

宮城、昭51不5の1、昭52不5の1、昭53不1、昭54不1、昭55不1、昭56不1、昭61.2.5

命 令 書

申立人 総評全国一般全明治屋労働組合仙台支部
申立人 宮城一般労働組合

被申立人 株式会社明治屋
被申立人 株式会社明治屋仙台支店

主 文

- 1 被申立人株式会社明治屋は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合仙台支部に所属する別紙記載の組合員15人について、昭和50年以降昭和55年までの各年度毎に、当該各年度の昇給における平均査定額に組合員15人の人数を乗じて算出して得た額を原資として、既査定額を下回らない範囲で当該各年度の昇給について再査定し、これに基づいて昭和50年度以降の賃金を改めて計算し、その結果算出して得た額と既に支払われた賃金との差額を速やかに同人らに対し支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社明治屋は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合仙台支部に所属する別紙記載の組合員15人について、昭和50年以降昭和55年までの各年度毎に、当該各年度の中元賞与及び年末賞与の平均査定額に組合員15人の人数を乗じて算出して得た額を原資として、既査定額を下回らない範囲で当該各年度の中元賞与及び年末賞与について再査定し、これと前記1により是正された賃金とに基づいて昭和50年度以降の中元賞与及び年末賞与を改めて計算し、その結果算出して得た額と既に支払われた中元賞与及び年末賞与との差額を速やかに同人らに対し支払わなければならない。
- 3 被申立人株式会社明治屋は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合仙台支部に所属するA1及びA2を係長待遇3級に、A3、A4、A5及びA6を係長待遇2級に、A7、A8、A9、A10及びA11を係長待遇1級に、それぞれ昭和50年4月1日に遡って昇級、昇格をさせ、さらに同人らに対し、これに伴って支給されるべき職務手当を速やかに支払わなければならない。
- 4 被申立人株式会社明治屋は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合仙台支部及び宮城一般労働組合に対し、それぞれ下記文書を本命令書写しの交付後速やかに手交しなければならない。

記

当社が貴組合員に対し、賃上げ、昇級、昇格につき差別を行ったこと及び脱退工作を行ったことは、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であると宮城県地方労働委員会により認定されました。

よって、貴組合及び貴組合員に陳謝するとともに、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

昭和 年 月 日

総評全国一般全明治屋労働組合仙台支部

執行委員長 A 7 殿
宮城一般労働組合
執行委員長 A12 殿

株式会社 明治屋
代表取締役 B 1

- 5 被申立人株式会社明治屋は、前記1から4までの各項について、本命令書写しの交付を受けた日から30日以内に、その履行結果を当労働委員会へ文書をもって報告しなければならない。
- 6 申立人らの被申立人株式会社明治屋仙台支店に対する申立ては、これを却下する。
- 7 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

別 紙

組合員氏名

A13	A 7	A10
A 1	A 5	A11
A 2	A 8	A14
A 3	A 6	A15
A 4	A 9	A16

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人総評全国一般全明治屋労働組合仙台支部（以下「仙台支部」という。）は、被申立人株式会社明治屋仙台支店の従業員で組織する労働組合であり、総評全国一般全明治屋労働組合（以下「全明労」という。）の下部組織であって、申立人宮城一般労働組合に加盟し、本件結審時（昭和60年4月2日）における組合員数は、15名である。

なお、全明労は、当初仙台支部とともに申立人であったが、昭和58年5月28日付けで申立てを取下げている。

(2) 申立人宮城一般労働組合（以下「宮城一般」という。）は、昭和31年11月17日に結成された、総評全国一般労働組合の宮城県地方の組織であり、宮城県労働組合評議会に加盟し、本件結審時における組合員数は、約2,600名である。

(3) 被申立人株式会社明治屋（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、札幌、仙台、東京、名古屋、大阪等に支店及び出張所を置いて、酒類・食品の製造、卸、小売を業とする株式会社で、本件結審時における従業員数は、約2,120名である。

被申立人株式会社明治屋仙台支店（以下「仙台支店」という。）は、会社の支店の一つで、本件結審時における従業員数は、約100名である。

(4) 会社には、全明労のほか、新潟、福井、京都、岡山、広島、高松、北九州及び福岡の各支店に、支店毎の従業員で組織する従業員組合があり、全明労も含めて、現在10の組合が併存している。会社における昭和52年10月現在の組合員数は、全明労が約180名、従業員組合の合計が約480名であり、非組合員は、約1,530名となっている。

2 本件申立時までの労使関係

(1) 昭和30年5月3日、各支店別にあった従業員組合が統一され、全国的組織として全明

労が結成された。その後昭和36年、全明労は、大会において総評全国一般労働組合への加盟を決定し、各支部が、各都道府県に存在する全国一般の地方組織に加盟し、仙台支部においても、昭和40年その地方組織である宮城一般に加盟した。

(2) 昭和36年4月、会社が名古屋支店において実施したエレベーターの運行管理及び清掃部門の下請化に端を発し、全明労名古屋支部において合理化反対闘争が行われた。会社は、この闘争の際、全明労本部三役及び名古屋支部三役の6名を懲戒解雇し、21名の組合員を懲戒処分にしたが、昭和41年5月関係者間で和解が成立した。

(3) 昭和40年から、会社は、貿易の自由化等に伴う食品業界の変化に対応するため、第1次ないし第3次の各3か年計画を実施した。

(4) 会社は、総務・経理担当の課長研修会を2回にわたり実施した。第1回目は、昭和42年2月16日「管理者意識の徹底」をテーマとし、第2回目は、昭和43年8月21日から翌22日にわたって、「指導・統制能力強化セミナー」、「最近の経済情勢と見通しについて」、「最近における日共・民青同の労組政策とその組織拡大の新しい手口」、「組合対策の問題点」等をテーマとするものであった。

また、第2回課長研修会の前日には第12回中央人事委員会が開催され、各店の労働条件、繁忙期・休日出勤問題、厚生問題、提案事項その他の労働問題について討議、検討が行われ、その際、会社人事課作成の「㊤全国一般労働組合——組織と現況——」というパンフレットが配布された。

(5) 前記(3)の第3次3か年計画の初年度にあたる昭和46年2月ごろ、会社は、全社的に合理的な運営をするため、営業関係の人材に比して不足していた総務、人事、労務、厚生、教育関係の担当者として、非常勤取締役のエスエス製薬株式会社の専務であったB2、関東支店総務部長にアマノ株式会社の総務部長であったB3、人事課長にハマノ繊維のB4、労務課長に東洋酸素株式会社の労務主任であったB5、その他にアマノ株式会社の教育係長であったB6の5名を入社させた。

(6) 昭和46年中元賞与における査定及び不就業控除の導入の経過

イ 昭和46年6月28日、会社は、昭和46年度中元賞与の組合要求に対し、賞与は、業績の配分であり、支給対象期間の業績に対する従業員1人1人の貢献度に応じて支給するものであるとの考えから、従前と異なり、査定及び不就業控除を採用する旨回答した。

ロ これについて、全明労は、昭和46年7月2日団体交渉において会社回答を全面的に拒否する旨表明した。

全明労は、同月8日、17日、18日及び23日の4回にわたり時限ストを実施し、会社は、翌月これに対し賃金カットを行った。

ハ 全明労組合員467名は、この会社の賃金カットを不服として各地の裁判所に提訴したが、係争中に約300名が訴えを取下げ、仙台支部においても75名の提訴者のうち11名が訴えを取下げたが、裁判の結果は、請求棄却となった。

ニ 昭和46年9月11日、会社と全明労は、第8回の団体交渉において、昭和46年度中元賞与について妥結し、協定書を締結した。

全明労は、同協定に基づく議事録確認書において、査定及び不就業控除の導入について、原則として反対であるとしながら、今回限り認めるとの態度を表明した。

(7) 昭和47年1月27日、会社は、就業規則を同年2月28日から改訂することとし、全明労各支部及び神戸支店従業員組合に対して、改訂案を提示した。これに対し、仙台支部は、同年2月15日B7仙台支店長に対し29項目に及ぶ質問状を送付し、同月18日を期日とする団体交渉の申入れを行ったが、仙台支店は、これに関し、同月22日説明会を開催した。

同月28日、仙台支店は、就業規則を改訂し、時期を同じくしてタイムレコーダーを導入した。

なお、同月仙台支店に総務課が新設され、B6が課長代理として着任した。

(8) 全明労は、昭和48年3月31日昭和48年度の賃上げについて、同年6月11日同年度の中元賞与について要求を行った。

これらについては、同年7月17日、会社回答どおり妥結し、協定書を締結したが、その間数回にわたるストライキの実施などの紛争があり、東京都地方労働委員会に対するあっせん申請もなされた。

(9) 昭和48年10月から翌年にわたり、全明労京都支部を初めとして、全国的に多数の組合員が全明労を脱退し、各支店従業員組合を結成した。

(10) B8社長の言動等

イ 昭和47年秋から当時会社の社長であったB8は、全従業員に直接同社長の考え方を聞いてもらうこととして、全国の各支店の始業時の朝礼に出席し訓示をした。また、昭和49年1月4日には、同社長は、東京京橋ビルで行われた新年会の席上、「残念ながら数年前までの明治屋の職場には真面目に自分に与えられた義務・責任を果たす人が肩身の狭い思いをし、はずかしそうなかっこうで仕事をしていなければならなかった。むしろ自分の果たすべき義務・責任を放棄している人が大きな顔をしているような時代もあった。」との趣旨の挨拶をした。

ロ 昭和49年7月25日、同社長が仙台支店を訪問した際、挨拶の中に、「何かどこかの支店の社員から、私宛に手紙が来た。このごろ明治屋が大分明るくなって、正々堂々と仕事をしている人が大手をふって歩けると、非常に明るくいい職場になったので、社長に感謝するというような手紙で、私は、そういう手紙をもらって非常に感激した。仙台支店でもそういう働く者が大手をふって歩けるような明るい職場に早くなりなさい。」との発言があった。

(11) 仙台支店における各課長の言動

イ 昭和49年8月の台風が襲来していた日曜日の午後8時ごろ、B9次長兼倉庫課長は、倉庫課員で、仙台支部の組合員（以下「組合員」という。）であるA14のアパートを訪問し、仕事の話をするとともに、同年7月25日のB8社長の話についての感想なども聞いた。

ロ 昭和50年11月ごろ、B10業務課長は、足のけがにより休んでいた組合員である同課のA17の見舞のため、数回にわたり同人の家庭を訪問した。

A17は、病気が治り支店に出社直後、仙台支部を脱退した。

(12) A18の行動と昭和50年8月8日の大量脱退

イ 昭和49年10月、当時組合員であった酒類卸課のA18係長（以下「A18係長」という。）は、仙台支部の執行委員A19（以下「A19」という。）に対し、「同月24日、北三番丁にある日本生産性本部研修センター『掌風荘』において、自分ら仙台支店の各係長14

名と管理職11名が、仙台支部の運営と支部大会開催について話し合った。そこには、本社のB11総務部長も出席予定であったが、出席しなかった。」という話をした。

ロ 昭和49年10月25日及び同月26日、仙台支店の地方課、工場製品促進課及び酒類卸課の三課合同の慰安旅行において、宴会終了後、A18係長と仙台支部執行委員長A7（以下「A7委員長」という。）及び組合員のA2とが話し合った。その中で、A18係長は、「B8社長が仙台支店に来て以来、相当数の組合員が組合を脱退しろと各課長から詰められ、それらの組合員が自分のところに相談に来ている。自分は、このような状態を放置できないので、B6総務課長（以下「B6課長」という。）に会って、会社が手を入れるのはまずいと、また、自分がやるから手を引いてくれと言って引き受けた。自分は、軽率に仙台支部を分裂だけはさせたくないということで引き受けたが、実際は本社がからんでいて、自分の意見ではもうどうにもならなくなった。結局自分は利用された。また、B12酒類卸課長から、お前も抜けろと再三言われたが返答はしないで、同課長がヨーロッパ旅行から帰るまで返事を引き延ばしている。」という趣旨の話をした。

ハ 昭和49年10月27日、A7委員長は、A1仙台支部副委員長及びA19に、前日のA18係長の話をし、その対策を相談した。

ニ 昭和49年10月29日、午後6時ごろから、仙台市卸町のハサゼンビル内の喫茶店で、A19及びA1仙台支部副委員長は、A18係長と会い直接話を聞いた。その中でA18係長は、「B6課長に、会社の職制が直接各組合員に働きかけを行うのはやめてほしい、また、自分が組合執行部を変えていくので、会社は手を引いてほしいと話をし、B6課長は、最初渋ったけれども自分に一任された。仙台支部の運営は、自分のほか、食品卸課のA20、A21、地方課のA22及び小売課のA23の5人のメンバーで行うことを考え、連日会議を開いて打合せを行っている。また、各課から代表者を選び出す準備もしている。」という趣旨の話をした。

ホ 昭和49年11月1日、仙台市卸町の喫茶店で、A19は、A18係長と会い話し合った。

その中でA18係長は、A19に対して、「現在の全明労の幹部は、赤のグループ集団であり、会社の共産党対策で会社から追い出さなくてはならないとして本社が力を入れてやっている。」と報告し、仙台支部大会開催及びA18係長ら5人のメンバーと仙台支部三役の合同会議開催を要請した。

ヘ 昭和49年11月、A18係長ら5人のメンバーと仙台支部三役であるA7委員長、A1副委員長、A6書記長及びA19が合同の会議を開いた。

内容は、会社が組合員に働きかけを行い「手形」を取っているということから、この「手形」の問題を中心に話し合った。

ト 昭和50年1月15日、午前11時ごろから午後4時ごろまでA19は、A18係長の自宅を訪問した。

A18係長は、A19に対して、会社が持っていた「手形」をB6課長から返してもらったこと、その「手形」を自分の家のタンスに鍵をかけて保管していること、大学卒のA22、A20らが強引に仙台支部大会を開催すべきであると主張していること、自分を中心とする高卒のグループが仕事の混乱も踏まえて慎重に行うべきであると主張していること等の話をした。

チ 昭和50年2月2日、午前10時過ぎから午後1時過ぎまで、仙台市一番町の喫茶店で、A18係長とA7委員長及びA19とで話し合った。

その中でA18係長は、本社のB11総務部長から、自分を中心とする組合役員の誕生を求める電話が、連日自宅にあること、B13工場製品促進課長及びB14食品卸課長からも同様の催促がなされていること、支店長に呼ばれて、メーカーであるキリンシーグラムのアメリカ・ヨーロッパ招待旅行に自分が推薦されており、その推薦人が本社のB11総務部長であると聞かされたこと等の話をした。

リ 昭和50年5月24日、A19は、組合員からB15仕入課長が課所属の組合員に対して、A18係長を中心とするメンバーについての方がよい旨説得しているとの話を聞いたことから、昼休みA18係長を誘い、喫茶店で話をした。

A19は、A18係長に対して「B15仕入課長の言動に抗議すべきである。」と主張したが、A18係長は、「流れに逆らえなくなった、成り行きに任せるだけだ。仙台支部大会を開催しないなら、最終的には組合を脱退する以外に道はない。」との話をした。

ヌ 昭和50年7月25日から同年8月7日付けまでの仙台支部組合員43名分の脱退届が、差出人A18係長名義で、同月8日付けの配達証明郵便により一括して全明労に送付され、同月15日全明労に到達した。これにより、70数名の仙台支部組合員のうち43名が脱退した。

ル A18係長は、昭和50年3月、前記チの招待旅行に行き、昭和51年4月1日、酒類卸課長代理に昇格した。

(13) 大量脱退後のチェック・オフと三六協定

イ 仙台支部は、仙台支店に対し組合員43名が脱退した旨の通知を行わなかったにもかかわらず、仙台支店は、昭和50年8月25日の給料支払いから、同人らの組合費の控除を取り止めた。

ロ 仙台支部と仙台支店は、これまで10数年にわたり、労働基準法第36条に基づく協定（以下「三六協定」という。）を、1か月毎に締結してきた。

仙台支部は、昭和50年8月1日付けで締結した三六協定が、同月31日に期間満了となったことから、仙台支店に対し、三六協定締結を申し入れた。これに対し、仙台支店は、この時点において仙台支部所属の従業員が、仙台支店の従業員の半数以下となったため、従業員の代表者と締結することとして、この申入れを拒否し、各課の代表者の中から選出された代表者と、同年9月3日、同日から昭和51年3月31日までを期間とする三六協定を締結した。

その後、仙台支店は、同年4月1日以降、従前と同様の内容の三六協定を、期間を1年と定めて、前記の代表者と締結したが、その内容について、従業員に対し公表したことはなかった。

(14) 仙台支部使用の電話及び三階書庫の使用制限

イ 昭和51年2月13日、仙台支店は、仙台支部に対して電話の利用方法が変更になる旨申入れを行い、加えて、仙台支部が使用していた広さ10.88平方メートルの三階書庫について、業務の都合により約2分の1程度を、同月18日までに明渡しするよう申し入れた。

同月16日以降、仙台支部で利用していた上記三階書庫内の電話機は、市内、市外と

も直接ダイヤル発信ができなくなり、利用する際は、電話交換手を通して使用する方に改められた。

ロ 昭和51年2月14日、仙台支部は、仙台支店の電話の使用変更及び三階書庫の使用制限の申入れに対して、これを撤回するよう文書で申入れを行い、さらに同年6月25日、当委員会に対し、仙台支店のこれらの行為が不当労働行為であるとして救済申立てを行った。当委員会は、これを昭和51年（不）第5号の2事件として審査を進めたが、昭和58年7月25日関与和解が成立し、同年8月6日申立てが取下げられ、事件は、終結した。

(15) 会社は、昭和50年に会社創立90周年となることから、その記念行事として、長年にわたって業務に精励努力した従業員で、ふだん海外旅行に恵まれない勤続10年以上の従業員を対象に、約300名をヨーロッパの視察旅行に派遣した。その対象従業員は、関連会社も含めて全従業員の約10パーセントである。

会社では、その外に各メーカーからの招待で従業員を海外旅行に派遣している。

昭和50年8月15日以降、組合員の中で、これらの海外旅行を勧められた者は、わずかにA41名であった。

3 本件申立（昭和51年3月31日）以後の労使関係

(1) 昭和51年5月21日、B8社長は、仙台支店の朝礼に出席して訓辞をした。

同月25日、仙台支部及び宮城一般は、同訓辞の中で全明労を忌避し、一方的に中傷及び誹謗を行った発言があるとして文書で抗議をした。

(2) B16仙台支店長は、昭和51年5月22日の倉庫課の朝礼及び同月24日の仙台支店全体の朝礼において、「社長来店の際に一部組合員のとった一連の行為などは、明らかに就業規則違反であり、以後、かかる行為を繰り返すならば、断固たる処分も行う。また、これらの行為又は過去にあった類似行為は、全て昇格、昇給、賞与の査定の対象であって、かかる行為に対する信賞必罰は、今後も徹底していく。」との趣旨の挨拶をした。

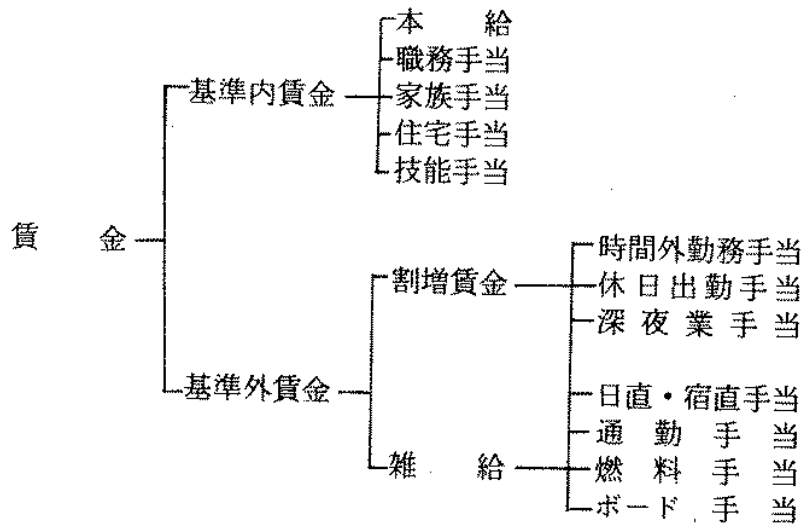
(3) 昭和52年4月13日、仙台支部及び宮城一般は、当委員会に対して、組合員A16に対する机の配置換えの撤回を内容とする不当労働行為救済申立てを行った。

当委員会は、これを昭和52年（不）第5号の2事件として審査を進め、同年8月1日、労働委員会規則第38条の規定による和解勧告を行ったところ、同月10日、申立人及び被申立人双方から、この勧告の受諾書が提出され、事件は、終結した。

4 会社における昇給及び昇格

(1) 賃金体系、昇給及び賞与

イ 会社における賃金体系は、次のとおりである。



- ロ 会社は、就業規則及び従業員賃金規定に基づいて、毎年4月1日に昇給を実施し、会社の営業成績により、原則として年2回、中元賞与及び年末賞与を支給している。
- ハ 昇給額及び賞与額の決定は、その都度全明労及び各支店従業員組合から、会社に対して要求書の提出があり、これに対し会社が回答を行い、その後団体交渉を行い、妥結、協定して決定し、協定書及び議事録確認書を作成している。
- ニ 会社は、昇給及び賞与とも妥結額の一部を査定分としており、査定分を各人に配分するに当たっては、人事考課に基づいてAないしJの10段階(昭和48年3月まではAないしHの8段階)に格付けしている。
- ホ 会社は、昇給を行う場合、本給については、これを「定額分」、「本給スライド分」、「年齢加算分」及び「査定分」の四つに区分して行っている。
- (イ) 「定額分」は、一律同額である。
- (ロ) 「本給スライド分」は、各人の前年度の本給に一定率を乗じて算定する。
- (ハ) 「年齢加算分」は、年齢別に各段階に区分し、金額を設定し、加算する。
- (ニ) 「査定分」は、人事考課に基づき、10段階(昭和47年度までは8段階)に格付けし、各年度毎に金額を設定し、加算する。
- ヘ 会社は、賞与の決定を行う場合、基準内賃金を基礎とし、「給料割分」と「査定分」に区分し行っている。
- (イ) 「給料割分」は、各人の基準内賃金に支給月率を乗じて算定する。
- (ロ) 「査定分」は、本給の昇給の場合と同様である。
- 賞与の算式は、次のとおりである。

$$\left(\text{「給料割分」} + \text{「査定分」} \right) \times \frac{\text{所定労働日数} - \text{欠勤日数}}{\text{所定労働日数}}$$

ト 昭和50年度から昭和55年度までの昇給額、中元賞与額及び年末賞与額は、各年度の協定書及び議事録確認書によると次のとおりである。

(イ) 昇給額

年度	平均賃上額 円	賃上率 (%)	定額分 円	本給スラ イド分 (%)	年齢加算分		査定分		
					最低 円	最高 円	最低 円	最高 円	平均 円

50	20,107	22	11,000	4	600	1,400	100	4,500	2,413
51	9,818	8	4,000	2	300	2,100	100	2,200	1,178
52	11,022	8.4	4,200	2.6	300	2,100	100	2,400	1,323
53	9,804	7	3,600	2	300	2,100	100	2,400	1,176
54	10,029	6.75	3,600	2.3	400	2,200	100	2,400	1,203
55	10,177	6.5	3,600	2.12	300	2,100	100	2,400	1,221

(ロ) 中元賞与額

年度	給料割分 (支給月率)	査定分 (平均率)	合計	賞与平均額	査 定 分	
					最低	最 高
	カ月	カ月	カ月	円	円	円
50	2.35	0.16	2.51	310,469	500	30,000
51	2.35	0.16	2.51	332,826	500	30,000
52	2.35	0.16	2.51	358,039	500	34,000
53	2.35	0.16	2.51	377,612	500	36,000
54	2.32	0.19	2.51	398,633	500	45,000
55	2.32	0.19	2.51	419,685	500	50,000

(ハ) 年末賞与額

年度	給料割分 (支給月率)	査定分 (平均率)	合計	賞与平均額	査 定 分	
					最低	最高
	カ月	カ月	カ月	円	円	円
50	2.74	0.16	2.9	353,623	500	30,000
51	2.74	0.16	2.9	378,198	500	32,000
52	2.72	0.16	2.88	401,103	500	34,000
53	2.69	0.19	2.88	425,108	500	40,000
54	2.54144	0.19	2.73144	425,108	500	45,000
55	2.542	0.19	2.732	448,611	500	50,000

(2) 人事考課制度

イ 昇給における「査定分」決定のための人事考課は、毎年4月に、前年4月から当年3月までを評定期間として、中元賞与における「査定分」決定のための人事考課は、当年5月に、前年11月から当年4月までを評定期間として、また年末賞与における「査定分」決定のための人事考課は、当年11月に、当年5月から当年10月までを評定期間として実施している。

これらの人事考課は、昇給及び賞与の「査定分」の決定以外に人事異動等の参考にしている。

ロ 会社は、人事考課を行うための考課表について、昭和46年まで一覧制のものを使用していたが、昭和47年改定を行い、その改定された昇給用の人事考課表は、表1及び表2のとおりである。

表 1

No. _____

人事考課表（昇給）

秘

店名 _____

(昭和 年 月 日～昭和年 月 日)

一般用

被考課者 氏 名		所属		部		課		考 課 者	第1次	印
年齢	勤続	欠務	欠勤 (無届日)	年休 日	生休 日	遅刻 回	早退 回		第2次	印
考課項目		考 課 の ポ イ ン ト						評 定		
								第 1 次	第 2 次	
職 務 能 力	知識 (技能)	仕事を果たすために必要な知識(技能)をどの程度持っているか。また自から進んで業務遂行に必要な知識(技能)の吸収に努めているか								
	実行力	自己の職責を遂行するに当たり、万難を排して目的達成に邁進する意欲を有するか								
	正確・ 迅速性	仕事を正確に、しかも定められた時間内になしとげる能力を有するか								
	理解力	指示・命令の内容を正しく理解し、適切かつ臨機応変な行動をとり得る能力								
考課者所見(第1次考課者記入)							小 計 ①			
勤 務 態 度	協調性	組織の一員として同僚や上司と折合よく円滑に仕事を進め、能率向上とチームワークの維持向上に努めたか								
	責任感	自己の職責をわきまえ、困難な問題に遭遇しても責任達成のため十分な努力を傾注したか								
	積極性	指示や督促を受けなくても自発的に職責を果たし、さらに進んで仕事をしようとする意欲を示したか								
	勤勉度	職場規律を良く守るとともに、時間を空費することなく精力的に仕事に取り組んだか。また出勤状態はどうだったか								
考課者所見(第1次考課者記入)							小 計 ②			
業 務	能力発揮度と 業績貢献度	考課期間中における職務能力の発揮度と、目標や期待に対して満足すべき成果をあげたかどうか						③ × 2	× 2	
実 績	考課者所見(第1次考課者記入)						合 計 (①+②+③)			
総 合 考 課		原則として第2次考課をもって決定点とするが、さらに職務の								

(第2次考課者) 記入	特性等を勘案して総合的に検討し、修正を必要とするときは修正点と修正の理由を記入する
修正点	
教育訓練（第1次考課者記入） 1. 考課期間中にどのような教育をしたか 2. 今後の指導・養成のポイント	異動（第1次考課者記入） （該当する項目の番号を○でかこむ） 1. 当分現在のままでよい 2. 早い機会に替えたい 3. 時期をみて替えたい ※2 および3に該当するときは理由・時期・異動先を記入

表2

No. _____

人事考課表（昇給）

(秘)

店名 _____

(昭和 年 月 日～昭和年 月 日)

係長用

被考課者 氏名		所属	部 課	考課者	第1次	印
年齢	勤続	欠務	欠勤 日 (無届 日)	年休 日 生休 日	遅刻 回 早退 回	第2次 印
考課項目		考 課 の ポ イ ン ト			評 定	
					第1次	第2次
職 務 能	知識	自己の担当分野及び関連分野における専門知識の程度、さらに時代の変化に適應できる新しい専門知識を身につける意欲				
	実行力	自己の職責を遂行するに当たり、万難を排して目的達成に邁進する意欲を有するか				
	指導力	部下の信頼を得、部下の気持をよくつかんで指導育成する能力				

力	理解・判断力	業務の方針・計画・命令を正しく理解し、業務遂行に際し適時、適切な措置をとり得る能力		
	考課者所見（第1次考課者記入）		小計 ①	
勤務態度	協調性	組織の一員として同僚や上司と折合よく円滑に仕事を進め、能率向上とチームワークの維持向上に努めたか		
	責任感	監督者としての職責をわきまえ、困難な問題に遭遇しても責任達成のため十分な努力を傾注したか		
	積極性	常に問題意識を持ち、困難な問題にも自から求めて取り組む発展的態度と研究心があったか		
	勤勉度	職場規律を良く守るとともに、時間を空費することなく精力的に仕事に取り組んだか。また出勤状態はどうだったか		
	考課者所見（第1次考課者記入）		小計 ②	
業務	能力発揮度と業績貢献度	考課期間中における職務能力の発揮度と、目標や期待に対して満足すべき成果をあげたかどうか	③ ×2	×2
実績	考課者所見（第1次考課者記入）		合計 (①+②+③)	
総合考課 (第2次考課者記入)		原則として第2次考課をもって決定点とするが、さらに職務の特性等を勘案して総合的に検討し、修正を必要とするときは修正点と修正の理由を記入する		
修正点				
教育訓練（第1次考課者記入） 1. 考課期間中にどのような教育をしたか		異動（第1次考課者記入） (該当する項目の番号を○でかこむ) 1. 当分現在のままでよい 2. 早い機会に替えたい 3. 時期をみて替えたい ※2 および3に該当するときは理由・時期・異動先を記入		
2. 今後の指導・養成のポイント				

--	--

- ハ 人事考課表は、「係長用」と「一般用」に区分され、さらに実施時期に合わせ「昇給用」と「賞与用」に区分されているが、「賞与用」の人事考課表は、「昇給用」の人事考課表とほぼ同様である。
- ニ 人事考課表は、点数制となっており、100点満点で、各項目ごとに満点は10点、標準は7点、最低は4点と定めて、その範囲内で評点し、「昇給用」については、各考課項目のうち「業務実績」に2倍のウエイトを置き20点満点とし、合計で100点としている。また、「賞与用」については、賞与は、業績の配分であるとの考え方から、評定期間中における本人の成果を重視して、「業務実績」にさらに4倍のウエイトを置き40点満点とし、各考課項目の「職務能力」及び「勤務態度」の小計に0.75を乗じて、それぞれ30点満点とし、合計で100点としている。
- ホ 人事考課は、何れの考課についても、第1次考課は、所属課長又は出張所長が、第2次考課は、支店長が行い、第2次考課をもって最終考課としている。
- ヘ 支店では、第1次考課後、全管理職が集まり、第1次考課者は、所属従業員の評価を持ちより、所属従業員以外の者についても意見を述べ、相互の甘辛、見方等について調整を行い、その結果を第2次考課者である支店長へ提出する。
支店長は、各課間のバランス、あるいは個人に対する評価等について、第1次考課者の意見を尊重して、総合的な見地から検討を行い人事考課を決定する。
- ト 支店では、人事考課の結果は、公表していない。
- (3) 昇給及び賞与の「査定分」の配分
- イ 会社は、各支店毎に、前年度における「査定分」の各段階の割当人数と当年度の対象人員を参考に、当該支店の当年度における各段階の割当人数を試算し、決定した各段階の額を乗じて、当該支店に割当てする査定分総額を決定し、査定分総額と各段階に割当てすべき人数を各支店に通知している。
- ロ 各支店では、支店長及び総務課長のもとで、会社から通知のあった各段階に割当てすべき人数を一応の目安として、人事考課の結果に基づいて、上位から順次各段階に割当て、その結果を会社に報告申請している。
- ハ 会社は、会社が通知をした各段階の人数は絶対的なものとせず、多少の変動があっても、査定分総額において当該支店に割当てられた額に一致すれば、申請どおり決定し、査定分総額が割当て額に一致しない場合は、当該支店に対して、その限度での修正を要求し、修正については専ら当該支店の決定に委ね、割当作業の資料となった人事考課の結果までは修正させてはいない。
- (4) 仙台支店における昭和45年度から昭和50年度までの、各年度の昇給に関する査定ごとの人数の分布は、図1から図6のとおりである。

図 1

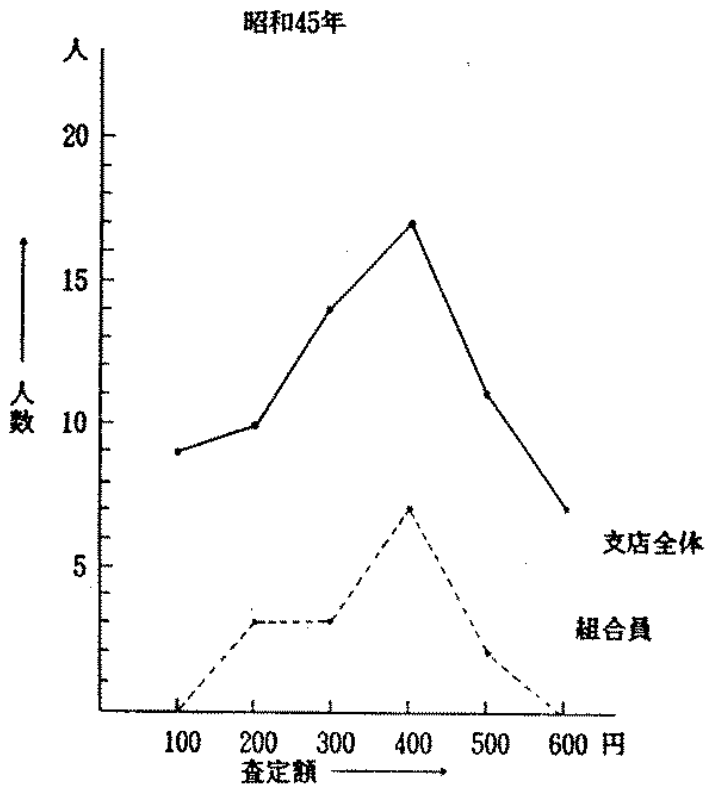


図 2

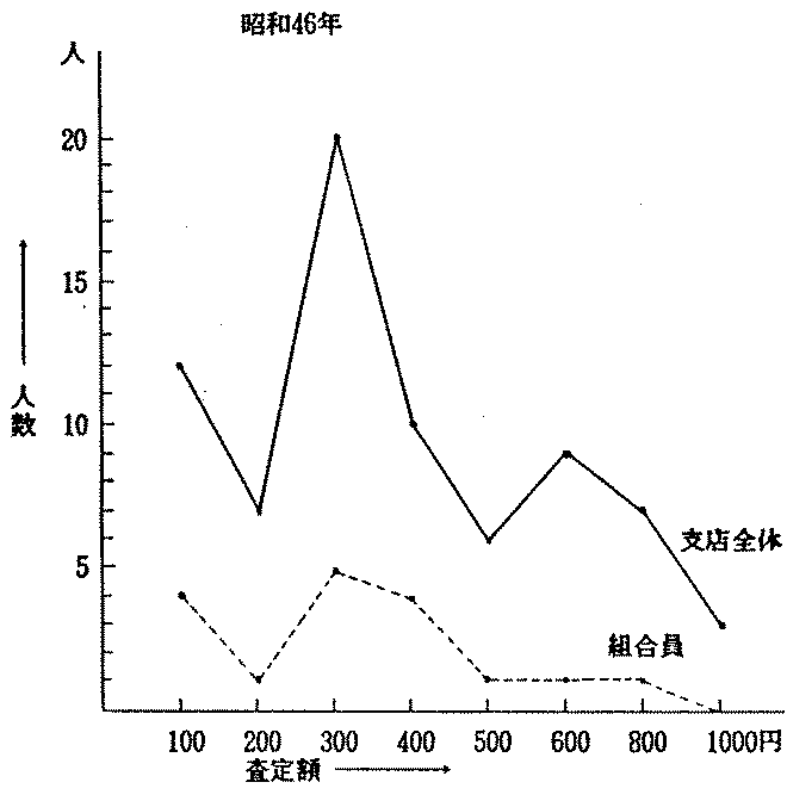


図 3

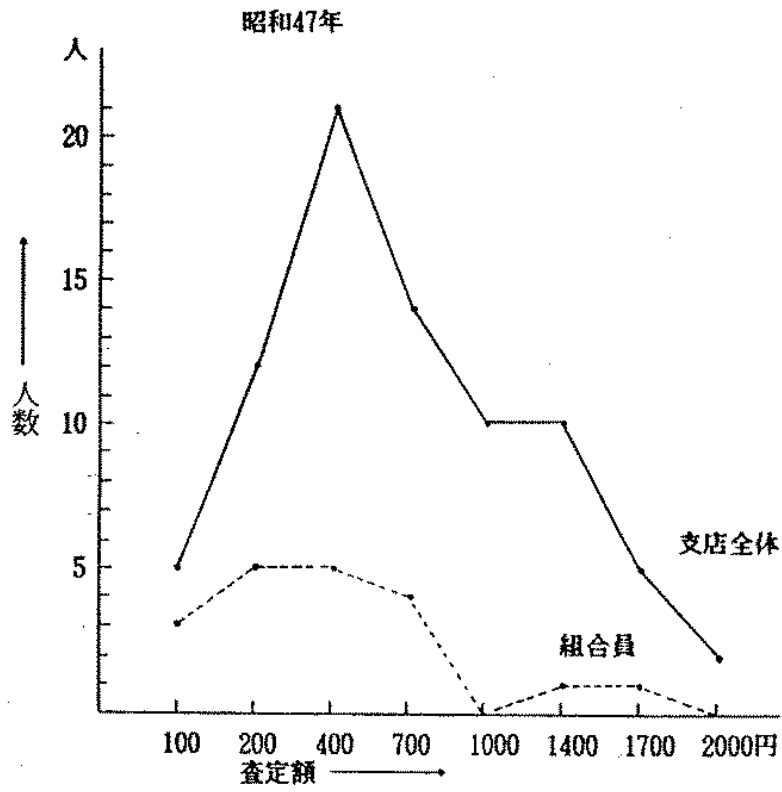


図 4

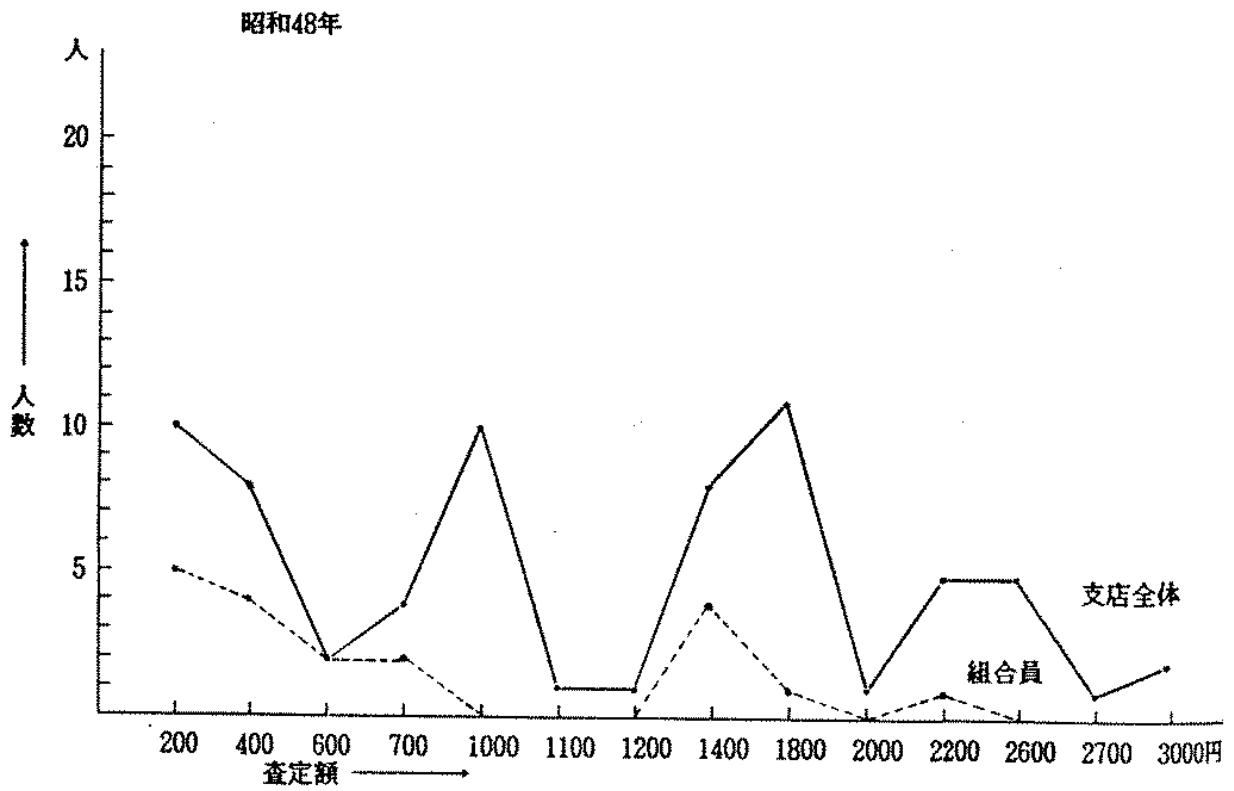


図 5

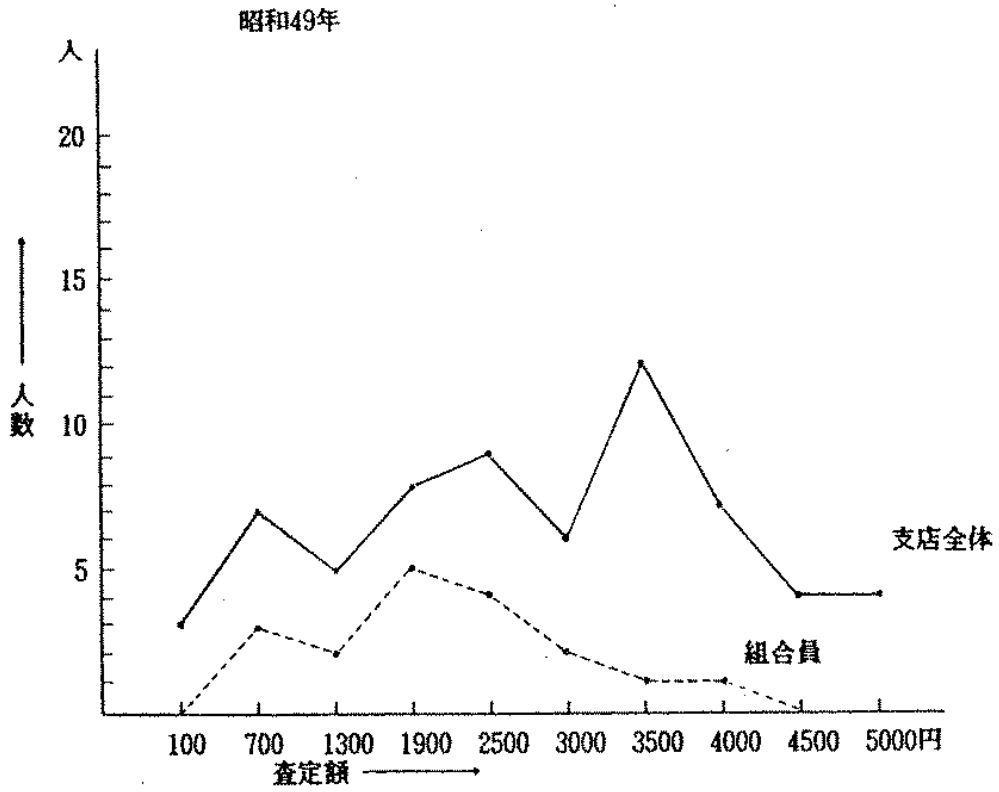
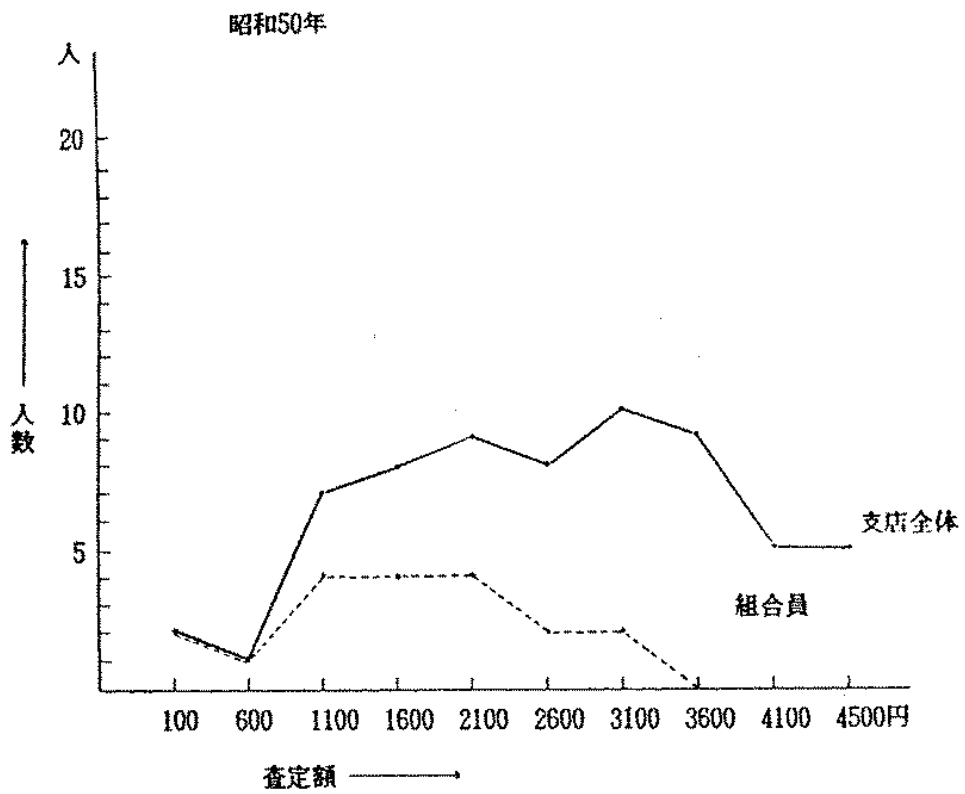


図 6



(5) 組合員の昭和50年度から昭和55年度までの昇給、中元賞与及び年末賞与における査定額は、次のとおりである。

イ 昇給に係る査定額

(単位 円)

番号	氏名	年度	50	51	52	53	54	55
1	A13		1,100	500	500	300	600	600
2	A1		100	100	100	100	200	300
3	A2		1,600	700	800	600	300	300
4	A3		3,100	1,600	1,700	1,700	1,400	1,400
5	A4		2,600	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
6	A7		1,600	700	800	600	600	600
7	A5		1,100	500	300	200	200	200
8	A8		2,100	1,300	1,400	1,400	1,400	1,400
9	A6		2,600	1,000	1,100	1,400	1,400	1,400
10	A9		2,100	700	500	300	300	300
11	A10		1,600	500	500	300	300	600
12	A11		600	300	300	200	100	100
13	A14		2,100	1,000	500	300	300	300
14	A15		1,600	1,000	1,100	1,000	1,000	1,000
15	A16		1,100	700	300	200	100	100
組合員の平均査定額			1,667	773	727	640	613	640
査定分	最低額		100	100	100	100	100	100
	最高額		4,500	2,200	2,400	2,400	2,400	2,400
	平均額		2,413	1,178	1,323	1,176	1,203	1,221

ロ 中元賞与に係る査定額

(単位 円)

番号	氏名	年度	50	51	52	53	54	55
1	A13		10,000	5,500	6,000	6,000	22,000	23,000
2	A1		500	500	500	500	6,000	15,000
3	A2		10,000	10,500	12,500	13,000	14,500	15,000
4	A3		22,000	23,000	26,000	28,000	34,500	36,500
5	A4		21,000	19,500	22,000	18,000	22,000	15,000
6	A7		10,000	14,500	12,500	13,000	14,500	15,000
7	A5		10,000	5,500	6,000	500	500	500
8	A8		18,000	23,000	26,000	28,000	34,500	36,500
9	A6		18,000	15,000	22,000	23,000	34,500	36,500
10	A9		18,000	10,500	12,500	13,000	14,500	23,000

11	A10	14,000	5,500	6,000	500	6,000	15,000
12	A11	5,500	5,500	6,000	500	500	500
13	A14	18,000	15,000	14,000	13,000	14,500	23,000
14	A15	14,000	15,000	17,500	23,000	22,000	23,000
15	A16	10,000	500	500	500	500	500
組合員の平均査定額		13,267	11,267	12,667	12,033	16,067	18,533
査 定 分	最低額	500	500	500	500	500	500
	最高額	30,000	30,000	34,000	36,000	45,000	50,000
	平均額	19,791	21,216	22,823	24,071	30,175	31,769

注 各年度における査定分の平均額は、前記第1-4-(1)-ト-(ロ)を基に、次のとおり算出した。

$$\text{賞与平均額} \div [\text{給料割分 (支給月率)} + \text{査定分 (平均率)}] \times \text{査定分 (平均率)} \\ = \text{査定分の平均額}$$

ハ 年末賞与に係る査定額

(単位 円)

番号	氏名	年度					
		50	51	52	53	54	55
1	A13	10,000	6,000	500	14,000	22,000	2,3000
2	A1	500	500	500	500	14,500	15,000
3	A2	10,000	11,500	12,500	14,000	14,500	15,000
4	A3	22,000	2,4000	26,000	32,000	34,500	31,000
5	A4	21,000	20,500	17,500	21,000	14,500	15,000
6	A7	10,000	11,500	12,500	14,000	14,500	15,000
7	A5	10,000	6,000	500	500	500	500
8	A8	18,000	24,000	26,000	32,000	34,500	36,500
9	A6	18,000	16,000	22,000	27,000	34,500	36,500
10	A9	18,000	11,500	12,500	14,000	22,000	23,000
11	A10	14,000	6,000	500	500	14,500	23,000
12	A11	5,500	6,000	500	500	500	500
13	A14	18,000	16,000	14,000	14,000	14,500	23,000
14	A15	14,000	16,000	17,500	23,000	22,000	23,000
15	A16	10,000	500	500	500	500	500
組合員の平均査定額		13,267	11,733	10,900	13,833	17,200	18,700
査 定 分	最低額	500	500	500	500	500	500
	最高額	30,000	32,000	34,000	40,000	45,000	50,000
	平均額	19,510	20,866	22,284	28,045	29,571	31,199

注 各年度における査定分の平均額は、前記第1-4-(1)-ト-(ハ)を基に、次のとおり算出した。

$$\text{賞与平均額} \div [\text{給料割分 (支給月率)} + \text{査定分 (平均率)}] \times \text{査定分 (平均率)}$$

54				2		1
55			1			1
計	9	4	2	15	12	9

(注)

- 1 「組合員」は、昭和50年8月の集団脱退に加わらなかった組合員で、男性である。
- 2 「脱退者」は、昭和50年8月組合を脱退した者又は非組合員で組合員と同学歴の男性である。
- 3 係長の各級は、それぞれの待遇を含む。
- 5 組合員の主な組合役員歴については、次のとおりである。

番号	氏名	期間	主な組合役員歴
1	A13	昭和47～55年	仙台支部会計監査
2	A1	昭和39～45年 " 46～51年 " 51～55年	全明労中央執行委員 (昭和41～45年宮城一般執行委員) 全明労中央副委員長 仙台支部副委員長
3	A2	昭和40～41年 " 43年 " 44～55年	宮城一般執行委員 仙台支部副委員長 " 執行委員
4	A3	昭和37～38年 " 39年 " 40年	仙台支部書記長 " 副委員長 " 書記長
5	A4	昭和43～44年	全明労中央委員 (昭和43年仙台支部書記長) (" 44年 " 委員長)
6	A7	昭和41～44年 " 44～48年 " 48～55年	仙台支部執行委員長 宮城一般書記長 仙台支部執行委員長
7	A5	昭和42年 " 47年	仙台支部執行委員 " "
8	A8	昭和43～44年 " 44～45年 " 45～55年	仙台支部執行委員 " 副執行委員長 " 執行委員
9	A6	昭和42年 " 44年 " 45～47年 " 48～55年	宮城一般執行委員 仙台支部執行委員 " 執行委員長 " 書記長
10	A9	昭和46年 " 47年 " 48年	全明労中央委員 仙台支部書記長 全明労中央委員

11	A10	昭和44～45年	仙台支部執行委員
12	A11	昭和43年 " 47年 " 50～55年	仙台支部執行委員 全明労中央執行委員 (同年仙台支部執行委員) 仙台支部執行委員
13	A14	昭和51～55年	仙台支部執行委員
14	A15		
15	A16	昭和39年	仙台支部執行委員

第2 当事者の主張の要旨

1 当事者の求める命令又は決定

(1) 申立人側

- イ 被申立人は、組合員であることを理由として、昇給、昇進において、いかなる不利益取扱い及び差別待遇も行ってはならない。
- ロ 被申立人は、組合員に対し、脱退工作をしたり、脱退を強要するなどの行為をしてはならない。
- ハ 被申立人は、組合員について、昭和50年度から昭和55年度までの賃金及び一時金に係る査定額につき、平均査定額を下回る者については、平均査定額に是正し、その差額を実施期日まで遡って支給しなければならない。
- ニ 被申立人は、下記の文章を縦1メートル、横2メートルの白紙に墨書して本社及び仙台支店の入口に1か月間掲示しなければならない。

記

当会社が貴組合所属組合員に対し、昇給、昇進につき差別を行ったこと及び貴組合所属組合員の組合活動を嫌悪し、組合執行部の乗取り工作、集団脱退強要、分裂工作を行ったことは、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であることを認め、貴組合及び貴組合所属組合員に対し、深く陳謝するとともに、今後不当労働行為並びにそれと疑われるような行為をしないことを誓約します。

株式会社明治屋

株式会社明治屋仙台支店

総評全国一般全明治屋労働組合仙台支部殿

宮城一般労働組合 殿

(2) 被申立人側

- イ 本件申立ては、いずれも却下するという趣旨の決定を求める。
- ロ 上記の主張が認められない場合、本件申立ては、いずれも棄却するという趣旨の命令を求める。

2 申立人が主張する不当労働行為を構成する具体的事実

- (1) 会社は、昭和46年ころより全明労及び各支部の組合役員並びに積極的に組合活動を行っている組合員に対し、正当な理由、合理的な理由なく昇給、昇進について差別を行ってきた。
- (2) 会社は、毎年4月1日に行う昇給・昇進の決定の際、組合員及び活動家については著しい差別待遇を行い、全明労仙台支部への支配介入を行っている。

(3) 昭和50年8月8日付けで、当時70名余りの組合員中43名が一斉に脱退届を全明労本部に送付し、脱退した。この一斉の脱退届は、代表者A18名義にて同一封筒に収められ、その脱退届書のかなりのものは、同じ便箋を使用しているといった具合に、非常に組織的に行われたことは、明白である。しかも、この代表者となったA18は、脱退届の送付当時は係長であったが、翌昭和51年4月1日付けで、課長代理に昇進しており、脱退工作の裏に会社との綿密な連携プレーがあったことは、疑いのない事実である。その後、数人がさらに脱退させられ、この会社側による集団脱退工作により、仙台支部は、20名の少数組合に転落させられ、組合活動に大きな打撃を被った。

これら会社の行為は、労働組合法（以下「法」という。）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。

3 被申立人の却下を求める主張

(1) 申立人は、本件において請求する救済命令の内容の一として「会社は、組合員であることを理由として……いかなる差別取扱い及び差別待遇も、行ってはならない。」ということ掲げているが、これは、いわゆる「将来にわたる抽象的不作為命令」を求めているものにほかならない。しかし、将来にわたり抽象的不作為を命ずることは、法規を設定するにひとしく、行政機関としての労働委員会の権限を超えるものであるばかりでなく、原状回復を目的とする不当労働行為救済手続に親しまないものであり、同手続において、仮に、労働委員会が不当労働行為救済申立てを理由ありと判断される場合においても、救済命令の内容とはなり得ないものである。従って、本件申立てのうち、上記の部分は、却下を免れないものである。

(2) 申立人は、本件において、過去の賃金の是正と、いわゆる賃金差額なるものの支払いを求めているが、いわゆる賃金差額なるものは、過去において、昇給、昇進すべきであったということ、前提とするものにほかならないと思料される。従って、本件申立ては、原状回復を求めるものではなく、過去に遡って、原状の変更を求めるものであるから、原状回復を目的とする不当労働行為救済制度に親しまないものであり、制度的に許容される範囲を逸脱するもの、即ち、「法令上……実現することが不可能であること」を求めるものとして、労働委員会規則（以下「規則」という。）第34条第1項第6号に基づき、却下を免れないものである。

(3) 不当労働行為救済の申立てをなすに当たって、不当労働行為を構成する事実について、具体的な主張が行われず、補正もなされない場合、あるいは、申立人の主張自体が不当労働行為に該当しない場合等は、規則第34条第1項第1号あるいは第5号により、却下を免れないものである。

法第7条第1号あるいは第3号に関する申立てをなす場合、不利益取扱いを受けた者が、単に組合員であると主張するのみでは、規則第32条第2項第3号の要件を満足しない。また、法第7条第1号の不当労働行為が成立するとされるためには、不利益取扱いがあったこと及びその取扱いを受けたものが正当な組合活動を行ったことが、それぞれ要件とされるばかりでなく、当該不利益行為と正当な組合活動との間に、因果関係が存在していなければならないから、仮に、不利益取扱いを受けた者が正当な組合活動を行ったという主張がなされても、当該組合活動と不利益取扱いとの因果関係について、具体的な主張が行われない限り、規則第32条第2項第3号の要件を満足しない。

しかるに、本件の場合は、申立人は、その組合員が昇給、昇進において不利益取扱いを受け、また、それにより賃金についても、不利益取扱いを受けたとして救済を申立てているが、主張しているところは、全く具体性を欠き、不当労働行為の構成要件事実として、明確性を欠くものである。従って、本件申立ては、規則第34条第1項第1号及び第5号に該当し、却下を免れないものである。

- (4) 申立人は、「会社は、昭和46年ころより……差別を行ってきた。」として、賃金差額の請求をなしているが、そのこと自体によって明らかなように、申立人が本件において求めている賃金差額は、昭和46年以降の昇給時期あるいは昇進発令時に生じた差異の累積にすぎず、除斥期間を経過した事件に係る申立ては、規則第34条第1項第3号により、却下されるべきである。

また、申立人は、その賃金差額につき、本件申立ての1年前に生じていた部分と、その余の部分とを具体的に明示すべきであり、具体的な主張を行わない場合は、審理の対象となるべきものが不明確であるから、規則第32条第2項第3号及び第4号の要件を満足せず、規則第34条第1項第1号により、却下を免れないものである。

- (5) 仙台支部の申立てについては、イ. 規約がないこと。ロ. 争議権の行使についても、本部と関係なしに支部独自で決定したり、実行するという体制にはなっておらず、すべて本部の承認を得なければならないこととなっていること。ハ. 正式名称さえ不明であること。以上の事実から、仙台支部は、法第5条第2項の要件を満足する独立した労働組合とはいえ、却下を免れないものである。

4 被申立人の棄却を求める主張

申立人が主張する不当労働行為を構成する事実なるものは、すべて事実を反し認められないので、本件申立ては、棄却されるべきものである。

第3 判断及び法律上の根拠

1 仙台支店の被申立人適格について

申立人らは、仙台支店をも被申立人としているが、法第27条の規定による救済命令の名宛人とされる「使用者」は、不当労働行為を禁止する法第7条の規定にいう「使用者」であり、且つ、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し、確定した救済命令（法第27条第9項）又は緊急命令（同条第8項）を履行しないときは過料の制裁を受けることとされているのであるから、上記の「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するというべきである。従って、企業主体である法人の組織の構成部分にすぎないものは、法律上独立した権利義務の帰属主体ではないから、上記の「使用者」にはあらず、これを救済命令の名宛人として救済命令を発することは許されないものというべきである。仙台支店は、被申立人株式会社明治屋の組織の構成部分であることは明らかであるから、仙台支店に対する救済申立ては、却下すべきものと判断する。

2 被申立人の主張する却下事由についての判断

(1) 被申立人の主張する前記第2-3-(1)の却下事由について

法及び規則は、申立人が請求している救済の内容の全部又は一部の採否についてはもちろん、請求に係る救済を認容する命令の主文の構成についても、すべてを労働委員会の裁量に委ねている。このように労働委員会は、不当労働行為たる事実を排除するため

広い裁量権を与えられており、請求の内容について申立人の意思を合理的に判断し、適切な命令の内容を決定する権限を有するものである。前記第2-1-(1)-イのごとき請求内容も、申立人の意思を合理的に判断するに過ぎ、過去に行われた不当労働行為たる事実に対する具体的な救済を求めるものと解釈し得るから、被申立人の却下を求める主張は、採用できない。

(2) 被申立人の主張する前記第2-3-(2)の却下事由について

不当労働行為の原状回復とは、当該不当労働行為がなかったとすれば、実現されたであろう状態を回復することにあるのであるから、被申立人の前記却下を求める主張は、理由がなく採用できない。

(3) 被申立人の主張する前記第2-3-(3)の却下事由について

申立人は、不当労働行為に該当する具体的事実をあげて主張していると判断されるので、被申立人の却下を求める主張は、採用できない。

(4) 被申立人の主張する前記第2-3-(4)の却下事由について

本件各申立ては、その申立てに係る原状回復の請求が、各行為の日から1年以内に申立てられたものであることが明らかであるから、被申立人の却下を求める主張は、採用できない。

(5) 被申立人の主張する前記第2-3-(5)の却下事由について

労働組合の支部が、独立の労働組合と認められるか否かは、その支部の組織及び活動の実態に即して具体的に判断すべきことであるが、本件申立人である仙台支部の場合、昭和61年2月5日第319回公益委員会議において資格審査を行い、法第2条及び第5条第2項の規定に適合すると決定している。また、仙台支部は、被申立人会社仙台支店との間において、長年にわたり団体交渉を行っている事実が認められる。さらには、昭和51年宮城労委（不）第5号の2不当労働行為救済申立事件について、仙台支部は、和解の当事者となっている。これらの点からしても、被申立人の却下を求める主張は、採用できない。

3 申立てに係る不当労働行為についての判断

(1) 賃金差別について

イ 昇給査定については、前記第1-4-(4)によれば、昭和45年から昭和47年までは、組合員と支店全体の査定額の分布の型は、ほぼ一致している。しかし、昭和48年ころより組合員と支店全体の査定額の分布の型に変化が表れ、昭和49年及び昭和50年には、明らかに組合員の査定額の分布の頂点が査定額の低い金額の部分にあり、一方、支店全体の査定額の分布の頂点は、査定額の高い金額の部分にあるという事実が認められる。

また、昭和51年以降組合員以外の者の査定状況は、不明であるが、前記第1-4-(5)-イによれば、組合員の平均査定額は、一部平均以上の者もいるが、一貫して会社全体の平均査定額を大幅に下回ったものとなっている。

ロ 賞与の査定については、昭和49年以前の査定状況は不明であるが、昭和50年以降は、前記第1-4-(5)-ロ、ハによれば、組合員の平均査定額は、中元及び年末賞与とも昇給査定と同様に、会社全体の平均査定額を大幅に下回ったものとなっている。

ハ 会社は、組合員の昇給及び賞与に関する低査定の理由として、組合員が、時間外に

行われる商品の搬入、搬出について協力的でなかったこと、中元及び歳暮の繁忙期の休日出勤要請に応じなかったこと、会議に無断で欠席し、理由を言わなかったこと、入金状況のおもわしくない得意先について、十分な報告をしなかったり、売上げが減少している得意先に対して、対策を講じなかったこと、会議の資料を提出持期までに作成しなかったこと、伝票の間違いや、縦横の計算が違っている資料を作成したこと、報告書のミスや遅れで業務に支障を来したこと、仕事のやり方やミスについて、時々上司から注意を受けたこと、積極性や指導性に欠けていること、上司や同僚、メーカーに対する言動に問題があったこと等、その他、数多くの低査定の理由を組合員毎に指摘しているが、それが人事考課のどの評価項目にどう反映し、その結果、最終的人事考課がどう決定され、どのような査定結果になったかという説明はない。しかもその指摘する事実のすべてが必ずしも認められ得るものではなく、且つ、組合員以外の者についてその指摘する事実が全くなかったか、あるいは、同様の指摘がなされた者についていかなる評価がなされたかも、一切が明らかでない以上、会社が主張しているところの組合員に対し人事考課を適正に運用し、公平且つ適正に処遇しているとの点については、認められない。

ニ 以上の点からすると、組合員の中に一部平均以上の査定の者がいたとしても、組合員全体としては、前記第1-4-(5)のとおり、昇給及び賞与の査定ともに常に平均以下であり、組合員が組合員以外の者と比較して特に勤務成績、勤務態度が劣っており、低査定が妥当だったという合理的説明がなく、さらに、組合員が組合員以外の者と比べて、能力において特に劣っているとも認められない以上、組合員に対する低査定は、組合員の勤務実績等に差異があった結果にすぎず、合理的な理由があるとの会社の主張は、認めることができない。

ホ 一方、全明労と会社との関係については、昭和36年以来、多くの紛争があり、対立関係にあったことが認められ、また、昭和49年1月4日のB8社長の発言に見られるように、会社は、全明労の組合員に対し、快い感情を抱いておらず、むしろ、不快感を持っていたことが推認される。

ヘ 従って、会社の組合員に対する昇給及び賞与の低査定は、組合員であることを嫌悪し、不利益に取扱うことによって、申立人組合の弱体化を意図した法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認定せざるを得ない。

(2) 昇格、昇級差別について

イ 会社には、明確な昇格、昇級制度があるとは認定できないが、高等学校卒業者は、おおむね勤続9年から10年で係長1級に昇格、昇級しており、また、前記第1-4-(6)-ニの組合員及び脱退者の係長への昇格、昇級状況の比較によれば、組合員16人及び脱退者15人の比較対象者において、昭和39年から昭和46年までの間は、組合員の中から13人、脱退者の中からは14人の係長への昇格、昇級者があり、それぞれの間に大きな差異は、認められない。しかし、昭和47年以降は、脱退者の中から22人の係長への昇格、昇級者があるのに対し、組合員の中からの昇格、昇級者は、わずかに2人にすぎないという事実が認められる。

ロ さらに、組合員A14、A15及びA16の3名を除いた組合員については、前記第1-4-(6)-ハによれば、同勤続年数、同学歴の脱退者との比較において、明らかに昇格、

昇級状況に差があることか認められる。

ハ 一方、会社が主張するところの、人事考課の適正な運用による査定に従って公平且つ適正に処遇したもので、昇格、昇級の差異は、組合員の勤務実績に差異があった結果であるとの点については、前記第3-3-(1)-ハで述べたように認められない。

ニ 以上のことと、前記第3-3-(1)-ホ及び昭和47年にその前年から労務担当として入社したB6課長が、仙台支店に赴任したことを考え合わせると、昭和46年以前は13人の係長への昇格、昇級者があった集団から、昭和47年以降は2人だけの昇格、昇級者しかいないということは、不自然であり、これは、会社の組合員への嫌悪感の表れであって、組合員を不利益に取扱い、もって申立人組合の弱体化を意図した法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認定せざるを得ない。

なお、組合員A14については、同勤続年数、同学歴の者で係長に昇格した者があるという事実か認められないこと、A15及びA16については、女性の係長への昇格者は、過去に1人の事例しか認められておらず、比較対象すべき者が乏しいことから、この3名については、昇格、昇級に関し不利益取扱いがあったとは認められない。

(3) 脱退工作について

イ 昭和50年8月の仙台支部からの大量脱退が発生する前の、昭和49年10月から昭和50年5月にかけて、A18係長を中心として、仙台支部内に新執行部擁立の動きがあり、それに関し、本社B11総務部長及び仙台支店B6課長が深くかかわっていた事実が、前記第1-2-(12)のとおり認められるほか、前記第1-2-(13)-イによれば、仙台支店は、仙台支部からの通知がないにもかかわらず、仙台支部から脱退した組合員43名の氏名を把握していた事実が認められる。

ロ さらに、新執行部擁立活動及び集団脱退の中心者であったA18係長が、昭和50年3月にはアメリカ、ヨーロッパへ招待旅行に行き、昭和51年4月1日には、酒類卸課長代理に昇格している事実が、前記第1-2-(12)-ルのとおり認められる。

ハ 従って、これらのことと前記第3-3-(1)・(2)で判断したことを考え合わせると、昭和50年8月の仙台支部からの大量脱退は、組合を嫌悪し、仙台支部の弱体化を意図する会社の組合員への働きかけと密接な関与のもとになされたものと推認され、これは法第7条第3号に該当する不当労働行為と認定される。

4 結論及び救済方法について

申立人の主張する不当労働行為を構成する具体的事実については、前記第3-3のとおり、いずれも法第7条第1号又は第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、その救済方法については、申立人は、昇格、昇級に関し、A13を除いた組合員全員を係長1級以上3級までの間に、昇格、昇級させることを求めていると解されるが、A14、A15及びA16の3名を除き、それぞれ1ランク上の地位に、昇格又は昇級させることを命ずることをもって、適当と判断する。

また、一般的に不利益取扱い及び支配介入の禁止を命ずること並びに陳謝文の掲示については、主文のとおり命令をもって、その救済の実は全うされるものと解されるので、その必要はない。

5 法律上の根拠

よって、当委員会は、法第27条並びに規則第34条及び第43条の規定により、主文のとおり

り命令する。

昭和61年2月5日

宮城県地方労働委員会
会長 門 間 春 吉