

神奈川、昭54不38、昭55.5.30決定

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合
サイバネット工業支部

被申立人 サイバネット工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員に対して、昭和54年冬期一時金を、前提条件及び支給基準に固執することなく、同組合員の平均支給月数が同組合員以外の従業員の平均支給月数と同じになるよう計算した額に昭和54年12月14日の翌日から年5分の割合による金額を加算して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、下記文書を縦1メートル横2メートルの白色木板に楷書で明瞭に墨書し、被申立人会社の本社及び玉川作業所の各正面入口の見やすい場所に毀損することなく10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が、昭和54年冬期一時金について、不当な前提条件や支給基準に固執して貴組合との妥結を引きのばし、貴組合員のみ差別して支給を行わなかったことは、貴組合の存在を嫌悪し、その弱体化ないしは崩壊を企図した不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会より認定されました。

よって、当社は、深く反省するとともに、今後一切このような行為をしないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方連合

サイバネット工業支部

執行委員長 A 1 殿

サイバネット工業株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人サイバネット工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社をおき、北海道、福島、三重にそれぞれ工場を、川崎市中原区に玉川作業所を有し、電気音響機器及び同部品の製造販売を業とする企業で、従業員は約950名である。
- (2) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合サイバネット工業支部（以下「組合」という。）は、昭和53年4月11日会社の旧川崎工場の従業員約100名によって結成された労働組合で、本件申立当時組合員は約43名である。

2 昭和54年冬期一時金の交渉経過

- (1) 組合は、昭和54年11月9日付で会社に対し、「(一) 基本給の三ヶ月分プラス一律十万円 (二) 査定なし。」とする要求書を提出するとともに、付帯要求として同月16日までに回答するように求めた。

これに対し、会社は、検討中ということで回答を延ばし、同月22日に開催された団体交渉において、次のとおり回答を行った。

「一昨年来からの会社の状況は未だかつて経験したことのない深刻なものであり大幅な受注減により会社創立以来の危機に直面しましたが、会社はこの危機を打開するため現在総力をあげ悪戦苦闘中であります。

然しながら事態は好転せず、本年前半を経過しました。かかる状況の中でこの度三ヶ月プラス一律十万円という莫大な要求を出された支部の真意が奈辺にあるのか誠に理解に苦しむところであります。

会社としては本年度冬期賞与は、前記の如く到底出せる状態ではありませんが、支部が生産性向上に全面的に協力すること、及び昨年度冬期一時金、本年度賃上げ、本年度夏期一時金等支部要求について解決することを前提に次の通り回答致しますので、支部に於いては会社の状況を良く理解され、かつ、会社再建に協力されるようここに申し入れます。

1. 本年度冬期賞与として従業員一人当り現行基本給の平均1ヶ月（全額査定）を支給します。

尚査定は成績評価と不労日数（別表）を以って行う。

(イ) 算定期間は昭和54年3月16日より昭和54年9月15日までとします。

(ロ) 支給日 12月14日に支給を予定していますが12月5日までに妥結されない場合は妥結後10日以内となります。

(ハ) 受給資格 支給日現在に於いて引続き在籍勤務する者に支給する。

別表

不労日数 (年次有給休暇除く)	4日 以内	8日 以内	12日 以内	16日 以内	17日 以上
支給率	90%	80%	50%	金一封	0

業務外による遅刻・早退・外出は3回又は7.7時間を以って1不労日とする。」

(2) 上記回答について、さらに会社は、同日及び12月1日の団体交渉において、次のような態度を明らかにした。

① 会社の全従業員の現行基本給の1箇月分を原資とし、成績評価と不労日数により全額査定をするが、成績評価の基準、内容等については一切組合に明らかにする意志はない。

② 不労日数は、具体的には、年次有給休暇を除き、就業規則第33条所定の特別休暇及びストライキ日等全ての不労を含む。支給率表の根拠等については、一切組合に説明する意志はない。

③ 業務外による遅刻、早退、外出は、具体的には、就業規則第34条所定の公民権の行

使、団体交渉、ストライキ及び労働委員会や労働基準監督署への出席の時間を指す。

④ 生産性向上への全面協力及び昭和53年冬期一時金等の組合要求について、会社のゼロ回答を組合が承諾して妥結しない限り、冬期一時金は支給しない。

(3) 12月4日組合は、12月1日の団体交渉において、会社が一時金に関する査定基準、根拠等について「組合には話す必要がない」と協議をする姿勢を示さなかったとして、再度団体交渉の申入れを行い、同月10日中小企業婦人会館において交渉をもったが、会社から査定基準中不就労日数から慶弔休暇を除く旨変更がなされた以外は進展をみなかった。

(4) 12月14日会社は、組合とは妥結していないとして、組合員以外の従業員にのみ本件一時金の支給を行った。

3 昭和53年冬期一時金及び昭和54年賃上げ、夏期一時金等の交渉経過

(1) 昭和53年冬期一時金及び昭和54年夏期一時金について、会社は、昭和51年以降米国市場からの受注減による営業不振を理由に組合との団体交渉において「赤字だから出せない。」と主張し、組合を納得させるに足る資料の提示、十分な説明も行わずに「ゼロ回答」を行い、実施しなかった。また、昭和54年賃上げについては、組合の一律15,000円の要求に対して、一旦は「到底賃上げ出来る状態ではありません。」と拒否回答したものの、後日若干の是正の必要が生じたとして、「(一) 入社一年未満者で現行職務内容により是正を必要とする者 (二) 職務変更により是正を必要とする者 (三) その他是正を必要とする者、について4月度より実施する。」と組合に通知した。しかし、組合員には実施された者がなく、その内容についても一切組合に明らかにしなかった。

(2) 昭和53年12月27日会社は、昭和54年の年間休日を現行の113日から102日に削減する旨決定したとの通知を組合に行った。組合は、これに抗議し会社と団体交渉を行ったが、組合の撤回要求に対して会社は、「決定した」「変更することはできない」と拒否し続けたため、交渉は不調に終わった。昭和54年に入って会社は休日削減の実施に踏み切ったため、組合はこれに反対し、組合で前年と同日数となるよう休日を設定し、組合員の就労を拒否させた。会社は、これに対して賃金控除を続けている。

4 従来の一時金支給状況

会社における昭和51年冬期一時金ないし昭和53年夏期一時金の支給状況は、次のとおりである。

時期	支給月数	勤務査定	成績査定
昭和51年冬期	3.5	基本給×2 (1 - $\frac{\text{欠勤日数} + \text{不就労日数}}{\text{労働日数}}$) + 1月 + 0.5月	0.5月
昭和52年夏期	2.4	基本給×2.4 (1 - $\frac{\text{欠勤日数} + \text{不就労日数}}{\text{労働日数}}$)	+0.6月～ -0.4月
昭和52年冬期	1	基本給 (1 - $\frac{\text{欠勤日数}}{\text{労働日数}}$)	なし
昭和53年夏期	1	なし	なし

5 昭和54年冬期一時金における申立人組合員の支給率

本件一時金査定期間内における申立人組合員の不就労日数を会社提示の支給率にあてはめると基本給の90% 1名、80%10名、50%14名、金一封7名、0%11名となる。支給率が極端に低いのは、ストライキ、団体交渉、公的機関への出席、生理休暇、休日削減日等組合員にのみ該当する不就労日が可成りの日数を占めるためである。なお、会社の計算によれば玉川作業所（従業員の大多数が申立人組合員）の平均支給率は、基本給の約50%である。

第2 判断及び法律上の根拠

1 組合の主張

(1) 本件一時金未妥結の原因は、組合が応諾することが不可能ないしは困難な条件を会社が提示し、それに固執したためである。まず「生産性向上に協力する」という前提条件について、会社は「職務に精励してもらいたいとの精神的意味あいを有するもので、それ以上のものではない」等と説明し、組合員以外の従業員については代議員会（会社の

経営上の組織)等で社長がたびたび同旨の説明をし、その了解を得ている」と主張するが、この条件を前提としなければ本件一時金に関する会社の回答が実現できない程の具体性、重要性は何ら存在せず、また、本条件自体非常に莫とし抽象的であって具体的内容の把握は不可能であり、これを一時金についての前提条件とすべき何らの合理性も窺われぬ。

(2) 昭和53年冬期一時金及び昭和54年賃上げ、夏期一時金の所謂未解決事項は、会社が従来の労使慣行にも反する無謀且つ異例な「ゼロ回答」を行ってきたため、組合が団体交渉において、会社の回答の根拠等を具体的資料に基づき納得のいく説明を求めたところ、会社は一貫して「赤字だから出せない」の一点張りで、具体的説明を何らしなかったこと等から、組合、会社間の未解決事項として残されたものである。特に、昭和54年賃上げの件は、既に組合員以外の従業員に対してのみ「是正」と称する賃上げを実施している以上、会社はその具体的基準及びその実態、さらには、組合員がその対象にならなかった理由等について、組合に対して説明すべきである。また、当該条件は、会社の回答を実現するための、例えば、原資の捻出といったような不可欠の条件では全くない。むしろ、当該条件を組合が受諾することは、組合の存立に関する根幹的な権利である団体交渉権、団結権、団体行動権等を一切封じられることになるばかりか、会社に対する自立的存在そのものを喪失する結果になる。

(3) 会社は、本件一時金の査定基準として、全額査定及び支給率を左右する不労日数に組合員のみが該当するストライキ、団体交渉等組合活動による不労、休日削減反対闘争に基づく不労及び生理休暇(組合員以外の従業員は休んでいない。)等を含めているが、査定の基準、方法、内容等について一切組合に明らかにせず、不労による支給率にしても、不労を過重に評価するものであり、社会常識に著しく反するばかりか、従来の労使慣行にも反し、組合員にのみ特別不利益が生ずる基準であってみれば、組合としては当然受け入れることができないものである。

以上のとおり、会社は、本件一時金の支給について、その必要性も合理性もなく、かつ、組合が受諾不可能な前提条件を組合に提示し、交渉が決裂するやそれを口実に組合

員には一時金の支給を行わず、組合員以外の従業員と差別することにより、組合の弱体化を意図したものであり、その行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 会社の主張

- (1) 「生産性向上に協力する」条件は、会社の危機的状況を十二分に認識していただき、組合員にも会社の為に一生懸命に働いてもらいたいという精神的意味あいのものである。組合員以外の従業員からは代議員会を通じて「一致団結し再建に協力する。」旨の決意表明を受けている。今回は限られた原資の中で異例とも言える特別の賞与を支給するのであるから、組合にそれなりの協力を求めるのは使用者として当然である。
- (2) 「昭和53年冬期一時金等未解決事項」は、当時、企業自体の存立さえ危なかった状況であり、到底実施しえないことを組合も承知しているところである。しかも、組合員以外の従業員については該一時金は実施しないということで確定しているわけであるから、今さら実施せよという要求に固執する組合こそ過剰要求のそしりを免がれない。また、原資が限られている以上仮に、昭和53年冬期一時金等を組合にのみ実施するとなれば、今回の一時金は当然全額実施不可能とならざるを得ないわけで両者は密接不可分の関係にある。昭和54年賃上げ問題も本件一時金の計算の基礎となる「基本給」に係わるものであるから、解決しておかなければならない問題である。使用者たる会社が一刻も早い紛争の収束を願い、該条件を提示するのはむしろ当然である。
- (3) 査定基準を厳しくしたのは、会社再建という中での支給であり、その勤勉奨励金的性格をもってすれば、勤務状況のバロメーターとして不労日数を取り上げ、これと勤務評価を加味して算定をすることは合理性がある。ストライキを不労日数に算定することは、ストライキは憲法で保障された権利ではあるが、それとても債務不履行や不法行為の責任が生じないというだけであって、労働契約に基づく労働の提供がないことに変わりはなく、本件一時金の算定につき、他の不労と同様の扱いをすることに何の違法もない。生理休暇については、賃金さえ保障する必要がないのであり、いわんや、一時金につき労働基準法違反をうんぬんすることこそ言いがかりといわざるを得ない。

休日削減の問題は、就業規則の変更を以ってしており、同規則は当然会社が一方的に作成しうる権限を有するものである。会社においては毎年年末に年間休日を決定し、従業員に通知するという方式をとっており、年により休日総数及び該当日はかなり流動的で、前年度の休日総数が直ちに翌年の休日総数を律するものではない。しかも、休日変更実施に当っては、前もって組合と協議をしているのであるから、組合が一方的に休日を指定して就労しない以上、これを不就労日数として、一時金の査定を行っても不都合はない。

従って、会社の提示した条件には合理性があり、申立人組合員に対する本件一時金の未支給は、単なる交渉の不調によるもので差別的意図に基づくものではなく、不当労働行為ではない。

3 判断

(1) 本件一時金の交渉において会社は、認定した事実2(1)のとおり組合に対し、妥結の前提条件として①生産性向上に協力する。②昭和53年冬期一時金等の未解決事項の解決、の2項目を提示するとともに、一時金の支給条件として、全額査定及び不就労による支給率を示した。これらの前提条件及び支給条件の故に本件一時金は妥結をみるに到らず、組合員には未だ一時金の支給が行われていない。ところで、一般に一時金等の交渉において、使用者側が支給のための差遣え条件を提示することが直ちに不当で是認されないわけではなく、一時金の支給等に必要性もしくは合理性が存するものであれば、これを否定し得ないであろうし、支給条件についても、その合理性、妥当性の存する限度で、労使の交渉により決せられるのが通常であるから、本件一時金についても、会社の提示した条件に果して、合理性ないし妥当性が認められるかどうかを検討する。

(2) 「生産性向上に協力する」という条件について会社は、組合に精神的意味あいのもので説明するのみで、その具体的内容については一切明らかにしない。これが会社の説明のとおり、全く精神的意味あいのもので過ぎないのであれば、何故これを本件一時金妥結の前提条件としたのか、組合がこれを承諾しないかぎり一時金の実施ができない具体的理由ないし相互の関連性について会社は全く疎明するところがない。このような抽象

的、不確定要素をもった条件では、その具体的内容を把握することは不可能に近く、また、組合がこのような条件を無条件で受諾した場合、将来において、それが組合活動どのように制約するやも知れないとして、危惧を抱いたとしても当然のことであり、従って、その受諾を拒否したことを非難することはできない。また、会社は、組合員以外の従業員には代議員会等において、社長が説明をし、了承を得たと言っているが、組合員以外には、かかる条件を一時金支給の前提条件としたわけではなく、組合にのみ本条件を一時金支給の前提条件とする必要性はなかったものと言わなければならない。

- (3) 昭和53年冬期一時金及び昭和54年賃上げ、夏期一時金の未解決事項について、「ゼロ妥結」をすることを前提条件とすることについて、組合、会社間の過去の交渉経過をみると労働者の生活を支える賃上げ、一時金の支給について、会社側の事情によりこれを全く行わないとする以上、それは異例の措置であり、組合長の期待を侵害するものであるから、会社は通常の場合以上に具体的資料に基づいて説明を行い、誠意ある態度をもって団体交渉に応じ、組合を納得させる努力をしなければならないところ、会社は、終始一貫「赤字だから出せない」と自らの決定を組合に押しつけるのみで、誠意ある団体交渉が行われたとの形跡は認められない。特にその後、会社は、昭和54年賃上げを組合員以外の従業員に対しては「是正」と称し、何らかの形のもので支給しているのであるから、なおのこと、組合員がその対象とならなかった理由等について組合に説明すべきであるのに、それすらしようとしなかった。このような状況のもとでは、組合がこれらを未解決事項として、あくまで会社の誠意ある回答を求め続けたとしても、無理からぬものがあると言わなければならない。しかるに、会社は、本件一時金妥結の前提条件として、組合にいわゆる「ゼロ妥結」を迫ったわけであるが、本条件と本件一時金とは密接不可分の関係にあると主張しながら、具体的に資料を提示して本条件が充たされない以上本件一時金の支給が不可能となる相互の関連性について全く説明をしない。

さらに、会社は賃金についても本件一時金算定の基礎となるのだから、ゼロ妥結に応じなければ算定のしようがないと一時金と同様の主張を行うが、会社は、本条件の一時金及び賃金について多少なりとも実施の意図を持ち合わせているのであるのなら格別、

全くその意図はなく、既に決定済みのこととして、組合の要求を拒否し続けてきているのであるから、「ゼロ妥結」をしなければ、一時金の算定ができないとか支給ができないと主張することは、妥結を不可能とするための口実に過ぎなかったと認められる。

また、会社が、本条件にあくまで固執することは、本件一時金とは別途の解決をはかることが本筋であるべき問題について、組合側の生活資金獲得上、一時金については是非とも早急に妥結をはからなければならない窮状を見越して、組合の団体交渉権の無力化を意図して示された不当な態度と言わざるを得ないのであって、会社が本件一時金を実施するについての本条件の必要性を疎明しない点を併せ考慮すれば、本条件の合理的必要性を認めることはできない。

- (4) 査定基準について会社は、一時金の性格を勤勉奨励金的なものに見做して、会社再建という中での支給であり、厳しくなるのは当然であると主張するが、賞与ないし一時金も、使用者が任意に支払う恩恵的、儀礼的給付と異なり、労働の対価として支払われる賃金的一种であり、生活補給金としての性格が極めて濃厚に認められるので、その支払いの基準等についてはこれを会社の恣意に委ねられたものと解することはできない。そこで、本件一時金の支給基準の合理性について検討するに、支給基準を大きく左右する不就業日数について、欠勤、遅刻、早退は、組合員、組合員以外の従業員の区別なく適用されるので問題を生じないが、その他のストライキ、団体交渉、休日削減拒否闘争等組合活動に基づく不就業及び生理休暇は、組合員にのみ適用となるので組合員以外の従業員との差別が問題となる。

このうち、ストライキ、団体交渉等の組合活動による不就業については、すでに月払い賃金から控除されている以上、さらに、一時金から重ねて控除を行うことは、ストライキ、団体交渉等を欠勤と見做し、一時金が欠勤日数により削減される労使間の慣行ないし合意がある場合なら格別、そのような合意も慣行も認められない本件においては、ストライキ、団体交渉等の正当な組合活動に対する差別的、報復的意図が、そこに介在していたと認めざるを得ない。生理休暇は、会社の就業規則によって慶弔休暇と並び特別休暇とされており、従来 of 取扱いでは一時金の欠勤控除の対象からはずされていたの

であって、生理休暇の対象となるのが、組合員のみであるという実態を考えると、従来の取扱いに反してまで、不労控除の対象とする合理性は認められない。休日削減に関する不労について、組合は、会社の一方的な休日削減は違法無効であるとして、本件一時金の算定期間中に5日間の休日を組合員にとらせているが、この問題は現在なお労使間の係争事項となっているものであり、組合の措置は、会社の強行実施に対して止むをえずとられた対抗措置であって、それが、本件一時金の算定に当って不利益をこうむる原因となれば、組合が一時金の妥結をしぶるであろうことを会社は十分承知のうえ、不労日算定の基礎に加えたとみるのが相当であり、組合の対抗措置が一種の争議行為の実態を備えている点にも着目すれば、前段の判断において示したとおり、これを不労控除の対象とすることは、他に特段の事由が存在しない以上、組合活動に対する報復措置と認めざるを得ないのであって、その合理性を認めることはできない。

次に、控除率についてみると会社は、慣行など存在しないと主張しているが、認定した事実4のとおり、従来の不労控除率は、せいぜい労働日数分の欠勤日数プラス不労日数であったとみることができるのに今回の場合は、認定した事実2(1)別表のとおり、不労日数12日で50%17日で0%等と従来の取扱いに比べて極端に厳しくなっている。この表に前記組合員のみに係る不労日数をあてはめれば認定した事実5のとおり組合員の過半数は基本給1月分の50%ないしはゼロと会社発表の平均1月分支給を大幅に下回る結果になる。この事実を承知のうえで、会社は、このような支給率を採用した根拠について、組合に対して一切説明を行っていないが、労働の対価である賃金の一種としての一時金に、一時金ゼロの者が生ずるような大幅な控除率を導入した会社の措置は、合理的妥当性あるものとは言い難い。

また、成績査定範囲については、認定した事実4のとおり、昭和51年冬期一時金では、支給3.5月に対して0.5月、昭和52年夏期一時金では、2.4月に対しプラス0.6月からマイナス0.4月の範囲、同年冬期及び翌年夏期一時金では、査定なしという実態であったものを、本件一時金においては一挙に全額査定と査定幅を極端に拡大したものに變更した。会社は、このような大幅な労働条件の變更に関し、団体交渉において組合に対し、

一時金は勤勉奨励金であるし、従業員の士気鼓舞のため厳しい査定内容としたと説明するのみで、その基準、内容、方法、不労による支給率との関係等について一切説明を行わず、支給に最低保障がなくゼロ支給もありうるとしていること、査定内容が不明であれば組合としては個々の組合員の支給額を予想しえないばかりか、組合員平均支給額さえつかむことができず、妥結のしようのないこと等を考えれば、本件査定は、会社の主観的、恣意的判断に委ねられた不合理なものと認めざるをえない。そして、結果的にみても、会社の試算によれば、組合員の平均支給額は、基本給1月の約50%ということであるから、残る50%は原資配分ということで組合員以外の従業員に配分されることになるので、その平均が100%を超えることは明らかであり、組合員との格差は余りにも大き過ぎると言わなければならない、この点をみても全額査定合理性を認めることはできない。

- (5) 以上(1)ないし(4)に判断したとおり、本件一時金の交渉において会社の提示した前記3条件は、一時金を支給するに当たって欠くことのできない条件でもなければ、合理性のあるものとも認められない。また、休日削減及び組合活動に基づく不労を不労控除の対象としたこと、さらに、支給率を組合員の過半数が会社発表の平均一月分支給の基準を大幅に下回るように設定したこと等は正当な組合活動に対する報復的措置と認めざるをえないものである。従って、組合が本件一時金の交渉において、会社の提示した前記3条件を受け入れなかったことには、相当の理由があるといわねばならない。してみると会社の意図は、昭和54年4月会社の経営が危機に瀕している時期において、申立人組合が結成され、会社の合理化路線に反対するとともに、一時金、賃上げ等労働条件改善の要求を行ったことに敵意を持ち、本件一時金の交渉に際して、組合員にのみ前述した権利行使としての不労日が存在することに着目し、組合が到底受け入れえないであろう支給率及び妥結条件を組合が拒否することを見越した上で提示し、組合がこれを拒絶すると組合とは妥結していないとして、一時金支給日に組合員には支給せず、組合員以外の従業員にのみ支給を行い、組合員を差別扱いすることにより、その動揺を誘い、組合組織の弱体化ないしはその潰滅を図ることにあつたとみるのが相当であり、このよ

うな会社の行為は、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と判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和55年5月30日

神奈川県地方労働委員会

会 長 江 幡 清