

大阪、昭48不1・昭49不55・93・昭50不67、昭52.9.9

命 令 書

申立人 全国自動車運輸労働組合南大阪支部

被申立人 葦原運輸機工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A1、A2、A3、A4及びA5（以下「分会員ら」と総称する）に対して、基本給及び出勤基本給について下記の基準に従って算出し既に支払った額との差額を支払わなければならない。

記

- (1) 昭和47年4月の昇給について、分会員らの平均昇給額が基本給の場合、2,633円を、出勤基本給の場合、250円を下回らない額になるよう再査定して算出した額を分会員らの各昇給額とすること
- (2) 47年7月、同年8月、同年10月及び48年11月の分会員らの基本給を別表(1)のとおり昇給させること
- (3) 47年8月、同年10月及び同年11月の分会員らの出勤基本給を別表(2)のとおり昇給させること

別表 (1)

昇給年月	平均昇給額
47年 7月	364円
8月	3,000円
10月	1,273円
48年11月	3,955円

別表 (2)

昇給年月	平均昇給額
47年 8月	86円
10月	73円
11月	36円

2 被申立人は、分会員らに対して、47年1月分から49年12月分（ただし、48年1月～10月分及び49年1月～5月分を除く）までの賃金のうち、考課給部分について各年ごとに分会員らの平均考課点が分会員を除く本社勤務の現業員（以下「非分会員」という）のそれを下回らないように再査定し、それに基づいて算出した考課給額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。

ただし、再査定にあたっては、分会員らの従来 of 査定点数を同人らに不利益に変更してはならない。

3 被申立人は、分会員らに対して、47年1月分から49年12月分（ただし、48年1月～10月分及び49年1月～5月分を除く）までの賃金のうち、職能給部分について非分会員に対して支払った職能給の各年ごとの平均額と分会員らのそれとの差額を支払わなければならない。

4 被申立人は、A 3 及び A 5 については47年1月分賃金から、A 2 については48年8月分賃金からそれぞれ運転手として時間外手当を算定しなおし、既に支払った額との差額を支払うことを含め、同人らをそれぞれ前記各月以降運転手として取り扱わなければならない。

5 被申立人は、分会員らに対して、47年1月分から49年12月分（ただし、48年1月～10月分及び49年1月～5月分を除く）までの賃金のうち、通信手当部分について各年ごとに分会員らの平均連絡状況評価点が非分会員のそれを下回らないよう再査定し、それに基づいて算出した通信手当額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。

ただし、再査定にあたっては、分会員らの従来 of 連絡状況評価点を同人らに不利益に変更してはならない。

6 被申立人は、分会員らに対して、47年分の賃金のうち、特別手当部分について非分会員に対して支払った特別手当の平均額と分会員らのそれとの差額を支払わなければならない。

7 被申立人は、分会員らに対して、48年11月分から49年12月分（ただし、49年1月～5月分を除く）までの賃金のうち、物価手当について前記1～6によって是正した各賃金部分により算出した賃金総額に基づいて算定しなおした額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。

8 被申立人は、分会員らに対して、報償金について分会員らの平均考課点が非分会員のそれを下回らないよう再査定し、それに基づいて算出した報償金額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。

ただし、再査定にあたっては、分会員らの従来 of 査定点数を同人らに不利益に変更してはならない。

9 被申立人は、分会員らに対して、47年夏季一時金について下記の基準に従って既に支払った額との差額を支払わなければならない。

#### 記

(1) 主文1に基づいて算定しなおした分会員らの基本給及び出勤基本給を基準に「基本」、「出勤率」及び「考課」を算出すること

(2) 「考課」の算出にあたっては分会員らの平均考課点が非分会員のそれを下回らないよう再査定すること

(3) 分会員らの「協力・事故」の平均額を非分会員のそれを下回らない額とすること

(4) 分会員らの「特別」の平均額を非分会員のそれを下回らない額とすること

10 被申立人は、分会員らに対して、47年年末一時金について、下記の基準に従って既に支払った額との差額を支払わなければならない。

#### 記

(1) 主文9の記(1)～(4)に同じ

(2) 分会員らの「期待」の平均額を非分会員のそれを下回らない額とすること

11 被申立人は、分会員らに対して、48年夏季一時金について下記の基準に従って既に支払

った額との差額を支払わなければならない。

記

(1) 主文9の記の(1)、(2)、(4)及び主文10の記の(2)に同じ

(2) 分会員らの「協力」の平均額を非分会員のそれを下回らない額とすること

12 被申立人は、分会員らに対して、48年年末一時金について下記の基準に従って既に支払った額との差額を支払わなければならない。

記

主文11の記の(1)に同じ

13 被申立人は前第1項～第12項による金員の支払いについて、年5分の割合による金員を併せて支払わなければならない。

14 被申立人は、下記事項について芦原運送分会と誠意をもって団体交渉を行なわなければならない。

記

(1) 46年年末一時金に関する件

(2) 労使関係正常化等に関する件

(3) 寮食堂の閉鎖に関する件

15 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会社正門付近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

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、貴組合及び貴組合芦原運送分会員らに対して下記の行為を行いましたが、これらの行為は労働組合法第7条第1号、第2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、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

- (1) 貴分会員らをめがけ消火液を噴射させるなど7件の暴行を働いたこと
- (2) 貴分会員5名の賃金等について不利益に取り扱ったこと
- (3) 寮食堂の閉鎖に関する件等について、誠意をもって団体交渉に応じなかったこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令によって掲示します。

16 46年分、48年1月から10月分及び49年1月から5月分の賃金に関する申立ては、これを却下する。

17 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 当事者

- (1) 被申立人葦原運輸機工株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市）に本社を置き、重量物の輸送を中心にクレーン・車輛リース、沿岸荷役、貨物保管等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結当時約70名である。

なお会社は、当初芦原運送株式会社と称していたが、昭和46年12月13日、現在の商号に変更した。

- (2) 申立人全国自動車運輸労働組合南大阪支部（以下「支部」という）は、主として、大阪市内南部地域の貨物運送業関係の労働者約140名で組織する合同労組であって、会社には従業員8名（全員、本社勤務）によって支部の下部組織である芦原運送分会（以下「分会」という）が組織されている。

なお、本件申立て当初の申立人は、総評全国自動車運輸労働組合大阪合同支部（以下「組合」という）であったが、組合は、組織を変更し、上記支部が本件申立てを承継した。

### 第2 本件申立てに至る労使関係について

- (1) 45年10月14日、会社の従業員約40名は、芦原運送労働組合を結成した。同年11月1日同労組は、全国自動車運輸労働組合（以下「全自運」という）に加盟することを決定し、分会に組織変更した。

- (2) 分会結成の前後、会社は、①会社の従業員等で組織されていた「あしなみ懇親会」を育成・強化して分会に対抗させようとし、②大手製鉄メーカーの元請けになりたいとの理由で、分会の解散ないし全自運からの脱退を勧め、更に③分会に対抗させることを目的として芦原運送株式会社単独労働組合（以下「単労」という）を結成させるなどした。
- (3) 会社は、各従業員に「3年間のスト行為、抗議、争議の放棄」等を内容とする協定（以下「平和協定」という）に署名することを45年年末一時金支給の条件とする旨げ、平和協定に署名した単労の組合員には年末一時金を支給したが、署名を拒んだ分会員にはその全部を、署名した分会員にはその一部を支給しなかった。
- また会社は、当時分会長であったA6を下車勤務させ、分会員A7、A8及びA9に寮からの転居を命じ、更に上記4名を秩序を乱した等の理由で懲戒解雇した（なお、解雇日は、A6の場合46年1月15日、A7らの場合同年2月20日であった）。
- (4) 分会結成以後46年夏までの間に、会社と組合ないし分会は、20数回にわたって交渉を行ったが、会社が具体的な回答を示すなどして誠意ある団体交渉が行われたのは2～3回に過ぎず、その他の交渉では、会社は上部団体の役員や解雇された分会役員の出席を嫌悪するなどの態度に終始した。
- (5) 会社は、46年夏季一時金について、前記平和協定の締結を分会に迫り、分会がそれを拒否したことを理由に、一時金の一部である協力加算金の支払いを、また、妥結していないことを理由に一時金の他の部分の支払いをそれぞれ拒んだ。
- (6) 組合は、会社の前記行為等について、当委員会に不当労働行為救済申立てを行い、当委員会は、46年12月25日、前記(2)から(4)の事実について、また、47年12月27日、前記(5)等の事実についてそれぞれ救済命令を發した。

### 第3 本件申立ての概要

本件申立ては表書のとおり、48年（不）第1号事件、49年（不）第55号事件、同年（不）第93号事件及び50年（不）第67号事件で、当委員会は、上記各事件を併合審査したが、各事件の申立概要は次のとおりである。

#### 1 48年（不）第1号事件

- (1) 申立日は、48年1月9日である。
- (2) 請求する救済の内容は、①46年年末一時金要求ほか2議題についての団体交渉の開催、②分会員に対する不利益な取扱い、暴力、脅迫行為、3年間の争議権の放棄を迫るなど、組合活動と組合運営に対する不当な支配介入を一切とりやめ、今後このような不当労働行為を一切やらないとの誓約書の手交及び掲示を求めるものである。
- (3) 組合は、不当労働行為を構成する具体的事実として、他の事実とともに「会社は、47年5月7日に一方的に賃上げを発表し、分会員には査定と考課をきびしくし非分会員に比して著しく低額のアップをおしつけてきた」との事実を主張している。
- (4) 組合は、本件の第1回調査期日である48年2月5日に、上記不利益取扱いの具体的な内容を書面で明らかにする旨述べ準備書面で、上記不利益取扱いに関し、次の措置を命じるように求めた。

すなわち、①47年1月から12月の賃金につき、分会員に対して分会員以外の現業員（ただし、46年1月1日から47年12月末まで本社に勤務していた者）の平均支給額を下回らない金額を支給すること、②47年夏季一時金及び同年年末一時金につき、分会員に対して、それぞれ分会員以外の現業員の平均支給額を下回らない金額を支給すること、並びに③47年3月7日、会社が支給した報償金につき、分会員に対して、分会員以外の現業員の平均支給額を下回らない金額を支給することである。

## 2 49年（不）第55号事件

- (1) 申立日は、49年7月30日である。
- (2) 請求する救済の内容は、①48年夏季一時金及び同年年末一時金につき、分会員に対して、それぞれ分会員以外の現業員の平均支給額を下回らない金額を支給すること並びに②誓約書の手交及び掲示を求めるものである。

## 3 49年（不）第93号事件

- (1) 申立日は、49年11月22日である。
- (2) 請求する救済の内容は、①46年1月から12月の賃金につき、分会員に対して、分会員以外の現業員（ただし、46年1月1日から46年12月末まで本社に勤務した者）の平

均支給額を下回らない金額を支給すること、②48年1月から12月の賃金につき、分会員に対して、分会員以外の現業員（ただし、46年1月1日から48年12月末まで本会社に勤務した者）の平均支給額を下回らない金額を支給すること並びに③誓約書の手交及び掲示を求めるものである。

#### 4 50年（不）第67号事件

- (1) 申立日は、50年6月23日である。
- (2) 請求する救済の内容は、①49年1月から12月の賃金につき、分会員に対して、分会員以外の現業員（ただし、46年1月1日から49年12月末まで本会社に勤務した者）の平均支給額を下回らない金額を支給すること並びに②誓約書の手交及び掲示を求めるものである。

#### 第4 団体交渉について

##### 1 認定した事実

##### (1) 46年年末一時金要求に関する団体交渉について

ア 46年11月20日、分会は、年末一時金要求書を会社に提出し、これについて団体交渉を開くよう求めた。

イ これに基づいて、12月29日、分会と会社は、団体交渉を行った。

席上、会社代表取締役B1（以下「B1社長」という）は、「資金繰りに苦労しており、会社経営が非常に苦しい。一時金は支払えない」と述べたが、分会は納得しないまま団体交渉は物別れに終わった。

本事項については上記団体交渉の外、分会と会社との間に47年4月24日を含め2度の団体交渉が行われているが、会社の回答は、B1社長の上記回答と同じであった。

##### (2) 労使関係正常化等に関する団体交渉について

ア 47年1月10日、全国自動車運輸労働組合大阪地方本部及び組合は、連名で「1971年12月25日づけ大阪地方労働委員会の命令書主文の履行方申入れと労使関係正常化に関する団体交渉申入書」と題する書面を会社に提出し、団体交渉を求めた。

イ 上記申入れの趣旨は、当委員会の命令の履行をもちろん望むものではあるが、それ以上に労使間に山積した諸問題について団体交渉を求める意思を表わしている。

ウ これに対して会社は、当委員会の命令に沿った労使関係正常化の申入れについては応じられない旨回答し、団体交渉は行われていない。

(3) 寮食堂の閉鎖に関する団体交渉等について

ア 47年10月4日B1社長は、賄婦が退職するため同月16日から寮食堂を閉鎖する旨従業員らに発表した。

イ 同月9日、分会は、書面で上記閉鎖に関して会社に対し団体交渉を行うよう申し入れた。

ウ 同月11日午後5時ごろ、分会書記長A7（以下「A7」という）ほか6～7名の分会員らは、会社事務所で、取締役B2（以下「B2取締役」という）に対し、上記団体交渉の期日を尋ねた。

これに対してB2取締役は、「事務処理が残っているから、仕事が済んでからにしてほしい」などと述べた。しかし分会員らは、同取締役に対して、更に「団体交渉に応じろ」などと述べ団体交渉の開催を迫った。

しかしその場に、B1社長が現われたため、分会員らは同社長に団体交渉の期日を尋ねた。

ところがB1社長は、いきなりA7の首を締め、胸を突くなどした。

これを見た他の分会員らは、B1社長の上記行為に抗議するとともに、スクラムを組んで「団体交渉に応じろ」等のシュプレヒ・コールを繰り返した。

しかし、その場に会社の第一事業部長B3（以下「B3部長」という）、第二事業部配車課長B4（以下「B4課長」という）及び第三事業部配車事務課長B5（以下「B5課長」という）ら約7名の職制が集まり、職制らは「出て行け」などと分会員らには声を浴びせるなどしながら、全員を事務所から排除した。

この間、分会員A9（以下「A9」という）は、B3部長及びB4課長からなぐる、けるの暴行を受け、A7はB4課長に顔面を殴打された。

また、B 4 課長は、備え付けの消火器を持ち出し事務所外において、排除されスクラムを組んでいた分会員らをめがけて消火液を噴射させた。

エ これ以後、団体交渉は行われていない。

## 2 判 断

### (1) 当事者の主張要旨

支部は、会社は前記(1)～(3)の標題記載事項について誠意をもって団体交渉を行っていないから、このような会社の態度は不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、それぞれの事項について下記の理由で不当労働行為ではないと主張する。

すなわち、前記標題(1)及び(3)については、誠意をもって団体交渉に応じており、また、前記標題(2)については、団体交渉に応じていないが、組合の申入れは団体交渉の開催とはいうものの、その実は当委員会の命令に沿っての和解の申入れであり、会社は上記命令そのものに不服であり、再審査を申し立てているのだから不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

### (2) 46年年末一時金要求に関する団体交渉は、前記のとおり、46年12月29日外2回行われている。

しかし、本件団体交渉におけるB 1 社長の説明は、前記のとおり、一時金を支払えない理由を抽象的に述べるに終始するものであり、その根拠を具体的に示したとはいえない。

団体交渉においては当事者相互の主張にへだたりがある場合、それぞれその根拠を相手方に具体的に示して相手方の納得ないし譲歩を得るよう努力してこそ誠意をもって団体交渉を行ったといえるのである。

したがって、会社の主張は採用しえない。

### (3) 労使関係正常化等に関して、団体交渉が行われていないことは、会社も認めるところである。

また、組合の申入れの趣旨は、前記1の(2)のイ記載のとおりであり、これを和解の申入れとする余地は全くない。

したがって、会社の前記主張は、採用しえない。

(4) 寮食堂の閉鎖に関しては、前記1の(3)のウ及びエ記載のとおりであるから、会社の主張は採用できない。

(5) 以上のとおり、本件団体交渉に関する会社の主張はすべて採用できず、会社の態度は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 第5 暴行事件について

### 1 認定した事実

#### (1) 47年4月25日の件について

47年4月25日午前10時ごろ、会社の待機室において、A7、A9及び分会員A10（以下「A10」という）は、前日行われた団体交渉の経過を報告していた。

そこへ、B1社長、B3部長、B2取締役及びB4課長が現われ、同人らは口ぐちにA7及びA9に対して、「おまえら出て行け」、「用のない者は出て行け」等とば声を浴びせた。

しかしA7らは、「なんで出て行かんなんねん」などといいこれに応じなかった。

このためB1社長らは、A7らを実力で排除しようとしA7らをなぐる、けるなどした。

#### (2) 47年5月31日の件について

47年5月31日、B1社長及びB4課長は、待機室で居合わせたA7に対し、なぐる、けるの暴行を働き、同人を待機室から放り出した。

#### (3) 47年6月3日の件について

ア 47年1月18日、会社と分会は、会議室の使用に関して、分会が会社に対して借用方を申し入れた場合は業務に支障のない限り、すみやかに使用を認める旨の協定を結んだ。

イ 6月3日、分会長A1（以下「A1分会長」という）は、B1社長に対して会議

室の借用方を申し入れた。

しかし同社長は、「何を言うとする」と言うや、A 1 分会長を突き飛ばした。

(4) 47年7月19日の件について

47年7月19日、待機室で、B 4 課長は、A 7 を手拳で4～5回殴打し、待機室から放り出した。

(5) 47年8月7日の件について

47年8月7日、会社の構内で、B 3 部長は、突然A 9 の足をけり上げ、構外へ出そうとした。

(6) 47年10月11日の件について

47年10月11日午後5時ごろ、前記第4の1の(3)のウ記載の紛議が生じた。

(7) 47年12月7日の件について

ア 47年1月18日、会社と分会は、協定を結び、会社は、寮室での組合活動の自由を承認した。

イ 11月28日、会社は、防犯のためと称して寮へ上がる階段の昇り口にとびらを設け、かつ、錠を取り付けた。

ウ これに対して分会は、大阪地方裁判所に寮占有使用妨害禁止の仮処分を申請し、12月1日、「寮の使用を実力で妨害してはならない」旨の決定を得た。

エ 12月7日午前9時ごろ、B 1 社長及びB 2 取締役は、A 7 ら分会員3名が使用する寮室に赴き、分会員らに、「点検に来た、中を見せろ」と述べた。

これに対してA 7 らは、「見せる必要はない」と述べ拒否したが、B 1 社長らは、A 7 らの言を無視して、部屋の中へ押し入ろうとした。

このため、A 7 らはスクラムを組み、これを阻止しようとした。

しかし、B 2 取締役は、スクラムを解こうとして、A 7 の左手を無理やり引っ張り、解くまいとするA 7 が破れた窓ガラスのわくをつかんで手に傷を負った。

## 2 判 断

(1) 会社の主張は、次のとおりである。

すなわち、①前記標題(1)～(5)記載の件についてB 1 社長をはじめ会社職制らが暴行を加えた事実はなく、かえって47年4月25日の件においてはA 7らがB 4 課長に暴行を加え、同課長に傷害を負わせたこと、②前記標題(6)記載の件については、A 7ら分会員がB 2 取締役を取り囲み、寮の給食問題について口ぐちに暴言を吐き業務を妨害し、かつ、止めに入ったB 5 課長及びB 4 課長に暴行を加えたのであり、また消火液の噴射はB 4 課長の意図したところではないこと、並びに③前記標題(7)記載の件については、防火の必要のため寮室を見せるよう言ったのであり、またA 7が負傷したのは自傷行為であることを理由に不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 前記標題(1)～(5)記載の件についてみると、前記1の(1)、(2)、(3)のイ、(4)及び(5)記載のとおり、B 1 社長をはじめ会社職制が分会員らに対して暴行を加えており、会社の主張①は事実と反し採用できない。

しかして、これら紛議におけるB 1 社長ら会社職制の暴行が、それぞれ分会員らの組合活動に対してそれを嫌悪してなされたものないし分会員らの存在そのものを嫌悪してなされたものであることは、本件労使関係の推移及び前記認定事実からみて明らかである。

したがって、B 1 社長ら会社職制の本件各行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- (3) 前記標題(6)記載の件についてみると、前記第4の1の(3)のウ記載のとおり、本件暴行の加害者は、B 1 社長、B 3 部長及びB 4 課長であり、また、B 4 課長の消火液噴射行為は意図的なものであるから、会社の主張は事実と反し採用できない。

更に、本件暴行等は、A 7らが団体交渉を要求したこと等に対してなされたのである。

したがって、本件B 1 社長らの行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- (4) 前記標題(7)記載の件についてみると、前記認定事実(7)のエ記載のとおり、B 1 社長

らは「点検に来た、中を見せろ」と分会員らに述べており、これではたとえ防火の必要性があったことを前提にしても到底防火のため寮室内を見る必要性を分会員らに告げたといえない。

かえって前記認定事実(7)のア～ウ記載のとおり、分会員らが寮室を使用することに関して、会社と分会員らとの間には相当のトラブルがあったことが認められ、こうした経緯からみてB 1 社長らの申出は寮室での組合活動に対するいやがらせの目的に出たものとみるのが相当である。

しかして、分会員らがB 1 社長らの申出を拒否したのは当然のことであり、また、A 7 の負傷は、前記認定事実(7)のエ記載のとおり、無理やり寮室へ押し入ろうとしたB 2 取締役の行為に起因する。

以上のことからみて、B 1 社長及びB 2 取締役の本件行為は、分会員らの活発な組合活動を嫌悪してなされたものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## 第6 46年～49年の賃金について

### 1 認定した事実

#### (1) 賃金の構成要素について

会社において毎月支払われる賃金は、次の各項目から成る。すなわち、

ア 基本給	イ 出勤基本給	ウ 増減給
エ 考課給	オ 職能給	カ 時間外手当
キ 超過勤務手当(割増給)	ク 通信手当	ケ 長距離手当
コ 出張手当	サ 家族手当	シ 特別手当
ス 物価手当		

である。

なお、賃金の支給日は、翌月の7日である。

#### (2) 基本給について

入社の際、年令、人物、技能をもとに、表(1)記載の等級を決定し、それに基づいて

支給する。

なお、基本給が変動する場合は、表(1)の改正及び昇給の場合であり、表(1)の改正は、47年4月になされた。

表 (1)

等級	金額	等級	金額	等級	金額	等級	金額
1	3,000円	6	8,000円	11	13,000円	16	18,000円
2	4,000	7	9,000	12	14,000	17	19,000
3	5,000	8	10,000	13	15,000	18	20,000
4	6,000	9	11,000	14	16,000	19	21,000
5	7,000	10	12,000	15	17,000	20	22,000

(注、47年4月に改正されたもの)

(3) 出勤基本給について

基本給と同一方法により、表(2)記載の等級を決定し、等級別金額に出勤日数を乗じた金額を支給する。

出勤基本給が変動する場合は、表(2)の改正及び昇給の場合であり、表(2)の改正は、47年4月になされた。

表 (2)

等級	金額	等級	金額	等級	金額	等級	金額
1	450円	6	700円	11	1,000円	16	1,500円
2	500	7	750	12	1,100	17	1,600
3	550	8	800	13	1,200	18	1,700
4	600	9	850	14	1,300	19	1,800
5	650	10	900	15	1,400	20	1,900

(注、47年4月に改正されたもの)

(4) 昇給について

ア 前記のとおり、基本給及び出勤基本給は、昇給によって変動する。昇給には次の

2種がある。すなわち、①定時昇給、②臨時個別昇給（特別昇給）である。

イ 定時昇給は、毎年1回10月に行われることになっている（賃金細目規定第4条）が、46年以来本件審問終結時まで一度も行われていない。

ウ 臨時個別昇給は、①貢献度の著しい者、②その他（特に必要と認めるとき）に対して行われる。

エ 47年4月、会社は、全現業員を対象に昇給を行い、同年5月7日から実施した。その方法は、次のとおりである。

(ア) 基本給の場合

I 全現業員を考課査定し、昇給額を高点者から順に3分し、それぞれ3,000円、2,000円及び1,000円を昇給額とした。

II 考課査定の方法は、次のとおりである。

査定者 いわゆる古参現業員

考課要素 ① 協調要素

業務についての協調度を採点するのであるが、具体的には、(ア)残業に対する協力、(イ)休日出勤への協力、(ウ)共同作業における協調及び(エ)業務指示に対する協力を基準とする。

② 自覚要素

社訓をもとに、自覚をもって職務を行っているかどうかを基準とする。

③ 創造要素

(ア) 仕事ができるかどうかということ、  
(イ) 車輛の保持・管理等について工夫などを基準とする。

④ 積極要素

(ア) 売上げを含め、仕事に対して積極的かどうか、(イ)休日出勤及び残業をよくするかどうか等を基準とする。

⑤ 努力要素

(ア)技術を向上させるため、(イ)資格を取るため並びに(ウ)社訓をもとに、人間的向上のため努力をしているかどうかを基準とする。

⑥ 安全要素

(ア)事故を起こしたかどうか、(イ)安全性に対し平素注意深いかどうかを基準とする。

⑦ 定着要素

会社に長くおってもらえるかどうかを基準とする。

採点方法 各考課要素ごとに、0～10の点数をつけ、総合点を算出する。

(イ) 出勤基本給の場合

I 全現業員を考課査定し、昇給額を高点者から順に3分し、それぞれ、150円、100円及び50円を昇給額とした。

II 考課査定の方法は、査定者が部課長である点を除いて、基本給のそれと同じである。

オ 47年4月の昇給額は、次のとおりである。

まず、A1分会長ら分会員5名の昇給額は、表(3)記載のとおりである。

また、分会員を除く本社勤務現業員の平均昇給額は、基本給2,633円、出勤基本給250円である。

表 (3)

分会員名	昇 給 額	
	基 本 給	出勤基本給
A 1	1,000円	100円
A 2	1,000円	50円
A 3	1,000円	50円
A 4	1,000円	100円
A 5	1,000円	50円
平 均	1,000円	70円

カ 47年4月以外における昇給の状況についてみる。

まず、基本給の場合は、表(4-1)記載のとおりである。

出勤基本給の場合は、表(4-2)記載のとおりである。

なお、表(4-2)のほか、48年2月、49年4月及び同年8月にも、会社は昇給発令を行ったが、分会員と分会員を除く本社勤務現業員との間には格差はない。

表（４－１）

事 項		分会員を除く本 社勤務現業員	分会員	差 額	
46 年	人 員	20人	5人		
	1月の平均基本給額 (A)	9,550円	5,800円		
	年間1カ月平均基本給額(B)	9,632円	6,144円		
	1カ月当り平均昇給額(B-A)	82円	344円	△262円	
47 年	人 員	11人	5人		
	7月の 昇給	昇給人員	1人	0人	
		全員当り平均昇給額	364円	0円	364円
	8月の 昇給	昇給人員	11人	4人	
		全員当り平均昇給額	3,000円	1,400円	1,600円
	10月の 昇給	昇給人員	3人	1人	
		全員当り平均昇給額	1,273円	200円	1,073円
	12月の平均基本給額 (C)		17,545円		
48 年	人 員	8人	5人		
	1月の平均基本給額 (D)	21,500円	9,600円		
	1月の 昇給	昇給人員	不明	4人	
		平均昇給額 (D-C)	3,955円	800円	3,155円

表（４－２）

事 項		分会員を除く本 社勤務現業員	分会員	差 額	
46 年	人 員	20人	5人		
	1月の平均出勤基本給額 (A)	988円	800円		
	年間1カ月平均出勤基本給額(B)	992円	809円		
	1カ月当り平均昇給額(B-A)	4円	9円	△5円	
47 年	人 員	11人	5人		
	8月の 昇給	昇給人員	5人	2人	
		全員当り平均昇給額	86円	20円	66円
	10月 の昇給	昇給人員	6人	1人	
		全員当り平均昇給額	73円	20円	53円
	11月 の昇給	昇給人員	3人	0人	
全員当り平均昇給額		36円	0円	36円	

(5) 増減給について

規定日数を基準として、出勤日数が基準より1日増すごとに1,000円を加算し、1日減じると500円を賃金総額から減じる。

(6) 考課給について

ア 全従業員一律の金額（47年3月まで500円、同年4月から600円）に、考課点及び出勤日数を乗じ、10で除した金額を支給する。

イ 考課点の算出について

(ア) その方法は、おおむね次のとおりである。

I 査定者 各事業部長

II 被査定者 所属現業員

III 考課要素

① 礼節（社内における言葉づかい並びに態度の良否）

② 協力（配車・配置等の会社業務に対する協力の良否）

③ 熱意（会社業務に対する熱意の有無）

IV 採点方法 各考課要素ごとに、0～10の点数をつけ、その平均点をもって、各人の考課点数とする。

(イ) A1分会長ら分会員5名の考課点数は、表(5)記載のとおりである。

(ウ) 分会員を除く本社勤務の現業員の平均考課点は、表(6)記載のとおりである。

(7) 職能給について

A1分会長ら分会員5名に対する支給状況は、表(7)記載のとおりである。

分会員を除く本社勤務の現業員に対する支給状況は、表(8)記載のとおりである。

残業時間数に、見習手、助手、運転手の区分ごとに定まる一定額（表(9)記載）を乗じた金額を支給する。

(9) 超過勤務手当（割増給）について

ア 各人の1カ月間の売上額に、担当車種により定まる一定の係数（表(10)記載）及び $\frac{70}{100}$ （47年3月までは $\frac{60}{100}$ ）を乗じた金額を支給する。

なお、助手については、運転手の割増給の半額である。

イ A1分会長ら分会員5名の会社における担当車輛及び免許取得の状況は表(11)記載のとおりである。

なお、A2、A3及びA5は、時間外手当の算出について助手として取り扱われている。

ウ A1分会長ら分会員5名の出勤日数は、表(12)の記載のとおりである。

分会員を除く本社勤務の現業員の出勤日数は、表(13)記載のとおりである。

エ A1分会長ら分会員5名の残業時間数は、表(14)記載のとおりである。

分会員を除く本社勤務の現業員の残業時間数は、表(15)記載のとおりである。

(10) 通信手当について

ア 2,000円に、各所属長の評価にかかる連絡状況評価点を乗じ、10で除した金額を支給する。

イ 通信手当における連絡状況評価について

- (ア) その方法は、考課給における査定方法のうち、考課要素が出先からする各人の連絡状況であることを除いて同じである。
- (イ) A 1 分会長ら分会員 5 名の上記評価点は、表(16)記載のとおりである。
- (ウ) 分会員を除く本社勤務の現業員の上記評価点は、表(17)記載のとおりである。

表 (5)

年	47年					48年11・12月					49年6～12月				
氏名	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
1月	6.0	3.6	5.0	5.0	4.6										
2	6.0	3.0	5.3	5.0	5.0										
3	7.3	3.0	5.0	7.0	5.0										
4	6.0	不明	4.3	5.0	5.0										
5	5.0	2.3	4.0	4.0	5.7										
6	5.0	5.2	4.0	4.0	4.0										
7	4.2	4.0	3.6	4.1	4.0										
8	不明	1.3	3.6	4.0	3.6										
9	不明	1.0	3.6	4.0	3.6										
10	3.0	1.3	2.1	3.0	2.1										
11	1.0	1.0	不明	1.0	0	0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0	1.0	0
12	1.0	1.3	0	1.0	0	1.0	1.0	0	1.0	0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
計	44.5	27.0	40.5	47.1	42.6	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	7.0	7.0	4.9	7.0	4.9
平均点	4.5	2.5	3.7	3.9	3.6	0.5	1.0	0.5	1.0	0.5	1.0	1.0	0.7	1.0	0.7
分会員の 年平均	3.6					0.7					0.9				

表 (6)

年	47	48 (11・12月)	49 (6～12月)
平均点 (1カ月当り)	7.8	8.3	8.1
現業員数	11人	8人	7人

表 (7)

分会員名	47年 (1カ月平均)	48年11・12月 (1カ月平均)	49年6～12月 (1カ月平均)
A 1	25,973円	19,717円	20,040円
A 2	10,397	13,426	14,778
A 3	15,076	25,644	20,109
A 4	19,365	18,945	22,308
A 5	15,396	24,227	24,128
分会員の平均	17,241	20,392	20,273

表 (8)

	47年 (1カ月平均)	48年11・12月 (1カ月平均)	49年6～12月 (1カ月平均)
支給額	33,822円	78,200円	76,082円
現業員数	11人	8人	7人

表 (9)

	単 価		
	47年8月まで	47年9月～49年8月	49年9月以後
見習手	200円	250円	300円
助手	250	300	350
運転手	300	350	400

表 (10)

車 種	担当車種別の係数
トレーラー	$\frac{15}{1,000}$
トラック (11 t、8 t)	〃
〃 (4 t)	〃
クレーン (100 t)	$\frac{8}{1,000}$
〃 (80 t、75 t)	〃
〃 (60 t)	〃
〃 (35 t)	$\frac{10}{1,000}$
〃 (32 t)	〃
〃 (25 t)	〃
〃 (25 t 未満)	$\frac{12}{1,000}$
油 圧 (36 t、32 t)	$\frac{9}{1,000}$
〃 (20 t)	$\frac{10}{1,000}$
〃 (13 t)	〃
〃 (8 t、クローラ)	$\frac{12}{1,000}$

表 (11)

分会員名	入社年月	免許	取得時	担当車輛
A 1	44年6月	大型 けん引	入社時 "	47年暮ごろまで大型トレーラー 48年初めごろまで、大型トレーラー及 びトラック 以後、トラック (10 t)
A 2	44年2月	大型 けん引	48年8月 以前 48年8月	油圧クレーン (13 t)
A 3	45年9月	大型 けん引	入社時 46年7月	メカニック・クレーン (35 t)
A 4	45年2月	大型 けん引	不明	トラック (10 t)
A 5	46年4月	大型 けん引	入社時 46年11月	メカニック・クレーン (35 t)

表 (12)

分会員名	47年 (1カ月平均)	48年11・12月 (1カ月平均)	49年6～12月 (1カ月平均)
A 1	23.6日	18.8日	20.3日
A 2	24.8	18.0	22.9
A 3	24.7	17.5	20.1
A 4	23.1	19.3	21.6
A 5	22.8	16.5	19.9
分会員平均	23.8	18.0	21.0

表 (13)

47年 (1カ月平均)	48年11・12月 (1カ月平均)	49年6～12月 (1カ月平均)
25.7日	24.1日	25.1日

表 (14)

分会員名	47年 (1カ月平均)	48年11・12月 (1カ月平均)	49年6～12月 (1カ月平均)
A 1	48.3時間	11.0時間	28.4時間
A 2	35.6	18.0	23.1
A 3	27.4	17.0	20.6
A 4	36.5	22.3	40.6
A 5	39.2	14.3	21.0
分会員平均	37.4	16.5	26.7

表 (15)

47年 (1カ月平均)	48年11・12月 (1カ月平均)	49年6～12月 (1カ月平均)
58.5時間	35.9時間	63.3時間

表 (16)

分会員名	47年 (1カ月平均)	48年11・12月 (1カ月平均)	49年6～12月 (1カ月平均)
A 1	7.0	3.0	3.0
A 2	2.8	1.0	1.0
A 3	5.2	0.5	1.4
A 4	7.0	3.0	3.0
A 5	5.0	0.5	1.4
分会員平均	5.4	1.6	2.0

表 (17)

年	47年 (1カ月平均)	48年11・12月 (1カ月平均)	49年6～12月 (1カ月平均)
平均点	8.4	8.8	9.1
現業員数	11人	8人	7人

(11) 長距離手当について

1回の運行が200キロメートルを超える場合に、走行距離数に一定金額を乗じた金額を支給する。

上記一定金額は、1キロメートル単位で次のとおりである。

すなわち、47年3月まで、4円～7円で、同年4月以後、4円～9円である。

(12) 出張手当について

実働1日を単位に運転手、助手にそれぞれ500円、400円を支給する。ただし、運転手2名の場合はそれぞれ450円ずつ支給する。

(13) 家族手当について

配偶者、子女ごとに一定の金額を支給する。

(14) 特別手当について

A1分会長ら5名の分会員に対する支給状況は、表(18)記載のとおりである。

また、分会員を除く本社勤務の現業員の特別手当の平均支給月額(47年)は、1,245円である。

表 (18)

分会員名	47年（1カ月平均）
A 1	250円
A 2	0円
A 3	0円
A 4	250円
A 5	0円
分会員平均	100円

(15) 物価手当について

48年9月から、会社は、賃金総額に一定率を乗じた金額を物価手当として支給している。

(16) 本社勤務の現業員の賃金と本社以外の事業所勤務の現業員のそれについて

ア 本社勤務の現業員の賃金体系と本社以外の事業所勤務の現業員のそれとは、全く同じである。

イ 分会員を除く本社勤務の現業員の一人あたりの賃金総額（月平均）と本社以外の事業所勤務の現業員のそれは、表(19)記載のとおりである。

表 (19)

区 分 年	分会員を除く 本社勤務現業員 (A) 円	本 社 以 外 勤 務 現 業 員 (B) 円	A - B 円	$\frac{B}{A} \times 100$
47	131,896	99,850	32,046	75.70
48 (11・12月)	207,210	156,830	50,380	75.69
49 (6～12月)	243,170	166,682	76,488	68.55

2 判 断

(1) 除斥期間に関する主張について

ア 当事者の主張要旨

会社は、本件賃金差別是正申立てのうち、次の部分については、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号により却下されるべきだと主張する。

すなわち、46年及び47年の賃金全部、48年1月～10月分の賃金並びに49年1月～5月分賃金に関する申立てである。

また会社は、予備的に、仮に支部の申立ての全部が判断の対象となるとしても毎月の賃金のうち基本給部分は過去の昇給の累積によって金額が定まっており、かつ、昇給は1回限りの行為であるから申立時（48年1月9日）より1年以前の昇給差別による基本給の不利益は救済の対象とならず却下されるべきであると主張する。

これに対して支部は、本件賃金差別は、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号に規定する「継続する行為」に該当するから会社の主張は理由がないと主張する。

よって以下、この点について判断する。

イ 前記第3の1、3及び4に認定したとおり、本件賃金差別是正申立てのうち、申立てが各賃金支給日より1年を経過しているものは、46年1月～12月の賃金、48年1月～10月の賃金並びに49年1月～5月の賃金である。

しかして、本件賃金のうち、基本給及び出勤基本給（以下「基本給等」という）に関する部分は、前記認定事実(2)及び(3)記載のとおり、それぞれ入社の際に決定された等級を基準に昇給によってのみその支給額が変動するものである。

したがって、仮に基本給等において差別が存するとすれば、それは昇給における差別である。

ところで、昇給における差別が「継続する行為」に該当するか否かについては、議論の存するところではあるが、その立法趣旨からみて、なされるべき昇給を行わなかった会社の各不作為は、それぞれの発令時に終了しているものと考えるのが相当であって、なされるべき昇給が行われなかったことによる不利益は、上記各不作為の結果によるものといわざるを得ず、これに反する支部の主張は失当であり採用できない。

しかしながら、なされるべき昇給が申立日の1年前以内においてもなお行われていない場合には、その不作為を救済の対象とし、かつ、その限りにおいてなされるべき昇給の実現を命じることは、上記「継続する行為」とは無関係の事柄であって、何ら差し支えないと考える。

なお、会社は、47年4月に実施された昇給に関する差別是正申立ても、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号により却下されるべきだと主張する。

しかしながら、前記第3の1記載のとおり、48年1月9日、支部は、不利益取扱いを是正するよう命令を求め、準備書面で、その具体的内容として上記昇給に関する差別是正を求めているのであるから、本件申立ては、同年1月9日になされたとみるのが相当である。

しかして、前記認定事実(4)のエ記載のとおり、本件昇給は、47年5月7日つまり本件申立て前1年以内に実施されているのであるから、会社の主張は採用できない。

次に本件賃金のうち、考課給、通信手当及び物価手当（以下「考課給等」という）については、それぞれの全部又は一部が、前記認定事実(6)、(10)及び(15)記載のとおり、会社が毎月行う考課査定によって、決められるものである。

また本件賃金のうち、時間外手当、超過勤務手当、長距離手当及び出張手当（以下「時間外手当等」という）の額は、それぞれの全部又は一部が前記認定事実(8)、(9)、(11)及び(12)記載のとおり、会社による仕事の割当ていかんによって変動するものである。しかも、仕事の割当ては、会社が日で行うものである。

更に、本件賃金のうち、増減給、職能給及び特別手当（以下「増減給等」という）の額は、毎月会社が算定するものである。

しかして、会社のなす本件考課給等、時間外手当等及び増減給等に、仮に不利益取扱いが存する場合には、当該不利益取扱いは、毎月の賃金支給行為時に終了するものとするのが相当であり、これに反する支部の主張は採用できない。

(2) 不当労働行為の成否について

ア 当事者の主張要旨

支部は、会社は分会員に対して、年間賃金の合計額（家族手当を除く）を分会員を除く本社勤務の現業員と比較した場合、著しく低額の賃金しか支給しておらず、会社のこの行為は明らかに不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、分会員が上記現業員にくらべて低い賃金を支給されていることには、合理的理由があり不当労働行為でないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

イ 本件賃金は、前記認定事実(1)記載のとおり、十数項目から成っており、各項目はそれぞれ性質を異にしている。

したがって、賃金の総額を単純に比較しても、そこに不利益取扱いが存するか否かは明らかにならず、各項目ごとに判断することを要する。

ウ 基本給及び出勤基本給は、前記認定事実(2)及び(3)記載のとおり、それぞれ入社の際等級を決め、それに基づいて支給され、分会に加入しようとしたことを理由に低く決められた事実はない。

次に昇給についてみると、47年4月の分会員の平均昇給額は、前記認定事実(4)のオ記載によって明らかなおおりに、分会員を除く本社勤務現業員のそのの基本給の場合37%、出勤基本給の場合28%である。

また、前記認定事実(4)のカ記載のとおり、会社は、基本給の昇給については47年7月、同年8月、同年10月及び48年1月、出勤基本給のそれについては47年8月、同年10月及び同年11月にそれぞれ分会員の昇給額を分会員を除く本社勤務現業員のそれより低位に決めた。

上記のように昇給額に差の生じる原因は、47年4月の昇給の場合は、考課査定である。

ところで、上記考課査定の考課要素のうち、残業に関する協力や休日出勤への協力等は、本来労働者の自由な意思に委ねられている領域に属しており、これらをもとに賃金の多寡を決定すること自体禁じられていると解すべきである。したがって、

分会員の残業時間、休日出勤が相対的に少ないことは、上記の差を合理化するものとはいえない。

また、他の考課要素をみると、会社は、抽象的に適正に行われているというのみでそれ以上の主張及び疎明をしていない。

以上のことからみて、47年4月の各昇給額に、前記の格差が生じた原因は、分会結成以来活発に組合活動を行ってきた分会員らを嫌悪した会社が、そのことを理由に分会員らを不利益に取り扱ったことに帰すると考えざるを得ない。

次に、47年4月以外の昇給（47年1月から49年末の間に限る、ただし、48年1月を除く）についてみると、前記認定事実(4)のウ記載のとおり、①貢献度の著しい者、②その他（特に必要と認めたとき）に対して行われるのである。

しかして、会社の疎明によっても、貢献度が著しいことを理由として昇給のなされた場合はない。

したがって昇給は、会社が特に必要と認めた場合に行われたものである。

しかも、いかなる場合に昇給を行ったかについて、分会員とその比較対象者の前記格差を合理化しうる会社の疎明は極めて不十分といわざるを得ない。

それゆえ、前記格差の生じた原因は、分会員らの活発な組合活動を嫌悪した会社が、そのことを理由に分会員らを不利益に取り扱ったことに帰すると考えざるを得ない。

以上のとおりであるから、会社の47年7月、同年8月及び同年10月の基本給についての昇給措置並びに47年8月、同年10月及び同年11月の出勤基本給についての昇給措置は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

ところで、48年1月に会社が行った基本給に関する昇給措置は、本件申立日の1年以上前であるから、前述のとおり、この行為を直接救済の対象とすることはできない。

しかしながら、上記昇給措置においては、前記認定事実(4)のカ記載のとおり、他の昇給措置と同様に分会員らの昇給額は相当低位であり、その理由も他の昇給措置

の場合と別異に解すべき根拠はない。

更に会社は、上記理由による昇給における不利益な取扱いを、本件申立日の1年前以降においても是正していないのであって、この会社の行為は、その間になんら特段の事情も認められない以上、結局のところ、分会員らが依然として分会にとどまり活発な組合活動に携っていることを理由に同人らを不利益に取り扱ったものと判断するのが相当であって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

なお、基本給に関する46年の昇給措置、出勤基本給に関する46年、48年2月、49年4月及び同年8月の昇給措置においては、前記認定事実(4)のカ記載のとおり、分会員らが不利益に取り扱われた事実はない。

したがって、上記事実を基礎に、本件申立日の1年前以降において昇給差別を是正する必要性はないので主文17のとおり命令する。

エ 増減給についてみると、前記認定事実(5)記載のとおり、これは出勤日数の多少により客観的に定まるものであり、かつ、実際の運用において分会員のみが別異に取り扱われているという主張及び疎明もない。

したがって、これについても是正を求める支部の主張は容認できない。

オ 考課給についてみると、前記認定事実(6)のア記載のとおり、これは考課点及び出勤日数の多少によってその額が変動するものである。

しかして、出勤日数は客観的に定まるものであり、この点に関する不利益取扱いは存しない。

しかしながら、考課要素は、前記認定事実(6)のイ記載のとおり、礼節、協力及び熱意であるが、会社の疎明は、分会員らの会社に対する苦情や主張、すなわち、賃金等について不明の点をただす分会員らの態度を問題にしており、比較対象者との間で分会員らがどの点において礼節に欠け、非協力で熱意に欠けるのか明らかにはしていない。

以上のとおりであるから、分会員らの考課点が、前記認定事実(6)のイの(イ)及び(ウ)

記載のように比較対象者に比して著しく低位であることには合理的理由は存せず、会社は、分会員らの活発な組合活動を嫌悪するあまりその考課点を低位にしたものと考えざるを得ない。

したがって、考課給に関する会社の措置のうち、考課点の算出に関する部分は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

カ 職能給についてみると、会社はその支給額は、各人の売上額（運賃）、担当車種ごとに定まる一定係数及び技術点いかんによって定まると主張する。

しかしながら、会社が主張する算定基準についてのB1社長の証言には矛盾が多く直ちに信用できず、結局、職能給の算定基準については疎明がないといわざるを得ない。

次に、その支給額についてみると、前記認定事実(7)記載のとおり、著しい格差が存する。

しかして、上記の判断からして、その格差に合理的理由は存せず、分会員らの支給額が低位となっているのは彼らの活発な組合活動を嫌悪した会社の不利益取扱いと考えざるを得ない。

よって、職能給に関する会社の措置は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

キ 時間外手当についてみると、前記認定事実(8)記載のとおり、これは見習手、助手、運転手の区分ごとに定まる一定額と残業時間数によって決められる。

しかして、残業時間数について、前記認定事実(9)のエ記載のとおり分会員らのそれは比較対象者のそれに比して相当低位であり、一方支部はこれについて会社が残業に及ぶほどの仕事を分会員らに与えないとの疎明を十分に行っていない。

しかしながら、前記認定事実(9)のイ記載のとおりA2は、48年8月、A3は、46年7月、並びにA5は、46年11月に、それぞれ、大型免許及びけん引免許を取得するに至っているにもかかわらず、依然として時間外手当については、助手として取り扱われている。

また、会社においては、大型免許及びけん引免許を併有していれば運転できない車輛はなく、同人らも現実にワンマンで運転に従事している。

しかも、同人らと同様の助手扱いを受けている者は、他に存しないのであるから、このことは、同人らの組合活動を理由とする会社の不利益取扱いと断ぜざるをえない。

以上のとおりであるから、A5ら3名を助手として扱うことによって時間外手当の支給において同人らを不利益に取り扱っている会社の措置は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

ク 超過勤務手当（割増給）についてみると、前記認定事実(9)のア記載のとおり、これは、各人の売上額によって決まるものである。

しかして、売上額について支部は、会社が分会員に対し仕事の割当てにおいて不当に差別する結果、比較対象者との間に著しく差が出ると主張する。

しかしながら、この点についての支部の疎明は不十分であり、かえって、前記認定事実(9)のウ及びエ記載のとおり、分会員らの出勤日数及び残業時間数は、比較対象者のそれより相当低位であることが認められるのであるから支部の主張は採用し得ない。

したがって、これについても是正を求める支部の主張は容認できない。

ケ 通信手当についてみると、前記認定事実(10)のア記載のとおり、これは連絡状況評価点いかんによってその額が変動するものである。

しかして、連絡状況評価点について、会社は、その算出方法こそ疎明したものの、分会員らの連絡状況と比較対象者のそれとの間にいかなる差異がどの程度存するのか具体的に疎明しない。

しかも、分会員らの連絡状況評価点は比較対象者のそれと比して、前記認定事実(10)のイ記載のとおり相当低位となっている。

したがって、連絡状況評価点に前記のように格差の生じた原因は、会社が分会員らの活発な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いに帰すると断ぜざるをえない。

以上のとおりであるから、通信手当に関する会社の措置は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

コ 長距離手当及び出張手当についてみると、前記認定事実(11)及び(12)記載のとおり、前者は実際に長距離にあたる走行をしたか否か、また後者は実働日数によってその額が決まるものである。

しかして、会社が分会員らに対して、長距離にあたる走行等を恣意的にさせないとの支部の疎明は不十分といわざるを得ない。

したがって、長距離手当及び出張手当についても是正を求める支部の主張は容認できない。

サ 特別手当についてみると、その支給基準は、本件審問の全過程を参酌しても明らかでない。

しかして、その支給結果は、前記認定事実(14)記載のとおり、分会員らとその比較対象者との間に著しい格差を生じている。

したがって、上記格差が合理的格差でないことに帰さざるをえず、特別手当に関する会社の措置は、分会員らの活発な組合活動を嫌悪する余り、同人らを不利益に取り扱ったものと断ぜざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

シ 物価手当についてみると、前記認定事実(15)記載のとおり、これは賃金総額いかんによって額の定まるものである。

しかして、前記判断ウ～サ記載のとおり、賃金を構成する各項目のうちには、不当労働行為と認められる不利益取扱いが存する。したがって、物価手当も、不利益取扱いの結果を包含する賃金総額を基準とする限りで、会社が分会員らの活発な組合活動を嫌悪して採った措置といわざるを得ず、会社の本件措置は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

## 第7 報償金について

### 1 認定した事実

- (1) 47年3月7日、会社は、全従業員に対して報償金と称する金員を支給した。
- (2) 報償金の算定基準は、考課査定による査定点の高い者から順に10ランクに区分し、最高5万円、最低5千円、その間を5千円刻みで各支給額を定めるというものであった。
- (3) 考課査定の方法は、査定者が取締役、管理職及び古参現業員約20名である点を除いて、前記第6の1の(4)のエの(ア)のⅡ記載と同じである。
- (4) A1分会長ら5名の分会員に対する支給額は、表(20)記載のとおりである。  
分会員を除く全現業員の平均支給額は、25,746円である。

表 (20)

分会員名	支給額
A 1	15,000円
A 2	10,000円
A 3	10,000円
A 4	15,000円
A 5	10,000円
分会員平均	12,000円

## 2 判 断

- (1) 除斥期間に関する主張について

ア 会社は、支部の本件申立ては、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号により却下されるべきであると主張する。

よって、以下判断する。

イ 前記第3の1記載のとおり、48年1月9日、支部は、不利益取扱いを是正するよう命令を求め、準備書面で、その具体的内容として報償金についての差別是正を求めているのであるから、本件申立ては、同年1月9日になされたとみるのが相当である。

しかして、前記認定事実(1)記載のとおり、本件報償金は、47年3月7日つまり本

件申立て前1年以内に支給されているのであるから、会社の主張は採用できない。

(2) 不当労働行為の成否について

ア 当事者の主張要旨

支部は、会社が分会員らの考課を不当に低く評価し、低額の報償金を支給したのは、不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、考課査定は客観的かつ適正に行われており、分会員らの考課点が低いのは同人らの勤務成績の劣悪なことに起因するものであり、不当労働行為ではないと主張する。

よって以下、この点について判断する。

イ 考課要素についてみると、前記第6の2の(2)のウにおいて判断したとおり、考課要素としては妥当性を欠くものを含む。

また、他の考課要素についてみても、分会員らの勤務成績が他の従業員に比べて劣悪であるとの点についての会社の疎明は、不十分であり、前記報償金支給額の格差を合理的根拠をもって説明したものとはいえない。

したがって、前記格差は、分会員らの活発な組合活動を嫌悪した会社の不当労働行為意思に基づく不利益取扱いに帰さざるをえず、会社の本件措置は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

なお、前記第6の1の(10)記載のとおり、分会員を除く本社勤務の現業員の一人あたりの賃金総額（月平均）と本社以外の事業所勤務の現業員のそれとの間には、相当の格差が認められる。しかして、報償金について上記の格差がないとの疎明はない。

したがって、分会員らが勤務する本社の現業員との格差是正を命じるのが相当であると考えられ、主文8のとおり命令する（後記の各一時金についても同様である）。

第8 47年、48年の各一時金について

1 認定した事実

(1) 47年夏季一時金について

ア 47年8月7日、会社は、夏季一時金を支給した。

イ 一時金は、次の項目から成る。すなわち、①基本、②勤続、③出勤率、④考課、⑤協力・事故及び⑥特別である。

ウ 上記各項目それぞれの算出方法は、次のとおりである。

(ア) 「基本」は、各人の基本給と出勤基本給の合計額を多額の者から順に7段階に区分し、10級から4級とし、4万円× $\frac{\text{級数}}{10}$ を支給する。

(イ) 「勤続」は、1,200円×勤続年数を支給する。

(ウ) 「出勤率」は、「基本」の40%に暦日数の85%を基本に出勤日数がそれより1%増減するごとに $\frac{\text{「基本」} \times 4}{1,000}$ を加算・減算する。

(エ) 「考課」は、「基本」× $\frac{\text{考課点}}{10}$ である。

考課点の算出は、前記第6の1の(4)のエの(ア)のⅡと同じ方法で算出した点数を高点者から順に5分し、5点～1点を考課点とする。

(オ) 「協力・事故」は、配車指示に対する協力度、事故の回数・内容を評価し、5ランク以下の範囲でランク分けし、そのランクに従って5,000円以下の範囲で決定し支給する。

(カ) 「特別」は、考課点、出勤率及び残業時間をもとに額を決める。

エ A1分会長ら5名の分会員の考課点は、すべて1.0点である。

分会員を除く全現業員(ただし、勤続1年未満の者を除く、以下においても同じ)の平均考課点は、3.1点である。

オ A1分会長ら5名の分会員の「協力・事故」は、表(21)記載のとおりである。

分会員を除く全現業員の「協力・事故」の平均は、2,930円である。

表 (21)

分会員名	「協力・事故」
A 1	1,000円
A 2	1,000円
A 3	0円
A 4	0円
A 5	1,000円
分会員平均	600円

カ A 1 分会長ら 5 名の分会員に対しては、「特別」は支給されなかった。

なお、分会員を除く全現業員の「特別」の平均額は1,488円である。

(2) 47年年末一時金について

ア 47年12月25日、会社は、年末一時金を支給した。

イ 上記一時金の支給項目は、前記認定事実(1)のイ記載の各項目のほか「期待」という項目が追加されている。

ウ 各項目の算出方法は、次のとおりである。

(ア) 「基本」は、その区分が 8 段階で、10級から 3 級となった点を除いて、前記認定事実(1)のウの(ア)記載と同じである。

(イ) 「勤続」及び「出勤率」は、それぞれ前記認定事実(1)のウの(イ)及び(ウ)記載と同じである。

(ウ) 「考課」は、10分され、10点～1点となった点を除いて、前記認定事実(1)のウの(エ)記載と同じである。

(エ) 「協力・事故」は、その最高額が 1 万円となった点を除いて、前記認定事実(1)のウの(オ)記載と同じである。

(オ) 「特別」は、前記認定事実(1)のウの(カ)記載と同じである。

(カ) 「期待」は、従業員の将来の期待を各事業部で採点し、それに基づいて額を定める。

エ A1分会長ら5名の分会員の考課点は、すべて1.0点であり、分会員を除く全現業員の平均考課点は、6.0点である。

オ A1分会長ら5名の分会員の「協力・事故」は、表(22)記載のとおりである。  
分会員を除く全現業員の「協力・事故」の平均は、5,767円である。

表 (22)

分会員名	「協力・事故」
A 1	2,000円
A 2	0円
A 3	0円
A 4	2,000円
A 5	0円
分会員平均	800円

カ 分会員らは、「特別」を支給されなかった。

なお、分会員を除く全現業員の「特別」の平均額は、4,651円である。

キ A1分会長ら5名の分会員の「期待」は、各5,000円であり、分会員を除く全現業員の平均額は、7,326円である。

(3) 48年夏季一時金について

ア 48年8月7日、会社は、夏季一時金を支給した。

イ 一時金の項目は、47年年末一時金のそれと比べて、「協力・事故」が「協力」となったことを除き同じである。

ウ 各項目の算出方法は、次のとおりである。

(ア) 「基本」及び「出勤率」は、それぞれ前記認定事実(1)のウの(ア)及び(イ)記載と同じである。

(イ) 「勤続」は、1,800円×勤続年数である。

(イ) 「考課」は、前記認定事実(2)のウの(イ)記載と同じである。

(エ) 「協力」は、採点要素から事故の回数・内容を除外したことのほかは前記認定

事実(2)のウの(エ)記載と同じである。

(オ)「特別」及び「期待」は、前記認定事実(2)のウの(オ)及び(カ)記載と同じである。

エ A1分会長ら5名の分会員の考課点は、すべて1.0点であり、分会員を除く全現業員の平均考課点は、6.6点である。

オ A1分会長ら5名の分会員に対しては、「協力」、「特別」及び「期待」は支給されなかった。

これに対して、分会員を除く全現業員の「協力」、「特別」及び「期待」の平均支給額は、それぞれ7,571円、10,000円及び8,286円である。

(4) 48年年末一時金について

ア 48年12月25日、会社は、年末一時金を支給した。

イ 一時金の支給項目は、48年夏季一時金と同じである。

ウ 各項目の算出方法は、次のとおりである。

(ア)「基本」は、5万円 $\times\frac{\text{級数}}{10}$ であり、級数の算出は、前記認定事実(3)のウの(ア)と同じである。

(イ)「勤続」、「出勤率」、「考課」、「期待」及び「特別」は、前記認定事実(3)のウの(ア)～(ウ)及び(オ)記載と同じである。

(ウ)「協力」は、出勤率のみを基準とし表(23)記載の金額を支給する。

表 (23)

出勤率	金額
85%以上	15,000円
80%以上85%未満	12,000円
75%以上80%未満	10,000円
70%以上75%未満	7,000円
70%未満	4,000円

エ A1分会長ら5名の分会員の考課点は、すべて1.0点であり、分会員を除く全現業員の平均考課点は5.9点である。

オ A1分会長ら5名の分会員に対しては、「特別」及び「期待」は支給されなかった。

これに対して、分会員を除く全現業員の「特別」及び「期待」の平均支給額は、それぞれ、19,318円及び17,727円である。

## 2 判 断

### (1) 除斥期間に関する主張について

ア 会社は、支部の47年夏季一時金に関する申立ては、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号により却下されるべきであると主張する。

よって、以下判断する。

イ 前記第3の1記載のとおり、48年1月9日、支部は、不利益取扱いを是正するよう命令を求め、準備書面で、その具体的内容として47年夏季一時金についての差別是正を求めているのであるから、上記申立ては、同年1月9日になされたとみるのが相当である。

しかして、前記認定事実(1)のア記載のとおり上記一時金は、47年8月7日つまり上記申立て前1年以内に支給されているのであるから、会社の主張は採用できない。

### (2) 不当労働行為の成否について

#### ア 当事者の主張要旨

支部は、会社が各一時金の「勤続」の項目を除き、他の諸項目について、いずれも考課査定によって分会員を不利益に取り扱ったことは、不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、「基本」、「勤続」、「出勤率」及び48年年末一時金の「協力」については、不利益取扱いの要素は全くなく、また、分会員らの考課点及び「期待」の金額が低いのは、勤務実績が劣悪であることに起因するのであるから、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

イ まず、「基本」についてみると、これは前記認定事実(1)のウの(ア)、(2)のウの(ア)、

(3)のウの(ア)及び(4)のウの(ア)記載のとおり、基本給と出勤基本給の合計額の多寡にかかわるものである。

しかして、基本給及び出勤基本給については、前記第6の2の(2)のウに判断したとおり、分会員らになされるべき昇給がなされなかったのであるから、その限りで不利益取扱いであることを免れない。

ウ 「出勤率」についてみるに、前記認定事実(1)のウの(ウ)、(2)のウの(イ)、(3)のウの(ア)及び(4)のウの(イ)記載のとおり、これは、基本給と出勤基本給の合計額及び出勤日数の多寡にかかわるものである。

しかして、出勤日数については、不利益取扱いの観念の入り込む余地はないが、基本給及び出勤基本給についてはイと同様であるから、「出勤率」についても不利益取扱いであることを免れない。

エ 「考課」についてみると、これは前記認定事実(1)のウの(エ)、(2)のウの(ウ)、(3)のウの(ウ)及び(4)のウの(イ)記載のとおり、「基本」及び考課点いかににかかわる。

しかして、「基本」については、既に判断したとおりイの差別が存する。また、考課点の算出については、前記第6の2の(2)のウにおいて判断したとおり、そもそも考課の対象とするべからざるものを考課の対象としている。

しかも、分会員らの勤務実績が、他の従業員と比してどの点でどの程度劣るかに  
ついての会社の疎明は不十分であり、前記認定事実(1)のエ、(2)のエ、(3)のエ及び(4)  
のエ記載の考課点の格差を合理的に説明するものではない。

オ 「協力・事故」についてみると、前記認定事実(1)のウの(オ)及び(2)のウの(エ)記載  
のとおり、これは、配車指示に対する協力度並びに事故の回数・内容を対象とする  
考課査定を基礎とするものと解しうる。

しかして会社は、分会員らは配車指示に対し非協力的である旨主張するが、それが  
残業ないし休日出勤に及ぶ配車指示であれば前述してきたところから、主張その  
ものが失当であるといわざるを得ず、またこれ以外の点で分会員らが他の従業員に  
比べてどのように非協力的であるかについては会社の疎明は不十分で前記認定事実

(1)のオ及び(2)のオ記載のような格差の生じる原因を合理的理由をもって説明するものとはいえない。

更に会社は、事故の回数・内容というような客観的な事実についても分会員が他の従業員と比べてその回数が多く、またその内容が重大であるとの事実を全く疎明していない。

したがって、前記格差は、会社の不当労働行為意思に基づくものと認めざるを得ない。

カ 48年夏季一時金の「協力」についてみると、前記認定事実(3)のオ記載のとおり、分会員らは他の従業員と比較して低位に査定されている。

しかして、上記格差を合理化する根拠はない。けだし、前記オで判断の基礎となった事実と異なる事情は認められないからである。

キ 48年年末一時金の「協力」についてみると、前記認定事実(4)のウの(ウ)記載のとおり、これは出勤率のみを基準として機械的に算定されるのであるから、会社の主観ないし恣意の入り込む余地は全くない。

したがって、上記「協力」に関する支部の主張は失当である。

ク 「特別」についてみると、これは前記認定事実(1)のウの(カ)、(2)のウの(オ)、(3)のウの(オ)及び(4)のウの(イ)記載のとおり、考課点、出勤率及び残業時間数をもとに金額が定まるものである。

しかして、考課点の算出については、前記のとおりの不利益取扱いが存し、また、出勤率ないし残業時間数を金額算定の基礎とすること自体、休日出勤ないし残業に対する間接的強制となり、法の趣旨に反するのであるから、算出基準自体不合理といわざるを得ない。

しかも、前記認定事実(1)のカ、(2)のカ、(3)のオ及び(4)のオ記載の格差が存するのであるから、これは会社の不当労働行為である。

ケ 「期待」についてみると、これは前記認定事実(2)のウの(カ)、(3)のウの(オ)及び(4)のウの(イ)記載のとおり、いわゆる「将来の期待」に対する会社の評価である。

しかして、「将来の期待」なるものをどのような基準で測定するのかは、会社の全疎明によっても具体的かつ明確であるとはいえず、査定者の主観によって恣意的に運用される可能性がある。

しかも、分会員らの「将来の期待」が、他の従業員のそれに比べて、どのような点で差異があるのかについての会社の疎明はない。

したがって、前記認定事実(2)のキ、(3)のオ及び(4)のオ記載の格差は、分会員らの活発な組合活動を嫌悪した会社の不当労働行為意思に基づく不利益取扱いである。

コ 以上判断したとおり、「勤続」及び48年年末一時金の「協力」を除く本件各一時金の諸項目に関してなした会社の措置は、分会員らの存在ないし活発な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いといわざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

以上の理由に基づき当委員会は、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令する。

昭和52年9月9日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎