

石川、昭58不1、昭59不1、昭60不1、昭63.5.24

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、下記のとおり、申立人らの組合に所属する組合員の昭和57年度、58年度及び59年度の昇給の査定金額を遡及して是正し、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。

記

年 度	是正額	是正年月日	是 正 対 象 組 合 員
57年度	1,543円	昭和57年4月1日	A1、A2、A3、A4、 A5、A6、A7
58年度	1,100円	昭和58年4月1日	
59年度	1,188円	昭和59年4月1日	

- 2 被申立人は、下記のとおり、申立人らの組合に所属する組合員の昭和57年度、58年度及び59年度の中元賞与と年末賞与の査定金額を是正し、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て速やかに支払わなければならない。

記

年度と賞与		是 正 額	是 正 対 象 組 合 員
57 年 度	中元賞与	37,368円	A1、A2、A3、A4、A5 A6、A7
	年末賞与	36,508円	
58 年 度	中元賞与	38,533円	A2、A3、A4、A5、A6 A7
	年末賞与	37,949円	
59 年 度	中元賞与	39,834円	A1、A3、A5、A6、A7
	年末賞与	39,054円	

- 3 被申立人は、下記のとおり、申立人らの組合に所属する組合員を、昭和60年3月1日に遡及して（ただし、A6については昭和59年3月1日に遡及して）それぞれ昇格、昇級させ、これに伴う職務手当「A2、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 1	係長待遇 2 級	2,500円	A 8	係長待遇 2 級	2,500円
A 2	係 長 3 級	3,000円	A 5	係長待遇 2 級	2,500円
A 3	係長待遇 3 級	3,000円	A 6	係長待遇 1 級	2,000円
A 4	係長待遇 2 級	2,500円			

- 4 被申立人は、申立人らの組合に所属する下記組合員の昭和56年10月1日以降の分の外交手当について、旧基準で計算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。

記

A 8、A 2、A 6、A 4、A 3

- 5 被申立人は、金沢支店内に、昇給、賞与に関する団体交渉の妥結を掲示するときは、従業員組合と総評・全国一般全明治屋労働組合を差別して扱ってはならない。
- 6 被申立人は、申立人3組合それぞれに対し、速やかに別掲の文書を交付しなければならない。
- 7 被申立人は、前記1から6までの各項目の履行結果を、当委員会に文書で速やかに報告しなければならない。
- 8 申立人らの昭和57年5月23日以前の昇級に係る申立ては、これを却下する。
- 9 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

別 掲

昭和 年 月 日
<p>総評・全国一般全明治屋労働組合 中央執行委員長 A 9 殿</p> <p>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</p> <p>総評・全国一般労働組合石川地方本部 執行委員長 A10 殿</p> <p style="text-align: center;">株式会社 明 治 屋 代表取締役 B 1</p> <p>このたび、当社が行った下記の行為は、不当労働行為に該当すると、石川県地方労働委員会において認定されました。</p> <p>今後、このような行為のないように留意します。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 昭和57、58及び59年度の昇給、賞与の査定において、貴組合員を不利益に取り扱ったこと。</p> <p>2 昭和58、59及び60年の各3月の昇格、昇級において、貴組合員を不利益に取り扱った</p>

こと。

- 3 外交手当支給基準の改定について、昭和56年10月1日以降、貴組合の理解を得る努力もせずに、貴組合員の外交者の外交手当について、変則的な支給方法を取り続けたこと。
- 4 昭和59年度中元賞与並びに60年度昇給に関する団体交渉において、金沢支店内の会社掲示板に、従業員組合との妥結だけを掲示し、総評・全国一般全明治屋労働組合との妥結を掲示しなかったこと。

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金沢支部（以下「金沢支部」という。）は、被申立人株式会社明治屋金沢支店の従業員中の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。同支店では、金沢支部が唯一の労働組合で、金沢支部組合員は同時に申立人総評・全国一般労働組合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は8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、石川県地方で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の支店を有する酒類・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、昭和58年5月現在43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、会社名古屋支店の一部業務の外注化反対闘争を行った。これに対し、会社は、同年7月に全明労本部三役ら6名を懲戒解雇したが、41年5月に関係者間で和解が成立した。
- (2) 昭和40年3月から、会社は、3か年計画を導入した。同計画の第1次から第3次までの各実施時期とその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～46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」
- (3) 昭和42年8月21、22日、会社は、東京都内の麴町会館で第2次3か年計画の一環として第2回課長研修会を開催した。その研修内容は、「指導・統制力強化セミナー」、「最近における日共・民青同の労務政策とその組織拡大の新しい手口」、「組合対策の問題点」などというものであった。
- (4) 昭和46年、B2が会社取締役役に、B3が本社総務部労務課長に、B4が関東支店総務部長に、また、47年には、B5が本社人事課長に、B6が仙台支店総務課長に、それぞ

れ労務人事関係の職務担当者として社外から就任した。

- (5) 昭和46年中元賞与交渉時から、会社は、賃上げ、賞与の回答について、同業他社など世間相場を基準に算出した一次回答を最終回答とする方式を採用し、全明労との団体交渉で一次回答を変更しないという姿勢を示している。

なお、このときから、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2月28日、会社は、服務規律の徹底を図るため就業規則の一部を改訂した。
(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を多数出したが、その中の一部には不穏当な表現のものもあった。
(8) 昭和48年の賃上げ、中元賞与交渉の際、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72時間ストライキ中には、会社京橋ストアや当時の広尾倉庫において、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た。
(9) 昭和48年秋から50年頃までの間に、会社各支店では全明労を脱退する者が相次ぎ、京都、新潟、福井、北九州などの各支店でそれぞれ単独の従業員組合が結成され、全明労の組合員数は激減した。

- (10) 昭和51年、会社取締役関東支店総務部長B4は次のような年頭挨拶を行った。「私は昭和46年2月社員となった者です。その頃私は、正直なところ、今時こんなに遅れた会社があるだろうか、と首を傾げるような様々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来ないという、街行く人達に聞かされて哑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、また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、また今まで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、ここに明治屋の新たな方向付けがもたらされたわけです。その結果が前に言ったように、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繋がり、労働条件の向上となったものと私は確信しています。

しかし社内の中には依然として旧態前とした考えを持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、また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。」

- (11) 昭和53年の新入社員入社式で、会社社長B1は次のような訓示を行った。同様な訓示は、52年、54年の新入社員入社式でもなされた。

「……先ず一番大事な事は、皆さん方の権利を主張する、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た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年になるわけでありまして。大変大勢の従業員の皆さん方が働いています。2,700人、または関連会社を入ると3,000人を超える従業員の方がいるわけですが、この皆さん方の先輩の中には誠に残念ではありますが、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ような従業員がいます。もちろんそういう従業員は数少ないと思います。また、仮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。」

(12) 本件結審時である昭和62年6月24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、賃金・昇格差別の是正等についての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えた初審命令は次のとおりである（当委員会が交付したものは除く。）。

地方労働委員会	事 件 番 号	請求する救済内容	終 結 状 況
宮 城 県	昭和51年（不）第5号の1	不利益取扱是正 支配介入排除 外	昭和61年2月5日 一部救済命令
	昭和52年（不）第5号の1		
	昭和53年（不）第1号		
	昭和54年（不）第4号		
	昭和55年（不）第1号 昭和56年（不）第1号		
愛 知 県	昭和56年（不）第7号	不利益取扱是正 支配介入排除 外	昭和60年2月28日 一部救済命令
	昭和57年（不）第4号 昭和58年（不）第7号	不利益取扱是正 外	昭和60年4月19日 一部救済命令
	昭和59年（不）第3号	不利益取扱是正 外	昭和60年4月19日 一部救済命令
	昭和60年（不）第2号 昭和61年（不）第1号	不利益取扱是正 外	昭和62年2月25日 一部救済命令
岡 山 県	昭和47年（不）第4号	不利益取扱是正 支配介入排除 外	昭和52年12月8日 一部救済命令
	昭和49年（不）第4号	不利益取扱是正 支配介入排除 外	昭和56年4月9日 全部救済命令
	昭和53年（不）第2号 昭和54年（不）第2号	不利益取扱是正	昭和62年2月20日 全部救済命令
	昭和55年（不）第3号 昭和56年（不）第2号 昭和57年（不）第2号	不利益取扱是正	昭和62年5月7日 全部救済命令

3 金沢支店における労使関係

- (1) 昭和45年9月1日、B8（以下「B8」という。）経理課長は、同日付け中途採用のA6に対し、「金沢支店には赤にかかった共産党が数人いるのであまり組合には首を突っ込まないように。」と発言した。
- (2) 昭和47年4月22日、金沢支部は半日ストライキを実施したが、その際一部の組合員が、搬出入トラックの出入りを封鎖する行為を行った。
- (3) 昭和47年6月1日から1～2週間、会社は、金沢支部が組合活動の場としていた食堂

- 兼休憩室の使用をめぐるトラブルから、同室を施錠した。
- (4) 昭和47年6月27日、支店長歓送迎会の席において、B9支店長は、申立人らの組合の組合員（以下「組合員」という。）A4に対し、「君はマルクス・レーニン主義を学んでいるのなら革命を行え。そういう考えを組合に持ち込むな。」など発言した。
 - (5) B8経理課長は、昭和48年中途採用のA7に対し、47年12月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、例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。」と発言した。
 - (6) 前記2(8)で認定した昭和48年の賃上げ、中元賞与交渉をめぐる紛争においては、金沢支部も、同年4月から12月までの間に数波のストライキを実施した。そのうちの72時間ストライキ中には、金沢支店の食堂や会議室を占拠したり、支店構内で抗議集会やジグザグ行進を行い、また、闘争期間中には、支店社屋のガラス窓、壁、天井や業務用自動車の窓などにビラを貼付した。
 - (7) 前記(6)の闘争が展開されていた同年10月の金沢支部役員改選では、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名が立候補したのに対し、9名の対立候補が現れた。金沢支部の役員改選で、各々の役員に対立候補が現れたのは、この時が初めてであった。その後両派の話し合いにより選挙は実施しないとの合意が成立し、その結果、この当時の役員が、対立候補9名を含む15名が一挙に申立人らの組合を脱退した後の52年に至るまで、留任した。
 - (8) 昭和48年10月27日、倉庫課長送別会の席上、B9支店長は、「酒類課にはガタガタするやつがいる。A11とA12だ。倉庫のA13、A14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。
 - (9) 昭和49年9月1日、組合員A7の自宅を上司のB10課長が訪問し、A7に対し、「変わってくれんか、時間がないんだ」と発言した。
 - (10) 昭和49年9月、組合員A2の自宅を上司のB11課長が訪問し、A2に対し、「いいかげんに組合のことを考えてくれないか。」と発言した。
 - (11) 昭和50年8月から9月にかけて、前記(7)の対立候補9名を含む15名の組合員が申立人らの組合から脱退した。
 - (12) 昭和52年6月中旬、B12課長と申立人らの組合から脱退したA15係長は、金沢支店近くの喫茶店クラウドで、組合員A7に対し、B12は、「全明労の組合員も全国で200人くらいしかいないんや。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。」など、また、A15は、「組合員は何でも会社の言うことを反対する。」など発言した。
 - (13) 昭和53年5月19日、組合員A8の自宅を上司のB12課長が訪問し、A8に対し、「全明労は全国で170名くらいしかない。中でも金沢は割合からいって多い。A16は組合を辞めて良かったと言っている。わしは君をかっているのだからなんとかしたいと思っている。」など発言した。
 - (14) 昭和53年5月には組合員A17が、また、同年9月には組合員A18と同A19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、B13次長は、銀行へ行く途中の車の中で、組合員A5に対し、「A12君も変わったので社長は君のことを心配している。全明労は170名になって強い者ばかり

残っている。君はそうでないとおもっている。」など発言した。

また、A20がアメリカ視察から帰った同54年2月に、A20に対し、「もうそろそろ考えたらどうだ。若いときと違うのだから考えるときだ」など発言した。

- (16) 昭和54年9月28日、金沢支部が金沢支店食堂内で支部大会を開催していたとき、B13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、金沢支部との間にトラブルが発生した。
- (17) 昭和55年2月8日、組合員A1は、B14課長と半日人間ドックを受けに行った帰り、金沢市栗崎町の『こしょう亭』で、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59年10月、組合員A21が申立人らの組合から脱退した。
- (19) 本件結審時までに、申立人らと会社との間の不当労働行為救済申立事件が、次のとおり当委員会に係属した。当委員会は、石労委昭和54年（不）第8号事件（以下「54年事件」という。）で、団体交渉における会社の態度には誠意が見られず不当労働行為であると判断し、また、石労委昭和56年（不）第6号事件（以下「56年事件」という。）で、組合員に対する昭和56年度の昇給、賞与の査定差別及び昇格差別が不当労働行為であると判断した。

申立人	事件番号	申立年月日	請求する救済内容	終結状況
地 本	昭和54年 (不) 第8号	昭和54年 12月25日	団体交渉応諾ほか	昭和57年9月20日 一部救済命令 昭和59年1月26日 中央労働委員会で 和解成立
全明労 金沢支部 地 本	昭和56年 (不) 第6号	昭和56年 8月15日	不利益取扱是正、支配 介入排除ほか	昭和61年12月5日 一部救済命令 中央労働委員会で 再審査中
同 上	昭和58年 (不) 第1号	昭和58年 5月24日	不利益取扱是正、支配 介入排除、団体交渉 応諾ほか	
同上	昭和59年 (不) 第1号	昭和59年 5月30日	不利益取扱是正ほか	
同上	昭和60年 (不) 第1号	昭和60年 5月28日	不利益取扱是正ほか	
同上	昭和61年 (不) 第2号	昭和61年 5月27日	不利益取扱是正ほか	係 属 中
同上	昭和62年 (不) 第3号	昭和62年 5月27日	不利益取扱是正、支配 介入排除、団交応諾ほ か	係 属 中

4 昇給及び賞与

(1) 昇給

ア 会社は、就業規則及び従業員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が、昇給額については、その都度全明労と団体交渉を行い決定している。昇給額は、本給と諸手当に分けて配分されているが、後述する人事考課が昇給額に影響を与えるのは、本給中の査定分だけである。

イ 本件係争対象の昭和57年度、58年度及び59年度（以下「本件係争対象年度」という。）の昇給額の内訳は、次のとおりであった。

(ア) 昭和57年度

- 昇給額 係長・一般1人当たり平均12,860円
- 査定分 1人当たり平均1,543円 上限額2,400円・下限額100円

(イ) 昭和58年度

- 昇給額 係長・一般1人当たり平均9,165円
- 査定分 1人当たり平均1,100円 上限額2,400円・下限額100円

(ウ) 昭和59年度

- 昇給額 係長・一般1人当たり平均9,902円
- 査定分 1人当たり平均1,188円 上限額2,500円・下限額100円

(2) 賞与の支給

ア 会社は、毎年、中元賞与と年末賞与を支給しているが、その支給額の決定手続は昇給の場合と同様である。支給額は、従業員各人の基準内賃金を基に算出し、給料割分と人事考課に基づく査定分に分けて配分されているが、昇給と同様に人事考課が支給額に影響を与えるのは、査定分だけである。

イ 本件係争対象年度の支給額の内訳は、次のとおりであった。

(ア) 昭和57年度

*中元賞与

- 支給額 係長・一般1人当たり平均468,963円（各人当たり昭和57年5月20日現在基準内賃金月額の2.51か月分）
- 査定分 0.2か月分（一人当たり平均37,368円）
上限額57,000円・下限額500円

*年末賞与

- 支給額 係長・一般1人当たり平均477,540円（各人当たり昭和57年11月20日現在基準内賃金月額の2.616112か月分）
- 査定分 0.2か月分（一人当たり平均36,508円）
上限額57,000円・下限額500円

(イ) 昭和58年度

*中元賞与

- 係長・一般1人当たり平均481,665円（各人当たり昭和58年5月20日現在基準内賃金月額の2.5か月分）
- 査定分 0.2か月分（一人当たり平均38,533円）
上限額59,000円・下限額500円

*年末賞与

- 支給額 係長・一般1人当たり平均502,822円（各人当たり昭和58年11月20

日現在基準内賃金月額)の2.65か月分)
○査定分 0.2か月分 (一人当たり平均37,949円)
上限額59,000円・下限額500円

(ウ) 昭和59年度

* 中元賞与

○支給額 係長・一般1人当たり平均499,917円 (各人当たり昭和59年5月20日現在基準内賃金月額)の2.51か月分)
○査定分 0.2か月分 (一人当たり平均39,834円)
上限額60,000円・下限額500円

* 年末賞与

○支給額 係長・一般1人当たり平均517,460円 (各人当たり昭和59年11月20日現在基準内賃金月額)の2.65か月分)
○査定分 0.2か月分 (一人当たり平均39,054円)
上限額60,000円・下限額500円

(3) 人事考課制度

会社は、本件係争対象年度の昇給、中元賞与及び年末賞与の各査定(以下「本件係争対象年度の各査定」という。)を行うに当たり、金沢支店では次のとおり人事考課を実施した。

ア 実施時期は、昇給は各年の4月、中元賞与は各年の6月、年末賞与は各年の11月であった。

イ 考課対象期間は、昇給は前年の4月1日から当年の3月31日までの1年間、中元賞与は前年の11月1日から当年の4月30日までの半年間、年末賞与は当年の5月1日から10月31日までの半年間であった。

ウ 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各課長、第二次考課者(決定権者)は支店長であった。

エ 考課は、従業員毎に一葉の人事考課表に基づいて実施された。人事考課表は、一般従業員の「一般用」と係長及び係長待遇の「係長用」があり、さらに「昇給用」と「賞与用」に分かれていた。「昇給用」の人事考課表は、「一般用」が別紙1、「係長用」が別紙2であった。なお、「賞与用」の人事考課表は「昇給用」とほぼ同様であった。

オ 人事考課表は9項目に分かれ、「職務能力」として4項目、「勤務態度」として4項目、「業務実績」として1項目がある。昇給の場合、各項目とも10点満点で最低点は4点だが、「業務実績」の項目は2倍され20点満点で最低点8点である。賞与の場合、「職務能力」と「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」は重視され、2倍の40点満点となる。従って、合計で100点満点、最低点は40点である。

カ 第一次考課に先立ち、第一次考課者全員による考課会議が開催され、昭和58年度の昇給まではB13次長が、同年度の中元賞与以降はB15経理課長が被考課者各人の人事考課表用紙と考課対象期間中の勤怠表を配付し、考課について次のとおり注意した。

(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。

- (ウ) 評価はそれぞれの項目ごとになすべきこと。
- (エ) 徒に寛大な評価をしてはならないこと。
- (オ) 先入観や主観によって左右されないこと。
- (カ) 採点が標準に集中しないこと。

さらにこの会議では、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、出席課長全員が良く知っている標準者を1名ずつ選び、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。

キ 上記カの考課会議の後、各課長が自己の部下の評定を行い、その結果をB13次長またはB15経理課長が集計し、第二次考課者である支店長に提出したが、第一次考課の評定点は変更されなかった。

(4) 査 定

会社は、上記(3)の人事考課の評定点をもとに、本件係争対象年度の各査定を次のとおり行った。

ア 査定は、人事考課の評定点の合計点を一定の点数幅によって区分した査定ランクに当てはめることによって行われた。本件係争対象年度の各査定のランクは、いずれもA（最高ランク）からJ（最低ランク）の10ランクであった。

イ 各人を各ラインに割りつける仕事は、支店の場合、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い、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なかった。

ウ 各支店において割り付けられたランク別人員数は、その後本社人事部において集計され、このランク別人員数の分布状態と査定分の総原資額及び査定の上限額（Aランク）と下限額（Jランク）を基礎試算をして、その他のランクの金額を決定した。

エ 組合員に対する本件係争対象年度の各査定の結果は次のとおりであった。

(ア) 昇 給

単位：円

区 分	57年度 査定額	会社査定平均額 1,543 円との格差	58年度 査定額	会社査定平均額 1,100 円との格差	59年度 査定額	会社査定平均額 1,188 円との格差
A 1	400	－ 1,143	200	－ 900	400	－ 788
A 2	700	－ 843	800	－ 300	900	－ 288
A 3	400	－ 1,143	400	－ 700	400	－ 788
A 4	700	－ 843	800	－ 300	900	－ 288
A11	1,600	＋ 57	800	－ 300	1,300	＋ 112
A21	1,600	＋ 57	1,200	＋ 100	1,300	＋ 112
A 8	1,600	＋ 57	1,200	＋ 100	1,300	＋ 112
A 5	400	－ 1,143	400	－ 700	400	－ 788
A 6	400	－ 1,143	400	－ 700	400	－ 788
A 7	400	－ 1,143	400	－ 700	400	－ 788
平 均	820	－ 723	660	－ 440	770	－ 418

(イ) 中元賞与

単位：円

区 分	57年度 査定額	会社査定平 均額37,368 円との格差	58年度 査定額	会社査定平 均額38,533 円との格差	59年度 査定額	会社査定平 均額39,834 円との格差
A 1	25,000	－ 12,368	17,000	－ 21,533	17,500	－ 22,334
A 2	25,000	－ 12,368	34,000	－ 4,533	41,000	＋ 1,166
A 3	16,500	－ 20,868	17,000	－ 21,533	26,000	－ 13,834
A 4	33,500	－ 3,868	34,000	－ 4,533	41,000	＋ 1,166
A 11	40,000	＋ 2,632	40,500	＋ 1,967	41,000	＋ 1,166
A 21	40,000	＋ 2,632	46,500	＋ 7,967	47,000	＋ 7,166
A 8	40,000	＋ 2,632	40,500	＋ 1,967	47,000	＋ 7,166
A 5	16,500	－ 20,868	17,000	－ 21,533	26,000	－ 13,834
A 6	25,000	－ 12,368	25,500	－ 13,033	26,000	－ 13,834
A 7	16,500	－ 20,868	17,000	－ 21,533	8,500	－ 31,334
平 均	27,800	－ 9,568	28,900	－ 9,633	32,100	－ 7,734

(ウ) 年末賞与

単位：円

区 分	57年度 査定額	会社査定平 均額36,508 円との格差	58年度 査定額	会社査定平 均額37,949 円との格差	59年度 査定額	会社査定平 均額39,054 円との格差
A 1	16,500	－ 20,008	17,000	－ 20,949	17,500	－ 21,554
A 2	25,000	－ 11,508	34,000	－ 3,949	41,000	＋ 1,946
A 3	16,500	－ 20,008	25,500	－ 12,449	26,000	－ 13,054
A 4	33,500	－ 3,008	40,500	＋ 2,551	41,000	＋ 1,946
A 11	33,500	－ 3,008	40,500	＋ 2,551	41,000	＋ 1,946
A 21	40,000	＋ 3,492	46,500	＋ 8,551		
A 8	40,000	＋ 3,492	46,500	＋ 8,551	47,000	＋ 7,946
A 5	16,500	－ 20,008	25,500	－ 12,449	26,000	－ 13,054
A 6	25,000	－ 11,508	25,500	－ 12,449	26,000	－ 13,054
A 7	16,500	－ 20,868	8,000	－ 29,949	8,500	－ 30,554
平 均	26,300	－ 10,208	30,950	－ 6,999	30,444	－ 8,610

なお、上記査定の人事考課時において、A14、A 2、A 4、A 11、A 8、A 13の6名は各々金沢支部役員を歴任し、A 14とA 4は全明労中央執行委員にも就任していたときもある。

オ 組合員の昭和43年度から59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1、2、3のとおりであった。

また、組合員の昭和43年度から59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すと、別紙4の1、2のとおりとなる。

カ 金沢支店における査定対象人員は、おおむね30名台で推移してきており、本件係争対象年度の各査定においては、35名前後であった。

キ 本件審査において、会社は、本件係争対象年度の金沢支店従業員の人事考課の評定点、各査定ランク別人員数、非組合員の査定結果、BからIのランクの金額並びに金沢支店従業員に配分された原資総額などを明らかにしなかった。

(5) 組合員の勤務状況

ア 洋燈舎事件について

昭和52年5月9日頃、B13次長とB14酒類販売課長は、車で得意先を訪問する途中、販売区域と違う方向に走る営業車を見つけ、不審に思い後を付けたところ、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わたり、セールス担当課らが調査した結果、組合員のA2、A3、A21、A8、A11の5名のセールス担当者が、多い者でA21の計10回・延べ11時間31分、少ない者でA8の計2回・延べ2時間39分、各々洋燈舎に立ち寄ったことが判明したとして、会社は、同年9月30日付けで上記5名に支店長名の警告書を手交した。

イ だるま屋事件について

昭和56年10月19日の朝、突然、金沢支店取引先の「だるま屋酒店」（以下「だるま屋」という。）から、手形の支払期日を延期してほしい旨の要請が、だるま屋のセールス担当者である組合員A2に対してあり、A2は、上司のB14酒類販売課長に直ちに報告した。これに対し、金沢支店では、B16支店長、B13次長、B14課長、B15経理課長らが集まり、A2から事情を聴取し、今回限りということで支払期日の延期を承認した。しかし、その後11月上旬になって、だるま屋は、会社に対する分も含め数回の不渡り手形を出し、数千万円の負債を抱え、事実上倒産した。倒産の主な原因は、店主が、新興宗教の教祖にだまされ、短期間に数千万円もの金をそそぎ込んだことにあった。

この倒産により金沢支店は、不渡り手形分も含む総額で約650万円のだるま屋に対する不良債権をかかえこんだが、商品の回収や債権の一部肩代わりにより、最終的には約270万円の貸し倒れとなった。金沢支店では、50年11月に130万円程の不良債権が発生したことがあるが、これほど多額の不良債権が発生したことは一度もなかった。

なお、A2は、だるま屋倒産に関して、56年11月11日付けで「注意力の怠慢があった。」旨の反省書を、会社社長あて提出した。

ウ ヒマラヤ登山事件について

昭和57年2月22日、酒類販売課セールスの組合員A3は、石川県勤労者山岳連盟主催のヒマラヤ遠征計画に隊長として参加するため、3月8日から5月21日までの56日間の有給休暇届を会社に提出した。これに対し会社は、「少人数の体制で配置転換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、時季変更権を行使して不承認とした。

この件については、前年の12月頃、A3から所属課長を通じ口頭で会社に申し入れがあり、その後の話し合いで、A3は、「自分の年齢から考えて海外遠征はこれが最後のチャンスであること。また、どういう職種に配置転換されてもかまわないから行か

してもらいたい。」など説明したが、会社は、「担当の40数軒の得意先に迷惑がかかるし、営業上大きなマイナスとなる。」など説明し、不承認の態度を示していたが、会社は、A3の配置転換について具体的な検討はしなかった。なお、この当時金沢支店では、業務上必要があれば随時配置転換が行われていた。

しかし、A3は、会社の不承認にもかかわらず同遠征に参加した。ところが、帰国が少し遅れ、隊員の1人に法定伝染病の疑いが生じ、A3も外出を控えたため出社が数日遅れた。これに対し会社は、A3の将来や出社後の態度も考慮し、56日間の欠勤については有給休暇とし、無届欠勤の5日間だけを対象として、6月15日付けでA3を譴責処分にした。また、A3も、7月10日付けで会社社長あて、「迷惑をかけた。」との始末書を提出した。

なお、A3の休暇中、A3の担当していた業務は課長と課長代理で処理した。

また、A3は、57年6月1日付けで物流課へ配置転換された。

エ 組合員A1は、業務外の交通事故による傷害の治療のため、昭和57年9月から翌58年2月までの約5か月間出社できなかった。この5か月間のうち、57年11月初旬までの欠勤は有給休暇を充当して処理されたが、その後の85日間は欠勤となった。

5 昇格

(1) 会社の職制

ア 会社の職制は、支店の場合次のように構成されており、課長代理以上が管理職である。ただし、次長及び課長代理は置けないこともある。

支店長－次長－課長－課長代理－係長－一般

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、職務遂行に当たって部下の係員を指揮監督する会社職制上の地位であるが、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を、ポストなど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) 昇格手続

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が生じることもある。

イ 昇格は、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、かつ支店内にも公表されるが、昇級については辞令も出ず、支店内にも公表されない。

(3) 昇格・昇級の実態

昭和60年4月現在の金沢支店における組合員と非組合員のうち、男子従業員で、学歴、年齢、勤続年数が同程度の者の昇格・昇級の実態を対比したものが、別紙5である。なお、会社は、本件審査において、56年4月以降の昇級の実態を明らかにしなかった。

6 外交手当の支給

(1) 酒類、食料品の卸・小売を業務とする会社は、これら商品の外勤営業活動に従事している従業員（以下「外交者」という。）に対し、営業活動の諸経費の補助として外交日帰旅費（以下「外交手当」という。）を支給しているが、昭和56年10月1日（以下「改定日」という。）から従前の外交手当の支給基準を次のように改定した。

○旧基準 — 外勤営業活動に従事した日について、その従事した時間の長短にかかわらず、1日につき370円支給。

○新基準 — 1日4時間以上外勤営業活動に従事した日についてのみ、1日につき600円支給。

会社が改正をした理由は、同業他社と比較して額が低いことと、外交という仕事の本来の性質から1日4時間未満では外交とは言えないということにあり、この改定について、金沢支店では、酒類販売課と食品販売課の外交者に説明した後、9月29日の朝礼の場で正式に発表された。

なお、この当時金沢支店では、外交者の外勤営業活動が1日4時間未満の日数は、各人毎月3日前後くらいであった。

(2) 金沢支部と地本（以下「金沢支部ら」という。）は、翌30日に金沢支店へ外交手当改定についての団体交渉開催を申し入れたところ、交渉は改定日に開催された。

この日の交渉で金沢支店は、新基準の概要について説明し、外交者の営業活動はそのほとんどが1日4時間以上に及ぶから、新基準は労働条件の有利な変更であること、また、全社的な制度改定だから支店には交渉して独自に改定内容を変更する権限はないこと、従って、会社本社・全明労本部間の交渉事項であり協定締結権限もないことをも説明した。ただし、金沢支店は、新基準の方が有利であることについて、資料を提示するなどしての具体的な説明は行わなかった。

これに対し金沢支部らは、金額は増額だが、4時間未満の営業活動の日は仮に3時間50分でも支給されないこと、また、金沢支店従業員に対する昼食支給の外交者の自己負担分が140円から200円に増額されたとの認識などのもとに、必ずしも労働条件の改善にはならないとして、新基準に反対である旨主張した。

結局、この日の交渉は、最後の場面で大要次のようなやりとりがあり、終了した。

○B13次長 — それではどうするんだ。

○A 1 書記長 — 双方折り合いが合わないんだから、現行どおりで行くしないんじゃないか。

○B13次長 — そうか。

本件審問において、このやりとりについての審査委員の「きちんと詰めて双方十分納得して合意ができた、というものではなさそうに感じるが、どうか。」という質問に対して、A14は、「まあ雰囲気だから。」と証言している。

なお、金沢支店では従来より従業員に対し昼食を支給しており、従前は1食140円、その費用負担は会社100円・従業員40円だったが、外交者の場合、内勤者とは違い外交手当を受給しているため、手当を受給したときは140円全額を負担していた。しかし、55年6月の金沢支部らと金沢支店との間（以下「支部・支店間」という。）の団体交渉で、昼食代は1食200円、従って、外交者が外交手当を支給したときの負担額も200円に改められていた。

また、改定日当時、組合員10名の内、外交者はA 2、A 3、A11、A21、A 8の5名を数え、A 2は金沢支部委員長、A 8は同副委員長、A11は同執行委員であり、これら3名は55年6月当時においても同じ役職にあった。

- (3) 昭和56年10月7日、金沢支部らは、金沢支店に対し次回交渉開催を要求するとともに、次のような通知文も提出した。これに対し金沢支店は、口頭でそのような合意の存在を否定したが、格別文書では否定しはしなかった。

『10月1日の外交手当変更に関する団体交渉において、(1)この交渉が決着するまでは現行通りの外交手当でいく、(2)交渉が決着する時点において10月1日にさかのぼって精算するかどうかは話し合いで決める、の2点を会社・組合双方で意見が一致、確認したことを通知する。』

なお、支部・支店間の団体交渉においては、議事録確認書を取り交わすような慣行はなかった。

- (4) 外交手当は、精算書により各人が1週間分ごとに請求し、所属課長の認定により支給されるが、改定日以降、組合員である外交者は、旧基準に従い外交手当を請求したが、金沢支店は、10月16日、請求金額を新基準の600円に書き直すように要請した。

これに対し金沢支部は、改定日の団体交渉における確認事項に反するとして抗議し、書き直しには応ぜず、早急に旧基準で外交手当を支給するように要求した。

その後、組合員以外の金沢支店外交者には、改定日以降の外交手当が新基準により10月20日と21日に支給されたが、組合員である外交者に支給されたのは、11月12日と13日になってからで、しかもその支給内容は、4時間以上営業活動した日の分だけ1日につき370円で計算されていた。そこで金沢支部らは、11月17日、金沢支店に対し、改正日の合意に反し未払部分があるので速やかに支払うようにとの抗議文をさらに提出し、支給済分は仮精算として受領する旨表明した。

- (5) その後この問題について、支部・支店間の団体交渉が12月22日に開催されることになったが、後記7の(1)のとおり、交渉当日金沢支部らはテープレコーダーを持ち込もうとし、これに対し金沢支店はテープレコーダーを持ち込むのなら交渉はできないと主張したため、結局この日の団体交渉は開催されなかった。なお、この際、金沢支部らは外交手当未払いの理由を質したが、金沢支店はその理由を明らかにしなかった。

そのため金沢支部らは、翌57年の1月22日と3月17日の二度にわたって、金沢支店が改定日の合意を守らず外交手当を削除していること、また、外交者の昼食代が負担増となっていることなどについての抗議文を提出した。

- (6) 以上のとおり、前記(5)の12月22日の交渉のときから、金沢支部らが団体交渉へテープレコーダーの持ち込みを主張するようになったため、後記7の(4)のとおり、支部・支店間では昭和57年12月頃まで団体交渉は開催されず、結局この問題について改めて交渉が行われたのは、58年3月25日になってからであった。

しかし、この日の交渉も結局物別れとなり、同年5月24日、金沢支部らは、「外交手当を改定日に遡及して旧基準で支払え」との本件救済申立てを行った。

- (7) なお、会社各支店における新基準の適用は、次表1のとおり実施された。ただし、改定日以降に精算した全明労の各支部は、「改定には不同意だがとりあえず会社提案で精算する。」旨の見解を表明しているが、その後改定交渉は事実上行われていない。

また、本件結審時まで、組合員の外交者は、旧基準に従い、営業活動時間の長短にかかわらず1日につき370円で外交手当を請求し続け、これに対し会社は、外交手当は制度として改定されたのであるから1日4時間未満の日の分については支給できないこと、また、組合員は370円でしか請求してこないことを理由に、その内4時間以上の日の分だけ1日につき370円の計算で外交手当を支給し続けている。そのため、組合員への外交手当支給状況は、改定日から昭和61年8月まで（A21は59年3月まで）の間では、次表2のとおりとなっている。ただし、会社は、組合員から新基準による請求があれば、いつでもこれを精算する旨を表明している。

また、申立人らは、本件審査の過程で、会社が次表2の数値を示した後においても、「賛成とも反対とも言い難い。もう少し内容を煮詰めないと何とも答えようがない。」旨表明している。

表 1

会社支店名	全明労組合員の外交者の有無	昭和62年6月現在受給状況	備 考
札幌、新潟、関東 福井、京都、神戸 高松、広島、福岡 北九州	無	600円で受給	改定日より全員異議なく受領
大阪、名古屋	有	600円で受給	改定日より全員異議なく受領
岡 山	有	600円で受給	全明労組合員は昭和58年10月に改定日に遡って精算。 その他の外交者は改定日より異議なく受領。
仙台、富山	有	600円で受給	全明労組合員は昭和58年11月に改定日に遡って精算。 その他の外交者は改定日より異議なく受領。

金 沢	有	370円で受給	
-----	---	---------	--

表 2 (単位：円)

氏 名	1 日 4時間 以 上 ①	1 日 4時間 未 満 ②	仮払金額 ③ = ①× 370円	旧基準支給 額 ④ = (①+②) ×370円	新基準支 給額 ⑤ =①× 600円	支給額の差額	
						④-③	⑤-④
A21	152	30	56,240	67,340	91,200	11,100	23,860
A 8	1,095	38	405,150	419,210	657,000	14,060	237,790
A 6	851	32	314,870	326,710	510,600	11,840	183,890
A 2	1,113	130	411,810	459,910	667,800	48,100	207,890
A 4	645	75	238,650	266,400	387,000	27,750	120,600
A11	1,077	159	398,490	457,320	646,200	58,830	188,880
A 3	62	8	22,940	25,900	37,200	2,960	11,300

7 団体交渉へのテープレコーダーの持ち込み

- (1) 前記6の外交手当改定交渉における合意の有無をめぐる支部・支店間の紛争の経緯の中で、金沢支部らは、昭和56年12月22日に支部・支店間の団体交渉を開催する際、金沢支店が団体交渉での確認事項を守らないとして、テープレコーダーで交渉内容を記録することを主張した。

これに対し金沢支店は、従前団体交渉の内容をテープレコーダーで記録したことはないし、団体交渉の場にテープレコーダーを持ち込まれると、本来フランクに発言を交わすべきことが肝要な交渉が肩肘張ったものとなること、テープレコーダーの記録を後で聞くと大衆団体になるのではないかということ、また、交渉の一連の流れの中の発言の一部分だけ宣伝、報道されると誤った印象や誤解を受けることになることなどを理由に、金沢支部のテープレコーダー持ち込みの団体交渉(以下「テープ持ち込み団交」という。)を拒否したため、結局この日の団体交渉は開催されず、後記(4)の57年12月までの約1年間、支部・支店間で団体交渉は開催されなかった。

なお、金沢支部らがテープ持ち込み団交の開催を要求したのは、これが初めてであり、また、全明労本部・会社本社間や金沢支部以外の全明労各支部・会社各支店間の団体交渉において、テープ持ち込み団交が問題になったことも開催されたこともない。

- (2) その後、金沢支部らは、金沢支店に対し、次のとおりテープ持ち込み団交の開催を要求したが、金沢支店は前記(1)と同様の理由でいずれもこれを拒否した。

開催要求書提出日	団体交渉申入れ事項
昭和57年4月3日	外交手当改訂ほか3項目について
同 6月22日	昭和57年お中元対策要求(5項目)について
同 7月7日	同上ほかについて

- (3) 昭和57年12月6日、金沢支部らは金沢支店に対し団体交渉の開催を申し入れたところ、金沢支店は、同日、12月8日の団体交渉開催を回答した。翌7日、B13次長は、A2金沢支部委員長に対し、「明日の団体交渉にはテープレコーダーを持ち込むのか。」と質問し、A2が、「テープレコーダーを持ち込んだら団体交渉は拒否するのか。」と聞き返す

と、B 8 は、「テープレコーダーを持ち込むのなら団体交渉は拒否する。」と返答した。

12月8日午後6時過ぎからの団体交渉の冒頭に、金沢支部は、「テープ持ち込み団交は本意ではない。これまでの団体交渉で、会社は合意したことを守らない、議事録確認はしない、協定も結ぶ意思はないという強硬な姿勢だから問題が発生している。」という趣旨の説明を行い、テープレコーダー持ち込みの必要性を主張した。これに対し会社は、テープレコーダー持ち込みでは団体交渉は開催できないとして、結局この日の団体交渉は開催されなかった。

- (4) 前記(1)から(3)のとおり、昭和56年年末から支部・支店間の団体交渉は開催されなかったが、金沢支部は、金沢支店の「57年年末の日曜出勤」の提案について、『労働条件の変更だから団体交渉を要求すべきだが、テープ持ち込み団交では金沢支店は拒否する。しかし、話も聞かずに一方的に変更されれば更に紛争が拡大する。』との認識のもとに、テープレコーダーの持ち込みを条件とせずに金沢支店に対し団体交渉を申し入れたので、同年12月24日に約1年振りに支部・支店間の団体交渉が開催された。
- (5) その後、金沢支部らは、金沢支店に対しテープレコーダーの持ち込みを条件とすることなく団体交渉の開催を要求し始めたので、支部・支店間では、次のように団体交渉が開催された。

団体交渉開催日	団体交渉申入れ事項
昭和57年12月24日	歳暮対策ほかについて
同 58年 3月25日	外交手当について
同 58年12月 6日	歳暮対策について
同 59年 3月15日	時間外手当締切日統一について
同 59年 3月26日	時間外協定について
同 59年 4月13日	時間外勤務について
同 59年12月10日	歳暮対策ほかについて
同 60年 4月19日	支部要求について
同 60年12月 5日	歳暮対策について
同 61年 3月30日	支部要求、36協定について
同 61年 5月 9日	支部要求他について

なお、この間の58年5月24日に、申立人らは、「会社は、テープレコーダー持ち込みを理由に団体交渉を拒否してはならない。」旨の本件申立てを行った。

- (6) 前記(5)の昭和61年5月9日の団体交渉を終わるに当たって、金沢支部らは、金沢支店に対し交渉継続を主張し、次回交渉期日を明らかにするよう要求したが、金沢支店は、その場では回答しなかった。金沢支部は、その後金沢支店が次回交渉日を回答してこないで6月12日と8月8日に抗議文を提出した。

また、11月14日、金沢支部は、金沢支店に対し、11月1日付のレクレーション補助に関する再回答要求と11月7日付の長期アルバイト・パート者への寒冷地手当支払い要求について、回答もなく団体交渉も開催されないとして抗議文を提出した。

このように、61年5月9日以降、支部・支店間の団体交渉が再び開催されなくなった理由について、B15経理課長は、当委員会の審問において、「日程が噛み合わなかっただ

けで、他に理由はない。」と証言している。

なお、金沢支部らは、62年3月以降再びテープ持ち込み団交の開催を要求するようになり、本件結審時まで依然として支部・支店間の団体交渉は再開されなかった。

8 団体交渉妥結の掲示

(1) 前記1の(1)で認定したとおり、全明労は、全国各地に10支部があるが、そのうち会社従業員が構成員となっている支部がある支店は、仙台、関東、富山、名古屋、金沢、大阪、岡山の7支店で、昭和58年10月現在で約70名が所属している。

一方、会社には、全明労の他に、神戸、新潟、福井、京都、岡山、広島、高松、北九州、福岡の9支店に、それぞれ単独の労働組合（以下9つの従業員組合をまとめて「従業員組合」という。）があり、上記期日現在で合計約500名の会社従業員が所属している。なお、新潟以下の8支店にある組合は、48年秋頃から50年頃にかけて全明労を脱退した者たちで結成されたものである。

従って、会社には、全明労と従業員組合のどちらにも所属していない従業員（以下「その他の従業員」という。）も多数存在する。

(2) 前記4の(1)と(2)のとおり、会社は、全明労組合員の毎年度の昇給並びに賞与の支給については、全明労との団体交渉の結果に基づいて実施しているが、従業員組合の組合員についても、同様に従業員組合との団体交渉の結果に基づき実施している。

なお、会社・全明労間の交接は会社本社で行われ、会社・従業員組合間の交渉は関西方面で行われている。

(3) 会社は、全明労と従業員組合からの要求に対する回答を、会社全従業員に配付している社内速報に掲載しているが、回答には、昇給額、支給額並びに一定の期限内に妥結した場合の精算日、支給日等が掲載されている。

(4) 会社は、昭和51年頃までは、全明労との団体交渉の妥結と従業員組合との団体交渉の妥結の両方を全国各地の会社全支店の掲示板に掲示していたが、52年頃からは、従業員組合との妥結だけを掲示し、全明労との妥結は掲示しなくなった。

(5) 会社は、従業員組合との妥結について、「何月何日神戸従業員組合以下9従業員組合が会社回答どおり妥結した。」という趣旨の掲示をしている。

また、その他の従業員に対する賃金の支給は、先に妥結した組合との妥結内容に沿って行われている。

なお、昭和51年頃から本件審査の結審時まで、全明労が従業員組合より先に妥結したことは一度もない。

(6) 金沢支店においては、昭和50年秋から全明労組合員が脱退し始めたが、脱退した者たちはその他の従業員となっている。金沢支店では、従業員組合との妥結は、支店内食堂の会社掲示板に約1週間掲示され、本件申立（昭和60年5月28日）前1年以内における中元賞与と昇給についての妥結の掲示の経緯は、次のとおりであった。なお、59年度年末賞与についての妥結の掲示の経緯は不明である。

昭和59年度中元賞与		昭和60年度昇給	
年 月 日	内 容	年 月 日	内 容
昭和59年6月23日	会社回答	昭和60年4月24日	会社回答

同	6月26日	従業員組合妥結掲示	同	4月27日	従業員組合妥結掲示
同	6月30日	全明労妥結	同	5月9日	全明労妥結
同	7月6日	その他従業員支給日	同	5月25日	その他従業員精算日
同	7月7日	全明労組合員支給日	同	5月28日	全明労組合員精算日

(7) なお、会社が従業員組合との妥結だけを掲示して全明労との妥結を掲示しないことについて、本件申立時まで、全明労は格別これを問題にしたことはなく、金沢支部も、本件申立後の昭和60年7月8日発行の機関紙で60年度中元賞与の妥結掲示についてこれを問題にしたにとどまる。

また、申立人らは、本件審査において、「金沢支部は、従業員組合との妥結が掲示されたあと、全明労が妥結したことについて、金沢支店内の支部掲示板に掲示したこともあるが、掲示しなかったこともある。」と主張したが、その具体的な疎明はなく、前記(6)の全明労の妥結についても、これを掲示しなかった。

9 団体交渉旅行日の賃金カット

(1) 全明労と会社との間には、昭和41年7月31日に締結された次のような『組合活動に関する労働協約』があり、改定されることなく自動延長されてきた。

(就業時間中の組合活動)

第2条 1. 組合活動は原則として就業時間外に行うものとする。但し、左の各号の一に該当する場合はこの限りではない。

(イ) 協約に於いて定められた手続によって行われる団体交渉への出席

(ロ)～(ト) 省 略

(フ) 組合規約に定められた中央大会、中央委員会及び中央執行委員会への出席

(リ) 省 略

2. 前各号の事由で職場を離れる者は予め所属長にその旨を申出るものとする。但し(ト)を除く。

(覚 書)

「第2条第1項(1)について」

団体交渉委員の取扱いはつぎの通りとする。

(イ) 団体交渉の当日は出勤扱いとする。

(ロ) 団体交渉に出席するために必要とする往復の日数(時間)については組合又は当該団体交渉委員の申出でに基づいて、会社と組合との協定した団体交渉委員の申出でに基づいて、会社と組合との協定した団体交渉委員につき、本・支店長が必要と認めた日数(時間)を出勤扱いとする。

(ハ) 前項の認定基準としては、例えば東京に於いて団体交渉が開催される場合、原則として九州及び北海道地区は最高往復2日その他の地区(東京・横浜を除く)は最高往復各1日とする。

(ニ) 省 略

(組合活動の取扱い)

第3条 1. 前条(イ)乃至(ホ)及び(ト)による組合活動に対しては出勤扱いとし、賃金を差

し引かない。

2. 前条(ハ) (フ)及び(リ)による組合活動に対してはその期間(時間)に応ずる賃金を差し引く。
3. 前条(ハ) (フ)及び(リ)の場合、組合より事前に文書による申出があったとき、会社は業務に差し支えない限り、該当期間(時間)を無給休暇として扱い、申出なく無断で組合活動を行った場合は無断欠勤扱いとする。

(覚 書)

「第3条2について」

(イ) 会社は、本人より差引いた賃金額を組合に通知する。

(ロ) 省 略

(2) 前記(1)の協約の締結以降、金沢支部からは、昭和44年から50年までA 1が、53年10月から57年10月までA 4が、そして57年10月以降再びA 14が全明労中央執行委員(以下「中執」という。)に就任したが、会社は、東京都内の本社で開催される全明労本部・会社本社間の団体交渉(以下「中央交渉」という。)に出席するための旅行日として、A 14が中執となった44年頃は、中央交渉日の前後各1日を認めていた。

しかし、その後金沢支部は、49年頃から旅行日として後1日だけを請求するようになっていた。

(3) 会社は、A 4が中執となって初めて出席した昭和53年11月24日の中央交渉のときから、翌日の旅行日は午前中だけとし、午後1時を過ぎて出社した場合、その出社しなかった部分を賃金カットする取扱いに変更した。以後会社は、金沢支部中執の中央交渉の翌日の旅行日について同様な取扱いを続けており、本件申立(昭和60年5月28日)時までの賃金カット状況は、次表のとおりである。

回数	交渉日	交渉時間	出席者	翌日出社時刻	賃金カットの内容
①	53. 11. 24	14:43~16:45	A 4	25日、出社せず	2時間 1,768円
	54. 4. 20	13:30~14:25	欠 席	—————	—————
②	54. 6. 25	14:10~16:45	A 4	26日、15時15分	会社賃金カット失念
	54. 11. 22	14:10~16:15	A 4	23日は祝日	—————
③	55. 4. 23	14:08~16:40	A 4	24日、14時25分	1時間25分 1,346円
④	55. 6. 25	14:07~16:00	A 4	26日、14時30分	1時間30分 1,508円
	55. 11. 22	13:55~15:25	A 4	23日は日曜日	—————
	56. 4. 22	16:05~16:40	欠 席	—————	—————
	56. 4. 27	14:05~16:15	A 4	28日、8時53分	—————
	56. 6. 24	14:05~15:30	欠 席	—————	—————
⑤	56. 11. 20	14:10~15:30	A 4	21日、13時30分	30分 538円
⑥	57. 4. 22	15:05~16:25	A 4	23日、13時32分	32分 627円
⑦	57. 6. 24	14:05~15:45	A 4	25日、14時03分	1時間3分 1,207円
	57. 11. 19	14:05~15:35	欠 席	—————	—————
	58. 4. 28	15:35~17:10	A 1	29日は祝日	—————
⑧	58. 6. 24	15:10~16:25	A 1	25日、14時00分	1時間 1,206円

⑨	58. 11. 21	14:45～16:15	A 1	22日、出社せず	4時間15分 5,128円
	59. 4. 26	15:15～16:50	欠 席	—————	—————
	59. 6. 23	13:30～14:50	A 1	24日は日曜日	—————
⑩	59. 11. 20	15:07～17:13	A 1	21日、14時45分	1時間45分 2,261円
⑪	60. 4. 24	15:12～17:06	A 1	25日、17時10分	4時間10分 5,297円

(4) 前記(3)の一連の賃金カットに関し、当初の頃は、金沢支部が中央交渉出席届を出した際に、金沢支店の対組合窓口担当者のB13次長が、「団体交渉の翌日は、午後1時までに出社するように。出社が遅れた場合は、その分の賃金カットする。」旨の注意をしていたが、B8が福井支店へ転任した58年5月以降に担当となったB15経理課長は、賃金カットの注意をするときもあったが、しないときもあった。これに対し金沢支部は、この会社の一連の賃金カットに対し、労働協約に基づく労使慣行に反する不当なものだとして、その都度抗議し、賃金カット分の返還を請求し続けている。

なお、中央交渉は、前日(3)表中のとおり、遅くとも交渉当日の17時前後に終了しているが、全明労は、交渉終了後、会社回答を検討するための中央執行委員会を開催しており、場合によっては、翌日の午前中にも開催したことがあった。

(5) 前記(3)表中の一連の賃金カットの間に、本件申立人の一人である地本は、前記3の(19)のとおり、54年事件の不当労働行為救済申立てを行い、また、同事件の審査係属中の昭和56年1月13日には、③の賃金カットほかに関する団体交渉において、会社に誠意がみられないとして、追加申立てを行った。これに対し当委員会は、57年9月20日までに一部救済命令を交付したが、その中で、③の賃金カット問題に関する会社の団体交渉における誠実性について、次のように判断し、その部分の請求を棄却した。『地本らは、金沢支部から全明労の中執に就任したA4に対して行われた賃金カットについて、カットされた賃金の返還を会社に要求した。この会社においては、前記第1の4(6)カのとおり、本社と全明労の間には、組合活動に関する労働協約があり、それによって、本社・本部間の団体交渉に出席するために必要な交通時間については、支店長の認定により出勤扱いすることと定められている。したがって、A4に対して本部での団体交渉に出席した翌日午後1時までに出社せよとした取扱い自体は、当時における東京・金沢間の交通事情を考えると、支店長の認定として、あながち無理があったとはいえない。地本らは、A4以前の中執であるA1の頃は、賃金カットという問題は起こり得なかったとするが、そのことはあくまで労使間の問題であると考え。加えて、前記第1の4(6)カのとおり、同53年11月22日、会社は同人に対して、本部での交渉の翌日は、午後1時までに出社するように伝えているのであり、かつ同55年8月19日の団体交渉においても、会社のとった措置を説明しているところから、当委員会は、この問題について、会社に誠意が見られないとする地本の主張は採用できない。』

(6) 昭和59年5月8日、全明労は会社本社に対して、金沢支部中執の賃金カット問題に関し抗議文を提出した。これに対し本社は、5月15日、「支店長が団体交渉の開始、終了時間や交通機関などを勘案して、本部の団体交渉出席に要する合理的な日数(時間)を認定している。」旨回答した。

金沢支部らは、この本社回答をふまえて、5月22日、金沢支店に対し、上記回答を引用してその具体的基準を明らかにするよう申し入れたが、支店は、5月25日、「会社は本

部団体交渉出席に伴う日数（時間）の取扱いについては、協定に基づいてその都度認定している。認定にあたっての具体的な基準は貴申し入れに記載されているとおりである。今回の貴申し入れについては、いつの日のことを指しているのか不明なので回答のしようがない。」と回答した。

(7) 昭和59年11月25日、金沢支部は、B15経理課長に対し、本件救済申立ての対象の⑩の賃金カットについて、「中央交渉出席は、労使間協定の認定基準どおりの取扱いをせよ。従来A14中執の頃は協定どおりの取扱いをしていた。取扱いを変えたいのであればその旨組合に申し入れるべきだ。」と口頭で抗議したところ、同課長は、「労使間協定のあることは知らない。本社から言われてしている。前の人と同じ扱いをしている。」旨返答した。

(8) なお、金沢・東京間の旅行時間は、昭和39年の東海道新幹線の開通後、大幅に短縮され、前記(3)の53年11月に開催された中央交渉日の頃までには、既に、東京を午後6時頃に発てば当日の内に、また、翌朝7時台に発てば12時半頃までに金沢に帰着することができる交通事情となっていた。

第2 判 断

1 昇給及び賞与の査定について

(1) 申立人らの主張と請求の要約

会社は、昭和46年以降、昇給及び賞与の支給に際し、労組の存在を否定する一発回答の導入と一方的勤務査定の拡大による賃金査定差別を行い、組合員間の分断を画策実行した。また、組合分裂の昭和50年以降、会社は、組合員を非組合員と差別し、本来ならば高査定を受けるべき組合員に対し、一方的な低査定を行ってきた。昭和57、58、59年度の昇給及び賞与の支給の際も同様な差別を行ったことは、組合員らに支給された額と会社査定平均額とを対比して見れば明らかである。また、会社は、人事考課を行い査定金額を決定しているが、その決定に至るまでの過程には多くの問題点があり、その内容も全く明らかにされていない。このことは、組合員に対する低査定を、事実をもって立証し得ないことを自ら告白したものにほかならない。

会社は、57、58年度は平均的ランクの額を下回る査定を受けた者（A8、A21と退職したA11を除く組合員7名。ただし、58年度年末賞与についてはA8、A21、A11及びA4を除く6名。）について、また、59年度は金沢支店非組合員査定平均額を下回る査定を受けた者（退職したA11と脱退したA21を除く8名。ただし、中元賞与と年末賞与についてはA11、A21及びA8を除く7名。）について、それぞれの査定金額を、少なくとも当該金額へ是正し、その差額を支給しなければならない。

(2) 会社の主張の要約

ア 申立人らは、組合員らはいずれも平均的ランクの額あるいは金沢支店非組合員査定平均額の支給を受けると主張しているが、そもそも同人らがこれら金額の支給を受けるべき勤務成績を収めていることについて、個別、具体的な主張・立証は何ら尽くされていない。言うまでもなく不当労働行為の主張・立証責任は、あげて申立人側に課せられている。

イ しかも、本件で問題とされている査定金額は、合理的な手続きによりなされた合理的な人事考課の結果に基づいている。

ウ そのうえ、本件係争対象年度の各査定の結果が公正・妥当なものであることは、次のような事実から明らかであり、申立人側の主張が容れられる余地は、如何なる観点からしてもない。

(ア) 組合員の半数もしくは半数近くの者が、会社査定平均額を上回るかあるいはこれに近い金額の支給を受けていること。

(イ) 当時の組合員10名のうち、A 8、A11、A 4らは、この間支部委員長、副委員長、書記長、執行委員などの組合役職に就いていた者であるが、本件係争対象年度の各査定においては、そのほとんどにおいて平均を上回るかこれに近い金額を支給されており、A 2についても、昭和58、59年度の中元賞与、年末賞与では同様に高い査定を受けるに至っていること。

(ウ) 申立人側が未だ不当な差別は行われていなかったとする昭和47年度あるいは43、44年度との対比においても顕著な差異は見られず、一部の者を除くと逆に本件係争対象年度の方が上昇している事実が認められること。

(エ) 組合員の仕事振りを示す象徴的な事件として洋燈舎事件がある。また、A 3のヒマラヤ登山事件、A 2のダルマ屋事件を始めとして、組合員には数多くの低査定理由がある。なお、A14は、昭和57年9月から58年2月まで、私傷病により長期間仕事に従事できなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第1の2、3のとおり、申立人らと会社との関係は、昭和47年前後から次第に悪化し数多くの紛議が発生している。加えて、51年の会社取締役B 4の年頭挨拶や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見て、会社が組合員に対して嫌悪感を持ち続けて来たことは容易に推認でき、また、本件係争対象年度の各人事考課及び査定の時期において、申立人らと会社との関係が好転したというような状況も格別見出せない。

イ 前記第1の4の(4)オの別紙（以下「別紙」という。）3の1、2、3と別紙4の2によると、組合員の集団の昇給、賞与の査定平均額は、昭和45、46年度の昇給及び46年度の賞与については不明だが、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ものが、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いる。

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、金沢支部役員選挙に対立候補が出現した直後の48年度末賞与の頃から急低下し、50年の組合員の大量脱退を経て更に低下していったものが、54年に地本が当委員会に団体交渉についての不当労働行為救済申立てをした頃から、昇給の比率については漸次上昇し始め、賞与の比率については急激に上昇したという実に不自然な推移をたどっている。金沢支店における査定対象従業員30数名中の10名もの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。

本件係争対象年度の各査定においても、その比率は、昇給については、53.1%、60.0%、64.8%とそれぞれ著しい格差が存在し、中元賞与と年末賞与についても72%強から82%弱というふうに、著しい格差あるいはかなりの格差が存在している。

すなわち、組合員10名に対する本件係争対象年度の各査定は、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不当労働行為性が推認される。

ウ 会社は、前記(2)イのように主張している。しかし、会社は、前記第1の4の(4)キのとおり、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、その手続と方法の合理性並びに人事考課と査定結果の整合性について検証することは不可能であり、その主張は採用できない。

エ また、会社は、前記(2)ウのように主張している。しかし、前記ウと同様に、会社は、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査定対象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、はたして組合員10名の査定結果が公正・妥当なものであったかどうかは判然としないこと、並びに次の理由により、その主張も採用できない。

(ア) 前記(2)ウ(ア)の主張について言えば、前記第1の4の(4)エのとおり、確かに年度によっては、組合員の半数あるいは半数近くの者が会社査定平均額を上回る金額もしくはこれに近い金額の査定を受けている。

しかし、前記イのとおり、組合員10名の査定平均額の会社査定平均額に対する比率の推移が不自然であり、本件係争対象年度の各査定においてもその査定平均額は会社査定平均額を大きく下回っていること。

また、別紙3の1、2、3と別紙4の1、2のとおり、これらの組合員(A2、A4、A11、A21、A8)の査定金額の会社査定平均額に対する比率の推移も不自然であり、従前の水準に戻っただけか(A4、A11、A8)あるいは以前として戻っていない(A2、A21)とも言え、はたしてこれら組合員の各査定結果が同人らの勤務状況を正確に反映したものであるかどうかは疑問であり、むしろ人(A2、A8、A21)によってはさらに高い評価を受けるべきであった可能性も否定し難いこと。

(イ) 前記(2)ウ(イ)の主張について言えば、別紙3の1、2、3と別紙4の1、2のとおり、組合員各自の査定金額の会社査定平均額に対する比率の推移も不自然なことで、前記第1の4の(4)エのとおり、少数組合である金沢支部では組合員の半数以上が組合役職に就任していることを併せ考えると、本件においては、人事考課時における組合員の組合員役職就任状況については格別考慮する必要性がないこと。

(ウ) 前記(2)ウ(ウ)の主張について言えば、次に述べる事情を総合的に考慮すれば、後記(エ)のとおり、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、本件係争対象年度の組合員の集団の各査定平均額を会社査定平均額と対比することが適切であること。

① 会社は、非組合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証がないこと。

② 組合員の集団の勤務成績や勤務態度が、非組合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について会社の合理的な説明がなく、また、本件係争対象年度の時点においても同様に劣っていたかどうかについては、後記(エ)で判断したように、会社の説明は合理的とは言えないこと。

③ 昭和47年度以前においては、組合員の集団の査定平均額が一部会社査定平均額

を上回っていたが、その後一貫して下回っていること。

- ④ 本件係争対象年度の組合員の集団の各査定結果が、不自然な査定の推移の延長線上にあること。
 - ⑤ 昭和47年度以前の時点と本件係争対象年度の時点では、年月に隔たりがあり過ぎ、また、その間の組合員の集団の勤務成績や勤務態度を反映した査定結果が、勤続年数が増すにつれ急低下し、さらに一転して急上昇するという不自然な推移を抜きにして比較するのは、適切ではないこと。
- (エ) 前記(2)ウ(エ)の主張について言えば、会社の主張する組合員各自に対する低査定理由は、前記第1の4の(5)エで認定したA14の85日間の長期欠勤の事実を除いては、次のとおりいずれも合理的ではないこと。
- ① 会社は、組合員について、報告書の提出が遅れた、仕入れ担当者にアドバイスをしなかった、現実の在庫量と帳簿上の在庫量の不一致についてその原因を究明しなかった、商品配送の効率が悪かった、上司の指示に従わずに反抗した、残業要請に応じなかったなど数々の低査定理由を主張する。
しかし、それが人事考課表のどの考課項目でどのように評価されたかは具体的に一切明らかにされてはおらず、はたしてその査定結果が公正・妥当なものであったかは判然とせず、また、他の従業員との対比が明らかでないこと。
 - ② 洋燈舎事件について言えば、前記第1の4の(5)アのとおり、事件は本件係争対象年度の各査定の人事考課対象期間より数年前に発生したものであり、前記第1の4の(3)カ(ア)の事実と明らかに矛盾していること。
 - ③ A2のダルマ屋事件について言えば、前記第1の4の(5)イのとおり、事件は昭和57年度の昇給及び中元賞与の人事考課対象期間中に発生しており、確かに多額の損害を会社に対して与えたが、不良債権を抱え込んだのは会社だけではなく、むしろ会社は他社と同様に特異な詐欺事件の巻き添えをくらったわけであり、その責任をA2に負わせるのは酷である。また、会社は、A2の上司である管理職らも人事考課において低く評価されたと主張しているが、その具体的な疎明はなく、はたしてA2と同様に低査定を受けたのかどうかは判然とせず、両者の人事考課における公平さは不明であること。
 - ④ A3のヒマラヤ登山事件について言えば、前記第1の4の(5)ウのとおり、事件は昭和57年度の昇給、中元賞与、年末賞与及び58年度の昇給の各査定の人事考課対象期間中に発生し、別紙3の3と別紙4の1のとおり、上記各査定結果はいずれもかなりの低査定となっている。
しかし、A3が有給休暇取得の話を持ち出してからヒマラヤ登山出発まで2か月以上もの期間があったにもかかわらず、会社は、当時の金沢支店で業務上の必要性に応じて随時行われていた配置転換の検討を行わず、しかもA3が帰国した後に配置転換を行っていることからみて、少人数の体制で配置転換が困難であるとの会社の主張には理由がなかったこと。また、A3の休暇中その業務は課長と課長代理で処理できたこと、得意先や会社に迷惑がかかったという点について会社の具体的な疎明がないことからみて、事業の正常な運営を妨げるとの会社の主張にも理由がなかったこと。

オ さらに、会社は、前記(2)アのように主張している。しかし、その主張は、前記イ
ないしエで述べたところから採用できない。

カ 以上により、当委員会は、会社が本件係争対象年度の各査定において、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する。

ただし、A1の昭和58年度中元賞与の査定については、前記第1の4の(5)エで認
定した人事考課対象期間中の85日間の長期欠勤の事実を考慮すれば、査定結果が前記
第1の4の(4)エ(イ)の金額となったことには合理性が認められる。従って、A14に対
する上記救済申立てについては、これを棄却せざるを得ない。

キ なお、申立人らは、昭和57、58年度の各査定については、少なくとも「平均的ラン
クの額」への一律是正を請求しているが、「会社査定平均額」への一律是正が相当で
ある。

また、59年度の各査定については、「金沢支店非組合員査定平均額」を下回った査
定を受けた組合員について、一律に当該金額への是正を請求しているが、「会社査定
平均額」を下回った査定を受けた組合員について、一律に「会社査定平均額」へ是正
を命じるのが相当である。

以上の是正により、58年度昇給と中元賞与の場合を除き、組合員の集団の本件係争
対象年度の各査定平均額が会社査定平均額を若干上回ることとなるが、従前、組合員
の集団の査定平均額が会社査定平均額を上回っていた事実もあったことを考慮すれば、
労働委員会の不当労働行為是正の裁量権の範囲内にあると考える。

2 昇格について

(1) 申立人らの主張と請求の要約

会社は、昇給・賞与の査定において組合員を差別してきたと同様に、昇格・昇級にお
いても組合員を差別してきたことは、金沢支店における組合員と組合脱退者との昇格・
昇級の実態を対比してみれば明らかである。また、会社は、人事考課を基に昇格・昇級
を決定しているが、昇給・賞与の査定と同様に、その決定にいたる過程には多くの問題
点があり、その内容も全く明らかにされていない。このことは、組合員に対する不当な
昇格・昇級差別を自ら告白したものにほかならない。

会社は、昭和56年4月に遡及して、退職したA11を除く組合員各自を、それぞれ係長
待遇1級あるいは係長1級ないし3級へ昇格・昇級させ、昇格・昇級に伴う職務手当を
支給しなければならない。

(2) 会社の主張の要約

ア 申立人らの請求のうち、係長への昇格を求める部分は、どのようなポストの係長に
昇格を求めるのか抽象的で不明であり、このような申立ては、「請求する救済の内容が
法令上又は事実上実現することが不可能」（労働委員会規則第34条第1項第6号）で
あるから、まずこの点において却下されるべきである。

イ 仮にこの点が特定されていたとしても、労働委員会があたかも人事権を有するがご
とく、一定の職制上の地位につけるべきことまで会社に命じることは、救済命令を発
し得る範囲を逸脱しているものであり、この点においても本件申立ては、「請求する救
済の内容が法令上又は事実上実現することが不可能」というべきで、やはり却下を免

れない。

ウ 申立人らは、本件救済申立ての1年以上前に遡って昇格すべきことまで求めているが、かかる申立ては、労働組合法第27条第2項、労働委員会規則第34条第1項第3号に該当し却下を免れない。

エ 係長には1級から3級まで3段階があるが、本件申立ての中には、例えば1級から3級へ一足飛びに昇格を求めているものがある。しかし、会社では必ず1段階ずつ昇格することとなっており、かかる申立ても、「請求する救済の内容が法令上又は事実上実現することが不可能」なものというべきであり、やはり却下を免れない。

オ 係長あるいは係長待遇となるためには、ただ単に一定の年数を経るだけでなく、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る。しかし、申立人側では、人事考課において平均を上回る成績をあげ得たことについて何らの立証も行っていない。

また、非組合員の中にも、A19のように入社後19年以上経過しているにもかかわらず、係長・係長待遇に昇格していない者がおり、申立人側が、組合員であることを理由に不当に差別されているとして救済を求める以上、少なくとも組合員らがこのA19以上の勤務成績を収め、同人以上の資質、能力を有していることを、個別・具体的に立証しなければならないが、かかる主張・立証は何らなされていない。

カ このように、そもそも申立人側の立証が欠如しているわけであるが、次のとおり、組合員らの勤務成績は極めて劣悪であり、到底係長や係長待遇となるべき要件を備えていないのである。

(ア) 本件救済申立て当時の金沢支部組合員のうち、A8、A11、A21の3名以外は継続して平均を上回るような評価は受けておらず、到底係長や係長待遇となるべき要件を備えていない。

(イ) 上記3名のうち、A21は脱退により既に被救済利益が失われており、A11については申立人側自身はその請求を放棄しているので、結局残るのはA81人ということになる。

しかも、A8についても、事実関係が明白な洋燈舎事件に関わったことを一切認めようとはせず、その適性に問題があることは明らかである。

(ウ) 係長待遇のA3についても、洋燈舎事件に関しながらそれを一切否認したこと、また、得意先に多大の迷惑をかけることも省みることなく、自己の個人的な欲望を実現するため、長期にわたって欠務を重ねた者であり、その適格性に問題があることは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 前記(2)ア及びエの会社の主張について言えば、「請求する救済の内容」は、労働委員会が救済命令を発する場合の目途となるもので十分であり、それに労働委員会が厳格に拘束されるものでもないし、申立人らは、昇格・昇級の差別があったとしてその是正を求めているのであるから、その主張は採用できない。

イ 前記(2)イの会社の主張について言えば、使用者による人事権の行使も不当労働行為の法理による制約を免れるものではないから、労働委員会が昇格人事について不当労働行為の成立を認め、場合によっては、その具体的な是正を命じることも可能である

から、その主張は採用できない。

ウ 申立人らは、昇格・昇級について、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、前記第1の5の(2)で認定した会社における昇格・昇級行為は、各昇格・昇級時期におけるその都度独立した1回限りの行為と解するのを相当と考えるので、申立人らの請求事項中、本件申立時から1年以上前に遡及して救済を求める部分、すなわち昭和57年5月23日以前の昇格・昇級に係る部分については、労働組合法第27条第2項並びに労働委員会規則第34条第1項第3号に該当し、申立期間を経過しているのを却下し、申立期間内に属する58年3月、59年3月並びに60年3月の各昇格・昇級時期（以下「本件各昇格・昇級時期」という。）における会社の行為について判断する。

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

なお、会社は、前記第1の5の(3)のとおり、昭和56年4月以降の昇級の実態を明らかにしていない。

(ア) 昭和46年までは、組合員と53年までに申立人らの組合から脱退した者（以下「組合脱退者」という。）との間には、昇格については明確な差異はなく、高卒者についてみれば、組合脱退者のA22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級または係長待遇1級へ昇格している。

(イ) 昭和47年以降60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10名は誰一人として昇格・昇級していない。

(ウ) 昭和46年までに選考対象資格者になった者についてみると、組合員では、A14は、60年現在未だ昇格しておらず、46年に係長待遇1級から係長1級になったA2と係長待遇1級に昇格したA3は、60年まで何ら昇級しなかったのに対して、組合脱退者は、49年に係長待遇1級から係長1級になったA22を例外として、A2、A3と相前後して昇格したA23、A24、A25の3名は皆昇級し、A23とA24は既に係長3級を終え管理職となっている。

(エ) 昭和47年以降に選考対象資格者となった者についてみると、組合員7名は1名も昇格しなかったのに対して、組合脱退者は7名中、A19、A26、A27を除く4名が（勤続年数の一番短いA27を除けば6名中4名が）、遅い者は約13年かかって昇格しており、そのうちのA15とA28は、60年には少なくとも係長2級に昇級している事実が窺われる。

(オ) 昭和60年4月現在、選考対象資格年数を経過した者のうち、昇格者は、組合員は10名中わずかに2名であるが、組合脱退者は11名中8名を数える。

以上のような昇格・昇級の実態の不自然さと、前記1の(3)アで判断した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、本件各昇格・昇級時期に、会社が組合員を昇格・昇級させなかった行為には不当労働行為性が推認される。

オ 会社は、組合員が昇格・昇級しなかった理由として、前記(2)カのように主張している。しかし、次の理由により、その主張は採用できない。

- (ア) 前記(2)カ(ア)の主張について言えば、前記第1の5の(2)イのとおり、昇格・昇級者の推薦、決定に当たっては、直近3回の人事考課の成績が一定の基準を上回っていることが必要とされるが、前記第1の4の(4)キのとおり、本件各昇格・昇級時期の直近3回の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の主張であり、組合員と組合脱退者の勤務成績を比較しての対比が明らかでないこと。
- (イ) 前記(2)カ(イ)と(ウ)の洋燈舎事件について言えば、前記第1の4の(5)アのとおり、本件各昇格・昇級の時期より5年以上も前に発生したものであり、また、前記第1の4の(5)アと第1の5の(3)別紙5のとおり、同事件に最も多く関与したA21が、本件各昇格・昇級時期に引き続く昭和61年3月の昇格・昇級時期に昇格していることも考慮すれば、本件各昇格・昇級時期においてまで、同事件に関与したことを理由に、昇格・昇給の適格性に問題があるとするのは、適切ではないこと。
- (ウ) A3のヒマラヤ登山事件についても、前記1の(3)エ(エ)④で判断したように、有給休暇取得を不承認とした会社の理由に合理性がなかった以上、前記(イ)同様、それを理由に、昇格・昇級の適格性に問題があるとするのは、適切ではないこと。
- カ また、会社は、前記(2)オのように主張している。しかし、その主張は、前記エ及びオで述べたところから採用できない。
- キ 以上により、当委員会は、会社が、本件各昇格・昇級時期に、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する。

ただし、A6の昭和58年3月の昇格・昇級時期の不昇格及びA7の本件各昇格・昇級時期の不昇格については、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、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。

- ク なお、申立人らは、A1、A2、A3の3名については係長3級への昇格・昇級を、A4、A21、A8、A5については係長2級への昇格をそれぞれ請求している。

しかし、①56年事件で命じた56年3月1日付けの昇格・昇級、②60年4月現在の組合脱退者の処遇の実態、並びに、③前記第1の5の(2)イのとおり、昇級には平均4年前後の滞留年数が必要とされていることなどを勘案すると、58年3月と59年3月の昇格・昇級時期の会社の不当労働行為に関しては主文6のとおり、文書を交付させることにとどめ、60年3月の昇格・昇級時期にそれぞれ主文3のとおり昇格・昇級させることが相当である。

ただし、A21については、前記第1の3の(18)のとおり、59年10月に申立人らの組合から脱退しているため、救済の対象から除外する。

また、A6については、係長1級への昇格を請求しているが、主文3のとおり昇格させ、60年3月の昇格・昇級時期の会社の不当労働行為に関しては主文6のとおり、文書を交付させるにとどめることが相当である。

3 外交手当の支給について

(1) 申立人らの主張と請求の要約

会社が、金沢支部らとの改定日の合意を無視し、組合員に対して一方的に低金額の外

交手当を支給し続けてきたことは、組合を無視し、その影響力の弱体化を意図した継続する支配介入行為である。会社は、この合意の存在を否認しているが、金沢支部らの合意確認通知に対して何らの異議を述べなかった。また、会社は、組合員に対し自己に都合の良いように一方的に支給しており、この点においても組合嫌悪の意図は明瞭であり、本件の不当労働行為性は明らかである。

会社は、退職したA11を除く組合員らの外交者の外交手当を、改定日に遡及して従前の支給基準で支給しなければならない。

(2) 会社の主張の要約

会社は、外交手当の支給基準を改定したが、これは、実支給額の引き上げにつながるものであり、労働条件を不利益に変更したものではない。従って、金沢支部を除けば全明労のいずれの支部においても、現在ではこの新しい基準を受け容れ、新基準に従って会社に請求をしてこれを受給している。

ところで、申立人らは、改定日の団体交渉で労使間に合意が成立したと主張しているが、申立人らの組合員A1が証言しているように、そのような事実は全くないのであって、会社の措置が支配介入を云々されるような余地は少しもない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第1の6の(4)のとおり、外交手当の支給は、会社が、外交者各人の請求を受けて1週間ごとに精算するその度ごとの行為と言える。

しかし、前記第1の6の(4)と(7)のとおり、組合員の外交者は、旧基準に従って請求し続けてきたのに対し、会社は、制度が変わったこと及び請求が370円であることを理由に、外勤営業活動が4時間以上の日の分だけ1日370円の計算で支給し続けてきており、また、申立人らが昭和56年11月17日に仮精算としての受領を表明して以来、組合員らは会社の支給額を仮に受領し続けてきたのに対し、会社は、組合員らが新基準で請求してくればいつでもこれを精算する旨表明している。従って、当委員会は、これら一連の会社の外交手当支給行為は、同様な意思の下に同様な行為が連続して繰り返されてきたものと認め、継続する行為であると判断する。

イ 前記(1)と(2)のとおり、申立人らとの会社との間で、改定日の団体交渉で前記第1の6の(3)の通知文に記載されたような合意が成立したか否かに関し争いがある。そこで、当委員会としては、まずこの点を判断するが、前記第1の6の(3)のとおり、申立人らが議事録確認の代替物として金沢支店へ提出した通知文に対し、金沢支店が明確にこれを否定しなかったことを考慮すると、改定日の団体交渉で合意が成立していたとも判断できる。しかし、前記第1の6の(2)の、当委員会における審問での組合員A1の証言を考慮すれば、はたして合意が成立したのかどうかは疑わしいとも言え、結局、申立人らと会社との間には、合意の成立に関して認識の食い違いがあったとも言える。

以上により、当委員会としては、合意の成立に関しては明確な心証を得ることはできず、この点に関しては申立人らの疎明がなかったと判断せざるを得ない。

しかし、当委員会は、仮に合意が成立していなかったとしても、下記のとおり、本件外交手当支給基準の改定（以下「本件改定」という。）をめぐり、会社が、改定日以降にとった一連の行為は、不当労働行為であると判断せざるを得ない。

ウ 前記(2)の本件改定が労働条件の有利な変更であったという会社の主張に関して言え

ば、①前記第1の6の(1)のとおり、改定日当時、金沢支店では、外交者の外勤営業活動が1日4時間未満の日数は、各人毎月3日前後くらいであり、かつ、改定日当時、そのような勤務実績が特に変化を来すような事情があったことについての申立人らの具体的な疎明もなかったので、前記第1の6の(7)表2（以下(7)の表を単に「表1」あるいは「表2」という。）から推測すると、新旧両基準の支給額の差は歴然としていたこと、また、②前記第1の6の(2)のとおり、外交者の昼食費用負担額は、昭和55年6月の時点で既に変更されていたことからみて、有利な変更であったことは明らかであり、是認出来る。

従って、会社としては、申立人らに対し、改定日前の組合員の外交者らの勤務実績を新旧両基準で計算し、その結果を数字で対比した表2のような資料を提示するなどして、本件改定が労働条件の改善であることを具体的に説明すれば、申立人らの理解を得ることは容易であったと言える。

エ ところが、会社は、前記第1の6の(2)のとおり、改定日の団体交渉において表2のような資料を提示するなどとしての具体的な説明は行わず、また、前記第1の6の(3)から(6)のとおり、改定日以降本件申立てに至るまでも同様な説明を行った事実は窺われず、行ったという疎明もない。また、会社は、前記第1の6の(2)と(5)のとおり、申立人らが外交者の昼食費用負担増について誤解をしていたにもかかわらず、本件申立てに至るまでその誤解を解くような説明を行った事実も窺われず、行ったという疎明もない。

さらに、会社は、前記第1の6の(7)のとおり、改定日以降の組合員らの外交手当を、制度が変わったことを理由に、4時間未満の日の分は支給せず、また、組合員らが370円でしか請求してこないことを理由に、600円ではなくて370円で支給し続けているため、表2のとおり、同人らへの外交手当支給額は、旧基準に基づく支給額を下回る結果となっている。

オ 一方、①前記第1の6の(2)のとおり、組合員の中に5名の外交者がおり、改定日以降の自分達の勤務実績を新旧両基準で計算し比較してみれば、その金額の差は歴然としていたことが自ずから判明したはずであることや、②前記第1の6の(2)のとおり、昭和55年6月当時、既に支部・支店間の交渉で昼食費が1食200円に増額されており、しかも、外交者のうちの何名かが、55年6月当時も本件改定当時も金沢支部役員に就任していたことから考えると、申立人らに、本件改定が労働条件の有利な変更であったことについての認識が、本件申立てに至るまでも、また、申立後も欠如していることには、首肯し難いものがある。

さらに、①表1のとおり、全明労他支部の中には改定と同時に新基準を受け入れたところが2支部あり、また、後日精算した支部が3支部あること、②表2のとおり、現実に組合員らの外交手当の不払分が多額に及んでいること及び③前記第1の6の(7)のとおり、会社が、いつでも新基準で精算する旨表明していることから考えると、申立人らが、会社が合意を無視したと認識していたとしても、依然として旧基準での支給、精算を主張して、かたくなな態度を取っていることにも、首肯し難いものがある。

カ しかし、前記オのとおり、申立人らの認識や態度に首肯し難いものがあったとしても、前記エのとおり、本件改定について申立人らの理解を得る努力をしようともせず

に、旧基準で支給するでもなくまた新基準で支給するでもないという変則的な支給方法を取り続けてきた会社の態度にもまた首肯し難いものがある。制度が変わったことを理由とするのであれば、組合員らの旧基準に基づく370円での請求を認めず、例え370円で請求してきても、制度が変わったのであるから、新基準の600円で4時間以上の日の分を支給するのが自然であり、この点につき会社の理由には矛盾がある。

キ 以上により、当委員会は、仮に改定日に合意が成立していなかったとしても、また、申立人らの認識や態度に首肯し難いものがあったとしても、前記エのとおり、会社が、本件改定について申立人らの理解を得る努力をしようともせず、変則的な支給方法を取り続けてきたことは、前記第1の2と3のような労使関係を考慮すれば、申立人らを嫌悪していることの現れであり、申立人らの認識の欠如やかたくな態度を奇貨として、申立人らを見做し、その弱体化を意図したものであったと認め、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判断する。

ク なお、当委員会は、本件不当労働行為に関しては、既に申立人らの組合から脱退したA21を除き、申立人らの請求どおりの是正を命じるが、①労働条件の有利な変更であったこと、②申立人らの認識や態度に首肯し難いものがあったこと、③既に全明労働他支部は精算を済ませ新基準で外交手当を請求し受給していること、④組合員の外交者らの新基準との差額が多額に及んでいること及び⑤会社は基準での請求があればいつでも精算する旨表明していること等々を考慮すると、本件改定をめぐる紛争を收拾して労使間の信頼関係を確立するためには、新基準での精算も必要であると考えるので、過去の行き掛かりを捨て、新たな気持ちを持って、早急に話し合いの場につくことを、申立人らと会社の双方に対し、特に要望する。

4 団体交渉へのテープレコーダーの持ち込みについて

(1) 申立人らの主張と請求の要約

会社が、テープ持ち込み団交を拒否して、昭和56年11月から57年12月まで申立人らと団体交渉を行わなかったことは争いのない事実である。

これに対し、会社は、テープレコーダーを持ち込まない団体交渉をしていると反論しているが、これは団体交渉拒否の正当な理由としての主張ではない。問題は、正当な拒否理由か否かであり、また、団体交渉が開かれたのも、会社がテープレコーダーの件で団体交渉を拒否するがために、団体交渉を一切しない事態を組合が回避するためにとった措置の結果に過ぎない。

組合が、テープ持ち込み団交を要求したのは、56年10月1日の団体交渉での外交手当に関する確認事項を反故にされたからであり、テープ持ち込み団交の要求自体は不当なものではない。

しかるに、会社は、この団体交渉拒否の正当理由さえ主張していない。また、テープ持ち込み団交を拒否する理由もありえない。多くの会社でテープ持ち込み団交が開催されていることは、周知の事実である。

会社は、議事録確認のためのテープレコーダー持ち込みを理由に団体交渉を拒否してはならない。

(2) 会社の主張の要約

申立人らは、「会社は、議事録確認のためのテープレコーダー持ち込みを理由に団体交

渉を拒否してはならない」旨の救済申立てを行っているが、現在、会社と全明労との間で行われる団体交渉の場にテープレコーダーが持ち込まれたようなことは、本社・本部間においても他支店においてもなく、また、金沢支店においても、従前はテープレコーダーなど持ち込まれることなく団体交渉が行われ、何ら問題を生じたこともない。いたずらに肩肘を張ることなく忌憚のない意見を述べ合うという交渉本来の姿からして当然のことと言える。

ところが、申立人らは、昭和56年10月の団体交渉における合意を会社が一方的に反故にしたと主張し、テープ持ち込み団交の開催を要求するようになった。しかし、かかる合意が成立した事実はなく、申立人らがテープレコーダーの持ち込みに固執する理由はどこにもない。しかも、申立人自身が、本件について救済申立てをする以前の段階で、すでにテープレコーダー持ち込みを条件とすることなく団体交渉をすることに依拠しており、申立て以後も、同様にそのようなことを団体交渉開催の条件とはしていない。会社が、テープ持ち込み団交には応じられないとの対応をしたことについて、非難される理由はどこにもない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第1の7の(2)と(3)のとおり、本件申立(昭和58年5月24日)前1年以内の57年6月22日、7月7日及び12月6日に、申立人らが、会社に対しテープ持ち込み団交の開催を要求したが、会社は、前記第1の7の(1)認定の理由でこれを拒否している。この点に関して、申立人らは前記(1)のように主張しているが、確かに、前記第1の6の(3)のとおり、団体交渉において議事録確認書を取り交わす慣行がないような支部・支店間の労使関係の下では、前記第1の6の(3)から(6)のとおり、申立人らは、改定日の団体交渉で合意が成立したにもかかわらず会社がこれを無視したと認識していたのであるから、その後、議事録確認のためテープ持ち込み団交の開催を要求するようになったこと自体には止むを得ない一面もある。

イ しかし、交渉ごとにおいては、相手方の発言を本人の意思に逆らってまで録音することができないことは社会常識であり、このことは団体交渉においても同様と言え、テープ持ち込み団交の開催は、労使間にそのような慣行がある場合は別として、相手方の同意があって初めて可能になる性格のものと言えるところ、前記第1の7の(1)のとおり、過去において、申立人らとの会社との間でテープ持ち込み団交が開催された事実はない。

ウ 以上により、当委員会は、申立人らの昭和57年6月22日、7月7日及び12月6日の各テープ持ち込み団交開催要求を、従前テープ持ち込み団交が開催されたことがないこと、また、交渉本来の姿に反していることなどを理由に拒否した会社の行為が、不当労働行為であるとまでは判断できない。

従って、本件請求については、これを棄却せざるを得ない。

5 団体交渉妥結の揭示について

(1) 申立人らの主張と請求の要約

会社は、昇給・賞与の交渉に際し、従業員組合との妥結については金沢支店食堂内の会社掲示板に掲示するが、全明労との妥結は掲示せず、組合間差別を行っている。会社は、その他の従業員に対し支給事実を告知するために従業員組合との妥結を掲示すると

主張するが、そうとすれば支給日と支給金額だけを掲示すれば足り、わざわざ従業員組合との妥結事実まで告知する必要ない。加えて従来の全明労嫌悪事実からすれば、本件の不当労働行為は明白である。

会社は、全明労を差別して扱ってはならない。

(2) 会社の主張の要約

ア その他の従業員に対する昇給、賞与の支給については、全明労か従業員組合のいずれか一方が妥結したときに、その妥結内容に沿って行われている。従って、その他の従業員にとってみれば、上記妥結内容が掲示されなければ、いつ、いかなる内容で支給されるか見当がつかないので、会社としては、先に妥結した組合の妥結内容を会社掲示板に掲示して、その周知を図るという方法を採用している。そして、従前の例では、従業員組合の方が全明労よりも早く妥結するという結果に終わっているため、結果として、従業員組合との妥結内容が掲示されるということになっている。

イ なお、こうした掲示は昭和52年頃から行われているが、金沢支部がこれを問題にしたのは、60年7月8日付けのビラが初めてである。しかも、全明労本部としてもこのような会社の対応を問題にしたことは全くない。そのうえ、金沢支部自体も、自ら妥結内容を組合掲示板に掲示することすら全くしていない。全く理由のない申立てである。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第1の8の(6)のとおり、本件申立前1年以内の昭和59年度中元賞与と60年度昇給の団体交渉の妥結について、会社が、金沢支店において、先に妥結した従業員組合との妥結だけを掲示して、後に妥結した全明労との妥結を掲示しなかったことは、当事者間の争いのない事実である。

この点に関し、会社は、前記(2)アのように主張している。確かに、金沢支店のその他の従業員にとってみれば、会社は何らかの掲示をしなければ、いつ、どのような内容で賃金が支給されるのか見当がつかず、前記第1の8の(5)のとおり、会社は、その他の従業員に対し、先に妥結した組合との妥結内容に沿って賃金を支給しており、かつ、前記第1の8の(3)のとおり、既に社内速報によって会社回答を周知させているのであるから、会社回答どおり先に妥結した従業員組合との妥結を、前記第1の8の(5)のような内容で掲示するのも一つの周知方法とも言える。

しかし、問題は、会社が行っている周知方法が、その他の従業員にとって適切な方法か否かにあるのではなくて、後に妥結した組合の団結権を侵害したか否かにある。

すなわち、会社内には、全明労並びに従業員組合という具合に複数の組合が併存している以上、これら組合の団結権は平等に保障されるべきであるから、会社は、労使関係のすべての場面において、これら組合に対し公正・中立の立場を保持し、これら組合を平等に取り扱うべき義務があるにもかかわらず、団体交渉の妥結に際し、全明労の支部がある金沢支店で、従業員組合との妥結だけを掲示し、全明労との妥結を掲示しなかったのであるから、この点に関し、全明労を不平等に取り扱ったことになり、後に妥結した全明労の団結権を無視し、侵害したことは明白である。

つまり、会社は、先に妥結した従業員組合との妥結を掲示したのであれば、後に妥結した全明労との妥結も平等にこれを掲示すべきであったと言わなければならない、ま

た、全明労との妥結を掲示することは容易であったはずである。

結局、会社の行っている周知方法は、会社とその他の従業員との関係においては、一つの許される方法と言えるかもしれないが、会社内に併存する全明労と従業員組合の団結権の平等な保障という関係においては、後に妥結した組合の団結権を無視し、侵害する許されない方法であると言わなければならない。

従って、前記(2)アの会社の主張には理由がない。

イ また、会社は、前記(2)イのように主張している。しかし、過去に問題にしたことがなかったからと言って、申立人らが会社の行為を黙認し、これを不問に付したという事情も窺われない以上、ただ単に、会社の行為の意味するところについて、申立人らの認識が足りなかつただけのことであると言える。また、金沢支部が、全明労の妥結を掲示しなかつたからと言って、そのことによって会社の行為が正当視されるわけでもない。

従って、前記(2)イの会社の主張にも理由がない。

ウ 以上により、当委員会は、前記第1の2と3のような会社と申立人らとの労使関係や、前記第1の8の(1)と(4)のとおり、多くの従業員組合が結成された後の間もない頃から全明労の妥結が掲示されなくなったという事情を考慮すれば、昭和59年度中元賞与と60年度昇給の団体交渉の妥結に際しても、会社が、金沢支店食堂内の会社掲示板に、先に妥結した従業員組合との妥結だけを掲示し、後に妥結した全明労との妥結を掲示しなかつたことは、全明労と従業員組合を差別して取り扱い、申立人らをも無視し、その弱体化を意図したものであったと認め、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判断する。

6 団体交渉旅行日の賃金カットについて

(1) 申立人らの主張と請求の要約

ア 従来は中央交渉日の翌日1日が旅行日として認容されていたにもかかわらず、会社はこれを一方的に変更した。

イ 中央交渉が終了しても、その交渉に必然的に伴う組合内部の打ち合わせ（中央執行委員会）も予想され、会社が帰社時間を一方的に決定することは不当である。中央交渉の旅行日に関しては、その点も考慮して、全明労と会社との間で労働協約が締結されている。

ウ 会社は、支店長が帰社時間をその都度認定しているというが、帰社時間は事前に組合に通知されておらず、従って、後日の賃金カットにより不測の事態をもたらす。

エ また、支店長の認定については、既に紛争が発生しているにもかかわらず、会社には団体交渉によりルール作りを目指す意思さえも見受けられない。

以上により、不利益取扱いは明白であり、会社は、昭和59年11月20日の中央交渉に出席したA1中執の、11月21日の旅行日の賃金カット2,261円を返還しなければならない。

(2) 会社の主張の要約

金沢支店では、昭和53年11月以降、中央交渉に出席した中執については、交渉の翌日の午前中は移動に要する時間として「出勤扱い」とするが、同日午後1時以降は賃金カットするとの取扱に改めた。これに対し、申立人らは、会社の措置が不当であるとして、抗議文を寄せるなどしたが、労働委員会に救済申立てをするなど法的にこれを争うよう

なこともなく、6年間が経過した。ところが、申立人らは、59年11月21日のA14に対する賃金カットの措置が不当だとして、本件において初めてその救済申立てをなすに及んだ。

会社と全明労との間には、「組合活動に関する労働協約」が締結されており、中央交渉に出席するため必要とする往復の日数（時間）について、「本・支店長が必要と認めた日数（時間）」を「出勤扱いとする」旨定められている。すなわち、上記日数（時間）をいかなる範囲で認めていくかについては、あくまで交通事情などを勘案して本・支店長がこれを判断・決定していくこととされている。そして、A14も証言しているように、東海道新幹線など交通網の発達により、仮に中央交渉の翌朝に東京を発ったとしても、その日の午後1時までには余裕をもって金沢支店に帰着することができるようになった。そこで金沢支店としては、そのような実情をふまえて上記のような取扱に改めたものであって、その措置には十分な合理性がある。

(3) 当委員会の判断

ア(ア) 前記第1の9の(3)表のとおり、A1中執が、昭和59年11月20日に開催された中央交渉に出席し、翌21日の午後2時45分に金沢支店に出社したこと、また、会社が、A14の11月21日分の賃金を1時間45分（2,261円）カットしたことは、当事者間で争いのない事実である。

(イ) また、前記第1の9の(5)のとおり、本件申立人の一人である地本が、当委員会に対し、前記第1の9の(3)表の③の賃金カットほかに関する団体交渉において、会社に誠意が見られないとして、56年1月13日、54年事件の追加救済申立てを行ったこと、また、当委員会が、57年9月20日までに、③の賃金カットに関する団体交渉の部分については、請求を棄却する命令書写を会社と地本に交付し、この命令の中で、前記第1の9の(5)のとおり判断を示したことは、当事者間では周知の事実である。

以上の(ア)と(イ)の事実を前提に、本件賃金カットについて、以下判断する。

イ 申立人らは、前記(1)アのように主張している。

しかし、前記(イ)の事実があり、また本件審査において、54年事件命令の上記判断を覆さなければならないような事情も新たに判明しなかった。

従って、その主張は採用できない。

ウ 申立人らは、前記(1)イのように主張している。

しかし、前記第1の9の(1)のとおり、会社と全明労との間の労働協約では、中央執行委員会への出席については出勤扱いとはされておらず、また、中央交渉に出席するために必要とする往復の日数（時間）（以下「旅行日」という。）の中には、中央交渉に付随して開催される中央執行委員会出席に要する時間も当然含まれているとの前提に立って当該労働協約が締結されたという点について、申立人らの具体的な疎明もなかった。

従って、その主張は採用できない。

エ 申立人らは、前記(1)ウのように主張している。

前記第1の9の(4)と(7)のとおり、本件賃金カット前後のB15経理課長の一連の対応には不適切な点も見られる。しかし、前記(イ)の事実があり、また、前記第1の9の

(4)のとおり、会社が取扱いを改めた当初の頃は、金沢支部が中央交渉出席届を出した際には、B13次長が、賃金カットの注意をしている。さらに、前記第1の9の(6)のとおり、前記(ア)の事実以前の昭和59年5月8日、全明労が、会社に対し、金沢支部中執の旅行日の賃金カット問題に関し抗議文を提出したところ、5月15日、会社はこれに回答をしており、また、金沢支部らが、5月22日、金沢支店に対し、上記会社回答に関し具体的基準を明らかにするよう求めたところ、5月25日、金沢支店がこれに、不十分なものではあるが一応の回答をしている。

従って、その主張は採用できない。

オ 申立人らは、前記(1)エのように主張している。

しかし、前記第1の9の(1)の労働協約では、旅行日について、支店長が必要と認めた日数(時間)を出勤扱いする旨、また、その認定基準は、原則として最高往復各1日である旨定められているが、支店長が従前とは異なった認定をする際には申立人らと協議しなければならないとの定めもないから、支店長の認定については、その認定基準の枠内での合理的な裁量に任されていると言える。

そして、本件賃金カットに関連する旅行日の認定が合理的なものであったことは、前記第1の9の(3)表のとおり、過去に開催された一連の中央交渉は、遅くとも交渉当日の午後5時前後までには終了していることや、前記第1の9の(8)のとおり、金沢・東京間の交通事情からみても明らかであると言える。

また、前記(イ)の事実があり、さらに、前記第1の9の(6)のとおり、(ア)の事実在先立つ昭和59年5月に、会社は全明労に対し、また、金沢支店は金沢支部に対し、「支店長が団体交渉の開始、終了時間や交通期間などを勘案して、本部の団体交渉出席に要する合理的な日数(時間)を認定している。」旨の回答をそれぞれしている。

従って、その主張は採用できない。

カ 以上により、当委員会としては、前記第1の2と3のような申立人らと会社との労使関係を考慮に入れても、前記イからオのとおり、本件賃金カットに関する申立人らの主張にはいずれも理由がないので、会社が、A1中執の昭和59年11月21日の賃金の一部をカットしたことは、不当労働行為には当たらないと判断する。

従って、その請求は、これを棄却せざるを得ない。

7 謝罪文の掲示と広告について

申立人らは、本件不当労働行為に関して、謝罪文の掲示と広告も請求しているが、当委員会は、主文6によって十分救済の実は果たされると解するので、その必要は認めない。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第34条並びに同第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和63年5月24日

石川県地方労働委員会

会長 坊 久 雄 ㊞

(別紙 略)