

大阪、昭54不28、昭55. 11. 20

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連  
松原製飴労働組合

被申立人 松原製飴株式会社

主 文

- 1 被申立人は、時間外労働について、申立人組合員と他の従業員とを区別することなく取り扱うとともに、A 1 に対し、昭和53年9月7日以降、同人に時間外労働をさせなかった間、同人が所属する飴場（かま場を除く）における従業員の時間外労働の一人当たり平均時間に対応する同人の時間外労働手当相当額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、時間内組合活動に対する賃金カットについて、申立人組合員と松原製飴職員労働組合員とを区別することなく取り扱うとともに、A 1 に対し、昭和53年9月7日以降、同人が松原製飴職員労働組合員と同様の取り扱いを受けなかった間について、同人が時間内組合活動による遅刻、早退によって、精皆勤手当・出勤手当・家族手当から控除された額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、A 1 に対する昭和53年年末一時金の支給及び昭和54年賃上げについて、その算出の基礎となった同人の出勤率を、時間内組合活動による遅刻、早退を遅刻、早退として取り扱わずに算出した出勤率に是正し、これによって生じた支給額の差額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 4 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、貴組合員A 1氏及び同A 2氏の傷病手当金請求手続きについて、正当な理由なく遅延させました。これは、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。

5 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) 被申立人松原製飴株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、東大阪市）において、水飴、グルテンミール・肥料等の製造・販売を業とする会社で、その従業員数は、本件審問終結時約20名である。

(2) 申立人総評全国一般大阪地連松原製飴労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員5名で結成された労働組合であり、本件審問終結時その組合員は、A 1（以下「A 1」という）、A 2（以下「A 2」という）、C 1（以下「C 1」という）の3名である。なお、A 1及びA 2は、本件係属中に会社を退職したが、組合員資格はこれを保有している。

#### 2 組合結成時の状況等

(1) 昭和52年10月8日、会社の従業員5名は組合を結成し、同年11月12日、会社にこれを通知した。しかし、会社は、通知書を丸めて床にたたきつけるなどしてこれを受け取ろうとしなかった。

時期を同じくして同盟大阪一般労働組合同盟翼下の松原製飴職員労働組合（以下「別組合」という）が結成され、会社には2つの労働組合が併存することとなった。

(2) 会社はこのころ、組合結成当時の副委員長A 1、書記長A 3及び組合員A 4に対し、

同人らが居住していた社宅から他の社宅への移転を命じたが、同人らは理由のない移転には応じられないとして大阪地方裁判所に占有妨害禁止の仮処分を申請するとともに、このような会社の行為は組合結成に対する嫌がらせであり不当労働行為であるとして、11月12日、当委員会に救済を申し立てた（52年（不）第93号事件）。

- (3) また組合は、11月14日、会社の組合員に対する就労拒否、配置転換及び組合に対する団体交渉拒否を不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てる（52年（不）第96号事件）とともに団体交渉促進等に関するあっせんをも申請した。

あっせんの結果、12月1日、確認書（以下この確認書を「12・1確認書」という）と題する協定が締結され、前記2件の救済申立ては、同月12日、取り下げられた。

- (4) 12・1確認書の内容は次のようなものであった。

「1 会社は組合と時間外及び休日の労働について、書面による協定を締結することを約束する。

但し、その時間など細部の事項は双方協議して決定するものとする。

2 会社は、11月17日以降会社都合で残業協定が締結できずこのため組合員が残業を行わなかったことを正当と認めると共に、これを理由に配転・差別・不利益取扱い及び嫌がらせなどを一切行わない。

3 会社は、組合員が当労組に加入していることを理由に大阪一般同盟所属組合員との間に差別・不利益取扱いなどは、一切行わない。

4 組合員の就業時間中の組合活動については、追って労使間で協議する。

但し、暫定的に会社は組合員が就労時間中緊急やむを得ない場合は、所属長に連絡して職務に支障のないかぎり組合活動のため職場を離れることを認める。

以 下 略

」

- (5) この12・1確認書の締結によって、組合結成当時から存在していた会社・組合間の諸問題は、一応の解決をみた。

### 3 労働基準法第36条に基づく協定及び時間外労働について

- (1) 会社では、組合結成当時、恒常的に時間外労働が行われていたが、時間外労働協定は

締結されていなかった。そこで組合は、結成直後、会社に対し時間外労働協定の締結を申し入れた。これについては会社もその必要を認め、11月19日及び21日の両日にわたり組合と会社間で話し合いがもたれたが、合意に達せず時間外労働協定は締結されなかった。組合はそこで、21日、組合案を添付して再度時間外労働協定締結のための協議を申し入れた。

(2) これに対して会社は、翌22日、当分の間、時間外労働は行わない旨両組合に対して通知した。これは、従来の日産200トンを基準とする水飴等の生産が、両組合結成時の会社内の混乱、受注の減少等により、日産150トンに低下していたことを理由とするものであった。組合は、同日、このような会社の態度はこれまでの経過からみて、著しく信義に反するものとして抗議するとともに、改めて組合と時間外労働協定の締結の協議をなすべき旨を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

(3) このような経過の中で、前記12・1 確認書が締結されその第1項において会社・組合間で時間外労働協定を締結する旨確認された。

(4) ところで、12月1日以降も時間外労働協定は締結されなかったが、会社は組合員に時間外労働をさせていた。

このような状況にあつて組合は、4月1日、改めて時間外労働協定に関する団体交渉を開催するよう会社に申し入れた。

(5) これに対して会社は、6月14日に至って初めて、時間外労働協定案を両組合に提示した。別組合は、この会社の時間外労働協定案に同意したが、組合は組合案と隔たりがあるとしてこれに応じなかった。

そこで会社は、引き続き組合との間で協議をはかったが妥結に至らず、11月6日、従業員の過半数を占める別組合と締結した時間外労働協定を労働基準監督署長に届け出た。

(6) 別組合との時間外労働協定の有効期限は6カ月であり、54年5月に本協定の更新がなされた。会社は、7月19日、この別組合の場合と同様の内容で組合とも時間外労働協定を締結したいとして再度、口頭で組合に申し入れたが、組合との間では協議がなされず、結局締結されないまま現在に至っている。

なお、組合は、時間外労働協定が締結されないまま時間外労働を行うことを不満としつつも時間外労働そのものには協力する意思がある旨52年11月22日付けの時間外労働に関する申入れ文書で明確にしていたが、53年6月ごろから会社は組合員に対してのみ時間外労働を命じなくなった。

(7) 55年3月当時における会社の各作業場の時間外労働の実態は大要次のとおりである。

① 新工場と呼ばれる作業場では、別組合員及び非組合員のみが就労しており、通常は時間外労働はないが、流れ作業であり、残務処理上の時間外労働が若干行われている。

② 飴場と呼ばれる作業場では、隔日週3回1日2時間～3時間の時間外労働が別組合員によって行われている。また飴場の中のかま場と呼ばれる部署では週1回かまの洗滌をするために5時間～7時間程度の時間外労働が別組合員によって行われている。

A1はこの飴場で就労していたが、時間外労働は命じられていなかった。

#### 4 時間内組合活動の賃金カットについて

(1) 会社は組合員の時間内組合活動については、すべて通常の遅刻・早退等と同様の取扱いを行っている。具体的には次のとおりである。

① 遅刻・早退については、30分単位で日給及び出勤手当から控除する。

② 遅刻・早退は、合計3回で1日欠勤とみなす。

③ 精皆勤手当（皆勤手当は日給の3日分であり欠勤が1日であれば精勤手当として日給の1日分を支給する）は、2日以上欠勤すれば支給しない。

④ 家族手当は欠勤2日までは控除しないが3日以上欠勤した場合には日割で控除する。

(2) A1は、組合結成時、副委員長に選出され53年11月2日委員長となった。A1は、52年10月3日から53年9月6日まで労働災害で休職していたが、職場に復帰した9月から55年1月までの勤務状況は次表のとおりである。

| 年 月       | 所 定<br>労働日数 | 出勤日数 | 組合活動による |     |     | 私用による |     |     |
|-----------|-------------|------|---------|-----|-----|-------|-----|-----|
|           |             |      | 欠 勤     | 早 退 | 遅 刻 | 欠 勤   | 早 退 | 遅 刻 |
|           | 日           | 日    | 日       | 回   | 回   | 日     | 回   | 回   |
| 53年<br>9月 | 27          | 11   |         |     |     | 16    |     |     |
| 10        | 24          | 24   |         | 1   |     |       |     |     |
| 11        | 25          | 21   | 3       | 3   | 1   | 1     |     |     |
| 12        | 25          | 23   | 2       | 4   |     |       |     |     |
| 54年<br>1月 | 25          | 20   | 2       | 4   | 1   | 3     |     |     |
| 2         | 24          | 23   | 1       | 1   | 1   |       |     |     |
| 3         | 24          | 19   | 1       | 1   |     | 4     | 1   |     |
| 4         | 26          | 18   |         |     |     | 8     |     |     |
| 5         | 21          | 21   |         |     |     |       |     |     |
| 6         | 27          | 27   |         | 3   |     |       |     |     |
| 54年<br>7月 | 26          | 23   | 3       | 2   |     |       |     |     |
| 8         | 25          | 23   | 1       | 3   | 1   | 1     |     |     |
| 9         | 27          | 25   | 1       | 3   | 1   | 1     |     |     |
| 10        | 24          | 22   | 1       | 4   |     | 1     |     |     |
| 11        | 25          | 24   | 1       | 2   | 1   |       |     | 1   |
| 12        | 25          | 25   |         | 6   |     |       |     |     |
| 55年<br>1月 | 20          | 19   |         | 1   |     | 1     |     | 2   |

(注) 53年9月の所定労働日数は、8月21日から9月20日までの間の日数をいう。以下同じである。

A1は、これらの遅刻・早退等について、前記の時間内組合活動の取扱いにより、基本給及び精皆勤手当・出勤手当・家族手当からその該当分を控除されていた。

(3) 他方、54年2月当時、別組合の副委員長であったC1（同人は54年10月1日組合に加入した）の2月分給料明細書は次のとおりであった。

給 料 支 払 明 細 書

5,800 (54年2月分)

C1 殿

|                  |                    |                  |
|------------------|--------------------|------------------|
| 出勤日数             | 自 1月21日<br>至 2月20日 | 24日              |
| 出勤時間             | 186時               | 分                |
| 残業時間             | 2時                 | 分                |
| 支<br>給<br>金<br>額 | 基 本 給              | 万千百十円<br>134,850 |
|                  | 早出残業手当             | 2,405            |
|                  | 深夜割増手当             | 41H 9,861        |
|                  | 皆勤手当               | ㊟ 17,400         |
|                  | 役付手当               | 4,800            |
|                  | 家族手当               | 13,500           |
|                  | 食事手当               |                  |
|                  | 奨励金                |                  |
|                  | 出勤手当               | 24,000           |
|                  | 総支給金額              | 206,816          |

(注) 左肩の数字 (5,800) は日給を示す。

この明細書によるとC1は、1月21日～2月20日の間は24日出勤している。そして、会社における1日の就業時間は8時間である。そこで、C1の2月の出勤延べ時間数は、8時間×24日＝192時間となるはずであるが、明細書では出勤時間数の欄は186時間となっている。その差6時間はC1が2月3日、別組合の組合活動のため早退した時間数であった。C1の時間単価は5,800円÷8時間＝725円である

したがってその6時間分を差し引くと、725円×186時間＝134,850円であり、これが2月分の基本給の欄に記載されている。しかし、このようにC1が組合活動に要した時間の賃金は基本給の欄からはその時間分だけ控除されているが、精勤手当ではなく皆勤手当が支給され、出勤手当からもなんらの控除もなされていない（上記明細書の皆勤手当欄の㊦とは皆勤の意味であり、また出勤手当は1日1,000円である）。

C1は、組合活動のため他の月にも何度か職場を離脱したことがあるが、基本給からその活動時間分だけ控除されたに過ぎず、皆勤手当・出勤手当等からはなんら控除されなかった。

## 5 80%条項回答について

(1) 53年6月26日、会社は、同年夏季一時金について、両組合に対し次のとおり回答した。

「1 会社は組合員の企業への貢献と一層の勤勉を期待して昭和53年度夏季賞与として、対象組合員1人平均140,000円（税込）を支給する（但し、100%出勤したものを対象とする）。

2 支給日 7月10日

3 支給対象者 昭和52年12月21日より昭和53年6月20日までの全期間内に80%以上の出勤率者で支給日当日在籍しているものを対象とする。但し休職者を除く。

4 配分基準 一律 20%（人数割一律配分とする）  
基本給比 70%（4月1日基本給比による按分比例配分とする）  
勤続年数 10%（勤続年数合計で10%相当額を除いた金額とする）

但し4月1日を基準とする。

有効勤続年数は50才までとする。



5 出勤率の適用（配分基準による計算額に対し）

|     |      |        |        |        |        |       |
|-----|------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 出勤率 | 100% | 99～95% | 94～90% | 89～85% | 84～80% | 80%未満 |
| 支始率 | 100% | 95%    | 85%    | 75%    | 65%    | 会社一任  |

但し、年次有給休暇・特別休暇は出勤率に影響しない。遅刻・早退・私用外出は3回を以って1日欠勤と見做す。労災不就労日数は80%の出勤率とする。

6 休職期間は欠勤と見做す。

なお、全期間休職者には一時金は支給しない。

7 略

- (2) 前記のような会社回答（以下、本回答及び後記の53年年末一時金回答並びに54年賃上げ回答の如く、配分率並びに昇給対象者の決定を、出勤率80%にかからせる回答を「80%条項回答」という）は、53年夏季一時金で突如として、会社から提示されたものであり、組合結成以後、52年年末一時金・53年賃上げ時にはみられなかったものであった。この80%条項回答の出勤率の適用に当たっては、組合活動による欠勤・遅刻・早退等も私用による欠勤・遅刻・早退等と区別することはなかった。この回答に対して組合は、従来の回答内容に反し到底納得できないとして反対し会社との協議を続けたが、会社は出勤率の適用については譲歩せずこれに固執したため、組合との間では妥結に至らなかった。
- (3) 会社と別組合との間では、団体交渉によって1人平均額が140,000円から165,000円に上積みされたが、出勤率の適用その他については会社回答どおりの内容で妥結し、8月5日に支給された。そこで組合は、会社に対し出勤率の適用の部分については引き続き協議するが、その他の部分は妥結すること及び別組合員に支給済みの金具を組合員にも支給すべきことを会社に通告したが、会社は支給しなかった。このため組合員は、8月18日、大阪地方裁判所に上記金員の支払いを求める仮処分を申請した。
- (4) この仮処分申請については、同日、同裁判所において和解が成立し、80%条項回答の出勤率を適用した金員が組合員に支払われた。しかし組合は、この和解においても出勤率の適用部分については了解せず、今後とも会社と協議してゆく旨会社に申し入れていた。

- (5) 会社は、53年年末一時金においても両組合に対して80%条項回答を行った。これも別組合との間では妥結をみたが、組合との間では妥結に至らなかった。そこで組合は、当委員会にあつせんを申請したが、会社は自主交渉で解決したいとしてこれに応じなかった。なお、会社は、80%条項回答による金員を供託し、組合員はこれを受領した。
- (6) 54年賃上げにおいても会社は、両組合に対して80%条項回答を行った。その内容は次のようなものであった。

- 「1 組合員1人当たり月額（日給者は25分の1を月額とする）8,000円の源資をもって昇給を行う。
- 2 源資の配分は次のとおりとする。
- 1) 定期昇給 30% 会社が本人の実績考課により配分する。
- 2) 基本給比 70%
- 3 昇給対象者 昭和53年3月21日より昭和54年3月20日までの全期間内に80%以上の出勤率のあるものを対象とする。
- 4 以下略」

この54年賃上げについても、会社・別組合間で妥結をみたが、組合とは妥結に至らず組合は当委員会にあつせんを申請し、会社はこれに応じないとの態度を示し、結局53年年末一時金同様の経過で推移した。

## 6 傷病手当金の請求手続きについて

### (1) A2の場合

ア 組合結成時からの組合員A2は、会社において行われた健康診断で結核であることが判明し、53年3月27日、生和病院に入院した。その後、A2は、54年4月1日まで結核を理由に会社を欠勤した。

イ A2は、この間、傷病手当金の給付を受けていた。この社会保険事務所長への傷病手当金の請求手続きは、組合結成後は組合員の会社に対する不信感から、傷病手当金請求書の事業主証明欄に会社が欠勤期間等の証明をなすほかはすべての手続きを組合員が行っていた。

A 2 は、54年3月15日、同年2月1日から3月10日までの間の傷病手当金請求書の事業主証明を会社に求めたが、会社が証明して同請求書をA 2に渡したのは4月9日ごろであった。同日A 2は、これを社会保険事務所に提出し、4月16日同事務所長より給付の通知を受けた。このような会社の手続遅延が目立ち始めたのは、53年10月ごろからでありそれまではほぼ4～5日で行われていた。

(2) A 1 の場合

A 1 は、54年3月15日、自宅で手の親指を骨折し、同月19日から4月1日まで会社を欠勤した。A 1 は、4月28日、傷病手当金請求書の欠勤等の証明を会社に求め、その後、3回にわたり会社に催促して5月23日ごろようやくその証明を得た。そして、それを社会保険事務所に提出し、給付の通知を受けたのは6月8日であった。

(3) 別組合員の場合

別組合員の傷病手当金の請求手続きは組合員と異なり別組合員に代って会社がその一切を行っている。別組合員であるC 2 は、53年11月10日、肋骨を折り生和病院に入院したが、12月23日、職場に復帰し、同月25日傷病手当金の請求方を会社に依頼して、翌54年1月初めには傷病手当金の給付を受けた。また、同じく別組合員であるC 3 は、54年6月ごろ約1カ月にわたり私傷病により会社を欠勤したが、職場に復帰後およそ10日後には、傷病手当金の給付を受けた。

## 第2 判断

### 1. 組合員の時間外労働について

組合は、会社が別組合員及び非組合員のみならず時間外労働を命じ、組合員を時間外労働から排除していることは、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主張する。

これに対して会社は、(ア)組合結成後水飴等の生産は、日産200トンから150トンに減少したのであり、これによって基本的には時間外労働は不必要となった、したがって、組合結成後会社で行われている時間外労働は、残務処理上ないしは欠勤対策上特定の部署において生じるものに過ぎず、また組合員のみならず時間外労働から排除してはいない、(イ)会社は、

個々の組合員に対して時間外労働を命じたことはあるが、組合員は時間外労働協定未締結を理由にこれを拒否したのであり、会社の方が、組合員からの時間外労働の申入れを拒否したことはない、と主張する。よって、以下判断する。

(1) 組合結成後、水飴等の生産量が日産200トンから150トンに減少したことは前記3(2)で認定したとおりである。しかし、水飴等の生産量が日産150トンに減少したにもかかわらず、前記3(8)で認定したように新工場を除けば、飴場では隔日週3回1日2時間～3時間の時間外労働があり、かま場では、これに加え週1回は5時間～7時間の時間外労働が行われていることから考えると、会社での時間外労働は、残務処理上ないしは欠勤対策上行われていたに過ぎないと認めることはできない。

したがってこの点に関する会社の主張は失当であり採用できない。

(2) 次に会社は、個々の組合員に対し時間外労働を命じたことはあるが、組合員は時間外労働協定の未締結を理由にこれを拒否している、と主張している。そこでこれについてみると、前記3(6)で認定したように組合は、会社に対して時間外労働を行うことについては協力する意思があることを明確にしているのであり、組合員は時間外労働命令を拒否するどころか、命じられた事実も認められないから、この点の会社の主張も失当である。

(3) 以上の判断及び会社内では、組合結成当時、恒常的に時間外労働が行われていたのは前記3(1)で認定のとおりであり時間外労働を行うことは組合員の生活水準を維持してゆくために必要であるとの組合の主張が首肯できることも合わせ考えると、会社が組合員を時間外労働から排除したのは、組合員に経済的不利益を与え、もって組合組織の弱体化を図る意図でなしたものと言わざるを得ず、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。

## 2. 時間外組合活動に対する賃金カットについて

組合は、会社が組合員の時間内組合活動について、すべて欠勤・遅刻・早退扱いとし、その時間分の基本給のカットにとどまらず、出勤手当・皆勤手当・家族手当等からも控除しているが、別組合員に対しては組合活動に要した時間分の基本給からのカットを行うに

過ぎず、出勤手当・皆勤手当・家族手当等からはなんらの控除も行っていない、このような会社の行為は組合に対する差別取扱いであると主張する。

これに対して会社は、時間内組合活動については、12・1 確認書第4項にしたがい、これを両組合に公平に適用してきたものである、組合は、たまたま生じた賃金計算上の誤りを根拠に、両組合間に差別扱いがある旨主張するものであり、それは会社の意図するところではない、と主張する。

よって、以下判断する。

(1) A1の組合結成後における勤務状況は、前記4(2)で認定したとおりである。そして、また、組合員の時間内組合活動は欠勤・早退・遅刻扱いとし、その時間分の基本給からのカットにとどまらず、出勤手当・皆勤手当・家族手当等からも控除していることは前記4(1)で認定したとおりである。これに対して別組合員であるC1は、前記4(3)で認定したように、時間内組合活動についてその時間分だけの基本給をカットされるにとどまり、出勤手当・皆勤手当・家族手当等からはなんらの控除も行われていなかったのである。会社はこの点、C1の2月分給料明細書は、賃金計算上の誤りによってたまたま生じたものであると主張するが、しかし、C1はこの2月分該当期間に限らず別組合員の副委員長として何度か時間内組合活動を行っており、かつ、その活動時間分だけ基本給からカットされたに過ぎなかったことから考えれば、このような会社の主張は到底首肯しうるものではない。

以上より判断すれば、会社が時間内組合活動に対応する賃金カットを行うにあたり、これを利用して組合員を差別扱いし、もって組合の弱体化を図ったものといわざるを得ず、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。

なお、組合は、A1の時間内組合活動による欠勤・遅刻・早退によって、出勤手当・皆勤手当・家族手当等から控除された金額の支払いを求めるが、遅刻・早退はともかく別組合員が時間内組合活動によって欠勤した場合にも出勤手当・皆勤手当・家族手当等から控除されていなかったとの事実は認めることができないから、時間内組合活動による欠勤に関する組合の主張は採用しえず、遅刻・早退につき、主文のとおり命令する。

### 3. 80%条項回答について

組合は次のとおり主張する。すなわち会社は、53年夏季一時金の回答に、突如として80%条項回答を行ったが、その対象期間は52年12月21日～53年6月20日の間であって、組合結成直後のほぼ全期間を含むものであるとともに、組合員にのみ労働災害休業者や、80%条項回答によれば出勤率が80%未満になる者がいることを知り、かつ、別組合員には出勤率が80%未満になる者が1人もいないことを知りつつ行ったものである、また、会社は53年年末一時金・54年賃上げ時及びそれ以降も同様に80%条項回答を行っている、このような会社の行為は組合員と別組合員を差別的に取り扱うものであって、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主張する。

これに対しては、会社が採用している80%条項回答は、会社の生産工程からやむなく生じた賃金の配分方法であり、その当不当は労働委員会の判断になじまない、と主張する。

よって、以下判断する。

(1) まず会社の主張についてみると、確かに80%条項回答のような方法で配分または昇給対象者を決定することは経営判断として当該企業の自由に委ねられているものと考えられないわけではない。しかし、そうであるとしても、80%条項回答について、当委員会が不当労働行為に該当するか否かを判断することをなんら妨げるものではない。

そこで、80%条項回答自体についてみると、組合活動による欠勤・遅刻等を他の欠勤・遅刻等より特に不利益に取り扱っているとはみられないこと、本条項は、組合員に限らず別組合員を含めた全従業員を対象に適用されるものであることより考えると、一時金と賃上げを同視することには問題があるとしても、80%条項自体を直ちに不当労働行為ということとはできない。

(2) 次に、80%条項回答の適用状況をみると、これが公平に適用されたものとは直ちに認め難い。80%条項回答の特質は、前記認定のとおり、一時金についてみると出勤率の低下にしたがって支給率が大きく低下し、出勤率が80%未満であれば、支給率は会社が任意に決定するものであり、賃上げについてみれば、出勤率が80%未満であれば賃上げは行わないとするものであるが、その出勤率の算出にあたって時間内組合活動による遅刻・

早退が組合員・別組合員の区別なく取り扱われて公平かつ客観的に出勤率に反映されているとは認め難い。すなわち、組合員の時間内組合活動がすべて欠勤・遅刻・早退等として処理されているのは前記認定のとおりであり、それが本件出勤率にも反映されて、出勤率、ひいては支給率の低下をもたらしているが、別組合員の場合は、賃金カットにおいて精皆勤手当・出勤手当等からなんら控除されていないことよりみると、出勤の取扱い面においても欠勤はともかく少なくとも時間内組合活動が遅刻・早退として処理されていなかったものと認めざるを得ず、したがって別組合員の時間内組合活動による遅刻・早退は本件出勤率には反映されていなかったものと考えざるを得ない。

以上より判断すれば、53年夏季一時金、同年年末一時金及び54年賃上げにおいて、会社は80%条項回答の適用にあたり、時間内組合活動による遅刻・早退を組合員の場合のみ出勤率の算出に反映させて不利益に取り扱ったものと認められ、したがってこのような会社の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といわざるを得ない。

なお、一時金についてみると、80%条項回答の出勤率と支給率の関係よりすれば、出勤率の5%未満の変動が支給率の変動を伴わない場合もあるが、反対に1%の変動でも支給率が変わる場合もあり、いずれにしても出勤率が支給率の前提となっていて、両者が密接な関係を有している以上、仮に支給率が同一となる場合であっても、出勤率自体の不利益取扱いを不当労働行為とする上記判断を左右するものではない。

- (3) 組合はこの他、会社におけるアルバイトの賃金が80%条項回答の適用により組合員の賃金に比べ多額となっている。それは会社が組合員を経済的困難に陥れ、退職の止むなきに至らせることを意図したものであるとして、アルバイトとの賃金の差額の支払いをも求めるが、その点についての組合の疎明は不十分であり組合の主張は採用できない。

#### 4 傷病手当金の請求手続きについて

組合は、次のとおり主張する。すなわち社会保険事務所長への傷病手当金請求の手続きは、本来会社がなすべきことであるが、会社は組合員については、個々人の病状の調査行為などして、故意にこれを遅延させているために、組合員がその請求手続きをなさざるを

得ない事態が生じている、これに対し別組合員の傷病手当金請求手続きは速やかに行っており、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、と主張する。

これに対して会社は、組合員の傷病手当金請求手続きを故意に遅延させたことはないし、また、組合員が社会保険事務所長への請求手続きを行うことは、組合結成以来の慣行であり、このことをもって、別組合員との間の差別取扱いというには当たらないと主張する。

よって、以下判断する。

(1) 組合員の社会保険事務所長に対する傷病手当金の請求手続きは、会社が傷病手当金請求書の事業主証明欄に欠勤期間の証明をなすほかは、すべての手続きを組合員が行っていたこと、別組合員の請求手続きは会社がその一切を行っていたことは前記6(1)イ及び(3)で認定したとおりである。組合は、この事実をとり上げて社会保険事務所長への傷病手当金請求手続きは、本来会社がなすべきであるにもかかわらず別組合員と異なって組合員が行っており差別取扱いであると主張している。

しかし、これら社会保険事務所長への申請手続きは、原則として労働者自身が行うものであり、組合員が傷病手当金請求手続きを行うようになったのは、会社が組合員を差別したためであるとの疎明もないことから考えると、同請求手続きの取扱いについて別組合員との間に差異が生じていることの一事をもって、組合員に対する差別取扱いであるということとはできない。

(2) 次に、A2及びA1についてみれば傷病手当金の請求手続きが著しく遅延していたのに対し、別組合員の場合には速やかに行っていたことは、前記6(3)で認定したとおりである。この点会社は、組合員の傷病手当金請求手続きを故意に遅延させたことはないと主張するが、会社が行っていたことは、事業主証明欄の証明をなすのみであって、これにたいした日時を要するわけではなく、また、この手続遅延について、止むを得ない事情があったとの事実も認められないことから考えると、むしろ会社は、故意にこの手続きを遅延させたものとするのが相当であり、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 その他

(1) 組合は、団体交渉における会社の態度について、B 1 から B 2 に労務担当が代わった53年7月ごろから、組合の団体交渉申入れに対して、形式的にはこれに応じているが、誠意に欠け実質的には拒否しているものであると主張するが、そのような事実は認められないから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(2) また組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文救済によってその実を果たすと考える。

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条によって、主文のとおり命令する。

昭和55年11月20日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘