北海道、昭 44 不 43、昭 47．8．30

命　　令　　書

申 立 人　全北海道電力労働組合

被申立人　北海道電力株式会社

主　　文

1　被申立人は、本件申立時である昭和 44 年 12 月 19 日現在の、申立人組合道東支部に所属する組合員の、昭和 43 年度夏期期末手当、ならびに昭和 44 年度昇給の査定を次により再査定し、その額よりも低額となる者については差額を支払わなければならない。

⑴　43 年度夏期期末手当については、42 年度下期期末手当の各職級別の１人当り平均源資に対する各人の査定率と同率のものを、43 年度下期期末手当の各職級別の１人当り平均源資に乗じて算出した額とすること。

⑵　44 年度昇給については、43 年度昇給の各職級別の１人当り平均源資に対する各人の査定率と同率のものを、44 年度昇給の各職級別の１人当り平均源資に乗じて算出した額とすること。

⑶　上記⑴および⑵の査定時において、職級に変更のあった者、および各前年同期の査定実績が算出不能の者については、同級の社員との均衡を考慮して、不利益にならないように査定すること。

2　被申立人は、次の陳謝文を命令交付の日から３日以内に申立人に手交しなければならない。

陳　謝　文

会社は、次のような行為が、全北海道電力労働組合に対する不当労働行為であったこと

を認めます。

⑴　昭和 43 年度下期期末手当、および昭和 44 年度昇給の査定にあたって、同組合の組合員を不当に低位に査定したこと。

⑵　生産性青年社員研修会、および支店長主催の年令階層別懇談会に、同組合の組合員を排除したこと。

よって会社は、今後かかる行為は絶対に行なわないと同時に、全北海道電力労働組合の活動を阻害しないことを誓約します。

昭和 47 年　月　日

全北海道電力労働組合

執行委員長　A　殿

北海道電力株式会社

取締役社長　B

3　申立人の、その余の救済申立てを棄却する。

理　　由

第 1　認定した事実

1　当事者等

⑴　被申立人北海道電力株式会社（以下会社という）は、従業員約 6,000 名を雇用して、北海道一円に電力供給を営む株式会社である。

⑵　申立人全北海道電力労働組合（以下組合という）は、昭和 43 年 7 月 28 日、会社の従業員をもって組織されている北海道電力労働組合（以下電労という）から脱退した組合員で組織された労働組合であり、結成当時の組合員は約 600 名であったが、その後漸次減少して、本件申立て当時は約 260 名となった。

2　本件申立てに至るまでの経過

⑴　組合は、電労の運動方針に批判的であった組合員約 600 名が、43 年 7 月 28 日、電労を脱退して結成したものであるが、この結果上記両組合の対立が激化し、組織争い

から、電労組合員である会社職制と組合の組合員との間にしばしば抗争を惹起し、組合から脱退する組合員が漸増した。

組合は、これは会社が電労を支持し、組合を不当に圧迫することに起因するものとして抗争していた。

⑵　このような事情に関連して、組合から当委員会に対し不当労働行為救済申立て（43年道委不第60号、同65号、44年道委不第1号、同36号）が行なわれるなど、労使関係は対立の度を深めるに至った。

⑶　前記43年60号事件および同65号事件については、44年5月19日、「会社は、組合の自主性を尊重し、今後組合の運営に関し支配介入または組合員であることにより、差別したり不利益扱いをしないように留意すること」という当委員会の和解勧告を、労使が受諾することによって終結をみたものの、その後の労使関係は依然として改善のきざしがみられなかった。

3　本件発生の会社支店

会社は、釧路市に道東支店をおき、釧路市、根室市、帯広市、釧路支庁、根室支庁、および十勝支庁管内の前記会社業務を担当せしめていたが、その従業員数は696名で、電労所属の従業員は約560名であり、組合所属の従業員は114名（いずれも44年12月当時）である。

4　新入社員職場指導員とレクリエーション・リーダーの委嘱

⑴　新入社員職場指導員は、新入社員の公私にわたる相談相手となり、職場導入を容易にする任務を与えられ、この委嘱は、人物、勤務態度、指導性等を考慮した適任者を、各所属長から推せんする手続きによるが、適任者の選定についての明確な基準はない。

会社道東支店では、44年5月に32名を委嘱したが、組合の組合員は委嘱されていない。

⑵　レクリエーション・リーダーは、社員の心身の健全化、人間関係の円滑化を通じて、職場内の企業意識と企業内の連帯感を昂揚する目的で、44年度から制度化したもので、選考方法には厳格な基準はないが、適格者には、積極性あるいは信頼性が強調されて

いる。

会社道東支店は、青年、中年、婦人の各層に大別して、所属長から推せんを求め15名を委嘱したが、組合の組合員は委嘱されていない。

5　支店長主催年令階層別懇談会

⑴　会社は、社員教育の一環として、支店長と一般社員の懇談の場を通じて、生産性向上に対する理解を深め、会社の現状に対する理解を高める目的で年令および階層別に懇談会を実施しており、道東支店では44年12月末日までに約80名が終了している。

組合は、この懇談会に組合員の参加を望んでいるが、会社は、組合が生産性に関する教育には反対の意向を示していることを理由に、組合の組合員を除外して実施している。

⑵　会社と組合との間に締結されている労働協約第68条は、「会社は、経営近代化および技術革新に対処して、従業員の業務に必要な知識の向上、技術の練磨のため教育訓練を行ない、その充実に努める。

新たに雇入れた者については、一定期間に業務上必要な教育を行なう。」と規定している。

6　生産性青年社員研修会

⑴　生産性青年社員研修会は、社員教育の一環として計画されたもので、生産性向上に対する理解を高め、企業意識の高揚をはかることを目的として、44年11月27日から３日間、十勝オンネトー青年の家で開催し、35名の社員が参加している。

⑵　研修会日程によれば、「生産性と生産性運動」「電気料金のしくみ」「エネルギーと電力」「セールスとサービス業務」等についての講義のほか、指定テーマによる討議、会社幹部の講話や提言、レクリエーションがその内容となっている。

⑶　受講者については、会社は、組合が生産性に関する教育には反対の意向を示していることを理由に、組合の組合員を参加させていない。

しかし組合は、労働協約の主旨に基づいて会社が企画する生産性の向上に資する目的の教育訓練には、反対の立場をとっていない。

7　安全衛生委員会の設置と安全パトロール

⑴　会社は、労働協約ならびに労働安全衛生規則の主旨にもとづいて、電労と安全衛生委員会を設置し、安全パトロールを実施して、各職場の安全管理の士気昂揚、器具の点検等を行なっているが、会社は、①組合の組織の現況からみて、安全衛生施策に関する諮問機関としての条件を欠くこと。②関係法規の精神からみても、過半数を占める労働組合と締結した労働協約にもとづく安全衛生委員会を設置すればよいと考えたこと。③労働協約の規定では、電労とは必須条件となっているが、組合とは、組織の実態に応じて設置できることになっていること。などを理由に、組合とは安全衛生委員会を設置していないし、安全パトロールは、会社と電労組合員によって実施している。

⑵　会社と組合が締結した労働協約には、危害防止の措置や危険業務の就労制限、衛生上の措置ならびに従業員の健康の保持と諸対策などが規定しており、これらの目的を達成するため、組合組織の実態に応じて、会社と組合を代表する委員をもって構成する安全衛生委員会を設置することができる、と定めている。

8　期末手当および給与の査定

⑴　昭和 44 年度昇給査定

ア　会社と組合は 44 年度昇給について、定期昇給を含み、組合員１人平均 5,580 円とし、配分については定額分と査定分にわけて、査定額を１人平均 1,000 円とすることで合意し、44 年５月８日付けの協定書を締結した。

イ　会社は、前記の査定について、基本給査定要領により、各職級別に評価別基準額と、最高、最低の限度額を定めたが、各職級別の金額は、別表⑴の２のとおりである。なお、43 年度昇給査定額については、別表⑴の１のとおりであるが、査定の実施方法等については、44 年度と概ね同様の方法で実施された。

ウ　査定は、会社が定めた業績考課評定項目および能力考課評定項目によって査定期間の業績を主とした各人別の人事考課をもとに、同一職級グループ内で相対的に決定するが、将来にわたる期待、可能性などの能力判断を加味している。

エ　会社道東支店に勤務する組合の組合員について、43 年度査定実績と 44 年度査定実績との比較は、別表⑶のとおりで、各年度別の１人当り源資を 100 として各人の査定実績の指数を算出して対比すれば、43 年度査定では、調査人員の 49％が各級毎の平均額より上位に査定されているが、44 年度は、これが 19％となり著じるしい低下が認められる。

オ　また同年次入社社員の、組合の組合員と電労組合員との比較は、別表⑷の１～４（職級の変更のあった者および 43 年度査定額不詳の者は除く）のとおりで、電労組合員は、43 年度に比べ 44 年度査定は、そのほとんどが上位に査定されたのに反し、組合の組合員は、そのほとんどが 43 年度査定より下位に査定されていることが認められる。

⑵　昭和 43 年度下期期末手当の査定

ア　会社と組合は、43 年度下期期末手当について組合員１人平均 112,000 円とし、配分については、比例および定額分と査定分にわけて、査定の１人平均額を 5,500 円とすることで合意し、44 年５月 20 日付けの協定書を締結した。

イ　会社は前記の査定について、賞与査定基準により、各職級別に１人当り基準源資および調整源資と、最高、最低の査定限度額を定めたが、各職級別の前記金額は、別表⑵の２のとおりである。なお、42 年度下期期末手当の査定額は、別表⑵の１のとおりであり、査定の実施方法については、43 年度下期と概ね同様の方法で実施された。

ウ　査定は、会社が定めた業績考課評定項目および能力考課評定項目によって、各人別の人事考課をもとに、同一職級グループ内で相対的に決定するが、査定期間の業績のみによって判断している。

エ　会社道東支店に勤務する組合の組合員 42 年度下期の査定実績と、43 年度下期の査定実績との比較は、別表⑸のとおりであり、各年度別の１人当りの源資を 100 として各人の査定実績の指数を算出して対比すれば、42 年度では調査人員の 49％が各級毎の平均額より上位に査定されたのが、43 年度は、これが 19％となり著じるし

い低下が認められる。

オ　また同年次入社社員の、組合の組合員と電労組合員との比較は、別表⑹の１～４（職級の変更のあった者および42年度査定額不詳の者は除く）のとおりで、電労組合員は、42年度に比べ43年度査定は、そのほとんどが上位に査定されたのに反し、組合の組合員は、そのほとんどが 42 年度より下位に査定されていることが認められる。

９　当委員会の和解勧告

当委員会は、46年２月以来、前記第１の２の⑵の係属事件を含めて、当事者双方に和解についての打診を行ない、46年12月10日、会社は、組合および組合の組合員に対して、組合活動ならびに賃金、手当の査定、配置転換その他勤務上の取扱いにつき、支配介入または不利益取扱いの疑いを受ける行為のないよう十分な措置をとるよう和解勧告を行なったが、組合は、会社の履行についての保証が期待できないことを理由に受諾を拒否したため不調に終った。

第２　判断

申立人は、会社が組合の団結を敵視し、企業内に併存する電労を優遇して、組合の組合員を差別して孤立させることを意図し、新入社員職場指導員やレクリエーション・リーダーの委嘱について差別を行ない、年令階層別懇談会や青年社員研修会には不当に組合員を排除し、安全衛生委員会の開催を正当な理由もなく拒否して、安全パトロールから組合員を締めだすなどの差別を行なったり、更には、期末手当や給与の査定に当っては、組合員を不当に低く査定し、電労組合員と差別して支給したことは、組合の組合員に対する不利益扱いのみならず、組合を壊滅することを意図した支配介入であると主張し、申立人組合道東支部に所属する組合員の、43年度下期期末手当ならびに44年度昇給の査定を是正して、その差額の支給、および前記の差別扱いを列記した陳謝文の掲示、ならびに同趣旨の文書を組合に手交するほか、各新聞および各種の社内報への掲載を命ずるよう求めている。

これに対し会社は、新入社員職場指導員の委嘱やレクリエーション・リーダーの養成には、組合の組合員を差別した事実はなく、年令階層別懇談会や青年社員研修会に、組合の

組合員を正当な理由がなく排除した事実もない、また、安全衛生委員会の設置は、労働協約ならびに労働安全衛生規則の主旨にもとづいて、電労とは設置しているが、組合との間にそのような義務がないので設置しないのであって不都合はなく、賞与ならびに賃金の査定は､組合と協定ないし協議された範囲内で会社の専決事項としての人事考課にもとづき、公平な査定を行なったもので、労働組合の所属を理由に差別扱いをした事実はない。よって申立人の申立ては理由がなく棄却さるべきであると主張するので、以下判断する。

１　新入社員職場指導員とレクリエーション・リーダーの委興

⑴　組合は、会社が新入社員職場指導員およびレクリエーション・リーダーを委嘱するにあたって、電労の組合員のみを選考し、組合の組合員を排除したことは、新入社員や青年婦人社員への組合の影響力を押えようと意図し､また､厚生文化活動の面でも、組合の影響力の及ぶことをおそれて意図的に排除したものであると主張し、これに対して会社は、新入社員職場指導員は、人格識見ともに新入社員の指導者、相談相手にふさわしい者でなければならず、年令、勤続年数ならびに担当職務のいかんを問わないものであり、労働組合の所属いかんによって委嘱したものではなく、また、レクリエーション・リーダーについては、行動力、指導力、信頼性など独特の資質が要求されるものであって、労働組合の所属いかんによって左右されているとする組合の主張は当らない、と反論する。

⑵　新入社員職場指導員やレクリエーション・リーダーの委嘱については、前記第１の４で認定したとおり、いづれもその選考には明確な基準がなく、所属長が適性を考慮した上で推せんする手続きによって委嘱されており、組合は、これらの委嘱をうけた者に適格性を欠く者が含まれているという積極的な主張はなく、また組合の組合員との比較において、組合の組合員にはより適格者が存ずるという主張もない。

組合は、会社が組合の影響力をおそれて意図的に組合の組合員を排斥したと主張するけれども、組合の組合員を委嘱した場合に生ずる影響がどのようなものであるかについても明確でなく、会社が、組合の組合員であることの故をもって差別扱いをしたことを認むるに足る証拠はない。

2　年令階層別懇談会および生産性青年社員研修会の実施

⑴　組合は、会社が年令階層別懇談会および生産性青年社員研修会に、組合の組合員を差別して参加させず、業務上の不利益扱いをしたと主張し、会社は、前記の懇談会および研修会は、社員教育の一環として、生産性向上への意欲と認識をたかめることを目的として開催したものであり、生産性に関する教育には組合員を参加させないでほしいとの組合の意向を尊重して、組合の組合員の参加をさしひかえたもので、不当差別ではないと主張する。

⑵　社員の教育訓練については、会社と組合との間に締結されている労働協約に明文化されていることは、前記第１の５の⑵のとおりであり、この協約の主旨に則って、会社が社員教育の具体的な計画を樹立して実施するものであり、前記の懇談会および研修会も上記の社員教育と解するのが相当である。

およそ会社が、社員としての適格者を育成し、労働力の質的向上をはかるために、技術教育その他業務に必要な知識修得のための教育訓練を実施することは、経営目的を達成するために当然必要なことで、会社は、業務の一環として社員に受講を命じうる権限があると同時に、社員もまたこれをうける義務が存ずるのであって、社員教育は、社員の自由な意思によって選択しうる性質のものでない。

⑶　会社は、組合が生産性教育には組合員を参加させたくないという意向を尊重したために、組合の組合員の参加を認めなかったと主張するが、組合が反対しているのは、労働協約の規定の主旨を逸脱した生産性向上運動であり、生産性の向上に資する教育には反対の立場をとっていないことが認められる。

⑷　支店長主催による年令階層別懇談会は、支店長と一般社員との意思の疎通をはかって、生産性向上ならびに会社の現状についての理解を深める目的で開催され、生産性青年社員研修会は、生産性向上に対する理解を深め、企業意識の高揚をはかることを目的として開催されたことは、前記第１の５の⑴および、同６の⑴のとおりであり、いずれも会社の経営目的を達成するための社員教育にほかならないものであり、たとえ組合から若干の抵抗があったとしても、教育の目的や訓練の内容についての理解を

求めるなどして、対象者については、労働組合の所属いかんにかかわりなく受講を命ずるのが当然の措置であることは、言うまでもないことである。

⑸　会社が上記の教育を実施するに当って、その目的や訓練内容を組合に示した形跡はなく、前記の教育計画が、組合が反対する生産性向上運動にあたるかどうかも確認せず、組合の組合員をその対象から除外したことは、他に正当な理由が認められず、これは組合に所属する故をもって、その組合員の参加をこころよしとせず排除したものと認めることができる。

3　安全衛生委員会の設置と安全パトロールの実施

⑴　組合は、会社が電労とは安全衛生委員会を設置しながら、組合との同委員会の設置を拒み、安全パトロール要員に組合の組合員を参加させず、あまつさえ安全パトロール要員が職場を巡回した際、組合の組合員に脱退を勧奨していることは、組合に対する差別扱いであり、組合に対する介入行為であると主張し、会社は、同委員会の設置は、労働協約の規定により組織の実態に応じて設置さるべきもので、組合はその要件を欠くものであると主張する。

⑵　会社と組合が締結した労働協約の規定は、安全衛生委員会を設置することができる主旨の規定であることは、前記第１の７の⑵のとおりである。

会社が電労とは同委員会を設置しているが、これは会社と電労とが締結している労働協約にもとづくもので、この協約の規定では必置条件となっていることが認められる。

⑶　組合は、会社が組合と同委員会を設置しないことが差別であると主張するが、前記判断のとおり、労働協約によれば、会社に、組合と必ず設置しなければならないことを義務づけておらず、また、差別して設置しなかったとする証拠もない。

更に組合は、安全パトロール要員には、組合の組合員を排除して差別し、パトロール要員である電労組合員がパトロール中に組合の組合員に脱退を勧奨しているのが、会社の組合に対する介入であると主張するが、組合の組合員を嫌悪してパトロール要員から排斥したという疎明はなく、電労組合員による脱退勧奨は、労働組合間の組織

争いの問題であって、これに会社が関与したとする証拠もない。

4　期末手当ならびに給与の考課査定

⑴　組合は、43 年度下期期末手当および 44 年度給与の査定には、会社が組合の組合員を嫌悪して、著じるしく低位に査定して不利益扱いをしたと主張し、これに対して会社は、上記の考課査定は、業績考課評定項目および能力考課評定項目によって、査定期間の業績を主とした各人別の人事考課をもとに、同一職級グループ内で相対的に決定するが、給与の査定は、これらに将来にわたる期待性、可能性などの能力判断を加味して実施したもので、いささかの違法性も不当性もないと主張する。

⑵　44年度昇給査定および43年度下期期末手当の査定については、前記第１の８の⑴、⑵のとおり、各年度別の１人当り源資を 100 として、各人の査定実績の指数を算出して対比すれば、組合の組合員は、それぞれの前年同期の査定実績に比較して著じるしい低下が認められる。前記第１の別表⑶～⑹の基礎となったものは、組合の調査によるものであり、その内容には若干の不正確さはあるであろうが、大勢には影響を及ぼすものではない。

会社は、公正な査定を行なったと主張するが、各前年同期の査定と対比すれば、１年程度の短期間に、格別の事情の変化が生じたとは認められない通常の業務遂行の状態の中で、たまたま組合の結成の時期と機を一にして、組合の組合員のみが、業績あるいは能力が極端に低下したとは考えられず、これは前記第１の２において認定した労使の対立関係からみて、会社の主張は措信し難く、組合に所属する故をもって、会社が組合員の査定を不利に扱ったものと推認せざるを得ない。

⑶　会社が職制に対し、組合の組合員の査定に関して格別の指示を与え、低位査定を行なわしめたとする証拠はないが、会社が、会社に２つの労働組合が併存する場合に、両組合に差別が生じないよう特別の配慮をはらうことが当然であるにもかかわらず、職制の恣意による低位査定の不合理を是正することなく、むしろこれを奇貨として、組合の組合員の動揺を意図したであろうことは、組合から大量の脱落者がでたことからも推認され、その公正さを疑われても止むを得ない。

以上のとおり、年令階層別懇談会および青年社員研修会に組合の組合員を排除したこと、ならびに43年度下期期末手当および44年度昇給査定に当って、組合の組合員を低位に査定したことは、いずれも組合の組合員に対する不利益取扱いであり、組合に対する介入行為であるのでこれを救済することとし、その余の組合の主張事実は、不当労働行為と認定するには不十分であるからこれを棄却する。

なお、組合は、陳謝文の掲示、ならびに同趣旨の文書を組合に手交するほか、各新聞および各種の社内報への掲載を命ずるよう求めているが、会社の今後の労使関係の改善に対する意欲を期待し、主文のとおり陳謝文の手交で足るものと判断した。

以上のとおりであるから、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和47年8月30日

北海道地方労働委員会

会長　矢　吹　幸太郎

別表(1)の1　昭和43年度賃上げ査定基準

区分／職級	1人当原資	評価別基準額 A	評価別基準額 B	評価別基準額 C	最高制限額	最低制限額	備考
1	1.450	1.740	1.450	1.160	2.320	3.625	1人当り700円を次の区分により配分し査定する (1) 基準原資1人当630円 (2) 総合調整原資1人当70円
2	1.230	1.480	1.230	980	1.968	3.125	
3	1.050	1.260	1.050	840	1.680	2.625	
4	860	1.030	860	690	1.376	2.150	
5	690	830	690	550	1.104	1.725	
6	540	650	540	430	864	1.350	
7	420	520	420	320	672	1.050	
8	290	360	290	220	464	825	
9	140	170	140	110	224	250	

別表(1)の２　昭和44年度賃上げ査定基準

区分／職級	１人当原資	評価別基準額 A	B	C	最高制限額	最低制限額	備考
1	2.010	2.410	2.010	1.610	3.220	800	１人当り1,000円を次の区分により配分し査定する (1)　基準原資１人当880円 (2)　総合調整原資１人当90円 (3)　職級群内調整原資１人当30円
2	1.710	2.050	1.710	1.370	2.740	680	
3	1.450	1.740	1.450	1.160	2.320	580	
4	1.180	1.420	1.180	940	1.890	470	
5	960	1.150	960	770	1.540	380	
6	760	910	760	610	1.220	300	
7	590	710	590	470	940	240	
8	400	480	400	320	640	160	
9	200	240	200	160	320	80	

別表(2)の１　昭和42年下期手当査定基準

区分／職級	１人当原資	評価別基準額 A	B	C	査定制限額 最高	最低	備考
1	13.400	16.080	13.400	10.720	21.440	5.360	１人当り4,900円をつぎの区分により調整査定を行なう (1)　基準原資1人当4,600円 (2)　職級群内調整原資１人当100円 (3)　総合調整原資１人当200円
2	10.700	12.840	10.700	8.560	17,120	4.280	
3	8.430	10.120	8.430	6.740	13.490	3.370	
4	6.320	7.580	6.320	5.050	10.110	2.530	
5	4.880	5.850	4.880	3.900	7.800	1.950	
6	3.830	4.600	3.830	3.060	6.130	1.530	
7	2.870	3.440	2.870	2.300	4.590	1.150	
8	2.300	2.760	2.300	1.840	3.680	920	
9	1.920	2.300	1.920	1.540	3.070	770	

別表(2)の２　昭和43年下期手当査定基準

区分／職級	１人当原資	評価別基準額 A	B	C	査定制限額 最高	最低	備考
1	14.200	17.040	14.200	11.360	22.720	5.680	１人当り5,500円をつぎの区分により配分し調整査定を行なう (1)　基準原資1人当5,050円 (2)　職級群内調整原資１人当100円 (3)　総合調整原資１人当300円 (4)　職位資格処遇者調整原資１人当50円
2	11.360	13.630	11.360	9.090	18.180	4.540	
3	8.930	10.720	8.930	7.140	14.290	3.570	
4	6.700	8.040	6.700	5.360	10.720	2.680	
5	5.170	6.200	5.170	4.140	8.270	2.070	
6	4.060	4.870	4.060	3.250	6.500	1.620	
7	3.040	3.650	3.040	2.430	4.860	1.220	
8	2.430	2.920	2.430	1.940	3.890	970	
9	2.030	2.440	2.030	1.620	3.250	810	

（別表(3)以下省略）