

中労委、昭58不再25、同59不再36・37、昭62.12.25

命 令 書

中労委昭和58年（不再）
第25号事件再審査申立人
中労委昭和59年（不再）
第37号事件再審査申立人
中労委昭和59年（不再）
第36号事件再審査被申立人

日本シェーリング株式会社

中労委昭和59年（不再）
第36号事件再審査申立人
中労委昭和58年（不再）
第25号事件再審査被申立人
中労委昭和59年（不再）
第37号事件再審査被申立人

総評合化労連化学一般日本シェーリング労働組合

主 文

I 大阪地労委昭和57年（不）第21号事件及び同58年（不）第23号事件の命令主文を次のように変更する。

- 1 日本シェーリング株式会社（以下「会社」という。）は、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。）と締結した昭和56年度及び同57年度賃上げ協定中、稼働率80%以下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。）を適用することなく、上記各年度80%条項該当の組合の組合員に対し、昭和56年4月及び同57年4月からそれぞれ賃上げが実施されたものとして取り扱わなければならない。
- 2 会社は、組合の組合員に対し、昭和56年及び57年の夏季一時金を次のとおり是正し、算出した額から既支給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。
 - (1) 組合の組合員の査定部分の平均を、全日本シェーリング労働組合の組合員に支給した上記各一時金の平均支給月数と同一になるよう再査定すること。
なお、この再査定は、既に組合の組合員各人に支給した査定部分の額を下回らないこと。
 - (2) 上記各一時金の算出にあたっては、昭和56年度及び同57年度賃上げにおいて80%条項に該当して賃上げ対象者から除外された組合の組合員に対して、それぞれ各年度の賃上げが行われたものとして計算すること。
- 3 会社は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、会社正面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 A₁ 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、中央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。

- (1) 昭和56年度及び同57年度賃上げにおいて、各賃上げ協定中、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外する旨の条項を適用して貴組合の組合員を不利益に取り扱ったこと。
- (2) 昭和56年及び同57年度の夏季一時金及び冬季一時金において、貴組合の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 組合のその余の救済申立てを棄却する。

II その余の本件各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) 中労委昭和58年（不再）第25号、昭和59年（不再）第37号事件再審査申立人、中労委昭和59年（不再）第36号事件再審査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、全国約30ヵ所に営業所を置き、医薬品の輸入・製造・販売の事業を営んでおり、その従業員は、初審審問終結時約750名である。
- (2) 中労委昭和59年（不再）第36号事件再審査申立人、中労委昭和58年（不再）第25号、昭和59年（不再）第37号事件再審査被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者を中心に組織されており、その組合員は初審審問終結時約80名である。
- (3) 会社には、組合のほかに、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、その組合員は初審審問終結時約350名である。

2 本件紛争に至るまでの労使事情

- (1) 会社は、昭和50年頃、B₂が総務部長に就任してから、組合の団体交渉の申入れに対して、その指定した日にはほとんど応ずることなく、新たに日時、場所、出席人員、議題を指定して組合に団体交渉を申し入れ、この申し入れを組合が文書で応諾しない限り団体交渉に応じないという態度を取り続けた。組合は、この会社の団体交渉に臨む態度を「B₂方式の団体交渉」と称し、これは組合の団体交渉権を否認するものであるとして、しばしば抗議した。しかし、会社は、これに応じなかったため、組合はやむなく会社の提示した条件で団体交渉を開催する状態が続いていた。

そこで、組合に、昭和52年6月9日、会社の上記のような団体交渉に臨む態度は不当労働行為であるとして、大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に救済を申し立てた（昭和52年（不）第48号事件）ところ、大阪地労委は、昭和55年6月6日付

で、組合の申立てを認容する救済命令を発した。会社は、これを不服として当委員会に再審査を申し立てた（昭和55年（不再）第39号事件）が、当委員会は、昭和58年8月3日付けで、大阪地労委の命令をほぼ全面的に維持する命令を発した。さらに、会社は、これを不服として、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に行政訴訟を提起し、現在地裁に係属中である。

(2) 賃上げをめぐる状況

イ 昭和51年4月15日、会社は、組合の同年度賃上げ要求に対して、賃上げ率の回答を行うとともに、賃上げ対象者は、賃上げ妥結時の在籍者とするが、雇員、アルバイト、同年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く旨を申し入れた（以下、この申入れ事項のうち、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除くとするものを「80%条項」という。）。

なお、80%条項は、会社が、同年度賃上げ回答時に組合に対し初めて提案したものである。

ロ 4月21日、会社は、団体交渉の席上、組合に対し、80%条項の具体的適用について、稼働率の算出をおおむね次のとおり説明するとともに、賃上げは妥結した月より実施する旨申し入れた（以下、この申入れ事項のうち、賃上げの実施時期に係るものを「妥結月払条項」という。）

(イ) 算出方式

(所定労働時間－逸失時間) ÷ 所定労働時間

① 所定労働時間とは年間総労働時間を指す。

② 逸失時間には、遅刻、早退、欠勤、私用外出、年次有給休暇、生理休暇、慶弔、妊婦通院休暇、産前産後休暇、労災休業、労災通院、組合活動及びストライキによる不就労時間が含まれる。

(ロ) 対象期間

賃上げの前年である昭和50年1月から同年12月までの間

ハ 組合は、80%条項及び妥結月払条項の導入に強く反対し、会社との間で4月30日及び5月11日に団体交渉を開催したが、妥結には至らなかった。

5月20日、会社は組合に対して、「会社は現在の回答を変更する意思はないので、これ以上団体交渉を重ねても無意味である。組合に会社回答で妥結する意向があるなら、妥結のための団体交渉を開催する用意はある」との申入れを行った。その後、会社は、組合の再三にわたる団体交渉の申入れに対して、組合が上記5月20日の会社の申入れに応諾する旨の文書を提出しない限り団体交渉を行わないとして、それらに応じようとしなかった。

ニ このような状態が7月末まで続いている中で、会社と全日シの間では、労使協議会を開催して交渉を重ね、5月9日に協定を締結し、5月分から賃上げが実施された（従来の賃上げ時期である4月から妥結月までの賃上げ差額分も支給された。）。また、同年夏季一時金についても、6月25日に妥結し、7月9日、全日シの組合員（以下、単に「全日シ組合員」という。）に支給された。

そこで、組合は、妥結月払条項との関係上、妥結しなければ賃上げの実施時期が遅れ、夏季一時金も支払われないということで、妥結せざるを得ないと判断し、8月6

日、会社との間で、昭和51年度賃上げ協定を締結した。

なお、組合は、この協定の締結に際して、会社に対し、「たとえ協定を締結しても、80%条項、妥結月払条項等の問題について引き続き会社の責任を追求していく」との申入れを行った。

ホ ところで、会社は、80%条項の具体的適用にあたって、実際には、上記口の(イ)の②の項目のほかに団体交渉、育児時間、育児休職及び交通機関の延着による不就業時間も逸失時間に算入した。また、会社は、8月3日、組合に対して、昭和50年1月から12月までの間の稼働率が80%以下の者でも同51年から3月までの間の稼働率が80%以上の者には賃上げを行う措置(以下「救済措置」という。)を講ずることを明らかにした。この救済措置は、同52年度以降もほぼ同様の内容で実施されている。

へ 昭和52年度賃上げについては、同年6月30日、組合と会社との間で80%条項及び妥結月払条項を含む賃上げ協定が締結された。

なお、組合は、協定締結に際し、「経済的困窮、団結維持、既に6月も終りであることなどの諸般の事情を勘案し、やむなく妥結する」が、「今後とも本協定の違憲、違法性を追求することを改めて表明する」との文書を会社に手渡し、会社はこの文書の受理後、協定書に調印した。

ト 組合は、昭和53年度賃上げから、妥結月払条項との関係上、4月中に妥結する必要があり、また、従来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不可能であると判断し、同年度賃上げについては同年4月28日に、昭和54年度賃上げについては同年4月27日に、昭和55年度賃上げについては同年4月28日に、それぞれやむを得ず協定を締結するが、80%条項及び妥結月払条項の不当性については、今後とも会社の責任を追及していく旨表明して、会社との間で協定を締結した。

チ 以上の結果、昭和51年度賃上げから同55年度賃上げまでにおける80%条項該当者数及び救済措置の適用者数並びに救済措置の適用によっても賃上げが実施されなかった者の数を、組合の組合員(以下、単に「組合」という。)、全日シ組合員及び非組合員別にみると表1のとおりである。

リ ところで、組合は、結成以後、有給休暇の完全消化、産前産後休暇及び育児時間の完全取得等法律によって認められた権利の行使を重点課題の一つとして活動を進めてきた。特に女子組合員の中に頸肩腕症候群(以下、単に「頸肩腕」という。)にかかっている者が多く、罹患者の労働災害の認定に向けた活動に力を注いだ結果、昭和50年末時点で組合員45名、組合員以外4名が労働災害の認定を受けた。このため、昭和51年度において80%条項に該当し賃上げが行われなかった組合員22名のうち、頸腕症による労災休業又は労災通院が原因であった者は20名(ただし、このうち4名は労災休業、労災通院に加えて産前産後休暇、育児時間の取得が原因である。)となった。

なお、昭和51年度から同55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の人数は表2のとおりである。

表1 80%条項適用状況

年度	所 属	80%条項 該当者数 (名)	救済措置 適用者数 (名)	賃上げ未 実施者数 (名)
----	-----	----------------------	---------------------	---------------------

51	組 合	42	20	22
	全 日 シ	2	2	0
	非組合員	—	8	—
52	組 合	24	12	12
	全 日 シ	3	3	0
	非組合員	—	7	—
53	組 合	13	9	4
	全 日 シ	9	9	0
	非組合員	—	0	—
54	組 合	4	1	3
	全 日 シ	1	1	0
	非組合員	—	5	—
55	組 合	8	4	4
	全 日 シ	0	0	0
	非組合員	—	1	—

(注) —は不明であることを示す(以下同じ)。

表2 80%条項該当理由別組合員数

主な該当理由	年度				
	51	52	53	54	55
① 頸腕症による労災休業、 労災通院	名 16	名 6	名 1	名 0	名 0
② 産前産後休暇、育児休 職	1	4	1	2	2
③ ① 及 び ②	4	1	1	0	0
④ 組合活動、ストライキ への参加	1	0	0	0	0
⑤ そ の 他	0	1	1	1	2
計	22	12	4	3	4

また、組合員、全日シ組合員及び非組合員の女子の人数、所属内の構成比率並びに女子全体に占める比率は表3のとおりである。

表3 女子の人数及び比率

年 度	所 属	女子の 人 数	所属内の 構成比率	女子全体に 占める比率
51	組 合	92名	59.0%	32.6%
	全 日 シ	105	26.5	37.3
	非組合員	85	47.5	30.1
52	組 合	76	58.9	31.3
	全 日 シ	89	24.1	36.6
	非組合員	78	44.6	32.1

53	組 合	54	51.4	27.0
	全 日 シ	65	18.7	32.5
	非組合員	81	44.8	40.5
54	組 合	47	50.5	25.7
	全 日 シ	52	15.3	28.4
	非組合員	84	46.2	45.9
55	組 合	38	44.7	22.1
	全 日 シ	47	13.5	27.3
	非組合員	87	47.8	50.6

(注) 数値は各年度の12月31日現在のものである。

ヌ 組合は、会社が80%条項を適用し、組合員の賃上げを行わないことによって組合員を不利益に取り扱い、組合を弱体化する不当労働行為であるとして、昭和51年度から同55年度までの賃上げについて、大阪地労委に対して救済を申し立てた(昭和52年(不)第48号、同53年(不)第66号、同54年(不)第16号、同55年(不)第21号、同56年(不)第24号事件)。大阪地労委は、これらについて、同55年6月6日付け及び同57年6月14日付けで、組合の申立てを認容する救済命令を発した。

会社は、これらを不服として当委員会に再審査を申し立てた(昭和55年(不再)第39号、同57年(不再)第36号、同57年(不再)第37号事件)が、当委員会は、昭和51年度及び同52年度賃上げについては同58年8月3日付けで、同53年度、同54年度及び同55年度賃上げについては同61年11月12日付けで、初審命令をほぼ全面的に維持する命令を発した。しかし、会社は、これらを不服として、東京地裁に行政訴訟を提起し、現在、同地裁に係属中である。

(3) 夏季一時金及び冬季一時金をめぐる状況

イ 昭和50年11月18日、会社は、組合の同年冬季一時金要求に対して「基準内賃金(住宅手当を除く。)×3.4ヵ月。ただし貢献度の高い者については上積み支給する」等を回答した。このただし書きは、考課査定を行うことにより上積み額を決定するという意味であるが、当時、会社は、考課査定を行っておらず、この一時金において初めて導入した。

ロ 組合は、会社に対して、上記会社回答は新たに査定制度を導入するものであるとして抗議するとともに、会社との間で団体交渉を重ねたが、結局、12月9日、組合は上記会社回答どおりの内容で会社と協定を締結した。

ハ 会社は、組合に対して、昭和51年以降の夏季及び冬季一時金においても、考課査定を行う旨の回答を行った。この会社回答で考課査定を行うとは、上記イの場合と同じく考課査定により上積み分を決定するという意味である。

また、会社は、各年におけるこれら一時金に係る団体交渉においても、それぞれ会社の回答どおりでなければ協定の締結には応じられないとの態度に終始し、結局、組合は、従前の会社の態度からみて、もはや上積み回答は期待できないと判断し、各年とも会社との間で会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、会社と全日シとの間でも、組合と同内容の協定が締結された。

以上の結果、各年の各一時金の協定上の支給月数及び考課査定後の組合員と全日シ

組合員の平均支給月数は表4のとおりである。

表4 各一時金の協定上及び考課査定後の支給月数

一時金	各一時金協定上の支給月数	組合	全日シ
昭和51年夏季一時金	2.4 カ月	2.424カ月	2.8 カ月
同 51年冬季一時金	3.4	3.447	3.7
同 52年夏季一時金	2.2	2.306	2.7
同 52年冬季一時金	3.2	3.305	3.75
同 53年夏季一時金	2.2	2.66	2.75
同 53年冬季一時金	3.5	3.775	4.05
同 54年夏季一時金	2.2	2.547	2.85
同 54年冬季一時金	3.6	3.8	4.05
同 55年夏季一時金	2.3	2.51	2.85
同 55年冬季一時金	3.6	3.8	4.05

なお、上表の組合員の平均支給月数は、組合員に支給された各一時金の支給総額を各人の基準内賃金（住宅手当を除く。）の総額で除して得たもの（全日シ組合員についても同じ。この平均支給月数の算出方式を「加重平均」という。）である。

ニ ところで、会社が実施した考課査定の方法は、おおむね次のとおりであった。

- ① 評定対象期間は、前期（4月1日～9月30日）と後期（10月1日～翌年3月31日）の年2回である。
- ② 評定は、表5のとおり従業員の所属する上長が一次から三次若しくは四次にわたり、表6に例示した職種別の様式により、表7の評定基準（評点早見表）に基づき行う。
- ③ 考課査定に用いられる評定表は、本社監督職、本社一般職、製造部一般職、製造部包装員、営業外勤者、営業内勤者等の職種に分かれている。その評定項目は、本社一般職にあつては稼働率等の勤務態度に重点が置かれており、営業外勤者にあつては販売金額等の業績に重点が置かれており、いずれの職種も100点満点になるよう配点されている。
- ④ 考課査定の評点は、各部門の平均が60点になるよう指示されている。

表5 考課査定の系統

被評定者	一次評定者	二次評定者	三次評定者	四次評定者
営業所一般外勤職	チーフ チームリーダー 課長	所長	支店長	部長
〃 〃 内勤職	チーフ	所長	支店長	部長
流対課	チーフ	支店長	部長	
課長	所長	支店長	部長	
所長	支店長	部長		
支店長	部長			

本 社 一 般 職	チ ャ ー フ (主任 係長)	所 属 責 任 者 (課 長)	部 長	本 部 長
製 造 包 装 員	チ ャ ー フ (主任 係長)	所 属 責 任 者 (課 長)	部 長	
監 督 職	所 属 責 任 者 (課 長)	部 長		
管 理 職	部 長	本 部 長		

※ 支店間の調整は営業部長が行なう。

※ 非常に片寄った評価等の平均化修正及び部、部門間の調整は総務部で行なう。

表6 本社一般職評定表

評定対象期間 年 月 日～ 年 月 日

所属 氏名 _____ 年 月 日

評定要素	配点	一次	二次	三次	評 価 所 見		
		印	印	印	一 次 ⑥		
勤務態度 (60)	稼働率	20					
	責任感	10					
	服務規律	10					
	積極性	10					
	協力性	10					
能力 (20)	知識・理解 技 能	10					
	能力伸展 の期待度	10					
成果 (20)	質 的 成 果	10					
	量 的 成 果	10					
総 合	合 計 点	100					

<記入方法> (抄)

(大阪本社)

(一般職)

- ① 責任感：やりっぱなしでないか、どうか。責任を他に転嫁するようなことはないか。
- ② 服務規律：服務規律をよく理解して、指示令達をよく守っているか。
- ③ 積極性：与えられた仕事ばかりでなく、他の仕事も進んで引き受けたか。
- ④ 協力性：いつも協力的で気持よく仕事をしているか。
- ⑤ 知識・理解・技能：仕事をする上に必要な知識・理解・能力・技能をもち指示令達を理解しているか。
- ⑥ 能力伸展の期待度：能力の向上が期待できるか。
- ⑦ 質的成果：仕事の出来ばえは充分か。

8] 量的成果：仕事の量を十分に消化しているか。

なお、職種、評定要素及び配点は、考課年度により変遷がみられ、それに伴い、表5及び表6に手直しされている部分もあるが、表5及び表6は、昭和55年前期の考課査定に使用されたものである。

表7 評点早見表

評語 \ 配点	30	20	15	10	5
非常に優れている	30	20	15	10	5
優れている	24	16	12	8	4
普通	18	12	9	6	3
やや劣る	12	8	6	4	2
極めて劣る	6	4	3	2	1

※ 評点は整数で記入、中間的なものは中間の評点で記入。

ホ 組合は、会社が夏季及び冬季一時金についての考課査定において組合員を全日シ組合員に比べ低く査定し、その平均支給月数を低くしていることは、組合員を不利益に取り扱い、組合を弱体化する不当労働行為であるとして、それぞれ昭和50年冬季一時金及び同51年各一時金については上記(2)の又の同51年度賃上げに係る救済の申立てに、同52年及び同53年の各一時金は同じく同53年度賃上げに係る救済の申立てに、同54年及び同55年の各一時金は同じく両年度の賃上げに係る救済の申立てに併せて、大阪地労委に救済を申し立てた。大阪地労委は、これらのうち、同50年冬季一時金について行為の日から1年を経過しているとして却下したほか、それぞれ組合の申立てを一部認容する救済命令を発した。

会社及び組合は、これらを不服として、当委員会に再審査を申し立てたが、当委員会は、上記(2)の又の賃上げに係る事件とともに審査を行い、同52年の各一時金については、行為の日から1年を経過しているとして却下し、その他の各年の各一時金については、初審命令を一部変更する命令を発した。

会社及び組合は、これらを不服として、東京地裁に行政訴訟を提起し、現在、同地裁に係属中である。

3 昭和56年度賃上げをめぐる経緯

(1) 昭和56年3月18日、組合は、会社に対し、同年度賃上げとして「基本給×15%+5,000円(一律定額)+是正」を要求するとともに、同月23日、組合から賃上げ要求の趣旨、その内容を説明し、会社から経営状況等の説明を受けたいとして、労使協議会の開催を申し入れた。これは、会社が労使協議会については団体交渉と異なり所要時間を不就業扱いとせず、全日シとの間では従来もつぱら労使協議会を開催し、賃上げを妥結していたことから、組合との間でも全日シと同様に労使協議会を開催するよう申し入れたものがある。また、4月1日、組合は、上記賃上げ要求について同月7日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

(2) これに対して、4月2日、会社は、それぞれ賃上げ要求については「検討中である」、

労使協議会については「組合要求の趣旨内容の説明を必要としない」、団体交渉については「賃上げ要求回答後に開催したい」と回答した。そこで、同月8日、組合は、この会社回答を不当として抗議したところ、同月15日、会社は、組合におおむね次のとおり回答するとともに、同月22日に会社が提示する上記2の(1)の交渉条件により団体交渉を開催したい旨申し入れた。

① 賃上げ率 昭和55年度基本給の平均9.6%

② 賃上げ対象者 妥結時在籍者。ただし、雇員・アルバイト・パートタイム・昭和56年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く。

③ 実施時期 賃上げは妥結した月より実施する。

なお、同日、会社は、同年度賃上げについて全日シに対しても同様の回答を行った。

(3) 4月20日、組合は、上記会社の団体交渉の申入れに対し、「会社は『B₂方式の団体交渉』に固執し、団体交渉に誠意をもって応じない」として抗議したが、団体交渉には応ずる旨回答した。

(4) 4月22日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。4月27日、第2回目の団体交渉が開催され、会社は、「賃上げ率については0.1%引き上げる」と述べたほかは、上記4月15日の回答どおりでなければ協定を締結する意思はないとして譲らず、同日の団体交渉は物別れに終わった。

なお、会社と全日シの間では、同月25日、同年度賃上げについて妥結し、協定が締結されていた。

(5) 4月30日、組合は、妥結月払条項との関係上、4月中に妥結する必要がある、また、従来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不可能であると判断し、異議を唱えてやむを得ず会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、上記の協定の中には、「労使双方共本協定について疑義がないことを確認し、誠実な履行を約して調印した」との文言が入っていた。

5月12日、組合は、「組合の団結を維持せんがためやむを得ず異議を唱えて協定を結んだものであり、」組合は今後改めて80%条項及び妥結月払条項の即時撤回を求めていく旨の組合宣言を会社に手渡した。

(6) 同56年度賃上げにおいて、80%条項該当者は、組合員7名、全日シ組合員1名、非組合員1名である。これらのうち救済措置が適用された者は、組合員5名、全日シ組合員1名である。その結果、同年度の賃上げが行われなかった者は、組合員2名、非組合員1名である。

賃上げが行われなかった組合員の2名は、A₂（以下「A₂」という。）及びA₃（以下「A₃」という。）である。A₂の同55年1月から12月までの間の稼働率は72.3%、同56年1月から3月までの間の稼働率は70.9%であり、A₃の稼働率はそれぞれ0.0%、61.0%である。そして、同人らの不労の理由は、A₂の場合は主として産前産後休暇及び育児時間の取得によるものであり、A₃の場合は長期病欠によるものである。

(7) ところで、昭和57年1月26日、会社は、同56年度賃上げにおいて賃上げがなされなかった3名（非組合員1名を含む。）に対して、『80%条項』が適法との判決が確定したときには直ちに全額を会社に弁済するとの条件を付して、同56年4月に遡って賃上げ相当額を支払った（以下、この措置を「仮払い措置」という。）。そして、同57年2月から

は、毎月仮払い措置をとった。会社がこうした措置をとったのは、過年度の賃上げにおいて、80%条項に該当したため賃上げがなされなかった組合員らの賃上げ相当額の支払請求を認容した大阪地方裁判所の判決が同56年3月30日に言い渡され、会社が同判決の趣旨を尊重し、それ以外の年度の賃上げについても同様の取扱いをするという配慮によるものである。

4 昭和56年夏季一時金及び冬季一時金をめぐる経緯

(1) 昭和56年夏季一時金について

イ 昭和56年5月28日、組合は、会社に対し同年夏季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の3.5カ月を支給すること、②考課査定は絶対に行わないこと等を内容とする要求書を提出した。同日、会社は、組合の要求書の提出と相前後して、組合に対し夏季一時金として、①従業員1人平均2.2カ月を支給する、②考課査定を行う旨申し入れた。

ロ 5月29日、組合は、会社に対して、会社の申入れは組合の要求について検討も加えようとしめない極めて不誠実なものである旨抗議するとともに、6月4日に夏季一時金についての団体交渉を開催するよう申し入れた。しかし、会社は、この申入れを拒否し、6月5日、「前記会社の申入れに対して同意する旨の回答がない場合には夏季一時金は支給しない」との回答を行った。

そこで、組合は、同月8日及び同月12日に、会社の態度に抗議するとともに、会社に対し重ねて団体交渉の開催を申し入れた。

ハ 6月15日、会社は、組合に対し上記イの申入れのうち、2.2カ月を2.3カ月に増額変更するとともに、同月19日に会社が提示する上記2の(1)の交渉条件により団体交渉を開催したい旨申し入れた。

ニ ところで、会社と全日シとの間では6月8日に夏季一時金として2.3カ月を支給する協定が締結され、組合員を除く他の従業員とともに夏季一時金が6月23日に支給されることとなっていた。

そこで、これを知った組合は、6月15日、会社に対し、他の従業員と同じ日に支給を受けるためのタイムリミットを尋ねたところ、会社は、「同日中に合意に達しないで同月19日の団体交渉後に妥結したとすれば、支給は7月初旬以降となる」と述べた。

そのため、組合は、支給日が全日シ組合員及び他の従業員と異なることは組合の団結に支障が生じかねないと判断し、結局、同日、会社申入れどおりの内容で協定を締結した。

なお、夏季一時金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員は2.5カ月であり、全日シ組合員は2.85カ月であった。

(2) 昭和56年冬季一時金について

イ 昭和56年10月28日、組合は、会社に対し、同年冬季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の4.5カ月を支給すること、②考課査定を絶対に行わないこと等を内容とする要求書を提出し、同月30日、組合から要求の趣旨、内容を説明し、会社からの経営状況等の説明を受けたいとして労使協議会の開催を申し入れた。

ロ これに対し、11月5日、会社は、組合に「要求事項については検討中である」、「労使協議会についてはその必要を認めない」と回答した。そこで、同日、組合は、会社

に対し、上記要求事項について同月11日に団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社はこの申し入れに応じなかった。そのため、同月13日、組合は、このような会社の対応に抗議するとともに、再度同月18日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

ハ 11月17日、会社は、この申し入れに対して「要求事項については検討中であるのでこれが終了次第団体交渉を開催したい」と回答し、組合の要求に応じなかったため、同月20日、組合は、このような会社の態度に抗議し、会社に対し「これ以上回答を引き延ばした場合にはストライキを行う」と通知した。

ニ 11月20日、会社は、組合に対して、冬季一時金については、①従業員1人平均3.6カ月を支給する、②考課査定を行う旨回答するとともに、同月30日に会社が提示する上記2の(1)の交渉条件により団体交渉を開催したい旨申し入れた。これに対し、同月25日、組合は、会社の上記回答及び団体交渉の申し入れにつき「会社は『B₂方式の団体交渉』に固執し、組合申し入れに誠意を持って応じていない」と抗議したが、団体交渉には応ずる旨回答した。

ホ 11月30日、団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。しかし、組合は、従来状況からみて会社が譲歩することは考えられないと判断し、また、同月27日に既に会社と全日シ間で冬季一時金について妥結していることをも考慮して、12月2日、会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、冬季一時金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員は3.8カ月であり、全日シ組合員は4.13カ月であった。

5 昭和57年度賃上げ及び同年夏季一時金をめぐる経緯

(1) 昭和57年3月12日、組合は、会社に対し、同年度賃上げについて「基本給×14%+5,000円（一律定額）+是正」を要求するとともに、同月19日に、組合からの要求の趣旨、内容を説明し、会社から経営状況等の説明を聞きたいとして労使協議会の開催を申し入れた。さらに、同月23日、組合は会社に対し、4月1日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

(2) これに対して、4月1日、会社は、「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」と回答した。

同月8日、組合は、会社が回答の引き延ばしを図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、組合との話合いに応ずるよう会社に申し入れた。

(3) 4月9日、会社は、組合におおむね次のように回答するとともに、同月15日に会社が提示する上記2の(1)の交渉条件により団体交渉を開催したい旨申し入れた。

- 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 妥結時在籍で稼働率80%以上の者。ただし、雇員・アルバイト・パートタイマー及び昭和57年1月1日以降入社した者を除く。
- ③ 実 施 時 期 賃上げは妥結した月から実施する。
- ④ 昭和57年夏季一時金

イ 従業員1人当たり基準内賃金（住宅手当を除く。）の2.4カ月分を支給する。た

だし、考課査定を行う。

ロ 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ときには、協定成立後40日以内に支給するものとする。

なお、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、会社の団体交渉の申入れに対して、「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。」と抗議し、その責任については引き続き追及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。

(5) 4月15日、会社と組合は団体交渉を行ったが、双方とも譲らず妥結には至らなかった。

同月16日、組合は、団体交渉を申し入れるとともに、会社の賃上げについての回答及び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行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。

同日、会社は、組合に対して、4月26日に会社が提示する上記2の(1)の交渉条件により団体交渉を開催したい旨申し入れた。これに対して、4月22日、組合は、会社が組合の団体交渉申入れには回答せず、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。

(6) 4月26日、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上で、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、本協定の適用にあたり一切の苦情、紛議、紛争、訴訟等を起こさないと確約することを内容とする協定案を提示して交渉したが、組合の合意が得られず、双方妥結するに至らなかった。

なお、会社と全日シは、4月9日の会社回答以後、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、4月24日、会社が同月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妥結していた。

(7) 4月28日、組合は、妥結月払条項との関係上、4月中に妥結する必要がある、また、従来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判断し、やむを得ず異議を唱えて同月26日の会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、会社と組合との間で締結された協定の中には、「本協定の適用に当り一切の苦情・紛議・紛争・訴訟等を起こさない」との確認事項が入っていたが、これは従来の協定にはなかったものであった。

(8) 6月11日、全従業員に対して昭和57年夏季一時金が支給されたが、実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員は2.6カ月であり、全日シ組合員は2.95カ月であった。

(9) 昭和57年度賃上げにおいて、80%条項該当者は組合員6名、非組合員4名であるが、これらの者のうち、組合員A₄（以下「A₄」という。）を除いて救済措置が適用されたので、結局同年度の賃上げがなされなかった者は、A₄1名だけである。

A₄は、昭和56年1月から12月までの間及び同57年1月から3月までの間、いずれも主として産前産後休暇及び育児時間の取得等により稼働率が80%に満たなかったものである。

なお、会社は、A₄に対しても、昭和57年4月に遡って仮払い措置をとった。

(10) なお、会社は、昭和58年度賃上げに際して、80%条項により稼働率が大幅に改善され、

併せて経営状態も好転したとして、賃上げ協定から同条項を外し、昭和59年度以降も同様であった。

6 昭和57年冬季一時金をめぐる経緯

- (1) 昭和57年11月2日、組合は、会社に対して、同年冬季一時金について、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の4.5カ月を支給すること、②考課査定を絶対に行わないこと、③支給日を12月3日とすること、④回答を11月12日までにを行うこと等を内容とする要求書を提出した。また、同月4日、組合は、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、同月8日、全日シは、会社に対して、同年冬季一時金として基準内賃金（住宅手当を除く。）の4.8カ月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、組合に対し「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。」と回答した。

そこで、組合は、同日、会社に対して、11月17日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

- (3) 同月15日、会社は、組合に対して、冬季一時金として①従業員1人平均3.6カ月を支給する、②考課査定を行う旨回答するとともに、同月19日に会社が提示する上記2の(1)の交渉条件により団体交渉を行いたい旨申し入れた。

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) 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」を組合に押し付けているとして会社に抗議したが、会社の団体交渉の申入れには応ずる旨回答した。

- (5) 同月19日、団体交渉が行われたが、妥結するに至らなかった。さらに、同月22日、組合は、会社に対して同日に、第2回目の団体交渉を開催するよう要求したが、会社はこれについては回答せず、同月26日に逆に組合に対して、同月30日に会社が提示する上記の2の(1)の交渉条件により団体交渉を行いたい旨申し入れた。

これに対して、組合は、同月29日、会社の態度に抗議したが、団体交渉には応ずる旨回答した。

- (6) 一方、会社と全日シの間では、同月15日の会社回答以後、数回にわたり労使協議会が開催され、同月27日には会社の回答内容どおりで妥結し、協定が締結された。

- (7) 同月30日、会社と組合との間で団体交渉が行われた。席上、会社は、組合に対して、同月15日に行った回答に併せて、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、双方とも譲歩せず妥結には至らなかった。

- (8) 12月1日、組合は、会社が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、従来の子会社の対応からみて協定案の修正に応ずるとは考えられず、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ずるおそれがあると判断して、会社の回答内容どおりで協定を締結した。

なお、12月17日、組合は、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、全従業員に対して昭和57年冬季一時金が支給されたが、実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員は3.8カ月、全日シ組合員は4.13カ月であった。

(10) ところで、昭和54年から同57年までの組合員と全日シ組合員別の一時金支給月数並びに学歴、男女別構成比率及び男女別の各一時金の平均支給月数並びに事務職と高卒事務職の各一時金の平均支給月数は表8のとおりである。また、組合員の職種別、学歴別及び男女別の各一時金の平均支給月数に表9のとおりである。

表8 所属組合別、構成要素別の人数、一時金平均支給月数

年	一時金	所属	人数	平均支給月数	学歴				男女						事務職		高卒事務職	
					大卒	短大卒	高卒	中卒	男子			女子			人数	月数	人数	月数
									人数	比率	月数	人数	比率	月数				
54	夏季	総合	97	2.547	18	1	59	19	47	48.5	2.60	50	51.5	2.47	43	2.57	29	2.57
		全日シ	332	2.85	—	—	—	—	278	83.7	—	54	16.3	—	62	2.63	56	2.63
	冬季	組合	95	3.8	18	1	58	18	47	49.5	3.83	48	50.5	3.75	42	3.81	28	3.81
		全日シ	348	4.05	—	—	—	—	297	85.3	—	51	14.7	—	58	3.95	50	3.96
55	夏季	組合	88	2.51	18	1	54	15	47	53.4	2.56	41	46.6	2.43	40	2.53	26	2.52
		全日シ	315	2.85	—	—	—	—	270	85.7	—	45	14.3	—	50	2.64	43	2.64
	冬季	組合	85	3.8	18	1	52	14	47	55.3	3.81	38	44.7	3.73	37	3.81	23	3.81
		全日シ	349	4.05	—	—	—	—	303	86.8	—	46	13.2	—	51	3.96	43	3.97
56	夏季	組合	85	2.5	18	1	53	13	47	55.3	2.55	38	44.7	2.44	38	2.54	24	2.54
		全日シ	335	2.85	—	—	—	—	290	86.6	—	45	13.4	—	51	2.64	46	2.64
	冬季	組合	85	3.8	18	1	53	13	47	55.3	3.83	38	44.7	3.76	38	3.80	24	3.82
		全日シ	358	4.13	—	—	—	—	316	88.3	—	42	11.7	—	49	3.97	43	3.99
57	夏季	組合	83	2.6	16	1	53	13	45	54.2	2.63	38	45.8	2.53	40	2.60	25	2.63
		全日シ	340	2.95	256	2	77	5	302	88.8	—	38	11.2	—	43	2.73	38	2.72
	冬季	組合	82	3.8	16	1	53	12	45	54.9	3.84	37	45.1	3.70	38	3.78	25	3.79
		全日シ	344	4.13	262	2	75	5	307	89.2	—	37	10.8	—	43	4.00	38	3.98

(注) 所属別のそれぞれの人数は、各一時金支給日に在籍した人員（休職者を除く。）である。

表9 組合員の構成要素別の人数及び一時金平均支給月数

年	支給期	平均支給月数	職種						学歴						男女			
			作業職		事務職		研究職		大卒		高卒		中卒		男子		女子	
			人数	月数	人数	月数	人数	月数	人数	月数	人数	月数	人数	月数	人数	月数	人数	月数
54	夏季	2.54	32	2.44	43	2.57	21	2.61	18	2.64	59	2.53	19	2.46	47	2.60	49	2.47
	冬季	3.79	31	3.72	42	3.81	21	3.86	18	3.89	58	3.78	18	3.74	47	3.83	47	3.75
55	夏季	2.50	29	2.39	40	2.53	18	2.62	18	2.63	54	2.49	15	2.38	47	2.56	41	2.43
	冬季	3.78	30	3.67	37	3.81	17	3.87	18	3.89	52	3.75	14	3.70	47	3.81	37	3.73
56	夏季	2.50	29	2.36	38	2.54	17	2.67	18	2.63	53	2.49	13	2.39	47	2.55	37	2.44
	冬季	3.80	29	3.70	38	3.80	17	3.96	18	3.87	53	3.79	13	3.75	47	3.83	37	3.76

57	夏季	2.59	28	2.50	40	2.60	14	2.71	16	2.66	53	2.59	13	2.49	45	2.63	37	2.53
	冬季	3.78	29	3.68	38	3.78	14	3.98	16	3.88	53	3.77	12	3.70	45	3.84	36	3.70

(注) 本表では、表8と異なり短大卒の女子1名が除かれている。

なお、各年の各一時金の平均支給月数について、組合は、組合員と全日シ組合員別の平均支給月数（前掲表4及び表8）を加重平均により疎明し、会社は、各組合員の支給月数の総和を組合員数で除して得たもの（全日シ組合員についても同じ。以下、この平均支給月数の算出方式を「単純平均」という。）により、組合員の男女別平均月数、組合員と全日シ組合員別の事務職及び高卒事務職の平均支給月数（表8）並びに組合員の平均支給月数及び職種、学歴、男女別の平均支給月数（表9）を疎明している。他方、組合及び会社は、非組合員の平均支給月数を疎明しておらず、また、会社は、全日シ組合員全体の平均支給月数を疎明していない。

- (11) さらに、昭和51年夏季及び冬季一時金支給時に組合員であった者の平均支給月数及び査定分平均支給月数と、これらの者のうち同57年夏季及び冬季一時金支給時まで組合に残留している組合員の昭和51年各一時金の平均支給月数及び査定分平均支給月数は表10のとおりである。

表10 昭和51年から同57年まで組合員であった者の人数、一時金平均支給月数

	夏 季 一 時 金		冬 季 一 時 金	
	昭和51年当時組合員		昭和51年当時組合員	
		同57年当時 組 合 員		同57年当時 組 合 員
人 数	名 169	名 83	名 161	名 82
平均支給月数	ヵ月 2.4237	ヵ月 2.418	ヵ月 3.4465	ヵ月 3.4354
査 定 分 平 均 支 給 月 数	0.0237	0.018	0.0465	0.0354

第2 当委員会の判断

会社は、昭和56年度及び同57年度賃上げ、昭和56年及び同57年の夏季及び冬季一時金について、大阪地労委が発した命令中、救済部分を不服として再審査を申し立て、組合は、昭和57年の夏季及び冬季一時金について大阪地労委が発した命令中、棄却部分を不服として再審査を申し立てている。

1 昭和56年度及び同57年度賃上げについて

- (1) 会社は、次のとおり主張する。

本件80%条項は、導入当初から従業員の稼働率向上を目的とした合理的なものであり、組合も賃上げ協定書の調印に当たり、異議のない旨を確認しているのであるから、組合が自らなした合意を不当労働行為に当たると主張することは許されない。また、本件80%条項は、両年度の賃上げに関する協定中、賃上げ対象者を「稼働率80%以上の者とする」と規定するのみであるから、この稼働率を算出するにあたり、いかなる不就労時間を基礎に運用するかの当否の問題はともかくとして、本条項目体が不当労働行為に当たると

いうことはできず、80%条項の撤回を命じている初審命令は誤りである。

次に、80%条項の具体的適用にあたり、会社は稼働率算定の逸失時間として、理由のいかんを問わず不就労となったすべての時間を基礎とする方式をとっている。これは、公務員に関して「一般職の職員の給与等に関する法律」第2条第4号に基づく人事院規則9-8第34条第2項のいわゆる6分の5条項に準じているものであって、合理性に欠けるところはない。そして、昭和56年度及び同57年度に80%条項に該当して賃上げがなされなかった組合員について、不就労の主な事由をみると、A₂の場合は産休と育児時間、A₃の場合は欠勤（私傷病）、A₄の場合は産休と育児時間のほかに頸腕症による通院時間であった。しかも、80%条項は全従業員に一律に適用しているのであるから、会社が80%条項を運用して組合員の賃上げをしないことをもって、組合の組合員であるが故に殊更不利益な取扱いをしているものということとはできない。さらに、会社は80%条項該当者に対して、救済措置をとっているところ、この措置により賃上げがなされた者は組合員が多いところからすれば、80%条項の運用ないし適用にあたり会社が組合員を不利益に取り扱っているということとはできない。また、80%条項に該当して賃上げがなされなかったA₂ら3名の組合員に対して、会社は、賃上げ額を仮払いしているのであるから、同人らは、80%条項を運用されたことによる具体的不利益が存していない。

したがって、本件80%条項の協定そのものあるいは同条項の運用ないし適用において、不合理なところはなく、組合ないし組合員に組合活動上あるいは経済上の不利益を及ぼすところがなく、また、組合の活動を抑制して組織の弱体化を意図したものとはいえず、これを会社の不当労働行為ということとはできない。

そこで、以下判断する。

- (2) なるほど、前記第1の3の(5)及び5の(7)認定のとおり、会社と組合は、昭和56年度賃上げについては同年4月30日に、昭和57年度賃上げについては同年4月28日に、それぞれ80%条項及び「本協定について疑義がないことを確認し、」あるいは「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」との確認事項を含む協定書を締結している。これからすると、組合が、合意の上で調印した協定審中の80%条項を自ら否定することは許されず、また、初審命令が、昭和56年度及び同57年度の賃上げにおいて80%条項を一方的に押し付けた会社の態度を不当労働行為に当たると判断し、賃上げに関する協定中80%条項の撤回を命じていることも、組合の調印した協定の一部分を否定するものとして許されないと考える余地がないわけではない。

しかしながら、前記第1の2の(1)、(2)のヌ及び(3)のホ認定のとおり、会社は自ら提示する交渉条件によるのでなければ組合との団体交渉に応じない態度をとり続け、また、賃上げについて昭和51年度に80%条項及び妥結月払条項を提案して以降一貫してこれらの提案に固執し、組合が80%条項について争う権利を留保して協定を締結している状況のもとで、同条項に該当する組合員の賃上げを行わない措置をとり、さらに昭和51年以降各年の夏季及び冬季一時金について、組合員の平均支給月数を全日シ組合員のそれより不利益に取り扱い、それらに関して大阪地労委及び当委員会が会社の不当労働行為に当たるとして救済命令を発しているのである。このような労使事情のもとにおいては、昭和56年度及び同57年度賃上げに関しても、これらと同様の経緯において協定が組合との間に締結されていることからすれば、同協定中に、疑義がない旨あるいは訴訟等を起

こさない旨の条項があることを理由として、組合が80%条項に関して異議を唱えられないということとはできない。

したがって、本件は、組合員に対して80%条項を具体的に適用し、その結果、80%条項に該当して賃上げがなされなかったことについて、会社の不当労働行為と目される行為があったかどうかの点が問題となるのである。そこで、以下この点について検討する。

- (3) 前記第1の2の(2)のロ及びホ認定のとおり、会社は、80%条項の具体的適用にあたり、稼働率算定の基礎となる逸失時間に遅刻、早退、欠勤、私用外出、年次有給休暇、生理休暇、慶弔、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、交通機関の延着等すべての不就労を対象とする方式をとっている。これらの不就労事由のなかには、遅刻、早退、欠勤、私用外出のように、本人の責に帰すべきものも含まれているが、年次有給休暇、生理休暇、産前産後休暇、育児時間、労災休業、労災通院等のように、法の趣旨からみて稼働率の算出の基礎となる逸失時間に含めることが適切でないものがある。また、前記第1の2の(2)のり認定のとおり、組合員の約50%が女子であるのに対して、全日シ組合員中女子の占める割合が多くとも25%であることからみると、産前産後休暇等母性保護に関する事由による不就労を逸失時間に算入して80%条項を適用することは、全日シに比べ組合がより大きな影響を受けることが予測される。さらに、労災認定患者が組合員には昭和51年から同54年当時約20名もいたのに対して、全日シ組合員には1名もいなかったことからみると、労災休業、労災通院による不就労を逸失時間に算入して80%条項を適用することは、全日シに比べて組合がより大きな影響を受けることが推測される。

そして、前記第1の2の(2)のチ、3の(6)及び5の(9)認定のとおり、昭和51年から同55年までに80%条項に該当した組合員は91名であるのに対し、全日シ組合員は15名であり、そのうち救済措置を受けられずに賃上げがなされなかったは組合員が45名であるのに対して、全日シ組合員には該当者がなかったのである。また、昭和56年度及び同57年度の80%条項該当者は、全従業員で19名中組合員が13名を占め、そのうち救済措置が受けられずに賃上げがなされなかった者は、全従業員で4名中組合員が3名を占めているのである。

これらからすると、会社が80%条項を具体的に適用するにあたり稼働率算定の基礎となる逸失時間に含めることが適切でない不就労事由が多いのであり、また、組合員に女子の比率が高く、しかも労災認定患者が多くいることから、これらの事由による不就労を逸失時間とされることが多いのであって、組合員は、全日シ組合員ないし非組合員に比して80%条項の適用ないしその結果において不利益に取り扱われているというべきである。

そして、前記第1の2の(1)及び(2)、3の(1)、(2)及び(3)並びに5の(1)、(2)、(3)及び(5)認定のとおり、本件に至る労使事情において、会社は自ら提示する交渉条件によるのでなければ組合との団体交渉に応じないとの態度に固執し、賃上げにおいて80%条項、妥結月払条項を提案してそれを実施し、それらが大阪地労委及び当委員会において不当労働行為に当たるとして救済命令が発せられているのである。また、本件の賃上げに関する交渉経緯においても、会社は組合の申入れにかかわらず、全日シとの間で行ってきた労使協議会の開催を必要がないとして拒否し、自ら提示する交渉条件によるのでなければ組合との団体交渉に応じないとの態度をとるとともに、80%条項を提案する等

しているのである。これら組合に対する会社の態度は、一貫して組合を嫌悪し、その弱体化を企図しているものといわなければならない。

したがって、会社が昭和56年度及び同57年度の賃上げにおいて、組合員に80%条項を適用し、A₂ら3名の組合員に対し賃上げを実施しなかったことは、組合員を不利益に取り扱い、かつ、組合の弱体化を図るものであって、労働組合法策7条の不当労働行為に当たると判断される。

- (4) なお、会社は、上記(1)のとおり、80%条項は従業員全員に一律に適用され、しかも、80%条項該当に対して救済措置をとっていることからすると不当労働行為に当たらないと主張する。しかしながら、80%条項が全従業員に適用されているとしても、本件においては、上記(3)判断のとおり、80%条項を組合員に適用することが、組合員を不利益に取り扱おうとする会社の意図によるものであり、また、A₂ら組合員3名は、救済措置の対象に該当しないとして賃上げがなされていないのであるから、上記判断の結論を左右するものではない。

次に、昭和56年度に賃上げがなされなかったA₃の不就労の理由は、前記第1の3の(6)認定のとおり、たまたま長期病欠によるものであるところから、同人の賃上げをしないことに合理性があるようにも思料される。しかしながら、本件の場合には、組合員に上記(3)のように80%条項を運用して賃上げをしないことが、不当労働行為に当たると判断されるのであるから、組合員の不就労の事由如何によって救済の対象から除外しなければならないものとはいえない。

さらに、前記第1の3の(7)及び5の(9)認定のとおり、会社は、昭和56年度及び同57年度賃上げがなされなかったA₂ら組合員3名に対し、仮払い措置をとっており、これにより同人らの不利益な取扱いが解消しているようにみえないではない。しかしながら、この措置は、あくまでも仮払いであるから、これによって同人らの不利益が解消したものとみることはできない。

- (5) したがって、会社が昭和56年度及び同57年度賃上げにおいて、組合員に80%条項を適用し、A₂ら組合員3名に賃上げを行わなかったことは、会社の不当労働行為に当たり、これと結論を同じくする初審判断は相当である。

なお、本件の救済として初審命令は、80%条項の撤回を命じているが、その趣旨は、組合員に80%条項の適用がなかったものとして取り扱うことを命じたものと解されるところ、表現として妥当を欠くので主文のとおり変更する。

2 昭和56年及び同57年の夏季及び冬季一時金について

- (1) 会社は、次のとおり主張する。

組合は、本件の組合員と全日シ組合員の一時金の平均支給月数に格差があることを立証していないか、極めて不十分にしか立証しておらず、また、その格差が会社の不当な査定による差別であることの立証をしていないのであるから、組合の救済申立ては棄却されるべきである。

また、仮に、組合員と全日シ組合員ないし非組合員との一時金平均支給月数を比較して差別取扱いの立証を行うことが許されるとしても（いわゆる大量観察方法）、その前提として両集団の構成員の間に、勤務成績その他の点で等質であることを立証した上で、平均支給月数に格差が生じているのでなければ不当労働行為ということとはできない。と

ころが、本件において組合は、構成員の等質性を立証していないのみならず、かえって会社が構成員の職種、学歴、男女の比率に差異があることを立証し、一時金平均支給月数の格差が構成員の差異を考慮すれば合理性をもつものであると主張、立証したのに対し、組合はそれに反証できなかつたのである。すなわち、一時金支給月数は、①職種別には作業職より事務職が、事務職より研究職が高く、②学歴別には低学歴より高学歴が高く、③男女別には女子より男子が高い傾向が認められ、他方、組合の構成員は作業職、事務職が多く、中・高卒が約80%を占め、女子が約45%を占めているのに対し、全日シの構成員は約85%が大卒男子の営業所外勤務（いわゆるプロパー）で占めている。これらよりすれば、一時金平均支給月数は、組合の組合員より全日シ組合員が高くなることに合理性があり、構成員の差異を無視して単に両組合員の平均支給月数を比較することは誤りである。したがって、この点に関しては、大阪地労委昭和58年（不）第23号事件における昭和57年夏季及び冬季一時金についての初審命令の判断が相当である。

また、組合員と全日シ組合員について、同職種、同学歴である高卒事務職の一時金支給月数を比較すると、その差は0.09カ月（昭和57年夏季）ないし0.19カ月（同年冬季）にすぎず、この程度の格差をもって有意差があるとはいえない。ところが、初審命令は、「職種、性別、学歴の差異をもって直ちに一時金の平均支給月数の較差を正当づけることはできない。」（昭和56年一時金）、「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。」（昭和57年一時金）と判断している。しかし、この判断は、査定に基づく集団間の一時金支給月数に通常随伴する範囲の格差があることをもって、会社の不当労働行為に当たるとする誤ったものである。

さらに、昭和57年夏季及び冬季一時金支給時に、組合に在籍している組合員の勤務成績が芳しくなかったことは、次の事実から明らかである。すなわち、昭和51年夏季一時金支給時の組合員は169名、その平均支給月数は2.4237カ月（査定分は0.0237カ月）であり、昭和57年夏季一時金支給当時まで組合に残留している組合員83名の昭和51年夏季一時金平均支給月数は2.418カ月（査定分は0.018カ月）であった。同様に、昭和51年冬季一時金をみれば、前者が161名、3.4465カ月（査定分は0.0465カ月）であり、後者が82名、3.4354カ月（査定分は0.0354カ月）であった。これを査定分のみで対比すると、昭和57年一時金当時まで組合に残留している組合員は、昭和51年一時金当時の組合員の平均支給月数に対し、夏季で $0.018 / 0.023 = 0.759$ 、冬季で $0.0354 / 0.0465 = 0.761$ となり、平均の約75%の査定分にとどまっているのである。これからすると、昭和57年一時金当時組合に残留している組合員は、勤務成績、能力が芳しくなかったのであるから、仮に全日シ組合員の一時金支給月数との格差が不当労働行為に当たるとしても、全日シ組合員の査定分の75%の範囲で組合員の一時金を是正すべきものであって、それを超える是正を命ずる初審命令は誤りである。

(2) 組合は、昭和57年夏季及び冬季一時金について、次のとおり主張する。

初審命令が、組合員の一時金平均支給月数を全日シの同職種、同性、同学歴の組合員のそれと同一となるよう是正することを命じているが、これは会社の主張をそのまま採用して、職種、学歴、男女別による一時金支給月数の格差には合理性があるから、組合員と対比すべきは同職種、同学歴、同性の全日シ組合員とすべきであるというものであって、この初審判断は誤りである。すなわち、一時金支給月数を決定づける考課査定は、

部門ごとの評定点が平均60点になるよう評定されるから、製造部（会社主張では評定点の低い中・高卒、女子、作業職の比率が高い）と研究部ないし営業部（組合主張では評定点の高い大卒、男子、研究職・営業所外勤務の比率が高い）とでは、その平均評定点が等しくなるはずである。そうであるとすれば、職種別、学歴別、男女別に支給月数の高低に一定の傾向があるという会社の主張を裏付けるためには、全従業員の職種別、学歴別、男女別の支給月数と組合員のそれとを対比しなければならない。ところが、会社の立証は、もっぱら組合員のみを対象にして、職種別、学歴別、男女別の支給月数に一定の傾向がみられるとしているのである。特に、本件における職種については、考課査定の職種分類と異なる基準で分類しており、会社の主張、立証は恣意的なものというべきである。ところが、初審命令は、この会社の主張、立証を採用して、実質的に組合員の救済とならない内容を命じていることは誤りである。

そこで、以下判断する。

(3) 前記第1の2の(3)のホ、4の(1)のニ及び(2)のホ、5の(8)並びに6の(9)及び(10)認定のとおり、会社は、組合員の全体及び各構成要素並びに全日シ組合員の構成要素の一部について、昭和51年以降各年の夏季及び冬季一時金の平均支給月数を単純平均により疎明したが、全日シ組合員の全体について平均支給月数を疎明していない。他方、組合は、組合員と全日シ組合員について、平均支給月数を加重平均により疎明している。してみると、本件においては、組合員と全日シ組合員の一時金支給月数を対比するには、組合の疎明したところによるほかない。それによると、組合員と全日シ組合員の全体について、昭和56年夏季一時金では0.35カ月、同年冬季一時金では0.33カ月、昭和57年夏季一時金では0.35カ月、同年冬季一時金では0.33カ月それぞれ平均支給月数に格差が認められる。

(4) ところで、会社は、組合員と全日シ組合員の一時金平均支給月数の格差は、両組合の職種、学歴、男女の比率等構成員の差に起因する合理的なものであると主張する。

なるほど、前記第1の6の(10)認定のとおり、組合員は作業職の比率が高く、学歴も大卒が少なく、高卒が多く、女子が約50%を占めているのに対し、全日シ組合員は、大卒、男子の比率が高く、同人らが営業所の外勤職である等両組合の構成員を対比すると、その職種、学歴、男女の構成比に大きな差が認められる。また、組合員について職種別、学歴別、男女別に一時金の平均支給月数をみると、作業職より事務職が、事務職より研究職が高く、高学歴ほど高く、また、男子が女子より高い傾向が認められる。さらに、事務職及び高卒事務職について、組合員と全日シ組合員の平均支給月数を対比すると、その差は0.06カ月ないし0.22カ月と僅かにすぎない。

しかしながら、職種別、学歴別、男女別に一時金平均支給月数の多寡に一定の傾向が認められるのは、組合員の間において妥当するが、それが全日シ組合員ないし非組合員に妥当するかどうかについて会社側証人もわからないと供述しているのである。特に、職種に関しては、考課査定における職種の分類が本社一般職、製造部一般職、製造部包装員、営業外勤者、営業内勤等とされているのに対して、本件における職種を作業職、事務職、研究職の三つに分類し、しかも、考課査定で本社一般職とされた組合員が、本件では事務職、作業職に分類される等その分類基準が不明確なのである。また、事務職及び高卒事務職について、組合員と全日シ組合員の平均支給月数の差が僅かであるとし

ても、組合員は本社に所属し、その考課査定には稼働率等勤務態度を重視する本社一般職の考課表が適用されるのに対し、全日シ組合員の多数は営業所に所属し、その考課査定には仕事の成果を重視する営業所内勤者の考課表が適用されるのであり、しかも、事務職及び高卒事務職で女子の占める比率が明らかにされていないのであってみれば、両組合の組合員の平均支給月数が同職種、同学歴、同性の間で差のないことの裏付けとすることはできない。

かえって、前記第1の2の(3)のニ認定のとおり、会社の考課査定制度では職種、学歴、男女別による評定項目はなく、これらの要素が考課査定に反映されるような仕組みにはなっていないこと、及び同一部門の評点平均が60点となるように運用され、それが一時金支給月数に反映するのであり、営業所外勤職の大半は全日シ組合員なのであるから、同組合員の平均支給月数をもって全従業員の平均支給月数と推定できるというべきである。そうすると、両組合の構成員の差をもって、一時金の平均支給月数に格差がつくことの合理性を裏付けるものということとはできない。

- (5) 次に、一時金の支給月数の格差は、各一時金の上積み分により生ずるところ、上積み分とは、考課査定による査定分であるから、結局考課査定によって格差がもたらされたものと認められる。この考課査定について、会社は、公正になされており、組合員の考課査定が低いのは同人らの勤務成績、能力が芳しくなかったからであり、そのことは、上記(1)のとおり昭和57年一時金支給当時組合に残留している組合員が昭和51年一時金支給当時の組合員のうち勤務成績の芳しくなかった者であることから明らかであると主張する。

しかしながら、前記第1の2の(3)のイ、ハ及びニ認定のとおり、会社の考課査定制度自体には格別合理性に欠けるところは認められないが、他方、組合員の勤務成績、能力が芳しくなかったことを認めるに足る十分な疎明もない。

また、前記第1の6の(10)認定のとおり、昭和51年夏季一時金について、当時の組合員全体の平均支給月数が2.4237カ月であり、同人らのうち昭和57年夏季一時金支給当時も組合に残留している組合員の平均支給月数2.418カ月であって、その差は0.0057カ月となり、同様に冬季一時金における差は0.0111カ月となることが認められる。これは、組合員の勤務成績が芳しくないとの会社の主張を裏付けるようにみえないでもない。しかしながら、前記第1の2の(3)のハ認定のとおり、昭和51年夏季一時金における組合員と全日シ組合員の平均支給月数の差は0.376カ月であり、同様に冬季一時金における差は0.253カ月なのである。しかも、会社における一時金の査定分の個人別支給月数は0.1カ月単位で決定されるのである。これらよりみると、昭和51年一時金において、昭和57年までに組合に残留している組合員とそれ以外の組合員との平均支給月数に0.0057ないし0.0111カ月の差があることをもって、何らかの意味があるということは困難であって、会社の主張は採用できない。

したがって、考課査定に基づく一時金の上積み分について、組合員と全日シ組合員の平均支給月数に格差が生ずることの合理的理由は認められないといわざるをえない。

- (6) そして、前記第1の2の(1)及び(3)、4の(1)及び(2)、5の(3)、(5)、(6)及び(7)並びに6の(2)、(3)、(7)及び(9)認定のとおり、会社は、本件に至る労使事情において、自ら提示する交渉条件によるのでなければ組合との団体交渉に応じないとの態度に固執

し、各年の一時金について組合員の平均支給月数を全日シ組合員のそれより不利益に取り扱い、大阪地労委及び当委員会において不当労働行為に当たるとして救済命令が発せられていること、また、本件の一時金をめぐる経緯において、組合の申入れにかかわらず、全日シとの間で行ってきた労使協議会の開催を必要がないとして拒否し、自ら提示する交渉条件によるのでなければ組合との団体交渉に応じないとの態度をとる等しているものであり、これら組合に対する会社の態度は、一貫して組合を嫌悪し、その弱体化を企図しているものといわなければならない。

これらの事情を併せ考えると、会社が組合員の昭和56年及び同57年の夏季及び冬季一時金の平均支給月数を全日シ組合員それより低くしたことは、組合員であるが故に不利益に取り扱うとともに、組合の組織の弱体化を企図した支配介入であって、これは労働組合法第7条の不当労働行為に当たると判断される。

したがって、これと結論を同じくする大阪地労委昭和57年（不）第21号事件の判断は相当である。また、大阪地労委昭和58年（不）第23号事件の判断は、以上の判断と抵触する限度において変更を免れず、主文のとおりとすることが相当である。

なお、会社は、仮に組合員に対する一時金の差別取扱いが不当労働行為に当たるとしても、その救済は全日シ組合員の75%の範囲で是正すべきであると主張する。しかしながら、この主張に根拠がないことは上記(5)判断のとおりであるから、会社の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審申立てはいずれも理由がないから棄却する。

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62年12月25日

中 央 労 働 委 員 会

会長 石 川 吉右衛門 ㊟