

命 令 書

申立人 総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部

被申立人 株式会社明治屋
同 関西明治屋商事株式会社

主 文

- 1 被申立人株式会社明治屋及び同関西明治屋商事株式会社は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部に所属する次表「組合員」欄記載の組合員につき、昭和59年及び昭和60年の賃上げ及び一時金の各査定分の金額を「是正額」欄記載の金額に是正し、同人らに対し、それぞれ是正後の金額と既に支払った金額との差額相当額を速やかに支払わなければならない。

なお、昭和59年の賃上げの査定分については昭和59年4月1日に、昭和60年の賃上げの査定分については昭和60年4月1日に、それぞれ遡及して是正しなければならない。

		是 正 額	組 合 員
昭 和 59 年	賃 上 げ	円	A 1、A 2、A 3、A 4
		1,188	A 5、A 6、A 7、A 8
			A 9、A10、A11、A12
			A13、A14、A15、A16
		A17、A18、A19、A20	
		A21、A22、A23、A24	
		A25	
	夏期一時金	39,834	上記A 1以下25人のうちA14及びA21
	年末一時金	39,054	を除く23人
昭 和 60 年	賃 上 げ	1,225	上記A 1以下25人のうちA14を除く24
	夏期一時金	41,192	人
	年末一時金	40,304	上記A 1以下25人のうちA14及びA18 を除く23人

- 2 被申立人株式会社明治屋及び同関西明治屋商事株式会社は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部に対し、下記文書を本命令書交付の日から7日以内に手交しなければならない。

記

当社が昭和59年及び昭和60年の賃上げ及び一時金の査定に当たって、貴組合員らを不利益に取り扱ったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

昭和 年 月 日
総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部
執行委員長 A13 殿

株式会社明治屋
代表取締役 B 1
関西明治屋商事株式会社
代表取締役 B 1

3 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部（以下「組合」という。）は、被申立人株式会社明治屋及び同関西明治屋商事株式会社の各名古屋支店の従業員をもって組織された労働組合であり、総評全国一般全明治屋労働組合（以下「全明労」という。）の下部組織であって、本件結審時の組合員数は27人である。
- (2) 被申立人株式会社明治屋（以下「明治屋」という。）は、肩書地に本店を、全国各地に16の支店を置き、酒類及び食品の卸・小売を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は約2,100人である。
- (3) 被申立人関西明治屋商事株式会社（以下「関西明治屋商事」という。）は、肩書地に本店を、名古屋市以西の各地に5の支店を置き、明治屋の酒類卸売部門を担当する株式会社であり、本件結審時の従業員数は約170人である。
- (4) 明治屋及び関西明治屋商事（以下両社を総称して「会社」という。）並びに申立外関東明治屋商事株式会社は、実質上一つの企業として運営されている。3社の代表取締役には同一人が就任しており、従業員の労働条件は同一であり、人事異動も同一企業内と全く同様に行われている。

また、明治屋名古屋支店及び関西明治屋商事名古屋支店（以下両支店を総称して「名古屋支店」という。）の社屋は共通であり、両支店の支店長には同一人が就任している。

なお、本件結審時の名古屋支店の従業員数は約170人である。

2 労使関係

会社は、昭和46年2月から4月にかけて、外部から複数の労務担当者を迎えた。

組合は、昭和47年7月、組合役員が昭和46年、47年の賃上げ及び一時金に関する差別等が会社の不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てをし、その頃から会社と組合との労使関係はしだいに悪化してきている。

なお、上記申立ては、昭和53年6月に取り下げられている。

このほかに、組合が当委員会に申し立てた不当労働行為救済申立事件（初審最終分）は表1のとおりである。

表1 組合による救済申立事件

事件番号	申立人	被申立人	請求する救済内容	終結状況
愛労委昭和55年（不）第5号	組合	関西明治屋商事	不利益取扱排除 支配介入排除	昭和58年 7月8日 一部救済命令
愛労委昭和56年（不）第7号	〃	会社、 名古屋支店	不利益取扱排除 団体交渉応諾 支配介入排除	昭和60年 2月28日 一部救済命令
愛労委昭和57年（不）第4号 愛労委昭和58年（不）第7号 併合	〃	〃	不利益取扱排除	昭和60年 4月19日 一部救済命令
愛労委昭和59年（不）第3号	〃	〃	〃	〃

当委員会は、昭和55年（不）第5号事件において、組合執行委員の配転が不当労働行為であると判断し、また、56年（不）第7号事件、57年（不）第4号・58年（不）第7号併合事件及び59年（不）第3号事件において、組合員に対する昭和55年から昭和58年までの各年の賃上げ及び一時金の差別がそれぞれ不当労働行為であると判断した。

3 賃上げ及び一時金

(1) 人事考課

ア 賃上げに係る人事考課

会社は、昭和59年及び昭和60年の賃上げ査定のための人事考課を各年4月に、それぞれ実施したが、名古屋支店では次のように行われた。

考課の対象期間は、前年4月1日から当年3月31日までとし、第1次考課者は課長、第2次考課者（決定者）は支店長であった。

人事考課表には、一般用（一般従業員対象）と係長用（係長及び係長待遇対象）とがあり、一般用は表2のとおりであった。

なお、係長用は、「職務能力」が、「知識」、「実行力」、「指導力」、「理解・判断力」の4考課項目に分かれていたほかは、一般用と同様であった。

評定点は、「職務能力」及び「勤務態度」に属する各4考課項目がそれぞれ10点満点であり、「業務実績」は20点満点であって、総合計100点満点であった。最低点は、前者がそれぞれ4点、後者が8点とされていた。

また、人事考課に当たって、第1次考課者による考課会議を開き、B2明治屋名古屋支店総務課長が、考課上の一般的注意を行った。

イ 一時金に係る人事考課

会社は、昭和59年及び昭和60年の一時金査定のための人事考課を、夏期一時金については各年5月に、年末一時金については各年11月に、それぞれ実施した。

考課の対象期間は、夏期一時金の場合は前年11月1日から当年4月30日までであり、

年末一時金の場合は当年5月1日から同年10月31日までであった。

一時金の場合の人事考課表の考課項目は、いずれの年も賃上げの場合と同じであったが、総評定点の算出方法が賃上げの場合と異なっており、「業務実績」に重点が置かれ、その評定点を2倍し、一方「職務能力」及び「勤務態度」については、その合計評定点に0.75を乗じていた。

また、名古屋支店では、各年の一時金の場合の人事考課に当たっても、賃上げの場合と同様の要領で、考課会議をそれぞれ開いた。

(2) 査定ランク

会社は、人事考課の評定点に基づき査定を行った。査定のランクは、昭和59年及び昭和60年ともにA（最高）からJ（最低）までの10ランクであった。査定分の金額は、賃上げにあつては、両年ともAランク2,500円、Jランク100円、一時金にあつては、昭和59年は、夏期一時金、年末一時金ともAランク60,000円、Jランク500円であり、昭和60年は、夏期一時金、年末一時金ともAランク61,000円、Jランク500円であった。

なお、会社は、本件審査に当たって、組合員を含む名古屋支店従業員の人事考課の得点、査定結果及び各査定ランク別人員並びにAランク及びJランクを除く各査定ランクに対応する金額を明らかにしなかった。

表2

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	欠勤日(無届日)	年休日	生休日	遅刻回数	早退回数	考課者	第2次	印	
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		
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			
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の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) 組合員の査定結果等

昭和59年及び昭和60年の賃上げ及び一時金における査定分の会社全従業員(係長・一般)の平均金額(いずれも会社と全明労とで協定している。)と本件申立てに係る組合員27人の平均金額は表3のとおりである。

表3 会社全従業員及び組合員の平均査定金額

(単位 円)

区 分	昭 和 5 9 年			昭 和 6 0 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
会社全従業員 平均金額	1,188	39,834	39,054	1,225	41,192	40,304

(A)						
申立てに係る 組合員平均金額 (B)	548	22,130	22,352	593	22,852	24,370
$\frac{B}{A}$	0.46	0.56	0.57	0.48	0.55	0.60

次に、各組合員の査定結果は表4のとおりであり（金額については、会社もこれを認めている）、査定ランク別組合員数は表5のとおりである。

なお、昭和43年以降の賃上げにおける会社全従業員の平均査定金額を100とした場合、本件申立てに係る組合員27人（ただし、昭和46年までは22人ないし26人）の平均査定金額の指数は表6のとおりであり、外部から労務担当者を迎えた昭和46年前は、本件申立てに係る組合員の査定の平均は会社全従業員の査定の平均以上であった。

表4 組合員査定結果

(単位 円)

氏名	昭和59年						昭和60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	
	査定ランク	金額	査定ランク	金額	査定ランク	金額	査定ランク	金額	査定ランク	金額	査定ランク	金額
1 A1	I	200	H	17,500	H	17,500	H	400	H	18,000	G	26,500
2 A2	I	200	I	8,500	I	8,500	I	200	I	9,000	I	9,000
3 A3	H	400	H	17,500	H	17,500	H	400	H	18,000	H	18,000
4 A4	F	900	F	34,500	F	34,500	F	900	F	35,000	F	35,000
5 A5	G	600	G	26,000	G	26,000	G	600	G	26,500	G	26,500
6 A6	I	200	I	8,500	I	8,500	I	200	I	9,000	I	9,000
7 A7	G	600	G	26,000	G	26,000	F	900	G	26,500	F	35,000
8 A27	E	1,300	E	41,000	D	47,000	D	1,600	D	48,000	D	48,000
9 A8	G	600	G	26,000	G	26,000	G	600	G	26,500	G	26,500
10 A9	I	200	I	8,500	I	8,500	I	200	I	9,000	I	9,000
11 A10	I	200	I	8,500	I	8,500	I	200	I	9,000	I	9,000
12 A28	E	1,300	E	41,000	E	41,000	E	1,300	E	42,000	E	42,000
13 A11	H	400	H	17,500	H	17,500	G	600	G	26,500	G	26,500
14 A12	G	600	G	26,000	G	26,000	G	600	G	26,500	G	26,500
15 A13	F	900	F	34,500	F	34,500	F	900	F	35,000	F	35,000
16 A14	F	900	E	41,000	E	41,000	E	1,300	D	48,000	D	48,000
17 A15	G	600	G	26,000	G	26,000	H	400	H	18,000	H	18,000
18 A16	H	400	H	17,500	H	17,500	H	400	H	18,000	H	18,000
19 A29	H	400	H	17,500	H	17,500	H	400	H	18,000	G	26,500
20 A18	F	900	F	34,500	F	34,500	F	900	F	35,000	E	42,000
21 A19	J	100	J	500	J	500	J	100	J	500	J	500
22 A20	F	900	F	34,500	F	34,500	F	900	F	35,000	F	35,000

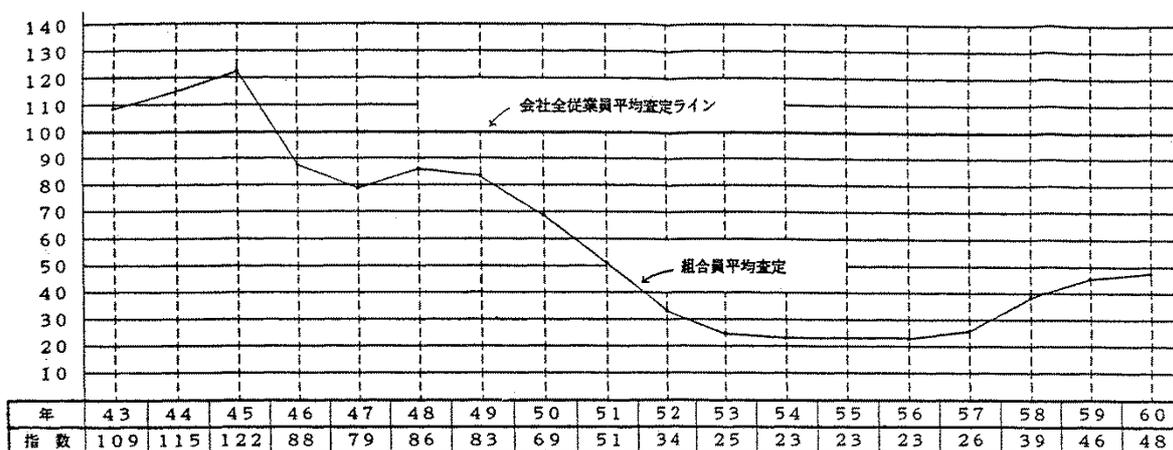
23	A21	F	900	E	41,000	E	41,000	F	900	F	35,000	F	35,000
24	A22	I	200	I	8,500	I	8,500	I	200	I	9,000	I	9,000
25	A23	G	600	G	26,000	G	26,000	G	600	G	26,500	G	26,500
26	A24	J	100	J	500	J	500	J	100	J	500	I	9,000
27	A25	I	200	I	8,500	I	8,500	I	200	I	9,000	I	9,000

表5 査定ランク別組合員数

(単位 人)

ラ ン ク	昭 和 59 年			昭 和 60 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
A	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0
C	0	0	0	0	0	0
D	0	0	1	1	2	2
E	2	4	3	2	1	2
F	6	4	4	6	5	5
G	6	6	6	5	6	7
H	4	5	5	5	5	3
I	7	6	6	6	6	7
J	2	2	2	2	2	1
計	27	27	27	27	27	27

表6 賃上げにおける組合員の平均査定金額の指数



第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人の主張

申立人は、「会社は、昭和59年及び昭和60年の賃上げ及び一時金につき、組合員であるが故に差別した。本件賃金差別に至る経過をみれば、不当労働行為意思の存在は明らかである。」と主張する。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、本案前の主張として、次の理由から、本件申立ては却下されるべきであると主張する。

「①申立人は、賃金差額の支払いを求めているが、これは、原状回復を求めるものではなく、過去に遡って原状の変更を求めるものである。従って、本件申立ては、原状回復を目的とする不当労働行為救済制度に親しまないものであり、制度的に許容される範囲を逸脱するもの、即ち法令上実現することが不可能である救済を求めるものとして、労働委員会規則第34条第1項第6号の却下事由に該当する。」

「②申立人は、組合員が賃上げ等において不利益取扱を受けたと主張しているが、その主張は、全く具体性を欠き、労働委員会規則第32条第2項第3号の『不当労働行為を構成する具体的事実』の要件を満足させないことは明らかである。従って、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第1号及び第5号の却下事由に該当する。」

また、被申立人は、次の理由から、本件申立ては棄却されるべきであると主張する。

「③会社は、昭和59年及び昭和60年の賃上げ及び一時金の査定について、組合員に対してことさら同人らの組合活動を嫌って差別的取扱をなした事実はない。組合員は、勤務振りに問題があり、査定には合理的理由がある。」

2 判 断

(1) 被申立人の本案前の主張について

ア 被申立人の主張①について

不当労働行為救済制度における「原状回復」とは、労働委員会の命令によって、不当労働行為がなかった場合と同様の状態を実現させることである。

本件についてみれば、申立人は、昭和59年及び昭和60年の賃上げ及び一時金の査定等の会社の行為が不当労働行為であったと主張し、不当労働行為がなければ、より高額の金額が支給されていたはずであるとして、当該不当労働行為がなかった場合と同様の状態を実現すること、即ち「原状回復」を求めているのである。

従って、被申立人の主張①は採用できない。

イ 被申立人の主張②について

申立人は、会社が申立人組合の組合員であることの故をもって当該組合員に対して不利益な取扱をしたと、具体的事実を挙げて主張しているものと認められる。

従って、被申立人の主張②は採用できない。

(2) 不当労働行為の成否について

ア 被申立人の主張③について

(ア) 労使関係

会社と組合との労使関係が悪化していることは、第1、2で認定したとおりであり、会社が組合を嫌悪していることは推認するに難くない。

(イ) 賃上げ及び一時金の較差

昭和59年及び昭和60年における各組合員の賃上げ及び一時金の査定結果は、第1、3、(3)で認定したとおりであり、組合員27人中22人までがすべての場合にFランク以下に査定され、その他の者もDランク以下に査定されている事実が認められる。

また、査定分の組合員平均金額は、会社全従業員平均金額に対し0.46ないし0.60に過ぎない事実が認められる。

会社は、本件審査に当たって、名古屋支店従業員の査定結果、各査定ランク別人員等を明らかにしなかったため、組合員の査定結果と他の従業員の査定結果とを直接比較することはできないが、昭和59年及び昭和60年における各組合員の賃上げ及び一時金の査定結果は、不自然なものであると言わざるを得ない。

従って、他に合理的な理由が認められない限り、組合員に対する昭和59年及び昭和60年の人事考課及び査定は、不公正なものであると言わざるを得ない。

(ウ) 較差の合理性

被申立人は、組合員の賃上げ及び一時金の低査定について、「組合員は、一般に会社の方針に対する理解を全く示さず、何事に対しても協調性がなく、職場の規律を遵守し業務を遂行するという基本的な職務態度において極めて劣悪な勤務振りであった。従って、査定には合理的理由がある。」と主張する。

そして、被申立人は、組合員が、社員販売に協力しないこと、年次有給休暇の取得手続及び取得時期が問題であること、残業や休日出勤の要請に応じないこと、始業時刻に遅れがちであり、休憩又は終業時刻になると直ちに仕事をやめること、挨拶をしないこと、ネクタイをせずサンダルばきで勤務すること、遅刻が多いことを低査定の主な理由として主張し、その他、上司の許可なく担当外の仕事を行ったこと等、数々の低査定の理由を主張する。

しかしながら、組合員の勤務状況について、被申立人は、遅刻等の状況を明らかにする裏付資料を提出する等により当委員会を納得せしめるに足る立証をしていない。また、被申立人の主張するような勤務状況が、人事考課表のどの考課項目でどのように評価され、他の従業員と比較してどの程度劣るものとされたのかについては、会社が組合員の人事考課表等の人事考課に関する資料を明らかにしなかったため、判然としない。審査の全資料からみても、組合員の勤務状況が他の従業員のそれと比べて劣悪であったということはできない。

従って、組合員の賃上げ及び一時金の低査定について、被申立人が主張するような合理的理由を認めることはできず、被申立人の主張③は採用できない。

イ 不当労働行為の成立

前記アで判断したことを総合すれば、被申立人会社は、昭和59年及び昭和60年の賃上げ及び一時金について、申立人組合の組合員を組合員であるが故に不利益に取り扱ったものと認めるのが相当であり、この行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

なお、組合員各人についての個別的立証がないから不当労働行為の立証がないとの被申立人の主張は相当でなく、これを採用することができない。

(3) 救済方法

申立人は、名古屋支店の非組合員の査定分の平均金額までの是正を求めているが、主文第1項のとおり命ずることが相当と判断する。

また、申立人は、会社が明治屋名古屋支店ほか2か所に謝罪文を掲示するよう求め、一方被申立人は、ポスト・ノーチスは法制度上認められるものではないとして却下を求めているが、主文第2項のとおり命ずることが相当と判断する。

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条により主文のとおり命

令する。

昭和62年 2 月25日

愛知県地方労働委員会
会長 高 澤 新 七