

大阪、昭49不35の一部、50不96、52不44・102、53不45、54不23・81、55不31・73、56不35・80、57不19・26、58不32・38、昭60.6.28

命 令 書

申立人 合化労連化学一般関西地方本部
申立人 総評合化労連化学一般日本チバガイギー労働組合
被申立人 日本チバガイギー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員A 1、同A 2、同A 3及び同A 4に対し、昭和49年度以降昭和57年度までの各賃上げ及び年末一時金（昭和50年度年末一時金を除く、A 1の場合は更に昭和52年度以降昭和57年度までの賃上げ及び昭和49年度年末一時金を除く、A 4の場合は更に昭和57年度賃上げを除く）について、全従業員の平均支給率に基づいて算出した支給額と既に支払った額との差額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対して下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

合化労連化学一般関西地方本部
執行委員長 A 5 殿

日本チバガイギー株式会社
代表取締役 B 1

当社が、昭和57年度の賃上げの支給に際し、貴組合傘下の総評合化労連化学一般日本チバガイギー労働組合の組合員A 2氏及び同A 3氏に対して、また、昭和57年度の年末一時金の支給に際し同組合員A 1氏、同A 2氏、同A 3氏及び同A 4氏に対して、いずれも不当に低く査定して不利益に取り扱うとともに組合の弱体化を図ったことが、大阪府地方労働委員会において労働組合法第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められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

年 月 日

総評合化労連化学一般日本チバガイギー労働組合
執行委員長 A 2 殿

日本チバガイギー株式会社
代表取締役 B 1

当社が、昭和49年度以降56年度までの各賃上げ及び年末一時金（昭和50年度年末一時金を除く）の支給に際し、貴組合員A 1氏、同A 2氏、同A 3氏及び同A 4氏について、その全員又は一部の者に対して不当に低く査定して不利益に取り扱うとともに組合の弱体化を図ったことが、大阪府地方労働委員会において労働組合法第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められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたし

ます。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人日本チバガイギー株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、また兵庫県宝塚市及び同県多紀郡篠山町に工場を置くほか、全国各地に出張所を置いて、医薬品、プラスチック、染料、農薬等の製造、販売を営む総合化学会社であり、その従業員数は本件審問終結時約1,700名である。

なお、会社は、スイスのバーゼルに本拠をもつチバガイギーリミテッドが全額出資して設立した同社の子会社である。

- (2) 申立人合化労連化学一般関西地方本部は、関西地方の化学産業の労働者を中心に組織され、その組合員は本件審問終結時約5,000名である。

申立人総評合化労連化学一般日本チバガイギー労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織され、その組合員は本件審問終結時A1、A2、A3及びA4（以下それぞれ「A1」、「A2」、「A3」及び「A4」という）の4名である。

なお、会社には、組合のほかにチバガイギー労働組合（以下「チバ労組」という）があり、その組合員は約1,400名である。

2 組合公然化に至る経緯等について

- (1) 昭和41年9月に会社の従業員3名が大阪化学産業労働組合に非公然に個人加入し、会社内で同組合の綱分会（以下「綱分会」という）を組織したが、会社内には労働組合は存在していなかった。

一方、会社において日本チバガイギー従業員会（以下「従業員会」という）が存在し、労働条件の改善等の意見をまとめ会社と協議をしていた。なお、従業員会に対して会社がその経費の9割を負担していた。

- (2) 47年ごろから、従業員会の要求を実現しようとするれば、どうしても労働組合をつくる必要があるとの声が強まり、A1も従業員会でその点を強調していた。

- (3) 綱分会は、前記大阪化学産業労働組合が49年3月に総評化学同盟関西地区本部（後の合化労連化学一般関西地方本部）に加盟したのに伴って、その傘下の組合となった。

従業員会は、49年4月平均34,000円の賃上げ要求を掲げて会社と交渉を続けていた。一方組合は、同月4日、会社に対し、①従業員会の要求額を全額支給すること、②労働時間を短縮すること等を内容とする要求書を提出し、その存在を公然化した。この当時、組合は会社の従業員約500名中約300名で組織されており、A3が副委員長に、A2が書記長に、A1が書記次長にそれぞれ就任した。

- (4) 49年4月15日、会社において組合とは相容れない方針を掲げるチバ労組が結成され、その組合員は5月上旬には100名を超え、その後増加を続けた。

- (5) 会社マーケティング部販売促進課長B2が組合本社支部長代行のA6に対し、同年4月26日職場で「組合の上部団体は共産党員が多く、今すぐ組合を脱退しなければ共産党に洗脳され、過激な行動をし会社の危機を招くことになる」との旨述べた。また同月28日同人の自宅を訪問し、同様のことを述べた。

- (6) 同じころ、品質管理課長B3は、その当時の組合執行委員A7の両親宅に、「息子さんの将来が心配だ。組合を脱退するよう説得してほしい」旨電話をかけた。
- (7) 同年5月ごろ、会社職制は、組合員宅に電話をかけたり、脱退届の書き方まで教えるなどして、組合員らに組合からの脱退を勧誘し脱退したらすぐチバ労組に加入するよう求めた。その後もこのような会社職制の組合からの脱退、チバ労組への加入勧誘工作が続いた。このため組合員は5月末には約120名に、同年年末ごろには約70名に、50年2月末には約30名に減少した。
- (8) 49年5月30日付けで、従業員会は解散した。
- (9) チバ労組の結成を契機に会社と組合の労使関係は急速に悪化し、組合は、49年6月4日以降賃上げ及び一時金の差別是正等を求めて次表のとおり当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

	事件番号	申立年月日	請求する救済内容
1	昭和49(不) 35の一部	49. 6. 4	49年度賃上げ差別是正等
2	50(不) 96	50. 8. 9	49年度年末一時金、50年度賃上げ差別是正
3	52(不) 44	52. 5. 24	51年度賃上げ差別是正
4	52(不) 102	52. 12. 7	〃 年末一時金差別是正
5	53(不) 45	53. 5. 9	52年度賃上げ、年末一時金差別是正
6	54(不) 23	54. 5. 19	53年度賃上げ差別是正
7	54(不) 81	54. 12. 1	〃 年末一時金差別是正
8	55(不) 31	55. 5. 22	54年度賃上げ差別是正
9	55(不) 73	55. 12. 6	〃 年末一時金差別是正
10	56(不) 35	56. 5. 21	55年度賃上げ差別是正
11	56(不) 80	56. 12. 8	〃 年末一時金差別是正
12	57(不) 19	57. 4. 16	56年度賃上げ差別是正
13	57(不) 26	57. 6. 10	〃 年末一時金差別是正
14	58(不) 32	58. 5. 21	57年度賃上げ差別是正
15	58(不) 38	58. 6. 4	〃 年末一時金差別是正

(以上の各事件はいずれも、ポスト・ノーティスについての請求を含む)

3 会社の査定制度について

- (1) 賃上げ及び一時金についての考課対象期間は、賃上げについては前年の1月から12月まで、一時金については前年の11月から当年の10月までである。
- (2) 考課項目は次のとおりである。

ア 生産部門

- ① 一般的服務規律
- ② 作業態度
- ③ 仕事の能率と成果

イ 内勤職部門

- ① 勤務実績
- ② 応用力
- ③ 作業能率
- ④ 持久力
- ⑤ 企画力
- ⑥ 失策処理の態度
- ⑦ 勤務態度

(3) 第一次考課者は課長又は係長、第二次考課者は部長又は課長である。

従業員1人当たりの平均昇給率や、平均支給月数が決定されると、考課者は、従業員各人の個別支給額を各人の考課（「メリット指数」で表している）によって決定する。

なお、夏季一時金については全従業員に一律の月数で支給している。

4 組合員に対する49年度以降57年度までの各賃上げ及び年末一時金の支給状況について

(1) 49年度以降57年度までの組合員に対する各年度の賃上げ及び年末一時金（但し50年度年末一時金は除く）の支給率等は次表のとおりである。

(2) 上記賃上げ及び年末一時金に関し、組合員各人は査定理由についてその都度会社に説明を求めたが、会社職制は「組合員は皆協調性がない」等と述べるのみであった。

年度		組合員数	全従業員 平均	組合員 平均	A 1	A 2	A 3	A 4
49	賃 上 げ	約120名	34.4%		31.97%		26.54%	
	年末一時金	60	4.3カ月	3.68カ月	○4.3カ月	4.27カ月	2.0カ月	2.80カ月
50	賃 上 げ	26	12.5%	10.96%	11.83%	11.82%	10.0%	10.0%
51	賃 上 げ	21	9.8%	9.14%	9.43%	9.62%	8.02%	8.01%
	年末一時金	16	4.5カ月	3.74カ月	3.95カ月	4.05カ月	3.20カ月	2.70カ月
52	賃 上 げ	16	10%	9.25%	○ 10.0%	9.81%	8.22%	9.22%
	年末一時金	15	4.5カ月	3.54カ月	3.92カ月	4.05カ月	2.85カ月	2.70カ月
53	賃 上 げ	13	7.2%	6.1%	○ 7.22%	6.62%	4.03%	5.03%
	年末一時金	12	4.3カ月	3.35カ月	3.97カ月	3.87カ月	2.50カ月	2.50カ月
54	賃 上 げ	10	7.0%	6.39%	○ 7.00%	6.61%	4.09%	6.02%
	年末一時金	8	4.3カ月	3.33カ月	4.00カ月	3.85カ月	2.53カ月	2.50カ月
55	賃 上 げ	8	8.5%	7.8%	○ 8.50%	8.12%	6.01%	7.83%
	年末一時金	8	4.3カ月	3.36カ月	3.78カ月	3.90カ月	3.00カ月	3.30カ月
56	賃 上 げ	5	8.4%	7.76%	○ 8.4%	8.0%	6.0%	8.0%
	年末一時金	5	3.75カ月	3.25カ月	3.53カ月	3.33カ月	2.35カ月	3.42カ月
57	賃 上 げ	4	8.0%	7.3%	○ 8.1%	7.6%	5.6%	○ 8.0%
	年末一時金	4	3.7カ月	3.29カ月	3.43カ月	3.67カ月	2.50カ月	3.57カ月

○印は全従業員平均以上のもの

5 組合員の勤務成績等について

(1) A 1について

ア A 1は、45年4月に入社し、大阪出張所を経て47年6月学術課に、50年1月以降マーケティング部医誌編集課に勤務し、審問終結時現在に至っている。

なお、A 1は49年10月から56年まで組合書記長を務め、その後審問終結時現在まで書記次長である。

イ A 1は、学術課に勤務した最初の日に、同課課長B 4（以下「B 4課長」という）に、「英語が不得意なので、できるなら英語の読み書きの少ない仕事を与えてほしい」旨述べたことがあったが、英語の文献の翻訳を命じられたときは拒否するということ

はなかった。

ウ 48年に学術課全員が厚生省に提出する医薬品薬効再評価資料（42年9月30日以前に製造承認を得た全医薬品の効用、安全性などについて専門家から成る調査会で再検討を行う資料）の作成を担当することになった。学術課の一員であるA1も同業務を担当したが、48年7月ごろ、非常に資料が膨大であったため当該資料の作成予定が1週間余り遅れたが、最終的には厚生省への提出期限には間に合った。

エ A1は、48年6月ごろにマーケティング部長B5からCMR（医学、薬学関係の専門知識を深めるための通信教育、後のAMR）の受講を勧められた。A1は、その後CMRの内容等について受講経験者から聞いたりした後、CMRでは学術課員に必要な系統的知識が修得できないのでB4課長に受講を辞退する旨伝えたと同課長は「私もその講義はあまり有益なものとは思えない」と述べその辞退を了承した。

オ 50年9月中旬ごろ、A1は課長会議用の資料を至急作成するよう命じられた際、「clinical symposia」という書名のyを脱落したスペルのままで提出した。しかし、この件につき医誌編集課長B6はA1をとがめることはしていない。

カ A1は、前記医薬品薬効再評価資料の作成が一段落した49年ごろ以降、英語、ドイツ語、フランス語関係の文献の整理、副作用情報の収集整理、報告書作成等の仕事を担当していたが、同人が作成した報告書については、厚生省の係官から「報告書はよくできている」と言われたほどであり、上司から仕事のうえで特に指摘を受けたことはなかった。

(2) A2について

ア A2は、39年3月に入社し、染料本部第一試験室で主としてプリント（模様染め）関係の応用試験を担当していたが、49年9月6日以後染料本部第二試験室で品質管理（QC）を担当、57年5月1日以後審問終結時現在まで皮革試験室に配属されている。なお、A2は、組合の初代の書記長、委員長、副委員長、書記次長を歴任し、審問終結時現在委員長である。

イ A2は第二試験室で、例えばウビテックスという蛍光増白剤の原体をスイスの親会社から輸入し国内で薄め混合して最終製品とする場合、許容範囲内の製品であるかをチェックをする仕事を担当していた。なお、一つ一つの製品について標準処方（スペック）を決める必要があったが、A2は既に決定済の処方による作業のみを担当していた。

また、A2は50年11月27日、51年11月30日の2回、業務上の改善の提案を行い、そのうちいくつかは実施された。

ウ 52年ごろ、A2はプラスチック部の試験室（ラボ）に出入りしたが、これは上司から繊維の物性（やわらかさ、しわの回復度等）を測定するための器具をつくるよう指示を受けたので、必要な道具を借りるため出入りしたものであった。これに対して上司から「ラボへの出入りはやめるように」との旨口頭で注意を1回受けたことがあった。

エ 52年5月13日午前10時25分ごろ、会社の受付から来客がある旨の連絡を受けたA2は、上司が職場にいなかったため事前の許可が得られないまま5階エレベーター前へ行くと、外部の労働組合の人だったので、「就業時間中は仕事外の人と会うのは禁じられているのでお断りする」旨告げたと「文書だけでも受け取ってほしい」とのこ

とだったので数分間話をして文書を受け取り部屋に戻った。

この件に関し、上司はA2に特にとがめることはしなかった。

オ 57年7月ごろ、A2は、毎年同人に対する評価が変わらないのでこの点をB7室長に聞いたところ、同室長は「8時間きっちり平均的に働いた者が平均だ。ちょっとでも働いていない時間があれば平均にならない」と述べた。

(3) A3について

ア A3は、41年4月に入社し、ラボ配属となり原料等の分析の仕事を担当していたが、45年7月から3係（後の新薬課）に、50年1月から調査部門勤務となり、検査済の錠剤の物性試験、熔出試験、あるいは崩壊試験の仕事を担当し、審問終結時現在は熔出試験、崩壊試験を担当している。

なお、A3は49年4月の組合結成以降組合の副委員長、執行委員を歴任し、審問終結時現在書記長である。また、同人は従業員会の運営委員、労働委員を務め、工場支部で支部便りを発行したり、投書箱に寄せられた従業員の要望を文書にとりまとめて会社に提出し、その実現に努力した。

イ A3は、50年1月から11月まで調査部門の他の5名の従業員と隔離された状態で唯一人で仕事をしており、毎週1回の朝礼時にだけ調査部門の者と会えるという状態であった。

ウ 51年1月14日、A3は自分の職場に関し、「仕事の改善レポート」と題する文書を上司に提出し、錠剤測定の作業に変化をつけ従業員の疲労回復と作業の能率を図り、職場の協調を図る目的から、①窓のある部屋に試験を担当する4名を集めチームワークの取れる状況をつくる、②椅子もクッションのあるものに替える、との内容の改善要求を行った。

エ 51年2月17日、A3は午後の仕事開始時間である午後0時30分過ぎから数分間及び同年3月22日午後の休憩時間（午後2時50分から3時まで）を過ぎてから数分間居眠りして寝すごした。これはいずれもA3が眼や腰の痛み等を訴え横になっていたものであった。これに対し、会社は同年4月5日、A3に対し文書で警告したが、A3は謝罪するとともに、上司の指示どおり始末書を提出した。

オ 51年8月末ごろ、A3は、試験室418号室の流し台で歯を磨いていたが、それを目撃した品質管理室長B3は特に注意することはなかった。また、A3が51年秋ごろの昼休み時間にも、同場所で歯を磨いたことがあった。なお、本来この流し台は、器具を洗う目的で設置されたものであるが、従来から器具のほか、灰皿、床モップ等を洗う場合にも使用されていた。

カ 52年1月、会社は、A3及び調査部門の5名に、A3の勤務場所で錠剤100錠を測定させタイムを計ったが、その結果、A3は4時間50分かかり、他の5名は2時間未満であった。なお、後述の54年6月の組合と会社との和解によりA3は窓のある部屋に移ったが、それ以後同人は錠剤100錠を2時間程度で測定しており、仕事面でも改善のあとが見受けられた。

キ 53年4月25日、交通ストライキのため阪急バスが午後3時前まで運行しなかったため、A3は、前日出勤等について会社の指示が何らなかったことから、それまでの慣例どおり会社に連絡する必要はないと判断して出勤しなかった。

ク 50年7月28日、組合は、A3の試験開発関係から調査部門への配置転換の撤回を求めて当委員会に不当労働行為救済申立て〔50年（不）第89号事件〕を行ったが、54年6月23日、A3の勤務場所に関して当委員会の関与により和解（会社はA3が試験開発関係の職場を希望していることを理解する旨の条項を含む）が成立し、これに基づき、A3は外光の入らない部屋から窓のある部屋に同年10月15日から移動した。なお、組合は、会社がこの和解内容に反しているとして、A3に関して①試験開発関係の職場に配置すること、②隔離状態においたことに陳謝することを求めて57年9月4日当委員会に不当労働行為救済申立てを行い、57年（不）第55号事件として審問終結時現在係属中である。

ケ A3は、50年1月から現在まで調査部門に勤務し毎日上司に錠剤の測定量を記入する日報を提出していたが、その間上司から「君の部屋に籠を置いておくからその中へ日報を入れておくように」と指示を受けたことがあり、同人は指示に従っていたが、その日報は約1年も上司が見ることなく籠に積まれたままの状態であったこともあった。

このためA3は56年9月11日から約10日間、たまたま手もとに日報用紙が1枚もなくなったこともあって日報を作成せず、また提出もしなかった。

コ A3は錠剤の測定作業を繰り返していたため頸肩腕障害をうけ、57年9月西宮労働基準監督署はA3の届出に基づき調査を行い、業務上の災害であると認定した。

(4) A4について

ア A4は、46年4月に入社し、大阪出張所営業部で病院、薬局等への定期訪問、会社製品の拡張販売の外勤を担当していた。

A4は、49年8月1日から55年5月末日まで同出張所の内勤となったが、同人に対してはしばらくの間仕事についての具体的指示がなされなかった。その後販売統計資料（電算資料）の医院名、特約店名、製品名に基づいて一覧表にし、そのまま写し替えるという転記作業を担当させられた。会社は、A4に対し転記したものがどのように活用されているのかの説明はせず、A4は転記したものを係長に提出していた。なお、他の従業員はA4とは口を聞かない状態であった。

イ 49年4月15日から16日にかけて、会社はB8係長らを通じて大阪出張所営業部の従業員にチバ労組への加入を勧めたが、A4だけが加入を拒否した。

なお、8月30日にはA4が入っているという理由で職場の親睦会が一旦解散され、新たにA4を除外して任意加入の形で親睦会がつくられた。

A4は、50年に組合書記次長となり、特に渉外担当として大阪争議団共闘会議等の中でオルグ活動の中心となり、審問終結時現在は組合の副委員長である。

ウ 50年9月8日、A4は、上司から50年10月～51年3月期の特約店、支店、課、製品別販売計画を同月12日までに作成するよう命じられた。しかしその資料につき他の営業部員の協力も必要だったがそれもなかったので、A4は指示された期限内にその書類を完成することができなかった。

これより先50年7月28日、組合はA4の内勤への配置転換の撤回を求めて当委員会に不当労働行為救済申立て〔50年（不）第89号〕を行った。この件は、その後55年6月23日、当委員会関与による和解が成立し、同年6月1日から本社の医誌編集課勤務

となり審問終結時現在同課に勤務している。A4は同課において医学関係の概説書、医学雑誌等の清書、校正を行っていたが、上司から仕事が遅いとかその他勤務態度について注意を受けたことはなかった。

第2 判断

1 49年度以降57年度までの賃上げ差別について

(1) A1について

ア 会社は、A1に対して49年度賃上げについて全従業員平均より低く査定したのは、48年に①英語の書物を読むようにとの指示を無視したこと、②医薬品薬効再評価のための厚生省提出用資料を期限内に作成しなかったこと、③医学、薬学関係の専門知識が少ないのでCMRの受講を勧めたのに断ったりして自己啓発意欲がないことによるものであり、また、51年度賃上げについて全従業員平均より低く査定したのは、50年にスペルの中のyの脱落など仕事上の不注意によるミスが非常に多いことによるのであって、何ら不当労働行為にあたらぬと主張する。

よって、以下判断する。

イ(7) 先ず、49年度の賃上げを低査定した会社主張の理由①についてみるに、前記認定第1.5.(1).イ.カのとおり、A1は、英語の読解を必要とする業務を拒否した事実はなく、また他の従業員と比べて特に勤務成績が劣るといふ疎明もない。

会社主張の理由②についてみると、前記認定第1.5.(1).ウのとおり厚生省に提出する上記資料についても学術課全員が分担していたもので、A1が担当していた関係資料が膨大であったため作成が上司の指示する期限には遅れたものの、厚生省へは期限内には提出されており、この点について会社業務に特段の支障を来たしたとの疎明がない。

更に、会社主張の理由③についてみると、前記認定第1.5.(1).エのとおりCMRの受講についてもA1は頭から拒否する態度をとっておらず、直接の上司も「あまり有益なものとは思えない」と述べていることから、それだけをとらえて同人に自己啓発意欲がないと認めることはできない。

(4) 最後に51年度の賃上げを低査定した会社主張の理由についてみるに、前記認定第1.5.(1).オのとおり、不注意によるミスについても、英語のスペルの中のyを一つ脱落させたという事実は認められるものの、そのほか同人に業務上支障をきたすような不注意があったとの疎明がない。

ウ 以上のとおり、会社は、49年度及び51年度の賃上げについてA1の50年のスペルの中のyの脱落等些細なことをとらえて査定の低い理由にしているが、前記認定第1.3.(2)の考課項目にてらして考えるとその中のごくわずかの事実を捉えて低い査定の理由とすることは到底合理性があるとは言えず、また50年度の賃上げについてはA1は全従業員平均より低く査定されていることは認められるものの、その理由について会社は特に具体的な事実の主張及び疎明を行っておらず、結局、前記認定第1.2.(5)(6)(7)の労使関係の各事実から考えると、会社は49年度から51年度の各年度の賃上げについて組合の存在及びA1の組合活動を嫌悪して査定を低くしたものと云わざるを得ず、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為である。

(2) A 2について

ア 会社は、A 2に対して50年度から57年度までの賃上げについて全従業員平均より低く査定したのは、QCの仕事に関して日常繰り返して行う業務は無難に処理しているが、スペックがないものについては独自に作成するなど熱心に行わず改善の提案もしていないなど、キャリアに見合った仕事振りが見られないからであり、特に53年度の賃上げについて低査定であったのは、52年に、①業務上の必要もないのにプラスチック部の試験室にしばしば出入りし、当該所属の部、課長から仕事に支障がでると苦情があったこと、②就業時間中約5分間無許可の組合活動を行ったことによるのであって、何ら不当労働行為にあたらぬと主張する。

よって、以下判断する。

イ(7) 50年度以降57年度の賃上げを低査定した会社主張の理由についてみると、前記認定第1. 5. (2). イのとおり会社はA 2に染料本部第二試験室のQCのみの仕事を行わせ、しかもQCの中のスペックが既にあるもののみ限定しており、単純な繰り返し作業であるから創意工夫が発揮しにくい職場であるにもかかわらずA 2は改善提案もしており、しかもいくつかについては実施されている。したがって、会社の主張は事実と反し採用できない。

イ(4) 次に53年度の賃上げを低査定した会社主張の理由①についてみると、前記認定第1. 5. (2). ウのとおり、A 2がプラスチック部の試験室に出入りしたのは事実であるが、これは繊維の物性を測定する器具をつくるための道具がA 2の職場になかったため、借りるため出入りしたものであり、業務上必要な行為であると認められ、会社の主張は首肯できない。

更に、会社主張の理由②についてみると、前記認定第1. 5. (2). エのとおり52年5月13日、数分間程度離席したことは事実であるが、組合関係の来客がありその際来客から文書のみを受け取ってすぐ職場にもどっており、この程度の離席を無断離席としてとがめるのはいささか酷に過ぎると考えられる。また、A 2が事前に離席の許可を得られなかったのは、たまたま上司が不在であったためであるから会社の主張は理由がない。

ウ 以上のことから考えると、会社の主張には合理性が認められず、結局会社は、前記A 1の場合とは同様の理由で50年度から57年度の各年度の賃上げについて組合の存在及びA 2の組合活動を嫌悪して同人に対し差別査定を行ったものであり、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為である。

(3) A 3について

ア 会社は、A 3に対して49年度から57年度までの賃上げについて全従業員平均より低く査定したのは、①離席が多いこと、②業務の改善提案は1件もないことによるのであり、特に52年度の賃上げについて低査定だったのは、51年に勤務時間中居眠りをし、実験室の流し台で歯を磨いたからであり、53年度の賃上げについて低査定だったのは、仕事のスピードもかなり遅く、普通の者が2時間未満で処理できる100錠の錠剤測定を、A 3は4時間50分かかっていることによるのであり、54年度の賃上げについて低査定だったのは、53年4月25日に無断欠勤したことによるのであり、また、57年度の賃上げについて低査定だったのは、56年に約10日間の日報を提出しなかったからであって、

何ら不当労働行為にあたらないと主張する。

よって、以下判断する。

イ(7) 先ず、49年度以降57年度の賃上げについて低査定した会社主張の理由①については、A3が特に離席が多かったと認めるに足る疎明がない。

次に、会社主張の理由②についてみると、前記認定第1.5.(3)、ウのとおり51年1月14日付けでA3は自分の職場に関して改善提案をしており、会社の主張が事実と反することは明らかである。

(4) また、52年度の賃上げを低査定した会社主張の理由についてみると、前記認定第1.5.(3).エのとおりA3が勤務時間中居眠りをしていたことは事実であるが、眼や腰の痛み等を訴え休憩時間に横になって休んでいたのであり、それも2回だけでかつ各数分間寝過ぎたというものであり、ことさらにこのことをとらえてA3を責めるのは酷であると言わざるを得ない。

また、前記認定第1.5.(3).オのとおり流し台は灰皿、雑巾、モップ等を洗うのにも使われていることからすれば、A3がその場で歯を磨いたとしても会社の業務遂行に支障をきたしたり、会社の秩序を乱したとまで言えないと判断される。

(7) また、53年度賃上げを低査定した会社主張の理由についてみると、前記認定第1.5.(3).イ.カ.コのとおり、52年1月当時A3は錠剤測定のスピードが遅かったことは認められるが、54年10月から外光の入る部屋に移動してから普通のスピードで測定していることからみて、職場の条件さえ整えばA3は十分普通のスピードで作業ができると考えられる。

(8) 更に、54年度賃上げを低査定した会社主張の理由についてみると、前記認定第1.5.(3).キのとおり53年4月25日当日は交通ストのため阪急バスのスト中止が午後3時前であり、またスト前日に会社への連絡について会社から何の指示もなかったが、A3は一応会社に出社の要否を問合せるべきであったと考えられその点A3にも非があると考えられる。しかし、従来は午後3時ごろまでストが続行された場合出勤しなくてもよいのが慣例であったことからすれば、A3が会社に連絡しなくてもよいと考えたのもやむを得ない状況であり、会社の主張は理由がない。

(9) 最後に、57年度の賃上げを低査定した会社主張の理由についてみると、前記認定第1.5.(3).ケのとおりA3が日報を56年9月11日から10日間ほど提出しなかったのは事実であり、このことは日報の性質上A3に非がないとは言えないが、一方長期間にわたり日報がA3の部屋の籠の中に積まれたままになっていたことからA3が会社は日報を重要視していないと考えたのも無理からぬ点があり、この日報未提出を低査定の理由とするのは酷であると考えられる。

ウ 結局、会社の主張は理由あるものとは考えられず、会社は前記A1の場合と同様の理由で49年度から57年度の各年度の賃上げについて組合の存在及びA3の組合活動を嫌悪して差別査定を行ったものであって、会社のこの行為は労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為である。

(4) A4について

ア 会社は、次のとおり主張する。

A4に対し50年度から55年度までの賃上げにつき全従業員の平均より低く査定した

のは、同人は上司が業務上の指示をしても意に介さず反抗的で、改善のあとが見られなかったからであり、特に51年度賃上げについて低査定だったのは販売計画について期限内に完成しなかったからである。

更に、56年度の賃上げについても同様に全従業員の平均より低く査定したのは、同人は、清書、校正のスピードが他の従業員と比べて遅かったからである。

よって、以下判断する。

イ(ア) 50年度から55年度までの賃上げを低査定した会社主張の理由については、前記認定第1. 5. (4). アのとおり毎日上司がA 4に対し販売統計資料の作成分析等の業務について指示を与えている状態は見られず、またA 4が上司に反抗的で改善の姿勢がないとの疎明もないから、会社主張は採用できない。

また51年度賃上げを低査定した会社主張の理由については前記認定第1. 5. (4)ア. ウのとおりA 4が期限内に販売計画の作成を完了できなかったのは事実であるが、他の従業員がA 4とは口をきかない状態の中でA 4は他の営業部員の協力も得られず作成が遅れたものであって、このことをとらえて低査定の理由とするのは酷であると言わねばならない。

イ(イ) 更に、56年度の賃金差別についてみると、前記認定第1. 5. (4)ウのとおり、A 4は、55年6月1日に医誌編集課に移ってから、医学関係の概説書等の清書、校正について、他の従業員と比べてそのスピードが遅かったと認めるに足る疎明がなく、会社の主張は失当である。

ウ 結局、会社の主張はすべて理由がなく、会社は前記A 1の場合と同様の理由で、50年度から56年度の各年度の賃上げについて組合の存在及び同人の組合活動を嫌悪して差別査定を行ったと判断され、会社のかかる行為は労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為である。

2 49年度以降57年度まで（50年度を除く）の各年末一時金の差別是正について

ア 会社は、A 1、A 2、A 3及びA 4に対して公正に考課査定を行っており何ら不当労働行為は行っていないと主張する。

よって、以下判断する。

イ 前記認定第1. 3. (1)～(4)のとおり、年末一時金の個別の一時金支給月数は、平均支給月数に出勤率とメリット指数を乗じて算出され、メリット指数は、内勤の場合勤務実績ほか7項目の考課項目によりウエイトづけも行って決定される。

既に賃上げに関して判断したように、会社が組合員A 1ら4名に対して差別査定を行った理由が正当と認められず、当年度の年末一時金の考課対象期間が次年度の賃上げのそれとほぼ同じであること及び前記認定第1. 4. (1)のとおり組合員各人の支給率は全従業員平均に比べてかなり低いことから、年末一時金についても正当な考課査定によるものとは考えられない。

ウ したがって、49年度のA 1の場合を除いて、組合員4名に対して、会社が年末一時金に関し差別査定を行ったのは、組合の存在及び組合員の組合活動を嫌悪して経済的不利益を与えたものであって、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及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60年6月28日

大阪府地方労働委員会
会長 後 岡 弘