

青森、昭51不21、昭52. 10. 20

命 令 書

申立人 紅屋労働組合

被申立人 紅屋商事株式会社

主 文

被申立人紅屋商事株式会社は、申立人紅屋労働組合の組合員に対し支給した昭和51年度夏季賞与につき、別表1の各組合員の人事考課欄の率に「10」を加算して再計算して得た金額と既に支給した金額との差額及び各人の差額に対する昭和51年8月7日以降完済に至るまで年5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。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人紅屋商事株式会社（以下、「会社」という。）は、肩書地（編注、青森市）に本店（青森店）を、弘前市に弘前店を置く総合衣料、食品、日用品等の小売を業とする大規模小売店であり、その従業員は約250名である。
- (2) 申立人紅屋労働組合（以下、「組合」という。）は、昭和49年12月21日、弘前店の従業員を主体に結成され、本件申立て時の組合員は20余名で、上部団体として弘前地方労働組合会議、青森県労働組合会議に加盟する労働組合である。

なお、会社には申立人組合のほか、昭和50年1月中旬、青森店の従業員を主体に結成された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。）がある。

2 労使関係の対立状態

本件申立て前に、支配介入排除（昭和50年（不）第3号）、A1書記長第1次解雇取消（昭和50年（不）第6号）、昭和50年度夏季賞与差別是正（昭和50年（不）第28号）、A1書記長第2次解雇取消（昭和50年（不）第31号）、昭和50年度年末賞与差別是正（昭和51年（不）第11号）、A2執行委員の不当配転の撤回（昭和51年（不）第14号）、A1書記長第3次解雇取消（昭和51年（不）第15号）、A3副執行委員長の出勤停止処分撤回（昭和51年（不）第16号）、A4執行委員長の解雇取消（昭和51年（不）第18号）が当委員会に係属し、本件審査中に、申立人組合から昭和51年度賃上げ差別是正（昭和52年（不）第10号）の申立てがなされた。

そのうち、A1書記長の3次にわたる懲戒解雇取消について救済命令を発し、会社はこれを不服として中央労働委員会に対し再審申立てをしたが、昭和52年5月、中央労働委員会はこれを棄却する命令を出し、現在行政訴訟として係属している。

また、昭和50年度夏季及び年末賞与差別是正についても、当委員会は救済命令を発したが、現在中央労働委員会に再審事件として係属している。これらの事件は、いずれも会社の申立人組合に対する不当な評価に基づき人事考課の査定を行ったものであるとして、前者に対しては申立人組合員の人事考課率に「40」を加算し、後者に対しては同じく「22」を加算した人事考課率によって再計算した金額の支払いを命じたものである。

以上の事情を見れば、当該労使関係は、事の理非曲直はさておいて、それ自体異常な対立状態にあると見なければならない。

3 昭和51年度夏季賞与

申立人組合員に対する昭和51年度夏季賞与については、昭和51年8月3日、会社、組合間で確認書を取り交わし、8月7日、別表1のとおり支給された。

一方、ゼンセン紅屋労組は、7月21日の団体交渉で妥結し、ゼンセン紅屋労組員及びどちらの組合にも属しない者（以下、「ゼンセン紅屋労組員等」という。）には、7月25日、別表2の出勤率・人事考課によって支給された。

賞与の支給方法は、就業規則の算定方式によることとし、その算式は、

賞与＝基本給×成果比例配分率×人事考課率×出勤率

となっており、成果比例配分率は基本給の1.8ヶ月とし、人事考課率は「80」～「120」の範囲内とした。

第2 判 断

- 1 昭和51年度夏季賞与の支給について、申立人組合は、人事考課率でゼンセン紅屋労組員等に比較して「15」低い査定をうけ、その結果支給額で差別をうけた。これは、会社が組合結成後一貫して申立人組合を敵視し、攻撃を加えてきた手段の一端であり、不当な差別取扱いであると主張し、一方、会社は、支給額に格差が生じたのは公平な人事考課の結果であること、及び申立人組合員の出勤率の低いことによるものであると主張するので以下判断する。

- 2 当委員会の調査によれば、

- (1) 申立人組合員の出勤率の低いことについては、なるほど、申立人組合員の平均は「90.6」であり、ゼンセン紅屋労組員等の平均は「93.95」で、申立人組合員の方が低い、このことは全般的に申立人組合員の欠勤、遅刻が多いということではなく、特定の2名が已むを得ない事情により長期に亘り勤務を欠いたことによるもので、その2名を除くとゼンセン紅屋労組員等とほとんど変わらない。

しかし、出勤率の格差は賞与支給額に大きな影響を及ぼすほどのものではないことから、結局は人事考課の評価によって本件賞与に格差が生じたものと認めざるを得ない。

- (2) 昭和51年度夏季賞与の支給の際の申立人組合員16名に対する人事考課率の平均は「87.5」であった。一方、ゼンセン紅屋労組員等102名の人事考課率の平均は「101.66」であり、その差は「14.16」となっている。
- (3) その分布を見ると、別表3のとおり、人事考課率は、申立人組合員については、最低の「80」から「105」に査定されており、16名中4名が最低の「80」、8名が一段上の「85」にあり、組合員の75%が「85」以下に査定されている。

一方、ゼンセン紅屋労組員等102名については、最低の「80」はひとりもなく、「85」

から最高の「120」に査定されており、しかも「85」はひとりあるのみで、その他はすべて「90」以上になっている。

以上のとおり、人事考課の査定において、申立人組合員とゼンセン紅屋労組員等との間に、率においても、分布においても、格差が生じている。

- (4) 会社は、人事考課に格差が生じている理由として、報告書をもって、申立人組合員の勤務態度が悪いと主張するが、これに対し申立人組合は、日常の勤務態度について会社から注意をうけたこともなく、接客態度についても客からの苦情もなかったこと、更には男子組合員を集中的に管理課に配置し満足な仕事を与えず、女子組合員についてはほとんどを地下食品売場に配転し、劣悪な労働条件のもとで勤務させており、これをもって勤務成績が悪いとする会社の評価は不当であると主張する。

会社のこの主張につき考えてみるに、会社の報告書は内容が抽象的であり、しかも作成者である店長の主観的な評価によるものとみられる部分が多い。更に日常の勤務態度について、会社が強力な指導、厳重な注意等をした形跡も審査の過程では認められず、また、申立人組合の主張する職場配置、労働条件等を考慮すると必ずしも会社の主張を信用することは困難である。

なお、この報告書は本件審問終結後である昭和52年6月末に作成され、最終陳述書の一部として提出されたものであり、その作成の時期からみても、この報告書をもって申立人組合員の勤務態度を公平に評価したものとみることはできない。

- 3 以上のとおり、会社の行った人事考課は窮極のところ、公平に行ったとする合理的理由は認められず、前記認定した事実2の組合結成以後の労使関係の異常な対立状態を考え合せると、昭和50年（不）第28号、昭和51年（不）第11号事件と同様会社の申立人組合に対する不当な評価によって申立人組合員の人事考課率を低位に査定したものだといわざるを得ない。

従って、本件は申立人組合員に対する差別取扱いであり、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為であるので、会社は申立人組合員が当然うけるはずであった賞与の未払い分及びこれに対する年5分の割合による金員を支払う義務がある。な

お、その未払い分は、別表 2 に示すゼンセン紅屋労組員等の分布状況を勘案し、申立人組合員の人事考課率に「10」を加えて再計算するのが相当である。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和52年10月20日

青森県地方労働委員会

会長 相 内 禎 介

(別表省略)