

命 令 書

申立人 総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部

被申立人 株式会社明治屋  
同 株式会社明治屋名古屋支店  
同 関西明治屋商事株式会社  
同 関西明治屋商事株式会社名古屋支店

主 文

- 1 被申立人株式会社明治屋及び同関西明治屋商事株式会社は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部に所属する別紙記載の組合員27人につき、昭和55年の賃上げの査定分の金額を昭和55年4月1日に遡及して査定分の平均金額1,221円に是正し、同人らに対し、それぞれ、是正前の査定分を基礎として既に支払われた賃金と是正後の査定分を基礎として計算した賃金との差額相当額を速やかに支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社明治屋及び同関西明治屋商事株式会社は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部に所属する別紙記載の組合員27人につき、昭和55年の夏期一時金の査定分を査定分の平均金額31,769円に、同年の年末一時金の査定分を査定分の平均金額31,199円に各是正し、同人らに対し、それぞれ、是正前の査定分を基礎として既に支払われた夏期一時金及び年末一時金の金額と是正後の査定分を基礎として計算した夏期一時金及び年末一時金の金額との差額相当額を速やかに支払わなければならない。
- 3 被申立人株式会社明治屋及び同関西明治屋商事株式会社は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部に所属するA1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10及びA11を昭和56年4月1日に遡及して係長待遇1級に昇格させ、同人らに対し、それぞれ、昭和56年4月以降の月額2,000円の職務手当相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人株式会社明治屋及び同関西明治屋商事株式会社は、申立人総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部に対し、下記文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が昭和55年の賃上げ及び一時金の査定にあたって、貴組合員らを不利益に取り扱ったこと、貴組合員11人を係長待遇1級に昇格させなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

昭和 年 月 日

総評全国一般全明治屋労働組合名古屋支部

執行委員長 A12 殿

株式会社明治屋

代表取締役 B1

関西明治屋商事株式会社

代表取締役 B 1

5 申立人のその余の申立ては棄却する。

別紙

組合員氏名

A 13	A 14	A 12
A 2	A 15	A 3
A 6	A 9	A 8
A 16	A 17	A 18
A 19	A 20	A 21
A 22	A 23	A 24
A 25	A 1	A 26
A 27	A 4	A 5
A 7	A 10	A 11

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名古屋支部（以下「組合」という。）は、被申立人株式会社明治屋名古屋支店及び同関西明治屋商事株式会社名古屋支店の従業員をもって組織された労働組合であり、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、その組合員数は、本件申立時29人、本件結審時には27人である。
- (2) 被申立人株式会社明治屋（以下「明治屋」という。）は、肩書地に本店を、全国各地に16の支店を置き、酒類及び食品の卸・小売を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は約2,300人である。
- (3) 被申立人株式会社明治屋名古屋支店は、明治屋の支店の一つであり、肩書地に所在し、本件結審時の従業員数は約130人である。
- (4) 被申立人関西明治屋商事株式会社（以下「関西明治屋商事」という。）は、肩書地に本店を、名古屋市以西の各地に5の支店を置き、明治屋の酒類卸売部門を担当する株式会社であり、本件結審時の従業員数は約150人である。  
なお、関西明治屋商事は、浜松市以西の特定の市において営業を行っている。
- (5) 被申立人関西明治屋商事株式会社名古屋支店は、関西明治屋商事の支店の一つであり、肩書地に所在し、本件結審時の従業員数は約50人である。
- (6) 明治屋及び関西明治屋商事（以下両社を総称して「会社」という。）並びに申立外関東明治屋商事株式会社（以下「関東明治屋商事」という。）は、実質上一つの企業として運営されている。3社の代表取締役には同一人が就任しており、従業員の労働条件は同一であり、人事異動も同一企業内と全く同様に行われている。

また、明治屋名古屋支店及び関西明治屋商事名古屋支店（以下両支店を総称して「名古屋支店」という。）の社屋は共通であり、両支店の支店長には同一人が就任している。

2 労使関係

- (1) 昭和36年3月から4月にかけて全明労及び組合は、名古屋支店における合理化反対闘争を機に、それぞれ、総評全国一般労働組合又は同愛知地方本部に加入した。
- (2) 昭和36年7月、会社は、組合及び全明労の役員6人の解雇を含め27人の懲戒処分を行った。なお、解雇の問題については、昭和41年5月に和解した。
- (3) 昭和46年、会社は、脱問屋を標榜して、第3次3ヶ年計画を発表した。また、同年2月から4月にかけて、会社は、外部から複数の労務担当者を迎えた。
- (4) 会社は、従前から毎年3月下旬頃、入社直前の者に対して集合教育を行ってきたが、昭和47年から、その教育課程の中にグループディスカッションを取り入れるようになった。昭和48年3月下旬のグループディスカッションでは、テーマの一つとして国鉄の労使紛争が取り上げられ、その中で、会社から派遣された座長某が「全明労は闘争至上主義である。」旨発言した。また、名古屋支店では、昭和47年から、管理職と新入社員との会合を開くようになった。昭和48年4月頃の会合では、B2次長が、新入社員に対し「A13（組合執行委員長）らとはつきあうな、全明労は闘争至上主義である。」旨発言した。

表1

氏名	組合役員歴
1 A13	56年11月まで執行委員長、引き続き副執行委員長
2 A14	56年11月まで執行委員、引き続き執行委員長
3 A12	執行委員
4 A2	53年1月まで書記長、53年2月から54年9月まで執行委員
5 A15	53年2月まで副執行委員長、引き続き執行委員
6 A3	執行委員
7 A6	53年1月まで執行委員
8 A9	53年まで執行委員
9 A8	なし
10 A28	なし
11 A16	53年2月以降執行委員
12 A17	53年以降副執行委員長
13 A18	執行委員
14 A19	53年2月から56年11月まで書記長、引き続き執行委員
15 A20	なし
16 A21	53年2月以降執行委員
17 A22	53年2月から54年9月まで執行委員
18 A23	53年2月以降会計監査（全明労会計監査を兼ねる。）
19 A24	53年2月から執行委員、56年11月以降書記次長
20 A25	53年2月以降執行委員
21 A1	なし
22 A26	なし
23 A27	執行委員
24 A4	会計監査

25	A 5	54年9月以降執行委員
26	A 7	なし
27	A10	執行委員（53年10月以降全明労中央執行委員を兼ねる。）
28	A11	56年10月以降執行委員
29	A29	なし
30	A30	なし

昭和46年までは、名古屋支店に配属された新入社員のほとんど全員が組合に加入していたが、昭和47年からは、昭和48年の1人を除き、組合への加入者はなかった。

- (5) 昭和49年2月26日、名古屋支店のB3課長らが、組合員のA23宅を訪問し、同人に対し「いつまでも組合に残っているのはマイナスになる。」旨の発言をした。さらに、同年10月中旬、B4課長らが、組合員のA21宅を訪問し、同人に対し同趣旨の発言をした。
- (6) 組合は、名古屋支店における唯一の労働組合であって、各職場における組合員の要求をとりまとめ、名古屋支店に対して改善を求めたり、機関紙「真実」、「若い芽」を発行し、組合員等に対する宣伝活動を行うとともに組合活動に会社が介入しているなどと会社に対する抗議を行った。

なお、組合員の昭和53年から昭和56年までの組合役員歴は表1のとおりである。

- (7) 本件のほかに、本件審査にあたって明らかにされた、全明労又は組合が明治屋又は関西明治屋商事に対して各地方労働委員会に申し立てた不当労働行為救済申立事件（初審最終分）は表2のとおりである。

表2

地方労働委員会名	事件番号	申立人	被申立人	請求する救済内容	終結状況
岡山県 地方労働委員会	岡委昭和47 年（不） 第4号	全明労	明治屋	不利益取扱排除 支配介入排除 団体交渉応諾	昭和52年 12月8日 一部救済命令
〃	岡委昭和49 年（不） 第4号	〃	〃	不利益取扱排除 支配介入排除	昭和56年 4月9日 全部救済命令
愛知県 地方労働委員会	愛労委昭和 55年（不） 第5号	組合	関西明治 屋商事	不利益取扱排除 支配介入排除	昭和58年 7月8日 一部救済命令

### 3 昭和55年の賃上げ及び一時金

#### (1) 人事考課

##### ア 賃上げに係る人事考課

昭和55年4月、会社は賃上げ査定のための人事考課を実施したが、名古屋支店では次のように行われた。

考課の対象期間は、昭和54年4月1日から同55年3月31日までとし、第1次考課者は課長、第2次考課省（決定者）は支店長であった。

人事考課表には、一般用（一般従業員対象）と係長用（係長及び係長待遇対象）とがあり、一般用は表3のとおりであった。

表3

人事考課表（昇給）

(昭和 年 月 日～昭和 年 月 日)

店名

一般用

被考課者氏名		所属		部 課		考課者	第1次	印	
年令	勤続	欠務	欠勤日 (無届日)	年休日 (生休日)	遅刻回数		早退回数	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	
動 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充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 実 績	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
	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次考課をもつて決定点とするが、さらに職務の特性等を勘案して総合的に検討し、 (第2次考課者) 修正を必要とするときは修正点の修正の理由を記入する 記 入							
修正点									
教育訓練（第1次考課者記入）				異動（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				（該当する項目の番号を○でかこむ）					
2. 今後の指導・育成のポイント				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									

なお、係長用は、「職務能力」が、「知識」、「実行力」、「指導力」、「理解・判断力」の4小考課項目に分かれていたほかは、一般用と同様であった。

評定点は、「職務能力」及び「勤務態度」に属する各4小考課項目がそれぞれ10点満点であり、「業務実績」は20点満点であって、総合計100点満点であった。最低点は、上記小考課項目がそれぞれ4点、「業務実績」が8点とされていた。

また、名古屋支店は、人事考課にあたって、第1次考課者による考課会議を開き、B5明治屋名古屋支店総務課長（以下「B5課長」という。）が、考課上の一般的注意を行った。

#### イ 一時金に係る人事考課

会社は、一時金査定のための人事考課を、夏期一時金については昭和55年5月に、年末一時金については昭和55年11月に、それぞれ実施した。

考課の対象期間は、夏期一時金の場合は昭和54年11月1日から同55年4月30日までであり、年末一時金の場合は昭和55年5月1日から同年10月31日までであった。

一時金の場合の人事考課表の考課項目は、賃上げの場合と同じであったが、総評定点の算出方法が賃上げの場合と異っており、「業務実績」に重点が置かれ、その評定点を2倍し、一方、「職務能力」及び「勤務態度」については、その合計評定点に0.75を乗ずることとされていた。

また、名古屋支店は、一時金の場合の人事考課にあっても、賃上げの場合と同様の要領で、考課会議をそれぞれ開いた。

### (2) 協定

#### ア 賃上げに係る協定

昭和55年5月8日、会社及び関東明治屋商事と全明労は、賃上げにつき、概ね下記内容の協定を締結した。

金額	係長・一般1人当り平均10,177円
実施時期	昭和55年4月1日
精算等	昭和55年4月分及び5月分賃上げ額は、昭和55年5月28日に精算支給し、新賃金による支給は昭和55年6月分より行う。

なお、同時に作成された議事録確認書で、査定分（平均1,221円）の上限は2,400円、下限は100円とされた。

#### イ 夏期一時金に係る協定

昭和55年6月30日、会社及び関東明治屋商事と全明労は、夏期一時金につき、概ね下記内容の協定を締結した。

金額	各人当り昭和55年5月20日現在基準内賃金月額2.51ヶ月分（係長・一般平均419,685円）
配分	給料割分 2.32ヶ月分
	査定分 0.19ヶ月分
支給日	昭和55年7月5日

従って、査定分0.19ヶ月分を金額にすると平均31,769円となる。

なお、同時に作成された議事録確認書で、査定分の上限は50,000円、下限は500円とされた。

ウ 年末一時金に係る協定

昭和55年11月29日、会社及び関東明治屋商事と全明労は、年末一時金につき、概ね下記内容の協定を締結した。

金額	各人当り昭和55年11月20日現在基準内賃金月額 $\times$ 2.732ヶ月分（係長・一般平均448,611円）		
配分	給料割分	2.542ヶ月分	
	査定分	0.19ヶ月分	
支給日	昭和55年12月6日		

従って、査定分0.19ヶ月分を金額にすると平均31,199円となる。

なお、同時に作成された議事録確認書で、査定分の上限は50,000円、下限は500円とされた。

(3) 査定

会社は、人事考課の評定点に基づき査定を行った。査定のランクは、A（最高）からJ（最低）までの10ランクであった。査定分の金額は、賃上げにあつては、Aランク2,400円、Jランク100円、一時金にあつては、Aランク50,000円、Jランク500円であったが、その他のランクについては、明らかにされていない。

なお、会社は、本件審査にあたって、組合員を含む名古屋支店従業員の人事考課の得点、査定結果及び各査定ランク別人員並びにAランク及びJランクを除く各査定ランクに対応する金額を明らかにしなかった。

組合の調査による各組合員の昭和55年の賃上げ及び一時金の査定結果は、表4のとおりであり（金額については、会社もこれを認めている。）、査定ランク別組合員数は表5のとおりである。

表4 組合員査定結果

（単位 円）

氏名	賃上げ		夏期一時金		年末一時金		備考
	査定ランク	金額	査定ランク	金額	査定ランク	金額	
1 A13	J	100	J	500	J	500	
2 A14	J	100	J	500	J	500	
3 A12	I	200	I	6,000	I	6,000	
4 A2	J	100	I	6,000	I	6,000	
5 A15	I	200	H	15,000	H	15,000	
6 A3	J	100	J	500	J	500	
7 A6	J	100	I	6,000	I	6,000	
8 A9	H	300	G	23,000	G	23,000	
9 A8	H	300	H	15,000	H	15,000	
10 A28	H	300	G	23,000	G	23,000	昭和57年8月31日 自己都合退職
11 A16	I	200	I	6,000	I	6,000	
12 A17	I	200	I	6,000	I	6,000	

13	A18	G	600	G	23,000	G	23,000	
14	A19	G	600	G	23,000	J	23,000	
15	A20	H	300	H	15,000	H	15,000	
16	A21	H	300	H	15,000	H	15,000	
17	A22	H	300	H	15,000	H	15,000	
18	A23	G	600	G	25,000	G	23,000	
19	A24	I	200	I	6,000	I	6,000	
20	A25	H	300	H	15,000	H	15,000	
21	A1	G	600	G	23,000	G	23,000	
22	A26	J	100	J	500	J	500	
23	A27	I	200	I	6,000	I	6,000	
24	A4	G	600	G	23,000	G	23,000	
25	A5	H	300	H	15,000	H	15,000	
26	A7	J	100	I	6,000	I	6,000	
27	A10	I	200	I	6,000	I	6,000	
28	A11	H	300	H	15,000	H	15,000	
29	A29	J	100	J	500	J	500	昭和58年1月31日 定年退職
30	A30	J	100	J	500	J	500	昭和58年8月31日 自己都合退職

表5 査定ランク別組合員数

(単位 人)

ランク	賃上げ	夏期一時金	年末一時金
A	0	0	0
B	0	0	0
C	0	0	0
D	0	0	0
E	0	0	0
F	0	0	0
G	5	7	7
H	9	8	8
I	7	9	9
J	9	6	6
計	30	30	30

4 係長待遇への昇格

会社は、係長、課長等の職制とは別に係長待遇等の処遇制度を設けている。

係長待遇は、部下を指揮、監督する権限はないが、手当の支給については、係長と同等に扱われている。係長及び係長待遇は、それぞれ、1級、2級及び3級に分けられ、それぞれに、1級月額2,000円、2級月額2,500円、3級月額3,000円の職務手当が支給されてい



る。

会社には、係長待遇への昇格について、明文の規定はないが、会社は、男子従業員であって、大学卒業者については入社後5年、高等学校卒業者については入社後9年勤続した者の中から昇格させている。

名古屋支店において、昭和46年以降昭和56年までに上記の年数に達した男子従業員は63人いるが、2人は係長待遇を経ることなく係長に昇格し、50人は上記の年数に達した時期に係長待遇に昇格している。上記63人中、本件結審時までに係長待遇に昇格していない者は、表6の組合員11人のみである。なお、現在の組合員で昭和46年に係長待遇に昇格した者が3人いる。

表6

	氏名	入社年	入社前最終学歴
1	A 1	昭和37年	高等学校
2	A 2	昭和37年	高等学校
3	A 3	昭和37年	高等学校
4	A 4	昭和38年	高等学校
5	A 5	昭和45年	大学
6	A 6	昭和42年	高等学校
7	A 7	昭和42年	高等学校
8	A 8	昭和43年	高等学校
9	A 9	昭和43年	高等学校
10	A 10	昭和45年	高等学校
11	A 11	昭和46年	高等学校

また、昭和50年2月初旬、A 4の上司であるB 5業務課長は、A 4に対し「君も皆と一緒に会社をよくする会へ入らないか。」と誘い、「係長待遇の本社申請は2月15日だ。それまでに本社に申請を出さないと君は係長待遇になれない。」旨の発言をしたが、同人は入会をことわった。同月下旬頃、A 5の上司であるB 6課長は、A 5に対し「組合員のままでは出世の土俵にもあげてもらえない。」旨の発言をした。

## 5 食堂兼休憩室の使用

- (1) 従来、組合は、名古屋支店の食堂兼休憩室を使用して、集会等の組合活動を行っており、また、同所に掲示板を設置し、組合旗、スピーカー等を保管していた。
- (2) 従業員以外の者の名古屋支店への出入をめぐって、組合と名古屋支店との間で争いが生じたこともあり、昭和47年頃から、名古屋支店は、勤務時間終了後には食堂兼休憩室に施錠するようになった。

そして、勤務時間終了後の食堂兼休憩室の使用にあたっては、その都度、組合が名古屋支店に使用の申入をし、許可を得て、使用することになった。

- (3) 昭和53年3月6日、組合から同日の食堂兼休憩室の使用申入があったため、名古屋支店はこれを認めた。

翌7日、B 5課長が守衛日誌を確認したところ、従業員以外の者も食堂兼休憩室を使用していたことがわかった。このため、B 5課長は、A 3執行委員を呼んで説明を求めたところ、口論となった。

そこで、組合は、3月14日付の文書で上記の件に関し、組合運営の自主性を侵すものであるとして抗議した。

その後、4月4日、組合と名古屋支店の間で、食堂兼休憩室の使用について話合もたれ、以後、しばらくは、組合と名古屋支店との間で、食堂兼休憩室の使用についての争いはなかった。

- (4) 昭和53年9月7日、組合機関紙の表現をきっかけとして、A13執行委員長（以下「A13委員長」という。）とB5課長の間で口論となり、A13委員長は、B5課長に対し、「総務課長の発言は口頭では一切認められない。発言は文書で出してくれ。」と発言した。

このため、B5課長も、その後の組合からの食堂兼休憩室の使用申入についても文書でなすよう求め、口頭での使用申入をことわった。

- (5) 昭和53年9月中旬頃、組合は、B6名古屋支店長に食堂兼休憩室の使用を申し入れた。

その際、組合は、組合機関紙の表現を、今後、誤解のないように注意する旨約束をし、名古屋支店は、従前どおり、その使用を認めた。

- (6) 昭和53年12月6日、組合は、社員販売（中元、歳暮の時期に、名古屋支店が、各課に割当を決めて、ウイスキーを課員の知人等に販売させること）について、酒類販売の免許のない一般従業員が、知人等に売り歩くことは、酒税法上疑義があるのではないかと考え、名古屋支店に対し、具体的な説明を求める申入を行った。これに対し、名古屋支店は、業務の繁忙な時期に、いちいち回答する必要はないとして、説明に応じなかった。

この申入の席上、A13委員長は、B5課長の発言について文書にするよう再度求めた。これに対し、B5課長は、「9月7日のA13委員長の発言について、会社の方も不問に付した形で今まで便宜をはかってきたのに、また文書化を言いだすのなら、組合の方も会社に対する申入等は文書でしてほしい。」旨反論した。

- (7) 昭和54年4月11日、多数の組合員が、B7名古屋支店次長のところへ来て、食堂兼休憩室の使用について抗議を行ったが、同次長は「その件は総務課長に担当させている。」旨答えた。それを受けて、B5課長が説明し始めると、A12執行委員及びA14執行委員は、同課長に対して、「組合は会社を一切信用していない。総務課長の言うことは聞く必要がない。」などと述べ、他の組合員らを促して立ち去った。B5課長は、A19書記長を呼び戻し、「両者の発言について組合の考えを聞かせてもらいたい。」旨問い質したところ、同書記長は、「検討して回答する。」旨答えた。

- (8) 昭和55年7月11日、A19書記長は、B5課長に食堂兼休憩室の使用を申し入れた。同課長が、「昭和54年4月11日の件に関しての組合の返事がまだない。それをまず回答するのが順序である。」旨述べたところ、同書記長は、その場を立ち去った。

なお、昭和53年12月6日以降、本件結審時まで、組合は、勤務時間終了後においては、名古屋支店の食堂兼休憩室を使用していない。

## 6 団体交渉の状況

従来から、賃上げ、一時金等全社的な問題については、全明労と会社で、名古屋支部要求については、組合と名古屋支店でそれぞれ団体交渉が行われていた。

昭和53年から昭和56年までにおける組合と名古屋支店の団体交渉は、昭和53年9月4日に行われた外交日当の変更に關するものと昭和55年12月5日及び昭和56年1月14日に行われた組合からの職場要求に關するものの3回であった。

なお、昭和57年以降における団体交渉の具対的状況は明らかでない。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 名古屋支店の被申立人適格

被申立人は、「名古屋支店は、会社の一支店にすぎず、独立の当事者適格を有しない。」と主張するので以下判断する。

名古屋支店は、第1、5で認定したとおり、食堂兼休憩室の使用の許可を組合に与えており、また、第1、6で認定したとおり、従来から名古屋支部要求に係る団体交渉を組合と行っている。

以上の事実から、名古屋支店は、食堂兼休憩室の使用及び名古屋支部要求に係る団体交渉につき独自の権限を有することがうかがえるので、名古屋支店は、これらの権限につき、被申立人適格を有すると解するのが相当である。

### 2 昭和55年の賃上げ及び一時金

#### (1) 当事者の主張の要旨

##### ア 申立人の主張

申立人は、本件賃上げ及び一時金につき、次のように主張する。

「思ったように業績が伸びない原因が、活発な組合活動を展開している組合にあると錯覚した会社は、新入社員に反組合教育をしたり、組合員に対して脱退工作をするなど、組合の弱体化を企図した労務施策を推進するようになった。本件賃金差別に至る経過をみれば、不当労働行為意思の存在は明らかであり、会社の行為は露骨な不当労働行為である。」

##### イ 被申立人の主張

被申立人は、本案前の主張として、次の理由から、本件賃上げ及び一時金についての申立ては却下されるべきであると主張する。

「①申立人は、賃金差額の支払を求めているが、これは、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。従って、本件申立ては、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救済を求めるものとして、労働委員会規則第34条第1項第6号の却下事由に該当する。」

「②申立人は、組合員が賃上げ等において不利益取扱を受けたと主張しているが、その主張は、全く具体性を欠き、労働委員会規則第32条第2項第3号の『不当労働行為を構成する具体的事実』の要件を満足しないことは明らかである。従って、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第1号及び第5号の却下事由に該当する。」

また、被申立人は、次の理由から、本件申立ては、棄却されるべきであると主張する。

「③会社は、新入社員に対して組合加入を妨害したり、組合員に対し脱退工作等の切り崩しをなしたことはなく、昭和55年の賃上げ及び一時金の査定について、組合員に対してことさら同人らの組合活動を嫌って差別的取扱をなした事実はない。組合員は、勤務振りに問題があり、査定には合理的理由がある。」

「④集团的賃金差別事件における不当労働行為の立証責任は、申立人が負担すべきものであるが、本件においては、個々の組合員の実績ないし成績が申立人組合に属しな

い者のそれとの間に隔たりのないことが個別的に立証されておらず、不当労働行為であるとの立証がないこととなる。」

よって、以下順次判断する。

(2) 被申立人の本案前の主張について

ア 被申立人の主張①について

不当労働行為救済制度における「原状回復」とは、労働委員会の命令によって、不当労働行為がなかった場合と同様の状態を実現させることである。

本件についてみれば、申立人は、昭和55年の賃上げ及び一時金の査定等の会社の行為が不当労働行為であったと主張し、不当労働行為がなければ、より高額の金額が支給されていたはずであるとして、当該不当労働行為がなかった場合と同様の状態を実現すること、即ち「原状回復」を求めているのである。

従って、本件申立ては原状回復を求めるものではないとの前提に立って、却下を求める被申立人の主張は採用できない。

イ 被申立人の主張②について

申立人は、会社が申立人組合の組合員であることの故をもって当該組合員に対して不利益な取扱いをしたと、具体的事実を挙げて主張しているものと認められる。

従って、「申立人の主張は、『不当労働行為を構成する具体的事実』の要件を満足しない。」との被申立人の主張は採用できない。

(3) 不当労働行為の成否について

ア 被申立人の主張③について

(i) 労使関係

会社と組合及び全明労との労使関係は、第1、2で認定したとおりであり、昭和36年7月、会社が組合及び全明労の役員6人の解雇を含め27人の懲戒処分を行った事実、昭和48年3月下旬、会社が行った集合教育の中で、会社から派遣された者が全明労は闘争至上主義である旨発言し、また、昭和48年4月頃、名古屋支店の次長が新入社員との会合で同旨の発言をした事実、昭和49年、名古屋支店の課長らが、組合員宅を訪問し、組合員に対し、組合に残っているのはマイナスになる旨発言した事実が、それぞれ認められる。また、本件のほかに、昭和47年及び昭和49年、全明労が明治屋に対して岡山県地方労働委員会に、昭和55年、組合が関西明治屋商事に対して当地方労働委員会に不当労働行為救済を申し立て、それぞれ、救済命令が出されている事実が認められる。

以上の事実から、申立人と被申立人との間の労使関係は、本件申立てに至るまで、決して良好なものではなく、会社が組合を嫌悪してきたことは推認するに難くない。

(ii) 賃上げ及び一時金の較差

昭和55年における各組合員の賃上げ及び一時金の査定結果は、第1、3、(3)で認定したとおりであり、組合員全員がGランク以下の低位ランクに査定されている事実が認められる。

会社は、本件審査にあたって、名古屋支店従業員の査定結果、各査定ランク別人員等を明らかにしなかったため、組合員の査定結果と他の従業員の査定結果とを直接比較することはできないが、本件査定時に30人いた組合員の集団を、名古屋支店

従業員の中で平均的な勤務成績にさえ達しない者ばかりの集団であると考えすることは通常できないことである。

従って、他に合理的な理由が認められない限り、組合員に対する昭和55年の人事考査及び査定は、不公正なものと言わざるを得ない。

(iii) 較差の合理性

被申立人は、組合員の賃上げ及び一時金の低査定について、「組合員は、一般に会社の方針に対する理解を全く示さず、何事に対しても協調性がなく、職場の規律を遵守し業務を遂行するという基本的な職務態度において極めて劣悪な勤務振りであった。従って、査定には合理的理由がある。」と主張する。

そして、被申立人は、組合員が、社員販売に協力しないこと、身分証明書用写真の提出を拒否したこと、年次有給休暇の取得手続及び取得時期が問題であること、残業や休日出勤の要請に応じないこと、始業時刻に遅れがちであり、休憩又は終業時刻になると直ちに仕事をやめること、挨拶をしないこと、ネクタイをせずサンダルばかりで勤務すること、欠勤、遅刻、早退をしたことを低査定の主な理由として主張し、その他、上司の許可なく担当外の仕事を行ったこと等、数々の低査定の理由を主張する。

しかしながら、組合員の勤務状況について、被申立人は、欠勤、遅刻、早退等の状況を明らかにする裏付資料を提出する等により当委員会を納得せしめるに足る立証をしていない。また、被申立人の主張するような勤務状況が、人事考課表のどの考課項目でどのように評価され、他の従業員と比較してどの程度劣るものとされたのかについては、会社が組合員の人事考課表等の人事考課に関する資料を明らかにしなかったもので、判然としない。

従って、組合員の賃上げ及び一時金の低査定について、被申立人が主張するような合理的理由を認めることはできず、被申立人の主張は採用できない。

イ 被申立人の主張④について

本件申立てに係る不当労働行為の成否については、後記ウで判断するとおりであり、組合員各人についての個別的立証がないから不当労働行為の立証がないとの被申立人の主張は採用できない。

ウ 不当労働行為の成立及び救済方法

前記第2、2、(3)、アで判断したことから、被申立人会社は、昭和55年の賃上げ及び一時金について、申立人組合の組合員を申立人組合の組合員であるが故に不利益に取り扱ったものと認めるのが相当であり、この行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

従って、当委員会は、申立人組合の組合員の査定分の金額を、同組合申立てのとおり、第1、3、(2)で認定した査定分の平均金額に是正させることとし、主文第1項及び第2項のとおり命令する。

3 係長待遇への昇格

申立人は、「会社は昭和46年以降資格要件を充たした11人の申立人組合の組合員をいまだ係長待遇に昇格させていないが、これは全明労の組合員であることを唯一の理由とした昇格差別である。」と主張する。

これに対し、被申立人は、「本件で係長待遇要求をなす組合員は、いずれも勤務成績が劣悪であり、到底、係長待遇となるべき資格がない。」と主張する。

よって、以下判断する。

名古屋支店において、昭和46年以降昭和56年までに、大学卒業者については入社後5年、高等学校卒業者については入社後9年勤続した男子従業員は63人いるが、2人は係長待遇を経ることなく係長に昇格し、50人は上記の年数に達した時期に係長待遇に昇格しており、上記63人中、本件結審時までに係長待遇に昇格していない者は、申立人組合が係長待遇昇格を求める組合員11人のみであることは、第1、4で認定したとおりである。

前記第2、2、(3)、アで判断したように、被申立人会社が申立人組合を嫌悪してきたことは推認するに難くなく、かつ、上記組合員11人の勤務成績が劣悪であるとする被申立人の主張について当委員会を納得せしめるに足る立証もないことを勘案すると、被申立人会社は、上記組合員11人を申立人組合の組合員であるが故に係長待遇に昇格させなかったものと認めるのが相当であり、この行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

従って、当委員会は、主文第3項のとおり命令する。

#### 4 食堂兼休憩室の使用

申立人は、「昭和53年以降に名古屋支店のとった食堂兼休憩室の使用拒否には合理的理由がなく、組合活動の妨害をねらった不当労働行為である。」と主張する。

これに対し、被申立人は、「名古屋支店は、食堂兼休憩室の使用を妨害した事実はない。」と主張する。

よって、以下判断する。

確かに、名古屋支店が従来から組合に認めてきた食堂兼休憩室の使用を合理的理由もなく拒否するというのであれば、不当労働行為が成立することもありうる。

しかし、前記第1、5で認定した事実に鑑み、組合が勤務時間終了後において食堂兼休憩室を使用していないことについて、その責任を名古屋支店のみに負わせることは困難であり、ほかに、申立人の主張に副う立証もないので、申立人の主張は採用できない。

従って、本件請求は棄却する。

#### 5 団体交渉

申立人は、「昭和53年1月以降、名古屋支店が、団体交渉申入に対して、団体交渉に応じたのは、昭和53年9月4日の外交日当に関するものと、昭和56年1月14日の職場要求に関するものだけであり、他は拒否している。」と主張する。

これに対し、被申立人は、「名古屋支店は、これまで団体交渉を拒否したことはないので、団体交渉請求は全く理由がない。」と主張する。

よって、以下判断する。

確かに、昭和53年から昭和56年までにおける組合と名古屋支店の団体交渉は、昭和53年9月4日に行われた外交日当の変更に関するものと昭和55年12月5日及び昭和56年1月14日に行われた組合からの職場要求に関するものの3回であったことは、第1、6で認定したとおりである。

しかし、申立人が主張するように名古屋支店が他の団体交渉を拒否しているか否かについては、団体交渉申入の形式、議題、団体交渉拒否の具体的状況等について、申立人の立

証がない。

従って、本件請求は棄却する。

## 6 その他

(1) 昭和55年当時の組合員のうち、A28、A29及びA30の3人は、第1、3、(3)（表4備考欄）で認定したとおり、本件結審時まで退職しており、退職と同時に組合規約により組合員資格を失っていると認められるから、同人らに係る申立ては救済の対象から除外するのが相当である。

(2) 申立人は、謝罪文の掲示を求めているが、本件救済としては、主文記載の文書を申立人に交付することを相当と判断する。

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28日

愛知県地方労働委員会  
会長 高 沢 新 七