

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連日中旅行社労働組合

被申立人 株式会社日中旅行社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1を、昭和55年5月12日から、昭和54年4月に施行された嘱託就業規則の適用を受ける嘱託として取り扱い、同日以降、同人が嘱託であれば得たであろう賃金相当額（既に支払ったものを除く）、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、申立人組合員A2を、昭和55年5月12日から昭和58年5月26日までの間、昭和54年4月に施行された嘱託就業規則の適用を受ける嘱託であったものとして取り扱い、その間、同人が嘱託であれば得たであろう賃金相当額（既に支払ったものを除く）、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。
- 3 被申立人は、昭和55年夏季一時金、及び同年年末一時金について、申立人と誠意をもって団体交渉しなければならない。
- 4 申立人のその他の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社日中旅行社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪市に関西支社及び関西営業所を、その他6カ所にそれぞれ営業所を置き、旅行あっせん業を営む会社であり、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連日中旅行社労働組合（以下「組合」という）は、関西営業所の従業員で組織される労働組合であり、その組合員は、本件審問終結時4名である。なお、会社には、組合のほか、昭和50年3月、会社の従業員により結成された総評全国一般東京地方本部南部支部日中旅行社分会（以下「分会」という）があり、その分会員は、本件審問終結時4名である。

2 組合結成の経緯

昭和55年3月1日、当時関西営業所に勤務していた分会員（以下「大阪の分会員ら」という）のA3（以下「A3」という）、A4（以下「A4」という）、A5、A1（旧名A1、以下「A1」という）、A2（旧姓A2、以下「A2」という）が、分会を脱退して組合を結成、同月18日、総評全国一般労働組合大阪地方連合会に加盟し、組合結成を正式に会社に通知した。

3 A1・A2の嘱託化問題について

- (1) A1の経歴と採用の経緯

ア A 1 は、昭和49年3月、中華人民共和国で中学校を卒業し、50年10月、日本に帰国したが、姉の紹介によってアルバイトとして会社に採用され、その際会社とA 1 は、臨時日雇雇用覚書を締結したが、その期間は、53年3月13日から54年1月4日までであった。

イ その後、会社とA 1 は、臨時雇用覚書（以下「覚書」という）を、54年1月5日から同年7月5日まで、7月6日から55年1月6日までの二度にわたって締結したが、これ以後A 1 が押印を拒むため、覚書は作成されないままアルバイトとして勤務している。なお、A 1 の勤務時間は社員と同一である。

(2) A 2 の経歴と採用の経緯

ア A 2 は、54年にビジネススクールを卒業後、会社が出した長期アルバイトの募集広告を見て応募し、同年4月6日、長期アルバイトとして採用され、会社とA 2 は期間1カ月の覚書を交わした。

イ 10月1日、会社とA 2 は、同年9月28日から同年11月5日までの覚書を交わしたが、その後はA 2 が押印を拒むため、覚書は作成されないままアルバイトとして勤務を続けていた。同人の勤務時間は社員と同一であった。

なお、同人は58年5月26日、会社を退職したが、その後も組合員たる資格を失っていない。

(3) A 1 ・ A 2 の嘱託化に関する交渉経過

ア 54年12月21日、大阪の分会員らは、A 1 ・ A 2 の労働条件向上のため、会社に対して次のような内容の要求書を提出した。

- ① アルバイトの賃金として、1カ月500円×157.75時間＋住宅手当を保障すること
- ② アルバイトに、有給休暇、特別休暇、土曜休暇を社員と同日数与えること
- ③ アルバイトに、福利厚生に関する就業規則の第10章を適用すること
- ④ アルバイトに、安全及び衛生に関する就業規則第11章を適用すること

イ この要求に対し、12月26日、会社は、就業規則を改訂・補足する準備をしているため、要求事項のうち有給休暇以外回答できないと答えるとともに、A 1 ・ A 2 の身分をまず明確にし、その過程で条件等の改善をはかることが先決であるとし、

- ① 契約満了で退社する
 - ② 所定の採用試験に合格して正社員になる
 - ③ 本人がアルバイトの身分のままの勤務を希望するのであれば契約を更新する
- との3方法を提示した。

ウ その後、55年2月21日の団体交渉において、会社は、大阪の分会員らに対して、A 1 ・ A 2 の雇用契約については、これまでの経過（協議、確認事項）等を白紙に戻し、新たに期限付嘱託契約を結ぶことを提案し、その旨の確認書を作成した。

エ 3月1日、組合が結成され、同月18日、組合員らは組合結成を正式に会社に通知した。

オ 4月23日の団体交渉では、A 1 ・ A 2 両名の嘱託化について次回協議をし決定するとの確認書を交わし、次回の団体交渉において、会社が、両名を嘱託とする場合の具体的な労働条件を提示することとなった。なお、この時組合は、A 1 ・ A 2 の労働条件をいっきに社員並にすることができないのであれば、両名の嘱託化問題を早期に解

決するため現段階では社員と若干の差があっても止むを得ない旨会社に伝えた。

カ 5月10日、会社は、A1・A2の嘱託化の具体的条件として、

- ① 賃金月額を80,000円とし、住宅手当を12,500円とする
- ② 有給休暇は年6日与え、特別休暇、土曜休暇は就業規則による
- ③ 一時金は年2回とし、それぞれ基本給の1カ月分を支給する

との3点を組合に提示した。これに対して組合は、賃金等の額を定めた根拠を明らかにするよう要求するとともに、賃金は4月に遡って適用されるのかと質問した。会社は、賃金は契約の日から適用し、賃金等の額の根拠については次回に回答すると答えた。

キ 5月12日の団体交渉で、会社は、賃金等の額の根拠につき嘱託として契約するのに妥当な額であると考えたと回答した。これに対して組合から、54年4月に作成された嘱託就業規則（以下「旧嘱託規則」という）第9条により、所定勤務時間働く嘱託者の労働条件は社員と同一になっているにもかかわらず、A1・A2が嘱託となった場合の賃金等が社員に比べて余りに低額であるのは何故かとの質問が出され、これに対して会社は、この時はじめて旧嘱託規則の第9条・第10条を削除し、A1・A2も含めて今後嘱託として採用する者の労働条件は、個々の労働契約によって定めるつもりである旨組合に伝えた。

なお、旧嘱託規則の第9条・第10条の内容は次のとおりである。

第9条 社員と同様に勤務する者に対しては身分、賃金、昇給、賞与、退職金、その他一切社員としての取扱いをする。

第10条 常勤嘱託以外の者の賞与については実働日数を考慮して査定する。

ク 5月28日、組合は会社に対して文書で、5月30日の団体交渉では労使の協定、慣習を尊重して旧嘱託規則の第9条・第10条の一方的削除をやめ、交渉権限を有する会社代表者をたてて臨むよう申し入れた。

同月30日の団体交渉では、総務部長B1（以下「B1部長」という）が出席して嘱託化及び嘱託規則の改訂について協議が行われたが、解決には至らなかった。

ケ 6月1日、会社は、旧嘱託規則の第9条・第10条を削除した新たな嘱託就業規則（以下「新嘱託規則」という）を施行した。

コ 6月4日の団体交渉において、会社は組合に対して次のような内容の書面を提出した。

- ① A1・A2は、能力上の問題もあって正社員と同一待遇とすることはできない
- ② 両者は嘱託身分で入社試験を受け、3年以内に合格すれば社員とするが、不合格の場合は2度だけ嘱託契約を更新し、期間満了で退社する
- ③ この案に組合が同意しない場合、当分の間に限りA1・A2を現状どおりのアルバイトとし、その間、両名は恒久的な職場を探すこと

サ 6月12日の団体交渉で、会社は、6月4日の団体交渉の際提示した会社案を組合が認めるならば、A1・A2の給与を、契約1年目は社員の70%、2年目は80%、3年目はその時点で交渉して決める旨組合に伝えた。これに対して組合は、A1・A2が大卒者と同じ試験を受けても合格できないと述べ、試験の内容と、両名が不合格となった場合の身分保障について会社に説明を求めた。

シ 6月16日付け文書で、会社は、試験内容について高卒程度の一般教養であると答え、身分保障については、6月4日の交渉において提示した条件のほかに、退社時に社員退職金規定による自己都合の退職金をアルバイト雇用時から起算して支給すると回答した。

ス 組合は、6月26日付け書面で、会社の回答に対して次の3点につき改めて回答を求めた。

- ① 会社が説明した試験内容では、試験を受けることによって合格できなかったという状況が作り出されるとしか考えられず、アルバイトから正社員として雇用し、生活保障するために試験が必要ならば、更に具体的な条件を明示すること
- ② 試験に合格できない場合の生活保障につき、会社の回答では、組合の求めている雇用、生活保障になっておらず、再考すること
- ③ 今後の嘱託者の労働条件、雇用形態、嘱託者を雇用する条件内容等を明示すること

この要求に対して、会社は7月7日付け文書で、これまで会社が回答してきたとおりである旨答えた。

セ 7月29日の団体交渉で、会社は、両名の身分問題について

- ① 試験を受けて社員になる
- ② 有期の嘱託になる
- ③ アルバイトの現状のままいる

のいずれかを選択するよう組合に求めたところ、組合は有期の嘱託を選ぶと答え、併せて、具体的な労働条件は両名の年齢、勤続年数を考慮して決定し、その適用は4月に遡ってほしいと会社に要求したため、会社が追って具体的な条件を示すこととなり、この日の交渉を終えた。

ソ その後、8月7日、8日、19日に、A1・A2を嘱託とする場合の労働条件について団体交渉を重ねたが、同月30日の交渉において、組合は、7月29日の団体交渉で確認したとおり、A1・A2と会社との契約書に、「今後、組合員の解雇、転勤、出向、賃金等、労働条件の変更は、組合と協議了解の上行なう」という旨の人事同意約款を入れるか、さもなくば会社と組合との間で人事同意約款について確認書を作成することを要求し、確認書の原案を会社に提示した。その原案は「今後、会社は組合員の嘱託者については、嘱託者の労働契約書の内容にかかわらず、組合及び本人の了解なくして一方的に雇用契約を解除したり、配転、転勤、出向等を行わない」というものであった。これに対して会社は、7月29日の団体交渉においては組合主張のような確認はしていないとし、組合が提示した確認書原案について、「組合及び本人の了解なくして」のうち「本人」を削除すること、また、人事同意約款を無期限に継続する意思がないことを明らかにするため、冒頭に「労使間協定に基づき協定書が有効性を持っている間」との文章を入れれば調印してもよい旨組合に伝えた。組合は、前者については同意したが、後者については拒否したため、結局この日の交渉も物別れに終わった。

タ 同年9月3日、A1・A2の嘱託化問題について、組合から当委員会にあっせん申請が行われたが不調に終わり、10月17日、打ち切られた。

(4) 会社の従業員雇用形態等

ア 会社の従業員雇用形態

会社の従業員雇用形態には、社員、嘱託、及びアルバイトの3形態がある。

社員は、原則として試験によって採用され、試験なしに社員として採用するのは、

- ① 他社などから特別に招へいする場合
- ② 外国語に堪能な人物である場合
- ③ 旅行業務など、特定業務の経験者や、特定の資格所有者である場合に限られている。

会社が嘱託として採用するのは、原則として、

- ① 所定勤務時間、勤務できない者
- ② 他社を定年退職した高年齢者で、経験、知識、特別な技能を集客などの面で活用しうる者

の2つの場合である。

アルバイトは、主として広州交易会の開催時期や、参観団の出発前などの繁忙期に補助的業務を行わせるため雇用していたが、昭和43年頃から中国への渡航がかなり自由化されるに伴って時期的な繁閑の差がなくなったため、会社の必要性と本人の希望によって長期に雇用を継続することが多くなった。

なお、アルバイトの労働条件は、個々の契約によって定められている。

イ 無試験で採用された社員及び嘱託

C1は、大阪外国語大学Ⅱ部を卒業後、シンガポール南洋大学中文科で1年間聴講し、その後、日本万国博英国館、英国総領事館で通訳として勤務し、会社では、53年10月5日から18日まで、10月30日から11月15日まで添乗員兼通訳の嘱託となり、12月から嘱託として勤務の後、54年6月1日、上記のような経歴を認められて無試験で社員となった。

C2は、54年7月11日から55年1月11日までアルバイトとして勤務し、4月1日から12月27日まで嘱託として勤務した。

なお、同人は、NHKの中国語講座の講師を勤めたこともあり、中国語に堪能であった。

C3は、早稲田大学第二文学部演劇科卒業後、55年6月23日より12月26日まで、C4は、東京女子大学文学部日本文学科卒業後、55年6月19日から10月30日まで及び11月1日から12月26日まで、それぞれアルバイトとして会社に勤務し、会社が発行する中国旅行案内雑誌「ほおゆう」の編集業務に携っていたが、両名は職務の性質上、社外の者と接触する機会が多く、そのためアルバイトという身分のままでは仕事を進める上で支障が多いということから、56年1月12日、新嘱託規則の適用される嘱託となった。

なお、以上の4名は、いずれも組合にも分会にも加入していない。

A5は、横浜国立大学を卒業後、53年3月、アルバイトとして会社に採用され、7月1日より嘱託となった。同人は、54年11月、社員採用試験を受験したが、筆記試験は好成績ながら面接で不合格となった。その後、勤務成績も優秀であり、社員の推薦もあったことから、55年6月1日、社員となった。なお、同人は、嘱託当時組合及び分会いずれにも加入していなかったが、本件審問終了時は分会員である。

4 人事同意約款解約問題

(1) 人事同意約款締結の経緯

ア 昭和54年5月10日、分会と会社との間で、「会社は、分会員の解雇及び配置転換、転勤、身分の変更、その他分会員の生活並びに労働条件に影響を与える人事については、あらかじめ分会と協議し、その同意を得るものとする」旨の人事同意約款（以下「同意約款」という）が締結された。

イ 同年5月下旬、関西営業所所長B2（以下「B2所長」という）から、A3に名古屋営業所転勤の話があり、6月11日、会社の社内報で正式に公表された。当時、既にA3は分会員であったため、6月18日、大阪の分会員らはA3が分会員であることを会社に通知し、事前協議のため団体交渉が行われたが、大阪の分会員らの同意が得られなかったため、同意約款に従って、7月10日、会社はA3の名古屋営業所転勤を白紙撤回した。

ウ 同年10月12日、会社は、分会員A2に対して、11月15日付けで雇用期間満了により解雇する旨通告した。このため10月16日、団体交渉が行われ、大阪の分会員らは、A2に対する解雇通告を撤回するよう会社に申し入れた。同年10月27日の団体交渉で、会社は、解雇通告を撤回し、同日次のような確認がなされ、11月9日、大阪の分会員らと会社の間で同意約款が締結された。

① 今後、組合員の解雇、転勤、出向等、賃金、労働条件の変更は、組合と協議、了解のうえ行う

② 会社側は、労働組合法に基き組合活動の自由を認め、組合活動に対する干渉、妨害、組合員の差別待遇等は一切行わない

③ 今回のA2解雇問題に関する会社側の責任については、正式に謝罪する

エ この約款を結ぶにあたって、会社は、労働条件の決定や解雇について労働組合の同意を常に得なければならないとすると経営ができなくなるので、同意を得るように誠意をもって協議し、最大限の努力をするというものであればよいと主張し、一方、大阪の分会員らは、あくまでも同意を得るとすることが不可欠であると主張したため、「協議・了解の上行なう」という文言となった。なお、東京の分会と会社との約款では、「協議をし、同意を得る」となっている。

大阪の分会員らとの約款締結直後、「了解」という文言について、会社は、同意を得なければならないと誤解を受けるおそれがあるので削除してほしい旨、副分会長のA3に申し入れたが、同人がこれを拒否したため、以後、約款内容の変更は行われていない。

オ 55年3月1日、大阪の分会員らは分会を脱退し組合を結成したが、組合結成後の55年4月3日、組合と会社は、会社と分会との間で従来締結された協定書、覚書、確認書及び慣行・慣習は尊重する、との確認がなされ、組合と会社間にも同意約款が承継されることとなった。

(2) 同意約款の解約

ア 55年10月22日、会社は、同意約款が、成立後相当日時が経過していること、会社の人事管理に支障をきたしていることを理由として、労働組合法第15条第3項、第4項の規定に基づいて、56年1月18日をもって同意約款を解約することを組合に予告し、

併せて、約款解約後も組合員の労働条件に関する問題については誠実に団体交渉で対応する所存である旨、組合に伝えた。

イ これに対して組合が団体交渉を申し入れ、同月28日、交渉が行われた。

この日の交渉では、まず会社が、約款解約の理由として

- ① 約款締結後、相当日時が経過していること
- ② A1・A2の嘱託化について、ほぼ解決していたのに、契約書に同意約款を入れることで組合と会社の意見がくい違い、物別れに終わるなど、同意約款が人事管理に多大な支障をきたしていることをあげ、組合に説明した。これに対して、組合は、解約通告を撤回するよう求めたが、会社が撤回できないと答えたため、組合は再度持ち帰って撤回を検討するよう求めた。しかし、会社はあくまで解約通告は撤回しないし持ち帰って検討もしないと答えたため、組合と会社の主張が対立したまま、この日の交渉を終えた。

以後、同意約款解約問題についての団体交渉は行われていない。

5 55年夏季一時金及び同年年末一時金に関する団体交渉拒否問題について

(1) 55年夏季一時金についての団体交渉の経過

ア 55年6月10日、組合は、組合員の夏季一時金として、

- ① 基本給×3カ月+70,000円(一律)を支給すること
- ② 雇用形態の別を問わず、同様の支給とすること
- ③ 査定は行わないこと

の3項目を会社に申し入れた。

イ 6月12日、本社からB1部長、営業部長B3が出席して団体交渉が行われた。

会社は夏季一時金として、

- ① 社員および社員と同一勤務の嘱託には、基本給×1.85カ月を支給する
- ② 社員より勤務時間が短い嘱託については、基本給×1.85カ月×支給率(A4の場合0.7)とする
- ③ 1年以上勤務しているアルバイトには、金一封として100,000円を支給する

と回答し、併せて、例年より売り上げが大幅減となり一時金資金も銀行から借り入れるような状態であることから、会社回答で妥結してほしい旨組合に伝えた。しかし、組合が納得せず増額を要求したため、会社が再度持ち帰って検討することとなった。

ウ 翌13日、関西支社支社長代理B4(以下「B4支社長代理」という)が出席して交渉が行われ、会社は乗率を0.1カ月上積みして1.85カ月から1.95カ月に、嘱託のA4の支給率を0.7から0.8に、アルバイトの金一封の額を100,000円から120,000円に、それぞれ増額すると回答した。組合は、再度増額を要求したが、B4支社長代理は、「本社に連絡してみる」とだけ答えた。

一方、同じ日に、分会に対して会社は、乗率を0.15カ月上乗せして2カ月とすると回答した。

エ 翌14日、会社は組合に対し、乗率を分会に回答したのと同率の2カ月とし、アルバイトの金一封を130,000円とすると回答した。これに対して組合は、会社は赤字というのがその内容が説明されておらず、組合の質問にも答えていないと追求し、一時金を増額するよう要求した。この要求に対してB4支社長代理は、「これ以上増額は無理だと

思うが、もう一度東京に連絡してみる」と答え、交渉を終えた。

オ 同月17日、会社と分会との間で交渉が行われ、2.2カ月の会社回答で妥結した。

カ 同日、B4支社長代理から組合に対し、分会とは2.2カ月の回答で妥結したので組合も2.2カ月で了解してほしいと申し入れた。これに対して組合は、分会と妥結した額で組合も妥結せよという会社のやり方に抗議するとともに、会社が赤字で一時金の資金も全額銀行から借り入れているなら、前年並の支給額にするためにあと300万円なり400万円の金がどうして借りられないか、もう一度検討してほしいと述べ、一時金の増額を要求した。

キ 同月19日の団体交渉でも、組合は、引き続き17日に行ったと同旨の要求をしたが、B4支社長代理は、「東京に連絡したが増額は無理、その理由はいままで説明した通りです」と答えた。

ク 同月23日、会社は、全従業員に夏季一時金を支給したが、組合が会社と一時金について妥結していないため、組合員は一時金を仮受領とした。

ケ 同月27日付文書で、組合は、再度一時金に関し団体交渉を行うよう要求したが、会社はこれに応じなかった。

コ 組合は7月3日付け文書で

① 一時金の資金を2.2カ月分しか銀行から借り入れられず、これ以上増額できないという理由

② 分会は会社の実情をよく理解しているということで、組合に先立って交渉し、妥結したが、組合には会社の実情を説明しようとしめない理由

③ アルバイト従業員の一時金を、130,000円しか出せないという理由について、会社に説明を要求した。

これに対して会社は、

① 一時金資金を銀行借入れでまかなうことについては、業績低下と最近の経営実態の一側面を述べて組合の理解を求めたものである

② 本年度上半期実績については、販売目標を大幅に下回っており、経費の増大と相まって、内容的に前年同期に比し著しく悪化し、到底夏季一時金の上積みができる状況にない

③ アルバイト従業員に対する回答額については、採用の経緯と、アルバイトであるという実態を考慮して決定したものである

旨を、7月7日付け文書で組合に説明した。

サ その後、夏季一時金に関する団体交渉は行われていない。

(2) 55年年末一時金に関する団体交渉の経過

ア 55年11月4日、組合は会社に対して、年末一時金の支給について、

① 社員には、基本給×4.5カ月+100,000円（一律）を支給すること

② 嘱託にも社員と同様の支給をすること

③ 常用アルバイトには、1カ月の基本給を時間給×157.75時間として算定し、社員と同様の支給とすること

④ 支給日は、12月8日とすること

の4点を要求し、これについての回答を11月10日までに文書で連絡するよう求めると

ともに、交渉を11月12日、又は13日に行うよう申し入れた。

イ 同月15日、会社は、年末一時金の支給額について

- ① 社員及び社員と同一勤務の嘱託は、基本給×3.5カ月+35,000円（一律）+ α （査定分）とし、その平均は4.07カ月とする。査定内容は、個人の遅刻回数を判断基準とする個人査定と各部門ごとの業績を判断基準とする事業所査定の2種類である
- ② 社員より勤務時間の短い嘱託は、基本給×3.5カ月×支給率とする
- ③ アルバイトには、勤務時間を考慮して金一封を支給する旨回答した。

この回答に対して組合は、本社の総務課長B5に電話で、一時金の額を増額し、査定の内容及び額を説明するよう要求し、査定をやめるよう申し入れた。

ウ 同月19日、会社から、B4支社長代理、B2所長、課長代理B6（以下「B6課長代理」という）が出席して交渉が行われた。会社は、15日の組合の申入れに対して、増額はできないこと、査定については、個人査定の中は0から50,000円、事業所査定の中は0から20,000円とする旨回答した。

これに対して組合は

- ① 査定をやめること
- ② どうしても査定するなら、その内容について更に詳しく説明すること
- ③ 査定の原資を減らし、その分を一律分へ上積みすること
- ④ 嘱託・アルバイトも、社員と同様の支給とすること
- ⑤ 支給額を増額すること

を再度要求し、次の交渉で会社が回答することとなった。

一方、この日会社は分会とも交渉していたが、この団体交渉の席で会社は、乗率を3.5カ月から3.8カ月に引きあげたため、関西支社に連絡し、組合にも交渉終了間際に、乗率を3.8カ月とし、アルバイト社員の支給額も20,000円増額すると伝えた。

エ 同月26日の団体交渉で、会社は、前回交渉での組合要求に対して

- ① 前回回答した以上の増額はしない
- ② 個人査定は、各自の遅刻回数によって7ランクに分ける
- ③ 事業所査定は、各事業所を営業成績によって3ランクに分ける
- ④ 個人査定と事業所査定の合計が、平均43,800円となる

と答えたが、組合が要求した事項のうち、査定の原資を減らしてその分を一律分へ上積みすること、及び嘱託・アルバイトにも社員と同様の支給をすること、の2事項については回答しなかった。

オ 翌27日、会社からB2所長とB6課長代理が出席して団体交渉が行われた。会社は、社員の乗率を4.0カ月にし、アルバイト社員の支給額も30,000円増額して170,000円とすると回答した。これに対して組合は、そもそも会社では遅刻を有給休暇扱いしているので遅刻そのものが存在しないにもかかわらず、遅刻回数をもとに査定を行うのであれば、有給休暇をとることによって低く査定されることになり納得できないとして、査定をやめるよう要求し、併せて再度、査定内容を説明すること、増額すること及び嘱託を社員と同一に扱うことを要求した。

カ 一方、同日本社でも、会社と分会との間で団体交渉が行われた。

会社は、査定の内容について、合計額の最高が79,500円、最低が9,310円であること、個人査定 averages 28,000円、0.21ヶ月、事業所査定 averages 16,000円、0.11ヶ月であることを分会に説明したが、分会から査定合計額の最高額と最低額の差が大きすぎるので検討してほしいとの要求があったため、会社はその日のうちに、最高額を69,500円、最低額を14,310円とすると回答し、分会の要求に応じた。

キ 12月1日の団体交渉には、会社から、B4支社長代理、B2所長、B6課長代理が出席した。11月27日に行われた会社と分会との交渉経過を知った組合は、分会に説明したのと同じ査定内容を組合にも説明するよう要求したが、B4支社長代理らは、自分たちは知らないし東京でも説明していないはずであると答えただけであった。なお、この日会社は、嘱託にも一律分を支給することと、支給日を12月10日とすることを組合に伝えたが、組合は再度、増額、査定内容の説明、嘱託も社員と同一の支給とすること、A1・A2に従来どおり社員の半分の額は支給することを要求した。

ク 12月6日の団体交渉では、A1・A2の支給額が200,000円に増額されたが、依然として会社は査定内容について説明しなかった。

ケ 12月6日、組合は文書で、

- ① 査定部分を除いた一時金を12月10日に支給し、査定部分については引き続き協議を行い、決定次第支給すること
 - ② 1人平均の遅刻回数、平均額、平均原資など、査定内容を明確にすること
 - ③ 有給休暇を消化するほど一時金が減額されるという遅刻査定はやめること
 - ④ 嘱託にも査定分を支給すること
 - ⑤ A1・A2の一時金を、少なくとも社員の半分は支給すること
- の5項目を会社に申し入れた。

コ 同月10日、会社は全従業員に対して年末一時金を支給し、組合員もこれを受領したが、査定部分については組合が会社と妥結していないため、仮受領とした。

サ 同月12日の団体交渉で、会社は、6日の組合の申入書に対して文書で、会社の方針は12月6日の団体交渉で提示した最終回答と変わらず、これ以上協議しても進展は望めないとの、賞与についての団体交渉には一切応じないと回答した。しかし、組合がさらに交渉を要求したため、同月15日、16日、17日の何れかに交渉を行うことが確認された。

シ 前記12日の確認にもかかわらず、以後会社から団体交渉について何の連絡もないため、組合がB6課長代理に問い合わせたところ、必要がないので団体交渉は行わないと答えた。

ス その後、55年年末一時金についての団体交渉は行われていない。

6 55年年末一時金差別支給問題

(1) A4の雇用形態

A4は、昭和47年6月、正社員として会社に採用され、49年4月に一旦退社した後、52年2月、再度会社に雇用されたが、所定勤務時間を勤務できないことから身分は嘱託となった。

(2) A4と旧嘱託規則

A4に対しては旧嘱託規則が適用されているが社員と比べて勤務時間が短いため、社

員と同様に勤務する者には該当しないので、同規則の第9条は適用されていない。

(3) A4に対する年末一時金支給額

会社は、55年年末一時金を12月10日に支給したが、社員の支給額は基本給×4.0カ月+35,000円(一律)+査定分であるのに対し、A4の支給額は基本給×4.0カ月×0.85+35,000円(一律)で、社員には支給された査定分がA4には支給されなかった。

なお、本社に勤務し、分会にも組合にも加入していないC6は、旧嘱託規則の適用を受ける嘱託のうち、A4と同じく勤務時間の短い嘱託であるが、同人に支給された年末一時金にも、A4と同じく査定分は含まれていなかった。

なお、同人のほかには、A4と同じ勤務条件の嘱託はいない。

7 時間内組合活動問題

ア 昭和51年6月3日、会社と分会の間で協定が締結され、会社は、分会が勤務時間内に社外で行う組合活動について、1カ月につき10時間を限度に有給保障することとなった。

なお、これには、

- ① 遅くとも前日午後4時までに許可申請書を会社に提出し、会社は業務に支障のない限りこれを許可する
- ② 会社に対する争議行為及び土曜日については許可しない旨の条件が付されている。

イ 53年5月9日、会社と分会で協議が行われ、時間内組合活動の有給保障時間が3カ月に45時間とされた。

ウ 55年4月3日の団体交渉において、組合は、勤務時間内の組合活動について、分会と同じく3カ月に45時間有給保障するよう要求した。会社は、分会と組合双方に45時間ずつ有給保障することに難色を示し、組合に対して、分会と有給保障される時間の配分について協議するよう申し入れたが、組合が拒否したため、結局この日の交渉では、3カ月に45時間の時間内組合活動を有給保障することについては次回協議する旨の議事録確認書が作成されるにとどまった。

エ 11月19日、団体交渉が行われ、組合は会社に対して、分会と差別することなく3カ月に45時間の有給保障をし、早期にこの問題を解決するよう申し入れた。これに対して会社は、分会とも協議し、保障時間について検討して回答すると答えた。

オ 56年1月8日の団体交渉において、会社は、前記アの条件の外に、

- ① 他組合への支援活動及び政治活動については認めない
- ② 協定の有効期間を1年とし、1年経過後、双方から解約の申し出がないかぎり期間を延長する

との、分会との協定にはない新たな条件をつけ、これを組合が認めることを条件に、時間内組合活動を3カ月に45時間の範囲で有給保障する旨組合に伝えた。組合は、分会との協定にはない条件を付けることをやめるよう求めるとともに、協定成立後1年が経過してどちらか一方が協定の解約を申し出た場合、会社と組合が協定の存廃について協議することとすべきであると主張したが、会社は、提示した条件を認めなければ協定はできないとして組合の要求に応じなかった。

カ 2月27日、組合は再度、新たな条件を付すことなく分会と同様に時間内組合活動を有給保障するよう申し入れたが、会社はこれを拒否した。

キ 組合は、55年4月23日以降、時間内に組合活動を行う場合には会社に届けてきたが、会社は、社員と嘱託の場合にはこれを年次有給休暇として扱い、アルバイトの場合にはこれを欠勤とみなして賃金をカットした。

第2 判断

1 A1・A2の嘱託化問題について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。すなわち組合にも分会にも加入していない者は、無試験で社員あるいは旧嘱託規則の適用される嘱託として採用してきたのに対して、組合員であるA1・A2の場合には、会社と、組合の間で旧嘱託規則による嘱託とすることについて再三合意されているにもかかわらず、その度に新たな条件を持ち出して問題を紛糾させ、さらには、旧嘱託規則の第9条、第10条を削除した新嘱託規則によるのでなければ兩名を嘱託としないとして、組合との合意をほごにした。この会社の行為は、A1・A2を組合員であるが故に不利益に取り扱い、それによって組合を弱体化、破壊しようとする不当労働行為である。

イ これに対して会社は、A1・A2を旧嘱託規則による嘱託にすることで組合と会社が合意した事実はなく、また、無試験で社員あるいは嘱託とした者は、すべて然るべき能力、経験、経歴等を有しており、A1・A2を旧嘱託規則による嘱託としないことは何ら不利益取扱いではないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 組合は、A1・A2を旧嘱託規則の適用される嘱託にすることで、組合と会社が再三に亘って合意した旨主張するが、前記第1、3、(3)認定のとおり、A1・A2を旧嘱託規則による嘱託にすることで会社と組合が合意に達した事実はなく、この点に関する組合の主張は失当である。

次に、会社は、無試験で社員あるいは嘱託として採用する場合は限定されており、無試験で社員あるいは嘱託となった者は、すべて然るべき能力、経験、経歴等を有している旨主張するが、前記第1、3、(4)認定のとおり、A5については、大学を卒業しているというだけの理由で嘱託としており、また、C3、C4の兩名は、会社の都合から嘱託とするなど、前記第1、3、(4)、ア認定の、会社が嘱託として採用する場合の原則が厳格に運用されているとは認められず、A1・A2が然るべき能力、経験、経歴を有せず、この原則にあてはまらないとして、兩名を旧嘱託規則による嘱託にはできないとする会社の主張は理由がない。

A1・A2の労働条件向上の要求に対して、兩名を嘱託とすることを提案したのが会社であったことは前記第1、3、(3)認定のとおりである。会社が兩名の嘱託化を提案した時点では、旧嘱託規則は改訂されておらず、しかもこの時点では、会社は旧嘱託規則の第9条、第10条の削除について一言もふれていないことから、この段階では会社、組合双方とも、旧嘱託規則の適用を前提としてA1・A2の嘱託化について交渉していたものと認められる。しかるに、前記第1、3、(3)、キ認定のとおり、大阪の分会員らが分会を脱退して組合を結成し、総評全国一般労働組合大阪地方連合会に加盟したことを会社に通知した約2カ月後の55年5月12日、会社は、突如として組合に対して、旧嘱託規則の第9条、第10条を削除し、A1・A2には旧嘱託規則を適用しない意向である旨

明らかにしたため、これ以後、会社と組合の見解が大きく相異し、両名の嘱託化問題が暗礁に乗り上げる結果となった。この間、会社が旧嘱託規則を改訂しなければならないような特段の状況変化があったとは認められず、A1・A2の嘱託化に対する会社の姿勢を変える大きな転機となったのは、組合が結成されたことによるものであると認めざるを得ず、会社は、組合が結成され、総評全国一般労働組合大阪地方連合会に加盟したことを嫌悪して、旧嘱託規則の第9条、第10条の削除を組合に通告し、A1・A2には旧嘱託規則を適用できないとしたものと判断せざるを得ない。

以上、要するに、組合が主張するように、A1・A2を旧嘱託規則による嘱託にすることで会社と組合が合意した事実はないが、会社がA1・A2を旧嘱託規制の適用される嘱託にしないのは、A1・A2が組合員であるがためであり、会社が組合を嫌悪したためである。

会社のかかる行為は、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為である。

なお、組合は、A1・A2を昭和55年4月1日から旧嘱託規則の適用される嘱託にするよう主張するが、前記第1、3、(3)認定のとおり、両名を旧嘱託規則の適用される嘱託にすることで会社と組合が合意した事実はなく、ただ、会社がA1・A2の嘱託化を提案し、組合もこれに積極的であったこと、4月23日の団体交渉で、会社と組合が次回、すなわち5月12日の団体交渉で、両名を嘱託とすることについて協議し決定する旨の確認書を交わしていることから、5月12日に、会社が旧嘱託規則の第9条、第10条を削除することを組合に表明しなければ、同日、会社と組合が合意に達していたであろうと推認しうるにすぎない。したがって、この日をもってA1・A2を嘱託とすることが妥当であって、組合の主張は採用できず、主文のとおり命令する。

また組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文救済によってその実を果すと考えるので、その必要を認めない。

2 人事同意約款解約問題について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、破棄する必要性なり理由がないにもかかわらず、会社が組合に対し一切連絡も協議もせず一方的に約款を破棄するのは、組合の弱体化、破壊を目的とした不当労働行為であり、約款破棄を撤回しなければならないと主張する。

イ これに対して、会社は次のように主張する。すなわち、本約款解約は、約款が人事管理にとって大きな障害となっているなどの状況から止むを得ず行ったものであり、その手続も、労働組合法第15条第3項、第4項に基づいて適法に行っている。また、協定解約通知書において、協定解約後も人事問題や労働条件の変更等について組合と誠実に協議することを確約しており、何ら不当労働行為と目されるものはない。

よって、以下判断する。

(2) 会社は、A3の名古屋営業所転勤問題について、同意約款に基づく事前協議のため大阪の分会員らと交渉を行ったが、同意が得られなかったためこれを撤回し、A2に対する雇用期間満了に伴う解雇通告についても、大阪の分会員らの同意が得られなかったため白紙撤回するなど、同意約款が、会社の人事管理に支障を来していたことは前記第1、4、(1)、ア、ウ認定のとおりであり、会社には、同意約款を解約する必要性なり理由が

ないという組合の主張は失当である。

次に、組合は、会社が組合に対して一切連絡も協議もせず一方的に同意約款を破棄した旨主張するが、前記第1、4、(2)、イ認定のとおり、55年10月28日、会社は組合と団体交渉を行って同意約款解約の理由を説明し、組合の理解を求めており、その後、この問題についての団体交渉は行われていないが、組合が会社に団体交渉を申し入れた事実も認められないことから、会社が一方的に同意約款を破棄したとの組合の主張には理由がない。

また、前記第1、4、(2)、ア認定のとおり、会社は同意約款の解約通知を労働組合法第15条第3項・第4項に基いて適法に行っており、その際、同意約款解約後も、人事問題や労働条件の変更にあたっては組合と誠実に交渉することを明言している。

以上のことから、会社の同意約款解約が、組合の弱体化・破壊を目的とした不当労働行為であるとの組合の主張は失当であり、棄却せざるを得ない。

3 55年夏季一時金及び年末一時金に関する団体交渉拒否問題について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のように主張する。すなわち、会社は組合との団体交渉に権限のあるB1部長を出席させず、55年夏季一時金に関する団体交渉においては、一時金の額についてこれ以上増額はできないと言いながら、分会には増額回答し、分会と妥結した額を組合に回答するという不誠実な態度をとり、55年年末一時金に関する団体交渉においては、査定の内容について、分会には査定額の上限、下限及び平均の原資を説明するのに、組合には説明せず、最終的には形式的な団体交渉をも拒否した。

イ これに対して会社は、交渉に権限ある者を出席させ組合と十分話し合い、できる限りの努力をしたが、双方の考えが大きく相異し打開の余地がなくなったため交渉を打ち切ったのであって、会社は組合と誠実に交渉しており、それ以後交渉に応じなかったことをもって不当労働行為であるとするのは失当であると主張する。

よって、以下判断する。

(2)ア 組合は、会社が団体交渉に権限あるものを出席させず、会社の交渉態度が不誠実である旨主張するが、前記第1、5、(1)、(2)認定のとおり、会社は、組合との団体交渉にB1部長が出席できない場合にはB4支社長代理、B2所長を会社代表として出席させており、この両名は関西支社の責任者の一員であって、会社から組合と交渉する権限を委任されているものと認められる。組合は、交渉に際して再三B1部長の出席を要求しているが、前記第1、5認定のように、頻繁に行われる交渉のたびに、東京の本社からB1部長を大阪に出張させることは会社にとって極めて困難であり、組合の要求は会社に対して無理を強いるものである。

以上のことから、会社は団体交渉に権限ある者を出席させず、会社の交渉態度が不誠実であるとの組合の主張は失当である。

イ 次に、組合は、分会と共に交渉して妥結した結果を組合に提示し、それを組合が妥結するよう要求する会社の態度が不誠実である旨主張するが、同じ事案に関する交渉でも、会社と分会との交渉は、会社と組合との交渉に比してより円滑に行われ、その結果、常に分会が組合に先んじて会社と妥結するに至っているのは前記第1、5認定のとおりである。してみれば、会社としては、衡平の見地から組合の違いによって妥

結内容に差異が出ないよう留意するのは当然であって、そのため、会社が組合に、分会と妥結した内容を提示して同じ内容で組合も妥結するよう理解を求めることには理由があり、会社の交渉態度が不誠実であるとは認められず、組合の主張は失当である。

ウ 会社は、組合と協議し、理解を得るためできるかぎりの努力をした旨主張するが、前記第1、5、(1)認定のとおり、6月27日付文書で組合が団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社はこれに応じようとせず、また、会社が赤字であり、一時金資金も銀行から借り入れなければならないという会社の事情に対して、組合が具体的に説明するよう再三要求したにもかかわらず、会社は抽象的な説明に終始し、組合の要求に答えようとしないなど、会社の交渉態度が誠実であるとは言えず、この点に関する会社の主張は失当である。

エ 前記第1、5、(2)認定のとおり、会社は、11月27日の分会との団体交渉において、査定の内容について、査定合計額の最高額、最低額、および個人査定、事業所査定の平均額等詳しく説明したが、それを知った組合が、再三にわたって分会に説明した査定内容を組合にも説明するよう要求したにもかかわらず、会社は何ら説明を行おうとしなかった。この点につき、会社は、組合は分会と異なり、査定に対して絶対反対の立場をとり、全く歩み寄りの姿勢を見せなかった旨主張するが、たとえそうであっても、査定内容を詳しく説明し、組合の理解を得るべく努力してしかるべきである。また会社は、組合と分会とは上部団体を同じくし、交渉の経過等も双方で連絡しあっており、会社が説明しなくても、組合は会社が分会に説明した査定内容を容易に知りうる状態にあった旨主張するが、組合と分会は、会社と個別に交渉しており、たとえ組合が分会から査定内容を聞き知っていたとしても、正式な交渉の場で会社の説明を要求するのは当然であって、会社はこれに応ずべき義務があり、この点に関する会社の主張は理由がない。

以上のことから、55年夏季一時金に関する団体交渉において、会社の経営状態について具体的な説明を行わず、組合の要求に応じようとしない会社の行為、及び55年年末一時金に関する団体交渉において、分会には説明した査定内容を組合に説明せず、交渉を打ち切った会社の行為は、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。

4 A4に対する年末一時金差別問題について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。すなわち、A4は旧嘱託規則の適用される嘱託であり、従来から社員に準じた取り扱いを受けてきたが、55年年末一時金のうち、社員には支給した査定部分をA4に支給しなかったのは、同人が組合員であるがゆえの不利益取扱いである。

イ これに対して会社は、A4は嘱託であり、社員に比べて勤務時間が短く会社への貢献が少ないと判断して、査定部分を支給しなかったのであると主張する。

よって、以下判断する。

(2) 前記第1、6、(1)、(2)認定のとおり、A4は旧嘱託規則の適用される嘱託であるが、社員に比べて勤務時間が短いため同規則の第9条は適用されず、したがって、会社が、勤務時間が短いので会社への貢献が少ないとして、社員には支給した査定部分をA4に

は支給しなかったことは、あながち不当であるとは言えない。この点につき組合は、A 4 は旧嘱託規則第 9 条の規定にかかわらず、従来から社員に準じて取り扱われてきた旨主張するが、そのような労使の慣行が存在していたと認めるに足る疎明はない。

そこで、非組合員の場合と比較すると、非組合員である C 6 は旧嘱託規則の適用を受ける嘱託であるが、勤務時間が短いため同規則の第 9 条は適用されていないのは A 4 と同様である。前記第 1、6、(3)認定のとおり、同人に対しても、55年年末一時金のうち査定部分は支給されておらず、したがって、A 4 が組合員であるがゆえに会社が同人を不利益に取り扱ったとは認められない。

以上のことから、組合の主張は失当であり、棄却せざるを得ない。

5 時間内組合活動問題について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、組合が分会との協定にはない新たな条件をつけることを認めないかぎり、時間内組合活動の有給保障について組合と協定できないとする会社の意図は、それによって分会に比して組合を不利益に取り扱おうとするものであり、会社の組合に対する行為は、分会との明白な差別、不利益取扱いであると主張する。

イ これに対して会社は、組合に対して分会にはない新たな条件をつけた理由として、

① 組合員の勤務成績が悪く、欠勤、遅刻が多数回にのぼるため、保障した時間が何に使われるかわからない

② 関西営業所は従業員が少ないため、業務の必要上から、必要最少限度の使用にしてほしいと考えた

③ 分会も事実上、組合に付したと同じ条件を遵守している

ことをあげ、本来、時間内組合活動を有給保障することは会社にとって法的義務のないことであって、それを認めるにあたって合理的な条件をつけることは何ら不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 会社は、分会員 4 名の分会に対して、3 カ月で 45 時間の就業時間内組合活動を有給保障しているが、組合に対してはこれを認めていないのは前記第 1、7 認定のとおりである。ところで、会社が分会に対して認めている上記時間内組合活動の有給保障は、社会通念からして過大な保障であり、労働組合の自主性を失わしめるものであると言わざるを得ない。要するに、分会は会社から経費援助を受ける労働組合であり、労働組合法上の労働組合としての資格を欠くものであって、そのような分会と組合を同一の組上で比較することはできず、したがって、分会と組合との間に認められる会社の時間内組合活動の取扱いについての上記差別は、これをもって直ちに組合に対する不利益取扱いであるとして、組合が請求するように、分会に対すると同一条件で組合に対しても時間内組合活動を有給保障させることにより、その差別を救済することはできない。なんとなれば、組合の上記請求を認めれば、組合員 3 名の組合に対して分会に対すると同様、過大な援助を会社に行わせることになり、その結果、組合の自主性を失わしめることとなるからである。よって、組合の請求は棄却せざるを得ない。

以上の事実認定及び判断に基き、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 7 月15日

大阪府地方労働委員会
会長 後 岡 弘