

# 命 令 書

申 立 人 X1  
申 立 人 X2  
申 立 人 X3  
申 立 人 X4  
申 立 人 X5  
申 立 人 X6  
申 立 人 X7  
申 立 人 X8  
申 立 人 X9  
申 立 人 X10  
申 立 人 X11  
申 立 人 X12  
申 立 人 X13  
申 立 人 X14  
申 立 人 X15  
申 立 人 X16  
申 立 人 X17  
申 立 人 X18  
申 立 人 X19

被申立人 朝日火災海上保険株式会社

## 主 文

- 1 被申立人朝日火災海上保険株式会社は、申立人らが申立外全日本損害保険労働組合朝日火災支部の定例大会にむけて行う各分会からの出席代議員の選出等の同支部の組合活動に関し、支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人らの時間内組合活動休暇を承認しないことによって、同支部の組合活動に関し、支配介入してはならない。

また、被申立人会社は、X19 に対する昭和 59 年 3 月 16 日の全損保大阪地方協議会定例委員会出席に関する時間内組合活動休暇を承認しなかったことに伴う、

同年5月分賃金からカットした金276円を同人に支払わなければならない。

3 被申立人会社は、申立人らの配置転換について、次のとおり措置しなければならない。

- ① X1を昭和58年12月1日付で、本店自動車業務部の原職または原職相当職に復帰させること。
- ② X4を昭和58年4月1日付で、本店東京営業本部の原職または原職相当職に復帰させること。
- ③ X6を昭和57年10月25日付で、本店東京営業本部の原職または原職相当職に復帰させること。
- ④ X11を昭和58年4月1日付で、大阪支店の原職または原職相当職に復帰させること。
- ⑤ X14を昭和58年8月5日付で、大阪支店の原職または原職相当職に復帰させること。
- ⑥ X17を昭和58年4月1日付で、千葉営業所の原職または原職相当職に復帰させること。

4 被申立人会社は、申立人らの賃金・賞与・昇格の差別を是正するために、次の措置を行うこと。

- ① 昭和58年10月以降平成3年度までの賃金について、人事考課査定がD査定以下のものを、査定の中間評価であるCとして再査定して昇給させ、既支給分との差額を支払うこと。  
ただし、X7の58年を除く。
- ② 昭和58年12月以降平成3年度までの賞与について、人事考課査定がD査定以下のものの査定部分を、査定の中間評価であるCとして再査定し、既支給分との差額を支払うこと(基礎となる賃金は①で是正した金額を基準とする)。
- ③ 昇格については各人(X19を除く)の職能資格格付けを、平成3年6月1日以降、申立人ら各人の同年同期入社者に遅れないように取り扱うこと。

5 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙に下記の内容のとおり楷書にて明瞭に黒色で書き、本社の正面入り口付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

(申立人全員の氏名を掲記) 殿

朝日火災海上保険株式会社

当社が、貴殿らの、全日本損害保険労働組合朝日火災支部の定例大会にむけて行う出席代議員の選出等の組合活動に介入したこと、時間内組合活動休暇を承認しなかったこと、X19氏に対して全損保大阪地方協議会定例委員会出席に関する時間内組合活動休暇を承認せず賃金をカットしたこと、X1氏・X4氏・X6氏・X8氏・X11氏・X14氏・X17氏・X7氏を配置転換したこと、そして、賃金・賞与・昇格の差別をしたことは、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。

(年月日は掲示の日を記載すること。)

- 6 第2項後段、第3項、第4項および第5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。
- 7 申立人らの配置転換に関するその余の申立、昭和56年から58年9月分までの昇給にかかる賃金および昭和58年6月期以前の賞与に関する申立てを却下する。
- 8 申立人らのその余の申立を棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実と判断

#### 1 当事者等

##### (1) 被申立人

被申立人朝日火災海上保険株式会社(以下、「会社」という。)は肩書地に本店を置き、全国各地に25カ所の支店と53カ所の営業所等を有し、火災、運送、自動車、自賠償、傷害・貯蓄総合その他各種保険・再保険を業とする会社で、その従業員数は、平成4年3月31日現在670名である。

##### (2) 申立人とその社内歴および組合役員等の略歴

- ① 申立人X1(以下、「X1」という。)は、昭和34年4月1日会社に入社し、43年11月運送保険部業務課主任、44年2月同課長代理、47年4月代理店業務部業務課課長代理、49年4月同課長、50年4月代理店業務部部長付主事(51年4月専従休職)、52年10月海上運送部部長付主事、53年4月自動車業務部部長付主事を経て、58年12月1日から木更津営業所主事(新市場開発担当)、平成3年12月から米子営業所主事、さらに4年7月6日から成田営業所勤務となり現在に至っている。なお、この米子営業所から成田営業所への異動は、米子営業所配転にかかる東京地裁平成4年6月23日付仮処分決定を受けたことによるものであるが、X1は本件においては木更津営業所への配転自体を争

っているものであることから、異議を留めて成田営業所に赴任した。

X1 は、この間、41 年に、会社の従業員で組織する全日本損害保険労働組合（以下、「全損保」という。）朝日火災支部「以下、「支部」または「組合」という。）の副書記長兼全損保常任中央執行委員となり、42 年支部書記長兼全損保常任中央執行委員、43・44 年支部書記長兼全損保副書記長、45 年支部書記長兼全損保常任中央執行委員、46～50 年支部執行委員長兼全損保常任中央執行委員、51・52 年支部副委員長兼全損保書記長、53～55 年支部執行委員長兼全損保常任中央執行委員、56・57 年支部副委員長兼全損保常任中央執行委員を歴任した。なお、X1 は、58 年 9 月の支部定例大会で副委員長選挙に落選し、また、59～62 年は支部委員長選挙に落選している。

（本件命令書において、「・・・年」との記載は暦年を表し、月日は、一部省略した。支部組合における「年度」の表示は定期大会期日を基準としており、まぎらわしさを避けるために可能な限り修正・統一した。）

- ② 申立人 X2（以下、「X2」という。）は 37 年 4 月 1 日に入社し、54 年 4 月 1 日本店東京営業本部事務センター主事、57 年 4 月 1 日秋田営業所（主事）、さらに 2 年 6 月 1 日から桐生営業所（主事）勤務となり現在に至っている。

X2 は、この間、44 年大阪分会委員長、45～47 年大阪分会書記長、48・49 年大阪分会委員長、50 年大阪分会委員兼支部執行委員、51 年支部副委員長兼大阪分会委員、52 年支部執行委員長兼全損保常任中央執行委員、53～55 年支部書記長等を歴任した。

なお、X2 は、56 年 11 月の支部定例大会で書記長選挙に落選している。

- ③ 申立人 X3（以下、「X3」という。）は 38 年 4 月 1 日会社に入社し、50 年 4 月 1 日本店損害調査部審査課主任、56 年 4 月 1 日津田沼営業所所長代理、さらに 60 年 3 月 15 日から成田営業所（所長代理）勤務となり現在に至っている。

X3 は、この間、45 年支部執行委員兼神戸分会書記長、46・47 年支部副書記長兼全損保中央執行委員、48～51 年支部書記長、52・53 年支部副委員長兼全損保中央委員、54 年東京分会委員長、55 年支部執行委員、56 年東京分会副委員長、57 年東京分会副委員長兼全損保東京地方協議会（以下「地協」という。）常任幹事等を歴任した。

- ④ 申立人 X4（以下、「X4」という。）は、33 年 4 月 1 日会社に入社し、53 年 9 月本店営業第二部第二課課長代理、58 年 4 月 1 日三鷹営業所（所長代理・新市場開発担当）、さらに 2 年 12 月 1 日から城南営業所（所長代理）勤務となり現在に至っている。

X4 は、この間、41 年大阪分会委員兼支部闘争委員、42 年大阪分会委員、43

年大阪分会副委員長、44～47年支部副書記長、48～50年東京分会委員長、51年東京分会委員長兼支部闘争委員、52年東京分会書記長、53年東京分会書記長兼支部闘争委員、54年東京分会副委員長、55年支部副委員長、56～58年支部執行委員等を歴任した。

なお、X4は、58年9月の支部定例大会で執行委員選挙に落選し、また、59～62年は副委員長選挙に落選している。

- ⑤ 申立人 X5(以下、「X5」という。)は、49年4月1日会社に入社し、本店営業第一部第二課に配属され、57年8月2日立川営業所(主任)、さらに2年6月1日から秋田営業所(主任)勤務となり現在に至っている。

X5は、この間、54年東京分会委員、55・56年支部執行委員等を歴任した。

なお、X5は、57年9月の支部定例大会で執行委員選挙に落選し、また、59～62年は、副書記長選挙に落選している。

- ⑥ 申立人 X6(以下、「X6」という。)は、47年4月1日会社に入社して仙台支店に勤務し、55年4月(東京営業本部)事務センター第一課主任、57年4月東京営業本部内務部内務課課長代理、57年10月25日城東営業所(所長代理・新市場開発担当)を経て、元年12月1日から松阪営業所(所長代理)勤務となり現在に至っている。

X6は、この間、47年仙台分会青婦部長、48～50年仙台分会書記長、51年支部副書記長兼仙台分会委員、52・53年支部副書記長、54年支部副委員長兼全損保中央委員、55年支部副委員長、56年支部執行委員、57年支部副書記長等を歴任した(この間、52年4月から55年3月まで支部専従役員であった)。

なお、X6は、58年9月の支部定例大会で副書記長選挙に落選し、また、59～62年は書記長等の選挙に落選している。

- ⑦ 申立人 X7(以下、「X7」という。)は、40年2月1日、会社と鉄道保険部との合体により会社に入社し、50年4月長野営業所所長、53年4月福知山営業所所長、53年9月米子営業所所長、55年4月1日平塚営業所所長を経て、58年12月1日甲府営業所営業担当課長(新市場開発担当)、60年9月1日から同営業所主事として勤務し、3年12月8日定年退職、同年12月9日特別社員に再雇用され現在に至っている。

X7は、この間、41年神戸分会委員、44年大阪分会委員、58年横浜分会副委員長を歴任した。

- ⑧ 申立人 X8(以下、「X8」という。)は、35年4月1日会社に入社し、52年4月大阪支店損害調査センター堺サービスセンター所長、54年4月同神戸サービスセンター所長、58年4月1日から金沢営業所(営業担当課長)、61年7月

同営業所主事、そして3年6月1日から京都支店営業課主事として勤務した。なお同人は、この後、最高裁平成5年2月22日判決にかかる配転無効確認仮処分決定の確定により、京都支店営業課から神戸支店調査課に異動し現在に至っている。

X8は、この間、45年大阪分会副書記長、46年大阪分会委員兼全損保大阪地協副書記長、47年大阪分会副委員長兼全損保大阪地協幹事、48年大阪分会委員兼全損保大阪地協書記長、55年神戸分会委員兼全損保神戸地協幹事、56年神戸分会委員長兼全損保神戸地協幹事、57年神戸分会委員長兼全損保神戸地協副書記長等を歴任した。

なお、X8は、59～62年の間、支部執行委員選挙に落選している。

- ⑨ 申立人 X9(以下、「X9」という。)は、41年4月1日会社に入社し、55年6月1日守口営業所所長代理、60年11月25日から福山営業所(所長代理)に勤務し現在に至っている。

X9は、この間、50年大阪分会副書記長、51～55年大阪分会委員兼全損保大阪地協幹事、56年大阪分会副書記長、57・58年大阪分会副書記長兼全損保大阪地協幹事、59年大阪分会副委員長等を歴任した。

なお、X9は、59・60年、支部執行委員選挙に落選している。

- ⑩ 申立人 X10(以下、「X10」という。)は、40年2月1日、会社と鉄道保険部との合体により会社に入社し、55年4月からの京都支店営業第二課課長代理を経て、平成3年6月1日から松山営業所(所長代理)に勤務し現在に至っている。

X10は、この間、47年大阪分会副書記長、48・49年大阪分会委員、51～55年大阪分会委員、57年京都分会書記長兼支部闘争委員、58年京都分会副書記長兼全損保京都地協幹事、59年京都分会副書記長等を歴任した。

なお、X10は、59年、支部執行委員選挙に落選している。

- ⑪ 申立人 X11(以下、「X11」という。)は、36年4月1日会社に入社し、55年4月1日大阪支店営業第一部第二課、58年4月1日から神戸支店営業課(課長代理・新市場開発担当)に勤務し現在に至っている。

X11は、この間、46・47年大阪分会副書記長、48～50年大阪分会書記長、51年大阪分会副委員長、52～55年大阪分会委員長、56・57年大阪分会委員長兼支部闘争委員長、58年大阪分会副委員長、59年神戸分会書記長等を歴任した。

なお、X11は、59～62年の間、支部副委員長などの選挙に落選している。

- ⑫ 申立人 X12(以下、「X12」という。)は、36年4月1日会社に入社し、52年

4月尼崎営業所所長、54年9月高知営業所所長、56年4月高松支店営業課(営業担当課長)、57年4月高知営業所(営業担当課長)、61年7月同営業所(主事)を経て、3年6月1日から姫路支店営業課(主事)に勤務し、現在に至っている。

X12は、この間、42・43年高松分会書記長、44年高松分会委員長、45年高松分会書記長、46・47年高松分会書記長兼全損保四国地協議長、48年高松分会委員長兼全損保四国地協議長、49年高松分会委員長兼支部闘争委員、50・51年高松分会委員長、52年高松分会副書記長兼全損保四国地協幹事、53・54年大阪分会副委員長、57・58年高松分会委員等を歴任した。

- ⑬ 申立人 X13(以下、「X13」という。)は、51年4月1日会社に入社し、54年5月10日東京営業本部東京損害調査センター調査第三課、56年4月1日東関東営業本部調査課、57年8月2日長崎営業所、2年7月1日から同営業所(主任)に勤務し現在に至っている。

X13は、この間、54年支部青年婦人部委員兼東京分会青婦部書記長、55・56年支部青年婦人部書記長を歴任した。

- ⑭ 申立人 X14(以下、「X14」という。)は、49年4月1日会社に入社し、56年4月1日大阪支店営業第二部第一課(主任)、58年8月5日大分営業所(主任)、3年12月1日から木更津営業所(主任)に勤務し現在に至っている。

X14は、この間、54・56年大阪分会執行委員、57年大阪分会書記長を歴任した。

- ⑮ 申立人 X15(以下、「X15」という。)は、38年4月1日会社に入社し、50年4月1日東京営業本部東京損害調査センター調査第二課(課長代理)、56年4月1日宇都宮営業所(所長代理・新市場開発担当)、63年12月1日から函館営業所(所長代理)に勤務し現在に至っている。

X15は、この間、39年京都分会委員、40・41年同分会書記長、42～45年同分会委員長、46年同分会委員、47～49年支部執行委員兼仙台分会副委員長、50年支部執行副委員長、51～53年東京分会委員長、54年支部執行委員等を歴任した。

なお、X15は、55年、支部副委員長選挙に落選している。

- ⑯ 申立人 X16(以下、「X16」という。)は、50年4月1日会社に入社し、52年4月東京損害調査センター調査第二課、56年4月1日名古屋支店営業第二課(新市場開発担当)、62年12月1日から福岡支店営業課に勤務し現在に至っている。

X16はこの間、51年、56年東京分会委員、53年、56年全損保東京地協常任幹事を歴任した。

⑰ 申立人 X17(以下、「X17」という。)は、37年4月1日会社に入社して京都支店に勤務し、53年4月1日東京営業本部東京損害調査センター千葉サービスセンター(所長)、54年4月1日千葉営業所(所長代理)、58年4月1日釧路営業所(札幌支店営業第二課課長代理・釧路駐在・新市場開発担当)、3年6月1日から高崎支店営業課(課長代理)に勤務し現在に至っている。

X17は、この間、京都在勤中は48年京都分会書記長、49～51年京都分会委員長、その後、56・57年は東京分会委員を歴任した。

⑱ 申立人 X18(以下、「X18」という。)は、54年4月1日会社に入社し、55年9月1日大阪支店内務部から和歌山営業所へ、62年12月1日から南大阪支店営業課(主任)に勤務し現在に至っている。

X18は、この間、45年から50年まで大阪分会青年婦人部書記長兼同分会闘争委員、52・53年同分会副書記長、54～56年まで同分会副委員長、57年同分会執行委員、58年同分会副書記長を歴任した。

なお、X18は、59年、支部執行委員選挙に落選している。

⑲ 申立人 X19(以下、「X19」という。)は、45年4月1日会社に入社し、52年8月10日梅田営業所、57年4月1日から和歌山営業所に勤務し現在に至っている。

X19は、この間、46年から51年までは大阪分会青年婦人部委員として活動し、55年9月に大阪分会執行委員、60・61年は支部青年婦人部委員を歴任した。

### (3) 申立外労働組合

① 全損保すなわち、全日本損害保険労働組合は、全国の損害保険事業およびこれに関連する事業に従事する労働者によって24年に結成された労働組合であり、本件(58不103号事件)申立当時の組合員数は約33,000名である。なお、全損保には、下部の協議組織として各地方毎に計14の地協が、各地協の下に各地域毎の地区協議会(以下、「地区協」という。)が、置かれている。

② 支部すなわち、全損保朝日火災支部は、被申立人会社の従業員によって30年に結成された全損保の下部組織の労働組合であり、本件(58不103号事件)申立当時の組合員数は約620名である。

なお、支部には、単独ないし複数の支店、営業所を単位として13の分会が置かれている。

## 2 本件において請求する救済内容の概要

(1) [58不103号事件(58.10.25申立)] ①58年9月に開かれた全損保朝日支部第49回定期大会に向けての支配介入に関する謝罪および今後の禁止、②12名



- の配転取消、③X7 に対する 57 年度人事考課の是正、④ポストノーティス等
- (2) [59 不 18 号事件(59.4.11 申立)] ①上記 58 不 103 号事件の①と同旨、②5 名の配転取消、③ポストノーティス等
- (3) [59 不 70 号事件(59.9.6 申立)] ①X1 の 57.9～58.9 全損保常任中央執行委員としての同委員会出席に際し、労働協約上の組合活動休暇を認めないなどの不利益取扱についての今後の禁止、②X8、X9、X11 の 58 年 9 月 26、27 日に開かれた全損保第 40 回全国大会への代議員としての出席に際し、労働協約上の組合活動休暇を認めないなどの不利益取扱についての今後の禁止、③X19 の 59 年 3 月 16 日に開かれた 59 年度大阪地方協議会委員会への委員としての出席に際し、労働協約上の組合活動休暇を認めず、276 円の賃金カットをするなどの不利益取扱についての今後の禁止と 276 円の返還、④ポストノーティス等
- (4) [60 不 81 号事件(60.9.20 申立)] ①申立人らが、59 年 9 月 21、22 日に開かれた全損保第 41 回全国大会に代議員として出席するに際し、労働協約上の組合活動休暇を認めないなどについての今後の不利益取扱の禁止、②ポストノーティス等
- (5) [元不 76 号事件(元.12.25 申立)] ①申立人ら 19 名の 56 年から元年までの賃金是正、差額の支払い、②同じく 19 名の 56 年 6 月から元年 6 月までの賞与の是正、差額の支払い、③同じく 19 名の職能等級の是正
- (6) [3 不 72 号事件(3.12.24 申立)] ①申立人ら 19 名の平成 2 年、3 年の賃金是正、②同じく 19 名の元年 12 月分から 3 年までの賞与是正、③同じく 19 名の職能等級是正、④申立人らが全損保定期全国大会(60 年 9 月第 42 回大会、61 年 9 月第 43 回大会、62 年 9 月第 44 回大会、63 年 9 月第 45 回大会、元年 9 月第 46 回大会、2 年 9 月第 47 回大会、3 年 9 月第 48 回大会)に代議員として出席するに際し、労働協約上の組合活動休暇を認めないなどの不利益取扱についての今後の禁止

### 3 本件の背景となる事実

#### (1) 会社の経営危機対策等と労使関係の経緯

- ① 会社は 52 年 3 月期決算において、17 億を越える実質赤字を計上する見込みとなったが、53 年 6 月 22 日付の日本経済新聞朝刊一面トップに「朝日火災再建に乗り出す」、「前 3 月期大幅赤字、経営陣一新へ」などと報じられた。これを会社では、いわゆる“日経ショック”と呼ぶが、同旨の内容の記事は、他の主要日刊紙でも取り上げられた。ついで、同年 7 月 31 日の株主総会で、代表取締役(会長、社長、副社長)と筆頭常務が交代し、経営の再建を開始した。

この日経記事に対して、全損保はその機関紙「全損保」(NO. 1217、53年6月25日)に“日経紙「朝日問題」報道についての見解”を全損保常任中央闘争委員会名義で載せ、日経の記事は一般の読者あるいは保険契約者、代理店などに事態の本質をゆがめて伝え、誤った認識をあたえるものであるとして、“朝日火災の経営の実態は中小損保に共通する相対的な「劣勢」にあるとはいえ、今年急速に悪化した内容はなく、むしろ52年度の元受増収率は全社平均を上回り、事業費率、人件費率も49年度以降低下している”などと主張し、単に朝日火災1社の問題としてではなく、中小損保全体にかかる合理化の問題として受け止め、全損保の組織をあげて闘う旨、意志表明した。

なお、X1は前記認定のとおり、41年頃から支部役員を歴任してきたが、この前後の時点では、51・52年支部副委員長兼全損保書記長、53～55年支部執行委員長兼全損保常任中央執行委員、56・57年支部副委員長兼全損保常任中央執行委員であった。

- ② 会社は、組合の53年度賃上げ要求に対して、4月17日以降いわゆるゼロ回答を続け、さらに、6月29日には「合理化実行計画(案)」を提示した。組合は、ゼロ回答では收拾しないとの方針をとり、6月末まで数次に亘る早退ストライキ、抗議行動を繰り返したが、「合理化実行計画(案)」については、8月25日に合意(支部が中央労働委員会にあっせんを申請し、同委員会のあっせん案を労使双方が受諾)したものの、賃上げについては、翌54年3月22日、ゼロのままで決着した。
- ③ 会社は、組合の54年度賃上げ要求に対して、同年7月26日に7,000円の回答を行うとともに、経営基盤改善のための「人事諸制度の改定」(以下、「新人事諸制度」という。この提案には、職能給体系提案・人事考課制度変更・退職金制度改定・定年年齢変更等が含まれていた。)その他について、併せていわゆる「セット提案」をした。これに対して組合は、この「セット提案」は受け入れられないとして、賃上げ交渉と「新人事諸制度」交渉との切り離しを要求したため会社と対立した。そしてこの間、9月17、18日の第40回支部定例大会では、「全損保朝日支部に対して不当な攻撃を続けるY2経営陣、その背後にいる大株主(野村証券、国鉄)、大蔵省に向けて、闘いを大きく外に広げる行動」方針(以下、「闘いを外に広げる行動」という。)を決議し、その第一次行動日である10月17日には、街頭でのビラ配り、野村証券14支店における要請行動、早退ストライキ等を行い、また、第二次行動日である11月16日には、野村証券本・支店における抗議行動、大蔵省への要請行動、早退ストライキ等を行い、交渉は難航したが、翌55年2月29日、賃上げは14,566

円で、また「新人事諸制度」は別途継続協議とすることで合意した。

- ④ 会社は、営業成績の向上を図るために54年から実施していた営業本部制を強化することとして、56年1月からは、全国の各支店の営業課および営業所（以下、営業課および営業所を併せて、「課所」という。）のうち特に4人以上の営業社員で構成されている課所に、官公庁の退職者市場開発をねらった「新市場開発担当」者を配置することとした。そして、47名の新市場開発担当者を、新たに任命した。

(2) 組合の活動方針をめぐる対立問題

- ① 54年11月中旬頃、会社の東関東営業本部長であったY3は、“憂う”（その1）を執筆し（400字詰め原稿用紙6枚）、組合員に配付した。

そこには、“日経ショック”からの書き出しで始まり、経営危機に関する会社のミスを指摘し、経営陣は責任をとったが「この際組合委員長も責任をとり後進に道をゆずるべき」、また、全損保は朝日火災の闘争に介入しているが、朝日を助け育てようと本気で考えているのだろうか？…とし、「今は唯再建のために耐えがたきを耐え忍び難きを忍び、会社の方針を全てのみ、直ちに闘争を終結して役員以下全社員が一丸となって再建に全力を挙げる事が絶対に必要なのではなかろうか」などの記載が見られ、最後に、週刊ダイヤモンド54年11月17日号に載った「“躍進共産党”の新・企業侵攻術」の記事を引用してあった。

これと前後して、前出、54年の「闘いを外に拓げる行動」の第二次行動日が予定されていた前日の11月15日、支部組合員である東京・名古屋地域の一部の課長、所長の中から、これに反対する署名活動が起こった（以下、この署名活動を推進する立場の組合員らを「署名推進派」という。）。これに対して支部、分会は、東京地区の署名推進派と話し合いを持ったが合意に至らず、12月10日には、「署名推進派」は全国の職場で一斉に署名活動に入った。このため支部闘争委員会は、さらに同月12日に「署名推進派」の代表と混乱を收拾するための話し合いを行い、14日に予定していた第三次行動日のストライキなどを中止した。

- ② 55年6月、「新人事諸制度」問題を討議するための臨時支部大会が予定されていたが、「署名推進派」はこの臨時大会にむけて、自分達の主張に同調する代議員を送り込む運動を始めた。このため、これまでのように各分会から話し合いで支部大会代議員を選出するという方法がとれない分会が生じ、東京分会においては立候補者が多数出て選挙が行われ、定数20名の代議員中「署名推進派」が9名選出された。

また、同年9月の第43回定例支部大会の代議員選出に際しては、支部傘下13分会中7分会で選挙が行われた。この中で、東京分会の総会においては、20名の支部大会代議員中、執行部の運動方針に反対する代議員が12名選出された。一方、分会役員の選挙では、執行部の運動方針に賛成する立場の、委員長、書記長の候補者は、2名(申立人X3を含む)とも落選した。

③ かかる経緯で、55年9月17、18日の第43回定例支部大会が開かれたが、執行部(X1執行委員長)の提案した「当面する諸問題をはじめとする重要な方針」の全てにわたって、代議員の意見が二分されて激しい議論が展開され、支部大会代議員44名中24対20で支部の運動方針がようやく可決された。

④ 55年9月第43回定例支部大会当時の会社職制の言動

ア 支部および全損保は、55年9月17、18日の第43回定例支部大会の前後を通じて会社の非組合員である職制のとした①D 仙台支店長の支部分会役員Kに対する言動、②Y 広島支店長の営業会議における言動、③K 本店自動車業務部長の仙台支店、広島支店その他、東北、新潟、東京、中国、九州の各支店における言動、その他について、不当労働行為の救済申立(都労委昭和55年不第92号事件)を行った。

イ これに対して、当委員会は「被申立人朝日火災海上保険株式会社は、被申立人会社の部長、支店長らの職制をして、申立人全日本損害保険労働組合朝日火災支部定例大会に代議員として出席する者に対し、同支部内における対立する一方の立場を支持し、他方に反対する旨示唆する言動を行ったり、被申立人会社の業務上の諸会議の際、同支部の組合員に対し、同支部内における対立する一方の立場を支持し、他方を暗に批判するなどして、同支部の組合運営に支配介入してはならない。」と命令した(昭和56年9月22日決定)。

⑤ この55年9月の第43回定例支部大会で行われた支部役員選挙において、X1は執行委員長に再選されたが、支部役員15名中、従来の執行部の運動方針に反対の者6名(副委員長、副書記長各1名、執行委員4名)が新たに選ばれた。以下、この当時において従来の執行部の運動方針に賛同していた者のグループを「A派」、逆に反対していたグループを「B派」と呼ぶこととする。なお、会社は、そのようなグループの対立はそもそも存在しなかったと主張するが、採用できない。

以後、56年11月の第45回定例支部大会で行われた支部役員選挙において、このB派が9名となって構成が逆転し(執行委員長にはB派のX20が当選。なお、X1は、この時は副委員長に無投票で当選している。)、57年はさらに10

名となり、58年9月の第49回定例支部大会以降は、全員をB派が占めるに至った。

- ⑥ 56年の支部定期大会で執行委員長に当選したX20は、40年4月1日会社に入社し、55年4月から本社事務管理部システム課長、61年7月から同事務管理部副部長兼システム課長となったが、この副部長昇格にともない非組合員となった。なお、同人は、本件に関する審問において、被申立人側の証人になった。

また、同人は、45～47年支部東京分会書記長を勤めたのをはじめ、全損保東京地協役員、支部役員などを経て、51～54年は支部副委員長(当時、執行委員長はX1)、56年11月から60年9月までは前記のとおり支部委員長を勤め、同時に、57年9月から60年9月まで全損保常任中央執行委員を兼務した。

X20は、前記のとおり支部執行委員長であるX1とともに支部副委員長などをつとめた経歴があるが、第45回支部定期大会が開催される前日の56年11月16日、X1を呼び出し、全損保本部書記局近くの居酒屋にて話し合った。X20は話し合いのなかで、この大会で執行委員長に立候補することを仄めかし、社長から直接ではないが、会社の指示あるいは締めつけがあり辛い立場にあること、支部大会におけるいわゆる会社の票読みもシビアに行われていることなどを述べ、今日は自分の気持ちを分かって欲しかったので会ったが他言しないしてほしい、と重ね重ね言った。

会談は約2時間に及んだが、終了後X20は、自派の会合があるといって、そこに向かった。

#### 4 58年9月第49回定例支部大会当時の会社職制の言動について

- (1) 会社は、58年7月9日、支部に対して、58年度賃上げと労働時間延長をいわゆるセットで提案した。労働時間については、第2土曜日を休日とする代わりに、年間を通じて平日を9時～17時、土曜日を9時～12時とするものである(当時の平日終業時間は16時30分)。

そこで、58年9月19、22日の第49回定例支部大会は、この会社提案にかかる労働時間の変更問題が中心議題となった。

支部大会では、一部の代議員から提出された「時間延長を受け入れる」との修正案が、26対4(白票1)で可決された。

この間、“憂う”(その3)が、会社が上記のいわゆるセット提案をした翌10日に、前出3(2)①の場合と同じくY3(中部営業本部長)の署名入力で出された。そこには、「私一人位はどうってことはないだろう。全損保に入っているのだから」といふ時は助けてくれるだろう等と思っていたら大変なことになる。」「今も

昔も変わらず同じ主張をしている全損保に依存する限り、絶対に体力を回復することは出来ないであろう。今組合は全損保並と大義名分をたてているが、他社は他社、朝日は朝日である。朝日が潰れても全損保は助けてくれない。自分の飯は自分で稼ぐしかないのである。全損保は自分らの主義主張及び自分らの組織を守るために朝日を防波堤としているのである。そのために朝日を応援するのである。」「相変わらず昔取った既得権の上にアグラをかいている全損保に所属している限り、当社は前進できず他社の後じんを押し、いつ迄たっても日の目を見ることはない。一日も早く全損保から脱退し当社独自で路を切り開いていくことである。就業時間一つとってみても、国内既存の損保の中で朝日だけは、世間並に9時から5時迄開店しておりますと朝日の親切さを売り込んでいかなければならない。他所のやらないことをやるのが良い結果に結びつく時代なのである。」「課所長よ、そしてそれに続く若人よ、目を覚まして君達自身のために決起してもらいたい。」などと書かれていた。

- (2)① 支部の名古屋分会は、名古屋支店、豊橋営業所、岐阜営業所、四日市営業所、松阪営業所、金沢営業所にそれぞれ所属する支部組合員で組織されている。名古屋分会では、9月19、22日の第49回定例支部大会にむけて、9月13日に分会総会が開かれたが、その中心問題は、支部大会の議案にある労働時間の変更にかかる討議と、支部大会に出席する分会の代議員3名の選出であった(支部大会の代議員は、各分会ごとに分会総会でもって選出することとされている。)

当時、I(支部組合員)は、四日市サービスオフィス(四日市営業所と同社屋)に勤務していたが、9月3日に出勤すると四日市営業所のK所長から所長席に呼ばれて、分会総会で選出する代議員につきどの代議員候補者にIが投票するかの割当が決まった旨、いきなり言われた。Iは、名古屋支店営業一課に所属し当時の名古屋分会分会委員長であるTに投票せよとのことであった(TはB派である)。そして、Kの説明では、名古屋支店ならびに中部営業本部の課所長の会議が前日の2日に招集され、そのなかで、それぞれの課所長が各課所の組合員に対して割り当てられた立候補者に投票するように説得をすることが決まったとのこと、また、それは、名古屋支店の課長であるM(支部組合員)が中心になって決めたとのことであった。

9月8日、Iは夜遅く帰宅したが、金沢営業所の所長であるHから電話があった旨のメモがあり、翌日、Hの勤務先に電話したが不在で、昼過ぎにHからの電話を受けた。Iが、前夜の電話の用件についてきくと、名古屋支店のY4支店長から電話がなかったか同人から確かめられ、電話はなかった旨答え

たところ、8日の会合でそれぞれの組合員が誰に投票するか○×△をつけて検討したが、Iの投票がどうなるのか不明だったので、Y4からX8(申立人)には投票しないようIを説得することになっているので、Y4からの電話がなかったか確かめたとのことであった。そして、X8には投票しないでほしい旨、説得された。

この際Iは、予定されているB派からの立候補者として、豊橋営業所のO所長、名古屋支店のT、Yの名前を聞いた。また、A派としてはX8、名古屋支店のKU、豊橋営業所のMNの名前があった。そして、豊橋営業所からはOとMNの2名になり、MNが出ると負ける可能性があるためMNを立候補させないよう工作中とのことであった。IはHの説得に対して、会社の指示による投票はしたくないが同僚であるがゆえに協力するとすれば白票にすると答えたが、Hはその旨Y4に報告すると言った。なお、MNは立候補を取り止めた。

分会総会の前日である9月12日になって、総会には欠席の予定だった四日市営業所のMが、都合がついて急遽出席することになった。Mは時間延長に反対とみられていた。四日市営業所所長のKは午後3時頃Iに留守を頼んでMと外出したが、1時間ほどで帰ってきて、欠席ということで報告してあるのに急に出席ということになって、いまさら変更もできず困ったことになった、とIに言った。

- ② 分会総会の当日、Iが会場である名古屋支店に着いたところ支店長席にいたY4支店長から手招きされ、小声で「指示どおり頼むよ」と言われた。

分会総会の投票結果は、O 14票、T 12票、X8 11票、Y 10票、白票1票で上位3名が当選した。

分会総会の翌日、中部営業本部長のY3(“憂う”の筆者)は、四日市営業所の所員全員の前で、分会総会の結果は非常に残念である、会社の指示には全員が従ってもらわねばならない、と言い、従わなかった者に対する不利益取扱いを仄めかした。

- (3)① 支部の東京分会は、9月19、22日の第49回定例支部大会にむけて、9月17日に分会総会が開かれたが、その中心問題は、支部大会の議案にある労働時間の変更にかかる討議と、支部大会に出席する分会の代議員の選出であった。

- ② 大宮支店の東京分会総会の代議員は4名(組合員数11名)であった。

そして、東京分会総会のための代議員選挙は同月14日に行われた。当時の大宮支店長のX21は支部組合員であったが、B派に属するといわれており、代議員選挙には、X21を中心に、B派から、大宮サービスセンター所長のK、OG

課長、OH が立候補した。

- ③ IM は、代議員選挙投票日の約 1 週間前、B 派と言われている支部組合員 W から、W は 11 月 1 日に結婚式を挙げる事となっており、大宮支店長の X21 に仲人を依頼していたが、X21 は W に対して、X21 の指名する者に投票すること、さもなくば結婚式について考え直すとの含みのある発言を繰り返され、説得されている旨聞いた。

投票日の前日である 13 日の夕方、W は X21 の約 10 分後に続いて真っ青な顔して支店に戻って来たが、W は机の上を片づけると支店長席に向かって深々と頭を下げて帰っていった。IM はそれをみて、他の者と共に W を追い事情を聞こうとしたが、W は今日は何も話せないと言って別れた。

投票日当日の午前中、IM は会社を休んで自宅にいたが、W から電話があり、13 日の経緯を聞いた。X21 は W に対して、選挙の投票に関して、X21 の指示に従わなければ結婚式を壊しかねない趣旨のことを強く言った、とのことであった。IM は午後入社し、X21 に抗議する言辞をはいたが、X21 は IM の言動の意味をすぐ理解した様子であった。

- ④ T は、7 月ごろ、支部組合員 W から、同人が、X21 から就業時間延長を受け入れることについて B 派が集めている賛成の署名をするよう、代理店回りの際に同乗した車の中などでしつこく迫られている、と聞いた。また、9 月始めごろにも、X21 から B 派で代議員を独占したいので同派に投票するよう何度も言われていると、W から聞いた。

投票日の前日、T は W から誘われて昼食を共にした。T は、その日の午前 10 時ごろ大宮サービスセンター所長の K が W のところに来たのを見ていたが、それは X21 が W を喫茶店「マスコット」に呼び出していることを K が W に伝えに来たのである、と W は言った。用件は、投票の件とのことであった。また、W に対して大宮支店を管轄する非組合員の Y5 北関東営業本部長からも電話があったが、「今後のためにならんぞ。だれに給料をもらっているんだ。」と言われた、とのことであった。

T は上記 IM と同じく、その日の夕方、W が X21 に続いて支店に戻り、机の上を片づけると支店長席に向かって頭を下げて帰って行くのを見た。

- ⑤ 大宮支店における選挙の結果は、X21 5 票、K 5 票、O 4 票、IM と X23 が各 3 票であったが、上位 3 名と IM が代議員になった。(なお、この後、T は翌年 2 月に春日部営業所に、また、IM も同 3 月に長野営業所に配転となり、大宮支店関係では、以後は A 派の立候補者はいなくなっている)。

この当時、東京分会の組合員は 252 名で、そのうち課所長クラスは 67 名で



あるところ、3人に1人の割合で選出する分会代議員は総数85名中、課所長の組合員が46名を占めた。

- (4) 58年8月18日午前9時から、守口営業所で営業会議が開かれ、出席したY6南近畿営業本部長は、約10分間、先週行われた本部長会議の報告をした。その後、当時会社が組合に提案していた就業時間延長問題に関して、「支部闘争ニュースなどでみていると思うが、時間的にいって1770時間(年間)だし、業界の平均を目指しているときに今の9時から4時半ではおかしい。」とあって、出席者の意見を聞いた。これに対してD、F(共に組合員)らも答えたが、申立人X9が「この営業会議の場でこの問題を話されるのはおかしい、今労使で争点になっている問題で…」と答えたところ、Y6は、「会社が生き残るかどうかい時に、会社や組合と言っているときではないだろう、何がおかしいのか。不当労働行為というのか。君は意欲がないんだな、君のそういう意識が間違っている。」と、言った。この当時、守口営業所は所長以下4名で、全員が支部組合員であった。
- (5) 58年9月14日、神戸分会の総会が開かれた。その数日位前からY7姫路支店長(非組合員)を中心とした動きがみられ、H(女性組合員)らは、選挙の説得をしているのだろう、と噂をしていた。14日午前中、HはY7姫路支店長から支店の応接室に呼ばれたが、同僚のIも同席していた。Y7は、分会総会があるが、選挙で協力してほしいとHを説得し、神戸分会が会社の上部からは目立つ存在であると言った。Iも総会で立候補するとのことであった。Hは、協力の依頼についてははっきり答えなかった。

その日の午後、Y7と支店のA課長(組合員・B派)が外出し、その後、Iも出ていった。Hは分会総会のため神戸には新幹線で行くことになっていたが、夕刻5時過ぎにA課長に呼ばれ、新幹線のなかで読んで欲しいと言われて茶封筒を渡された。封筒には会社の用紙を使って書いた選挙の協力依頼の手紙が入っていて、「さて、選挙だが、今まで神戸分会は赤だといわれのない会社からの攻撃を受けており、このままX11、IZ、NMにやらせると、神戸・姫路は更に人減らしや犠牲的な異動が考えられ、本当をいうと中間派でいた人がやる方がよいと思っている。しかしもうそんな人も見つからない。せめて神戸・姫路が「赤」だと思われる目立った存在にならないようにだけはしたい。」などと書かれ、Aの署名があった。

(6) 判断

- ① 申立人らは、会社は、以上に認定した一連の行為でもって労働組合の運営に対し支配介入を行ったと主張する。これに対して被申立人は、そもそもA派、B派の区分けやその対立もなかったとし(3(2)⑤)、支配介入行為の存在を

否定する。

- ② 以上に認定した(2)乃至(5)の事実のうちには、一見して、組合内部における A 派對 B 派の主導権争いと捉えられる部分がないわけではない。しかしながら、これらの動きの中には、以下のように、会社幹部の言動であって、支部の活動の方向に重大な関心を示すとともに一定の方向性を目指した会社の行為と見るべきものが、少なからず含まれている。

すなわち、上記認定の事実によれば、①名古屋分会の分会総会における支部大会代議員の選出に関し、会社の課所長会議で、各課所長が各課所の組合員に対し B 派候補者に投票するよう働きかけることが決められたこと、この課所長会議の構成員である課所長は組合員であるが、会社の意向と無関係に課所長会議で組合活動の討議がなされるとは考えられず、会社はこの会議においてかかる内容の討議がなされることを容認していたことが推認できること、また、非組合員である Y4 名古屋支店長が B 派の票読みに関与し、分会総会の当日にもさらに念押しをしていること、さらに、全損保及び A 派と対決する言動を繰り返していた Y3 南関東営業本部長が、分会総会の結果を批判する趣旨の発言を四日市営業所の所員全員の前で行ったことが、それぞれ認められ、また、②X21 大宮支店長の言動は、単に B 派組合員としての言動であるにとどまらず、支店長としての地位を利用し、Y5 北関東営業本部長の支持のもとに、W に対して B 派候補者に投票するよう迫ったものであると認められる。

これらはそれぞれ、被申立人会社または会社の意を体した B 派の組合員である課所長が、A 派に属する組合員が代議員として支部大会に参加することを妨げるために代議員選挙に対する干渉を行ったものといわざるをえない。したがって、いずれも支部の運営に対する支配介入であり、不当労働行為に該当する。

そして、③Y7 姫路支店長が H に対して、神戸分会の分会総会で B 派を支持するよう直接求めた言動、さらに、④守口営業所の営業会議における Y6 南近畿営業本部長の言動も、両名は非組合員の管理職であり、その時期及び発言内容に鑑みれば、会社が、支部のなかの B 派を支援し、一方、A 派の活動を抑圧するために行った支配介入であり、同じく不当労働行為に該当する。

## 5 申立人ら 17 名の配置転換について

- (1) 会社は、次のとおり申立人ら 17 名に対して配置転換(以下、「配転」という。)を命令した。17 名の組合活動歴は、前記 1(2)に認定したとおりであり、全員が A 派に属している。また、この申立てにかかる配転は、54 年 9 月 1 日から 58 年 12 月 1 日の間に行われたものであるが、この間には、55 年 9 月の第 43 回定

期支部大会において、支部役員 15 名中に B 派が初めて 6 名選出され、ついで翌 56 年の大会では 9 名、さらに 57 年には 10 名となり、58 年 9 月の第 49 回定期支部大会以降は、全員 B 派が占め A 派がいなくなった事実がある(3(2)⑤)。そして、当委員会は、55 年 9 月第 43 回定例支部大会当時の会社職制の言動を不当労働行為であるとして、56 年 9 月 22 日に救済命令を発し、さらに、本件において、58 年 9 月第 49 回定例支部大会当時の会社職制の言動についても支配介入があり不当労働行為であると判断した(4(6))が、これらの時期とも重なっている。

- ① X1・58 年 12 月 1 日、本店自動車業務部から木更津営業所へ
- ② X2・57 年 4 月 1 日、本店営業内務部から秋田営業所へ
- ③ X3・56 年 4 月 1 日、本店損害調査部から津田沼営業所へ
- ④ X4・58 年 4 月 1 日、本店第二営業部から三鷹営業所へ
- ⑤ X5・57 年 4 月 1 日、本店第一営業部から立川営業所へ
- ⑥ X6・57 年 10 月 25 日、本店営業内務部から城東営業所へ
- ⑦ X8・58 年 4 月 1 日、神戸サービスセンターから金沢営業所へ
- ⑧ X11・58 年 4 月 1 日、大阪支店営業部から神戸支店営業課へ
- ⑨ X13・57 年 8 月 2 日、東関東営業本部調査課から長崎営業所へ
- ⑩ X14・58 年 8 月 5 日、大阪支店営業部から大分営業所へ
- ⑪ X7・58 年 12 月 1 日、平塚営業所から甲府営業所へ
- ⑫ X12・54 年 9 月 1 日、尼崎営業所から高知営業所へ
- ⑬ X15・56 年 4 月 1 日 東京第三営業部から宇都宮営業所へ
- ⑭ X16・56 年 4 月 1 日 東京損調センターから名古屋支店へ
- ⑮ X17・58 年 4 月 1 日 千葉営業所から釧路駐在所へ
- ⑯ X18・55 年 9 月 1 日 大阪支店内務部から和歌山営業所へ
- ⑰ X19・57 年 4 月 1 日 大阪支店営業部から和歌山営業所へ

申立人らは、以上の各配転は、不当労働行為に該当するとして、救済を求めている。

- (2) 上記の内、①X1・②X2・③X3・④X4・⑤X5・⑥X6・⑦X8・⑧X11・⑨X13・⑩X14・⑪X7・⑫X12 の救済申立は、58 年 10 月 25 日(58 不 103 号事件)である。労働委員会に対する不当労働行為の救済申立期間は行為の日から 1 年間と定められている(労働組合法第 27 条第 2 項)から、②X2・③X3・⑤X5・⑨X13・⑫X12 の 5 名については、救済申立期間の経過が問題となる。

また、⑬X15・⑭X16・⑮X17・⑯X18・⑰X19 の救済申立は、59 年 4 月 11 日(59 不 18 号事件)であり、同様に、救済申立期間の経過が問題となる。

申立人は、本件配転は 54 年から 58 年の本件申立に至るまでの間、毎年系統的に繰り返されてきたもので、一つ一つを切り離して論ずることのできないものであり、会社の一貫した不当労働行為意思に基づくもので、その都度、支部組合を通じ、あるいは申立人個人として会社に対して異議をのべ、紛争状態を継続させてきたものであって労働組合法第 27 条第 2 項に規定する継続する行為に該当する、と主張する。

しかし、本件におけるこれらの配転は別々の人物に対して行われており、それぞれ一個の独立した行為としてなされたものであるので、継続する行為には該当しない。そして、一定の行為がなされたことは配転の発令によって一々明白になることであり、もしそれが不利益取扱いであるとすれば、配転を発令された者が 1 年以内に不当労働行為を申し立てることは可能であり、継続する行為の概念によって法の保護する範囲を拡張すべき場合ではない。

なお、X17 の場合は、58 不 103 号事件の申立人にはなっていないが、同事件に関する 59 年 2 月 6 日付準備書面において配転撤回を求める対象者として列挙されており、実際の申し立て(同年 4 月 11 日)とも時間的に近接しているので、本件の審査の対象とすることとする。

したがって、②X2、③X3、⑤X5、⑨X13、⑫X12、⑬X15、⑭X16、⑯X18、⑰X19 の申立は却下せざるをえない。

(3)① X1 の 58 年 12 月 1 日付本店自動車業務部から木更津営業所への配転について

ア 会社は、X1 を 58 年 12 月 1 日付で本店自動車業務部から木更津営業所へ新市場開発担当として配転した。木更津営業所は 53 年 9 月に新設され、当初は千葉営業所内に同居する形であったが、58 年 4 月に木更津市で独立店舗となった。X1 の異動は 11 月 15 日の事務折衝で支部に提示されたが、全体で 71 名(うち、組合員 61 名で組合役員 18 名を含む)の異動であった。X1 は支部を通じて異議を申し立て、いわゆる X8 裁判・当委員会に対する本件申立などの活動ならびに通勤時間の関係などから就業時間後の組合活動等も困難になるとして配転の撤回を求めたが、会社の容れるところとならず、支部は「やむなく異議を唱えて赴任する」ものとして収拾した。

なお、支部は、定期異動の時期としては 12 月異動に反対し、従前どおり、4 月 1 日の定期異動を求めていくこととした。

X1 が赴任した 12 月は、木更津営業所では一定の私企業の退職者に会社の主力商品である長期型の保険を売り込むことが課題とされていたので、人手が足りないことから所長と X1 の 2 人でこれに取り組んだ。それは翌 1 月

に契約となったが、その契約の数字を所定の規程に従って社長室に報告したところ、翌週からはその実績が X1 の実績になることを避ける形とされ、所長のみの実績報告となった。その後、X1 の新市場開発担当としての業務がはじめられた。

イ X1 の配転について、被申立人は、X1 は異動の直前まで、53 年 4 月から 5 年 8 ヶ月間本店自動車業務部に勤務し、それ以前の 40 年 11 月から 53 年 3 月までの間についても支部あるいは全損保本部の専従期間を除いて本社の業務部門あるいは査定部門に勤務していたので、木更津営業所という営業の第一線に異動させたものであるという。また、同営業所は所長と若手の社員 2 名で構成されており、新しい退職者市場の開発と同営業所の増収体制の強化のための配転である、と主張する。

ウ これに対して申立人らは、X1 の配転は、X1 が 1(2)①に認定したとおり長年にわたり支部の組合運動の中心的活動家であったこと、また、A 派のリーダーであり後記の X8 配転に関する裁判闘争等の中心者でもあることを嫌った配転であり、支部執行部が全員 B 派で占められるに至った 58 年 9 月の支部役員選挙で落選した X1 を、その直後の同年 12 月に、例年 4 月の異動が原則のところを、特に組合活動などに不利な課所に配転させたものである、という。

エ 被申立人のいうように、会社は営業不振を打開し会社を再建するため、営業範囲を拡張するために全国の各営業課所のうち特に 4 人以上の営業社員で構成されている課所に、官公庁の退職者市場の開発をねらって新市場開発担当者を配置したというのであるが、X1 の場合、木更津営業所の所員は全員で 3 名でありその前提に反し、あわせて X1 を特に同営業所に配置した理由について、被申立人の説明がない。そして、新市場開発担当として増収体制を強化するために配転したといいながら、同人が赴任した 12 月には、その業務は始められていない。会社は、実際には X1 が所長とともに既存の業務を行っていたことについて、これは同人に対する一種の教育であった旨説明するが、前後の経緯からみて、新市場開発担当者を配置するという趣旨に合致するものではない。

かえって、同人に対する配転は、同人が中心となって進めてきていた A 派としての組合活動ならびに関連するいわゆる裁判闘争の支援活動などを被申立人が嫌い、これを事実上極めて困難にするためになしたものと認められ、組合活動上の不利益取扱であるとともに、同人の所属する支部に対する支配介入と認められる。

② X4の58年4月1日付本店東京営業本部第二営業部から三鷹営業所への配転について

ア 会社は、X4を58年4月1日付で本店東京営業本部第二営業部から三鷹営業所へ新市場開発担当として配転した。同営業所は、従前は5人体制であったところ、営業効率が悪いということで、56年、57年に各1名減員とされ、所員は3名であった。X4は、異動の当時A派に属する支部執行委員であったので、組合活動に支障があるとして支部を通じて会社にたいして異議を申し立てたが、会社の容れるところとならず、支部は「やむなく異議を唱えて赴任する」ものとして収拾した。

なお、支部執行委員在任中に配転になった者はこの当時4名おり、X4のほかX3(56年4月1日)、X5(57年4月1日)、X6(57年10月25日)であるが、いずれもA派に属していた。

イ X4の配転について、被申立人は、58年4月異動の基本方針の中には長期同一課所勤務者を異動対象にすることがあり、X4は45年秋に組合専従から職場復帰した後約8年間東京営業本部内務部に勤務し、その後53年から本件の異動まで同営業第二部に勤務し本社勤務が非常に長く、本来ならば地方の営業所ということであったが支部執行委員であることを配慮して東京近郊である三鷹営業所にしたものであり、また同営業所の新市場開発にさらに力点をおくためである、という。

ウ これに対して申立人らは、X4の配転は、X4が1(2)④に認定したとおり長年にわたり支部の組合運動の中心的活動家であったこと、また、A派のリーダーであることを嫌ってなしたものであり、この支部執行委員在任中の配転によって支部役員としての活動が困難になった。また、A派・B派が混在する執行部になってから同人を含むA派の4名のみが出先に配転になったのは執行部内でのA派の活動を嫌ったものである。さらに、異動先が少数職場であるため東京分会の代議員選挙等に対する影響力も削がれることとなった。そして、3名の職場のなかでは同僚が多忙を極めるなかで新市場開発担当は浮いた形になり、見せしめ状態になった、として、不利益取扱であると主張する。

エ X4についても、三鷹営業所の所員は全員で3名であり、4名以上の営業社員で構成されている課所に新市場開発担当を配置するとの前提に反し、また、X4を特に同営業所に配置した理由について、被申立人の説明がない。そして、支部執行委員在任中にいわゆる出先に配転になった者はA派の者のみであるところ、同人を特にその活動拠点から異動させる理由として、

同人の同一課所(本店)勤務が長いことをあげるのみでは、納得できないものといえる。

かえって、同人に対する配転は、A派が執行部において少数となり、この異動後の58年9月以降はA派が執行部のなかにはいなくなる情勢のなかで、なおその中心にいてA派として活動していることを嫌ってその活動拠点から除外しようとしたものと認められ、組合活動上の不利益取扱であるとともに、同人の所属する支部に対する支配介入と認められる。

③ X6の57年10月25日付本店東京営業本部内務部から城東営業所への配転について

ア 会社は、X6を57年10月25日付で東京営業本部内務部から城東営業所へ新市場開発担当として配転した。

この異動の事前通知は同月8日になされた。X6は支部4役である副書記長であったが、現職の副書記長が本店外の出先に配転になった例はなかった。また、営業時間中にも逐次行われることのある会社との事務折衝などの担当者として、従来、支部書記長と他の1名の副書記長との3名で当たってきたが、本店を離れることによって、それらの日常活動にもはじめて直接影響が生じることとなった。そこで支部は会社に対して、組織の運営上支障があるとして、「組合事情」を理由に変更を求めたが、会社の容れるところとならず、異議を留めて赴任した。この会社との事務折衝の担当者3名のうち、X6がA派であるところ他の2名はB派であった。

イ 被申立人は、城東営業所に要員を充てたのは、新市場の開発を目指したもので、葛飾区役所・教職員組合の退職者市場を開拓し、さらに同営業所の主管地域の再開発をし、新しい代理店をつくることにあったとし、X6の配転は、同人は、異動前は約2年半東京本社で内務事務をやり、さらにその前の3年間は組合専従をやっていたが、同人のような有能な能力のある社員は大きな営業戦力として、その能力を発揮してもらいたいためのものである。また、X6は東京に相当期間勤務しているので地方の営業所も考えられたが、支部副書記長であることで東京近郊の営業所とし、それも本店から電車を利用しても30分弱のところとした、という。

ウ これに対して申立人らは、X6の配転は、同人が47年入社之年から仙台分会の青婦部長、翌年には同分会書記長、さらに支部副委員長などを歴任するとともに、A派の中心メンバーとしても活発に活動してきたことを嫌ってなしたものであり、本件における支部副書記長の出先配転自体異例であるが、そのことによって、支部副書記長としての活動はもとより、本店とい

う組合員の多い職場における組合役員選挙の活動なども困難となり、また A 派としての執行部内での活動も妨害され、不利益取扱いに該当する、と主張する。

エ 被申立人は、X6 の能力を買って大きな営業戦力として城東営業所に同人を配置したというものであるが、同人は入社後 5 年間仙台支店において営業課に勤務し、ついで 3 年間の支部専従役員を経て東京本店の内務事務に 2 年半従事した経歴を有するものであり、この経歴のみをもっては、被申立人が真実あえて同人を大きな営業戦力として新市場開発担当者に出出したとする理由に、納得することができない。

ひるがえって、現職の支部副書記長が出先に配転になった前例もないところからすると、会社においても、現職の支部四役の職責の重要性を十分認識していたと推測するに難くない。しかるに、比較的近距離とはいえ、同人を出先に配転したことは、支部副書記長として書記長らとともに会社との間に営業時間中を含めて随時行っていた事務折衝などの日常的活動を困難ならしめるものと言わざるをえないとともに、同人の異動により事務折衝者に事実上 A 派はいなくなるなど、A 派としての活動にも大きな影響があることは否定できないところである。

このように組合活動への影響が大であることからすると、この配転は、同人に対する組合活動上の不利益取扱いであるとともに、同人の所属する支部に対する支配介入と認めざるをえない。

④ X8 の 58 年 4 月 1 日付神戸サービスセンターから金沢営業所への配転について

ア 会社は、X8 を 58 年 4 月 1 日付で神戸サービスセンターから金沢営業所に新市場開発担当として配転した。3 月 14 日、会社は支部に対して、上記② X4(支部執行委員)と X8(神戸分会委員長)の異動について労働協約に基づく事前通知を行った。支部は、事務折衝で、両名について「組合事情」を理由に再検討を求めたが、折り合わなかった。そして、同日、Y8 神戸支店長が X8 に対して人事異動を発令し、Y9 近畿営業本部長と神戸支店長が発令内容について説明したが X8 は転勤拒否を表明した。15 日、17 日の事務折衝でも進展しなかった。この間(15、16、18 日)、神戸支店長が社宅手配の都合上単身赴任か家族同伴赴任かを同人に聞いたが、X8 からの返答はなかった。18 日の事務折衝で、支部はこの両名に加えて、「個人事情」による S(京都市から旭川市への配転)と「組合事情」による申立人⑤X17 の再検討を求めた。そして、18 日の事務折衝では、X8 について新たに「個人事情」を追



加して再検討を求めた。個人事情としては、X8の妻が大阪市内の他の同業会社に約20年間勤務し退職の意思がないこと、同人の母親は体調が悪くかつ生まれた土地である現住所から移転する意思がないこと、3名の小学生の就学問題、役職手当が減ることなどが示された。会社は、これに対して、「組合事情」、「個人事情」とも異動発令を変更などするほどの特別の事情ではない、全体の人員が減っているなかで業務上の理由で異動を考えるので組合役員にも該当者が出る、同一地域の勤務が長いなどの点をあげて説明した。併せて、X4については再検討したが変わらない、X17については再検討できない、Sについては業務ルートで話し合っているが組合がいうほどの状況ではない、と回答した。

翌19日の事務折衝でも、X8、X17、X4、Sに関して進展はなかった。ついで、23日の事務折衝では、支部は、22日の臨時支部大会でX8とSに関して争議権を確立し、29日に赴任しなかった場合に、直ちには業務命令違反にならないようにしたことを通告し、再検討を求めたが、会社は、再検討の余地はない旨答えた。また同日、新たに大阪分会副委員長の申立人⑧X11について、「組合事情」による再検討を求めたが、会社は再考できない旨答えた。翌24日の事務折衝でも計5名についての交渉が持たれたが、双方の主張は変わらなかった。

25日、支部はX8、Sの異動に関して中労委にあっせんを申請したが、会社は自主交渉を理由にこれを拒否した。同日、神戸支店で、Y9近畿営業本部長とY8支店長が、X8に対して事務の引き継ぎと4月1日までの現地着任を指示したが、X8はこれまでの交渉の経緯などを主張し、その指示に従わなかった。

26日の事務折衝で支部は、X8に29日からの指名ストを指令する旨、会社に通告した。そして、支部は、X4、X17、X11の3名は、異議を留めて赴任するとしたが、X8、Sについては再検討を主張した。会社はX8について従来どおりの主張をするとともに、Sの個人事情としては、母親の年齢からして本人が面倒をみなければならないことはない、病気も寝込んでいるわけではなく重大な支障があるとは思えない、両親とも被扶養者ではない、などと主張した。

支部は、28日、X8の29日からの指名ストを通告し、さらに、29日にSの同日からの指名スト入りを通告したが、Sは、同日、会社に退職願を提出し指名ストは解除された。

31日の事務折衝で支部は、X8も異議を留めて赴任するが、赴任の準備期

間を認めて4月4日の赴任を認めるよう申し入れ、会社がこれを受けてストは解除された。

金沢営業所は、53年6月頃は営業効率が悪いことから要員に関する減員計画の対象とされ、55年4月に以前の10名から8名になり、58年4月も同数であった。X8は、3月23日、同営業所のH所長に全損保本部事務所から電話したが、その話のなかで、同所ではその時点で増員要求はしていないと、聞いた。

4月4日、X8は金沢営業所に新市場開発担当(営業担当課長)として着任(単身赴任)した。

前記1(2)⑧認定のとおり、X8は金沢営業所への配転を不服として提訴し、1審、2審、最高裁と勝訴し、その結果5年2月に神戸支店調査課に復帰した。X8はこの裁判に関して、支部大会などのたびに、支部に対して支援を要請する旨の発言をしたが、とりあげられなかった。

イ X8は、本件配転前神戸サービスセンターに勤務し、組合活動の関係では、さきに1(2)⑧に認定したとおり、神戸分会(神戸支店、姫路支店所属組合員で構成)に所属し、56年は同分会委員、57・58年は同分会委員長であった。同分会の56～59年当時の分会委員長は、56・57年X8、58年IZ、59年AS、書記長は56・57年DS、58年X11、59年ITであったが、56～58年は二役ともA派であるのに対して、59年からA派はいなくなった。

X8は、55年9月の定期大会以降58年3月の臨時支部大会までの都合6回の支部大会に神戸分会選出の代議員として出席し、A派の立場から発言した。この間の6回の代議員選挙では、X8の得票は当初20票(他の者1票)であったが、その後、16票(同3票)、17票(同4票)、11票(同6票)、10票(同8票)と減っていった。そして、58年3月にもたれた臨時支部大会の頃は、支部の中で、分会委員長でさらに支部大会代議員でもあるA派の者はX8のみで、他の分会にはいなかった。

前記4(5)に認定し判断したとおり、神戸分会の動向は会社の注目するところであった。

ウ X8の配転について被申立人は、金沢営業所に新市場開発担当が必要であり、新市場開発担当には、課所の次席クラスから選任するとの基準があること、58年4月異動の基本方針には長期同一課所勤務者を異動対象にすること(この他、組織統廃合に伴う異動、必要課所の欠員補充、異動規模は最小限にとどめる、異動対象者については内外勤の交流をはかる)があったこと、また、大都市勤務者と地方都市勤務者との交流をはかることをあげ、

X8 は長期同一課所勤務者(神戸サービスセンターには4年間)で、かつ入社以来一貫して大阪・神戸という関西圏の大都市(入社以来23年間阪神地区)のみの勤務で地方都市勤務が無く経験に偏りがあること、営業・業務・査定の各経験がそれぞれ約6年・9年・8年あって新市場開発担当に適任であること、社内歴からも次席クラスにあてはまること、57年年度末において、X8 と同期(昭和35年)入社者の転居を伴う異動回数の平均は2.71回であるが、X8 は本件異動が初めてであること、をあげ、同人を選んだのは合理性があると主張する。

なお、X8 の人選に関連して同様の条件に合った者に東京本社のS(東京圏通算12年勤務)と名古屋支店のK(中部圏通算6年勤務)がいた。

エ X8 の配転について申立人は、会社が同人の神戸分会における活動を嫌ったもので、異動先である金沢においては事実上組合活動ができなくなり、組合活動上の不利益であるとともに、夫婦別居という生活上の不利益をもともなうものであって、不利益取扱いに該当する不当労働行為であると主張する。

オ 確かに、被申立人のいうとおり、会社にとって新市場開発担当が必要でその適任者を選ぶとすれば、X8 の経験などからみて適任者の1人とされることは必ずしも不自然ではなく、また同一地域に長期間勤務してきたことは事実である。しかし、同人の本件異動前の神戸サービスセンター勤務は4年間であり、他のS(東京圏通算12年勤務)およびK(中部圏通算6年勤務)と対比すると、58年4月異動の基本方針にいう長期同一課所勤務者に適合するとは必ずしも言えない。そして、同一課所ではないが同一地域に長期勤務している者を異動対象とするとの趣旨は、上記基本方針には含まれていない。

かえって、X8 は、神戸分会において、57・58年は同分会委員長であり、当時分会の中心的活動家であったこと、55年9月の定期大会以降58年3月の臨時支部大会までの都合6回の支部大会に神戸分会選出の代議員として出席し、A派の立場から発言していたこと、58年3月の臨時支部大会の頃、分会委員長でさらに支部大会代議員でもあるA派の者は、同人を除き他の分会にはいなかったこと、さらに、神戸分会の動向は会社の注目するところであったこと、また、56～58年は分会の二役(分会長・書記長)ともA派であったが、59年からA派は神戸分会にはいなくなったことが認められる。

以上の事実を総合して判断すると、同人の配転は、神戸分会にA派の活

動家たる X8 がいることを嫌ってこれを排除し、併せて同人の組合活動を小単位の組合組織のなかに事実上封じ込めることを狙ってなした組合活動上の不利益取扱いであるとともに、同人の所属する支部に対する支配介入に当たるものと認められる。なお、本件配転に伴う夫婦別居による生活上の不利益が不当労働行為の要件に該当するか否かの判断は、本件ではその必要はない。

カ X8 の救済方法については、すでに前記の別件訴訟判決の結果原職相当職に復帰しているので、ポストノータイスにとどめるものとする。

⑤ X11 の 58 年 4 月 1 日付大阪支店営業部から神戸支店営業課への配転について。

ア 会社は、X11 を 58 年 4 月 1 日付で大阪支店営業部から神戸支店営業課へ配転した。

X11 は大阪分会の副委員長であり、分会の中心者として機関紙の発行その他の活動についても活発に活動していたので、組合活動上支障があるとして支部を通じて変更を求めたが、会社は業務上の必要を理由に応じなかった。その後、X11 は、同人は了解していなかったが、支部の X22 書記長から異議を留めるということで同意した旨、支部がその同意をした 2 日後になって電話で聞いた。大阪分会は東京分会とともに組合員を多く擁していたが、分会役員は A 派が多く、B 派は 55 年 9 月の選挙では 1 名が執行委員に当選、56 年 11 月の選挙では 1 名が副書記長に、2 名が執行委員に当選したのみであったところ(55、56 年とも B 派 8 名ずつ立候補)、57 年 9 月の選挙では A 派 5 名、B 派 7 名となったが、翌 58 年 4 月に副委員長の X11 が神戸支店に、同年 8 月に書記長の X14 が大分営業所に、同 7 月に執行委員の T が高松営業所へ、さらに、58 年 9 月当選の副書記長の X9 が 60 年 11 月に福山営業所に配転となり、その結果、分会の中枢から A 派はほとんどいなくなった。

また、二水会と称する大阪支店の課所長を中心とする会が 56 年 2 月に結成され、会則には「社業の発展をはかる」、「業務の研究により、知識の向上をはかる」と記され、毎月第 2 水曜日を定例会としていた。同会の会員には分会の執行委員で B 派の M がいたが、A 派の者はいなかった。同会は、56 年 2 月から 57 年 9 月までの間に 18 回開かれたが、その内、大阪分会の総会があった 56 年 6 月、同 11 月、翌 57 年 3 月、9 月は、その総会の直前の定例日以外の日には 1~2 回開かれた。そして 57 年 9 月を最後に自然に解散する形となったが、その後、同会の発起人ら会の中心であった者の多く

- は、会社の支店長、本部長などに昇進しており、Mも副部長になっている。
- イ X11は、配転前の職場である大阪支店営業部では、56年4月から新市場開発担当をしていたが、当時の新市場開発担当者としての成績は、56年4月から57年1月までの間、新市場開発担当者42名中の39位であった。
- ウ 被申立人は、X11の配転は神戸支店の営業課長Tの転出の補充であること、入社以来22年間大阪支店に勤務し内務部門の業務が長かったが、56年4月からは同支店の営業部の新市場開発担当として活躍していたので、その手腕を生かすためである、と主張する。
- エ これに対して申立人は、会社側からさえ「東のX1、西のX11」と言われた活発な活動家であり、またA派の中心者の一人であったことを嫌った不当労働行為であると主張する。
- オ 被申立人の主張は、X11を新市場開発担当として期待したというのであるが、56年4月から57年1月までの間において、同人の成績は、新市場開発担当者42名中の39位であることからすると、新市場開発担当者として適任であるとは認め難いとともに、営業課長Tの補充であるとの点についても被申立人の主張に納得できるものはない。

かえって、大阪分会では副委員長のX11が4月に神戸支店へ、同年8月には書記長のX14が大分営業所に異動した後はA派で中心的活動をする者はいなくなり、まだ分会における地道な活動としての機関紙の発行なども単なるお知らせ程度のものがたまに発行される位になっていったことが認められる。このことは、この配転によって同人が大阪分会において培い果たしてきた役割や活動が今後事実上できなくなること、また、二水会と称する会の動向をあわせ考慮すると、特にA派の活動家を嫌ってこれを排除することによって大阪分会を弱体化しようとしたことが窺われ、X11の配転は、同人にたいする組合活動上の不利益取扱いであるとともに、支部に対する支配介入に当たるものと認められる。

⑥ X14の58年8月5日付大阪支店営業部から大分営業所への配転について。

- ア 会社は、X14を58年8月5日付で大阪支店営業部から大分営業所へ配転した。

X14は当時大阪分会書記長であり、57年9月の選挙に同人は立候補し、他の役員が全員無投票当選であったのに対して唯一の投票による選出であったが、39対37票の僅差で当選したものである。その選挙の開票当日の開票作業中、取締役大阪支店長の席を取り巻く形で各部長、本部長、課所長(課所長は組合員)らが集まり、結果を待っていたが、X14の当選を知って残念

がる様子が望見された。書記長は会社との事務折衝の窓口役であったが、分会役員の中樞をB派が占め、X14が書記長になったころから会社は事務折衝を無視するようになった。そして、例えば、57年12月頃、支店の各営業部の課、所会議を、会社の就業時間延長の提案を先取りする形で、9時から開始しようとしたことがあったが、同人はこれに抗議し、事務折衝をするよう申し入れた。

57年7月12日、全国支部闘争委員会(賃上げセット提案された就業時間延長問題が中心議題)が行われたが、X14はこれに参加して当日の夕刻東京から帰り、大阪支店に行った。同人はこの委員会において、会社回答をはねかえし、賃上げの上積みを求めてスト権に基づく毎週水曜日、金曜日の反復定時退社戦術を行うべきとの発言をしたのであるが、同人が未だ大阪の分会役員等の誰にも全国支部闘争委員会における発言内容について話していない時点において、上司である支店のY10課長から、委員会の開催前に大阪支店の職場内にあった就業時間延長やむなし・定時退社戦術は避けるべきなどの意見について、X14が委員会で発言をしなかったことに、言及された。X14は、職場で集約した意見を発表した旨答えたが、Y10課長によると、組合での発言などの情報は会社と組合の双方から入って来るとのことであった。同人は本件異動の内示があった22日の前日、大阪支店営業部副部長のMから、「首を洗っておくように……」と配転を仄めかされ。また、全国支部闘争委員会における同人の発言についても話題になっている旨言われた。大分営業所配転の内示は7月22日Y10課長から口頭でなされた。22日は金曜日だったが、明けて25日、朝1番でX14はY10課長に今年中に結婚するつもりだが相手方が大阪での仕事の継続を希望しているので、異動を再検討して欲しい旨頼んだ。しかし、そのような理由は通用しない、と言われ、間もなく転入転出者の挨拶が始まった。X14は、再検討を頼んでいる旨を説明した。その後、Y11取締役と呼ばれた際、また、Y12営業部副部長とY10課長にも再検討を頼んだが、Y11からは、大分に行かないならすぐ辞めろと、Y10からは、会社があって組合があるのだろう、などと言われた。一方、分会にも22日に再検討要求を出すよう求め、22日に論議されたが、書記長の穴は残った者でカバーするというので、結局取り上げられなかった。支部では、X1副委員長らの発言で再検討要求をすることとされはしたが、結局異議を留めて赴任することとなった。

イ X14は、49年4月入社後、大阪府の守口営業所に7年、大阪支店営業部に2年4ヵ月勤務した。

ウ 被申立人は、X14の配転は、大分営業所に4年間勤務した者の新宿営業所転出に伴う補充であること、大阪という大都市に9年4ヶ月勤務し、また転居を伴う異動経験がなく、地方の営業所経験を積ますためである、という。

エ 申立人は、X14の配転は分会書記長としての組合活動をさせない、前回小差で当選したが組合員に対する影響力を断ち切る、結婚という個人事情を活動家には配慮しない見せしめである、と主張する。

オ 被申立人が主張する転出者の補充は当然であるとしても、一貫して異動の方針としてきている長期の同一課所在職者の解消に関しては、X14は大阪支店営業部には2年4ヶ月の勤務でありこれを早急に他へ異動させる理由の説明はなく、かえって、同人の書記長としての活動、特にB派を中心とした分会のなかで、A派に属する書記長として、会社の前面に立つかたちで抗議行動などしてきた経緯、配転が組合役員の任期をあと1ヶ月残しやがてその改選も行われる時期で、A派が数少ない状況であったこと、また、本件配転の発令前後における同人の上司に当たる者らの一連の言動をあわせ考慮すると、同人の配転は、同人の組合活動を嫌ってなした組合活動上の不利益取扱いであるとともに、同人の所属する支部に対する支配介入に当たるものと認められる。

⑦ X17の58年4月1日付千葉営業所から釧路駐在所への配転について

ア 会社は、X17を58年4月1日付で千葉営業所から札幌支店営業第2課釧路駐在所に新市場開発担当として配転した。釧路駐在所は、その1年前は独立の営業所であったが、営業効率が悪いということで駐在所となった経緯があった。同所には、X17が赴任したときは同人を含め都合4名の所員がいたが、この内、1年後に、国鉄の永年勤続者で退職し会社に入社した社員(以下、「国鉄永退社員」という。)が退職し、その半年後に担当課長が退職し、さらにその半年後にも高齢嘱託社員が退職したので、結局、X17の異動した2年後の時点では、同所はX17 1人となった。

X17の組合役員歴は前記1(2)⑩のとおりであり、同人はこの間、前記「外に出る統一行動」においては、社長宅近辺のビラ配付や野村証券本社に対する抗議行動に参加した。そして、この配転の内示があった当時同人は東京分会の分会委員で、千葉営業所から週一度東京分会委員会の会議に出席していたが、それが任期の途中で不可能になること、また、東京分会委員は14名で構成されており、57年9月の改選時には、A派5名、B派9名でA派が少数となっていたが、同年10月にA派のMが盛岡営業所に配転とな

り、さらに X17 の本件配転によって A 派は 3 名になるので活動に支障が生ずるということで、配転には組合事情で応じられないとし、さらに、釧路を増員すること自体にも疑問があるとして、分会、支部を通じてその再検討を申し入れた。しかし、会社の容れるところとならず、同人は異議を留めて赴任した。X17 は、釧路赴任後は、札幌分会の所属となり、札幌まで急行で約 5 時間という地理的状況から他の組合員との接触も少なくなり、事実上、組合活動はできなくなった。

なお、X17 は 55 年 9 月の東京分会代議員選挙の際、従前は代議員は他の分会と同じく話し合いで決めてきていた慣例とは異なって選挙によることになったが、M 千葉営業所長から、X17 は分会総会によく出ているので今回は他の者になるべく示唆されたが立候補して当選し、さらに 56 年 9 月と翌 57 年 9 月にも、同じく東京分会委員の選挙に立候補して当選している。また、56 年 4 月頃に、当時の営業所長が超過勤務手当での請求は月 10 時間以内にするよう命令したことがあるが、これに抗議したうえ応じなかったことがあった。

イ 被申立人は、X17 は 37 年入社以来、京都支店に 16 年間、さらに千葉営業所に 5 年間勤務し、都市勤務のみで地方営業所の勤務がなかったのが釧路に異動させたとし、また、釧路に要員を充てたのは、当時北海道で新市場が開発されつつあり、釧路は営業担当課長と高齢の国鉄永退社員ら 2 名という構成だったので、中堅職員を派遣して釧路地区の一層の開発を図るためであった、という。

ウ これに対して申立人は、X17 の配転は、同人の組合活動歴、特に東京分会委員の選挙に会社の介入のなかで A 派として立候補して当選したことなどを嫌って、任期中に組合員との接触の機会が殆ど無い所に配転して組合活動を出来なくし、また、東京分会の A 派の勢力を弱めた不当労働行為であるとし、かつ、新市場開発担当としての異動にも理由がない、と主張する。

エ 申立人のいうとおり、X17 は A 派の立場で同派が少数化する中で構成員の多い東京分会の役員選挙に立候補して当選し、また、野村証券に対する抗議行動にも参加し、さらに、超過勤務手当での請求を少なくするように上司から言われても従わないなど、会社の注目するところであったことは疑いえない。そして、釧路駐在所は X17 が異動する約 1 年前は業績が悪いため営業所からいわば格下げになった経緯もあり、最終的には同人のみになるなど僅か 1 名の最少数人員職場であって、かえって、同人が組合活動をするためには遠隔地である札幌まで行かねばならないところ、この時期



にわざわざ X17 を異動させてまで営業を強化すると言っても、にわかには納得はできない。そして、X17 は 37 年入社以来、京都支店に 16 年間、さらに千葉営業所に 5 年間勤務し、都市勤務のみで地方営業所の勤務がなかったので釧路に異動させたというのであるが、地方勤務を命ずるとしても、同人の勤務地をして特に釧路とする理由は見出しえない。したがって、この配転は、X17 の A 派としての組合活動を制限するために行った組合活動上の不利益取扱いであるとともに、同人の所属する支部に対する支配介入に該当すると判断せざるをえない。

- ⑧ X7 の 58 年 12 月 1 日付平塚営業所から甲府営業所への配転については、後記 7 において、同人に対する 57 年度人事考課の不当労働行為性の問題とあわせて認定し判断する。

## 6 組合活動休暇の不承認問題

- (1) 就業時間中の組合活動について、支部と会社間で締結した労働協約は、第 10 条に、「組合は、原則として労働時間中には組合活動を行わない。但し、下記各号の 1 に該当する場合は、この限りでない。」と定め、第 1 項は次の事項をあげている。

1. 略
2. 組合規約に定められた下記の会議に出席する場合
  - イ 全損保全国大会、支部大会、地方協議会大会(定例)
  - ロ 中央委員会、支部常任委員会、地方協議会委員会(定例)
  - ハ 中央執行委員会、支部執行委員会、地方協議会幹事会
3. 略
4. その他特に会社の承認を得た場合

- (2)① 57 年 9 月 24、25 日の全損保全国大会において、全損保常任中央執行委員に支部から X20(支部執行委員長)と X1(支部副執行委員長)の 2 名が選出された(任期 1 年間)。X20 は「支部」の選出、X1 はいわゆる「その他」(全損保中央執行委員会の推薦)選出であったが、支部からは従来 1 名で、2 名が同時に出ることになったのは初めてであった(40~42 年の間、常任中央執行委員は 2 名であったが、内 1 名は専従であった。また、43・44 年は「その他」選出の者 1 名であった)。この X1 の選出については事前に本部から支部に対して非公式の打診があったが、支部は、常任中央執行委員が 2 名になることについては、支部大会が終わったばかりで、かつ全損保全国大会が開かれる直前でもあるので結論が出し難く、また組織討議が必要な問題であるなどと答えた。

前年度までは、この常任中央執行委員会は、就業時間内に開催される例が

多かった。会社は、X20 の常任中央執行委員会出席については組合活動休暇を承認したが、X1 については承認せず届出書を受け取らなかった。なお、X1 は前記 1(2)①認定のとおり、41 年から 56 年まで延べ 12 年にわたり全損保常任中央執行委員を歴任してきたが、ずっと承認されていた。

- ② X1 の常任中央執行委員問題に関する支部と会社間の交渉では、支部は、従前から会社は常任中央執行委員としての時間内組合活動を認めてきた、支部代表とか 1 名という話は一切なく 1 名という合意もない、「支部選出」のみを認めるのはおかしい、会社が 2 名の内のどちらかを選別することは出来ない、1 名とするならば協約の改定交渉をするべきだ、などと主張した。これに対して会社は、常任中央執行委員は協約上明記されていない事項であり、労働協約第 10 条 1 項 4 号の「その他特に会社の承認を得た場合」に関する事項である、従来は慣行として支部代表 1 名を認めてきたのであり、どちらかを 1 名ということではなく支部代表しか認められない、個人名で云々ではなく支部大会で選出された中央執行委員ならば認める、などと答えた。

翌 58 年 1 月に常任中央執行委員会が予定されており、この件の取扱いをめぐって、全損保本部は 2 名の参加が前提であるとして、支部内にある支部選出の常任中央執行委員が参加すべきとの意見などとの調整を計ったが、結局決着せず、この常任中央執行委員会出席をめぐる取扱いは本部一任となった。本部は、2 名とも時間内組合活動として常任中央執行委員会に参加することが基本であるが、方法としては、2 名の強行参加、2 名の有給休暇参加、1 名が時間内組合活動参加で 1 名が有給休暇参加などがあり、その都度本部が選択することにより具体的に対処することとされた。

1 月 7 日の支部執行委員会は、本部見解を承認し、1 月の常任中央執行委員会に向けて、2 名の時間内組合活動の届出を別々に会社に出した。会社は、X20 の常任中央執行委員会出席については組合活動休暇を承認したが、X1 については承認せず届出書を受け取らなかった。支部は会社との交渉で 2 名の参加の承認を求めたが認められず、X1 については有給休暇による参加となった。この問題は X1 の常任中央執行委員任期中には解決しなかった。

- (3)① 会社は、58 年 9 月 26、27 日の全損保全国大会に出席する代議員に対して、支部選出の代議員 3 名と中央委員 1 名については組合活動休暇を承認したが、地区協選出の代議員として出席する申立人の X11(神戸地区協)、X8(金沢地区協)、X9(大阪地区協)については承認しなかった。
- ② 支部は、労働協約第 10 条に「全損保全国大会」出席は明記されている、全ての支部組合員に認められていることで代議員の選出過程の相違による区別

もない、認められた前例もある、と主張した。

これに対して会社は、時間内組合活動休暇を定めている労働協約は会社と支部との労働協約であり、従って支部の活動を認めたもので、支部外の活動（地区協選出の代議員として全国大会に参加するなど）は関係がない、労働協約の該当条項の趣旨あるいは協定時の精神は、地区協選出代議員まで認めるものではない、地区協関係を認めると数のうえで歯止めがない、前例があったとしてもそれは支部選出という受けとめで処理していた、とし、そして、無断欠勤扱いはしない、欠勤だが有給休暇への振り替えはやむをえない、賃金カットを行う、と答えた。

全損保本部は、10月5～7日の常任中央執行委員会でこの不承認問題を討議し、全損保全体に与える影響が大きく、当該地区協にとっても問題であるとし、明確な不当労働行為、労働協約違反であるとしたが、その後の支部と会社間の交渉は進展しなかった。なお、3名に対する賃金カットはされなかった。

- ③ X11は、60年4月の有給休暇切替え時に前年からの繰越日数が2日分少ないことに気がつき、支店長に質したところ、59年9月21、22日に全損保全国大会に出席した2日間を欠勤扱いとし、有給休暇の2日減はその分であるとのことであった。X11は支店長に訂正を申し入れたがらちがあかず、また、支部にも連絡したが、交渉中とのことで進展がなかった。

そこでX11は、会社のY2社長宛に、有給休暇が2日減になっているがこれは社長が組合活動休暇を認めなかったためで、自分としては労働協約第10条に明記されていることであるから、その2日分も繰り越されたものと確認するとの趣旨の書面を送り、併せて、X20支部委員長にも、会社が不当に組合活動休暇を認めず一方的に年次有給休暇に振り替えたとして、その撤回と有給休暇日数の確認を要請した。

これらの文書に対して支部からはなんらの返答もなかったが、会社からは6月20日に人事部からY13支店長に電話があり、欠勤扱いは変わらない、支部と折衝中である、ただし有給休暇の2日分は戻すとのことで、2日分の有給休暇は回復した。

X11は60年9月の支部大会で発言し、労働協約違反について支部執行部が撤回要求をしていないことを追求したが、支部は謝るのみであった。なお、X1とX8についても、有給休暇日数が減らされていたが、この両名についてはこの時点で回復措置はなされていなかったもので、A派の中でも差別が有るとして、大会は紛糾した。

- (4)① 会社は、59年3月16日の全損保大阪地協の定例委員会に和歌山地区協選

出の代表として出席した申立人の X19 に対して、組合活動休暇を承認せず、5 月支給の賃金から 276 円をカットした。

- ② 5 月 2 日会社の人事部 Y14 副部長から X19 に電話があり、3 月 16 日の大阪地協の定例委員会出席について、欠勤か有給休暇かを質された。X19 は、同人が労働協約上の組合活動休暇である旨主張したことに対する人事部の応答から欠勤扱いの恐れを感じたので、大阪分会に組合としての対処を依頼した。同分会は、既に当該定例委員会の開催前に提出した X19 の組合活動休暇届について、会社から支部外の活動であり組合活動休暇として認められないと言われ、分会で交渉したが解決していない経緯があることから、支部に事情を説明し対応を求めた。

支部は、会社との交渉の中で、この問題は前年度にあった全損保全国大会の地区協選出代議員問題と同じものであるとして、「今回の地区協選出組合員の時間内組合活動休暇問題は全損保全国大会地区協選出代議員の問題と同じく協約に定められているもので認めないのはおかしい、労働協約第 2 条(第 2 条「会社は、組合が全日本損害保険労働組合の統制のもとにある支部であることを確認する。」)からも全損保組織を前提としての定めであり、選出過程での区別はされていないし、過去の前例もあるではないか。本人への処置(欠勤扱い・賃金カット)を撤回せよ。前回の 3 名についても時間内組合活動として認めよ。」と主張した。

しかし会社は、前年の全損保全国大会の地区協選出代議員問題の場合とほぼ同様の主張(上記(3)②)を述べ、「前回、支部外の活動は関係ない旨はつきり申し上げている。又、会社は 5 月初旬の段階で本人にも連絡している。組合活動そのものは否定していない。従って、本人に対しても有給休暇か否かわざわざ確認しているし、休んだからといって無断欠勤扱いとしてはいない。十分配慮している。」と主張し、交渉は物別れとなった。

なお、この賃金カット分の 276 円は、支部が X19 に立替えた形で処理されている。

- (5)① 申立人らは、この組合活動休暇の不承認問題は、支部役員が 58 年以降 B 派で占められるなかで発生したものであって、X1 の常任中央執行委員に関する不承認は、支部代表のみを 1 名認めるという慣行はなく、仮に 1 名であったとしても 2 名の常任中央執行委員の内のどちらを参加させるかは労働組合が自ら決める問題であり、支部代表の X20 のみを会社が一方的に承認するのは X1 には認めないという差別取扱いである、という。また、X11 らが全損保全国大会に地区協選出の代議員として出席することについて、組合活動休暇

を承認しなかったのは、B 派が支部代表として全損保全国大会に出席し、A 派は支部選出としては出席できなくなったなかで、会社に批判的な A 派の代議員が全損保の全国大会に出席して活動をするのを嫌悪したためである、という。さらに X19 が全損保大阪地協の定例委員会に地区協選出の代表として出席することについて、会社は組合活動休暇を承認せず賃金カットしたが、地協の定例委員会については、労働協約第 10 条第 1 項 2 号ロに「地方協議会委員会(定例)」と明記されていることである、という。そして、A 派の活動家が支部の役員などから除外された後、さらに別の選出ルートで全損保の活動をするのを防止しようとして差別的取扱いをしたものであって、申立人らに対する不利益取扱いであるとともに単一組織である全損保に対する支配介入である、と主張する。

これに対して被申立人は、X1 の常任中央執行委員に関する不承認問題は、労働協約には全損保常任中央執行委員会出席に関する組合活動休暇の明文規程はなく、従来は慣行として 1 名に限り労働協約第 10 条第 1 項 4 号ロの「その他特に会社の承認を得た場合」を適用して特別に認めてきたものであり、また、57 年 8 月までの例では毎年 1 名であり、支部以外から選出された例もなかったもので、従来は労使慣行に該当する「支部選出」の X20 についてのみ組合活動休暇を承認したのであり、かりに X1 について認めたとする、かえって慣行に反して X1 を特別に扱ったことになる、という。また、X11 らが全損保全国大会に地区協選出の代議員として出席することについて、組合活動休暇を承認しなかったのは、全損保全国大会の代議員には支部選出代議員と地区協選出の代議員があり X11 らはいずれも地区協選出の代議員であるところ、確かに労働協約第 10 条第 1 項 2 号イにおいて全損保全国大会出席について組合活動休暇とする旨の定めがあるが、本協約はあくまで会社と支部間のものであり、支部組織外の活動である地区協選出代議員の全損保全国大会出席に適用されるものではない。また、かりに地区協選出代議員にまで適用を拡張すると予想もつかぬ多人数となる可能性があり、かかる事態の発生は協約締結時には予定されていなかったことである。そこで会社はその承認を拒否し、「①無断欠勤扱いにはしない、②欠勤扱いだが有給休暇への振り替えもやむをえない、③賃金カットを行う」こととしたのであって、会社は労働協約を制定の経緯に基づき解釈し、以上のように決定したものである、という。さらに、X19 が全損保大阪地協の定例委員会に地区協選出の代表として出席することについて、組合活動休暇を承認せず賃金をカットしたのは、上記 X11 ら「地区協選出」の者に労働協約適用を除外する場合の理由と同じであり、

同様に適用拡張による多人数の適用も予想される場所であるのでその承認を拒否し、本人と合意の上欠勤扱いとし(無断欠勤扱いとはしない)賃金をカットしたものである、という。

- ② X1 の常任中央執行委員問題については、労働協約第 10 条には員数の定めはなく、確かに会社にとって同時に 2 名が選出されることは予想外のことであり、また数の点でも従前から 1 名について認めてきた経緯があるのでその処理に困惑した事情を察することができる。しかし、労働組合側が 2 名を選出しこの 2 名とも承認を求めていることであり、会社として従来の経緯から承認する人数は 1 名であるとしても、その人選などはひとえに労働組合側がその責任で自らなすべきことであって使用者側の容喙が許されることではなく、会社としてはその早急な人選こそを組合に求めるべきことである。支部の要求に耳を貸さずに一方的に「支部選出」に固執して X20 に限定する会社の対応には別の意図を汲み取らざるを得ないものがあるといえる。

また、X11 らの地区協選出の代議員としての全損保全国大会出席問題については、地区協選出の代議員が全損保全国大会の出席構成員の一部を成していることは、この時に始まったことではなく会社も熟知しており、実際に地区協選出の代議員に対して承認してきた経緯があることについてもそれを支部選出とうけとめて処理していたに過ぎないといえ、さらに、自らの労働協約の一方的な解釈にかこつけ、その解釈について労使で協議することもなく、その承認を拒否する対応には、にわかには納得できない。

さらに、X19 が全損保大阪地協定例委員会に地区協選出の委員として出席する問題についても、上の理由と同じく納得できるものではない。また、かかる処理形態について X19 と会社間に合意があったとは、到底認められない。

ひるがえって、この不承認とされた者は全て A 派に属する者であるのに対して、一方の承認を受けて全損保の大会その他に参加出席するのは、この時期以降 B 派の者のみであることを考慮すると、会社の真意は、会社内において事実上活動が困難になりつつある A 派の者が、なお社外の上部団体の場で活動し発言することを嫌い、かかる活動の機会を未然に防止しようとしてなしたものと認められる。また、以上の不承認の措置によって、該当者が組合活動に参加するためには、個々の本来的な有給休暇を必要以上に組合活動のために消費せしめることとなって私生活上にも不便をきたすことにもなり、ひいては事実上これらの活動に参加することを困難な状態に至らしめることになる道理である。このことは、個々の組合員にとっては組合活動上の不利益であるとともに、支部に対する支配介入に該当する不当労働行為である。

7 X7 に対する 57 年度人事考課および 58 年 12 月 1 日付平塚営業所から甲府営業所への配転について

(1)① X7 は、前記 1(2)⑦認定のとおり、55 年 4 月から会社の平塚営業所(所長)に勤務した。同人は 58 年 8 月 16 日支給の給料明細書から、同人の昇給にかかる人事考課の査定は 56、57 年とも中間値である C 査定であったところ、58 年の査定が最低値の E 査定であったことを知った。この人事考課の査定対象期間は 57 年 1 月から 12 月までの間である。そして、この 1 年間にかかる人事考課表は翌 58 年 1 月 20 日までに人事部に提出され、人事部で調整のうえ、2 月の常務会で最終決定される。

② X7 の組合役員歴は、前記 1(2)⑦認定のとおりであるが、加うるに、58 年 9 月の支部横浜分会の副委員長選挙では A 派の立場から立候補して当選したものであり、また、支部大会の代議員選挙でも同じく続いて立候補し当選(B 派の候補者と同数の得票、抽選により当選)した経緯がある。しかしこの他には、本人も自認するとおり、格別の活動はしていない。この立候補の理由は、X7 は前記 1(2)⑦認定のとおり会社には鉄道保険部を経て入社したのであるが、従前に鉄道保険部の労使間で協定されていた定年退職金制度を改定して会社全体の制度を一本化することで、58 年 5 月 9 日に会社と支部間で合意し、7 月 11 日に新協定が調印されたところ、これまでの定年年齢が 63 才から 57 才に、また退職金の算定基準月数が最高で 30 年勤続 71 ヶ月から 51 ヶ月になるなど削減され、X7 自身にも大きな影響があることから、自ら組合の場で発言していきたいとして立候補したものであった。

X7 はこの退職金問題について、58 年 3 月 17 日に支部主催で開かれた旧鉄道保険部の社員の集まりで、自ら A 派の立場を明確にして初めて公式の場で発言をした。なお、この改定問題について支部は同年 4 月に全員投票を行い、421 票対 216 票(白票 8 票)で継続交渉案を否決し収拾した。その後、X7 は、同年 5 月の定年退職金制度の改定合意に伴って支給されることになった代償金(同人の場合、手取り約 20 万円)の受領を拒否し、5 月から 6 月にかけて Y15 人事部長と Y16 営業本部長が数回にわたって平塚営業所に来て説得したが、受け取らなかった。この受領を拒否した者は、他に 3 名いた。

③ 申立人らは、X7 の E 評定は、X7 が会社の退職金切下げ提案に強く反対して組合の諸会議でその意思を明らかにし、さらに労使間で協定が成立した後も、定年・退職金切下げに同意せず、代償金の約 20 万円を受け取らなかったことに対する報復措置である、として、同人の正当な組合活動に対する不利益取扱いであると主張し、58 年度の評定を是正し同年度の職能給差額金 33,600

円の支払い、及びこの是正による 59 年度以降の職能給差額金の支払いを求めている。

- ④ 被申立人は、X7 が 57 年度の評定期間分について E 評定になった理由は、当該年の人事考課によると評定期間中の業績が悪く、また代理店の指導・育成・整理が進まず効率営業に欠けていたという所見、7 類の管理職として経営方針に沿い全体的視野に立った業務の遂行にも欠ける旨の所見から、業績評定、能力評定とも E ということで、人事部に提出され、役員会で審議の結果、E 評定に決定を見たものである、という。
- ⑤ 確かに、退職金制度の減額改定は、既に長期間勤続し退職時期が近くなっている者にとって関心が深いものであり、これまで組合大会その他の場において発言の少なかったものが急遽強硬に自己の支給金額の維持などの諸利益を主張するに至ることは、心情として頷けるものがある。しかし、本件労使間においては、退職金制度の問題は鉄道保険部との合体ならびに経営の建て直しが急務となって以来の懸案事項であったわけであり、X7 はそれまでも度々発言の機会があったものと認められる。しかるに本件では X7 は自認するとおり、初めて公式の場で発言したのは、57 年度の人事考課表が常務会にあって処理決定された後の時期である 58 年 3 月 17 日であったことが認められる。X7 のこの発言の以前において、同人に A 派として会社の注目をひく言動があったとの疎明はない。従って、後記認定のとおり、人事考課の評定にかかる基準ないしはその運用等について疑問視せざるを得ない点が多くあり、また、突如として C 評定から E 評定になった点にも疑問の余地がないわけではないが、格別の証拠も無いので、如上の事実関係のもとでは、58 年昇給に関しては、不当労働行為が成立する余地がないものといわざるをえない。

(2)① 会社は、X7 を 58 年 12 月 1 日付で、平塚営業所から甲府営業所へ配転した。同人は、50 年 4 月から長野営業所長(管理職昇格)、53 年 4 月から福知山営業所長、53 年 9 月から米子営業所長、そして、55 年 4 月から平塚営業所長を勤めたが、甲府営業所では、同所の所長代理の者を所長にして、同人は、新市場開発担当課長とされた(所員 3 名)。なお、同人は翌 60 年 9 月には担当課長から、主事(後記、61 年制度では代理格に相当)となった。

② 被申立人は、X7 の配転について、甲府営業所を甲府方面の主として官公庁関係の退職者マーケットという新市場を開発するために強化し、同人の経験を生かして新市場開発に専念させるためであった、という。

これに対して申立人らは、同人の配転は、同人は従前は他の申立人らのような組合活動歴はなかったが、上記認定のとおり、定年退職金問題を契機に A



派の立場から発言を始め、また、人事部長らの説得を聞かないで代償金を受領せず、さらに、A派として横浜分会の役員あるいは支部大会代議員に立候補して当選し活動したことを嫌って報復に及んだもので、同人のA派としての組合活動を理由とする不利益取扱いである、という。

- ③ そこで考えるに、この58年12月の定期異動に関して会社が示した基本方針は、a. 人員減の中で営業強化策をすすめる、b. 適性配置により活性化をはかる、c. 同一部課所に長年勤務する社員を対象とする、d. 退職による(減員)補充を考える、e. 支店2課制を1課制とし統合をはかる、との5点であったところ、X7の配転がこのいずれに該当するかについて、被申立人の説明はない。また、甲府営業所の所員は3名であり、4名以上の営業社員で構成されている課所に新市場開発担当者を配置するとの従来の基準に該当しないにもかかわらず、X7をあえて甲府営業所に新市場開発担当として配置した理由の説明もない。

かえって、X7がA派と行動をともにすることが明らかになり、しかもA派の立場から横浜分会の役員あるいは支部大会の代議員になった時期等をあわせ考慮すると、本件命令において縷々如上に認定し判断したことと同じく、同人の甲府営業所への配転は、同人のA派としての活動を嫌悪してその組合活動を封殺するためになされた組合活動上の不利益取扱いであるとともに、同人の所属する支部に対する支配介入であると認められる。

## 8 申立人らの賃金、賞与、職能資格・等級・職位の差別

### (1) 被申立人会社の人事給与制度

#### ① 55年度までの制度の概略

ア 会社の43年度以前の給与体系は、入社年度別、役職別給与体系であり、入社年度別の標準年齢が決められ、これと役職別給与が組み合わされて各人の給与がきまる年功序列型であった。

会社は、43年度の賃金改定交渉において、これまでなかった人事考課制度の導入を提案し、中央労働委員会のあっせん手続きを経て労使間で合意し、44年4月1日から実施した。

イ 44年からの制度も基本的には従前の年功序列型であったが、内容の概略は次のとおりである。

〔給与体系〕 学歴別、入社年度別標準年齢を設定し、一般社員テーブル表の本人の属する「類」の標準年齢に対応する本俸額を適用する入社年度別、類別給与体系である。

〔資格基準〕 社員資格基準として、業務遂行能力等に応じて1類から7

類の「類」区分を制定し、また、次のとおり類と役職を対応させた。

なお、一般社員は1、2類とし、営業所長は3～6類であり、6類までは自動昇類制が存続された。

職位	資格区分					
部長相当職					6類	7類
次長相当職				5類	6類	7類
課長相当職			4類	5類	6類	
代理相当職			3類	4類		
主任職			3類	4類		

〔人事考課制度〕人事考課制度は、A・B・Cのランク評定とし、分布制限は1～5類がA・C評定各10%、B評定80%、6・7類がA評定10%、B・C評定90%であり、この人事考課は次年度に累積しない方式である。

〔資格区分と滞留年数〕

資格区分	滞留年数
2類	高校卒4年以上8年
3類	2類6年以上10年
4類	3類3年以上10年
5類	4類3年以上
6類	5類4年以上
7類	定めず

この人事考課制度では、約10%以内の者がA評定とされるほか、C評定は懲戒処分者や長期欠勤者などが対象で極めて少なく、その他のほとんどの者はB評定となっていた。

## ② 56年度からの人事給与制度

ア 56年度からの人事給与制度(以下、「56年制度」という。)は、54年度の賃金改定交渉の際に協議が開始され、57年2月26日に妥結調印し56年4月1日に遡及して実施された。そして、新たに、職務遂行能力の段階を類別、職種別に明示し、その段階に応じて序列を決めていくという、職能資格制度を導入した。この制度は、役職と関係なく職務遂行能力が向上すれば上位類に昇類させる制度であり、ポスト不足による昇類ストップ者が出ないように組み立てられたものである。また、給与体系に職能給を導入し、人事考課制度を改定した。

イ 〔職能資格制度〕職務遂行能力による職能資格としての「類」を設定し、

従前の類区分の7段階を9段階の区分に改定し、類の移行(自動移行)、滞  
留年数、役職対応などは、次のとおりとされた。

従 来		新 制 度		
類	応 当 職	類	応 当 職	備 考
7類	部 長	9類	本部長・部長	管理職
6類	副 部 長	8類	同 上	
5類	課 長	7類	副 部 長	
4類	課長代理	6類	課 長	監督職
3類	主 任	5類	課 長 代 理	
2類	一 般	4類	主 任	一般職
1類	”	3類	一般(上級)	
		2類	”(中級)	
		1類	”(初級)	

〔職能資格「類」の滞留年数〕

類	1類	2類	3類	4類	5類	6類	7類	8類	9類
最短年数	4	3	3	3	3	4	3	3	なし
最長年数	6	6	6	10	8	なし	なし	なし	なし

〔職能資格「類」と役職との対応〕

		9類	8類	7類	6類	5類	4類	3類	2類	1類
役職との対応	ライン管理職	営業本部長	○	○	○					
		部長	○	○	○					
		室長	○	○	○					
		副部長		○	○	○				
		支店長		○	○	○				
		次長		○	○	○				
		課長			○	○				
		所長			○	○	○			
		サーピスセンター所長			○	○	○			
		課長代理			○	○	○			

スタッフ 管理職	所長代理			○	○	○				
	主任				○	○	○			
	担当部長	○	○	○						
	担当副部長		○	○	○					
	担当課長			○	○					
	秘書役		○	○	○					
	検査役	○	○	○	○					
	相談役	○	○	○	○					
	主事(主査)			○	○					
	調査役	○	○	○	○					
	担当課所長代理			○	○	○				

[昇類決定の基準となる資料]

昇類は、毎年3月31日現在で、つぎの基準資料により決定されるが、例えば、3類から4類への昇進は滞留年数と人事考課および昇類推薦書によって決定される。

類	昇類基準			参考資料		
	滞留年数	人事考課	昇類推薦書	昇類論文	役員面接	社長面接
1~2	○	○				
2~3	○	○				
3~4	○	○	○			
4~5	○	○	○			
5~6	○	○	○	○		
6~7	○	○	○		○	
7~8	○	○	○			○
8~9	○	○	○			○

[1類から4類までの昇類基準]

昇類	滞留年数	人事考課
1~2	4年	4年間D評価なし

	5 //	(選抜)
	6 //	(自動)
2~3	3 //	3年間D評定なし
	4 //	(選抜)
	5 //	(選抜)
	6 //	(自動)
3~4	3 //	3年間D評定なしより選抜
	4 //	4年間D評定なし
	5 //	(選抜)
	6 //	(自動)

〔給与体系〕年齢別の本人給テーブルと職能給テーブルに分け、本人給70%、職能給30%の配分とされた。この職能給は従前の類手当といった部分であり、働きと努力に応じて支給する狙いを持つものとされた。

〔定期昇給〕本人給は、本人給テーブルの年齢1歳上のランクに上がる。職能給は、毎年1回定期的に実施する人事考課の評定に応じて次のとおり職能給テーブルの号俸が上がる。

A 評定 5号俸アップ

B 評定 4号俸アップ

C 評定 3号俸アップ

D 評定 2号俸アップ

E 評定 1号俸アップ

〔昇類昇給〕昇類により昇給する。

〔昇格昇給〕新しい役職昇格により昇給する。

ウ 〔人事考課制度〕評定種類を能力評定、執務態度評定、業績評定の3種類とし、業務行動基準書、能力評定基準書、執務態度評定基準書により、評定基準を設定し、評定者、評定期間、対象を明らかにした。

人事考課の評定ランクは、従前のA・B・Cの3ランク評定をA・B・C・D・Eの5ランク評定とし、次のとおりの分布制限を設定した。

	1~3類	4~6類	7~9類
A	5%	5%	5%
B	12.5%	12.5%	20%
C	70%	65%	55%

D	12.5%	12.5%	15%
E		5%	5%

〔評定期間、評定領域、評定結果の反映関連〕

評定期間	評定領域	評定結果の反映
1月1日～12月31日	能力評定 執務態度評定 業績評定	定期昇給(含昇額・昇格) 3月賞与(業績評定のみ)
4月1日～9月30日	業績評定	12月賞与
10月1日～3月31日	業績評定	6月賞与

### ③ 61年度からの人事給与制度

ア 会社は、支部に対し、60年10月1日、新たな人事・給与制度(以下、「61年制度」という。)を提案し、翌61年5月30日に労使間で合意され、同年4月1日から実施となった。ただし、労使間に合意はあったが、下記の新職能資格区分表において、移行時の応当職職名欄に、合意時にはなかった「主な」との文言が入っていたことで、協定書は締結されていない。

新制度では、従前の類制度を廃止して、新たに職能資格区分を基礎にした新職能資格制度が設けられた。

#### イ 〔新職能資格制度〕

新職能資格区分と応当職は、次のとおりである。

区分と名称		主な応当職			
社	管理職	理事格 部長格	本部長・部長・室長(新しい職能資格) 本部長・部長・室長並びにこれと同等の職務 遂行能力有する者		
		副部長格 課長格	副部長・支店長・次長 同上 課長・所長 同上		
		員	一般職	代理格 主任格	課長代理・所長代理・主事 同上 主任 同上
				一般1級 一般2級 一般3級	(従来の3類以上の無役職者) (従来2類) (従来1類)
労務職社員	労務職				

職能資格の昇格、滞留年数は、次のとおりである(管理職については滞留年数はない)。

資格 区分	一般3級	一般2級	一般1級	主任格	代理格
最短滞留年数	4年	3年	3年	3年	—
最長滞留年数	6年	6年	6年	—	—

〔「類」資格から新職能資格への移行〕は、原則として移行時点の役職区分でもって新職能資格区分に移行することとされ、次表が示された。例えば、主事であった者は、代理格または主任格に、課長であった者は、副部長格、課長格または代理格になるとされていたが、個々のものが複数の対応職のどの役職に決められるのか、その基準などは一切明らかにされなかった。

なお、労使間で、定年時まで代理格に昇格させるとの、合意があった。

〔職能資格と役職との対応〕

移行時点 の役職		新職能資格				管理職				一般職		
		理事格	部長格	副部長格	課長格	代理格	主任格	一級	二級	三級		
ライン 管理職	本部長	○	○									
	部長	○	○	○								
	室長	○	○	○								
	付部長		○	○								
	副部長		○	○	○							
	支店長		○	○	○							
	次長		○	○	○							
	付副部長			○	○							
	課長			○	○	○						
	所長			○	○	○						
	付課長			○	○	○						
	サービスセンター所長			○	○	○						
	課長代理				○	○	○					
	所長代理				○	○	○					
	主任					○	○					

専門職	調査役・部長		○	○						
	検 査 役 ・ //		○	○						
	秘書役・ //		○	○						
	調査役・副部長			○	○					
	検査役・ //			○	○					
	秘書役・ //			○	○					
	調 査 役			○	○					
	検 査 役			○	○					
	秘 書 役			○	○					
	担 当 課 長			○	○					
	主 事					○	○			

〔新職能給体系〕 一般職と管理職を分け、管理職は年齢給としての本人給を廃止して職能給のみとなった。一般職は本人給(従来より年齢間差額は小さい)と職能給で構成する。

なお、職能給の区分は、新職能資格区分のとおりである(一般職 5 区分、管理職 4 区分)。

〔昇給方法としての定期昇給〕 定期昇給として毎年 4 月に、本人給は、本人給テーブルの 1 歳上のランクに上がり、職能給は、毎年 1 回の人事考課の評定結果に基づき職能給テーブルの号俸が上がる。

この評定ランクと昇号俸数の関係は次のとおりである。

なお、昇格、昇進による昇給は従来どおりである。

評定	A	B	C	D	E
昇 号 俸 (一般職)	5	4	3	2	1
昇 号 俸 (管理職)	6	5	4	3	2

〔昇格の決定方法〕

昇格は、職能資格毎に、職能資格基準、人事考課、滞留年数、昇格推薦書などを総合的に勘案して決定することとされている。

〔新人事考課制度〕 評定手続きは従来 of 制度のままとし、従前との変更部分は、評定の分布制限を廃止したこと、昇格(従来 of 昇類)・昇進時期を、評定期間との関連で 7 月 1 日(従来 4 月 1 日)としたほか、評定期間、評定領域、評定結果の反映関連は、次のとおりである。



評定期間	評定領域	評定結果の反映
自 前年 4 月 1 日 至 当年 3 月 31 日	業績評定 能力評定 執務態度評定	定期昇給(含昇格)
自 前年 4 月 1 日 至 当年 9 月 30 日	業績評定	12 月賞与
前年 10 月 1 日 当年 3 月 31 日	業績評定	6 月賞与

注：賞与については、一律分以外の部分(いわゆるメリット部分)に査定の結果が波及する。

#### ④ 56 年制度および 61 年制度の特徴点

##### ア 56 年制度について

56 年制度は、職能資格制度を導入し、また、給与体系に職能給を導入し、人事考課制度を改定した。

この職能資格制度では、職務遂行能力による職能資格「類」を設定し、従前の類区分の 7 段階を 9 段階の区分として平行的自動移行を行った。そして、最長滞留年数が 1～5 類までは定めてあり、全員が 6 類まで昇類する。

職務給の部分は 30%であるが、上記認定のとおり、人事考課が 5 段階となり、A～E まで 1 から 5 号俸アップの格差がついて、定期昇給についても、職務給テーブルの間差額分を乗じた差がつくこととなった。この格差分は、賞与の算定基礎の格差となり、波及する。

なお、人事考課には、評定ランク A～E の分布制限が設定されていた。

##### イ 61 年制度について

61 年制度は、新たな職能資格として、資格区分が管理職と一般職に分かれ、計 9 区分となった。しかし、9 段階の区分への移行に際しての基準などは、本件審査に際しても、一切具体的に明らかにされなかった。

昇格のための最長滞留年数の定めが、一般 3 級～同 1 級のみとなり、代理格以上への昇格の保障は制度上なくなった(定年時まで、代理格に昇格させるとの労使間の合意はある)。職能区分により、職能給および間差額に格差があり、昇格しないことによって、賃金の増額幅には限りがあることとなる。なお、管理職は職務給のみであるが、滞留年数の定めはない。

人事考課については、従前あった A～E それぞれについての分布制限がなくなった。

#### (2) 申立人らの資格格付け、役職、賃金、一時金の状況と経緯

- ① 申立人らの平成4年7月18日現在までの職能資格格付けおよび役職の推移は、別添①～1〔資格格付け・役職の推移一覧〕のとおりである。
- ア 役職について見ると、申立人らのうち、61年制度改定前は、X12、X7、X8は管理職に格付けされていたことがあるが、61年制度以降はいずれも主事とされ、61年制度以降は役職上の管理職は1人もいない。
- イ 申立人らの中で「類・号」等が昇ったのは、58年にX5、X18、X14が4類から5類になったのみである。また、〔役職〕は、X6が、57年に主任から課長代理に、2年にX13が主任に昇格したのみである。
- ウ 賃金は、本人給(年齢給)と職能給からなっているので、別添①～1の類・号、資格欄の数字が、職務給給与の基礎的数字を表している。
- ② 申立人らと同年同期別入社者の役職、格付けの状況は次のとおりである。
- ア X1は、34年入社者14名中、主事(代理格)の者は同人のみで他は全員管理職である。
- イ X12は、36年入社者21名中、同人のみが主事であり、他にライン職の代理格1名がいる他は全員管理職である。
- ウ X2およびX4は代理格であるが、37年入社者17名中、この両名以外は全員管理職である。
- エ X10、X7およびX15は代理格であるが、38年入社者18名中、この3名以外は全員管理職である。
- オ X8は39年入社者21名中、同人のみが主事であり、他にライン職の代理格2名がいる他は全員管理職である。
- カ X11は、40年入社者21名中、他の2名とともに代理格でいるが、この3名以外は全員管理職である。
- キ X17は、41年入社者22名中、代理格の者は同人のみで、他は全員管理職である。
- ク X3は、42年入社者14名中、代理格の者は同人のみで、他は全員管理職である。
- ケ X9は、45年入社者12名中、代理格の者は同人のみで、他は全員管理職である。
- コ X6は代理格であるが、47年入社者25名中の13名が管理職であり、同人より下位の者は主任に1名いるのみである。
- サ X5、X14およびX18は、49年入社者33名中、未だに主任でいる4名に含まれており、他は支店長2名を含む代理格以上である。
- シ X16は、50年入社者36名中、役職に就いていないのは同人のみである。

ス X13 は、51 年入社者 17 名中、未だ主任でいる 4 名中の 1 人であり、他は代理格以上である。

③ 申立人らの、賃金、一時金にかかる人事考課は別添②～1 のとおりである。

(3) 申立人各人別の格付け、賃金、一時金の状況と経緯などは、以下のとおりである。

① X1 について

X1 は、56 年制度移行時は、別添①～1 のとおり 7 類に格付けされた。7 類は、管理職であるが、61 年制度移行時は、一般職の代理格に格付けされた。なお、役職は主事のままであることから、降格ではないとされた。

会社における各人の賃金昇給(増額)、賞与の金額は、別添②の人事考課の結果によるが、X1 は、別添②～2 のとおり、賃金については 56～59 年が D で、全損保あるいは支部の役職を離れて、人事考課の対象期間に組合の関係がなくなつてからの 60 年以降は全て E であった。また、賞与については、56 年～58 年、59 年 6 月期および 63 年 12 月期が D であった他は全て E であった。(以下、各人の資格格付け、役職、人事考課の経緯については、原則として、特に必要が認められる場合の他は、別添①、同②によることとする。)

② X12 について

X12 は、56 年制度移行時 7 類に格付けされた。7 類は、管理職であり、役職は担当課長とされ、61 年制度移行時は、資格・役職とも課長であったが、同年 9 月に主事とされ現在に至っている。この課長から主事への変更理由について、会社の説明はなかった。賃金の査定は 11 年間に D が 3 回であとは全て E である。賞与の査定は、24 回中 D9 回であとは E である。

③ X4 について

X4 は、56 年制度移行時 7 類に格付けされ、役職は課長代理とされた。61 年制度移行時は、資格は代理格、役職は所長代理とされ現在に至っている。賃金の査定は 11 年間に D が 3 回、C1 回で 59、60 年および 62 年以降は E である。賞与の査定は、24 回中 D12 回であとは E である。

④ X2 について

X2 は、56 年制度移行時 7 類に格付けされ役職は主事とされた。61 年制度移行時は、資格は 7 類から代理格に格付けされ、役職は主事のままで現在に至っている。賃金の査定は 11 年間に D が 5 回であとは E である。賞与の査定は、24 回中 D10 回であとは E である。

⑤ X15 について

X15 は、56 年制度移行時 6 類に格付けされ役職は所長代理とされた。61 年

制度移行時は、資格は代理格、役職は所長代理のままで現在に至っている。賃金の査定は11年間にDが3回であとはEである。賞与の査定は、24回中D2回であとは全てEである。

⑥ X7について

X7は、56年制度移行時7類に格付けされ、役職は所長であった。

ついで、59年担当課長となり管理職になったが、60年に主事とされた。

61年制度移行時は、資格は7類から代理格に、役職は主事で現在に至っている。賃金査定は当初の2年間はCであったが、その他は61年にDが1回のほか全てE、賞与の査定は当初の2年間にCが5回あるほかはDが5回であとはEである。

⑦ X10について

X10は、56年制度移行時は6類に格付けされ役職は課長代理、61年制度移行時は、資格は代理格、役職は課長代理とされ、3年に所長代理になった。賃金の査定は11年間にDが4回であとはEである。賞与の査定は、24回中D4回であとはEである。

⑧ X8について

X8は、56年制度移行時6類に格付けされ役職はサービスセンター所長だったが58年担当課長となった。61年制度移行時は、資格・役職とも課長であったが、同年9月に主事とされ現在に至っている。この課長から主事への変更理由については上記のX12の場合と同じく、会社の説明はなかった。賃金・賞与の査定は、56年は全てC、57年は賃金がCで賞与はD2回であったが、58年以降は、60年の賃金にDが付いたのみで、あとは全てEである。

⑨ X11について

X11は、56年制度移行時6類に格付けされ役職は課長代理とされ、61年制度移行時は、資格は代理格、役職は課長代理とされ、現在に至っている。賃金の査定は11年間にD7回であとはEである。賞与の査定は、24回中D15回であとはE9回である。

⑩ X17について

X17は、56年制度移行時6類に格付けされ役職は所長代理とされ、58年に課長代理になった。61年制度移行時は、資格は代理格、役職は課長代理とされ、現在に至っている。賃金の査定は11年間にD7回であとはEである。賞与の査定は、24回中D13回であとはEである。

⑪ X3について

X3は、56年制度移行時6類に格付けされ役職は所長代理とされた。61年制

度移行時は、資格は代理格、役職は所長代理とされ、現在に至っている。賃金の査定は56～62年はC6回D1回であり、賞与は17回中C11回、D5回、E1回であった。しかし、63年以降は全てEとなっている。

⑫ X9について

X9は、56年制度移行時5類に格付けされ役職は所長代理とされた。

61年制度移行時は、資格は代理格、役職は所長代理とされ、現在に至っている。賃金の査定は11年間にCが4回、Dが5回、Eが2回である。賞与の査定は、16回中C8回、D6回、E2回である。

⑬ X6について

X6は、56年制度移行時5類に格付けされ役職は同年主任、翌年課長代理、さらに58年以降は所長代理とされ現在に至っている。61年制度移行時の資格は代理格であり現在に至っている。賃金の査定は11年間にCが6回、Dが5回である。賞与の査定は、15回中B3回、C5回、D5回、E2回である。

⑭ X5について

X5は、56年制度移行時4類に格付けされ58年に5類になった。役職は56年主任になり現在に至っている。61年制度移行時の資格は主任であり現在に至っている。賃金の査定は11年間にCが1回、Dが10回である。賞与の査定は、16回中D8回、E8回である。

⑮ X18について

X18は、56年制度移行時4類に格付けされ58年に5類になった。役職は56年主任になり現在に至っている。61年制度移行時の資格は主任であり現在に至っている。賃金の査定は11年間にCが1回、Dが9回、Eが1回である。賞与の査定は、16回中D10回、E6回である。

⑯ X14について

X14は、56年制度移行時4類に格付けされ58年に5類になった。役職は56年主任になり現在も同じである。61年制度移行時の資格は主任であり現在に至っている。賃金の査定は11年間にCが4回、Dが5回、Eが2回である。賞与の査定は、16回中C8回、D6回、E2回である。

⑰ X16について

X16は、56年制度移行時4類に格付けされ、61年制度移行時に主任になった。役職には当初から現在に至るまで任じられていない。賃金の査定は11年間にDが4回、あとは全てEである。賞与の査定は、15回中、D5回、E10回である。

⑱ X13について

X13 は、56 年制度移行時 3 類に格付けされ、57 年に 4 類となり、61 年制度移行時に主任になった。役職は 2 年に主任になった。賃金の査定は 11 年間に C5 回、D5 回、E1 回である。賞与の査定は、15 回中 C10 回、D3 回、E2 回である。

⑱ X19 について

X19 は、56 年制度移行時 3 類に格付けされ、61 年制度移行時に主任になった。役職には当初から現在に至るまで任じられていない。賃金の査定は 11 年間に C2 回、D6 回、E3 回である。賞与の査定は、13 回中 C1 回、D7 回、E5 回である。

- (4) 本件審査の段階で、申立人らは被申立人に対して、各人ごとの人事考課表の提出を求めたが、被申立人は提出しなかった。そして、被申立人は、各人に対する人事考課の第 1 次評定者らが作成した「陳述書」(以下、陳述書という。)を人事考課表の書式とともに証拠として提出し、これを申立人らに対する個別立証として、元年 6 月 1 日から 3 年 10 月 13 日まで人事部長であった Y17 に証言させた。

これに対して申立人側は、以下の①から④にわたる 4 名に関する事項に限って反対尋問を行い、その後、申立人全員についての調査の結果を X1 の陳述書として提出し、Y17 証言の個別立証に反論した。この X1 陳述書に対しては、被申立人は必要に応じて対応する陳述書の提出などを検討するとのことであったが、なんらなされなかった。

なお、Y17 は 3 年 10 月 13 日に会社を定年となったが、その翌 14 日以降 4 年 10 月 13 日まで、特別社員再雇用・人事部部長であった。

以上により、人事考課の実例につき次の点が明らかになった。

なお、提出された人事考課表によると、人事考課は業績評定、能力評定、執務態度評定からなっている。賞与についてはこの業績評定の評価のみが適用される(8(1)③)。

- ① 申立人の X12 の 56 年 12 月賞与の場合、別添②～③のとおり E であるが、陳述書によれば、第 1 次評定者は業績評定 5 項目のすべてが C 評定で総合評定も C とし、「同類からみて期待どおりの業績であった」との評定も付したが、結局、総合して E 評定と決した、とされている。これについても証人となった前人事部長の Y17 は、その考課がなされた当時の Y15 人事部長にこの評定の経緯を確認して陳述書を作成したとしながら、「評定書をもう一度見てみなければ分からない」というのみで具体的な説明はなかった。

また同人の 63 年 12 月賞与にかかる業績評価についても、陳述書によれば、

5項目中C評定3、D評定2で総合評定はC、「同格からみて期待通りの業績であった」とされたのであるが、最終的にはE評定と決っている。X12に対する評定は、第1次評定者ではなく、人事部に上がる前の段階の第2次評定者で、当時の中・四国営業本部長であるTであった(X12は、当時高知営業所勤務・主事)。

これについて、前人事部長のY17は、第2次評定がCであっても、最終的には、人事部と役員会による調整でEになることがあるというのであるが、「調べてみないとわからない」といって、その事情あるいは経緯について説明はなかった。

- ② 申立人のX1について、元年6月賞与の業績評定は別添②～2のとおり、9項目中C評定4、D評定5であった。この評定内容は、同年12月賞与、2年6月賞与、同年12月賞与、3年6月賞与と同じであったが、いずれも最終評定は最低のEとなっている。また、3年の昇給について、業績評定は9項目中C評定4、D評定5であり、能力評定は、5項目中C評定4、D評定1であり、執務態度評定は5項目全てCであった。そして、「能力の向上度合」は能力の向上のあとが若干あった、「執務態度総合評定」については、だいたい満足している、と評定されていた。しかし、E評定と決まり、昇格は見送りとされた。

これについて前人事部長のY17は、「第1次評定者の陳述書のみではわからない。調べてみます。」といって、Eという最終結果になる経緯あるいはその理由について説明できなかった。

- ③ 申立人のX14について、2年の昇給にかかる評定は別添②～17のとおり(B7、C10=D)であり、その業績評定は、7項目B評定2、C評定5で「代理店設置及び業務拡大に努力の跡が顕著であった」と、また、能力評定は、5項目中B評定3、C評定2で「業務全般について十分な知識を有し、営業面での折衝等の判断も十分であった」、さらに、能力の向上度合は「能力の向上のあとが顕著であった」、昇格についての所見は、「もうしばらく同格で能力を高めたい」、能力総合評定はBで、「同格の能力基準をやや上廻っている」、また、執務態度評定は5項目中B評定2、C評定3で、「規律を十分に守り積極的に仕事に取り組み、職場内での協調性も十分であった」、とし、さらに、執務態度総合評定については、「十分満足している」、とそれぞれ評定者意見が付されていた。しかし、最終的にはD評定と決った。

前人事部長のY17は、これについて高い評価であることを認めながら、「具体的には、2次評定以降の記憶がないので答えられない」といって、説明できなかった。

④ 申立人の X16 について、2 年 12 月賞与の評定は、別添②～18 のとおり、業績評定 5 項目中 C 評定 3、D 評定 2 であるところ、最終評定が最低の E とされている。そして、この業績評定は特に各人の仕事量が明らかにされなければ最終評定の総合点が判明しない仕組みとなっているが、被申立人はこの X16 の仕事量あるいはその内容を一切示さなかった。そして、仕事量が示されない場合に、C 評定 3、D 評定 2 について、仮に CD のそれぞれの仕事量を 50% とした場合には、業績評定は満点で 500 点のところ、C 部分は  $[3 \times 50 = 150]$ 、D 部分は  $[2 \times 50 = 100]$  で合計 250 点になる計算となり、また、全てが D 評定であったと仮定した場合でも  $[2 \times 100 = 200]$  で 200 点になる。

しかし、このように総合点数の中間値の数値になっただけでもなお最終評定が最低の E とされる理由ないしはその仕組みについて、前任の人事部長である Y17 は「評定書を見直さないとわからない」というのみで説明しなかった。

(5) 以上のように、会社の人事考課制度は、56 年制度・61 年制度とも賃金、賞与、格付けなどの根拠として極めて重要であり、その制度の概要は一応理解できる。しかしながら、この内、業績評定は特に各人の仕事量が決まらなければ最終評定の総合点も決定しない仕組みとなっていて、Y17 証人も、仕事の種類およびその仕事量が人事考課表作成手順の第一段階であり、仕事量の確定のために第 1 次評定者と被評定者本人との間で話し合いが必要な場合もあると、証言しながら、これらの内容ないしは運用の実態を一切説明をせず、明らかにしなかった。

なお、Y17 証人は、それぞれ調べ直すなどと発言したが、結局、その後において資料などの提出はなかった。

以上の経緯をみると、人事考課について従前の A～E 評価についての分布制限が 61 年制度において全廃されていることもあって、恣意的にこれが運用されているとの疑いを抱かざるをえないものがある。

そして、別添②～1 で明らかなおとおり、(4) で見た 4 名のみが他の申立人らと比較して特に低い考課査定を受けているものではなく、例外はあるものの、D あるいは E という低位の評価が多くみられる。これらのなかで、個別項目の評定には E がなく D 以上であるにもかかわらず最終的には E とされたものをみると、X1 の場合、10 回(63 年昇給、同 6 月賞与、元年昇給、同 6 月賞与、同 12 月賞与、2 年昇給、同 6 月賞与、同 12 月賞与、3 年昇給、同 6 月賞与)ある。同様に、X12 は 11 回、X4 は 4 回、X2 は 10 回、X15 は 2 回、X7 は 1 回、X10 は 3 回、X8、X17、X3 は各 1 回、X9 は 2 回、X6 は 2 回、X5 は 5 回、X18 は 7 回、X14 は 1 回、X16 は 12 回、X13 は 3 回、X19 は 2 回、それぞれ認められる。加うる



に、このなかの X12 の 56 年 12 月賞与、X15 の 63 年 12 月賞与の場合は、いずれも D はなく C 以上であるにもかかわらず、結果は E とされたものである。また、X3 は、62 年ごろから体調が悪く、63 年～2 年は出勤日数などが少ないことが認められるが、それでもなお個別項目の評価には B・C・D がふくまれている(別添②～12)。

そして、申立人らは、上記 8(2)①および②にみたように、いわゆる同年同期入社者と較べて、明らかに昇進が遅れている。しかもそれらの者の中には、従前一度は管理職に昇進した X12、X7、X8 の例もあり、人事制度が改定になったとはいえ、従前の評価が誤りであったとの主張や疎明もない。しかも、上記認定のとおり、人事考課の個々の項目における評価が中間値的評定点であっても、最終結果としては下位の E 評定になるプロセスの説明もなかった。このことは、申立人らの個々の能力、勤務態度等の個人的事情によるものではないものと、推認することができる。

- (6) 申立人らは、会社が申立人らの A 派としての組合活動を嫌って待遇を差別しているとして、56 年から 3 年までの賃金および賞与については通常の平均的中間値評価としての C 評価に査定を是正したうえでその差額を支給し、職位・格付けについては別添①～2 のとおり昇格することを求めている。
- (7) 被申立人は、本件は、56 年度から 62 年度までの賃金および 56 年 6 月期から 63 年 12 月期までの賞与については、それらの支払時(最終の支払時)から 1 年を経過して申し立てられたとして、却下を求めている。

本件のように賃金および賞与についての不利益取扱いが毎年行われているとの主張に基づく不当労働行為救済申立てに関しては、不利益取扱いを受けたとする者がその都度使用者に対して抗議し、会社がその取扱いを是正することができたにもかかわらずあえてそれを毎年繰り返していると認められる場合には、使用者の不当労働行為意思が一貫して、不断に存在しており、これを労働組合法第 27 条第 2 項かつこ書きにいう「継続する行為」として捉えるべきものと解される。

本件不当労働行為申立の中心は、まず、55 年 9 月にもたれた第 43 回定例支部大会にかかる当時の会社職制による支配介入について、当委員会が救済命令を発した(56 年 9 月 22 日決定)が、この大会において B 派の執行委員が当選し、57 年の大会を経て 58 年にはすべて B 派で占められることとなり、この 58 年 9 月の第 49 回定例支部大会においても、さらに会社職制による支配介入が行われたことは、前記認定の通りである。

本件の賃金、賞与、職能資格・等級・職位の差別は A 派を嫌ってなしたもの

であり、これが A 派に対する差別であるとの主張は、58 年不 103 事件の申立書 (58 年 10 月 25 日)において、「不利益査定」が申立人ら組合活動家に対してなされてきたが、当面、X7 に対する不利益取扱いの救済を申し立てるとし、さらに、申立人らの 59 年 2 月 6 日提出の準備書面にも低査定、昇格上の差別の主張が見られるところである(もつとも、申立人らは、この準備書面提出の時点では、自らの立場を「現在も会社の組合運営に対する支配介入に抗議し、組合の自主性を守ることを主張する申立人ら」と記していたのであるが、本件審問の全趣旨から、これが本件命令においていう A 派であることは疑いない)。そこで本件においては、被申立人は、少なくとも、この申立ての時点で申立人らの本件差別の主張(抗議と解しうる)を知ったものとみることができ、また、その是正措置をとることができたものと認められる。

ところで、前記のとおり「継続する行為」を認めるためには、不利益取扱を受けたとする者がその都度使用者に対して抗議することがその前提条件であり、通常であれば当然当該労働者の所属する労働組合をつうじて抗議がなされるべきものである。しかし、本件のように申立人らが少数派になり、特に対立する B 派のみが組合役員を占めるに至っている状況にあっては、最早、そのような手続きを経ることは困難であると認められる。

したがって、賃金については 58 年昇給に係る同年 10 月以降、賞与については 58 年 12 月期以降のものを、前記「継続する行為」としてその不当労働行為該当性を判断することとする。

#### (8) 不当労働行為該当性とそれに対する救済

- ① すでに認定したところによれば、申立人らの賃金、賞与、格付け等には、他の社員との間に相当の格差が認められるところ、その生じた理由については、公平な人事考課によるものではなく、以上に縷々認定し判断したとおり、会社が申立人らの A 派としての活動を中心とした組合活動を嫌い、それを抑圧しようとする意図のもとにした恣意的な人事考課によるものであると判断せざるを得ず、不当労働行為としての不利益取扱であり、かつ、支配介入に当たるものと認められる。
- ② 本件申立て事件のうち、元年不 76 号事件は、元年 12 月 25 日の申立てである(3 不 72 号事件にて追加申立て)。そして、56 年から 3 年までの、各 4 月 1 日付賃金の是正ならびにその差額の支払いを求めている。同じく賞与について、56 年から 3 年までの分の是正ならびにその差額の支払いを求めている。また、職能資格・等級・職位差別については、3 年 6 月 1 日以降、別添①～2 のとおりに取り扱うよう求めている。

そして、被申立人は、本件申立について、救済を求めている「支払われる賃金」「支払われる賞与」、「各年度差額」に記載の各金額、「是正すべき職能等級・職位」記載の職能等級・職位について、金額、等級・職位の具体的根拠の主張がない。また、職位については、従業員の能力、経験に応じて会社がその裁量により決定するのであり、もし不当労働行為であると申立人が主張するならば、昇任した他の従業員と比較して昇任資格の具備につき劣っていないとの積極的事実が必要であり、申立人はこの点について主張していない。これらのことは、「不当労働行為を構成する具体的事実」の記載・主張がないこととなり、その是正に関する部分は、却下されるべきである、という。

しかし、このうち、賃金、賞与の是正については、その差別の行われた人事考課を正当なものに改めさせることが、特に本件においては適切であると思料されるところ、その方法としては、申立人らが正当な人事考課をされた場合において、各人がそれぞれ高位または低位の評価を受けるであろうとまで推認できる格別の立証もないので、本件ではその中間値としてのC評定に改めて是正措置を講じさせるのが相当である。なお、別添②～2ないし20の〔個別項目の評価数と最終評定結果〕のうち、既にC評定以上の考課を受け、これに基づき支給を受けている賃金、賞与については除くものとする。このほか、X3については、特に62年以降同人が体調をくずして十分な勤務ができなかったことが、下位の評定につながったとの疑念もあるが、そのことから直ちに最低のEと評価される格別の立証もなく、62年から2年までの間の個別項目にはB・C・Dも多く認められるので、他と同様の救済方法とする。

他方、職能等級および職位に関しては、申立人らは、3年6月1日以降、別添①～2のとおりに取り扱うよう求めている。しかし職位については、具体的にどの職位に任命するかについては会社の人事権に属しその裁量に負うところが大きい。また、組合員と管理職の地位との関連も否定できないところである。

そこで、本件の救済としては、賃金・賞与等に直接影響する職能資格の格付けについて、主文のとおり命ずることとする。

## 第2 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が①支部組合員全員が自由かつ自主的に組合活動に参加すべきところ、申立人らが申立外全日本損害保険労働組合朝日火災支部の定例大会にむけて行う各分会からの代議員の選出、同支部組合あるいは下部組織である分会役員を選出等の組合活動に、介入、関与などしたことは、労働組合法第7条第3号に該当し、また、②申立人らの時間内組合活動休暇を承認しないこ

と、また、X19 に対して 59 年 3 月 16 日の全損保大阪地方協議会定例委員会出席に関する時間内組合活動休暇を承認せず、同 5 月分賃金から金 276 円をカットしたこと、③X1 から 8 名を配置転換したこと、および、④申立人らの賃金・賞与・職能資格・等級・職位を差別したことは、いずれも労働組合法第 7 条第 1 号および同第 3 号に該当する。

しかし、X7 に対する 58 年度昇給にかかる人事考課は労働組合法第 7 条第 1 号および同第 3 号に該当しない。また、X2、X3、X5、X13、X12、X15、X16、X18、X19 に対する配置転換は、行為のあった日から 1 年間の申立期間を経過しているので、労働委員会規則第 33 条第 1 項により却下することとする。

なお、配転に関する救済方法について、X8 は原職相当職に復帰しているものと認められるので、また、X7 については申立人らの請求のとおり、ポストノーティスのみとする。

さらに、賃金・賞与・職能資格・等級・職位については、58 年 10 月 25 日には被申立人はその差別を是正することが可能であったので、その日以降のものを救済の対象とすることとして、賃金については 58 年 10 月 (X7 については 59 年 4 月) 以降、賞与については 58 年 12 月以降の分をそれぞれ是正してその差額の支払いを命じ、それ以前の分について、労働委員会規則第 33 条第 1 項により却下することとする。

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 8 年 1 月 23 日

東京都地方労働委員会

会長 沖野 威 印

「別紙 略」