愛媛、平３不１、平6.6.24

命　　令　　書

申立人　　　　X

被申立人　　　愛媛県森林組合連合会

主　　　　文

1　被申立人は、申立人Ｘに対する平成２年10月１日付金融共済課長から金融共済係を命ずる辞令、同年11月１日付副会長付辞令、平成３年４月１日付東予木材市売場への転勤辞令及び平成５年４月１日付北宇和木材市売場への転勤辞令をそれぞれなかったものとして取り扱い、同人を原職又は原職相当職に復帰させるとともに、平成２年10月１日以降、原職又は原職相当職に復帰するまでの間に受けたであろう職務手当相当額を同人に支払わなければならない。

2　被申立人は、申立人に対する平成２年10月15日付出勤停止処分を撤回し、この処分により基本給から減額された金額相当額を同人に支払わなければならない。

3　被申立人は、申立人の平成２年度以降の給与及び賞与について、次により算出された金額と実際に支給された金額との差額相当額を同人に支払わなければならない。

(1) 平成２年度以降の申立人の給与については、毎年４月に被申立人職員の平均昇給率により昇給等があったものとして算出した金額であること。

なお、平成３年５月１日から同年８月19日までの間についても給与は支給されるべきであること。

(2) 平成２年度冬期賞与以降の賞与については、上記(1)で算出した申立人の基本給に被申立人職員の平均支給率を乗じた金額であること。

4　被申立人は、申立人に仕事を与えないなどの差別をしてはならない。

5　被申立人は、申立人に対する回覧文書の回覧、電話の取次ぎ及びお茶の提供などについて、同人が、他の職員と同様に取り扱われるような措置をとらなければならない。

6　被申立人は、本命令書写しの交付の日から７日以内に、下記のとおり、縦50センチメートル、横70センチメートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人本部内の職員の見やすい場所に７日間掲示しなければならない。

（注：年月日は掲示した日を記載すること。）

記

平成　年　月　日

X　殿

愛媛県森林組合連合会

代表者理事　Ｂ１

当連合会が、あなたに対して行った下記の行為は、愛媛県地方労働委員会において、不当労働行為と認定されましたので、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

記

１　平成２年10月１日付金融共済課長から金融共済係を命ずる辞令、同年11月１日付副会長付辞令、平成３年４月１日付東予木材市売場への転勤辞令及び平成５年４月１日付北宇和木材市売場への転勤辞令を発したこと。

２　平成２年10月15日付出勤停止処分を行ったこと。

３　平成２年度夏期賞与の支給を遅らせたり、昇給や賞与の支給、仕事の内容等であなたを差別的に取り扱ったりしたこと。

４　回覧文書が回覧されないこと、電話が取り次がれないこと及びお茶が提供されないことを黙視したこと。

以　上

理　　　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

(1) 申立人

申立人Ｘ（以下「Ｘ」という。）は、昭和45年９月から雇員として、昭和47年７月からは職員として、愛媛県森林組合連合会（以下「連合会」という。）に各採用され、２年間木材部木材流通センターに勤務した後は、主として連合会の本部（以下「本会」という。）において勤務し、昭和58年４月から平成２年９月までは課長職または課長待遇にあった。

連合会には、従業員で組織された愛媛県森林組合連合会労働組合（以下「森連労組」という。）があり、Ｘは、昭和47年５月に森連労組の副委員長に就任したのをはじめ、委員長、書記長等を歴任し、平成元年５月からは再び委員長を務めており、また、森連労組の上部組織である全国森林組合連合会労働組合協議会の議長、副議長等を務めたこともある。

(2) 被申立人

被申立人愛媛県森林組合連合会は、肩書地に本部を置き、森林組合法に基づき愛媛県内の森林組合などを構成員として設立された森林組合連合会であり、連合会は、協同して事業の振興を図り、もって連合会を直接又は間接に構成するもの（以下「所属員」という。）の経済的社会的地位の向上並びに森林の保続培養及び森林生産力の増進等を図ることを目的とする法人である。その事業内容は、所属員の森林の経営に関する指導や、委託を受けて行う森林の施業及び経営等である。

連合会の従業員数は、90名程度で、平成元年、平成２年及び平成５年の各４月１日現在の組織は、それぞれ別表のとおりである。

なお、連合会職員の職制については、連合会業務執行規程（乙３）により、次のとおり定められている。

〔連合会業務執行規程〕

（任免）

第７条　この連合会に次の職位を置き､会長がこれを任免する｡ただし、参事及び会計主任の任免については、全理事の過半数で決する。

１　参事、会計主任、部長、所長、課長、主任

２　会長が必要と認めたときは、職位に準ずる待遇、心得を置くことができる。

３　また、各々の職位に事故を生じたとき、その間、代理を置くことがある。

(3) その他

連合会では、平成元年12月頃に椎茸販売にかかる不正経理問題（以下「椎茸問題」という。）が発覚し、この問題に関して処分された職員への対応をめぐり、後記２、(1)のとおり森連労組内部で混乱が生じ、Ｘ委員長とＡ１（以下「Ａ１」という。）書記長を中心とする執行部とが対立した。Ａ１書記長ら執行部は、平成２年８月17日に緊急役員会を開催してＸ委員長の不信任を決議し、同年９月25日の組合臨時総会でＡ１を委員長に選出した。

これに対して、Ｘは、この不信任決議は無効であるとして、同年10月５日に組合臨時大会を開催して、Ｘが委員長であるとの信任を得る措置を取り、同日、愛媛県地方労働組合連合会（以下「愛媛労連」という。）に加盟した。

このようなことから、連合会には、この日以降、同一名称（愛媛県森林組合連合会労働組合）のＡ１を委員長とする労働組合（以下「甲組合」という。）と、Ｘを委員長とする労働組合（以下「乙組合」という。）との二つの労働組合が存在することとなった。

なお、本件申立て時、甲組合は70数名で構成され、乙組合はＸ及びＡ２（以下「Ａ２」という。）ら数名で構成されていた。

２　申立人の組合活動

(1) 組合臨時大会まで

ア　椎茸問題

椎茸問題で、連合会は、これに関与したとしてＡ２木材部木材加工センター所長を含む３名に対して平成元年の冬期賞与を支給せず、そのほか３名は同賞与を減額支給された。

平成元年12月16日に森連労組は委員会を開き、支給されなかった者に対して、カンパを行うことを決定し、その当時Ｘが所属していた指導部では全職員がカンパに協力したが、これについて、連合会副会長理事のＢ２（以下「Ｂ２」という。）は、同月18日と翌年１月８日にＸにカンパの中止を要請していた。

連合会は、平成２年３月29日付文書で、Ａ２を同年４月30日をもって懲戒解雇とする旨、通知するなどして、椎茸問題に関与したとされる職員らに対して処分を行った。

懲戒処分があることについては、３月29日の通知がなされる前から職員間で公然とうわさされており、森連労組は同月23日の委員会でＡ２に対する処分に反対することを既に決めており、同年４月14日及び５月10日の委員会にはＡ２も同席させた上で、懲戒解雇の撤回要求を続けることを確認し、森連労組の機関紙である森連労報の平成２年５月18日付第14号（甲12）には、この点に関して、次のように記載され、組合員に配布された。

〔森連労報第14号（平成２年５月18日付)〕(抜粋)

椎茸市売問題と懲戒処分について

椎茸問題それに係る懲戒処分問題については、昨年から関心をもってその時々の状況を踏まえ論議をしてきたところです。即ち11/22、１/６、２/16、３/23、４/14、５/10等の委員会意見から、当面次の方向で取り組んでいきたい。

椎茸市売問題について

１．事業運営実施は、理事者の方針にもとづくもので、職員には方針を決定する立場、権限は与えられていない。だから椎茸市売問題は理事者側だけの特別委員会で約１年間をかけ調査されたものである。

２．その結果として新聞発表されたが、それの報告書（具体的調査方法、数字的内容）は職員に知らされていない。従って、職員の意見が様々なのは当然である。

３．この問題は今後に具体的内容提示があれば、次との関連から意見を述べる。

「この調査にあたって、関係職員には自白強要と強迫という手段がとられ､密告重視の運営が続き､職場全体に職員間の相互不信、不安を起こさせてきている。この状況は10ヵ月余りの長期間にわたっており人権上にも問題がある。＝第11回委員会（Ｈ・２・１・６）での報告より＝」

懲戒処分について

１．その事由は具体的に示さず、具体的に説明もされない不合理なものである。例えば、同職位で程度が異なり、処分基準は不明確なものといえる。

２．それは生産者のためということを前提に置き、すべてを合理化して、組織で働く職員を従属させ、その人権は認めないことに等しいものである。

３．この椎茸問題の調査における個別喚問のなかで、その従属度合を選別区分し、その合理性を喚問の事柄で補強しているとしか判断できない。

４．懲戒処分は、人格上、生活上から相当の合理性を示されるべきだが、今回の処分は適正さを欠く不当なもので、懲戒権の濫用であり撤回を要求する。

５．そのため労働組合としては、組合員の生活と権利を守り、その個々についての対応を進めていくことにする。

６．具体的な取り組みについては、全組合員の団結の方向で現状可能な方法の検討をすすめる。

イ　報告書の作成

同年６月25日、Ａ２は、松山地方裁判所に対して、懲戒解雇は解雇権の濫用であるとして、地位保全等の仮処分申請（平成２年(ﾖ)第81号＝以下「Ａ２裁判」という。）を行った。

この裁判で、Ｘが森連労組委員長名で作成した報告書（以下「報告書」という。）（甲10）が、疎明資料として松山地裁に提出されたが、その内容は、「椎茸問題と処分の経過」、「椎茸問題の内容について」、「Ａ２の解雇について」の各標題のもとに、椎茸問題は連合会の事業運営の問題であり、一職員には決定する権限はなく、処分の基準も不明で、Ａ２の解雇は極めて不当な処分であるというものであった。

ウ　報告書に関する照会

連合会は、同年７月９日付文書（以下「照会文書」という。）（乙32）で、回答期限を同月13日として、「報告書が組合の決議によるものか、Ｘ委員長個人の見解によるものか回答願いたい。」旨、森連労組あてに照会を行った。この文書はＢ３（以下「Ｂ３」という。）総務部長から本会２階事務所でＡ１書記長とＡ３（以下「Ａ３」という。）副委員長の二人か受け取ったが、その際、Ｂ３総務部長は口頭でも、「報告書について全員で決めたものかどうか。」と質した。

また、Ａ２裁判の第１回期日が同年７月20日に予定されていたが、連合会のＢ４（以下「Ｂ４」という。）参事は、森連労組の執行委員を個別に回り、「お前らは決議をしたのか。」、「椎茸問題の内容を知っているのか。」などと聞いていた。

エ　森連労組委員会の開催等

(ｱ) 同月11日、森連労組は委員会を開催し、そのなかで報告書について議論され、照会文書に対する対応については、Ｘ委員長に一任された。

(ｲ) 同月27日開催の委員会では、事業部椎茸センター職員のＡ４は、「今回のＸ委員長の単独行動は組合員を無視した行為であり、断じて許すことはできない。」旨記載した文書（甲14の１）及び報告書の撤回とＸ委員長の辞職を要求する旨の要求書（甲14の２）を提出するとともに、これら文書の内容を説明した。これに対して、Ｘ委員長は、その場では報告書を撤回する旨の発言をした。

(ｳ) 先の委員会でＸ委員長が報告書を撤回する旨発言したにもかかわ

らず、報告書を撤回しないとして、同年８月17日、再度委員会が開催された。その際、Ｘ委員長不信任案が出され、Ｘ委員長の不信任とＡ３副委員長の委員長代行就任が決議された。

なお、この時、Ｘは、報告書の説明は行ったが、総会の場において正式に釈明するとして、それ以上の議論には加わらなかった。

オ　照会文書に対する回答

連合会は、照会文書の回答期限である同年７月13日が過ぎても森連労組から何らの回答がなかったため、同じ内容で回答期限を同年８月24日とする、同月22日付照会文書（乙36）を再び森連労組に届けた。

これに対してＡ１書記長は、同月24日、「県森連労働組合」名で、「報告書は組合の決議ではなく、Ｘ個人の見解である」旨、文書回答（甲16）を行った。

カ　愛媛労連報に関する照会

Ｘは、乙組合が愛媛労連に正式加盟する前から、オブザーバーとして参加しており、同年９月８日付愛媛労連の発行する機関紙「愛媛労連報」（甲19）には椎茸問題の記事が掲載された。

これに対して、連合会は同月12日付で、愛媛労連への加入の有無及び記事内容は森連労組の決議によるものかどうかについて、森連労組あて照会文書（甲17）をＡ３に渡し、翌13日にＡ１書記長は、「県森連労働組合」名の文書（甲18）で、「県森連労働組合は、愛媛労連には加入していない。内容については、全く関知するものでなく、決議もしていない。」旨の回答をした。

キ　臨時大会の開催

同年９月12日、Ａ３委員長代行は委員会を招集し、同月25日に臨時大会を開催することを決め、翌13日、Ａ３委員長代行名で、臨時大会招集通知を各組合員に発送した。

同月25日、臨時大会が開催され、Ｘ委員長の不信任及びＸの組合除名が決議されるとともに、Ａ１を委員長とする新役員も選出された。椎茸問題に対する今後の支援については、Ａ２に弁明の機会を与えた上で対応することが決められた。この臨時大会について、Ｘは、連合会の意向による開催、運営であると反発し、出席しなかった。

同月30日に、甲組合は連合会に対して、臨時大会でのＸ委員長の不信任、組合除名の経緯及び新役員を紹介する内容の通知（乙30、同31）を行った。

また、10月11日には、それまで森連労組が参加していた全国森林組合労働組合協議会と愛媛県農林年金関係労働組合共闘会議に対して、10月１日をもって脱会する旨の通知（乙49別添22）を行った。

(2)　臨時大会後

ア　森連労組の分離

平成２年10月５日、Ｘは、前記(1)、キの臨時大会の決議内容は従来

の方針に反するもので、新たな労働組合が結成されたものと同様との認識のもと、森連労組委員長として改めて臨時大会を招集し、Xが委員長として信任を得るとともに、同日、愛媛労連にも正式に加盟した。

イ　乙組合の団体交渉申入れ等

(ｱ) 処分及び配転等に関する団体交渉

乙組合は、Xに対して連合会が行った、出勤停止処分（平成２年11月５日から同年12月31日まで）、平成３年４月１日付木材部東予木材市売場（以下「東予木材市売場」という。）への配転辞令及び松山地裁平成３年(ﾖ)第43号転勤命令効力停止仮処分申立事件（以下「仮処分申請」という。）の決定等に関して、その都度、数回にわたって連合会に対して団体交渉の申し入れを行ったが、連合会は、後述する一度を除き、Xが組合委員長であることを容認できないとして、これに応じなかった。

なお、一度開催された団体交渉は、仮処分申請に対する松山地裁の決定に伴うもので、Xの労働条件等について、乙組合が、平成３年９月２日に連合会に対して団体交渉を申し入れたところ、同月６日に交渉が行われることになったものである。同日の交渉では、乙組合側が、XとＡ２、連合会側がＢ５会長とＢ２副会長が出席して開催され、連合会からの「労組交渉となるとどちらが労組か整理しないと交渉はできない。」、「労組の多数は、Ａ１ではないか。」という旨の発言に乙組合が抗議すると、連合会は、「それでは交渉はしない。」として交渉は、打ち切られた。

(ｲ) 職場改善指導措置要求書（以下「職場改善要求書」という。）等

乙組合は、平成４年５月28日にXが差別的な扱いを受けているとして、連合会に対して、その改善を求めるため、職場改善要求書（甲52）を提出した。

その後、乙組合は、Ａ２懲戒解雇問題あるいはXに対する処遇の改善等について、団体交渉を申し入れているが、連合会はいずれにも応じなかった。

(ｳ) 平成５年４月１日付木材部北宇和木材市売場（以下「北宇和木材市売場」という。）配転辞令

乙組合は、当該配転辞令の撤回を求めて、連合会に団体交渉を申し入れたが、連合会は、これに応じなかった。

ウ　その他の活動

Ａ２解雇に関して、その解雇の撤回を求めるために平成２年11月１日に森連解雇撤回支援連絡会（以下「支援連絡会」という。）が結成された。

乙組合と支援連絡会は、森連闘争デーを設け、連合会本会前の路上等で、マイクを使い、解雇撤回を訴えたり、ビラ（甲29の１乃至甲29の４）を配布したりした。森連闘争デーは、第１回が平成３年１月18

日、第２回が同年２月22日、第３回が同年３月15日、第４回が同年４月19日に開催されるなど、Ａ２裁判の期日に合わせて、出勤前あるいは昼休みの時間等に実施されていた。Ｘも、乙組合委員長として参加し、ビラを配布したり、マイクでＡ２の解雇撤回を訴えるなどした。

３　愛媛県林業経営者協会（以下「林経協」という。）からの事務委託及び特別監査

(1) 事務引継ぎ

ア　林経協事務の委託

連合会では､従来から林経協をはじめ８団体から事務の委託を受け、それらの事務は指導部（平成２年度からは指導部団体事務局）で担当していた。

Ｘは、昭和62年４月１日から平成２年３月31日まで、指導部で課長待遇として、これら受託事務のうち､林経協､森林組合振興協議会（以下「振興協議会」という。）及び愛媛県竹産業振興連絡協議会（以下「竹産業」という。）の事務を担当していた。

林経協とは、山林所有面積が比較的大きい林業経営者約80名程度で構成されている団体で、年間予算の規模は50万円程度であり、事業内容は､林政活動の推進､林業経営に関する研修・講習､講演会の開催､選挙対策等であった。

イ　林経協事務担当者の交替

Ｘが、平成２年４月１日付けで金融共済課長に任命され、Ｘの事務は、同日付で金融共済課長から団体事務局に配転になったＢ６（以下「Ｂ６」という。）課長が引き継ぐことになった。

ウ　林経協総会

林経協の会計年度は、同会会則（乙10）により、毎年４月１日から翌年の３月31日までであった。

また、林経協の通常総会は、会則によると、毎年５月に開催することになっているが、近年は、６月に入って開催されることが続いていた（甲30）。平成２年５月頃、同年度の第15回通常総会は、Ｃ１林経協会長の日程調整がつき次第開催することとなっていたが､後記(2)、(3)の特別監査及び林経協会計処理等の事情により、結果的には翌年の平成３年２月18日に開催された。

エ　事務引継ぎの慣例等

林経協の通常総会では、前年度の事業報告書と決算書に基づいて事業報告と決算承認が行われていた。連合会では、慣例として、事務担当者が代わった場合には、前年度担当者が事業報告書と決算書とを作成し、後任者に渡すことになっていた。

連合会における事務引継ぎは、慣例として人事異動の日から１週間以内に通帳、印鑑、文書綴、会議録、出納簿等が引き継がれ、その際に引継書を作成し、前任者、後任者及び立会人が署名捺印していた。

事務引継ぎに関する連合会就業規則の規定は、次のとおりである。

（業務の引継）

第９条　職員、雇員、作業員が、異動、転勤、出向及び退職、解職されたときは、事務引継目録を作成し、関係書類とともに後任者に、後任者の決定しないときは、その代任者に、事務を引き継がなければならない。

オ　林経協事務に関する状況等

平成２年４月７日、Ｘは、Ｂ６課長に対し、担当していた団体の各事業内容の説明を行い、林経協、振興協議会及び竹産業の関係書類や帳簿の保管場所などを指示した。

同月17日には、Ｘは、Ｂ６課長と事務の打合せを行い、通常総会が終わっていない林経協､竹産業の事務について協力する旨を約束した。

平成元年度の林経協の収支決算書は、この時までにＸからＢ６課長に渡されていなかったが、平成元年度決算書の決算額の次期繰越金額は、59,122円になっており、林経協の預金通帳の残高がこの金額になったのは、平成２年４月23日である。ちなみに、昭和63年度の決算では、次期繰越金額は52,550円で預金通帳の残高がこの金額になったのは、平成元年６月２日であり、この年の林経協の通常総会は同月９日に開催されている。

なお、Ｘは、この時期には、平成元年度の事業報告書を作成していなかった。

ところで、Ｂ６課長の林経協事務担当後、後記(2)、ウにある平成２年６月５日の特別監査実施までの間に処理された林経協の主な事務は、次のとおりである。

(ｱ) 新聞広告掲載業務

当該広告は､同年４月29日付愛媛新聞に掲載されたものであるが、掲載にあたって、Ｂ６課長が広告社との折衝を行い、Ｘが広告料の支払のため同年５月18日付支出伺い（乙48別紙(6)の７）を作成する（なお、同伺いには、Ｘの押印がなされている。）等の支出業務を行った。

(ｲ) プロセッサー及びタワーヤーダー現地実演会の開催業務

当該実演会は、同年５月10日に林経協が同会会員を対象にして開催したものであるが、開催にあたって、Ｃ２林経協副会長及びＢ６課長が開催案内文等の作成をし、Ｘがそれらの文書発送に必要な切手購入のため同月１日付支出伺いを作成する（なお、同伺いには、Ｘの押印がなされている。）等の支出業務を行った。

(ｳ) 日本林業経営者協会（以下「日本林経協」という。）通常総会へのＣ１林経協会長の出席確認

当該総会は、同月14日に林経協の上部組織である日本林経協が主催して開催したものであるが、日本林経協からのＣ１林経協会長へ

の出席案内文の送達を受け、Ｂ６課長が同会長に出席の有無を確認した。

(ｴ) 第５回国民文化祭開催要領の事務打合せ

当該文化祭は、同年10月19日から28日にかけて、愛媛県で開催されたものであるが、開催を県下林業関係団体も協賛支援したため、Ｂ６課長が同年５月30日に開催された第５回国民文化祭を成功させる会主催の説明会（連合会内で開催）に出席した。

結局、ＸとＢ６課長との間で、事務引継書は作成されなかったが、それによって事務処理に具体的な支障が生じたということはなかった。

なお、林経協の印鑑と預金通帳は、Ｘが保管していたが、必要があればＢ６課長も使用することができる状態にあった。

(2) 監　査

ア　平成２年５月26日頃、Ｂ７指導部長は、Ｘに対し、団体事務について連合会が特別監査を実施する旨告げた。その後、本会３階の会議室で、Ｂ７指導部長は、Ｘに、①林経協が連合会から日常の運転資金として借り入れていた10万円の運用、②林経協が連合会に出している年間12万円の事務委託費の２点に関する質問をした。

これに対して、Ｘが、「連合会が団体事務の内部監査をするというのは前例のないことだ。団体には独自の監事がおり、それとの関係はどうなっているのか。また、特別監査なら事前に通知を出すべきではないか。」と質問したところ、同席していたＢ８（以下「Ｂ８」という。）監査課長の「それはそうだ。」との発言もあって、監査は開けなかった。

イ　同月28日の朝礼でＢ４参事は、今後の団体事務の引継ぎは、連合会が監査をしてから行うことになった、と発言した。これまで、林経協役員の監事が行う監事監査は実施されていたが、連合会が行う監査が実施されることは、異例のことであった。

本件監査は、Ｂ２副会長が同月下旬に実施することを決定したが、連合会の事務分掌では、監査を行う場合、その決定権者は担当部長となっている。また、監査の実施決定に際しては、関係部長に合議することになっている（乙４別表）が、この時には合議はされていない。

Ｂ７指導部長は、同年６月１日付で監査課兼務の辞令を受けたが、その際、Ｂ２副会長から「林経協についてだけ監査してくれ。」との指示を受けた。

なお、Ｂ７指導部長が、実際に監査に関与したのは、同月５日実施の監査から同年７月７日の監事監査までで、同月９日付経過報告書の提出で終了した。そして、その後のＸへの文書照会は監査課では行われていない。

ウ　同年６月５日午後１時から、連合会は、林業会館３階第２会議室で監査を実施しようとした。監査実施の理由は、Ｘが同月に入っても林

経協の事務引継ぎをせず、林経協の同年度の業務に支障が出始めたとの理由であった。監査者は、Ｂ７指導部長、立会者は、Ｂ２副会長、Ｂ３総務部長で、監査対象はＸが担当していた林経協の平成元年度決算であった。

この時、Ｘから、「Ｃ１林経協会長は、連合会が林経協の監査をするのは越権行為だと言っているので、拒否する。」旨の発言があった。これに対しＢ７指導部長は、「事務引継ぎが大幅に遅れて業務に支障が出てきている。事務委託を受けている連合会としては責任があるので、帳簿、通帳、証憑書類等の確認をし、新任者に引継ぎ、新任者で決算書を作成し、総会を開催したい。」旨、発言した。これに対し、Ｘが監査を受けることを再度拒否したため、結局、その日の監査は中止された。

その際、Ｂ２副会長は、「Ｃ１林経協会長からそのような発言があったのであれば、連合会としては、林経協に対して責任が持てないので、事務委託の責任は果たせない。よって、連合会として事務の世話もできない。」旨、発言し、同時に、Ｘに直ぐに関係書類等をすべて同会長あてに返却するようにとの指示を行った。

なお、同月８日、Ｂ７指導部長は、Ｃ２（以下「Ｃ２」という。）林経協副会長にこれらのやりとりを伝えた。

エ　同月18日、Ｘは、Ｂ２副会長あてに監査を受ける旨の申し出を行った。

オ　同月20日午前10時30分より、連合会は、本会応接室で監査を行った。監査者は、Ｂ７指導部長とＢ８監査課長で、立会人は、Ｂ２副会長、Ｃ２林経協副会長、Ｂ９（元連合会職員で、Ｘの前任者として林経協事務を行っていた）であった。

連合会は、疑問点として、切手の購入と使用状況、官報販売所で購入した書籍、総会通知を発送した件数、連合会への委託料の支払状況及びすべての書類等の引渡し等について、Ｘに回答を求めたが、Ｘはその場では明確な回答をせず、同月26日に文書回答すると発言したため、結局、その日の監査は中断した。

なお、この際、Ｘは、林経協の関係書類を連合会に引き渡し、それ以後、連合会がそれらの書類を管理した。

カ　同月26日午後１時から、林業会館３階第２会議室で、連合会が、上記オの回答文書を求めたところ、Ｘから、すべてＣ１林経協会長が説明するとの話があった。監査者は、Ｂ７指導部長とＢ８課長で、立会人は、Ｂ２副会長、Ｃ２林経協副会長、Ｂ９であった。

キ　連合会は、同会による監査ではこれ以上の調査ができないとして、林経協の監事による監査を要請し、同年７月７日午後１時より、林経協監事による監事監査が行われた。出席者は、Ｘの他、林経協監事のＣ３、Ｃ４、Ｃ５の３名とＣ２林経協副会長、連合会からＢ２副会長、

Ｂ７指導部長、Ｂ８課長、Ｂ６課長、Ｂ10（団体事務局職員）とＢ９であった。

なお、新任者であるＢ６課長に監査をする旨の連絡があったのは、この時だけであった。

この監事監査では、最初にＢ７指導部長が林経協の事業報告と決算内容を説明した後、初めてＣ２林経協副会長作成の「書類上の不明な点」と題したメモ（以下「Ｃ２メモ」という。）（甲31）が提出された。そのメモの内容は、次のとおり６項目９件にわたり、それら不明な点に関する金額の合計は、66,507円というものであった。

(ｱ) 官報販売所の関係について、平成元年５月12日付金額1,854円及び同年８月23日付金額1,246円について購入物品名が不明。

(ｲ) 総会案内状について、平成元年５月29日付で金額54,000円が支払われているが、枚数が不明。

(ｳ) 天昭堂の平成元年６月８日付金額7,000円について、購入物品が不明。

(ｴ) 日付不明の書籍978円について、購入店と書名が不明。

(ｵ) 平成元年10月24日付金額250円及び平成２年１月20日付金額600円について、購入店、物品名が不明。

(ｶ) 平成２年３月６日付金額502円及び同日付金額77円のノートについて、使途不明。

なお、(ｲ)の54,000円を除く残り12,507円については、これらの物品の購入に際して、それぞれ領収書、レシートはあったが、Ｘは、これらの点にかかる監事らからの質問に対して、満足に答えることができなかった。

ク　この監事監査の２日後の同年７月９日、Ｘは、指摘された66,507円を林経協口座に振り込んだ。

ケ　同月17日、連合会は、連合会が疑問とする林経協の会計処理に関して、次の不明点について、Ｘに説明を求めた。

(ｱ) 預金残高を超えた支出について、その資金手当をどのようにしていたのかが不明である。

(ｲ) Ｃ２メモで指摘した66,507円の具体的使途が何であったのか不明である。

(ｳ) 連合会への事務委託料12万円に関して、林経協からの支出日と連合会への入金日とにずれがあり、12万円のうち、５万円については約11ヵ月、７万円については約２ヵ月の空白期間があるが、その間、資金が何に運用されていたのか不明である。

(ｴ) Ｃ２メモのうち、文化堂への54,000円の支払の平成元年５月29日付領収証は、Ｘが4,000円の領収証を54,000円に変造したものであり、実際には4,000円しか支払われていないにもかかわらず、林経協の会計から54,000円が出金しており、この５万円の行方が不明で

ある。

コ　これに対して、Xは、次のように回答した。

(ア) 領収証の変造による5万円の使途については、平成元年夏頃、全日空ホテルでC1林経協会長ほかと会食を行った際、徴収した会費では不足が生じたため、領収証を変造して浮かせたこの5万円を流用した。

(イ) 事務委託料の支払にかかる空白期間の資金の運用については、運営上のことである。

この他、何故66,507円を個人名義で林経協の口座に振り込んだのかという連合会の質問には、Xは具体的な説明をしなかった。

また、連合会は、全日空ホテルで行われた懇親会への出席者及び経費の明細について、Xに説明を求めたが、Xは具体的な説明をしなかった。

サ　林経協の会計処理について、連合会は、前記ケ及びコのとおり、口頭による説明を求めたが、Xから納得のいく回答が得られないため、平成2年8月6日付文書（乙12）で回答を求めたところ、同月9日付でXから回答は同月16日にするとの文書（乙13）が提出され、これについては、実際には、同月17日付回答文書（乙14）及び翌18日付回答文書（乙15）が提出された。これらに対して、連合会は、さらにXに同年9月17日付文書（乙16）で疑問点について回答を求め、これに対して、Xから同月18日（乙17）、同年10月4日（乙18）の各日付の文書が連合会に提出された。

その後、連合会は引き続き調査を進めたいとするB2副会長作成の文書（乙41）を平成3年2月18日にXに手渡し、これに対して、Xから同年3月4日（乙19）、同月8日（乙20）の各日付の文書が連合会に提出された。

なお、平成2年8月7日、Xは、同年6月20日の監査の際、連合会に引き渡した林経協の関係書類の閲覧を、C2林経協副会長に願い出たが、同副会長から、情勢が変わって、連合会の許可なしには見せないことになったと言われ、その後、Xは、一切閲覧できなかった。

(3) 林経協会計処理

Xが担当していた林経協の会計処理については、次の事実が認められる。

ア　事務用品等の物品を購入する際の支払において、その都度預金から現金を引き出すことをせず、後日、数件分をまとめて預金から引き出していた。その際に必要になる現金については、運用資金としてXの手元にあったが、これは連合会から運用資金として借り入れていたもの（以下「借入金」という。）であった。

この借入金に関して、連合会と林経協との間に林経協の領収証の他には、返済条件、期日等について記載した書面は作成されておらず、

また、林経協においても、この借入金は、出納簿等の帳簿には記載されていない。

なお、連合会は前記(2)、サのXからの平成２年８月18日付回答文書で、この借入金の存在が初めて判明したとして、同年９月17日付文書から、これを問題としはじめた。

イ　連合会からの借入れは、２回行われており、１回目は、昭和62年５月28日に10万円を借入れ、昭和63年３月31日に利息を含めた104,550円を連合会に返済している。

２回目は、同年５月10日に10万円を借入れ、平成元年７月13日に利息を含め106,067円を連合会に返済している。この返済に際しては、前日の12日に林経協会計から同額の106,067円を支出し、これにあてているが、その支出の内訳は、事務委託費として同月12日付で50,000円、竹尾商店に対する切手代として同年６月26日に支払われた2,067円及び文化堂へ総会案内状印刷代として同年５月29日に支払われた54,000円であった。

このうち、文化堂の支払に関しては、Xが4,000円の領収証に「５」を書き加え、54,000円に変造して同額を支出したものであるため、実際に支払われていたのは、竹尾商店への2,067円と文化堂への4,000円の合計6,067円であった。

ウ　林経協の事務を連合会に委託していることに伴い、林経協から年間の委託費として12万円が林経協の予算に計上されているが、実際に支払われたのは、昭和63年５月10日に支払われた昭和62年度分と平成２年６月８日に支払われた平成元年度分の２回であった。

このうち、昭和62年度分の支払について、Xは、昭和63年度の林経協通常総会に提出する昭和62年度決算書に関して、昭和63年４月26日開催の林経協役員会で、「連合会への事務委託料費は予算上12万円になっているが、実際には５万円しか支払えない」ことを説明し、役員の了承を求めようとしたが、役員会では、「連合会に対する手前もあるので、なんとかして全額を支払う」ことになり、収入の部に雑収入として不足額の７万円を架空計上したうえで、事務委託費12万円を連合会に支払うこととした。

連合会への実際の支払は、昭和63年５月10日に連合会から借入れた10万円のうち７万円を充て、５万円と併せて、同日、全額支払った。

また、平成元年度分の支払については、前記イのとおり、その資金として、平成元年７月12日に５万円を支出したことになっているが、この金額は、前述のとおり、連合会への借入金の返済に既に充てられていた。

７万円については、平成２年４月２日に林経協の会計から支出されており、これにどこから調達されたかは不明である５万円を併せて、事務委託費12万円全額が、同年６月８日に連合会に支払われた。

なお、この事務委託に関して、連合会と林経協との間で委託契約書等の書面は作成されていない。

4　Xに対する職場配転及び懲戒処分等

(1) 指導部課長待遇から金融共済課長

Xは、前記3、(1)、アのとおり、昭和62年4月1日から指導部で、課長待遇として勤務しており、林経協等の各種団体の事務等を担当していたが、平成2年4月1日の人事異動で、指導部金融共済課長に配転となった。

なお、この異動で、金融共済課長から同じ指導部の団体事務局に異動したB6課長と、指導課から異動しなかったC6（平成2年10月退職）を除くと、同部の全員が異動した。

団体事務局とは、この年の人事異動に合わせて機構改革で創設された（別表）もので、それまで指導課で持っていた各種団体の事務を担当することになった部署で、B6課長は、Xから事務を引き継ぐこととなった。

(2) 平成2年夏期賞与の支給

同年6月15日（金）、連合会は、同年の夏期賞与を職員に支給したが、当日、Xは出張のため、その日には受け取れなかった。翌16日もXは出張扱いになっていたことから、定時より遅れて午前9時頃に出勤し、同日の午前中に夏期賞与を指導部の会計担当者に請求したところ、Xの賞与は来ていないということであった。そこで、Xは、会計主任であるB3総務部長に賞与の支払を請求したところ､同人から｢Xさんの賞与は、B2副会長に言ってください。｣と言われ、その日に受け取ることは出来なかった。

なお、その日のタイムカード（乙47別紙(1)）によると、出勤時刻は不明であるが、退出時刻は15時45分となっている。

結局、Xの夏期賞与は、同月19日（火）に総務部の会計担当者から手渡された。

(3) 平成2年7月の昇給、ベースアップの停止

連合会では、昇給とベースアップ（以下、両者を併せて「昇給等」という。）とを区別しておらず、例年6、7月頃にその年度の昇給等の金額を決定し、4月に遡って実施している。

平成2年度も7月に昇給等を平均3.3パーセントとすることを決定し、4月に遡って実施したが、Xの昇給等は実施されなかった。

Xの昇給等が実施されなかった理由について、Xに対する説明はなかったが、連合会は、この昇給等を停止したのは、次の理由によるものであるとしている。

ア　Xが、林経協の事務引継ぎを行わず、総会ができなくなったこと。

イ　同年6月5日の監査で偽った発言をして監査を拒否したこと。

ウ　文化堂領収証を変造したこと。

エ　監査における指摘事項について納得できる誠意ある回答をしなかったこと。

なお、連合会の給与規程にある昇給の「延伸」は、過去１年間に懲戒処分や長期欠勤があった者を対象とし、「延伸」の期間は最長でも１年で、それは欠勤期間が９ヵ月以上の者に対してのみである。Xは、平成２年度の昇給等の決定時、平成元年度中に懲戒処分を受けたことも長期欠勤したこともなく、次の昇給等は、平成３年10月分給与からであるから、延伸期間は１年６ヵ月に及んだことになる。

連合会の昇給に関する給与規程及び給与取扱細則は次のとおりである。

〔給与規程〕

（昇給基準）

第14条　昇給は、本人の勤務成績を勘案して行う。

（昇給時期）

第15条　昇給は、年１回とし、４月に実施する。

（昇格、昇給の除外）

第19条　過去１ヵ年間において、休職期間を含めて６ヵ月以上の欠勤又は就業規則第64条(2)(3)号による懲戒に該当したものは、昇給、昇格を延伸する。その基準は細則で定める。

〔給与取扱細則〕

（昇給の延伸）

第７条　昇給の有資格者で過去１年間（４月１日から３月31日まで）において、次の各号に該当する者は、その区分により昇給の延伸をする。ただし、就業規則第28条及び業務上による欠勤の期間は除くものとする。

(1) その欠勤期間が２ヵ月から４ヵ月までの者は、３ヵ月間（７月１日発令）

(2) その欠勤期間が４ヵ月から６ヵ月までの者は、６ヵ月間（10月１日発令）

(3) その欠勤期間が６ヵ月から８ヵ月までの者は、９ヵ月間（翌年１月１日発令）

(4) その欠勤期間が９ヵ月以上の者は、１ヵ年間

２　過去１年間（４月１日から３月31日まで）において、就業規則第64条の懲戒を受けた者は次の区分により昇給を延伸する。

(1) けん責の処分を３回以上うけた者及び減給の処分を受けた者は３ヵ月間（７月１日発令）

(2) 出勤停止の処分をうけた者は６ヵ月間（10月１日発令）

(3) ただし、前各号について、その裁量の程度によりその期間を短縮することができる。

（昇給実施の時期）

第30条　昇給は、本人の職務能力、勤務成績を勘案し、毎年４月に実施

する。

(4) 金融共済課長から金融共済課職員

平成２年10月１日、連合会は、Ｘに対して、金融共済課長を解き、２階級降格の金融共済係を命ずる辞令（甲24）を発した。

その結果、Ｘに支給されていた月額１万２千円（平成３年４月からは月額３万円）の課長職職務手当が、支給されなくなった。

この人事の理由について、連合会からＸに対する説明はなかったが、連合会は、その理由を、監査の際に指摘した林経協会計処理について、明確な回答をしなかったこと及び団体事務の責任ある経理さえできず、主として資金を扱い対外的信用を問われる立場にある金融共済課長としてふさわしくないこと、等としている。

(5) 出勤停止処分

平成２年10月15日付で、連合会はＸに対して、Ｘの行為が就業規則第３条及び第11条に抵触するものとして、「就業規則第63条の(1)及び(2)の事由により、第64条の(3)を適用し、同年11月５日から同年12月31日までの間、出勤停止とする」との懲戒処分の通知（甲26）を行った。

就業規則の定めは、次のとおりである。

（遵守義務）

第３条　連合会及び職員、雇員、作業員は、規程類を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならない。

（服務の原則）

第11条　職員、雇員、作業員は、上司の指示に従って服務しなければならない。

（懲戒の事由）

第63条　職員、雇員、作業員が、次の各号の１に該当するときは懲戒する。

(1) 連合会の諸規則その他遵守すべき事項に再三違反したとき
(2) 連合会の風紀秩序を乱したとき
(3) 連合会の物品を無断で特出したとき
(4) 連合会の承認を得ずして、他の職業に従事したとき
(5) 連合会の名誉を傷つけ、若しくは連合会の秘密を洩らしたとき

（懲戒の種類と程度）

第64条　懲戒はその理由の程度によって、けん責、減給、出勤停止、及び懲戒解雇の４種類とする。

(1) けん責は、始末書を徴し事由を示して戒める
(2) 減給は、将来を戒めるとともに給料を減額支給する
(3) 出勤停止は、将来を戒めるとともに２ヵ月以内出勤を停止する
(4) 懲戒解雇は、１ヵ月前に予告をなし、又は平均賃金の30日分

を支払って解雇する。ただし、行政官庁の認定を受けた場合は、この限りではない。

また、この処分にともない、給与規程第５条第４項イにより、同年11月と同年12月のＸの給料のうち、基本給の１割が減額された。

給与規程の定めは次のとおりである。

（月例給与計算）

第５条　１～３　（略）

４　就業規則第64条により、懲戒処分を受けた者に対する給与は、次のとおりとする。

ア　減給の場合　基本給の１割以内を減額する。

イ　出勤停止の場合　基本給の５割以内を減額する。

５～７　（略）

この処分の理由について、連合会からの説明は特になく、この件に関する乙組合からの団体交渉申入れにも連合会は応じなかったが、この懲戒処分の通知書には、追記として、「林経協並びに竹産業の事務処理について公正適確なる引継ぎを平成２年10月25日までに完了し、報告されたい。」との記載がある。

なお、連合会は、この処分の理由を、林経協会計処理について、Ｘに対して、同年10月以降も再三にわたって質問したが、誠意ある回答をせず、職場秩序を乱したことによるとしている。

(6) 金融共済課から副会長付職員

同年10月27日、連合会は、Ｘに対して、同年11月１日付で指導部金融共済課勤務を解き、副会長付を命ずる辞令（甲25の２）を発した。

元来、副会長付という職はなく、出勤停止期間が過ぎた平成３年１月４日からＸは出勤したが、仕事は一切与えられず、ただ一日中、机の前に座っているということが続いた。

この人事の理由について、連合会からＸに対する説明はなかったが、連合会は、これは処分ではなく、林経協会計処理について、Ｘの明快な回答が得られないため、林経協の総会が開けないままになっているので、完全な会計資料を作成させるため、他の事務に就かせず副会長付としたものであるとしている。

(7) 副会長付から東予木材市売場

ア　転勤辞令

平成３年３月25日、連合会は、Ｘに対して西条市飯岡にある東予木材市売場への転勤の内示を行った。同日、Ｘは、連合会に配転理由の説明を求めたが、連合会から理由の説明はなかった。

連合会は、その理由について、平成２年４月に職員を４名から３名に減らしたところ、平成２年度は全体の取扱数量、粗利益とも計画に対し激減したため、連合会としては、市売場の実績を伸ばすため、人員増加の必要が生じ、過去に木材流通センター勤務の経験のあるＸが

最も適任であると判断したとしている。

平成３年４月１日、連合会は、Ｘに対して、副会長付を解き、東予木材市売場への転勤を命ずる辞令（甲５）を発した。

就業規則の転勤に関する定めは、次のとおりである。

（異動、転勤及び出向）

第８条　職員、雇員、作業員に対し、必要あるときは、異動、転勤、出向を命ずることがある。

２　前項の命令は、辞令をもって行う。

なお、同年３月27日に乙組合は、これに関する団体交渉申入れを行ったが、団体交渉は行われていない。

イ　東予木材市売場の職員状況等

この人事異動により、東予木材市売場では、平成２年４月の人事異動で、４名から１名減員されて３名となっていた職員が、１名増員となり４名となった。

この４名のうち、従来から東予木材市売場で勤務していたのは、主任のＣ７だけであり、新しく所長には、連合会の関連企業である愛媛県森連産業株式会社に出向していたＣ８（以下「Ｃ８」という。）が命じられ、一般職員としては、Ｘと指導課のＣ９（以下「Ｃ９」という。）が転勤となった。

新任者の木材市売場の経験は、まず、Ｃ８所長は、昭和43年３月１日から約１年半宇和島木材市売場と昭和60年４月１日から１年間加工センターで所長としての各勤務があった。Ｃ９は、昭和46年８月20日から昭和49年５月末まで松山木材市事務所で勤務しており、また、Ｘについては、昭和47年７月から約２年間木材部木材流通センターでの勤務を経験している。なお、木材流通センターは製品の販売等を担当する部署である。

また、Ｘは、自動車の運転免許を有していないことから、通勤することは不可能な状況にあり、実際に東予木材市売場に転勤するとなると、Ｘは松山市内に勤務する妻と別居せざるを得なくなる状況であった。

さらに、Ｘの両親は、北宇和郡に在住し農業を営んでいるが、高齢に加えて、父親は平成３年１月に脳卒中で倒れ体が不自由であるため、Ｘが週１回程度帰って介護と農作業を行っていた。

なお、東予木材市売場には、職員宿舎が設置されていた。

ウ　東予木材市売場

(ｱ) 木材市売場の概要

木材市売場では、いわゆる木材の市売が主たる事業となっており、この市売とは、連合会の構成員である県内の森林組合及びそれ以外のものから出荷された木材を整理等して、木材加工業者を対象に入札により販売し、その際に得る手数料を事業収入としているもので

ある。各木材市売場とも、この市売を月に３回程度、定期的に開いている。

木材市売場職員の主な業務内容は、木材の出荷督励、代金の精算、代金回収等の市売に関する業務及び常雇あるいは臨時雇いの作業員に対する指導等である。

(ｲ) 東予木材市売場の状況等

東予木材市売場の木材の取扱量は、昭和62年度が21,180立方メートル、昭和63年度が21,310立方メートル、平成元年度が22,020立方メートル、平成２年度が18,150立方メートルであった。

平成２年度について見ると、取扱量の対前年比は82パーセント、対計画比は84パーセント、また、粗利益の対前年比は68パーセント、対計画比は72パーセントであった。

また、同市売場では、道路として敷地の一部が買収されたことにより、同市売場の敷地として、かねてから約2,800坪の用地を購入していたが、その用地は平成２年に売却され、その後、新たに用地を購入していない。

エ　仮処分申請及び不当労働行為救済申立

Ｘは、平成３年４月15日、松山地裁に対して、Ｘが東予木材市売場において勤務する雇用契約上の義務を負わないことの確認を求める仮処分申請を行い、同月24日、愛媛県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に対して、本件不当労働行為救済申立て〔愛媛労委平成３年（不）第１号〕を行った。

その後、Ｘは、同年５、６、７月と８月１日から同月19日までの間、本会あるいは東予木材市売場のいずれにも就労せず、連合会は、この期間の賃金をＸに支給しなかった。

オ　仮処分決定

同年８月19日、松山地裁は、Ｘの仮処分申請について、東予木材市売場に勤務する雇用契約上の義務を負わない旨の決定（以下「仮処分決定」という。）を行った。

同月21日、連合会は、この決定に対して起訴命令の申立をなし、申立人は起訴命令に従い本案訴訟（以下、この事件を「本案訴訟」という。）を提起した。

カ　仮処分決定後のＸの職務状況等

乙組合は、前記２、(2)、イのとおり、Ｘの今後の勤務条件等に関する団体交渉申入れを行ったが、実質的な団体交渉は行われず、同年９月17日にＢ３総務部長から、タイムカードを置くから本会に出勤すること及び愛媛県森連50年史（以下「50年史」という。）の編纂にあたることの二点の指示があり、翌18日から、タイムカードと机がＸに与えられた。

しかし、Ｘに対して、50年史編纂の基本方針及び資料は与えられず、

何らの指示もなされなかったことから、50年史編纂については、結局、連合会の定期広報である愛媛県森連時報の縮刷版を作製しただけであり、しかも、その縮刷版は配布もされずに放置されていた。

連合会では、50年史編纂以外に連合会の50周年に関連する事業等は計画されておらず、50年史も、未だに作製されていない。

平成４年３月頃に愛媛県森連時報の縮刷版が完成した後は、連合会からＸに対する仕事上の指示は、一切なかったが、同年11月24日になって、林業会館の中にある貸室の受付事務を行うようにとの指示があった。

林業会館とは、本会が入居している建物であり、その貸室の受付事務は、従来、庶務係が兼務する程度のものであり、具体的な仕事の内容は、貸室の利用を希望する者からの受付とその調整等であり、ごく簡単なものであった。

キ　電話の取次ぎ及びお茶の提供等

本会では、１日３回程度、女子職員がお茶のサービスをしているが、平成４年５月頃から、Ｘに対しては、そのようなサービスがなくなり、また、職員の慶弔等を知らせるための文書等が回覧されなくなった。

また、同時期から、Ｘに対する電話も、Ｘに取り次がれなくなった。

これらの点に関して、乙組合は、職場改善要求書等や団体交渉申入書を連合会に提出したが、これらの事実関係の調査を含め、連合会は、何らの対応もしなかった。

(8)　北宇和木材市売場への配転

ア　北宇和木材市売場への転勤の内示

平成５年３月23日、Ｘは、Ｂ11総務部長から、同年４月１日付の連合会の機構図を渡され、それによるとＸは北宇和郡広見町にある北宇和木材市売場の配属となっていた。

イ　Ｂ12（以下「Ｂ12」という。）専務とＸとの話合い

翌24日、Ｘは、Ｂ12専務と話合いを行い、「今回の異動で自分が北宇和木材市売場に転勤することに異存はないが、現在県地方労働委員会や裁判所で係争中であるし、自分の支援団体の手前もあるので、県森連平成５年度機構図の北宇和木材市売場から自分の名前を削除し、本会付に書き替えて欲しい、しかし、自分は北宇和木材市売場に転勤し、そこで仕事をする。」旨の発言を行った。また、Ｘは、当委員会における第１回審問調書の写しを提示した上で、転勤が困難である事情を告げ、それに対し、Ｂ12専務は、松山地裁での裁判や当委員会の本件に関する組合活動等のため、当該期日の前日あるいは前々日から休んで準備をしても良い旨をＸに告げた。当委員会の第１回審問調書には、審査委員長から連合会に対する口頭要望として、「被申立人は、現在、松山地方裁判所で係争中の申立人にかかる転勤命令効力停止の仮処分の決定が出るまでは、申立人に対し、新たな人事を行ったり、懲戒処

分を行わないよう要望します。」との記載がなされている。

29日と31日の両日、Ｂ12専務は、本案訴訟に関する松山地裁からの和解の打診等を受けて、Ｘの意思を確認するため、Ｘと話合いを持った。この29日には、Ｂ12専務から金銭による和解の話があったが、Ｘは即答をせず、31日になって、Ｂ12専務から提示のあった内容では和解できない旨、回答した。

ウ　転勤辞令

同年４月１日、連合会は、Ｘに対して、北宇和木材市売場への転勤辞令を発した。

同日、乙組合は、この転勤辞令の撤回を求めて連合会に団体交渉の申入れを行ったが、連合会は、これに応じなかった。

なお、連合会は、転勤の理由について、連合会の事業拡大と経営状況、Ｘ本人の家庭環境を考慮した上でのものであるとしている。

エ　北宇和木材市売場の状況等

平成５年の人事異動により、北宇和木材市売場の職員は、それまでの所長１名、主任１名、一般職員１名、合計３名であったものが、一般職員が２名増員され、合計５名となった。従来から、所長を含む２名の職員は、北宇和木材市売場に併設されてある北宇和木材加エセンターの仕事を兼務して行っていたが、今回増員された２名のうち１名も、同センターの仕事を兼務して行うことになった。また、過去には、平成３年４月１日の人事異動で、それまでの４名から３名に減員されたことがあった。なお、この年の人事異動で、北宇和木材市売場以外の木材市売場で増員されたところはない。

北宇和木材市売場の木材の取扱量は、平成元年度が41,825立方メートル、平成２年度が40,835立方メートル、平成３年度が42,849立方メートル、平成４年度が43,101立方メートルであった。また、木材市売場で取り扱う木材は、木材置場にその径の大きさにより分類して一山にして置き、その単位を椪といい、その単位で取引がなされていた。北宇和木材市売場の平成３年１月から同12月までの木材の取扱本数は740,874本、椪番数は12,571椪で、平成４年の同期の取扱本数は713,745本、椪番数は12,801椪であった。

連合会では、国の林業構造改善事業で、北宇和木材市売場に選別機を導入設置することとされ、平成４年度は、これに関する計画立案がなされ、平成５年度に実際に設置される予定となっている。なお、Ｘは、昭和49年から昭和59年にかけて、同事業の担当をしたことがあった。

オ　住民票の異動等

Ｘは、平成４年３月26日に住民票をそれまでの松山市から、Ｘの出身地であり、両親が住んでいる北宇和郡へ移し、自分を世帯主として届け出た。これは、同所で農業を営むＸの父親が、平成３年１月に脳卒中で倒れ、農作業ができなくなったことにより、Ｘが田畑を承継す

ることとなり、そのためには、住民票を耕作地のある町に移す必要があるとの農業委員会からの助言によるものである。また、平成５年１月からは、Ｘは所得税の控除の関係でも両親を扶養家族として連合会に申告している。

カ　追加申立及び審査の実効確保の措置申立

Ｘは、この転勤について、不当労働行為であるとして、平成５年４月21日付で当委員会に対して本件転勤辞令の撤回を求める内容の追加申立を行った。

また、Ｘは、同年４月２日付で、当委員会に対して、上記北宇和木材市売場への転勤辞令を取り消すよう勧告することを求める審査の実効確保の申立を行い、当委員会は、同月22日に行われた第932回公益委員会議で、「被申立人は、本件事件終結に至るまでの間、平成５年４月１日付の申立人に対する木材部北宇和木材市売場への転勤を保留すること。」を内容とする勧告を行うことを決定し、翌23日付文書で勧告を行った。

(9)　給与、夏期及び冬期の賞与について

ア　昇給等の停止

連合会は、職員の給与につき、昇給等を平成３年度には平均7.2パーセント、平成４年度には平均６パーセント、それぞれ当該年の４月に遡って実施した。

しかし、連合会は、Ｘに対しては、平成２年４月の昇給等を行わず、平成３年10月分給与からＸの平成元年度基本給294,800円に2,200円を、平成４年４月分給与から5,000円をそれぞれ増額したのみであった。

イ　夏期及び冬期の賞与について

連合会は、賞与の支給額決定にあたって、職員ごとの査定を実施しており、その査定結果に基づき、支給基準額から加減を行って支給している。当委員会に提出された書証（甲38）によると、平成元年度の査定はＡからＥまでの５ランクに分類されており、Ｘは、Ｄランクに該当し、支給基準額から基本給に12.5パーセントを乗じたものを控除した額が支給されている。また、最低ランクであるＥには２名の職員が該当しており、この者らは、支給基準額から基本給に25パーセントを乗じた額が控除されていることが認められる。

Ｘの平成２年冬期の賞与は、314,000円で、平成元年同期の700,200円の半額以下であった。平成元年度の職員への支給基準の平均は、基本給の2.5ヵ月、平成２年度は、同3.1ヵ月分であった。

この他、連合会は、職員に対して、平成３年夏期賞与は基本給の２ヵ月、同年冬期は同3.3ヵ月、平成４年夏期は同２ヵ月、同冬期は３ヵ月を支給基準として、それぞれ支給しているが、Ｘに対しては、平成３年夏期は、296,253円、同年冬期は543,300円、平成４年夏期は594,000円、同年冬期は815,400円をそれぞれ支給したのみであった。

ウ　こうした給与及び賞与の支給の理由について、連合会は、各職員に対する昇給は、給与規程第14条及び給与取扱細則第30条により、本人の勤務成績等を勘案して行っており、給与の実質昇給率は各人によって異なるものであるとし、また、賞与については、職員ごとに査定を行っており、Ｘへの支給額は、査定の結果である、としている。

第２　判　　断

１　申立人の労働組合活動について

(1) 申立人の主張

Ａ２等が懲戒解雇された理由とされる椎茸問題について、当時の森連労組は、これは経営上の問題であり、職員に決定権はなく、また、懲戒処分は、その処分基準が不明確であるなど不合理で、「適正さを欠く不当なもので、懲戒権の濫用であり撤回を要求する。」との主張をしていた。

申立人は、Ａ２裁判において、森連労組委員長として報告書を作成し、松山地裁に疎明資料として提出したが、これを知った被申立人は、報告書は「労働組合の決議によるものか、Ｘ委員長個人の見解によるものか回答願いたい。」との文書照会をなし、一般労働組合員にゆさぶりをかけてきた。

このように照会すること自体が、労働組合への支配介入である。

また、被申立人は、申立人を委員長とする労働組合の存在を否定するが、申立人が委員長である労働組合は依然として存在している。被申立人は、乙組合の団体交渉の申入れに対してこれを拒否しているが、このことは、申立人が委員長である労組を敵視する意思を如実に示している。

(2) 被申立人の主張

椎茸問題については、森連労組の委員会において何回か取り上げられたようではあるが、Ａ２の懲戒解雇問題については、森連労組としては具体的な対応はせず、静観することになっていた。

報告書は、森連労組が作成したものではなく、申立人が森連労組に伏せたまま、勝手に委員長の肩書を付して作成したものにすぎない。

被申立人は、Ａ２裁判の疎明資料として提出された報告書の認否をしなければならなかったが、報告書には森連労組委員長の肩書が付されていたものの、個人として作成されたものか、森連労組自体が作成したものか、証拠提出者であるＡ２が作成者を明らかにしないため、成立の認否をすることができず、やむなく文書照会をしたものであって、訴訟活動の一環としてなした当然に適法な行為である。

なお、平成２年９月25日開催の森連労組の臨時総会において、申立人は出席していた組合員全員の賛成で不信任とされ、委員長を解任されている。したがって、申立人を委員長と認めることはできず、また、申立人を委員長とする労働組合も存在していない。

(3) 当委員会の判断

ア　椎茸問題に対する森連労組の姿勢

まず、椎茸問題に関連してＡ２らに平成元年度の冬期賞与が支給されなかったことに対して、当時の森連労組では委員会を開催し、カンパを募っていたことが認められる。

さらに、Ａ２が懲戒解雇されたことについて、前記第１、２、(1)、アのとおり、森連労組は、平成２年５月18日付森連労報で懲戒解雇の撤回を求めていることなどからすると、森連労組全体としてはＡ２の懲戒解雇の撤回を求める方針であったことは明らかであり、森連労組は具体的な対応をせず静観するとの立場であったとする連合会の主張は、認めることができない。

これに対して、連合会は、森連労組のカンパ行為について、Ｘ森連労組委員長にＢ２副会長自らが中止の要請をしていることに見られるように、森連労組のこうした活動の中止を望んでいたことは明らかであり、そうした意思のもと、Ａ２の懲戒解雇撤回要求についても中止を望んでいたであろうことは、容易に推認できるところである。

イ　報告書に関する照会

報告書に関する照会について、連合会は、書証の認否のため、作成者を知るために必要であった旨主張する。

しかしながら、連合会は、前述のとおり、平成２年５月18日には森連労報が配布されていることからも、報告書提出以前から森連労組のＡ２支援活動を知っており、そういった状況で、森連労組委員長名で提出された報告書に対して作成者が分からず認否ができないとするのは、説得力に欠け、首肯し難いものである。仮にそういった必要性を感じて行ったとしても、前記第１、２、(1)、ウのとおり、２度にわたって照会文書を発した上、Ｂ４参事が執行委員を個別に回って、「お前らは決議したのか。」と威嚇的とも受け取れる発言をして回答を迫っていることなどは、単に作成者の確認にとどまらない他の意図を感じさせる。

そもそも、委員長がなした行為について、それが労働組合の方針に反するか否かということは、組合内部で自主的に検討されるべき問題であり、使用者が介入すべき問題ではない。したがって、一般的に、委員長名でなした行為については、特段の事情がないかぎり、対外的にはその組合の活動とみるべきものである。

以上のことからすると、もともと、森連労組のＡ２支援活動の中止を望んでいた連合会にとって、森連労組から報告書が提出されたことにより、森連労組に対する不快感が一層募り、執行委員長であるＸへの嫌悪感は決定的になったものと言える。

そして、この報告書に関する照会は、森連労組にゆさぶりをかけ、森連労組内の連合会と対決的な姿勢を望まない者らによる、Ｘ排除の動きを誘発させるべく行ったものと言わざるを得ない。

ウ　乙組合について

平成２年９月25日開催の森連労組臨時総会後､結果的に森連労組は、同一名称の甲、乙の二つの労働組合が存在することになったが、連合会は、Ｘを委員長とする乙組合は認められないとしている。

そもそも、労働組合は労働者の自由な意思により結成できるものであり、労働組合としての組織を備えている以上、使用者がその存在を認否できる性格のものではない。

乙組合についても、一応数名程度の構成員を有し、森連労組の規約を引き継ぎ、前記第１、２、(2)等の活動を行っていることが認められ、また、その活動についても、正当な組合活動と評価できるものであるから、森連労組の分離により、結果的に、連合会には、甲組合と乙組合との二つの組合が併存する状況になったものと言うことができる。

したがって、組合分離後、連合会がこのような乙組合を認めることができないとして、団体交渉の申入れのほとんどを拒否した姿勢は、組合分離前から引き続き、椎茸問題に反対する立場から組合をリードするＸを連合会が嫌悪したことの表われと解さざるを得ない。

エ　まとめ

以上のとおり、椎茸問題が発生してから、森連労組では一貫して連合会の姿勢に反対する立場に立ち、Ａ２の懲戒解雇についてもこれの撤回を要求していたが、このような森連労組の活動に対して、連合会が不快感を抱き、その活動を中止させようとしていたことは明らかである。そして、Ａ２裁判において、Ｘが、森連労組委員長名で椎茸問題に反対する立場から､報告書を疎明資料として提出したことにより、連合会の森連労組とその執行委員長であるＸに対する嫌悪感が決定的となり、このことによって、連合会に具体的な労働組合対策をとらしめたものと言うことができる。具体的には、報告書に関して、「組合の決議によるものか、Ｘ委員長個人の見解によるものか。」と照会することにより、森連労組のこうした活動を中止させ、あくまでも活動を続ける者については、森連労組から排除しようとしたものである。その結果、森連労組として決定していた懲戒解雇撤回要求等の方針を支持する者は少数となり、最終的に、組合臨時総会で、Ｘ委員長が除名されるに至ったものである。

連合会が、報告書に関して森連労組に照会したこと自体、労働組合に対する不当な介入であり、これらのことからして、あくまでもＡ２裁判の支援を続けるＸを連合会が嫌悪していたことは明白である。

２　林経協会計問題について

(1)　当事者の主張

被申立人は、申立人に対する平成２年７月の昇給等の停止、金融共済課長から同課職員への降格、出勤停止処分及び金融共済課から副会長付職員への配転（以下「一連の処分等」という。）は、申立人が林経協の事

務引継ぎをしないため、被申立人が監査を行ったところ、その会計処理に疑問点が生じ、それらについて申立人が誠意ある回答をしなかったこと等による、それぞれ正当な理由に基づくものである旨主張する。

これに対し、申立人は、林経協の引継ぎについては完了しており、会計処理についても適正に処理している。しかも、林経協に対する被申立人の監査は、手続的にも異常で違法なものであり、また、監査課による監査は、平成２年７月９日付の報告書提出で終了している。仮に、被申立人が林経協の事務引継ぎに問題があるとして監査をしたとしても、Ｂ２副会長の申立人に対する攻撃のためである旨主張する。

(2) 当委員会の判断

ア　林経協事務引継ぎ

事務引継ぎについて、Ｘは、平成２年４月の人事異動により担当が入れ替わった、ＸとＢ６課長との間で、同月７日と17日の両日にわたって、お互いの担当していた事務の内容を説明し、林経協については事業関係や出納関係書類の保管場所などを説明し、預金通帳及び印鑑についてもＢ６課長に渡し、さらに同年５月１日には平成元年度の林経協決算書を渡しており、遅くとも林経協に関する事務引継ぎは、同日に完了していたと主張する。

これに対し、連合会は、事務引継ぎは人事異動発令後１週間以内に完了する慣行であったが、Ｘが６月に入っても事務引継ぎを行わないので、総会を開くことができないなど、林経協の新年度事業に支障が出始めたと主張するので、以下検討する。

連合会の事務担当者の変更に伴う事務引継ぎは、就業規則第９条の規定によると、引継ぎの際に事務引継目録を作成することになっており、実務上は事務引継書なるものを作成し、これに前任者と後任者が押印し、さらに立会人が押印することによって行っていたものと認められる。平成２年の林経協事務引継ぎに際し、この事務引継書が作成されていたか否かにかかるＸの証言はあいまいで、また、事務引継書が存在することについての疎明がなされていないため、当時この事務引継書は作成されていなかったものと考えられる。また、林経協の通常総会では前年度の事業報告書と決算書とが必要となるが、このうち平成元年度事業報告書については、Ｘは、「すぐにでもできるものであり、林経協の監査会、役員会、総会等の日程が決まり次第、作成することになっていた。」としており、実際には作成されていなかった。また、平成元年度の決算書について、Ｘは、同年５月１日にＢ６課長に渡したと主張するが、これに関するＸの証言は極めてあいまいで、その事実を認めるに足る疎明はなされていない。

さらに、次のとおり、平成２年度の林経協の通常業務の遂行状況を見ると、５月以降もＸが引き続き会計を処理していたことが認められ、引継ぎが完了したとするＸの主張は、これを採用することはできない。

林経協の平成２年度の通常業務は、ＸとＢ６課長との間で総会までは協力していくとの４月17日の約束のとおり行われており、事実、前記第１、３、(1)、オのとおり、愛媛新聞への広告掲載業務やプロセッサー及びタワーヤーダーの現地実演会の案内業務について業務を分担して行っているが、Ｘの担当はいずれも支払に関するものであり、このうち、広告費支払にかかる支出伺を見ると、遅くとも５月18日頃までは、Ｘが会計を担当していたものと認められる。なお、Ｘは、通帳及び印鑑について４月17日にＢ６課長に引き渡していたと主張するが、業務遂行状況から見てＢ６課長が証言するとおり、Ｘが主に保管し、必要なときにはＢ６課長も使用できる状態であったと言うべきである。

以上のとおり、Ｘは事務引継書、平成元年度事業報告書及び決算書を作成しておらず、また、預金通帳及び印鑑についても明確に引き渡したとは認められない。特に会計については、前任者のＸが新年度に入っても引き続き担当するなど、変則的な状態であったと言わざるを得ない。従って、事務引継ぎが完了していたとするＸの主張は採用できない。

しかしながら、Ｂ６課長は、「４月、５月に仕事上の支障はなかった。」とし、担当の部長であったＢ７専務は、「４月、５月の段階で仕事の進捗の上で、問題があったかどうかについては別に聞いていない。」ことから、林経協の引継ぎ問題が、少なくとも監査を実施することを決定した５月下旬に至るまで、ＸとＢ６課長との間はもとより、連合会内で問題とされていたという事実を認めることはできない。

また、連合会は、例年５月に開催することになっている総会が開催できないなど、新年度の事業に支障が出始めたため、後述する監査を実施するに至ったと主張しているが、近年は、前記第１、３、(1)、ウのとおり、過去３回の総会はいずれも６月に開催されていることからすると、連合会が５月下旬に監査の実施を決定したことは、いささか時期尚早であり、連合会の主張は採用することができない。さらに、総会の開催に関しても、前述のとおり、事業報告書はすぐにでもできるものであり、また、決算書に関しては、当時の預金通帳を見ると、平成元年度次期繰越金額59,122円と同額の差引預金額が記載されているのは、同年４月23日のことであり、この時点で、決算の目処はたっていたであろうことから、この頃には、総会は開こうと思えば開ける状況にあったものと言うことができる。

よって、Ｘの事務引継ぎは全て完了していたとの主張は採用できないところであるが、それをもって連合会の新年度事業に支障が出始めたとする主張には結びつかないと判断せざるを得ない。

イ　監　査

Ｘは、林経協と連合会は、それぞれ独立した別個の団体であり、林

経協の監査は林経協の監事が行うものであり、連合会が林経協の監査を行うことはできず、また、Ｘが連合会の監査を拒否したのは、林経協のＣ１会長からの指示によるものであったと主張する。

これに対し、連合会は、Ｘが平成２年６月に入っても事務引継ぎを行わず、林経協の新年度事業に支障が出始めたため、事務委託を受けている連合会としては、その責任上事務処理状況を明確にして、１日も早く正常な活動に入る必要があったため、連合会内部監査内規に基づき、監査課による監査を実施して、帳簿、通帳及び関係証憑等を確認し、即日新任者に引き継がせることを決定したものであると主張するので、以下検討する。

(ｱ) 監査に至った経過

前記第１、３、(3)、アのとおり、林経協は、その事務を連合会に委託し、連合会ではその職員をもってこれにあたらせていたところであり、仮にそれまでに連合会が林経協の監査を実施したという実績がなかったとしても、連合会において監査を実施する必要性があると判断した場合には、委託を受けた範囲内で連合会の規定に基づいて監査を実施することは可能である。

しかし、監査に至った経過を見ると、前記アのとおり、事務上特に支障がなかったにもかかわらず、監査の実施が決定されたばかりか、さらに、次の事実が認められる。

連合会の職務分掌規程によれば､監査の実施決定者は部長であり、これによると平成２年度の監査課の担当部長である総務部長が実施決定者であるべきであるが、本件の場合には、前記第１、３、(2)、イのとおり、関係部長への合議がなされた形跡もなく、Ｂ２副会長が実施を決定したことが認められ、本件監査実施決定の手続きは通常の手続きとは異なるものであったと言わざるを得ない。さらに、当時指導部長で、Ｘの直接の上司に当たるＢ７専務は、６月１日付でＢ２副会長から監査課兼務の辞令を受けているが、当時のＢ７専務の認識は、「５月末頃の問題は、決算報告書を早く作るということくらいで、別に他には聞いていない。それにもかかわらず何故監査をするようになったのかは、自分には分からない。」（Ｂ７16回13丁）という程度であった。

以上のとおり、監査に至る経過を見ると、その必然性を認めることは困難で、本件監査はＢ２副会長の意向のもと、極めて唐突に実施されたものであると言える。

(ｲ) 監査の実施状況

監査は、前記第１、３、(2)のとおり、平成２年６月５日から同年７月７日までの間に、林経協の監事監査を含めて計４回実施されているが、その実施に当たっては次のとおり不自然な点が見受けられる。

まず、連合会は、監査で帳簿等を確認して、即日新任者に引継ぎさせることを決定していたとするが、その新任者であるＢ６課長には連絡もなく、同年７月７日に実施された林経協の監事監査を除いて、同課長は監査に出席していない。反対に、団体事務の元担当者であるＢ９が３回の監査に立ち会っているが、この時Ｂ９は連合会の職員ではなく、元担当者で仕事の内容に詳しいとはいえ、一般的に職員でないものが監査に立ち会うということは、通常ではほとんどないと考えられる。

また、６月20日の監査で、Ｃ２メモが示され、Ｘの会計処理に不明な点があるとして指摘されたもののうち、平成２年３月６日付金額250円及び同日付金額77円のノートの使途が不明であるとしていることについて、特段の理由がないかぎり、このようにノートの使途まで不明とすることは、いささか通常の監査の範囲を超えているとの感がある。

(ｳ) まとめ

以上のとおり、監査実施は唐突であり、その実施に至った経過からは、その必然性は認められず、また、実施の実態も不自然であることからすると、本件監査の実施は異例のものであったと判断せざるを得ない。

ウ　林経協の会計処理

Ｘは、Ｃ２メモにより問題とされた点は、いずれもレシート等が添付されており、会計処理として、なんら問題がなく、また、文化堂の領収証を変造したことについても、昭和63年度林経協通常総会に提出する昭和62年度決算に関して、昭和63年４月26日の役員会に「連合会への事務委託費は予算上12万円となっているが、実際には５万円しか払えない」ことを説明し、了承を求めようとしたところ、役員会では、「連合会に対する手前もあるので何とかして全額払うように」ということになり、収入の部に雑収入として７万円を架空計上することとしたが、昭和63年度は会費収入が減少したため処理できず、結局、平成元年度に文化堂の領収証に５万円を書き加えて、７万円のうち５万円について処理をしたと主張する。そして、昭和62年度の決算の取扱いについては、林経協の役員会の決定にしたがったもので、その他の点についても適正に処理されており、なんら問題はないと主張する。

これに対し、連合会は、Ｘの行った林経協の会計処理について、Ｃ２メモで指摘した不明な点のほか、連合会への事務委託費の支払いにかかる資金運用の空白期間、文化堂の領収証の変造等問題があると主張するので、以下判断する。

(ｱ) Ｃ２メモ

７月７日に示されたＣ２メモで指摘された66,507円のうち、文化堂の54,000円を除く12,507円については、すべて領収証やレシート

があり、書籍あるいは事務用品等を購入したものと推測され、物品名や書籍名が不明である等若干その処理が粗雑であるとしても、文化堂の領収証の変造を除いて、特に不正な点があったとして特段取り上げなければならないほどのものではない。

なお、Xは、指摘された二日後の同月9日に66,507円を林経協の口座に個人名で振り込んでいるが、これについては、早くこの問題を処理しようとしたものであるとしても、なんらかの過ちを自ら認めたものと受け取られかねない不自然な行為であると言わざるを得ない。

(ｲ) 文化堂領収証の変造

Xは、前記のとおり、昭和62年度の決算に関して、役員会の決定にしたがったものであると主張するが、仮にそうであるとしても、役員会が領収証の変造まで承認していたとは考えられないことから、この行為はX個人により行われたものであり、このことは、会計を担当するものとして絶対に行ってはならない行為であり、この点に関してXの責任は重大であると言わざるを得ない。

なお、この５万円は、前記第１、３、(3)、ウのとおり、昭和62年度の事務委託費を支払うために連合会から借り入れた10万円の返済に使用されたものであり､不正に使用された事実は認められない。

(ｳ) 事務委託費の支払い

連合会は、平成元年度の事務委託費12万円に関して、林経協からの支出日と連合会への入金日とにずれがあり、12万円のうち５万円については約11ヵ月間、７万円については約２ヵ月間の空白期間があるが、その間、その資金を何に運用していたのか不明であるとしている。

この点については、前記第１、３、(3)、ウのとおり、事務委託費として平成元年７月12日に５万円を林経協から支出しているが、この５万円は翌13日に連合会への借入金の返済に既にあてられている。このことからすると、平成２年６月８日に事務委託費として連合会に支払われた12万円のうら７万円については同年４月２日に林経協の会計から支出されたものと考えられるが、残る５万円については、どこから調達されたか不明ということになる。この調達先が不明である５万円については、この時期、監査が実施された頃であることから、Xが経理にけじめをつけるためになんらかの方法で調達したものと考えられる。

こうして見てみると、連合会が指摘するような11ヵ月間ものずれは認められないが、問題となっている平成元年度の決算が、書類上は別にして、実際の支出に関しては、少なくともこの６月８日の時点までに終了していたとは認めることができず、また、Xの行った会計処理は、事務委託費分の５万円の出所が不明であるなど資金の

流れが不透明であり、かつ、その支払いが翌年度になっているなど会計年度を無視した極めて杜撰なものであったと言わざるを得ない。

事務委託費の支払いにかかる空白期間の資金の運用については、Ｘは運用資金であるとしか説明していないが､林経協会計の実態上、借入金などを手元資金として運用していたことが認められ、前述の５万円は別として、７万円についての２ヵ月間はそうした目的で使用されていたものと推測される。

なお、連合会においても、林経協への貸付金や事務委託費に関して、それが書面でなされておらず、その返済や支払についても明確な期限が示されていないことのほか、貸付金については、連合会自らが支出しておきながら、Ｘの平成２年８月18日付回答文書で初めてその存在を知ったとすることや、事務委託費を年度によって受け取ったり、受けとっていなかったりしていることなどから、連合会の管理が必ずしも十分になされていたとは認められない。

(ｴ) まとめ

以上のとおり、林経協にかかるＸの会計処理に関して、監査の中で指摘された金額をすぐに返済するなど、Ｘに不自然な行為があったほか、領収証を変造したり、資金の流れが不透明であるなど、一部不適切な面があったと言わざるを得ないが、連合会においても、林経協への貸付金や事務委託費の管理の点で、適確な処理がなされていなかったことが窺われることから、Ｘの杜撰な経理を見過ごした責任の一端は連合会にもあると考えられる。

エ　まとめ

以上のことから、林経協の事務引継ぎが完全には出来ていなかったとしても、事務上特に支障は出ておらず、また、本件監査自体が異例であるということからすると、監査実施の動機は別のところにあったと考えざるを得ない。

そして、この時期、Ｘを委員長とする森連労組が、懲戒解雇された職員の解雇撤回要求を連合会に対して表明していたこと等を考え併せると、連合会は、こうした森連労組の中心人物であるＸを嫌悪し、その非難材料を得るため、事務引継ぎが出来ていないことに藉口して、本件監査を行ったものであると言わざるを得ない。

さらに、その監査の結果、林経協に係るＸの会計処理に関して、一部不適切な面があったことが表面化したが、これについても、連合会にＸの杜撰な経理を見過ごした責任の一端はあったと認められるところであり、また、Ｘへの非難材料を得るため監査を実施したということを考え併せると、Ｘを一方的に責めることはできないと言わざるを得ない。

３　Ｘに対する処分及び配転等について

(1) Ｘに対する一連の処分等について

申立人は、一連の処分等は、被申立人が、いわゆる椎茸問題に関して被申立人の行為に反対し、組合員Ａ２の懲戒解雇処分に反対している組合と、その組合の中心的存在である申立人の正当な組合活動を嫌悪したことから行われた不当労働行為である旨主張し、これに対し、被申立人は、林経協の会計処理について申立人の不始末が明らかになり、申立人の職務上の責任は重大であると判断して一連の処分等を行ったのであり、申立人が主張するような差別攻撃はしておらず、一連の処分等は不当労働行為ではない旨主張する。

よって、各処分等について、以下検討する。

ア　平成２年７月の昇給等の停止

(ｱ) 被申立人の主張

申立人の昇給等の停止は、次の理由によるものであり、正当な処分である。

①　申立人が林経協の事務引継ぎを行わず、総会ができなくなったこと。

②　６月５日の監査において偽った発言をなし、監査を拒否したこと。

③　文化堂の領収証を変造したこと。

④　監査における指摘事項について、納得できる誠意ある回答をしなかったこと。

(ｲ) 申立人の主張

給与規程には昇給等の停止という規定は存在せず､仮に同規程第19条にいう昇給の延伸であったとしても、延伸事由を定める給与取扱細則第７条に該当することはなく、延伸期間についてもその規定を全く無視したものである。

(ｳ) 当委員会の判断

連合会の諸規程の中に昇給等を停止する規定はないが、昇給等に関する規定としては給与規程の中に昇給の延伸についての定めがある。これによると前記第１、４、(3)のとおり、過去１年間に懲戒処分や長期欠勤があった者が対象となるが、Ｘは平成２年度の昇給決定当時、給与規程の昇給延伸の対象者には該当していなかった。仮に該当する場合であっても、給与取扱細則の延伸の期間は最長で１年間であるが、Ｘの場合、次の昇給があった平成３年10月までの１年６か月間延伸されたことになっており、このことは、給与取扱細則の規定を超えた取扱いであったと言わざるを得ない。

以上のとおり、この処分は、給与規程や給与取扱細則等の規定に基づくことなく行われた恣意的なものであると言わざるを得ない。

なお、連合会は、昇給等は本人の勤務成績等を勘案して行うもので､勤務成績が悪い場合は全く昇給しない場合もあると主張するが、そもそも昇給制度は、その運用に当たって昇給基準等を明確にし、

特にその者が不利益を被る欠格条件等については、その明確さが高く求められるものである。このことに関する連合会の規定は、給与規程第19条及び給与取扱細則第７条と認められ、労働者が昇給を延伸される場合に、これ以上の不利益を被る場合はあり得ないと考えるのが妥当である。

そもそも、連合会が処分理由としているもののうち、事務引継ぎができていなかったことや総会が開催されなかったことについては、前記２、(2)、アのとおり、新年度事業に支障が出始めていたとは認められず、これらの理由をもって処分したと連合会が主張していることは失当であると考えられる。仮に監査拒否や領収証の変造等が、処分理由として正当であったとしても、前述のとおり、その実施に当たっては、規定に基づかない恣意的なものであることから、不当なものであり、連合会が本件処分を行った真の動機は別のところにあったのではないかと疑わざるを得ない。

イ　金融共済課長から同課一般職員への降格

(ｱ) 被申立人の主張

監査の結果、指摘した林経協会計問題について、申立人は責任転嫁を行い、明確な回答をしないなど上司の命令に従わず、また、団体事務の経理について責任を持って行っていないことが、主として資金を扱い、対外的信用を問われる立場である金融共済課長としてふさわしくないと判断し、降格させたものである。

(ｲ) 申立人の主張

金融共済課長として処分される理由が何ら存しないにもかかわらず、理由も明らかにされないまま一般職員に降格されたが、その後の仕事が課長職であったときと同一であったことなどから見ても、不当な処分である。

(ｳ) 当委員会の判断

林経協会計問題について明確な回答をしなかったということについては、前記アの昇給等の停止理由としてもあげられている。一般に懲戒等の処分に関しては、その対象となる行為について一度処分がなされた場合、同じ理由について二重に処分することは許されないとする一事不再理の原則が適用されると考えられるところであり、本件について見ると、その対象となる職員の行為が解明されていない時点で、明確な回答ができていないという同じ理由を持って処分していることは、この一事不再理の原則に反するものと言わざるを得ない。また、本件降格が明確な回答をしないことに対する懲戒処分として行われたとしても、連合会の就業規則の懲戒の規定には降格の規定がないことからすると、本件降格は、規定に基づかず行われたものと言わざるを得ない。

さらに、連合会では、課長職から一般職員への降格は２階級の降

格にあたるが、一般にこのように２階級も降格させる場合には、相当の理由がなければならないものと考えられる。しかし、本件の場合には、林経協会計問題が処分理由であったとしても、前述のとおり、その責任の一端は連合会にもあったと認められるのであり、また、Ｘが金融共済課長であった平成２年４月１日から同年９月30日までの間は、「何も問題がなかった。」とＢ２副会長が証言していることを考え併せると、Ｘが金融共済課長としてふさわしくないとする本件降格処分には、相当の理由があるとは認められない。そうすると、本件降格処分は、妥当性を欠く処分で、精神的、経済的な苦痛を伴うＸに対する不当な取扱いである。

ウ　出勤停止処分

(ｱ) 被申立人の主張

林経協会計問題に関して、申立人に平成２年10月以降も再三にわたって質問したが、申立人が誠意ある回答をせず、職場秩序を乱したことが就業規則第３条及び第11条に抵触するものとして、同規則第63条の(1)、(2)の懲戒事由に該当し、同規則第64条の出勤停止処分にしたものである。

(ｲ) 申立人の主張

林経協会計問題に関する質問に対しては、関係書類の閲覧を禁止されており、書類がない状況ではできうる限りの誠意ある回答をしており、それ以上のことはできないのであって、誠意ある回答をしないことを理由として処分したことは不当である。

(ｳ) 当委員会の判断

この懲戒処分理由は、前記アの昇給等の停止あるいは前記イの降格処分の理由と同じものであり、同年10月１日付の前記降格処分が行われて同月15日に本出勤停止処分がなされるまでの間に何らＸに問題が生じたということもないことなどからも、前述と同様に一事不再理の原則に照らして、妥当性を欠く取扱いであったと言わざるを得ない。仮に、連合会の主張するように林経協の会計問題が解明されていない状態が継続していたことが事実であったとしても、それは解明された時点で、就業規則等に照らして一回の懲戒等の処分を行うべきであって、Ｂ２副会長が、「本人の反省と明快な計算事務を願って、課長から降格させ、出勤停止処分にした。」と言うように、同一事項について繰り返し処分を行うことは、懲戒権の濫用であり、許されるものではない。

エ　金融共済課から副会長付

(ｱ) 被申立人の主張

林経協会計問題について完全な会計資料を作成させるため、申立人を他の事務に就かせず副会長付にしたものであり､処分ではない。

(ｲ) 申立人の主張

副会長付にしたことについて被申立人はその理由を明らかにせず、林経協会計問題に関しても解明の為の具体的な指示もなかったことから、本件副会長付辞令は、申立人を副会長付にすることによって申立人から一切の仕事を取り上げるという、申立人を嫌悪した不当なものである。

(ｳ) 当委員会の判断

本件配転にかかる辞令は平成２年11月１日付であるが、前記ウの出勤停止処分の期間が同年11月５日から12月31日までであることを考え併せると、完全な資料を作成させるという連合会の理由は、出勤させないのに資料を作成させるということにおいて矛盾があると言わざるを得ない。

また、前記第１、３、(2)、サのとおり、林経協の関係資料は、同年６月20日から連合会が管理しており、Ｘに見せていないこと、あるいは、副会長付の辞令交付時から「林経協会計について引き続き調査を進める。」旨の文書を渡した平成３年２月18日の間において、Ｂ２副会長からＸに対する解明についての指示が何らなかったこと等からすると、副会長付への配転が、完全な会計資料を作成させるという目的であったとする連合会の主張は採用することができない。

さらに、連合会は、出勤停止処分が解けた後もＸに対して仕事を与えず、Ｘはただ一日中机の前に座っているだけという状態が続いたが、このことは、Ｘに精神的に針のむしろに座らせるとでもいうべき苦痛を与えるもので､不利益取扱いであると言わざるを得ない。

オ　まとめ

以上のとおり、連合会のＸに対する一連の処分等をそれぞれ検討してみると、平成２年７月の昇給等の停止は規定に基づかないで行われた恣意的なものであり、同年10月１日付金融共済課長から同課職員への降格は理由のない妥当性を欠く処分であり、同年10月15日付出勤停止処分は懲戒権を濫用したものであり、また、同年11月１日付副会長付職員への配転はＸへ仕事を与えないという不利益な取扱いであったと言わざるを得ない。このような、それぞれ整合性がなく、不自然な一連の処分等を、特段新しい事由が生じていないにもかかわらず、約半年の間に連続して連合会が行っていることからすると、Ｘの林経協会計処理に不適切な面があったとしても、連合会が会計問題に対する適正な処分を行おうとしたものとは到底認められない。領収証の変造については、前記２、(2)、ウ、(ｲ)で指摘したように、会計を担当する者としては絶対に行ってはならない行為であり、この点に関してはＸの責任は重大であると言わざるを得ず、一般的には懲戒処分の対象となるものと考えられるが、前記２、(2)、ウ、(ｳ)のとおり、林経協への貸付金や事務委託費に関して連合会の管理も十分であったとは認

められず、Ｘの杜撰な経理を見過ごした責任の一端は連合会にもあったと認められ、また、整合性のない不自然な処分等を繰り返した連合会の対応は、場当たり的なものであったことなどを考慮すると、Ｘの責任を一方的に追及することは妥当でないと言わざるを得ない。

そもそも前記２のとおり、林経協会計問題が、Ｘへの非難材料を得るために行われた異例の監査により表面化したものであることを考え併せると、一連の処分等の真の目的は、前記１のとおり、Ａ２裁判支援をはじめとするＸの組合活動を嫌悪している連合会が、Ｘに対して繰り返し行った不利益取扱いであり、このことは、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為である。

(2) 東予木材市売場への配転について

ア　被申立人の主張

被申立人は、転勤命令は被申立人の人事権の行使として行ったものであり、人事権の濫用はなく、適法なものである。配転の理由は、平成２年４月に同市売場の職員を４名から３名に減らしたところ、平成２年度は全体の取扱数量、粗利益とも計画に対して激減したため、同市売場の実績を伸ばすため人員増加の必要が生じ、過去に木材流通センター勤務の経験のある申立人が最も適任であると判断したもので、不当労働行為ではない。

イ　申立人の主張

申立人は、東予木材市売場は同市売場の貯木場面積が縮小したことなどから木材の取扱量の増加が見込めない市売場であり、また、被申立人が職員を減員したり、代替地を売却したことなどからも同市売場の事業の拡大を計画しておらず、さらに、平成３年４月の人事異動において新しく転任した３名の職員は、木材を担当した経験は皆無とさえ言える者であって、実績を伸ばすために人員の増加が必要になったという被申立人の主張は信用することができない。したがって、申立人の配転は、不必要なものであるにもかかわらず、被申立人が、Ａ２の解雇撤回支援活動などの申立人の組合活動を嫌悪し、これに対する報復としてなされたものであり、また、Ａ２裁判に対する組合からの支援を断つために、組合の中心的存在である委員長を松山市から離れた西条市に転勤を命じたものであり、不当労働行為である。

ウ　当委員会の判断

一般的に､使用者が従業員に対する人事権を行使するに当たっては、使用者はその裁量権を有しているところであり､配転命令についても、使用者の総合的な判断基準に基づき行われて然るべきものである。しかし、その人事権も不当労働行為でなされたような場合には、裁量権を逸脱したものとして許されない場合がある。そして、配転命令が不当労働行為に該当するか否かは、その配転命令の発せられるに至った経緯、配転の業務上の必要性、具体的人選の合理性、組合活動への影

響の有無等を総合的に考慮する必要があるので、以下、これらの点について検討する。

(ア) 増員の必要性

連合会は、平成２年度に職員を４名から３名に減員したところ、同年度は取扱数量、粗利益とも計画に対して激減したため、連合会としては同市売場の実績を伸ばすため人員増加の必要性が生じたと主張し、この点については、前記第１、４、(7)、ウのとおり、平成２年度は、取扱数量において前年実績の82パーセント、計画に対して84パーセントとなっており、また、粗利益は前年実績の68パーセント、計画に対して72パーセントとなっており、それぞれ数字的に落ちこんでいることは、事実である。

しかしながら、東予木材市売場では、平成２年に同市売場の一部が道路として買収され、貯木場の面積が減少したが、連合会はこの買収に備えてあらかじめ購入していた代替地を、平成元年頃に売却しており、その後新たな代替地を購入していない。

また、平成３年４月の人事異動で、同市売場に転勤になったＸを除く２名の木材市売場の経験は、Ｃ８所長は昭和43年３月１日から約１年半の宇和島木材市売場勤務、Ｃ９は昭和46年８月20日から昭和49年５月末までの松山木材市事務所の各経験があるだけで、この者等が特に木材市売場の業務に詳しかったという事実は認められず、Ｘについても、昭和47年７月から約２年間木材部木材流通センター勤務の経験があるが、同センターは製品の販売等を担当する部署であり、木材市売場とはその業務内容が異なっており、木材市売場の経験はないに等しいものと認められる。確かに、前年度の実績が落ちこんだことを理由に、その業績を回復するために翌年度に職員を増員することは、一般に考えられることで、また、職員を増員するか否かを決定することは大きく使用者の経営方針にかかわる事項であるが、以上のとおり、面積が減少した貯木場の回復を図らなかったことや３名の新任者がすべて経験に乏しいことなどからすると、連合会が真に実績を伸ばすことを望んでおり、かつ、それを考慮して人事を行ったのかどうかは疑わしいと言わざるを得ない。

(イ) 配転の合理性

連合会はＸが最も適任者であったと主張するが、Ｘには前述のとおり木材市売場の経験がないほか、市売場の業務の一つである木材の出荷督励のため、各森林組合や現場へ出向くことも必要であり、自動車の運転が必要になることが多いが、Ｘは自動車の運転免許を有していなかった。木材の出荷督励が市売場の業務の中でも特に重要なものであることは、「(市売場は) 文字どおり市売事業が中心であり、粗利益は木材の取扱量（集荷量）の伸長度により大きく左右されている。」とのＢ２副会長の陳述書（乙47）からも明らかであ

り、自動車の運転免許がなければ、全くその業務ができないというものでもないが、木材市売場での職務遂行上支障があることは間違いない。

さらに、Xが東予木材市売場に勤務した場合、Xは自動車の運転免許を有していないため、事実上通勤することは不可能で、松山市内に勤務する妻とは別居を余儀なくされることのほか、Xは前記第１、４、(7)、イのとおり、週１回程度高齢な両親の居住する北宇和郡に父親の介護と農作業とを行うため帰らなければならず、これらのことからすると、Xの受ける経済的、精神的な不利益は多大なものである。

以上のことからすると、本件配転にかかる人選の合理性が必ずしもあったとは認められず、Xが最も適任であったとする連合会の主張は採用できない。

(ｳ) 組合活動への影響

椎茸問題にかかる懲戒解雇に反対し、Ａ２裁判を積極的に支援していたXの組合活動を連合会が嫌悪していたことは、前記１のとおり明らかである。

さらに、当時、乙組合では、「森連闘争デー」の第１回を平成３年１月18日、第２回を同年２月22日、第３回を同年３月15日にそれぞれ実施し、Xは、組合委員長として出席したうえで、連合会本会前ほかで「連合会のＡ２に対する不当解雇の撤回」を訴える内容のチラシを通行人に配布したり、マイクで訴えるなど、引き続きＡ２裁判を積極的に支援していた。こうしたXの行為を連合会が嫌悪していたことは容易に認められ、同時にXが松山市から離れた西条市へ転勤すれば、その活動が大きく制約され、Xの組合活動に大きな影響が出ることも明らかである。

(ｴ) まとめ

以上のとおり、本件配転に関して、東予木材市売場の増員の必要性があったと認めることは困難であり、また、Xを対象者とした人選に必ずしも合理的な理由があったとは言えず、一方、連合会が、Xの組合活動を嫌悪していたことは明らかであり、また、転勤すればその活動が制限されることを考え併せれば、本件配転は、前記(1)で判断したとおり、連合会の不当労働行為意思のもと、一連の処分等に引き続いて行われたものと言うべきであり、このことは、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為である。

(3) 北宇和木材市売場への配転

ア　被申立人の主張

本件配転は、被申立人の事業拡大と経営状況、本人の家族環境等を考慮し、申立人納得の上で発令したもので、正当なものである。

イ　申立人の主張

北宇和木材市売場での増員の必要性はなく、また、配転に本人が同意した事実もなく、結局この配転は、椎茸問題に端を発した被申立人の申立人に対する不当労働行為意思に基づく一連の差別攻撃である。

ウ　当委員会の判断

(ｱ) 増員の必要性

平成５年４月１日付の人事異動で、北宇和木材市売場ではそれまでの３名から２名増員され、５名となったが、このことについて、連合会は、同木材市売場の木材の取扱量の増加に対応するためであるとする。

しかし、平成元年から平成４年までの取扱量の推移は、ほぼ横ばいであると言え、特に平成４年度の取扱本数は、前年度より減少していることが認められる。また、同年の椪番数は12,801椪で、前年の12,571椪と比較すると確かに増加していることが認められるが、これは約２パーセントの増加に過ぎない。したがって、取扱量あるいは椪番数の増加により増員の必要性があったと考えることはできない。また、北宇和木材市売場以外の木材市売場で、この年の人事異動で増員されたところはないにもかかわらず、その前の年に１名減員になった職員を２名も増員して北宇和木材市売場の強化を図らなければならなかったとする理由の主張が特にないことからも、増員の必要性はなかったものと考えるのが妥当である。

(ｲ) 配転の合理性

連合会は、本件配転については、本人の納得のもとで行ったものであるとする。

前記第１、４、(8)、イのとおり、平成５年３月24日のＸとＢ12専務との話合いの中で、Ｘが、「今回の異動で自分が北宇和木材市売場に転勤することに異存はないが、現在県地方労働委員会や裁判所で係争中であるし、自分の支援団体の手前もあるので、県森連平成５年度機構図の北宇和木材市売場から、自分の名前を削除し本会付に書き替えて欲しい、しかし、自分は北宇和木材市売場に転勤し、そこで仕事をする。」と発言していることが認められ、この発言部分だけを見ると、Ｘが話合いの途中で、一応納得していたことを窺わせるが、一方で、Ｘが当委員会における第１回審問調書の写しを提示した上で、転勤が困難である事情を告げていることからすると、この日の結論としては、Ｘが北宇和木材市売場へ行くことについて、最終的には、納得していたものとは認められない。

また、Ｂ12専務は、「Ｘが北宇和転勤を納得したのは、３月23日の内示のとき」としており、少なくとも、３月23日の内示以前にＸが納得していたことは認められないから、連合会が北宇和木材市売場へＸを転勤させる意思決定をした時にはＸは納得しておらず、Ｘの納得如何にかかわらず、連合会は本件配転を決定したものと言わざ

るをえない。

さらに、連合会は、Xの家族環境を考慮したとする。確かに、Xは平成4年3月26日に住民票を北宇和郡の実家に移しており、実家の両親が高齢で病弱であり、家業の農業ができなくなってきていることが認められる。しかし、このことを理由にXが連合会に対して北宇和木材市売場へ転勤を希望した事実は認められないし、住民票を異動したことについても、前記第1、4、(8)、オで認定したように、田畑を承継する必要があって行われたものであるに過ぎず、これらのことから、連合会が、今回の配転に際して、Xの家族環境を考慮した人選であるとの主張は、直ちにこれを採用することはできない。

その他、北宇和木材市売場の業務内容として、木材の出荷督励、集金業務や林業構造改善事業による選別機の導入が挙げられている。木材の出荷督励や集金業務については、東予木材市売場への配転に関して前記(2)で判断したように、Xが運転免許を有していないことなどから、Xが適任者であったとすることはできない。また、林業構造改善事業による選別機の導入についても、確かにXは連合会の中で同事業の担当をしていたことがあったことは認められるが、選別機の導入については平成5年度は、実際の設置の段階となっており、特に現場でそういった事業の経験者が必要になるといったことは、通常では考えられない。

以上のことからすると、連合会がXを本件配転の対象者とした人選に特段合理的な理由は認められない。

(ｳ) 組合活動への影響等

B12専務は、組合活動に関して、裁判あるいは当委員会の審問の準備等に期日の前日あるいは前々日は休んで準備をしても良いとの配慮をとっていたことが認められる。

しかし、乙組合の組合員として公然化しているのは、委員長と解雇されたA2だけであり、この内、委員長が北宇和木材市売場へ転勤させられると、乙組合の組合活動が制限されるであろうことは、容易に認めることができる。

また、本件申立事件については、平成5年2月10日開催の第21回審問で、概ね証拠調べを終え、同年3月26日開催の第22回審問では、双方が最後陳述を行う予定となっていた。本件申立事件では、金融共済課長から一般職員への降格をはじめとする一連の処分等や東予木材市売場への配転が争われているものであり、その結審間近のこの時期に、Xの承諾を明確な形で取ろうとした形跡もなく、一般職員のままで北宇和木材市売場へ配転した連合会の行為は、やや慎重さに欠け、不適切なものであったと言わざるを得ない。

(ｴ) まとめ

以上のとおり、本件北宇和木材市売場への配転については、北宇和木材市売場で増員の必要性があったと認めることは困難であり、また、本件配転の人選に際してXが最適であったとの主張にも特段の合理性が認められず、一方、連合会がXの組合活動を嫌悪していることが明らかで、かつ、転勤によってXの組合活動が制限されることを併せ考えれば、本件配転は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(4) まとめ

以上のとおり、連合会のXに対する一連の処分等の実施、東予木材市売場及び北宇和木材市売場への配転は、それぞれ合理性がなく、その実施の時期や方法からすると、これらは、A2裁判支援をはじめとするXの組合活動を嫌悪してなされた労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

4　給与、賞与等について

(1) 給与について

ア　申立人の主張

被申立人は、職員の給与につき、平成2年度には平均3.3パーセント、平成3年度には平均7.2パーセント、平成4年度には平均6パーセントそれぞれ昇給等を実施したが、申立人に対しては、平成3年10月分から2,200円、平成4年4月分から5,000円をそれぞれ増額したのみであり、他の職員と比較して著しく不利益な取扱いである。

イ　被申立人の主張

各職員に対する昇給は、給与規程第14条及び給与取扱細則第30条により本人の勤務成績等を勘案して行うこととしており、実質昇給率は各人によって異なるものである。

ウ　当委員会の判断

昇給等については、連合会は、本人の勤務成績を勘案したものであるとし、特に平成3年度の昇給は前年度に出勤停止処分があったため、給与取扱細則に基づき6ヵ月間延伸したものであると主張する。しかし、この出勤停止処分が、前記3、(1)、ウのとおり、連合会の不当労働行為である以上、これを理由とする昇給の延伸は許されない。また、本人の勤務成績を勘案したとすることについては、林経協会計問題にかかる問題点の解明ができていない状況が継続しているとの主張以外に具体的な疎明がなく、Xに対してなされた平成3年10月の2,200円（当時のXの基本給の約0.7パーセント）及び平成4年4月の5,000円（当時のXの基本給の約1.6パーセント）の各昇給額が、他の職員の昇給等と比較して著しく低い金額であり、また、その根拠について明らかにしていないことなどからすると、連合会が、平成2年度の昇給等を停止したことに引き続いて、Xの昇給等を恣意的に取り扱ったものと言わざるを得ない。

以上のことからすると、平成２年度以降、Ｘに対して支給された給与については、他の職員と比較して著しく不利益な取扱いであったと言わざるを得ず、このことは、乙組合委員長としてＡ２裁判を積極的に支援するなどのＸの組合活動を連合会が嫌悪して行った前記３の一連の処分等や東予木材市売場への転勤と併せて実施された差別的取扱いであり、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為である。

(2) 賞与について

ア　申立人の主張

賞与につき、平成２年冬期は基本給の平均3.1ヵ月、平成３年夏期は同２ヵ月、同年冬期は同3.3ヵ月、平成４年夏期は同２ヵ月、同年冬期は同３ヵ月をそれぞれ支給しているが、これをもとに算定すると、申立人に対する支給は、平成２年冬期は約63万円の減額、平成３年夏期は約35万円の減額、同年冬期は約10万円の減額、平成４年の夏期は約９万円の減額、同年冬期は約10万円の減額をされている。こうした賞与の支給において他の職員と差別したことは、申立人に対する不当労働行為である。

イ　被申立人の主張

各賞与は、それぞれ査定を行っており、申立人に対する支給額はその結果である。したがって、不当労働行為にあたるものではない。

ウ　当委員会の判断

賞与については、連合会は、その支給額決定にあたって職員ごとの査定を実施し、査定結果に基づき支給基準額から加減を行った上で支給していることが認められ、平成元年度の査定の状況を見ると、ＡからＥまでの５段階で行っており、最低ランクのＥランクの場合で、査定に伴う控除額は基本給に25パーセントを乗じた額となっていることが認められる。平成２年の冬期賞与は、平均で3.1ヵ月支給されており、その当時支給されていたＸの基本給をもとに算定すると、約913,000円となり、仮に平成元年度のＥランク程度の査定があったとしても、84万円程度が支給されるべきであるが、実際の支給額は314,000円であり、異常に低い額であったと言わざるを得ない。

このほか、各賞与について連合会は査定をした上での支給である旨主張するが、他の職員への支給と比較して低い金額であり、また、その算定の根拠について明らかにしていないことからすると、これら賞与の減額についても、恣意的に行われたものと考えるのが妥当である。

以上のことからすると、賞与の支給においても他の職員と比較して著しく不利益な取扱いであったと言わざるを得ず、前記(1)の昇給等による不利益取扱いと同様の差別的取扱いであり、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為である。

(3) その他

前記第１、４、(4)のとおり、平成２年10月１日付降格処分以降、役職

手当が支給されなくなったこと、また、前記第１、４、(5)のとおり、出勤停止処分にともない平成２年11月及び同年12月の基本給の１割がカットされたことについては、それぞれ処分が前記判断のとおり不当労働行為であるから、これらのことも連合会のＸに対する不当労働行為による経済的な不利益取扱いであると言わざるを得ない。

また、前記第１、４、(7)、エのとおり、平成３年５月１日から同年８月19日までの間のＸの賃金が支給されなかったことについて、連合会は、この間Ｘは就労しておらず、いわゆるノーワーク・ノーペイの原則により、賃金を減額したもので正当な処理である旨主張するが、前記３、(2)のとおり、東予木材市売場への配転が不当労働行為によるものであると認められる以上、連合会は、Ｘが命令どおり赴任せず、就労しなかったことを問責することはできず、賃金を減額したことについても、経済的不利益を伴う不当労働行為と判断せざるを得ない。

５　その他

(1)　平成２年度夏期賞与の支給

ア　申立人の主張

平成２年度夏期賞与について、平成２年６月16日（土曜日）の午前中、申立人が本会に出勤し、指導部の会計担当者に請求したところ、被申立人はわざわざＢ２副会長に請求させようとしたうえ、理由も告げず支給を遅らせたのは、申立人に対する嫌がらせにほかならない。

イ　被申立人の主張

申立人は、６月16日に出張から帰り、午後３時45分にタイムカードを押しており、当日は土曜日で半日勤務であったため、午後の支給はできなかったのであり、支給は遅延していない。

ウ　当委員会の判断

まず､連合会の言うタイムカードに打刻されている午後３時45分は、退出時刻であり、午前中出勤して請求したというＸの主張に対する反証とはなり得ず、また、実際の支給日が日曜日を挟んだ月曜日ではなく､６月19日の火曜日であったことから､このＸへの支給については、連合会が意識して遅らせたものと推測することができる。そして、指導部会計担当者が､「Ｘの賞与は来ていない。」と発言したことや、Ｂ３総務部長が､「Ｘさんの賞与はＢ２副会長に言ってください。」と発言したこと等からすると、Ｂ２副会長の意思のもと、賞与の支給を遅らせたものと認められ､また､Ｘが監査に応じることを申し出た６月18日の翌日に総務部の会計担当者から支給されたことからすると、連合会の本件賞与の支給にかかる取扱いは異例であり、その意図はＸが監査に応じないことに対する嫌がらせであったと推認される。

前記２のとおり、監査の実施ということが異例のことで、そのこと自体不当労働行為意思によるものであり、更に、その監査に応じないからと言って、過去の労働の対償としての賞与を、就業規則に基づく

懲戒処分でもない方法で遅らせたことは、Xに対する不当な取扱いと言わざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 仮処分決定後のXの処遇

ア　申立人の主張

仮処分決定後の平成3年9月17日になって、被申立人は、申立人に対して50年史編纂の仕事をすることを命じたが、連合会は関係資料等を一切閲覧させず、また、申立人が作製した愛媛県森連時報の縮刷版についてもどこにも配布せず、放置されたままになっていることなどからすると、50年史の編纂の仕事は、仮処分の決定がなされたため、とりあえず命じた仕事に過ぎず、その実態は申立人から仕事を取り上げ、一切仕事をさせないこととなんら変わらないものであり、明白な差別攻撃である。

また、申立人は愛媛県森連時報の縮刷版を平成4年3月に完成したが、その後、なんらの仕事も命じられず、同年11月になって林業会館貸室の使用受付の仕事を命じられたが、その経過や仕事の内容からして、この仕事も被申立人が申立人に仕事をさせないことと同一であり、差別攻撃の一環である。

イ　被申立人の主張

被申立人の50年史の編纂及び愛媛県森連時報縮刷版作製業務は、実質的にも被申立人の他の業務同様に労力を要するものであり、とりあえず命じた仕事ではない。

また、林業会館貸室の使用受付の仕事についても、収益の出る事業であり、貸室の利用料、利用状況及び机の配置方法等を把握した上で利用申込者と対応しなければならないなど、仕事の内容からしても申立人に仕事をさせないことと同じではなく、申立人に対する差別攻撃でもない。

ウ　当委員会の判断

まず、50年史編纂の仕事については、連合会からXに対し、その目的や方針が告げられておらず、そもそも50年史編纂以外に連合会の50周年に関連した事業等の計画がなく、50年史編纂に関しても、その後行われていないこと、また、50年史編纂の一環としてXが作製した愛媛県森連時報の縮刷版もそのまま放置されていたことなどからすると、50年史編纂が連合会として必要な仕事であったとは認められず、その後、林業会館の貸室の受付事務を命じられる同年11月までの約8ヵ月間については、連合会のB12専務が、「Xの仕事がないのを知っていたが、何も仕事を命じていない。」と証言するとおり、連合会から何らの業務の指示がなされなかったことを併せ考えると、連合会がXに仕事をさせようとしなかったことは明らかである。

平成4年11月24日に指示された林業会館の貸室の受付業務について

も、それまでは、庶務係の職員が兼務で行う程度のもので、ごく簡単なものであったことからすると、あえて職員１名を専従させるほどの業務であったとは考えられず、これを命じた時期が、当委員会で開催された第17回審問（同年10月23日に和解作業を実施し、当事者から事情聴取を行った。）の後で、同第18回審問（同年12月１日、和解作業を実施。）の直前であることからも、とりあえず命じたという感が拭えず、連合会がＸに通常与えるべき業務を命じたものとは認められない。

結局、平成３年８月19日に仮処分の決定が出てからずっと、連合会がＸに連合会の本来の仕事をさせていなかったということができる。

このように長期間にわたって労働者に仕事をさせないことが、その労働者に与える精神的苦痛が多大であろうことは、容易に認められるところであり、連合会が、Ｘをそういう状態に置くことで、差別的に取扱ってきたことは、前記の一連の処分等と同様の不当労働行為意思に基づく不利益取扱いであり、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為である。

(3) 電話の取次ぎ及びお茶の提供等について

ア　申立人の主張

被申立人は、申立人に対し、平成４年５月以降、申立人への外部からの電話の取次ぎをせず、女子職員が職員全員に提供しているお茶についても提供をしなくなった。申立人は、被申立人に対して、これらの差別を止めるよう要求したが、中止されなかった。さらに、被申立人は、回覧文書を回覧させないことも行った。これらのことは、被申立人の申立人に対する差別であり、不当労働行為である。

イ　被申立人の主張

外部からの電話の取次ぎがなかったこと、お茶の提供がなくなったことに関して、申立人から改善の申入れがあったことは認めるが、電話の取次ぎ、お茶の提供及び文書の回覧をしないことについて、職員に指示したことは一切なく、これらのことについて、被申立人は関知していない。

ウ　当委員会の判断

平成４年５月以降、電話の取次ぎ、お茶の提供及び文書の回覧がＸに対して行われなくなったことについて、連合会からそうした事実がなかったとの疎明はなく、これらの実態があることを否定していない。また、このほか、電話の取次ぎとお茶の提供がなくなったことについては、Ｘは連合会に同年５月28日付で職場改善要求書を提出し、その改善を求めていることからすると、当時、Ｘの職場でこうしたことが実際に行われており、同時に連合会においても、こうした職場の実態を認識していたであろうことは、容易に推認できるところである。

仮に、これらのことが、連合会の指示によるものでなかったとして

も、職場で働く者にとって、電話の取次ぎ、お茶の提供及び文書の回覧のような日常の待遇において、他の者と異なった取扱いを受けることは、精神的な苦痛を伴うものであり、一般的に、使用者としては、正常な職場環境を維持する責務を当然に負うもので、何らかの改善措置を講ずるべきところである。しかしながら、本件の場合、連合会は、実態を調査することを含め、何ら措置を講じておらず、少なくとも、こうした状態を放置、黙視した連合会の態度は、事態の改善を図らないことをもって、Ｘを不利益な状態に置き続けたものと言わざるを得ない。

このようにＸの職場改善要求に対して、連合会が何らの対応もしなかったことは、仮処分決定後、Ｘに本来の仕事をさせないなどの不利益な取扱いと併行してなされた、前記の一連の処分等と同様の不当労働行為意思に基づくものであり、このことは、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為である。

第３　法律上の根拠

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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成６年６月24日

愛媛県地方労働委員会
会長　木村五郎　㊞

（別表　略）