

大阪、昭52不74・昭53不78、昭54. 11. 14

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合大阪地方連合会南海広告社労働組合

被申立人 株式会社南海広告社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の下記組合員に対して、同人らの技能手当、報奨金の単金及び受註奨励金をそれぞれ下記のとおり是正し、かつ、これにより算出した金額（昭和51年年末一時金以降の各一時金を含む）と既に支払った額（昭和51年年末一時金以降の各一時金を含む）との差額及びこれに年5分を乗じた額を支払わなければならない。

記

- (1) 昭和51年11月分賃金から、A1、A2、A3、A4、A5及びA6の技能手当を1ランク、報奨金の単金を5円、それぞれ引き上げること
- (2) 昭和52年8月分賃金から、A3、A4、A6及びA7の技能手当を1ランク、報奨金の単金を5円、それぞれ引き上げること
- (3) 昭和52年8月分賃金から、A1の報奨金の単金を5円引き上げること
- (4) A8の受註奨励金を、昭和51年11月分賃金から1,600円、昭和52年8月分賃金から更に1,700円上積みすること

氏 名	賃金カット額
A 9	6,005円
A 3	3,620
A 1	5,800
A 4	4,909
A 5	5,642
A10	2,164
A 6	14,156
A 2	13,785
A 8	3,877
A11	469

- 2 被申立人は、前表記載の申立人組合員に対して、同表記載の各金額及びこれに年5分を乗じた額を返還しなければならない。
- 3 申立人のその他の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人は、肩書地（編注、大阪府岸和田市）に本社を置き、広告代理業・屋外広告業を営む株式会社南海広告社（以下「会社」という）で、その従業員数は、本件審問終結時、46名である。
- (2) 申立人は、会社の従業員で組織する総評全国一般労働組合大阪地方連合会南海広告社労働組合（以下「申立人組合」という）で、その組合員数は、本件審問終結時11名であり、総評全国一般労働組合大阪地方連合会に加盟している。

なお、会社には、申立人組合のほか会社の従業員約10名で組織する株式会社南海広告社労働組合（以下「南広労組」という）があり、泉州地方労働組合連合会に加盟してい

る。

2 申立人組合結成までの経緯について

(1) 昭和44年9月7日、会社従業員54名で、南海広告社労働組合（以下「旧組合」という）が結成された。

(2) 44年10月1日、会社は、旧組合の組合員の非組合員化をねらい、組合員4名を課長に、4名を係長に昇格させた。

(3) また、当時会社は、フクヤという額縁や装飾品関係の販売店を経営していた。この従業員も旧組合の組合員であったが、会社は、旧組合に、これらの組合員を旧組合から切り離すことを申し入れた。

しかし、旧組合がこれを拒否すると、45年3月、会社は、旧組合の職場委員で、フクヤ唯一の男子従業員を課長に昇格させ、更に、同年7月1日、フクヤを分離して、フクヤ商事株式会社として独立させた。このため、フクヤに勤務していた組合員は、旧組合を脱退した。

(4) 結成当時から続けて組合長に選ばれていたA12（以下「A12」という）が、50年10月に辞任したので、当時副組合長であったC1（以下「C1」という）が組合長に選ばれた。

(5) 51年6月5日、会社はA12に対して、営業部から製作部の塗装担当への配転を命じた。売掛金の未収が多いことと欠勤の多いことが理由であった。

C1ら執行部は、会社に配転命令の撤回を一応は求めたものの、拒まれると、やむを得ないとの態度をとった。

(6) 51年6月28日、A12問題を中心議題として、旧組合の臨時大会が開かれた。

この大会においては、A12の配転は不当労働行為であるという発言が組合員から多数出され、これを否定する執行部と意見が対立したまま結論がでなかったため、翌29日、再び臨時大会が開かれた。

けれども、前日同様の論議が繰り返され、A12を中心とする現在の申立人組合員から執行部不信の声があがった。

これに対して、現在の南広労組員は、執行部を積極的には支持しなかったため、執行部は総辞職した。このあと、過半数の賛成で、旧組合は解散した。

そして、組合員らは、翌日、新しい労働組合を結成するために集合することを確認して、大会を終了した。

(7) 翌30日、集まった11人で、申立人組合が結成された。7月1日、申立人組合は、結成通知書と賃上げ・夏季一時金・A12の配転撤回の要求書及びこれらについての団交申入書を会社に手渡そうとしたが、会社側は、「C1も組合をつくっているだろうからそれに入れ。あんたたちの組合は認めない。団交に応じられない」と言って、上記文書を受け取らなかった。

なお、C1を中心とする南広労組が結成されたのは7月2日であり、また、会社に結成通知がなされたのは、翌3日であった。

3 申立人組合結成後の労使関係について

(1) 団体交渉について

申立人組合は、結成直後の昭和51年7月2日、3日、5日、6日、7日と団体交渉を申し入れた。しかし、会社が申立人組合を認めようとしなかったため、同月6日、申立人組合は、当委員会に、団体交渉の開催を求めて、あっせんを申請した。

その結果、同月8日、10日、12日、13日と団体交渉が行われたが、会社は、A12問題が解決しなければ、賃金や夏季一時金の交渉には応じないという態度をとり続けた。

しかし、その後当委員会のあっせん員より、「一時金問題を優先して団体交渉をすること」とのあっせん案が示されたため、同月16日から一時金問題の交渉が始まった。会社は、当初、南広労組との妥結額より低い回答を続けたが、結局同月30日、南広労組との妥結額と同額で妥結した。

なお、会社と南広労組との間では、同月11日に夏季一時金は妥結し、同月15日には、南広労組の組合員に夏季一時金が支給された。

(2) 組合事務所の貸与について

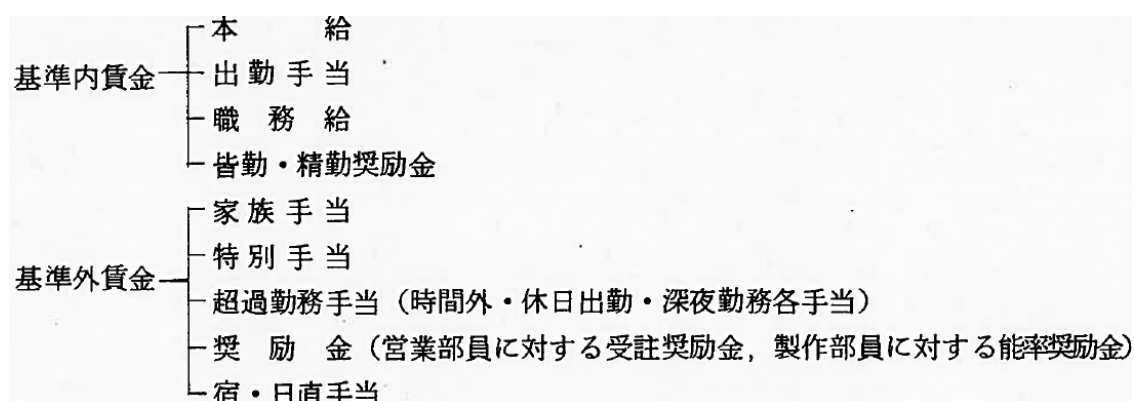
申立人組合と南広労組は、それぞれ結成後、共同で旧組合の事務所を使用していたが、51

年7月23日ごろ、会社は、南広労組にのみ旧組合の事務所を貸与し、使用承認書を与えた。そして南広労組も、旧組合の事務所に別の錠をとりつけつけて、申立人組合の組合員が入れないようにした。

申立人組合は、会社に抗議をしたが、会社は検討中であると述べて、本件審問終結時に至っても、申立人組合に対しては、他の場所にも、組合事務所を貸与していない。

4 本件賃金・一時金の格差について

(1) 会社の賃金体系は、従来は次のとおりであった。



(2) 旧組合結成当時の従業員の賃金は、奨励金が賃金の1/3~1/5を占めており、しかもその支給基準が明確ではなく、会社による恣意的な支給が可能であった。

このため、賃上げが実施され、本給の積上げがなされても、奨励金が下げられて、実質的な賃上げにならないこともあった。

そこで、旧組合は会社と交渉した結果、49年9月から、奨励金の一部について改正がなされた。

すなわち、製作部員に対する能率奨励金は、技能手当と報奨金に分けられた。

(3) まず技能手当は、従前の能率奨励金の約7割分が当てられ、次の算式によって支給されることになった。

$$\text{技能手当} = \{ \text{過去の能率奨励金の平均月額} \times 0.6 + \text{一律 (500円)} + \text{考課加算 (500円} \sim 1,100\text{円)} \} \times \frac{1}{25} \times \text{出勤日数}$$

また、技能手当には20のランクを設け、半年ごとに査定して、技能が向上した製作部員を会社側が選び、労使が協議した上で、会社が1ランク（1日当たり50円）ずつ上げ

ることとされた。

- (4) 技能手当の査定は、当該従業員の社内外における評価を聞き、また所属長の答申を受けて、役員会で決めている。役員会には、社長、専務、常務2名及び労務担当である総務課長が出席する。

なお、49年8月の旧組合・会社間の協定書の中には、技能手当のランク・アップについては、労使間で協議をするという項目があるが、この協議がなされたという事実はない。

- (5) 次に報奨金は、勤続年数や技能によって定められた単金(1点あたりの単位金額)に、上司が勤務評定を行って日々つける点を乗じ、その額を1カ月ごとに合計して算出されることになった。

なお、1日の点数の幅は、1～15点で、平均は6点であった。

- (6) 技能手当のランクがひとつ上がると、前述のように技能手当は1日当たり50円加算され、また、これと同時に、報奨金の単金が5円増額される。したがって、ランクがひとつ上がった場合の1カ月(25日出勤した場合)の増額分は、技能手当が1,250円(50円×25日)、報奨金が平均750円(5円×6点×25日)、計2,000円となる。

- (7) 49年9月から51年6月(旧組合の分裂時)までの1年10カ月の間に、ランクが上がった製作部員は3名だけであった。

なお、当時、製作部の従業員は約30名であった。

- (8) 会社は、組合分裂後の51年11月分賃金から、製作部に所属する従業員のうち南広労組の組合員(8名)のみの技能手当を1ランク上げ、したがって、また、報奨金の単金を5円上げて支給した。

なお、南広労組員8名中2名については、更に1ランク(合計2ランク)上げて支給した。

このことを知った申立人組合は、会社と数回団体交渉を行い、申立人組合員についても同等に扱うよう要求したが、会社は、これに応じようとしなかった。もっとも会社は、製作部に所属する申立人組合員8名中A10及びA9の2名に対してだけ、51年11月分の

賃金から技能手当を1ランク上げて支給した。

- (9) また、会社は、52年8月分賃金から、製作部に所属する南広労組員5名中3名には技能手当を1ランク、単金を5円、また2名には同手当を2ランク、単金を10円上げて支給した。

製作部に属する申立人組合員（9名）に対する会社の取扱いは次表のとおりである。

氏名	技能手当	単金
A 1	1ランク上がる	据置
A 2		5円上がる
A 10		
A 9		
A 5		
A 6	1ランク以下 20～30円上がる	据置
A 3		5円切り下げ
A 4		
A 7	据置	据置

なお、A 7は、前記51年11月には2ランク上がった者で、当時は南広労組員であったが、その後52年4月、同労組を脱退して、申立人組合に加入したものである。

- (10) 営業部員には、前記のとおり受註奨励金が支給されているが、会社は、南広労組に所属する営業部員（5名）に対してだけ、51年11月分賃金から1,600円、52年8月分賃金から更に1,700円、それぞれ上積みして支給した。

しかし、申立人組合に所属する営業部員A 8に対しては、このような上積みは、なされなかった。

- (11) 会社の一時金の算定基準には、旧組合の分裂以前には、技能手当や報奨金が含まれていなかったが、分裂後は、これらを含んだ毎月の総支給額平均に改定され、51年年末一時金から実施された。

5 就業時間中の組合活動に対する賃金カットについて

(1) 会社においては、就業時間中の組合活動は、ストライキの場合を除き、旧組合当時から、賃金カットは行われていなかった。

しかし会社は、51年7月21日から同年8月20日までの間に行われた申立人組合の就業時間中の組合活動について、当該組合員から下表のとおり賃金カットした。

氏名	金額	氏名	金額
A 9	6,005円	A 5	5,642円
A 3	3,620	A 10	2,164
A 1	5,800	A 6	14,156
A 4	4,909	A 2	13,785
A 8	3,877	A 11	469

賃金カットした組合活動の内容は、7月21日臨時大会、22日執行委員会、23日、26日、28日団体交渉、29日執行委員会と団体交渉、8月7日組合用務、18日労働委員会出席である。

第2 判断

1 賃金・一時金の格差について

(1) 会社は、①技能手当や奨励金の制度は、必然的に格差のつくものであり、全員一律に上げよというのは、制度自体の否定を意味するものである、②南広労組に属する従業員全員の技能手当のランクを引き上げたのは、これら従業員は技能手当ランク表の低位に属する者がほとんどであり、また申立人組合員らの技能手当ランクは高位にあり、これを上げると管理職よりも上になるので、賃金全体のバランスの上からも考慮したものである、③営業部に属する申立人組合員の営業成績は最下位であったため上積みをしなかったものである、と主張する。

(2)(i) 本件技能手当は、本来技能の向上などの事実が認められる場合にランクが引き上げられるものであり、ランクの引き上げについて、個々の従業員に差がつくことは、制度上当然のことではあるが、それには、制度の目的からみて合理的な理由がなければならぬ。

ところで、本件51年11月の技能手当のランクの上げ方をみると、製作部に所属する従業員のなかで、南広労組員8名全員は1ランク上がっており、更に報奨金の単金も5円上がっているが、申立人組合員は、8名中2名のみが上がったに過ぎない。

また、52年8月の場合も、南広労組員は5名中2名が2ランク、3名が1ランク上がっているのに対して申立人組合員は9名中5名が1ランク上がったにとどまり、単金が切り下げられた者も1名いる。

このように、技能手当のランクの引き上げ等については、南広労組員と申立人組合員との間に著しい差がある。

- (ii) 会社は、このような格差を生じたことについて、南広労組員は低位のランクに属する者が多かったこと並びに従業員の賃金全体のバランスを考慮したことを、その理由として挙げている。

しかしながら、仮に会社が主張するように南広労組員に低ランクの者が多かったとしても、それにはそれ相当の理由が存したからと考えられ、また賃金全体のバランスをとることと技能手当等の制度の趣旨とは、全く異なるものであるから、会社のこの主張は当を得ない。

- (iii) 他方、①旧組合ひとつであった当時は、1年10カ月の間に約30名中3名しかランクが引き上げられていないこと、また、その後、会社がランクの引き上げを多くの従業員に対して行うとの方針をとったとの疎明もないこと、②ランク引き上げの決定の際の査定について、明確な基準はなく、公正な査定がなされたとは考えられないこと、③A7は、南広労組員であった当時は、2ランクも引き上げられているのに、南広労組を脱退して申立人組合に加入すると、全く引き上げがなされていないこと、④前記認定の旧組合の分裂と、申立人組合及び南広労組の結成の経過、更には旧組合の分裂後の会社の両組合に対する対応のあり方を総合すれば、本件技能手当及び報奨金における格差は、会社が、申立人組合の弱体化を企図し、申立人組合員を不利益に取り扱ったものと言わざるを得ない。

したがって、会社の本件措置は、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。

- (iv) また、52年、53年の夏季一時金及び51年、52年の年末一時金においても、技能手当及び報奨金はその算出基礎に含まれて支給がなされている以上、これら一時金における格差も、上記と同様の意図によるものと判断され、この会社の行為も、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。
- (v) 更に、営業部員に対する受註奨励金の格差についても、申立人組合に所属するA8の営業成績が最下位であるとの事実を認めるに足る疎明がないことなどからみて、結局のところ、会社の申立人組合弱体化の意図によるものであり、この会社の行為も、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と判断する。
- (vi) なお、申立人組合は、51年11月分以降申立人組合員のA9及びA10に対して、1ランクの引き上げがなされたものの、同人らは本来の技能優秀者であるから、当時2ランク引き上げられた南広労組員のA7及びC2と同様2ランク引き上げられるべきであると主張する。

しかしながら、A9及びA10が申立人組合の主張するように、本来の技能優秀者であるとの事実を認めるに足る疎明はないから、この申立ては棄却せざるを得ない。

2 賃金カットについて

- (1) 会社は、申立人組合との間には、就業時間内の組合活動に対する賃金問題についての協定はなく、また、賃金カットをしていなかったとしても、それは旧組合当時のことであるから、本件賃金カットは、何ら法律に違反するものではない、と主張する。
- (2) 前記認定によって明らかなおり、旧組合の時代には就業時間中の組合活動については、賃金カットが行われておらず、また、申立人組合が結成されたのちも、51年7月20日までの間は賃金カットがなされていなかった。

しかるに会社は、申立人組合と何ら協議することもなく、一方的に本件賃金カットを行ったもので、会社が申立人組合の存在を不快視していることからみれば、本件賃金カットは、申立人組合員の動揺を惹き起こして、申立人組合の弱体化をはかるためになされたものと判断せざるを得ない。

したがって、会社の本件措置は、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。

ところで、申立人組合は、カットされた賃金の返還を求める。

しかしながら、本件で賃金カットの対象とされた就業時間中の組合活動は、執行委員会、労働委員会への出席などであり、この程度の組合活動について賃金カットしないことは、労働組合法によって禁止されている経費援助に該当するとまではいえないが、元来、就業時間中に賃金カットを受けることなく組合活動を行うことは、公の職務の執行とみなされるべき労働委員会への証人としての出頭を除いて労働契約の本旨に反するばかりでなく、健全な労使関係を樹立する上で好ましい事柄ではない。

ただ本件は、会社が全く一方的に賃金カットしたものであるから、50年7月21日から同年8月20日までの間に行われた申立人組合の就業時間内活動についてカットした賃金は、それぞれ当該組合員に返還しなければならない。

3 その他の申立てについて

- (1) 申立人組合は、南広労組の委員長に対する特別手当が2万円から3万円に増額されたが、これは、申立人組合の弱体化をねらったものであるから、もとの2万円に戻すよう求める。

しかしながら、南広労組の委員長に対する特別手当が増額されたとの事実を認めるに足る疎明はないので、上記申立ては棄却する。

- (2)(i) 申立人組合は、会社が南広労組の執行委員に、51年及び52年の春闘で協力感謝金を支給し、またこれら兩年の各慰安旅行の際、遊興費を支給したことは、いずれも南広労組の幹部を優遇することによって申立人組合の切り崩しをねらった不当労働行為であると主張し、これらの金額を申立人組合にも支給するよう求める。
- (ii) 組合が挙げるこれらの事実は、すべてこれらの件について申立てがなされた53年7月25日より1年以上前のことであるが、仮にこれらの主張事実が申立人組合の言うように前記判断の職務手当等に関する不利益取扱いと一連のものであって、いわゆる「継続する行為」に該当するとしても、まず、「協力感謝金の支給」についての主張事実

は、すべて伝聞に基づくものであり、しかもそれは、本件審問の全趣旨に徴しても信用するに値いするものとは言い難い。

また、「遊興費の支給」については、会社が南広労組の副委員長であるC3に慰安旅行の際金員を手渡した事実は認められるが、それは、同人が慰安旅行の事実上の世話役であったからとみられ、会社が南広労組の幹部だけを優遇し、もって申立人組合の切り崩しをねらったものと言うことはできない。

更に、遊興費は、その性格からみて、倫理上も健全な労働組合が請求できることではない。

したがって、この件に関する組合の申立ては棄却する。

(3) 申立人組合は、将来にわたる支配介入及び不利益取扱いの禁止並びに陳謝文の掲示を求めているが、主文によって十分救済の実を果たし得ると判断するので、これらの申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断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54年11月14日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎