

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合  
大阪地方本部松本製作所支部

被申立人 株式会社 松本製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員に対し昭和59年年末一時金のうち給与比例部分について、次の算式において得られる額を支給することとし、既払分との差額及びこれに年率5分を乗じた金額を速やかに支払わなければならない。

(算式) 組合員の基準内賃金金額×(310,000円×0.7÷ $\frac{\text{全従業員(管理職を除く)}}{\text{平均基準内賃金額}}$ )

- 2 被申立人は、退職金支給規程の改定及びA 1の退職問題について、申立人と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文章を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

日本労働組合総評議会全国  
金属労働組合大阪地方本部  
松本製作所支部  
執行委員長 A 2 殿

株式会社 松本製作所  
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、第2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59年年末一時金のうち、貴組合員に対する給与比例部分の支給について、貴組合平均基準内賃金と全従業員(管理職を除く)平均基準内賃金間の格差を考慮せずに行い、もって、貴組合員を不利益に取り扱ったこと
- (2) 貴組合員であったA 1氏に対し、100万円という前例のない金員を支払うことによって同人を退職させ、もって貴組合の弱体化を図ったこと
- (3) 貴組合との間で行った退職金支給規程の改定及びA 1氏の退職問題を議題とする団体交渉において、誠実に対応しなかったこと
- 4 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) 被申立人株式会社松本製作所（以下「会社」という）は、肩書地に事務所及び工場を置き、プレス自動送り装置その他の機械危惧の設計、製造業を営んでおり、その従業員は、本件審問終結時約40名である。
- (2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部松本製作所支部（以下「組合」という）は、会社内の日本労働組合総評議会全国金属労働組合加入の労働者で組織されている労働組合であり、その組合員は本件審問終結時2名である。
- (3) なお、会社には組合のほか、会社の従業員で組織されている全国金属産業労働組合同盟大阪地方金属本部松本製作所労働組合（以下「別組合」という）があり、その組合員は本件審問終結時約10名である。

#### 2 組合結成以降本件申立てに至るまでの労使関係について

- (1) 昭和52年1月25日、会社の従業員26名によって組合が結成された。
- (2) 昭和52年1月26日以降、会社は組合員の自宅を訪問して組合脱退を勧奨し、執ように脱退工作を行った。  
また、会社は、組合員A2（現執行委員長、以下「A2委員長」という）宅を訪れた際、同人に対し、「別組合が結成される動きがあるから、別組合に入ってはどうか」との旨述べた。
- (3) さらに、昭和52年2月1日、会社は休業宣言を行い、従業員に自宅待機を命じるとともに、会社構内への従業員の立入りを禁止した。
- (4) 昭和52年2月7日、別組合が結成された。その結果、会社には、組合員4名、別組合員14名、及び非労働組合員13名の3つのグループが存在することとなった。
- (5) 昭和52年2月10日、組合は、前記(2)及び(3)の会社の行為が組合の壊滅を企図した不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て（昭和52年（不）第12号事件）を行い、同年6月10日、当委員会の関与により「会社と組合は、今後お互いにそれぞれの立場を尊重し、健全な労使関係の確立について協力するものとし、組合員の労働条件に影響を及ぼす事項については事前に協議合意の上、これを実施する」等の内容で和解が成立した。
- (6) しかし、その後も組合と会社の関係は良ならず、昭和55年及び56年にも、組合は当委員会に、団体交渉の方法等にかかる別組合との差別的取扱いの是正を求めて不当労働行為の救済申立て（昭和55年（不）第17号及び昭和56年（不）第4号事件）を行い、56年2月5日、当委員会の関与により、「今後の団体交渉については、会社は誠意をもって、これを行う」等の内容で和解が成立した。
- (7) 以後、昭和58年前半頃までは、組合と会社の関係は小康状態を保っていたが、同年後半以降悪化しはじめ、会社は58年年末一時金及び59年夏季一時金について、組合と妥結に至らないうちに、別組合との間で妥結した額を一方的に全従業員に支給し、組合員がこれを不服として一時金の受領を拒否すると、組合員の一時金を法務局へ供託するなどしたため、労使関係は一層悪化の途をたどった。

#### 3 一時金について

(1) 一時金の配分方法等について

ア 昭和52年6月6日、組合は会社に対し、52年夏季一時金として「組合員平均基準内賃金3.5ヵ月分（金額にして45万円）を要求した。

イ 昭和52年8月4日、前記アの件について、組合と会社間で「支給額を有資格者一人平均20万円とし、その配分方法は給与比70%、考課給比30%とする」旨の協定が締結された。

ウ 前記第1.2.(4)認定のとおり会社内には3つのグループが存在していたため、会社は昭和52年夏季一時金以降、一時金の支給原資について、各グループ別に分配することとし、その分配については、各グループ構成員一人平均額を各グループとも均等とする方法を採用するようになった。

エ このため、会社は、前記イの協定締結以後、組合からの一時金要求に対する回答として、組合員平均支給額及び前記イの協定と同様の配分方法を組合に文書で示すとともに、各グループ別の分配方法は前記ウの方法によってきた。

ちなみに、一時金の給与比例配分70%枠の各グループ別構成員の平均支給月数は、次の算式で求められるが、各グループごとの構成員の平均基準内賃金額が異なれば各グループごとの構成員平均支給月数は当然異なることとなる。

各グループ別構成員の平均支給月数

$$= (\text{会社回答額}) \times 0.7 \div (\text{各グループ構成員の平均基準内賃金額})$$

(2) 昭和59年年末一時金の団体交渉について

ア 昭和59年11月22日、組合は、会社と59年年末一時金にかかる団体交渉（以下「本件一時金の団体交渉」という）を行った。この席上、組合は会社に対し、「従来の一時金の給与地例配分70%枠にかかる分配方法（以下「70%枠均等支給額方式」という）を改め、全従業員（管理職を除く）平均基準内賃金と組合員平均基準内賃金との格差を斟酌し、各グループごとの構成員一人当たり支給月数が均等となる分配方法（以下「70%枠均等支給月数方式」という）にせよ」と要求するとともに一時金にかかる支給月数算定の基礎となる従業員一人平均基準内賃金額の提示を要請した。

なお、組合が70%枠均等支給額方式について、その変更を会社に正式に要求したのは、これがはじめてであった。

イ 昭和59年11月28日、会社は組合に対し、本件一時金について「①金額は一人平均310,000円②配分は従来どおりである」旨の回答を行った。

ウ 昭和59年11月29日、本件一時金の団体交渉において、会社は組合に対し、「管理職を除く全従業員一人平均基準内賃金額は約181,000円である」旨回答した。

エ 前記ウの会社回答に対し、組合は、以下の理由により組合員の一時金が他グループ構成員に比して低く抑えられていることが明らかになったとして、会社に抗議するとともに70%枠均等支給月数方式に改めるよう再度申し入れた。

○ 組合員一人平均基準内賃金は約189,000円であり、従業員一人平均基準内賃金約181,000円に比して高く、したがって、前記第1.3(1)エ認定の算定方式に当てはめると、「70%枠均等支給額方式」の場合、組合員の一人当たり支給月数は、

(会社回答額) (給与比例割合) ( 組合員一人平均 ) (支給月数)  
基準内賃金額

310,000円 × 0.7 ÷ 189,000円 ≒ 1.148ヵ月

であるが、一方、「70%枠均等支給月数方式」に改めると、組合員の一人当たり支給月数は、

(会社回答額) (給与比例割合) ( 全従業員(管理職を除く) ) (支給月数)  
平均基準内賃金基準内

310,000円 × 0.7 ÷ 181,000円 ≒ 1.199ヵ月

となり、後者は前者に比して0.051ヵ月高くなる

オ これに対し、会社は組合に「今後検討する」と述べるだけであった。

カ 昭和59年12月4日、本件一時金の団体交渉において、会社は、組合に対し、「70%枠均等支給額方式」は従来からの慣行であるから変更できない」旨回答するとともに、本件一時金を組合と未妥結のまま、組合員に支給した。

キ なお、組合員の賃金にかかる組合と会社間の合意協定は、昭和52年に2回、54年、56年、57年に各1回締結されている。

#### 4 会社における団体交渉の方式について

(1) 昭和54年頃までは、会社における団体交渉には、会社側から代表取締役B1(以下「社長」という)が自ら出席していた。

(2) 昭和54年年末一時金交渉以降、会社は、製造部長B2(以下「B2部長」という)、営業部長B3及び技術部長B4(以下、これらの3名を総称するときは「3部長」という)に団体交渉権限を与えているとして、社長をすべての団体交渉、すなわち組合及び別組合のいずれの団体交渉にも出席させなくなった。

(3) 会社は、団体交渉の場で、組合又は別組合から出される要求に対し、即答することはなく、社長と3部長で構成する会議すなわち会社の意思決定期間に諮った上、文書で回答していた。

#### 5 A1の退職問題等について

(1) A1の退職に至る経緯について

ア 昭和56年6月、A1(以下「A1」という)は、会社に入社し、機械の仕上げ、組立ての仕事に従事していた。

イ 昭和59年1月中旬頃、会社は、A1の近所にすむ従業員からA1がサラ金苦に陥っている旨の話を聞いた。

ウ 昭和59年1月末頃、A1は会社「サラ金の返済に困っているので、金を貸してほしい」旨申し入れた。

これに対し、会社がA1に借金の額を問いただしたところ、同人は「サラ金業者から金を借りたのは妻であり、私にはその額がどの程度なのか不明である」旨答えたため、会社はA1に対し「借金の額を確かめた上、来なさい」と述べた。

なお、会社はA1のサラ金問題についてその後何らの調査も行っていない。

エ 昭和59年2月1日、A1は組合に加入した。

- オ 昭和59年2月4日、A1は会社で就業中、クレーンを操作していた同僚のC1からクレーンのハッカーを腰に当てられ、負傷した。  
故意に当てられたと思ったA1は、激怒してC1の顔面を殴打した（以下「殴打事件」という）。  
A1は、負傷の治療のため、その日はそのまま退社し、翌5日の日曜日をはさんで6日の日も会社を休んだ。
- カ 昭和59年2月6日、朝礼において、社長は、殴打事件に触れ、A1を懲戒処分にする旨示唆した。  
一方、昼過ぎに、組合は会社に対し、A1が組合に加入したことを通知した。
- キ 昭和59年2月7日、午前9時頃、A1は、前記オの事故による労務災害の書類をもらうため出社したところ、B2部長は、同人に対し、殴打事件について事情聴取するので2階の会議室まで来るように命じ、社長を加えた3人で話合いが始められた。
- ク 話合いが始まってまもなく、A2委員長が同席を求めたが、会社は、「殴打事件の事情聴取であり、すぐに済む」と言ってA2委員長を同席させなかった。
- ケ 前記キの話合いは、午前11時半頃まで2時間以上に及んだ。  
その中で、会社は、A1からサラ金の返済金として100万円程都合してほしい旨頼まれたとして、同人に100万円を現金で手渡した。  
同人は、その場で退職届を作成し、会社に提出した。  
なお、会社の退職金支給規程によれば、A1のような勤続3年未満の者に退職金を支給する旨の規定はない。
- コ 組合と会社間には、昭和52年6月7日付けで「組合員の労働条件に影響を及ぼす事項については事前に協議、合意の上、これを実施する」旨の協定が締結されているが、会社はA1の退職に際し、組合に何ら通知することはなかった。
- サ また、会社は、A1本人及び会社幹部職員に対し、A1の退職問題について他言を禁じた。
- (2) 退職金支給規程の改定等の団体交渉について
- ア 組合は、会社に対し、昭和56年6月頃から退職金支給規程を改定するよう再三要求してきた。
- イ 昭和59年4月26日、組合と会社間で退職支給規程の改定にかかる団体交渉が行われ、その席上、組合は会社に対し、「A1の退職に際し、何故退職金支給規程外の100万円という多額の金員を支払ったのか」と質問したところ、B2部長は、A1に給料以外の金員を支払ったことは認めたが、「その他の詳しいことは社長でないとわからない」旨述べ、事実を伝えなかった。
- ウ このため、昭和59年5月8日、組合は会社に対し、退職金支給規程の改定及びA1の退職問題を議題とする団体交渉（以下「本件退職金支給規程改定等の団体交渉」という）を、社長出席の下に開催するよう要求したところ、会社は、団体交渉委員は従来どおり3部長であるとして、本件退職金支給規程改定等の団体交渉への社長出席に応じようとしなかった。
- エ 昭和59年7月10日、従来どおり3部長出席の本件退職金支給規程改定等の団体交渉において、会社はA1に支給った金員について、組合に対し、「A1から、サラ金の返

済に困っているのに金の都合をつけてほしいと頼まれたため同人に100万円を支給した」旨説明し、支給理由をはじめて明らかにした。

その際、組合は、100万円の支給名目について会社に問いただしたが、会社は即答しなかった。

オ 昭和59年7月17日、従来どおり3部長出席の本件退職金支給規程改定等の団体交渉において、会社は組合に対し、「A1に支給した金員のうち23万円は2月分の給料、25万円は59年夏季一時金（前年実績相当額）、12万円は有給休暇の買上げである」旨説明した。しかし、残額の40万円について会社は何ら説明しなかった。

なお、会社では、A1のように年当初に退職した者に、その年の夏季一時金を前年実績並みに支給した例はない。

カ 昭和59年7月24日、従来どおり3部長出席の本件退職金支給規程改定等の団体交渉において、会社は組合に対し、A1に支払った金員のうち、前回説明しなかった40万円の支払い理由について、「A1がサラ金の返済に困っていると申し立てており、非常に切羽詰った様子であったから、緊急避難的な措置としてやむを得ず支払ったものである」旨説明した。

なお、会社で、従業員に対し、このような名目で金員を支給した例はない。

キ その後も、組合は会社に対し、社長が出席した本件退職金支給規程改定等の団体交渉を開催するよう再三要求しているが、会社は、3部長に交渉権限を与えており、3部長から組合に十分説明しているとして、これに応じていない。

## 第2 判 断

### 1 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。

組合は、本件一時金の団体交渉において会社に対し、組合結成以降会社が行ってきた70%枠均等支給額方式は、組合員に不利益となっているから改めるよう要求したにもかかわらず、会社は改めようとなし。

この会社の行為は、組合員を不利益に取り扱い、組合員の弱体化を企図した不当労働行為である。

イ これに対し、会社は次のとおり主張する。

① 70%枠均等支給額方式は、組合結成以来慣行化、制度化されてきたものであり、また組合からの要求も組合員一人平均額となっている。

② 支給方式の違いによって生ずる差額も少額に過ぎないことからして、不利益取扱いという格差の概念には該当しない。

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について検討すると、前記第1. 3 (1)ウ認定のとおり、70%枠均等支給額方式は、組合結成以来、会社が採用してきた方法であること及び前記第1. 3 (2)ア認定のとおり、組合は59年夏季一時金要求時以前は、同方式について、会社に対し明確な異議を唱えていなかったことが認められる。

しかしながら、前記第1. 3 (2)ア、イ、ウ、及びエの認定のとおり、組合は本件一

時金の団体交渉において70%枠均等支給額方式の変更を要求していること及び組合員の一人平均基準内賃金が管理職を除く全従業員の一人平均基準内賃金に比して高く、したがって組合員一人当たり支給月数が管理職を除く全従業員平均支給月数より低く抑えられていることが認められる以上、会社が過去からの慣行があるとして、組合からの要求を拒否することは、一時金格差の温存を図るものであると言うべきである。

なお、会社は、組合要求が「組合員一人平均額」となっているから会社は組合員一人平均額で回答してきたと主張するが、組合が一時金の要求を組合員一人平均で表示することと一時金格差是正に関することは別問題であり、会社の態度は、組合が従来「組合員一人平均額」との表示で要求していることに藉口して一時金格差の事実を正当化しようとしているものと判断せざるを得ず、したがってこの点に関する会社の主張は失当である。

イ 次に、会社の主張②について検討すると、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いとは、使用者が組合員であることを理由として、同人に何らかの不利益を与える行為であって、不利益額の多寡によって、その成否を判断するものでないことは明らかである。

よって、この点に関する会社の主張は失当である。

ウ 以上要するに、会社は、組合が本件一時金の団体交渉以降、一時金の格差是正を求めているにもかかわらず、正当な理由なくこれを拒否して組合員を不利益に扱い、もって組合の弱体化を企図しているものと判断するのが相当であって、会社のかかる行為は、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。

エ なお、組合は、58年夏季及び年末一時金並びに59年夏季一時金についても格差是正を求めるが、①前記第1.3(2)ア認定のとおり、本件一時金の団体交渉においてはじめて、会社に対し、格差是正要求を行っていること、②前記第1.3(1)エ認定のとおり59年夏季一時金要求以前は、70%枠均等支給額方式が継続して行われてきたこと、③また、各グループの平均基準内賃金は、時々その構成員の状況によって変動するものであることを併せ考えると、会社が70%枠均等支給額方式を59年夏季一時金以前に変更しなかったことについて、不当労働行為意思があったとまでは認められず、よって、この点に関する申立ては棄却せざるを得ない。

## 2 A1の退職問題等について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

(ア) 会社は、A1の退職に際し、A1に100万円という前例のない金額を支払ったが、この会社の行為は、A1を組合から脱退させ、組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

(イ) 会社は、3部長出席の団体交渉において、組合の要求事項に対し即答できず、さらに団体交渉の議事録をも確認しようとしなない。また、会社は、3部長出席の団体交渉において、A1問題について「詳しいことは社長でないとわからない」と答えるなど十分な説明をしない。

それにもかかわらず3部長に団体交渉権限を与えているとして、社長を団体交渉に出席させず、誠実に団体交渉を行わない会社の態度は、不当労働行為である。

イ これに対し会社は次のとおり主張する。

(ア) 会社がA1に支払った金員は、サラ金の返済に困っている同人を救済し、サラ金業者からの取り立てが会社に及ぶのを避けるための緊急避難的なものであり、また同人は会社に迷惑をかけたくないとの気持ちから依願退職したのであって、会社は、同人の組合からの脱退に何ら関与していない。

(イ) 会社は団体交渉権限を3部長に与えているとともに団体交渉においても3部長から組合に対し、誠意をもって詳細に説明しており、これは会社の説明であるから、組合が固執している社長の団体交渉への出席要求は、その必要性がない。

また、会社がA1に支払った100万円は緊急避難的に支払った例外的なものであり、退職金ではないから、組合が要求しているA1の退職問題との関連における退職金支給規程改定の改定など考えうべきもない。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張(ア)について検討すると、前記第1.5(2)エ、オ及びカ認定のとおり、会社がA1に支払った100万円は、同人に対する未払い賃金及び同人のサラ金返済を援助するとの名目で支払われたものであることが認められる。

しかしながら、①前記第1.2.(7)認定のとおり、組合と会社の関係が急速に悪化している時期であったこと、②前記第1.5(1)ウ認定のとおり、会社はA1のサラ金借入事実について何らの調書も行っていないこと、③前記第1.3(1)カ及びケ認定のとおり、会社は組合からA1の組合加入通知を受けた翌日、同人の要請どおり前例のない金員を、同人に手渡し、同人はその場で退職届を提出していること、④前記第1.5(1)ク認定のとおり、殴打事件の事情聴取がはじまって、まもなくA2委員長が同席を要求したにもかかわらず、会社はこれを拒否したこと、⑤前記第1.5(1)コ認定のとおり、組合と会社間で労働条件に影響を及ぼす事項について、事前に協議合意を要する旨の協定が締結されているにもかかわらず、会社は、A1の退職に際し、組合に何らの連絡もしていないこと、⑥前記第1.5(1)サ認定のとおり、会社はA1本人及び会社幹部職員にA1の退職問題について他言を禁じていることが認められる。

以上のことを併せ考えると、会社はA1の殴打事件を奇貨とし、また同人のサラ金苦に乗じて同人に100万円を渡し、同人を退職させ、もって同人の組合からの脱退を企図したものと判断するのが相当であって、会社のかかる行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 会社の主張(イ)について検討すると、①前記第1.5(1)サ認定のとおり、会社はA1の退職問題について本人及び会社幹部職員に対し、他言を禁じていたこと、②前記第1.5(2)イ認定のとおり、退職金支給規程改定等の団体交渉の席上、A1の退職問題についての組合からの質問に対し、B2部長は「詳しいことは社長でないとわからない」と虚偽の発言をし、組合に十分説明しなかったことなどを総合的に勘案すると、会社は本件退職金支給規程改定等の団体交渉に誠実に応じていないものと判断せざるを得ないのであって、会社のかかる行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ウ なお組合は、本件退職金支給規程改定等の団体交渉に社長が出席することを求めて

いるが、①前記第1.4(2)認定のとおり、54年年末一時金交渉以降組合と会社間の団体交渉において、会社は3部長を交渉権限者として出席させ、この方式が長年にわたって続けられてきたこと、及び会社は別組合との団体交渉においても同様の方式で行ってきたこと、②前記第1.3(2)キ認定のとおり、社長が団体交渉に出席しなくなった54年年末以降にも、団体交渉の成果が賃金にかかる合意協定として、組合と会社間で締結されていること、③前記第1.4(3)認定のとおり、会社は両組合からの要求に対し、団体交渉の場で即答することはなく、社長と3部長で構成する会社の意思決定機関としての会議に諮った上、両組合に回答してきたことを併せ考えると、会社は、本件退職金支給規程改定等の団体交渉に誠実に応じる義務があるとは言え、団体交渉に社長が出席しなければならない特段の事情も認められないので、この点に関する組合の申立ては棄却せざるを得ない。

### 3 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文3の救済で足るものとする。

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61年10月16日

大阪府地方労働委員会  
会長 寺 浦 英太郎