

命 令 書

昭和 51 年(不再)第 61 号事件再審査申立人 紅屋商事株式会社
昭和 52 年(不再)第 6 号事件再審査申立人

昭和 51 年(不再)第 61 号事件再審査被申立人 紅屋労働組合
昭和 52 年(不再)第 6 号事件再審査被申立人

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査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)を置き、弘前市に弘前店をもつ大型小売店舗で、総合衣料、食品、日用品等の小売を業とする会社であり、従業員は現在、約 250 名である。
- (2) 再審査被申立人紅屋労働組合(以下「組合」という。)は、昭和 49 年 12 月 21 日に弘前店の従業員を主体に 107 名をもって結成された労働組合であり、現在、組合員は約 30 名である。

なお、会社には、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 組合結成後の労使事情

当該労使間で争われている事件としては、当委員会においては本件以外に昭和 51 年度夏季賞与(中労委昭和 52 年(不再)第 72 号)が、青森県地方労働委員会においては組合脱退勧奨等の支配介入(青森地労委昭和 50 年(不)第 3 号)、組合員の配転(青森地労委昭和 51 年(不)第 14 号)、副委員長出勤停止(青森地労委昭和 51 年(不)第 16 号)、執行委員長解雇(青森地労委昭和 51 年(不)第 18 号)の各事件があり、また、当委員会が救済命令を交付した書記長の第 1 次ないし第 3 次解雇事件は東京地方裁判所に行政訴訟事件(東京地裁昭和 52 年(行ウ)第 291 号)として係属中である。

3 昭和 50 年度夏季賞与

- (1) 組合員に対する夏季賞与については、昭和 50 年 7 月 26 日、組合と会社間の団体交渉で妥結し、翌 27 日に確認書を取り交わし、8 月 1 日に別表 1 のとおり支給され、一方ゼンセン紅屋労組員については、7 月 23 日の会社との団体交渉で妥結し、同月 28 日に別表 2 のとおり支給された。その結果、組合員の平均支給率は「0.98」、平均人事考課率は「58」であり、ゼンセン紅屋労組員のそれは「1.60」、「101」である。

なお、組合別人事考課分布状況は、本件初審青森地労委昭和 50 年(不)第 28 号事件命令書(以下「28 号事件命令書」という。)の別表 4 のとおりであるので引用する。

- (2) 賞与の支給方法は、確認書では就業規則によることとされ、その算式は、

$$\text{賞与} = \text{基本給} \times \text{成果比例配分率} \times \text{人事考課率} \times \text{出勤率}$$

となっており、このなかの成果比例配分率は 1.8 カ月とされた。なお、出勤率の算式は就業規則によれば、

$$\text{出勤率} = \frac{\text{当該算定基礎期間における所定労働日数} - \left(\begin{array}{l} \text{休業日数} + \text{中途入社、} \\ \text{休職の場合の不就労日数} \end{array} \right)}{\text{当該算定基礎期間における所定労働日数}}$$

となっており、遅刻または早退は 3 回をもって休業 1 日とみなし、所定の届出をした欠勤 1 日をもって休業 2 日、無断欠勤 1 日をもって休業 3 日とするとなっている。

4 昭和 50 年度冬季賞与

- (1) 組合員に対する冬季賞与については、昭和 50 年 12 月 28 日、会社、組合間で確認書を取り交わし、12 月 29 日、支給されたが、その内容は本件初審青森地労委昭和 51 年(不)第 11 号事件命令書(以下「11 号事件命令書」という。)の別表 1 のとおりであるので引用する。一方、ゼンセン紅屋労組は 12 月 9 日の団体交渉で妥結し、12 月 11 日にゼンセン紅屋労組員及び両組合に加入しない従業員も含め(以下「ゼンセン紅屋労組員ら」という。)支給されたが、その内容は 11 号事件命令書の別表 2 のとおりであるので引用する。その結果、組合員の平均総支給率は「1.33」、平均人事考課率は「79.10」であり、ゼンセン紅屋労組員らのそれは「1.88」、「100.98」である。

なお、組合別人事考課分布状況は、11 号事件命令書の別表 3 のとおりであるので引用する。

- (2) 賞与の支給方法は、確認書では就業規則の算定方式によることとされ、その算式は前記 3 の(2)と同一であり、成果比例配分率は 2.1 カ月で、人事考課率は

上限「125」から下限「75」の範囲内とされた。

5 組合結成前の賞与支給と組合脱退者の人事考課率の推移

- (1) 組合結成前の賞与支給について、組合員とゼンセン紅屋労組員とに仕分けしてみると、28号事件命令書の別表3の①及び②のとおりであるので引用する。この場合における平均総支給率及び平均人事考課率は下表のとおりである。

	昭和49年度 夏季賞与		昭和49年度 冬季賞与	
	平均総支給率	平均人事考課率	平均総支給率	平均人事考課率
組合員	1.42	101	1.51	87
ゼンセン紅屋労組員	1.37	102	1.39	92

- (2) 組合脱退者の人事考課率の推移は11号事件命令書の別表4のとおりであるので引用する。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

会社は、組合の組合員に対する昭和50年度夏季及び冬季の各賞与についての初審命令を不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 初審命令の本件取扱いについて

- (1) 会社は、本件各賞与の支給については、いずれも会社・組合間で締結された確認書に基づくもので、しかも確認書には支給額の算定方式中の人事考課に関する適用については会社の任意とすることに合意がなされており、この確認書に基づいて支給がなされている以上、その不服救済手続は司法手続によりなされるべきであり、初審命令が会社に対し命令書主文のごとく命令することは裁量権の逸脱であると主張する。
- (2) しかしながら、不当労働行為の審査は、事実上、人事考課に当って、組合員なるが故に不当に評価したか否かの面から取扱うものであるから、会社の主張は筋違いであり、採用できない。

2 昭和50年度夏季及び冬季の各賞与について

- (1) 会社は、本件各賞与について組合の組合員とゼンセン紅屋労組員との支給率に格差が生じたのは人事考課率に格差が生じたからであり、その理由は昭和50年4月から実施した現行人事考課基準により各人の能力、成績等を客観的、公正に評価した結果であると主張する。
- (2) 本件各賞与の考課率については、
- (イ) 夏季賞与の場合、最低50、最高120とされているところ、組合員らは50ないし80の間にランクされ、しかも組合員の過半数にあたる31名が最低の

50にランクされているのに対し、ゼンセン紅屋労組員らは90ないし120の間にランクされていること、組合員の平均考課率が58であるのに対し、ゼンセン紅屋労組員のそれが101であり、その差が43であり、それは組合員とゼンセン紅屋労組員との評価水準の差を表わしていること、

- (ロ) 冬季賞与の場合、最低75、最高125とされているところ、組合員らは75ないし100の間にランクされ、当時の組合員39名中37名(95%)が85以下であり、しかも、そのうち26名が最低の75にランクされているのに対し、ゼンセン紅屋労組員らは85ないし125の間にランクされ、66名中57名(85%)が90以上にランクされていること、組合員の平均考課率が79.10であるのに対し、ゼンセン紅屋労組員のそれが100.98であり、その差が21.88であり、それは組合員とゼンセン紅屋労組員との評価水準の差を表わしていること、

以上のことは、前記第1の3の(1)及び4の(1)認定の各別表から明らかである。

- (3) 会社は、本件審査にあたり本件夏季及び冬季賞与の考課対象期間中の組合員個々人の勤務態度等に関する報告書を提出し、組合員らは、①仕事に熱意がなく無責任である、②職場離脱が多い、③遅刻と欠勤が多い、④商品知識がない、⑤接客態度が悪い、⑥指示指令に従わない等により勤務成績が悪くなったと主張するのであるが、これは組合員とゼンセン紅屋労組員との格差を示すものでも、組合員相互間の評価差を数的に説明する資料でもない。加えて、会社は、上記報告書の内容は代表的な例であるというのであるが、この中で遅刻、欠勤が多いとされている者の夏季賞与での出勤率(算定方法は前記第1の3の(2)認定のとおりである。)をみると、X1 93%、X2 94.4%、X3 100%、X4 98.6%であり、ゼンセン紅屋労組員の平均出勤率 89.1%と比較して、これらの者が遅刻、欠勤が多いとはいえない。しかもX4についてこの点を指摘されるや、後に人違いであり訂正削除すると申し出てきていること、さらに、勤務態度が悪いとされているX5、X6について組合を脱退してゼンセン紅屋労組員となった後の冬季賞与における考課率がいずれも100となっている点を指摘されたところ、これも後に夏季賞与の考課期間のみの間違いであると申し出てきていること等を考慮すると、報告書の内容は措信し難い。

また、会社は、人事考課表のひな型と記入要領を提出し、人事考課には公正な基準が設定されており、査定方法も適正になされているというのであるが、上記の組合員らの勤務態度及び査定方法の説明をもって組合員らの低位査定の合理的根拠たりうるとする会社の主張は採用し難い。

- (4) ところで組合結成前の昭和49年度の各賞与について組合員とゼンセン紅屋

労組員とに仕分けしてみると、前記第1の5の(1)認定の各別表のとおりであり、考課率については、夏季の場合は最低 95、最高 105、冬季の場合は最低 75、最高 100 とされ、両組合員ともいずれもこの範囲内に分布しており、平均考課率もほとんど差は認められない。

しかるところ、組合結成後の本件夏季賞与において組合とゼンセン紅屋労組とに明らかに 2 分され、組合員全員が低位にランクされ、冬季賞与においても 2 名を除きゼンセン紅屋労組員の最低考課率である 85 以下にランクされているのである。しかも前記第 1 の 5 の (2) 認定のとおり、組合脱退者はゼンセン紅屋労組加入後の冬季賞与において 21 名中 15 名が 100 にランクされ、組合員を大幅に上回っていることが認められる。

- (5) 以上によれば、組合結成後の本件各賞与において組合員らの考課率がゼンセン紅屋労組員に比し、著しく低くなったのは、同人らの勤務態度よりも、前記第 1 の 2 の労使事情のもとに組合の組合員であることを理由としてなされたものと判断せざるをえず、これを不当労働行為とした初審判断は相当である。

3 本件不当労働行為の救済について

会社は、初審命令は本件各賞与につき各組合員の人事考課率に 40(夏季)、22(冬季)を加算した人事考課率で再計算し、その差額の支払いを命じているが、仮に、本件が不当労働行為であったとしても、全従業員の能力、成績等を審査することなく、組合員とゼンセン紅屋労組員の平均人事考課率の差を一律に加算する合理的根拠が明確にされておらず、あまりに恣意的であり、かかる救済は失当であると主張する。

しかしながら、組合結成前及び組合結成後の各賞与における考課率の分布状況の変化並びに組合員とゼンセン紅屋労組員に対する評価の水準の差は、前記 2 判断のとおり合理性はなく、不当労働行為である以上、本件救済としては、組合の救済請求内容に照らしても、初審命令の是正方法を相当と認める。したがって、会社の主張は採用できない。

以上のとおり、会社の本件各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、及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 52 年 12 月 21 日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎 ㊞

「別表 略」