

命 令 書

申立人 全日本硝子製壘労働組合

被申立人 日本硝子株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A 1については昭和48年7月8日から、A 2、A 3及びA 4については同年8月9日から、いずれも同人らが55歳に達するまでの間、それぞれ、相当の役職手当の支払いを含め、同人らに対する上記日付けの組長職の解職がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人日本硝子株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、東京都港区）に本社を、大阪市に支店を、横浜市、川崎市及び尼崎市にそれぞれ工場を置き、従業員約2,500名で硝子壘の製造・販売を業とする会社である。

(2) 申立人全日本硝子製壘労働組合（以下「全硝労」という）は、製壘業関係の労働組合で組織する連合団体たる労働組合である。

会社には、全硝労の下部組織である日本硝子労働組合連合会（以下「労連」という）が組織されており、労連は、本件審問終結当時、尼崎工場の従業員約100名で組織する日本硝子尼崎労働組合（以下「尼労」という）川崎工場の従業員約80名で組織する日本硝子川崎労働組合で組織されている。

(3) 会社には、労連のほかに日本硝子労働組合（以下「日硝労組」という）が組織されている。日硝労組は、本社、支店、各工場にそれぞれ支部（以下、尼崎工場にある尼崎支部を「尼支」という）を組織しており、本件審問終結時の組合員数は約2,200名である。

2 本件申立てに至る労使関係等について

(1) 労連と日硝労組の併存等

ア 昭和30年、会社は、徳永硝子株式会社（以下「徳永」という）を吸収合併した。

労連の前身は、徳永の従業員によって組織されていた労働組合であり、日硝労組の前身は、合併前の会社の従業員によって組織されていた労働組合である。

イ 36年製壘業関係の労働組合で組織されていた全日本製壘労働組合協議会は、労連を世話役組合として全硝労に組織変更し、日本労働組合総評議会に加盟した。また同年、日硝労組は、全硝労に加盟し、その後労連と日硝労組は、後述の44年8月まで全硝労の統一行動に参加し、共同して運動を展開した。

ウ 42年ごろから全硝労内部では、産業別組織への加盟の是非について議論が重ねられ

た。このなかで、日硝労組は、産業別組織への加盟を積極的に主張したが受け入れられず、44年8月、全硝労を脱退し、当時の合成化学産業労働組合連合に加盟した。

その後、労連と日硝労組は、格別の紛議もなく推移したが、46年春闘から47年年末闘争にかけて労連、尼労のストライキを中心とする闘争方針をめぐって、尼労内部に異を唱える者が生じ、尼労執行委員会は、同人らについて賞罰委員会に審査を請求するとともに、組織点検の結果に基づいて、会社の合理化、組織攻撃への反撃体制の確立等を訴えた47年12月28日付け声明書（以下「12.28声明」という）を組合員に配布した。

12.28声明には、尼支とその組合員を暗に第二組合、敵、利敵行為者とみなし、間接的かつ抽象的ではあるが尼支組合員に尼労への移籍と分派活動を呼びかけ、前記の闘争方針に異を唱える者を分裂派＝敵とみなし、「卑怯者去らばされ」と非難している、と認められる記載があった。

12.28声明に端を発して、尼労と尼支は、対立関係に入り、その結果、48年2月2日から同年3月10日までの間に243名が、尼労を脱退して尼支に加入した。

#### (2) 新入社員教育等をめぐる紛議

47年5月及び48年2月、会社が尼崎工場で実施した新入社員教育において、講師となった職制は、尼支への加入を勧め、労連をひぼうし尼労に加入しないように発言した。この件について、当委員会は、52年12月16日救済命令を発している（48年（不）第8号事件）。

なお、上記紛議に関連して、検査課C組組長A2（以下「A2」という）の上司である同課係C1（以下「C1」という）は、検査課に配属された新入社員に対して、A2が尼労組合員であることを述べた上でA2に相談しないで何でも組長代理のC2（尼支組合員）に相談するのがよい旨述べるということがあった。

#### (3) 安全衛生委員会等をめぐる紛議

会社の尼時工場は、尼労及び尼支との間で、安全衛生委員会、生産委員会、厚生委員会、住宅運営委員会及び食堂運営委員会（以下「各種委員会」と総称する）を開催し、就業時間中に開催する場合は、これに出席する組合側委員の賃金を減額しなかった。

しかし、尼崎工場は、安全衛生委員会については48年7月4日以後、その他の各種委員会については同年8月20日以後、尼労の参加を拒否した。この件について、当委員会は、53年7月8日、救済命令を発している（49年（不）第10号事件）。

#### (4) 48年賃上げをめぐる紛議

会社は、48年賃上げにおける考課査定において、尼労の組合員を不利益に取り扱い、また従前の取扱いに反し、一方的に尼労に対して尼崎工場の全従業員の本給通知書を交付しなかった。この件について、当委員会は、53年9月14日、一部救済命令を発している（49年（不）第11号事件）。

### 3 A1に対する解職について

#### (1) A1（以下「A1」という）は、23年4月、徳永に入社し、会社と徳永の合併後、尼崎工場に勤務した。

その後、37年1月、A1は、日勤検査職場の組長代理となり、同年3月、同職場B組組長となった。

なお、同人は、一貫して尼労の組合員である。

- (2) 会社における日勤検査職場は、後述の48年7月9日までA、B、Cの3組に分かれ、①A組は、主として一升びん、ビールびん等の大型びんの再選を屋外における立ち作業で行い、②B組は、牛乳びん等の中小型びんの再選を屋内における腰掛け作業で行い、③C組は、びん種は一定せず、コンベアを利用し、立ち作業と腰掛け作業を併用して屋内において再選作業を行っていた。なお、48年7月当時、B組の従業員は、尼労に所属していたが、A組の大半及びC組の従業員は、尼支に所属していた。

- (3) 日勤検査職場A、B、Cの3組は、業務が同じであるのにそれぞれの作業条件が異なるため、従来から、屋外の立ち作業であるA組の従業員に不満を抱く者があり、会社は、しばしば、作業条件の均一化を図りたい旨提案していた。

47年春ごろ、会社は、B組、C組もA組の屋外作業に平等に従事してもらいたい旨、B組組長A1及びC組組長C3（以下「C3」という）に提案した。これに対して、C3は、会社の提案を了承したが、A1は、B組に関しては労働条件の変更・低下につながることであるから、まず労働組合と協議してから提案してほしい旨述べ、会社の協力要請に応じなかった。このため、会社の提案は、実現しなかった。

なお、尼労は会社に対して、従前から、A組の屋外作業を撤廃し、A、B、Cの各組の労働条件を均一化、平等化するよう主張していた。

- (4) 48年7月4日、会社は、尼労に対して、増産体制に対応して作業能率を上げるために日勤検査職場を1組に統合したい旨提案した。

- (5) 7月6日、会社は、日勤検査職場の従業員全員を集め、「職場を1組に統合したい、A組とC組は異存はないが、B組の意見はどうか」とA1に尋ねた。これに対してA1は、「組合とまず協議してからにしてほしい」と述べた。

その後、会社は、A1及び日勤検査職場A組組長C4（以下「C4」という）を別室に呼び、「この際、後進に道を譲って組長をおりてもらいたい」と述べた。

- (6) 7月8日、会社は、A1及びC4の組長職を免じ、C3を統合後の組長に任命した。

7月9日、日勤検査職場は、尼労の了解を得ることなく正式に統合された。

なお、本件労使間においては、従前から、1～2の例外を除いて労使の合意なくして労働条件を変更することはなかった。

また、7月8日当時における3組長の年齢、資格及び組合籍は、次のとおりである。

氏名	事項	年 齢	資 格	組 合 籍
	C 4	54歳11ヵ月	副主任1級	尼 支
	A 1	54歳	〃	尼 労
	C 3	35歳	主任2級	尼 支

なお、会社の資格制度における序列では、主任2級は副主任1級より上位である。

#### 4 A2に対する解職について

- (1) A2は、24年5月、徳永に入社し、会社と徳永の合併後、尼崎工場に勤務した。

その後、37年1月、A2は、検査課検査C組組長となった。

なお、同人は、一貫して尼労の組合員である。

- (2) 48年8月9日、会社は、A2の組長職を免じ、抜取班勤務を命じた。

なお、解職当時、A 2は、54歳9カ月である。

- (3) 会社における組長職は、組長規程に基づいて運用されており、任期は2年とされ再任を妨げないものとされている。

48年の場合は、9月19日が定期任命時期にあっていた。しかし、同年は、資格制度に伴う昇格発令に合わせて8月9日に組長職の定期任命が行われた。

- (4) 44年春闘において、会社と労連は定年に関して協定を結び、従来55歳をもって定年としていたのを56歳とし、役職については原則として55歳時点で免じることとなった。

- (5) A 2は、前記のとおり、55歳までの残存期間3カ月で解職されたものであるが、これに類似する例は、次のとおりである。

氏名	解職年月日	55歳までの残存期間	組合籍	備考
A 5	46. 10. 18	3 カ月	尼 労	ただし、組長代理解職
C 5	46. 8. 9	〃	非組合員	労使間協定に基づいて非組合員となった者で、従前は尼支所属

- (6) 反対に、A 2と同様の状況であるにもかかわらず、再任された例は、次のとおりである。

氏名	再任年月日	55歳までの残存期間	組合籍
A 6	46. 10. 19	1 カ月	尼 労
A 7	〃	6 カ月	〃

このうち再任されたA 6は、製造課調合職場の組長であったが、46年10月19日、製造課長B 1の要望により、組長の人選難を理由に再任され、同年11月18日、55歳になったことを理由に組長職を免じられた。

また、A 7は、天満工場の工作課組長であったが、46年10月19日、組長に再任され、天満工場の閉鎖に伴い、同年11月から、尼崎工場に勤務していたが、47年3月18日、55歳になったことを理由に組長職を免じられた。

なお、46年10月当時、工作課は、形式的には尼崎工場に所属していた。

以上のように、会社においては、組長職を55歳時点で免じる慣行が存していた。

## 5 A 3に対する解職について

- (1) A 3（以下「A 3」という）は、21年9月、徳永に入社し、会社と徳永の合併後、尼崎工場に勤務した。

尼崎工場勤務になって約1カ月後、A 3は、製造課調合職場に配属され、45年5月、同職場三交代A組組長となった。

なお、同人は、一貫して尼労の組合員である。

- (2) 47年5月、会社は、調合設備を半自動化機構からギャザリングコンベアなどの導入により全自動化機構に変えた。

調合設備の全自動化の直後、機械の故障等による事故が三交代A組において、2～3回生じている。

上記事故の状況は、おおむね次のとおりである。

- ア 47年10月27日、コンベアにカレット（ガラスくず）が詰まり、コンベアが停止するという事故が二度生じた。この事故は、カレットが小さく粉碎されていなかったため

に生じたもので、クラッシャー（粉砕機）に原因があった。

なお、調合過程の点検には、約1時間ほどを要し、全過程を一時に見ることはできない。

イ 47年夏ごろ、部下の操作ミスによって、白生地に誤って茶色の原料を混入した。

このとき、A3は責任を感じ、上司である係C6に対して辞意を表明したが、C6は、「そんなこというてたら、仕事にならん」ととりあわなかった。

ウ 47年夏ごろ、部下のミスによって、珪砂タンクから珪砂があふれ異種の珪砂と混ざるということがあった。

(3) 48年8月9日、会社は、能力に欠けるとして調合職場の組長C7とともにA3の組長職を免じ、同職場組長代理C8、同C9を後任に任命した。

上記の者らの組合所属は、A3を除き、尼支所属である。

#### 6 A4に対する解職について

(1) A4（以下「A4」という）は、25年2月、徳永に入社し、会社と徳永の合併後、尼崎工場に勤務した。

その間、A4は、一貫して検査業務に従事し、41年に検査組長代理に、43年に三交代検査C組組長に就任した。

なお、同人は、一貫して尼労の組合員である。

(2) A4は、夜勤の場合、検査業務が順調に進んでいることを見計らって、近くの成形職場に出向き、短時間ではあるが、将棋を指すことがあった。

このとき、上司である直主管C10らもその場に加わり、将棋の上手下手などについて談笑することがあったが、そのことをとがめる者はいなかった。

(3) A4は、上司であるC1に対して自己の部下である組長代理を組長に昇格させてほしい、もしそうしてくれるのなら組長職を下りてもよい旨述べたことがある。

(4) 48年8月9日、会社は、A4の組長職を免じ、抜取班勤務を命じた。

しかし、前記(3)記載のA4の要望はいれられなかった。

#### 7 A8に対する解職について

(1) A8（以下「A8」という）は、24年5月、徳永に入社し、会社と徳永の合併後、尼崎工場に勤務した。

その後、45年3月、A8は検査課組長代理となり、同年9月、同組長となった。

なお、同人は、一貫して尼労の組合員である。

(2) 47年8月、A8は、十二指腸かいようと診断され、同年12月初めまで約4カ月間病気欠勤した。

その後、48年2月ごろまで、A8は特に支障なく勤務したが、そのころ再び痛みを訴え、同年6月ごろまで約4カ月間病気欠勤した。

A8の欠勤中、その職務は、組長代理C11（以下「C11」という）が代行した。

(3) 48年6月ごろ、A8は再出勤し、同年8月当時は特段の支障なく勤務していた。

(4) 48年8月9日、会社は、A8の組長職を免じ、C11を後任に任命した。

#### 8 その他

48年7月8日のA1に対する解職、並びに同年8月9日のA2らに対する解職の結果、尼労の組合員で、組長職にある者はなくなった。

## 第2 判断

### 1 A1に対する解職について

#### (1) 会社の主張要旨

A1の解職は、同人の所属する日勤検査職場の組織統合に伴うものであり、かつ、新組長となったC3は、次の点で、A1より適任であるから、不当労働行為ではないと主張する。

すなわち、①統合後の職場を一つにまとめて、円滑に業務を遂行し得ること、②年齢が若く、長期的展望に立って統合後の職場を指導できること、③A1より協調的であったこと並びに④A1及びC4より資格において上位にあったことである。

よって、以下判断する。

#### (2) 会社主張の②のうちC3が年齢の若いこと及び④は、前記認定事実3の(6)により認められる。

しかしながら、③については前記認定事実3の(3)～(5)のとおり、A1が作業条件の均一化ないし職場統合について会社の意向にそわなかったのは、これらの合理化が少なくとも同人の所属するB組の労働条件の変更・低下を伴うものであること、尼労もそれに反対していることが明らかであったから、まず組合と協議してほしいと述べたのである。このことは、労働組合員として当然の主張といわねばならず、この点をとらえて協調的でないという会社の主張は失当であり採用できない。

また、会社はA1がその他の点でも協調性を欠いたと主張するが、これを認めるに足る疎明はなく採用できない。

更に会社は、C3の方がA1よりも統合問題についてより中立的立場にあったから、統率力においてすぐれると主張するが、A、B、C三組の事情からみて、A組に対する関係ではそういえるとしても、B組に対する関係でも同様であるとはいえず、会社の主張は採用できない。

ひるがえって、前記認定事実のとおり、①前記組織統合は、尼労の了解を得ることなく一方的に実施されていること、②1カ月後に定期の組長再選期を控えているのに、それに先立って組織統合を急がねばならない事情について十分な疎明がないこと、③C3は、合理化に伴う労働条件の変更・低下について抵抗を示すことなく、会社の意向にそわっていることが認められる。

また、本件労使関係の推移からみて、会社が、尼労を嫌悪し尼支をより好ましい労働組合と考えていたことは明白である。

#### (3) 以上のことを前提に、本件解職における会社の真意についてみれば、会社主張②及び④のような事情はあるにせよ、好ましからざる尼労に所属し、かつ、会社の合理化方針に尼労組合員の立場から正論を主張するA1を、そのことのゆえに嫌悪し組織統合に藉口して同人を解職したものとみるのが相当である。

### 2 A2に対する解職について

#### (1) 会社の主張要旨

46年以来、組長の再任期において、54歳を超える者は、再任しない取扱いをしており、A2は、48年8月当時54歳9カ月であったため再任しなかったに過ぎず、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 会社が採用したという「54歳を超える者は、組長に再任しない」という取扱いは、それなりの合理性が認められるが、前記認定事実4の(5)～(6)からみて、このような取扱いが46年以来確立していたとは認め難い。けだし、46年から48年の間におけるこれに関する取扱いは、会社のいう原則と例外が相半ばする状況であるところ、例外については前記認定事実4の(6)のとおり、人選難及び工場による取扱いの差異をいうに過ぎず例外的事情として納得できるものとは到底いえないからである。

他方、①会社職制は、A2の職場における影響力を恐れる余り、前記認定事実2の(2)記載のような発言をしていることが認められること、②前記認定事実8のとおり、A2らの本件解職によって尼労組合員で組長職にある者は存しなくなったこと並びに③会社が尼労を嫌悪していることから考えて、A2に対する本件解職における会社の真意は、依然として尼労にとどまるA2をそのことのゆえに嫌悪したものとみるのが相当である。

### 3 A3に対する解職について

#### (1) 会社の主張要旨

A3は、機械設備その他に対する管理能力において劣るところがあったので解職したものであり、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) A3の所属する調合職場三交代A組において、前記認定事実5の(2)記載の事故が発生した事実はある。

しかしながらこれらの事故は、機械設備自体の不備に起因するもの又はA3の部下の作業ミスに起因するものであり、A3自身の不注意によるものではない。

この点、会社は、47年10月27日に生じた2度目の事故は、A3の直接の不注意から生じたもののように主張するが、調合の全過程を監視すべきA3の作業からみて、A3の責にのみ帰すべき事故とは認め難い。

また会社は、部下の作業ミスに関して、A3の部下に対する監督ないし管理能力の欠如を主張するが、他の職場と比較して、A3の組にだけこのような作業ミスが多かったとの疎明はなく、この点に関する会社の主張は失当である。

そのほか、会社は、A3の部下のうちには、休暇の届出を当日にする者が多い、待機時間中に職場を離れる者があるなどと主張するが、いずれも他の職場と比較してA3の部下に対する指導能力が劣ると認めるに足る疎明はない。

- (3) 以上のことに、①会社が尼労を嫌悪していること並びに②本件解職によって尼労組合員で組長職にある者は存しなくなったことを総合して考察すれば、会社の真意は、依然として尼労にとどまるA3をそのことのゆえに嫌悪したものとみるのが相当である。

### 4 A4に対する解職について

#### (1) 会社の主張要旨

A4は、検査機器に対する知識ないし部下に対する指導能力において劣るところがあり、かつ、同人が組長を辞したい旨申し出ていたためであり、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) A4の機械設備等に関する知識ないし能力に関して会社の疎明するところは、極めて

抽象的なものに過ぎず、他の組長と比較してA4が能力において劣っているとの疎明はない。

反対に、審問の全過程に徴してみれば、A4には、部下に対する十分な指導力ないし包容力をうかがうに足る人格的円満さを推認することができる。

(3) 会社は、A4が組長を辞したい旨申し出ていたから、その希望をいれたとも主張するが、前記認定事実6の(3)のとおり、自己の部下を昇進させてくれるならば辞してもよいという趣旨に過ぎず、前提条件の異なる本件解職の合理的理由とはなし得ない。

(4) 会社は、A4が勤務中、将棋を指すことがあったと非難するが、前記認定事実6の(2)のとおり上司もまじえて談笑していたほどであり、なんら問題とされていなかった事柄である。

したがって、A4の上記行為が、本件解職の合理的理由としてとりあげるほどのものとは考えられない。

(5) 以上のことに、①会社が尼労を嫌悪していたこと並びに②本件解職によって尼労組合員で組長職にある者は存しなくなったことを併せ考察すれば、会社の真意は、依然として尼労にとどまるA4をそのことのゆえに嫌悪したものとみるのが相当である。

## 5 A8に対する解職について

### (1) 全硝労の主張要旨

A8は、本件解職当時、肉体的に完全に回復していたのだから、会社が健康上の理由で同人を解職したのは不当労働行為であると主張する。

よって、以下判断する。

(2) 前記認定事実7の(2)のとおり、A8は、解職前の1年間のうち、初めの4カ月間を病欠勤し、2カ月間をおいて再び4カ月間病欠勤したのであるから解職前2カ月間は特段の支障なく勤務したものであっても、本件解職当時、会社がA8の健康を懸念して組長の任を全うできないのではないかと判断したのは相当と考えられる。

したがって、本件労使関係における会社の尼労に対する嫌悪感並びに本件解職によって尼労組合員で組長職にある者が存しなくなったことを考慮しても、A8に対する解職が不当労働行為であるとは認め難く、全硝労の主張は失当といわざるを得ない。

## 6 結論

以上のとおり、A1、A2、A3及びA4に対する本件解職は、同人らが尼労に所属していたことを理由になされ、かつ、尼労の弱体化を目的としてなされたものと考えられるから、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。

しかしながら、A8に対する解職は、前記判断のとおり不当労働行為とはいえず、この点に関する全硝労の申立ては棄却せざるを得ない。

なお全硝労は、陳謝文の掲示をも求めるが、主文救済によって十分救済の実を果しうるものと考えられるので、かかる救済を付加する必要を認めない。

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条によって、主文のとおり命令する。

昭和54年3月19日

大阪府地方労働委員会



会長 川 合 五 郎