

命 令 書

申立人 全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会  
申立人 X  
  
被申立人 株式会社デイ・エス

主 文

- 1 被申立人株式会社デイ・エスは、申立人Xに対して、つぎの措置を講じなければならない。
  - (1) 昭和55年度から昭和58年度までの各年度の平均昇給額をもって是正したそれら各年度の基本給額と、すでに支給済のそれら各年度の基本給額との差額およびこれに対する各支払日の翌日から支払済まで年6分の割合による金員を支払うこと。
  - (2) 前項により是正された各年度の基本給をもって是正した同期間の各年度各期の一時金のうちの基本給比例部分の金額と、すでに支給済のそれら各年度各期の一時金のうちの基本給比例部分の金額との差額およびこれに対する各支払日の翌日から支払済まで年6分の割合による金員を支払うこと。
  - (3) 昭和54年度から昭和58年度までの各年度各期の一時金のうちの査定部分を平均額に是正した金額と、すでに支給済のそれら各年度各期の一時金のうちの査定部分の金額との差額およびこれに対する各支払日の翌日から支払済まで年6分の割合による金員を支払うこと。
- 2 被申立人会社は、今後申立人Xに対して、申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会所属の組合員であることを理由として、昇給および一時金について、被申立人会社の他の従業員との間に差別をしてはならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に下記文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会  
執行委員長 A 1 殿

株式会社デイ・エス  
代表取締役 B 1

当社が貴組合所属のX氏に対して、昭和55年度から昭和58年度までの基本給の昇給および一時金の基本給比例部分ならびに昭和54年度から昭和58年度までの一時金の査定部分について差別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において認定されました。

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、交付した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前第1項および第3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。
- 5 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会（以下「地連」という。）は、東京都とその隣接県の印刷出版産業の労働組合および同産業に働く労働者をもって組織する労働組合であり、組合員数は約6,000名である。

申立人Xは、昭和51年2月1日被申立人株式会社デイ・エスに雇用され、後記のように、53年6月27日付懲戒解雇、同年7月地連加入、同年11月21日付再入社という経過があって、現在、会社でただ一人の地連組合員である。

(2) 被申立人株式会社デイ・エス（以下「会社」という。）は、肩書地において、各種新聞・雑誌の印刷を主たる業とする会社であり、従業員数は80数名（審問終結時）である。

(3) なお、会社には、会社の現業部門の労働者が組織する地連傘下のデイ・エス労働組合（以下「デイ・エス労組」という。）があったが、同労組は、55年10月17日地連を脱退するとともに、地連とは異なるナショナル・センターに加盟する全国化学一般労働組合同盟関東化学印刷一般労働組合（以下「関東労組」という。）に加盟し、そのデイ・エス支部に改組した（57年4月の組合員数は男子52名、女子4名である。）。

#### 2 Xの社歴等

(1) Xは、昭和51年2月1日会社に一般事務職として採用され、渉外部営業課において、請求書の作成・発送、売上伝票・領収書・入金伝票の作成等の業務に従事していた。

(2) 会社は、53年6月19日、Xが事務処理能力に劣る等の理由で、同人に対しモノタイプ業務（現業部門）への配転を打診し、同人が、事務職として採用されたことと肩に神経痛があることを理由にこれを断ったところ、同月28日、同人に退職するよう勧告した。同人は、これを拒否する一方、労政事務所にこの問題の解決方を依頼した。しかし、労政事務所と会社との折衝でも解決に至らず、7月7日、Xの自宅へ6月27日付懲戒解雇通告書が郵送された。そこで同人は、デイ・エス労組に解雇問題に関する支援を求めたが支援を得られず、同月末ごろ地連に加入した。以後、地連と会社との間で交渉が行われ、同年10月31日、下記内容の協定（以下便宜上「10・31協定」という。）が成立した。

- |  |
|--|
| <p>一、Xは、53年6月27日付で、会社を円満退社する。</p> <p>二、会社は、11月21日付を以って、Xを雇用し、渉外部営業課員として発令する。</p> <p>三、雇用諸条件は、53年6月27日現在と同一とする。</p> <p>四、雇用後、会社は、Xに対し、今回の係争に起因する一切の差別・不当取扱いは行わない。</p> <p>五、会社は、今回の係争の諸経費として、解決金30万円を協定と同時にXに支払う。</p> <p>六、会社とXとの間には、前記の係争問題に関しては本書に定めるものを除き、互に債権・債務のないことを確認した。</p> <p>七、会社、Xの両者は、今後の円満・健全なる労使関係に努力する。</p> |
|--|

この協定成立によって、Xは、会社の要望により改めて誓約書および身元保証書を提出したうえ、同年11月21日から会社で従前の業務に従事することとなった。

(3) Xは、再入社したのち、デイ・エス労組に加入しようとしたが、同労組によって、事

務部門の者は組合へ加入できないことを会社との間で了解しあっているとの理由で断われ、地連に直接加入の状態を継続した。そして、のちに同労組が地連を脱退したため、同人は、会社でただ一人の地連組合員となった。また、会社の事務部門のなかで労働組合に加入している者はXの他にはこれまで存在しない。

- (4) デイ・エス労組が地連を脱退したのちの56年4月25日、Xが同年度賃金要求（後記）に対する有額回答を出すようB2部長に申し入れた際、同部長は、Xに対して、地連はいやがらせのためビラを撒いている、4階校正室にビラを置いたのはXでないのか、地連から脱退してはどうかという趣旨のことをいった。
- (5) その後、Xは、59年6月11日付をもって渉外部営業課から工程部工程課（現場事務）へ、後記のSと入れ替えに配転された。

### 3 会社の賃金制度

- (1) 会社は、毎年の昇給および一時金の決定に、人事考課に基づく査定を取り入れている。会社における人事考課は、勤怠評定と勤務評定とからなり、毎月1回、第1次～第3次評定者（それぞれ課長、部次長、部長）が評定する。このうち勤務評定は、①業務知識（仕事の内容）、②技能（能力の程度）、③理解力、判断力、④貢献度（上司に対する服従度、服装言語の厳正度）、⑤勤務状況の5項目について、各項目を10点満点として平均点が25点となっており、例年従業員の85～90%が平均点となっているのが実態である。
- (2) 従前、会社の賃金は、職務給主体であり基本給と諸手当からなっていた。ところが、前記デイ・エス労組のデイ・エス支部への改組後、関東労組は、同労組が他社と締結している統一職能給賃金体系（以下「統一賃金体系」という。）を適用するよう会社に要求した。こうして、会社とデイ・エス支部間の昭和56年度賃金協定のなかで、57年度賃金から統一賃金体系に「準じて行う」こと、それにもなつて諸手当を基本給へ繰り入れることが合意された。

すなわち、この統一賃金体系による基本給は、年齢保障給と職能給とからなり、職能給は、能力資格を定める「級」と「級」のランクである「号」への格付けによって決定される。同賃金体系では、関東労組の方針で、女子については年齢保障給を30歳で打ち止めとする運用が行われているため、30歳以上の女子の場合必然的に職能給の比率が高まり、男子との職能給上の不均衡が生ずることとなる。加えて、統一賃金体系がモデルとする企業規模・年齢構成が会社の実情と合わないということもあった。そこで、会社は、女子については同体系を適用せず、「級」を据え置く代わりに「号」を頭打ちなしに延長するという運用を行うこととし、デイ・エス支部との上記協定では同体系に「準じて行う」こととしたものである（なお、諸手当の基本給への繰り入れは女子にも実施された。）。

- (3) 統一賃金体系準用後、会社は、女子従業員の昇給額を、その年度の平均昇給額と各女子従業員の人事考課の結果とを勘案し、男子従業員の賃金額との比較において概括的に決定している。
- (4) 会社の一時金は夏期と冬期の2回支払われ、その内訳は、いずれも、①基本給比例部分（基本給×月数）、②査定部分、③年功手当部分（1,500円×勤続年数）となっている。

### 4 Xの賃金

- (1) Xの入社時（昭和51年2月1日）の基本給は81,000円であり、51年度の昇給額は800

円（平均昇給額は5,000円）、52年度は16,800円（平均10,000円）で、53年6月27日に懲戒解雇されたときの基本給は98,600円であった。しかし、53年度については、会社とデイ・エス労組との協定で、昇給の対象者は同年6月28日現在の在籍者となっていたため同人の昇給はないものと取扱われ、同年11月21日に再入社したときの基本給は、同年6月27日現在と同額の98,600円のみであった。その後、後記の昇給額が会社から呈示され、58年度の同人の基本給（会社呈示額）は141,500円である。

なお、Xの入社時に経理事務に従事していたXと同学齢のS（46年10月入社・短大卒、Xは高卒）の基本給はXの入社時には82,000円であったが、58年度は189,700円である。

(2) Xの基本給（本件の請求内容）

各年度における①会社が呈示したXの基本給、②その基礎となった会社呈示の昇給額、③賃金協定（会社とデイ・エス労組ないしデイ・エス支部で協定）による平均昇給額、④地連およびXが是正を求める基本給は、つぎのとおりである。会社の昇給制度においては、従業員が平均の査定をうければ、昇給の額も平均昇給額となる仕組みとなっている。

年度	会社が呈示したXの		③平均昇給額	④是正を求め る基本給
	①基本給	②昇給額		
54	98,600円	0円	8,000円	106,600円
55	101,600	3,000	8,350	114,950
56	107,100	5,500	14,010	128,960
57	133,700	8,600	12,000	165,500
58	141,500	7,800	10,000	176,000

注1 ①の57年度分については、現業物価手当（日額600円×25日＝15,000円）と敢闘手当（日額120円×25日＝3,000円）が繰り入れられている。

注2 ④の54年度～56年度の額は、前年度の基本給に平均昇給額を加算したものであり、57・58年度の額は、女子にも統一賃金体系が適用されているとの前提で、Xの、年齢に対応する年齢保障給と、業務内容からみて相当であると格付した「級」および「号」に対応する職能給とを合算したものである。

上掲のXの各年度の基本給については、他の従業員との対比でつぎの事実が認められる。

〈54年度〉

10・31協定によりXの入社時期は53年11月21日であり、他方、54年度賃金協定による昇給対象者は53年9月30日以前に入社した者となっているという理由で、Xの昇給はなかった。

〈55年度〉

女子のなかでXの昇給額が最低であった。現業・男子のなかで、昇給額零の者が1名、Xより昇給額が低かった者が4～5名いて、前者は無断欠勤が63日、後者は無断欠勤が23日～63日の間の者であった。

〈56年度〉

Xの昇給額が最低であり、他に1名（現業・男子）がXと同額であった。この者は、前年度の昇給額が零であった者で、この年度に無断欠勤が48日あった。

〈57年度〉

Xの昇給額より低い者がいたが、いずれも勤怠が悪かった者と推認される。

〈58年度〉

Xの昇給額と同額あるいは低い者が若干名いた。そのうち、1名（現業・男子）は無断欠勤が43日ほどあり、他の者も勤怠が悪かった者と推認される。

(3) Xの現業物価手当（本件の請求内容）

Xの54年3月の現業物価手当は日額500円であった。54年度の現業物価手当は、同年度の賃金協定により日額100円増額されて600円となったが、会社は、前記54年度のXの昇給額を零としたのと同じ理由で、同人の現業物価手当を増額しなかった。この状態が翌55年4月までの13か月間続き、同年5月から他の従業員と同額の600円となった。

(4) Xの一時金〈基本給比例部分〉（本件の請求内容）

会社が呈示したXの各年度各期の一時金のうち基本給比例部分は、各年度各期の一時金協定（会社とデイ・エス労組ないしデイ・エス支部で協定）と同じ率（月数）で算出されている。

(5) Xの一時金〈査定部分〉（本件の請求内容）

会社が呈示したXの各年度各期の一時金のうち査定部分と各年度各期の一時金協定による査定部分の平均額は、つぎのとおりである。

年度・期	X	平均額	年度・期	X	平均額
54・夏	5,000円	10,000円	56・冬	25,600円	40,000円
冬	0	35,000	57・夏	28,000	35,000
55・夏	5,000	20,000	冬	30,400	40,000
冬	0	40,000	58・夏	28,000	35,000
56・夏	7,000	35,000	冬	19,200	40,000

上掲のXの各年度各期の一時金査定部分については、他の従業員との対比でつぎの事実が認められる。

〈54年度・夏期〉

査定部分が零の者が5名いたが、これらの者はいずれも現業・男子で無断欠勤が23日～63日あったとして55年度の昇給額が零あるいはXより低かった者たちと同一人である。また、Xと同額の者が6名いたが、営業・男子の1名を除いては現業・男子で、いずれも勤怠が悪かった者と推認される。

〈54年度・冬期〉

Xと同じ零の者が4名（現業・男子）いた。そのうち、2名は無断欠勤が多かった者、1名は1か月半病欠（胃潰瘍）があった者、1名は勤怠について問題はなかったが、輪転機に異物を噛ませ1,500万円の修理費を要する損傷を与え、勤評が悪かった者である。

〈55年度・夏期〉

零の者が3名（現業・男子）いて、1名は結核による病欠者であり、2名は無断欠

勤が多かった者である。Xと同額の者は1名（現業・男子）いて、この者も無断欠勤が多かった者である。

〈55年度・冬期〉

Xのほかに零の者はいない。その理由は、無断欠勤がこの期には比較的少なかったためと認められる。また、7,000円の者が1名（現業・男子）いたが、この者は、前期にXと同額であった者で、この期には無断欠勤が半減し、かつ始末書を提出したため増額されたものである。

〈56年度・夏期〉

Xが最低で、他に同額者が9名いた。そのうち、7名（現業・男子）は無断欠勤が20日～30日あった者であり、また、他の1名は営業の男子で、勤怠については問題がなかったが、自分の時間があるとスポーツ新聞を読むなどして勤評が悪かった者である。残りの1名はSで、56年度冬期においてXより低額であった理由によるものと推認される。

〈56年度・冬期〉

Xより低額の者として、現業の男子で、8,000円の者が2～3名、14,400円の者が1名いて、いずれも勤怠が悪かった者（うち1名は30余日の病気欠勤）である。また、20,800円の者が1名いて、勤怠と勤評が悪かった現業の男子と推認される。Sも25,500円でXより100円低かったが、これは、同人が期日までに作成すべき経理書類の作成を失念したため、56年度の昇給差額の支払いが遅れたためである（同人は、同年12月、工務部工程課へ配転された。）。

〈57年度・夏期〉

Xと同額またはそれ以下の者が他に8名（うち女子が3名ほど）いた。男子は、勤怠が悪かった者と認められ、女子は、家庭を抱えているため残業などの点で貢献度が下るとの評定をうけたものと推認される。

〈57年度・冬期〉

Xと同額またはそれ以下の者が5名（うち女子が3名ほど）いたが、これらの者は、前期と同様の理由によって査定が低かったものと推認される。

〈58年度・夏期〉

Xのほかに30,000円以下の者が女子を含めて12名いたが、これらの者は、前年と同様の理由によって査定が低かったものと推認される。

〈58年度・冬期〉

Xより低額の者が2名いたが、いずれも勤怠が悪かった者と推認される。

(6) Xの一時金〈年功手当部分〉（本件の請求内容）

各年度各期の一時金協定は、年功手当をすべて1,500円×勤続年数としており、会社は、Xの入社時を53年11月21日として計算のうえ年功手当部分を呈示している。会社が計算した勤続年数および年功手当部分の額と、地連およびXが同人の入社時を51年2月1日として計算した勤続年数および年功手当部分の額は、つぎのとおりである。

年度 ・期	会社呈示		申立人ら主張		年度 ・期	会社呈示		申立人ら主張	
	年数	金額	年数	金額		年数	金額	年数	金額

54・夏	0	円 0	3	円 4,500	56・冬	3	円 4,500	5	円 7,500
冬	1	1,500	3	4,500	57・夏	3	4,500	6	9,000
55・夏	1	1,500	4	6,000	冬	4	6,000	6	9,000
55・冬	2	3,000	4	6,000	58・夏	4	6,000	7	10,500
56・夏	2	3,000	5	7,500	冬	5	7,500	7	10,500

## 5 Xの賃金に関する団体交渉等

- (1) 昭和55年度までのXの昇給・一時金については、地連は、デイ・エス労組が地連に加盟していたため、同労組と別に要求を出さなかった。

54年6月20日、Xの同年度昇給額が零であることが判明すると、Xは、同日B2部長に差別取扱いであると抗議した。また、地連のA2地区担当役員も電話でB2部長に抗議を行ったところ、同部長は、10・31協定によりXの入社時期が53年11月21日であるので、同年度の賃金協定による昇給対象者ではないと返答した。そこで、数日後、10・31協定に関する交渉の地連側代表者であったA3地連役員は、会社と同協定交渉の会社側代表者であったB3常務を訪ねて抗議を行い、Xの勤続年数を通算するということが念頭にあって協定を結んだもので、協定で差別取扱いをしないことになっているのだから是正を要求すると述べて退出した。

それ以後、55年度冬期一時金までのXの昇給・一時金に関しては、地連の役員は直接会社に対し抗議を行っていないが、Xは、地連の指示により同人の金額が判明する都度、会社に対し、他の従業員に比し差別されていると抗議し、異議をとどめて会社呈示額を受領していた。

- (2) 55年10月にデイ・エス労組が地連から脱退したため、地連は、56年度昇給問題からXに関する昇給・一時金の要求を別に出すようになった。

Xの56年度昇給につき、地連は、同年3月24日、それまでの差別解消を含めて4万円の昇給を要求し、会社と団体交渉を行ったが、結局、Xは、会社が6月18日に呈示した昇給額(5,500円)を異議をとどめて受領した。

ついで、同年度夏期一時金については、地連は、7月10日昇給の格差是正をも含めて東京都地方労働委員会にあっせんを申請(56年争第77号)したが、同あっせんは同月21日付で打ち切りとなった。そして、同年度の夏期および冬期一時金については、同年12月11日、会社が会社呈示額を供託し、Xは、同月24日、異議をとどめてこれを受領した。

同月26日、地連およびXは、本件(56年不第152号)を申立てた。

- (3) Xの57年度昇給について、地連は、同年3月30日、前年度と同趣旨で5万円の昇給を要求し、会社と団体交渉を行った。そのなかで、会社は、会社とデイ・エス支部間の57年度賃金協定が成立したのち、同年度のXの基本給月額を8,600円引き上げ133,700円とする旨の協定が締結されないかぎりXの昇給を実施できないと主張し、他方、地連は、同年度賃金交渉は未解決であり今後とも交渉で要求額実現を迫るが、Xの生活を確保するため、同人の昇給をとりあえず会社の呈示額で実施するよう主張した。しかし、結局、同人の57年度昇給は実施されなかった。

ついで、同年度夏期一時金に関しても、会社は、デイ・エス支部との間では平均額で協定する一方、地連に対しては同年度昇給問題と同趣旨の協定書案文を提示したうえ、

協定が成立しないかぎり X の一時金を支払わないという理由で、地連が要求する暫定払いに応じていない。以後現在に至るまで同様の応酬が繰り返され、X は、基本給が56年度のまま（諸手当の繰り入れはあったので125,100円）据え置かれ、57年度夏期以後の各一時金の支払いも受けていない状況にある。

## 6 X の勤怠

X は、昭和53年11月の再入社直後である12月に、年末の日曜出勤日を年次有給休暇で休んだところ、会社に同人の年次有給休暇は新規採用扱いのため零であるとしてこれを欠勤扱いされたことがある。このほかは、再入社以降57年度まで無欠勤であったが、58年度になって5日間の欠勤が生じた。その内訳は、当委員会の審問に出席するためのものが3日、風邪によるものが2日であるが、本件申立てに係る58年度冬期一時金の評定期間である11月20日までの欠勤は1日であって、これは、当委員会の審問へ出席するためのものである。

なお、会社においては、従業員の約半数が無欠勤であるのが実情である。

## 7 X の勤務実態

会社は、X が51年2月に入社して以来、本件申立て後若干の改善がみられたものの、一貫して勤務内容が悪かったとして、本件各期間をとおして以下①～⑥のような勤務実態であったと主張するが、これについては、それぞれ①～⑥のように認められる。

### ① 〔会社主張〕

X は、請求書等の記載に誤記が極めて多く、かつ、誤記の請求書、領収書はそのまま綴って保存するよう命じられていたにもかかわらず、これに従わず破棄することが多かった。

### ① 〔認定〕

ア 会社が、請求書の誤記は訂正印で処理せず書き直すよう指示していたこともあって、X は、ある程度は請求書を書き直すことはあった。しかし、会社が53年6月9日から56年12月7日までの期間について主張するX の請求書破損枚数については、これを認めるに足る疎明がない。また、誤記の請求書を破棄せずに3枚1組のまま保存することは、本件申立て後にわかに強く指示されるようになったものと認められる。さらに、X が書き損じた領収書を保存せず破棄したことは、これを認めるに足る疎明がない。

イ 他方、B 4 営業課長は、57年4月6日、K 新聞の請求書を作成した際に、「全凸」と「新組」を間違えて請求金額の多過ぎる請求書を作成して顧客から指摘された。そして、同人は、本来請求書を書き直すべきところを書き直さずに、請求額の多過ぎた分を、次回の請求で相殺する処理をした。また、同課長は、58年3月15日N 組合の請求書を作成した際、金額の誤りを顧客から指摘され請求書を書き直したが、同人は誤記の請求書を破棄（3枚1組のうち1枚は保存）した。

### ② 〔会社主張〕

X は、集金日の2日前には集金予定表を上司に提出し、その決裁を得て領収書を作成すべく命じられていたにもかかわらずこれに従わず、その結果顧客との間にしばしば紛争をおこし、営業上支障を生じさせた。

### ② 〔認定〕

X は、毎月、顧客ごとに請求書の合計金額を算出したうえ、それに対する集金可能金額を顧客と打合せたのち領収書を作成していた。そして、領収書の作成に関して、同人



のミスから顧客との間に紛争を生じたとの疎明は一切ない。むしろ、つぎの事実が認められる。

ア 57年1月、Sグラビヤへ集金に行った営業課員が顧客から領収書の金額が誤っていると指摘されたことがあったが、この領収書は、B4課長の指示どおりの金額でXが作成したものであった。

イ 58年9月のO新聞の領収書金額にも誤りがあったが、これも上記アと同様の事情であった。

③ 〔会社主張〕

Xは、電話がかかってもこれを取らないことが多く、職場の同僚との人間関係が悪く職場秩序を乱すことが多かった。これに関して注意した具体例はつぎのとおりである。

ア 56年7月2日、B4課長が、Xに対し、営業関係の電話が多いのであり、仕事としてすすんで電話を取るよう注意した。

イ 56年7月17日には、前日の来客対応に関しXとD1が口論した件につき、B4課長が、セクションに関係なく対応するよう双方に注意をした。

③ 〔認定〕

ア Xが勤務する事務室には、経理等の業務課員が4名とXがいて（他の営業課員4名は顧客廻りのため常時不在）、電話機が5台あり、そこへ会社の代表電話3本がかかる仕組みになっている。電話の内容は、経理関係、営業関係、印刷の進行に関するもの等である。そして、手の空いている者が電話を取っているのが実態であって、Xが電話を取らないことが多かったことを認めるに足る疎明はない。

イ Xは、事務室の入口に背を向けて座っており、一方D1は、入口から2～3メートルの所に席がある。56年7月16日、機械メーカーの社員が業務課への所用で来社した際、この対応をXがしなかったことについて、D1が、事務所のことで気が付いたことを指摘するようにB2部長からいわれているとして、Xに注意をした。これに対し、Xは、D1（他社の定年退職者）が同月初旬に入社したばかりであったので、事務所の様子が判ってからいふべきであると反論し、口論となった。そして、B4課長は、この経緯を格別調べずに注意を行った。

④ 〔会社主張〕

Xは、顧客との電話の対応が悪く再三苦情があり、信用上支障を生じた。これについて、つぎの注意例がある。

ア N工具との55年12月分の請求金額照合の際、顧客のいい分を聞かず一方的に処理したため、顧客の心情を害した。前にもZ連やS産業との間で同じ事例があったので、56年1月22日に注意した。

イ T時報経理担当者からXの電話対応が極めて悪いと苦情をうけ、56年8月31日、注意した。

ウ N新聞に定例の集金に行ったところ、支払手形のサイトが延長されていた。顧客の話では、前日金額照合の際事情を述べ了解をとったとのことであり、金額照合をしたのはXである。そこで、かかる場合には上司に報告・相談のうえ回答すべきである旨、56年10月11日、注意した。

④ 〔認定〕

ア N工具については、月末締め翌月20日支払いとなっていたため、Xが、12月中旬に印刷納品した3～4回分の支払いを請求したところ、先方は、そのうちの一部は1月1日号であるから1月末締めになるはずであると主張して、全額支払ってもらいたいとするXと主張が対立したものであった。B4課長は、この間の事情を調査せずに注意したものである。

S産業の件も、N工具と同様の事例であった。

Z連の件については、55年の10月か11月に、当時、毎月25日の入金日に入金されないことが多かったため、Xが、入金日前日に確認の電話をしたものである。

イ XとT時報との金額照合の際、双方のいう金額が相異したことがあったが、これは、B4課長が売上台帳への記入をミスしたことを知らぬXが、同台帳の金額が正当であると主張したものである。

ウ N新聞については、電話をうけたのがXであると認めるに足る疎明はない。

上記ア～ウが原因となって会社と顧客の関係が悪化したことはなかった。

⑤ [会社主張]

Xは、勤務時間中ほしいままに職場を離脱し、その離脱時間も長かった。これについては、56年5月9日に注意をした。

⑤ [認定]

Xは、会社の社屋に入っているテナント等10数社の家賃あるいは印刷物の請求書を持参したり、その一部の集金を行っていた。また、請求書の郵送、切手・印紙の購入のため郵便局へ行くこともあった。Xは、これら業務遂行のため離席していたものであり、それ以外の理由で職場を離脱していたとの疎明はない。

⑥ [会社主張]

Xは、上司に対し挨拶をせず、協調性に著しく欠けている。

⑥ [認定]

本件申立てに係る勤務評定の対象期間において、会社主張のような事実はない。

## 第2 判断

### 1 却下を求める会社の主張について

(1) 会社は、本件申立てのうち昭和54年度および55年度に係る部分については、昇給・一時金等の支給決定行為の日より1年を経過しているため、労働組合法第27条第2項、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と主張する。

(2) 一般的には、会社が従業員の昇給・一時金を決定する行為は、それ自体として限り、いわゆる1回限りの行為といえる。

しかし、本件においては、前記認定(第1、5、(1))のように、54年度のXの昇給額が零と判明した際、地連は、10・31協定に違反する差別取扱いであると抗議するとともに是正を要求し、また、同年度の夏期・冬期一時金、55年度の昇給、同年度の夏期・冬期一時金についても、Xに対する会社呈示額が判明した都度、地連の指示によりXが会社に差別的取扱いであるとして抗議を行い、異議をとどめてこれを受領してきた。しかるに、会社は、54年度および55年度の昇給・一時金について、地連およびXの抗議にもかかわらず、Xに対し一貫して同じ仕方で、他の従業員より低い額を決定する行為を繰り返してきた。これらのことに鑑みれば、上記各年度の各行為は、56年度の昇給・一時

金の決定行為と連続して一体をなし本件申立て時に至ったものと判断することができる。

したがって、54年度および55年度に係る本件申立ては却下されるべきであるとする会社の主張は採用できない。

2 昭和54年度の基本給の昇給、現業物価手当の増額および各期一時金基本給比例部分ならびに昭和54年度から昭和58年度までの各期一時金の年功手当部分におけるXの入社時期の取扱いについて

(1) 申立人らの主張

10・31協定第2項は「会社は、11月21日付を以って、Xを雇用し」となっているけれども、同協定成立の交渉過程で、会社はXの身分の継続を認めるが、会社の顔を立てる意味で形式上再雇用との体裁を整えることが労使間で合意されていたものである。同協定第3項が「雇用条件」でなく「雇用諸条件」となっているのはこのことを表現したものであって、Xの入社時を53年11月21日とする会社の取扱いはこの合意に反する。

(2) 会社の主張

協定第1項、第2項によれば、Xは53年6月2日付で円満退社し、同年11月21日新たに採用入社した旨定められていることは明らかである。また、雇用諸条件を53年6月27日現在と同一にする旨の第3項は、職種および給与等を53年6月27日現在と同一にするという趣旨であって、勤続年数を引き継ぐという意味でないことは文理上明らかである。したがって、会社がXを53年11月21日入社として処遇したことは正当である。

(3) 判断

10・31協定の文言によれば、Xは53年6月27日付で会社を円満退社したうえ、同年11月21日付をもって会社に雇用される取扱いとなっている。そして、同協定成立の交渉過程で、この協定上の表現とは別に、Xの勤続年数を通算するという暗黙の了解が地連と会社との間に存在したことについては、これを認めるに足る疎明はない。むしろ、同協定によるXの職場復帰に際しては、新規採用と同様に誓約書および身元保証書が提出され、かつ、同人の年次有給休暇も新規採用と同様に取扱われている。

したがって、会社が54年度の昇給、現業物価手当の増額および各期一時金基本給比例部分ならびに54年度～58年度の各期一時金年功手当部分に関し、Xを同協定の文言どおり53年11月21日入社として処遇したこと自体は相当の理由があり、Xの地連加入の故の不利益取扱いとはいえない。

3 Xに対する昭和54年度以降の人事考課について

(1) 申立人らの主張

人事考課の重要な要素である勤怠において、Xに何等の問題はなく、また、Xが勤務不良であったという会社の主張は事実を歪曲・ねつ造したものであって、Xには勤務不良はなかった。会社がXの賃金を低く査定したことは、同人が地連の組合員であることを理由とした不利益取扱いである。したがって、不利益取扱いの是正により生ずる賃金差額とこれに対する年6分の利子との支払いを求める。

(2) 会社の主張

Xは、入社以来一貫して日常の業務態度が不良であったもので、会社が、合理的かつ適切な勤務評定によって、同人の賃金を低く査定したことは当然であって、本件申立ては理由がない。

### (3) 判断

① 会社のXに対する人事考課のうち勤怠評定については、Xは、本件昇給・一時金の対象期間において欠勤がほとんどなく、悪い評定をうける理由はない（会社も格別の主張をしていない）。

一方、会社がXの勤務評定が悪かった理由として主張するものの中には、他人のミスがXの責任に転嫁された疑いが極めて強いもの（第1、7、2のア、イ、4のイ）、若干強い態度で顧客と交渉をしたものの会社の利益のための行為と認められるもの（同4のア）、会社が、Xが勤務上犯したと主張する誤ちと同じ誤ちを、上司自らが犯しているもの（同1のイ）などが含まれており、Xの評定が悪いことを納得させる事実は認められない。このことに、会社の従業員の85～90%が平均点の評定をうけていることを勘案すると、Xは勤務評定において格別の合理的理由なくとりわけ厳しい評定をうけていたとみざるをえない。

そして、本件申立てに係る昇給・一時金においてX同様低額の査定をうけた者は、大多数が長期の病気欠勤または極めて多い無断欠勤を理由に勤怠評定が悪かった者であり、勤務評定が悪いことを理由とされた者はごく少数であって、しかも、長年におたり繰り返し悪い勤務評定をうけた者は見当らない。これに対し、Xのみは、一貫して勤務評定が悪いことを理由に低査定をうけ続けるという極めて異例な取扱いをされていることが認められる。

② 他方、Xは、昭和53年に自己の解雇問題を機に地連へ加入して会社への復帰をはたし、ついでデイ・エス労組に加入を申し込んで拒否されてからも、会社においてただ一人地連に直接加入する態度を継続した。そして、デイ・エス労組が地連を脱退し地連とは異なるナショナル・センターに加盟する関東労組の下部組織に組織変更したのちも地連への加入を継続した。しかも、このようなXの地連加入は、事務職は労働組合へ加入しないという会社内の労使の共通の了解に反してのものであった。またB2部長は、Xに対し、地連のビラ配布を嫌悪する発言をしたうえ同人に地連からの脱退をすすめている。以上のことを総合すれば、会社は、Xの地連加入を嫌悪していたものと推認せざるをえない。

③ 加えるに、Xは52年度においては平均以上の昇給をうけているところ、同人の勤務状況等については当時と本件評定期間とでは格別の変化もなく、地連へ加入しその後も地連の組合員であるという事情が異なるのみである。

④ 以上①、②、③を総合勘案すれば、Xの55年度から58年度までの各年度の基本給の昇給額および54年度から58年度までの各期の一時金の査定部分について、会社が低額の査定を行ったことは、同人が地連の組合員であることを理由とした不利益取扱いであると判断するのが相当である。

#### 4 本件救済の程度および方法について

(1) 申立人らは、会社においては昭和57年度以降女子にも統一賃金体系が適用されているから、本件救済もそれによるべきであると主張しているが、会社が同体系を女子には適用していないことは前記認定（第1、3、(2)および(3)）のとおりであって、申立人らの主張は採用できない。

(2) 本件の場合、基本給については、55年度から58年度までの各年度の基本給を各平均昇

給額をもって是正し、是正した基本給額とすでに支払済の基本給額との差額の支払いを命ずるのが相当である。また、一時金については、55年度から58年度までの各期の基本給比例部分を上記により是正した基本給をもって是正した額とすでに支払済の各期の基本給比例部分の額との差額、および54年度から58年度までの各期の査定部分を各期の査定部分の平均額をもって是正した額とすでに支払済の各期の査定部分の額との差額の支払いを命ずるのが相当である。

(3) 本件救済にあたっては、上記によって生じた各年度の基本給差額および各年度各期の一時金差額の支払いを命ずるのみでは、救済として十分でないと考えられるので、これに対する各支払日の翌日から支払済まで年6分の割合による金員の付加支払いを命ずるのが相当である。

(4) 申立人らは、本件救済として陳謝文の交付、掲示および新聞紙上への掲載を求めているが、主文をもって足りると考える。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、Xに対し、昭和55年度から58年度までの各基本給の昇給および各一時金のうち基本給比例部分ならびに54年度から58年度までの各一時金のうち査定部分について差別した行為は、労働組合法第7条第1号に該当し、54年度の基本給の昇給、現業物価手当の増額および各期一時金基本給比例部分ならびに54年度から58年度までの各一時金のうち年功手当部分について、Xを53年11月21日入社として取扱ったことは、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第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60年9月3日

東京都地方労働委員会  
会長 古 山 宏