

大阪、昭57不41、昭58.6.3

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、申立人組合員A1に対し、昭和57年度賃上げについて、査定により4号俸引き上げたものとして取り扱うとともに、同人に対して既支給額との差額及びこれに年率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、申立人に対し、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

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
執行委員長 A2 殿

株式会社大阪木村コーヒー店
代表取締役 B1

当社は、貴組合員A1氏に対する昭和57年度の賃上げについて、不当に低く査定して不利益に取り扱いましたが、このこと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) 被申立人様式会社大阪木村コーヒー店（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び大阪支店を、尼崎市に工場を、京都市ほか8市にそれぞれ営業所を置き、コーヒーの加工・販売等を営む会社であり、その従業員は、本件審問終結時約85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、会社の従業員で組織する労働組合であり、その組合員は、本件審問終結時23名である。

2 昭和57年度賃上げの査定について

- (1) 会社の従業員の本給は、次のように構成されている。

本給

- 経験給
〔年齢、勤続年数、入社前の職歴及び学歴による〕
- 職能給
〔資格等級（最低10級職から最高1級職まで）及び号俸〕
〔（最低1号俸から上限はなし）により表示される〕
- 付加給
〔職能給 $\times \frac{25}{100}$ - 10,400円 で計算される〕

職能給については、各資格等級の1号俸の額と、号俸が1号増すごとにそれに加算される額が各資格等級別に定められており、その加算される額については表(1)のとおりである。

表(1)

57年4月1日現在

資格等級	号俸が1号増すごとに 加算される額	資格等級	号俸が1号増すごとに 加算される額
10級職	400 円	5級職	570 円
9 "	480	4 "	600
8 "	460	3 "	630
7 "	490	2 "	660
6 "	520	1 "	690

(2) 57年5月10日、組合と会社は、57年度の賃上げに関して、本給を一律7,250円（経験給を1,000円、職能給の各資格等級の1号俸の額を付加給込みで6,250円）引き上げるもののほか、職能給の号俸を査定により額にして一人平均2,697円（従業員のうち、役員、課長及び所長以上の管理職並びに入社1年未満の者を除いた従業員53名の平均本給132,251円の2.039%）引き上げることとし、その査定幅は0号俸から10号俸までとする旨の協定を締結した。

なお、この査定対象期間は、56年4月1日から57年3月31日までであった。

(3) 57年度の組合員の査定による引上げ号俸は、表(2)のとおりであった。

組合員A1（以下「A1」という）は8級職であり、同人は2号俸（額にして付加給込みで1,150円）引き上げられ、また、組合員では6号俸引き上げられた者が一番多く、20名中9名であった。

(4) 組合員以外の従業員の査定状況は明らかにされていない。

表(2)

資格等級 引上げ号俸	9級職	8級職	7級職	6級職	合計
0号俸	0名	0名	0名	0名	0名
1 "	0	0	0	0	0
2 "	0	1 (1)	0	0	1
3 "	0	0	0	0	0
4 "	1	4	0	0	5

5	〃	0	0	0	0	0
6	〃	1	6 (1)	2	0	9
7	〃	0	0	2 (1)	1	3
8	〃	0	2 (1)	0	0	2
9	〃	0	0	0	0	0
10	〃	0	0	0	0	0
	合計	2	13	4	1	20

注 () 内は、大阪支店商品管理係に勤務する者の内数である。

3 A1の組合活動について

- (1) A1は、48年3月に入社し、6月に組合に加入した。そして、48年の組合定期大会において執行委員に選出され、以後本件審問終結時に至るまでその職にある。
- (2) 56年2月2日、当委員会は、①54年10月29日から12月5日までの間、会社職制がA1の就労を妨害し、同人がやむなく組合事務所で待機していたところ、会社は、職場放棄だとして同人に対し22回にわたり警告書を発し、なおかつ、54年年末一時金について同人の職場放棄を査定の対象として支給したこと②54年10月26日、11月5日及び同月29日に、会社職制がA1に対し暴行を加えたことを、不当労働行為であると判断して救済命令を発した（昭和54年（不）第609号）。また、56年3月10日に当委員会は、A1が上司に罵声を浴びせたとして、会社が同人を54年12月6日付けで出勤停止処分に付したことを、同じく不当労働行為であると判断して救済命令を発した（昭和55年（不）第42号）。

4 A1の勤務態度について

- (1) A1は、入社してから本社販売2課、同商品課（54年4月に商品生産課と名称変更）を経て、55年5月からは大阪支店商品管理係に勤務している。この係でのA1の職務内容は主として、他の係員と同様に、入荷した商品の格納、コーヒー豆の配合及び袋詰め並びに翌日営業担当者が各取引先へ納入する商品の品揃え等であった。この係では以上の職務のほか、本社から大阪支店へ送られてきた商品を本社へ返送する時に発行する返品伝票の作成業務があり、それはA1のみが担当していた。
- (2) 56年4月1日から57年3月31日までの間、A1の作成した返品伝票には、5月分の返品と6月分の返品を同じ1枚の伝票に併せて記載した伝票が2枚、7月分の返品を8月5日付けで発行した伝票が2枚、9月分の返品を10月1日付けで発行した伝票が14枚あり、また、計算ミス伝票が7枚、そのほかに数量や単価等の記載ミス伝票が10枚あった。なお、A1が作成した伝票は、すべて大阪支店長B2（以下「B2支店長」という）が照合しており、同支店長は、A1のこれらの伝票記載ミスや計算ミス等を訂正していたにもかかわらず、A1に対しては注意をまったくしなかった。
- (3) 会社では、棚卸と損益決算を毎月末に行っており、また、年度決算は7月末に行っている。
- (4) A1は、自宅にて右手小指を骨折したため、57年3月3日朝にその旨会社に電話し、そして、翌4日には、同月3日から同月5日までの間の有給休暇届、同月6日から同月12

日までの間の欠勤届及び同月15日から4月2日までの間の有給休暇届を診断書を添付して会社に郵送した。そして、3月25日には、A1は入社して4月3日以降の欠勤届を診断書を添付して提出し、結局A1は、3月3日から4月末ごろまで会社を休んだ。これに対し会社は、A1に対し3月25日支給の3月分給与で、6日間の欠勤分の賃金カットを行った。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、A1は業務の遂行において他の組合員と比べて劣ってはいないのに、同人のみ2号俸との低い査定を受けたのは、同人が組合の中心的活動家であるゆえに、会社が同人を差別して取り扱ったものであり、また、組合の弱体化を企図したものであると主張する。
- (2) これに対し、会社は、A1が返品伝票の記載に当たって多々ミスをおかし、更に同人は、常日頃呼ばれもしないのにB2支店長のところへ行ったり、また、指の骨折で休んだ際も、一度たりとも会社に対し指に支障のない職務はないかと相談を持ちかけることもせずに漫然と2ヶ月近くも休んだり、A1には職務に対する熱意、意欲はかけられず、かように同人の業務遂行度及び業績貢献度は劣悪であって、同人に対する査定は適正、妥当なものであり、かつ合理的裁量の範囲内で決定されたものであると主張する。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

- (1) 前記認定第1、2、(3)によれば、組合員のうちでは、引上げ号俸が6号俸の者が20名中9名と最も多く、また、A1を除けば4号俸が最低であり、また、A1と同じく大阪支店商品管理係に勤務する組合員は、6号俸、7号俸及び8号俸がそれぞれ1名であることが認められ、そのことと対比して考えれば、A1は2号俸であり同人のみが査定が特に低いことは明らかである。
- (2) このような差異は、特段の事由のない限り生じ得るものではないと考えられるところ、会社は、A1の業務遂行度及び業績貢献度が劣悪であるからだと主張するので検討する。

まず、返品伝票に関しては、A1は、5月分の返品と6月分の返品を同じ1枚の伝票に併せて記載したり、7月分の返品を8月5日付けで、また、9月分の返品を10月1日付けで発行したりしたことは、前記認定第1、4、(2)のとおりである。ところで、会社は毎月末に棚卸と損益決算を行い、7月末には年度決算を行っており、このことからすれば、返品した月別に伝票を発行し、また、返品した日付けと同じ月の日付けで伝票を発行しないと、これらの決算処理が正確に行われないことは明らかである。よって、A1が行った伝票の記載の仕方は誤っていると認められる。また、A1は、計算ミスや数量や単価等の記載ミスもしているのは前記認定第1、4、(2)のとおりである。しかし、会社はA1がこれらのミスをしたときに何ら注意をしなかったことは前記認定第1、4、(2)のとおりであり、会社のこのような態度からすれば、会社は、A1が業務を適切に遂行できるよう、適宜指導及び監督をしていたとは到底認められず、A1のこれらのミスについて同人のみを責めることは妥当ではない。このほか、会社は、伝票の記載漏れがあったと主張するが、この事実は認められない。

次に、A1が指の骨折で休んだ点であるが、同人は右手小指を骨折しており、同人の職務が入荷した商品の格納やコーヒー豆の配合及び袋詰めであることから、両手を使わずしては仕事はできず、また、伝票の記載も困難であると考えられ、休んだことを責めることはできない。しかし、A1は休んだ間に怪我の状況を報告しに会社したのは一度きりであることからすると、A1には職務に対し熱意に欠ける点があることが認められる。

以上の点からすると、A1の業務遂行度及び業績貢献度が前記のような差異が生じるほどに劣悪であるとは認められず、よって、A1に対する査定が適正、妥当なものであり、合理的な裁量の範囲内で決定されたとの会社の主張は首肯できない。

(3) ところで、前記認定第1、3の事実及び審問の全趣旨からすれば、会社はA1の組合活動を嫌悪していたと考えざるを得ない。

(4) したがって、会社がA1を特に低く査定したことは、同人の組合活動を嫌悪した会社が、同人を不利益に取り扱ったものであり、また、そのことによって組合の弱体化を企図したものであると判断せざるを得ず、かかる行為は、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。

3 救済方法

組合は、A1を除いた組合員の査定による引上げ号俸の平均値は5.8号俸であることから、5号俸までの回復を求めているが、4号俸の組合員が5名いること、前記判断のとおり、A1には職務の遂行に当たって熱意に欠ける点があると認められることを考慮すると、主文1のとおり命ずるのが相当であると考ええる。

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6月3日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘