

石川、昭56不6、昭61.11.11

命 令 書

申立人 総評・全国一般全明治屋労働組合  
申立人 総評・全国一般全明治屋労働組合金沢支部  
申立人 総評・全国一般労働組合石川地方本部  
  
被申立人 株式会社明治屋

主 文

- 1 被申立人は、申立人らの組合に所属する別記8名の組合員について、昭和56年度の昇給の査定金額を、昭和56年4月1日に遡及して1,543円に是正し、この是正により変更を生じた組合員の賃金の額を修正するとともに、既に支払った賃金との差額を同人らに対して速やかに支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らの組合に所属する別記8名の組合員について、昭和56年度の中元賞与と年末賞与の査定金額を、それぞれ33,783円と34,730円に是正し、是正した金額と既に支払った金額との差額を同人らに対し速やかに支払わなければならない。  
ただし、年末賞与については、A1は是正の対象者から除外する。
- 3 被申立人は、申立人らの組合に所属する組合員を、昭和56年3月1日に遡及して下記のとおりそれぞれ昇格、昇級させ、これに伴う職務手当（A2及びA3については、既に支払った金額との差額）を同人らに対し速やかに支払わなければならない。

記

組合員氏名	役 職	職務手当	組合員氏名	役 職	職務手当
A 4	係長待遇1級	2,000 円	A 1	係長待遇1級	2,000 円
A 2	係長2級	2,500 円	A 5	係長待遇1級	2,000 円
A 3	係長待遇2級	2,500 円	A 6	係長待遇1級	2,000 円
A 7	係長待遇1級	2,000 円			

- 4 被申立人は、申立人3組合それぞれに対し、速やかに下記の文書を交付しなければならない。

記

当社が、昭和56年度の昇給、賞与の支給並びに昇格、昇級につき、貴組合員を不利益に取り扱ったことは、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石川県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

昭和 年 月 日

総評・全国一般全明治屋労働組合  
中央執行委員長 A 8 殿  
総評・全国一般全明治屋労働組合金沢支部  
執行委員長 A 2 殿

総評・全国一般労働組合石川地方本部  
執行委員長 A 9 殿

株式会社 明治屋  
代表取締役 B 1

- 5 被申立人は、前記1から4までの各項の履行結果を、当委員会に文書で速やかに報告しなければならない。
- 6 申立人らの昭和55年8月14日以前の昇格、昇級に係る申立ては、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。

「別記組合員氏名」

A 4、A 2、A 3、A 7  
A 1、A 6、A 10、A 11

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人総評・全国一般全明治屋労働組合（以下「全明労」という。）は、被申立人株式会社明治屋、申立外関東明治屋商事株式会社、同関西明治屋商事株式会社及び同株式会社明治屋食品工場の従業員を構成員とする労働組合で、全国に10支部を有し、昭和59年2月現在の組合員数は、約130名である。
- (2) 申立人総評・全国一般全明治屋労働組合員金沢支部（以下「金沢支部」という。）は、株式会社明治屋金沢支店の従業員中全明労加入者によって構成される労働組合で、全明労の支部の一つである。株式会社明治屋金沢支店では、金沢支部が唯一の労働組合で、金沢支部組合員は、同時に総評・全国一般労働組合員石川地方本部にも個人加盟している。本件結審時の金沢支部の組合員数は9名である。
- (3) 申立人総評・全国一般労働組合石川地方本部（以下「地本」という。）は、石川県地方に働く労働者を対象に結成された合同労組である。
- (4) 被申立人株式会社明治屋（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、全国に16の支店を有し、酒類・食料品の卸、小売等を業とする株式会社である。その従業員数は、昭和58年10月現在約2,200名で、会社金沢支店（以下「金沢支店」という。）の従業員数は、本件申立時45名である。

#### 2 全明労と会社との労使関係

- (1) 昭和36年4月、全明労は、会社名古屋支店におけるエレベーター業務、清掃業務の外注化に反対して合理化反対闘争を行った。会社は、この間の争議について違法、不当な行為があったとして、同年7月、全明労本部三役及び同名古屋支部三役の合計6名を懲戒解雇処分に、また、名古屋支部組合員21名を出勤停止、減給の懲戒処分に付した。  
このうち、懲戒解雇処分については、その効力をめぐって裁判所で争われたが、同41年5月に関係者間で和解が成立した。
- (2) 昭和40年3月、会社は、貿易の自由化などに基づく食品業界の変化に対応するため3か年計画を導入した。この3か年計画は、その後数次にわたって実施されてきており、第1次から第3次までの各実施時期とスローガンは次のとおりであった。

第1次3か年計画（昭和40年度～42年度）「賃金5割増、売上倍増」

第2次3か年計画（昭和43年度～45年度）「愛社精神の高揚」

第3次3か年計画（昭和46年度～48年度）「脱問屋意識の高揚とモラルアップ」

これら3か年計画の性格について、同56年11月まで本社人事部次長兼労務課長の地位にあったB2（以下「B2」という。）は、「完全な営業政策の計画である。」と証言する一方、同人自らが関与した第3次3か年計画については、「基幹計画遂行のための取り組み方として、例えば、人事部門、総務部門においては近代的労使関係の樹立に努力しようということについての考え方の表明は出ていた。」とも証言している。

(3) 昭和43年8月21日、22日の両日、東京都内の麴町会館で、第2次3か年計画の一環として開催された第2回課長研修会においては、労務問題が研修目的の一つとされ、「指導・統制能力強化セミナー」、「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」等といった事項が研修内容に掲げられていた。

(4) 昭和42年2月10日、東洋酸素株式会社で労務人事関係の職務に就いていたB2が入社し、本社総務部労務課長に就任した。同46年にはB2のほかに、会社取締役役に就任したB3、タイムレコーダーのアマノ株式会社から会社関東支店総務部長に就任したB4が、同47年には、本社人事課長に就任したB5、会社仙台支店総務課長に就任したB6が、それぞれ労務人事課長の職務を担当するというで会社に入社した。

(5) 昭和46年の中元賞与交渉のときから、会社は、賃上げ、賞与の回答について同業他社等世間相場を算出した一次回答をもって最終回答とする方式を採用し、団体交渉においても一次回答を変更しないという姿勢を示している。

この回答方式の導入について、B2は、「何回も回答を出すのは時間の浪費で合理的ではないので、労使関係の信頼という意味からしても、出し得る最大限のものを最初から提示し説明を尽くして理解を求めて行くのが本来ではなかろうかと考えた。」という趣旨の証言をしている。

なお、この46年の中元賞与のときから、それまで10年以上にわたって中断していた賞与の査定が復活した。

(6) 昭和47年1月27日、会社は、服務規律の徹底を図るため、就業規則を一部改訂することを全明労の各支部に申入れ、同年2月28日付けで就業規則を改訂した。

(7) 昭和47年4月、全明労食品工場支部は、当時株式会社明治屋食品工場の社長でもあった会社社長B7の自宅あて、春闘交渉に関する葉書多数を出したが、その中には、「殺す」や「死」などの表現のあるものも一部混じっていた。

(8) 昭和48年3月26日から5日間、会社は、東京都内の麴町会館において、昭和48年度新入社員の集合教育を行った。その際、日程の一部に組み込まれていたグループ・ディスカッションにおいて、本社から来ていた座長が、国鉄の闘争に絡んで全明労が闘争至上主義であるという趣旨の発言をした。

(9) 昭和48年春の賃上げと中元賞与交渉は、同年7月17日に同時に妥結した。その間全明労は数波にわたるストライキを実施したが、6月28日から30日にかけての72時間ストライキ中には、東京都内の会社京橋ストアや当時の会社広尾倉庫において、全明労組合員と会社管理職との間に衝突事件が発生し、会社管理職にけが人が生じるということもあった。

- (10) 昭和48年秋、会社京都支店において、全明労を脱退した従業員らが従業員組合を結成した。その後同50年までの間に、会社各支店では全明労を脱退する者が相次ぎ、新潟、福井、北九州、福岡等の会社各支店にもそれぞれ単独の従業員組合が結成されるなどして、全明労の組合員数は激減した。その内の同49年5月に結成された明治屋北九州支店従業員組合の結成趣意書には、全明労の指導方針について、「そのあり方は組合員の意向を全く無視し、無益なストライキをくりかえすなど、徒に妥結を遷延せしめた」と記載されていた。
- (11) 昭和51年2月会社発行の社内時報には、会社取締役関東支店総務部長B4の年頭挨拶が掲載されたが、その中には次のことが述べられていた。

私は昭和46年2月社員になったものです。その頃私は正直なところ、いまだこんなに遅れた会社があるだろうか、と首をかしげるようなさまざまなことを知らされました。

京橋通りで明治屋の社員が赤腕章をすとか、ストライキをしなければ盆も正月もこない、という街行く人達に聞かされて啞然としてしまいました。

職場では、遅れず、休まず、働かず、の社員が相当数いるやに見受けられ、又管理職にもその職責について自覚をしているのかどうか疑わしい管理職のいることを知りまして、何か先行き不安を感じていたものです。

こうした私の抱いた不安が現実のものとして、昭和47年春から夏にかけて労働組合の長期ストライキとなってしまったわけです。

しかしこのストライキを契機に管理職に危機感と自意識が盛り上がり又今迄正しいことも遠慮し言えなかった良識ある社員が自ら立ち上がり、ここに明治屋のあらたな方向づけがもたらされたわけです。つまり明治屋の体質が本来の姿に立ち返ったわけです。

その結果が前記のように会社の社員に対する信頼と会社そのものの自信が高められひいては、業績の向上につながり、労働条件の向上となったものと私は確信しているものです。

しかし社内の中には依然として旧態ゼンとした考えをもったいくばくかの人達がいることは否定できないものがあり、又逆に掘り起こし教育することにより有能な社員に成長するだろう人材がたくさんいることも事実です。

- (12) 昭和51年4月会社発行の社内時報には、同月22日に開催された第91回創立記念日における会社社長B7の挨拶が掲載されたが、その中には次のことが述べられていた。

昭和41年に私が社長として明治屋に入社した当時は、残念乍ら率直に云って、明治屋の給与ベースは世間一般のその水準に比べて、決して多い数字とは云えませんでした。社内においても権利の主張のみが先行して、その表裏の関係にある義務の履行に就いては誠に無責任極まる実体でありました。自己に課せられた責務、義務を果すという気持ちの全くない、自分の働く会社を愛することの出来ない人達の声が当時の社内の意見が大勢を左右し、或る程度の影響力を持っていたのは事実であります。

明治屋と云う会社に身を置き乍ら、自分達の将来の幸福と云うものが、会社の発展と共にあると云う現在ならば、子供でも判る様な判り切った理論、判り切った主張が

当時は堂々と社内で言葉として発言し得ない現状でありました。

有難いことに、その後の10年の間に本当に明治屋の将来を考え、本当に自分達の将来を考える諸君の勇敢な正しい意見が、権利の主張のみを行い義務の履行を為さぬ人達の意見を圧倒し、会社を愛する正論が、社内の全てをリードする形になったと云うことが今日の業績に繋がる最大の原因であります。

(13) 昭和53年3月会社発行の社内時報には、昭和53年度の会社、関東明治屋商事株式会社、関西明治屋商事株式会社、株式会社明治屋食品工場などの新入社員の入社式における会社社長B1の訓示が掲載されたが、その中には次のことが述べられていた。

同様なことは、同52年度、同54年度の入社式の訓示中でも述べられた。

……………先ず一番大事なことは皆さん方が権利を主張する、自分の権利を主張するという前に、自分の与えられた義務を完全に履行して頂き度い、ということであります。

……………。

明治屋という会社も、今年で創業93年になる訳であります。大変大勢の従業員の皆さん方が永年働いています。2,700人又は関連会社を入れると3,000人を超える従業員の方がいる訳ですが、この皆さん方の先輩の中には誠に残念ではあります、自分の責任、義務を果たさずに権利だけを主張するという様な従業員がいます。

勿論そういう従業員は数少ないと思います。また、仮りに皆さん方の先輩にそのような人がいたら、その点は、皆さん方は良く見極めて、そういう先輩を尊敬する必要はないと思います。

(14) 本件結審時である昭和60年9月3日に至るまで、全明労及びその支部と会社との間には紛議が相次ぎ、数多くの不当労働行為救済申立事件が、当委員会のほか宮城県、愛知県、岡山県の各地方労働委員会に係属した。そのうち当委員会が確知し得た初審命令(当委員会が交付したものは除く。)は、次のとおりである。

労働委員会	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	岡委昭和47年 (不)第4号	全明労	会 社	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	全明労	会 社	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	愛労委昭和56年 (不)第7号	全明労 名古屋 支 部	会 社 関西明治 屋商事	不利益取扱排除 支配介入排除 団体交渉応諾	昭和60年2月 28日一部救済 命令
〃	愛労委昭和57年 (不)第4号 昭和58年(不) 第7号〔合併〕	全明労 名古屋 支 部	会 社 関西明治 屋商事	不利益取扱排除	昭和60年4月 19日一部救済 命令
	愛労委昭和59年	全明労	会 社		昭和60年4月

”	(不) 第3号	名古屋 支 部	関西明治 屋商事	不利益取扱排除	19日一部救済 命令
---	---------	------------	-------------	---------	---------------

### 3 金沢支店における労使関係等

(1) 昭和59年9月1日、B8（以下「B8」という。）経理課長は、同日付けで中途採用されたA10に対して、「金沢支店には赤にかかった共産党が数人いるので余り組合には首を突っ込まぬように。」と発言した。

(2) 昭和47年6月1日、会社は、金沢支部が組合活動の場として使用していた食堂兼休憩室に施錠した。

その原因は、従来同室を使用しようとする者は自らが作成した使用願を会社に届け出していたのを、会社が、金沢支店の社屋移転に伴い、社屋の保管、管理上これを統一する必要があるとして、会社作成の施設使用願を提出するよう金沢支部にも申入れたが、同支部が従来からの労使慣行の尊重を理由にこれを拒み、同年2月から5月まで無届けで使用していたためである。

なお、同支部作成の使用願と会社作成の使用願は、内容において異なるところはなく、同支部もその後会社作成の使用願を提出するようになったので、施錠は、1～2週間で解除された。

(3) 昭和47年6月27日、支店長の歓送迎会の席上、B9金沢支店長（以下「B9支店長」という。）は、金沢支部書記長A7（現A7）に対して、「君はマルクス・レーニン主義を学んでいるなら改革を行え、そういう考えを組合に持ち込むな。お前が先に首になるか、わしが先に首になるか勝負しよう。」と発言した。

(4) B8経理課長は、昭和48年3月に中途採用されたA11に対し、同47年12月頃の採用前の面接において、「この会社は組合が強くて赤が3人ほどいる。」「だから君もそういう仲間に入らないで、たとえば喫茶店に行ってお茶でも飲みに行こうと言われたら行かないように。」と発言し、同じ頃A11の家を訪問した際も同人の祖父に対して、「うちの会社、組合があるんであんまりそういうことに首を突っ込ませないように。」と発言した。

(5) 昭和48年度の賃上げ及び中元賞与の要求をめぐる労使間の紛議については、前記2(9)で認定したとおりであるが、金沢支部はそうした全明労の動きとも併行して同年の4月及び5月に支部要求を提出し、同年12月の闘争終了時まで全明労の指令に基づくストライキを数波に渡って実施した。そのうちの72時間ストライキ中には、金沢支店の食堂及び会議室を占拠し、その間、管理、保管のために同支店応接室に寝泊まりしていた管理職に対してハンド・マイクで騒ぎ立てたり、金沢支店構内で抗議集会やジグザグ行進を行う等の行為をし、また、闘争期間中には、金沢支店社屋のガラス窓、天井、金庫の扉や業務用の自動車の窓にビラ張りもした。

なお、金沢支店では、昭和47年にもビラ張り、腕章着用、定時出退勤及びストライキといった闘争が行われ、そのうち同年4月22日に行われた半日ストライキの際には、一部の組合員が自分達の自家用車を金沢支店構内の出入口に並べて、搬出搬入のトラックの出入りを封鎖するという行為も行った。

(6) 前記(5)の昭和48年の闘争が展開されていた同年10月の金沢支部の役員改選においては、本件申立時に申立人らの組合に残っていた7名を含む10名（以下「執行部派」という。）が立候補したが、これに対して、C1を始めとした9名（以下「対立候補派」という。）が

対立候補として立候補した。対立候補派の中には、それまで申立人らの組合の役員を経験した者も数名含まれていたが、立候補に際して特に政策等を表明するという事はなく、金沢支部で組合役員のそれぞれに対立候補が現れるということは、この時以前にはなかった。その後、地本において、執行部派と対立候補派との間に話し合いが持たれ、選挙を実施しないということで合意が成立し、その結果、役員選挙は対立候補派を含む15名が一挙に申立人らの組合から脱退した後の同52年まで実施されず、同47年の役員が同52年に至るまで金沢支部の役員に留任した。

- (7) 昭和48年10月27日に行われた倉庫課長の送別会において、B 9支店長は、「酒類課にはガタガタする奴がいる。A 1とA12だ。倉庫のA10、A 4も生きているものを死ねと言うなら、わしも徹底的にやってやる。」と発言した。この発言に出てきたA12、A10及びA 4は、いずれも前記(6)の金沢支部の役員選挙において執行部派として立候補していた。
- (8) 昭和49年8月26、28日及び9月1日の3回にわたって、申立人らの組合員（以下「組合員」という。）A11の自宅に上司のB10課長が訪れ、本人が不在であった8月26日には、家族に対して、「A11君はよくやってくれる。仕事の他のことを考えないで仕事だけ一生懸命やってくれれば悪いようにはしない。何か相談があればいつでも相談してくれ。」と発言し、9月1日には本人に対して、「変わってくれんか。時間がないんだ。」と発言した。
- (9) 昭和49年9月、金沢支部副執行委員長A 2の自宅に、上司のB11課長が訪れ、A 2本人に対して、「いいかげんに組合のことを考えてくれんか。」と発言した。
- (10) 昭和50年8月から9月にかけて、対立候補派を含む15名の組合員が申立人らの組合から脱退した。
- (11) 昭和52年5月9日頃、B 8次長兼経理課長とB12酒類販売課長は、車で得意先を訪問する途中、たまたま販売区域と違う方向に向かう社有車を見つけ、不審に思い後を付けて行ったところ、運転者は、金沢市百坂町の「洋燈舎」という喫茶店に立ち寄った。
- その後、同月末頃まで、連日に渡ってセールスの担当課長らが交替で午前中の時間帯ずっと同喫茶店付近で監視し、写真を撮る等して調査した結果、組合員のA 2、A 3、A13、A 5、A 1の5名のセールス担当者が、A 2は、計6回・延べ6時間57分、A 3は、計8回・延べ9時間24分、A13は、計10回・延べ11時間31分、A 5は計2回・延べ2時間39分、A 1は、計6回・延べ8時間にわたってそれぞれ同喫茶店に立ち寄ったことが判明したとして、同年9月30日付で上記5名に支店長名の警告書を手交した。この間の調査について、B 8は、「会社から罫を掛けて調査したということではなく、こういう調査は後にも先にもこれだけだった。」と証言している。
- なお、上記5名の内、A 2、A 1、A13の3人は、同49年7月にも同様の行為があったが、その時は、担当課長が直ちにその場に赴き、強く注意した。
- (12) 昭和52年6月中旬、B13課長と同50年8月に申立人らの組合から脱退したB14係長は、組合員A11を金沢支店近くの喫茶店「クラウド」に呼び出し、同課長は、「もういいかげんに考えてくれんか。全明労の組合員も全国でも200人くらいいないんや。そんなところにいつまでおっても将来性がない。査定も上がらない。そういうことを考えてくれんか。」等発言し、また、B14係長は、「組合員は何でも会社の言うことを反対する。」等発言した。

- (13) 昭和53年5月19日、金沢支部副委員長A5の自宅を上司のB13課長が訪れ、A5本人に対して、「全明労は全国で170名くらいしかいない。」「なかでも金沢は割合からいって多い。」「C2は組合をやめて良かったと言っている。」「わしは君をかつているのでなんとかしたいと思っている。」等発言した。
- (14) 昭和53年5月には、C3が、また、同年9月には、C4とC5が申立人らの組合からそれぞれ脱退した。
- (15) 昭和53年10月20日、B8次長兼経理課長は、銀行へ行く途中の車の中で、組合員A6に対して、「A12君も変わったので社長は君の事を心配している。」「全明労は170名になって強い者ばかり残っている。君はそうでないと思っている。」等発言し、また、同組合員がアメリカ視察から帰った同54年2月には、「もうそろそろ考えたらどうか。」「若い時と違うのだから考える時だ。」等同組合員に対して発言した。
- (16) 昭和54年9月28日、金沢支部が、金沢支店食堂で支部大会を開催していたところ、B8次長が、労働協約及び就業規則に反することを理由に、廊下側間仕切りのスクリーンに貼付してあった組合旗を撤去するよう申し入れた。これに対し同支部は、同年10月2日、B8次長の言動は組合活動に介入したものだとして金沢支店支店長に抗議文を提出した。
- (17) 昭和54年12月25日、本件申立人の一人である地本は、金沢支店との団体交渉について当委員会に対して不当労働行為救済申立て〔石労委昭和54年（不）第8号事件〕を行った。当委員会は、5回の調査及び7回の審問を行った後、同57年9月20日、一部救済命令を発した。

その間の55年2月8日、金沢支部書記長A4は、B12課長と「半日人間ドック」を受けに行った帰り、金沢市栗崎町地内の「こしょう亭」において、同課長から、金沢支部の機関紙が行っている個人攻撃をやめるように、また、不当労働行為救済申立てを取り下げるように要請された。

- (18) 昭和57年2月22日、組合員A3は、石川県勤労者山岳連盟が主催するヒマラヤ遠征計画に隊長として参加するため、同年3月8日から5月21日までの56日間の有給休暇届を提出したが、会社は、少人数の体制で配転が困難なことなどを理由に、事業の正常な運営を妨げることは明らかなとして、これを認めなかった。

しかし、同人は、海外遠征はこれが最後のチャンスだとして同遠征に参加したが、帰国が少し遅れ、隊員の一人に法定伝染病の疑いがあったので、同人も外出を控えたため、出社が数日間遅れた。

これに対して会社は、同人の将来等も考えて、無届欠勤の5日間だけを対象として同年6月15日付けで同人を譴責処分に付した。また、同人も、同年7月10日付けで、会社社長に対し、迷惑をかけたとして始末書を提出した。

- (19) 本件申立時における金沢支部組合員10名の昭和41年から同56年までの組合役員歴は、次のとおりである。なおA11については、役員歴はない。

氏名	組合役員歴	期間
A4	金沢支部執行委員	昭和41年～43年
	地本執行委員	〃 ～42年
	金沢支部副委員長	昭和43年～44年
	全明労中央執行委員	昭和44年～50年



	金沢支部執行委員 〃 書記長	昭和44年～52年 昭和52年～
A 2	金沢支部書記長 〃 副委員長 〃 委員長	昭和42年～43年 昭和47年～52年 昭和52年～
A 3	金沢支部執行委員 〃 副委員長	昭和41年～45年 昭和45年～46年
A 7	金沢支部執行委員 〃 〃 〃 書記長 〃 委員長 〃 副委員長 全明労中央執行委員	昭和43年～44年 昭和45年～46年 昭和46年～47年 昭和47年～52年 昭和52年～ 昭和52年～54年
A 1	金沢支部委員長 〃 書記長 〃 書記次長 〃 執行委員	昭和43年～44年 昭和44年～46年 昭和46年～47年 昭和52年～
A 5	金沢支部執行委員 〃 委員長 〃 書記長 〃 副委員長	昭和45年～46年 昭和46年～47年 昭和47年～52年 昭和52年～
A 6	金沢支部執行委員	昭和44年～45年
A 13	金沢支部書記長 〃 委員長 〃 副委員長 〃 執行委員	昭和43年～44年 昭和45年～46年 昭和46年～47年 昭和47年～52年
A 10	金沢支部執行委員	昭和46年～

#### 4 昇給及び賞与

##### (1) 昇給

ア 会社の賃金体系は、本給、職務手当、家族手当等から成る基準内賃金と割増賃金（時間外勤務手当等）及び雑給（通勤手当等）から成る基準外賃金によって構成されている。

イ 会社は、就業規則及び賃金規定に基づき、毎年4月1日付けで昇給を実施している。

ウ 昇給額は、毎年全明労が要求書を提出し、会社がこれに対して回答を出し、双方の間で団体交渉を行い合意の上決定し、協定書及び議事録確認書を作成している。

エ 昇給額は、本給と諸手当に分けて配分される。本給の増額は、定額分、本給スライド分、年齢加算分、是正分及び査定分の5つに分けて配分され、このうち査定分を除く分については、諸手当の増額と同様に一定の基準に従い配分されるが、査定分については、その総原資の範囲内で、会社が人事考課を行い査定をし、各人毎の金額を決

定して配分される。

オ 昭和56年度の昇給については、同年5月7日、全明労と会社の間で妥結したが、その内容は次のとおりであった。

昇給額	係長一般一人当たり平均	12,860円
	(係長一般平均基準内賃金 164,871円の7.8%にあたる。)	
査定分	査定平均額	1,543円
	上限額	2,400円
	下限額	100円

カ 昭和43年度から同56年度までの査定平均額、上限額及び下限額と、平均昇給額に占める査定平均額の割合の推移は、次のとおりである。

なお、査定平均額、上限額及び下限額も含めて昇給額は、同47年度以降会社の一次回答のとおり妥結しており、その数値及び内容は全明労組合員以外の従業員についても同じである。

年 度	43	44	45	46	47	48	49
査定割合 (%)	5.32	4.36	3.01	3.83	7.32	10.04	10.00
査定平均額 (円)	250	250	250	350	720	1,190	2,832
上限額 (円)	800	800	800	1,000	2,000	3,000	5,000
下限額 (円)	100	100	100	100	100	100	100

年 度	50	51	52	53	54	55	56
査定割合 (%)	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00
査定平均額 (円)	2,413	1,178	1,323	1,175	1,203	1,221	1,543
上限額 (円)	4,500	2,200	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400
下限額 (円)	100	100	100	100	100	100	100

## (2) 賞与

ア 会社の賞与は、中元賞与及び年末賞与によって構成され、その金額の決定手続きは前記(1)ウの昇給の場合と同様である。

イ 賞与額は、給料割分と査定分に分けて配分される。給料割分については、各人の基準内賃金月額に支給月数を乗じて算出した金額で配分されるが、査定分については、昇給の場合と同様な方法で配分される。

ウ 昭和56年度の中元賞与については、同年6月29日に、年末賞与については、同年11月28日に、全明労と会社の間で妥結したが、その内容は次のとおりであった。

### (ア) 中元賞与

賞与額	各人当り昭和56年5月20日現在基準内賃金月額の2.51か月分 (係長一般平均 446,291円)
配 分	給料割分 2.32か月分
	査定分 0.19か月分
	上限額 53,000円
	下限額 500円

従って、査定分の0.19か月分を金額に換算すると、平均33,783円になる。

(イ) 年末賞与

賞与額	各人当り昭和56年11月20日現在基準内賃金月額の2.75か月分 (係長一般平均 477,540円)		
配 分	給料割分	2.55か月分	
	査定分	0.2 か月分	
	上限額	55,000円	
	下限額	500円	

従って、査定分の0.2か月分を金額に換算すると、平均34,730円になる。

エ 昭和46年度から同56年度までの査定平均額、上限額及び下限額と、平均賞与額に占める査定平均額の割合の推移は、次のとおりである。

なお、査定平均額、上限額及び下限額も含めて賞与額は、昭和46年度以降会社の一次回答のとおり妥結しており、その数値及び内容は全明労組合員以外の従業員についても同じである。

年 度		46	47	48	49	50	51	52
中 元 賞 与 年 末 賞 与	査定割合 (%)	1.58	3.03	3.72	4.71	6.37	6.37	6.37
	査定平均額 (円)	1,728	3,985	6,221	12,724	19,790	21,216	22,823
	上限額 (円)	5,000	10,000	15,000	20,000	30,000	30,000	34,000
	下限額 (円)	500	500	500	500	500	500	500
	査定割合 (%)	1.95	2.72	3.09	4.41	5.52	5.52	5.56
	査定平均額 (円)	2,803	4,564	7,724	15,539	19,510	20,866	22,284
	上限額 (円)	不明	13,000	16,000	25,000	30,000	32,000	34,000
	下限額 (円)	不明	500	500	500	500	500	500

年 度		53	54	55	56
中 元 賞 与	査定割合 (%)	6.37	7.57	7.57	7.57
	査定平均額 (円)	24,071	30,175	31,769	33,783
	上限額 (円)	36,000	45,000	50,000	53,000
	下限額 (円)	5,000	500	500	500
年 末 賞 与	査定割合 (%)	6.60	6.96	6.95	7.27
	査定平均額 (円)	28,045	29,571	31,199	34,730
	上限額 (円)	40,000	45,000	50,000	55,000
	下限額 (円)	500	500	500	500

(3) 人事考課制度

昇給及び賞与の査定は、会社が人事考課を行い実施している。人事考課の概要は次のとおりである。

ア 考課には、第一次考課と第二次考課があり、第一次考課者は所属の課長で、第二次考課者は、本社の場合は所属の部長、支店の場合は支店長である。

考課は、第二次考課をもって決定点としている。

イ 会社は、第一次考課者の課長について、毎年開催される新任課長研修会や3、4年毎に開催される課長研修会の際に、考課に係る研修を実施している。

ウ 考課は、人事考課表に基づいて実施されている。人事考課表は、従業員毎に一葉で、係長には「係長用、一般従業員には「一般用」が用いられ、さらに、「昇給用」と「賞与用」に区分されている。「昇給用」の人事考課表は、「一般用」が別紙1、「係長用」が別紙2のとおりである。なお、「賞与用」の人事考課表は「昇給用」とほぼ同様である。

エ 考課は、前記ウの人事考課表に従って、係長及び一般従業員とも9項目について行われている。昇給の場合、「職務能力」(4項目)と「勤務態度」(4項目)の各項目は、それぞれ10点満点、「業務実績」(能力発揮度と業績貢献度)の項目は20点満点なので、合計で100点が満点である。これに対し、賞与の場合は、「職務能力」及び「勤務態度」については0.75が乗じられ、それぞれ30点満点となり、逆に「業務実績」が重視され、2倍の40点満点となる。各項目とも最低は四点(但し、「業務実績」は8点)なので、合計で40点が最低点である。

#### (4) 昇給及び賞与の査定

昇給及び賞与の査定は、前記(3)の人事考課によって算出された各人の合計点を、査定ランクに当てはめることによって行われている。査定ランクは、この人事考課の合計点を一定の点数幅によって区分したもので、本件で問題となっている昭和56年度の昇給及び賞与の査定ランクは、いずれもAからJの10ランクであった。

各人を各ランクに割りつける仕事は、支店の場合は支店長若しくは支店長の特命を受けた人事担当課長が行う。なお、各ランクの点数区分はその他の第一次考課者には知らされていない。

各支店において割りつけられたランク別人員数は、その後本社人事部において総計される。本社人事部は、このランク別人員数の分布状態と査定分の総原資及び査定の上限額(最高ランク)と下限額(最低ランク)を基に試算をして、その他のランクの金額を決定している。

#### (5) 金沢支店における人事考課及び査定

ア 金沢支店においては、第一次考課を各所属課長が行い、第二次考課を支店長が行う。

なお、本件で問題となっている昭和56年度の昇給、賞与については、第一次考課者が第二次考課者によって修正された者はなく、第一次考課者の評点そのまま最終点となっている。

イ 金沢支店においては、昇給、賞与の人事考課に先立ち、第一次考課者全員による会議(以下「考課会議」という。)が開催されている。昭和56年度の昇給、賞与に係る考課会議においては、B8次長兼調査課長から次のとおり注意があった。

(ア) 考課の基礎となる事実は考課期間に限ること。

(イ) 具体的事実によって考課すること。

考課はあくまで具体的事実に則して行い、確認のない単なる推測によって考課してはならないこと。

(ウ) 評価はそれぞれの項目ごとになすべきこと。

全体の印象が良い悪いで評価せず、個々の項目を検討の上、正しく評価すること。

(エ) 徒に寛大な評価をしてはならないこと。

ややもすれば、所属長は部下を考課する際、無意識の中に甘目を点に付けがちであるのを戒め、客観的に評価するよう心掛けること。

(オ) 先入観や主観によって左右されないこと。

「あばたもえくぼ」とか「坊主憎けりや袈裟まで憎い」といったように、一種の先入観によって無意識に陥り易い誤った評価をしないこと。

(カ) 採点が標準に集中しないこと。

安易に普通に集中しないこと。

さらに、金沢支店では、同会議において、採点の基準を一致させ考課に甘辛が生じないようにするため、販売、物流、その他の管理部門の3つの部門から、出席課長全員がよく知っている者3名を標準者として選び、この3名について、出席課長全員で議論をして各項目ごとに考課を行うという方法が採られた。

ウ 昭和56年度の昇給、賞与の考課対象期間は、昇給については同55年4月1日から、同56年3月31日まで、中元賞与については同55年11月1日から同56年4月30日まで、年末賞与については同56年5月1日から同年10月31日までで、本件申立時の組合員10名（以下「組合員10名」という。）については、次のとおりの査定がなされた。

なお、金沢支店における査定対象人員は、おおむね30名台で推移しており、同年度は、組合員10名を含めて35ないし36名であった。

氏名	賞与	会社査定平均額1,543円との格差	中元賞与	会社査定平均額33,783円との格差	年末賞与	会社査定平均額34,730円との格差
A4	400	-1,143	15,500	-18,283	24,500	-10,230
A2	1,200	-343	24,000	-9,783	16,000	-18,730
A3	1,200	-343	24,000	-9,783	33,000	-1,730
A7	400	-1,143	24,000	-9,783	24,500	-10,230
A1	1,200	-343	32,500	-1,283	39,500	+4,770
A13	1,200	-343	32,500	-1,283	33,000	-1,730
A5	1,600	+57	39,000	+5,217	39,500	+4,770
A6	400	1,143	15,500	-18,283	16,000	-18,730
A10	400	-1,143	15,500	-18,283	16,000	-18,730
A11	200	-1,343	15,500	-18,283	16,000	-18,730
上記平均	820	-723	23,800	-9,983	25,800	-8,980

エ 組合員10名の昭和56年度の昇給、賞与の考課対象期間中の出勤率は、A7が、昇給、年末賞与の考課対象期間中にそれぞれ99.6%、99.3%であったことを除けば、他の9名については、すべて100%であった。

なお、同年度の各考課対象期間中に、A11が、昭和55年6月17日、同年9月19日及び同56年1月7日の3回にわたって、勤務中に自動車事故を起こした。この3回の事故の内、2回は軽度の接触事故であったが、残る1回は居眠り運転により車を街路樹にぶつけるというものであった。

オ 組合員10名の昭和43年度から同56年度に至るまでの昇給、賞与の査定額及びその会社査定平均額に対する比率は、別紙3のとおりである。

また、組合員10名の同43年度から同56年度に至るまでの査定平均額の会社査定平均額に対する比率をグラフに示したものが別紙4である。

カ 本件審査において、会社は、組合員10名を含む金沢支店従業員の人事考課の評定点、査定結果及び各査定ランク別人員数並びにBからIのランクの金額等を明らかにしなかった。

なお、金沢支店の係長一般の査定平均額と全明労と会社との間で妥結した査定平均額との関係について、B8は、「自分の経験からみる限り、若干のずれはあるが基本的には平均原資の総額と一致している。どうしてこういう平均がいつもくるのかその辺は本社の作業で判らないが、結果として大体平均原資掛ける人数分と、具体的に割り振りされた金額の総額が大体毎年一致している。」「56、57、58年全部含めて、一時金の場合もそうです。」と証言している。

## 5 昇格

### (1) 会社の職制

ア 会社の職制は、本社及び支店について、それぞれ次のように構成されている。

本社 部長 - 次長 - 課長 - 課長代理 - 係長 - 一般  
支店 支店長 - 次長 - 課長 - 課長代理 - 係長 - 一般

但し、次長及び課長代理は置かれないこともある。

### イ 係長と係長待遇

会社には、係長制度と係長待遇制度がある。

係長は、課長の指示を受け、職務遂行にあたり部下の係員を指揮監督する会社職制上の地位である。また、係長待遇は、資質、経験、能力、判断力あるいは指導力などの点から係長と同等の資格を有する者について、ポスト等の関係から係長にすることができないような場合に、係長と同額の手当を支給して処遇しようとするもので、部下を指揮監督する立場にないという点で係長と異なる。

係長と係長待遇には1級から3級までであるが、これは職務遂行上の差ではなく、1級には2,000円、2級には2,500円、3級には3,000円の職務手当が支給されるという処遇上の差である。

### (2) 昇格手当

ア 一般から係長・係長待遇への昇格（以下「昇格」という。）の選考対象者となる資格は、大卒の場合は入社後5年、高卒の場合は入社後9年、また中卒の場合は入社後12年を経過した時点で生じる。中途採用者については、金沢支店の場合、前職の経験年数が加味され、上記年数が経過する以前に資格を生じることもある。

イ 昇格については、本社からの指示に基づき、前記アの選考対象者の中から、昇給、賞与に係る直近の3回の人事考課の成績が一定の基準を上回っている者を、各支店の人的状況、業務上の都合を考慮して支店長が本社へ推薦し、決定される。

また、係長・係長待遇1級から同2級、同2級から同3級への進級（以下「昇級」という。）については、平均4年前後の滞留年数を経た者の中から、昇格とほぼ同様な手続を経て決定される。

ウ 金沢支店では、本社からの指示があった後、支店長を含めた管理職の課長会議を開き、出席者全員で議論をして、有資格者の中から昇格・昇級に係る推薦者を選出している。

エ 金沢支店では、毎年おおよそ3月1日が昇格・昇級時期とされている。この場合、昇格については、本人に辞令が出、かつ支店内に公表されるが、昇級の場合は辞令も出ず、支店内にも公表されていない。

(3) 昇格・昇級の実態

金沢支店における昇格・昇級の実態は別紙5のとおりである。

## 第2 判 断

### 1 昇給及び賞与の査定について

(1) 申立人らの主張を要約すると次のようになる。

昭和56年度の組合員10名の昇給及び賞与の査定平均額と、会社査定平均額及び金沢支店の非組合員（係長・一般）の査定平均額との間には顕著な格差が生じているが、これらの格差は次のとおり組合員であることを理由とする低査定によるものであり、A5を除く組合員9名の各査定についてそれぞれ一律に平均的ランクの額（昇給は1,600円、中元賞与は34,000円、年末賞与は35,000円）までの是正及び謝罪広告などを請求する。

ア 会社は、昭和46年度に賞与に査定を導入し、同年度以降、昇給、賞与ともその査定原資及び査定の上下幅を拡大させ、組合活動に熱心な者への低査定への押しつけと会社政策の協力者への優遇という形で、査定を、全明労攻撃の最も有効な手段として利用してきた。

金沢支店では、昭和48年の金沢支部役員選挙に対立候補として立候補したC6、C7等の査定額が、同年前後を境に急上昇した。また、本件申立時における組合員らの集団は、昭和44年度の昇級の査定では高い評価を受けていたにもかかわらず、その後年を経るごとに低査定しか受けなくなっている。これら低査定への変化については、何ら合理的な理由は見出し難い。

イ 会社が、査定的基础として用いた考課表は、その考課項目がいずれも極めて抽象的で、採点に当たっては厳格な区分、基準も決められておらず、考課者の判断に委ねられているところが大きい。会社では、第一事考課者たる課長の考課のウエイトが非常に大きい。この課長こそ金沢支店において、支部組織の破壊攻撃の中心尖兵となってきた者である。

ウ 金沢支店では、考課の公平を期するため、「標準者」を選んで第一事考課者全員でディスカッションするということであるが、標準者自体の決め方が曖昧であり、その氏名、考課内容等も明らかにされていないところから、このようなシステムが有効であるとの保障は全くない。

エ 以上、人事考課の方法自体が多くの問題点を持っていることは明らかであり、標準者の氏名や考課内容、考課の参考資料の内容等、考課の重要なポイントとなるべき点を立証しようとしめない会社の態度は、組合員なるがゆえの低査定の実態を自ら告白したものにほかならない。

(2) これに対して、被申立人は次のように反論する。

ア 本件で問題とされている昇給、賞与の査定は全明労と会社との合意に基づいて実施

されてきているものであり、その際の基礎となる人事考課についても、「職務能力」、「勤務態度」、「業務実績」の三つの面から計9項目にわたる分析評価方式により公正な考課結果が得られるように工夫された合理的な人事考課表を採用している。

イ 人事考課の実施に当たっても考課会議を開催し、B 8次長が第一次考課者に対して考課の際の注意事項の説明を行い、さらに、採点基準を一致させ甘辛が生じないよう標準者を選んでディスカッションをするなど合理的な手続を採用しているのであって、手続面においてもその結果においても不当視されるいわれはない。

ウ 昭和56年度における会社の昇給、賞与における査定金額の割合は、世間相場から比較すると未だ低い水準にあり、不当に査定割合を拡大させてきたような事実はない。

申立人らは、昭和48年の金沢支部役員選挙に対立候補として立候補した者たちの査定結果が、同48年度末賞与を境に急上昇したと主張するが、C 6とC 7は、同47年度昇給及び賞与においけ既に高い査定を受けており、C 8は、同49年度以降査定結果が下降し、C 9とC 10は、その前後で顕著な差異が認められないのであって、申立人らの主張は邪推以外のなにものでもない。

また、申立人らは、同48年度以降の昇給、賞与の査定ランクが低ランクに置かれていると主張し、本件同56年度の査定との対比として当初同47年度を掲げていたが、その後、同45年度までは不当な差別が認められなかったとして、その対比を同44年度に変更した。しかし、同43年度及び同44年度と対比してみても、同56年度との間にはほとんど差がなく、結局のところ不当な差別など存在しないのである。加えて申立人らは、数年に渡る立証が尽くされた後になって対比年度を変更しているのであって、このように異なる主張をすること自体、申立人らの主張に根拠がないことの証左である。

エ 不当労働行為の立証責任は、あくまで救済を求める申立人側に課せられているものであり、このことは、本件のように昇給、賞与の支給において不当な差別があったとする申立てにおいても同様である。すなわち、申立人側に要求される立証は、単に外形的な差異を立証しただけではその立証を尽くしたものとは言い難く、立証が困難だからといって安易にその立証責任が軽減されてよい理由はない。加えて、本件においては、その審問の過程において考課方法、評定項目を公開したのであるから、申立人らがその組合員各人の勤務に則して立証することは可能であったというべきであるが、申立人らはその主張するところの不当な差別及び平均査定ランクの額までの是正の根拠について何ら個別、具体的に主張、立証していない。

また、いわゆる大量観察的立証方法を認めようとする立場においても、労働組合法第7条第1号該当の旨を主張する場合にはあくまで個別立証が必要であるとされており、同法同条第3号該当の主張、立証として大量観察の方法によることが許されるとしても、本件のように40名内外の従業員中の10名という集団については均一性があるということもできないから、結局、組合員各人についての個別立証が必要とされる。しかし、申立人らがこの点について立証していないこと前述のとおりであるから、本件申立ては棄却されなければならない。

(3) よって以下判断する。

ア 前記第1の2と3で認定したとおり、昭和36年以降から本件結審時に至るまで、全明労と会社との間には紛議が相次ぎ、同51年の会社取締役B 4の年頭挨拶や同53年の



会社社長B 1の新入社員入社式での訓示、あるいは金沢支店における支店長を始めとした支店管理職の言動等からみて、会社が全明労組員に対して嫌悪感を持っていたことは容易に推認できる。

イ 前記第1の4の(5)オの別紙3、4によると、組合員の集団の昇給、賞与の査定平均額は、同45年度、同46年度の昇給及び同46年度の賞与については不明だが、同47年度以前においては一部会社査定平均額を上回っていたのが、同48年度以降は一貫して会社査定平均額を大きく下回っており、また、組合員10名の昇給、賞与の査定平均額の会社査定平均額に対する比率は、金沢支部に対立候補派が出現した直後の同48年度年末賞与の頃から急低下し、同50年の組合員の大量脱退を経てさらに低下していったものが、同54年に地本が当委員会に対し団体交渉についての不当労働行為救済申立てをした前後から暫時上昇しはじめているという不自然な推移をたどっている。金沢支店査定対象従業員30数名中の10名も集団の査定平均額がこのような推移をたどることは、通常考えられないことである。

本件で問題となっている同56年度においても、その比率は、昇給が53%、中元賞与が70%、年末賞与が74%と、それぞれ著しい格差が存在している。また、前記第1の4の(5)カのB 8証言を考慮すれば、組合員10名の査定平均額と組合員10名を除いた金沢支店従業員の係長一般の査定平均額との格差はさらに拡大したものとなっていることは、容易に推認できる。

すなわち、同56年度の組合員10名に対する査定は、前記の不自然な査定の推移の延長線上にあり、前記アの会社の組合員に対する嫌悪感を考慮すれば、他に合理的な理由がない限り、本件査定には不当労働行為性が推認される。

ウ 昭和56年度の組合員10名の昇給、賞与の査定結果について、被申立人は、合理的な人事考課表に基づき、合理的な手続を経て行われた公正なものであると主張する。

しかし、被申立人は、同年度査定の考課対象期間中の組合員10名の勤務状況についてほとんど立証を行わなかったため、組合員10名の勤務状況が上記人事考課表にどのように反映し、どのような人事考課及び査定が行われたか判然とせず、わずかに立証した前記第1の4の(5)エのA11の3回の交通事故にしても、同人の査定結果が3回目の事故の後の中元賞与の査定において逆に急上昇するなど、その査定に合理性は認められない。

また、被申立人は、前記第1の4の(5)カのとおり、人事考課及び査定に関する資料をほとんど公開しなかったため、組合員10名とその他の金沢支店従業員の査定結果について、その勤務状況を比較しての対比も不可能で、果たして組合員10名の査定結果が公正であったかどうかは判然としない。

従って、被申立人の主張は採用できない。

なお、被申立人は、申立人らに、組合員各人について個別、具体的な立証を行うよう主張しているが、前記イ及び上記で述べたところから、その主張は採用できない。

エ また、被申立人は、組合員の集団の組合員を除いたその他の従業員の集団を対比してみても、昭和56年度の組合員の昇給、賞与の査定結果と同43年度、44年度、47年度の結果との間にはほとんど差がなく、結局のところ不当な差別は存在しないと主張する。

しかし、次に述べる事情を総合的に考慮すれば、その主張は採用できない。

- (ア) 被申立人は、組合員を除いたその他の従業員の査定結果等人事考課及び査定に関する資料をほとんど公開しなかったため、その対比方法が正確であるとの保障がないこと。
- (イ) 組合員の集団の勤務成績や勤務態度が、組合員を除いたその他の従業員のそれと比較して、昭和47年度以前の時点で既に劣っていたのかどうか、また、同56年度の時点においても劣っていたのかどうかについて、被申立人の合理的な説明がないこと。
- (ウ) 昭和47年度以前において、組合員の集団の査定返金額が、一部会社査定平均額を上回っていたこと。
- (エ) 昭和56年度の組合員の集団の査定結果が、不自然な査定推移の延長線上にあること。
- (オ) 昭和43年度、44年度、47年度の時点と、同56年度の時点では、年月に隔たりがあり過ぎること。

以上により、本件昭和56年度の組合員の集団の査定結果を、同43年度、44年度、47年度のそれと対比することは適切ではなく、組合員の集団の勤務能力等が平均以下であるとの特段の事情も認められない本件においては、同56年度の会社査定平均額と対比することが適切である。

オ 以上により、当委員会は、被申立人が昭和56年度の昇給、賞与の査定において組合員に対して行った低査定は、組合員であることを理由とする不利益取扱いによるものと認め、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判断し、主文のとおり命令する。

## 2 昇格について

- (1) 申立人らの主張を要約すると次のようになる。

組合員の集団には、昭和46年にそのうちの2名がそれぞれ係長1級、係長待遇1級に昇格した後本件申立ての同56年8月に至るまで、誰1人昇格、昇給していないが、これは、次のとおり全明労組合員であることを理由とする不利益取扱いによるものであり、昇格、昇給すべきであった者について、そのすべきであった時期に遡及して是正すること及び新聞紙上への謝罪広告文の掲載などを請求する。

ア 昇格の基準については、一定の年数は明示されているもののそれ以上の基準については、「係長にふさわしい」とか「人事考課ランクの一定レベル以上」とか抽象的な表現でしか示されておらず、仮に人事考課ランクの一定レベル以上ということによっても、人事考課の基準の不明確なことについては、昇給、賞与の査定のところでも主張したとおりである。昇級についても同様なことが言える。

イ 会社には、係長、係長待遇への昇格について大卒5年勤続、高卒9年勤続（中卒12年勤続）という一定の基準があり、昭和50年度までは、不祥事があったためと考えられるC7の13年11か月を除けば、上記の資格取得年で昇格が実施されてきた。しかし、大量脱退後の同51年度以降は、脱退者の中で上記資格取得年月以前に昇格する者が出るなど、その者の経歴や全明労攻撃への貢献度によって昇格を操作していることが窺われる。いずれにしても申立人らの組合に所属する9名の者については、資格取得年

月を経過していったにもかかわらず一人として昇格した者はいない。このことは昇級についても同様である。

(2) これに対して被申立人は次のように反論する。

ア 申立人らは、「高卒10年勤続で係長昇格」との不文律があるといい、入社後一定年月を経過すれば自動的に昇格するかのごとく主張しているが、入社後、大卒は5年、高卒は9年で係長あるいは係長待遇の「選考対象者」になりうるというに止まり、その中から所定の手順で昇格者が選抜されるわけで、上記年月を経過すれば、自動的に昇格するというものではない。この点については、金沢支店の実態からしても明らかであり、上記年月を経過してもなお昇格しなかった者としては、C7、C5、C4、C9、C11の5名の例がある。このうち、申立人らは、C7については不祥事があったからと主張しているが、同人の不昇格はあくまでも同人の成績、能力によるものであり、他の4名についても同様の理由によるものである。この点、昇級についても、一定年月を経過すれば自動的に昇級するような制度ではない。

申立人らは、昭和47年度以降金沢支部に所属する9名のうち誰1人として昇格、昇級した者がないと主張するが、これらの者は、A5を除けば、昇給、一時金の査定において平均を下回る評価しか受けていないのであって、係長や係長待遇となるべき要件を備えているとは言い難い。また、A5についても、過去に、A2やA3ら4名とともに「洋燈舎事件」に関与するなど、係長、係長待遇としての指導能力に問題があり、A3についても、同57年3月から、会社の年休取得の時期変更権を無視してヒマラヤのニルギリ登頂のため一方的に長期休暇をとるなど、A2と同様にその指導能力に問題がある。

イ 前述のとおり、昇格、昇級については、単に一定の年月を経るだけではなく、さらに直近の3回の人事考課において少なくとも平均を上回る成績をあげていることが最低限必要であり、この点について、申立人らは個別立証を行うべきことが強く要請されるのであるが、申立人らは何の立証も行っていない。

ウ また、申立人らの昇格に係る申立ては、その1年以上前に遡って昇格すべきを求めらるものであるが、この点は、労働委員会規則第34条第1項第3号の規定に該当し、却下を免れない。また、昭和56年4月の時点での昇格を考慮するにしても、係長1級から係長3級へとといった具合に一足飛びの昇格を求めることは、一段階ずつの昇格を行ってきた会社の人事を無視することであり、ポストの特定されていない係長への昇格を労働委員会が命ずることも会社の人事権との関係から問題があるのであって、いずれも労働委員会規則第34条第1項第6号の規定に該当し、却下を免れない。

(3) よって以下判断する。

ア 申立人らは、昇格・昇級について、入社後の経験年数の浅いA11を除く9名の組合員（以下「組合員9名」という。）について、本件申立時から1年以上前に遡及してその是正を求めているが、当委員会は、昇格・昇級行為を各昇格・昇級時期における1回限りの独立した行為と解するのを相当とするので、申立人らの請求事項中、本件申立時から1年以上遡及して救済を求める部分、すなわち昭和55年8月14日以前の昇格・昇級に係る部分については、申立期間を過ぎたものとしてこれを却下し、申立期間内に属する同56年3月の昇格・昇級行為について判断する。

イ 前記第1の5の(2)によれば、一般従業員から係長・係長待遇への選考対象資格者となるためには、高卒で9年、中卒で12年の入社後の経過年数が必要とされているが、前記第1の5の(3)別紙5によれば、金沢支店における昇格・昇級の実態としては、次のような事実が認められる。

(ア) 昭和46年までは、組合員と同53年までに申立人らの組合を脱退した者（以下「組合脱退者」という。）との間には、昇格についての明確な差異はなく、高卒者についてみれば、C7の約14年を例外として、ほぼ選考対象資格年数の9年で係長1級又は係長待遇1級に昇格している。

(イ) 昭和47年以降同56年までの間においては、昇格・昇級は、組合脱退者に集中し、組合員9名は誰1人として昇格・昇級していない。

(ウ) 昭和46年までに選考対象資格者となった者についてみると、組合員では、A4は、同56年現在未だ昇格しておらず、同46年に係長1級になったA2と係長待遇1級に昇格したA3は、同56年まで何ら昇級しなかったのに対して、組合脱退者は、係長待遇1級から係長1級になったC7を例外として、その他の者は皆昇級し、C1とC12は課長代理にまで昇格している。

(エ) 昭和47年以降同56年までの間に選考対象資格者となった者についてみると、組合員6名は1人も昇格しなかったのに対し、組合脱退者は、6名中、C5とC11を除く4名が、遅い者で約13年かかって係長1級へ昇格している。

(オ) 昭和56年4月現在、選考対象資格年数を経過した者のうち、役職者は、組合員は9名中わずか2名であるのに対し、組合脱退者は11名中9名を数える。

(カ) 昭和56年3月昇格・昇級した者は、組合脱退者の3名だけで、組合員にはいない。

以上のような昇格・昇級の実態のない不自然さと、前記1の(3)アで判断した被申立人の組合員に対する嫌悪感を考慮すれば、他に合理的な理由がない限り、本件昭和56年の昇格・昇級行為には不当労働行為性が推認される。

ウ 被申立人は、昇格・昇級の際には、選考要素として直近3回の人事考課、従って本件昭和56年の昇格・昇級については、同55年度の昇給、中元賞与、年末賞与の各人事考課を考慮することとし、組合員9名については、これらの考課結果が低かったと主張する。しかし、その主張は、前記1の(3)ウで判断したように、人事考課及び査定に関する資料をほとんど公開しなかったうえでの主張であり、当委員会を納得させる立証とはなっていない。

エ 被申立人は、組合員が昇格・昇級しなかった理由として、「洋燈舎事件」とA3の長期休暇取得の件をあげているが、「洋燈舎事件」についていえば、前記第1の3の(11)のとおりであり、組合員のA2ほか4名の者が各々勤務時間中に延べ数時間にわたって喫茶店にたむろするなど、確かに結果としては重大な出来事として銘記される。しかし、このような出来事は、昭和47年に同種事件があったときと同じように、それを発見した管理職がその場で注意すれば足りたことであり、かえって同人らの行為を放置し、執拗に調査を続けて行ったB8次長らの行動には、首肯し難いものがある。加えて、本件におけるような徹底した調査が、上記5名の組合員に対してのみ行われ、それ以外の者に対してはなされなかったこと、また、同事件が被申立人が昇格・昇級の選考要素としている直近3回の人事考課の対象期間中に含まれていないことなどを

も勘案すれば、同事件を上記組合員5名の不昇格・不昇級の理由とすることには合理性が認められない。

次にA3の長期休暇取得の件についてであるが、前記第1の3の(18)のとおり、本件と対象とされる昭和56年3月の昇格・昇級の時期から1年以上も経過した同57年3月以降の出来事であることから、同56年3月の不昇格・不昇級の理由としては合理性が認められない。

オ 被申立人は、申立人らに、組合員各人について個別立証を行うよう主張しているが、前記イないしエで述べたところから、その主張は採用できない。

カ 以上により、当委員会は、被申立人が、昭和56年3月の昇格・昇級の時期に、組合員に対して、適正な昇格・昇級行為を行わなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いによるものであると認め、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判断し、主文のとおり命令する。

なお、A10については、年齢、勤続年数及び最近における金沢支店の昇格状況の実態などを勘案すると、同56年の昇格については不利益取扱いがあったとは認められないので、その請求を棄却する。

### 3 A1組合員に対する脱退懲遷について

(1) 申立人らは、昭和56年1月16日、金沢支店のB12酒類販売課長が、金沢支部執行委員A1に対し、「A1君は一部の人に引きづられている。他の人と違うように思う。」

と暗に脱退懲遷を行ったと主張し、支配介入の禁止及び謝罪文の掲載などを求めている。

(2) これに対して、被申立人は、申立人らは、その主張について何ら立証をしていないとして、本件申立てについての棄却を求めている。

(3) 本件申立てについては、被申立人主張のとおり、申立人による立証がなされなかったので当委員会は、これを棄却する。

### 4 その他救済方法等について

(1) 昇給、賞与の査定のは是正について

申立人らは、平均的ランクの額までの一律是正を求めているが、会社査定平均額までの一律是正が相当である。

(2) 昇格について

申立人らは、係長1級から係長3級までの間に昇格させるよう求めているが、金沢支店における昇格・昇級の実態を勘案すれば、それぞれ1ランク上の地位に昇格・昇級させることが相当である。

(3) A13の救済について

A13については、本件結審時までには申立人らの組合から脱退したことが認められるので、救済の対象から除くこととする。

(4) 謝罪文の広告と掲示について

申立人らは、本件昇給、賞与の査定差別及び昇格、昇級差別について、謝罪文の広告と掲示を求めているが、主文4によって十分救済の実は果たされると解するので、その必要を認めない。

### 3 法律上の根拠

上記2の1の(3)オ及び2の(3)カで判断したととり、会社が行ったこれらの行為は、い

ずれも労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和61年11月11日

石川県地方労働委員会  
会長 坊 久 雄

(別紙 略)