

命 令 書

再審査申立人 日本シェーリング株式会社

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

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30カ所に支店等を置き、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800名である。
- (2) 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70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) 団体交渉をめぐる状況

会社は、昭和50年頃、B1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「B1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、組合の申し入れた団体交渉に応じるよう求めた。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、組合は、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おおむね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、同地裁に係属中である。

(2) 夏季一時金及び冬季一時金等をめぐる状況

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。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 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ついても、考課査定を行う旨の回答を行った。これら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（以下「プラスα分」という。）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の組合員（以下、単に「組合員」という。）と全日シの組合員（以下、単に「全日シ組合員」という。）の平均支給月数は、表1のとおりとなっている。

表1 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 ヲ月	2.424 ヲ月	2.8 ヲ月
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
同 56年夏季一時金	2.3	2.5	2.85
同 56年冬季一時金	3.6	3.8	4.13
同 57年夏季一時金	2.4	2.6	2.95
同 57年冬季一時金	3.6	3.8	4.13

ハ 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回とする。
- ② 評定は、表2のとおり従業員の所属する上長が一次から三次又は四次にわたり、

表3に例示した職種別の様式により、表4の評定基準(評点早見表)に基づき行う。

表2 考課評定の系統

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	チーフ (主任係長)	所属責任者 (課長)	部長	本部長
製造包装員	チーフ (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3

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 ㊟	
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。

表 4

評点早見表

配点 \ 評語	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。

なお、表 2 及び表 3 は、昭和56年後期の考課査定に用いられたものであるが、職種、評定要素及び配点は、考課年度により変遷がみられる。

- 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、学術一般職、研究一般職、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販売実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 考課査定の評定は、平均的な従業員を60点とし、各評定者の評点の平均が60点になるよう指示され、各部門の平均はおおむね60点になるようになっている。
- ニ 会社は、昭和51年度以降各年度の賃上げにおいて、前年の稼働率{(所定労働時間ー総ての不就労時間)÷所定労働時間}が80%以下の者は当該年度の賃上げ対象者から除く(以下「80%条項」という。)措置をとった。
- ホ 組合は、会社が昭和50年冬季一時金以降の各一時金のプラスα分について、組合員

を全日シ組合員より不利益に取り扱っていること及び昭和51年度以降の各年度の賃上げにおいて80%条項に該当した組合員の賃上げを行わなかったことが、それぞれ不当労働行為であるとして大阪地労委に救済を申し立てた（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、同57年（不）第21号、同58年（不）第23号事件）。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は、同55年6月6日付け、同57年6月14日付け、同58年5月11日付け及び同59年6月21日付けで、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。

会社は、これらを不服として、また、組合は、昭和57年6月14日付け及び同59年6月21日付けの命令を不服として、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、同57年（不再）第38号、同57年（不再）第39号、同58年（不再）第25号、同59年（不再）第36号、同59年（不再）第37号事件）が、当委員会は、同58年8月3日付け、同61年11月12日付け及び同62年12月25日付けで、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、その他の各年度の賃上げ及び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。

会社は、これらを不服として、また、組合は、昭和58年8月3日付け及び同61年11月12日付けの命令を不服として、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) 組合事務所をめぐる状況

イ 昭和46年1月26日、組合と会社は、「会社は組合に対し組合事務所として旧守衛室の使用を認める。但し、都合により予告して移動又は返還を求めることがある。」との「組合事務所設置に伴う協定書」（以下「貸与協定」という。）を締結した。以後、組合は、鍵を保管し、旧守衛室を組合事務所として使用していた。

ロ 昭和54年6月29日未明、組合事務所から火災が発生した。同日、会社は組合に対して、失火原因が究明されるまでの間、同事務所の使用を禁止する旨通知し、同事務所の鍵を付け替え、封鎖した。そのため、組合は会社に対し、組合事務所を修復すること及び従来どおり同事務所を使用させるよう求めたが、会社は、組合に対して、同事務所から必要な書類等の搬出を認めたほかは、出火の原因が明らかになるまで立入りを禁止する旨回答した。

その後、会社は、組合が同事務所の使用を申し出れば、日時を指定する等してその使用を認めたが、同事務所は依然として会社の管理下に置かれる状態が続いた。なお、結局、組合事務所の出火原因は不明であった。

ハ 組合は、昭和54年7月16日、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に、組合事務所の占有使用を妨害してはならないことを求める旨等の仮処分を申請した。同月23日、会社は、組合に対して、貸与協定に基づき、組合事務所の移動又は返還を求め、会社外に代替事務所を貸与する旨申し入れた。同月24日、大阪地裁は、組合の申請どおりの仮処分決定をした。

しかし、会社がこれを履行しなかったため、8月3日、組合は、大阪地裁に、組合事務所の鍵の引渡しを求める旨等の仮処分を申請した。同月7日、会社は、組合に鍵

を引き渡し、同日以後、組合は、組合事務所を従前どおり使用できるようになった。

ニ 組合は、大阪地裁に、組合事務所の使用に係る建物占有妨害排除等を求める訴訟を提起し（昭和54年（ワ）第6134号事件）、大阪地裁は、昭和57年2月26日、「会社は組合が同事務所を占有使用するについて、組合に鍵を渡さず、その使用に許可を条件とする等の妨害をしてはならない」との判決を言い渡した。会社は、上記判決を不服として大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に控訴したが、大阪高裁は、昭和59年3月29日、控訴を棄却する判決を言い渡し、同判決は確定した。

### 3 昭和58年夏季一時金をめぐる経緯

(1) 昭和58年3月24日、組合は、会社に対して、同年度の賃上げを要求するとともに、同年夏季一時金（以下、単に「夏季一時金」という。）として、①同年度賃上げ後の基準内賃金（住宅手当を除く。以下、単に「基準内賃金」という。）の4.0ヵ月を支給すること、②考課査定を絶対に行わないこと、③支給日を6月10日とすることを要求し、5月10日に回答を行うこと等を内容とする要求書を提出した。

(2) 4月15日、会社は、組合に対し、昭和58年度賃上げに関して賃上げ率を昭和57年度基本給の平均5.8%とする旨回答するとともに、これに関する協定に「組合が会社業務効率向上・経費節減等会社の諸施策に全面的に協力」すること（以下「業務効率等協力条項」という。）を含めるよう申し入れた。

4月30日、会社と組合は、昭和58年度賃上げに関する協定（以下「賃上げ協定」という。）を締結した。なお、賃上げ協定の中には、業務効率等協力条項が定められていた。

(3) 5月10日、会社は、組合に対して、文書をもって夏季一時金として、①従業員1人当たり基準内賃金の2.6ヵ月を支給する、②考課査定を行う、③支給日を協定成立後40日以内とする旨回答するとともに、上記賃上げ協定を前提に、次のとおり組合事務所の移転を求め、これを一括して協定したいと申し入れた。

「会社は業務上の必要により研究所及び製造部倉庫の拡張を行なうことになりました。従って本工事施工に当り構内車輛通行のため現事務所（旧守衛室）の取りこわしを行わざるを得なくなりましたので昭和58年8月頃迄に移動されるよう申し入れます。

尚、会社は貴組合が組合事務所としてすぐにでも使用できるよう代替事務所を別途用意します。

組合事務所等使用貸借契約書については改めて手交致します。」

なお、会社の申入れで「賃上げ協定を前提に」するとは、上記協定に定められている業務効率等協力条項に基づくという趣旨である。

また、同日、会社は、これら回答及び申入れに関して、5月20日に会社が提示する交渉条件により団体交渉を行いたい旨申し入れた。

(4) 5月16日、組合は、会社に対して、現在大阪高裁で係争中の問題を夏季一時金の回答とパッケージにし、組合事務所の移転を夏季一時金支給の条件とすることは許されないと抗議するとともに、組合事務所の移転の申入れを撤回するよう要求した。また、同月17日、組合は、会社の団体交渉の申入れを「B1方式の団体交渉」であるとして抗議したが、団体交渉には応ずる旨回答した。

(5) 5月20日、同月31日及び6月7日、会社と組合は団体交渉を行った。この団体交渉において、組合は、組合事務所の移転の理由とされる研究所等の工事の時期、内容等と組

合事務所の移転を夏季一時金協定締結の条件とする理由を質し、組合事務所の移転の申入れを撤回するか、夏季一時金と切り離して別途協議したいと主張した。これに対して、会社は、工事の時期は明確ではないが、工事が始まれば組合事務所が支障になり、組合事務所が移転しなければ業務効率を阻害し、経費の増大をもたらす、今後の一時金等の支払いに影響すると説明し、また、会社外に貸与する代替事務所の使用貸借契約書案を提示し、組合が組合事務所の移転を承諾しない限り夏季一時金協定は締結できないと主張した。

なお、会社の提示した代替事務所は、会社が賃借した淀川区西宮原1丁目7番地15号所在のマンションの一室であり、会社から徒歩で約10分の距離にあった。

(6) 6月6日、組合は、会社に対して、組合事務所の移転問題は夏季一時金と切り離し別途協議とし、夏季一時金を妥結したいと申し入れた。

続いて、6月8日及び同月9日、組合は、会社に対して、組合事務所の移転問題は夏季一時金と切り離し、夏季一時金は支給日を6月10日とすることで、協定を速やかに締結したいと申し入れた。

しかし、会社は、6月10日、組合に対し、組合事務所の移転と夏季一時金を一括して協議したいと申し入れ、「組合との合意により現在一括審議、一括交渉中であり、従って、一括解決するのが当然で……これを変更する意思はありません」と回答し、組合事務所の移転を前提条件とする夏季一時金に関する協定案を送付した。

(7) ところで、会社と全日シとは、4月26日、昭和58年度賃上げ協定とともに、夏季一時金として、①従業員1人平均2.6ヵ月を支給する、②考課査定を行う、③支給日は6月10日とする旨の協定を締結した。そして、6月10日、会社は、組合員を除く従業員に対して夏季一時金を支給したが、全日シ組合員に対する平均支給月数は、考課査定の結果、3.2ヵ月であった。

なお、会社と全日シとの間で締結した昭和58年度賃上げ協定の中には業務効率等協力条項が定められていた。

(8) 6月11日、組合員は、大阪地裁に夏季一時金として基準内賃金の2.6ヵ月に全日シ組合員のプラス $\alpha$ 分の平均である0.6ヵ月を加えた3.2ヵ月の支払いを求める仮処分を申請した。

同月17日、会社は、大阪地裁の事情聴取において、担当裁判官が夏季一時金を一定限度支払うよう示唆したことに応じて、組合員に夏季一時金として2.4ヵ月を仮に支払う旨述べ、同月20日、その支払いを行った。

(9) 6月22日、組合は、会社に対し、夏季一時金の未払い分として0.2ヵ月及びプラス $\alpha$ 分を速やかに組合員に支払うよう求めた。しかし、会社は、7月12日、組合と夏季一時金について妥結調印していないから支給できず、組合事務所の移転を前提条件としなければ夏季一時金に関する協定は締結できない旨回答し、同日以後もこうした態度を取り続けた。

#### 4 昭和58年冬季一時金をめぐる経緯

(1) 10月31日、組合は、会社に対して、昭和58年冬季一時金（以下、単に「冬季一時金」という。）として、①基準内賃金の4.5ヵ月を支給すること、②考課査定を絶対に行わないこと、③支給日を12月2日とすることを要求し、11月10日までに回答すること等を内

容とする要求書を提出した。また、11月1日、冬季一時金の円満解決に向けて、同月8日に労使協議会を開催するよう申し入れた。しかし、会社は、労使協議会の開催に応じず、同月10日の回答指定日にも回答を行わなかった。

そこで、組合は、11月11日、会社に対して、これらに抗議するとともに、同月16日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

- (2) 11月15日、会社は、組合に対して、①夏季一時金が確定しなければ冬季一時金の回答額を決定できないので、夏季一時金について合意した後に冬季一時金の回答を行いたい、②夏季一時金については既に組合事務所問題と一括して審議、交渉をしてきたのであるから、一括解決したい、③それに関する団体交渉を同月24日に開催したい旨通知し、同時に、組合事務所の移転を一括した夏季一時金に関する協定案を提示し、調印を求めた。
- (3) 11月21日、組合は、会社の回答及び申入れが意図的に労使紛争の拡大を図るものであると抗議し、冬季一時金について即刻誠意ある回答を行うよう会社に申し入れた。また、同月22日、組合は、会社が冬季一時金の回答を示した上で、同月24日に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (4) 11月24日、会社は、組合に対して、組合事務所の移転と一括した夏季一時金の協定に妥結調印することを前提に、冬季一時金について、①従業員1人当たり基準内賃金の3.6ヵ月を支給する、②考課査定を行う、③支給日を協定成立後15日以内とする旨回答するとともに、業務効率等協力条項を冬季一時金に関する協定に含めることを申し入れた。また、同日、会社は、冬季一時金並びにその前提としての11月15日付け回答及び申入れに関して同月29日に会社が提示する交渉条件により、団体交渉を行いたい旨申し入れた。
- (5) 11月28日、組合は、会社に対して、先に組合が行った団体交渉の申入れを無視し交渉の日時を一方的に決めたことに抗議したが、冬季一時金については早急に解決する必要があるとして、団体交渉に応ずる旨通知した。
- (6) 11月29日、団体交渉において、組合は、組合事務所の移転については冬季一時金と別途協議するか、又は切り離して継続事項とするよう主張したが、会社は、これらの事項は一括して協議するよう主張して譲らなかった。
- (7) 11月30日、組合は、会社に対して、冬季一時金については、会社の11月24日付け回答及び申入れのうち、組合事務所の移転を一括した夏季一時金の協定の妥結調印を前提にするとの部分を除き、他の項目に合意するので、12月9日に支給するよう通告した。
- (8) 会社は、全日シに対して、11月16日、冬季一時金について基準内賃金の3.6ヵ月及びプラス $\alpha$ 分とする旨回答し、以後労使協議会を重ね、同月26日、全日シとの間で冬季一時金を12月9日に支給する旨の協定を締結した。

12月9日、会社は、組合員を除く従業員に対して冬季一時金を支給したが、全日シ組合員に対する平均支給月数は、考課査定の結果、4.2ヵ月であった。
- (9) 12月1日、組合員は、大阪地裁に、冬季一時金として、基準内賃金の3.6ヵ月に全日シ組合員のプラス $\alpha$ 分の平均である0.6ヵ月を加えた4.2ヵ月の支払いを求める仮処分を申請した。
- (10) 12月6日、会社と組合とは、冬季一時金についての第2回目の団体交渉を行った。この団体交渉において会社は、組合事務所の移転先として、会社内で面積、質的に現在を下回らないところを貸与すると提案したが、その移転先については会社の指定した場所

とするのみで、具体的な移転先を明示しなかった。そこで、組合が具体的な移転先を明らかにするよう求めたところ、会社は、「昭和59年1月31日迄に社外へ移動する」との協定案を提示して、それに調印するよう求め、結局、同日の団体交渉は物別れに終わった。

(11) 12月8日、大阪地裁における上記仮処分申請事件の事情聴取が行われた席上、会社は組合事務所の移転先とする会社構内を示し、同時に冬季一時金として3.2ヵ月を仮に支払うと述べ、同月12日、会社はその支払いを行った。

(12) その後、組合は、会社に対して、夏季一時金の未払分として基準内賃金の0.2ヵ月及びプラス $\alpha$ 分、また、冬季一時金の未払分として基準内賃金の0.4ヵ月及びプラス $\alpha$ 分の支払いを求めた。しかし、会社は、組合事務所の移転と切り離して協定を締結することはできないとの態度を取り続けた。

(13) 12月27日、大阪地裁は、上記仮処分申請事件について、会社は組合員に対して基準内賃金の0.4ヵ月の金額を仮に支払うよう命ずる決定を行った。会社は、同月29日、組合員にこれを仮払いした。

## 5 本件救済申立後の経緯

(1) 組合は、大阪地労委に、夏季一時金については、昭和58年11月22日に、冬季一時金については同59年3月9日に、それぞれ不当労働行為の救済を申し立てた。大阪地労委は、両申立事件を併合して審査し、同59年7月6日に審問（最後陳述）を予定していた。この間、夏季及び冬季一時金（以下、単に「昭和58年各一時金」という。）に関して、会社と組合との間において団体交渉は行われなかった。

(2) 6月21日、会社は、組合に対して、夏季一時金（9割以上支給済み）及び冬季一時金（支給済み）について、未だ協定に調印されていないので、送付する協定案に調印の上、同月29日までに返送するよう求めた。同協定案では、夏季一時金に関してはその支給月数を2.6ヵ月及びプラス $\alpha$ 分とし、冬季一時金に関しては3.6ヵ月及びプラス $\alpha$ 分とし、さらに業務効率等協力条項が含まれていたが、組合事務所の移転に関する項目は削除されていた。

(3) 6月22日及び同月26日、組合は、会社に対して、昭和58年各一時金の協定案等を議題とする団体交渉を申し入れた。また、7月4日、組合は同様の団体交渉を申し入れるとともに、会社が6月21日付けで提示した昭和58年各一時金の協定案において組合事務所の移転の項目等を除いた理由及び同協定案の業務効率等協力条項は一時金支給の前提条件か否か等について質問書を提出した。

(4) 7月6日、大阪地労委は、審問の予定を変更して調査を行い、審査委員は、会社に対して、上記協定案について団体交渉により解決するよう求めた。

同日、会社は、組合に対して、昭和58年各一時金の協定案の内容について何が問題であるかを具体的に明らかにすれば、申入れに回答する旨通知した。

(5) 7月12日、同月20日、同月26日及び8月3日、組合は、会社に対して、昭和58年各一時金の協定案等を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、同協定案の業務効率等協力条項を撤回するよう求めた。

(6) 8月9日、会社は、昭和58年各一時金について既に組合と団体交渉を開催し、組合が妥結を通告しているのであるから、団体交渉を行う必要はない旨回答し、昭和58年各一時金に関する協定案を送付し、調印を求めた。

(7) 8月16日、組合は、会社に対して、8月9日付けの回答に抗議し、重ねて団体交渉を開催するよう申し入れた。

(8) 8月31日、組合は、本件紛争が1年以上にわたり、これ以上協定の締結を争うことは組合員の経済的問題等から困難であるとして、異議をとどめて、会社との間において昭和58年各一時金に関する協定を締結した。

なお、会社と組合との間で締結された夏季一時金に関する協定書では、その支給月数を2.6ヵ月（2.4ヵ月は昭和58年6月20日に支給済み）とプラス $\alpha$ 分、冬季一時金に関する協定書では、3.6ヵ月（昭和58年12月12日及び29日に支給済み）とプラス $\alpha$ 分とするほかに業務効率等協力条項が含まれていた。

(9) 9月14日、会社は、組合員に対して、昭和58年各一時金を先に仮払いしていた額を控除して支給したが、その平均支給月数は、夏季一時金は2.82ヵ月、冬季一時金は3.80ヵ月であった。

(10) ところで、昭和54年から同58年までの組合員と全日シ組合員別の職種、学歴、男女別、内勤者・外勤者別、高卒事務職の人数は表5のとおりである。また、それら構成要素別の一時金平均支給月数は表6のとおりである。

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プラス $\alpha$ 分平均支給月数と、これらの者のうち同58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プラス $\alpha$ 分平均支給月数は表7のとおりである。

表5 所属組合別、構成要素別の人数

年	一時金	所 属	総人数	職 種			学 歴				高 卒 事務職	男 女		内 外 勤	
				作業職	事務職	研究職	大卒	短大卒	高卒	中卒		男子	女子	内勤者	外勤者
54	夏 季	組 合	97名	32名	43名	21名	18名	1名	59名	19名	29名	47名	50名	96名	0名
		全日シ	332	-	62	-	-	-	-	-	56	278	54	68	-
54	冬 季	組 合	95	31	42	21	18	1	58	18	28	47	48	94	0
		全日シ	348	-	58	-	-	-	-	-	50	297	51	68*	269
55	夏 季	組 合	88	29	40	18	18	1	54	15	26	47	41	87	0
		全日シ	315	-	50	-	-	-	-	-	43	270	45	60	-
55	冬 季	組 合	85	30	37	17	18	1	52	14	23	47	38	84	0
		全日シ	349	-	51	-	-	-	-	-	43	303	46	61*	283
56	夏 季	組 合	85	29	38	17	18	1	53	13	24	47	38	84	0
		全日シ	335	-	51	-	-	-	-	-	46	290	45	57	-
56	冬 季	組 合	85	29	38	17	18	1	53	13	24	47	38	84	0
		全日シ	358	-	49	-	-	-	-	-	43	316	42	53*	297
57	夏 季	組 合	83	28	40	14	16	1	53	13	25	45	38	82	0
		全日シ	340	-	43	-	256	2	77	5	38	302	38	48	-
57	冬 季	組 合	82	29	38	14	16	1	53	12	25	45	37	81	0
		全日シ	344	-	43	-	262	2	75	5	38	307	37	47*	291

58	夏 季	組 合	66	27	29	10	12	1	46	8	20	36	30	66	0
		全日シ	-	-	41	-	-	-	-	-	37	-	-	44	-
	冬 季	組 合	66	27	29	10	12	1	46	8	20	36	30	66	0
		全日シ	327	-	34	-	257	2	64	4	31	295	32	40	287

(注1) 昭和54年から同57年までの職種及び内外勤の部分では短大卒の人数が除かれ、昭和58年の組合の総人数、職種、男女、内外勤の部分も同じ。

(注2) ※は書証により数値が異なる。

(注3) -は不明であることを示す(次表において同じ。)

表6 所属組合別、構成要素別の一時金平均支給月数

年	一時金	所 属	平均支給月数	職 種			学 歴				高 卒 事務職	男 女		内 外 勤	
				作業職	事務職	研究職	大卒	短大卒	高卒	中卒		男子	女子	内勤者	外勤者
54	夏 季	組 合	カ月 2.547	カ月 2.44	カ月 2.57	カ月 2.61	カ月 2.64	-	カ月 2.53	カ月 2.46	カ月 2.57	カ月 2.60	カ月 2.47	カ月 2.54	カ月 0
		全日シ	2.85	-	2.63	-	-	-	-	-	2.63	-	-	2.62	-
	冬 季	組 合	3.8	3.72	3.81	3.86	3.89	-	3.78	3.74	3.81	3.83	3.75	3.79	0
		全日シ	4.05	-	3.95	-	-	-	-	-	3.96	-	-	3.95	-
55	夏 季	組 合	2.51	2.39	2.53	2.62	2.63	-	2.49	2.38	2.52	2.56	2.43	2.50	0
		全日シ	2.85	-	2.64	-	-	-	-	-	2.64	-	-	2.61	-
	冬 季	組 合	3.8	3.67	3.81	3.87	3.89	-	3.75	3.70	3.81	3.81	3.73	3.78	0
		全日シ	4.05	-	3.96	-	-	-	-	-	3.97	-	-	3.95	-
56	夏 季	組 合	2.5	2.36	2.54	2.67	2.63	-	2.49	2.39	2.54	2.55	2.44	2.50	0
		全日シ	2.85	-	2.64	-	-	-	-	-	2.64	-	-	2.62	-
	冬 季	組 合	3.8	3.70	3.80	3.96	3.87	-	3.79	3.75	3.82	3.83	3.76	3.80	0
		全日シ	4.13	-	3.97	-	-	-	-	-	3.99	-	-	3.96	-
57	夏 季	組 合	2.6	2.50	2.60	2.71	2.66	-	2.59	2.49	2.63	2.63	2.53	2.59	0
		全日シ	2.95	-	2.73	-	-	-	-	-	2.72	-	-	2.72	-
	冬 季	組 合	3.8	3.68	3.78	3.93	3.88	-	3.77	3.70	3.79	3.84	3.70	3.78	0
		全日シ	4.13	-	4.00	-	-	-	-	-	3.98	-	-	3.99	-
58	夏 季	組 合	2.82	2.74	2.83	3.00	2.88	-	2.83	2.69	2.85	2.86	2.77	2.82	0
		全日シ	3.2	-	2.92	-	-	-	-	-	2.93	-	-	2.91	-
	冬 季	組 合	3.80	3.73	3.79	3.97	3.86	-	3.78	3.75	3.79	3.83	3.74	3.79	0
		全日シ	4.2	-	3.96	-	-	-	-	-	3.96	-	-	3.96	-

(注) 本表の構成要素別の部分では短大卒の者の数値は除かれている。

表 7

昭和51年から同58年まで組合員であった者の人数及び  
当該組合員の昭和51年当時の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58年当時 組 合 員		同58年当時 組 合 員
人 数	名 169	名 67	名 161	名 67
平均支給月数	カ月 2.4237	カ月 2.4149	カ月 3.4465	カ月 3.4234
プラス $\alpha$ 分平均 支給月数	0.0237	0.0149	0.0465	0.0234

(注) 昭和58年の組合員的人数は、同59年9月14日の一時金支給時のものである。

## 第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が昭和58年各一時金に関する協定を締結するにあたって組合事務所を移転すること及び業務効率等協力条項を協定に含めることを条件として同一一時金の支払いを遅延させたこと、並びに組合員に対する同年一時金の平均支給月数を全日シ組合員のそれより低くして支給したことをもって、組合員を不利益に取り扱い、組合を弱体化しようとした不当労働行為に当たる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、以下順次判断する。

### 1 昭和58年各一時金協定の前提条件について

#### (1) 組合事務所の移転について

会社は、組合事務所の移転を申し入れた理由は、研究所及び立体自動倉庫の増改築工事の資材搬出入用車両の通行に組合事務所が支障となったためであると主張する。そして、会社は、組合事務所は貸与協定によれば会社の都合により移転を求め得ること、会社は代替の組合事務所を貸与すると提案していること、しかも、代替事務所は組合が難色を示した社外ではなく、会社構内に貸与すると提案していることからすると、会社の申入れは無理なものではなく、会社が組合事務所の移転を一時金問題と一括して解決を図りたいとしたことには合理性があると主張する。さらに、会社は、組合事務所の貸与をめぐる裁判中であるが、係争中の問題であっても、話し合いで解決したいと提案することをもって不当視できないとも主張する。

たしかに、組合事務所の貸与協定には、前記第1の2の(3)のイ及び3の(3)認定のとおり、会社の都合により移転を求め得る旨定められており、また、会社が研究所等の拡張工事のために支障となる組合事務所の移転を申し入れているのであって、会社の申入れ自体を直ちに不当ということはできない。

しかしながら、本件の場合、組合事務所の使用をめぐる会社と組合は、前記第1の2の(3)のロ、ハ、ニ及び3の(4)認定のとおり、昭和54年7月以来長期にわたって抗争し、本件申入れ当時も大阪高裁において係争中であり、会社の提案に対して、組合はそのこ

とを指摘して申入れを撤回するよう求めており、当時の状況からすれば容易には合意できないことを会社も予想していたものと推認できる。また、本件各一時金をめぐる経緯をみると、前記第1の3の(3)、(5)ないし(7)及び(9)認定のとおり、夏季一時金に関しては、会社は、全日シと4月26日に協定を締結しながら、組合には5月10日に回答するとともに、組合事務所の移転を求め、研究所等の拡張工事の支障となる組合事務所の移転がなければ今後の一時金に影響する旨説明して、両者を一括解決したいと主張した。そして、組合が事務所移転問題は別途協議とし、夏季一時金については妥結したいと申し入れても、会社は一括解決の態度に固執した。また、冬季一時金に関しては、前記第1の4の(2)ないし(8)認定のとおり、会社は、全日シには11月16日に回答し、同月26日に協定を締結しながら、組合には同月15日に夏季一時金の合意後回答すると通知し、同月24日に至り、組合事務所の移転と一括した夏季一時金の協定に妥結調印することを前提に、冬季一時金について回答するとともに、業務効率等協力条項を含めることを申し入れた。その後、組合が組合事務所移転問題は一時金と切り離して別途協議ないし継続協議とし、一時金は妥結したいと申し入れたが、会社は、具体的理由を夏季一時金の場合以上に明らかにしないで、一括解決の態度を変えなかった。さらに、会社は、前記第1の3の(8)、(9)、4の(12)及び(13)認定のとおり、組合員に昭和58年各一時金の一部分を仮払いした後も、未払部分については組合事務所の移転と一括して解決したいとの姿勢を崩さなかった。ところが、会社は、前記第1の5の(1)ないし(8)認定のとおり、昭和59年6月21日に至り、組合事務所の移転に関する条項を削除した同58年各一時金に関する協定案を組合に送付して調印を求めた。それに対して、組合は、協定案から組合事務所条項を削除した理由を質すとともに、団体交渉を申し入れたが、会社はその必要がないとして、結局8月31日の協定の調印まで団体交渉に応じなかった。

これら本件各一時金をめぐる経緯からみると、会社が本件各一時金協定締結の前提条件として組合事務所の移転を提案し、それを一括解決しなければ同一一時金協定を締結できないとの態度に固執したことに、首肯するに足る理由は見いだし難い。

なお、前記第1の3の(3)、(5)、4の(10)及び(11)認定のとおり、会社は、組合事務所の移転を申し入れるにあたり代替事務所の貸与を提案し、組合が会社外の代替事務所に難色を示すと、冬季一時金の交渉過程及び大阪地裁の事情聴取において、会社構内に代替事務所を貸与すると提案している。しかし、当初の申入れでは場所が示されておらず、その後提案した会社外の代替事務所は、会社から徒歩で10分程度かかるマンションの一室であり、また、会社構内の代替事務所の提案はその場所が特定されていない等あいまいなものである。したがって、会社が代替事務所の貸与を提案したことをもって、上記判断を左右しうるものではない。

## (2) 業務効率等協力条項について

会社は、組合に対して業務効率等に協力するよう求めたことに不当なところがなく、業務効率等協力条項を本件一時金協定の前提条件として提案したこと自体をとらえて、不当労働行為とされるいわれはないと主張する。

会社と組合は、前記第1の3の(2)、(3)、4の(4)、5の(2)、(3)、(5)及び(8)認定のとおり昭和58年度賃上げ協定に業務効率等協力条項を定めている。そして、会社は、この条項も根拠の一つとして組合事務所の移転を申し入れていることから、組合は冬季一

時金協定において再びこの条項を受け入れるとすれば、会社がどのような協力を求めてくるかについて危惧し、組合が同条項の撤回を求めたものと推認できる。これに対して、会社は、厳しい企業環境のもとにおいて利益率を高め、資本の内部留保に努めるため、組合及び組合員に協力を求めることを目的として同条項を提案していると主張するが、冬季一時金協定に同条項を含めなければならない具体的な理由を説明しておらず、さらに、会社の主張するように、同条項が一般的に会社の諸施策に協力することを求めるにすぎないものであれば、具体的内容をもたない同条項を提案し、それに固執したことの必然性は見当たらない。

(3) 不当労働行為の成否について

ところで、本件労使間には、前記第1の2の(1)及び(2)のホ認定のとおり、昭和51年以降数多くの不当労働行為事件が発生していることと、上記(1)及び(2)判断のとおり、組合が容易には同意しないであろうことを知りながら、あえて会社が組合事務所の移転及び業務効率等協力条項を昭和58年各一時金協定締結の前提条件であるとし、その一括解決に固執する態度を取り続けているが、それらに首肯するに足る理由がなく、あるいは必然性のないものであることを併せ考えると、会社が組合事務所の移転及び業務効率等協力条項を昭和58年各一時金協定締結の前提条件とし、その一括解決に固執し、同一時金協定の締結を困難にして、協定の締結及び組合員に対する同一時金の支給を遅延させたことは、会社が組合員を組合員であるが故に不利益に取り扱い、かつ、組合の弱体化を企図して、その運営に支配介入するものであり、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初審命令の判断は相当であり、会社の再審査申立てには理由がない。

2 昭和58年各一時金の平均支給月数について

(1) 会社は、本件において組合が組合員と全日シ組合員の一時金平均支給月数の格差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、しかも、両組合の人的構成——職種、学歴、男女比——が等質であることの立証を行っていないのであるから、一時金平均支給月数の格差が会社の不当労働行為によるものであることの立証をしていないことに帰し、これを会社の不当労働行為に当たると判断した初審命令は誤りであると主張する。

しかしながら、前記第1の3の(7)、4の(8)及び5の(9)認定のとおり、組合員と全日シ組合員に対する昭和58年各一時金の平均支給月数に格差が認められる。また、その格差が両組合の人的構成すなわち職種、学歴、男女比が等質でないことによってもたらされたものとは認められないことは下記(2)判断のとおりである。したがって、会社の主張は採用できない。

(2) 会社は、一時金のプラス $\alpha$ 分支給月数は、考課査定の結果、単純反復作業従事者より高度の知識、能力を要する業務の従事者が、中・高卒者より大卒者が、女子より男子が、いずれも高くなる傾向がみられるところ、組合員は、全員が内勤職であり、8割以上が単純反復作業に従事する作業職、事務職で占められており、学歴も8割までが中・高卒であり、また、半数近くが女子であるのに対し、全日シ組合員は、9割近くが営業外勤職として高度の専門知識、能力を要する業務に従事しており、学歴も8割までが大卒で

あり、また、9割が男子で占められているのであって、このような人的構成から一時金のプラス $\alpha$ 分平均支給月数は組合員より全日シ組合員が高くなることは当然であり、このことは、両組合の内勤者あるいは高卒事務職の平均支給月数を対比すると、有意差が認められない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(2)のハ認定のとおり、昭和58年各一時金プラス $\alpha$ 分を決定する考課査定は、本社一般職、製造部一般職、製造部包装員、営業外勤者、営業内勤者等従業員の所属する部門や従事する職種により、評定項目や各項目の評定ウェイトが異なる考課表を使用して実施される。そして、いずれの考課表にも学歴や性別を評定項目としていない。しかも、本件で会社が主張する作業職、事務職、研究職の分類は、考課表の職種分類との間に対応関係がみられず、例えば、本社一般職の考課表を適用された組合員が本件では作業職と事務職の双方に分類されている。また、一次から三次ないし四次までの評定者は、被評定者の評定の平均が60点になるよう指示されている。したがって、最終評定者である各部門の長による評点は、その部門の平均が60点となるはずであり、特定の部門で男子が多いとか大卒の比率が高いからといって、その部門の平均評点が高くなる理由は見当たらない。

なお、会社は、評定者の評点について、社長らの出席する経営会議において、業務の達成度及び仕事の難易度を勘案して調整を行った上でプラス $\alpha$ 分の査定点を決定するのであるから、調整前の評点平均が60点であるとしても、査定点の部門別平均は必ずしも60点にならないと主張する。しかしながら、経営会議における調整の結果、評点と異なる査定点により一時金のプラス $\alpha$ 分が決定されていることを認めるに足る疎明は不十分であり、会社のこの点に関する主張は採用できない。

また、前記第1の5の(10)認定のとおり、内勤者あるいは高卒事務職について、組合員と全日シ組合員の昭和58年各一時金プラス $\alpha$ 分の平均支給月数を対比すると、その格差は比較的小さいように見える。しかしながら、同じ内勤者あるいは高卒事務職といっても、組合員は本社、製造部等に所属し、本社一般職等の考課表により評定されるのに対し、全日シ組合員は、営業所に所属し、営業内勤者の考課表により評定されているのである。したがって、組合員と全日シ組合員の同一一時金平均支給月数の格差が、職種、学歴によってもたらされるということとはできない。

これらよりすると、組合員と全日シ組合員の昭和58年各一時金平均支給月数の格差が、両組合の人的構成の差によってもたらされることを裏付けるに足る疎明は不十分といわざるをえず、会社の主張は採用できない。

- (3) また、会社は、昭和58年各一時金支給当時、組合に残留している組合員は勤務成績が芳しくなかったとも主張し、その根拠として、昭和51年夏季及び冬季一時金のプラス $\alpha$ 分支給月数を挙げている。

しかしながら、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格差は、前記第1の2の(2)のロ認定のとおり0.376ヵ月であり、同様に冬季一時金における差は、0.253ヵ月なのである。ところが、前記第1の5の(10)認定のとおり昭和51年一時金支給当時の組合員のプラス $\alpha$ 分支給月数と昭和58年一時金支給時まで組合に残留している組合員のプラス $\alpha$ 分支給月数を対比すると、その差は、夏季で0.0088ヵ月、冬季で0.0231ヵ月と僅かにすぎない。しかも、一時金プラス $\alpha$ 分の個人別支給月数は0.1

ヵ月単位で決定されているのであるから、昭和58年各一時金支給当時まで組合に残留している組合員のプラス $\alpha$ 分平均支給月数が若干低いからといって、残留組合員の勤務成績が芳しくないことの根拠とすることはできない。

- (4) 上記1の(3)判断のような諸事情と、組合員に対する昭和58年各一時金の平均支給月数を全日シ組合員のそれより低くしたことに合理的理由が見当たらないことを併せ考えると、組合員に対する同一一時金の平均支給月数を全日シ組合員のそれより低くしたことは、会社が組合員を組合員であるが故に不利益に取り扱い、かつ、組合の弱体化を企図して組合の運営に支配介入するものであって、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初審命令の判断は相当であり、会社の再審査申立てには理由がない。

- (5) さらに、会社は、組合員に対する本件一時金差別が不当労働行為に当たるとしても、その救済は職種、学歴、性別が同じ全日シ組合員の平均支給月数に是正すれば足りるのであり、また、一時金の差額相当額の支払いを命ずるにあたって年率5分の金員を付加することは、本件のように一時金の大部分の支払いを仮払いと協定に基づく支払いにより行っている場合、その相当性、必要性がなく、初審命令は変更されるべきであると主張する。

しかしながら、本件一時金について、組合員と全日シ組合員に対する平均支給月数の格差が上記(2)判断のとおり、職種、学歴、性別によってもたらされたものでなく、格差が上記(4)判断のとおり、不当労働行為に当たると判断されるのであるから、その救済にあたり、職種等構成員の差を考慮するに由ないものである。また、現行救済制度の趣旨からみて、本件のような一時金支給についての差別が不当労働行為に当たると判断した場合、差額相当額に年率5分程度の金員の付加を命ずることを不当とする理由はなく、かつ、労働委員会の裁量の範囲内にあるものと思料する。

したがって、この点についても、会社の主張は採用できない。

以上のとおり、会社の本件再審査申立てはいずれも理由がない。

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63年7月6日

中央労働委員会

会長 石川 吉右衛門 ㊟