神奈川、昭 46 不 17、昭 49. 6 . 28

命　　令　　書

申 立 人　総評化学同盟全硝労新東洋硝子労働組合

被申立人　東洋ガラス株式会社

主　　文

1　被申立人会社は、申立人組合員Ａ1に対し、昭和 46 年４月の昇給、昭和 45 年年末一時金及び昭和 46 年夏期一時金の支給に際して行なった考課査定について、従業員の平均査定を下まわらないよう再査定を行ない､既支給額との差額を支払わなければならない。但し、再査定の結果、既支給額に充たないときは、既支給額の返還は認めない。

2　その余の申立はこれを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者

⑴　被申立人会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪市並びに川崎市に工場を有し、ガラスビン及びガラス食器等の製造、販売を営み、従業員 1,500 名を有する企業である。

⑵　申立人組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を有し、申立当時会社従業員 53 名で組織する労働組合で、川崎、大阪の２支部があり、総評化学同盟全硝労に加盟している。

なお､会社には組合のほかに会社の従業員で組織する東洋ガラス労働組合（以下「新労」という。）がある。

2　労使間の諸問題

⑴　昭和 40 年８月以降会社が、大阪工場２号窯の廃止に伴ない 130 名の指名解雇を行なったことを契機として、同年 11 月 18 日から 41 年３月 17 日の協定締結にいたるまでのいわゆる 100 日争議に発展した。会社はこの解決をみると同時に４月１日、労務政策の基本方針として、経営権の確立、会社再建の妨害排除、会社と対立する組合との対決、企業秩序の遵守等を強調すると共に、就業時間中の組合活動は、役員、専従者、一般組合員を問わずこれを禁止することを明らかにした。

⑵　B_1社長は、昭和 41 年８月９日及び翌 42 年７月 20 日の２回、会社と新労との協議会の席上、新労の協力体制を評価すると共に組合の会社再建計画阻害の言辞、行動には、これと対決する旨のあいさつをしている。

⑶　昭和 44 年５月 30 日、川崎工場長は組合川崎支部長あてに、上部団体への会議出席回数を年２回以内に制限する旨の通知をした。

⑷　昭和 44 年 10 月 11 日及び 25 日、A_1組合長は、全硝労中央執行委員会出席のためそれぞれ２日の組合活動申請をしたが、会社は社内旅行とぶつかることと組合活動の回数をオーバーすることを理由に承認しなかった。

これに対し組合は、11 月 12 日会社に対して組合活動不承認に対する抗議の態度表明をしている。

⑸　昭和 46 年３月８日、A_1組合長は全硝労中央執行委員会出席のため、３月 10 日及び 11 日の組合活動申請をしたが１日目は承認され、２日目は承認されず、事故欠勤扱いとして処理された。

⑹　昭和 47 年４月 11 日及び 12 日発刊の東京タイムズ紙上でB_1社長は、会社再建の大前提は労使関係を正常化することにあった。つまり百数十人の過激分子を解雇することであり、第二組合の結成とその協力、不良分子の追放、従業員の再建意欲の向上、それに景気好転が加わって今日の業績に到達した旨を述べている。

3　A_1の減給処分

⑴　昭和 46 年６月３日、A_1は６月７日及び８日の２日間大阪市で開催される全硝労中

央執行委員会に出席のための組合活動通知書を総務課に提出した。

⑵　６月４日、A_1の上司であるB_2品質管理課長（以下「B_2課長」という。）は、A_1に対し６月７日から９日までの３日間、名古屋市にある中京コカ・コーラ東海工場へ出張を命じた。A_1はその場で６月７日及び８日の両日、全硝労の中央執行委員会があるので代りの人にいってもらいたい、組合活動通知書も提出してあると要請したが、B_2課長は、組合活動通知書は見ていないこと、高崎市にも出張しなければならない仕事があるので、どうしても名古屋へ出張してもらいたい、中央執行委員会のほうは組合の他の者が代行できないか、という趣旨の発言をしたが、A_1は、この会議は代行できないが検討してみる、と答え当日は帰宅した。

なお、組合活動通知書はこの時B_2課長の机の上の未決裁の引出に入っていたことが確認されている。

⑶　当時会社では、川崎工場からキリンビール高崎工場に納入したキリンレモン 200 cc ビンの首に欠点が発見され再検査を行なうこととなり、品質管理係C_1、C_2、製造課C_3、C_4及び下請会社の東洋運送の社員６名が、６月７日から 19 日までの間キリンビール高崎工場に出張することになっていた。また、川崎工場から中京コカ・コーラ東海工場に納入したコカ・コーラレギュラービンの底にひび割れがあるものが発見されたため、再検査を求められ、会社は６月４日A_1の他に品質管理係のC_5と製造課検品係C_6の２名に６月７日から９日までの３日間中京コカ・コーラ東海工場に出張を命じている。

なお、この結果品質管理課では女子を除き品質検査のできる男子従業員は病弱である$C_7$１名が残ることになった。

⑷　６月５日、A_1は中央労働委員会で開かれた審問に出席したため、午後５時頃社外から電話で出張の件についてB_2課長に連絡をした。B_2課長は、中京コカ・コーラの都合で出張は６月８日、９日、10 日の３日間に変更になったこと。従って７日の組合用務は認めるが８日からは名古屋に出張してもらいたい。宿舎は名古屋駅近くの旅館であることを伝えた。これに対してA_1は、代りの人について検討はしたが重要な会議で

あるので自分が行かなければならないこと。保証はできないが仮に会議が早く終れば大阪から直接名古屋へ行くようにする。８日の行動については連絡をとるから一応旅館の電話番号を教えてほしい。しかし、できればこの出張は他の人に代ってもらいたいと要請したが、Ｂ$_2$課長は、人がいないから名古屋に行ってもらいたいと重ねて要請し、２、３分のやりとりののちＢ$_2$課長は、旅館の電話番号と道順を教え電話を切った。

⑸　６月７日、Ａ$_1$は、全硝労中央執行委員会に出席し、午後５時頃第１日目の会議終了後、組合大阪支部事務所へ寄り午後９時 30 分頃尼崎の宿泊先に帰った。Ａ$_1$は、第１日目の会議の進行状況から明日は名古屋へ行けないと判断したが、名古屋へ出張する同僚が旅館へ到着するのは午後 11 時頃になると推察し、その時刻に連絡しようとしたが、宿泊先である会館のドアーが閉っており連絡しなかった。翌８日も連絡しないままに会議に出席し、会議終了後名古屋へ向かい、午後９時頃旅館に到着した。

⑹　会社は、６月８日午前８時 30 分頃名古屋営業所からＡ$_1$が中京コカ・コーラに出張していないとの電話連絡をうけ、当日は名古屋営業所員に応援を依頼した。なお、会社は８日午後６時頃に至ってもＡ$_1$が旅館に着いたとの連絡がなかったので、直ちにＣ$_7$に翌朝６時の新幹線で出張するよう命じたが、午後９時頃Ａ$_1$が旅館に着いた旨の連絡をうけＣ$_7$の出張を中止した。Ａ$_1$は、９日、10 日の２日間名古屋で勤務し、11 日会社に出勤した。当日Ｂ$_2$課長にも会ったが出張のことにはふれなかったので、そのまま平常の仕事についた。

⑺　６月 12 日、Ｂ$_2$課長は、Ａ$_1$から８日のことについて事情を聞いたのち、総務課に報告した。午後０時 30 分頃総務課Ｂ$_3$課員はＡ$_1$を呼び出し、出張に応じなかった理由を聞いたのち、８日は無届欠勤扱いとすること及び始末書を提出するようＡ$_1$に伝えた。Ａ$_1$はその処置は不当であることを主張して当日は別れた。その後、６月 17 日Ａ$_1$はＢ$_3$課員の処置が不当である旨の意見書を工場長あてに提出した。

⑻　会社は、Ａ$_1$の問題について６月中旬及び７月上旬の２回工場の課長会議を開き、Ａ$_1$の行為は就業規則第 75 条第 12 号（職務上の指示命令に従わず職場の秩序を紊そうとしたとき）及び同条第 16 号（勤務時間中社外の業務につき、または許可なく組合活

動をしたとき）に該当する行為であるとし、同規則第 72 条第２号（始末書をとり１回につき平均賃金の半日分、または当該賃金支払期間の賃金総額の 10 分の１を超えない範囲において減給する）に基づいて、減給１日の懲戒に処することを決定し、７月 12 日Ｂ３課員がＡ１にこの減給処分を言渡した。

なお、会社は、従来懲戒処分を受けた者の氏名を会社の掲示板に掲示していたが、Ａ１が組合長であることを考慮し、懲戒処分の言渡しの時、Ａ１に対する懲戒処分の掲示は行なわないことを通告し、実際に掲示は行なわなかった。そしてＡ１の７月分給与から月給の 25 分の１にあたる 2,608 円を差引いた。

⑼　７月 26 日、Ａ１は工場長あてに６月８日の名古屋出張に際し、同日組合活動に従事し出張できない旨の連絡をとらなかったことを陳謝し、今後かかる行為は一切行なわないことを誓約する旨の始末書を提出した。

なお、組合は、その後８月６日この問題について会社と団体交渉を行ない、その場でＡ１の処分は不当であるとして処分の撤回を要求している。

４　Ａ１の昇給・一時金及び格付差別

⑴　Ａ１の職歴及び組合歴

昭和 29 年３月工業高校窯業科を卒業し、同年５月東洋ガラスの前身である塚田ガラスに入社、印刷のスクリーン職場、試験室におけるガラスの分析業務を経て、30 年２月検査課品質管理係に異動、40 年７月品質管理課と組織変更され現在に至っている。

また、Ａ１の組合歴は、昭和 36 年から 37 年にかけて執行委員（厚生部長）、38 年、支部長、39 年から 44 年まで中央執行委員及び全硝労中央委員、44 年から 47 年まで組合長であると共に全硝労中央執行委員、48 年から組合長となり現在に至っている。

⑵　昭和 41 年度昇給は、10 月 11 日に平均 2,050 円、職種ウエイト及び考課配分 30％、最低昇給 900 円で妥結し協定が結ばれ、４月に遡及して実施された。Ａ１を含む組合の活動家 19 名については最低の 900 円昇給であったが、新労所属の組合員には 900 円の該当者は１人もいなかった。Ａ１と同じ品質管理課のＣ１は、高校を卒業してＡ１より２年後に入社し、途中２年病休しているが 2,200 円の昇給をしている。

11月２日、組合の申し入れによりこの昇給の差別について団交が持たれ、席上、組合が組合員の最低昇給の理由をただしたところ会社は、新労だから旧労だからという差別はしていない。考課の結果である。考課内容は、仕事の考課だけでなく、いろいろな考課があり、会社再建のための協力度合も入っている、という趣旨の発言をした。

会社は、昭和41年度夏季一時金支給に際し、20%の考課配分を導入して考課査定を行なった。A_1への支給月数は、従業員平均より約10%低かった。

同年、年末一時金で会社は従業員平均支給月数2.11か月分、考課配分を25%とした。A_1に対しては1.53か月分が支給された。

⑶　昭和42年度昇給は、平均4,000円、職群ウエイト及び考課30%という内容で妥結した。

A_1は、Cランクに位置づけされ、Cランク最低昇給額である2,850円の昇給であった。C_1はBランクに位置づけられ4,100円の昇給であった。

同年、夏季・年末一時金の合計支給月数は従業員平均６か月分であったが、A_1には5.56か月分が支給された。

⑷　会社は、昭和43年１月から２月にわたり、「あたらしい社員制度について」「資格制度を実施するにあたって」のパンフレットを配布し、昭和43年４月１日から資格制度を実施した。A_1は４級に格付され、C_1は２級に格付された。

⑸　昭和43年度昇給は平均6,200円で、配分は資格別3,600円、考課600円、一律2,000円で妥結した。A_1の昇給額は5,970円であったが、C_1の昇給額は7,900円であった。

⑹　昭和44年度昇給は平均7,300円で、配分は資格別4,600円、考課1,000円、一律1,000円であった。A_1の昇給額は7,000円であったが、C_1の昇給額は8,900円であった。

⑺　昭和44年８月第１回昇格試験が実施された。試験の設問は、共通、選択の２問からなっていたが、A_1は選択問題に品質管理に関する問題が出題されていなかったため、共通問題に含めて書き、選択問題は書かなかったところ不合格となった。あとで課長から内容は良かったけれども選択問題を書いてないから不合格である。次期の試験に

がんばるよう言われた。なお、昭和46年９月第２回昇格試験があり、A_1は合格して３級に昇格した。

⑻　昭和45年度昇給は平均8,050円で、配分は資格別85％、考課15％であった。A_1の昇給額は7,800円であったが、C_1の昇給額は10,200円であった。

⑼　昭和46年度昇給額は平均10,500円で、配分は資格別85％、考課15％であった。A_1の昇給額は10,100円であったが、C_1の昇給額は12,300円であった。

⑽　昭和43年度以降の一時金の支給月数については、A_1の基準賃金の適否を別にすれば、従業員平均との差は余り大きくない。

しかし、C_1と比べた場合、毎年の昇給額の格差が一時金の額に極めて大きな格差を生じさせており、しかも、その金額は毎年増加する傾向にある。

第２　判断及び法律上の根拠

１　A_1の減給処分について

組合は、A_1の滅給処分は組合活動を会社が制限した結果によるものであると主張し、会社は、A_1が職務命令に違反し、職場の秩序を紊した結果、就業規則に基づいて処分したものであると主張するので以下判断する。

組合は会社が昭和41年４月労務政策の基本方針を打出してから組合活動を制限し、また、昭和44年５月以降は組合の上部団体の会議への出席回数を年２回以内に制限する等一方的に組合活動を制限してきており、今回の会社のとった態度も、その現われの結果であるとしているが、A_1に対し中京コカ・コーラに出張が命じられた期間の６月７日以降は日時も同じくしてキリンビール高崎工場にも出張すべき用務が発生し、品質管理課から２名の出張が既に決まっていたことは認定した事実のとおりである。当時品質管理課には品質検査のできる男子職員が５人いたが、すでにこのうち２名の高崎出張が決まっていたことから、B_2課長が同課の日常業務を行なう要員として病弱であるC_7を残し、A_1、C_5の両名に名古屋への出張を命じたことも、それなりの根拠があったものと認められる。

なお、A_1に対する出張命令についての６月４日及び５日のB_2課長とA_1のやりとり

の中には、このような要員不足の焦慮からＢ２課長がＡ１の組合活動にはさしたる配慮も与えず、ただ業務の遂行を強引に求めたきらいも認められないではないが、６月５日のＡ１とＢ２課長の電話の応対の中でＡ１自身が８日の行動については７日の組合の会議の結果によって態度を決定し、その旨を電話で連絡するという返事のように消極的に出張命令に応じたかたちで７日組合の会議に出席したことは認定した事実のとおりである。このようなＡ１の態度の中には７日に電話をして出張を拒否しないかぎり、８日名古屋に直接出張するという期待をもってＢ２課長に受け取られてもいたしかたない点がある。

また、組合は７日Ａ１が電話連絡ができなかったのは、やむを得ない事情によるものであると主張するが、認定した事実のとおり６月７日のＡ１の会議終了後の行動をみても、Ａ１が会社に電話連絡できる時間的余裕が十分あったものと認められ、また、翌朝早々にも連絡する機会があったとも思われるにもかかわらず、そのような措置をとらず、連絡しないままに８日も組合の会議に出席したことからみても、会社に連絡をとるための最善の努力を払ったものとは認められず、前夜連絡をとろうとした時刻に宿舎の出口が閉ざされていたことをもってやむを得ない事情とする組合の主張は認め難い。

さらに、組合は６月８日会社の業務に支障を起さなかったこと及び９日からＣ７の出張を会社が用意していたことからみてもＡ１に代って他の者を出張させることができたのではないかと主張するが、それは結果論であって、Ａ１が８日の行動については電話で連絡する旨を約している以上、当日の組合用務の必要性を考慮しても、Ａ１が従業員としてとるべき措置を怠ったことは会社の服務規律上問題とされる点が残されているものと認めざるを得ない。

なお、組合は仮に８日の出張ができなかったことを事前に会社に連絡できなかったことが問題とされたとしても、減給処分は会社が処分の裁量権を逸脱していると主張するが、６月 12 日総務課のＢ３課員が８日は欠勤扱いとすること及び始末書を提出するよう求めたのに対し、Ａ１がこれに応ぜず抗議を内容とする意見書を工場長に提出したこと等を問題とし、工場の課長会議で検討の結果、就業規則に基づいて減給一日の処分にしたことからみても、これをもって直ちに裁量権の逸脱であるとは認められず、このこと

に関する申立人の請求は棄却せざるを得ない。

2　A_1の賃金、一時金及び昇格の差別について

組合は、A_1に対する賃金、一時金及び格付の差別は会社の組合攻撃及び組織の破壊工作の一環として申立人組合員全員に対して行なわれたものであり、A_1に対する差別は、その代表的事例であると主張する。これに対して会社はA_1の賃金、一時金及び格付が低いのはA_1の勤務の内容及びその成績によるものであると主張するので以下判断する。

いわゆる 100 日争議といわれた長期間にわたる争議の後、会社が企業再建に力を注ぎ従業員にその協力を求めていたこと及び会社の再建計画に協力しない従業員を再建阻害者として排除したいと望んでいたことは、その後の会社の労務政策及び文言の随所に認められるが、だからといって直ちに申立人組合員の多数のものが昭和 41 年度以降の賃上げにあたって差別されたものと推断するにはいたらない。

本件において、救済を求めているA_1についてみると、組合が組合間差別であるとしてあげた申立人組合員A_2、A_3、A_4、A_5等については、会社は昭和 41 年以降同人等が賃上げにあたって低く評価された個々の事実を具体的にあげ反証しているにもかかわらず、ひとりA_1については、昭和 41 年以降の賃金、一時金及び格付にあたり低く評価した理由を具体的事実をあげて立証することもほとんどなく、単にA_1が無能力者であるという抽象的な言葉で表現するのみであり、加えて会社側の各証人もA_1の問題については故意にこの点の立証を避けているとさえ認められる。

本件審査の過程に徴して判断するとき、A_1が従事している業務の内容からみて、A_1が特に無能力者であるとは認められず、平均以下に評価される妥当性を見出し難い以上、同じ職場の同僚C_1と比較しても不当に低く評価されていると認めるのが相当である。

あわせて、会社の労務政策を考慮するとき、A_1が会社の再建政策に必ずしも協力的でない組合の組合長であり、差別意思による評価、査定の結果もたらされた不当労働行為であると判断せざるを得ない。

しかしながら、申立人組合はA_1の賃金、一時金及び格付について、昭和 41 年以降申立時までの差別について救済を求めているが、労働組合法第 27 条第２項及び労働委員

会規則第 34 条第１項第３号に基づきＡ$_1$に対する昭和 46 年４月の昇給、昭和 45 年年末一時金及び昭和 46 年夏期一時金についてのみ救済することが妥当と考える。

なお、申立人は陳謝文の掲示を求めているが本件の救済は主文をもって足りると認められる。

よって、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和 49 年６月 28 日

神奈川県地方労働委員会

会長　福　田　四　郎