

三重、昭48不7、昭52.9.28

命 令 書

申立人 三重県単位農協労働組合  
申立人 三重県単位農協労働組合鈴鹿分会  
被申立人 鈴鹿市農業協同組合

主 文

- 1 鈴鹿市農業協同組合は、下記のと通りの形式、内容の陳謝文をこの命令を受けた日より1週間以内の日から10日間鈴鹿市農協会館表入口に掲示しなければならない。
  - (1) 縦1メートル、横2メートルの板に直接墨書するか、又は記載された同形大の紙を貼付すること。
  - (2) 記載内容

陳 謝 文

鈴鹿市農業協同組合は、貴分会及び分会員を中傷、誹謗したり、貴分会員に対し、組合活動に参加しないよう慫慂したり、新採用職員の講習会において、新採用後1年間は組合活動をしないう要望したり、貴分会の秋季年末闘争における要求を書込んだポスターを撤去したりなどして、不当労働行為を重ねてきましたが、ここに深く陳謝し、以後このような不当労働行為を一切しないことを誓約致します。

昭和 年 月 日

鈴鹿市農業協同組合

組合長理事 B<sub>1</sub>

三重県単位農協労働組合殿

三重県単位農協労働組合鈴鹿分会殿

- 2 鈴鹿市農業協同組合は、昭和48年4月に、三重県単位農協労働組合鈴鹿分会長A<sub>1</sub>、同分会員A<sub>2</sub>、同A<sub>3</sub>、同A<sub>4</sub>、同A<sub>5</sub>に対しての昇給、ベースアップに際して行った給与格付けを再検討し、その格付を修正し、昭和48年4月分から分会長A<sub>1</sub>については解雇の前日まで、その他の者については、本命令書受領の日までの差額分を支給しなければならない。
- 3 その余の申立はこれを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 申立人三重県単位農協労働組合（以下「三単協」という。）は、三重県下の各農業協同組合の労働組合7支部23分会申立時約1,200名で組織する連合体である。

申立人三重県単位農協労働組合鈴鹿分会（以下「分会」という。）は、鈴鹿市農業協同組合の職員申立時約150名で組織する労働組合である。

(2) 被申立人鈴鹿市農業協同組合（以下「農協」という。）は、組合員の貯金の受入れ、組合員の事業又は生活に必要な物資の供給及び共同利用施設等の事業を行う農業協同組合で、職員は申立時約300名で、肩書地（編注、鈴鹿市）に本所とそのほかに20支所と3事業所がある。

#### 2 昭和45年当時及びその後の労使関係の一般状況について

昭和45年春闘の前に農協は、分会の三役、執行委員の中で主だった者に所長代理又は課長代理の辞令を交付し、役付きになったことを理由とする農協側の示唆などもあって前記辞令を受けた者は、分会を脱退した。

分会は、このことに対する抗議と、併せて職場要求に関する交渉が妥結に至らず、5日間のストライキを実施した。

同46年2月段階では当時の分会長は、前年度年末一時金交渉において、使用者側と独断で背信的行為をなし、分会員からの全面的批判の的となり、事実上分会長としての職

責を行使することが不可能となり、実質的には分会長不在の実態であった。

かくして、分会長、副分会長（退職）及び書記次長（退職）不在のまま同年の春闘を迎えた。あたかもその時点で、同年3月1日付で、書記長A<sub>1</sub>（以下「A<sub>1</sub>」という。）に鈴鹿市農協茶事業所（以下「茶事業所」という。）への配転辞令が出された。茶事業所は、分会員が最も多くいた農協本所からは僻遠の所にあり、従来は5名程度で業務を担当してきており、欠員はなかった。

同47年8月下旬に農協は、茶事業所の有線電話を撤去した。この電話は、A<sub>1</sub>がしばしば組合用務の連絡に使用していたものであった。

### 3 農協の常務理事B<sub>2</sub>（以下「B<sub>2</sub>常務」という。）らの発言について

#### (1) B<sub>2</sub>常務の分会員A<sub>4</sub>（以下「A<sub>4</sub>」という。）に対する発言

ア A<sub>4</sub>は、昭和43年4月1日に農協へ就職し庄野支所へ配属された。その後、同44年4月に石薬師支所、同年9月に本所資材課、更に同月中旬本所給油所、同45年7月に河曲支所、同47年4月に牧田支所へ転勤した。

イ A<sub>4</sub>の組合歴は、昭和45年7月に河曲支所へ転勤と同時に職場委員になり、同46年6月から分会書記次長に、同47年執行委員に、同48年1月に分会書記長になった。

ウ 農協のB<sub>2</sub>常務は、昭和47年5月ごろ農協本所へ現金を取りに来たA<sub>4</sub>を1階応接室へ呼んで、「A<sub>4</sub>君よ、A<sub>1</sub>君のけつ追回しておらんと農協の仕事にひとつ専念せんか、今大事なときやないか、今職員のふるい分けをしとんのや、一生配達でもつまらんやんか、わしは労働組合を抜けよとは言わんが考えといてくれ。」などのことを言った。

エ A<sub>4</sub>は、農協へ就職したとき、B<sub>2</sub>常務宅へ挨拶に行っており、その後も盆、正月の挨拶に2回行った。B<sub>2</sub>常務も、A<sub>4</sub>が農協へ就職した後に、A<sub>4</sub>の自宅へ2回行った。これはともにB<sub>2</sub>常務とA<sub>4</sub>の祖父に親交があったからである。

#### (2) ステッカー貼付

ア 分会は、昭和48年3月12日に春闘の諸要求を出した。これに対し農協は、同月24日に回答し、同年4月19日に第1回団交を予定した。

イ 分会は、昭和48年4月10日ごろから、三単協の統一ステッカーと、分会の独自要求を含めたステッカー（後記）とを貼るための準備にかかった。

ウ 農協の総務課長B<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>課長」という。）は、昭和48年4月18日になって、分会に対し同月19日に予定されていた第1回団交は、都合が悪くなった旨連絡した。

エ 分会は、昭和48年4月19日に全員がリボンを付け、ステッカーを貼り、男子全員の団交をする準備をそれぞれ進めていたので、団交延期の連絡があっても予定を変えずに、本所4階ホールで、午後6時ごろに30余名の男子が集って集会を開きステッカー貼付について検討した後、同9時ごろに本所2階事務室からステッカーを貼り始め、午前0時を少し回ったところで貼り終わった。

このとき農協には、1階にB<sub>4</sub>金融課長、2階にB<sub>5</sub>管理課長とC<sub>1</sub>が勤務していた。

オ ステッカーは、本所1階事務室、1階から2階への階段及びその付近、同事務室内の常務席の後ろの金庫付近、同2階事務室内の総務課長の席付近などに、相当数が2段あるいは3段に雑然と貼られていた。4階有線放送室にも若干のステッカーが貼られていたが、3階には貼られていなかった。

カ ステッカーの形状は、最大が新聞紙大から小さいもので葉書4枚分位であり、縦40センチメートル、横20センチメートル大が一番多く貼付されていた。文字は印刷されたり、手書きされたものがあった。

内容は、「鈴鹿おろしが身にしむころに何なら椿に放つたろか」、「自主的な農業、農協を発展させよう」、「夜間推進廃止」、「年令給頭打ち廃止」等が書かれており、貼付枚数は全体で約600枚をセロハンテープで主として壁に貼った。

キ 分会長A<sub>1</sub>は、昭和48年4月19日の夜、当直勤務者のC<sub>2</sub>（以下「C<sub>2</sub>」という。）から、「泊ってもらっては困る。」という制止を受けたが、当直室へ泊った。

ク B<sub>3</sub>課長は、C<sub>2</sub>から電話連絡を受けて、昭和48年4月20日午前6時ごろ出勤し、ステッカーをはぎにかかったところ、A<sub>1</sub>から、「なんではぐのや。」などの抗議を受けた。B<sub>3</sub>課長は、はぐのを中止して、A<sub>1</sub>に口頭で撤去するよう申入れたが、A<sub>1</sub>

は受入れなかった。

ケ B<sub>2</sub>常務は、昭和48年4月20日午前7時ごろ出勤し、A<sub>1</sub>に、「お前ら何しやがるのや。」と大声で注意をした。その後、A<sub>1</sub>が本所1階へ降りたところ、農協の専務理事B<sub>6</sub>（以下「B<sub>6</sub>専務」という。）からも同様の注意を受けた。

コ B<sub>3</sub>課長は、昭和48年4月20日午前7時30分ごろ、C<sub>2</sub>から氏名を聞いた分会員のA<sub>3</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>8</sub>（以下「A<sub>3</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>8</sub>」という。）の自宅へ電話連絡して組合長室へ呼出した。

そのとき組合長室には、農協組合長理事B<sub>1</sub>（以下「B<sub>1</sub>組合長」という。）、B<sub>6</sub>専務、B<sub>2</sub>常務がおり、立入禁止の有線放送室へ入ったこと、当直者の許可を得ずに会館へ入り、総務課長の承認を受けずにステッカーを貼ったことなどについて、「お前らこんなことやって減俸ぐらい覚悟なんだろう。」、「A<sub>1</sub>のようなしり馬に乗って貼ったりするな。」、「共産党みたいなことするな。」、「ステッカーを貼ることは管理規程に違反していけないことだ。」等々のことを言った。

サ 農協会館の管理は、鈴鹿市農協会館管理規程（以下「管理規程」という。）に規定されており、支所、出張所の管理もこれに準じてやっていた。貼紙をするときは、管理規程第5条2号で総務課長の承認を得ることになっていたが、分会は、同承認を受けていなかった。

又、正当な理由なく会館に立入り、又は残留することは、管理規程第6条1号で禁じられており、会議室の使用は、鈴鹿市農協会館会議室使用細則（以下「使用細則」という。）第2条で総務課長の承認を受けなければならないが、内部使用の場合でも手続きはとらせていたが、分会はこの手続きをふまず又、許可も受けていなかった。閉扉後の会館の入出には、管理規程第4条で当直者の承認を必要としたが、分会はこれも受けていなかった。

シ 農協はこれまで、管理規程違反で処分したことはなかった。

ス 農協は、昭和48年4月20日、B<sub>1</sub>組合長、B<sub>6</sub>専務、B<sub>2</sub>常務が集り、ステッカーの取扱いについて協議のうえ、次のことを決めた。

(ア) 貼った者で氏名が分かっている者を出し注意すること。

(イ) 文書で撤去を申入れること。

(イ)の撤去文書は、次のとおりであった。

昭和48年4月20日

三重県単位農協労組

鈴鹿分会長 A<sub>1</sub> 殿

鈴鹿市神戸矢田部町825番地

鈴鹿市農業協同組合

組合長理事 B<sub>1</sub> 印

ビラの撤去について

昨夜分会長外執行委員によって、本所内に不法侵入の上貼りつけたビラについて、即刻謝罪の上これを撤去することを命ずる。

期限は、昭和48年4月20日午前8時30分までとする。これに応じない場合は、関係者の賃上げを行なわないことを通告する。

なお、事務所を汚した行為については、別途処分する。

セ 撤去文書は、本所に勤務していたA<sub>3</sub>に、昭和48年4月20日午前8時20分ごろに渡されたが、分会からステッカーの撤去にこなかったため、農協の課長らが主になり、同日午前8時30分ごろには撤去され焼きすてられた。

ソ B<sub>2</sub>常務は、昭和48年4月27日の団交で、分会から、同月20日付の撤去文書の取消しを求められたが断った。更に分会からの、「処分とは何か。」の問いに対して、「先ず、関係者のベースアップをしない、これは大きくなるなあ。」と言った。

タ B<sub>2</sub>常務は、昭和48年5月7日にA<sub>3</sub>、A<sub>6</sub>の両名を役員室へ呼んで、ステッカーを貼ったと思われる人名を書いたメモを見せて確認させた。このとき同席していたB<sub>3</sub>課長は、「この件は、常務会でB<sub>2</sub>常務に一任された。又、カット分は保留しておく。必要なら明細を出す。」と言った。

チ B<sub>2</sub>常務は、その後、四日市労政事務所へ3回程度、又、三重労働基準局へも出

向き、ステッカーを貼ったことの処分について相談した。四日市労政事務所で、「最初のことであり、何とか注意ということでおさめるほうがいいのではないか。」などの指導を受けた。

ツ B<sub>3</sub>課長は、分会と昭和48年5月10日に春闘覚書の打合せを行ったが、そのときステッカー問題について、A<sub>1</sub>に対し、「B<sub>2</sub>常務に会ってあれは行きすぎやっつたと言うてくれんか、実はA<sub>1</sub>君が来ると思って期待して待ったのに。」「B<sub>2</sub>常務にあやまるような形でおさまらないか、頭さげたらどうや。」と言った。A<sub>1</sub>は、「分会が頭を下げる理由はない。」と答えた。

テ B<sub>3</sub>課長は、昭和48年5月21日にA<sub>1</sub>とA<sub>3</sub>を組合長室へ呼んだ。このとき組合長室には、B<sub>6</sub>専務とB<sub>2</sub>常務がおり、B<sub>2</sub>常務が、「今回のことは訓戒ということだけでけりにする。」と言った。

(3) 農協の理事B<sub>7</sub>（以下「B<sub>7</sub>理事」という。）のA<sub>9</sub>及びA<sub>10</sub>（以下「A<sub>10</sub>」という。）に対する発言

ア B<sub>7</sub>理事は、昭和47年5月に農協の理事になったが、非常勤勤務であった。白子地区から選出されていたので白子支所を担当していた。

イ B<sub>7</sub>理事は、昭和48年11月30日に白子支所のA<sub>9</sub>（当時分会執行委員）に、「お前は、労組の何かをやっているのか。」「そんなもんやめとけ組合費とられるのやろ、組合費は本部に集められて共産党に流れている。今の労組をやめさせて皆が入る新しい労組を作れ、A<sub>1</sub>は首にせなあかん。」と言った。

ウ B<sub>7</sub>理事は、翌12月1日にも、白子支所の分会員A<sub>10</sub>を同支所精米所の前へ呼んで、「腕章をまいて農家へ出入りすると、農協に対していい感じを持たないので、腕章をはずして配達するわけにはいかないか。」と言った。

A<sub>10</sub>はその後腕章をはずして農家へ配達に行った。

エ B<sub>7</sub>理事は、日常職員に注意するようなときは、支所長から言わせており、仕事について直接指示をしたり注意をしていなかった。

(4) B<sub>2</sub>常務の団交の場における発言

ア 分会は、昭和48年10月24日秋季権利要求の際、その一要求として、「農協施設の中へ労組事務所、各事業所毎の労組掲示板を設けること。」を要求した。

イ B<sub>2</sub>常務は、昭和48年12月8日の団交で、掲示板について、「伝達箱があるので、その必要性を認めない。」と断ったが、そのとき、「赤い奴なんか貼りやがるでの。」、「自由にしておくと何でも書きやがるでの。」、「貼りたきゃ背中に負いねて歩いとれ。」等々のことを言った。

ウ 農協には、各支所毎に伝達箱があって、毎日職員か支所長が本所へ来て、必要な伝達文書を入れて行き、又持帰って各支所間の連絡をとりあっており、分会にも、この伝達箱の使用を認めていた。

エ B<sub>2</sub>常務は、昭和48年12月8日の団交で分会事務所について、「労働会館を新しく建てるからそこに入れるように協力する。」と言ったので、分会も、「協力くだされば、是非お願いしたい。」と答えた。

なお、労働会館は、そのころ鈴鹿市が建設を計画していたもので、単組は入れないたてまえになっていた。

その席でB<sub>2</sub>常務は、「場所がない、あいとつてもよう貸さん。」、「市役所のようなおとなしい連中やったらよいけれど、農協はそやない。」などのことを言った。

(5) B<sub>2</sub>常務の新採用職員講習会での発言

ア 農協の職員採用は、概ね次による。

- (ア) 採用試験は9月ごろに行う。
- (イ) 合格通知は10月ごろに行う。
- (ウ) 採用予定者の講習は3月ごろに行う。
- (エ) 試用採用は4月1日に行う。
- (オ) 本採用は6月1日に行う。

イ 農協は、昭和48年3月に新採用予定者の講習を行った。B<sub>2</sub>常務は、講習の中で、「これは君らの自由だけれども、私の方針としてこれだけは言うておく。この農協にも労組がある。先輩達が入れ入れと言ってくるが、まあ、一年間は見合せた方が

よい。まあ、1年間労組のすること見とれ。それからでも遅くない。勧誘に来たら、1年間は見合すと言って断っておけ。1年間たってよいと思うものは入れ。」などのことを言った。

ウ 分会執行部が組合加入の勧誘に歩いたとき、新採用職員講習会におけるB<sub>2</sub>常務の発言を聞いていたので、分会加入をちゅうちょする者がいた。

#### 4 要求ポールの撤去について

ア 分会は、昭和48年11月17日に年末一時金の要求書を提出すると同時に、同日から同年10月24日に要求していた秋季権利要求と年末一時金の要求を書いたポールを、各職場の机の上に1つ、多いもので3つカウンターの上1メートル毎に1つ位、ロッカーの上、文書箱の上等に立てた。

なお、分会は、ポールを立てるとき、農協の許可を受けていなかった。

イ ポールは、直径約8センチメートル、高さ16センチメートル大の紙製で、“年間を通じて8時半から4時半に”等20項目と、“年末一時金4か月と一律5万円”の要求事項が印刷されていた。

ウ 分会は、ポールを執行委員から職場委員そして組合員へと配布して、組合員が立てた。分会未加入者の机の上にもポールを立てたが、撤去されたポールの補充は、職場委員が行った。ポールの中にはセロハンテープで固定したものもあった。

エ B<sub>2</sub>常務は、農協の各支所、事業所を月3回位、職員の健康状態、事業面の状況等について監督するために回っていた。この支所回りのときに、分会がポールを立てた昭和48年11月17日から同年12月5日の第1回団交までの間に、農協の本所、一の宮、長太、箕田、白子、玉垣、神戸、飯野、牧田、加佐登とほか数か所に立てられていたポールを、「黙ってこんなもん立ててあほやな。」「こんなもん勝手に立てたらあかん。」などのことを言いながら取去り、ごみ箱へ入れたり、A<sub>4</sub>とA<sub>8</sub>の机の中へ入れたりした。

#### 5 団体交渉について

ア 農協は、昭和40年から同42年ごろにかけて、多数の傍聴者を入れて団交を行って

た。その後農協は、組合長理事、専務理事、常務理事（以下「常勤三役」という。）と分会三役との間でいわゆる三役団交を経て、5年位前より常勤三役と分会執行部との団交形式に変わり申立時に至った。初回の団交は、常勤三役が出席するが、2回目からは、誰かが欠けても団交予定日には団交を行っていた。

イ 分会は、前記3、(4)、アの秋季要求と年末一時金の第1回団交を、昭和48年11月21日に指定した。

ウ 農協は、昭和48年11月21日の団交を、「48年年末一時金について、同月28日に全県下農協の労務担当者会議で協議するので、それまで待つて欲しい。」と断った。

エ 分会は、昭和48年11月26日以降連日のように団交申入れをしたが、農協は、「常勤三役が揃わない。」と断った。

オ 分会は、昭和48年11月28日に男子集会を開き、同年12月5日の団交は、全員団交を行うことを決めた。

カ 分会は、昭和48年12月5日に男子37名全員との大衆団交を申入れたところ、B<sub>1</sub>組合長は、「慣例に従った団交を行う。大衆団交はやらない。」等の回答をして大衆団交は開かれなかった。

そのかわりにテープレコーダーを入れて、農協は、常勤三役とB<sub>3</sub>課長、分会は、分会長、副分会長2人、書記長、書記次長と執行委員8人が出席して団交を行った。

キ 昭和48年の年末一時金は、同年12月5日、8日、13日、14日と4回の団交を開いて解決した。

## 6 賃金の差別について

ア A<sub>1</sub>らの組合活動歴は次のとおりである。

(7) A<sub>1</sub>は、昭和37年4月に三重県単位農協職員組合鈴鹿支部の副支部長になり、その後、同書記長、同副支部長と三単協中央執行委員にそれぞれなった。同47年に三重県単位農協職員組合が、三重県単位農協労働組合に改称したとき、分会の分会長になった。

(イ) A<sub>3</sub>は、昭和47年9月に分会の副分会長になった。

(ウ) A<sub>2</sub> (以下「A<sub>2</sub>」という。)は、昭和43年に職場委員、同44年に分会の執行委員、同46年に三単協中央執行委員、同47年9月に分会の副分会長になった。

(エ) A<sub>5</sub> (以下「A<sub>5</sub>」という。)は、昭和45年5月に職場委員、同46年に分会の執行委員、同47年に分会の書記次長になった。

申立時におけるA<sub>1</sub>らの分会役職は、A<sub>1</sub>が分会長、A<sub>3</sub>とA<sub>2</sub>が副分会長、A<sub>4</sub>が書記長、A<sub>5</sub>が書記次長の職にあった。

イ 農協と分会は、昭和48年4月27日に、同年4月1日から同49年3月31日までの賃金について協定した。給料に関しては、概ね次のとおりであった。

(ア) 給与規程の年令給表、職能給表に各8点を加える。

(イ) 1点単価160円。

(ウ) 高卒初任給男子43,280円、女子41,280円。

(エ) 昇給率上限約25%、下限約16%。

平均22.7%、平均昇給額11,209円。

(オ) 中途採用者の救済措置は若干講じる。

ウ 農協の給与規程は、職能給表(別表1)、年令給表(別表2)、職能給算定資格基準表(別表3)、級別昇給基準表(別表4)、等級別標準職務表(別表5)と経験年数換算表(別表6)があった。各人の給料月額は職能給表と年令給表のそれぞれ該当する点数を加えたものを、1点単価に掛けて算出する。昭和48年の1点単価は160円であった。

エ 農協の昭和48年の賃上げは、分会との協定に基づいた総額の枠内で、人事考課によって配分した。各人の職能給の格付けは、総枠内での配分後給与規程に合うよう調整してなしたが、A<sub>1</sub>だけは調整されなかった。このとき1号づつ上った者は全体の8割程度であった。総務課は、給与規程に基づいて試算したものを常勤三役に上げており、常勤三役は、人事考課と試算表とを見ながら自由な裁量で配分を行った。この結果、給与規程に合った者と合わない者があり、合わない者約50名の中にA<sub>1</sub>、A<sub>3</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>4</sub>、A<sub>5</sub>が入っていた。

オ 農協の人事考課は、毎年12月末で職能給を対象に実施していた。農協職員は、職能給表によりそれぞれ格付されており、格付に従った考課項目で各課長、各支所長が一次考課をした。一次考課には、人事考課の点数表が渡されていないので、被考課者の該当する項目の記号に印を付して総務課に提出した。総務課は、提出された考課表に点数を書込み、常勤三役に回付した。一次考課はS・A・B・C・Dの5段階又はA・B・C・Dの4段階に分れていた。常勤三役は、中間のBに考課された者は一応目を通すのみに止め、上位のS・A下位のC・Dに考課された者の二次考課を行った。二次考課は、実質的にはB<sub>2</sub>常務が行い、一次考課のウエイトを60%、農協組合員の従業員に対する風評を30%、自己の判断を10%の割合で行った。一次と二次の人事考課を平均したものが各人の人事考課となった。

カ 人事考課表は、一般事務職4等級用、同5等級用、同6等級用、等各等級別に分かれている。一般事務職4等級用の人事考課表は、知識、計画力等9つに区分したものを5段階の考課項目に分け、成績順に考課するようになっている。

一般事務職5等級用の人事考課表は、知識、業績等7つに区分したものを5段階の考課項目に分け、成績順に考課するようになっている。

一般事務職6等級用の人事考課表は、知識、迅速性等6つに区分したものを4段階の考課項目に分け、成績順に考課するようになっている。

なお、一般事務職4等級用は、高卒男子の勤務年限5～6年の者、女子の10年以上の者で管理職を除いた者、同5等級用は、高卒男子の勤務年限2年以上の者、女子の6年以上の者、同6等級用は、高卒男子1年以内の者、女子の5年以内の者を対象とされていた。

キ 昭和48年4月1日のA<sub>1</sub>ら5人の昇給前と昇給後の給料月額及び昇給率は、次のとおりであった（以下「対比表」という。）。

対 比 表

氏 名	昭和48年4月昇給前給料	昭和48年4月昇給後給料	昇 給 率 $\frac{(B)-(A)}{(A)} \times 100$
	( A )	( B )	
	円	円	%
A <sub>1</sub>	74,520	87,280	17.1
A <sub>3</sub>	49,320	60,080	21.8
A <sub>2</sub>	44,140	52,880	19.8
A <sub>4</sub>	42,180	50,960	20.8
A <sub>5</sub>	39,240	48,080	22.5

ク A<sub>1</sub>が農協総務課から聞いたA<sub>1</sub>ら5人の職能給の推移は、次のとおりであった（以下「推移表」という。）。

推 移 表

区 分	昭和44年	昭和45年	昭和46年	昭和47年	昭和48年
(組合役職) A <sub>1</sub>	4の18	4の19	(書記長) 4の20	(分会長) 4の21	(分会長) 4の20
(組合役職) A <sub>3</sub>	5の8	4の9	4の10	(副分会長) 4の11	(副分会長) 4の11
(組合役職) A <sub>2</sub>	(執行委員) 5の6	5の7	(中央執行委員) 5の8	(副分会長) 4の9	(副分会長) 4の8
(組合役職) A <sub>4</sub>	5の5	(職場委員) 5の6	(書記次長) 5の7	(執行委員) 5の8	(書記長) 5の7
(組合役職) A <sub>5</sub>	—————	(職場委員) 6の4	(執行委員) 5の5	(書記次長) 5の6	(書記次長) 5の6

ケ A<sub>1</sub>ら5人の昭和48年4月の昇給計算と農協の給与規程による計算は、次のとおりであった（以下「計算表」という。）。

計 算 表

区 分	年令給 ①	昇給後の 職能給 ②		計 ①+② = ③	※ 160円×④ +2,000円 = ⑤	※ 昇給後の 支給額 ⑥	給与規程によ る職能給 ⑦		計 ④+⑦ = ⑧	※ 規程による 支給額 160円×⑨+ 2,000円=⑩	差 額 ⑩-⑥ = ⑪
		号 級	点 数				号 級	点 数			
A <sub>1</sub> (37才)	点 302	4-20	236	点 538	円 88,080	円 87,280	4-22	256	点 558	円 91,280	円 4,000
A <sub>3</sub> (26才)	217	4-11	146	363	60,080	60,080	4-12	156	373	61,680	1,600
A <sub>2</sub> (24才)	202	4- 8	116	318	52,880	52,880	4-10	136	338	56,080	3,200
A <sub>4</sub> (23才)	196	5- 7	110	306	50,960	50,960	4- 9	126	322	53,520	2,560
A <sub>5</sub> (21才)	184	5- 6	104	288	48,080	48,080	5- 7	110	294	49,040	960

※ ⑤⑩の各欄には、男子一律加算2,000円を含む。

別表1 職能給表

等級 号 点	6	5	4	3
1	80			
2	84			
3	88			
4	92	92		
5	96	98		
6	100	104		
7	104	110		
8	108	116	116	
9	112	122	126	
10	116	128	136	
11	120	134	146	
12	124	140	156	
13	128	146	166	166
14	132	152	176	180
15	136	158	186	194
16	140	164	196	208

別表2 年令給表

年 令	点 数
15	148
16	154
17	160
18	166
19	172
20	178
21	184
22	190
23	196
24	202
25	208
26	217
27	226
28	235
29	244
30	253
31	260
32	267

等級 点 号	6	5	4	3
17	144	170	206	222
18	148	176	216	236
19	152	182	226	250
20	156	188	236	264
21	160	194	246	278
22	164	200	256	292
23	168	206	266	306
24	172	212	276	320
25	176	218	286	334
26	180	224	296	348
27	184	230	306	362
28	188	236	316	376
29	192	242	326	390
30	196	248	336	404
31	200	254	346	418
32	204	260	356	432
33	208	266	366	446
34	212	272	376	460
35	216	278	386	474
36	220	284	396	488
37	224	290	406	502
38	228	296	416	516
39	232	302	426	530
40	236	308	436	544

年 令	点 数
33	274
34	281
35	288
36	295
37	302
38	309
39	316
40	323
41	328
42	333
43	338
44	343
45	348
46	348
47	348
48	348
49	348
50	348
51	348
52	348
53	348
54	348
55	348

別表3 職能給算定資格基準表

学歴 区分	性別	6	5	4	3	2	1
中 学 校	女	8					
	男	3	5	5	5	5	
高 等 学 校	女	5					
	男	1	4	5	5	5	
短 期 大 学	女	3	8				
	男		3	5	5	5	
大 学	女	2	7				
	男		2	5	5	5	

別表4 級別昇給  
基準表

級 別	点 数
1	22
2	18
3	14
4	10
5	6
6	4

別表5 等級別標準職務表

等級	標準職務
1	参事
2	部長の職務、又はこれに相当する職務
3	課長、支所長、事業所長又はこれに相当する職務
4	高度の知識又は経験を必要とする困難な業務を行うもの
5	相当な知識又は経験を必要とする業務を行うもの
6	定型的な業務を行うもの

別表6 経験年数換算表

経歴	換算率
農業協同組合職員	100%
農業会及び産業組合	80%
学校の	100%
その他	40%

7 A<sub>1</sub>の出向命令について

ア A<sub>1</sub>は、鈴鹿市国府農協へ昭和31年に就職し、同35年8月に同農協を退職した。同36年1月に同農協へ再び就職して、農産物の優良品種の導入、病虫害等早期発見防除等の指導業務に従事した。鈴鹿市国府農協が、同40年9月に合併して、鈴鹿市農協国府支所となってからは、本所指導課の指導員をしていたが、同46年3月茶事業所勤務となった。このときの異動は、機構改革が伴っていたが、茶事業所に欠員はなかった。

イ B<sub>2</sub>常務が監事をしている三重県経済農業協同組合連合会(以下「経済連」という。)は、昭和47年8月に製茶事業に対する融資について国の監査を受けた。

このとき経済連は、農協から融資の担保にとった荒茶を農協の冷蔵庫に入れており、その管理を農協がしていたので、農協職員が間違っ出し入れするおそれがあるから経済連だけでやれないかという指摘を受けた。

ウ 茶事業所の経済連移管につき、昭和48年2月28日に、B<sub>2</sub>常務、B<sub>3</sub>課長が茶事業所へ出向いて職員に次のようなことを話した。

(ア) 茶事業所は赤字が出ていること。

(イ) 経済連が茶の流通の一元化を図りたいということ。

(ウ) 農協の理事会で検討の結果、経済連に施設を賃貸し、経営を譲ることを決めたこと。

(エ) 業務を遂行するために経済連が現在の5名を欲しがっているので、移籍か出向かのいずれかを一本にして対処したいこと。

エ B<sub>3</sub>課長は、昭和48年3月6日に茶事業所でA<sub>1</sub>らに対し、次のようなことを話した。

(ア) 賃金は、経済連の賃金体系に位置づける。但し、現給の直近上位とする。

(イ) 昭和48年3月31日付で農協を退職する場合、退職金は、規定の5割増で支払う、以後は経済連の規定による。

(ウ) 退職金の5割増は、5名一本化が条件である。

このとき、A<sub>1</sub>らの5名一本化についての質問に対しB<sub>3</sub>課長は、「経済連の方は、たつて5人と言うとらへんのや。」と答えた。

オ B<sub>3</sub>課長は、昭和48年3月10日に再度茶事業所を訪れ、A<sub>1</sub>らに対し、「経済連への移籍は、5名全員でなければならず、4人が行きたくても駄目である。」「これは上司の命令であるから仕方がない。」と言った。

カ 結局、昭和48年4月1日茶事業所従業員5名は、農協からの出向辞令を受取り経済連へ出向した。

キ 前記農協茶事業所は、昭和48年4月1日付で経済連へ移管され、三重県経済農業協同組合連合会農産部茶業課北勢茶センター（以下「北勢茶センター」という。）と改称された。

## 8 A<sub>1</sub>の解雇について

### (1) A<sub>1</sub>の出勤状況

ア A<sub>1</sub>が、昭和46年4月1日に茶事業所勤務となつてからの勤務状況は、次表のとおりであった。

年 区 分 月	昭和46年					昭和47年					昭和48年					
	出勤した日数	欠勤した日数	日曜祝日	有給休暇	給	出勤した日数	欠勤した日数	日曜祝日	有給休暇	給	出勤した日数	欠勤した日数	日曜祝日	有給休暇	給	出張
1	23	—	8	—	—	20	—	8	3	—	21	—	8	2	—	—
2	20	—	5	3	—	22	—	5	1	(1)	22	—	4	2	—	—
3	25	—	4	2	—	22	—	5	4	—	22	—	5	4	—	—
4	22	—	5	3	—	20	—	6	4	—	19	5	6	—	—	—
5	17	—	7	1	(6)	25	—	6	—	—	24	1	6	—	—	—
6	27	—	2	1	—	26	—	4	—	—	21	2	4	—	3	—
7	26	—	4	1	(1)	26	—	5	—	—	23	—	5	1	2	—
8	24	—	6	—	—	26	—	5	—	—	25	—	4	2	—	—
9	20	—	7	3	—	23	—	7	—	—	22	1	7	—	—	—

年 区 分 月	昭和46年					昭和47年					昭和48年					
	出勤した日数	欠勤した日数	日曜祝日	有給休暇	給	出勤した日数	欠勤した日数	日曜祝日	有給休暇	給	出勤した日数	欠勤した日数	日曜祝日	有給休暇	給	出張
10	25	—	6	—	—	23	—	7	1	—	24	2	5	—	—	—
11	22	—	6	2	—	22	—	6	2	—	18	6	6	—	—	—
12	24	—	5	2	(7)	18	—	5	8	—	—	8	6	17	—	—
計	275	—	65	18	(7)	273	—	69	23	(1)	241	25	66	28	5	—
備考	( )内は忌引き					( )内は忌引き					11月28日から連続欠勤					

年 区 分 月	昭和49年					昭和50年				
	出勤した日数	欠勤した日数	日曜祝日	有給休暇	給	出勤した日数	欠勤した日数	日曜祝日	有給休暇	給
1	—	23	8	—	—	—	23	8	—	—
2	—	23	5	—	—	—	23	5	—	—
3	15	10	6	—	—	—	18	5	—	—
4	9	16	5	—	—	—	—	—	—	—
5	24	1	6	—	—	—	—	—	—	—
6	14	11	5	—	—	—	—	—	—	—
7	20	4	4	3	—	—	—	—	—	—
8	19	2	4	6	—	—	—	—	—	—
9	7	16	7	—	—	—	—	—	—	—
10	—	26	5	—	—	—	—	—	—	—
11	—	24	6	—	—	—	—	—	—	—
12	—	24	7	—	—	—	—	—	—	—
計	108	180	68	9	—	—	64	18	—	—
備考	1月4日から3月7日まで 4月5日から4月13日まで 4月20日から5月1日まで 6月18日から6月29日まで 9月14日から12月28日まで それぞれ連続欠勤					1月4日から3月22日まで 連続欠勤 3月24日解雇				

イ A<sub>1</sub>は、昭和48年11月28日から翌49年3月7日まで連続して欠勤したが、経済連は、給料を全額支払っていた。

ウ 経済連は、A<sub>1</sub>の欠勤について、農協へ何とか善処してくれるよう度々口頭で申入れた。これに対してB<sub>2</sub>常務は、もう少し様子を見てやって欲しい、という意味のことを答えた。

エ A<sub>1</sub>は欠勤した期間、労組活動という理由で欠勤届を出して、昭和48年12月に不当労働行為の救済申立てをしたり、同月にB<sub>2</sub>常務が組合旗を取上げたので、この抗議を友誼諸団体に呼びかけたり、又翌49年1月、2月も署名活動や春闘の準備などを鈴鹿市神戸矢田部町511番鈴鹿市建設労働会館内に借りていた分会事務所で行っていた。

オ 経済連と農協は、昭和49年3月ごろに協議して、欠勤については賃金カットするということを決めた。

カ 農協は、経済連との協議に従い、各人が保有する有給休暇日数を超えた労組活動による欠勤は、賃金カットすることを昭和49年3月の常勤三役の会議（以下「常務会」という。）で決定した。

キ A<sub>1</sub>は、昭和49年9月14日から翌50年3月22日まで労組活動を理由に連続して欠勤し、同月24日に解雇された。

ク A<sub>1</sub>は欠勤するとき、所長かその他の職員に電話で連絡した。欠勤届は、農協所定の用紙にA<sub>1</sub>の依頼を受けて主に同所職員C<sub>3</sub>が代筆して出したが、昭和50年3月26日から同月29日までの分については、A<sub>1</sub>自身を書いて届出した。届けの中には、3日ないし4日遅れて届けが出されたものがあった。

なお、A<sub>1</sub>に関する欠勤届は、全部で42枚あって、概ね、次のようなことが記載されていた。

整理 番号	期			期 間	理 由	決裁認印の	
	から	まで	日			有	無
1	昭和 49	9	7		1	労組活動	B <sub>8</sub> 印有
2	49	9	9		1	"	"
3	49	9	11	49. 9. 12	2	"	"
4	49	9	14		1	"	"
5	49	9	17	49. 9. 21	5	"	"
6	49	9	24	49. 9. 28	5	"	"
7	49	9	30		1	"	"
8	49	10	1	49. 10. 5	5	"	"
9	49	10	7	49. 10. 8	2	"	"
10	49	10	9	49. 10. 12	4	"	無
11	49	10	14	49. 10. 17	4	"	"

整理 番号	期			期 間	理 由	決裁認印の	
	から	まで	日			有	無
12	49	10	18	49. 10. 19	2	労組活動	無
13	49	10	21	49. 10. 26	6	"	"
14	49	10	28	49. 11. 2	6	"	"
15	49	11	5	49. 11. 9	5	"	"
16	49	11	11	49. 11. 16	6	"	"
17	49	11	18	49. 11. 22	5	"	"
18	49	11	25	49. 11. 30	6	"	"
19	49	12	2	49. 12. 7	6	"	"
20	49	12	9	49. 12. 14	6	"	"
21	49	12	16	49. 12. 21	6	"	"
22	49	12	23	49. 12. 28	6	"	"
23	50	1	4		1	"	"
24	50	1	6	50. 1. 11	6	"	"
25	50	1	13	50. 1. 14	2	"	"
26	50	1	16	50. 1. 18	3	"	"
27	50	1	20	50. 1. 25	6	"	"
28	50	1	27	50. 2. 1	6	"	"
29	50	2	3	50. 2. 8	6	"	"
30	50	2	10		1	"	"
31	50	2	12	50. 2. 15	4	"	"
32	50	2	17	50. 2. 22	6	"	"
33	50	2	24	50. 3. 1	6	"	"
34	50	3	3	50. 3. 8	6	"	"
35	50	3	10	50. 3. 15	6	"	"
36	50	3	17	50. 3. 20	4	"	"
37	50	3	22		1	"	"
38	50	3	24	50. 3. 25	2	"	"
39	50	3	26		1	"	"
40	50	3	27		1	"	"
41	50	3	28		1	"	"
42	50	3	29		1	"	"
計					161		

ケ 経済連の欠勤に関する規程は、就業規則第32条で、「病気その他やむを得ない事由によって欠勤しようとするときは、その事由と日数を事前に届出をし、若し、その余裕のない場合は、事後速やかに届出なければならない。」と規定されていたが、実際には、所属長の許可を得るのが原則になっていた。

コ 経済連の欠勤届に関する事務処理は、欠勤届が出されると所属長の権限で処理しており、所属長は届け用紙の決裁認印という個所に押印することによって欠勤を認

めていた。

サ A<sub>1</sub>は、前記キの欠勤期間中、秋季年末要求、労働基準法順守の要求と、本件係属中の不当労働行為救済申立事件の審問の準備や和解準備等の組合活動をしていた。

シ A<sub>1</sub>は、欠勤期間中に少なくとも次表のような内訳で、給料、諸手当を経済連から支給され、労組事務所でB<sub>8</sub>所長から受取った。

月別 区分	49年				50年			計
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
基本給	104,380	52,300	15,100	22,540	22,540	26,260	26,260	269,380
家族手当	2,900	1,500	500	700	700	800	800	7,900
通勤手当	3,280	1,740	640	860	3,850	980	980	12,330
資格手当	3,000	1,600	600	800	800	900	900	8,600
年末賞与				77,640				77,640
計	113,560	57,140	16,840	102,540	27,890	28,940	28,940	375,850

## (2) 経済連の監査

ア 北勢茶センターは、昭和49年10月8日ごろ、経済連の監査を受けた。監査は、現地で経済連監事B<sub>2</sub>（以下「B<sub>2</sub>監事」という。）が、関係職員3名と行った。なお、B<sub>2</sub>監事は、B<sub>2</sub>常務と同一人物である。

イ 通常、経済連の監査は、監事1名と補助員1～2名で行い、補助員は、事務的な欠陥があると監事に報告し、監事は、自己の判断で指摘事項を決めていた。監査の結果は、口頭で指摘するものと、口頭及び文書で報告するものがあった。口頭で指摘するときは、経済連会長若しくは副会長と常勤役員、管理部門の責任者が監事から指摘を受けている。

ウ B<sub>2</sub>監事は、同日の監査で、B<sub>8</sub>所長に対して、「A<sub>1</sub>が欠勤しているが、督促したか。」と言った。B<sub>8</sub>所長は、「月給取りにこないのを持って行ったときに、出などもならんやないか。」と言っていると答えた。更に欠勤届について尋ねられたB<sub>8</sub>所長は、「代りの者が出しているが認めています。」と答えたので、B<sub>2</sub>監事は、「本人が出てこない以上認めることはいけない。病気、不時災難なら認めてもよいが、督

促しても出てこずに他人に判を押させて出したものに今後認印を押すことは一切ならんぞ。」と言った。B<sub>8</sub>所長は、「よく検討します。」と答えた。

エ B<sub>2</sub>監事は、その後、経済連に対しても北勢茶センターの監査結果について、A<sub>1</sub>は、組合活動を理由に欠勤届を出しているが、これを認めること自体、管理不行届じゃないか、という意味の指摘をした。

### (3) 経済連の出勤督促

ア B<sub>8</sub>所長は、A<sub>1</sub>の欠勤期間中に少なくとも月に1回給料を届けるとき、A<sub>1</sub>に出勤するよう督促をした。

イ A<sub>1</sub>は、B<sub>8</sub>所長からの出勤督促に対して、「この事件（係属中の不当労働行為救済申立事件）の解決を早くつけたい。解決がつき次第、1日でも早く出勤したい。」と答えた。

ウ 経済連は、茶業課長、北勢茶センター所長を通じてA<sub>1</sub>の出勤督促をしていた。

エ 経済連職員C<sub>4</sub>（以下「C<sub>4</sub>課長」という。）は、昭和50年2月15日に管理部庶務課長になったが、その前は、総務課長をしていた。C<sub>4</sub>課長は、北勢茶センターのB<sub>8</sub>所長や当時茶業課長であったB<sub>9</sub>から、A<sub>1</sub>に電話で出勤の督促をしている旨の報告を聞いていた。

オ A<sub>1</sub>の欠勤について、北勢茶センターの職員間にあのような勤務で経済連は、受入れ出向者をそのままにしておくのか、というような批判の声があった。又同じような批判が経済連本所においてもあった。

### (4) 経済連から農協への善処方依頼

ア 経済連総務部長C<sub>5</sub>（以下「C<sub>5</sub>部長」という。）は、昭和49年10月ごろ経済連でB<sub>2</sub>常務に、A<sub>1</sub>の欠勤をなんとかしてくれ、という申入れをした。B<sub>2</sub>常務は、「A<sub>1</sub>君もそんなに悪い人間やないんだからそのうちに出てくるで、まあ見とったってくれ。」と答えた。又、B<sub>2</sub>常務は、「私も言うがB<sub>1</sub>組合長にあんたも言うじゃわ、私は、今経済連の監事という立場で言うとなんかのやが。」ということも言った。

イ 翌朝B<sub>2</sub>常務は、B<sub>1</sub>組合長とB<sub>6</sub>専務に報告した後、B<sub>3</sub>課長に、「経済連で話が

出たが、A<sub>1</sub>君に督促せなあかんやないか、もっと働くように言わんとあかんの。」と注意し、又、B<sub>8</sub>所長にも、「所長から本人に出勤するように言ってくれ。」と言った。

ウ 経済連は、A<sub>1</sub>の出勤督促を何度か農協へ依頼したが、A<sub>1</sub>が出勤しなかったので、口頭でなく、文書で申入れるということをB<sub>2</sub>常務に言った。

エ 経済連は、昭和49年11月7日付経済連会長理事C<sub>6</sub>（以下「C<sub>6</sub>会長」という。）名の文書で、B<sub>1</sub>組合長に対して、同年9月、10月分の勤務報告書（内容は、出向職員5名の出勤状況が記載されており、A<sub>1</sub>は、同年9月は16日間欠勤して、出勤は7日間、同年10月は26日間欠勤して出勤日はない。）を添付し、A<sub>1</sub>の欠勤によって業務に支障をきたしていること、出勤を督促しても応じないこと、職員間に意思の疎通を欠き体制に乱れが生じていることを訴えて、善処するよう要望した。

なお、添付した勤務報告書は、C<sub>4</sub>課長が同年11月6日ごろに調査作成したものである。

オ 経済連は、昭和49年12月10日付C<sub>6</sub>会長名の文書で、B<sub>1</sub>組合長にあて、再度善処方を要望した。

カ 農協は、経済連からの文書による申入れに対して、「もうしばらく様子を見てくれ、何とか出るように農協から本人に命令する。」と口頭で答えた。

キ B<sub>3</sub>課長は、昭和49年11月ごろに経済連から、A<sub>1</sub>の勤務状態が非常に悪いので、何とかしてくれないか、という旨の申出を受けた。

ク B<sub>3</sub>課長は、B<sub>8</sub>所長から、「A<sub>1</sub>のところへ給料を届けに行く毎に督促しているが、言うことを聞いてくれない。」ということを何度か聞いた。

ケ 経済連が昭和50年2月15日に行った機構改革で、北勢茶センター所長になった前茶業課長B<sub>9</sub>（以下「B<sub>9</sub>所長」という。）は、同年3月18日付、「A<sub>1</sub>の出向に関する件」と題する文書でB<sub>1</sub>組合長にあて、概ね次のようなことを依頼した。

「出向職員のA<sub>1</sub>は、昭和49年2月から欠勤が多く、同年9月14日から連続欠勤しているので、業務に支障をきたしている。茶業課長当時から督促していたが改ま

っていない。新茶期が近く、人事配分にも苦慮しているので早急に善処して欲しい。」

コ 同じく、昭和50年2月15日の機構改革で、北勢茶センター所長代理になった前北勢茶センター所長B<sub>8</sub>（以下「B<sub>8</sub>代理」という。）は、同年3月18日付、「職員（A<sub>1</sub>）の長期欠勤報告について」と題する文書でB<sub>1</sub>組合長にあて、概ね次のようなことを報告した。「A<sub>1</sub>は、昭和49年9月14日から連続欠勤であり、職責上、再三出勤するよう督促したがその都度、争議の整理が出来次第出勤するという返事であった。1名の連続欠勤は、業務遂行が困難で臨時雇で代行している。この件は、経済連へも報告済みである。」

(5) 農協の出勤督促

- ア B<sub>3</sub>課長は、昭和49年末ごろにA<sub>11</sub>の退職問題で、農協の応接室でA<sub>1</sub>と会ったとき、「今のような勤務の状態を続けておると最悪のことになるかもしれない。」という趣旨のことを言ったところ、A<sub>1</sub>は、「そうさせておるのは誰だ。」と言い返した。これとは別にB<sub>3</sub>課長は、A<sub>1</sub>に電話で忠告したが、A<sub>1</sub>は従わなかった。
- イ B<sub>2</sub>常務は、昭和49年12月ごろ本所事務所で電話をとったところ、A<sub>1</sub>らの電話だったので、「手前文句ばかり言うたらんと出て働かなあつか。」と言ったところ、A<sub>1</sub>は、「そのうちに出るわ。」と答えた。
- ウ B<sub>2</sub>常務は、昭和49年12月ごろ団交の席で、A<sub>1</sub>に、「手前文句ばっか言うたらんと仕事せんとあつか、出よ。」と言ったところ、A<sub>1</sub>は、「出られるようにせな出られるか。」と答えた。これとは別にB<sub>2</sub>常務は、庄野橋付近で信号待ちしているA<sub>1</sub>に、「A<sub>1</sub>君いいかげんに仕事せなあかんぞよ。」と忠告した。

(6) 経済連と農協の打合せ

- ア 経済連では、昭和50年3月初旬にC<sub>7</sub>管理部長とC<sub>4</sub>課長、B<sub>9</sub>所長と常勤役員であるC<sub>8</sub>常務が協議して、A<sub>1</sub>の欠勤は無断欠勤であるという判断をした。その理由は、欠勤届を自分で書いて出していないこと、連続して長期間組合活動を理由に休んでいること、出勤の督促をしているが応じていないこと、にあった。
- イ C<sub>4</sub>課長は、昭和50年3月ごろ茶業課長を通じてB<sub>8</sub>代理に、A<sub>1</sub>の組合活動を理

由とした欠勤は認められないと言った。

ウ 経済連は、昭和50年3月中旬にA<sub>1</sub>の問題について話があるからと農協へ連絡した。連絡を受けた農協は、B<sub>2</sub>常務を経済連へ出向させた。

B<sub>2</sub>常務は、経済連から抗議を受けるとともに、A<sub>1</sub>を引取ってくれという要求を受けた。

エ 農協は、常務会で、B<sub>2</sub>常務から経済連の意向を聞いて検討した結果、A<sub>1</sub>の出向解除はやむを得ないと決定した。

オ B<sub>2</sub>常務とB<sub>3</sub>課長は、経済連からの連絡により「昭和50年3月18日の午後経済連へ出向き、C<sub>7</sub>管理部長、C<sub>4</sub>課長とA<sub>1</sub>の出向解除について話合った。このとき経済連のC<sub>8</sub>常務も話合いに一部加った。

カ 話合いは、経済連がA<sub>1</sub>の勤務について、職員であれば懲戒解雇だが、出向職員だから引取って欲しいと要求して、農協が了承し、経済連が、「決裁をとって文書を正式に上げますから、今月中に解除するよう配慮してください。」と言って終わった。

キ 農協は、経済連に出向解除の要求の理由等について、昭和50年3月18日付の文書を送ってくれと依頼した。

ク 経済連は、昭和50年3月18日付C<sub>6</sub>会長名で、B<sub>1</sub>組合長にあて、「本会に出向中の貴組合職員（A<sub>1</sub>）の連続欠勤に伴う措置について（申入れ）」と題する文書を送付した。その内容は、

A<sub>1</sub>の欠勤に対する措置について、同49年11月7日、同年12月10日付文書で善処方依頼したが、依然連続無断欠勤のままであること、そのため、日常の操業に支障があり、職場規律と秩序の面で放置できないこと、本会職員であれば就業規則第65条第1号及び3号によって処分するが、出向職員であるので出向解除の要求にしたことなどで、末尾に同年9月14日より本日まで無断欠勤であることが申添えてあった。

ケ 経済連の就業規則は、次のとおりであった。

第65条 次の各号の一に該当するときは、解雇に処する。但し、状況により減俸に

処することがある。

1 正当な事由なく無断欠勤連続1カ月。

2 (略)

3 正当な業務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序をみだしたとき。

4～8 (略)

コ 前記8、(6)、クの文書は、C<sub>9</sub>農産部長とC<sub>7</sub>管理部長が協議し、C<sub>4</sub>課長が起案して副会長が最終決裁をした。

サ 農協は、同文書を昭和50年3月22日に受領した。

シ 農協は、昭和50年3月22日ごろに、経済連に対し、A<sub>1</sub>の出向を解除しますのでよろしく、という旨を電話で伝えた。

経済連は、事務委嘱解除の日付けを同年3月24日と決めた。

ス 経済連は、昭和50年3月24日、A<sub>1</sub>への事務委嘱を解く辞令を出した。この辞令は、次のとおりであった。

A<sub>1</sub>

農産部茶事業所北勢センター事務委嘱を解く

昭和50年3月24日

三重県経済農業協同組合連合会 印

セ 経済連は、この辞令交付を農協へ依頼した。

(7) A<sub>1</sub>の解雇手続き

ア B<sub>3</sub>課長は、昭和50年3月15日ごろB<sub>2</sub>常務からA<sub>1</sub>の欠勤について調査せよという指示を受け、北勢茶センターのB<sub>8</sub>代理に出勤簿と関係書類を持ってくるよう依頼した。B<sub>8</sub>代理は、欠勤届を持参して、「認めていないのにこのように連続して休んで、全く職場に出ていない、欠勤届も他の者が代筆しており、なかには3日も4日も遅れて出てくるものがある。経済連では、欠勤するとき事前に許可を受けているのに、A<sub>1</sub>の場合は、全く許可を受けていないので無断欠勤だ。」という説明をした。

イ B<sub>3</sub>課長は、B<sub>8</sub>代理の説明を聞いて、欠勤届を調べたところ、A<sub>1</sub>の欠勤届には所長認印がなく、他の者の欠勤届には所長認印があるのを見て、昭和49年10月9日から無断欠勤である、という判断をした。

ウ 農協は、昭和50年3月22日ごろの常務会で、A<sub>1</sub>の欠勤を無断欠勤と判断した。

エ 常務会は、無断欠勤という判断に基づき、A<sub>1</sub>を後記就業規則第77条4号で解雇することを決定したが、A<sub>1</sub>が出向中であるということで、適用条文に疑問を感じていた。

オ B<sub>2</sub>常務は、昭和50年3月22日から24日までの間に、B<sub>3</sub>課長に対し、「A<sub>1</sub>が出向中、長期無断欠勤をして経済連に迷惑をかけたこと、農協職員としての適格性にかけること。」を理由として同月24日早々に解雇通知書を手渡せるよう指示をした。

カ B<sub>3</sub>課長は、指示に従い昭和50年3月24日にA<sub>1</sub>の解雇通知書を起案して、B<sub>2</sub>常務、B<sub>6</sub>専務、B<sub>1</sub>組合長の順に決裁を受けた。

キ 農協は、昭和50年3月24日にA<sub>1</sub>を呼んで解雇を申渡そうとしたが、A<sub>1</sub>は呼出しに応じなかった。

ク B<sub>3</sub>課長は、昭和50年3月24日にA<sub>1</sub>の解雇通知書を、内容証明郵便で発送した。解雇通知書は、次のとおりであった。

#### 解 雇 通 知 書

貴殿は、予て、三重県経済農業協同組合連合会へ出向中、昭和49年9月14日より昭和50年3月18日まで無断欠勤した為、昭和50年3月18日出向を解除せられたので当組合は、検討の結果、本日付をもって貴殿を就業規則第77条第4号により解雇する。

右通告をする。

昭和50年3月24日

鈴鹿市神戸矢田部町825番地

鈴鹿市農業協同組合

組合長理事 B<sub>1</sub> 印

A<sub>1</sub> 殿

ケ 農協の就業規則は次のとおりであった。

第75条 制裁は、教戒、減俸、昇給保留、出勤停止、解雇の5種とする。但し、この場合該当者に弁明の機会が与えられる。

- ② 教戒は、本人に始末書を朗読させ、再び反則行為を犯させないことを誓約させる。減俸は、始末書を取り本俸の10分の1以内を減額する。出勤停止は、2カ月の範囲内で行う。解雇は、予告期間を設けずに即時解雇する。

第76条 下記の各号の一に該当するときは、情状によって教戒、又は減俸、昇給保留、若しくは出勤停止に処する。

1～6 (略)

7 その他、前各号に準ずる程度の不都合の行為があったとき。

第77条 下記の各号の一に該当するときは、解雇に処する。但し、状況により減給及び昇給保留に処することがある。

1～3 (略)

4 正当な理由なく、無断欠勤連続1カ月に及んだとき。

5～6 (略)

7 事業上の重大な秘密を外部にもらそうとした時、又はもらしたとき。

8～9 (略)

10 その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。

コ A<sub>1</sub>は、解雇通知書を、昭和50年3月28日に自宅で受取った。

サ A<sub>1</sub>は、B<sub>2</sub>常務が、昭和50年3月25日の所長会議で、A<sub>1</sub>を解雇した、と言ったのを聞いて、翌26日B<sub>3</sub>課長に電話で確認した。

シ なお、農協は、昭和50年3月24日付で、A<sub>1</sub>の経済連への出向を解く旨の辞令を出した。

(8) A<sub>1</sub>の解雇撤回

ア 農協は、常勤三役が相談して、A<sub>1</sub>の解雇は適用条文に疑問があること、弁明の

機会を与えていなかったこと、出向解除の日付に問題があったこと、を理由に撤回して、A<sub>1</sub>の弁明を聞いたうえで再検討することに決めた。

イ B<sub>3</sub>課長は、昭和50年3月31日に、解雇通知を受けたにもかかわらず北勢茶センターへ出ていたA<sub>1</sub>に電話をかけて、解雇を撤回するから本所に来るように、という旨の連絡をした。連絡を受けたA<sub>1</sub>は、農協へ出向き、B<sub>1</sub>組合長、B<sub>6</sub>専務、B<sub>3</sub>課長と組合長室で会った。

ウ B<sub>1</sub>組合長は、A<sub>1</sub>に対して解雇撤回を伝えてから、「経済連へ出向中に不都合があったので一応解雇を考えているが、何か弁明することがあるか。」と言ったところ、A<sub>1</sub>は、「弁明することはない。」と答えた。更に、B<sub>1</sub>組合長が発言を求めたところ、A<sub>1</sub>は、「裁判の場で言う。」と言った。

エ 弁明の会談が物別れになった後、A<sub>1</sub>とB<sub>1</sub>組合長2人が約40分程話合った。その際B<sub>1</sub>組合長は、内心はA<sub>1</sub>が従来のある程度反省し、弁解をするならば解雇処分の再検討をも考えて、A<sub>1</sub>に対し、「どうや。」と弁解の有無、及び反省の有無を尋ねたが、A<sub>1</sub>は、「弁解の余地はありません。」と答えた。

オ 解雇撤回通知は、B<sub>3</sub>課長が起案の指示を受けて文書を作成し、常勤三役の決裁を受け昭和50年3月31日に郵送した。

解雇撤回通知の文書は、次のとおりであった。

通 知 書

貴殿に対し、昭和50年3月24日付でなした解雇は、手違いがあったので本日これを撤回する。

昭和50年3月31日

鈴鹿市神戸矢田部町825

鈴鹿市農業協同組合

組合長理事 B<sub>1</sub> 印

A<sub>1</sub> 殿

(9) A<sub>1</sub>の再解雇

ア 農協は、昭和50年4月1日に常務会を開き、A<sub>1</sub>の解雇を決めた。

B<sub>2</sub>常務は、B<sub>3</sub>課長に長期無断欠勤の条項を適用して解雇通知書を作成するよう指示した。

イ B<sub>3</sub>課長は、B<sub>2</sub>常務の指示に従い解雇条文を、就業規則第77条10号とするところを、前条7号が同文であったために見誤り、就業規則第77条7号と書いて、B<sub>2</sub>常務、B<sub>6</sub>専務、B<sub>1</sub>組合長の順に決裁を受けた。

ウ A<sub>1</sub>は、昭和50年4月1日に農協から連絡を受けて農協へ出向いた。組合長室には、B<sub>6</sub>専務とB<sub>3</sub>課長、経済連のC<sub>4</sub>課長とC<sub>10</sub>次長がいた。

経済連のC<sub>4</sub>課長とC<sub>10</sub>次長は、経済連がA<sub>1</sub>の事務委嘱解除の辞令交付を農協に依頼したので、農協に同席を求められたものであった。

エ B<sub>6</sub>専務は、A<sub>1</sub>に経済連の事務委嘱解除の辞令、農協の出向解除の辞令及び解雇通知書を手渡したところ、A<sub>1</sub>は、一読して受取りを拒み、ここまで来たら出るところへ出てすっきりするまで受取らない、という意味のことを言って帰った。

オ B<sub>3</sub>課長は、A<sub>1</sub>が受取りを拒否した解雇通知書を、昭和50年4月2日にA<sub>1</sub>あて郵送した。解雇通知書は、次のとおりであった。

#### 申 渡 書

貴殿は予て、三重県経済農業協同組合連合会へ出向中、連続無断欠勤1か月以上に及んだ為、三重県経済農業協同組合連合会より出向を解除せられた。当組合は、検討の結果、右は就業規則第77条第7号に該当すると考えるので解雇する。

昭和50年4月1日

鈴鹿市神戸矢田部町825番地

鈴鹿市農業協同組合

組合長理事 B<sub>1</sub> 印

A<sub>1</sub> 殿

又、同日同じ方法で経済連の事務委嘱解除の辞令と、農協の出向解除の辞令をA<sub>1</sub>に郵送した。

カ 解雇されたA<sub>1</sub>は、昭和50年4月5日ごろまで北勢茶センターへ出ていた。このことを北勢茶センターから聞いたC<sub>4</sub>課長は、A<sub>1</sub>に対して電話で、「事務委嘱を解いたので勤務しなくてよろしい、出勤とみなせない。」と言ったところ、A<sub>1</sub>は、「私の職場はここしかない。」と答えた。

更に、C<sub>4</sub>課長が、「今ごろそんなこと言っても遅い、とにかく帰ってください。」と言ったので、A<sub>1</sub>は帰った。

(10) 解雇通知の訂正

ア B<sub>2</sub>常務は、昭和50年4月末ごろ、農協箕田支所へ行ったときA<sub>7</sub>が、「A<sub>1</sub>解雇の条文が違っている。」と話しているのを聞いて本所に帰り、B<sub>3</sub>課長に適用条文の確認を指示した。

イ B<sub>3</sub>課長は、B<sub>2</sub>常務の指示を受けて確かめたところ、適用条文に誤りがあったことに気付き、B<sub>2</sub>常務に報告した。

ウ 農協は、解雇通知の適用条項に誤りがあったことを知って、すぐに常務会を開き、B<sub>3</sub>課長を叱責するとともに訂正通知書を出すことを決めた。

エ 農協は、昭和50年5月2日に解雇理由の訂正を文書で通知した。通知書は次のとおりであった。

通 知 書

昭和50年4月1日付申渡書中、就業規則第77条第7号に該当とあるは、同条第10号の誤りにつき訂正する。

昭和50年5月2日

鈴鹿市神戸矢田部町825番地

鈴鹿市農業協同組合

組合長理事 B<sub>1</sub>

A<sub>1</sub> 殿

第2 判断及び法律上の根拠

1 支配介入について

(1) B<sub>2</sub>常務のA<sub>4</sub>に対する発言について

認定事実3、(1)、ウで認定したB<sub>2</sub>常務のA<sub>4</sub>に対する発言については、その場所は農協本所1階応接室においてなされたもので、業務遂行性を帯びており、その話の内容並びに2で認定した如き、当時の農協対分会の労使関係の実状を考え合せば、真意はA<sub>4</sub>に対し、組合活動から手を引かしめることをねらったものと解するを相当とし、労働組合法第7条3号の支配介入に当る。被申立人は、B<sub>2</sub>常務が、A<sub>4</sub>の祖父並びに父と親交があり、私的な交際関係でA<sub>4</sub>の将来のことを依頼されていたため、前記の如き発言をしたと主張するが、たとえそのような親交関係にあったとしても、前記認定の如き諸事情から判断して、その支配介入性を阻却するものとは認めがたい。

(2) ステッカー貼付に伴うB<sub>2</sub>常務の発言について

3、(2)、コで認定した事実について申立人は、B<sub>2</sub>常務が昭和48年4月20日午前7時30分ごろ、ステッカー貼付行為者の内のA<sub>3</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>8</sub>の4名に対し、認定事実の如き暴言を吐いたことは、正当な組合活動の妨害で支配介入に当る不当労働行為であると主張する。

他方、被申立人は、ステッカー貼付行為、時間外事務所侵入行為は、いずれも農協の施設管理規程違反行為であって、正当な組合活動とは認められない。従って、不当労働行為の成立の余地はないと主張する。

申立人は、更にこれに対し、ステッカー貼付により建造物に何ら毀損を生じなかったし、又農協の業務遂行に現実に支障をあたえていない限り、本行為は憲法第28条、労働組合法の主旨からして、正当な組合活動であると主張するので以下判断する。

ア 思うに憲法は、団結権と同時に個人の財産権等の基本的人権をも同時に保障しているものであって、団結権は、常に当然に他人の私法上の権益に優先することを認めたものではない。団結権、団体行動権そのものは、抽象的権利概念であって、その内容なり発現形態は、多種多様にわたり、特定の場合に、それが団結権保障の反射的效果として、ある場合のある行為が、その正当性を承認されるものと解する。反面、使用者の施設管理権というものも、法的には現実具体的な独立の権利概念では

なく、所有権の内容作用の発現の一形態としての権能に過ぎないと解せられている。

イ 原則的には、組合には、許可を得た使用者の物件、場所以外に対し、文書を貼付する権利があるとする法的根拠はないのである。特定の場合に、それが貼付されるに至った労使間の紛争の具体的な経緯、実情、貼付された場所、貼付の方法、態様、文書の記載内容、数量、それがため企業運営に支障をきたしたか又は建造物を毀損したかどうか等、特定の現実具体的な行為の個々の場合について、総合的に勘案判断して、それが組合活動として正当な範囲内のものか、それとも正当性の範囲を逸脱しているかをケース・バイ・ケースで判断されるべきものである。

正当性の範囲内のものであれば、使用者において、その施設について有する権利、権能が害されたとしても、労働者の団結権、団体行動権が保障されたことにより、その組合活動としてのある行為による侵害を受忍すべき義務があることになるのである。若し、正当性の範囲を逸脱しておれば、その行為責任を追及し得ることになる。

ウ 本事案についてみるに、ステッカー貼付の方法、枚数、その内容及び文言等を検討すると、認定事実3、(2)、エ、オ、カでみる限り、この種の争議行為としては、著しく常軌を逸した行為であったとはいえないし、農協の業務遂行に問題とするほどの支障をきたしたとも認められない。

しかしながら、要求書を提出した初期段階でつくすべきをつくさず、性急に約600枚ものステッカー貼付戦術を採ったことは、平素の農協の反組合的姿勢、たとえば分会事務所の不供与、掲示板設置の不許可等という諸事実を併せ勘案しても、本件におけるステッカー貼付行為は、やや行過ぎのそしりを免れない。

エ 一方農協には、分会のステッカー貼付に対し、一応の受忍義務があるとしても、分会が本来貼付する権利をもたないところにステッカーの貼付をしたのであるから、農協は相当な手続きと方法をもってステッカー撤去の要求や自ら撤去することも許されると解さなければならない。

してみると、認定事実3、(2)、コ、ソのB<sub>2</sub>常務の発言は、前記諸般の事情を勘

案すれば、単に一時的な感情からでたものとみるべきで、これをもって直ちに支配介入の不当労働行為というのは当たらない。

(3) B<sub>7</sub>理事の発言について

認定事実3、(3)、イ、ウにおけるB<sub>7</sub>理事のA<sub>9</sub>、A<sub>10</sub>に対する発言については、B<sub>7</sub>理事は、審問の場においてこれを否定はしているが、三単協委員長A<sub>12</sub>、同書記長A<sub>13</sub>、A<sub>1</sub>ら14～15名が昭和49年2月ごろ、農協白子支所にB<sub>7</sub>理事を訪ね、B<sub>7</sub>理事の前述発言をしたことに対し、抗議に行っている事実などを勘案すれば、B<sub>7</sub>理事が右発言をしたことは十分に認められる。

よって、右発言は、分会の組合活動ないし運営に対する中傷、誹謗であり、支配介入に該当するものと解される。

(4) B<sub>2</sub>常務の団交の場における発言について

認定事実3、(4)、イ、エの発言は、昭和48年10月24日秋季権利要求の際分会が併せて要求した分会事務所の貸与と、掲示板設置の許可についての団交のやりとりのときの発言であるが、団交の場における双方の発言は、相対的に流動し、エスカレートしがちであり、売り言葉に買い言葉の現象が生れるのが通常の状態である。又これらの発言が、既述のステッカー貼付事件の後遺症的な感情的発言と受けとられることと、当該発言の内容によって分会の組合活動ないし運営に特別支障をきたすと認められるおそれがあるとも思料しがたく、敢てこの発言について殊更に支配介入の問題として取上げるほどのこともないものと思料する。

ちなみに、申立人は、分会事務所の貸与、掲示板の設置不許可は、施設管理権の違法行使であると主張するが、本来組合事務所及び組合掲示板設置の許可、不許可の問題は、両当事者が団交において解決すべき事実問題であって、使用者の反組合的意図を推認するための一資料となし得る場合があるとしても、法的には使用者において貸与義務ないし許可義務を負うものではない。

(5) B<sub>2</sub>常務の新採用職員講習会での発言について

認定事実3、(5)、イの新採用職員講習会におけるB<sub>2</sub>常務の発言については、同常

務は審問の場において必ずしも明確な陳述をしているとはいえないが、認定事実3、(5)、ウ、で分会執行委員が昭和48年1月から12月までの間に、新採用者に分会への加入を勧誘に歩いた際に、B<sub>2</sub>常務から、「1年間は分会加入を考えるな。」と言われていたからと、加入をちゅうちょする者がいた事実によっても裏付けられている。

申立人は、これを黄犬契約に当たる不当労働行為であると主張するが、本件は、組合不加入を条件として労働契約を締結したのではなく、採用後において、一定の期間分会に加入しないよう懲慥したものに過ぎない。黄犬契約は、条文上労働契約締結の際組合脱退又は不加入を条件とするものと規定されているところ、上述の条件を雇用関係継続の条件とする場合も含むと解されているが、本件の場合、雇用関係継続の条件としたとまでは言い切れない。しかしながら、一定期間組合加入をしないよう示唆ないし懲慥したものであって、これは支配介入に当たると解するを相当と考える。

#### (6) 組合要求記載ポールの撤去について

認定事実4、アからエに至る諸事実は、昭和48年11月17日に年末一時金の要求書を提出し、一時金要求とともに、他に権利要求をも記載した小型紙製のポールを農協の本所、支所、事業所のカウンター、事務机の上等に置いたものである。それをB<sub>2</sub>常務は自動車を駆ってその除去に殊更に専念した。ポールの材質は紙で形状は小型のものであり、業務運営に実質的に何らの支障をもたらすものでも又建造物、施設に格別毀損をもたらすものでもなく、記載内容はいずれも至極当然のものであった。その個数において過多のきらいがあるが、分会がこのような多数のポールの設置に及んだのは、B<sub>2</sub>常務の撤去行動に対抗するためであったともうかがわれ、且つ、農協の分会に対する無理解な姿勢を併せ考えると、結論として、かかる程度のポールを立てる行為は、本件年末一時金闘争の際においては、組合活動として正当性の範囲内のものというべく、それを使用者において勝手に撤去することは、組合活動を妨害する支配介入の不当労働行為に当たるもので、かかる程度のものは、被申立人の主張する施設管理権云々は問題にならず、又施設管理規程の有無とは関係のない使用者の受忍範囲内のものと解すべきである。

(7) 団交拒否の主張について

認定事実5、アからキまでにおいて、昭和48年度の秋季年末一時金要求に関する団交のてん末について認定している点につき、申立人は、農協側からの、「男子全員との団交なら団交を中止する。」と断ったことを、何ら正当な理由なく組合集会参加者全員との団交を拒否したと主張するが、

ア 分会と農協との団交は、5年前から常勤三役と分会執行部との間で行うという慣行が確立されているのであるから、この団交拒否の主張は当たらない。

イ 申立人は、ここにいう団交拒否を支配介入として救済を申立てているが労働組合法第7条に規定する不当労働行為類型としては、不利益取扱、団交拒否、支配介入を原型的なものとし、特殊のケースとして、黄犬契約、組合への経費援助、報復的行為の禁止とを規定している。

不当労働行為として、禁止されている各類型は、その基底において、いずれも支配介入の要素をもっているものである。その支配介入の要素をもっている行為の中から、不利益取扱と、団交拒否を類型として独立させ、この類型の中に包みきれないものを支配介入として3号で救済しようとするものと解せられている。通常一般的には、第7条1号、2号で救済されたとき、敢て重ねて3号による救済をすることを要しないものとして取扱われている。

ウ 本事案における、団交の核心的対象は、年末一時金であって、他の要求項目は、平常的な要求であり、特に急を要する事項があったとは認められないことと、昭和48年11月28日に、県下農協の労務担当者が会議を予定し、年末一時金に関する情報交換、協議などをするようになっていたのだから、それまで待ってくれと言ったこと。しかもそれが僅かな日数の延期に過ぎないことなどから、この延期申入れに客観的な合理性なしとはいえない。その後12月5日から団交に入り、14日に妥結している。又、年末一時金の団交の妥結のためには、常勤三役同席の必要性もまた、客観的に是認されるべきことである。以上の諸点を総合判断して、この程度の団交遅延を敢て類型を異にする支配介入として救済せざるを得ないものとは解しがたい。

## 2 賃金の差別について

申立人は、昭和48年4月以降において、認定事実3、(2)のステッカー貼付行為に対する制裁として、A<sub>1</sub>以下分会役員A<sub>4</sub>、A<sub>3</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>5</sub>の5名に対し、賃金上の不利益措置を受けたと主張する。これに対し被申立人は、右賃金支給は、認定事実6、イの覚書に基づき定期昇給、ベースアップ込みで、16%から25%の間において、人事考課に基づき実施したもので、昇給率は、A<sub>1</sub>17.1%、A<sub>3</sub>21.8%、A<sub>2</sub>19.8%、A<sub>4</sub>20.8%、A<sub>5</sub>22.5%となっており、いずれも右覚書の範囲内におさまっており、何ら不利益措置はしていないと主張するので、以下判断する。

ア 既述ステッカー貼付行為は、理論的には正当な組合活動の範囲を逸脱していたとしても、これに対しいかなる制裁を科し得るかということは、常に権利の濫用が問題とされ、組合活動の不当性の程度と、科せられる制裁の程度とは、均衡を保つべきものとして、不当に過重な制裁は許されないことを理論的前提としなければならない。

イ 本件の場合、仮りにステッカー貼付行為の制裁として、不利益措置がなされたとすれば、このステッカー貼付行為により受けた侵害の程度と、平素の農協の分会に対する姿勢などを考え合すと、農協の処分行為が均衡を失い、処分の相当性を欠くものと解せられる。

ウ 農協が県の労政事務所等に相談し、不利益措置を取てせず、訓戒ですますことにしたこと（認定事実3、(2)、チ、テ）及び昭和48年4月の覚書（認定事実6、イ）に違反しない賃金支給を行っているという。なるほど、覚書に照合して外形上の整合性は、一応そなわっている。しかし度々減給処分を言明していること（認定事実3、(2)、コ、ス）、及びB<sub>2</sub>常務がA<sub>3</sub>、A<sub>6</sub>を役員室に呼びステッカーを貼った人名を確認していること（認定事実3、(2)、タ）、又昭和48年度のそもそもの賃金覚書協定の事務打合せの席上でのB<sub>3</sub>課長の発言から考え、賃金支給の形式上の整合とはうらはらに、実際には、不利益な措置をしたことを推認させるに十分である。

エ 農協の人事考課は、第一次査定は課長、支所長、事業所長の評定でそのウエイト

は60%、常勤三役で行う第二次査定 ウェイトは、細分して、一つは農協加盟組合員の風評のウェイト30%、常勤三役のそれは10%である（認定事実6、オ）、農協組合員の風評と常勤三役のそれを合わせると40%になる。この40%は、一つには考課基準として、極めて客観性、合理性に乏しく、その占める割合は小さいものではなく、二つには考課者の主観的な恣意、好悪の感情に左右されやすいもので、考課基準としては、極めて合理性、客観性に乏しい非科学的なあいまいなものである。結局、この40%という大巾なパーセントが常勤三役の主観と恣意とに委ねられた非近代的なものたるを免れない。ここに問題があり分会員の給与決定について、常勤三役が合形式性をよそおいつつ、実質的には差別扱を実現し得る可能性の潜在が推認される。

オ 農協の給与規程は、基本において、職能給点数と年齢給点数とを合計し、1点単価160円を掛けて算出するものであり、それにより各職員はそれぞれに各等級、各号俸に格付けされている。昭和47年度のA<sub>1</sub>は、4等級21号俸、A<sub>3</sub>は4等級11号俸、A<sub>2</sub>は4等級9号俸、A<sub>4</sub>は5等級8号俸、A<sub>5</sub>は5等級6号俸に格付けられていた（別表推移表）。それが昭和48年4月の昇給措置の結果がA<sub>1</sub>4等級20号俸、A<sub>3</sub>4等級11号俸、A<sub>2</sub>4等級8号俸、A<sub>4</sub>5等級7号俸、A<sub>5</sub>5等級6号俸となっている。

以上を対比すると号俸で降格された者は、A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>4</sub>の3名、原号俸に止まったものはA<sub>3</sub>、A<sub>5</sub>の2名である（別表推移表）。これらの者はいずれも分会役員であり、ステッカー貼付行為参加者である。これら既述ステッカー貼付関係者が、昭和48年4月の昇給措置において、降格若しくは、現状に止められたことは、たとえば、既述覚書の昇給率16%から25%の範囲内であったとしても、昇給額を低くおさえられたことになり、その理由原因がステッカー貼付という既述の行為にあったことが推認されるが、この昇給措置は合理性を欠き、既述判断の軽微な正当性逸脱の組合活動に対して、均衡を失した不利益扱に当たると認めるのを相当と考える。

カ 申立人は、昭和48年4月より、A<sub>1</sub>ら5名が賃金上不利益な措置をされたと主張しているのに、被申立人は、ただ不利益措置はしていないと主張するのみで、職員

の賃金明細書の提出を審問の場において一旦は約束しておきながら、あとで、秘密事項に属するからとの口実のもとに、その提出を拒絶していることは、不利益措置がなかったことについての反証を自ら放棄しており、申立人主張の事実をくつがえし得なかったものと認めざるを得ない。

キ 以上の諸事実を総合的に判断すれば、本件賃金差別扱は、組合活動を理由とするものであって、労働組合法第7条1号の不当労働行為に該当する。

### 3 A<sub>1</sub>の経済連への出向命令取消しの申立てについて

農協茶事業所の経営が昭和48年4月経済連へ移管されたことにより、茶事業所勤務職員5名が、農協から経済連への出向職員となった。これは、その出向職員の中に含まれているA<sub>1</sub>の追い出しをねらったもので、不当労働行為に当るから、出向命令取消しの救済を求めるものである。

これに対する救済の要否の判断については、次の判断4において、A<sub>1</sub>の懲戒解雇が不当労働行為を構成しないと判断をしているので、A<sub>1</sub>の出向命令取消し申立てを、仮に理由ありとして認めたとしても解雇になったA<sub>1</sub>については、最早救済の利益は失われているので、おのずから判断命令の意味はなくなっているものである。

### 4 A<sub>1</sub>の解雇について

A<sub>1</sub>は、昭和50年4月1日農協により即時解雇処分を受けた。申立人は、これは農協がA<sub>1</sub>の組合活動を嫌い、分会の要であるA<sub>1</sub>を排除して分会を弱体化させようとした不当解雇であるとし、その論拠として、A<sub>1</sub>の茶事業所への配転（認定事実7、ア）、経済連への出向命令（認定事実7、カ）、その他既に認定判断したステッカー貼付、ポール撤去、その他の一連の支配介入行為をあげ、これらをすべてA<sub>1</sub>排除のための不当労働行為意思の発現としてとらえ、同時にA<sub>1</sub>の長期欠勤は、組合活動事務が対使用者との具体的対抗関係において、相対的に必要やむを得ぬもので正当な欠勤であると主張する。これに対し被申立人は、この解雇処分は、あくまでA<sub>1</sub>が6か月になんなんとする長期無断欠勤の故に就業規則制裁規定に照らし処分したもので、何ら非難されるべき解雇ではないと主張する。

(1) 先ず、申立人の主張について判断する。

ア 茶事業所への配転についてみるに、当時分会書記長の地位にあるA<sub>1</sub>を分会員の密集する本所から、しかも従業員5名程度に過ぎず、且つ欠員も生じていない僻遠の事業所に配転することは、認定事実2でみるような当時の労使関係の実情と考え合わせても、たしかに分会弱体化をねらった不当労働行為の疑いがあることは否定できない。しかし、この配転が行われたのは昭和46年3月であり、解雇が昭和50年4月でこの間4年を経過している。

およそ使用者の不当労働行為を疑わしめる行為があるときは、すみやかにその救済を申立てるべきであるが、それをなさずに放置し、かかる長期間にわたる年月を徒過したことは、一面においてA<sub>1</sub>がその配転に暗黙の合意をあたえたことになり、他面において配転は性質上1回限りの単発行為で継続性は認められず、その配転を主観的には納得していなかったとしても、それは権利の上に眠るものとして法的な被救済利益性はほとんど認めがたいものと解せられ、従って、これを本件解雇処分 of 不当労働行為性主張の強力な根拠理論として、援用することは法理上無理があると解せられる。

イ 次に経済連への出向命令についてであるが、認定事実7、ウ、(エ)で認定する如く、被申立人の主張する基本方針としての茶事業所従業員5名セットで、移籍か出向かとする事について非難であるが、同じ事業所に勤務する職員が、一部の者は経済連の服務規律に服し、一部の者は農協の服務規律に服するという事態を生むことになるが、勤務時間、賃金その他の労働条件に差異が生まれ、従業員間の公平と平和を持続するためには好ましくないとする被申立人の主張、方針には常識的、客観的にみて合理性がないとはいえないから、申立人の非難する5名セット批判は必らずしも当を得ていない。

ウ 又、A<sub>1</sub>が経済連へ出向後も分会長としての活動は、従前よりも活発に行い得たことが認められるし、この出向措置のためにA<sub>1</sub>の組合活動が長期欠勤が問題になるまでは、その間に組合活動をするということ自体について何らトラブルが起って

いないことが認められる以上、申立人主張の出向措置についての非難は、組合活動自体に即しては必ずしも当たっているとは解しがたい。

エ 申立人は、この解雇を既に判断ずみの支配介入の諸事実と上述配転、出向の問題とを連動させて、これら一連の諸事実を、被申立人のA<sub>1</sub>排除の目的のための単一の不当労働行為意思の現れとして主張するが、不当労働行為制度を意思的側面からのみみて割切ることには無理があるのではないか。不当労働行為制度を単一の不当労働行為意思の側面からのみで割切るとすれば、不当労働行為類型として、労働組合法第7条の1号及び2号をそれぞれ別個の類型として独立させ、その扱いも別異に分けていることの意味及び除斥期間の制度を実体法において規定していることの意味はなくなることになる。この観点から不当労働行為の成否は、その類種、態様の側面、時間的な側面等を同時に考慮に入れて総合的に判断処理されるべきものと解される。

オ 申立人は、A<sub>1</sub>が分会員の労働条件、権利の獲得、向上を目指すために長期連続欠勤をして、闘争を指導せざるを得ないところまで追込まれていたと主張するが、従業員総数約300名、内分会加入組合員150名程度の組合の諸活動のために、組合専従契約の締結もなしに連続6か月にわたる長期連続欠勤を正当づけるための主張としては、いかにも誇張に過ぎる。右長期連続欠勤は、農協の就業規則第21条の就業時間中の組合活動には許可を要する規定及び一般社会通念に照らしても、組合活動を理由とするこの欠勤は、無断欠勤と解するを相当とする。

(2) 次に、被申立人の主張について判断する。

ア A<sub>1</sub>が、昭和48年12月22日に当地方労働委員会に支配介入、賃金差別等の救済申立をした前後、すなわち昭和48年11月28日から翌49年3月7日まで連続して欠勤した際、給料の支給をしながら（経済連のため立替支給）解雇の理由十分と認められるにもかかわらず、敢てその挙に出ていないこと（認定事実8、(1)、ア）。

イ ステッカー貼付事件の後、B<sub>2</sub>常務が四日市労政事務所、三重労働基準局へおもむき、ステッカー事件の責任追及として解雇することの是非を相談し、解雇するこ

とを思い止まっていることは、ステッカー貼付という事実に対面して初めて解雇を考えたとも解され、それ以前には、A<sub>1</sub>の平常の組合活動を理由としては、申立人主張の如き、A<sub>1</sub>を排除するまでの意思がなかったとの理論的推認が必ずしも不可能ではないこと（認定事実3、(2)、チ）。

ウ 昭和49年10月ごろ、出向先たる経済連にてC<sub>5</sub>部長から、「A<sub>1</sub>の欠勤を何とかしてくれ。」と申入れを受けた際、B<sub>2</sub>常務は、「A<sub>1</sub>君もそんなに悪い人間やないんだから、そのうちに出てくるでまあみとったってくれ。」と答え、「私も言うが、B<sub>1</sub>組合長にあんたも言うじゃわ。」と言って、出向元の常務として弁護していること（認定事実8、(4)、ア）。

エ その翌朝B<sub>2</sub>常務は、B<sub>3</sub>課長に、「経済連で話が出たが、A<sub>1</sub>君に督促せなあかんじゃないか、もっと働くように言わんとあかんの。」と注意していること（認定事実8、(4)、イ）。

オ 経済連は、昭和49年11月7日付、C<sub>6</sub>会長名をもってB<sub>1</sub>組合長に対し、「A<sub>1</sub>の欠勤によって業務に支障をきたしていること、出勤を督促しても応じないこと、経済連の職員間に意思の疎通を欠き体制に乱れが生じていること。」を訴えて善処方要望の文書がきていること（認定事実8、(4)、エ）。

カ 経済連は、昭和49年12月10日付、C<sub>6</sub>会長名で再度A<sub>1</sub>の欠勤に対し、善処方要望の文書を発していること（認定事実8、(4)、オ）。

キ 上述2回の要望に対して農協は、「もうしばらく様子を見てくれ、何とか出るように農協から本人に命令する。」と口頭でA<sub>1</sub>弁護の答えをしていること（認定事実8、(4)、カ）。

ク B<sub>3</sub>課長は、B<sub>8</sub>所長から、「A<sub>1</sub>のところへ給料を届けに行く毎に出勤を督促しているが、言うことを聞いてくれない。」と言うことを何度か聞いていること（認定事実8、(4)、ク）。

ケ B<sub>3</sub>課長は、昭和49年末ごろA<sub>1</sub>に会い、「いまのような勤務の状態を続けていると最悪のことになるかもしれない。」と注意したが、A<sub>1</sub>は、「そうさせているのは

誰だ。」とのみ答えていること（認定事実8、(5)、ア）。

コ B<sub>2</sub>常務は、昭和49年12月ごろ団交の席上でA<sub>1</sub>に、「手前文句ばっか言うたらんと仕事せんとあつか、出よ。」と言ったところ、A<sub>1</sub>は、「出られるようにせな出られるか。」とのみ答えていること（認定事実8、(5)、ウ）。

サ 昭和50年3月31日、A<sub>1</sub>に対する解雇処分につき弁明を求める会談が物別かれになったあと、A<sub>1</sub>とB<sub>1</sub>組合長と2人が約40分程話し合った際、B<sub>1</sub>組合長は、内心はA<sub>1</sub>が従来のある程度反省し、弁解をするならば、解雇処分の再検討をも考えてA<sub>1</sub>に対し、「どうや。」と弁解の有無及び反省の有無を尋ねたが、A<sub>1</sub>は、「弁解の余地はありません。」と答えて全く反省の色を示していないこと（認定事実8、(8)、エ）。

シ A<sub>1</sub>は、審問の場において、「就業規則の懲戒の規定のことは知っていますよ。けど私は正当な欠勤とあって、所長も正当に認めていますもの、どこが私、それ以上に気がねしなきゃいけないんですか……。」と述べているが、真にA<sub>1</sub>がそのように考えているならば、その感覚認識には大きな疑問が感ぜられること。

(3) 以上の認定諸事実を総合的に判断すれば、本件A<sub>1</sub>に対する処分が、一にA<sub>1</sub>排除の目的に向けられた不当労働行為に該当すると判断すべき直接的、具体的疎明は極めて乏しい。その反面被申立人側においての度々の督促にも従わず、長期半年に及ぶ無断欠勤をし、しかも反省の色がないとの主張についてみるに、この長期欠勤の事実は、あまりにも大きく、就業規則にいう、「正当な理由なく、無断欠勤連続1カ月に及んだときは即時解雇する。」との構成要件をみたしてなお余りあるものであることは明らかであり、この懲戒解雇の原因理由は一にかかってA<sub>1</sub>の長期連続無断欠勤にあるといわざるを得ない。してみると、A<sub>1</sub>には従業員としての適格性がその基本的部分において根本的に欠けていると解され、本件解雇処分には不当労働行為成立の余地はないものと判断するを相当と考える。

従って、自明の結果として申立人主張の原職復帰、バックペイの救済の申立ても理由なきものと解すべきである。

#### (4) 結 語

なるほど、被申立人側の組合認識において、欠陥があるが、又同時にA<sub>1</sub>の側における労働基本権についての基本的認識において、誇大過信のそしりを免れないこともまた事実である。

もともと、労使関係上の労働者の権利といえども、それが他の権利に優先して無制限の行使が許されるものではない。労使関係そのものが、もともとその淵源を雇用契約たる労働契約に基づくものであり、労働者がその労働提供過程で自己の職務を誠実に履行し、その履行のために必要な使用者又は監督者の指示命令に忠実に従うという意味での信義誠実の義務のあることは、その原則を明示した立法あるいは契約条項の有無にかかわらず、当然の要請であることは自明のことである。その意味からは、本事案において申立人は、その権利を主張する淵源たる契約関係自体を自ら放棄していたものといわざるを得ない。およそ権利を主張するためには、その権利を主張し得る関係ないし立場を成立せしめている基礎としての契約関係上の義務を自らは完全に履行して、そのうえに立って権利の要求主張をすべきであることは、論理的にも法理的にも必然の前提条件である。

上述諸認定の実状のもとにおいては、この場合、たとえA<sub>1</sub>が分会長又は活発な組合活動家でなかったとしても即時解雇は免れなかったであろう。A<sub>1</sub>が分会長として組合活動に熱意を示した事実に対しては、同情と理解を惜しまないが、そのあり方、権利行使の方法において、法理上致命的な救いがたい欠陥を有していたことの故に、この結論はやむを得ないものと信ずる。

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条の規定により主文のとおり命令する。

昭和52年 9月28日

三重県地方労働委員会

会長 小 西 光 蔵