

神奈川、昭45不3、昭50. 2. 14

命 令 書

申立人 X 1

同 X 2

同 X 3

同 X 4

同 X 5

同 X 6

同 X 7

同 X 8

被申立人 大日本塗料株式会社

主 文

1 被申立人会社は、申立人らに対し、第81期期末賞与の支給に際して行なった考課査定について、申立人らの考課点を5点以上平均において10点を下らないよう再査定を行な

い、既支給額との差額を支払わなければならぬ。

2 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) 被申立人会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、大阪、横浜、小

牧、尼崎、小田原、茅ヶ崎、平塚に工場を、横浜工場内に中央研究所を有し、大阪市と東京都に支店を、全国23ヶ所に営業所を設け、主として塗料の製造販売を業とし、その従業員は約1,900名である。

(2) 申立人らは会社の従業員であり、大日本塗料東部労働組合に所属するものであったが、うちX4、X1、X3の3名は昭和45年3月6日組合を除名され、翌日の3月7日付で会社から解雇されている。

本件申立ては、はじめ63名の個人申立てであったが、審問終結時までにX1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8ら8名を除く55名が申立てを取り下げた。

なお、昭和44年当時の組合の組織は、東部労働組合が東京支店、横浜工場、中央研究所の従業員及び技術部第1、第2開発部中横浜工場所在の従業員をもって構成されるほか、本社、大阪工場、小牧工場、塗膜研究所の従業員及び技術部第1、第2開発部中大阪、小牧工場所在の従業員によって大日本塗料西部労働組合が、螢光品事業部所属の従業員をもって大日本塗料湘南労働組合が構成され、上記3組合は大日本塗料労働組合連合会を組織していた。

2 A1組合長の管理職発令をめぐる問題

(1) A1は、昭和40年7月組合の東京支店分会長となり、ついで昭和42年7月東部労働組合の組合長に選出され、昭和43年7月同組合長に再選され、昭和44年7月同組合長に三選されたが、在任中労働条件改善などのための活動は顕著であった。

(2) 昭和44年4月25日、会社は中央労使協議会において、A2連合会長、A1組合長の5月1日付管理職(課長代理)発令を申し入れたが、一時金交渉の時期でもあるため、7月の組合役員改選後までその決定が延期された。8月1日前記両名の発令があり、A2はそれに従ったが、A1はそれを辞退し、その後8月18日発令を受諾するが、同時に組合長も続ける旨を会社に通告した。A1はその後11月1日付会社から懲戒解雇処分に付されている。

(3) 申立人らを中心とするA1組合長を支持するグループ(当時、X3は書記長、X1は執行委員、青婦対策部長、X4は執行委員、教宣部長)は、A1組合長の管理職発

令後に執行委員会、青婦部、職場委員会などにおいてA 1組合長支持の活動を続け、8月26日の臨時組合大会においてはA 1組合長の信任動議が可決された。申立人らはその後もビラ配布などにより、A 1組合長支持の活動を続け、会社は管理職が警告したり、9月16日の朝礼時には「同心別報」（発行責任者人事部長）を各職場で管理職が朗読し、全員に配布するなどの対応をした。

3 第81期期末賞与の考課査定について

- (1) 期末賞与における考課査定は、最高点95点、最低点65点とし、その間を5点刻みの7段階に分け、普通の成績のものを80点として採点するという方法がとられている。
- (2) 考課査定の基準は、会社の主張によれば、10項目の基準（うち5項目はプラス基準、5項目はマイナス基準）が用いられ、第1次査定者は各職場の課長であり、その後部門内調整、部門間の総合調整が行なわれる。
- (3) 第81期期末賞与（昭和44年12月支給、支給対象期間昭和44年4月1日より同年9月30日まで）の際の考課点分布状況は別表のとおりである。
- (4) 申立人の第81期の考課点は、第80期ならびにそれ以前の期にくらべて、一様に急激に低下し、その落差は少ないもので5点、多いものでは20点に及んでいる。なお、申立人の考課点は、本件申立て以後の各期においても、低位点で持続する。

別表

考課点 部・課		95点	90点	85点	80点	75点	70点	65点	平均点
製造課 (事務)	全体	0	3	10	9	3	1	5	79.4
	当初申立人							3	65.0
A工場	全体	0	3	6	16	7	7	3	77.9
	当初申立人					4	3	2	71.1
	結審時申立人					1(X 2)	1(X 1)		72.5
B工場	全体	0	7	13	27	5	9	2	79.8
	当初申立人						9	1	69.5
C工場	全体	0	10	17	34	6	5	4	80.6
	当初申立人					1	4	4	68.3
D工場	全体	0	1	3	11	4	5	4	76.3
	当初申立人				3	1	4	3	71.8
	結審時申立人							1(X 3)	65.0
検査課	全体	0	1	4	6	4	2	2	77.9
	当初申立人						1		70.0
中央研究所	全体	0	4	4	12	5	3	3	78.7
	当初申立人					1	1	1	70.0
	結審時申立人							1(X 4)	65.0
技術部	全体	0	5	12	19	4	8	0	80.2
	当初申立人						2		70.0
	結審時申立人						1(X 5)		70.0
第1技術 開発部	全体	0	2	5	6	1	2	1	80.3
	当初申立人							1	65.0
	結審時申立人							1(X 6)	65.0
第2技術 開発部	全体	0	1	3	7	3	0	0	80.7
	当初申立人					2			75.0
	結審時申立人					1(X 7)			75.0
製品倉庫課	全体	0	5	4	5	1	6	8	76.0
	当初申立人						5	6	67.3
	結審時申立人							1(X 8)	65.0
横浜営業所	全体	0	1	1	3	0	1	0	80.8
	当初申立人						1		70.0
合 計	全体	0	43	82	155	43	49	32	79.1
	404名		10.6%	20.3%	38.4%	10.6%	12.1%	7.9%	
	当初申立人 63名				3	9	30	21	71.9
	結審時申立人 8名					2	2	4	68.8

第2 判断及び法律上の根拠

1 第81期期末賞与の考課査定の全般的傾向について

申立人らは、そのA1組合長を支持する諸活動を会社が嫌悪し、申立人らについて第81期期末賞与の考課査定に差別的取扱いをしたと主張し、これに対して会社は、同期における申立人の考課査定は、従前と同様に、所定の手続、基準に従って申立人の成績、成果を査定した結果にすぎないと主張するので、以下判断する。

まず第81期期末賞与の考課査定の全般的傾向を勘案する。考課査定が従来から最高95点、最低65点、その間5点刻みの7段階で行なわれたこと、80点は普通の成績のものであること、平均点がおよそ80点になるように採点されることなどについては、両当事者間に争いはない。また65点、70点などの低位点が、従前には長期病欠者など特異な者以外にはほとんど採点されなかつたことは、書証及び証言によって認められる。

いま第81期期末賞与の考課査定の分布状態をみると、認定した事実に表示したことく、404名全員についてみると、そのモードは80点が155名（38.4%）を占め、ついで85点が82名（20.3%）、その次が90点と75点で共に43名（10.6%）であって、80点、85点に237名（58.7%）と大半が集中している。さらにこの傾向は、404名から当初の申立人63名を差引いた341名についてみると、80点、85点に234名（68.6%）と集中度が高い。これに対して、当初の申立人63名の考課査定の分布は、85点以上は皆無で、70点が30名（47.6%）、65点が21名（33.3%）であって、70点と65点に51名（80.9%）と集中している。また結審時の申立人8名についてみると、80点以上は皆無で、75点2名、70点2名、65点4名である。

つぎに、申立人の考課が第81期に急に低下しているのも注目される。すなわち結審時の申立人8名については次表のごとく、第81期の期末賞与の考課査定は5点から20点にいたる急落を示しており、その他審問途中で申立てを取り下げた者についても5点から15点の急落が認められる。さらに、これら申立人のその後の各期の期末賞与の考課査定もほとんど低位のまま推移していることも認められる。

	第78期	第79期	第80期	第81期
X 1	90	90	90 (85)	70
X 2		85	85 (80)	75
X 3		75又は80	80	65
X 4	80	80 (70前後)	75 (70)	65
X 5		80	80 (75)	70
X 6	(75)	(75)	75	65
X 7			80	75
X 8			75	65

(注) カッコ内は会社、申立人らの主張の異なるばあいの会社の主張であるが、

会社側から明確な反証がないので、申立人の主張を採用する。

以上の事情は、申立人らのA 1組合長支持の活動が顕著であったことを考慮するとき、会社が一時金査定において申立人らを差別したことを疑わしめるに十分である。なお、会社は各人の成績・成果を従来通り査定した結果であると主張するので、各個人の評価の判断については後述する。

また会社は考課査定を組合長代行と協議したと主張するが、それは考課査定を組合長代行に短時間一覧させ、異議、質疑の機会を与えるものにすぎず、たとえ組合長代行の異議がなかったとしても、賞与査定の主体は会社であって、それに差別的取扱いがあれば、会社の責は免れない。

2 申立人らの第81期期末賞与における考課査定について

X 1の第78、79、80期の期末賞与の考課査定は、90点と高位点を持続し、会社側もその能力、成績を高く評価していたが、第81期には70点に急落している。会社はその理由として、(1)X 1がチーフをしていたA 2工場での事故多発、(2)9月8日の遅刻と職場離

脱、(3)その他に協調性がない、原料の手配忘れ、業務改善提案がない、などを挙げ、一度査定を下げる本人に反省させる意図であったという。A 2工場の事故9件は認められるが、その主因は反応釜の増設と新人をもって人員補充をしたことにあると認められ、その責任のすべてがチーフであるX 1にかかるものとは認められない。けだし、チーフとは職制上の地位ではなく、次期主任の候補と目するものを慣習的に呼ぶものにすぎず、また直接の責任者である係長に何ほどの責任をとらせたかについても会社は明らかにしていない。9月8日に若干時間の遅刻と職場を離れた事実は認められるが、すべてを総合して、X 1の考課査定を大巾に引下げる妥当な理由とは認められない。

X 4の第81期の考課査定が65点に低下した理由として会社側は、(1)遅刻・欠勤が多い、(2)職場離脱が多い、(3)研究意欲が低い、(4)仕事量が少ないなどの理由をあげている。朝礼遅刻は認められるが、遅刻は6ヶ月間に5～6回であり、欠勤は年休で処理されたものである。職場離脱についても、X 4が執行委員としての正規の手続を経た時間内組合活動であると主張するのに対し、無断職場離脱であるという会社の立証は不十分である。(3)(4)については特段のものとは認められず、以上を総合して、X 4の考課査定引下げの妥当な理由とは認められない。

X 3の第81期の考課査定が80点から65点に低下した理由として、会社は、(1)無届欠勤が多い、(2)職場離脱があった、(3)作業実績が期待通りでなかったなどの理由をあげる。無届欠勤は若干あったことは認められるが、会社の主張するように月2、3回あったとは認められず、また欠勤はすべて年休扱いの範囲内であったと認められる。なお(2)については8月末ボイラー室に1時間余いたという事実は認められるが、時間中の組合活動は会社がある程度認めていたものと認定される。以上を総合してみると、X 3の作業態度に若干の考課すべきものがあったとしても、考課査定の大巾引下げの妥当な理由とは認められない。

X 6の第81期の考課査定が75点から65点に低下した理由として、会社は、(1)機器の破損事故、(2)休みが多い、(3)その他勤務態度が悪いなどの理由をあげる。機器破損は原料注入の補助器具として使用すべきでないドライバーを使ったためと会社は主張するが、

ドライバーはその用途に購入したものと認められ、さらに事故発生自体が第81期のことではなかったと認定される。欠勤も年休で処理され、特に多かったとは認められず、以上総合するに、考課査定引下げの妥当な理由とは認められない。

X 7 の第81期の考課査定が80点から75点へ引下げられた理由として、会社は、(1)営業部からの苦情、(2)水溶性グループのチーム・ワークが悪い、(3)研究報告が遅いなどの理由をあげている。(1)は日本建鉄へX 7 が出張したときの発言が軽率であったというものであるが、特段のものとは認められず、(2)はX 7 ひとり低評価する理由とは認められない。

X 5 の第81期の考課査定引下げの理由として、会社は、(1)三菱電機事故問題、(2)ゼネラル電機事故問題などをあげる。(1)は三菱電機で表面処理液が変更されたため、塗料の密着が不良になった問題であり、(2)はゼネラル電機で塗装表面にしわが出たという問題であるが、ともにX 5 の大巾引下げの理由としては認められない。

X 8 の第81期の考課査定の75点から65点への引下げの理由として、会社は、(1)業務に意欲がない、(2)職場離脱があった、(3)執務態度が悪いなどをあげる。X 8 について会社は第81期時は現物係であり、現物係として査定したというが、同人は第81期には手配係であり、現物係へ移ったのは昭和45年12月即ち第82期になってからと認められ、また第81期に会社はX 8 が職場委員でなかったというが、同人は同期に職場委員であったと認められるなど会社のあげる理由には大巾引下げの妥当性が認められない。

X 2 の第81期の考課査定引下げの理由として、会社は、(1)添加剤入れ忘れ(2)後輩の指導が悪い、(3)作業意欲に欠けるなどをあげている。添加剤入れ忘れの事故の事実は認められ、また投入原料を間違えて途中で気づいた事故も認められるが、このような例は他になかったものとも認められず、またその余の理由は立証が不明確であり、同人の考課査定引下げの理由は他にあったものと考えられる。

以上のごとく、A 1 組合長の管理職発令をめぐる紛争のあった第81期において、会社がその期末賞与の考課査定に当って、A 1 組合長を支持する申立人らを一様に著しく低評価したこと、また個々の申立人らの低評価の理由に妥当性がないことは、会社が申立人らの

行動を嫌悪し、差別意思をもって考課査定をしたものと認められ、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為と判断せざるをえない。

なお、申立人らは一率に平均点まで評価を戻すことを求めているが、考課査定は本来個人別であるべきものであるから、これを採らず、また申立人らは支配介入の救済及び陳謝文の掲示を求めているが、本件救済は主文をもって足りると認められる。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和50年2月14日

神奈川県地方労働委員会

会長 福田四郎