

命 令 書

申立人 全日自労建設一般労働組合

被申立人 株式会社銭高組
同 株式会社銭高組名古屋支店

主 文

- 1 被申立人株式会社銭高組及び同名古屋支店は、全日自労建設一般労働組合銭高組名古屋支部との団体交渉に関し、開催期日並びに回答の日時及びその方法について、申立外銭高組労働組合との間に差別的取扱いを行ってはならない。
- 2 被申立人株式会社銭高組及び同名古屋支店は、申立人全日自労建設一般労働組合に対し、下記文書を本命令書交付の日から7日以内に手交しなければならない。
なお、日付は文書を手交する日を記載すること。
- 3 被申立人株式会社銭高組は、A1の昭和53年度本給を昭和53年2月21日付で定期入社標準者（男子・33歳）の本給179,900円に是正し、同人に対し是正に伴って支払うべき本給、時間外手当及び一時金と支払済の本給、時間外手当及び一時金との差額を速やかに支払わなければならない。
- 4 申立人のその余の申立ては、棄却する。

記

昭和 年 月 日

全日自労建設一般労働組合
中央執行委員長 A2 殿

株式会社銭高組
取締役社長 B1
株式会社銭高組名古屋支店
取締役支店長 B2

株式会社銭高組及び同名古屋支店が、昭和53年年末一時金に関する団体交渉の開催期日並びに回答の日時及びその方法について、銭高組労働組合を全日自労建設一般労働組合銭高組名古屋支部より優先し差別した行為は、不当労働行為であると愛知県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

申立人全日自労建設一般労働組合（以下「組合」という。）は、全国で働く建設関係の

労働者約105,000名をもって組織する労働組合であり、本件申立時は「全国建設及建設資材労働組合」と称していたが、昭和55年8月29日組織統合により現在の名称に変更したものである。

また、組合にはその下部組織の一つとして、被申立人株式会社銭高組名古屋支店に勤務する従業員の一部で構成された全日自労建設一般労働組合銭高組名古屋支部（昭和53年当時は「全国建設及建設資材労働組合銭高組名古屋支店労働組合」と称していた。以下「支部」という。）があり、本件申立時の支部組合員数は25名である。

(2) 被申立人

ア 被申立人株式会社銭高組（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、大阪市西区）に本店を、大阪及び東京に支社を、東京始め各地に13支店を置いて、建設工事の請負、企画、設計及び監理、不動産取引業、建設材料の加工及び販売並びにこれらに関連する一切の業務を行うことを営業目的とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約2,700名である。

イ 被申立人株式会社銭高組名古屋支店（以下「名古屋支店」という。）は、会社の支店の一つで肩書地（編注、名古屋市）に所在し、本件申立時の従業員数は約300名である。

(3) その他

会社には、銭高組労働組合（以下「銭労」という。）と称する企業内労働組合があり、本件申立時の同組合員数は約2,000名で、そのうち、名古屋支店に勤務する同組合員数は230名である。

2 本件申立前の労使関係

(1) 支部の結成と公然化

昭和46年11月26日名古屋支店の従業員4名が組合に個人加入し、翌年1月16日名古屋市中区の浄念寺において、名古屋支店の従業員7名でもって支部が結成された。

その後、支部は、非公然で支部組合員の拡大活動、レクリエーション及び組合の学習活動等を行っていたが、50年2月24日銭高組労働組合結成準備会の名称で「私たちの切実な要求」と題するビラを、名古屋支店の全従業員を対象に配布した。

更に、支部は、支部組合員が96名に増加したのを機会に、同年3月12日始業時刻直前、支部結成通告書、要求書、団体交渉申入書等を名古屋支店長に手交して、支部の存在を公然化した。

(2) 銭労の結成等

ア 昭和50年2月22日から3月26日までの約1か月間に、会社の本店及び各支店に、株式会社銭高組東京支店労働組合、株式会社銭高組従業員労働組合（名古屋）、株式会社銭高組本社本店従業員労働組合、株式会社銭高組広島支店社員労働組合、株式会社銭高組従業員労働組合（福岡）、株式会社銭高組札幌支店職員組合及び株式会社銭高組仙台支店職員労働組合の7労働組合が順次結成され、同年6月9日その7労働組合が銭労に統合された。

イ 株式会社銭高組従業員労働組合（名古屋）が結成されたのは、同年3月11日である。

なお、この組合結成に際して、一般従業員に対する組合加入の働きかけが行われなかったため、名古屋支店のほとんどの従業員は、その結成の動きを知らなかった。

(3) 支部組合員の脱退

- ア 支部が公然化した日の就業時間中、たまたま名古屋支店に戻っていたB3作業所長は、積算課の部屋において各現場作業所に対し、「何でもいいから印鑑もっと集めとけ。」
「印鑑取つちまえばこっちのもんだ。」と、それぞれの現場に所属する支部組合員から脱退届を提出させるよう電話していた。
- イ 昭和50年3月13日ころ、B4作業所長は、海津大橋作業所において、所属の支部組合員であるA3に対し、支部は会社を潰すような労働組合であるとして、支部を脱退するよう連日懇諭し、その後、同人は、支部を脱退した。
- ウ 同年3月15日ころ、B5作業所長は、中島住宅作業所において所属の全支部組合員を事務所に集め、支部にはバックに上部団体がついていて会社の為に良くない、株式会社銭高組従業員労働組合（名古屋）は、どこの団体にも属さないし、今からでも遅くないから支部をやめて同組合の加入申込み用紙に名前を書いた方がよい旨述べ、支部を脱退するよう勤めた。
- エ 同年4月28日ころ、「銭高組従業員労働組合」から支部あてに、印刷された同一様式の脱退届が約20名分一括郵送されてきた。
- オ 同年4月末には、公然化時96名いた支部組合員は、30名弱まで激減した。
- (4) 支部及び銭労に対する会社の対応
- ア 昭和50年6月27日に開催された夏期一時金に関する団体交渉(以下「団交」という。)の席上、B6業務部次長は、銭労の発行した「銭高組労働組合ニュース」に記載された回答額を読みあげて、支部に対する回答にした。これに対し、支部は、労使間の道義を無視した不当な姿勢であるとして抗議した。
- イ 会社は、支部及び銭労から要求のあった就業時間の短縮及び週休2日制の拡大について、昭和51年12月10日以前に銭労との間にこの問題を検討するための専門委員会を設置することに合意し、同月20日には第1回の同委員会を開催したが、支部に対しては、同月16日、要求については検討する余地はない旨回答した。
- ウ 会社は、昭和52年春闘時に支部及び銭労から要求のあった帰省旅費の支給について、支部に対しては、同年4月7日支給しない旨文書で回答しながら、銭労に対しては、5月13日の団交において支給の方向で検討する旨回答した。このため、支部は、会社に6月2日付文書でこのような差別的取扱いをしないよう要求した。

3 本件団交状況

- (1) 昭和53年10月30日、支部は、年末一時金に関する要求書及び団交申入書を会社に提出した。これに対し、11月7日、名古屋支店長は、支部に現在検討中であると文書で回答した。この際、名古屋支店B7業務部長（以下「B7部長」という。）は、支部の質問に対し支部の要求する同月8日には団交できない旨述べた。そこで、支部は、早急に開催するよう要求したが、同部長は、明日はできないし、また、何日になるか今のところわからない旨返事したのみであった。
- (2) 同年11月1日、銭労は、年末一時金に関する要求書及び団交申入書を会社に提出した。会社は、銭労の要求どおりの回答日である同月14日、第1次有額回答をするとともに、本店において第1回団交に応じた。
- 他方、会社は、支部に対しても11月14日第1次有額回答をしたが、同日、団交は行われなかった。そこで、支部は、団交を早急に開催するよう重ねて要求したが、B7部長

- は、会社側交渉委員の都合もあるので明日返事したい旨述べた。
- (3) 翌15日、B7部長は、支部に対し名古屋支店長の団交出席について調整してみたが、結局、都合がつかず本日まで過ぎてしまったと、団交期日が延びた理由を初めて説明した。
- 更に、同支店長は出席できないが、20日か22日には団交に応じる予定であり、いずれの日に行くかは後日通知すると述べた。
- この際、支部は、名古屋支店長が団交に出席するよう強く要求したが、B7部長は、同支店長の都合がつかない旨答えた。
- なお、同支店長は、これまでの団交にたびたび欠席していたが、支部は、同支店長の出席しない団交にも応じていた。
- (4) 11月17日、名古屋支店長は、支部に対し第1回団交を同月22日に開催する旨文書により回答した。この文書には、会社側交渉委員として名古屋支店長名が記載されていなかったが、支部は、同支店長の出席に固執した場合には、更に、延期されるのではないかと懸念し、やむを得ずこれを了承した。
- また、同日、会社は、銭労との第2回団交において第2次有額回答をした。
- 一方、支部には名古屋支店のB8庶務課長から同日午後11時ころになって漸く支部副委員長宅に電話で銭労と同一内容の回答をしてきた。このため、支部は、このような場合従来会社の回答に関するビラを翌朝組合員等に配布していたが、間に合わなかった。
- 一方、銭労は、翌朝教宣ビラによりその組合員に会社の第2次有額回答を周知せしめた。
- なお、支部は、かねてから会社に要求事項にかかる会社回答が銭労より常に遅れてなされていたので、昭和50年11月26日①文書にて速やかに回答すること②文書回答による遅れる場合は組合役員に口頭にて回答すること③口頭による同時回答ができない場合組合役員に電話にて回答すること④就業時間外において回答が出される場合でも組合役員に電話で回答することなどの方法による「同時」回答を要求していた。
- (5) 11月20日、支部は、会社が銭労とは既に2回も団交しながら、支部とは1回も団交せず団交期日を引き延ばしていること等に関し抗議するため、「時間外拒否及休日出勤拒否通告書」を会社に提出した。
- 会社は、同日銭労との第3回団交において第3次有額回答をしながら、支部に対しては、B7部長が同日午後11時ころになって銭労に対する回答内容を電話で通知したのみであった。
- この間における銭労との団交は、3回とも要求どおりの期日に開催された。
- (6) 11月22日、会社は、支部との第1回団交を行ったが、支部に対しては未だ第3次有額回答をしていなかったため、この団交では、第2次有額回答に基づく交渉に終始した。
- なお、この団交には名古屋支店長は、出席しなかった。
- (7) 11月24日、会社は、支部及び銭労の両組合に対し同一内容の有額回答（支部との関係では第3次回答、銭労との関係では第4次回答）をした。
- 支部には、この有額回答と併せて、名古屋支店採用の傭員に関する一時金について第1次回答があった。
- (8) 11月27日、名古屋支店長は、支部に対し第2回団交を同月30日に行う旨通知するとと

もに、備員に関しては第1次回答に若干の上積みをした第2次回答を行った。

一方、会社は、この日銭労との間に53年年末一時金に関する協定を締結した。

- (9) 11月30日支部との第2回団交が開かれ、備員に関する一時金について主に話し合われたが、その際、会社の説明に先の回答文書の内容との食い違いがあったため、交渉は進展せず、会社は、改めて翌日回答する旨述べた。
- (10) 12月6日支部との第3回団交が開かれた。翌7日、支部は、53年年末一時金に関する会社の回答を受諾する旨通知し、同月9日、会社は、支部に支払日を12月18日とする旨連絡した。
- (11) 53年年末一時金が支給されたのは、銭労組合員及び支部組合員である備員には12月11日であったが、支部組合員のうち社員については12月18日であった。
- (12) 54年度賃金改定に関する団交においても、会社は、支部に対する回答時期を銭労より遅らせたり、あるいは、銭労への回答と同一内容を夜半電話で連絡するなど、53年年末一時金交渉と類似の経過を繰り返した。

4 A1の賃金問題

(1) A1の勤務状況等

ア A1(以下「A1」という。)は、昭和42年3月名古屋大学工学部建築学科を卒業し、同年4月1日会社に入社して東京支店建築部工事係、47年2月名古屋支店建築部工事係を経て、翌年4月同支店建築工務部設計課に配属されて現在に至っている。

イ A1の社員資格は、昭和42年4月定期入社すると同時に見習社員、翌年社員8級、44年社員7級、53年2月社員6級に順次昇格し現在に至っている。その間、A1は、49年2月29日一級建築士の資格を取得した。

ウ 昭和49年に建築が施工されたユニチカ株式会社の垂井寮について、竣工後まもなく、主に共用棟部分にひび割れが生じ、雨漏りがするようになったため、会社は、それを補修した。A1は、この工事の寮棟部分について構造計算を担当したが、共用棟部分については担当していない。

昭和51年敷島製パン株式会社刈谷工場の増築工事の際、会社は、設計課の人手不足から工場棟の構造関係の設計を一括して国末設計事務所へ外注に出した。

同工事の建築確認が済んだ後、鉄骨の製品検査の際、A1は、丸柱の実物を見て建築家としての経験から、バランス上丸柱のプレートの幅が少し足りないのではないかと疑問を持ちその強度を計算したところ、プレート幅の不足が判明したので、同事務所に再計算を指示した。同事務所の再計算によってプレート幅の不足が明白になったので、A1は、設計課長に丸柱の補強を進言するとともに、同事務所が44年及び46年の同工場の増築工事においても、同様の設計を行ったことも含めて報告した。丸柱の補強方法につき、関係者が善後策を協議した結果、コンクリートを丸柱に流し込む方法を採用することとなり、A1は、作業現場にその補強方法を指示し、同現場では1階及び2階の丸柱にコンクリートを詰めてこれを補強した。

なお、当時、A1は、これらのことに関して会社から叱責を受けたことはなく、また、注意されたこともなかった。

オ 前記エの工場増築の際、名古屋支店は、設備設計については共和設備へ外注に出し、その設計図面のチェックはA1がこれを担当した。

当初の設計図面には、駐車場の排水設備が記載されていなかったが、その後、同排水設備の設計も追加され完全に施工された。

(2) A 1 の組合活動

A 1 は、昭和48年4月支部に加入、組合員勧誘活動を積極的に行った。

組合の役員歴としては、公然化以前から52年12月まで支部執行委員、同月17日支部執行委員長に選出され、55年3月まで同委員長であった。

また、同人は、公然化以後現在に至るまでその間に開催された団交に数多く出席するとともに、その間継続して支部機関紙「おおぞら」の責任者（機関紙部長）であり、支部結成通告書を始め会社宛提出文書の大半を執筆した。

(3) 賃金協定書

ア 会社においては、従来、本給の算定基準が公表されていなかった。

名古屋支店は、昭和51年に至り支部との間に賃金協定を締結し、以降53年に至るまで毎年これを結んでいた。これら賃金協定においては、定期入社標準者のモデル本給を定め、一定の考課幅によってこれを増減することにより、各個人の本給額が定められることとなっている。

この「考課幅」について、名古屋支店は、51年5月17日付文書で「標準者を中心として」運用するものであると回答し、更に、「標準者は査定を中心となる者であり平均を示すものではない。」旨補足説明した。名古屋支店は、この方針を52年及び53年においても踏襲している。

53年の賃金協定は、同年6月15日支部との間に別紙のとおり締結された。

イ 昭和53年度における定期入社標準者（男子）33歳の本給については、前記協定書では明らかにされていないが、その後の交渉で179,900円であることが確認された。そして、A 1 は、この年度「33歳」の該当者であり、同年度の同人の本給は、171,900円であった。

第2 判断

1 本案前の主張について

(1) 支店の被申立人適格について

被申立人は、「名古屋支店は、会社の一機関に過ぎないので労働組合法第7条の使使用者に該当しない。」と主張する。

第1、3で認定したとおり、名古屋支店は、支部と従来団交を行っており、また、雇員の労働条件に関し裁量権を有することがうかがえるので、名古屋支店は、これら労務管理上の固有権限につき、被申立人適格を有するものというべきである。

(2) 組合の申立人適格について

被申立人は、「申立人組合は、実質的には会社と対抗関係に立たず、また、会社の従業員以外の者を組合員とする労働組合のみが申立人となることは、本来、労働組合法の予定しないところであって、このような申立ては、許されない。」と主張する。

労働組合が自らの組合に所属する者について、その使用者を相手として独自の申立てをすることは、許されるものと解せられ、本件申立ては、会社の従業員である申立人組合員に関するものであるので、組合は、申立人適格を有する。

(3) A 1 の賃金是正に関する申立人適格について

被申立人は、「組合員個人にかかる不利益取扱いについては、当該個人が申立人適格を有するのであり、労働組合は、申立人適格を有しない。したがって、本件のごとく明らかにA1に対する不利益取扱いの回復を求める申立てについては、組合は、申立人適格を欠くものである。」と主張する。

しかしながら、組合員に対する不利益取扱いについては、組合運営に対する支配介入の観点からはこれが直ちに組合の団結権を侵害する行為であることから、組合は、申立人適格を有する。

(4) 請求する救済内容について

被申立人は、「本件救済内容第1項はく被申立人は、申立人の支部の要求及び団体交渉申し入れに対する回答について、その時期及び内容に関し銭高組労働組合と差別してはならない。とあるが、その内容は、抽象的な不作為命令を求めるもので、しかも、支部と銭労との間に絶対的な平等取扱いを求めるものであり、このような申立ては、許されない。」と主張する。

しかしながら、申立ての全趣旨からみて、「不作為の内容」及び申立人がいかなる救済を求めているか推知できること並びに申立人が支部と銭労間における会社の不合理な差別の是正を求めていると解されることから、被申立人の主張は、採用できない。

2 団体交渉及び回答について

申立人は、「53年年末一時金闘争時、①支部が銭労に先立って団交を申し入れているにもかかわらず、会社は、銭労とのみ団交を3回も先行して開催し一応の合意を得た後、漸く支部との団交に応じたこと②11月17日、会社は、銭労には団交の席において回答しながら、支部に対しては団交を行わずに同日夜遅く電話で回答したこと③11月20日、会社は、銭労に対する回答内容を電話で連絡したのみで、支部には回答しなかったこと④これらにより、支部組合員に対する53年年末一時金の支給が銭労より一週間遅れたこと等は、支部の存在を無視し、かつ、銭労と支部の間に不当な差別をしたものであり、誠意ある団交とはいえず、また、支部の弱体化を企図したものであつて、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。」と主張する。

これに対し、被申立人は、「多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件について統一的・画一的基準を定めることは必要不可欠であり、その決定に当っては、雇用される労働者の同意が必要とされるものであるけれども、この労働者の同意は、最大公約数的意思であつて、民主主義の基本原則に従えば最終的には多数決によるべきものである。

企業内に労働組合がある場合、労働条件の基準決定は団交を通じて行われるが、その組合が従業員の過半数以上をもって組織されているようなときには、その組合の意思は、全従業員の最大公約数的意思を現していると言い得るものである。

實際上、少数組合がいかにスケジュールに従って早期に要求を提出し回答を求めても、使用者が多数組合の動向をみて回答したり、あるいは、回答について妥結の見通しをつけるために多数組合との団交を優先させることは、やむを得ない措置であり、許容せられるべきものである。

次に、申立人の主張①について、会社は、昭和53年11月14日すべての労働組合に対し同時に第1次有額回答をなしたうえ、翌15日団交の事務折衝において都合のつく交渉委員による団交ならいつでも応ずる旨述べているのに、支部は、名古屋支店長の出席に固執し、

更に、当時A 4支部執行委員長の病気等もあり、労使双方の都合により団交が早急に開催できなかったものである。このような状況のもとにおいて、労使双方の合意により第1回団交が同月22日に決定したものであるから、被申立人が殊更団交を遅延させたものではない。

また、申立人の主張の②及び③については、支部の要求に副って錢労との団交で回答した額を支部に連絡したまでのことであり、しかも、従来、これをもって回答として取扱ってきた経緯もあるから、何ら問題視されるべきものではない。

また、団交を開催することなく前記回答額を連絡した点については、上記のごとく11月22日まで団交をなし得なかった事情のもとにあつて、他の労働組合に提示し全従業員の労働条件の基準となるような上積額について、これを支部にも提示するのは、当然の措置である。

更に、申立人主張の④については、支部との妥結が遅れた結果支給日が錢労より遅れたに過ぎないし、また、支部は、錢労が妥結した後の11月30日に、＜妥結できない以上支給予定日の12月11日に支給されなくともよい。＞旨明確に回答し、12月12日の協定書では支給日を18日とすることに労使双方が合意したのであるから、支給が遅れたことについて、被申立人は何ら責任がなく、申立人主張のような不当労働行為ではない。」旨主張する。以下判断する。

被申立人は、使用者が多数組合の動向をみて回答したり、多数組合との団交を優先させることは、民主主義の多数決原理からも当然のことであり、実際上もやむを得ない措置である旨主張するが、多数組合を優先する使用者の行為が少数組合の存在を無視するものであれば、それは、労働組合法の趣旨からして少数組合の団結権を侵害する行為と言わなければならない。したがって、本件における会社の多数組合である錢労優先の行為が、許容されるべき合理的範囲内にあるか否かが判断の基準となるべきである。

(1) 申立人の主張①について

第1、3.(1)、(2)、(3)、(4)、(5)及(6)で認定したとおり、会社は、支部が10月30日に団交を申し込み、11月22日に第1回団交に応じたが、その間錢労とは3回団交に応じている事実が認められる。

ところで、被申立人は、出席可能な交渉委員による団交ならいつでも応ずる旨支部に伝えたのに、支部が名古屋支店長の出席に固執したため11月22日になったと主張するが、被申立人がその主張のような申し入れを支部にした疎明がない。

もっとも、支部が名古屋支店長の団交出席を強く要求したことは事実であるが、従来、支部が同支店長の出席しない団交にも応じてきた経緯からみても、同支店長の出席しない団交に応じない趣旨とは解し難く、被申立人の主張は採用できない。

次に、被申立人は、支部執行委員長の病気もあつて団交期日が延びたと主張するが、このため、団交期日が延びたという疎明がないので採用できない。

更に、被申立人は、労使の合意によって第1回団交期日が決定されたと主張するが、支部が10月30日に団交を申し込み、会社が11月17日に第1回団交期日を22日にすると回答するまでの間、支部がたびたび団交を早急に開くよう要求したにもかかわらず、会社がその期日を速やかに提示することなく、ただ、慢然と都合が悪いと答えるのみで、早急に開催できない事由も明確に説明しなかったことから考えると、第1回団交期日は、

会社が一方的に支部に押し付けたものと言わざるを得ない。

以上のとおり、錢労とは要求どおりの期日に3回も団交に応じてその都度回答しながら、支部に対しては、錢労との団交において一応の目途が立つに至るまで、会社がただの1回も団交に応じなかった点については、何ら正当な事由がない。

(2) 申立人の主張②及び③について

第1、3、(4)及び(5)で認定したとおり、会社が11月17日、20日の両日、錢労に対しては団交において回答しながら、支部にはその両日の午後11時ころ電話連絡した事実が認められる。

ところで、被申立人は、錢労に提示した回答額については支部に速やかに連絡すべきであるとする支部の要望に従ってその連絡をしたまでであって、しかも、これをもって支部に対する回答として扱ってきた過去の経緯もあるから、非難されるいわれはないと主張する。しかしながら、支部は、会社が錢労に回答するときは支部にも同時に錢労と同様に正式回答すべきであるが、それができない場合、少なくとも電話連絡はするよう会社に最小限の措置として要求したものである。したがって、会社がこれを根拠として、正規の団交を開催することなく回答を電話連絡で済ましたことは、正当な理由に基づくものであるとは言えず、他に電話連絡が深夜に及んだことについての正当事由の疎明もないことからみて、被申立人の主張は採用できない。

以上、申立人の主張①、②及び③で判明したことに加えて、第1、2で認定したとおり、職制による支部組合員に対する脱退懲憑など会社が支部の存在を嫌悪していると推認し得ることと併せ判断すると、会社は、結局、53年年末一時金に関する支部との団交に誠意をもって応じなかったものであると言わざるを得ないし、また、53年11月17日及び同月20日、錢労に対しては団交において回答しながら、支部に対しては両日の午後11時ころ電話連絡した会社の叙上の行為は、支部と錢労とを差別することによって、支部の弱体化を企図する支配介入であると言わざるを得ない。

(3) 申立人の主張④について

支部組合員に対する53年年末一時金の支給が錢労より1週間遅れたことは争いがなく、支給が遅れたことの一因は、初回の団交が遅れたことにあることも否定し得ないが、支部の要求である傭員の問題もあって、妥結が遅れたという事情も認められるので、この点に関する申立人の主張は採用し難い。

3 賃金差別について

申立人は、「昭和53年6月15日の協定によると、53年度における定期入社標準者(男子)33歳の本給は、179,900円で考課幅±1.88%以内ということになっているのに、A1は、定期入社(男子)33歳であるにもかかわらず、同年6月25日支給された本給は171,900円であって考課幅の最下限より更に低い。それは、被申立人がA1の組合活動を嫌悪し、これを牽制するため、同人を不利益に取扱ったものであり、ひいては支部の弱体化を狙った支配介入であるから、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る。」旨主張する。

これに対し、被申立人は、「53年6月15日の協定による53年度定期入社標準者(男子)33歳の本給179,900円考課幅±1.88%以内の適用があるのは、あくまで定期入社標準者(男子)の33歳である。その標準者とは、大学卒定期入社の場合、見習社員(22歳)1年後8級5

号俸（23歳）に、その後1年して7級2号俸（24歳）に、更に、その6年後6級2号俸（30歳）に順次昇格する者をいう。

ところが、A1は、定期入社者ではあっても、次に述べる事由により標準者ではないので、同人にはこの協定の適用がなく申立人の主張は理由がない。

- ① 昭和49年ユニチカ株式会社垂井寮の建築工事において、A1が構造計算上適切な配慮を欠いたため、同寮は、竣工後ひび割れが生じ雨漏りがするようになった。
- ② 昭和51年敷島製パン株式会社刈谷工場の増築工事において、国末設計事務所へ外注に出した工場棟の丸柱の設計で、A1がその構造計算上のミスを見落したため、丸柱が強度不足の状況でこの工事が進行してしまった。

しかも、本来かような丸柱の補強はリブを入れることによってなされるのであるが、A1は、上司に相談することもなく、自己の判断により丸柱の中にコンクリートを詰め込んで補強する方法を採用し、更に、丸柱の補強は、工場棟1階部分の丸柱のみで足りるのに、A1は、2階部分にまでコンクリートを詰め込むよう指示した。

- ③ 同増築工事において、共和設備へ外注に出した設備設計図面に駐車場の排水に関する部分が抜けていたにもかかわらず、A1もこれを見落とし、同工事の見積額に過誤が生じ会社に損害を与えた。
- ④ 同増築工事において、駐車場の舗装工事に関して、A1が土質調査を怠り、そのため、当該地盤が軟弱で舗装できないことが工事着手後初めて判明し、5,000平方メートルにわたり700立方メートルの土を入れ替えた。このため、当初の予定にない見積りを新たにしなければならなかった。

更に、A1は、その後53年に担当した敷島製パン株式会社犬山工場の工事においても同様のミスをした。

- ⑤ 同増築工事の設計において、A1が工場建物の天井の点検穴約100か所を図示しなかったため、作業現場においてそれを書き直した。

更に、A1は、その後53年敷島製パン株式会社犬山工場の工事においても、同様の失敗をした。

- ⑥ A1は、昭和51年敷島製パン株式会社刈谷工場のミミズ小屋建築工事、同社刈谷工場増築工事及び52年丸協会館建築工事の設計において、社内規定による回収設計料を上回る日数を費やしているなど、経験年数の割には仕事の処理が遅かった。
- ⑦ A1は、施主との交渉において応接態度がボソボソと何を言っているかよく判らないという有様で、営業担当者も同人の態度にはしばしば困っていた。また、同人は、営業部員との折衝も余りうまくなかった。
- ⑧ A1は、遅刻が多く、しかも、従業員は始業時刻には作業に取り掛れるようにしていただかなければならないのに、始業時刻間際にタイムレコーダーを打刻するという態度であり、例えば、タイムレコーダーの時間が30秒進んでいると文句を言う仕末であった。
- ⑨ A1は、50年以降名古屋支店の中で欠勤が一番多かった。欠勤にいかなる理由があっても欠勤しない者と比較すれば、勤務成績が悪いとされてもやむを得ない。」旨主張する。以下判断する。

53年度における定期入社標準者（男子）33歳の本給が、179,900円であること及びA1が定期入社者でこの年33歳の男子であることについては争いがない。

しかしながら、昭和53年6月15日の協定にいわゆる標準者の意義いかなの点については、協定締結の趣旨からいって標準者とは平均的な者を指す意に解するほかはない。被申立人主張のように、これに特別な意味をもたせるためには協定のなかにその旨の条項がなければならぬ。もし、そうでなければ、使用者はその恣意によって従業員の昇給を遅らせ、同人をこの協定の適用から外すことができることになり、そのような解釈が協定締結の趣旨に反することは多言を要しないからである。すなわち、第1、4、(3)認定の協定書第2項は、いわゆる「標準者」を中心として第3項、第4項の者を除く全従業員に対しその考課幅を定めたものと言わなければならない。したがって、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

また、被申立人の主張の①から⑨までの事由については次のように判断される。

(1) 被申立人の主張①について

第1、4、(1)で認定したとおり、ひび割れ及び雨漏りが生じたのは主に共用棟である。しかし、A1の担当したのは寮棟であるし、A1が構造計算上の配慮を欠いたため、ひび割れ及び雨漏りが生じたとする主張に副う疎明がないから、被申立人の主張は採用できない。

(2) 被申立人の主張②について

一般に、建築会社が設計部門の人手不足から一括外注という形をとって外注先に責任をもたせている場合、設計担当者は、外注先がなした設計内容について、検討し直しこれをチェックする義務なしとしないが、A1は、第1、4、(1)で認定したとおり、既に建築確認もなされ、鉄骨製作の過程ではあったが、建築家としての直感からこの設計に疑問をもちプレート幅の不足を発見したのみならず、同時に、それ以前2回にわたって行われたA1在籍前の敷島製パンの他の工事にも国末設計事務所が同様の設計ミスをなし、これが見過されてしまっていたことも併せて発見し、設計課長に丸柱の補強を進言したため、関係者は、その補強方法につき善後策を協議した結果、丸柱にコンクリートを流し込む方法を採用することになった。

もっとも、この点について、被申立人は、このような強度不足の場合、リブを入れて補強するのが本来の方法であるのに、A1が独断でコンクリートを詰めさせた旨主張しているが、第1、4、(1)で認定したとおり、関係者が当時善後策を協議したことから勘案して、その主張は採用できない。

更に、2階部分の丸柱にまでコンクリートを詰めたのは、A1の独断的な指示による旨の被申立人の主張については、その主張に副う疎明がない。

したがって、前記認定のように、当時それがA1のミスとして課内で問題にされたこともなく、また、A1が上司から叱責はもとより注意一つ受けてもいないことからみて、格別の損害を会社に与えたとも認められず、これを覆すに足る疎明もないので、本工事にかかる瑕疵を自ら発見し適切な措置をとったA1に対し、一括外注に対するチェック上の責任を殊更厳しく言いたてることは、妥当でない。

(3) 被申立人の主張③について

第1、4、(1)で認定したとおり、共和設備の設計図面に駐車場の排水設備が当初漏れていたことは事実であるが、これをA1が見落したため見積額に過誤が生じ、その結果、会社に損害が生じたことについては、その疎明がなく被申立人の主張は採用し難い。

(4) 被申立人の主張④ないし⑨について

これらの被申立人の主張については、これに副う疎明がなくいずれも採用し難い。

以上判断したとおり、A 1 はいわゆる「標準者」でないと被申立人の主張する事由は、すべて採用し難い。

以上、要するに、設計課員としてのA 1は、勤務成績が被申立人主張のような劣等の者とは認め難く、他に特段の証拠もないので、結局、通常の勤務成績の者と認められ、53年6月15日の協定による標準者179,900円として査定されるべきである。

しかるに、A 1の53年度本給を同協定に基づく考課幅の下限を下回る171,900円とした会社の行為は、第1、4、(2)で認定したとおり、A 1が支部活動の中心的存在であり、活発な組合活動をしたこと及び第1、2で認定したとおり、会社が支部を嫌悪していること等を総合判断すれば、A 1の組合活動を牽制する意図で行われた不利益取扱いであると断ぜざるを得ない。

4 結論

以上のことから、当委員会は次のとおり判断する。

(1) 会社が、叙上のとおり昭和53年年末一時金に関する団交の開催期日について、錢労を支部より優先して差別し、同一時金に関する回答の日時及びその方法においても錢労と差別し、誠意ある団交を行わなかった行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認め、主文第1項及び第2項のとおり命令するのが相当である。

(2) 昭和53年度におけるA 1の本給171,900円とした会社の叙上の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認め、主文第3項のとおり命令するのが相当である。

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条により、主文のとおり命令する。

昭和56年10月20日

愛知県地方労働委員会

会長 大道寺 和 雄

(別紙 略)