

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

再審査被申立人 エクソンモービル有限会社

上記当事者間の中労委平成3年(不再)第55号事件(初審大阪府労委昭和61年(不)第10号事件)について、当委員会は、平成17年9月21日第17回第三部会において、部会長公益委員荒井史男、公益委員山川隆一、同椎谷正、同岡部喜代子、同古郡鞆子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- I 初審命令主文を次のとおり変更する。
  - 1 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合の本件救済申立てのうち、当該組合の組合員X1に係る賃金差別是正に関する、昭和59年3月31日以前に係る救済申立てを却下する。
  - 2 上記1の申立てに係るその余の救済申立てを棄却する。
  - 3 申立人のその余の救済申立てを棄却する。
- II その余の再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

- (1) 本件は、エクソンモービル有限会社(初審申立て当時は「モービル石油株式会社」。以下「会社」または「モービル石油」)が、スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「ス労自主」または「組合」)モービル大阪支店支部の組合員であったX2、X1、X3及びX4(以下「X2」、「X1」、「X3」、「X4」。4名を総称して「X2ら4名」)に対し、①X3及びX4が昭和59年4月20日(以下「昭和」を略す)から同年10月9日までの間に行った争議行為の際の業務妨害行為等が就業規則の懲戒等規定に抵触するとして、60年3月14日付けで各減給1.5日の懲戒処分に付したこと、②X2及びX1が59年4月20日から同年10月9日までの間に行った争議行為の際の業務妨害行為等及び58年9月以降のVDT業務拒

否が就業規則の懲戒等規定に抵触するとして、60年3月14日付けで各出勤停止2日の懲戒処分にしたこと、③X1に対し、50年4月の入社以来の賃金を、他の従業員に比して低く差別支給したこと、④X2及びX1に対し、60年夏季及び冬季一時金を、58年9月以降のVDT業務拒否等を理由にそれぞれ低位に評価して差別支給したことが労働組合法第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して、61年3月8日に、組合から会社を被申立人として、救済申立てのあった事件である。

- (2) 初審大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」)は、平成3年10月14日、本件救済申立てのうち、上記③の一部について却下し、その余について棄却した。

組合は、これを不服として、同月22日に再審査を申し立てた。

## 2 初審における請求する救済の内容の要旨

- (1) X2ら4名に対する60年3月14日付け各懲戒処分の取消し及びバックペイ
- (2) X1の入社以来の賃金差別の是正及びバックペイ
- (3) X2及びX1に対する60年夏季・冬季一時金差別の是正及びバックペイ
- (4) 上記(1)ないし(3)に関する謝罪及び誓約文の全事業所への掲示及び社内報への掲載

## 第2 再審査申立人の主張の要旨

### 1 X2ら4名に対する懲戒処分について

- (1) 59年4月20日、6月18日、7月13日の各争議時(以下「本件争議時」)の行為

ア そもそも争議行為とは「業務の正常な運営を阻害するもの(労調法7条)」であるから、本件争議時の行為はまったく正当である。

イ 本件の争議行為は、①主体は中央執行委員会であり、モービル大阪支店支部の4人の組合員のうち、X2は中央執行副委員長も兼ねているが、X1、X3及びX4は支部の役員であって企画・立案には関与しておらず、X5委員長代行の指揮の下に行ったもので責任を問われる立場にないことは明確であり、②目的も組合結成無視等への抗議及び一時金要求等であって正当であり、③態様も物理力行使して従業員の仕事を止めさせる等の行為ではなく、マイク演説等も従前から行っており、これまで一度も警告や問責を受けていないことから正当なものである。

- (2) X1及びX3の無断離席等

ア X1の受注業務及び在庫確認作業の拒否並びに無断離席

会社は、再審査において新たな主張を行っておらず、証拠も提出していないので、受注業務拒否は「懲戒責任が追求されるほどの非があるとは認めら

れず」、在庫確認作業拒否は「事実の疎明がなく」、無断離席は「懲戒処分理由とすることは重きに過ぎる」旨の初審判断は維持されるべきである。

#### イ X3 の無断離席

初審命令は、2 時間の無断離席は、同僚に伝言を依頼する等の措置をとっていないことに止むを得ない事情が認められないから、正当とは認められないというが、X3 は、逮捕(7 月 10 日)から保釈(7 月 12 日)までの 3 日間警察に身柄を拘束された直後でもあり、心身共に疲弊して組合室で休息していたものである。

- (3) 人事担当取締役 Y1(以下「Y1 取締役」)に対する抗議行為 X1 らが Y1 取締役を取囲んだり暴行した事実はなく、抗議時間もわずか 1~2 分である。同取締役は他組合との団体交渉(以下「団交」)には出席しながら組合との団交には一度も出席していないのであるから、この程度の行為を問責するのは公平・公正を欠くものである。
- (4) ステッカー剥がしに対する抗議行為

初審判断の「X1 は、本件抗議行為に加わっていないから処分理由とすることは許されない」との部分は、維持されるべきである。

#### (5) VDT 業務拒否

パスワードの一部変更等の積み重ねがコンピューター業務の合理化に繋がるので、組合を無視して一方的に VDT 業務の変更を行った会社に抗議して両名の VDT 操作を留保(拒否)したものであり、60 年 4 月 15 日の暫定就労までの間同業務拒否を続けた両名の行為は、正当な組合活動である。

#### (6) 結論

X1 の 6 つの処分理由のうち、少なくとも「在庫確認作業拒否」と「ステッカー剥がしに対する抗議行為」の 2 つが懲戒処分理由とならないことは明らかなのであるから、「出勤停止 2 日」が維持される根拠はない。

### 2 X1 の賃金について

#### (1) 60 年 3 月 7 日以前の賃金

初審命令は、労働委員会規則を形式的に適用して却下するが、賃金差別は根本的に是正されない限り継続していくものであるので、60 年 3 月 7 日以前の賃金についても格差を認めて是正すべきである。

#### (2) 60 年 3 月 8 日以降の賃金

ア 組合は、「賃金差別の原因は、正社員を募集したのに正当な理由なく X1 のみを契約社員(臨時雇用従業員)として採用(50 年 4 月)したことにある」旨主張して採用経過を立証したが、初審命令はこれを無視し、「労働契約書」に同

人が署名している外形的事実だけで「臨時雇用員として採用された」と認定して形式的な判断に陥った。

イ X1 の賃金は、X2(X1 と同年齢・同学歴で入社年は違うが労働年数は同じで職位は一つ上であり、同人の賃金は組合との妥結額より低く、同職位中一番低い)と比べても低い(初審申立て当時 8,000 円強)ことから、同年齢・同学歴中最低であったことは明らであり、これは第二組合分裂攻撃(49 年)以降ス労に加入する組合員がいなかった中で、同人が正社員になった(52 年 7 月)途端にス労に加入(53 年 10 月)したことを嫌悪し、入社時から正社員になるまでの間の賃金格差の是正及び勤続年数の加算を行わず、組合所属による報復的賃金差別を続けたもので不当労働行為である。

### 3 X2 及び X1 の 60 年夏季及び冬季一時金について

#### (1) 60 年夏季一時金(評価対象期間 59 年 11 月～60 年 4 月)

組合指示による VDT 業務拒否は、会社が組合を無視して一方的に同業務の変更を行ったことに抗議して行ったもので正当な組合活動であるから、会社が報復として夏季一時金を組合との妥結月率より低く評価して差別支給を行ったことは、不当労働行為である。

#### (2) 60 年冬季一時金(評価対象期間 60 年 5 月～60 年 10 月)

会社が、上記(1)のとおり、夏季一時金の評価対象期間に VDT 業務を拒否したことの報復として、冬季一時金の評価対象期間には暫定就労していたにもかかわらず、同一一時金についても引き続き組合との妥結月率より低く評価して差別支給を行ったものであり、不当労働行為である。

なお、少数組合である組合が、「他組合員との比較等の一時金差別の疎明」を行うことは、会社が一時金査定資料の開示を行っていない(初審判断)ことから、事実上不可能である。

### 4 会社の不当労働行為意思について

(1) 初審は、本件労使関係を判断するのに重要な、①57 年ス労自主結成通告無視・団交拒否・不法チェックオフによる組合費強奪横領、同年 11 月 1 日付けの X2 への配転攻撃、59 年 4 月 20 日の反弹圧闘争(ストライキ)に対する組合員 28 名の不当逮捕及びそれを理由とする組合本部委員長ら 5 名の解雇等ス労時代から一貫した組合潰しの意思(不当労働行為意思)を認定せず、②会社の差別的労務政策とそれに基づくモービル労組との対立を煽る等による組合潰しの意思(不当労働行為意思)を認定しておらず、組合の争議行為を事実を歪曲、誤認して「正当な組合活動ではない」と決めつけている。

(2) モービル石油は、エッソ石油と結託してス労自主の大弾圧を行ったが、大阪

支店支部が、その後も新たな組合員の加入等により存在し、春闘に際してストライキ権も確立したので、同支部の組合員に個別攻撃(賃金差別、転勤等)を集中したものであり、会社の不当労働行為意思は明らかである。

### 第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、初審を改めた部分に関する証拠の摘示の記載については、書証の甲号証、乙号証は、それぞれ「甲1」、「乙1」の例により、初審及び再審査の審問速記録の審問回数と頁は、それぞれ「初①1頁」、「再①1頁」の例による。

1 「1 当事者等」の項を次のとおり改める。

#### 「1 当事者等

(1) ス労自主は、会社及び申立外エッソ石油有限会社(以下「エッソ石油」)の従業員並びに会社及び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、57年9月25日に後記(3)記載のとおりその前身であるス労の一部組合員が結成したものである。

本件再審査審問終結時(平成16年12月20日)の組合員数は33名で、うち退職者や被解雇者等を除く従業員籍を有する組合員数は8名(モービル石油出身2名、エッソ石油出身6名)であった。

なお、会社の大阪第一支店及び大阪第二支店(各支店は管轄地域で区別。本件初審申立て当時はモービル石油株式会社大阪支店とエッソ石油株式会社大阪支店)には、組合の下部組織として、同両支店に勤務する従業員により組織されたスタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合モービル大阪支店支部(以下「支部」)とエッソ大阪支部(両支部はモービル石油出身かエッソ石油出身かにより区別)とがあり、支部の本件再審査審問終結時の組合員数は4名で、うち退職者3名(平成12年2月末をもってX2及びX4、同16年7月末をもってX3がそれぞれ早期退職)を除く従業員籍を有する組合員数は1名(大阪支部連合会執行委員長兼モービル大阪支店支部書記長であるX1)であった。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、全国に大阪支店を含む支店、営業所、油槽所等を有し、各種石油製品及び関連製品の輸入、製造、販売を業とする会社であり、本件再審査審問終結時の従業員数は約900名であった。

会社は、本件再審査申立て当時モービル石油株式会社と称していたが、平

成 12 年 2 月 1 日にモービル石油有限会社に組織変更し、同年 7 月 1 日には東燃ゼネラル石油株式会社と業務統合を行ってエクソンモービルグループを形成し、同 14 年 6 月 1 日にはモービル石油有限会社と申立外エッソ石油有限会社、同エクソンモービルマーケティング有限会社、同エクソンモービルビジネスサービス有限会社が合併して、現在の会社となった。

なお、本件初審申立て当時、会社は、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」)を 61 年 3 月に統合して、モービル大阪支店とした(再審査審問終結時は前記(1)記載のとおり「大阪第一支店」及び「大阪第二支店」)。

- (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」)は、昭和 28 年にスタンダード・ヴァキューム石油株式会社の従業員により結成された労働組合であり、36 年に同社がモービル石油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(2)、(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」)、同エッソ大阪支部、同中国分会連合会、同四国分会連合会及び同中京分会連合会に所属する組合員が中心となってス労自主を結成した。

なお、会社を含むエクソンモービルグループには、上記 2 組合の他に、エクソンモービルグループ労働組合及び全石油ゼネラル石油労働組合(東燃ゼネラル石油株式会社の従業員で組織)がある。

因みに、前者の組合は、49 年 11 月にス労の一部組合員が脱退して結成したモービル石油労働組合(以下「モ労」)が平成 13 年 10 月 1 日にエッソ石油労働組合(以下「エ労」)と合併してエクソンモービル労働組合となったものが、更に同 16 年 10 月 1 日に東燃ゼネラル石油労働組合(東燃ゼネラル石油株式会社の従業員で組織)と合同したものである。

同 16 年 10 月当時のそれぞれの組合員数は、ス労自主 33 名(従業員籍のある組合員 8 名のうちモービル石油出身 2 名、エッソ石油出身 6 名、退職者 17 名、被解雇者 8 名)、ス労 37 名、エクソンモービルグループ労働組合約 1,700 名、全石油ゼネラル石油労働組合約 74 名であった。

## 2 2(1)の冒頭に次の段落を加える。

- 「(1) 49 年 6 月にス労の一部組合員が脱退してエッソ石油側にエ労が、同年 11 月にはモービル石油側にモ労が結成された。ス労はこれについて、「エッソ石油とモービル石油とが結託して、ス労の分裂工作として第二組合結成に介入した」等の情宣を行っていた。その後、モービル石油側においては、ス労と

モ労間に小競り合いが発生することがあった。」

- 3 2(2)1行目の「ス労組合員ら」を「ス労組合員5名」に改め、第2段落を次のとおり改める。

「この判決への対処方針等について、ス労は同年5月の中央委員会で「有罪判決に対しては控訴して闘う」旨機関決定していたが、2名が控訴しなかったことを巡り、ス労内部で意見の対立が生じ、同年9月の第56回臨時全国大会で「反弹圧闘争」継続の執行部の不信任案が可決されたことにより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。」

- 4 2(5)に第2段落として次のとおり加える。

「また、会社は、同日、支部委員長であったX2に対し、同年11月1日付けで海運部大阪事務所から大阪第二支店へ配転する旨命じた。

なお、海運部大阪事務所と大阪第二支店は同一の建物の同一階にあり、異動に伴う賃金や労働時間の変更は生じなかった。」

- 5 2(7)の末尾の「旨通告した。」を「旨通告し、同年10月分から58年3月分(一時金を含む)の組合費を会社人事部労務統轄課長Y2の個人名義口座に保管した。」に改める。

- 6 2(8)1行目の「当委員会」を「大阪府労委」に改める。

- 7 2(9)1行目の「組合中央書記長兼モービル鶴見支部書記長」を「組合モービル鶴見支部書記長」に改める。

- 8 2(10)2行目の「会社は」の後に「、事実上」を加える。

- 9 2(11)を次のとおり改める。

「(11) 昭和58年4月7日以降も翌59年3月末までの間、組合は、春闘、一時金闘争、反弹圧闘争等を展開し、その一環としてX6闘争等として時限ストライキをしばしば行い、支部も4月中に4回、5月以降も月に1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。」

- 10 3(1)ア3行目の「同年11月からは大阪第二支店総務課で」を「同年11月1日付けで大阪第二支店に配転を命じられてからは同支店総務課で」に、第二段落の2行目「ス労支部執行委員長兼ス労中央執行委員」を「ス労支部執行委員長」に改め、末尾に第三段落として次のとおり加える。

「なお、その後同人は、会社が実施した早期退職支援制度に応募して本件が当委員会に係属中の平成12年3月31日付けで退職した。そして退職に先立つ2月下旬頃組合に脱退届を郵送したが、組合は「組合の統制に従ってはいないが現在も組合員である」旨主張して、脱退を承認していない。」

- 11 3(1)イの末尾に第三段落として次のとおり加える。

「 なお、その後同人は、会社が実施した早期退職支援制度に応募して本件が当委員会に係属中の平成16年7月31日付けで退職した。因みに、同人は組合に脱退届を提出していない。」

- 12 3(1)ウの末尾に第三段落として次のとおり加える。

「 なお、その後同人は、会社が実施した早期退職支援制度に応募して本件が当委員会に係属中の平成12年3月31日付けで退職した。

そして退職に先立つ2月下旬頃組合に脱退届を郵送したが、組合は「組合の統制に従ってはいないが現在も組合員である」旨主張して、脱退を承認していない。)」

- 13 3の(1)エの末尾に第三段落として次のとおり加える。

「 X1 は、本件再審査結審時現在、エクソンモービル有限会社大阪第一支店に勤務し、組合の大阪支部連合会執行委員長及びモービル大阪支店支部書記長を兼任している。」

- 14 3(2)の見出し中「争議行為時の行為」を「争議時の行為」に改める。

- 15 3(2)ア3行目の「X7」を「X8」に改める。

- 16 3(2)オを次のとおり改める。

「 昭和59年7月10日午前9時過ぎ、X2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、自分が取引先から受け付けた受注の処理業務(この業務は通常X2が行っており、X2が有給休暇等で不在のときには、X1が代わって当該業務を処理していた)をX1のところに持ち込んで処理を依頼したところ、同人は、X2らの逮捕の状況及び同人の担当していた業務の分担等について、直属の上司である大阪第二支店の総務担当支店長代理のY3(以下「Y3代理」)から説明がなかったことから、「これはY3代理に回すように」旨告げて当該業務を行わなかった。

当日、Y3代理は、X2の業務の分担等について指示していなかったが、後刻、X1に「(当該業務の)仕事をしなさい」旨指示した。

しかし、X1は当該業務を行わなかった。

また、X1は、同日午前9時30分から約30分間、無断で職場を離脱したが、これに対し、Y3代理は同人に注意をした。

この時期X1は、前記工記載のとおり、多数の組合員が逮捕、勾留されている中で、弁護士や勾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。」

- 17 3(2)ケ2行目の「わたる」の後に「ほとんどの」を加える。

- 18 3(2)コ1行目の「以降」の後に「8月9日までの間」を加え、同5行目の「そ

の後も」を「8月13日以降も」に改める。

19 3(2)サ2行目の「人事担当取締役Y1(以下「Y1取締役」という)」を「Y1取締役に、同13行目の「乗ってからも、X2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。」を「乗ってドアが閉まりかけたが、X1が外から開ボタンを押し、約1~2分程エレベーターのドアを開けた状態で抗議を続けた。」に改める。

20 3(2)シ7行目の「ついており、休憩室には行っていなかった。」を「就いていて休憩室には行っておらず、この抗議行動には参加していなかった。」に改める。

21 3(3)アないしウを次のとおり改める。

「ア 昭和56年8月、大阪第一支店及び大阪第二支店に、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」)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、「クラーク(事務職)だけに負担がかかるのではなく、大阪支店のセールスマンを含めて操作できるよう、全員のパスワードを決める。労働条件の変更や強化ではない。COBシステムに変更があれば団交で説明します」旨述べたので、組合は了解し、X1は、組合の指令により56年9月以降大阪第二支店においてCOBシステムの端末機の操作業務(以下「VDT業務」)に従事した。

また、X2は、57年11月1日付けで海運部大阪事務所から大阪第二支店に配転(前記2(5))後、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X2及びX1を含む特定の従業員(事務職)に限定し、同操作の開始時にパスワードの入力を要することとしてパスワードの変更(X1については「PWS03」。なお、X2についても同様に変更)を行った。

両名はとりあえずVDT業務に従事し、組合は、同年3月1日、会社に対して「これまでの団交の経過がある中で、事前に組合に何の説明もしなかった」として団交を要求したが、会社はこれに応じなかった。

これに対して、組合は、団交拒否に抗議するに止め、両名は引き続きVDT業務に従事した。

ウ 昭和58年9月20日、会社は、再度パスワードの変更を実施し、その際、両名の机の上に「今回のVDT操作の変更内容は、利用者識別番号を変更し、本人の背番号たるパスワードを「PWS00」から個人別(8桁以内)に変更するものであり、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」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両名に事

前説明がなかったため、組合は「団交での話合いの経緯がある。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。そこで、組合は、「正式な説明のない、一方的な労働条件変更は了解できない」として両名に VDT 操作を留保することを指令し、両名は、同日以降 VDT 業務を拒否した。

会社は、以後、特段両名に VDT 業務を強要することはしなかった。」

22 3(3)エ 1 行目の「大阪第二支店の総務担当支店長代理の Y3(以下「Y3 代理」という)」を「Y3 代理」に改める。

23 3(3)オの第二段落を次のとおり改める。

「 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、「パスワードを変更するのは VDT の機密を含むデータを保持するためであり、今後も定期的に行う。58 年 2 月のパスワード変更と同年 9 月に行った再度のパスワードの変更は、業務の中の問題で、操作の一部の変更の場合は、団交で説明すると述べた COB システムの変更ではないから、今後もこのような些細な変更を団交の場で組合と協議する必要はないと考えている。しかし、組合がどうしても説明してほしいのであれば、早期解決して操作してもらうために説明する」旨述べて組合に説明した。これに対し組合は、59 年 12 月 21 日の団交で、翌春には解決する意思を表明した。

そして会社は、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、両名は、前記ウのとおり 58 年 9 月 20 日より行わなくなっていた VDT 業務を、組合指令により 60 年 4 月 15 日以降暫定就労と称して行うこととなったが、約 1 年半同業務を行っていなかったため、実質的には同業務をできなかった。」

24 3(4)ア 1 行目及び 4 行目の「同人らの行為」の後に「(後記イ)」を加え、同 7 行目の「X2 から 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。」を「会社が示した X2 から 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別表 1 のとおりである。」に改め、表を削る。

25 3(4)イ 1 行目の「前記表」を「前記別表 1」に改め、末尾に次の段落を加える。

「 なお、再審査において、初審の証人尋問を吟味した結果、③及び③に係る表(別表 1)の懲戒処分理由の行為年月日欄中「7 月 12 日」は「7 月 10 日」の誤りであること、⑦に係る表(別表 1)の処分対象者欄の X1 の○印は誤りである

こと及び同欄の X3 の無印は誤りであることを確認した。」

26 4(4)2 行目の「基本給」の後に「及び臨時雇用従業員であった期間の取り扱いを加える。

27 4(5)1 行目の「本件申立て」を「本件初審申立て(61 年 3 月 8 日)」に、同 2 行目の「次表のとおりである。」を「別表 2 のとおりである。」に改め、表を削る。

28 5(1)3 行目の「次表のとおりであった。」を「別表 3 のとおりであった。」に改め、表を削る。

29 6 を削る。

#### 第 4 当委員会の判断

1 X2 ら 4 名に対する懲戒処分について

本件懲戒処分理由の当否について、以下検討する。

(1) 本件争議時の行為について

本件争議時における X2 ら 4 名の行為(前記第 3 でその一部を改めて引用した初審命令理由第 1(以下「初審命令理由第 1」)の 3(4)記載の懲戒処分理由①②④該当行為)についてみるに、初審命令理由第 1 の 3(2)イ(イ)、ウ、エ、カ、キ、ケ、コ及び 2(3)、(4)イ、(11)認定によれば、①本件争議時に組合は、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、②X2 及び X4 は 6 月 18 日に Y4 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、本件以前にも行われており、それに対する会社の嚴重注意申入れや立入り及び示威行為禁止の掲示、Y4 第一支店長の中止の呼びかけ及び事前の Y5 課長の禁止の申入れを無視して行われており、特に、X2 ら 3 名は、4 月 20 日の争議時の建造物侵入等の容疑で逮捕(7 月 10 日)され、釈放(同月 12 日)された翌日(同月 13 日)の争議行為に参加していること、④X2 ら 4 名は当時いずれも組合又は支部の役員(三役)であったこと、⑤組合及び支部は本件争議時以降も、会社の嚴重抗議及び今後とも同様の行為を継続する場合は適切な措置を取る旨の通告を無視して、会社施設内でのマイク演説等(従前と同態様)を行っていたことがそれぞれ認められる。

この間、①会社は、従来同様、会社施設内への立入り及び会社施設内での示威行為を禁止する旨の立札を立てており、6 月 18 日には、Y4 第一支店長がマイク演説の中止を直接呼びかけ、また、7 月 12 日には、Y5 課長が翌日に予定され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穩を害す

る行為を禁止する旨電話で申し入れていたが、組合はこれらを見做して行ったこと、②その態様も、単なる労務の不提供や平和的説得、団結の示威の限度を超えて、就業時間中の従業員の執務を妨げ、会社の正常な業務の運営に支障をもたらしたと推認されること、③X2ら4名は、本件争議時以降も、会社の嚴重抗議及び同様な行為が継続した場合には適切な措置を取る旨の通告を見做して、支店建物内でマイク演説を行ったことからすれば、組合の本件争議時の行為が正当性を持つとはいえない。

なお、本件争議時の行為は、団体(組合)の行為であるとともに、個人(組合員)の行為でもあるから、それらが正当性のないもので、就業規則上の懲戒事由に該当する以上、中央執行委員会の構成員である X2 はもとより、そうではない X3、X4 及び X1 についても、同人らの行為は懲戒処分の対象となる。よって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(2) X1 及び X3 の無断離席等について

ア X1 の昭和 59 年 7 月 10 日の受注業務及び在庫確認作業の拒否並びに無断離席(初審命令理由第 1 の 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、受注業務の拒否については、初審命令理由第 1 の 3(2)エ及びオ認定によれば、①同月 10 日に X2 ら 3 名が逮捕され、当日は X2 は出勤していなかったこと、②X1 が、Y3 代理が当日の X2 らの逮捕の状況や同人の業務分担等を説明しなかったことから、セールスマンが持ち込んだ受注業務を「Y3 代理に回すように」旨伝えて行わなかったこと、③その後同代理が X1 に「(当該業務の)仕事をしなさい」旨指示したが同人は行わなかったこと、④従前 X2 が休暇等で不在の時には、X1 が代わって受注業務を処理していたことが認められる。

そこで、受注業務の拒否について検討すれば、当該業務は通常 X2 が行っていたが、X2 が有給休暇等で不在のときには、X1 が代わって処理していたこと、Y3 代理は、予め X2 の業務の分担等について指示していなかったにせよ、後刻 X1 に「(当該業務の)仕事をしなさい」旨指示したが同人が従わなかったことからすれば、X1 の態度には問題があり、同人の上記行為が懲戒事由に該当するとされてもやむを得ない。

在庫確認作業の拒否については、組合はその事実を否定し、会社から具体的にどのような態様の行為があったかについて、その立証がないことからすれば、この事実をもって同人に対する懲戒処分の根拠とすることはできない。

無断離席については、初審命令理由第 1 の 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、Y3 代理はこの

ことを注意したことが認められ、また、就業時間中に勾留中の組合員の家族や弁護士等に連絡することが会社の業務とは言えないことは明らかであるから、この場合の無断離席が懲戒事由に該当し、問責できないとはいえない。

イ 次に、X3の同月17日の無断離席等(初審命令理由第1の3(4)記載の懲戒処分理由⑤該当行為)についてみるに、初審命令理由第1の3(2)ク認定によれば、同人には同日に約2時間の無断離席があったことが認められるが、再審査において組合は、同月10日に逮捕され、同月12日までの3日間拘束された直後で、疲れにより組合事務室で休息していた旨主張している。

しかしながら、組合主張のように疲れのため休養していたにしても、上司、同僚に断るでもなく、有給休暇を申請するわけでもなく、無断離席して組合事務室にいた同人の上記行為は懲戒事由に該当する。

(3) Y1取締役に対する抗議行為について

X2、X1及びX3の59年9月10日のY1取締役に対する抗議行為(初審命令理由第1の3(4)記載の懲戒処分理由⑥該当行為)について検討するに、初審命令理由第1の3(2)サ認定によれば、同人らは、本部団交の会社代表でありながら、組合との団交には一度も出席していない同取締役が、たまたま大阪第二支店に出張してきたのを見かけて、会社の労務政策等について直接抗議行動をとったものと認められるが、その態様は、①就業時間中に離席し、②同取締役の「仕事に就きなさい」との再三の注意を無視し、③抗議も激しい言葉で罵るように行い、④同取締役が、エレベーターに乗ってからも、閉まりかけたドアの開ボタンを押したまま執拗に抗議を続けたものであるから、懲戒事由に該当する。

(4) ステッカー剥がしに対する抗議行為について

当委員会の判断は、初審命令理由中「第2判断」のうち、1(2)エの2行目「前記第1.3」を「初審命令理由第1の3」に、3行目「前記第1.2(4)イ及び3(2)シ」を「初審命令理由第1の2(4)イ及び初審命令理由第1の3(2)シ」に改めるほかは、当該判断と同一であるのでこれを引用する。

(5) VDT業務の拒否について

X2及びX1の処分理由となっている58年9月以降のVDT操作業務の拒否(初審命令理由第1の3(4)記載の懲戒処分理由⑧該当行為)については、初審命令理由第1の3(3)のとおり、下記の事実が認められる。

ア 会社が、56年8月にCOBシステムを導入した直後の同年9月に、ス労支部と行った団交において「クランク(事務職)だけに負担がかかるのではなく、大阪支店のセールスマンを含めて操作できるよう、全員のパスワードを決める。労働条件の変更や強化ではない。COBシステムに変更があれば団交で説明

します」旨述べたので、組合が了解して、X1 が VDT 業務に従事するようになり、X2 も大阪第二支店に配転(57 年 11 月 1 日付け)後同業務に従事した。

イ 会社が、58 年 2 月に組合に事前説明を経ずにパスワードを変更し、VDT 業務を X2 及び X1 を含む特定の従業員(事務職)に限定したので、組合は、同年 3 月に団交を申入れ、会社が応じなかったので抗議した。

ウ 会社が、同年 9 月に事前説明を経ずに再度パスワードの変更を行ったので、組合は、団交を申入れ、会社が応じなかったので、両名は組合指令により VDT 業務拒否に至った。

以上の経過からすれば、58 年 2 月の変更は、VDT 業務を両名を含む特定の従業員(事務職)に限定したもので、労働条件の変更(業務負担の増大)の可能性があったが、58 年 9 月の変更はパスワードの再度の変更(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)のみであり、この程度の変更は、労働条件に影響を及ぼすものとは言い得ず、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いえない。

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、懲戒事由に該当する。

(6) 以上のことからすれば、本件争議時の行為、X1 の受注業務の拒否及び無断離席、X3 の無断離席、Y1 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、VDT 業務の拒否については、それぞれ正当性が認められないか若しくは懲戒処分理由として合理性が認められるから、これらを理由とする本件懲戒処分は不当とはいえない。

なお、X1 については、在庫確認作業の拒否については、同人に対する懲戒処分の根拠とするに足りる事実の立証がなく、ステッカー剥がしに対する抗議行為は前記(4)判断のとおり懲戒理由とすることは許されないが、これらの事実を除いても本件懲戒処分の理由とされている本件争議時の行為及び 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いえない。

これらを総合すれば全体として本件懲戒処分は、不当労働行為とは認められず、この点に関する組合の再審査申立ては棄却する。

## 2 X1の賃金について

### (1) 59年3月31日以前の賃金

毎年繰り返される考課査定とそれに基づく当該年度の毎月の賃金の支払いとは一体として一個の継続する行為をなすので、低査定に基づく賃金上の差別的取扱いの是正を求める救済の申立ては、同査定に基づく当該年度の最後の賃金支払の時から1年以内になされたときは、申立期間内の申立てとして適法である。

したがって、「格差が根本的に是正されない限り継続する行為に該当する」との組合主張は採用できない。

初審命令理由第1の4認定によれば、本件初審申立て時(昭和61年3月8日)において、①X1がX2(同年齢、同学歴)と賃金格差があることを知った正社員になった時(52年7月1日)から8年以上経過し、②同人がス労加入後、基本給について人事部労務担当及び上司に説明を求めた時(56年8月)から4年以上を経過し、③同人がシニア・クランクIに昇格して基本給の調整を受けた時(59年4月)から約2年経過していることが認められる。

よって、X1の入社日(50年4月3日)以降本件申立て日の1年前の前日(60年3月7日)までの賃金に係る申立てのうち適法なものは、59年4月の賃金決定に基づく当該年度(59年度)の最後の賃金支払時(60年3月)までの賃金であるから、初審命令の判断を改め、59年3月31日以前の賃金支払いに係る申立てを、申立て期間徒過により却下する。

### (2) 59年4月1日以降の賃金

組合は、再審査において、会社が、採用時に正社員でなく契約社員(臨時雇用従業員)として採用したことが賃金差別の原因であり、正社員になった途端にス労に加入したことを嫌悪し、臨時雇用従業員であった期間について賃金是正及び勤続年数加算を行わなかったと主張する。

初審命令理由第1の3(1)ア、エ、4(1)及び(5)認定によれば、①X1とX2(同年齢、同学歴)の賃金は本件初審申立て時に8,000円強の格差が存するが、両者は、採用年次及び採用条件を異にしていること(X1は50年4月に臨時雇用従業員として採用、X2は46年10月に正社員として入社)、②X1が正社員となった時の基本給格差は8,400円(53年10月のス労加入前から生じていた)であることが認められる。因みに、同人のス労自主加入は57年10月14日である。

そこで59年4月1日以降のX1の賃金について検討すれば、同人は、採用時

及び臨時雇用従業員であった期間はいずれの組合にも所属していなかったこと、2年間は臨時雇用従業員として雇用契約書を交わしていたことが認められる。

以上よりすれば、①X1とX2との賃金格差は、同一組合所属の組合員間の格差であるところ、それは、採用年次及びX1の臨時雇用従業員として採用された期間の取扱いの差によるものと見るのが相当であること、②組合から、X1と非組合員または別組合員との差別的取扱いについての立証がないこと、③採用年次及び採用条件を異にしている、同年齢、同学歴、同労働年数であれば同一賃金であるべきこと及び臨時雇用従業員から正社員に採用された場合の取扱いに関する規定や事例等についての立証がないことから、組合の主張は根拠のない主張というほかなく、59年4月1日以降のX1の賃金については不当労働行為が存するとは認められないから棄却する。

### 3 X2及びX1の昭和60年夏季及び冬季一時金について

当委員会の判断は、初審命令理由中「第2判断 3」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該判断と同一であるのでこれを引用する。

- (1) 初審命令理由中「第2判断」のうち、3(1)及び3(2)の見出しを削り、「(2)ア」を「(1)」と、「(2)イ」を「(2)」と、「(2)ウ」を「(3)」と改める。
- (2) 上記(1)で改めた3(1)1行目「前記第1. 3」を「初審命令理由第1の3」に、同4行目「4月16日」を「4月14日」に、3(2)5行目「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」を「前記1(5)判断のとおり懲戒事由に該当する行為であるから」に、3(3)2行目「前記第1. 3」を「初審命令理由第1の3」に改め、同第2段落5行目「問題がなく、」の後に「非組合員や別組合員と比較して」を加え、同第3段落1行目「本件においては、①前記第1. 5」を「本件再審査においても、①初審命令理由第1の5」に改め、同第3段落の末尾に「したがって、同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。」を加え、同第4段落及び第5段落を削る。
- (3) 上記(1)で改めた3の(3)の次に次のとおり加える。

「(4) 以上のとおり、X2及びX1の60年夏季及び冬季一時金の組合妥結月率との格差については、不当労働行為によるものと認めることはできないから、本件一時金に関する再審査申立てについては、いずれも棄却する。」

### 4 会社の不当労働行為意思について

初審命令は会社のス労時代から一貫する組合潰しの意思(不当労働行為意思)を認定していないとの組合の主張については、初審命令理由第1の2で認定したとおりであり、組合の主張を認めるに足る証拠はないから、会社の本件に関する不当労働行為意思を認定することはできない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文Ⅰのとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条、第56条及び第33条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年9月21日

中央労働委員会

第三部会長 荒井史男 ㊞

「別紙 略」