

大阪、昭53不79、昭54不7、昭56.8.27

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合
大阪地方本部桜井鉄工支部

被申立人 株式会社桜井鉄工所

主 文

- 1 被申立人は、昭和52年夏季一時金要求、同年秋闘要求、同年年末一時金要求、昭和53年春闘要求及び同年夏季一時金要求について、申立人と速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和53年年末一時金における「是正」額の追加額として、申立人組合員A1に対して10,000円及びこれに年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、下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に墨書して、被申立人会社の正門前の従業員の見やすい場所に1週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

当社が行った下記の行為は、労働組合法第7条第1号及び第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します。

- (1) 昭和52年夏季一時金要求、同年秋闘要求、同年年末一時金要求、昭和53年春闘要求及び同年夏季一時金要求について、貴組合との団体交渉を拒否したこと
- (2) 昭和53年年末一時金の「是正」に当たり、貴組合の組合員に対する「是正」額を低くし、不利益に取り扱ったこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令によって掲示します。

- 4 申立人のその他の申立ては、これを却下する。

理 由

第1 当事者

- 1 被申立人株式会社桜井鉄工所（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市西成区）において大物ロール、シャフト等の製造加工を業とする会社であり、その従業員は本件審問最終時約40名である。
- 2 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部桜井鉄工支部（以下「組合」という）は、昭和51年5月18日、会社の従業員8名で結成され、本件審問最終時従業員2名と被解雇者3名で組織されている労働組合である。

第2 団体交渉について

- 1 認定した事実

(1) 昭和52年夏季一時金等をめぐる団体交渉について

ア 52年6月7日、組合は、会社に対し夏季一時金として「従業員一人平均50万円（配分は、一律40%、給比60%）を7月2日に支給すること」という内容の要求書を提出した。

イ 6月29日、会社は、桜会（社長以下全役員及び全従業員で組織され、親睦行事や会社に関することなどを話し合う親睦団体）の臨時集会を開き、夏季一時金について従業員一人平均22万円（配分は、一律50%、給比20%等）を発表した。

ウ この件についての組合と会社との団体交渉は、7月5日になってももたれず、会社は全従業員に夏季一時金支給額を発表しておきながら、組合に対して何ら回答も示さなかったため、組合は、この日、会社に対し文書で翌6日に団体交渉をもつよう申し入れた。

ところが、6日、組合側が団体交渉をすべく会社へ赴いたが、専務取締役B1（以下「B1専務」という）は所用で外出中のため、団体交渉をもつことができなかった。

エ 結局、組合と会社との団体交渉は、一回ももたれないまま、7月8日、従業員一人平均22万円の夏季一時金が支給され、組合員2名もそれを受け取った。

オ 8月11日、総評全国金属西成ブロック会議の幹事団の仲介により、組合と会社は労使間の全般的問題について団体交渉をもった。

その席上、B1専務は「夏季一時金については、組合員も参加している桜会の臨時集会で発表しているから、それが組合への回答である」と述べ、あらためて組合へ回答することを拒否した。

(2) 昭和52年秋闘及び同年年末一時金等をめぐる団体交渉について

ア 52年10月3日、組合は、会社に対し団体交渉促進の申入書と秋闘要求書を提出した。

その要求書の内容は、㊦組合代表が、安全衛生について、医師や専門家を含め職場に立ち入って調査等を行う自由を保障すること、㊧職場労働者と組合代表が、職場の身近な危険や有害な状態を指摘した場合には、その安全・衛生が確認されるまで、労働者の就労拒否の権利を認め、その間の賃金を保障すること、㊨新しい機械・設備の稼働等を行う場合、組合の同意を得ること等であった。

イ 11月7日、組合は、会社に対し「年末一時金として従業員一人平均55万円（配分は、一律40%、給比60%）」という内容の要求書を提出した。その席上、会社の労務担当B2（以下「B2労務」という）は、「次回の団体交渉期日については、今週中に返事する」と述べたが、翌週になっても、組合に対し何ら回答をしなかった。そこで、組合は、同月16日、会社に対し、文書で同月18日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

ウ 11月18日午前10時頃、組合側が団体交渉の場所に赴いたところ、B2労務は「B1専務は、今までおったんやけど、どっかへ行ってもうてわからん」と発言し、B1専務が不在のため団体交渉をもてなかった。そこで、組合は、B2労務と、同月24日に団体交渉をもつことを約束した。

エ 11月24日団体交渉が開催され、その席上、会社は、秋闘要求について「会社は会社なりにやっているからいいやないか」とのみ述べ、具体的な回答を全く行わなかった。

また、年末一時金について、会社は、「現在、検討中です」と述べた。そこで、組合は、「検討をして、答が出たら回答するのか」と尋ねたところ、会社は、「それはみんな

なに発表するからいいでしょう」と述べ、組合は、「それじゃ困る、団体交渉の席があるんやから、ちゃんと組合に回答をしてくれな困る」と発言すると、会社は、「強制するんですか」と反論した。更に、組合は、「いや、回答を出すことを、法律でせなあかんというふうになっておるじゃないか」、「この会社は、もう法律も通用せんのですか」とたたみかけたところ、会社は、「そうなりますな」と述べた。

交渉の末、組合が、「とにかくどうするんや、団体交渉の席で回答をしてくれるんか、はっきりしてくれ」というと、会社側は、「もう、これで終わります」と一方的に宣言して、その場を退席した。

オ 11月30日、就業時間終了後、桜会の臨時集會が開かれ、会社は、年末一時金として、従業員一人平均27万円という数字を発表した。

カ 12月1日、組合は、会社に対し「11月24日の団体交渉における会社の態度及び同月30日の桜会の臨時集會での年末一時金の一方的発表に関する抗議並びに12月5日に団体交渉を開催すること」という内容の申入書を提出した。

キ 12月5日、午前10時に団体交渉が予定されていたが、組合は、自己の都合により遅れて午前11時半頃会社に出向いたところ、B1専務が外出中であつたので、B2労組との間で、次回団体交渉を同月7日に開催することを約束した。また、同日午後2時頃組合は、会社から「年末一時金として、従業員一人平均28万円を支給する。なお、配分については決定次第発表するものとする」という内容の回答書を受け取った。組合に対するこのような回答書が提出されたのは、このときが初めてであつた。

ク 12月7日、組合側が、会社に出向いたところ、B1専務が九州に出張中とのことで、団体交渉がもたれなかつた。

ケ 12月9日午前中、組合側は、会社事務所に出向き、B1専務に対し団体交渉の申入れを行ったところ、同専務は、いきなり組合員に向かって「出て行け」と言った。しかし、組合が重ねて団体交渉を要請すると、同専務はようやく団体交渉に応じることに同意した。

そこで、組合は、前記回答書では、金額のみの回答で、配分については、決定次第発表すると記載されているので、配分を回答するよう求めたところ、同専務は、「あれは発表しました。発表したからもうええでしょう」と答えた。そこで、更に、組合が回答を求めると、同専務は「そんなにこの回答書に不満があるんやったら、返してくれて結構です」と言って、退席した。

コ このような状況で、会社は、組合に対しこの年末一時金に関する配分については、最後まで回答せず、その内訳についても、一言の説明も行わなかつた。そして、この日の就業時間終了後、従業員に対し一人平均28万円の年末一時金が支給され、2名の組合員も、これを受け取った。

なお、同日、組合は、会社に対し「午前中の団体交渉における会社の姿勢に対し抗議するとともに、2名の組合員が受け取る年末一時金については仮受領として受け取ること並びにこの年末一時金、秋闘その他に関して同月20日に団体交渉を行うこと」という旨の申入書を提出した。

サ 12月19日、会社は、組合の前記申入書に対し、「この件につき、交渉が決裂した以上団体交渉は致しません」と文書で団体交渉拒否を通告した。

- シ 12月24日、組合は、会社に対し「今までの年末一時金の団体交渉における会社の態度に対する抗議並びに年末一時金その他について同月27日に団体交渉を行うこと」という旨の申入書を提出した。
- ス 12月26日、会社は、組合の同月24日付け文書による申入れに対しても同月19日付け回答書と同趣旨の内容の文書で団体交渉拒否を通告した。
- (3) 昭和53年春闘をめぐる団体交渉について
- ア 53年3月22日、組合は、会社との間で団体交渉をもち、従業員一人平均25,000円（配分は、一律60%、年齢比40%）の賃上げ要求を行った。
- なお、この日の団体交渉の席上、組合は、同年2月17日に当地労委から出された「組合3役の解雇撤回、原職復帰及び組合結成時点から52年春闘までの諸要求に対し、速やかに団体交渉を行え」との命令について、会社の考えなり、今後の会社の姿勢を問いただしたところ、会社は、「地労委命令については、もう中労委へもっていった。だからもうええでしょう。これからのことについては今まで通りやります」と組合無視の発言をした。
- イ 4月3日、団体交渉の席上、会社は、「賃上げについては5月に入ってから発表する。今、検討中です」と述べた。
- ウ 5月6日、会社は、桜会を開催し、その席上従業員一人平均5,000円の賃上げを発表した。
- エ 5月8日、会社内で品質管理講座が開かれ、その席上、会社は賃上げ額を従業員一人平均6,440円に修正して発表した。ところが、この席には組合員は誰も参加しておらず、前記修正発表について組合は全く知らなかった。同日、組合は会社に対して、文書で団体交渉の申入れを行った。
- オ 5月10日、団体交渉が開かれ、会社から組合に対して従業員一人平均6,440円という内容の賃上げ回答書が手渡された。なお、組合は、この席上、会社に対して従業員平均の賃上げ額ではなく、組合員の平均賃上げ額を回答すること及び査定の方法について具体的に説明することを求めたが、会社側はこれらに対し答えなかった。
- カ 5月11日、前日に引き続き団体交渉がもたれ、会社の代表取締役B3（以下「B3社長」という）は、賃上げ額について「これはもう精一杯の金額や」とのみ答え、それ以上答えることを拒否した。
- また、組合員平均の賃上げ額及び査定の方法についても、B3社長は「回答書通りです」と繰り返すのみで、これらについて答えなかった。
- キ 6月5日、夏季一時金要求のための団体交渉がもたれ、組合は、賃上げ問題については、交渉継続中であるという考えから、組合員平均の賃上げ額及び査定の方法について、更に、問いただしたところ、B3社長は「前回で最終回答です」と答え、具体的な話に入ることを拒否した。
- (4) 昭和53年夏季一時金をめぐる団体交渉について
- ア 6月5日、組合は、会社に対して夏季一時金として、従業員一人平均50万円（配分は、一律40%、給比60%）という内容の要求書を提出した。
- イ 7月3日、団体交渉が開かれ、会社から組合に対して、従業員一人平均28万円という内容の回答書が手渡された。そこで、組合は、この金額の根拠について説明を求め

たが、B3社長は「あれはもうみんなに説明しました。だからもういいでしょう」と述べ、何ら説明をしなかった。

ウ 7月8日、前記内容の夏季一時金が全従業員に支給された。

エ 7月21日、組合は、会社に対して文書で「春闘要求及び夏季一時金要求における会社の誠意のない態度に対する抗議並びに同月27日に団体交渉を行うこと」という内容の申入れをした。

オ 7月27日、団体交渉が開かれ、組合は、夏季一時金の個人別の一律、給比、査定、是正等支給内容を具体的に明らかにすること及び組合に対する回答であるから、組合員平均額を明らかにすることを迫ったところ、B3社長は「明細については発表しません」、「全従業員でなんぼです」と述べた。また、組合が、仮に妥結した場合、協定書を締結する気があるのかどうかただしたところ、同社長は「わしは知らんよ」と述べた。

2 判断

(1) 会社は、組合の主張する各団体交渉要求項目については、いずれも回答をなし、団体交渉を行い、且つそれら回答に従って各一時金等は支給済みであり、現に、その後、組合からこれら問題について団体交渉の要求はないと主張する。

(2) しかしながら、前記認定のとおり会社は、ただ単に団体交渉の席に着くだけで、組合の要求に対して具体的に何ら説明を行っておらず、むしろ形だけ団体交渉を行い、一方的にとおり一遍の回答書を出せば、それで事足りると考えている姿勢が窺え、要求事項について、実質的な議論が十分尽くされず、殆んど団体交渉が進展していないのであるから、会社のこの点についての主張は採用し難い。

(3) 更に、組合は、誠意ある団体交渉が行われていないことを前提に、前記認定のとおり52年年末一時金は仮受領として受け取っており、また、これら各団体交渉要求項目について団体交渉の要求をしており、会社のこの点についての主張も採用し難い。

したがって、かかる会社の行為は、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と言わざるを得ない。

第3 昭和53年年末一時金における申立人組合員A1に対する「是正」差別について

1 認定した事実

(1) 会社の昭和53年年末一時金における「是正」等について

ア 53年11月2日、組合は、会社に対して、年末一時金として「従業員一人平均50万円（配分は、一律60%、給比40%）を支給すること」という内容の要求書を提出した。この席上、組合は「文書回答をしてくれ。組合に入っていることによって、差別的に取り扱うな」といったところ、会社は「文書回答はする。差別扱いはしない」と答えた。

その後、組合は、会社との間で、同月13日、21日及び27日、団体交渉を行った。

イ 11月30日、会社は、組合に対して「支給対象者30名、従業員一人平均33万円、内訳30万円（配分は、一律50%、給比20%、出勤16%、家族・勤続4%及び査定10%）＋是正3万円」という内容の回答書を手交した。その席上、会社は、「是正」は社長及び専務が査定表を含め総合的に判断し、50,000円ぐらいから5,000円ぐらいの範囲で行うと説明した。

そこで、組合が「総合的に判断するといったら、組合に入っているかいがないか、また、会社になびいているかいがないかも関係するんやな」と問いただしたところ、会社は「そら総合的な判断やから、当然入るわな」と述べたので、組合が、直ちにその発言を追求すると会社側は、すぐ退席した。

ウ 翌12月1日、組合は、前日の団体交渉におけるB1専務の組合差別発言についての抗議文を内容証明で、会社あて郵送した。

エ 12月9日、会社は、団体交渉の席上、査定は7項目（正確性、仕事量、順応性、知識、協調性、責任感及び勤務態度）について5点制度で採点し、その点数を集計した数値の高い順に査定分の平均金額の130%が5名、115%が5名、100%が10名、85%が5名、70%が5名になるような方法で行うと説明した。

オ 同日、会社は、従業員に一人平均33万円の年末一時金を支給した。その支給状況は組合側提出の資料に基づいて作成した表Iのとおりである。すなわち、申立人組合員A1（以下「A1」という）は249,518円、A2（以下「A2」という。同人は、当時組合員であったが、56年7月23日に退社とともに組合を脱退し、本件不当労働行為救済申立てのうち同人に関する部分は取り下げられた）は275,603円及びA3（以下「A3」という。同人は、当時組合員であったが、54年に退社とともに組合を脱退し、本件不当労働行為救済申立てのうち同人に関する部分は取り下げられた）は273,658円であったが、組合は、組合員の一時金については、仮受領ということで受け取るということ会社を言った。これら3名の年末一時金支給額は、今回の支給対象者の支給額（ただし、勤続1年未満の3名の支給額については除外）の中で最下位のグループとなっている。

表 I

氏名	項目	A 53年夏季一時金 支給額 (円)	B 「是正」額を除いた53年 年末一時金支給額 (円)	今回の「是正」額を 除いた一時金上昇 率B/A (%)
C 1		不 明	3 5 6, 3 7 5	—
C 2		不 明	3 1 1, 5 1 8	—
C 3		3 0 1, 0 0 0	3 2 8, 4 9 5	1 0 9. 1
C 4		3 0 1, 0 0 0	3 3 1, 9 1 6	1 1 0. 3
C 5		2 7 0, 0 0 0	3 0 2, 3 2 2	1 1 2. 0
C 6		3 8 0, 0 0 0	3 0 8, 1 8 8	8 1. 1
C 7		2 9 0, 0 0 0	3 2 3, 8 5 1	1 1 1. 7
C 8		3 1 0, 0 0 0	3 3 4, 2 1 7	1 0 7. 8
C 9		2 8 5, 0 0 0	3 0 6, 5 0 6	1 0 7. 5
C10		2 9 5, 0 0 0	3 0 9, 6 3 4	1 0 5. 0
C11		2 9 5, 0 0 0	3 3 3, 3 0 2	1 1 3. 0
C12		3 0 1, 0 0 0	3 2 0, 6 6 5	1 0 6. 5
※A 3		2 2 3, 5 3 1	2 6 3, 6 5 8	1 1 8. 0
B 2		3 1 0, 0 0 0	3 3 4, 8 2 0	1 0 8. 0
C13		3 0 1, 0 0 0	3 1 2, 5 3 6	1 0 3. 8
C14		3 2 1, 0 0 0	3 3 2, 6 7 6	1 0 3. 6
C15		3 3 0, 0 0 0	3 3 2, 5 8 3	1 0 0. 8
C16		2 9 0, 0 0 0	3 2 2, 6 9 8	1 1 1. 3
※A 1		2 0 3, 4 6 7	2 3 9, 5 1 8	1 1 7. 7
C17		3 2 0, 0 0 0	3 2 5, 2 8 1	1 0 1. 7
C18		2 8 0, 0 0 0	3 1 0, 4 2 2	1 1 0. 9
C19		3 0 5, 0 0 0	3 2 0, 1 8 4	1 0 5. 0
C20		2 6 0, 0 0 0	2 6 6, 3 1 2	1 0 2. 4
C21		2 6 1, 0 0 0	2 8 2, 4 9 4	1 0 8. 2
C22		2 8 0, 0 0 0	3 1 4, 4 0 1	1 1 2. 3
C23		2 5 0, 0 0 0	2 8 5, 4 0 1	1 1 4. 2
※A 2		2 2 2, 1 4 3	2 6 3, 6 0 3	1 1 8. 7
C24		1 0 0, 0 0 0	2 6 0, 6 0 3	—
C25		8 0, 0 0 0	2 6 4, 1 4 8	—
C26		—	2 3 7, 3 7 2	—
C27		—	—	—

(注) ① 氏名欄の※は、53年12月9日現在の組合員である。

② 年齢の項中の疑問符は、およその年齢である。

(53年12月9日現在)

53年年末一時金支給 額中の「是正」額(円)	C 53年年末一時金 支給額 (円)	一時金支給額上 昇率C/A (%)	年 齢	勤続年数
30,000	386,375	—	31	13
30,000	341,518	—	35?	11
33,000	361,495	120.1	38	10
33,000	364,916	121.2	50?	7
20,000	322,322	119.4	53?	7
50,000	358,188	94.3	41	6
35,000	358,851	123.7	34	6
33,000	367,217	118.5	37?	5
35,000	341,506	119.8	33	5
30,000	339,634	115.1	27	5
35,000	368,302	124.8	36?	5
35,000	355,665	118.2	36?	4
10,000	273,658	122.4	27	4
35,000	369,820	119.3	48?	4
43,000	355,536	118.1	38?	4
38,000	370,676	115.5	38	4
45,000	377,583	114.4	36?	4
30,000	352,698	121.6	38?	4
10,000	249,518	122.6	20	3
45,000	370,281	115.7	30	6
30,000	340,422	121.6	35?	2
35,000	355,184	116.5	40?	2
20,000	286,312	110.1	31	2
23,000	305,494	117.0	24	2
31,000	345,401	123.3	34?	1
20,000	305,401	122.2	31	1
12,000	275,603	124.1	25	1
5,000	265,603	—	22?	10カ月
5,000	269,148	—	19?	10カ月
5,000	242,372	—	18?	8カ月
—	—	—	20?	4カ月

カ なお、会社における従業員の「是正」額の分布状況は組合側提出の表Ⅱのとおりである。すなわち、申立人組合員（当時従業員としては、A1、A2及びA3の3名である）の「是正」額は、10,000円～12,000円の範囲である。ところが、申立人組合員を除く他の従業員の「是正」額は、20,000円～50,000円（ただし、「是正」額5,000円の3名は、勤続1年未満につき除外）の範囲で、これら非組合員の最低「是正」額と比較すると申立人組合員の「是正」額を8,000円～10,000円上回っている。

表Ⅱ

「是正」額（円）	人数（人）
50,000	1
45,000	2
43,000	1
38,000	1
35,000	6
33,000	3
31,000	1
30,000	5
23,000	1
20,000	3
※ 12,000	1
※ 10,000	2
5,000	3

（注）「是正」額欄中の※は、昭和58年12月9日現在の組合員の「是正」額である。

キ 会社は、本件審問の過程で53年年末一時金における「是正」に関して、次の(ア)(イ)(ウ)の3点を明らかにした。

(ア) 「是正」の方法は、「是正」分3万円を除いた平均30万円に相当する部分の金額を前記回答書の各項目に従って各個人について算出し、その金額が前回（同年夏季一時金）の支給額を下回らないように、一人当たり平均3万円に相当する「是正」部分を各個人毎に50,000円から5,000円の範囲で調整している。

(イ) 「是正」の基本は、常に前回の一時金支給額と今回の「是正」分を除いた一時金支給額とを比較して前回の支給額よりも低くならないように行っている。

(ウ) 53年夏季一時金から同年年末一時金にかけて、従業員一人当たり平均支給額が28万円から33万円に5万円アップ、率にして17.9%上昇した。A1の53年夏季一時金支給額と同年年末一時金支給額を比較すると、A1は、203,467円から249,518円に22.6%アップとなっており、同人のアップ率は、従業員一人当たり平均支給額アップ率17.9%を上回っている。しかし、このようにA1の支給額アップ率が従業員一人当たり平均支給額アップ率を上回るからといって、その個人の「是正」額を低くするという事はしない。

(2) A1の昭和53年年末一時金における「是正」額及び勤務状況等について

ア A 1 は、50年2月に入社し、今日までミーリングという機械を操作する仕事に従事している。なお、同人は、51年5月、組合結成と同時に組合に加入し、現在、同組合の執行委員である。

イ A 1 の年末一時金「是正」額は10,000円であり、勤続一年以上の従業員中の最低額である。また、A 1 と年齢、勤続年数のほぼ同じ非組合員C 21の年末一時金「是正」額は23,000円で、A 1 の「是正」額を13,000円上回っている。

ウ 年末一時金の支給対象期間である53年6月から12月にかけて、A 1 の出勤状況は、他の非組合員と同様、普通の出勤率である。また、出勤や仕事のやり方及び成界について、同人は、上司から注意や指摘を受けたことはなかった。

2 判断

(1) 会社は、次のとおり主張する。すなわち、①「是正」とは、会社が一時金支給に当たり、一定基準により算定するものではなく、各個人の具体的支給額が、前回の同人の支給額との比較において下回ることを防ぐための追加支給の項目である。したがって、従業員一人当たり平均「是正」額3万円を従業員全体の支給額算定状況からみて各個人に加減されるものであるから、「是正」結果のみについての苦情は、全体との対比がないかぎり相当でない。②まして、A 1 の53年年末一時金支給額は、前回（53年夏季一時金）の支給額を上回っており、十分「是正」の目的を達成しているものであり、差別扱いをしたものではない。③また、A 1 の同年夏季一時金支給額と同年年末一時金支給額間の上昇率は、同時期間の従業員一人当たり平均支給額上昇率を上回っている。

(2) まず、会社は、従業員一人当たり平均「是正」額3万円を従業員全体の支給額算定状況からみて各個人に加減するので、「是正」結果のみについての苦情は相当ではない旨主張する。確かに、従業員全体の見地から「是正」を行うことは必要で、前記認定の表Ⅰのとおり「是正」額を除いた今回の一時金支給額と前回の夏季一時金支給額とを比較して、その上昇率が低い人を「是正」によって補うという面がみられることは事実である。しかし、それにしても、A 1 と同様に、この上昇率10%以上の人は、非組合員22名（勤続1年未満の3名及び算出不可能な2名を除く）中8名もおり、これらの人の「是正」額は、20,000円～35,000円の範囲であり、これら非組合員の最低「是正」額とA 1 の「是正」額を比較すると10,000円の差があり、あまりにも公正さを欠き、少なくともこれら非組合員の最低「是正」額20,000円は、A 1 にも支給すべきものである。

このように、「是正」結果が不公正と疑われる恐れのある場合、それを組合が問題視するのは当然なことである。

(3) 次に、会社は、A 1 の一時金支給額は前回の支給額を上回っており、会社側からみて十分「是正」の目的を達していると主張する。しかしながら、単に、「是正」が会社側からみて十分目的を達しているだけではなく、組合側からみても公正な「是正」であると納得できるものである必要があり、合理的理由もなしに、前示判断の(2)及び前記認定の表Ⅱのとおり、非組合員と比較して、組合員A 1 について著しく低く「是正」することは不当な扱いであると言うべきである。

(4) また、会社は、差別扱いをしていない理由としてA 1 の一時金支給額の上昇率が従業員平均支給額の上昇率を上回っていることを掲げている。しかし、一時金支給額の上昇率の基本となるA 1 の53年夏季一時金支給額が、そもそも前記認定の表Ⅰのとおり従業

員中最低であるから、ある程度この上昇率は大きくならざるを得ない面がある。また、この平均支給額の上昇率17.9%を上回っている人は、非組合員22名（勤続1年未満の3名及び算出不可能な2名を除く）中13名であり、これら非組合員の「是正」額は、20,000円～43,000円の範囲であり、これら非組合員の最低「是正」額と比較してA1のそれは10,000円であり、その差は10,000円となっている。

さらに、A1の一時金支給額の上昇率が、平均支給額の上昇率17.9%を上回っていることは、むしろ年末一時金対象期間中におけるA1の勤務成績が悪くなかったことを推認せしめるものであっても、これをもって「是正」について差別扱いをしていない理由にはなり難い。

以上のとおり、会社の挙げる理由はいずれも採用し難い。

- (5) まして、会社は、53年年末一時金における「是正」について、「是正」は社長及び専務が査定表を含め、総合的に判断し、50,000円から5,000円の範囲で、前回の支給額を下回らないように行うという説明以外、「是正」の基準・内容等を一切明らかにしていない。

そして、組合員A1に対する「是正」結果が、前記認定のとおり非組合員らと比較して著しく低い外形上の差異が認められるが、なぜ、このように著しく低い「是正」を行ったかについて、同組合員に何ら合理的な説明を行っていない。このことは、むしろ前記認定のとおり、団体交渉における会社と組合間の話のやりとりの中での会社の差別発言にみられるように、同組合員は会社にたてつくともみられて悪く「是正」されたことが推認される。

さらに、前述のような外形上の差異が認められるにもかかわらず、会社は、それが差別でないとするのみで、これを正当づける何らの立証もしなかった。

したがって、本件年末一時金における組合員A1に対する「是正」は、会社が同組合員の組合活動を嫌悪し、同組合員を不利益に扱ったものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

第4 昭和51年5月24日付け回答書に基づく組合事務所貸与問題について

- 1 組合は、組合事務所貸与問題については会社側作成昭和51年5月24日付け回答書において、基本的に合意され、また同じく会社側作成同月31日付け回答書において、この合意に基づいてその細部について協議を行うことになっていたが、会社はこの問題は係争中であるとの理由で拒否していると主張する。
- 2 しかしながら、組合事務所貸与問題は、当地労委昭和51年（不）第105号不当労働行為救済申立て事件の昭和53年2月17日付け命令書において、組合事務所の貸与については、労使間で原則的理解に達し、その細部について、後日協議を行うことになっていたが、会社は何らの理由を述べることなくその細部について協議を行うことを拒否しているとして、会社に対しその細部についての協議を行うことを命じている。

したがって、この点に関してあらためて判断する必要はなく、組合の主張は採用し難いので、却下せざるを得ない。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条によって主文のとおり命令する。

昭和56年8月27日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘