

大阪、昭54不52、昭55. 8. 5

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 株式会社高木電機製作所

主 文

- 1 被申立人は、下記の文書を速やかに申立人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

当社は、昭和54年夏期一時金のうち調整分の配分基準に関する貴組合及び高木電機分会からの資料提出及び説明の要求に対し、これを拒否し、誠意ある団体交渉を行いませんでした。このような行為は、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。

- 2 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

- (1) 被申立人株式会社高木電機製作所（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪府八尾市）に本社及び工場を、茨城県鹿島郡神栖町に営業所及び工場をそれぞれ置き、本件審問終結時、従業員50名をもって電気機械部品の製造、販売を営んでいる資本金3,250

万円会社である。

- (2) 申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、主として大阪府下の金属関係企業で働く労働者約1,700名が組織している個人加盟方式の労働組合である。組合には、その下部組織として約50の分会があり、本件審問終結時、会社の従業員12名が組織する高木電機分会（以下「分会」という）もそのひとつである。

## 2 昭和54年夏期一時金問題をめぐる紛争について

- (1) 組合及び分会（以下「組合側」と総称する）は、昭和54年6月23日、会社と団体交渉を行い、「夏期一時金として従業員平均29万円を7月10日に支給すること、またその配分は一律分を90%とし、調整分を10%とすること」を要求した。

この要求に対して会社は、平均17万円を支給したいと回答したが、組合側はこの回答を不満として6月25日から鉢巻、ワッペンを着用して就労するとともに、残業を拒否する等、要求額の獲得をめざして闘争体制に入った。

- (2) 会社は、6月30日に開催した第2回目の団体交渉において、平均支給額を1万円上積みして18万円としたいと回答したが、組合側の拒否にあつて更に5千円上積みし、185,000円の回答をした。

この回答に対して組合側は、会社の示す平均支給額はやむを得ないものとして受諾するが、そのためには会社に次に示す3つの条件のうち、少なくとも2つの条件を受け入れてもらいたいと要求した。

組合側が提示した3条件は次のとおりである。

- ① 平均支給額185,000円の配分方法は、一律分90%プラス調整分10%とすること
- ② 会社の経理内容を公開すること、そのためには組合側が推薦する税理士又は公認会計士に会計上の諸資料を提示すること
- ③ 54年冬期一時金の支給額は、昨年の妥結額に物価上昇分を加算した額以上とすること

- (3) この3条件について会社は、

- ① 平均支給額185,000円の配分方法は、本給スライド分90%プラス調整分10%としたい

② 経理関係の諸資料は、会社の従業員には見せてもよいが、外部の者に公開することはできない

③ 冬期一時金は、希望に沿うよう努めたい

と回答した。

この回答をめぐって両者は更に協議を重ね、その結果争点となった配分方法については、「基本給スライド分50%、一律分40%、調整分10%とすること」で妥結し、夏期一時金問題はここに一応の解決をみた。

(4) 以上のとおり、54年夏期一時金は従業員平均185,000円を支給することで妥結したが、そのために必要とされる総原資は従業員総数50人（当時）を乗じて得られる9,250,000円である。

この総原資は、前記の配分方法に従って

┌	基本給スライド分	50%	=4,625,000円
	一 律 分	40%	=3,700,000円
	調 整 分	10%	= 925,000円

に配分される。しかして、基本給スライド分の配分方法は、総額4,625,000円を従業員の基本給総額7,087,350円で除して得られる配分比率0.6525を従業員各人の基本給に乗じて算出する。また、一律分については、総額3,700,000円を50人で除して得られる74,000円が一人当りの支給額となる。

これを要するに、54年夏期一時金の従業員各人の支給額は、[基本給×0.6525]+74,000円+調整分という計算式で算出されることとなった。

(5) ところで、会社がこの計算式を従業員各人に適用したところ、調整分の配分いかんによっては基本給の高い従業員ほど支給額が従来の計算方法による支給額よりも低額になるという事態が生まれかねないことになった。

そこで会社は、役員4名で構成する調整会議を開催し、従業員各人への調整分支給額を決定する際には精勤度や技能の差異に併せて各人の基本給との兼合いについての配慮することを決めた。

(6) 調整会議の上記決定による操作の結果、調整分の支給額は上下の幅が極めて大きくなり、支給額は0円から最高額は100,812円に及んだ。

なお、平均額は20,605円であり、前記調整分原資（925,000円）の1人平均額18,500円より若干上まわっていた。

ここで調整分の配分状況を一覧表に示すと、次のとおりである。

#### 調 整 分 配 分 表

(表 I)

区 分	分会員（14人）	非分会員（36人）
0円	2	6
2,000円	6	9
10,000円	6	1
15,000円	0	1
20,000円	0	4
30,000円～35,000円	0	2（課長1、一般1）
40,000円～50,000円	0	5（課長1、係長2、一般2）
50,001円～60,000円	0	2（課長2）
60,001円～70,000円	0	3（課長2、係長1）
70,001円～80,000円	0	1（課長1）
100,001円 ～100,812円	0	2（課長1、係長1）
合 計	14人	36人

(7) 54年夏期一時金は7月10日に支給されたが、分会員14人に支給された金額のうち調整分が平均5,142円しかなかったことについて、組合側は同月12日に会社と団体交渉を行い、不当差別であると追及するとともに、調整分を決定する際に使用した配分基準を明確にするよう迫った。

これに対して会社は、①従業員各人の調整分をどうするかということは会社の自由裁量に属する事柄であって、組合側から交渉を受ける筋合いはない、②したがって、調整

分の配分基準を明確にせよという組合側の要求には応じられない、③今回の夏期一時金の配分方法では総原資のうち一律分の占める割合が従前に例をみないほど大きいので、従業員各人の調整分を決定するに際しては、精勤度や技能の差異のほか基本給との兼合いをも配慮したが、分会員を不利益に取り扱ってはいない、と答えた。

(8) ここで、会社における従前の一時金の配分方法を一覧表に示すと、次のとおりである。

一 時 金 配 分 方 法 一 覧 表

(表Ⅱ)

区 分	本給スライド分	一 律 分	調 整 分
49年夏	90 (%)	0 (%)	10 (%)
〃 冬	70	0	30
50年夏	75	0	25
〃 冬	70	0	30
51年夏	75	0	25
〃 冬	75	0	25
52年夏	75	0	25
〃 冬	80	0	20
53年夏	80	20	0
〃 冬	80	0	20
54年夏	50	40	10

しかして、調整分の従業員各人あての支給額について、従前、組合側との間に紛争がおきた事実はない。

また、今回の調整分について、分会員及び分会員と同額の基本給を受けている非分会員の調整分支給状況を比較しても大差がないことが認められる。

(9) 組合側は、7月17日にも会社と団体交渉を行い、会社の前回の説明ではどうも納得することができない旨述べて、分会員に対する調整分の平均支給額を全従業員の平均支給額と考えられる18,500円に是正するよう求めるとともに、配分基準に関する資料を提

示するよう求めた。

しかし会社は、今回の夏期一時金問題については組合側の意思統一ができていないように思われると主張し、このような状態で各人のプライバシーに属する資金関係の資料を持ち出すことはできないと拒否した。また、支給金額については変更する意思はまったくないと述べた。

このため組合側は、同月20日、2時間のストライキを行った。

その後同月25日に組合側は会社と交渉を重ねたが、話し合いはつかなかった。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

(1) 組合側は、分会員に対する本件調整分が極めて低額であるのは、分会を嫌悪する会社が分会員らに対して行った不当な差別攻撃であると主張して、その是正を求めるとともに、調整分を決定する際に会社を使用した配分基準等について、団体交渉において組合側に納得のいく説明をしようとしなかった会社の態度は、団体交渉権を否認するものであると主張する。

(2) これに対して会社は、今回の夏期一時金の配分方法では支給総額に占める一律分の割合が大きいため、会社の自由裁量に任された調整分の配分を適切に行わないと基本給の高い従業員ほど夏期一時金支給額が従来の計算方法による支給額よりも低額になるという事態が起りかねないことになったため、調整分の決定に際しては勤務成績のほかにも基本給との兼ね合いも配慮したが、分会員なるがゆえに不当に低く支給した事実はないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

### 2 不当労働行為の成否

#### (1) 調整分支給額について

54年夏期一時金の従業員各人の支給額計算式は前記認定のとおりであり、この計算式を適用した場合、調整分の配分いかんによっては会社の主張するような事態が生じることは十分考えられるところであって、これを避けるために会社が調整分の配分を操作し

たことについては理由が認められ、一概に非難できない。また、この操作の結果、分会員らの調整分が低額にとどまったことも事実であるが、①前掲の一時金配分方法一覧表（表Ⅱ）にみるとおり、配分方法が変わった以上、調整分についてその配分基準が変わり各人の配分額に多少の変動が生ずるのは当然予想できる問題であり、特に本件について見れば、高額の配分を受けた者のほとんどが役付従業員であることから、合理性が認められること、②前掲の調整分配分表（表Ⅰ）にみるとおり、非分会員の多数も低額の配分を受けていること等から判断すると、分会員らの調整分支給額が低かったことが不当労働行為であると断じることが困難であり、結局のところ調整分支給額の是正を求める組合の申立ては棄却せざるを得ない。

(2) 団体交渉に関する申立てについて

① まず、今回の紛争がひき起された原因について考えると、前記認定のとおり調整分の配分について会社が組合側に対して納得のいく説明をしなかったことに起因していることは明らかである。

この点について会社は、調整分の配分をどうするかということは会社の自由裁量に属する事柄であると主張しているが、もしこのような主張を是認するならば、組合側の団体交渉権はまったく否認されたと同様の状態となり、かくては組合ないし分会の存在そのものが否定されることとなるのであるから、会社の主張は是認できない。

② そもそも夏期一時金は、重要な労働条件のひとつであるから、その支給内容についても、労働組合から疑義が出されたときには誠意を尽して説明に当るのが使用者の責務であると考えられるところ、本件において会社は、配分基準の制定に際して組合側と協議しなかったのはもちろんのこと、配分基準に関する資料の提出要求にも応じず、しかも組合側の疑義に対しては単に基本給との兼合いを配慮したとの旨述べるだけで積極的に組合側の疑義を解消しようという努力を尽していない。

前記認定のとおり、今回の調整分の格差は支給額0円から最高100,812円に及んでおり、しかも分会員らが低ランクに集中していたことからすれば、組合側が不当差別ではないかと疑義を抱き、会社に配分基準に関する資料を提出するよう求め、更にその

適用結果について納得のいく説明を求めたのは、けだし当然である。

しかるに会社は、調整分の配分は会社の自由裁量事項であり、また今回の夏期一時金要求については組合側の意思統一ができていないなどと主張して、誠意を示していない。

したがって、54年夏期一時金の調整分をめぐる紛争は、団体交渉における会社の誠意のない態度に起因しており、このことは結局組合側の団体交渉権を実質的に否認したものであるべきであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断する。

- ③ なお組合は、昭和54年夏期一時金のうち調整分の配分基準に関する資料提出及び説明を団体交渉において行うことを求めるが、これらの点は本件審問過程で明らかになったので、その必要を認めない。

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条によって、主文のとおり命令する。

昭和55年8月5日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘