

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地方連合会  
大阪木村コーヒー店労働組合

被申立人 株式会社大阪木村コーヒー店

主 文

- 1 被申立人は、昭和52年度賃上げにおいて、申立人組合の組合員A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 9、A 10、A 11、A 12、A 13、A 14及びA 15に対して行った査定を、申立人組合の組合員全員の平均が別組合員の平均になるよう再査定し、昭和52年4月に遡及して支払済額との差額及びこれに年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、昭和53年度賃上げにおいて、申立人組合の組合員A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 9、A 10、A 15、A 16、A 17、A 18、A 19、A 20、A 21、A 22、A 23、A 24、A 25、A 26、A 27、A 28及びA 29に対して行った査定を申立人組合の組合員全員の平均が別組合員の平均になるよう再査定し、昭和53年4月に遡及して支払済額との差額及びこれに年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、申立人組合に対して、速やかに下記の文書を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52年度及び53年度の賃上げの査定に当たり、貴組合の組合員を不当に差別しましたが、この行為は労働組合法第7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します。

- 4 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) 被申立人株式会社大阪木村コーヒー店（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市北区）に本店及び大阪支店を、尼崎市に工場を、京都市ほか7市にそれぞれ出張所を置き、コーヒー豆の加工・販売等を営んでおり、その従業員は、本件審問終結時、約100名である。

(2) 申立人総評全国一般大阪地方連合会大阪木村コーヒー店労働組合（以下「組合」という）は、会社従業員で組織する労働組合であり、組合員は、本件審問終結時、28名である。

2 本件に至るまでの労使関係等について

(1) 組合は、昭和44年9月に結成され、48年の大会で執行部は一新されて、A24(以下「A24」という)が執行委員長に、A25(以下「A25」という)が副執行委員長に、A26(以下「A26」という)が書記長にそれぞれ就任し、また、A27(以下「A27」という)は、その後代議員に選出されて現在に至っている。

(2) 組合は、49年12月以降、当委員会に49年年末一時金に関する団体交渉開催等3件の不当労働行為の救済申立てを行ったが、これらの事件は当事者間で自主的に解決し、申立てはすべて取り下げられた。

しかしながら、労使関係は、50年10月ごろから再び悪化した。すなわち、会社は、営業担当者に対して、1カ月間の予定売上高等を会社が地区別に記載した「地区別検討表」に基づいて、それぞれ、受持地区の実情、対策等を所定の「地区別報告書」に記入(以下この制度を単に「検討表」という)して提出するよう指示したが、組合員らは、協定によって組合と事前に協議してから実施すべきものであるとしてこれに従わなかった。その後、会社は検討表の未提出者に対する戒告及び減給の処分を行った。なお、54年3月12日、当委員会の関与により一時金及びこの減給処分に関して和解の成立をみた。

また、51年度賃上げについての組合員間差別是正等を求めた組合の申立てについて、53年8月5日、当委員会は、低号俸の者が他の組合員と比べて特に顕著な組合活動をした事実がないとして棄却し、組合員らに対する51年度の賃金増額分不支給については会社に誓約文の手交を命じた〔51年(不)第62号〕。

(3) 51年2月9日、会社は商品の不正持出し等を理由にA25を懲戒解雇した。更に、同年6月9日、会社は検討表の未提出、職務妨害等を理由にA26、A27の両名を懲戒解雇した。

54年11月9日、当委員会は、この件での組合の申立てに基づき審査の結果、3名の解雇の理由は大半が事実と反するかあるいは合理性を欠くものであり、その解雇は組合活動家を企業外に排除し組合の弱体化を企図した不当労働行為であると判断して、解雇撤回、原職復帰、バック・ペイ等を会社に命じた〔51年(不)第7号・同(不)第70号〕。

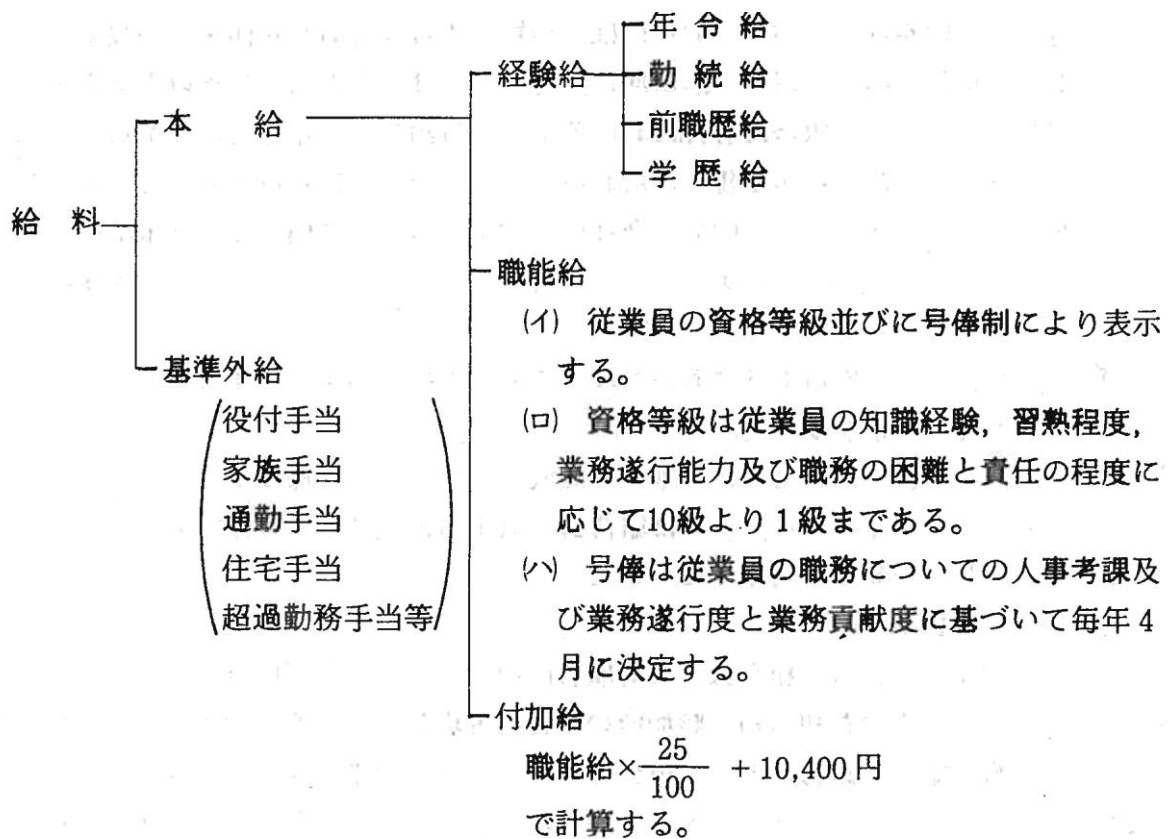
(4) 同年3月14日、組合とは異なる方針をもつ労働組合をつくろうとの係長C1ら職制の呼びかけで同盟系の大阪木村コーヒー店労働組合(以下「別組合」という)が結成された。

(5) 54年10月29日から同年12月5日まで、会社は、組合執行委員で大阪での中心的活動家であるA1(以下「A1」という)の就労を妨害するとともに、職場離脱、職務放棄等を理由にA1に警告書を発する等の行為にでた。この件につき当委員会は、組合の申立てに基づき審査の結果、56年2月2日組合の破壊を企図した不当労働行為であるとして会社に警告書の撤回を命じた〔54年(不)第69号〕。

更に、54年12月6日、会社はA1が上司にば声を浴びせたことを理由に同人に対して3日間の出勤停止処分を行ったが、この件についても当委員会は、組合の申立てに基づき審査のうえ、56年3月10日、A1がば声を浴びせた事実はなく同処分は前記警告書の延長上の処分として組合の弱体化を企図した不当労働行為であると判断し、同処分の撤回等を会社に命じた〔55年(不)第42号〕。

### 3 会社の給与規定等について

(1) 現行の会社給与規定によれば従業員の給与体系は次のとおりである。



また，中途採用の場合の資格等級及び号俸は原則として次表によっている。

中途採用者職能給号俸基準

学歴	男子の部						女子の部					
	高卒			大学卒			高卒			大学卒		
学卒後年数 満～未	年令	等級	号俸	年令	等級	号俸	年令	等級	号俸	年令	等級	号俸
0～1	18	10	20	22	9	26	18	10	17	22	9	22
1～2	19	10	24	23	9	30	19	10	20	23	9	25
2～3	20	10	28	24	9	34	20	10	23	24	9	28
3～4	21	9	23	25	9	38	21	9	17	25	9	31
4～5	22	9	27				22	9	20			
5～6	23	9	31				23	9	23			
6～7	24	9	34				24	9	26			
7～8	25	9	37				25	9	29			

(2) 会社においては、昇給額は給与規定の職能給表記載の号差金額に査定号俸を乗じて算出するが、昭和48年の賃上げまでは会社は従業員に対し少なくとも4号俸以上の号俸の賃上げ査定を行っていた。50年には、会社は4号俸から9号俸までの幅で査定を行い、業務部長B1（以下「B1部長」という）は、今後も4号俸以上で査定していく旨組合

(その当時、組合は会社における唯一の労働組合で殆んどの従業員が加入していた)に約束していた。51年度賃上げにおいては0号俸から10号俸までの幅で査定が行われたが、組合との団体交渉の中で、会社は、①組合活動を理由に4号俸未満の号俸で査定することはない、②解雇に値するような特別の不良社員でない限り4号俸未満で査定はしない、旨言明していた。

しかし、51年度賃上げにおいては、この約束にもかかわらず大阪の9名の組合員が4号俸未満の査定を受けた。

組合は、賃上げ要求書に「誰でも最低4号俸アップを保障する事」との旨を記載しているが、52年4月4日、会社は組合員に対する賃上げは0号俸である旨回答した。

#### 4 52年度及び53年度の賃上げについて

##### (1) 52年度賃上げについて

ア 52年3月11日、組合は①被解雇者A25、同A26、及び同A27(以下「A25ら3名」という)を含む組合員の職能給の各資格等級の初号値を一律16,000円増額すること、②職能給の昇給は最低4号俸保障すること等の要求書を会社に提出した。

同年3月22日の団体交渉で、組合は会社の求めに応じて前記要求項目について個々に説明し、同時にこの要求内容はA25ら3名の分も含む旨説明したが、会社は午後7時の時間切れを理由に席を立ち、回答は一切行われなかった。

その後、会社は、組合がA25ら3名の分も要求していることに難色を示したため団体交渉は進展しなかった。

イ こうした中で3月29日、別組合の掲示板に

「社員56名平均本給8,872円	(9%)アップ
定昇年令給400円、勤続給600円(1%)	
ベース各級初号値一律3,000円、付加給一律750円等	(5.18%)
評価	(2.82%)
住宅手当独身者一律1,000円アップ等で妥結」	

した旨の文書が張り出された。

ウ 4月4日の団体交渉の席上、組合執行委員長A24は、「組合は独自の立場から、A25ら3名の不当解雇を撤回し3月11日付け要求書に基づいて差別なく回答するよう要求する」旨会社に要請したが、会社は組合がA25ら3名に対する賃上げにはふれないで別組合に対してと同様の回答を行った。そして4月6日に至り、会社は食堂の壁面に「4月4日の団体交渉の席上組合が解雇撤回要求を取り下げたので会社は回答した」旨の文書を掲示した。

組合は、同月4日の上記会社回答を不満として上積みを要求したが、会社はその後の団体交渉でも会社回答を変更しなかったため同月28日、組合はやむなく会社回答どおりで妥結する旨会社に通知し、会社も同月30日には支給できる旨表明していた。しかし、その後会社は約束に反してその旨の協定を結ばず、したがって、同月30日になっても会社は支給しなかった。なお、会社は、団体交渉の期日については組合の申入れ期日を一貫して無視し、新たに会社の指定日にしか交渉しないという態度をとり続けていた。

エ 結局5月9日に至ってようやく、別組合に対する回答と同じ内容の協定が結ばれた。その際組合は「A25ら3名についての賃上げ要求を放棄したものではなく、また万一組合活動を理由に組合間差別及び組合員間差別があった場合争う権利を放棄したものではない」旨文書で通知した。

なお、この賃上げ分は、組合員には5月13日に支給された。

オ 52年度賃上げに当たり、0～10号俸の幅で会社は査定を行った。この結果は次表のとおりである。

	従業員56名の平均	組合員36名の平均	別組合員20名の平均
賃上げ前の平均本船	98,577. <sup>78</sup> 円	96,578. <sup>88</sup> 円	102,175. <sup>80</sup> 円
本給増額率	9.0%	8.221%	10.325%
本給増額	8,872円	7,939. <sup>75</sup> 円	10,550. <sup>05</sup> 円
(査定額)	(2,779. <sup>89</sup> 円) (約5号俸)	(1,836. <sup>93</sup> 円) (約3.5号俸)	(4,477. <sup>22</sup> 円) (約8号俸)
(査定率)	(2.82%)	(1.90%)	(4.38%)

ふえんすれば、組合員36名中0号俸査定が15名（A1、A2、A3、A4、A30、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12、A13及びA14）、3号俸査定が1名（A15）で、組合員の査定平均は約3.5号俸（1,836.<sup>93</sup>円、1.9%）であったが、他方別組合員20名の査定平均は約8号俸（4,477.<sup>22</sup>円、4.38%）であり、全従業員56名の査定平均では約5号俸（2,779.<sup>89</sup>円、2.82%）の昇給であった。

(2) 53年度賃上げについて

ア 53年3月10日、組合は、職能給における各資格等級の初号値を一律に16,000円増額すること、最低4号俸アップの保障等の要求を明記した要求書（A25ら3名の要求も含む）を会社に提出するとともに、同月17日午後5時半から団体交渉を行うよう申し入れた。

なお、同申入書には組合側から執行委員及び上部団体役員1名が交渉に当たる旨明記されていた。

同日17日、午後5時半ごろ団体交渉が開かれた直後、B1部長らが「申入書には執行委員となっているので、三役以外の執行委員と交渉する。三役は発言するな」と述べて、副委員長A25が発言すると同時に席を立った。

その後、会社は組合側の交渉員を3名にしぼらないと団体交渉を行わないとの態度をとり続けた。

イ しかし3月23日の団体交渉で、組合はA25ら3名の賃上げ要求は一時保留する旨明らかにしたため、会社は定期昇給1,000円、住宅手当500円アップを回答した。

組合は賃上げの上積みを要求したが、4月4日の団体交渉で会社は、

- ① 査定はすべて直属の上司が行っているものであり、不当差別はないという一文を協定に入れること
- ② 今回の賃上げは妥結したら従来の争いとは切り離し、今後の問題として取り扱う

と約束すること

③ 「検討表」を無条件で提出すること

の3項目を上積みの条件として提案し、その後の団体交渉でもあくまでも上積みは上記3項目とセットであるとしてこれに固執する一方、同月14日、別組合とは、同組合員らが検討表を提出しているとして従業員60名平均7,543円 (7.18%)

【	定昇	年令給400円、勤続給600円	(0.92%)
	ベース	各級初号値一律3,000円、付加給一律750円	(3.57%)
	評価	最高7号俸	(1.44%)
	住宅手当		(1.25%)

で妥結し、同月25日別組合に支給した。

ウ 4月19日の団体交渉において、会社は組合に対して「1,500円以上は出せない」、「条件をのめば上積みしてもよい」と述べる一方、「別組合との妥結内容については言えない」等との旨を言うのみであった。このため、同月27日組合は、差別回答であるとして当委員会に不当労働行為救済申立て〔53年（不）第42号〕を行った。

その後、当委員会の上記事件に係る調査時に審査委員が会社に対し直ちに組合に回答するよう要望し、また組合の要請で労働基準監督署が会社に口頭勧告したこともあって、5月20日、会社は組合に対し、別組合に対して行ったのと同内容の回答を行った。しかし、この回答には、①検討表の提出に同意する、②売掛金回収に励み、回収日数を40日以内とする、③在庫の適正化をはかり、在庫回転日数を20日以内とする、との条項がつけられていた。しかも、②、③については会社がはじめて提示した条件であった。

エ 同年5月22日、組合は上記の条件を除いて妥結する旨会社へ通知し、同時に査定については組合活動を理由に不当な差別を行わないよう、また5月24日に団体交渉を行うよう強く会社に申し入れた。

しかし5月24日、会社は組合側の交渉員が3名を超えていることを理由に団体交渉を拒否し、組合に対し「条件について直ちに同意できないときは継続審議とする」旨文書で通知した。

同月26日の団体交渉で、組合（三役が出席）は「賃金増額でまず妥結し、その他については別途交渉してもよい」と述べたが、会社は「条件をのまないなら妥結しない」との態度をとった。その後、組合の抗議と当委員会の審査委員の要望もあって、会社は同月30日に賃金増額について条件を付けずに組合と妥結した。

なお、組合員に対する賃上げ分の支払い日は6月5日であった。

オ 会社は53年度賃上げに当たり、51年、52年とは異なり0～7号俸の幅で査定を行ったが、その結果は次表のとおりである。

(住宅手当を除く)

	従業員60名の平均	組合員37名の平均 (53.3.1現在)	別組合員23名の平均
賃上げ前の本給	105,055. <sup>71</sup> 円	104,322. <sup>43</sup> 円	106,235. <sup>33</sup> 円
本給増額率	5.93%	5.37%	6.81%
本給増額	6,229. <sup>80</sup> 円	5,605. <sup>14</sup> 円	7,234. <sup>69</sup> 円
(査定額)	(1,512. <sup>80</sup> 円) (約3号俸)	(866. <sup>91</sup> 円) (約1.3号俸)	(2,551. <sup>84</sup> 円) (約4～5号俸)
(査定率)	(1.44%)	(0.831%)	(2.40%)

なお、この表の組合員37名には、次の6名を含んでいる。

氏名	号俸査定	
A13	0	53年4月25日退職
C2	4	53年12月組合が除名
C3	4	〃
C4	4	〃
C5	4	53年5月8日組合脱退
C6	4	53年3月7日 〃

ふえんすれば、組合員で0号俸査定の者は16名（A1、A2、A3、A4、A5、A6、A9、A10、A15、A16、A17、A18、A19、A20、A21、A30）、2号俸査定の者は11名（A7、A8、A22、A23、A24、A25、A26、A27、A28、A29、A31）、で組合員37名の平均が約1.3号俸（866.<sup>91</sup>円、0.831%）という状態であった。他方、別組合員の平均は4～5号俸（2,551.<sup>84</sup>円、2.40%）の昇給、従業員60名の平均で約3号俸（1,512.<sup>80</sup>円、1.44%）の昇給であった。

53年度の別組合員23名についての資格等級の分布状況は、7等級の係長が2名、8等級の主任が3名である。これに対して組合員37名の場合は、19名が8等級以上（うち7等級は5名）である。

### (3) 勤務成績等について

52年度、53年度の賃上げの査定の対象になる従業員の勤務成績等についてはまず、①得意先獲得（いわゆる拡売）業務の成績表は限られた期間しか明らかでなく、問題の全期間について組合員が別組合員より劣っていたとの事実は認められず、②またその他の一般的な業務についても組合員と別組合員との間において差異を認めることはできない。

なお、53年度の査定の例をみると、組合員A18及びA15については会社は普通か少し下のレベルというC評価（S、A、B、C、Dの5ランクがある）を行ったが、号俸は0査定であった。組合員A5、A30についても会社は普通か普通より少し悪い程度の成績であることを認めているにもかかわらず、号俸については0査定を行った。

更に、A23について会社は、CあるいはD評価があったかも知れないが真ん中ぐらいと評価しながら、2号俸査定を行った。

53年度で会社が組合員中で勤務成績が良いとしている者にA32、A33、A34及びA14が、あげられている。組合はこれらの者についての賃金差別是正は求めているが成績が良いと言われている者でも査定幅は4号俸であって、これが組合員中の最高の査定幅である。

また、組合員A4は、52年度（当時24才）は9級18号俸であったが、同人が同年度に中途入社したと仮定した場合は前記会社基準により9級26号俸に遇せられることになる。

更に、同人は53年度（25才）も9級18号俸に据え置かれており、当年度に中途入社したとすれば9級29号俸に遇せられることになり、いわゆる経験者が全くの新人よりもはるかに低号俸に押えられているという実情である。

組合員A8についても同様のことがいえる。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

会社は、52年度及び53年度の賃上げにおいて組合員であることを理由に不利益に扱ったことはなく、適正な査定評価により賃金を支払ったものであり、また何ら具体的な事実を主張しないで単に差別だとする組合の主張は失当である、と主張する。

よって、以下判断する。

### 2 不当労働行為の成否

会社においては、51年度賃上げまでは、昇給の際の号俸決定については4号俸以上の号俸で査定が行われていること、51年の時点で会社は特別の不良社員でない限り、また組合活動を理由として、今後4号俸未満の号俸で査定することはないと声明していること、及び中途採用の従業員の場合同じ等級では男子ではほぼ4号俸、女子では3号俸の幅で基準が設けられていること等からみて、毎年の賃上げに当たって男子について言えば最低4号俸は昇給するというのが従業員一般の認識であったと考えられる。50年、51年の会社の「特段の事情がない限り4号俸以上昇給させる」旨の声明は全従業員を念頭において行われたとみることができる。しかるに51年3月に別組合が結成されて以降、会社は最低4号俸アップのこの約束については52年4月に0号俸回答していることからみてその時点で約束を反故にしていることは明らかである。

また、組合員A4は52年度には9級18号俸であったが、仮に同年度に中途入社した場合を考えると9級26号俸となり8号俸の差を生じるのであるから一たん退社して中途入社した方が有利という奇妙な結果を生じることになり、この不合理は53年度には更にひどくなっている。これは会社が最低4号俸を保障しないどころか、0号査定ないし低水準査定を続けたことに起因していると考えられる。組合員A8も同様である。

また、会社は組合の団体交渉申入れについては一貫して無視し、新たに会社の指定した日にしか交渉しない態度をとったり、賃上げ上積み回答についてこれと直接関連のない条件を付し、一方で別組合とは妥結しながら組合に対しては当委員会審査委員の要望等があるまで正当な理由なく引き延ばし、不誠実な態度に終始している。

更に、別組合員の平均号俸査定額は、組合員のそれに比して52年度買上げでは約2.4倍、53年度賃上げでは約2.9倍となっている。勤務成績については一部組合員や別組合員について低査定の事情はあるものの、普通かそれより少し低い者の0査定があったりして結局会社の査定には一貫性を欠くと考えざるを得ず、また組合員が別組合員と昇給差がつけられる



ほどの成績の差があるとの事実も認められないので、この昇給差については合理性があるとは認めることはできない。

また、前記認定によれば、組合員の賃金の等級分布が別組合員のそれに比し格段に悪いとは認められない。

(3) 一方、前記認定のとおり会社における労使関係は50年ごろから悪化し、労使間に相次いで不当労働行為問題が発生していたのであって、会社が組合に対して快く思っていなかったことは十分推認でき、そのために52年度及び53年度の賃上げに当たり、組合員を全体として別組合員に比し著しく低く査定し、組合員を経済的に不利益に取り扱うことにより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。

なお、組合は個々の組合員について4号俸以上の回復措置をも求めているが、52年度はともかく、53年度においては査定号俸幅は0号～7号、会社平均の査定額1,512円（2～3号俸）と協定されており、この時点でも4号俸を査定の最低幅とすることにはなっておらず、また、この幅の中で平均値の4号俸を最低に扱うことは賃金体系としても理解しがたいものが残ることからみてたやすく命ずることはできない。

### 3 その他

組合は、A30及びA31の賃金差別是正を求めているが、55年12月12日及び53年11月30日にそれぞれ組合を脱退しているため、両名に対する救済の必要は認められない。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56年5月13日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘