

大阪、昭60不66、昭63. 3. 22

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、申立人組合員に対し、昭和59年冬季一時金及び同60年夏季一時金を次のとおり是正し、これにより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) 申立人組合員の平均支給月数が、昭和59年冬季一時金については4.30か月、同60年夏季一時金については3.31か月となるように再査定すること
 - (2) 上記(1)の再査定は、既に申立人組合員各人に支払った額を下回らない限度において行うこと
- 2 被申立人は、1.5メートル×3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

昭和 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

昭和59年冬季一時金及び同60年夏季一時金において、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

- 3 申立人の昭和59年夏季一時金に関する申立ては却下する。
- 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6か所に支店を、さらに、全国各地に営業所等を置き、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830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65名である。

(3) 会社には組合のほかに、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。

2 昭和58年の一時金について

会社は、組合に対し、昭和58年夏季一時金交涉及び同年冬季一時金交渉に際し、既に締結されていた同年度賃上げ協定に含まれていた「組合は会社業務効率向上・経費節減等会社の諸施策に全面的に協力する」との条項（以下「業務効率等協力条項」という）に基づくとして組合事務所の移転を申し入れ、組合がこれを承諾しない限りこれら一時金について協定を締結しないと主張し、会社がこの組合事務所移転に関する提案を撤回したのは、翌59年6月21日であった。このため、これら一時金について協定が締結されたのは、同年8月31日である。

3 昭和59年夏季一時金に関する労使交渉について

(1) 昭和59年3月15日、組合は、会社に対し、同年度賃上げを要求した。

(2) 昭和59年4月13日、会社は、組合に対し、①前記(1)の要求に関して回答を行うとともに、②組合から未だ要求のない同年夏季一時金についてもその支給内容を申し入れ、③前記①及び②の支給条件として、組合が業務効率等協力条項を受け入れることを要求した。

(3) 昭和59年4月27日、組合は、業務効率等協力条項を協定に含めることに異議を留どめた上で、前記(2)①ないし③記載の会社回答及び申し入れどおり協定を会社と締結した。

(4) 昭和59年6月15日、同年夏季一時金が支給された。

4 昭和59年冬季一時金に関する労使交渉について

(1) 昭和59年10月30日、組合は、会社に対し、同年冬季一時金として、同年度賃上げ後の基準内賃金（ただし住宅手当を除く、以下「基準額」という）の4.5か月を同年12月5日に支給するよう要求し、11月9日までに回答するよう申し入れた。

(2) 組合は、会社に対し、前記(1)の要求に関して、昭和59年11月5日、労使協議会を開催するよう、また、11月9日、団体交渉を開催するよう申し入れた。

(3) 昭和59年11月12日、会社は、組合に対し、前記(1)及び(2)の申し入れに関して、①現在要求事項を検討中で有額回答できる状況にない、②労使協議会の開催要求については、組合との意見交換を必要としておらず、応じるつもりがない、③団体交渉は前記①の検討終了後開催すると回答した。

(4) 昭和59年11月16日、会社は、組合に対し、①同年冬季一時金として基準額の3.7か月と考課査定によるプラス α 分（以下「プラス α 分」という）を協定成立後15日以内に支給する旨回答し、②その支給条件として、組合が業務効率等協力条項を受け入れることを申し入れた。

また、同時に会社は、組合に対し、これら回答及び申し入れに関して、団体交渉の開催を申し入れた。

(5) 昭和59年11月19日及び同月26日、組合と会社は、団体交渉を行ったが、その際、会社

は、組合の求める賃金関係及び経理内容関係の資料提出及び平均支給月数等の説明を拒否するとともに、組合の反対する業務効率等協力条項を協定に含めることを主張し、譲らなかつた。

(6) 昭和59年11月29日、組合は、業務効率等協力条項を協定に含めることに異議を留どめた上で、前記(4)①及び②記載の会社回答及び申入れどおり協定を会社と締結した。

なお、会社と全日シは、同月26日、同年冬季一時金について組合と同内容の協定を締結している。

(7) 昭和59年12月7日、同年冬季一時金が支給されたが、その平均支給月数は、組合員が3.89か月、全日シ組合員が4.30か月であった。

5 昭和60年夏季一時金に関する労使交渉について

(1) 昭和60年3月15日、組合は、会社に対し、同年度賃上げを要求し、同年4月2日に回答するよう申し入れたが、会社はこれに応じなかつた。

(2) 組合は、会社に対し、前記(1)の要求に関して、昭和60年3月15日、労使協議会を開催するよう、また、同年3月26日、4月3日及び同月10日、団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社はこれに応じなかつた。

(3) 昭和60年4月12日、会社は、組合に対し、①前記(1)の要求に関して、同年度賃上げについて「新賃金は協定成立の月より適用する」との条項（以下「妥結月払条項」という）を含む回答を行うとともに、②組合から未だ要求のない同年夏季一時金について、基準額の2.7か月とプラス α 分を同年6月14日（ただし同年4月30日まで協定未成立のときは協定成立後45日以内）に支給する旨申し入れ、③前記①及び②の支給条件として、組合が業務効率等協力条項を受け入れることを申し入れた。また、同時に会社は、組合に対し、これら回答及び申入れに関して、団体交渉の開催を申し入れた。

(4) 昭和60年4月17日及び同月22日、組合と会社は、団体交渉を行ったが、その際、会社は、組合の求める賃金関係及び経理内容関係の資料提出及び平均支給月数等の説明を拒否するとともに、組合の求める夏季一時金協定と賃上げ協定との分離に応じず、組合の反対する業務効率等協力条項を協定に含めることを主張し、譲らなかつた。

(5) 昭和60年4月22日、組合は、会社に対し、団体交渉を同月24日に開催するよう申し入れたが、会社はこれに応じなかつた。

(6) 昭和60年4月30日、組合は、業務効率等協力条項を協定に含めることに異議を留どめた上で、前記(3)①ないし③記載の会社回答及び申入れどおり協定を会社と締結した。

なお、会社と全日シは、同月22日、同年夏季一時金について組合と同内容の協定を締結している。

(7) 昭和60年6月14日、同年夏季一時金が支給されたが、その平均支給月数は、組合員が2.94か月、全日シ組合員が3.31か月であった。

6 一時金にかかる考課査定方法及び支給状況等について

(1) 会社は、昭和59年冬季一時金及び同60年夏季一時金（以下「本件一時金」という）にかかるプラス α 分を決定するについては、考課査定を行っていた。会社の考課査定の方法は、前期（評定対象期間4月1日～9月30日）と後期（同10月1日～翌年3月31日）の年2回、表1のとおり所属長を評定者と定め、1次ないし4次にわたり、表2に例示した職種別の様式により、表3の評定基準に基づき評定を行うというものである。評定

項目別評点配分は、表4のとおり、59年においては職種別に異なり、60年においては職種別には異なっていないが、いずれも合計が100点満点になるよう配点されており、会社は考課査定を行うに当たり各部門の平均が60点になるよう評点するよう指示している。また、性及び学歴が考課査定に反映される仕組みにはなっていない。

表1 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う。

表2 職種別勤務評定表様式例

(1) 昭和59年冬季一時金

本社一般職評定表

評定対象期間 年 月 日～ 年 月 日

被評定者	
所属	氏名

年 月 日

評定項目	分析評定要素	評点	一次	二次	三次	評定所見
			評定 ⑩	評定 ⑩	評定 ⑩	
業績	仕事の速さ	10				一次 ⑩
	仕事の信頼度	10				
	仕事の報告・連絡	10				
勤務態度	稼働率	10				
	規律性	10				
	責任感	10				
	積極性	10				
能力	協力性	10				
	業務知識	10				
	理解判断力	10				
	分析評定点合計	100				総合評定所見
	総合評定点	100				

注) 総合評定は分析評定を基礎として総合評価を行いますので総合評定点は必ずしも分析評定点合計と一致しなくてもよい。

(2) 昭和60年夏季一時金

事務職 評 定 表

被 評 定 者		評定対象期間 年 月 日～ 年 月 日					
所属		氏名		年 月 日			
評定項目	評定要素	着 眼 点	評点	一次 評定	二次 評定	三次 評定	評 定 所 見
業 績	仕事の信頼度	仕事の結果は内容が充実しており正確で充分信頼出来るものであったか。	20				
	仕事の速さ	時間の意識を常に持ち期限に遅れることなく仕事の処理が出来たか。	10				
	仕事の量	仕事の結果は求められた期待を量的に充分満たしていたか。	10				
態 度	稼働率	(稼働率評点換算表により記入)	5				
	規律性	規則を守り指示令達に従い手続き等を遵守し職場の秩序維持に努めたか。	5				
	責任感	自己の役割を充分認識し、責任回避をしたり転嫁することなく誠意をもって行動したか。	5				
	積極性	前向きに且つ意欲的に仕事に取り組み粘り強くやり遂げる努力をしたか。	5				
	協力性	上司の指示令達を進んで受け自己の仕事だけでなく同僚への協力も惜まらず行動したか。	5				
	向上性	常に自己啓発に努め、業務効率の向上を図るための努力は充分なされたか。	5				
能 力	知識・技能	自己の業務遂行上必要且つ十分な知識技能を持っているか。	10				
	理解・判断力	仕事の内容をよく理解し、仕事をスムーズに進めて行くための判断ができる能力は充分であるか。	10				
	業務遂行力	業務の段取・手順等を手際よく行い適切な判断で遂行できる能力は充分であるか。	10				
分析評定点合計			100				総合評定所見
総合評定点			100				

注) 総合評定は分析評定を基礎として総合評価を行いますので、総合評定点は分析評定点合計と必ずしも一致しなくてもよい。

表3 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。

表4 評定表評定項目別評点比較

(1) 昭和59年冬季一時金

評定項目	評定表		
	勤務態度	能力	業績
本社一般職	50	20	30
製造包装職	60	20	20
製造一般職	50	20	30
本社監督職	30	30	40
学術一般職	30	40	30
研究一般職	40	30	30
営業外勤者	20	30	50
営業内勤者	40	20	40

(2) 昭和60年夏季一時金

評定項目	評定表		
	勤務態度	能力	業績
事務職	30	30	40
技能職	30	30	40
作業職	30	30	40
営業外勤職	30	30	40

(2) 組合及び全日シ組合員の性、学歴及び職種別の構成は表5のとおりである。

表5 組合別の性、学歴及び職種別の構成

		昭和59年12月31日		昭和60年7月31日	
		組合	全日シ	組合	全日シ
職 種	外 勤 者	0人	310人	0人	305人
	内 勤 者	66	44	65	41
学 歴	大 卒	12	281	12	277
	短大卒以下	54	73	53	69
性	男	36	317	36	311
	女	30	37	29	35
計		66	354	65	346

また、組合員及び全日シ組合員に支給された本件一時金にかかる学歴、職種及び性別の平均支給月数は表6のとおりである。

表6 組合別の性、学歴及び職種別の一時金平均支給月数

		59年冬季一時金				60年夏季一時金			
		組 合		全 日 シ		組 合		全 日 シ	
		人 数	平均支給月数	人 数	平均支給月数	人 数	平均支給月数	人 数	平均支給月数
学歴	大 卒	12	3.98	(不明)	(不明)	12	3.02	(不明)	(不明)
	高 卒	45	3.89	(不明)	(不明)	43	2.95	(不明)	(不明)
	中 卒	8	3.78	(不明)	(不明)	8	2.81	(不明)	(不明)
職種	研究職	10	4.04	(不明)	(不明)	10	3.13	(不明)	(不明)
	事務職	33	3.91	34	4.05	31	2.94	39	3.10
	作業職	22	3.80	(不明)	(不明)	22	2.86	(不明)	(不明)
性	男	36	3.94	(不明)	(不明)	35	2.98	(不明)	(不明)
	女	29	3.83	(不明)	(不明)	28	2.90	(不明)	(不明)
高卒・事務職		24	3.90	29	4.05	22	2.94	30	3.10
営業所内勤者		65	3.89	38	4.04	63	2.94	43	3.09
全 員		65	3.89	(不明)	4.80	63	2.94	(不明)	3.31

第2 判 断

1 本件一時金について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

組合員に対する本件一時金の平均支給月数が全日シ組合員に比べて少ないのは、組合員であることを理由とするものであって、不当労働行為である。

イ これに対して会社は、次のとおり主張する。

組合員と全日シ組合員との間には、職種、性、学歴別の構成に差があるから、一時金の平均支給月数の対比の前提となる等質性がなく、これらの差を無視しての対比は意味がない。組合員と全日シ組合員との間において一時金の平均支給月数に差があっても不当ではなく、本件一時金の支給に不当労働行為は存しない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張について検討するに、前記第1. 6 (2) 認定のとおり、組合員と全日シ組合員との間に、学歴、性及び職種別の構成に差異があることが認められる。そして、会社は、①組合員について、学歴、性及び職種の別によって平均支給月数に格差があることを示し、②全日シ組合員についても、事務職、高卒事務職及び営業所内勤者の平均支給月数と組合の主張する全日シ組合員全体の平均支給月数とに格差があることを示している。また、③従業員全体については、学歴及び性の別によって平均支給月数に格差があることを、高中卒者の平均支給月数を1.00とした場合の大卒者のその指数及び女子の平均支給月数を1.00とした場合の男子のその指数で示しているが、平均支給月数そのものを示さず、また、職種の別によって格差があることの疎明もし

ていない。また、会社は、考課査定結果について一切疎明していない。

ところで、前記第1.6(1)認定のとおり、①本件一時金の考課査定には、学歴及び性の別による評価項目はなく、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、②評価表は職種別に作成されているが、すべて100点満点とされていること、及び、③会社は、考課査定に当たり各部門の平均が60点となるように評価するよう指示していること等が認められ、これらを併せて考えると、組合員と全日シ組合員との職種、学歴及び性の構成に差異があるからといって、そのことをもってただちに、組合員と全日シ組合員との間の平均支給月数の差異が当然に生じるものとは考えられない。よって、会社の主張は認められない。

イ 前記第1.6(2)認定によれば、本件一時金にかかる組合員と全日シ組合員の平均支給月数を比べると、大卒組合員の平均支給月数が全日シ組合員の高卒事務職のそれをも下回り、また、高卒事務職、全事務職及び営業所内勤者のいずれにおいても組合員の平均支給月数が全日シ組合員のそれを下回っていることがそれぞれ認められる。

また、本件一時金における考課査定は、前記第1.6(1)認定のとおり、一時金のプラス α 分についてのみ行われるものであるから、前記第1.4(6)、(7)、5(6)及び(7)認定により、プラス α 分を組合員と全日シ組合員の各平均で比較すると表7のとおりであり、両者の間に相当の差異のあることが認められる。

表7 プラス α 分組合別平均支給月数

組合別 一時金別	組 合 員	全日シの組合員
59年冬季一時金	0.19か月 (3.89か月－3.7か月)	0.60か月 (4.30か月－3.7か月)
60年夏季一時金	0.24か月 (2.34か月－2.7か月)	0.61か月 (3.31か月－2.7か月)

これらのことにつき、会社は、他に合理的な理由をなんら疎明していない。

以上を総合すると、本件一時金における組合員と全日シ組合員との間の平均支給月数の差異は合理的な理由に基づくものとは認められず、①前記第1.4及び5認定のとおり、会社の本件一時金に関する団体交渉に臨む態度が不滅実であったこと、及び②当委員会に顕著な事実によれば、組合結成以来、会社と組合との間に激しい対立があったことを併せ考えると、本件一時金における、組合員と全日シ組合員との間の上記格差支給は、会社が組合員を不利益に取り扱い、もって組合を弱体化することを企図して行ったものと判断され、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。

なお、会社は、仮に本件一時金に関する申立てを認容するとしても、組合員と性、学歴及び職種のいずれをも同じくする全日シ組合員の平均支給月数に是正する範囲で救済すべきであると主張するが、前記判断のとおり、組合員と全日シ組合員との間の本件一時金の平均支給月数の格差が性、学歴及び職種別の構成の差に基づくものではない以上、会社主張は認められない。

2 業務効率等協力条項について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

会社は、賃上げ協定及び本件一時金協定締結に際し、業務効率等協力条項を組合が受け入れることを条件とした。もし、組合がこれを拒否すれば、会社が協定の締結に応じず、一時金の支給が遅延するとともに、新賃金の適用が遅れ、組合は弱体化した。よって、業務効率等協力条項の受入れをこれら協定締結の条件とする会社の行為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。

業務効率等協力条項を賃上げ及び本件一時金協定締結の条件とする会社の行為は、不当労働行為ではない。よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1. 2 認定によれば、会社は、賃上げ協定に定められた業務効率等協力条項に基づくとして組合事務所の移転を一時金協定締結の条件とし、昭和58年の一時金の支払を遅延させたことが認められる。こうした過去の経緯から、組合がこの条項の締結を嫌うのはもっともなことでありと理解されるところである。また、組合が会社の提案を拒否すれば、賃上げ協定及び本件一時金協定の締結が遅れ、このため組合員に対する賃上げの実施時期及び本件一時金の支払時期が遅延することを予想して、組合が組合員を経済的不利益から守るためやむを得ず、同条項を締結したものと認められる。

しかしながら、前記第1. 3 ないし5 認定によれば、①組合は、賃上げ及び一時金協定締結に際し、この条項をすべて締結していること、②この間、組合員に対する賃上げの実施時期及び本件一時金の支払時期が全日シ組合員と比べて遅延したことはないことから、この条項の締結により、組合員に対する具体的不利益及び組合に対する支配介入があったとまでは言えない。

よって、業務効率等協力条項に関する組合の申立ては、棄却する。

3 昭和59年夏季一時金について

組合は、昭和59年夏季一時金に関する申立ては支給の日から1年を経過しているが、同一一時金の支払は労働組合法第27条第2項の継続する行為であるので、救済の対象とすべきであると主張するので、以下判断する。

まず、一時金の支払は、それ自体で完結する1回限りの行為であると解するほかなく、継続する行為であるとする組合の主張は認められない。

ところで、59年夏季一時金については、前記第1. 3 (4) 認定のとおり、支給日から本件不当労働行為救済申立てのあった60年11月16日までに既に1年5か月を経過している。さらに、①当委員会に顕著な事実によれば、組合は、50年冬季一時金以降58年冬季一時金に至るまで、一時金に関して不当労働行為の申立てを続けて行っていること、また、②59年冬季一時金及び60年夏季一時金については、前記第1. 4 (7) 及び5 (7) 認定のとおり、各一時金支給の日から1年以内に救済申立てを行っていることから、59年夏季一時金についてもその支払後まもなく格差の存在を知り得たものと解され、知り得た日からでも1年を超えて申立てがなされたものと判断せざるを得ない。

したがって、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号の規定により、59年夏季一時金に関する組合の申立ては却下する。

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63年3月22日

大阪府地方労働委員会

会長 寺 浦 英太郎 ㊞