

石川、平元不 4、平2.11.27

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
被申立人 株式会社 明治屋

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合に所属する組合員 A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6 及び A 7 の昭和63年度の昇給の査定金額を、昭和63年 4 月 1 日に遡及して1,212円に是正し、この是正により変更を生じた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、申立人組合に所属する組合員 A 1、A 5、A 6 及び A 7 の昭和63年度の中元賞与と年末賞与の査定金額を、それぞれ44,690円と43,781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て速やかに支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人 2 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。
- 4 被申立人は、前記 1 から 3 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。
- 5 申立人らの昭和63年 5 月 28 日以前の昇格、昇級に係る申立ては、これを却下する。
- 6 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

別 掲

平成 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 4 殿

株式会社 明治屋

代表取締役 B 1

このたび、当社が行った下記 1 と 2 の行為は労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に、また、下記 3 の行為は同第 2 号に、各々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、このような行為のないように留意します。

記

1. 昭和63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。

2. 平成元年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こと。
3. 昭和63年12月1日に開催された金沢支部との団体交渉において、4WD車導入問題に関して不誠実な交渉態度を取ったこと。

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63年2月現在の組合員は約110名で、そのうち被申立人株式会社明治屋の従業員は約70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組合員は8名である。

なお、金沢支部組合員は同時に申立外全国一般労働組合石川地方本部（以下「地本」という。）にも個人加盟していたが、63年12月21日に脱退した。

(3) 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、小売業を業とする株式会社である。その従業員は、63年2月現在で約2,100名、また、会社金沢支店（以下「金沢支店」という。）の従業員は、平成元年5月現在で42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) 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（40年度～42年度）「賃金5割増、売上倍増」

第2次3か年計画（43年度～45年度）「愛社精神の高揚」

第3次3か年計画（46年度～48年度）「脱問屋意識の高揚とモラルアップ」

(3) 43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) 46年、B 2 が会社取締役役に、B 3 が本社総務部労務課長に、B 4 が関東支店総務部長に、また、47年には、B 5 が本社人事課長に、B 6 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) 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) 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) 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B 7 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) 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日からの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) 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) 51年、会社取締役関東支店総務部長B 4 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唾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ように見受けられ、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) 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たいということでありませう。……………」。

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せう。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、次のとおり救済命令が発せられている。

労働委員会	事件番号（年号は昭和）	請求する救済内容	終結状況（年月日）
宮城県	51年不第5号の1、52年不第5号の1、53年不第1号 54年不第4号、55年不第1号、56年不第1号	不利益取扱是正、支配介入排除 外	61.2.5、一部救済命令
愛知県	56年不第7号	不利益取扱是正、支配介入排除 外	60.2.28、一部救済命令
	57年不第4号、58年不第7号	不利益取扱是正外	60.4.19、一部救済命令
	59年不第3号	不利益取扱是正外	60.4.19、一部救済命令
	60年不第2号、61年不第1号	不利益取扱是正外	62.2.25、一部救済命令
	62年不第1・5・6・13号	不利益取扱是正外	63.7.27、一部救済命令
岡山県	47年不第4号	不利益取扱是正、支配介入排除 外	52.12.8、一部救済命令
	49年不第4号	不利益取扱是正、支配介入排除 外	56.4.9、全部救済命令
	53年不第2号、54年不第2号	不利益取扱是正	62.2.20、全部救済命令

55年不第3号、56年不第2号、57年不第2号	不利益取扱是正	62.5.7、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) 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) 47年6月1日から1～2週間、金沢支店は、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) 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、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の(8)で認定した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48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6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) 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。A9とA10だ。倉庫のA6、A1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つけてやる。」と発言した。
- (9) 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) 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) 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) 52年6月中旬、B12課長と申立人らの組合から脱退したA11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、A11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) 53年5月19日、組合員A12の自宅を上司のB12課長が訪問し、A12に対し、「全明労は全国で170名くらいしかいない。中でも金沢は割合からいって多い。A13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何とかしたいと思っている。」など発言した。
- (14) 53年5月には組合員A14が、また、同年9月には組合員A10と同A15が申立人らの組合からそれぞれ脱退した。
- (15) 53年10月20日、B8次長は、銀行へ行く途中の車の中で、組合員A5に対して、「A10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、A5がアメリカ視察から帰った54年2月に、A5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) 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、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、金沢支部との間にトラブルが発生した。
- (17) 55年2月8日、組合員A1は、B13課長と半日人間ドックを受けに行った帰り、金沢市粟崎町の『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、また、不当労働行為救済申立てを取り下げるよう」要請された。
- (18) 59年10月、組合員A16が申立人らの組合から脱退した。
- (19) 62年2月から、金沢支店は、金沢支部組合員の就業時間内の組合活動による賃金控除額の明細について、全明労と会社との間で締結されている「組合活動に関する労働協約」に基づく組合への通知を怠り、62年9月に金沢支部が抗議したにもかかわらず、過去の未通知分を一括して通知したのは、このことを組合員A1が石労委昭和63年（不）第1号事件審査の第1回審問で証言した後の第2回審問の前日である平成元年1月17日になってからであった。
- (20) 本件結審時までに、申立人ら（地本も含む。）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、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56年度の昇給・賞与の査定差別及び56年3月の

昇格・昇級差別が不当労働行為であると、石労委昭和58年（不）第1号・同59年（不）第1号・同60年（不）第1号併合事件（以下「58年等併合事件」という。）で、組合員に対する57、58及び59年度の昇給・賞与の査定差別、58、59及び60年各3月の昇格・昇級差別、56年10月以降の組合員外交者に対する外交手当の支給方法並びに59及び60年度の昇給・賞与に関する団体交渉の妥結結果の揭示差別は、いずれも不当労働行為であると、さらに、石労委昭和61年（不）第2号・同62年（不）第3号併合事件（以下「61年等併合事件」という。）で、組合員に対する60及び61年度の昇給・賞与の査定差別、61及び62年各3月の昇格・昇級差別並びに61年春に会社が実施した創業100周年記念永年勤続者ヨーロッパ視察旅行に組合員A1を派遣しなかったことは、いずれも不当労働行為であると、それぞれ判断した。

申立人	事 件 番 号	申立年月日	請 求 する 救 済 内 容	終 結 状 況 ・ 昭 和
地 本	54年（不）第8号	昭和 54.12.25	団体交渉応諾ほか	57.9.20、一部救済命令。59.1.26、中労委で和解成立
全明労 金沢支部 地 本	56年（不）第6号	56.8.15	不利益取扱是正、支配介入排除ほか	61.12.5、一部救済命令。中労委で再審査中
同 上	58年（不）第1号	58.5.24	不利益取扱是正、支配介入排除、団交応諾ほか	63.6.29、一部救済命令。中労委で再審査中
	59年（不）第1号	59.5.30	不利益取扱是正ほか	
	60年（不）第1号	60.5.28	不利益取扱是正ほか	
全明労 金沢支部	61年（不）第2号	61.5.27	不利益取扱是正ほか	平成元.4.10、一部救済命令。中労委で再審査中
	62年（不）第3号	62.5.27	不利益取扱是正、支配介入排除、団交応諾ほか	
同 上	63年（不）第1号	63.5.21	不利益取扱是正、支配介入排除、団交応諾ほか	本 件 結 審 時 係 属 中
同 上	元年（不）第4号	平成 元.5.29	不利益取扱是正、支配介入排除、団交応諾ほか	本 件

注：以下、58年（不）第1号事件を「58年事件」といい、同様に各年の事件を、例えば、「59年事件」という。

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 昭和63年度の昇給額の内訳は、次のとおりであった。

○昇給額 係長・一般 1人あたり平均10,104円

○査定分 1人あたり平均1,212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 63年度の支給額の内訳は、次のとおりであった。

* 中元賞与

○支給額 係長・一般 1人あたり平均558,628円（各人あたり63年5月20日現在基準内賃金月額2.5か月分）

○査定分 0.2か月分（1人あたり平均44,690円）
上限額65,000円・下限額500円

* 年末賞与

○支給額 係長・一般 1人あたり平均562,588円（各人あたり63年11月20日現在基準内賃金月額2.57か月分）

○査定分 0.2か月分（1人あたり平均43,781円）
上限額65,000円・下限額500円

(3) 人事考課制度

会社は、63年度の昇給、中元賞与及び年末賞与の各査定を行うに当たり、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63年の4月、中元賞与は6月、年末賞与は11月であった。

イ 考課対象期間は、昇給は62年の4月1日から63年の3月31日までの1年間、中元賞与は62年の11月1日から63年の4月30日までの半年間、年末賞与は63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点満点で最低点は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、B14（以下「B14」という。）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 前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B14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、前記(3)の人事考課の評定点をもとに63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。63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 各人を各ランク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）を基に試算をして、その他のランクの金額を決定した。

エ 組合員に対する63年度の各査定の結果は次のとおりであった。

なお、各査定の人事考課時において、A1、A2、A4、A12、A

6の5名は各々金沢支部役員であり、A1は全明労中央執行委員でもあった。

単位：円

区分	昇給		中元賞与		年末賞与	
	査定額	会社査定平均額 1,212円との格差	査定額	会社査定平均額 44,690円との格差	査定額	会社査定平均額 43,781円との格差
A1	400	－ 812	28,500	－ 16,190	28,500	－ 15,281
A2	1,000	－ 212	45,500	＋ 810	45,500	＋ 1,719
A3	700	－ 512	45,500	＋ 810	45,500	＋ 1,719
A4	1,000	－ 212	51,500	＋ 6,810	45,500	＋ 1,719
A12	1,600	＋ 388	51,500	＋ 6,810	57,500	＋ 13,719
A5	1,000	－ 212	37,000	－ 7,690	37,000	－ 6,781
A6	700	－ 512	37,000	－ 7,690	37,000	－ 6,781
A7	400	－ 812	28,500	－ 16,190	28,500	－ 15,281
平均	850	－ 362	40,625	－ 4,065	40,625	－ 3,156

オ 組合員の43年度から63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及び4のとおりであった。

また、組合員の43年度から63年度に至るまでの査定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及び3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、63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、63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 52年5月9日頃、B8次長とB13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、セールス担当課長らが調査した結果、組合員のA2、A3、A16、A12、A9の5名のセールス担当者が、多い者でA16の計10回・延べ11時間31分、少ない者でA12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 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だ。」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、「自分の年令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、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、57年6月15日付けでA3を譴責処分にした。また、A3も、7月10日付けで会社社長にあて、「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、6月1日付けで物流課へ配置転換された。

ウ 土曜休日の出勤

(ア) 50年2月10日、全明労と会社との間で、1月と業務繁忙期の7月と12月を除く毎月第2・第3土曜日を休日とする協定等（以下「土曜休日協定」という。）が締結され、従業員の休日に関する就業規則第52条もその旨改定された。

なお、就業規則第52条但書には「業務の都合により従業員の一部または全部につき休日を振り替えることができる」旨定められている。

(イ) 62年夏、金沢支店は、8月の第2土曜日は従業員の半数の者が出勤し、第4土曜日にその休日を振り替える取り扱いを開始したが、その変更の理由は、8月の第2土曜日は旧盆の繁忙期に当たること、また、スーパーやコンビニエンスストア等の受注小口化による配送頻度の増大で金曜日の残業や一部従業員の土曜日出勤が常態化していたこと、さらに、他社と同様に会社も土曜日営業により得意先の信用確保やニーズに対応する必要があったことによる。

なお、金沢支店は、朝礼や各職場において上記の趣旨を説明して

理解を求め、業務をスムーズに進行させるため就業規則に基づく業務命令ではなく協力要請という形を取った。

- (ウ) これに対して金沢支部は、土曜休日協定の変更であるとして金沢支店に対し団体交渉の開催を申し入れたが、テープレコーダーの持ち込みを条件としたため同支店はこれを拒否した。

しかし、金沢支店は金沢支部に対して文書等による説明は一切行わなかった。

このため、金沢支部は、金沢支店との団体交渉が成立しなかったとして、組合員に、土曜休日協定どおり第2土曜日は出勤せず第4土曜日に出勤することを指示した。

- (エ) 金沢支店は、その後、受注小口化による配送頻度の増大などから毎月の第2土曜日も同様に取り扱って従業員に協力を要請し続けており、非組合員はこれに協力しているが、組合員は金沢支部の指示に基づき土曜休日協定どおり第2土曜日は出勤せず第4土曜日に出勤することを続けている。

なお、会社他支店では、富山・新潟等の8支店は8月の第2土曜日に全員が出勤し、福井・札幌支店は毎月第2・第3土曜日に半数の者が出勤し、他の土曜日に休日が振り替えられている。

エ 業務命令による文書提出

- (ア) 会社では、支店の営業方針については、本社が示す年間基本方針に基づき各支店が例年2月に翌年度分の売上や利益等の計画を立て、その達成のための方針を作成しているが、62年5月に金沢支店長に就任したB8は、厳しい環境下の酒類・食品業界において、この難局を乗り越えるためには支店従業員が一体とならなければならないと考え、従業員の意見や考え方を取り入れて金沢支店の地域性や実態に即した方針を作成することとし、62年12月30日、同支店長は朝礼の場で上記の趣旨を説明し、従業員全員に各自の担当業務に関し「昭和62年度の反省及び63年度に向けての目標と決意」を文書（以下「反省決意文」という。）で63年1月20日までに提出するよう業務上の指示を行った。

なお、B8は、前任の福井支店長のときも同様な趣旨に基づき従業員に毎年反省決意文の提出を求めていた。

- (イ) この反省決意文の提出に関し、金沢支部は、63年1月8日以降数回にわたって、金沢支店に対し質問書、申し入れ書、抗議文等を提出して同文書提出の強要は内心の自由を侵すものである等抗議するとともに、テープレコーダー持ち込みの団体交渉を開催するように申し入れた。また、同支部は組合員に対して同文書を提出しないように指示した。

これに対し金沢支店も、1月14日以降数回にわたって回答書、抗議及び質問書等により、反省決意文の提出は組合活動や労働条件と

は関係のない業務上の指示に基づくものであり団体交渉にはなじまないこと及びテープレコーダー持ち込みを条件とする申し入れであることを理由に、金沢支部の団体交渉の申し入れは拒否したが、同文書提出の趣旨を説明し、また、いつでも説明の機会を設ける旨申し入れるとともに、同支部が組合員に同文書提出拒否を指示していることに抗議し、63年3月16日には、同支部及び組合員各自に対し3月22日までに提出しない場合はその責任を追求する旨の警告書を交付した。

(ウ) 結局、反省決意文については、非組合員は全員が期限までに提出したが、組合員は金沢支部の指示に基づき全員が再提出期限までに提出しなかったため、金沢支店は業務命令違反の処置を検討したが、結局、組合員全員を厳重注意するに止めた。

(エ) なお、B 8 支店長は、翌年度においては従業員に対して反省決意文の提出を求めず、平成元年6月に会社本社人事部長として転出している。

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かれることもある。

支店長—一次長—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

平成元年4月1日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、年令、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 団体交渉へのテープレコーダーの持ち込み

(1) 会社では、全明労本部と会社本社との間（以下「本部本社間」という。）では、主として全社的な労働条件について団体交渉（以下、本部本社間の団体交渉を「中央交渉」という。）が開催されており、また、全明労各支部と会社各支店との間では、主としてその支店独自の労働条件について団体交渉が開催されている。

なお、金沢支部と金沢支店との間（以下「支部支店間」という。）の団体交渉（以下、支部支店間の団体交渉を「支部交渉」ともいう。）には、昭和60年頃までは地本も参加していた。

(2) 56年10月1日、会社は、会社商品の外交者に支給している外交手当の支給基準を改定した。改定に関する支部交渉は改定の日で開催されたが、最後の場面での金沢支店B8次長と金沢支部A1書記長のやりとりをめぐり、「交渉が決着するまでの間は現行どおりの支給基準とする」旨の合意が成立した（金沢支部）か否か（金沢支店）で、後記(3)と(4)のとおり支部支店間に認識の食い違いが生じた。

(3) 56年10月7日、金沢支部は改定日の団体交渉に関し、前記(2)の合意が成立した旨文書で通知した。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。

なお、支部交渉では議事録確認書を取り交わす慣行はなかった。

(4) 改定日以降、組合員の外交者は旧基準で外交手当を請求したが、金沢支店は、組合員の外交者には新・旧両基準を折衷した基準で外交手当を支給し始めた。

(5) 56年12月22日、金沢支部は、支部交渉を開催する際、金沢支店が団体交渉での合意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交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、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。

なお、金沢支部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った。

- (6) その後、金沢支部は、57年4月3日、6月22日、7月7日と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(5)と同様の理由でいずれもこれを拒否した。

また、57年12月6日、金沢支部はテープレコーダーを持ち込まない団体交渉（以下「テープなし団交」ともいう。）の開催を申し入れたので、金沢支店は、12月8日開催を回答したが、8日の団体交渉の冒頭に、金沢支部が、「テープ持ち込み団交は本意ではない。これまでの交渉で、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。」旨テープ持ち込み団交の必要性を主張したので、結局この日の交渉も開催されなかった。

- (7) 57年12月、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、テープなし団交の開催を申し入れたので、57年12月24日に約1年振りに支部交渉が開催された。

- (8) その後、金沢支部は、テープなし団交の開催を要求し続けたので、58年3月25日から61年5月9日までの約3年の間に計10回の支部交渉が開催されたが、金沢支部は、この間の58年5月24日に、前記(6)の金沢支店のテープ持ち込み団交拒否に関し、58年事件の救済申立てを行った。

- (9) 61年5月9日の支部交渉の終わりに、金沢支部が次回交渉日の設定を要求したところ、金沢支店は「早い機会に組合に知らず」として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のので何度か抗議したが、結局次回の交渉は開催されなかった。また、金沢支部はその後別の要求事項に関しても何度か団体交渉の開催を要求したが、これらの交渉も開催されなかった。

この支部交渉が再び開催されなくなったことについて、金沢支店は「日程が噛み合わなかった」ことを理由としているが、後記(10)で金沢支部が再びテープ持ち込み団交の開催を要求するようになるまでの間、金沢

- 支店は金沢支部の各種要求等に対し文書で回答するなどしていた。
- (10) 62年3月10日、金沢支部は、支部要求に関し3月16日にテープなし団交を開催するよう要求したが、同日の団体交渉は開催されなかったため、金沢支部は、3月20日、36協定に関し3月26日にテープ持ち込み団交を開催するよう要求した。
- これに対し金沢支店は、「テープ持ち込み団交は大衆団交となるのでできない。テープレコーダーを持ち込まない団体交渉なら3月30日に開催してもよい」として、テープ持ち込み団交開催要求を拒否した。
- その後、金沢支部は、4月13日、4月17日にテープ持ち込み団交を開催するよう要求したが、金沢支店は、4月17日、「前回にも言ったようにテープ持ち込み団交は開催出来ない。」として拒否した。
- (11) 62年5月27日、金沢支部は、前記(10)のテープ持ち込み団交拒否に関し62年事件の救済申立てを行ったが、その後も支部要求等について、同年6月8日から11月2日にかけて計7回のテープ持ち込み団交の開催を要求したが、金沢支店は従前と同様にこれを拒否した。
- (12) 62年12月3日、金沢支部は、『お歳暮対策』要求を金沢支店に提出し、12月5日にテープなし団交を開催するよう要求したところ、金沢支店は、12月5日にB14経理課長がA2委員長に回答書を手渡し、「この件に関する団体交渉は、組合がこれまでのようなテープレコーダーの持ち込みを条件としていないので、12月8日か9日のいずれかに団体交渉を開く用意がある。」と発言した。
- これに対し金沢支部は、12月7日、A2委員長がB14経理課長に対し、「単なる形式的な団交は困る。団交の結果、合意した部分について協定を結ぶつもりがあるのか。それでなければ団体交渉にならない。」と質したところ、同課長は、協定になじむ問題となじまない問題があり、全社的に影響のあるものがほとんどだから支店独自に協定できないと考え、単に「結ぶつもりはない。」とだけ返答したため、金沢支部は、「合意した部分について一切協定を結ぶ意思はない」との意味に捉え、『協定化』を団体交渉開催の条件としたため、結局この交渉もその後開催されないままに推移した。
- なお、支部支店間では、少なくとも56年事件の申立て以降、団体交渉の結果が協定化されたことはない。
- また、金沢支部は、12月7日付けで『残業請求方式変更』についてテープ持ち込み団交の開催を要求したが、金沢支店は従前と同様にこれを拒否した。
- (13) 金沢支部は、その後も支部要求等に関して、63年1月18日から4月15日にかけて計11回のテープ持ち込み団交の開催を要求したが、金沢支店は従前と同様にいずれもこれを拒否した。
- (14) 63年5月21日、金沢支部は、前記(11)、(12)及び(13)のテープ持ち込み団交拒否に関し63年事件の救済申立てを行った。

- (15) 63年6月10日と15日、金沢支部は支部要求に関しテープ持ち込み団交の開催を要求したが、金沢支店は従前と同様な理由でこれを拒否した。
- (16) 63年6月29日までに、当委員会は、58年事件で争われたテープ持ち込み団交拒否は不当労働行為には当たらないと判断した命令書写を、当事者双方に交付した。
- (17) 後記7のとおり、63年11月18日、12月1日及び12月19日に支部交渉(テープなし団交)が開催され、金沢支部はその後もテープレコーダーの持ち込みを団体交渉開催の条件としなくなったため、本件結審時に至るまで支部支店間ではテープなし団交が開催されている。
- (18) 元年4月10日までに、当委員会は、62年事件で争われたテープ持ち込み団交拒否は不当労働行為には当たらないと判断した命令書写を、当事者双方に交付した。
- (19) 平成元年5月29日、金沢支部は、前記(15)のテープ持ち込み団交拒否に関し本件救済申立てを行った。
- (20) 前記(2)から(16)のとおり、56年年末から63年6月頃まで支部支店間ではテープ持ち込み団交をめぐる労使間の軋轢が断続的に生じていたが、中央交渉及び全明労他支部会社他支店間等での団体交渉へのテープレコーダーの持ち込み状況は次のとおりである。
- ア 本部本社間では、47年頃に全明労本部がテープレコーダーを持ち込み始め、会社本社もこれを容認したため、51、2年頃までテープ持ち込み団交が開催されていた。
- イ 株式会社明治屋食品工場(会社関連会社。以下「食品工場」という。)と全明労食品工場支部(以下「食品工場支部」という。)との間(以下「食品工場労使間」という。)では、47年頃から食品工場支部が、食品工場が団体交渉での確認事項を守らなくなったとしてテープレコーダーを持ち込み始め、食品工場もその持ち込みを容認したため、現在に至るまでテープ持ち込み団交が開催されているが、交渉の中で微妙な発言が必要な際には録音を停止している。
- ウ 全明労仙台支部は、金沢支店でテープ持ち込み団交が問題になる以前の時期に、テープレコーダーを持ち込もうとしたが、会社仙台支店がこれを拒否したため、以後テープ持ち込み団交の開催は要求しなくなった。

7 寒冷地手当と4WD車導入に関する団体交渉

- (1)ア 会社は、北海道・東北・北陸地区の各支店で勤務する社員に毎年11月頃までに冬場の豪雪厳寒一時金として寒冷地手当を支給しているが、その額については全明労組合員の場合中央交渉で決定されている。
- 昭和63年9月27日、全明労本部は会社本社に対し63年度の寒冷地手当要求について10月6日に中央交渉を開催するよう申し入れ、その中で嘱託・長期アルバイト・パートの者も社員と同一に取り扱うよう併せて要求した。

イ 一方金沢支部も、63年10月5日、金沢支店に対し寒冷地手当については長期アルバイト・パートの者も社員と同一に取り扱うように要求を提出し、10月7日には、10月12日に社員の寒冷地手当と長期アルバイト者等の寒冷地手当についてテープなし団交を開催するように申し入れたが、金沢支店は、10月7日、寒冷地手当については前記アのとおり既に全明労本部から同様の要求の提出があり中央交渉事項となっているので、二重交渉を理由にこの交渉申し入れを拒否した。

ウ 63年10月19日、寒冷地手当に関する中央交渉が開催され、この中で、社員の寒冷地手当については従前どおり中央交渉事項となったが、長期アルバイト者等の寒冷地手当については各支店長の裁量事項とし各支店各支部間の交渉事項となった。

なお、この交渉の中で、会社本社は、支店長の裁量で長期アルバイト者にも寒冷地手当を支給している支店がある旨説明した。

エ その後、他の支部要求にも関連して63年11月18日、12月1日及び12月19日と3回にわたって支部交渉が開催されたが、長期アルバイト者等の寒冷地手当については12月1日の交渉で協議され、この中で金沢支部は、社員の寒冷地手当については既に支給済となっていたので、「長期アルバイト者等には支給するのかどうか」質したところ、金沢支店B8支店長は、「札幌支店と仙台支店では支店長の裁量で長期アルバイト者に寒冷地手当を支給しているが、北陸3支店と新潟支店は支給していないし、今後も支給する考えはない。」旨回答し、この問題についての交渉は平行線のまま終始した。

オ この支部交渉の当時金沢支店には、長期アルバイト者としては58年4月採用のC1がいたが、C1は採用以来寒冷地手当を支給されていなかった。

また、金沢支店は、56年9月に社員採用を前提に長期アルバイト者としてC2を採用して同年度の寒冷地手当をC2に支給したが、同年11月に社員採用を本社に申請したところ許可が降りなかったため、同支店は、一度寒冷地手当を支給したこともあり、C2の社員採用許可が降りた62年12月までの間、引き続き長期アルバイト者としてのC2に対し寒冷地手当を支給し続けていたが、同支店は上記エの支部交渉の際にはこのC2への支給の件については説明しなかった。

なお、C2の社員採用は当時朝礼の場で発表されている。

また、C2とC1及び当時数名いたパート者はすべて非組合員であった。

(2)ア 会社富山支店には60年頃までには外交用営業車として4WD車が一部導入されていたが、金沢支部は、全明労富山支部から得た情報を基に支店内の組合掲示板に数回組合機関紙を掲示するなどして富山支店に既に一部導入済の4WD車を冬期対策用として金沢支店にも導入するように要求し続けていたが、金沢支店は本社から導入決定が出て

いないので「要求には応じられないが、検討する。」旨回答していた。

イ この4WD車導入問題については前記(1)エの63年11月18日の支部交渉の中でも採り上げられ、金沢支部は、「同じ北陸地区なのに富山支店で導入済の4WD車をなぜ金沢で導入しないのか。」と質したので、金沢支店は、この交渉の後、B14経理課長が電話で富山支店B15経理課長に「富山支店には4WD車は入っているのか。」と質問したところ、B15課長は金沢支店には本社の許可が出ていないことを知っていたので「入っていない。」と返答した。

ウ 金沢支店は、前記イの調査を基に、63年12月1日に開催された支部交渉の中で、B8支店長が「調べてみたが富山支店には入っていない。」旨回答し、金沢支部の要求に応じなかったため、同支部は富山支店へは導入済であると反論した。

エ なお、B8支店長は会社取締役で北陸地区3支店（福井・金沢・富山）を統括する地区長の地位にあった。

(3)ア 前記(1)エの寒冷地手当についての金沢支店の回答について、金沢支部がその後調査したところ、C2は長期アルバイト者のときに寒冷地手当を支給されていたことをC2本人から確認し、また、前記(2)ウの4WD車導入についての同支店の回答についても、再度富山支部に問い合わせ3台が導入済であることを再確認した。

イ そこで金沢支部は、平成元年1月31日、金沢支店が支部交渉で長期アルバイト者への寒冷地手当の支給に関して事実と違うウソの発言をした旨組合機関紙に掲載して抗議し、また、元年2月2日には、同じく組合機関紙で同支店が富山支店への4WD車の導入に関して事実と違うウソの発言をした旨抗議した。

さらに金沢支部は、元年2月20日、金沢支店に対し、長期アルバイト者への寒冷地手当支給と富山支店への4WD車導入についての支部交渉での同支店の発言が事実に基づかない不誠実なものであると抗議文を提出した。

ウ しかし、金沢支部は、寒冷地手当支給と4WD車導入に関しては、63年12月1日の支部交渉の後、金沢支店に対し再度の団体交渉を申し入れることはしなかった。

エ 一方、金沢支店は、前記(1)オのC2を社員採用を前提に長期アルバイト者として採用したため寒冷地手当を支給していたという事情については、前記イの金沢支部の抗議があった後も同支部に対して説明等の対応は取っておらず、本件審査の過程で初めて明らかにした。

オ また、富山支店への4WD車導入済については、63年12月1日の支部交渉の後、B14経理課長が再度富山支店B15経理課長に問い合わせその導入済を確認したが、金沢支店は前記イの抗議があっても金沢支部に対して釈明等の対応は取らなかった。

なお、4WD車は元年春に金沢支店へ3台導入された。

8 団体交渉旅行日の賃金カット

- (1) 全明労と会社との間では、昭和33年4月1日に『組合活動に関する労働協約』が締結され、その後順次改定されてきたが、その内容にはほとんど変更はなく、41年7月31日の改定を最後に以後改定されることなく自動延長されてきている。当該協約の内容(抜粋)は次のとおりである。

(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(イ)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に基いて、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) 41年7月31日の協約改定以降、金沢支部からは、44年から50年までA1が、53年10月から57年10月までA4が、そして57年10月以降再びA1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中央交渉に出席するための旅行日として、A1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、A4が中執となって初めて出席した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。変更の理由は、金沢・東京間の旅行時間が39年の東海道新幹線の開通後大幅に短縮され、東京を午後6時頃に発てば当日のうちに帰着が可能に、また、翌朝7時台に発てば午後1時までの出社が可能となっていたこと、及び、仙台支店では中央交渉に出席した中執が翌朝から勤務に就くなど中央交渉の翌日の旅行日についての支店間のアンバランスを解消するためであった。

以後会社は、金沢支部の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、63年11月までの賃金カット状況は、次表のとおりである。

なお、金沢支店の始業時間は午前9時である。

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	—————	—————
A	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
	60. 6. 22	13 : 32～14 : 53	A 1	23 日は日曜日	_____
	60. 11. 22	15 : 05～17 : 15	A 1	23 日は祝日	_____
	61. 4. 26	14 : 00～15 : 40	A 1	27 日は日曜日	_____
	61. 6. 20	15 : 15～17 : 00	A 1	21 日は土曜休日	_____
B	61. 10. 30	14 : 05～15 : 30	A 2	31 日、8 時 51 分	_____
⑫	61. 11. 20	15 : 07～17 : 07	A 1	21 日、出社せず	4 時間 15 分 6,025 円
⑬	62. 4. 24	15 : 00～17 : 13	A 1	25 日、出社せず	2 時間 2,818 円
	62. 6. 23	15 : 00～16 : 38	欠席	_____	_____
⑭	62. 11. 19	15 : 08～16 : 30	A 1	20 日、出社せず	4 時間 15 分 6,180 円
	63. 4. 23	13 : 45～15 : 30	A 1	24 日は日曜日	_____
⑮	63. 6. 22	14 : 40～16 : 10	A 1	23 日、出社せず	4 時間 15 分 6,445 円
C	63. 10. 19	15 : 00～16 : 10	A 4	20 日、8 時 43 分	_____
	63. 11. 22	15 : 02～17 : 15	A 1	23 日は祝日	_____

(4) 前記(3)表中の一連の賃金カットに関し、金沢支店の対組合窓口担当者の B 8 次長は、金沢支部が中央交渉出席届を出した際に、「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、その分の賃金をカットする。」旨の注意をしていたが、B 8 が福井支店へ転任した 58 年 5 月以降に担当となった B 14 経理課長は、当初の頃、上記賃金カットの注意を事前にしないときもあったが、⑩の中央交渉の頃からは、同課長は、金沢支部の中央交渉出席届持参者または中央交渉出席者に対して、事前に上記賃金カットの注意をしている。

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。

(5) 前記(3)表中の一連の賃金カットの間に、地本は、前記 3 の(20)のとおり、54 年事件の救済申立てを行い、また、同事件の審査係属中の 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 A 4 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する。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) 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、金沢支店は、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) 中央交渉は、前記(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ている。

なお、61年等併合事件の救済申立対象の⑩から⑬に係る中央交渉の際、全明労は翌日に中央執行委員会を開催したが、在京役員のア17副委員長、ア18書記次長、ア19中執の3名は、各々年休もしくは組合無給休暇を取得して出席した。

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。63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、63年度の賃金査定で、金沢支店非組合員査定平均額(昇給1,320円、中元賞与45,895円、年末賞与44,753円)を下回る査定を受けた7名の組合員について、それぞれの査定金額を当該平均額へ是正し、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「金沢支店非組合員査定平均額」の支給を受けるべきであ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、63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) 組合員の半数の者が会社査定平均額を上回る金額の支給を受けていること。

(イ) 相当数の組合員が申立人側が主張している「非組合員査定平均額」さえ上回る支給を受けていること。

(ロ) 組合員8名のうち、A12、A2、A4らは、この間支部委員長、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、本件各査定においては、そのほとんどにおいて平均を上回る金額を支給されていること。

(ハ) 申立人らが未だ不当な差別は行われていなかったとする47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63年度の方が上昇している事実が認められること。

(ニ) その他組合員の仕事振りを示す象徴的な出来事として、洋燈舎事件と業務命令を無視した反省決意文の提出拒否がある。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第1の2と3のとおり、申立人らと会社との関係は、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B4の年頭挨拶や53年の会社社長B1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、63年度の各人事考課及び査定の時期においても、申立人らと会社との関係が好転したというような状況でないことは、前記第1の3の(19)のとおり、会社が労働協約で定められた就業時間内の組合活動による組合員の賃金控除額の明細を、金沢支部の抗議があったにもかかわらず長期間通知しなかったことからみても明らかである。

イ 前記第1の4の(4)オの別紙3の1から4と別紙4の3によると、組合員の集団の昇給、賞与の査定平均額は、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年度年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（59年年末賞与以降は9名、62年度昇給以降は8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。

63年度の各査定においても、その比率は、昇給については、70.1%と著しい格差が存在し、中元賞与と年末賞与についても、90.9%と92.8%というように依然として格差が存在している。

すなわち、組合員8名に対する63年度の各査定は、前記の不自然な査定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8名と非組合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8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)と(イ)の主張について言えば、前記第1の4の(4)エ

のとおり、確かに賞与に関しては、会社主張のとおり、組合員の半数の者が会社査定平均額を上回る金額の査定を受けており、また、中には「非組合員査定平均額」さえをも上回る金額の査定を受けている者もいるが、昇給に関しては、それらを上回る金額の査定を受けている者は、A121名だけであること。

また、前記イのとおり、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の推移が不自然であり、63年度の各査定においても組合員8名の査定平均額は依然として会社査定平均額を下回っていること。

さらに、別紙3の1から4と別紙4の1から3のとおり、これら組合員(A2、A3、A4、A12)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(A3とA4一賞与の場合一、A12)あるいは以前として戻っていない(A3とA4一昇給の場合一、A2)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、A3、A12)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(ウ)の主張について言えば、別紙3の1から4と別紙4の1から3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から、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(エ)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、63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、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、その対比方法が適切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等が、47年度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、63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 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 63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 47年度の時点と63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等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(オ)の主張について言えば、前記第1の4の(5)アの洋燈舎事件については、事件は63年度の各査定の人事考課対象期間の10年以上も前に発生したものであり、同(3)カ(ア)の事実と明らかに矛盾していること。

また、同(5)エの反省決意文の提出拒否については、事件は63年度の昇給と中元賞与の査定の人事考課対象期間中に発生しており、会社はこの事件を組合員らの仕事振りを示す象徴的な出来事であると主張しているが、会社はこの事件以外に63年度の各査定の人事考課対象期間中の組合員らの仕事振り（勤務実績や勤務態度等）について具体的な主張・立証は一切行ってはおらず、かつ、この事件にしても人事考課の中においてどのように評価されどのような影響を与えたかについても具体的には一切明らかにしてはいないから、この事件が発生したという一事をもってだけで組合員らの査定結果を説明するには無理があること。

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63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して不利益に取り扱い、ひいては申立人組合の弱体化を意図したものであると認め、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

キ なお、申立人らは、63年度の各査定について、「金沢支店非組合員査定平均額」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と判断する。

以上の是正により、組合員の集団の63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査定してきたことは、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はほかならない。

会社は、昭和62年4月に遡及して、組合員6名をそれぞれ係長2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、A15のように入社後20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おらず、またC3は約17年を経過して係長待遇1級に昇格しているが、申立人らが、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A15やC3以上の勤務成績を収め、両名以上の資質、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、そもそも申立人ら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、A12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) 組合員らは、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、第2土曜日出勤の協力要請を拒否し続け、また、業務命令を無視して反省決意文の提出を拒否したが、このことはA12についても同様で、上司との協調性や部下への指導力などの点においてその適格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、前記(イ)のほか、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63年5月28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平成元年3月の昇格・昇級時期（以下「本件昇格・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、同(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。

(ア) 46年までは、組合員と申立人らの組合から脱退した者との間には、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A20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) 47年以降元年までの間においては、昇格・昇級は組合脱退者等に

集中し、組合員は誰一人として昇格・昇級していない。

(ウ) 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、A 1は元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A 2と係長待遇1級に昇格したA 3は元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A 20については不明であるが、A 2、A 3と相前後して昇格したA 21、A 22、A 23の3名は皆昇級し、A 21とA 22は既に係長3級を終え管理職となっている。

(エ) 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6名（A 9含む）は1名も昇格しなかったのに対して、組合脱退者等は10名中、A 15、A 24を除く8名が昇格・昇級している。

(オ) 元年4月現在、選考対象資格者となった者のうち、昇格者は、組合員は8名中わずかに2名であるのに対し、組合脱退者等は14名中12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での主張であり。組合員と既に昇格・昇級した組合脱退者等と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)の主張について言えば、洋燈舎事件については、前記第1の4の(5)アと別紙5のとおり、本件昇格・昇級の時期より10年以上も前に発生したものであり、また、同事件に最も多く関与したA 16が、申立人らの組合を脱退した後の61年3月に昇格していること、さらに、その後組合員らが同様な事件を繰り返したとの事実も認められないことをも考慮すれば、本件昇格・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・昇級の適格性に問題があるとするは適切ではないこと。

次に、第2土曜日出勤の協力要請拒否については、同(5)ウのとおり、会社は業務上の必要性から協力要請を行っているものと認められるが、第2土曜日の営業は非組合員によって行われ、第4土曜日の営業は組合員と非組合員によって行われており、そのことによ

って会社の業務運営に支障が生じているとの事実や非組合員の間にも不満が生じているとの事実も認められず、結局、組合員らが協力要請を拒否し続けていても実害は何ら発生していないのであるから、このことをもって昇格・昇級の適格性に問題があるとするには疑問があること。

さらに、同(5)エの反省決意文の提出拒否については、上記洋燈舎事件と第2土曜日出勤の協力要請拒否及び後記(ウ)のヒマラヤ登山事件に不昇格・不昇級の合理的な理由がない以上、前記1の(3)エ(エ)で判断したと同様に、この一事をもってだけで組合員らに上司との協調性や部下への指導力がないと評価することには疑問があること。

(ウ) 前記(2)カ(ウ)の主張の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)イのとおり、同人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いう会社の主張には理由がなく、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く、前記(イ)と同様に本事件を理由にその適格性に問題があるとする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、本件昇格・昇級時期に、組合員を昇格・昇級させなかったことは、組合員であることを理由として不利益に取り扱い、ひいては申立人組合の弱体化を意図したものであると認め、労働組合法第7条第1号及び第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、別紙5の元年4月までの組合脱退者等の昇格・昇級の実態や本件審査における立証等を総合的に考慮すると、本件昇格・昇級時期における組合員の処遇は、A2は係長3級が、A3は係長待遇3級が、A1、A4、A12、A5、A6の5名は係長待遇2級が、A7は係長待遇1級がそれぞれ相当と判断するので、A1、A4、A12、A5、A6の5名を係長3級へ、A7を係長2級へ昇格させよという申立人らの請求は、上記判断の限度でこれを認容し、その余は棄却する。

しかし、A1外5名については、58年等併合事件、61年等併合事件及び63年事件で、本件昇格・昇級時期より過去の時点において既にそ

それぞれの相当職への是正を命じているので、本件昇格・昇級時期において改めてそれぞれの相当職への是正は命じない。

従って、A2とA3の不昇級も含めた組合員8名に対する本件不当労働行為の救済に関しては、主文3のとおり命じる。

3 団体交渉へのテープレコーダー持ち込みについて

(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いることは、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、昭和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。

会社は、テープ持ち込み団交ではフランクな話し合いができないことを正当理由としているが、フランクな話し合いができなかったという具体的な事例もないから、その主張に合理性はない。

加えて、会社は、61年5月9日の団体交渉以降約2年半の間、全く団体交渉を開催しようとはしなかった。また、申立人らが労使の交渉で合意に達したことを協定化するように要求しても、会社は56年以降一切これを拒否しできており、団体交渉において次回開催を約束しても一向にこれを守ってこなかった。

これらの事実からみて、会社は、こと団体交渉に関しては極めて不誠実な態度を取ってきたことは明白であり、テープ持ち込み団交の拒否もかかる組合嫌悪の意図によるものである。

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、金沢支店においては、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、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、58年事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応じており、同事件の申立て以後も、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かった。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

前記第1の6の(15)のとおり、63年6月10日と6月15日に、金沢支部が金沢支店に対しテープ持ち込み団交の開催を要求したが、金沢支店は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。

確かに、前記第1の6の(2)から(4)の56年秋の外交手当改定交渉をめぐっての一連の経緯、同(9)の61年5月9日の支部交渉での金沢支店の発言とその後の同支店の態度及び同(12)の62年12月7日の協定化についてのB14経理課長の発言など、支部交渉に関連したトラブルの発生により、金沢支部がテープ持ち込み団交の開催を断続的に要求し続けてきたこと自体には止むを得ない一面もある。

しかし、交渉ごとにおいては、相手方の発言を当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、同(5)のとおり、過去において支部支店間でテープ持ち込み団交が開催された事実はない。

なお、同(20)アとイのとおり、本部本社間では47年頃から51、2年頃まで、また、食品工場労使間では47年頃から現在に至るまで、テープ持ち込み団交が開催されているが、団体交渉へのテープレコーダー持ち込みはあくまで相手方の同意に基づいている。

以上により、当委員会は、金沢支部の上記期日のテープ持ち込み団交開催要求を、金沢支店がテープレコーダー持ち込みを理由に拒否したとしても、それが不当労働行為であるとまでは判断できない。

4 寒冷地手当と4WD車導入に関する団体交渉について

(1) 申立人らの主張と請求の要約

昭和63年12月1日に開催された支部交渉において、B8金沢支店長は、長期アルバイト者等の寒冷地手当について「北陸3支店と新潟支店は出していないしこれからも出さない。」と、また、4WD車導入について「富山支店に聞いたが入っていない。」とそれぞれ回答した。

しかし、寒冷地手当についてはC2が長期アルバイト者のときに支給されていた事実が、また、4WD車が支部交渉時に既に導入済であった事実がそれぞれあり、支部交渉での支店長の発言はいずれも事実と反している。しかも、金沢支部が事実と反する発言について抗議したにもか

かわらず金沢支店はこれに何らの対応もとらなかった。

このように、団体交渉において事実と反する発言をなし、金沢支部から指摘を受けても訂正しない態度は、誠実に団体交渉を尽くしていないものである。

会社は団体交渉に当たっては誠意をもって応じなければならない。

(2) 会社の主張の要約

63年12月1日の支部交渉で、B8支店長は、長期アルバイト者の寒冷地手当については「従来から支給する方針は取っていないし今後も取るつもりはない。」と、また、4WD車導入については、富山支店に問い合わせたところ導入されていないとの回答があったので、「富山支店には導入されていない。」と回答した。

確かに、C2には長期アルバイト者のときに寒冷地手当を支給していた事実があるが、これは正社員採用前提という特殊な事情によるものであり、支店としてはあくまで長期アルバイト者に社員と同様に支給するという方針は取っておらず、現に長期アルバイト者のC1には支給していない。

また、4WD車の導入についても、富山支店の言を信用したため結果的には事実と相違したわけだが、支店長がことさら事実を偽ったわけではない。富山支店に全明労富山支部組合員が存在するのに支店長が子供だましの嘘言を弄するはずがない。

以上のとおり、金沢支店が支部交渉においてことさら事実と異なる発言をして不誠実な交渉態度をとったことは全くない。

(3) 当委員会の判断

ア 寒冷地手当に関する団体交渉について

申立人らは、この件に関し、支部交渉で事実と反する発言をなし、金沢支部からの指摘を受けても訂正しない金沢支店の態度は、誠実に団体交渉を尽くしていないものであるとして、前記(1)のように主張している。

確かに、前記第1の7の(1)エのとおり、63年12月1日の支部交渉(以下、この日に開催された支部交渉を単に「支部交渉」という。)で、金沢支店のB8支店長は、長期アルバイト者への寒冷地手当について、「札幌支店と仙台支店では支店長の裁量で長期アルバイト者に寒冷地手当を支給しているが、北陸3支店と新潟支店では支給していないし、今後も支給する考えはない。」旨の回答をしているが、金沢支店は、同(1)オのとおり、C2が長期アルバイト者のときに同人に対して寒冷地手当を支給しており、また、この支給の事実を支部交渉のときに金沢支部に対して説明しておらず、さらに、同(3)イとエのとおり、支部交渉の後、金沢支部が金沢支店が事実と反する発言をしたとして抗議したことに対して説明等の対応は取っていない。

しかし、当委員会は、次の(ア)から(エ)の事情を考慮すると、支店長

がC 2への支給という過去の事実を引用して回答しなかったからといって、このことをもって事実と反する発言をしたとまでは解釈できないから、支部交渉で金沢支店が不誠実な交渉態度を取っていたとは判断できず、申立人らの請求は、これを棄却せざるを得ない。

(ア) 支部交渉での支店長の「札幌支店と仙台支店では支店長の裁量で長期アルバイト者に寒冷地手当を支給しているが、北陸3支店と新潟支店では支給していないし、今後も支給する考えはない。」旨の回答は、会社各支店の方針の説明に含ませて金沢支店の方針を説明したものと認められること。

(イ) 同(1)オのとおり、金沢支店の長期アルバイト者時代のC 2への支給は、C 2を社員採用を前提に長期アルバイト者として採用して寒冷地手当を支給したところ、会社本社の社員採用許可が降りなかったため、許可が降りるまでの間、その後も支給し続けたという特殊な事情に基づくものであり、そのような事情のない長期アルバイト者のC 1には採用以後支給していなかったことからみて、同支店は長期アルバイト者には一律に寒冷地手当を支給するという方針は取っていなかったことが認められること。

(ウ) 同(1)オのとおり、C 2は支部交渉の1年前に既に社員として採用済であり、当時の金沢支店には長期アルバイト者としてはC 1しかいなかったこと。

(エ) 同(1)イとオのとおり、金沢支部の長期アルバイト者等への寒冷地手当支給要求は、当時金沢支店に勤務していた長期アルバイト者のC 1と数名のパート者全員に支給せよという要求であったこと。

イ 4WD車導入に関する団体交渉について

前記第1の7の(2)ウのとおり、支部交渉で、金沢支店のB 8支店長は、4WD車の富山支店への導入について、「調べてみたが富山支店には入っていない。」旨の回答をしているが、同(2)アのとおり、支部交渉のときには既に富山支店には4WD車が一部導入済であった事実がある。

この点を捉えて、申立人らは、支店長が支部交渉で事実と反する発言をしたと前記(1)のように主張しているが、前記第1の7の(2)アのとおり、富山支店には全明労組合員が存在するから、前記(2)の会社主張のとおり、支店長がことさらすぐに判明するような事実と反する発言をしたとは考えられない。

しかし、同じ北陸地区という地理的・気象的条件が似通った地域に存在する隣の富山支店に4WD車が導入済であるか否かという事実は、金沢支店への4WD車導入をめぐる労使間の交渉においては、重要な参考事実であったと考えられるところ、前記第1の7の(2)アとイのとおり、金沢支部が数年前から組合機関紙で富山支店に4WD車が導入済であるという事実を指摘するなどして金沢支店にも4WD車

を導入するように要求し続けていたにもかかわらず、金沢支店の富山支店に対する調査は、63年11月18日の支部交渉の際に金沢支部から「同じ北陸地区なのに富山支店で導入済の4WD車を何故金沢で導入しないのか。」と指摘を受けた後に初めて行われ、しかもその調査方法も、同(2)イとエのとおり、支店長が会社取締役で富山支店をも統括する地区長の立場にあったことから詳しく調査をしようと思えば容易に可能であったはずなのに、B14経理課長が電話で富山支店B15経理課長に対し、金沢支部から団体交渉の席上で富山支店に4WD車が導入済であるという事実の指摘を受けたことに触れることもなく、ただ単に「4WD車は富山支店に入っているのか。」と簡単な質問をただけのもので、同(3)オのとおり、支部交渉の後、B14経理課長が再度富山支店B15経理課長へ問い合わせた際にはその導入済を確認できていることからみても、支部交渉に備えての金沢支店の富山支店に対する調査はいかにも不十分であったことが認められる。

従って、金沢支店は、4WD車の富山支店への導入に関しては、十分な調査が容易に可能であったにもかかわらず、これを行わないままに安易な態度で支部交渉に臨んだことにより、同(2)ウのとおり、支店長が富山支店B15経理課長の返答どおりに回答して結果的に事実と反する発言をしてしまったと言え、この点において同支店は支部交渉で不誠実な交渉態度を取っていたと判断されても止むを得ない。

以上により、当委員会は、この件に関しては、支部交渉での金沢支店の金沢支部への対応は不誠実なものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、申立人らは、本件不当労働行為に関し、「会社は団体交渉に当たっては誠意をもって応じなければならない。」との救済を求めているが、同(3)ウのとおり、金沢支部は支部交渉の後はこの件に関し再度の団体交渉を金沢支店に対し申し入れなかったこと、また、同(3)オのとおり、その後金沢支店に富山支店と同数の4WD車が導入済となっていることなどを考慮すると、主文3のとおり文書を交付させるに止めることが相当であると判断する。

5 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 会社は、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、昭和53年11月に労使による何らの協議を経ることもなく、これを一方的に変更した。

イ 会社は交通機関の発達（特に新幹線）により変更したと主張しているが、少なくとも40年代後半からは午前7時前後東京発の新幹線に乗車すれば、午後1時前には出社できる状況となっているにもかかわらず、突然変更している。

ウ また、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 さらに、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、63年6月22日の中央交渉に出席したA1中執の翌日の旅行日の賃金カット額6,445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、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いに改めた。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A1に対する賃金カットの措置が不当だとして、60年事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、A1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時までには余裕を持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い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8の(3)表のとおり、A1中執が、63年6月22日に開催された中央交渉に出席し、翌日の6月23日は出社しなかったため、会社は、A1の63年6月23日分の賃金を4時間15分分・6,445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、同(5)のとおり、地本が、当委員会に対し、同(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、同(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)ア及びイ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)ウのように主張している。

しかし、前記(イ)の事実があり、また、前記第1の8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B8次長が、その後はB14経理課長が事前に賃金カットの注意をしている。

さらに、同(6)のとおり、前記(ア)の事実以前の59年5月8日、全明労が会社に対し、金沢支部の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、5月22日、金沢支部が金沢支店に対し、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。

エ 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8の(1)の労働協約では、旅行日については、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、同(3)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及び金沢・東京間の交通事情(表中のA、B及びCのとおり、翌朝の金沢支店始業時間である午前9時からの出社も可能である。)からみて明らかである。

また、前記(イ)の事実があり、さらに、同(6)のとおり、前記(ア)の事実先立つ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。

オ 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、前記イからエのとおり、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、A 1 中執の63年6月23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。

6 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3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条及び同第43条によって、主文のとおり命令する。

平成2年11月27日

石川県地方労働委員会
会長 越島久弥 ㊟

(別紙 略、別表 略)