大阪、昭46不65、昭48.６．６

# 命　　令　　書

申 立 人　近宣労働組合

被申立人　株式会社　近宣

## 主　　文

1　被申立人は、申立人組合員に対して、昭和46年４月昇給、同年夏期一時金および同年10月昇給の各考課査定について、各査定時における申立人組合員の平均額ないし平均支給率が、非組合員のそれら（認定した事実中の第２表ないし第４表に記載のとおり）を下まわらないように再査定し、これによって生じた差額相当額を支払わなければならない。

なお、この再査定にあたっては、申立人組合員の最低額ないし最低支給率が、非組合員のそれら（認定した事実中の第２表ないし第４表に記載のとおり）を下わらないようにし、かつ、各申立人組合員の従来の考課査定を同人らに不利益に変更してはならない。

2　被申立人は、$A_1$に対し、昭和46年10月１日づけ配置転換命令および同月11日づけ停職処分がなされなかったものとして取扱うとともに、同停職処分がなければ同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

3　被申立人は、申立人が組合活動のために、その施設の利用を求めた場合、業務に支障を生ずる場合を除き、これを拒否してはならない。

4　被申立人は、申立人に対して、下記の陳謝文をすみやかに手交しなければならない。

記

年　月　日

近宣労働組合

委員長　A2　殿

株式会社　近宣

代表取締役　B1

当社は、下記の行為を行ないましたが、これらの行為は、いずれも労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰返さないことを誓約します。

記

1　昭和 46 年２月 22 日以降、貴組合員A2氏、同A1氏、同A3氏、同A4氏および同A5氏の担当する得意先を一方的に管理職扱いなどに変更したこと

1　代表取締役らが、従業員の組合加入を妨げ、組合を中傷誹謗するなどの言動をしたこと

1　宣親会を利用して貴組合の組織の拡大を妨げるなど貴組合の弱体化をはかったこと

1　昭和 46 年４月および同年 10 月の昇給ならびに同年夏期一時金の支給について、貴組合員を不利益に取扱かったこと

1　昭和 46 年 10 月１日づけで貴組合員A1氏を作業部へ配置転換し、同月 12 日より３日間同氏を停職処分に付したこと

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者

被申立人株式会社近宣（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国各地に支店および営業所を置き、従業員 75 名（うち本社従業員 50 名）で広告代理業を営む株式会社である。

申立人近宣労働組合（以下「組合」という）は、本件申立時、会社の本社従業員６名で組織する労働組合であり、関西地区広告労働組合協議会（以下「広告労協」という）

に加盟している。

2　組合の結成およびその後の労使関係について

⑴　従前､会社には労働組合が組織されていなかったが､昭和 45 年 12 月ごろにいたり、会社の第２支社（当時、会社は支社制度をとり、大阪には第１から第３まで、３つの支社があった）の若手営業部員を中心に労働組合結成の気運が高まり、同月 28 日、第２支社従業員 25 名中 11 名をもって組合が結成された。

しかし組合は、当時第２支社内において配置転換（以下「配転」という）があるとのうわさがあったので、それらを考慮して公然化を遅らせることにした。

⑵　46 年１月５日、第２支社において配転の発表があったが、この配転は業務内容の明確化を目的として営業部員を得意先係と新規開発係に明確に位置づけることを主たる内容とするもので、第２支社内での若干名の配転にとどまり、組合活動に何ら支障はなかった。

⑶　１月６日、組合の委員長Ａ$_2$（以下「Ａ$_2$委員長」という）と副委員長Ｃ$_1$（以下「Ｃ$_1$副委員長」という）は、第２支社の支社長Ｂ$_2$（以下「Ｂ$_2$支社長」または「Ｂ$_2$局長」という）に対して、組合結成通告書および組合員名簿を提出するとともに、組合結成についての説明、就業時間内外の組合活動、会社施設（会議室、掲示板、机、電話等）の利用、団体交渉の手続きなどを議題とする団体交渉を同月９日に開催するよう申し入れた。これに対してＢ$_2$支社長は、Ａ$_2$委員長およびＣ$_1$副委員長に対して「なぜ、事前に組合をつくることを連絡してくれなかったのか」などと発言したが、結成通告書等は受領した。

⑷　１月 12 日、代表取締役Ｂ$_1$（以下「社長」という）、とＢ$_2$支社長はＡ$_2$委員長とＣ$_1$副委員長を社長室に呼び社長はＡ$_2$委員長らに対して何ら理由を示すこともなく「組合結成を４月まで待ってほしい」と発言したが、Ａ$_2$委員長は「待つことはできない」と述べて拒否した。

⑸　１月 16 日、組合からの申入による第１回団体交渉が開催され、会社側は副社長Ｂ$_3$（以下「副社長」という）とＢ$_2$支社長が出席した。しかし、副社長は組合に対して組

合結成の経過説明を求めただけで、組合の要求する組合活動の自由や会社施設の利用などについては「私では決定できない」と発言して、具体的な回答を一切しなかった。

⑹　１月 22 日、第２回団体交渉が開催され、会社は組合の要求にはすべて応じられない旨回答した。

⑺　２月１日、会社は、突如、機構改革とそれに伴う配転を発表した。この機構改革により支社制度は廃止され、新たに連絡局、媒体局、企画局、作業部、総務部、経理部および管理部から成る本社機構が組織された。なお、連絡局は営業業務を担当する部局で、営業第一部から同第五部まであった。

⑻　一方、組合は、前記配転がＡ２委員長を京都支社へ、Ｃ１副委員長を経理部へ、書記長Ａ５（以下「Ａ５書記長」という）を九州支店へ、組合員Ａ６（以下「Ａ６」という）を企画局へそれぞれ配転し、一方、組合員Ｃ２（以下「Ｃ２」という）を副部長に昇格することを内容とするものであったため、この配転は、機構改革に名をかりて、組合組織の破壊を意図してなされたものであるとして、直ちに社長に対して撤回を申し入れたが、社長はこれを拒否した。

⑼　２月２日、組合は、前記の組合三役に対する配転の撤回と解雇、配転、労働条件の変更についての組合との事前協議制を要求して、会社に対し団体交渉を申し入れた。

⑽　２月６日、団体交渉が開催され、会社側から総務部長Ｂ４（以下「Ｂ４部長」という）と第２支社長から新たに媒体局長に就任したＢ２局長が出席した。席上、Ｂ４部長らは、Ａ２委員長の配転は滋賀県に在住の同人の通勤を楽にさせることと、心気一転して営業成績をあげさせることを目的としたのであり、Ｃ１副委員長については同人は入社当時経理を担当したことがある点を考慮したものであり、また、Ａ５書記長については今回の配転で九州支店に転勤するＢ５の部下としてであり、Ａ５書記長は従来Ｂ５と一緒に九州地方で営業活動をしたこともあると、それぞれ配転理由を説明し、従来の態度を変えなかった。

⑾　一方、組合は大阪地方裁判所に対し、前記配転の効力停止を求める仮処分申請を行なうとともに、当委員会に対しても２月２日、不当労働行為救済申立て（46 年（不）

第４号事件）を行なった。

⑿　３月 29 日、前記の 46 年（不）第４号事件について、当委員会の関与により、①　会社は、$A_2$委員長、$C_1$副委員長および$A_5$書記長に対する２月１日づけ配転を取消す。ただし、$C_1$副委員長についてはあらためて協議する、②　会社は、今後組合員の配転については事前に組合と協議する、③　会社は、今後とも不当労働行為と疑われるような行為を行わないとの内容の和解が成立した。

なお、配転発令後、$C_1$副委員長は配転先である経理部に赴任したが、$A_2$委員長と$A_5$書記長はそれぞれの配転先に赴任せず、上司のない状態で営業活動に従事していた。そして和解成立後は、$A_2$委員長、$A_5$書記長の両名は、連絡局営業第二部に所属することになり、$C_1$副委員長はそのまま経理部にとどまった。

⒀　組合は、１月末ごろから、第１支社の従業員などに組合加入を呼びかけて組織の拡大に取り組んでいたが、８月ごろまでに新たに組合に加入する者はいなかった。

３　社長の言動について

⑴　46 年７月ごろ、社長は組合員の$C_3$（以下「$C_3$」という）に対し「経理マンが組合員であるのはおかしい」と述べた。その後、$C_3$は９月 13 日に会社を退職した。なお、同じく経理部の組合員$C_4$は６月 15 日に、また$C_1$副委員長は９月 25 日にそれぞれ会社を退職しており、結局、経理部には組合員は存在しなくなった。

⑵　46 年 10 月 14 日、社長は朝礼の席で、組合員$A_1$（以下「$A_1$」という）の配転をめぐる団体交渉に広告労協の役員らが出席したことについて「団体交渉に外部の者を入れるのは産業スパイを入れるようなもので、売国奴である」と発言した。

⑶　46 年６月 12 日、当時、組合加入を決意していた連絡局営業第三部の$C_5$（以下「$C_5$」という）と企画局の$C_6$（以下「$C_6$」という）は、媒体局次長の$B_6$（$B_6$次長」という）に食事に誘われて、会社の近くの中華料理店「東仙閣」に赴いた。

「東仙閣」において$B_6$次長は、冒頭「組合をどう思っているのか」と発言し、それに対して$C_6$は「管理職は、早朝会議などで意思疎通をやっているが下の方には伝わってこない。だから下は下でかたまるのだ」と述べて、さらに組合に加入する意思があ

る旨の発言をした。するとＢ6次長は「今後は自分が意思疎通のパイプ役になるから、組合に入る必要はないのではないか」と述べ、さらに「組合に入ったら抜けられない。規約がそうなっている」とか「組合に入るのなら、会社をつぶすつもりでやれ」、「組合に入るのなら、あらかじめ言ってくれ」などと発言した。結局、この「東仙閣」での約１時間にわたる食事中、Ｂ6次長は組合関係の話のみを続けた。なお、この食事には途中から、Ｃ5の上司である営業第三部長のＢ7も同席した。このＢ6次長の発言後、Ｃ6、Ｃ5の両名は組合加入を思いとどまった。

なお、Ｃ5はＡ5書記長の友人であり、同人から組合加入を勧奨されていたが、単独で加入するのをためらい、他の非組合員である従業員に同人と一緒に加入することを呼びかけ、Ｃ6がこれに同調したので、組合加入を決意していたものである。

その後、Ｃ5は 46 年９月に、Ｃ6は同年 10 月にそれぞれ会社を退職した。

4　会社施設の利用について

⑴　組合結成当時、本社事務室は「近宣ビル」の３階、８階、９階の３フロアーを占めていたが、会議室は９階に１つあるのみで社長室と兼用であった。その後、３階は作業部の移転に伴い貸フロアーに転用され、さらに社長室兼用の会議室は一部分一般従業員の事務室にも利用されており、本件審問終結時、本社には特に会議室と称する部屋がない状態であった。また、会社掲示板は、８階にあるつい立てが掲示板として使われていた。

⑵　組合は、結成当初から会社に対して、会社の会議室、掲示板、机等の利用を要求してきたが、会社は、会議室については社長室と兼用であるから、また掲示板については、スペースがないからとして、その利用を一切拒否し続けてきた。

⑶　しかし、会社は、後記の宣親会が就業時間後会議室を利用することについては黙認しており、また、一般従業員が野球やボウリングなどのレクリエーション関係のビラを会社掲示板に貼ったりすることも黙認していた。

なお、会社と組合との団体交渉は、前記社長室兼会議室で行なわれていた。

5　いわゆる得意先の取り上げについて

⑴　従来、会社の交通広告関係の営業部員の中には、会社から与えられた得意先（以下「会社扱い得意先」という）の保持、拡充を主に担当する者と得意先を新規に開発することを主に担当する者とがいた。

なお、会社扱い得意先は、契約更新時において約 25 パーセント脱落していく状態にあった。

⑵　支社制度当時、第２支社には、Ｂ８（以下「Ｂ８」または「Ｂ８部長」という）を長とするＢ８グループとＢ５を長とするＢ５グループの２つのグループが営業活動に従事し、会社は、このグループごとの成績をあげることを目標にし、売上げ成績表もグループ単位で発表していた。

⑶　前記のＡ１は、45 年４月からＢ５グループの得意先の保持、拡充を担当していたが、前記 46 年２月１日の機構改革の際、同グループの解体に伴いその得意先 132 社を担当したまま、Ｂ８が部長をつとめる連絡局営業第一部に所属することになった。

⑷　２月中旬、営業第一部の部会において、Ｂ８部長は、同部員に対して「新規の売上げが低下している。全員が新規にあたるように」と発言した。これに対して当時、132 社もの多数の得意先の保持に追われていたＡ１は「得意先を公平に振り分けたらどうか」と述べた。このＡ１の発言に対してＢ８部長や他の部員らから特に意見も出ず、結局、Ｂ８部長が「１週間後にもう１度部会を開くから、どうすれば新規開発がよくできるか考えておくように」と発言して散会した。

⑸　２月 22 日、営業第一部の部会が開かれ、会議の冒頭、Ｂ８部長は、部員の意見を求めることもなく、会社扱いの得意先をすべて副部長以上の管理職扱いにすることに決定したとの旨発表した。このＢ８部長の突然の発表に驚いて、Ａ１ら各部員は、その場では反論もせずに散会した。

⑹　このＢ８部長の新方針によって、得意先係であるＡ１は得意先 132 社（売上高約 2,100 万円）、同じく得意先係の組合員Ａ３（以下「Ａ３」という）は得意先 31 社（売上高約 2,000 万円）をすべて取り上げられ、得意先がゼロの状態で新規開発に取り組まざるを得なくなった。一方、従来から新規開発係であった他の部員は、それぞれ自己が開

発した得意先を保持していたが、組合員Ａ4（以下「Ａ4」という）のみは、同人が開発した南紀地方の得意先 24 社（売上高約 340 万円）を、副部長Ｂ9（以下「Ｂ9副部長」という）に同行して獲得したものであるとして取り上げられた。

⑺　２月 25 日ごろ、Ａ1、Ａ3およびＡ4は、Ｂ8部長に対して２月 22 日の得意先の取上げはＡ1の発言を故意にねじ曲げて解釈し、組合員に対する嫌がらせおよび仕事上の差別を行なったものであるとして抗議した。

しかし、Ｂ8部長はＡ1の希望どおりにしたまでであるとの旨述べてとりあわなかった。

⑻　当時の営業第一部の部員は、Ｂ8部長、Ｂ9副部長、Ｃ2、Ｃ7（以下「Ｃ7」という）、Ａ3、Ａ1、Ａ4およびＣ8の８名で、Ｂ8部長、Ｂ9副部長およびＣ8を除き全員組合員であったが、得意先を取り上げられなかったＣ2は３月末ごろ、Ｃ7は４月末ごろそれぞれ組合を脱退した。

⑼　営業第一部において前記のような得意先の取り上げがあった後の３月から４月ごろにかけて、営業第二部においても、Ａ2委員長は、従来、同人の自己開発分として処理されてきた得意先６社（売上高約 236 万円）を上司であるＢ2支社長が売上げのきっかけをつくったとして取り上げられ、Ａ5書記長も九州及び山陰地方等において同人が開発した得意先 10 社（売上高約 90 万円）および会社扱いの得意先５社（売上高約 34 万円）を九州支社扱いにするとして取り上げられた。

⑽　以上のような一連の組合員から得意先の取上げの結果、組合員の営業成績は第１表のとおり著しく低下した。

第１表　得意先取上げ前と後の売上高の比較

| 氏　　名 | 得意先の取上げ前<br>（45 年 10 月～46 年３月） | 得意先の取上げ後<br>（46 年４月～46 年９月） |
|---|---|---|
| Ａ3 | 14,145 千円 | 1,043 千円 |
| Ａ1 | 7,692 千円 | 507 千円 |
| Ａ4 | 3,999 千円 | 2,142 千円 |
| Ａ2 | 5,589 千円 | 3,363 千円 |
| Ａ5 | 764 千円 | 595 千円 |

⑾　なお、一定の固定した得意先は営業部員にとって、その営業活動の重要な基盤であったため、従来から保持していた得意先を全部失なったＡ₁およびＡ₃は精神的にも打撃を受け、Ａ₃は、その後６月ごろ配転を希望した。

6　昭和 46 年度昇給および同夏期一時金について

⑴　４月昇給について

①　３月 16 日、組合は会社に対して、春闘要求として一律 15,000 円の賃上げほか隔週土曜休暇制の実施など 38 項目の要求を行なった。

②　３月 22 日、会社は、団体交渉の席上、組合に対して年間平均 10,000 円の昇給を４月および 10 月の２回に分けて実施する旨回答したが、組合は、この回答を不満として、さらに団体交渉を続けるよう申し入れた。

③　４月２日、会社は、組合と賃上げについて妥結していないにもかかわらず、組合員を含む全従業員に対して、４月１日づけの昇給辞令を発した。これに対して組合は、このような会社の態度は、組合を無視した一方的な行為であるとして会社に抗議し、その際、今回の昇給を仮払いとして受けとることを明らかにした。

４月昇給の本社従業員についての考課査定の結果は第２表のとおりである。

第２表　昭和 46 年４月昇給の査定結果表

㋐　組合員と非組合員との比較

| | 最　　高 | 最　　低 | 平　　均 |
|---|---|---|---|
| 組 合 員（10 名） | 8,000 円 | 3,000 円 | 4,400 円 |
| 非組合員（18 名） | 8,000 円 | 4,000 円 | 5,800 円 |

㋑　分布状況

| 昇給額／区分 | 3,000 円 | 4,000 円 | 5,000 円 | 6,000 円 | 7,000 円 | 8,000 円 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 組 合 員（10 名） | ２人 | ６人 | － | １人 | － | １人 |
| 非組合員（18 名） | － | ３人 | ５人 | ３人 | ６人 | １人 |

（注）　Ｃ₁副委員長は課長、Ａ₂委員長は課長代理の役職にあったので、非組合員の範囲は本社従業員のうち課長、課長代理、主任および一般従業員とした。この点については、夏期一時金および 10 月昇給も同じ扱いとした。

④　４月 19 日、会社は、団体交渉の席上、組合に対して４月昇給の査定結果について、過去６ヵ月の売上実績と会社に対する忠誠心や日常の勤務振りなどを参考にして決定したと説明した。そしてその際、会社は組合に対して、45 年９月から 46 年２月までの６ヵ月間の個人別売上実績表を提示したが、組合は、同表に記載されている売上高と評価が矛盾していることを指摘し、これに対して会社は組合を納得させる説明ができなかった。そこで、この査定を不満とする組合と会社との間に団体交渉が、５月 18 日、同月 26 日および６月 16 日と行なわれたが、結局、何らの進展をみないまま交渉は打ち切られた。

⑤　なお、会社は、組合に対して５月 29 日づけ文書で、46 年度賃上げについて回答しているが、それによると、４月の定期昇給は最低 3,000 円（年功給 1,000 円、地域給 2,000 円）プラス平均 2,000 円、10 月の定期昇給は最低ゼロプラス平均 4,000 円となっていた。

⑵　夏期一時金について

①　６月 25 日、組合は会社に対して、本給（46 年３月分給与のこと。以下同じ）の２ヵ月分プラス一律 50,000 円の夏期一時金の支給を要求した。

②　６月 28 日、会社は組合に対して、夏期一時金として平均支給率は本給の２ヵ月分とし、一律１ヵ月プラス最低 0.5 ヵ月、最高 1.6 ヵ月とする旨回答した。その後、この回答を不満とする組合と会社との間に、７月１日、同６日および同 14 日と３回にわたり団体交渉が行なわれたが何ら進展をみないまま、組合は７月 14 日、会社の回答に応じることにした。

夏期一時金の本社従業員についての考課査定の結果は第３表のとおりである。

第３表　昭和 46 年夏期一時金の査定結果表

㋐　組合員と非組合員との比較

| | 最　　高 | 最　　低 | 平　　均 |
|---|---|---|---|
| 組 合 員（８名） | 2.1 ヵ月 | 1.5 ヵ月 | 1.76 ヵ月 |
| 非組合員（18 名） | 2.5 ヵ月 | 1.5 ヵ月 | 2.05 ヵ月 |

㋑　分布状況

| 区分＼昇給率 | 1.5カ月 | 1.6カ月 | 1.7カ月 | 1.8カ月 | 1.9カ月 | 2.0カ月 | 2,1カ月 | 2.5カ月 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 組 合 員（８名） | １人 | ３人 | － | １人 | １人 | １人 | １人 | － |
| 非組合員（18 名） | １人 | － | １人 | － | － | 11 人 | ２人 | ３人 |

⑶　10 月昇給について

９月 29 日、会社は組合に対して、組合員らの 10 月昇給の金額を通知した。

10 月昇給の本社従業員についての考課査定の結果は第４表のとおりである。

第４表　昭和 46 年 10 月昇給の査定結果表

㋐　組合員と非組合員との比較

| | 最　　高 | 最　　低 | 平　　均 |
|---|---|---|---|
| 組 合 員（７名） | 4,000 円 | 0 円 | 1,285 円 |
| 非組合員（18 名） | 5,000 円 | 2,000 円 | 3,944 円 |

㋑　分布状況

| 区分＼昇給額 | 0 円 | 1,000 円 | 2,000 円 | 3,000 円 | 4,000 円 | 5,000 円 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 組 合 員（７名） | ３人 | ２人 | － | １人 | １人 | － |
| 非組合員（18 名） | － | － | １人 | ６人 | ４人 | ７人 |

⑷　査定方法について

①　従来、会社においては昇給および一時金の査定にあたって、全従業員を対象として各個人別の考査表が参考資料として使用されていたが､その評定項目は｢勤務振｣、｢業務管理力｣、｢応対交渉力｣、｢業務知識｣、｢思慮判断力｣、｢創意企画力｣、｢指導統率力｣、｢積極性｣、｢責任感｣および｢協調性｣の 10 項目からなり、それぞれ抜群（10 点）から極劣（４点）まで７ランクに区分されており、そのほか品性、素行なども評価の参考にされていた。また、営業部員については、考査表以外に売上実績も考課査定の参考にされていたが、売上実績についての評価基準は不明確であったので、これを明確にするため、46 年１月５日、第２支社において「自己申告点数制

度」が導入された。

その主な内容は新規開発の場合、売上高 10 万円に対し 10 点、継続の場合、売上高 10 万円に対し５点とするものであった、この制度については各営業部員も異論はなかったが、２月１日の機構改革によりこの制度は実際には適用されるにいたらず、４月昇給および夏期一時金は従来と同様の方法により査定が行なわれた。

② その後、会社は、10 月昇給の査定に際し、新規開発に極端にウエイトを置く「昇給賞与の査定の方則」（以下「査定の方則」という）を営業部員の査定基準として採用し、これを適用した。

この査定の方則の内容は、各人の６ヵ月間の給料（以下「期間給」という）の 10 倍の売上げを１点、継続および会社扱いの得意先に対する売上げについては期間給と同額の荒利益を１点、新規開発の売上げについては期間給と同額の荒利益の場合をゼロ点として、荒利益が期間給よりも上下する場合は期間給と同額の荒利益を 10 点として加算または減算するもので、それに出勤状況や努力（訪問件数によって採点）および勤務年数を加味するものであった。

なお、この査定の方則による連絡局営業第一部および同第二部の従業員の査定結果は第５表のとおりである。

なお、結成当初 11 名であった組合員は、その後、脱退者が相次ぎ、本件審問終結時における組合員は、$A_2$委員長、$A_5$書記長、$A_1$、$A_3$および$A_4$、48 年末に会社を退職した$A_6$を含み６名となっている。

第５表　営業第一部、同第二部部員の考課表

（対象期間 46 年４月～46 年９月）　○印組合員

| 氏　名 | 総売上 | 荒利益 | 荒利益 | | | 出勤状況 | 努力 | 勤務年数 | 総合 | 昇給額 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 開発 | 継続 | 社扱 | | | | | |
| | (点) (2,990万円) 5 | (点) (680万円) 12 | (点) (99万円) 8 | (点) (91万円) 2 | (点) (490万円) 9 | (点) 10 | (点) 3 | (点) 4 | (点) 53C | (円) 8,000 |
| B9 | (1,237万円) 3 | (430万円) 10 | (47万円) 2 | (52万円) 1 | (331万円) 8 | 10 | 3 | 1 | 38D | 6,000 |
| C7 | (209万円) 1 | (65万円) 2 | (60万円) 10 | (5万円) 2 | (0万円) 0 | 10 | 4 | 2 | 31D | 4,000 |
| C2 | (599万円) 1 | (198万円) 5 | (52万円) 12 | (61万円) 1 | (84万円) 2 | 10 | 5 | 1 | 37D | 6,000 |
| ○A4 | (214万円) 1 | (90万円) 3 | (21万円) −3 | (69万円) 3 | (0万円) 0 | 4 | 3 | 1 | 12E | 4,000 |
| ○A1 | (50万円) 0 | (11万円) 0 | (6万円) −13 | (5万円) 0 | (0万円) 0 | 4 | 5 | 1 | −3E | 0 |
| B11 | (494万円) 1 | (92万円) 2 | (80万円) 3 | (12万円) 2 | (0万円) 0 | 10 | 3 | 8 | 29D | 8,000 |
| ○A5 | (59万円) 0 | (14万円) 1 | (10万円) −7 | (4万円) 0 | (0万円) 0 | 3 | 2 | 1 | 0E | 0 |
| ○A2 | (336万円) 1 | (73万円) 2 | (4万円) −9 | (34万円) 1 | (35万円) 1 | 4 | 4 | 2 | 6E | 0 |
| ○A3 | (104万円) 0 | (23万円) 1 | (11万円) −7 | (8万円) 0 | (4万円) 0 | 6 | 3 | 2 | 5E | 1,000 |

（注）１．A3は 46 年７月中旬、企画局直販部へ配転されている。

２．採点方法A（優）、B（良）、C（普通）、D（可）、E（不可）

7　A1に対する配転および停職処分について

⑴　A1は、44 年９月１日営業社員募集という新聞広告を見て入社し、第二支社のB5グループに配属された。

⑵　A1は、入社後新規開発を主に担当する営業部員として地下鉄の駅における広告の得意先の開発に従事し、かなりの成績をあげ、さらに、同年 12 月ごろには、マジック

ハンドという新しい広告の媒体の得意先の開発に従事し、優秀な成績をあげ、会社から報奨金を支給された。

⑶　45 年４月、$A_1$はその営業成績を認められ$B_5$グループの得意先係になり、さらに、46 年２月には、前記のとおり連絡局営業第一部の得意先係となったが、同年２月 22 日の得意先の取上げ以後、全くの飛び込みで新規の得意先を開発することになったため、$A_1$の売上げ成績は著しく低下した。

⑷　46 年７月 14 日、会社は夏期一時金の団体交渉の席上、営業成績の不振を理由に、$A_1$を作業部へ、$A_3$を企画局へ、それぞれ同月 15 日づけで配転する旨組合に通告した。これに対して組合は、$A_3$については、同人がかねてより配転を希望していたので特に反対はしなかったが、$A_1$については、作業部の業務が営業と全く関係のない、府下の浴場にポスターを貼るという単純作業であり、また、従来営業部と作業部の間には人事交流もなく、今回の配転は全く異例であったので、これを拒否した。

⑸　７月 26 日、$B_4$部長と$B_8$部長は、$A_1$に対して「今後３ヵ月間現職にとどまることを認め、その間、最小限月平均自己給与のほぼ倍額の荒利益をあげる販売額を遂行する様要望する。

もし不達成の場合は企業の生存の為配転もやむなし」との旨の申入れを提示し、$A_1$の署名を求めたが、同人はこれを拒否した。

⑹　10 月２日、会社は、組合および$A_1$に事前に通告することなく、同月１日づけで$A_1$を作業部へ配転した旨の掲示を行なった。当日、$A_1$は欠勤していたが、組合は直ちに会社に対して、一方的な配転は３月 29 日づけ和解協定に違反するものであるとして抗議した。

⑺　10 月４日、組合からの申し入れにより$A_1$の配転をめぐって団体交渉が開催されたが、会社の態度は変らず、組合はさらに団体交渉を続行することを要求した。

⑻　10 月６日、会社は$A_1$が営業活動のため外出している間に、８階にある同人の机等を３階の作業部へ移した。これに対して、組合は会社に抗議するとともに、$A_1$を従来どおり営業活動に従事させる旨通告した。

⑼　10 月 11 日、作業部長Ｂ１０はＡ１に対し、作業部の業務につくよう命じ、つかない場合は処分すると発言したが、Ａ１は拒否した。

そこで会社は、同日、Ａ１を業務命令違反を理由に３日間（10 月 12 日～14 日）の停職処分に付した。

⑽　10 月 12 日、Ａ１の配転と処分問題について団体交渉が開催され、組合側は組合員全員のほか、初めて広告労協の役員ら数名が出席し、会社側は副社長、Ｂ２局長、Ｂ８部長らが出席した。席上、組合が配転の撤回を要求したのに対して、副社長は、団体交渉継続中は営業活動を認める旨口頭で約束した。しかし、その後同月 16 日にＢ４部長がＡ１に対して作業部の仕事につけと命じたことに端を発して、連絡局次長兼営業第二部長Ｂ１１（以下「Ｂ１１次長」という）と媒体局部長Ｂ１２の２人がＡ１の腕をひっぱったり、胸ぐらをつかんだりして大声で「外へ出ろ」などと発言するという事件が起きた。

⑾　10 月 19 日、組合からの申し入れによる団体交渉が開催され、交渉の結果、①会社は組合活動に対し暴力的に妨害したり不利益扱いを一切しない、②Ａ１に対して強要、いやがらせ、処分などの不利益扱いは次回の団体交渉まで一切しない、③Ａ１の配転については労使双方協議のうえ解決するなどの事項が確認された。なお、この団体交渉には広告労協の役員ら数名が参加した。

⑿　その後、11 月 14 日の団体交渉において、Ａ１の配転問題に関する団体交渉継続中は、同人の営業活動を認め一切の不利益扱いをしないことが、組合会社間で確認された。

⒀　以上の経過のとおり、Ａ１は作業部に籍を置きながら営業活動に従事しているが、その後作業部は環境美化広告局と名称を改め、大阪市北区中之島に移転した。なお、本件審問終結時、Ａ１は上記移転先で勤務し、営業活動に従事している。

８　宣親会について

⑴　従来、会社には大阪本社の従業員を中心に組織された近宣厚生会と東京支社の従業員を中心に組織された近宣親睦会の２つの親睦団体があったが、近宣厚生会は、42 年ごろには、会費の徴収も行なわず、その活動を停止していた。そのため、その後に入

社した従業員にはその存在さえ知られていなかった。

⑵　46 年３月 31 日、Ｂ11次長は、大阪本社における朝礼の席上、突然、当時長期病欠中であった近宣厚生会の会長Ｃ9に代って、前記の２つの親睦団体を解散して、新たに宣親会という親睦団体を４月１日から発足させると発表し、あらかじめ印刷されていた宣親会会則を本社の全従業員に配付した。その後数日たってから、本社内に入会者の名前の記人と押印を求める回覧板が回されたが、非組合員で入会しなかったものは２名のみであり、組合員も３名が入会した。（ただし、現在組合員で入会している者はない。）

⑶　宣親会会則は、Ｂ4部長とＢ11次長が 46 年３月ごろ原案作成にあたったものであるが、その第７条（主たる業務）の冒頭には次のような条項が含まれている。

第７条　１　経営参加

会員は会社の経営委員会および人事委員会に下記方法により参加する。

経営委員会は会社の取締役、経理部長並びに副会長と同方法により選ばれたる管理職と管理職でない社員の代表各２名（計４名）をもって構成し、予算、決算、利益配分及び機構組織の改革につき協議決定する。

２　人事委員会

人事委員会は会社の取締役と人事部長及び勤続 20 年以上の従業員５名（長期順）及び経営委員を選出すると同方法により別に選出された委員４名を以って構成し、人事（雇入、昇給、昇格、表彰、懲戒、解雇）並びに就業規則の改訂、賃金決定基準その他会員福祉に重大なる関係を有する事項について協議決定する。

⑷　宣親会は、６月ごろからその活動を開始し、同月 13 日ごろ、会社の諮問を受けて土曜休暇制について全会員の投票に付した。そしてその結果に基づいて会社は、毎月第２土曜日を休日にすることを決定した。

一方、土曜休暇制については、組合がすでに春闘要求項目のひとつとして会社に要求し、会社から何ら具体的な回答もなかったのであるが、会社は、６月 16 日の団体交

渉の席上前記の決定を組合に回答した。

なお、この日の団体交渉には宣親会の会長であるＢ11次長（同人は５月末ごろ会長に就任した）が出席して、前記の宣親会における決定経過を説明した。

⑸　さらに、宣親会の人事委員会は、夏期一時金から組合員を含む全従業員の考課査定について、部長会で決定した査定結果を検討修正するなどしてこれに参画し最終的には会社の役員会で決定されるものの、大きな影響力を及ぼしていた。また会社は、組合との団体交渉にＢ11次長を出席させて、同人に昇給および一時金についての人事委員会における決定経過などを組合に説明させ、会社の回答は大多数の従業員の意思に基づくものであるとして、組合の要求には一歩も譲らなかった。

なお、人事委員会は後記のＡ1の配転や 46 年 12 月のＡ1の懲戒処分問題についても討議しているが結論は出なかった。

⑹　会社は、46 年 11 月 22 日の組合に対する文書の中で、年末一時金については前記決算ができ次第、経営委員会、人事委員会にはかったうえで決定する旨回答した。

第２　判断

１　社長らの言動について

組合は、46 年１月 12 日、同年７月ごろおよび同年 10 月 14 日の社長の発言ならびに同年６月 12 日のＢ6次長の発言は､明らかな組合に対する支配介入行為であると主張し、これに対して会社はこれをすべて否認するので、以下判断する。

⑴　46 年１月 12 日の社長発言

46 年１月 12 日、社長がＡ2委員長およびＣ1副委員長に対して「組合結成を４月まで待ってほしい」と発言したことは前記認定のとおりであるが、労働組合をいついかなる時期に結成すべきかは、まさに労働者自らが自主的に判断して決すべきことであって、使用者がこれに干渉することは許されない。

⑵　46 年７月ごろの社長発言

46 年７月ごろ、社長が、当時組合員で経理部に所属する従業員であったＣ3に対して経理マンが組合員であるのはおかしいとの旨の発言を行なったことは前記認定の

とおりである。ところで、組合員の範囲をどのように決めるかは、労働組合の自主的な判断に委ねられているのであって、使用者がこれに容かいすることは許されず、まして企業内において最高の権限を有する立場にある社長が、特定の組合員に対して前記のような発言をなすことは、同人に対して組合を脱退せよと迫るのに等しいものといわざるを得ない。

⑶　46 年 10 月 14 日の社長発言

46 年 10 月 14 日、社長が朝礼の席上、従業員に対して「団体交渉の席に外部の者を入れるのは、産業スパイを入れるようなもので売国奴である」と、組合を中傷非難する発言を行なったことは前記認定のとおりであるが、企業外の者であっても、上部団体の役員あるいは組合の委任を受けた者を団体交渉に出席させることは本来組合が自由になしうるところであり、正当な理由もなくみだりにこれに干渉することは許されない。

⑷　46 年６月 12 日のＢ６次長の発言

46 年６月 12 日、Ｂ６次長が、当時組合加入の意思を固めていたＣ５およびＣ６の両名を会社近くの中華料理店に誘い、席上、約１時間にわたって組合関係の話をつづけ、その際、「組合に入る必要はないのではないか」、「組合に入ったら抜けられない」、「組合に入るのなら、会社をつぶすつもりでやれ」、「組合に入るのなら、あらかじめ言ってくれ」と発言を行なったことは前記認定のとおりであり、かかるＢ６次長の発言は明らかにＣ５らの組合加入をけん制し、これを妨害する意図の下になされたものと判断される。しかして、Ｂ６次長は前記認定のとおり媒体局次長という地位にあり、会社の利益を代表する者であるから、同人の行為は会社がその責をうべきものと考える。

⑸　以上の判断のとおり、46 年１月 12 日、同年７月ごろおよび同年 10 月 14 日の社長発言ならびに同年６月 12 日のＢ６次長の発言は、いずれも労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

２　会社施設の利用について

⑴　組合は、会社は組合に対して会議室および掲示板などの会社施設の利用を正当な理

由なく一切拒否しているが、これは会社内における組合活動を一切認めないというに等しく、明らかな不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、会社が組合の要求に応じられないのは、会社施設が狭隘であるなど、それぞれ正当な理由によるものであって、何ら不当労働行為にあたらないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

⑵ まず、組合が会社に対して、組合結成通告を行なって以来、機会のあるごとに会議室および掲示板などの利用を要求し続け、会社がこれを拒否してきたことは前記認定のとおりである。この拒否の理由について、会社は、会議室が社長室兼用であること、会社の掲示板にはスペースがないことなどをあげているが、会議室は宣親会の会議などにも使用されていることが認められ、組合にのみ使用を許さないとする合理的理由がない。

しかも、宣親会は後記判断６のとおり、その設立の経緯およびその後の活動の実態からみて、会社が組合結成に対抗して設立させた団体であることが認められ、宣親会には会議室の利用を許し、組合には許さないとする会社の態度は明らかに組合と宣親会を差別的に取扱うものといわざるを得ない。

⑶ また、掲示板については、前記認定のとおり、会社はレクリエーションなどのビラなどは、自由にはらせているのであるから、スペースがないとの会社の主張は採用できず、他に、組合が組合文書を掲示板に掲示することによって、会社の業務に格別の支障をきたすとの事情も見あたらない。しかしてこの点に関し、会社側証人であるＢ４部長が本件審問において、会社の業務目的と無関係な組合活動に対して、会社施設を利用させることができない旨証言している点から推察して、結局、本件会社施設利用の拒否の真の理由は、その利用目的が組合活動であるがためと認めざるを得ない。

⑷ 一般に、労働組合が企業内組織の形態をとる場合、その活動は職場を中心に展開せざるを得ず、したがって、本件のように組合に対してのみ何ら合理的理由もなく一切会社施設を利用させないとする会社の態度は、会社内における組合の活動を不当に制

限するものと断ぜざるを得ず、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

３　いわゆる得意先の取上げについて

⑴　組合は、会社がＡ２委員長、Ａ５書記長、Ａ１、Ａ３およびＡ４の各得意先を取り上げたのは、同人らが組合員であることを嫌悪し、同人らの営業活動の基盤を失なわせることを意図してなしたものであり、明らかな不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、①従来から得意先を一部の従業員に専属的に保持させることは、従業員の努力とか能力に関係なく営業成績に格差を生じ、従業員間の不満の原因となっていたところ、たまたま 46 年２月上旬の営業第一部の部会において、Ａ１から得意先の数が多くこれでは新規得意先の獲得ができない旨の発言があったので、管理職は別として、全営業部員を平等に扱い新規得意先の獲得を容易ならしめるよう、会社扱いの得意先を管理職に移譲したまでである。また、新規に開発した得意先については、考課査定において得点が与えられるのであり、他方会社扱いの得意先を維持することはさして査定上有利とならないのであるから、むしろ会社扱いの得意先にわずらわされることなく、自らの努力によって新規の得意先を獲得せしめた方が同人らおよび会社の双方にとって利益となるのであるから、何ら不当労働行為にあたらないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

⑵　まず、一部の従業員に得意先を専属的に保持させることが従業員間の不満の原因となっていたとの会社の主張については、これを裏づける疎明はなく、さらに会社が本件得意先取上げのわずか１ヵ月余り前の 46 年１月５日、第２支社において得意先係と新規開発係とを明確に位置づけしている事実に徴して､会社の主張は措信しがたい。

⑶　次に、会社は営業第一部の部会におけるＡ１の発言を本件得意先の取上げの理由のひとつとしているが、Ａ１の発言の趣旨は前記認定のとおり、当時得意先係であった同人にまで新規開発にあたることを要求するのであれば、同人が担当していた多数の得意先を公平に振り分けてほしいと要望したものであり、その得意先を全部他の営業部

員に振り分けてほしいとの趣旨でないことは明白であって、このことは担当する得意先の存在が営業部員にとってその営業活動の足がかりとしてきわめて重要なものであるということからも判断できるところである。

したがって、Ａ1発言をもって得意先取上げの理由とする会社の主張は採用することができない。

⑷　また会社は、得意先の取上げによってＡ1らは新規開発に専心できるのであり、考課査定にも得点が与えられるのであるから同人らにとってかえって有利になると主張するが、後記判断４のとおり、本件得意先の取上げがあった当時、売上高に対する考課査定上の評価方法自体が明確でなく、会社の上記主張は採用することができない。しかも、前記認定のとおり、非組合員である新規開発係の従業員は、自己が開発した得意先を従来どおり保持しつづけており、その営業活動の足がかりとしてこれを利用しうる立場にあったのであるから、得意先を全部失なうことになったＡ1およびＡ3と、これら非組合員とを比較した場合、本件得意先の取上げが平等な取扱いを目的としたものであるとは到底認められない。

⑸　また、前記認定のとおり、会社は引続き、Ａ2委員長、Ａ5書記長およびＡ4の自己開発分として会社が認めていた得意先の大半をそれぞれ口実を設けて取り上げているが、その取上げの理由は当該地方に支店が新たに設けられたからとするＡ5書記長の場合を除き不明確であり、しかも前記判断からも明らかなように、このような得意先の取上げは同人らの営業活動の足がかりを失わしめるというものであって、同人らにとって極めて不利な措置であるににもかかわらず､会社は何らの代償措置を講じていない。

さらに、本件得意先の取上げによってＡ1およびＡ3は精神的な打撃を受け、仕事に対する意欲を減殺され、Ａ3はその後配転を希望するにいたったこと、組合員の中で得意先を取り上げられなかったＣ7およびＣ2が、いずれも本件得意先の取上げの１～２ヵ月後に組合を脱退していることならびに組合公然化後、前記判断１のとおり会社は組合を嫌悪し、特に本件得意先の取上げの時期は、46 年２月１日づけの組合三役に対する配転をめぐって会社と組合との対立が激化していた時期であることなどの諸事

実が認められる。

⑹　以上総合すると、会社は、まずＡ1発言を好機としてＡ1、Ａ3が保有していた会社扱いの得意先を全部取り上げ、さらに引続いてＡ2委員長、Ａ5書記長およびＡ4が保有していた自己開発扱いの得意先を取り上げてこれらを一方的に管理職扱いなどにしたものであって、本件得意先の取上げは、会社がＡ2委員長ら組合員に対して、組合員であるが故に仕事上および精神上の不利益を課し、さらに非組合員と組合員の間のみならず組合員間においてもその取扱いを異にして、組合員間の離間を企図したものと判断され、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

⑺　しかして本件救済方法についてであるが、組合は、46 年２月 22 日以前と同様の得意先を与えるよう救済を求めているが、前記認定のとおり得意先は契約更新時において約 25 パーセントが脱落していくものであり、時日の経過によりかなりの変動があることが認められ、また、得意先の種類あるいは性質が千差万別であり、しかも他の営業部員が自らの努力によって獲得したものを取り上げて再配分することも事実上不可能であると考えられるので、結局、当委員会としては本件得意先の取上げについては陳謝文の手交にとどめざるを得ない。

４　昭和 46 年度昇給および夏期一時金について

⑴　組合は、会社は 46 年度昇給および夏期一時金の考課査定において組合員を非組合員よりも低く査定したが、これらはいずれも組合員を嫌悪してなした明らかな不利益扱いであると主張する。

これに対して会社は、それぞれの考課査定はいずれも組合員の成績を基準として適正になされたものであって、何ら不当労働行為に該当しないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

⑵　46 年４月昇給、夏期一時金および 10 月昇給の各考課査定において組合員平均が非組合員平均とくらべて、低く査定されていたことは前記認定のとおりである。

そこでまず、会社がいかなる査定基準を適用してこれらの査定を行なったかについてみると、前記認定のとおり４月昇給および夏期一時金については、「勤務振」などの

10項目からなる評定項目を内容とする考課表、さらに営業部員については売上実績をも参考にして査定を行なったことが認められる。しかしながら、査定表評定項目の内容はいずれも査定者の主観的恣意的判断に左右されると認められるものであり、一方客観的な評価が期待し得る売上実績についても、これが査定部分の全体の中でどの程度のウエイトを占めるのかあるいは売上金額とその評価との関係などについて明らかでなく、結局、これらの査定が適正にされたとする会社の主張は採用しがたい。

また、組合員らが非組合員とくらべて全体として低く査定されたことについて、これが合理的であると首肯しうる事情も見当らない。

⑶ 次に、10月昇給についてみると、会社はその考課査定において、新たに査定の方則を導入しているのであるが、この方則による査定結果をみると、前記認定のとおり営業部員である組合員らの成績は他の非組合員である営業部員と比較して低かったことが認められる。しかしてこれらの査定結果は、前記の得意先の取上げにおいて判断したとおり、会社の不当な措置によって惹起されたものである。また営業部員でない組合員$A_6$および同$C_{10}$については、いかなる査定基準を適用して同人らを査定したのか、会社は何ら疎明をしていない。

⑷ 一方、前記判断1において明らかなとおり、会社は組合に対して、その公然化当初よりこれを嫌悪していたことが認められるのであって、以上の諸事情を総合すれば、4月昇給、夏期一時金および10月昇給において、会社が組合員らを非組合員とくらべて全体として低く査定したのは、会社が組合員であるが故にこれを不利益に取扱い、ひいては組合組織の弱体化を意図したものといわざるを得ず、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為である。

⑸ なお、本件救済方法については、組合員の平均昇給額ないし平均支給率が非組合員の平均昇給額ないし平均支給率を下まわらないように、かつ組合員の最低が非組合員の最低を下まわらないように再査定を命ずることが妥当であると考える。なお、この再査定にあたっては、会社が特定の組合員に対して、従来より低く査定することを認めることは、組合員間の離間策に利用されるおそれがある点をも考慮して、主文のと

おり命ずる。

5　$A_1$に対する配転および停職処分について

⑴　組合は、会社が$A_1$を作業部に配転し、かつ同人を業務命令に従わなかったことを理由に３日間の停職処分に付したのは、同人が組合員であるが故になした不利益取扱いであると主張し、これに対して会社は、$A_1$に対する本件配転は、同人の営業成績が他の営業部員にくらべて格段に劣るため同人の適性を考慮してなしたものであり、また、それに対して同人が従わなかったので停職処分に付したものであり、何ら不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

⑵　まず、$A_1$の営業成績が格段に劣っていたとの会社主張についてみると、同人は 44 年９月に営業社員として入社以来、新規開発に取り組み、かなりの成績をあげ、同年 12 月には、成績優秀者として報奨金の支給を受けたことは前記認定のとおりである。しかも前記判断のとおり、会社が劣っていたと主張する同人の営業成績は、46 年２月の得意先の取上げ以降のものであって、同人の営業成績が低下したのは明らかに会社の不当な得意先取上げによるものと認められるのであるから、同人が営業に適していないとする会社の主張は採用できない。

⑶　次に、$A_1$の配転先である作業部の業務内容についてみると、それは府下の公衆浴場にポスターを貼るという単純作業であって、営業活動とは質的に全く異なる業務であることが認められる。

したがって、営業社員として入社して以来一貫して営業活動に従事してきた$A_1$が、この配転によって仕事上も精神上も不利益を受けたことは明白である。しかも会社においては、従来、営業部から作業部への配転が行なわれたことなく、今回の配転が全く異例のものであったことが認められるのであって、$A_1$および組合がこの配転を差別扱いとして反対したことも当然のことといわざるを得ない。

⑷　ところで、本件配転において会社のとった態度についてみると、会社は、夏期一時金の団体交渉の席上、突然、$A_1$および$A_3$に対する配転を組合に通告し、組合が$A_1$の配転について拒否するや、その後はもっぱら$A_1$に対してのみ配転に応ずることを迫

り、結局、A1および組合の意向を無視して46年10月1日づけをもって配転を強行したことが認められるのであって、このような会社の態度は明らかに46年3月29日づけ和解協定の趣旨に反する不誠実なものといわざるを得ない。なお、この点について会社は、配転に先立ち、A1に対して同人の営業成績が低い事実を指摘し、同人の奮起を促し、もし成績があがらない場合は作業部への配転もやむを得ない旨を説明し、同人の努力を待ったが、同人は期待にこたえることができなかったので配転したものであると主張する。しかしながら、会社がこのような申入れをA1に正式に行なったのは前記認定のとおり46年7月26日であり、その際、3ヵ月間の猶予期間を与えているのであるから、未だ3ヵ月に満たない時点である同年 10 月1日づけで配転を強行した会社の態度は、不当なものといわざるを得ない。

さらに、前記和解協定に基づくA1の配転をめぐる団体交渉が継続中にもかかわらず、会社は実力をもってA1の机等を作業部に移し、かつ同人に作業部の業務につくよう強要しているのであって、会社のこのような一方的な態度に抵抗して、たとえA1が業務命令に従わなかったとしても、同人を非難することは当を得ず、まして懲戒処分をもって臨む会社の態度については是認することはできない。

⑸ 以上総合すると、A1に対する本件配転および停職処分は、会社が組合員である同人を嫌悪して不利益に取扱い、ひいては組合の弱体化を意図したものであって、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為である。

6 宣親会について

⑴ 組合は、会社は組合の組織拡大を防止するため、親睦会名目でありながら、従業員が会社の経営、人事問題に参加ができるかのような装いをこらして宣親会と称する第二組合的団体を設立せしめ、この宣親会と労働条件を決定し、これを組合との団体交渉の場で組合への回答とするとともに、宣親会の役員をこの団体交渉に出席させ、組合を説得させるなどの行為をしているが、これは組合の存在を全く無視したものであって、組合活動に対する介入であると主張する。

これに対して会社は、①宣親会の経営委員会、人事委員会は、会社の経営権、人事

権の行使に当り、従業員をもって構成する宣親会が諮問機関として関与することによって、会社の権限行使になるべく広く従業員の意見を反映せしめようとするものであり、会則においては、両委員会に会社の取締役が委員として入ることになっているが、実際の運用においては、連絡者としてのＢ４部長以外は取締役としてはこれに参加していないのであるから、組合の申立てはその請求の基礎を欠く、②経営委員会、人事委員会はあくまでも諮問機関であるから、両委員会で決められたことがそのまま会社の決定になるのでなく、会社が組合との団体交渉において従業員に有利に変更することは一向さしつかえのないことであって、ひっきょうそれは具体的な団体交渉の運用の問題であり、宣親会の運営の問題ではないから.この点に関する組合の申立ても理由がないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

⑵　まず、宣親会設立の経緯についてみると、会社の労務担当部長であるＢ４部長が、Ｂ１１次長とともに会則の起草にあたり、同会発足前にすでに印刷ずみであった会則を、Ｂ１１次長が全従業員に配布して加入を呼びかけたことは前記認定のとおりであって、同人らの会社における職務上の地位および経常参加等に関する規定を含む会則の内容からみて、宣親会は会社が設立させた団体であることは疑問の余地がない。

次に、会社が宣親会発足の準備をはじめた時期についてみると、それは、組合が公然化して組織の拡大に取り組んでいた時期であり、しかも会社と組合とが組合三役の配転問題をめぐって鋭く対立していた時期にも当っていたことが認められる。

⑶　また、宣親会の性格についてみると、前記認定のとおりその会則第７条には、主たる業務に関し、経営委員会、人事委員会を設置し、両委員会において、会社の予算、決算、利益配分、人事（雇入、昇給、昇格、表彰、懲戒、解雇）、就業規則の改訂および賃金決定基準などについて協議決定する旨定められており、またその運用の実態においても、会社が宣親会と労働条件等について協議決定したとの事実は見受けられないものの、宣親会が会社の諮問を受けて、土曜休暇制、昇給および一時金の査定、さらにはＡ１の配転や懲戒問題等の決定に関与しているのであって、宣親会が単なる親

睦団体でないことは明白である。しかして会社は、組合要求が提出されるとこれに対する回答に先立って、必らず宣親会に諮問し、会社回答が多数従業員の意思に基づくものであるとしていささかも譲歩する姿勢を示さず、かつ宣親会会長であるＢ11次長を常に団体交渉に出席させ、組合に対して同会の決定経過などの説明や会社回答受諾の説得に当らせていたことが認められる。

⑷　以上の諸点に加えて、前記判断１のとおり会社が組合をその結成の当初より嫌悪していた事実をも総合すれば、会社が宣親会を設立させた目的は、組合が公然化して活動を開始するや、これに対抗して宣親会を設立させ、大多数の従業員の加入をはかり、同会に労働条件等の決定に関与させることによって、従業員の組合に対する関心をそらせ、組合の組織拡大を阻むとともに、宣親会を利用して会社回答が多数従業員の意思に基づくものであることを口実に、組合要求には一切耳をかさず、会社回答を押しつけ、団体交渉を形骸化することによって、組合員の組合よりの離反をはかり、もって組合の弱体化を意図したものといわざるを得ず、宣親会を利用してなした会社の一連の行為は、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

⑸　なお、組合は、本件救済として会社が宣親会の経営委員会、人事委員会に会社の役員を送るなどして組合活動を妨害してはならない旨を求めているが、両委員会が労働条件等について会社と協議決定した事実は認められず、両委員会に会社役員が参加して組合活動に支障を与えたとの疎明もないので、以上判断してきた諸事実を考慮して、主文のとおり命じるのが妥当と考える。

７　なお、組合は、陳謝文の掲示を求めているが、本件の場合、主文命令によって救済の実を果しうるものというべく、その必要は認められない。

以上の事実認定および利断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条によって、主文のとおり命令する。

昭和 48 年６月６日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎