

大阪、昭 47 不 20、昭 48. 8. 21

命 令 書

申 立 人 X

被申立人 コクヨ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和 46 年 4 月以降の申立人の賃金を、被申立人が雇用する、年令、勤続年数等において申立人と同等の条件にある者の平均額と同一に定め、既に支給した金額（一時金を含む）との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人を技手補に昇格させるとともに、その職務手当を昭和 46 年 4 月にさかのぼって支給しなければならない。
- 3 被申立人は、昭和 46 年 4 月以降、申立人が入社以来継続して勤務していたものとして計算した日数の年次有給休暇を申立人に与えなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に、自動機操作のため必要な技術教育をすみやかに施し、自動機に配置しなければならない。
- 5 その他の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

被申立人コクヨ株式会社（以下「会社」という）は、従業員約 2,300 名を擁して事務用品類の製造販売を業としている会社であり、申立人 X（以下「X」という）は、会社

八尾工場に勤務する従業員である。

2 Xに対する解雇等について

(1) Xは、昭和30年10月、臨時工として入社し、翌年1月21日、本工になると同時にコクヨ労働組合（当時の名称は黒田国光堂労働組合、以下「組合」という）に加入した。以後Xは、種々の組合役職を歴任したが、特に35年から36年にかけては中央副執行委員長、中央執行委員、中央執行委員長の要職にあった。

(2) 組合と会社は、35年年末一時金および36年春の賃上げ等をめぐって激しく対立したが、この間会社は、従業員またはその家族にあてて10数回以上にわたり、組合執行部非難の内容を含んだビラを配布した。

(3) 36年5月、組合内部に「容共勢力の排除」を目的としたコクヨ民主化同盟が組織され、同年8月にはこれが組合の主導権を握った。

翌年4月、組合は会社との間にユニオン・ショップ協定を結んだ。

(4) 37年11月、組合は、Xを統制違反を理由に除名した。その統制違反とされた行為は前年5月および8月になされた行為であった。

会社は37年12月27日、ユニオン・ショップ協定に基づいてXを解雇した。

なお、この解雇は46年4月9日、大阪地方裁判所の仮処分判決によって無効と判断されており、また会社は、48年4月11日にいたってこの解雇を取り消している。

3 Xの職場復帰等について

(1) 前記仮処分判決直後、Xは会社を訪れ、総務部次長B₁、同B₂に会い、復職と賃金問題について話を申し入れた。その際Xは、当時、全大阪金属産業労働組合の書記長をしていた関係上、その任期のきれる46年9月に復職したい旨希望した。

しかし会社は、46年4月21日づけ通知書をもってXに対し、前記判決により「貴殿を従業員として仮に取扱う」として、同月26日より八尾工場第四作業科へ勤務するよう命じた。

しかしその後、Xは病気のため欠勤し、実際に就労したのは同年7月17日からである。

- (2) これより先Xは、会社に対して賃金、年次有給休暇等の取扱いについて数回にわたって話し合いを申し入れていたが、会社はこれに応ずることなく、46年7月の職場復帰の時点で同人の賃金（基本給）を59,800円と決定した。また、年次有給休暇はまったく与えなかった。

なお、会社における年次有給休暇制度は、労働基準法どおり運用されている。

- (3) 前記の59,800円という額は、会社の説明によれば、解雇時におけるXの賃金額に復職時までの各年の賃上げ額のうち一律分のみを加えて算出されたものである。

なお、会社における賃上げ額は、主に一律部分と成績査定部分とから成っており、前記Xの賃金には成績査定部分が一切顧慮されていないから、同人の賃金は現在にいたるまで同年令、同勤続年数の従業員にくらべると、相当低い。

ちなみに、Xの復職当時、35才（Xと同年令）の従業員の賃金は、最高の者で91,400円、最低の者で66,200円であった。

- (4) 八尾工場第四作業科は、便箋、伝票の製造と包装を行なうところで、作業員は約90名である。

Xは、自動包装を行なう第一職場第二チームに配置され、ステッチャー（ダンボール箱の底をとめる）という作業に従事している。

その作業場は、作業の性質上、第四作業科の一隅の中二階ふうのところに設けられており、Xのほかもうひとりの従業員がいるが、その者はろうあ者である。

- (5) Xは、入社以来一貫して印刷工として仕事をしてきた者であり、解雇当時は主力印刷機械の機長をしていた。

しかし、会社においても技術革新は進み、最近では、X解雇当時の印刷機械は全く使用されておらず、代って、印刷から製本までの工程を一貫処理するオートメーション機械（以下「自動機」という）が用いられている。旧式印刷機と自動機とでは操作技術に大きな相違がある。

- (6) 会社の資格制度は、技員見習、技員、技手補、技手および技士の5段階になっており、技手補以上の者が職制任用資格者とされている。従業員は、入社と同時に技員見

習となり、それから3年を経て技員となるが、技員から技手補になるのには勤続年数以外の要素も加味されてはいるが、最短の者は7年となっている。

第四作業科の場合、勤続10年以上の者は約30名いるが、そのうち、いまだに技手補になっていない者は5～6人である。

技手補には、月額1,000円の職務手当が支給される。

Xは復職時以降現在にいたるまで技員のままである。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

Xは、①復職後の賃金および一時金が同程度の年令、勤続年数の者に比較して低いこと、②同年令、同勤続年数の者のうち、同人だけが技手補に昇格していないこと、③入社後一貫して印刷工であったにもかかわらず自動機に配置されず、包装職場の単純作業に配置され、かつ、技術教育の機会が与えられないこと、④45年度分19日、46年度分20日および47年度分20日の年次有給休暇が与えられないことは、いずれも会社が同人の組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであって、明らかに不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、Xを他の従業員と異なるところなく取扱っていると主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

2 賃金について

復職後のXの賃金は、裁判期間中の成績査定分が一切顧慮されていないため、同年令の者にくらべると相当低いことは前記認定のとおりである。

これについて会社は、①Xの請求は、解雇時から復職時までの休職期間中の成績査定による加算を行なえということでは不可能を強いるものである、②年令、勤続年数等で同等の条件にある従業員間においても賃金の支給額には差異がある以上、Xのあげる条件は基準とはなりえないと主張する。

しかしながら、前記認定のように、会社は本件解雇をすでに取消しているのであるから、Xに対する解雇はなされなかったことになり、したがって本人の責に帰すべき休職

期間と同一視する会社主張は首肯できない。

また、復職後の賃金決定に際して、裁判期間中の成績査定が不可能であるというのであれば、当事者で協議のうえ決めるとか、あるいは年令、勤続年数等Xと同等の条件にある者の平均額を採用するとかいった措置も考えられるので、「不可能である」、「基準がない」といいながら、結果的には零査定した会社の措置には合理性を認めることはできず、復職後のXに対する賃金の決定は明らかに不利益取扱いである。

なお、Xの賃金について、同人と同等の条件にある者の平均額をとると平均額以下の従業員に対する取扱いで困難な問題が生じると会社は主張するが、Xの勤務成績は本来劣悪であるとは認められないので、この点に関する上記主張も採用できない。

3 技手補への昇格について

会社は、技手補昇格については制度上能力評価が必要であるが、Xには評価の根拠がないので昇格を認めることができないと主張する。

しかしながら、前記判断のとおり、Xに対する解雇はなされなかったことに帰し、また、同人を特に低く評価すべき事情も認められない以上、少なくとも同人は、普通程度の能力を有していると評価するのが合理的であって、上記の会社主張は容認できない。

ところで、会社は、全社的にみて技手補に昇格していない者は、10年以上の勤続者では120人、35才以上の者では約60人いることを明らかにしているが、Xと同等の条件にある者については、未昇格者数およびその比率について疎明がない。そこで、Xが勤務する第四作業科の実情をみると、前記で認定したとおりであり、10年以上の勤続者は、普通程度の能力を有していればすべて昇格していることが推認される。したがって、Xは復職の時点で昇格の要件を備えており、同人を技手補に昇格させない会社の措置は、職務上、経済上の不利益取扱いであると判断せざるを得ない。

4 職務割当について

会社は、Xを印刷部門の主力である自動機に配置しない理由は、同人は、年令、健康状態等の配置基準に照らして適合度が低く、また、印刷工としての経験も自動機配置の要件としてはとるに足りないことにあり、さらに、Xに命じた職種は、同人が長期間勤

務についておらず、かつ長期療養直後であることを考慮して決定したものであると主張する。

Xの解雇後、会社では作業工程の自動化がすすみ、Xの印刷工としての技能、経験は、自動機では直ちには活かし得ない状況になっていることは前記認定のとおりであり、復職後同人を直ちに自動機に配置しなかったことについてはもっともな理由があると認められる。しかしながら、会社は、必要とあらば技術再教育等の措置を講じ、従前とほぼ同じ仕事をXに与えるべきであり、本人の意向も聞かず一方的に職種を変更し、かつ、入社以来一貫して印刷工として仕事をしていたXを誰でもすぐ覚えられる極めて単純な作業に配置したまま放置している会社の措置は、明らかにXに対する職務上、精神上的の不利益取扱いにあたる。

5 年次有給休暇について

会社は、Xの場合、44、45年度は労働日は零であり、また、46年度は出勤日数が全労働日の8割に満たず、このため、労働基準法第39条第1項所定の年次有給休暇請求権発生のために必要な要件を満たさないで、Xに45年度分、46年度分および47年度分の年次有給休暇を与えることはできないと主張する。

しかしながら、Xは本件解雇がなされなかったものとして取扱われるべきであることはすでに判断したとおりである。

しかして、会社は、裁判期間中のXの労働日を問題とするが、44、45年度の労働日が零であっても、その責任は会社にあるというべきであるから、Xに45、46年度分の年次有給休暇を与えない会社の措置は、同人に対する不利益取扱いにあたるといわざるを得ない。

また、上記判断の結果、46年度におけるXの欠勤の一部は有給休暇にふり替えることができ、したがって、47年度の年次有給休暇についても不利益取扱いがなされていると判断される。

6 総合判断

ところで、本件解雇前の労使関係および裁判の経緯からみると、本件解雇当時、会社

がXをその組合活動の故に嫌悪していたことは明らかであり、また、復職後もXの話合いの申し入れに対して、これを拒否してかたくな態度をとっていることを勘案すると、会社は依然としてXを組合活動家なるが故に嫌悪していると判断せざるを得ない。

したがって、前記の各種不利益取扱いは、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といわざるを得ない。

なお、Xは謝罪文の掲示をも求めているが、本件の場合、主文の救済をもって足りるものと判断する。

以上の事実認定および判断に基づき当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和48年8月21日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎