

命 令 書

申立人 X 1
同 X 2
同 X 3
同 X 4
同 X 5
同 X 6
同 X 7

被申立人 池貝鉄工株式会社
同 池貝サービス株式会社

主 文

- 1 被申立人池貝鉄工株式会社及び同池貝サービス株式会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6及び同X 7の昭和61年年末一時金につき、最低ランクによる査定を取り消し、勤務実績評定に基づき公正に査定をやり直し、是正のうえ、既支給額との差額相当額にそれぞれ年5分相当額の金員を加算して支払わなければならない。
- 2 被申立人池貝鉄工株式会社は、本命令後速やかに、下記内容の誓約書を申立人X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6及び同X 7に対して手交するとともに、縦2メートル、横1.5メートルの白色木板に鮮明に墨書し、被申立人池貝鉄工株式会社の本社及び川崎工場の各入口正門の見やすい場所に、棄損することなく10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

貴殿らに対し、昭和61年年末一時金につき最低ランクによる査定を行って差別したことは、神奈川県地方労働委員会によって労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社はここにその責任を認め、深く反省するとともに再びこのような行為を繰り返さないことを誓います。

昭和 年 月 日
池貝鉄工株式会社
代表取締役 B 1

X 2 殿
X 3 殿
X 4 殿
X 5 殿
X 6 殿
X 7 殿

- 3 被申立人池貝サービス株式会社は、本命令後速やかに、下記内容の誓約書を申立人X 1に

対して手交するとともに、縦2メートル、横1.5メートルの白色木板に鮮明に墨書し、被申立人池貝サービス株式会社の本社及び鶴見工場の各入口正門の見やすい場所に、棄損することなく10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

貴殿に対し、昭和61年年末一時金につき最低ランクによる査定を行って差別したことは、神奈川県地方労働委員会によって労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社はここにその責任を認め、深く反省するとともに再びこのような行為を繰り返さないことを誓います。

昭和 年 月 日

池貝サービス株式会社

代表取締役 B 1

X 1 殿

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人池貝鉄工株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、川崎、銚田及び川口に工場を、また大阪等全国4か所に営業所を有し、従業員約550名をもって、工作機械、産業機械、内燃機械等の諸機械の製造、修理、販売並びに設置工事及び各種鋳造品の製造、加工並びに販売を業とする資本金約30億円の株式会社である。

(2) 被申立人池貝サービス株式会社（以下「I S」という。）は、前記会社の関連会社であり、肩書地に本社を置き、従業員約40名をもって、諸機械及び同部品の修理並びに販売を業とする資本金1,100万円の株式会社である。

なお、会社の関連会社には、I Sのほか、池貝機販株式会社（以下「機販」という。）等がある。

(3) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、会社の従業員であったが、昭和61年9月24日から、I Sに出向している。

申立人X 2（以下「X 2」という。）、X 4（以下「X 4」という。）、X 5（以下「X 5」という。）、X 6（以下「X 6」という。）及びX 7（以下「X 7」という。）は、会社の従業員である。

申立人X 3（以下「X 3」という。）は、会社の従業員であったが、会社がなした機販名古屋営業部浜松営業所（以下「機販浜松営業所」という。）への出向命令拒否を理由に、同62年5月11日懲戒解雇された。同人は、この出向命令と解雇を不当労働行為であるとして当委員会に救済を申し立て（神労委昭和62年（不）第9号）、当委員会は、本件結審後の同63年4月28日、全部救済の命令書を交付したが、会社はこの命令を不服として、同年5月15日、中央労働委員会に再審査を申し立て、現在同委員会に係属している。

なお、申立人7名（以下「申立人ら」という。）は、会社及びI S等関連会社の従業員で組織する申立人外総評全国金属労働組合神奈川地方本部池貝鉄工支部（以下「組合」という。）の組合員であり、申立人らの生年月日、入社時期及び申立て時の所属（X 3に

については解雇時)は、次のとおりである。

申立人	生年月日	入社時期	所属
X 1	昭和23年7月29日	昭和42年4月(当時は、池貝エンジニアリング株式会社)	I S サービス部三課
X 2	昭和23年2月29日	昭和44年4月	会社川崎工場 第一生産部設計課
X 3	昭和18年6月10日	昭和45年3月	同 工作機械課
X 4	昭和25年4月8日	昭和43年4月	同上
X 5	昭和28年3月21日	昭和46年4月	同上
X 6	昭和22年7月31日	昭和39年4月	会社川崎工場機械課
X 7	昭和17年3月22日	昭和36年3月	同上

2 本件発生までの労使事情

(1) 会社再建と組合内部の対立

昭和51年2月16日に人員削減等を骨子とする会社再建策が決定されて以来、組合内に会社再建を優先しようとする反執行部派が台頭し、同55年5月ころ、係長・班長を中心として「池貝をよくする会」(以下「よくする会」という。)が結成された。同56年6月の組合役員選挙では申立人らとともに活動してきた従来からの組合幹部は全員落選し、以後会社の再建を優先課題とする「よくする会」に属する組合員が、組合執行部を占めた。

その後、申立人ら旧執行部派は、職場内に学習交流会を組織し、学習活動などを行ってきたが、同58年2月、これを改めて「職場を明るくする会」(以下「明るくする会」という。)を結成した。

(2) 38名の指名解雇と同人らに対する支援活動

ア 昭和58年5月18日、申立人らを含む「明るくする会」に属する組合員65名は、当委員会に「強制的退職勧奨・指名解雇の禁止」等を内容とする不当労働行為救済の申し立てを(神労委昭和58年(不)第13号)行った。

同年6月9日、会社は、「明るくする会」に属する組合員38名(以下「被解雇者」という。)を指名解雇したが、被解雇者は、この解雇を不当労働行為であるとして、同月28日、当委員会に救済を申し立て(神労委昭和58年(不)第21号)、当委員会は、同60年5月16日、全部救済の命令書を交付した。同月18日、会社はこの命令を不服として、中央労働委員会に再審査を申し立て、現在同委員会に係属している。これとは別に、被解雇者は、同年7月18日、横浜地方裁判所に地位保全及び賃金請求の仮処分申請を行い、同62年10月15日、同裁判所は、これを認容する判決を行った。

イ 前記指名解雇後、被解雇者は、「池貝鉄工被解雇者団」(以下「被解雇者団」という。)を結成したが、「明るくする会」に参加し、職場に残った申立人ら組合員有志は、被解雇者を支援するため、職場班を結成した。

昭和58年9月ころ、被解雇者を支援する動きが拡大し、外部の支援者を中心に「指

名解雇を受けた池貝鉄工の仲間を励まし職場に戻す会」(以下「戻す会」という。)が結成され、前記職場班は、「戻す会」職場班となった。

「戻す会」職場班は、申立人らが中心となり、被解雇者の一日も早い職場復帰を目指して、「戻す会」が主催する池貝総行動への参加、地方労働委員会・裁判所等への要請、傍聴など広汎な支援活動を行っている。

(3) 「戻す会」職場班の職場における活動とこれに対する組合員の支持の拡大

ア 申立人ら「戻す会」職場班は、前記被解雇者の支援活動のほか、職場において地道な活動を続けているが、そのうち主なものを取り上げると、次のとおりである。

(ア) 昭和59年、会社の溝ノ口工場売却・銚田(ツクバ工場)移転に際して、組合執行部が会社の方針に全面的協力の姿勢を示したことに対し、組合員の生活を守る立場から、就労先の決定に当たっては組合員の意思を尊重するよう組合の末端議決機関である職場会等で訴えるなどの活動を行った。

(イ) 前記の銚田移転を機に、組合執行部は、①組合資格については会社が一方的に解雇した場合でもその資格を失う、②組合大会は代議員制とする、③職場会は組合機関とは認めないなどを内容とする組合規約改正を提案した。これに対し、①は現行のままとする、③は別に「職場会運営規程」を設けて組合の機関として存続させること、などの修正をさせた。

(ウ) 同60年10月、職場の生の声を伝えるなどの目的で、池貝職場新聞(のちに「あゆむ」と題する。)を発刊した。以降、これを郵送等の方法で全組合員に配布し、活発な情宣活動を行っている。

(エ) 同61年3月、I Sの川崎から鶴見への移転に際して、会社は、就業規則(会社の就業規則は、I Sや機販に適用されている。)に基づく転勤手当を支給しなかった。しかし、組合執行部は、これを了承したので、就業規則違反の黙認は許されないとして、職場会等で問題を指摘し、組合大会で執行部の態度を追及するほか、機関紙「あゆむ」を通じ情宣活動を行った。

(オ) 同じころ、X 3は、無資格でフォークリフトを運転して、工場内の穴に落下する事故を起こし、会社から始末書の提出を求められた。これを機に職場会等で安全問題を取り上げ、会社に対して、玉かけ、クレーン、溶接等の有資格者一覧表を工場中央に掲示させるなどの要求をし、これを実現させた。

イ 昭和56年以来、組合執行部は、「よくする会」に属する組合員によって占められていたが、次第に前記のような「戻す会」職場班の活動が組合員の理解を得るようになった。

同60年6月の組合役員選挙では、Aブロックの決選投票でX 5が44.7パーセント、Bブロックの決選投票でX 2が46.2パーセントを得票した。さらに、同61年6月の組合役員選挙では、Cブロックで「戻す会」職場班に属する組合員の申立人外A 1(以下「A 1」という。)が48.8パーセント、X 3が48.2パーセントと大幅に得票を伸ばし、兩人の間で決選投票が行われ、A 1が執行委員に当選した。

(4) 配転・出向

ア 昭和60年7月、X 1は、会社川崎工場で職場委員に選出されたが、同年10月、会社は、同人に対し、新しくできたツクバ工場組立課川崎工場駐在への所属替えを行った。

その結果、同人は、職場委員の地位を失った（職場委員は職場が変わると自動的に、その資格を失うことになっていた。）。

また、同61年5月26日、会社は、同人に対し、ツクバ工場工務課への配転を打診したが、同人は、家族の病気など家庭の事情を理由に、これを拒否し続けた。そして、同人は、同年6月の組合役員選挙に立候補し、前年より票を伸ばしたものの落選したが、以後、配転の話は立ち消えとなった。

同年9月、同人は、再び職場委員に選出されたが、数日後の同月24日、会社は、同人に対し、I Sへの出向を発令した。その結果、同人は、再び職場委員の地位を失った。

イ 同年6月、会社は、「戻す会」職場班に属する申立人外A 2（以下「A 2」という。）に対し、会社川崎工場からツクバ工場への配転を内示した。これに対し、同人は、当委員会に不当労働行為の救済申立て（神労委昭和61年（不）第12号）を行ったが、審査中、自主和解によりこれを取り下げた。

ウ 会社は、前記2名のほかに、「戻す会」職場班に属する組合員数名に対し、時期を前後して、配転・出向の発令をした。申立人ら「戻す会」職場班は、これら配転・出向は、いずれも「戻す会」職場班に参加している組合員の活動を妨害するためのものであると受け止め、会社の業務命令を阻止するよう組合に働きかけるとともに、機関紙「あゆむ」を通じて情宣活動を行った。

(5) 年次有給休暇とビラ問題

ア 従来、会社は、1日もしくは半日の年次有給休暇（以下「休暇」という。）の申請理由などを特に問題としたことはなかったが、昭和61年7月から8月にかけての申立人らの休暇について、次のように問題としたり、その取得を拒否した。

(ア) X 3、X 4、X 5、X 7は、事前に家事都合ないし私用を理由として休暇を取得し、同年7月9日、「戻す会」主催の「池貝総行動」に参加した。翌10日、各所属長は、同人らに対し、「休暇の理由は正確に具体的に書くこと」、「休暇の理由が違う」、「総行動への参加はだめ」という趣旨の発言をした。

(イ) 同月26日、X 1は、同月28日にA 2配転問題についての当委員会審査の傍聴と労働金庫に行くため、家事都合を理由として、休暇申請をした。これに対し、所属長は、同人に家事都合の具体的内容を聞き、「地方労働委員会に行くためであれば認められない」という趣旨の発言をし、休暇取得を拒否した。

また、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6は、X 1と同様に当委員会の審査を傍聴するため、「役所へ行くため」を理由として半日休暇申請をした。しかし、各所属長は、同人らに対し、「役所へ行く場合でも、本人の問題でないと半日休暇は認められない」、「地方労働委員会へ行くためであれば認められない」という趣旨の発言をし、半日休暇取得を拒否した。

(ウ) 同年8月28日、X 6は、事前の休暇申請をせず、被解雇者問題についての横浜地方裁判所での弁論を傍聴した。翌29日、同人は、休暇申請をしたが、その際、所属長は、「連絡のない休暇は認められない」、「謝罪文を書けば認める」という趣旨の発言をした。

イ 同年7月9日、被解雇者団は、前記X 1のツクバ工場配転問題について、同人が被

解雇者団に話した内容を同団のビラ「明るく元気に」へ、次のとおり掲載し、配布した（なお、AとはX 1のことである。）

『最近、配転にからんだ混乱が続いています。サービス課のAさんの配転強要は、本人が「労働委員会に申し立てても闘う」と強い意思を示したこともあり、「なかったことに」なったそうです。、、、』

これについて、同日、所属長は、X 1に対し、「ビラ内容は事実をまげて理解している」という趣旨の発言をした。

ウ 申立人ら「戻す会」職場班は、前記A 2のツクバ工場配転問題を職場全体の問題ととらえて、A 2の「私の訴え」と題するビラを全組合員に配布する活動を行っていた。これについて、同年7月30日、所属長は、X 1に対し、「そうしたビラをまいては、自分のためにはならない」という趣旨の発言をした。

(6) 会社の緊急対策等とこれらに対する「戻す会」職場班の活動

昭和60年秋以降から急速に進行した円高の影響を受けた会社は、6項目の業績改善緊急対策を実施してきたが、62期（昭和60年10月1日から同61年9月30日まで）の売上は、前期に比べ約3割程度減少した。こうした経営環境の中にあって、会社は、同61年8月に「残業ゼロ対策」、さらに、同年11月、本件年末一時金交渉にからめて転職奨励制度及び以前にはなかった年末一時金査定の導入を組合に提案した。

これらに対し、申立人ら「戻す会」職場班は、次のような活動を行うとともに、機関紙「あゆむ」を通じて情宣活動を行った。

ア 残業ゼロ対策については、組合がこれを執行部案として職場討議に付したが、残業手当だけをカットする労働条件の切下げが含まれているとしてこれに反対した。その結果、この提案は職場会で否決されたが、職場会で執行部案が否決されたのは、38名の指名解雇後初めてのことであった。

イ 転職奨励制度については、定年制を空洞化し、実質的な労働条件の切下げになるとして、これに反対した。その結果、職場会の裁決では圧倒的多数で否決された。

ウ 年末一時金査定の導入については、職場に不当な差別を持ち込み、サービス残業の強制をはじめとした労働条件の切下げにつながるとして、これに反対した。その結果、川崎工場における採決では可否同数となった。

3 本件昭和61年年末一時金

(1) 昭和61年年末一時金の内容

昭和61年12月11日、会社と組合は、昭和61年年末一時金（以下「一時金」という。）について次の内容の協定書を締結した。

なお、年末一時金について査定を実施したのは本件が最初であるが、昇給においては、従来から勤務実績評定に基づき6段階の査定が実施されていた。

「① 金額 380,000円 全社組合員（正規従業員）平均税込額
配分 基準給比 297,500円
各人基準給料（除扶養給）×1.36451
扶養給比 17,500円
各人扶養給×3.2802
定額査定金 65,000円

査定方法は下記④の通り

② 支給日 昭和61年12月12日

③ 上記基準に基く各人計算額から昭和61年3月16日より同年9月15日までの6カ月間における欠勤日数に応じて減額計算を行う。

但し、1日当りの単価は1/135とする。

傷病等による休職者、長欠者に対する最低保障は各人計算額の50%とする。

④ 定額査定金の査定方法は7段階とし、平均支給額(380,000円)の上下各10%とする。

7段階の内訳は下記の通り。

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1) 103,000円(最高)、 | 2) 90,000円、 |
| 3) 77,500円、 | 4) 65,000円(平均)、 |
| 5) 52,500円、 | 6) 40,000円、 |
| 7) 27,000円(最低) | |

⑤ 受給資格

上記対象期間に在籍し、支給日現在在籍組合員(正規従業員及び常勤嘱託者)

⑥ 臨時、パートの年末一時金は別途配慮する。 」

(2) 一時金に関する交渉経過等

前記一時金に関する協定書の締結に至るまでの会社と組合との交渉経過等は、次のとおりである。

ア 昭和61年10月11日、組合は、会社に対して、組合員平均基準給の3か月分の一時金支給等を内容とする要求書を提出し、回答を求めた。

イ 同年11月7日(前記要求書の回答指定日)、会社は、厳しい企業環境状況の中で検討を重ねているが、結論が出ていないとして回答期限の延期を求めた。同時に、前記の転職奨励制度を提案した。

ウ 同月17日、会社は、平均35万円の有額回答を行ったが、組合は、これを不満とした。

エ 同月28日、会社は、組合に対し、「一時金に査定制度を導入しなければ金額の上積みは考えにくい。転職奨励については、絶対に行わなければならない。」旨申し入れた。

オ 同年12月1日、労使協議会の冒頭に、会社は、①平均支給額を37万円とする、②査定方法は7段階一律定額とし、総額37万円の上下各20パーセントの査定幅とする等の提案をしたが、同日の3回目の労使協議会において、①平均支給額を38万円、②査定幅を15パーセントに変更して再提案した。

また、同日、会社は、7段階のうちの最低ランクの基準については、①長欠者、②5日以上欠勤者、③懲戒処分を受けた者、④注意処分を受けた者と説明した。

カ 同月3日、会社は、前記査定幅を10パーセントに変更して、組合に対し最終提案した。その際会社は、各ランクの配分構成について、「第1(最高)ランク15人、第2ランク35人、第3ランク85人、第4(平均)ランク304人、第5ランク85人、第6ランク35人、第7(最低)ランク15人とする」ことを提案した。

キ 同月8日、会社は、組合の質問に対し、「注意処分とは、懲戒処分の前の段階で、度重なれば懲戒処分の対象となる。注意処分については、本人も知っている。人数については、後日知らせる。」旨の回答をした。

ク 同月11日、組合は、臨時大会を開き、組合執行部の態度を承認して、会社と前記協定書を締結した。

(3) 一時金の査定手続

会社川崎工場においては、最低ランクの基準のうち「懲戒処分を受けた者」の該当者はなかったが、「長欠者」及び「5日以上欠勤者」については、工場総務課の資料をもとに各部課長が再確認した。「注意処分を受けた者」については、工場総務課が各部課長から査定期間中に注意された者の注意内容及び状況などの報告を受け、最終的に工場長が該当者について決裁した。最低ランク以外の各段階については、既に評定がなされていた勤務実績評定に基づいて査定を行った。このようにして、昭和62年12月5日には全査定を完了し、本社に報告した。

また、I Sにおいては、I Sの常務取締役が最終決裁をし、本社に報告した。

(4) 一時金の支給と申立人らに対する査定理由

ア 昭和61年12月12日、会社及びI Sは、前記協定に基づき従業員に対し一時金を支給したが、申立人らに対しては、「注意処分を受けた者」に該当するとして、最低ランクの査定を行い、支給した。

なお、15名が最低ランクの査定を受けたが、そのうち「注意処分を受けた者」の該当者は、申立人ら7名だけであり、会社及びI Sは、その理由を次のように主張している。

(ア) 同年7月9日の休暇申請の理由が事実と違うので、このような嘘をつかないよう注意した。(X 5、X 7、X 3、X 4について)

(イ) 同月28日の休暇申請に関して、事実と反する申請をしないよう注意した。(X 1について)

(ウ) 同日の半日休暇申請に関して、半日休暇が認容される条件に該当しない旨説明したところ反抗的な態度をとった。これに対し注意をした。(X 5、X 6、X 2、X 3、X 4について)

(エ) 同年8月28日の休暇が無届けであったので、休暇は事前に届出すべきである旨注意した。(X 6について)

(オ) 事実と異なる内容を被解雇者団に話し、その内容が同年7月9日の被解雇者団のビラに掲載され配布されたことについて注意した。(X 1について)

(カ) 同年7月9日、会社の本社前で外部団体の集会に参加し、会社を批判する内容をスピーカーで発言したことに対して注意した。(X 3について)

イ 申立人らは、本件一時金が支給されて初めて最低ランクで査定されていたことを知り、総務課長等と面談し、その理由を問いただした。

その際、説明された注意処分の内容は、次のとおりであったと申立人らは主張している。

(ア) 昭和61年7月9日池貝総行動参加目的での休暇取得 (X 3、X 4、X 5、X 7について)

(イ) 同月28日A 2配転事件での地方労働委員会参加目的での休暇届出 (X 1について)

(ウ) 同目的での半日休暇届出 (X 2、X 3、X 4、X 5、X 6について)

(エ) 同年8月28日指名解雇事件での横浜地方裁判所参加目的での休暇取得 (X 6につ

いて)

(オ) 同年7月30日A2配転問題でのビラ配布(X1について)

4 一時金支給後の状況

(1) 申立人らは、同人らに対する本件一時金査定が不当なものであると受け止め、会社に抗議するとともに、組合に対しても訴えたが、組合からは、本件について会社と交渉を始めるという回答を得られなかった。

(2) 昭和62年2月19日、申立人らは、川崎南労働基準監督署(以下「川崎南労基署」という。)に対し、会社は、休暇の取得に当たって使用目的をめぐり違法な介入をしたばかりでなく、この介入を「注意処分」と称して一時金について不利益な査定を行うという二重の違法があるとして勧告・指導を求める申告を行った。

(3) 同年3月30日、川崎南労基署は、会社に対し、次の改善措置をとるよう指導した。

- 「1. 労働基準法第39条による年次有給休暇の付与は1日単位とすること。
2. 年次有給休暇を何に使用するかは労働者の自由に任されているものである。

従って

(1) 使用事由によって年次有給休暇の付与を拒むことはできないこと。

(2) 使用事由を事前又は事後に報告させる等の行為を行わないこと。

(3) 休暇願に取得事由を記載させることは好ましくないこと。

(4) 休暇願記載の「具体的理由」と実際の使用目的が異なることを理由にした懲戒処分等はできないものである。従って昭和61年年末一時金の査定に関し、年次有給休暇を取得又は請求したことによる注意処分は使用目的にかかわらず、無かったものとして処理すること。

(5) その他、法定の年次有給休暇の取得を制限するおそれのある行為は行わないこと。

3. 懲戒処分又はそれに準ずる処分を導入する場合は、事前に就業規則等の変更を行うこと。」

(4) 申立人らは、前記指導の実現について会社に要求するとともに、組合執行部に対しても、この問題を取り上げるよう申し入れた。

(5) 同年4月13日、会社は、休暇の取得手続きについて、次の内容の文書を事業所内に掲示した。

「 年次有給休暇取得手続きについて」

最近一部に誤った情報が流れていますので、念の為、各位に申し上げます。

あたかも会社が、労基法に違反しているが如く有給休暇は全く自由に無秩序に取得出来る様な印象を与えていますが、そういうことはありません。業務の運営に支障がある場合には、日程の変更を求めることが出来ます。

その為にも、内容も何も確認せず有給を付与する訳には行きません。

従って有給の手続きは、従来どおり前日迄に必要な事項を記入して下さる様協力を求めます。」

(6) 同月30日、会社は、川崎南労基署の前記指導に対し、次の内容の回答をした。

- 「1. 労基法第39条による有給休暇の付与は1日単位とします。
2. - 1) 日程変更権が必要な場合以外は拒否していません。」

- － 2) 弊社就業規則第42条に、日数及び理由を付す様になっております。
- － 3) 現在も大部分の従業員が使用事由を記入しております。
今後も更に協力を求めます。
- － 4) 弊社就業規則に違反したことにて注意処分に致しました。御指導はありましたが年末一時金の査定については、誠に遺憾ですが、変更致すことは出来ません。
- － 5) 行いません。

3. 就業規則の変更については今後検討致します。 」

(7) 申立人らは、同年3月はじめころから、「不当処分の撤回を求めて」と題したビラを配布し、同人らに対する本件一時金の最低ランク査定は不当であると訴えていた。これについて、会社は、X1、X6、X7に対して注意を与えた。

(8) 会社は、同月6日、X3に対し、機販浜松営業所への出向について意向を打診し、同年4月10日、出向の発令をしたが、同人がこれを拒否したため、同年5月11日、同人を懲戒解雇した。これに関する同人の当委員会への救済申立て等の経過は、前記したとおりである。

(9) 同年5月13日及び同年6月9日、X2が、会社川崎工場門前で就業時間前にX3の支援や、会社が川崎南労基署の勧告・指導に従っていない旨の報告をしたことに対し、会社職制は、「従業員としての体面を失うような行為」に該当するとして現認書を作成した。

5 本件に関連する会社就業規則等

(1) 就業規則（抜粋）

年次有給休暇の手続

第42条 年次有給休暇を受けようとするときは、前日迄に所定の手続により、日数及び理由を附して請求しなければならない。会社は、業務の都合上やむを得ない場合には、その時期を変更させることがある。欠勤は事後に於て速かに本人から申出があり、会社が特にこれを認めた場合は、年次有給休暇として扱う。

懲戒の種類

第87条 懲戒は次の7種とする。但し第2号以下の懲戒には常に譴責を含むものとする。

1. 譴責、 将来を戒め始末書を提出させる
2. 減給、 給料の一部を減額する
3. 昇給停止、 次期の昇給を停止する
4. 降給、 基本給を将来に向って降下する
5. 出勤停止、 30日以内（期間中の休日を含む）出勤を停止しその間給料を支給しない
6. 諭旨解雇、 懲戒解雇に準ずるが、退職金を自己都合の計算の範囲内に於て支給することがある
7. 懲戒解雇、 予告期間を設けず、且予告手当及び退職金を支給しないで解雇する

訓戒

第88条 前条に拘らず、該当行為の程度が軽微であるか、日常の勤務成績その他を勘案して特に情状酌量の余地があるか、又は改悛の情が明らかに認められるときは

懲戒を免じ訓戒に止めることがある。

懲戒の方法

第89条 懲戒の決定に当っては、慎重公正を期してこれを行い、又本人に弁明の機会が与えられ、決定後は、速かにその理由、顛末を本人に通知する。

第90条 懲戒は原則として事業所内に公示する。

懲戒事項

第91条 従業員が次の各号の一に該当する行為を行った場合は懲戒に処する。

1. 勤務怠慢又は出勤状態不良の場合
2. 諸規則又は業務上の指示、命令に従わない等、会社の秩序を乱した場合
3. 会社の施設又は所有物等に損害を与えた場合
4. 会社の秘密を洩らし、又職務上の地位を利用して、会社の不利益になるような行為をした場合
5. 会社の信用を傷つけ、又従業員としての体面を失うような行為をした場合
6. その他前号に準ずる程度の不都合な行為をした場合

(2) 昭和48年12月15日、会社と組合の間で取り交わした半日休暇制度についての覚書の内容

対 象 半日休暇は法定外休暇の範囲内とする。但し法定外休暇のない者は、有給休暇の繰越分を半日休暇の対象日数とすることができる。

手 続 範囲内のもので事前に届出があったものにつき所属課長が認定する。

単 位 午前、午後何れでもよい。

回 数 年8回以内とする。但し病院については回数制限しない。

範 囲 役所、病院（含家族）、学校、結婚式、管理部長認定のもの。

繰 越 半日休暇回数の繰越は認めない。

但し、半日休暇利用による有給休暇の端数については繰越することができる。

実 施 昭和48年12月17日（月）

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人らは、次のように主張する。

会社は、昭和61年7月から8月にかけて申立人らに対し一斉かつ集中的に休暇取得妨害を行い、あるいは、申立人X1に対しビラ配布の妨害を行った。

さらに、会社及びISは、本件一時金査定において、あえて最低ランクの査定対象者に「注意処分を受けた者」を加えたうえ、遑って「注意処分」なるものをデッチあげ、申立人らに対し、狙い撃ち的に最低ランクの査定を行った。

これは、会社及びISが、38名の指名解雇に関する横浜地方裁判所の仮処分申請事件の結審を迎えていよいよ盛り上がる指名解雇闘争と「戻す会」職場班の組合役員選挙における勝利、さらに、A2配転、残業ゼロ対策、転職奨励制度問題等での申立人らの活動と、これに対する職場からの広範な支持の広がりや嫌悪し、これを阻害するために行ったものである。

よって、本件一時金における申立人らに対する最低ランク査定による差別支給は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

(2) これに対し、被申立人会社及び同 I S は、次のように主張する。

昭和60年秋以降の急速な円高の影響を受け、会社の業績は悪化の一途をたどり、会社は、その対策として諸施策を実行したが、その一環として、従業員に対し勤務の厳正さを繰り返し訴え求めるなどの措置を講じた。

こうした厳しい経営環境の中で、会社及び I S は、本件一時金において査定を導入することとしたものであり、昭和61年7月から8月にかけて申立人らに対して行った休暇申請やピラなどに関する各注意が、本件査定における最低ランクの基準の「注意処分」に該当するものであると判断し、申立人らに対する査定を実施したものである。

また、申立人らの活動は、いわゆる非公然活動であり、会社及び I S が、その活動を組織としての活動であると判断しえないものである。

したがって、本件一時金査定は、申立人らの組織的活動を嫌悪してなされたとする申立人らの主張は失当である。

2 判 断

上記当事者の主張について、以下判断する。

(1) 本件一時金について導入された査定制度をみると、前記第1の3の(1)で認定のとおり、従前から昇給について実施していた勤務実績による6段階の評定に加えて、絶対的評価による最低ランクを設けているが、この最低ランクの基準中にある「注意処分を受けた者」には問題がある。

ア この「注意処分」なるものは、会社の就業規則に定められたものではなく、本件一時金の査定基準として初めて設けられ、しかも、遡及適用したというものであるから、当該一時金査定の対象期間中には、査定を受ける従業員はもとより、査定を担当した幹部職員もどのような事実が「注意処分」に当たるのかを知る由もなかったことであるといえる。

このような不確定な事柄をのちになって、賃金の一部である年末一時金の査定基準とした合理性には疑いがあるといわざるを得ない。

イ しかも、前記第1の3の(2)のキで認定したとおり、査定制度の導入に当たり、会社は、組合に対し、『「注意処分」とは、懲戒処分の前の段階で、度重なれば懲戒処分の対象となるものである。』と説明している。

にもかかわらず、前記第1の3の(2)のオで認定のとおり、現に就業規則の懲戒の節に規定があり、懲戒に該当する行為の程度が軽微であると認められる場合などに適用される「訓戒」については、最低ランクの基準から除外されており、会社はその理由についての疎明はしていない。

さらに、一般的注意と「注意処分」との区別については、査定を行った会社職制である B 2 証人（会社総務部次長）、B 3 証人（会社営業部次長）らの証言によっても、定かでない。このように「注意処分」なるものの判断基準もないままの状況下で、既に過去のものになっている査定対象期間中のことについて、適正・妥当な評価がなされたとは措信し難い。

ウ ところで、前記第1の3の(2)のカで認定したとおり、昭和61年12月3日会社は、組合に対し、7段階の各ランクの構成人員数を説明している。

それによると、最高ランクが15人、第2ランクが35人、第3ランクが85人、第4ラ

ンク（平均的）304人、第5ランクが85人、第6ランクが35人で、絶対的評価である最低ランクも15人としている。しかし、相対的評価である6段階までの構成比を決めることはともかく、絶対的評価である最低ランクを当初から15人としたことには問題がある。なぜなら、最低ランクの基準のうちの「長欠者等」の基準によりこの時点で会社が把握できた8名以外の7名は、前記イで判断したとおり、判断基準も決まっていない「注意処分を受けた者」に該当が予定されたとみられるのであるから、「注意処分を受けた者」は、本件申立人ら7名を最低ランクとするために設けた基準との疑いがあるといわざるを得ないのである。

(2) 次に、本件申立人ら7名が「注意処分を受けた者」に該当するとした理由をみると、前記第1の3の(4)のアで認定したとおり、昭和61年7月から8月にかけての休暇の申請理由の虚偽とか、係争中の被解雇者団の配布したビラの内容に関する申立人らと職制との問答であり、いずれも「戻す会」職場班の活動に関連するものであることが認められる。

ア ところで、前記第1の2の(5)で認定のとおり、会社は、本件発生まで休暇の申請理由を問題にしたことはなかったと認められる。にもかかわらず、前記第1の2の(3)及び(5)で認定のとおり、申立人らの「戻す会」職場班の活動に対する一般組合員の理解と支持が拡大したと認められる時期に突如として、休暇申請の理由を殊更に問題としたことには他意あるものとの疑いがある。

しかも、前記第1の4の(3)で認定のとおり、申立人ら7名に対する休暇の取扱いについては、監督官庁である川崎南労基署から会社に対して「年次有給休暇を何に使用するかは労働者の自由に任されているから、使用事由によって付与を拒むことはできないものであって、使用事由を事前又は事後に報告させる等の行為を行わないこと」などの改善指導の勧告がなされているのである。

このように、労働基準法上労働者の自由に任されている年次有給休暇を使用して、地方労働委員会の審査や裁判所の審理の傍聴や係争中の事件にかかる諸集会などに参加することは、所属事業場の業務の正常な運営を阻害しない限りにおいて労働者の正当な権利として認められており、このような使用目的を承知しながら休暇申請の理由を問題にして休暇取得を拒んだり、注意した会社職制の措置の方に問題があり、申立人らの行為をもって職場規律違反として問責したり、不利益に取り扱うことは許されないものというほかない。

イ また、申立人X1に対する「注意処分」なるものは、同人の配転問題に関する被解雇者団の配布したビラの内容に虚偽があったとするものであるが、このビラの内容は、前記第1の2の(5)のイで認定のとおり、同人の配転中止が『「労働委員会に申立てても闘う」と「強い意思を示したこともあり」、「なかったことになったそうです』』ということであり、同人の配転について、同人とともに反対して闘っていた被解雇者団なり、同人が闘いの成果として受け止めたものと読み取れるものである。したがって、仮に会社主張のとおり、同人の配転中止が業務上の必要のみの理由であったとしても、これを殊更に虚偽の宣伝として問責したり、不利益取扱いの理由となし得るものとは認め難い。

ウ もっとも、再建途上にある会社としては、昭和61年7月ころは特に、前記第1の2

の(6)で認定のように急速な円高の影響を受け、62期(昭和60年10月1日から同61年9月30日まで)の売上げは前期に比べ約3割程度減少するなど業績が悪化し、従業員が一丸となって業績の向上を図る必要に迫られ、職場規律の確立に一段と努力していた時期であったことは認められる。

しかし、会社の経営環境が悪化していたことをもって、前記ア、イの判断を覆すに足る事情があったと認めることはできない。

- (3) 会社及びI Sは、申立人らの活動は、いわゆる非公然活動であって、その具体的な事実につき把握できない性質のものであるから、会社及びI Sがその活動を組織としての活動であるとは判断し得ず、したがって、本件査定が申立人らの組織的活動を嫌悪した不当労働行為であるとする主張は失当であると主張する。

しかしながら、申立人らが、「戻す会」職場班の中心的メンバーとして被解雇者38名の職場復帰実現のための闘争を続けていたことは、前記第1の2の(2)のイで認定のとおりである。申立人らの職場活動のすべてを会社及びI Sが知り得たか否かはともかくとして、「戻す会」職場班結成以来、各種の宣伝活動は公然に行われており、しかも、本件で「注意処分」の対象となった事実は、前記第1の2の(5)及び3の(4)で認定のとおり、いずれも「戻す会」職場班としての活動であって、会社及びI Sがこれらを認識し得なかったとする主張は採用することができない。

しかも、本件は、前記(2)のアで判断したとおり、「戻す会」職場班の活動が他の一般の組合員に理解され、支持が拡大した時期に発生したものであってみれば、このような事情と無関係とする見方は常識的なものとはいえない。

以上、(1)から(3)を総合すると、本件申立人らに対して行った昭和61年年末一時金における最低ランクの査定は、会社及びI Sが「戻す会」職場班の中心的メンバーである申立人らの活動を嫌悪し、申立人らを不利益に取り扱うことにより、その活動を阻害しようとしたものと認めざるを得ない。したがって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断する。

3 救済方法について

申立人らは、申立人らの本件一時金について最低ランクによる査定を取り消し、平均ランク以上に是正をすることを求めている。

ところが、最低ランク以外の各ランクの査定については、勤務実績評定に基づくものであって、最低ランクによる査定の取消し後、申立人らに対し平均ランク以上の査定がなされるべきか否かを判断するに足りる疎明に乏しい。

したがって、救済方法については最低ランクによる査定の取消し後は、勤務実績評定に基づき公正に査定をやり直すことが相当と考える。

なお、本件が申立人ら7名の「戻す会」職場班の活動を嫌悪してなされたものであることから、再査定に当たって、これが成績評価の対象にされるおそれがあるので、主文のとおり命令することとした。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

昭和63年9月28日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋 田 成 就