

大阪、昭56不40、81、昭57不23、昭61.9.3

命 令 書

申立人 総評全国一般全明治屋労働組合食品工場支部

被申立人 株式会社明治屋食品工場

主 文

- 1 被申立人は別表1記載の申立人組合員(下記(2)記載の者を除く)に対する昭和55年・同56年における賃上げ及び一時金の各査定分の金額について、下記(1)のとおり是正し、是正した額から既に支払った額を控除した額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。

記

	是 正 額(1)	別表1記載の組合員 から除外する者 (2)
昭和55年 賃 上 げ	1,215円	A 1 A 2 A 3 A 4 A 5
同 年 夏期一時金	34,446円	A 1 A 2 A 5 A 6
同 年 年末一時金	34,770円	A 1 A 2
昭和56年 賃 上 げ	1,567円	A 1 A 7 A 2 A 3 A 4
同 年 夏期一時金	36,093円	A 1 A 2
同 年 年末一時金	37,362円	A 2 A 8 A 5

- 2 被申立人は、別表2記載の申立人組合員を昭和57年4月1日に遡って、それぞれ係長待遇1級に昇格させ、同人らに対し、同日以降月額2,000円の職務手当相当額及びこれに年率5分

を乗じた額を支払わなければならない。

- 3 被申立人は、申立人組合に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般全明治屋労働組合食品工場支部

支部執行委員長 A14 殿

株式会社明治屋食品工場

代表取締役 B1

当社が、昭和55年、同56年における賃上げ及び一時金の各査定にあたり、貴組合員を不利益に取り扱ったこと、また、貴組合員らを係長待遇1級に昇格させなかったことは、大阪府地方労働委員会において、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認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

別表1

A 9	A10	A 1	A11	A12
A13	A14	A15	A16	A 7
A17	A18	A19	A20	A21
A22	A23	A24	A25	A 6
A26	A27	A28	A29	A30
A31	A 2	A32	A 3	A33
A34	A35	A36	A 4	A 5
A37	A38	A39	A40	A41
A42	A43	A44	A 8	A45
A46	A47			

別表2

A 9	A 1	A11	A12	A13
A14	A15	A16	A 7	A17
A18	A19	A20	A22	A23
A24	A 6	A26	A27	A28
A37	A38			

## 理 由

### 第1 当事者等

- 1 被申立人株式会社明治屋食品工場（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、ジュース、シロップなどの各種飲料、各種ジャム、ピーナツバター及びベビーフードなどの製造をしており、その従業員は本件審問終結時約260名である。

このうち、課長以上の管理職と嘱託、臨時従業員を除く従業員は、約130名である。

- 2 申立人総評全国一般全明治屋労働組合食品工場支部（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織する労働組合であり、その組合員は本件審問終結時47名である。

なお、組合は、総評全国一般全明治屋労働組合（以下「全明労」という）の下部組織である。

## 第2 労使関係

組合と会社との労使関係は、昭和48年頃から悪化し、50年以降新入社員は組合に加入しなくなったため、現在の組合員の殆どは48年当時からの組合員である。

また、51年11月30日、係長・組長（約20名）を含む組合員約30名が同時に組合を脱退し、その後も脱退者が増えていった。

当委員会は、組合員の配置転換に関して、55年7月23日〔昭和53年（不）第63号〕及び57年3月6日〔昭和54年（不）第61号〕不当労働行為救済命令を発した。

なお、本件審問終結時、57年以降60年までの賃上げ及び一時金に関する4件〔58年（不）第36号、59年（不）第26号、60年（不）第27号及び61年（不）第2号〕の不当労働行為救済申立事件が当委員会に係属している。

## 第3 会社の組織等

会社の組織は、6部16課27係に分かれており、その組織及び所属別組合員数は表1のとおりである。

## 第4 55、56年賃上げ及び一時金の査定等について

### 1 認定した事実

#### (1) 賃金体系について

会社の賃金体系は、次のとおりである。

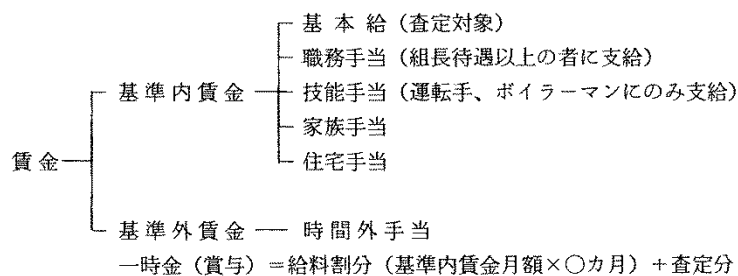
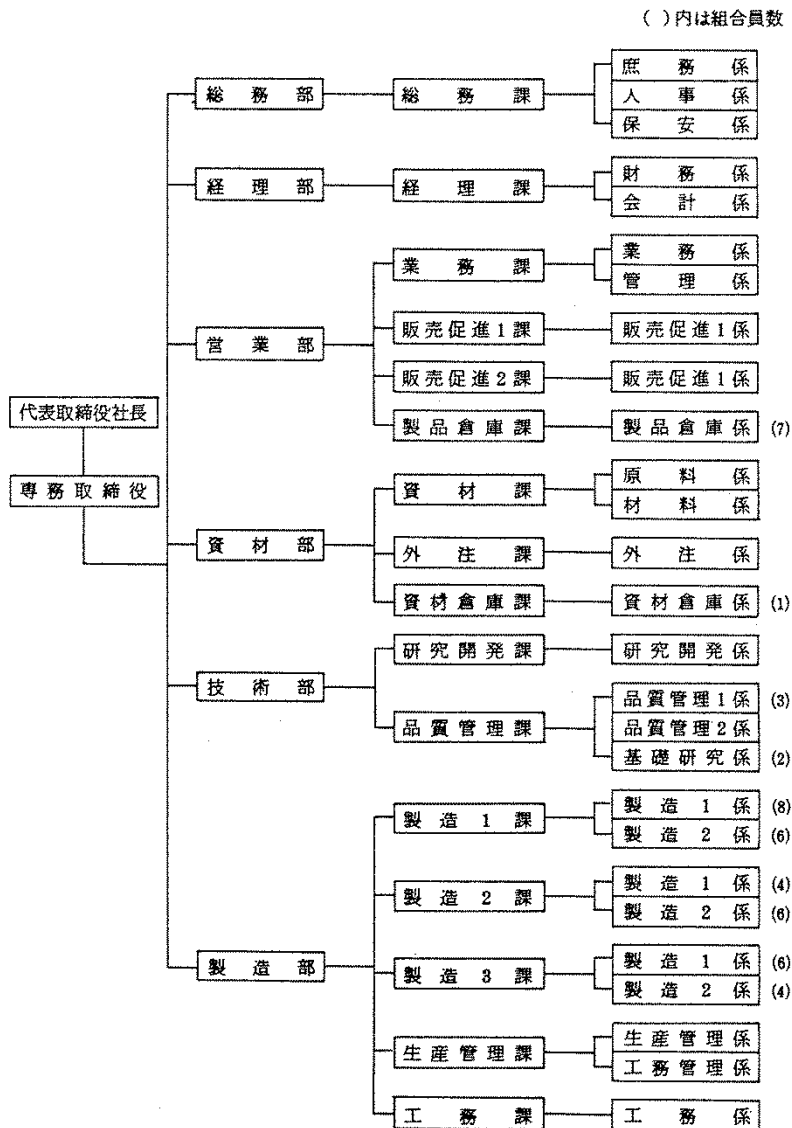


表1 会社組織図



(2) 協定について

ア 昭和55年賃上げ及び一時金の各協定

全明労と会社との間には、概ね次のような内容の協定が締結されていた。

① 55年賃上げ（締結日55年5月8日）

「賃上げ金額 係長・一般1人当たり平均10,517円

実施時期 55年4月1日

精算等 55年4月分及び5月分賃上げ額は、同年5月28日に精算支給し、新賃金による支給は、同年6月分給料より行う。」

また、同時に作成された議事録確認書で、査定分の上限は2,400円、下限は100円とされた。なお、この平均額は1,262円である。

② 55年夏期一時金（締結日55年6月30日）

「金額 各人当り、55年5月20日現在基準内賃金月額 $\times$ 2.51か月分（係長・一般平均432,363円）」

配 分 給料割分 2.32か月

査 定 分 0.19か月

支 給 日 55年7月4日

」  
なお、査定分0.19か月分を金額にすると平均32,729円となる。

また、同時に作成された議事録確認書で、査定分の上限は50,000円、下限は500円とされた。

③ 55年年末一時金（締結日55年11月29日）

「金 額 各人当り、55年11月20日現在基準内賃金月額の2.732か月分（係長・一般平均473,966円）

配 分 給料割分 2.542か月

査 定 分 0.19か月

支 給 日 55年12月5日

」  
なお、査定分0.19か月分を金額にすると平均32,962円となる。

また、同時に作成された議事録確認書で、査定分の上限は50,000円、下限は500円とされた。

イ 56年賃上げ及び一時金の各協定

全明労と会社との間には、概ね次のような内容の協定が締結されていた。

① 56年賃上げ（締結日56年5月7日）

「賃上げ金額 係長・一般1人当り平均13,566円

実 施 時 期 56年4月1日

精 算 等 56年4月分及び5月分賃上げ額は、同年5月28日に精算支給し、新賃金による支給は、同年6月分給料より行う。」

また、同時に作成された議事録確認書で、査定分の上限は2,400円、下限は100円とされた。なお、この平均額は1,482円である。

② 56年夏期一時金（締結日56年6月29日）

「金 額 各人当り、56年5月20日現在基準内賃金月額の2.51か月分（係長・一般平均470,366円）

配 分 給料配分 2.32か月

査 定 分 0.19か月

支 給 日 56年7月4日

」  
なお、査定分0.19か月分を金額にすると平均35,605円となる。また、同時に作成された議事録確認書で、査定分の上限は53,000円、下限は500円とされた。

③ 56年年末一時金（締結日56年11月28日）

「金 額 各人当り、56年11月20日現在基準内賃金月額の2.75か月分（係長・一般平均508,450円）

配 分 給料割分 2.55か月

査 定 分 0.2 か月

支 給 日 56年12月5日

」  
なお、査定分0.2か月分を金額にすると平均36,978円となる。

また同時に作成された議事録確認書で、査定分の上限は55,000円、下限は500円と

された。(以下前記のア①～③、イ①～③の各協定を一括して「本件各協定」という)

(3) 査定について

昭和55年、同56年賃上げ及び一時金について会社が行った査定方法、内容は次のとおりであった。

ア① 査定対象者は、係長・組長及び一般従業員であり、嘱託、臨時従業員は除外していた。

② 査定は、各課長がそれぞれの所属課員について、まず第一次査定を行い、次いで専務取締役B2（以下「B2専務」という）が一括して第二次査定を行った。

③ 査定対象期間は、賃上げについては、前年4月1日から当年3月31日まで、夏期一時金については、前年11月1日から当年4月30日まで、年末一時金については、当年5月1日から10月31日までであった。

イ 会社は、査定を実施するため、人事考課表を用いているが、同表は一般用（一般従業員対象）と係長用（係長・組長対象）とに分れており、一般用は表2のとおりであった。

なお、係長用は、「職務能力」の項目が「知識」「実行力」「指導力」「理解・判断力」の4考課項目に細分されているほかは一般用（表2）と同様であった。

ウ 人事考課表による「評定」は、最高10点、最低4点の7段階の幅で実施されていた。

「職務能力」「勤務態度」の各項目（8考課項目）は、それぞれが10点満点、「業務実績」の項目は20点満点であるから、総合計で100点満点となるが、各考課項目とも最低が4点（但し「業務実績」は8点）であるので、総合計で40点が最低点となった。

なお、一時金の場合は「業務実績」に重点がおかれ、この考課点数を2倍し、一方「職務能力」及び「勤務態度」の項目については、その合計点に0.75を乗じていたから「業務実績」は40点満点「職務能力」と「勤務態度」はそれぞれ30点満点となった。

エ 総務部次長B3（以下「B3次長」という）は55年、56年賃上げ及び一時金の各査定（以下これを一括して「本件各査定」ともいう）を行うについて、その都度会議をもち、各課長に対して人事考課表への記入上の注意を行った。

またB3次長は、各課長から人事考課表を集めて、これを第二次査定を行うB2専務に提出した。

本件各査定について、B2専務は第一次査定の結果を修正することはなかった。

表 2

人 事 考 課 表

店名 \_\_\_\_\_ (昭和 年 月 日～昭和 年 月 日) 一般用

被考課者氏名			所属	部	課	考課者	第1次	印
年齢	勤続	欠務	欠勤日 (無届)	年休日 生休	遅刻日 早退		回数	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。また自か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、万難を非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 <input type="text"/>						
教育訓練(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  2. 今後の指導・育成のポイント					異動(第1次考課者記入) (該当する項目の番号を○でかこむ) 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			

(4) 組合員に対する査定について

ア 会社は、本件各査定について、従業員に対してAからJの10段階の査定ランクを設けたが、この査定ランク別人員、各査定ランクに対応する金額については、組合員に対して明らかにしていない。

イ 会社は、組合員に対する本件各査定について、組合員1名を「やや良い」としたほか、その他の組合員に対して「普通」「やや劣る」「劣る」「非常に劣る」とした総合的な結果(以下「査定結果」という)と査定額を明らかにしている。

なお、組合員に対する本件各査定についての査定結果及び査定額は、表3①、3②のとおりである。

表3-①

氏名	55年賃上げ		55年夏期一時金		55年年末一時金		備考
	査定結果	査定額	査定結果	査定額	査定結果	査定額	
1 A 9	劣る	円 600	劣る	円 15,000	劣る	円 15,000	
2 A10	やや劣る	600	やや劣る	23,000	やや劣る	23,000	
3 A 1	普通	1,400	普通	36,500	普通	36,500	
4 A11	劣る	300	劣る	6,000	劣る	6,000	
5 C 1	やや劣る	1,000	やや劣る	31,000	やや劣る	31,000	組合脱退により 60.12救済申立取下
6 A12	やや劣る	600	やや劣る	31,000	やや劣る	31,000	
7 A13	普通	1,000	普通	31,000	普通	31,000	
8 A14	—	1,000	—	31,000	—	31,000	査定結果不明
9 A15	—	200	—	6,000	—	6,000	同上
10 A16	—	600	—	23,000	—	23,000	同上
11 A 7	普通	1,000	普通	31,000	普通	31,000	
12 A17	やや劣る	1,000	やや劣る	23,000	やや劣る	23,000	
13 A18	劣る	600	劣る	15,000	劣る	15,000	
14 A19	やや劣る	1,000	やや劣る	23,000	やや劣る	23,000	
15 A20	非常に劣る	100	非常に劣る	500	非常に劣る	500	
16 A21	やや劣る	600	やや劣る	31,000	やや劣る	31,000	

氏名	55年賃上げ		55年夏期一時金		55年年末一時金		備考
	査定結果	査定額	査定結果	査定額	査定結果	査定額	
17 A22	普通	円 1,000	普通	円 31,000	普通	円 31,000	
18 A23	劣る	300	劣る	6,000	劣る	6,000	
19 A24	—	1,000	—	31,000	—	31,000	同上
20 A25	—	100	—	500	—	500	同上
21 A 6	劣る	300	非常に劣る	6,000	非常に劣る	6,000	
22 A26	やや劣る	600	やや劣る	31,000	やや劣る	31,000	
23 A27	劣る	300	劣る	6,000	劣る	6,000	
24 A28	—	600	—	23,000	—	31,000	同上
25 A29	普通	1,000	普通	31,000	普通	31,000	
26 A30	やや劣る	600	やや劣る	23,000	やや劣る	23,000	
27 A31	劣る	300	劣る	15,000	劣る	23,000	
28 A 2	—	1,700	—	36,500	—	36,500	査定結果不明
29 A32	—	600	—	31,000	—	31,000	同上
30 A 3	普通	1,400	普通	31,000	普通	31,000	



31 A33	非常に劣る	100	非常に劣る	500	非常に劣る	6,000	
32 C 2	やや良い	1,700	やや良い	40,500	やや良い	40,500	組合脱退により 60.12救済申立取下
33 A34	非常に劣る	100	非常に劣る	500	非常に劣る	500	
34 A35	—	1,000	—	31,000	—	31,000	査定結果不明
35 A36	—	100	—	500	—	500	同上
36 A 4	普通	1,700	やや劣る	31,000	やや劣る	31,000	
37 A 5					やや劣る	31,000	55年8月組合加入
38 A37	やや劣る	1,000	やや劣る	31,000	やや劣る	31,000	
39 A38	普通	1,000	普通	31,000	普通	31,000	
40 A39	やや劣る	600	やや劣る	31,000	やや劣る	31,000	
41 A40	劣る	600	劣る	23,000	劣る	23,000	
42 A41	やや劣る	600	やや劣る	23,000	やや劣る	23,000	

氏名	55年賃上げ		55年夏期一時金		55年年末一時金		備考
	査定結果	査定額	査定結果	査定額	査定結果	査定額	
		円		円		円	
43 A42	やや劣る	1,000	やや劣る	31,000	普通	31,000	
44 A43	やや劣る	600	やや劣る	31,000	やや劣る	31,000	
45 A44	劣る	200	劣る	6,000	劣る	6,000	
46 A 8	やや劣る	300	やや劣る	23,000	やや劣る	23,000	
47 A45	やや劣る	300	やや劣る	15,000	やや劣る	6,000	
48 A46	劣る	200	劣る	15,000	劣る	15,000	
49 A47	非常に劣る	100	非常に劣る	500	非常に劣る	6,000	

表3-②

氏名	56年賃上げ		56年夏期一時金		56年年末一時金		備考
	査定結果	査定額	査定結果	査定額	査定結果	査定額	
		円		円		円	
1 A 9	劣る	700	劣る	15,500	劣る	16,000	
2 A10	やや劣る	700	やや劣る	24,000	やや劣る	24,500	
3 A 1	普通	1,600	普通	39,000	やや劣る	33,000	
4 A11	劣る	400	劣る	15,500	劣る	16,000	
5 C 1	やや劣る	1,200	やや劣る	32,500	やや劣る	33,000	組合脱退により 60.12救済申立取下
6 A12	やや劣る	700	やや劣る	32,500	やや劣る	33,000	
7 A13	普通	1,200	普通	32,500	普通	33,000	
8 A14	—	1,200	—	32,500	—	33,000	査定結果不明
9 A15	—	200	—	6,500	—	6,000	同上

10 A16	—	700	—	24,000	—	24,500	同 上
11 A 7	普 通	1,600	普 通	32,500	普 通	33,000	
12 A17	やや劣る	1,200	やや劣る	24,000	やや劣る	16,000	
13 A18	劣 る	700	劣 る	15,500	劣 る	24,500	
14 A19	やや劣る	1,200	やや劣る	24,000	やや劣る	24,500	
15 A20	非常に劣る	200	非常に劣る	6,500	劣 る	16,000	

氏 名	56年賃上げ		56年夏期一時金		56年年末一時金		備 考
	査定結果	査定額	査定結果	査定額	査定結果	査定額	
		円		円		円	
16 A21	やや劣る	700	やや劣る	32,500	やや劣る	33,000	
17 A22	普 通	1,200	普 通	32,500	普 通	33,000	
18 A23	劣 る	400	劣 る	6,500	劣 る	16,000	
19 A24	—	700	—	32,500	—	24,500	同 上
20 A25	—	200	—	6,500	—	7,000	同 上
21 A 6	劣 る	400	やや劣る	15,500	やや劣る	24,500	
22 A26	やや劣る	700	やや劣る	32,500	やや劣る	33,000	
23 A27	劣 る	400	劣 る	15,500	劣 る	24,500	
24 A28	—	700	—	32,500	—	33,000	同 上
25 A29	普 通	1,200	普 通	32,500	普 通	33,000	
26 A30	やや劣る	1,200	やや劣る	24,000	やや劣る	24,500	
27 A31	劣 る	400	劣 る	24,000	劣 る	24,500	
28 A 2	—	1,800	—	39,000	—	39,500	同 上
29 A32	—	700	—	32,500	—	33,000	同 上
30 A 3	普 通	1,600	普 通	32,500	普 通	33,000	
31 A33	非常に劣る	200	非常に劣る	6,500	非常に劣る	7,000	
32 C 2	やや良い	1,800	やや良い	43,500	やや良い	44,500	組合脱退により 60.12救済申立取下
33 A34	非常に劣る	100	非常に劣る	500	非常に劣る	7,000	
34 A35	—	1,200	—	32,500	—	33,000	査定結果不明
35 A36	—	200	—	6,500	—	7,000	同 上
36 A 4	普 通	1,800	やや劣る	32,500	やや劣る	33,000	
37 A 5	やや劣る	1,200	やや劣る	32,500	劣 る	24,500	
38 A37	やや劣る	1,200	やや劣る	32,500	やや劣る	33,000	
39 A38	普 通	1,200	普 通	32,500	普 通	33,000	
40 A39	やや劣る	700	やや劣る	32,500	やや劣る	33,000	
41 A40	劣 る	700	やや劣る	32,500	やや劣る	33,000	

氏名	56年賃上げ		56年夏期一時金		56年年末一時金		備考
	査定結果	査定額	査定結果	査定額	査定結果	査定額	
42 A41	やや劣る	円 700	やや劣る	円 24,000	やや劣る	円 24,500	
43 A42	普通	1,200	普通	32,500	普通	33,000	
44 A43	やや劣る	700	やや劣る	32,500	やや劣る	33,000	
45 A44	劣る	200	劣る	6,500	劣る	16,000	
46 A8	劣る	200	劣る	15,500	—	7,000	56年年末一時金は、 査定結果不明
47 A45	やや劣る	400	やや劣る	6,500	やや劣る	7,000	
48 A46	劣る	200	劣る	15,500	劣る	16,000	
49 A47	劣る	200	劣る	15,500	劣る	16,000	

ウ 表3①、3②に基づき、査定結果の集計を示すと表4のとおりとなる。

表4

査定結果	55年			56年		
	賃上げ	夏期一時金	年末一時金	賃上げ	夏期一時金	年末一時金
非常に良い	0	0	0	0	0	0
良い	0	0	0	0	0	0
やや良い	1名	1名	1名	1名	1名	1名
普通	8	7	8	9	8	7
やや劣る	15	16	16	14	17	17
劣る	10	9	9	12	10	11
非常に劣る	4	5	5	3	3	2
査定結果不明者	10	10	10	10	10	11
合計	48	48	49	49	49	49

エ また組合員全員と非組合員全員（係長・組長を含む）に対する本件各査定の平均査定額は、表5のとおりである。

表5

	55年			56年		
	賃上げ	夏期一時金	年末一時金	賃上げ	夏期一時金	年末一時金
組合員平均査定額	667円	20,898円	21,460円	814円	24,102円	25,153円
非組合員平均査定額	1,601	39,630	39,975	1,886	42,563	43,795
組合員数	49名	49名	50名	49名	49名	49名
非組合員数	86	84	82	81	81	85

〔(注) 組合員数は組合員の脱退加入等の関係上、本件審問終結時の組合員数より2名又は3名増えている〕

表5の非組合員の中には係長・組長が含まれているが、組合員の中には係長・組長

はいない。

なお会社は、係長・組長の査定結果を明らかにしないので、表5で非組合員の係長・組長全員がAランク（最高）の査定を受けたものと仮定したうえで組合員全員と係長・組長を除いた一般非組合員全員とについて、本件各査定 of 平均査定額を対比すると、表6のとおりとなる。

表6

	55年			56年		
	賃上げ	夏期一時金	年末一時金	賃上げ	夏期一時金	年末一時金
組合員平均査定額	667円	20,898円	21,460円	814円	24,102円	25,153円
係長・組長を除く 非組合員平均査定額	1,215	34,446	34,770	1,567	36,093	37,362
組合員数	49名	49名	50名	49名	49名	49名
係長・組長を除く 非組合員数	58	56	54	50	50	54

(5) 残業について

ア 製造部では、製造残業（製造計画＝中元、歳暮期などに集中＝の中で予定されている残業）と、延長残業（機械トラブル等の突発的原因による残業）が行われている。

イ 従前、組合と会社間では、残業協定が締結されていたが、昭和52年5月25日、会社は組合とではなく、従業員の代表者と残業協定を締結し、組合とはこれを締結しなくなった。

会社が従業員代表者と残業協定を締結した直後から、組合員の残業は極端に少なくなった。

なお、技術部の組合員は、同部の非組合員と同様に残業を行っている。

ウ 52年6月から56年5月までの間、数回に亘り組合は会社に対して「残業について申し入れがあれば組合はその都度検討して協力する」旨を文書で申し入れていた。

エ 本件各査定 of 査定対象期間内における組合員と非組合員との一人当たり平均残業時間数は表7のとおりである。

表7

		㊦組合員	㊧非組合員	$\frac{\text{㊦}}{\text{㊧}} \times 100 (\%)$
		55年	賃上げ	8.74時間
	夏期一時金	2.91	87.31	3.3
	年末一時金	4.94	98.17	5.0
56年	賃上げ	8.30	170.69	4.9
	夏期一時金	3.43	65.70	5.2
	年末一時金	4.86	68.73	7.1

表7の非組合員中には、係長・組長の残業時間が含まれている。係長・組長は、一般従業員と比較して残業時間は多いが、会社はこれについて明らかにしていない。

オ また、組合員の残業について、各担当課長が人事考課表（表 2）に記入するに際し「評価に影響しない」としたり「考課項目の数か所に影響を与える」等としたりその評価はまちまちであった。

(6) 朝礼について

会社の始業時間は、午前 8 時 30 分である。営業部製品倉庫課では、更衣後、毎日午前 8 時 30 分から約 5 分程度朝礼を行い、上司から当日の倉移しの予定、安全問題その他の注意事項を課員に伝達している。

会社の正門附近にあるタイムレコーダーの設置場所から、更衣室までの徒歩に要する時間及び更衣に要する時間は、7～8 分である。

(7) 予鈴について

会社の終業時間は午後 4 時 35 分であるが、終業時間の 10 分前に予鈴を鳴らしている。

製造部製造 1、2、3 課は流れ作業であって、製造工程での原料処理などの関係で、予鈴が鳴ると終業時間前に一部の作業を終えることがある。また、このような場合には、終業時間までの時間帯を、従業員は、翌日の作業準備に費している。

(8) 組合員の勤怠について

ア 組合員 A 6（以下「A 6」という）は、業務外の交通事故による傷害のため、54 年 10 月 1 日から 55 年 4 月末日までの間すべて欠勤した。

イ 組合員 A 5（以下「A 5」という）は、56 年 5 月 1 日から同年 10 月末日までの間（労働日 139 日）、65 日欠勤した。

ウ 組合員 A 8（以下「A 8」という）は、A 5 と同期間中に 86 日欠勤した。

## 2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合の主張

組合は、次のとおり主張する。

昭和 55 年、同 56 年賃上げ及び一時金について、組合員全員と非組合員全員との平均査定額を比較すると、表 8 のとおりとなっている。

表 8

	組合員全員の平均査定額	非組合員全員の平均査定額
55 年 賃 上 げ	667 円	1,601 円
同年夏期一時金	20,898 円	39,630 円
同年年末一時金	21,460 円	39,975 円
56 年 賃 上 げ	814 円	1,886 円
同年夏期一時金	24,102 円	42,563 円
同年年末一時金	25,153 円	43,795 円

このような較差は本件各査定の際からみると、会社が組合員を不利益に取り扱い、かつ組合の弱体化を企図して行った不当労働行為である。

イ 会社の主張

会社は、次のとおり主張する。

① 組合員と非組合員の集団とは、職位構成が異っている。

即ち、55年、56年当時は、係長・組長は全て非組合員であり、組合員は全員一般従業員であった。係長・組長は、おしなべて高い成績、能力を有しているから、それだけ高査定を受けている。

組合は、かかる点を見逃して、係長・組長を含む非組合員の集団との較差是正を求めているが、本来「等質性」「均一性」がない集団の対比はできない。

② 組合員は、本件査定以前から低い査定しか受けていない。即ち、48年当時の組合員の中で、成績能力において、高い評価を受けていた者が、その後脱退し、低い成績しか収めていなかった者が、組合に残留して、現在もそのまま組合員であるから、仮に本件各査定について、低査定を受けた組合員がいるとしても、それは過去からの延長による結果であって、該当組合員に対する不利益取扱いではない。

③ 組合員中には、高査定を受けた者もいる。

このことは、会社において組合員であるが故に不利益な取扱いをしていないことになる。

④ 会社は、本件各査定について、手続面でも合理的に行ったから、その結果も妥当性がある。

⑤ 組合員全員と非組合員全員との勤務状態を比較すると、本件各査定の査定対象期間中次のような状況であった。

i 残業について

会社の申し入れる残業に対して、非組合員らは、積極的に協力をするのに、組合や組合員らは非協力的であった。従って、非組合員と組合員との残業時間差は大である。

ii 朝礼について

営業部製品倉庫課では、毎朝午前8時30分から、5分程度朝礼を行い、上司が当日の倉移しの予定、安全問題、その他注意事項の伝達を行っているにもかかわらず、同課の組合員は、1名を除いて、朝礼には殆ど出席しない。

iii 予鈴について

終業時間は午後4時35分であるが、その10分前に予鈴が鳴る（ベビーフード職場の場合一部例外がある）。予鈴は、終業時間が10分後に迫っていることを作業員全員に知らせるためのものであって、持ち場を離れてもよいというものではないにもかかわらず、製造部製造1、2、3課の組合員の殆どは、予鈴により作業を中止して持ち場を離れ、休憩室に引きあげてしまう。

iv 前記 i、ii、iiiに加えるに、各組合員について個別的に、勤怠が悪い、仕事の取りかかりが遅い、誤出荷が多い、作業中雑談、離席、居眠りが多い、反抗的である、商品取扱いが乱暴、粗雑である、初歩的作業ミスが多い、協調性がない等々の事実がある。

以上の理由により本件各査定結果が組合員について総体的に低いとしても、それは組合員らの勤務態度が消極的、非協力的かつ無責任であるからであり不当労働行為ではない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張①についてみるに、前記第4. 1. (4)エ表6認定のとおり組合員と係長・組長を除いた非組合員とはほぼ同数であり、本件各査定平均査定額を検討するについて、その対比も可能であるから会社の主張①は理由がない。

イ 会社の主張②についてみるに、前記第2認定のとおり現在の組合員の殆どが、48年当時から引続き組合員であることが認められるが、これらの組合員が合理的な理由により、継続して低査定を受けていたことを認めるに足る疎明はないから、会社の主張②は失当である。

ウ 会社の主張③についてみるに、前記第4. 1. (4)ウ表4認定の組合員全員に対する査定結果の分布状況を見ると、組合員1名の査定結果が「やや良い」となっているものの、その他の組合員は「普通」かそれ以下であって、過半数の者が「やや劣る」「劣る」と査定されており、このような査定結果は、他に合理的な理由のない限り、不自然であると考えられる。

加うるに、組合員各自の評価について合理的理由が認められないことは、後記判断のとおりであるから、組合員中には高査定者もいるから不利益取扱いはないとする会社の主張③は理由がない。

エ 会社の主張④についてみるに、前記第4. 1. (4)ア認定のとおり、会社は、AからJの10段階査定ランクを設けながら各ランク別人員、査定額を明らかにしていない。

さらに会社が主張する組合員の勤務状態について、それが人事考課表のどの項目で、どのように評価されたかについて、会社は組合員の人事考課表等の人事考課に関する資料を被考課者自身に知らせていないし、本件審問の過程でも明らかにしていない。

また、会社が明らかにした表3①、3②を検討しても、例えば、55年賃上げで「やや劣る」と評価された者の内数名は「普通」と評価された者と同額(1,000円)が、またその内2名は「劣る」と評価された者と同額(300円)が支給されている。このように、査定結果と査定額との関係に合理性が認められないものが多くあり、また、このようなことは55年一時金、56年賃上げ及び一時金についても認められる。

以上によれば、本件各査定が手続面で合理的であり、結果に妥当性があるとする会社の主張④を認めることはできない。

オ 会社の主張⑤についてみるに、

i 残業について

前記第4. 1. (5)ア～エ認定によれば、52年5月25日、会社は組合員を除外した従業員の代表者と残業協定を締結し、その直後から組合員の残業は極端に少なくなったことが認められるが、

㊦ 組合が残業拒否の方針を現実に実行に移したことを認めるに足る疎明はないこと

㊧ 組合員と非組合員間には、前記第4. 1. (5)エ表7認定のとおり、長期間に亘り異常とも認められる残業時間の格差が生じているが、このような格差については、他に合理的理由が認められない以上、会社の本件での疎明のみでは会社主張は直ちに首肯し難いこと

㊨ 本件各査定について、前記第4. 1. (5)オ認定のとおり担当課長は残業に関して、「影響がない」としたり「影響を与える」としたりして、その評価がまち

まちであること

以上を総合すれば、組合員が残業を行っていないことをもって、組合員らに対する低査定の理由とすることは妥当でない。

ii 朝礼について

前記第4. 1. (6)認定によれば、営業部製品倉庫課においては、毎朝午前8時30分から約5分程度慣習として朝礼が行われ、その際当日の倉移しの予定、安全問題、その他注意事項の伝達が行われていることが認められる。

朝礼が行われている以上、同課に所属する従業員は、止むをえない場合を除いて、出席するべきであると解せられる。

しかしながら、朝礼は義務づけられた更衣も終えたうえ、午前8時30分から開始されている。

一方会社は、タイムレコーダーによる勤怠把握方法を取り、労働時間の始点も同時刻としている以上、タイムレコーダーの設置場所から更衣室までの徒歩に要する時間及び更衣に要する時間（7～8分）を考慮すると、同時刻から開始される朝礼への欠席をもって組合員らに対する低査定の理由とすることは妥当でない。

iii 予鈴について

前記第4. 1. (7)認定によれば、会社では、終業時間（午後4時35分）の10分前に予鈴を鳴らしていることが認められる。

会社は予鈴によって製造部製造1、2、3課の組合員の殆どが、作業を中止して持場を離れると主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

また予鈴により、一部組合員が持場を離れることがあっても、組合員以外の同様の従業員の作業状態について疎明がないこと等を考慮すれば、予鈴により、組合員の殆どが作業を中止して持ち場を離れることを理由として、組合員らに対し低査定をすることは妥当でない。

iv 組合員各自の勤務態度について

会社は、組合員10名（別表3①、3②の査定結果不明者）を除くその他の組合員について、個別的に低査定の理由があると主張しているが、他の従業員との対比が明らかでないから、勤怠に関する主張を除く会社主張の事実をもって、組合員各自の評価についての合理的理由と認めることはできない。従って会社の主張⑤は失当である。

カ これを要するに、本件各査定については、殆どの組合員（A6、A5及びA8を除く）について、合理的理由が認められない。

キ 組合と会社間の労使関係は前記第2認定のとおりであり、会社が組合を嫌悪してきたことは十分推認できるから、会社が行った本件各査定は、組合員らに対する不利益取扱いであり、また組合の弱体化を企図したものと認めるのが相当であって、会社のかかる行為は、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。

(3) 救済方法

ア 組合は、本件各査定額について、組合員の平均査定額が非組合員全員の平均査定額となるよう再査定を求めているが、係長、組長を除いた非組合員の平均査定額にまで是正することが相当である。



従って、係長・組長を除いた非組合員の平均査定額以上の支給を受けている下記組合員については、救済の必要を認めない。

記

昭和55年賃上げ	A 1、A 3 (以下「A 1」「A 3」という)
同年夏期一時金	A 1、A 2 (以下「A 2」という)
同年年末一時金	A 1、A 2
同56年賃上げ	A 1、A 7、A 2、A 3、A 4 (以下「A 4」という)
同年夏期一時金	A 1、A 2
同年年末一時金	A 2

イ なお、組合は、A 2 及び A 4 に対しては、55年賃上げについて救済を求めているし、また A 5 に対しては、同人が組合に加入した後の55年年末一時金から救済を求めているものである。

ウ 組合は本件各査定について、陳謝文の掲示を求めるが、主文 3 によって十分救済の実を果たすと考えるので、その必要を認めない。

(4) その他

本件各査定対象期間中における A 6、A 5 及び A 8 の勤怠については、前記第 4. 1.

(8). ア. イ. ウ 認定のとおりである。

同人らのこのような勤怠によれば、A 6 に対する昭和55年夏期一時金の査定結果、査定額が表 3 ①記載のとおりであること、A 5 及び A 8 に対する56年年末一時金の査定結果、査定額が表 3 ②記載のとおりであることについて、合理性があると認められる。

従って、同人らに対する上記救済申立ては、これを棄却せざるを得ない。

第 5 係長待遇への昇格について

1 認定した事実

(1) 会社における職制は、部長、次長、課長、課長代理、係長、組長という序列になっている。なお、このほかに係長待遇の職を設けている。

係長待遇は、部下を指揮、監督する権限はないが、職務手当については、係長と同等に処遇されており、係長及び係長待遇には、それぞれ 1 級月額 2,000 円、2 級月額 2,500 円、3 級月額 3,000 円が支給されている。

(2) 会社は、係長待遇への昇格について、明確な基準を設けていないが、男子従業員では入社後概ね大学卒業者は 5 年、高等学校卒業者は 9 年、中学校卒業者は 12 年勤続した者から昇格させている。

定時昇格は、原則として毎年 3 月 1 日付けで行われるが、年度により 4 月 1 日付けで行われる場合がある。

(3) 係長・係長待遇への昇格者については、担当課長が推せんし、課長、次長、及び部長らが候補者の職務能力、勤務態度、業務実績等を総合評価のうえ、他部と横の連絡をとりながら決定している。

(4) 前記第 2 認定のとおり昭和 51 年 11 月 30 日係長・組長約 20 名を含む組合員約 30 名が組合を脱退したが、53 年以降の係長及び係長待遇への昇格者は、すべて非組合員であって該当昇格者の状況は下記のとおりである。

なお組合員中には組長昇格者もない。

## 記

53年	6名	57年	3名
54年	2名	58年	
55年	0	↓	11名
56年	4名	60年	

(5) 昭和60年4月現在の係長は、52年以前から係長であった者も含めて合計22名、係長待遇者は合計15名である。なお、複数の係長待遇者がいる課もある。

また、56年4月1日当時の係長のうち、60年4月1日現在では4名が課長に昇格している。

(6) 昇格を求める組合員22名について、昭和56年4月1日現在の年齢、勤続年数、最終学歴は表9のとおりである。

表9

氏名	56.4.1現在		最終学歴
	年齢	勤続年数	
A9	47歳	29.2年	中学卒業
A1	34	17.10	中学 //
A11	35	17	高校 //
A12	34	16	高校 //
A13	34	16	高校 //
A14	36	15	短大 //
A15	33	15	高校 //
A16	33	15	高校 //
A7	33	15	高校 //
A17	32	14	高校 //
A18	32	14	高校 //
A19	32	14	高校 //
A20	32	14	高校 //
A23	33	13	短大 //
A24	31	13	高校 //
A6	30	12	高校 //
A48	30	12	高校 //
A27	30	12	高校 //
A28	30	12	高校 //
A22	35	13	大学 //
A37	31	9	大学 //
A38	31	9	大学 //

(以下この22名を一括して「組合員22名」ともいう。)

(7)ア これに対して、昭和56年4月1日現在で、係長または係長待遇に昇格している非組

合員の昇格までの平均勤続年数（以下「平均勤続年数」という）は、表10のとおりである。

イ 中学卒業者について、非組合員の係長または係長待遇への昇格状況は表11のとおりである。

表10

	①56.4.1現在の係長 係長待遇者数	②昇格迄の平均勤続年数	③平均勤続年数（②に達し乍ら56.4.1現在で係長待遇でない者の数）
中 卒	2名	15.96年	3名
高 卒	18名	11.93年	2名
大 卒	6名	8.01年	0
計	26名	—	5名

表11

非組合員	56.4.1 現 在			昇格迄の 勤続年数	60.4.1 現在の役職
	年 令	勤続年数	役 職		
あ	49歳	32年か月	—	—	—
い	37	18.10	係長（待）	16.年 9月	係長（待）
う	36	18. 3	係長（待）	15. 2	係長（待）
え	40	16. 3	組 長	—	組 長
お	31	16	—	—	組 長
か	30	14. 3	組 長	—	係長（待）
き	36	14. 3	粗 長	—	組 長
く	38	12	—	—	組 長

ウ また高校卒業者のうち、表10の③欄記載の2名中1名は、元組長であったが、56年4月1日現在では降格されており、残る1名は、同日現在組長であったが、60年4月1日現在では係長待遇に昇格している。

## 2 判 断

### (1) 当事者の主張要旨

#### ア 組合の主張

組合は次のとおり主張する。

係長待遇の資株要件を充たしている組合員22名を会社が昭和56年4月1日現在で係長待遇1級に昇格させていないことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

#### イ 会社の主張

会社は次のとおり主張する。

① 労働委員会は、会社の人事権を有していない。従って、会社に対し、組合員について一定の職制上の地位に昇格を命じることは、救済命令の範囲を逸脱することになる。

また、職制は「組長」から「係長」または「係長待遇」と順次に昇格するのであ

って、「組長」を無視して、いわゆる一足とびの昇格をさせることは不当であり、かかる点でも、会社の人事権を侵害し、且つ秩序破壊を強いる結果となるのであって、到底許されない。

② 組合は、学歴を基に平均勤続年数をもって、組合員22名の係長待遇への昇格を求めているが、非組合員中には、平均勤続年数を上廻ってから、係長待遇に昇格した者もいるし、また平均勤続年数に達しても、なお、係長待遇でない者もいるから、不公平とはいえない。

③ さらに、係長待遇への昇格は、被昇格者の資質、能力、業績において客観的にも相当と評価された者についてのみ認められるのに、本件救済申立ての組合員22名については、いずれも相当と評価されない者である。

以上の理由により、組合員22名を、56年4月1日付けで係長待遇1級に昇格させないことは、不当労働行為ではない。

よって、以下判断する。

## (2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張①についてみるに、会社は、人事権の行使は、使用者の専権事項に属するから、労働委員会が従業員の昇格問題に関与することは、救済命令の範囲を逸脱すると主張する。しかしながら、使用者の人事権の行使が恣意にわたり、合理的裁量の範囲を逸脱し、労働者の団結権を侵害するような場合には、労働委員会は団結権の回復に必要な措置を使用者に命ずることができる。

従って、会社の主張①は同②及び同③と関連して検討するのが相当であると認められる。

イ 会社の主張②についてみるに、前記第5. 1(1)ないし(5)認定によれば、㉞係長待遇は、部下を指揮、監督する権限がなく、賃金体系上の処遇制度であること、また、複数の係長待遇のいる課もあること

㉟ 会社では男子従業員について入社後大学卒業者は概ね5年、高等学校卒業者は同9年、中学校卒業者は同12年勤続した者の中から毎年3月1日付け（例外的に4月1日付け）で、係長待遇に昇格させていること

㊱ 昭和51年11月30日、係長・組長であった組合員が大量脱退して以降、組合員中には、係長待遇・組長昇格者は1名もいないこと

ウ 会社の主張③についてみるに、組合員22名について、同人らは資質、能力、業績が劣ると認めるに足る事実の疎明がなく、また会社は係長待遇に昇格した非組合員の資質、能力、業績について疎明しないからその比較もできないこと

エ 以上を総合勘案すれば、会社の主張②及び③は理由がなく、従って使用者の人事権の行使は合理的裁量範囲を逸脱しているものと認められるから同主張①も失当である。

オ また、会社が組合を嫌悪してきたことは前記判断〔第4. 2. (2)キ〕のとおりであるから、会社が組合員22名を係長待遇1級に昇格させなかったことは、同人らに対する不利益取扱いであり、組合の弱体化を企図したものであると認めるのが相当であって、会社のかかる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。

## (3) 救済方法

ア 組合は、昭和56年4月1日でもって組合員22名の係長待遇1級への昇格を求めるが、非組合員の中には平均勤続年数を上廻ってから昇格した者、また平均勤続年数を上廻っても昇格していない者もいることなどを考慮して主文のとおり救済することをもって相当と認める。

イ 組合は、本件昇格差別について陳謝文の掲示を求めるが、主文3によって十分救済の実を果たすと考えるので、その必要を認めない。

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条によって主文のとおり命令する。

昭和61年9月3日

大阪府地方労働委員会  
会長 寺 浦 英太郎