

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合
東京地方本部千葉地域支部

被申立人 前田運輸倉庫株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A 1 に対する平成 2 年 5 月 26 日付け懲戒処分（自宅謹慎 15 日）及び A 2 に対する平成 2 年 4 月 25 日付け懲戒処分（自宅謹慎 3 日）をなかったものとして取扱い、両名に対し、それぞれ次の金額を支払わなければならない。

A 1 ……179,600 円

A 2 ……平成 2 年 4 月 26 日から同月 28 日までの賃金カット分

- 2 被申立人は、平成元年夏期一時金、平成元年年末一時金及び平成 2 年年末一時金の差額分並びに平成元年 4 月から平成 2 年 3 月までの昇給差額分として、A 1 及び A 2 に対し、それぞれ次の金額を支払わなければならない。

A 1 ……平成元年夏期一時金差額分として、27,000 円

平成元年年末一時金差額分として、51,900 円

平成 2 年年末一時金差額分として、55,000 円

昇給差額分として、6,000 円

A 2 ……平成元年夏期一時金差額分として、54,000 円

平成元年年末一時金差額分として、69,200 円

平成 2 年年末一時金差額分として、66,000 円

昇給差額分として、12,000 円

- 3 被申立人は、有給休暇の欠勤扱いによる賃金カットがなかったものとして取扱い、A 1 及び A 2 に対し、それぞれ次の金額を支払わなければならない。

A 1 ……平成元年 11 月 20 日分賃金 13,395 円

A 2 ……平成元年 11 月 8 日分賃金 13,375 円

- 4 被申立人は、本命令書の送達を受けた日から 7 日以内に、下記内容の文書を、縦 1 メートル、横 2 メートルの白紙の全面に楷書で鮮明に墨書し、被申立人の本社事務所入口の従業員の見易い場所に、毀損することなく、継続して 10 日間掲示しなければならない。

記

当社は貴組合前田運輸倉庫分会の発展の障害と、その弱体化のために、平成元年夏期一時金、同年年末一時金、平成 2 年年末一時金の支給及び平成元年度の昇給並びに有給休暇の取得等について、分会の組合員を差別し、不利益に処遇してきました。

この度、千葉県地方労働委員会において、これらが労働組合法第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。

よって、当社は、今後、このようなことを繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全日本運輸一般労働組合

東京地方本部千葉地域支部

執行委員長 A 3 様

前田運輸倉庫株式会社

代表取締役 B 1

(注:年月日は、掲示の日を記入すること。)

5 申立人申立てのうち、平成元年5月2日の時限ストライキを理由とする賃金カットに係る申立てを却下する。

6 申立人のその余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) 被申立人前田運輸倉庫株式会社（以下「会社」という。）は、農薬、肥料等の保管、配送を主たる業とする会社であり、肩書地に本社を、茨城県玉里村に営業所を有する。

(2) 申立人全日本運輸一般労働組合東京地方本部千葉地域支部（以下「地域支部」という。）は、千葉県内の運送従事者を主たる構成員とする労働組合であり、本事件申立時の組合員数は約50名である。

(3) 申立外全日本運輸一般労働組合東京地方本部千葉地域支部前田運輸倉庫分会（以下「第一組合」という。）は、被申立人会社従業員によって組織され、申立人組合に組織加盟している労働組合であり、本事件申立時の組合員数は、本社の従業員全体の約3割にあたる7名であり、いずれも車両の運転手である。

なお、被申立人会社には、申立外合化労連・化学一般関東地方本部前田運輸倉庫支部（以下「第二組合」という。）がある。

(4) 申立外A 1（以下「A 1」という。）及びA 2（以下「A 2」という。）は、いずれも申立外第一組合の組合員であり、申立当時それぞれ分会長、会計であった。

2 第一組合の結成とそれ以後の労使関係

(1) 第一組合の結成

昭和57年4月、会社に就業規則がなく有給休暇もなかったため、その作成等を要望したことに端を発し、従業員に対する配転問題、解雇処分、会社役員による従業員に対する暴行事件が起こり、労使間の紛争が顕在化する中で、7月25日に第一組合が結成された。しかし、なお、下車勤扱い、団交拒否、組合員の切り崩し問題等が相次いだ。

その後、一旦は和解気運が生じ、10月8日には、会社と第一組合等の間で、今後不当労働行為は行わないなどの協定が成立した。

(2) 第二組合の結成と第一組合による不当労働行為救済申立て

ア 昭和61年6月14日、第一組合に対抗していこうとする会社の主導で、第二組合が結成された。

イ 昭和61年6月24日、会社は第一組合が使用していた組合事務所の半分以上を第二組合のために返還せよと要求した。

その後、会社は組合事務所の撤去も求めた。

ウ 昭和61年9月22日、地域支部は、会社が第二組合に対し、財政的援助等の便宜を図り、第一組合員に対して脱退を慫慂し、不当な処分を行い、昇格や昭和61年夏期一時金、出向等で差別扱いしているのは、支配介入、不利益処遇であるとして、当委員会に対し、不当労働行為の救済申立てをした。

この申立てについては、昭和63年7月6日、当事者間に、「会社は、第一組合に対し、不当労働行為として疑われるような行為は今後これを行わない。」等を内容とする和解協定が締結され、地域支部は申立てを取り下げた。

エ 昭和62年9月25日、A1ら第一組合員9名（当時、以下組合員数は「その当時の組合員数」をいう。）は、千葉地方裁判所（以下「千葉地裁」という。）に、昭和61年冬期一時金及び昭和62年夏期一時金として、各自に対し53万円の仮払いを求める「一時金仮払いの仮処分」を申請した。

申請の理由は、差別的な不利益を受けることを虞れた第一組合が、考課査定制度導入に反対していることを理由に、会社が一時金支給を拒否しているのは、不当労働行為であるということであった。

会社は、本件審理に出席せず、10月23日、上記一時金を減額のうえ支給した。

(3) 一時金及び昇給における考課査定制度の実施

ア 会社は、昭和61年夏期一時金の支給時から考課査定制度を実施し、昭和63年12月14日には、第一組合との間で、昭和64年度昇給時より考課査定の実施については、昭和63年7月6日付千葉県地方労働委員会の和解協定書を遵守し査定方法については、労使双方協議する、という確認書を作成した。

なお、和解協定書には、次の記載があった。

昭和61年夏期一時金支給時より実施した考課査定制度を第一組合所属組合員に対して、今後、差別的に運用しない。

イ 一時金における考課査定は、勤務態度（5評価項目）、能力（3評価項目）及び技術（2評価項目）について、人事考課票（その様式は別紙のとおり）の5段階評価方法により、総合点が算定されて、総合評価のA、B、C、D、Eのランクが決定される。この場合、C（69点

～50点)が標準で、妥結額の満額、B(89点～70点)は10%増し、A(90点以上)は20%増しで、D(49点～30点)は10%減、E(29点～20点)は20%減になり、中間点が出た場合は5%を区切りとする。第一組合員らに対する査定者は、業務部の部長、次長及び課長代理であり、一枚の考課票にそれぞれが記載する。その集計結果によって、会社(役員)が、最終的な支給額を決めることとなっている。

一時金査定の際の考課票と昇給査定 of 考課票は別であるが、やり方は一緒とされている。

なお、上記部長、次長は第二組合の元組合員であり、課長代理は現組合員である。

(4) B 1 副社長の発言等

ア 平成元年3月、春闘要求に関する団体交渉の席上、B 1 副社長(平成3年12月14日から代表取締役・社長、以下「B 1 副社長」といい、社長就任後は「B 1 社長」という。)は、「オレは団交をブチ壊しにきた。」「お前らは、キタネエー。」「A 1、オメー死ねヨー。」等と発言した。

イ B 1 副社長は、日頃から、仕事上の小さいミスでも考課査定で厳格に引くとして、運輸一般にいと将来、出世も賃上げもしないとしていた。

ウ なお、B 1 副社長は、運輸一般を会社潰しと見ている。

(5) 時限ストライキを理由とする賃金カット

平成元年5月2日、第一組合は、春闘交渉時におけるB 1 副社長の発言(前記第1の2(4)ア)に抗議し、その撤回等を求めて、午前8時から2時間の時限ストライキを実施した。

会社はこれに対し、A 1、A 2ら7名の組合員の基本給につき一定割合のカットをした外、皆勤手当、無事故手当、勤続手当、能率手当、家族手当等もカットした。このうち、A 1 及び A 2 についての各種手当等のカット状況は次表のとおりであった。

組 合 員 名	A 1	A 2
皆 勤 手 当	5,000 円	5,000 円
無 事 故 手 当	200 円	200 円
勤 続 手 当	130 円	130 円
能 率 手 当	120 円	120 円
家 族 手 当	40 円	40 円
昇 給 分 差 額	35 円	30 円
カット合計金額	5,525 円	5,520 円

3 農薬問題の発生と労使関係

- (1) 平成元年4月、会社が、新社屋を建設するため、会社敷地内の1号倉庫と2号倉庫の間で基礎工事を行っていたところ、従前会社が埋めた農薬等（硫酸銅、バイジット粉、ダイヤジノン粒等）の残土が相当量地表に出てきた。
- (2) 平成元年4月中頃から、第一組合は、会社が農薬を不法放棄した事実があるとして、会社の対応等について、口頭及び書面で回答を求めたが、会社は聞き入れなかった。同月28日、第一組合は、「農薬の不法放棄はいけません。付近住民の健康と生命を守れ 前田を加害企業にさせるな！」等と記載したビラを従業員に配布した。
- (3) 会社は、平成元年5月1日付けで、第一組合に対して、会社敷地内に農薬を不法放棄し、それが為附近住民の健康と生命が危ぶまれたと称し、根も葉もないことをデッチあげ、何んの事情かも判らない附近住民を扇動するが如き、ビラをバラまく等、会社への挑発行為は、刑法にもふれる重大な犯罪行為であるとして、今後も斯る行為を継続するならば組合責任者の処分もあり得る、との警告を発した。
- (4) 平成元年5月15日、第一組合は、千葉県薬務課（以下「県薬務課」という。）に対し「立入検査要請書」を提出した。翌日、現地調査が行われた。更に、同月22日、千葉市産業廃棄物指導課（以下「市産業廃棄物指導課」という。）の職員が現場を確認した。同日午後からは、県薬務課の職員も立ち会った。
- (5) 平成元年5月15日、会社は、同月18日に予定していた第一組合との春闘団交の中止を通告し、6月1日には延期を通告した。
- (6) 会社は、平成元年6月15日付けで県薬務課長宛に、農薬（破袋し埃と混ざったもの等）残土の処理等について、ご指摘を受けました4個所に付き、として報告書を提出した。
- 報告書には、新事務所建築中発掘された農薬残土について、新事務所の地下に、コンクリートで補強して入れ、上部をコンクリートで完全に密封したこと、その外、展着剤「アビオンE」、「カスラブサイドゾル」剤等を会社敷地内に埋込み処理したこと、今後毒劇物の破損等による流出等の事故が生じた場合は、速やかに県薬務課へ連絡の上適切な対応を指導して頂きたいこと等が記載されていた。
- (7) 平成元年7月11日、13日及び19日、第一組合は、周辺地域へ農薬投棄に関するビラを配布した。ビラには、「＜会社＞では、今迄何度かに分けて不要になった農薬＜劇物、毒物、危険物を含む＞を、会社敷地内＜借地＞4ヶ所に漫然と投棄してきていました。」「会社に対して危険を除去するよう求めてきましたが、会社は、これをすべて無視し、…会社への挑戦だとして、組合責任者の処分もありうると、脅しをかけてきた」、「コンクリートの枠だけ造って、農薬を廃棄」「安易に農薬を埋めてしまった、すべての責任は、会社にある」等のことが記載されていた。
- (8) 第一組合は、県薬務課に対し毒物及び劇物取締法に基づく立ち入り検

査の結果報告を求めたところの回答として、平成元年8月1日付けで、会社に対し、次のとおり報告した。

立ち入り検査要請書によれば、毒物及び劇物を投棄ないし埋めた場所は4ヶ所ということであったが、新社屋建設現場を除く3ヶ所については、そのような物を埋めたとする確かな証拠もなく掘り起こすなどの調査をしなかった。

しかし新社屋建設現場については掘り起こしてみたところ、該当物質を投棄ないし埋めたことが認められたので適切な処置をするよう会社へ指導した。

- (9) 平成元年8月8日、会社は、農薬の件で会社の名誉を毀損した等として、A1ら7名の第一組合員に対し、自宅謹慎30日（無給）等の懲戒処分を行った。

その後、これらの処分は他の処分も含め、過度の制裁として、千葉労働基準監督署（以下「千葉労基署」という。）の是正指導を受けた。

- (10) 平成元年9月26日、第一組合は、周辺地域へ「農薬の不法投棄は許せない」等と記載したビラを配布した。

- (11) 平成元年11月22日、市産業廃棄物指導課の職員が、会社内の井戸水の検査を行った。なお、この検査結果では、農薬による汚染は認められなかった。

- (12) 六、一九日立精機、東京電力、前田運輸争議総行動実行委員会及び全日本運輸一般労働組合東京地方本部は、1991年6月19日付けで、会社を指定業者としている千葉県経済農業協同組合連合会に対し、「中間の輸送業者が自社倉庫の地下に農薬を埋設処理したことを不法投棄であると指摘したことが会社は適法だと開き直って組合員に対して処分の濫発をして組合潰しの不当労働行為をかさねてきた…」と農薬問題等を取り上げたうえ、「会社にたいして、農薬や飼料の輸送についての安全確保と労使紛争の早期解決のために暴力事件や、賃金、一時金についての団体交渉に誠意をもって答えるように強く指導をしていただくよう」と要請した。この記載等に関し、7月8日、会社は、A1に対し、自宅謹慎10日間の懲戒処分を行った。

- (13) 全日本運輸一般労働組合東京地方本部は、会社の取引先である農薬メーカーに対して、1991年9月17日付けで、「会社では、それまで自社倉庫敷地内地下数カ所に毒物、劇物をふくむ農薬を大量に埋没処理していた…」「期限切れやあまった農薬は基本的にメーカーの責任で回収最終処理することになっていることとの矛盾はどうなるのでしょうか。」と農薬問題等を取り上げたうえ、会社における農薬の安全輸送確保のための指導と、組合否認の不当労働行為の即時中止、労使紛争について早期解決のための可能な指導と協力を求めた要請書を提出した。

このことに関し、同月26日、会社はA1に対し、自宅謹慎15日間の懲戒処分を行った。

(14) 当時、会社の第一組合員に対する懲戒処分には、次のようなものがあった（年月日は決定日である）。

平成年月日	組合員名	懲戒処分の内容
元・8・8	A 1	自宅謹慎30日
同 上	C	減給10% 1年間
同 上	B	同 上
同 上	A 2	同 上
同 上	A	同 上
同 上	D	減給5% 1年間
同 上	E	同 上
元・10・17	A 1	同 上
同 上	A	自宅謹慎15日
同 上	C	訓 戒
2・1・16	D	自宅謹慎30日
2・4・16	E	自宅謹慎3日
2・4・25	A 2	同 上
2・5・25	A 1	自宅謹慎15日
2・6・13	B	同 上
2・7・30	B	自宅謹慎5日
3・3・5	B	懲戒解雇
3・7・8	A 1	自宅謹慎10日
3・9・26	A 1	自宅謹慎15日
4・4・27	A 1	懲戒解雇
4・4・27	A 2	自宅謹慎10日

4 本事件救済申立て内容の変更

本事件救済申立ては、平成2年9月4日になされたが、その後、12月7日付けで追加申立がなされ、更に、平成3年1月28日付けで追加申立(1)の訂正と追加申立(2)がなされた。

その後、3月14日付けで、第一組合員A（昇格後組合脱退）についての申立ての取下げがなされ、1992年8月6日付けで、第一組合員B（懲戒解雇）、C（昇格後組合脱退）、D（組合脱退）及びE（組合脱退）の4名についても取下げがなされ、本事件の結審時には、第一組合員2名（うち1名は平成4年4月27日、懲戒解雇）に関する救済申立てとなった。

このため、同日付けで、救済の趣旨変更申立がなされた。

5 A 2 及び A 1 に対する懲戒処分

(1) A 2 に対する懲戒処分

ア 平成 2 年 4 月 24 日、A 2 が午後 4 時 30 分頃帰社すると、B 2 代理は、翌日の配達荷物を積み置きすべく A 2 に残業を求めたが、A 2 は用事があることを理由に断った。

しかし、積み置き作業そのものは、帰社から午後 5 時までの約 30 分間行き、約 60% を積んだ。

イ 平成 2 年 4 月 25 日、A 2 は配送の仕事がなかったため、倉庫手伝いをしていたところ、B 2 代理から会議室に行くよう命ぜられた。そこで、B 3 部長から、A 2 の乗っている 4 トントラック（10 年位で、定期点検は行われていない。）のリアバンパーの溶接が片方取れているから修理するように言われた。

ウ 平成 2 年 4 月 25 日、会社は、A 2 に対し、謹慎 3 日の懲戒処分を行った。

このため、A 2 は同月 26 日から 28 日まで自宅謹慎となり、この間の賃金の支給を受けられなかった。

4 月 25 日付け懲戒決定書には、平成 2 年 4 月 24 日業務上不都合な行為があった為、役員会の決議により……処分を決定する。懲戒事由就業規則第 32 条 3 項による、などと記載されていた。

なお、会社就業規則第 35 条で定められていた懲戒委員会（従来は決定機関でもあった）は、開催されなかった。

エ A 2 に対する会社の具体的な処分理由は、上司が指示したのに、乗っていた車（リアバンパーの溶接部分）の修理申告書を提出しなかったこと、平成 2 年 4 月 24 日、上司から残業を求められた際、俺は用事があって帰るんだ、と上司に問題を起こすような発言をしたことの二点である。

なお、会社は、従来から、用事があるということであれば、それ以上の残業命令をすることはしない。

オ A 2 は、平成 2 年 2 月下旬、本件車両の修理を整備管理者に頼んだところ、3 月の車検まで待つように言われ、その際、申請書に悪いところを全部書いて出したが、その車検でも直って来なかった。また、B 3 部長の指示に従って修理申告書を提出した。

(2) A 1 に対する懲戒処分

ア 平成 2 年 5 月 25 日、B 4 専務は、A 1 を会社会議室に呼んで、5.14 総行動実行委員会名入りのビラに、「会社は、敷地内に漫然と農薬を投棄してきました……（運輸一般・前田運輸倉庫分会）」と記載のあることにつき、事実と反するとして、第一組合の責任として、分会長を処分すると言った。

そこには、B 1 副社長も同席していた。

イ 平成2年5月25日、会社は、役員会の決議により、A1に対し、謹慎15日の懲戒処分を決定した。

このため、A1は同月29日から6月17日まで自宅謹慎となり、その15日間の賃金179,600円の支給を受けられなかった。

5月26日付け懲戒決定書には、平成2年5月14日「5.14総行動」の際配付したビラの内容が著しく事実と相違する。

依って役員会の決議により……処分を決定する。懲戒事由就業規則第32条9項による、などと記載されていた。

なお、会社就業規則第35条で定められていた懲戒委員会（従来は決定機関でもあった）は、開催されなかった。

(3) 当時、会社の就業規則中、懲戒に関する規定は次のとおりであった。

第 8 章 懲 戒

第32条 従業員が次の各号の1に該当するときは懲戒処分をうける。

1. 故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき及び会社の信用を失墜させた者。
2. 無断欠勤又は勤務に関する届出を偽った者。
3. 素行不良にして社内風紀を乱した者。
4. 業務上の指示、命令に不当に反抗し職場秩序を乱した者。
5. 会社の承認を得ず在籍のまま他の業務についた者。
6. 暴力行為、脅迫を加え、その業務を妨げた者。
7. 業務上の重大な秘密を他にもらし、又もらそうとした者。
8. 不正行為をなし従業員としての対面を汚した者。
9. その他各号に準ずる不都合の行為があった者。

第33条 懲戒は次の通りとする。

1. 懲戒解雇 2. 謹慎 3. 減給 4. 訓戒

第34条 懲戒解雇は即時解雇し退職金は支給しない。

謹慎は3日以上1ヶ月以内自宅謹慎とし給料は支給しない。
減給は1ヶ月以上1年以内とし平均賃金日額の2分の1を減給する。

訓戒は口頭にて戒める。

第35条 この章に関しては特に厳正公平を期するため労使同数による懲戒委員会を設けその審査を経て行う。

懲戒委員会の構成、運営は別に定める。

6 一時金等の支給差別

(1) 平成元年夏期一時金

ア 平成元年5月30日、第一組合は、会社に対し、40万円を要求した。

イ 平成元年6月16日、会社は、第一組合の農薬問題に関する「造反行為等により有形無形会社を与えた損害を考慮し」として、一律金5万円、支給日は7月14日予定と回答した。

ウ 平成元年7月10日、会社は第二組合の組合員に対して、平均27万円

を支給した。

エ 平成元年7月18日、第一組合は会社に対して、第二組合と同額の支払いを求める一方、団交応諾を調整事項として、当委員会に、あっせんの申請をしたが、会社が応じなかったため、同月25日、あっせん打ち切りとなった。

オ 平成元年7月24日、第一組合員らは会社に対し、会社が第二組合員に対し支給した27万円と同額の一時金の仮払いを求めて、千葉地裁に「一時金仮払いの仮処分」を申請した。

カ 平成元年10月18日、上記仮処分申請について和解が成立し、会社が個々に査定し算出した金員を10月23日限り、各自に支払うこととなった。

なお、和解条項には、上記の外、和解による金員の支払を受けた場合、「夏期及び冬季の一時金並びに定期昇給について適用すべき考課査定の具体的な実施方法について、直ちに継続的協議に入ることを合意し、双方とも誠実に右協議を尽くすことを約束する。」、会社が各自に支払うこととした「金員を受領することによって平成元年度の夏期一時金として債権者らが支払を受けるべき金員を両者間で本和解により確定的に合意したものではないことをそれぞれ確認する。」等の記載があった。

この和解によって、A1、A2を含め、第一組合員8名に実際に支給された額は、次表のとおりであり、1名（C）を除き第二組合員に対する平均支給額を下回った。

このことについて、第一組合がB4専務に説明を求めたところ、「態度が悪い」等の抽象的な返事をするだけであった。

組合員名	支 給 額
A 1	243,000 円
A 2	216,000 円
A	256,500 円
B	243,000 円
C	270,000 円
D	229,500 円
E	243,000 円
F	243,000 円

(2) 平成元年年末一時金

ア 平成元年10月31日、第一組合は会社に対し、55万円の要求書を提出した。

イ 平成元年12月8日、会社は第二組合の組合員に対し、平均36万円を支給した。

ウ 平成元年12月20日、会社は第一組合に34万6千円を回答し、これについて、同月27日付けで「確認書」が作成され、同月29日に支給された。その支給額は、次表のとおりで、考課査定により、2名（A及びC）を除いて妥結額を下回った。

減額の理由は、「態度が悪い。」「運輸一般は相対的に自分勝手だ。」等のことであつた。

支給に当たり、B1副社長は組合員全員に対し、「お前らは会社を辞めろ。来年は新たに態勢を整え戦うからな。」と発言した。

なお、「確認書」の主な内容は、次のとおりであつた。

1989年年末一時金の支給について下記のとおり確認する。

- 1 金額は一律金346,000円とする。
- 2 考課査定については、12月19日付の分会回答書のとおり、1989年年末一時金から1990年夏期一時金まで会社案を暫定的に運用する。
- 3 考課査定については、運輸一般組合員であることを理由に差別的に運用しない事。

組合員名	支給額
A 1	294,100 円
A 2	276,800 円
A	346,000 円
B	276,800 円
C	346,000 円
D	276,800 円
E	311,400 円

(3) 平成2年年末一時金

ア 平成2年12月26日、会社と第一組合との間で平成2年年末一時金の支給について、下記内容の「確認書」が作成された。

1990年年末一時金について、下記のとおり組合、会社双方合意したので確認致します。

1. 金額は、一律366,000円とする。
2. 考課査定については、今回限りに20%の範囲内にて行なう。

但し今後の考課査定については、来年早々に労使双方にて協議し%については合意をして導入する。

３．支給日は12月26日とする。

４．本確認事項についての異議申し立ては、一切しない。

同日、Ａ１、Ａ２をはじめ、６名の第一組合員に対して、一時金が支給された。その支給額は、次表のとおりで、考課査定によって、いずれも366,000円を下回り、平均額で、306,733円であった。

組合員名	支 給 額
Ａ１	311,000 円
Ａ２	300,000 円
Ｂ	300,000 円
Ｃ	300,000 円
Ｄ	300,000 円
Ｅ	329,400 円

イ なお、Ａ１の低評価の理由として、会社は、第一組合の分会長の立場もあげている。

ウ 会社は、前記確認書で「異議申し立ては、一切しない」としながら、第一組合が本件救済申立てに及んだこと等を理由として、その後の団交に否定的態度を示した。

(4) 平成元年４月から平成２年３月までの昇給差別

ア 平成元年度の昇給については、第一組合と会社との団体交渉におけるＢ１副社長の発言（前記第１の２(4)ア）に対し、第一組合が抗議し、その撤回等を求めて時限ストライキ（前記第１の２(5)）を行ったり、また、会社の新社屋建設工事中発生した農薬問題に端を発して、会社が第一組合の春闘要求に対する団体交渉を中止したり（前記第１の３(5)）、第一組合が申請した当委員会への「あっせん」に応じなかった（前記第１の６(1)エ）こと等により、同年10月に持ち越された。

イ 平成元年10月18日、会社と第一組合との間で、平成元年夏期一時金の支給について、千葉地裁で和解が成立（前記第１の６(1)カ）し、同月23日に一時金が支給されたが、会社は同日第一組合員に対し、４月から９月までの昇給分も支給した。

なお、第二組合員の平均昇給額は月6,000円であったが、Ａ１、Ａ２ら第一組合員７名の昇給額は、次表のとおりで、１名（Ｃ）を除いて月200円乃至1,000円少なかった。減額の理由は、「態度が悪い。」「上司の命令に従わない。」等のことであった。

組合員名	昇給額（月額）
------	---------

A 1	5,500 円
A 2	5,000 円
A	5,800 円
B	5,500 円
C	6,000 円
D	5,300 円
E	5,500 円

7 有給休暇の欠勤扱いによる賃金カット

(1) A 2 に対する賃金カット

ア 平成元年11月8日、12月22日の両日について、A 2 が休暇を届け出たところ、会社は、これを認めず、当日を欠勤扱いとし、各日について、各13,375円の賃金をカットした。

なお、12月22日分については、第一組合が千葉労基署に対し、会社への是正指導の申し入れをしたところ、同労基署は会社には是正を勧告し、会社はこれに応じて欠勤扱いを有給休暇に是正し、カット額を支払った。

イ 平成元年11月8日について、会社が有給休暇を認めなかった理由は、会社の従来の方針である、仕事の関係があるので同一の目的（組合活動）で2人行く必要はない、というものであった。

なお、会社はもう1名の第一組合員（C）に対しては、有給休暇を認めた。

ウ なお、A 2 は、当日、会社の関連会社の従業員が解雇された件につき、オルグ活動を予定していた。

(2) A 1 に対する賃金カット

ア 平成元年11月20日について、A 1 が休暇届を提出した後、会社はこれを却下し、当日を欠勤扱いとして、同月分の賃金から当日分13,395円をカットした。

イ 第一組合が千葉労基署に、会社への是正指導を申し入れたのに対し、同労基署は、平成2年9月28日付けで是正を勧告したが、会社は、労働組合が自分達の要求を貫徹するために、自分の働いている会社社前へ押しかけ、不当な労働行為を行うことは、同盟罷業と何んら変わらず、その様な行動をする労働者にも年次有給休暇を与えよとの勧告には納得できないとして、これに应ぜず同労基署に再審査を要請した。

ウ なお、A 1 の有給休暇利用の目的は、会社が第一組合員全員に対して行った懲戒処分（前記第1の3(9)）の撤回などを求める社前抗議行動であった。

(3) その頃、会社は、他の2名の第一組合員（C及びD）に対しても、各2回にわたり、同様の賃金カットを行った。

8 千葉県地方労働委員会審査委員の要望書

平成4年5月1日、当委員会の担当審査委員は、連名で、会社に対し、当事者間の本事件外3件の不当労働行為救済申立事件に関し、「A2に対し、不当労働行為の疑いを受けるような措置を取らないよう十分慎重に対応されたい。」と要望したが、B1社長は一読のうえ、これを受け取らなかった。

第2 判 断

1 A2及びA1に対する懲戒処分について

(1) A2に対する懲戒処分

ア 被申立人の主張

(ア) A2に対する処分の理由は、「上司に反抗的な態度をとったこと」である。

(イ) 具体的には、平成2年4月24日、①上司が指示したのに、乗っていた車の修理申告書を提出しなかったこと、②上司に問題を起こすような発言をしたことである。

①については、直属の上司が、リアバンパーの溶接がはがれていて取れそうで危険だから、修理の申告書を出してすぐ修理をしたいということを本人に言ったところが、当時の整備管理者が知っていることだから何も俺は書きたくねえんだと、書かないと、その修理の申告書を出すことを拒否したこと、

②については、上司が残業してもらえないかというようなことを言ったところ、俺は用事があるから今日は残業できません、と普通に言えば、会社はそれ以上の残業命令をすることはないし、過去もしていないからそれ自体で済むことである。敢えて上司にそういう問題を起こすような発言をしたこと、

この2件で、3日間の自宅謹慎処分にした。

(ウ) 懲戒委員会を開くと、委員に対して警告文を葉書で送ったり、脅かしの電話をかけてくる者があったため、懲戒委員会を開かずに、役員会で懲戒処分を決定した。

役員で責任をもってやったということである。

(エ) 本件処分に係る賃金のカット額は、平成2年12月7日付け追加申立書の理由1の(2)(一)記載の77,777円ではなく、42,285円である。

イ 申立人の主張

(ア) A2に対する処分は、平成2年4月25日、役員会の決議により、同月24日に業務上不都合なことがあり、それが就業規則第32条3項（素行不良にして社内風紀を乱した）に該当するとしてなされた。

その具体的な事実として、会社は、A2が、運転車両の修理申告書の提出指示を拒否したこと、残業を断る際の言い方が反抗的であ

ったことをあげているが、A 2 が修理申告書の提出を求められたのは4月24日ではなく、同月25日であり、この提出を求められた25日には、既に懲戒決定書は作られており、提出をめぐるやりとりがなされてから懲戒決定書が交付されるまでのわずかな間に役員会が聞かれた事実はない。

また、修理申告書の提出については、他に拒否したこともなく、本件についてだけ拒否したと考えることはできないし、3月の車検にあたり申告していたのだから、懲戒処分は権利の濫用として許されない。

(イ) さらに、残業拒否の態度については、A 2 が積み置きを指示されたのは午後4時30分頃帰社したときであり、そのときに、午後5時以降の残業は無理である旨を述べたうえで作業を始めた。その後、5時までの間の時刻に残業して積み置きを終えて欲しい旨言われたのに対し、残業はできない旨答えて、5時まで作業を続けた。A 2 は、残業を断ったものの、5時までの約30分間きちんと積み置き作業を行い、約60%を終えたことからすれば、その間に、B 2 との間で残業をめくりトラブルが発生したと考えることは到底できない。従って、A 2 には、処分されるような断り方をした事実はない。

(ウ) 本件処分は役員会で決定されている。会社就業規則第35条では、懲戒処分は、「特に厳正公平を期するため労使同数による懲戒委員会を設けその審査を経て行う。」と定められている。

従って、役員会で決定されたとされる本件処分は、上記就業規則に違反することは明白であり無効である。

脅迫があったからという会社の主張については、これほどまでに懲戒処分を多（乱？）発する会社が、懲戒委員を脅迫したことを理由に処分していない事実から認められない。

(エ) 上記(イ)～(ウ)で述べたとおり、本件処分は事実の不存在・懲戒権の濫用、処分手続違反で無効なことは明らかであるが、それにも拘らず会社が本件処分をしたのは、組合及びA 2 の組合活動を嫌悪したからであり、不利益取扱い（同時に支配介入でもある）としての不当労働行為に該当することは言うまでもない。

ウ 当委員会の判断

A 2 に対する懲戒処分の事由は、「業務上不都合な行為があった為」であり、その具体的な理由としては、前記第1の5(1)エ認定のとおり、①上司が指示したのに、車の修理申告書を提出しなかったこと、②平成2年4月24日、上司に問題を起こすような発言をしたこと、と認められる。

(ア) ①については、前記第1の5(1)イ認定のとおり、A 2 が、B 3 部長からそのように言われたのは4月25日であったと認められるところ、当日、後記(ウ)説示のとおり、その処分を決める懲戒委員会

が開かれたという事実もないから、会社の処分には手続上の瑕疵があり、本件懲戒処分決定書記載の「4月24日、業務上不都合な行為があった」（前記第1の5(1)ウ）という処分理由は成り立たない。また、同月24日、直属の上司の指示（前記第2の1(1)ア(イ)）があつて、それに従わなかったという被申立人の主張については、疎明がなく、かつ、上記のことからも採用できない。

なお、前記第1の5(1)オ認定のとおり、A2は、2月下旬に待つように言われ、3月の車検の際、申請書に悪いところを全部書いて出したが、その車検でも直って来なかったというのであるから、修理申告書の提出を渋ったとしても無理からぬところがあり、それでもB3部長の指示に従ったというのである。

ところが、会社は、これらのことについて、本件審問でA2に尋ねているのであるから、当時、これらの経緯が十分確認・調査されることもなく、処分がなされたと考えられるのである。

(イ) ②については、前記第1の5(1)ア認定のとおり、当日、A2が帰社すると、B2代理は、翌日の配達荷物を積み置きすべくA2に残業を求め、A2は用事があることを理由にこれを断ったことが認められる。

この残業拒否そのものを処分の理由とするのであれば、その根拠は、会社就業規則第32条第4号（業務上の指示、命令に不当に反抗し職場秩序を乱した者）に該当するということになると思われるが、本件処分は会社就業規則第32条第3号（素行不良にして社内風紀を乱した者）に該当するということで、前記第1の5(1)エ認定のとおり、会社もその断り方を問題にしている。

そもそも、A2が残業を求められたのは、前記第1の5(1)ア認定のとおり、午後4時30分頃帰社してからであり、その後、残業は断ったものの、積み置き作業そのものは、帰社から午後5時までの約30分間行い、約60%を積んだのであるから、少なくとも、その間に残業をめぐり、B2代理との間で重大なトラブルが発生したとは考えにくく、俺は用事があつて帰るんだ程度の発言（前記第1の5(1)エ）をもって、思いがけず残業を求められたA2を自宅謹慎3日もの懲戒処分とするのでは、正当な懲戒権の行使とはいえず、他に処分されるような断り方をしたという疎明もない。

(ウ) 申立人は、本件謹慎処分が就業規則で定められている懲戒委員会の審査を経ていないので、処分手続違反で無効であると主張する。本来、就業規則は、法律上の制約があるものの、一旦客観的に定立せられ運用されてきた以上、労使を拘束する法規範として存するものというべきところ、前記第1の5(3)認定のとおり、会社就業規則第35条には、（懲戒処分について）労使同数による懲戒委員会を設けその審査を経て行ふと明定されており、この手続を経ずして、

かつ、何らの変更も加えずになされた本件懲戒処分は、他に特段の事情も見当たらない以上、重大な手続違反があったといわざるをえない。

「委員を脅迫するので懲戒委員会を開かなかった」とする会社の主張には合理的な疎明がなく、前記第1の5(1)ウ認定のとおり、それまで決定機関でもあった懲戒委員会に代え、独自に役員会名で処分していることから、会社の主張は採用できない。

(エ) 上記(ア)～(ウ)、前記第1の2及び3認定を総合して判断すると、本件懲戒処分は、普段から労使間に緊張関係が続く中であって、会社が申立人の分会たる第一組合の組合活動を嫌悪し、その役員であったA2を嫌悪する余り、当時、義務的とはいえなかった残業（前記第1の5(1)エ）の断り方や車の修理手続をしないことを口実にしてなされた職務上・組合活動上の不利益処分であり、もって第一組合の弱体化を企図した支配介入であって、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。

(2) A1に対する懲戒処分

ア 被申立人の主張

(ア) A1に対する処分の理由は、「5.14総行動」の際、配付されたビラの内容が事実と反したことにある。

ビラには、「会社が漫然と農薬を投棄した」と記載してあるが、会社は漫然と投棄しておらず、合法的にきちんと廃棄処分している。

(イ) 新社屋建設予定地に農薬を廃棄した時期や廃棄方法について書証を作成した者(C)は、その後、その書証の一部に誤りがあったとする新たな書証を作成している。

それによると、廃棄の時期は昭和58年7月頃ではなく、昭和54年7月頃であったし、農薬を埋めたコンクリート槽の底は、なかったのではなく、コンクリート造りであったこと等が明らかになった。

イ 申立人の主張

(ア) A1に対する懲戒処分は、平成2年5月14日の「5.14総行動」の際に配付したビラの内容が著しく事実と相違することを理由に、同月25日の役員会で、就業規則第32条9項に該当するとしてなされたものである。

(イ) 会社が合法的に廃棄処分したというダイアジノン、硫酸銅はいずれも劇物であり、合法的に処分したとの点についても、底のないコンクリート枠内に劇物等を埋めたり等したのは、毒物・劇物取締法第15条の2及び同法施行令第40条に違反しており、処分方法が合法的でなかったのは明らかであり、「漫然」と評価されても止むを得ないし、「漫然」と表現することは語義どおりの用法であり、何ら問題はない。従って、処分事実は存在しない。

(ウ) 本件処分は役員会で決定されており、就業規則に定める懲戒委員

会の審査を経ていない。このことによっても手続違反として無効である。

脅迫があったという会社の主張については、懲戒委員を脅迫したことを理由に処分していない事実から認められない。

- (エ) 上記(イ)、(ウ)で述べたとおり、本件処分は事実の不存在・処分手続違反で無効なことは明らかであるが、それにも拘らず、会社が本件処分をしたのは、組合及びA1の組合活動を嫌悪したからであり、不利益取扱い（同時に支配介入でもある）としての不当労働行為に該当することは言うまでもない。

ウ 当委員会の判断

- (ア) 前記第1の5(2)ア認定のとおり、会社は、5.14総行動実行委員会名入りビラ記載の「会社は、敷地内に漫然と農薬を投棄してきました（運輸一般・前田運輸倉庫分会）」の文言を問題視しているので、この文言が処分理由として相当と認められるかどうか判断するに、会社は、①農薬等をその敷地内にコンクリート槽を設けきちんと埋込んだと主張するが、前記第1の3(1)及び(6)認定のとおり、新社屋建設工事の際、これらを含んだ残土が相当量掘り起こされ、再処分しなければならなかったこと、②その際、前記第1の3(4)、(6)及び(8)認定のとおり、県薬務課の立ち入り調査が行われ、適切な処置をするよう具体的な指導がなされたこと等からして、会社が、慎重にして適切な処理を講じてきたとはいえず、第一組合がこれを捉えて、組合ビラに「漫然と農薬を投棄してきました」と記載したことは、その方法の是非はともかく、必ずしも著しく事実と相違するものとまではいえず、会社がこの文言をもって直ちに、著しく事実と相違するとして、分会長の責任を問う形で、A1を自宅謹慎処分としたのは、よるべき相当の理由によらずに処分したもので、結局、本件処分は正当な懲戒権の行使とはいえない。

- (イ) 申立人は、A2の場合と同様、本件懲戒処分が会社就業規則で定められている懲戒委員会の審査を経ていないので、手続違反として無効であると主張するが、このことについては、前記第2の1(1)ウ(ウ)説示のとおり、手続上、重大な瑕疵があったといえるから、この点からも、本件懲戒処分は正当化できない。

- (ウ) 本件処分に至る労使関係をみると、前記第1の2及び3認定のとおり、第一組合の結成、その後の第二組合の結成と一時金及び昇給についての考課査定の過程で、第一組合と会社との間にはさまざまな確執や軋轢が生じ、対立が増幅されてきたことが認められる。

加えて、平成元年に発生した農薬問題により、更に労使関係が悪化し、会社が種々の処分等を行ってきたのは、前記第1の3(14)認定のとおりであり、その端緒となったのは、前記第1の3(1)、(6)及び(8)認定のとおり、会社が破袋して露出した農薬等を敷地内の

地中に埋めていたことであった。

平成元年4月、新社屋建設工事の際、それらが掘り出され、これを第一組合は、周辺地域の環境問題等と関連させて（前記第1の3(2)）、会社の責任を追及し、併せて第一組合に対する会社の姿勢を周辺地域等に訴える（前記1の3(7)）中で、本件懲戒処分がなされたものと認められる。

しかも、前記第1の1(4)認定のとおり、A1は第一組合の分会長として、その中心的な活動家であったこと、本件ほか第一組合員に対する一連の処分の過程で、脱退者が相次いだこと（前記第1の4）等を総合して判断すれば、本件「自宅謹慎15日」の懲戒処分は、会社が申立人の分会たる第一組合の組合活動を嫌悪するとともに、その分会長であるA1を嫌悪する余り、同人に職務上、組合活動上の不利益を与えることを目的にしてなされた不利益取扱いであり、もって第一組合の弱体化を狙った支配介入であって、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。

2 一時金等の支給差別について

(1) 平成元年夏期一時金

ア 申立人の主張

- (ア) 平成元年7月10日、会社は第二組合の組合員に対し、一律27万円を支給した。
- (イ) 支給額について、第一組合の組合員と第二組合の組合員との間に差があることにつき、会社からの具体的な説明は全くない。
- (ウ) 本件不利益処遇は、第一組合の組合員であることや組合活動を理由とするものである。

イ 被申立人の主張

- (ア) 第二組合員に一律27万円を支給したのではない。それは、役職者（課長、課長代理、係長、主任）を含む平均支給額である。
- (イ) 申立人主張の差額は、すべて第一組合との間で合意した20%以内という考課査定によるもので、不当労働行為ではない。
- (ウ) A2に対する減額理由
入社以来、一貫して仕事に対する能率が悪い。
意識的に、わざと仕事を遅らせるとか、積み込み、出発が遅い、そういった面では、社内でも一致した見解である。

ウ 当委員会の判断

- (ア) 前記第1の6(1)ア、イ及びウ認定のとおり、平成元年夏期一時金について、会社は、第一組合の400,000円の要求に対して僅か50,000円という低額の回答をし、第二組合員に対しては、平均270,000円を支給した。これについては、前記第1の6(1)オ及びカ認定のとおり、第一組合が千葉地裁に第二組合員と同額の「一時金仮払いの仮処分」を申請し、平成元年10月18日、この仮処分申請について和

解が成立した。

この和解に基づき、第一組合の組合員に一時金が支給されたが、その額は8名中7名につき、第二組合員の平均支給額に比較して、13,500円乃至54,000円少なく、A1は27,000円、A2は54,000円も少なかったことが認められる。

このことについて、申立人は、第一組合の組合員であることや、組合活動を理由とするものであると主張し、被申立人は、すべて考課査定の結果であり、不当労働行為ではないと主張するが、一般的に、考課査定において、第一査定者が第二組合員であること（前記第1の2(3)イ）自体問題のあるところ、

- (イ) 本件の場合、結局、A1は10%、A2は20%も減額査定され、両名の平均支給額だけで、第二組合員の平均支給額270,000円と比較して、40,500円（15%）、また、A1、A2を含む第一組合員8名の平均支給額では、27,000円（10%）の外形的格差のあったこと（会社は、役職者を含む第二組合員の平均支給額が270,000円であると主張するが、役職者を除く支給額について何ら疎明していないのだから、270,000円と比較するのが相当である。以下同様である。）、これらに対し、会社は、20%以内という考課査定によるものと主張するだけで、本件審問においても、一部の第一組合員個人（本件についてはA2のみ）のマイナス面を概括的に、時期も特定せず、取り上げたに止まり、何ら説明のための資料を提示しておらず、減額の根拠となった考課査定が客観的、合理的になされたと見るべき具体的疎明がなされていないこと、加えて、第二組合員等について、どう査定したかさえ明らかにしていないこと等に鑑み、会社の前記主張は採用できない。

- (ウ) 前記第1の2及び3認定のとおり、従来から会社と第一組合との対立的労使関係が継続してきたところ、平成元年の農薬問題によって、その関係が更に悪化し、会社は第一組合の組合活動を嫌悪するとともに、A1ら主要な組合員を嫌悪していたことが認められる。

これらを考え併せると、本件差別は、会社が本件考課査定の機会を利用して、これら組合員を意図的に低く評価した結果と見るのが相当である。

よって、A1及びA2に対する本件減額支給は、同人らに、経済上の不利益を与えた不利益取扱いであり、もって申立人の分会たる第一組合の弱体化を狙った支配介入であって、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。

(2) 平成元年年末一時金

ア 申立人の主張

- (ア) 会社は第一組合の組合員に対し、第二組合と会社との妥結額を下回る額を支給した理由につき、具体的説明はない。

(イ) 本件不利益処遇は、第一組合の組合員であることや組合活動を理由とするものである。

イ 被申立人の主張

申立人主張の差額はすべて考課査定によるもので、不当労働行為ではない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 前記第1の6(2)イ及びウ認定のとおり、会社は、本件一時金について、第一組合との間では、第二組合員に対する平均支給額より低額で妥結し、更に、考課査定によって第一組合の組合員に減額支給したことが認められる。申立人は、これは第一組合の組合員であることや、組合活動を理由とするものであると主張し、被申立人は、考課査定の結果であり、不当労働行為ではないと主張するが、妥結額そのものが第二組合より14,000円も低額の上に、A1は51,900円(15%)、A2は69,200円(20%)、それぞれ減額査定され、両名の平均支給額は、第二組合員の平均支給額360,000円を74,550円(21%)も下回るものであったこと、また、A1、A2を含む第一組合員7名中2名を除いて減額査定され、うち、3名は20%も減額され、第一組合員の平均支給額は、303,986円となったが、これは、第二組合員の平均支給額360,000円を56,014円(16%)も下回るものであったこと、これらに対し、会社は、本件審問においても、一部の第一組合員個人の評価等を、概括的に、時期も特定せず述べたに止まり、何ら説明のための資料を提示しておらず、減額の根拠となった考課査定が客観的、合理的になされたと見るべき具体的疎明がなされていないことに加えて、第二組合員等について、どう査定したかさえ明らかにしていない。

(イ) しかも、前記第1の2及び3認定のとおり、日頃から当事者間の労使関係が不正常的な状況下にあったところ、平成元年の農薬問題によって、更に悪化したこと等を考え併せれば、本件差別は、会社が第一組合の組合活動を嫌悪するとともに、A1ら主要な組合員を嫌悪する余り、本件考課査定の機会を利用して、これら組合員を意図的に低く評価した結果と見るのが相当である。

従って、A1及びA2に対する本件減額支給は、当時作成された確認書(前記第1の6(2)ウ)の3の事項に違背して、同人らに経済上の不利益を与えた不利益取扱いであり、もって申立人の分会たる第一組合の弱体化を狙った支配介入であって、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。

(3) 平成2年年末一時金

ア 申立人の主張

(ア) 会社は本件年末一時金の支給については、会社と第一組合との間で作成された1990年12月26日付けの確認書で、20%の範囲内で考課

査定を実施すること、これについては、一切異議申し立てをしないことで合意しているのだから、本件申立ては、この合意に反する不適法なものであるから、却下されるべきであると主張する。

しかし、この確認書で確認されているのは、会社がつまみ食いの引用し、かつ、この趣旨をねじ曲げて解釈しているように、考課査定結果がいかに不当なものであり、差別的なものであっても、これに対して一切異議申し立てしないということでは全くない。この確認書は、一律366,000円の支給をし、これからさらに20%の範囲内で減額査定するとは一言も書かれておらず、これが366,000円を基準として、今回に限り20%の範囲内で増額または減額査定することにつき合意したにすぎないし、この点につき異議申し立てしないことを確認したにすぎないのであって、決して366,000円を基準に減額の方でのみ査定することを合意したものではない。

また、この合意が、恣意的ないし差別的運用を容認するものではないことは言うまでもない。

- (イ) 第一組合の組合員らが平成2年12月28日会社に対し、妥結額満額の支給を得られなかった理由につき、その説明を求めたところ、会社が示した一時金減額についての理由は、いずれも具体性に乏しく、その減額の幅が6万円を超える者も多いこと、文字どおり組合活動を減額の理由としたものがあること、従前から会社の組合敵視の姿勢は露骨であること等に照らし、仕事の遅れ、責任感、協調性の欠如などの指摘は、口実に外ならず、一時金減額支給は、真実は組合員であることを理由にする不利益差別処遇であること明白である。
- (ウ) およそ組合間差別においては、集団自体を比較して有意の格差がある場合に、会社がその合理的理由についての主張、立証を要求されるところ、会社の主張・立証は、第二組合員との比較抜きの、いわゆるあら探し絶対立証にすぎず、立証方法として全く的はずれであり、公平適正な考課査定が可能な制度や運用が行われていることについての主張、立証は皆無に等しいというべきである。

イ 被申立人の主張

- (ア) 申立の適法性についての抗弁

1990年の年末一時金については、同年12月26日に、第一組合との間で、20%の範囲内で考課査定を実施すること、これについては一切異議申し立てをしないことで、合意が成立しており、妥結額と支給額の差額は、前記20%の範囲内で考課査定を実施した結果である。

従って、本件申立ては、この合意に反する不適法なものであるから、却下されるべきである。

- (イ) A 1 及び A 2 に対する減額理由

- a A 1 の場合

総体的に責任感、積極性に欠け、進歩、協調性がない。補充す

ると、仕事に責任感がないこと、未配があったり、帰社時間が遅くなる場合でも、会社へ連絡せず、このことを注意しても謝らず何度も同じことを繰り返す。腰部に疾患があり作業能率が他と比較して低い。勤務中であっても組合の分会長としての言動をなし、業務に支障がある。

b A 2 の場合

何もかにもが良くないし、仕事を故意に遅延していること、車両管理が悪く、車の汚れが一番目立つこと、仕事のミスが多く、未配が一番多いこと、配達に出る時間がいつも一番遅いこと、上司の注意をいつも無視している等、すべての採点項目において最低である。

ウ 当委員会の判断

- (ア) 被申立人は、本件平成2年年末一時金に係る不当労働行為救済申立てについては、第一組合と会社との間で作成された「確認書」(前記第1の6(3)ア)で、考課査定につき「異議申し立ては、一切しない。」と合意しているのだから、不適法なもので、却下されるべきであると主張する。

しかし、「確認書」には、前記第1の6(3)ア認定のとおり、「本確認事項についての異議申し立ては、一切しない。」となっており、その趣旨は、20%の範囲内で考課査定を行うということ等の確認書の合意事項についてであると解するのが相当であり、確認書記載事項から直ちに、20%以内で考課査定が行われるならば、どのような内容の考課査定をしようが会社の自由であり、その結果について第一組合が異議申立てを行えないとか、あるいは、異議申立てを一切放棄したとは解し得ず、会社の前記主張は失当である。

加えて、前記第1の2(3)イ認定のとおり、妥結額から上下20%の幅で査定するものとなっているところ、第一組合員については、前記第1の6(3)ア認定のとおり減額査定ばかりである。

しかも、第一組合が本件救済申立てに及んだことを理由として、その後の団交に否定的態度を取った(前記第1の6(3)ウ)ところに、会社の減額査定にこだわる頑な姿勢すら窺える。

- (イ) 前記第1の6(3)ア認定のとおり、A 1は55,000円(15%)、A 2は66,000円(18%)、それぞれ減額査定され、両名の平均支給額は、妥結額より60,500円(17%)も少なくなってしまった。また、A 1、A 2を含む第一組合員6名の平均支給額は、妥結額より59,267円(16%)も少ない306,733円となった。

- (ロ) 会社は、A 1やA 2について、一応その減額理由なるものを示してはいるが、そのほとんどは具体的でなく、逐一検討し得べくもないが、例えば、

① A 1について、会社は、進歩、協調性や責任感がないと指摘し

つつ、併せて、前記第1の6(3)イ認定のとおり、第一組合の「分会長」というイメージによって評価していることが認められる。また、帰社時間が遅い時でも会社に連絡しないことが多いという点についても、会社は疎明せず、A1は本件査定対象期間のことでいえば、1回だけ小銭がなくて電話ができなかったというのであるから、これを多いと評価するのも妥当ではない。

②A2について、会社は、未配件数が最高であると指摘する。

これについて、被申立人代理人が具体的に示した事実関係は、平成3年11月から平成4年2月までのことであり、明らかに本件考課査定対象期間外といえるもので、その内容を検討するまでもなく、失当である。

誤配については、車両積載の際のフォークマンの積み込み違いも関連してくると考えられるのに、具体的疎明がないのだから、直ちにA2本人の評価に結びつけることはできない。

また、何もかも悪いというのでは、具体的な評価の是非を判断し得べくもない。なお、作業日報の記入方法も問題にしているが、その時期は平成3年9月以降のことであり、これもまた、本件と無関係という外はない。

車両管理が最悪であるということについても、前記第1の5(1)イ認定のとおり、10年位の4トントラックで、会社は定期点検も行っていないというのであるから、一概にA2個人の評価に帰せしめるには無理がある。

つまり、会社は第一組合員個々人のマイナス面を概括的に、時期も特定せず取り上げたに止まり、評価の公正を期するための具体的な査定方法や査定基準については、ほとんど明らかにせず、低査定が客観的、合理的になされたと見るべき疎明がない。

(エ) しかも、当時、前記第1の2及び3認定のとおり、会社と第一組合との対立的労使関係が続く中で、平成元年の農薬問題によって、更に悪化し、第一組合員を処分してきたこと等を考え併せると、A1及びA2に対する本件減額支給は、会社が第一組合の組合活動を嫌悪するとともに、その組合員を嫌悪する余り、本件考課査定の機会を利用して、意図的に低く査定した結果と見るのが相当である。

これは、同人らに経済上の不利益を与えた不利益取扱いであり、もって申立人の分会たる第一組合の弱体化を狙った支配介入であって、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。

(4) 平成元年4月から平成2年3月までの昇給差別

ア 申立人の主張

(ア) 昇給額について、第一組合の組合員と第二組合の組合員との間に差があることにつき、会社からの具体的な説明は全くない。

(イ) 本件不利益処遇は、第一組合の組合員であることや組合活動を理由とするものである。

(ウ) A 2 の昇給格差について、B 1 副社長は、本件審問において「車両の管理が悪いとか、車の汚れというのは一番汚い」「整備状況とかあらゆる内容に照らし合わせてもどれをつけても最低であるという判断を現場所属長はしました。」と証言しつつ、「会社としてもその中身についてはほぼそのとおりだろうということは思います。」と、伝聞で、かつ、あいまいな証言をするのみである。

イ 被申立人の主張

申立人主張の差額はすべて考課査定によるもので、不当労働行為ではない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 本件昇給額決定の経過については、前記第 1 の 6 (4) ア認定のとおりであり、A 1 及び A 2 は減額査定によって、第二組合員の平均昇給額、月 6,000 円より低額—A 1 は月 5,500 円、A 2 は月 5,000 円—で支給された。

このことについて、申立人は、会社からの具体的な説明がなく、第一組合の組合員であることや、組合活動を理由とする不利益処遇であると主張し、被申立人は、すべて考課査定によるもので不当労働行為ではないと主張するが、前記第 1 の 6 (4) イ認定によれば、月額で、A 1 は 500 円、A 2 は 1,000 円減額され、両名の平均昇給額は、月 5,250 円、年 63,000 円であり、第二組合員の平均昇給額より月 750 円、年 9,000 円も低額であったこと、また、両名を含む 7 名の第一組合員の平均昇給額では、月 486 円、年 5,829 円も低額であったこと、これらに対して、会社は、個別の減額理由さえ示していない。

つまり、申立人が主張する外形的格差の存在に対する会社の主張、立証は、本件 A 2 個人についてのマイナス面を概括的に、時期も特定せず取り上げたに止まり、何ら説明のための資料を提出せず、昇給減額の根拠となった考課査定が、客観的、合理的になされたと見るべき具体的疎明もなく、第二組合員等については、第一組合と違って、責任をもって良くやってくれるから、昇給額が多かったとしながら、その内容について、どう査定し、個別にいくら支給したかさえも明らかにしていないのである。

(イ) しかも、前記第 1 の 2 及び 3 認定のとおり、当時、会社と第一組合との労使関係が悪化していたこと等を考え併せると、A 1 及び A 2 に対する本件昇給差別は、会社が第一組合の組合活動を嫌悪するとともに、その組合員を嫌悪する余り、本件昇給査定の機会を利用して、意図的に低く査定した結果と見るのが相当である。これは、同人らに経済上の不利益を与えた不利益取扱いであり、もって申立人の分会たる第一組合の弱体化を狙った支配介入であって、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。

3 有給休暇の欠勤扱いによる賃金カットについて

ア 申立人の主張

(ア) A 2 は、平成元年11月8日、組合活動を理由欄に記載して有給休暇の申請をしたが、会社は、「組合活動に1つの目的で2人行く必要はない」という理由で、これを拒否し欠勤扱いとした。

このような申立人の主張及び立証に対して、被申立人は、答弁書等では否認するだけでなんら主張を明らかにしていないが、その立証においては、証人B 1 副社長も、組合活動を目的としていることを理由として拒否したことを認めている。

(イ) A 1 は、平成元年11月20日、組合活動を理由として有給休暇の申請をしたが、被申立人は「会社社前の抗議行動に参加するための有給休暇の取得は認めない」という理由で、その申請を一度は受理しながらこれを取消し、欠勤扱いとした。

このような申立人の主張及び立証に対して、被申立人は、なんら主張を明らかにしていないが、証人B 1 副社長は、組合活動を目的としていることを理由に取り消したことを認めている。

(ウ) 有給休暇の取得については、使用者の承認は不必要であり、休暇をどのように利用するかは使用者の干渉を許さない労働者の自由に属するものであって、使用者は、労働者の有給休暇の使用目的如何によって、その有給休暇の権利行使を妨害できないものである。

(エ) 本件では、被申立人自身有給休暇取得の拒否の理由は、第一組合の組合員らの組合活動であることを明確に認めているのであるから、これは、明らかに第一組合の組合員らの組合活動を嫌悪する意思に基づいて同人らに対し経済的な不利益処遇を行い、また同時にそれを通じて申立人組合の正当な組合活動を妨害・干渉する支配介入を行ったものであって、不当労働行為に該当することは明白である。

(オ) B 1 副社長の証言中には、本件の有給休暇取得拒否は、使用者の時季変更権の行使の趣旨であるとするかのような発言があるが証人は、一般的・抽象的に「仕事の関係があるので」と述べるのみで、第一組合の組合員らの本件有給休暇の取得がどのように会社の事業の正常な運営を妨げるかについては、何ら具体的に指摘できておらず、結局「仕事の関係」とは、抽象的にしか存在しない実体のないお決まりの言い訳に過ぎないと言わざるを得ないものである。

従って、労働基準法第39条但書きに基づく時季変更権の要件は、全く満たされておらず、結局、会社による本件有給休暇取得拒否は、使用者の時季変更権の行使の趣旨とは到底言えない。

(カ) 第一組合の組合員A 2 及びA 1 は、会社による有給休暇の違法拒否について、千葉労基署に対して是正勧告の申立てを行った結果、同労基署は会社に対して、本件の有給休暇を欠勤扱いにしたことの

是正を求める勧告を出した。

これは、会社の有給休暇申請の拒否が、使用者の時季変更権の行使とは全く認められない一人よがりの違法なものであることを第三者機関自身が認定したものである。

ところが、会社は、同労基署の是正勧告に対し、一部これを受け入れたに過ぎず、第一組合員A1の申請していた有給休暇の欠勤扱いについては、上記勧告を無視して何ら是正を行っておらず、むしろこれについて制度上存在していない再審査なるものの申入れをしている等と強弁して開き直る態度に終始している。

こうした会社の態度は、千葉労基署の是正勧告さえも蔑ろにするばかりでなく、徹底した組合敵視の現れであって、決して許されるものではない。

イ 被申立人の主張

- (ア) A2の平成元年12月22日の有給休暇については、千葉労基署より是正勧告を受け、是正したが、他の有給休暇については、なんら是正勧告を受けていない。

なお、同一目的で2人行くのであれば、仕事の関係があるので1人にしてほしいということは会社が一貫して言ってきたことである。裁判とかいろいろ現在抱えているので、そういったことについては、2人行かずに1人で済むなら1人にしてもらえないかという話をしている。

- (イ) A1の11月20日の有給休暇については、千葉労基署より是正勧告を受けたが、会社の農薬処分の方法について、あるいはそれに伴う井戸水の汚染があったと嘘のことを近所の住民等に宣伝活動した。それに対する会社の処分が間違っているということでの社前抗議行動であったから、納得できないので、再審査を申請中である。

- (ウ) 本件有給休暇の欠勤扱いによる賃金カットは、不当労働行為ではない。

ウ 当委員会の判断

- (ア) A2に対する賃金カット

平成元年11月8日についての有給休暇取得の届出に対し、会社がこれを否認した理由は、前記第1の7(1)イ認定のとおり、仕事の関係があるので同一目的（組合活動）で2人行く必要はない、という会社の従来の方針であった。

また、前記第1の7(1)ウ認定のとおり、A2の本件有給休暇利用の目的は、会社の関連会社の従業員の解雇問題に係るオルグ活動と認められるところ、会社はそのことを承知の上で、他の第一組合員(C)には認めたが（前記第1の7(1)イ）、A2にはこれを認めず欠勤扱いとして、当日分の賃金をカットしたものである。しかも、会社は、その有給休暇取得によって、事業上どの程度支障があった

のかどうかさえ疎明していない。

従って、会社が本件有給休暇の成立を否認する相当の理由はなかったといえる。

(イ) A 1 に対する賃金カット

平成元年11月20日の有給休暇については、前記第1の7(2)ア認定のとおり、A 1 が休暇届を提出して後、会社はこれを却下として、欠勤扱いしたと認められる。

その理由について、被申立人は、農薬問題に係る会社の正当な処分に対する社前抗議行動参加のために利用するもので、認められなかったというのであるが、この社前抗議行動は、その目的としても、前記第1の7(2)ウ認定のとおり、会社が第一組合員全員に対して行った懲戒処分の撤回等を求めてなされたもので、その行動が異常なものであったと認めるに足る疎明もない。

また、少なくとも、それによって、会社における事業の正常な運営が具体的に阻害されたという疎明もなく、このことを理由として、会社が労働基準法第39条の時季変更権を行使したという主張・立証もない。

従って、使用者の時季変更権を無視した態様のものともいえず、会社が、本件有給休暇の成立を否認する相当の理由はなかったといえる。

- (ウ) 会社と第一組合間の労使関係が対立状態にあったこと、会社が第一組合員に対し様々な処分等を行ってきたことは、前記第1の2及び3認定のとおりであり、本件もその対立抗争の過程でなされたことを考え併せると、会社が、A 1 及びA 2 に対し、有給休暇取得を認めなかった本件行為は、同人らに職務上、組合活動上の不利益を与えることを企図してなされた不利益取扱いであり、もって申立人の分会たる第一組合の弱体化を狙った支配介入であって、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。

4 時限ストライキを理由とする賃金カットについて

申立人は、平成元年5月2日に第一組合が実施した時限ストライキを理由にA 1 及びA 2 の賃金（各種手当等）をカットした会社の行為は、同人らに対する経済的な不利益処遇であり、同時にそれを通じて第一組合の正当な組合活動に支配介入したもので、不当労働行為に該当するとして、当該賃金カット相当額の金員の支払いを内容とする救済申立てをしているが、申立人が不当労働行為であると主張する本件会社の行為は、本事件として申立てられた他の行為と、その態様等において、密接・不可分のものではないうえ、カットされた当該賃金の支払行為によって完結しており、かつ、その賃金が支払われた時点で申立人らが認識できたのであり、完結した1回限りの行為と解するのが相当である。

よって、救済の申立日（平成2年9月4日）及び趣旨変更の申立日（平

成4年8月6日)現在で、1年以上経過した本件賃金カットに係る救済申立ては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

第3 救済の方法

- 1 A2が、平成2年4月25日付け懲戒処分によりカットされた賃金については、当事者の主張が合致せず、確認しうる具体的な資料の提出等もなされないことから、主文1のとおり命ずるのが相当である。
- 2 平成元年夏期一時金、同年年末一時金、平成2年年末一時金及び平成元年4月から平成2年3月までの昇給について、会社は、第一組合に対する妥結額や個別支給額の外には、第二組合の組合員(役職者を含む。)の平均支給額を部分的に認めたに止まり、他に役職者を除いた第二組合員の平均支給額については、何ら疎明していないから、主文2のとおり、第一組合との妥結額又は第二組合員の平均支給額(役職者を含む。)と、既に支給した額との差額支給を命ずるのが相当である。
- 3 申立人は謝罪文の社前掲示と申立人組合代表者に対する手交も求めているが、諸般の事情を考慮すれば、主文4のと通りのポストノータイスで足りると考える。

第4 法律上の根拠

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

平成5年3月29日

千葉県地方労働委員会
会長 新垣進 ㊟

(別紙 略)