

兵庫、昭51不8、昭52.9.10

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合兵庫地方本部

被申立人 広野ゴルフ倶楽部

主 文

- 1 被申立人は、ハウス、コースに勤務する申立人組合の組合員に対する昭和50年々末一時金につき、申立人との間で、ハウス、コース別全従業員の平均支給額、並びに考課査定の基準を明らかにして、誠意ある団体交渉を行わなければならない。
- 2 その余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評全国一般労働組合兵庫地方本部（以下「組合」という。）は、兵庫県下の一般中小企業労働者で組織する労働組合であって、組合員の数は約5,500名であり、所属企業毎に支部が結成されている。
- (2) 被申立人広野ゴルフ倶楽部（以下「クラブ」という。）は、肩書地（編注、兵庫県三木市）においてゴルフ場を管理、運営している、人格なき社団であって、本件申立時の従業員数は、177名（キャディ70名、コース33名、ハウス74名）である。

2 組合広野ゴルフ支部（以下「支部」という。）の結成

- (1) 昭和49年6月B1がクラブの支配人に就任し、（以下「B1支配人」という。）今後は働きぶりに応じて賃金に差をつける方針であると言明したところから、従業員間に

労働組合結成の動きが起り、同年10月30日従業員中53名が、全国自動車運輸労働組合（以下「全自運」という。）神戸支部に加入し、その分会を結成した。

(2) 同年12月29日上記53名は、全員全自運を脱退し、新たに広野ゴルフ労働組合を組織した。

(3) 昭和50年11月24日上記53名中45名は、組合に加入し、支部を結成した。本件申立時における支部の組合員数は、キャディ26名、ハウス、コース5名計31名である。

3 ハウス、コース従業員の作業内容と賃金

(1) ハウスの作業内容は、事務部門（総務、営業と経理）、食堂部門（調理と接客）、ロッカー部門の3部門と、これらいずれの部門にも属しない雑役（風呂、ボイラー、従業員食堂、掃除など）とに分れており、賃金はすべて月給制になっている。

(2) コースの作業内容は、コースの管理であって、グリーンの芝刈りのように数年の経験とかなりの技術を要するものから、下働きの仕事まで、種々のランクがある。プレーヤーに接する機会は殆んどない。多くは2、3人でチームを組んで行うので、欠勤すると作業予定に支障を生ずることがある。

(3) コース従業員の賃金は、日給制の者と月給制の者とがあり、女子は日給制の者が多い。

(4) ハウス、コース従業員の賃金は、給額、特別手当、家族手当、住宅手当から成っている。

4 昭和50年夏季に至るまでの一時金の支給と考課査定

(1) 昭和34年1月1日から実施されたクラブの従業員就業規則は、その第67条で、
賃金の種類及び体系その他賃金計算、支給方法に関しては、別に定める賃金給与規定による。

と定め、これを承けて従業員給与規定は、その第20条で、

倶楽部は従業員に対し、責任の軽重、勤務年数、勤怠等を考慮して毎年8月、12月の2期に分けて賞与を支給することがある。但し、勤務が3か月に満たない場合原則として支給しない。

と定めていたが、昭和50年6月この就業規則は改正され、同月1日から実施された従業員就業規則は、その第37条で、

従業員賃金、賞与、退職金等給与に関する事項については、別に定める従業員給与規定による。

と定め、同時に改正、実施された従業員給与規定は、これを承けて、その第23条で、
倶楽部は業績により、毎年7月と12月の2期に分ち支給日現在に在職する従業員に対し、賞与を支給することがある。上期には前年の12月より5月迄、下期には6月より11月迄の夫々6か月間に於ける勤怠その他責任の軽重、勤続年数を考慮して行なう。ただし、勤続が3か月に満たない者には支給しない。

(第2項) 賞与金の支給基準、金額及び支払条件などについては、倶楽部がこれを決める。

と定めている。

- (2) もっとも一時金(賞与金)の支給は、毎年7月と12月の各月上旬に行なわれるのが例となっている。
- (3) 昭和49年夏季一時金までは、クラブが一方的に金額を決定し支給していたが、同年々末一時金は一律の率により、ハウス、コースの従業員については、各人の給与のうち給額と特別手当の合計額の3か月分が支給された。
- (4) 昭和50年の賃上げからは、各部門の主任が考課表の項目毎に評定したところに従い、前記B1支配人が査定するようになり、同年の賃上げは全額、同年夏季一時金はその30%が、査定により決定された。
- (5) その結果、支部の副執行委員長A1は、同じくコースの男子従業員で、ほぼ同時に入社し、年令も大差のないC1、C2より昇給額が3,000円少なく、また、同年夏季一時金は、コース従業員の場合、給額と特別手当との合計額の平均2.3か月分が支給され、中には2.5か月分の者もあったが、当初から組合運動の中心となってきた支部執行委員長A2は2.0か月分であった。而してA1は、B1支配人に昇給額の少ない理由を質したが、同人の答は、自分の胸に手を当てて聞け、というだけであった。

5 昭和50年々末一時金交渉と本件申立に至る経過

- (1) 広野ゴルフ労働組合は、昭和50年11月13日クラブに対し、コース男子45万円、キャディ及びコース女子、食堂女子35万円の一律支給を求める年末一時金要求書を提出し、同月18日までに文書回答することを要求した。
- (2) これに対し、クラブではとりあえず同月21日文書をもって、12月3日に文書回答する旨を回答していたところ、組合及び支部は、11月26日文書をもって、支部が同月24日結成されたことを通知した上、同月27日年末一時金に関する団体交渉を申し入れた。
- (3) クラブは、同年12月3日支部に対し、ハウス、コース従業員については、給額と特別手当の合計額の平均2.5か月分とし、欠勤控除は日割計算による(キャディ関係省略)旨を回答し、以後、組合及び支部との間で同月4日、5日、10日、23日と4回団体交渉を行ない、キャディについては同月23日妥結に至ったが、ハウス、コースについては、出勤率80%以上の者に対し、ベースとして70%を支給し、残り30%は考課査定によること、並びにハウス、コース関係の支給総額が3,000万円弱であることを説明したのみで、組合が明示を求めていた職種別、男女別平均支給額並びに考課査定基準は明らかにせず、また支給額の増額要求は拒否したままであった。
- (4) その間、組合は同月11日当委員会にあっせんの申請をしたが、クラブは、①広野ゴルフ労働組合とは同月10日クラブの上記回答内容により妥結済みであること、②同月12日従業員177名中134名の連名で同回答内容による早期支給の陳情があったことを理由として、同月13日あっせんを拒否し、同日年末一時金を支給した。
- (5) 支部組合員のうちコースの従業員である前記A2、A1とA2の妻A3の3名は、クラブが配分の内容を明らかにしないものとし、これを不満として上記年末一時金を受取らず、組合は、昭和51年2月26日本件救済の申立てに及んだ。

6 本件申立て後の経過

- (1) 本件申立てにつき調査を行なったところ、少なくとも支部においてクラブの回答の趣旨をよく理解していないことが判明し、その原因は前記A2らの理解力の乏しさと、B1支配人の説明不足にあるものと思われたので、審査委員は更に団体交渉を行なう

よう双方に勧奨した。

- (2) そこで組合及び支部とクラブは、昭和51年5月14日第5回団体交渉を行なった。席上クラブ側はメモにより、「①支給する賞与の総額は基本額（給額＋特別手当）に2.5か月（平均値）を乗じた額とする、②配分基準は、平均支給率2.5か月のうち70%（1.75か月）をベースとし、残り30%（0.75か月）を考課配分に充当する」ことを明らかにしたが、一般従業員を含めた平均支給額については、直接組合に関係のないことであると、また考課査定の基準については企業の秘密であるとして、いずれもこれを明らかにすることを拒否し、結局交渉は打ち切りとなった。
- (3) 本件審問においてクラブは、クラブで決定している前記A2ら3名に対する昭和50年々末一時金の基本額に対する率及び金額を明らかにした。それによると、A2は2.4か月分288,000円、A1は2.7か月分385,000円、A3は2.6か月分205,000円である。またB1支配人は、考課査定は就業規則に従い企業貢献度を評定するのであって、出欠如何は要素には含まれない旨を証言している。
- (4) 昭和52年2月4日A2の死亡に伴い、同人とその妻A3の分は、A3においてクラブ決定額を受領したので、クラブはA1にも同様に受領するよう求めたが、同人は今もってこれを拒んでいる。

第2 当委員会の判断

- 1 昭和50年々末一時金の団体交渉において、すでに認定したように、クラブがハウス、コース従業員に対する平均支給額及び考課査定の基準を明らかにしなかったことに関し組合は、使用者として誠実に団体交渉をなすべき義務に違反したものであるとし、これが救済として、上記2点を明らかにし、誠意ある団体交渉を行なうこと、並びに陳謝誓約文の掲示の命令を求めている。これに対し、クラブは、
 - (1) 一時金（賞与）は、就業規則の定めるところに従い、支給基準、金額及び支払条件をクラブにおいて決定しているのであって、昭和50年々末一時金についても同様であり、その団体交渉においても、すでに総源資の概略の金額、平均支給率、考課配分率などを明らかにしているのであるから、組合の申立ては失当である。

(2) 組合がハウス、コース従業員の平均支給額を明らかにするよう求めている点については、

ア 団体交渉の対象となり得る事項は、組合員を適用対象とするものに限られるところ、クラブには支部のほかに、広野ゴルフ労働組合もあり、またいずれの労働組合にも所属していないものもあり、全従業員の平均支給額は、これら組合に属しない従業員にもかかわることであるから、これを明らかにすることはできない。

イ なお、クラブとしては、ハウス、コース従業員に対する一時金の源資が3,000万円弱であること、その総和を従業員数で除した結果が基本額の2.5か月分に相当すること、並びにベースと考課の配分比を明らかにしているのであり、基本額は各従業員において十分認識している筈であるから、更に全従業員の平均支給額まで明らかにする必要はない。

(3) 査定基準については、

ア 考課査定は、従業員給与規定の定めに従い、6か月間における勤怠その他責任の軽重、勤続年数を考慮して、クラブが行なうものであり、そのことは団体交渉においても経験年数、能力を考課して査定する旨説明している。

イ 組合は、査定基準が明らかにならないと、源資が2.5か月分かどうか分からないし、また組合員が不当に差別される恐れがあるというけれども、支給額の総和が2.5か月分に当ることについては、上記のとおり説明済みであり、差別の有無は、査定の結果について問題となり得るに過ぎないのみならず、大幅な差が出るものでないことは団体交渉において説明済みであり、また従来同様の方法により査定していて、そのような事実があったこともない。

ウ 現に一時金の受領を拒んでいたA2ら3名につきクラブが決定した月数及び金額は、前記のとおりで、合算すると3名の基本額の合計341,020円の2.5か月分より多い。即ち、むしろ組合に属しない従業員で平均値の2.5か月を下廻る者があること明らかである。

と主張し、申立ての棄却を求めている。

2 使用者として誠実に団体交渉に応ずべき義務について

- (1) クラブは、先ず、本件で問題となっている一時金は、クラブの従業員就業規則と、これに基づく従業員給与規定にいう賞与であって、クラブがその定めに従い、支給基準等を決定すべきものであり、団体交渉においても、その決定したところにより、すでに平均支給率その他を明らかにしているのであるから、本件申立ては理由がないという。
- (2) なるほどクラブの就業規則の上では賞与と定められており、支給するか否かもクラブが自由に決定することができるような規定となっている（従業員給与規定旧第20条本文、新第23条第1項前段）。しかし、クラブが毎年7月と12月に支給してきている事実や、今日の社会通念からみて、この賞与が過去6か月間の労働の対償として支払われるものであり、世上いわゆる一時金と何ら異なるところはなく、労働基準法第11条の賃金に該当することは明らかである。そうだとすると、賞与（一時金）を最終的に決定する権限はクラブにあるとしても、本来団体交渉の目的となるべきものであることは勿論であり、団体交渉が行なわれる場合、クラブが誠実に交渉に応じなければならないことも亦、いうまでもないことである。
- (3) もっともクラブの上記主張も、このような点を争う趣旨ではなく、クラブが就業規則等の定めるところに従い、平均支給率、考課配分率、総源資の概略などを明らかにしている以上、団体交渉における使用者の対応としては十分であり、何ら誠意に欠けるところはない、というにあるものと思われる。
- (4) しかしながら、団体交渉は一つの継続的過程であるから、その中で使用者が誠実に交渉に応じたかどうかということは、その目的、内容及び経過に即し、かつその目的たる事項に関連する当該労使間の諸事情をも参酌しつつ、個別的具体的に考察判断するほかないのであって、当該目的事項に関しいかなる点をどの程度に説明すればよいかを、一義的に決することはできないのである。これを本件についていえば、昭和50年々末一時金（賞与）について、クラブが平均支給率をもって回答し、更に考課配分率や総源資の概略を明らかにしたことは、一応必要な事項について説明したものとい

うことはできるけれども、それだけでもって、クラブの回答が十分説明されたといえるのかどうか、更に団体交渉において誠意に欠けるところがなかったかどうかを断定することはできず、やはり上記のような具体的状況に即して考察する必要があると考えられる。よって、組合が指摘する2点について、以下判断する。

3 ハウス、コース全従業員に対する平均支給額の開示について

(1) 労働組合が団体交渉の対象となし得る事項が、その組合又は組合員に利害関係のある事項に限られることはいうまでもなく、そしてクラブのハウス、コース従業員の中に、支部の組合員でない者があることも、クラブの主張するとおりである。しかしながら、そのことは、団体交渉において、労働者の側が組合員以外の従業員に関する事項について質問し、あるいは是正を求め、その他交渉することが一切許されないことを意味するわけではない。即ち、それが組合員と共通の問題であるときは勿論、直接には組合員と関係のない問題であっても、当該組合の団結の維持、あるいは組合員の労働条件その他経済的地位の向上に影響するものであるならば、交渉の目的となっている事項に関連する限り、これをとり上げて質疑、要請等をなし得るものといわねばならない。本件で問題となっている、ハウス、コース全従業員に対する平均支給額は、同種ゴルフクラブにおける一時金支給額との水準如何を判断する一つの重要な指標となるものであって、その点では支部の組合員以外の従業員とも利害を共通する側面を有し、クラブの回答案の評価、交渉方針の検討のための一つの要素であると考えられる。従って、クラブが、格別の支障もないに拘らず、単に支部の組合員以外の従業員にもかかわる問題であることを理由として、これが開示を拒否することは、使用者として誠実に団体交渉に応ずべき義務に違背するものというべきである。

(2) クラブとしては、ハウス、コース従業員に対する一時金の総額が3,000万円弱であると説明しているので、ハウス、コースを通じての平均支給額は、ある程度推測することができるが、なお明確であるとはいえず、また、前記第1の3で認定したように、ハウスとコースでは作業内容に大きな違いがあること、従業員給与規定にいう「責任の軽重」(旧第20条本文、新第23条第1項後段)にも差のある可能性があることや、元

来組合が求めていたのは、職種別、男女別平均支給額であることを考えると、少なくとも、ハウス、コース別の全従業員平均支給額を明らかにするのであれば、組合の質問に答えたことにはならないと思われる。更に、クラブは、各人の基本額（給額＋特別手当）の平均2.5か月分であると回答しているが、基本額の平均値が開示されていたと認めることができない以上、これによって平均支給額を算定することは不可能である。その他クラブが明らかにしたとするすべての点を総合しても、ハウス、コース全従業員に対する平均支給額が明らかに解るような説明をしたものとは認められない。

(3) 他面、交渉の初期の段階においてはともかく、遅くも昭和50年12月13日クラブが一時金支給の準備を終り、かつ大多数の従業員に支給した後は、各人毎の支給額はすでに決定されており、従業員の人数も、ハウス74名、コース33名で、そう多くはないのであるから、その平均支給額を算出することは、クラブにとって極めて容易になし得たものといわねばならない。その他、クラブがハウス、コース全従業員に対する平均支給額を開示するについて、支障となるべき特段の事情があったことは認められない。

(4) よって、昭和50年々末一時金の団体交渉において、クラブがハウス、コース全従業員に対する平均支給額の開示を拒否したことは、交渉に誠意を欠いたものであると判断する。

4 考課査定の基準について

(1) 一時金の支給に当り、その根拠となるべき就業規則その他の規定如何に拘らず、少なくともその一部について、考課査定により従業員間に多少の格差を生ずることは、現今においてもよく見受けられるところであり、特に不合理なものでない限り、これを違法とすることはできない。本件の場合には、従業員給与規定において、賞与は、勤怠、責任の軽重、勤続年数等を考慮して支給すべきものと定められている（旧第20条本文、新第23条第1項後段本文）のであるから、昭和50年々末賞与（一時金）について、クラブがこれらの点につき考課査定を行ない、その結果を支給額に反映させようとしたことは、当然であるといえることができる。

(2) しかしその反面、出勤率や勤続年数のように客観的に明らかな指数による項目につ

いて行なわれる部分についてはともかく、その他の項目について行なわれる考課査定においては、査定を行なう者の主観的恣意的判断に陥る危険があることは、顕著な事実であるから、できるだけそのような弊害を除去する工夫をし、またその意味では考課査定による割合を小さくすることが望ましい。

(3) また、前記のように一時金（賞与）も賃金の一部で、重要な労働条件の一つであるから、労働基準法第15条第1項及び第2条第1項の精神にかんがみ、その基準が団体交渉において明示され、決定されることが望ましく、この点は考課査定部分についても同様である。もとより、考課査定については、事柄の性質上、逐一明細に基準を明示することは困難であるが、査定項目とその比重、評定尺度のピッチぐらいは明らかにすることが望ましく、このことは、上記恣意的査定に陥る危険を避けるためにも有益であると思われる。

(4) 本件の場合には、クラブの一時金支給案は、給額と特別手当の合計額を基本額とし、この基本額に対し平均2.5か月分とされているところ、その基本額のうち、少なくとも昭和50年度昇給分は、第1の4(4)で認定したように、全額考課査定によって決定されているので、考課査定が二重に作用する可能性があり、しかもB1支配人の証言のように、出勤率は考課査定に関係がないとすると、主観的評価項目の比重の高い可能性が大きいと考えられ、考課査定の割合が30%というのは、かなり大幅な格差を生ぜしめることがあるといえる。

(5) その上、前記第1の4(4)(5)で認定したように、現に昭和50年度賃上げ及び同年夏季一時金の考課査定において、支部の副執行委員長あるいは当時の執行委員長が不利益に取扱われ、しかもその理由の説明を聞くことができなかつたというのであるから、組合や支部が、同年々末一時金の考課査定においても組合間差別の行なわれる恐れがあると考えたことは、至極当然であると思われる。

(6) このように考えると、本件団体交渉において、組合が考課査定の基準を明らかにすることを求めたのは、当然かつ極めて切実な要求であるといわねばならない。従って、クラブが単に就業規則に従い経験年数や能力を考課するとか、大幅な差は出ない旨を

説明しただけでは甚だ不十分であり、結局考課査定の基準につき殆んど全く説明しなかったクラブの態度は、団体交渉に誠意を欠いたものというほかない。

- (7) クラブは、差別の有無は、結果について問題となるに過ぎないというが、結果を問題とする必要がないように基準を協定することが先決であって、それが団体交渉の重要な機能であると考えられるし、またクラブは、現実にA 2ら3名に対し支給を決定した金額の合計は、同人らの基本額の合計に対し、平均値である2.5か月分を上廻っているというが、仮りにたまたま査定の結果に問題がなかったとしても、そうだからといって団体交渉の上記機能を軽視し、査定基準の説明をしなくてもよいということにはならないから、クラブのいうこれらの点は、上記判断を左右するものではない。

5 救済内容について

- (1) よって、昭和50年々末一時金につき、ハウス、コース別全従業員の平均支給額、並びに考課査定の査定基準を明らかにして、更に団体交渉を行なうよう命ずべきである。
- (2) なお、組合は、陳謝誓約文の掲示をも求めているが、本件については、上記救済をもって十分その目的を達するものと判断する。

第3 法律上の根拠

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

昭和52年 9月10日

兵庫県地方労働委員会

会長 奥野久之