

主 文

原告の請求を棄却する。
訴訟費用は原告の負担とする。

事 実

第一 当事者の求めた裁判

一 原告

1 原告を再審査申立人、参加人を再審査被申立人とする中労委昭和五一年（不再）第六一号及び同昭和五二年（不再）第六号事件について、被告が昭和五二年一月二日付でした別紙命令書記載の命令（以下、「本件命令」という。）を取り消す。

2 訴訟費用は被告の負担とする。

二 被告・参加人

主文と同旨。

第二 当事者双方の主張

一 原告の請求原因

1 参加人は、いずれも原告を被申立人として、昭和五〇年九月一三日（青地労委昭和五〇年（不）第二八号事件。以下、「二八号事件」という。）及び昭和五一年三月一日（青地労委昭和五一年（不）第一一号事件。以下、「一一号事件」という。）、それぞれ青森県地方労働委員会（以下、「青森地労委」という。）に不当労働行為救済の申立てをし、同委員会は、二八号事件については昭和五一年七月二四日付で左記（一）のような内容の、一一号事件については同年一月一八日付で左記（二）のような内容の各救済命令を発した。

（一）「被申立人（原告）は、申立人（参加人）の組合員に対し支給した昭和五〇年度夏季賞与につき、各組合員の人事考課率に四〇を加算した人事考課率によつて再計算した金額と既に支給した金額との差額及びこれに対する昭和五〇年八月二日以降完済に至るまで年五分の割合による金員を同人らにそれぞれ支払わなければならない。」

（二）「被申立人（原告）は、申立人（参加人）の組合員に対し支給した昭和五〇年度冬季賞与につき、別表3記載の組合員の人事考課率に二二を加算して再計算した金額と既に支給した金額との差額及び各支払金に対する昭五〇年一月二三日以降完済に至るまで年五分の割合による金員を同人にそれぞれ支払わなければならない。」

2 そこで、原告は、右各救済命令を不服として、被告に対し、それぞれ再審査の申立てをしたところ、被告は、中労委昭和五一年（不再）第六一号及び同昭和五二年（不再）第六号事件として併合審査した結果、昭和五二年一月二日付で、「本件各再審査申立てをいずれも棄却する。」との本件命令を発し、その命令書は、昭和五三年二月四日、原告に送達された。

3 ところで、本件命令には、次に述べるように、事実を誤認し、かつ、法律上の判断を誤った違法、又は労働委員会の裁量権の範囲を逸脱した違法がある。

（一）本件命令は、労働委員会の裁量権の範囲を逸脱して発せられたものである。

即ち、労働委員会における審査は、事件の迅速処理の要請から、十分に審査を尽くすことが不可能であり（従つて、本件においても、参加人組合員一人一人についての個別的な立証ないし判断はなされていない。）、また、救済を申し立てた労働組合に対する使用者の不当労働行為意思の有無という限定された視点からしか審査がなされないものである。しかも、救済命令は行政罰によつてその実効性が保障されていることに鑑みると、労働委員会の裁量権には自ずから制約があるものといわざるをえない。ところで、原告の参加人組合員に対する昭和五〇年度夏季賞与及び同年度冬季賞与の支給に際しては、原告・参加人間で、人事考課に関する適用方法は原告の任意とする旨の各確認書が交されており、参加人組合員に対する各支給は右各確認書に基づいてなされたものである。そこで、このような場合には、参加人が支給額算定の要素である人事考課率を争うには司法手続によるべきであつて、労働委員会による救済を求めることはできないものというべきである。しかるに、被告は、このような場合にも労働委員会による救済を求めうるとの見地に立つて、前記1記載の各救済命令を支持したのであつて、これは労働委員会としての裁量権の範

困を逸脱したものというべきである。

(二) 昭和五〇年度夏季賞与及び同年度冬季賞与の支給額算定の要素である人事考課率について、参加人組合員とゼンセン同盟紅屋商事労働組合（以下、「ゼンセン紅屋労組」という。）組合員との間に格差が生じたのは、原告が昭和五〇年四月から実施している人事考課基準に則って行なつた公正な評価の結果にすぎない。しかるに、被告は、このことを看過して、原告が参加人組合員の人事考課率を低く査定したのは不当労働行為であるとしたものである。従つて、被告は、事実認定及び法律判断を誤っている。

(三) 仮に、原告の参加人組合員に対する低い評価が不当労働行為に当たるとしても、それを是正するには、参加人組合員を含む原告の全従業員の能力、成績等を個別に明らかにしたうえで、参加人組合員一人一人の人事考課率を導き出すべきである。しかるに、被告は、これらの作業を一切行なうことなく、参加人組合員とゼンセン紅屋労組組合員の各平均人事考課率を算出して、その差を参加人組合員の人事考課率に一律に加算することを命じたものであるが、かかる恣意的な命令は、ひつきよう、ゼンセン紅屋労組組合員や非組合員を実質的に差別することになり、また、原告の財産権を侵害することにもなるから、失当といわなければならない。

4 よつて、原告は、本件命令の取消しを求める。

二 請求原因に対する被告及び参加人の認否

請求原因 1 及び 2 の各事実はいずれも認めるが、同 3 の事実及び主張はすべて争う。

三 被告及び参加人の主張

被告の認定した事実は、別紙命令書の理由「第一 当委員会の認定した事実」欄に記載のとおりであり、また、被告のなした法律上の判断は、同命令書の理由「第二 当委員会の判断」欄に記載のとおりである。そして、被告のなしたこれらの事実認定及び法律上の判断には何らの違法もない。

四 右主張に対する原告の認否

1 別紙命令書の理由「第一 当委員会の認定した事実」について

(一) 1 の (1) の事実は認める。

(二) 1 の (2) の事実のうち、原告会社には、参加人組合のほか、昭和五〇年一月中旬青森店の従業員を主体として結成されたゼンセン紅屋労組が存在することは認めるが、その余の事実は知らない。

(三) 2 の事実は認める。

(四) 3 の (1) の事実のうち、参加人組合員に対する夏季賞与については、昭和五〇年七月二六日に行なわれた原告と参加人との間の団体交渉で妥結し、翌二七日に右両者間で確認書が交され、同年八月一日に別紙命令書添付の別表 1 に記載のとおり支給されたこと、ゼンセン紅屋労組組合員に対するそれについては、同年七月二三日に行なわれた原告と同組合との間の団体交渉で妥結し、同月二八日に別紙命令書添付の別表 2 に記載のとおり支給されたことはいずれも認めるが、その余の事実は知らない。

(五) 3 の (2) の事実は認める。

(六) 4 の (1) の事実のうち、参加人組合員に対する冬季賞与については、昭和五〇年一二月二八日に原告・参加人間で確認書が交され、翌二九日に別表 3（一〇号事件命令書の別表 1）に記載のとおり支給されたこと、ゼンセン紅屋労組組合員に対するそれについては、同月九日に行なわれた原告と同組合との間の団体交渉で妥結し、同月一日に同組合組合員及び非組合員に別表 4（一〇号事件命令書の別表 2）に記載のとおり支給されたことはいずれも認めるが、その余の事実は知らない。

(七) 4 の (2) の事実は認める。

(八) 5 の各事実はいずれも知らない。

2 別紙命令書の理由「第二 当委員会の判断」について右の法律上の判断はすべて争う。

第三 証拠（省略）

理 由

一 請求原因 1 及び 2 の各事実は、いずれも当事者間に争いがない。

二 そこで、まず、本件命令の基礎になつた事実関係について検討する。

1 別紙命令書の理由の「第一 当委員会の認定した事実」欄に記載の事実のう

ち、次の各事実は、いずれも当事者間に争いがない。

(一) 1の(1)の事実。

(二) 1の(2)の事実のうち、原告会社に、参加人組合のほかに、昭和五〇年一月中旬青森店の従業員を主体として結成されたゼンセン紅屋労組が存在する事実。

(三) 2の事実。

(四) 3の(1)の事実のうち、参加人組合員に対する夏季賞与については、昭和五〇年七月二六日に行なわれた原告と参加人との間の団体交渉で妥結し、翌二七日に右両者間で確認書が交され、同年八月一日に別紙命令書添付の別表1に記載のとおり支給された事実及びゼンセン紅屋労組組合員に対するそれについては、同年七月二三日に行なわれた原告と同組合との間の団体交渉で妥結し、同月二八日に別紙命令書添付の別表2に記載のとおり支給された事実。

(五) 3の(2)の事実。

(六) 4の(1)の事実のうち、参加人組合員に対する冬季賞与については、昭和五〇年一二月二八日に原告・参加人間で確認書が交され、翌二九日に別表3(一号事件命令書の別表1)に記載のとおり支給された事実及びゼンセン紅屋労組組合員に対するそれについては、同月九日に行なわれた原告と同組合との間の団体交渉で妥結し、同月一日に同組合組合員及び非組合員に別表4(一号事件命令書の別表2)に記載のとおり支給された事実。

(七) 4の(2)の事実。

2 そして、当事者間に争いのない以上の各事実に、いずれも成立に争いのない乙第一〇ないし第一二号証、同第四六号証、同第六九号証、同第七六号証、同第七八、第七九号証、同第八一号証と弁論の全趣旨を総合すると、次の各事実が認められ、右各証拠中のこの認定に反する部分はいずれも採用することができないし、その他にこの認定を左右するに足る証拠はない。

(一) 参加人組合は、昭和四九年一二月二一日に弘前店の従業員を主体に約一〇〇名をもつて結成された労働組合であるが、その結成を原告に通知して公然化した昭和五〇年一月一二日の直後から、原告は、その代表者が朝礼の際に、「組合にも良い組合と悪い組合がある。赤が強い組合は会社を潰してしまうから小売業を営む会社には必要がない。」という趣旨の発言をするなどして、参加人組合を嫌忌し、同組合員とゼンセン紅屋労組組合員とを差別する行動を繰り返した。他方、このころから、参加人も、原告を被申立人とする不当労働行為救済の申立てを労働委員会に対し数次にわたって行なっている(なお、そのうち、参加人組合の書記長であるAに対する原告の三次にわたる懲戒解雇処分が、いずれも青森地労委及び被告委員会において不当労働行為であると判断されたこと、並びにその後、被告の発した命令の取消しを求める行政訴訟が当庁昭和五二年(行ウ)第二九一号事件として当裁判所に係属し、当裁判所もまた右各解雇処分が不当労働行為に当たると判断したことは、当裁判所に顕著な事実である。)。

(二) 参加人組合結成前における、昭和四九年度夏季及び冬季の賞与の支給状況は別表5及び6に記載のとおりであり、参加人組合員(但し、昭和五〇年度夏季賞与支給当時の組合員に限る。)の昭和四九年度夏季賞与支給の際の平均人事考課率は一〇一、ゼンセン紅屋労組組合員(同右)のそれは一〇二、参加人組合員(同右)の同年度冬季賞与支給の際のそれは九一、ゼンセン紅屋労組組合員(同右)のそれは九二であつた。

また、昭和五〇年度夏季賞与の考課期間(昭和四九年一二月二一日から同五〇年五月二〇日まで)ののちに参加人組合を脱退して非組合員又はゼンセン紅屋労組組合員となつた別表7に記載の二名について見ると、同年度夏季賞与支給の際の平均人事考課率は五九であつて(しかも、うち九名は最低の五〇であつた。)、右二名を含むその当時の参加人組合員全員の平均五八と殆ど差がなかつたのに、同年度冬季賞与支給の際のそれは九六となり(しかも、最低の七五と査定された者は一人もおらず、六名が八五と査定されたほか、その余の全員が一〇〇と査定されている。)、その当時の参加人組合員の平均七九と比べ七五の差が生じている反面、別表7に記載された者と、従前からゼンセン紅屋労組組合員又は非組合員であつた者(それらの平均は一〇一)との差は僅かに五となつている(なお、その間に、参加人組合員が、参加人の指令に基づいて、勤務時間中に故意に作業の能率を下げたり、接客態度を悪くしたりしたという事実は存しない。)。

(三) 原告会社における人事考課の方法は、夏季賞与については、前年一二月二一日から当年五月二〇日まで、冬季賞与については、当年五月二一日から一二月二

定に関するものではあるが、参加人組合員の平均出勤率は九三・四パーセントであつて、ゼンセン紅屋労組組合員の平均出勤率八九・一パーセントよりも高い事実（出勤率の算定には原告の主観の入る余地はないし、また、出勤率が高いということはその従業員の勤務に対する積極性も大であると一応推認するのが相当であろう。）を併せ考えると、原告の前記主張はにわかには採りえないものといわざるをえない。

そうだとすれば、原告が人事考課率の査定に当たつて参加人組合員をその他の者に比し著しく低く評価したことには合理的な理由がないというべきである。そして、この事実と、前記認定の、原告の参加人に対する敵対感情の存在及びこれに基づく言動並びに本件各賞与支給の前後における相当数の不当労働行為救済申立事件の発生という各事実とを併せ考えると、原告は、右各査定においても、参加人組合員を参加人組合所属のゆえに又はその組合活動をしたがゆえに不当に差別し、かつ、その差別によつて参加人組合員を動揺、混乱させて参加人組合を弱体化しようとして企図したものと推認せざるをえない。従つて、原告のこのような行為は労働組合法第七条第一号及び第三号所定の不当労働行為に当たるといふべきである。

なお、原告は、参加人が人事考課に関する適用方法については原告の任意とする旨の確認をしていると主張するが、しかし、この確認は、単に参加人が考課査定は使用者側の裁量行為であるという当然の事理を確認したものにとすぎず、参加人が原告からの不当労働行為の行なわれることまでも受忍するという趣旨でないことはいふまでもない。

四 最後に、本件救済命令の適否について考えるに、労働委員会の救済命令は、使用者の不当労働行為によつて生じた状態をそれがなかつたのと同じ状態に回復させるために必要な事実上の措置をとることを命ずるものであつて、私法上の法律関係の存否の判断に基づき法律上の措置をとることを命ずるものではない。そして、この原状回復のための事実上の措置として救済命令の内容をどのようにするかについては、法令上に特段の定めがないから、右に述べた救済命令の目的の範囲内において、労働委員会の自由裁量に委ねられているものと解すべきである。

そこで、本件についてみるに、参加人組合員は、参加人組合結成前には、原告からその他の従業員と殆ど差のない人事考課点を得ていたのに、同組合を結成するや突如その考課上不当に低く査定されたものであつて、このことが不当労働行為になるのである。そして、このような不当労働行為が認められる以上、労働委員会としては、原告に対し、参加人組合員の昭和五〇年度夏季賞与についてはゼンセン紅屋労組組合員の平均値まで、また、参加人組合員の同年度冬季賞与についてはゼンセン紅屋労組組合員及び非組合員の平均値まで人事考課点を引き上げたうえ、これによつて再計算した金額と支払済金額との差額を参加人組合員に支払うよう命ずるものでなければ、右不当労働行為救済の目的を達しえないものといふべきである。

なお、成立に争いのない乙第一六号証によれば、昭和五〇年度夏季賞与についての同年七月二十七日付確認書には、「支給日は七月二十八日を目標とするも事務手続きの都合で多少遅れてもやむを得ない。」との条項の存することが認められるところ、現実には同年八月一日に支給されたことは前記認定のとおりであるから、右八月一日が右賞与の支払日であると解すべきである。また、成立に争いのない乙第五〇号証によれば、同年度冬季賞与についての昭和五〇年一二月二十八日付確認書には、「支給日は昭和五〇年一二月二十九日とする。」との条項の存することが認められるから、右同日が右賞与の支払日である。

そうだとすれば、青森地労委の発した前記各救済命令は、原告に対し右各賞与の支払日の翌日以降の遅延損害金の支払いを命じた部分をも含めて、いずれも相当なものであつて、労働委員会としての裁量権の範囲を逸脱したものではないといふべきであり、従つて、右各救済命令を支持した本件命令にも、原告の主張するような違法はないといふべきである。

なお、その他に、本件命令を違法とすべき理由は見出しえない。

五 以上の次第であつて、原告の本訴請求は、その理由がないからこれを棄却することとし、訴訟費用（参加によつて生じた費用を含む。）の負担につき民事訴訟法第八九条、第九四条を適用して、主文のとおり判決する。

（裁判官 奥村長生 星野雅紀 石井宏治）

（別紙）

命令書

中労委昭和五一 五二年（不再）第六一 六号

昭和五二年一二月二一日命令

再審査申立人 紅屋商事株式会社
再審査被申立人 紅屋労働組合

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第一 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人紅屋商事株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本店（青森店）を置き、弘前市に弘前店をもつ大型小売店舗で、総合衣料、食品、日用品等の小売を業とする会社であり、従業員は現在、約二五〇名である。

(2) 再審査被申立人紅屋労働組合（以下「組合」という。）は、昭和四九年一月二二日に弘前店の従業員を主体に一〇七名をもつて結成された労働組合であり、現在、組合員は約三〇名である。

なお、会社には、組合のほか昭和五〇年一月中旬、青森店の従業員を主体に結成されたゼンセン同盟紅屋商事労働組合（以下「ゼンセン紅屋労組」という。）がある。

2 組合結成後の労使事情

当該労使間で争われている事件としては、当委員会においては本件以外に昭和五一年度夏季賞与（中労委昭和五二年（不）第七二号）が、青森県地方労働委員会においては組合脱退勧奨等の支配介入（青森地労委昭和五〇年（不）第三号）、組合員の配転（青森地労委昭和五一年（不）第一四号）、副委員長出勤停止（青森地労委昭和五一年（不）第一六号）、執行委員長解雇（青森地労委昭和五一年（不）第一八号）の各事件があり、また、当委員会が救済命令を交付した書記長の第一次ないし第三次解雇事件は東京地方裁判所に行政訴訟事件（東京地裁昭和五二年（行ウ）第二九一号）として係属中である。

3 昭和五〇年度夏季賞与

(1) 組合員に対する夏季賞与については、昭和五〇年七月二六日、組合と会社間の団体交渉で妥結し、翌二七日に確認書を取り交わし、八月一日に別表１のとおり支給され、一方、ゼンセン紅屋労組員については、七月二三日の会社との団体交渉で妥結し、同月二八日に別表２のとおり支給された。その結果、組合員の平均総支給率は「〇・九八」、平均人事考課率は「五八」であり、ゼンセン紅屋労組員のそれは「一・六〇」、「一〇一」である。

なお、組合別人事考課分布状況は、本件初審青森地労委昭和五〇年（不）第二八号命令書（以下「二八号事件命令書」という。）の別表４のとおりであるので引用する。

(2) 賞与の支給方法は、確認書では就業規則によることとされ、その算式は、

賞与＝基本給×成果比例配分率×人事考課率×出勤率

となっており、このなかの成果比例配分率は一・八カ月とされた。なお、出勤率の算式は就業規則によれば、
出勤率＝当該算定基礎期間における所定労働日数－（休業日数＋中途入社、休職の場合の不就労日数）÷当該算定基礎期間における所定労働日数
となっており、遅刻または早退は三回をもつて休業一日とみなし、所定の届出をした欠勤一日をもつて休業二日、無断欠勤一日をもつて休業三日とするとなつてい

4 昭和五〇年度冬季賞与

(1) 組合員に対する冬季賞与については、昭和五〇年一月二八日、会社、組合間で確認書を取り交わし、一二月二九日、支給されたが、その内容は本件初審青森地労委昭和五一年（不）第一一号事件命令書（以下「一一号事件命令書」という。）の別表１のとおりであるので引用する。一方、ゼンセン紅屋労組は一二月九日の団体交渉で妥結し、一二月一日にゼンセン紅屋労組員及び両組合に加入しない従業員も含め（以下「ゼンセン紅屋労組員ら」という。）支給されたが、その内容は一一号事件命令書の別表２のとおりであるので引用する。その結果、組合員の平均総支給率は「一・三三」、平均人事考課率は「七九・一〇」であり、ゼンセン紅屋労組員らのそれは「一・八八」、「一〇〇・九八」である

なお、組合別人事考課分布状況は、一一号事件命令書の別表3のとおりであるので引用する。

(2) 賞与の支給方法は、確認書では就事規則の算定方式によることとされ、その算式は前記3の(2)と同一であり、成果比例配分率は二・一カ月で、人事考課率は上限「一二五」から下限「七五」の範囲内とされた。

5 組合結成前の賞与支給と組合脱退者の人事考課率の推移

(1) 組合結成前の賞与支給について、組合員とゼンセン紅屋労組員とに仕分けしてみると、二八号事件命令書の別表3の①及び②のとおりであるので引用する。この場合における平均総支給率及び平均人事考課率は左表のとおりである。

<19744-001>

(2) 組合脱退者の人事考課率の推移は一一号事件命令書の別表4のとおりであるので引用する。

以上の事実が認められる。

第二 当委員会の判断

会社は、組合の組合員に対する昭和五〇年度夏季及び冬季の各賞与についての初審命令を不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 初審命令の本件取扱いについて

(1) 会社は、本件各賞与の支給については、いずれも会社・組合間で締結された確認書に基づくもので、しかも確認書には支給額の算定方式中の人事考課に関する適用については会社の任意とすることに合意がなされており、この確認書に基づいて支給がなされている以上、その不服救済手続は司法手続によりなされるべきであり、初審命令が会社に対し命令書主文のごとく命令することは裁量権の逸脱であると主張する。

(2) しかしながら、不当労働行為の審査は、事実上、人事考課に当つて、組合員なるが故に不当に評価したか否かの面から取扱うものであるから、会社の主張は筋違いであり、採用できない。

2 昭和五〇年度夏季及び冬季の各賞与について

(1) 会社は、本件各賞与について組合の組合員とゼンセン紅屋労組員との支給率に格差が生じたのは人事考課率に格差が生じたからであり、その理由は昭和五〇年四月から実施した現行人事考課基準により各人の能力、成績等を客観的、公正に評価した結果であると主張する。

(2) 本件各賞与の考課率については、

(イ) 夏季賞与の場合、最低五〇、最高一二〇とされているところ、組合員らは五〇ないし八〇の間にランクされ、しかも組合員の過半数にあたる三一名が最低の五〇にランクされているのに対し、ゼンセン紅屋労組員らは九〇ないし一二〇の間にランクされていること、組合員の平均考課率が五八であるのに対し、ゼンセン紅屋労組員のそれが一〇一であり、その差が四三であり、それは組合員とゼンセン紅屋労組員との評価水準の差を表わしていること、

(ロ) 冬季賞与の場合、最低七五、最高一二五とされているところ、組合員らは七五ないし一〇〇の間にランクされ、当時の組合員三九名中三七名(九五%)が八五以下であり、しかも、そのうち二六名が最低の七五にランクされているのに対し、ゼンセン紅屋労組員らは八五ないし一二五の間にランクされ、六六名中五七名(八五%)が九〇以上にランクされていること、組合員の平均考課率が七九・一〇であるのに対し、ゼンセン紅屋労組員のそれが一〇〇・九八であり、その差が二

一・八八であり、それは組合員とゼンセン紅屋労組員との評価水準の差を表わしていること、

以上のことは、前記第一の3の(1)及び4の(1)認定の各別表から明らかである。

(3) 会社は、本件審査にあたり本件夏季及び冬季賞与の考課対象期間中の組合員個々人の勤務態度等に関する報告書(乙第一〇三号証の一ないし七〇)を提出し、組合員らは、①仕事に熱意がなく無責任である、②職場離脱が多い、③遅刻と欠勤が多い、④商品知識がない、⑤接客態度が悪い、⑥指示指令に従わない等により勤務成績が悪くなつたと主張するのであるが、これは組合員とゼンセン紅屋労組員との格差を示すものでも、組合員相互間の評価差を数的に説明する資料でもない。加えて、会社は、右記報告書の内容は代表的な例であるというのであるが、この中で遅刻、欠勤が多いとされている者の夏季賞与での出勤率(算定方法は前記第一の3の(2)認定のとおりである。)をみると、B九三%、C九四・四%、D一〇〇%、E九八・六%であり、ゼンセン紅屋労組員の平均出勤率八九・一%と比較し

て、これらの者が遅刻、欠勤が多いとはいえない。しかもEについてこの点を指摘されるや、後に人違いであり訂正削除すると申し出てきていること、さらに、勤務態度が悪いとされているF、Gについて組合を脱退してゼンセン紅屋労組員となつた後の冬季賞与における考課率がいずれも一〇〇となつている点を指摘されたところ、これも後に夏季賞与の考課期間のみの間違いであると申し出てきていること等を考慮すると、報告書の内容は措信し難い。

また、会社は、人事考課表のひな型と記入要領（乙第一〇一号証の二ないし七）を提出し、人事考課には公正な基準が設定されており、査定方法も適正になされているというのであるが、右記の組合員らの勤務態度及び査定方法の説明をもつて組合員らの低位査定の合理的根拠たりうるとする会社の主張は採用し難い。

（４）ところで組合結成前の昭和四九年度の各賞与について組合員とゼンセン紅屋労組員とに仕分けしてみると、前記第一の５の（１）認定の各別表のとおりであり、考課率については、夏季の場合は最低九五、最高一〇五、冬季の場合は最低七五、最高一〇〇とされ、両組合員ともいずれもこの範囲内に分布しており、平均考課率もほとんど差は認められない。

しかるところ、組合結成後の本件夏季賞与において組合とゼンセン紅屋労組とに明らかに二分され、組合員全員が低位にランクされ、冬季賞与においても二名を除きゼンセン紅屋労組員の最低考課率である八五以下にランクされているのである。しかも前記第一の５の（２）認定のとおり、組合脱退者はゼンセン紅屋労組加入後の冬季賞与において二名中一五名が一〇〇にランクされ、組合員を大幅に上回っていることが認められる。

（５）以上によれば、組合結成後の本件各賞与において組合員らの考課率がゼンセン紅屋労組員に比し、著しく低くなつたのは、同人らの勤務態度よりも、前記第一の２の労使事情のもとに組合の組合員であることを理由としてなされたものと判断せざるをえず、これを不当労働行為として初審判断は相当である。

３ 本件不当労働行為の救済について

会社は、初審命令は本件各賞与につき各組合員の人事考課率に四〇（夏季）、二二（冬季）を加算した人事考課率で再計算し、その差額の支払いを命じているが、仮に、本件が不当労働行為であつたとしても、全従業員的能力、成績等を審査することなく、組合員とゼンセン紅屋労組員の平均人事考課率の差を一律に加算する合理的根拠が明確にされておらず、あまりに恣意的であり、かかる救済は失当であると主張する。

しかしながら、組合結成前及び組合結成後の各賞与における考課率の分布状況の変化並びに組合員とゼンセン紅屋労組員に対する評価の水準の差は、前記２判断のとおり合理性はなく、不当労働行為である以上、本件救済としては、組合の救済請求内容に照らしても、初審命令の是正方法を相当と認める。したがって、会社の主張は採用できない。

以上のとおり、会社の本件各再審査申立てには理由がない。

よつて、労働組合法第二五条、同第二七条、及び労働委員会規則第五五条を適用して主文のとおり命令する。

< 19744-0002 >

< 19744-0003 >

< 19744-0004 >

< 19744-0005 >

< 19744-0006 >

< 19744-0007 >

< 19744-0008 >

< 19744-0009 >

< 19744-0010 >

< 19744-0011 >

< 19744-0012 >

< 19744-0013 >

< 19744-0014 >