

群馬、昭53不2、昭55.10.11

命 令 書

申立人 合化労連化学一般関東地方本部モーリン化学支部

被申立人 モーリン化学工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和52年度昇給について、申立人組合員A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>、A<sub>4</sub>、A<sub>5</sub>及びA<sub>6</sub>の考課査定をそれぞれ合格とし、職能給を1号俸引き上げなければならない。
- 2 被申立人は、昭和53年度昇給について、申立人組合員の考課査定の合格率が、モーリン化学労働組合員の合格率を下回らないように査定し直さなければならない。ただし、申立人組合員の従来 of 査定を不利に変更してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員A<sub>7</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>、A<sub>8</sub>、A<sub>5</sub>及びA<sub>4</sub>の昭和52年冬賞与について、また申立人組合員A<sub>9</sub>、A<sub>4</sub>及びA<sub>5</sub>の昭和53年夏賞与について、各考課査定をそれぞれCランクに是正しなければならない。
- 4 被申立人は、前各項により是正された申立人組合員に対し、是正された後に同人ら that 得るべき諸給与相当額と既に支払われた額との差額を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、命令書交付の日から7日以内に、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に下記のとおり楷書で墨書し、会社の本社正門付近の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社が、貴組合の組合員に対して昭和52年度の昇給及び冬賞与並びに昭和53年度の昇給及び夏賞与について、他組合員よりも不利に取扱ったことは、不当労働行為であると群馬県地方労働委員会により認定されました。今後このような行為を行わないよう留意いたします。

昭和 年 月 日

合化労連化学一般関東地方本部モーリン化学支部

執行委員長 A<sub>10</sub> 殿

モーリン化学工業株式会社

代表取締役 B<sub>1</sub>

(注：年月日は、文書掲示の初日とする。)

- 6 被申立人は、前各項に命ずるところを履行したときは、その都度遅滞なく当委員会に文書で報告しなければならない。
- 7 申立人のその余の申立は、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人モーリン化学工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、群馬県館林市）に本社・工場を、東京、大阪、名古屋に出張所を有し、審問終結時従業員97名を擁し、主として染色助剤及び染料中間物等の製造・販売を業とする会社である。
- (2) 申立人合化労連化学一般関東地方本部モーリン化学支部（以下「申立組合」という。）は、会社の従業員を以て組織された労働組合で、結成時は合化労連東京合同労組モーリン化学支部、申立時は合化化学一般東京合同労組モーリン化学支部と称したが、昭和54年2月6日現在の名称に変更している。審問終結時の組合員数は20名である。
- (3) なお、会社には別にモーリン化学労働組合（以下「モーリン労組」という。）があり、組合員数は審問終結時48名である。

#### 2 本件申立に至るまでの労使関係

- (1) 昭和37年、会社の従業員を以て結成されたモーリン労組は、昭和45年1月上旬団体の合化労連に加盟し、労使交渉においてストライキ等の争議行為をもって臨むようになった。

特に、昭和50年の春闘時には交渉が難航し、モーリン労組が10日間に及ぶストライキを行ったため、労使関係が最も緊張した。

(2) 昭和50年10月、組合員のA<sub>11</sub>（申立時申立組合書記長、以下「A<sub>11</sub>」という。）は、上司のB<sub>2</sub>経理購買課長とB<sub>3</sub>研究部長（以下「B<sub>3</sub>部長」という。）にお好み焼屋へ呼ばれ、B<sub>3</sub>部長から「A<sub>11</sub>君もわれわれの仲間になった。」「近々、組合大会がもたれ、上部脱退の動議が出るから賛成してくれ。」と言われた。

(3) 昭和50年11月10日頃、A<sub>11</sub>は勤務時間中にB<sub>3</sub>部長とB<sub>4</sub>生産部長（以下「B<sub>4</sub>部長」という。）に生産部会議室に呼ばれ、B<sub>4</sub>部長から「A<sub>11</sub>君は大会でよく発言するし、皆の指導的立場にある。会社に有利となるような発言をしてもらいたい。」と言われた。

(4) 昭和50年11月13日、モーリン労組の臨時大会が開催され合化労連脱退の動機が出たが、大会では決着がつかず執行部一任とされ、その直後の執行委員会で脱退することが決議された。

その後、合化労連を脱退したモーリン労組は、性格が変わって話し合いによる解決をめざす組合となり、労使交渉においてストライキを一切行わなくなった。

しかし、モーリン労組内部には依然として合化労連支持派の組合員が存在していた。

(5) 昭和51年1月頃、当時モーリン労組の執行委員であり、合化労連支持派と目されたA<sub>12</sub>（申立時申立組合執行委員、以下「A<sub>12</sub>」という。）は、館林市内の飲食店「すし勝」において、B<sub>4</sub>部長から組合活動を自重するように言われた。

(6) 昭和51年3月頃、「すし勝」において、A<sub>11</sub>はB<sub>3</sub>部長から「合化脱退までに会社は3年間努力した。」と言われた。

(7) 昭和51年8月末のモーリン労組の役員選挙において、A<sub>11</sub>、A<sub>12</sub>、A<sub>13</sub>（申立時申立組合執行委員長、以下「A<sub>13</sub>」という。）及びA<sub>14</sub>（以下「A<sub>14</sub>」という。）の4名は、合化労連復帰をスローガンに執行委員に立候補したが、いずれも落選した。

(8) 昭和51年10月18日、会社はA<sub>11</sub>に生産部要員から営業部員として金沢出張所への配置転換を命じた。A<sub>11</sub>は、合化労連支持派組合員の排除を目的とした不当配転であると拒否した。

- (9) A<sub>11</sub>は、直ちにモーリン労組に撤回交渉を依頼したけれども納得できる結果が得られなかったため、組合員有志が臨時大会の開催を求めて組合員の署名を集めたが、開催に必要な署名数に達しなかった。
- (10) 昭和51年11月11日、A<sub>11</sub>、A<sub>13</sub>が中心となって申立組合を結成し、直ちに合化労連に加盟した。
- (11) 申立組合が結成された昭和51年11月11日の晩、B<sub>4</sub>部長宅にB<sub>3</sub>部長、B<sub>5</sub>労務部長とモーリン労組執行部のC<sub>1</sub>書記長、C<sub>2</sub>、C<sub>3</sub>、C<sub>4</sub>の各執行委員及びC<sub>5</sub>組合員が集まり、深夜まで組合分裂、申立組合結成問題について話し合った。
- (12) 昭和51年11月25日、申立組合はA<sub>11</sub>の金沢配転について当委員会にあっせん申請を行った。12月13日、あっせんが不調打切に終ると、昭和52年2月1日不当労働行為救済申立を行った（群地労委昭和52年（不）第1号事件）。

本事件は、昭和52年7月14日、A<sub>11</sub>の配転命令を撤回し、昭和53年2月20日まで東京出張所勤務とすること、解決金として金80万円を支払うこと等の内容で和解が成立した。

- (13) 上記事件係属中の昭和52年3月の春闘で、申立組合は会社内に赤旗、立看板を立てた。特に、3月29日には3時間の時限ストライキを行った。

この争議行為に対して、課長の集まりである課長会は、「会社の信用を失する行為」であるとして、「会社に対する利敵行為は断固排除していく所存である。」との声明を発表した。

この声明については、上記和解において「課長会声明については会社として善処します。」との確認書が取り交わされている。

### 3 資格制度・人事考課制度導入の経緯

- (1) 会社では、昭和37年度から職能給制度のもとで人事考課が行われていたが、昭和48年度から昭和50年度の間は当時のモーリン労組の反対によって行われなかった。
- (2) しかし、会社は人事考課の実施は必要なものと考え、昭和48年に労務部を中心として新制度を検討し、それを昭和49年1月14日の労使協議会に提案し、以後数回の協議を経て、昭和51年3月19日の労使協議会において、新しい資格制度・人事考課制度を昭和52

年度から導入することが合意された。

- (3) なお、昭和51年度は資格制度・人事考課制度発足の準備段階であったので、会社は原則として、一律に1級昇給させたが、調整の意味で2級昇給させた者もある。

#### 4 会社の賃金制度

##### (1) 賃金体系

ア 会社の賃金は、本給と資格給（昭和52年度においては、職能給と称していた。）が主体であり、その他諸手当で構成されている。支給方法は月給制で、前月21日から当月20日までの分が25日に支給される。

イ 本給は入社時に学歴別に決定され、資格給（表1）は資格制度に基づいて決定される。

本給及び資格給は、精勤手当、深夜作業手当、時間外作業手当、休日労働手当及び賞与の算定の基礎の主要部分となっている。

ウ 資格給（考課査定分を除く。）及び本給の昇給額並びにその配分は、労使の合意により決定し、資格給の考課査定分の引き上げについては、会社が決定する。

なお、昇給額及びその配分については、通常5～6月頃労使間で妥結され、その昇給の実施は3月に遡及して行われる。

エ 考課査定分は、人事考課において合格の場合にのみ資格給が1号俸上がる（以下「昇号」という。）という形で支給される。

オ 賞与は、毎年7月（夏賞与）と12月（冬賞与）の年2回支給される。支給額の計算式は次のとおりである。

$$\text{支給額} = \text{基礎額} \times \text{就労率} \times \text{支給率} + \text{考課査定分}$$

##### (2) 資格制度

昭和37年度からの職能給制度に替って、昭和52年度から資格制度を導入し、下位の1級職から上位の7級職までの7段階に区分し、従来の制度の1級から35級までの職級にあてはめた。また、学歴・勤続年数による昇格基準を定め、その資格要件を具備した者の中から人事考課によって昇格（級職が上がること。）を決定する。役付者の昇進は、有

資格者の中から審査のうえ人選し任命する。なお、資格要件及び資格基準は、表2のとおりである。

表 1

(単位 円)

昭和51年度 以前の職能給 の級の区分	昭和52年度及び昭和53年度の資格制度					
	級 職 及 び 号 俸 の 区 分	昭和52年度職能給		昭和53年度資格給		
		金 額	格 差	金 額	格 差	
1 級	1 級 職	1 号 俸	46,100	0	47,800	0
2 "		2 "	46,600	500	48,500	700
3 "		3 "	47,100	500	49,200	700
4 "		4 "	47,600	500	49,900	700
5 "	2 級 職	1 "	48,500	900	51,000	1,100
6 "		2 "	49,400	900	52,100	1,100
7 "		3 "	50,500	1,100	53,400	1,300
8 "		4 "	54,200	3,700	57,300	3,900
9 "	3 級 職	1 "	56,000	1,800	59,300	2,000
10 "		2 "	57,800	1,800	61,300	2,000
11 "		3 "	59,600	1,800	63,300	2,000
12 "		4 "	61,400	1,800	65,300	2,000
13 "	4 級 職	1 "	63,400	2,000	67,500	2,200
14 "		2 "	65,400	2,000	69,700	2,200
15 "		3 "	67,400	2,000	71,900	2,200
16 "		4 "	69,600	2,200	74,300	2,400
17 "		5 "	71,900	2,300	76,800	2,500
18 "	5 級 職	1 "	74,400	2,500	79,500	2,700
19 "		2 "	76,900	2,500	82,200	2,700
20 "		3 "	79,400	2,500	84,900	2,700
21 "		4 "	81,900	2,500	87,600	2,700
22 "		5 "	84,400	2,500	90,300	2,700
23 "		6 "	86,900	2,500	93,000	2,700
24 "	6 級 職	1 "	89,500	2,600	95,800	2,800
25 "		2 "	92,100	2,600	98,600	2,800
26 "		3 "	94,700	2,600	101,400	2,800
27 "		4 "	97,300	2,600	104,200	2,800
28 "		5 "	99,900	2,600	107,000	2,800
29 "		6 "	102,500	2,600	109,800	2,800
30 "	7 級 職	1 "	105,300	2,800	112,800	3,000
31 "		2 "	108,100	2,800	115,800	3,000
32 "		3 "	110,900	2,800	118,800	3,000
33 "		4 "	113,700	2,800	121,800	3,000
34 "		5 "	116,500	2,800	124,800	3,000
35 "		6 "	120,300	3,800	128,800	4,000

(注) 「格差」とは、職能給及び資格給の号俸間の間差額であり、考課査定分である。

表 2

資格	職区分	資 格 要 件	資 格 基 準			
			中卒	高卒	短大卒	大卒
一級職	見習職	○ 日常細部にわたり指示を受け、見習的・繰返しの、初歩的な業務を行う者	2			
二級職	一般作業職	○ 担当業務について全般的指示を受け、幾つかの手續、判断を要する定型的な業務を行う。 ○ 限定された分野については十分な知識を持ち、取るべき処置を決定出来る者	2	2		
三級職	中作業堅職	○ 実務について普通以上の知識をもち、幾つかの手續、判断を要する半定型的な業務の出来る者	2	2	2	
四級職	上級作業職	○ 会社の方針、業務の手續について全般的な知識と理解力を持ち、或る程度独自の判断を要する半定型的な業務をなし得る能力を有する者 ○ 作業責任者として業務の責任を持つ能力のある者	3	3	3	3
五級職	指導専門職	○ 担当業務について広範な知識と部下を管理する能力を有し上位職の指示方針について、自らの理解判断の責任において業務を遂行出来る者 ○ 担当業務について、自己の経験、専門的な知識に基づく創意工夫により立案計画、日常の業務を独立して行う能力を有する者	5	5	5	5
六級職	中堅管理職	○ 上位職を補佐して部下を指揮監督し、経営方針の具体化と完遂をはかるため課若しくは一専門部門の更に高度な知識と経験を有すること。 ○ 上位職の指示を受け、重要かつ困難な業務の企画、立案、研究等について自主判断に基づく運営と指導力を有すること。	9	9	9	9
七級職	上級管理職	○ 一部門の責任者として経営方針に基づき担当部門の方針を決定し、運営について立案計画の作成、実施統制をはかる。 ○ 高度な技術知識を有し、特殊分野の困難な業務をなし得る者、経営改革の立案勧告をなし得る能力を有する者				

注) 資格基準の数字は、次の級職に昇格するために必要な最低経験年数である。

(3) 人事考課制度

ア 昇号・昇格のための人事考課



会社は、職種に応じて「一般用」又は「営業販売用」のいずれかの評定表に基づき、前年4月から当年3月までの期間の勤務状況について4月に査定を行い、合格点に達した者を1号俸昇号させるとともに、昇格基準該当者の中から昇格者を決定する。

昭和52年度は、勤務成績評定表及び能力評定表により査定が行われ、昭和53年度は、改定した能力評定表のみで査定が行われた。

申立組合には、「営業販売用」評定表が適用される者はいない。なお、「一般用」評定表の評定項目の概要は、表3及び表4のとおりである。

表3

昭和52年度分

(1) 勤務成績評定表

評 定 要 素
服務、就業活動 (①、②)、業務能率、成果

(2) 能力評定表

区 分	評 定 要 素
知 識	業務知識、判断力、工夫力、理解力
技 術	表現力、熟練度
個 性	注意力、協調性、勤勉性、積極性、自制心、行動力、責任感

表4

昭和53年度分

能力評定表

区 分	評 定 要 素
知 識	業務の知識、理解判断力、創意工夫力
技 術	表現力、熟練度（仕事の速さ、仕事の正確さ）、企画力、指導力

個性	協調性、積極性、勤勉さ、責任感
----	-----------------

イ 賞与のための人事考課

会社は、職種に応じて「一般用」又は「営業販売用」のいずれかの勤務成績評定表に基づき冬の分を11月に、夏の分を6月に、各人の査定を行い、各級職ごとにAないしFランクに分類し、賞与の考課査定分の額を決定する。

なお、「一般用」勤務成績評定表の評定項目及び総合的評価基準の概要は、表5及び表6のとおりである。

表5

区分	評 定 要 素
情意考課	サービス（規律性Ⅰ・Ⅱ）、協調性、積極性、責任感
能力考課	知識・熟練、理解・判断
成績考課	能率、成果

表6

ランク	総合的評価基準	
A	現在属する級においては、仕事不足の感があるほどに特別優秀な能力をもっている。	全社的にみてまれにみる程度
B	一般能力、勤務態度ともに優秀で、現在の能力を充分活かして与えられた仕事は完全にやりこなし、更により以上の努力をおし、まず自己向上を図り、常に積極的に仕事に取り組む気構えがある。	各部門においてもわずかな程度
C	一般能力、勤務態度のうち部分的にはもう一歩の努力を望みたい点もあるが、総合的には良好で、現在の能力を充分活かして与えられた仕事は充分やりこなし、更に高度の仕事もできる潜在能力がある。	各部門共にこの分類に入る者が大部分である。各部の事情によつて2区分に分ける。
D	一般能力、勤務態度ともに普通であつて、与えられた仕事についてはまず無難にやり、上司が指導教育すれば或る程度まで伸び得る。	部門によつては該当する者が多少見受けられる。
E	一般能力、勤務態度どちらかに多少問題点があつて、普通の者であれば無難にこなせる仕事も時々注意しないと満足にできなかつたり、仕事に対する意欲に欠ける点が見られる。	部門によつては該当する者が多少見受けられる。
F	一般能力、勤務態度ともに問題点が多く、常に注意しないと仕事も進まないことが多い。時期をみて処置する必要がある。	全社的にまれにみることもある。

ウ 考課査定手続

第1次評定は、直接の上司である課長又は課長代理（出張所においては所長代理）が行い、第2次評定は、各部長又は次長（出張所においては所長）が第1次評定者の

意見を参考にして行う。

その後、各部長により構成される第1次調整会議で部門間の不均衡等の指摘を行い、更に課長代理以上部長までで構成される第2次調整会議において、個々の調整及び決定を行う。

## 5 賃金・賞与の組合間格差

### (1) 昇号

ア 昭和52年度及び昭和53年度昇給の考課査定における昇号なしの者の両組合間の比較は、表7のとおりである。

表7

区分	申立組合	モーリン労組
昭和52年度	21名中7名(33.3%)	47名中2名(4.3%)
昭和53年度	21名中12名(57.1%)	48名中8名(16.7%)

イ 昭和52年度では、モーリン労組で昇号なしの2名は長期欠席者であるのに対し、申立組合ではA<sub>15</sub>(以下「A<sub>15</sub>」という。)、A<sub>1</sub>(以下「A<sub>1</sub>」という。)、A<sub>2</sub>(以下「A<sub>2</sub>」という。)、A<sub>3</sub>(以下「A<sub>3</sub>」という。)、A<sub>4</sub>(以下「A<sub>4</sub>」という。)、A<sub>5</sub>(以下「A<sub>5</sub>」という。)及びA<sub>6</sub>(以下「A<sub>6</sub>」という。)が昇号しなかったが、この7名は長期欠席者ではない。A<sub>15</sub>は昭和52年3月、業務外に会社の寮において台所の一部を焼く火災を発生させたため、昭和52年度昇給において評定項目外の特別減点により低い査定を受けた。

ウ 昭和53年度では、申立組合で昇号なしの者は21名中、A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>10</sub>(以下「A<sub>10</sub>」という。)、A<sub>11</sub>、A<sub>8</sub>(以下「A<sub>8</sub>」という。)、A<sub>16</sub>(以下「A<sub>16</sub>」という。)、A<sub>13</sub>、A<sub>9</sub>(以下「A<sub>9</sub>」という。)、A<sub>7</sub>(以下「A<sub>7</sub>」という。)、A<sub>4</sub>、A<sub>5</sub>及びA<sub>6</sub>の12名である。A<sub>4</sub>、A<sub>5</sub>及びA<sub>6</sub>の3名は昭和52年度も昇号しなかったが、いずれも年齢は50歳以上である。モーリン労組には年齢50歳以上の者は1人もいない。

エ 両組合役員の昇号の状況を比較してみると、昭和52年度は、両組合役員とも全員昇号しているが、昭和53年度は、モーリン労組の役員全員が昇号しているのに対し、申

立組合は6名中5名（A<sub>13</sub>、A<sub>11</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>9</sub>及びA<sub>10</sub>）が昇号しなかった。

オ 生産部における両組合の昇号なしの者の比較は、表8のとおりである。

表8

区 分	申立組合	モーリン労組	備 考
昭和52年度	13名中4名	28名中なし	
昭和53年度	13名中6名	28名中なし	A <sub>6</sub> を除く

カ 業務部における昇号なしの者（×印）の両組合の比較は、表9のとおりである。

表9

申 立 組 合			モ ー リ ン 労 組		
氏 名	昭 和 52年度	昭 和 53年度	氏 名	昭 和 52年度	昭 和 53年度
A <sub>1</sub>	×	×	C <sub>6</sub>	○	○
A <sub>2</sub>	×	×			
A <sub>10</sub>	○	×			
A <sub>16</sub>	○	×			
A <sub>3</sub>	×	○			
A <sub>9</sub>	○	×			
A <sub>6</sub>	—	×			

（注）A<sub>6</sub>は、昭和52年度においては生産部所属である。

(ア) A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>10</sub>及びA<sub>16</sub>は、2人1組となって館林から新潟まで毒性、危険性を持つ原料を取りに行く大型タンクローリー運転手である。

(イ) A<sub>3</sub>、A<sub>9</sub>及びC<sub>6</sub>は、高崎や足利等への製品の運搬や工場内での出荷に関する業務を行っている。

(2) 賞与

ア 昭和52年冬賞与及び昭和53年夏賞与の考課査定結果の両組合の比較は、表10のとおりである。

表10

ランク	昭和52年冬		昭和53年里	
	申立組合	モーリン労組	申立組合	モーリン労組
A	0	0	0	0
B	0	11(22.9%)	2(9.5%)	12(25.0%)
C	15(71.4%)	35(72.9%)	16(76.2%)	34(70.8%)
D	6(28.6%)	2(4.2%)	3(14.3%)	2(4.2%)
E	0	0	0	0
F	0	0	0	0
計	21(100%)	48(100%)	21(100%)	48(100%)

イ 昭和52年冬賞与において申立組合でDランクの6名は、A<sub>7</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>、A<sub>8</sub>、A<sub>5</sub>及びA<sub>4</sub>である。

ウ 昭和53年夏賞与において申立組合でDランクの3名は、A<sub>9</sub>、A<sub>4</sub>及びA<sub>5</sub>である。

## 6 賃金・賞与以外の組合間格差

### (1) 中堅社員研修会派遣の人選

会社は、社外研修に昭和52年4月に3名、昭和53年4月に2名の社員を派遣したが、いずれもモーリン労組の組合員であった。

### (2) ボイラー技士免許受験者の人選

会社は、昭和53年6月に2級ボイラー技士免許試験の受験者として6名の社員を人選したが、いずれもモーリン労組の組合員であった。申立組合員A<sub>14</sub>は、「班長に次ぐ者」という人選基準に該当しながら選ばれなかった。

### (3) 主任待遇者の選任

会社は、昭和53年6月に「主任待遇者」5名を選任した。5名はいずれもモーリン労組の組合員であり、その内訳は5級職者1名、4級職者4名であった。申立組合では、A<sub>11</sub>が5級職でありながら選任されず、その結果、5級職で主任あるいは主任待遇者でないのはA<sub>11</sub>だけとなった。

なお、会社は「職級待遇」制度を新設し、A<sub>11</sub>を5級職の「職級待遇」としているが、現在のところ「職級待遇」の者はA<sub>11</sub>1人である。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 審査の対象となる範囲について

#### (1) 申立組合の主張

昭和52年度昇給における不当差別は、組合壊滅を意図した会社の単一の不当労働行為意思に基づき、昭和52年3月の賃金支給開始から翌年2月の支給完了まで続いたのである。これは、労働組合法第27条第2項にいう「継続する行為」に該当する。従って、除斥期間の起算点は、昭和53年2月末日であり、同年8月21日付の本件申立は適法である。

#### (2) 会社の主張

昇給の決定は1回限りの行為であって、決定後の賃金の支払いは単に機械的になされるものであり、「継続する行為」には当たらない。昭和52年度の昇給決定行為は昭和52年6月22日に行われ、新賃金の支給は3月に遡って実施された。これに対して本件申立は、昭和52年度昇給が決定又は実施されてから1年以上経過した後になされたことが明らかであり、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下されるべきである。

#### (3) 判断

考課査定による昇給決定は、会社が次の査定を行うまでの間の賃金額について一方的に意思決定する行為であって、いわば会社の内部行為にすぎない。会社の考課査定における差別意思は、その査定に基づく賃金が従業員に支払われて初めて具体化し、その査定に基づいて賃金が支払われる限り不当労働行為は継続する。そして、当該査定に基づく最後の賃金が支払われたとき、その行為は完結するものである。

従って、昇給決定行為とそれに基づく賃金支払行為は全体として1個の行為と見るべきであり、昇給決定時から1年以上経過していたとしても、それに基づく最後の賃金支払いが申立から1年以内であれば、当該救済申立は適法であると解すべきである。

そこで本件についてみると、昭和52年度の賃金は昭和52年6月22日に決定され、支払いは昭和53年2月25日に完了したことが認められる。本件申立は、昭和53年8月21日で

あるところから、賃金支払いの完了から1年以内であるので救済の対象となる。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 申立組合の主張

会社は、申立組合が結成された直後の昭和52年度から人事考課制度を導入し、昇給・賞与の考課査定においてモーリン労組との間に明らかな格差をつけた。この人事考課制度の導入及び運用は、会社が申立組合を嫌悪してモーリン労組との間に差別をし、申立組合を弱体化させることを意図したものであることが明白であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### (2) 会社の主張

会社は、申立組合結成以前の段階で既に労使協議会の了承を得て、人事考課制度の導入を決定していたものである。人事考課制度の運用は、従業員の勤務成績及び能力に基づき適正に行われているものであり、所属組合の如何を考慮したことはない。申立組合とモーリン労組を比べた場合、所属組合員の学歴・年齢等の属性に差異がある以上、考課査定の結果において両組合間に格差が生じたとしても決して不合理でない。

人事考課制度が発足してから日が浅く、未熟な部分があることも否めないが、このことと不当労働行為とは無関係である。

### (3) 判断

ア 申立組合は、会社の人事考課制度導入自体が申立組合の組織の弱体化を意図した不当労働行為であると主張する。しかし、人事考課制度の導入については、認定した事実3のとおり、申立組合結成以前に労使協議会の了承を得たうえで決定していたのであるから、これを不当労働行為と認めることはできない。

イ 人事考課制度の運用面では、申立組合とモーリン労組との間で、昇給・賞与の査定結果において認定した事実5の(1)及び(2)のとおり格差が生じているが、会社はこの格差は適正な考課査定の結果偶然に生じたものに過ぎず、不当労働行為によるものではないと主張している。以下判断する。

(ア) 会社は、当社のように高度かつ最新の化学知識を必要とする企業においては、化



学専攻の大卒又は短大卒の者が好ましい、また、一般的に高年齢者は若い時に比べて、知識・体力・気力の全ての面で退化する傾向にあるので、高年齢者又は低学歴の者が考課査定において低い評価を受けても不合理でないのであって、申立組合にその該当者が多かったと主張している。

しかし、学歴・年齢そのものが査定項目に入っていないことは、会社も認めるどころであるから、会社は高年齢者及び低学歴者についても勤務成績及び能力において劣っていたことを、各査定項目に則って個別的、具体的に立証しなければならないにもかかわらず一切これをせず、単に一般論を述べるのみであるから、会社の主張を是認することはできない。

(イ) 会社は、同一の職級内の競争によって考課査定の合格者・不合格者を決めたとか、昇格の早かった者は昇号において低査定を受け足踏みしても不利にならないと主張している。

このような査定方法は、個人の勤務成績及び能力に基づいて査定をするという会社の人事考課制度の目的から逸脱するものではあるが、昇給の原資に限りがあること等からすれば、査定において合格者の数を絞ったとしてもあながち不合理であるとは言えない。

しかし、会社がこのような査定結果の妥当性を主張するのであれば、考課査定の合格点及び個人別の査定項目別点数を明らかにしたうえで、具体的に立証すべきであったにもかかわらず、これを一切していないのであって、申立組合員で査定が不合格となった者が、確かに合格となった者よりも劣っていたと認めるべき疎明がないのであるから、会社の主張は採用することができない。

(ウ) 業務部の運転手は、社内では特殊な業務を担当しているため、賃金面で一般従業員と比べて優遇しており、また、他社の運転手の労働条件と比較しても遜色がないのであるから、一般従業員と同様に昇給させなくても差別とはならないと会社は主張している。

しかしながら、運転手の業務が特殊であって一般従業員と同一の考課査定ができ

ないのであれば、資格制度・人事考課制度の適用を除外するか、若しくは別制度を設定しておくべきであったにもかかわらず、現在一般従業員と同一制度を適用している以上、現行制度の枠内で運転手を昇号させなかったことが不当労働行為に当るかどうか判断しなければならない。

会社は一般論として、運転手は一定年数の経験を積み技術・能力の向上は困難となり、職場の配置換えなどで能力が発揮されない限り昇号などは起りにくいと主張している。

しかしそうだとすれば、特に理由がない限り運転手は全員一律に昇号しないのが普通であると考えられるところであるが、現実には認定した事実5の(1)の力のとおり申立組合員では昭和52年度に3名、昭和53年度に1名昇号しているが、これらの者が特に技術・能力面で向上したとの具体的疎明がなされておらず、運転手の考課査定についての会社の主張には矛盾がある。

本来運転業務を遂行するうえで最も重要なことは、安全性・確実性を確保することであると解される所、本件運転手の場合、特に事故・延着等の低査定を受けるべき理由が主張されておらず、また、会社は運転手の勤務成績及び能力について一般従業員と同じ査定項目に基づき個別的、具体的に低査定の合理的理由を立証すべきところ、それを一切していないのであるから、運転手が低査定を受けたのは申立組合に所属していることを理由としたものと推認せざるを得ない。

(エ) 申立組合は、A<sub>15</sub>が火災事故を起したため、昭和52年度の考課査定において不合格としたとする会社の主張について、これは査定項目から大きく逸脱しており、不合格の合理的理由とはならないと主張している。

しかし、会社が火災事故という業務外の特殊事情を考課査定に持ち込んだことの当否は別として、A<sub>15</sub>が申立組合員であるため上記火災に藉口して不合格としたものとは認められない。

ウ 以上のとおり、昇給・賞与の組合間格差が生じたことに合理的理由があるとする会社の主張は、A<sub>15</sub>に関する部分を除きいずれも肯認することはできない。

エ ところで、認定した事実2の一連の労使関係及び認定した事実6のとおり各種の人員選においても申立組合員が排除されている事実からみると、会社が申立組合を嫌悪していたであろうことは容易に推認できる。

このような事情に加え、第1次査定者は認定した事実2の(13)のとおり、昭和52年当時申立組合の行動に批判的であった課長であるうえに、課長が査定をする際に大半がモーリン労組員である係長・班長の意見を参考にしている事実からすれば、公平な考課査定は行われなかったものと認めざるを得ない。

オ 以上の事実を総合勘案すると、本件昇給・賞与について申立組合員がモーリン労組員に比し低査定を受けたことは、会社が申立組合員であることを理由として不利益に取扱い、申立組合の弱体化を狙ったものと推認せざるを得ず、このことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済の方法

#### (1) 昇給について

ア 昭和52年度昇給の考課査定において、モーリン労組員では、長欠者2名を除き全員合格とされ昇号している反面、申立組合員で不合格となった者については、A<sub>15</sub>を除きいずれも合理的理由のないことは先に判断したとおりであるから、A<sub>15</sub>を除いて全員合格とし、職能給を1号俸引き上げるのが妥当である。

イ 昭和53年度昇給の考課査定については、モーリン労組員にも理由が明らかでないが不合格者が存在しており、申立組合が主張するごとく申立組合員が全員合格すべきであったと認めるに足る十分な疎明がない。しかし、両組合の考課査定結果に不均衡が生じたのは会社の不当労働行為意思に基づくものであるから、主文第2項のとおり再査定を命ずることが妥当である。

#### (2) 賞与について

申立組合は、昭和52年冬賞与及び昭和53年夏賞与について、考課査定がDランクであった者を全員一律Cランクに是正するよう要求している。これに対して会社は、申立組合員でDランクと低い査定を受けた者について、その合理的理由を一切主張していないこ

と、更に、モーリン労組員にもDランクの者が存在するが、その比率は極めて小さく両組合間で査定結果が均衡するように申立組合にモーリン労組と同じ比率を適用すれば、Dランクは1人未満となってしまうこと及びBランクの割合を比較すると、モーリン労組の方がかなり高いことを併せ考えると、主文のとおりは是正を命ずることが妥当である。

(3) 賃金差額の支払いについて

上記(1)及び(2)の是正により、申立組合員に支給されるべきであった諸給与相当額と現実に支払われた額との差額については、不当な組合間差別が行われなかった状態に回復する措置として、会社が当然に支払うべきものである。

(4) ポスト・ノーティスについて

本事件の性質に鑑みて、なお昇給・賞与の差別が繰り返されるおそれがあるので、主文第5項のとおりポスト・ノーティスを命ずることが妥当である。

4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、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55年10月11日

群馬県地方労働委員会

会長 中山 新三郎