

命 令 書

申立人 総評全国一般全明治屋労働組合

被申立人 株式会社 明治屋

主 文

1. 被申立人は、申立人組合員A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8及びA9に対して、同人らの昭和48年賃金引上げ額における査定部分の平均額1,190円に上記9名の人数を乗じて算出した額を原資として、再査定し、この再査定によって影響を受ける昭和48年賃金引上げ以降のすべての賃金・諸手当・一時金等を改めて計算し、これらと既に支払われた賃金・諸手当・一時金等との差額を速やかに支払わなければならない。
2. 被申立人は、本命令受領後、速やかに、日本標準規格A1版(60cm×84cm)の堅牢な白紙の表面いっぱい、下記のとおり楷書で明瞭に墨書し、岡山支店1階事務所内の従業員の見やすい場所に10日間(岡山支店の休業日は算入しない。)掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般全明治屋労働組合
中央執行委員長 A10 殿

株式会社 明治屋
代表取締役 B1

当社が、貴組合の組合員に対して行った下記の行為は、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と、岡山県地方労働委員会によって認定されましたので、ここに陳謝するとともに、今後、このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記

昭和48年賃金引上げに際し、その査定部分について、貴組合の組合員の一部の者に対し、低く査定した行為。

以上、岡山県地方労働委員会の命令により掲示します。

(注、年月日は、文書掲示の初日とする。)

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社明治屋(以下「被申立人会社」という。)は、肩書地(編注横浜市)に本社を置き、全国に16の支店を持つ、酒類・食料品の製造・卸・小売を業とする会社であり、昭和52年1月当時の従業員は、2,500名弱である。

(2) 申立人総評全国一般全明治屋労働組合(以下「申立人組合」という。)は、肩書地(編注、東京都中央区)に本部を置き、昭和54年7月当時においては、11支部約160名の組合

員により組織されている労働組合である。

総評全国一般全明治屋労働組合岡山支部（以下「岡山支部」という。）は、被申立人会社岡山支店（以下「岡山支店」という。）の従業員によって組織されており、岡山一般労働組合及び岡山地区労働組合協議会に加入している。岡山支部は、申立人組合の1支部であると同時に1つの労働組合としての形態をとっている。

なお、岡山支店には、岡山支部とは別に、昭和50年9月11日に申立人組合から分裂してできた明治屋岡山支店従業員組合がある。

2 人事考課

(1) 人事考課の要領等

① 被申立人会社は、賃金引上げにおける査定部分の金額（以下「査定額」という。）を決定するため、賃金引上げについて妥結したかどうかに関係なく、毎年4月上旬に人事考課を行っていた。

考課対象期間は、前年4月1日から当年3月31日までであった。考課対象者は係長と一般従業員とであって、嘱託の者は対象としなかった。

② 賃金引上げのための人事考課には、次頁のような人事考課表（一般従業員用）を用いた。

③ 人事考課表には、係長用と一般従業員用とがあり、係長用の人事考課表では、一般従業員用の「職務能力」の欄の「正確・迅速性」の項目が「指導力」という項目に、「理解力」の項目が「理解力・判断力」という項目に、それぞれなっているほかは同じであった。

④ 考課点数は各項目それぞれ10点満点であり、4から10までの整数値を用いた。「標準」は7点、「極めて優秀」は10点、「優秀」は9点、「やや秀れている」は8点、「やや劣る」は6点、「劣る」は5点、「極めて劣る」は4点として評価した。

⑤ 各考課項目の考課点数は、「業務実績」の点数のみを2倍とし、その外はそのままとして合計点を算出した。

(2) 人事考課の実施

① 被申立人会社としては、考課者に対し、人事考課が分析評価制度をとっているため、各項目ごとに厳正に点数を付けること、単によくやるとかよくやらないとかいうような印象だけで点数を付けてはならないこと、各項目ごと事実に基づいて「考課のポイント」にあてはめて点数を入れること、考課対象期間外のことを絶対に考課してはならないこと、標準の者を決めて各課・各部間で甘辛のないように、考課する前によく調整したうえで行うことなどを説明した。

② 昭和48年4月上旬、岡山支店では、課長兼務の次長1名と課長4名の計5名（B2次長、B3課長、B4課長、B5課長、B6課長）が集まり、3時間くらいかけて第1次考課を行った。

人事考課表（昇給）

（昭和 年 月 日～昭和 年 月 日）

店名

一般用

被考課者氏名		所属		部 課		考課者	第1次 印	
年令	勤続	欠務	欠勤 (無届)	日 有休 日 生休	日 遅刻 日 早退		回 回	第2次
考課項目			考課のポイント				評 定	
							第1次	第2次
職 務 能 力	知 識 (技能)	仕事を果すために必要な知識(技能)をどの程度持っているか。また自ら進んで業務遂行に必要な知識(技能)の吸収に努めているか。						
	実 行 力	自己の職責を遂行するに当り、万難を排して目的達成に邁進する意欲を有するか。						
	正 確・迅速性	仕事を正確に、しかも定められた時間内になしとげる能力を有するか。						
	理 解 力	指示・命令の内容を正しく理解し、適切かつ臨機応変な行動をとり得る能力。						
	考課者所見（第1次考課者記入）						小 計 ①	
勤 務 態 度	協 調 性	組織の一員として同僚や上司と折合よく円滑に仕事を進め能率向上とチームワークの維持向上に努めたか。						
	責 任 感	自己の職責をわきまえ、困難な問題に遭遇しても責任達成のため充分な努力を傾注したか。						
	積 極 性	指示や督促を受けなくても自発的に職責を果たし、さらに進んで仕事をしようとする意欲を示したか。						
	勤 勉 度	職場規律を良く守るとともに、時間を空費することなく精力的に仕事に取り組んだか。また出勤状態はどうだったか。						
考課者所見（第1次考課者記入）						小 計 ②		
業 務 実 績	能力発揮度と業績貢献度	考課期間中における職務能力の発揮度と、目標や期待に対して満足すべき成果をあげたかどうか。					③ ×2	×2
	考課者所見（第1次考課者記入）						合 計 (①+②+③)	
総合考課 (第2次考課者) 記 入		原則として第2次考課をもって決定点とするが、さらに職務の特性等を勘案して総合的に検討し、修正を必要とするときは修正点と修正の理由を記入する。						
修正点								
教育訓練（第1次考課者記入）				異動（第1次考課者記入）				
1. 考課期間中にどのような教育をしたか				(該当する項目の番号を○でかこむ)				
2. 今後の指導・育成のポイント				1. 当分現在のままでよい 2. 早い機会に替えたい 3. 時期をみて替えたい ※2および3に該当するときは理由・時期・異動先を記入				

- ③ まず、考課上の注意、一般的な考課基準などの説明があり、次に各考課者が各考課対象者について、それぞれ人事考課表に考課点数を鉛筆で記入し、合計点も計算して記入した。
- ④ 人事考課を行うにあたり、
- ア) 各項目について誰が標準かということは、決めたり、決めなかったりした。
 - イ) B3課長は、各項目ごとに誰が標準かということをも自分なりに持っていた。
 - ウ) B3課長は、考課のポイントについて具体性がないため、例えば、目的達成の意欲について考課者の感じ方により、評価が高くなったり低くなったりすると思っていた。
- ⑤ 岡山支店倉庫課所属のA4、A5、A6、A8及びA9（以下「A4ら5名」という。また、各人についてはそれぞれ「A4」、「A5」、「A6」、「A8」、「A9」という。）に共通するB6倉庫課長の人事考課上の評価は、次のとおりであった。
- ・ 着替えの問題で朝礼に出ないか、出ても遅れた。これは、「職務能力」・「業務実績」に、また、規律違反のため「勤勉度」にも関係するものとして低く評価した。
 - ・ 残業が少なかった。これは「協調性」・「責任感」・「積極性」に関係するものとして、普通以下に評価した。
 - ・ 仲間とうまくいっていなかった。これは「協調性」に関係するものとして低く評価した。
 - ・ 出勤状態が好ましくなかった。これは「勤勉度」に関係するものとして低く評価した。
- ⑥ 考課者は、人事考課表に記入した考課点数をそれぞれ発表し、高いとか低いとか互いに意見を出して調整し、修正することもあった。これが終わって正式にボールペンで点数を記入して、第1次考課を終わった。
- ⑦ 第1次考課が終わると、合計点数の高い順に名前と点数を書いた一覧表を作り、この一覧表と人事考課表とによって、支店長は第2次考課を行った。しかし、修正はあまりなく、あっても1人か2人であった。
- ⑧ 被申立人会社は、考課点数及びその理由等を被考課者自身に知らせず秘密としている。

3 査定金額

- (1) 査定金額の幅は、昭和46年100円ないし1,000円、昭和47年100円ないし2,000円、昭和48年100円ないし3,000円と拡大し、ランクの数は47年のAないしHの8ランクから、昭和48年のAないしJの10ランクへと増えた。
- (2) 昭和48年の各ランクの金額は、A3,000円、B2,600円、C2,200円、D1,800円、E1,400円、F1,000円、G（不明であるが700円程度と推測される。）、H400円、I200円、J100円であった。
- (3) 被申立人会社では、毎年4月1日に昇給（賃金引上げ）を行い、昭和48年も行った。
- (4) 昭和48年の賃金引上げについて、申立人組合は昭和48年3月31日に被申立人会社に対し要求を行い、被申立人会社は同年4月20日に「賃金引上げ係長・一般1人当たり平均11,852円、うち査定部分1,190円」と回答した。
- (5) 申立人組合は、昭和48年6月15日に賃金引上げと夏の一時金についてストライキ権を

確立し、岡山支店では、6月28日から30日までの72時間ストライキを含む8回のストライキを行った。これは、岡山支部の執行委員長と青年部の組合員が中心になって行い、入院中のA5が参加しなかったほかは、本件救済申立ての対象者となっているA1（以下「A1」という。）、A2（以下「A2」という。）、A3（以下「A3」という。）、A4、A5、A6、A7（以下「A7」という。）、A8及びA9の9名（以下「A1ら9名」という。）と、その当時申立人組合の組合員であったが、後に退職し、本件救済申立てを取り下げたC1（以下「C1」という。）とC2は参加した。しかし、岡山支部のA3執行委員長を除く執行部とその他の組合員はストライキに参加しなかった。

(6) 7月17日に、賃金引上げと夏の一時金について妥結し、賃金引上げは4月に遡って実施された。賃金引上げの内容は、4月20日の被申立人会社の回答と同じで、査定部分の平均1,190円、下限100円、上限3,000円であった。

(7) 被申立人会社の本社は、各支店へ前年の人員を参考にして決めた支店ごとのランク別予定人員と査定総額とを通知した。岡山支店の昭和48年ランク別予定人員分布は、ランク数が前年の8から10に増えたが、昭和47年のそれと似通ったものであった。

(8) 岡山支店は、ランク別予定人員に、考課点数の高い者から順に上位のランクへ当てはめ、岡山支店としての各人のランクを決めた。

なお、係長と一般従業員とでは、人事考課表の項目が一部違うが、ランクへの当てはめ以降の手続きは同一であった。

(9) 人事考課表は、4月末ごろ集計表と共に支店から本社へ送った。集計表には、氏名・考課点数のほか、支店で決めた各人のランクを記入していた。

(10) 賃金引上げ妥結後、各ランクの査定金額及び各人の新本給が確定した。昭和48年賃金引上げにおける岡山支店での各ランク別分布は、別表のとおりであった。

4 作業衣への着替え

(1) 岡山支店の従業員は、出社すると、まずタイムレコーダーにより各人のタイムカードに、出社時刻を打刻し、その時刻が9時を過ぎていると、遅刻とされた。

(2) 作業衣の貸与については、昭和33年12月1日に、岡山支店と当時の明治屋岡山支店従業員組合との間で「被服貸与取扱規定に基づき貸与する。」との協定が締結されており、また、被服貸与取扱規定の第1条から第5条までは次のとおりであった。

被服貸与取扱規定（抜すい）

（総 則）

第1条 従業員に貸与する被服の取扱いについては、この規定の定めるところによる。

（貸与種目）

第2条 貸与種目は小売販売員上衣、倉庫発送員作業服（上下）とし、被貸与者の範囲、数量、体裁、価格、耐用年数等については、各事業場毎に定める。

（着用の義務）

第3条 所定の被服は原則として勤務時間中必ず着用するものとする。

（公務外の着用禁止）

第4条 所定の被服は許可なくして公務以外に着用出来ない。

自己の貸与を受けた作業衣は許可なくして他人に着用せしめることはできない。

（返 納）

第5条 所定の被服は更改、転勤、転職等には速やかに返納するものとする。

- (3) 岡山支店が岡山市平和町にあった当時(昭和44年1月ごろまで)は、毎日朝礼があり、作業衣に着替える者は朝礼のあとで着替えていた。その後岡山支店が岡山市奥田西町へ移転した当初も毎月朝礼があったが、移転後1年くらいしてから朝礼は毎週月曜日のみとなり、朝礼のない日には9時から作業衣に着替えていた。
- (4) この作業衣への着替えに関係する者は、昭和48年3月当時、岡山支店倉庫課所属の者で、課長以下11名であった。このうち本件救済申立ての対象となっているのは、A4ら5名である。11名中には、3名の嘱託の者がいた。
- (5) 昭和47年2月末に就業規則の改訂があり、これを機にB6課長は、「お前らは、着替えをして朝礼に出てこい」とか、「お前らは、朝礼に出んでええから、すぐ着替えてこい」とか、「お前ら、ちばけな」と言って、作業衣に着替えてから朝礼に出るように言ったので、A4ら5名は9時から作業衣に着替え、9時からの朝礼には若干遅れるようになった。朝礼の時間は長いこともあったが、平均10分ぐらいであった。
- (6) この就業規則が改訂されたころ、B6課長は、A4ら5名に「9時から仕事ができるように、9時までに作業衣に着替えるように。」と注意したので、同人らは「いままで9時から作業衣に着替えているのだから。」と言った。これに対して、B6課長は「それは組合としてやっているのか。」と言ったのでA4ら5名は、「自分らでやっているのだ。」と答えた。これ以前に岡山支店で作業衣の着替え時刻が問題になったことはなかった。
- (7) A4ら5名と当時申立人組合組合員で倉庫課の係長であったA11(以下「A11係長」という。)は、9時より早く出社したとき、2階更衣室近くの食堂でお茶を飲んだり、雑談したりして、9時から作業衣に着替えていた。A4ら5名は、9時以前に作業衣に着替えていても仕事を始めるのは9時からであった。A11係長は、ズボンのみ作業衣に着替えていたが、このころから、作業衣のズボンを着用して出勤するようになった。
- (8) 昭和47年3月11日ごろ、申立人組合(岡山支部)は、被申立人会社(岡山支店)に対し作業衣への着替え時間についての被申立人会社の指示に対し文書で抗議し、これについて団体交渉をするよう口頭で申し入れた。
- (9) 昭和47年5月ないし6月ごろ、岡山労働基準監督署から被申立人会社へ作業衣への着替え問題について指導票が渡された。指導票の内容は、就業規則の運用の仕方いかんであるから、組合とよく話をしなさい、というようなものであった。しかし、被申立人会社は、作業衣への着替え問題を就業規則の問題であるとし、したがって、岡山支店だけの規律でなく、全国どこの支店でも9時が始業であるため、申立人組合と話をする必要はないとして、話をしなかった。
- (10) 昭和47年7月になって、岡山支店の支店長又はB2支店次長とB6課長とは、A4ら5名を1人ずつ支店長室に呼び、着替えの問題について9時までに着替えをすすめるよういろいろ話をした。これに対して、申立人組合は、9時から作業衣に着替えることは慣行となっており、9時までに着替えるようにすることは、労働条件の変更であるから、申立人組合と話し合うようにと文書で団体交渉を申し入れた。しかし、被申立人会社は、これに応じなかった。
- (11) 昭和47年秋、岡山支部はその定期大会で運動方針の1つとして、9時から作業衣に着替えることを既得権とし、そして、これを守っていくことを満場一致で可決した。

(12) 被申立人会社の就業規則中「勤務規律」、「就業時間」、「始業及び終業時刻」「入退場手続」については、次のとおり規定されていた。

就業規則（抜すい）

（勤務規律）

第37条 勤務に関しては次の各号を守り自己の職責を自覚し、進んで業務能率の向上に努めなければならない。

- (1) 常に時間を厳守し、所定の始業時刻に各自の業務を開始し、または終業時刻まで業務を続けること。
- (2) 所属長の許可を受けないで、みだりに自己の職場を離れないこと。
- (3) 就業時間中に業務以外のことをしないこと。
- (4) 就業時間中は所属長の許可を得ないで業務以外のことで面会し、または外出しないこと。
- (5) 就業時間以外に所属長の許可なく会社構内に入場または滞留しないこと。

（就業時間）

第43条 従業員の就業時間は年間を通じて1日平均8時間15分とする。

（実働時間7時間15分）

（始業および終業時刻）

第44条 従業員の始業・終業時刻は下記の通りとする。

夏 期（4月～9月）

始業時刻 午前9時 終業時刻 午後5時30分

冬 期（10月～3月）

始業時刻 午前9時 終業時刻 午後5時

但し、業務の都合により変更することがある。

（入退場手続）

第48条 従業員は入場および退場に際しては、タイムカードに本人自から時刻を打刻しなければならない。

5 労働災害認定闘争

- (1) 昭和47年9月の社内親睦野球大会中国・九州地区予選に選手として出ていたA5は、左足首を脱臼して入院し、同年11年半ばまでの間約50日欠勤した。B6課長は、A5のこの傷病につき「労災とは認めない、お前らはバカだ。」と発言した。
- (2) 昭和47年10月ごろ、A6は腰痛を訴え、椎間板ヘルニアと診断された。そして翌年1月はじめまで入院し、約50日間欠勤した。
- (3) 昭和48年1月に、A8とA9は腰痛を訴え、それぞれ腰椎分離症と診断され、仕事を終ってから通院した。
- (4) B6課長は、A8の腰痛について「業務上災害とは認めない、業務上災害とは考えない。」と発言した。
- (5) 被申立人会社は、昭和48年春、岡山支部のA3執行委員長に「岡山労働基準監督署は、A5らの傷病が業務上傷病にならないといっている。」と言った。
- (6) A5は、B6課長から「B3課長がA5の傷病について労働基準監督署の担当官に話したところ、労働災害ではないのではないかという返事であった。」と言われた。

- (7) 岡山労働基準監督署の担当官は、会社に対し申請だけはしてきてくれという働きかけをしたとA3に言った。
- (8) A5らの傷病とこれに伴う欠勤について、A5ら傷病の本人や岡山支部のA3執行委員長らは、被申立人会社に対し、労働災害扱いにしてほしい、出勤扱いにしてほしい、労災保険が適用されるようにしてほしいと求めたが、被申立人会社はこれに応じないですべて私傷病として扱い、一時金の支給に際しては欠勤として扱った。このため、A5については昭和47年冬の一時金で、A6については昭和47年冬と昭和48年夏の一時金で、それぞれ欠勤控除がなされた。
- (9) 岡山支部青年部は、被申立人会社に対し労働災害として取り扱うよう要求をした。この問題につき岡山支部執行部は尻込みをして対応が遅れたが、A1、A2、C1、A4、A5、A9、A8及びA3らの働きかけにより、昭和48年4月になって労災保険の適用申請をするための証明を被申立人会社へ要求した。しかし、結局、被申立人会社がその証明をしなかったため、昭和48年7月にA5らは、労働基準監督署に労働災害の申告をした。この申告にあたり、A5らは労働基準監督署へ相談に行ったが、岡山支部執行部の者はほとんど助力しなかった。
- (10) その後、労働基準監督署による調査・審査の結果、A5の傷病については労働基準監督署から労働基準局（労働者災害補償保険審査官）へ回されて昭和48年末に、A6の傷病については昭和48年12月に、A8・A9の傷病については昭和49年1月から2月にかけて、労働基準監督署長によってそれぞれ業務上傷病と認定された。
- (11) 岡山支部は、昭和47年秋の支部定期大会で労働災害の対策を運動方針の中に取り入れ、これを決定した。
- (12) A5の傷病が発生した後の申立人組合の中央大会では、労働災害に対して全国的に対処するとの特別決議があった。
- (13) 被申立人会社は、昭和49年10月30日、A5らの傷病について、労働基準監督署又は労働者災害補償保険審査官の行った「労災保険給付支給決定については、会社として疑問点があるが一旦出された監督官庁の決定でもあり、これを一応尊重し、業務上傷病並扱いとして処置する。」と文書で岡山支部へ通知した。
- (14) これについて申立人組合は「業務上傷病並扱い」と「業務上傷病扱い」とはどう違うのか、今後同様の傷病が発生したらどうするのかなどを団体交渉の場で明らかにし、確認したいと主張した。しかし、被申立人会社はこの団体交渉に応じることなく、最終的な処理がされないで、A5らの傷病は私傷病として扱われたままとなった。

なお、被申立人会社は「A5、A6の傷病を業務上傷病並扱いとしても昭和48年4月1日付け昇給査定には当該不労は直接の影響は無い。」と上記の文書の中で述べた。

6 救済申立対象者の組合活動

(1) ストライキ参加

申立人組合は、昭和47年12月6日始業時から30分間、年末一時金の回答を不満としてストライキを行った。岡山支店では、申立人組合組合員29名のうち13名がストライキに参加した。この13名の中には、本件救済申立対象者9名のうち病氣入院中であったA6を除く8名全員が含まれていた。岡山支部のA3執行委員長を除く執行部全員は、ストライキに不参加であった。

ストライキ不参加者が現われたのは、昭和35年の申立人組合統一以来はじめてであった。このため、A5、A4、A8、A9、A6は「中央指令に従い、団結してがんばろう。」という団結署名を取って回った。

(2) 労災認定活動

A1、A2、A3、A5、A8、A9、A4らは、A5らの傷病について労災保険が適用されるように岡山支部に働きかけた。

(3) 作業衣への着替え運動

A4ら5名は、従来からの慣行として、また、申立人組合の確認事項として、午前9時から作業衣に着替えていた。

(4) A1ら9名の組合活動歴

① A1

昭和33年に入社し、当時の岡山支店従業員組合に入り、同年5月にはその執行委員に選ばれた。昭和35年に申立人である総評全国一般全明治屋労働組合として組織統一されてから、岡山支部の書記長となった。昭和40年から42年までは岡山支部の執行委員長を、昭和42年から47年秋まで同書記長を、それぞれ務めた。昭和47年秋には中央執行委員に選ばれ、その後、中央副執行委員長となった。

岡山一般労働組合では、昭和40年ごろ執行委員になり、昭和44年春には副委員長となった。

また、岡山地区労働組合協議会の副議長を昭和45年から1年間務めた。

② A2

昭和47年秋まで、岡山地区労働組合協議会青年婦人協議会の事務局長を務め、昭和44、45年ごろから主に地域共闘の分野を受け持っていた。

文化活動面では、岡山新劇場の劇団員であった。

③ A3

昭和36年5月ごろ申立人組合に入り、昭和40年ごろ岡山支部の執行委員に選ばれ、昭和41年には支部副執行委員長となった。昭和42年以後も支部執行委員長又は支部副執行委員長として組合活動を続けており、昭和47年10月の岡山支部の定期大会では、支部執行委員長に選ばれた。

④ A5

昭和42年に入社するとともに申立人組合に入り、昭和44年には岡山支部の執行委員に選ばれた。昭和45年秋から47年秋まで中央執行委員を務めた。

岡山一般労働組合では、昭和48年3月から、青年婦人部書記長又は青年婦人部長を務めた。

⑤ A6

昭和45年ごろ岡山支部執行委員を務め、昭和47年には岡山支部青年部副部長を務めた。

⑥ A8

昭和44年の入社と同時に申立人組合に入り、昭和46年には岡山支部青年部執行委員に選ばれ、昭和47年には岡山支部青年部書記長となった。

⑦ A9

昭和45年から47年までの間、岡山支部執行委員と岡山支部青年部執行委員とを務めた。

⑧ A 4

昭和41年の入社後間もなく申立人組合に入り、昭和44年秋から岡山支部執行委員を、昭和45年秋から47年秋まで岡山支部副執行委員長を務めた。昭和48年4月には、岡山支部青年部長であった。

⑨ A 7

昭和45年に岡山支部執行委員に選ばれ、昭和46年10月にも再び岡山支部執行委員に選ばれた。昭和48年4月には、岡山支部青年部執行委員であった。

本件当時、岡山支部の機関紙「あゆみ」の編集委員会の責任者であり、岡山支部青年部機関紙「サ克蘭ボ」の編集担当者でもあった。

「サ克蘭ボ」は2日に1回ぐらいの割合で発行されていた。

7 労務担当の入社と年頭あいさつ

(1) 昭和46年、労務担当としてB 7 取締役、B 8 取締役及びB 9 総務部労務課長が被申立人会社へ入社した。

(2) B 7 取締役は、昭和51年の年頭あいさつの中で、昭和46年に明治屋へ入社した頃、いまだきこんな遅れた会社があるだろうかと首をかしげるようなさまざまのことを知らされた。街で「明治屋の社員が赤腕章をすとかストライキをしなければ、盆も正月も来ない。」と言われているのを聞いて、あ然とした。職場では、遅れず、休まず、働かずの社員が相当数いるやに見受けられ、管理職もその職責を自覚しているかどうか疑わしいことを知り、行先き不安を感じていたところ、47年春から夏にかけて労働組合の長期ストライキになってしまった。このストライキを契機に、管理職に危機感と自意識が盛り上がり、それまで正しいことも遠慮して言えなかった良識ある社員が立ち上がり、明治屋本来の姿に立ち返り、管理職以下が一致して目標達成に努力した結果、昭和49年、50年の2年間のベア及び賞与では同業他社をしのぐことができ、同時に時間短縮もでき、労働条件は大企業にそん色のないものとなったと信じている旨を述べ、同年2月の社内報に掲載された。

8 当委員会における本件と同じ両当事者間の事件

(1) 昭和47年9月13日、申立人組合は、被申立人会社が作業衣の着替えを勤務時間外に行うよう強要し、これについての団体交渉に応ぜず、また、組合活動を理由に組合員に対し賃金引上げ差別を行ったと主張して、当委員会に不当労働行為の救済を申し立てた(岡委昭和47年(不)第4号)。当委員会は、昭和52年12月8日被申立人会社に対し、㊦団体交渉に応ずべきこと、㊧A 1ら9名の昭和47年賃金引上げについて、昭和47年4月に遡り、再査定し、賃金の差額分を速やかに支払うべきことなどを命令した。この命令に対しては、中央労働委員会に再審査申立がなされ、同委員会に昭和52年(不再)第91号として係属中である。

(2) 昭和53年5月23日申立人組合は、被申立人会社が昭和52年の賃金引上げ・一時金の支給及び昭和52年5月1日現在の昇格において組合員であること・組合活動をしたことを理由として組合員を差別したと主張して、当委員会に不当労働行為の救済を申し立てた(岡委昭和53年(不)第2号)。

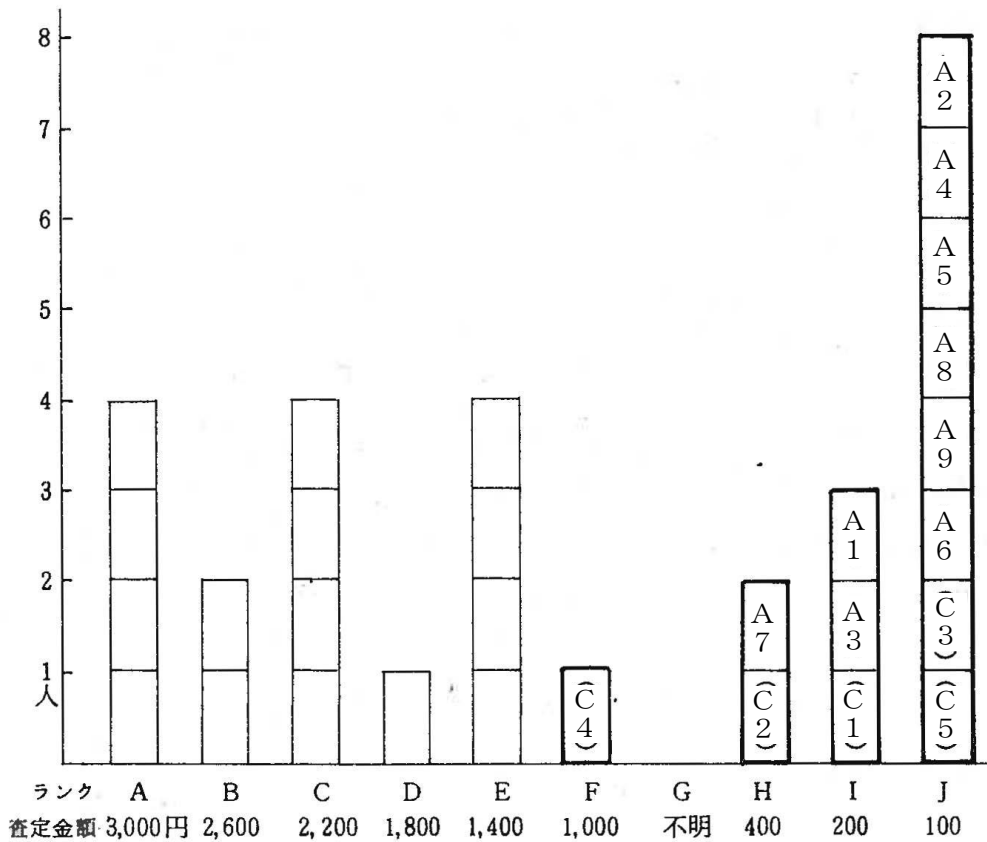
昭和54年5月24日申立人組合は、被申立人会社が昭和53年の賃金引上げ及び一時金支給に際し、組合員であること及び組合活動をしたことを理由に組合員を差別したと主張して、当委員会に不当労働行為の救済を申し立てた（岡委昭和54年（不）第2号）。

この2件は、当委員会において併合して審査中である。

- (3) 昭和55年5月23日申立人組合は被申立人会社が昭和54年の賃金引上げ・夏期一時金及び冬期一時金における査定につき、組合員であること及び組合活動をしたことを理由に組合員を差別したと主張して、当委員会に不当労働行為の救済を申し立て、昭和55年（不）第3号事件として係属中である。

(別表)

昭和48年賃金引上げにおける岡山支店被考課者の査定ランク別人員



(注) 1. □ は、昭和47年12月6日の30分間のストライキに参加した者である
(但し、A6は病気入院中のため不参加)。

2. □ は、その後退職した者である。なお、C2、C1は当初本件救済申立対象者であったが退職により取り下げられた。

第2 判断

1 当事者の主張

申立人組合は、被申立人会社が申立人組合組合員A1ら9名の昭和48年賃金引上げにおける査定額を同人らが組合活動家であること、昭和47年12月6日のストライキに参加したこと、A5らの傷病について労災認定闘争を行ったことなどを理由として低く査定していると主張し、被申立人会社は、査定はその手続、内容ともに公正かつ妥当な人事考課を基にしてなされたものであって、申立人組合のこのような不当な差別の入り得る余地はない

と主張するので、以下判断する。

2 当委員会の判断

(1) A 1 1から9名に対する査定について

- ① 本件における人事考課査定ランク別人員をみると、疎明のあった限りでは、前記認定の別表のとおりであって、これを上（A・B・C）、中（D・E・F・G）、下（H・I・J）に分けた場合、下位にランクされた者が13名（査定額が明らかになっている29名中の約45%にあたる。）と極端に多く、中位の者が6名と少ない。そして上位にランクされた者が10名と比較的多い状態となっている。さらに細かくみると、最も上位（A）と評価された者が4名、ごく標準的と評価された者（E）も4名、そして最も悪いと評価された者が8名いるという分布を示している。この8名のうち6名は申立対象者であり、申立対象者のうち、A 1・A 3はIランク、A 7はHランクであって、A 1から9名は結局最下位ランクに集中しているのである。特別の事情のない限りこのような分布を示すことは、何らかの作為的な意図に基づくものではないかとの疑いを抱かざるを得ない。
- ② 前記認定のとおり、各ランクへ割当てられるべき予定人員は、被申立人会社本社が前年の結果をもとに決め、各支店に予め通知されるのであるから、その考課期間における従業員の真の姿や努力の成果が必ずしも的確に反映されないこととなると考えられる。前記認定のとおり昭和47年の査定額につき、当委員会は被申立人会社の不当労働行為を認めている。この査定額を基として昭和48年の査定ランク別予定人員を決め、それに当てはめているのであるから、仮に本件における人事考課が適正に行われたとしても、査定ランクの決定はこの人事考課の結果を正確に反映することができないだけでなく、前年の不当性を継承しているとも考えることができる。
- ③ A 1から9名は、別表のとおり非常に低い査定を受けている。被申立人会社は、同人らがそれぞれ低査定をされるべき理由があるとして、一人一人の考課項目につき疎明を試みたが、A 1から9名以外の従業員の人事考課について全く疎明がされていないから比較考量が不可能であり、同人らが低査定を受ける理由につき心証を得ることができない。また、疎明された事実からは、特段に低査定されるべき理由は見出し得ない。
- ④ 被申立人会社は、人事考課が公正かつ妥当なものであると主張するが、一方、考課者の価値観や個人的感情により、その評価が左右される可能性のあることを自認している。
- ⑤ 下位の評価を受けたA 1から9名は、前記認定のとおり、いずれも組合役員又は役員経験者であって組合意識が強く、昭和47年12月6日に行われたストライキに参加しており、熱心な組合活動家であり、また、A 5らの傷病について労災認定闘争を計画実施したが、これに対する被申立人会社の対応が非常に冷たく、これらの事実及び後記A 4から5名の低査定理由たる事実の前記B 7取締役の年頭のあいさつを併せ考えると、被申立人会社は平素からA 1から9名を嫌悪していたことが認められる。

(2) A 4から5名の低査定理由

被申立人会社は、下位の評価を受けた者の多い理由として、倉庫課に勤務するA 4から5名の者が勤務時間中に作業衣への着替えを行うため、定められた時間に就労しないこ

と、時間外労働を正当な理由もなく拒否したこと等をあげ、この点を考課に大きく影響させ、かつ、これを公正・妥当な評価であると主張する。

① 作業衣への着替え

ア) A 4ら5名が作業衣への着替えのため、定められた時間を若干過ぎなければ作業を開始しなかったという点については、前記認定のとおりである。この点に関して被申立人会社就業規則第44条には、始業時刻は1年を通じて午前9時とされ、同規則第48条には入退場手続として、タイムカードに本人自ら時刻を打刻しなければならないと規定されている。さらに、同規則第37条には常に時間を厳守し、所定の始業時刻に各自の業務を開始し、又は終業時刻まで業務を続けることと規定されている。これらの規定の運用として被申立人会社は一方で、入門は9時までには遅刻としないと定めながら、他方で門より離れた職場へ行き、作業衣に着替えたとうえで同時刻に就労せよというが、これは首尾一貫しないことを要求していることという外なく、就業規則の運用自体に矛盾が存在すると考えられる。

イ) 作業衣への着替えについては、前記認定のとおり、被申立人会社は昭和47年就業規則の改訂を機に、9時までに着替えを済ますよう指示しているが、このことは本件と同じ当事者間の岡委昭和47年(不)第4号明治屋事件の昭和52年12月8日付け命令において、当委員会が判断しているとおおり、着替えの時期をいつにするかは就業規則の解釈の問題であり、労使間の話し合いによって解決すべきことであると考えられる。従って、作業衣への着替えについて十分な話し合いが行われず未解決であるにもかかわらず、被申立人会社の主張・解釈に対しA 4ら5名がこれに従わなかったことをもって、人事考課上低評価の大きな理由としていることは妥当でない。更に、そのことを複数の考課項目に当てはめて消極的に評価していることは、一つの行為に対して重複して制裁を加える措置に類似した評価方法であり、妥当性を欠くといわざるを得ない。

② 時間外労働の拒否

労働者として与えられた業務を定められた時間内に計画的に処理するよう全力を傾注すべきことは当然であるが、中元・歳暮など極めて繁忙な時期においては止むを得ない理由のない限り、時間外労働に協力すべきであろう。しかるに、特段の理由もなく時間外労働を拒否することは他の従業員との関係を悪化させ、職場秩序の維持という観点からも問題となる場合もあり、これがため、多少不利な評価を受けることも止むを得ないことと考えられる。

しかし、本件の場合、被申立人会社はA 4ら5名の残業が少ないことを人事考課上多数の考課項目に関連させて評価し、低評価の大きな要因としているのである。このような評価方法は上記のとおり妥当性を欠いている。

3 結論

以上の判断に基づき、当委員会は被申立人会社がA 1ら9名に対して行った本件人事考課及び査定は、同人らの熱心な組合活動を被申立人会社が嫌悪して不利益に取り扱い、経済的・精神的圧迫を加え、これによって申立人組合の団結とその活動力に動揺を与えようとしたもの、即ち、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と考える。

4 救済方法

申立人組合はA 1ら9名について、それぞれ同学歴者、同勤続者又はこれに近い者などを基準として同等の査定額となるように回復を求めている。しかし、当委員会としては他の従業員の職務能力、勤務態度、業務実績について全然疎明がなされていないので、A 1ら9名との比較が全くできず、他方A 1ら9名が他の従業員よりも特段に劣っているという疎明もないから、同人らが低ランクに査定されていることは首肯し難い。したがって、本件被申立人会社の行為が不当労働行為に該当すると認められる以上、一定のわくを設け再査定を行うよう命じるのが妥当と判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

昭和56年4月9日

岡山県地方労働委員会

会長 河原 太郎