大阪、昭47不16、昭47.12.27

命　　令　　書

申立人　　総評全国一般大阪地連西岡貞労働組合

被申立人　　西岡貞株式会社

主　　文

1　被申立人は、理由中の第３表に記載の28名中Ａ19およびＡ28を除く申立人組合の組合員26名に対し、昭和46年年末一時金のうち成績考課分の金額を下記の方法によって是正し、すでに支払った金額との差額を支払わなければならない。

記

⑴　各人に対する査定点数については、

①　理由中の第３表に記載の28名の平均査定点数は、70.13点を下回らないこと

②　修正後の査定点数は、57点から80点の範囲内であること

③　修正後の査定点数は、修正前より下回らないこと

の条件のもとに修正すること

⑵　上記⑴による修正後の各人の査定点数に対応する支給率は、理由中の第３表に記載された支給率（記載のない部分については、査定点数が１点増すごとに支給率は0.05ヵ月増加するものとする）に0.05ヵ月加えたものとすること。

⑶　金額算出の基礎となる基準給額は、同年９月に実施すべき臨時昇給額を含まないものとすること

2　被申立人は、申立人組合の前記26名の組合員に対し、前記１による是正後の昭和46年年末一時金について、下記のとおり取り扱わなければならない。

記

⑴　金額算出の基礎となる基準給額は、同年９月に実施すべき臨時昇給額を含んだものとすること

⑵　組合員に対し、臨時昇給を実施したときは、上記⑴のとおりにすることによって年末一時金に生ずる差額をそれぞれ支払うこと

３　被申立人は縦１メートル、横２メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社食堂の従業員の見やすい場所に１週間掲示しなければならない。

記

年　月　日

総評全国一般大阪地連西岡貞労働組合

執行委員長　Ａ１　殿

西岡貞株式会社

代表取締役　Ｂ

当社は、昭和46年年末一時金の支給に関して、貴組合の弱体化をはかるため、貴組合員に対し不利益な取り扱いをしました。

このようなことは、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

４　申立人のその他の申立は、これを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

被申立人西岡貞株式会社（以下「会社」という）は、肩書地にある本社のほか、百貨店の売場において装粧品、ハンカチ等の卸および小売業を営む会社で、従業員は約120

名であり、申立人総評全国一般大阪地連西岡貞労働組合（以下「組合」という）は、本件審問終結時において会社の従業員16名と会社を退職した10名計26名で組織する労働組合である。

なお、会社には、組合のほかに組合の組合員以外の係長以下の全従業員約80名で組織する西岡貞従業員組合（以下「従組」という）がある。

2　組合結成後の労使事情について

⑴　昭和46年６月29日、会社の従業員約60名は組合を結成し、翌30日会社に対し、組合結成の通告をするとともに、残業手当の支給等９項目の要求書を提出した。これに対して会社は、組合に組合員名簿を提出するよう求めたが、組合はこれを拒否した。

⑵　その後、団体交渉が３回にわたって行なわれたが、第４回団体交渉予定日の前日の７月16日、会社は組合に対し、組合員名簿および組合規約を提出しない限り労働組合とは認められないので、今後一切団体交渉等に応じない、との旨を文書で通告した。

これに対し組合は、翌17日および19日と会社に団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は団体交渉に応じなかった。

⑶　そこで組合は、７月23日当委員会に対し、会社の団体交渉拒否は不当労働行為であるとして救済申立て〔昭和46年（不）第39号事件〕をし、当委員会は、同年10月29日に救済命令を発した。

⑷　９月６日会社は、組合に対し、会社提案の14項目の労使関係基本ルールを設定することを前提条件に、本給分、一律2,000円プラス職能給分平均5,000円、計１人当たり平均7,000円の臨時昇給を実施すると文書で回答した。

なお、会社には、同年８月11日会社従業員約70名で従組が結成されていたが、従組は上記と同一内容の会社の回答で、すでに９月２日に妥結し、９月分賃金（９月25日支給）より臨時昇給が実施された。

⑸　９月14日組合は、会社に対し、会社回答のうち労使関係の基本ルールなるものについては認められないが、賃上げ額については妥結するとの旨を文書で通知した。しかし会社は、前提条件と臨時昇給は切り離せないので、組合員には臨時昇給を実施でき

ないこと、および、団体交渉の開催については、①組合員名簿、組合規約を提出すること、②交渉権限を外部の人に委任するときはその理由、受任者の身分、氏名、権限等についてあらかじめ会社に申し入れ、同意を得ること等が条件であるとの旨を文書で回答した。

⑹ そこで組合は、９月21日当委員会に対し、会社が組合員にのみ臨時昇給を実施しないことは不当労働行為であると救済申立て〔46年（不）第49号事件〕を行ない、当委員会は47年２月３日に、46年９月分賃金から実施しなければならないとの旨の救済命令を発した。

⑺ 会社は、前記の46年（不）第39号事件および第49号事件に関する当委員会の命令について、中央労働委員会に再審査の申立てを行なっていたが、同委員会は47年９月20日づけでこれを棄却した。

３ 昭和46年年末一時金について

⑴ 交渉経過について

① 46年10月27日、組合は会社に対し、46年年末一時金として2.8ヵ月分プラス一律20,000円を要求した。これに対し会社は、11月８日、基準給比例分として基準給の1.5ヵ月分、考課査定分として基準給の平均１ヵ月分を回答した。

② 11月11日、組合は団体交渉において、考課査定の方法について説明を求めたが、会社は、査定項目は従前の一時金支給日に朝礼の席で説明してきたとおりであると述べた。

③ 11月24日会社は、団体交渉において下記の内容を文書で回答したが、査定方法については、査定項目が７項目であることおよび各査定項目はさらに細分化していること等と述べるにとどまり、各査定項目の内容などについては機密事項であるとし明らかにしなかった。

記

１ 支給額

⑴ 基準給比例分

11月15日現在における各人基準給の1.7ヵ月分とする。

⑵　成績考課分

基準給の1.12ヵ月分を平均とし各人の業績、勤務成績により査定する。

２　支給対象期間

５月16日から11月15日までの６ヵ月間とする。

３　支給対象者

11月15日現在在籍組合員で支給日当日まで引続き勤務している者とする。

４　支給日

12月４日とする。

ただし、11月25日までに妥結した場合に限る。

④　11月25日、組合は会社に対し受諾する旨を回答し、会社は、12月４日組合員に対し年末一時金を支給した。しかし組合員については、前記の平均7,000円の臨時昇給が実施されていないため、これに見合う金額は含まれていなかった。このことについて会社は、団体交渉の過程で、自主解決するか、または裁判所あるいは労働委員会の決定で明らかになれば差額は支払うと述べていた。

なお、臨時昇給問題については、47年４月19日に大阪地方裁判所においても同年１月以降組合員23名に対しそれぞれの賃上げ額を仮に支払えとの仮処分決定を出しているが、上記年末一時金の差額は本件審問終結時においても支払われていない。

⑵　査定方法について

①　会社が本件審問の過程で明らかにした査定方法は次のとおりであり、これによって各人の成績考課分が算定される。

ア　査定項目および評定項目は第１表のとおりである。

第１表

要　素	評定項目
正確さ	イ　仕事にまちがいがあったことは全然ない。 ロ　指示どおりほとんどまちがいない仕事をする。

	ハ　たまにはまちがいがあるが普通といえる。 ニ　まちがいがやや多い。 ホ　まちがいが多い。
速度	イ　非常に急ぐ仕事はこの人にかぎる。 ロ　標準より早くて、期限に遅れることはない。 ハ　標準程度で指示どおり間にあう。 ニ　仕事が遅く間にあわないことが多い。 ホ　非常に仕事がおそい。
勤務規律	イ　非常に真面目で、たゆみなく仕事をやっている。 ロ　仕事に努力している。 ハ　普通に仕事をしている。 ニ　やゝ不真面目である。 ホ　不真面目で陰日向も多い。
責任感	イ　非常に責任感が強く、安心して仕事を委せられる。 ロ　責任を持たせて仕事をやらせられる。 ハ　普通である。 ニ　やゝ責任感に欠けている。 ホ　責任感が無くすぐ責任を転嫁する。
積極性	イ　非常に積極的に仕事をやり、意見や提案も多い。 ロ　積極的ではあるが、もっと創意工夫がほしい。 ハ　普通である。 ニ　消極的で、指示されないとやろうとしない。 ホ　非常に消極的である。
協調性	イ　感情的にならず、誰とでもよく協調できる。 ロ　だいたいよく協調する。 ハ　場合によっては協調を示す。

	ニ　強いられれば協調するが、協調心が不足。 ホ　利己的でほとんど協調しない。
理解力	イ　理解が早く正確で、何事も一度話せばわかる。 ロ　すぐ理解する方でこまかい指示はいらない。 ハ　普通のことはだいたい理解する。 ニ　なかなか理解できない。 ホ　相当くわしく説明してもなかなか理解しない。

イ　点数配分は第２表のとおりであるが、各評点には人員の枠はなく、たとえば全員がイに、あるいはホに評価されることもあり得る。

第２表

要素	販売員，販売補助員					事務，加工，出荷商品係				
	評点					評点				
	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	イ	ロ	ハ	ニ	ホ
正確さ	15	12	9	6	3	20	16	12	8	4
速度	10	8	6	4	2	20	16	12	8	4
勤務規律	15	12	9	6	3	10	8	6	4	2
責任感	15	12	9	6	3	15	12	9	6	3
積極性	15	12	9	6	3	15	12	9	6	3
協調性	15	12	9	6	3	10	8	6	4	2
理解力	15	12	9	6	3	10	8	6	6	2
合計	100	80	60	40	20	100	80	60	40	20

ウ　支給率

前記の査定方法により、各人に対する査定点数が決められ、そして、何点は何ヵ月分というように支給率を算出するのであるが、この算出方法について会社は、まず全従業員の平均基準給に支給率の1.12を乗じて成績考課分の原資を算出し、つぎに全従業員について各査定点数別に該当人員数とその平均基準給を算出し、これらを総合的に勘案して各査定点数に対応する支給率を決定すると述べるのみで、それ以上具体的なことについては明らかにしなかった。

なお、支給額は、各人の基準給にこの支給率を乗じて成績考課分を算出し、それに基準給比例分を加えて支給総額を算出し、それから欠勤控除（支給総額の150分の１×欠勤日数）されることとなる。

⑶　査定結果について

①　前記の査定方法により当時の組合員28名に対しなされた査定結果は第３表のとおりであり、55点が最低点となっている。

なお、会社は、査定点数から支給率を決める方法については、当委員会の求めに対しても前述のとおり具体的に明らかにしなかったが、第３表からみると組合員に関しては、55点が0.37ヵ月に、76点が1.42ヵ月になっていて、その間１点当たり0.05ヵ月で刻まれている。従って、70点が平均の1.12ヵ月となっている。

第３表

氏　名	職種	正確さ	速度	勤務規律	責任感	積極性	協調性	理解力	査定点	支給率	46年夏季査定点	備考
A１	出荷	ハ	ハ	ハ	ハ	ハ	ハ	ハ	60点	カ月 0.62	点 68	
A２	販売	ロ	ハ	ニ	ロ	ハ	ハ	ハ	63	0.77	67	
A３	〃	ハ	ハ	ハ	ハ	ニ	ニ	ハ	55	0.37	58	
A４	〃	ハ	ハ	ニ	ハ	ハ	ニ	ハ	55	0.37	60	
A５	〃	ロ	イ	ハ	ロ	ハ	ロ	ロ	76	1.42	71	
A６	〃	ハ	ロ	ハ	ハ	ハ	ハ	ハ	62	0.72	66	
A７	〃	ロ	ロ	ロ	ロ	ハ	ハ	ロ	74	1.32	66	
A８	出荷	ハ	ハ	ニ	ハ	ニ	ロ	ハ	57	0.47	57	
A９	加工	ハ	ロ	ニ	ロ	ロ	ニ	ハ	66	0.92	68	
A10	〃	ロ	ロ	ハ	ハ	ハ	ハ	ハ	68	1.02	68	
A11	事務	ロ	ハ	ハ	ロ	ニ	ハ	ハ	64	0.82	65	
A12	加工	ハ	ハ	ハ	ハ	ニ	ニ	ハ	55	0.37	60	
A13	〃	ハ	ハ	ハ	ハ	ニ	ニ	ハ	55	0.37	58	
A14	〃	ロ	ロ	ニ	ニ	ハ	ニ	ハ	61	0.67	60	
A15	〃	ハ	ハ	ハ	ニ	ハ	ニ	ハ	55	0.37	60	
A16	販売	ハ	ハ	ハ	ハ	ハ	ハ	ハ	60	0.62	60	
A17	加工	ロ	ロ	ニ	ハ	ハ	ハ	ハ	66	0.92	66	47年１月20日退職
A18	〃	ロ	ロ	ハ	ハ	ハ	ハ	ハ	68	1.02	70	47年１月25日退職
A19	〃	ロ	ロ	ハ	ハ	ハ	ハ	ロ	70	1.12	72	47年２月18日死亡
A20	事務	ハ	ハ	ハ	ニ	ニ	ロ	ニ	55	0.37	60	47年２月25日退職
A21	〃	ロ	ハ	ニ	ハ	ハ	ニ	ハ	60	0.62	60	47年３月31日退職
A22	出荷	ハ	ハ	ニ	ハ	ニ	ハ	ハ	55	0.37	55	47年４月３日退職
A23	加工	ロ	ロ	ロ	ハ	ハ	ハ	ロ	72	1.22	72	47年７月20日退職
A24	事務	ニ	ハ	ニ	ハ	ハ	ハ	ハ	55	0.37	58	47年７月25日退職
A25	加工	ハ	ハ	ハ	ハ	ニ	ニ	ハ	55	0.37	60	〃
A26	事務	ロ	ハ	ハ	ハ	ハ	ハ	ロ	56	0.92	63	〃
A27	〃	ロ	ロ	ハ	ロ	ハ	ハ	ハ	71	1.17	71	47年７月31日退職
A28	販売	ハ	ハ	ロ	ロ	ロ	ロ	ロ	75	1.37	72	47年４月20日組合を脱退し従組へ加入
						組合員平均			62.64	0.75	63.96	

（注）46年夏季一時金における課長を除く全従業員の平均査定点数は67.54点である。

② 会社は、組合員以外の従業員に対する各人ごとの査定結果についても明らかにしなかったが、査定点数別人数は第４表のとおりである。

また、当時の組合員28名の平均査定点数は、前記第３表のとおり62.64点であるが、従組員のそれは第４表より71.00点（係長７名の査定点数をそれぞれ80点と仮定し、これを除いた場合の72名の平均査定点数は、70.13点となる）となり、従って、両者を合わせた全従業員の平均査定点数は68.81点となる。

なお、会社は、従業員の成績考課分の平均支給率は、1.22ヵ月であると述べている。

第４表

査定点数	組合員	従組員	査定点数	組合員	従組員
80		17	67		1
79			66	3	2
78		6	65		13
77		4	64	1	1
76	1		63	1	
75	1	8	62	1	
74	1		61	1	
73		1	60	3	10
72	1	1	59		
71	1	1	58		
70	1	8	57	1	2
69		3	55	9	
68	2	1	計	28	79

（注）従組員には、係長７名を含んでいるが課長は含まれていない。

第２　判断

組合は、46年年末一時金の成績考課分の支給において組合員の大部分が平均支給率を下回ったが、これは従来から組合を嫌悪していた会社が、組合員の成績考課を不当に低く査定することによって不利益に取り扱い、もって組合を弱体化しようとした不当労働行為であると主張し、これに対して会社は、査定は公正に行ない、その査定点数に対応する支給率を自動的に支給したものであり、組合員の大部分が平均を下回ったのは、それらの者の勤務成績が劣っていたためで、組合員なるが故に差別したことはないと主張するので以下判断する。

⑴　会社は組合員に対する査定結果および従組員に対する査定点数別人数を本件審問の過程で明らかにした。そこで、この査定点数によって当時の組合員28名と従組員とを比較すると、①査定点数の平均は、従組員は、71.00点（係長７名の査定点数をそれぞれ80点と仮定し、これを除いた72名の平均をみると70.13点）であるが、組合員は62.64点であって、従組員を８点ほど下回っていること、②全従業員の平均である68.81点を上回った者は、従組員はその６割程度であるが、組合員はその２割程度であること、③最高点数は、組合員は76点で該当者は１名であるが、従組員は80点で17名（係長を除けば10名）おり、また組合員の最高点数を上回る者が27名（係長を除けば20名）いること、④最低点数は、従組員は57点で該当者は２名であるが、組合員は９名が55点となっていて組合員の約３分の１が最低に査定されていること等の諸点が認められ、従組員と組合員との査定点数を集団的に見ると、組合員は従組員にくらべて、明らかに低位に位置づけられているといわねばならない。

⑵　上記のような結果が生じたことについて会社は、それは組合員の勤務成績が劣っていたためであり、このことは、組合結成前の46年夏季一時金における査定において、前記28名の平均査定点数が全従業員の平均査定点数を下回っていたことよりみてもいえることであり、本件46年年末一時金における査定に当たっても①A24およびA25は、２人で同時に生理休暇をとり泳ぎに行ったこと、②A21およびA26は、職場離脱が多いこと、③就業時間中にＡ８およびＡ９は私用外出をし、Ａ９、A14およびA17は食

堂でパンなどを食べ、Ａ８は食堂で喫煙していたこと、④A22、A21、A17およびA14は、無届けあるいは連続の欠勤が多いこと、⑤Ａ４およびA27は、遅刻が多いこと、⑥A24およびA13は、職務上の間違いがしばしばあること、⑦A20、Ａ４およびＡ３は、自己の職務についての理解や積極性がなく、得意先に迷惑をかけたり（Ａ４の場合)、得意先からの評価が悪い（Ａ３の場合）こと、⑧Ａ９、A14およびＡ４は、就業中に私語や雑談が多いこと、⑨A15は、上司に対し無作法かつ反抗的であり、自席の移動について、上司の係長に組合三役から抗議させたこと、⑩Ａ２は、業務と組合活動との混同が目立ち、会社より注意書を３回受けたこと、⑪Ａ１は、中元時期でも時間外労働はしないし、A15のことでその上司の係長に抗議したこと、⑫A25、A13、Ａ６、A11、Ａ３、Ａ８およびA12は、積極的に仕事を求めるという意欲に欠け、また、同僚の仕事を手伝うという意欲がないこと、などの事由により組合員に対する評価が低くなったものであって、会社の査定は公正であると主張する。

そこで、これらの諸点についてみると、会社のあげる事由の中には抽象的に述べるにとどまっているものや組合の反証により、事実が認められないものあるいは組合員と同様の勤務態度の従組員がいることが認められるものなどがかなり含まれている。

また、会社の査定においては、全査定項目を通じて「ハ」すなわち普通と評価されてもその査定点数は60点であり、この点数が全従業員の平均点数（68.81点）をはるかに下回っているにもかかわらず、「ハ」と評価したことについて会社は、単に普通であると述べるのみであって、平均を下回った理由の説明はしていない。

以上のとおりであるから、組合員の勤務態度に関する会社の主張は、直ちには採用し難い。

⑶　つぎに、会社の査定項目についてみると、それが正確さ、速度、勤務規律、責任感、積極性、協調性および理解力の７項目からなり、また各査定項目が上から「イ」「ロ」「ハ」「ニ」「ホ」の５段階の評定項目に刻まれていることは前記認定のとおりである。しかし、どの様な態様の勤務態度がどの査定項目に該当するかは必ずしも画然としておらず、またどの程度であればどの段階の評価を受けるということについてもその基

準は明らかでない。

このことは、会社が組合員の勤務態度についてあげた前記の事由③を例にとると、会社は、Ａ９およびA14については協調性の「ニ」に評価し、Ａ８およびA17については勤務規律「ニ」と評価していること、また、⑤を例にとれば、Ａ４については勤務規律「ニ」と評価し、A27については勤務規律「ハ」と評価していること、等のことが審問の過程より認められて、必ずしも同様の行為に対する会社の評価が一致していないことよりもいえることである。

⑷ 上述のように評価の基準が明らかでない以上その査定結果が客観的にみて公正といえるかどうかは、重大な失策であるとか余程の勤務態度不良という場合（組合員の勤務態度が、これに該当するとは思料し難い）は別として、当該組合員の勤務態度のみを論じても判断はし難いのであって、従組員に対する会社の査定結果と対照せしめ、そして相対的に判断しなければならない。

しかしながら、会社は個々の従組員に関する査定結果を明らかにせずまた、組合員と同様の勤務態度であると組合から具体的に指摘された従組員に関する査定結果さえも明らかにしようとしない。従って、会社の組合員に対する査定は、公正に行なわれたものとは認め難い。

⑸ そこで、組合結成後の会社における労使事情をみると、前記認定のとおり、組合は、会社の要求する組合員名簿や組合規約を提出せず、つぎには、会社の提案する14項目の労使関係基本ルールなるものを拒否するなど会社の意にそわず、これに対して会社は、団体交渉の拒否や平均7,000円の臨時昇給の組合員への実施拒否などをもって対抗しており、また会社の前者の行為については、当委員会の救済命令が発せられて、このような経緯から会社が組合を快よく思っていなかったであろうことは容易に推認し得るところである。

⑹ 以上のことを総合的に判断すると、本件年末一時金における査定において、会社が組合員に対し、従組員に比して相対的に低く査定した行為は、組合員であるために不利益に取り扱ったものであり、また、そのことによって組合を弱体化しようとしたも

のであって、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

⑺　つぎに査定点数とこれに対応する支給率の関係についてみると、組合員については審問の過程より、前記認定の第３表のとおりであることが明らかとなったが、会社はそれ以上のことは明らかにしようとせず、従組員の成績考課分の平均支給率が1.22ヵ月であると述べるにとどまっている。

そこで組合員に関する支給率の関係を当てはめて従組員の平均査定点数71点に対応する平均支給率を算出すれば、会社の述べる1.22ヵ月とならずに1.17ヵ月となって0.05ヵ月の差があり、同じ査定点数でも従組員は組合員より0.05ヵ月優遇されていることとなる。

なお、従組員の中には係長が含まれているが、係長には一般従業員にはない別途の付加支給があるという疎明もないのであるから、結局組合員は、査定点数に対応する支給率において、係長を除いた従組員と比較しても平均0.05ヵ月は不利益に取り扱われているといわねばならず、従って、この点についても労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

⑻　そこで、救済の対象者についてみると、組合は、当時の組合員28名全員について救済を求めているが、前記認定のとおり、Ａ19はすでに死亡しており、またＡ28は従組に加入していて、いずれも審問終結時には組合員ではないので、同人らに対する金銭的な救済は必要と認めない。

つぎに会社は、上記２名のほか、前記認定のとおりすでに会社を退職している10名も組合員であるはずはないと主張しているが、組合は、退職者10名は現在も組合員であると述べており、また組合規約の規定もそれら10名が組合員であってもよいこととなっており、会社の主張は採用できない。

⑼　最後に救済方法についてみると、まず組合は、組合員全員の成績考課分をそれぞれ1.12ヵ月とするように求めているが、組合も、会社が査定を行なうこと自体は認めて妥結しているのであり、さらに、支給率の基礎である査定点数の修正による是正が妥当と

考えるので、組合の主張は採用し難い。

そこで是正の方法については、①当時の組合員28名の平均査定点数を係長７名を除く従組員72名の平均査定点数まで引き上げること、②組合員の査定点数は、従組員の査定点数の範囲内、すなわち、最高は80点、最低は57点の範囲内で修正すること、③修正に当たっては従前の査定点数より下回らないこと、によって、会社は、組合員に対する査定結果を修正し、さらに修正された査定点数に対応する支給率についても、従組員と同一の支給率に訂正することが妥当と判断するので主文１のとおり命ずる。

⑽ また組合は、本件年末一時金の金額算出の基礎となる基準給は、46年９月から実施すべき平均7,000円の臨時昇給分を含んだものとすべきである、と主張し、その昇給金額は、47年４月19日づけ大阪地方裁判所の仮処分決定による賃上げ額を基礎とすることおよびそのことによって年末一時金全体に生ずる差額を支払うことを求める。

そこで、この点について考えると、この臨時昇給を46年９月分から実施しなければならないとの旨を47年２月３日に当委員会が命じていることは前記認定のとおりであり、そうすれば、本件年末一時金の金額算出の基礎となる基準給は、当然に臨時昇給実施後のものでなければならないといわねばならない。しかしながら、臨時昇給実施後の各人ごとの基準給額については、上記当委員会の命令では各人ごとの昇給金額まで命じていないので、組合の主張する基準給額を直ちに認めることはできず、従って主文２のとおり命ずる。

以上の事実認定および判断に基づき当委員会は、労働組合法第27条およ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47年12月27日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎