

大阪、昭59不81、昭62.7.31

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、申立人に対して、下記の文書を速やかに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 A 1 殿

株式会社大阪木村コーヒー店
代表取締役 B 1

当社は、貴組合に対し、昭和59年冬季一時金の交渉において、出欠点評価分は回答額に含まれるとの態度に固執し、妥結を困難にさせていただきましたが、こ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。

- 2 申立人の昭和55年夏季、同56年夏季及び同57年冬季の各一時金に関する申立ては、いずれも却下する。
3 申立人のその他の申立ては棄却する。

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、京都市ほか8市にそれぞれ営業所を置き、コーヒー等喫茶材料の卸販売業を営んでおり、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、会社の従業員によって組織されており、本件審問終結時の組合員は約20名である。
(3) 会社には組合のほかに、会社の従業員で組織されている大阪一般同盟大阪木村コーヒー店労働組合がある。

2 労使関係

組合と会社との労使関係は、昭和50年10月ごろから悪化しており、52年4月以降本件審問終結時までの間に、組合から当委員会に37件の不当労働行為救済申立てがあり、この間

に救済命令を発したものは13件で、本件審問終結時現在、本件のほかに13件が当委員会に係属している。

3 一時金の査定にかかる出勤評価について

(1) 会社では、夏季及び冬季に支給する一時金について、査定制度を設けており、その査定方法の一つとして、出勤評価（以下「出欠点評価」ともいう）が導入された。その経緯は次のとおりである。

会社は、組合に対し、昭和53年2月9日付け文書により、社員（課長及び営業所長以上の管理職を除く。以下「社員」とあるのは、すべて同じ。）に対する一時金支給について、おおむね下記のとおり、出勤評価を行う旨提案した。

『① 出勤評価は、本給比例分と成績比例分との合計を対象に行う。

$$\text{(本給比例分+成績比例分)} \times \frac{150 \pm \text{出勤加減点}}{150}$$

② 一時金における出勤評価の算出方法は $\frac{150 \pm \text{出勤加減点}}{150}$ の計算式で行い、出勤加減点(以下「出欠加減点」ともいう)は、表1のとおりとする。

表1

皆 勤	病気、事故その他 による1日の不就業	遅刻、早退その他 による不就業	無届欠勤
+5点	1日 → 0点 2日 → -1点 3日 → -1.5点 4日 → -2点 5日 → -3点 6日以上1日付き-1点	1回～3回 → 0点 4回～6回 → -1点 7回～9回 → -2点 10回～12回 → -3点 13回～15回 → -4点 16回～18回 → -7点 19回～20回 → -9点 21回以上は1回につき-1点	1日に付き-4点

』

なお、会社は、本件審問終結時現在でも、出勤評価については、表1の出勤加減点を用いている。

(2) 昭和53年12月7日、会社は、同年冬季一時金の支給内容を記載した文書を社員に配布した（以下この文書を「53冬文書」という）。その文書には、おおむね下記のとおり記載されていた。

『① 支給率 社員69名 本給平均2.7か月

- ・基本給×2.7か月を基準支給率とする。
但し、本給比例分×1.35+成績比例分

② 各人別賞与計算方法

- ・各人別賞与額 = (本給比例分+成績比例分) × 出勤評価 + 業績評価
- ・今回の場合の各人別賞与額

$$= (\text{本給の1.35か月} + \text{業績評語点} \times 1,250\text{円}) \times \frac{150 \pm \text{出欠加減点}}{150} + \text{業績評価}$$

- ・今回の成績評語点数の1点当たり単価1,250円
- ・成績評語点数は、表2のとおりとする。

表2

等級 ランク	10、9級 (社員)	8級 (社員)	7級 (社員)	6級 (社員)
S	170 (点)	220 (点)	270 (点)	320 (点)
A	130	170	220	270
B	100	130	170	220
C	70	100	130	170
D	50	70	100	130

- ③ 成績評語の決定は、各所属長から提出された成績評価報告書に基づいて、被評価者全員を級別、点数順に並べ、S、A、B、C、Dの分布によって厳正に行う。
- ④ 成績評語の1点当たり単価は前記③により各級別にS、A、B、C、Dを決め、人数×評語点を評語別、級別に出し、その総合点数（今回は8,140点）を求める。
- ・成績比例分1.35か月分を総合点数で除すと、1点当たり単価が出る。
 - ・今回は1,250円となる。

（例：9級Bの人の成績比例分は100点×1,250円＝125,000円）』

- (3) 昭和53年12月11日、組合は同年冬季一時金の配分方法について、査定幅及び出勤評価の取り扱い等をめぐり会社との間に対立があるとして、当委員会にあっせん申請を行った（昭和53年調第106号事件）。

この結果、54年3月12日、当委員会のあっせんにより、労使間でおおむね下記の内容の協定が締結された（以下この協定を「54協定」という）。

『1 一時金は、社員平均で妥結し、その支給配分方式は次のとおりとする。

- ① 妥結額（率）の8割は、各人基本給に比例して支給する（基本給比例80%）。
- ② 妥結額（率）の2割を査定対象（評価部分）として配分する（成績比例20%）。
- ③ 成績比例分20%については、表3の成績評語点数表によって行う。

表3

等級 ランク	10、9級	8級	7級
S	140 (点)	170 (点)	200 (点)
A	120	140	170
B	100	120	140
C	80	100	120
D	60	80	100

- ④ 成績評語の分布は、表4をもとにして行うが、若干の調整を行うことがある。

表4

ランク	S	A	B	C	D
ランクの分布	5%	25%	40%	25%	5%

- ⑤ 出欠点評価については、53年2月9日付け会社提案書のとおりとする。

$$\text{(基本給比例+成績比例)} \times \frac{150 \pm \text{出欠加減点}}{150}$$

但し、出欠減点の対象となる不就労部分のうちストライキ及び正当な組合活動による職場離脱は除く。』

- (4) 54協定の締結後、この協定を基に、昭和55年夏季、56年夏季、57年冬季及び59年夏季の各一時金について、労使間で表5の年月日に各協定が締結された。

表5

一時金の区分 (昭和年・季)	協定締結日 (昭和年月日)
55・夏	55. 6. 25.
56・夏	56. 6. 17.
57・冬	57. 12. 28.
59・夏	59. 6. 18.

- (5) 組合は、昭和57年夏季一時金の成績比例分の評価にあたって組合員に不利益取扱いが行われたとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（昭和57年（不）第42号事件）を行ったが、当該事件の審問期日（昭和57年11月8日）において、当時の常務取締役B2は「54協定に基づく個別協定の妥結額のうちには、出欠点評価分が含まれており、これについて会社は従来から一貫した取扱いを行っている」旨の証言を行った（以下この証言を「B2証言」という）。

なお、上記事件について、当委員会は、58年3月24日、救済命令を発した。

4 昭和59年冬季一時金について

- (1) 昭和59年11月5日、組合は、会社に対して、同年冬季一時金について、基本給の3.5か月分を支給すること等の要求を行った。

これについて、会社は、組合に対し、同月26日、

「① 社員平均 397,577円（2.7か月）

社員平均であるから、組合別、個人別には平均を上回ることもあれば下回ることもある。

② 出欠点評価分は、従来通り総支給額に含む。」

との文書回答をした（以下この回答を「59冬回答」という）。

- (2) 昭和59年冬季一時金についての団体交渉の中で、会社は、組合に対し、①「出欠点評価については、54協定を締結した時より、同協定書どおり妥結額に含んで実施している」旨の同年11月26日、27日、28日及び30日付けの文書、及び②「出欠点評価については事実を表わしている。

（妥結額＝本給比80%＋成績比20%× $\frac{150 \pm \text{出欠点}}{150}$ ）」旨の同年12月3日付けの文書を交付

した。

- (3) 組合は、前記(2)の妥結額に出欠点評価分を含むとの会社回答に対して、その都度異議を述べていたが、昭和59年12月17日開催の団体交渉において、会社に対し「59年冬季一時金については会社回答の2.7か月で妥結する」旨伝えたうえ、翌18日付け文書で「昨日（17日）の団交で組合が2.7か月で妥結する旨伝えたが、会社は54協定に違反する出欠点

評価の計算方法の回答に固執し、これを理由に妥結を妨害するとともに組合の仮払いの申入れにも応じなかった。かかる会社の姿勢に嚴重に抗議する」旨申し入れた。

これに対して、会社は、同月18日、上記組合の抗議文について『組合は妥結する旨伝えたが』とあるが、妥結はしていないし、協定書の作成もない。出欠点評価については、54協定どおりであって、会社は何等違反していない。また、出欠点評価について、組合が変更を望むならば、団交を申し入れてほしい」旨の文書回答をした。

- (4) このため、組合員らは、大阪地方裁判所に対して、「昭和59年冬季一時金については、会社回答の社員平均2.7か月分で妥結している。54協定に基づき、59年冬季一時金の支給を求める」旨の仮処分申請をした。

その後、会社が、自主的な処置として、上記2.7か月の8割分(2.16か月分)に相当する金額を内払いしたので、組合員らは、上記仮処分申請を取り下げた。

なお、本件審問終結時現在、59年冬季一時金について、会社と組合との間に協定は締結されておらず、また、上記内払いのほかには、残額は支給されていない。

- (5) 昭和59年冬季一時金の査定対象期間(59年5月1日～59年10月31日)中、組合員は全員皆勤であった。従って、出欠加減点は、組合員全員がプラス5点であった。

第2 判 断

1 昭和59年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。

- ① 54協定を締結後、毎年の夏季及び冬季一時金協定においては、出欠点評価分を妥結率(妥結月数)の対象外としてきた。しかるに、会社は、昭和59年冬季一時金について、出欠点評価分を妥結額に含めなければ妥結をしないとの態度に固執しており、このことは、54協定の趣旨に反するとともに、組合員を不利益に取り扱い、ひいては組合の弱体化を企図した不当労働行為であるので、②、③の救済を求める。即ち、

- ② 会社は、59年冬季一時金の会社回答(59冬回答)のうち54協定とは異なる出欠点評価の方法を撤回し、59冬回答の額を組合との妥結月額としてその全額を本給比例分及び成績比例分とに配分したうえで、54協定に基づく算出方式により、各組合員の出欠点評価を行うこと。

- ③ 会社は、59冬回答の社員平均2.7か月分から、既に内払いを受けた2.16か月分を差引いた0.54か月分及び②により算出した出欠点評価分を各組合員に支給すること。

イ 会社は次のとおり主張する。

- ① 54協定は、その第1項で「一時金は社員平均で妥結し、その支給配分方式は次のとおりとする」と定め、(1)ないし(5)の小項目に分けている。従って、小項目(5)の出欠点評価についても一時金の支給配分方式を定めているのであり「社員平均で妥結する」ことの内に包含されている。

- ②⑦ 会社は、54協定締結後、同協定どおり、基本給比例部分(8割)と、成績比例部分(2割)とに分け、さらに同協定に定める出欠点評価の方式のもとに、毎年の夏季及び冬季の一時金協定を締結してきた。

- ④ 妥結額の支給配分のうち成績比例部分は査定対象となり、この査定には、社員

の業績評価（S、A、B、C、Dのランク付け）並びに出欠点評価も当然含まれる。

なお、総原資の2割相当分については、会社が予め全社員の出欠点を調査しておき、出欠点評価の結果生じる増減部分を加算または控除し、それを成績比例部分の原資として、更に評価点数制度を用いて、各人の成績比例部分を算出する。

- ③ このように、会社は、従来から54協定に沿って一貫した解釈のもとに、毎年の一
時金協定を締結してきたし、59年冬季一時金についても同趣旨で締結しようとして
いるものであるから、何ら54協定に違反しておらず、また、同一時金の組合との妥
結を困難にしているものでもない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア まず、会社の主張①、②について検討するに、

- ① 前記第1. 3 (1)及び(2)認定によれば、会社は、54協定締結前の一時金の査定に
おいて「業績評価」と「出勤評価」とを区別し、いわゆる二本立て査定を行っている
ことが認められる。

- ② 前記第1. 3 (2)及び(3)認定によれば、

㊦ 53冬文書の直後に、組合は、当委員会にあっせん申請を行い、その結果54協定
が締結されたこと

㊧ 53冬文書と54協定とを比較検討するに、同協定は、53冬文書の趣旨に沿ってあ
っせんが行われ、その結果締結されていること

㊨ 53冬文書によれば、53年冬季一時金については、社員平均2.7か月を基準支給
率とし、このうち基本給比例分は1.35か月、成績比例分は1.35か月としたうえで、
成績評価による1点当たり単価を全社員について一律に、1,250円と定めており、
そしてかかる1点当たり単価の算定方法については、社員をS、A、B、C、D
の5ランクに評価したうえ、各社員の等級に応じて評価額を具体的に定めること
とし、このうち、成績比例分1.35か月には、出欠点評価を含めないで評価額全額
を成績比例分として配分する旨記載されていること

が認められる。

- ③ これらを総合勘案すると、54協定においては一時金の成績比例分の算出にあって
出欠点評価を含めない趣旨と解されるから、59年冬季一時金の成績比例分には出欠
点評価を含んでいるとする会社の主張①、②は失当である。

イ つぎに、会社の主張③について検討するに、

- ① 前記第1. 4 (2)及び(3)認定によれば、

㊩ 昭和59年冬季一時金の団体交渉において、会社は、組合に対し、

「(妥結額=本給比80%+成績比20%× $\frac{150 \pm \text{出欠点}}{150}$)」との回答を行うとともに、出

欠点評価は妥結額に含まれるとの主張に固執していたこと

㊪ 上記㊩の会社回答は、54協定の出欠点評価方式とは明らかに異っていること

㊫ 組合が会社回答の2.7か月で妥結する旨通告したにも拘らず、会社は上記㊩の
主張に固執しこれに応じていないこと

が認められる。

- ② また、前記第1. 4 (5) 認定によれば、59年冬季一時金の査定対象期間における組合員全員の出欠加減点がプラス5点であったことが認められる。
- ③ 加えて、組合と会社との労使関係は、前記第1. 2 認定のとおり、当委員会に多くの不当労働行為救済申立てが提起されている等、悪化していたことが認められる。
- ④ 以上よりすれば、59年冬季一時金の交渉において、成績比例部分の原資のなかに出欠点評価分をも含めようとする会社の行為は、出欠点評価自体を無意味にするのみならず、同一一時金の査定対象期間における組合員全員の出欠加減点がプラス5点であったことを機に、組合との妥結を困難にしようとするものと言わざるを得ない。かかる会社の行為は、組合を嫌悪し、ひいてはその弱体化を企図していると認められるから、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ つぎに、組合の主張③について検討するに、

前記第1. 4 (3) 認定によれば、59年冬季一時金の交渉において、組合と会社とは妥結に至っているものとは認められないから、組合のこの点についての申立ては棄却せざるを得ない。

2 昭和55年夏季、56年夏季及び57年冬季の各一時金について

- (1) 組合は、会社が54協定締結以降同協定の趣旨に違反し一貫して出欠点評価分を各一時金の妥結額に含めていたことを理由に、昭和55年夏季、56年夏季及び57年冬季の各一時金について、それぞれの出欠点評価分についての未払額の支給を求めている。
- (2) しかしながら、これらの各一時金についてみるに、各協定は、前記第1. 3 (4) 認定の表5のとおり、本件救済申立日である59年12月24日より1年以前にそれぞれ締結されていることが明らかである。加えて、前記第1. 3 (5) 認定のB 2 証言は、57年11月8日に行われており、遅くともこの時点において、組合は、54協定締結後の各一時金の妥結額中に、出欠点評価分が含まれていることを知り得たものと認められる。従って、55年夏季、56年夏季及び57年冬季の各一時金についての救済申立ては、既に1年が経過しており、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により、却下せざるを得ない。

3 昭和59年夏季一時金について

- (1) 組合は、上記2の各一時金と同様の理由により、昭和59年夏季一時金についても、出欠点評価分についての未払額の支給を求めている。
- (2) ところで、前記第1. 3 (5) 認定のB 2 証言以降、54協定締結後の各一時金交渉において、会社に出欠点評価分を含めて妥結しようという意図のあったことを組合は容易に知り得たものと認められるから、組合としても、各一時金交渉に際しては、かかる点に十分注意を払いその交渉に臨んだものと解される。

そうすれば、59年夏季一時金について、組合は出欠点評価分が妥結額に含まれていることを十分に知りながら、自主的に同一一時金の協定を締結したことになり、組合において、出欠点評価分が妥結額に含まれることを知り得なかったことについて特別な理由を疎明しない限り、救済の利益は認められない。

しかしながら、本件ではかかる疎明がなく、従って59年夏季一時金についての救済申立ては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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

昭和62年 7 月31日

大阪府地方労働委員会
会長 寺 浦 英太郎