

東京、昭59不25、昭59不52、昭60不70、昭60不89、昭63不63、平3.1.22

命 令 書

申 立 人 全国一般東京一般労働組合
申 立 人 X

被申立人 大日本商事株式会社
被申立人 大日本印刷株式会社

主 文

- 1 被申立人大日本商事株式会社は、申立人全国一般東京一般労働組合所属の大日本商事分会と対抗関係にある申立外大日本商事労働組合の役員が就業時間中に行う同分会の排斥および自組合の組織拡大活動を許容するなどしてこれを援助することにより、申立人組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人大日本商事株式会社は、申立人組合所属の組合員Xに対し、次の措置を含め昭和60年10月6日付の採用取消しがなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 昭和60年10月7日付で本採用とし、試採用当時の原職もしくは原職相当職に復帰させること。
 - (2) 採用取消の翌日から原職もしくは原職相当職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 3 被申立人大日本商事株式会社は、申立人全国一般東京一般労働組合に対し下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

全国一般東京一般労働組合
執行委員長 A 1 殿

大日本商事株式会社
代表取締役 B 1

当社の行った下記の行為は、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- 1 昭和59年5月7日、当社の課長が当時の大日本商事労働組合の副執行委員長（当社の係長）からの依頼を受け、同副執行委員長らによる貴組合大日本商事分会の排斥および自組合の組織拡大活動のための会合に、当社の従業員を差し向け同組合の同活動を援助したこと。
同年5月4日と同年7月4日、当時の大日本商事労働組合の執行委員長（当社の係長）が就業時間中に行った貴組合大日本商事分会の排斥および

大日本商事労働組合の組織拡大活動を許容して、同組合の同活動を援助したこと。

2 昭和60年10月6日付で貴組合所属の組合員X氏の採用を取消したこと。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

4 被申立人大日本商事株式会社は、前記第2項および第3項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

5 その他の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人大日本商事株式会社（以下「会社」または「大日本商事」という。）は、肩書地に本店（登記簿上）を、千代田区神保町に東京本社を置くほか、大阪・名古屋・福岡に支店、札幌等に営業所、出張所を有し、印刷用紙、建材、合成樹脂原料・製品、印刷機械・周辺機器、印刷資材等の販売を業とする会社で、次に述べる被申立人大日本印刷株式会社の関連会社の一つであり、昭和63年4月1日現在の従業員は246名（うち東京本社159名）である。

(2) 被申立人大日本印刷株式会社（以下「大日本印刷」という。）は、肩書地に本社を置き、書籍・定期刊行物、商業印刷物、紙器・特殊印刷物の作成等を主たる業とする従業員約10,000名の会社である。

ところで、大日本印刷は、大日本商事の株式90%以上を保有し、大日本印刷の役員2名が大日本商事の役員（14名〈取締役12名、監査役2名〉）中、取締役1名、監査役1名）を兼任しており、また、大日本印刷は取引先として大日本商事の販売高の約5割を占め、経理面でもこれと連結決算の関係にある。

(3) 申立人全国一般東京一般労働組合（以下、次に述べる同組合の前身である「総評全国一般東京労連中央統一労働組合」と「総評全国一般東京一般労働組合」を含め、「申立人組合」という。）は、東京都を中心とする中小企業の労働者で組織する組合員約4,000名の合同労組である。なお、申立人組合は、本件申立て当時（昭和59年5月9日）総評全国一般東京労連中央統一労働組合と称していたが、総評全国一般東京労連南葛一般統一労働組合が上記総評全国一般東京労連中央統一労働組合および総評全国一般三多摩統一労働組合を統合し（統合された両労組は解散）、総評全国一般東京一般労働組合と改称したことに伴い、改称した同組合から昭和60年3月6日、本件についての承継申立てがあり、当委員会は、同年3月19日公益委員会議でこれを承認した。同組合は、その後平成元年11月9日現在の組合名に改称した。

そして、大日本商事（会社）には後記のように昭和59年4月22日会社従業員で結成された申立人組合所属の大日本商事分会（以下「分会」と

いい、上記「申立人組合」と併せて単に「組合」ということもある。結審時（平成元年11月20日）組合員7名。）がある。

- (4) 申立人Xは、昭和60年8月7日会社に試採用となったが、同年10月6日後記経緯により採用を取消された。また同人は、その間の同年9月27日組合に加入した。
- (5) なお、会社には、上記分会のほか、後記のように昭和59年4月27日会社従業員で組織された申立外大日本商事労働組合（以下「商事労組」という。組合員約160名。）がある。

2 分会結成および商事労組結成をめぐる会社の対応（都労委昭和59年不第25号、同不第52号事件）

(1) 分会の結成と会社の対応

- ① 昭和59年4月10日頃から会社（東京本社）従業員の何人かが申立人組合（当時の総評全国一般東京労連中央統一労働組合）に個人加入しはじめたが、同月22日に至り、これらの従業員約15名でもって分会を結成し、三役を選出した（分会長にA2、副分会長にA3、書記にA4）。

そして、翌4月23日午前10時頃申立人組合の執行委員長ら組合関係の役員7名と分会三役が、会社のB2総務部長（以下「B2総務部長」という。）に対し、会社に申立人組合所属の分会が結成された旨を通知し、分会三役の名簿を提出するとともに、正当な労使慣行の確立（組合事務所・掲示板の設置、交渉窓口担当者等7項目）、25,000円の賃金引き上げ、「商友会（従業員の親睦団体である『大日本商事株式会社商友会』の略称、以下同じ。）を廃止し会計を明確にした後、残余の金額を返還されたい」等多数の項目にわたる要求事項についての団体交渉を申し入れた。その際、交渉の窓口は、会社側がB2総務部長（総務課長兼務）、申立人組合側が組合のA5書記長と分会のA4書記とすること（なお、同年4月27日以降の組合側の窓口は、組合のA6書記次長（後に組織部次長）、分会のA2分会長に変わった。）、団体交渉は早急に開催することで合意した。

- ② そして、組合は同23日の昼休み直後、会社の一般従業員に対し「労働組合に加入し『一生を託せる職場』をつくろう！」とのビラ（約120枚）を配布し、会社近くの教育会館で説明・報告集会を開催するので（12時10分から。出席できない人は18時から）、これに参加するよう呼びかけた。この昼休みの集会には、20名程の従業員が参加した。
- ③ 他方会社は、同23日午後、大日本印刷に対し、分会が結成された旨通知するとともに、緊急に労務関係スタッフの派遣を要請した。その翌々4月25日大日本印刷は、同社市谷事業部総務課長心得のB3と労務部労務第一課係長心得のB4を会社に転籍出向させることを決めた。

会社は、翌4月26日兩名を総務部に配属し、B3を総務部次長（教育、人事等担当）、B4を総務課長（用紙部門の収益管理システム、

福利厚生施策等担当)にそれぞれ発令するとともに、両名に組合との事務折衝、団体交渉等の事務をも併せて担当させることにした。

(なお、大日本印刷は、従来から関連会社からの人材派遣の要請に応じたり、あるいは、労務管理上の相談を受けたり、これに関するデータの収集に協力するなどしていた。)

- ④ また、会社は、同年4月25日夜、前月(3月)の月次決算が落ち込み緊急に対応策を講ずる必要があるとして、「ホテルグランドパレス」(千代田区九段)で、社長以下在京役員と部長らが会議を行ったが、その際、組合の問題についても話し合いがなされた。

(2) 商事労組の結成と会社の対応

- ① 前記分会結成通知から数日後の同年4月27日、別に会社従業員らにより商事労組が結成され、同労組は同年5月1日午前、会社に対し、同労組の結成を通知するとともに、執行委員長B5、副執行委員長B6、書記長B7、その他執行委員B8以下6名の役員名簿等を提出した。

そして商事労組は、同日「組合員の皆さんへ！」と題するビラを従業員に配布し、「・・・『(総評全国一般東京労連)中央統一労働組合』の労働運動は究極的には経済闘争に名を借りた政治闘争を主眼とする・・・闘争至上主義的なものであり、話し合いよりも抗争を、生活向上よりもイデオロギー闘争を志向するもの様であることがわかってきました。・・・(分会は)要求決定権、交渉権、妥結権を大日本商事と全く関係のない、会社の事情も全く知らない外部の人達、(総評全国一般東京労連)中央統一労働組合の執行部に委ねてしまっているのです。・・・このような組合を認めれば、対立・抗争等によって職場は荒廃し、私達の生活基盤たる会社の存立そのものが危うくなることは火を見るより明らかです」「・・・大日本商事労働組合(商事労組)に結集した私達全員は、勇気を持って立ち上がり全組合員の力強い団結と連帯の輪を拡げ、・・・私達の生活向上を図っていく必要があります」などと訴えた。

- ② 商事労組の結成通知を受けた会社は、同5月1日午後5時30分頃から会社7階会議室で部課長会議を開催し、B2総務部長が、会社内に分会と商事労組とが併存することになったことについて説明し、その対応の仕方を指示した。なお、同会議には、後記経理部経理第一課のB9課長(以下「B9課長」という。)も出席していた。

(3) 商事労組による分会非難・脱退勧奨および自組合の組織拡大活動と会社の対応

- ① 59年5月4日就業時間中の午後3時半頃、商事労組のB5執行委員長(用紙部・係長)は、当時の分会組合員T(用紙部・係員、但し、B5執行委員長とは所属課を異にしている。)を喫茶店「らいた一」に呼び出し約1時間半にわたり、「良識ある行動をとれ。全国一般に

は前科六犯の者がいてたいへんこわい組合だ。総評系の組合が会社にできれば、大日本印刷から仕事がこなくなり、会社がつぶれる。あなただの席の回りには分会組合員が多くいるので、彼らに同情して組合員になっているようだったら、それは大きな間違いだ」などといい、分会・組合を非難して組合からの脱退を迫り、暗に商事労組への加入を勧めた。ところで、会社においては、就業時間中15分以上離席する場合には上司の許可を求めるべきものとされているところ、B5執行委員長およびTが許可を得ていたかどうかは定かでないが、B5執行委員長の上記の行為について、上司が爾後格別の注意その他の措置をとった形跡は認められない。

- ② 同年5月7日午後1時半頃、商事労組のB6副執行委員長（物資部第二課・係長）は、上記B9課長に電話をかけ、組合（商事労組）のことで話があるので、同課長の部下のF（女性、当時分会組合員。60年3月20日退職。）とT₂（女性、当時、いずれの組合にも入っていなかった。）を喫茶店「らいたー」によこしてくれるようにと依頼した。B9課長は、席にいなかったF、T₂両名をわざわざトイレ付近まで探しに出かけ、B6副執行委員長の伝言を伝えるとともに、「らいたー」に行かせた。

F、T₂の両名が「らいたー」へ赴いたところ、上記B6副執行委員長とB8執行委員（物資部・主任）が待ち受けており、その後間もなく経理部経理第二課のSと、F₂の2名（ともに女性、当時いずれの組合にも入っていなかった。）も加わった。B6とB8は、これら4名の女性に対し、商事労組へ加入する者の署名簿を見せるなどして、交々「（総評）全国一般（東京労連中央統一労働組合）に入ると一生抜けられない。会社をやめてもつきまとわれる」「昇給についての妥結額は一つしかないのだから会社と組合（商事労組）が妥結しても（総評）全国一般（東京労連中央統一労働組合）が妥結しなかったら妥結しない方には差額が出ないかもしれないよ」などと、分会・組合を非難して組合への不加入または組合からの脱退を迫り、暗に商事労組への加入勧誘を行った。しかし、この会合を嗅ぎつけたA2分会長が、「らいたー」にかけつけたことから、やがて同会合は取り止めとなり、これらの者は職場に戻った。ちなみに、F、T₂らが職場に戻ったのは、両名が喫茶店「らいたー」に出向いて少なくとも30分以上経過していた。

- ③ 同年7月4日就業時間中の午前9時半頃、前記商事労組のB5執行委員長は、5月4日に続いて分会組合員Tを呼び出し、約1時間半にわたり、「衛生管理者の資格取得試験に合格しても分会にいれば、その資格を生かすことのできる総務部に異動できない」などといい、再び分会・組合からの脱退を迫り、暗に商事労組への加入を勧めた。なお、B5執行委員長の上記の行為についても、上司が爾後格別の注意

その他の措置をとった形跡は認められない。

(分会組合員Tは、翌8月、申立人組合を脱退し商事労組に加入した。)

3 「友和会」の設立および文体・レク活動をめぐる会社と分会との軋轢(都労委昭和60年不第70号事件)

(1) 「友和会」の設立および文体・レク活動に関する会社と商事労組との交渉経過等

- ① 59年5月11日商事労組は、59年度賃上げ(15,000円)等6項目の要求書を会社に提出するとともに団体交渉を行ったが、そのなかで同労組は、「現在の商友会を発展解消し、新たに共済会を設立すること」、「文体・レク活動(「文化・体育・レクリエーション活動」の略称、以下同じ。)の活発化を図る」ことを要求した。

上記「商友会」とは、従前から会社の全従業員で組織されていた親睦団体で、その目的は主として慶弔金の給付と、文体・レク活動にあり、その資金は会費(基本給の1%)、会社負担金、寄付金等で賄われていた(58年度の収入は、会費約444万円、会社負担金約460万円など、支出は慶弔金約20万円、旅行費約570万円、行事費約400万円など)。もっとも、慶弔金については、これとは別に会社の「慶弔見舞金規定」に基づく支給がなされていた。

ところで、商事労組の上記要求は、同労組の結成を機に「商友会」を廃止し、新たに労使共同の共済会を設立して、当面慶弔金の給付事業を行うとともに、これまでなかった貸付金制度についても検討することとし、「商友会」廃止後の残余財源については労使間で協議するというものであり、また、文体・レク活動については(共済会とは別に)、労使共催とするという趣旨のものであった。

- ② 同年5月14日会社は、商事労組に対し、「商友会」の廃止と共済会設立の要求および文体・レク活動の労使共同実施の要求に基本的に同意するとともに、共済会の事業は慶弔見舞金の給付を中心とし、その財源は労使折半とする旨回答した。これに対し同労組は、慶弔見舞金給付の額は、これまでの「商友会」の規定と会社の「慶弔見舞金規定」による給付の合計額を下回らない水準とし、共済会の財源(運営資金)は労使共同で資金を拠出してファンドをつくり、その運用益を充てること、また、文体・レク活動を共同で行う際は、年間の行事予定を立てて費用を予算化すること等を提案した。

ちなみに、会社は、商事労組に対する上記回答に先立ち、「商友会」の役員会で、同会の廃止とこれに伴い残余金を会員の出資額に応じて返還することが決議され、その旨、全会員に回覧されて承認を得たとしている。

- ③ 同年5月29日、会社は商事労組に対し共済会設立および文体・レク活動に関し、要旨次のような基本的考え方を示したが、これはほぼこ

れまでの商事労組と会社の前記折衝の内容をとりまとめたものであった。すなわち、共済会に関しては「(i)会社、商事労組共同による会員相互間の扶助共済を目的として設立する。(ii)事業として慶弔見舞金の給付と短期資金の貸付を行う。(iii)運営は、会社、商事労組の共同出資による運用益で行う。(iv)慶弔見舞金については会社の『慶弔見舞金規定』および『商友会』の規定にあるものはすべて共済会の支給規定に設けることとし、両者の合算額を下回らないこととする。(v)短期資金の貸付は療養費等が不足している時に貸付けることとし、返済条件については銀行から借りる場合よりも有利になるよう努力する」とし、また、文体・レク活動に関しては「もともと、商友会が行っていた事業を引き継ぐのであるから、解散した商友会の残余金(各会員に返還されるはずの約270万円)を文体・レク活動資金に充当したい」というものであった。

これに対し商事労組は、持ち返って検討する旨および共済会の名称については同労組に任せてほしい旨述べ、会社もこれを了承した。

- ④ 同年6月7日商事労組は、会社に対し上記会社の基本的考え方について同意する旨回答するとともに、給付額と貸付額について具体的な案を提示するよう要求した。

これを承けて会社は、同月11日、共済会の慶弔見舞金と短期資金貸付の具体的給付内容を商事労組に回答したが、その内容は、給付項目、金額とも「商友会」と会社の「慶弔見舞金規定」を併せたものを下回らないものであり、新たに入学金の給付項目も加わった。これに対し、商事労組は、給付項目中の本人死亡弔慰金、傷病見舞金、災害見舞金についての増額を要求したところ、同月18日会社はこれに応ずる旨回答した。

- ⑤ 同年6月23日商事労組は、会社に対し上記会社回答の内容で妥結する旨通知するとともに、共済会の規約案を会社の方で至急作ってほしいと要請した。

- ⑥ 同年6月25日、会社は、共済会規約案(含、慶弔見舞金給付運営細則、短期資金貸付運営細則。施行期日はいずれも59年6月1日。)を商事労組に提示した。ちなみに、同規約案は、大日本印刷の共済制度(「大日本印刷連枝会」)を参考として作成された。

これに対し、商事労組は、同規約案中の会員の範囲が、「会社の役員及び商事労組の組合員並びに会社と商事労組が協議決定した者」とされているが、「協議決定した者」の範囲が不明確であると会社に申し入れた。話し合いの結果、「協議決定した者」の内容を「覚書」に明記することで合意した(これらの者の範囲は、「(i)課長以上の管理職者、(ii)副課長以上の役職者、(iii)総務、経理の役職者、(iv)役員付従業員、(v)常勤嘱託とする」とされた。)

- ⑦ 同年7月18日商事労組は、会社に対し共済会の名称を「大日本商事

友和会」(以下、同日以降の共済会を「友和会」という。)と決定したことおよび上記会社の規約案に同意する旨通知した。

そして7月20日、会社と商事労組との間で「(i)会社と商事労組は、共同して会員相互の扶助共済を図ることを目的として本会(友和会)を設立する。(ii)本会(友和会)は、慶弔見舞金給付および短期資金貸付その他本会の目的達成に必要な事業を行う。(iii)会社、商事労組は、共同して本会特別勘定を設けその運用益をもって本会の運営を行う」旨の協定を締結した。

- ⑧ ところで、友和会としての出資金は2,000万円(会社と商事労組が折半しそれぞれ1,000万円ずつ出資する建前)でスタートすることになったが、当面会社が2,000万円を出資することになった。そして商事労組は59年7月25日、友和会設立時の同労組としての出資金を60万円に決定した旨会社に通知したが、会社は組合財政の許す範囲でできるだけ多く毎年出資するよう求めた。ちなみに、61年10月末現在、商事労組は自らの出資金を240万円に積み増ししている。

なお、59年7月31日友和会は、第1回理事会を開催して、出資金の運用方法、運用益が出た場合の取扱等について協議し、同年8月9日から友和会としての給付を開始した(同年6月に遡及)。

- ⑨ア 他方、59年7月25日商事労組は、前記③同年5月29日会社の提案した基本的考え方に沿って文体・レク活動を実施することが同組合の定期大会で決まった旨会社に通知した。ちなみに、同活動の資金として、「商友会」の残余金を充てることについて、部課長の場合はB2総務部長が、商事労組の組合員の場合は同労組がそれぞれ本人から了解をとった。

そして、商事労組は、会社に対し、同労組の結成を記念し、第1回の文体・レク活動としてボーリング大会を開催したい旨提案し、会社と協議の結果、同年9月1日に会社と同労組共催でこれを実施することとした。なお、商事労組は同労組組合員に対しビラで同大会参加を呼びかけ、会社はB2総務部長名で管理職等の各人宛に文書をもって同大会への参加を呼びかけた。この文書の中で会社は同大会の参加資格を、商事労組組合員、部課長、総務・経理の役職者、役員付従業員および常勤嘱託(前記「友和会」の会員資格とほぼ同様(前記⑥))とし、分会組合員は含まれていなかった。同大会の運営は、商事労組が中心となって企画・運営し、165名が参加した。その費用は、1人当たり500円の参加費のほか、「商友会」の残余金が充てられた。

ちなみに、同大会以降、この種の文体・レク活動は、年度初めに活動計画と予算が立てられ、商事労組が主導的にこれを実施しており、年間予算約120万円~130万円程で、59年9月から60年5月までの間17回、60年9月から61年5月までの間11回行事が行われた。

イ なお、従前「商友会」の行っていた旅行は、商友会の廃止後は会社が主体となって行っており、これには分会組合員も参加している。しかし、それ以外の上記のような文体・レク活動には分会組合員は参加していない。

(2) 「友和会」の設立および文体・レク活動をめぐる組合に対する会社の対応

① 組合は前記のように商事労組の上記要求(第1、3(1)①)に先立ち、分会結成通告当日の59年4月23日、会社に対し「商友会」の廃止と残余金の返還を要求していた(第1、2(1)①。但し、商事労組のような共済会の設立は要求していない。)

これに対し会社は、同年5月15日(商事労組に対し「商友会」の廃止と共済会の設立要求に応ずる旨回答した〈第1、3(1)②〉翌日。)、分会に対し、「商友会」の廃止と残余金の返還要求に応ずる旨回答した。

ちなみに、同年8月6日分会のA4書記は、会社から分会組合員として商友会の残余金105、153円(分会組合員10名分)を受領している。

② 同年6月11日、商事労組のビラで共済会設立の動きを知った組合は、団体交渉の席上、会社に対し、「商友会」の解散は同会規約に則るべきことや商事労組と共同してつくる共済会の費用負担などについて質した。これに対し会社は、前者については既に所要手続きをとっており残余金は出資額に応じて払い戻すこと、後者については、共済会の設立については合意したが費用負担は未定である旨答えた。ちなみに、会社は、同日まで共済会設立の件について組合に話したことはなかった。

③ 同年6月20日、会社は、組合との団体交渉の席上、共済会の運営は商事労組と共同出資してその運用益で給付などを行う、なお、出資額は未定だが当初2,000万円程になるだろうと説明した(この時点では前記〈第1、3(1)④〉のように共済会の事業内容については、同会の名称以外は、会社と商事労組との間で大筋合意をみていた。)

また、会社は、その際、分会に対し共済会に加入するよう勧めたが、分会は上部組合がつくっている「全国一般共済会」に加入しているので、共済会に加入するつもりはないと答えた。ちなみに、分会は、同年6月30日付ビラで、「全国一般共済会」の掛金(1,000円)、給付内容(本人普通死亡250万円等)を紹介し、「全国一般は組合員が13万人もいます。その組合員が全員加盟しているので、このようにしっかりとした内容なのです。・・・」などと宣伝した。

④ 同年7月5日組合は、会社に対して商事労組との間で進めている共済会の設立につき、分会を差別扱いたくないこと等の「申入書」を読み上げたうえ、共済会の出資金について質した。

これに対し、会社は、商事労組と共同出資して特別勘定をつくり、

その運用益で給付していくこと、商事労組は組合費のなかから順次出資金を積み増ししていずれは折半にする旨説明した。

そして会社が組合に対し、共済会について具体的要求があるかと問い質したところ、組合は商事労組組合員に出していると同一の給付金額を分会組合員にも出してほしいと求めた。会社はその方法についての検討を約した。なお、会社は共済会の規約案については手持ちがないので後日説明することにした（前記〈第1、3(1)⑥〉のように同年6月25日共済会の規約案は商事労組との間では事実上の合意をみていた。）。

⑤ 同年7月12日、会社は前記商事労組に提示した共済会規約案を組合に交付し、内容を説明した。その際、会社は再び分会も共済会に加入するよう勧めたが、分会は、前回と同様「全国一般共済会」に加入しているとしてその意思がない旨再び表明するとともに、会社と商事労組の出資額が決まった時点で共済会に関する組合としての具体的要求を行うといった。

⑥ 同年7月27日、会社は、組合に対し、「友和会」（前記〈第1、3(1)⑦〉のように同年7月18日以降、共済会は同名称を名乗るようになった。）への出資金が決まったことなど（前記〈第1、3(1)⑧〉のように、同出資金は2,000万円とし、会社と商事労組は各々1,000万円ずつ出資することにするが、当面会社が2,000万円出資する。商事労組は、今回出資した60万円を順次積み増しする。）説明し、改めて分会も人数割りで出資して友和会に参加してはどうかと勧めた。

これに対し組合は、組合が友和会（共済会）の規約の討議の過程から除外されていたこと、友和会が仮に将来解散したとき各人の出資金がどのように返還されるのか疑問が残ることなどを挙げ、これまでと同様「全国一般共済会」へ加入しているので友和会に加入する意思のないことを表明し、会社に何か他の方法はないかと質した。

そこで、会社は、「友和会」規定の給付条件と同じ事由が発生した場合、友和会給付額の二分の一（同会の出資総額2,000万円を商事労組と会社と1,000万円ずつ折半するという建前が前提となっているとみられる。）を会社負担で支給するという考え方はどうかと提案したところ、組合は、それをやるなら、初年度は「友和会」給付額に、同会の出資総額中に占める会社出資額比（同会の出資総額2,000万円に対し、商事労組は60万円しか出資していないので、会社の初年度の出資額は差引き1,940万円になるという考え方にたっているものとみられる。）を乗じたものを支給すべきであると主張した。加えて、組合は、分会としては自分達の加入している「全国一般共済会」の会費を会社が負担してくれるのがベストであるといった。

⑦ 同年8月17日、会社は、組合に対し、再び分会が「友和会」に加入するのがベストであるとしたうえで、それ以外の方法としては、従前

の（「友和会」発足前）会社「慶弔見舞金規定」（第1、3(1)①）を適用するか、あるいは前回提示の会社負担による友和会基準の二分の一給付とするかの二つであると説明した。これに対して組合は、これまでと同様、分会は「友和会」には加入しないことを表明するとともに「(i)従来の子会社の『慶弔見舞金規定』の給付額は『友和会』のそれに比し少額なので差別になる。(ii)「友和会」基準を適用するならば会社、商事労組の出資比率（前回主張の1,940万円対60万円の比率を指すものとみられる。）で行うべきである。(iii)出資金2,000万円の運用益を商事労組の人員で割った一人当たり相当額を分会組合員に支給すべきだ」などと主張した。

- ⑧ 同年8月29日会社は、組合に対し改めて労使共同による友和会（共済会）という考え方を説明したうえ、組合がこれまで主張してきた、分会が加入している「全国一般共済会」の会費を会社負担とする案や出資金2,000万円の運用益の一人当たり相当額を会社が分会組合員に支給する案は、慶弔事由が発生したときに給付するという共済制度の基本に沿うものではないので採用できないと説明し、分会が「友和会」に加入するのがベストであるといった。

これに対し組合は、分会はこれまでどおり「友和会」には入らないと答え、従業員200名程度の会社が出資金の運用益で共済制度を運営するのは財政的に無理があるなどといった。そして、組合は、「友和会」を労使の共同出資ではなく、会社が全額出資した会社の制度として、全社員に適用すべきであると提案した。

しかし、会社は、この組合の提案は今回初めて出されたものであり、しかも商事労組と協議することなしには会社単独で結論は出し得ないとして、回答を保留した。

- ⑨ 同年10月11日、会社は、組合に対し、上記組合の提案について商事労組と協議したが拒否されたことと、その理由（商事労組は、労使共同で共済制度を行うことに意義があり、また同労組の大会で全員の合意を得ているとして、「友和会」を会社の制度にすることには反対。）を説明したうえ、会社としても労使共同による扶助共済という制度の趣旨から上記組合の提案には応じられないと回答した。そして、会社は、その代案として、これまで主張してきた「(i)分会は「友和会」に加入する。(ii)分会組合員には従来の子会社「慶弔見舞金規定」を適用する。(iii)分会組合員には「友和会」基準の給付を労使の出資比率（二分の一）で給付する」との3案を提示した。

これに対し組合は、これまでと同様、上記3案をいずれも拒否し、「商事労組と会社が勝手に作ったものに分会が入るのは、プライドが許さない」とか『友和会』基準の給付を労使の出資比率で給付する会社案は、『友和会』に赤字が出た場合に危険負担ができない。また、いろいろなトラブルが生じ易い」などといった。そして組合は、分会

が加入している「全国一般共済会」の会費を会社で負担してくれるのが一番良いと主張したうえで、会社に最終回答を提示するよう要求した。

- ⑩ 同年10月23日、会社は、組合に対し、分会が「友和会」に加入することが最善の解決方法であるとの最終回答を行ったが、組合の文書回答要望に沿い、同月29日、次のような趣旨の「回答書」を組合に交付した。すなわち「会社は、商事労組との合意に基づき、会員相互の扶助共済を行うための共済制度を設立した。会社は、労使共同による扶助共済という趣旨および制度内容を、分会および組合（商事労組）に平等に適用するという観点から、分会が『友和会』に加入するのが最善の方法であると確信しており、分会が『友和会』に加入するよう勧めるものである」「本件が解決するまでの間に、分会組合員に慶弔事由が発生した場合は、会社の現行『慶弔見舞金規定』を適用する」というものであった。

ちなみに分会は、今日に至るまで「友和会」へは加入していない。

- ⑪ア 他方、これに先立つ同年8月17日組合は、商事労組と会社が共催で同年9月1日に行うことになっていた前記ボーリング大会（第1、3(1)⑨ア）の費用は会社が出すのかと質した。これに対し、会社は、参加費（一人当たり500円）と商友会の残余金をその費用に充てることになっており、会社は一切出さないと説明した。

イ また、上記ボーリング大会終了後の同年10月23日組合は、同大会の表彰状が会社内に飾られていることを問題とし、組合には掲示板設置の要求を認めていないのに、商事労組が組合活動として行った同大会の表彰状の掲示を認めているのは差別ではないかと会社に質した。これに対し、会社は、掲示板の設置は商事労組にも認めておらず、また、同大会は労使共同で行ったもので、「商友会」時代にもこの種の行事のときはトロフィーや盾を飾っていると説明した。

ウ ちなみに当時、組合や分会組合員は会社に対し、上記ボーリング大会の開催について抗議ないし中止を申し入れたり、あるいは参加を申し出たりしたことはなく、その後行われた文体・レク活動についてもこのような働きかけをしたこともない。

4 Xの試採用と採用取消（都労委昭和60年不第89号）

(1) Xの試採用

- ① 会社は、60年7月19日発売の求人誌「とらば一ゆ」に、事務員募集（高卒以上の学歴を有する23歳以下の女子）の広告を掲載した。
- ② 同年7月22日、X（以下「X」という。）は、これに応募し、同日会社のB10常務、B2総務部長およびB3次長の面接を受けた。その際Xは、学歴欄に57年3月東洋美術専門学校（以下「専門学校」という。）卒業と記載した履歴書を会社に提出し、同校で油絵の勉強をし、入試に実技試験があったこと、油絵がいかせるような仕事がなかなかない

ことなどを述べた。

同月26日 Xは、会社の適性検査を受けた。

③ 同年7月29日 Xは、社長らの役員面接を受けたが、その結果会社は同人を採用することとした。

④ 翌同月30日 B 3次長は、Xに対し、電話で採用内定を通知するとともに、入社する8月7日に、卒業証明書、住民票、印鑑を持参するよう伝えた。

その後 Xは、改めて B 3次長に電話し「自分では卒業作品を出しているのに、専門学校を卒業していると思い込んでいたが、同校から卒業していないといわれたので、同校の卒業証明書は出せない」旨連絡した。これに対し B 3次長が、採用するという事になれば、高卒扱いになるといったところ、Xはそれでもいいと答えたので、同次長は入社の日を高卒の卒業証明書を持参するよう同人に伝えた。

⑤ 8月7日出社した Xは、前記履歴書学歴欄の専門学校「卒業」の箇所を「中退」と訂正したうえ、誓約書に署名押印し、会社と試用備契約を締結し、採用（以下「試用」または「試採用」という。）された。そして、同人は同社東京建材本部建材部業務課に仮配属され、同日午前9時頃から午後5時頃まで会社の組織、就業規則等に関する研修を受けた。

また、上記誓約書には、次のような趣旨のことが定められていた。すなわち、「試用期間は60年8月7日より同年10月6日までとする」、「会社は同期間中の試用者の能力、適性及び勤務態度を勘案のうえ従業員として本採用することの可否を決定する」、「試用者が同期間中に裏面記載の条項の一に該当したときは同期間中といえども会社は試用契約を解除する」とされ、「裏面」には、「勤務に熱意がなく怠惰であると認められたとき」、「履歴書又は身上調書の記載事項が事実と相違していたとき」、「業務に不相当であると認められたとき」等19項目が記載されていた。なお、就業規則では「採用後原則として2カ月間は試用期間とする」（第42条第1項）、「試用期間中従業員として不相当と認められたときは第48条（解雇の基準）の規定に拘らず採用を取消すことがある」（第42条第2項）と定められている。

(2) 試用期間中における X の勤務状況等

① 試用期間中 X が従事した業務と勤務状況

ア Xは、仮配属された前記東京建材本部建材部業務課で、伝票の仕分け、整理、計算、電算機への入力、納品書の得意先への送付、接客等の業務を担当した。そして、同人は営業票（営業担当者が作成した建材の発注・仕入れ関係の、各種コードや数量等を記入した伝票）に基づいて電算機へ入力する際、以下のような入力ミスがあった（ちなみに、入力されたデータは、売掛金の請求、買掛金の支払い、財務諸表の作成等経理上の資料として利用されている。）。すな

わち、60年8月29日（1件）、9月9日（10件）、9月11日（2件）、9月20日（1件）、9月24日（4件）、9月25日（8件）、9月27日（1件）、9月28日（1件）、9月30日（2件）、10月1日（7件）、10月2日（4件）、計41件である。

しかし、会社は、Xに対し、上記ミスについて格別注意・指導したようなことはなかった。また、会社は、Xが同じ課の他の従業員（勤務経験7年、同4年の2名）に比しミスが多かったと指摘するが、同期間中Xがどの程度の件数の営業票の入力作業をしたのか、「標準エラー率」(何件にどのくらいの割合でエラーが発生するか。)はどの程度のもので、新入社員の場合にはどの程度のミスが通常起こり得るのかについては明らかにしていない。

イ 他方、Xの試用期間中（60年8月7日～同年10月6日）の勤怠状況は、無遅刻・無欠勤であった。

② Xのアンケート調査の回答、B12建材部長のXに対する旅行先での発言

ア 60年8月27日、28日会社は、Xを含む不定期採用者9名を対象に、会社の部長らを講師とする「導入研修」を実施したが、同研修終了後、受講者にアンケート調査を行った。ちなみに、Xが仮配属された東京建材本部建材部長兼業務課長のB12（以下「B12建材部長」という。）も、上記講師の1人であった。

同年9月13日、上記アンケート調査の回答内容が、担当役員や上記講師を勤めた部長らに回覧されたが、ほとんどの受講者は紙面一杯に回答したのに対し、Xの場合は、「感想、意見、要望を聞かせて下さい」との問いについては、「特になし。強いて言えば用紙部のI部長の話はおもしろかったと思う」と答え、また、「今後どのような研修を希望しますか」との問いについては、「特になし」と答えたのみであった。

イ 同年9月22日～23日に会社建材部の旅行があり、Xも同僚の勧めでこれに参加した(Xは、旅行費は毎月積み立てられていると聞き、当初参加を躊躇したが、同僚から今回は8月分の3,000円だけ負担すればよいといわれて、旅行に参加した経緯がある。)。22日夜の宴会の際、B12建材部長がXの席に来て、「仕事になれたか」と問いかけたので、「少しずつなれてきたと思いますけれども」と同僚が答えると、同部長は、「何かXさんは少しおとなしすぎるみたいだから、・・・もっとばかになって楽しくやってかまわない」などといった。そして、同部長がXにウイスキーを勧めたところ、同僚は「もう飲めないから」といって3回ほど断わった。すると、同部長は急に大きな声で「そんなにうちの会社に興味がないのだったら、やめてもらっても構わないのだから、さっさとやめてください」、「なぜあなたみたいな人を総務の方で採用したのか、文句がいたいいく

らいなのだ」などといった。

(3) Xの商事労組への加入拒否と申立人組合への加入および会社への加入通告

① Xの商事労組への加入拒否

ア Xは、前記試採用となった60年8月7日（第1、4(1)⑤）の研修終了直後、商事労組のB7およびB11（両名とも建材部の主任、B7は同労組結成時の書記長）に喫茶店に誘われ、商事労組への加入を勧められたが、同人は試用期間中であるとして加入を保留した。翌8日の昼食時、社内において、Xと同じ建材部業務課の同僚S₂およびXと同じ頃入社した総務部のH（両名とも女性）は、Xに対し、同人が商事労組への加入を保留したことについてB7が驚いているとか、同労組には申立人組合のような怖いイメージはないなどと話し、暗に同労組への加入を勧めたが、同人は明確な態度を示さなかった。そして、午後1時のチャイムが鳴り建材部の社員が着席し始めた頃、S₂はB7に向かって腕でバツテンのしぐさをし、Xに対する同労組加入の勧誘が効を奏さなかった旨伝えた。ちなみに、当時建材部には申立人組合所属の分会組合員は1名もおらず、X以外は、全員商事労組の組合員で占められていた。

イ 前記60年9月22日の旅行（第1、4(2)②イ）の際、B12建材部長の前記発言が行われる直前の宴席で、Xは、上記B11から再度商事労組への加入を勧められたので、「旅行から帰ったら加入申込書にサインをする」と約束した。

ウ そして、旅行が終わった翌日の9月24日、就業時間中の午前10時半頃、Xは、B7・B11両名から会社の応接室に呼ばれ商事労組加入申込書への署名を求められた。その際、Xが、前記旅行の宴席でのB12建材部長の発言（第1、4(2)②イ）について不満を訴えたのに対し、両名は、交々「働いていればいろいろなことがあるのだから、そんなこと一々気にとめても仕方がない」、「あまりそういうことをいうとXさんがそういう人なのだという目で見られるから、いわない方がよい」などといってとりなそうとした。しかし、Xは、このような両名の対応に不満を抱き、商事労組加入申込書に署名することを断わった。

ついで、同月26日午後6時頃Xは、B11・B7両名から再び会社の応接室に呼ばれた。その際、B11が、「(Xが商事労組に加入しないので)皆に、『どうしたのだ、どうしたのだ』といわれて困っちゃうのだ」などといい、Xに商事労組への加入について再考を促すなどしたが、同人は結局加入を拒否した。

② Xの申立人組合への加入および会社への加入通告

ア 他方Xは、試採用後の60年9月初め頃から仕事の帰り道に申立人組合のA2分会長から声をかけられ喫茶店に行ったり、就業時間後、

分会組合員のA7と喫茶店で話をしたり、同じく分会組合員のA3と帰り道に雑談をしたりするなど分会組合員と接触をもつようになった。Xは前記商事労組加入申込の署名を断わった同年9月24日頃、A2分会長に会い、前記旅行先の宴席でのB12建材部長の発言（第1、4(2)②イ）について不満を訴えるなどしたが、その際、同人は同分会長から申立人組合への加入を勧められ、これに応ずる意向を示した。

そして、同月26日Xは、申立人組合のA6書記次長に会い同組合について説明を受け、翌27日に同組合への加入申込書を提出し組合に加入した。

イ 分会組合員の組合費のチェックオフは、組合が通常毎月15日頃会社に提出するチェックオフリストに基づいて行われているのであるが、同年10月1日組合は、電話でチェックオフの件について団体交渉を行いたいと会社に申し入れ、同年10月3日同団体交渉が行われた。席上組合は、会社に対し、Xが上記のように同年9月27日組合に加入したことを文書で通知するとともに、同人の組合費を10月分賃金からチェックオフするよう申し入れた。併せて組合は、Xに対する前記B12建材部長の宴席での発言問題、商事労組のB11・B7の両名が就業時間中会社の応接室で商事労組加入活動を行ったことなどについて会社に謝罪を要求した。

(4) Xの採用取消

- ① 一方、60年9月20日頃、B2総務部長は、前記B12建材部長（業務課長兼務）に対し、Xを本採用に申請することの可否について検討しておくよう求めた。B12建材部長は、前記建材部の旅行（第1、4(2)②イ）が終わった翌日の同年9月24日、B2総務部長に対し、（Xを）本採用とすることには「ちょっと問題があると思う」と伝えた。ちなみに、会社では、直属の課長が本採用の申請をし、それを総務部が検討したうえでこれを決定することになっていた。
- ② 同年10月2日会社の総務部は、その頃B12建材部長からなされたXの本採用を申請しない旨の申出等も踏まえ、同人を採用しない旨の意向を固めた。そして、同年10月4日、会社は、同人の採用取消を最終決定（社長決裁）したうえで、翌10月5日付内容証明郵便で、同人に対し、「従業員就業規則第42条第2項により、試用期間満了である昭和60年10月6日をもって採用を取り消します。・・・」との通知を発した（前記のように同規則第42条第2項には「試用期間中従業員として不相当と認めたときは第48条〈解雇の基準〉の規定に拘わらず採用を取り消すことがある」と定められている。）。なお、上記10月4日の採用取消の最終決定に先立ち、会社のB3総務部次長が、Xの専門学校での就学状況につき電話で同校に問い合わせた結果、同人にはもともと卒業作品展に出品する資格はなく、退学になっていることが判った。

ちなみに、上記採用取消の通知には、その具体的理由について何ら言及しておらず、またXにも事前に何の話もなかったが、その後申立人組合との間で行われた同年10月11日の団体交渉において、会社は、Xの採用取消の理由として、同人が入社の際専門学校を卒業していないことを知っていたにもかかわらず、履歴書に同校「卒業」と記入して学歴を詐称したのは、会社との信頼関係を著しく失わせるものであること、前記60年8月の研修終了後の同人のアンケート調査の回答にみられるように社業に対し無気力であり、また電算機への入力ミスが他の課員に比べて多いなど仕事への熱意や適性がないことなどの点を挙げている。

5 63年度昇給・賞与の団体交渉における組合の考課制度等開示要求と会社の対応（都労委昭和63年不第63号）

(1) 組合は、分会結成以降、昇給・賞与の団体交渉において、会社に対し考課制度の内容および関連資料の開示を要求してきたが、会社は、59年度ないし61年度の同団体交渉において、概要以下のように対応した。

①ア 59年5月15日会社は59年度の昇給につき、下記のような係長心得（以下同じ。）以下の一人平均総財源額、昇給および是正の方法（基本給：基本昇給分〈考課分〉の一人平均額と等級・考課区分〈S、A、B、C、Dの5段階〉別一覧表および昇級者昇給分の一人平均額。是正分：等級別一律分の一人平均額と等級別一覧表および修正分の一人平均額。特別是正分：一人平均額と卒年別一覧表。）を記載した回答書を組合に提出した（次年度以降の昇給回答もほぼ同じパターンである。）。

1. 総財源

係長心得以下（注：組合員となれる者を指すとみられる）の全従業員の一平均の総財源10,028円（昇給分8,318円、特別是正分1,710円）

2. 昇給および是正の方法

(1) 基本給

① 基本昇給分（考課分）一人平均3,687円（下表による）

等 級	考 課 区 分				
	S	A	B	C	D
1	3,600	3,300	3,000	2,700	2,400
2	3,800	3,500	3,200	2,900	2,600
3	4,000	3,700	3,400	3,100	2,800
4	4,200	3,900	3,600	3,300	3,000

5	4,400	4,100	3,800	3,500	3,200
6	4,600	4,300	4,000	3,700	3,400
7	4,800	4,500	4,200	3,900	3,600
8	5,000	4,700	4,400	4,100	3,800

(注1) 上記基準額を中心としてプラス、マイナス100円を行うことができる。但し、Sのプラス、Dのマイナスは行わない。

(注2) 昇給者については、昇給後の等級による。

- ② 昇級者昇給分 一人平均 517円
58. 3. 22～59. 3. 21に昇給した者につき一律1,500円

(2) 是正分

- ① 等級別一律分一人平均3,912円 (下表による。)

等級	基準額	等級	基準額	等級	基準額
1	2,200	4	3,500	7	5,100
2	2,600	5	4,000	8	5,700
3	3,000	6	4,500	—————	

注：昇級者については、昇級後の等級による。

- ② 修正分一人平均202円

(3) 特別是正分一人平均1,710円 (下表による。)

卒年	基準額	卒年	基準額	卒年	基準額
58	1,000	53	1,400	48	↓
57	↓	52	↓	47	2,000
56	1,200	51	↓	46	↓
55	↓	50	1,700	45	↓
54	↓	49	↓	44 前	2,200

注：大卒・短大卒の卒年については各々マイナス4年、2年とする。

3. 対象者

昭和59年3月21日現在在籍者（除く休職者）にして引き続き勤務している者とする。

また、その際会社は、組合から等級制度について質問され、次のように説明した。

- 「(i) 等級は1等級から8等級〈係長心得〉までとなっている。
(ii) 新規採用者のうち未経験者は大卒3等級、短大卒・高専卒2等

級、高卒1等級に格付けする。経験者は、経験内容と職務遂行能力の程度により、その都度決定する。(iii)等級の格付け変更(昇級)は、毎年3月21日付で人事考課を参考にして行う。ただし、大卒と短大卒・高専卒は原則として2年間採用時の等級に据え置き、高卒は原則として入社後最初の3月21日付で2等級に昇級させ、その後2年間据え置く」と。

イ 同年5月26日、会社は、組合の要求に応じ係長心得以下の者の56年度から59年度までの昇給額と配分および初任給の推移、並びに59年度昇給回答時における平均基本給、平均年齢、平均勤続年数を明らかにした。また、会社は、人事考課制度について以下の点を明らかにした。

賞与の人事考課

(1) 考課対象期間

上期賞与 前年11月21日～当年5月20日

下期賞与 当年5月21日～当年11月20日

(2) 考課者

第一次考課者 課長

第二次考課者 部長

第三次考課者 本部長

(3) 考課方法

① 第一次考課者

課員につき等級別、各考課要素別に評価を行い、評定点を算出する。

② 第二次考課者

各課長から提出された評定点の甘辛を調整し、担当範囲の課員につき評定点に基づいて一貫順位をつける(原則として各課毎の順位は変えない)。

③ 第三次考課者

イ 各部長から提出された評定点の甘辛を調整し、担当範囲の課員につき評定点に基づいて一貫順位をつける(原則として各部毎の順位は変えない)。

ロ 順位に基づき一定比率に従って各人の考課区分を決める。

(4) 考課結果の承認

各人の考課区分については、総務部長を経て、社長の承認を得なければならない。

その際会社は、各人の考課区分は一定の比率(S～A〈25%〉、B〈50%〉、C～D〈25%〉)によって決められていることも明らかにした。また会社は、前記のように新規採用された高卒は1等級に格付けされ、その直後の3月21日で2等級に昇級し、短大卒は2等

級、大卒は3等級に格付けされ、それぞれ2年間据え置かれることになるが、その後これらの者を昇級させる場合の基準は、上記賞与の人事考課により、前年度の2回の考課がともに「A」ランク以上またはこれに準ずる者で、上位等級にふさわしい能力を有すると認められることが必要とされており、原則として勤続・年齢は関係しないと説明した。なお、昇給の人事考課も上記賞与の場合とほぼ同様であると説明した。

ウ 同年6月20日、会社は、59年度上期賞与につき、要旨下記のような一人平均総財源、配分（基本給比例分：一人平均額。考課分：一人平均額と「考課基準点表」並びに一点単価。）および協力期待金（一律）等を記載した回答書を組合に提示した。

1. 総財源

一人平均366,808円（一人平均356,808円、協力期待金10,000円）

2. 配分

(1) 基本給比例分

一人平均214,078円（基本給の134.5%）

(2) 考課分

一人平均142,730円・配分は以下の「考課基準点表」による。一点単価7,000円。

考課基準点表

		考 課 区 分				
		S	A	B	C	D
等 級	1	—	8	7	6	—
	2	13	11	10	9	7
	3	17	15	13	11	9
	4	21	19	17	15	11
	5	25	23	21	19	15
	6	29	27	25	23	19
	7	34	31	29	27	23
	8	42	38	35	32	27

3. 協力期待金

一律10,000円

同年6月28日会社が追加回答（その後の賞与回答においてもほぼ同じような「追加回答」のパターンをとっている。）した際、組合は考課分の一点単価（7,000円）を減額し、これを基本給比例分に配分するよう要求したが、会社はこれを拒否した。

同年7月19日、会社は同賞与の考課分の支給に当たり、順位の連続する2人の考課区分が僅かの差で上下に別れるとき、2等級はプラス・マイナス2,000円、3～7等級はプラス・マイナス4,000円、

8 等級はプラス・マイナス7,000円の範囲で調整すると組合に説明した。

その際、組合は、分会組合員全員の59年度昇給額と同年度上期賞与支給額を配分別に表示した一覧表の提出を求めたところ、会社は、原則として個人データは出さないと断わったが、組合がその場で分会組合員全員から同意をとりその提出を求めたので、外部に出さないという条件をつけ、会社回答で妥結したものとして計算し、これに応ずることとした。

エ 同年7月25日会社は、分会組合員全員（10名）の個人別の上記59年度昇給「卒年、等級、58年度基本給、59年度昇給（基本昇給分、昇級者昇給分、等級別一律分、特別是正分）および59年度基本給」と上記59年度上期賞与「等級、基本給、上期賞与の基本給比例分、考課分および計並びに協力期待金」の各金額を表示した一覧表を組合に提出した（以後の各年度の昇給・賞与支給の場合も同様の一覧表を提出している。）。ちなみに、この個人別一覧表と上記会社の回答書とを見比べると、各分会組合員の考課区分（S～D）が直ちに判明するので、会社は上記一覧表を提出する際、同人等の考課区分についても組合に明らかにしたことになる。

オ 同年11月12日会社は、59年度下期賞与につき、下記のような一人平均総額、配分（基本給比例分：一人平均額。考課分：一人平均額、「考課基準点表」および一点単価。等級別一律分：一人平均額および等級別一律分の表）等を記載した回答書を組合に提示した（その後の各期の回答もほぼ同じパターンである。）。

1. 総 額

一人平均 413,253円

2. 配 分

(1) 基本給比例分 一人平均 245,612円 (基本給の153%)

(2) 考課分 一人平均 134,702円 (別表1)
(一人単価 5,300円)

(3) 等級別一律分 一人平均 32,939円 (別表2)

(別表1) 考課基準点表

考 課	S	A	B	C	D
8 等級	55	50	45	40	35
7 等級	44	41	38	35	32
6 等級	38	35	32	29	26
5 等級	32	29	26	23	20
4 等級	26	23	20	17	14
3 等級	20	17	14	11	8
2 等級	14	12	10	8	6
1 等級	—	8	7	6	—

(別表2) 等級別一律分

8 等級	52,000 円
7 等級	37,000 円
6 等級	34,000 円
5 等級	31,000 円
4 等級	29,000 円
3 等級	27,000 円
2 等級	21,000 円
1 等級	18,000 円

注:上記基準点を中心として、
中位点を超えない範囲内で
プラス、マイナスを行うこ
とができる。但し、「S」
のプラス、「D」のマイナ
スを行わない。

ちなみに、会社は、組合の一律分アップの要求を考慮し、考課分の一点単価を上期の7,000円から5,300円に減額し、その剰余財源は、新たに設けた上記「等級別一律分」に充当した。

カ 同年11月27日、同賞与の追加回答に関連して、組合が昇級の格付けにつき、年齢・勤続年数を加味すべきだと主張したのに対し、会社は昇級は仕事の実績を考慮して行うべきもので会社の業績に貢献した者が報いられる現在の制度がベターであると反論した。

②ア 60年5月17日、組合は、前記59年度昇給、上期・下期賞与および60年度昇給につき会社に妥結通告した際、会社の回答は「基本昇給分」と「等級別一律分」が柱となっているが、いずれも全面査定で、勤続年数・年齢などは全く反映されておらず、考課内容も明らかにされていない現状では（これに先立つ、同年4月25日の団体交渉において昇給基準を公表すべきであるとの組合の要求について、会社はこのような考課制度の公表については検討中との考え方を示していた。）、公平な昇給は期待できないと指摘した。だが、会社は、これ

に先立つ同年4月17日、組合の求めに応じ、59年度と60年度の昇給における等級別人数を明らかにした資料を組合に提出している。

イ 同年6月18日組合が、「第二次考課者（部長）は第一次考課者（課長）の考課結果を変更することがあるのか」と質したのに対し、会社は「第二次考課者は第一次考課者の決定した課内の考課順位を変更することはないが、第一次考課者同志の課による甘辛があるときは調整する」と答えた。

ウ 同年11月25日、会社が60年度下期賞与の追加回答をした際、組合は再び考課制度の公開を求めたところ、会社は「検討してみるが、現段階では公開できない」と答えた。ついで会社は同年11月30日頃「来年（61年）の下期くらいにはどうするか結論を出したいと思うが、制度を公開するよりも、各人に対して考課結果をフィードバックして、なぜこうなったのかを説明する方がよいのではないかとこの意見もある」と組合に説明した。

③ア 61年4月10日、会社が61年度昇給につき回答した際、組合は、卒年別一律分（前年度の特別是正分）が減額されたことに不満を示し、再回答を求め、さらに全従業員の賃金プロットのような年齢別賃金分布がわかるような資料の提出を求めたのに対し、会社は検討してみるが賃金プロットは出せないと答えた。同年5月23日、組合は同年度昇給妥結を会社に通告した際、現行の配分方法は年齢・勤続年数を反映せず格差が生じているのでこれの是正は「卒年別一律分」により調整すべきだと主張した。

イ 組合が、61年度上期賞与の会社の追加回答の配分方法では、勤続8年～12年の3等級の者が2か月分を下回るとして、最低2か月分の保障を要求したのに対し、会社は同年7月17日、「支給月数は結果であって、賞与の個人別計算は月数で計算しているわけではない」と述べこれに応じなかった。またその際、会社が、考課制度については考課要素毎に各人の点数を教えるべきだとの組合の主張に対し「考課要素毎に各人の考課点を明らかにすると、各考課要素のウエイトを公開することになってしまう。考課制度を公開するつもりはない」と答えたところ、組合は、管理職が教えてくれた考課要素毎の考課点を書いた「メモ」（A2分会長が上司から同人の考課を聞いた時の内容）を持っているが、この際、考課制度を公開すべきだと反論した。会社はこれを断わったが、同時に組合の知っている「メモ」の内容を公開しないよう組合に申し入れた。同年7月29日にもこの種のやりとりがあった。

しかし、組合は、同年11月7日、次のような会社の考課制度の内容の一部を記載した、「全公開！“The 査定”～あなたの賃金、一時金はこうなっている～」との見出しのビラ（分会機関紙「団結がんばろう」）を配布した。

査定配点表			配点基準		
項目	一般従業員	係長・主任			
執務態度	10	15	イ ばつぐん		
積極性	20	15	ロ 優れている		
対人関係	15	10	ハ 良好		
知識・判断	15	10	ニ やや劣る		
成果	40	50	ホ 劣る		
計	100	100			

相対評価の仕組み		
S-A	B	C-D
25%	50%	25%

これに対し、同日会社は、「公開すべきでないものを公開したので、何らかの措置を検討している」と組合に通告したが、同月21日「会社の機密を漏らすことは、就業規則に反するので処分を考えたが、今回は処分しないことにした。今後はこのようなことのないよう十分注意してほしい」と組合に告げた。これに対し組合は、同月28日、かかる会社の態度は組合活動に制限を加えるものであり謝罪を要求するなどとの「抗議文」を提出した。

ウ 組合が61年度下期賞与の追加回答に関連して、高卒勤続10年前後で3等級に滞留している者（分会組合員では、A2、A8、A7）の等級の特別是正を要求したことについて、会社は同年12月1日、「会社の等級制度は公正妥当なものでかつ適正に運営されているので特別是正はできない」として、これを断わった。

(2) また会社は、62年度および本件63年度昇給・賞与の団体交渉および本件申立て後の平成元年度昇給の団体交渉において、組合の考課制度等の開示要求につき概要以下のように対応した。

①ア 62年4月30日組合は、次のような「申入書」を会社に提出した。

「Ⅰ. 考課査定制度の次の事項を明らかにすること、(i)考課要素と各要素の点数配分について、(ii)点数とS A B C Dの評価との関連について（例えば「A」は何点から何点までか）、(iii)採点にあたっての基準、(iv)過去5年間にわたっての各等級該当人数と各等級別考課結果（各年度、各考課期毎）の人数をそれぞれ明らかにすること。Ⅱ. 高卒勤続10年前後の3等級の者について、労使協議のうえ等級の特別是正をすること」

これに対し会社は、同年5月6日、「Ⅰ(i)については、ほぼ前記組合の61年11月7日付ピラに記載されたとおりである。(ii)については相対評価であるので、点数によって機械的に考課区分がきまるわけではない。(iii)(iv)については回答できない。Ⅱについては、等級は各人の職務遂行能力を実績に基づいて考課してきた結果であって、例外的に特別是正する考えはない」と答えた。また、会社は、

考課制度は人事権の問題で労働条件のような団体交渉事項とは考えていないといった（もっとも、組合は、その後62年6月16日付昇給については妥結する旨会社に通知している。）。

イ 62年6月23日会社は、組合が62年度上期賞与の追加回答につき、賞与の三分の一が考課で配分されているから、考課制度は団体交渉事項であると主張したことに対し、「同賞与中の『考課基準点』『一点単価』などの配分については交渉するが、考課制度そのものについては団体交渉に応じられない。また、会社回答では総額だけでなく具体的な配分内容を示しており、等級と基本給がわかれば個々に計算できるので、配分については組合が十分検討可能の筈であり、しかも分会組合員については各人の考課のわかる資料も出してある」などと答えた。

ウ 組合が62年度下期賞与の追加回答に関連して、最高と最低の支給月数を質したのに対し、同年11月28日会社は、最高が三か月分、最低が二か月分と回答したところ、組合は、1か月分の差は大きすぎるのでその理由を団体交渉で十分説明すべきだと主張した。これに対し会社は賞与の性格からしてこの程度の格差は必要であると反論し、考課結果については個人別にフィードバックし、面接するのでそのとき課長から聞いてほしいと答えた。

また、同年12月1日、組合が現行の賞与の配分方式では、どんなに考課が良くても4等級以上の者でないと平均額に達せず、また金額が増えても支給月数が年々下がってしまう（59年度2.5か月分支給されたが今年度は2.15か月分）と主張したのに対し、会社は賞与については、上記と同様賞与の性格上止むを得ない、支給月数については、基本給が毎年アップするので等級と考課が上がり、考課分と等級一律分の増えない人は支給月数がダウンせざるを得ないと説明した。

②ア 63年4月13日組合は、考課制度の内容と関連資料の開示を求めて、前記62年度におけるとほぼ同様の、要旨次のような「申入書」を会社に提出した。

「Ⅰ．考課制度について次の事項を明らかにすること（i）考課要素と、各要素の点数配分について、（ii）点数とS A B C Dの評価の関連について（例えば、「A」は何点から何点まで）、（iii）各考課要素採点に当たっての基準、（iv）過去5年間にわたっての各等級該当人数と、各等級別考課結果（各年度、各考課期毎）の人数、（v）全従業員の年齢別賃金分布状況、（vi）全従業員の勤続年数別賃金分布状況、（vii）全従業員の学歴別賃金分布状況、（viii）全従業員の年齢別等級分布状況、（ix）全従業員の勤続年数別等級分布状況、（x）全従業員の学歴別等級分布状況。Ⅱ．高卒で10年前後勤続の3等級の者について、労使協議のうえ特別是正を行うこと」というものであつ

た（「Ⅰ(v)～(x)」が62年度「申入書」に加わったもの。）。

組合は、本件において、後記のように上記「申入書」記載の考課制度に関する情報開示要求（但し、「Ⅰ(iv)(vii)」および「Ⅱ」を除く。）を今日に至るまで会社が拒否していることは不当労働行為に当たると主張している。

イ 同年4月27日会社は上記組合の申入れにつき「Ⅰ(i)～(iv)」は前記62年春（4月30日）の際にも同様の申入れがあり、そのときの団体交渉で説明したと回答した。また会社は、「Ⅰ(v)～(x)」のデータは配分の妥当性を検討するうえで必要であるとの組合の主張に対し、賞与も含め、会社の回答は一人平均の総額を提示しているので、誰でも自分の支給額を計算することができるし、条件を設定すれば、どのクラスにはいくらというように計算できるので、特にそのようなデータがなくとも検討は可能であると答えた（なお、会社は同年4月21日、そのようなデータは組合が調べるべきことで、会社には回答義務はないとも答えている。）。なお、その際、会社が個々の労働者の賃金は考課制度により決まるのは事実であるが、同制度は会社の人事権に属するもので公開の義務はないと主張したのに対し、組合が個々の労働者の賃金を具体的に決める制度は当然に労働条件に関連するから団体交渉の協議事項だと反論するなどのことがあった。

ウ 同年6月21日、組合は63年度上期賞与の追加回答の内容では、前記62年度下期賞与のときと同様「支給月数が2か月を下回る者が出てくる配分は認められない。最低でも2か月を下回らない回答試算を会社に作ってもらい、それをもって交渉したい」と主張した。これに対し会社は、「仮に最低でも2か月分という配分を作ったとしても、会社の考え方と大きくかけ離れた回答内容になってしまう。会社として初めから応じられないとわかっている配分案を試算しても意味がない」と答えた。しかし、組合が、「試算を作って、その案が妥当でないことを説明してもらいたい」と要求したので、会社は検討することにした。

そして、同年6月29日会社は、組合に対し「最低でも2か月分の支給月数を確保するためには、下位等級の者で25,000円以上も増額しなければならない者がいるが、総財源を一人当たり25,000円も増すのは不可能である」と回答した。また考課分などの配分方法を変えてほしいとの組合の要求については「具体的な方法としては、等級別一律分の配分を変えるにせよ、考課基準点表を作り変えるにせよ、上位等級の財源を下位等級にもって行く以外に方法はなく、そのような変更を行えば、職務と能力との対応において全くバランスを失った賞与になってしまい、それは会社として到底容認できない配分であり、そのような配分方法の変更はできない」などと回答し

た。組合はこれに承服せず、これまでとほぼ同旨の反論をし、今回の賞与の最高と最低の者の支給月数、金額を示すよう会社に要求したが、会社はこれを拒否した。

エ 同年11月16日組合は、63年度下期賞与の会社の追加回答に関連して、前年度（62年度）下期賞与から増えた財源は、全て基本給比例分に配分すべきで、考課分に充当することは認め難いと主張した。また、同年11月21日組合が上記の増えた財源を「考課分と等級別一律分に配分したのはなぜか」と質したのに対し、会社は「業績に貢献した者により厚く報いるためである」と答えたところ、組合は、「会社回答は勤続年数を考慮していないので、公平な配分といえない」と反論し、それが公平であるかを検討するために考課基準、考課方法を公開すべきだと主張した。

オ 同年11月25日、組合は、前日の追加回答で今回の上積み分4,000円を実質的に一律配分したことは評価するが、賞与の支給月数について「組合員のなかでも2.108か月分から2.456か月分と差が大きすぎ認められない」などと主張するとともに、会社の配分の妥当性を検討するため全従業員の勤続年数別支給月数を明らかにするよう会社に要求した。これに対し会社は、「そのような資料は公表できない、賞与は勤続年数別には配分していない、個々人の支給額を月例賃金で計算していない」と反論しこれを拒否した。

③ア 本件申立て（63年7月18日）後の平成元年3月10日組合は、平成元年度の昇給および考課査定の方法・基準等の公開並びに配分については、会社回答の前に協議したいと会社に申し入れた。これに対し会社は、そのような申入れには応じられないとして、次回の団体交渉で前年までの昇給の配分の考え方について説明することとした。

イ 同年3月29日の団体交渉で会社は、昭和60年度から63年度までの昇給配分の考え方について、資料（昇給配分の実績の推移〈昇給分・是正分の金額〉、基本昇給分の実績〈1等級～8等級・S A B C Dの金額〉、昇級者昇給分の推移〈等級別一律分・卒年別一律分の本額〉）を組合に提出して説明した。席上組合は、等級が上がらなければ賃金はまともに上昇しないなどと主張し、人事考課制度の公開を強く迫ったところ、会社は「公開しない」と明言した。これに対し組合は、会社はこれまで「検討している」といつてきたのに、このような態度は重大な方向転換であるとして文書回答を要求したが、会社はこれを断わった。

ウ 同年5月25日組合は、「考課制度および賃金等の資料を公開のうえ、一部高卒者のなかには年齢・勤続年数とかけ離れて低賃金の者がいるので是正する」こと等これまでと同旨の「申入書」を提出したところ、同年6月9日会社は、「考課制度の公開については、検討してみるといったことはあるが、その後公開しない考え方である

ことは再三説明している。賃金等の資料の公開については応じられない。考課制度は公平に運用されており、特別に是正すべき従業員はいない」と組合に回答した。

第2 判 断

1 商事労組の分会排斥・自組合の組織拡大活動および「友和会」の設立並びに文体・レク活動に関する会社の対応について（都労委昭和59年不第25号、同年不第52号および昭和60年不第70号事件）

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

ア 被申立人会社は、分会および商事労組が相次いで結成された直後の59年5月から同年7月にかけて、管理職をして商事労組への加入を勧誘させたり、また商事労組の行う分会からの脱退・商事労組への加入勧誘活動を積極的に援助したりした。かかる行為は分会・組合の組織運営に対する支配介入である。

イ 次に、現行の「友和会」なる共済会制度は、申立人組合には知らせず商事労組との秘密裡の交渉で短期間に設立されたものであること、申立人組合との間における同制度に関する交渉で会社が不誠実な対応をしたこと、同制度の内容が従前の「商友会」、会社の「慶弔見舞金規定」に比し有利なものとなっていること等からすれば、同制度は会社が従業員のための共済制度において分会組合員を商事労組組合員より不利益に取扱い、これにより従業員の分会への加入を防止するために設立したものであるから、会社による「友和会」の設立は不当労働行為を構成する。

また、文体・レク活動は、「友和会」の場合と同様、会社の福利厚生活動の一環として位置づけられる性格のものであるにもかかわらず、申立人組合には何ら知らされず商事労組との間だけで協議し実施されていること、このような会社と商事労組共催の文体・レク活動は、上記「友和会」（共済会）設立の決定と同時になされており、会社はその資金援助をしているとみられること、しかも参加資格を制限し分会組合員を排除していること等からすれば、同活動は、会社が分会組合員を不利益に取扱い商事労組の活動を支援することにより、分会の弱体化を意図して行われたものであり、不当労働行為を構成する。

ウ ところで会社は、その業務内容・資本構成・役員構成等からして、大日本印刷の子会社であり、実質的にはその営業販売部門にすぎない。そして、大日本印刷は本件会社の労務関係にも大きな影響を及ぼし、重要事項を実質的に決定しうる立場にあった。すなわち、大日本印刷は、会社から分会の結成通知と社員の派遣要請を受けるや、2名の社員を会社に派遣し、会社と共同して、第二組合（商事労組）を結成させ、商事労組結成後は積極的に同組合への加入勧誘活動を

援助し、これに併行して「友和会」の設立、商事労組と会社とが文体・レク活動を共同で行うとの基本方針を決定した。これに沿って、上記大日本印刷の2名と会社が上記のような一連の分会弱体化策を実行したのである。従って、このような分会弱体化策は大日本印刷の企画・指導のもとで、大日本印刷が自ら派遣した2名の社員の手で直接なされた会社との共同作戦であるから、これらの不当労働行為を救済するためには、会社のみでなく、大日本印刷も本件の使用者として救済命令の名宛人とすることが不可欠である。

② 被申立人大日本商事の主張

ア 会社は、分会および商事労組の結成後、管理職に対し申立人組合主張のような指示をしたことはなく、商事労組の組織拡大活動に加担したこともない。

イ 次に、「友和会」は、被申立人会社が「商友会」を発展的に解消しこれに代わり労使共同で新たに共済会を設立したいとの商事労組からの要求に応じ（申立人組合は「商友会」の廃止を要求したが、これに代わる共済制度は要求していない。）、商事労組・会社共同による会員相互の扶助共済を目的として設立されたものであり、その事業は、慶弔見舞金の給付と短期資金の貸付など会社・商事労組の共同出資による運用益で行うものである。会社は、59年6月20日以降、申立人組合からの共済会（「友和会」）に関する団体交渉の要求に応じ、繰り返し、分会も「友和会」に加入するよう勧めたにもかかわらず、分会がこれに応じなかった、しかも、会社は、申立人組合に対し共済会の事業内容や共済会規約案等を説明するなど誠実に交渉を重ねてきた。したがって、「友和会」の設立について会社が分会組合員を不利益に扱ったとか、不誠実な対応をしたなどと非難されるいわれはなく、「友和会」が分会の組織弱体化を図るために設立されたとする申立人の主張は失当である。

また、文体・レク活動については、会社が、従来「商友会」の行ってきた同活動を労使共同で行いたいとの商事労組の要求に応じ、かつ、同労組が主導的に実施しているもので、その費用は、「商友会」の残余金、参加者からの参加費等でまかなわれており、会社は負担していない、そして、商事労組と会社が、文体・レク活動の行事に分会組合員が参加することについてこれを排除すると決めたことはなく、申立人組合ないし分会から同活動への参加申込や問い合わせがなされたこともない。よって、上記文体・レク活動が分会組合員を不利益に取扱い分会の弱体化を目的として行われているとの申立人の主張は失当というほかない。

③ 被申立人大日本印刷の主張

大日本商事は、被申立人大日本印刷とは別個の独立した会社である。たしかに大日本商事は、大日本印刷の関連会社の一つとして相互に一

定の依存関係を保って運営されており、また、大日本印刷は、大日本商事から分会結成の通知を受けた段階で大日本商事の要請を容れ、2名の社員を派遣している。しかし、これは関連会社に対する日常的な人材補強措置以上に出るものではなく、またこの2名は大日本商事の総務部で労務事務を担当することになったものの、これらの身分は大日本印刷から切断され、もっぱら大日本商事における一駒として活動していたにすぎない。また、大日本印刷は、申立人が不当労働行為であると主張する上記のような行為について、大日本商事と共同で画策したとか実行したとかの事実も全くない。よって、大日本印刷が本件の使用者として責任を負うべきであるとする申立人の主張はいずれも理由がない。

(2) 当委員会の判断

① 商事労組による分会非難・脱退勧奨および自組合の組織拡大活動に対する会社の対応について

ア(ア) 59年5月7日の就業時間中、経理部第一課のB9課長が、商事労組のB6副執行委員長(物資部・係長)から電話で、組合(商事労組)のことで同課長の部下の女性F、T₂を喫茶店「らいたー」によこしてほしい旨の依頼を受け、トイレ付近まで探しに出かけてF、T₂にこれを伝え同人らを「らいたー」に行かせたこと、そして、B6副執行委員長とB8執行委員(物資部・主任)が、同喫茶店に赴いたF、T₂および間もなくこれに加わった経理部第二課の女性S、F₂に対し、交々分会・組合を非難しつつ組合への不加入または組合からの脱退と商事労組への加入を慫慂したことは、前記認定(第1、2(3)②)のとおりである。

上記の事実があった当時の社内の状況については以下のことが認められる。すなわち、上記に先立つ59年4月23日申立人組合が会社に対し分会結成通告をなし、「労働組合に加入し『一生を託せる職場』をつくろう！」とのビラを配布し、組合への参加を呼びかけた(第1、2(1)②)。これに相次いで同年5月1日商事労組が会社に対し同組合の結成通知と役員名簿を提出する一方、同じ役員名を付記した「組合員の皆さんへ！」と題するビラを従業員に配布して、分会・組合を非難し、商事労組への結集を呼びかけた(第1、2(2)①)。また会社においても、同5月1日午後5時30分頃から部課長会議が開かれ、B2総務部長から組合問題についての対応の仕方が指示され、B9課長も同会議に出席していた(第1、2(2)②)。

以上の事実からすれば、B9課長は、上記同年5月7日B6から電話で依頼を受けた時点においては、B6が分会と対抗関係にある商事労組の副執行委員長であることを十分承知していたものと認められる。また、上記のように分会と商事労組の両者が組合

員獲得を激しく争っている状況のなかで、B 6 が、組合（商事労組）のことについてと用件を限定してF、T₂の派遣を依頼しているのであるから、同課長は、B 6 が商事労組の副執行委員長としてこれらの者に対し、分会を排斥（分会・組合を非難しそれへの不加入またはそれからの脱退を勧めること。以下同じ。）しつつ、商事労組への加入勧誘を行うであろうことを十分予測していたとみるのが相当である。

そうして、F、T₂につづいて「らいた一」に集まった他のS、F₂はB 9 課長の部下ではない経理部第二課の係員であること、上記商事労組のB 6 副執行委員長とB 8 執行委員はともに物資部の係長・主任であること、さらに、B 9 課長の上記行動に先立つ後記同年5月4日分会組合員Tに対し就業時間中「らいた一」で分会排斥と商事労組への加入勧誘を行っている商事労組の執行委員長B 5 が、用紙部の係長であり、またTはB 5 と同じ用紙部でも所属課を異にしていたこと等の事実を照らせば、これら経理部、物資部、用紙部に所属する係長以下係員らの就業時間中における一連の行動について、同人らの上司である各部長ないし課長らは当然知っていたものと推認することができる。そうすると、B 9 課長の上記行動も、このようないわば会社ぐるみの対応の一環として行われたものとみざるを得ない。結局、会社は部課長会議などの場において、商事労組と分会・組合間の組織拡大競争のなかで、一方の組合（商事労組）による分会排斥とその組合の組織拡大活動を支援すべき旨指示したものと推認せざるを得ない。

してみれば、B 9 課長の上記行動は、会社の指示に基づき、商事労組からの依頼に応じて部下をそのような会合に積極的に差し向けたものというを妨げない。

(イ) また、59年5月4日および同年7月4日の就業時間中商事労組のB 5 執行委員長（用紙部・係長）が、当時分会組合員であった所属課の異なるT（用紙部・係員）を呼び出し、いずれも約1時間半にわたり、分会排斥と商事労組への加入を慫慂したことは、これも前記認定（第1、2(3)①③）のとおりである。このようなB 5 執行委員長の行為が就業時間中の行為であり、しかも長時間に及んでいること、爾後これについて上司が同人に格別の注意その他の措置をとった形跡も認められないこと（第1、2(3)①③）からすれば、会社は、前記商事労組の分会排斥・自組合の組織拡大活動支援の方針に基づき、B 5 執行委員長の分会排斥と商事労組加入勧誘の活動を知りながら、これを許容したものとみるのが相当である。

(ウ) 会社の以上のような商事労組役員の行動に対する対応は、会社が、結成早々で組織上相争っている二組合の一方である商事労組

の他組合（分会）排斥と同労組の組織拡大活動を援助し、それによって分会・組合の組織運営に支配介入したものにはほかならない。

イ なお、申立人は、会社が同年4月25日「ホテルグランドパレス」で開いた緊急の役員会議で、係長・主任らを集めて第二組合（商事労組）結成の指示をしたとも主張するが、同会議で組合のことが話題になったことは認められるものの（第1、2(1)④）、申立人主張のような事実についての疎明はないのでその主張は採用できない。

② 友和会の設立をめぐる会社の対応について

ア 前記認定のように、会社は、商事労組に「商友会」の廃止と共済会の設立要求に応ずる旨の回答をした翌日の59年5月15日、分会に対し、「商友会」の廃止と残余金の返還要求に応ずる旨回答した。そして、会社は、その後申立人組合が商事労組のビラで「共済会」設立の動きを知り59年6月11日の団体交渉でこれを問題にするまでの間、組合に対し共済会についての話は何らしなかった（第1、3(2)①②）。

しかし、会社はその後、同年6月20日には、当時既に商事労組との間で大筋合意をみていた共済会の事業内容、運用方法等について組合に説明するとともに、分会に対しても共済会への加入を勧めた。ところが、分会は、上部組合のつくっている「全国一般共済会」に加入していることを理由に共済会への加入を断わる一方、「全国一般共済会」がいかに有利な共済制度であるかについて宣伝した（第1、3(2)③）。

その後会社は、組合に対し、共済会の出資額、会社と商事労組の出資割合、運営、あるいは共済会規約案等を組合に説明するとともに、再三にわたり分会の共済会（友和会）への加入を勧めた。そして会社は、組合からの共済会に関する具体的な要求を待ってそれを検討したいとの態度を示した（第1、3(2)④⑤）。

以後、分会が「友和会」に加入するのがベストであるとの会社側の主張と、「全国一般共済会」の会費を会社が負担してくれるのがベストであるとの組合側の主張の対立を前提として、両者間でその妥協点を見出すための折衝が種々重ねられた（第1、3(2)⑥⑦⑧）。しかし、59年10月11日に至り、会社は、『友和会』を会社の全額出資による会社の制度とする」との組合の提案については拒否し、そして、労使共同による扶助共済という制度の趣旨に照らし(i)分会が友和会に加入するか、(ii)分会組合員には従来会社慶弔見舞金規定を適用するか、(iii)分会組合員には友和会基準の給付を労使の出資比率で（二分の一）給付するかの3案を提示したが、組合はこれをいずれも拒否し、結局交渉が決裂したまま今日に至っている（第1、3(2)⑨⑩）。

イ 上記「友和会」（共済会）設立に関する会社と組合との交渉経緯

に照らせば、それが会社の福利厚生制度の重大な変更を意味する以上、会社が、共済会設立に応ずる旨商事労組に回答してから1か月近くもの間申立人組合に対しこれに関する話をしなかったことは、不適切な対応であったとの非難を免れない。しかし、会社は、遅ればせながら、59年6月20日以降は、商事労組との間で合意をみた「友和会」（共済会）の事業内容や同労組との間で交渉中の事柄などについて、上記アのように基本的な考え方の対立があったものの、組合に対してかなり詳細に説明をしたうえ、交渉を積み重ねたと認められるのであり、これら一連の交渉を全体としてみた場合、会社の組合に対する対応は不誠実なものであったとは必ずしもいい難い。

つぎに、「友和会」（共済会）の事業内容を見ると、前記認定のように、従前の「商友会」の慶弔金、会社の「慶弔見舞金規定」に比し、給付額、給付事由も増え、短期貸付金制度も創設されるなどかなり有利な内容になっている（第1、3(1)③④）。一方で、「友和会」の会員資格は規定上「会社の役員及び商事労組の組合員並びに会社と商事労組が協議決定した者」とされ、「協議決定した者」のなかには分会組合員は含まれていない（第1、3(1)⑥）。しかし、会社は、上記のように59年6月20日以降、申立人組合との交渉が決裂するに至る同年10月までの間、組合に対し、再三にわたり分会の「友和会」（共済会）への加入を勧め、組合は終始これを拒否し続けたのであって、会社が「友和会」の設立・運営についてことさらに分会組合員を不利益に取扱ったものとみるのは相当でない。

以上要するに、「友和会」（共済会）の設立をめぐる商事労組と会社の交渉の過程における会社の組合に対する対応には、適切さを欠くとみられる点が必ずしもなかったわけではないにせよ、会社が「友和会」の設立および運営についてことさらに分会組合員をその組合所属の故をもって不利益に取扱ったとか、それによって従業員の分会への加入を妨害し、分会の組織運営に支配介入したものと認めることはできない。

③ 文体・レク活動に関する会社の対応について

文体・レク活動は、前記認定のように、商事労組の要求に基づいて、会社と商事労組共同で実施するものとされ（第1、3(1)①②）、これをうけて59年9月1日ボーリング大会が開催されたのであるが、その際会社は同大会の参加資格を「友和会」会員と同様の者とし、分会組合員はその対象から除外した（第1、3(1)⑨ア中段）。

ところで、この種の文体・レク活動は、事柄の性質上本来全従業員が対象とされるべきものであり、しかも、もともと全従業員でもって構成する「商友会」の行事として行われてきた経緯もあったこと（第1、3(1)①）等からすれば、会社としても分会組合員に対しても文体・レク活動への参加を積極的に呼びかけるなどするのが適切な対処

の仕方であったとみることができる。しかし、上記ボーリング大会をはじめとする文体・レク活動は商事労組がイニシアティブをとって企画・実施されているものであること、会社がその経費を援助していると認めるべき資料が存在しないこと、また、上記のように会社が管理職等に文書で配付した上記ボーリング大会の参加資格者のなかに、分会組合員は含まれていなかったが、それは、同大会が商事労組との共催となっていたことから、そのことが文書に記載されたまでのことで、ことさら分会組合員の参加を排除する趣旨のものとは認めがたいこと、そして、分会としても、同大会の費用負担に関する質問を会社に対して行ったのみで、参加の希望を表明しているわけではないこと（第1、3(2)⑩アウ）等の点を考慮すると、会社が分会組合員を積極的に参加させる措置をとらないまま商事労組と文体・レク活動を共催したからといって、これをことさらに分会ないし分会組合員を差別したものであるということとはできず、その他、会社の上記文体・レク活動への関与が分会の弱体化を目的とする支配介入行為に当たるものであったとする具体的事実の主張および疎明はない。

④ 大日本印刷の使用者性について

前記認定のとおり、大日本印刷は、会社（大日本商事）の資本・役員構成、業務・経理面等で密接な関連を有していた（第1、1(2)）。また大日本印刷は、従来から関連会社からの人材派遣要請に応じており、本件においても会社から分会結成に伴う労務関係者の派遣要請を受け、2名の社員を会社に転籍出向させたこと、そして、この両名は会社においては総務部（次長、総務課長）に所属し、組合との事務折衝・団体交渉の事務にも従事することになったのも前記認定のとおりである（第1、2(1)③）。

しかしながら、大日本印刷が、会社における労働関係につき現実的具体的な影響力を及ぼしていたと認めるに足る疎明はなされていない。従って、大日本印刷は、分会組合員の労働関係に関し、使用者としての地位にあると認めることはできない。

2 Xの採用取消について（都労委昭和60年不第89号事件）

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

本件Xの採用取消（解雇）は、申立人組合が被申立人会社に対して、同人の組合加入を通告した直後に行われたことからして、同人の組合への加入を嫌悪した会社が、その報復としてなしたもので、不当労働行為である。なお、会社はXの採用取消の最大の理由として、同人の経歴詐称（「専門学校卒業」）を挙げるが、この問題は既に同人が試採用となる段階で解消しており（「専門学校卒業」を「中退」と訂正）、その後も何ら問題としていなかったのに、同人の組合への加入通告の時点で会社がことさらこれを取りあげたもので、真の採用取消理由を

隠蔽するためのものでしかない。その他会社は、採用取消の理由として同人の電算機入力など仕事上のミスが多いこと、仕事に対する熱意や協調性を欠くことなどを挙げるが、いずれも根拠薄弱で、ためにするものでしかない。

② 被申立人の主張

被申立人会社がXの採用を取消したのは、同人が以下の理由により従業員として不適格であると認めたからであって、同人の申立人組合への加入とは無関係である。すなわち、同人は、ア.「専門学校卒業」との虚偽の履歴書を提出して会社を騙し、さらに同校中退のことを隠し切れなくなると、「自分では卒業作品を出しているので専門学校を卒業していると思い込んでいた」などとあたかも本当に卒業したと信じていたかの如く虚偽の陳述を重ね、会社にその旨誤信させて、会社に試用契約を締結させた。イ. 電算機入力ミスや納品書処理ミス（納品書処理ミスは同人の採用取消後に判明。）等仕事上のミスが多く、しかも同様なミスを繰り返し、改善がみられなかった。ウ.「導入研修」後のアンケート調査の回答内容は著しく分量が少なく、意欲も感じられないなど仕事に対する熱意が欠如していた。エ. 会社建材部の旅行の際、今回は参加するが、毎月旅行費用を積み立てるのであれば次回からは参加しないと述べるなど協調性が欠如していた。また、会社がXの採用取消を正式に決定（社長決裁）したのは60年10月4日であるが、同人を本採用しない旨事実上決定したのは同月2日のことであり、同人の申立人組合加入を知ったのは、その翌日の同月3日であるので、会社が行った同人の採用取消は、同人の申立人組合への加入とは無関係である。

(2) 当委員会の判断

① 本件Xの採用取消については以下のような経緯が認められる。

ア Xは60年8月7日、高卒として試採用され建材部業務課に仮配属された（第1、4(1)⑤）。

イ 同日、商事労組組合員のB7・B11両名（ともに建材部の主任、B7は同組合結成時の書記長）が喫茶店でXに対し商事労組への加入を勧め、翌8日の昼食時にはB7の意を受けたとみられる女子社員S₂らが同労組への加入を勧めたが、いずれについても、Xは加入を保留した。次いでB11が、同年9月22日の建材部の旅行の宴席で再びXに商事労組への加入を勧めたところ、同人はこれに応ずる旨約したので、B7・B11の両名が、同月24日、就業時間中会社応接室で、同労組への加入申込書への署名を求めたが、同人は、上記旅行の宴席でのB12建材部長とのトラブルに対する両名の対応に不満を抱き、態度を翻して署名を断わった。さらに同月26日午後6時頃会社応接室で同じ両名による商事労組への加入説得が行われたが、結局同人はこれを拒否した（第1、4(3)①）。当時建材部には申立

人組合所属の分会組合員は一人もおらず、全て商事労組の組合員で占められていた。そして上記60年8月8日の女子社員S₂の行動および同年9月26日のB11の言動（第1、4(3)①アウ）等からすれば、X一人のみが商事労組に加入する態度を示さなかったことについて、建材部の従業員の間でかなり話題となり注目されていたことが十分窺われる。

ウ Xは、同年9月初め頃から分会と接触をもつようになり、上記商事労組に加入申込の署名を断わった同年9月24日頃、A2分会長から申立人組合への加入を勧められた。そして、同人が上記商事労組への加入を最終的に拒否した同年9月26日当日、申立人組合のA6書記次長と面談したうえ、翌9月27日申立人組合に加入した（第1、4(3)②ア）。

エ 同年10月1日申立人組合は、チェックオフの件（分会組合員のチェックオフは、申立人組合が予め毎月15日頃会社に提出するチェックオフリストに基づいて行われている。）で団体交渉を行いたい旨電話で会社に申入れ、同年10月3日に行われた団体交渉の席上会社に対し、Xが組合に加入した旨の文書を手交するとともに同人の組合費を10月分賃金からチェックオフするよう申し入れた（第1、4(3)②イ）。

オ 他方、前記建材部の旅行の宴席でXとの間でトラブルのあったB12建材部長は、同旅行の終わった翌日の同年9月24日、Xを本採用とすることには「ちょっと問題があると思う」旨総務部に伝えた（第1、4(4)①）。ついで同年10月2日総務部は、その頃B12建材部長からなされた、Xの本採用を申請しない旨の申出等も踏まえ、同人を本採用しない旨の意向を固めた。そして同年10月4日、会社は同人の採用取消を最終決定（社長決裁）した。なお、これに先立ち同4日B3総務部次長が、改めてXの就学状況に関して専門学校に電話で問い合わせ同人が退学になっていることを知った（第1、4(4)②）。

カ 翌10月5日付でXに対して文書により採用取消の通知がなされたが、採用取消の具体的理由は示されておらず、またこれについてXに会社から事前に何の話もなかった（第1、4(4)②）。

② 他方、会社は、前記のとおり、分会と商事労組が共に結成後早々の組織争いのなかで、同労組を支援する立場をとり、59年5月および7月に、商事労組役員らが就業時間中に、分会排斥と同労組の組織拡大活動を行う際、その場に従業員を差し向けたり、離席を許容したりしてこれを援助した（第2、1(2)①ア）。

③ 以上の事実によれば、まず、会社は、59年5月以来従業員が分会ないし申立人組合に加入することを快く思わず、商事労組に加入することを期待していたものと推認できる。

そして、上記のとおり、Xが60年8月7日試採用となった直後から商事労組の勧誘に乗らず、建材部のなかで同人のみが同労組に加入しないことが話題となっていたのであるから、B12建材部長をはじめ会社も同人の組合所属の帰趨を注目していたものと推認できる。したがって、同人が9月26日に最終的に同労組への加入を拒否したことについては、会社は旬日をおかず当然これを了知し、同人が分会の方に加入するのではないかとさらに注意を払っていたものと考えられる。かかるなかで、10月1日会社は、申立人組合よりチェックオフの件で団体交渉を行いたい旨の異例の申入れを受けたのであるから、その申入れがXの分会加入に伴うチェックオフの取扱いに関するものと推測し、すなわちXの分会加入を察知したと認められる。こうして、会社は、Xが会社にとって好ましいとする商事労組への加入を拒否したのみならず、会社が好ましからずと考えていた分会に加入したことを察知して、同年10月2日に同人を本採用しない意向を固めたものと認められる。そして、10月3日組合との団体交渉で同人の分会加入を確認したうえ、4日の最終決定に至ったものと認めることができる。

- ④ 会社は、これに対し、Xの採用取消には十分な理由があると主張するが、これについては、以下のような疑問が生じざるを得ない。

ア まず仕事上のミスに関しては、前記認定のとおり、Xの電算機入力ミスはたしかに少なくなかったにせよ、会社はこれについて同人に注意・指導したことはなく、また、Xの職場の他の従業員は勤務経験7年および同4年の2名であり、同人のような未熟練社員の場合の基準に照らしてミスが異常に多いものであったかどうかという点では、具体的な資料に基づく主張ないし疎明はない（第1、4(2)①ア）。従って、電算機入力ミスの多かったことがXの採用取消の理由の一つであるとする会社の主張は、納得のいくものではない。なお、会社が指摘するXの納品書処理ミスは、同人の採用取消後に発見されたもの（第2、2(1)②）であって、採用取消がいかなる理由によってなされたかの問題とは関係がない。

イ また会社は、同じくXの採用取消理由として、導入研修後の同人のアンケートに対する回答の仕方（第1、4(2)②ア）にみられるようにXは仕事への熱意が欠けており、あるいは、建材部の旅行のための積立てに消極的である（第1、4(2)②イ）など協調性に欠けていたことも挙げているが、これらは、採用取消の理由となり得るほどのものであったとは認められない。

ウ そして、会社がXの採用取消の主たる理由として強調するいわゆる学歴詐称の問題について考えると、もともと60年8月7日の段階で会社は、学歴記載の誤りに関するXの弁明を聞きそれ以上の調査を行うことなくこれを受け容れたうえで、同人を高卒で試採用することにしたものと認められるのであり（第1、4(1)⑤）、同人の学

歴をめぐる問題は、こうして一応の結着をみているものといわざるを得ない。にもかかわらず、何故に会社が本採用の可否を決定するに当たり再び上記学歴問題を持ち出したのか（第1、4(4)②）その意図について理解し難いものがある。むしろ、これについては、会社が前記のとおり、10月1日Xの分会加入を察知し、本採用拒否の意向を固めた会社が、その理由づけを物色して同人の専門学校への問い合わせを行ったところたまたま退学の事実が明らかになったので、これを絶好の口実としたものと認められる。

- ⑤ 以上によれば、会社によるXの本件採用取消は、同人の分会加入の故をもってなされたものと認められ、労働組合法第7条の不利益取扱いに該当する。

3 63年度昇給・賞与の団体交渉における組合の考課制度等開示要求と会社の対応について（都労委昭和63年不第63号事件）

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

被申立人会社においては、昇給および賞与の大部分が等級と考課結果によって決定され、しかも等級は原則として過去の考課結果によってのみ決められるような制度となっており、年齢や勤続年数はほとんど加味されていない。このような昇給・賞与の決定方法では「考課により決定される部分」が極めて大きく、その結果年齢や勤続年数に比し著しく低賃金の者が出てくる（とくに高卒勤続10年以上の分会組合員の場合、3等級に据え置かれたままであるので、大卒の初任給を若干上回る程度。）などの問題が生じていたため、申立人組合は、このような考課制度全体を改めるべきだとして会社に対し、59年度以降の賃金・賞与の団体交渉の都度、同制度の内容と関係資料の開示要求、とりわけ、62年度と本件63年度における団体交渉においては後記請求に係る救済の内容とほぼ同旨の要求をする一方、上記のような低賃金の者を救済するため、最低保障ないし特別調整の実施や格差是正を要求してきた。しかし会社はその間、昇給につき卒年別一律分を設けるなど若干の譲歩はしたものの、基本的には「会社の採用している考課制度は合理的である」、「考課査定は公平に行われている」などの抽象的な理由を挙げるのみで組合の上記考課制度全体を改めるべきだとの要求、同制度の内容と関係資料の開示要求を拒否してきた。

しかしながら、このような場合、昇給・賞与に関する団体交渉を実質的に進展させるため、会社としては考課制度を組合に開示し、さらに必要な関係資料等を示し、現行の等級制度とそれに基づく昇給・賞与の配分方法が必要かつ合理的であることおよび考課査定が公正に行われていることを具体的に説明し、組合側の説得に努めるべきである。にもかかわらず、会社が上記のように本件63年度昇給・賞与の団体交渉において考課制度や関係資料等の開示を拒否する態度に出ているこ

とは不誠実であり、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといふべきである。よって、「会社は組合に対し、昇給・賞与に関する団体交渉において、1. 考課制度の内容、とくに考課要素である等級（1等級から8等級）および五段階評価（S、A、B、C、D）の内容、関連性、点数配分並びにこれらの具体的な適用基準と手続を明らかにしなければならない。2. ①全従業員の年齢別賃金分布状況、②全従業員の勤続年数別賃金分布状況、③全従業員の年齢別等級分布状況、④全従業員の勤続年数別等級分布状況、⑤全従業員の学歴別等級分布状況に関する資料を、公開・交付し、かつ各状況について具体的に明らかにしなければならない」との救済を求める。

② 被申立人の主張

会社は、59年度以降の昇給・賞与に関する団体交渉において、組合の求めに応じて、人事考課制度とその運用（考課対象期間、考課者、考課要素、考課区分〈S、A、B、C、D〉と配分割合等および各年度昇給の基本昇給分〈考課分〉の額・等級毎の基本給の額等並びに各賞与の考課分の額・等級毎の考課区分別考課点と一点単価）および等級制度とその運用（等級〈1等級～8等級〉、新規採用者の格付け、昇級の要件等）を明らかにし、かつ各昇給・賞与支給の都度分会組合員各人の昇給・賞与の内訳を記載した一覧表を作成・交付したほか、各種関係資料を作成・交付するなど十分な説明をし、異例ともいえる誠実な交渉を行ってきた。

しかるに組合は、本件において前記63年度の昇給・賞与の団体交渉におけると同旨の請求をなし、会社がそれらを明らかにしないのは不当労働行為であるなどと主張するが、これらの請求のうちにはすでにこれまでの団体交渉のなかで明らかにしたものも含まれており、またそれ以外の点についても、会社がこれを明らかにし得ない合理的な理由を十分説明しているのであるから、これをもって不誠実な団体交渉であるとされるいわれは全くなく、本件申立ては棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

① 前記認定によれば、会社は、59年度ないし61年度の昇給・賞与の団体交渉において、考課制度の内容と関係資料の開示を求める組合の要求について、以下のように対応したことが認められる。

ア 会社は、上記各年度の昇給回答に当たり、一人平均総財源額、昇給および是正の方法（(i)基本給につき、基本給昇給分〈考課分〉の一人平均額および等級・考課区分別基準額一覧表と、昇級者昇給分の金額、(ii)是正分につき、等級別一律分の一人平均額および等級別基準額一覧表と、修正分一人平均額、(iii)特別是正分につき、一人平均額および卒年別基準額一覧表）を明示している（第1、5(1)①ア）。また、上記各年度（含62年度、63年度、平成元年度）上

期・下期の賞与回答に当たり、一人平均総財源、配分（(i)基本給比例分一人平均額、(ii)考課分一人平均額、考課基準点表と一点単価）、および協力期待金ないし等級別一律分の額をそれぞれ明示している（第1、5(1)①ウオ）。

イ そして、会社は、上記各年度の昇給・賞与の回答に当たり、これに関連する人事考課制度、等級制度につき次のような点を明らかにしている。すなわち、人事考課制度については、「考課対象期間、考課者、考課方法、考課結果の承認」（第1、5(1)①イ）および「査定配点表」、「配点基準」、「相対評価の仕組み」（第1、5(1)③イ）を明らかにしているほか、その運用についても順位の連続する2人の考課区分が僅差で別れた場合の等級に応じた一定範囲の調整（第1、5(1)①ウ）、第二次考課者による第一次考課者間の甘辛の調整（第1、5(1)②イ）等についてもこれを明らかにしている。また等級制度については、等級の種類（1等級～8等級）、高卒・短大および大卒の新規採用者（未経験者・経験者別）の格付けの仕方並びに昇級（等級の上昇）の基準（第1、5(1)①ア）を明らかにしている。

ウ また、会社は、上記各年度（含62年度、63年度、平成元年度）の昇給および各期賞与支給の都度、分会組合員の個人別の当該年度昇給一覧表（基本昇給分、昇級者昇給分、等級別一律分、特別是正分および当該年度基本給）および各期賞与一覧表（等級、基本給、当該期賞与の基本給比例分、考課分および計並びに協力期待金ないし等級別一律分）を組合に交付するとともに、各分会組合員の考課区分（S～Dの5段階）の結果についても明らかにしている（第1、5(1)①ウエ）。

エ さらに会社は、組合の要求に応じ、上記59年度ないし61年度までの間、係長心得以下（以下同じ）の56年度から59年度までの昇給額、配分、初任給の推移および59年度昇給回答における平均基本給、平均年齢、平均勤続年数（第1、5(1)①イ）、59年度と60年度の昇給における等級別人数（第1、5(1)②ア）に関する資料を組合に渡している。

② 同じく前記認定によれば、会社は、62年度、本件63年度昇給・賞与の団体交渉および平成元年度昇給の団体交渉において、組合の要求する考課制度の内容と関係資料開示について、以下のように対応したことが認められる。

ア 会社は、組合が62年度および本件63年度に開示を要求した考課査定制度中の「考課要素と各要素の点数配分について」は、ほぼ組合が61年11月7日付ビラに記載した「査定配点表」、「配点基準」、「相対評価の仕組み」どおりである旨、また「点数とS A B C Dの評価との関連について」は、点数によって機械的に考課区分が決まるわ

けではない旨を、それぞれ回答している（第1、5(2)①ア）。

他方、会社は、同制度中の「採点に当たっての基準」および「過去5年間にわたって各等級該当人数と各等級別考課結果（各年度、各考課期毎）の人数」「全従業員の年令別・勤続年数別・学歴別賃金分布状況と全従業員の年令別・勤続年数別・学歴別等級分布状況」の関係資料については公表できないとこれを断わった。なお、その際、組合は、上記のような関係資料の開示は、会社の昇給・賞与の回答における配分の妥当性を検討するうえで必要であると主張したのに対し、会社は、会社の回答は一人平均の総額を示しているので、誰でも自分の支給額を計算することができ、条件を設定すればどのクラスにはいくらというように計算できるので、そのようなデータがなくても検討は可能である旨反論している（第1、5(2)②イ）。

イ また、会社は、平成元年度の昇給の団体交渉において、昭和60年度から63年度までの昇給配分の考え方を説明するため、その間における係長心得以下の従業員の昇給配分の実績の推移（昇給分・是正分の金額）、基本昇給分の実績（1等級～8等級・S A B C Dの金額）、昇級者昇給分の推移（等級別一律分・卒年別一律分）の資料を組合に渡している（第1、5(2)③イ）。

- ③ 上記①②からすれば、組合は本件63年度の昇給・賞与の団体交渉の時点においては、すでにこれに係る会社の考課制度、等級制度の概要については無論のこと、その運用方法についても概略知り得たといえる。しかも会社は上記のようにこれらの昇給・賞与支給の都度、分会組合員の各人別一覧表と考課区分の結果をも明らかにしている（第1、5(1)①エ）のであるから、組合は会社の現行考課制度・等級制度の下における昇給・賞与の支給に際し、分会組合員らがどのように評価され、それが昇給・賞与の面でどのように反映されているかについても十分知り得ているものと認められる。加えて、会社は上記のように分会組合員らを含む係長心得以下の従業員の昇給・賞与の関係資料を組合に渡していることからすれば、これら分会組合員らが社内における昇級格付けおよび昇給・賞与の考課の面でどのようにランク付けされているかについても、ほぼ知り得ているものと認められる。なお、会社は、これまでの間の一連の団体交渉のなかで、組合の一律分の増額要求を容れ、それなりの譲歩をしていることも窺われる（第1、5(1)①オ、同(2)②オ）。

とすれば、会社は、本件63年度昇給・賞与の団体交渉を行うに当たり（平成元年度昇給の団体交渉を含め）、組合の求める考課制度の内容と関係資料の開示要求については、誠実な対応をしているものというを妨げない。

もっとも、本件において会社は前記のように考課における採点の基準および全社員の年齢別・勤続年数別・学歴別の賃金および等級の分

布状況の開示を拒否している。そして、組合がこれらの事項の開示を要求するのは、前記認定のとおり、現行の会社の考課制度、等級制度の下では、年齢、勤続年数はほとんど加味されず、年齢や勤続年数にかかわらず低い等級に据え置かれ、賃金が低い者がある（第1、5(2)③ウ）ことから、これが是正要求するためのデータを取り揃えるためのものとみられる。しかしながら、既に判断したように会社は、考課制度、等級制度等の内容、手続、係長心得以下の一般的諸データ・分会組合員の個別的諸データ等かなりの事柄について明らかにしている。してみれば、申立人組合が、分会組合員に関する本件63年度昇給・賞与の団体交渉を進めるうえで必要とされる考課制度の内容および関係資料の提出を、会社が不当に拒んでいるとまでいうことはできない。

- ④ これを要するに、会社が組合の上記請求（第2、3(1)①）に係る要求に応じなかったことをもって、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるものということとはできず、申立人の主張は採用できない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、大日本商事が、申立人組合所属の分会と対抗関係にある商事労組の役員が就業時間中行う同分会の排斥および自組合の組織拡大活動を許容するなどして、同労組の活動を援助したことは労働組合法第7条第3号に該当する。また、大日本商事が分会組合員Xの採用を取り消したことは同法第7条第1号に該当する。しかし、その他の大日本商事および大日本印刷の行為はいずれも同法同条に該当しない。なお、申立人らはポストノーティスをも求めているが、本件においては、文書交付を命ずるのが相当と考える。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成3年1月22日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏