

岡山、昭53不2、昭54不2、昭62.2.20

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、昭和52年度賃金引上げ額における査定部分の平均額1,323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52年度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、申立人組合員上記9名に対して、昭和52年夏季一時金における査定部分の平均額22,823円及び同年年末一時金における査定部分の平均額22,284円に、それぞれ上記9名の人数を乗じて算出した各額を原資として各再査定し、既に支払われた額との差額を速やかに支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員上記9名に対して、昭和53年度賃金引上げ額における査定部分の平均額1,176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53年度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。
- 4 被申立人は、申立人組合員上記9名に対して、昭和53年夏季一時金における査定部分の平均額24,071円及び同年年末一時金における査定部分の平均額28,045円に、それぞれ上記9名の人数を乗じて算出した各額を原資として、各再査定し、既に支払われた額との差額を速やかに支払わなければならない。
- 5 1ないし4における再査定に当たっては、それぞれの査定において被申立人の岡山支店の申立人組合員上記9名を除く係長・係長待遇・一般従業員が受けた各査定額の範囲内でなければならない。
- 6 被申立人は、昭和53年5月1日現在で申立人組合員上記9名につき、被申立人の岡山支店における係長若しくは係長待遇の格付けを、上記9名と上記9名を除いた従業員との間で、学歴及び勤続年数によって比較をし、両者間に均衡を欠くことのないように、該当者を同日付けで昇格・昇進させるとともに、各職位に応じ、既に支払われた手当との差額を速やかに支払わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者について

- (1) 被申立人株式会社明治屋（以下「被申立人会社」という。）は、肩書地に本社を置き、

全国に被申立人会社岡山支店（以下「岡山支店」という。）など16の支店を持つ酒類・食料品の卸・小売を業とする会社であり、本件審問終結時の従業員は約2,140名である。

(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、肩書地に本部を置き、本件審問終結時には10支部約130名の組合員により組織されている労働組合である。

(3) 申立人組合岡山支部（以下「岡山支部」という。）は、申立人組合の1支部であり、岡山支店の従業員9名によって組織され、岡山一般労働組合に加入しており、単位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日に岡山支部から分裂してできた明治屋岡山支店従業員組合（以下「岡山従組」という。）がある。

2 人事考課について

(1) 人事考課表

① 被申立人会社で使用している人事考課表は、全社共通で、賃金引上げの際に使用するものと夏季・年末一時金の支給の際に使用するものとあり、それぞれ一般用と係長用に分れている。

② 一般従業員の賃金引上げのための人事考課には、別表1の人事考課表（一般用）を使用し、係長については、別の人事考課表（係長用）を使用した。

③ 一般用と係長用の人事考課表で項目が異なるのは、一般用の「知識（技能）」が係長用では「知識」に、「正確・迅速性」が「指導力」に、「理解力」が「理解・判断力」にそれぞれ置き換えられている箇所である。

④ 賃金引上げと一時金の人事考課表で異なっているのは、考課後の評点の算出方法と考課項目以外の欄である。

⑤ 人事考課表での考課は、各項目とも10点満点で行い、賃金引上げの場合は業務実績を2倍して100点満点で合計点を算出し、夏季・年末一時金の支給の場合には職務能力と勤務態度の小計にそれぞれ0.75を乗じ、業務実績を4倍して100点満点で合計点を算出する。

(2) 人事考課の対象期間

① 賃金引上げの場合の考課対象期間は、前年の4月1日から当年の3月31日までの1年間である。

② 夏季一時金の考課対象期間は、前年の11月1日から当年の4月30日までの半年間である。

③ 年末一時金の考課対象期間は、当年の5月1日から10月31日までの半年間である。

(3) 第1次人事考課者

① 昭和52年度に第1次人事考課を行ったのは、B1次長（以下「B1次長」という。）・B2次長（以下「B2次長」という。）・B3課長（以下「B3課長」という。）・B4課長（以下「B4課長」という。）・B5課長（以下「B5課長」という。）の5名であった。岡山支部組合員9名（以下「A1ら9名」という。）の被考課状況については、A1（以下「A1」という。）・A2（以下「A2」という。）・A6（以下「A6」という。）はB1次長が、A7（以下「A7」という。）はB3課長が、A4・A5・A9（以下「A4ら3名」という。）また、各人については、それぞれ「A4」・「A5」・「A9」

という。)はB4課長が、A3(以下「A3」という。)・A8(以下「A8」という。)についてはB5課長がそれぞれ考課を行った。

- ② 昭和53年度に第1次考課を行ったのは、前記①に挙げた5名とB6課長(以下「B6課長」という。)の6名であった。A1ら9名の被考課状況については、A2・A6をB6課長が考課を行ったほかは前年と同様であった。

(4) 人事考課の方法

- ① 被申立人会社は、賃金引上げ、夏季一時金及び年末一時金における査定部分の金額を決定するため、賃金引上げ及び一時金の額について妥結したかどうかに関係なく、賃金引上げについては4月に、夏季一時金については5月に、年末一時金については11月に、毎年人事考課を行っていた。なお、岡山支店では、本件当時、係長、係長待遇及び一般従業員など約30名を対象として、人事考課がなされていた。

- ② 岡山支店においては、第1次考課者である次長及び課長が集まり、考課会議を開き、単によくやるとかよくやらないとかいうような印象で評価をすることなく、考課対象期間内の具体的事実に基づいて公正に行うように等の注意を受けた後、考課を行った。

- ③ 考課点数は、各項目とも10点満点で、標準が7点、最低が4点であった。

- ④ 考課会議では、考課の標準となる者を選び、その者との比較により考課を行った後、考課者がそれぞれ自分が考課を行った者の評点を読み上げ、考課者全員により、各課間の寛厳の調整を行い、第1次考課をしていた。

ア 標準者について、B1次長・B3課長・B5課長は、多少の違いはあるものの、岡山支店の被考課者の中で平均的な成績の者数名を選んだと認識しており、B2次長は、項目毎に標準者を選んだと認識していた。

イ 本件の審査の段階では、これらの標準者について、各考課者とも記憶にないという事で特定されていない。

- ⑤ 第一次考課終了後、第2次考課を支店長が行うが、本件については第2次考課で第1次考課の評点が変わった者はいない。

- ⑥ 係長待遇の人事考課における評価方法は、次のように分れていた。

ア B1次長は、係長待遇の者は勤続年数も長く、しかも、昭和52年夏季一時金の考課以降、係長用の人事考課表を使用するようになってからは項目の違いもあるため、一般従業員よりも厳しく評価をしていた。

イ B5課長は、勤続年数等を余り考慮せず、一般社員と同様に評価していた。

- ⑦ B5課長は、人事考課を行うに当たり賃金引上げならば前年の昇給、夏季・年末一時金支給ならば前回の賞与の考課結果を、それぞれ参考にして、前の考課結果と今回の考課結果が大きく変わらないように評価をしていた。

- ⑧ B3課長は、人事考課表が分析評価方式であるため、分類しにくい面があり重畳的な評価となることを認めている。

3 賃金引上げ及び一時金の査定について

(1) 査定

- ① 被申立人会社が査定について公表するのは、係長・一般従業員の査定平均原資と上限額であるAランクの査定額及び下限額であるJランクの査定額についてのみで、その他のランクの査定額については、公表していない。中間のBランクないしIランク

の査定額については、被申立人会社の裁量となっており、本社において、総原資にあわせるための試算を繰り返し決定していた。

② B 2 次長は、岡山支店の従業員の査定ランクについて本社あて査定申請書を提出したところ原資等の関係から大体 2 名ないし 3 名が本社で変更になっていたことを明らかにしている。一方、本件当時人事部次長である B 9 は、原資等の関係で支店の従業員の査定ランクを本社で変更したことはないといっている。

③ 本件査定の状況は、次のとおりであった。(参考：別表 2)

ア 昭和52年度賃金引上げにおける係長と一般従業員の賃金引上げ額の全社一人当たり平均支給額は11,022円であり、そのうち査定分は1,323円であった。査定額は、最高の2,400円から最低の100円まで10ランクあり、A 1 から 9 名の分布は、最低の100円が 7 人、下から 2 番目の300円と下から 4 番目の800円が各 1 人ずつであった。

イ 昭和52年夏季一時金における係長と一般従業員の全社一人当たり平均支給額は、2.51箇月分358,039円であり、そのうち査定分は0.16箇月分22,823円であった。査定額の最高は34,000円、最低が500円であり、A 1 から 9 名の分布は、最低の500円が 7 人、6,000円と17,500円が各 1 人ずつであった。

ウ 昭和52年年末一時金における係長と一般従業員の全社一人当たり平均支給額は、2.88箇月分401,103円であり、そのうち査定分は0.16箇月分22,284円であった。査定額の最高は34,000円、最低が500円であり、A 1 から 9 名の分布は、最低の500円が 7 人、6,000円と17,500円が各 1 人ずつであった。

エ 昭和53年度賃金引上げにおける係長と一般従業員の賃金引上げ額の全社 1 人当たり平均支給額は9,804円であり、そのうち査定分は1,176円であった。査定額の最高は2,400円、最低が100円であり、A 1 から 9 名の分布は、最低の100円が 6 人、200円、300円、600円が各 1 人ずつであった。

オ 昭和53年夏季一時金における係長と一般従業員の全社一人当たり平均支給額は、2.51箇月分377,612円であり、そのうち査定分は0.16箇月分24,071円であった。査定額の最高は36,000円、最低が500円であり、A 1 から 9 名の分布は、最低の500円が 6 人、6,000円が 2 人、18,000円が 1 人であった。

カ 昭和53年年末一時金における係長と一般従業員の全社一人当たり平均支給額は、2.88箇月分425,108円であり、そのうち査定分は0.19箇月分28,045円であった。査定額の最高は40,000円、最低が500円であり、A 1 から 9 名の分布は、最低の500円が 5 人、6,000円が 3 人、21,000円が 1 人であった。

(2) 低査定の理由

A 1 から 9 名に対する被申立人会社の低査定の理由は、次のとおりであった。

① 作業衣への着替えを午前 9 時までにしないうこと。

ア 岡山支店の倉庫における午前 9 時からの作業衣への着替えは、昭和46年11月以前から行われており、同年12月に B 4 課長が午前 9 時までに着替えるよう注意を与え、そのとおりにした者もいたが、A 4 から 3 名は、午前 9 時からの着替えが慣行であり、仕事の内であるとして、その後も午前 9 時から着替えていた。この点が、A 4 から 3 名の人事考課において、すべての考課項目にマイナスに作用しており、同人らに対する低評価の大きな理由となっている。

イ 岡山労働基準監督署から岡山支店に対して、昭和47年3月31日付けで、「就業規則について、労使に規定の理解の相違点、理解不十分な点等がみられるので、更に労使間で円満な運用と理解の徹底を図る方法を講じられたい。なお、第37条業務開始時刻と更衣時間等について、運用上の明確な解釈を示すこと。」等の指導票が出されたが、岡山支店は、これらの事項について、岡山支部と団体交渉を行わなかった。

ウ 当委員会における両当事者間の岡委昭和47年(不)第4号事件の命令においても、作業衣への着替えについては就業規則の解釈の問題であり、団体交渉をするよう命じているが、被申立人会社は、再審査の申立てをしているということで、団体交渉を行っていない。

② 時間外労働の拒否

ア 昭和50年9月13日に岡山支店と岡山従組が締結した三六協定は、男子の1日あるいは1箇月間の延長時間及び休日出勤について記載がなかったので、岡山支部は、この三六協定は無効であると指摘をするとともに独自の三六協定を締結するよう岡山支店に対して要求したが、岡山支店は、三六協定は既に岡山従組と締結しているということで、岡山支部とは交渉もしなかった。

岡山支店と岡山従組は、翌51年9月にも同様の内容で三六協定を締結したが、昭和51年10月9日に、岡山労働基準監督署から、申立人組合の当該協定の無効質疑に対する回答があり、岡山支店も不備を認め、同年10月12日に、岡山従組とは、改めて男子の延長時間等を記入した協定を締結した。

岡山支部は、昭和51年10月11日までの三六協定は男子については無効であり、それに基づく時間外の業務命令は違法なものであるとの認識をもっていたが、時間外勤務を拒否するというのではなく、独自に要求していた三六協定の範囲内で協力するとの立場をとっていた。

イ 岡山支部組合員に対する休日出勤及び倉庫における昭和53年9月からの早出については指示がなく、残業についても他の従業員と比較すれば業務命令が少なかった。

倉庫における残業は、仕事の性質上必要となることが判明するのは当日の午後になることが多く、A4ら3名は、組合用務等で都合が悪い場合には断ることもあった。

ウ 繁忙期にも残業をしないとか、時間外労働時間が少ないということで人事考課において低評価を受けたのは、B4課長が考課したA4ら3名とB1次長が考課したA1・A2・A6の6名であった。

エ B4課長は、A4ら3名の人事考課に当たり、同人らの時間外労働時間が少ないことを理由に、同人らの実行力・理解力・協調性・責任感・勤勉度及び業務実績を低く評価した。

オ B1次長は、A1・A2・A6の人事考課に当たり、同人らが忙しくても残業をしないという理由で、同人らの理解力・協調性・責任感・積極性・勤勉度及び業務実績を低く評価した。

③ その他の主な低考課理由

ア 仕事が遅いなどとして、A1・A2・A3・A5・A6・A7・A8・A9を低評価している。

イ 間違いが多いとして、A 2・A 4・A 5・A 9を低評価している。

ウ 知識の吸収に努めないなどとして、A 3・A 8を低評価している。

エ 進んで仕事をせず意欲的でないなどとして、A 2・A 4・A 9を低評価している。

オ 指示したこと以外できないとか、いわねばしないなどとして、A 1・A 5・A 7・A 8を低評価している。

カ 理解が不十分であるなどとして、A 2・A 3・A 6・A 9を低評価している。

4 昇格・昇進について

(1) 昇格・昇進の方法

① 被申立人会社は、係長制度を採用しており、一般従業員から係長へ昇格するには勤続年数が通常の場合は、大学卒業者は5年、高校卒業者は9年経過することが必要との不文律ながら定着している基準があった。

② 係長には1級・2級・3級とあり、1級から順次2級、3級と昇進しており、係長手当も月額1級が2,000円、2級が2,500円、3級が3,000円であった。

③ 係長内部での昇進については、一般社員から係長へ昇格するような基準はなかった。

④ 昇格・昇進については、岡山支店で選定したのち、本社に対して申請をし、決定は本社で行われていた。

⑤ 岡山支店からの昇格・昇進の申請には、人数の制限はなかった。

(2) 係長待遇

被申立人会社は、機構職制上の係長職のほか、これと事実上同格と認められる係長待遇制を設けている。

係長待遇は、従業員の勤続年数が逐年加算され、係長有資格者の人数が増加するにもかかわらず、係長のポストをそれに対応して増加させ得ないところより、係長待遇という職階上の地位を設けているもので、係長待遇に機構職制上の係長ポストが与えられていないという点を除けば、給与その他の実質的な処遇の上で、係長とほぼ同じに取り扱われている。しかも、係長は、そのポストの数でそれに昇格し得る人数に制約があるけれども、係長待遇には、昇格させる人数において当面その限度があるとは認められない。

(3) 昇給モデル

被申立人会社が昭和52年度の賃金引上げ交渉時に発表した同年令の本俸中位者をモデルとして賃金引上げ後の給与がどうなるかを示した昇給モデルにおいて、モデルとなった者の職位は、25才は一般社員、30才は係長2級、35才は係長3級であった。

(4) 岡山支店の状況

① 昭和53年5月1日の時点で、岡山支部組合員と同学歴の他の従業員とを勤続年数で比較してみると、A 1・A 2については同期の者はなく、1年下のC 1・C 2が課長と係長3級になっており、35才のA 3についても同期の者はいないが1年下のC 3が係長3級であった。30才のA 4については同期のC 4が係長になっていた。他の岡山支部組合員については同学歴である高卒の比較対象者がいないので、4年遅れで入社した大卒の者との比較を行えば、A 5に相当するC 5が係長1級、A 6・A 7に相当するC 6・C 7が係長待遇、A 8・A 9に相当するC 8・C 9も係長待遇になっていた。

② 本件当時、岡山支店において大卒5年、高卒9年の基準に達していながら係長なり係長待遇になっていなかった者は、岡山支部組合員以外にはなく、係長待遇1級になり10年以上も昇進していないのも岡山支部組合員であるA1とA2以外にはいなかった。

③ 昭和52年の岡山支店における管理職を除く従業員の年令、学歴、勤続年数、職位等は、別表3のとおりであった。

5 申立人組合と被申立人会社の関係について

(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申立をした。(岡委昭和47年(不)第4号)

当委員会は、昭和52年12月8日に、被申立人会社に対し、(ア)団体交渉に応ずべきこと(イ)本件申立人組合員A1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及びいわゆるポストノーティスに関することを命令した。

(2) 昭和49年7月29日、申立人組合は、被申立人会社が作業衣の着替えをめぐる団体交渉にその後も応じないし、また、組合活動を理由に組合員に対し賃金引上げの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申立をした。(昭和49年(不)第4号)

当委員会は、昭和56年4月9日に、被申立人会社に対し、本件申立人組合員A1ら9名の昭和48年賃金引上げについて、昭和48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及びいわゆるポストノーティスに関することを命令した。

(3) 本件申立人(申立人組合又は同支部の場合を含む。)と本件被申立人との間には、昇給・昇格の差別を理由とする不当労働行為救済の申立が当地労委以外の他府県地労委においても係属しており、宮城県地労委においては昭和51年から昭和61年にわたり7件、石川県地労委においては昭和56年から昭和61年にわたり5件、愛知県地労委においては昭和56年から昭和61年にわたり6件、大阪府地労委においては昭和56年から昭和61年にわたり7件に及んでいる。

(4) 社長の発言

① 昭和49年4月22日の創立記念日の挨拶で、社長は、「いたずらに権利のみを主張して、その裏付けの義務の履行については全く無責任な行動しかとれない人達が肩身の狭い思いをせざるを得ない職場に変わりつつある。」との考えを明らかにしている。

② 昭和50年の年頭挨拶で、社長は、「なるべく楽をして、なるべく働かないで、給与だけ沢山もらいたいという精神は会社をつぶすだけである。」との考えを明らかにしている。

③ 昭和51年5月21日の仙台支店の朝礼の挨拶で、社長は、「昭和41年に申立人組合と行った賃金交渉での申立人組合の印象は、なるべく楽をして働かないで金をとろうとの考えであり、権利のみを主張し義務を果たさないとの立場である。」との考えを明らかにしている。

④ 昭和53年の入社式の訓示で、社長は、「自分の責任・義務を果さずに権利だけを主張するというような従業員がいる。」との考えを明らかにしている。

(5) 労務担当者の入社と年頭挨拶

- ① 昭和46年に、労務担当としてB 7取締役、B 8取締役及びB 9総務部人事課長が被申立人会社に入社した。
- ② B 7取締役は、昭和51年の年頭挨拶の中で「昭和46年に被申立人会社へ入社した頃、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事を知らされた。街で『被申立人会社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』とい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、働かずの従業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、昭和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いえなかった良識ある従業員が立ち上がり、会社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な色のないものになったと信じている。」旨を述べている。

(6) 両当事者間の紛争

- ① 昭和36年被申立人会社名古屋支店で、エレベーター及び清掃部門の合理化について、申立人組合と被申立人会社の間で紛争が生じ、申立人組合と名古屋支部の三役の解雇を含む大量処分が行われた。
- ② 昭和47年には春から夏にかけて長期ストライキが行われ、翌48年6月のストライキでは被申立人会社の京橋ストアや広尾倉庫において管理職の者にけが人が出るなど、申立人組合と被申立人会社の間で激しい紛争があった。

(7) 岡山支部と岡山従組

① 岡山従組の成立

- ア 昭和47年秋の岡山支部役員選挙において申立人組合指導部の運動方針に批判的な者が執行委員長を除く役員を占めた。
- イ 昭和50年当時岡山支部書記長であったB 6課長（当時係長）らが、申立人組合から脱退するよう勧誘を行い、同年9月、15名が申立人組合から脱退し、岡山従組を結成した。

② 岡山支部と岡山従組の関係

- ア 昭和51年7月に、各地の従業員組合の組合員が闘争積立金を返還するよう申立人組合を東京地方裁判所に訴えたが、岡山従組15名の選定人は、当時執行委員長をしていたB 6課長（当時係長）であった。
- イ 岡山従組成立時、岡山支店に対して岡山支部が申立人組合から脱退し、岡山従組と名称を変更したとの偽りの届けを提出したり、分裂前の岡山支部の財産を岡山従組を結成した者が返さないなど両者間に摩擦があった。
- ウ B 6課長と現在の岡山支部組合員とは、岡山従組成立時のいきさつもあり、折合いが悪かった。

③ 岡山支部と岡山従組の活動

- ア 岡山支部は、機関紙「あゆみ」の発行や岡山支店に対する職場要求を行うなど活

発な組合活動をしていた。賃金引上げ及び一時金の交渉等は、本部で行っていた。
イ 岡山従組は、賃金引上げ及び一時金の交渉を他支店の従業員組合と合同で行っていた。

しかし、岡山従組のその他の組合活動に関する状況については、格別に認定すべき立証はない。

第2 判 断

1 賃金引上げ及び一時金の査定について

(1) 当事者の主張

申立人組合は、被申立人会社がA 1ら9名の昭和52年度、同53年度の賃金引上げ、夏季一時金及び年末一時金における査定額を、同人らが申立人組合の組合員であること及び組合活動をしたこと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正当な人事考課に基づいてなされたものであり、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

申立人組合は、査定には反対していたが、賃金引上げ及び一時金は現に査定分を含めたもので妥結されており、申立人組合と被申立人会社が締結した協定書及び議事録確認書からも、申立人組合は、事実上査定を容認していたと認められる。また、被申立人会社で行われていた人事考課の内容及びそれに基づく査定の仕事は、社会一般で行われているものと特に変わりはなく、制度自体に格別注目すべきものは見当たらない。

しかし、人事考課の実際的な運用及び査定額の具体的決定に際して、下記①～④のように不適当なものが見受けられ、さらに、申立人組合と申立人会社との間の諸般の関係をも合せ考慮すれば、A 1ら9名全員が低ランクに集中した低査定の結果は、被申立人会社の説明を斟酌しても、なおこれを合理的に理解することはできず、不自然というほかないのであって、この間、被申立人会社において、A 1ら9名に対し、反組合的な一定の作為的意図が働いていたであろうことは、到底否定し切れない。

① 一般事項

人事考課の実施及び査定額の決定について、一般に、次のような事項が不適当として認められる。

ア 考課における基準となるべき標準者が特定されていないため、被考課者の能力や成績を相互に比較する基準が曖昧である。また、標準者を項目毎に決めたのか全体にわたって決めたのか、考課者毎の取扱いに相違がある。

イ 人事考課は、考課対象期間内の勤務ぶり・勤務成績について行うことになっていたが、必ずしもそれが徹底しておらず、むしろ前の考課結果と大きく違うことのないようにしていた考課者がいる。

ウ 人事考課が分析評価方式であるにもかかわらず、一つの行為をことさら複数の考課項目にわたって重畳的に評価しており、そのため低査定度をより強めている。

エ A 1ら9名の間でも、またA 1ら9名と岡山支部組合員以外の者との間でも、本件査定における人事考課の評点とランクの間に一貫した対応性がなく、査定結果が必ずしも考課の評点の順番に対応していない。

オ 岡山支店の第二営業課の昭和52年度賃金引上げの人事考課で、A 7より考課の評

点の低い岡山支部組合員以外の者がいたが、査定ではA7が同課の中で最下位になっており、査定結果が考課の評点の順番に対応していない。

カ A2・A6の昭和53年度の人事考課について、同人らと折合いの悪かったB6課長のなした考課は、主観の入り易い考課項目であることを考えると、必ずしも公正に行われていたとは考えられない。

② 作業衣への着替え

ア A4ら3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。

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46年12月からA4ら3名に対して9時までに着替えを済ますよう指示し始め、同47年2月の就業規則の改訂を機に強く指示しているが、このことは、本件と同じ当事者間の岡委昭和47年（不）第4号事件の昭和52年12月8日付け命令において、既に、当委員会が判断しているとおおり、まず、労使間の話し合いによって決定し、解決すべきことで、したがって、話し合いが行われず、まだ未解決の段階で、そのこと自体を人事考課上低評価の決定的な理由とすることは妥当でない。

③ 時間外労働の拒否

被申立人会社のような業種の従業員が中元・歳暮の繁忙期に時間外労働に協力することは、社会通念上一般的なことであり、これに特段の理由もなく協力しないということであれば、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さらには会社経営上からも問題となる場合があり、このようなことから、人事考課において、一般に、多少不利な評価を受けても止むを得ないことであろうことについては、当委員会がさきに昭和49年（不）第4号事件命令の判断のなかで示したところである。

しかしながら、昭和51年10月11日以前の時間外労働については、三六協定に不備があって、その効力は、消極に認められていたのであるから、その無効を理由とするものである限り、時間外労働を拒否した事実は、人事考課の対象とすべきでない。

また、時間外労働拒否をめぐる低評価がその拒絶理由を深く吟味しないでなされている疑いもあり、さきに示したように、重疊的に各項目にわたって低く作用させていた等妥当を欠くものも見受けられる。

④ その他の低考課理由

被申立人会社は、A1ら9名の低評価理由について、さきに認定したとおり、或いは仕事が遅いとか、間違いが多い等々を指摘するのであるが、それらの指摘は、相対的な比較を経由した上で評定される性質のことがらである。

しかるに、被申立人会社は、岡山支店の従業員のうちA1ら9名についてのみ、その人事考課の内容を明らかにするだけで、比較の対象となるその余の従業員の人事考課については、一切その内容を疎明しないのである。

さらに、岡山支店における申立人組合の組合員とその余の岡山従組組合員との間に、各従業員の人事考課における評定結果で顕著な格差が存在し得るという疎明は十分になされていないのであって、その各従業員の年令・学歴など明らかにされた事情のもとでは、その間にA1ら9名についてだけ格別に低評価を受け、その余の岡山従組組合員とは明確な違いが生じ得べきまでの異なった組織構成にあるとは認め難い。

したがって、A 1ら9名に対する被申立人会社の低評価に関する説明は、たとえ人事考課がしばしば評価者の主観に傾き易いことや計測に親しまず抽象的になり易いことを加味しても、なお、これを合理的に納得することはできず、到底その主張どおりに認めることはできない。

2 昇格・昇進について

(1) 当事者の主張

申立人組合は、被申立人会社においては勤続年数により自動的に昇格・昇進しており、A 1ら9名のみが昇格・昇進できないのは、同人らが、申立人組合の組合員であること及び組合活動をしたことを理由として、被申立人会社が、昇格・昇進の差別を行っていることによるものであると主張し、被申立人会社は、一般社員から係長なり係長待遇に昇格するには一定の勤続年数が必要との制限はあるものの、勤続年数だけで昇格・昇進できるものではなく、人事考課において一定の成績を得た者だけが昇格・昇進できるとあり、A 1ら9名が昇格・昇進できないのは、公正な人事考課による成績が劣っているためであり、差別で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 被申立人会社は昇格要件として大学卒業者は5年、高校卒業者は9年の勤続が必要であり、それ以外に人事考課による成績が良いことが条件であると能力主義を強調しているが、岡山支店の状況をみると、岡山支部組合員以外の者はほとんど大学卒業者は5年、高校卒業者は9年の勤続で一般社員から係長1級なり係長待遇1級に昇格しており、特殊事情のない限り上記期間で昇格するものと認められる。
- ② 係長なり係長待遇の1級から2級へ、2級から3級への昇進についてみると、岡山支店において岡山支部組合員以外の者は1級から2級へはほぼ3年、2級から3級へはほぼ4年で昇進しており、また、賃金引上げ交渉の際に被申立人会社の発表した昇給モデルからも、大体3年ないし4年の経過年数により昇進しているものと認められる。
- ③ 被申立人会社は、専ら能力主義による昇格・昇進を行ってきたと主張するが、前に判断したと同じく、岡山支店における申立人組合の組合員とその余の岡山従組組合員との間に各従業員の能力の面で顕著な格差が存在するという疎明は十分になされていないのであって、A 1ら9名のうち該当する者が他と同程度の少なくとも係長待遇に未だ昇格・昇進し得ない合理的な事情は明らかでない。むしろ、さきに示したように、各従業員の能力や成績を評価する人事考課においてA 1ら9名全員が低ランクに集中した低査定の結果が不自然なもので、合理的に理解できないものであり、A 1ら9名に対する反組合的な一定の作為的意図によるものと推認されることからみて、被申立人会社岡山支店の従業員に係る昇格・昇進についても、能力主張が公正に貫かれていたとばかりはいえず、やはりこの間、申立人組合員であるA 1ら9名に対し、反組合的な一定の作為的意図が働いていたであろうことは到底否定し切れない。

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並びに昇格・昇進は、同人らが申立人組合の組合員であること及び組合活動をしたことを嫌悪して不利益に取り扱い、さらには申立人組合の団結とその活動に制肘を

与えようとした労働組合法第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

以上によれば、本件被申立人会社の本件行為は、不当労働行為に該当すると認められる
ので、申立人の申立の趣旨に則り、査定については一定の枠を設け再査定するよう、昇格・
昇進については学歴及び勤続年数により適格性をも斟酌しつつ他の従業員との均衡を考慮
した措置をとるよう命じるべきものと判断する。

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62年2月20日

岡山県地方労働委員会
会長 上 村 明 廣

(別表 略)