

大阪、昭50不132、昭51不86、昭52不 9、昭58. 1. 28

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合南大阪支部

被申立人 葦原運輸機工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A 1、A 2、A 3、A 4及びA 5（以下この5名を「分会員ら」と総称する）に対して、昭和50年1月分から51年4月分までの賃金のうち考課給、職能給、時間外手当、超過勤務手当、通信手当、長距離手当、出張手当、特別手当（物価手当）の各部分について、分会員らと同職種の非分会員に対して支払った額の平均額と分会員らのそれとの差額及びこれらにそれぞれ年率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、分会員らに対して、49年年末一時金、50年夏季一時金及び同年末一時金について分会員らと同職種の非分会員に対して支払った額の平均額と分会員らのそれとの差額及びこれらにそれぞれ年率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、1メートル×2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して会社正門付近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

全日本運輸一般労働組合南大阪支部

執行委員長 A 6 殿

葦原運輸機工株式会社

代表取締役 B 1

当社は、貴組合葦原運送分会員らに対し、50年、51年の賃金、49年年末一時金及び50年夏季・年末一時金について非分会員と差別して取り扱いましたが、これら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。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人葦原運輸機工株式会社（以下「会社」という）は、昭和33年5月13日芦原運送株式会社として発足し、46年12月13日に現名称に商号変更して重量物の輸送を中心にクレーン、車輛リース、沿岸荷役及び貨物保管等の事業を営んでおり、従業員は本件審問終結時約40名である。
- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合南大阪支部（以下「組合」という）は、37年2月18日総評全国自動車運輸労働組合南大阪支部の名称で結成された個人加入の労働組合で、その後現名称に変更しており、組合員は本件審問終結時約80名である。なお、組合の下部

組織である芦原運送分会（以下「分会」という）は45年11月1日に組合に加入した会社の従業員で結成されたもので、分会員は本件審問終結時8名である。

2 46年以降の当委員会の命令等について

46年以降本件審問終結時までには会社を被申立人とする不当労働行為救済申立事件に限ってみると、当委員会が救済命令を発したものが7件〔45年（不）第90号・46年（不）第6号、47年（不）第70号、48年（不）第1号・49年（不）第55号・49年（不）第93号・50年（不）第67号〕、当委員会に係争中のものは本件以外に分会員5名の解雇をめぐる申立事件が1件〔51年（不）第87号〕ある。

分会員8名のうちA7、A8、A9の3名は46年2月20日に会社の秩序を乱したとの理由で懲戒解雇されたが当委員会の命令もあって51年秋に一旦復職した。しかし、55年2月12日、会社はこの3名を暴行傷害、無断欠勤等を理由に再解雇し現在に至っている。

3 会社の組織等について

(1) 会社は、本社に第一事業部（トラック、トレーラー運搬）、第二事業部（メカニッククレーン作業）及び第三事業部（油圧式クレーン作業）を、大阪市大正内港に第五事業部を、倉敷市水島に第六事業部を、大分市に第七事業部をそれぞれ置いて業務を行っている。

第一事業部には分会長A1（44年6月入社 of 運転手、以下「A1」という）及び分会会計A4（45年2月入社 of 運転手、以下「A4」という）が、第二事業部には副分会長A2（46年4月入社 of 運転手、以下「A2」という）及び分会書記長A3（45年9月入社 of 運転手、以下「A3」という）が、また第三事業部には分会執行委員A5（44年2月入社 of 助手、以下「A5」という）が属しており、この5名（以下この5名を総称するときは「A1ら5名」という）は大型トラック、大型トレーラー、クレーンの免許のうちそれぞれ2つ以上の免許を有している。

4 賃金について

(1) 賃金の構成要素

会社において毎月支払われる賃金は、次の各項目から成っている。

- ア 基本給
- イ 出勤基本給
- ウ 増減給
- エ 考課給
- オ 職能給
- カ 時間外手当
- キ 超過勤務手当（割増給）
- ク 通信手当
- ケ 長距離手当
- コ 出張手当
- サ 家族手当
- シ 特別手当（物価手当）

なお、基本給等の内容は次のとおりである。

① 基本給

入社の際、年令、人物、技能をもとに、表(1)記載の等級を決定し、それに基づいて支給する。なお、基本給が変動する場合は、表(1)の改正及び昇給の場合である。

表(1)

| 等級 | 金額 | 等級 | 金額 | 等級 | 金額 | 等級 | 金額 |
|----|--------|----|--------|----|---------|----|---------|
| 1 | 3,000円 | 6 | 8,000円 | 11 | 13,000円 | 16 | 18,000円 |
| 2 | 4,000 | 7 | 9,000 | 12 | 14,000 | 17 | 19,000 |
| 3 | 5,000 | 8 | 10,000 | 13 | 15,000 | 18 | 20,000 |
| 4 | 6,000 | 9 | 11,000 | 14 | 16,000 | 19 | 21,000 |
| 5 | 7,000 | 10 | 12,000 | 15 | 17,000 | 20 | 22,000 |

② 出勤基本給

基本給と同一方法により、表(2)記載の等級を決定し、等級別金額に出勤日数を乗じた金額を支給する。

出勤基本給が変動する場合は、表(2)の改正及び昇給の場合である。

表(2)

| 等級 | 金額 | 等級 | 金額 | 等級 | 金額 | 等級 | 金額 |
|----|------|----|------|----|--------|----|--------|
| 1 | 450円 | 6 | 700円 | 11 | 1,000円 | 16 | 1,500円 |
| 2 | 500 | 7 | 750 | 12 | 1,100 | 17 | 1,600 |
| 3 | 550 | 8 | 800 | 13 | 1,200 | 18 | 1,700 |
| 4 | 600 | 9 | 850 | 14 | 1,300 | 19 | 1,800 |
| 5 | 650 | 10 | 900 | 15 | 1,400 | 20 | 1,900 |

前記のとおり、基本給及び出勤基本給は、昇給によって変動する。

昇給には、⑦定時昇給、①臨時個別昇給（特別昇給）の2種がある。

なお、定時昇給は、毎年1回10月に行われることになっている。

また、臨時個別昇給は、貢献度の著しい者に対して行われる。

③ 増減給

規定日数を基準として、出勤日数が基準より1日増すごとに1,000円を加算し、1日減じるとに1日につき $\frac{\text{基本給}}{\text{基本労働日数}}$ を減じる。

④ 考課給

ア 全従業員一律の金額（600円）に考課点及び出勤日数を乗じ、10で除した金額を支給する。

なお、考課点の算出方法は、おおむね次のとおりである。

i 査定者 各事業部長又は取締役

ii 被査定者 所属現業員

iii 考課要素

⑦礼節（社内における言葉づかい並びに態度の良否）

①協力（配車・配置等の会社業務に対する協力の良否）

⑤熱意（会社業務に対する熱意の有無）

iv 採点方法 各考課要素ごとに、0～10の点数をつけ、その平均点をもって、

各人の考課点数とする。

イ A 1から5名の50年及び51年1～4月の考課点数は表(3)記載のとおりである。

表(3)

| 氏名 年月 | A 1 | A 4 | A 5 | A 3 | A 2 |
|---------------|-------|-------|-------|--------|--------|
| 50年1月 | 1.0 点 | 1.0 点 | 1.0 点 | 0.6 点 | 0.6 点 |
| 2 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.3 | 0.3 |
| 3 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.3 | 0.3 |
| 4 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.3 | 0.3 |
| 5 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.6 | 0.6 |
| 6 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.2998 | 0.2998 |
| 7 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.3 | 0.3 |
| 8 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.3 | 0.3 |
| 9 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.3 | 0.3 |
| 10 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.3 |
| 11 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.3 | 0.3 |
| 12 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.3 | 0.3 |
| (合計) | 12.0 | 12.0 | 12.0 | 4.8998 | 5.1998 |
| 50年 1カ月平均 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.4083 | 0.4333 |
| 51年1～4月 平均 | 0.75 | 0.75 | 0.75 | 0.225 | 0.3 |

ウ 分会員を除く本社勤務の現業員(7名)の平均考課点は50年では1カ月平均8.7828点、51年1～4月平均では8.757点である。

⑤ 職能給

最低保障として車種別の固定給(トレーラー28,000円、トラック(11t～8t)23,000円、トラック(4t)20,000円、クレーン(60t以上)30,000円、クレーン(35t以下)25,000円等)が定められ、次式により算出された金額が固定給を上まわるときはその金額とし、毎日の稼働売上げを累積したものを個人売上げとして算出する。

個人売上げ×車種別歩合率(1.5%～6%)×技術点(1～16点)職能給の支給額は表(4)のとおりである。

表(4)

| | 50年 1人1カ月平均 | 51年(1～4月) 1人1カ月平均 |
|-----------------------|----------------|----------------------|
| 分会員 | 円 16,432 | 円 16,445 |
| 分会員以外の本社 勤務現業員(7名) | 58,684 | 62,688 |

なお、技術点の査定方法は明らかでない。

⑥ 時間外手当

見習手、助手、運転手の区分ごとに定まる一定額（表(5)の1）に残業時間数を乗じた金額を支給する。

時間外手当の支給額は表(5)の2記載のとおりである。

表(5)の2

表(5)の1

| | 単価 |
|-----|-------|
| 見習手 | 300 円 |
| 助手 | 350 |
| 運転手 | 400 |

| | 50年 1人1カ月平均 | 51年（1～4月） 1人1カ月平均 |
|---------------------------|----------------|----------------------|
| 分会員 | 円 6,960 | 円 10,696 |
| 分会員以外 の本社勤務 現業員(7名) | 21,502 | 22,636 |

分会員の受ける時間外手当が非分会員のそれと比べて低額となっているが、これは会社が後述するように分会員に対しては長距離の仕事を与えなかったり、全く仕事を与えないで草むしり等をさせたこともあって分会員の残業時間数が少なかったためである。

⑦ 超過勤務手当（割増給）

ア 各人の1カ月間の売上げ×表(6)記載の係数× $\frac{70}{100}$ で算出する。

表(6)

| 車種 | 担当車種別の係数 |
|---------------------------|--------------------|
| トレーラー | $\frac{15}{1,000}$ |
| トラック（11t、8t、4t） | 〃 |
| クレーン（100t、80t、75t、60t） | $\frac{8}{1,000}$ |
| 〃（35t、32t、25t） | $\frac{10}{1,000}$ |
| 〃（25未満） | $\frac{12}{1,000}$ |
| 油圧（36t、32t） | $\frac{9}{1,000}$ |
| 〃（20t、13t） | $\frac{10}{1,000}$ |
| 〃（8t、クローラ） | $\frac{12}{1,000}$ |
| なお、助手については、運転手の割増給の半額である。 | |

イ A1ら5名の超過勤務手当は、表(7)記載のとおりである。

表(7)

| 分会員名 | 50年 (1カ月平均) | 51年（1～4月） (1カ月平均) |
|------|----------------|----------------------|
| A1 | 4,178 円 | 4,554 円 |

| | | |
|-------------------------|--------|--------|
| A 4 | 4,493 | 5,274 |
| A 5 | 3,480 | 4,496 |
| A 3 | 3,068 | 2,964 |
| A 2 | 3,482 | 4,586 |
| 分会員平均 | 3,740 | 4,375 |
| 分会員以外の本社勤務 の現業員7名の平均 | 11,781 | 13,148 |

分会員の超過勤務手当が非分会員のそれと比べて低額となっているが、これは会社が後述するように分会員に対し仕事をさせなかったり、売上げの少ない仕事をさせたりしたことから分会員の売上げ額が低かったためである。

⑧ 通信手当

ア 2,000円に、各所属長の評価にかかる連絡状況評価点を乗じ、10で除した金額を支給する。

なお連絡状況評価の方法は、考課要素が「出先から行う各人の連絡状況」であることを除けば、考課給における査定方法と同じである。

イ A 1から5名の通信手当額は、表(8)記載のとおりである。

表(8)

| 分会員名 | 50年 (1カ月平均) | 51年(1～4月) (1カ月平均) |
|-------------------------|----------------|----------------------|
| A 1 | 600 円 | 450 円 |
| A 4 | 600 | 450 |
| A 5 | 200 | 150 |
| A 3 | 767 | 850 |
| A 2 | 767 | 850 |
| 分会員平均 | 587 | 550 |
| 分会員以外の本社勤務 の現業員7名の平均 | 1,624 | 1,621 |

なお、連絡状況評価のための基準は明らかでない。

⑨ 長距離手当

実車走行距離数×1キロメートル当たり5円～10円で計算した金額を支給する。帰り荷(復路貨物)があった場合はこれに50%加算する。

長距離手当の支給状況は表(9)のとおりである。

表(9)

| 分会員名 | 50年 (1カ月平均) | 51年(1～4月) (1カ月平均) |
|------|----------------|----------------------|
| A 1 | 2,150 円 | 1,356 円 |
| A 4 | 4,267 | 5,659 |
| A 5 | 0 | 0 |
| A 3 | 0 | 0 |

| | | |
|-------------------------|-------|-------|
| A 2 | 305 | 0 |
| 分会員平均 | 1,344 | 1,403 |
| 分会員以外の本社勤務 の現業員7名の平均 | 5,481 | 6,359 |

分会員の長距離手当が非分会員のそれと比べて低額となっているが、これは、会社が後述するように長距離の仕事については主として非分会員に割り当てていたためである。

⑩ 出張手当

実働1日当り運転手800円、助手700円、運転手2人の場合は1人450円の割合で支給される。

出張手当の支給状況は表(10)のとおりである。

表(10)

| 分会員名 | 50年 (1カ月平均) | 51年(1~4月) (1カ月平均) |
|-------------------------|----------------|----------------------|
| A 1 | 0 円 | 0 円 |
| A 4 | 0 | 0 |
| A 5 | 0 | 0 |
| A 3 | 0 | 0 |
| A 2 | 1,342 | 0 |
| 分会員平均 | 268 | 0 |
| 分会員以外の本社勤務 の現業員7名の平均 | 1,729 | 876 |

なお分会員は会社から出張を命ぜられることはほとんどなかった。

⑪ 家族手当

配偶者、子ごとに一定の金額を支給する。

⑫ 特別手当

特に必要と認めるとき、事業部の申請を経て社長決裁により決定される。賃金総額に一定率を乗じた額を支給する。

A 1から5名に対する特別手当の支給状況は、表(11)記載のとおりである。

表(11)

| 分会員名 | 50年 (1カ月平均) | 51年(1~4月) (1カ月平均) |
|------------------|-------------------|----------------------|
| A 1 | 10,692 円 | 9,825 円 |
| A 4 | 11,050 | 10,575 |
| A 5 | 6,850 | 6,250 |
| A 3 | 7,017 | 5,800 |
| A 2 | 7,050 | 6,650 |
| 分会員平均 | 8,532 | 7,820 |
| 分会員を除く従業員の 平均 | (22名平均) 19,331 | (21名平均) 22,901 |

この手当の支給基準は明確にされていない。

(2) 以上総合すると、50年、51年（1～4月）の賃金は次表のとおりである。

| | 50年賃金 (1カ月平均) | 51年(1～4月)賃金 (1カ月平均) |
|-------------------------|------------------|------------------------|
| 分会員平均 | 68,949 円 | 70,990 円 |
| 分会員以外の本社勤務 の現業員7名の平均 | 215,966 | 227,693 |

5 一時金について

(1) 一時金は次の i～vii の合計で算出し支払われる。

i 基本 日給を基にしてランクを定め算出する。

49年年末一時金（5万円、4万円、3.5万円、2.5万円、2万円の5ランク）

50年夏季一時金（5万円、4万円、3万円、2.5万円、2万円の5ランク）

50年年末一時金（3.75万円、3万円、2.625万円、2.25万円、1.875万円、1.5万円の6ランク）

ii 勤年 一定金額×年数

49年年末、50年夏季一時金 1,800円×年数

50年年末一時金 1,350円×年数

iii 出勤率 出勤率83%（50年夏季一時金については82%）を基準に1%ごとに増減する。

各人の基本の40%を基に出勤率に応じ各人の基本額から1%ずつ増減して算出した金額を2倍する。

例 83%の場合 基本(A)×40%×2

80%の場合 $(A \times 40\% - A \times \frac{3}{100}) \times 2$

90%の場合 $(A \times 40\% + A \times \frac{7}{100}) \times 2$

iv 考課 協調、自覚、創造、積極、努力、安全、定着の各要素で採点を行い、それを基準に10点、8点、6点、4点、1点の5ランクに分け、「基本」× $\frac{\text{点数}}{10}$ で

算出する。

v 協力度 出勤率を基に算出する。

49年年末一時金の場合を例にとると

83.9%以上 15,000円

80% " 12,000円

75% " 10,000円

70% " 7,000円

70% 未満 4,000円 となっている。

vi 期待 今後に対する期待度であり、

$\frac{\text{考課の金額} + \text{協力度の金額}}{2}$ で算出する。

2

vii 特別金 取締役、管理職、古参従業員らで構成される審議会で、協調、自覚、創造、積極、努力、安全、定着の7要素に基づきおのおの10点満点で評価し、3万円、2万円、1万円、0円の4段階に分けられる。

(2) 上記算出根拠のうち「出勤率」及びこれを基にした「協力度」は出勤状態から客観的に算出され、分会員らの出勤率が非分会員に比べて特に悪いということはない。「基本」の額は分会員は非分会員に比し低く、この額は「出勤率」「考課」「期待」の額にも連動している。

また、「考課」、「期待」、「特別金」は会社の考課査定によって大きく左右され、この項目での分会員と非分会員との差は特に大きい。

6 A 1ら5名の解雇

51年5月11日、会社はA 1ら5名を暴行傷害、無届欠勤、業務命令拒否及び作業上の事故を理由に懲戒解雇した（本件については前記のとおり当委員会に、51年（不）第87号事件として係属中である。また、この解雇問題については、大阪地方裁判所に対して地位保全の仮処分申請が行われ同庁において仮の地位を定める仮処分決定がなされている。なお、この事件の本訴については現在大阪地方裁判所に係属中である）。

7 49年年末一時金等の支払いについて

(1) 49年年末一時金について

49年11月7日、分会は49年年末一時金要求書（一律70万円支給等）を会社に提出し、その後これについて3回団体交渉が行われたが、会社から具体的な説明がなされないまま同月25日、会社は分会員に対し一方的に同年末一時金を次のとおり支給した。

| | |
|-----|----------|
| A 1 | 64,050 円 |
| A 2 | 45,170 |
| A 3 | 45,790 |
| A 4 | 62,550 |
| A 5 | 61,990 |
| 計 | 279,550 |

なお、分会員5名の平均額は55,910円、分会員以外の従業員の平均額は約19万円である。このため分会は会社に対し「不満ではあるが年末一時金の内金として受け取る」旨告げてこれを受領した。

(2) 50年8月7日、会社は分会員に対し一方的に50年夏季一時金を次のとおり支給した。

| | |
|-----|----------|
| A 1 | 65,160 円 |
| A 2 | 43,300 |
| A 3 | 46,760 |
| A 4 | 63,750 |
| A 5 | 50,400 |
| 計 | 269,370 |

なお、分会員5名の平均額は53,874円、分会員以外の従業員の平均額は約15万円である。

分会は会社に対し「不満ではあるが夏季一時金の内金として受け取る」旨告げてこれ

を受領した。

- (3) 50年12月30日、会社は分会員に対し一方的に50年年末一時金を次のとおり支給した。

| | |
|-----|----------|
| A 1 | 54,788 円 |
| A 2 | 39,952 |
| A 3 | 35,212 |
| A 4 | 47,513 |
| A 5 | 43,687 |
| 計 | 221,152 |

なお、分会員5名の平均額は44,230円、分会員以外の従業員の平均額は約12万円である。

分会は会社に対し「不満ではあるが年末一時金の内金として受け取る」旨告げてこれを受領した。

8 分会員の勤務状況等について

(1) A 1ら5名の勤務態度等について

ア 会社においては欠勤の場合の届出用紙（有給休暇の場合もこれを使用する）が備えられているが、47年ごろから欠勤の場合口頭で会社に連絡すれば足りるという扱いが認められており、A 1ら5名は組合業務、当委員会及び裁判所への出席、私用による欠勤等の場合その都度口頭で会社に連絡して休んでいた。

イ 会社は、49年7月から50年12月までの間のA 1ら5名の欠勤についてA 1に対しては37日、A 4に対しては25・5日、A 5に対しては18・5日、A 3に対しては43日、A 2に対しては38・5日、それぞれ無断欠勤扱いとしたが、前記期間中A 2については2日間の無断欠勤があったのみでA 2以外の者には全く無断欠勤がないにも拘らず、会社が無断欠勤扱いにした上記それぞれの日については、A 1ら5名は、いずれも会社に対し、組合業務、病気、私用等の理由を事前に連絡した上で会社を休んでいた。

また、A 1は50年8月23日、A 4は同年5月31日、A 5は同年1月25日、それぞれ翌日の日曜出勤を会社から指示されたが、同人らは組合業務を理由に出勤を断ったところ、会社はいずれもこれを休日労働拒否として取り扱った。

更にA 2は、50年2月22日及び5月17日の両日、会社から翌日の日曜出勤を指示されていなかったのに出勤しなかったが、会社はこれを休日労働拒否として取り扱った。

(2) 分会員の業務内容等について

ア 会社第一事業部においては、トレーラーの運転に従事する方がトラックの運転に従事するよりも、職能給の車種別固定給において月額5,000円高く、また早出、残業が多くなることから時間外勤務手当の額も多くなる。ところでA 1は入社以来第一事業部に属しトレーラーの運転に従事していたが、会社は同人に対して47年終りごろからトラック乗務の回数が多くなるような配車を行い、48年1月からは同人をトラック運転のみに従事させた。また同じく第一事業部においてトラックの運転に従事していたA 4は45年暮ごろトレーラーの運転資格を取得したが、同じ資格を取得した分会員以外の本社勤務の現業員はトレーラーの運転に従事しているのに、A 4はトレーラーの運転を希望したが容れられず依然としてトラック運転に従事させられている。

イ 第二及び第三事業部はいずれもクレーン車による運送、運搬を担当しており、大型のクレーン車は残業、長距離出張が多くなり売上げも多くなるのであるが、会社は第二事業部のA2、A3はそれぞれ35トン、32トンの会社では最小のクレーン車を専属的に担当させており、第三事業部のA5に対しては、同人が大型トラックとクレーンの運転資格を有しているが会社は同人に特定の担当車を与えずその都度種々の車を運転させている。また、A2、A3、A5は、いずれも大型トラック及びクレーンの運転資格を有しているが、会社は同人らに対しては就業規則に定めのない準運転手（賃金支給面では助手と同格）扱いとしている一方で、分会員以外の本社勤務の現業員に対してはどちらか一方の運転資格しか有しない者でも運転手扱いとしている。

ウ 会社は49年以降非分会員に優先して配車するようになり余剰の仕事がある場合にはじめてA1ら5名に配車を行っていた。

また、同じころ非分会員、分会員ともに仕事がある場合でも会社は非分会員の方に売上金額が高くなる配車を、分会員に対しては売上金額が低くなるような配車を一方的に行った。休日出勤については、前記のとおりA1、A4、A5の3名は組合業務等で会社の休日出勤の指示を断ったことがあったことから、会社はその後分会員にはあまり休日出勤を指示しなくなった。

また、仕事のない場合は、48年ごろから特に、会社は分会員には担当車以外の洗車、修理すべき車の運搬、どぶ掃除・ペンキ塗り・草むしりなどの構内作業等に從事させたりしており、50年1月から6月までのA3を例にとると、同人は1カ月平均約7日間、上記草むしり等の作業を行わされている。

一方非分会員に対しては、仕事のない場合は会社は待機させるのみで、上記草むしり等の作業については正月や盆前にちょっと従事させる程度であった。

第2 判断

1 除斥期間に関する主張について

(1) 会社は、組合は51年5月28日付けの本件補充申立書と題する書面において49年年末一時金の差別是正の救済を追加請求しているが、同一時金は49年12月25日に支給されたものであり、いわゆる補充申立日より1年以前に終了した行為であるからその申立ては労働組合法第27条第2項により却下されるべきであると主張する。

よって、以下判断する。

(2) 49年年末一時金は前記認定のとおりいまだ分会と妥結していないのに、会社が一方的に49年12月26日に支給したので、分会はその後会社に対して適正な支給を議題とする団体交渉の開催を求めたが、会社がこれに応じないので遂に支給から1年近く経過した50年12月15日当委員会に対して救済を求めたのが本件50年（不）第132号事件である経緯から考えると、組合が同事件を申し立てた真意は、未解決のままとなっている49年年末一時金問題を、できることなら会社との団体交渉によって円満に解決を図ることにあったものと思われるが過去の経緯からみて若しそれができないなら、分会員にも非分会員と同条件による支給をも求めていたものと解される。

したがって、上記49年年末一時金に関する団体交渉の申立てには同一時金の適正額の支払いに関する請求も包含されていると解するのが相当であり、51年5月28日付けでなされたいわゆる補充申立てはその申立ての内容を具体化して述べたに過ぎないものであ

ると考えられ、補充申立書の請求内容が除斥期間にかかるとする会社の主張は理由がなく採用することができない。

2 不当労働行為の成否について

(1) 会社の主張は次のとおりである。

A 1ら5名に支給された金額が他の従業員に比して低いのは、同人らの出勤日数、残業時間数が従業員中最低であり、また売上げも少なく、且つ勤務態度が悪いからであって49年年末一時金、50年賃上げ、50年夏季一時金、同年末一時金、51年賃上げについて差別支給はしていない。

したがって、不当労働行為の事実はない。

よって、以下判断する。

(2)ア① A 1ら5名は出勤日数が少ないとの会社の主張であるが、前記認定によれば、A 1ら5名は組合業務で会社の休日出勤の指示を断ったことがあるため出勤日数が非分会員に比して少なくなることは考えられるが、その後会社は分会員に対してはあまり休日出勤業務を指示しなくなったこと及び休日出勤を指示されていないのに休日労働拒否として取り扱われたことがあったとの事実を徹してみれば、同人らの出勤日数の少ないことが必ずしも同人らの責に帰すべきものとは言い難い。

② また、A 1ら5名の残業時間数が少なく、売上げも少いという点については、前記認定によれば会社が同人らに対し配車差別を行ったり、休日出勤もあまり指示せず、また、草むしり等の仕事をさせたりしていたことによるものと判断されるから会社の主張は理由がない。

③ 更に、勤務態度が悪いから賃金等も低いとする点については、A 1ら5名の業務中の服装、言葉遣い、仕事に対する熱意、業務中の会社に対する連絡等勤務態度について他の従業員と比較して特に劣るということを認めるに足る疎明はなく、会社の主張は首肯できない。

イ 他方、会社の賃金体系、考課についてみると50年、51年（1～4月）の賃金の構成要素のうち考課給及び通信手当は考課査定に直接結びついており、考課給の考課要素である礼節、協力、熱意及び通信手当の考課要素である連絡状況は主観的判断の入る余地が極めて高いものである。A 1ら5名が非分会員と比べて特に勤務成績が劣っているとの疎明がないのに、非分会員に比し著しく低い額しか支給されていないことからみて、会社の査定は恣意的であって、公正かつ適正に行われたとは認め難い。

また、職能給、時間外手当、超過勤務手当（割増給）、長距離手当、出張手当、特別手当についてもA 1ら5名は非分会員に比し著しく低い額しか支給されていないが、これは前記認定のとおり会社がA 1ら5名に対し担当車を差別配車したり、草むしり等の売上げに無関係な仕事をさせたり、非分会員に優先的に仕事をさせたりしたため、A 1ら5名の売上げが減少し、その結果、職能給、超過勤務手当（割増給）が低額となっているものである。加えて会社はA 1ら5名には長距離業務及び休日労働を避けあるいは出張をほとんどさせなかったことから走行距離、残業時間の減少となり、これが同人らの時間外手当、長距離手当、出張手当の減少につながり、結果として賃金総額が低額となり、それに連動する特別手当も低くなっているものである。なお、この特別手当の支給基準は明確ではなく、会社の主観的判断の入る余地が高いものであ

る。

ウ また、49年年末一時金、50年夏季及び年末一時金の算出根拠のうち額のうえで大きなウェイトを占める「考課」、「期待」、「特別金」についてはその考課要素も協調、自覚、創造、積極、努力、安全、定着と抽象的で、主観的判断の入る余地が極めて高い。

A 1ら5名が非分会員と比べて特に勤務成績が劣っているとの疎明がないのに、非分会員に比し著しく低い額しか支給されていないことからみて、会社のこれら一時金に関する査定も前記賃金に関する査定と同様に恣意的であって、公正かつ適正に行われたとは認め難い。

エ 結局、会社のA 1ら5名に対する前記賃金一時金等に係る査定はいずれもその合理性が認められず、前記認定の労使関係からみて分会を嫌悪する会社は、非分会員と特段に劣るということはないA 1ら5名を勤務成績不良の従業員であるとして、賃金、一時金について同人らに差別支給を行い、同人らを不利益に扱うとともに分会の潰滅を企図したものと言わざるを得ず、会社のこ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。

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58年1月28日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘