

大阪、昭58不23、昭59.6.21

命 令 書

申立人 総評合化労連化学一般  
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、申立人と締結した昭和57年度賃上げに関する協定中、稼働率80%未満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）を撤回するとともに、申立人組合員A1に対しては、80%条項に該当しなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対する昭和57年夏季一時金及び同年冬季一時金について次のとおり是正し、これによって是正した額から既に支払った額を控除した額、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。  
「申立人組合員各人に対する査定部分について、全日本シェーリング労働組合の組合員のうち、当該申立人組合員と同性、同学歴、同職種の者に対して支給した上記各一時金の1人当たり平均支給月数と同一になるように再査定すること  
なお、上記の再査定は、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」
- 3 被申立人は、2メートル×1メートル大の白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社正門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

総評合化労連化学一般  
日本シェーリング労働組合  
執行委員長 A2 殿

日本シェーリング株式会社  
代表取締役 B1

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57年度賃上げにおいて、80%条項を内容とする協定の締結を貴組合に押しつけ、貴組合員A1を不利益に取り扱ったこと
  - (2) 昭和57年夏季一時金及び同年冬季一時金につ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
- 4 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人日本シェーリング株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国31カ所に支店、営業所等を置き、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750名である。
- (2) 申立人総評合化労連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あり、その組合員は本件審問終結時約80名である。
- (3) なお、会社には組合のほか、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。また、会社には組合や全日シを脱退した者を中心に組織されている「職場と生活を守る会」（以下「守る会」という）があり、その会員は本件審問終結時約90名である。

#### 2 57年度賃上げ及び同年夏季一時金に関する団体交渉の経緯

- (1) 57年3月12日、組合は57年度賃上げについて、①賃上げ額を基本給の14%プラス一律5,000円プラス是正分とすること、②回答指定日を4月1日とすること等を会社に書面で要求した。また、同月1月9日、組合が要求の趣旨説明等を行い、また会社から経営状況等の説明を受けるためとして、労使協議会の開催を会社に申し入れた。

この申入れは、会社が労使協議会の場合は、団体交渉の場合と異なりその所要時間を不労労扱いとしていないこと、また例年全日シとの間では、もっぱら労使協議会を開催して賃上げ等について協議し、妥結に至っていることから、組合が全日シと同様の取扱いを求めて行ったものである。

しかし、例年会社が組合との労使協議会の開催を拒否していることから、組合は、同月23日会社に対して、4月1日本社会議室において、賃上げについての団体交渉を行うよう書面で申し入れた。

- (2) 4月1日、会社は組合に対して、「賃上げについては検討中であり、後日改めて回答する、団体交渉はその後に行う、また組合が要求事項について説明を行いたいのであれば文書で行えばよいことであるので、労使協議会には応じない」旨を文書で回答した。

これに対して同月8日組合は、会社が回答の引き延ばしを凶っているとして抗議するとともに、組合の要求に対しては誠意ある回答を行い、組合との話し合いに応ずるよう会社に申し入れた。

なお同月2日、全日シは会社に対して、57年度賃上げとして基本給の12.47%の引き上げを要求した。

- (3) 4月9日、会社は3月12日の組合の要求に対しておおむね次のように回答するとともに、同月15日に会社、組合双方とも4名以内の交渉員で、午後3時から2時間以内に限って団体交渉を開催したいこと、また交渉場所については組合が団体交渉の開催を応諾した後に通知することを組合に申し入れた。

#### 「① 賃上げ率

昭和56年度基本給の平均9.3%

② 賃上げ対象者

57年度賃上げ妥結時在籍者で稼働率80%以上の者。ただし、57年1月1日以降に入社した者及び雇員、アルバイト、パートタイマーを除く。

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 57年夏季一時金

ア 従業員一人当たり基準内賃金(住宅手当を除く)の2.4カ月を支給する。ただし、考課査定を行う。

イ 支給日は6月11日とする。ただし、4月30日までに協定が成立しない時には、協定成立後40日以内に支給するものとする」

この回答のうち、賃上げ対象者を賃上げ妥結時在籍者で過去1年間の稼働率が80%以上の者とする旨の条項は、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、それが80%に満たない者については賃上げを実施しないというものである(以下、この条項を「80%条項」という)。

① 稼働率の算出方式

$$[(\text{所定労働時間} - \text{逸失時間}) \div \text{所定労働時間}] \times 100$$

ア 所定労働時間とは年間総労働時間をさす。

イ 逸失時間には、遅刻、早退、欠勤、私用外出による不就労時間のほか、年次有給休暇、生理休暇、妊婦通院休暇、産前産後休暇、育児休暇、育児時間、労災休業、労災通院、組合活動、団体交渉、ストライキ、慶弔、交通機関の延着等による一切の不就労時間が含まれる。

② 稼働率の算出対象期間

56年1月から同年12月までの1年間

なお、同日会社は全日シに対しても同様の回答を行った。

- (4) 4月13日、組合は会社の団体交渉申入れに対して、「会社は労働委員会や裁判所で違法と判断されている『B2方式の団体交渉』に固執し、交渉拒否の態度を取り続けている」旨抗議し、その責任については引き続き追求していくとして異議をとどめつつも、団体交渉には応ずる旨回答した。

組合が指摘している「B2方式の団体交渉」とは、50年に会社に入社した総務部長B2が、同年冬季一時金の交渉以後、組合と会社間の団体交渉に当たって取り続けてきた方式であり、これは組合の団体交渉申入れに対して会社が交渉の日時、場所、出席人員等について、一方的に条件を指定し、これを組合が認めない限り団体交渉には応じないというものである。組合は、この方式は組合の団体交渉権を否認するものであるとして会社にしばしば抗議してきたが、会社がこれを聞き入れようとはしないため、賃金、一時金の交渉が長びいてその支給が遅れれば、組合員に動揺を来し、組合組織が弱体化するおそれがあることから、やむなくこれに応じてきたものである。

なお52年6月9日、組合は前記B2方式による団体交渉は不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立て(昭和52年(不)第48号)を行い、当委員会は55年6月6日に組合の申立てを認容する救済命令を発した。

- (5) 4月15日、会社の指定した淀川産業会館において、午後3時から5時まで、会社組合

双方とも4名の交渉員の出席のもとに団体交渉が行われたが、双方とも譲らず妥結には至らなかった。

(6) 同月16日、組合は「4月19日から21日の間に本社会議室において、組合からは三役ほか6名出席のうえ団体交渉を行いたい」旨会社に申し入れるとともに、会社が組合の賃上げ要求に対して回答を引き延ばし、労使協議会の開催を拒否したこと、会社の交渉態度が不誠実であること、回答が低額であり、かつその回答には80%条項や妥結月払条項などの違法な条項が含まれていたこと、また、組合が未だ要求を出していない夏季一時金についての回答を賃上げの回答と同時にやったこと等について抗議し、同日午後4時から終業時間まで、約1時間半のストライキを行った。

(7) 会社は同日、組合に対して、「4月26日午後3時から1時間以内に限って、会社組合双方とも4名以内の交渉員で団体交渉を行いたい」旨組合に申し入れた。これに対して組合は、4月22日、会社が組合の団体交渉申入れに対して回答せず、逆に組合に団体交渉を申し入れたことに対して抗議したが、問題解決のためにはまず交渉を行う必要があるとして、団体交渉には応ずる旨回答した。

(8) 4月26日午後3時から4時まで、第2回目の団体交渉が行われた。席上、会社は4月9日の回答を基本としたうえで、賃上げ率を9.3%から9.39%に引き上げる旨回答し、これと併せて、組合はストライキを行わないこと、労使双方とも誠実な協定の履行を約束し、本協定の適用に当り一切の苦情、紛議、紛争、訴訟等を起さないと確約することを内容とする協定案を組合に提示し、交渉したが、組合の合意が得られず、妥結には至らなかった。

一方、会社と全日シとは4月9日の回答以後、賃上げ及び夏季一時金について労使協議会を重ねていたが、会社が4月26日の組合との団体交渉で提示したのと同じ賃上げ率、夏季一時金支給月数で、同月24日、妥結に至っていた。

(9) その後、組合は、妥結月払条項との関係上、4月中に妥結しなければ組合員の昇給時期が遅れ、組合の団結に重大な影響が及ぶことをおそれ、また、例年の会社の対応からみて、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の判断から、同月28日、「やむを得ず妥結するが、80%条項など会社の違法行為については引き続き争う」旨言明した上で、同月26日の会社の回答どおりの内容で妥結した。

(10) 6月11日、全従業員に対して57年夏季一時金が支給されたが、全日シ組合員の平均支給月数が基準内賃金（住宅手当を除く）の2.95カ月であったのに対して、組合員のそれは2.59カ月であった。

### 3 80%条項とその該当者について

(1) 57年度賃上げにおいて、80%条項に該当し賃上げが行われなかった者は、全従業員中、組合員のA1（以下「A1」という）1名だけであった。

A1は主として産前産後休暇及び育児時間の取得等によって稼働率が80%に満たなかったため、80%条項に該当したものである。

なお会社は、51年度から56年度までの賃上げについて、従業員に対する80%条項の適用が当委員会において不当労働行為と判断されていること等を考慮して、57年4月からA1に対し、賃上げ分を仮払いする措置をとった。

(2) 80%条項は、51年度から57年度まで、毎年組合及び全日シと会社との間で締結された

協定に基づいて全従業員に適用されているが、その該当者は下表のとおりである。

所属別 80%条項該当人数表

項目 \ 年度	51	52	53	54	55	56	57
組合	42名	24名	13名	4名	8名	7名	6名
全日シ	2	3	9	1	0	1	0
守る会	13	不明	不明	不明	不明	0	1
その他の従業員	6	3	4	2	2	1	3

しかし会社は、上記各年度の80%条項該当者のうち、前年中の稼働率が80%未満であっても、当年1月から3月までのそれが80%に達した者には賃上げを行ってきた（以下、この取扱いを「救済措置」という）が、これによっても賃上げが行われなかった者は、下表のとおりである。

所属別 80%条項該当人数表（救済措置適用後）

項目 \ 年度	51	52	53	54	55	56	57
組合	22名	12名	4名	3名	4名	2名	1名
全日シ	0	0	0	0	0	0	0
守る会	6	不明	不明	不明	不明	0	0
その他の従業員	5	2	4	1	1	1	0

- (3) ところで組合は、結成以後、年次有給休暇の完全消化、産前産後休暇、育児時間の完全取得など、法律によって認められた権利の行使の徹底を活動方針の重点課題の一つとして推進してきた。特に女子組合員の中に頸肩腕症候群（以下「頸腕症」という）にかかっている者が多く、これが会社からは私傷病として扱われていたために、り患者の労働災害の認定に向けた活動に力を注いだ結果、50年年末時点では、組合員45名、組合員以外4名が労働災害の認定を受けた。この治療のため51年度には20名の組合員が80%条項に該当し、賃上げが行われなかった。

なお、51年度から57年度までに80%条項に該当して賃上げが行われなかった組合員の主な該当理由別人数は、下表のとおりである。

組合員の80%条項該当理由別人数表

主な理由 \ 年度	51	52	53	54	55	56	57
① 頸腕症による労災休業・労災通院による者	16名	6名	1名	0名	0名	0名	0名
② 産前産後休暇・育児時間の取得による者	1	4	1	2	2	1	1
①と②の双方による者	4	1	1	0	0	0	0
組合活動・ストライキによる者	1	0	0	0	0	0	0
その他	0	1	1	1	2	1	0
計	22	12	4	3	4	2	1

また、組合及び全日シの組合員並びに非組合員における女子の人数及びそれぞれにおけ

るその構成比は下表のとおりである。

所属別女子在籍人数表

区分 年	所 属	人 数	所属内の 構 成 比	区分 年	所 属	人 数	所属内の 構 成 比
51年	組 合	92名	59.0%	55年	組 合	38名	44.7%
	全 日 シ	105	26.5		全 日 シ	47	13.5
	非 組 合 員	85	47.5		非 組 合 員	87	47.8
	全 従 業 員	282	38.6		全 従 業 員	172	28.0
52年	組 合	76	58.9	56年	組 合	38	44.7
	全 日 シ	89	24.1		全 日 シ	42	11.9
	非 組 合 員	78	44.6		非 組 合 員	93	48.7
	全 従 業 員	243	36.1		全 従 業 員	173	27.5
53年	組 合	54	51.4	57年	組 合	37	45.1
	全 日 シ	65	18.7		全 日 シ	37	11.9
	非 組 合 員	81	44.8		非 組 合 員	92	43.4
	全 従 業 員	200	31.5		全 従 業 員	166	25.7
54年	組 合	47	50.5				
	全 日 シ	52	15.3				
	非 組 合 員	84	46.2				
	全 従 業 員	183	30.0				

- (4) 組合は、上記のような事情から、この80%条項は組合を弱体化するために導入されたものであるとして、51年度ないし56年度に、80%条項によって組合員の賃上げが行われなかったことに対して、それぞれ当委員会に救済申立てを行ったが、当委員会は、各年度の80%条項の適用は、組合員に組合活動上、経済上の不利益を及ぼす不当なものであるとして組合の申立てを認容する救済命令を発した。

#### 4 57年冬期一時金に関する団体交渉の経緯

- (1) 57年11月2日、組合は会社に対して、57年冬季一時金について、①現行基準内賃金（住宅手当を除く）の4.5ヶ月分を支給すること、②考課査定を絶対行わないこと、③支給日を12月3日とすること、④回答を11月12日までに行うこと等を内容とする要求書を提出するとともに、同月4日、全日シと同じように組合とも11月11日に労使協議会を開催するよう申し入れた。

なお、全日シは同月8日会社に対して、57年冬季一時金として基準内賃金（住宅手当を除く）の4.8ヵ月分を支給するよう要求した。

- (2) これに対して会社は、同月11日「組合の要求事項については検討中であり、11月12日までに回答できる状況にないこと、労使協議会の開催についてはその必要を認めない」旨を組合に回答した。

そこで組合は、同日会社に対して、11月17日に本社会議室に於いて団体交渉を行うよう申し入れた。

- (3) 同月15日、会社は組合に対して、「①冬季一時金として基準内賃金（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、③支給日は協定調印後15日以内とする」旨回答するとともに、「このことについて、同月19日午後3時から2時間以内に限り、会社、組合双方とも4名以内の交渉員で団体交渉を行いたい」旨申し入れた。

一方この日、会社は、全日シに対しても同様の回答を行った。

- (4) 同月17日、組合は、会社が回答を引き延ばし、組合の労使協議会の開催の申入れを拒否し、B2方式の団体交渉を組合に押しつけているとして会社に抗議したが、まず交渉を行うことが先決であるとして会社の団体交渉の申入れには応ずる旨回答した。
- (5) 同月18日、会社の指定した淀川産業会館において団体交渉が行われたが、妥結するに至らなかった。

このため組合は、同月22日、会社に対して同月25日に第2回目の団体交渉を行うよう要求したが、会社はこれについて回答しないまま、同月26日に逆に組合に対して、同月30日午後3時から1時間以内に限り、双方4名以内の交渉員により団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対して組合は、同月29日、この会社の態度に抗議したが、交渉の機会を確保するため団体交渉には応じる旨回答した。

- (6) 一方会社は、同月15日の回答以後、全日シとの間では数回にわたって労使協議会を開催し、同月27日には会社の回答内容どおりで妥結し、協定を締結した。
- (7) 同月30日、組合と会社との間で団体交渉が行われた。会社は組合に対して、同月15日に行った回答に併せて、新たに、①組合は本協定成立をもって直ちにすべてのストライキを中止する、②労使双方とも本協定に全く疑義がないことを確認し、誠実な履行を約する旨の条項を追加した協定案を提示したが、双方譲らず妥結には至らなかった。
- (8) 組合は、会社が団体交渉で提示した協定案には違法、不当な条項が含まれており到底容認できないが、例年の会社の対応からみて協定案の修正要求に会社が応じるとは考えられず、また交渉が長引いて一時金の支給が遅れば組合組織に重大な影響が生じるおそれがあると判断して、12月1日に会社案の内容どおりで協定を締結した。

なお組合は、12月17日、会社と締結した協定には、すべてのストライキを中止する旨の条項が入っているが、この協定の締結によって会社の違法、不当な行為を容認するものではないとして、ストライキ権を確立したことを会社に通告した。

- (9) 12月10日、会社は全従業員に対して57年冬季一時金を支給したが、全日シ組合員の平均支給月数は基準内賃金（住宅手当を除く）の4.13カ月であったのに対して、組合員のそれは3.78カ月であった。
- (10) 会社における組合と全日シの組合員の男女別、学歴別の構成人員、54年から57年までの夏季・冬季一時金についての組合員の学歴別、男女別、職種別の平均支給月数及び組合と全日シの組合員の事務職に対する54年から57年までの夏季・冬季一時金の平均支給月数はそれぞれ第1表ないし第6表のとおりである。

第1表 組合と全日シの組合員の男女別・学歴別の構成人員

(各一時金支給時現在)

項目別	組合別	組合		全日シ	
	支給別	57年夏季 一時金支給時	57年冬季 一時金支給時	57年夏季 一時金支給時	57年冬季 一時金支給時

男女別 構成人員	男	45名	45名	302名	307名
	女	38	37	38	37
学歴別 構成人員	中卒	13	12	5	5
	高卒	53	53	77	75
	短大卒	1	1	2	2
	大卒	16	16	256	262

第2表 組合員の学歴別平均支給月数

(各一時金支給時現在)

	学歴	人数	平均支給 月数		学歴	人数	平均支給 月数
54年 夏季一時金	大卒	18名	2.64ヵ月	56年 夏季一時金	大卒	18名	2.63ヵ月
	高卒	59	2.53		高卒	53	2.49
	中卒	19	2.46		中卒	13	2.39
	計	96	2.54		計	84	2.50
同年 冬季一時金	大卒	18	3.89	同年 冬季一時金	大卒	18	3.87
	高卒	58	3.78		高卒	53	3.79
	中卒	18	3.74		中卒	13	3.75
	計	94	3.79		計	84	3.80
55年 夏季一時金	大卒	18	2.63	57年 冬季一時金	大卒	16	2.66
	高卒	54	2.49		高卒	53	2.59
	中卒	15	2.38		中卒	13	2.49
	計	87	2.50		計	82	2.59
同年 冬季一時金	大卒	18	3.89	同年 冬季一時金	大卒	16	3.88
	高卒	52	3.75		高卒	53	3.77
	中卒	14	3.70		中卒	12	3.70
	計	84	3.78		計	81	3.78

第3表 組合員の男女別平均支給月額

(各一時金支給時現在)

項目	性別	男		女		計	
		人数	平均支給月数	人数	平均支給月数	人数	平均支給月数
54年夏季一時金		47名	2.60ヵ月	49名	2.47ヵ月	96名	2.54ヵ月
〃 冬季 〃		47	3.83	47	3.75	94	3.79
55年夏季 〃		47	2.56	40	2.43	87	2.50
〃 冬季 〃		47	3.81	37	3.73	84	3.78
56年夏季 〃		47	2.55	37	2.44	84	2.50
〃 冬季 〃		47	3.83	37	3.76	84	3.80
57年夏季 〃		45	2.63	37	2.53	82	2.59
〃 冬季 〃		45	3.84	36	3.70	81	3.78

第4表 組合員の職種別支給月数



	職種	人数	平均支給 月数		職種	人数	平均支給 月数
54年 夏季一時金	研究職	21名	2.61ヵ月	56年 夏季一時金	研究職	17名	2.67ヵ月
	事務職	43	2.57		事務職	38	2.54
	作業職	32	2.44		作業職	29	2.36
	計	96	2.54		計	84	2.50
同年 冬季一時金	研究職	21	3.86	同年 冬季一時金	研究職	17	3.96
	事務職	42	3.81		事務職	38	3.80
	作業職	31	3.72		作業職	29	3.70
	計	94	3.79		計	84	3.80
55年 夏季一時金	研究職	18	2.62	57年 夏季一時金	研究職	14	2.71
	事務職	40	2.53		事務職	40	2.60
	作業職	29	2.39		作業職	28	2.50
	計	87	2.50		計	82	2.59
同年 冬季一時金	研究職	17	3.87	同年 冬季一時金	研究職	14	3.98
	事務職	37	3.81		事務職	38	3.78
	作業職	30	3.67		作業職	29	3.68
	計	84	3.78		計	81	3.78

第5表 組合と全日シの組合員の事務職に対する一時金平均支給月数

一時金 組合別	組合		全日シ	
	人数	平均支給月数	人数	平均支給月数
54年夏季一時金	43名	2.57ヵ月	62名	2.63ヵ月
〃 冬季 〃	42	3.81	58	3.95
55年夏季 〃	40	2.53	50	2.64
〃 冬季 〃	37	3.81	51	3.96
56年夏季 〃	38	2.54	51	2.64
〃 冬季 〃	38	3.80	49	3.97
57年夏季 〃	40	2.60	43	2.73
〃 冬季 〃	38	3.78	43	4.00

第6表 組合と全日シの組合員の事務職（高卒者）に対する一時金平均支給月数

一時金 組合別	組合		全日シ	
	人数	平均支給月数	人数	平均支給月数
54年夏季一時金	29名	2.57ヵ月	56名	2.63ヵ月
〃 冬季 〃	28	3.81	50	3.96
55年夏季 〃	26	2.52	43	2.64
〃 冬季 〃	23	3.81	45	3.97
56年夏季 〃	24	2.54	46	2.64
〃 冬季 〃	24	3.82	43	3.99
57年夏季 〃	25	2.63	38	2.72

〃 冬季 〃	25	3.79	38	3.98
--------	----	------	----	------

## 5 会社の考課査定制度について

会社は、一時金の支給に際して各職種部門ごとに各人の勤務態度、成績などを評定要素として3次ないしは4次にわたる評定を行うが、それによって出された評定点では各部門間でばらつきが生じるため、経営会議において平均が60点となるように調整して、最終的な評価（以下「調整点」という）が決定される。この調整点をもとに各人の査定分の支給額が決定され、おおむね調整点が高い者程、支給額も多くなるが、必ずしも絶対ではなく、54年夏季及び冬季一時金の際には、調整点が同じであるにもかかわらず支給額が異なり、あるいは調整点が高い者の方が支給額が多いといった例もあった。

なお、評定には、各職種ごとに、勤務態度、能力、成果等の評定項目を定めた評定表が用いられ、主として組合員に適用される本社一般職評定表、製造部一般職評定表等には評定項目として稼働率が含まれているが、主として全日シ組合員に適用される外勤者評定表、営業所内勤者評定表等には稼働率は含まれていない。

## 第2 判断

### 1 57年度賃上げについて

#### (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、57年度賃上げに際して会社は組合と形式的な団体交渉しか行わず、妥結月払条項をたてに組合が協定を締結することを余儀なくさせ、80%条項を押しつけ、それによって組合員A1を賃上げ対象者から除外したが、これは組合員を不利益に取り扱い、組合を弱体化しようとするものである。

イ これに対して会社は次のとおり主張する。①80%条項は組合と会社が合意したものであり、その一方の当事者である組合が、自らなした合意を不当労働行為であると主張し得る余地はない、②80%条項は稼働率の向上という正当な目的を有するものであり、また全従業員に一律に適用されるものであるから、組合員のみを不利益に取り扱うものではない、③組合は、80%条項によって不利益を受ける程度は男子よりも女子の方が大きく、全日シよりも組合の方が構成員に占める女子の比率が高いからそれだけ不利益を受ける度合いが大きいというが、組合における女子の比率は全日シよりは高いと言えても、非組合員における女子の比率とは拮抗しており、必ずしも80%条項の適用が組合員に不利益になるとは言えない、④57年度賃上げにおける80%条項該当者は組合員1名であるが、会社は当該組合員に対して既に賃上げ相当分を仮払いしているので、現実には具体的な影響を与えていない、⑤救済措置の適用によって救済された者の数は、組合員が最も多い。

以上のことから、80%条項は組合員に経済上の不利益を及ぼし、組合の弱体化を狙ったものでないことは明らかである。

よって、以下判断する。

(2) まず会社の①の主張についてみるに、前記認定第1、2、(1)ないし(9)のとおり、会社は全日シとは労使協議会を開催し、実質的な交渉を行ったのに対して、組合とはB2方式の団体交渉により種々の制約を設け、交渉時間も延べ3時間しか認めなかったため、組合は会社と十分団体交渉ができないまま、妥結月払条項との関係で組合の団結を守る必要があることからやむを得ず会社と協定を締結せざるを得ない状況に追いやられたが、

協定締結の際に、会社に対して80%条項など会社の違法行為については引き続き争う旨言明していることが認められることから、この点に関する会社の主張は失当である。

- (3) 次に80%条項の内容についてみるに、これは前記認定第1、2、(3)のとおり過去1年間の稼働率が80%未満の者を賃上げ対象者から除外するというものであり、稼働率算出の基礎となる逸失時間には、遅刻、早退、欠勤、私用外出による不就労時間のほか、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、育児休暇、労災休業、労災通院、組合活動、ストライキ、団体交渉、慶弔、交通機関の延着等によるすべての不就労時間が含まれている。

なるほど、遅刻、早退、欠勤、私用外出によ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り扱いをすることには合理性がある。しかしながら、年次有給休暇や生理休暇、産前産後休暇、育児時間の請求は、労働基準法に基づくものであり、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起因する休業ないしは通院であるから、その責任は会社が負うべき性質の事柄であり、また組合活動、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ものであり、交通機関の延着による不就労は当時者の責に帰すことのできない不可抗力によるものであることから、これらを遅刻、早退、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。

従って80%条項は、これら正当な権利の行使により就労しなかった従業員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。

- (4) そこで、会社の前記主張②及び③についてみるに、なるほど形式的には80%条項はすべての従業員に一律に適用されているものの、51年に導入されて以来、これに該当し賃上げの行われなかった者は前記認定第1、3、(2)のとおり組合員が多数を占めている。またその主な該当理由を見れば、前記認定第1、3、(3)のとおり、すべて憲法、労働組合法及び労働基準法等によって認められた権利の行使によるものであるが、これは組合が法律によって認められた権利の行使の徹底を重点課題の一つとして活動を進めてきたためである。従って、全日シ組合員や非組合員に比べてこのような活動を積極的に行う組合員の方が、80%条項の適用を受けやすいことは明らかであり、会社の前記主張②は失当である。

また確かに、前記認定第1、3、(3)のとおり従業員中に占める女子の比率は組合員と非組合員とでは拮抗しているが、頸腕症による労働災害の認定を受けた者のほとんどが女子の組合員であることから、80%条項の稼働率算出の基礎となる逸失時間に労働災害による通院時間が含まれている以上、女子の比率が拮抗しているとはいえ、頸腕症患者の少ない非組合員に比べて組合員の方が80%条項の適用を受けやすいことは明らかであって、会社の前記主張③も失当である。

- (5) 次に会社の前記主張④及び⑤についてみるに、④についてはあくまで仮払いにすぎないから、これによって80%条項を正当化することはできず、⑤については、前記認定第1、3、(2)のとおり、救済措置によって救済される者は組合員が最も多いが、これは組合員に80%条項該当者が多い以上当然のことであり、また組合員が救済措置によって救済を受けようとするれば組合の活動方針に反して権利行使を控える必要があり、そうなれ

ば組合活動に重大な影響を及ぼす結果となることが明らかであることから、会社が救済措置を設けたこと及びそれによって救済される者は組合員が最も多いという事実をもって80%条項を正当化することはできず、これら会社の主張はいずれも失当であると言わざるを得ない。

- (6) また前記認定第1、3、(3)のとおり、組合はその結成以後権利闘争を重視し活発に活動していること、前記認定第1、2、(4)及び第1、3、(4)のとおり、組合と会社との間には不当労働行為事件が数多く係争中であること、及び前記認定第1、2、(1)ないし(9)のとおり、会社は全日シとの間では労使協議会を開催しているにもかかわらず、組合にはこれを拒否し、団体交渉においてもB2方式に固執して、日時、場所、時間などの交渉条件を一方的に制限して、これを組合が認めなければ団体交渉には応じないなど、会社の交渉態度が不誠実であることから、会社が組合を嫌悪していたことは明らかである。
- (7) 以上のことから、57年度賃上げに際して会社が組合に80%条項を押しつけ、それによって組合員A1に対して賃上げを行わなかったのは、組合を嫌悪した会社が、組合及び組合員に組合活動上あるいは経済上の不利益を及ぼし、もって組合の弱体化を企図したものと判断せざるを得ず、会社のかかる行為は、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。
- (8) なお組合は、主文救済のほか、80%条項に該当したA1に対し賃上げ相当額を57年4月に遡って支給するとともに、是正後の賃金で同年夏季及び冬季一時金を支給するよう求めるが、前記認定第1、3、(1)のとおり、会社は既に同人に対して57年4月から仮払いの措置をとっていることから、実質的に不利益はないと考えられるので、その必要を認めない。

## 2 57年夏季及び冬季一時金について

### (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、本件各一時金については、会社と組合及び全日シは同一の条件で妥結したにもかかわらず、実際の平均支給額は全日シ組合員より組合員の方が低額であった。これは会社が組合間差別によって組合員を不利益に取り扱い、もって組合を弱体化しようとしたものである。

イ これに対して会社は次のとおり主張する。すなわち、①不当労働行為の立証責任はあげて申立人側が負うが、組合は本件各一時金について組合と全日シとの平均支給月数を大量的に観察し、その間に差異があると主張立証するのみであり、またそれが会社の不当労働行為意思に基づくものであるか否かについての立証を行っていないのであるから、本件申立ては棄却を免がれない、②組合員と全日シ組合員との間では、職種、性別、学歴その他において差異があり、人的構成に等質性が認められないから、両組合間の平均支給月数に差異があるからといって不当視されるいわれはない。また、会社では女子より男子が、低学歴者より高学歴者が、作業職より事務職が、また事務職より研究職が、より平均支給月数が高くなる傾向がみられるが、組合と全日シを比較すると、男女比では全日シの方が男子が多く、学歴の面では全日シの方が高学歴者が多く、職種の面では全日シの方が高度の専門知識、能力を必要とする職種についている者が多いことから、全日シ組合員の平均支給月数が組合員より高くなるのは当然である、③各人の一時金支給月数は労使間の合意に基づき適正な人事考課に従って決

定されており、会社が恣意的な差別を行っているような事実は全くない、④両組合の構成員について同学歴、同職種の者の平均支給月数を比較しても、その間にいわゆる「有意差」は認められない。

よって、以下判断する。

- (2) 会社の①の主張についてみるに、本件のような組合間の一時金等の差別事件については、その支給額に差異をもたらす考課査定そのものが事性格上秘密裏に行われるため、組合がその資料を入手し、組合員個々について疎明することは極めて困難であり、このような場合にあっては、組合は組合間の外形的な差別を疎明すれば一応その疎明責任を果たしたものと認められること、また組合は本件審問過程において、会社が一時金の交渉の際に組合と全日シとは異なった対応をし、組合にはB2方式の団体交渉しか行わないなどの事実から、会社が組合を嫌悪している旨主張し、本件一時金差別が会社の不当労働行為意思によるものである旨疎明していることから、会社の主張①は失当である。
- (3) 次に、会社の②の主張についてみるに、組合員と全日シ組合員とは、職種、性別、学歴構成に差異があるのは前記認定第1、1、(2)、第1、3、(3)及び第1、4、(10)のとおりである。そこで、各一時金における組合と全日シとの間の平均支給月数の較差が、会社主張②のように、真にこれらの構成の差異のみによる正当なものであるか否かについて検討する。

全日シの男女別、学歴別平均支給月数については疎明がないが、人数については前記認定第1、4、(10)第1表のとおり明らかであるので、前記認定第1、4、(10)第2表及び第3表の組合員の男女別、学歴別平均支給月数をこれにあてはめ計算すると下表のとおりとなる。

第1表 男女別平均支給月数

項目 性別	57年夏季一時金	57年冬季一時金
男	名 カ月 カ月 $302 \times 2.63 = 794.26$	名 カ月 カ月 $307 \times 3.84 = 1,178.88$
女	名 カ月 カ月 $38 \times 2.53 = 96.14$	名 カ月 カ月 $37 \times 3.70 = 136.9$
平均	カ月 名 カ月 $890.4 \div 340 = 2.619$	カ月 名 カ月 $1,315.78 \div 344 = 3.825$

第2表 学歴別平均支給月数（短大卒を除く）

項目 学歴	57年夏季一時金	57年冬季一時金
大卒	名 カ月 カ月 $256 \times 2.66 = 680.96$	名 カ月 カ月 $262 \times 3.88 = 1,016.56$
高卒	名 カ月 カ月 $77 \times 2.59 = 199.43$	名 カ月 カ月 $75 \times 3.77 = 282.75$

中卒	名 カ月 カ月 5×2.49=12.45	名 カ月 カ月 5×3.70=18.5
平均	カ月 名 カ月 892.84÷338=2.642	カ月 名 カ月 1,317.81÷342=3.853

ここで、会社は女子より男子が、低学歴者より高学歴者が、それぞれ一時金の平均支給月数が高く、全日シの方が組合に比べて男子及び高学歴者の占める割合が高いので、平均支給月数においても全日シの方が高くなる旨主張するが、この主張が正しいものであれば、全日シ組合員の本件各一時金の平均支給月数は上表に近い数値を示さなければならない。しかるに全日シ組合員の実際の平均支給月数は、前記認定第1、2、(10)及び第1、4、(9)のとおり、夏季一時金2.95カ月、冬季一時金4.13カ月であり、上表の数値との間には、男女別では夏季一時金について0.331カ月、冬季一時金について0.305カ月、また、学歴別では、夏季一時金について0.308カ月、冬季一時金について0.278カ月それぞれ較差があるが、この較差について、合理性を認めるに足る疎明はない。

また、前記認定第1、4、(10)のとおり、組合員男子の一時金平均支給月数は、夏季2.63カ月、冬季3.84カ月であり、女子を含めた全日シ組合員の平均支給月数、夏季2.95カ月、冬季4.13カ月をいずれも下回っていること、組合員のうち大卒者の一時金平均支給月数は、夏季2.66カ月、冬季3.88カ月であり、中卒者、高卒者を含めた全日シ組合員の平均支給月数を下回っていること、さらに組合員のうち研究職にある者の夏季一時金平均支給月数は2.71カ月であり、全日シ組合員のうち事務職にある者の平均支給月数2.72カ月を下回っていることから、性別、学歴、職種等の構成の差異のみによって一時金の平均支給月数に較差が生じたものとは認められない。

また会社は、全日シ組合員の一時金平均支給月数が組合員のそれよりも高くなることの理由として、全日シ組合員は高度の専門知識、能力を必要とする職種についている者が多い旨主張するが、そのような事実を認めるに足る疎明はない。

よって会社の前記主張②も失当である。

- (4) さらに会社の③の主張についてみるに、会社は適正な人事考課を行っており、差別の事実はない旨主張するが、前記認定第1、5のとおり、主として組合員に適用される評定表には、権利行使の徹底を図る組合にとって不利に働く稼働率が評定項目に含まれているが、主として全日シ組合員に適用されるそれには稼働率が含まれていないこと、及び、54年冬季一時金支給の際、考課査定によって最終的に決定された調整点の高低と実際の支給月数の高低が一致しない例もあったことを併せ考えると、考課査定が必ずしも公正に行われているとは認められず、会社の前記主張③も失当である。
- (5) また会社の④の主張についてみるに、会社は、同学歴、同職種の者を比較した場合、組合と全日シの各一時金の平均支給額に「有意差」は認められない旨主張するが、前記認定第1、4、(10)第5表及び第6表のとおり、同学歴、同職種の両組合員間の54年夏季一時金から本件一時金までの支給月数には常に0.1カ月から0.2カ月の較差が認められることから有意差がないとは言えず、会社の前記主張④も失当である。
- (6) 以上要するに、本件各一時金における両組合員間の平均支給月数の差異は合理的な理由に基づくものとは認められず、また、前記判断第2、1、(6)のとおり、会社が組合を

嫌悪していたものと認められることから、本件各一時金に際して、組合員と全日シ組合員の平均支給月数に差異を設けた会社の真の意図は、それによって組合員を不利益に取り扱い、もって組合を弱体化しようとしたものと判断するのが相当であり、会社のかかる行為は、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。

- (7) なお組合は、全日シ組合員の本件各一時金平均支給月数と、組合員の平均支給月数の差額を支払うよう求めるが、前記認定第1、4、(10)のとおり、会社では性別、学歴、職種の差異によって一時金の支給月数に差がつけられていること、また前記認定第1、1、(2)、第1、3、(3)及び第1、4、(10)のとおり、組合と全日シとでは性別、学歴、職種構成に差異があることから、この点に関する組合の主張は失当であり、棄却せざるを得ない。

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59年6月21日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘