

東京、昭50不139・昭51不52・昭52不52、昭54. 8. 7

命 令 書

申立人 全統一労働組合

被申立人 株式会社 世界堂

主 文

被申立人株式会社世界堂は、昭和49年冬期、昭和50年夏期・冬期、昭和51年夏期・冬期の各一時金および昭和50年、昭和51年の各昇給について、申立人全統一労働組合の組合員に対する査定を、中位のランクであるBに再査定し、これによって生じた差額相当額を支払わなければならない。

再査定すべき対象組合員とその時期は、下表○印により示すとおりである。

組合員 氏名	昭和49年	昭和50年	昭和50年	昭和50年	昭和51年	昭和51年	昭和51年
	冬期一時金	夏期一時金	昇給	冬期一時金	昇給	夏期一時金	冬期一時金
A 1	○	○	○	○	○	—	—
A 2	○	○	○	—	—	—	—
A 3	○	○	○	○	○	○	○
A 4	○	○	○	○	○	○	○
A 5	○	○	○	○	○	—	—
A 6	○	○	○	○	○	○	○
A 7	○	○	○	○	○	○	○
A 8	○	○	○	○	○	○	—
A 9	○	○	○	○	○	○	—
A10	—	○	○	—	—	—	—

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人全統一労働組合（以下「組合」という。）は、南関東を中心に一般産業、中小企業に従事する労働者をもって組織する労働組合で総評合化労連に加盟しており、組合員数は約6,500名である。そして、被申立人株式会社世界堂には、昭和49年2月27日に結成され組合の下部組織である世界堂分会（以下「分会」といい、上記「組合」と併せて「組合」ともいう。）があり、結成当時分会員数約30名であったが、現在は4名である。
- (2) 被申立人株式会社世界堂（以下「会社」という。）は、画材、額縁の製造、販売を営む会社で、肩書地（編注、東京都新宿区）に本店を置き、池袋ほか数か所で営業を行っており、従業員数は約40名である。

## 2 本件に至るまでの労使関係

上記昭和49年2月27日の分会結成直後から会社においては、労使紛争が多発した。すなわち、①まず会社は、分会結成後はじめて組合が申し入れた団体交渉を実質的に拒否し、ついで3月27日、配転拒否を理由に分会員A10を解雇し（都労委昭和49年不第28号事件、50年3月4日付救済命令）、②会社の役職者および分会員以外の従業員は、分会結成に対抗して、4月13日、社内報編集委員会を結成し、組合のストライキに反対し分会を非難するビラ配布などの活動を行い、会社は、5月25日入社したA11に対し同委員会への加入をすすめたが、同人が会社の意に反して、同月28日分会へ加入したため、同月30日、禁煙場所で喫煙したことを理由に同人を解雇し（都労委昭和49年不第71号事件、51年5月11日付救済命令）、③他にも現に、分会員に対する不利益処分を理由とする不当労働行為救済申立事件（都労委昭和50年不第5号事件）が当委員会に係属中であり、④この間、分会は、経済要求や上記解雇問題等に関し、49年および50年において多くのストライキおよび抗議行動を行い、組合と会社との間に、こぜり合いが生ずる事態がしばしば起きた。

## 3 一時金および昇給の査定制度（本件申立ての前提となる事実）

### (1) 勤務成績評定の実施

昭和49年冬期一時金の支給を前にして会社は、一部従業員の勤務状態が非常に悪いことに着目し、勤務成績の評定を実施することを決定し、部・課長会議において勤務成績評定票（以下「評定票」という。）を作成させた。この評定票は、49年冬期一時金より使用されるようになった。

### (2) 勤務成績評定の方法と基準

① 勤務成績の評定は、評定票に基き、対象者の所属する係長（例外的に主任が当たる場合もある）、課長、部長が順次これにあたった。

② 評定票における評価要素は、「服務規律」、「仕事ぶり」、「仕事の能率と成果」の3項目であり、さらに、それぞれに4乃至6項目計15項目の評価要素細目がきめられており、細目ごとに1点～5点の点数で評価点をつけられ、とくに「仕事ぶり」、「仕事の能率と成果」の評価要素には評価点数を加重して計算する5項目の評価要素細目がき

められ、満点は100点である。従業員の勤怠に関する項目は、「服務規律」のなかの「欠勤や早退等はやむを得ない場合以外はしなかったか」という1細目であって、100点満点中に占める割合は5点である。

- ③ 評価要素細目ごとに点数をつける場合、各評定者は、作業日誌にもとづいて記入するもの、記憶で記入するものなどまちまちで、会社は統一的な指示はしていない。
- ④ 評価点が記入された評定票は、総務部長のもとに集められ、総務部長は、各対象者について評価要素細目ごとに各査定者が各々行った評価点の平均点を計算し記入する。

### (3) 査定会議

一時金および昇給の時期には、部・課長で構成する査定会議が開かれる。同会議では、査定のランク数、各ランクへの人数の割合、査定幅が決定され、上記評定票記載の評価点により各従業員をランク付けする。49年冬期一時金では、5段階のランク、査定幅プラスマイナス40%であったが、50年夏期一時金からは、7段階のランクで査定幅プラスマイナス50%となった。

### (4) 査定の対象

査定対象となる従業員は、年によって多少異なるが、概ね40名～50名である。

### (5) 従業員の勤務状況

- ① 部・課長を除く従業員について、50年1月～10月における出勤状況は、出勤率80%以上が94.2%、80%未満が5.8%である。
- ② 49年12月21日～50年12月20日までの間における各人別の出勤状況をみると、病気の者を除き、分会員の欠勤・遅刻・早退が他の従業員に比し多いが、他の従業員中にも欠勤・遅刻・早退の多い者がいないわけではない。
- ③ 従業員のほかに20名前後のアルバイトがいるという状況のなかで、分会員には、仕事の上で従業員や客から信頼されている者もあり、とくに分会員が仕事上能力が欠けていたとはいえない。たとえば、  
ア A3は、47年12月に入社し、営業二部では最古参で他の従業員を指導する立場にあり、自ら陶芸の趣味を持っているところから、商品に対する知識も豊富で、作業

能率は良い。また、仕事の上で自らの工夫で棚をつくったりしたが、会社は、会社の資材を無断で使用したとしてそれを非難したりした。

イ A4は、49年2月に入社し、額縁の販売を担当し、のち商品管理の仕事に移ったが、作業能力は評価されている。

ウ A6は、46年2月に入社し、自ら絵画の趣味があり、客から注文された額縁で特別の技術を要するもの、たとえば、大きなキャンバスはり、二つ折りのキャンバスはり等については、他の従業員から依頼されたりする。また、デザイン用品についての知識も有している。

エ A7は、48年10月に入社し、洋椽部門を担当しているが、自らも絵画の趣味があり、以前担当していた画材部門の特別注文などは引き続き受持っている。

#### (6) 査定に対する分会の態度

組合は、会社が49年夏期一時金支給に際し、プラスマイナス23%の査定幅を示したことに強く反対し、会社も今後はこの幅を縮める旨約していた。ところが、49年冬期一時金支給に際し、会社が5段階の査定ランクと査定幅をプラスマイナス40%に広げる案を示したため、組合は強く反対した。そして、組合は、49年冬期一時金について当委員会にあっせん申請を行い、会社との間に1.1か月支給の協定を締結したが、査定に関しては同意せず、結局、会社は、後記のように査定を一方的に実施し、49年冬期一時金を支給した。

その後も、組合は、会社側が一時金および昇給の度に提案する査定および欠勤控除（労働日数に対する出勤日数の割合により所定額を控除するもの）に対して一貫して反対し、団体交渉が行われても、査定および欠勤控除については組合が同意しないため、会社は、これを一方的に実施し、一時金の支給および昇給を行ってきた。

#### 4 分会員に対する一時金および昇給の差別（本件救済を求める事実）

##### (1) 昭和49年冬期一時金

① 49年12月21日、会社は、49年冬期一時金を下記のとおり支給した。

ア 支給額 従業員1人平均（基本給＋役付手当）の1.1か月分

イ 欠勤控除 (基本給+役手当)  $\times 1.1 \times \frac{\text{欠勤日数}}{140}$

なお、遅刻・早退・私用外出等は、㊶15分以内3回をもって1欠勤扱い、㊷16分以上60分以内は2回をもって1欠勤扱い、㊸1時間以上1回につき1欠勤扱い、㊹無断欠勤1日につき2欠勤扱い。

ウ 査 定

査 定	S	A	B	C	D
査 定 係 数	+40	+25	± 0	-25	-40
対象者50人中に占める割合(%)	10	20	40	20	10

② 分会員の支給額等は下記のとおりである。

分会員氏名	支給額	査 定	欠 勤 扱 数
A 1	37,000円	D	51 $\frac{1}{3}$ 日
A 2	20,900	D	79 $\frac{1}{2}$
A 3	36,900	D	36
A 4	38,600	D	24 $\frac{2}{3}$
A 5	33,200	D	42 $\frac{1}{2}$
A 6	68,500	B	25 $\frac{1}{6}$
A 7	43,900	C	36 $\frac{5}{6}$
A 8	47,800	C	27 $\frac{1}{2}$
A 9	34,300	D	37 $\frac{1}{2}$
A 10	72,820		

(注) A10については、都労委命令履行後の50年5月12日に支給された。

③ なお、査定および欠勤控除を適用せず、基本給 $\times 1.1$ で支給するものとするれば、分会員の平均支給額は80,806円となる。

④ 一時金支給対象従業員は53名であるが、分会員以外の従業員の査定結果および支給額は不明である。

(2) 昭和50年夏期一時金

① 50年7月10日、会社は50年夏期一時金を下記のとおり支給した。なお、このときより、欠勤控除の計算方式には、日数のほか下記欠勤係数が加味された。

ア 支給額 従業員1人平均（基本給＋役付手当）の1.3か月

イ 欠勤控除  $(\text{基本給} + \text{役付手当}) \times 1.3 \times \text{欠勤日数} \times \frac{\text{欠勤係数}}{142}$

㊦ 遅刻・早退・私用外出等の扱いは、49年冬期一時金の場合と同じ。

㊧ 欠勤係数

	a	b	c
出勤率	$\frac{6}{7}$ 以上	$\frac{5}{7}$ 以上	$\frac{5}{7}$ 未満
欠勤係数	1	1.5	2

ウ 査定

査定	SS	S	A	B	C	D	E
査定係数	+50	+40	+25	± 0	-25	-40	-50
対象者50人中に占める割合(%)	5	10	20	30	20	10	5

② 分会員の支給額等は下記のとおりである。

分会員氏名	支給額	査 定	欠勤扱数	欠勤係数
A 1	2,700円	D	$68 \frac{1}{3}$ 日	2
A 2	41,400	D	$30 \frac{1}{2}$	1.5
A 3	34,700	E	32	1.5
A 4	38,100	C	$34 \frac{1}{2}$	1.5
A 5	1,800	E	$68 \frac{1}{2}$	2
A 6	93,700	B	$15 \frac{1}{2}$	1
A 7	50,400	C	$31 \frac{1}{3}$	1.5
A 8	45,860	C	$31 \frac{2}{5}$	1.5
A 9	65,500	B	32	1.5
A 10	55,500	D		

(注) A10は、50年5月12日、原職復帰したが間もなく退職し、査定対象期間に対し9日間勤務した。

③ なお、査定および欠勤控除を適用せず、基本給×1.3か月で支給するものとするれば、分会員の平均支給額は102,284円となる。

④ 支給対象従業員は50名であるが、分会員以外の従業員の査定結果および支給額は不明である。



(3) 昭和50年昇給

① 50年8月、会社は下記内容で昇給を実施した。

評価点	昇給額	査定
100点満点中90点台	10,000円	S S
〃 80点台	9,000	S
〃 70点台	7,000	A
〃 60点台	5,000	B
〃 50点台	3,000	C
〃 40点台	2,000	D
〃 40点以下	1,000	E

(注) 本表の査定の記号は、対照の便を考慮して当委員会で付けたものである。

② 分会員の昇給額は下記のとおりである。

評価点昇給額	分会員氏名
50点台 3,000円	A 6、A 7、A 8、A 9
40点台 2,000	A 10
40点以下 1,000	A 1、A 2、A 3 A 4、A 5

③ 分会員以外の従業員の昇給額の分布は不明であるが、従業員全体の平均昇給額は5,200円である。これに対し、分会員の平均昇給額は1,500円である。

(4) 昭和50年冬期一時金

① 50年12月15日、会社は50年冬期一時金を下記のとおり支給した。

ア 支給額 従業員1人平均（基本給＋役付手当）の1.6か月

イ 欠勤控除  $(基本給 + 役付手当) \times 1.6 \times \frac{\text{欠勤日数}}{148} \times \text{欠勤係数}$

⑦ 遅刻・早退・私用外出等の扱いは、49年冬期一時金の場合と同じ。

① 欠勤係数

	a	b	c
出 勤 率	$\frac{120}{148}$ 以上	$\frac{104}{148}$ 以上 $\frac{119}{148}$	$\frac{103}{148}$ 以下
欠 勤 係 数	1	1.5	2

ウ 査 定 50年夏期一時金の場合と同じ。

② 分会員の支給額等は下記のとおりである。

分会員氏名	支 給 額	査定	欠勤扱数	欠勤係数
A 1	16,326円	C	$62 \frac{1}{2}$ 日	2
A 3	57,435	D	$20 \frac{1}{2}$	1
A 4	77,267	B	30	1.5
A 5	0	E	$83 \frac{1}{3}$	2
A 6	71,120	C	$24 \frac{5}{6}$	1
A 7	51,151	D	$29 \frac{2}{3}$	1.5
A 8	71,651	C	$21 \frac{2}{3}$	1
A 9	36,452	E	$38 \frac{5}{6}$	1.5

③ なお、査定および欠勤控除を適用せず、基本給×1.6で支給するものとするれば、分会員の平均支給額は130,640円となる。

④ 分会員以外の従業員の査定結果および支給額は不明である。

(5) 昭和51年昇給

① 51年2月、会社は下記内容で昇給を実施した。

査 定	昇 給 額	対 象 人 員
S S	17,000円	2
S	14,000	3
A	12,000	5
B	11,000	16
C	8,000	5
D	6,000	3
E	3,000	2

② 分会員の昇給額は下記のとおりである。

査 定	昇 給 額	分 会 員 氏 名
C	8,000円	A 6、A 4、A 7
D	6,000	A 1、A 8、A 9
E	3,000	A 3、A 5

③ 分会員以外の従業員の昇給額の分布は不明であるが、従業員全体の平均昇給額は10,000円である。これに対し、分会員の平均昇給額は、6,000円である。

(6) 昭和51年夏期一時金

① 51年7月10日、会社は51年夏期一時金を下記のとおり支給した。

ア 支給額 従業員1人平均（基本給＋役付手当）の1.4か月

イ 欠勤控除  $(\text{基本給} + \text{役付手当}) \times 1.4 \times \frac{\text{欠勤日数}}{143} \times \text{欠勤係数}$

⑦ 遅刻・早退・私用外出等の扱いは、49年冬期一時金の場合と同じ。

① 欠勤係数

	a	b	c
出勤率	$\frac{116}{143}$ 以上	$\frac{100}{143}$ 以上 $\frac{115}{143}$	$\frac{99}{143}$ 以下
欠勤係数	1	1.5	2

ウ 査 定 50年夏期一時金の場合と同じ。

② 分会員の支給額等は下記のとおりである。

分会員氏名	支給額	査定	欠勤扱数	欠勤係数
A 6	83,800円	C	21.4日	1
A 3	41,500	E	30.1	1.5
A 4	103,700	B	21.4	1
A 7	67,400	D	12.9	1
A 8	64,100	D	19.6	1
A 9	35,400	E	40.0	1.5

③ なお、査定および欠勤控除を適用せず、基本給×1.4で支給するものとするれば、分会員の平均支給額は123,993円となる。

④ 分会員以外の従業員の査定結果および支給額は不明である。

(7) 昭和51年冬期一時金

① 51年12月10日、会社は51年冬期一時金を下記のとおり支給した。

ア 支給額 (基本給+役付手当) の1.7か月

イ 欠勤控除 (基本給+役付手当)  $\times 1.7 \times \frac{\text{欠勤日数}}{145} \times \text{欠勤係数}$

㉞ 遅刻・早退・私用外出等の扱いは、49年冬期一時金の場合と同じ。

① 欠勤係数

	a	b	c
出勤率	$\frac{116}{145}$ 以上	$\frac{101}{145}$ 以上 $\frac{115}{145}$	$\frac{100}{145}$ 以下
欠勤係数	1	1.5	2.0

ウ 査 定 50年夏期一時金の場合と同じ。

② 分会員の支給額等は下記のとおりである。

分会員氏名	支給額	査定	欠勤扱数	欠勤係数
A 6	82,567円	D	20日	1
A 3	63,022	E	21	1
A 4	129,689	B	18	1
A 7	85,870	D	12 $\frac{2}{3}$	1

③ なお、査定および欠勤控除を適用せず、基本給×1.7で支給するとするならば、分会員の平均支給額は151,257円となる。

④ 分会員以外の従業員の査定結果および支給額は不明である。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

(1) 組合の主張は、つぎのとおりである。

会社は、昭和49年冬期一時金以降、一時金の支給、昇給に関し大幅な査定を導入し、分会員であることを理由に分会員の技能、勤務態度等を不当に低く評価することにより分会員に経済的打撃を与え、もって分会の潰滅を意図したものであって、本件分会員に対する一時金および昇給の査定は不当労働行為である。

(2) 会社の主張は、つぎのとおりである。

会社は、無断欠勤、遅刻、早退の著るしい一部従業員に注意を与え反省をうながしてきたが、その改善がみられなかったところ、他の従業員や役職者から勤務成績を一時金に反映させてもらいたいとの意見が出されたため、これを採用し、一時金、昇給に関する査定を実施してきたものである。しかし、会社は、査定の公正を期するため、従業員の実情を把握している部・課長により構成される査定会議に査定の権限を一切委任した制度をとっており、また、勤務成績評定の客観的基準を作成し公正な査定が行われるよう役職者を指導しているものであって、分会員であることを理由に不当に低く査定した事実はない。分会員の査定が悪かったことは、同人らの勤務成績が悪かったまでのこと

であって、会社の行った査定が不当労働行為に当るわけではない。

なお、会社が、東京都地方労働委員会のあっせんにより組合と合意のうえ、49年冬期一時金を支給したものであるから、本件の請求する救済内容のうち同一時金にかかわる部分については、被救済利益を欠くものである。

## 2 当委員会の判断

### (1) 昭和49年冬期一時金の査定につき組合が合意したとする会社の主張について

49年冬期一時金に関する当委員会でのあっせんの経過は、前記第1の3、(6)で認定したとおりであって、組合が同一時金の査定を了承したものと認められない。従って、同一時金の査定に関する被救済利益は存在するものである。

### (2) 会社の査定制度について

① 会社が49年冬期一時金から実施した一時金、昇給に関する査定制度は、一時金についてみれば、全額が査定の対象となりしかもその査定幅がプラスマイナス50%と非常に大きく、また、従業員をすべて5～7段階のランクに一定の割合で格付けするため、常時、全従業員のうち一定の割合の者がマイナス50%の査定をうける仕組みになっており、きわめてきびしい制度といえよう。

② このようにきびしい査定制度であるからには、従業員に対する勤務成績評定は、格段の公正さを要することは論ずるまでもない。しかし、会社は、役職者が対象者の勤務成績を評定するに際して、対象者のどのような行為がどの評価に該当するかなどを示す勤務成績評定の基準を作成しておらず、また、対象者の日常の勤務状況を記録する統一的方法も役職者に指示しておらず、会社における勤務成績評定は、すべて役職者の主観による判断に任せているものとうかがわれ、はたして、評定結果の客観性、妥当性が保証されていたかはきわめて疑わしいものがある。

### (3) 分会員に対する査定について

① 会社が分会員以外の従業員に対する査定の状況を明らかにしないので、分会員と他従業員との査定に関する比較は困難であるが、各査定への従業員の分布状況は計算により求めることが可能であり、次表が成立する。

この表から、分会員が、各査定において、常に平均以下の低い査定をうけていたことは、一見して明らかである。

査定 査定時期	SS	S	A	B	C	D	E	査 定 対象者数
49年		5	11	21	11	5		53
冬期一時金		0	0	1	2	6		9
50年	3	5	10	14	10	5	3	50
夏期一時金	0	0	0	2	3	3	2	10
50年（8月）	3	5	10	14	10	5	3	50
昇 給	0	0	0	0	4	1	5	10
50年	-	-	-	-	-	-	-	不明
冬期一時金	0	0	0	1	3	2	2	8
51年（2月）	2	3	5	16	5	3	2	36
昇 給	0	0	0	0	3	3	2	8
51年	-	-	-	-	-	-	-	不明
夏期一時金	0	0	0	1	1	2	2	6
51年	-	-	-	-	-	-	-	不明
冬期一時金	0	0	0	1	0	2	1	4

(注) 各査定欄上段の数字は、計算により求めた従業員数を、下段の数字は、現実の分会員数を示す。

- ② 49年、50年において、分会員の欠勤、遅刻、早退が多かったことは、前記第1の3、(5)で認定したところであるが、この点に関する分会員の勤務成績評価点が低くてもやむを得ぬところである。しかし、この欠勤等にかかわりのある評定細目は、15項目中の1項目であって、100点満点の評価点のうち最高でもわずか4点の差がつくにすぎず、分会員の欠勤等の多さが分会員に対する低査定の決定的要因となったものとは認めら

れない。そして、分会員のその他の技能、勤務態度等に関する評価点が、同人らのうけた本件低査定を当然とするほどに低かったという事実に関して、会社は具体的に疎明していない。かえって、前記A3の例にみられるように、同人が積極的に仕事上の創意工夫を行ったことを、上司がことさらマイナスの評価をくだすなど、会社が、分会員の技能、勤務態度等を正當に評価しなかったかの形跡さえうかがわれるものがある。

- ③ 会社は、上記のように、従業員に対する勤務成績評定を役職者の主観に任せていたものであるが、49年、50年において分会員のストライキ、抗議行動にからんで分会員と会社との間で小ぜりあいがしばしば生じた事情を考えると、これら組合活動に嫌悪感をいだいた役職者が、分会員の勤務成績を評定するに際して、分会員の組合活動をマイナスに評価した疑いがきわめて濃厚である。

#### (4) 結論

以上(3)で検討したように、会社が分会員を低位に査定したことについては、結局、合理的な理由が認められないものであるが、会社は、分会結成以来、前記第1の2で示したように、ささいな事柄で分会員を解雇したりして組合活動を嫌悪する態度をとり続けており、分会と会社との間に対立緊張関係が継続していたことを考え合せると、会社は、ことさら分会員に低い査定を行って、一時金支給および昇給につき不利益な取り扱いをし、これに経済的打撃を与えたものと認めるのが相当である。

### 3 主文について

組合は、本件の救済として、組合員に対する査定 of 分布状況が、組合員を除く他の従業員と同一になるよう再査定し、これによって生じた差額相当額の支払いを求めている。しかし、上記判断のとおり会社の査定 of 客観性、妥当性が保証されていたとは認め難い事情のもとでは、本件救済としては、組合員の査定を中位のランクであるBに再査定し、これによって生じた差額相当額の支払いを命ずることが妥当であると考えられる。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件会社の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する。よって、



同法第27条およ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54年8月7日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武