

大阪、昭50不59、昭52不48、昭53不66、昭55. 6. 6決定)

命 令 書

申立人 総評化学一般日本シェーリング労働組合

同 X 1 ほか10名

被申立人 日本シェーリング株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合からの団体交渉の申入れに対し、日時、交渉時間、場所、出席人員、議題を一方的に指定することなく、誠意をもって速やかに団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合と締結した昭和51年度及び昭和52年度賃上げに関する協定中、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外する旨の条項（以下「80%条項」という）及び新賃金は妥結した月から実施する旨の条項（以下「妥結月払い条項」という）を撤回し、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 昭和51年度及び昭和52年度賃上げにおける80%条項該当組合員に対し、それぞれ昭和51年4月及び昭和52年4月に遡って、昭和51年度及び昭和52年度賃上げが実施されたものとし、それぞれ昭和51年度賃上げ相当額（これに対する年5分の割合による金額を含む）及び昭和52年度賃上げ相当額（これに対する年5分の割合による金額を含む）を支払うこと。
 - (2) 昭和51年度賃上げにおける80%条項該当組合員以外の組合員に対し、昭和51年4月から賃上げを実施したのものとして取り扱い、昭和51年度賃上げの3カ月分相当額（これに対する年5分の割合による金額を含む）を支払うこと。
- 3 被申立人は、昭和51年度賃上げにおける80%条項該当組合員に対する昭和51年度夏季一時金及び同年度冬季一時金を、上記2の(1)によって同年度賃上げが行われたものとして算出し、

その金額から既支給額を控除した額（これに対する年5分の割合による金額を含む）を同年度賃上げにおける80%条項該当組合員に支払わなければならない。

4 被申立人は、申立人組合員に対し、昭和51年度夏季一時金及び同年度冬季一時金における査定を次のように是正し、それによって算出した金額と既に支給した金額との差額（これに対する年5分の割合による金額を含む）を支払わなければならない。

(1) 申立人組合員各人に対する査定部分を全日本シェーリング労働組合の組合員に対して支給した上記各一時金の平均支給月数と同一になるよう再査定すること。

(2) 上記(1)の再査定は、査定に基づいて既に申立人組合員各人に支給した金額を下回らない限度において行うこと。

5 被申立人は、申立人組合の臨時組合費について、チェック・オフを再開しなければならない。

6 被申立人は、将来電算機業務に人員を配置するに当って、別紙申立人目録記載の組合員がその業務への配置転換を希望した場合、優先的に同人らを同業務に就かせなければならない。

7 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、被申立人会社正面玄関付近の従業員の見やすい場所に10日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、下記の行為を行いました。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いたします。

記

(1) 貴組合からの団体交渉の申入れに対し、当社より日時、交渉時間、場所、出席人員、議題を限定して団体交渉を申し入れ、この申し入れに貴組合が文書で応諾しない限り団体交渉を行わないとの態度を固執したこと

- (2) 昭和51年度及び昭和52年度賃上げにおいて、80%条項及び妥結月払い条項を内容とする協定を貴組合に押しつけ、貴組合員を不利益に取り扱ったこと
- (3) 昭和51年度夏季一時金及び同年度冬季一時金において、貴組合員を不当に低く査定して不利益に取り扱ったこと
- (4) 貴組合の臨時組合費のチェック・オフを一方向的に中止したこと
- (5) EDP課を廃止して、EDP課の貴組合員を配置転換したこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

8 昭和50年度冬季一時金に関する申立ては、これを却下する。

9 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人日本シェーリング株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国約30カ所に営業所を置き、医薬品の輸入・製造・販売を業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約750名である。

(2) 申立人総評化学一般日本シェーリング労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員のうち、医薬品の製造・研究、及び事務に従事する本社勤務の従業員（いずれも内勤者）を中心に組織されている労働組合で、その組合員数は、昭和50年当時約210名、本件審問終結時約100名である。

なお組合は、結成と同時に総評化学同盟に加入し、その名称を総評化学同盟日本シェーリング労働組合としていたが、52年に総評化学同盟が組織変更により、総評合化・化学総連化学一般労働組合連合（略称、化学一般）となったため、組合も前記のように改称した。

申立人X 1ら別紙申立人目録記載の者は、いずれも上記組合の組合員である。

(3) 会社には、組合のほかに、主として営業所に勤務する従業員（主に外勤者）を中心に

組織されている全日本シェーリング労働組合（以下「全日シ」という）があり、その組合員数は、本件審問終結時約350名である。

- (4) また会社には、組合や全日シを脱退した者などを中心に組織されている「職場と生活を守る会」（以下「守る会」という）があり、その会員数は、50年5月当時約100名、本件審問終結時約110名である。

なお守る会は、「労使の対立を避け、生活の基盤たる会社の発展向上を期し、自らの手で職場と生活を守ること」を目的とする団体である。

2 本件発生に至るまでの労使関係

(1) 組合結成の事情

① 45年11月5日、同年度冬季一時金をめぐり本社経営協議会（本社従業員の経営参加労働条件の維持改善並びに企業の発展を目的として設置された機関）の下部機関である常任委員会が開催され、席上会社は、一般従業員代表らからの要求に対して、同月20日開催予定の次回常任委員会で回答する旨約束した。しかし会社は、それ以前の同月10日に、冬季一時金を平均4.5カ月分支給することを決定し、その旨を各課長に伝えたため、従業員らはこの会社の態度に不満を抱き、結局、同月27日、本社内勤者を中心に組合を結成し、総評化学同盟に加入した。

② 同年12月17日、会社の中部地方支配人B 1らの指導により、外勤者等約400名によって全日シが結成された。全日シは、結成後間もなく、全国化学一般労働組合同盟に加入したが、46年4月4日、前記上部団体から脱退し、その後、合成化学産業労働組合連合（略称、合化労連）に加入した。

(2) 組合結成後の紛議

組合結成後、組合と会社との間には次のような争いがあった。

① 48年2月16日、食事手当問題（会社が組合に知らせず賃金規則及び旅費規定を改正し、47年4月から、内勤者が外勤をして日当が支給される場合には食事手当が支給されないのに対して、外勤者が外勤をすると日当のほかに食事手当（1日につき120円）が支給されるように従来の取扱いを変えたため、組合が内勤者にも47年4月に遡って

月3,000円（120円×25日）を支払うこと等を要求したという問題）についての団体交渉の終了直後、会社の労務担当最高責任者B 2（以下「B 2副社長」という。なお、同人は48年6月副社長に就任した）が、就業中の本社従業員に対して、社内放送を通じて食事手当問題に関する交渉経過と会社提案の概要を説明したが、その際同人が「組合のストライキが続けば、近い将来会社の破滅の日が来ることは明らかである」旨及び「親会社であるドイツ・シェーリング社はストライキの影響を避けるため、他社に生産、販売を任せたりすることが考えられる」旨の発言をした。

組合は、B 2副社長の上記発言及び後記③記載の会社の行為は、組合運営に対する支配介入であるとして、同年5月11日、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った〔48年（不）第25号事件〕。

②ア 48年4月11日、拡大闘争委員会及び執行委員会の決定に基づいて、賃上げ等の春闘要求を実現するため、会社正門前から会社構内にかけてスクラムを組んでいた組合員と、会社内に入構しようとしたB 2副社長ら会社職制8名との間で小ぜり合いやもみ合いが生じ、B 2副社長ら4名が負傷した。

イ 同月18日、B 2副社長らは、組合役員らを傷害罪等で告訴した。

ウ 同年7月24日、組合は、上記ピケッティングに際し暴行を働いたのは会社側であるとし、その行為及び上記告訴は組合運営に対する支配介入であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った〔48年（不）第48号事件〕。

③ 48年4月24日から同月26日にかけて、会社の部次長、課長らは、秘書課及び通関課を除く全職場において従業員を集め、「経理内容説明会」を行い、同人らは、組合には未だ提示していなかった賃上げ等に関する金日シへの第2次回答の内容等を説明し、その内容で妥結して欲しいとの旨述べるとともに、「4月11日、ピケッティングに伴い暴力行為がなされたが、それは執行部が指導したものであり、また同日以降団体交渉が行われていないのは、組合が上記暴力行為について陳謝、誓約しないからである」などの旨発言した。

④ 50年2月3日、会社は、6級職で主任であった組合の執行委員長A 1及び書記長X 2

をそれぞれ5級職に降格し、かつ主任を免じた。

同月18日、組合は、上記事実について、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った〔50年（不）第12号事件〕。

⑤ 当委員会は、前記48年（不）第25号事件、同年（不）第48号事件及び50年（不）第12号事件を併合して審査した結果、51年9月24日、48年（不）第48号事件についてはその申立てを棄却し、他の2件については組合の主張をほぼ全面的に認める命令を発した。

⑥ その後、会社は、中央労働委員会に再審査を申立てたが、53年3月15日、中労委は、当委員会の命令をほぼ全面的に支持する再審査命令を発した。

3 EDP課の廃止問題

(1) EDP課廃止に至るまでの経緯

① 45年10月、会社は、電算機課（EDP課の前身）を設置して会社業務の電算機化の準備作業を開始し、46年10月、高千穂交易株式会社（以下「高千穂パロース」という）から電算機の本体を、日本アイ・ビー・エム株式会社（以下「IBM」という）からその周辺機器をそれぞれ賃借し、電算機を社内に導入するとともに、47年1月からコンピューターを稼働させた。

② EDP課においては、大別して次の8システムのコンピューター処理を行っていた。

ア 営業会計事務システム

問屋に対する請求書の発行の電算機化を主要目的として、営業所における各種の営業会計事務の電算機化を図るためのシステムで、その本格的稼働への移行に至るまで従来の手作業による処理と電算機による処理が併行して続けられたが、結局電算機への全面的移行にまで至らず、併行処理の状態がEDP課廃止に至るまで続いた。

イ 第1次販売統計システム

会社から問屋に商品が販売される過程（第1次販売）に関する諸統計の作成のためのシステムで、全国の各営業所から本社に送付された販売伝票をカード・パンチ

し、それをインプット・データーとして第1次販売に関する諸統計を作成していた。

ウ 第2次販売統計システム

問屋から病院又は開業医に商品が販売される過程（第2次販売）に関する諸統計の作成のためのシステムで、問屋から入手する納入明細書を全部外部委託によってカード・パンチし、その結果をインプット・データーとしてEDP課でコンピューター処理をしていた。

エ 営業所在庫システム

営業所在庫に関する資料作成のためのシステムで、販売伝票及び在庫移動に関する諸伝票等をインプット・データーとして作成していた。

オ 給料システム

月々の給与計算のためのシステム

カ 固定資産システム

固定資産の現物管理等のためのシステム

キ 研究所システム

研究所における実験データーの集計のためのシステム

ク 原価計算システム

加工費原価の製品別原価計算のためのシステム

③ 会社は、47年2月、電算機の運営に関する最高機関としてEDPS運営委員会を設置したが、同委員会は会議を2回行っただけで、同年7月の会議を最後に自然消滅した。その後同委員会の下部組織であった統一伝票委員会も同年11月の会合を最後に自然消滅した。

④ このような状況のなかで、EDP課の課員（以下単に「課員」ともいう）は、電算機導入の当初から会社に対して電算機運営の方針、入力伝票送付体制などについて、それぞれの問題点を指摘し改善のためのさまざまな提案を行うとともに、47年2月、48年2月と2回にわたって、ストライキによって仕事に重大な影響が及ばないように事前に労使間で十分話し合っって協定を締結するよう要望した。また、48年3月ころ、課

員は会社に対して、電算機導入の最大の目的であった営業会計事務システムの本番化（手作業及び電算機による併行的処理から電算機による全面的処理への移行）を提案した。また、電算機導入の当初から会社に協力・助言し、会社従業員に対し電算機に関する教育をも行っていた高千穂バロースは、課員の要望により、47年10月28日付け文書で、電算機化推進のための改善に関する意見として、推進組織の確立、社内PRの徹底、基本の方針及び決定事項の徹底などを会社に提案した。

しかし、これらの提案に対して会社は、具体的な措置を講じなかった。

- ⑤ 47年7月ごろ以降、パンチャーのなかから頸肩腕症候群（いわゆるけんしょう炎）患者が発生したため、課員は会社に作業環境の改善などを要望し、そのほとんどが受け入れられた。このため、48年8月以降には新たなけんしょう炎患者は発生しなくなった。
- ⑥ 会社は、48年6月ごろから、ティ・シー・シー株式会社（高千穂バロースの子会社。以下「TCC」という）に対して電算機処理業務の代行に伴う諸経費の見積りを求めるなどして、電算機業務の外部への委託を検討していた。そしてTCCは、会社からの全面作業代行に移行する場合の準備体制についての問合わせに対して、同年9月4日付け文書で、「現行システムどおりの移行に要する期間は約2カ月。移行する機会に改良を加える場合に要する期間は約4カ月」との旨を回答した。
- ⑦ 48年10月ごろから、パンチャーのけんしょう炎による就業率の低下、営業所からの販売伝票送付体制の不備などによって、パンチ業務の遅れが積み始め、49年3月ごろにはその遅れがピークに達し、営業会計事務システム及び第1次販売統計システムにおいては3カ月以上パンチ業務が遅延するということもあり、その停滞状態は同年6月ごろまで続いた。
- ⑧ 49年3月、課員は、上記の状態を改善するため経理部長B3（以下「B3部長」という）と懇談した。その席上、B3部長は「遅れている分だけでも外注に出そう」との旨提案したが、課員は、その提案に反対し、パンチャーの増員を要求した。そして結局、(ア)パンチャーを増員する、(イ)遅れを取り戻すため、手作業で49年1月から3

月までのデーターの累計を出し、その結果をコンピューターの台帳にセットし、4月以降は従来どおり日々のデーターのコンピューター処理を行うという便宜的方法（マスター・メンテナンスという）を実施する、ということになった。なおその後、パンチャーが1名増員されたが、同人は同年7月に退職した。

⑨ また、49年4月から上記のマスター・メンテナンスという便宜的方法が採り入れられた結果、後述するEDP課廃止通告時点までにはパンチ業務の遅延は解消されていた。

⑩ 49年4月、会社は、高千穂バロースとの契約の解約申入時期（49年10月31日が契約満了時期で、契約上解約する場合にはその6カ月前にその旨を通告することが必要であり、それをしなかった場合は自動的に契約が更新されることになっていた）を迎え、高千穂バロースに対して、「電算機の利用をやめるかもしれないので、契約上の6カ月前の通知を弾力的に解釈してくれるように」との旨を依頼した。そして、この依頼の際に、会社はTCCと接触し、同社に対して、「高千穂バロースとの契約を解約したときはよろしく頼む」との旨要請し、外注準備に取りかかった。

⑪ 49年4月から7月にかけて、会社の意向を受けて会社及び高千穂バロースの各従業員は、組合員の目を避けるため深夜に会社のコンピュータールームに入り、マスターテープなどのコピーをした。

⑫ 49年7月から、会社は、TCCにコンピューター業務を委託した。そしてTCCは、1カ月近く電算機稼働のためのテストを繰り返し、後述するEDP課廃止通告日までには下準備が完了し、EDP課を廃止しても業務に支障が生じない体制ができあがっていた。

⑬(ア) 49年6月19日、組合や全日シを脱退した者及び非組合員らは、守る会を結成した。

(イ) この守る会の結成に至るまでの経緯は大要次のとおりである。

㊦ 48年12月ごろから、非組合員である会社職制らを中心に、反執行部的な組合員を育てる動きが始まり、更に49年春闘中の4月ごろから、上記会社職制らは、組合員に組合脱退を勧誘した。

- ① 49年6月8日夕刻、20数名の反執行部的な組合員とB2副社長ら会社役員及び職制は、従業員の新しい組織をつくるなどのために会合した。
- ⑦ そして、前記のとおり、6月19日守る会が結成され、80数名の組合員は組合を脱退して守る会に加入した。
- ㊦ EDP課の課員は全員組合員であったが、会社職制から脱退を勧誘された者はおらず、また、組合を脱退した者もいなかった。
- ⑭ 49年10月初めごろ、会社は、EDP課の廃止及びそれに伴う電算機業務のTCCへの委託を正式に決定した。そしてその後、TCCによる業務処理はスムーズにその機能を開始する一方、10月5日、会社は、高千穂バロースに対し電算機貸借契約の解約を、また、同月25日、IBMに対し周辺機器貸借契約の解約を通知した。
- ⑮ 前記⑩、⑪、⑫及び⑭の会社の行為は、組合及びEDP課の課員には一切知らされていなかった。
- ⑯ 組合結成以降、後記のEDP課廃止通告を受けるまでの間、同課課員の中から多数の組合役員が選出されており、しかも、副委員長などの重要な役職に就く者が多かった。また、課員中ほとんどの者が執行委員、職場委員などの経験を持ち、青年対策部、婦人対策部、教宣部などの専門部の部長等として積極的に組合活動を行っていた。
- ⑰ 49年においてEDP課の運営等に要した経費（旧システム実績）及び50年において外注に要した経費（新システム実績）の1カ月平均額は、次表のとおりである。

(単位：千円)

	旧システム実績	新システム実績
高千穂バロース (賃借料)	2,679	—
IBM (賃借料)	420	—
TCC (委託費)	—	1,900
人件費	3,230(22人)	410(2人)
その他	1,881	190

合計	8,210	2,500
----	-------	-------

⑱ EDP課においては約60種類ほどのアウトプット資料を作成していたが、外注システムにより会社が得ていたアウトプット資料は、システム内容が簡素化されたため約20種類ほどであった。

(2) EDP課の廃止通告とその後の経過

① 49年10月21日、会社は組合に対して、「現在、電算機導入当初の目的は全く達成されていない。その上、長期にわたるストライキや他企業には例をみない多数のパンチャーのけんしょう炎と称しての異常な低就業率によるアウトプット資料の遅れは数カ月にも及び、電算機利用の意味を全く無にする事態を呈している。一方、その運営費用はEDP課の直接経費だけでも年間1億数千円を越える巨額となり、当社の経済的負担の限界をはるかに越えるに至っている。今後、企業の経営効率を高めるためには、電算機の利用そのものは絶対に不可欠であるが、現状のままの電算機の有効な利用は期待できないとの結論に達し、会社は49年10月末日をもってEDP課廃止を決定した」との旨を文書で通告するとともに、EDP課廃止に伴う課員の配置転換について労使協議会において説明するので出席するよう申し入れた。

なお、配置転換に関する会社の方針は次のとおりであった。

ア 課員を各部に配置転換する。

イ 配置転換先は総務部が個別面接を行い11月10日までに決定する。

ウ 本人の都合で退職を希望する者は、11月10日までに申出のあった者に限り、冬期一時金と同率の金員を支給し、更に退職金も会社都合による退職の場合の率によって算出したうえ基準内賃金の2カ月分を加算する。

エ 11月10日以降の退職者は、自己都合による退職扱いとする。

② 10月23日、組合と会社との間で労使協議会が開催され、席上会社側は、EDP課廃止の理由について前記通告書と同趣旨の説明を行うとともに、課員の配置転換を行うとの態度を示した。また、この席上、B3部長は「EDP課の廃止を決めた背景とし

て、数年間社内の協調関係がよくなかったことが考えられる。E D P 課は会社の心臓部であり、そのE D P 課でストライキやけんしょう炎があつては困る。また、課員の協力も得られなかった」との旨発言した。

- ③ 同日夜、B 3 部長、総務部長B 4（以下「B 4 部長」という）、総務部次長B 5（以下「B 5 次長」という）らが出席して、E D P 課廃止の件について、課員に対する説明会が行われた。会社は、前記労使協議会におけると同様、E D P 課廃止の必要性について述べた。

これに対し課員は、同課の廃止及び配置転換に反対であるとの態度を示した。

この席上、B 3 部長は「E D P 課員と私の前任の経理部長との間にコミュニケーションがなかった。技術的、制度的な問題が解決されず、それに対する課員の協力も満足ではなかった。ストライキがあつたら仕事をとまるということでは困る。したがって、課員が組合員ばかりでは困る」との旨発言した。

- ④ 翌24日、B 5 次長は、課員の一人一人に対して、「新しく移って頂く部については、それぞれ部長の了解をとってありますので総務部長のところへ来るように」との旨記載した10月22日付けの総務部長名文書を手渡した。

- ⑤ 10月28日、組合は、会社にE D P 課の廃止に関する問題等について労使協議会の開催を申し入れたが、会社は同日付けの文書で組合の申入れを拒否した。

- ⑥ 他方、組合及び組合員らは、会社が組合の反対を押し切って、E D P 課の廃止を強行するため電算機器を社外に搬出することをおそれ、10月末ごろ、大阪地方裁判所に機械搬出差止を求める仮処分を申請した。しかし、同裁判所は、その請求を認めず、11月2日、会社に対して「E D P 課廃止及びこれに伴う労働条件の変更につき誠実に団体交渉を行わなければならない」との旨を命じたにとどまった。

- ⑦ 11月8日、会社は組合に対して、「E D P 課廃止の件及び労働条件変更の件について11月9日に団体交渉を行う」旨通知した。また会社は、同日付けで、パンチャー、プログラマーなど職種を特定して労働契約を締結している者（以下「職種特約者」という）を除く課員（以下「一般職種者」という）14名に「11月10日までに退職を希望する等

何らかの申出がないと会社の予定に従ってあなたの配置転換命令が出る」との旨記載した「お知らせ」と題する文書を交付した。

- ⑧ 翌9日、会社と組合との間で団体交渉が行われた。席上会社が、E D P課を廃止し、課員の配置転換を行う旨通告したところ、組合は、「配置転換についてはしばらくその実施を留保して欲しい。組合としての態度は11月12日に回答する」旨答え、会社もこれを了承した。また席上B 2副社長は、「廃止を判断した基準のひとつに課員が全員組合員であり、E D P課が組合の拠点となっていることが挙げられる。会社としては電算機の必要なことは十分承知しているので、2、3年後に計画と準備を整え経営上役に立つようにしてからまた使う。その場合は社長の直轄とし、非組合員のみで構成する」との旨発言した。
- ⑨ 11月12日、会社と組合との間で団体交渉が行われ、組合は、E D P課の廃止及びそれに伴う配置転換を受け入れることはできない旨回答した。これに対して会社は、廃止は最終決定なので譲歩できないとの態度を示し、結局、団体交渉は物別れに終わった。
- ⑩ その後組合は、会社に11月13日から12月19日までの間10回にわたり、E D P課の廃止及びそれに伴う配置転換について団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- ⑪ 11月13日、B 4部長は就業中の従業員に対して、社内放送を通じてE D P課廃止の事情等を説明するとともに、「部課の統合廃止は会社の決定することで組合と協議することではない。また、配置転換は会社が人事としてやることで組合と相談することではない」との旨述べた。
- ⑫ 翌14日会社は、I B Mから借り受けているパンチングマシンを搬出した。これに対して組合は、団体交渉で結論がでていないうちに搬出したとして、これに抗議するため同日午後からストライキを行った。そして、組合三役とB 6社長室長との話合いで、同日電算機本体の搬出は行わないことが確認された。
- ⑬ なお、会社は、同日付けで一般職種者14名に対して総務部付など各部付を命じた「辞令」と題する文書を全国の営業所等に配布した。

- ⑭ 11月20日、B 5 次長は、上記と同一内容の同月14日付け個人あて辞令を直接各人
手渡した。
- ⑮ 11月21日、22日の両日にわたり、一般職種者に対してそれぞれ各所属先の部長によ
る個別面接が行われた。なお、A 2（以下「A 2」という）は、50年4月7日まで出
産休暇中であったので、同人に対する面接は行われなかった。
- ⑯ 11月28日、会社は、A 2を除く一般職種者13名に対して、「12月1日より各所属に配
置するから同月2日より新所属長の指示を受けるように」との旨記載した文書を渡し
た。
- ⑰ その後会社は、A 3及びA 2を除く一般職種者12名の最終的配属先を記載した12月12
日付け「人事通知」と題する文書を全国の営業所等の管理職あてに配布するとともに、
各所属長から各人にそれぞれ最終的配属先を明示した辞令が手渡された。なお、A 2
は、50年4月8日付けで発令された。
- ⑱ 会社は、高千穂バロースから借り受けている電算機の返還を組合に妨害されること
をおそれ、11月18日、高千穂バロースと連名で、大阪地方裁判所に対し電算機等搬出
妨害禁止の仮処分を申請した。12月9日、同裁判所において審尋が行われたが、被保
全権利について申請人らが十分な積明ができなかったため、50年1月20日に再度審尋
が行われることになった。ところが、会社は、12月16日深夜、トラック4台をもって、
これら機械を搬出した。
- そして翌日、会社及び高千穂バロースは、前記仮処分申請を取り下げた。
- ⑲ 職種特約者8名に対して、11月20日から12月12日まで各人それぞれ3回にわたって
B 4 部長の個別面接が行われた。この面接のなかで、B 4 部長は各人に対して、労働
契約で職種を特約しているから、継続勤務を希望するのならその特約職種以外の仕事
でも従事するとの意思表示が必要である旨を説明した。これに対してA 4（以下「A 4」
という）は、「パンチャー以外の仕事に配置転換されるのはいやだ」との旨回答し、結
局、同人は、11月31日付けで退職した。A 4を除く7名の者は、EDP課の廃止に反
対し、EDP課に勤めたいとの希望を述べていたが、会社は、12月23日、同人らに対

し具体的配属先を明示した同日付けの辞令を手渡し(A 5は同日休んでいたため12月24日付けで発令)、各人はこれに基づき各配属先に配置転換された。

氏名	職種	配置転換先	組合役職	職種特約の有無	発令日	備考
A 3	システム設計 責任者	総務部付	一般組合員	無	昭和49年 11月14日	
X 2	システム設計 者	総務部施設課	〃	〃	昭和49年 12月2日	元書記長、副委員長、本件申立人
A 6	〃	製造部生産管理課	〃	〃	〃	
X 1	〃	〃 商品課	執行委員	〃	〃	本件申立人
X 3	プログラマー	経理部経理課	〃	〃	〃	〃
X 4	〃	〃 〃	青対部部长	〃	〃	〃
X 5	〃	研究開発第一部特殊毒性室	教宣部員	〃	〃	元執行委員 本件申立人
X 6	〃	製造部通関課	青対部員	〃	〃	本件申立人
X 7	〃	営業部販売促進課	青対部員 職場委員	〃	〃	〃
A 7	オペレーター	経理部財務課	婦対部員	〃	〃	
A 2	チェッカー	業務部営業管理課	一般組合員	〃	昭和50年 4月8日	
A 8	パンチ管理事務	研究開発第一部研究管理課	婦対部員	〃	昭和49年 12月2日	
X 8	パンチャー	業務部営業管理課	〃	〃	〃	本件申立人

A 9	〃	研究開発第二 部開発第三課	一般組合員	〃	昭和49年 12月9日	
X 9	プログラマー	業務部営業管 理課	教宣部員	有	昭和49年 12月23日	本件申立人
X10	パンチ管理事 務	経理部経理課	職場委員	〃	〃	〃
A10	パンチャー	〃 販売課	婦対部部长	〃	〃	
X11	〃	業務部営業管 理課	一般組合員	〃	〃	本件申立人
A11	〃	製造部生産管 理課	〃	〃	〃	
A12	チェッカー	経理部財務課	〃	〃	〃	
A 5	パンチャー	研究開発第二 部開発第一課	〃	〃	昭和49年 12月24日	
A 4	〃		〃	〃		昭和49年11月30日 退職

⑳ なお、前記E D P 課廃止通告当時における課員の職種、組合役職及び配置転換先等は前表記載のとおりである。

㉑ E D P 課廃止後、会社は、新たに電算機業務を導入するため、51年2月ごろからシステムプロジェクトチームを編成し、第1次プロジェクトとして、販売事務及び流通機構に関する新しいシステムの基本設計について検討を行い、引き続き第2次プロジェクトとして、基本設計を実現するための具体的作業を開始し、その後第3次プロジェクトを経て、52年11月ごろから I B M と提携して新しい電算機業務を開始した。その新規の電算機業務は、会社の本社及び営業所に端末機を置き、それと I B M にある電算機の本体とをオンラインで直結し、各営業所で端末機を通してインプットした情

報をIBMで計算、分析し、そのレポートを本社が取得するという方式で運営されている。

なお、前記外注による電算機業務は、委託後2年足らずで廃止された。

4 50年度冬季一時金

- (1) 50年10月25日、組合は、冬季一時金について「基準内賃金（住宅手当を除く）×5カ月」等の内容の要求書を会社に提出し、11月5日を回答日に指定した。
- (2) 11月5日に会社から回答がなかったため、同月7日、組合は、同月12日に団体交渉を行うよう会社に申し入れた。
- (3) 11月11日、会社は組合に、「各種資料を検討中なので同月20日までに回答する。検討完了後団体交渉を開催する」との旨回答した。
- (4) 一方会社は、11月8日付けの全日シの冬季一時金要求（4.303カ月分<601,000円>）に対して、その回答指定日である11月12日に労使協議会を開き、冬季一時金として3.4カ月分を回答した。その後、同月13日、14日の両日にわたって交渉が行われ、同月14日、全日シは、「3.4カ月+ α 」（517,920円）という内容で妥結し、協定を締結した。そして、12月5日、組合員以外の従業員に冬季一時金が支給された。
- (5) 11月14日、組合は会社に対して、全日シとのみ交渉し有額回答を示したことなどについて抗議するとともに団体交渉を申し入れた。
- (6) 11月18日、会社は、組合に冬季一時金について「基準内賃金（住宅手当を除く）×3.4カ月。ただし、貢献度の高い者については上積み支給する」等を回答した。

なお、上記会社回答中のただし書は、考課査定を行うことにより上積み額を決定するという意味であり、また、前記全日シの妥結内容の「 α 」も同じ内容である。会社においては以前、考課査定は行われておらず、この50年度冬季一時金のために初めて導入された。

会社は、上記回答を行うとともに組合に対して、大要次のとおり団体交渉を申し入れた。

「① 日 時 11月22日午前10時30分より2時間以内

② 場 所 組合より文書による応諾の回答があった後に連絡する。

③ 出席者 双方7名以内」

なお、会社が組合に日時、場所、出席者数を指定して団体交渉を申し入れるようになったのはこのときからである。

(7) 11月20日、組合は会社に対して、前記会社回答は新たに査定制度を導入するものであるとして抗議し、更に会社からの団体交渉申入れに対し、「組合に団体交渉権があり会社は団体交渉に応じる義務を有するものである」との旨の抗議を行うとともに、同日午後から本社会議室で団体交渉を行うように申し入れた。

更に引き続き、翌21日にも組合は団体交渉を申し入れた。'

(8) これに対して、会社が何らの回答も示さなかったため、11月22日、組合は「本来、労働組合が団体交渉を申し入れるものであり、また、会社の団体交渉の申入れに対してその諾否を回答する必要のないものであるが、今回に限り『応諾』の回答をする」との旨会社に回答した。これを受けて会社は、「本日午前11時より2時間以内に限り、淀川産業会館で団体交渉を行う」旨組合に通知した。

同日、淀川産業会館（会社から電車で約30分のところにある）において団体交渉が行われたが、会社側は、2時間経過したことを理由に説明途中ではあったが席を立ち団体交渉を打ち切った。また、会社から考課査定の内容についての説明は行われなかった。

なお、会社外で団体交渉が行われたのは組合結成以来初めてのことであった。そして以後、組合が社内で団体交渉を開催するよう要求したにもかかわらず、団体交渉はすべて淀川産業会館で行われた。

(9) 11月25日、会社は組合に、前記同月18日の回答は最終回答であり変更できない旨回答するとともに、上記会社回答による妥結のための団体交渉をしたいとして、その開催を大要次のとおり申し入れた。

「① 日 時 文書による応諾の回答があり次第直ちに連絡する。

② 場 所 追って通知する。

③ 出席者 双方7名以内」

(10) 翌26日、組合は会社に「労働基本権を有する労働組合が会社の団体交渉申入れを応諾しない限り団体交渉を開催しないということは不当労働行為である」旨を文書で抗議するとともに、日時・場所に関して直ちに連絡するよう申し入れた。

これに対して会社は、同日付けの文書で、「組合の申入れは、会社の団体交渉開催申入れを『応諾』しているのか否か不明であるので、簡明に諾否を文書で明確にされたい」旨を組合に申し入れた。これに対して組合は、同日付けの文書で話合いの場を持つためにやむなく応諾する旨を回答した。

(11) 翌27日、会社は組合に11月28日午後2時から1時間以内に限り、会社回答による妥結のための団体交渉を行う旨通知した。

(12) 翌28日、淀川産業会館において団体交渉が行われた。冒頭、組合は会社に、妥結調印する意思はない旨抗議した。その後交渉に入り、会社は組合に会社回答に基づく協定書を手交してその署名・捺印を求めたが、組合は、交渉をして煮詰めたものではないとしてこれを拒否し、結局、何らの進展もみられず団体交渉は1時間行われただけで終了した。

そこで組合は、会社に対して、翌29日に団体交渉を行うよう申し入れるとともに、同日付けで冬季一時金の上積み、考課査定の禁止などを求めて当委員会にあっせんを申請した。

(13) 翌29日、会社は、組合に協定書に署名、捺印して返却するよう申し入れたが、組合は、協定書作成のための団体交渉開催について労使間で事前に合意が成立した事実はない旨反論した。

(14) 12月2日、会社は組合に、「会社回答による妥結調印のための団体交渉を、組合から文書による応諾の回答があり次第、4日以内に開催する」旨を申し入れた。これに対して組合は、同日付け文書で前記(8)記載と同様の態度を表明したうえ、団体交渉に応じる旨会社に通知した。

(15) 翌3日、会社は、当委員会に対して、組合の前記あっせん申請につき、「団体交渉において労使間で妥結調印することの合意ができている」との旨述べて、あっせんに応じ

ることを拒否した。

(16) 12月5日、組合と会社との間で団体交渉が行われ、その後同月9日、組合は、前記11月18日の会社回答と同一内容で妥結調印し、同月11日、組合員に冬季一時金が支給された。

(17) なお会社は、この50年度冬季一時金交渉において、従前組合に行っていた会社回答の説明もせず、また、組合の要求にもかかわらず従前実施していた経理資料の提出もやめ、更に考課査定の内容も明確にせず、それに関する資料も提出しなかった。

(18) 考課査定の結果、50年度冬季一時金の実際の平均支給月数は、組合員の場合は、3.41カ月、全日シ組合員の場合は3.7カ月であった。

5 51年度賃上げ

(1) 51年3月22日、組合は、賃上げ「基本給×24%＋1万円（一律）＋是正」を行うよう要求し、同月25日を回答日に指定するとともに団体交渉を申し入れた。

(2) しかし、同月25日に会社から何らの回答もなかったため、組合は、連日にわたって会社に回答を求めるとともに、同月31日、4月14日の2回にわたり団体交渉を申し入れた。

(3) 4月15日、会社は組合に、賃上げについて次のとおり回答した。

① 賃上げ率 50年度基本給の平均8.0%

② 賃上げ対象者

51年度賃上げ妥結時在籍者。ただし、雇員・アルバイト・51年1月1日以降入社した者・稼働率80%以下の者を除く（以下、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外するとの旨の会社回答を「80%条項」という）。

(4) 同月21日、組合と会社との間で賃上げ等について第1回目の団体交渉が2時間行われた。この団体交渉において会社は、上記稼働率算出のための逸失時間（不就労時間をいう）及び対象期間などにつき、おおむね次のとおり説明した。

① 算出方式（所定労働時間－逸失時間）÷所定労働時間

ア 所定労働時間とは年間総労働時間を指す。

イ 逸失時間には、遅刻、早退、欠勤、私用外出、年次有給休暇、生理休暇、慶弔、

妊婦通院休暇、産前産後休暇、労災休業、労災通院、組合活動及びストライキによるすべての不就業時間が含まれる（なお、実際には前記項目の他に育児時間、育児休職、交通機関の延着による不就業時間も逸失時間に算入された。）

② 対象期間50年1月から12月までの期間

なお、上記団体交渉の席上、総務部長B7（以下「B7部長」という）は、80%条項について「会社の状態がこんな具合だから、今年の賃上げについて稼働率80%以上の人にはこれからも仕事を一生懸命してもらうために賃上げはするが80%以下の人は賃上げはがまんしてもらう」との旨説明した。また会社は、この団体交渉の席上、賃上げは妥結した月より実施する旨（以下、このことを「妥結月払い条項」という）を組合に申し入れた。なお、組合結成以来賃上げは、妥結が4月以降になった場合でも4月に遡って実施されていた。

(5) 翌22日、組合は、会社に団体交渉を申し入れたが、会社がこれに何らの回答も示さなかったため、4月24日、組合は、全日シとは交渉を行い（後述）、他方組合には何ら回答も示さない会社の態度に抗議するとともに、団体交渉を時間制限を設けず社内で行うよう要求した。

(6) これに対して会社は、4月26日、大要下記のとおり賃上げ等に関する団体交渉を組合に申し入れた。

「① 日 時 4月30日 午前10時より2時間以内

② 場 所 組合の応諾の回答あり次第通知する。

③ 出席者 双方とも5名以内」

(7) 4月30日、賃上げ等について第2回目の団体交渉が行われたが、会社の回答は従前と同一内容で、組合からの資料提出要求も会社が拒否したため、物別れに終わった。

なお、会社は、その後も賃上げに関する資料を組合に示さなかった。

(8) 5月4日、組合は、会社に時間制限を設けず本社会議室で団体交渉を行うよう申し入れた。これに対して会社は、同月7日、組合に団体交渉を申し入れ、同月11日、第3回目の団体交渉が行われた。席上、会社は、一時金として賃上げ1カ月相当分を支給する

旨回答したが、その他については従前と同様の回答であった。

(9) 5月18日、会社は、組合に前記4月15日の会社回答による妥結調印のための団体交渉を開催したいとし、次のとおり申し入れた。

「① 日 時 5月20日午後3時より1時間以内

② 場 所 組合から文書による応諾の回答があり次第追って通知する。

③ 出席者 双方とも5名以内」

(10) これに対して組合が、5月20日付け文書で拒否したところ、会社は、組合に同日付け文書で「会社は現在の回答を変更する意思はないので、これ以上団体交渉を重ねても無意味である。組合に会社回答で妥結する意向があるなら、妥結のための団体交渉を開催する用意はある」旨を申し入れた。

(11) その後組合は、6月1日、3日、17日と団体交渉を申し入れたが、会社は組合が会社の前記団体交渉申入れに対し応諾の文書を提出しない限り団体交渉を行わないとの態度を固持し、このため組合は、同月28日、当委員会に、51年度賃上げ及び当時未解決であった同年度夏季一時金問題に関し、団体交渉促進を求めるあっせんを申請した。これに対して会社は、7月2日、この問題については自主的に交渉する道が開かれているので、当事者間で自主的解決をしたいとして、あっせんに応じることを拒否した。

(12) その後組合は、再三にわたり上記問題について団体交渉を要求したが、会社はこれに応じなかった。しかし、7月末ごろから窓口段階での話し合いができる状況となり、8月3日、B7部長ら会社側4名と組合役員との間で賃上げ等について話し合いが行われた。その席上会社は、50年1月から12月までの間の稼働率が80%以下の者でも51年1月から3月までの間の稼働率が80%以上の者には賃上げを行う旨（以下、この措置を「救済措置」という）を回答し、更に、この救済措置により80%条項該当者は組合員中22名となる旨説明した。

なお、組合は、80%条項及び妥結月払い条項について一貫して反対の態度を示していた。

(13) 組合は、後述のとおり既に組合員以外の従業員には賃上げが実施され、かつ、夏季一

時金も支給されているにもかかわらず、組合員には実施されていなかったため、組合員の経済的状態がひっ迫していること、また会社は、後記のとおり賃上げを妥結しない限り夏季一時金の回答を行わないとの態度を固執していること、妥結月払い条項の関係上妥結が遅れるほど賃上げ実施時期が遅れることなどの理由から、51年度賃上げ問題について協定を締結するとの意向を示し、8月6日、会社と組合は賃上げについて下記のとおり協定を締結した。

- ① 賃上げ率 50年度基本給の平均8.8%
- ② 賃上げ対象者 妥結時在籍者。ただし、雇用・アルバイト・51年1月1日以降入社した者・稼働率80%以下の者を除く。
- ③ 新賃金は妥結した月より実施する。
- ④ 賃上げ対象者に対し、一時金として賃上げの1カ月分相当額を51年8月25日までに支給する。」

なお、稼働率算出の方式及び対象期間は、前記(4)の①、②記載のとおりであった。しかし組合は、協定締結に際して、「たとえ協定を締結しても、80%条項、妥結月払い条項等の問題について引き続き会社の責任を追及していく」旨会社に申し入れた。これに対してB7部長は、「それらについては、この賃上げ問題が終わった段階から、またやってもらったら結構だ。組合からまた要求を出してもらったら結構だ」との旨回答した。

(14) 全日シと会社との間の51年度賃上げに関する交渉経過は、おおむね次のとおりである。

- ① 3月29日 全日シ、会社に対して基本給の22.1%の賃上げを要求
- 4月1日 労使協議会開催
- 4月15日 労使協議会開催 第1次回答 賃上げ基本給の8.0%
- 4月24日 労使協議会開催 第2次回答 賃上げ基本給の8.4%
- 4月25日 労使協議会開催
- 4月26日 //
- 5月6日 //

5月7日 〃

5月8日 労使協議会開催 第3次回答（家族手当2,000円増額）、その後の交渉で第4次回答として0.3%（定率）を上積み

5月9日 労使協議会開催 ①午前11時～午後0時 進展みられず、②午後2時30分～午後3時30分進展みられず、③午後4時30分～午後6時30分 定率0.1%上積み回答

その後、全日シ中央委員会において妥結を決議

同日 全日シと会社 妥結調印

なお、全日シと会社との間で締結した協定中には、組合と会社との間で協定化したと同一内容の80%条項及び妥結月払い条項が盛り込まれていた。

② 上記交渉過程において、全日シは、当初、妥結月払い条項に反対の態度を示していたが、交渉の最終段階において、従来の賃上げ時期である4月から妥結月までの差額分について、一時金として賃上げ相当額を支給することを妥結の条件として会社に要求し、会社もこれを了承して、その旨（賃上げ1カ月分相当額の支給）が協定化された。

③ また会社は、全日シ組合員に賃上げを実施した後である同年6月ごろ、全日シ組合員のうち80%条項該当者に対して前記救済措置を適用した。

(15) 守る会の会員及び非組合員については、全日シとの協定と同一内容により5月度賃金から賃上げが実施された。

6 51年度夏季一時金

(1) 51年6月7日、組合は会社に、①夏季一時金として「現行基準内賃金（住宅手当を除く）×3.8カ月＋一律12,000円」を支給すること、②査定は絶対しないこと等を要求するとともに、同月12日にこの要求について本社会議室で団体交渉を行うよう申し入れた。

(2) 6月12日、会社は組合に、「賃上げに関し妥結・調印がなされた後直ちに夏季一時金について回答及び団体交渉を行う」旨回答した。

(3) その後組合は、6月17日、18日と会社に団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じ

なかった。このため、前記5の(11)記載のとおり、同月28日組合は、当委員会にあっせん申請をしたが、7月2日、会社はあっせんに応じることを拒否した。

- (4) この間会社は、全日シと夏季一時金に関する交渉を行い、当初「2.4カ月分。ただし、考課査定を行う」旨回答していたが、6月16日の交渉で、「2.8カ月分。ただし、考課査定分を含む」旨回答した。その後、6月17日、18日、19日と連日にわたって交渉が行われた結果、同月25日、全日シと会社との間で、「2.4カ月分。ただし考課査定を行う」旨の協定が調印された。

なお、上記回答中の「考課査定を行う」というのは、考課査定を実施して上積み支給額を決定するという内容であり、いわゆるプラスアルファのことを意味していた。

7月9日、全日シ組合員に夏季一時金が支給された。同組合員に対する実際の平均支給月数は、考課査定の結果、2.8カ月であった。

- (5) 組合は、7月7日及び同月31日、会社に団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

- (6) 前記5の(13)記載のとおり、8月6日、賃上げについて組合と会社との間に協定が締結されたが、その後会社は、組合に夏季一時金について「基準内賃金(住宅手当を除く)×2.4カ月分。ただし、考課査定を行う」等を回答した。

なお、この回答中の「考課査定を行う」というのは前記(4)記載の場合と同一内容のことを意味していた。

- (7) 8月20日、組合は、会社に対して「この妥結調印が争議の全面的解決になり得るものでなく、今後に残すものであって、協定の成立によって会社の違法行為、差別の事実を認めるものではない」との旨を通告し、前記会社回答と同一内容で協定を締結した。

- (8) なお、組合と会社との間で団体交渉が一度も行われずに夏季一時金について協定が締結されたのは、組合結成以来初めてのことであった。

- (9) 9月2日、組合員に夏季一時金が支給されたが、実際の平均支給月数は、考課査定の結果、2.424カ月であった。

7 51年度冬季一時金

(1) 51年11月1日、組合は、会社に冬季一時金として「現行基準内賃金（住宅手当を除く）の4.5カ月。査定は絶対しないこと」等を要求するとともに、同月8日を回答日に指定し文書回答を求めた。

また、全日シも同日付けで冬季一時金に関する要求書を提出し、組合と同じく同月8日を回答日に指定した。

(2) 11月8日、会社は、組合の上記要求に対して、「検討中で未だ回答できる段階にない。検討が済み次第早急に回答する」旨回答した。

(3) 11月16日、会社は、全日シに対して有額回答を行い、その翌17日、組合に対して、「従業員平均一人当たり基準内賃金（住宅手当を除く）の3.4カ月。ただし、考課査定を行う。支給日は妥結後20日以内とする」等を回答した。なお、回答中の「考課査定を行う」というのは、前記6の(4)記載と同一内容のことを意味していた。

(4) その後組合は、11月18日、19日、22日、26日、27日と5回にわたって会社に団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じず、逆に同月27日、組合に対し、冬季一時金について下記のとおり団体交渉を申し入れた。

「① 日 時 12月2日 午後3時より2時間以内

② 場 所 組合の文書による応諾の回答があり次第、追って通知する。

③ 出席者 双方とも5名以内」

(5) 11月29日、全日シは、冬季一時金について下記のとおり妥結した。

① 支給月数 51年11月度基準内賃金（住宅手当を除く）の3.4カ月。

ただし、考課査定を行う。

② 51年4月1日以降入社した者については3.0カ月を限度として勤務時間に応じて支給する。ただし、考課査定を行う。

③ 対象者 51年11月21日以降入社した者を除く冬季一時金支給日在籍正社員

④ 支給日 51年12月10日までに支給する。

(6) 11月30日、組合は、会社からの前記団体交渉申入れに対して、文書で応諾の旨を通知

し、12月2日団体交渉が行われた。席上、組合は、会社の経理内容等に関する概略的な説明に対して質問をしたが、会社はこれに一切答えず、また、組合の資料提出要求にも応じず、団体交渉は2時間で物別れに終わった。

(7) 12月3日、組合は、会社回答の支給日が妥結後20日以内となっていること等を考慮し、年内に冬季一時金の支給を受けるためやむなく、同日付けで妥結し、前記全日シの場合と同一内容の協定を締結した。

(8) 12月10日、組合員及び全日シ組合員に、それぞれ「3.4カ月。ただし考課査定を行う」との協定に基づいて、冬季一時金が支給されたが、上積みについての考課査定の結果により、実際の平均支給月数は、組合員の場合3.447カ月、全日シ組合員の場合3.7カ月であった。

8 52年度賃上げ

(1) 52年3月8日、組合は、賃上げに関する下記内容の要求書を会社に提出した。

- ① 賃上げ（4月1日より、基本給×12.79%+1万円<一律>+是正）を行うこと
- ② 51年度賃上げにおける3カ月分の未払い賃金を支給すること
- ③ 51年度賃上げがゼロの者に対し、同年4月1日に遡って賃上げし、かつ、夏・冬季一時金の差額を支給すること。なお、52年度賃上げに当たっては、上記のとおり賃上げした後の基本給を算定基礎額とすること
- ④ 稼働率による支給制限、職務給・職能給の導入、日給月給制の導入など賃金体系の改悪や査定導入は一切行わないこと
- ⑤ 以上の要求について、3月15日午前中に文書回答をすること

なお、80%条項該当組合員は、同日付けで、51年度賃上げ分の支払を求める訴えを大阪地方裁判所に提訴した。

(2) 3月10日、組合は会社に対して「51年度賃上げにおける80%条項の件、同3カ月分未払の件」を議題とする団体交渉を申し入れ、同時に、「春闘の組合要求の説明」等を議題とする労使協議会の開催を申し入れた。

(3) 3月17日、会社は、上記組合の団体交渉の申入れに対して、議題の趣旨等が不明なの

で組合がその内容を具体的に明らかにした後に改めて回答する旨通知するとともに、上記組合の労使協議会の開催申入れに対する回答として、組合に下記のとおり「賃上げ要求事項の趣旨説明」を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

「① 日 時 3月26日 午後3時より1時間以内

② 場 所 組合からの文書による応諾の回答があり次第、追って通知する。

③ 出席者 会社側 4名以内

組合側 組合の3月10日付け労使協議会開催申入れ中の組合側出席者
(組合三役4名)に同意する。」

なお、その後、80%条項問題について労使間で文書のやりとりがあり、その中で会社は、既に解決済みの問題なので団体交渉には応じないとの態度を示し、80%条項問題について団体交渉は行われなかった。

- (4) 3月22日、組合は、会社に文書で上記団体交渉申入れについて応諾する旨通知した。
以後妥結に至るまで、団体交渉はすべて会社の申入れに対して組合が文書で応諾してはじめて開催されるという形態で行われた。
- (5) 3月25日、会社は、組合に賃上げについて「検討がすみ次第回答する」旨通知するとともに、翌26日に淀川産業会館において前記3月17日付け申入れのとおり団体交渉を行う旨通知した。
- (6) 3月26日、第1回目の団体交渉が行われたが、組合が春闘の基本的な考え方及び要求事項の趣旨説明を行っただけで1時間経過し、会社側は退席した。
- (7) 4月11日、組合は、会社に対して、有額回答を示し、かつ、即刻団体交渉を行うよう申し入れたが、会社はこれに応じなかった。他方会社は、同月13日に全日シ及び守る会に対して有額回答を示した。
その後組合は、会社に同月14日、18日、19日の3回にわたり上記と同趣旨の申入れを行い、その間、同月15日、18日、19日と抗議のため1時間ないし1時間50分の時限ストライキを行った。
- (8) 4月20日、会社は、組合に賃上げについて下記のとおり回答した。

「ア 賃上げ率 51年度基本給の平均8.8%

イ 賃上げ対象者 妥結時在籍者。ただし、雇員・アルバイト・52年1月1日以降入社した者・稼働率80%以下の者を除く。

ウ 前記3月8日付け組合要求②（51年度賃上げにおける3カ月分の支払い）

③（稼働率80%以下の者に対する51年度賃上げの実施等）については、すべて解決済みである。夏・冬季一時金は、51年12月3日付け協定をもって解決済みである。

エ 前記3月8日付け組合要求④（稼働率による支給制限、職務給・職能給の導入等について反対）について応じられない。また、51年8月6日付け協定で解決済みである。」

なお同日、会社は、組合に、賃上げ等について、「4月25日午後1時から2時間以内に限り、双方4名以内の出席者で、組合の文書による応諾の回答があり次第、場所を通知する」旨を記載して、団体交渉を申し入れた。

(9) 4月25日、第2回目の団体交渉が午後1時から同3時まで行われたが、会社側は、経営状態及び前記賃上げ回答の説明を行っただけで、組合の質問中であつたが時間の経過を理由に退席した。

なお、この団体交渉において会社は、80%条項について次のとおり説明した。

① 80%条項の計算期間 51年1月1日から同年12月31日まで

② 80%条項の計算方法 前年度の場合と同様、就業しなかったすべての時間（実際に仕事をしていない時間）を非稼働時間として計算する。

③ 80%条項該当者 全社35名、そのうち組合員25名

(10) 翌26日、組合は、会社回答を不満として、1時間の時限ストライキを行った。

(11) 5月6日、組合は、会社に団体交渉を申し入れた。これに対して会社は、同月10日、組合に「5月14日午後1時より従来どおり2時間以内に限り、双方4名以内の出席者のもとで、組合の文書による応諾の回答があり次第、場所を通知する」旨を記載して、団体交渉を申し入れた。

(12) 5月14日、第3回目の団体交渉が行われ、席上会社は、賃上げの上積み要求を拒否す

るとともに、80%条項、妥結月払い条項を変更する意思はない旨回答し、結局、団体交渉は物別れに終わった。

(13) 組合は、52年春闘以前から全日シに情報交換及び賃上げ等に関する共闘体制の確立などを申し入れていた。これに対して全日シは、前記4月13日の会社回答に対する上積み交渉の中で全日シ単独で交渉することが困難になった状況が生まれたと判断し、4月中旬、組合に情報交換を申し入れ、その後組合と全日シ間で賃上げ問題等に関する共闘体制の話合いが進められ、5月16日、最終的に、①低額回答を打破し、上積みを図る、②80%条項及び妥結月払い条項の撤廃、③B7体制の打破という3点で合意に達し、共闘体制が確立した。

(14) 組合は、5月18日、会社に団体交渉を申し入れるとともに抗議のための1時間の時限ストライキを行い、更に、同月20日、会社に団体交渉を申し入れた。

(15) 組合及び全日シは、会社の賃上げ回答額、80%条項、妥結月払い条項などに反対して、5月27日午後3時10分から同5時まで、約520名の参加のもとに全国いっせいストライキを実施した。

(16) 5月28日午後1時から同3時まで4回目の団体交渉が行われたが、進展はみられなかった。

(17) 5月30日、組合は、会社に団体交渉を申し入れたが、会社はこれに何らの回答もしなかったため、6月8日、組合は更に団体交渉を申し入れた。

(18) 6月10日、会社は、各営業所の従業員（ほとんどが全日シ組合員）に対して、「闘争がこれ以上拡大されれば、会社と従業員の将来が危くなるばかりか、現在行っている回答も維持できなくなる状態に追い込まれます。このような結果を避けて、早急に事態の解決を図るため、会社提案により本年度賃上げ問題の解決を進めていただくよう御協力をお願いします」との旨記載した「従業員の皆様へ」と題する社長名の文書を会社回答と同封して郵送した。

(19) 6月11日及び14日、組合は、1時間から1時間30分程の時限ストライキを行った。

6月14日、会社は、組合の前記5月30日付け及び6月8日付けの団体交渉申し入れに対

して、「①日時 6月17日午前2時より1時間以内、②出席者 双方4名以内、③場所 組合から文書による応諾の回答があり次第連絡する」との内容で団体交渉を開催したい旨組合に申し入れた。

(20) 6月16日、組合は、1時間10分の時限ストライキを行った。

(21) 翌17日、午後2時から午後3時まで5回目の団体交渉が行われたが、進展はみられなかった。

(22) 6月20日、会社は、組合に対して、賃上げに関する最終回答として次のとおり回答した。

「① 賃上げ率 51年度基本給の平均10%

② 賃上げ対象者 妥結時在籍者。ただし、雇員・アルバイト・52年1月1日以降入社した者・稼働率80%以下の者を除く。

③ 新賃金は妥結の月より適用する。

④ 賃上げ対象者に対し、一時金として賃上げ相当額の2カ月分を妥結の日より1カ月以内に支給する。」

会社は、上記回答を行うと同時に、組合に対し、上記会社回答について日時を6月22日午後2時より1時間以内と指定した従前と同じ形式で団体交渉を申し入れた。

(23) その後、6月22日に6回目の団体交渉が行われたが、妥結に至らず、結局、同月30日に行われた7回目の団体交渉の結果、会社と組合との間で賃上げについて前記6月20日の会社回答と同一内容の協定が締結された。

なお、同日、組合は、協定締結に際し、「現時点での経済的困窮、団結維持、既に6月も終りであることなどの諸般の事情を勘案し、やむなく妥結するものであるが、組合は団体交渉で明らかにしているとおりの本協定の違憲、違法の内容については今後ともその違憲、違法性を追求することを改めて表明する」旨の文書を会社に手渡し、会社はこの文書の受理後、協定書に調印した。

また、妥結調印の際会社は、救済措置として52年1月から5月までの期間に稼働率が80%を越えている者は賃上げを行う旨を明らかにし、この結果、80%条項該当者は組

合員中12名である旨説明した。

(24) 前記のとおり、52年度賃上げ問題等について7回団体交渉が行われたが、会社は、組合が要求した80%条項の具体的な内容及び適用状況等についての資料の提出を拒否したため、組合員は実際に賃金を受け取るまで、賃上げ対象者がだれであるか分からなかった。

(25) なお、会社は、団体交渉の中で、51年度は逸失時間から除外していた団体交渉に出席した時間も、52年度は算出する旨を明らかにし、組合員にはこのとおり実施された。

しかし、会社は、全日シとの交渉は、団体交渉ではなく労使協議会であるとして、全日シ組合員にはそれへの出席時間を不就労時間に算入しなかった。

(26) また、全日シは、52年度賃上げについて、6月に妥結調印した。なお、全日シと会社との間で締結した協定中には、組合と会社との間で協定化したと同一内容の80%条項、妥結月払い条項及び臨時一時金（賃上げ2カ月相当分）の支給が盛り込まれていた。

9 80%条項の適用状況等

(1) 組合及び全日シの男女構成比（51年現在）

組 合 女性50%強

全日シ 女性30～35%

(2) 労災認定患者（51年現在）

組 合 20名弱

全日シ ゼロ

(3) 80%条項該当者

区 分	年	80%条項 該当者	救済措置 適用者	賃上げ 非対象者
組 合	51年	42名	20名	22名
	52年	25	13	12
全日シ	51年	2	2	0

	52年			不 明
守る会	51年	13	7	6
	52年			不 明
その他	51年	1	1	0
	52年			不 明

- (4) 51年度賃上げ時において、C 1（51年4、5月ごろに組合を脱退）は、救済措置対象期間を含め稼働率80%以下であったが賃上げが実施された。
- (5) 52年度賃上げ時において、非組合員C 2は、救済措置対象期間を含め稼働率が80%以下であったのに、賃上げが行われた。
- (6) 非組合員C 3は、育児時間を行使したため稼働率が80%以下であったが、52年度の賃上げが行われた。
- (7) なお、46年12月、会社と組合との間で、妊婦通院休暇について協定が締結され、月1日の休暇が認められ、更に47年12月、異常妊娠で医師が必要と認めたとき2日の休暇が認められることになった。

10 チェック・オフ

- (1) 会社においては、46年から労働組合費、労働金庫積立金等について毎月チェック・オフが行われていたが、47年に至って、それを明確にするため組合と会社との間で賃金控除に関する協定が締結され、その後、50年3月17日、上記47年の協定と同一内容の協定書が作成された。そして、46年から52年2月に至るまで、会社は、臨時組合費を含めチェック・オフを実施してきた。
- (2) 52年3月8日、組合が会社に対して、2月28日現在在籍組合員に対する3月度賃金からのチェック・オフを依頼したところ、会社は、3月23日付け文書で、対象者である現在の在籍組合員が明確でないとして名簿の提出を申し入れた。
- (3) 4月1日、組合は、会社に在籍組合員名簿を提出し、従来どおりのチェック・オフを実施するように申し入れた。これに対して会社は、同月11日、組合に「従来どおりのチ

- チェック・オフを行う根拠が不明なので、その根拠を文書で明らかにするように」との旨申し入れた。
- (4) 4月20日、会社は組合に、会社が要求している上記文書がその週中に提出されない場合は、4月分のチェック・オフはできない旨申し入れた。
- (5) 5月10日、組合は、会社に対して、3月分、4月分のチェック・オフを実施しなかったことについて抗議するとともに、前記協定に基づき5月度賃金から労働組合費、労働金庫積立金のチェック・オフを実施するよう依頼した。
- (6) 5月17日、会社は組合に対して、前記会社からの申入れ文書が未だ提出されないとして、組合の申入れを拒否するとともに、翌18日までに文書の提出がない場合には5月度のチェック・オフも実施できない旨申し入れた。
- (7) 以上の経過により会社は、3月分、4月分、5月分の各賃金から、毎月の定期組合費、臨時組合費及び労働金庫積立金のチェック・オフを実施しなかった。
- (8) そこで6月10日、組合は会社に、「50年3月17日付け賃金控除に関する協定に基づき6月度賃金よりチェック・オフを依頼する」旨の文書を提出した。
- (9) これに対して会社は、6月25日、「同月10日付け文書をもって明確な依頼があったので、同月度賃金よりチェック・オフを実施する」旨回答し、同月度賃金から定期組合費、労働金庫積立金に関するチェック・オフを再開したが、臨時組合費のチェック・オフは依然として実施しなかった。
- (10) その後毎月、組合は、会社に、定期組合費、臨時組合費などのチェック・オフを依頼したが、会社は、臨時組合費についてのチェック・オフを実施しなかった。
- (11) 会社は組合に対し、臨時組合費をチェック・オフしない理由として、10月29日付け文書で「臨時組合費のチェック・オフに関しては現在労使間に合意がなく協定化されていないので、50年3月17日付け協定以外の項目についてチェック・オフはできない」旨回答した。
- (12) 組合においては、臨時組合費の徴収は、大会に次ぐ決議機関である職場委員会の決定によって行われている。

(13) 46年から52年2月に至るまで、前記賃金控除に関する協定中の「労働組合費」の中に毎月の定期組合費と臨時組合費を含むということについて労使間に争いはなく、かつ、前記期間中、会社は、給与明細書に「組合費」と「組合費（臨時）」という欄を設け、定期組合費及び臨時組合費のチェック・オフを実施してきた。

また当時、52年度賃上げ交渉中であつたことから、臨時組合費の徴収は、毎月必要であつた。

第2 判断

1 EDP課の廃止問題

(1) 当事者の主張要旨

① 組合は、会社は何らの合理的理由もなく、かつ組合との協議も行わず、一方的にEDP課の廃止を強行し、更に組合との団体交渉を拒否して課員の配置転換を強行したことは、EDP課が組合の拠点となつていたことからして、明らかに組合つぶしをねらつて行われた不当労働行為であると主張する。

② 会社は、(ア)課の廃止や業務の廃止自体は経営者が独自に判断すべきものであつて、法律上特別の規定のある場合を除き権力機関（労働委員会を含む）が介入することはその権限の範囲を逸脱するものであり、労働委員会が課の廃止や業務の廃止の当否を判断することはそれ自体違法である、(イ)EDP課の廃止に伴う配置転換は、組合及び課員にその希望を十分に聞き、その意に反しないことを確認して命じたものであり、この配置転換命令にはいかなる瑕疵も存在しないと主張する。

(2) 不当労働行為の成否

① まず、会社は、労働委員会が課や業務の廃止の当否を判断することはそれ自体違法であると主張するが、現行法制度上、労働委員会は、不当労働行為救済申立事件について審査を行い、命令を発する権限を有する。したがつて、労働委員会が、組合からの課や業務の廃止及びこれに関連する使用者の行為が不当労働行為に該当するとの救済申立てに対して、申立てに係る事実が不当労働行為に該当するか否かの審査を行い、かつ、その当否を判定し得ることは労働委員会の当然の権能に属する事柄である。

よって、会社の主張(ア)は失当であり、採用できない。

- ② そこで、本件不当労働行為の成否を検討するに当たり、まずE D P課を廃止した経緯についてみる。

会社は、前記認定3の(2)の①記載のとおり、E D P課を廃止する理由として、(ア)長期にわたるストライキやけんしょう炎と称しての異常な低就業率によりアウトプットが遅れたこと、(イ)E D P課の運営費用が巨額となり、会社の経済的負担の限界をはるかに超えており、経費の節減を図る必要があることを挙げている。そこで、この各理由について検討すると、まず業務が遅延していたとの点については、確かに、49年3月ごろには営業会計事務システム及び第1次販売統計システムにおいて、パンチ業務が3カ月程遅れていたことは事実であるが、その直後いわゆるマスター・メンテナンス方式が採り入れられた結果、E D P課廃止通告時点では既にその遅延が解消されていたと認められる。次に、E D P課の運営に過大な費用を要したとの点については、確かに、前記認定のとおり、外注経費は、E D P課の運営経費の3分の1程度であって、外注による方が経費節減になることは理解し得る。しかし、E D P課のシステムと外注システムとではその業務の内容及び規模を異にするものであると認められ、更に会社は、経費節減になる外注システムを2年足らずでやめて、新たにI B Mと提携して電算機業務を稼働させており、その準備及び運営に要した費用は、本件審問の全趣旨からして、E D P課の運営経費と同程度ないしはそれ以上の費用を要したものと推認される。

以上のことから考えると、E D P課廃止についての会社の挙げる理由は、合理性を欠くものといわざるを得ない。

- ③ そこで、次にE D P課を廃止した会社の真意を検討する。前記認定のとおり、(ア)E D P課の廃止通告がなされるまで、課員の中から多数の組合役員が選出され、副委員長などの重要な役職に就く者が多く、かつ課員のほとんどの者が執行委員、職場委員などの経験を持ち、それぞれ青年対策部、婦人対策部などの専門部に属し、積極的に組合活動を行っていたこと、(イ)守る会結成時において、課員のなかで組合を脱退し

た者がいなかったこと、(ウ) EDP課の廃止についての課員に対する説明会において、B3部長が「ストライキがあつたら仕事をとまるということでは困る。したがって、課員が組合員ばかりでは困る」との旨発言していること、(エ) 団体交渉の席上、B2副社長が「EDP課を廃止した基準のひとつに課員が全員組合員であり、EDP課が組合の拠点となっていることが挙げられる。会社としては電算機の必要なことは十分承知しているので、2、3年後に計画と準備を整え、経営上役に立つようにしてからまた使う。その場合は社長の直轄とし、非組合員のみで構成する」との旨発言していること、(オ) 更に会社は、高千穂パロースとの契約解約申入れ時期を迎え、TCCと接触し外注準備に取りかかるとともに、かかる準備作業を組合及び課員に知らせることなく、かつ知られることを避けて、深夜にマスターテープなどのコピーを行い、周到な準備活動を経てEDP課を廃止しても業務に支障が生じない体制をつくり上げたのち、突然EDP課の廃止通告を行ったものであること、(カ) 会社は、外注システムを発足させた後しばらくして新たな電算機業務の導入のため、システムプロジェクトチームを編成し、種々の検討を行った後、IBMと提携して新規に電算機業務を稼働させ、外注システムを2年足らずで廃止したことなどの諸事情を総合して考えると、会社のEDP課を廃止した真意は、会社の中核機構に属するEDP課が組合の拠点となっていることを好まない会社が、組合を壊滅ないし弱体化する意図をもって、EDP課を廃止し、組合員を電算機業務から排除するにあつたものと判断せざるを得ない。

したがって、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

- ④ 次に、EDP課の廃止に伴う本件配置転換は、前記判断のとおり、EDP課の廃止そのものが不当労働行為である以上、EDP課の廃止を理由とする本件配置転換もまた労働組合法第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。

2 団体交渉

(1) 当事者の主張要旨

① 組合は、会社は組合の団体交渉申入れに対して何ら応諾することなく、逆に組合に日時、交渉時間、場所、出席人員、議題を指定して団体交渉を申し入れ、この申し入れに組合が文書で応諾しない限り団体交渉を行わないとの態度をとっており、組合はやむを得ず会社の申し入れに応じているが、かかる会社の態度は、実質的な団体交渉拒否であると主張する。

② 会社は、組合との間で、団体交渉の日時、交渉時間、場所、出席人員、議題についてあらかじめ書面によって明確に合意する慣行が確立しており、その合意に基づき合意どおりの団体交渉が数多く持たれているのであって、団体交渉を拒否した事実はないと主張する。

(2) 不当労働行為の成否

① まず、組合からの団体交渉申入れに対する会社の対応ないし団体交渉に関する会社の基本的姿勢についてみる。前記認定のとおり、会社は、50年度冬季一時金、51年度賃上げ、同年度冬季一時金及び52年度賃上げの各交渉において、一貫して、組合からの団体交渉申し入れに応じないか、あるいは、それに対する回答として、会社から組合に対して、日時、交渉時間（おおむね1時間から2時間以内）、出席人員（50年度冬季一時金交渉では双方7名以内、51年度賃上げ交渉時に至り双方5名以内、その後52年度賃上げ交渉時では双方4名以内）を指定ないし制限し、かつ、会社の申し入れに対し組合から応諾する旨の文書回答があり次第場所を通知する旨を附記して（場所はすべての団体交渉において淀川産業会館と指定された）、団体交渉を申し入れ、組合がこの会社の申し入れに応諾しない限り団体交渉を行わないとの態度を固執している。

会社は、組合がこの会社の申し入れについて応諾し、その合意に基づいて団体交渉が行われているのであるから、何ら不当労働行為の問題は生じないと主張するが、前記認定のとおり、組合は、会社に対して、再三にわたって交渉時間、出席人員等を制限することなく会社内で団体交渉を行うことを申し入れているのに会社がこの申し入れに応じなかったところからやむなく組合は会社の申し入れを応諾したものと判断するのが相当であり、双方自由な立場で十分議論した結果、団体交渉条件について合意は成立

したものとすゝる会社の上記主張は失当であり、採用できない。

② そゝで、会社において前記のような団体交渉条件を設けなければならない特別な事情が存したか否かについて検討する。

(ア) 団体交渉時間について

団体交渉は、いうまでもなく、それぞれの交渉事項について、労使双方が誠意をもって話し合い、問題の平和的解決に向けて努力をする場であるから、交渉事項の難易度、その性質、交渉の進展状況等諸般の事情に応じて、労使双方が誠意をもって話し合いができ得る時間が保障されることが要請される。そして、使用者が団体交渉時間を限定するにはそれを正当とし得る合理的な事情の存することが必要である。

しかし、本件の場合会社は、この点について何らの疎明もせず、かつ、本件審問の全趣旨に徴しても、常に団体交渉時間を1時間ないし2時間以内に限定しなければならなかった特別な事情が存したとは考えられない。

(イ) 出席人員について

団体交渉の出席人員を労使双方何名とするかは、当事者間で自主的に決定すべき性質の事柄であり、またその人員を制限する場合も、交渉議題の内容、性質に応じて、誠意をもって話し合いができ得るに相当な合理的範囲内であることが要求される。

会社は、前記のとおり、当初は双方7名以内とし、その後双方5名以内、更には4名以内と順次その制限を強化していったのであるが、それらの人員数並びに人員数を順次減少させたことについて合理的な事情が存したとの主張及び疎明はなく、かつ、前記認定のとおり、50年度冬季一時金交渉以前においては、とくに人数制限を設けることなく団体交渉が行われていたのであるから、会社においては、人数を制限しなければならない特段の事情が存したものとは考えられない。

(ウ) 団体交渉場所

会社は、前記認定のとおり、50年度冬季一時金交渉以降、団体交渉の場所をすべて淀川産業会館と指定し、同所で団体交渉が行われたのであるが、会社内で団体交渉が行えない特別な事情があるとの主張及び疎明はなく、かつ、50年度冬季一時金

交渉以前は会社内で団体交渉が行われていたのであるから、会社外で団体交渉を行わなければならない特段の事情が存したものとは考えられない。

以上要するに、前記のような団体交渉の諸条件を設けなければならない特段の事情は存せず、会社の団体交渉に関するかかる行為は、組合の団体交渉権の行使を著しく制限するものといわざるを得ない。

③ 次に、団体交渉における会社の態度ないし姿勢についてみる。前記認定のとおり、会社は、(ア)50年度冬季一時金交渉において、新たに査定制度を導入するに当り、組合の要求にもかかわらず、その考課査定内容及びその関係資料を組合に明らかにせず、更に51年度夏・冬季一時金における考課査定についてもその資料を提出しなかったこと、(イ)51年度賃上げ交渉において、新たに80%条項を導入するに当り、組合の要求にもかかわらず、その具体的資料を組合に提出せず、更に、52年度賃上げ交渉においてもかかる資料を提出しなかったこと、(ウ)50年度冬季一時金及び51年度賃上げの各交渉において、団体交渉の議題を一方的に「妥結」又は「妥結調印」のためと指定したこと、(エ)50年度冬季一時金及び52年度賃上げに関する団体交渉において時間が経過したことを理由に交渉の途中で退席したこと、などの諸事実からみて、会社は、組合員の労働条件に関する重要な問題について、50年度冬季一時金、51年度賃上げ、同年度冬季一時金及び52年度賃上げの各交渉において誠意をもって団体交渉に臨んだものとは到底いえない。

④ 以上のことにより、団体交渉に関する会社のこれら一連の行為は、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。

3 50年度冬季一時金、51年度夏季一時金及び同年度冬季一時金

(1) 当事者の主張要旨

① 組合は、(ア)会社は、本件各一時金について組合員を全日シ組合員と比べ、その支給額を低くしているが、かかる会社の行為は、考課査定において組合員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を図るためになされたものである。(イ)50年度冬季一時金についての不利益取扱いは、「差別査定による組合の弱体化という不当労働行為意思に基

づき、半年ごとに繰り返される差別査定という同種の行為が反復継続して行われた結果である」から、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当し、当然に救済の対象となると主張する。

- ② 会社は、(ア)50年度冬季一時金に関する組合の申立ては、行為の日から1年を経過しているから、却下されるべきである、(イ)51年度夏季一時金及び同年度冬季一時金については、組合と十分な団体交渉を行った結果、協定が締結されたものであり、その内容も全日シと全く同様である、(ウ)考課査定は、業務達成に貢献した従業員を正しく処遇し、従業員間の公平を図るため不可欠のものであり、その基準は組合に十分説明していると主張する。

(2) 不当労働行為の成否

- ① 本件50年度冬季一時金に関する救済申立ては、52年6月9日に行われており、事件発生後1年以上経過していることは明らかである。組合は、この点について、本件50年度冬季一時金に関する不利益取扱いは、いわゆる「継続する行為」に該当すると主張するが、考課査定に基づく各一時金の支給は、それ自体で完結する1回限りの行為であり、その後はその行為の結果が継続しているにすぎないと解さざるを得ず、組合の主張は失当である。

したがって、50年度冬季一時金に関する本件申立ては、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号によりこれを却下する。

- ② 同一企業内に複数の労働組合が存在する場合、会社がそのうちの一つの労働組合の組合員を他の労働組合の組合員に比べて不利益に取り扱うことは、そうすることに合理的理由が存しない限り不当労働行為といわざるを得ない。

そこで、本件51年度夏季一時金及び同年度冬季一時金についてみると、前記認定のとおり、50年度冬季一時金のときから導入された考課査定により、各一時金の上積み支給額が決定され、その結果、組合員及び全日シ組合員に支給された51年度夏季一時金及び同年度冬季一時金のそれぞれの実際の平均支給月数は、次表のとおりである。

一時金	組合別	組合員	全日シ組合員
-----	-----	-----	--------

51年度夏季一時金	2.424ヵ月	2.8ヵ月
51年度冬季一時金	3.447ヵ月	3.7ヵ月

そして、上記の差異は、考課査定の結果により生じたものであるから、その考課査定が適正に行われたか否かが問題となる。

そこで、その点を検討するに、会社は、前記認定のとおり、51年度夏季一時金及び同年度冬季一時金について、考課査定内容及びその実績評価などを組合に十分説明していない。しかも、会社は、組合員の勤務成績等において、全日シ組合員との間に差異が生ずる合理的な理由が存するとの疎明を何ら行っていない。

したがって、考課査定により全日シ組合員と比べ組合員に少く支払われている事実に対して、それを正当視し得る合理的理由を会社が疎明していない以上、組合の主張を認めざるを得ず、結局、会社の51年度夏季一時金及び同年度冬季一時金に関する本件行為は、前記各一時金について組合員と全日シ組合員とを差別し、もって組合弱体化を企図したものと判断せざるを得ず、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。

4 51年度・52年度賃上げ

(1) 当事者の主張要旨

- ① 組合は、会社は51年度及び52年度賃上げについて、組合員に対し80%条項及び妥結月払い条項を適用したが、これら各条項は、いずれも会社が組合を壊滅ないしは弱体化せしめることを目的として取り入れられたものであって、これら条項を適用した会社の行為は不当労働行為である。すなわち、80%条項は、これを適用することによって組合員を経済的に圧迫するものであり、また妥結月払い条項は、これによって、80%条項など組合に不利益な協定の締結をおしつけようとするものである旨主張する。
- ② 会社は、従業員間の実質的公平を図り、併せて稼働率の向上を果すために、賃上げと一体をなすものとして80%条項を提案したのである。また、妥結月払い条項は、約束ができたときから新しい約束を実施しようとするものであり、契約の変更についての本然の姿である。これら各条項については、十分組合に説明し、その結果、組合と

の間に合意が成立したものである旨主張する。

(2) 不当労働行為の成否

① 協定の締結時の事情

会社と組合との間に取り交わされた51年度及び52年度各賃上げに関する協定において、その賃上げにあたり、80%条項、妥結月払い条項を適用する旨の記載があり、組合がこれに調印していることは前記認定のとおりである。しかしながら、組合が、これら各条項の適用を承認したものでなく、また会社もその事実を知っていたことは、前記認定のとおり、(ア)51年度賃上げについての協定締結の際に、組合が会社に対して、「協定を締結しても、80%条項、妥結月払い条項の問題について引き続き会社の責任を追及していく」旨を申し入れ、これに対して会社は、「それについてはこの賃上げの問題が終った段階からまたやってもらったら結構だ。組合からまた要求を出してもらったら結構だ」との旨回答していること、(イ)また、52年度賃上げについての協定締結に際して、組合が「本協定の違憲、違法の内容については今後ともその違憲、違法性を追及する」旨の文書を会社に手渡し、会社がこの文書の受理後に協定に調印したことからみて、明らかである。

したがって、組合は、80%条項、妥結月払い条項等について争う権利を留保しつつ妥結調印したものであり、また会社もそのことについて了解していたものと判断するのが相当である。

② 80%条項

(ア) 80%条項とは、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外するという内容のものである。そして、その稼働率の算出の基礎となる逸失時間（不就労時間）に、遅刻、早退、欠勤、私用外出、年次有給休暇、生理休暇、妊婦通院休暇、産前産後休暇、育児時間、育児休職、労災休業、労災通院、組合活動、ストライキ、団体交渉、慶弔、交通機関の延着によるすべての不就労時間を算入していることは前記認定のとおりである。

(イ) なるほど、遅刻、早退、欠勤、私用外出による不就労については、特段の事情の

ない限り、それ相応の取扱いをすることには合理性があり首肯しうるところである。

しかしながら、年次有給休暇、生理休暇、産前産後休暇、育児時間の行使は、労働基準法に認められている権利の行使であり、労災休業、労災通院は、会社の業務遂行過程で生じた災害に帰因する休業ないし通院であるから、その責任は会社が負うべき性質の事柄であり、正当な組合活動、ストライキ権・団体交渉権の行使は、憲法や労働組合法で認められた当然の権利の行使であり、交通機関の延着による不就業は、当事者の責に帰すことのできない不可抗力によるものであり、妊婦通院休暇は、組合と会社との間で協定が締結されているものであることからして、結局、遅刻、早退、欠勤及び私用外出を除くその余の事項を理由とする不就業を稼働率の算出の基礎とすることは、労働者の権利行使等を著しく制限するものであり、合理性を有するとは考えられない。

したがって、会社の主張は、正当な権利を行使した者、会社の責に帰すべき事由により就業しなかった者、不可抗力により就業できなかった者、協定に基づいて休職した者を、それらに該当しない者と比べ不利益に取り扱うことが「公平」であるとするものであり、到底容認することはできない。

なお、組合は、慶弔及び育児休職を理由とする不就業について、その不就業が就業規則または労働協約等に基づいて認められているものであるか否かについての疎明を十分行っていないが、そのことによって前記判断が左右されるものではない。

(ウ) 次に会社は、80%条項の導入により、稼働率の向上を期すことをも80%条項導入の理由としているので、この点について検討する。

会社は、前記認定のとおり、組合に対して、80%条項を導入する事情として、「会社の状態がこんな具合だから」とだけしか説明せず、その具体的内容について十分説明していないが、本件審問のなかで、初めて、会社は、80%条項導入の事情として、51年当時相当な赤字の拡大が見込まれ、稼働率低下の状態が続けば倒産の原因となる旨説明している。そこで、当時、会社が80%条項を導入しなければならぬような急迫した経済的状态にあったか否かを検討するに、会社からその点につ

いて何らの疎明もなく、かつ、本件審問の全趣旨に照らし合わせて考えると、51年当時において、ある程度の赤字は計上されていたものの、それが健全な経営活動を破たんに陥らせる程度のものであったとは考えられない。したがって、会社においては、前記判断のとおり著しい権利制限をもたらす結果となる80%条項を導入せざるを得ない特別の事情があったものとは考えられず、会社の主張は失当であり、採用できない。

(エ) そこで更に進んで本件不当労働行為の成否について検討する。

前記判断のとおり、㉞51年当時、会社において、賃上げと一体をなすものとして、80%条項を導入せざるを得ない特別な事情は存在しなかったこと、㉟80%条項そのものが、著しく組合ないし組合員の権利行使を制限するものであり、しかもその導入を正当視しうる合理的理由が認められないこと、更に前記認定のとおり、㉞51年当時の組合と全日シとの男女構成比は、組合員の半数以上が女性であるのに対して全日シ組合員の女性の占める割合は、30～35%であり、また、51年当時組合員には約20名ほどの労災認定患者がいたのに全日シ組合員にはいなかったことからして、80%条項が導入されることによる組合員の蒙る影響は、全日シ組合員に比べ大きいこと、㊱会社は、51年度賃上げについて全日シと妥結調印後、6月に至って始めて全日シに対して救済措置を導入する旨明らかにしているが、賃上げ対象者の範囲が労働条件の重要な内容であることからして、賃上げ妥結後に救済措置を導入することは極めて不自然であること、㊲会社は、80%条項の具体的適用状況等に関する資料及び見直し期間中の稼働率に関する資料を提出しないため、80%条項の運営及び救済措置が恣意にわたらずに行われたか否か不明であること、㊳また、その実際の運営状況も、C1、C2、C3の例のように稼働率が80%以下の者に対して賃上げを行うなど不合理な点があることなどの諸事情を総合して考えると、80%条項を導入した会社の本件行為は、組合員に組合活動上、経済上の不利益を及ぼし、もって組合の弱体化を図ったものと判断せざるを得ず、かかる会社の行為は、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。

③ 妥結月払い条項

(ア) 妥結月払い条項とは、妥結月より賃上げを実施するという内容のものであることは前記認定のとおりである。

なるほど、契約の実施時期については、会社の主張するように合意が成立したときとすることも何ら差支えないことではある。

しかしながら、合意が成立したときからしか合意内容を実施できないわけではなく、遡及して適用することも当事者間の合意がなされれば可能なことである。しかも、前記認定のとおり、51年度賃上げ以前には、妥結が4月以降になっても4月に遡って賃上げが実施されていたのであるから、会社の主張は失当である。

(イ) そこで、本件不当労働行為の成否について検討すると、㊦従来行われていた4月遡及支払を変更するにはそれなりの理由の存することが必要であるが、会社はその点につき何ら疎明していないこと、㊧前記認定のとおり、会社は、51年5月に行われた全日シとの間の同年度賃上げ交渉の最終段階において全日シからの要求に応じて、賃上げ1カ月相当分の臨時一時金を支給し、また52年度賃上げにおいて、全日シが6月に妥結すると賃上げ2カ月相当分の臨時一時金を支給し、結局、全日シ組合員には実質上、4月度から賃上げが実施されたと同一の取扱いをしていること、㊨更に会社は、その臨時一時金を支給する必要性ないしその合理的理由について十分疎明していないことなどの諸事情を総合して考えると、会社は、一方で、80%条項という組合にとって到底容認しえない制度の導入を図り、これを早急に実施するために、他方で、全日シ組合員には不利益が及ぶことを避けつつ、交渉が長期化するほど組合にとって不利益が拡大する妥結月払い条項を導入したものと判断せざるを得ない。したがって、会社の本件行為は、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。

5 チェック・オフ

(1) 当事者の主張要旨

① 組合は、46年よりチェック・オフに関する協定に基づいて6年間問題なく実施され

ていた臨時組合費のチェック・オフを何ら正当な理由なく一方的に中止したのは不当労働行為であると主張する。

- ② 会社は、臨時組合費について、組合のどの機関がいかなる規約上の根拠に基づいて、いつ、どういう徴収を決定したのか不明であり、かつ、徴収の決定自体が適法になされているのかどうか疑わしい。十分な根拠もなく会社が従業員の賃金を控除することは許されないから、臨時組合費のチェック・オフをすることができないのは当然であると主張する。

(2) 不当労働行為の成否

- ① 組合が、臨時組合費について、いかなる機関の手続を経て、その徴収を決定したかということは、組合の組織上の自主的運営に任すべき性質の事柄である。しかも、本件の場合、前記認定のとおり、臨時組合費の徴収は、大会に次ぐ決議機関である職場委員会の決定に基づいて行われているものであるから、これらの点からみて会社の上記主張は、失当であり採用できない。
- ② そこで更に進んで、本件不当労働行為の成否を検討するに、前記認定のとおり、(ア)46年以降本件問題が発生するまで、賃金控除に関する協定に基づき、臨時組合費のチェック・オフが実施されていたこと、(イ)過去6年間、前記協定中の「労働組合費」のなかに、定期組合費と臨時組合費を含むということに関して解釈上の疑義は生じていなかったこと、(ウ)本件紛争は、52年度賃上げ交渉時において発生したもので、当時、臨時組合費の徴収は毎月必要であったこと、(エ)臨時組合費のチェック・オフを中止する合理的理由は存しないことなどの諸事情に照らし合わせ考えると、会社は、組合を弱体化するために、協定を無視して、一方的に臨時組合費のチェック・オフを中止したものと判断せざるを得ず、かかる会社の行為は、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。
- ③ なお、組合は、定期組合費、労働金庫積立金及び共済掛金に関するチェック・オフの再開をも求めるが、前記認定のとおり、会社は、昭和52年6月以降、定期組合費及び労働金庫積立金に関するチェック・オフを再開しており、その後会社がそれらに関

するチェック・オフを中止したと認めるに足りる疎明はなされておらず、かつ共済掛金に関しても会社がチェック・オフを中止したと認めるに足りる疎明がなされていないので、前記本件各申立ては、これを棄却せざるを得ない。

6 その他

会社は、組合が54年4月16日付け準備書面により、「請求する救済の具体的内容」を変更したことは、数々の点について主張、立証が尽されてないまま審問が終結することになると主張する。

しかしながら、上記準備書面は、本件審問において争われた事実に基づいて請求する救済の内容及び範囲を具体化したものであり、その事実関係に関する主張、立証の機会は、当事者双方に十分保障され、本件審問が終結するに至ったものであるから、会社の上記主張は失当であり、採用できない。

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55年6月6日

大阪府地方労働委員会

会 長 後 岡 弘

(別紙省略)