

中労委、昭63不再21・22、平元.7.19

命 令 書

中労委昭和63年（不再）第21号事件  
再 審 査 申 立 人  
中労委昭和63年（不再）第22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63年（不再）第22号事件  
再 審 査 申 立 人  
中労委昭和63年（不再）第21号事件  
再 審 査 被 申 立 人

化学一般日本シェーリング労働組合

主 文

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63年（不再）第21号事件再審査申立人、中労委昭和63年（不再）第22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830名である。
- (2) 中労委昭和63年（不再）第22号事件再審査申立人、中労委昭和63年（不再）第21号事件再審査被申立人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65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、B 1 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、新たに交渉日時を指定し、場所を社外とし、出席人員を制限し、議題を会社の指定する事項とする団体交渉を行いたいと申し入れ、この申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、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）。

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。

当委員会は、東京地裁に対し、本案判決の確定に至るまで会社が命令に従い、「会社から日時、交渉時間、場所、出席人員、議題を限定して団体交渉を申し入れ、この申し入れに組合が文書で応諾しない限り団体交渉を行わない態度に固執することなく、誠意をもって速やかに団体交渉に応じなければならない。」との決定を求める緊急命令を申し立てたところ、同地裁は、昭和60年1月25日付けで、この申立てを認容する決定を行った。

## (2) 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、新たに考課査定を導入し、その評点により上積み額を決定するという意味である。

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。

組合は、各年とも、会社との間で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「組合員」という。）と全日シの組合員（以下「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 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
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
同 58年夏季一時金	2.6	2.82	3.2
同 58年冬季一時金	3.6	3.8	4.2

ハ 会社は、昭和51年度から同57年度までの賃上げにおいて、前年の稼働率{(所定労働時間－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措置(以下「80%条項」という。)をとった。

ニ 組合は、会社が昭和50年冬季一時金から同58年の各一時金のプラス $\alpha$ 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年度から同57年度の各年度の賃上げにおいて80%条項に該当する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、同58年(不)第79号、同59年(不)第7号、同59年(不)第71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、同59年6月21日付け及び同61年6月9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、同61年（不再）第43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、同62年12月25日付け及び同63年7月6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、その他同57年度まで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し、又は、維持する命令を発した。

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) 業務効率等協力条項をめぐる状況

イ 昭和58年4月15日、会社は、組合に対して、同年度賃上げに関する回答を行い、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」するという条項（以下「業務効率等協力条項」という。）を含めるよう申し入れ、同月30日締結された賃上げ協定には同条項が含まれていた。

ロ 5月10日、会社は、組合に対して、昭和58年夏季一時金に関する回答を行うとともに、上記条項を根拠の一として、会社構内にある組合事務所の移転を申し入れ、以後、一時金と組合事務所移転問題を一括解決するよう主張して、組合の別途協議の申し入れに応じない態度を取り続けた。

ハ 11月24日、会社は、組合の昭和58年冬季一時金要求に対して、業務効率等協力条項を一時金の協定に含めること及び組合事務所移転、夏季一時金と一括して解決したいと申し入れた。これに対し、組合は、組合事務所移転問題を冬季一時金と切り離し、別途に協議したいとして、同一時金を妥結したいと申し入れたが、会社は、一括解決に応じるよう求める態度を取り続けた。

ニ 昭和59年6月21日、会社は、組合に対して、昭和58年夏季及び冬季一時金に関する協定案を送付したが、そこには業務効率等協力条項が含まれていた。このため、組合は、8月31日、業務効率等協力条項を含む昭和58年夏季及び冬季一時金に関する協定を締結した。

ホ 組合は、会社が上記の一時金協定を締結するに際して、組合事務所の移転及び業務効率等協力条項を含めることを条件として、同一時金の支払いを遅延させたことが不当労働行為に当たるとして、大阪地労委に救済を申し立てた（昭和58年（不）第79号、同59年（不）第7号、同59年（不）第71号併合事件）。同地労委は、昭和61年6月9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61年（不再）第43号事件）が、当委員会は、同63年7月6日付けで、初審命令を維持する命令を発した。

### 3 昭和59年度賃上げ及び同年夏季一時金をめぐる経緯

(1) 昭和59年3月15日、組合は、会社に対して、同年度賃上げ要求を提出し、以後、早期解決のため、労使協議会及び団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

(2) 4月13日、会社は、組合に対して、賃上げの回答をするとともに、組合が要求していない昭和59年夏季一時金について、「従業員1人当たり(新基準内賃金－住宅手当)×2.6ヵ月分。ただし、考課査定を行う。」旨及び業務効率等協力条項の申入れを行った。

なお、同日、会社は、同月23日に会社の提示する交渉条件により団体交渉を開催したいと申し入れた。

(3) 4月23日、組合と会社は団体交渉を開催したが、会社は、賃上げに関する協定に同年夏季一時金及び業務効率等協力条項を含めて一括協定をするよう主張したのに対し、組合が一括協定に反対して、一時金及び業務効率等協力条項と切り離して、まず賃上げに関する交渉を行いたいとしたためもあって、妥結には至らなかった。

(4) 4月27日、会社と組合は第2回目の団体交渉を行ったが、会社は、回答どおり一括協定に応じるよう求める態度を取り続けた。このため、組合は、妥結が遅れることにより組合の団結に重大な影響があると判断し、異議をとどめて、同日、会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、会社は、全日シに対し、4月13日組合にしたとほぼ同じ内容の回答を行い、以後、数回にわたり労使協議会を開催して、同月24日に会社と全日シは、回答内容どおりで妥結し、協定が締結されていた。

(5) 6月15日、会社は、組合員、全日シ組合員に同年夏季一時金を支給した。その平均支給月数は考課査定の結果、組合員は2.82ヵ月であり、全日シ組合員は3.21ヵ月であった。

### 4 昭和59年冬季一時金をめぐる経緯

(1) 昭和59年10月30日、組合は、会社に対して、同年冬季一時金に関する要求書を提出し、11月5日、労使協議会を同月8日に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9日の回答指定日にも回答を行わなかった。そこで、組合は、同月9日、これらに抗議するとともに、同月15日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

11月12日、会社は、要求事項については「検討中で有額回答できる状況にありません。」、労使協議会の開催については「現時点では会社は組合との間に意見交換を必要としておりません」、団体交渉については「検討終了次第開催するのが妥当かと思料」と回答した。

(2) 11月16日、会社は、組合に対して、冬季一時金について「①従業員1人当たり(基準内賃金－住宅手当)×3.7ヵ月。ただし、考課査定を行う。②支給日を協定成立後15日以内とする。」旨を回答するとともに、同協定に業務効率等協力条項を含めるよう申し入れた。

なお、同日、会社は、会社の提示する交渉条件(場所は、組合が他の

条件を応諾した後に通知する。)により団体交渉を開催したいと申し入れた。

- (3) 11月19日及び同月26日、組合と会社は団体交渉を開催したが、会社は、冬季一時金に関する協定に業務効率等協力条項を含めて一括協定をするよう主張したのに対し、組合が一時金と業務効率等協力条項を切り離して交渉したいとしたため、妥結には至らなかった。しかし、組合は、従来の状況からみて会社が譲歩するとは考えられない上、早期に妥結する必要があると判断し、同月29日、会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、会社と全日シは、同月26日、冬季一時金について業務効率等協力条項を含めて組合とほぼ同内容の協定を締結していた。

- (4) 12月7日、会社は、組合員、全日シ組合員に同年冬季一時金を支給した。その平均支給月数は、考課査定の結果、組合員は3.89ヵ月であり、全日シ組合員は4.30ヵ月であった。
- (5) なお、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 昭和59年4月1日～9月30日
- 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(評定早見表)に基づき行った。

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

被 評 定 者	
所属	氏名

年 月 日

評定項目	分析評定要素	評点	一次評定	二次評定	三次評定	評 定 所 見
			㊦	㊦	㊦	
業 績	仕 事 の 速 さ	10				一 次 ㊦
	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				
	協 力 性	10				
能 力	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。

〈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

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。

- 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、製造一般職、製造包装職、営業外勤者、営業内勤者の8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、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。
- ⑤ なお、会社は、最終評定者である部長の評点については、部長以上のメンバーで構成する経営会議において、部・課・係等のグループを単位に業務の達成度及び仕事の難易度を勘案した調整を行い、一時金プラス $\alpha$ 分の査定を決定する評点としている旨の説明をしているが、調整の具体的内容については、何らの疎明をしていない。
- 5 昭和60年度賃上げ及び同年度夏季一時金をめぐる経緯
- (1) 昭和60年3月15日、組合は、会社に対して、同年度賃上げを要求するとともに、労使協議会を同月25日に開催するよう申し入れた。しかし、会社がこれに回答しなかったため、同月26日、組合は、団体交渉を4月2日に開催するよう申し入れた。また、3月28日、組合は、会社の団体交渉に臨む態度は、上記2の(1)の1月25日付け東京地裁の緊急命令決定に従っていないと抗議するとともに、4月8日から10日までのいずれかの日に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (2) 4月2日、会社は、組合に対して、要求事項については「検討中でありますので検討終了次第改めて回答致します。」、団体交渉については「検討終了後に開催致したい」旨回答した。  
そこで、同月3日及び10日、組合は、会社が団体交渉を拒否し、回答を引きのばしたことに抗議するとともに、同月5日から9日まで及び同月15日から17日までのいずれかの日に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (3) 4月12日、会社は、組合に対して、賃上げの回答をすると同時に、組



合が要求していない昭和60年夏季一時金について、「イ 従業員1人当たり（新基準内賃金－住宅手当）×2.7ヵ月。ただし、考課査定を行う。ロ 支給日6月14日。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45日以内に支給するものとする。」旨を申し入れ、回答及び申し入れに業務効率等協力条項を含めていた。

なお、同日、会社は、同月17日に会社の提示する交渉条件により団体交渉を開催したいと通知した。

- (4) 4月17日、組合と会社は団体交渉を開催したが、組合は、会社の団体交渉に臨む態度は不誠実であり、賃上げ回答も低額であると主張して、妥結には至らなかった。

そこで、同月18日、組合は、同月22日に第2回目の団体交渉を開催するよう申し入れたところ、同月19日、会社は、同月22日に会社の提示する交渉条件により団体交渉を開催したい旨通知した。

これに対して、組合は、同月22日、団体交渉に応ずる旨回答した。

- (5) 4月22日、組合と会社は、団体交渉を開催したが、会社は、賃上げ及び一時金に関する各協定に業務効率等協力条項を含めて一括協定をするよう主張したのに対し、組合が一時金及び業務効率等協力条項と切り離して、まず賃上げに関する交渉を行いたいとしたためもあって、妥結には至らなかった。

そこで、同日、組合は、同月24日に第3回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った。

- (6) 4月30日、組合と会社は、第3回目の団体交渉を開催したが、会社は、一括協定に応じるよう求める態度を取り続けた。このため、組合は、妥結が遅れることにより組合の団結に重大な影響があると判断し、異議をとどめて、同日、賃上げ及び一時金について会社回答どおりの協定を締結した。

なお、会社は、全日シに対し、4月12日業務効率等協力条項を含めて組合にしたとほぼ同じ内容の回答を行い、以後、数回にわたり労使協議会を開催して、同月22日に会社と全日シは、回答内容どおりで妥結し、協定が締結されていた。

- (7) 6月14日、会社は、組合員、全日シ組合員に同年夏季一時金を支給した。その平均支給月数は、考課査定の結果、組合員は2.94ヵ月であり、全日シ組合員は3.31ヵ月であった。

- (8) なお、この考課査定の方法は、従来の評定表及び職種の分類を改訂して、おおむね次のとおり実施した。

- ① 評定対象期間 昭和59年10月1日～昭和60年3月31日
- ② 考課査定の方法は、従来どおり。
- ③ 考課査定に用いられる評定表は、表5に例示した事務職評定表のほか技能職、作業職及び営業外勤職の4職種に改訂された。
- ④ この結果、従前の評定表適用の職種分類を改訂後と対比すれば表6

のとおりであり、また、評定表の評定項目別評点配分を改訂前後で対比すれば表7のとおりである。

表 5

## 事務職 評 定 表

評定対象期間 年 月 日～ 年 月 日

## 評 定 点 配 点 基 準 表

評 語	配 点	5点	10点	15点	20点
		極めて優れており、全く満足出来る	5	10	15
優れており期待値を充分満足している		4	8	12	16
普通である		3	6	9	12
かなり劣る点があり改善の要あり		2	4	6	8
極めて劣り相当努力改善を要する		1	2	3	4

被 評 定 者			
所属		氏名	

年 月 日

評定項目	評定要素	着 眼 点	評点	一次	二次	三次	評定所見
				評定	評定	評定	
				①	①	①	
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稼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しまず行動したか	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充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 6 評定表の推移

(昭和59年冬季一時金)

(昭和60年夏季一時金)

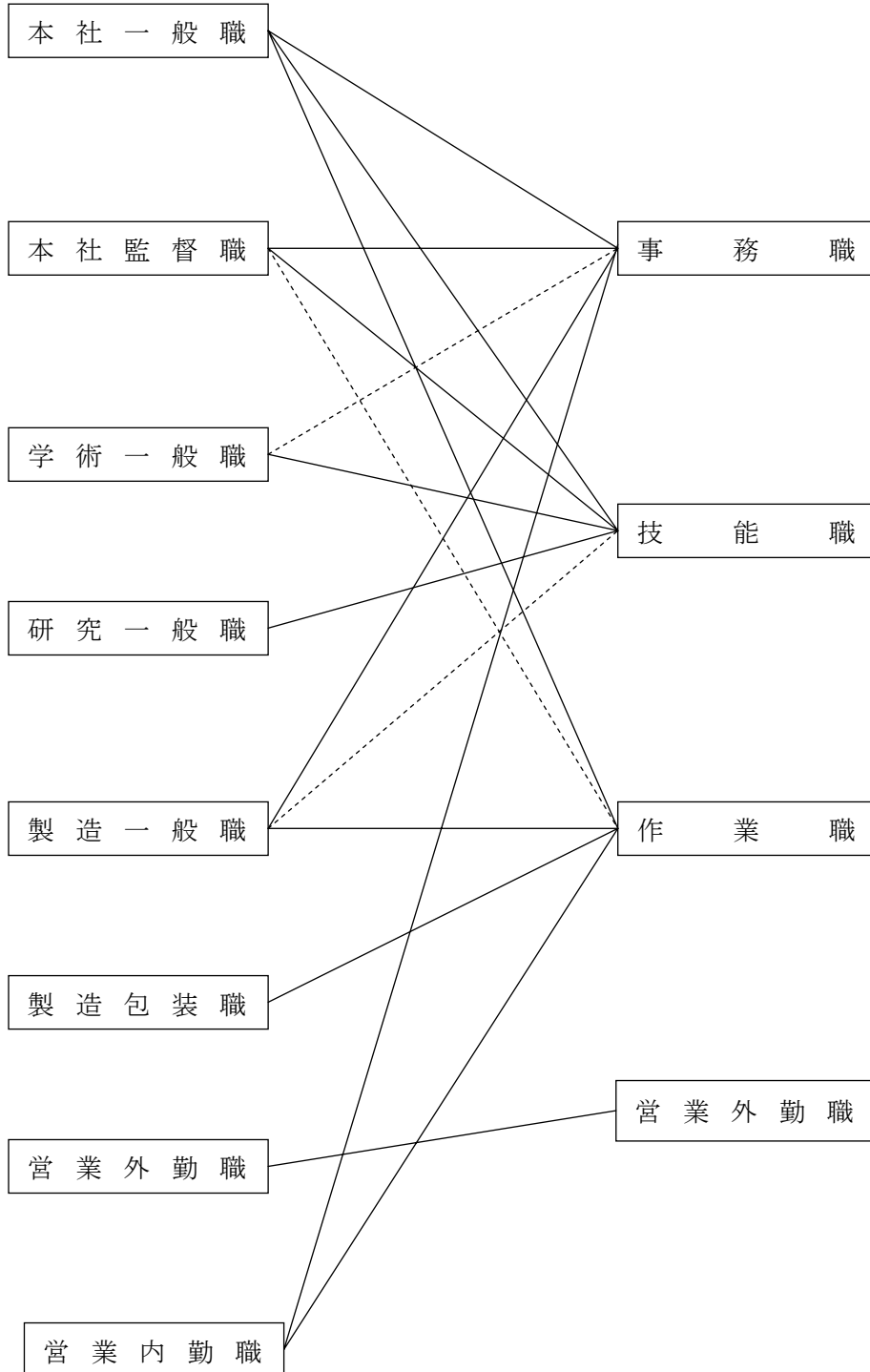


表 7 評価項目別評点配分

(1) 昭和59年冬季一時金

(評定対象期間 4月1日～9月30日)

評価項目 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

(評定対象期間10月1日～翌年3月31日)

評価項目 評定表	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

(9) また、所属組合別の職種、学歴、性別の構成人数は表8のとおりであり、所属組合別の事務職、高卒事務職及び内勤者の人数及び一時金平均支給月数は表9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 $\alpha$ 分の平均支給月数と、これらの者のうち同59年夏季・冬季及び同60年夏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10のとおりである。

表8 所属組合別、構成要素別人数

(1) 職 種 別

	組 合			全 日 シ		
	男	女	計	男	女	計
昭和59年外勤者	0名	0名	0名	310名	0名	310名
内勤者	36	30	66	7	37	44
昭和60年外勤者	0	0	0	305	0	305
内勤者	36	29	65	6	35	41

(2) 学 歴 別

	組 合		全 日 シ	
	人 数	比 率	人 数	比 率
昭和59年 大 卒	12名	18.2%	281名	79.4%
短大卒	1	1.5	8	2.3
高 卒	45	68.2	61	17.2
中 卒	8	12.1	4	1.1
計	66	100.0	354	100.0
昭和60年 大 卒	12	18.5	277	80.1
短大卒	1	1.5	8	2.3
高 卒	44	67.7	57	16.5
中 卒	8	12.3	4	1.2
計	65	100.0	346	100.0

(3) 男 女 別

	組 合			全 日 シ		
	男	女	計	男	女	計
昭和59年 人 数	36名	30名	66名	317名	37名	354名
比 率	54.55%	45.45%	100%	89.55%	10.45%	100%
昭和60年 人 数	36名	29名	65名	311名	35名	346名
比 率	55.38%	44.62%	100%	89.88%	10.12%	100%

(注) 各表とも、昭和59年は12月31日現在、同60年は7月31日現在。

表9 所属組合別一時金平均支給月数

(1) 事務職

	組 合		全 日 シ	
	人 数	平均月数	人 数	平均月数
昭和59年 事務職	名	カ月	名	カ月
夏	31	2.83	34	2.98
冬	33	3.91	34	4.05
昭和60年 事務職				
夏	31	2.94	39	3.10

(2) 高卒事務職

	組 合		全 日 シ	
	人 数	平均月数	人 数	平均月数
昭和59年高卒事務職	名	カ月	名	カ月
夏	22	2.84	30	2.98
冬	24	3.90	29	4.05
昭和60年高卒事務職				
夏	22	2.94	30	3.10

(3) 組合全体と全日シ内勤者

	組 合		全日シ内勤者	
	人 数	平均月数	人 数	平均月数
昭和59年	名	カ月	名	カ月
夏	65	2.82	38	2.97
冬	65	3.89	38	4.04
昭和60年				
夏	63	2.94	43	3.09

表10 昭和51年から同59年まで及び同60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 59 年当時 組 合 員	同 60 年当時 組 合 員		同 59 年当時 組 合 員
人 数	名 169	名 67	名 66	名 161	名 67
平均支給月数	カ月 2.4237	カ月 2.4149	カ月 2.4136	カ月 3.4465	カ月 3.4224
プラス $\alpha$ 分平均 支給月数	0.0237	0.0149	0.0136	0.0465	0.0224

(注) 昭和59年及び同60年の組合員的人数は、各一時金支給時のものである。

(10) 昭和60年11月16日、組合は、会社が昭和59年夏季及び冬季一時金並びに同60年夏季一時金について組合員の平均支給月数を低くしていること等が不当労働行為に当たるとして、大阪地労委に本件救済を申し立てた。

## 第2 当委員会の判断

### 1 昭和59年冬季及び同60年夏季一時金の平均支給月数について

会社は、初審命令が、組合員に対する昭和59年冬季及び同60年夏季一時金の平均支給月数について、全日シ組合員より低くしたことが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、以下判断する。

(1) 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について、組合はその存在を立証しておらず、また、仮に、両組合の組合員の平均支給月数に格差があるとしても、それが不当労働行為というための前提として両組合の人的構成が等質であることが立証されなければならないのに、組合はこの点の立証を行っていないのであるから、組合の救済申立ては棄却を免れないと主張する。

しかしながら、前記第1の4の(4)及び5の(7)認定のとおり、組合員と全日シ組合員に対する一時金平均支給月数には格差が認められる。また、前記第1の5の(9)の表8認定のとおり、組合員と全日シ組合員の職種、学歴、性別を対比すると、人的構成に差が認められるが、両組合の平均支給月数の格差が人的構成の差によってもたらされたと認められないことは下記(2)判断のとおりであって、人的構成が等質であることを立証しないことをもって組合の救済申立てを棄却する理由とするわけにはいかない。

(2) 会社は、組合員の一時金支給月数をみると、高度の専門知識・能力を要する業務に従事する者が、単純反復作業に従事する者より高く、大卒



者が中・高卒者より高く、男子が女子より高い傾向が明らかであり、その傾向は全日シ組合員及び全従業員を対象としても同様であるところ、組合員は単純反復作業従事者、中・高卒者、女子の比率が高いのに対して、全日シ組合員は高度の専門知識・能力を要する営業外勤者、大卒者、男子の比率が高い実情にあるから、両組合の人的構成の差を反映して、組合員に対する一時金平均支給月数が全日シ組合員より低くなることには合理性があるというべきであり、そのことは、両組合の組合員中の事務職あるいは高卒事務職について平均支給月数を対比したときに0.15ヵ月程度と有意差がないことから裏付けられると主張する。

しかしながら、前記第1の4の(5)及び5の(8)認定のとおり、一時金支給月数の格差は、考課査定により決定されるプラス $\alpha$ 分支給月数によってもたらされるどころ、考課査定に用いられる評定表に列記されている評定要素には、学歴及び性別による差異を当然に反映すると考えられるものは存在しない。また、昭和59年冬季一時金の考課査定にあたっては、本社一般職等8種類の評定表が用いられているが、この場合、会社が本件における主張に用いる作業職、事務職、研究職の職種分類との間に対応関係がみられないことと、評定表の評定要素及び評定項目の評定ウェイトを併せて考察すると、会社の考課査定制度においては、職種の差が当然には一時金支給月数に反映する仕組みになっていない。昭和60年夏季一時金の考課査定に用いられた評定表は、会社が本件における主張に用いる職種分類にほぼ対応する事務職等4種類に改訂したことが認められるものの、なお、両者の対応関係に差異がみられることと、評定要素等の内容を併せて考察すると、依然として職種の差が当然には一時金支給月数に反映する仕組みになっていないことは、昭和59年冬季一時金の場合と同様である。しかも、会社は、考課査定の実施にあたり一次から三次ないし四次の評定者に対して、平均的な従業員の評点を60点とするよう指示しているのであるから、最終評定者である各部門の長による評定は、職種、学歴、性別による部門間の人的構成の差にかかわらず各部門の平均評点が60点となるはずである。

これらの事情を併せ考えると、一時金考課査定の過程において職種、学歴、性別による人的構成の差が支給月数の格差をもたらすと解するわけにはいかず、会社はこれを別異に解するに足りる疎明を行っていない。

なお、前記第1の5の(9)認定の表9のとおり、組合員と全日シ組合員について、同職種である事務職あるいは同職種、同学歴である高卒事務職の平均支給月数は、0.15ヵ月ないし0.16ヵ月の格差が認められる。これは本件が0.41ヵ月（昭和59年冬季）、0.37ヵ月（昭和60年夏季）の格差をめぐり争われていることと対比すれば、同職種、同学歴の間の格差は比較的小さいことが認められる。しかしながら、会社は、組合員と全日シ組合員について、事務職・高卒事務職の平均支給月数に限って対比しているが、それ以外の職種、学歴、性別や全従業員を対象とする疎明を

行っていないのであるから、事務職・高卒事務職の格差が比較的小さいことをもって、上記判断を左右することはできない。

以上のとおり、これら考課査定の方法及びそれにより決定された一時金支給月数よりみると、組合員と全日シ組合員の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生じているという会社の主張を裏付けるに足る疎明はなされておらず、結局両組合の平均支給月数に格差が生じていることの合理性には疑問がある。

- (3) 会社は、考課査定の評点は経営会議において部、課、係等を単位に、業務の達成度及び仕事の難易度を勘案して加点、減点を行う調整を経て一時金プラス $\alpha$ 分の査定を決定する評点としているのであるから、組合員の所属するグループが業務の達成度及び仕事の難易度において、全日シ組合員の所属するグループより低い評価を受けた本件の場合、組合員の一時金平均支給月数が全日シ組合員より低くなることに合理性があると主張する。

しかしながら、会社は、経営会議における調整の内容に関して何らの疎明を行っていないのであって、会社の主張は採用できない。

- (4) 会社は、本件一時金支給当時組合に在籍している組合員は、もともと勤務成績が芳しくなかったものであると主張し、その根拠としてこれらの組合員の昭和51年夏季一時金及び冬季一時金支給月数が低かったことを挙げている。すなわち、本件一時金支給当時組合に在籍している組合員の昭和51年一時金プラス $\alpha$ 分についてみると、前記第1の5の(9)認定の表10のとおり、0.0136ヵ月（夏季）及び0.0224ヵ月（冬季）であって、昭和51年一時金支給当時の組合員全員のプラス $\alpha$ 分0.0237ヵ月（夏季）及び0.0465ヵ月（冬季）より低かったというのである。

しかしながら、一時金の支給月数は0.1ヵ月単位で決定されており、また、前記第1の2の(2)のロ認定のとおり、昭和51年一時金の支給月数について組合員と全日シ組合員の間に夏季で0.376ヵ月、冬季で0.253ヵ月、本件の場合も0.41ヵ月（昭和59年冬季）、0.37ヵ月（昭和60年夏季）といずれも10分の1ヵ月単位の格差が認められるのである。しかるに、会社の主張するところは、100分の1ヵ月単位でプラス $\alpha$ 分支給月数が低いことをとらえているのであり、そのことをもって、本件一時金支給当時組合に在籍している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といわなければならない。

- (5) 上記のとおり、会社が組合員に対する昭和59年冬季及び同60年夏季一時金の平均支給月数を全日シ組合員より低くしたことに合理的理由が見当たらない。そして、前記第1の2の(1)及び(2)認定のとおり、会社と組合の間には、昭和51年以降、団体交渉のもち方や賃上げ、一時金をめぐり数多くの紛争が発生している事情を併せ考えると、組合員に対する本件一時金の平均支給月数を全日シ組合員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。

- (6) なお、会社は、本件一時金の差別支給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ところ、初審命令が全日シ組合員全員の平均支給月数に是正するよう命じていることは、組合員を同職種、同学歴、同性の全日シ組合員より優遇するもので、この点においても初審命令は変更を免れず、また、一時金の差額相当額の支払いを命ずるにあたり年5分の金員を付加することは、使用者に対し制裁的な損害賠償を課したものであるといふほかに、このような初審命令は、労働委員会の権限外の救済をしたこととなるから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)及び(5)判断のとおり職種、学歴、性別によってもたらされたとは認められず、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、本件のような一時金支給月数の差別が不当労働行為に当たると判断される場合に、その救済として差額相当額の支払いを命ずるにあたり年率5分程度の金員の付加を命ずることは労働委員会の裁量の範囲内にあるものと思料する。

## 2 業務効率等協力条項について

- (1) 組合は、初審命令が賃上げ及び一時金の協定書締結に際して、会社が業務効率等協力条項を含め一括して協定するよう固執し、組合に押し付けたことを不当労働行為に当たらないと判断したことは誤りであるとして再審査を申し立て、次のとおり主張する。

昭和59年、同60年の賃上げ及び夏季・冬季各一時金の協定書締結に際して、会社が提案した業務効率等協力条項について、会社は、その内容の説明を拒否し、同条項を賃上げや一時金と一括協定しなければならない合理的理由を説明したこともない。また、昭和58年に会社が同条項を根拠にして組合事務所を社外に移転するよう求めているところからすると、同条項は、会社の合理化提案に組合が無条件で協力することを求める根拠とされるものであって、これは組合の存在価値を失わせるものである。しかも、会社が賃上げ及び一時金と同条項の一括協定を固執している状況では、組合が一括協定を受け入れない限り、妥結月払い条項により賃上げの実施時期が先送りされ、一時金が支給されないという不利益を被ることが予測されたため、組合はこのような不利益を避けるために協定締結に応じた。組合は、このように不当な内容の業務効率等協力条項を、賃上げ及び一時金協定の締結の前提条件として押し付けられて調印したものであり、このことによって、組合員が無力感、挫折感を抱

き、組合の団結が阻害されているのである。したがって、会社が業務効率等協力条項の受入れを賃上げ及び一時金協定締結の前提条件としたことは不当労働行為に当たるといふべきである。

- (2) 前記第1の2の(3)認定のとおり、昭和58年夏季及び冬季一時金交渉において、業務効率等協力条項及び組合事務所の移転をめぐり、一時金との一括解決を主張する会社と、別途協議を主張する組合は、昭和59年8月31日に同条項を含む一時金協定を締結するまで対立が続いた。これに対して、前記第1の4の(2)、(3)、5の(3)、(5)及び(6)認定のとおり、本件の昭和59年、同60年の賃上げ及び一時金交渉において、会社がそれぞれの回答に際し賃上げ等の協定に業務効率等協力条項を含めるよう提案し、同条項は組合に経費節減等の全面的協力を求めるものであると説明して、各協定を締結するための条件として同条項を含めるよう主張したところ、組合は同条項を含む各協定の締結に応じている。これは、組合が昭和58年一時金交渉の経緯からすると、同条項との一括協定に応じない限り、賃上げ及び一時金協定を締結できない不利益を避けるために、やむなく、会社の提案を受け入れたものと推認できる。

しかしながら、本件の場合、同条項の内容は、会社の諸施策に協力するというものであって、同条項をめぐる具体的な問題が生じたことを組合は疎明していない。また、同条項を含む各協定を根拠にして、会社が新たな協力を求めたり、組合活動を制約したり、直接組合の運営に介入した事実の疎明はない。しかも、同条項を含む各協定を締結したことにより、組合員に対する賃上げの実施時期及び一時金の支給時期が遅延したこともないのである。

これらの事情を併せ考えると、会社が本件各協定締結の条件として業務効率等協力条項の受け入れを求めたことをもって、不当労働行為に当たるといふことはできない。したがって、これと結論を同じくする初審判断は相当であり、組合の再審査申立てには理由がない。

### 3 昭和59年夏季一時金について

- (1) 組合は、初審命令が昭和59年夏季一時金の差別に関する申立てを却下したことは誤りであるとして再審査を申し立て、次のとおり主張する。

会社は、昭和50年冬季一時金において考課査定制度を導入し、翌年以降各年の夏季・冬季一時金においても同制度を悪用して、組合員を差別査定し、一時金の差別支給を繰り返してきた。この間、組合は、同制度の撤廃を要求し続けたが、会社は、差別を是正しないという不作為を継続した。このため、組合は、昭和50年冬季一時金から同58年冬季一時金までの各季の一時金差別について、救済を申し立て、労働委員会は、これを不当労働行為に当たるとして、救済命令を発している。これらよりすると、会社の組合員に対する一時金差別の不当労働行為は、考課査定制度導入以来、半年ごとの考課査定を通じ、一貫して反復継続しているのである。したがって、本件で救済を申し立てている昭和59年夏季一時

金の差別は、労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当するものといわなければならない。

また、本件のように、会社が一時金の支給月数はもとより、査定結果を組合に一切明らかにしない場合には、組合が差別支給の実態を把握するために相当の日時を要するところである。本件は、まさにそのような場合に当たるのであるから、それを初審命令のように、「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」と判断することは、不当労働行為のあることの確証を得るのが遅れた本件の団結権侵害に対する原状回復がなされない結果となり不当である。

(2) しかしながら、組合員に対する一時金について、昭和51年夏季一時金以降の各季に差別支給が反復されているからといって、本件昭和59年夏季一時金の差別を労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当するということはできない。そして、前記第1の3の(5)及び5の(10)認定のとおり、昭和59年夏季一時金は、同年6月15日、組合員に支給されており、組合が本件救済申立てを行ったのは翌60年11月16日である。したがって、本件申立ては、明らかに申立期間を徒過したものとして却下を免れない。

また、組合は、差別の存在を知った日から1年以内であれば申立てが許されると主張するが、組合は差別の存在を知った日を疎明しておらず、その主張は前提を欠き採用できない。

したがって、組合の昭和59年夏季一時金の差別支給に関する救済申立ては、労働委員会として受けることはできないのであり、これと同一の結論の初審判断は相当であって、組合の再審査申立てには理由がない。

以上のとおり、本件再審査申立てはいずれも理由がないのでこれを棄却する。

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。

平成元年7月19日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟