

東京、昭53不42、昭54. 9. 4

命 令 書

申立人 合成化学産業労働組合連合会関東化学一般東京支部

被申立人 菊池色素工業株式会社

主 文

- 1 被申立人菊池色素工業株式会社は、昭和52年度の昇給について、下記記載の申立人合成化学産業労働組合連合会関東化学一般東京支部所属菊池色素分会の分会員27名に対する査定分を、分会員を除いた会社従業員の査定分の平均昇給率0.984%に一律に再査定し、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。

記

A₁、A₂、A₃、A₄、A₅、A₆、A₇、A₈、A₉、A₁₀、A₁₁、A₁₂、A₁₃、A₁₄、A₁₅、A₁₆、
A₁₇、A₁₈、A₁₉、A₂₀、A₂₁、A₂₂、A₂₃、A₂₄、A₂₅、A₂₆、A₂₇

- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、79センチメートル×119センチメートル（模造紙1枚大）の大きさの白紙に下記のとおり楷書で明瞭に墨書して本社、大阪支店および浮間工場の各入口の見易い場所に2週間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

合成化学産業労働組合連合会関東化学一般東京支部

執行委員長 A₂₈ 殿

菊池色素工業株式会社

代表取締役 B₁

当社が、昭和52年度昇給について、貴組合所属菊池色素分会の分会員に対し、他の従業員

と差別し、不当に低く査定して昇給を実施したことは不当労働行為であると、東京都地方労働委員会で認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注・年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前1、2項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人合成化学産業労働組合連合会関東化学一般東京支部(以下「組合」という。)は、東京都およびその周辺の化学産業で働く労働者約300名をもって組織する個人加盟の労働組合であり、本件申立て当時(昭和53年3月31日)は「東京化学産業労働組合」と称していたが、昭和54年3月9日組織統合により現在の名称に変更したものである。そして被申立人菊池色素工業株式会社には、昭和47年4月同社浮間工場に勤務する従業員で結成した合成化学産業労働組合連合会関東化学一般東京支部菊池色素分会(前記組合の名称変更前は、「東京化学産業労働組合菊池色素分会」と称していた。以下「分会」という。)があり、結成当時の分会員数は60名であったが、本件申立て時には28名であった。

(2) 被申立人菊池色素工業株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地(編注、東京都豊島区)に本社を置き、大阪に支店を、東京都北区浮間に工場を有し、インキ塗料等各種顔料、金属せっけん、塩化ビニール安定剤の製造・販売を目的とする株式会社であり、従業員総数は約200名である。

2 昭和52年度春闘当時までの労使関係

(1) 分会の鉛中毒闘争

① 分会は、浮間工場の同僚の中に鉛中毒患者がいるのではないかと不安から、杏林大学労働衛生教室の協力を得て、北区にある北病院において昭和50年6月、8月およ

び9月に会社の検診とは別に分会独自の検診（「自主検診」）を実施した結果、計17名の鉛中毒患者が発見され、うち12名が入院した。なお、会社は、昭和42年以降年2回程度慶応大学医学部のT教授による検診を行ってきたが、健康異常者に対して単に同一工場内の他の職場にその人を職場転換をしたり、本人に症状の説明をしたに止まり、鉛中毒と告げたことはなかった。

② 分会は、上記「自主検診」の結果に基づき、次のような活動を行った。

ア. 50年8月王子労働基準監督署に対し職場内の安全衛生に関する立入調査を求め、その結果分会立会いのもとに同監督署による立入調査が実施された。

イ. 同月29日、会社に対して「鉛を含んだ地下水を飲用することをやめ、上水道を完備すること。」「過去5年間の会社の行った健康診断の結果を組合と安全委員会に公表すること。」等5項目の改善要求を提出した。

ウ. 同年10月23日、同工場内で記者会見を行い、上記「自主検診」の結果およびその後の団体交渉の経過等を公表した。翌24日半日ストを実施。

エ. 同年11月19日北区職業病研究会主催の集会で「自主検診」の結果を発表し、同時にスライド等を用いて同工場内の実態を紹介した。

オ. 同年12月王子労働基準監督署は、上記の入院患者12名のうち9名に対して労働災害の認定をしたが、この認定患者の処遇について分会は会社に対して要求し、冬期一時金の支給、治療のための休業中の賃金の保障および退院後の職場復帰の保障等について合意をとりつけた。

(2) 山海楼等の会合

① 会社は、50年11月20日就業時間終了後、ひそかに分会員11名を国電大塚駅前の中華料理店「山海楼」に集め酒食を供した。会社側は、B₂取締役のほか管理職4名が出席したが、席上不況下における会社の窮状を強調するとともに、「組合執行部は闘争至上主義だ。」「鉛中毒の闘いは北病院にひきまわされている。」等と分会の鉛中毒闘争を非難した。また出席した各分会員に対して会社の考えをどう思うかとたずね、それぞれの意見を求めた。

② これを知った分会は、同年11月25日、会社と団体交渉を行ったところ、会社は上記①の事実を認めるとともに、その理由として「会社の現状と考え方を理解してもらうため行った。」「不当労働行為とは思っていない。」「今後もどんどんやっていく。」と述べ、会社はその後も大衆酒場「寿賀茂」「宝禄」「鳥菱」等において同様の会合をもった。そしてのちにこれら会合に出席した分会員の中から分会の闘争指令に従わない者ができるようになり、ついには52年7月27日21名の脱退者が出るに至った。

(3) 昭和51年度春闘および夏季一時金闘争における社長の言動

B₁社長は、51年度の賃上げおよび夏季一時金要求に関する団体交渉の時期において、交渉の前日になると、しばしば分会執行部や係長心得、主任の職にある分会員らを本社に呼び出し、分会の鉛中毒闘争によって会社の得意先を失なったといて分会を非難した。

(4) 分会役員選挙における会社職制の言動

① 分会の役員選挙においては、その結成以来、執行部が次期役員を推せんし、その被推せん者について信任投票を行う方法がとられてきた。ところが、52年3月25日開催の第7回定期大会では、執行部推せんの者のほか5名の者が別に立候補した。この5名は全員前記の山海楼等の会合に出席した者であり、その共通した主張は「会社あつての組合である。」「会社が良くなれば自分達も良くなる。」というものであった。

② この選挙運動期間中、生産部次長B₃は、分会員A₂₉に対し「あなたも年なのだから若い者と一緒になっていないで、会社を理解してくれるような人に投票して欲しい。そうすれば今度の昇給は良くしてやろう。」といった。

また、会社の製造部次長B₄は、部下の分会員A₃₀および同A₃₁に対し、大会当日には山海楼等の会合に出席した者たちのそばに着席するよう指示した。しかし、上記5名は全員落選した。

3 会社における人事考課制度

会社は、昭和30年頃人事考課制度を導入し、44年以降現行制度に改めたが、その概要は以下のとおりである。

目 的	社員の給与調整と昇給に関し、人事管理上の公正な基礎資料をうること。
対 象 者	年齢55歳未満で係長以下の社員
評 定 者	第一次評定者 係長又は課長 第二次評定者 課長、次長又は部長 最 終 判 定 係長以上で構成する成績査定委員会
評 価 対 象 期 間	前年3月21日から当年の3月20日まで
評定要素	責任感 協調性 積極性 実行力 判断力 知識技能 規律 実績 迅速性 帰属性 応待 整理整頓 勤怠 統率指導力 企画力 応用機動力 交渉力 (以上16項目中統率指導力以下の4項目は一般従業員には適用されない。)
評定尺度とランク付	評定要素毎に評定尺度が5段階 (非常にすぐれている……5点、すぐれている……4点、普通……3点、劣る……2点、非常に劣る……1点) に定められており (但し、評定要素のうち「実績」の各段階における配点は30・25・20・15・10であり、同じく「勤怠」における配点は20・15・10・5・1である。) 各評定者はその尺度の各点をチェックする。その合計点が各人の総合評定点となり、その多寡によりA、B、C、D、Eの5段階に格付される。
評定基準の設定	評定者が評定要素毎に任意に標準者 (普通) を選定し、これを基準に優劣の比較をする。
評定上の留意事項	①日常の観察と指導によって得た資料および自ら確認した事実に基づいて行う。 ②一時的な印象のみで評価しない。 ③ある評定要素に対する評価を他の要素の評価に影響させない。 ④評定者は被評定者に対する好嫌、同情、偏見に左右されずに評価する。

4 昭和52年度の昇給差別

- (1) 52年4月9日、分会は、会社に対し52年度春闘要求として、一律23,000円の賃上げ等

を要求し、4月13日以降7回の団体交渉を重ね、6月13日平均1万円の賃上げ実施等の内容で妥結した。なお、分会はこの妥結日にストライキを実施しているが、山海楼等の会合の出席者を含む21名の分会員はこれに参加せず、前記のように7月27日分会を脱退した。

(2) 上記賃上げ妥結の内容は以下のとおりである。

① 配分

	配分率	金額
定額	42.2	4,220
定率	45.2	4,520
査定	10.0	1,000
補正	2.6	260
計	100.0%	10,000円

② 支払い方法

定額分と定率分については6月28日に支給し、残りの査定分および補正分については7月28日に精算する。

(3) 会社は、賃上げ実施後8月1日の団体交渉において、査定分についての各ランク別配分率および人数を明らかにした。

① 査定分の配分方法

査定ランク	配分率 (%)	昇給率 (%)
A	18	1.422
B	15	1.185
C	10	0.790
D	6	0.474
E	3	0.237

〔注〕配分率とは、賃上げ平均額1万円に対するパーセントを意味する。

昇給率とは、基準内平均賃金に対する昇給率。

$$\text{昇給率} \quad \text{例えば、Aランクの昇給率} = \frac{10,000 \times \frac{18}{100} (= \text{配分率})}{\text{基準内平均賃金}} \times 100 = 1.422$$

従って各人の基準内賃金に該当ランクの昇給率を乗じた額が各人の査定分としての昇給額となる。

② 各査定ランク別人数

査定ランク	本 社 (人数)	浮間工場 (人数)	大阪支店 (人数)	計
A	12	9	1	22
B	5	12	3	20
C	3	9	1	13
D	3	7	0	10
E	3	35(30)	0	38
計	26	72	5	103

〔注〕 () 内は分会員数で内数

- (4) その後分会の調査によって、上記の表に注記したような分会員全員がEランクに格付されていたことが判明したほか、さらに前記の分会脱退者21名のうちの12名の査定ランクが、A 5名、B 3名、C 3名、D 1名であることも判明した。
- (5) 分会員の平均昇給率は(3)①の表にみるように0.237%であるが、(3)(4)の事実を基礎に計算すると、分会員を除く全従業員の平均昇給率は0.984%であった。

5 分会員を全員Eランクに査定した根拠

- (1) 会社は、上記昭和52年度昇給の査定方針として、出勤率の悪い者には最低の査定を行い、また、会社の名誉や信用を傷つけた者には厳しい査定を行ったと言明している。
- (2) そして、会社の挙げる分会所属の従業員の各人別考課結果は、以下のとおりである(51年3月21日～52年3月20日までの事実)。

① A₂₃ (複合安定剤製造)

勤怠がとくに悪い(無断欠勤17回、遅刻・早退25回)。仕事振りがスローモーで積極性がみられない。

② A₆ (顔料ろ過)

勤怠が最も悪い(無断欠勤50回、遅刻・早退21回)。これについて再三注意したが態度を改めなかった。「実績」が全く低い。

③ A₂₅ (顔料仕込)

主任でありながら、しばしば残業を拒否したり、また飲酒しながら仕事をした。勤怠も悪い(欠勤9回、遅刻・早退20回)。

④ A₇ (顔料の粉末作業)

組長でありながら、降雨による損傷をさけるために製品を屋内にとり込む必要があった時に、休憩時間中であることを理由にこれを放置したなど、勤務態度が不良であり、部下の指導も不熱心である。

⑤ A₁₀ (第三バンド乾燥機製品取出)

製品タンクからの製品取出作業について季節労務者の指導をしないなど、主任としての職責をおろそかにしていた。

⑥ A₁₄ (安定剤分析)

執務中新聞を読んだり、私語が多いなど職務に熱意を欠く。また、毎日始業時間直前に入門していた。「実績」も低い。

⑦ A₃ (錆止め顔料の製造)

毎週2回行う工場内の清掃に一度も加わらないなど業務不熱心である。また職場外で暴力事件を起し警察に留置されたことがあった。しかし同人は無遅刻・無欠勤であった。

⑧ A₂₀ (中間製品等の検査)

A₁₄と同様に毎日始業時ぎりぎりに入門する。また、就業時間中私用面会や電話により業務をしばしば中断するなど職場規律を乱すこと著しく「実績」も低い。しかし同人は無遅刻・無欠勤であった。

⑨ A₃₂ (製品の出荷)

整理整頓が悪く、製品を破損することがしばしばあった。

⑩ A₁₃（製品の出荷）

係長心得であるが、事務手続において企画力・統率力に欠け業務に対する積極的姿勢がみられない。

⑪ 上記10名以外の分会員17名について、会社はいずれも勤務不良・勤務成績ないし態度不良な者として評価した旨を陳述書により明らかにした。勤怠状況の悪い者は下表のとおりである。

氏 名	勤 怠 状 況
A ₂	遅刻・早退22回
A ₁₉	欠勤7回、遅刻・早退7回
A ₂₆	欠勤26回、遅刻・早退15回
A ₁₂	欠勤18回、遅刻・早退15回

⑫ なお、救済申立ては30名についてなされていたが、のち3名については申立てが取下げられた。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

被申立人会社が昭和52年度の人事考課で申立人組合の分会員全員をEランクに査定し、昇給差別を行ったことは、分会の活発な組合活動、とりわけ鉛中毒闘争を嫌悪し、それに対する報復と分会の弱体化を意図した明らかな不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

昭和52年度の人事考課については、各評定者が従業員勤務状態を把握し、所定の手続に従って合理的に行ったものである。そして、いずれの分会員も勤務態度および勤務成績が特に劣っていた結果、全員が最低のEにランク付されたまでのことであって、分会を敵視したための差別ではない。

2 当委員会の判断

(1) 本件不当労働行為の成否について

① 前段第1の2の認定事実から窺われるように、会社は分会の鉛中毒闘争を企業破壊的活動と評し、分会ないし分会活動を極度に嫌悪し続けていたものと判断される。さらに本件昭和52年度の昇給問題の直前に行われた分会役員選挙における生産部次長の利益誘導的発言を合せて考慮すると、会社は本件の昇給実施に当り、分会の方針に従う者と然らざる者とを差別する態度で臨んだものと推認できる。

② ところで、前段第1の5(1)で認定したように、会社は52年度の昇給における査定方針として「出勤率の悪い者には最低」とし、また「会社の名誉や信用を傷つけた者には厳しく」したという。

ア. しかしながら、出勤率を重視したとの主張について会社は、欠勤・遅刻の回数と「勤怠」における配点との具体的関係について何等資料を提示しておらず、分会員と比較対照すべき他の従業員の「勤怠」状況およびその査定結果についても何ら資料を提出していないので、分会員の「勤怠」状況を公正に査定の基準にしたとの疎明はないものといわざるを得ない。

イ. 他方、会社の名誉や信用を失墜したことを重視したとの会社の主張については、会社はその例として職場外での暴力事件等を掲げているけれども、すでに①で判断したように、会社は分会の鉛中毒闘争に関する一連の活動を企業破壊的活動として促え、これを敵視する態度をとりつづけていたこと、および鉛中毒闘争を活発に行った分会員すべてをEランクに査定したことからみて、会社の名誉や信用を傷つける行為とは、鉛中毒闘争を意味しているものと推断することができる。しかしながらこの鉛中毒闘争は、正当な組合活動を逸脱したものではないから、これを査定の理由とすることは、査定に藉口して分会に対する攻撃を意図したものと推認せざるを得ない。

③ さらに、本件人事考課が不公正になされたのではないとの疑念を深めるものとして、分会員の査定を担当した者のほとんどが山海楼等の会合に出席した次長・課長らの職制であったこと、および分会のストライキに参加せずその後分会を脱退した21名中12名の者の査定が前段第1の4(4)認定にみられるように分会員の査定結果と比べ著しく

均衡を失っていることが挙げられる。

(4) なお、会社は、前段第1の5(2)①～⑩の各項で各分会員の勤務態度および勤務成績が劣悪であったことを個別に列挙しているが、これらについても上記②アの「勤怠」の場合と同様、たとえそのような事実があったとしても、どの評定要素のどの段階に何点として評価されたかについて明らかでないのみならず、これと比較対照すべき他の従業員のそれについても全く立証がないのであるから、これらの事実に関する査定の公正さはきわめて疑わしい。また人事考課では前段第1の3にみられるように「実績」を重視する建前になっており、そのため分会員全員がE査定されたともみられるが、そこにいう「実績」の具体的内容は明確ではなく、仮りにこれを従業員各人の作業の成果と解しても、その成果を作業の種類に応じて客観的に測定しうる基準が確立されているとは認められず、また分会員のすべてがそのような意味の「実績」が特に劣っているとの具体的疎明もない。

⑤ 以上①～④を総合すれば、昇給実施に際して会社が分会員に対し行った査定は各分会員の勤務成績を公平・適正に評価した結果に基づくものとは到底認め難く、むしろ会社が鉛中毒闘争等の分会の組合活動を嫌悪し、これに対する報復のため分会員を不当に差別して行ったものと判断せざるを得ない。

(2) 差別是正の方法について

本件の救済方法については、組合は分会員全員をBと再査定し、その差額の支払いを求めているけれども、上記判断のとおり、①会社の査定制度の内容およびその運用状況が、客観性・合理性に乏しいこと、②すべての分会員を一律に最低のEランクに査定していたことにかんがみれば、本件の救済方法としては、分会員相互間の勤務態度および勤務成績上の優劣を捨象したうえ分会員を除いた会社従業員の査定分の平均昇給率0.984%に分会員全員を一律に再査定し、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相当と考える。

第2 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号および第3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9月4日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武