

命 令 書

申立人 全日本商業労働組合愛知県支部

被申立人 名古屋中央青果株式会社

主 文

- 1 被申立人名古屋中央青果株式会社は、申立人全日本商業労働組合愛知県支部の名古屋中央青果分会の分会員に対し、同分会からの脱退勧奨をしてはならない。
- 2 被申立人名古屋中央青果株式会社は、申立人日本商業労働組合愛知県支部の名古屋中央青果分会員A1の昭和55年12月から昭和57年6月までに支給された各一時金の支給月数をそれぞれ平均支給月数に是正し、是正に伴って支払うべき額と既支給額との差額を同人に支払わなければならない。
- 3 被申立人名古屋中央青果株式会社は、申立人全日本商業労働組合愛知県支部に対し、下記の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。

記

当社が、貴支部名古屋中央青果分会の分会員に対し、脱退勧奨をしたこと及び昭和55年12月から昭和57年6月までに支給された各一時金について、同分会のA1分会員を不利益に取り扱ったことは、愛知県地方労働委員会によって不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

昭和 年 月 日

全日本商業労働組合愛知県支部

執行委員長 A2 殿

名古屋中央青果株式会社

代表取締役 B1

- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人名古屋中央青果株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、名古屋市が開設する名古屋市中央卸売市場北部市場（以下「北部市場」という。）において、青果物及びその加工品の受託卸売、青果物の貯蔵及び加工、食料品の輸入等を営む株式会社であり、本件結審時の従業員数は246人である。

なお、北部市場は昭和58年3月末に名古屋市中央卸売市場枇杷島市場（以下「枇杷島市場」という。）が移転したものであるが、これに伴い、会社も枇杷島市場内から北部市場内に移転し、現在に至っている。

- (2) 申立人全日本商業労働組合愛知県支部（以下「支部」という。）は、愛知県及びその隣

接地域の商業関係で働く者により組織された労働組合であり、本件結審時の組合員数は150人である。

会社には、支部の下部組織として名古屋中央青果分会（以下「分会」という。）があり、分会員数は分会公然化直後約90人であったが、本件申立時には6人、本件結審時にはA1とA3の2人に減少した。

(3) 会社には、分会のほか、名古屋中央青果労働組合（以下「名果労組」という。）がある。

2 分会公然化後の労使関係

(1) 分会は、A1ほか2人により結成され、非公然の形で活動が続けてきたが、昭和55年4月20日、公然大会を開き、表1のとおり分会役員を選出した。

表1

役職名	氏名	備考
分会長	A1	以下「A1」という。
副分会長	A4	以下「A4」という。
〃	A5	
書記長	A6	以下「A6」という。
分会委員	A7	以下「A7」という。
〃	A3	以下「A3」という。
〃	A8	以下「A8」という。
〃	A9	以下「A9」という。
〃	A10	

(2) 4月21日の朝、A2支部執行委員長（以下「A2委員長」という。）は、会社の労務担当であるB2常務取締役（以下「B2常務」という。）に対し、電話で「分会が結成されたので、今日の昼休みに結成通告を行いたい」旨伝えた。

B2常務は、このことを会社役員によって行われる打合せ会に報告した。

同日正午過ぎ、A2委員長らは、B2常務に対して、分会の結成を通告するとともに、分会役員名簿、支部役員名簿、要求書、団体交渉申入書等を提出した。

(3) 結成通告の直後、B3常務取締役（以下「B3常務」という。）は、A4、A7、A8、A9の4人を社長室に呼び、支部や分会の性格等について質問した。

また、B3常務は、同日午後3時ごろ、A1、A6、A4の3人に対し「企業内組合でやれないか」などと質問した。

(4) 4月26日、分会と会社の間で最初の団体交渉（以下「団交」という。）が開かれ、会社は、次回の団交を5月の連休明けに行うことを約束した。

(5) 5月10日、分会は、会社に、団交の開催を申し入れたが、会社は、①分会に管理職である課長及び課長補佐が加入していること、②分会員名簿が提出されていないことを理由に、これに応じなかった。このため、分会は、文書で会社に抗議し、一方、支部は、5月12日、愛知県地方労働委員会へ団交開催を求めて、あっせんの申請を行った。

6月3日のあっせんの場において、課長及び課長補佐の職に就いている者を除いた分会員名簿が会社に提出された。

6月12日、支部と会社の間で、分会員の範囲に課長及び課長補佐を含めるという趣旨

の確認がなされた。このため、6月14日に団交が開催され、支部はあっせん申請を取り下げた。

- (6) 6月28日、名果労組が結成され、6月30日、会社に結成通告を行った。名果労組は、結成当時組合員数約80人であったが、その後、急速に数を増し、課長以下のほとんどすべての会社従業員が加入するようになった。

3 分会員への脱退勧奨

- (1) 昭和55年6月11日、B4取締役（以下「B4取締役」という。）は、分会員A11（以下「A11」という。）に「分会に入っていることを考えなおさないか」と発言した。
- (2) 8月2日ごろ、B3常務、B4取締役らは、入院中の分会員A12（以下「A12」という。）を訪ね、分会をぬけるように求めた。

8月5日、A12の上司であるB5野菜部副部長（以下「B5副部長」という。）は、病院に行き、A12に「こういうふうを書くんだ」と言って分会脱退届の下書を示すとともに、名果労組の加入届用紙も手渡し、7日に取りにくるからそれまでに書いておくように告げた。

8月7日、B5副部長がA12を訪ねたところ、居合わせたA13支部書記長らは、同副部長が脱退届等をA12に手渡したことにつき抗議した。

10月29日、A12は分会を脱退した。

4 図書配布と講演会の開催

- (1) 昭和55年7月、会社は「民青同対策の教訓——若年労働者管理の着眼と全国各社各労組の実例——」（極東事情研究会会長C1著）という図書を会社内で配布した。また、会社は、同年11月に「ソビエト帝国の崩壊」（C2著）という図書を会社内で配布した。
なお、これらの図書の配布対象者は明確ではない。
- (2) 同年9月3日、会社は、枇杷島市場の仲買業者を対象として、中部労働問題研究所事務局長C3による「最近の労働問題について」と題する講演会を開催した。講演の趣旨は、労使協調路線が好ましいというものであった。

5 親睦行事

- (1) 従来、会社には、会社役員を除く全従業員が加入する親睦団体の名果会があり、慰安旅行、運動会、ソフトボール大会等の行事を行っていた。会社は、慰安旅行については半額程度、運動会については全額、ソフトボール大会については昼食代程度の費用の負担を行い、会社役員もこれらの行事に参加していた。
- (2) 昭和55年7月4日に名果会が解散したため、同年秋の運動会は会社が主催した。
その後、名果労組は、会社に対し「以後の行事は名果労組が行いたいので会社は主催しないようにしてほしい」旨申し入れた。会社が、この申し入れを受け入れ、以後、行事を主催しなかったため、分会員が行事に参加することが困難になった。
- (3) 名果労組は、昭和56年3月14日から15日にかけて慰安旅行を行うことを計画した。このことを事前に知った分会は、3月9日付け文書で、名果労組主催の慰安旅行では分会員が参加できないとして、旅行を会社主催で行うよう要求した。しかし、慰安旅行は計画どおり名果労組主催で実施された。この慰安旅行には、名果労組の非組合員である会社役員、会社職制らの参加があり、費用の半額を会社が負担した。

なお、会社は、その後の分会との団交において、「分会が行事の計画を立てれば、分会

に対しても名果労組と同様の費用の負担をする」旨述べている。

- (4) 名果労組は、その後、運動会、ソフトボール大会等の行事も主催するようになった。これらの行事には、慰安旅行の場合と同様に会社役員、会社職制らが参加するとともに、名果会が行事を主催していたときと同程度の費用の負担が会社により行われた。

6 組合掲示板

- (1) 従来、分会と会社との間に組合掲示板（以下「掲示板」という。）に関する協定はなかったが、会社は、北部市場への移転に伴い、昭和58年5月19日、次のような掲示板に関する協定案（以下「協定案」という。）を分会に提示した。

なお、会社が提示した協定案は、名果労組に提示したものとほぼ同内容のものであった。

組合掲示板に関する協定書

名古屋中央青果株式会社（以下会社という）と全商業名果分会（以下組合という）は、掲示板の設置及び運営に関して下記の如く協定する。

記

第1条 会社は組合掲示板を男子ロッカールームに1枚（規格はいずれも横60センチメートル・縦90センチメートルとし、設置場所は別添図面の通り）設置することを認める。

第2条 1. 組合の掲示板は下記の如き内容をその文書画面に記載しない。

- (1) 会社の信用失墜を招くもの又はそのおそれのあるもの。
- (2) 会社の誹謗、個人の名誉毀損となるもの又はそのおそれのあるもの。
- (3) 職場秩序を乱すもの又はそのおそれのあるもの。
- (4) 専ら政治問題に関するもの。
- (5) 事実を歪曲したもの。

2. 会社が前項各号に該当する文書図面を発見したときは、組合に対し、直ちに撤去を求めることが出来る。

なお、会社が組合に撤去要求をした後24時間以内に組合において任意に撤去しない場合は、会社において自ら撤去することが出来る。

第3条 会社施設内における組合の文書図面の貼付は、第1条記載の組合掲示板のみに限定し、当該掲示板の定められた範囲内におさめることとし、その他の場所においては行なわない。

第4条 組合掲示板に貼付する文書等は、組合執行委員長の認印あるものに限る。

これに対し、分会は、協定案を提示した会社の態度につき、5月23日付け文書で、一方的押し付けで分会活動に対する干渉であると抗議し、男子ロッカールームではなく、会社食堂に掲示板を設置させるよう会社に求めた。

- (2) その後の団交において、この掲示板の問題が数回議題として取り上げられた。会社は「協定が締結されれば直ちに掲示板の設置を認める」旨回答したが、分会が、会社食堂への設置にこだわり、また、「協定を締結する必要はない」旨繰り返したため、交渉は全く進展しなかった。

7 団交の状況

- (1) 分会が公然化した昭和55年から昭和58年にかけての団交開催状況は、表2のとおりで

ある。

表 2

	議題	団交申入日	分会指定日	団交開催日
第1回	賃上げ等	55年4月21日	55年4月26日	55年4月26日
第2回	不明	〃 5月10日	不明	〃 6月14日
第3回	〃	不明	〃	〃 7月1日
第4回	賃上げ等	56年3月11日	56年3月19日	56年4月7日
第5回	〃	〃 4月8日	〃 4月13日	〃 4月20日
第6回	夏季一時金等	〃 5月25日	〃 5月28日	〃 6月1日
第7回	超過勤務手当の改善等	〃 6月17日	〃 6月19日	〃 6月24日
第8回	冬季一時金等	〃 11月7日	〃 11月10日	〃 11月17日
第9回	賃上げ等	57年3月10日	57年3月16日	57年3月20日
第10回	夏季一時金等	〃 5月21日	〃 5月24日	〃 5月31日
第11回	冬季一時金等	〃 11月4日	〃 11月8日	〃 11月18日
第12回	賃上げ等	58年3月10日	58年3月17日	58年5月31日
	夏季一時金等	〃 5月23日	不明	
第13回	掲示板問題	〃 5月31日	申入日の翌週	〃 6月16日
第14回	掲示板問題等	〃 6月16日	不明	〃 7月21日
第15回	掲示板問題 団交ルール問題	〃 9月1日	〃	〃 9月21日
第16回	冬季一時金 掲示板問題 団交ルール問題	〃 11月14日	〃	〃 12月1日

なお、会社は、第2回団交（昭和55年6月14日）以降、会社役員のほかに弁護士1人を必ず団交に出席させていた。また、会社や弁護士の都合で、団交の開催期日が分会の指定日より遅延することがあった。

- (2) 第2回団交（昭和55年6月14日）において、分会と会社は団交ルールについて話し合い、場所を会社会議室とすること及び時間は2時間を目標とすることを口頭で合意した。

また、この際、会社は「上部団体からの出席は1人にしてもらいたい」旨分会に申し入れた。これに対し、分会は「上部団体の者を入れるに当たっても常識の範囲でやる」旨回答した。

- (3) 第4回団交（昭和56年4月7日）を応諾するに当たり、会社は次のような団体交渉受付書（以下「受付書」という。）を分会に交付し、以降の団交についても受付書を交付するようになった。

団体交渉受付書
年 月 日
殿
名古屋中央青果株式会社
貴組合より申し入れの団体交渉を下記に依って開催いたしますので通知します。

記

1. 日時
2. 場所
3. 議題
4. 出席者 (但し従来の慣行通り、上部団体又は非社員の出席者は1人)

分会はこれを問題とし、「この受付書は全く理解できないものだ」、「第4項目の人員制限の問題については慣行とみていない」旨述べ、受付書の受領を拒否しようとしたこともあった。

なお、第1回団交（昭和55年4月26日）から第12回団交（昭和58年5月31日）に至るまで、支部からの団交出席者は常に1人であった。

- (4) 第13回団交（昭和58年6月16日）において、分会は、支部からの出席者を2人にして臨もうとした。このため、会社は、支部からの出席者を一人にするよう求め、一時紛糾したが、結局、分会が支部からの出席者を1人にし、団交が行われた。
- (5) 第14回団交（昭和58年7月21日）の場に会社が臨んだところ、分会は支部からの出席者を3人にしてしようとしていた。そこで、会社は、前回同様、支部からの出席者を1人にするよう求めたが、分会は3人の出席を主張し続けた。このため、同日の団交は議題の検討に入ることなく、物別れとなった。
- (6) 分会は、第15回団交（昭和58年9月21日）及び第16回団交（昭和58年12月1日）を支部からの出席者を1人にして行った。

8 A1の勤務状況等

- (1) 通常、会社野菜部においては、一つの品目の販売を販売担当者とそれを補助する者（以下「補助者」という。）で担当し、せり売りは、せり売りに従事できる資格（以下「せり人資格」という。）を持つ販売担当者が行っている。
- (2) 昭和51年3月、A1は、香川大学農学部を卒業後、会社に入社し、野菜部に配属され、「きゅうり」担当の補助者となり、配荷等の業務に従事した。
昭和53年1月、「なす」担当となり、補助者として従事した。その後、せり人資格を取得し、見習としてせり売りを行うこともあった。
なお、会社では、せり人資格を取得した者が直ちに販売担当者となるわけではない。
- (3) 分会公然化後の昭和55年11月、「促成つま物」担当となり、補助者として従事した。
昭和56年4月、「もやし加工品」担当となり、販売業務を任せられ、現在に至っている。
なお、分会公然化後、せり売りに従事したことはなかった。

9 A3の勤務状況等

- (1) 昭和46年3月、A3は、島根大学農学部を卒業後、会社に入社し、貿易部等に配属された。そして、バナナ販売の補助業務に従事し、その後、せり人資格を取得した。
- (2) 昭和52年4月、貿易部で係長となり、その直後、急性肝炎にかかり、同年8月まで入院した。
- (3) 昭和52年9月、本人の希望もあり、係長として経理部の県外野菜担当に配置転換され、諸計算、仕切書（出荷者への販売報告書になる。）の照合、コンピューターへの入力等の業務に従事した。

なお、県外野菜担当における同人の仕事上のミスに関し、次の事実が認められる。

- ① 昭和54年2月から同年12月の間に、仕切書の照合ミスが14件あった。
- ② 昭和55年6月17日、仕切書及び送り状の紛失事故を起こし、会社に始末書を提出した。

表3 (人)

取締役	15
監査役	1
参与	1
部長	7
部長代理	1
副部長	13
次長	20
課長	25
課長補佐	19
係長	13
主任	17
社員	67
準社員	17
嘱託	17
雇員	16
臨時	2

- ③ 同年8月29日、販売現場から送り状を回収し忘れ、会社に始末書を提出した。
- (4) A3と同時期に入社した大学卒業者は同人を含み5人であったが、昭和54年4月、同人を除いて全員係長から課長補佐に昇格した。A3は、その後も課長補佐に昇格せず、現在においても係長である。
- なお、昭和55年4月における会社の人員構成は表3のとおりである。
- (5) 昭和54年11月、分会員となり、その後、昭和55年4月20日の分会公然化大会において議長を務め、分会委員に選出された。
- (6) 昭和55年10月、県外果実担当となった。県外果実担当の業務は県外野菜担当の業務と基本的には同一であり、それまで女子職員2人により行われていた。
- (7) 同年11月、同人の業務が、県外果実担当から、①データチェックの準備、②データチェック、③コンピューターへの入力、④使用済みコンピューター用紙をコピー用紙として再利用するための規格合せの切断作業等の業務に変更された。このうち、①及び④は同人のみに命じられた。

なお、④は、同人に命じられる以前、上司であるB6課長が行っていた。

- (8) 昭和57年4月、企画開発部の輸入果実の市場内販売部門に配置転換となった。輸入果実の市場内販売部門は、課長2人、係長1人(A3)、主任2人、社員2人、準社員1人、雇員2人の10人で構成されており、同人と雇員2人以外は販売業務に従事している。
- なお、同人は、雇員2人とともに、輸入果実の腐り選りと箱詰め、商品の運搬及び現場の掃除に従事し、現在に至っている。
- (9) 企画開発部においては、月1回程度会議を開き、①部長会の報告、②前月の業績の反省、③当月の販売戦略の相談等を行っているが、A3は、一度もこの会議への出席を要請されていない。

このことについて、分会がB7企画開発部長に抗議した際、同部長は「会議は販売者及び販売補助者の会議であるから、A3には出席してもらっていない」旨発言した。

なお、A3のほか、この会議に出席を要請されていないのは、事務職員(女子職員)1人と雇員2人の計3人である。

10 休日当番

- (1) 会社は、その休日においても産地から入荷があるため、当番を決め、野菜部、果実部及び企画開発部の従業員に対し、1人当たり年6回程度の休日出勤を命じている(以下この休日出勤を「休日当番」という。)
- (2) 結成通告時、分会は、会社に対し、休日当番の廃止又は代休制の確立を要求した。
- また、昭和56年11月17日の団交においても、分会は同様の要求をしたが、交渉は物別

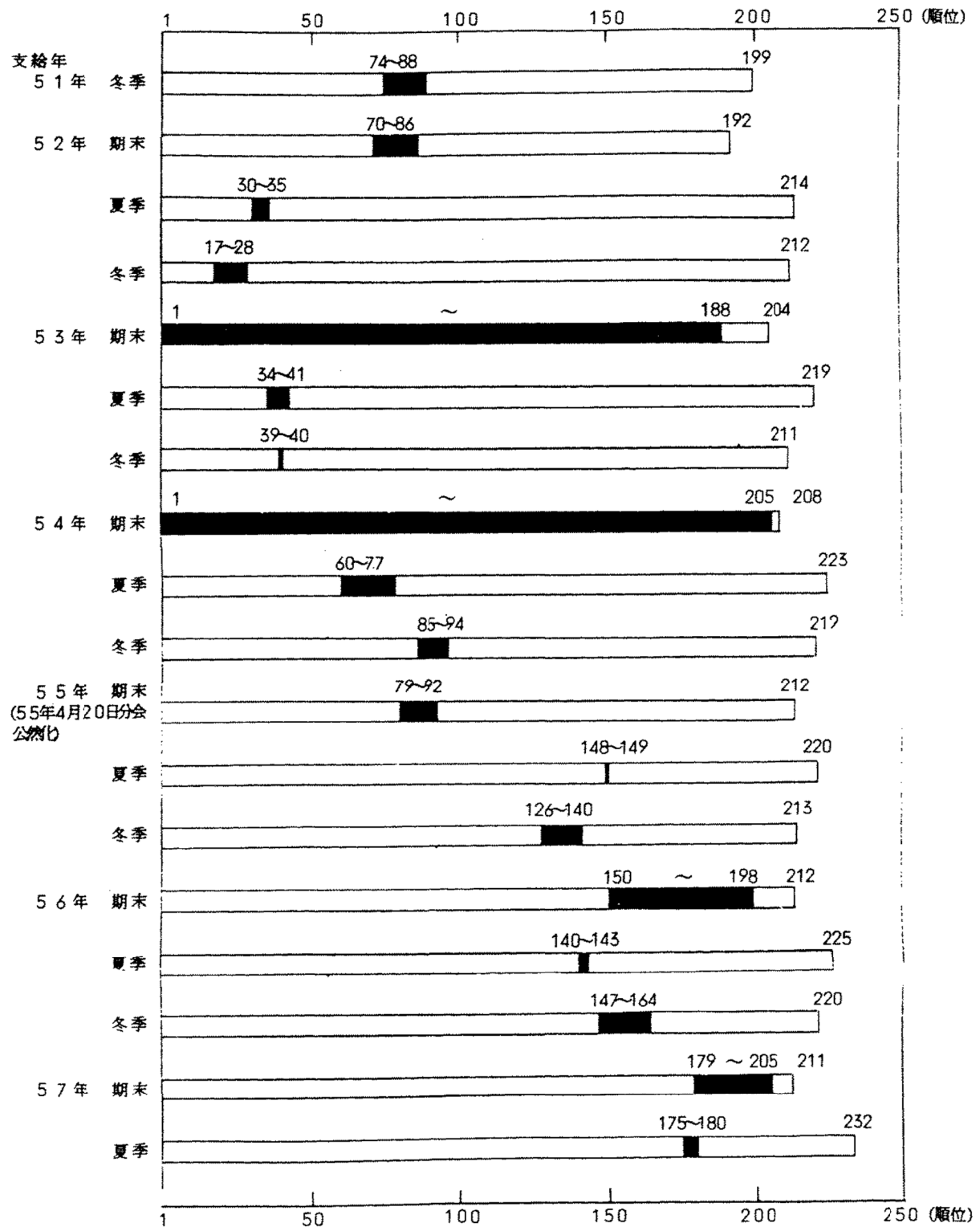
れに終わった。

その後、会社は、昭和57年1月を最後に、A1に休日当番を命じなかった。また、会社は、同年4月、休日当番のある企画開発部に配置転換となったA3に対し、休日当番を命じなかった。

11 一時金

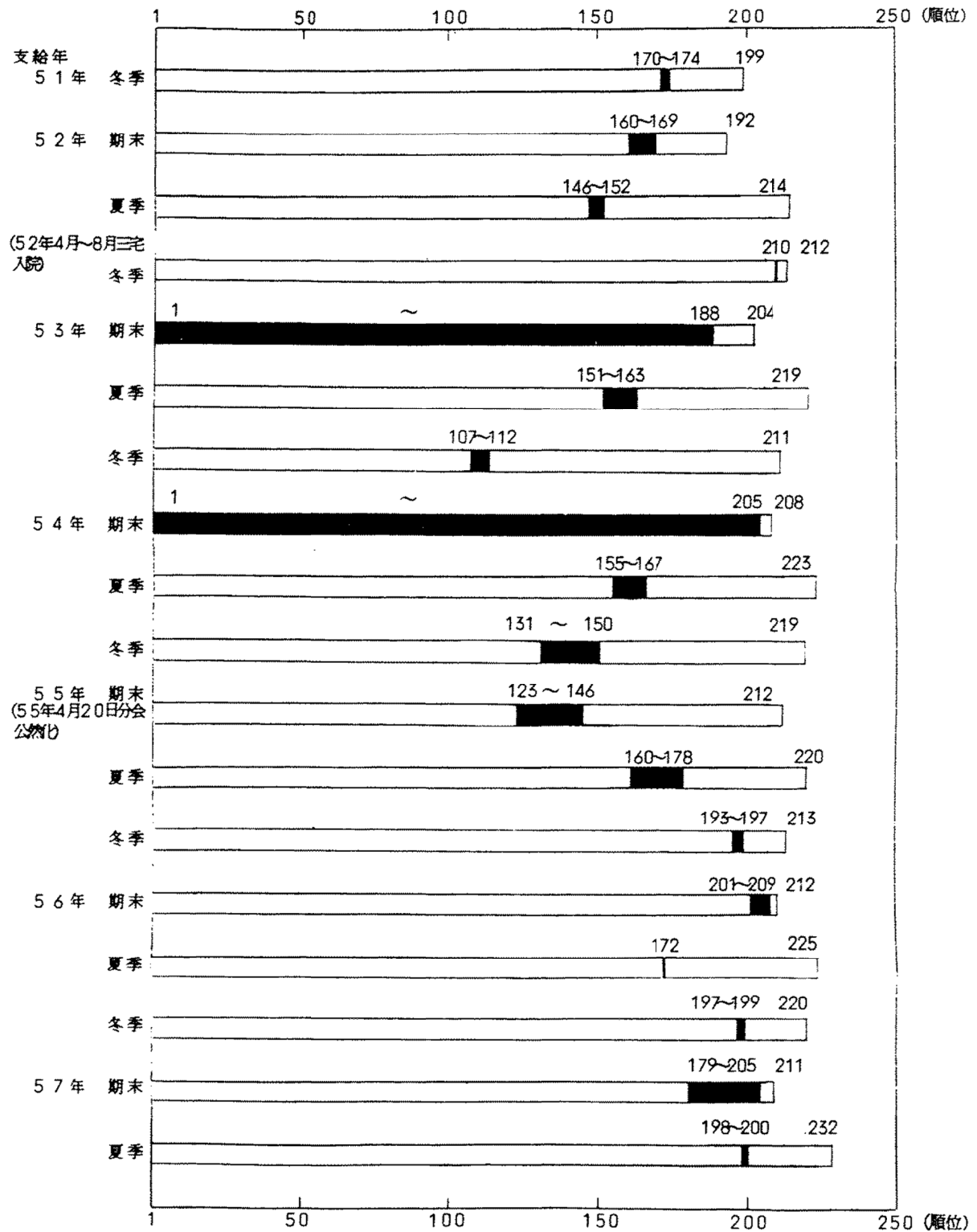
- (1) 会社においては、年3回（3月—期末、6月—夏季、12月—冬季）の一時金支給に際し、考課査定を実施している。
- (2) 昭和51年冬季一時金から昭和57年夏季一時金までのA1とA3の考課査定順位は、図1及び図2のとおりである。

図 1



※ 図中 $\overline{A \sim B}$ とあるのは、A 1 の順位が A 位から B 位の範囲内にあることを示す。

図 2



※ 図中 $\overline{A \sim B}$ とあるのは、Aの順位がA位からB位の範囲内にあることを示す。

- (3) 昭和55年夏季一時金から昭和57年夏季一時金までの平均支給月数及びA 1 と A 3 の支給月数は、表 4 のとおりである。

表 4

	平均支給 月数	支給月数	
		A 1	A 3
55年 夏季	3.30	3.37	3.30
〃 冬季	5.20	4.99	4.16
56年 期末	1.00	0.90	0.70
〃 夏季	3.20	3.18	3.02
〃 冬季	4.81	4.60	4.23
57年 期末	1.00	0.80	0.80
〃 夏季	3.19	2.96	2.83

第 2 判断及び法律上の根拠

1 脱退勧奨について

支部は、会社役員及び会社職制が、分会員に対し、脱退勧奨を行ったと主張する。これに対し、会社は、そのような事実はないと主張する。よって、以下判断する。

- (1) 昭和55年6月11日、B 4 取締役が、分会員 A11 に対し「分会に入っていることを考えなおさないか」と発言したことは、第 1、3、(1)で認定したとおりである。この B 4 取締役の発言は、A11 に対し、分会からの脱退を促したものとみるのが相当である。
- (2) 同年8月2日ごろ、B 3 常務、B 4 取締役らが入院中の分会員 A12 を訪ね、分会を脱退するよう求めたことは、第 1、3、(2)で認定したとおりであり、これは明らかな脱退勧奨である。
- (3) 同年8月5日、A12 の上司である B 5 副部長が A12 を訪ね、同人に対し「こういうふうを書くんだ」と言って分会脱退届の下書を示すとともに、名果労組の加入届用紙も手渡し、書いておくように告げたことは、第 1、3、(2)で認定したとおりである。
会社は、B 5 副部長の行為につき、同副部長と A12 の父親が親しい関係にあったことから、同副部長が個人的に行ったものであり、会社の意向とは全く関係ないと主張する。
しかしながら、これを認めるに足る疎明はなく、むしろ、B 3 常務、B 4 取締役らに引き続き B 5 副部長がわざわざ A12 を訪れたことからすれば、同副部長が会社の意を体して、A12 に分会からの脱退を働き掛けたとみるのが相当である。
- (4) 以上の会社役員及び会社職制の行為は、いずれも会社の支部に対する支配介入であり、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。

2 分会に対する誹謗、中傷について

支部は、会社が、反共図書を会社内で大量に配布し、また、仲買業者を対象とする反共講演会を開催して、階級的民主的労働運動を志向する分会を市場内で孤立化させるため誹謗、中傷したと主張する。

これに対し、会社は、配布した図書及び講演会は分会に対する誹謗、中傷にはあたらないと主張する。

よって、以下判断する。

配布対象者は明確ではないが、会社が、昭和55年7月に「民青同対策の教訓——若年労働者管理の着眼と全国各社各労組の実例——」という図書を、同年11月に「ソビエト帝国の崩壊」という図書を、それぞれ会社内で配布したことは、第1、4、(1)で認定したとおりである。また、会社が、同年9月3日、外部講師による「最近の労働問題について」と題する講演会を仲買業者を対象にして開催し、その講演の趣旨が労使協調路線が好ましいというものであったことは、第1、4、(2)で認定したとおりである。

以上の事実は、時期的にみれば分会公然化後間もなく行われており、会社が分会を意識してなしたと考えられなくもない。

しかしながら、これらの事実をもって、会社が分会を誹謗、中傷して支配介入を行ったとまでは認め難く、支部の主張は採用できない。

3 親睦行事について

支部は次のように主張する。

会社は、慰安旅行、運動会等の行事から分会員を排除するため、親睦団体である名果会を解散させた。そして、その後、各種の行事を名果労組に主催させ、分会員が参加できないようにした。名果労組主催の行事が会社の主催であることは、これらの行事に名果労組の非組合員である会社役員、会社職制らが参加していること及び会社が費用の負担をしていることから明らかである。

これに対し、会社は次のように主張する。

親睦団体である名果会が解散したのは会員の意思によるものであり、会社が解散させたものではない。

また、名果会の解散後は、名果労組が組合主催として慰安旅行、運動会等をやり出したものであり、会社が主催したものではない。したがって、会社が分会員を排除するということはあり得ないことである。

会社は、分会に対しても、分会が慰安旅行等の行事を実施すれば名果労組と同様に援助する旨伝えてあり、分会を差別する意図は全くない。

よって、以下判断する。

従来、会社では、会社役員を除く全従業員が加入する名果会が慰安旅行、運動会等の行事を行ってきたが、昭和55年7月4日に同会が解散したため、同年秋の運動会を会社が主催したこと、その後、名果労組が会社に対し「以後の行事は名果労組が行いたいので会社は主催しないようにしてほしい」旨申し入れ、会社がこの申し入れを受け入れたため、分会員の行事への参加が困難になったこと及び会社が分会に対して「分会が行事の計画を立てれば分会に対しても名果労組と同様の費用の負担をする」旨述べていることは、第1、5、(1)乃至(3)で認定したとおりである。

しかしながら、会社が名果会を解散させたという支部の主張を認めるに足る疎明はなく、また、会社役員、会社職制らが参加していること及び会社が費用の負担をしていることのみをもって、直ちにそれらの行事の主催者が会社であるとは言い難く、結局、支部の主張は採用できない。

4 掲示板について

支部は次のように主張する。

会社は、北部市場への移転に伴い、分会に対して、分会の容認できない協定案を提示し、分会の度重なる是正要求にも耳を傾けず、協定の不成立を口実として掲示板の設置を拒絶している。これは組合運営に対する支配介入である。

これに対し、会社は次のように主張する。

分会の掲示板が設置されていないのは、分会が会社の協定案に反対するばかりで交渉が詰まらなかったことによるものである。

よって、以下判断する。

- (1) 会社が、北部市場への移転に伴い、分会に対して協定案を提示したことは、第1、6、(1)で認定したとおりである。これは、会社が、移転を機に、使用条件を明確にして掲示板の設置を認めようとしたものと思料され、会社の態度に不当と認められる点はない。
- (2) 会社が分会に提示した協定案の内容は、第1、6、(1)で認定したとおりである。支部は、この内容について、設置場所を男子ロッカールームとしている点及び会社が掲示物を自力で撤去できるとしている点が不当であると主張するが、名果労組との比較において、会社が殊更分会に対して差異のある取り扱いをなしたとは認められない。また、会社が示した案に不満があれば、その後の交渉で解決し得る余地があるのに、団交において、分会が、会社食堂への設置にこだわり、「協定を締結する必要はない」旨繰り返したため、交渉が全く進展しなかったことは、第1、6、(2)で認定したとおりである。これは、誠実に交渉をする姿勢が分会に欠けていたものと言わざるを得ない。

以上の点から、会社が掲示板の設置を拒絶しているとは認め難いので、支部の主張は採用できない。

5 団交について

支部は次のように主張する。

- ① 会社は、会社役員が出席しているにもかかわらず、分会を威圧するため、団交に弁護士を必ず立ち合わせ、また、弁護士の都合により団交の開催を遅らせている。更に、名果労組との団交を優先させ、その妥結結果を分会に押し付けている。

団交におけるこのような会社の姿勢は、誠意あるものとは言えない。

- ② 会社は、分会との合意がないにもかかわらず、分会側の団交出席者について「上部団体又は非社員の出席者は1人」と制限し、昭和58年7月21日の団交において分会が支部から3人出席させようとしたところ、人数が多いことを理由に団交を拒否した。

これに対し、会社は次のように主張する。

- ① 弁護士の出席により分会を威圧したということはない。また、団交開催日は労使双方の都合で決める問題であり、分会の一方的な都合で決まるものではない。更に、会社は、名果労組との合意を分会に押し付けたことは全くない。
- ② 団交は、従来から「上部団体又は非社員の出席者は1人」ということで行われてきた。これは労使間の暗黙の団交ルールとなっている。しかるに、昭和58年7月21日の団交は、分会が団交ルールを無視して臨もうとしたので、団交ルールについてのやり取りだけで議題に入れず、流会になったに過ぎない。

よって、以下判断する。

- (1) まず、会社が団交に、会社役員のほかにも弁護士1人を出席させていたことは、第1、7、(1)で認定したとおりである。

しかしながら、会社が弁護士を団交に出席させていることのみをもって、直ちに支部が主張するように分会に威圧が加えられたとは考えられず、このほか分会が威圧を受けたと認めるに足る疎明もない。

次に、弁護士の都合により、団交開催期日が分会の指定日より遅延することがあったことは、第1、7、(1)で認定したとおりである。

しかしながら、団交は分会の指定日に必ず行わなければならないとは言い難く、第1、7、(1)の表2で認定した分会と会社の団交状況をみても、会社が分会との団交を避けるため意識的に遅延させたとは認め難い。

更に、会社が名果労組との団交を優先させ、その妥結結果を分会に押し付けているとの支部の主張は、これを認めるに足る疎明がない。

以上のとおりであるので、支部の主張はいずれも採用できない。

- (2) 昭和58年7月21日の第14回団交において、分会が支部からの出席者を3人にしようとし、会社が1人にするよう求めたため、議題に入ることなく物別れになったことは、第1、7、(5)で認定したとおりである。

しかしながら、第1、7、(3)及び(4)で認定したとおり、昭和58年5月31日の第12回団交まで支部からの出席者は常に1人であったこと及び同年6月16日の第13回団交においては、支部からの出席人数について紛糾したものの、結局、分会が支部からの出席者を1人にしたことからすれば、会社が、同年7月21日の第14回団交についても、支部からの出席者は1人であると考えたとしても無理からぬものと言わざるを得ない。

したがって、当日の団交が、支部からの出席者をめぐって紛糾し、議題の検討に入ることなく物別れになったことをもって、会社が団交を拒否したとは認められない。

6 A1の担当業務について

支部は、会社がA1の組合活動を嫌い、次のような不利益取扱いを行ったと主張する。

同人は、せり人資格を取得して、せり売りにも従事するようになっていたが、昭和55年4月の分会公然化以後、会社は、同人をせり売りから外し、出荷団体との会議への出席や産地への出張もさせず、雑用のみを行わせた。また、会社は、同人を会社内では一般に左遷とみられている「促成つま物」担当へ配置換えし、更には、比較的単純な業務とされる「もやし加工品」担当へ配置換えした。

これに対し、会社は次のように主張する。

A1は補助者にすぎないから、もともと出荷団体との会議には出席させていない。出張がなかったのは、同人が出張に積極的でなかったからである。また、「促成つま物」担当に配置換えしたのは、いろいろな品目を勉強させるためである。更に、「もやし加工品」担当への配置換えについては、同人に販売を任せたもので、それまで補助者であった同人にとっては昇格である。

よって、以下判断する。

まず、A1がせり人資格を取得し、「なす」担当において見習として、せり売りを行うこともあったこと及び分会公然化後、同人がせり売りに従事したことがないことは、第1、8、(2)及び(3)で認定したとおりである。

しかしながら、第1、8、(2)で認定したとおり、せり人資格を取得した者が直ちに販売担当者となるわけではなく、同人は「なす」担当において補助者として従事していたもので

あって、せり売りについてもあくまで見習として行うことがあったにすぎないことからすれば、同人の業務内容にせり売りが入っていたとは考えられず、分会公然化を契機として、会社が同人をせり売りから外したとは判断できない。

次に、出荷団体との会議への出席や産地への出張をさせず、雑用のみを命じたとの支部の主張については、これを認めるに足る疎明がない。

更に、同人が昭和55年11月に「促成つま物」担当となり、補助者として従事したこと及び翌年4月に「もやし加工品」担当となり、販売業務を任されたことは、第1、8、(3)で認定したとおりである。

しかしながら、「促成つま物」担当の業務内容が従前の「なす」担当と比較して不利益であることの疎明もなく、また、「もやし加工品」担当への配置換えは、それまで補助者であった者が一品目の販売業務を任されたのであるから、従前の業務内容と比較して不利益な取り扱いとみることはできない。

以上のとおりであるので、支部の主張はいずれも採用できない。

7 A3の担当業務について

支部は、会社がA3の組合活動を嫌い、次のような不利益取扱いを行ったと主張する。

- ① 同人は経理部の県外野菜担当の係長であったが、分会公然化後の昭和55年10月、会社は同人を県外果実担当に配置換えした。県外果実担当の業務は従来の人員で十分消化されており、同人が入り込んで仕事をする余地はほとんどなかった。
- ② 同年11月、会社は、同人を県外果実担当の通常業務から外し、同人のみに雑用を行わせた。
- ③ 昭和57年4月、会社は、同人を企画開発部に配置転換したが、販売業務を担当させず、雑用のみを命じた。
- ④ 分会公然化後、会社は、同人を経理部の部会に出席させなくなり、また、企画開発部においても部会から同人を排除した。

これに対し、会社は次のように主張する。

- ① A3は非常に間違いが多く、会社の取引先にも迷惑をかけるので、仕事の内容が比較的単純な県外果実担当に換えたのである。
- ② 同人を県外果実担当の通常業務から外して、データーチェック等の業務を行わせたのは、これらの仕事なら対外的な影響を及ぼさないと判断したからである。
- ③ 同人は係長になっているものの、能力と自覚及び仕事に対する積極性に欠けているので、販売担当者にさせることができない。販売担当者にならない限り、企画開発部では選果、運搬、現場の清掃というのが主な仕事にならざるを得ない。
- ④ 経理部の部会とは次課長会議のことであり、係長のA3は出席資格がない。また、企画開発部においては販売業務に携わる者の会議しか定期的に開催しておらず、販売業務に携わっていない同人に対して、この会議への出席要請がないのは当然のことである。

よって、以下判断する。

- (1) 県外果実担当の業務が、A3が同担当に配置換えになるまで、女子職員2人により行われていたことは、第1、9、(6)で認定したとおりである。

しかしながら、県外果実担当の業務に同人が従事しなくとも、同担当の業務が円滑に処理されるような状況にあったかどうかはともかくとして、同人が同担当に入り込んで

仕事をする余地はほとんどなかったとの支部の主張を認めるに足る疎明はない。また、第1、9、(3)で認定したとおり、県外野菜担当の係長である間、同人には、昭和54年2月から同年12月までの間に仕切書の照合ミスが14件あり、更に、昭和55年の6月と8月に、会社へ始末書を提出しなければならないような仕事上のミスがあったことからすれば、県外野菜担当に比較して仕事の内容が単純であると会社が考えた県外果実担当に同人を配置換えしたことは、一応、首肯できる。

よって、支部の主張は採用できない。

- (2) 昭和55年11月から同人に命じられた業務が、①データチェックの準備、②データチェック、③コンピューターへの入力、④使用済みコンピューター用紙をコピー用紙として再利用するための規格合せの切断作業等であることは、第1、9、(7)で認定したとおりである。

まず、同人にのみ命じられた①及び④の作業についてみるに、①はデータチェックをするに当たって事前の準備が必要不可欠であることは十分考えられるところである。また、④が、確かに特別の経験や知識を必要としない単純な作業であることは容易に推認でき、同人が不満を感じたとしても無理からぬことと考えられるが、この作業は、従前、B6課長が処理していた事実も第1、9、(7)で認定したとおりであることからすれば、会社が、これらの作業をA3に命じたことを直ちに不当とする特段の事情は認められない。

次に、②及び③の作業については、第1、9、(7)で認定した事実からすれば、同人以外の者も従事していることがうかがわれ、A3のみが不利益に取り扱われたとは判断できない。

以上の点から、会社が同人を特別に不利益に取り扱う意図でこれらの作業を命じたとは認められず、支部の主張は採用できない。

- (3) A3は、昭和57年4月、企画開発部の輸入果実の市場内販売部門へ配置転換となり、雇人2人とともに輸入果実の腐り選りと箱詰め、商品の運搬及び現場の掃除に従事していることは、第1、9、(8)で認定したとおりである。

確かに、第1、9、(1)及び(2)で認定したとおり、同人は係長であり、せり人資格を有しており、これらの点からすれば、会社が同人に命じている業務について疑問がないわけではない。

しかしながら、第1、8、(2)で認定したとおり、会社では、せり人資格を有している者が直ちに販売担当者となるわけではなく、また、第1、9、(3)で認定した県外野菜担当の係長である間のA3のミスから考えて、同人には販売業務の適格性に欠ける面があったことも推認できる。

以上のことから、会社がA3を販売業務に従事させなかったことは、一応、首肯できる。

更に、第1、9、(8)で認定したとおり、企画開発部の輸入果実の市場内販売部門において、販売業務以外の業務は同人に与えられている業務しかないことがうかがわれる。A3を販売業務に従事させることが適切でないとすれば、会社が、第1、9、(8)で認定したとおりの業務に従事させたことをもって、直ちに不当な措置とまでは認め難い。

よって、支部の主張は採用できない。

(4) まず、分会公然化後、会社がA3を経理部の部会に出席させなくなったとの支部の主張は、これを認めるに足る疎明がないので採用できない。

次に、第1、9、(9)で認定したとおり、企画開発部において月1回程度開かれる会議への出席をA3は一度も要請されていない。

しかしながら、同じく第1、9、(9)で認定したとおり、同会議では、前月の業績の反省、当月の販売戦略の相談等が行われている事実からすれば、同会議は販売業務に携わる者の会議であることが推認でき、販売業務に従事しないA3に対して、会社が同会議への出席を要請しなかったことをもって、会社の不当労働行為とすることはできない。

8 A3の昇格について

支部は、課長、課長補佐は末端職制に過ぎず、会社は、ほとんどの従業員を一定の年齢、勤続年数に達するとその職位に昇格させているが、A3については、同人の組合活動を嫌い、当然課長補佐に昇格させるべき時期にありながら昇格させなかったと主張する。

これに対し、会社は、A3は係長になっているものの係長としての自覚がなく、しかも仕事に対する積極性にも欠けると主張する。

よって、以下判断する。

第1、9、(4)の表3で認定したところによれば、課長補佐以上の者の割合が比較的高いことは、一応認められるが、課長、課長補佐が末端職制であり、会社は、ほとんどの従業員を一定の年齢、勤続年数に達するとその職位に昇格させているとの支部の主張を認めるに足る疎明はない。

次に、A3と同時期に入社した大学卒業者4人が昭和54年4月に課長補佐に昇格しているながら、同人については、その後も課長補佐に昇格せず、現在においても係長であることは、第1、9、(4)で認定したとおりである。

しかしながら、前記第2、7で判断したとおりのA3の勤務状況や第1、11、(2)の図2で認定した同人の一時金に関する考課査定順位が、分会公然化前においても低位にあることを総合的に判断すれば、会社が、同人の組合活動を嫌って課長補佐に昇格させなかったとは認め難い。

なお、支部は、A3の非公然時の活動を会社が察知していたと主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

よって、支部の主張は採用できない。

9 休日当番について

支部は、会社が、A1とA3を休日当番から排除して他の従業員との接触を断ち、これをもって仕事上の差別をしていると主張し、一方、会社は、差別の意図はないと主張する。

よって、以下判断する。

確かに、第1、10、(2)で認定したとおり、会社がA1とA3に休日当番を命じなかった事実が認められる。

しかしながら、他の従業員との接触の機会は通常の勤務日において確保できるものと考えられる。

また、第1、10、(1)で認定したとおり、休日当番は1人当たりわずか年6回程度であるから、両名が休日当番を命じられないからといって、他の従業員との接触を断たれ、もって、仕事上の差別をされたとみることはできない。

このほか、支部の主張に副う疎明もない。

よって、支部の主張は採用できない。

10 A 1 と A 3 の一時金について

支部は、A 1 と A 3 の一時金の支給月数が、分会公然化後の昭和55年冬季一時金以降、平均支給月数を下回っているのは、両名の組合活動を嫌った会社の不利益取扱いであると主張する。

これに対し、会社は次のように主張する。

- ① A 1 は、積極性、協調性に欠ける点があるため、平均よりやや低い評定となったものである。
- ② A 3 は、ミスが多く、それを注意しても反省することなく、何度も同じミスを繰り返し、係長としての自覚もなく、積極性が全くないため、最低に近い評定となったものである。

よって、以下判断する。

- (1) 会社が、一時金支給に際し、考課査定を実施していること及び分会公然化後の昭和55年冬季一時金から昭和57年夏季一時金まで、A 1 と A 3 の一時金の支給月数が、いずれも平均支給月数を下回っていることは、第1、11、(1)及び(3)の表4で認定したとおりである。

まず、A 1 については、第1、11、(2)で認定した一時金に関する同人の考課査定順位を示す図1を基にして、分会公然化の前と後で同人の順位を比較すると、明らかに変動のある事実が認められる。

すなわち、分会公然化前に支給された7回の夏季及び冬季一時金については、A 1 の順位は、いずれも全従業員中の中位より上にあり、場合によっては、上位からほぼ1割の位置を占めることもあった事実が認められるのに、分会公然化後は、中位を上回ること一度もなく、押しなべて低位に位置づけられ、同人の順位の推移には不自然なものがあると言わざるを得ない。

一方、会社がA 1 の評定の低い理由としてあげる積極性、協調性の欠如については、それに副う具体的な疎明はなく、同人の順位が低いことについて合理的理由は見出し難い。

また、第1、2、(1)で認定したとおり、A 1 らにより分会が結成されたこと及び分会公然化大会において同人は分会長に選出されたことからすれば、同人が分会公然化以降も組合活動の中心的人物であったことが推認できる。

以上を総合的に判断すれば、A 1 の一時金の支給月数が平均支給月数を下回ったことについては、会社が、同人の組合活動を嫌って不利益に取り扱ったものと判断せざるを得ず、これは、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。

なお、救済方法については、主文第2項のとおり命ずることが相当である。

次に、A 3 については、前記第2、8で判断したとおりであり、会社が同人を低位に評定したことにも合理的理由があると考えられる。

したがって、A 3 の一時金の支給月数が平均支給月数を下回っているからといって、これを直ちに同人の組合活動故の不利益取扱いと断定することはできず、同人についての支部の主張は採用できない。

(2) 支部は、A 1 と A 3 の昭和57年冬季一時金から昭和59年夏季一時金までの各一時金についても、それぞれの支給月数が平均支給月数を下回っており、これは会社の不当労働行為に該当すると主張するが、これを認めるに足る疎明はなく、支部の主張は採用できない。

11 その他

支部は、謝罪文の掲示を求めているが、主文第3項のとおり命ずることにより、救済の目的を達し得るものと判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和60年2月21日

愛知県地方労働委員会

会長 高 澤 新 七