

大阪、昭51不62、昭53.8.5

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

主 文

- 1 被申立人は、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

被申立人代表者名

当社が、昭和51年5月12日以降翌6月17日までの間、貴組合員らに51年度の賃金増額分を支給しなかったことは、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。

- 2 申立人のその他の申立ては、棄却する。

理 由

第1 当事者

- 1 被申立人株式会社大阪木村コーヒー店（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市）に本店及び支店を、尼崎市に工場を、京都市ほか7市にそれぞれ出張所を置いて、コーヒー豆の加工・販売等を営んでおり、従業員数は、本件審問終結時、約70名である。
- 2 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、会社従業員で組織されており、組合員数は、本件審問終結時、43名である。

なお、会社の各事業所の所在地別にそれぞれ組合の支部が組織されている。

第2 本件労使関係

- 1 組合は、49年12月以降、当委員会に下表記載のとおり不当労働行為の救済申立てを行ったが、これらの事件は当事者が自主的に解決し、申立てはすべて取り下げられた。

事件番号	申立年月日	取下げ年月日	申立内容
49年(不)第104号	49年12月10日	49年12月24日	① 49年度年末一時金に関する団体交渉開催 ② 休憩時間中の組合活動の制限、妨害の禁止等
50年(不)第40号	50. 4. 21	50. 6. 4	ビラ貼付を理由とするA1(組合執行委員長)ほか2名の戒告処分の撤回
50年(不)第49号	50. 5. 9	50. 6. 4	代議員会への出席妨害の禁止等

- 2 しかしながら、本件労使関係は、50年10月ごろから再び悪化した。すなわち、会社は、営業担当者に対して、1カ月間の予定売上高等を会社が地区別に記載した「地区別検討表」に基づいて、それぞれ、受持地区の実情、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が、組合員らは、組合と事前に協議して実施すべきであるとしてこれに従わなかった。また、組合は、51年1月17日、会社と申立外株式会社木村コーヒー店(東京都に本社がある。以下「東京木村」という)は、実質上同一企業であるにもかかわらず、両社は組合員に対して東京木村の従業員より低額の年末一時金しか支給しておらず、このことは組合員に対する不利益取扱いであるなどとして不当労働

行為の救済を申し立てた〔51年(不)第2号事件〕。

- 3 上記事件の申立て後、会社は、地区別報告書の未提出者に対する戒告及び減給、組合の副執行委員長であるA2に対する懲戒解雇等を行い、他方組合は、これらの処分はすべて不当労働行為であるとして次次に救済を申し立てて、本件審問終結時、本件以外に下表記載の事件が当委員会に係属している。

なお、前記の51年(不)第2号事件について、当委員会、審査の結果、組合の申立てを認め、52年4月13日、会社及び東京木村に対して、組合員らに50年度年末一時金を増額して支払うことなどを命令した。

事 件 番 号	申 立 年 月 日	申 立 内 容
51年(不)第7号	51年 2月 9日	A 2に対する懲戒解雇処分の撤回
51年(不)第10号	51. 2. 13	① 地区別報告書未提出者に対する戒告処 分の撤回 ② 土曜休日割当ての一方的変更の禁止等
51年(不)第29号	51. 3. 23	地区別報告書未提出者に対する減給処分の 撤回
51年(不)第70号	51. 6. 12	① A 3 (組合書記長) 及び A 4 (組合代議員) に対する懲戒解雇処分の 撤回 ② 会社に変更した土曜休日の割当てに従 わない者に対する警告、戒告及び減給処 分の撤回 ③ 「不良債権売掛金不突合報告書」の提 出強要禁止及び未提出者に対する減給処 分の撤回等
51年(不)第101号	51. 7. 29	51年度夏季一時金の差別支給の是正等
52年(不)第99号	52. 11. 25	51年度年末一時金及び52年度夏季一時 金の差別支給の是正等
52年(不)第114号	52. 12. 28	52年度年末一時金に関する団体交渉開催 等
53年(不)第16号	53. 2. 23	組合員の転勤に関する協定の破棄通告の撤 回

第3 賃金増額分の支払遅延

1 認定した事実

- (1) 51年3月5日、組合は、同年度賃金の引上げ要求書を提出した。その後会社と団体

交渉を重ね——もっとも、前記A2の解雇問題などがからみ、心ずしも円滑にすすめられたとはいえないが——引上げ率については3月18日に3%、4月21日に7%、同月27日に10.2%の回答を得た。

なお、会社は、一部の従業員によって同年3月15日に結成された大阪一般労働組合同盟大阪木村コーヒー店労働組合には、4月20日に7%、同月22日に9%の回答を行い、同労組とは、同月26日、「引上げ率は10.2%、増額分は同月30日に支給する」ことで妥結した。

- (2) 会社が10.2%の回答を示した4月27日の団体交渉において、組合側は回答を持ち帰って検討する旨述べ、これに対して取締役業務部長兼経理部長B1は、翌28日までに妥結しない場合は、賃金増額分は同月30日に支給できず、また、28日に団体交渉を行うのであれば、他の予定を変更する必要があるので、すぐ申し入れてほしい旨述べたが、組合はその場では返答しなかった。

4月28日、組合は、同日団体交渉を行うよう申し入れたが、会社は応じなかった。

4月30日、団体交渉が行われ、10.2%の引上げ率自体については組合も同意したが、実施方法等について両者の意見は完全には一致しなかったため、結局同日も協定を締結するには至らなかった。

- (3) 5月10日、組合と会社は団体交渉を行い、賃金引上げについて次の協定を締結した。

「1 基本給 42名組合員一人平均9,050円（10.2%）

内容 ベース 5.63%

定昇 1.75%

評価 2.82%

1 附帯事項 家族手当（妻） 4,500円

住宅手当（独身） 4,000円

（妻帯） 6,000円

1 実施期日 51年4月度給与より実施

1 4 月 度 差 額 支 給 日 51 年 5 月 12 日 」

なお、同日の団体交渉において、組合は、組合活動を理由とする差別評価はしないよう求め、これに対して、B 1 業務部長は、会社には差別をする意思はないとの旨述べた。

(4) 翌11日、組合は、次のとおり記した文書（以下「5.11通知書」という）を会社に提出した。

「昭和51年5月10日の団体交渉において会社は76年度賃上げ分のうち評価幅（査定幅）2.82%の実施については、組合員の組合活動を対象として、一切の差別評価は行なわない旨、組合に約束した事を通知する。尚、会社が約束を破って組合活動をもって差別評価を行なった場合、組合はこれを認めず、争う権利を保持することを申し添える。」

同日、会社は組合に対して、「この通知書を提出したのは、5月10日付けの協定の破棄を意図したものと解さざるを得ない。よって、速やかに謝罪すると共に撤回する旨を記した文書の提出を求める。文書による回答なき場合は、未だ賃金交渉は未解決とみなし、5月12日の差額支給を一時保留する」旨文書で通告した。

(5) 5月12日、組合は、賃金増額分の支払いを要求したが、会社は応じなかった。

その後組合は、会社の措置は不当であると抗議し、他方会社は、数回にわたり、先に求めた回答書が提出されない限り差額分は支給できない旨文書で通告した。

6月7日、天満労働基準監督署の労働基準監督官は、会社に対して、5月10日付けの協定書どおり賃金増額分を支払っていないこと（ただし、評価2.82%分は除く）は、労働基準法第24条に違反するので是正するよう勧告した。

6月18日、会社は、賃金増額分のすべてを組合員らに支払った。

2 判 断

(1) 組合は、会社が51年5月12日以降翌6月17日までの間、組合員らに対して同年度の賃金増額分を支払わなかったことは、組合員らを差別して不利益に取り扱い、かつ、組合組織を破壊しようとした不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、次のとおり反論する。すなわち、5.11通知書記載のようなことを約束した事実はなく、また、その読み方によっては、これまで組合活動を理由として差別評価をしたり、今後も差別評価をしようとしているかのようにも読めるので、組合に、この通知を撤回して謝罪するよう求めたが、組合がこれに応じなかったため、一時、賃金増額分の支給を留保したものであって、差別取扱いをしようとしたものではない、と主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 組合が5.11通知書の撤回及び謝罪に応じなかったことを理由に、51年5月12日以降翌6月17日までの間、会社が組合員らに賃金増額分を支給しなかったことは前記認定のとおりであるから、このことの当否について検討する。

5.11通知書に記載された「組合活動を対象として差別評価は行わない」ことは、このような約束の有無にかかわらず当然そうあるべき事柄であり、このような差別取扱いがあれば「組合はこれを認めず争う権利を保持すること」も特に断わるには及ばないことである。しかも、5月10日の団体交渉において、B1業務部長は、この点に関する組合側の質問に対して差別をする意思はないとの旨述べている。

したがって、このような点からみて、組合が殊更このようなことを通知書に記し、交渉が妥結した直後に提出したことは、前記認定のように50年度年末一時金において組合員に対して不利益取扱いが行われたことからみて無理からぬ面があったとはいえ、いたずらに会社の組合に対する態度を硬化させるものとも考えられ、また、協定成立後の賃金増額分の支給に関する本件紛争がこの通知書の提出を発端としているのであるから、組合に慎重な配慮に欠けるところがあったことは否めない。

しかしながら、このことと賃金増額分の支給を遅延させたことの当否は別の問題である。

しかして、

- ① 51年度賃金の引上げ問題については、5月10日に協定が締結されていること、
- ② 5.11通知書に記載されていることは、賃金引上げ自体の問題ではなく、これに

付随する問題にすぎないこと、

- ③ 同通知書には協定を破棄するとの意味のことは記載されていないこと、
- ④ 同通知書の提出については、組合にも慎重な配慮に欠けるところがあったとはいえ、正当な組合活動の範囲を逸脱しているものであるとは認められないこと、
- ⑤ 賃金増額分の支払遅延は組合員らの生活に直接影響し、組合員らを動揺させるものであること、

などの諸事情からみて、会社は、5.11通知書については納得し難い点があったとしても、それは既に協定を結んだ賃金増額分の支給とは切り離して別途解決すべき問題であると言うべく、撤回及び謝罪がなされないことが直ちに賃金増額分の支払を遅延させた正当な理由になり得るとは認め難い。

したがって、会社が51年5月12日以降翌6月17日までの間組合員らに対して同年度の賃金増額分を支給しなかったことには正当な理由はなく、組合員であることの故をもってなした不利益取扱いであり、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云わざるを得ない。

第4 組合員らの昇給

1 認定した事実

(1) 会社従業員の賃金は、10級から1級までの資格等級並びに号俸で表示した職能給を中心として成り立っている。そして、その号俸は、毎年4月に人事考課に基づいて決定されており、前記5月10日付け協定の「評価」分は、この考課によって決定される号俸の引上げ分に当たる。

(2) また、従業員の人事考課は、資格等級別に作成された職務報告書により、概略次のとおり行われる。

① 評価の対象期間

前年の4月1日から3月31日までの1年間

② 1次評価者

課長又は所長

③ 評価要素

知識、習熟程度、判断力、企画力、指導監督責任、業務責任（各評価要素の具体的内容は、資格等級によって異なる。）

④ 評価方法

下表中該当する記号を記入する。

	要 旨
A	直ちに上位の級を果す能力がある。
B	必要な能力は持っている。いま少しの経験で上位の級につくことができる。
C	適任である。
D	相当の指導を要する。
E	現職能を果すことができない。

⑤ 評価の決定

役員らが、評価が非常に低い者についてはその理由を所属長に問い質したうえ、各事業所間の評価を比較し、かつ、事業所の業績、各人の責任度合等を加味して総合評価を決定する。

(3) 51年度の組合員らの昇給（号俸の引上げ）は下表記載のとおりであった。

なお、従前は、全員一律に4号俸、更に評価に基づいて5号俸から9号俸まで引き上げられていたが、51年度は一律に引き上げられるのは1号俸であり、評価に基づいて引き上げられる範囲が2号俸から11号俸までに拡大された。もっとも、このことについては組合も同意している。

なお、以下本表記載のA5ら9名の大阪支部組合員を「A5ら9名」と、また、A6ら3名の代議員を「A6ら3名」とそれぞれ総称する。

表1 組合員全員の引上げ状況

引上げ 号俸 事業所	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	級別 人員
本 店 大阪支店		1 (○1)	6	5	4 (△1)	3 (○3)						級人 7-2 8-7 9-10
		A 5	A 7 A 9 A 11 A 13	A 8 A 10 A 12 A 14								
岡 山 出 張 所					1 (△1)		1					9-2
尼 崎 工 場 尼 崎 出 張 所				1 (△1)		1 (○1)			1 (○1)	1	1 (△1)	7-2 8-1 9-2
				A 6								
広 島 出 張 所	1						1 (△1)					8-1 9-1
京 都 出 張 所				1 (△1)	1 (△1)		4	3	1			7-1 8-3 9-6
				A 15								
松 山 出 張 所							2 (△1)					8-1 9-1
堺 出 張 所			1 (△1)		1							9-2
			A 16									
合 計	1	1	7	7	7	4	8	3	2	1	1	

注1 () =内数、○=組合役員と執行委員、△=組合代議員

2 氏名を記載した者は救済請求の対象者

3 51年4月当初の組合員数は46名であるが、A 2及び評価の対象外の勤続1年未満の組合員4名は本表に記載していない。

表2 救済請求対象者の引上げ状況

氏名	資格等級	50年度 職能給(A)	評価による号俸引上げ			
			号俸数	金額(B)	引上率 (B÷A)	
大阪支部 組合員	A5	7	84,470円	1	600円	0.72%
	A7	8	69,000	2	1,150	1.67
	A9	8	71,300	2	1,150	1.61
	A11	9	80,180	2	1,070	1.33
	A13	9	71,040	2	1,070	1.51
	A8	8	72,450	3	1,720	2.37
	A10	9	58,680	3	1,610	2.74
	A12	9	66,200	3	1,610	2.43
	A14	9	65,130	3	1,610	2.47
代議員	A6	9	70,500	3	1,610	2.28
	A15	8	80,500	3	1,720	2.14
	A16	9	59,220	2	1,070	1.81
(代議員9名の平均)		-	-	-	-	3.66
(組合員の平均)		-	-	-	-	2.83

表3 平均引上げ号俸

組合員全員の平均	5.48
代議員9名の平均	5.67

(4) 尼崎出張所長は、取締役営業二部長B2が務兼しているが、同人は50年度中に6回ぐらいしか同出張所へ赴いておらず、また、賃金増額分支給後の同出張所の販売会議の席で、評価は感じたとおりに行った旨述べた。

A5、A7及びA8は所属長である大阪支店販売一課長B3に査定が悪かった理由について説明を求めたところ、同課長は、「そんなに悪くないはず

だ」、「上の方で変わるから分からない」と述べた。また、大阪支店販売二課長B4も、同人に説明を求めた組合員らに対してほぼ同趣旨の発言をした。

2 判 断

- (1) 組合は、会社は、組合の破壊を意図して、A5ら9名については同人らが所属する大阪支部が組合の拠点であるために、また、A6ら3名については組合の代議員であるために、それぞれ評価を低く押えて51年度の号俸引上げを決定しており、このような会社の行為は不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、組合員らの号俸引上げは、組合と協定した2.82%の割合を下まわらないよう留意しながら適正な評価を行って決定したものである、また、組合は、9名の代議員のうち3名と大阪支部組合員19名のうち9名に限ってその号俸決定が不当労働行為であるとする具体的事実について何も主張していない、したがって、本件申立ては棄却されるべきである、と主張する。

よって、以下判断する。

- (2) A5ら9名及びA6ら3名の引上号俸はいずれも4号以下であり、評価による引上げの率も2.82%に達していないことは前記認定のとおりである。そこで、まずは適正な評価によって決定したとの会社主張についてみる。

会社は、職務報告書によって評価を行っているが、これに関しては次のような諸事情が認められる。

- ① 職務報告書に記載された評価要素はいずれも評価者の主観によって判断されるものであり、また、AからEまでの評価区分も抽象的な文言によって示されているだけで客観的基準によるものであるとは認められない。
- ② 評価は、各資格等級別に行うことになっているが、同一資格等級の組合員はごく少数であり、評価者は同一資格等級の組合員を比較し、あるいは相対的な標準者を見出すことも困難であると考えられる課・所が相当数ある。
- ③ 会社は、組合員らに対して、評価の基準、結果等を一切明らかにしていない。
- ④ 役員らが行う総合評価決定の段階では各事業所の業績が加味されることになって

いるが、実際の業績と評価の関係は明らかではない。

- ⑤ A 5 ら 9 名及び A 6 ら 3 名全員がいずれも他の組合員と比較して勤務成績が劣悪であったとの事実は認められない。

以上の諸点を総合すると、会社の評価及びこれに基づく号俸決定は必ずしも客観的基準に基づいて公正かつ適正に行われたとは認め難く、会社の上記主張は採用できない。

- (3) ところで、本件においては、評価の比較対象者はすべて同一労働組合の組合員であるから、人事考課制度及びその運用に不合理な点があるとしても組合員であることを理由とする差別取扱いの問題が生じる余地はなく、A 5 ら 9 名及び A 6 ら 3 名に対する評価が同人らの組合活動を理由とするものであったか否かに論点は限定される。よって、以下この点について検討する。

まず、A 5 ら 9 名についてみる。

同人らの評価に関し、組合は、大阪支部が組合の拠点である旨主張する。しかし、組合は単に拠点であるというだけで、その具体的状況等については何ら明らかにしていない。しかして、大阪支部の組合員らが、他支部の組合員らとの比較においてどのような組合活動を行ったのか明らかでなく、更にまた、A 5 ら 9 名が大阪支部にあって特に活発に組合活動を行ったとの疎明もないので、A 5 ら 9 名に対する評価及び号俸の決定が組合活動を理由に低く押えられたものであるとは認め難い。

次に、A 6 ら 3 名についてみる。組合の代議員は、代議員を通じて組合の意思決定に参画し、かつ、各支部の中心となって活動していると考えられるが、これら代議員は、41年4月当時、9名いたのであるから、組合主張の当否については、これら全員の号俸決定についてみる必要がある。しかして、前記認定のとおり、代議員9名の平均引上号俸は5.67となり、評価による引上げ率の平均値も3.66%で組合員全員の平均値(2.83%)を上まわっており、代議員であるため評価及び号俸の引上げが低いとの事実は認められない。また、A 6 ら 3 名に限って代議員であるために低い評価を受けたと考えられる特別の事情も認められないのであって、この点に関する組合の主張も

失当である。

- (4) 以上要するに、一部組合員らの号俸の引上げが低く、これについて合理的な理由がなかったとしても、本件にあつては、それらの者が他の組合員ないしは代議員と比べて特に顕著な組合活動をした事実が存しない以上、それは不当労働行為には該当しない。

したがって、号俸決定に関する本件申立ては棄却せざるを得ない。

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53年 8 月 5 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎