

愛知、昭48不20、昭51.9.6

命 令 書

申立人 東洋プライウッド労働組合

被申立人 東洋プライウッド株式会社

主 文

- 1 被申立人東洋プライウッド株式会社は、申立人東洋プライウッド労働組合に所属する組合員（ただし、本件審問終結時に組合員であった者に限る。）に係る昭和48年度の昇給における考課分の平均が1,900円を下回らないように、申立人東洋プライウッド労働組合に所属する前記の者の昭和48年度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 被申立人東洋プライウッド株式会社は、前項の再査定をした結果昭和48年度の昇給における考課分に変更が生じたときは、申立人東洋プライウッド労働組合に所属する前記の者の昭和48年4月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て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、申立人東洋プライウッド労働組合に対し、下記文書を本命令書交付の日から7日以内に手交しなければならない。

記

会社は、昭和48年度昇給において考課査定上貴組合所属組合員を差別したことを認め、今後かかることのないよう誓約いたします。

昭和 年 月 日

東洋プライウッド労働組合

執行委員長 A1 殿

東洋プライウッド株式会社

代表取締役 B 1

4 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人東洋プライウッド労働組合（以下「東プラ労組」という。）は、昭和27年5月12日東洋プライウッド株式会社の従業員をもって組織された労働組合であり、日本労働組合総評議会、全国木材産業労働組合などに加盟しており、本件申立時の救済を求める組合員は127人であった。

(2) 被申立人東洋プライウッド株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置くほか、名古屋工場、春日井工場及び九州工場並びに数か所の支店及び営業所を有し、輸出向及び国内向合板、新建材、チップ等の製造、販売を営む株式会社であり、本件申立時の従業員は約2,300人であった。

(3) 会社には、東プラ労組のほかに、東洋プライウッド第一労働組合（以下「第一労組」という。）及び東洋プライウッド職員労働組合（以下「職員労組」という。）並びに東洋プライウッド九州工場従業員組合（以下「九州従組」という。）が存在し、いずれも全日本労働総同盟に加盟している。

なお、昭和48年4月末の組合員数は、第一労組が673人、職員労組が256人であった。

2 会社における労使関係

(1) 昭和27年5月東プラ労組が結成されて以来昭和43年秋ころまでの間は、東プラ労組が会社において唯一の労働組合であって、組合員数も当時1,200人にのぼっていた。

(2) 昭和43年会社が佐賀県伊万里市に九州工場を新設したことに伴って、その労働組合の組織上の問題及び労働条件をめぐって労使が対立して同年12月10日以降争議状態に突入し、東プラ労組からの脱退者が続出した。

この労使の対立の過程で、九州従組、第一労組及び職員労組がそれぞれ結成された。

- (3) そして、その間に東プラ労組から当委員会に、団体交渉（以下「団交」という。）の応諾を求めて愛労委昭和44年（不）第1号事件が、支配介入の排除を求めて愛労委昭和44年（不）第2号事件が、他組合員との残業差別による不利益取扱い及び支配介入の排除を求めて愛労委昭和44年（不）第5号事件が、他組合員との昇給差別による不利益取扱いの排除を求めて愛労委昭和44年（不）第13号事件がそれぞれ申立てられた。

なお、愛労委昭和44年（不）第1号事件については、昭和44年4月22日全部救済の命令が出されたが、同年5月8日会社から中央労働委員会に再審査の申立てがなされた。

また、名古屋地方裁判所に対しても東プラ労組又は会社から、違法ストによる損害賠償請求事件、組合三役の解雇に対する地位確認等請求事件、妨害排除仮処分申請事件などが提起された。

- (4) その後昭和44年9月5日に至り、当事者間で争議状態收拾のための「労使関係正常化に関する協定書」が締結されて、自主和解が成立し、前記組合三役の解雇に対する地位確認等請求事件を除くその余の労働委員会及び裁判所に係属していた事件は、すべて取下げられた。

なお、この組合三役解雇に対する地位確認等請求事件については、昭和50年5月21日東プラ労組勝訴の判決が出されたが、同日会社が控訴し、名古屋高等裁判所昭和50年（ネ）第249号地位確認等控訴事件として現在係属中である。

- (5) 昭和45年5月9日東プラ労組は、他組合員との残業差別による不利益取扱い及び支配介入の排除を求めて愛労委昭和45年（不）第6号事件を申立てた。これに対して昭和46年11月17日一部救済の命令が出されたが、同年12月3日会社から中央労働委員会に再審査の申立てがなされ、昭和47年10月18日初審命令を支持する旨の棄却命令が出されてこれが確定した。

- (6) 東プラ労組は、昭和47年10月25日に支配介入の排除を求めて愛労委昭和47年（不）第25号事件を申立てたが、自主和解により昭和48年11月7日これを取下げた。

### 3 賃上げ交渉について

- (1) 昭和44年の組合分裂前は、唯一の労働組合であった東プラ労組との間に昇給額は組合に所属する従業員一人当りの平均月額で妥結され、その配分についても細部にわたる具体的な交渉が行われてきた。そして、配分方法は、年々、一律分が増大し、考課、調整分が減少し、昭和43年度には考課分はなくなった。

昭和44年度は、全従業員一人平均月額で妥結され、昭和45年度以降は、三つの労働組合が存在しているが、団交及び配分交渉は東プラ労組より先に第一労組及び職員労組の間で行われており、昇給額は三組合員一人平均月額で妥結され、その配分方法は第一労組の配分要求と全く一致している。なお、配分については、分裂前のような細部にわたる交渉は行われていない。

- (2) 昭和48年度の賃上げ交渉については、昭和48年3月13日東プラ労組は、3月15日に第1回団交を行うようB2総務部長に電話で要求し、B2総務部長もこれを了承した。

しかし、3月15日はB2総務部長が九州出張で不在のため、団交は行われなかった。

3月22日第一労組及び職員労組との第1回団交が開催され、東プラ労組とも初めて団交が行われた。

その後、東プラ労組とは、4月10日第2回団交が、4月14日第3回団交が、4月18日第4回団交が行われた。

4月21日東プラ労組は、支援団体等とともに会社本社前で決起集会を開催していたところ、第一労組と会社との間で団交が行われており、最終段階にきていることを知り、直ちに抗議するとともに団交申入れを行い、職員労組の後に団交を行った。

第一労組及び職員労組は、同日妥結したが、東プラ労組は妥結せず、4月27日に至り結局他の二組合と同じ内容で妥結調印を行った。

### 4 昭和48年度昇給状況について

- (1) 昭和48年度において妥結された昇給額は、三組合員一人平均月額15,500円で、その配分方法は、一律分65%10,000円、基本給スライド分20%3,300円、考課分12%1,800円、調整分3%400円であった。

(2) 考課分については、次のような考課査定が行われ決定された。

① 考課は4種類あり、昭和48年度の対象者は次のとおりであった。

種類	対象者
主任職	主任・主任心得(職員労組組合員)
事務技術職	一般従業員(職員労組組合員)
監督職	作業長・班長(第一労組組合員)
技能職	助手・一般従業員(第一労組組合員・東プラ労組組合員)

② 技能職の考課に当たっての評価要素及び着眼点は、下記のとおりである。各々の項目は、極めて良い、良い、普通、やや不十分、不十分の5段階のいずれかに評価される。

評価要素	着眼点
仕事の正確さ (質)	仕事のやり方もその結果も正確で誤りなく、十分に信頼できるものであったか。
仕事の速さ (量)	仕事を定められた時間内に手際よく十分に余裕をもってなしとげたか。忙しい時もよくやりこなしたか。
規律性	日常の勤務ぶりは誠実勤勉であったか。規律や指示に従って業務に精励したか。無断欠勤や時間の浪費はなかったか。
責任性	自己の任務に忠実で表裏なく、どんな仕事でも常にむらなく完全に果すことに努めたか。
協調性	組織の一員として上下同僚との調和に心掛け、仕事を円滑になしとげるためよく協調したか。

なお、規律性の評価の対象の一部とされる考課対象期間中の出勤状況については、表1のとおりである。

表 1

(47.4～48.3)

	皆勤者人数		無届欠勤日数		遅刻早退回数	
	人数	比率	延日数	1人当り	延回数	1人当り
東プラ労組	42人	34%	183日	1.4日	155回	1.2回
第一労組	350	52	138	0.2	360	0.5
職員労組	213	83	0	0	26	0.2

③ 技能職の評定者は、第一次評定者が班長で、第二次評定者は作業長である。そして、昭和48年度の評定者は、すべて第一労組組合員であった。

なお、三組合の組合員たる役職者の比率は、表2のとおりである。

表 2

	作業長・班長	助手	主任・主任心得	一般従業員
東プラ労組	0 %	10 %	— %	90 %
第一労組	14	30	—	56
職員労組	—	—	23	77

④ 技能職の考課に当たっての評定方法は、次のとおりである。

考課に当たって本社人事課から各課に対して、毎回、「昇給実績評価表の提出について」と題する注意文書が通達される。

各課では、その通達に基づいて担当課長が評定者を集めて説明をし、徹底を図る。

また、本社の総務部長又は人事課長が各課長の意思統一を図るため会議を開くことがあるが昭和48年度は実施されなかった。なお、当時の熱田工場の前工程（ロータリー班、ドライヤー班及び調板班）担当のB3課長は、B2総務部長から電話で、人事課からの通達に従って指導せよとの指示を受け、作業長を集めて説明をし、班長には作業長から説明させた。

第一次評定者及び第二次評定者の評定が異なる場合は第二次評定者のそれを採用し、課長の段階で修正する場合は班長及び作業長と協議することになっており、それ以外には評定を修正しない。

考課結果は、工場長から本社へ提出される。

本社人事課では、各評価要素につき、極めて良い5点、良い4点、普通3点、やや不十分2点、不十分1点とし、最高25点、最低5点の数字に変え、次いで、各職場ごとに役職者を除いた一般従業員で、昭和48年度は最高3,400円から最低200円まで100円単位で、おおむね平均1,800円になるよう順次機械的に配分される。

ただし、点数を直接金額に引直すことはされていない。

- ⑤ 作業長及び班長を対象とする監督職の考課に当たっての評価要素、評定方法等は不明である。
- (3) 調整分については、長期欠勤のため著しく他との均衡を失する者、配置転換のため考課が著しく不利な者、職務内容、能力が著しく優れた者、勤務成績が著しく優れた者及び高学歴者で同年令の低学歴者に比し均衡を失する者に対して調整が行われ、残った原資は、慣行として、過去1年間の出勤状況により定額配分された。昭和48年度は、欠勤9回以下の者300円、10～19回の者200円、20回以上の者0円であった。

ただし、女性は一律0円であった。また、東プラ労組組合員で前記調整項目に該当する者は存在せず、全員出勤調整だけであった。

- (4) 考課、調整分についての実績平均及び各組合別の平均は、表3のとおりである。

表 3

	考課平均額	調整平均額	計
実績平均	1,917 円	294 円	2,211 円
東プラ労組	1,351	245	1,596
第一労組	2,088	260	2,348
職員労組	1,789	412	2,201

なお、考課分の実績平均が1,917円であるのは、調整分から106円、基本給スライド分から11円が流用されているからである。

- (5) 東プラ労組に所属する助手及び一般従業員の考課、調整分の平均は、次のとおりである。

	考課平均額	調整平均額	計
助手（12人）	2,050 円	292 円	2,342 円
一般従業員（115人）	1,278 円	240 円	1,518 円

また、考課分について妥結額1,800円を基準にした分布状況は、表4のとおりである。

表 4

	1,800円を超える者		1,800円の者		1,800円未満の者	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
全組合員	35人	28%	5人	4%	87人	68%
助手	10	83	1	8	1	8
一般従業員	25	22	4	3	86	75

なお、第一労組及び職員労組所属の役職者、一般従業員別平均及び表4に相当する分類については、会社が明らかにしないため不明である。

- (6) 考課、調整分について妥結額2,200円を基準にして組合別に比較すると、表5のとおりである。

表 5

	2,200円を超える者		2,200円の者		2,200円未満の者	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
東プラ労組の全組合員	10人	8%	21人	17%	96人	75%
東プラ労組の助手	6	50	3	25	3	25
東プラ労組の一般従業員	4	3	18	16	98	81
第一労組の一般従業員	63	17	84	23	225	60
職員労組の一般従業員	182	41	1	0	118	59

- (7) 東プラ労組組合員の昭和48年度の考課、調整分について分裂前の昭和42年度と比較するため（分裂直前の昭和43年度は調整分のみであるから比較の対象とするのは相当でない。）個々人の実績と妥結額との割合を算出すると、その割合別の人数及び百分比については表6のとおりであり、人数の百分比を累計すると表7のとおりである。

表 6

実績／妥結額	昭和42年度		昭和48年度	
	人 数	百分比	人 数	百分比
10 %	人	%	14 人	11.0 %
20			9	7.1
30	2	2.8		
40			5	3.9
50	4	5.6	10	7.9
60			1	0.8
70	9	12.5	16	12.6
80	15	20.8	1	0.8
90			32	25.2
100	24	33.3	29	22.8
110			7	5.5
120	7	9.7	2	1.6
130	5	6.9		
140			1	0.8
150	5	6.9		
160				
170	1	1.4		
	※ 72 人	100 %	127 人	100 %

※ 東プラ労組が救済を求めている組合員127人中昭和42年度の考課分が不明の者がいるためである。

表 7

実績 妥結額	昭和42年度	昭和48年度	実績 妥結額	昭和42年度	昭和48年度
10 %	%	11.0 %	100 %	75.0 %	92.1 %
20		18.1	110		97.6
30	2.8		120	84.7	99.2
40		22.0	130	91.6	
50	8.4	29.9	140		100.0
60		30.7	150	98.5	
70	20.9	43.3	160		
80	41.7	44.1	170	99.9	
90		69.3			

#### 5 作業状況について

昭和48年度昇給の考課対象期間である昭和47年4月1日から昭和48年3月31日までの期間東プラ労組組合員は、熱田工場及び高蔵工場（昭和50年1月閉鎖）で勤務していた。

当時熱田工場の生産課は前工程（ロータリー班、ドライバー班及び調板班）及び後工程（接着班及び仕上げ班）に分れており、前工程には約300人、後工程には約200人の人員が配置されていた。このうち東プラ労組の組合員はロータリー班が32人、ドライバー班が15人、調板班が26人、接着班が12人、仕上げ班が13人であった。

そして、工場の仕事は、流れ作業や組作業が主であった。

なお、高蔵工場における作業の状況も同様であった。

#### 6 東プラ労組組合員の異動状況について

本件申立以後の異動の状況については、下記のとおりである。

脱退した者は全員直ちに第一労組へ加入しており、東プラ労組は、これらの者に関し救済を求めている。

脱退者を除く9人については、昭和49年12月18日第6回闘争委員会において、組合員に準ずる取扱いをし、東プラ労組が責任をもって本件申立てを維持することを満場一致で決定した。

氏名	理由	異動年月	氏名	理由	異動年月
C 1	脱 退	昭和49年2月	A 2	退 職	昭和50年2月
A 3	退 職	50. 8	A 4	死 亡	50. 3
C 2	脱 退	49. 3	C 3	脱 退	49. 2
C 4	〃	49. 2	A 5	定年退職	50. 2
C 5	〃	49. 5	A 6	退 職	〃
A 7	退 職	50. 3	C 6	脱 退	49. 6
C 7	脱 退	9. 4	C 8	〃	49. 1
A 8	定年退職	〃	C 9	〃	49. 6
A 9	〃	49. 9	A10	退 職	49. 7

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 昇給差別の存否に係る主張、立証について

この点について、会社は次のように主張する。

① 東プラ労組は、東プラ労組に所属する組合員全員につき全体として全従業員の平均値になるよう考課分を引上げを請求しているが、昭和48年度の妥結平均は三組合員を通じた平均であり、このような救済を求めるにはその前提として少なくとも三組合に所属する者が従業員として等質性を有することを主張、立証しなければならない。

② 人事考課による賃金等の差別事件においても一般の不利益取扱い事件と同様に、東プラ労組は、その所属する組合員一人一人につき不利益の事実を主張、立証しなければならないが、本件においては何も立証されていない、そして、本件のような大量観察法による粗雑な主張、立証を前提として申立ての趣旨の如き概括的な救済を求めることが許されることとなれば、人事考課の特殊性は無視され、ひいては、使用者が人事考課を行うこと自体を否定するに等しい結果を招来し、使用者の権限に対する重大な侵犯といわざるを得ない。

以上の主張につき、以下判断する。

(1) 第1、5で認定したとおり、東プラ労組組合員は、第一労組組合員とともに同一、同種の仕事を組作業又は流れ作業の工程において行っているのであり、このことから少なくとも第一労組組合員と等質性が無いとは解することができない。

(2) 賃金差別事件においては、申立人組合員が申立人組合員以外の者より低い賃金とされているか否か、また、そのような差がある場合、その差が合理的理由に基づくものか否かを判断するものであるが、本件の場合、東プラ労組は、その組合員各人について具体的な救済を求めるものでなく、東プラ労組全体としての救済を求めているものであるから、必ずしも東プラ労組に所属する組合員一人一人につき勤務状況や査定の当否について主張、立証しなければならないものではない。

また、本件申立ては、各人の能力や能力の発揮度を具体的に判断してこれに応じた賃金を決定するという人事考課を否定するものではなく、ただ査定に当り東プラ労組組合員であることのゆえをもって実際の労働実績に対するよりも不当に低く査定されたと主張するものであるから、会社の主張は採用できない。

## 2 考課査定について

東プラ労組は、考課は使用者の恣意的な判断を許す危険性が極めて高いから評価要素は高度の客観性をもつ項目に限られるべきであるのに、会社は、極めて恣意にわたり易い抽象的な5項目を設定し、しかも、5段階評価であること、第一次及び第二次評定者が東プラ労組と厳しい対立関係にある第一労組組合員であること、考課に当たっての指示がずさんなものであること及び考課の後人事課で金額に換算されるが、いかなる金額に換算されたのか不明であることから、公正に行われたとは認め難く、また、仮に考課が公正になされたとしても、金額の配分が公正になされたという保障はないと主張する。

これに対して、会社は、評価要素については5つの項目それぞれについて客観性のある基準が設定されており、この考課の実施については指導書が出されて本社人事課又は工場幹部の指導が行われていること、評定者は、信頼しうる人物であり、公正に判断するため日常生起する事実に関しメモをつけており、これにより全従業員に対して組合と関係なく考課を行っており、評定者の所属組合別による差別は有り得ないこと及び本社人

事課において各評価要素を点数化し、各職場ごとに順次機械的に配分して評価表の採点どおりに金額配分されていることから、考課査定は、客観性、合理性のある制度が採用されており、公正に運用されていると主張するので、以下判断する。

- (1) 評価要素についてみるに、第1、4、(2)、②で認定したとおり、5つの評価要素について着眼点が示されているものの5段階評価のための評価基準が具体的に定められておらず、規律性、責任性及び協調性については評定者の主観的判断による部分が多いと考えられる。また、仕事の正確さ及び仕事の速さについても、第1、5で認定したとおり、会社の工場においては流れ作業及び組作業が中心であり、各従業員が共同して作業を進め、前段の作業と後段の作業が連続して行われていることからして、各従業員ごとに個別に前記の項目を客観的に評価することは困難であると考えられる。
- (2) 評定が客観性を担保された妥当かつ公正なものか否かということは、誰が評定をしたのか、評定者が公正、妥当な評定をなし得る地位又は立場にあったかということが考慮されねばならないが、第1、4、(2)、③で認定したとおり評定者はすべて第一労組組合員であり、第1、2、(2)で認定した第一労組結成の経緯等を考慮すると、たとえ日常のできごとを記録していたとしても、その記録は会社の指示に基づく統一的なものではないし、第一労組組合員と東プラ労組組合員を差別なく客観的に評価することは期待しにくいものと認められる。しかも、第1、4、(2)、④で認定した事実に徴すると、公正な考課についての指導が全評定者に徹底していたとは、にわかには認め難い。
- (3) 更に、第1、4、(2)、④で認定したとおり、各考課結果は工場長の手を経て本社人事課へ送られ、ここで点数化され、金額が決定されるが、考課の点数と金額との関係が全く不明であること及び各課間の調整がどのように行われているかも全く不明であることから、仮に考課が公正かつ客観的に行われたとしても、適正な金額に配分されるという保障はない。

したがって、会社の考課査定は、第1、3、(1)で認定した事実を併せ考えると、公正に運用されているとは認め難く、会社の主張は採用できない。

### 3 昭和48年度の昇給差別について

東プラ労組は、東プラ労組組合員の昭和48年度昇給額の考課分平均が妥結平均を下回っており、その正当かつ合理的な理由は全く見いだすことができず、その原因は、昭和44年の組合分裂以来の会社の不当労働行為意思に基づく東プラ労組に対する不当な差別であると言わざるを得ないとして、次のように主張する。

- ① 東プラ労組組合員で考課分の実績平均1,917円を上回る者は、127人中わずか11人にすぎず、東プラ労組組合員の考課分平均は実績の70.5%、第一労組組合員の考課分平均は108.9%であり、考課査定による差別は歴然としている。
- ② 東プラ労組組合員の分裂前の昭和42年及び43年と分裂後の昭和48年の考課、調整分比率  $\left(\frac{\text{個人の実績}}{\text{妥結額}}\right)$  を計算し、その分布をみると、分裂前は均等に分布しているのに比して、分裂後には作為的な操作がなされていること、また、各人の考課、調整分比率を分裂前と分裂後とで比較してみると、約 $\frac{2}{3}$ の者が分裂前の比率を下回り、低位に置かれていることから、考課査定による差別はより明確になる。

これに対して、会社は、組合別にみた場合、東プラ労組組合員の昭和48年度の考課分が第一労組又は職員労組に所属する者より相対的に低いことには正当かつ合理的な理由があるとして、次のように主張する。

- ① 一般に作業長、班長、助手及び主任は、能力があり、勤務成績も優秀と認められる者が任命されるのであり、かかる意味において考課分として高額配分されることは社会通念上当然と考えられるので、組合別にみた場合、第1、4、(2)、③の表2のように10%の助手しかいない東プラ労組組合員に比べ、第一労組及び職員労組の組合員の考課分は、東プラ労組の組合員のそれを上回る結果となる。
- ② 昭和48年度の昇給での考課対象期間の組合別出勤状況は、第1、4、(2)、②の表1のとおりであり、東プラ労組組合員の出勤状況の悪いことが歴然としており、こういう点は考課査定に影響を及ぼす。
- ③ 一般従業員のみについて考課、調整分の比較を行うと第1、4、(6)の表5のとおりになるが、この格差は、東プラ労組組合員のなかには規律を守らず、義務と責任感に

欠ける者が他の二組合と比較して多いため生じた格差であり、東プラ労組に所属するがゆえに生じた格差でない。そして、平均に近い者も含め2,000円以上の者と2,000円未満の者と比較すると、その格差は著しいものではない。

- ④ 分裂前の昭和43年度の昇給が妥結平均より上であるか、妥結平均と同じか、妥結平均より下にあるかを東プラ労組提出の過去10年間の昇給一覧表から、東プラ労組組合員127人中不明の者29人を除き、98人について調査すると、63人は昭和48年度と変わりがなく、その63人のうち46人は両年度とも平均を下回り、東プラ労組組合員には勤務態度及び能力発揮の点において他の組合に所属する者より劣る者が多いと言わざるを得ず、分裂後東プラ労組に所属したことによって不公平な差別を受けるに至ったとは考えられない。
- ⑤ 東プラ労組は、考課、調整分比率により分裂前と分裂後の比較を行っているが、約 $\frac{1}{3}$ の者が昭和48年度において分裂前よりその比率が高くなっていることは会社が組合別の考課査定を行っていない何よりの証拠であり、約 $\frac{2}{3}$ の者が低くなっていることは当然のことである。また、東プラ労組は0.0以下の比率でも高いとか低いとか称しているが、0.0以下についてはむしろ同じとして考えるべきであり、かかる観点から見直すと、約 $\frac{1}{4}$ 強の者が同じになり、このことは会社が組合別考課査定を行っていない何よりの証拠であり、約 $\frac{1}{2}$ 強の者が分裂前より低くなっているが、分裂後における東プラ労組組合員の勤務ぶりの悪いことに照らして当然である。

以上の主張につき、以下判断する。

- (1) 東プラ労組、第一労組及び職員労組の昭和48年度の考課分平均は、第1、4、(4)で認定した表3のとおりであり、東プラ労組の平均が他の二組合より低く妥結額の1,800円を449円も下回っていることが認められる。しかし、職員労組組合員は、職種が異なり、考課の種類も異なることから、差別の有無の比較については対象としないこととする。
- (2) 役職者である作業長、班長及び助手の考課分が一般従業員より高いという会社主張については、第1、4、(2)、⑤で認定したとおり監督職の考課査定については不明で

はあるが、第1、4、(5)で認定したとおり、東プラ労組に所属する助手と一般従業員の考課分平均にその事実が認められ、その是非は別として会社の主張は一応認められる。よって、東プラ労組及び第一労組に所属する役職者間及び一般従業員間の比較を行えばその格差の有無が明らかになると思われるが、会社は、当委員会の要請にもかかわらず、それを明らかにしていない。しかし、東プラ労組に所属する助手の考課分平均が既に第一労組の全組合員の考課分平均より低額であること、また、第1、4、(2)、④で認定したとおり一般従業員の考課分の平均がおおむね1,800円になるよう配分されていることから、第一労組に所属する役職者及び一般従業員の考課分平均は、東プラ労組所属の各々のそれを上回っていることが推認され、役職者構成の違いによるという会社の主張は認め難い。

(3) 出勤成績が考課査定に影響を及ぼすことは当然と言うべきである。しかし、出勤状況については、第1、4、(2)、②で認定した表1があるのみで同表には規律性の評価の対象となる無届欠勤日数の記載があるが、それがどのように評価されたかの具体的疎明がなく、しかも、会社が提出した考課対象期間の個人別欠勤状況表からみると、無届欠勤や欠勤回数が多くても考課が必ずしも悪くない者が存在しているのだから、この点に関する会社の主張はにわかには措信し難い。

(4) 一般従業員についての考課分の比較については、東プラ労組組合員は、第1、4、(5)で認定した表4のとおり、 $\frac{3}{4}$ の者が妥結額より低いことが認められるが、第一労組組合員についての同様な比較をした数字は明らかにされていない。したがって、明らかになっている考課、調整分で比較を行うと、第1、4、(6)の表5のとおりで、東プラ労組組合員が低いことが認められる。会社は、この差について、東プラ労組組合員の中には規律を守らず、義務と責任感に欠ける者が多いため生じた格差であると主張するが、第1、5で認定したとおり、会社工場における作業は、組作業及び流れ作業が中心で、共同の作業形態をとっており、このような状況において会社が東プラ労組組合員の考課が悪いと主張する以上、同組合員が第一労組組合員に比べて劣っており、考課において低く査定されるだけの合理的理由を明らかにすべきであるのに、その疎

明をしておらず、この点に関する会社の主張は採用できない。また、2,000円を基準とする比較は何ら根拠のないものであり、会社の主張は理由がない。

(5) 会社の主張する昇給額についての分裂前と分裂後の比較については、一律分や基本給スライド分を含めた比較であり、考課分についての正確な比較はできないと解されるので、会社の主張は採用できない。

(6) 東プラ労組組合員の考課、調整分の分裂前と分裂後の比較については、第1、4、(7)で認定した表6及び表7から、分裂前の分布状況に対して分裂後は大部分が平均及び平均以下に位置し、全体として低い方に偏っていることが認められる。また、各人の考課、調整分比率の分裂前と分裂後の比較についても、東プラ労組の主張においては約 $\frac{2}{3}$ の者が会社主張においても約 $\frac{1}{2}$ の者が分裂前より低くなっており、この事実について、会社は東プラ労組組合員の勤務ぶりが悪いことからして当然と主張しているが、何らこの点に関する疎明がない以上、会社の主張は採用できない。

(7) 以上の結果及び第2、2の判断、第1、2で認定した労使関係、第1、3、(2)で認定した昭和48年度春闘の交渉経過等を総合的に併せ考えると、会社は東プラ労組組合員であることを理由に昭和48年度昇給の考課査定において不利益に取扱い、もって組合の弱体化を図ろう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。

#### 4 退職者の救済利益について

東プラ労組は、本件申立以後に退職した9人の者は差別の中で定年、死亡、会社の移転、その他の事情で退職した者であり、同人らの昭和48年度の昇給における考課差別による賃金上の不利益取扱いの結果は現存していること、これらの退職者から退職後も本件差別問題については引続き東プラ労組の闘いに参加していく旨の申出がなされていること、また、東プラ労組が機関の決定をもってこれら退職者について組合員に準ずる取扱いをすることを決定していることから、救済の対象とされるべきであると主張するので、以下判断する。

第1、6で認定したとおり、退職者9人については、組合員に準ずる取扱いをする旨

の決定が闘争委員会でなされているものの、組合員である旨の確認はされておらず、退社と同時に組合規約により組合員資格を失っているものと認めるの外なく、また、本件申立てが組合申立てであることにかんがみ、東プラ労組の主張は採用できない。

## 5 救済方法について

昭和48年度の昇給における差別の有無については、以上判断したとおりである。

ところで、第2、3、(2)で判断したように役職者が一般従業員より考課分が高く、役職者と一般従業員との間においても格差がある事実は、第一労組においても存在しているのであるから、その格差は、東プラ労組のみに対する不利益とは認められない。したがって、格差の是正として、役職者が東プラ労組より多く所属する第一労組の考課分平均2,088円を基準とすることは妥当でないと解される。また、一般従業員の考課分の平均がおおむね1,800円になるよう配分されたこと及び基本給スライド分及び調整分から考課分へ原資が流用されていることから、妥結額1,800円を基準とすることも妥当でない。

更に、東プラ労組の求めている考課分の実績平均の1,917円についても、差別の比較の対象とすることが不相当である職員労組の考課分が含まれていることから、正確な基準とは言い難い。

したがって、一般従業員の考課分の平均がおおむね1,800円になるよう配分されているのであるから東プラ労組所属の一般従業員の考課分の平均を1,800円とし、東プラ労組の助手の考課分が第1、4、(5)で認定した助手と一般従業員の考課分平均から求められる比率と同じ率で一般従業員の考課分より高いとみて東プラ労組所属の助手の考課平均を求め、各々の平均額を基準にして東プラ労組の考課分平均を求めてみると1,902円になる。そして、それに本件における審問の全内容を総合的に考慮して、1,900円を基準に再査定を命じるのが妥当であると考える。

よって、当委員会は、本件申立てに関する救済は、主文第1項、第2項及び第3項のとおり命令することによりその目的を果し得るものと判断し、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51年9月6日

愛知県地方労働委員会

会長 中 浜 虎 一