

大阪、昭57不21、昭58. 5. 11

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、申立人組合と締結した昭和56年度賃上げに関する協定中、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）を撤回しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対する昭和56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、これによって算出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。
 - (1) 昭和56年度賃上げにおける80%条項該当の申立人組合員に対しては80%条項が該当しなかったものとして取り扱うこと
 - (2) 申立人組合員各人に対する査定部分を全日本シェーリング労働組合の組合員に対して支給した上記各一時金の一人当たり平均支給月数と同一になるよう再査定すること
 - (3) 上記(2)の再査定は、査定に基づいて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 A 1 殿

日本シェーリング株式会社

代表取締役 B 1

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56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付け不利益に取り扱ったこと
 - (2) 昭和56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 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、全国約30カ所に営業所を置き、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、その組合員は本件審問集結時約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。
- (4) また会社には、組合や全日シを脱退した者など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110名である。
なお、組合、全日シ及びその他の従業員中に占める女性の割合は、組合が40%強、全日シが10%強、その他の従業員が50%弱である。

第2 56年度賃上げにおける80%条項及び妥結月払条項について

1 認定した事実

- (1) 56年3月18日、組合は56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、会社に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労扱いとせず、全日シとの間では例年もっぱら労使協議会の開催によって賃上げを妥結していたことから、組合との間でも全日シ同様労使協議会を開催するよう申し入れたものであった。また、4月1日、組合は上記賃上げ要求につき同月7日に団体交渉を行うよう会社に申し入れた。
- (2) これに対して、4月2日、会社は上記賃上げ要求については「検討中である」旨、労使協議会については「組合要求の趣旨説明を要しない」旨、団体交渉については「賃上げ要求回答後に実施したい」旨回答した。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日に団体交渉を開催したい旨申し入れた。

「① 賃上げ率 55年度基本給の平均9.6%

② 賃上げ対象者

56年度賃上げ妥結時在籍者。ただし、雇員、アルバイト、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（以下、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外するとの旨の条項を「80%条項」という）。

③ 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。）

この回答のうち、80%条項とは、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、これが80%以下の者については賃上げを実施しないというものである。

「① 算出方式

（所定労働時間－逸失時間）÷所定労働時間

ア 所定労働時間とは年間総労働時間を指す。

イ 逸失時間には、遅刻、早退、欠勤、私用外出、年次育給休暇、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、労災休暇、労災通院、組合活動、団体交渉、ストライキ、交通機関の延着等によるすべての不就労時間が含まれる。

② 対象期間 1月から12月までの間」

- (3) 4月20日、組合はこの団体交渉申入れに対し、「会社はいわゆる『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」旨抗議したが団体交渉には応諾する旨回答した。ここにいわゆる「B2方式の団体交渉」とは50年頃、B2が総務部長に就任してから組合と会社間で行われている団体交渉の方式であり、これは会社が組合から団体交渉の申入れがあってもその指定日には応じず、新たに別の期日を指定し、例えば「場所を淀川産業会館、時間を1時間ないし2時間、交渉人員を双方4名以内に制限する」などの条件を出して組合に申し入れ、組合がこの条件を受け入れない限り団体交渉には応じないとするものであり、会社はこれらの団体交渉において、組合が会社の経営状況、考課査定の内容等の具体的資料の提出を求めてもこれに応じることがなかった。組合はこの会社の態度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が、会社はこの抗議を受け入れようとしなかったため、やむなく会社の出した条件に応じることとして、その指定日に団体交渉を開催せざるを得ない状態が続いていた。

そこで、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（52年（不）第48号）を行ったが、当委員会は審査の結果、55年6月6日、組合の請求を認容する救済命令を発した。

なお、55年6月17日、会社はこの救済命令について再審査を申し立て、本件審問終結時、中央労働委員会において係属中である。

- (4) 4月22日、組合と会社間で団体交渉が開催され、組合は会社に対し80%条項、妥結月払条項につき撤回を求め、また団体交渉に関する不誠実な対応を改めるよう要求したが、会社は前記回答内容どおりの妥結に固執し、双方譲歩せず妥結には至らなかった。第2回目の団体交渉は4月27日に開催され、会社は「賃上げ率については0.1%引き上げる」旨述べたが、他の回答については前回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、結局、同日の団体交渉は物別れに終わった。

なお、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い、この時点で既に全日シとの協定が締結されていた。

- (5) 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が、また、例年の会社の対応からいって会社回答どおりの内容でなければ妥結するのは困難であると判断し、同月30日、「やむを得ず妥結するが、80%条項の違法、不当性については今後とも争ってゆく」と言明して会社回答どおりの内容で協定を締結した。

- (6) 56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、全従業員中組合員が2名、非組合員が1名であり、その該当理由は、組合員については1名が長期病気欠勤、他の1名が産前産後休暇及び育児時間によるもので非組合員1名は長期病気欠勤によるものであった。

なお、会社は後記のとおり55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上記3名について賃上げ分につき仮払いの措置をとった。

- (7) 以上の80%条項は51年度から55年度まで組合及び全日シと会社間で協定が締結され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。

表

項目 \ 年度	51年度	52	53	54	55
組 合	名 42	名 24	名 18	名 4	名 8
全 日 シ	2	3	9	1	0
守 る 会	13	不明	不明	不明	不明
その他の従業員	6	3	4	2	2

しかし、会社は、上記各年度の80%条項該当者のうち1月から12月までの稼働率が80%以下でも次年1月から3月までの稼働率が80%に達した者には賃上げを行った（以下、この会社の取扱いを「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、組合員、別組合員、守る会員及びその他の従業員別にみれば次表のとおりである。

表

項目 \ 年度	51年度	52	53	54	55
組 合	名 22	名 12	名 4	名 3	名 4
全 日 シ	0	0	0	0	0
守 る 会	6	不明	不明	不明	不明
その他の従業員	5	2	4	1	1

- (8) 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、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「頸腕症」という）にかかっている者が多く、これが私傷病扱いとされているとして会社の安全衛生委員会に訴えかけるなど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、50年年末時点では労災患者として組合員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年度については上表組合員22名のうち20名（このうち4名は労災休業、通院に加えて産前産後休暇、育児時間が原因である）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55年度までに80%条項に該当して賃上げがなされなかった組合員の主な該当理由は次表のとおりである。

表

主な理由 \ 年度	51年度	52	53	54	55
① 頸腕症による労災休業、労災通院による者	名 16	名 6	名 1	名 0	名 0

② 産前産後休暇・育児 休職による者	1	4	1	2	2
①と②の双方にかかる者	4	1	1	0	0
組合活動・ストライキに よる者	1	0	0	0	0
その他	0	1	1	1	2
計	22	12	4	3	4

(9) 組合は、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年度については52年6月9日、52年度については53年6月29日、53年度については54年3月31日、54年度については55年4月26日、55年度については56年4月27日、それぞれ当委員会に救済申立て（52年（不）第48号、53年（不）第66号併合事件、54年（不）第16号事件及び55年（不）第21号、56年（不）第24号併合事件）を行ったが、当委員会は、審査の結果、各年度の80%条項は組合員に組合活動上、経済上の不利益を及ぼすとして組合の請求を認容する救済命令を発した。

なお、会社はこの救済命令についていずれも再審査を申し立て、本件審問終結時、中央労働委員会において係属中である。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は56年度賃上げにおいて、80%条項につき妥結しない限り賃上げ協定に応じないとの態度をとり、組合に80%条項を押し付けたが、これは組合の弱体化を目的とするものであると主張する。

イ これに対して会社は、①80%条項については組合と会社の間で異論なく合意をみたものであるから、組合が自らなした合意を不当労働行為などと主張する余地はない ②80%条項は稼働率の向上を目的とし全従業員に一律に適用されるものであるから組合員にのみ不利益に取り扱われるとの主張は当を得ない 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、全日シに比べ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はいっても、非組合員における女子の比率よりは低いから必ずしも80%条項の適用が組合員に不利益になるとはいえない ④56年度の賃上げにおける80%条項該当者は組合員については2名であるが、会社は同人らに仮払いによって賃上げ相当額を支払っているから、組合員に経済的な不利益を及ぼすものではない 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、以上から80%条項は組合員に経済上の不利益を及ぼすものでもその組織の弱体化を狙ったものでもないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) まず前記会社の主張①についてみるに、前記認定第2. 1. (3)のとおり組合と会社の間では会社案を押し付けるための形骸化された団体交渉が行われているにすぎず、その協定の成立に際して組合は80%条項については争う権利を留保して妥結調印したことが認められるからこの点に関する会社の主張は失当であり採用できない。

(3) 次に、80%条項の内容についてみるに、これは前記認定第2. 1. (2)のとおり稼働率80%

以下の者を賃上げ対象者から除外するというもので、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、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、育児休職、労災休業、労災通院、組合活動、ストライキ、団体交渉、慶弔、交通機関の延着によるすべての不就労時間が含まれる。

なるほど、遅刻、早退、欠勤、私用外出におけ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扱いをすることには合理性があり首肯しうるところである。しかしながら、年次有給休暇、生理休暇、産前産後休暇、育児時間の請求は、労働基準法に定められている権利の行使であり、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帰因する休業ないし通院であるから、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当然の権利の行使であり、交通機関の延着による不就労は当事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、欠勤、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等により就労しなかった者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) ところで、組合は結成以後、権利闘争を重視し、特に労働災害問題については会社の安全衛生委員会に訴えるなどして活動を進めた結果、50年年末段階では45名が頸腕症として労働災害の認定を受け、その治療のためあるいは産前産後休暇、育児休職等のため42名にのぼる組合員が80%条項に該当し、そのうち22名については救済措置によっても救済されず賃上げが行われなかったことが認められる。これよりすれば80%条項は全従業員に一律に適用されてはいるが、これによって特に組合員の権利行使に多大な影響を及ぼしてきたと考えられる。また、確かに従業員中に占める女子の比率は非組合員が最も高く、次いで組合員の順になっているが、頸腕症によって80%条項に該当している従業員をみれば、そのほとんどが女子組合員であり、他の該当理由をも合わせて51年から56年までの80%条項該当者をみれば、他を圧して組合員が多いことからみて会社の前記主張②及び③は失当と言わざるを得ない。
- (5) 次に、会社主張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%条項を正当づけることはできず、また、⑤については80%条項該当者が多い以上、救済措置によって救済される組合員の数は比率的にみて多くなるのは当然であるが、救済措置によって組合員の不利益がすべて解消されるわけではないから、これらの会社の主張も採用し難い。
- (6) 以上の判断及び前記認定第2. 1. (3)及び(4)のとおり会社の56年度の賃上げについての団体交渉に臨む態度には誠実さがみられず、組合はやむなく会社の指定する期日に制限を課された団体交渉を強いられており、労使間で十分な協議がなされないまま協定が締結されていること及び56年度についても80%条項該当者は全日シには1名もいないことを合わせ考慮すれば、56年度賃上げにおいても会社は組合に80%条項を一方的に押し付け、組合に組合活動上あるいは経済上の不利益を及ぼし、もってその組織の弱体化を

意図したものと考えられ、かかる会社の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、主文救済のほか、80%条項に該当する組合員につき賃上げ相当額を56年4月に遡って支払うよう求めるが、前記認定第2.1.(6)のとおり会社は56年度の80%条項該当組合員に対し4月から仮払いの措置をとっており、実質的に不利益はないと考えられるから、この点についての申立ては棄却する。

第3 56年夏季及び冬季一時金について

1 認定した事実

(1) 56年夏季一時金について

ア 56年5月28日、組合は会社に対し56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カ月分を支給すること ②査定は絶対行わないこと」等を内容とする要求書を提出したが、この要求書と相前後して、同日、会社は組合に対し同一一時金として、「①従業員1人平均2.2カ月分を支給したい ②考課査定を行いたい」旨申し入れた。

イ そこで、5月29日、組合は会社に対して「前記会社の申入れは組合の要求について話し合いは勿論、検討も加えようとしないうという極めて不誠実なものである」旨抗議するとともに、6月4日に同年夏季一時金につき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、同月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」旨回答した。

ウ 6月8日、組合は前記会社回答について、「①会社は組合の要求に検討を加えた上での回答をしようとしないう ②全日シとは数回にわたって労使協議会を行いながら組合の抗議及び団体交渉申入れを無視している」旨抗議するとともに同月10日に団体交渉を開催するよう申し入れた。しかし同月11日、会社は、「組合の抗議は不当であり団体交渉には応じられない」旨回答したため、同月12日、組合は会社に再度抗議するとともに、6月15日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

エ 6月15日、会社は組合に対して前記第3.1.(1)アの申入れのうち2.2カ月分を2.3カ月分に増額変更して再度申入れを行うとともに、「同日の団体交渉申入れには業務の都合により応じられないため、同月19日に団体交渉を開催したい」旨回答した。

オ ところで、会社は全日シとの間では6月5日に開催された労使協議会で同年夏季一時金として2.3カ月分を支給する旨合意が成立し、同月8日に妥結調印され、組合員を除いた他の従業員とともに、夏季一時金が同月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、同月15日、会社に他の従業員と同日に支給を受けるためのタイムリミットはいつであるか尋ねたところ、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」旨述べたため、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を生じかねないと判断し、結局、同日、前記会社申入れ通りの内容で妥結調印した。

カ 6月23日、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2.5カ月分、全日シ組合員は2.85カ月分であった。

(2) 冬季一時金について

ア 56年10月28日、組合は会社に対し、労働時間短縮、組合活動の保障及び労働災害補

償に関する要求書を提出するとともに、56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カ月分を支給すること ②査定は絶対行わないこと」等を内容とする要求書を提出し、同月30日、会社にこれらの事項につき「組合から賃上げ要求の趣旨及びその内容を説明し、会社から経営状況等の説明を受けたい」として労使協議会を開催するよう申し入れた。

イ 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」旨回答した。そこで、同日、組合は会社に対し上記要求事項につき同月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ため、同月13日、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。

ウ 11月17日、会社はこの申し入れに対し「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」旨回答し、組合の要求に応じなかったため、同月20日、組合は会社に対しこのような会社の態度に抗議し「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」旨通知した。

エ 11月20日、会社は組合に対して、「労働時間短縮の要求については現行通りとし変更する意思はない。組合活動の保障及び労働災害補償に関する要求については既に解決済みである。56年冬季一時金については、①従業員1人平均3.6カ月分を支給する②考課査定を行う」旨回答するとともに、「11月30日に団体交渉を開催したい」旨申し入れた。これに対し、11月25日、組合は、会社の前記回答及び団体交渉申し入れにつき「会社はいわゆる『B2方式の団体交渉』に固執し、組合の申し入れに誠意をもって応じていない」と抗議したが、「団体交渉には応ずる」旨回答した。

オ 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。しかし組合は例年の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き妥結されていることをも考慮して、12月2日、組合は会社回答通りの内容で妥結顔印した。

カ 12月11日、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カ月分、全日シ組合員は4.13カ月分であった。

キ とところで、会社における組合員と全日シ組合員の男女別、内外勤務別、学歴別の構成人員、54年から56年までの夏季・冬季一時金の組合員の学歴別、男女別平均支給月数及び組合員と全日シ組合員の事務職に対する54年から56年までの夏季・冬季一時金の平均支給月数は次表のとおりである。

第1表 組合員と全日シ組合員の男女別、学歴別の構成人員

項目別		組合別	
		組合員 (85名)	全日シ組合員 (354名)
男女別 構成人員	男	47名	312名
	女	38	42
学歴別 構成人員	中卒	13	5
	高卒	53	80
	短大卒	1	3

	大 卒	18	266
--	-----	----	-----

(56年12月31日現在)

第2表 組合員の学歴別平均支給月数

	学歴	人数	平均支給 月数		学歴	人数	平均支給 月数
		名	カ月			名	カ月
54年 夏季一時金	大 卒	18	2.64	55年 冬季一時金	大 卒	18	3.89
	高 卒	59	2.58		高 卒	52	3.75
	中 卒	19	2.46		中 卒	14	3.70
	計	96	2.54		計	84	3.78
同 冬季一時金	大 卒	18	3.89	56年 夏季一時金	大 卒	18	2.68
	高 卒	58	3.78		高 卒	53	2.49
	中 卒	18	3.74		中 卒	13	2.39
	計	94	3.79		計	84	2.50
55年 夏季一時金	大 卒	18	2.63	同年 冬季一時金	大 卒	18	3.87
	高 卒	54	2.49		高 卒	53	3.79
	中 卒	15	2.38		中 卒	13	3.75
	計	87	2.50		計	84	3.80

第3表 組合員の男女別平均支給月数

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		名 47	カ月 2.60	名 49	カ月 2.47	名 96	カ月 2.54
〃 冬季 〃		47	3.88	47	3.75	94	3.79
55年夏季 〃		47	2.56	40	2.48	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

第4表 組合員と全日シ組合員の事務職に対する一時金平均支給月数

項目	組合別	組合員		全日シ組合員	
		人数	平均支給月数	人数	平均支給月数
54年夏季一時金		名 43	カ月 2.57	名 62	カ月 2.63
〃 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

第5表 組合員と全日シ組合員の事務職（高卒者）に対する一時金平均支給月数

項目	組合別	組合員		全日シ組合員	
		人数	平均支給月数	人数	平均支給月数
54年夏季一時金	名	29	カ月 2.57	名 56	カ月 2.63
〃 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

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は、本件各一時金の平均支給月数につき全日シ組合員に比較し組合員を低く押えているが、これは、組合間差別を行うことにより組合員を不利益に取り扱うものであり不当労働行為であると主張する。

イ これに対して、会社は、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、またそれが会社の差別意思に基づくか否かについての立証もななら行っていないのであるから、これをもって一時金差別の立証が尽くされたとみることはできない、②組合員と全日シ組合員を比較すると、その間に職種、性別、学歴その他について差異がみられ、人的構成に等質性が認められないから、両組合員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、会社では女子よりも男子が、低学歴者よりも高学歴者が、作業職よりも事務職が、事務職よりも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、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 本件のような組合間における一時金等の不利益取扱い事件については、支給月数を決定する前提としての考課査定そのものが事の性質上秘密裏に行われ、その内容及び資料が公開されることが少いため、組合に個々の組合員について差別の事実の立証を要求することは困難を強いることとなり妥当とは言い難い。このような場合には組合としては、組合間の外形的な差別を疎明すればこれによって組合間差別の疎明責任は一応果たされたものと考えらるべきであるから会社の主張①は採用し得ない。

(3) 次に、前記会社主張②についてみるに、確かに組合員と全日シ組合員では前記認定第1.(2)・(3)及び第3.(2).キのとおりそれぞれ職種を異にし、性別、学歴構成についても差異が認められる。しかし問題は協定上は両組合員間の一時金の支給率が同じであるにも拘わらず、実際の平均支給月数が異なっておりその差異が正当な理由（考課査定）

に基づくか否かにあるから、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。よってこの点に関する会社の主張も失当と言わざるを得ない。

- (4) そこで、前記認定第3.(1).カ及び(2).カのとおり両組合員間には本件各一時金の平均支給月数につき顕著な差異が認められるから、以下これが合理的理由によるものか否かにつき検討する。

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3.(2).キ.第1表のとおり明らかであるので、前記第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て計算してみると下表のとおりである。

表1 男女別

項目 性別	56年夏季一時金	56年冬季一時金
男	名 カ月 カ月 $312 \times 2.55 = 795.6$	名 カ月 カ月 $312 \times 3.88 = 1,194.96$
女	名 カ月 カ月 $42 \times 2.44 = 102.48$	名 カ月 カ月 $42 \times 3.76 = 157.92$
平均	カ月 名 カ月 $898.08 \div 354 = 2.537$	カ月 名 カ月 $1,352.88 \div 354 = 3.822$

表2 学歴別（短大卒を除く）

項目 学歴	56年夏季一時金	56年冬季一時金
大卒	名 カ月 カ月 $266 \times 2.63 = 699.58$	名 カ月 カ月 $266 \times 3.87 = 1,029.42$
高卒	名 カ月 カ月 $80 \times 2.49 = 199.2$	名 カ月 カ月 $80 \times 3.79 = 308.2$
中卒	名 カ月 カ月 $5 \times 2.39 = 11.95$	名 カ月 カ月 $5 \times 3.75 = 18.75$
平均	カ月 名 カ月 $910.73 \div 351 = 2.595$	カ月 名 カ月 $1,351.37 \div 351 = 3.85$

会社は男子が女子よりも、あるいは低学歴者よりも高学歴者がそれぞれ平均支給月数が高く、全日シ組合員の方が組合員に比較すると男子が多く学歴も高いということを全日シ組合員の平均支給月数が高くなっていることの主要な理由とするが、この主張が正しいとするならば全日シ組合員の本件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と考えられる。しかるに全日シ組合員の実際の平均支給月数は夏季一時金が2.85カ月分であり、冬季一時金が4.13カ月分であって上表のそれとの間にはそれぞれ男女別では夏季一時金については0.313カ月分、冬季一時金については0.308カ月分、学歴別では夏季一時金については0.255カ月分、冬季一時金については0.28カ月分の較差が認められる。しかし、この較差について合理性を認めるに足る疎明はない。

会社はこのほか、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をも全日シ組合員の平均支給月数が高いことの理由としているが、この会社の主張を認めるに足る疎明はない。

また、会社は両組合の構成員の中から同学歴、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」は認められないと主張する。しかし前記認定第3. 1. (2). キ第4表及び第5表によれば、学歴、職種を同じくする両組合員間の一時金には54年夏季一時金から本件一時金まで常に0.1カ月前後の較差を認めることができるから、有意差がないとはいえず、またその合理性を認めるに足る疎明はないので、この点についての会社主張も採用し得ない。

以上要するに本件一時金に関する両組合員間の平均支給月数の差異は合理的理由に基づくものとは認められず、また、組合は結成以後、権利闘争を重視し活発に活動していたこと、組合、会社間では不当労働行為事件が数多く係争中であること、会社の団体交渉における不誠実な対応等からみて会社は組合を嫌悪していたと考えられるから、会社の本件行為は組合員と全日シ組合員を差別し、もってその組織の弱体化を意図したものと判断するのが相当でありかかる会社の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。

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58年5月11日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘