

命 令 書

再審査申立人 松下工業株式会社

再審査被申立人 総評全国一般労働組合長崎地方本部松下工業支部

主 文

- 1 中労委昭和58年（不再）第35号事件（長崎地労委昭和57年（不）第3号）初審命令主文を次のとおり変更する。
 - (1) 第3項を次のとおり改める。
 - 3 被申立人は、申立人組合と昭和57年3月2日付昭和56年年末一時金についての確認書中、一時金の人事考課に関する事項について、誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
 - (2) 第4項記中「松下工業労働組合執行委員長A1殿」とあるを「総評全国一般労働組合長崎地方本部松下工業支部長A1殿」に、「一時金の欠勤減額・人事考課に関する交渉並びに昭和56年賃上げ交渉における547円差額問題について、誠意をもって団体交渉を行わなかったことなどは、」とあるを「一時金の人事考課に関する事項について、誠意をもって団体交渉を行わなかったことは、」に改める。
- 2 中労委昭和58年（不再）第36号事件（長崎地労委昭和58年（不）第1号）初審命令主文を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。
- 3 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人松下工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、主として工業用ミシンの部品製造及び販売を業とする会社で、その従業員は、本件再審査結審時44名である。なお、会社は昭和43年6月、大阪に本社をもつ松下工業株式会社（以下「大阪松下」という。）の大村工場として操業を開始したが、56年10月1日、大阪松下から分離・独立（以下「分社」という。）したものである。
- (2) 再審査被申立人総評全国一般労働組合長崎地方本部松下工業支部（以下「組合」という。）は、昭和53年6月20日、大阪松下大村工場の従業員47名をもって結成され、当初松下工業労働組合と称し、大村地区労働組合会議（以下「地区労」という。）に加盟していたが、昭和59年11月25日総評全国一般労働組合長崎地方本部に加盟し、総評全国一般労働組合長崎地方本部松下工業支部と改称した。組合員数は、本件再審査結審時16名である。

なお、会社には組合のほか、昭和55年5月11日に、組合を脱退した従業員によって結成された松下工業新労働組合（以下「新組合」という。）があり、全日本労働総同盟長崎

地方同盟大村地区同盟に加盟しており、組合員数は、本件再審査結審時22名である。

2 本件の背景

- (1) 大阪松下は、昭和56年9月25日の朝礼で、同年10月1日から大村工場を分社させる旨を、大村工場の従業員に対して発表した。

組合は、大阪松下からの分社についての事前説明及び労働条件などについての話し合いがないとして、同年9月30日、団体交渉を行ったが、団体交渉は同年7月23日、就業時間中の午後3時5分から30分間、56年度分の差額賃金支払いの件で、会社に抗議したことを職場放棄だとして、賃金及び精勤手当をカットした賃金カット問題及び団体交渉にあたっての交渉委員数で紛糾した。

会社は、同年10月1日、分社した。

なお、同日、会社の常務取締役として、B1（以下「B1常務」という。）が就任した。

- (2) 組合は、同日長崎県地方労働委員会（以下「長崎地労委」という。）へ「分社に伴う労働条件の変更等に関する団体交渉応諾」を調整事項として、あっせんを申請した。
- (3) 上記(2)のあっせん申請については、長崎地労委によるあっせんの結果、昭和56年12月3日、「分社に伴う労働条件の変更及び賃金カットに関する団体交渉は、各側7名以内の代表者により行なう。」とする協定書が締結され、分社に伴う団体交渉問題は、一応解決した。

3 昭和56年年末一時金

- (1) 組合は、昭和56年10月30日、会社に対して基準内一律3.1カ月分を内容とする56年年末一時金（以下「一時金」という。）の要求書を提出し、更に同年11月18日に組合休暇制度の確立等を内容とする追加要求書を提出した。

組合は、同月24日から28日まで、時間外労働拒否を行い、会社構内に赤旗を立て、ビラを貼付した。

会社は、同月30日、一時金要求書に対する第1次回答として、⑦基礎給与（各人の基本給＋役付手当＋技術手当＋家族手当）の1.1カ月分（但し、欠勤減額については、病欠 $\frac{1}{180}$ 、自己欠 $\frac{1.5}{180}$ 、無断欠 $\frac{6}{180}$ を行う）＋⑧従業員1人当たり平均基礎給与の0.1カ月を基準とした人事考課分＋⑨一律11,000円を支給する旨回答した。

- (2) 会社は、昭和56年12月7日、新組合に対し第1次回答に0.3カ月分を上乗せした第2次回答を行い、新組合はこれを受諾して妥結した。

会社は、同月8日、組合と団体交渉を行い、新組合と先行妥結した上乗せ相当額の支給を内容とする第2次回答を組合へ提案したが、組合は、新組合との妥結内容をそのまま提案して譲らない会社の姿勢並びに欠勤減額及び人事考課の方法などを不満として、これを拒否した。

会社は、同月12日、新組合へ一時金を支給した。

- (3) 組合は、一時金解決まで、昭和56年12月14日から無期限の時間外労働拒否闘争に入った。

組合と会社は、その後6回の団体交渉を行ったが、会社は、上記(2)の第2次回答を繰り返すのみであった。

組合は、同月22日に1時間、翌23日に4時間の時限ストを行い、会社構内に赤旗を立

てたり、「B1、帰れ。」などのビラを貼付する中で、一時金が支給されないまま越年した。

(4) 昭和57年1月は、予定された団体交渉も双方の都合で中止となり、通告書や抗議書のやりとりが行われるのみであった。

(5) 組合と地区労は、昭和57年1月28日、組合と地区労をもって構成する松下労組闘争委員会（以下「闘争委員会」という。）を設置し、以後、闘争委員会名で団体交渉の申入れを行った。

会社は、「あくまで、組合を交渉の当事者と考え、その他は委任者として理解する。」旨、表明し、闘争委員会からの団体交渉申入れなどの回答は、すべて組合に対して行った。

(6) 組合は、昭和57年2月25日、同年3月2日から6日までの全日ストライキの通告をなしたが、3月2日に妥結したため、3月2日の1日だけで終了した。

(7) 会社と組合は、昭和57年3月2日の団体交渉の結果、会社の第2次回答の内容で一時金についての交渉を收拾し、確認書を取り交わした。

確認書の内容は次のとおりである。

- ㊦ 昭和56年年末一時金について、労使双方凍結し、組合は一時金を受領する。
- ㊧ 昭和57年以降の一時金の欠勤減額、人事考課に関して、今後共労使双方誠意をもって交渉するものとする。
- ㊨ 労使双方、労働基本権、労働協約を遵守する。

会社は、同月3日組合員に対し、一時金を支給した。

(8) 一時金の支給額のうち、今回新たに会社が実施した人事考課査定に応じ支給する分は、従業員1人当たり平均基礎給与の0.1カ月分を基準としていたが、申立人組合員には別表のとおり、考課率の算術平均で0.0764カ月分が支払われていた。

(9) 会社は、上記人事考課査定を昭和56年3月21日から、同年9月20日までの各人の時間外労働の時間数を基準とする業務協力度度により算定していた。

組合は、上記期間中の7月23日から同月30日まで、春闘の早期妥結と夏期一時金の回答内容を不満として、時間外労働拒否の闘争を行っている。

別表

区分 氏名	(基礎給与) 基本給 > 合計 諸手当	基礎給与の 1.4倍+一 律11,000円	考 課 率	考課金額	一時金総額
A 2	151,195	222,673	0.0775	11,731	234,404
A 3	118,873	177,422	0.0689	8,198	185,620
A 4	150,231	221,323	0.0689	10,361	231,684
A 5	130,569	193,797	0.0862	11,256	205,053
A 1	131,171	194,639	0.0344	4,523	199,162
A 6	126,744	188,442	0.0862	10,926	199,368
A 7	119,851	178,791	0.0948	11,365	190,156
A 8	120,413	179,578	0.0862	10,380	189,958
A 9	113,221	169,509	0.0775	8,784	178,293

A10	114,751	171,651	0.0862	9,892	181,543
A11	111,299	166,818	0.0775	8,636	175,454
A12	145,422	(214,591)			138,554
A13	129,296	192,014	0.0431	5,573	197,587
A14	94,255	142,957	0.1206	11,376	154,333
A15	126,394	187,952	0.0603	7,627	197,579
A16	121,500	181,100	0.0603	7,332	188,432
A17	88,842	135,379	0.0948	8,425	143,804
平均			0.07646		

(注) A12は交通事故により長期欠勤中であつたため考課率は0 (単位: 円)

4 A1に対する年休取消処分

(1) 闘争委員会は、一時金交渉の局面打開のため、大阪に在住している会社の社長B2(以下「B2社長」という。)と折衝するため、地区労議長であり闘争委員会委員長であるC1(以下「C1議長」という。)と、組合の執行委員長であり闘争委員会副委員長であるA1(以下「A1委員長」という。)の両名の大阪行きを決定した。

(2) 昭和57年2月24日、A1委員長は、同月26日(金)と27日(土)の1.5日分の年次有給休暇届を慣例に従い、所属の主任を通じて会社へ提出した。

会社は、この休暇届に対して、時季変更の意思表示も行わず、不承認の通告もしなかった。

(3) A1委員長は、昭和57年2月26日、C1議長及び大阪総評のC2、C3とともに、大阪松下の応接室でB2社長と話し合いを行ったが、物別れに終わった。

(4) 会社の総務部長B3(以下「B3部長」という。)は、昭和57年3月1日、A1委員長に対し、「A1の年次有給休暇は、組合活動への利用であり、認められない。よって、57年2月26日及び27日の1.5日分の賃金をカットする。」旨、通告した。

会社は、A1委員長の賃金から、同月2日のストライキ1日分と、上記1.5日分を合わせた2.5日分の19,270円をカットした。

5 団体交渉

(1) 人事考課と欠勤減額について

ア 会社と組合は、上記3の(7)のとおり昭和57年3月2日、「昭和57年以降の一時金の欠勤減額、人事考課に関して、労使双方誠意をもって交渉する。」旨の確認書を、一時金交渉を收拾するにあたって取り交わした。

イ 組合は、昭和57年6月21日、57年夏期一時金についての要求書を提出した。

ウ 会社は、「考課査定について説明はするが、協議はしない。」として、組合に次のような実施方針を示した。

(ア) 昭和57年6月30日の第1回団体交渉において、㊦基礎給与(各人の基本給+役付手当+技術手当+家族手当)の1.05カ月分(但し、欠勤減額については、病欠 $\frac{1}{180}$ 、

自己欠 $\frac{1.5}{180}$ 、無断欠 $\frac{6}{180}$ を行う)+㊧従業員1人当り平均基礎給与の0.1カ月を基準とした人事考課分+㊨一律3,500円を支給すること。

(イ) 同年7月6日の団体交渉において、考課査定については、会社のおかれている現状をふまえ、過当競争の中で生産性を上げ、企業競争に打ち勝って行くため、納期遅れをカバーするための時間外労働協力者に対しては報いることは当然であること。

(ウ) 同月12日の団体交渉において、欠勤減額については昭和56年夏期一時金以前から実施していたことで変える気はないこと。

エ 組合は、人事考課を実施しないことは定着した慣行であり、更に前記、アの確認書からも、人事考課・欠勤減額について、組合と協議すべきである旨、主張して団体交渉を重ねた。

オ 組合は、昭和58年4月15日会社に対し「①全従業員の平均基本給、②全従業員の平均賃上額、率、③平均賃上額に占める考課の割合、④考課の基準と項目、⑤各考課ランクの人員分布」について文書をもって回答するよう申し入れた。

カ 同月20日の第3回団体交渉において、上記オの申し入れに対し会社は①ないし③については「全従業員は関係ない。17名（組合の組合員のこと）は公表する。17名分の平均基本給は125,670円であり、平均賃上額は4,911円である。平均賃上額に占める考課の割合は7%である。」、また、④、⑤については「残業実績を協力度に分けて、5段階に分けてランク付けをしている。何時間でどのランクになるかは会社の責任において行う。お知らせはするが細部については協議しない。基準は細部になるので協議しない。人事考課については協議しない。」と述べた。

キ 同月27日の第4回団体交渉で、組合は上記4月15日付け申入書に基づいて、会社と次のような応答を行った。

『・人事考課の分について、Aランクを満たす条件を説明してもらいたい。

- ・考課の内容だからできません。
- ・1カ月何時間残業をすればAランクになるのか。
- ・それは考課の内容だから云えません。
- ・確認するが、どれだけ残業すればAランクになるか答えないということか。
- ・そうです。』

ク 組合は、昭和59年7月30日、同年夏期一時金にかかる団体交渉において、会社の提案している欠勤減額を認め、以下の協定書を締結した。

① 各人支給額は次の各号の合計額とする。

⑦ 各人の基礎給与（基本給＋役付手当＋技術手当＋家族手当）の1.5カ月分（欠勤減額については、病欠1/180、自己欠1.5/180、無断欠6/180を行う）但し、遅刻、早退、外出については合計8時間をもって自己欠1日とみなす。尚源資は返さない。

① 一律 3,500円

（尚、対象期間は昭和58年9月21日より昭和59年3月20日迄。）

② 人事考課分については合意に達していないので交渉を継続する。

③ 支給日 昭和59年8月2日

(2) 547円差額問題について

ア 会社（当時、大阪松下）は、昭和56年の賃金引上げについて、1人総額10,841円と回答したが、実際に引上げられていた額は、10,294円で、547円の差があった。

イ 組合が547円の差額について、昭和56年6月10日の団体交渉で、会社（同前）を迫及したところ、会社（同前）は、計算ミスであったと説明した。

ウ 会社（同前）は、昭和56年7月9日の団体交渉で547円の差額については、来春及び再来春の2年で半額ずつ2回に分け、妥結額に上乗せすることにより、別源資で支払うことを提案した。

エ 同月17日地区労副議長C4（以下「C4副議長」という。）と会社のB3部長（昭和56年7月当時労務担当）及び製造部長B4（以下「B4部長」という。昭和56年7月当時、大村工場長代理）との間のトップ交渉で、両部長より「会社（同前）がどうしても首を縦に振らないので、今年度は無理である。二年間で上積みすることで了承して欲しい。源資については別源資で確保する。」との要請があったので、C4副議長が「別源資が確保できなければ空手形に終わる可能性がある。」と指摘したところ、両部長から「二人で念書を入れる。」との確約があった。

オ 両部長から念書の提出がないため、B3部長に大村地区労に来てもらい、その件について質すと、同部長は、内容はどうすればよいだろうかとのことであったので、C4副議長が原案を走り書きして手渡したが、結局提出されなかった。

その後、団体交渉の席で「念書」について質すと、B4部長は「B1常務に相談したら、B1常務から書いて渡す必要はないと云われたので書かなかった。」と回答した。

カ 会社と組合の、昭和57年の賃金引上げ交渉は、同年5月12日に会社から出された第2次回答により妥結し、同年6月16日協定書を締結した。

その内容は、次のとおりである。

㊦ 一律分 4,500円

㊧ 基本給比例 各人基本給 3.5%

㊨ 調整分 （賃金体系整備の為）新基本給百円未満の端数を百円に切上げる。

㊩ 実施期日 1982年度4月分より

（注）上記は定昇分ベースアップの合計である。

なお、組合は、交渉の席上、上記アないしオで認定した547円の差額について指摘したが、会社は、それは計算上の問題から生じたものであり、組合が要求の形をとるのであれば、回答額の中に含んでいる旨説明し、また、上記協定書を締結するに際し、A1委員長、A11書記長（以下「A11書記長」という。）に再確認を求めたところ、両名は結構ですと返答した。

6 土曜日半休振替

(1) 会社では、従来親睦会が計画を樹て、新年旅行を実施していたが、昭和55年5月に組合が分裂したため、56年及び57年は実施できなかったため、58年は全従業員の親睦を深めることを目的として会社が主催することとし、昭和58年1月14日、次のような「お知らせ」を会社掲示板に掲示した。

お 知 ら せ

今年の新年旅行は、下記要領にて実施しますのでお知らせします。

1. 日 時 2月11日（金）祝日

2月12日（土）2月5日と振替休日（1泊2日）

2. 行 先 熊本、阿蘇温泉

3. 集合場所 会社運動場 9:30

上記の通り2月12日(土)は振替休日としますので2月5日(土)は全日勤務(8:00~16:50)とします。

尚、参加出来ない方はバス等の手配の関係上1月20日迄に総務の方へ連絡して下さい。

以 上

- ア 会社は、昭和57年末ごろから主任以上の監督者の会議で検討の結果によって新年旅行を企画し、費用は会社が全額負担、休日を利用しての1泊旅行、自由参加とすることとし、職制を通じて従業員各人の意向を徴したところ、ほとんどの従業員が参加するとの意向を示したので掲示したものである。
- イ これを掲示してから、B3部長はA11書記長に会い、「今年は、会社の主催で金も会社が出すので、是非全員新年旅行に行行って欲しい。」と話し、「バス、旅館の手配もあるので、1月20日までに出席の有無について申し出て欲しい。」と話した。
- ウ それから数日後、B3部長は同書記長のところへ行き、「このあいだの件はどうだったろうか。」と聞いたところ、同書記長は「全員行くようだ。全員反対していない。」と答えたので、B3部長はバス、旅館の手配等を完了した。
- エ 1月20日の不参加者申出期限までに組合員の何人も都合が悪いとか不参加との連絡はなかった。
- (2) 組合のA11書記長は、昭和58年1月25日、口頭で「2月5日の件で会社は団体交渉を申し込まないのか。」と会社のB3部長に尋ねた。
- B3部長は、「組合から団体交渉を申し入れたらどうか。」と答えたのに対し、A11書記長は、「会社から団体交渉を申込みべきである。」と主張した。
- (3) 昭和58年1月27日、組合のA1委員長、A11書記長、副執行委員長A2及び同A6は、会社の求めにより会社食堂で会社のB1常務、B3部長及びB4部長と話し合いを行った。
- 組合は「土曜日半休振替については、労働条件の変更であり、労働協約上でも団体交渉事項である。会社の方から団体交渉を申込みべきである。」と述べ、これに対し、会社は「この問題について問題があるならば、組合の方から団体交渉を申し込まれたら会社は団体交渉に応じます。」と答えたが、組合は、会社が団体交渉を申込みべき問題であると主張し、話し合いは物別れとなった。
- (4) 分社前の松下工業株式会社と組合の間には、昭和55年3月21日に労働協約が締結されているが、昭和56年2月20日、双方から改訂の申入れがされ、その後、同年3月10日「労働協約の改訂については、合意をみない時は現在の協約を延長することにはこだわらない」旨の協定をしている。
- 労働協約中、土曜日半休、団体交渉及び効力の延長についての該当条文は、次のとおりである。
- (労働時間)
- 第17条 労働時間は原則として週平均実働44時間とし、勤務時間は次のとおりとする。
- ただし、土曜日は半休とする。

- 1) 始 業 8時00分
- 終 業 16時50分
- 休 憩 12時より12時50分

(交渉事項)

第44条 団体交渉は次の事項（について行う）

- 1) この協約の改訂に関する事項
- 2) この協約に定めのない労働条件の制定改廃に関する事項
- 3) この協約に定める事項の細目の決定に関する事項
- 4) 運営協議会において協議が整わない労働条件その他待遇に関する事項
- 5) 会社又は組合において必要と認めた事項

(効力の暫定延長)

第57条 この協約の全部又は一部の改訂の申し入れがあり、交渉が続行されている間は3か月を限り、この協約の効力を延長するものとする。

(5) 就業規則中、休日及び休日振替についての該当条文は、次のとおりである。

(休 日)

第7条 休日は、次のとおりとする。

- 1 日 曜 日
- 2 祝 祭 日
- 3 年末年始（12月30日より1月5日まで）
- 4 その他必要と認める臨時休日

② 業務の都合その他やむを得ない事由によって前項の休日を他の日に振り替えることがある。

(6) 組合は、会社からの団体交渉申し入れを催促したが、昭和58年2月3日午前中に、B3部長から「B1常務が、団体交渉事項ではない、団体交渉はしないと云っている。」と回答があった。

同日午後5時過ぎ、全組合員でB3部長に強く抗議し、次のような「申し入れ書」を同部長に手渡した。

申 し 入 れ 書

会社は2月5日土曜日12時終業の通常の勤務を16時50分に変更する。その振替え休日として、2月12日土曜日を休日とすると発表した。組合は提案と協議の申し入れがあるものと思っていたが、今日に至るまでなかった。

組合は休日の変更をやみくもに反対するものではないが、協議も行わないで、休日変更を実施することは不当であると考え、その旨を伝え団交を開くべくその席についたが、会社は団交も拒否した。休日変更という労働条件の変更について団体交渉の拒否は不当労働行為である。

これらの一連の行為に抗議するとともに労働者の都合を無視した一方的な休日変更は認められないことを通告する。

これらのことから予想される職場の混乱を未然に防ぐため、会社は態度を改め交渉の席につかれるよう申し入れる。

以 上

それに対し、会社は、2月4日「土曜日半休振替は、就業規則で行う。」旨回答した。

- (7) 会社のB3部長は、昭和58年2月4日、組合のA1委員長、A11書記長を会社の事務室に呼んで「2月5日（土）の午後勤務しなかったら賃金カットする。」と言った。
- (8) 組合員は、昭和58年2月5日（土）午前8時から12時まで勤務して退社した。
- (9) 会社は、前記第1の6の(6)の組合の抗議行動に対し、昭和58年2月7日、組合に対し抗議書を手交しようとしたが拒否されたので、会社掲示板に掲示した。
- (10) 組合員は、全員、昭和58年2月11・12日の社員旅行には参加しなかった。
なお、同月12日（土）、会社の工場は閉鎖されており、組合員は全員出勤したが就労できなかった。
- (11) 会社は、昭和58年2月25日支給の賃金から組合員17名について、2月5日午後の0.5日分の賃金をカットした。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令（長崎地労委昭和57年（不）第3号事件）が、①昭和56年年末一時金の支給に際して、人事考課査定部分について、新組合の組合員と差別したこと、②大阪在住のB2社長と直接折衝するため、大阪に出向いたA1委員長の年次有給休暇を後日取り消し、これに伴い賃金をカットしたこと、③昭和57年3月2日付け確認書記載事項等に関し誠意ある団体交渉を実施しないことを不当労働行為と判断したこと、また、初審命令（長崎地労委昭和58年（不）第1号事件）が、昭和58年2月5日（土）の勤務時間変更に関し、同日午後勤務しなかったことを理由にその分の賃金をカットしたことを不当労働行為と判断したことを不服として、再審査を申し立てているので、これらの点について順次判断する。

1 昭和56年年末一時金について

会社は、主観的評価によらず、客観的基準に基づき、業務協力度、貢献度を評価するとすれば、業務の性質上納期に遅れないためには、忙しい時に残業してもらうことが必要であって、残業協力が会社の業務に対する貢献度を正確に反映するものであるから、残業時間を基準とするのが最も客観的合理的基準であると判断したものであり、このような基準を設定することは何ら不当労働行為となるものではない。また、その結果として個人別の業務貢献度を組合別に集計すれば、組合間に差異があったとしても、組合間に格差をつけることを目的として選ばれた基準でない以上、不当労働行為を論ずべき余地はないと主張する。

たしかに、残業時間数は、客観的考課基準の一つとはなりうる。しかしながら、部門、職種を問わず全従業員を一律に残業時間数をもって、人事考課の唯一無二の基準とすることは、会社主張のような事情があるとしても、合理的な人事考課のやり方とは認め難い。しかも、会社は、組合の組合員は残業時間数が少ないから考課が低いのであると主張するのみで、労働組合別に各人の労働時間数の具体的な疎明をしていない。

ところで、本件労使事情をみると、分社以来労使の対立が激化していること、会社が1名を除き組合員全員を平均以下に査定したことについて合理的理由を立証していないことを併せ考えると、会社は組合の組合活動を嫌悪して、組合員らの一時金を低く査定したものと認めるのが相当であり、会社の上記主張は採用できない。

よって、昭和56年年末一時金のうち、人事考課査定を低くしたことを不当労働行為と判断し、平均支給率までへの是正を命じた初審命令は相当である。

2 A1委員長に対する年次有給休暇取消し

会社は、A1 委員長の本件年次有給休暇取得は、争議行為が頻発、継続している時期に組合の意思により、職場を離脱するためになされたものであり、業務の正常な運営を阻害することを目的となされたと評価せざるを得ず、本来年次有給休暇の問題ではなく、これに対して賃金カットを行った措置は正当であると主張する。

A1 委員長は、前記第1の4の(2)認定のとおり、2月26・27日の両日、昭和56年年末一時金交渉の局面打開のため、大阪に在住しているB2 社長と折衝するため、休暇を請求したことが認められる。たしかに、A1 委員長が休暇を請求したのは、前記第1の3の(6)認定のとおり、組合が年末一時金要求の争議期間中ではある。しかしながら、A1 委員長が大阪在住のB2 社長と折衝するため年次有給休暇を請求したことをもって、会社が主張するように業務の正常な運営の阻害を目的として、年次有給休暇に名を借りたストライキと解することはできない。

しかも、会社は前記第1の4の(2)認定のとおり、事前に時季変更権を行使しておらず、また、行使する時間的余裕がなかったとも認められず、会社の主張は採用できない。

したがって、初審命令がA1 委員長に対して、年次有給休暇取消し、賃金カットしたことを不当労働行為と判断したことは相当である。

3 不誠意団体交渉について

(1) 人事考課、欠勤減額

ア 会社は、昭和57年夏期一時金交渉以降、人事考課、欠勤減額の問題については誠意をもって団体交渉に応じており、初審命令の判断は誤りであるとして、次のとおり主張する。すなわち、①人事考課については、会社は、昭和57年夏期一時金交渉以降継続して残業の必要性及び残業を人事考課の基準とするものの合理性を説明し、組合の理解を得るよう努力してきた。これに対して組合は、人事考課の実施に反対するだけで、反対理由を述べたことも、具体的な反対提案もしなかったため、平行線のまま推移してきたのである。②欠勤減額については、会社は従前実施していたこと、その必要性、合理性を繰り返し説明してきたが、組合は反対するだけでその反対理由を明らかにせず合意に至らなかったのである。しかるところ、昭和59年夏期一時金交渉において、組合は、会社提案の欠勤減額を受け入れたのであるが、これは会社の団体交渉における努力の結果に他ならないのである。

イ 会社と組合は、前記第1の3の(7)認定のとおり、昭和57年3月2日団体交渉の結果欠勤減額、人事考課に関して今後労使双方誠意をもって交渉することについて確認書を取り交わしたことが認められる。

欠勤減額については、前記第1の5の(1)ク認定のとおり、初審結審後、昭和59年夏期一時金の交渉において合意に達し、協定書を締結していることが認められる。しかし、人事考課についての労使交渉についてみると、会社は、前記第1の5の(1)カ、キ認定のとおり「人事考課は、会社が責任をもってやる、基準については協議しない。」といった態度をとっている。人事考課基準は、賃金、一時金の算定に係る事項であり、労使間で協議すべき事項であるのに、本件団体交渉の過程をみると、前記第1の5の(1)認定のとおり、会社が誠意をもって団体交渉に応じているとは認め難い。

欠勤減額については、上記のとおり59年夏期一時金の団体交渉において、組合が会社の説明を了承し、合意が成立しているもので、さらに団体交渉応諾を命ずる必要がな

いと思料する。

(2) 547円差額問題

会社は、547円差額問題は昭和57年賃上げ回答額に含まれているとの前提で話し合いがなされ、その結果547円を含む回答額で妥結し、協定書が締結されているのであるから、この問題について、組合が再度団体交渉を申し入れても、これに応じないことを団体交渉拒否とすべきものではないと主張する。

前記第1の5の(2)ア、イ認定のとおり、昭和56年の賃金引上げの際会社の回答した額が、計算上のミスから実際に引上げられた額とに547円の差額が生じたことが認められる。

この差額問題の処理について、前記第1の5の(2)ウ、エ認定のとおり、労使間のトップ交渉において合意が成立し、これを証するものとして、会社は組合に対して念書の交付を約しているが、前記第1の1の(1)及び同2の(1)認定のとおり、会社が大阪松下から分社したことにともない、交渉当事者が替り、念書の交付が履行されなかったことが認められる。この会社の行為は信義に反するものとの謗りは免れない。しかしながら、前記第1の5の(2)認定のとおり、57年の賃金引上げ交渉において、547円差額問題についても協議が行われ、労使間に合意が成立し、協定書が締結されているが、組合は、会社の協定書の内容説明に対して、特に指摘もせず了承していることが認められる。したがって、547円差額問題は解決済みであると解することが相当である。さらに前記第1の5の(2)認定のとおり、547円差額が、賃金引上げ交渉の過程において単なる計算上のミスから生じたことが明らかであり、会社が組合と新組合間に格差を生じせしめるため、恣意的になされたものでないことなどを併せ考えると、会社の547円差額問題に対する団体交渉態度は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為とすることはできない。

(3) 上記(1)及び(2)判断のとおりであるので、初審命令主文第3項及び第4項を主文第1項(1)及び(2)のとおり変更することとした。

4 休日振替について

(1) 会社は、①慰安旅行の実施及びこれに係る土曜日午後の振替を全従業員に昭和58年1月14日付けの掲示により知らせたのに対して組合員らは1月20日の申出期限までに不参加を申し出た者はなく、組合書記長を通じ、組合員全員参加する旨会社に返答している以上、休日振替は既に効力が生じており、②したがって、休日振替が団体交渉の対象となるか否かは別問題として、再度労使間に休日振替の変更の合意がされない限り、労働者は上記振替日に勤務しなければならないのであるから、2月5日午後勤務しなかった組合員に対して、欠勤、もしくは、組合の統一的意思に基づくストライキとして取扱い、賃金カットすることは、当然の措置であり、不当労働行為に該当するものではないと主張する。

(2) 前記第1の6の(1)イ認定のとおり、新年旅行の実施の掲示後に、B3部長は、組合書記長に対して、新年旅行主催の趣旨等について説明し、組合員の参加を依頼したことが認められる。また、組合書記長は全員参加する旨回答し、B3部長は、バス、旅館等の手配を行っていることが認められる。たしかに、会社は、組合に対して、新年旅行実施にとまなう休日振替問題について、団体交渉を申し込んではいない。しかしながら、会社は、上記のごとく新年旅行実施について説明し、了承を求め、参加の有無を確認している。

また、組合は、前記第1の6の(1)ウ、エ認定のとおり、1月20日の締切期日までに不参加の申し出をしておらず、組合書記長も、全員参加する旨表明しているのである。しかるに、組合は、1月25日に至り、卒然として会社が休日振替について団体交渉を申込むべきであると主張し、会社が団体交渉を申し入れなかったところ、組合は、にわかに態度を硬化し、2月5日の午後は就労せず、新年旅行への参加もとをやめたのである。このような経過からみて、会社が土曜日午後の休日振替問題について、団体交渉を正式に申し入れていなかったことが本件紛争の原因となっているのであるが、会社は、組合書記長に話をしており、結局、会社が団体交渉を申し入れるべきだということに組合が固執したため、団体交渉が行われず、組合員の2月5日午後の不就労、新年旅行への不参加、半日分の賃金カットへと発展したものである。かかる経過からみて、これをもって会社の不当労働行為とまで認めることはできない。したがって、上記判断に反する初審命令は失当といわざるをえない。

よって、主文第2項のとおり昭和58年（不再）第36号事件初審命令主文を取り消し、これに係る救済申立てを棄却することとした。

以上のとおりであるので、昭和58年（不再）第35号事件の初審命令主文を主文のとおり変更し、同第36号事件初審命令主文を取り消すほか、本件再審査申立ては、いずれも理由がなく、これを棄却することを相当と認める。

よって、労働組合法第25条及び第27条、並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和61年3月5日

中央労働委員会
会長 石川 吉右衛門