

東京地裁、昭和五三年（行ウ）第二一号、五四・三・一五判決
判 決

原 告 紅屋商事株式会社

被 告 中央労働委員会

参加人 紅屋労働組合

主 文

原告の請求を棄却する。

訴訟費用は原告の負担とする。

事 実

第一 当事者の求めた裁判

一 原 告

- 1 原告を再審査申立人、参加人を再審査被申立人とする中労委昭和五一年（不再）第六一号及び同昭和五二年（不再）第六号事件について、被告が昭和五二年一二月二一日付でした別紙命令書記載の命令（以下、「本件命令」という。）を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

二 被告・参加人

主文と同旨。

第二 当事者双方の主張

一 原告の請求原因

- 1 参加人は、いずれも原告を被申立人として、昭和五〇年九月一三日（青地労委昭和五〇年（不）第二八号事件。以下、「二八号事件」という。）及び昭和五一年三月一日（青地労委昭和五一年（不）第一一号事件。以下、「一一号事件」という。）、それぞれ青森県地方労働委員会（以下、「青森地労委」という。）に不当労働行為救済の申立てをし、同委員会は、二八号事件については昭和五一年七月二四日付で左記のような内容の、一一号事件については同年一二月一八日付で左記（二）のような内容の各救済命令を発した。

（一）「被申立人（原告）は、申立人（参加人）の組合員に対し支給した昭和五〇年度夏季賞与につき、各組合員の人事考課率に四〇を加算した人事考課率によって再計算した金額と既に支給した金額との差額及びこれに対する昭和五〇年八月二日以降完済に至るまで年五分の割合による金員を同人らにそれぞれ支払わなければならない。」

（二）「被申立人（原告）は、申立人（参加人）の組合員に対し支給した昭和五〇年度冬季賞与につき、別表 3 記載の組合員の人事考課率に二二を加算して再計算した金額と既に支給した金額との差額及び各支払金に対する昭和五〇年一二月三〇日以降完済に至るまで年五分の割合による金員を同人らにそれぞれ支払わなければならない。」

- 2 そこで、原告は、右各救済命令を不服として、被告に対し、それぞれ再審査の申立てをしたところ、被告は、中労委昭和五一年（不再）第六一号及び同昭和五二年（不再）第六号事件として併合審査した結果、昭和五二年一二月二一日付で、「本件各再審査申立てをいずれも棄却する。」との本件命令を発し、その命令書は、昭

和五三年二月四日、原告に送達された。

3 ところで、本件命令には、次に述べるように、事実を誤認し、かつ、法律上の判断を誤った違法、又は労働委員会の裁量権の範囲を逸脱した違法がある。

(一) 本件命令は、労働委員会の裁量権の範囲を逸脱して発せられたものである。

即ち、労働委員会における審査は、事件の迅速処理の要請から、十分に審査を尽すことが不可能であり(従って、本件においても、参加人組合員一人一人についての個別的な立証ないし判断はなされていない。)、また、救済を申し立てた労働組合に対する使用者の不当労働行為意思の有無という限定された視点からしか審査がなされないものである。しかも、救済命令は行政罰によってその実効性が保障されていることに鑑みると、労働委員会の裁量権には自ずからの制約があるものといわざるをえない。ところで、原告の参加人組合員に対する昭和五〇年度夏季賞与及び同年度冬季賞与の支給に際しては、原告・参加人間で、人事考課に関する適用方法は原告の任意とする旨の各確認書が交されており、参加人組合員に対する各支給は右各確認書に基づいてなされたものである。そこで、このような場合には、参加人が支給額算定の要素である人事考課率を争うには司法手続によるべきであって、労働委員会による救済を求めることはできないものというべきである。しかるに、被告は、このような場合にも労働委員会による救済を求めるとの見地に立って、前記1記載の各救済命令を支持したのであって、これは労働委員会としての裁量権の範囲を逸脱したものである。

(二) 昭和五〇年度夏季賞与及び同年度冬季賞与の支給額算定の要素である人事考課率について、参加人組合員とゼンセン同盟紅屋商事労働組合(以下、「ゼンセン紅屋労組」という。)組合員との間に格差が生じたのは、原告が昭和五〇年四月から実施している人事考課基準に則って行なった公正な評価の結果にすぎない。しかるに、被告は、このことを看過して、原告が参加人組合員の人事考課率を低く査定したのは不当労働行為であるとしたものである。従って、被告は、事実認定及び法律判断を誤っている。

(三) 仮に、原告の参加人組合員に対する低い評価が不当労働行為に当たるとしても、それを是正するには、参加人組合員を含む原告の全従業員の能力、成績等を個別に明らかにしたうえで、参加人組合員一人一人の人事考課率を導き出すべきである。しかるに、被告は、これらの作業を一切行なうことなく、参加人組合員とゼンセン紅屋労組組合員の各平均人事考課率を算出して、その差を参加人組合員の人事考課率に一律に加算することを命じたものであるが、かかる恣意的な命令は、ひっきよう、ゼンセン紅屋労組組合員や非組合員を実質的に差別することになり、また、原告の財産権を侵害することにもなるから、失当といわなければならない。

4 よって、原告は、本件命令の取消しを求める。

二 請求原因に対する被告及び参加人の認否

請求原因1及び2の各事実はいずれも認めるが、同3の事実及び主張はすべて争う。

三 被告及び参加人の主張

被告の認定した事実は、別紙命令書の理由「第1 当委員会の認定した事実」欄に

記載のとおりであり、また、被告のなした法律上の判断は、同命令書の理由「第 2 当委員会の判断」欄に記載のとおりである。そして、被告のなしたこれらの事実認定及び法律上の判断には何らの違法もない。

四 右主張に対する原告の認否

1 別紙命令書の理由「第 1 当委員会の認定した事実」について

(一) 1 の(1)の事実は認める。

(二) 1 の(2)の事実のうち、原告会社には、参加人組合のほか、昭和五〇年一月中旬青森店の従業員を主体として結成されたゼンセン紅屋労組が存在することは認めるが、その余の事実は知らない。

(三) 2 の事実は認める。

(四) 3 の(1)の事実のうち、参加人組合員に対する夏季賞与については、昭和五〇年七月二六日に行なわれた原告と参加人との間の団体交渉で妥結し、翌二七日に右両者間で確認書が交され、同年八月一日に別紙命令書添付の別表 1 に記載のとおり支給されたこと、ゼンセン紅屋労組組合員に対するそれについては、同年七月二三日に行なわれた原告と同組合との間の団体交渉で妥結し、同月二八日に別紙命令書添付の別表 2 に記載のとおり支給されたことはいずれも認めるが、その余の事実は知らない。

(五) 3 の(2)の事実は認める。

(六) 4 の(1)の事実のうち、参加人組合員に対する冬季賞与については、昭和五〇年一二月二八日に原告・参加人間で確認書が交され、翌二九日に別表 3(一―号事件命令書の別表 1)に記載のとおり支給されたこと、ゼンセン紅屋労組組合員に対するそれについては、同月九日に行なわれた原告と同組合との間の団体交渉で妥結し、同月一日に同組合組合員及び非組合員に別表 4(一―号事件命令書の別表 2)に記載のとおり支給されたことはいずれも認めるが、その余の事実は知らない。

(七) 4 の(2)の事実は認める。

(八) 5 の各事実はいずれも知らない。

2 別紙命令書の理由「第 2 当委員会の判断」について右の法律上の判断はすべて争う。

第三 証 拠

一 原 告

乙号各証の成立はいずれも認める。

二 被 告

乙第一ないし第八一号証を提出。

理 由

一 請求原因 1 及び 2 の各事実は、いずれも当事者間に争いがない。

二 そこで、まず、本件命令の基礎になった事実関係について検討する。

1 別紙命令書の理由の「第 1 当委員会の認定した事実」欄に記載の事実のうち、次の各事実は、いずれも当事者間に争いがない。

(一) 1 の(1)の事実

(二) 1 の(2)の事実のうち、原告会社、参加人組合のほか、昭和五〇年一月中旬青森店の従業員を主体として結成されたゼンセン紅屋労組が存在する事実。

(三) 2 の事実

(四) 3 の(1)の事実のうち、参加人組合員に対する夏季賞与については、昭和五〇年七月二六日に行なわれた原告と参加人との間の団体交渉で妥結し、翌二七日に右両者間で確認書が交され、同年八月一日に別紙命令書添付の別表 1 に記載のとおり支給された事実及びゼンセン紅屋労組組合員に対するそれについては、同年七月二三日に行なわれた原告と同組合との間の団体交渉で妥結し、同月二八日に別紙命令書添付の別表 2 に記載のとおり支給された事実。

(五) 3 の(2)の事実。

(六) 4 の(1)の事実のうち、参加人組合員に対する冬季賞与については、昭和五〇年一二月二八日に原告・参加人間で確認書が交され、翌二九日に別表 3(一一号事件命令書の別表 1)に記載のとおり支給された事実及びゼンセン紅屋労組組合員に対するそれについては、同月九日に行なわれた原告と同組合との間の団体交渉で妥結し、同月一日に同組合組合員及び非組合員に別表 4(一一号事件命令書の別表 2)に記載のとおり支給された事実。

(七) 4 の(2)の事実

2 そして、当事者間に争いのない以上の各事実に、いずれも成立に争いのない乙第一〇ないし第一二号証、同第四六号証、同第六九号証、同第七六号証、同第七八、第七九号証、同第八一号証と弁論の全趣旨を総合すると、次の各事実が認められ、右各証拠中のこの認定に反する部分はいずれも採用することができないし、その他にこの認定を左右するに足りる証拠はない。

(一) 参加人組合は、昭和四九年一二月二日に弘前店の従業員を主体に約一〇〇名をもって結成された労働組合であるが、その結成を原告に通知して公然化した昭和五〇年一月一二日の直後から、原告は、その代表者が朝礼の際に、「組合にも良い組合と悪い組合がある。赤が強い組合は会社を潰してしまうから小売業を営む会社には必要がない。」という趣旨の発言をするなどして、参加人組合を嫌忌し、同組合員とゼンセン紅屋労組組合員とを差別する行動を繰り返した。他方、このころから、参加人も、原告を被申立人とする不当労働行為救済の申立てを労働委員会に対し数次にわたって行なっている(なお、そのうち、参加人組合の書記長である XI に対する原告の三次にわたる懲戒解雇処分が、いずれも青森地労委及び被告委員会において不当労働行為であると判断されたこと、並びにその後、被告の発した命令の取消しを求める行政訴訟が当庁昭和五二年(行ウ)第二九一号事件として当裁判所に係属し、当裁判所もまた右各解雇処分が不当労働行為に当たると判断したことは、当裁判所に顕著な事実である。)

(二) 参加人組合結成前における、昭和四九年度夏季及び冬季の賞与の支給状況は別表 5 及び 6 に記載のとおりであり、参加人組合員(但し、昭和五〇年度夏季賞与支給当時の組合員に限る。)の昭和四九年度夏季賞与支給の際の平均人事考課率は一〇一、ゼンセン紅屋労組組合員(同右)のそれは一〇二、参加人組合員(同右)の同年度冬季賞与支給の際のそれは九一、ゼンセン紅屋労組組合員(同右)のそれ

は九二であった。

また、昭和五〇年度夏季賞与の考課期間(昭和四九年一月二日から同五〇年五月二〇日まで)ののちに参加人組合を脱退して非組合員又はゼンセン紅屋労組組合員となった別表7に記載の二一名について見ると、同年度夏季賞与支給の際の平均人事考課率は五九であって(しかも、うち九名は最低の五〇であった。)、右二一名を含むその当時の参加人組合員全員の平均五八と殆ど差がなかったのに、同年度冬季賞与支給の際のそれは九六となり(しかも、最低の七五と査定された者は一人もおらず、六名が八五と査定されたほか、その余の全員が一〇〇と査定されている。)、その当時の参加人組合員の平均七九と比べ一七もの差が生じている反面、別表7に記載された者と、従前からゼンセン紅屋労組組合員又は非組合員であった者(それらの平均は一〇一)との差は僅かに五となっている(なお、その間に、参加人組合員が、参加人の指令に基づいて、勤務時間中に故意に作業の能率を下げたり、接客態度を悪くしたりしたという事実は存しない。)

(三) 原告会社における人事考課の方法は、夏季賞与については、前年一月二日から当年五月二〇日まで、冬季賞与については、当年五月二日から一月二〇日までをそれぞれの考課期間として従業員の成績等の査定をするものであるところ、昭和五〇年三月以前においては、一定の考課表を基準として評価がなされていたものの、その考課表の評価要素そのものが概括的であって細分化されていなかったうえ、管理職(者)とそれ以外の者、あるいは事務に従事する者と販売に従事する者との間に評価要素の項目及び配点上の差異が設けられていなかったため、原告は、同年四月に新しい人事考課方式を採用した。そして、その方式とは、事務、技術職員、一般職員、一般販売員、上級販売員、仕入担当者、管理職(者)毎に評価要素の項目及び配点の異なる人事考課表(項目も配点もかなり細かく分けられている。)を設け、これに則って、各店毎にフロア長、店長及び人事課長が各従業員の成績等を個別に評価したのち、人事部長が更に評価したうえ、最終的には役員会で決定するというものであった。なお、原告は、この方式を採用するに際し、全従業員にその趣旨を周知させるとともに、フロア長及び店長に対しては講習会まで開いて、考課に当たり遵守すべき事項の説明を行なった。

(四) そして昭和五〇年度夏季賞与の算定に際しては、人事考課率は五〇から一三〇の範囲内で定められた。

三 そこで、次に、以上に認定の事実関係に基づき、原告の参加人組合員に対する昭和五〇年度夏季及び冬季の人事考課率の査定が不当労働行為に当たるか否かについて判断する。

1 まず、前記認定の事実関係によれば、昭和五〇年度夏季賞与支給の人事考課率については、参加人組合員は、最低の五〇が三一名で最も多く、その他は、六〇名が一七名、七〇が七名、七五が一名、八〇が四名という分布になっており、その平均は五八(小数点以下四捨五入。以下同じ。)であるのに対し、ゼンセン紅屋労組組合員は、最低の者(四名)でも参加人組合員の最高より高い九〇であり、その他は、九五が八名、一〇〇が一五名、一一〇が八名、一二〇が二名という分布で、その平均は一〇一であること、また、同年度冬季賞与支給の際の人事考課率については、参

加人組合員は、最低の七五が二六名で最も多く、その他は、八五が一名、一〇〇が二名という分布で、その平均は七九であるのに対し、ゼンセン紅屋労組組合員ないし非組合員は、最低の者(八名)が八五で、その他は、九〇が二名、一〇〇が三名、一〇五が二名、一一〇が一四名、一二〇が一名、一二五が二名という分布で、その大半が、参加人組合員の最高である一〇〇以上の評価を得ており、その平均は一〇一であることが、明らかである。

- 2 如上の事実関係からすれば、昭和四九年度夏季及び冬季の各賞与の支給に際しては、のちに参加人組合員となった者とゼンセン紅屋労組組合員となった者との間には人事考課率の平均値の差が始どなかったのに、昭和五〇年度夏季賞与支給の際には突然四三もの差が生じ、また、同年度冬季賞与支給の際には、参加人組合員とゼンセン紅屋労組組合員ないし非組合員との間に二二もの差がついており、しかも、同年度夏季賞与の考課期間後参加人組合を脱退した者については、同年度冬季賞与支給の際の人事考課率が目立って高くなっていること(なお、同年度の冬季は、夏季に比べて差が小さくなっているが、これは夏季には五〇から一三〇の範囲内で査定したのに対し、冬季には七五から一二五の範囲内で査定したことによるものと考えられる。)が明らかである。そこで、昭和五〇年度夏季賞与の考課期間の始期である昭和四九年十一月二日以降、ゼンセン紅屋労組組合員ないし非組合員に比して、参加人組合員の成績、勤務態度等が右人事考課率のとおり著しく劣悪になったか否かが問題になる。

ところで、原告は、右のような事実が存したがゆえに、参加人組合員を低く評価し、いずれも成立に争いのない乙第二三号証、同第二五号証、同第二七ないし第三一号証、同第三七ないし第三九号証、同第四一、第四二号証、同第四四号証、同第七〇、第七一号証、同第七六号証、同第七九号証によれば、参加人組合員全員につき、昭和四九年十一月二日以降その勤務態度、原告に対する貢献度等が劣悪となり、人事考課上低く査定されてもやむをえない事情があったというべきであるかのように見えるが、右各書証は、いずれも成立に争いのない乙第七三、第七四号証、同第八一号証及び弁論の全趣旨に照らして検討するとき、これをそのまま採用するには大いに疑問があるといわざるをえない。のみならず、右各書証に記載された各事実が前記の人事考課表上どのように把握され、またどのように配点されたかについては、本件証拠上全く説明がなされていないし、もとより人事考課表そのものも提出されていない。このことは、前記のように昭和五〇年四月に新しい人事考課方式を採用し、しかもその徹底を図ったという原告の態度としては奇妙なことといわざるをえない。そして、このような事情に昭和五〇年度夏季賞与の算定に関するものではあるが、参加人組合員の平均出勤率は九三・四パーセントであって、ゼンセン紅屋労組組合員の平均出勤率八九・一パーセントよりも高い事実(出勤率の算定には原告の主観の入る余地はないし、また、出勤率が高いということはその従業員の勤務に対する積極性も大であると一応推認するのが相当であろう。)を併せ考えると、原告の前記主張はにわかには採りえないものといわざるをえない。

そうだとすれば、原告が人事考課率の査定に当たって参加人組合員をその他の者に比し著しく低く評価したことには合理的な理由がないというべきである。そし

て、この事実と、前記認定の、原告の参加人に対する敵対感情の存在及びこれに基づく言動並びに本件各賞与支給の前後における相当数の不当労働行為救済申立て事件の発生という各事実とを併せ考えると、原告は、右各査定においても、参加人組合員を参加人組合所属のゆえに又はその組合活動をしたがゆえに不当に差別し、かつ、その差別によって参加人組合員を動揺、混乱させて参加人組合を弱体化しようと企図したものと推認せざるをえない。従って、原告のこのような行為は労働組合法第七条第一号及び第三号所定の不当労働行為に当たるといふべきである。

なお、原告は、参加人が人事考課に関する適用方法については原告の任意とする旨の確認をしていると主張するが、しかし、この確認は、単に参加人が考課査定は使用者側の裁量行為であるという当然の事理を確認したものにとすぎず、参加人が原告からの不当労働行為の行なわれることまでも受忍するという趣旨でないことはいふまでもない。

四 最後に、本件救済命令の適否について考えるに、労働委員会の救済命令は、使用者の不当労働行為によって生じた状態をそれがなかったのと同じ状態に回復させるために必要な事実上の措置をとることを命ずるものであって、私法上の法律関係の存否の判断に基づき法律上の措置をとることを命ずるものではない。そして、この原状回復のための事実上の措置としての救済命令の内容をどのようにするかについては、法令上に特段の定めがないから、右に述べた救済命令の目的の範囲内において、労働委員会の自由裁量に委ねられているものと解すべきである。

そこで、本件についてみるに、参加人組合員は、参加人組合結成前には、原告からその他の従業員と殆ど差のない人事考課点を得ていたのに、同組合を結成するや実如その考課上不当に低く査定されたものであって、このことが不当労働行為になるのである。そして、このような不当労働行為が認められる以上、労働委員会としては、原告に対し、参加人組合員の昭和五〇年度夏季賞与についてはゼンセン紅屋労組組合員の平均値まで、また、参加人組合員の同年度冬季賞与についてはゼンセン紅屋労組組合員及び非組合員の平均値まで人事考課点を引き上げたうえ、これによって再計算した金額と支払済金額との差額を参加人組合員に支払うよう命ずるのでなければ、右不当労働行為救済の目的を達しえないものといふべきである。

なお、成立に争いのない乙第一六号証によれば、昭和五〇年度夏季賞与についての同年七月二七日付確認書には、「支給日は七月二八日を目標とするも事務手続きの都合で多少遅れてもやむを得ない。」との条項の存することが認められるところ、現実には同年八月一日に支給されたことは前記認定のとおりであるから、右八月一日が右賞与の支払日であると解すべきである。また、成立に争いのない乙第五〇号証によれば、同年度冬季賞与についての昭和五〇年一二月二八日付確認書には、「支給日は昭和五〇年一二月二九日とする。」との条項の存することが認められるから、右同日が右賞与の支払日である。

そうだとすれば、青森地労委の発した前記各救済命令は、原告に対し右賞与の支払日の翌日以降の遅延損害金の支払いを命じた部分をも含めて、いずれも相当なものであって、労働委員会としての裁量権の範囲を逸脱したものではないといふべきであり、従って、右各救済命令を支持した本件命令にも、原告の主張するような連法はないと

いふべきである。

なお、その他に、本件命令を違法とすべき理由は見出しえない。

五 以上の次第であつて、原告の本訴請求は、その理由がないからこれを棄却することとし、訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)の負担につき民事訴訟法第八九条、第九四条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第六部

「別紙資料 略」

