

岡山、昭58不1・昭59不1、平2.12.21

命 令 書

申 立 人 総評全国一般全明治屋労働組合岡山支部

被申立人 株式会社明治屋

主 文

- 1 被申立人株式会社明治屋は、申立人組合組合員A1・A2・A3・A4・A5・A6・A7・A8及びA9（本人死亡につき、その相続人）に対して、昭和57年度賃金引上げ額における査定部分の平均額1,543円に上記9名の人数を乗じて算出した額を原資として再査定し、この再査定によって影響を受ける昭和57年度賃金引上げ以降のすべての賃金・諸手当・一時金等を改めて計算し、これらとすでに支払われた賃金・諸手当・一時金等との差額を速やかに支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社明治屋は、申立人組合組合員上記9名に対して、昭和57年夏季一時金における査定部分の平均額37,366円及び同年年末一時金における査定部分の平均額36,507円に、それぞれ上記9名の人数を乗じて算出した各額を原資としてそれぞれ再査定し、すでに支払われた額との差額を速やかに支払わなければならない。
- 3 被申立人株式会社明治屋は、申立人組合組合員上記9名に対して、昭和58年度賃金引上げ額における査定部分の平均額1,100円に上記9名の人数を乗じて算出した額を原資として再査定し、この再査定によって影響を受ける昭和58年度賃金引上げ以降のすべての賃金・諸手当・一時金等を改めて計算し、これらとすでに支払われた賃金・諸手当・一時金等との差額を速やかに支払わなければならない。
- 4 被申立人株式会社明治屋は、申立人組合組合員上記9名に対して、昭和58年夏季一時金における査定部分の平均額38,553円及び同年年末一時金における査定部分の平均額37,948円に、それぞれ上記9名の人数を乗じて算出した各額を原資としてそれぞれ再査定し、すでに支払われた額との差額を速やかに支払わなければならない。
- 5 被申立人株式会社明治屋は、申立人組合の申し入れた団体交渉に直ちに誠意をもって応じなければならない。また、団体交渉において合意した労働条件については、協定書の作成を拒否してはならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者について

- (1) 被申立人株式会社明治屋（以下「被申立人会社」という。）は、肩書地

に本社を置き、全国に16の支店をもつ酒類・食料品の卸・小売を業とする会社であり、本件審問終結時（平成元年3月23日）の従業員数は、約2,400名である。

株式会社明治屋岡山支店（以下「岡山支店」という。）は、被申立人会社の支店の一つであり、本件審問終結時の従業員数は45名である。

- (2) 申立人総評全国一般全明治屋労働組合岡山支部（以下「申立人組合」という。）は、岡山支店の従業員によって組織された労働組合で、総評全国一般全明治屋労働組合（以下「全明労」という。）に属する1支部であり、本件審問終結時の組合員数は8名である。

申立人組合は、単位労働組合としての形態をとっている。

なお、岡山支店には、昭和50年9月に申立人組合から分裂してできた明治屋岡山支店従業員組合（以下「岡山従組」という。）がある。

2 人事考課について

(1) 人事考課表

- ① 被申立人会社で使用している人事考課表は、全社共通で、賃金引上げの際に使用するものと夏季・年末一時金の支給の際に使用するものがあり、それぞれ一般用と係長用に分かれている。

- ② 一般従業員の賃金引上げの際の人事考課には、別表1の人事考課表（一般用）を使用し、係長については、別の人事考課表（係長用）を使用した。

係長待遇の人事考課には、部下はいないが、やはり係長と同等の資質が求められるということで、係長用の人事考課表を使用した。

- ③ 人事考課表は分析評価方式であって、一般用と係長用とを比較すると、一般用の「知識（技能）」が係長用では「知識」に、「正確・迅速性」が「指導力」に、「理解力」が「理解・判断力」にそれぞれ置き換えられているが、係長用では、係長が指導監督の立場にあり、指導力、判断力が一般の社員より、一層求められるということから、一般用とは人事考課項目が異なっている。

- ④ 賃金引上げの人事考課表と一時金の人事考課表とで異なっているのは、考課後の評点の算出方法と考課項目以外の欄である。

- ⑤ 人事考課表での考課は、各項目とも10点満点で行い、賃金引上げの場合は業務実績を2倍して100点満点で合計点を算出し、夏季・年末一時金の支給の場合には、賞与という性格を考慮して、職務能力と勤務態度の小計にそれぞれ0.75を乗じ、業務実績を4倍して100点満点で合計点を算出することになっている。

(2) 人事考課の対象期間

- ① 賃金引上げの場合の考課対象期間は、前年の4月1日から当年の3月31日までの1年間である。

- ② 夏季一時金の考課対象期間は、前年の11月1日から当年の4月30日までの半年間である。

- ③ 年末一時金の考課対象期間は、当年の5月1日から10月31日までの半年間である。
- (3) 第1次人事考課者
- ① 本件各賃金引上げ、夏季・年末一時金についての第1次人事考課を行ったのは、B1次長（以下「B1次長」という。）・B2課長（以下「B2課長」という。）・B3課長（以下「B3課長」という。）・B4課長（以下「B4課長」という。）・B5課長（以下「B5課長」という。）・B6課長（以下「B6課長」という。B6課長は昭和58年の人事考課のみを担当）の6名であった。
- ② 申立人組合組合員9名（以下「A1ら9名」という。）について、それぞれ人事考課を行った者は、次のとおりであった。
- ・ A1（以下「A1」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB2課長が行った。
 - ・ A2（以下「A2」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB2課長が行った。
 - ・ A3（以下「A3」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB3課長が行った。
 - ・ A4（以下「A4」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB5課長が行った。
 - ・ A5（以下「A5」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB5課長が行った。
 - ・ A6（以下「A6」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB5課長が行った。
 - ・ A7（以下「A7」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB4課長が行った。
 - ・ A8（以下「A8」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB4課長が行った。
 - ・ A9（以下「A9」という。）については、本件賃金引上げ、夏季・年末一時金のすべてをB1次長が行った。
- (4) 人事考課の方法
- ① 被申立人会社は、賃金引上げ、夏季・年末一時金における査定部分の金額を決定するため、賃金引上げ及び一時金の額について妥結したかどうかに関係なく、賃金引上げについては4月に、夏季一時金については6月に、年末一時金については11月に、毎年人事考課を行っていた。なお、岡山支店では、本件当時、係長、係長待遇及び一般従業員など約35名を対象として、人事考課が行われていた。
- ② 岡山支店においては、第1次考課者である次長及び課長が集まり、考課会議を開き、支店長から考課対象期間内の勤務ぶり・勤務成績に限るとか、正しく公平に評価するようになど考課をする際の心構えについての指示を受けた後、考課に入った。

- ③ 考課会議で、考課の標準となる者を選び、その者との比較により考課を行った後、考課者全員により、各課間の寛厳の調整を行い、第1次考課を終えた。
- ア 標準者については、B2課長、B3課長、B5課長は、多少の違いはあるものの、岡山支店の被考課者の中で標準的な成績の者を複数人選ぶと認識していた。
- イ 本件の審査の段階では、これらの標準者について、各考課者とも記憶にないということで特定されていない。
- ④ 考課点数は、各項目とも10点満点で、標準が7点、最低が4点であった。
- ⑤ 第1次考課終了後、第2次考課を支店長が行うが、本件については、第2次考課で第1次考課の評点が変わった者はいなかった。
- 3 賃金引上げ及び一時金の査定について
- (1) 査 定
- ① 被申立人会社では、岡山支店において第2次考課を終えた後、評点の良い者から順にAからJまでの10ランクに割り付け、本社に送付し、本社で最終的な決定を行い、それぞれ各人別の査定額が算出される仕組みとなっていた。
- ② 被申立人会社が査定について公表するのは、係長・一般従業員の査定平均原資と上限額であるAランクの査定額及び下限額であるJランクの査定額についてのみで、その他のランクの査定額については、公表していない。中間のBランクないしIランクの査定額については、被申立人会社の裁量となっており、本社において、総原資に合わせるための試算を繰り返し決定していた。
- 本社においては、支店間の甘辛調整は行うが、支店から示された各人の点数は変更していない。
- ③ 本件査定の状況は、次のとおりであった。(参考：別表2)
- ア 昭和57年度賃金引上げにおける係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は1,543円であり、査定額の最高はAランク2,400円、最低がJランク100円であった。申立人組合組合員の分布は、Hランク400円が4人、Gランク700円が3人、Fランク1,200円とEランク1,600円が各1人ずつであった。(参考；別表3)
- イ 昭和57年夏季一時金における係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は37,366円であり、査定額の最高はAランク57,000円、最低がJランク500円であった。申立人組合組合員の分布は、Hランク16,500円が3人、Gランク25,000円が2人、Fランク33,500円が3人、Dランク45,500円が1人であった。
- ウ 昭和57年年末一時金における係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は36,507円であり、査定額の最高はAランク57,000円、最低がJランク500円であった。申立人組合組合員の分布は、Hラ

ランク16,500円が2人、Gランク25,000円が2人、Fランク33,500円が4人、Dランク45,500円が1人であった。

エ 昭和58年度賃金引上げにおける係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は1,100円であり、査定額の最高はAランク2,400円、最低がJランク100円であった。申立人組合組合員の分布は、Hランク400円が2人、Gランク600円が3人、Fランク800円とEランク1,200円が各2人であった。

オ 昭和58年夏季一時金における係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は38,553円であり、査定額の最高はAランク59,000円、最低がJランク500円であった。申立人組合組合員の分布は、Hランク17,000円とGランク25,500円が各2人、Fランク34,000円が4人、Eランク40,500円が1人であった。

カ 昭和58年年末一時金における係長と一般従業員の全社1人当たり平均査定額は37,948円であり、査定額の最高はAランク59,000円、最低がJランク500円であった。申立人組合組合員の分布は、Hランク17,000円とGランク25,500円が各2人、Fランク34,000円が4人、Eランク40,500円が1人であった。

(2) 低査定の理由

申立人組合組合員に対する被申立人会社の低査定の理由は、次のとおりであった。

① 作業衣への着替えを午前9時までにしないこと

ア 岡山支店における始業時刻は、午前9時となっているが、倉庫部門では、昭和46年11月以前より、午前9時から作業衣への着替えが行われていたところ、同年12月にB5課長が午前9時までに着替えるよう注意を与え、それに従った者もいたが、申立人組合組合員は、午前9時からの着替えが慣行であり、着替えも仕事のうちであるとして、その後も午前9時から着替えていた。その後、昭和47年2月の就業規則の改訂を機に時間管理がより厳しくなったことに伴い、着替えの件をめぐる労使の対立は更に激しくなった。この始業時の作業衣への着替えの件が、B5課長が行ったA4・A6・A5の3名の人事考課において、マイナスに作用しており、同人らに対する低査定の大きな理由となっている。

イ 岡山労働基準監督署から岡山支店に対して、昭和47年3月31日付けで、業務開始時刻や更衣時間などについて労使間で円満に解決するように求めた指導票が出されたこと、また、被申立人会社が、岡委昭和47年（不）第4号事件命令において作業衣への着替えについて、団体交渉をするように命じられたにもかかわらず団体交渉を行っていないことは、さきの岡委昭和53年（不）第2号・岡委昭和54年（不）第2号併合事件命令及び岡委昭和55年（不）第3号・岡委昭和56年（不）第2号・岡委昭和57年（不）第2号併合事件命令に

において、認定したとおりである。なお、その後もこの件について団体交渉は行われていない。

② 時間外労働の拒否

ア 本件申立てにかかる昇給及び一時金の考課対象期間当時、岡山支店と岡山従組とは三六協定を締結しており、申立人組合も、三六協定が締結されれば残業するとして、独自の三六協定を締結するよう岡山支店に対して要求したが、岡山支店は、三六協定はすでに従業員の過半数を占める岡山従組と締結しているので、申立人組合組合員らもそれに準ずることになるとしたため、申立人組合との団体交渉は開かれても実質的な交渉にはならなかった。

イ 申立人組合組合員に対する休日出勤については指示がなく、また、倉庫における残業については、仕事の性質上、残業の有無が判明するのは当日の午後になることが多いため、A4・A6・A5の3名は、都合が悪い場合には残業を断ることがあった。このため、申立人組合組合員の残業時間数は、他の者と比較すれば少なかった。なお、A6の残業時間数はやや多くなっているが、被申立人会社では、これは仕事の効率が悪いことの結果であるとしている。

ウ 繁忙期にも残業をしないと、時間外労働時間が少ないという理由で人事考課において低査定を受けたのは、B5課長が考課したA4・A6・A5の3名であった。

③ その他の主な低査定理由

- ・ A2については、伝票の発行忘れや発行間違いが多い、適切な処理ができないなどの理由で、理解力・判断力や指導力など多項目にわたり、「やや劣る」と評価されている。
- ・ A3については、明治屋ブランド商品の拡販努力が不足している、客先での棚卸しの手伝いへの協力度が低い、伝票間違いが多いなどの理由で、総じて「やや劣る」と評価されている。
- ・ A4については、商品管理で先入れ先出しの配慮が足りない、フォークリフトの運転が荒い、出荷業務優先の方針を十分理解していないなどの理由で、総じて「やや劣る」と評価されている。
- ・ A1については、商品在庫状況を十分把握していない、伝票処理でのミスが多いなどの理由で、理解力や正確・迅速性など多項目にわたり、「やや劣る」と評価されている。
- ・ A6については、仕事の効率が悪く、ミスも多い、客先での態度が悪いなどの理由で、「劣る」と評価されている。
- ・ A5については、品揃えの仕事でミスが多く、改める態度がない、フォークリフトの運転が荒いなどの理由で、総じて「劣る」と評価されている。
- ・ なお、A7、A8、A9については、低査定理由について疎明がなされていない。

4 団体交渉について

(1) 本件労使間の状況

① 申立人組合と岡山支店の間では、昭和46年までは、労働条件については団体交渉の結果に基づいて、詳細な協定が締結されていたが、昭和46年以降、団体交渉の開催が難しくなり、また開催されても、被申立人会社の取扱い方針の変更により、申立人組合の要求に対して従来岡山支店の判断で決められていたものが、本社の了解がないと決められなくなり、協定の締結も全く行われなような状況となっていた。

とくに、昭和55年、56年頃には、ほとんど団体交渉も行われず、文書回答も行われなような状況であった。

② 昭和57年1月26日、申立人組合は当委員会に対して「誠意ある団体交渉の開催」、「合意事項についての協定締結」等を内容とするあっせん申請を行った。

このあっせんにおいては、同年7月13日付けで、以下のようなあっせん案が示された。

ア 今後団体交渉により労使間に合意の成立した事項については、協定書を作成すること。

イ A9の現在の机は、金庫とファクシミリの間に位置しているが、ファクシミリの北側に位置の変更を行うこと。

ウ 以上の外、現在労使間に意見の対立している事項については、誠意のある団体交渉を行い解決するよう努力すること。

これに対し、岡山支店は、同年7月29日付け、同年8月7日付け及び同年8月31日付けで回答書を提出し、上記ウ項について「今後も」、「双方とも」の語句の挿入を求めて譲らなかつたため、あっせんは、結局不調となった。

③ 上記のあっせん申請に基づく第1回あっせんの後、申立人組合は要求を整理し、改めて要求書を作成し、岡山支店に提出した。

その後の経緯は、次表のとおりである。

| 年月日 | 項目 | 内容 |
|---------|---------|---|
| 57.3.20 | 要求書 | 「外交手当」等15項目についての要求。これについて文書回答及び団体交渉を要求。 |
| 57.3.29 | 要求書 | 「労災問題に関する団体交渉の議事録確認書締結」等2項目についての要求。 |
| 57.4.16 | 回答書 | 3月20日付け及び3月29日付け要求についての回答。 |
| 57.4.24 | 団体交渉 | |
| 57.4.30 | 団体交渉 | |
| 57.5.7 | 団体交渉申入れ | 3月20日付け及び3月29日付け要求について団体交 |

| | | |
|----------|---------|---|
| | | 渉の申入れ。これに対して岡山支店は、「今週、来週、再来週はできない。」と回答。 |
| 57.5.22 | 団体交渉申入れ | 6月8日に開催することを決定。 |
| 57.6.8 | 団体交渉 | 申立人組合は、3月20日付け要求書の要求項目中、「遅刻・早退の年休扱いの実態」等3項目について改めて具体的に質問し、資料提出を要求。岡山支店は拒否。 |
| 57.7.9 | 申入書 | 中元繁忙期対策として休日出勤の条件等について申入れ。これに対して岡山支店は、従来どおりであり、申入れには応じ難い旨の口頭回答。 |
| 57.10.6 | 申入書 | 三六協定締結についての申入れ。申入れに対し、B1次長は「協定締結の意思はない。」と発言。 |
| 57.10.14 | 申入書 | 3月20日付け及び3月29日付け要求に関する協定締結意思の有無、57年6月8日の団体交渉での具体的質問事項に対する報告意思の有無等5項目について明確にするよう申入れ。 |
| 57.10.18 | 団体交渉 | 席上、B1次長は三六協定について「すでに岡山従組と新たな協定を1年間締結した。」としてその内容を示し、「申立人組合は9名で、当事者能力がないので団体交渉にもならないし、たとえ内容が一致しても協定は締結しない。」旨述べた。 |
| 57.11.2 | 申入書 | 申立人組合は、「三六協定締結の申入れに対して、回答もしないうちに岡山従組と協定を締結し、その内容を押しつけてきたのは、申立人組合との交渉を否定した不当なものである。」旨抗議するとともに、時間外勤務の条件等について質問。また、10月14日付け申入れに関して、申立人組合の要求している具体的事実や実態を明らかにする意思の有無並びに3月20日付け及び3月29日付け要求について、合意に達した場合の協定締結意思の有無などについて明確にするよう申入れ。 |
| 57.12.7 | 回答書 | 岡山支店は、11月2日付け申入れに対して、「三六協定に関する団体交渉は拒否していない、業務命令による場合は時間外勤務手当を支給する、具体的事実・実態を明らかにするようにとの要求に対しては、従来より誠意をもって交渉に臨んでいる、協定は必要があれば行う。」旨などを回答。 |
| 57.12.27 | 申入書 | 申立人組合は、12月7日付け回答に対して、「時間外勤務の条件についての回答及び具体的事実・実態 |

| | | |
|------------|---------|--|
| | | を明らかにするようにとの要求に対する回答を具体的にすること、さらに、協定は必要があれば行うという回答の中の『必要があれば』の解釈について明らかにすること。」などの申入れ。 |
| 58. 1 . 22 | 回 答 書 | 岡山支店は、57年12月27日付け申入れに対して、「具体的に回答している、協定締結は一方だけが『必要と考えれば』というものではない。」旨などを回答。 |
| 58. 2 . 2 | 団 体 交 渉 | 申立人組合は、57年3月20日付け要求書の要求項目中、「繁忙期休日出勤の昼食代補助」、「残業食事代」、「物流課の手袋支給」については岡山支店の回答を了承する旨を表明。また、「外交手当」については新たな提案を行った。 |
| 58. 3 . 8 | 団 体 交 渉 | 申立人組合は、「外交手当」について、前回に提案した内容に基づき一定の了解点に達し、また、繁忙期休日出勤の昼食代補助等3項目についても合意が成立したとして協定締結を提案したが、岡山支店は拒否。 |
| 58. 3 . 17 | 抗 議 文 | 申立人組合は、「外交手当」についての協定締結拒否に対して抗議。 |
| 58. 4 . 6 | 申 入 書 | 申立人組合は、一定の合意に達している項目についての協定締結を岡山支店が拒否していることに対して抗議するとともに、再度協定締結を申入れ。 |
| 58. 4 . 26 | 回 答 書 | 岡山支店は、4月6日付け申入れに対して、合意事項が不明確で対応しかねる旨及び申立人組合が合意に達しているとしている事項に対する会社側の見解について回答。 |
| 58. 5 . 19 | 申 入 書 | 申立人組合は、4月26日付け回答について、「合意事項が不明確であるという岡山支店の主張は、故意に事実をねじまげたものである。」などと抗議するとともに、さらに、協定締結を申入れ。 |
| 58. 6 . 4 | 回 答 書 | 岡山支店は、申立人組合が5月19日付けで行った申入れについて、岡山支店が故意に事実をねじまげているなどというのは、事実無根のことであるとして、申立人組合に対して抗議するとともに訂正を申入れ。協定締結の申入れに対しては、4月26日付け回答のとおりと回答。 |
| 58. 6 . 13 | 申 入 書 | 申立人組合は、岡山支店が6月4日付けの回答の中で行った抗議と訂正の申入れに対して、これを拒否 |

| | | |
|------------|---------|--|
| | | する旨の意思を表明するとともに、改めて協定締結意思の有無を明らかにするよう申入れ。 |
| 58. 6 . 17 | 回 答 書 | 岡山支店は、申立人組合の6月13日付け申入れに対して、4月26日付け回答のとおりと回答。 |
| 58. 7 . 7 | 申 入 書 | 申立人組合は、岡山支店に対して、昭和57年3月20日に組合から要求書を提出したこと、これに対して同年4月16日岡山支店から回答書が出されたこと並びに昭和58年2月2日及び同年3月8日の団体交渉で一部項目について合意が成立したことを認めるかどうかなどを質すとともに、協定締結を要求し、あわせて、中元繁忙期対策について申入れ。この申入れの際、B1次長は「協定締結の意思はない。」と発言。（その後、この件では文書回答も団体交渉もなされていない。） |
| 58.10. 7 | 申 入 書 | 三六協定締結についての申入れ。 |
| 58.10.27 | 申 入 書 | 申立人組合は、岡山支店に対して、10月7日付け申入書についての回答がないことに抗議するとともに、団体交渉開催を申入れ。この申入れの際、B1次長は「団体交渉はしない。」と発言。 |
| 58.11. 2 | 団 体 交 渉 | 席上、B1次長は、冒頭「協定締結の意思がない。」旨述べ、すでに締結していた岡山従組との三六協定の内容を説明。また、年間の総残業時間数を明らかにするようにとの申立人組合の要求には答えなかった。 |

④ なお、本件労使間の団体交渉における岡山支店の窓口は、主にB1次長が当たっていたが、昭和58年12月にB1次長が退職した後はB6課長が当たっている。

(2) 岡山支店の対応

申立人組合の要求と、これに対する岡山支店の対応の状況は、前記(1)のとおりであるが、このうち岡山支店のとった対応状況の主なものを要約すると次のとおりである。

① 昭和57年3月20日付け及び同月29日付け要求書について

これらの要求に対して、文書回答、団体交渉は行っているが、昭和57年6月8日の団体交渉で申立人組合から改めて資料提出要求のあった「遅刻・早退の年休扱いの実態」等3項目については、岡山支店が、説明や資料提出を拒否したため、その後も、申立人組合は、この件について度々申入れを行ったが、結局、この件をめぐるやりとりは、昭和58年1月22日の岡山支店の拒否回答で終わっている。

また、申立人組合は、昭和58年2月2日及び同年3月8日の団体交

渉で、「繁忙期休日出勤の昼食代補助」、「残業食事代」、「物流課の手袋支給」については、岡山支店の「従来どおりとする。」との回答を了承して両者の合意が成立し、また、「外交手当」に関しては、支給条件については継続審議とし、日当額については新金額で仮精算するという内容で両者の合意が成立したとして、これら4項目について、協定の締結を申し入れた。しかし、申立人組合の度々の申入れにもかかわらず、岡山支店は、協定締結は拒否しており、昭和58年7月7日付けの申入れに対しても協定締結の意思はないとして、協定締結を拒否している。

② 三六協定について

申立人組合は、昭和57年10月6日付けで、協定案を示して三六協定締結の申入れを行ったが、岡山支店は、一応団体交渉には応じたものの、協定締結の意思はないとして、すでに締結（例年、三六協定の更新時期は10月となっていた。）されていた岡山従組との協定内容を説明するのみで、実質的な団体交渉は行われなかった。その後も岡山支店は、申立人組合の度々の申入れにも応じておらず、結局、本件をめぐるやりとりは、昭和58年1月22日付けの岡山支店の拒否回答で終わっている。

また、申立人組合は、昭和58年10月7日付けで協定案を示して三六協定締結の申入れを行ったが、岡山支店からの回答がなかったため、同月27日付けでこれに抗議するとともに、団体交渉の申入れを行った。その際、B1次長は「団体交渉はしない。」と発言した。その後、同年11月2日に一応、団体交渉は持たれたが、同次長は、冒頭「協定締結の意思がない。」旨を述べ、すでに締結されていた岡山従組との三六協定の内容を説明するのみで、実質的な団体交渉は行われなかった。また、その際、申立人組合の「年間の総残業時間数を明らかにするよう」の要求に対しても答えていない。

③ 中元繁忙期対策について

中元繁忙期における休日出勤の条件等に関する昭和57年7月9日付けの申入れに対して岡山支店側は、従来どおりであり、申入れには応じ難い旨の口頭回答を行ったのみである。また、昭和58年7月7日付けの申入れに対しても協定締結の意思はないとの口頭回答をしたのみで、文書回答も団体交渉も行っていない。

(3) 岡山支店の対応の理由

岡山支店がこのような対応をした理由を、項目別にみると以下のとおりであった。

① 昭和57年3月20日付け及び同月29日付け要求について、申立人組合が要求する協定締結をしなかった理由

ア 「外交手当」については、継続審議事項であり、協定の前提となるべき合意がもともと成立しておらず、また、この問題は全社にか

かわる事柄であって、支店独自の問題ではなく、支店・支部間で協定を締結すべき問題ではない。

イ 「繁忙期休日出勤の昼食代補助」、「残業食事代」、「物流課の手袋支給」については、申立人組合が従来 of 取扱いを改めるよう要求し、拒否回答にあつてその要求を引き下げただけのものであつて、新たな合意が成立したというものではない。

② 三六協定締結の申入れに応じなかつた理由

申立人組合は、労働基準法第36条に定める過半数の要件を備えておらず、当事者能力を欠いている。

③ 中元繁忙期対策についての申入れに応じなかつた理由

被申立人会社の就業規則第54条に「業務の都合その他必要がある場合には従業員の一部又は一部若しくは特定の者に休日出勤を命ずることがある。」と定められており、労使間の合意、協定がなければ休日出勤を命ずることができないとはなっていない。

④ 申立人組合の資料提出要求に応じなかつた理由

昭和57年6月8日の団体交渉において、申立人組合が実態を明らかにするよう要求した「遅刻、早退の年休扱いの実態」など3項目について、また、昭和58年11月2日の団体交渉において明らかにするよう要求のあつた「年間の総残業時間数」については、個人に関することなので、一切明らかにしないとの方針で、回答や資料提出に応じていない。

5 全明労と被申立人会社の関係について

(1) 昭和47年9月13日、全明労は、被申立人会社が作業衣への着替えを勤務時間外に行うよう強要し、これについて団体交渉にも応ぜず、また、組合活動を理由に、組合員に対し賃金引上げ差別を行つたと主張して、当委員会に不当労働行為の救済申立てをした。(岡委昭和47年(不)第4号事件)

当委員会は、昭和52年12月8日に、被申立人会社に対し、(ア)団体交渉に応ずべきこと(イ)本件申立人組合組合員A9ら9名の昭和47年賃金引上げについて、昭和47年4月に遡り再査定し、賃金の差額分を速やかに支払うべきこと及び(ウ)いわゆるポストノーティスを命令した。

(2) 昭和49年7月29日、全明労は、被申立人会社が組合活動を理由に、組合員に対し賃金引上げ差別を行つたと主張して、当委員会に不当労働行為の救済申立てをした。(岡委昭和49年(不)第4号事件)

当委員会は、昭和56年4月9日に、被申立人会社に対し、(ア)本件申立人組合組合員A9ら9名の昭和48年賃金引上げ以降のすべての賃金、諸手当、一時金等を改めて計算し、これらとすでに支払われた賃金、諸手当、一時金等との差額を速やかに支払うべきこと及び(イ)いわゆるポストノーティスを命令した。

(3) 昭和53年5月23日及び同54年5月24日、全明労は、被申立人会社が昭

和52年、同53年の賃金引上げ、夏季・年末一時金の査定に際し、組合活動を理由に、差別査定及び昇格・昇進差別を行ったと主張して、当委員会に不当労働行為の救済申立てをした。(岡委昭和53年(不)第2号事件・岡委昭和54年(不)第2号事件)

当委員会は、昭和62年2月20日に、被申立人会社に対し、(ア)本件申立人組合組合員A9ら9名の昭和52年、同53年の賃金引上げ、夏季・年末一時金以降のすべての賃金、諸手当、一時金等を改めて計算し、これらとすでに支払われた金額との差額を速やかに支払うべきこと及び(イ)学歴及び勤続年数により比較して、他の従業員との均衡を失しないよう昭和53年5月1日に遡り昇格・昇進の措置をとることを命じた。

- (4) 昭和55年5月23日、同56年5月18日及び同57年5月26日、全明労及び申立人組合は、被申立人会社が昭和54年、同55年及び同56年の賃金引上げ、夏季・年末一時金の査定に際し、組合活動を理由に、差別査定及び昇格・昇進差別を行ったと主張して、当委員会に不当労働行為の救済申立てをした。(岡委昭和55年(不)第3号事件・岡委昭和56年(不)第2号事件・岡委昭和57年(不)第2号事件)

当委員会は、昭和62年5月7日に、被申立人会社に対し、(ア)本件申立人組合組合員A9ら9名の昭和54年、同55年及び同56年の賃金引上げ、夏季・年末一時金以降のすべての賃金、諸手当、一時金等を改めて計算し、これらとすでに支払われた金額との差額を速やかに支払うべきこと及び(イ)学歴及び勤続年数により比較して、他の従業員との均衡を失しないよう昭和57年4月1日に遡り昇格・昇進の措置をとることを命じた。

- (5) 本件以外に、申立人組合と被申立人会社・岡山支店との間で、昇給差別などを理由とする不当労働行為の救済申立てが当委員会に6件係属している。(岡委昭和60年(不)第1号事件・岡委昭和61年(不)第1号事件・岡委昭和62年(不)第1号事件・岡委昭和63年(不)第6号事件・岡委平成元年(不)第4号事件・岡委平成2年(不)第3号事件)

- (6) 全明労(同支部の場合を含む。)と本件被申立人(関連会社の場合を含む。)との間で、昇給、昇格・昇進の差別を理由とする不当労働行為救済申立事件をめぐって、当委員会以外に、中央労働委員会及び宮城・石川・愛知・大阪の各府県地方労働委員会においても争われている。

- (7) 社長の発言

- ① 昭和49年の創立記念日の挨拶で、社長は、「いたずらに権利のみを主張して、その裏付けの義務の履行については全く無責任な行動しかとれない人達が肩身の狭い思いをせざるを得ない職場に変わりつつある。」との考えを明らかにしている。
- ② 昭和50年の年頭の挨拶で、社長は、「なるべく楽をして、なるべく働かないで、給与だけ沢山もらいたいという精神は会社をつぶすだけである。」との考えを明らかにしている。
- ③ 昭和51年5月21日の被申立人会社仙台支店の朝礼の挨拶で、社長は、

「昭和41年に全明労と行った賃金交渉での全明労の印象は、なるべく楽をして働かないで金をとろうとの考えであり、権利のみを主張し義務を果たさないとの立場である。」との考えを明らかにしている。

- ④ 昭和52年の入社式の訓示で、社長は、「権利の主張の裏には与えられた義務の履行ということを理解し実行出来ない人が若干いる。」との考えを明らかにしている。
- (8) 労務担当者の入社と年頭挨拶
- ① 昭和46年に、労務担当として、B7取締役らが被申立人会社に入社した。
 - ② B7取締役は、昭和51年の年頭の挨拶の中で「昭和46年に被申立人会社へ入社した頃、いまどきこんな遅れた会社があるだろうかと首をかしげるようなさまざまなことを知らされた。街で『被申立人会社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。』と言われているのを聞いてあ然とした。職場では、遅れず、休まず、働かずの従業員が相当数いるやに見受けられ、管理職もその職責を自覚しているかどうか疑わしいことを知り、先行き不安を感じていたところ、昭和47年春から夏にかけて労働組合の長期ストライキになってしまった。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、それまで正しいことも遠慮して言えなかった良識ある従業員が立ち上がり、会社本来の姿に立ち返り、管理職以下が一致して目標達成に努力した結果、昭和49年、同50年の2年間のベア及び賞与では、同業他社をしのぐことができ、同時に時間短縮もでき、労働条件は大企業にそん色のないものになったと信じている。」旨を述べている。
- (9) 全明労と被申立人会社の紛争
- ① 昭和36年に、被申立人会社名古屋支店で、エレベーター及び清掃部門の合理化について、全明労と被申立人会社の間で紛争が生じ、全明労の本部及び名古屋支部の三役の解雇を含む大量処分が行われた。
 - ② 昭和48年4月から7月にかけて10波以上のストライキが行われ、同年6月のストライキでは、被申立人会社の京橋ストアや広尾倉庫において管理職の者にけが人が出るほどの騒動となった。また、この間、全明労の会社側を非難するビラ配布や社長あての脅迫ともとれる内容の葉書攻撃に対して、会社側が度々警告書を発するなど、全明労と被申立人会社の間で激しい紛争があった。
- (10) 申立人組合と岡山従組
- ① 岡山従組の成立
 - ア 昭和47年秋の申立人組合の役員選挙において指導部の運動方針に批判的な者が役員を占めた。
 - イ 昭和50年9月、当時申立人組合の役員であったB2課長（当時係長）らが中心となって、15名が申立人組合から脱退し、岡山従組を結成した。

② 申立人組合と岡山従組の関係

ア 昭和51年に、各地の従業員組合の組合員が闘争積立金を返還するよう全明労を裁判所に訴えたが、岡山従組15名の代表者は、当時執行委員長をしていたB2課長（当時係長）であった。

イ 岡山従組成立時、分裂前の申立人組合の財産を岡山従組を結成した者が返さないなど両者間に摩擦があった。

③ 申立人組合と岡山従組の活動

ア 申立人組合は、機関紙「あゆみ」の発行や岡山支店に対する職場要求を行うなど活発な組合活動をしていた。

イ 岡山従組の組合活動に関する状況については、格別に認定すべき立証はない。

6 A9の件について

申立人組合の組合員であったA9は、昭和62年11月7日に死亡し、その相続人である妻（C1）と子（C2）がその権利義務を承継している。

第2 判 断

1 賃金引上げ及び一時金の査定について

(1) 当事者の主張

申立人組合は、被申立人会社が昭和57年及び同58年の賃金引上げ、夏季・年末一時金の際の人事考課において、A1ら9名が申立人組合の組合員であること及び組合活動をしたことを理由として同人らを低く査定していると主張し、被申立人会社は、査定はその手続、内容ともに公正かつ正当な人事考課に基づいてなされたものであり、申立人組合の言うような不当な差別の入り得る余地はないと主張するので、以下判断する。

(2) 当委員会の判断

全明労は、査定には反対していたが、賃金引上げ及び一時金は現に査定分を含めたもので妥結されており、全明労と被申立人会社が締結した協定書及び議事録確認書からも、全明労は、結果的に、査定を行うこと自体は容認していたと認められる。ところで、被申立人会社で行われていた人事考課の形式や手続及びそれに基づく査定の仕組みそのものは、他の多くの企業において一般に行われているものととくに変わりはない。

しかし、下記のように、本件人事考課の実際的な運用及び具体的な査定方法には種々の不適當な点がみられるし、さらに、前記認定のとおり、全明労及び申立人組合と被申立人会社とが長期にわたって対立抗争関係にあることや、被申立人会社が全明労及び申立人組合の姿勢や組合活動を嫌悪してきた事情などをも併せ考慮すれば、申立人組合の組合員間に多少のばらつきがあるにせよ、全体的にみて申立人組合の組合員が低ランクに集中せしめられたことは、被申立人会社の主張を斟酌しても、なおこれを合理的なものともみることができず、むしろ不自然というほかないのであって、被申立人会社において、A1ら9名の人事考課に際して反組合的な一定の作為的意図が働いていたであろうことは否定し切れな

い。

① 人事考課の実施方法

本件人事考課の実施方法について、まず基本的に次のような点が不
適当と認められる。

ア 考課における基準となるべき標準者が特定されていないため、被
考課者の能力や成績を相互に比較する基準が曖昧である。

イ 人事考課が分析評価方式であるにもかかわらず、一つの行為をこ
とさら複数の考課項目にわたって重疊的に評価しており、そのため
低査定の度をより強めている。

ウ とくにA2・A1の人事考課について、岡山従組成立時のいきさ
つのあるB2課長に考課を行わせたことは、主観の入り易い考課項
目であることからみて、考課の公正を確保する上で問題があった。

② 作業衣への着替え

ア A4・A6・A5の3名が作業衣への着替えのため、定められた
時間を若干過ぎなければ作業を開始しなかったという点については、
前記認定のとおりである。

イ 作業衣への着替えについては、前記認定のとおり、被申立人会社
は、昭和46年12月から9時までに着替えを済ますよう指示し始め、
同47年2月の就業規則の改訂を機に強く指示しているが、この問題
は、岡委昭和47年（不）第4号事件の昭和52年12月8日付け命令に
おいて、すでに、当委員会が判断しているとおおり、まず、労使間の
話し合いによって決定し、解決すべきことで、したがって、話し合
いが行われず、まだ未解決の段階で、上記3名の行動自体を人事考
課上低査定の決定的な理由とすることは妥当でない。

③ 時間外労働の拒否

被申立人会社のような業種の従業員が中元・歳暮の繁忙期に時間外
労働に協力することは、ごく一般的なことであり、社会通念上も当然
視されているのであって、これに特段の理由もなく協力しなければ、
他の従業員との関係を悪化させ、職場秩序の維持を図る上で好ましく
ない影響をもたらすだけでなく、会社経営上からも問題となる恐れが
あることから、人事考課において、一般的には、多少不利な評価を受
けてもやむを得ない。

しかしながら、本件の場合、時間外労働拒否を根拠とした低査定は、
その拒否の理由や経緯を具体的に吟味しないで行われている疑いがあ
り、さらに、それを重疊的に各考課項目にわたって低く作用させてい
たなど妥当性を欠くものも見受けられる。

④ その他の低査定理由

被申立人会社は、A1ら9名の低査定理由について、さきに認定し
たとおり、間違いが多い、意欲がない等々を指摘するのであるが、そ
れらの事由は、他の従業員との相対的な比較の上で評価されるべき事

柄であり、しかも、そうした相対的な比較に基づく査定結果については、実質的公平を図る観点からみて、被申立人会社に疎明責任が負わされると解すべきである。だからこそ、当委員会は、審問において、被申立人会社に対し、考課の対象とされた岡山支店従業員の人事考課の査定結果について、全体的な分布状態を疎明するように促したのである。

しかるに、被申立人会社は、岡山支店の従業員のうちA 1ら6名についてのみ、その人事考課の内容を明らかにするだけで、比較の対象となるその余の従業員の人事考課については、その内容を十分に疎明しなかった。

そのため、申立人組合組合員とその余の従業員との間に、各従業員の人事考課の査定結果において、合理的な根拠に基づく顕著な格差が存在し得るといふ点は、被申立人会社によって明らかにされなかったのである。さらに、各従業員の学歴、勤続年数など本件で明らかにされた事情のもとでは、A 1ら9名だけが、格別に低査定を受け、その余の従業員とは明確な合理的格差が生じ得る特別のグループに属することも認め難い。

したがって、A 1ら9名に対する被申立人会社の低査定に関する主張は、たとえ人事考課がしばしば考課者の主観に傾き易いことや計測に親しまず抽象的になり易いことを加味しても、なお、これを合理的なものとするのはできないのであって、十分な説得力を有しない。

以上の判断に基づき、当委員会は、被申立人会社がA 1ら9名に対して行った本件人事考課及び査定は、同人らが申立人組合の組合員であること及び組合活動をしたことを嫌悪して不利益に取り扱い、さらには、申立人組合の団結とその活動に撃肘を加えようとしたもので、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考えます。

(3) A 9の件について

申立人組合の組合員であったA 9は、昭和62年11月7日に死亡し、その相続人である妻（C 1）と子（C 2）がその権利義務を承継しているが、不当労働行為救済制度の目的は組合の団結権を擁護することにある以上、死亡した元組合員A 9の受けた不利益は可能な範囲において是正させることが、組合の団結権保障という制度の目的に沿うものである。

したがって、主文のとおり命じるのが相当と考える。

2 団体交渉及び協定の締結について

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

岡山支店は、次のように、形式的な団体交渉は開催するものの、不誠実な態度であり、また、協定締結はしないという基本的な考え方をかたくなに主張している。これは、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為である。

ア 昭和57年3月20日付け及び同月29日付け要求書について

・上記要求に対し、岡山支店は、「今週、来週、再来週はできない。」と事実上交渉を拒否した。

・昭和57年6月8日に行われた団体交渉において、申立人組合は、遅刻・早退の年休扱いの実態等3点にわたって具体的に質問し、資料の提出を求めたが、岡山支店は、回答も資料提出も拒否した。

・昭和58年2月2日及び同年3月8日の団体交渉で、繁忙期休日出勤の昼食代補助等4点にわたり労使の合意が成立したが、岡山支店は、協定の締結を拒否した。

イ 三六協定について

・昭和57年10月6日の申入れに対し、B1次長は、「協定締結の意思はない。」旨発言した。

・同年10月18日に話し合いが持たれたが、その際岡山支店は、「すでに岡山従組と新たな協定を1年間締結した。」としてその内容を示し、「申立人組合は9名なので、当事者能力がないので団体交渉にもならないし、たとえ内容が一致しても協定は締結しない。」旨述べた。

・昭和58年10月7日の申入れに対し、B1次長は、「団体交渉はしない。」と発言した。

・同年11月2日に話し合いが持たれたが、B1次長はその際にも、「協定締結の意思がない。」旨述べ、申立人組合の、年間の総残業時間数を明らかにするようにとの要求にも応じず、すでに締結している岡山従組との協定内容を説明するのみという態度に終始した。

② 被申立人会社の主張

ア 除斥期間を徒過していることについて

本件救済申立てがなされたのは、昭和59年5月30日のことであるから、昭和58年10月7日の申入れに関する事項を除き、申立人組合が問題としている諸点はすべて本件救済申立ての1年以上前のことである。

したがって、昭和58年10月7日の申入れに関する事項以外の点は、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号により却下を免れないものである。

イ 昭和57年3月20日付け及び同月29日付け要求書について

被申立人会社は、これらの要求事項について、1項目1項目誠実に所見を述べ、組合との交渉を行っているのであって、不誠実な対応をした事実は全くない。

ウ 三六協定について

申立人組合は労働基準法第36条が定める過半数の要件を備えておらず、明らかに協定締結能力を欠いているものである。

したがって、仮に「協定締結の意思はない。」旨の発言があったとしても、それは労働基準法第36条の規定からして当然のことと言

わなければならない。

また、申立人組合は、被申立人会社が三六協定については団体交渉しない旨述べたかのように主張しているが、現に団体交渉は行われているのであって、申立人組合主張のような事実は全くない。

さらに、申立人組合は、交渉の内容が「すでに締結している岡山従組との協定内容を説明するのみであった。」としてこれを問題にしているが、これは、申立人組合からの申入れ自体が例年のごとく行われている岡山従組との協定締結の直前になされているという事情によるものであって、被申立人会社に他意は全くないのである。

エ 協定締結について

申立人組合は、「外交手当」、「繁忙期休日出勤の昼食代補助」、「残業食事代」、「物流課の手袋支給」について労使の合意が成立したにもかかわらず、被申立人会社は、協定締結を拒否した旨を主張している。

しかしながら、支店・支部間で協定書を交わさなければならないような合意が成立した事実は全くない。

(2) 当委員会の判断

団体交渉は、労働者が団結力を背景として、使用者と対等の立場に立って、労働条件その他の事項につき協議決定するためのもっとも基本的な手段であり、健全な労使関係確立のための根幹をなすものであって、使用者には誠実に団体交渉に当たる義務があり、合意を求める労働組合に対しては、誠実な対応を通じて合意達成のための努力をする義務がある。

また、団体交渉によって合意に達した事項については、書面にし、労使双方が署名又は記名押印することによって、はじめて労働協約ないしそれに準ずる協定として労働組合法上の保護を受ける効力をもつことになるのであるから、労働組合から合意事項について協定書の作成を求められた場合、使用者が正当な理由なくしてこれを拒否することは、団体交渉の意義を失わせ、ひいては労働者の団結権を否定することにつながるものと言わざるを得ない。

① 昭和57年3月20日付け及び同月29日付け要求書について

ア 除斥期間について

これらの要求書が提出されたのは、本件申立て時(昭和59年5月30日)より2年以上も前のことであるが、これらの要求書による要求については、すべての要求項目についてはではないにしても、その後の団体交渉においても断続的にやりとりされており、とくに、昭和58年3月8日以降は、申立人組合が同年2月2日及び3月8日の団体交渉で一部要求項目について合意が成立したとして協定締結を求めたのに対し、被申立人会社がそれを拒否したために、協定締結要求をめぐる争いが主要な争点になったといういきさつがみられ、しか

も、その争いは、昭和58年7月7日時点においても継続していたのである。こうした場合には、少なくとも合意事項とみられるものに関しては、要求書による団体交渉要求から協定締結要求に至る申立人組合の行為は継続性を有するのであるから、それに対する被申立人会社の対応も継続性を有するとみるべきである。したがって、本件救済申立てが除斥にかかるという被申立人会社の主張には理由がない。

イ 合意事項の協定締結の拒否について

昭和57年3月20日付け及び同月29日付けの団体交渉要求に対して、岡山支店は一応、団体交渉には応じているが、その団体交渉の結果、合意が成立したとして申立人組合が協定締結を要求している事項のうち、「繁忙期休日出勤の昼食代補助」、「残業食事代」、「物流課の手袋支給」については、従来どおりということで合意が成立しているとみるのが相当であり、また、「外交手当」については、その条件変更の点は継続審議とし、新日当額で仮精算することで合意が成立しているとみるべきであるから、以上の4事項については、被申立人会社は協定締結に応じなければならないのであって、それを拒否していることは、団体交渉において誠意を欠いているものと言わざるを得ない。

なお、外交手当が全社的な問題であるなら、岡山支店としては、本社に諮るなど必要な対応措置をとるべきであるが、そのようなことが行われた形跡もみられないのであり、問題解決のために十分な努力をしているとは認め難い。

② 三六協定について

ア 除斥期間について

昭和57年10月6日付けの申入れをめぐる労使間のやりとりは、昭和58年1月22日付けの岡山支店の拒否回答で終わっており、申立て時において、すでに1年を経過しているので、これを却下することとする。

イ 団体交渉の拒否について

使用者が過半数組合と三六協定を結んだ場合、その協定は、それに基づいて使用者が少数組合組合員を含む当該事業場の全従業員に時間外労働をさせても労働基準法違反の責任を免除するという免責的效果を生ぜしめるにとどまり、その協定によって個々の従業員が直接的に時間外労働義務を負うことになるわけではない。

すなわち、三六協定が存在しても、時間外労働を定める労働協約や就業規則がない場合は、使用者は個々の従業員の同意を前提としてのみ、時間外労働を命じ得るのである。また、過半数組合が三六協定を結んだ場合でも、少数組合が別の内容の協約を締結することまで禁止されるわけではない。したがって、時間外労働の問題は、

たとえ少数組合からの要求であってもやはり団体交渉事項とみるべきであるから、使用者は誠意をもって団体交渉に応じなければならないのである。

昭和58年10月7日付けの申入れについて判断すると、その申入れに対して岡山支店が回答しなかったので、同月27日に申立人組合が抗議するとともに、団体交渉開催を求めたところ、B1次長が「団体交渉はしない。」と発言したこと、その後、11月2日に岡山支店は、一応、団体交渉に応じたものの、ただ一方的に、多数組合である岡山従組と締結した協定内容を説明するのみであったことなどの点からみて、岡山支店の対応は、実質的に団体交渉に応じたものとは言い難いし、また、誠実に団体交渉に応じたものとは言い難い。

さらに、年間の総残業時間数を明らかにするようにとの申立人組合からの要求に対して答えようとしなかったことも、誠実性に欠ける対応であった。

③ 中元繁忙期対策について

中元繁忙期対策についての団体交渉拒否問題は、救済申立事項として明確には主張されていないが、申立書の不当労働行為を構成する具体的事実に含まれており、また、審問過程を通してみると、申立人組合は、その救済を求めていると認められる。

ア 除斥期間について

昭和57年7月9日付けの申入れについては、申入れの際、岡山支店から、従来どおりであり、申入れには応じ難い旨の口頭回答がなされただけで労使間のやりとりは終わっており、申立て時において、すでに一年を経過しているため、これを却下することとする。

イ 団体交渉の拒否について

昭和58年7月7日付けの申入れについては、協定締結の意思はないとの口頭回答のみで、文書回答も団体交渉も行われていない。

休日出勤については、就業規則上、被申立人会社は業務命令で出勤させることができることにはなっているが、本件申入れは、組合員にとって重要な労働条件の一つである休日出勤の具体的運用基準に関するものであり、したがって、当該申入れ事項は、団体交渉事項となるものである。したがって、本件申入れに対し、岡山支店としては、誠実に団体交渉に応じ、その解決のために努力をしなければならない。

以上の判断に基づき、当委員会は、申立人組合からの団体交渉及び協定締結の要求に対して被申立人会社が示した態度は、正当な理由なく団体交渉を拒否するもので、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、さらには、同条第3号にも該当する不当労働行為であると考えられる。

3 岡山支店の被申立人適格について

被申立人会社は、「岡山支店は被申立人会社の一事業所にすぎず、独立の当事者適格を有しない。」と主張するので、以下判断する。

申立人組合は、被申立人会社とともに岡山支店を被申立人として申し立てているが、労働組合法第27条の規定による救済命令の名宛人とされる「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要し、企業主体である法人の組織の構成部分にすぎないものを名宛人として救済命令を発することはできないと解するのが相当である。

岡山支店が会社の組織の構成部分にすぎないことは明らかであり、したがって、岡山支店に対する申立ては却下すべきものと判断する。

4 救済方法

不当労働行為に該当する本件差別査定については、組合間差別のないように一定の枠を設け再査定させることが適切であり、また、不当労働行為に該当する団体交渉拒否については、直ちに誠意ある団体交渉に応じるよう命じることが適切であると考えます。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成2年12月21日

岡山県地方労働委員会
会長 上村明廣

(別表 略)