

大阪、昭51不2、昭52.4.13

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地方連合会大阪木村コーヒー店労働組合

被申立人 株式会社 大阪木村コーヒー店

同 株式会社 木村コーヒー店

主 文

- 1 被申立人らは、申立人組合の組合員らに対し、昭和50年度年末一時金として、基本給の0.23ヵ月分（これに対する年5分の割合による金員を含む）を増額して支払わなければならない。
- 2 被申立人らは、申立人に対して下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

株式会社 大阪木村コーヒー店

代表者名

株式会社 木村コーヒー店

代表者名

当社が、貴組合の組合員らに対して、昭和50年度年末一時金を基本給の2.6ヵ月分しか支給していないことは、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ことを認め、今後このようなことを繰り返さないことを誓約します。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社大阪木村コーヒー店（以下「大阪木村」又は「会社」という）は、
肩書地（編注、大阪市）に本店及び大阪支店を、尼崎市に工場を、京都市ほか7市に
それぞれ出張所を置き、コーヒー豆の加工、販売等を営んでいる。なお、大阪木村の
従業員数は、本件審問終結時、約80名である。
- (2) 被申立人株式会社木村コーヒー店（以下「東京木村」という）は、肩書地（編注、
東京都）に本社及び東京支社を、横浜市及び名古屋市に工場を、仙台市、名古屋市、
福岡市などにそれぞれ支社を置き、大阪木村と同一の事業を営んでいる。なお、東京
木村の従業員数は、本件審問終結時、約580名である。
- (3) 申立人総評全国一般大阪地方連合会大阪木村コーヒー店労働組合（以下「組合」と
いう）は、会社従業員で組織する労働組合である。なお、その組合員数は、本件申立
て当時は68名であったが、本件申立て後、一部の組合員らによって別組合が結成され
たので、本件審問終結時は43名である。
- (4) 東京木村の従業員は、株式会社木村コーヒー店職員労働組合を組織しているが、同
労組と組合は、一切関係を有していない。

2 大阪木村と東京木村の関係

(1) 営業区域等

東京木村は昭和27年に、大阪木村は翌28年に、それぞれB 1の個人企業であった木
村コーヒー店、その大阪支店を基盤として設立され、両社は、設立当初から、大阪木
村は関西、中国及び四国地方、東京木村はその他の地方と、それぞれの営業区域を区
分している。

(2) 代表取締役

大阪木村及び東京木村の代表取締役社長は、設立以降B 1が兼任していたが、44年
ごろ、B 1の長男であるB 2が東京木村の代表取締役社長となり、また、B 1が他界
した49年以後は、同人が大阪木村の代表取締役社長も兼任している。

なお、東京木村の代表取締役副社長 B 3 は大阪木村の取締役副社長を、大阪木村の代表取締役専務 B 4 は東京木村の取締役に兼任している。

(3) 株主

両社の主要株主（51年5月現在）は下表のとおりである。

氏 名	引 受 株 数	
	東 京 木 村	大 阪 木 村
B 2	(代表取締役社長) 7,075株	(代表取締役社長) 400株
B 5	(取締役・相談役) 7,020 "	(取締役) 800 "
B 3	(代表取締役副社長) 5,460 "	(取締役副社長) 150 "
B 6	3,900 "	(監査役) 300 "
B 7	(取締役) 3,900 "	150 "
B 8	3,900 "	300 "
B 9	3,900 "	300 "
B 10	(取締役) 3,900 "	150 "
B 4	(取締役) 3,120 "	(代表取締役専務) —
B 11	(取締役) 3,120 "	—
B 12	(取締役) 3,120 "	—
B 13	2,400 "	150 "
B 14	780 "	(取締役) 150 "
B 15	50 "	(取締役) 150 "
(その他)	26,335 "	
合 計	78,000 "	3,000 "
	額面 500円 資本金 3,900万円	額面 500円 資本金 150万円

（東京木村の役員は50年2月現在、大阪木村の役員は51年4月現在）

(4) 人事交流及び機構改革

ア 東京木村及び大阪木村は、50年5月、役員及び管理職について、下記人事交流を実施した。

	氏名	派遣先の役職	元の役職
東京木村 から大阪 木村へ派 遣	B 4	代表取締役専務	取締役、事業本部長
	B 16	取締役、業務部長、商品課長、 営業開発課長	総務部次長
	B 17	取締役、営業一部長、大阪支店長	事業本部地方支店長
	B 18	総務課長	柏出張所長
大阪木村 から東京 木村へ派 遣	B 7	取締役、中部・東海支社長	代表取締役専務 (東京木村取締役兼任)
	B 19	営業開発課長	総務課長
	B 20	岐阜出張所長	営業課長

イ また、上記人事交流とともに、東京木村は、東北・北海道、関東、東京、中部・東海及び九州各支社を設置し、また、本社に販売促進課を新設するなど相当大幅な機構改革を行い、同時に大阪木村においても販売促進部などが新設された。

ウ 50年5月、東京木村は、大阪木村の従業員にも配布している「キー・コーヒー・ビーンズ」という東京木村の社内報に、「株式会社大阪木村コーヒー店を含めて、第一段階として東北・北海道、関東、東京、中部・東海、関西、九州の六支社制を採り、各支社長は各支社地域内を統括して業務を推進」する、「全国的な戦略面での統合化をはかり、お互いの強化を推進する」ために人事交流を実施した旨発表した。また、社内報に記載された組織図及び関係先へ配布する役職者一覧表では、大阪木村は「大阪木村コーヒー店（関西支社）」の表示により東京木村の各社と同様に取り扱われていた。

エ なお、B 2 社長は、50年12月、大阪木村は「戦前および戦後間もなくの、未だ当社が法人化される以前には、大阪支店だったものが、昭和27年に法人となった折に

別会社としたもので、業務内容は全く同じであり、唯、テリトリーが違うだけである。現在は、各位も知る通り、関西支社としてより一層の連携を強め、将来は元の姿、つまり当社に合併を目的として目下準備をしている」旨社内報に記載した。

(5) その他

ア 50年5月末ごろ、会社掲示板に東京木村の「情報伝達票」が貼付れていた。それに記載されていた内容は、組織等の改廃に伴って、B3副社長が、5月26日付けで、関係部課店長あてに部長、支社長は「短期及び長期の目標設定を行う」こと、「目標設定は直ちに会社に提出し会社の目標方向と合致するかどうかの検討を受け、承認を得なければならない」ことなどを通知するものであった。

イ 東京木村は、従前から業績評価方式を定め、3ヵ月間単位で成績の優れた出張所等を表彰しているが、50年8月から評価方式を改め、かつ、関西支社管轄下各出張所も含める旨社内報に発表した。もっとも、本件審問終結時、大阪木村は、まだ上記表彰制度の対象とはなっていない。

ウ 社内報には大阪木村従業員の投稿記事も掲載されている。また、その所属については「関西支社」と記されている。

エ 大阪木村は、49年までは12月末日であった決算日を、50年から東京木村の決算日である7月末日に改めた。

なお、50年7月の決算では、大阪木村は約2,800万円の当期損失金を、東京木村は約3億円の税引き後の利益を計上している。

3 本件労使関係

(1) 49年度年末一時金交渉等

ア 組合は、11月下旬より会社施設へのビラ貼付を、12月6日には時限ストライキを行い、同日、49年度年末一時金は2.8ヵ月分とする旨の会社回答を得た。しかしながら、その後団体交渉が開かれなかったため、同月10日、組合は、当委員会に対し、団体交渉拒否などを内容とする不当労働行為の救済申立て〔49年（不）第104号事件〕を行い、同時に年末一時金等に関するあっせんを申請した。当委員会は、同月17日、

あっせんを行い、2.95ヵ月分の年末一時金の支給等を内容とするあっせん案を提示した。しかし、会社はこれを受諾しなかった。このため、労使は自主交渉を再開し、結局東京木村と同じ月数の2.9ヵ月分の内容で合意した。なお、当時会社の代表取締役専務であったB7は、年末一時金は会社だけでは決定できない旨団体交渉で発言していた。

イ 翌50年3月25日、会社は前年末の組合活動には就業規則に違反する行為があったとして、組合執行委員長A1、同副委員長A2及び同書記長A3に対する戒告処分を行った。この処分について、組合は、4月21日、当委員会に不当労働行為の救済を申し立て〔50年〔不〕第40号事件〕、更に、同年5月9日、会社が組合代議員が代議員会へ出席することを妨害したことなどを内容とする不当労働行為の救済申立て〔50年（不）第49号事件〕を行った。

しかし、これらの事件は、同年5月30日、会社が前記戒告処分を撤回し、また、組合と連名で、①労働協約、諸協定、約束を遵守する、②不当労働行為の誤解を与えるような行為はしない、③諸案解決のため労使協議を基本として事前協議を充分尽す旨の声明を出したことで解決し、6月4日、前記の救済申立てはすべて取り下げられた。

(2) 50年度の賃上げ交渉等

50年度の賃上げも、49年度年末一時金の場合と同様、自主交渉では解決せず、当委員会は、5月15日及び同月20日、組合の申請によってあっせんを行い、組合員平均15,300円の賃上げを内容とするあっせん案を提示した。しかし、会社は、①あっせん案は、東京木村の妥結額14,790円を参考にしたとのことであるが、好成績をあげている東京木村と不振にあえぐ会社とでは比較し得ない、②従業員の平均基本給（49年度）は、東京木村が73,950円であるのに対して会社は79,164円であり、東京木村を参考にするのであれば平均基本給を比較してほしいとして、あっせん案を受け入れなかった。

しかしながら、会社と組合は、50年度の賃上げについては、5月30日、平均14,000円で合意した。また、同年度の夏期一時金交渉も、従業員の平均支給額を東京木村と

ほぼ同額とする内容で妥結した。

なお、50年度における従業員の平均基本給及び夏期一時金は下表のとおりである。

	大 阪 木 村	東 京 木 村
基 本 給	90,160円	85,200円
夏 期 一 時 金	238,022円 (2.64ヵ月分)	238,560円 (2.8ヵ月分)

(3) 「運行表」、「地区別報告書」等

ア 50年6月、会社は営業担当者に対して、「運行表」、すなわち、出発時刻、配達先、走行距離等を記した表を毎日提出するよう求めた。しかし、組合は、労使で協議すべき内容であるとして話し合いを申し入れ、これに対して会社は、7月9日の団体交渉において、運行表などによる調査の結果はノルマの設定又は賃金決定の資料とはしない旨約束した。この結果、運行表の提出はその後約1ヵ月間だけ実施された。

なお、東京木村では、商品の配送業務は営業業務から切り離し、嘱託配送員がこれを行っている（以下これを「チャーター車制度」という）が、50年5月ごろ、B16業務部長は、会社もチャーター車制度を導入したい旨従業員らに述べていた。

イ 10月7日、B17営業一部長は、営業担当者に対し、1ヵ月間の売上数量、売上高等を会社が地区別に記入した「地区別検討表」に基づいて、各担当者は、それぞれ受持地区の実情、今後の対策等を所定の「地区別報告書」に記入して提出するよう指示した。しかし、組合員らは、組合と事前協議を行うべき内容であると主張し、同部長の指示に従わなかった。なお、当時東京木村では、既に地区別報告書は提出されていた。

その後、地区別報告書の提出をめぐって、会社と組合の話し合いが行われた。しかし、会社は地区別報告書は業務上必要とするものであつて組合と協議すべき筋合いのものでないと主張して譲らず、他方、組合は、チャーター車制度の導入によって労働強化ないし人員削減がもたらされることなどを危ぐしていたこともあり、地区別報告書を一方的に実施しようとする会社の態度は不当であるとし、本件審問終結

時に至っても、組合員らはこれを提出していない。

ウ 本件申立後、会社は地区別報告書の未提出者に対して戒告及び減給処分を行い、また、これの未提出を理由の一つに挙げてA 2副委員長、A 3書記長及び組合代議員A 4を懲戒解雇しているが、組合は、これらの処分はすべて不当労働行為であるとして当委員会に救済を申し立てている〔51年（不）第7、10、29、70号事件〕。また、これ以外に、会社を被申立人とする組合の申立てにかかる事件は、当委員会に2件〔51年（不）第62、101号事件〕係属している。

(4) 50年度年末一時金交渉等

50年12月初旬、会社と組合は年末一時金について団体交渉を重ね、同月9日、会社は基本給の2.6ヵ月分を支給する旨回答した。他方東京木村における年末一時金交渉は基本給の3.0ヵ月分とすることで妥結し、会社は、同月10日ごろ、その旨を組合に知らせた。しかし、会社は、さきの回答を何ら変更しなかった。

12月5日、組合はあっせんを申請し、当委員会は、同月16日、2.85ヵ月分の支給を内容とするあっせん案を示し、組合はこれを受諾する意向を表明した。しかし、会社は受諾せず、あっせんは不調に終わった。また、組合は、同月18日及び20日、団体交渉において当委員会のあっせん案による解決を求めたが、取締役営業二部長B 21らの会社側交渉員は、地区別報告書の提出があれば将来の見通しも立てられるが、執行部が考え方を変えない以上あっせん案は呑めない旨述べ、組合の求めに応じなかった。

12月27日、会社は、基本給の2.6ヵ月分を全従業員に支給し、組合員らは年末一時金の一部としてこれを受け取った。

第2 判断

- 1 組合は、会社と東京木村は実質上支社、本社の関係にある同一企業であるにもかかわらず、東京木村では3.0ヵ月分支給された50年度年末一時金は、会社では2.6ヵ月分しか支給されていない、これは不利益取扱いであると同時に組合弱体化を企図したものであり、明白な不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社及び東京木村は、両社は形式的にも実質的にも別個独立の法人で

あり、また、それぞれ別個の給与規程を有し、具体的な賃金水準も異なるのであるから両社が同率の一時金を支給しなければならない理由はなく、50年度年末一時金もそれぞれの会社が業績を基礎として支給したものであって、不当労働行為ではないと反論する。

よって、以下判断する。

- 2 会社と東京木村は形式上法人格を異にし、また、両社の営業区域は区分され、かつ、経理及び財産管理等において両社間の混同は認められず、更に、会社が東京木村の賃金援助を受けたとの事実もない。しかしながら、両社は従前はひとつの企業であって業務内容を同じくするとともに、会社の株主は東京木村の大株主によって構成されており、また、両社の代表取締役社長及び取締役副社長はそれぞれ同一人物であり、かつ、会社の代表取締役専務は東京木村の取締役が兼任しているのであるから、両社の事業運営に関する方針等は一体的に決定され得るところである。また、その実情においても、①B2社長は、会社を東京木村の関西支社として両社の連携を強める旨明らかにしているのであるから、同社長は、支社、本社の関係において両社を一体的に掌握していると考えられること、②両社は統一的な機構改革及び人事異動を実施するとともに、東京木村の組織図等には会社を一支社として記載し、これらのことを両社の従業員及び関係先へ知らせていること、③上記人事異動によって会社の役員に就任し、かつ、部長、課長等の要職にあるB16及びB17並びに総務課長B18は、いずれも東京木村の出向社員であること、④50年5月26日付け東京木村の副社長通知は会社へもそのまま伝達されていることなどの諸事実が認められる。これらの諸事実を総合すると、会社と東京木村は、外形上及び経理関係等の事務処理上はそれぞれ別個の企業として形態を備えてはいるが、上述のとおり、その経営陣は同一であり、かつ、事業も統一的な意思のもとに一体的に管理運営されているのであるから、両社は実質的には同一の企業体であり、会社と東京木村が形式的にも実質的にも別個独立の法人であるとの両社の主張は容認し難い。

なお、上記主張は、東京木村に関しては、同社が被申立人適格を欠くとの主張であると解されるが、上記判断のとおりこの主張は理由がなく採用できない。

また、前記認定のとおり、両社における49年度年末一時金、50年度賃上げ及び50年度

夏期一時金は、業績の相異にかかわらず、かつ、給与規程等に関する事情も50年年末時と特に変わった点は認められない状況のもとで、同一月数ないしは従業員の平均額をほぼ同額として決定されている。したがって、両社が別個の給与規程を有し、具体的な賃金水準が相違するとの主張も、50年度年末一時金に限って従前と異なる取扱いをした理由を示すものではない。

以上要するに、会社及び東京木村の主張は失当であり、採用できない。

- 3 ところで、本件労使は、50年10月以降地区別報告書の提出をめぐって対立しており、本件年末一時金交渉もこの問題が未解決の状況のもとにすすめられた。すなわち、組合は、地区別報告書については、まず協定に従って事前協議を尽すべきであると主張して、組合員らはこれを提出せず、他方会社は、業務命令であるとの態度を表明するのみで、これに関して充分説明せず、しかも、前記認定のとおり、B21営業二部長ら会社側交渉員は、年末一時金交渉の席において、地区別報告書の提出があれば上積み要求に応じる余地があることを推認させる発言をしているのである。このような労使交渉の経緯及びB21営業二部長らの発言内容からみると、会社は、組合をして地区別報告書の提出に応じさせるために2.6ヵ月の回答に固執し、結局組合がこれに応じなかったので2.6ヵ月分しか支給しなかったと考えざるを得ない。

しかして、地区別報告書の提出は、東京木村ではチャーター車制度とともに既に実施されており、更に会社においてもB16業務部長がチャーター車制度を実施したい旨言明しているのであるから、組合が地区別報告書の提出を求められたことをもって東京木村の業務体制の導入と理解したとしても無理はない。また、年末一時金等については会社と東京木村が同じ取扱いをすべきであるとする組合が、会社における業務体制を東京木村と同一化することに一切応じようとしないのであれば、その態度の是非について議論の余地があるとしても、本件にあっては、組合は事前協議を求めているにすぎず、しかも労使間には諸案解決のため労使協議を基本として事前協議を充分尽す旨の協定が交わされているのである。このような諸事情からみて、会社は地区別報告書に関し、少なくとも業務体制ないしは労働条件の変更の有無等について組合に説明し、場合によっては

協議を尽すべきであると考えられるが、前記認定のとおり会社は地区別報告書は組合と協議すべき筋合いのものではないとの主張に終始しているのであるから、組合員らがこのような会社の態度は不当であるとして地区別報告書の提出を拒否したことは非難できない。したがって、本件会社の措置は、会社が上記のような組合ないしは組合員らの態度を嫌悪し、組合員らを年末一時金において不利益に取扱うとともに組合の弱体化をはかったものとするのが相当であって、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と判断せざるを得ない。

なお、会社と東京木村は実質的に同一企業であることは上述のとおりであるから、両社は共同して本件不当労働行為の責任を負うと考える。

- 4 組合は、50年度年末一時金について、東京木村との差額0.4ヵ月分の支給を請求する。
- しかし、50年度賃上げ及び同年度夏期一時金は、東京木村と平均額をほぼ同額（月数に換算すれば会社の方が低い）とする内容で妥結しているから、本件一時金もその限度において救済すれば足りる。しかして、東京木村における平均支給額255,600円（85,200円×3ヵ月）を会社従業員の平均基本給の月数に換算すると2.835ヵ月分（225,600円÷90,160円）になるが、50年度賃上げ及び同年度夏期一時金の場合も会社の方が若干低いのであるから2.83ヵ月分の計算で足りる。

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命ずる。

昭和52年4月13日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎