000円で労使間において妥結し、同日付けで確認書が締結された。

- ⑳ 一方、平成8年末ごろ、佐野工場における三六協定の有効期限が切れたが、その後、同工場の総務課においては、給与計算等の業務ため時間外勤務を継続していた。しかし、平成9年3月中旬ごろ、佐野労働基準監督署から三六協定に関する是正勧告書が発令されたため、会社は一切の残業を禁止した。

同年6月20日、会社は、佐野工場について、非組合員Aを労働者代表として一年間の三六協定を締結した。

また、同年10月20日、会社は、藤岡工場について、非組合員Bを労働者代表として一年間の三六協定を締結した。

3 X1に係る平成8年度夏季一時金について

- (1) 平成8年度夏季一時金(以下「本件夏季一時金」という。)から、会社

は、従業員に対して別紙1のと通りの自己評価表を本人自身が記入したうえ、会社に提出する方式を採用した。ちなみに、この別紙1の自己評価表と会社の考課査定表は、同様の様式である。

なお、本件夏季一時金の評価対象期間は、平成7年12月1日から平成8年5月31日までである。

X1は、本件夏季一時金における別紙1の自己評価で、上から2段目の「専門職・主任」の欄において、

- ア 目標成果を上げたか
- イ 利益改善を行ったか
- ウ 緊急事態等に十分対応したか
- エ 関連業務の標準化を行ったか
- オ 他部門に協力したか

の5項目については、いずれも5点満点中3と記入している。更に、それらを記入したうえで、評価対象期間内における努力・改善したことを具体的に記載すべきところについて、X1は、一切の記述をしなかった。

また、別紙1の上から4段目の「専門職(技能)・主任」の欄の

- カ 技能を十分に活かしたか
- キ 改善提案を出したか
- ク 緊急事態時に十分対応したか
- ケ 規定／標準類を守り、守らせたか
- コ 技能は向上したか又させたか

の5項目については、明確な評価基準が特段定まっておらず、主として査定者による評価に委ねられている。

- (2) 本件夏季一時金以降の考課査定については、前記(1)の自己評価を基に、所属の課長が従業員を査定のうち、他の課員との評価について比較調整を行った後、工場長に提出され、最終的な考課査定の評価が決定される。なお、組合員を含む一般従業員の場合には、当該工場長による評価が最終的な評価となる。その評価を基に、個人ごとに考課査定分を算出し、基準給与比例分と合わせて(後記(3)の計算方法による)一時金の支給額が決定され、最終的に全体の支給額が確定される。

また、会社は、本件夏季一時金から課ごとの評価表を作成している。その評価項目については、ア. 目標管理の達成貢献度、イ. 利益造出貢献度、ウ. 負荷軽重対策、エ. 対外的重要事項への対応、オ. 教育・訓練実績、カ. 職場規律の遵守であり、会社は、各評価対象期間ごとに、1.0を基準値として、1.10から0.90までの範囲で評価し、評価点を出している。なお、本件夏季一時金の当該評価対象期間における工務課の評価は、0.90であった。

- (3) 一時金に関する算出方法については、次のとおりである。

- ① 本人の基準給与比例分の算出方法(千円未満切上げ)

本人の基準給与×妥結平均支給額×基準給与比例分割合÷組合員平

均基準給与

- ② 本人の考課査定分の算出方法(千円未満切上げ)

本人の基準給与×妥結平均支給額×査定率÷組合員平均基準給与
これら、①及び②を合算した額が、本人の一時金となる。

- (4) 前記第1の2の(2)の⑫のとおり、平成8年7月12日付けで、本件夏季一時金について、平均支給額600,000円及びその配分として基準給与比例分6・考課査定分4とする確認書が労使間で締結されたため、同月26日、X1に582,000円が支給された。前記(3)の算出方法に基づき、X1の本件夏季一時金を算出すると、次のとおりである。

- ① 本件夏季一時金の基準給与比例分

ア 基準給与(平成7年4月1日～)	306,100円
イ 妥結平均支給額	600,000円
ウ 基準給与比例割合	0.6
エ 組合員平均基準給与	282,714円

$$306,100円 \times 600,000円 \times 0.6 \div 282,714円 \approx 390,000円$$

- ② 本件夏季一時金の考課査定分

前記①ア、イ、エは同じ数値であり、査定率としては、0.295である。

$$306,100円 \times 600,000円 \times 0.295 \div 282,714円 \approx 192,000円$$

なお、本件夏季一時金における基準点(±0)の査定率は、0.38であり、中位者は、0.28から0.48までの範囲になる。

- ③ したがって、上記①及び②の合計から本件夏季一時金は、582,000円となる。

- (5) また、支給されたX1の本件夏季一時金について、平成7年度夏季一時金以降の組合員平均支給額との比較は、次のとおりである。

	組合員平均 支給額	基準給与 比例分	X1 支給額	基準給与 比例分
		考課査定分		考課査定分
平成7年度 夏季一時金	630,000円 (2.167ヶ月)	378,000円	669,000円 (2.180ヶ月)	399,000円
		252,000円		270,000円
平成7年度 冬季一時金	625,852円 (2.200ヶ月)	375,511円	745,000円 (2.429ヶ月)	405,000円
		250,341円		340,000円
平成8年度 夏季一時金	600,000円 (2.122ヶ月)	360,000円	582,000円 (1.901ヶ月)	390,000円
		240,000円		192,000円

- (6) 平成7年度冬季一時金と本件夏季一時金の比較については、次のとおりである。

- ① 課ごとの平均支給月数

	平成7年度冬季一時金	平成8年度夏季一時金
設 計 課	2.36ヶ月	2.35ヶ月
組 立 課	2.24ヶ月	2.20ヶ月

品質管理課	2.29ヶ月	2.16ヶ月
鑄造課	2.18ヶ月	2.09ヶ月
加工課	2.20ヶ月	2.08ヶ月
総務課	2.13ヶ月	2.02ヶ月
工務課	2.04ヶ月	1.88ヶ月
平均	2.21ヶ月	2.11ヶ月

② 工務課(9名)の支給月数

氏名	年齢	勤続	平成7年度冬季一時金	平成8年度夏季一時金
X1	45	27	2.43	1.90
QAOM	—	—	2.01	1.85
M A	—	—	2.27	2.12
N A	—	—	1.32	1.28
O A	—	—	2.20	2.08
P A	—	—	1.88	1.77
R A	—	—	1.89	1.82
S A	—	—	2.33	2.30
T A	—	—	—	1.85
平均	47.1	18.4	2.04	1.88

(7) X1は、平成7年度及び平成8年度当時、佐野工場工務課主任であり、ポンプの部品・修理関係の工程管理や発送の取りまとめを主たる業務としていた。

(8) 前記第1の2の(2)の⑩のとおり、平成8年度賃上げの妥結以降、会社から職能給の査定表の結果を本人あて公表されることになったが、X1に関する結果は次のとおりである。

○ 班長・主任クラス(平成7年4月～平成8年3月)

- ア 協調性 5(満点は7)
- イ 規律の遵守 4(満点は5)
- ウ 積極性 5(満点は7)
- エ 理解力 4(満点は5)
- オ 仕事遂行能力 7(満点は10)
- カ 努力度 7(満点は10)
- キ 総合評価 C(最高はA) 20人中3位

なお、これらの評価項目を評価する場合「イ規律の遵守」の項目については、当該点数に対する評価基準がおおよそ定まっているが、その他の項目は、明確な評価基準が特段定まってなく、主として査定者による評価に委ねられている。

(9) 平成8年4月ごろ、東芝からの注文を受けた会社が福井県敦賀市所在の動力炉・核燃料開発事業団ふげん発電所内(以下「ふげん」という。)にポンプを納入する際に、配送トラック到着後直ちにポンプの荷下ろし

ができなかったトラブル(以下「ふげんトラブル」という。)が発生した。

そのふげんトラブルが発生した後、品質管理委員会が作成(当時の責任者は、現在のY3工場長)した「由倉工業株式会社技術標準(以下「技術標準」という。)」を検討した結果、「原子力向製品の出荷輸送管理要領(以下「管理要領」という。)」の中の製番の内容・輸送方法等を内容とした「出荷前確認事項」及び「出荷連絡票」について、X1が、発注者の東芝及びふげんの現地に対して、事前に送付していなかったことが判明した。

しかし、X1は、このふげんトラブルまでの過去約5年間、東芝と原子力発電所に対して、そのような「出荷前確認事項」及び「出荷連絡票」を事前に送付せずに原子力向製品を納入してきたが、発注者を含んだ関係者等から様式が異なるとの指摘や現地との間で納入方法を巡るトラブルは特段発生していなかった。また、X1は、会社から当該管理要領に基づく業務手続の指導や、引継ぎ時に前任者から当該管理要領について特段の指示を受けたことがなかった。

- (10) 平成5年2月12日、C(以下「C」という。)は、藤岡工場内において、梯子から落下して足首に複雑骨折のけがをしたため、平成6年3月14日に佐野労働基準監督署から労働者災害補償保険法による第8級の障害等級に認定された。

同年3月ごろ、Cが出社したため、Y2前工場長は、当時同じ工務課所属のX1に対して、Cの身体に負担とならない軽作業をさせるよう指示をした。その指示に基づき、X1はCに対して伝票を書く仕事や、小さいボルトの本数を数える等の作業を指示した。しかし、Cは、歩行すると足首が腫れる等の症状が再発したため、平成7年4月18日、再度、労働者災害補償保険法による適用を受けた。

その後、本件夏季一時金の評価対象期間である同年12月1日から翌平成8年5月31日までにおいても、Cは、X1と同じ工務課に所属していたが、一度も出社できなかった。

その後、会社は、Cの症状を考慮し、本人の出勤の意思を確認した後、平成9年9月26日に普通解雇とした。

- (11) 平成8年7月26日に本件夏季一時金の支給を受けたX1は、考課査定分の支給額が、従前の考課査定分の支給額と比較し低額であると考えたため、同年8月1日、Y7工務課長(以下「Y7工務課長」という。)に、「なぜ考課査定分が低かったのか。」と尋ねたところ、Y7工務課長は、「私としては、平均以下になるような査定はしていません。但し、査定の評価と実際の金額がどうなるかについては、私は分からないから、工場長に聞いてほしい。」と言った。

そこで、同日、X1は、Y3工場長に対して「夏季一時金の査定部分について納得がいかないのので説明してほしい、また、自分の業務に何らかのミスがあったのであれば、指摘してほしい。」と申し出た。すると、同

工場長は、「特にミスがあったわけではないが、強いてあげれば、ふげんトラブルに際しての不手際だ。」と指摘した。それに対して、X 1 は、「そのトラブルは、東芝と会社の営業間における配送車両の到着時刻に関する連絡ミスである。」旨答えたところ、同工場長は、「それは、そうだがな。」と答えた。

更に、X 1 が、「仮にそれが自分のミスであるとしても、それぐらいで査定が下がるとも思われない、別な理由があるのではないか。」と尋ねたところ、同工場長は、「前年の査定が高かったので、バランスをとったんだ。一時金は、冬と夏とで全体のバランスをとっており、冬は仮払的要素が強いんだ。」と答えた。それに対して、X 1 は、「それは、おかしい。冬と夏の一時金は、それぞれ別に査定しているはずだ。だから、バランスをとるということはあり得ない。」と言ったところ、同工場長は、「冬と夏とでは、査定をする者(査定担当者)が変わったのだから、査定結果が変わるのもおかしくないはずだ。」と答えた。それに対して、X 1 は、「会社は、査定を客観的に行っていると常々説明しながら、査定担当者が変われば査定結果が変わるとするのは納得出来ない。」と言ったところ、同工場長は、「もう一度話をしたい。」と答えた。

- (12) その約一週間後、X 1 は、本件夏季一時金に関する考課査定分について、引き続きY 3 場長に尋ねると、同工場長は、「今回の査定では、組立課に所属する労働者が、5月のゴールデンウィークに休日出勤してもらったので、組立課の従業員に重点配分したんだ。その結果、工務課の人達は評価が相対的に下がったんだ。」と説明した。それに対して、X 1 は、「ゴールデンウィークには、私も2日間出勤しました。したがって、私と組立課の人達とゴールデンウィークに出勤したことについては、変わりはないじゃないか。」と指摘したところ、同工場長は、「そうだったかな。」との対応であった。なお、当時の組立課の従業員は、大部分の人が2日、多い人で3日の休日出勤をしていた。

4 団体交渉拒否について

- (1) 前記第1の2の(2)の⑬のとおり、平成8年8月27日、組合は、「①X 1 委員長の本件夏季一時金の考課査定、②X 2 書記長の配置転換」について、不当労働行為と考えたため、会社に対して団体交渉を申し入れた。その際、団体交渉員が委員長及び書記長であり、本件交渉事項の当事者であることから、組合の加盟する地区労役員の同席を併せて要求した。

なお、組合員以外の第三者(地区労の役員を含む)が団体交渉に参加する旨の申入れは、今回が初めてのことであった。

- (2) これに対して、平成8年8月27日、会社は、「①従前より団体交渉は、貴組合員と会社の交渉担当者との間で行われており、これを変更する理由を認めず、従前どおりとすること、②X 1 の夏季一時金の考課査定は、会社の裁量に委ねられた事項であり、X 2 の配置転換も本人の了解を得ているため、何故問題にするのか理解し難く、より具体的な団体交渉事

項を知らせること」等と記載した「回答並びに申入れ書」を組合に提出した。

- (3) そこで、平成8年8月30日、組合は、「9月4日午後6時から、佐野工場構内で、前記(1)の①及び②の事項について、会社が団体交渉に誠実に応じるよう申し入れる」等と記載した「申入れ書」を地区労及び組合名で会社に提出した。
- (4) また、平成8年9月2日、組合は、「① X 1 委員長の本件夏季一時金については不当労働行為の疑いがある、② X 2 書記長については、大幅な職種の異動を伴ううえ、組合の書記長に対する配置転換であるため、その内容について組合と合意のうえで行うべきである。」等と記載した「申入れ書」を地区労及び組合名で会社に提出した。
- (5) これに対し、平成8年9月3日、会社は、「①地区労が団体交渉権を持つ労働組合であることを証明すること、②個々の労働者の具体的な処遇は労働条件の基準と異なり、団体交渉の対象事項とはならないものであり、X 1 の本件夏季一時金の考課査定及びX 2 の配置転換を団体交渉事項とする法律上の根拠を示すこと」等と記載した「申入れ書」を地区労及び組合あて提出した。
- (6) 平成8年9月5日、組合は、次のとおりの「回答書」を地区労及び組合名で会社に提出した。

1. 由倉工業労働組合は、1996年8月26日に由倉工業株式会社佐野工場食堂において開催した臨時組合大会において、① X 1 委員長に対する夏季一時金の査定について、および、② X 2 書記長に対する配置転換について会社に団体交渉の開催を要求することを決定した。また、同時に、委員長・書記長がこの問題の当事者になっていることから団体交渉委員について佐野地区労働組合会議の役員に委任することを決定した。したがって、労働組合法6条に基づき委任を受けた佐野地区労働組合会議の役員が団体交渉に参加するものである。佐野地区労働組合会議役員の参加を理由に団体交渉を拒否することは、労働組合法7条2号の不当労働行為にあたる。
2. 労働組合法6条は、団体交渉が「労働組合のため」のみならず、「組合員のため」にも行われうるものであることを明らかにしている。したがって個々の労働者の処遇に対しても団体交渉の対象になるのは当然である。

- (7) これに対し、平成8年9月9日、会社は、次のとおりの「再申入れ書」を地区労及び組合あて提出した。

1. 8月30日付申入れ書は、両団体の連名方式となっておりますので、その外形からすると両団体が団体交渉の当事者として参加する申入れに読めます。ところが、9月5日付回答書で、はじめて佐野地区労働組合会議は、団体交渉当事者たる由倉工業労働組合から委任を受けて、

交渉員として出席する趣旨であることがわかりました。しかしながら、8月30日付の申入書にはそのような事は一言も書かれていませんので、もしその趣旨ならばその形での団体交渉申入書を出して下さい。

2. 団体交渉は、「組合員のため」にも行うものである事は当然であります。引用された労働組合法6条にも「労働協約の締結その他の事項」とあって、労働協約の締結が主要な目的として例示されていますが、同法16条にもあるように、労働協約が組合員と拘るのは「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」であります。そのように、団体交渉は「組合員のため」には処遇の基準を対象とするものであり、個人人事は直接に対象となるものではないと考えます。

(8) 平成8年9月13日、組合は、「X1委員長の夏季一時金の考課査定及びX2書記長の配置転換に関わる団体交渉について、組合の役員及び当該組合より委任を受けた地区労の役員が参加すること」等と記載した「申入書」を地区労及び組合名で会社に提出した。

(9) これに対し、平成8年9月25日、会社は、次のとおりの「回答書」を組合に提出した。

9月13日付申入書は、当社の9月9日付回答書1項で申入れたような団体交渉申入書の形となっていないのは遺憾であります。佐野地区労働組合会議の役員が委任によって出席する趣旨であることは、一層明確になったと考えます。

貴申入れにある「内容」即ち、団体交渉対象事項の2項目は、いずれも個人人事の問題で有る限り、当社は団体交渉の対象となるものではないと信じてますが、貴申入の趣旨が果たして具体的にはどのようなものか判別する為にも、とにかく団体交渉を開催してその席上、貴申入れ内容についての説明を聞く必要があると考えますから、下記によって団体交渉を行うことに同意します。但し、貴申入れにも「開催日時別途協議」とあるので、日時等の詰めのために事務折衝を行いたいと考えます。その点の具体的申入を待ちます。

(10) 前記(9)の回答書を受けて、平成8年9月30日、労使間において事務折衝が行われたが、会社は、「地区労役員の参加する団体交渉には応じられない」旨回答した。それを受けて組合は、同年10月1日、「9月30日に開催した団体交渉の事務折衝において、会社は佐野地区労働組合会議の役員の参加する団体交渉の開催には応じられないと回答しています。労働組合法6条に基づき由倉工業労働組合から委任を受けた佐野地区労働組合会議の役員が団体交渉に参加することに対して、それに応じられないとする法律上の根拠を文書をもって回答するよう要求します。」との「申入書」を地区労及び組合名で会社に提出した。

(11) これに対し、平成8年10月4日、会社は、次のとおりの「回答書」を組合に提出した。

9月30日の事務折衝での会社説明において、9月25日付会社回答書に既に明記されたものであるので敢えて重複説明しませんでした、補足の必要があると考えますので改めて説明します。

9月25日付会社回答書にある通り、貴申入れの趣旨が団体交渉対象事項であるかを正しく判断するために事務折衝を開催し、貴申入れ内容についての説明を聞く事に同意したものであります。

その結果、貴申入れの趣旨が団体交渉対象事項であると会社として認められるものであれば団体交渉に応ずるものである事は当然であります。

どのような事柄でも団体交渉の対象として申入れがあれば応じなければならぬと言う事はなく、今回の対象は書類のやり取りの限りにおいては2項目とも個別人事問題であり、団体交渉の対象ではないというのが会社の考えですが、貴方の納得が得られないので事務折衝を開催し団体交渉の対象かどうかを会社として判断したいとの趣旨です。

会社は、社内組合の委任を受けた者との団体交渉に絶対に応じないとの趣旨ではなく、当該対象についての折衝においては社内組合の役員との折衝で十分であり、また、その方が円滑な団体交渉が行えるのではないかと、それ故、社外の者を参加させる必要はなく、社外の者だけであると却って円滑な団体交渉は難しいのではないかと説明をしたものであります。

重ねて申し上げますと、会社は貴組合との団体交渉にはその対象として相応しい場合はいつでも応じます。

その方向で、尚、事務折衝を行い、平和裡に団体交渉が開催出来ることを希望します。

- (12) 平成8年10月15日、労使間において事務折衝が行われ、組合は、会社が団体交渉に応じる意思があるか否かを明確に回答するよう要求した。
 - (13) 平成8年10月28日、労使間において事務折衝が行われ、会社は、「今回の問題については、団体交渉を開催する議題ではないと考えるので、団体交渉には応じない。」旨回答した。
 - (14) その後も、地区労役員を加えてのX1の本件夏季一時金の考課査定及びX2の配置転換についての団体交渉は一度も開催されていない。
- 5 社報について
- (1) 会社は、Y1社長の発意の下、昭和56年9月に社報を創刊して以来、月1回編集制作しており、就業時間中に管理職を通して全従業員に配布している。なお、その社報の編集制作については、本社の総務室が担当している。
 - (2) 平成7年3月号の社報(平成7年3月14日付け発行第176号)の4頁から5頁にかけて、Y1社長は、「長い間ご苦勞様でした」と題して、同年2月28日付けをもって退社した当時のD常勤顧問に対して、「特にこの会社には、規模の小さい割合に親方日の丸的な労働組合が不幸にも存在し

て、それに関連して会社をここまで継続させることについてDさんに本当にお世話になったというのが私の実感です。」という内容(抜粋)の送別の辞を掲載している。

- (3) 会社は、平成9年1月号の社報(平成9年1月28日付け発行第200号)から同年7月号の社報(平成9年7月14日付け発行第206号)までの間、「社員の声特集(平成9年3月号、4月号、6月号の社報は、『従業員の声特集』となり、7月号の社報は『従業員の声』となる。)」を組み、非組合員を中心とする各従業員が投稿したストライキや時間外拒否闘争等の組合活動についての意見を、各月号に掲載した。その内容(抜粋)については、別紙2のとおりであり、合計24名の従業員によって書かれたものである。なお、この別紙2の執筆者の中で、管理職に相当する者の記事は、⑩から⑫まで、並びに⑰、⑳、㉑及び㉒である。

また、従前このように組合に関係した労働問題について改めて特集を組み、発行されたことはなく、今回が初めてのことである。

- (4) 平成9年3月号の社報(平成9年3月17日付け発行第202号)の1頁から2頁までにおいて、Y1社長は、「よく、労使対等と言われるので、その言葉の印象から、会社に打撃を与える力があるので、自分たちにも構築する力があるのだ、と想像していたら、これは大変な間違いです。この辺が由倉にとって一番嘆かわしいところなのです。」「最近の社報に掲載されていた従業員の声の中で並べられているような考え方を、多くの従業員が持っていたら、この会社は必ず勝ち抜けます。」との意見(抜粋)を掲載している。
- (5) 平成9年4月号の社報(平成9年4月24日付け発行第203号)の1頁において、Y1社長は、「今年の社報の1、2、3月号に合計13名の方が良識のない一部の者の争いに関連してと思われる意見を出しております。(中略)自分達はどうすべきか、本当にこれでよいのか、について実に迫力のある内容ばかりでした。」との意見(抜粋)を掲載している。

また、同社報の2頁の「④皆の為になるか。」の小項目には、「社報の中で指摘されていたことですが、職場を失うこと、会社の信用を失うことが皆んなの為になるかどうか。会社は一部の人のためだけにある会社ではありません、(中略)要は皆の為にならないことは職業倫理に反するのです。一部の人の欲望のためだけに、まして一部の人の違ったイデオロギーの人のために利益が左右されてしまっているとしたら、これは大変な問題であります。」との意見(抜粋)を掲載している。

- (6) 平成9年5月号の社報(平成9年5月26日付け発行第204号)の1頁において、Y1社長は、次のとおりの意見(抜粋)を掲載している。

今、一部の者は会社の信用を失わせ、イメージダウンを計り、失注させ、財務内容、経理内容の悪化を進めてきました。より多くの給与、賞与を実現する事に何一つ協力しませんでした。今後、職場を失う事が予想されますが、まさに必然です。

誰もが失職しないため協力する社会情勢の中、職場を失う事のみやってきた一部の者は失業する人にどの様に責任を取るのでしょうか。(中略)
「自分達の要求を呑まなければ会社をつぶすぞ」という時代は終わりました。会社の信用を失わせ、損害を与えても賞与は増えません。この行為はどんなに永く続けても目的は達成されず、到来するのは失職です。

- (7) 平成9年6月2日の佐野工場における朝礼の際に、会社は、同日付けで「従業員の皆さんに正しい現状を伝える」と題したY3工場長名の文書を、従業員に配布し、説明した。その文書の冒頭部分には、「昨年11月から、当社の労使関係は不本意ながら異常な状態が続いている。組合は、ピラ等色々なことを主張しているが、従業員の皆さんに正しい理解をして頂くために説明する。」等と記載されており、また、「①会社の不誠実な交渉態度、②ボーナスが支給されない・支給されていない、③組合つぶし、④会社側の交渉拒否等」、組合の主張に対するY3場長の見解が各項目に分けて記載されている。この文書と同趣旨の記述が、同年6月号の社報にも掲載されている。
- (8) 平成9年6月号の社報(平成9年6月16日付け発行第205号)の2頁において、Y1社長は、「会社の基本的な立場」と題して、次のとおり意見(抜粋)を掲載している。

○賞与の交渉について。

さらに根本的に言えば、賞与は交渉によって、若しくは闘争によって解決されるものだという考え方を、会社は基本的に拒否しています。組合は組合員を指導するには、給与、賞与は団結の力で昇給、増額に結びつくものだという考え方でしょうが、会社はこれを拒否しております。常に申し上げているように、賞与は交渉によって、若しくは団結の力で答が出るものではありません。

○“会社つぶし”に対して。

ストを行い、残業を拒否することによって生産を阻害しようとする行為は、“会社つぶし”に等しいもので、会社としては絶対に許せるものではありません。“会社つぶし”にいかに対応するか、これは極めて大事なことです。

○残業拒否について。

負荷の多くかかった時に残業で対応していく。この点が大企業との競争にも勝てる要素なのです。その一番勝てる要素を組合は道具に使う闘争をしかけて来ているのです。全く理解に苦しむところです。

私は、不退転の決意で臨んでおります。

- (9) 会社は、前記(3)の1月号から7月号までの社報に掲載された「社員の声特集」を、ほぼ同一の記事表現のまま「従業員の声」と題して、一冊の冊子にまとめた。

なお、別紙2における⑬及び⑭の記事については、当該冊子に掲載さ

れておらず、合計22名による冊子となっている。

当該冊子の1頁には、「従業員の声・発刊に当って」と題して、下記のとおり掲載されている。

この小冊子は、昨年11月から続いている工場の労働組合の異常な争議行為に対する従業員の方々のいろいろな意見を特集したものであります。

本年1月から社報に、従業員の声として掲載され、今なお毎月続いており、多くの方々に多大の感銘を与えているものであります。取り敢えず6月分までを取りまとめ、只単に社員ばかりでなく、その家族にも読んでいただいて、一層の深いご理解を得たいと念願するものであります。

平成9年6月
社報編集部

平成9年7月2日ごろ、会社は、当該「従業員の声」の冊子と前記(7)の文書を、会社の佐野工場名で、従業員の家族あてに郵送している。

なお、従前このように社報に掲載された記事を改めて冊子に編集し直し、従業員の家族あてに郵送されたことはなく、今回が初めてのことである。

6 脱退強要等について

- (1) 前記第1の2の(2)の⑩のとおり、平成8年度冬季一時金、平成9年度賃上げ及び同年度夏季一時金に関する団体交渉が妥結しない状況の中、組合は、平成9年6月2日付けで、「ストライキの通告」の文書を会社に提出し、同日の12時50分から16時50分まで4時間の半日ストライキを実施した。
- (2) その半日ストライキを実施する日の午前中に、佐野工場設計課のEが、X1委員長に対して組合の脱退届を提出した。
- (3) 平成9年6月3日の朝、佐野工場組立課のFが、X1委員長に対して組合の脱退届を提出した。
- (4) 以上の(2)及び(3)の組合脱退者を含んだ平成9年6月の組合脱退者は、次のとおり15名である。

番号	日付	所属工場	氏名	所属課	役職
1	6月2日	佐野工場	G	設計課	主任
2			H	設計課	
3			I	設計課	
4			J	設計課	
5			E	設計課	
6			K	品質管理課	係長
7			L	品質管理課	
8			M	組立課	係長
9			N	組立課	
10			O	加工課	班長

11		藤岡工場	P	組立課	
12			Q	組立課	
13	6月3日	佐野工場	F	組立課	主任
14		藤岡工場	R	組立課	主任
15	6月17日	佐野工場	S	組立課	

第2 判断

1 X1に係る平成8年度夏季一時金について

(1) 組合の主張

平成8年7月26日に支給されたX1の本件夏季一時金は、総額582,000円(内訳:基準給与比例分390,000円・考課査定分192,000円)で、考課査定分については、その(組合員)平均支給額240,000円と比較し48,000円下回るものであった。

従来、X1は、考課査定につき、平成7年度夏季一時金で(組合員)平均支給額より1.07倍、同年度冬季一時金で1.36倍の支給であったにもかかわらず、本件夏季一時金は、(組合員)平均支給額の0.8倍であり、他の労働者と比較して低く査定されている。

X1は、特別の業務上のミスも犯していないことから不信に思い、直属の上司であるY7工務課長に尋ねた後、Y3工場長にもその考課査定分が低かった理由について尋ねたところ、その説明は納得できるものではなく、しかもその理由が転々と変わった。

このような経過からして、X1委員長の本件夏季一時金の考課査定分が低かったのは、X1が委員長を務めている組合が賃上げ交渉に際し、時間外拒否闘争を実施し、またストライキを設定したことに対する会社の報復であった。X1委員長の本件夏季一時金は、公正な査定がなされれば、少なくとも考課査定分の(組合員)平均支給額は支給されるべきものである。

(2) 会社の主張

組合は、X1の本件夏季一時金の考課査定分が低額であったことをもって不当労働行為と主張しているが、会社はX1に対しても適切公正な査定を行っており、不当労働行為ではない。

X1の査定率0.295は、評定期間における工務課主任(専門職)としての能力・貢献度等を適切公正に判定したものであるから、何ら問題ない。

そもそも査定部分は、企業の効率的運営と従業員の能力・貢献度に応じた賞与の配分を目的として会社に与えられた裁量的な評価部分であるから、単に査定率が低いことをもって不当労働行為と主張すること自体失当である。

X1は、評定期間における自らの仕事について評価すべきものではなく、業績に貢献するものもなかった旨申告しており、ふげんの輸送事故につき多大の迷惑をかけたこと、更には部下のCに対する病状報告などの懈怠等を勘案し、中位であるが基準点をやや下回る0.295の査定率としたも

のである。

(3) 当委員会の判断

組合は、X 1 委員長の本件夏季一時金に関して、平成 7 年度夏季一時金及び同年度冬季一時金の考課査定分の組合員平均支給額と比較して、それぞれ1.07倍及び1.36倍の支給であったにもかかわらず、本件夏季一時金は、組合員平均支給額の0.8倍であったため、他の労働者と比較して低く査定されている旨主張するので、以下検討する。

前記第 1 の 2 の(2)の③及び第 1 の 3 の(2)認定のとおり、一時金は、基準給与比例分と考課査定分により構成されており、考課査定分は、当該評価対象期間における会社の従業員に対する査定評価が行われ、具体的支給額が算出された後、基準給与比例分と合わせて各年度の一時金が支給されるものであることが認められる。

ところで、下記の各季のそれぞれの考課査定分の割合を比較すると、ウの割合がアとイに比較して低下していることが認められる。

ア X 1 の平成 7 年度夏季一時金の考課査定分に係る支給額 (270,000 円) と同年度夏季一時金の考課査定分に係る組合員平均支給額 (252,000円) とを比較した割合 (1.07倍)

イ X 1 の平成 7 年度冬季一時金の考課査定分に係る支給額 (340,000 円) と同年度冬季一時金の考課査定分に係る組合員平均支給額 (250,341円) とを比較した割合 (1.36倍)

ウ X 1 の平成 8 年度夏季一時金の考課査定分に係る支給額 (192,000 円) と同年度夏季一時金の考課査定分に係る組合員平均支給額 (240,000円) とを比較した割合(0.8倍)

更に、前記第 1 の 3 の(5)及び(6)認定のとおり、平成 7 年度夏季一時金、同年度冬季一時金及び本件夏季一時金について、従業員平均支給月数、組合員平均支給月数及びX 1 の支給月数を比較すると、次表のとおりである

	従業員平均支給月数 ----- 組合員平均支給月数	X 1 の支給月数
平成 7 年度夏季一時金	----- 2.167	2.180
平成 7 年度冬季一時金	2.21 ----- 2.200	2.429
平成 8 年度夏季一時金	2.11 ----- 2.122	1.901

この表から、平成 7 年度冬季一時金及び本件夏季一時金とを比較すると、従業員平均支給月数と組合員平均支給月数は、ほぼ同じ支給月数であるため、平成 7 年度夏季一時金についても、従業員平均支給月数と組合員平均支給月数は同程度であったものと推認できる。

したがって、X 1 の本件夏季一時金は、平成 7 年度夏季一時金及び同年度冬季一時金の従業員平均支給月数、あるいは組合員平均支給月数のいずれと比較しても、明らかに低く支給されていることが認められる。

ところで、会社は、本件夏季一時金の考課査定分に関して、X 1 に対する査定は適切公正に評価してその査定率を算出し支給したものであるとし、前記第 1 の 3 の(4)認定のとおり、基準点(±0)の査定率は0.38のところ、同人の査定率を0.295とした理由としてX 1 の「自己評価」、「ふげんトラブル」及び「部下のCに対する病状報告の懈怠」を挙げているので、会社の主張するこれらの各事項が当該考課査定の低評価の合理的理由となっているかどうか、以下検討する。

① 前記第 1 の 3 の(1)認定のとおり、本件夏季一時金の評価対象期間は、平成 7 年 12 月 1 日から平成 8 年 5 月 31 日までであり、かつ、前記第 1 の 3 の(8)認定のとおり、平成 7 年 4 月から平成 8 年 3 月までの X 1 の職能給の査定は、班長・主任クラスで 20 人中 3 位の成績となっているので、会社としても、少なくとも本件夏季一時金の評価対象期間と同様の期間中の平成 7 年 12 月 1 日から平成 8 年 3 月 31 日までは、X 1 に対して、相当の評価をしていたことが認められる。

② 前記第 1 の 3 の(9)認定のとおり、平成 8 年 4 月ごろに「ふげんトラブル」が発生し、会社において技術標準の中の管理要領を検討した結果、事前に「出荷前確認事項」及び「出荷連絡票」を送付するのが本来の手続きであったにもかかわらず、X 1 がこれらを送付していなかったことが判明した。

しかし、X 1 は、この「ふげんトラブル」までの過去約 5 年間、このトラブルの際にとった方法と同様の手続で、東芝からの発注を受けて、原子力発電所に納入する業務を行っており、この間、関係者から様式が違ふと指摘されたこともなく、また、現地との間で納入方法を巡るトラブルは何ら発生していなかったことが認められる。

また、会社も、この「ふげんトラブル」以前に、X 1 に対して、管理要領に基づいた手続を行うよう指導していた様子もなく、X 1 自身も引継ぎ時に前任者から管理要領についての特段の指示を受けていなかったことが認められる。

更に、前記第 1 の 3 の(11)認定のとおり、X 1 が本件夏季一時金の考課査定分が低かった理由を Y 3 工場長に尋ねた際、「そのトラブルは、東芝と会社の営業間における配送車両の到着時刻に関する連絡ミスである。」と指摘したのに対して、同工場長は、「それは、そうだがな。」と言ってこの指摘に対して何ら具体的反論をしておらず、この工場長の発言からすれば、このトラブルの原因が X 1 の手続違背だけではなかったことを暗に認めていることが窺える。

以上のことから、この「ふげんトラブル」に関しては、確かに、「出荷前確認事項」及び「出荷連絡票」の送付が本来の業務手続であった

ことが認められるとしても、このトラブルまでは、管理要領での取扱いと現場における実際の取扱いとが異なって業務が遂行されていた経緯があり、また、X 1にも、本来、自分の業務に関する管理要領の内容を掌握し、適正な業務を遂行しなければならない義務はあるとしても、会社自身にも、同人に対して、当該管理要領を周知徹底させる等の指導監督責任があったものと認められる。

また、前記のとおり、このトラブルが東芝と会社の営業担当者間における連絡ミスにより発生したとの疑いも否定できず、単に当該業務を担当していたX 1に責任があるとする会社の主張は、あまりに一面的に過ぎるものである。

- ③ 次に、前記第1の3の(10)認定のとおり、平成6年3月ごろ、Y 2前工場長からX 1に対して、同じ、工務課に所属していたCに軽作業程度の仕事を与えるよう指示があり、X 1もCの上司としてこの指示に従いCに軽作業をさせていたことが認められる。

ところで、X 1の考課査定で問題とされている本件夏季一時金の評価対象期間に限って言えば、Cは一度も会社に出勤しておらず、会社は、当委員会からの求釈明に対して、本件夏季一時金の評価対象期間中、Cは実は全欠勤であったと認めている。

しかし、このCが欠勤していた期間の同人の病状報告は、本来、従業員であるC本人自身が直接会社に対して誠実に報告をして対応すべき性質のものであり、また、会社も雇用者として、長期欠勤しているCの病状等について自ら調査し、あるいは報告を求めることは、人事、労務管理上当然行うべきことであり、X 1がCの上司であることを理由に、X 1にCの病状報告の懈怠の責任があるとする会社の主張は、その責任を他に転嫁するものと評さざるを得ないものであり、この問題自体が低評価の合理的理由になるとは認められず、また、会社が本件審問の過程においてこの点に関する主張を新たに追加してきた経緯をも考慮すると、この問題が、当初からX 1の低評価の根拠となっているとは、到底認め難いところである。

- ④ 更に、会社主張の、X 1は評定期間における自らの仕事について評価すべきものはなく、業績に貢献するものもなかった旨申告している点については、前記第1の3の(1)認定のとおり、X 1は、「A目標成果を上げたか」ほか4項目にわたり、5点満点中3の自己評価をしており、会社に申告すべき具体例については、一切の記述をしなかったことは会社主張のとおりである。しかしながら、自己評価は、あくまで自己を評価することであり、本人が会社に具体例を申告しなかったとしても、会社の考課査定がX 1の自己評価のみによって決定されるものではなく、この自己評価は会社が考課査定をするうえでの一要素に過ぎないものと考えられる。

また、会社主張の査定部分は企業の効率的運営と従業員の能力・貢

献度に応じた賞与の配分を目的として会社には与えられた裁量的な評価部分であるとの点に関しては、査定に裁量的な部分があることは否めないとしても、査定は、可能な限り客観的、かつ、具体的な評価基準に基づいて行われるべきであると考えるが、前記第1の3の(1)認定のとおり、各項目については客観的、かつ、具体的な評価基準が設定されていないことが認められる。

更に、会社は、自己評価の「3」、並びに前記②及び③の事項を併せてX1の査定率の根拠としているが、その自己評価がどのように会社に評価されたのか、また、前記②及び③の事項がどの評価項目に該当し、どう評価されたのか、Y4証人の当審問廷における証言によっても明らかでなく、また、これらの関連について他に具体的疎明がなされていないことからしても、この点に関する査定が適切公正に行われたとの会社の主張は、認め難いものがある。

なお、会社は、本件夏季一時金から、課ごとの会社に対する貢献度を評価して、支給の配分を変更したと審問の中で弁明しているが、前記第1の3の(2)認定のとおり、その評価項目は、目標管理の達成貢献度のほか5項目にわたり、その評価点も1.0を基準値として1.10から0.90までの範囲で評価点を出すものとしていることが認められるが、この課ごとの評価点を算出したうえで、それが各個人に対する査定率や最終的に算出される支給額、更には課ごとの支給額にどのように反映され、算出されていくのか、その関連性が何ら疎明されておらず、この弁明も認め難いところである。

- ⑤ 前記第1の3の(1)及び(2)認定のとおり、平成8年8月1日に、本件夏季一時金における考課査定分の支給額が低いことに疑問をもったX1は、Y7工務課長から「私は、平均以下になるような査定はしていないので、工場長に聞いてほしい。」との指示を受け、Y3工場長にその理由を聞いたところ、同工場長は、X1の質問に対し次々と理由を変えていたことが認められ、更に、その約一週間後、X1は、再度同工場長に尋ねたが、同工場長から査定の根拠について明確な回答を得られなかったことが認められる。

このように、Y3工場長は、X1から当該査定理由について聞かれたときに、最終的な査定責任者として、その査定の根拠を説明すべき立場にあったにもかかわらず、査定の説明を回避するような曖昧な対応をしており、直接、かつ、最終的な査定の責任者としての対応としては、極めて不誠実な態度といわざるを得ないばかりでなく、かえって、X1に対する査定内容が合理的なものでなかったことを強く疑わせるものである。

また、当委員会が、Y3工場長に対し2度にわたり証人として出席するよう要請したにもかかわらず、査定の直接責任者である同工場長は、本件審問に出席せず、これらの査定に関して何ら証言もしていな

いことから、当該査定に関する会社の主張は、評価項目と査定率との関係等、考課査定の核心部分が何ら疎明されておらず、この点からも会社のX1に対する考課査定が適切公正に行われていたとは到底認め難いところである。

以上の①から⑤までのとおり、会社がX1の査定率の根拠として挙げてきた各事項について検討した結果、会社が主張する「ふげんトラブル」、「部下のCに対する病状報告の懈怠」は、いずれもX1の低評価の合理的根拠とはなり得ないものであり、また、「自己評価」に関する主張も、その考課査定が適切公正に行われたものとするにはあまりにも疎明が不十分であり、これらを総合して判断すると、会社のX1についての考課査定の評価が、裁量に際して求められる客観的、かつ、具体的基準に基づいて行われたとは到底認められず、X1に対する低評価は、別の理由に基づいたものと判断せざるを得ない。

⑥ ところで、前記第1の5の(2)認定のとおり、会社は、平成7年3月号の社報において、「この会社には、規模の小さい割合に親方日の丸的な労働組合が不幸にも存在して」という内容のY1社長の記事に見られるように、かねてから組合に対して嫌悪感を持っていたこと、また、前記第1の5の(3)から(6)まで、及び(8)認定のとおり、平成8年度冬季一時金以降の賃金交渉を巡る緊張した労使関係を契機に、会社は、組合に関する一連の批判記事やY1社長の意見を社報に掲載する等して、一層その嫌悪感を強めていることが認められる。

また、前記第1の2の(2)の⑩認定のとおり、平成8年3月ごろ、個人調査票の本籍地の記載に関して労使間にトラブルが生じ、同年7月下旬、結果的に会社は、この個人調査票を佐野市同和対策室の指導の下、焼却処分したことが認められる。

更に、前記第1の2の(2)の⑪認定のとおり、平成8年度賃上げ交渉が何度となく開催されていたが、その間妥結できず、組合がこれに対して10数年ぶりの時間外拒否闘争を実施したことや24時間ストライキを設定したことが認められる。

このように、会社は、組合と個人調査票を巡ってトラブルが発生したこと、及び組合が10数年ぶりの時間外拒否闘争及び実施したことや24時間ストライキを設定したことを契機に、かねてから組合に対して持っていた嫌悪感をますます強めていたことが認められ、これらと前記①から⑤までとを総合すれば、会社は、これら一連の労使紛争について組合を主導していた責任者である委員長のX1に対して、本件夏季一時金の考課査定分について、裁量的な評価に籍口して、同人の考課査定を低く評価し支給したものと判断せざるを得ず、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 団体交渉拒否について

(1) 組合の主張

組合は、X 1 委員長の本件夏季一時金の考課査定分が低額であったこと、X 2 書記長の配置転換が合理的な理由がないものであったことから、それらを交渉事項とする団体交渉を申入れた。また、それらの団体交渉事項が委員長及び書記長に直接関わることから、団体交渉の担当者として、地区労の役員に委任し会社との団体交渉に出席することを通告した。

しかしながら、会社は、X 1 委員長の本件夏季一時金は、会社の裁量事項であるとし、X 2 書記長の配置転換は、本人から同意を得ているとして実質的に団体交渉を拒否する回答をしている。

また、地区労の役員の団体交渉の出席に関しても、社内組合との交渉で十分として実質的に団体交渉を拒否している。

このように、会社は、個人人事であるとか、地区労役員が団体交渉に出席することは認められないとして、団体交渉を拒否したものであり、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) 会社の主張

X 1 の本件夏季一時金の査定及び X 2 の配置転換について、会社は団交に応じないという態度をとっているものではなく、会社は、団体交渉員として地区労の役員を加えるという問題があったうえ、議題について団交に適するかを一応見極めるため具体的な説明を組合に求めたのである。しかるに組合は、事務折衝の場において十分な説明を行わず、不誠実な対応をとったので団交が開催されていないのである。

組合は、団体交渉員として、地区労の役員を加えるというが、従前より会社と組合の団体交渉員はすべて従業員たる組合員であり、従業員以外の者が担当者となった例はなく、これは確立した団交ルールとして労使慣行になっている。

しかるに、組合は、何らの合理的理由なく、突然この団交ルールに反して第三者を担当者に加える旨の申入れをしたため、会社は従前の団交ルール通りで行う旨を回答したのである。結局、第三者を担当者に加える合理的な理由がない以上、会社の対応は正当であり、不当労働行為ではない。

したがって、その責任は組合にあり、これをもって不当労働行為と主張することは失当である。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、X 1 委員長の本件夏季一時金の考課査定分が低額であったこと、X 2 書記長の配置転換が合理的な理由がないものであったことから、それらを交渉事項とする団体交渉を申入れたが、会社は、X 1 の本件夏季一時金は、会社の裁量事項であるとし、X 2 書記長の配置転換は、本人から同意を得ているとして実質的に団体交渉を拒否する回答をしていると主張するので、以下判断する。

前記第 1 の 4 の(1)から(2)までの認定のとおり、組合の X 1 に係る本件夏季一時金の考課査定及び X 2 に係る配置転換に関する団体交渉申

入れに対して、会社は、X 1 の件は会社の裁量事項であり、また、X 2 の配置転換は本人の了解を得ていると回答しており、また、前記第 1 の 4 の(5)認定の②のとおり、会社は、「申入書」で個々の労働者の具体的な処遇は労働条件の基準と異なり、団体交渉の対象事項とはならない旨記載し、かつ、Y 4 常務は審問の中で、それは会社の考えである旨証言していることが認められる。

また、前記第 1 の 4 の(9)から(14)までの認定のとおり、組合の当該申入れに対して、会社は事務折衝を提案し、労使間において 3 回の事務折衝が行われたが、結局のところ、会社は、申入れ事項が団体交渉の対象事項ではないとして、組合の団体交渉に一度も応じていないことが認められる。

次に、会社は、X 1 の本件夏季一時金の査定及び X 2 の配置転換について、団交に応じないという態度をとっているものではなく、議題について団交に適するかを一応見極めるため具体的な説明を組合に求めたものであるが、組合は、事務折衝の場において十分な説明を行わず、不誠実な対応をとったので団交が開催されていないのであると主張するが、団体交渉の対象事項については、賃金、労働時間等の労働条件は当然のこととして、経営権の範囲に属すると認められる事項であっても、それが結果として労働条件に影響を及ぼすものである場合には、その限りにおいて団体交渉の対象事項となるものであり、本件のように、一時金の考課査定結果は、労働者にとって重要な労働条件の一つである一時金に重大な影響を及ぼすこと、また、配置転換については、労働者の就業場所や従事する業務等労働条件の変更となるため、本人が配置転換に同意しているか否かにかかわらず、当然団体交渉の対象になるものと考えられる。

会社は、組合の団体交渉申入れ当初から、X 1 の考課査定の件は会社の裁量事項であり、また、X 2 の配置転換の件については本人の了解を得ていることを理由にして団体交渉の対象事項にならないものとしており、議題が団交に適するかどうかを口実に、事務折衝の場で組合員からの説明を求めることに殊更拘泥する会社の態度は、単に団体交渉を回避するための弁解に過ぎないものである。

このように、会社が、組合の申入れ事項は団体交渉の対象事項になるにもかかわらず、申入れ当初から団体交渉に真摯に対応しようとならないのは、正当な理由がなくこれを拒否したものと解さざるを得ず、団体交渉に誠実に応じていないものと認められ、こうした会社の対応は、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 組合は、団体交渉事項が委員長及び書記長に直接関わることから、団体交渉の担当者として、地区労の役員に委任し会社との団体交渉に出席することを通告したが、会社は社内組合との団体交渉で十分として団体交渉を実質的に拒否していると主張するので、以下判断する。

前記第1の4の(1)認定のとおり、従来から、会社と組合との間においては、組合員以外の第三者を加えての団体交渉が行われたことがなく、第三者である地区労の役員を加えた申入れは、平成8年8月27日の申入書が最初であることが認められる。

ところで、会社は、従業員以外の者が担当者となった例はなく、これは確立した団交ルールとして労使慣行になっていると主張するが、これまで労使間で、第三者を加えるか、または加えないかについて合意がなされていたことはなく、また、この問題について話し合いが行われるなど積極的な交渉が行われた経緯もなかったことから、会社の主張は、ただ単に従来第三者が加わった団体交渉が開かれていなかった事実を指摘しているにとどまり、他に労使間において団体交渉に第三者を加えないとする労使慣行が成立していると認めるに足る疎明がなく、会社の主張は理由がない。

次に、会社は、第三者を団体交渉員に加える合理的な理由がない以上、会社の対応は正当であり、不当労働行為ではないと主張するが、労働組合法第6条には、労働組合の委任を受けた者の交渉権限の規定が定められており、第三者であっても組合から委任を受けていれば交渉権限を有することは法文上からも明らかであるから、会社は、組合から委任を受けた者との交渉を正当な理由がなく拒否することはできないものである。

前記第1の4の(1)、(6)及び(14)認定のとおり、組合は、平成8年8月26日の佐野工場内食堂で開催した臨時組合大会において、地区労役員を団体交渉に加えることを決定し、翌27日の団体交渉申入書において、会社に対し、委員長及び書記長が当事者となる団体交渉事項であるため、第三者である地区労役員を加えての団体交渉とすることを要求したが、その後、地区労の役員が参加した団体交渉は一度も開催されていないことが認められる。

また、前記第1の4の(6)認定のとおり、組合は、会社に対する平成8年9月5日の回答書において、前記臨時組合大会において地区労役員に委任したこと及びその交渉権限は労働組合法第6条に基づくことを通知しており、この委任は会社に対してその合理的な理由を示しているものと判断される。

確かに、会社としても、従来とは異なり、組合員以外の第三者である地区労役員を加えて団体交渉を行うことについては、少なからず抵抗感があるのは理解できなくもないが、このように、組合が合理的な理由を示しているのに対して、会社が、第三者である地区労役員の加わった団体交渉を拒否したことは正当な理由がなく、この拒否は、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。

3 社報について

(1) 組合の主張

平成9年1月号から6月号までの社報において、「社員の声特集」として、組合が平成8年12月に実施したストライキ等を中心とする争議権の行使に関し、それを誹謗中傷し労働組合を否定する記事を掲載した。

また、これらの記事をまとめ「従業員の声」と題する冊子として編集し、平成9年7月2日、従業員の家族あてに郵送し配布した。

これらの行為は、従業員の声として単なる意見の表明のような形式をとっているが、組合が、一時金、賃上げ交渉に際し、粘り強く交渉したこと、残業拒否、出張拒否闘争を組んだことに対し、会社が組合運動を潰し、ひいては組合の弱体化をねらったものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

組合は、社報の記事を問題とするが、社報記事は、会社の見解及び従業員の自由な声が掲載されたもので、支配介入などではない。

会社は、社報で組合を誹謗中傷したり、否定し弱体化する記事を掲載したことはないし、その意図もない。各記事は、従業員の自由な意見をそのまま掲載したものであり、多くの従業員の意向を反映したものと見える。「従業員の声」を従業員の自宅に配布したのは、執筆者からの要望を受けて編集部が行ったものにすぎない。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、会社は社報において、「社員の声特集」で組合が実施したストライキ等を中心とする争議権の行使に関し、それを誹謗中傷し労働組合を否定する記事を掲載し、組合の弱体化をねらったものと主張し、会社は、社報は会社の見解及び従業員の自由な声が掲載されたもので、組合を誹謗中傷したり、否定し弱体化する記事を掲載したことはなく、支配介入ではないと主張するので、以下判断する。

前記第1の2の(2)の⑭及び⑮、⑰から⑲まで、並びに第1の5の(1)及び(3)認定のとおり、組合は、平成8年度冬季一時金、平成9年度賃上げ及び同年度夏季一時金の交渉が妥結しなかったため、平成8年11月22日から時間外拒否闘争を継続し、同年12月に各ストライキ及び翌平成9年6月2日の4時間の半日ストライキ等を実施したところ、会社は、同年1月号から7月号までの各社報におい「社員の声特集」を組み、非組合員を中心とした従業員が組合のストライキや時間外拒否闘争等に対して感じた意見を掲載し、従業員全員に管理職を通して配布していることが認められる。

そこで、当該社報における「社員の声特集」記事の内容について検討すると、別紙2の③から⑥まで、⑩及び⑪、⑬、並びに⑱から㉓までは、「組合の争議行為により、会社が倒産したら貴方はどうしますか。」「会社を潰す様な事を、現在組合はやっていますが、何を考えているのですか？」等、組合の争議行為により会社の倒産や従業員の失職を懸念する記事が掲載されていることが認められる。

また、別紙2の⑤、⑨、⑪、⑬及び⑮は、「自殺行為とも言える」、「組合は暴力をふるって私的な目的を達しようとする集団としか思えません」、「ストライキなどにより会社に打撃を与え、それによって会社側の譲歩を引き出そうとするなどという恫喝的な戦術はまさに自分で自分の首を締めるのに等しく、時代錯誤もはなはだしい。」等、ストライキは自殺行為に等しく、組合は暴力集団であるかのような表現、更には、組合活動に対する批判等の記事が掲載されていることが認められる。

更に、別紙2の⑨、⑮、⑲及び㉓は、「外部組織に頼ることで、現在の厳しい市場現境も逃れ、経営の危機を乗り切ることが出来るのか」、「現状で直ちに年末賞与の妥結をして下さい。」等、組合が本来自主的に決定すべき事柄に関して、その組織運営に容喙する表現の記事が掲載されていることが認められる。

一方、前記第1の2の(2)の⑯認定のとおり、組合は、これらの社報が発行された同時期において、平成8年12月23日付けのビラを最初に、複数回にわたりY1社長の自宅及びその周辺等にそのビラを配布したことが認められる。

また、前記平成8年度冬季一時金、平成9年度賃上げ及び同年度夏季一時金の交渉が、一向に妥結しない緊張した労使関係が続き、会社としても、組合に対してより一層の慎重、誠実な対応が求められるべきところ、前記第1の5の(4)から(6)まで、及び(8)認定のとおり、Y1社長は、平成9年3月号から6月号までの各社報において、「これは大変な間違いです」、「良識のない一部の者の争い」、「一部の人の欲望のためだけに」、「一部の人の違ったイデオロギーの人のために」、「職場を失う事のみやってきた一部の者」、「到来するのは失職です」、「賞与は交渉によって、若しくは闘争によって解決されるものだという考え方を、会社は基本的に拒否しています。」等、当時の労使関係の緊迫した状況を反映して、明らかに組合に対しての批判や反組合的な姿勢を鮮明にした記事を掲載していることが認められる。

これら一連の「社員の声特集」の記事は、従業員からの自由な意見による投稿という形をとっていたとはいえ、組合活動を批判する記事や組合の組織運営に容喙する記事等を掲載しており、当時の労使の置かれている緊迫した状況から、従業員に名を借りた会社の組合攻撃とも取られかねないものであることが十分懸念されるものであり、会社は、これらの記事を掲載しないとか、あるいは当該部分を削除するとか、若しくは組合の反論記事を併せ掲載するとかして、記事の内容に公正さを保つ配慮が求められるべきところ、そのような配慮をしたうえで社報に当該記事を掲載したものは到底認められず、かえって、Y1社長自らの記事に見られるように、会社の真意は、全従業員に対し、この社報を通して会社の将来に不安を与えることによって、スト

ライキや時間外拒否闘争中の組合員を孤立化させることを意図したものと判断せざるを得ない。

以上を総合して判断すると、これら一連の「社員の声特集」記事は、会社が組合員の動揺を誘い、もって組合の弱体化を図ったものと言わざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- ② 組合は、会社が社報の記事をまとめ、「従業員の声」と題する冊子として編集し、従業員の家族あてに配布したのは、組合の弱体化をねらったものであると主張し、会社は、「従業員の声」を従業員の自宅に配布したのは、執筆者からの要望を受けて編集部が行ったものにすぎないと主張するので、以下判断する。

前記第1の5の(7)及び(9)認定のとおり、会社は、当該一連の「社員の声特集」記事を別紙2の㉓及び㉔を除いて、ほぼ同一の記事表現のまま「従業員の声」として一つの冊子にまとめ、平成9年7月2日ごろ、会社の佐野工場名により、「従業員の皆さんに正しい現状を伝える」の文書とともに従業員の家族あてに郵送したこと、かつ、このように社報に掲載された記事を改めて冊子にまとめ、従業員の家族あてに郵送されたことは、今まで一度もなかったことが認められる。

また、前記第1の5の(4)から(6)まで、及び(8)認定の平成9年3月号から6月号までの各社報におけるY1社長の一連の反組合的な意見や、同年6月号社報における「ストは、会社つぶしに等しいもので、会社としては絶対許せない。」「私は、不転の決意で臨んでおります。」等の過激な表現から判断すると、会社は組合に対して相当の嫌悪感を示しており、前記第1の2の(2)の㉒認定のとおり、平成8年11月22日から続いている時間外拒否闘争や前記第1の6の(1)認定の組合の半日ストライキ実施等に対して、反組合的かつ報復的な意図のもとに、会社の方針により、当該冊子を従業員の家族あてに郵送したものと認められ、「従業員の声」を従業員の自宅に配布したのは、執筆者からの要望を受けて編集部が行ったものなすぎないと会社の主張は、到底認められないものである。

以上のことと、前記第1の5の(9)認定のとおり、当該冊子の1頁に記載されている「従業員の声・発刊に当って」の文面の趣旨から判断しても、会社が冊子を家族あてに郵送したことは、組合員の家族に不安を与え、もって組合員自身の組合活動に対する意欲を抑制し、ひいては組合を弱体化させる意図のもとに行われたものと認めざるを得ず、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 脱退強要等について

(1) 組合の主張

平成8年度冬季一時金、平成9年度賃上げ及び同年度夏季一時金に関する交渉が進展しないため、組合が平成9年6月2日に半日ストライキ

を実施した前後、会社は、課長などの管理職をして組合員の自宅に電話をかけさせる等して、組合からの脱退強要を行った。

このような会社による脱退勧奨・脱退強要が繰り返された結果、5月下旬から6月上旬にかけて合計15名の組合員が、組合を脱退した。

これらの行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

脱退強要等の事実は全くない。

組合は、平成9年5月30日から6月2日にかけて管理職から組合員の自宅に電話による脱退工作が行われたとするが、それ自体抽象的であり、脱退工作の事実はない。

また、組合は、15名の脱退者は、会社が脱退工作をした結果であるとしているが、事実に反する。会社は、その15名の脱退者について脱退工作をしたことは全くない。

(3) 当委員会の判断

組合は、平成9年6月2日の半日ストライキ実施の前後に、会社は、管理職をして組合員の自宅に電話をかけさせる等をして、組合からの脱退強要を行ったと主張するので、以下検討する。

前記第1の6の(1)認定のとおり、労使間で、平成8年度冬季一時金、平成9年度賃上げ及び同年度夏季一時金の団体交渉が何度となく繰り返されたが、妥結できず、前記第1の5の(7)認定のとおり、平成9年6月2日の朝礼の際にY3工場長が労使間の現状についての見解を述べ、その日の午後、組合は半日ストライキを実施したことが認められる。

また、前記第1の6の(2)から(4)までの認定のとおり、平成9年6月に、2名(E、F)の組合脱退届をX1委員長が直接受け取ったこと、及び同時期にその2名を含んだ合計15名の組合員が組合を脱退したことが認められる。

確かに、平成9年6月2日の半日ストライキを実施したころは、労使間において、前記のとおり賃金に関する団体交渉が何度となく開催されていたが、妥結できず、また、前記第1の5の(3)認定のとおり、会社による社報の一連の「社員の声特集」記事もあり、労使間において不信感が一層募る状況であったことが認められる。

しかしながら、組合が主張するこの時期の脱退勧奨及び脱退強要が存在していたか否かについて、本件審問におけるX1証人の証言及び提出された書証等からでは、脱退した組合員に脱退勧奨及び脱退強要があったと認めるに足る十分な疎明があったとは言えず、前記合計15名の組合員の脱退の理由が、真に会社の管理職の脱退勧奨等によるものであるのかも疎明が不十分であり、当該組合の主張は採用できない。

5 救済の方法について

当委員会は、会社に対し、「X1に係る本件夏季一時金の考課査定表」を

提出するよう求めたが、会社は、その考課査定表を提出しなかったため、X 1 の具体的な査定内容が明らかでなく、当委員会として X 1 に対する本来あるべき適正な考課査定分を具体的に算出することには、困難な点がある。

しかしながら、会社の X 1 に対する本件夏季一時金の考課査定に合理性がなく、不当労働行為と認定される以上、その救済措置として、本来、公正な考課査定行為がなされていたならば、ほぼ到達したと推定される一時金との間の格差の是正を命じることは、労働委員会の権限に属し、不当労働行為救済制度の趣旨にかなったものである。

ところで、会社が主張する X 1 の考課査定の根拠に合理的理由がなく、他に考課査定の根拠となる具体的な疎明がない以上、本件における一時金の格差の是正は、当委員会で疎明された組合員平均支給額、従業員平均支給月数、及び組合員平均支給月数を斟酌して行うのが相当である。

そこで、当委員会に提出された証拠により X 1 の本件夏季一時金の支給月数 (1.901ヶ月) を、従業員平均支給月数 (2.11ヶ月) まで是正した場合、その差による支給月数 (0.209ヶ月) に X 1 の基準給与 (306,100円) を乗じた額 (1,000円未満切上げ) は、64,000円になる。

一方、組合が本件において請求している 48,000円の額は、組合員に対する平均支給額との差額を根拠にしているものであるが、この額は、従業員平均支給月数 (2.11ヶ月) まで是正した場合の前記算出額に照らしてもその範囲内であり、他に疎明のない本件においては、X 1 の格差を是正した考課査定分は、少なくともこの組合員平均支給額を下回ることはないものと推認される。

以上のとおりであるから、本件において、公正な考課査定行為がなされていたならば、ほぼ到達したと推定される一時金との間の格差の是正は、少なくとも組合の主張する 48,000円を下回らないものとして行われるべきであるが、一方、組合はその額までの是正を求めているものであり、本件では、その請求額まで是正が行われれば救済の目的を果たしうるものであるから、主文第 1 項のとおり命ずる。

次に、X 1 の本件夏季一時金の考課査定及び X 2 の配置転換に係る団体交渉について、会社は、前記第 2 の 2 の (3) の ①判断のとおり、正当な理由がなくこれを拒否しているが、主文第 1 項によって X 1 に係る救済の目的を果たしうるものであるから、主文第 2 項のとおり命ずることを相当と考える。

また、組合が団体交渉の権限を委任した佐野地区労働組合会議役員の加わった団体交渉については、会社は、前記第 2 の 2 の (3) の ②判断のとおり、正当な理由がなくこれを拒否しているため、主文第 3 項のとおり命ずることとする。

更に、社報で組合を批判した記事を掲載し、その記事を冊子にまとめ従業員の家族あてに郵送したことは、前記第 2 の 3 の (3)判断のとおり、いず

れも支配介入に該当するため、主文第4項のとおり命ずることとする。

加えて、組合は、謝罪文の掲示及び同文の社報への掲載を求めているが、本件の場合、主文の救済をもって相当であると判断する。

第3 法律上の根拠

したがって、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11年3月24日

栃木県地方労働委員会
会長 櫻井 清 ⑩

「別紙 略」