

愛知、平2不2、平3.10.14

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

主 文

- 1 被申立人株式会社明治屋は、次表「氏名」欄記載の申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部の組合員につき、平成元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、それぞれ是正前の各査定分の金額を基礎として既に支払われた賃金と是正後の各査定分の金額を基礎として計算した賃金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、賃上げの査定分については、平成元年4月1日に遡及して是正しなければならない。

区 分	是正額	氏 名			
賃 上 げ	円 1,267	A 1	A 2	A 3	A 4
		A 5	A 6	A 7	A 8
		A 9	A 10	A 11	A 12
		A 13	A 14	A 15	A 16
		A 17	A 18	A 19	
夏期一時金	46,017	同 上			
年末一時金	45,223	上記A 1以下19人のうちA 7を除く18人			

- 2 被申立人株式会社明治屋は、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

当社が平成元年の賃上げ及び一時金について貴組合員を不利益に取り扱ったことは、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。

平成 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 A 16 殿

株式会社明治屋

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) 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る。

なお、本件結審時の従業員数は約2,500人であり、名古屋支店の従業員数は約190人である。

(2) 明治屋は、平成2年3月1日、酒類の卸売を業とする関東明治屋商事株式会社及び関西明治屋商事株式会社を合併した。

(3) 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、明治屋名古屋支店の従業員をもって組織されている労働組合であり、総評全国一般全明治屋労働組合の下部組織であって、本件結審時の組合員数は25人である。

なお、この組合は、上記合併以前には、明治屋及び関西明治屋商事株式会社（以下「明治屋等」という。）の各名古屋支店（以下「両支店」という。）の従業員をもって組織されていた。

#### 2 労使関係

明治屋は、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、組合役員の昭和46年、47年の賃上げ及び一時金に関する差別等が明治屋等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、その頃から組合と明治屋との労使関係は悪化している。

なお、この申立ては、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のとおりであり、当委員会はこれらの事件において、組合執行委員の配転並びに組合員に対する昇格、賃上げ及び一時金の差別がいずれも不当労働行為であると判断している。

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	〃	明治屋、同名古屋支店、関西明治屋商事、同名古屋支店	不利益取扱排除 団体干渉応諾 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	〃	〃	〃	〃
愛労委昭和 60 年 (不) 第 2 号 ・ 愛労委昭和 61 年 (不) 第 1 号併合	〃	明治屋、関西明 治屋商事	〃	昭和62年 2 月 25 日 一部救済命令
愛労委昭和 62 年 (不) 第 1 号 ・ 愛労委昭和 62 年 (不) 第 5 号 ・ 愛労委昭和 62 年 (不) 第 6 号 ・ 愛労委昭和 62 年 (不) 第 13 号併合	〃	〃	不利益取扱排除 支配介入排除	昭和63年 7 月 27 日 一部救済命令
愛労委平成元年 (不) 第 1 号	〃	〃	〃	平成 2 年 2 月 13 日 一部救済命令

### 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

明治屋等は、平成元年の賃上げ査定のための人事考課を同年 4 月に実施したが、両支店では次のように行われた。

考課の対象期間は、昭和63年 4 月 1 日から平成元年 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、考課項目のうち、「職務能力」が「知識」「実行力」「指導力」「理解・判断力」の 4 項目に分かれていたほかは、一般用と同様であった。

評定点の配分については、「職務能力」及び「勤務態度」に属する 8 項目には 10 点ずつが、「業務実績」に属する項目には 20 点が、それぞ

れ配点され、合計100点満点となっていた。

なお、各項目の最低点は、前者の8項目がいずれも4点、後者の項目が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が開かれ、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。

表 2

No. \_\_\_\_\_

人 事 考 課 表 ( 昇 給 )  
( 昭 和 年 月 日 ~ 平 成 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			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 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 に該当するは理由・時期・異動先を記入			

## イ 一時金に係る人事考課

明治屋等は、平成元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同年5月に、年末一時金については同年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昭和63年11月1日から平成元年4月30日までであり、年末一時金の場合は平成元年5月1日から同年10月31日までであった。

一時金に係る人事考課表における考課項目は、賃上げに係るそれと同様であったが、総評定点の算出方法が賃上げの場合とは異なっていた。考課の重点は「業務実績」に置かれ、その評定点を2倍する一方、逆に「職務能力」及び「勤務態度」の評定点にそれぞれ0.75を乗ずることにより、その合計を100点満点としていた。

また、両支店では、一時金の人事考課に当たっても、賃上げの場合と同様の要領でそれぞれ考課会議が開かれた。

### (2) 査定ランク

明治屋等は、人事考課の総評定点に基づき査定を行った。査定のランクは、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、Aランク2,500円、Jランク100円、一時金にあつては、夏期一時金、年末一時金ともAランク66,000円、Jランク500円であった。

なお、明治屋は、本件審査に当たって、組合員を含む両支店従業員の人事考課の総評定点、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。

### (3) 組合員の査定結果等

明治屋等の全従業員（係長・一般）に係る平成元年の賃上げ及び一時金の各査定分の平均金額と本件申立てに係る組合員25人のそれは表3のとおりである。

表3 明治屋等の全従業員及び組合員の平均査定金額（単位 円）

区 分	賃上げ	夏 期 一時金	年 末 一時金
明治屋等の全従業員平均金額 (A)	1,267	46,017	45,223
申立てに係る組合員平均金額 (B)	728	32,000	33,240
(B) — (A)	0.57	0.70	0.74

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、明治屋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明治屋等の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25人（ただし、昭和46年までは20人ないし24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年より前は、本件申立てに係る組合員の査定金額の平均は明治屋等の全従業員の査定金額の平均以上であった。

表 4 組 合 員 査 定 結 果

(単位 円)

氏 名	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
1 A 1	G	600	G	29,500	G	29,500
2 A 2	H	300	H	21,000	G	29,500
3 A 3	H	300	G	29,500	F	38,000
4 A 4	F	900	F	38,000	F	38,000
5 A 5	H	300	H	21,000	G	29,500
6 A 6	H	300	H	21,000	H	21,000
7 A 7	F	900	F	38,000	E	46,500
8 A 20	C	1,900	C	58,500	C	58,500
9 A 8	G	600	G	29,500	G	29,500
10 A 9	I	200	I	12,000	I	12,000
11 A 21	E	1,300	E	46,500	E	46,500
12 A 10	H	300	H	21,000	H	21,000
13 A 11	H	300	H	21,000	I	12,000
14 A 22	E	1,300	E	46,500	D	52,500
15 A 23	D	1,500	C	58,500	C	58,500
16 A 12	G	600	G	29,500	G	29,500
17 A 24	E	1,300	E	46,500	E	46,500
18 A 13	F	900	F	38,000	F	38,000
19 A 14	J	100	J	500	J	500
20 A 25	E	1,300	E	46,500	E	46,500
21 A 15	F	900	F	38,000	F	38,000
22 A 16	H	300	H	21,000	H	21,000
23 A 17	G	600	G	29,500	G	29,500
24 A 18	F	900	F	38,000	F	38,000
25 A 19	H	300	H	21,000	H	21,000

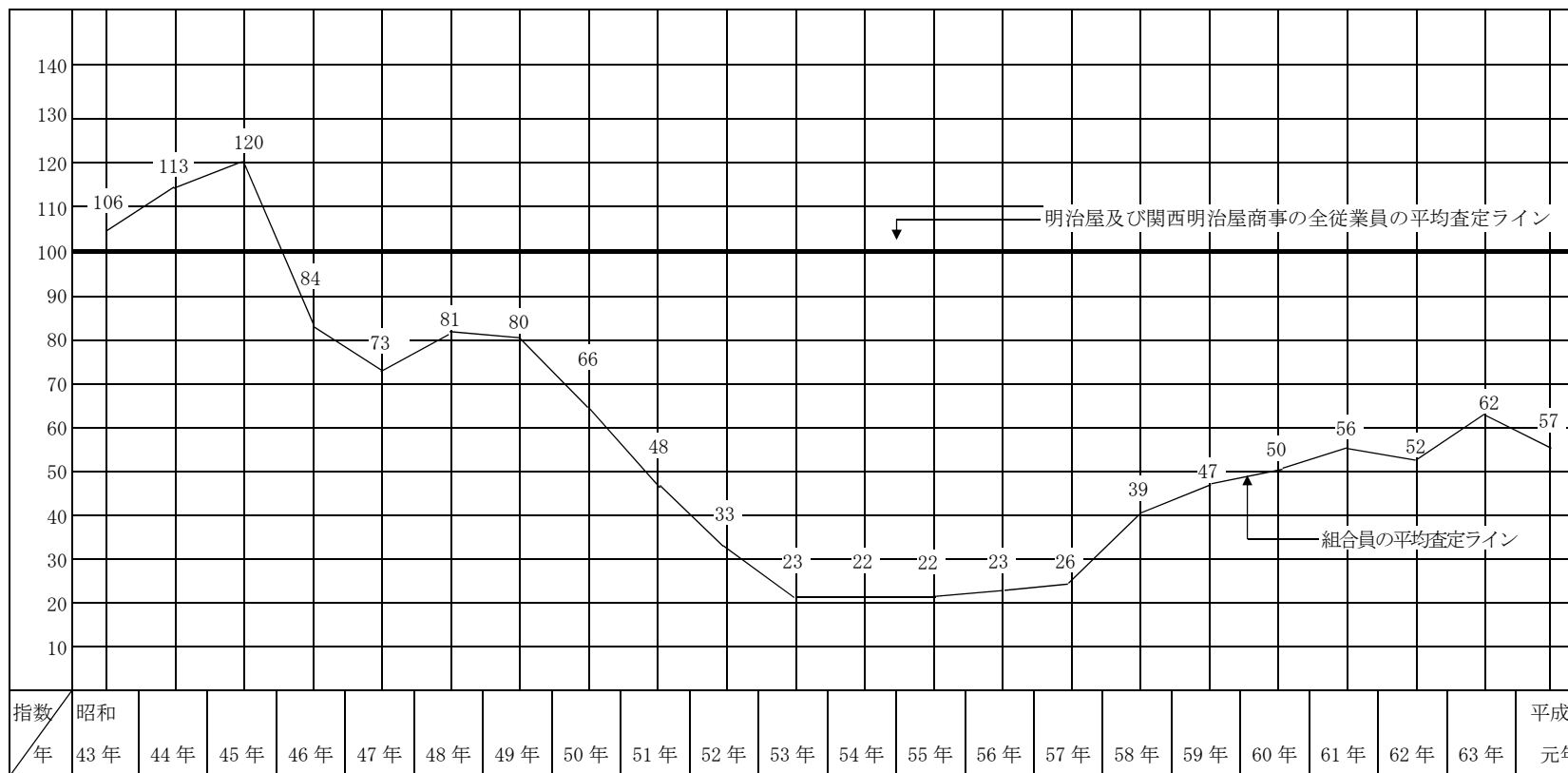


表5 査定ランク別組合員数

(単位 人)

ランク	賃上げ	夏期一時金	年末一時金
A	0	0	0
B	0	0	0
C	1	2	2
D	1	0	1
E	4	4	4
F	5	5	5
G	4	5	6
H	8	7	4
I	1	1	2
J	1	1	1
計	25	25	25

表 6 貸上げにおける組合員の査定分の平均金額の指数



## 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、「被申立人会社の申立人組合員に対する平成元年の賃上げ、一時金査定差別は、組合の所属を理由とする不利益取扱いであり、かつ、申立人組合を嫌悪しこれを弱体化させる意図に出たものである。」と主張する。

#### (2) 被申立人の主張

ア 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。したがって、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、すなわち、法令上実現することが不可能な救済を求めるものであり、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い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。したがって、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。

イ 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。

平成元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いをなした事実はない。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組合員にこそ問題があり、低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 被申立人の主張ア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、平成元年の賃上げ及び一時金の査定等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、すなわち「原状回復」を求め

ているのである。

したがって、被申立人の主張ア①は採用できない。

イ 被申立人の主張ア②について

申立人は、明治屋等が組合員であることの故をもって平成元年の賃上げ及び一時金につき、組合員に対して不利益な取扱い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。

したがって、被申立人の主張ア②は採用できない。

(2) 不当労働行為の成否について

ア 被申立人の主張イについて

(ア) 労使関係

第1、2で認定したとおり、労使関係が悪化していること及び過去においても本件と同種の不当労働行為が繰り返されていること等の事実にかんがみるならば、被申立人が申立人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格差

平成元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25人中18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C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、明治屋等の全従業員平均金額に対し、0.57ないし0.74に過ぎない事実が認められる。

被申立人は、本件審査に当たって、両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もので、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、平成元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。

(ウ) 格差の合理性

被申立人は、組合員の賃上げ及び一時金の低査定は、極めて劣悪な勤務振りに起因するものであり、低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、年次有給休暇の取得手続及び取得の時期に問題があること、会社の方針を理解しないこと、上司、同僚との協調性がみられないこと、仕事に対する積極性がないこと等数々の低査定の理由を挙げる。

しかしながら、組合員の勤務状況について、被申立人は年次有給休暇の取得手続及び取得時期に関する状況を明らかにする資料を提出せず、その主張を裏付け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も、被申立人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もので、判然としない。更に、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し、劣悪であったということはできない。

したがって、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があったとは認め難く、被申立人の主張は採用できない。

#### イ 不当労働行為の成立

前記(ア)ないし(ウ)で判断したことを総合すれば、被申立人は、平成元年の賃上げ及び一時金について、組合員を組合員であるが故に不利益に取り扱い、ひいては組合の弱体化を図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号及び第3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

(1) 救済方法について、申立人は、両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。

(2) 申立人は、被申立人名古屋支店ほか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。

平成3年10月14日

愛知県地方労働委員会  
会長 大塚仁 ㊟