

命 令 書

申立人 紀伊国屋書店労働組合札幌支部
申立人 札幌地区中小企業労働組合連合会

被申立人 株式会社紀伊国屋書店
被申立人 株式会社紀伊国屋書店札幌店

主 文

- 1 被申立人株式会社紀伊国屋書店は、申立人紀伊国屋書店労働組合札幌支部の組合員A 1 に対する大阪営業所への配置転換命令を取り消し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人紀伊国屋書店労働組合札幌支部の組合員A 2 に対する厚別店への配置転換命令を取り消し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人は、昭和53年4月に実施した申立人紀伊国屋書店労働組合札幌支部組合員の定期昇給額を、各組合員ごとに、少なくとも当該組合員と入社年次を同じくする被申立人株式会社紀伊国屋書店札幌店の社員（当該組合員を除く。）の平均額を下回らないように是正し、その差額相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人の組合員の組合活動を嫌悪して、これを配置転換したり、定期昇給の考課査定について組合員外の者と差別するなどして、申立人の組合運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人株式会社紀伊国屋書店は、下記1の文書を、被申立人株式会社紀伊国屋書店札幌店は、下記2の文書を、それぞれ2通作成し、命令書交付の日から5日以内に、各申立人にそれぞれ1通を手交しなければならない。

記 1

陳 謝 文

当社が、貴組合員のA 1を札幌店から大阪営業所に、及びA 2を札幌店から厚別店にそれぞれ配置転換したこと並びに昭和53年の定期昇給について紀伊国屋書店労働組合札幌支部組合員を差別したことは、北海道地方労働委員会で不当労働行為と認定されました。

ここに深く陳謝し、今後はこのような行為を繰り返さないことを誓います。

昭和 年 月 日（手交の年月日を記入すること。）

紀伊国屋書店労働組合札幌支部

執行委員長 A 3 殿

札幌地区中小企業労働組合連合会

執行委員長 A 4 殿

株式会社紀伊国屋書店

取締役社長 B 1

記 2

陳 謝 文

当店が、貴組合員のA2を当店から厚別店に配置転換したこと及び昭和53年の定期昇給について紀伊国屋書店労働組合札幌支部組合員を差別したことは、北海道地方労働委員会でも不当労働行為と認定されました。

ここに深く陳謝し、今後はこのような行為を繰り返さないことを誓います。

昭和 年 月 日（手交の年月日を記入すること。）

紀伊国屋書店労働組合札幌支部

執行委員長 A3 殿

札幌地区中小企業労働組合連合会

執行委員長 A4 殿

株式会社紀伊国屋書店札幌店

店長 B2

6 申立人のその余の救済申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社紀伊国屋書店（以下「会社」という。）は、昭和2年に個人企業として営業を開始し、昭和21年株式会社組織としたものであって、肩書地（編注・東京都新宿区）に本社を置き、東京都を初め全国各地に販売店と営業所を有し、結審当時従業員約940名をもって書籍、文具の販売等を営むものである。

(2) 被申立人株式会社紀伊国屋書店札幌店（以下「札幌店」という。）は、昭和46年に肩書地に開店した会社の1販売店であって、札幌市内にある厚別店、真駒内店、マルサ店等を管理しており、結審当時従業員46名を有している。

なお、札幌店の店長は、道内の各店間における従業員の配置転換や道内各店から道外各店などへの配置転換者の人選の権限を有するほか、道内各店における従業員の定期昇給についての人事考課を実質的に決定する最終評定者である。

(3) 申立人紀伊国屋書店労働組合札幌支部（以下「支部」という。）は、紀伊国屋書店労働組合（以下「本部」という。）の1支部であり、昭和46年11月に札幌店の従業員をもって、紀伊国屋書店労働組合札幌店支部として発足し、昭和48年現在の名称に変更したもので、発足当時の支部は、A3（以下「A3」という。）及びA5（昭和47年7月、A5に改姓。以下「A5」という。）を職場委員に選出し、同人らを札幌店との折衝の窓口及び支部の代表として運営していたが、昭和52年5月3日、執行委員長を選出するなどして現在の執行体制に改めたものである。

本部規約によれば、争議行為の実施、他団体への加入等については本部執行委員会の承認を得ることとされている。

なお、支部は、結審当時5名の組合員を有し、昭和52年4月27日、札幌地区中小企業労働組合連合会に加盟し、現在に至っている。

(4) 申立人札幌地区中小企業労働組合連合会（以下「札幌中小労連」という。）は、結審当時、札幌地区の中小企業関係の104組合をもって組織する連合団体であり、その構成員は、約4,100名である。

2 本件紛争に至るまでの労使関係

(1) 本部及び支部の組合活動

ア 本部は、昭和29年に結成されたが、会社との間でユニオン・ショップ協定を締結していたこともあって、社員の大半を組織する状況にあった。

本部は、昭和45年の春闘に当たって、会社のいわゆる一発回答を打破するため、それまでにない大規模な闘争を行ったが、この闘争等がきっかけとなり、本部の活動に批判的な者たちによって、紀伊国屋書店新労働組合が結成された。

イ 昭和46年の年末一時金については、その支給日である同年12月5日までに、本部と会社との間で交渉が妥結するに至らなかったが、会社は、「私は紀伊国屋書店労働組合員ではありません。」との文書を提出させた上、本部の組合員外の者に年末一時金を支給したため、本部から100名程度の脱退者を出すに至った。

以上の経緯から、本部組合員が激減し、その力が急速に弱まった。

支部においても、札幌店が年末一時金の支給に当たり、支部の組合員に対して上記文書の提出を求めたことから、男子組合員2名が脱退した。このため、支部の組合員は、女子のみとなった。

ウ 昭和48年春、会社は、勤務時間の短縮等を打ち出した。その内容は、①各人の公休日を月1回特定の日集中させ、その日を店休日とする、②店が繁忙となる月を除いて、毎月1回の週休二日制を実施することとし、昭和48年5月から翌年3月までの間については、8月及び12月を除いた月に実施し、これに伴い増加する9日の休日中、6日については、各人の年次有給休暇を使用するというものであった。

これに対し、本部は、同年5月、本部の組合員外の者をも含めたアンケート調査を実施したところ、かなりの不満が出されたため、それらの意見をとりまとめ、会社に提出した。しかし、会社は、同年5月から実施した。

このため、本部は、①店休日には平常どおり出勤する、②週休二日制にも応じないとの闘争方針を決定し、これを実行した。

支部においても、本部の闘争方針を受けてその方針どおり実行した。

本部と会社とは、この問題について、昭和49年12月に合意に達したが、札幌以外の支部においては、本部方針に基づく闘争から途中で脱落していったのに対し、支部においては、合意の時点まで本部の闘争方針を忠実に実行した。

エ 支部は、札幌店が行っている始業時刻前の店内清掃作業や毎週土曜日の朝礼について、就業規則所定の就業時間を超える労働であるから出席する必要はないと申し合わせた上、これに支部組合員を参加させなかった。

(2) 会社の支部に対する対応

ア 昭和46年末、札幌店総務課のB3係長（以下「B3係長」という。）は、同課の組合員A5に対し、「組合になぜ加入したんだ。」と問いただし、更に、「組合をやるんなら会社を辞めた方がいいんじゃないか。」と発言した。

昭和47年9月、B4総務課課長代理（以下「B4課長代理」という。）は、A2（以下「A2」という。）に対し、「総務課は機密事項を扱うので、もし、君が組合に入ることがあれば、配置転換する。」と発言した。しかし、A2は、同年10月組合に加入した。

昭和48年2月1日、会社は、A2を総務課から第三課のレジスター担当に配置転換したが、支部は、異動者の中に支部組合員のA6も含まれていたこともあって、組合に対する攻撃であり、不当な配置転換であるとの判断に立ち、抗議文を掲示した。

イ 昭和47年から昭和48年春にかけて、支部は、本部の指示を受けて、残業拒否及び定時出退社闘争を行ったが、会社は、その闘争の都度、時間外勤務手当とは別に、非組合員の社員に対しては3,000円前後、パートタイマーに対しては2,000円前後の特別手当を支給した。

ウ 支部組合員A1（以下「A1」という。）は、組合加入（昭和50年6月）後の間もないころ第二課のB5係長から、「組合に入ろうなんていうのは、何か会社に不満でもあるのか。不満があるんだったらおれに言ってみろ。」と質問され、更に、同年9月、直属の上司である仕入課のB6係長からも、「いつ組合に入ったんだ。おれは、そんなことは聞いていない。いったい誰に断って組合に入ったんだ。」と質問された。

エ 昭和50年10月、A1は、出版社の招待旅行に参加したおり、B7札幌店長（以下「B7店長」という。）の指示により、本店に立ち寄った。その際、本社総務部のB4輸送課長（昭和49年9月まで札幌店の総務課課長代理であって、A1の会社採用に関与した。）から喫茶店に誘われた。同課長は、A1に対し、同人が組合に加入したことを指して、「こちらの方で、君のことについて悪いうわさが流れている。それは本当か。」と尋ね、また、組合内で意見の異なる人たちがお互いのことについて、ビラをまき合っていた事実を指して、「ああいうことをやっている組合であれば、入ったって仕方がないだろう。よく考えてみたらどうだ。」と述べた。

オ 昭和51年7月、A1は、6日間の私事旅行を計画し、年次有給休暇を請求したところ、B8総務課課長代理（以下「B8課長代理」という。）は、「一所懸命働いているならともかく、君は、そうではないだろう。人情としてそんなにやることはできない。」と発言し、結局、6日間連続して休むことはできたものの、予定どおりの年次有給休暇を与えられず、残りは休日の振り替え等によらざるを得なかった。

カ A1は、昭和52年1月28日から同月30日まで本部執行委員としての用務のため上京したが、帰社後間もない同年2月6日ごろ、B8課長代理がA1に対し、「お前、この間出張してきたようだが出張どうだった。なんだったら、ずっと向こうの方に出張していたっていいんだぞ。」と発言した。

キ 本部は、昭和52年春闘において、昭和52年3月末会社に要求書を提出し、同年4月16日、これに対するストライキ権を確立した。そこで、支部においては、本部の承認を得て、翌17日から腕章を着用した。この腕章着用は、支部のみが行ったものであり、また、支部としても昭和49年以来のものであった。その際、B7店長の指示を受けた組合員の各々の上司は、組合員個々に腕章を外すよう命じ、更に、外さなければ処分する旨を通告した。

なお、札幌店においては、それまで腕章着用について注意することはなかった。

また、同月20日は給料の支給日であったので、組合員全員で給料の支給を受けようとしたところ、B8課長代理は、「給料をもらうのなら、腕章を外しなさい。」と発言したため、同人と組合員との間で押し問答が生じた。

(3) A1の本部執行委員当選

ア 支部は、従前の本部活動について、①闘争の收拾の仕方が明確でないこと、②支部に対する指示及び指導が適切でないこと、③会社に対する支部要求を、本部要求の中に容易に組み入れてもらえないことなど、その活動が停滞しているとの判断に立ち、昭和51年7月ころから、これを打開するためには、支部から本部に執行委員を送り出す必要があることを検討していたが、同年10月、A1及びA3の本部執行委員への立候補を決定した。

A1及びA3は、同年12月に行われた役員選挙において、本部執行委員に立候補し、共に、当選に当たる得票数を獲得したが、地方選出の執行委員のわくは1名であるとの選挙管理委員会の判断によって、より多数得票したA1が当選した。

しかし、A1の当選後、本部及び支部は、会社に対し、A1が本部執行委員となった旨の通知を行わなかった。

本部執行委員に当選後、A1はそれまでの支部活動に加えて、本部との連絡をも受け持つこととなった。

なお、同年12月28日ころ、B8課長代理は、A1に対し、「なんか、A1君、最近がんばっているようだね。見込みはあるのかい。」と発言した。

イ 選挙管理委員会は、A1の当選を含めた役員選挙の結果を、昭和51年12月29日、ビラにより一般組合員に公表した。

なお、同委員会は、昭和52年3月7日、決選投票となった委員長等についての結果を含め、当選した新役員を本部の掲示板に掲示したが、A1については掲示がなかった。

(4) 店売推進委員会の委員の辞退

ア 会社は、①現在の幹部社員がかなり年配であるところから、販売政策の中に若い人の考えを織り込むこと、②社内の英知を結集し、その結果を業務系統に乗せること等を意図し、本社には取締役専務を委員長とする店売推進本部委員会を、各店には店長を委員長とする店売推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設けることとした。推進委員会は、課長代理、係長及び入社2年以上の若手社員の各層から均等に選んだ委員で構成し、しかも委員の中に必ず女子社員を含むよう人選することとした。各店の委員の任命については、各店長が推薦した者を、人事部長が取締役専務の決裁を得て決定し、各店長に通知することとした。

推進委員会の設置期間は、昭和51年9月から昭和52年2月までの半年を第1期とし、以後半年ごとに期を更新することとした。

札幌店においては、第1期推進委員会の委員にA3が選ばれ、推進委員会に参加した。

イ 支部は、推進委員会について、当初は何ら問題としていなかったが、昭和52年1月中旬ごろ、一週間の接客態度などの仕事振りを自己採点する、いわゆる週間メモを上司に提出することを求められたことから、推進委員会に対し、批判的な評価をするようになった。支部は、週間メモについて、自己採点せず、白紙で提出するよう決定し、これを実行した。

ウ 昭和52年3月12日、札幌店は、朝礼の席上、同年3月から発足する第2期推進委員会の委員を発表したが、その中に組合員のA1及びA7（以下「A7」という。）が含

まれていた。

これに対し、支部は、同日夜行われた支部集会において、推進委員会の発足については反対することとし、そのための具体的な行動として、①委員を辞退し、この旨をA1がB7店長に申し出ることとする、②推進委員会の第1回会議に、A1及びA7は、出席を拒否することを決定した。

エ 昭和52年3月14日、A1は、B7店長に対し、組合員であるA1及びA7の両名について、委員を辞退したい旨を伝え、更に、同月16日、B3係長に対し、推進委員会の第1回会議には、本部の指示があるので、両名は出席しない旨伝えた。

オ 昭和52年3月17日、推進委員会の第1回会議が開かれたが、A1及びA7は、出席しなかった。

B7店長は、推進委員会の第1回会議終了後、まず、A1を呼び、どうして欠席したのかを尋ねた。これに対し、A1は、本部の指示である旨答えたため、B7店長は、もう一度本部に確認して、同日中に返答するよう、及び次回の会議は、同月31日に予定しているので、必ず出席するよう指示した。

B7店長は、更にA7を呼び、同人にも、次回の会議には必ず出席するよう指示した。

同日夜、B8課長代理は、A1を呼び、「委員の任命は会社の業務命令だ。組合がどうこう言う筋合のものではない。」「本部がそういう指示を出したとは聞いていない。本部の指示が間違ったのか、それとも、お前の聞き違いか、はっきりさせろ。」と発言した。これに対し、A1は、「本部として、会社側へ何らかのミスで連絡しなかったのかもしれない。」と答えたところ、B8課長代理は、「君は、そんなことも答えられないのか。そんなことでは、これから先、組合を2年やっても3年やってもしょうがない。組合なんか辞めてしまえ。」「君は、兄さんの紹介があって入社しているのだ。君自身はどう考えているか知らないが、人間関係としては、同じ成績の人がいれば紹介のあった方を有利にするのは当たり前だ。それには、紹介された人間が組合活動なんかやらないことを前提としているのだ。」と発言し、また、当時札幌店と取引関係のあった会社にA1の兄が勤めていたことを指し、「君が、今後も推進委員会に欠席するというような、そんなことを続けて会社に逆らってばかりいると、これから君の兄さんの商売に差し支えがでてくるかもしれないぞ。」と発言した。A1は、「ぼく自身の組合活動と兄貴の商売とは、全然関係のないことではないか。」と反論したが、B8課長代理は、「君は、人間関係をそんなに甘くとらえているのか。人間関係はそういうものではない。」と答えた。

また、B8課長代理は、「君がこれから、梅田とか、広島に行くようになっても、おれは、お前のことを見ているぞ。」と言い、A1が、「梅田なり、広島なりに行くというのはどういうことか。」とただしたのに対しても、同人は、「男子社員の場合には、入社の際、転勤が有り得るということを事前に言っているはずだ。誰をどう動かすかは会社の勝手であって、そんなのは君たちの知ったことではない。」と答えた。

カ 昭和52年3月22日、札幌店における推進委員会の件について、本部と本社との間で交渉が行われたが、本社は、A1らが次回の会議からは出席すると言っているのので、既にこの問題は片付いている旨回答した。このため、本部のA8書記長（以下「A8

書記長」という。)は、A 1に確認したところ、A 1は、次回の会議から出席すると言った事実は全くないと返答した。

同月30日、支部と札幌店との間で交渉が行われたが、結局、平行線のまま終了した。

キ 一方、本部は、A 1らがこれ以上推進委員会の出席を拒否し、会社から懲戒処分が出された場合の対応がまだできていないことなどの理由から、昭和52年3月30日、支部に対し、次回の会議からは出席するよう指示した。これを受けて、支部は、次回の会議から出席することを決定し、A 1及びA 7は、翌31日に開かれた推進委員会の第2回会議には出席した。

ク 昭和52年4月1日、B 8課長代理は、A 1に対し、推進委員会を欠席したことについて、同月3日までに本社人事部長あての始末書を提出するよう指示し、更に、翌2日にも、「明日までだぞ。間違いなく出せ。」と発言した。

これに対し、A 1は、支部としては始末書を出す必要がないという決定をしていること及びこの問題の取扱いを本部にゆだねていることから、結局、始末書は提出しなかった。B 8課長代理は、翌3日夜、A 1に、なぜ始末書を提出しないのかを質問したが、A 1は、本部と本社との間で交渉中である旨答え、物別れのまま終わった。

なお、本部と本社との交渉は、同月2日行われ、本部が、始末書提出の指示を取り消すよう要求したのに対し、会社は、B 7店長の判断で求めたものであるから、本社人事部長として関知する性格のものではないと反論し、結論はでなかった。

一方、B 9第二課課長代理（以下「B 9課長代理」という。）は、同月3日、A 7に対して、同人が推進委員会の会議を欠席したことについて、札幌店長あての始末書を翌4日までに提出するよう求めたが、A 7は、A 1と同様の理由で提出しなかった。しかし、札幌店は、A 7に対しては、提出の催促はもちろん、これについての注意もしなかった。

3 A 1の配置転換

(1) A 1は、昭和49年4月1日、会社に採用され、札幌店仕入課勤務となった。

昭和50年6月、A 1は組合に加入した。当時、支部組合員は11名で、男子組合員はA 1だけであった。A 1の組合加入については、支部の集会在人目に触れる札幌店の休憩室で行われていたことから、当然、店長を初めとする他の従業員の知るところとなった。

(2) A 1は、組合加入直後から支部内において、当時組合内で取り上げられていた職業病の問題について、資料の収集及び分析、アンケート調査の実施等に積極的に取り組み、また、札幌市内の同業他社の労働組合との交流を担当するなど、支部の組合活動において中心的な役割を果していた。

(3) 昭和52年4月11日、本社の営業本部長は、B 10人事部長（以下「B 10人事部長」という。）に対し、大阪営業所における仕入業務担当者の人事異動に当たり、仕入業務に経験があり、高校卒で3、4年程度の入社歴を有する社員を異動させてほしい旨要請した。これを受けて、B 10人事部長は、該当者を検討した結果、北海道外における各店からの異動は困難であるが、北海道内の各店においては、①該当者として2名が考えられること、②同年4月1日付けで新入社員を2名採用していること、③今後も男子社員の採用が見込めることから、同月14日、B 7店長にその人選を指示した。

なお、その際、同年3月末、梅田店の店長から、「若くてやる気のある者を1名異動さ

せてほしい。」との要請を受けていたため、その者の人選についても、併せて指示した。

(4) B 7 店長は、B 10 人事部長の指示について検討した結果、大阪営業所へは A 1 を、梅田店へは第二課の C 1（以下「C 1」という。）を選んだ。この人選について、B 7 店長は、それぞれの上司である B 11 仕入課長（以下「B 11 課長」という。）及び B 9 課長代理並びに人事担当の B 8 課長代理に意見を求めたところ、B 11 課長らは、これに賛成した。昭和52年4月16日、B 7 店長は、B 10 人事部長に対し、上記兩名を選んだことを報告した。

(5) 昭和52年4月21日、本社において、A 1 及び C 1 の異動が決定したため、B 10 人事部長は、B 7 店長に対し、兩名に内示するよう指示した。

これを受けて、B 7 店長は、同日、まず C 1 に対し、梅田店に配置転換する旨を内示した。次いで、A 1 に対し、「推進委員会の欠席についての始末書は、出さなくともよい。今後は、このようなことのないよう嚴重に注意する。」と言い渡し、更に、同年5月1日大阪営業所に配置転換する旨内示し、併せて、同月10日をめどに赴任してもらいたい旨伝達した。A 1 は、①本部の執行委員であり、その配置転換については、組合に対する事前協議の対象になるはずであること、②このたびの配置転換は、組合活動に対する攻撃であり、このような不当な配置転換には、従うわけにはいかないと述べ、配置転換を拒否した。これに対し、B 7 店長は、「君が、本部の執行委員に立候補したことは、うわさとして聞いたことはあるが、執行委員になったことは、知らない。」と述べ、その場は平行線のまま終わった。

ところで、本部と会社との間には、組合役員等の人事異動に関し、昭和42年9月27日、次のような合意がなされていた。

ア 人事異動については、地方にあっては発令を掲示する日の7日前、東京都内にあっては3日前に内示する。

イ 組合の執行委員（委員長、副委員長及び書記長を含む。）の任期中（組合規約の規定による毎年8月1日から翌年7月31日までを指す。）の異動については、十分配慮する。

ただし、業務上必要がある場合には、異動させるが、組合に事前協議する。

ウ 上記イの「配慮する。」とは、なるべく異動の対象としないことを意味する。

なお、会社は、事前協議については、本人に対する内示の後に行うこととしていた。

(6) A 1 の配置転換について、支部から連絡を受けた本部は、昭和52年4月21日、執行委員会を開いて協議した結果、A 1 が執行委員であるのに、同人に対する配置転換が、昭和42年の事前協議についての合意を破棄する形でなされていること及び配置転換は、組合つぶしをねらったものであることとの判断に立ち、配置転換の撤回を要求する旨を決定した。

同月22日、本部の申し入れにより、本社との間で交渉が行われ、本部は、A 1 に対する配置転換の撤回を要求したのに対し、会社は、「A 1 が執行委員であることは知らなかった。」と述べ、更に、「A 1 が執行委員であることを、会社に知らせなかったことは、現執行部のミスであり、組合の新役員の決定についての同年3月7日の組合掲示を訂正すべきでないか。」と述べた。

本部は、同日夜、執行委員会を開いて協議した結果、A 1 が本部執行委員であることについて、会社は知っていたはずであり、たとえ、同年3月7日の組合掲示を訂正した

としても、A 1 に対する配置転換を撤回するはずがないとの判断から、掲示の訂正は行わない旨を決定した。

同月23日、本部と本社間で、再度交渉が行われ、本部は、「A 1 が執行委員であることを、会社に知らせなかったことは認める。しかし、いま通知するので、配置転換について事前協議せよ。」と要求した。これに対し、会社は、「組合の要求は、受けられない。」と回答した。

- (7) 昭和52年4月24日、上京したA 1 を含め、本部執行委員会が開かれ、配置転換を撤回させる方向で、本社と交渉することを決定した。その席上、A 1 から、支部が札幌中小労連に加盟するかもしれないとの話題が出された。

同月25日、本部は、A 1 も含めて交渉するよう要求したが、本社は、同人の出席を拒否し、結局、同人が出席しないまま交渉が行われたが、何ら結論が出なかった。

同月26日、支部は、集会において、札幌中小労連に翌27日から加盟することを決議した。

なお、この加盟については、同月27日、本部執行委員会の承認を得た。

- (8) 昭和52年4月27日、支部と札幌店との間で交渉が行われ、支部は、A 1 に対する内示の撤回を要求したのに対し、札幌店は、内示の撤回について、権限がないことを理由に、これを拒否した。

同月28日、会社は、A 1 の大阪営業所への異動発令を、本社において掲示した。本部は、B 10 人事部長に抗議するとともに、支部にその旨を連絡し、更に、抗議行動を起すよう指示した。これを受けて、支部は、札幌店にストライキ通告書を提出し、同日午後4時以降及び翌29日、ストライキを行った。

- (9) 昭和52年4月29日、B 8 課長代理は、A 3 に対し、「本社に対するストライキ通告書が、今日も出ていない。すぐ出してくれ。」と要求した。

一方、同日、札幌中小労連は、札幌店に対し、A 1 の配置転換に関する団体交渉を申し入れたが、札幌店は、翌30日に返答する旨回答した。そこで、札幌中小労連は、その団体交渉が行われるまで、A 1 の配置転換の辞令を札幌店に掲示しないよう要求し、札幌店は、それを了承した。

しかし、札幌店は、同月30日にA 1 の配置転換の辞令を掲示した。札幌中小労連及び支部は、これに抗議した。同日、交渉が行われ、その交渉において、組合が、人事権は誰にあるのか質問したのに対し、B 7 店長は、店長には人事を取り消す権限はないと回答した。

- (10) 昭和52年5月2日、B 10 人事部長は、本部のA 9 委員長及びA 8 書記長を呼び、同人らに対し、①支部が札幌中小労連に加盟したと掲示されたが、本部はどのように考えているのか、②支部が同年4月28日、29日に行ったストライキについて、支部は、本社にも本部から通告されると言っているが、どうなのかと質問した。これに対し、A 9 委員長らは、答える必要がないと回答し、席を立った。

- (11) 昭和52年5月5日、札幌において、本部、支部と札幌店との交渉が行われ、その席上、組合側は、配置転換の撤回を要求したのに対し、札幌店は、撤回しないとの態度で、何ら進展をみなかった。

このため、支部は、本部に対し、この問題に対する交渉権を支部に委譲するよう要請

し、本部は、それを委譲した。

同月9日、本部は、本社に対し、A1の配置転換に関する本部の交渉権は、支部に委譲した旨を通知した。

なお、その際、本部は、札幌において交渉する場合には、本社は誰を出席させるのかと質問したのに対し、本社は、B12総務部長（以下「B12総務部長」という。）である旨回答し、事実上、会社が団体交渉に応じる旨の発言を行った。

(12) 昭和52年5月7日、B11課長は、A1に対し、「5月10日が、大阪営業所への赴任期限である。同月10日を過ぎた場合には、懲戒処分の対象となる。同月15日を過ぎても赴任しない場合には、解雇も有り得る。」と発言した。

(13) 昭和52年5月10日、札幌において、札幌中小労連、支部と会社（本社のB12総務部長出席）との団体交渉が行われた。席上、組合側がA1の配置転換について、A1が担当している札幌店における業務と大阪営業所における業務とは異なるのではないかと質問したのに対し、会社は、大阪営業所では、最近和書の取扱い量が増大しており、A1にはそれを取り扱わせることとなるので異ならない、また、人事は、余人をもって替え難いわけではないので、どうしてもA1でなければならないことはないが、A1又は組合は、会社に対して、A1が配置転換に応じられない具体的理由の説明をしていないと回答した。また、組合側は、A1が執行委員であるのに事前協議がない、もし、このまま配置転換を拒否し続ければどうなるのかと質問したのに対し、会社は、A1が執行委員であるということを会社は聞いていないので、事前協議の対象にならない、もし、配置転換に応じられないのであれば、懲戒解雇も有り得ると回答した。

組合側は、現在、A1が執行委員であることが判明した以上、当然、事前協議すべきではないかと主張したのに対し、会社は、A1が執行委員であることの裏付けが納得できないとして、これを拒否したため、団体交渉は、いったん中断した。

再開された団体交渉において、組合側は、会社の不当な配置転換については許すことはできないが、懲戒処分をするというのであれば、不本意ながら配置転換に応じる、しかし、この配置転換には納得できないので、今後も継続して会社を追求する旨表明した。

(14) 昭和52年5月16日、A1は、大阪営業所に赴任したが、大阪営業所には、組合員は1人もいない状態であった。

同年7月2日、A1は、梅田店の休憩室でビラを配布していたところ、同店のB13総務課課長代理が、A1に、「何をやっているのだ。よその店に来てやるのだったら、あいさつぐらいしていけばいいんじゃないか。」と発言した。

同月10日ごろ、A1が、梅田店の休憩室に行ったところ、同室の入口のはり紙は、同月2日時点では、社員以外は立入禁止となっていたのに対し、同日は、梅田店勤務者以外は立入禁止と変更されていた。

同年8月14日、A1が、梅田店の休憩室において、ビラを配布していたところ、梅田店のB14次長は、A1に対し、「とにかく外に出ろ。これは、本社からの命令だ。はり紙してあるように、君は、梅田店の勤務者ではないのだから、とにかく出ろ。」と要求した。A1が、これを無視してビラの配布を続けたところ、その間、B14次長は、A1のそばを離れず、上記発言を繰り返した。

また、同月15日、B15大阪営業所長は、A1を呼び、本社の人事部からの指示である

として、「君は、梅田店内でピラまきを行ったようだが、梅田店の休憩室は、同店の勤務者以外は立入禁止なのだから、今後も続けるようであれば、懲戒処分も有り得る。」と注意した。

4 A 2の配置転換

(1) A 2は、昭和47年4月1日、会社に採用され、札幌店総務課勤務となり、同年10月組合に加入した。

昭和48年2月1日、A 2は、総務課から第三課のレジスターに配置転換となった。

その後、レジスターの業務が総務課に統合されたため、総務課勤務となったが、昭和51年9月、第三課の店売に配置転換となった。

(2) 会社は、昭和52年6月上旬をめどに、厚別店の開店の準備を進めていたが、同店に対する社員の配置は、店長、係長及び一般社員3名の5名とし、同年1月末、本社は、札幌店に対し、店長は本社で人選する旨連絡するとともに、残りの4名は札幌店で人選するよう指示した。

(3) 昭和52年3月2日、本社は、札幌店に対し、厚別店長に大手町店のB 16を任命する旨連絡するとともに、係長を札幌店で人選して、本社へ推薦するよう指示した。これを受けて、B 7店長は、真駒内店の係長であったB 17を本社へ推薦し、本社は、同年4月1日付けで両名を発令した。

(4) 昭和52年5月20日ごろ、B 7店長は、厚別店の残り3名の人選について、B 8課長代理に対して、「気持としては、地下鉄大通駅より東の地区に居住する社員の中から選考したいと考えたが、どうか。」と述べたのに対し、B 8課長代理は、これに同意した。

(5) B 7店長は、昭和52年5月20日過ぎ、厚別店の残り的人選に入った。この人選に当たり、1名は男子、2名が女子という人員構成とすることとし、まず、男子社員については、同年4月1日に採用したC 2を充てることとした。残りの女子社員2名については、入社年次を考慮し、通勤圏が1時間以内で、店売及びレジスターの経験を有する者について人選を行い、結局、昭和50年入社で、社会科学関係書籍を担当していたC 3及び昭和47年に入社し、総務課、レジスター及び店売の経験を有するA 2を決定した。

同月25日、B 7店長は、上記人選の結果について、本社に連絡した。同月28日、B 10人事部長は、B 7店長に対し、人選どおり内示するよう指示した。

(6) 昭和52年5月28日、B 9課長代理は、A 2に対し、同年6月1日付けで厚別店に配置転換する旨を内示し、併せて、同年6月4日までは現在の職場の作業を行い、同月5日以降は厚別店の開店準備の作業を行うよう指示した。

A 2は、「厚別店には行きたくない。何度も配置転換されるのは納得できない。拒否した場合、会社は再考する余地がないのか。」と質問したが、B 9課長代理は、「決ったことだから、行ってもらわなければだめなんだ。」と回答した。

同日夜、A 2が配置転換の内示を受けたことを支部に話したところ、支部は、A 2に対する配置転換は、先のA 1に続く組合攻撃であること、A 2は前年9月配置転換されたばかりであるにもかかわらず、1年にも満たないうちに二度も配置転換されるのは納得できないことなどを確認し、札幌店に団体交渉を要求することにした。

(7) 昭和52年5月29日、支部は、A 2の配置転換に係る団体交渉についての要求書を、札幌店に提出した。これに対し、札幌店は、団体交渉には応じられない旨回答するととも

に、要求書を支部に返した。このため、支部は、再度団体交渉を要求したが、札幌店は、再びこれを拒否した。

同月30日、B9課長代理は、A2に対し、同年6月5日から厚別店に出勤するよう指示した。

同日夜、札幌中小労連は、札幌店に団体交渉を要求したが、札幌店は、翌31日、これを拒否した。

(8) 昭和52年6月1日午後3時ごろ、第二課のB18係長は、A2に対し、同日開かれる厚別店の説明会に出席するよう指示した。これに対し、A2は、「配置転換を拒否しているので、出席できない。」と回答した。その後、B7店長は、A2に、「B9課長代理に、行きたくないと言ったのは本当か。いつ言ったのか。」と質問した。A2は、「5月28日にも30日にも言っている。」と回答し、更に、「店長は知らなかったのですか。」と質問したところ、B7店長は、何ら答えなかった。

(9) 昭和52年6月2日、札幌店は、同月1日付けのA2に対する配置転換の辞令を掲示した。同日、支部は、札幌店に対し、厚別店の労働条件に係る団体交渉を要求した。また、同月5日から、A2の配置転換に係る団体交渉の拒否に抗議し、指名ストライキに入る旨を決議した。

同月3日、支部と札幌店との間で、厚別店の労働条件についての交渉が行われた。その席上、支部は、同年5月29日に要求した団体交渉を拒否した理由について質問したのに対し、札幌店は、A2は配置転換を拒否していないので、支部と団体交渉する必要はないと回答した。

(10) 昭和52年6月4日、B9課長代理は、A2に対し、「ぼくは、行きたくないとだけしか聞いていない。配置転換を拒否しているとは知らなかった。行きたくないのであれば、その理由を言いなさい。」と質問した。A2は、「支部が要求している団体交渉が開かれたら、その場で言う。」と回答した。

(11) 昭和52年6月5日、支部は、再度、A2の配置転換に係る団体交渉について、文書で要求するとともに、A2及び厚別店の開店準備作業を命じられていたA3の両名について、指名ストライキを行った。

支部は、同月6日にもA2について、指名ストライキを行った。

同日、支部と札幌店との間で団体交渉が行われた。その席上、札幌店は、「A2は、事務、レジスター及び店売を経験しており、厚別店のような小規模な店では、A2のようなオールラウンドプレイヤーが必要だ。5年のキャリアもある。」と述べた。支部は、「それほどまでにA2の業務について評価しているのであれば、なぜ、毎年A2の定期昇給額が下限なのか。」と質問したところ、B7店長は、「A2が毎年低いということは知らなかった。能力と査定とは違うのだ。」と回答した。

結局、団体交渉は平行線のままであった。

しかし、支部は、札幌店の説明は納得できないが、一応団体交渉が行われたことから、指名ストライキを解除する旨を通告するとともに、A2を厚別店の業務に就かせた上、なお闘っていくことを表明した。

A2は、同月7日から厚別店に出勤した。

なお、厚別店は、店長以下5名の社員のほか、パートタイマーも雇用されている。

(12) 昭和52年6月10日、支部は、同年5月3日の役員選挙において、A2を執行委員に選出し、財政を担当させていたが、財政担当が厚別店においては、組合業務上支障があるとの判断に基づき、同人を会計監査に選出した。

5 賃金の考課査定

(1) 賃金査定 of 仕組み

ア 会社の賃金改訂は、毎年4月に行われている。この賃金改訂は、一律昇給部分、本俸比昇給部分及び定期昇給部分からなり、このうち、定期昇給部分についてのみ、次のイからカまでの方法により査定が行われることとなっている（この定期昇給査定の方法について、会社は、社員に知らせない方針を採っている。）。しかし、長期欠勤60日以上の方は、定期昇給支給の対象外となり、また、60日未満の長期欠勤者、120日以上の休暇使用による欠勤者、処罰を受けた者及び成績が良好でなく、出勤著しく不良な者は、別途の方法で昇給額が決定される。

イ 定期昇給における査定については、最初に、評定者による人事考課表の査定が行われ、次いで、欠勤、遅刻及び早退の状況並びに就業規則所定の特別休暇、生理休暇及び年次有給休暇の取得状況により換算された点数を減点して行われる。その考課期間は、毎年、当該昇給を実施する前年の3月1日から昇給実施当年の2月末日までとなっている。

ウ 店売に従事する一般社員の人事考課表は、別表1のとおりである。この表の「①接客応待」から「⑩進取」までの各項目について、5段階の査定基準によって評定される。そして、その全項目の平均点を出し、これを参考にした上で、総合評定も5段階の査定基準で評定される。これらの評定は、1から5までの数値（小数点第1位まで表示する。）によって表わされる。

エ 評定者は、基本的に、第一評定者が課長代理、第二評定者が課長、第三評定者が部店長となっている。各段階の評定は、それぞれの立場で行われるが、その評価が異なる場合には、上位の評定者は、下位の評定者の意見を参考にするよう指導がなされている。3段階のすべての評定を終えた人事考課表は、人事部に提出され、人事部は、部店間の調整を行う。この結果出された点数が、各人の人事考課点となる。

オ 人事考課点からの欠勤、特別休暇等による減点は、欠勤、特別休暇及び生理休暇の日数についてはその使用した日数、わく外年次有給休暇（前年から繰り越した年次有給休暇）については2日を1日、遅刻及び早退については3回を1日として、それぞれ換算し、その合計日数について、5日を単位に0.05ずつ減点する。この結果出された点数が、昇給基礎点となる。

カ 本部と会社とは、例年、賃金改訂について協定しているが、このうち、定期昇給については、学歴及び入社年次ごとに標準額と下限額とが定められており、上記アからオまでによって算定された昇給基礎点3.00の方は標準額が適用され、昇給基礎点2.50の方は下限額が適用される。標準額に対応する昇給基礎点3.00から下限額に対応する昇給基礎点2.50までの間は、0.05刻みで、これをおおむね200円の幅として、各入社年次の昇給基礎点に対応する定期昇給額が決められている。昇給基礎点3.00を超える者については、同様の計算によって昇給額が決定される。

なお、昇給基礎点2.50に達しない者については、その入社年次の下限額が保障され

る。

(2) 考課査定をめぐる団体交渉等の経過

ア A3は、同人の定期昇給について、例年下限額をわずかに上回る程度であったのに対して、昭和52年には標準額を上回っていたことから、その改訂後、同人の上司であるB9課長代理に、「今年は、なぜ、こういう評価なのか。査定の基準はどういうものなのか。」と質問した。これに対し、B9課長代理は、「自分の段階では、こと細かく、どういう基準で査定したとかそういうことは言えない。自分は、自分なりに査定している。」と回答した。そこで、A3が、「B7店長に聞けば、分るのか。」と聞くと、同人は、「まあ、そうですね。」と答えた。

イ 本社は、昭和53年3月初めに定期昇給に関する人事考課表を、各部店等に配付した。

これを受けて、札幌店においては、人事考課表に基づき、課長代理又は店長が第一評定者として評定を行い、B7店長が最終評定をした上、その考課表を、同月19日、本社に送付した。

会社は、例年と同様、同年4月に賃金を改訂した。この結果、上記の賃金改訂による支部組合員の定期昇給額は、別表2の「定期昇給額」欄のとおりであった。

ウ 支部は、昭和53年4月20日の改訂賃金支給後、本部の指示によることなく独自に、改訂賃金について、非組合員を含めたアンケート調査を実施した。この調査の結果、支部組合員（全員が店売に従事している。）の定期昇給については、別表2のとおり低額であり、しかもA10（以下「A10」という。）、A3、A7の3名が下限額であること及び非組合員との格差も相当あることが判明した。

このため、支部は、同年5月9日、札幌店に対し、考課査定の項目、方法などの明示について、団体交渉を申し入れた。しかし、札幌店は、本部と本社との間で、昭和50年に定期昇給の査定についての話し合いが行われていることを理由に、支部と札幌店との間で話し合うことは何もないとしてその申し入れを拒否した。

支部は、札幌店の社員の査定については、B7店長が最高責任者である以上、団体交渉に応じるべきであるとして、再度団体交渉を要求した。

エ 昭和53年5月19日、支部と札幌店との間で、定期昇給の査定に関する団体交渉が行われた、その席上、支部が査定の説明を求めたのに対し、札幌店は、査定が10項目5段階評価の点数制であることを明らかにしたが、それ以上は答える必要がないとして、その説明を拒否した。

しかし、札幌店は、支部の強い説明要求に、評価の方法について、いくつかの例を挙げて説明した。その中で、支部の、「組合活動としての腕章着用についても、評価に入るのか。」との問いに対して、札幌店は、「それも入る。」と回答した。

また、支部が、各組合員の査定について説明を求めたのに対し、札幌店は、「入社3年あるいは4年目の者は、おのずと、その経験に応じた一定の到達基準があり、全員がそれに到達していない。」と回答した。

評価が主観的ではないか、との支部からの質問については、「組合員がいつも下限に近いということは、見る目が主観を交えていない客観的な証拠なんだ。いつも一定しているというあかしなんだ。」とB7店長が答えた。

(3) 組合員の人事考課

ア 組合員の昭和53年における人事考課点、欠勤・特別休暇等による減点及び昇給基礎点は、別表3のとおりであり、各人の人事考課点が出されるに当たっての評価は、以下のとおりである。

(ア) A10の人事考課点2.5については、組合員5名中最低であった。「知識」、「仕事振り」及び「報告、連絡」については標準に達していると評価されたが、「規律の遵守」については2程度の評価、「接客応待」、「礼儀」及び「誠実性」には問題があると評価された。

(イ) A2の人事考課点2.7については、「知識」については標準以上と評価され、「接客応待」、「協調性」、「仕事振り」、「報告、連絡」及び「責任感」については標準に達していると評価されたが、「規律の遵守」及び「礼儀」については標準より劣ると評価され、「誠実性」及び「進取」については物足りないと評価された。

(ウ) A11（以下「A11」という。）の人事考課点2.8については、「接客応待」及び「知識」については標準以上であると評価されたが、「規律の遵守」において大きく減点された。また、「協調性」、「仕事振り」、「礼儀」及び「報告、連絡」については標準と評価されたが、「責任感」、「誠実性」及び「進取」については標準に達していないと評価された。

(エ) A3の人事考課点2.6については、「知識」及び「仕事振り」については標準以上と評価され、「接客応待」及び「報告、連絡」については標準に達していると評価されたが、「規律の遵守」については1点台と低く評価され、「協調性」、「責任感」及び「誠実性」については標準に達していないと評価された。

(オ) A7の人事考課点2.6については、「接客応待」、「知識」、「協調性」及び「報告、連絡」については標準的と評価されたが、「規律の遵守」については1点台と低く評価され、「仕事振り」、「礼儀」、「責任感」及び「進取」についても標準に達していないと評価された。

イ 以上の人事考課点は、第三評定者であるB7店長の付けた総合評定点が、すべて最終的な人事考課点となったものであった。A10についてはB19第一課課長代理、A2についてはB16厚別店長並びにA11、A3及びA7についてはB9課長代理が各々第一評定者であった。

B7店長は、具体的な評定に当たっては、総合評定において、下位評定者の評定と0.5点以上の差がある場合には、下位評定者の意見を参考にして評定していたが、0.5点未満の場合には、自分の評定した点数をそのまま付けていた。

ウ 組合員全員に共通して低い評価のなされている「規律の遵守」については、その評価の内容が、「指示、命令、規則等によく従って勤務しているか。」を問うものであったが、B7店長の判断の対象となった主なものは、腕章の着用禁止の指示に対する不服従、始業時刻前の店内清掃作業の拒否、毎週土曜日に行われる朝礼の不参加であった。また、特にA2に対しては、昭和52年6月における厚別店への配置転換に際しての会社への対応についても、「規律の遵守」違反として低く評価した。

第2 判断

1 当事者適格

(1) 支部の申立人適格

ア 申立人は、①支部は、本部の下部組織であるが、本部規約とは別に支部規約を定め、独自の決議機関、執行機関等を有しているから、明らかに労働組合法上の単位労働組合であり、また、支部は、従来から職場の労働条件その他について札幌店に交渉を申し入れ、札幌店は、この申し入れに応じてきた事実があること、②いわゆる労働三権は、個々の労働者とその団結体の双方に認められるものであり、団結体の活動は、個々の労働者の活動を通じて実現されるものであるから、個々の労働者の行為は、団結体自身の権利の行使であると同時に、個々の労働者の権利の行使としての側面をも併せ持つものである。したがって、団結体構成員としての個々の労働者の活動は、それが団結体の規律と統制の範囲内において行われ、かつ、団結体の目的を達成するために行われていると認められる限りにおいては、団結体の正当な活動と判断されるべきものであることから、申立人適格を有すると主張する。

これに対し、被申立人は、本部の規約上、本部は単一組織である旨がうたわれており、支部はあくまでその下部組織として位置付けられているのであるから、申立人適格を有しないと主張する。

以下この点について判断する。

イ 本部はそれ自体企業内の単一組織であり、支部はその下部組織の一つであるが、このような下部組織が労働組合として認められるか否かは、その組織の実態に即して具体的に判断すべきであって、下部組織であるということのみをもって申立人適格を否定することはできない。

ところで、本件支部の場合、第1、1、(3)で認定したとおり、争議行為の実施、他団体への加入等について本部執行委員会の承認を必要とすることから、活動面において本部の統制に服する面はあるが、本部とは別個に支部が独自の規約を制定し、決議機関、執行機関をも有しており、労働組合法の要件を具備した労働組合であることは、当労働委員会が行った資格審査によって明らかであるから、被申立人の上記主張については、採用できない。

(2) 札幌中小労連の申立人適格

ア 申立人は、支部が、昭和52年4月26日の支部集会において札幌中小労連加盟を決議し、直ちに本部執行委員会に報告してその承認を求め、本部は、翌27日執行委員会を開いて承認を決定したこと、札幌中小労連は、支部からの加盟申請に基づいて直ちに加盟を承認したものであるから、支部が札幌中小労連に適法に加盟したことは明らかであり、したがって、申立人適格を有すると主張する。

これに対し、被申立人は、①支部が札幌中小労連に加盟したといわれる昭和52年4月27日、支部には支部規約もなく、執行機関とか代表者も選任されていなかったものであり、このような組織体としての実態を備えていない支部が、一個の労働組合として、労働組合の連合団体に加盟し得べくもないこと、②本部の規約上、支部は本部執行委員会の承認を得て他の団体に加入できるようになっているが、組織の実態を備えていない支部が、上記規約の適用を受くべき対象に入らないといわなければならないし、本部執行委員会の承認なるものも適法な承認といえないものであることから、支部が札幌中小労連に加盟したことは、法的に認められないところであるのみならず、本件はいずれも支部と会社との係争であって、札幌中小労連は、実質的当事者となってい

たわけではないから、申立人適格を有しないと主張する。

以下この点について判断する。

イ 支部は、第1、1、(3)で認定のとおり昭和46年11月に発足し、昭和52年5月3日まで職場委員を置いて運営されていたものであって、組合員の労働条件等について札幌店との交渉も行っていたものであるから、労働組合としての組織形態の実質を備えていたことが認められる。そのような支部が、第1、3、(7)で認定のとおり、札幌中小労連への加盟について、集会の場において組合員の意思の下に決定しており、更に、本部執行委員会の承認も得ているのであるから、その加盟については適法になされたことは明らかである。

また、不当労働行為の救済申立ては、救済命令を受けることについて、直接的又は間接的な利害関係を有する者がなし得ると解するのが相当であるところ、本件の場合においても、A1を初め、支部の組合員は札幌中小労連の直接の構成員ではないが、さん下組合の構成員であるから、支部組合員に対する不当労働行為についても、その上部団体たる札幌中小労連は、当然利害関係を有するものであり、不当労働行為救済申立てができるものである。

したがって、被申立人の上記主張については、採用できない。

(3) 札幌店の被申立人適格

ア 申立人は、①札幌店が使用者たり得るか否かは、会社とは別個に法人登記しているか否か等によって決定されるものではなく、労働組合の相手方となり、労働者の被った不利益を除却し、原状に復する権限を有するか否かによって判断されるべきであること、②札幌店長は、所轄従業員の配置転換、業務指示並びに考課査定の立案及び決定に際して直接の責任者たる立場にあるわけであるから、被申立人適格を有すると主張する。

これに対し、被申立人は、人事異動の決定及び各従業員の賃金の決定はすべて本社の権限となっており、札幌店長は、他店との人事異動について意見具申することはあっても実質的な権限は認められず、昇給額の決定についてもその基礎資料となる人事考課内容に責任を負う立場と言い得ても、昇給額の決定について責任を有すべき立場に置かれておらず、その一切の責任は本社が負うものであるから、被申立人適格を有しないと主張する。

以下この点について判断する。

イ 労働組合法上の使用者は、必ずしも狭義に解すべきではなく、労働組合の要求事項を実質的に決定する権限を有する機関もまた、使用者として取り扱われることが有り得るのである。

本件の場合、札幌店長は、第1、1、(2)で認定のとおり、従業員の配置転換及び人事考課について実質的に決定する権限を有していることが明らかであるから、被申立人の主張は、これを採用することができない。

2 A1の配置転換

(1) 申立人は、A1に対する配置転換が、同人及び支部の活動を阻害し、その団結を切りくずすことを意図したもので、A1に対する不利益取扱いであり、申立人に対する支配介入であると主張し、原職復帰、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求めている。

これに対し、被申立人は、A 1 に対する配置転換は、会社の業務上の必要があつてなされたものであり、人選も妥当であつて不当労働行為ではないと主張し、申立ての棄却を求めている。

以下この点について判断する。

- (2) A 1 が本部の執行委員に立候補し、昭和51年12月に当選したことは、第1、2、(3)、アで認定のとおりであり、また、本部と会社との間で、組合役員等の配置転換について事前協議の合意がなされていることも、第1、3、(5)で認定のとおりである。したがつて、会社は、A 1 を大阪営業所に配置転換するに当たつて、組合との間で事前協議すべきであつたものである。

しかしながら、会社は、A 1 が本部の執行委員であることを知らなかつたという理由により、これを拒否している。

なるほど、本部又は支部は、A 1 が本部執行委員であることを会社に知らせた事実はなく、また、会社がそれを知っていたとの疎明もないが、第1、2、(3)、アで認定のとおりA 1 が本部執行委員に立候補後の昭和51年12月28日ごろ、B 8 課長代理がA 1 に対し、「なんか、A 1 君、最近がんばっているようだね。見込みはあるのかい。」と発言しており、同発言は、当時の状況から判断すれば本部執行委員への立候補を指してのものと考えられ、更に、B 7 店長がA 1 の立候補をうわさとして聞いていたことも、第1、3、(5)で認定のとおりであるから、会社は、少なくともA 1 が本部の執行委員に立候補したことについては知っていたことがうかがわれる。そうであるとすれば、組合の執行委員については、その任期中はなるべく人事異動の対象としないとの合意が、本部と会社間に存するのであるから、B 7 店長は、配置転換する者の人選を行う際、A 1 の本部執行委員への当選の有無を確認するなど、A 1 を選ぶことについて何らかの配置がなされるべきであつたのである。しかし、B 7 店長は、結局、A 1 を選んだのである。

また、配置転換については、事前協議に先立ち、本人に対する内示が行われることは、第1、3、(5)で認定のとおりであるが、B 7 店長がA 1 に配置転換を内示した段階で、A 1 が執行委員であることが判明し、本部もその配置転換に反対していることが、第1、3、(5)、(6)で認定のとおり明らかとなつたのであるから、組合役員の配置転換について事前協議の合意が本部と会社間にある以上、内示後の手続として事前協議することは、手続上何らそごが生じるものでもなく、特段支障となるものも考えられないのであるから、会社は当然これを行うべきであつたとみるべきである。

更に、会社は、昭和52年5月10日に行われた団体交渉の席上、人事は余人をもって替え難いことはないから、どうしてもA 1 でなければならぬことはない旨発言していることは、第1、3、(13)で認定のとおりであるが、本部と会社との間において、組合役員については、なるべく人事異動の対象としない旨及び業務上必要がある場合には異動させるが、組合に事前協議する旨の合意もあるのであるから、配置転換させる者がどうしてもA 1 でなければならぬのであるのならともかく、同人でなくともよい旨を認めているのであれば、被申立人は、上記合意の趣旨を尊重し、組合に対し、自ら事前協議を持ち掛けるか、又は組合の事前協議すべき旨の要求に応じるべきであつた。

しかし、会社はA 1 についての事前協議をかたく拒否したのであるから、A 1 の本部執行委員への立候補を知っていた事実と考え併せるとき、会社が何らかの意図の下

に、事前協議を拒否したものと判断せざるを得ない。

- (3) 本部は、昭和45年10月における組合分裂、昭和46年12月における年末一時金闘争を経てその力が弱まったこと及びそれ以来本部が闘争方針を打ち出したとしても実力行使において足並みがそろわなかったことは、第1、2、(1)、ア、イ、ウで認定のとおりであるが、その中であって、支部は、本部方針どおり実力行使を行うなど同方針を忠実に実施し、更に、昭和51年12月に行われた本部役員の選挙においては、第1、2、(3)、アで認定のとおり本部が闘争の收拾の仕方が明確でないこと等を理由として、支部組合員が少数であるにもかかわらず、A1及びA3の両名を執行委員に立候補させ、A1を当選に導いたものである。更に、昭和52年春闘においては、昭和52年4月17日から腕章着用闘争を本部の承認を得た上、支部独自で実施したことは、第1、2、(2)、キで認定のとおりであり、また、第1、2、(4)で認定のとおり推進委員会をめぐる紛争は、支部における反対闘争によるものである。

上記事実に照らせば、支部は、組合内において活発な活動を行ってきたものであり、特にA1が本部執行委員に当選した後の昭和52年において、この活動がより顕著になったことが認められる。

- (4) ところで、このような支部の活動に対して、札幌店は、第1、2、(2)、アで認定の昭和46年末における組合員A5に対するB3係長の発言、昭和47年9月におけるA2に対するB4課長代理の発言及び第1、2、(2)、ウ、エ、カで認定のA1に対する一連の発言並びに第1、2、(2)、イで認定の非組合員に対する特別手当の支給にみられるとおり、組合を嫌悪していたことは明らかである。
- (5) 特にA1に対して、札幌店は、第1、2、(2)、オで認定のとおりA1の年次有給休暇の請求に対して、B8課長代理は、「一所懸命働いているならともかく、君はそうではないだろう。」と発言し、結局、請求どおりの年次有給休暇が認められなかったこと、また、第1、2、(4)、オで認定のとおりB8課長代理は、当時札幌店と取引関係にあった会社にA1の兄が勤めていたことを指し、推進委員会の会議を欠席するような行為があると、兄の商売に差し支えがある旨の発言を行ったこと、更に、第1、2、(4)、クで認定のとおり推進委員会の第1回会議を欠席したことに対し、提出を指示した始末書についても、そのあて先を同じく欠席したA7に対しては札幌店長あてとしたのに対し、A1についてはあて先を本部の人事部長あてとするよう指示し、提出の指示に当たっての催促も、A7に対しては一度もなされなかったのに対し、A1については二度行っていることなど非常に厳しい態度で臨んでいたことが認められる。
- (6) A1は、札幌店在勤当時には本部と支部との連絡を受け持つなど、本部執行委員としての役割はもちろんのこと、支部活動の面においても唯一の男子組合員として重要な役割を果していたのであったが、配置転換先である大阪営業所には組合員がおらず、大阪での組合活動についても、第1、3、(14)で認定のとおり会社の従業員に対するビラの配布すら自由に行うことができない状況下にあった。

以上の点を総合して判断すると、A1に対する配置転換は、同人に対する不利益取扱いであるとともに、申立人に対する支配介入であると判断せざるを得ない。

3 A2の配置転換

- (1) 申立人は、①A2に対する配置転換には何ら合理的根拠がなく、明らかに、A1に対

する配置転換に引き続いて組合員の分散を図ろうとする意図の下になされたものであって、A 2 に対する不利益取扱いであり、かつ、申立人に対する支配介入である、②申立人がA 2 の配置転換に関して申し入れた団体交渉を、支部が指名ストライキという手段に訴えるまで応じなかったことは、団体交渉の拒否であると主張し、原職復帰、支配介入の禁止、団体交渉の応諾及び陳謝文の掲示を求めている。

これに対し、被申立人は、A 2 に対する配置転換は、業務上の必要に基づき、妥当な人選の結果なされたものであって、もとより、団体交渉を拒否したものでないのに、不当労働行為ではないと主張し、申立ての棄却を求めている。

以下この点について判断する。

- (2) 厚別店におけるA 2 は、第1、4、(2)、(3)、(5)、(11)で認定のとおりパートタイマーを含めた従業員構成の中において、一般社員ではあるが、店長及び係長に次ぐ立場にあり、また、係長と新入男子社員とをつなぐ役割をも果す重要な位置でもあるから、決して軽視できるものではないと考えられる。

ところで、会社が最終的にA 2 を選んだ理由として、A 2 が厚別店への通勤が容易であることのほか、同人が、事務、レジスター及び店売の経験があり、キャリアの面からも適当というものである。しかし、A 2 に対する定期昇給額は、昭和53年はもちろんのこと、昭和52年以前についても下限であり、会社は、A 2 の能力をあまり買っていなかったことがうかがわれるのである。それにもかかわらず、配置転換するというは何らかの意図があったといわざるを得ない。

- (3) A 2 の厚別店への配置転換は、昭和52年5月28日に内示したものであるが、それ以前の同年4月21日に本部執行委員であり、支部の活発な活動家であったA 1 に対する配置転換問題が起こり、組合と会社間で争いが生じていることは、第1、3で認定のとおりである。また、A 2 に対する配置転換は、A 1 の配置転換からわずか1箇月という短い期間内に行われたもので、昭和52年にはA 1 を含めわずか6名という少数組合の中から短期間に続いて2名の異動者を出すということは、40数名の札幌店の社員数からみても非常に比率が高いものである。

- (4) B 4 課長代理は、A 2 に対して、同人の組合加入前の昭和47年9月に、「総務課は機密事項を扱うので、もし、君が組合に入ることがあれば、配置転換する。」と組合加入をけん制し、事実、A 2 を、組合加入後の昭和48年2月1日に配置転換した。

以上の点を総合して判断すると、会社が活発な活動を行う支部及び組合員を嫌悪していたことは、A 1 の配置転換に対する判断でも明らかであるが、A 2 に対する会社の態度からも同様にうかがうことができるのであり、このような状況の下でなされたA 2 に対する配置転換は、活発な活動を行う支部及び組合員を嫌悪し、A 1 に引き続いて組合員を分散しようとする意図の下になされたものと認めるべきであり、したがって、A 2 に対する不利益取扱いであり、申立人に対する支配介入であると判断せざるを得ない。

申立人は、A 2 の配置転換に関して、申立人が昭和52年5月29日及び同月30日に申し入れた団体交渉に、支部が指名ストライキという手段に訴えるまで応じなかったことは、団体交渉の拒否であると主張するが、第1、4、(11)で認定のとおり札幌店は、同年6月6日、それ以前には拒否していた団体交渉に最終的に応じたのであるから、これを認める実益はない。

4 賃金の考課査定

(1) 申立人は、被申立人が昭和53年4月に実施した定期昇給において、支部組合員を不当に低く査定し、非組合員と差別して改訂賃金を支給したことは、支部の組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、かつ、申立人に対する支配介入であると主張し、組合員の昭和53年改訂賃金における定期昇給査定の撤回、非組合員に支給された定期昇給額の平均額（入社年次の同じ非組合員がいない場合には、その入社年次の定期昇給標準額）までの引上げ及び同年4月以降の逸失額の支給、支配介入の禁止並びに陳謝文の掲示を求めている。

これに対し、被申立人は、昭和53年4月の定期昇給査定は、公平な査定を行ったもので、組合員であることを理由に支部組合員の定期昇給査定を低くした事実はないと主張し、申立ての棄却を求めている。

以下この点について判断する。

(2) 支部組合員5名の昭和53年4月における定期昇給額は、第1、5、(2)、ウで認定のとおりであり、これによれば、非組合員に比べて著しく低下しており、特にそのうち3名が下限額そのものであることが認められる。

定期昇給の人事考課における具体的な評価をみると、第1、5、(3)で認定のとおり組合員全員に共通して低い評価の与えられているものは、人事考課表の「規律の遵守」の項目であって、しかも他の項目の評価に比べて、A10については、「2程度の評価」、A2については、「標準より劣る評価」、A11については、「大きな減点」、A3及びA7については、「1点台」と極端なものである。B7店長は、これらの評価について、支部が昭和52年春闘時に行った腕章着用、始業時刻前の朝礼不参加及び店内清掃作業拒否についても評価の対象としており、特にA2については、昭和52年6月における厚別店への配置転換を巡る同人の態度をも、評価の対象としたことが認められる。

(3) しかしながら、支部組合員の腕章着用については、そもそも昭和52年春闘時において、本部の承認を得て支部の団結活動の一環として行ったものであることは、第1、2、(2)、キで認定のとおりである。しかも、札幌店は、それ以前の闘争時における腕章着用については、その着用禁止を支部に申し入れるということをしていなかったものである。ところが、突然、昭和52年春闘時に至って、支部に何らの申し入れもなく、B7店長の指示を受けた組合員の各々の上司が、組合員個々に腕章を外せと命じているのであり、これらの事実から見て、これを単純に「規律の遵守」という項目で評価することは問題がある。

(4) また、支部の始業時刻前の朝礼不参加や店内清掃作業拒否についても、就業時間外の労働について、労働者は、本来就業規則所定の就業時間を超える労働をする義務がない以上、これを超える勤務には使用者の申し込みと労働者の承諾とが必要なはずであり、超過勤務命令を発すれば、労働者は無制限にこれに服従する義務があるとし、組合活動の一環としてこれらを拒否している組合員を、「規律の遵守」違反と評価の上、低い査定を行う会社の態度には首肯できないものがある。

(5) 更に、昭和52年6月に起きたA2の厚別店配置転換問題についても、第1、4、(1)、(6)ないし(11)で認定のとおり再三にわたる配置転換であること及び明確な配置転換理由の説明も受けていないことに疑問を抱いたA2が、この事情を支部に話したことにより、支部がこれをA1の配置転換に続く組合攻撃であると受け止めてストライキ決議をし、

団 交渉の要求をなし、A 2 及び A 3 の指名ストライキを行ったものである。それにもかかわらず、札幌店は、A 2 本人は配置転換を拒否していないと主張して、同月 6 日に至るまで A 2 の配置転換に関する支部との団体交渉に応じなかったものである。A 2 が、指定された日から 2 日遅れて同月 7 日に厚別店に出勤したことは、支部の指示によるものであり、これをもって一方的に A 2 個人の「規律の遵守」違反と評価することは妥当ではない。

- (6) したがって、これらの支部組合員としての活動を評価の対象として、組合員 5 名の定期昇給額を不当に低くしたことは合理的理由に乏しいものである。しかし、「規律の遵守」という一項目は、それが総合評定においても参考にされていることは明らかである。

更に、第 1、5、(3)、アで認定のとおり支部組合員 5 名に関する「規律の遵守」の項目の評価が、「1 点台」など他の項目の評価との比較においても極端に低いことがうかがい知れること、定期昇給査定的人事考課表の各項目が抽象的であって、ともすれば評定者の主観に影響されるおそれがないとはいえないこと、具体的運用面においても、第 1、5、(3)、イで認定のとおり最終評定者である B 7 店長は、下位評定者との総合評定における評価の差が 0.5（この差は下限額から標準額の差に相当する。）未満の場合には下位評定者の意見を聞いておらず、したがって、下位評定者の意見を聞いて公正を期するという会社の指導が事実上機能していないこと、第 1、5、(2)、ア、ウ、エで認定のとおり札幌店が一貫してこの定期昇給制度の具体的な内容を従業員に明らかにせず、会社としても、第 1、5、(1)、ア、イで認定のとおり就業規則所定の諸休暇までも考課の対象としていることを従業員に知らせない方針を採っていたこと及び第 1、3、4 で認定のとおりこの考課の対象期間である昭和 52 年 3 月 1 日から昭和 53 年 2 月末日までの間に、A 1 の配置転換と A 2 の配置転換とで会社と支部との間で係争を生じていることなどの事実と、支部が差別の存在を立証しているにもかかわらず、会社がこれについて、単に人事考課における総合評定 2 点台の者は支部組合員 5 名のみではないなどと主張するにとどまっている点を総合して判断すると、結局、申立人支部組合員 5 名の昭和 53 年 4 月における定期昇給額を低くしたことは、活発な申立人支部の組合活動を嫌悪した被申立人が、定期昇給の査定にしゃ口して非組合員と支部組合員とを差別し、申立人の組合運営に支配介入した不当労働行為と判断せざるを得ない。

以上のとおり、被申立人の行為は、それぞれ労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であり、その救済として主文のとおり命令することが適当であると判断した。

なお、申立人は、本件救済申立ての内容として陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては、陳謝文の手交をもって足りると判断する。

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 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和 56 年 3 月 27 日

北海道地方労働委員会

会長 二 宮 喜 治

(別表 略)