

命 令 書

申立人 鳥取県単協労働組合連合会
申立人 倉吉市農業協同組合労働組合

被申立人 倉吉市農業協同組合

主 文

- 1 被申立人は、昭和56年11月28日付けでなした申立人組合執行委員長A1に対する譴責処分及び嚴重注意処分を取り消し、両処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和56年年末一時金についての団体交渉に、自己の回答内容の必要性、合理性を説明、説得するとともに、これに対して申立人組合が検討、協議し得る時間的余裕をおくなどして、誠意をもって応じなければならない。
- 3 被申立人は、昭和56年年度末一時金についての団体交渉に、誠意をもって応じなければならない。
- 4 被申立人は、賃金決定に際して予め非組合員による職場代表者会議を開催したり、非組合員から同意書を取るなどして、申立人らの活動に支配・介入してはならない。
- 5 昭和55年春闘時における職場代表者会議の開催等に係る申立てについては、これを却下する。
- 6 その余の申立てについては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人倉吉市農業協同組合（以下「農協」という。）は、肩書地に本所を置き、倉吉市内に支所10か所を有する農業協同組合で、昭和57年2月現在の従業員数は、282名である。
- (2) 申立人鳥取県単協労働組合連合会（以下「単協労連」という。）は、鳥取県内の農業協同組合の18の労働組合で組織する連合団体である労働組合で、昭和56年12月現在の組合員数は、約1600名である。
- (3) 申立人倉吉市農業協同組合労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人農協の従業員をもって昭和39年に結成された労働組合で、昭和56年12月現在の組合員数は約50名であったが、昭和59年11月現在は約35名である。

なお、組合は単協労連に加盟している。

2 本件発生に至るまでの労使関係

(1) 懲戒処分無効確認訴訟

農協は、昭和43年春闘における賃上げ闘争の際、組合が農家及び一般市民に新聞折込みで配布したチラシの文中に、農協を中傷する不当な表現があったとして、争議終了後

の同年9月12日に組合三役ら4名を減給処分に、執行委員12名を譴責処分にした。

この処分を受けた者のうち15名は、組合の機関決定により、昭和44年3月、鳥取地方裁判所に懲戒処分無効確認の訴を起こしたところ、昭和52年4月、同裁判所は原告の請求を認容し、上記懲戒処分が無効である旨の判決を言い渡した。

農協は、この判決を不服として広島高等裁判所松江支部に控訴し、同裁判所昭和52年（ネ）第59号懲戒処分無効確認訴訟事件として係属した。

(2) B1組合長の引継拒否

昭和45年5月、農協の組合長はそれまでのB2に替わってB1が就任した。

組合は、新任のB1組合長に対し、同年3月に前任のB2組合長との間で締結した春闘妥結書の実施を求めたが、B1組合長は、協定事項18項目のうち、後記(4)の組合事務所の問題を含めた9項目についての履行を拒否した。

(3) 被懲戒処分者に対する賃金差別

農協は、昭和47年の賃金引上げに係る差額の支給に際し、前記(1)の被懲戒処分者のうち、裁判係争中の9名について調整額を零に、定期昇給額を人事考課による勤務成績不良を理由に最低のAランクに位置付けて支給した。

昭和48年5月11日、組合は、上記農協の行為は労働組合法第7条第1・3号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた。

当委員会は、審査の結果、組合の請求を認容し、昭和50年10月22日、給与是正、差額支給及び陳謝文の手交を命じたところ、農協はこれを不服として命令の取消しを求める訴を鳥取地方裁判所に提起し、同裁判所昭和50年（行ウ）第4号行政処分取消請求事件として係属した。

なお、組合は同訴訟に参加した。

(4) 組合事務所の貸与の拒否

農協は、本所建屋の老朽化に伴い、昭和45年頃から本所の新築を計画し、昭和48年7月、新本所が完成したが、従前組合事務所として貸与していた一室について、新本所の完成の後は貸与することを拒否した。

昭和48年7月30日、組合は、上記農協の行為は労働組合の運営を困難にし、組織を弱体化しようとするもので、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して、当委員会に救済を申し立てた。

当委員会は、審査の結果、組合の請求を認容し、昭和52年11月18日に組合事務所用の部屋を組合に貸与することなどを命じたところ、農協はこれを不服として命令の取消しを求める訴を鳥取地方裁判所に提起し、同裁判所昭和52年（行ウ）第7号行政処分取消請求事件として係属した。

なお、組合は同訴訟に参加した。

(5) 組合副執行委員長に対する出向命令

昭和48年8月16日、農協は当時組合副執行委員長兼単協労連書記長であったA2に対し、鳥取県農業協同組合中央会へ出向するよう命じた。

同日、組合及び単協労連は、この命令は同人に対する不利益取扱いであるとともに、両組合の組織運営に対して支配・介入を図ったもので、労働組合法第7条第1・3号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てたが、昭和50年11月27

日、両組合は同人の出向期間が経過し、元の職場に復帰したので、申立理由が消滅したとして、救済申立てを取り下げた。

(6) 和解協定書の締結

昭和54年11月15日、組合、前記(1)のうち控訴事件の被控訴人4名（以下「被懲戒処分者」という。）及び農協の三者間で、当時係属していた前記(1)、(3)及び(4)の訴訟事件に関し、次の内容を骨子とする和解協定書が締結された。

ア 農協は、和解時点で被懲戒処分者の賃金額を増額訂正し、和解時までの遡及増額分として所定の金員を支払うこと。

イ 農協は、所定の組合事務所を建築し、組合に貸与すること。

ウ 農協は、所定の和解金を支払い、前記(1)、(3)及び(4)の訴を取り下げ、組合ないし被懲戒処分者はこれに同意すること。

エ 農協は、前記(1)及び(3)の事件に関し、被懲戒処分者に対し、身分、人事考課、賃金その他の労働条件に関し、いかなる不利益取扱いもしないこと。

オ 前記(1)、(3)及び(4)の事件以外の組合及び農協との労使間の諸問題については、この和解の精神に基づき、昭和54年中を目途として、労使双方とも誠意をもって交渉協議し、円満解決を図ること。

(7) 確認書の締結

昭和54年8月、組合は前記(6)の和解協定書の締結に先立って、和解の付帯条件として次の6項目を提示した。

ア ユニオンショップ制を協約すること。

イ 労働組合員の範囲について協議すること。

ウ 勤務時間内の組合活動を年間50日程度認めること。

エ チェック・オフをすること。

オ 労働条件の変更については、労使対等で交渉すること。

カ 現行の人事考課制度を廃止すること。

これらについて、数度にわたり団体交渉が持たれたが、双方とも譲らず合意に至らなかったため、昭和54年11月14日、組合は上記の6項目等を調整項目として、当委員会に対し、労働争議のあっせんを申請した。

当委員会は3回にわたりあっせんを行った結果、昭和54年12月24日、労使当事者間で別紙1の確認書が締結された。

(8) 農協の脱税事件

昭和53年秋頃、農協が法人所得を過小申告していたという脱税事件が発覚し、2882万円余の重加算税、延滞税が課された。

また、同事件に関し、法人税法違反の罪名で公訴が提起され、昭和54年10月23日、鳥取地方裁判所からB1組合長を懲役6月、B3専務を懲役5月（いずれも執行猶予付）、農協を罰金600万円に処す旨の判決が言い渡され、同判決はその頃確定した。

(9) 脱税事件処理をめぐる農協総代会

昭和53年4月、被申立人農協の農家組合員を中心に倉吉の農業を守る会（以下「農業を守る会」という。）が結成されたが、同会は前記(8)の脱税事件発覚後はその真相究明に取り組んでいた。

昭和55年2月29日、農協の第16回通常総代会が開催され、関連議案について審議、議決が行われたが、このうち第4号議案は、昭和54年度事業報告、財産目録、貸借対照表、損益計算書、剰余金処分の承認を求める議案であった。

農業を守る会の会員のうち農協の総代として出席した者は、同議案は重加算税、延滞税を農協が負担することを意味するが、その負担は責任者である農協の理事がすべきであるとの考えから修正案を提出しようとしたところ、議長はこれを取り上げず、拍手による採決の結果、同議案は賛成多数として原案どおり可決された。

(10) 総代会決議無効確認訴訟

昭和55年3月27日、農業を守る会の会員のうち、農協組合員4名は、前記(9)の総代会の議案のうち第4号議案の議決は無効であることの確認を請求して鳥取地方裁判所に訴を提起（以下「決議無効確認訴訟」という。）したところ、昭和59年3月22日、同裁判所は原告の請求を認容し、同議案の決議が無効であることを確認する旨の判決を言い渡した。

なお、農協は上記判決を不服として広島高等裁判所松江支部に控訴したところ、昭和61年3月12日、同裁判所は原判決を取り消し、被控訴人の請求を棄却する旨の判決を言い渡した。

(11) 脱税事件に対する組合の取組み

組合は、前記(8)の脱税事件発覚後、農業を守る会及び単協労連等の農業関係の労働組合を中心にして組織された鳥取県農協民主化共闘会議と共闘することを機関決定し、事件の真相究明及び責任の追及をすることを目標に掲げ、農協と交渉したり、宣伝カーによる市民への呼び掛けなどをしていった。

決議無効確認訴訟が提起された後は、昭和55年9月25日に開催された申立人組合総会において、組合として同裁判の支援傍聴をすることを決定し、公判が開かれる日には組合執行委員会で傍聴者を人選し、3ないし5名を動員していた。

この傍聴には主として執行委員を動員し、別紙1の確認書第3項による組合休暇で対応したが、農協が組合活動に当たらないとして組合休暇を承認しなかった場合には、指名ストにより傍聴したこともあった。

なお、傍聴に動員された者については、組合休暇を取ることによって控除される賃金、旅費及び日当を組合が補償していた。

(12) 総代会議事録持ち出しに対する嚴重注意処分

昭和55年4月9日、申立人組合員A3（以下「A3」という。）は決議無効確認訴訟の証拠とするため、農協の支所から総代会の議事録を持ち出し、謄写した上で返却した。

農協は、同年10月24日、A3の上記行為に対し、支所長が拒否したにもかかわらず強引に持ち出したものであり、就業規則第5条第2項に定める「上司の許可なく、文書物品を組合（農協の意）外に持ち出し」たことに当たるとして、同人を嚴重注意処分にした。

この嚴重注意処分は、農協の就業規則で定める懲戒処分ではないが、運用上、行為の内容が懲戒処分をするまでには至らないものであっても、情状が重く口頭で注意するだけでは不十分なものについて、懲戒処分と同様に理事会に諮った上で書面を手渡すものとされている。

これに対してA 3は、総代会の議事録を閲覧、謄写したのは、農協の職員としての行為ではなく、農協の正組合員としての行為であるから処分される理由はないとして、後日組合役員らと共に農協組合長に処分書を返却した。

なお、A 3は農協の正組合員であり、また、決議無効確認訴訟の原告の一人であった。

3 A 1に対する処分

(1) A 1の職歴、業務内容

申立人組合員A 1（以下「A 1」という。）は、昭和39年5月に被申立人農協に採用され、同年9月に本所資材部施設係員として本採用となり、昭和50年7月から昭和57年4月19日まで生活センター本店に勤務し、同月20日以降は上井支店に配置替えとなったが、その間昭和55年に外販業務が開始されて以来一貫して同業務に携わっている。

外販業務の内容は生活物資の外販、配達、発注であるが、その勤務形態は出勤後各支店に豆腐を配達し、午前中は固定した配達先を回り、午後は1時間ぐらいの間隔で本店に帰り、外注の有無を確認してまた配達に出掛け、その間、仕事の流れにより昼に近い適当な時間に1時間10分の休憩をとるというもので、A 1の自主管理という性格が強いものであった。

また、生活センターの職員の休日については、毎月第1、第3水曜日の定休日2日を含め週1.5日を基準として、毎月前月の末日までに本人の希望を考慮して勤務表が作成されていたが、生活センターの定休日の翌日及び隣接するスーパーストア東宝の定休日などの繁忙日については、原則として公休が与えられなかった。

なお、配達業務の担当者が休む日は、店長が代わって配達し、都合がつかない場合には、総務課と協議して臨時に応援してもらうこともあった。

(2) A 1の組合役員歴

A 1の組合役員歴は、次表のとおりであり、後記(3)及び(4)の処分当時、執行委員長であった。

表1 A 1の組合役員歴

在任期間	役職名
昭和43年度～昭和46年度	執行委員
昭和47年度	執行委員長
昭和48年度	副執行委員長
昭和49年度～昭和50年度	執行委員長
昭和51年度～昭和53年度	副執行委員長
昭和54年度～昭和56年度	執行委員長
昭和57年度～	副執行委員長

(3) A 1に対する譴責処分の経緯

昭和56年9月24日、決議無効確認訴訟の第10回公判が開かれ、農協側の証人となったB 4（以下「B 4」という。）の主尋問が行われた。後日、農業を守る会はA 1に対し、同年11月5日に開かれる次回公判におけるB 4の反対尋問に備え、同人がどのような経緯で当時総代であったC 1の委任を受けて総代会に出席したかを調査するよう依頼した。A 1は上記の依頼に基づきC 1の勤務先の松原旅館を午後2時頃訪れ、5分程度立話を

した。

10月29日頃、上記の件についてB 4から農協の総務課長であるB 5（以下「B 5 総務課長」という。）に対し「A 1は勤務時間中に公用車に乗って業務以外の調査をしていたが、農協は農家組合員にサービスすることをほおっておいて、他のことをするような職員に給料を払うのか。」との抗議の電話があった。

この電話を受けたB 5 総務課長は、当時A 1の上司であったB 6生活センター総合課長兼本店店長（以下「B 6 店長」という。）に事情を聴取するよう指示し、同月30日頃、B 6 店長はA 1に対して事情聴取を行ったところ、松原旅館に行ったのは勤務時間中であったかどうかという点は不明であったが、外販車を使った点は認めたので、その旨をB 5 総務課長に報告した。

10月30日頃の午前中、B 4は農協を訪れた帰りにA 1に出会った際、同人に対して「お前を処分しないと俺は農協に協力しないという具合に言っておいた。お前は首を洗って待っておれ。」との趣旨の発言をした。

B 5 総務課長はB 6 店長から事情聴取の結果を聞いた後、B 6 店長とA 1を呼び、再度事情聴取を行ったところ、B 6 店長の事情聴取時と同様であったので、B 5 総務課長はA 1に「一札書いてもらわなければならない。」旨指示したところ、A 1は「始末書を出しましょう。」と言った。

11月2日、A 1は上記B 5 総務課長の指示により始末書を提出したが、その内容は「松原旅館に行ったのは、休憩時か業務中か正確な記憶がなく、この点は不注意であり、B 4より告発される原因になったことは残念である。今後、このような不明確な行動を自戒する上からも、ここに事実経過を記し、提出する。」というものであった。B 5 総務課長はこの始末書では自己の責任を認めておらず、B 4を誹謗する内容になっているとして、A 1に再提出するよう指示した。

同月14日、上記B 5 総務課長の指示によりA 1は始末書を再提出したが、その内容は「距離の長短は別として、業務外に自動車を運行した点については、反省し、今後このようなことのないよう十分注意する。」というものであった。

農協は理事会に諮った上で、A 1の行為は就業規則第65条第5号に定める「私用のため組合（農協の意）の名称、または物品を使用すること」に当たるとして、同月28日付けでA 1を就業規則第72条第1号に規定する譴責処分にした。（以下「本件譴責処分」という。）

なお、この譴責処分は「始末書を取り将来を戒める」というもので、就業規則に定める懲戒処分のうち最も軽微なものとされている。

(4) A 1に対する嚴重注意処分の経緯

昭和56年11月2日、A 1は同月5日に開かれる決議無効確認訴訟の公判に出席するため、B 6 店長に対し同月5日の午後に休日を振り替えるよう申請したが、この日は生活センターの休日明けに当たり業務多忙のため認められないと拒否された。

A 1は次いで別紙1の確認書第3項に基づく組合休暇届をB 6 店長に提出したが、これも返却されたので、不在であったB 5 総務課長の机の上に組合休暇届を置いておいた。席に帰ったB 5 総務課長は、B 6 店長を呼んで組合休暇届をA 1に返却するよう指示し、B 6 店長はA 1に同届を返却した。

11月4日、A1は再び組合休暇届をB5総務課長の机の上に置いておいたところ、翌5日午前8時40分頃、B5総務課長はB6店長とA1を農協本所第一応接室に呼び、「公判傍聴は組合活動に当たらない」として、組合休暇届をA1に再度返却した。

同日午前10時15分頃、B5総務課長が農協本館を出ようとしたところをA1に呼び止められ、両人は生活センターの隣にあるレストランの事務所に入り、再び組合休暇を認めるか否かについて話し合ったが、双方の主張は平行線をたどった。

同日午後、A1は決議無効確認訴訟の公判の傍聴に行き、就労しなかった。

農協は理事会に諮った上、11月28日付けで「就業を拒否し職場を離脱したことは諸規程に違背した行為であり、今後かかる行為のないよう嚴重に注意する」旨、A1を嚴重注意処分にした。(以下「本件嚴重注意処分」という。)

なお、A1は11月5日に開かれた決議無効確認訴訟の第11回公判までに、傍聴に出掛けなかったことは1回程度であった。

(5) 本件申立て及び実効確保の措置の勧告

昭和56年12月8日、組合及び単協労連は、本件譴責処分及び本件嚴重注意処分は労働組合法第7条第1・3号に該当する不当労働行為であるとして、その撤回等を求めて当委員会に救済を申し立てた。(以下「1号事件」という。)

昭和57年1月14日、組合及び単協労連は「申立て以来被申立人は報復的に申立人組合及び組合員に対しておうちをかけるように前記2の(6)のエ記載の和解協定事項や別紙1の確認書を無視して、次々に新たな弾圧を加え、ために組合員が混乱、動揺していて本案維持ができなくなっている」等として労働委員会規則第37条の2の規定に基づく審査の実効確保の措置の勧告を申し立てた。

当委員会は、当事者双方の意見を徴した上で、昭和57年3月25日、次の要旨の勧告をした。

ア 1号事件の救済申立て事項であるA1に対する本件嚴重注意処分及び本件譴責処分の撤回請求については、目下当委員会で審査中であり、その成否は未定であるから、被申立人はこれを前提として同人に対する不利益な取扱いをしないよう十分注意を払われたい。

イ 申立人は申立て以来報復的に被申立人から次々に弾圧を加えられ本案維持ができなくなるとの懸念を訴えているので、被申立人は申立人に対しそのような懸念を抱かせることのないよう、一層慎重に対処されたいし、また、申立人も上記懸念にあまりかられないようにできるだけ自重されたい。

この勧告について、組合及び単協労連は受諾する旨回答したが、被申立人農協は「アについては、昭和57年賃金引上げに伴う人事考課を行う際、本件嚴重注意及び本件譴責処分の事実を勘案しないわけにはゆかない。しかしながら、現に労働委員会で審査中であることは承知しているので、将来その点について配慮する余地はある。イについては、申立人らが主張しているような懸念を抱くのは、申立人等の主観的感情の問題であって、農協がこれに関与する余地はない。しかし、農協は申立人が上記懸念(被害妄想)を抱いていることに十分留意して対処する。」旨回答し、受諾を拒否した。

昭和57年3月20日、組合及び単協労連は上記勧告に先立ち、昭和46年4月からの給与是正、差額支払い、昭和56年年末一時金及び同年年度末一時金に関する団交応諾等

を求めて当委員会に救済を申し立てた。(以下「2号事件」という。)

(6) 本件嚴重注意処分後の裁判傍聴

昭和57年4月20日、A1は前記(1)のとおり生活センター本店から上井支店の外販係に配置替えとなり、従来A1が行っていた業務は本店のC2がすることとなったが、C2は当時運転免許の停止処分を受けていたので、A1はしばらくの間、本店の業務である各支店への豆腐の配達や本店の繁忙時の応援等に当たった。

また、同日の異動で生活センター総合課長兼本店店長に従前のB6店長にかわってB7(以下「B7店長」という。)が就任した。

なお、生活センター総合課長は、本店及び五つの支店すべてを統轄している。

異動があった当日の4月20日、A1はB7店長に対し「休暇申請を出したから、控えを見せてあげる。」と言って、同月22日を指定した組合休暇届の控えを提示した。

これに対してB7店長は「自分は着任早々で仕事の流れがよく分からないし、外販係のC2が免許停止処分の期間を短縮するために22、23日は講習に行かなければならないので、当日は勤務してくれ。」と要請した。

同日、B7店長は上井支店長に対し「A1は本店にいたのだから様子もよく分かっているんで、最低22、23日だけでも本店に勤務させてもらえないか。」と依頼したところ、上井支店長は「一日ずっとというわけにはいかないが、配達が出た時だけでも応援させなければならぬだろうな。」と答えた。

A1が組合休暇届で休暇を指定した4月22日当日は、生活センターの定休日明けの日当たる上、スーパーストア東宝の休日にも当たっていた。当日の朝、B7店長はA1に再度勤務するよう要請するとともに、B5総務課長から「受け取るとはできないので、返すように。」と指示されていた組合休暇届を返却したが、A1は同日の午後決議無効確認訴訟の公判傍聴に出掛け、勤務しなかった。

22日の午後の配達業務は7件であったが、B7店長は配達業務に不慣れなこともあって、職員宅の葬儀から帰った後の3時40分頃から6時25分頃までかかって一人でこれを処理した。

なお、B7店長はA1が当日の午後勤務しなかったことについて、B5総務課長に報告したが、その後A1の当日の行為について農協から処分はなされなかった。

(7) B7店長のA1夫人の実家訪問

昭和57年5月16日、B7店長は勤務終了後の午後7時頃、以前から知り合いであったA1夫人の実家を訪れ「今までに二度も処分を受けているのに、また同じようなことをしたので、5月26日に開かれる理事会で解雇ということにでもなりはしないか。裁判など下ろしていい話にならないだろうか。」との趣旨の話をした。

このB7店長がA1夫人の実家を訪問した件は、A1夫人を通じて前日の夜から胃潰瘍で入院中のA1に連絡された。

6月10日頃、組合のA2執行委員長は上記の件についてB7店長に事実確認をしたところ、B7店長は「自分の一存でA1夫人の実家を訪れたものである。」旨答えた。

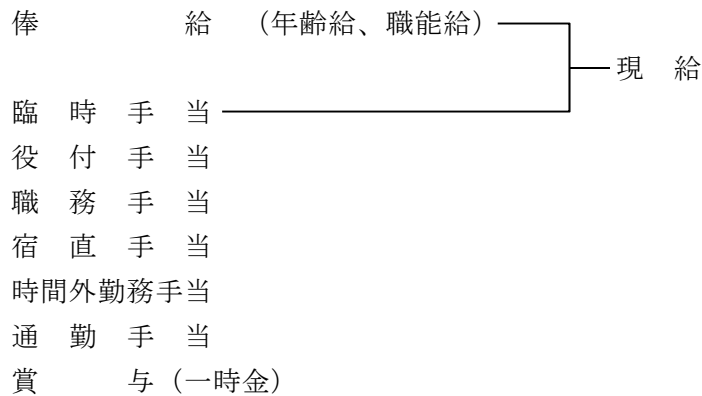
次いで7月10日、組合、単協労連及び農業を守る会の三者が連名して農協に対して「①組合並びに家族、親族に謝罪すること。②労使間正常化のため、労働委員会で係争中の事件を解決に向けて努力すること。③再発防止のため、理事、管理職員に正しい労使関

係の研修を行うこと。」を骨子とする申入書を提出するとともに、A1、A3を交えた組合代表者及び単協労連の代表者計6名が、A1夫人の実家を訪問したのは総務課長の指示によるものではないか等についてB7店長に事実確認をしたが、同人は「自分が上司として独自の判断でしたものである。」旨答えた。

4 農協の賃金制度

(1) 賃金の構成等

農協が設立された昭和38年当時の従業員の賃金は、①所定の給料表の等級、号俸で明示された俸給、②臨時手当等の諸手当及び③賞与で構成されていたが、昭和40年に職能給、昭和46年に年齢給が導入された結果、昭和58年7月現在の従業員の賃金構成は次のとおりとなった。



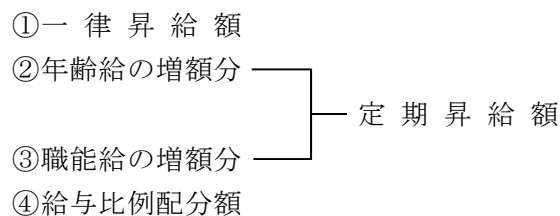
ア 俸給は、①年齢給と②職能給を合算したものであるが、①年齢給は、年齢に対応した一定の金額を示した年齢給表で算出され、②職能給は、給料表にそって等級、号俸で明示される。

なお、農協においては俸給と臨時手当の合計を現給と称している。

イ 賞与は、①夏期賞与、②年末賞与、③年度末賞与に分かれ、従業員の「(俸給+臨時手当)×月数」の算式で算出されるが、その配分は一定率支給分と後記(2)の人事考課配分に分かれている。

なお、夏期賞与及び年末賞与は、農協の収支計画の予算の中に計上されているが、年度末賞与は決算の成果を勘案して理事会において支給するか否かが決定されており、総代会に提出される事業計画書の収支計画の予算の中には計上されていない。

ウ 各年度の昇給額は、次の4項目の合計額で算出される。



①の一律昇給額及び④の給与比例配分額は、昇給の原資の枠内で決定され、一律昇給は定額で、給与比例配分は定率でそれぞれ表示される。

また、③の職能給の増額分は、後記(2)の人事考課による号俸の上昇に伴う増額分及び農協職員適格者認証試験の合格による1号俸ないし2号俸の増額分に分かれている。

昇給についての組合に対する回答形式は、昭和56年度を例にとると次のとおりであ

った。

昇給額	労働組合員1人当たり平均	8,950円
		(昇給率 7.76%)

配 分

一律昇給額	5,300円
定期昇給額(平均)	1,651円
給与比例配分額(平均)	1,999円
(算式)(現給平均額－現初任給額)×4.956%	
(115,331円－75,000円)×4.956%	

臨時手当 臨時手当は俸給、臨時手当の合計額の15%とする。

昭和56年度昇給までの臨時手当は、現給に昇給額を加算した新給与に、組合と団体交渉によって決定した所定の割合を乗じて算出するという方法がとられ、新給与から臨時手当を控除したものを俸給として給料表の等級、号俸に新たに格付けしていた。

また、昭和57年度以降の昇給においては、農協は組合と団体交渉によって決定した定期昇給額を俸給に、一律昇給額と給与比例配分額を臨時手当に組み入れ、各人の従来の俸給に定期昇給額を加えた新俸給を基準として給料表の等級、号俸に新たに格付けし、これと臨時手当の額を記載した辞令書を従業員に手交している。

(2) 人事考課制度

農協においては、毎年度の昇給及び賞与について人事考課による勤務評定が実施されているが、その概要は次のとおりである。

ア 考課者等

一般職員に対する人事考課は、3次にわたってなされており、第1次考課者は課長、支所長、店長又は所長、第2次考課者は総務課長、第3次考課者は常務、専務、組合長で構成する三役会である。

第1次考課者は後記イの考課項目の評定点を付け、第2次考課者はその平均点を算出してA、B、Cの3ランクにあてはめ、第3次考課者は各課、各支所及各店の人事考課結果のアンバランスを調整する。

なお、第3次考課者である三役会は、個人の考課結果について疑問がある場合には、第1次考課者と直接面接して意見の交換を行い、考課結果を修正する場合もあるが、そのような事案は各考課時に若干しか生じていない。

イ 考課対象期間及び考課方法

昇給については、前年の2月1日から当年の1月31日までを考課対象期間とし、夏期賞与については2月1日から6月30日までを、年末賞与については7月1日から12月10日までを考課対象期間とし、別紙2の勤務成績報告書により人事考課を実施している。

考課項目は、①能力、②業績、③執務に大別され、それぞれ更に着眼点を示した項目に分けて構成されているが、その具体的内容は、別紙2のとおりである。

この各項目ごとに表2の評定基準により5段階評定がなされ、原則として平均点4点以上はC、平均点3点以上はB、平均点3点未満はAの三段階に区分している。

表2 評定基準表

評 点	評 定 基 準
5 点	非常に優れていた
4 点	優れていた
3 点	普通
2 点	やや劣っていた
1 点	劣っていた

上記人事考課に基づき、昇給については表3の職能給昇給基準表のとおりAは2号俸、Bは3号俸、Cは4号俸の昇給額を算出している。また、賞与については、A、B、Cのランク別に定められた現給に乗ずる月数により、人事考課配分を行っている。

表3 職 能 給 昇 給 基 準 表 (単位 円)

職能給昇給基準	7 等級	6 等級	5 等級	4 等級	3 等級	2 等級	1 等級
人事考課が A 2 号 俸 昇 給	340	660	860	1,040	1,200	1,380	1,540
人事考課が B 3 号 俸 昇 給	510	990	1,290	1,560	1,800	2,070	2,310
人事考課が C 4 号 俸 昇 給	680	1,320	1,720	2,080	2,400	2,760	3,080

ウ 昇級

給料表上の昇給は、農協が本人の能力、勤務評定結果、勤続年数、職位、農協職員適格者認証試験の合格等を総合判断して決定し、その辞令は2月1日付けで昇給辞令書と同時に手交する。

なお、新入職員のうち大学卒業者は6等級に、短期大学卒業以下の者は7等級に格付けされている。

5 昭和46年度以降の賃金交渉の状況

農協は昭和47年の賃金引上げに係る差額の支給、すなわち昭和47年昇給に際し、裁判係争中の9名の組合員に対して調整額を零に、定期昇給額を人事考課による成績不良を理由に最低のランクに位置付けて支給したことは前記2の(3)のとおりであるが、組合はこれを不当労働行為であるとして当委員会に救済を申し立てるとともに、昇給に関する労使協定の締結を拒否した。

昇給については、この昭和47年の昇給を除き、昭和46年度から昭和59年度に至るまで、夏期賞与及び年末賞与については、後記8の(3)の昭和56年年末賞与を除き、昭和46年度から昭和59年度夏期賞与に至るまで、いずれも農協と組合との間の団体交渉を経て合意が成立し、協定書ないし確認書が締結されており、その上で新賃金及び夏期・年末賞与が支給されている。

本件審査において昇給・賞与の妥結状況に関して提出された協定書等の内容の概要は、別紙3のとおりである。

6 賃金差別に関する申立ての要旨及び農協の反論の要旨等

(1) 申立ての要旨及び疎明の内容

前記3の(5)の2号事件のうち賃金差別に関する申立ての要旨は、次のとおりである。

ア 農協は前記2の(1)の懲戒処分以後、同(3)、同(4)等の事件に見られるように組合を嫌悪する体質があり、ことあるごとに組合敵視策を強めている。

イ その間、労働組合活動を行うこと、あるいは労働組合員であることを理由に、①定期昇給のうち職能給部分のA、B、Cの三段階による人事考課、②賞与支給の際の人事考課配分、③昇級の各決定に際し、組合員の勤務評定を低位に査定することによって長年の間に極めて大きな差別が生じている。

ウ 以上の次第であるから、農協は組合員に対してそれぞれ昭和46年4月1日から農協の従業員のうち、組合員と同年齢、同学歴、同一勤続年数の給与所得上の実在中位者（組合員を除く）と同じ資格に格付けするとともに、実在中位者が得ていた給与と組合員に現実に支払われた給与額との差額に所定の割合で計算した利息を付して支払わなければならない。

申立人は、以上の疎明資料として、組合員20名について生年月日、採用年月、学歴や近似しているとすする非組合員15名を挙げ、これを10グループにわけて、昭和46年度から昭和57年度に至るまでの年収比較表（以下「年収比較表」という。）を提出するとともに、組合員4名について人事考課がすべて最低であり、平均の査定を受けると仮定した場合の月収を試算して作成した「A、Bランク対照月収試算表」等を提出した。

(2) 農協の反論の要旨及び疎明の内容

上記の要旨の申立てに対し、農協は次の要旨の反論をした。

ア 農協は、公正に人事考課を実施しており、組合員を非組合員に比べて差別して評定した事実はない。

イ 組合は前記5のとおり各年度の昇給及び賞与について協定を締結し、新賃金及び賞与を受領している。人事考課結果について異議があるとするれば、翌年以降の協定を拒否したであろうが、そのような事実はない。従って、協定に基づく昇給ないし賞与を異議なく受領したことは、これについての人事考課を承認したこととなるし、昇級の際の判断資料の一つである勤務評定を承認することでもある。

ウ 昭和54年12月24日までの人事考課に伴う賃金差別等の問題については、前記2の(6)及び同(7)の和解協定書ないし確認書を締結し、和解により既に解決済みである。

エ ①昭和55年度以前の昇給、②昭和55年年末賞与以前の各賞与、③昭和55年度以前の昇級については、いずれも行為の日から1年を経過しているし、また、支給ないし辞令書の交付をすることにより完了する1回限りの行為であり、継続する行為に当たらないので労働組合法第27条第2項の規定により却下されるべきである。

農協は、申立人が主張するような賃金差別は存在しないという疎明資料として、昭和59年11月現在で判明している組合員35名について、昭和55年度以降昭和58年度に至るまでの間の人事考課結果及び別紙4の組合員が属する等級である6・7等級の従業員の人事考課分布表を提出（ただし、昭和56年年末賞与については、被申立人提出の資料によって当委員会において後日算出）するとともに、同表を裏付ける資料として6・7等級の職員全員の昭和54年から昭和58年に至るまでの間の辞令書の写し、及び昭和55年夏期賞与から昭和58年年末賞与に至るまで（非組合員については、昭和57年年末賞与に至るまで）の賞与の受領書の写し等を提出、更に次のとおり反論した。

オ 昭和55年度ないし昭和58年度の組合員と非組合員の人事考課分布表から見ても、組

合員全員が組合員であるが故に集団的に差別されているという外形的事実は存在しない。

カ 申立人は請求する救済内容にいう実在中位者が誰であるか特定せず、また、その者との給与の具体的差額について主張していない。

キ 申立人が年収比較表に記載した非組合員が実在中位者であるという疎明はなく、また、記載された金額の殆どが推定であったり、欠勤控除を考慮していない等不正確なものであり、単に組合員に比べて年収が多いという意味に過ぎない。

ク 賃金差別の比較対象者として適当か否かは、その時点での職位、職務内容及び職能等級を考慮しなければ意味がないが、申立人作成の年収比較表はこの点が考慮されておらず、比較対象者の選定が不当である。

(3) 農協の反論に対する申立人の主張の要旨

上記農協の反論に対して、申立人は次のとおり主張した。

ア 農協は、昭和43年以来組合員に対し、その活動に対する偏見から人事、給与等すべての勤務条件について差別取扱いを継続しており、本件賃金差別はその一部である。

後記8の(3)の人事考課を3段階から5段階に一方的に変更するというような行為は、農協の人事考課制度の不当労働行為的機能を示しており、人事考課が第1次、第2次、第3次と進行する中で、否応なしに労働組合に対する使用者の考え方が勤務評定の形で入り込むことになる。

イ 賃金差別は、長年の間の差別取扱いによる賃金格差の累積によって、一定の金額として表示されるようになって初めて顕在化する性格のものである。特に本件のように勤務評定の過程と内容が明らかにされていない場合には、継続的行為の累積結果を検討することによって初めて認識し得るものであるから、毎年度の昇給、賞与の交渉と妥結が繰り返されていることと、継続的賃金差別の潜在とする異種は別個の問題である。

ウ 前記2の(6)の和解協定書による賃金の増額訂正の根拠は、同(3)の行政処分取消請求事件にあり、いわゆる裁判関係者に対する個別的な賃金差別の是正の問題であり、本件で救済を求めている賃金差別とは別個の問題である。

エ 農協の組合員に対する差別的人事考課、その結果としての賃金差別は、本件申立てまで一貫した不当労働行為意思に基づいて継続的に行われてきたものであり、その行為は未だ終了していないものであるから、除斥期間の適用はない。

オ 組合員各人に対する評定の経過が明らかにされなければ、差別の存在に直接に証明することは困難であり、単に結果に過ぎない組合員と非組合員の間におけるランク別の比率を比較して、差別のないことを立証しようとしても無意味である。

カ 5等級の標準年齢は30歳から34歳とされているところ、組合員の中には1名も5等級以上の職員がいないことは集団的差別を表しているし、別紙4の分布表を見ても、非組合員と組合員を対比すれば、Aランクにおいては決定的に組合員の割合が大きく、Bランクにおいては非組合員の割合がすべて高く、Cランクにおいては非組合員が組合員に比べて格段に高率であり、これらを総合すれば非組合員と組合員の間に集団的差別があることが看取される。

キ 申立人が実在中位者と呼んでいるものは、厳密な意味での用語ではなく、現実には多少の上下の変動があるものを選ぶ他はない。この意味での実在中位者は、年収比較

表等において対比者として例示した非組合員であるといえる。確かに申立人が提示した非組合員の対象者と組合員は、相互に年齢、採用年月、学歴等が必ずしも一致しておらず、単純に比較はできないが、組合員の勤務上の欠格が指摘され、逆に対比される非組合員の勤務上の優位が立証されない限り、集团的差別がないという弁解は根拠がない。

7 組合員と非組合員間における格差の有無

組合員と非組合員間において、賃金上の差別が存在するか否かに関して、申立人は年収比較表及びA、Bランク対照月収試算表等を、被申立人は別紙4の6・7等級の従業員の人事考課分布表等を提出し、双方が前記6のとおり主張した。

当委員会は、被申立人が提出した昭和54年以降昭和58年に至るまでの間の辞令書、昭和55年夏期賞与から昭和57年年末賞与に至るまでの間の領収書等により、次の項目について組合員と非組合員間において、賃金等の外形的差別が存在するか否かについて、検討した。

(1) 昭和56年における現給の状況

年齢別に現給の金額を組合員、非組合員別に示した図を作成したが、6等級については別紙5、7等級については別紙6のとおりである。

(2) 昭和56年における賞与の状況

年齢別に夏期賞与と年末賞与を合算した金額を組合員、非組合員別に示した図を作成したが、6等級については別紙7、7等級については別紙8のとおりである。

(3) 昭和56・57年度における現給及び賞与の比較

生年月日が同一年度に属する組合員、非組合員の現給及び賞与を比較した別紙9のとおりを表を作成した。

(4) 昭和55年度から58年度までの職能等級の格付けの状況

生年月日が近似した者について、年収比較表等において対比者として例示した組合員と非組合員、及び被申立人提出の辞令書から判明した他の6・7等級の非組合員の職能等級を示した別紙10のとおりの一覧表を作成した。

8 昭和55年春闘以降の賃金交渉時における農協の対応

(1) 昭和55年春闘交渉時における対応

組合は、昭和55年3月18日付けで春闘の要求書を提出し、同年4月15日、組合と農協との間で第1回の団体交渉が持たれ、以後、5月19日に至るまでに合計5回の団体交渉が持たれた。

その間、農協は第1回の団体交渉が持たれた4月15日当日、各支所、事業所から招集した非組合員17名程度を集め、職場代表者会議を開催した。同会議には農協側からはB8総務部長及びB9人事課長が出席し、午後0時30分頃から午後3時頃まで行われた。

組合は、上記職場代表者会議について、同年4月22日付けで「3・6協定は長時間労働の道 労働者としての基本的な立場」と題して「今、職場の中で第二組合的な（職場代表者）の『代表者』が3・6協定を農協と締結しようとしています。」等の内容を記載したビラを配布した。

6月18日頃、農協は昭和55年の給与引上げについて、非組合員から同意書を取り、次いで同月20日、組合と昭和55年の給与引上げについての協定書を締結した。

(2) 昭和56年春闘交渉時における対応

組合は、昭和56年3月17日付けで春闘の要求書を提出し、その後、組合と農協との間で3回程度の団体交渉が持たれたが、交渉が進展しなかったため、組合は同年5月14日、当委員会に対し、賃金引上げ及び諸手当改善を調整事項とするあっせんを申請した。

当委員会は2回のあっせんを行い、同年6月1日、あっせん案を提示したところ、その後労使双方ともこれを受諾し、事件は解決した。

その間、農協は、6月5日付けであっせん案を受諾する旨回答するに先立ち、B10調査役から各所属長に対して職場の代表者を選出するよう指示がなされ、同月3日、職場代表者会議を開催し、あっせん案の内容を示して招集した職場代表者の意向を聴取した。

(3) 昭和56年年末一時金交渉時における対応

昭和56年11月9日、組合は、年末一時金平均4.5か月分等を内容とし、同月14日を回答指定日とする要求書を提出したが、回答指定日には農協から回答がなされなかった。

12月15日、組合と農協との間で年末一時金について第1回の団体交渉が持たれたが、同日の団体交渉では農協側から有額回答はなされなかった。

12月16、7日頃、農協は非組合員に対して「昭和56年の年末一時金を平均2.9か月分、そのうち人事考課による支給を5段階とし、21日頃支給したい」旨所属長を通じて説明の上、これについての同意書を取った。

次いで12月18日、組合と農協との間で第2回の団体交渉が持たれ、農協から年末一時金平均2.9か月分の有額回答が示されるとともに、そのうち人事考課による支給分を共済推進業務を加味し、従来A、B、Cによる3段階の評定を1から5までの5段階にしたい旨の新提案がなされた。

組合はこれに対して「前年の3か月分を下回る回答は納得できない、また、人事考課を3段階から5段階に拡大することは認められない。」などと主張し、交渉は進展しなかった。

なお、この日の団体交渉においては、5段階の人事考課による各段階の支給内訳は、計算ができていないとの理由で示されなかった。

次いで同月21日午後1時頃から第3回の団体交渉が持たれたが、双方とも譲らず、交渉は進展しなかった。

同日、上記の交渉後、農協は5段階評定により平均2.9か月分の年末一時金を各職員の預金口座に振込むとともに、組合の執行委員長あてに「昭和56年年末賞与の支給については、職員の過半数の同意を得た上、本日各職員の預金口座へ振込支給したので通知します。なお、受取りを拒否する職員があれば、農協において保管しますので、その手続きをとられたい。」旨通知した。

この年末一時金の預金口座振込みに対し、組合員のうち16名が所属長を通じて賞与計算書を返還してきたので、同月22日、農協はこれらの者に対し、「賞与計算書の返還を受けましたが、いかなる主旨であるか伺います。もし、賞与返還の主旨であれば、振り込んだ賞与を現実に返還されたい。」旨通知した。

同日、組合は当委員会に対し、年末一時金の支給額及び人事考課による配分変更等を調整事項とするあっせんを申請した。

当委員会は、同月26日あっせんを行ったが、双方とも譲らず、解決を図ることが困難であったため、労使双方に対し、引き続き自主交渉を行い早急に解決点を見出すよう要

望して、あっせんを打ち切った。

同月29日、組合は農協に対し、「年末一時金、仮受領について」と題する文書で「昭和56年12月21日に農協より一方的に振り込みされた年末一時金については、未解決事項であり、その受取りを拒否して今日に至っています。12月26日の地労委あっせんも不調に終わり、なお未解決のままではありますが、年末もおしつかり我々労組員の生活防衛の立場から前記振り込みされた金額を年末一時金の仮払いとして受領することを通知します。なお、年末一時金については、地労委あっせん員からの要望のとおり、今後解決に向けて誠意をもって団交を行うことを強く申し入れます。」旨通知した。

同月29日、農協は上記組合からの通知に対し、「昭和56年12月21日付けの文書で通知したとおり、本年末賞与は仮払いではなく、本払いとして振込支給したものであります。右念のため通知します。」旨回答した。

(4) 昭和56年年度末一時金交渉時における対応

組合は、昭和56年年度末一時金について昭和57年2月20日を回答指定日とする要求書を農協に提出したが、上記回答指定日を過ぎても農協から回答がないので、回答するよう申し入れたところ、農協は「総代会終了まで待ってほしい。」旨答えた。

3月3日、組合は翌日開廷される決議無効確認訴訟の傍聴をするため、組合休暇届を提出したところ、B5総務課長は、「裁判傍聴は認められないから、上部団体の会議だけにしてもらいたい。」旨発言した。

同月4日、組合執行部は決議無効確認訴訟の第13回公判を傍聴していたが、同日、農協は5段階評定による人事考課を行った上、年度末一時金を各職員の預金口座に振り込んだ。

第2 判 断

1 本件譴責処分について

申立人は、執行委員長A1が外販車を業務外の目的で無断で使用したことは、形式的には就業規則違反に当たるが、実害のないものであり、このような軽微な行為に対して被申立人が本件譴責処分をもって臨んだ真の理由は、申立人組合が脱税事件の真相究明、決議無効確認訴訟支援などの活動に取り組んでいることを嫌悪して、その中心人物である同人に対して報復的に不利益な処分をし、同処分を通じて申立人組合の運営に支配介入し、その弱体化を図ることにあり、就業規則違反を口実としてなした不当労働行為であるとして、その撤回等を求めている。

これに対して被申立人は、A1が就業規則に違反した事実を認め反省する旨の始末書を提出していること、また、同違反事実について被申立人の正組合員から抗議があったこと等を総合判断して、懲戒処分のうち最も軽い譴責処分にしたものであり、正当な処分であるから申立人の請求は棄却されるべきである旨主張しているため、以下判断する。

- (1) 本件譴責処分の理由となった外販車の無許可使用という事実は、厳に戒むべき行為であることは多言を要しないところであるが、当該行為に対する本件懲戒処分が不当労働行為意思によるものか否かについては、同処分の合理性、相当性等を総合して判断する必要があるものと思料する。
- (2) 本件譴責処分の理由となった外販車の無許可使用の態様についてみると、時間的に極めて短時間のものであったことは前記第1の3の(3)認定のとおりであり、運行距離もご

くわずかなものであったと考えられることからして、職場規律の維持という観点とは別として、少なくとも被申立人の業務に格別の支障を来すようなものではなかったと推認される。

次に、A 1の勤務形態についてみると、前記第1の3の(1)認定のとおりのものであり、外販係という業務の特殊性から休憩時間も明確ではなく、勤務の殆どは一人で外販車に乗務し、A 1自らが配達時間を考慮し、配達先、発注先に応じて適宜路線を選択していたものと推認される。

この点、B 5総務課長がA 1の当日の行動について事情聴取した際にも勤務時間中であつたか否かが問題とされているが、結局不明となったこと、また、被申立人は「休憩中は車を店の駐車場に置くよう指示していた。」としながら、同事情聴取においてA 1が午後2時頃飲食店で昼食をとり休憩したという事実を聞いても、そのことについて格別咎めた事実もないことからして、A 1の勤務についての監督ないし外販車についての管理は、本件発生前において必ずしも厳格なものであったとは言えず、むしろ緩やかなものであったと考えざるを得ない。

A 1の勤務形態ないしこれに対する被申立人の労務管理が上記のようなものであつてみれば、被申立人が本件譴責処分の対象事実について、格別に職場規律の維持を図るために厳格な態度で臨んだものとは考えられないし、また、その必要があつたとも認め難い。

(3) 被申立人農協において、譴責処分が懲戒処分のうち最も軽微なものとされていることは前記第1の3の(3)認定のとおりであるが、運用上どのような行為についてなされているか不明であり、本件譴責処分の対象事実と同種の事案について何らかの処分をしたという例は見当たらない。

(4) 申立人組合と被申立人農協は、長年にわたり多くの係争事件を抱え、対立関係にあつたことは前記第1の2認定のとおりである。殊に脱税事件発覚後、申立人組合は、同事件に関して農協と団体交渉をしたり、宣伝カーにより真相究明を呼び掛けたり、決議無効確認訴訟の支援傍聴をするなどの活動を行っていることが認められる。

これら申立人組合の活動に対する被申立人の態度についてみるに、前記第1の2の(12)認定のA 3に対する嚴重注意処分、後記2判断の本件嚴重注意処分の経緯、内容等総合して判断すると、これら申立人の活動を快く思っていなかったものと推認される。

本件譴責処分の対象事実についてA 1に反省を要する点があることは言うまでもないことであるにしても、以上総合して判断すると、被申立人が、にわかに従前の労務管理を改め、前例のない処分をもって臨んだ理由は、A 1が申立人組合の執行委員長であること、また、外販車使用の目的が決議無効確認訴訟支援のためのものであつたことによるものと考えざるを得ず、他の者または他の目的をもって同種の行為があつたとしても、本件譴責処分と同様の扱いがなされたであろうとは、どうてい考えられない。

2 本件嚴重注意処分について

申立人は、被申立人が決議無効確認訴訟の裁判傍聴は組合活動に当たらないとして組合休暇の請求を拒否したことは、申立人組合の運営に対する支配介入行為であり、請求どおりに休暇を取って公判傍聴に出掛けたA 1を本件嚴重注意処分にした被申立人の行為は、不利益取扱いたる不当労働行為であるとして、その撤回等を求めている。

これに対して被申立人は、決議無効確認訴訟は申立人組合が当事者ではないので、その公判を傍聴することは労働組合活動に当たらないし、仮に一般論として労働組合活動に該当するとしても、時間内組合活動として被申立人が許可し得るものに該当するか否かは別問題であるし、またそれに該当するとしても本件の場合、A1の組合休暇申請を認めると業務に著しい支障が生じるので不許可にし、A1に就労を命じたもので、この就労命令を無視して職場離脱を行ったA1の行為は、企業秩序違反に該当するものであり、正当な処分であるから申立人の請求は棄却されるべきである旨主張しているので、以下判断する。

(1) 被申立人農協は、決議無効確認訴訟の公判傍聴は労働組合活動に当たらないと主張するので、まずこの点について検討する。

申立人組合が脱税事件の真相究明及びその責任を追及のため、決議無効確認訴訟の公判を支援傍聴することを機関決定したことは、前記第1の2の(11)認定のとおりである。

思うに、労働組合が機関決定したものであるという一事をもって直ちに労働組合法上の労働組合活動と評価し得るものではなく、当該活動が実質的に労働条件の維持改善、その他労働者の経済的地位の向上を図るためのものであるか否かを判断する必要があると言わなければならない。

本件の場合、申立人組合は農協の脱税事件発覚以後、事件の真相究明に取り組み、「脱税が行われた時期のベースアップだけをとっていても単協労連加盟単組の平均よりも約3,500円低く、これが一時金にハネ返る点を考えると、その損失は多大である。」など、労働条件に直接、間接に係わる問題でもあるとしていることからして、同事件処理をめぐる決議無効確認訴訟に申立人組合が重大な関心を持ち、その支援傍聴をすることも、また労働組合法上の組合活動と評価し得るものと解する。

(2) 次に、決議無効確認訴訟の公判傍聴が労働組合法上の組合活動に当たるとしても、別紙1の確認書第3項による組合休暇の対象となるか否かは別であるとする被申立人の主張について検討する。

別紙確認書による組合休暇は、取得の対象者を組合三役及び執行委員に、取得日数を年延べ35日とそれぞれ限定した上、48時間前に届け出ることによって無給欠勤扱いで取得し得るものとされており、被申立人は業務に著しい支障のない限り、組合の請求を認めることとされている。

また、この組合休暇の使用目的が労働組合活動にあたるか否かは、第一義的に届出者たる申立人が決すべきものであり、被申立人は使用目的が一見明白に労働組合活動とは無関係なものと認められる場合を除き、一方的にこれを拒むことは許されないものと解する。

この点、前記第1の2の(11)認定のとおり、被申立人は本件嚴重注意処分の対象事実の発生前において、既に決議無効確認訴訟の公判傍聴は、組合休暇の対象たる労働組合活動に当たらないとした場合もあるが、このような頑なな態度をとることは納得し難い。

(3) 次に、A1が請求した日時に組合休暇を与えることによって、被申立人農協の業務に著しい支障が生じる虞があったか否かについて検討する。

当日が生活センターの定休日の翌日であり、繁忙日に当たるとして原則として公休が与えられない日であったことは、前記第1の3の(1)認定のとおりである。

しかしながら、業務に著しい支障が生ずる虞があると言うためには、請求に係る日時

が一般的な繁忙日に当たるということの他に、請求に係る者が欠務することによってどのような支障が生ずるかを具体的に検討することが必要であると解する。

これを本件についてみると、①前記第1の3の(6)の時点のB7店長の場合と異なり、上司のB6店長は本件発生まで生活センター総合課長の職に1年余の経験を有しており、A1が不在の場合であっても対応措置を取り得るものと考えられること、②本件発生前に開かれた決議無効確認訴訟の公判10回のうち、A1はその殆どについて傍聴に出掛けていることは前記第1の3の(4)認定のとおりであるが、このうち数回の公判が生活センターの定休日の翌日と重なっているにもかかわらず、A1の欠務により業務上の支障が発生したとの主張はなく、今回に限って業務上の支障があったとも認められないこと、③被申立人は当日が生活センター全体として繁忙であると主張するだけで、具体的にA1の欠務によってどのような支障が発生したか、もしくは発生する虞があったかについては、疎明がないこと、以上の事実を総合して判断すれば、被申立人がA1の組合休暇の請求を拒否しなければならない程の業務に著しい支障が発生する虞があったものとは認め難い。

(4) 最後に、嚴重注意処分は法律上の効果を生じるものではなく、事実行為に止まる、との被申立人の主張について検討する。

労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いとは、経済的不利益のみならず、精神的苦痛を与える場合、組合員としての活動に対し不利益を与える場合も含むものと解されるし、また、被申立人は嚴重注意、譴責等の理由となった行為が人事考課において評価の対象となったことがあるとしていることからしても、本件嚴重注意処分は労働組合法上の不利益取扱いに当たると言わなければならない。

3 賃金差別についての主張について

申立人は、被申立人は組合の活動を嫌悪し、労働組合活動を行うこと、あるいは組合員であることを理由に、組合員の人事考課を低位に査定することによって賃金差別を行っているとして前記第1の6の(1)及び同(3)認定のとおり主張し、これに対して被申立人は同(2)認定のとおり主張しているので、以下判断する。

(1) 被申立人は、組合が各年度の昇給及び賞与について協定を締結し、新賃金及び賞与を異議なく受領してきたことは、各人事考課結果についても承認したことになる等と主張している。

しかしながら、各年度の昇給及び賞与に関する協定は、組合に対する配分の総枠についてなされた合意であると解され、支給時ないしは次年度の協定時に異議を述べなかったからといって、当然に各人に対する人事考課結果ないし人事考課配分についてまで承認したことになる、とまでは言えない。

(2) 被申立人は、前記第1の2の(6)認定の和解協定書ないし別紙1の確認書を労使間で協定することにより、それまでの人事考課に伴う賃金差別の問題は解決済みであると主張している。

しかしながら、上記協定書は前記第1の2の(1)、(3)及び(4)認定の係争事件についての和解であり、これを受けて締結された別紙1の確認書においても、「人事考課の基準と内容について、引続き協議する」とされており、将来の協議事項であるとされているのであるから、和解協定書ないし確認書が締結されたことをもってすべての賃金差別の間

題は解決され、以後において賃金差別についての主張をすることは許されなくなる、とは考えられない。

- (3) 申立人は、組合員と非組合員との間に賃金格差が存在することを疎明するため、年収比較表及びA、Bランク対照月収試算表等を提出しているが、年収比較表の中で組合員との対比者として例示された者は、申立人が請求している「組合員と同年齢、同学歴、同一勤続年数」という条件には必ずしもあてはまっていないし、いかなる理由でその者が申立人のいう「実在中位者」であるかも明らかではない。特に別紙10の職能等級格付け一覧表からすると、組合員と同年齢の者で、組合員と同一の等級に在るものが他にもいることが認められることからして、対比者として採用することはできない。

また、A、Bランク対照月収試算表についても、試算された組合員がすべてAランクの人事考課を受けたものとの前提で作成されているが、現実にはBランクの人事考課を受けた者も含まれているし、組合員全体としては別紙4のとおり現実にBランクないしCランクの人事考課を受けている組合員がいることが認められるので、A、Bランク対照月収試算表を基に差別の有無の判定ないしは救済の基礎とすることはできない。

しかしながら、申立人の賃金格差についての主張を総合すれば、被申立人が釈明をもとめているような厳格な積算の上に立って救済を求めているとは解されず、結局のところ、申立人組合員と非組合員の間に賃金上の格差が存在するとして、その是正を求めていると解されるので、以下組合員と非組合員の間に賃金上の格差が存在するか否かについて検討する。

- (4) 申立人は、賃金格差が生じた前提として申立人組合員を人事考課において低位に査定していると主張し、これに対して被申立人は公正に人事考課を実施していると主張して、別紙4の6・7等級の従業員の人事考課分布表等を提出した。

同分布表によって非組合員と組合員の人事考課結果を対比すれば、Aランクにおいては組合員の割合が大きく、Bランクにおいては非組合員の割合が高いことが認められるが、Cランクにおいては必ずしも非組合員の割合が高いとは限らず、これをもってしても直ちに組合員全体として差別されているという外形的事実を窺えない。

また、同分布表は、作成時の昭和59年11月現在において被申立人に判明している組合員35名に限って作成されたものであり、前記第1の1の(3)認定の昭和56年12月現在の組合員数は約50名であったことからすれば、同表からは各昇給ないし賞与の決定時において組合員であった者の人事考課結果が欠落していることは明らかである。この点に関して申立人は、他の組合員の人事考課結果ないしその結果に基づく分布割合の相違について何ら主張していない。

- (5) 当委員会は、当事者が提出した疎明資料及びこれを基に当委員会が作成した資料を総合して検討したところ、特定の組合員については人事考課の結果が低く、同年齢ないし年齢の近似した非組合員に比べて賃金の低い者がいることが窺えるものの、組合員が全体として低位にあるとは認められない。

なお、この点に関して、申立人は本件申立てによって特定の者の格差の是正を求めているとは解されないし、また、そのような疎明もない。

- (6) 申立人は、5等級の標準年齢は30歳から34歳とされていたとして、組合員に5等級以上の者が現に存在しないことを挙げて差別がある旨主張している。

しかしながら、別紙5ないし6のとおり、7等級については非組合員46名中30歳以上のものが4名(8.7パーセント)、6等級については非組合員51名中30歳以上のものが30名(58.8パーセント)存在していることからして、申立人が主張する標準年齢によって等級の格付けがなされているといった実態があるとは認められない。

以上総合すれば、6・7等級の組合員と非組合員との対比において、申立人が主張するような人事考課の差別ないし給与の額における差別を推認するに足る事実は窺えないので、この点についての申立人の主張は採用できない。

4 昭和56年年末及び同年年度末一時金に関する団体交渉について

申立人は、昭和56年年末一時金についての団体交渉において、被申立人が、①昭和56年11月14日の回答指定日以降同年12月14日まで団体交渉を行わず、②12月15日の団体交渉においても年末が迫っているにもかかわらず無回答であり、③非組合員から同意書を取った上、申立人組合との合意がないまま人事考課を拡大して各人の預金口座に一方的に振込支給するといった不誠実な対応をし、また、同年の年度末一時金についても申立人組合との団体交渉に応じないまま各人の預金口座に一方的に振込支給しているとして、誠意ある団体交渉を求めている。

これに対して被申立人は、年末一時金について回答が延びたのは、他の農業協同組合と歩調を揃える等のためであり、例年と比較して特に遅いというわけではないし、3回の団体交渉を経て労働委員会のあっせんにも応じており、不誠実な対応をしたことにはならないし、また、年度末一時金は、夏期一時金及び年末一時金とは農協内部での取扱いを異にしており、昭和41年度の最初の支給時から労使協議の対象となったことはなく、申立人もこの取扱いについて長年異議を述べていない旨主張するので、以下判断する。

(1) 昭和56年年末一時金に関する団体交渉について

被申立人は、申立人組合が昭和56年年末一時金についての回答指定日を昭和56年11月14日としたところ、同年12月14日まで団体交渉を開かず、新提案を含む有額回答を同月18日に行うに先立って非組合員の同意書を取り、同月21日の団体交渉で申立人と合意が得られないまま職員の預金口座に振込支給したことは、前記第1の8の(3)認定のとおりである。

申立人が主張する団体交渉の開催ないし有額回答の時期が遅延しているとの点については、昭和54年の有額回答の時期が12月15日、昭和55年が12月16日であったことに比し、特に遅れたものとは認められないし、他に申立人が主張する時期に回答しなければならない特段の事情があったものとも認められないので、この点についての申立人の主張は採用できない。

しかしながら、都合3回にわたって行われた団体交渉が当事者双方の主張を尽くした実質的なものになっていたか否かについて見るに、被申立人は12月18日に開かれた第2回の団体交渉において初めて新提案を含む回答を示し、次いで同月21日に第3回団体交渉が開かれたものの、合意に至らないまま当日振込支給をしているが、この間、申立人に対して回答内容の必要性、合理性を説明、説得していたものとは認められないし、また、提案から支給までが余りにも性急であり、申立人組合が協議、検討する時間的余裕を置いたものとも認められないので、この間の団体交渉が実質的なものとなっていたとは認められない。

更に、被申立人は、当委員会によるあっせん打切り後においても、申立人が団体交渉を申し入れているのに対して、「本年年末賞与は仮払いではなく、本払いである」旨回答するのみで団体交渉に応じていないが、このような被申立人の態度は納得できない。

また、被申立人は、この年末一時金を各組合員の預金口座に振り込み、各人がこれを受領していることをもって解決済みであると主張するが、人事考課による配分の変更等を内容とする団体交渉において、十分に協議が尽くされておらず、申立人が異議を唱えて更に団体交渉を申し入れているのであるから、被申立人の主張は採用し難い。

(2) 昭和56年年度末一時金に関する団体交渉について

被申立人は、申立人が昭和56年年度末一時金について団体交渉を申し入れたのに対して、「総代会終了まで待ってほしい」旨答えながら、団体交渉を経ることなく、各人の預金口座に振込支給したことは前記第1の8の(4)認定のとおりである。

これについて被申立人は、農協の取扱い上、年度末一時金については団体交渉したことはなく、これについて申立人から長年団体交渉の申入れを受けたこともない旨主張するが、年度末一時金が労働条件の一つであり団体交渉の対象となる事項であることは明らかであり、申立人からの申入れを拒否する理由にはならない。この点、被申立人は一応「総代会終了まで待ってほしい」旨答えておきながら、現実には団体交渉に応じなかったことは不誠意のそしりを免れない。

5 支配・介入の主張について

申立人は、被申立人が昭和55年春闘、同56年春闘時に職場代表者会議を開催して、申立人組合と別に賃金交渉を行ったり、同56年年度末一時金の支給に際し、非組合員の同意書を取った上、申立人組合の合意がないまま一方的に振込支給したことは、支配・介入にあたる不当労働行為であるとして、それらの行為の禁止を求めている。

これに対して被申立人は、①昭和55年春闘時に開催した職場代表者会議は、労働基準法第36条に定める協約締結に関するものであり、②同56年春闘時に開催した職場代表者会議は、春闘について労使の基本的合意が成立した後に開いたものであり、申立人の賃金交渉に影響を与える状況ではなく、③同年年末一時金について同意書を取ったのは、非組合員の賞与の金額については独自に決定する必要がある、決定に際し、被申立人の案を示して非組合員個人より同意を得たもので、申立人組合とは関係のない事柄であり、④組合と妥結していないのに組合員に賞与を振込支給したのは、大多数の一般職員に対して賞与を支給するのに少数の組合員に同時期に支給しないのは不公平であるし、差別になるのではないかとこの点を考慮し、また、申立人と妥結していないという事実を考慮して、受領は強制しないという対応をしたものである旨主張するので、以下判断する。

(1) 昭和55年春闘時における職場代表者会議の開催等について

被申立人は、昭和55年春闘時に、申立人組合と給与引上げについて協定書を締結する以前において、職場代表者会議を開催し、また、同年の給与引上げについて非組合員から同意書を取ったことは前記第1の8の(1)認定のとおりである。

しかしながら、職場代表者会議の開催等を支配・介入にあたる不当労働行為であるとする申立ては、前記第1の3の(5)認定のとおり昭和57年3月20日になされたものであり、行為の日から1年を経過しているし、継続する行為にも該当しないと解するので、この部分について申立人の主張は採用できない。

(2) 昭和56年春闘時における職場代表者会議の開催について

被申立人は、昭和56年春闘時に当委員会が提示したあっせん案を受諾するに先立ち、非組合員による職場代表者会議を開催し、同案の内容を示して招集した職場代表者の意見を聴取したことは、前記第1の8の(2)認定のとおりである。

思うに、あっせん案を受諾するに先立って非組合員の意見を聴取しなければならない必要性は認められないし、本件賃金交渉に実質的な影響を与えるか否かは別として、予め非組合員と協議しなければ組合と正式に合意できないものであるとするかの如き態度をとることは、申立人組合の活動を牽制し、その運営に介入するものであると言わなければならない。

(3) 昭和56年年末一時金の口座振込等について

被申立人は、申立人組合に対して昭和56年年末一時金についての回答をするに先立ち、非組合員の同意書を取った上、申立人組合の合意が得られないまま職員の預金口座に振込支給したことは、前記第1の8の(3)認定のとおりである。

思うに、申立人組合は、要求書を提出してこれについての団体交渉を求めているにもかかわらず、何らの具体的要求をしていない非組合員から予め同意書を取り、前記4判断のとおり十分な団体交渉を尽すことなく職員の預金口座に振込支給することは、団体交渉の実質を失わせるものであるとともに、申立人組合の活動を牽制し、その運営に介入するものであると言わなければならない。

6 昭和56年年末及び同年年度末一時金の人事考課の拡大について

申立人は、被申立人が昭和56年年末一時金及び同年年度末一時金について、従来の3段階による人事考課を5段階による人事考課に一方的に拡大し、これによる考課査定を行った上、各一時金を組合員に支給したが、これは申立人組合が労働委員会に不当労働行為の救済申立てをしたことを理由としたものであり、申立人組合員は大きな不利益を受けているとして、人事考課の拡大に伴う減収分を支払うよう求めている。

これに対して被申立人は、人事考課を5段階に細分化したのは、農協にとって必要不可欠となっている共済推進業務を人事考課に反映させる目的で提案したものであり、労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行ったことと全く関係がない旨主張するので、判断する。

被申立人農協が、昭和56年年末一時金及び同年年度末一時金について、人事考課による配分を従来の3段階から5段階にして支給したことは、前記第1の8の(3)及び(4)認定のとおりであるが、当委員会としては、前記4で判断した両一時金について誠意ある団体交渉を命ずることをもって救済の実は達成されるものであると思料するので、この点についての申立人の主張は採用しない。

以上のとおりであるから、被申立人農協が昭和56年11月28日付けでなした申立人組合執行委員長A1に対する譴責処分及び嚴重注意処分は、労働組合法第7条第1・3号に該当し、昭和56年年末一時金についての団体交渉及び同年年度末一時金についての団体交渉に応じなかったことは、同法同条第2号に該当し、昭和56年において賃金決定に際して予め非組合員による職場代表者会議を開催したこと及び非組合員の同意書を取ったことは、同法同条第3号に該当する不当労働行為であるが、昭和55年春闘時における職場代表者会議の開催等に係る申立てについては却下事由に該当し、その余の申立人主張の事実是不当労

働行為に当たらないと判断する。

なお、申立人は陳謝文の掲示ないし新聞広告を求めているが、主文のと通りの救済をもって必要かつ十分であると考えられるので、この部分については棄却する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第34条及び同規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

昭和62年2月9日

鳥取県地方労働委員会

会長 下 田 三子夫

(別紙 略)