

命 令 書

昭和 44 年（不再）第 53 号事件再審査申立人
昭和 44 年（不再）第 55 号事件再審査被申立人
（初審被申立人）

} 株式会社三豊製作所

昭和 44 年（不再）第 55 号事件再審査申立人
昭和 44 年（不再）第 53 号事件再審査被申立人
（初審申立人）

} 全国金属神奈川地方本部
三豊製作所支部

主 文

初審命令主文第 2 項を取り消し、第 3 項を次のとおり変更する。

- 1 初審被申立人は、初審申立人の組合員 A₁および A₂に対する昭和 41 年 9 月 15 日の半日分の減給処分について、同処分がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
- 2 初審被申立人は、昭和 40 年 7 月 3 日から昭和 42 年 9 月 2 日までの間における初審申立人の組合員に対する交通費の支給について、他の従業員と同様に取り扱わなければならない。
- 3 その他の各再審査申立人の申立てを棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 中労委昭和 44 年（不再）第 53 号事件再審査申立人、同 55 号事件再審査被申立人株

式会社三豊製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を有するほか、川崎市に溝ノ口工場、呉市に広島工場などを有し、マイクロメーター、ノギスなどの精密測定器の製造、販売を業とする会社で、溝ノ口工場の従業員は初審申立当時約 270 名である。

(2) 中労委昭和 44 年（不再）第 53 号事件再審査被申立人、同第 55 号事件再審査申立人
全国金属労働組合神奈川地方本部三豊製作所支部（以下「組合」という。）は、昭和 35 年 12 月当時、溝ノ口工場の従業員約 290 名をもって組織された労働組合で、その組合員数は、初審申立当時 23 名である。

(3) なお、会社溝ノ口工場には、別に昭和 37 年に組織された三豊製作所溝ノ口工場労働組合（以下「三労」という。）があり、約 100 名の組合員を有している。

2 A₃の解雇

(1) A₃は、昭和 35 年 3 月入社し、はじめ検査課に勤務し、その後、組立の職場に所属し、昭和 38 年に塗装職場に転じ、昭和 41 年 7 月 16 日解雇されるまで同職場に勤務していた。

(2) A₃は、昭和 35 年 12 月 11 日組合が結成されるまで組合結成準備活動に参加し、結成当時は執行委員兼婦人部長、昭和 37 年には全金神奈川地本の青年婦人部常任幹事を務めるなど、同じく会社の従業員である夫の A₄とともに積極的な組合活動を行ない、とくに職場内の婦人のなかでは、中心的な役割を果たしてきた。

(3) 昭和 41 年 2 月 18 日 A₃は、第一子を出産し、同月 19 日から 4 月 1 日まで 42 日間の産後休暇をとった。同人は、産後休暇が終った後も子供の保育の問題でまだ出勤できる状態でなかったので欠勤を続けていたところ、5 月 18 日並びに 6 月 8 日会社から欠勤届の提出を要求され、6 月 11 日に欠勤届を提出し、6 月 17 日には A₄を通じて会社から 6 月 16 日付で 7 月 15 日までの休職命令を受けた。

(4) 一方、A₃と A₄は、5 月 18 日勤務課長 B₁と会い、A₃が 6 月 1 日から勤務したいので、会社に保育所を設置してもらいたい旨要求したが会社はこれを拒否した。そこで A₃は、6 月 11 日、文書で欠勤届とあわせて、社内に保育施設ができないならば、さ

しあたり私立の保育所に子供を預けることにするので、1日午前、午後の2回各30分間の保育時間を一括して午後にとり、午後3時45分に帰ることを認めるよう要求したが、この要求も受け入れられなかった。さらに、7月8日組合およびA₄A₃夫婦は、文書でA₃が1日も早く出勤できるための最終条件として工場内に子供を置く場所を要求したが、7月11日会社はそれにも応じられない旨回答した。

- (5) 7月11日会社は、A₃に対し、7月15日までに復職の要件が整わなければ会社としては復職の発令ができず解雇になる旨申し渡すとともに、同日付でその旨の通告書の内容証明郵便で送付した。

なお、会社の就業規則には復職条件の確認や復職の発令に関する手続についての規定はなかった。

- (6) 7月14日、昼休みと終業後の2回、A₄は、B₁課長と会い、子供は会社の近くの人が預かってくれることになったのでA₃は、7月16日から出勤する、については作業服と通勤証明書を交付してほしい旨求めたところ、B₁課長は、本人が出社したときに支給する旨答えた。

- (7) 7月15日午後7時半頃、会社は、A₃が休職期間中に復職の要件を整えなかったことは、就業規則第91条第6号の解雇規定である「休職期間を満了しても復職できなかったとき」に該当するとして、解雇通告書を発送した。

- (8) 7月16日A₃は出勤したところ、会社の門前で守衛およびB₁課長から7月15日付で解雇通知書を発送した旨告げられ、入門を拒否された。

- (9) 同日組合は会社に対し、A₃の解雇について抗議を行なった。これに対し工場長付B₂は、「7月11日、A₃に対し休職期間中復職の要件が整えばいつでも復職発令をする旨通告していたが、7月11日以降、7月15日就業時間終了までA₃本人が一度も会社にこなく、復職の要件を本人と会社との間で確認できなかったことから解雇した。」と回答した。

3 A₅の解雇問題に関する団体交渉

- (1) A₅は、昭和35年3月入社し、はじめ研磨工として勤務していたが、昭和38年春か

らラップ職場に移り、解雇されるまで同職場に勤務した。

- (2) 会社溝ノ口工場は、昭和 41 年 7 月 2 日広島工場からラップ技能者の派遣方を要請されたが、その当時は溝ノ口工場においても同技能者に余裕がなく、その派遣は見送られ、同年 12 月 11 日になって、会社は、A₅の広島配転を決定し、A₅の上司であるB₃組長を通じて転勤を内示するよう決めた。
- (3) 12 月 12 日、作業中A₅は、B₃組長から「1 年位広島の工場へ行ってもいいと思ったことはないか。」と話しかけられたので「思ったことはない。」と答えた。
- (4) 12 月 16 日午後 2 時頃B₁課長は、B₄製造課長とともに、A₅に対し広島転勤を命じ、12 月 21 日から広島工場勤務につくよう通告した。これに対してA₅は、大学通学の意向があることを述べ、即座には転勤を承諾しなかった。そして同日夜刻A₅は職場から電話でB₁課長に対し、しばらく考慮させてほしい旨を伝えたところ同課長は今晚ゆっくり考えるようにと返答した。
- (5) 翌 12 月 17 日朝B₁課長は、再びA₅に広島転勤を説得したが、話がつかなかったので、B₁課長は上司と協議したのち午後 2 時半再度A₅を招き、転勤を拒否すれば解雇になる旨伝えた。これに対してA₅が転勤を承諾しなかったため、会社はA₅の解雇を決定し、同日午後 4 時半頃、A₅を呼び出し、就業規則第 39 条にもとづき、12 月 20 日限り解雇する旨を通告した。
- (6) A₅は、昭和 35 年 12 月の組合結成時に組合に加入していたが、昭和 38 年春には組合を脱退し、その後解雇にいたるまではいずれの組合にも属していなかった。昭和 41 年 12 月 17 日に解雇を言い渡されたA₅は、同月 19 日三労の委員長に解雇を撤回する方向で会社と交渉してほしいと訴えたが、満足する結果がえられなかったため、同日夜刻組合の事務所におもむき、組合に加入した。
- (7) 12 月 20 日組合は、文書で会社に対しA₅の解雇問題について団体交渉を申し入れたが、会社は、A₅が発令時に非組合員であったこと、異動など人事権の問題については団体交渉した例がないことなどを理由に、団体交渉に応じなかった。組合の団体交渉申し入れはその後もあったが、本件初審命令が交付された昭和 44 年 10 月 7 日まで会

社はそれに応じていない。

4 9月15日の処分および12月1日の処分

- (1) 組合員A₆は、昭和41年6月21日、終業時のタイムレコーダーの打刻を忘れて帰り、後ほど打刻しようとしたところ守衛に見つかった。会社はこれに対して、6月27日始末書の提出を求めたが、A₆はそれに応じていなかったため、会社は9月15日半日分の減給処分を行なった。

なお、昭和41年5月4日、組合の執行委員長A₇が他人のタイムカードに打刻したことが守衛に見つかり、会社から始末書の提出を求められたところ、同人はこれに応じていたので会社は何らの処分をしなかった。

- (2) 昭和41年6月28日、台風4号による風水害のため会社の前の道路はかなり水びたしになった。当日会社は、午後3時15分に就業を終了し、従業員を帰社させるとともに会社構内にある寮の寮生のために通常閉めている工場と寮の堺にある金網のところの門を開けていた。そこで寮生のほとんどがその門を通過して帰った。

午後4時45分頃、寮生の夕食時にはその門が閉めてあったので、寮生のほとんどが門の近くの金網の破れを通過して食堂に行ったが、組合員A₁およびA₂はその金網の破れを通過して食堂に行くのを守衛に現認された。会社はこれに対して7月2日始末書の提出を要求したが、A₁、A₂の両名はこれに応じていなかったため、9月15日両名に対して半日分の減給処分を行なった。

なお、金網の破れについては会社は、見つけ次第補修していたが、必らずしも補修が充分でなく、昼休み時間など従業員が隣のグラウンドでキャッチボールをして球を拾いに行くときなど金網の破れを通過することがしばしばあったが、会社はこれを黙認していた。

- (3) 昭和41年9月19日会社は、組合員A₄に対し、9月12日就業時間中に居眠りしたこと、また、10月24日には同人が9月1日から1ヵ月間の規律維持月間中会社が指示した作業帽を着用しなかったことを理由に始末書の提出を求めたが、A₄が応じなかったため、12月1日にA₄に対し半日分の減給処分を行なった。

- (4) 昭和 41 年 9 月 21 日会社は、組合員 A₈および A₉の両名に対し、9 月の規律維持月間中に作業帽を着用しなかったことを理由に始末書の提出を求めたが、これに応じなかったため、会社は、12 月 1 日両名に対し 1 日の出勤停止を命じた。
- (5) 昭和 41 年 10 月 24 日会社は、組合員 A₆、A₁および A₁₀に対し、9 月の規律維持月間中に作業帽を着用しなかったことを理由に始末書の提出を求めたが、同人らはこれに応じなかったため、12 月 1 日譴責処分に付した。

5 昭和 41 年賃上げ差別

- (1) 昭和 40 年 12 月 22 日、会社と組合は、神奈川地労委昭和 37 年（不）第 6 号および神奈川地労委昭和 39 年（不）第 1 号事件について和解が成立し、昭和 40 年 12 月以降の賃金等について協定書を取りかわした。その際組合員の賃金是正に関しては、基準給額に精勤手当額を含むという組合の見解と、含まないとする会社の見解に相違があり、当初は精勤手当相当額を含まない額を支給したが、組合から要求があり、後日別個に精勤手当相当額が支給された。
- (2) 昭和 41 年春闘の賃上げについて、会社と組合は同年 5 月 19 日、賃上げ額は会社従業員 1 人平均 3,200 円（うち、定期昇給約 5 %を含む）とし、成績査定を行なう旨の協定を結んだ。

しかし、賃上げ協定にあたって再び賃上げの基準とする給与について精勤手当相当額を含むかどうか組合と会社の間で意見が対立し結論をみないまま協定がなされた。その後、組合と工場長との折衝の結果、会社は、一応 41 年の賃上げの基準となる給与は組合の主張する精勤手当相当額を加えたもので算定したが、その計算過程において、従業員各個人の不均衡を是正した。

- (3) 協定に伴う賃上げの結果、三労、非組合員の平均が約 3,200 円であるのに対して、組合の組合員の平均は約 2,300 円であった。

6 就業規則の改訂適用

- (1) 会社は、組合および三労の意見を聞いたうえで昭和 40 年 5 月 27 日職能給の導入などを内容とした新就業規則を施行したが、給与関係は 4 月 21 日から適用した。

(2) これに対して組合は5月25日意見書を提出し、就業規則改正にほぼ全面的に反対の意見を表明した。その結果、7月3日会社は組合の組合員については新就業規則の適用を撤回した。

(3) 昭和41年10月1日会社は、新就業規則中、給与規定退職金規定など1部の適用を除外して、昭和42年1月1日より組合の組合員にも新就業規則を適用する旨通告し、その後団体交渉の結果、昭和42年9月3日組合員についても全面的に新就業規則を適用することになった。

7 交通費差別

(1) 昭和41年5月までの交通費支給の最高限度額は、旧就業規則の適用される組合の組合員には700円、新就業規則の適用されるその他の従業員は900円であった。

(2) 会社は、昭和41年6月税法上の免税点が引き上げられたことに伴い、最高限度額を900円から1,600円に引き上げたが、旧就業規則適用者は同率で引き上げられた結果限度額は1,250円であった。

(3) なお、昭和40年5月27日以降施行された新就業規則に対して組合は、交通費の改善については実施することを要求していた。

また、臨時工については本工と異なる賃金体系であるが、交通費については新就業規則の基準で支給されている。

8 退職金差別

(1) 組合員A₁は昭和41年12月20日退職し、勤続満9年で56,000円の退職金を受領したが、同じ頃退職したC₁およびC₂は昭和35年頃入社で、その退職金は約70,000円ないし80,000円であった。

(2) 組合は、昭和39年頃から退職金の増額を要求しつづけ、新就業規則の適用に際しても、前記交通費と同じく退職金問題については、他と切離して実施することを要求していた。

9 夏季一時金、産後休暇、および年末一時金に関する団体交渉

(1) 組合は、昭和41年6月7日、会社へ夏季一時金要求を提出し、6月17日以降7月

4日まで数回団体交渉を行なった。

- (2) 7月5日、A₇委員長が組合員15、6名とともに工場長付の部屋におもむき、団体交渉に工場長の出席を求めた際、B₂工場長付を「無責任」と述べたことから、会社はその取り消しを求め、7月8日までの間団体交渉に応じなかった。この間、会社は三労と夏季一時金についての団体交渉を行ない妥結をみた。
- (3) 7月9日、組合のA₇委員長とB₁課長が折衝した結果、団体交渉に入る前に無責任発言に関し、組合が態度を明らかにするということで、団体交渉は再開された。
- (4) 7月12日の団体交渉の際、組合が通常より多い8名の交渉委員でのぞんだところ、会社の申し入れにより2名を退場させたうえ団体交渉が行なわれた。
- (5) 会社と組合は、A₁₁の産後休暇に関連して、産後欠勤についての話し合いを昭和41年10月中に2回、11月中に2回行なった。
- (6) その間組合は、10月24日会社に要求書を提出、産後休暇終了後さらに6ヵ月間の欠勤を認めること等について10月27日までに回答を求め、会社は10月27日、組合の要求は認められない旨の文書回答を行なった。これに対して10月29日組合は、会社に10月31日に団体交渉を開きたい旨申し入れたのに対して、会社はこれに応じなかったが、その後11月28日A₁₁の産後休暇問題について両者の間で話し合いがついた。
- (7) 昭和41年年末一時金交渉に際し、組合は、会社に対して組合および三労と交互に団体交渉を持つよう要求したが、会社は多数の組合員を有している三労の意向も考慮しなければならないとして、結局組合の要求の趣旨も容れて同時に団体交渉を行なうこととした。

その結果、三労との団体交渉にはB₂工場長付が出席し、組合とのそれにはB₁課長が出席した。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

会社は、A₃の解雇およびA₅の解雇に関する初審命令は事実を誤認し、判断を誤った

ものであると主張し、他方、組合は、①9月15日処分および12月1日処分、②昭和41年賃上げ差別、③就業規則の改訂適用、④交通費差別、⑤退職金差別および⑥夏期一時金、産後休暇および年末一時金についての団体交渉に関する初審命令は事実を誤認し、判断を誤ったものであり組合の請求するような救済命令に変更されるべきであると主張するので、以下判断する。

1 A₃の解雇について

会社は、A₃の解雇に関して、同人は会社の説明、指導を無視し、7月15日までに復職に必要な手続をとらなかったもので就業規則に基づき解雇したものであり、何等不当労働行為に該当するものではないと主張するので、以下この点について判断する。

- (1) A₃が昭和41年2月18日に第一子を出産し、2月19日から4月1日まで産後休暇をとったことについては、両当事者間に争いはない。産後休暇明けの措置については、会社は3月30日頃自動的に休職になるものではないから「欠勤届」を提出するよう注意しているにもかかわらずこれを提出しなかったのであるから無届欠勤であると主張し、組合はA₃の夫A₄が3月30日にB₁に尋ねたところ、自動的に欠勤になるから特に手続の必要がないとの答えがあったと主張するが、いずれにしても、その後5月18日まで会社が無届欠勤を追及することなく経過している。5月18日に至り、前記第1の2の(3)および(4)認定のとおり、A₃は6月から勤務したいので会社に保育所を作るよう要求し、その後組合も同調してこれを取りあげ、これに対して会社は欠勤届の提出を要求するなどの経緯があったが、その後6月11日に欠勤届が提出され、6月17日には6月16日付けで6月16日から7月15日までの休職辞令が出されており、産後休暇終了後の欠勤に関しては両当事者間において了解がついたものと認められる。会社は、6月11日の欠勤届は「欠勤届及び保育所施設要求について」の標題等からみて、欠勤届と言えるか問題であると主張するが、文面全体の趣旨からみて欠勤届と認めて差し支えない。また、保育施設を新たに設置せよとのA₃の要求は、その理由づけがいささか一方的であることは否定しえないが、会社がこれを拒否した後は保育時間を午後に一括して与えてくれるよう要求するなどしており、これらの要求が必ずしも

不当なものとは認められない。

(2) A₃は、保育に関して要求した事項がいずれも会社に拒否されたので、子供を預かる人を用意し、7月14日にA₄がB₁に会い、A₃が7月16日から出勤する旨を伝え、その際前記第1の2の(6)認定のとおり、作業服と通勤証明書の交付を求めたところ、B₁は本人が出社したときに支給する旨答えている。この時に少なくともA₃が休職期間明けの7月16日から出勤する旨の意思が会社に伝わったことは明らかである。この点に関して、会社は、当日A₄から作業服と通勤証明書の交付の要求があったとしながらも、同人が子供を預かってもらおうと思った人が病気になって困ったと言うので、A₃は働けないと言う意味に理解したと主張するが、会社の一方的な判断である。

(3) 会社は、A₃の復職に関してあくまで本人から7月15日中に復職の要件が整ったことを確認しなければならぬと主張するが、欠勤届の受理、休職辞令の交付等は夫であるA₄を通じてなされており、復職の要件についてだけは本人でなければならないとする理由にとぼしく、しかも前記第1の2の(5)認定のとおり、会社には復職条件の確認や復職の発令に関する手続についての規定はなく、復職の要件が具体的に何であるかはきわめて不明確である。

保育施設と保育時間について、組合の要求を拒否した会社はA₃の保育問題の措置についてそれ以上に干渉すべき筋合でなく、A₃が7月16日から出勤する意思が7月14日に伝えられた以上、復職を拒む事由は存在しないはずである。しかるに、会社は7月15日にA₃が来社しなかったことを理由に、休職期間中であるにもかかわらず同日解雇通告書を発送し、翌7月16日に解雇の事実も知らずに出勤したA₃に対しその入門を拒否しているのであって、このような会社の性急な態度は不自然である。

(4) 以上、会社がA₃を解雇したことにその合理的理由は認められず、同人の解雇の真の理由は、組合の組合員であり、活動家であるA₃の組合活動を嫌悪し、前記理由に藉口して同人を企業外に排除したものと判断せざるを得ない。会社は、A₃は組合活動家ではなかったと主張するが、前記第1の2の(2)認定の事実からみて、会社の主張は採用できない。

2 A₅の解雇問題に関する団体交渉について

会社は、A₅の解雇に関して「団体交渉に応じなかった」とする初審判断は事実誤認であると次のとおり主張する。

12月20日組合からA₅解雇の件について団体交渉の申し入れを受けたが、この件だけについての団体交渉をもたなかったことは事実である。しかし、会社は組合とどこおりなく団体交渉を開催しているので、その席上、A₅解雇の件について話が及び交渉をもっていたものであって、団体交渉を拒否したことはないと主張する。

しかしながら、会社は、12月20日の組合からの団体交渉の申し入れに対し、A₅が発令時に非組合員であったこと、異動など人事権の問題については団体交渉をした例がないことなどを理由にこれを拒否したことは、これが団体交渉拒否の正当な理由とならないことは初審判断のとおりである。その後も、会社は初審命令交付以前においてはこのような態度を改めず、他の案件を議題とした団体交渉においてA₅の解雇問題に話が及んだとしても、それが団体交渉の要求に応じてなされたものであるとする具体資料はみあたらず、会社の主張は採用できない。しかしながら、初審命令交付後においては、A₅の解雇問題に関する団体交渉が行なわれていることが認められる。したがって、初審命令主文第2項を現在維持する必要はないので取消した次第である。

3 9月15日の処分および12月1日の処分について

(1) 組合は、A₁、A₂に対する初審命令の事実認定は、証言にもとづかない守衛の現認報告書だけでなされた不当なものである。当日、金網をくぐり抜けたものは三芳の組合員のなかにも多数いたのにもかかわらず、両名のみを処分したのは組合の組合員であることを理由とした差別行為であり、処分は撤回されるべきであると主張する。

前記第1の4の(2)認定のとおり、6月28日は台風4号の風水害により会社の前の道路は水があふれ、通行に難渋を来し寮生等が会社構内にある金網の破れを食堂等の往来に利用していたことが認められる。このような状況の中で、会社はA₁、A₂が金網の破れを通ったことを守衛の現認報告書で知り、両名に始末書の提出を求め、これが拒否されたので処分を行なっている。なるほど、両名の行為が好ましいことでは

いとしても、従来昼休み時間などボール拾いに通るときは黙認していたこと、また、過去にこのような行為をとらえて処分した例はみあたらないこと、加えて両名以外にも通ったものが三労の組合員を含め多数いたのが新たに疎明されたことなどの諸事情からみて、卒然として両名のこの程度の行為をとらえて始末書の提出を求め、これを拒否したことを理由に処分した会社の措置は納得できず、組合の組合員であることを理由とした不当な処分であると言わざるを得ない。

したがって、両名に対する処分を不当労働行為に該当しないとした初審判断は結論において失当であり、変更を免がれない。

- (2) 組合は、9月の規律維持月間中のA₄ほか5名の帽子の着用を拒否したことに關する処分について、帽子の着用は規律の問題でなく、機械現場における安全作業の観点から考えるべきであり、安全性に支障がなければその着用は各人の自主性にまかせるべきであると主張するが、規律維持月間を実施する趣旨からみて組合の主張を是認することはできない。

また、組合は処分された者以外にも帽子をかぶらなかったものがいたと主張するが、被処分者らは職制から再三注意されたにもかかわらず帽子をかぶらず、これを理由とする始末書の提出にも応じなかったために処分されたものであると認められ、組合の主張は採用できない。

6月21日のA₆の行為および9月12日のA₄の居眠りの事実について、組合はいずれも事実誤認であると主張するが、再審査の結果に徴し採用できない。

上記の帽子の着用拒否、A₆の行為およびA₄の居眠りに対する会社の処分は、直接それらの行為に対してのみなされたものではなく、始末書の不提出をも要件として行なわれたものであって、前記第1の4の(1)認定のとおり、組合の組合員A₇が他人のタイムカードを打刻したことに対し、会社は始末書の提出を求め、同人から始末書が提出された後は何らの処分をしていない事実からも、特にこれらの処分が組合の組合員に対する差別とは認め難い。

4 昭和41年賃上げ差別について

昭和 41 年春の賃上げ額において、三労および非組合員の平均額と組合の組合員の平均額に差異が認められることは、前記第 1 の 5 の(3)認定のとおりである。組合は、その差異は会社が組合の組合員であることによって差別したものであると主張する。

昭和 41 年春闘の賃上げについては、その協定にあたって、前記第 1 の 5 の(1)認定の経緯もあって、賃上げの基準とする給与について、精勤手当相当額を含むかどうかに関し労使の意見の一致をみないまま賃上げ協定がなされた。その後、組合と工場長との折衝の結果、会社は、一応 41 年の賃上げの基準となる給与は組合の主張する精勤手当相当額を加えたもので算定したが、その計算過程において、従業員各個人の不均衡を是正した。

前記第 1 の 5 の(3)認定のとおり三労および非組合員と組合の組合員の賃上げ平均額にはかなりの差異が認められるが、この平均額の差異は、労務構成の相違、考課査定による影響のほか主としてこの不均衡是正によるものであって、個別的にみた場合組合の組合員各人の給与額が組合の組合員以外の従業員の給与額と比較してとくに不利になった事実は認められず、会社が不当な差別をしたものとは認め難い。

5 就業規則の改訂適用、交通費および退職金の差別について

(1) 新、旧就業規則適用の経緯は、前記第 1 の 6 の(1)および(2)認定のとおりであり、会社ははじめ全従業員に新就業規則を適用したが、後に組合の抗議に応じてこれを撤回し、組合の組合員に対しては旧就業規則に復したものであるから、その取扱いに特に問題があったとは認め難い。

また、会社が昭和 41 年 10 月 1 日に組合に一部を除外して新就業規則を翌年の 1 月 1 日から適用する旨通告したのに対し、組合は 10 月 4 日団体交渉を申し入れ、会社がそれを拒否したと言うが、前記第 1 の 6 の(3)認定のとおり、その後団体交渉の結果、全面的に新就業規則の適用をみているのであるからこの点についてはもはや問題とすることは適当でない。

(2) 組合は、交通費および退職金の差別について、新就業規則については、職能給賃金の導入等に反対していたのであり、組合は前から交通費、退職金については増額を要求していたのであるから、就業規則の適用の違いを理由としてこれらの取扱いを異に

するのは不当な差別であると主張し、他方、会社は職能給賃金を導入した新就業規則に組合が反対する以上、職能給賃金と関連する交通費、退職金だけを新就業規則の適用とすることはできないと反論する。

同一事業所において、二つの就業規則を同時に適用している場合、労働条件に差異が生ずることは否定できないが、交通費についてみると実費補償の性格を有するもので職能給賃金との関連は認められず、このことは職能給賃金が適用されない臨時工が新就業規則の定める交通費と同一の扱いをうけていることから明らかである。組合は新就業規則の適用とは別に、交通費の増額を要求していたのであるから、就業規則の違いを理由として交通費支給額の上限を低く押さえることは合理的理由に欠けるものであって、この点に関する初審判断は失当である。

退職金の支給額については、かなりの差異が認められるが、この差異はその算出基礎が職能給賃金体系と直接関連しており、組合が職能給賃金体系に反対している以上、このような差を生じてもいたしかたのないことなのである。なお、昭和 42 年 9 月以降は全面的に新就業規則の適用を受けるに至っているのである。

6 夏期一時金、産後休暇および年末一時金に関する団体交渉について

初審判断を左右すべき資料は何等みだし得ず、初審判断は相当である。

以上のとおり、会社の再審査申立については、A₅の解雇問題についての初審命令を取り消し、他方、組合の再審査申立については、A₁およびA₂に対する9月15日の処分および交通費差別については不当労働行為に該当するので初審命令を変更して主文のとおり命ずることとするが、その余の各再審査申立についてはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、同第 27 条および労働委員会規則第 55 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 48 年 12 月 19 日

中央労働委員会

会長代理 平 田 富太郎