

命 令 書

昭和57年（不）第10号、同第16号 及び同第18号事件	申立人	阿部商事労働組合				
昭和57年（不）第10号 及び同第18号事件	申立人	X ₁	X ₂	X ₃		
昭和57年（不）第10号事件申立人		X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	
昭和57年（不）第18号事件申立人		X ₈	X ₉	X ₁₀		
昭和57年（不）第18号事件申立人		X ₁₁				

昭和57年（不）第10号、同第16号 及び同第18号事件	被申立人	阿部商事株式会社				
---------------------------------	------	----------	--	--	--	--

主 文

- 1 被申立人は、申立人X₄、同X₁、同X₂、同X₅、同X₃、同X₆及び同X₇に対する昭和57年4月1日付けの人事異動命令並びに申立人X₈、同X₉、同X₁₀及び同X₁₁に対する同年5月10日付けの人事異動命令を撤回し、同人らをそれぞれ上記命令前の原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X₁、同X₂、同X₃、同X₈、同X₉、同X₁₀及び同X₁₁に対し、同人らが、前項の人事異動命令を拒否し、赴任先において就労しなかったことを理由に控除した賃金相当額を直ちに支給しなければならない。
- 3 被申立人は、別表に記載する者147名に対し、それぞれ金5万円を直ちに支給しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人阿部商事労働組合が昭和56年1月に提案した労働協約（案）及び昭和57年3月15日付けで要求した事項のうちの未解決事項に関し、誠意をもって同組合との団体交渉に応じなければならない。
- 5 被申立人は、下記の誓約書を縦、横各1メートル以上の白紙に明瞭に墨書し、本社及びスーパーの各店舗内における従業員の見やすい場所に、本命令書受領後直ちに、1週間にわたり掲示しなければならない。

誓 約 書

会社が行った次の行為は、いずれも不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会より認定されました。

- 1 貴組合のX₄、X₁、X₂、X₅、X₃、X₆及びX₇の各組合員に対する昭和57年4月1日付けの人事異動命令
- 2 貴組合のX₈、X₉、X₁₀及びX₁₁の各組合員に対する昭和57年5月10日付けの人事異動命令
- 3 貴組合のX₁、X₂、X₃、X₈、X₉、X₁₀及びX₁₁の各組合員が、前2項の人事異動命令を拒否し、赴任先において就労しなかった期間の賃金を控除したこと。

4 非組合員に対し特別手当金5万円を支給しながら、貴組合の組合員に対してはこれを支給しなかったこと。

5 労働協約及び昭和57年3月15日付けの要求書にかかる貴組合との団体交渉を誠意をもって行わなかったこと。

以上の件につき、会社としては、神奈川県地方労働委員会の命令を誠実に履行するとともに、今後、このような不当労働行為を繰り返さないことを誓約します。

年 月 日

阿部商事労働組合

執行委員長 A₁ 殿

阿部商事株式会社

代表取締役社長 B₁

6 申立人らのその余の申立てを棄却する。

別表

A ₂	A ₃	A ₄	A ₅
A ₆	A ₇	A ₈	X ₁₀
A ₉	A ₁₀	A ₁₁	A ₁₂
A ₁₃	A ₁₄	A ₁₅	A ₁₆
A ₁₇	A ₁₈	A ₁₉	A ₂₀
A ₂₁	A ₂₂	A ₂₃	A ₂₄
A ₂₅	X ₃	A ₂₆	A ₂₇
X ₁₁	A ₂₈	A ₂₉	A ₃₀
A ₃₁	A ₃₂	A ₃₃	A ₃₄
A ₃₅	A ₃₆	A ₃₇	A ₃₈
A ₃₉	A ₄₀	A ₄₁	A ₄₂
A ₄₃	A ₄₄	A ₄₅	A ₄₆
A ₄₇	A ₄₈	A ₄₉	A ₅₀
A ₅₁	A ₅₂	A ₅₃	A ₅₄
A ₅₅	A ₅₆	A ₅₇	A ₅₈
A ₅₉	A ₆₀	A ₆₁	A ₁
A ₆₂	A ₆₃	A ₆₄	A ₆₅
A ₆₆	A ₆₇	A ₆₈	A ₆₉
A ₇₀	A ₇₁	A ₇₂	A ₇₃
X ₅	A ₇₄	A ₇₅	A ₇₆
A ₇₇	A ₇₈	A ₇₉	X ₂
A ₈₀	X ₄	X ₇	A ₈₁
A ₈₂	A ₈₃	A ₈₄	A ₈₅
A ₈₆	A ₈₇	A ₈₈	A ₈₉
A ₉₀	X ₈	A ₉₁	A ₉₂
A ₉₃	A ₉₄	A ₉₅	A ₉₆
A ₉₇	A ₉₈	A ₉₉	A ₁₀₀

A ₁₀₁	X ₆	A ₁₀₂	A ₁₀₃
A ₁₀₄	A ₁₀₅	A ₁₀₆	A ₁₀₇
A ₁₀₈	A ₁₀₉	A ₁₁₀	A ₁₁₁
A ₁₁₂	A ₁₁₃	A ₁₁₄	A ₁₁₅
A ₁₁₆	A ₁₁₇	A ₁₁₈	A ₁₁₉
A ₁₂₀	A ₁₂₁	A ₁₂₂	A ₁₂₃
A ₁₂₄	A ₁₂₅	A ₁₂₆	X ₁
A ₁₂₇	A ₁₂₈	A ₁₂₉	A ₁₃₀
A ₁₃₁	A ₁₃₂	A ₁₃₃	A ₁₃₄
X ₉	A ₁₃₅	A ₁₃₆	

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人阿部商事株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、スーパーマーケット18、ボランティアチェーン20、卸売市場3のほか、食品工場、公認青果市場、園芸市場、園芸センター及びその他の事業場を1ずつ有し、食料品、雑貨、園芸資材等の卸、小売業を営んでおり、昭和57年4月1日現在の従業員数は266名である。
- (2) 申立人阿部商事労働組合（以下「組合」という。）は、昭和55年9月24日会社の従業員225名で結成された労働組合で、結成と同時に横須賀地区労に加盟しており、本件申立て時の組合員数は158名である。
- (3) 昭和57年（不）第10号事件申立人X₄、同X₅、同X₆、同X₇、同年（不）第10号及び同第18号事件申立人X₁、同X₂、同X₃、同年（不）第18号事件申立人X₈、同X₉、同X₁₀、同X₁₁は、いずれも会社の従業員であり、同人らの生年月日、入社後の職歴及び本件人事異動により配属を命ぜられた異動先等は、次の表のとおりである。

項目 申立人氏名	生年月日	入社年月日	入社後の職歴	昭和57年4月1日 付けの人事異動先	組合歴
X ₄	昭和 年 月 15.1	昭和 年 月 39.9	昭和39年11月 スーパー部久里浜店次長 40. 4. 同 逸見店店長 41. 4. 同 金沢店店長 42. 10. 同 茅ヶ崎店店長 45. 10. 同 久里浜店店長 51. 4. スーパーバイザー 55. 3. スーパー課長 (Bプロック長)	企画調査部 (課長)	組合結成以来 執行委員 (賃金部長)
X ₁	26.4	47.12	50ころ スーパー部池上店店長 54 " 同 田浦店店長 55. 5. 同 鴨居店店長 (その後閉鎖) 57. 3. 同 金沢店店長	安浦店店長	組合結成以来 執行委員 (パートタイマー 問題担当)
X ₂	19.4	40.8	47. 3. スーパー部池上店店長 ・ 同 根岸店店長 ・ 同 汐入店店長 54. 3. 同 安浦店店長	栗木店店長	組合結成以来 執行委員 (組合共済関係担 当)
X ₅	25.8	53.8	53. 8. スーパー部一般職 (金沢店) 54. 1. 本社乾物課 54. 9. 営業部雑貨課	営業部罐詰 調味課	組合結成時加入
X ₃	12.4	39.9	38. 村田商店 (昭和39年9月阿部 商事に合併) に入社 39. 9. 食品加工場煮豆・サラダ・ 惣菜等主任 42. スーパー部久里浜店次長 42. 9. 同 汐入店店長 44. 同 金沢店店長 46. 同 逸見店店長 53. 同 金堀店店長 55. 同 大津店店長	金堀店店長	組合結成以来 執行委員 (パート担当部 長)
X ₆	23.11	53.2	55. 3. スーパー部汐入店店長	金沢店店長	組合結成以来 執行委員 (苦情処理担当)
X ₇	13.12	40.1	スーパー部大津店次長 同 安浦店店長 同 金沢店店長 同 野比店店長 55. 3. スーパー部Cプロック長 (スーパーバイザー)	企画調査部 (課長)	組合結成以来 執行委員 (会計部長)
項目 申立人氏名	生年月日	入社年月日	入社後の職歴	昭和57年5月10日 付けの人事異動先	組合歴
X ₁₀	25.11	41.4	入社時から精肉部門 逸見店→金沢店→茅ヶ崎店→久里浜店→ タスクホース→野比店 (精肉主任) →久里 浜店 (精肉主任) →六浦店 (精肉主任) → 久里浜店 (精肉主任)	タスクホース (精肉)	組合結成以来 執行委員 (文化レクレーシ ョン担当)
X ₈	21.9	52.8	入社時より精肉部門 昭和52年8月逸見店 (精肉主任) 昭和56年6月上町店 (")	逸見店 (精肉)	組合結成以来 執行委員
X ₉	22.2	46.6	入社時から精肉部門 安浦店→野比店→六浦店 (精肉主任) →昭和56年6月港南台店 (精肉主任)	久里浜店 (精肉)	組合結成時加入 昭和56年7月に 港南台執行委員
X ₁₁	17.1	52.1	パートタイマーから編入された。 大津店レジ係	金堀店 (レジ係)	組合結成以来加入

2 本件発生に至るまでの労使事情

- (1) 会社は、昭和25年食料品卸売問屋を営む、資本金50万円の有限会社阿部商店として発足以来、昭和38年に資本金を500万円とし株式会社組織に改め、更に、有力小売店9店を合併してスーパー経営を開始した。昭和40年には資本金4,800万円の阿部商事株式会社となったが、その後もスーパー経営の拡張、各種市場の開設、園芸部門への進出等業態を漸次拡大して現在に至っているのであるが、その間、多数の小売店を合併してきたこともあり、経営陣内部における軋轢も生じ、ひいては従業員の間にも影響を及ぼすに至り、昭和54年秋、中堅以上の職員によりGreat Men's Club（以下「GM会」という。）が組織された。同年10月にはB₂（現在会社の取締役で、会社の子会社横綜青果株式会社の社長）が会社の社長となつてからB₂社長と従業員の間は、昭和55年春に大幅な賃上げが実施されるなど比較的円滑であったが、経営陣内部は従前どおりの状態であった。

このような状態から、中堅職員を中心として、身分の安定、労働条件の改善等を目的として、昭和55年9月に組合が結成されGM会の幹部はほとんど組合の役員になった。その後、中堅職員としてはB₂体制が良いということで、約30名（組合としてはではないが組合の幹部）が集合して、B₂社長を守る署名などを行っている。

- (2) しかし、昭和56年4月B₁（会社創業者の女婿）が会社の社長となり、B₃が専務取締役となった。
- (3) 同年6月C₁（現在営業部ボランティア係長）の採用を契機に、組合は、それまでのB₁社長の人事につき、B₄家一族のみの利益を重点とした体制作りであり、組合員を失意のどん底に落とすような行為であるとし、この人事を阻止するため断固戦うとの抗議をしている。
- (4) 同年7月の組合の執行委員会で、前記(3)の抗議の内容が問題となり、執行委員の1人から「革命」という発言があり、X₄も、「真面目に仕事をしているひとをないがしろにし、反社会的な行為をしたひとを、経営体制にべったりだからと優遇することは言語道断である。会社の民主化を図り、差別取扱いのないように経営してもらいたい。」との気持ちで、前記「革命」発言に同調したが、執行委員のうち4名は「革命」発言は不穏当だとして、その後、会社に通報し、結局、執行委員のX₄とA₅₇の両名は、会社に始末書をとられている。その後、組合は、これは支配介入であるとして、会社から始末書を取り戻しているが、この問題を契機として、前記「革命」発言を不穏当だとした執行委員を含むかなりの数の組合員が組合を脱退した。

- (5) 前記(4)の組合脱退者を中心とした31名は、親和会結成の発起人となり昭和56年8月22日組合のあり方を批判し、会社をよりよく発展させ、生活の安定と向上を図るためとして親和会の発足を呼びかけるビラを配布し、同月29日午後8時から本社2階の会議室で発会式を行った。

親和会は、当初、会社との間に運営協議会を設けることにしていたが、この協議会はその後も設置されておらず、現在における親和会の組織状況は明らかでない。また、会社は、親和会幹部との折衝にはB₁社長のみが当たっており、B₃専務もその内容を詳かにしていない。

- (6) 昭和56年9月1日会社は、組合に対し人事異動案を提示した。組合は、組合三役を含

む人事異動案に反対し、同月4日会社に対し撤回を申し入れ、同月8日、人事異動の発令に当たって、組合員については当面組合と会社との交渉が終了するまで、「現状の職務にあることを認める。」確認書がとり交され、結局、この人事異動案は撤回された。

(7) 昭和56年年末一時金について、組合は、同年11月23日3.5カ月ないし3.8カ月の要求を会社に提出し、団体交渉は3回もたれたが、会社は、1.5カ月を主張し、組合はスト権を確立したが、会社は、12月10日会社案どおりで従業員全員に支給し、組合に対しては年度末一時金で考慮するという事になった。組合は、年末のことであり継続交渉することとし、労働協約及び三六協定の締結交渉を同時に申し入れて、年末一時金交渉を収拾した。

(8) 昭和57年2月24日組合は、年度末一時金として1カ月分を要求した。会社は、決算状況を理由に0.37ヶ月分を回答したが、組合は、約束が違うということで不満であった。

次いで、同年3月15日組合は、昭和57年度賃上げ要求として10%、15,000円以上を要求したところ、同月27日会社は、6%、9,000円ないし10,000円を回答し、組合は、その上積みを要求した。この間、同月24日会社から本件人事異動案が提示されたのである。

なお、上記年度末一時金問題及び賃上げ問題については、後記5の(2)のとおり経過である。

3 昭和57年4月の人事異動

(1) 昭和57年3月24日会社のB₃専務とB₅常務（その後退任した。）は、組合の三役に対して、4月1日付けの人事異動案を提示し、会社の機構改革と人事異動につき説明したが、組合は、既に労働協約案も提出してあることから、この人事異動については組合と合意のうえ実施することを求めた。

しかし、会社は、翌25日人事異動の辞令を該当者に交付したが、組合員は全員その受領を拒否している。

(2) 組合員についての人事異動は前記第1の1の(3)の表のとおり、X₄はスーパー課長から企画調査部へ、X₁は金沢店店長から安浦店店長へ、X₂は安浦店店長から栗木店店長へ、X₅は本社雑貨課から缶詰調味課へ、X₃は天津店店長から金堀店店長へ、X₆は汐入店店長から金沢店店長へ、X₇はスーパーバイザー（Cブロック長）から企画調査部へ、それぞれ配置転換されたのであるが、非組合員については、次のとおりである。

C ₂	久里浜店店長からスーパー部スーパー課長へ
C ₃	上町店店長から野比店店長へ
C ₄	港南台店店長から久里浜店店長へ
C ₅	金堀店店長から天津店店長へ
C ₆	栗木店店長代理から上町店店長へ
C ₇	長井店の一般従業員から汐入店店長へ
C ₈	野比店店長から港南台店店長へ
C ₉	営業部缶詰課課長心得から缶詰調味課課長へ
C ₁₀	経理課長から経理部次長へ
C ₁₁	缶詰課課長心得から雑貨課課長心得へ

なお、上記10名のうちC₂、C₄、C₅、C₆、C₇、C₈及びC₉の7名は、いずれも親和会発起人である。

また会社は、昭和57年3月1日課長心得の役職を新設し、既に係長（店長クラス）になっていた者を課長心得とし、役職手当を支給することとしたのであるが、役職手当は係長時代の賃金月額枠内で操作したので、賃金月額としては変化はなかった。

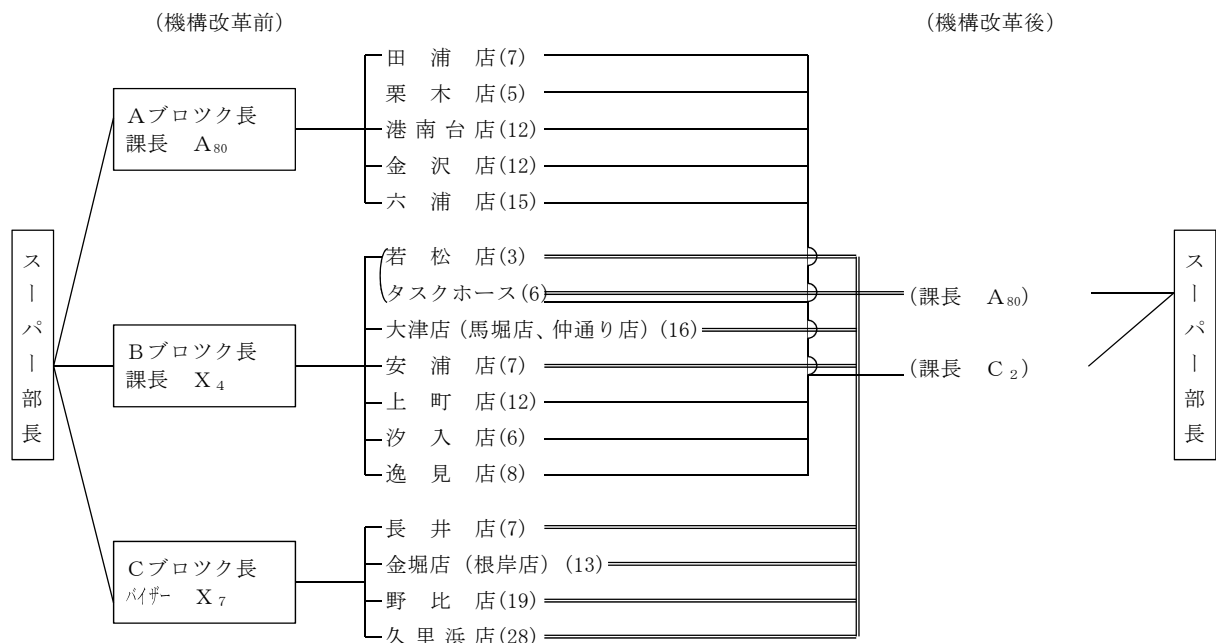
- (3) また、会社の機構改革の主なものは、新たに総務部長職及び人事部長職を設けたほか、スーパー部の活性化を図るためとして、従来のA、B、Cの3ブロック制を2つの課としたほか、従来部長ただ1人であった企画調査部にBブロック長であったX₄とCブロック長であったX₇の2名を課長として配属した程度のものであった。

スーパー部の機構を図示すれば次頁の表のとおりである。

なお、以上の機構改革及び人事異動の案は、B₁社長とB₃専務の2名で作成したものであって、B₁社長は、発令10日前ごろB₆スーパー部長らに示して意見を求めたが、B₆部長は、前記C₇につき店長にするのはまだ早いと反対したが、この意見は採用されなかった。

- (4) 昭和57年3月30日の団体交渉では、横須賀地区労のA₁₃₇事務局長の出席をめぐり冒頭において紛糾したが、結局、同人が退席することによって、交渉が開始された。

組合は、年度末一時金等については上積みを要求し、人事異動については組合と合意のうえ実施することを求める従来の態度であったが、会社は、上積みはできない、また、人事異動は会社固有の権利だから交渉は関知しないとの態度に終始した。そして、人事異動の内容についてのB₆スーパー部長の説明の中で、C₇については店長にするのはまだ早いので反対した趣旨の説明があったので、組合は、部長が反対している人事異動である点を追及したところ、B₃専務は「バカヤロー」と放言するに至り、交渉はそこで打ち切れ、組合は、その場で翌3月31日からのストライキ通告をして退席した。なお、この団体交渉にB₁社長は出席していない。B₁社長は、昭和57年2月ごろ以降組合との団体交渉には出席せず、専らB₃専務が交渉に当たり、現在に至っている。



(注) 各店の()内の数字は、昭和57年8月1日現在の従業員数である。

- (5) 組合の全面ストライキは、3月31日から4月8日まで続けられたが、4月8日当委員会に不当労働行為の救済申立て（昭和57年（不）第10号事件）をするとともに、ストライキを解除し、翌9日から就労する旨の声明書を発した。組合は、この声明書を会社のB₅常務に手交したが、同人は会社に対する通告書が必要であるとしたので、会社に対し、9日改めてスト解除と始業時からの就労を通告した。

9日の始業時、組合員が就労しようとしたが、親和会のメンバーを中心とする非組合員は、組合員に対し組合のストライキを非難し、特に、店長である組合員にはその責任を難詰するなどして、取り囲み、吊し上げ、罵声を浴びせるなどして、組合員の就労を妨害したので、就労できたのは同日午後4時ごろになった。

会社は、これらの事態につきなんらの措置をとっていない。もっとも、B₃専務などは、ストライキ不参加の非組合員が組合員と話し合いたいということは事前に聞いていたが、話し合うことは良い事だと考えていた。

このような就労時の紛糾はその後も数日続いている。

- (6) 会社は、昭和57年4月14日の役員会で、B₁社長から、ストライキ不参加者に特別手当金5万円を支給することが提案されて決定され、同月17日に支給された。

すなわち、組合のストライキ中、6日以上就労した者には一律5万円、ストライキに参加したが途中から就労した者で4日間就労した者1名には2万5千円支給され、2日間就労した後組合に加入し、ストライキに参加した6名には支給されていない。また、組合のストライキ中、時間外勤務の有無にかかわらず支給されており、時間外勤務をした一部の者には時間外手当が支給されている。

組合は、このような特別手当金の支給は不当労働行為であるとして、5月24日救済申立て（昭和57年（不）第16号事件）を行った。

- (7) 労使間の団体交渉は、組合のストライキ中も行われず、ストライキ解除後も、もてななかった。それは、組合は団交場所を横須賀労働センターとするのに対し、会社は、双方5名以内、第三者は入れない、場所は会社の会議室ということで、団体交渉のもち方で折り合わなかったことによるものである。昭和57年4月17日の当委員会の勧告によっても団交場所についての会社の態度は変わらず、事務折衝はもたれたものの団体交渉がもたれるようになったのは5月に入ってからであるが、会社は、なお、人事異動の問題を議題とすることを拒否していた。

- (8) 人事異動については、組合のストライキ等で紛糾したので、会社は、暫くその実施を猶予しており、当委員会も、昭和57年4月17日には、審査の実効確保の措置として団体交渉により早期円満な解決を図ること及び本件審査の終結に至るまで実施を留保することを勧告したのであるが、会社は、同月19日に実施した。

しかし、組合は人事異動を拒否する方針をとり、異動先きへ赴任したのは、X₄、X₇、X₅及びX₆で、X₁、X₂、X₃は、現職場にとどまっていたが、会社が赴任しない者に対し賃金控除をするに及んで、組合の指示で赴任した。

4 昭和57年5月10日付け人事異動

- (1) 昭和57年5月6日会社は、同月10日付けで7名の人事異動を発令した。すなわち、X₁₀は久里浜店精肉主任からタスクホース精肉へ、X₈は上町店精肉主任から逸見店精肉主

任へ、X₉は港南台店精肉主任から久里浜店精肉主任へ、X₁₁は天津店レジ係から金堀店レジ係へ、C₁₂は金堀店レジ係から天津店のレジ係へ、A₁₀₇は逸見店精肉主任から上町店精肉主任へ、A₈₄は金沢店精肉主任から港南台店精肉主任へというものであった。

上記7名のうちC₁₂及びA₁₀₇(組合のストライキ後脱退)を除く5名は組合員であり、X₁₁以外の4名はいずれも組合の役員である。

- (2) 組合は、前記人事異動につき、会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社は、これを拒否した。組合は、この人事異動を拒否する方針をとり、X₈、X₉、X₁₀及びX₁₁は、異動先へ赴任しなかったが、会社が賃金控除をするに及んでいずれも組合の指示により赴任した。

5 労働協約締結に関する団体交渉及びその他の問題に関する団体交渉

- (1) 組合の労働協約案は、昭和56年1月会社に提示され(会社の資料では、「55.12.2」の印があり、そのころ協約案は会社に渡っているものと考えられる。)、B₂社長時代(昭和56年3月まで)1、2回交渉がもたれているが、同年4月以降B₁社長になってからも2、3回団体交渉が行われた。しかし、同協約案にある唯一交渉団体約款及びユニオンショップ条項で労使間の意見は対立し、その後交渉は進展していない。また、会社は、労働協約交渉とは別に、昭和57年1月組合に対し、就業規則改定案を提示し、組合は、翌月、労働協約が締結されるまで、組合との合意なくして就業規則を改定することは反対する旨通告した。しかし、この就業規則改定案は、組合の意見を付けて労働基準監督署に届出されたうえ、同年3月1日から実施されている。

- (2) 組合が、昭和57年3月15日会社に要求した賃上げ、年度末一時金及びその他労働条件の向上の問題については、前記同月30日に団体交渉がもたれたものの、その後団体交渉はもてない状況で推移した。その間B₁社長は、親和会と折衝し、6月上旬には賃上げ及び年度末一時金については話しがつき同月10日の親和会のピラで公表された。組合も既に6月にもなっていることから、会社がその内容で支給することにまかせたのであるが、これらの問題については組合との団体交渉により妥結したものではない。

- (3) 本件審査の過程において、昭和57年7月15日労使双方は、紛争の早期全面的解決につき最大限の努力をすることを約し、双方5名で構成する小委員会を設置して協議することを協定し、本件結審に至るまでの間5、6回の小委員会がもたれているが、諸問題解決について具体的な進展はほとんどない状況にある。

B₁社長は、この小委員会にも出席していない。

6 本件人事異動と申立人らの個別事情

- (1) X₄

同人は、スーパー部Bブロック長(スーパー課長)から企画調査部へ配置換えされている。スーパー部ブロック長の仕事は、担当する各店(前記3の(3)の表)を巡回して、部長の指示伝達、売上げの増進、商品の補完、店長や店員の意見・苦情などを聞いたり、店長が休み不在の時はその店で働き、人手不足の店があれば他店からやりくりするなどのほか特売の宣伝チラシの作成等も大きな仕事であって、直接の部下はいないが、仕事のうえで一般従業員とは絶えず接触しえたので、組合役員としての同人の活動にもプラスになっていた。

他方、企画調査部は、従来部長1名のところへ、X₄とX₇の2名の課長が加わり3名

になったが、仕事の内容は、スーパー部、チェーン店その他の宣伝チラシの作成のほか、新店舗の調査等で、本社の一室に入って仕事をしているため、一般従業員との日常的接触はなくなった。なお、その後、同室の窓ガラスが、すりガラスから透明のガラスに変えられた。

(2) X₇

同人は、スーパー部Cブロック長（スーパーバイザー）から企画調査部課長へ配置替えされたのであるが、仕事の内容の変化その他は前記(1)X₄と同様である。

(3) X₁

同人は、金沢店店長から安浦店店長へ配置換えされたのであるが、金沢店は、従業員が12名だったが、安浦店は7名で、生鮮食品、精肉も扱わない小規模店である。

なお、スーパー各店における店長の仕事は、売上げの金銭管理を主とし、店員のタイムカードの管理、ひとのやりくり等で、商品の仕入、販売などは各持場担当者の責任で行い、店長も持場担当のひとりになっていた。

(4) X₂

同人は、安浦店店長から栗木店店長へ配置換えされたのであるが、安浦店は7名全員組合員であったが、栗木店は5名全員非組合員のところで、店の規模も小さく、売上げも最低の赤字店で、廃止の噂すらある店であり、X₂の自宅からも遠くなった。しかし、店長の特別手当は1万円から3万円になった。この3万円の特別手当は、午後6時半から8時まで営業することに対するもので、X₂は、営業時間も長くなったので、精神的肉体的疲労も加わり、組合活動の時間も奪われることになった。

(5) X₅

同人は、雑貨課から缶詰調味課へ配置換えされたのであるが、雑貨課は全員組合員であったが、そこへ非組合員のC₁₁課長心得が入り、X₅は、全員非組合員（親和会員）の缶詰調味課へ移されたので、同人は組合活動の面でも精神的圧迫を受けているということである。X₅は、会社に入社する以前の組合活動の経験を生かし、昭和55年9月組合結成時から組合活動は活発であった。

(6) X₃

同人は、大津店店長から金堀店店長へ配置換えされたのであるが、従業員16名の店から13名の小規模店へ移されたわけで、月額3万円の特別手当は1万円になった。また、同人は、2年前に金堀店店長から大津店店長になっているので、金堀店に逆戻りしたことにもなった。大津店には14名の組合員がいたが、親和会のC₅が店長になってから、退職、異動、組合脱退等により、組合員は減少して現在では数名になっている。

(7) X₆

同人は、汐入店店長から金沢店店長への配置換えで、6名の店から12名の店へ移っているのが、格上げである。しかし、同人にとっては、自宅からの通勤も遠くなり、特別手当の3万円が1万円になって減収となり、また、同人より先輩のいる金沢店は精神的にも苦痛であるとしている。

汐入店では全員組合員であったが、親和会のC₇が店長になってから、組合員は減少し、現在では1名になっている。

(8) X₁₀

同人は、久里浜店精肉主任からタスクホースの精肉担当へ配置換えされた。同人は、一番規模の大きい店の精肉主任であったが、タスクホースでは責任がなくなり、残業も少くなり、その分賃金が減少した。

久里浜店では当初全員が組合員であったが、昭和56年夏、親和会のC₂が店長の時、28名中19名が組合を脱退し、X₁₀は、執行委員として残る9名の組合員の中心となっていた。

なお、タスクホースでの仕事は、スーパー部で精肉を扱う店は9店あるが、スーパー部では月1回の休日を除き毎日営業するので、精肉系の従業員の休日には、その者の代りにその店へ行って精肉系の仕事をするのである。

(9) X₈

同人は、上町店精肉主任から逸見店精肉主任へ配置換えされたのであるが、同人にとっては、逸見店では残業が少くなり、その分減収となった。また、同人は執行委員として、上町店及び若松店の組合員をまとめてきたが、同人が逸見店へ移ったため、これら組合員との連絡が悪くなったということである。

(10) X₉

同人は、港南台店精肉主任から久里浜店精肉主任に配置換えされたのであるが、同人としては、港南台店において昭和56年7月大量の組合脱退者が出た際に、組合にとどまり、執行委員として、残る4名の組合員のまとめ役であったが、同人が配置換えになったので残る3名の組合員の組合脱退の恐れが生じたということである。

(11) X₁₁

同人は、大津店レジ係から金堀店レジ係へ配置換えされた。このため、従来は、自宅から10分ぐらいであったが、金堀店は1時間を要し、定期代もかかり、また、毎月早出を10時間ぐらいしていたのができなくなったので減収になっている。

同人は、組合副執行委員長A₈₀の妻で、組合結成以来組合員として活動し、大津店（男3名、女14名）の女子組合員11名をまとめてきていた。

X₁₁の代りに大津店レジ係となったC₁₂は、昭和50年6月電話交換手として入社した者である。その後金堀店レジ係となり、本件人事異動により、大津店レジ係となったのであるが、間もなく本社の電話交換手が病気のため欠員となったので、現在は電話交換業務に従事している。この人事異動の辞令は出ていない。C₁₂は、組合員であったが、本件異動時には既に組合を脱退していた。

なお、会社では、スーパーの各店の間での女子従業員の人事異動はほとんどなく、過去に1、2例あるに過ぎない。

以上の事実が認められる。

第2 判断及び法律上の根拠

1 組合の申立ては却下されるべきであるとする会社の主張について

会社は、①組合が会社の管理職を構成員としている点、②就業時間中の組合活動につき賃金控除されていないことは会社による経費援助にあたるとの点を挙げ、これらは、労働組合法第2条但し書第1号及び第2号に該当するので、組合は、同法上の適格性を欠くものであり、組合の本件申立ては却下されるべきであると主張する。

しかしながら、会社が管理職の扱いをしているからといって、それら管理職が直ちに労

働組合法第2条但し書第1号に該当するものではない。会社のスーパー課長、課長、店長（課長心得ないし係長）の職務内容は、それぞれ前記第1の6の(1)及び(3)に認定した程度のものであるから、同人らの職務権限が同法第2条但し書第1号に該当するものとは認め難く、また、同人らが賃金委員会及び管理職会議に出席しているとしても、賃金委員会は就業規則上の諮問機関に過ぎず、また、管理職会議は年1回行われるだけなのであるから、これら会議に出席する者がいるからといって上記判断は変わらない。次に、組合が会社から経費援助を受けているとの点については、労使協定に基づくものではないばかりでなく、就業時間中の組合活動につき賃金控除されていないと会社はいうのであるが、本社及び各店間の連絡、巡回が会社の日常的業務とされている勤務の状態からみて、会社の主張をそのまま認めることはできないのであって、いずれにせよ同法第2条但し書第2号の経費援助に該当するものではない。

以上のとおりであって、当委員会は、昭和57年11月19日第824回公益委員会議において、申立人組合は、労働組合法第2条及び第5条に適合する旨決定している。従って、会社の主張は採用しない。

2 本件人事異動に至るまでの労使事情について

前記第1の2に認定のとおり、会社の組織拡大と経営陣内部の対立は、従業員にも影響し、中堅職員によるGM会の結成が、更に全従業員組織としての労働組合の結成となったのであるが、組合は、未熟ではあっても、横須賀地区労にも加盟し、労働組合として成長し、行動してきており、現在のB₁社長が就任してからは、同社長の従業員人事のあり方につき抗議したり、「革命」発言などを契機に組合脱退者らにより親和会が結成されてからは、組合の対抗組織として反組成的宣伝を主とする親和会と組合は従業員組織を二分することになった。その直後の昭和56年9月には、B₁社長による組合幹部を中心とした人事異動案は、組合の反対で撤回されるに至ったが、昭和57年2月ころからは、B₁社長は、親和会幹部とは折衝しても、組合との団体交渉には出席しなくなり、組合との労働協約締結交渉中、組合の反対にもかかわらず就業規則の改定を実施するなど、組合とはとかく円滑さを欠く状態になってきていた。また、会社は、組合幹部というのは組合の三役であるとし、組合の執行委員（スーパー各店から出ている執行委員は、親和会結成後は特に職場における組合活動の中心的存在であると認められるのである。）は、組合幹部ではないとする程度の認識をもっていたばかりでなく、人事異動などはB₁社長とB₃専務の2人で決めており、会社の人事部長などは、辞令を清書する程度の仕事をしているに過ぎない。

以上のような本件労使間における一連の経過に鑑み、会社が組合の存在及び組合幹部の組合活動を嫌悪していたであろうことは推認するに難くない。

3 昭和57年4月1日付けの人事異動と不当労働行為の成否について

申立人らは、組合幹部を中心とするこの人事異動を、会社は、組合の反対にもかかわらず、組合との協議もせず、従来慣行に反し一方的に実施したものであって、個別的にみても組合員を不当に不利益取扱いをしているばかりでなく、同人らの組合活動上の不利益も大きく、組合の弱体化を意図したものであるから、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と主張する。

他方、会社は、このような人事異動は2年余にわたり実施されておらず、会社組織の活性化のため行った機構改革に伴い必要であったこと及び組合員につき申立人らが主張する

ような不利益を伴う人事異動ではなかったことから、不当労働行為には該当しないと主張する。

以下、順次判断する。

(1) 本件人事異動の必要性について

昭和56年4月B₁社長になってからは、同年9月の人事異動が組合の反対で撤回されており、社内人事異動が約2年間行われていないのであるから、会社として人事異動を考えたとしても無理はなく、その必要性を否定することはできない。もっとも、会社の機構改革は前記第1の3の(3)に認定した程度のものであった。

また、人事異動に当たっては、個別的にみれば、それぞれ多少の不利不便が伴うものであることも否定できないところである。しかし、人事のローテーションを考える場合、会社の組織及び業態からみて、スーパー等の各店の格付け（会社は、各店間の格付けなどはないというが、各店の従業員数による規模ないし売上げ高等による各店間の格付けは常識的なことである。）も当然考慮されて然るべき問題と考えられる。更に、昭和56年9月の人事異動には組合三役が含まれ、組合の反対で撤回された前例もあり、会社としては、組合幹部を中心とする本件人事異動につき、組合三役が入っていないので組合が反対するとは考えてもいなかったというのであるが、まことに軽卒のそしりを免れないばかりでなく、組合が本件人事異動に反対し、団体交渉を求めても、会社は、人事権は会社固有の権利であり、組合との交渉にはなじまないとする態度をとり、強行実施していることは、昭和56年9月の前例に懲りた会社が、他に何らかの意図をもって実施したものと認めざるをえない。

(2) 非組合員との比較において組合員につき不利益な人事異動か否かについて

① 前記第1の1の(3)の表のとおり、X₄、X₁、X₂、X₃、X₆及びX₇のスーパー店長としての異動は、過去においてかなり頻繁に行われているのであるが、これらに前記第1の3の(3)の表による従業員規模をあてはめてみると、いずれも小規模店店長から大規模店店長へと順次異動していることが分かるのであって、これに反する資料(X₃について昭和46年の金沢店から逸見店への異動は唯一の例外である。)はない。

ところが、本件人事異動に際し、小規模店から大規模店へ異動したのはX₆1名だけであって、X₁、X₂及びX₃の3名は大規模店から小規模店への異動である。(X₄及びX₇については後記②のとおりである。)

他方、前記第1の3の(2)認定のとおり、異動対象となった非組合員10名のうち7名は親和会の発起人であるが、この10名のうち大規模店から小規模店へ異動したのはC₈1名で、C₃、C₄、C₉の3名はいずれも小規模店から大規模店へ異動しており、C₆は店長代理から店長に、C₇は一般職員から店長に昇進しており、また、C₂、C₉、C₁₀はいずれも昇格している。

しかも、C₇の店長昇進については当時のB₆スーパー部長も反対していたのであるが、そのまま発令されている。(なお、B₆スーパー部長は、その後企画調査部次長に格下げされている。)

② X₄はスーパー課長から、C₁₃はスーパーバイザーから、それぞれ企画調査部の課長に異動発令されている。会社は、激しい販売競争の中で、スーパー部の活性化を図るため機構改革を行い、従来部長1名のみであった企画調査部を兩名を加えてる3名と

し、その充実を図ったものであると説明している。

しかし、X₄、X₇の企画調査部における仕事といえば、直接の部下もなく従来スーパー課長又はスーパーバイザーとしてやってきた宣伝チラシの作成及び校正が主なものであって、会社のこのような活性化を図ったという程のものとも認められない。しかも両名は、スーパー課長又はスーパーバイザーとしての各店巡回の仕事がなくなり、本社の一室で仕事をする事になり、スーパー各店との日常的接触を絶たれた事情を考えると、同じく課長職とはいっても両名にとっては、この人事異動はいわゆる格下げ人事といわざるをえないばかりでなく、両名が一般従業員との日常的接触を絶たれたことは組合活動のうえでも不利益取扱いであるといわざるをえない。なお、同人らの室の窓ガラスがその後すりガラスから透明ガラスに変えられたが、その理由もあいまいであり、むしろ嫌がらせとも受け取れるのである。

③ X₅の雑貨課から缶詰調味課への異動を直ちに不利益取扱いとは断定し難いが、雑貨課の活性化のためC₁₁課長心得を入れたのでX₅を出したという会社の主張も、なぜ、X₅を出したかその理由はあいまいである。雑貨課は当時全員組合員であったところ非組合員のC₁₁が入り、缶詰調味課は全員非組合員で、従来から組合活動が活発であったX₅にとれば、親和会の巢のような所へ入ったので、組合活動を進める上でも精神的な圧迫を受けているということである。

④ 前記第1の6の(4)、(6)及び(7)認定のとおり、非組合員が店長となった各店では、本件人事異動後、組合を脱退した者あるいは組合員としてその態度があいまいになった者なども出てきていることが認められる。

(3) 以上(1)及び(2)において判断した諸事情と前記第2の2において判断した事情を併せ考えると、昭和57年4月1日付けの人事異動は、組合員については、格付けの面では同人らに対し不利益取扱いをただけでなく、同人らの組合活動上の不利益も見逃し難いところであり、他方、親和会の発起人及び非組合員については個別的にみても同人らを優遇しているばかりでなく、同人らによる組合員に対する影響をも考慮したうえ異動させているものと認められる。要するに、本件人事異動は、組合及び申立人らの組合活動を嫌悪する会社が、申立人らに対し不利益取扱いをすることにより従業員に対しての見せしめにするるとともに、これらを全体としてみれば組合の弱体化を意図した組合対策となされたものと認めざるをえない。従って、本件人事異動は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断する。

4 昭和57年5月10日付けの人事異動と不当労働行為の成否について

申立人らは、5月10日付けの人事異動について、前記同年4月1日付けの人事異動と同様、組合の反対にもかかわらず、また、団体交渉をも拒否して強行したものであって、申立人らにとっては個別的にも不利益取扱いであり、組合活動のうえでもその不利益は大きく、組合の弱体化を意図したものであるから、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であると主張する。

他方、会社は、精肉部のC₁₄の退職もあり、精肉部の活性化を図るため一連の人事異動を行ったものであって、申立人らが主張するような不利益取扱いはない、また、X₁₁については、同人の接客態度が悪いことから異動させたものであって、いずれも不当労働行為には該当しないと主張するので、以下判断する。

(1) 精肉関係の人事異動について

- ① 会社の主張する精肉部の活性化を図るということについての会社の説明は、如何にも抽象的であり、具体性がない。しかも、組合の執行委員を含む多数の精肉部主任を異動させるのであるから、組合に対して具体的な資料を示し、その必要性を説明すべきであるにもかかわらず、事前に予告することもなく、組合との交渉も拒否し、突如発令し、実施したことは、前記4月1日付けの人事異動につき紛争状態にある事態を更に紛糾させることになることは明らかであるのに、会社は、これらの点につき一顧だにしていないのであるから、会社には他になんらかの意図があったのではないかとの疑念をもたざるをえない。
- ② X₁₀のタスクホースへの異動について、会社は、X₁₀はベテランであり、タスクホースを強化するための異動であるというが、前記第1の6の(8)認定のとおり、タスクホースは、いわばスペア要員的な業務であり、X₁₀は既にタスクホースを経験していること及び社内で一番大きい久里浜店の精肉主任からタスクホースへ異動することはいわば格下げとも考えられるし、前記認定のとおり、収入も減少するのであるから、X₁₀の異動は同人に対する不利益取扱いと認めざるをえない。また、X₁₀は、組合の執行委員として、久里浜店における残存組合員の中心的存在であったことを考えると、同人の異動による組合組織上の不利益も見逃しえないのである。
- ③ X₈及びX₉については、前記第1の6の(9)及び(10)で認定したとおり、両名はいずれも組合の執行委員として、それぞれの店で残存組合員の中心的存在であったことが認められるのであって、両名の異動による組合組織上の不利益は見逃しえないのである。

(2) X₁₁の異動について

- ① X₁₁を異動させた理由は、接客態度が悪く、親しい客には愛想が良いが、その他の客には愛想が悪いということであるが、会社は、この点につき同人に注意したことも認められないし、また、店を換えてまで同じレジ係をさせる理由の妥当性も疑わしい。
- ② 前記第1の6の(11)に認定のとおり、X₁₁は、この異動により自宅からの通勤が遠くなったばかりでなく減収にもなるというのであるから、同人に対する不利益な異動と認められるばかりでなく、同人は、組合の副執行委員長A₈₀の妻であり、組合結成時から組合員となり、大津店(男3名、女14名)の女子組合員をまとめてきていたことを考えると、同人と組合を脱退していたC₁₂との交換的人事は、組合組織上も影響が大きいものと考えられる。もともと、C₁₂は、その後間もなく、本社の電話交換業務に従事しており、この点からも本件人事異動には疑念が生ずる。
- ③ しかも、女子従業員のスーパー店間の異動は過去にほとんどなかったことからすれば、X₁₁とC₁₂の交換的人事異動は異例の人事といわざるをえないところ、この人事については、昭和57年4月1日付けで金堀店店長から大津店店長に異動してきたC₅の意見もあったというのであるから、大津店における女子組合員の中心的存在であるX₁₁を嫌悪して金堀店へ出し、組合を脱退していたC₁₂を金堀店から大津店へ入れたものと考えられる。

- (3) 以上(1)及び(2)において判断した諸事情と前記第2の2及び3判断の諸事情を併せ考えると、X₁₀、X₈、X₉及びX₁₁に対する本件5月10日付けでなされた一連の人事異動は、前記第2の3に判断した4月1日付けの人事異動と軌を一にする不当労働行為と認めざ

るをえない。

5 賃金控除と不当労働行為の成否について

会社は、本件人事異動命令を拒否し、新任務に就労しなかった者に対し、その不就労期間の賃金を就業規則に基づき控除するのは当然のことであると主張する。しかし、前記第2の3及び4に判断したとおり、同人らに対する本件人事異動はいずれも不当労働行為なのであるから、会社は、命令どおり赴任せず、就労しなかったことを問責しえない。従って本件賃金控除もまた不当労働行為である。

6 特別手当金5万円の支給と不当労働行為の成否について

申立人らは、ストライキ不参加者に対し特別手当5万円を支給したことは、明らかにストライキ参加を理由とする組合員の心理的分断を狙う差別待遇であるのみならず、組合つぶし政策の一環であるという点で支配介入でもあると主張する。

他方、会社は、組合がストライキをした9日間は、通常の半分ぐらいの従業員で、ほとんど平常どおり営業を行い、売上げもほとんど低下しなかったが、各職場は多忙を極めた。そこで会社は、特別手当金として、9日のうち6日以上就労した者に5万円、4日勤務した1名に2万5千円を支給し、経理部の6名が2日だけ勤務したが、日数も少なく、特に多忙でもなかったので支給しなかったのであって、会社の措置は正当であると主張するので、以下判断する。

(1) 前記第1の3に認定のとおり、組合は、昭和57年4月1日付けの人事異動に反対し、団体交渉を求めたが、会社は、交渉する問題ではないとして拒否し、同年3月30日の団体交渉でのB₃専務の「バカヤロー」発言を契機として、交渉は打ち切れ、組合は、全面ストライキに入ったのであるが、ストライキに入ってから団体交渉はもたれず、結局4月8日まで9日間ストライキが継続されたのである。このような経緯からみて、本件ストライキは会社の不誠意な対組合態度に起因したものと認めざるをえず、他に本件ストライキを不当とする理由も見出し難い。

しかも、会社は、4月14日の役員会でB₁社長の提案により、急きよ、特別手当の支給を決定し、実施しているのであるが、ストライキ終了後も会社は組合との団体交渉を拒否し続けていたのである。

(2) 本件特別手当金は就業規則（給与規程）に基づき支給したものであるとする会社の主張はないが、仮りに、会社が当該給与規程により支給したのもとしても、このような高額な臨時給与を過去に支給したことを認めるに足る資料はない。他方、組合員についてはストライキ期間の賃金は控除されており、また、組合のストライキ中に超過勤務した一部の非組合員には時間外手当が支給されている。従って、会社が、組合のストライキ中に就労した非組合員に対し、当該給与規定所定の通常支払わべき賃金以外の給与を支給する合理的理由はなく、いわば会社が恣意的に支給したものと認めざるをえない。

(3) 会社は、特別手当金の支給基準として、9日間のストライキ中に6日以上就労した者には繁閑の別なく一律5万円を支給し、ストライキ中に組合を離脱し4日就労した1名には2万5千円を支給しながら、2日就労した後、組合に加入しストライキに参加した6名には何も支給していないのである。従って、このような支給基準の設定は、むしろ、組合のストライキに参加した者に対し、見せしめ的に差別したものと認めざるをえない。

(4) 前記(1)ないし(3)において判断した諸事情からみて、会社が本件特別手当金を非組合員

に支給したことには、その合理性、妥当性を認め難いのであって、組合を嫌悪する会社が、組合の正当なストライキに対する報復措置として、組合のストライキに参加した者に対し、非組合員と差別して不利益取扱いをすることにより、組合活動を抑圧し、けん制するとともに、組合の弱体化を意図したものと認められ、正常な労使関係のあり方からみて到底是認することはできない。従って、会社が非組合員に特別手当金を支給したことは、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と判断する。

- (5) 会社は、特別手当金の支給に当たり、就労日数による支給基準を設けているのであるが、これは前記(3)に判断したとおりであり、この特別手当金の支給差別は組合員に対する不利益取扱いであり、非組合員には既に支給されているのであるから、この差別扱いは是正する措置としては、組合員に対しても一律5万円あて支給することを命ずることが不合理ではなく、むしろ妥当な措置であると考えられる。

7 組合が申し入れた昭和57年3月15日付けの要求書及び昭和56年1月提案した労働協約(案)に関する団体交渉と不当労働行為の成否について

申立人らは、昭和56年年末一時金の前例もあり、会社は、組合を軽視し、B₁社長は親和会とは交渉しても、組合との団体交渉には出席せず、昭和57年3月15日付けの賃上げ、年度末一時金及びその他労働条件向上に関する要求事項についても誠意ある団体交渉を行わず、また、昭和56年1月に提案した労働協約問題についても同様であって、これらは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張する。

他方、会社は、昭和57年4月段階において、組合との団体交渉が行われなかったことは認めるが、これは一時期のことであり、同年6月には年度末一時金及び賃上げ問題は解決しており、同年7月には、労働協約締結問題を含め労使間のすべての問題を解決するため小委員会を設けて審議検討することを取り決め、現在、小委員会の審議を重ねているところであり、団体交渉を拒否したことはないとは主張するので、以下判断する。

- (1) 昭和56年年末一時金、年度末一時金及び昭和57年度賃上げ問題、並びに労働協約締結問題等に関する団体交渉の経緯については、前記第1の2の(7)及び(8)並びに同5の(1)ないし(3)で認定したとおりである。この間、昭和57年4月1日付け及び同年5月10日付けの人事異動問題の紛争も生じ、同年4月から5月までの段階では、団体交渉そのものを会社が拒否する状態もあったことが認められる。

以上のような労使交渉の経緯から次の諸点が注目される。

- ① 交渉経過の全体を通じて、組合の交渉態度の未熟さも散見される。1例として、昭和57年4月1日付けの人事異動の発令、実施が、それまでの慣例的な人事異動のあり方に反していたとはいえ、機構改革及び人事異動についてのいわゆる事前協議制を含む組合の労働協約案についての交渉中に、これに反してなされたのは不当であるとするような短絡的な態度もある。
- ② 昭和56年年末一時金につき、会社は、組合との団体交渉中に、会社案での支給を実施しているが、昭和56年度末一時金及び昭和57年度賃上げ問題についても同様の結末をとっていること。特に、昭和56年度末一時金と昭和57年度賃上げの問題では、前記人事異動問題の紛糾もあり4月から5月に至る間会社は組合との団体交渉を拒否していたこと及び会社は、親和会等非組合員との折衝で合意に達し、6月10日ころ親和会のビラ配布により公表されたばかりでなく、このビラで親和会は、組合を非難し

ていること。

- ③ B₁社長は、親和会幹部との折衝には同人のみで出席しながら、昭和57年2月ころ以降組合との団体交渉には、B₃専務を当たらせ出席しなくなったこと。これは、前記②の事情と併せ考えると、B₁社長は、親和会等の非組合員に期待し、組合軽視の態度をとり、組合との対決姿勢を示しているものと認められること。
 - ④ B₁社長に代り、組合との団体交渉は専らB₃専務が当たってきているが、昭和57年3月30日の団体交渉の席上同専務が「バカヤロー」と発言したこともさることながら、本件審査の全過程を通じて、会社は、いわば形式的に団体交渉を行っているに過ぎないとする状態が顕著に認められること。
 - ⑤ 前記④の事情は、昭和57年7月に、本件労使間の問題を全面的に解決するため小委員会を設置することに双方合意し、本件結審に至るまでの間、7回前後もたれてはいるが、諸問題解決の具体的進展はなんら認められない状況であって、小委員会にはB₁社長は出席しておらず、この小委員会による労使紛争の全面解決など期待できない状態であること。
 - ⑥ 労働協約締結についての団体交渉は、昭和56年1月組合が提案してから、既に2年経過しており、その間数回団体交渉が行われていることは認められるが、組合案にある唯一団体交渉条項及びユニオン・ショップ条項等をめぐり双方の意見が対立し、交渉は具体的に進展していないこと。会社は、組合の労働協約案に対する対案を別段作成しておらず、昭和57年には組合が反対したにもかかわらず就業規則を改定し、実施していることが認められること。
 - ⑦ 前記⑤の小委員会に、会社は、組合の構成員から課長職にある者が脱けることを提案しているのであるが、組合の組織範囲は組合が自主的に決定すべき問題であり、また、会社における課長職はいずれも前記第2の1に判断したとおりなのであるから、会社が組合の組織に注文をつけ、これを全面解決の条件とするような態度は、組合組織に介入することにもなること。
- (2) 前記(1)の①で認定した組合の未熟さの問題は、むしろ、交渉技術の問題であって、前記(1)の②以下の諸事情は、会社が親和会及び非組合員に期待し、組合との団体交渉の形骸化を意図しているのではないかとの疑念をもたざるをえない。前記(1)の⑤の小委員会は、単なる団体交渉をもつための事務折衝とは異なり、名称の如何にかかわらず、団体交渉の一形態なのであるから、B₁社長も出席して組合との交渉に当たるべきであると考えられる。しかし、会社は、組合との対決姿勢を強め、組合との間の諸問題解決のため誠意をもって交渉する態度をとっていないものと認めざるをえず、これは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。
- (3) もっとも、昭和57年3月15日付けの要求事項のうち、昭和56年度末一時金及び昭和57年度賃上げ問題については、前記(1)の②の事情が認められるとはいえ、既に、会社案により実施され、組合員も受領しており、その後、時日も経過して、問題は更に先きへ進んでいるのであるから、これらは一応の解決をみたこととして、改めて、組合が請求するような団体交渉を命ずることはしない。
- (4) 前記(1)ないし(3)において判断した諸事情からみて、会社が、労働協約問題及び昭和57年3月15日付けの組合要求事項のうちの未解決事項について、会社は、誠意をもって組

合との団体交渉を行うよう命ずることとした。

以上のとおり、昭和57年4月1日付け及び5月10日付けをもってなされた申立人らに対する人事異動命令、同命令を拒否して赴任先において就労しなかった者に対する賃金控除及び非組合員に対する特別手当金の支給は、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、労働協約締結交渉及び昭和57年3月15日付けの組合要求事項のうちの未解決事項について誠意ある団体交渉をしていないことは同法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、これらの救済としては主文の程度を命ずることが適切妥当なところと考える。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

昭和58年2月5日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清