

大阪、昭61不10、平3.10.14

命 令 書

申 立 人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被申立人 モービル石油株式会社

主 文

- 1 申立人の、申立人組合員A 1に係る賃金差別是正に関する申立てのうち昭和60年3月7日以前に係る申立ては却下する。
- 2 申立人の、その他の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人モービル石油株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国各地約60か所に、大阪支店を含む支店、営業所、油槽所等を置き、各種石油製品及び化学製品の国内販売を業としており、その従業員は本件審問終結時約1,300名である。

なお、会社の大阪支店は、昭和61年3月に、それまで同一建物内に置かれていた大阪第一支店、同第二支店及び総務部大阪事務所（以下これらを総称して「大阪各支店」という）が統合されたものである。

(2) 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「組合」という）は、会社及び申立外エッソ石油株式会社（以下「エッソ石油」という）の従業員並びにエッソ石油の元従業員によって組織された労働組合であり、その組合員は本件審問終結時45名である。

なお、会社の大阪支店には、組合の下部組織として、モービル大阪支店支部（以下「支部」という）があり、支部組合員は本件審問終結時4名である。

(3) 申立外全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」という）は、昭和28年にスタンダード・ヴァキューム・オイル・カンパニー日本支社の従業員により結成された労働組合であり、36年に同支社が会社とエッソ石油に分割された以降も単一組織のまま存続していたが、後記2(1)、(2)及び(4)ア記載のとおりス労内部で意見の対立が生じたこと等を契機として、ス労のモービル大阪支店支部（以下「ス労支部」という）、エッソ大阪支部、中国分会連合会、四国分会連合会及び中京分会連合会に所属する組合員が中心となって組合を結成し、事実上ス労から脱退した。

なお、会社には、これらのほかに、49年11月にス労の脱退者らによっ

て結成されたモービル石油労働組合がある。

2 組合結成の経緯と組合結成当時の労使関係について

- (1) 昭和51年6月、エッソ石油は、争議行為に関してス労組合員らが同年4月に暴行及び傷害の容疑で逮捕されたことを契機に、同組合員4名を懲戒解雇し、次いで、55年7月、ス労中京分会連合会エッソ名古屋分会の書記長に対して大分への配置転換（以下「配転」という）命令を出した。

当時ス労は、上記の解雇、配転命令に対抗して、「反弹圧闘争」と称するこれら処分の撤回闘争等を行っていた。

- (2) 昭和56年6月22日、前記(1)記載の逮捕されたス労組合員らに対する刑事事件判決が東京地方裁判所において言い渡された。

この判決への対処方針等をめぐって、ス労内部において「反弹圧闘争」を続行するか否かの意見の対立が生じ、57年8月に開催された定期全国大会においてこの対立が決定的となり、この結果、ス労は事実上分裂状態となった。

- (3) 昭和57年9月16日、「反弹圧闘争」を支持するス労支部は、前記(1)記載の配転問題に抗議するため、職場でストライキ闘争を行ったが、ス労支部は、このストライキ闘争から、ハンドマイクを使用した演説又は情宣行為（以下ハンドマイクを使用したこれらの行為を「マイク演説」という）を行うようになった。

- (4) ア 昭和57年10月14日、組合は、会社に対して組合結成通告を行った。

また同日、ス労支部は、支部大会を開催し、「反弹圧闘争」を堅持する組合への加盟を決定するとともに、名称を「スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合モービル大阪支店支部」とし、ス労支部の組合員であったA2、A1、A3及びA4の4名（以下それぞれ「A2」、「A1」、「A3」、「A4」といい、この4名を総称して「A2ら4名」という）は支部の構成員となった。さらに同日、支部は、会社に対して「支部の組合への加盟及びこれに伴う同支部の名称変更の通知書」及び「団体交渉（以下「団交」という）要求書」を提出した。

イ 一方会社は、同日支部に対して「従来より会社は、①許可のないビラ・ステッカー等の会社施設・備品等への貼付及び②掲示板外への掲示物の掲示等について中止するよう申し入れていたが、最近構内通路でのマイク演説、職場内への無許可立入り等の新たな違反行為が重ねられていることに嚴重に注意するとともに、今後もこのような違反行為が重ねられた場合には、相応の措置を取らざるを得ない」との旨記載した申入書を手交した。

- (5) 昭和57年10月18日、組合は、会社に対して組合役員7名の通告を行った際、団交の開催を督促したところ、会社は、「組合がス労内部の組織なのか正式に対応すべき組織なのか判断できないので団交には応じられない」旨答えた。

(6) 昭和57年11月1日、組合は、会社の組合結成無視等に抗議して、午前9時から20分間、また、同月24日には午後4時20分から1時間の時限ストライキを行ったが、会社は、組合からのストライキ通告に対して「正当な組合活動かどうか判断できるまではストライキとは認められない」としてストライキによる不就業の取扱いを遅刻・早退扱いにした。

会社は、その後も翌58年4月6日まで組合の行ったストライキによる不就業を、同理由で欠勤又は遅刻・早退扱いにした。

(7) 昭和57年11月、組合は、会社に対して文書で組合員の給料からの組合費の引去りの取扱いについて、ス労組合費の引去りを停止し、今後、引去り組合費を組合本部の口座に振り込むよう変更依頼をした。

これに対し会社は、各組合員に対して「各組合員がス労を脱退したか否か不明であるので引去りを停止することはできず、ス労との関係を確認できるまで引去り組合費を会社で一括保管する」旨通告した。

(8) 昭和58年3月25日、組合は、会社に対して「抗議書」及び当委員会の交付した組合資格審査決定書(同年3月9日付け交付)の写しを提出し、会社の団交拒否、引去り組合費の会社一括保管等について抗議するとともに、団交を申し入れた。

これに対し会社は、「現段階では団交は約束できない」と答えた。

(9) 昭和58年3月29日、会社は、組合中央書記長兼モービル鶴見支部書記長のA5(以下「A5書記長」という)に対して、同年4月1日付けで鶴見油槽所製造課から同所操油一課への配転を命じた。

同年4月4日以降、組合はA5書記長の配転を阻止するため、同人に指名ストに入るよう指令するとともに、支部を含む全国の各職場においてこれに連帯する闘争体制(以下「A5闘争」という)をとるよう指導した。

(10) 昭和58年4月7日、会社は、事務折衝の席で、組合に対して後日団交を行いたい旨申し入れ、同日以降、会社は組合を労働組合法上の組織と認めた対応を行うようになった。

(11) 昭和58年4月7日以降も、組合は、A5闘争等として時限ストライキをしばしば行い、支部も同月に4回行ったのをはじめ、同年5月以降も毎月1回ないし8回にわたり時限ストライキを行い、職場内でマイク演説、デモ行進等を行った。

(12) 会社は、昭和58年7月20日の団交において、前記(7)記載の保管組合費を組合員各自に返却する旨通知した上、同月27日、同保管組合費に年5分の利息を付して各組合員の銀行口座に振り込んだ。

3 本件処分等に至る経緯について

(1) A2ら4名の経歴について

ア A2は、昭和46年10月1日、会社に正社員として採用され、総務部大阪事務所に配属され英文タイピストとして勤務し、54年10月から57年10月まで海運部大阪事務所で、また、同年11月からは大阪第二支店

総務課で、いずれも事務職として勤務し、主に受注業務等に就いていた。

同人は、47年にス労に加入し、ス労支部の執行委員、書記長を経た後、56年にス労支部執行委員長兼ス労中央執行委員、57年10月に支部執行委員長兼組合中央執行委員、58年12月に支部副執行委員長兼組合中央執行委員となった。

イ A 3 は、昭和47年10月1日、会社に正社員として採用され、総務部大阪事務所に配属され、以後和文タイピストとして勤務していた。

同人は、入社後まもなくス労に加入し、ス労支部の執行委員、書記長を経た後、57年11月に支部副執行委員長、58年12月に支部執行委員長となった。

ウ A 4 は、昭和49年1月1日、会社に正社員として採用され、総務部大阪事務所に配属され、郵便業務、庶務事務等に就いていた。

同人は、入社後まもなくス労に加入し、ス労支部の執行委員、副執行委員長を経た後、57年10月に支部書記長、62年10月に支部副執行委員長となった。

エ A 1 は、昭和50年4月3日、会社に臨時雇用従業員として採用され、総務部大阪事務所に配属された後、52年7月1日、正社員となり、大阪第二支店総務課に配属され、主に受注業務等に就いていた。

同人は、53年10月ス労に加入し、ス労支部の執行委員、書記次長、副執行委員長を経た後、57年10月に支部副執行委員長、62年10月に支部書記長となった。

(2) A 2 ら 4 名の争議行為時の行為及び抗議行為等について

ア 昭和59年3月1日付けで、大阪第一支店長として本社からB 1（以下「B 1 第一支店長」という）が赴任し、それまで同支店長であったB 2 は同じく支店長として同第二支店に移った（以下同人を「B 2 第二支店長」という）。さらに、同年4月1日付けで労務担当のB 3 人事・総務大阪事務所長が本社へ転勤となり、その後任として本社からB 4（以下「B 4 所長」という）が赴任した。

イ 昭和59年4月20日、組合は、84春闘要求及び前記2(1)記載の逮捕及び解雇問題等に抗議するため、全国規模のストライキ闘争を行った。

この日、A 2、A 3 及びA 4（以下この3名を総称して「A 2 ら 3 名」という）は以下の行動に参加していた。

(ア) 午前中はエッソ石油大阪支店において、約80名から100名の組合員及び支援者が参加し、このうち、A 2 ら 3 名を含む約40名がエッソ石油大阪支店内に入り、デモ行進等を行った。

(イ) 午後は会社の大阪各支店において、A 2 ら 3 名を含む約30名の組合員及び支援者が参加し、まず、大阪各支店が所在する建物（以下「支店建物」という）の玄関前で集会を行い、マイク演説及びシュプレヒコールを行った。その後参加者全員でデモ隊列を組んで、シ

シュプレヒコールをしながら支店建物内に立ち入り、大阪第一支店のある2階のカウンターの前で事務室内に向かってマイク演説を行い、更にシュプレヒコールに合わせて事務室に面した通路等をデモ行進し、大阪第二支店のある3階に上がった。そして、3階の事務室内の通路を同事務室の奥にあるB4所長の部屋が見える位置（事務室内の通路の中央付近）までデモ行進し、その場に組合員らが座り込み、組合執行委員長A6がマイク演説を行った。その後も、組合員らはシュプレヒコールに合わせて支店建物内の通路をデモ行進した。当日、大阪各支店のフロアには、立入り及び示威行為禁止の立札が立てられていたが、支店建物内におけるこれらの行為は、大阪各支店の従業員が就業する中で午後2時頃から20数分間にわたって行われた。

A1は、産後休暇中であったため、上記ストライキに参加していなかった。

なお、組合は、組合結成以降全国規模のストライキについては、上記のような形態の闘争を行っていた。これに対して会社は、58年7月の全国規模のストライキ闘争の際にも、上記立入り及び示威行為禁止の立札と同様の立札を立てていた。

ウ 昭和59年6月18日、組合は、一時金要求及びA5闘争への連帯のストライキを指令し、支部では、午前9時頃から約30分間、大阪各支店内においてストライキを行い、A2ら4名は、大阪第一支店及び同第二支店の事務室内入り口付近において、執務中の従業員に向かってマイク演説等を行った。その際、大阪第一支店では、B1第一支店長ほか10名近い職制が事務室内の通路に面して立ち並び、A2ら4名が事務室内に立ち入らないようにするとともに、同支店長は、立ち並ぶ職制の一步前に出てA2と相対しながらマイク演説の中止を呼びかけていた。

この時、A2がハンドマイクのスピーカーを持ち、A4が演説を行っていたが、同人らは、B1第一支店長の中止の呼びかけに応じず、同支店長の至近距離でマイク演説を続けた。

エ 昭和59年6月30日、前記イ(ア)記載の同年4月20日のエッソ石油大阪支店でのストライキ闘争に参加した組合員11名が、建造物侵入の容疑で逮捕され、次いで同年7月10日には、A2ら3名が同ストライキ闘争に参加した他の13名の組合員と共に同容疑で逮捕された。

オ 昭和59年7月12日午前9時過ぎ、A2が逮捕されて出勤していなかったため、会社のセールスマンが取引先からの受注の処理業務（この業務は通常A2が行っており、A2が有給休暇等で不在のときには、A1が代わって当該業務を処理していた）をA1に依頼したところ、同人は、A2らの逮捕の状況等について、上司から何ら説明がなかったことに反発し、「これはA2の業務であるので上司に回すように」

との旨告げた。

なお、A 2 の業務の当日の分担等については、上司は何も指示していなかった。

また、同日午前 9 時 30 分から約 30 分間、A 1 は無断で職場を離脱し、上司はこのことを注意した。

この時期 A 1 は、前記エ記載の逮捕により、多数の組合員が拘留されている中で、弁護士や拘留中の組合員の家族等への連絡等の救援活動に追われていた。

カ 昭和 59 年 7 月 12 日午後、総務部大阪事務所総務課長の B 5（以下「B 5 課長」という）は、午後から休暇を取って組合本部に詰めていた A 1 に対し、翌日に予定されていた組合のストライキにおいては、執務区域への立入り及び事務所の平穏を害する行為を禁止するとの旨の会社の申入れを電話で伝えた。

なお、同日の夜、前記エ記載の 7 月 10 日の逮捕により拘留されていた A 2 ら 3 名を含む組合員 16 名が全員釈放された。

キ 昭和 59 年 7 月 13 日、組合は、前記エ記載の組合員の逮捕及び 57 年 7 月 13 日にエッソ石油を解雇された組合員の解雇問題に対する抗議のため、全国規模のストライキ闘争を行った。

同日、A 2 ら 4 名を含む組合員 30 数名は、まず午前中にエッソ石油大阪支店周辺でデモ行進等を行った後、午後 0 時 30 分頃、会社の支店建物前に到着し、午後 1 時過ぎから同玄関前で集会を開き、マイク演説及びシュプレヒコールを行った。またその後、上記組合員 30 数名はデモ隊列を組んでシュプレヒコールをしながら支店建物内に立ち入り、構内 5 か所に掲示された「業務以外の理由によるこれより先の立入り並びに会社施設の構内でのステッカーの貼付、演説、シュプレヒコール、行進等による一切の示威行為を禁止します。」と記載した会社の告示（以下この告示並びに前記イ記載の立入り及び示威行為禁止の立札を共に「立入り及び示威行為禁止の掲示」という）を無視して、大阪第一支店及び同第二支店のカウンターの前で、事務室内に向かってハンドマイクに合わせてシュプレヒコール等を行い、更にシュプレヒコールをしながら支店建物内の事務室に面した通路等をデモ行進した。支店建物内でのこれらの行為は、大阪各支店の従業員が就業する中で 10 数分間にわたって行われた。

ク 昭和 59 年 7 月 17 日午後 3 時過ぎ、A 3 は、上司及び同僚に断ることなく離席をして組合事務所に行き、約 2 時間後職場に戻った。その際、上司の B 5 課長は、A 3 に対して、無断離席を厳しく注意した。これに対して A 3 は、「刑事弾圧をかけておいて何を言っているんだ」と反論した。

後日、会社は、A 3 の 7 月分の賃金から離席時間分の賃金をカットした。

ケ 昭和59年7月19日、会社は、支部に対し「7月13日のストライキの際の組合員らの行為及びこの間数か月間にわたる毎週月曜日の争議行為時におけるA2ら4名によるマイク演説、職場への立入り等の行為に対して嚴重に抗議するとともに、以後、不当な争議行為による業務妨害から職場の秩序を維持するため適切な措置を講ずる」との旨の抗議・通知文書を手交した。

しかし、A2ら4名は、その後も、同月23日、30日、同年8月6日の各月曜日の争議行為時に支店建物内でマイク演説を引き続き行った。

この間会社は、争議行為中のA2ら4名が職場内に立ち入らないよう、7月23日に2階の職場の通路の途中に扉を設置し、また、同月30日には、3階の職場の通路の途中にも扉を設置した。

コ 昭和59年8月10日、会社は、支部に対し「7月23日以降のA2ら4名のマイク演説に対して嚴重に抗議するとともに、今後ともこのような行為が継続した場合には、適切な措置を取らざるを得ない」との旨の通告書を手交した。

しかし、A2ら4名は、その後も、支店建物の玄関の中等でマイク演説を行った。

サ 昭和59年9月10日午前11時35分頃、大阪第二支店に出張で来ていた人事担当取締役B6（以下「B6取締役」という）が帰途に就くためB2第二支店長及びB4所長とともに同支店長室から出てきた際、A2、A1及びA3が、B6取締役に対して、同取締役が組合の本部団交の会社代表でありながら同団交に出席していないこと、組合員が逮捕されたこと及び会社の労務政策等について抗議したところ、同取締役は、これに答えず、A2らに対して「就業時間中です、仕事に就きなさい」と再三注意した。しかし、A2らは、「何が仕事や、社員が話をして何が悪い」などと述べてこれに従わず、エレベーターの入り口まで同取締役について行き、「お前出てこい」「本部団交に出てこい」「ドロボーの責任どうするんや」などと口々に叫びながら抗議を続けた。さらに、同取締役がエレベーターに乗ってからも、A2らはエレベーターのドアを開けた状態にして抗議を続けた。

シ 昭和59年10月9日午前9時20分頃、2名の会社職制が大阪第二支店内の休憩室に貼られていた組合ステッカーの除去作業をしていたところ、これを目撃したA4にA3及びA2が加わって同職制に対して抗議をした。

このとき、職制の一人とA3との間で、ステッカーを剥がすために用意されていた折りたたみ椅子を一時引っ張り合う場面があった。

なお、A1はこの時、職場で受注業務についており、休憩室には行っていなかった。

また、当時支部は、会社が刑事弾圧を行っているとして、これに抗議するステッカーを会社に断ることなく支店建物の玄関や組合事務所

付近の休憩室の壁に貼っており、これに対して会社は、壁にステッカーを貼付しにくいようにワックスを塗ったり、あるいは、A 2ら4名のいない時間に剥がしたりしていた。

(3) A 2 及び A 1 の V D T 業務の拒否について

ア 昭和56年8月、大阪第二支店及び海運部大阪事務所に、受注・配送・在庫管理等をコンピューターで集中管理するシステムであるセントラル・オーダー・ボード・システム（以下「COBシステム」という）が導入され、同年9月8日、会社は、ス労支部とCOBシステムに関する団交を行い、「COBシステムに変更があれば団交で説明します」と述べた。

A 1 は、56年9月以降COBシステムの端末機の操作業務（以下「VDT業務」という）に従事し、A 2 は、57年11月以降同業務に従事した。

イ 昭和58年2月1日から、会社は、組合への事前説明をすることなく、VDT業務を特定人に限定し、同操作の開始にパスワードの入力を要することとした。これに対し、組合は、同年3月1日、会社に対して団交を要求したが、会社はこれに応じなかった。

なお、同年2月以降も、A 2 及び A 1 は、VDT業務に従事していた。

ウ 昭和58年9月20日、会社は、COBシステムのパスワードの一部変更を実施したが、会社はその際、A 2 及び A 1 の机の上に「今回のVDT操作の変更内容は、①利用者識別番号の一部変更及び、②本人の背番号たるパスワードを、A 1 については、「A 1」から「PWSD 3」（なお、A 2 についても同様の変更）とするものであり、他の操作は何ら変更がないので、この変更に従って操作してください」との旨記載したメモを置いた。しかし、会社からこの件について組合及びA 2 らに事前説明がなかったため、組合の指示でA 2 らはVDT業務を拒否した。

また、組合は、会社に対して「団交での話合いの経過がある。このような合理化は組合と協議すべきだ。」として団交を要求したが、会社はこれに応じなかった。

エ 昭和59年8月29日、大阪第二支店の総務担当支店長代理のB 7（以下「B 7代理」という）は、A 2 及び A 1 に対して、VDT業務に就くよう指示したが、A 2 らはこの指示に従わなかった。

組合は、会社に対して、組合員にVDT業務を指示してきたことに抗議し、団交を開くよう要求したが、会社はこれに応じなかった。

オ 昭和59年10月22日、会社は、支部に対して「A 2 らに対するVDT操作の変更の指示が労働条件の変更に当たらないと判断しているが、紛議の早期解決を図るため、団交を開催し、説明したい」との旨記載した文書を手交した。

同月29日以降、会社と組合はCOBシステムに関する団交を数回開催し、同年11月8日及び12月12日の団交において、会社は、58年9月に行ったVDT操作の変更の内容及びその趣旨等について組合に説明した。その後会社は、60年2月26日の団交において「団交議題ではない、十分説明した」と述べ、以後この件に関する団交を打ち切った。なお、A2らは、60年4月17日以降、組合指令により暫定就労と称して、VDT業務に就いている。

(4) A2ら4名の懲戒処分について

ア 昭和60年3月14日、会社は、A3及びA4に対して、同人らの行為が就業規則第11条及び第19条に違反し、第57条第2号及び第5号に該当するとして、「減給1.5日」の懲戒処分を行い、また、A2及びA1に対して、同人らの行為が、同規則の上記各規定のほか、第58条第11号に該当するとして、「出勤停止2日」の懲戒処分を行った（以下これらの懲戒処分を併せて「本件懲戒処分」という）。

A2ら4名に対する懲戒処分理由、処分対象者及び就業規則違反該当条項は次表のとおりである。

懲戒処分理由			処分対象者				就業規則違反 該当条項
番号	行為年月日	内容	A 3	A 4	A 2	A 1	
①	59年 4月20日	ストの際の 業務妨害	○	○	○		19条 9号
②-1	6月18日	ストの際の 業務妨害	○	○	○	○	19条 9号
②-2		マイク演説 スピーカー		○			
②-3		押しつけ			○		
③	7月12日	受注業務等 拒否 無断離席				○	11条 19条 4号 19条 9号
④	7月13日	ストの際の 業務妨害	○	○	○	○	19条 9号
⑤	7月17日	無断離席等	○				19条 4号 19条 9号
⑥	9月10日	B 6取締役 取囲み	○		○	○	11条 19条 4号 19条 9号
⑦	10月9日	ステッカー 剥がしを妨 害		○	○	○	19条 4号 19条 9号
⑧	58年 9月～	V D T業務 拒否			○	○	11条

(注) 表中の○印は、処分対象者の懲戒処分理由が、それぞれ左欄の内容に該当することを示す。

イ また、前記表の番号欄の①から⑧に係る具体的な懲戒処分の理由及び就業規則の関連条項は次のとおりである。

(懲戒処分理由)

- ① 59年4月20日の組合ストライキの際、立入り及び示威行為禁止の掲示を無視して、支店建物内の執務区域に立ち入った上デモを行い、午後2時頃から20数分間にわたり会社の業務及び他の従業員の執務

を著しく妨げた。

- ②—1 59年6月18日の組合ストライキの際、支店建物内に立ち入り、約15分間にわたり業務妨害を行った。
- ②—2 59年6月18日の組合ストライキの際、A2がスピーカーをB1第一支店長の耳に押し当てているのを知りながらマイク演説を行った。
- ②—3 59年6月18日の組合ストライキの際、A4がマイク演説中であることを知りながら、演説の中止を訴えるB1第一支店長に対して、スピーカーを同人の耳に押し当てた。
- ③ 59年7月12日始業時直後、製品在庫の確認作業を拒否し、また、同日午前9時20分頃、取引先からの受注業務を拒否した。さらに、同日午前9時30分から約30分間、無断で離席し、上司の注意に対して反抗的態度をとった。
- ④ 59年7月13日の組合ストライキの際、前日の会社の申入れ並びに当日の立入り及び示威行為禁止の掲示にもかかわらず支店建物内でデモを行い、会社側の再三の中止命令にも従わず示威行為を続け、10数分間にわたり会社業務及び他の従業員の執務を著しく妨害した。
- ⑤ 59年7月17日、午後3時過ぎから午後5時10分までの約2時間、無断で職場を離席し、さらに、上司であるB5課長の注意に対して反抗的態度をとった。
- ⑥ 59年9月10日午前11時35分頃、大阪第二支店長室を出たB6取締役を取り囲み、同取締役が乗ったエレベーターのドアを押さえてその自由を奪い、同取締役らの「就業時間中です、仕事に就きなさい」との注意に従わなかった。
- ⑦ 59年10月9日午前9時過ぎ、大阪第一支店の2名の会社職制が、休憩室に貼られた組合のステッカーを剥がしていたところ、午前9時20分頃、無断で職場を離れ、数分間にわたり両名の作業を妨げた。
- ⑧ 58年9月以降、VDT業務を拒否し、B7代理からの再三にわたる「VDT業務に就くように」との指示に反して同業務を拒否した。

(就業規則の関連条項)

第11条 従業員はこの規則を守り職務上の責任を重んじて業務に精励し、同僚は相互に助け合い、礼儀を尊び、職制に定められた命令及び指示に従わなければならない。

第19条 従業員は常に下記の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

(4) 就業時間中みだりに職場を離れないこと

(9) 職場の秩序を乱さないこと

第57条 従業員が次の各号の一に該当するときはその情状により譴責または減給の処分を行う。ただし、情状によって訓戒にとどめることがある。

(2) 職場の秩序または風紀を乱す者

(5) 就業規則その他諸規則に違反した者

第58条 従業員が次の各号の一に該当するときはその情状により出勤停止または懲戒解雇の処分を行う。ただし、情状によりその処分を軽減することがある。

(11) 第57条のうち特に情状が重いとき

4 A 1 の賃金について

(1) A 1 は、前記 3 (1) エ記載のとおり、昭和50年 4 月 3 日に会社の臨時雇用従業員として採用され、52年 7 月 1 日に正社員となったが、同人の臨時雇用従業員としての待遇は、正社員と比較して、賃金が低く、有給休暇等の扱いも異なっていた。また、同人が正社員となった当時の基本給は127,500円であったが、同人と同年齢、同学歴である A 2 の当時の基本給は135,900円であった。A 1 は、正社員となった当時、同人の基本給について A 2 に相談したところ、A 2 と同年齢、同学歴であるのに低いとの旨言われた。

(2) A 1 は、昭和53年 1 月頃、同人の基本給の低いこと及び臨時雇用従業員の期間を勤続年数に算入することについて上司の B 8 に説明を求めた。これに対し B 8 は、「低くない。真ん中くらいで、会社の職位はクランク I から始まるが、あなたはクランク II の真ん中くらいである」「臨時雇用従業員の期間については、勤続年数に算入されない」との旨述べた。

なお、クランクとは、高校卒業及び短大卒業の事務職の職位で、クランク I から III 及びシニア・クランク I から III の 6 段階に分かれている。

(3) A 1 は、昭和56年 8 月にも同人の基本給について会社の人事部労務担当及び上司の B 9 に説明を求めた。これに対し B 9 は調査した上、「56年 4 月現在で A 1 の職位はクランク III であり、会社にはクランク III の女子従業員が 3 名いるが、これらの従業員の高校卒業年次は、42年、43年 (A 1) 及び44年で、基本給はそれぞれ、189,900円、187,500円及び185,500円である。また、A 1 以外に43年高校卒業の従業員が 5 名いるが、これらの者はシニア・クランク I に昇格しており、その基本給は、200,400円から204,000円である」「A 1 の基本給はクランク III で普通であり、職位の異なるシニア・クランク I とは比較の対象とはならない」との旨述べた。

(4) A 1 は、昭和56年 9 月に上司が B 7 代理に変わったときにも、同人に対し基本給について説明を求めた。これに対し B 7 代理は、「本社まで話が行っているのを待って欲しい」と答えていたが、58年 6 月30日に「この件について検討した結果調整する」と回答した。この結果、A 1 は、59年 4 月 1 日付けでシニア・クランク I に昇格した。

(5) A 1 が正社員となった昭和52年 7 月以降本件申立てまでの同人及び A 2 のそれぞれの基本給及びその差は次表のとおりである。

年 月	A 1 の基本給 A	A 2 の基本給 B	格 差 C (B - A)	比 率 D(C/B×100)
昭和 52年 7 月	円 127,500	円 (産休中)	円 —	% —
52年10月	127,500	135,900	8,400	6.18
53年 4 月	140,500 {53.1 付け クラーク II}	149,400	8,900	5.96
54年 4 月	151,300	160,800	9,500	5.91
55年 4 月	171,500 {55.4 付け クラーク III}	174,300 {55.10 付け シニア・クラーク I}	2,800	1.61
56年 4 月	187,500	200,400	12,900	6.44
57年 4 月	202,700	216,200	13,500	6.24
58年 4 月	213,400	227,200	13,800	6.07
59年 4 月	230,600 {59.4 付け シニア・クラーク I}	238,700	8,100	3.39
60年 4 月	243,800	252,100	8,300	3.29

5 A 2 及び A 1 の昭和60年夏季及び冬季一時金について

- (1) 昭和60年の夏季及び冬季の一時金（以下「本件一時金」という）における評価対象期間及び組合の妥結月率並びに A 2 及び A 1 の支給月率は次表のとおりであった。

	60年夏季一時金 (60年7月支給)	60年冬季一時金 (60年11月支給)
評価対象期間	59年11月～60年4月	60年5月～60年10月
組合妥結月率	3.70 か月	3.75 か月
A 2 の支給月率 (組合妥結月率との差)	3.545 か月 (0.155 か月)	3.593 か月 (0.157 か月)
A 1 の支給月率 (組合妥結月率との差)	3.545 か月 (0.155 か月)	3.592 か月 (0.158 か月)

なお、59年の冬季一時金の支給の際に、同一時金の評価に関してA 1から説明を求められたB 7代理は、V D T業務を行わないことを評価に入れていると答えた。

- (2) 昭和60年12月16日、組合は、会社に対して、本件一時金の是正等を求めて団交を要求した。会社は、翌61年1月29日に組合との団交に応じ、本件一時金等に関し組合から要求の趣旨説明を受け、これに対して「次回団交で説明します」と答えた。

その後、本件審問終結時までの間において本件一時金に関する団交は開催されていない。

6 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- ① A 2ら4名に対する本件懲戒処分を取り消すこと。
- ② A 1の入社（昭和50年4月3日）以来の賃金差別を是正し、その差額を同人に支払うこと。
- ③ A 2及びA 1に対する本件一時金差別を是正し、その差額を同人らに支払うこと。
- ④ 上記事項に関して、謝罪及び誓約文を全事業所に掲示するとともに同内容を社内報に掲載すること。

第2 判 断

1 A 2ら4名に対する懲戒処分について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

本件懲戒処分の処分理由とされた各行為は、いずれも刑事弾圧等に

抗議し、組合要求実現のために行った正当な組合活動であるので、懲戒事由に該当しない。本件懲戒処分は、会社が組合を嫌悪し、その弱体化と団結破壊を目的として行ったものであり、また、組合の昭和60年の春季闘争を潰すことを目的として行った不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

本件懲戒処分は、A 2ら4名が会社の就業規則上の懲戒事由に該当する行為を行ったため、これら各行為に対して行った正当な処分であり、何ら不当労働行為に当たらない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

本件懲戒処分理由の当否について、以下検討する。

ア 昭和59年4月20日等の争議行為時の行為について

昭和59年4月20日の争議行為におけるA 2ら3名の行為並びに同年6月18日及び同年7月13日の争議行為（以下これら3回の争議行為を総称して「本件争議行為」という）におけるA 2ら4名の行為（前記第1. 3(4)記載の懲戒処分理由①②④該当行為）についてみるに、前記第1. 3(1)、(2)イ(イ)、ウ、カ及びキ認定によれば、本件争議行為時において、①組合は、勤務時間内において、支店建物内の事務室に面した通路等でのシュプレヒコール及びデモ行進、事務室内の通路でのデモ行進及び座込み又は事務室内入口付近でのマイク演説などを行ったこと、②A 2及びA 4は6月18日にB 1第一支店長の至近距離でマイク演説を行ったこと、また、③これらの組合の行為は、立入り及び示威行為禁止の掲示、B 1第一支店長の中止の呼びかけ又は事前のB 5課長の禁止の申入れを無視して行われたこと、及び、④A 2ら4名は当時いずれも組合又は支部の役員であったことがそれぞれ認められる。

一般に、争議行為に伴うデモ行進、マイク演説等の行為そのものは、労働者の自由である。しかしながら、これが会社の施設内で騒音を発するなどして、会社の正当な業務を妨害することになれば、もはや正当な組合活動とは認められない。

しかるに、本件争議行為時における組合の上記行為は、労務の不提供といった消極的態様にとどまるものではなく、執務中の会社の従業員の就業を妨げ、会社の業務に支障をもたらしたことは容易に推認されるところであり、しかも、これらの行為は、会社の立入り及び示威行為禁止の掲示等は無視して行われたものであって、同年6月30日及び同年7月10日に組合員多数が逮捕されるなど、組合と会社及びエッソ石油とが当時対立状態にあったことを考慮しても、組合がこのような闘争手段に訴えざるを得なかった必要性は認められない。

また、前記第1. 2(3)、(4)イ、(11)及び3(2)イ(イ)認定によれば、組合及び支部はこれまでも、同様な態様の行為を行っていたことが認

められるが、会社は、57年10月14日には嚴重注意を申し入れ、また、58年7月には立入り及び示威行為禁止の掲示を行っていたことから、会社が従来から組合及び支部の上記のような態様の行為を容認していたとは言えない。

したがって、本件争議行為時の組合の上記行為は、行き過ぎたものであり、正当な組合活動の域を超えたものと言わざるを得ず、これに組合又は支部の役員として加わったA 2ら4名が当日の行為の責任を問われてもやむを得ない。

イ A 1 及び A 3 の無断離席等について

(ア) A 1 の昭和59年7月12日の受注業務及び在庫確認作業の拒否並びに無断離席（前記第1. 3(4)記載の懲戒処分理由③該当行為）についてみるに、まず、受注業務及び在庫確認作業の拒否については、前記第1. 3(2)エ、オ及びカ認定によれば、①同月10日にA 2ら3名が逮捕され、12日当日はA 2は出勤していなかったこと、②A 1がセールスマンから依頼された受注の処理業務を、「これはA 2の業務であるので上司に回すように」との旨告げたこと、③従前A 2が休暇等で不在の時には、A 1が代わって受注業務を処理していたことが認められる。

しかしながら、①上記②の受注業務は、元々同人の担当ではなかったこと、②従前A 2が休暇等で不在のときにはA 1が同業務を代わって処理していたとしても、A 2が逮捕され出勤していないという言わば異常な状況にもかかわらず、当日の業務を誰がどのように分担するのか指示もなされておらず、また、A 1が代わって処理することが本来の業務処理であったとの疎明もないこと、さらに、③A 1が在庫確認作業を拒否したとの事実についてはこれを認めるに足る疎明はないことなどからすれば、A 1の態度にはかたくなに過ぎる点がないではないが、これをもって同人に懲戒責任が追求されるほどの非があるとは認められない。

また、A 1の無断離席についてみるに、前記第1. 3(2)エ及びオ認定によれば、同人は同日午前9時30分から約30分間、無断で職場を離脱し、上司はこのことを注意したことが認められる。しかしながら、①従来会社が30分程度の無断離席にまで就業規則を厳格に適用し懲戒処分の対象としていたとの疎明もないこと、さらに、②当時A 2ら3名を含む多数の組合員らが逮捕された状況であったことを考慮するとA 1に同情すべき面もあり、しかも、同人がこのような行為を、その後も繰り返していたとの事実は認められないのであるから、上記行為を捉えて懲戒処分理由とすることは重きに過ぎる感を免れない。

(イ) 次に、A 3の同月17日の無断離席等（前記第1. 3(4)記載の懲戒処分理由⑤該当行為）についてみるに、前記第1. 3(2)ク認定

によれば、同人には同日に2時間に及ぶ無断離席があったことが認められ、同人はその際、職場の同僚にも伝言を依頼する等の措置をとっておらず、これについて止むを得ない事情があったとも認められないから、同人の上記行為を正当なものと認めることはできない。

ウ B 6 取締役に対する抗議行為について

A 2、A 1 及び A 3 の昭和59年9月10日の B 6 取締役に対する抗議行為（前記第1. 3 (4)記載の懲戒処分理由⑥該当行為）についてみるに、前記第1. 3 (2)サ認定によれば、同取締役が本部の団交に出席しない中で、同人らが大阪第二支店に出張してきた同取締役に対して会社の労務政策等について直接抗議を行ったものであり、無理からぬところもある。しかしながら、その態様は、就業時間中に同取締役の注意を無視して激しい言葉で抗議を行い、しかも、同取締役が、エレベーターに乗ってからもドアを開けた状態で執拗に抗議を続けたもので、やはり行き過ぎたところがあり、問題がなかったとまで言うことはできない。

エ ステッカー剥がしに対する抗議行為について

会社職制の組合ステッカー剥がしに対する昭和59年10月9日の抗議行為（前記第1. 3 (4)記載の懲戒処分理由⑦該当行為）についてみるに、前記第1. 2 (4)イ及び3 (2)シ認定によれば、①当日職制に対して抗議を行ったのは、A 2ら3名であり、A 1は当時職場で受注業務に就いており、休憩室には行っていないこと、②にもかかわらず、会社は、本件抗議行為をA 1に対しては処分理由とし、他方、A 3については処分理由としていないことが認められ、この点会社の対応に慎重さを欠いた点があったことは否めない。

しかしながら、①会社は従来から支部に対し、会社施設等へのステッカーの貼付及び掲示板外への掲示物の掲示を中止するよう要請し、違反行為が重ねられた場合には相応の措置をとる旨申し入れていること、②にもかかわらず、支部は、これまでも会社に無断で支店の玄関や休憩室の壁にステッカーを貼っていたこと、③このため会社が壁にステッカーを貼付しにくいようにワックスを塗ったりしていたこと、④本件の場合も支部が会社の意に反してステッカーを貼付したことが認められることから、会社が施設管理上これらのステッカーを剥がしたこともやむを得ないと考えられる。

したがって、上記のような支部のステッカー貼付の態様からすると、A 2ら3名が就業時間中に行った本件抗議行為を正当なものと認めることはできない。

なお、A 1については、上記のとおり本件抗議行為に加わっていないので、これを処分理由とすることは許されない。

オ V D T 業務の拒否について

A 2 及び A 1 の処分理由となっている昭和58年9月以降の V D T 操

作業務の拒否（前記第1.3(4)記載の懲戒処分理由⑧該当行為）については、前記第1.3(3)アないしオ認定によれば、会社が、COBシステムを導入した直後の56年9月にス労支部と行った団交において「COBシステムに変更があれば団交で説明します」と述べたが、58年2月には組合に事前説明することなくパスワードを導入し、同年9月におけるCOBシステムのパスワード等の一部変更の際にも、会社は組合に事前説明することなくこれを実施し、当初、この件に関する組合の団交要求にも応じなかったことから、A2らはこれに抗議して組合の指示によりVDT業務を拒否するに至ったものであることが認められる。

ところで、58年9月におけるCOBシステムのパスワード等の一部変更は、VDT操作上の利用者識別番号及び本人の背番号たるパスワードの変更であり、この程度の変更は、労働条件に影響を及ぼすものとは言えず、会社が団交で説明することを約したCOBシステムの変更とは認め難い。

確かに、些細な変更であったとしても、組合が、その変更が合理化につながることを懸念し、団交を求めた以上、会社は、無用な紛議を避けるため組合に対し、団交の場で懸念を払拭させるための説明を行うこともできたのであるから、当初、組合の団交要求をかたくなに拒否し続けた会社の対応に問題なしとは言えない。

しかしながら、COBシステムの変更とは認め難い簡易な変更に関してVDT業務の拒否まで行うことは相当でなく、まして、会社が59年10月以降、COBシステムに関する団交に応じ、組合にその内容を説明した後においてもVDT業務を拒否し続けたのであるから、同人らの行為は、正当な組合活動とは認め難い。

カ 以上のことからすれば、本件争議行為時の行為、VDT業務の拒否、A3の無断離席、B6取締役に対する抗議行為及びステッカー剥がしに対する抗議行為については、それぞれ懲戒処分理由として合理性が認められ、これらを理由とする本件懲戒処分は不当とは言えない。

また、A1の受注業務の拒否及び無断離席は、前記イ(ア)判断のとおり懲戒理由とすることについて問題なしとしないが、これらについては、A1の側にも非があるのであるから、会社がこれら行為を懲戒理由に含めたとしても、本件懲戒処分の合理性が失われるとは言えない。

さらに、A1については、前記イ(ア)及びエ判断のとおり、在庫確認作業の拒否及びステッカー剥がしに対する抗議行為を懲戒理由とすることは許されないが、本件懲戒処分の理由とされている本件争議行為時の行為及びVDT操作業務の拒否の態様等からして、同人に対する本件懲戒処分が不当なものとは認め難い。

以上要するに、本件懲戒処分は、不当労働行為とは認められず、この点に関する組合の申立ては棄却せざるを得ない。

2 A 1 の賃金について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、昭和50年4月に入社したA 1の不平等な身分（臨時雇用従業員）による賃金格差を正社員となった後も是正せず、組合所属による報復的な賃金差別を続けており、これは不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

A 1の入社当時の賃金格差は、雇用契約内容の差に基づくものであり、しかも当時、A 1は労働組合にも加入していなかったのであるから、不当労働行為の救済対象とならない。

また、A 1の正社員となってからの賃金格差について、組合は、組合員以外の従業員との具体的な差別の主張、立証をしておらず、この点においても、不当労働行為の救済対象とはならない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1. 4認定によれば、A 1の賃金と同人と同年齢、同学歴のA 2との賃金の間には格差が存するが、A 1は正社員になった当時から同格差の存在を知っており、既に本件申立て時（昭和61年3月8日）において、同人が正社員となった52年7月から8年以上を、また、同人がス労加入後、同人の基本給について会社の人事部労務担当及び上司に説明を求めた56年8月からも4年以上を経過しており、さらに、同人がシニア・クラーク I に昇格し、基本給の調整を受けた59年4月からも約2年経過している。したがって、同人の入社以降、本件申立て日の1年前の前日である60年3月7日までの期間に係る賃金格差の是正に関する申立てについては、申立て期間を徒過したものととして労働委員会規則第34条第1項第3号により却下せざるを得ない。

次に、60年3月8日以降のA 1の賃金についてみるに、前記第1. 3(1)ア、エ、4(1)及び(5)認定によれば、①A 1とA 2との賃金の間には本件申立時において8,000円強の格差が存するが、同人らは同年齢、同学歴であるものの、A 1は、50年4月、臨時雇用従業員として会社に採用されたのに対し、A 2は46年10月、正社員として入社しており、両者は、そもそも採用年次及び採用条件を異にしていること、②A 1が正社員となった当時の基本給は、A 2のそれと比べて既に8,400円の格差があり、しかもその格差はA 1がス労加入前から生じていたものであることが認められる。

以上よりすれば、A 1とA 2との賃金格差は、採用年次及びA 1の臨時雇用従業員として採用された期間の取扱いによるものと見るのが相当であって、組合所属による差別的取扱いがあったとは認められず、しかも、採用年次及び採用条件を異にしているにもかかわらず、同年齢、同学歴であれば、同一賃金でなければならないとする根拠について組合の疎明がないので

あるから、60年3月8日以降のA1の賃金については不当労働行為が存するとは認められず、この点についての組合の申立ては棄却せざるを得ない。

3 A2及びA1の昭和60年夏季及び冬季一時金について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、本件一時金について、A2及びA1に対して不当に低い評価を行い、組合との妥結月率に比べて差別支給を行った。これは、同人らが本件一時金の評価対象期間において、会社が組合を無視して一方的にVDT業務の変更を行ったことに抗議し、組合の指示の下でVDT業務を行わなかったことに対して、会社が報復的に一時金を差別した不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

組合は、A2及びA1に係る本件一時金の査定が労働条件が同等で、しかも勤務の成績も同様である組合員以外の従業員と比較して、どの程度の差があるのかの主張、立証をしておらず、この点において不当労働行為としての救済対象とはならない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.3(3)ウ、エ、オ及び(4)並びに5(1)認定によれば、①A2及びA1に対して支給された本件一時金の支給月率は、組合の妥結月率に比して、それぞれ0.155か月ないし0.158か月低いこと、また、②同人らは、58年9月20日から60年4月16日までの間、組合の指示によりVDT業務を拒否し、このことを含め同年3月14日に出勤停止2日の懲戒処分を受けたこと、さらに、③59年冬季一時金の支給の際、B7代理は、VDT業務を行わないことを評価に入れていると述べたことがそれぞれ認められる。

イ そこで、本件一時金のうち、まず、昭和60年夏季一時金（評価対象期間59年11月～60年4月）についてみるに、A2及びA1が組合との妥結月率より低く査定されたのは、同人らがVDT業務を拒否したことが一因と推認されるところ、そもそも、同人らのVDT業務の拒否については、前記1(2)オ判断のとおり正当な組合活動とは認め難いから、同一一時金の格差については、不当労働行為によるものと認めることはできない。

ウ 次に、60年冬季一時金（評価対象期間60年5月～60年10月）についてみるに、前記第1.3(3)オ認定のとおり、A2及びA1は、同一一時金の評価対象期間において、暫定就労と称してはいたものの、既にVDT業務に就いていたのであるから、同年夏季一時金の評価対象期間において行われたVDT業務の拒否は、本来同年冬季一時金の評価対象となり得ないものである。したがって、60年冬季一時金に関する組合主張の趣旨とするところは、同人らがVDT業務を行わなかった

ことを理由として、同一時金についても会社が引き続き報復的に差別したものであると主張しているものと解される。

ところで、組合の主張するような差別が存在したかどうかは、会社が一時金の査定に関する資料の開示を行っていない状況において、この点について組合に十分な疎明を求めることには限界があるが、組合としても、会社に対し積極的に格差の理由について説明を求めるとともに、A2及びA1の勤務状況に問題がなく、低査定を受ける理由のないことなど、可能な範囲内で疎明の努力を行うことが求められる。

しかるに、本件においては、①前記第1.5(2)認定のとおり、会社が次回団交で説明を行うと述べたが、その後、組合が改めて団交開催の要求を行ったとの疎明もなく、また、②勤務状況及び支給月率について、同人らと他の組合員を対比するなど、不当な差別の存在を疑わせるような事実について、何ら疎明を行っていない。

これらのことからすれば、A2及びA1の支給月率と組合妥結月率との格差が、VDT業務の拒否を理由とするものであると疑わせるに足る疎明があったとは言えず、同人らの60年冬季一時金の支給月率が組合妥結月率に比して低いからといって、直ちにこれを不当労働行為によるものとは認め難い。

したがって、本件一時金に関する申立てについては、いずれも理由がなく棄却せざるを得ない。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により主文のとおり命令する。

平成3年10月14日

大阪府地方労働委員会
会長 清木尚芳 ㊟