

命 令 書

再審査申立人 X

再審査被申立人 セントラル硝子株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人X（以下「X」という。）は、大学卒業後、昭和33年4月11日、セントラル硝子株式会社の前身である宇部曹達工業株式会社（昭和38年1月1日に現社名に変更）に入社し、本件審問終結時、堺工場人事課厚生係に勤務する従業員である。
- (2) 再審査被申立人セントラル硝子株式会社（以下「会社」という。）は、東京都に本社（ただし、登記上の本店所在地は肩書地（編注、山口県宇部市）である。）を、宇部市、松阪市、堺市に工場を、大阪市等に支店を置き、板ガラス等の製造業を営んでおり、その従業員数は、本件審問終結時約3,400名である。
- (3) 会社の従業員で組織する労働組合としては、セントラル硝子労働組合連合宇部曹達労働組合（以下「宇部労組」という。）、セントラル硝子労働組合連合松阪労働組合（以下「松阪労組」という。）及びセントラル硝子労働組合連合堺労働組合（以下「堺労組」という。）があり、これらがセントラル硝子労働組合連合に加盟している。

2 Xの組合活動について

- (1) Xは、入社と同時に宇部曹達労働組合（宇部労組の前身）の組合員となり、昭和45年1月15日、松阪工場への転勤に伴い、松阪労組の組合員となり、昭和51年2月10日、堺工場へ転勤後、本件審問終結時に至るまで堺労組の組合員である。
- (2) Xは、昭和38年から昭和40年まで宇部労組の評議員会（宇部労組の決議機関は、組合員大会、代議員会、評議員会の順位で設けられている。）の構成員である評議員に選出され、また、松阪工場在職中の昭和45年7月21日に行われた松阪労組の役員選挙に副委員長に立候補して落選した。

3 会社の賃金及び昇格制度について

- (1) 会社は、昭和47年2月1日の就業規則改定により、職能資格・職能給制度をとっている。
- (2) 会社の従業員は、課長職以上の管理職を除き、上位から、副主査、主担、副主担、執務職（執務職は、1級、2級、3級に分れている。）の職能資格に格付けされ、格付基準に基づき、査定により昇格が行われている。
- (3) 従業員が役職につく場合、係長、係長代理は副主査から、主任、主任代理は、主担か

ら、班長、班長代理は副主担から任命され、執務職からは役職には任命されない。

役職者に対しては、それぞれの役職に応じて役付手当が支給される。

(4) 従業員の基本賃金は、本人給と職能給によって構成されている。

#### 4 Xの職歴および処遇について

(1) Xは、入社後、本社工場購買課等を経て、昭和38年3月に大阪支店ソーダ課勤務となったが、昭和39年夏頃、堺市役所と塩化カルシュームの取引を交渉した際、Xが独断で100トン(当時で150万円前後)を無償で供与する等の条件で交渉を進めていることがわかり、急遽支店長が市役所におもむいて無償供与を値引きに変更する等により事態の收拾がなされた。

(2) また、Xは、その後、大阪支店在任中にソーダ販売について会社の営業方針と意見が合わなかったことなどもあって、昭和41年秋頃からうつ状態となり転任を希望し、昭和42年2月に本社人事部厚生課にかわり、同年4月17日から同年7月11日までうつ状態のため欠勤した。

(3) Xは、本社人事部厚生課勤務中、昭和44年2月1日に係長待遇となり、その後、昭和45年1月15日に松阪工場人事課勤務に転任した後、同年3月20日に同課厚生係長となった。なお、大学卒同期入社の方は、昭和42年2月1日に係長となっている。

(4) 当時、松阪工場の社宅建設に伴い、会社と附近住民との間にテレビ受信障害の問題が発生しており、Xは、厚生係長として、その問題処理にあたったが、附近住民との間の紛争が一段と激しくなった。

(5) Xは、昭和45年9月1日に、上記係長の職を免じられ、更に、同月5日に会社の関連会社である松阪木函株式会社へ出向を命じられた。

会社は、Xに対して、これらの処遇について特に理由を述べなかったが、一方、Xも会社のこれらの措置について、理由を問うことなく従った。

(6) 会社は、昭和47年2月1日から職能資格制度を実施したが、Xは、最下位の執務職3級に格付された。

(7) Xは、昭和50年12月1日に上記出向を解かれ、松阪工場工作課勤務となった後、同月15日に同工場人事課雑役班に配属された。

(8) その後、Xは、昭和51年2月10日に堺工場人事課付となり、組合を交えて会社と話し合った結果、同年6月7日に同課厚生係勤務となり、職能資格は主担となった。

#### 5 Xと他の同期入社大学卒従業員との役職及び賃金の格差について

(1) Xと同時期に大学卒で入社した従業員は、同人を含め、事務系5人、技術系4人の計9人である。

(2) 本件審問終結時において、Xは、職能資格は主担にとどまり、まだ役職についていないが、他の同期入社大学卒従業員は、すべて課長以上の管理職になっている。

## 第2 判断

Xは、①大阪支店在勤中、昭和38年から昭和40年にかけて宇部労組の評議員となったが、その頃から査定が低くなったこと、②昭和45年7月に松阪労組の副委員長に立候補したが、その折に工場長から取りやめるよう求められ、落選して間もなく同年9月1日付で厚生係長の職を解かれ、更に、同月5日付で関連会社である松阪木函に出向を命ぜられ、査定も最低ランクに落され現在に至っていること、の2点を述べ、これは同人の組合活動を理由

とする不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、①Xが昭和38年頃から査定が低くなったのは、勤務にあたって上司、同僚との協調性が乏しく能力的にも低位であったし、かつ、奇行が多かったことが原因であること、②Xは、昭和41年秋頃よりうつ状態が続くなど勤務状態が良くない状況のなかで、大卒同期採用者より2年以上遅れた後、厚生係長としたが、係長となった後も成績が上らず低位の査定をせざるを得なかったこと、③厚生係長を解職し、松阪木函に出向させた理由は、社宅建設に伴う附近住民のテレビ受信障害問題の処理に不手際があったためであること、④松阪木函出向以降、査定が最低位になったのも、そこでの勤務成績が悪く能力的にも劣位にあると評価したためであること、の4点を述べ、会社のXに対する行為は、不当労働行為ではない旨を主張する。

よって以下判断する。

Xは、入社後、前記認定のとおり、同期入社者に比し著しく低位に処遇されたこと、また、昭和38年から2年間宇部労組の評議員をしたこと、昭和45年には松阪労組の副委員長に立候補したことが認められるが、それ以外には、格別、会社が着目するような組合活動を行ったと認められる疎明はない。他面、同人は、前記第1の4認定のとおり、仕事上上司と意見が対立したこともあって、うつ状態となったこと、その後、係長職を解かれる直前にも、テレビ受信障害問題の処理が会社の期待に副わなかったこと等の事実が認められ、これらを併せ考えると、たとい同人が松阪労組の副委員長に立候補するに当たり、工場長がこれを抑えようとした経緯があったとしても、結局、Xに対する会社の処遇は、組合活動を理由とするものとは認め難い。

従って、これを労働組合法第7条第1号に該当しないとした初審判断は相当である。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和54年5月9日

中央労働委員会  
会長 平田富太郎