

中労委、昭 47 不再 50、昭 48.12. 5

命 令 書

再 審 査 申 立 人 報知印刷株式会社

再審査被申立人 報知印刷大阪労働組合

同 日本新聞労働組合連合近畿地方連合会

同 X₁ほか 45 名

(詳細は別紙被申立人組合員目録記載のとおり)

主 文

本件再審申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査申立人報知印刷株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪に支社を有し、日刊紙「報知新聞」の印刷を主たる業とする会社で、従業員数は昭和 47 年 8 月 1 日現在 337 名で、うち大阪支社は 94 名である。
- (2) 再審査被申立人報知印刷大阪労働組合（以下「組合」という。）は、会社大阪支社の従業員をもって組織された労働組合で、その組合員数は、昭和 47 年 8 月 1 日現在 46 名であり、再審査被申立人 X₁ほか 45 名（別紙被申立人組合員目録記載の者）は、本件発生当時いずれも組合の組合員である。
- (3) 再審査被申立人日本新聞労働組合連合近畿地方連合会は、新聞産業の労働組合で組

織する日本新聞労働組合連合の近畿地方における組織で加盟組合数 19、組合員数約 7,300 名を有し、組合はこれに加盟している。

- (4) なお、会社大阪支社には、組合を脱退した従業員により昭和 44 年 11 月 22 日結成された全大阪報知印刷労働組合（以下「全大阪報印労組」という。）があり、その組合員数は、昭和 47 年 8 月 1 日現在 42 名である。

2 本件発生前の労使関係

- (1) 昭和 39 年 2 月、会社が大阪支社を新設したことに伴い同年 9 月 28 日組合が結成された。
- (2) 組合と会社は、昭和 41 年ごろから対立を深めてきたが昭和 44 年 1 月 B 社長就任の直後から次第に顕著となった。

昭和 44 年春闘において、会社と組合は交渉方式のあり方をめぐって主張が対立し、さらに同年 4 月、会社が勤務体制の合理化など 9 項目の「経営改善方策」を提案し、組合がこれらを受諾しない限り賃上げ要求には応じられないと主張したことから労使の対立は一段と激化し、このため、同年の春闘は、172 日間にわたる長期争議となり、同年 8 月 5 日にいたってようやく解決をみた。

- (3) その後、労使関係は安定するかにみえたが、同年 11 月から始まった年末一時金交渉において、会社が組合に対し、一時金回答の前提条件として平和協定の締結、外注印刷物の即時無条件全面実施等の提案を行なったことから再び労使は対立し、同年年末までに年末一時金は解決をみなかった。その後、この紛争は、翌 45 年春闘、さらに夏季一時金闘争にまで及び、この間、組合は時限ストライキ、全面ストライキを実施し、他方、会社はガードマンを導入したり、45 年 5 月 2 日以降全面無期限ロックアウトを行なったりして対抗し、大争議となった。
- (4) この争議は、昭和 45 年 9 月 18 日に至り労使間の基本問題および昭和 44 年年末一時金、昭和 45 年賃上げ問題等について協定が締結され終結し、組合員は同年 9 月 21 日から 3 回に分れて就労した。
- (5) 同年 10 月 31 日会社は、上記争議において違法行為を行なったとして組合員 5 名を

懲戒解雇し、組員 10 名を 1 ヶ月ないし 3 ヶ月の懲戒休職処分に付した。

これらの処分問題については現在大阪地方労働委員会に係属中である。

なお、この争議期間中、組合を脱退した者によって前記の全大阪報印労組が結成されたが、同組合は会社と対立抗争することなく、各賃上げ、一時金については会社の提案した前記諸条件を受け入れ比較的短期間のうちに妥結をみている。

3 本件賃上げ協定の内容

- (1) 昭和 46 年 2 月 15 日組合は、会社に賃上げ要求書を提出し、その後会社と団体交渉を行なった結果、同年 5 月 31 日妥結調印した。本件賃上げは、この協定に従って行なわれたが、その内容は次のとおりである。

- ① 大阪支社の従業員に対して、1 人平均 12,099 円の増給を行なう。ただし、この金額には基準給（基本給および物価手当の合計額）の増額による時間外手当および深夜手当へのはねかえり分 3,057 円を含む。

なお、定期昇給制度は本年度より廃止する。

- ② 増給の内訳は、㊦べ・ア金額、従業員 1 人平均 7,100 円、㊦このべ・アによる時間外手当および深夜手当へのはね返し分、従業員 1 人平均 2,400 円、㊦深夜手当の割増率等の変更に伴う同手当の減額分の基準給への繰入れ分、従業員 1 人平均 1,942 円、㊦前項㊦の繰入れによる時間外手当および深夜手当へのはね返し分、従業員 1 人平均 657 円

- ③ 配分は、㊦べ・ア金額の 40%を職位別、基準給ランク別による定額（1,800 円～4,200 円）とする。㊦べ・ア金額の 60%を各人の基準給にスライドした上、査定する。

- ④ 前記③の配分方式によって算出された金額（査定済べ・ア額）について、欠勤および懲戒処分による不就労日数に応じて、次により控除する。

$$\text{不就労控除額} = \text{査定済べ・ア額} \times \frac{\text{不就労日数}}{\text{出勤すべき日数（301 日）}}$$

- ⑤ 考課査定および不就労控除の対象期間は、45 年 4 月 1 日から 46 年 3 月 31 日までとする。

⑥ この増給は、46 年 5 月 1 日から実施する。

- (2) 全大阪報印労組は、組合より約 1 ヶ月半早い昭和 46 年 4 月 13 日、会社との間に上記と同一内容（ただし、実施期日は同年 4 月 1 日）の協定を締結し、会社は、同組合員に対して同年 4 月分から賃上げを実施した。

4 本件考課査定の方法

- (1) 本件考課査定は、勤務成績評定表に基づいて同一従業員に対して直接 3 人の査定者が第 1 次、第 2 次、第 3 次と、それぞれ別個に査定を行なって考課点を算出し、さらにこの 3 人の算出した考課点の平均値を出して、これを当該従業員の考課点とする方法によって行なわれた。
- (2) 一般従業員に対する査定は、係長以上の職制 12 名によって行なわれ、原則として、第 1 次が係長または副課長、第 2 次が課長、第 3 次が工場長であり、また職制従業員に対する考課査定は、それぞれ上位の職制が行なった。

なお、上記 12 名の査定者のうち、B₂工場長、B₃活版紙型課長および B₄製版課長の非組合員職制を除く他の 9 名は、全て全大阪報印労組に所属する組合員であり、このうち 7 名は、昭和 44 年 11 月の組合分裂当時において組合批判グループの中心人物であった。

- (3) 各従業員に対する査定部分の金額は、各従業員の基準給に一定のスライド率
- $$\left(\frac{\text{査定部分総原資 (7,100 円} \times \text{約 60\%} \times \text{95 名)}}{\text{基準給総額}} \right)$$
- を乗じて査定標準額を算出し、その金額に各人の考課点から得られる考課指数を乗じて算出される。
- (4) 考課指数は、前記(1)によって得られた考課点を、本社従業員の考課点との比較対照により修正したうえ、0.4～1.4 の範囲内で 0.1 きざみにつけられる。
- (5) 査定項目は、一般従業員については、「企業経済感」、「規律協調度」、「仕事の遂行量」、「仕事の出来栄え」および「熱意努力度」の 5 項目であり、各項目には考課ウエートが定められ、それによると「仕事の遂行量」および「仕事の出来栄え」は各 5 点、「熱意努力度」および「規律協調度」は各 4 点、「企業経済感」は 2 点と定められている。また、職制従業員については「業務の管理監督」（考課ウエート 7 点）、「経済的責任感」

(考課ウエート4点)、「業務改善意識度」(考課ウエート3点)、「熱意努力度」(考課ウエート4点)、および「規律協調度」(考課ウエート2点)の5項目である。

(6) 査定者は、「考課査定を実施するにあたって」というパンフレットに基づいて査定することになっているが、それには査定項目別の観察基準として各査定項目について3ないし11項目の着眼点が示されている。

(7) 会社は、前記懲戒休職処分を不就労控除の対象としたが、考課査定自体の対象としなかった。

また、前記争議中におけるロックアウト期間、ストライキ期間等についても組合員は就労の実績がないので査定の対象にしなかった。しかし、ロックアウト、ストライキの期間、組合員以外の従業員によって新聞制作が行なわれたことに対して、会社は、これら従業員について査定項目中「熱意努力度」等の査定を組合員と比較して相対的に良く評価したとのべている。

また、会社は、本件査定に際し各査定者に対し、違法な組合活動については厳重にチェックして査定するよう指示した。

5 勤務の状況

(1) 大阪支社の一般従業員の勤務時間帯は、その業務の特殊性から午前10時から翌日午前1時頃までおおむね三種の時差出勤制がとられている。そして、従業員は各職場において組分けされて具体的な勤務時間が定められ、午後2時から夕刻の6時頃にかけて多人数が配置されるようにローテーションが組まれている。なお、新聞制作の作業量が比較的集中するのは、午後6時半頃と午後10時頃であった。

(2) 本件考課査定当時の工場長B₂(活版紙型課紙型職場を除く一般従業員の第3次査定者)の勤務時間は、おおむね午前10時30分から午後6時30分となっており、夜間勤務に従事することはほとんどなかった。

(3) B₂工場長は、製版課の職場には毎日何度か訪れたが、その時間は1日につきのべ30分～1時間程度であった。また、同工場長は、活版紙型課採字職場には1週間のうち2日程度(1日2～3分)しか姿を見せなかった。

- (4) B₃活版紙型課長（同組版職場および採字職場の第2次査定者で、かつ、同課紙型職場の第3次査定者）は、主として同課組版職場等で業務に従事していたため、同課採字職場にはときたま業務の打合せに訪れるぐらいで、それも1日のうちごく短時間であった。また、同課鑄造職場には1日のうち5～10分位しか姿をみせなかった。

なお、同課長は、昭和46年3月1日付の人事異動により活版紙型課長になったもので、本件査定期間中、同課長が採字職場および紙型職場について直接管理監督したのは、わずか1ヵ月間にすぎなかった。

- (5) 本件考課査定の対象期間中（ただし、会社が組合員に対してロックアウトを行なった昭和45年5月から同年9月までを除く）の組合員の就労時間数は、1ヵ月につき1人平均190～220時間であり、また、全大阪報印労組の組合員の就労時間は、組合員に比べて1ヵ月につき1人平均20～40時間多かった。

なお、大阪支社における正規の勤務時間は、1日8時間である。

- (6) また、当時、会社と両組合との間には、それぞれ1日4時間ないし4時間30分まで残業を認める旨の協定が締結されていた。

しかし、残業を行なうか否かは各従業員の自由であり、会社は残業を強制しないという了解がなされていた。

6 本件考課査定の結果

- (1) 一般従業員に対する本件考課査定の結果（考課指数）は、下表のとおりである。

区分	最高	最低	平均
組合員（45名）	1. 1	0. 4	0. 73
組合員以外の一般従業員（31名）	1. 3	0. 8	1. 14

したがって、組合員とそれ以外の一般従業員とでは平均0.41（会社提出の資料によって試算すると、1ヵ月につき組合員1人平均約1,580円）の格差が存する。

- (2) 職制従業員に対する本件考課査定の結果（考課指数）は、会社側資料によれば下表のとおりである。

区分	最高	最低	平均
組合員（１名）	１．０	１．０	１．０
組合員以外の一般従業員（１８名）	不明	不明	１．２５

- (3) 一般従業員中、組合員（４５名）の考課指数の分布状況は、下表のとおりである。なお、会社は、組合員以外の従業員の考課指数の分布状況は明らかにしていない。

考課指数	０．４	０．５	０．６	０．７	０．８	０．９	１．０	１．１
人員	１	１０	１１	６	２	２	９	４

- (4) 一般従業員について、組合員（４５名）と組合員以外の従業員（３１名）の査定項目別考課得点の平均は、下表のとおりである。

査定項目 ウェート、（ ）内は満点	企業経済感 ２（２０）	規律協調度 ４（４０）	仕事の遂行量 ５（５０）	仕事の出来栄 ５（５０）	熱意努力度 ４（４０）
組合員（４５名） の平均	１１	２０	３１	３３	２２
組合員以外の一般従業員 （３１名）の平均	１４	３１	４２	４３	３３
組合員以外の一般従業員の 平均に対する組合員平均の割合	７８．６％	６４．５％	７３．８％	７６．７％	６６．７％

- (注) 会社提出の「勤務成績評定表」による各査定項目の考課尺度に照らして、考課点をみると、①企業経済感については、「少し悪かった」が１０点、「普通であった」が１２点～１４点、「少しよかった」が１６点となり、②規律協調度および熱意努力度については、「少し悪かった」が２０点、「普通であった」が２４点～２８点、「少しよかった」が３２点、「かなりよかった」が３６点となり、③仕事遂行量および仕事の出来栄については、「少し悪かった」が２５点、「普通であった」が３０点～３５点、「少しよかった」が４０点、「かなりよかった」が４５点となっている。

- (5) 本件考課査定が公正に行なわれたことを立証するために会社が提出した資料は、査定項目や査定者等を明らかにした査定表、各査定項目についての着眼点を示した「考課査定を実施するにあたって」（パンフレット）、考課指数の最高、最低、平均・分布

状況（組合の組合員のみ）、のほか考課指数が同一である組合の組合員と全大阪報印労組の組合員各 6 名について B₂工場長が記載した各査定項目ごとの査定メモの抜すい、両組合員のなかで考課指数のもっとも低かった者に対する B₃課長の各査定項目ごとの査定メモ、ならびに B₃前採字課長の作成した採字職場における作業基準表等であった。

そして会社は、初審においては、上記の考課指数が同一である組合の組合員と全大阪報印労組の組合員各 6 名、両組合員のなかで最も考課指数の高かった者各 1 名、および最も考課指数の低かった者各 1 名（ただし、いずれも全大阪報印労組の組合員の名前は明らかでない）について、それぞれ勤務成績の比較を行ない、また、再審査においては、査定項目中、「仕事の遂行量」および「仕事の出来栄え」の評価を中心に採字職場 24 名中 23 名、および製版課 14 名中 6 名について具体的に名前をあげ、標準の者、標準以上の者、標準以下の者と大別して、それぞれ勤務成績を比較し査定が公正に行なわれたことを主張した。

しかし、会社は、全大阪報印労組の組合員の具体的な査定結果の全容については明らかにせず、また、会社が査定にあたり参考にしたと主張する作業概況報告書（作業上のミスが記載してあると主張する）、動態日報の提出もなかった。

以上の事実が認められる。

第 2 当委員会の判断

会社は、組合の組合員についての昭和 46 年度賃上げの際の考課査定は不当労働行為であるとした初審判断を争い、申立人組合所属の各従業員の考課指数がその他の従業員と比較して相対的に劣っていた決定的な原因は、労働の質及び量などの点において、その他の従業員よりも劣っていたからに他ならない。したがって、考課査定を通じて不利益取扱いあるいは組織の弱体化を企図した等という初審判断は、およそ事実認定を誤った結果によるものであると主張するので以下判断する。

組合の組合員の考課指数が相対的に劣っていた原因が、会社の主張するように労働の質及び量において劣っていたと言うような合理的理由によるものであれば、考課指数が

低くても、これが不当労働行為を構成するものでないことは言うまでもない。そこで本件再審査においては、査定の低い原因が、労働の質及び量に基づくと言うような合理的理由によるものと認められるか否かを、会社の査定方法及びその運用の実態を通じて明らかにする必要がある。

1 査定項目について

- (1) 会社の本件考課査定における査定項目は、前記第1の4の(5)認定のとおり、一般従業員については、「企業経済感」、「規律協調度」、「仕事の遂行量」、「仕事の出来栄え」および「熱意努力度」の5項目からなり、各項目ごとにいくつかの着眼点が定められている。
- (2) 会社は、この査定項目は今日の経営社会において広く採用され、一般にその妥当性が認められているものである。しかるに、初審命令が「規律協調度」、「熱意努力度」について、主観的判断によって大きく左右されることから妥当性を欠くかの如き判断をするのは誤りであり、査定が人間の判断でありその認識の作用である以上、その限りにおいて主観性が混入することは不可避であり、命令の論理は極論すれば考課査定の否定に通ずると主張する。
- (3) たしかに、会社の主張するように上記査定項目が人事考課の方法として採用されていることは否定し得ないが、初審判断のとおり「規律協調度」、「熱意努力度」の項目は客観的把握が極めて困難であることも事実であって、これが具体的適用にあたっては、慎重、公正な運用が図られなければならない、若し査定者においてこれが差別的意図のもとに運用された場合、査定の客観性、公正さはたちまち失われてしまうことも明らかである。本件において、組合の組合員に対する「規律協調度」、「熱意努力度」に関する査定結果は、前記第1の6の(4)認定のとおり、組合員以外の一般従業員にくらべて特に低いものとなっているが、会社の疎明内容および後記の諸事情からその客観性、合理性を首肯しうるものは見出し得ない。

2 査定者について

- (1) 会社は、査定者はいずれも長年月にわたる経験により職場の事情に精通しており、

被査定者との接触も初審命令の言うように特定の勤務者と接する機会が少ないというシステムになっておらず、かりに何らかの理由で特定個人との接触の機会がなかったとしても作業概況報告、動態日報等で従業員の勤務態度の把握は可能であると主張する。

- (2) しかしながら、前記第1の5の(2)、(3)および(4)認定のとおり、B₂工場長、B₃課長については、勤務時間等の関係で日常的に接触することの少ない従業員もおり、これら査定者による査定は必ずしも妥当なものとは言いがたく、また、接触不十分な従業員の勤務態度を把握するという作業概況報告、動態日報等の具体的内容は明らかにされていない。さらに、B₃課長は昭和46年3月1日付で活版紙型課長になったもので、本件査定期間中同課長が採字職場および紙型職場について直接管理監督したのはわずか1ヵ月間にすぎず、同職場の査定者としては適当でない。

この点、会社は、前任の課長から引継ぎを受けており支障はないと主張するが、引継ぎがあったことを認めるに足る資料はない。

- (3) また、前記第1の4の(2)認定のとおり、第一次査定者9名はすべて全大阪報印労組に所属しており、本件労使事情の下では同人らによる査定が組合の組合員に対して公正に行なわれることを期待するのは困難であると言わざるを得ない。会社は、本件当時組合と全大阪報印労組との間に反目抗争はまったく存在せず、本件査定に何らの関係もないと主張するが、前記第1の2認定の労使事情にあつては、会社の主張は採用しがたい。

3 査定の運用方法および結果について

- (1) 会社は、前記第1の4の(7)認定のとおり、争議中におけるロックアウト期間、ストライキ期間については、組合員は就労の実績がないので査定の対象にしなかった。しかし、この期間組合員以外の従業員によって新聞製作が行なわれたことに対して、これら従業員について査定項目中「熱意努力度」等の査定を組合員と比較して相対的に良く評価している。この点について、会社はやむをえないことであると主張するが、組合のストライキおよび会社のロックアウトによる不就労が組合の組合員を相対的に

低く査定したこととなっているのであるから、会社の措置はストライキおよびロックアウトに藉口したものと認めざるを得ない。

- (2) また会社は、前記第1の4の(7)認定のとおり、本件査定に当り各査定者に対し、違法な組合活動は厳重にチェックして査定するよう指示している。しかしながら、本件のごとく労使関係が極度に緊張している下にあつて、別組合に所属する末端職制にこのような指示をした場合、会社の指示は抽象的で具体的内容を伴わないから、正当な組合活動を考課の対象とするものではないとの会社の主張にもかかわらず、正当な組合活動を誤認して違法なものと評価し、あるいはこれが不当に影響を受ける恐れが十分に存するものであり、事実、労使間で協議中であるにもかかわらず、昭和45年4月会社が一方的に外注作業を命じたことに抗議したことを理由として不利な査定をしたなどのことも認められ、その実際の運用は問題の存するところである。
- (3) 本件考課査定の結果は、前記第1の6認定のとおりであり、組合員と組合員以外の一般従業員との間では平均において0.41（月額組合員1人平均約1,580円）の大きな格差があり、しかも、組合員の最高であっても、組合員以外の一般従業員の平均に達しておらず、また、組合員の平均が組合員以外の一般従業員の最低にも及んでいない。
- (4) 会社は、組合員の査定が低かったことの一因として、組合員はロックアウト期間等を除いても組合員以外の従業員にくらべて就労時間数が少なかったことをあげている。たしかに、前記第1の5の(5)の認定のとおり、組合員の就労時間数は全大阪報印労組の組合員にくらべると少ないが、この就労時間数の差は主として両組合員間の残業時間の多寡、年次有給休暇の消化日数の相異によるものと認められる。しかも、残業については前記第1の5の(6)認定のとおり、会社と組合間において強制にわたるものでないことが合意されているのであるから、残業の多少によって残業手当の額に差が生ずることは当然であるとしても、そのことを査定の対象とすることは、会社の示す所定時間内の仕事の遂行量の把握という査定基準にも即さず合理性を欠き許されない。会社は、協定書および就業規則の定めから、残業は従業員の義務であることは明らかであると主張するが会社独自の見解であつて採用しがたい。

(5) なお、会社は、本件査定が公正なものであることを裏付けるため、会社の考課査定について査定項目の合理性、査定基準の存在、査定者の適格性について主張し、これに関する初審判断の誤りを指摘する。なるほど「考課点算出にあたっての評価基準も定められていない。」とする部分ならびに「仕事の遂行量」および「仕事の出来栄え」について「新聞の印刷を主な業務とする会社においては、各従業員ごとに個別に前記の項目について客観的に評価することは極めて困難であると考えられる。」とする部分の初審判断は必ずしも正鵠をえたものではないとしても前記判断に徴し、結論に影響を及ぼすものとは考えられない。

また、会社は、考課査定の具体的方法ならびに結果として組合員を中心とした 30 数名について具体的、個別的に説明はしているが、組合員以外の一般従業員との相対的比較が鮮明でなく、その合理性を納得せしめ得ない。

4 本件発生前の労使関係

会社と組合は、前記第 1 の 2 認定のとおり、昭和 44 年以来対立が顕著となり、ことに本件査定の対象期間は組合のストライキ、会社のガードマン導入、長期にわたるロックアウトと大争議を経験し、昭和 45 年 9 月 18 日労使間の基本問題および昭和 44 年年末一時金、昭和 45 年賃上げ問題等について協定が締結され紛争は終結した。しかし、同年 10 月会社が解雇 5 名を含む大量懲戒処分を行なうなどのこともあって紛争が再燃し激しい対立、抗争が続いていた時期である。他方、上記争議中組合から分裂した全大阪報印労組は、会社とほとんど対立抗争することなく協調的姿勢で推移しており、これらの点からみて会社が全大阪報印労組に好意をいだき、組合を敵対視していたことは容易に推認し得るところである。

5 本件不当労働行為の成否について

(1) 前記判断の諸事情を総合すれば、本件考課査定が会社の主張するように労働の質および量に基づく結果とみることは困難であり、かえって、会社は、日頃対立抗争する組合を嫌悪し、同組合の組合員であるが故にその他の従業員にくらべて意図的に査定を低くしたものと認めるのが至当であって、「本件賃上げにおいて組合の組合員を、そ

の他の従業員にくらべて低く査定した会社の措置は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為である。」とした初審判断は相当である。

なお、会社は、X₂およびX₁は現在組合の組合員資格を失っており、また、X₃、X₄、X₅、X₆らはすでに会社を退職して退職金を支払われているから被救済利益はないと主張するが、一方的な主張であって同人らからは本件救済を放棄する旨の申立てもないのでこれを是認することはできない。

また、会社は、本件についてポストノーティスを命じた初審命令は行き過ぎであると主張するが、前記認定の労使事情等からみて初審命令は相当であり会社の主張は採用できない。

以上のとおり、会社の再審査申立てには理由がない。

よって労働組合法第25条、同第27条および労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和48年12月5日

中央労働委員会

会長代理 平 田 富太郎

(別紙省略)