

神奈川、昭55不18、昭56.1.14

## 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55年夏期一時金を、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55年7月11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7日間掲示しなければならない。

## 誓 約 書

当社が、昭和55年夏期一時金について、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、不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会に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 当事者及び本件当事者に対し、既に発せられた当委員会の命令等
  - (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（編注川崎市）に本社を置き、川崎市に玉川作業所を、北海道及び福島、三重（伊勢及び玉城）の両県に工場を有し、電気音響機器及び同部品の製造販売を業としており、本件申立時の従業員数は約1,200名である。
  - (2) 申立人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名をもって結成された（54年3月、現在の名称に変更した。）労働組合で、本件申立時の組合員数は35名である。
  - (3) なお、会社には、社長以下全従業員（労働組合の組合員を除く。）をもって組織するサ

イバネット工業株式会社社員組合（以下「社員組合」という。）がある。

(4) また、玉川作業所の従業員1名は、全関東単一労働組合に加入している。

(5) 当委員会は、本件当事者間の不当労働行為事件につき次の各命令を既に発している。

- ① 昭和53年（不）第20号、第22号、第23号事件（53・9・22救済）
- ② 昭和53年（不）第47号、第48号及び54年（不）第2号事件（54・7・27救済）
- ③ 昭和54年（不）第38号事件（55・5・30救済）
- ④ 昭和54年（不）第14号事件（55・7・22救済）
- ⑤ 昭和55年（不）第11号事件（55・10・13救済）

## 2 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、次の通りである。

| 時 期          | 支給月数 | 勤 務 査 定   | 成績査定            |
|--------------|------|---|-----------------|
| 昭和51年<br>冬 期 | 3.5  | 基本給×2 $\left(1 - \frac{\text{欠勤日数} + \text{不就労日数}}{\text{所定労働日数}}\right) + 1\text{月} + 0.5\text{月}$ | 0.5月            |
| 昭和52年<br>夏 期 | 2.4  | 基本給×2.4 $\left(1 - \frac{\text{欠勤日数} + \text{不就労日数}}{\text{所定労働日数}}\right)$                         | +0.6月～<br>-0.4月 |
| 昭和52年<br>冬 期 | 1    | 基本給 $\left(1 - \frac{\text{欠勤日数}}{\text{所定労働日数}}\right)$  | なし              |
| 昭和53年<br>夏 期 | 1    | な し   | なし              |

旧川崎工場では、上表中勤務査定の欠勤日数等に生理休暇等は算入されておらず、また、組合が結成された昭和53年4月まで会社には従業員の組織する労働組合はなかったため、ストライキもなかった。

成績査定は上表の通り支給月数の一部について行われていたが、会社の業績が極度に悪化していた昭和52年冬期及び53年夏期には成績査定は行われなかった。

なお、昭和54年冬期一時金問題については、前記第1の(4)認定の通り、昭和54年（不）第38号事件として当委員会に係属し、55年5月30日付の救済命令が発せられている。

## 3 昭和55年夏期一時金交渉の経過

(1) 昭和55年6月12日組合は、昭和55年夏期一時金要求として会社に対し「基本給×3ヶ月＋一律10万円（査定なし）」を要求した。これに対し会社は、7月2日に行われた団体交渉において「会社としては本年度夏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昭和53年冬期一時金、昨年度賃上げ、昨年度夏期一時金、冬期一時金、本年度賃上げ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。」として「本年度夏期賞与として従業員一人当たり現行基本給の平均一ヶ月（全額査定）を支給します、尚査定は成績評価と不就労日数（別表）を以って行う。

(イ) 算定期間は昭和54年9月16日より昭和55年3月15日までとします。(ロ) 支給日は7月11日に支給を予定していますが7月7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) 支給資格は支給日現在において引続き在籍勤務する者に支給する。」と回答した。

(別表)

| 不 就 労 日 数<br>(年次、慶弔休暇除く) | 4日<br>以内 | 8日<br>以内 | 12日<br>以内 | 16日<br>以内 | 17日<br>以上 |
|--------------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 支 給 率                    | 90%      | 80%      | 60%       | 40%       | 20%       |

(注) 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就労日

上記会社回答は、昭和54年冬期一時金の会社回答の内容と同じであるが、不就労日数に慶弔休暇が除かれている点及び支給率の点で、12日以内50%が60%に、16日以内金一封が40%に、17日以上0が20%と若干緩和されている。

また、団体交渉においても、冬期一時金の場合と同様に、前提条件は会社回答通りで妥結しなければ一時金は支給しない、

また、全額査定を導入した根拠、成績査定の基準、項目、方法、不就労日数による支給率の根拠、査定の実態等については会社が行うことであり、組合には説明しないという態度で終始した。

その後、同月7日にも夏期一時金を中心に団体交渉が行われたが、会社の態度に変更はみられなかった。

組合は、同月11日、23日、29日にも交渉を申し入れたが、会社は、同月30日付文書で組合に対し「これまで回答もし、団体交渉を重ねてきたが、現在いずれも双方の主張が平行線であります。従って、双方事情変更がない限り、これ以上団交を重ねても無意味であると思料致します。」と回答し、以後継続して団体交渉は行われていない。

なお、会社は、組合員を除く従業員に対しては、7月11日に夏期一時金を支給した。

(2) 前項(1)の団体交渉の段階で、前記認定の通り、当委員会は、昭和55年(不)第11号事件について、このような会社の団体交渉態度は不当労働行為であるとして、同年10月13日付で救済命令を発した。また、本件夏期一時金問題については、同時に、横浜地方裁判所川崎支部にも係属していた。

(3) 10月7日会社は、上記裁判所からの勧告もあり、労使関係の改善と夏期一時金問題解決のための最終回答として、同日付の回答書を組合に提示した。

この回答で、会社は、前記(1)認定の回答内容のうち、成績評価はマイナス15%を限度とするほか、不就労日数の算定につき、本年、夏期賞与査定に限り、①土曜日欠勤分5日間を算入しない、②スト時間分については不就労時間から20%を減じることとした。

(4) その後、同月20日、30日、11月5日に団体交渉が行われ、会社の社長も出席した10月20日の団体交渉では、前記(1)認定の会社回答の前提条件の1である「昭和53年冬期一時金、54年度賃上げ、同年度夏期一時金及び冬期一時金、55年度賃上げ等の支部要求について解決すること。」を会社は撤回したほか、ストライキ以外の組合活動のうち、団体交渉及び労働委員会等に補佐人として出席する時間については不就労扱いしないことなども明らかにされた。

(5) しかし、成績査定の問題、不就労日数に生理休暇、ストライキその他の組合活動が算入される問題、さらに、夏期一時金支給の前提条件とされている「生産性向上に全面的に協力すること」について労使の意見は一致せず、組合は、組合員平均1ヶ月の支給を求めて、現在に至るまで、本件夏期一時金問題は解決していない。

(6) 会社による組合員の成績評価は100プラス・マイナス15%の中で評価されて組合員35

名の平均は97%である。他方、非組合員についての評価平均もこの程度のものであった。

次に不労日数による支給率は、7月2日付会社回答による計算では組合員35名の平均は51.4%であるが、10月7日付会社回答による計算では平均68%となるので、夏期一時金の算式「(基本給×成績評価) - (基本給 - 基本給×不労支給率)」にあてはめると、組合員平均では、7月2日付会社回答で基本給の48.4%10月7日付会社回答では基本給の65%が支給されることになる。

なお、会社における基準内賃金体系は基本給一本である。

以上の事実が認められる。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 組合は、次の通り主張する。

本件一時金についての団体交渉において、会社は、昭和54年冬期一時金の場合と全く同様に、会社回答に固執し続け、何ら譲歩する余地を示さなかったが、その後昭和55年10月7日になって一定の譲歩をなすに至った。しかし、この譲歩は裁判所の強い勧告によりなされたもので、会社の自発的な譲歩ではなく、依然として前提条件に固執するばかりでなく、従来の慣行を全く逸脱した全額査定を導入、大巾でかつその基準、内容、方法が一切明らかにされない成績査定、並びに依然として大巾で、かつ組合員にのみ不利益を強制する不労控除は従来のままであって、到底組合としては妥結することのできないものである。このように本件一時金についての会社回答の不当労働行為性は最早疑いを入れる余地はない。しかも、この間の賃上げ、一時金差別によって、組合員は生活保護レベルの低賃金の下で呻吟しているのである。

他方、会社の主張は次の通りである。

- (1) 本件一時金は、通常の利益配分的な一時金とは異なり、会社危機の現状から、原資は著しく制限された中で、社員の志気を鼓舞する勤務奨励金類似の性格をもつものである。従って、支給条件も厳しくなるのは当然で、全社員一律に適用され、組合員のみを差別したものではない。
- (2) 「生産性向上に全面的に協力する」という前提条件は、精神的意味合いのもので、具体的には、欠勤、遅刻、早退などしないで会社の再建に協力されたいということで、社員組合は欠勤しないことを決議しており、これと同じことを求めているのである。しかして、団体交渉の場で、組合の委員長も会社の趣旨、内容は理解できるとの回答があり、現在では問題は消滅している。
- (3) 成績評価は、組合員平均は97%で、非組合員の平均と同じであり、100%プラス・マイナス15%の中で行うのであるから全額査定と言ったのは誤りであって、組合に非難される理由はない。
- (4) 不労日数の算定について、組合が主として反対するのは、ストライキを算入することにあるが、ストライキによる不労を他の不労と同一の取扱いをすることは不合理なことではなく、組合員の査定結果が非組合員に比べ低くなる要因は、組合による頻繁なストライキにあり、ストライキは不労日に含めないとする慣行などはない。

また、生理休暇についても全社一律に不労日に算入し、組合員のみを対象とするものではない。現に他工場にも女子従業員がおり、生理休暇をとっているが一律に欠勤扱いにしており、そもそも、生理休暇は労働基準法上賃金さえ保障する必要はないものな

のである。

しかして、組合員自身の欠勤等の不就労が非組合員のそれと同じでない以上、組合員平均1ヶ月という数字が不合理なことは明らかである。

- (5) 以上、組合の主張するところは何れも不合理である。会社は、事態解決のため大巾な譲歩をしているのであって、組合員以外の従業員はこれら条件に同意して会社再建に協力している現状からすれば、ひとり組合員のみを特別扱いはできないのであって、不当労働行為とされる理由はない。

以下、双方の主張について判断する。

## 2 本件労使事情と昭和55年夏期一時金問題に対する会社の態度、措置について

前記第1の(4)認定の通り、当委員会は既に本件両当事者に対し5件の命令を発しており、なお、これらの事件は再審査に係属しているような労使事情にあり、本件夏期一時金問題についての会社の団体交渉態度については、上記(4)の⑤の命令において会社の不当労働行為を認め救済しているところである。

しかし、前記第1の3(3)以下で認定した通り、会社は、その後の団体交渉に社長も出席し、会社の当初回答の内容から、①前提条件の1であった「53年冬期一時金、54年……等支部要求について解決することを前提とする。」との条件を撤回したほか、②(イ)成績評価は今回はマイナス15%を限度とする。(ロ) (休日削減反対闘争の)土曜日欠勤分5日間は不就労日数に算入しない、(ハ)算定期間中のストライキによる不就労時間はその20%を減じ、残余時間のみを不就労時間とする。と再回答したことは、従前の対組合交渉態度と比較すれば、この会社としてかなりの譲歩を示したものとも評価できる。

このように、現在の争点はかなり絞られ、前提条件とされている「生産性向上に全面的に協力する」との条件及び不就労日数に、ストライキ及び生理休暇を算入するかどうかの問題となっている。

会社は、大巾に譲歩してこれ以上は無理だというのであるが、前記第1の3(6)認定の通り、会社の当初案通りでは、従業員平均基本給の1ヶ月分のところ組合員平均の支給率は51.4%で、会社の譲歩案によっても65%なのであるから、従業員平均との間になお35%の格差があるので、上記支給条件の当否を以下順次判断してゆくこととする。

なお、会社は、前記第2の1(1)の通り、本件一時金の性格は勤務奨励金類似のものであるから、支給条件が厳しくなるのは当然だと主張する。

しかし、支給しうる一時金の金額が少ないからといって、この種一時金の生活補給金的性格を否定することはできず、むしろ少ないが故に、この性格は強まるものとも考えられるので、会社の考え方を組合に強制することはできず、問題は配分の適否にあり、全社員一率に適用される支給条件であっても、上記の通り非組合員との比較において組合員の支給額に大きな格差を生ずるような場合には当該支給条件の設定自体の当否が問題となるわけである。

## 3 前提条件たる「生産性向上に全面的に協力する」について

前記の通り、会社は、この前提条件については、現在では問題が消滅しているというのであるが、会社は、この条件を撤回しているわけではない。そこで、会社の真意は、社員組合は欠勤しないで会社の再建に協力することを決議しているので、これと同じことを組合にも求めているところにあるとすれば、ストライキを行えない社員組合とストライキ権

を有す組合とはその性格を異にするばかりでなく、会社の回答では組合の行うストライキによる不労が通常の欠勤と同じく著しい高率で控除の対象とされていることにより、ひいては、組合の正当な権利行使を制約される結果を招来することになるとする危惧を組合が抱いたとしても無理がないものとする。

#### 4 成績評価について

前記第1の3(6)認定の通り、組合員平均の評価は97%で、非組合員と同じであること、及び、評価は、100%±15%の範囲で行われるので、最低は85%で、前記認定の一時金の算式から、85%の $\frac{1}{2}$ 即ち基本給の42.5%は最低保障されることが認められるとしても、会社は、これらにつき団体交渉の場で組合に対し説明したわけでもなく、さらに、成績評価の項目、基準、方法について一切組合に説明せず、査定を一方的に実施している以上、成績評価が公平、適正に行われたものであることを組合に納得させることには無理がある。

#### 5 不労日数の算定について

##### (1) ストライキによる不労を算入することの当否について

前記第1の3(1)認定の通り、会社回答による不労日数による支給率は、前記第1の2認定の算定期間内における所定労働日数と不労日数の割合による支給率と比較すると、異常に厳しいものとなっていることが認められ、このような支給率を算定した根拠は明らかでない。

そこで、ストライキによる不労を会社回答のとおり（会社の再回答では20%控除することになっているが。）不労日数に算入してこのような厳しい支給率を適用することについては、

① ストライキ等の正当な組合活動による不労を自己都合による欠勤と同一視しえないことは当然のことであり、前記認定の過去の事例のように所定労働日数と不労日数の割合により支給率を算出する場合には、ストライキ日数は分母、分子から控除して計算されることになるものと考えられること。

② しかし、上記事例は組合結成前のものであり、一時金の支給率算定に当たってのストライキ日数の取扱いにつき、本件労使間には協定もなく、慣行もないこと。

③ 全従業員に同じ支給条件を適用するとしても、社員組合にはストライキはないので、組合員のみ適用され、この故に組合員の支給率が大幅に低下していること。等の諸事情からすれば、会社の再回答後は、不労日数の大部分を占めるストライキによる不労を不労日数に算入して特に高率の控除を行うことに固執する会社の意図は、本件労使事情を併せ考えると組合の行う正当なストライキに対する報復ないし懲戒にあるものと認めざるを得ない。この判断は、会社の再回答でストライキ時間の2割を控除することにしたとしても変わらない。

##### (2) 生理休暇を算入することの当否について

前記第2の1(4)の通り、会社は、生理休暇を不労日数に算入することに不合理はないと主張する。しかし、

① 前記第1の2認定の通り旧川崎工場においては生理休暇は欠勤には算入されていなかったことが認められ、会社の主張にもかかわらず、会社は生理休暇に賃金を保障しており、この取扱いと均衡を失するのではないかと考えられること。

② 就業規則上生理休暇は慶弔休暇と同じく特別休暇とされており、54年冬期一時金の会社回答では慶弔休暇も不労日数に算入されているが、本件夏期一時金の回答では慶弔休暇は除外されているので、生理休暇を算入することは慶弔休暇と均衡を失することになること。

③ 生理休暇を不労日数に算入し、会社回答のような特に高率の控除を行うことは労働基準法の趣旨にも反すると考えられること。

④ 組合員の約6割が女性であること。

等の諸事情からみて、会社が、過去の事例に反し、生理休暇を不労日数に算入することに固執している意図は、欠勤しないことを決議している社員組合と異なり、ストライキもし、生理休暇もとる女子組合員が過半数を占める組合に対する嫌がらせ対策の意図によるものと認めざるをえない。生理休暇の算入が全社一率に適用されているとしても、この判断は変わらない。

6 前記第2の3ないし5判断のとおり、本件一時金支給をめぐる現在の争点につき、会社がなお会社回答に固執していることの合理性、妥当性を認め難く、組合がこれに合意しないことに無理はなく、これらは、前記第2の2判断の事情を考慮してもなお、会社が従前から有する組合嫌悪の意図が継続しているものと認められ、この故に、非組合員には既に支給された夏期一時金も、組合とは妥結せず、組合員には現在に至るまで支給されていないのである。このような会社の行為は、組合員を経済的に困窮させることにより、組合の弱体化ないし潰滅を意図したものと認めざるをえず、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。

以上の通り、本件夏期一時金につき、会社が会社回答に固執して、組合と妥結せず、組合員に支給しないことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当し、その救済としては主文の程度が適切なものと考えらる。

よって、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56年1月14日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清