

東京、昭52不34、昭53不64、昭54不43、昭55.6.17決定

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合東京地方本部  
申立人 総評全国金属労働組合東京地方本部東栄電気工業支部  
申立人 X 1、X 2、X 3、X 4  
  
被申立人 東栄電気工業株式会社

主 文

被申立人東栄電気工業株式会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4に対し、次の措置を講じなければならない。

- (1) 申立人X 1の昭和51年度昇給後の基本給を86,400円に是正し、昭和52年度及び昭和53年度における昇給率を従業員平均の昇給率に改めて再計算し、その各是正分につきすでに支給済の基本給との差額を支払うこと。
- (2) 申立人X 1の昭和51年夏季一時金から昭和53年年末一時金までの各期の一時金について、上記是正を命じた各基本給にもとづき成績査定の点数を120点として再計算し、すでに支給済の一時金との差額を支払うこと。
- (3) 申立人X 2の昭和51年度昇給後の基本給を88,600円に是正し、昭和52年度及び昭和53年度における昇給率を従業員平均の昇給率に改めて再計算し、その各是正分につきすでに支給済の基本給との差額を支払うこと。
- (4) 申立人X 2の昭和51年夏季一時金から昭和53年年末一時金までの各期の一時金について、上記是正を命じた各基本給にもとづき成績査定の点数を120点として再計算し、すでに支給済の一時金との差額を支払うこと。
- (5) 申立人X 3の昭和51年度昇給後の基本給を63,300円に是正し、昭和52年度昇給率を従業員

平均昇給率プラス100円、昭和53年度昇給率を従業員平均昇給率として再計算し、その各是正分につきすでに支給済の基本給との差額を支払うこと。

(6) 申立人X 3の昭和51年夏季一時金について、上記是正を命じた基本給にもとづき成績査定の点数を120点とし、昭和51年年末一時金から昭和53年年末一時金までの各期の一時金については、上記是正を命じた各基本給にもとづき、成績査定の点数をX 3の、実際の決定評点に合うよう再計算し、すでに支給済の各期の一時金との差額を支払うこと。

(7) 申立人X 4の昭和51年度昇給後の基本給を61,400円に是正し、昭和52年度及び昭和53年度における昇給率を従業員平均の昇給率に改めて再計算し、その各是正分につきすでに支給済の基本給との差額を支払うこと。

(8) 申立人X 4の昭和51年夏季一時金から昭和53年年末一時金までの各期の一時金について、上記是正を命じた各基本給にもとづき成績査定の点数を120点として再計算し、すでに支給済の一時金との差額を支払うこと。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人総評全国金属労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）は、東京都内の総評全国金属労働組合の組合員が組織する労働組合である。

(2) 申立人総評全国金属労働組合東京地方本部東栄電気工業支部（以下「支部」といい、前記地本と併せて「組合」という。）は、前記地本の下部組織として被申立人東栄電気工業株式会社の従業員が組織する労働組合であり、現在の組合員数は4名である。

(3) 申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4は、いずれも支部の組合員である。

(4) 被申立人東栄電気工業株式会社（以下「会社」という。）は、電気通信機器、部品の製造販売等を業とする株式会社であり、肩書地（編注、東京都港区）に本社及び工場を、小平市に工場を有し、本件申立当時の従業員数は約100名である。

(5) なお会社内には、支部のほかに、会社従業員で組織する東栄電気工業労働組合（以下

「東栄労組」という。)がある。

## 2 支部結成後の労使関係

(1) 支部は、昭和46年11月9日、会社の小平工場に勤務する従業員約35名で結成し、翌10日、会社に対し支部結成の通知をするとともに、「年末一時金要求書」「組合活動に関する要求書」を提出して、団体交渉の開催を求めた。しかし会社は団体交渉ルールの方を主張し、結局11月26日に団体交渉に関する協定が結ばれて、12月1日にはじめて団体交渉が行われた。

(2) 一方、12月中旬から、係長を中心とする東栄労組結成準備委員会が活動を開始し、12月24日には、本社工場に勤務する従業員を中心に東栄労組の結成大会を開催、翌25日、会社に対し、同労組の結成を通告した。なお、この間、一部の管理職が従業員に準備委員会の開催する会合に出席するよう働きかけたことがある。

そして会社は、東栄労組とは、12月25日に団体交渉を行い、同月27日には、就業時間の短縮に関する協定を締結した。

(3) ところが、会社は、12月27日、支部が申し入れた「掲示板の件」「年末一時金不当査定」に関する団体交渉については、年末年始で多忙であるとの理由で翌昭和47年1月28日に至るまでこれに応ぜず、この間1月19日には、当時の支部委員長であった申立人X1に対し、「食堂の掲示をはずせとの指示に従わなかった」という理由で減給処分を行った。

(4) 昭和47年9月30日、会社は、東栄労組との間でユニオン・ショップ協定を締結し、さらに当時の小平工場長B1が「東栄労組に入らなければ解雇するかあるいはパートタイマーにする。」などの発言をしたこともあって、その頃小平工場の非組合員13名が、東栄労組に加入した。

支部は、会社に対してこのユニオン・ショップ協定の破棄を機会ある毎に申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

(5) 昭和48年夏の一時金は、同年6月20日に支払われることになっていたが、会社は、東栄労組員に対しては、予定どおり支給したにもかかわらず支部組合員に対しては、支部が組合旗を正門に掲揚していることを理由に支払いを拒否した。これについて組合は、6

月26日、当委員会に斡旋を申請し、7月6日、組合旗を正門から組合事務所に移すことで解決した。なお、この間、6月21日、B1工場長が、従業員に対し「組合の方針の影響を受けて就業態度が悪くなれば成績に影響する」と発言したことがある。

(6) 昭和49年4月5日、納品担当者の申立人X2がT電気日野工場へ納品に行く直前に、支部が同人に指名ストを指令したため、混乱を生じたことがあったが、会社は、同日以降、X2を納品の担当業務から外した。

(7) 昭和49年秋季闘争として、組合は同年9月12日、会社に対し要求書を提出し、9月26日、10月11日に団体交渉を行った。しかし会社は10月14日、組合が正門前に組合旗を掲揚したことに対して警告書を発し、翌15日以降は組合が組合旗を掲揚し、ステッカーを貼る度に会社自らこれを撤去し、12月18日に至るまで、組合のこれらの行為を理由に団体交渉に応じなかった。

この間、組合がこの団体交渉拒否に対して、10月31日、11月2日、抗議行動を行ったところ、会社は、11月7日、支部組合員3名に対しこれを理由に減給処分を行い、さらに11月27日には、正門付近の掲示板に、X1ら5名の支部組合員全員の氏名を挙げた「組合旗の掲出、ステッカーの貼付に対する警告書」を掲示した。その中には、組合員のこれらの行動について「……諸君らの待遇上にも悪影響をおよぼすことである……」との文言が記載されていた。

(8) 組合は、昭和49年12月13日、前記減給処分及び団体交渉拒否が不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済を申立てた。

(9) 昭和51年春闘における組合のリボン闘争に対し、B2課長は、同年4月8日、「リボンをしてなんだ。」「全金に入れば給料があまり良くならないぞ。」などと発言した。

(10) 昭和51年7月21日、前記(8)の不当労働行為救済申立事件は、当委員会で和解により解決したが、その際、組合は、累積する賃金差別についても解決するよう要求したのに対し、会社は、申立て内容に入っていないことを理由にこれを拒否し、結局賃金差別の問題は、懸案として今日まで残された。

### 3 賃上げ及び一時金の決定内容と組合の対応

(1) 支部結成直後の昭和46年年末一時金については、同年12月10日、従業員1人平均110,900円（基本給 × 2.66か月）、査定は出勤率、成績、勤務年数を勘案し、プラスマイナス13%以内とすることなどの内容で妥結した。

そして一時金は12月11日に支給されたが、支部は、12月15日、会社に対し、支部の中心メンバーとして活動している者に対する査定が悪いとして、質問状を出した。

(2) 昭和47年度の賃上げについて、組合と会社は、同年5月18日、妥結協定した。その内容は、賃上げ額1人平均7,200円（基本給の16%）、最高昇給率24%、最低昇給率10%などであった。しかし支部組合員の平均昇給率は13.55%にすぎなかったため、同年夏の一時金交渉において、支部は、会社に対し、賃金差別であるとして抗議した。

(3) 昭和48年度の賃上げについて、同年5月28日に協定が成立した。その内容は、従業員1人平均の賃上げ額8,160円（基本給の17%）最低昇給率13%、最高昇給率22%、最低賃金38,000円などであった。しかし、支部組合員の平均昇給率は16.37%（6,708円）であったため、支部は、この差別について同年6月26日をはじめ、再三にわたって団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

(4) 昭和49年度賃上げは、同年5月20日、従業員1人平均基本給の23%（12,880円）、男子及び事務系女子は一律5,000円プラス基本給の12%、現場女子は一律5,250円プラス基本給の12%、格差是正分総原資中1%、成績査定分総原資中1%、などの内容で、会社、組合間に協定が成立した。しかし支部は、賃金上の差別を許すことになる原因が、配分内容の不明確性にあるとの立場から、会社に対しその明確化を要求し続けた。

(5) 昭和50年度賃上げ等について、同年3月5日、組合は、会社に対し、要求書を提出した。その中で組合は、支部組合員に対する東栄労組員との賃金差別分を是正するよう要求し、同年7月1日、この年度の賃上げについては、従業員1人平均7,266円（基本給の10.67%）定率10%、成績査定分0.2%、格差是正分0.47%、最低基本給54,000円（在籍者最低54,400円）などを内容とする協定が成立した。しかし、支部組合員に対する差別是正の要求はついに容れられなかった。

(6) 昭和51年3月10日、組合は、会社に対し、賃金増額等に関する要求書を提出し、その

中で支部組合員に対する東栄労組員との賃金差別分を是正するよう併せて要求したが、結局会社はこの要求には応じなかった。そして、この年の賃上げについては、同年5月12日、一般昇給分平均基本給の4%、賃金傾斜補正37才以下男子学令（大学卒業年齢を22才とする方式）別基本給比例平均7.7%（28才8.8%、23才8%）、調整男子38才以上2.41%、女子3.1%、査定巾一般昇給分のプラスマイナス10%以内、最低基本給57,000円（在籍者最低57,800円）などの内容で妥結した。

なお、不当労働行為問題に関して、この年の7月21日、和解が成立したことは前述のとおりであるが、賃金差別問題については、当委員会における和解交渉と併行して、当事者間で交渉が行われていたが、和解成立後の同年8月12日の団体交渉の席上、会社は、和解に関し「会社は、正当な処分であったと判断しており、和解だから取消したが処分されるような行為は総合的な評価に入る。」などと発言し、具体的な差別については、「答えられない」また評価については「一切いわない」というような対応に終始した。

(7) 同年6月9日、同年の夏季一時金について合意に達し、妥結した。

その内容は、①従業員1人当たり平均支給額181,119円（基本給の2.424か月）②勤続年数、職階級、成績及び勤務率の査定を行う、③算定方式は前期と同様とし、係数は1.135とするなどであった。

この算定方式とは、次のとおりである。

$$\text{基本給} \times \left( \frac{\text{勤務率} \times \text{勤続} \cdot \text{職階} \times \text{成績査定}}{1,000,000} + 1 \right) \times y$$

注 1) yは係数であり本協定においては1.135である。

2) 勤続率は120点を満点とし、欠勤1日について1.2点、遅刻、早退1回につき0.6点減点される。

3) 勤続・職階は60点から90点の範囲内と定められており、勤続1年未満を60点、以上1年増すごとに4点ずつ加算するが、勤続年数だけでは80点が最高となる。

4) 成績査定は110点ないし130点の範囲で、人事考課の結果にもとづいて決定する。

そして昭和51年年末一時金以降の一時金についても、係数はその都度異なるが、同様の算定方式により算出された。

(8) 昭和52年度賃上げについては、同年5月27日、定率分基本給の4%、定額分5,000円、査定巾定率分昇給額のプラスマイナス10%、などを内容とする協定が成立した。

(9) 昭和53年度賃上げについては、同年5月19日、定率分基本給の4.5%、定額分3,300円、査定巾定率分昇給額のプラスマイナス8%以内、などを内容とする協定が成立した。

#### 4 会社における賃金、一時金決定のしくみ

(1) 賃金は大別して基本給と手当に別れるが、一貫した賃金体系はなく、本人の能力、会社への貢献度、勤務成績、学歴、年齢等を勘案して、昇給の都度決定する。また初任給は、学歴、年齢等を中心にして決定し、有効な社外経歴については考慮する。

(2) 一時金については、前述の算定方式により、係数をその都度決定している。

#### 5 会社における人事考課

##### (1) 考課の時期

人事考課は年2回行い、前期は3月16日から9月15日、後期は9月16日から翌年の3月15日までである。そして前期の考課結果は年末の一時金の成績査定に、後期の考課結果は夏の一時金の成績査定にそれぞれ影響する。また、昇給については、前々年度後期及び前年度前期の考課が昇給額の決定に影響する。但し、入社後2、3年の間は、考課点に多少の差があっても、昇給額に大きな差をつけることはない。

##### (2) 考課の方法

正確さ、速度など20項目について、Aを8点、Bを7点、Cを6点、Dを5点、Eを4点として、各考課者が実点を記入する。ただし、被考課者の職掌上関係のない項目については、平均の6点として考課する。そして、原則として、各課、係の平均点が120点となるように点数を配分し、合計点にもとづいてA、B、C、D、Eの5ランクに区分する。

##### (3) 考課者

1次は係長、2次は課長、3次は工場長が行い、工場長の段階で、各課のバランスが

とれるよう、また全体として、A及びEがそれぞれ5%、B及びDがそれぞれ20%、Cが50%の人数配分となるよう調整する。工場間の調整は本社及び小平の両工場長と本社の課長が行い、最終的には役員会議において決定する。なお、決定した評点については、被考課者に知らせることはない。

## 6 組合員の各人別考課結果について

会社が挙げる組合員の各人別決定評点とマイナスに評価された考課項目の具体的事由は、以下のとおりである。

### (1) 申立人X 1について

X 1の昭和49年度上期から50年度下期までの決定評点は各期ごとに113、112、113、114点であり、平均点である120点を6点ないし8点下回っている。

各期を通じて減点された項目は、勤務態度の面において、作業中の離席が多いとして「熱心さ」で、グチをこぼすことが多く、他の人の手助けをしないとして「協調度」で、団体交渉で外出したときなど、その後に職場につくとき係長にどのような仕事をするのかの指示を受けないとして「積極性」で、残業してでも遅れを取り戻そうとする姿勢に欠けるとして「責任感、信頼性」で、それぞれマイナスに評価されている。また、仕事の遂行状態では、治工具の不具合などを具申しないとして「理解力、判断力」で、仕事とか機械が変わったときに立上りが悪いとして「順応力」で、それぞれマイナスに評価されている。

しかし、調度の仕事の仕方については、新入のパートタイマーなどはX 1のところに聞きに来ることが多く、エア・ドライバーの修理などは、X 1が行うことがしばしばあった。

なお、昭和51年度上期から52年度下期までの決定評点は、それぞれ114、114、116、116点であった。

### (2) 申立人X 2について

昭和48年7月入社 of X 2の48年度下期から52年度下期までの決定評点は、それぞれ116、113、116、113、115、115、117、117、118点である。



そして、この間、共通してマイナスに評価された項目は、勤務態度のうち、てきぱきとした態度に欠けるとして「熱心さ」で、他を応援しないし、残業をしないとして「協調度」で、組合活動が仕事に優先するよう見られる（例えば前述した昭和49年4月5日の指名ストの場合）として「責任感、信頼性」で、仕事の遂行状態のうち、やる気がなくただやっているとして「速度」で、それぞれマイナスに評価されている。そして上記以外にも、勤務態度のうち、仕事を改善しようとする積極さがなくして「積極性」で減点されたことがあり、49年度上期においては、数量を記帳すべきところを後回しにしたため数量が合わなくなったとして「手順、段取り、き帳面さ」で、50年度上期においては、能力のうち、倉庫の改善を命じたが案を出さなかったとして「独創力」で、それぞれマイナスに評価されている。

(3) 申立人 X 3 について

X 3 の昭和49年度上期から50年度下期までの決定評点は、それぞれ116、115、116、118点である。

この期間中マイナス考課を受けた項目は、勤務態度のうち、仕事のとりかかりが悪く、雑談が多いとして「熱心さ」で、仕事の遅れを取り戻そうとする姿勢に次けるとして「積極性」で、仕事が終わった後、次の指示があるまで仕事をしないとして「責任感・信頼性」で、また、仕事の遂行状態のうち、作業速度にむらがあるとして「速度」で、付線した場合の品質の度合いの判断に問題があるとして「理解力・判断力」でそれぞれマイナスに評価されている。

なお、昭和51年度上期から52年度下期までの決定評点は、それぞれ121、123、122、120点であった。

(4) 申立人 X 4 について

X 4 の昭和49年度上期から50年度下期までの決定評点は、それぞれ117、116、117、116点である。

この期間中マイナス考課を受けた項目は、勤務態度のうち「熱心さ」は標準以上であるが、仕事が終わっても進んで上司の指示を受けようとしなくて「積極性」で、きめ

られた時間にきめられた数量ができないとして「責任感、信頼性」で、また仕事の遂行状態のうち、何をやらせても手先が遅いとして「速度」で、ドライバーの摩耗による品質の低下についての判断力に欠けるとして「理解力、判断力」でそれぞれマイナスに評価されている。その他「順応力」で減点されたこともある。

なお、昭和51年度上期から52年度下期までの決定評点は、それぞれ119、119、116、116点であった。

## 7 各人別差別の実態

昭和46年度から51年度までの、申立人4名と年齢、経歴等類似した他の従業員との昇給関係を比較すると次表のようになる。

(編注；表は末尾に掲載)

(4) 昭和52年度及び53年度の昇給については、単年度でみる限り、査定巾が少なくなった結果、いずれの従業員も、平均昇給額と比較して上下200円の範囲内となっている。

なお、X 3は、52年度昇給においてプラス100円に査定された。

(5) 他の支部組合員

W（本件申立時にはすでに退社）と東栄労組員Yの昇給について比較してみると、両名とも昭和43年に高校を卒業し、同時に入社した者であり、支部結成前の昭和46年度までは全く同一の基本給であったが、47年度の昇給額では、Wは5,900円、Yは8,100円と、大巾な格差が生じている。

(6) 以上の昇給差別に伴い、これを基礎とする夏季及び年末の一時金についても、必然的に差別が生じていることが認められる。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 組合の主張

組合は、本件賃金上の差別は、支部組合員であるが故の差別であり、不当労働行為に該当すると主張し、昭和47年度以降の累積した基本給の差別（X 2については昭和49年度以降）を、昭和51年度の昇給時点では是正し、昭和51年度夏季及び年末一時金について

は、この基本給をもとに再計算し、いずれも是正後の分につき、すでに支給済の金額との差額を支払うことなどを求め(都労委昭和52年不第34号事件、昭和52年5月10日申立)さらに昭和52年度、53年度における基本給及び一時金についても同様の是正及び救済を求めている(都労委昭和53年不第64号事件=昭和53年5月25日申立、都労委昭和54年不第43号事件=昭和54年4月11日申立)。

## (2) 会社の主張

会社は、本件昇給、一時金の支給は、各期ごとの公正な人事考課にもとづいて実施したものであって、支部組合員であることを理由に差別したことはない。なお、昇給は、毎年度組合との間に協定を結び、この協定にもとづいて行って来たものであって、会社が行って来た各年度の昇給が、それぞれその都度完結する1回限りの行為であることには疑いをさしはさむ余地はない。従って本件申立てのうち、昭和47年以降50年度までの昇給額の救済を求める部分は、労働組合法第27条第2項に定める1年間の除斥期間を徒過した不適法な申立てでありその当否を審理することは許されない。

## 2 除斥期間を徒過した不適法な申立てであるとする会社の主張について

たしかに、一般的には、昇給を決定する行為は、それ自体としてみる限りいわゆる1回限りの行為といえよう。

しかしながら、本件における会社の組合に対する態度をみるに、第1、2で認定したように、①昭和46年12月、一部の管理職が、東栄労組結成準備委員会の主催する会合に出席するよう従業員に働きかけたこと、②47年9月、会社が東栄労組との間でユニオンショップ協定を締結した後、B1工場長が「東栄労組に入らなければ解雇するかあるいはパートタイマーにする」と発言したこと、③同工場長が、48年6月「組合の方針の影響を受けて就業態度が悪くなれば成績に影響する」などと発言したこと、④49年11月、会社が支部のステッカー闘争に対し、組合員全員の氏名を挙げて「……諸君らの待遇上にも悪影響を及ぼすことである……」との警告書を掲示したこと、⑤51年4月、B2課長が、「全金に入れば給料があまり良くなならないぞ」と発言したことなどの諸事実が認められ、会社が支部結成以来、一貫して支部に悪感情を抱き、差別意思を持ち続けていたことが推認できる。他

方組合は、支部結成直後の46年年末一時金支給の際、組合活動の中心メンバーに対して不当な査定が行われたとして、質問状を出したのをはじめとして、昭和47年以降における昇給額決定のたびに差別について抗議し、あるいは差別の是正を求める団体交渉を申し入れ続け、会社がこれらの要求にいずれも応じていないことは、第1、3において認定したとおりである。

以上のように、会社が一貫して組合を嫌悪し、かつ組合員を差別する意図のもとに毎年度の昇給額の決定に当り差別を繰り返し、その都度組合の抗議、差別是正の要求があったにもかかわらず、これに応じていない本件にあっては、各年度における昇給上の差別は、いわゆる継続する行為として連続一体をなしているものと判断せざるを得ず、従って昭和47年度以降50年度までの昇給額の是正を求めることが除斥期間を徒過した不適法な申立てに入るとする会社の主張は採用できない。いわんや、本件申立ては、昭和51年度昇給時以降の賃金是正を求めるものであって、この時点の賃金是正をはかるにあたり、昭和47年度以降の差別を勘案してこれを決しようとするものであるから、その許されるべきことは当然である。

### 3 組合員の各人別考課結果の当否と本件不当労働行為の成否

#### (1) 組合員の各人別考課結果の当否について

会社は、本件審査において、昭和49年度上期以降の決定評点を明らかにしたにとどまり、それ以前のものについてはこれを明らかにしていないので、それまでの支部組合員の勤務成績部分については、以下で明らかになった昭和49年度上期から50年度下期までの成績をもとに、これを推認する以外に合理的方法を見出し得ない。

しかも、昭和49年度上期以降の決定評点についてもその基礎となる会社挙示の事実は、一応認められるものの、その態様、程度その他の点からみて、はたしてマイナス評価に値いするといえるかは、疎明甚だ不十分であって、会社の主観に偏した評価たるの疑いなしとしない。

#### ① X1について（第1、6(1)の事由）

会社は、X1が⑦他の人の手助けをしないこと、治工具の不具合を具申しないこと

をマイナス考課事由としているが、一方X1が、新たに入ったパートタイマーなどから仕事の説明を求められたり、エアドライバーの修理を行なっていることなどの面については、一切評価していない。また㊦団体交渉出席後に仕事に就く場合、係長の指示を受けないということについても、X1が団体交渉後仕事に就いたのは、この期間を通じて、1回程度であったにもかかわらず、ことさらこの点について減点している。さらに㊧離席が多いこと、ぐちをこぼすこと、機械、仕事が変わった時に立上りが悪いことなどの点についてはその度合が明らかでないのみならず、これらのマイナス事由については他の従業員との比較において評価されるべき事項であると思われるが、その実態は明らかにされていない。

さようなわけで、X1の勤務成績の評価の合理性については、全体として疑わしいものと判断せざるを得ない。

② X2について（第1、6(2)の事由）

X2のマイナス考課項目のうち㊨昭和49年4月5日の突然の指名ストは、たしかに、会社にとって困惑することであったとしても、ストそのものは支部の指令にもとづくものであり、X2個人の勤務成績評価の対象とすることは相当でない。その他のX2の組合活動の点についても同様である。㊩他を応援しないという点についても、他課への応援を要請されたときに組合に相談するよう申入れたことが1度あるのみで、課内の業務については相互に応援し合っていたことが認められ、この点についてもマイナスに評価することは相当でない。㊪倉庫の改善についても案は出さなかったとしても現実に行っており、マイナスに考課すべき理由とはならない。㊫その他の事由についてもこれを比較すべき他の従業員の勤務状況が明らかにされていない。従って、前記X1の場合と同様X2の勤務成績の評価の合理性についても全体として疑わしいものと判断せざるを得ない。

③ X3について（第1、6(3)の事由）

X3がマイナス考課を受けた項目は、いずれも他の従業員との比較において評価されるべき事項であると思われるが、その実態は明らかにされていない。従って、前記

X 1 の場合と同様、X 3 の勤務成績の評価の合理性についても全体として疑わしいものと判断するのほかない。

④ X 4 について（第 1、6 (4) の事由）

X 4 のマイナス考課項目のうち㊦ドライバーの摩耗による品質低下についての判断力が欠けているとの点については、会社においてドライバーの交換は、1 年に 1 回あるかないかの程度であり、頻繁に交換しなければ品質が低下するというようなものではないのであるから、ことさらこの点をマイナスに評価することには無理がある。㊧その他のマイナス考課項目は、他の従業員との比較において評価されるべき事項であると思われるが、その実態は明らかにされていない。従って、前記 X 1 の場合と同様、X 4 の勤務成績の評価の合理性についても全体として疑わしいものと判断せざるを得ない。

(2) 本件不当労働行為の成否について

第 1、7 において認定したように、X 1 から 4 名の組合員と他の従業員との間に、昭和 47 年度以降 51 年度までの間、昇給上の格差が存在し、この格差は、組合員が人事考課において低い評価を受けた結果であることは疑いない事実である。

ところで組合員が低い評価を受けた理由は、前段において判断したとおり、組合員の勤務成績を適正に評価した結果にもとづくものとは認め難く、その真の理由は、第 2、2 において認定した会社の組合に対する態度の諸事実に徴すれば申立人らが支部組合員であること、ないしは、その組合活動を行ったことを嫌悪したがゆえにマイナスに評価されたものと判断せざるを得ない。

従って、このような人事考課にもとづいて行なわれた本件昇格、一時金の差別は、当然不当労働行為に該当するといわなければならない。

4 差別の是正について

差別の存在については第 1、7 において認定したとおりであり、特に昭和 47 年度昇給時において、組合員と他の従業員との間に大巾な格差が生じたことが明らかである。

ところで会社においては、第 1、5 (1) 前段但書で認定したとおり、入社後 2、3 年間は、

考課点に多少の差はあっても昇給額に大きな差をつけることはなく、このことは事実大学卒で昭和46年4月に入社した3名が、入社後3～4年の間は、同一の昇給率で推移していることから窺えるところである。(第1、7(1)の表中D、F、Yの昇給率)そして本件申立人である組合員4名のうちX1、X3、X4は、昭和46年、X2は、48年の入社であり、しかも入社後の勤務成績もすでに判断したとおり、いずれも他の従業員に比し特に劣っていたとは認められないから、第1、7で認定したX1らに対する差別については、前記組合の請求する救済の趣旨をも勘案し、以下のとおり是正するのが相当である。

(1) X1について

X1の昭和47年度における昇給率が低かったことについて、会社は、入社時の初任給が高過ぎたので調整したものであると主張するが、第1、7(5)で認定したように、組合の所属を異にした直後、支部組合員が著しく低い昇給率に押えられた例があることなどからみて、会社のこの主張は、採用し難い。従って、昭和47年度における昇給についても、少くとも協定上の従業員平均の昇給率に是正することが相当である。以下、昭和48年度から、51年度まで、X1の昇給率は、いずれも第1、3で認定した協定上の平均昇給率を下回っているので、この間平均昇給率で昇給したものとして是正することが相当であり、これを再計算すると、昭和51年度昇給後の基本給は、86,400円となる。また、昭和52年度、53年度の昇給についても、これと同様に平均昇給率で昇給したものとして基本給を再計算し、その金額に是正することが相当である。

昭和51年夏季一時金から53年年末一時金までの各期の一時金については、上記で是正した各基本給にもとづき、成績査定の点数を平均点である120点(第1、5(2))として再計算した金額に是正することが相当である。

(2) X2について

X2は、昭和48年7月の入社であり、49年度から51年度までの昇給率は、いずれも協定上の従業員平均の昇給率を下回っている。従って、前記X1と同様従業員平均の昇給率に是正することが相当であり、これを再計算すると、昭和51年度昇給後の基本給は88,600円となる。また、昭和52年度、53年度の基本給についても、従業員平均の昇給率で昇給

したものとして再計算し、その金額に是正することが相当である。

昭和51年夏季一時金から53年年末一時金まで各期の一時金については、前記X 1と同様、上記で是正した基本給にもとづき、成績査定の点数を平均点である120点として再計算した金額に是正することが相当である。

(3) X 3、X 4について

両名の昭和47年度の昇給率が、著しく低かったことは、前記X 1と同様である。ところで、両名の昭和49年度、50年度における基本給についてみれば、昇給率については平均を上回ったことがあるもののいずれも在職者中の最低基本給となっている。このことは、会社が組合員敵視の措置として、両名の基本給を従業員中の最も低い金額に押えておいたものとみざるを得ない。従って、両名の昭和51年度昇給後の基本給は、X 4については、同人と殆んど同時期に入社し、基本給も同一であったTと同様の61,400円に是正するのが相当であり、X 3については、昭和46年度における基本給は、X 4を1,900円上回っていたので、前記金額に1,900円を加えて、63,300円に是正するのが相当である。

また、昭和52年度、53年度昇給については、X 4は、いずれも平均昇給率で昇給したものとして再計算しその金額に是正するのが相当である。しかし、X 3は、昭和52年度昇給については平均昇給率プラス100円の査定を受けているから（第1、7(4)なお書）この基準に従い昭和53年度については平均昇給率で昇給したものとして再計算し、その金額に是正するのが相当である。

X 4の昭和51年夏季一時金から昭和53年年末一時金までの各期の一時金については、前記によって是正再計算した各基本給の金額をもとにし、かつ成績査定の点数を平均点である120点として再計算するのが相当である。またX 3の昭和51年夏季一時金については、前記是正した基本給をもとにし、成績査定の点数を120点として再計算した金額に是正し、昭和51年年末一時金から昭和53年年末一時金までの各期の一時金については、対象期間中の勤務成績がいずれも平均点または平均点を上回っているから、前記によって是正した基本給をもとにし、X 3の実際の決定評点にもとづいて再計算した金額に是正するのが相当である。



### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が申立人X1、同X2、同X3、同X4に対して、昇給、一時金の差別を行ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。なお、申立人らは、ポストノーティスをも求めているが、本件の場合、主文の程度をもって足りると考える。

よって労働組合法第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55年6月17日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武

(1) X 1、X 2について

| 氏名<br>年齢・学歴                     | 入社年月<br>所属課              | 所属組合                |         | 昭46    | 昭47    | 昭48    | 昭49    | 昭50    | 昭51    |
|---------------------------------|--------------------------|---------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X 1<br>28歳 大学を中退<br>(一浪して大学に入学) | 昭46.3<br>(中退入社)<br>電通製造課 | 組合結成時<br>より組合員      | 基本給     | 41,500 | 47,000 | 54,000 | 65,500 | 72,300 | 81,300 |
|                                 |                          |                     | 昇給額     |        | 5,000  | 7,000  | 11,500 | 6,800  | 9,000  |
|                                 |                          |                     | 昇給率 (%) |        | 13.25  | 14.89  | 21.3   | 10.38  | 12.45  |
| X 2<br>28歳 大学卒<br>(学令27歳)       | 昭48.7<br>(中途入社)<br>業務課   | 昭48.8より<br>組合員      | 基本給     |        |        | 58,000 | 70,000 | 77,200 | 86,800 |
|                                 |                          |                     | 昇給額     |        |        |        | 12,000 | 7,200  | 9,600  |
|                                 |                          |                     | 昇給率 (%) |        |        |        | 20.69  | 10.29  | 12.44  |
| D<br>27歳 大学卒                    | 昭46.4<br>(新卒入社)<br>特器課   | 東栄労組員               | 基本給     | 40,000 | 49,500 | 58,600 | 72,200 | 80,000 | 90,300 |
|                                 |                          |                     | 昇給額     |        | 9,500  | 9,100  | 13,600 | 7,800  | 10,300 |
|                                 |                          |                     | 昇給率 (%) |        | 23.75  | 18.38  | 23.21  | 10.8   | 12.88  |
| F<br>28歳 大学卒<br>(学令27歳)         | 昭46.4<br>(新卒入社)<br>技術課   | 東栄労組員               | 基本給     | 40,000 | 49,500 | 58,600 | 72,200 | 80,000 | 昭50.中に |
|                                 |                          |                     | 昇給額     |        | 9,500  | 9,100  | 13,600 | 7,800  | 退社     |
|                                 |                          |                     | 昇給率 (%) |        | 23.75  | 18.38  | 23.21  | 10.8   |        |
| Y<br>28歳 大学卒<br>(学令27歳)         | 昭46.4<br>(新卒入社)<br>検査課   | 東栄労組員               | 基本給     | 40,000 | 49,500 | 58,600 | 72,200 | 昭49.中に |        |
|                                 |                          |                     | 昇給額     |        | 9,500  | 9,100  | 13,600 | 退社     |        |
|                                 |                          |                     | 昇給率 (%) |        | 23.75  | 18.38  | 23.21  |        |        |
| A<br>27歳 大学中退                   | 昭46.9<br>業務課             | 昭47.10より<br>東栄労組員   | 基本給     | 39,000 | 47,400 | 56,300 | 昭49.1  |        |        |
|                                 |                          |                     | 昇給額     |        | 8,400  | 8,900  | 退社     |        |        |
|                                 |                          |                     | 昇給率 (%) |        | 21.54  | 18.78  |        |        |        |
| E<br>26歳 大学卒                    | 昭47.4<br>(新卒入社)<br>技術課   | 入社直後<br>より<br>東栄労組員 | 基本給     |        | 47,000 | 56,500 | 70,000 | 77,600 | 87,500 |
|                                 |                          |                     | 昇給額     |        |        | 9,500  | 13,500 | 7,600  | 9,900  |
|                                 |                          |                     | 昇給率 (%) |        |        | 20.21  | 23.89  | 10.86  | 12.76  |

(注) 年齢は昭和51年4月1日現在

(2) X 3について

| 氏名<br>年齢・学歴 | 入社年月<br>所属課    | 所属組合                |         | 昭46    | 昭47    | 昭48    | 昭49    | 昭50    | 昭51    |
|-------------|----------------|---------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X 3<br>31歳  | 昭46.2<br>電通製造課 | 組合結成時<br>より組合員      | 基本給     | 30,200 | 33,300 | 38,700 | 49,000 | 54,400 | 58,400 |
|             |                |                     | 昇給額     |        | 3,100  | 5,400  | 10,300 | 5,400  | 4,000  |
|             |                |                     | 昇給率 (%) |        | 10.3   | 16.22  | 26.62  | 11.02  | 7.35   |
| F<br>31歳    | 昭47.4<br>電通製造課 | 入社直後<br>より<br>東栄労組員 | 基本給     |        | 33,500 | 41,000 | 51,900 | 57,400 | 61,900 |
|             |                |                     | 昇給額     |        |        | 7,500  | 10,900 | 5,500  | 4,500  |
|             |                |                     | 昇給率 (%) |        |        | 22.4   | 26.59  | 10.6   | 7.84   |

(注) 1) 年齢は昭和51年4月1日現在

2) X 3の昭和49年度及び50年度の基本給は、協定上の在職者中最低である。

(3) X 4について

| 氏名<br>年齢・学歴 | 入社年月<br>所属課     | 所属組合                |         | 昭46    | 昭47    | 昭48    | 昭49    | 昭50    | 昭51    |
|-------------|-----------------|---------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X 4<br>36歳  | 昭46.1<br>電通製造課  | 組合結成時<br>より組合員      | 基本給     | 28,300 | 31,700 | 38,100 | 49,000 | 54,400 | 58,300 |
|             |                 |                     | 昇給額     |        | 3,400  | 6,400  | 10,900 | 5,400  | 3,900  |
|             |                 |                     | 昇給率 (%) |        | 12.01  | 20.19  | 28.61  | 11.02  | 7.17   |
| T<br>38歳    | 昭45.11<br>電通製造課 | 入社直後<br>より<br>東栄労組員 | 基本給     | 28,300 | 35,000 | 41,000 | 51,900 | 57,100 | 61,400 |
|             |                 |                     | 昇給額     |        | 6,700  | 6,000  | 10,900 | 5,200  | 4,300  |
|             |                 |                     | 昇給率 (%) |        | 23.67  | 17.14  | 26.59  | 10.02  | 7.53   |

(注) 1) 年齢は昭和51年4月1日現在

2) 昭和49年度及び50年度のX 4の基本給は、協定上の在職者中最低である。