

命 令 書

申立人 総評化学一般日本シェーリング労働組合

被申立人 日本シェーリング株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合と締結した昭和54年度及び昭和55年度賃上げに関する協定中、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外する旨の条項（以下「80%条項」という）を撤回し、前記各年度80%条項該当の申立人組合員に対し、昭和54年4月及び昭和55年4月からそれぞれ賃上げが実施されたものとして取り扱い、当該年度賃上げ相当額から既支給額を控除し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。
- 2 被申立人は、昭和54年度及び昭和55年度賃上げにおける80%条項該当の申立人組合員に対する昭和54年夏季一時金、同年冬季一時金、昭和55年夏季一時金及び同年冬季一時金を、前記1によって各年度賃上げが行われたものとして算出し、その額から既支給額を控除した額及びこれに年率5分を乗じた額を、当該年度賃上げにおける80%条項該当の申立人組合員に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員に対し、昭和54年夏季一時金、同年冬季一時金、昭和55年夏季一時金及び同年冬季一時金における査定を次のとおり是正し、これによって算出した額から既支給額を控除し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。
 - (1) 申立人組合員各人に対する査定部分を全日本シェーリング労働組合の組合員に対して支給した上記各一時金の平均支給月数と同一になるよう再査定すること
 - (2) 上記(1)の再査定は、査定に基づいて既に申立人組合員各人に支給した額を下回らない限度において行うこと
- 4 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社正面玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

総評化学一般日本シェーリング
労働組合

執行委員長 A 1 殿

日本シェーリング株式会社

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第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認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 昭和54年度及び昭和55年度賃上げにおいて、80%条項を内容とする協定を貴組合に押し

- 付け、貴組合員を不利益に取り扱ったこと
- (2) 昭和54年夏季一時金、同年冬季一時金、昭和55年夏季一時金及び同年冬季一時金において、貴組合員を不当に低く査定して不利益に取り扱ったこと

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本シェーリング株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市淀川区）に本社を、全国約30カ所に営業所を置き、医薬品の輸入・製造・販売を業とする会社であり、その従業員は、本件審問終結時約800名である。
- (2) 申立人総評化学一般日本シェーリング労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員のうち、医薬品の製造、研究及び一般事務に従事する本社の従業員を中心に組織されている労働組合で、その組合員は、本件審問終結時約85名である。
- (3) 会社には、組合の外に、主として営業所に勤務する従業員を中心に組織されている全日本シェーリング労働組合（以下「全日シ」という）があり、その組合員は、本件審問終結時約350名である。

なお、組合及び全日シの組合員中における女性の占める割合は、組合が50%強、全日シが20%弱である。

2 年度賃上げ及び54年夏季一時金について

- (1) 54年3月28日、組合は会社に対して、54年度賃上げとして「基本給×15%+3,000円（一律定額）+是正」を要求すると同時に、4月5日までに労使による話し合いを行うよう申し入れた。
- (2) これに対して、4月13日、会社は、組合におおむね次のとおり回答するとともに、同月19日に団体交渉を開催したい旨申し入れた。

「① 賃 上 げ 率 53年度基本給の平均8%

② 賃上げ対象者 54年度賃上げ妥結時在籍者。ただし、雇員、アルバイト、54年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く（以下、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外するとの旨の会社回答を「80%条項」という）。

③ 実 施 時 期 賃上げは妥結した月から実施する（以下この条項を「妥結月払条項」という）。

④ 54年夏季一時金 (ア)基準内賃金（住宅手当を除く）の2.2カ月分を支給する。 (イ)考課査定を行う。」

この回答のうち、80%条項とは、51年度の賃上げ時から採用されている賃上げ基準であり、過去1年間の稼働率を次のとおり算出し、これが80%以下の者については賃上げを実施しないというものである。

「① 算 出 方 式

（所定労働時間－逸失時間）÷所定労働時間

ア 所定労働時間とは年間総労働時間を指す。

イ 逸失時間には、遅刻、早退、欠勤、私用外出、年次有給休暇、生理休暇、慶弔、妊婦通院休暇、産前産後休暇、労災休業、労災通院、組合活動及びストライキに

よるすべての不就業時間が含まれる（なお、実際には前記項目の外に育児時間、育児休職、交通機関の延着による不就業時間も逸失時間に算入された）。

② 対象期間 1月から12月までの間

また、組合はこの時点では会社に54年夏季一時金の要求はしていなかったが、会社は前記回答のとおり賃上げ回答と同時に同一時金についても回答した（以下、この賃上げと同年夏季一時金の一括回答を、単に「一括回答」という）。会社は、54年度までは賃上げと一時金の回答は、それぞれ組合からの要求があった段階で別個に行っており、このような一括回答を行ったのは今回が初めてであった。

なお、考課査定を行うとは、考課査定により上積み額を決定するという意味であった。

- (3) 4月17日、組合は、前記団体交渉申入れに応諾する旨回答するとともに、会社に①決算報告書の提出、②組合員の稼働率資料の提出、③会社回答に関する説明内容資料の提出を要求した。これを受けて、同月18日、会社は、場所を淀川産業会館、時間を午後3時から2時間以内と指定し、19日の団体交渉の開催を通知したが、前記3項目の要求には応じられない旨回答した。

ところで、従前組合と会社の団体交渉については、会社は組合から申入れがあってもその指定日にはほとんど応じることなく、新たに別の期日を指定し、場所を淀川産業会館、時間を1時間ないし2時間、交渉人員を双方4名に制限するなどの条件を出して組合に団体交渉を申し入れ、組合がこの条件を受け入れない限り団体交渉には応じないとの態度をとり続けていた。組合は、この会社の団体交渉に臨む態度は、組合の団体交渉権の否認であるとしてしばしば抗議したが、会社はこの抗議を受け入れなかったため組合はやむなく会社の出した条件に応じることとして、その指定日に団体交渉を開催せざるを得ない状態が続いていた。

なお、52年6月9日、組合は会社の前記のような団体交渉に臨む態度は不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て（52年（不）48号）を行ったが、当委員会は審査の結果、55年6月6日、会社のこれらの行為は不当労働行為に該当すると判断し救済命令を発した。

- (4) 4月19日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが双方譲歩せず、妥結には至らなかった。なお、組合はこの団体交渉に先立ち、一括回答に関して夏季一時金の回答は、組合が要求もしていないものであるから、賃上げ回答とは切り離すべき旨主張していたが、団体交渉の席上、会社は、賃上げと夏季一時金は一括して妥結するのが今回の条件であり、賃上げだけを切り離すことはできない旨回答した。
- (5) 4月26日、組合と会社間で団体交渉が開催され、会社は、賃上げ率については0.1カ月分上積みする旨述べたが、他の回答については前回回答どおりでなければ協定を締結する意思がないとして譲らず、結局、同日の団体交渉も物別れに終わった。
- (6) 組合は、妥結月払条項との関係上4月中に妥結する必要があるとあり、また、例年の会社の対応からいって会社回答どおりの内容でなければ妥結することは困難であると判断し、同月27日、「やむを得ず協定は締結するが、80%条項及び妥結月払条項の不当性については、引き続き団体交渉及び公的機関で会社の責任を追求してゆく」旨言明して、会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、組合員には80%条項に該当し賃上げが行われなかった者が4名いたが全日シに

は80%条項該当者は1名もいなかった。

- (7) 全日シも会社との間で組合と同内容の協定を締結し、6月15日に全従業員に夏季一時金が支給されたが、その実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は2.547カ月分、全日シ組合員の場合は2.85カ月分であった。

3 54年冬季一時金について

- (1) 54年11月9日、組合は会社に対し54年冬季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く）の4.5カ月分を支給すること、②査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出し、同月14日、期日を同月14日から16日までの間のいずれかの日と指定して、労使協議会の開催を申し入れた。
- (2) 11月16日、会社は組合に、同月22日に団体交渉を開催したい旨申し入れた。組合はこの会社の申し入れに対し、賃上げ時同様な会社の態度は組合の団体交渉権の否認であると抗議したが、団体交渉には応諾する旨回答した。
- (3) 11月22日、組合と会社間で冬季一時金に関する第1回目の団体交渉が開催され、会社は、冬季一時金に関し、①基準内賃金（住宅手当を除く）の3.6カ月分を支給する、②考課査定を行う旨を内容とする回答を行ったが妥結には至らなかった。
- (4) 11月26日、組合は会社に対し、同月28日から30日までの間のいずれかの日と指定して団体交渉を申し入れた。しかし、会社はこれに回答しなかったため、翌27日、組合は、再度同月29日か30日と指定して団体交渉を申し入れた。
- (5) 11月28日、会社は前記組合からの団体交渉申し入れに回答せず、新たに12月3日に団体交渉を開催したい旨組合に申し入れた。組合は前記同様、会社の態度は組合の団体交渉権の否認である旨抗議したが、団体交渉には応諾する旨回答した。
- (6) 12月3日、組合と会社の間で団体交渉が開催されたが、会社は、会社の回答どおりでなければ協定の締結には応じられないとの態度に固執し、結局、同日の団体交渉も物別れに終わった。
- (7) 12月6日、組合は、従前の会社の態度からみて、もはや上積み回答は期待できないと判断し、会社との間で会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、全日シも会社との間で組合と同内容の協定を締結していたが、冬季一時金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は3.8カ月分、全日シ組合員の場合は4.05カ月分であった。

4 55年度賃上げについて

- (1) 55年3月18日、組合は会社に対して、55年度賃上げとして「基本給×15%+5,000円（一律定額）+是正」を要求するとともに、同月19日、同月24日から31日までの間のいずれかの日に労使協議会を開催するよう申し入れた。
- (2) 3月28日、会社は、賃上げ要求については「要求事項を検討中である」旨回答したが、労使協議会開催要求に対しては回答しなかった。
- (3) そこで、3月28日及び4月3日、組合は、会社が労使協議会の申し入れを無視したとして抗議し、再度労使協議会の開催を申し入れたが、会社は前記(2)同様これに回答しなかった。
- (4) 4月8日、組合は会社に対し、会社は組合との協議を拒否しているとして抗議するとともに、同月11日から15日までの間のいずれかの日に団体交渉を開催するよう申し入れ

た。これに対し、同月14日、会社は、おおむね次のとおり回答するとともに、同月21日に団体交渉を開催したい旨組合に申し入れた。

「① 賃 上 げ 率 54年度基本給の平均9.8%

② 賃上げ対象者 54年度賃上げ妥結時在籍者。ただし、雇員、アルバイト、54年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く。

③ 実 施 時 期 賃上げは妥結した月より実施する。」

- (5) 4月16日、組合はこの団体交渉申し入れに対し、「会社は、組合からの労使協議会ないし団体交渉の申し入れに対しては不当にこれを拒否し、一方において、会社から組合に団体交渉を申し入れ、これに応じない限り組合との団体交渉は行わないとの態度に終始しているが、これは組合の団体交渉権を否認するものである」旨抗議したが団体交渉には応諾する旨回答し、さらに、同月17日から20日までの間のいずれかの日に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (6) 4月21日、組合と会社の間で団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。
- (7) 組合は妥結月払条項との関係上4月中に妥結する必要があると判断し、4月28日「やむを得ず協定は締結するが、80%条項及び妥結月払条項の不当性については、団体交渉及び公的機関で引き続き会社の責任を追求してゆく」旨言明して、会社回答どおりの内容で協定を締結した。
- 5 55年夏季一時金について
- (1) 55年5月29日、組合は会社に対して55年夏季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く）の3.5カ月分を支給すること、②考課査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出し、同月30日、期日を6月5日と指定して団体交渉を申し入れた。
- (2) これに対して、6月3日、会社は、組合におおむね、①基準内賃金（住宅手当を除く）の2.2カ月分を支給する、②考課査定を行う旨回答するとともに、同月5日に団体交渉を開催したい旨申し入れた。
- (3) 6月4日、組合は、この団体交渉申し入れに対し、前記4(5)同様、会社の態度は組合の団体交渉権の否認であると抗議したが、前記団体交渉申し入れには応諾する旨回答した。
- (4) 6月5日、組合と会社間で第1回目の団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。
- (5) そこで、6月5日、組合は会社に対して同月11日に団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社はこれに回答しなかったため、同月11日、組合は会社に抗議すると同時に、再度団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (6) 6月19日、会社は組合に対し、期日を同月19日と指定して団体交渉を申し入れた。組合は前記4(5)同様会社の団体交渉に臨む態度につき抗議したが、団体交渉申し入れには応諾する旨回答した。
- (7) 6月19日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが妥結には至らなかった。
- (8) 6月26日、組合は従前の会社の態度からみて、これ以上の上積み回答は期待できないと判断し、会社との間で会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、全日シも会社との間で組合と同内容の協定を締結していたが、夏季一時金の実

際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合2.51カ月分であり、全日シ組合員の場合2.85カ月分であった。

6 55年冬季一時金について

- (1) 55年10月28日、組合は会社に対し、55年冬季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く）の4.5カ月分を支給すること、②考課査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出し、同月31日、期日を11月7日から11日までの間のいずれかの日と指定して労使協議会の開催を申し入れた。
- (2) 11月7日、会社は組合に「要求事項について検討中である」旨回答したが、労使協議会の開催については回答しなかった。
- (3) 11月12日、組合は会社に対して同月17日に団体交渉を開催するよう申し入れた。しかし、同月17日、会社はこの申入れについては既に回答済みであるとして、同日の団体交渉を拒否したため、同月20日、組合はこれに抗議するとともに、同月22日、午後4時から終業時までストライキを行った。
- (4) 11月22日、会社は組合に、①基準内賃金（住宅手当を除く）の3.6カ月分を支給する、②考課査定を行う旨の内容の回答を行い、同月26日、組合に期日を12月2日と指定して団体交渉を申し入れた。
- (5) 12月2日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。
- (6) 12月4日、組合は会社の従前の態度からみて上積み回答は不可能であると判断し、会社との間で会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、全日シも会社との間で組合と同内容の協定を締結していたが、冬季一時金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は3.8カ月分、全日シ組合員の場合は4.05カ月分であった。

第2 判断

1 54年度及び55年度賃上げにおける80%条項について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は54年度及び55年度賃上げにおいて80%条項をのまない限り賃上げ協定に応じないとの態度をとり、組合に80%条項を一方的に押し付けたが、これは組合を弱体化することを目的としたものであり不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、54年度及び55年度賃上げに関する協定は、会社と組合の十分な団体交渉の成果を踏まえたものであり、組合員であると否とに拘わらず全従業員に適用されるのであるから、80%条項は不当労働行為とは何のかかわりもなく、労働委員会がその当否を判断すること自体越権行為であって違法であると主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 80%条項とは、前記認定第2.(2)のとおり、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外するというものである。そして、その稼働率算出の基礎となる逸失時間には、遅刻、早退、欠勤、私用外出、年次有給休暇、生理休暇、妊婦通院休暇、産前産後休暇、育児時間、育児休職、労災休業、労災通院、組合活動、ストライキ、団体交渉、慶弔、交通機関の延着によるすべての不就労時間が含まれる。

なるほど、遅刻、早退、欠勤、私用外出における不就労については、特段の事情のな

い限りそれ相応の取扱いをすることには合理性があり首肯しうるところである。しかしながら、年次有給休暇、生理休暇、産前産後休暇、育児時間の請求は、労働基準法に認められている権利の行使であり、労災休業、労災通院は、会社の業務遂行過程で生じた災害に帰因する休業ないし通院であるから、その責任は会社が負うべき性質の事柄であり、正当な組合活動、ストライキ権、団体交渉権の行使は、憲法や労働組合法で認められた当然の権利であり、交通機関の延着による不就労は当事者の責に帰すことのできない不可抗力によるものであり、妊婦通院休暇は組合と会社の間で協定が締結されているものであるから、これらを遅刻、早退、欠勤、私用外出に基づく不就労と同様に稼働率算出の基礎とすることは、労働者の権利行使等を著しく制限するものであって合理性を有するとは考えられない。

したがって80%条項は、これら正当な権利の行使等により就労しなかった者の不就労時間を稼働率算出の基礎とすることによって、当該従業員を不利益に取り扱うものであり、到底容認し難いものとする。

また前記認定第2.(3)のとおり会社の団体交渉に臨む態度には誠実さがみられず、組合はやむなく会社の指定する期日に人数、時間につき制限を課された団体交渉を強いられていたことが認められる。

- (3) 以上の事由及び前記認定第1. 1.(3)のとおり、組合と全日シの組合員中における女性の占める割合は、組合員の場合50%強、全日シ組合員の場合20%弱であるから、80%条項には生理休暇、妊婦通院休暇、産前産後休暇、育児時間による不就労時間が含まれることからして、80%条項が導入されることによって不利益を受ける組合員の比率が全日シ組合員よりも高いことを併せ考えると、会社の行為は組合に80%条項を一方向的に押し付け組合員に組合活動上、経済上の不利益を及ぼし、もってその組織の弱体化を図ったものと言わざるを得ず、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。

2 54年夏季、同年冬季一時金、55年夏季及び同年冬季一時金について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は組合員の本件各一時金の平均支給月数を全日シ組合員に比較し低く押えているが、これは、組合間差別を行うことにより組合員を不利益に取り扱うものであり不当労働行為であると主張する。

イ これに対して、会社は本件各一時金については、会社と組合が十分な団体交渉を行った結果合意に達し協定が締結されたものであり、その内容も全日シと全く同様である。また、平均支給月数の差異は考課査定の結果に基づくもので、その考課査定は、組合員と全日シ組合員を公平に評定した結果によるものであるから差別はないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 同一企業内に複数の労働組合が存在する場合、会社がそのうちの一つの労働組合の組合員を他の労働組合の組合員に比べて不利益に取り扱うことは、それが会社の組合に対する嫌悪の情に帰因し、かつそうすることに合理性がない限り不当労働行為に該当するといわざるを得ない。

そこで、本件54年夏季一時金、同年冬季一時金、55年夏季一時金及び同年冬季一時金

の組合員と全日シ組合員との平均支給月数をみると、次表のとおり両組合員間には顕著な較差が認められる。

一時金	組合別	組合員	全日シ組合員
54年夏季一時金		2.547月分	2.85月分
〃 冬季 〃		3.8	4.05
55年夏季 〃		2.51	2.85
〃 冬季 〃		3.8	4.05

しかし、この較差について合理性を認めるに足る疎明はない。ただ会社は、組合員については一時金支給の基礎となる考課査定につき疎明を行ったが、本件の争点は平均支給月数の差異を生ぜしめた考課査定が、組合員と全日シ組合員において公平になされていたか否かということであるから、比較対照の基礎を欠く会社の疎明をもって両組合員間の平均支給月数の差異を正当視することはできないと言わざるを得ない。

また、会社は、本件各一時金については、組合と十分な団体交渉を行った結果合意に達し協定が締結されたものであると主張するが、前記認定第2.(3)のとおり会社の団体交渉に臨む態度には誠実さがみられず、会社は十分な協議をしないままに組合に協定の締結を強いたものであると考えられることからみれば、前記会社の主張は到底採用し得ないものとする。

以上から総合的に判断すると、会社の本件行為は、前記各一時金について組合員と全日シ組合員を差別し、もって組合組織の弱体化を図ったものと解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。

3 その他

会社は、本件申立ては金額不明の金銭支払いを求めるものであるから、労働委員会として不特定の金銭給付を命ずることは許されず却下されるべきであると主張する。

しかし、申立人の主張から、十分その金額を特定しうると考えるからこの点に関する会社の主張は採用できない。

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57年6月14日

大阪府地方労働委員会
会長 後 岡 弘