

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連近江産業労働組合

被申立人 近江産業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、次表のとおり、申立人組合員らに対し、一時金及び賃上げの最終査定ランクを第3に是正したものとして取り扱い、既に支払った額との差額、(これに対する年5分の割合による金員を含む)を支払わなければならない。

組合員名	一時金					賃上げ(月額)	
	52年年末	53年夏季	53年年末	54年夏季	54年年末	53年度	54年度
	円	円	円	円	円	円	円
A 1	21,386	64,008	72,560	75,760	75,760	1,700	3,800
A 2	17,976	26,964					
A 3	16,620	49,860	28,260	59,220	59,220	1,400	3,100
A 4	36,408						
A 5	31,704						
A 6		32,274	36,580	38,460	38,460	900	2,000
A 7		20,160	22,840			500	1,200

- 2 被申立人は、昭和54年期末報賞金について、申立人組合員らのうち非組合員の平均支給額に達しない者に対し、非組合員の平均支給額と既に支払った額との差額(これに対する年5分の割合による金員を含む)を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員A8に対し、次の措置を含め原職相当職に復帰させなければならない。
- (1) 昭和54年4月1日付け班長職降格及び配置転換がなかったものとして取り扱うこと
  - (2) 班長職降格の日から原職相当職に復帰させるまでの間、同人が受けるはずであった班長手当相当額(これに対する年5分の割合による金員を含む)を支払うこと
- 4 被申立人は、申立人組合員A2、同A3、同A6及び同A7に対し、昭和53年10月1日付け天満営業所への配置転換がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員各人に対し、旅行費用として一人当たり4万円を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、下記の文書を1メートル×2メートル大の白色木板に明瞭に墨書して、速やかに本社及び天満営業所の従業員の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般大阪地連近江産業労働組合

執行委員長 A1 殿

近江産業株式会社

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第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認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 昭和52年年末一時金、同53年夏季一時金、同53年年末一時金、同54年夏季一時金、同54年年末一時金、同53年度賃上げ及び同54年度賃上げの査定において、貴組合の営業職及び事務職の役員ないし活動家を不利益に取り扱ったこと
  - (2) 昭和54年度賃上げ要求について、第2基本給及び5ランク査定の導入をそれぞれ認め今後これらに関して一切争わないことを確約しなければ有額回答・妥結しないとして、貴組合に要求したこと
  - (3) 昭和54年期末報賞金の支給について、貴組合員らと非組合員らを差別し、貴組合員らを不利益に取り扱ったこと
  - (4) 昭和53年10月2日、28日、11月10日及び同54年1月23日、当社役員が貴組合員らに対し「組合の路線が悪い」「交渉相手とは認めがたい」等発言し、貴組合を誹謗中傷したこと
  - (5) 貴組合員A8氏に対し、昭和54年4月1日付けで班長職降格及び受渡し班への配置転換をしたこと
  - (6) 昭和53年10月1日付けで貴組合の営業職及び事務職の組合員A1氏ほか8名を天満営業所へ配置転換し、組合にとどまった同氏ほか4名に対し不利益に取り扱ったこと
  - (7) 社員会「誠和会」が企画した昭和54年5月の沖縄旅行の際、非組合員に対し一人当たり4万円を補助したにもかかわらず、貴組合が昭和55年2月に企画した能登半島旅行に対しては、貴組合員らに旅行費用を支給しなかったこと
- 6 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 当事者等

- 1 被申立人近江産業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び鶴浜鉄鋼センターを、大阪市住之江区に南港鋼板センター及び南港営業所を、大阪市北区に天満営業所を、並びに岡山市に営業所をそれぞれ置き、鋼材の二次加工及び販売を営む会社で、その従業員は、本件審問終結時約65名である。
- 2 申立人総評全国一般大阪地連近江産業労働組合（以下「組合」という）は、昭和49年5月17日に会社の従業員約100名によって結成されたが、本件審問終結時におけるその組合員は、約20名である。

第2 一時金及び賃上げについて

1 会社における査定制度について

(1) 査定制度の概要

会社は、一時金及び賃上げについて査定制度を採用しており、その対象期間は、賃上げについては前年4月1日から当年3月31日まで、夏季一時金については、前年12月1日から当年5月31日まで、年末一時金については、6月1日から11月30日までであり、

また査定項目は「出勤成績」「業務成績」及び「業務遂行能力伸長度」の3項目であり、これら3項目のそれぞれの点数の合計である総合成績を5ランク査定することにより行っている。

#### ア 出勤成績

会社は、出勤成績については次表のとおり(イ)から(ホ)までの5ランクに査定している。

##### 出勤成績の査定基準

基準 (1) 欠勤1日につき5点減点とする。		
(2) 遅刻早退は、1日につき2点減点とする。		
(3) 有給休暇、公傷は除く。		
一時金	賃上げ	査定結果
100点	100点	(イ)
95～99	90～99	(ロ)
90～94	80～89	(ハ)
85～89	70～79	(ニ)
84以下	69以下	(ホ)

#### イ 業務成績

会社は、業務成績については次表のとおり(イ)から(ホ)までの5ランクに査定している。

##### 業務成績の査定基準

査定内容	査定結果
業務成績が特に優秀で業績に対する貢献度が高い者	(イ)
業務成績が優秀であった者	(ロ)
業務成績が所期の目標に達している者。可もなく不可もない状態	(ハ)
業務成績が所期の目標に達せず、劣る者	(ニ)
業務成績が著しく悪い者。業務上重大な過失のあった者	(ホ)

業務成績については、課別、班別又は厚中板、薄板、建材等取扱い商品の担当者のグループ別に判断され、その中で各自の成果について査定されている。

例えば査定方法は、営業職についてはグループ別に判断し、対象期間中の各自の売上額、売上量、粗利益の多寡等をみるとともに、期初めにグループ別に営業成績の目標を設定しているので、各自のこの目標に対する達成率をも勘案することになっている。そのほか中断した取引先の復活、新規取引先の開拓、不良債権回収実績等も加味して査定している。

また営業職以外の事務職及び現業職に関しては、前者については各自の事務処理成績を、後者については班別の業務成績を基礎として査定している。

#### ウ 業務遂行能力伸長度

会社は、業務遂行能力伸長度については次表のとおり(イ)から(ホ)までの5ランクに査定している。

##### 業務遂行能力伸長度の査定基準

査定内容	査定結果
業務遂行能力が著しく向上したと認められる者	(イ)

業務遂行能力が著しくとまでは行かないが、大きく伸長した者	(ロ)
業務遂行能力に伸長があり、将来に期待をかけられる者	(ハ)
業務遂行能力の開発に努力はあるが、実績として評価できない者	(ニ)
業務遂行能力の伸長が全く認められない者	(ホ)

エ 営業職及び事務職の最終査定

前記3項目の査定基準に基づいてそれぞれ査定された後、営業職及び事務職については次表のとおり点数に換算される。

営業職及び事務職の査定点数

査定結果	出勤成績	業務成績	業務遂行能力伸長度
(イ)	15点	20点	15点
(ロ)	12	16	12
(ハ)	9	12	9
(ニ)	6	8	6
(ホ)	3	4	3

上記によって換算された点数を合計し、更に次表によって最終的に第1から第5までにランク付けが行われる。

最終査定

合計点	査定ランク
44点～50点	第1
37～43	第2
30～36	第3
23～29	第4
22以下	第5

オ 査定権者

前記の査定については、まず班長以上の直接の管理者（班長、係長、課長）が第1次査定にあたり、次に担当役員（取締役）が担当部署の全般的事情を考慮して調整するために第2次査定を行い、最終査定は、役員会の合議で行っている。

(2) 査定制度の経過等

ア 会社が前記のような査定制度を導入したのは、50年度の賃上げ分からであるが、当初は第1から第3までの3ランクの査定であった。

組合は、査定制度導入には反対の意向を示したが、常務取締役B2（以下「B2常務」という）が50年4月中旬の団体交渉において「出勤状態が改善されれば査定の改廃もありうる」旨発言したので、組合は査定制度導入に同意した。

イ その後会社は、翌51年度賃上げから、出勤成績及び業務成績の向上をめざして査定幅を第1から第5までの5ランクに拡大した。

ウ 52年度賃上げから会社は、経営の悪化を理由に、退職金に反映しない第2基本給を導入し、同年度賃上げでは、賃上額の70%を第2基本給とした。

エ また会社は「5ランク査定の実施後出勤成績は著しく向上してきたが、営業職及び事務職についてはその業務成績が会社の経営状態を左右する」との理由で、52年夏季

一時金から前記3項目の査定基準の比重について、「出勤成績」を50%から30%に、「業務成績」を25%から40%に、「業務遂行能力伸長度」を25%から30%にそれぞれ変更した。以上イ、ウ、エについて組合は、賃上額等については妥結したが、第2基本給及び5ランク査定の導入等については反対し、異議をとどめていた。

(3) 一時金及び賃上げの妥結状況

組合と会社の間における一時金及び賃上げの妥結状況は、次表のとおりであった。

		一時金					賃上げ	
		52年 年末 カ月分	53年 夏季 カ月分	53年 年末 カ月分	54年 夏季 カ月分	54年 年末 カ月分	53年度 %	54年度 %
最終 査定 ラン ク別 配 分	第1	1.23	1.91	2.10	2.23	2.23	5.3	6.2
	第2	1.12	1.73	1.90	2.02	2.02	4.8	5.6
	第3	1.00	1.55	1.70	1.80	1.80	4.3	5.0
	第4	0.88	1.37	1.50	1.60	1.60	3.8	4.4
	第5	0.76	1.19	1.30	1.40	1.40	3.8	3.8

注) 第3が管理職を除く従業員平均妥結月数又は率である。

2 会社の営業実態について

(1) 会社の営業実態

会社の営業品目は、厚中板、薄板及び建材の各グループに区分されており、売上実績に占める比率は、52年ごろからほぼ厚中板60%、薄板20%、建材20%であった。

(2) 厚中板営業の状況

建材営業が49年ごろまでは会社の主力部門であったが、厚中板営業が52年ごろから会社の主力部門となった。52年下期(52年6月～11月)には、売上額は約30億円となり、48年の第一次オイルショック前の状態とほぼ同じ水準まで回復した。53年10月1日、天満営業所が開設されたことに伴い、厚中板営業は、南港営業所と天満営業所が行うこととなったが、天満営業所には厚中板の在庫が全くなく、一方南港営業所は大量に在庫を有し、受注に即応できる態勢にあった。

(3) 薄板営業の状況

薄板営業については、切断業者及びユーザーへの販売が行われており、その中でも切断業者への販売が中心であったが、第一次オイルショック以後はユーザーとの取引が減少した。

(4) 建材営業の状況

ア 建材営業では、組合結成の49年5月17日ごろの売上額は半期で約13億円であったが、  
 ①第一次オイルショック後建築業界が不況になり、そのあおりを受けて当時の建材課の主力商品であるH型鋼の売上げが伸びなかったこと ②また49年6月から会社は、貸倒れ防止に重点を置いて拡販の方針をとらなかったこと ③51年6月ごろから他の業者がジュニアサイズのH型鋼を安価で製造し、卸売りを始めたので、販売が困難になったこと等もあって、52年下期(52年6月～11月)以降の売上額は、約10億円に減少した。

イ 建材営業は、これまで本社営業課が担当していたが、53年10月1日、天満営業所の開設に伴って建材営業の中心は天満営業所に移った。本社営業課には課長B3（以下「B3課長」という）と非組合員のC1（以下「C1」という）が配属され、天満営業所には副執行委員長A2（以下「A2」という）及び書記長A3（以下「A3」という）ほか4名の組合員が配属された。

ウ その後C1は、建材営業のH型鋼切断工程の窓口を担当していたところ、同人が本社営業課受注のH型鋼の切断作業を天満営業所のそれに優先して行い、同営業所では納期に遅れることもあった。そのため同営業所の建材営業の組合員らは、C1に同営業所受注のH型鋼の切断作業を後回しにしないよう要望したところ、同人は「急ぐんやったら自分で切りに来い」と返事した。そこでA2らは、54年末ごろ常務取締役兼鶴浜鉄鋼センター所長B4（以下「B4常務」という）及びB3課長に相談したところ、同常務らは「納期に遅れて困っていることはわかっているが、担当のC1に頼め」との旨返事するだけで、苦情をとりあげなかった。このため同営業所の建材営業の組合員らは、鶴浜鉄鋼センターに行って現業職員に直接頼み込むこともしばしばあった。

エ また会社では、建材営業の主力商品であるH型鋼の在庫について、51年10月ごろH型鋼の月間売上量約1,500tに対し、約4,500tの在庫を有していたところ、52年8月ごろは約3,000t（うちジュニアサイズのH型鋼約1,000t、シニアサイズのH型鋼約2,000t）に減少した。同年8月以降建材営業の組合員らは、会社に対し「このままでは受注しにくいので、ジュニアサイズのH型鋼の在庫を増やすよう」との旨提案したが、会社は在庫を増やさなかったため、H型鋼の在庫は、53年2月ごろには約1,300t（うちジュニアサイズのH型鋼約370t）に減少した。このためジュニアサイズのH型鋼の大口注文があれば、建材営業の組合員らが不足分を他社から調達しなければならないため、単価が高くなり、輸送の面でも不便になり、受注に応じることが極めて難しくなっていた。

オ 52年ごろからB3課長及びC1は、大阪市内及び四国の特約店等を担当しており、①これら特約店からの注文は、会社に比較的在庫のあるシニアサイズのH型鋼であり、②その受注は電話で行うことができ、③引渡しは、大阪市内の特約店の場合は同特約店が会社の材料置場まで取りに来たり、四国の特約店の場合は会社が大阪南港の船会社に引き渡すだけでよいことが多かったため、同人らは、建材営業の組合員に比較して仕事がやりやすかった。

カ 一方建材営業の組合員らは、中小のユーザー及び近畿地方周辺の特約店を担当していた。同人らは、これらの得意先からシニア及びジュニアの両サイズのH型鋼の注文を受けたが、ジュニアサイズのH型鋼をそろえるため苦勞して他社から調達しなければならず、受注の数量をそろえられなかったり、単価がアップしたり、配達に時間がかかったりするため、キャンセルされることもしばしばあった。

### 3 各人の業務成績及び組合活動等について

#### (1) A1について

ア A1（以下「A1」という）に対する一時金及び賃上げの査定結果及び支給額等は、次のとおりであった。

		一時金					賃上げ	
		52年 年末	53年 夏季	53年 年末	54年 夏季	54年 年末	53年度	54年度
査定 結果	出勤成績	(ロ)	(イ)	(ロ)	(イ)	(ロ)	(ロ)	(ロ)
	業務成績	(ニ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)
	業務遂行能力伸長度	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)
	最終査定	第4	第5	第5	第5	第5	第5	第5
支給額又は賃上額 A		円 156,464	円 211,582	円 235,820	円 258,860	円 258,860	円 5,900	円 6,900
各自の第1基本給に従業員平均妥結月数(又は率)を乗じた額(以下「是正額」という) B		177,800	275,590	308,380	334,620	334,620	7,600	10,700
差額 A - B		△21,336	△64,008	△72,560	△75,760	△75,760	△1,700	△3,800

イ A1の売上実績は、次のとおりであった。

	52年下期 (52.6~52.11)	53年上期 (52.12~53.5)	53年下期 (53.6~53.11)	54年上期 (53.12~54.5)	54年下期 (54.6~54.11)
非組合員C2を除く厚中板営業の一人当たり平均売上額	万円 約1億9,000	万円 約2億1,000	万円 約2億5,000	万円 約2億6,000	万円 約2億8,000
A1の売上額	2,314	1億0627	9,788	1億0139	1億3,241

注) 厚中板営業(9名)の売上額の約半数は、非組合員のC2の実績であり、同人の売上額が多いのは、優良な特約店や加工業者を担当していたことによるものであるため、厚中板営業の一人当たり平均売上額の算出にあたっては、同人を除外した。

ウ(ア) A1は、34年春に入社し、同年9月ごろ一たん退職したが、41年12月に再入社して当時の条鋼課に配属され、44年3月に当時の薄板課長代理に昇格、翌45年春ごろ同課長に昇格した。

(イ) 49年7月26日同人は、後記エの経緯によって課長職を解任され、その後間もなく同人は、同人担当の得意先が同人を嫌っているとの理由で、同人担当の得意先をすべてはずされた。

(ウ) 同年9月ごろから同人は、薄板のユーザーの新規開拓を命ぜられ、その後同人は数社の開拓を行い、努力した。

(エ) 52年6月同人は、薄板営業から厚中板営業に配置転換され、前任者の得意先を全く引き継ぐことなく近畿地方周辺の特約店の中断先及びユーザーの新規開拓の担当になった。しかし会社は、上記特約店等が会社の厚中板にあまり魅力を感じていないため、取引先の新規開拓が非常に困難であることを配慮し、同人に対し「売上目標は、半年位の間の中板で月間約150t程度でよい」との目標を示した。

5ヵ月後の同年11月ごろ同人は、すでに上記目標に到達し、更に12月ごろには、

他品種を含めると月間売上量約400 tに達し、以後翌53年春ごろまで同程度の売上実績を持続した。

(カ) 53年2月ごろ同人は、上司の部長代理B5（以下「B5部長代理」という）に山田鋼材及び播州興産との間で新規取引をしたい旨申し出たが、同部長代理はこれを承認しなかった。そのため同年夏ごろには同人の売上額は若干減少し、月間300 t～350 tとなった。

(キ) なお同人は、49年7月26日の課長職降格以後53年10月1日の天満営業所への配置転換のころまでに、寺本シャーリング、梅鉢工業、東邦スチール等約25社を開拓し、売上実績を向上させた。なお会社では、前任者から引き継ぐべき得意先を持たされずに、再三にわたって自ら得意先を開拓した者は、同人のほかには誰れもいなかった。

(ク) 53年10月1日同人は、天満営業所に配置転換され、厚中板のユーザーを新規開拓せよとの会社の命令に従い、55年9月ごろまでの間に更に5社ほど開拓した。

会社は、天満営業所への配置転換のころから、他の営業職員には認めていた自宅から得意先への直行の出張を、同人にだけ理由を示すことなく認めなくなったので、同人は、担当の近畿地方周辺の特約店に出向くことが時間的に難しくなったため、売上実績の拡大が困難となった。

エ(ア) 49年7月26日会社は、A1が組合員になったとの理由で同人を課長職から課員に降格させた。

同人は、そのころ組合に加入し、教宣部員となった。その後52年10月同人は書記長に、53年10月には執行委員長に就任し、組合の中心として活発に活動し、現在に至っている。

(イ) 50年1月30日組合は、会社の前記措置について当委員会に不当労働行為救済申立てを行い、同年12月25日当委員会は、組合の主張をほぼ全面的に認めて、会社に対し同人を原職相当職に復帰させること等を命じた〔昭和50年（不）第5号事件〕。

(2) A2について

ア A2に対する一時金の査定結果及び支給額等は、次のとおりであった。

		一時金	
		52年年末	53年夏季
査定結果	出勤成績	(イ)	(イ)
	業務成績	(ニ)	(ニ)
	業務遂行能力伸長度	(ホ)	(ニ)
	最終査定	第4	第4
支給額 A		131,824 円	205,226 円
是正額 B		149,800	232,190
差額 A - B		△17,976	△26,964

イ A2の売上実績等は、次のとおりであった。

	52年下期 (52.6～52.11)	53年上期 (52.12～53.5)



建材営業の一人当たり平均売上高	万円 1億9,580	万円 2億1,265
A 2 の 売 上 額	2億2,530	2億1,328

ウ(ア) A 2 は、38年7月8日に入社し、42年5月から当時の建材課の営業に従事した。

(イ) 51年10月31日午後11時ごろB 2 常務は、当時執行委員のA 2 の自宅を訪ね、「君を課長に昇格させたいが、組合に入っているのでできない」との旨述べ、このことについてA 2 は、組合に相談し、かつ会社に抗議した。

(ウ) A 2 に対する査定は、51年度賃上げ及び同年年末一時金では第2、52年度賃上げ及び同年夏季一時金では第3であったが、副執行委員長に就任した年の52年年末一時金では第4となった。このことを知った同人は、52年末ごろB 3 課長に対し「売上実績を増やしたのに査定が第3から第4に下がるのはなぜか」と尋ねたところ、同課長は「私はそんな評価をしていない。第2に査定した」と答えたので、A 2 は、更にB 2 常務にも尋ねたところ、同常務は「そんなことは自分で考えろ」と述べ、何ら具体的な説明はしなかった。

エ 52年10月からA 2 は、副執行委員長に就任し、組合の中心として活発に活動し、現在に至っている。

(3) A 3 について

ア A 3 に対する一時金及び賃上げの査定結果及び支給額等は、次のとおりであった。

		一時金					賃上げ	
		52年年末	53年夏季	53年年末	54年夏季	54年年末	53年度	54年度
査定結果	出勤成績	(イ)	(イ)	(イ)	(ロ)	(イ)	(ロ)	(イ)
	業務成績	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)
	業務遂行能力伸長度	(ニ)	(ホ)	(ニ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ホ)
	最終査定	第4	第5	第4	第5	第5	第5	第5
支給額又は賃上額 A		円 121,880	円 164,815	円 211,950	円 201,600	円 201,600	円 4,600	円 5,400
是正額 B		138,500	214,675	240,210	260,820	260,820	6,000	8,500
差額 A - B		△16,620	△49,860	△28,260	△59,220	△59,220	△1,400	△3,100

イ A 3 の売上実績等は、次のとおりであった。

	52年下期 (52.6~52.11)	53年上期 (52.12~53.5)	53年下期 (53.6~53.11)	54年上期 (53.12~54.5)	54年下期 (54.6~54.11)
建材営業の一人当たり平均売上額	万円 1億9,580	万円 2億1,265	万円 2億1,590	万円 2億1,731	万円 2億5,723
A 3 の売上額	1億5,143	1億3,547	1億3,418	1億4,833	1億8,506

ウ(ア) A 3 は、入社以来建材営業の担当である。同人の月間売上量は、49年春ごろ350 t ~ 400 t であったが、①49年冬ごろ同人の担当であり月間取引量約100 t の大末建設の信用不安のため、会社の方針により同社との取引を停止し、②同年春ごろ、同人の担当であり月間取引量50 t ~ 100 t の日本ビティが経営を縮小して翌50年夏ごろ廃業し、③49年春ごろ、同人の担当であり、月間取引量20 t ~ 30 t のヤシマハウスが倒産し、④また同年夏以降、同人の担当であり月間取引量計約100 t の北陸

地方の特約店約5社の注文が不況のため月間計約50tに半減したことにより、50年から52年の間は、100t～150tに減少した。

(イ) その後A3は、建材のユーザーの新規開拓に努め、前記イのとおり54年上期から売上額を増加させてきた。

(ウ) なおA3は、53年ごろB3課長に査定制度及び同人に対する査定理由について説明を求めたことがあったが、同課長は「第1次査定は、平均にした」との旨答え、それ以外何も答えなかった。

エ A3は、組合結成当初からの役員であり、執行委員長にも就任し、その後53年10月から書記長に就任して組合の中心として活発に活動し、現在に至っている。

(4) A4について

ア A4（以下「A4」という）に対する一時金の査定結果及び支給額等は、次のとおりであった。

		52年年末一時金
査定結果	業 務 成 績	(ホ)
	業務遂行能力伸長度	(ホ)
	最 終 査 定	第5
支 給 額 A		115,292 円
是 正 額 B		151,700
差 額 A - B		△36,408

イ(ウ) 49年3月A4は、当時の厚板課から条鋼課に配置転換され、同時に課長代理に昇格した。異動前の厚板課では、5名の営業職員がおり、同人は、その中で常に1番ないし2番の売上実績を持ち、会社内においても1番ないし2番の成績であった。

(イ) しかし第一次オイルショック後、同人が担当していた得意先である建築業界の景気が悪くなったため、同人の売上実績は伸びなかった。

ウ(ウ) A4は、組合結成当初から引き続き執行委員を歴任して活発に活動し、現在に至っている。

(イ) 52年9月3日に開催された組合役員と会社役員の会談の席上社長は、「地連に盲従している組合の路線は会社と相入れない」旨発言し、また会社は、そのような組合に所属しているA4及び組合員A5（以下「A5」という）は会社に居らせるわけにいかないとして、同人らに退職を強要した。同月5日組合は、同人らに対してなしたこれら会社の言動について抗議するとともに、同月17日当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った〔昭和52年（不）第79号事件〕。

(ウ) 同年12月27日会社は、同人らに対し、当時同人らが所属していた条鋼課から鶴浜鉄鋼センターへ配置転換を命じた。これに対して同人らは、翌28日会社に対し、不当な配置転換命令であるからこれに応じられない旨回答した。

(エ) そこで会社は、同月28日、同人らが前記配置転換命令を拒否したことを理由に同人らを懲戒解雇した。

(イ) これに対して組合は、同月30日、会社に対し不当な解雇であるとして抗議するとともに、53年1月10日当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った〔昭和53

年（不）第3号事件]。

(カ) 55年5月15日当委員会は、前記両事件に関して、同人らを原職相当職に復帰させること等を命じた。

(5) A5について

ア A5に対する一時金の査定結果及び支給額等は、次のとおりであった。

		52年年末一時金
査定結果	業 務 成 績	(ホ)
	業務遂行能力伸長度	(ホ)
	最 終 査 定	第5
支 給 額 A		100,396 円
是 正 額 B		132,100
差 額 A - B		△31,704

イ(ア) A5は、48年5月に当時の薄板課から条鋼課に配置転換され、前記のA4と同様第一次オイルショック後同人が担当していた得意先である建築業界の景気が悪くなったため、同人の売上実績は伸びなかった。

(イ) その後52年12月28日同人は、前記のA4と同様条鋼課廃止の際配置転換命令を拒否したとの理由で懲戒解雇され、以後前記のA4と同様の推移をたどった。

ウ A5は、50年10月から引き続き組合の教宣部員として活発に活動し、現在に至っている。

(6) A6について

ア A6（以下「A6」という）に対する一時金及び賃上げの査定結果及び支給額等は、次の表のとおりであった。

イ(ア) A6は、本社の経理担当の事務職であって、この分野ではベテランであり、事務処理能力も高く、49年から課長代理の職についていた。

(イ) 53年10月1日付けで同人は、天満営業所に配置転換され経理事務を担当していたが、営業事務の補助も行っていた。

(ウ) 同人に対する査定は、53年夏季一時金からこれまでの第3から第4になった。このため同人は、53年ごろ上司のB6に対し「なぜ査定が悪いのか」と尋ねたところ、B6は「具体的な内容は言えない」と答えるだけで何ら説明しなかった。

		一時金				賃上げ	
		53年夏季	53年年末	54年夏季	54年年末	53年度	54年度
査定結果	出 勤 成 績	(イ)	(イ)	(イ)	(イ)	(イ)	(イ)
	業 務 成 績	(ニ)	(ニ)	(ニ)	(ニ)	(ニ)	(ニ)
	業務遂行能力伸長度	(ホ)	(ホ)	(ホ)	(ニ)	(ホ)	(ホ)
	最 終 査 定	第4	第4	第4	第4	第4	第4
支給額又は賃上額 A		円 245,641	円 274,350	円 299,040	円 299,040	円 6,800	円 8,000
是 正 額 B		277,915	310,930	337,500	337,500	7,700	10,000
差 額 A - B		△32,274	△36,580	△38,460	△38,460	△900	△2,000

また54年冬ごろA1は、天満営業所長のB7（以下「B7」という）に対し「A6

の53年夏季一時金の査定がなぜこれまでの第3から第4に落ちたのか」と尋ねたところ、同所長は「第1次査定では、出勤成績では全く問題なく、業務成績は(ロ)、業務遂行能力の伸長度は(ニ)としたのに、最終査定がなぜ第4になるのか自分にはわからない」との旨答えた。

ウ A6は、組合の方針に従って執行部によく協力し、組合活動に積極的に参加している。

(7) A7について

ア A7（以下「A7」という）に対する一時金及び賃上げの査定結果及び支給額等は、次のとおりであった。

		一時金		賃上げ	
		53年夏季	53年年末	53年度	54年度
査定結果	出勤成績	(イ)	(イ)	(ロ)	(イ)
	業務成績	(ニ)	(ニ)	(ハ)	(ニ)
	業務遂行能力伸長度	(ホ)	(ニ)	(ホ)	(ニ)
	最終査定	第4	第4	第4	第4
支給額又は賃上額 A		円 153,440	円 171,300	円 4,300	円 5,000
是正額 B		173,600	194,140	4,800	6,200
差額 A - B		△20,160	△22,840	△500	△1,200

イ(7) A7は、前記のA6の部下として本社の経理業務に従事し、53年10月1日付け天満営業所への配置転換後は、経理事務のほかに営業事務の補助も行っており、事務処理について会社から注意を受けたことはなかった。

(イ) 53年ごろ同人は、上司のB6に対し「なぜ査定が悪いのか」と尋ねたところ、B6は「具体的な内容は言えない」と答えるだけで、何ら具体的な説明をしなかった。

ウ A7は、52年10月から執行委員に就任して活発に活動し、現在に至っている。

(8) 組合脱退者及び組合役員を辞任した者に対する査定について

ア B7は、営業職員であり、組合結成当初から副執行委員長を歴任し、52年10月組合役員を辞任した。同人に対する査定は、同年夏季一時金では第2であったところ、同年年末一時金では第1に上昇した。その後54年3月末ごろ同人は組合を脱退した。

イ C3（以下「C3」という）は、経理のコンピューター担当であり、52年10月に組合役員を辞任した。同人に対する査定は、51年年末一時金、52年度賃上げ及び52年夏季一時金では第2であったところ、52年年末一時金から第1に上昇した。その後53年12月同人は組合を脱退した。

ウ A9（以下「A9」という）は、鶴浜鉄鋼センターに勤務しており、組合結成当初は副執行委員長であり、その後52年10月に組合役員を辞任した。同人に対する一時金の査定は、その年の年末一時金から第4から第3に上昇し、54年夏季一時金では第2に上昇した。賃上げの査定も52年度の第5から53年度では第3へと2ランク上昇した。

エ C4（以下「C4」という）は、鶴浜鉄鋼センターに勤務しており、51年10月に組合役員を辞任した。同人に対する査定は、組合役員を辞任するころまでは平均であったが、その後は第1が続いている。54年11月同人は組合を脱退した。

#### 4 判断

##### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、本件一時金及び賃上げの査定差別は、会社が組合の中心的勢力である営業職及び事務職の組合役員ないし活動家に対し、経済的不利益を与えることによって組合を破壊することを目的としたものであると主張する。

イ これに対して会社は、本件一時金及び賃上げの査定は公正に行っており、営業職及び事務職の組合役員ないし活動家のゆえをもって差別しているものではないと主張する。

よって以下判断する。

##### (2) 不当労働行為の成否

まず会社が行った査定全体についてみれば、①業務遂行能力伸長度の査定については、前記1(1)ウのとおり主観的判断の入る余地が極めて高いものであること ②前記3(8)のとおり会社は、組合脱退者や組合役員を辞任した者を上位ランクに査定し、優遇していることから考えて、適正に行われていたとは言えない。

次に営業職及び事務職に対する個々の査定についてみれば、会社は「業務成績」を重視し、更にもその中でも営業職については各自の売上額等を、事務職については事務処理成績を最重要視していることは、前記1(1)イ・エのとおりであるので、以下この点について検討する。

##### ア A1について

A1の売上額は、前記3(1)イのとおり厚中板営業の一人当たり平均売上額に比較して大幅に少ないものとなっている。

しかしこの原因についてみれば、前記3(1)ウのとおり、①52年6月同人は、厚中板営業に配置転換され、前任者の得意先を全く引き継ぐことなく近畿地方周辺の特約店の復活及びユーザーの新規開拓を命ぜられたため売上額を増加させることが困難であったこと ②同月から同人は、前記2(2)のとおり厚中板の在庫がない本社営業課に、及び53年10月1日から天満営業所に勤務していたため、厚中板の在庫がある南港営業所の非組合員に比較して取引がしにくかったこと ③53年2月ごろ同人は、B5部長代理に新規取引を申し出たが、会社がこれを承認しなかったこと ④同年10月1日の天満営業所への配置転換のころ、会社は、同人にだけ自宅から得意先への直行の出張を認めなくなったので、同人は、担当の近畿地方周辺の特約店に出向くことが時間的に難しくなり、売上実績の拡大が困難になったことが認められる。以上のように、A1の売上実績が他の営業職員に比較して少ないものとなっている原因は、A1個人の責に帰すべき性質のものではなく、むしろ会社の責に帰すものと考えられ、同人の売上額が平均に達しなかったとしても無理からぬことであると思料する。

これに反して同人は、①前記3(1)ウ(エ)のとおり52年11月ごろ中板の売上目標を達成したこと ②前記3(1)ウ(カ)・(キ)のとおり同人は、49年7月26日から55年9月ごろまでに約30社の新規開拓をしていることが認められ、努力のあとがうかがえるところである。

会社は、同人の査定において、これらの事情を斟酌せず、上記のとおり同人の努力が認められるにもかかわらず低く査定したことについては、合理性があるとは認めら

れない。これに加えて前記3(1)エのとおり会社が同人を嫌悪していることも併せ勘案する必要がある。

イ A2について

A2の売上額は、前記3(2)イのとおり建材営業の一人当たり平均売上額に比較してほぼ同額又は若干それを上まわっており、更に前記3(2)ウ(イ)・(ウ)のとおり、会社も同人の仕事ぶりや努力を高く評価していることが認められる。

しかるに同人の査定は、前記3(2)アのとおり低く、この理由については疎明がない。

ウ A3について

A3の売上額は、前記3(3)イのとおり、建材営業の一人当たり平均売上額に比較して少ないものとなっている。

しかしこの原因についてみれば、①前記2(4)アのとおり建材営業では、第一次オイルショック等の影響を大きく受けたこと ②前記3(3)ウ(ア)のとおり49年春ごろから50年夏ごろの間に、同人担当の優良な得意先との取引が会社の方針又は景気の動向により縮小又は停止されたこと ③前記2(4)ウ・エ・オ・カのとおり天満営業所の建材営業の組合員は、本社営業課の建材営業の非組合員に比較してジュニアサイズのH型钢の在庫不足に悩まされる等きわめて不利な状況に置かれていたことが認められる。これらの原因は、同人の責に帰すべき性質のものではなく、むしろ会社の責に帰すものと考えられ、同人の売上額が平均に達しなかったとしても無理からぬことであると思料する。

本来会社は、同人の査定において、これらの事情を斟酌すべきところであり、同人の上司であるB3課長も前記3(3)ウ(ウ)のとおりA3を平均のランクに評価したことが認められる。

以上のとおり、会社が同人を低く査定したことについては、合理性があるとは認められない。

エ A4及びA5について

A4及びA5の売上額については、前記3(4)イ(イ)・3(5)イ(ア)のとおり伸び悩んでいたことは認められるものの、同人らの業務成績が所期の目標に達せず、劣る者との事実は認められない。

しかも同人らの売上実績が伸び悩んでいた原因についてみれば、前記のとおり第一次オイルショック後、同人らが担当していた得意先である建築業界が不況になったためであり、このことは同人らの責に帰すべき性質のものではなく、むしろ景気の動向によるものと考えられ、同人らの売上額が伸び悩んだとしても無理からぬことであると思料する。

これに加えて会社は、前記3(4)ウ(エ)のとおり同人らを嫌悪して懲戒解雇までしていることを併せ勘案する必要がある。

オ A6及びA7について

A6及びA7は、いずれも経理担当の事務職であるところ、①同人らの事務処理成績が所期の目標に達せず、劣るとは認められず②また前記3(6)イ(ウ)のとおりA6の上司であるB7は、A6に対する53年夏季一時金の査定を「業務成績」については(ロ)、「業務遂行能力伸長度」については(ニ)にしたこと③前記3(6)イ(ウ)・(7)イ(イ)のとおり同

人らが上司であるB6に対し同人らの査定が低いことについてただしたが、納得いく説明がなされなかったことが認められる。

以上のとおり、同人らに対する査定が低いことについては、合理性があるとは認められない。

以上の点から総合的に判断すれば、本件査定は、いずれも組合を嫌悪した会社が組合役員ないし活動家を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものであり、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。

### 第3 54年度賃上げ時の第2基本給及び5ランク査定の導入について

#### 1 認定した事実

- (1) 54年3月9日組合は、会社に対し54年度賃上げ要求として①第1基本給と第2基本給を一本化すること ②一本化した基本給に一律20,000円+500円×(年令-18)を加算すること ③査定は行わないこと等を要求した。

なお第2基本給及び5ランク査定の導入については、前記第2、1(2)のとおり組合は、反対し異議をとどめていた。

- (2) これに対して会社は、4月5日及び16日の団体交渉において「昨年度に引き続き第2基本給及び5ランク査定の導入を認め、今後これらに関して労働委員会への不当労働行為救済申立て等を含め一切争わないことを確約しなければ有額回答しない」旨回答した。

- (3) その後の団体交渉においても会社が前記の姿勢を変えなかったため、交渉は何ら進展しなかった。5月21日組合は、会社に対し「会社が有額回答をしないことは、賃金という労働者の生活の糧を武器に、査定制度に反対する組合の基本的な方針を変更させ、組合の自主性を奪おうとするものである」と抗議したが、会社は、その後も有額回答をしなかった。

- (4) 6月30日に至り会社は「会社が主張する前記(2)の条件を組合が受け入れるならば、①賃上額は第1基本給の平均5%とし ②査定としては、第1ランク6.2%、第2ランク5.6%、第3ランク5.0%、第4ランク4.4%、第5ランク3.8%とし ③配分は、一律50%を第1基本給に、残りを第2基本給に加算する」と回答した。

これに対して組合は、会社が主張する前記(2)の条件を撤回するよう要求したが、会社はこれに応じなかったため、妥結に至らなかった。

- (5) しかし組合は、7月28日に至り、会社が主張する前記(2)の条件に反対しながらもやむなくこれを受け入れることとし、前記の回答内容で妥結した。

#### 2 判断

##### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が54年度賃上げに際し、第2基本給等の導入及びこれらに関し今後一切争わないこととの条件をのむことを組合に強要し、査定制度に反対する組合の方針の変更を迫ったことは、組合の運営に対する支配介入であると主張する。

イ これに対して会社は、54年度賃上げの際、組合と合意のうえ第2基本給及び5ランク査定を導入したものであり、すでに妥結しており、何ら不当労働行為に該当しないと主張する。

よって以下判断する。

##### (2) 不当労働行為の成否

会社は、賃上げ回答に際し、第2基本給及び5ランク査定を導入並びにこれらに関し今後一切争わないこととの条件をのまない限り有額回答をせず、また有額回答の後も上記条件をのまない限り妥結しないとの態度をとり続け、組合は、その方針にかかわらず、やむを得ず妥結したことは、前記認定のとおりである。

そもそも査定を導入については、労使間の対等な団体交渉で決められることは当然であるが、本件の場合会社は、賃上げ回答に際し、今後一切争わないこととの条件をのむことを組合に強要したものであり、このような会社の態度は、組合の運営に対する支配介入となり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

#### 第4 54年期末報賞金について

##### 1 認定した事実

- (1) 54年9月5日会社は、53年9月1日から翌54年8月31日までの決算で約4億円の利益があったとして、全従業員に対し期末報賞金として一人当たり10万円から50万円まで(ただし新入社員は5万円)の金額を次のとおり支給した。

##### 非組合員と組合員への支給実態

	支給総額	人数	一人当たり平均支給額
管理職を除く 非組合員	905 万円 (うち新入社員分25万円)	34 名 (うち新入社員 5名)	303,448 円 (新入社員を除く)
組合員	445	26	171,154
合計	1,350	60	

- (2) 同月6日の団体交渉において組合は「各人に対する支給額に相当の開きがあるので、その差を是正されたい」旨申し入れたところ、会社は「期末報賞金は、各人の評価により差をつけたので是正できない」との旨回答した。
- (3) その後期末報賞金の支給額について、組合員と非組合員に差があることを知った組合は、同月21日会社に対し「期末報賞金は、本来一時金として支給すべきものであり、組合員のうち非組合員の平均支給額未滿の者に対し、非組合員の平均支給額と既に支払った額との差額を支給せよ」と申し入れた。これに対して会社は、「各人の評価により差をつけたので是正できない」旨回答した。

##### 2 判断

##### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が本件期末報賞金を支給するに際し、組合員には非組合員に比べ低額支給したことは、組合員に対する不利益取扱いであり、組合の弱体化を企図したものであると主張する。

イ これに対して会社は、期末にあたって会社の業績の見通しがついたので、全従業員にそれぞれの貢献度に応じて支給したものであり、何ら不当労働行為ではないと主張する。

よって以下判断する。

##### (2) 不当労働行為の成否

本件期末報賞金の支給方法についてみるに、①支給額については前記認定のとおり組合員の平均支給額と管理職を除いた非組合員の平均支給額との間に大幅な較差があるこ



と ②会社は、前記認定のとおり組合から上記較差を是正せよとの申入れを受けながら、何ら納得のいく説明もしていないこと ③貢献度に関して組合員と非組合員との間に較差があることについて会社の疎明がないことを総合して勘案すれば、会社が組合員と非組合員への支給にこのような較差をつけたことは、組合員を不利益に取り扱うことによって組合の弱体化を企図したものとみるのが相当である。

このような会社の行為は、組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合の運営に対する支配介入となり、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。

## 第5 会社役員の発言について

### 1 認定した事実

- (1) 53年10月2日B4常務は、当時組合員のC4の父親の葬儀に参列する途中の電車の中で、鶴浜鉄鋼センターの当時組合員であったC5（以下「C5」という）及びA8（以下「A8」という）らに対し「今の組合では話しにならん。現場の者だけで別組合を作ったらどうか。C5君、君がそのリーダーになったらどうか」との旨述べた。
- (2) 同月28日開催の安全委員会の席上、B4常務は、C5及びA9に対し「現場の組合員はよくやってくれるが、営業の組合員は全く仕事をしない。今の組合や営業の組合員は、会社の足を引っ張っている」との旨述べた。
- (3) 11月10日の団体交渉の席上B2常務は、「組合の路線が悪い。路線を変えなければあくまで闘う」「今年の役員の人選には期待していたが、これでは無理だ。交渉相手とは認めがたい」との旨発言した。
- (4) 54年1月23日の団体交渉の席上、B2常務は、「今の組合は、2つのグループに分かれている。今の状態では要求で団結できる状態じゃないだろう。いっそのこと今の組合を解体して、新たな組合を作ったらどうか。今の組合をつぶそうと思えば、非組合員の親衛隊を動かせばいつでもつぶせる」との旨発言した。
- (5) 前記(1)から(4)について組合は、会社に抗議を申し入れていたが、同年4月から翌55年3月までの1年間に、現業職ではC4及びC6（以下「C6」という）らが組合を脱退し、営業職及び事務職ではB7及びC3らが組合を脱退した。なおC5は、後記第6、1(13)のとおり組合の団結を破壊したとして組合を除名された。

### 2 判断

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社役員の53年10月2日、28日、11月10日及び54年1月23日の発言は、会社が組合の運営に干渉し、組合の自主性を奪って会社の意に従わせようとしたものであり、組合の運営に対する支配介入であると主張する。

イ これに対して会社は、会社役員が組合主張のような発言をしたことはないし、仮に発言したとしても言論の自由の範囲内であると主張する。

よって以下判断する。

- (2) 会社は、会社役員が組合主張のような発言をしていないと主張するが、会社役員が組合を批判する発言を行ったことは、前記認定のとおりであり、会社の主張は失当である。

次に会社は、仮に会社役員が組合を批判する発言を行ったとしても、それは言論の自由の範囲内であると主張するので、この点について検討するに、会社役員の発言の内容

は、前記認定のとおり組合を誹謗中傷するものであることが明らかであり、このような会社の行為は、組合の運営に対する支配介入となり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## 第6 A8の班長職降格及び配置転換について

### 1 認定した事実

- (1) 51年11月会社は、鶴浜鉄鋼センターに班長制度を導入した。その部門及び班長等は、次のとおりであった。

部門	班長等
工程管理	C4係長 (当時組合員)
受渡し班 (他班への応援部隊を兼ねる)	C7班長 (元組合員)
H型綱班	C1班長 (組合員)
レベラーライン班 (鋼板のコイル製品の平坦化作業)	C6班長 (当時組合員)
ショットブラスト班 (鋼板の研磨、錆止塗装作業)	A8班長 (執行委員)

班長は、工程の指示、現場での指揮及び日報の作成が主な任務であり、52年夏季一時金から第一次査定者としての権限が与えられた。なお当時班長には、班長手当として月額7,000円が支給されていた。

- (2) 54年1月8日会社は、初めて班長会議を開催した。同会議には、B4常務及び前記の班長等のほか技術担当のC5及び元組合員であり鶴浜鉄鋼センターの加工営業担当のC8（以下「C8」という）が出席した。

席上B4常務は、鶴浜鉄鋼センターにおける作業効率を上げるため、適正な人員配置に是正したい旨提案した。

- (3) 同月22日の班長会議の席上、B4常務から人員配置のとりまとめについて任されたC5は「作業をスムーズに行うため、現業職員のうち、自分の班員として誰をほしいか考え、今月27日までに人名リストを作成しておくよう」との旨各班長に指示した。これに対してA8は「配置転換を論ずるよりも人員補充を優先して考えるべきである」と異議を申し出た。
- (4) 同月27日の班長会議の席上C5は、前記人名リストの提出を各班長に求めた。これに対してA8は「本件は配置転換問題であるから組合と協議すべきである」と再び異議を申し出たが、C5は、A8に対し「今月29日までに人名リストを提出するよう」重ねて求めたので、A8は「今月29日の執行委員会で検討したうえ、翌30日に返事する」と答えた。
- (5) 同月29日組合は、執行委員会を開催し「会社は配置転換についてまず組合と協議すべきであるから、前記人名リストは提出しない」と決定した。
- (6) 同月31日B4常務は、A8に対し前記人名リストを提出せよと督促したが、A8は「本

件は配置転換問題であるから、会社はまず組合と協議すべきである」と主張した。これに対して同常務は、「これは会社の指示だから出せ」と重ねて求めたが、A 8はそれに応じることなく、同日「人員補充の必要性について」と記載した書面のみを会社に提出した。

その後同日午後1時ごろ同常務は、再びA 8を呼び寄せ「君の出した書面は総括的な意見であるので、個々の班員の特性について書き直すよう」との旨指示した。これに対してA 8は、同日午後2時ごろ「ショットブラスト班の班員の特性及び現在の班員が最適である」旨記載した書面を同常務に提出した。

- (7) 同日午後5時過ぎA 3は、B 4常務に対し「本件は配置転換問題であり、会社は組合と協議すべきであるから、直ちに配置転換を中止されたい」旨申し入れたところ、B 4常務は「作業効率の向上をはかる必要があるが、人員補充ができないので配置転換でまかなう。そのため人名リストを出すのがなぜ悪い。これは組合との協議事項ではない」との旨述べた。
- (8) 翌2月1日の班長会議の席上C 5は、各班長に対し各班の人員配置案として、「ショットブラスト班は4名から3名に減員する」等発表し、各班において必要とする人物を特定した人選案を翌日までに同人に提出するよう各班長に指示した。
- (9) 翌2日の班長会議の席上A 8は、「自分の班は減員になるが、これではやっていけない」「配置転換については組合と協議すべきだし、組合からも人選案を出すと言われている」と述べた。
- (10) 翌3日午前9時半ごろB 4常務は、A 8に対し人選案を出すよう重ねて求めた。これに対してA 8は「配置転換については組合と協議してください。今の班員で問題はないし、生産性をあげるには人員が足りません」と答えた。B 4常務は「人選案を作るのは、班長の第一の任務だ。それを出さないのは私に対する反抗だ。それならこの場で班長職を更送する」との旨述べた。そこでA 8は抗議したが、同常務は上記発言を取り消さなかった。
- (11) このことを知った組合は、同日午後3時ごろB 4常務に対し①本件は配置転換問題であるから、会社はまず組合と協議すべきであり、これがなされない限り人選案は出せないこと ②A 8に対するB 4常務の前記班長職更送の発言を撤回すること等を申し入れた。

これに対して同常務は「今回の配置転換については、組合と協議するつもりはない。A 8の降格は私が決めた」との旨回答し、その後の団体交渉においても、会社は同様の態度をとり続けた。

- (12) 3月31日B 4常務は、A 8に対し翌4月1日付けで班長職を降格し、受渡し班の班員となるよう通告した。

なお受渡し班は、従来から前記1(1)のとおり他班への応援部隊を兼ねるため、業務内容が特定せず、現業職員に好まれていなかった。

- (13) 4月2日組合は、会社に対し前記4月1日付け班長職降格及び受渡し班への配置転換について抗議を申し入れた。

これに対して会社は「本件降格等については会社がすでに決定したことから、A 8は本日から配置転換先で就労せよ。従わなければ自宅待機せよ。追って処分する」

との旨回答した。そこでA 8はやむなく命令に従った。

なお会社は、同月1日付けでC 8を課長代理に、C 5を係長に、非組合員のC 9をA 8の後任の班長にそれぞれ昇格させた。その後同年10月末組合は、C 5が元書記長でありながら会社の意を受けてA 8を班長職降格及び配置転換せしめるよう画策し、組合の団結を破壊したとしてC 5を除名した。

## 2 判断

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、本件A 8の班長職降格及び受渡し班への配置転換は、同人に対する不利益取扱いであり、かつ組合の運営に対する支配介入であると主張する。

イ これに対して会社は、①A 8が班長としての日常の業務遂行上の責任を果たしていないこと ②人員配置に関して非協力的であったことから、班長として不適格であると判断して降格し配置転換したものであると主張する。

よって以下判断する。

### (2) まず会社の主張①について検討するに、A 8が班長として日常の業務遂行の責任を果たしていないと主張するが、その事実を認めるに足る疎明がないので、会社の主張は失当である。

次に会社の主張②について検討するに、なるほど人員配置については、同人は会社の求める人選案を提出しなかったことが認められるが、同人が人選案を提出しなかったのは、再三にわたって同人が「この問題は配置転換であるから組合と協議すべきである」と主張しているにもかかわらず、会社は、これを無視し、協議に応じなかったことから考えて、同人の態度もやむを得ないものと言わざるを得ない。

一方会社は、同人が人選案を出さないのに、同人を班長職から降格して受渡し班に配置転換したわけがあるが、①前記1(6)のとおり同人は、B 4常務の命令に従い、自分の班員の特性等について記載した書面を提出したこと ②その後の人員配置が会社の意図どおりに進められたことから考えれば、A 8が人選案を提出しなかったことによって、会社の業務運営に支障を与えたものとは認められない。

しかるに会社は、同人を班長職から降格し、現業職員に好まれない受渡し班に配置転換したものであり、このような会社の行為は、会社が執行委員である同人を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものとみるのが相当であり、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。

## 第7 天満営業所への配置転換について

### 1 認定した事実

#### (1) 50年7月19日会社は、本社を大阪市南区（以下「旧本社」という）から肩書地（以下「新本社」という）に移転した。

これに対して営業職及び事務職の組合員ら23名は、会社が組合に何ら事前協議をすることなく突然本社を移転したのは不当であるとして、大阪地方裁判所に新本社への移転に伴う配置転換命令の効力停止を求める仮処分を申請した。

#### (2) 52年7月18日、前記仮処分事件における和解において、申請人ら組合員は、新本社への配置転換命令に従うこととし、次のような内容の和解（以下「7.18和解」という）が成立した。

- ① 被申請人は、本件和解成立後2年以内に、大阪市北区、南区、東区、西区のいずれかで、旧本社の立地条件と同一程度の都心部に営業所を設置し、原則として申請人らを同営業所に就労させる。
- ② 申請人らは、その余の申請を放棄する。
- (3) 53年8月10日の団体交渉において会社は、「近く7.18和解に基づいて大阪市北区にユーザーとの取引を主体にする天満営業所の開設を計画しているが、新本社の営業職員及び事務職員のうち組合員らは、同営業所で就労してもらいたい」旨提案した。  
これに対して組合は「組合員のみを同営業所に配置転換することは、組合員を隔離するものであるから、これに応じられない」として反対した。
- (4) 同月24日の団体交渉において会社は、①原則として組合員を天満営業所に配置転換する ②厚中板営業は新本社から南港営業所に移し、非組合員らに担当させる ③新本社ではB3課長が建材の特約店売りを担当し、非組合員のC1がこれを補助する旨発表した。組合は、前記と同様の理由でこれに反対した。
- (5) 同月30日会社は、A1、A2、A3、A6、A7、B7、C10（以下「C10」という）、C11（以下「C11」という）及びA10（以下「A10」という）に対し、翌10月1日付けで天満営業所への配置転換を命じ、これに従わなければ処分すると通告したので、組合及び上記の組合員らは、やむなくこれに従うこととした。
- (6) 54年3月末ごろ、天満営業所所長代理であったB7は組合を脱退し、その後会社は、同年6月1日同人を所長に昇格させ、55年3月同人を南港営業所に配置転換した。  
更に54年4月ごろC10及びC11は、組合を脱退し、その後まもなく会社は、同人らを南港営業所に配置転換した。  
またこれまで会社は、天満営業所ではユーザーとの取引に重点を置くとの営業方針を示してきたが、B7、C10及びC11を、上記のとおり配置転換する際、同人らが担当していたユーザーを引き続き担当させたまま転勤させた。  
なおその後57年ごろ、A10は退職した。

## 2 判断

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が営業職及び事務職の組合員を隔離するために、7.18和解に藉口して組合員のみを天満営業所に配置転換し、組合にとどまった組合員らを不利益に取り扱い、もって組合を弱体化しようとしたものであると主張する。

イ これに対して会社は、本件配置転換は7.18和解に基づいて誠実に履行したのであるから、何ら不当労働行為に該当しないと主張する。

よって以下判断する。

- (2) 53年10月1日会社は、新本社の営業職及び事務職の組合員のみ9名を会社がそのころ新設した天満営業所に配置転換したことは、前記認定のとおりである。会社は、上記配置転換は7.18和解に基づくものであり、何ら不当なものではないと主張するので、以下検討する。

組合は、50年7月19日の新本社への移転に伴う配置転換命令の効力停止を求めて会社と争い、52年7月18日裁判上の和解が成立したことは、前記1(1)・(2)のとおりである。この和解の内容は、組合員らが新本社への配置転換命令に従うかわりに、会社は、和解

成立後2年以内に新営業所を設置し、組合員らを同営業所に就労させなければならないというものであり、この趣旨は、いわゆる「新営業所への組合員らの復帰」とも言え、この条項は、組合員らの利益のために設けられたものであって、組合員のみを同営業所に集める趣旨のものではなく、同営業所への配置転換は、組合員らの意に反してまでなし得るものではないと解すべきである。しかるに会社は、前記1(3)・(4)のとおり組合員らが同営業所への配置転換に反対しているにもかかわらずこれを強行し、同営業所に組合員のみを配置転換したものであり、これに加え①前記第2、2(2)・(4)のとおり、同営業所の組合員らは、新本社や南港営業所の非組合員の営業職員に比べ、取扱商品の在庫を有しないなど営業活動を行うにあたって数々の困難をしいられたこと ②前記1(6)のとおり会社は、組合を脱退した者を他の営業所に配置転換し、その際同人らに担当のユーザーを引き続き担当させたまま転勤させて優遇していること ③前記第5のとおり会社役員は、そのころ営業職の組合員を嫌悪する発言を繰り返していたことを総合的に勘案すれば、組合を嫌悪した会社が組合の中心勢力である営業職及び事務職の組合員のみを隔離する意図のもとに、7.18和解の履行に藉口して同人らを同営業所に配置転換し、組合にとどまったA1ほか4名を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を遂行したものと判断せざるを得ず、このような会社の行為は、組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合の運営に対する支配介入となり、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言わざるを得ない。

## 第8 沖縄旅行の費用補助について

### 1 認定した事実

- (1) 51年3月、非組合員のC8らが中心になって、非組合員のみによる旅行や親睦のために誠和会を結成し、C8が会長になった。当時の執行委員長A3らは、C8に対し組合員全員の誠和会加入を申し入れたが、C8は、組合員の加入は認められないと返事した。しかしその後誠和会は、具体的な親睦活動を行わなかった。
- (2) 54年4月になって誠和会が活動し始めたため、同月30日A3は、C8に対し、組合の代表として委員長及び書記長を誠和会に加入させるよう申し入れた。その後5月上旬C8は、A3に対し「皆にはかったが、組合に対しては感情的な問題があるので、組合の代表者の加入は認められない」と返事した。これに対してA3は、会社の従業員なら誰でも入れるはずだと抗議した。
- (3) 4月ごろ誠和会は、2泊3日の沖縄旅行を企画し、5月18日から20日までの班と5月19日から21日までの班に分かれ、会社役員等を含めて61名が旅行に参加した。その際会社は、旅行に参加した非組合員約40名に対し一人当たり4万円を補助した。
- (4) 9月21日組合は、会社に対し、旅行差別金として前記非組合員への補助額と同様、一人当たり4万円を9月末日までに組合員に支給するよう要求した。
- (5) これに対して会社は、何ら回答しなかったため、同月28日組合は、当委員会に前記差別支給等について本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (6) 10月2日の団体交渉において会社は、組合が旅行を計画すれば会社が費用を寄付する旨回答した。
- (7) そのため組合は、能登半島旅行を企画し、55年2月25日会社に対しその費用として一人当たり4万円の支給を求めた。

- (8) 55年3月26日の団体交渉において会社は、「考えは変わった。その理由は、組合が大阪府地方労働委員会に不当労働行為救済申立てをしたからである。補助をしてほしかったら取り下げるべきである」との旨述べた。これに対して組合は「救済申立てを取り下げたら補助してくれるのか」とただしたが、会社は何ら回答しなかった。
- (9) その後4月11日の団体交渉において会社は「取り下げたら、そのことについての話し合いには応じるが、支給するかどうかはまだ返答できない」との旨回答したため、物別れに終わった。

## 2 判断

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が非組合員の沖縄旅行の際には一人当たり4万円の費用を補助しながら、組合が企画した能登半島旅行に対しては同額を支給しなかったことは、組合員を差別し、組合の弱体化を企図したものであると主張する。

イ これに対して会社は、誠和会への補助は、組合員、非組合員の差別問題ということではなく、あくまで同会が親睦の目的で旅行を企画したものであるから、会社がその旅行に対して補助したものであり、また組合が会社に旅行費用の支給を求める以前に本件不当労働行為救済申立てを行ったので、本件申立てを取り下げれば補助すると明言しているのであるから、何ら差別取扱いではないと主張する。

よって以下判断する。

- (2) 会社は、組合が会社に旅行費用の支給を求める以前に本件申立てを行ったため、補助しなかったと主張するが、前記1(4)・(5)のとおり組合は、旅行差別金として要求した後本件申立てを行ったのであるから、このような主張は、事実と反するだけでなく、合理性があるとは認められない。

更に会社は、誠和会には旅行費用を補助し、また組合が本件申立ての以前に会社に旅行差別金として要求した事実も承知しながら、あえて組合員に旅行費用を支給しないことは、会社が組合を嫌悪し、誠和会を通じて非組合員にのみ旅行費用を補助し、一方組合員には一切支給せず動揺を与え、もって組合の弱体化を企図したものとみるのが相当であり、このような会社の行為は、組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合の運営に対する支配介入となり、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。

## 第9 その他の申立てについて

組合は、組合員A11に対する54年4月1日付けレベラーライン班への配置転換について、会社が組合との協議にも応じず、一方的に同人をH型鋼班から排除することによって組合を弱体化することを狙ったものであると主張するので、以下検討する。

なるほど同人に対する配置転換については、組合が会社に協議を申し入れているにもかかわらず、会社がこれに応じなかったのは不誠実であると言わざるを得ないが、本件審問の全趣旨からしても、会社がH型鋼班からレベラーライン班へ同人を配置転換したことは、直ちに会社が組合の弱体化を企図したものと認められず、また本件配置転換によって同人が不利益を受けたとの事実は認められないので、この点については申立てを棄却せざるを得ない。

以上の事実認定及び判断に基づき、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58年10月28日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘