

愛知、昭 45 不 18、昭 49. 12. 12

命 令 書

申 立 人 東洋楽器労働組合

被申立人 株式会社トウガク

被申立人 東洋プライウッド株式会社

主 文

- 1 被申立人株式会社トウガクは、申立人東洋楽器労働組合に所属したA<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>、A<sub>4</sub>、A<sub>5</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>8</sub>、A<sub>9</sub>、A<sub>10</sub>、A<sub>11</sub>、A<sub>12</sub>、A<sub>13</sub>、A<sub>14</sub>及びA<sub>15</sub>に係る昭和45年度の賃上げにおける職能考課分の平均が妥結平均1,275円を下回らないように、同人らの昭和45年の考課査定につき再査定を実施しなければならない。ただし、再査定の実施に当たっては、再査定前の査定結果を下回ってはならない。
- 2 被申立人株式会社トウガクは、前項の再査定を実施した結果昭和45年度の賃上げにおける職能考課分に変更が生じたときは、前項に掲げる者の昭和45年4月以降在職中の基本給を修正し、修正前の基本給を基礎として支払われた金員との差額を、同人らに対し、それぞれすみやかに支払わなければならない。
- 3 被申立人東洋プライウッド株式会社は、被申立人株式会社トウガクから移籍されたA<sub>4</sub>、A<sub>5</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>8</sub>、A<sub>9</sub>、A<sub>10</sub>、A<sub>11</sub>、A<sub>12</sub>及びA<sub>13</sub>の移籍時における基本給が前項により修正されたときは、同人らの移籍時以降の基本給を修正し、修正前の基本給を基礎として支払われた金員との差額を、同人らに対し、すみやかに支払わなければならない。
- 4 被申立人株式会社トウガクは、下記の陳謝文を、本命令書交付の日から10日以内に申

立人東洋楽器労働組合へ手交しなければならない。

5 申立人のその余の申立ては棄却する。

記

陳 謝 文

昭和 45 年度賃上げにおいて、考課査定上貴組合所属組合員に対し不当な差別を加えたことを陳謝し、今後かかることのないよう誓約いたします。

昭和 年 月 日

東洋楽器労働組合

執行委員長 A<sub>1</sub> 殿

株式会社 トウガク

取締役社長 B<sub>1</sub>

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人東洋楽器労働組合（以下「組合」という。）は、昭和 37 年 2 月 10 日被申立人株式会社トウガク（組合結成時の社名は、東洋楽器株式会社）の従業員をもって結成され、日本労働組合総評議会及び全国木材産業労働組合に加盟し、本件申立時の組合員数は 22 人であった。

なお、昭和 45 年の考課査定時及び同年度の賃上げ時には、組合員数は 23 人であったが、うち 1 人は本件申立以前の昭和 45 年 6 月 23 日組合を脱退し、後記のトウガク従業員労働組合に加入した。

(2) 被申立人株式会社トウガク（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を有し、工業用キャビネット材料、新建材等の製造販売を営み、その従業員は本件申立時約 440 人であった。

会社は、本件申立時には、東洋楽器株式会社と称し、名古屋市熱田区六野町に本社

及び工場を有していたが、昭和 48 年 6 月 1 日に株式会社トウガクと社名を変更し、本社及び工場等を肩書地に移転した。この移転に際し、従前の本社社屋及び工場施設と、会社の合板製造部門を被申立人東洋プライウッド株式会社に移譲するとともに、同部門の従業員も併せて移籍したため、本件結審時の従業員数は約 160 人である。

- (3) 被申立人東洋プライウッド株式会社（以下「東洋プライウッド」という。）は、肩書地に本社を、名古屋市、春日井市及び九州に工場を、その他数か所に支店及び営業所を有し、合板、新建材及びチップ等の製造販売を営み、その従業員は約 2,200 人である。

なお、東洋プライウッドは、組合の申立てにより、昭和 48 年 7 月 23 日の公益委員会議で当事者に追加することを決定したものである。

- (4) 会社には、トウガク従業員労働組合（以下「従組」という。）があり、昭和 44 年 4 月 5 日結成され、組合員は 157 人（本件結審時）である。

## 2 会社における労使関係

- (1) 昭和 44 年春闘中の 4 月 5 日従組が結成されたため、この時以降組合と会社との関係が緊張し、組合は、同年 5 月には上部団体からの脱退強要などの支配介入行為が、同年 6 月には賃上げについて不利益取扱いがあったとして、それぞれ不当労働行為救済申立（愛労委昭和 44 年（不）第 9 号及び第 11 号事件）を行ったが、同年 9 月 17 日会社との間で自主和解が成立したためこの両申立を取り下げた。

しかし、この両事件係属中に多くの組合員が組合を脱退し、従組に加入したため、組合員は 10 分の 1（約 30 人）に激減した。

- (2) 昭和 45 年 3 月 16 日組合は、組合員 1 人 13,000 円の賃上げを含む 9 項目の春闘要求を会社に提出し、数次にわたる団体交渉を重ねた結果、全従業員 1 人平均月額 8,500 円の賃上げ協定が同年 4 月 27 日会社との間で成立した。

この賃上げ額の配分内訳は、①一律分 65%、②基本給スライド分 10%、③職能考課分 15%（1,275 円）、④調整分 10%とするものであった。

同年 5 月 11 日開催された団体交渉の席上組合は、前記協定に基づく賃上げ配分の

具体案の説明を会社から受けたが、その際組合は、会社に対し前記③の職能考課分を10段階に区分する内訳を明確にすることを要求したが、会社はこの要求に応じなかった。

同年5月21日会社は、全従業員に対し昇給を通知し、併せて同年4月分賃上げ差額金を渡した。しかし、組合員の内4人を除く19人については、職能考課分において妥結平均1,275円を大巾に下回っていることが判明したため、組合は、直ちに会社に対しその説明を求めた。

同年5月29日説明の機会が設けられた際に、組合は、会社に対し再度職能考課分の各段階を明確にすること、組合員の大多数の職能考課分が妥結平均1,275円を下回り、これは全く納得がいかないこと、組合員の勤務態度等作業遂行上特に欠点があればこれを改めるよう組合としても指導したいので指摘して欲しいこと等の要請をしたが、会社はこれに対し説明しなかった。

同年7月24日組合は、当委員会に対し本件救済申立をした。

- (3) 本件申立前の昭和45年6月23日組合は、夏期一時金要求闘争に際し時限ストライキを実施したが、その後会社は、ストライキに参加した組合員に対し残業就労を拒否した。

同年8月12日組合は、当委員会にこの残業就労拒否について救済申立（愛労委昭和45年（不）第20号事件）をした。当委員会は、昭和47年12月22日前記申立を理由あるものと認め、差別を受けた組合員に対する残業賃金相当額の支払を命ずる救済命令を発した。会社は、この初審命令を不服として中央労働委員会に再審査の申立をしたが、中央労働委員会は、昭和49年4月3日初審命令を支持する旨の棄却命令を発した。

### 3 会社における考課査定制度

- (1) 会社は、昭和31年12月会社設立以来継続して毎年定期的に従業員の考課査定を実施してきた。その方法は、あらかじめ設定された基準に従って、第一次査定を作業長が、第二次査定を職長が、第三次査定を係長、課長が、第四次査定を部次長、部長が

行うシステムとなっていた。

- (2) 考課査定基準は、昭和 44 年までに若干の修正が加えられたが、昭和 45 年の従業員職務遂行評定基準表によれば、段取（4 点）、手順（4 点）、速度（3 点）、正確（3 点）、作業態度（3 点）、勤勉度（2 点）、使命感（4 点）、理解力（2 点）、責任感（3 点）、研究心（2 点）、貢献度（3 点）、積極性（2 点）、協調性（4 点）及び人柄（1 点）の 14 評定要素についてそれぞれ 1 点から 5 点までの 5 段階の評価（各段階ごとの評定基準を設定している。）を行ったうえで、各点数の乗算をして総合計点数を算出するもので、200 点を最高とし、40 点を最低とするものであった。

#### 4 組合員の勤務状況

昭和 45 年の考課査定時には、組合員 23 人は会社の製造部に所属していた。製造部合板課には業務係及び生産係があり、生産係には単板一班、単板二班、合板班の三班があった。生産係ではラワン原木からベニア合板を製造していたが、ここでの作業は、製品の流れに沿って作業をするいわゆる流れ作業であり、しかも数人が共同して行う共同作業が多かった。単板一班には組合員 6 人が、単板二班には組合員 3 人が、合板班には組合員 9 人が所属し、組合員以外の者と作業をしていた。

なお、合板班においては、各作業工程ごとに作業長が作業を統括していた。

業務係には組合員 1 人が所属し、各種機械の修理作業をしていた。

製造部資材課には組合員 1 人が、同部新商品課には組合員 3 人がそれぞれ所属していた。

#### 5 昭和 45 年の考課査定

- (1) 昭和 45 年の考課査定は、同年 3 月 20 日ころ課長以上が参加する労務連絡会議で説明されたいえ実施された。

なお、合板課においては、昭和 45 年の考課査定に先だって、昭和 44 年 7 月から 10 月にかけて合板課所属の作業長、職長に対し数次にわたる査定訓練を実施した。

第一次、第二次査定は、昭和 45 年 3 月末に終了し、組合員 19 人が所属した合板課においては、係長、課長による第三次査定の結果、課員約 180 人の平均査定点は 147

点であった。

第三次査定を終えた査定票は、同年4月15日ころ総務課に集められ、同月20日ころ第四次査定が実施された。

製造部の第四次査定は、製造部次長2人と総務部長の3人によって行われ、製造部各課の第三次査定点を比較検討したところ合板課の査定点が全般的に低いことが判明したため、合板課員全員に一率5点を加える調整が行われた。その結果、合板課員の平均査定点は152点となり、これが昭和45年の最終査定として確定した。

(2) 昭和45年度の賃上げ額は、前記2(2)のとおりであり、そのうち職能考課分としては全従業員1人平均1,275円であった。

そこで会社は、考課査定の結果に基づいてAからE'までの10段階に当てはめて、昭和45年度の職能考課分を決定した。その結果、組合員についての状況は次表のとおりであった。

昭和45年度職能考課分昇給区分

| 分類 | ランク | 考課点数  | 考課金額   | 組合員数 |
|----|-----|-------|--------|------|
| 1  | A   | 181以上 | 1,650円 | 1人   |
| 2  | A'  | 171 " | 1,550  | 1    |
| 3  | B   | 161 " | 1,450  | 2    |
| 4  | B'  | 151 " | 1,350  | —    |
| 5  | C   | 141 " | 1,250  | —    |
| 6  | C'  | 131 " | 800    | 8    |
| 7  | D   | 121 " | 600    | 2    |
| 8  | D'  | 111 " | 400    | 6    |
| 9  | E   | 101 " | 300    | 2    |
| 10 | E'  | 100以下 | 200    | 1    |
| 計  |     |       |        | 23   |

なお、従組加入の従業員の同様区分による状況については、疎明がなく不明である。

## 6 移転移籍後の勤務状況等

(1) 組合は、昭和 48 年 5 月 27 日第 12 回臨時組合大会を開催し、会社の移転及び合板製造部門の移譲に伴う従業員移籍の問題を協議した結果、①本件申立については東洋プライウッドを当事者として追加するとともに、東洋プライウッドに対し差別問題解決時点で賃金等の責任を負うよう文書で申入れをする、②今回の移転、移籍を理由に会社を退職する者は組合員資格を継続する。ただし、組合費は一律 1,000 円とする、③東洋プライウッド移籍者は、組合と東洋プライウッド労働組合とに二重加入する。ただし、組合費は免除する等の議決をした。

(2) 東洋プライウッドに移籍された者は、A<sub>4</sub>、A<sub>5</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>8</sub>、A<sub>9</sub>、A<sub>10</sub>、A<sub>11</sub>（以上 8 人、昭和 48 年 5 月 21 日付名古屋工場）、A<sub>12</sub>及びA<sub>13</sub>（以上 2 人、昭和 48 年 5 月 7 日付高蔵工場）の 10 人で、その内A<sub>11</sub>、A<sub>12</sub>及びA<sub>13</sub>の 3 人は、職場環境の変化を理由に移籍後東洋プライウッドを退職した。

移転時に会社を退職した者はA<sub>14</sub>及びA<sub>15</sub>の 2 人であり、会社に在籍する者はA<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>の 3 人であった。

(3) 本件申立時から、移転、移籍時以前に、C<sub>1</sub>、C<sub>2</sub>（以上 2 人、昭和 45 年 8 月 20 日付）、C<sub>3</sub>（昭和 46 年 2 月 20 日付）、C<sub>4</sub>（昭和 46 年 7 月 20 日付）、C<sub>5</sub>（昭和 46 年 12 月 20 日付）、C<sub>6</sub>（昭和 47 年 1 月 20 日付）及びC<sub>7</sub>（昭和 47 年 4 月 8 日付）の 7 人が会社を退職した。

## 7 移譲に伴う移籍者の取扱

会社の合板製造部門の移譲に伴う同部門の従業員については、基本給、勤続年数、有給休暇残日数等はすべて原則として東洋プライウッドへ引き継がれることになっており、同部門の従業員は移籍の扱いになっている。

## 第 2 判断及び法律上の根拠

### 1 考課査定制度の合理性

組合は、会社の考課査定及び査定権行使の態様は労働組合法上の団結権の実質的否認、

労働基準法に規定する労働条件対等決定の原則、労働条件明示の義務に違反する違法行為を形成する、また、会社が設定した査定基準は、客観的評価が不可能な要素及び基準であるため、査定実施の際、査定者の恣意が極めて容易に入るもので合理性に欠けると主張する。これに対し会社は、考課査定は、従業員の能力、実績、将来性を把握し、昇格昇給等の資料とするため必要なもので、従業員に対する健康な刺激となり、査定を廃することによる形式的平等でなく査定を通じた実質的平等を担保するものである、考課査定の公正を保障するため、①多段階査定による査定偏差の除去、②査定項目の周知、各項目のウェイト公開、③査定者訓練等に努め、従業員の間は無用の不安を与えないように図っていると主張するので、以下判断する。

- (1) 会社は、昭和 45 年度の賃上げにかかる職能考課分の配分基準につき、その内容の詳細を組合に説明しなかったとはいえ、考課査定は会社設立以来継続して実施され、その基準は昭和 44 年と全く同一であること及び組合は、賃上げの一部につき考課査定を前提とした配分を認めて妥結していることからみれば、会社の考課査定制度及び査定権行使の態様が違法行為を形成するという組合の主張はただちには採用しがたい。
- (2) 査定基準は、客観的評価の可能な要素とし、査定の実施に当っては恣意の介入を排除すべきことは言うまでもない。

会社の査定制度自体は、第 1、3、(1)、(2)で認定したとおり、一応基礎的評価に至るまでの詳細な基準を設定し、かつ、多段階評価を経ることとなっており、査定実施に当って恣意の介入を努めて排除する方式と認められるから、査定者の恣意が極めて容易に入るもので合理性に欠けるという組合の主張はただちに採用しがたい。

## 2 昭和 45 年の考課査定の合理性

組合は、考課査定の対象となった期間中は、組合と会社が激しく対立し、組合に対して分裂攻撃がかけられ、従組が結成された時期であった、そして、査定者は組合と対立していた従組員であって、これらの者による考課査定に公平性を求めることは不可能である、また、第一次査定者の査定結果は調整という名目で容易に変更されるシステムになっているため、査定に当ってどの事実がどのように評定されたのか分明でない、更に、

組合員のほとんどが平均以下という昭和45年の考課査定は、会社が恣意的な評定要素、評定基準を駆使してなした巧妙な不当労働行為であると主張する。これに対し会社は、昭和44年9月17日会社と組合との間に愛労委昭和44年（不）第9号及び第11号事件に関し自主和解が成立した後、労使関係の健全化に注意を払い、特に、昭和45年の考課査定に当っては正当な組合活動と認められるものを考課の対象にしてはならないこと、査定期間は昭和44年3月21日から昭和45年3月20日までとし、厳密にこの期間内の行動態度についてのみ査定すること、査定すべき事項は評定基準の14要素のみに限り公正に実施すること等を強く指示しており、組合に所属する故をもって不当な考課査定を行ったことはなく、公平な査定を実施した、平均点以上の組合員の存する事実は、会社が組合別に差別的評価を行わなかったことの何よりの証左であると主張するので、以下判断する。

(1) 昭和45年の考課査定及び査定に基づく配分は、第1、5、(1)、(2)で認定したとおり、合板課員の考課査定点は、第四次査定の際製造部の合板課以外の各課に比較しその平均点が低いため合板課員全員に一率5点を加える調整をして152点となり、これはB'1,350円に相当する。

ところが、組合員23人の平均を第1、5、(2)の表から算出すると約735円となり、これはC'とDの中間に位置することになる。

(2) 前記(1)のとおり、合板課員約180人の平均職能考課分は1,350円で、一応課員180人として計算するとその総額は243,000円(1,350×180)となる。一方、組合の昭和46年6月30日付準備書面の昭和45年度組合員個人別昇給明細表及び第1、5(2)の表を対比検討すれば、合板課以外の組合員A<sub>3</sub>はA、C<sub>7</sub>はA'、A<sub>2</sub>はB、A<sub>11</sub>はC'に該当するものと判断されるから、合板課に所属する組合員19人の平均職能考課分を算出すると約603円でDに相当し、その総額は11,450円となる。そこで、組合員を除く合板課員161人(180-19)の平均職能考課分を算出すると約1,438円(243,000-11,450/161)となり、これはほぼBに相当する。

(3) 次に、第1、5(2)の表に基づき組合員を除く合板課の従業員について考察すれば、

その平均職能考課分 1,438 円はほぼBであるので、その内の1人をC'に引き下げた場合にこの平均（B）を維持するためにはA'に限定してみれば 6.5 人（1,450－800/1,550-1,450）、Aに限定してみれば 3.25 人（1,450-800/1,650-1,450）の割合でBから引き上げなければならないことになる。従って、組合員以外の合板課員の内C'以下に格付されている者は極めて僅少であると推定される。

- (4) 以上の検討結果から、組合員 23 人の平均職能考課分 735 円は製造部全体のそれ（1,350 円）の 54%であり、また、合板課所属組合員の平均職能考課分 603 円は組合員を除く合板課員のそれ（1,438 円）の 42%となる。そして更に、前記(3)の考察結果を併せ判断すると、組合員の考課査定結果と組合員以外の従業員のそれとの差は極めて大きなものであると言わなければならない。しかも、組合員の作業形態は、第1、4で認定したとおり組合員と組合員以外の従業員との共同作業形態が多数存在していたのである。

会社は、組合員の勤務態度について個人別に立証しているが、これに対応する組合の立証とを対比検討すると、会社の立証は組合員の勤務態度と考課査定結果とを結び付けるに足る疎明とは認められず、また、この点に関する担当審査委員からの求釈明に対しても会社は応じない。会社は、昭和 45 年の考課査定に当たっては正当な組合活動と認められるものを考課の対象にしてはならないこと等公正に査定を実施するよう強く指示した旨述べているが、考課査定の結果は以上のとおりであり、結局、かような指示は十分周知徹底されなかったものと見るほかはない。

以上の結果と第1、2で認定した組合と会社との労使関係を総合的に考え併せると、会社は、組合員の組合活動を嫌悪し、組合員を不利益に査定することにより組合の弱体化を今一歩進めんとしたものと判断するのが相当であり、これは労働組合法第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 再査定の実施

会社は、昭和 45 年の考課査定者である作業長、職長の一部の者、合板課係長、同課長、製造部次長はすべて会社を退職して在籍せず、再査定を実施することは事実上不可

能である、また、本件救済申立が正当であるとする、組合員には全従業員平均を下回る者が1人も存在しないことになり、平均を下回る者のない査定など考えるまでもなく不合理であり、現実性のない考課査定であると主張する。これに対し組合は、主文第1項と同旨の主張をするので、以下判断する。

- (1) 会社の乙第10号証提出の際の説明によれば、昭和45年の考課査定票の存在も認められ、また、乙第11号証の作成の経緯から見て再査定を実施することは事実上不可能であるという会社の主張は措信しがたい。
- (2) 再査定の実施は、組合員の昭和45年度賃上げにおける職能考課分の平均を妥結平均1,275円を下回らないようにすることであり、組合員個々の職能考課分をそれぞれ1,275円を下回らないようにするものではないから、不合理な現実性のない考課査定であるという会社の主張は全く当を得ないものである。

#### 4 申立にかかる組合員の被救済利益

組合は、会社を退職したA<sub>14</sub>及びA<sub>15</sub>については会社の移転に際して退職したものであり、退職後も引続き組合員資格を有するものである、東洋プライウッドに移籍後退職したA<sub>11</sub>、A<sub>12</sub>及びA<sub>13</sub>の3人についても退職時点までは他の移籍者と何ら変るところがなく、退職後の現在も組合員資格を有している、東洋プライウッドで得ていた賃金及び退職時に得た退職金もすべて差別された賃金が基礎になっている、更に、その余の退職者についても会社の長期に亘る不利益扱いの中で将来の望みを失い、賃金、一時金、退職金に大きな差別をうけながらやむをえず退職していったものばかりであり、これらの者に関する関係においても本件救済の利益を有するものであると主張する。これに対し会社は、退職した者も組合員であるという組合の主張に対し、果してこれらすべての退職者が組合員資格を有し、被救済利益を有するか疑問であり、少なくともこれら退職者については被救済利益を否定するのが正当であると主張するので、以下判断する。

- (1) 第1、6、(1)、(2)で認定したとおり、本件申立に係る組合員22人の内、会社に残った3人、東洋プライウッドへ移籍された10人（移籍後退職した者を含む）、移転、移籍時に会社を退職した2人の計15人については、組合の機関決定により少なくとも

組合に結集する意思を認めることができる。

従って会社を退職したA<sub>14</sub>及びA<sub>15</sub>と東洋プライウッド移籍後に退職したA<sub>11</sub>、A<sub>12</sub>及びA<sub>13</sub>の5人に係る本件申立は、その退職時点までは救済の対象とするのが相当であり、会社の主張は採用することができない。

(2) その他の退職者（7人）については、なんら組合の機関決定もなく組合から離脱したものであって、本件救済から除外するのが相当であり、組合の主張は採用することができない。

## 5 結 論

以上から、当委員会は次のとおり判断する。

(1) 会社は、申立にかかる組合員の昭和 45 年度賃上げにおける職能考課分を少なくとも妥結平均 1,275 円まで引き上げて基本給を修正し、既支払済金員との差額を支払うのが相当であり、再査定の実施に当っては、主文第 1 項記載の 15 人について実施すれば足りると考える。けだし、組合の昭和 46 年 6 月 30 日付準備書面添付の昭和 45 年度組合個人別昇給明細表(E)欄一職能考課分と出勤調整分を除く調整分（職能考課分は双方の疎明がなく不明である。）一により 23 人の平均額を算出すると約 863 円に、同様にして主文第 1 項記載の 15 人の平均額を算出すると約 873 円になり、その差は僅少であるから、15 人を対象に主文第 1 項の如き再査定を実施しても実質的には変わらないからである。

また、組合と会社とのこれまでの労使紛争に鑑み、会社は組合に対し陳謝文を手交するのが相当である。

(2) 東洋プライウッドは、移籍者にかかる昭和 45 年度賃上げにおける基本給が会社において修正された場合にはその賃金をそのまま引き継ぐことになっているから、主文第 3 項記載の 10 人の移籍時の基本給を修正し、既支払済金員との差額を支払わなければならない。

(3) 以上のとおり命令することにより本件救済の実を果し得るので、組合のその余の申立は棄却するのが相当である。

よって、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。

昭和 49 年 12 月 12 日

愛知県地方労働委員会

会長 中 浜 虎 一