

岡山、昭55不3、昭56不2、昭57不2、昭62.5.7

命 令 書

申立人 総評全国一般全明治屋労働組合
同 総評全国一般全明治屋労働組合岡山支部

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54年度賃金引上げ額における査定部分の平均額1,203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54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54年夏季一時金における査定部分の平均額30,175円及び同年年末一時金における査定部分の平均額29,570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それぞれ再査定し、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55年度賃金引上げ額における査定部分の平均額1,221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55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55年夏季一時金における査定部分の平均額31,769円及び同年年末一時金における査定部分の平均額31,199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それぞれ再査定し、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 被申立人は、申立人組合員上記9名に対して、昭和56年度賃金引上げ額における査定部分の平均額1,543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、この査定によって影響を受ける昭和56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。
- 6 被申立人は、申立人組合員上記9名に対して、昭和56年夏季一時金における査定部分の平均額33,782円及び同年年末一時金における査定部分の平均額34,730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それぞれ再査定し、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。
- 7 1ないし6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。

- 8 被申立人は、昭和57年4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16の支店をもつ酒類・食料品の卸・小売を業とする会社であり、本件審問終結時（昭和61年9月11日）の従業員数は、約2,100名である。
- (2) 被申立人会社岡山支店（以下「岡山支店」という。）は、被申立人会社の支店の一つであり、本件審問終結時の従業員数は49名である。
- (3) 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、被申立人会社、申立外関東明治屋商事株式会社、同関西明治屋商事株式会社、同株式会社明治屋食品工場の従業員を構成員とする労働組合で、肩書地に本部を置き、全国に10支部をもち、本件審問終結時の組合員数は117名である。
- (4) 申立人総評全国一般全明治屋労働組合岡山支部（以下「申立人組合岡山支部」という。）は、岡山支店の従業員によって組織されており、本件審問終結時の組合員数は9名である。申立人組合岡山支部は、単位労働組合としての形態をとっており、岡山一般労働組合に加入している。

なお、岡山支店には、昭和50年9月11日に申立人組合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があり、それぞれ一般用と係長用に分かれている。
- 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り、一般用と係長用とでは、係長が指導監督の立場にあることから、考課のポイントが異なっている。
- 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、賞与ということでウエイトを変え、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ことになっている。

(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 本件各賃金引上げ、夏季・年末一時金についての第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。）・B6課長（以下「B6課長」という。）の6名であった。
- ② 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、次のとおりであった。
 - ・ A1（以下「A1」という。）については、昭和54年の賃金引上げ、夏季一時金をB1次長が、昭和54年年末一時金以降をB4課長が、それぞれ行った。
 - ・ A2（以下「A2」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB3課長が行った。
 - ・ A3（以下「A3」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB4課長が行った。
 - ・ A4（以下「A4」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB6課長が行った。
 - ・ A5（以下「A5」という。）については、昭和54年、同55年の賃金引上げ、夏季・年末一時金、昭和56年の賃金引上げをB6課長が、昭和56年夏季・年末一時金をB3課長が、それぞれ行った。
 - ・ A6（以下「A6」という。）については、昭和54年、同55年の賃金引上げ、夏季・年末一時金、昭和56年の賃金引上げをB3課長が、昭和56年夏季・年末一時金をB6課長が、それぞれ行った。
 - ・ A7（以下「A7」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB5課長が行った。
 - ・ A8（以下「A8」という。）については、昭和54年の賃金引上げ、夏季・年末一時金、昭和55年の賃金引上げ、夏季一時金をB4課長が、昭和55年の年末一時金、昭和56年の賃金引上げ、夏季一時金をB2次長が、昭和56年年末一時金をB5課長が、それぞれ行った。
 - ・ A9（以下「A9」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB6課長が行った。

(4) 人事考課の方法

- ① 被申立人会社は、賃金引上げ、夏季・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6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35名を対象として、人事考課が行われていた。

- 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、考課対象期間内の勤務ぶり・勤務成績に限るとか、採点について不公平のないようになどの考課をする際の注意を受けた後、考課に入った。
- ③ 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、考課者全員により、各課間の寛厳の調整を行い、第1次考課を終えた。
 - ア 標準者について、B5課長・B4課長・B6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ぶと認識しており、B3課長は、項目毎に標準者を選ぶこともあると認識していた。
 - 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こと特定されていない。
- ④ 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。
- ⑤ 第1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かった。
- ⑥ 係長待遇の人事考課には、係長用の人事考課表を使用した。B1次長・B3課長は、係長待遇の者は勤続年数も長く、しかも、考課のポイントなども一般従業員の場合に比して管理的な要素が加味されているため、一般従業員よりも厳しく評価をしていた。
- ⑦ B3課長・B4課長・B5課長は、人事考課表が分析評価方式であるため、重畳的な評価をしていた。
- ⑧ B4課長は、考課対象期間内の勤務ぶり・勤務成績についてのみ人事考課を行うのではなく、前年の考課結果と余り変わらないようにしていた。

3 賃金引上げ及び一時金の査定について

(1) 査 定

- ① 被申立人会社では、岡山支店において第2次考課を終えた後、評点の良い者から順にAからJまでの10ランクに割り付け、本社に申請し、本社で最終的な決定を行い、それぞれ各人別の査定額が算出される仕組みとなっていた。
- ② 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、総原資に合わせるための試算を繰り返し決定していた。
- ③ 岡山支店におけるA1ら9名の人事考課の評点とランクの間には一貫した対応性がなく、評点と同じでもランクが異なったり、評点の悪い者が評点の良い者より上位のランクになることもあった。
- ④ 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54年度賃金引上げにおける係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は1,203円であり、査定額の最高はAランク2,400円、最低がJランク100円であった。A1ら9名の分布は、最低のJランク100円が5人、Iランク200円が2人、H

ランク300円とGランク600円が各1人ずつであった。

イ 昭和54年夏季一時金における係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は30,175円であり、査定額の最高はAランク45,000円、最低がJランク500円であった。A1ら9名の分布は、最低のJランク500円が4人、Iランク6,000円が3人、Hランク14,500円とFランク29,500円が各1人ずつであった。

ウ 昭和54年年末一時金における係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は29,570円であり、査定額の最高はAランク45,000円、最低がJランク500円であった。A1ら9名の分布は、最低のJランク500円が3人、Iランク6,000円が3人、Hランク14,500円、Gランク22,000円とFランク29,500円が各1人ずつであった。

エ 昭和55年度賃金引上げにおける係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は1,221円であり、査定額の最高はAランク2,400円、最低がJランク100円であった。A1ら9名の分布は、最低のJランク100円が2人、Iランク200円が5人、Gランク600円が2人であった。

オ 昭和55年夏季一時金における係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は31,769円であり、査定額の最高はAランク50,000円、最低がJランク500円であった。A1ら9名の分布は、最低のJランク500円が2人、Iランク6,000円が2人、Hランク15,000円が3人、Gランク23,000円とFランク31,000円が各1人ずつであった。

カ 昭和55年年末一時金における係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は31,199円であり、査定額の最高はAランク50,000円、最低がJランク500円であった。A1ら9名の分布は、下から2番目のIランク6,000円が4人、Hランク15,000円が2人、Gランク23,000円が2人、Fランク31,000円が1人であった。

キ 昭和56年度賃金引上げにおける係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は1,543円であり、査定額の最高はAランク2,400円、最低がJランク100円であった。A1ら9名の分布は、下から2番目のIランク200円が3人、Hランク400円が4人、Gランク700円とFランク1,200円が各1人ずつであった。

ク 昭和56年夏季一時金における係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は33,782円であり、査定額の最高はAランク53,000円、最低がJランク500円であった。A1ら9名の分布は、下から2番目のIランク6,500円が2人、Hランク15,500円が3人、Gランク24,000円が3人、Fランク32,500円が1人であった。

ケ 昭和56年年末一時金における係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は34,730円であり、査定額の最高はAランク55,000円、最低がJランク500円であった。A1ら9名の分布は、下から3番目のHランク16,000円が3人、Gランク24,500円が4人、Fランク33,000円とEランク39,500円が各1人ずつであった。

(2) 低査定の理由

A1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時までにしなないこと

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B6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、申立人組合岡山支部組合員は、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、B6課長が考課したA4・A5・A6・A9の4名の人事考課において、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、業務開始時刻と更衣時間などについて労使間で円満に解決するように求めた指導票が出されたこと及び岡委昭和47年(不)第4号事件命令において作業衣への着替えについて、団体交渉をするように命じたが団体交渉を行っていないことは、さきの岡委昭和53年(不)第2号・岡委昭和54年(不)第2号事件命令において、認定したとおりである。

② 時間外労働の拒否

ア 昭和54、同55年頃、岡山支店と岡山従組とは三六協定を締結しており、申立人組合岡山支部も、三六協定が締結されれば残業するとして、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申立人組合岡山支部とは団体交渉をしなかった。

イ 申立人組合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、さらに、倉庫における残業については、仕事の性質上、残業の有無が判明するのは当日の午後になることが多く、A4・A5・A6・A9の4名は、組合用務等で都合が悪い場合には、残業を断ることがあった。このため、申立人組合岡山支部組合員に対する残業命令は、他の者と比較すれば少なく、結果的に残業時間数も少なかった。

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、B1次長・B4課長が考課したA1、B6課長が考課したA4・A5・A6・A9の5名であった。

③ その他の主な低考課理由

- ・ A1については、単なる資料作成にとどまり、肝心の分析提言がなされなかったため、知識、実行力、指導力、責任感、積極性など多項目にわたり、「劣る」と低評価されている。
- ・ A2については、電話による受注の聞き忘れ、聞き違いなどを客先から叱責されることが多かったとし、知識、実行力など、さらには、伝票発行間違いなどで理解・判断力、協調性、責任感、積極性など多項目にわたり、「劣る」と低評価されている。
- ・ A3については、得意先から速やかに提出するよう依頼された価格見積書を期日までに提出しない、特売商品の手配を忘れる、代金決済の取決めが不十分であるなどとして、責任感、積極性などで「劣る」と低評価されている。
- ・ A4については、倉庫課での出荷業務優先の方針を十分に理解しておらず、担当外の業務については協力しないなどとして、理解力、協調性、責任感、積極性、勤勉度など多項目にわたり、「劣る」と低評価されている。
- ・ A5については、配送だけが自分の守備範囲であると心得違いをしている、効率よく配送することができない、伝票処理にミスが多い、他に協力しないなどとして、知識(技能)、実行力、正確・迅速性、理解力、協調性、責任感、積極性など多項

目にわたり、「劣る」と低評価されている。

- ・ A 6については、商品在庫状況を把握していない、商品管理カードへの誤記入、他に協力しない、積極的に仕事に対して進言しないなどとして、知識（技能）、実行力、理解力、協調性、責任感、積極性、勤勉度など多項目にわたり、「劣る」と低評価されている。
- ・ A 7については、指示されたノルマを達成しようとする意欲がない、得意先を開拓しないなどとして、実行力、責任感、積極性などで、「やや劣る」と低評価されている。
- ・ A 8については、明治屋ブランド商品の情報を伝える姿勢が見られない、他への協力姿勢がない、商品動向・価格動向などの把握ができないなどとして、実行力、正確・迅速性、理解力、責任感、積極性など多項目にわたり、「劣る」と低評価されている。
- ・ A 9については、商品配列の知識がない、万難を排して目的達成に邁進する意欲がない、品揃えのミスが多いなどとして、知識（技能）、実行力、正確・迅速性、理解力、協調性、責任感、積極性、勤勉度など多項目にわたり、「劣る」と低評価されている。

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の基準があった。
- 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、一般従業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、岡山支店で該当者を選定したのち、本社に対して申請し、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、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。

(3) 岡山支店の状況

- ① 昭和57年4月1日時点で、申立人組合岡山支部組合員と同学歴の者を勤続年数で比較してみると、A 1・A 2（高卒、勤続24年）については同期の者はなく、2年下のC 1（高卒、勤続22年）が係長3級になっており、A 3（高卒、勤続21年）についても同期の者はいないが、1年下のC 2・C 3（高卒、勤続20年）が係長3級になって

いた。他の申立人組合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うと、A4（高卒、勤続16年）と同じC4（大卒、勤続12年）が係長3級に、A5（高卒、勤続15年）と同じC5（大卒、勤続11年）が係長3級に、A6・A7（高卒、勤続14年）と同じC6（大卒、勤続10年）が係長2級に、A8・A9（高卒、勤続13年）と同じC7（大卒、勤続9年）が係長待遇2級にそれぞれなっていた。

② 申立人組合岡山支部組合員（A1・A2を除く。）については、高卒9年の基準を12年ないし4年も上回っているが係長なり係長待遇になっておらず、また、A1とA2については、係長待遇1級になってから14年以上も昇進していないが、このような例は申立人組合岡山支部組合員以外にはなかった。

③ 昭和54年の岡山支店における管理職を除く従業員の学歴、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号事件）

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タイ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49年（不）第4号事件）

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うべきこと及びいわゆるポストノータイスに関することを命令した。

(3) 昭和53年5月23日及び昭和54年5月24日、申立人組合は、被申立人会社が昭和52年、同53年の賃金引上げ、夏季・年末一時金の査定に際し、組合活動を理由に、差別査定及び昇格・昇進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てをした。（岡委昭和53年（不）第2号事件・岡委昭和54年（不）第2号事件）

当委員会は、昭和62年2月20日に、被申立人会社に対し、(ア) 本件申立人組合員A1ら9名の昭和52年、同53年の賃金引上げ、夏季・年末一時金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金額との差額を速やかに支払うべきこと (イ) 学歴及び勤続年数により比較して、他の従業員との均衡を失しないよう昭和53年5月1日に遡り昇格・昇進の措置を取ることを命じた。

(4) 本件以外に、申立人組合岡山支部と被申立人会社・岡山支店との間で、昇給差別などを理由とする不当労働行為の救済申立てが当地労委に4件係属している。（岡委昭和58年（不）第1号事件・岡委昭和59年（不）第1号事件・岡委昭和60年（不）第1号事件・

岡委昭和61年（不）第1号事件）

(5) 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（被申立人会社又は関連会社の場合を含む。）との間には、昇給、昇格・昇進の差別を理由とする不当労働行為救済の申立事件が当地労委以外にも、中労委及び宮城・石川・愛知・大阪の各府県地労委において争われてきている。

(6) 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年の年頭の挨拶で、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日の被申立人会社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。

(7) 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、B7取締役、B8取締役及びB9総務部労務課長らが被申立人会社に入社した。
- ② B7取締役は、昭和51年の年頭の挨拶の中で「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なことを知らされた。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、先行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、同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になったと信じている。」旨を述べている。

(8) 両当事者間の紛争

- ① 昭和36年に、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、申立人組合の本部及び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。

(9) 申立人組合岡山支部と岡山従組

① 岡山従組の成立

ア 昭和47年秋の申立人組合岡山支部の役員選挙において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、申立人組合岡山支部書記長であったB3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 申立人組合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B3課長（当時係長）であった。

イ 岡山従組成立時、分裂前の申立人組合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 B3課長と現在の申立人組合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 申立人組合岡山支部と岡山従組の活動

ア 申立人組合岡山支部は、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

申立人組合及び申立人組合岡山支部は、被申立人会社がA1ら9名の昭和54年、同55年、同56年の賃金引上げ、夏季・年末一時金における査定額を、同人らが申立人組合及び申立人組合岡山支部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、申立人組合及び申立人組合岡山支部のいう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のように不適當なものが見受けられ、さらに、申立人組合及び申立人組合岡山支部と被申立人会社との間の諸般の関係をも合わせ考慮すれば、A1ら9名全員が低ランクに集中し

た低査定は、被申立人会社の主張を斟酌しても、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相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疊的に評価しており、そのため低査定度をより強めている。

エ A 1ら9名の間には、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評点に対応していない。

オ A 2・A 5・A 6の人事考課について、同人らと折合いの悪かったB 3課長の行った考課は、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 A 4・A 5・A 6・A 9の4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、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、当委員会がさきに岡委昭和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、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行われている疑いもあり、さきに認定したように、重疊的に各項目にわたって低く作

用させていた等妥当性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、A 1 ら 9 名の低評価理由について、さきに認定したとおり、或いは間違いが多い、意欲がな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A 1 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、その内容を十分に疎明しないのである。

さらに、申立人組合岡山支部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の評定結果において、顕著な格差が存在し得るという疎明は充分になされていないのであって、その各従業員の年令・学歴など本件で明らかにされた事情のもとでは、A 1 ら 9 名だけが、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主張は、たとえ人事考課がしばしば考課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、これを合理的に理解することはできず、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

申立人組合岡山支部は、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、申立人組合岡山支部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、一般従業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・昇進できるのであり、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、申立人組合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 年の勤続で一般従業員から係長 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 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 年で昇進している。
- ④ 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、さきに判断したと同じく、申立人組合岡山支部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充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、少なくとも他と同程度の職位に、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、さきに判断したように、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のと同様、昇格・昇進においても、能力主義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

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、また、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5月7日

岡山県地方労働委員会
会長 上 村 明 廣

(別表 略)