

京都、昭61不14・62不22、平3.11.29

命 令 書

申 立 人 全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部  
申 立 人 X 1  
申 立 人 X 2  
申 立 人 X 3  
申 立 人 X 4  
申 立 人 X 5  
申 立 人 X 6

被申立人 近畿生コン株式会社

主 文

- 1 被申立人近畿生コン株式会社は、昭和61年度から平成元年度までの賃金改定差額分、一時金差額分及び福利厚生費未払い分として、X 1、X 2、X 3、X 4、X 5 及び X 6 に次の金額を支払わなければならない。

X 1	賃金改定差額分として	570,726円
	一時金差額分として	752,844円
	福利厚生費未払い分として	200,000円
X 2	賃金改定差額分として	572,385円
	一時金差額分として	635,155円
	福利厚生費未払い分として	200,000円
X 3	賃金改定差額分として	776,772円
	一時金差額分として	463,649円
	福利厚生費未払い分として	200,000円
X 4	賃金改定差額分として	780,542円
	一時金差額分として	447,403円
	福利厚生費未払い分として	200,000円
X 5	賃金改定差額分として	588,170円
	一時金差額分として	524,805円
	福利厚生費未払い分として	200,000円
X 6	賃金改定差額分及び基本給 低額支給差額分として	366,956円
	一時金差額分として	542,676円
	福利厚生費未払い分として	150,000円

- 2 被申立人は、申立人組合と組合事務所の設置場所、面積等の具体的条件について協議したうえ、申立人組合に組合事務所を貸与しなければならない。
- 3 被申立人は、下記内容の文書を、縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に

楷書で明瞭に墨書し、近畿生コン株式会社の従業員に見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和58年10月10日の全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部の事実上の分裂以降、会社内に2つの組合が併存しており、このような複数組合併存下にあつては、使用者は各組合に対して中立を保持しなければならなかったにもかかわらず、会社は全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部にのみ、時間内組合活動に対する賃金不控除の取扱や組合事務所の貸与を行うなど、全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部及びその組合員に対し差別的取扱を行ってきました。今般、京都府地方労働委員会から、これらの対応が不当労働行為であると認定されました。よって、今後このような不当労働行為を行わず、両組合に平等に対応いたします。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

年 月 日

全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部

執行委員長 A 1 殿

近畿生コン株式会社

代表取締役 B 1

- 4 申立人の申立てのうち、次の不利益取扱に係る救済申立てを却下する。
- ① 申立て及び各追加申立て時において救済を申し立てている内容の中で、それぞれの申立日現在で1年を経過した賃金支払行為に係る時間内組合活動に対する賃金保障のとりやめ。
  - ② 昭和61年7月度賃金計算日から9月度賃金計算日までの期間において残業を拒否されたこと。
  - ③ 昭和63年6月に休日を一方的に変更されたこと。
  - ④ 残業手当の計算方法による誤差の是正要求が放置されたこと。
  - ⑤ X 6に対する基本給低額支給のうち、平成元年8月7日以前の賃金支払日に支払われた部分。
- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人近畿生コン株式会社（以下「会社」という。）は、昭和41年1月26日（以下、年号の「昭和」は省略する。）に設立され、肩書地において生コンクリート及びセメント二次製品の製造販売等を業とするものであり、本件申立て時の従業員数は、31名である。
- (2) 京労委昭和61年（不）第14号 第2近畿生コン事件（以下「第2事件」という。）及び京労委昭和62年（不）第22号 第3近畿生コン事件（以下「第3事件」という。）の申立人全日本運輸一般労働組合関西地区生コン

支部（以下「関生支部」という。）は、全日本運輸一般労働組合（以下「運輸一般」という。）の組合員のうち関西地域においてセメント及び生コンクリート産業に従事する労働者で組織された労働組合であり、本件申立て当時組合員は1200余名であった。

(3) 会社には、関生支部の分会である近畿生コン分会（以下「分会」という。）があり、申立て時において分会員は7名である。第2事件の申立人X1（以下「X1」という。）、X2（以下「X2」という。）、X3、X4、X5（以下「X5」という。）、第3事件の申立人X6（以下「X6」という。）は、その分会員である。

(4) X1及びX2は、会社の生産技術課試験室に勤務する従業員であり、X3、X4、X5及びX6は、会社に勤務する運転手である。

(5) 会社には、他に全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「連帯労組」という。）の近畿生コン分会（以下「連帯分会」という。）があり、本件申立て当時、分会員は13名であり、全員が運転手である。

## 2 全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部の分裂の経緯等

(1) 40年10月、全国自動車運輸労働組合（以下「全自運」という。）の地域業種別支部として、全自運関西地区生コン支部が結成された。

(2) 45年4月、全自運の組合員となった会社従業員が、全自運京滋地方本部京都地域支部（以下「地域支部」という。）に所属し、近畿生コン分会を発足させた。

(3) 50年4月、地域支部の近畿生コン分会は、地域支部から全自運関西地区生コン支部に所属支部組織を変更した。

(4) 52年9月、全自運は、組合名称を運輸一般に変更した。それに伴い、全自運関西地区生コン支部の組合名称も、「全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部」（以下「旧関生支部」という。）となった。

(5) 55年頃から、旧関生支部では、闘争手段、労働組合の組織運営の在り方及び労働組合と企業との関係等をめぐって対立が生じ、執行部に対する批判が顕在化し始めた。

(6) その対立の影響を受けて、58年8月に開かれた近畿生コン分会（以下「旧分会」という。）の職場集会において、当時の分会役員のうち、X5分会長、X1書記長、X4副分会長及びX3に対する不信任動議が可決された。その直後に招集された旧分会の臨時大会において、役員改選が行われ、新執行部が選出された。

(7) 同年10月6日、運輸一般中央本部は、旧関生支部執行委員長A2（以下「A2」又は「A2委員長」という。）ら旧関生支部役員32名に対し、運輸一般組合員としての権利を一定期間停止する処分を行った。

(8) 同年10月10日、A2委員長は、宝塚市の宝塚グランドホテルにおいて、「関生支部第19回定期大会」を招集した。同大会において、組合名称が、「運輸一般関西地区生コン支部労働組合」（以下「関生労組」という。）に変更され、また、A2委員長らの旧関生支部執行部を批判してきたA

- 1（以下「A1」という。）ら89名の組合員が除名された。その後、関生労組は、名称変更し、連帯労組となった。
- (9) 同じ日に、A1らは、茨木市の茨木市民会館において、「運輸一般の綱領、規約、方針を守る」旨の確認書に署名することを参加資格として、「全組合員集会」（以下「全員集会」という。）を開催した。全員集会において、執行委員長にA1をはじめ新執行部が選出され、A1は、「関生支部第19回定期大会」を招集した。
- (10) 同日、全員集会に参加した会社の組合員6名は、分会を結成した。一方、分会を結成した組合員以外の会社の組合員は、関生労組に所属することになった。当時、旧分会の役員であった者は、全員が関生労組に所属することになった。
- (11) 以上のような経緯で同年10月10日、旧関生支部は事実上分裂した。

3 関生支部が事実上分裂する前の労働条件等の各内容について  
 関生支部が事実上分裂する前の労働条件等の各内容は、次のとおりであった。

(1) 組合活動と賃金

- ① 会社では、自己都合による欠勤（以下「私用欠勤」という。）1日について、運転手は、基本給及び職務給それぞれの21.75分の1を控除され、製造部門の従業員は、出勤手当の日額を控除されることになっていた。
- ② ところが、会社は、旧分会の組合員に対して、後記③～⑦の就労時間内の組合活動による不就労に対しては、私用欠勤の場合とは異なり、賃金を全く控除していなかった（以下、この就労時間内の組合活動による不就労に対する賃金不控除の取扱を「組合活動保障」という。）。
- ③ 50年5月26日に会社と全自運関西地区生コン支部近畿生コン分会の間で締結された労働協約に基づき、会社は、旧分会の組合員らに対して、次の組合活動について、組合活動保障を行っていた。

活動内容	対象者	保障内容
分会執行委員会	分会役員	月1回3時間以内 但し、開催日時は出荷の閑散時を選ぶものとし事前に会社と協議して承認を得ること。
支部委員会	支部委員	月1回
組織、教宣、青年部の会議	各委員	月1回

- ④ 旧分会の組合員らは、労働協約上「月1回3時間以内」とされている旧分会の執行委員会の場合は、実際の取扱において、昼の休憩時間を境に前後の時間帯、すなわち午前8時から午前11時半まであるいは午後0時半から午後4時までのいずれかの時間帯、の組合活動保障を受けていた。

なお、旧関生支部の支部委員会に支部委員と支部執行委員の2名が同日に出席することがあったが、2名とも組合活動保障を受けていた。

- ⑤ 54年5月10日に会社と旧関生支部及び旧分会の間で締結された労働協約に基づき、会社は、集団交渉に参加する委員1名に対し、春闘交渉4日間、夏季一時金交渉3日間、年末一時金交渉3日間の組合活動保障を行っていた。さらに同協約により、会社は、全日本運輸一般労働組合京滋地方本部（以下「地本」という。）の執行委員の執行委員会への出席について、月1回の組合活動保障を行い、旧関生支部の執行委員の執行委員会への出席については、該当者が生じたときに検討することになっていた。
- ⑥ 55年4月30日に会社と旧関生支部及び旧分会の間で締結された労働協約に基づき、会社は、旧分会の組合員の就労時間内のメーデーの参加について、組合活動保障を行っていた。
- ⑦ 会社は、旧分会の組合員らに対して、慣行として、次の活動について、組合活動保障を行っていた。

活 動 内 容	対 象 者	保 障 内 容
分 会 政 策 活 動	分会員	月1回
旧関生支部、地本、中央本部の定期大会	大会代議員	その都度、会社に事前に申し入れて、許可を受ける。

- ⑧ 旧分会の組合員らは、旧分会の執行委員会への出席の場合は、前記③の労働協約どおり事前に会社と協議し承認を得ていた。そして、それ以外の組合活動については、52年4月23日に会社と全自運関西地区生コン支部及び全自運近畿生コン分会の間で締結された労働協約において、「前日（16時30分まで）までに届出諒解を得るものとする。」とされていたが、実際には、旧分会の組合員らは、勤務先の異なる参加者のスケジュールを調整することは困難であることから、会社の業務遂行の必要性を考慮することなく、前日に届け出を行うのみで組合活動保障を受けていた。
- ⑨ 会社は、慣行として、前記③～⑦の組合活動保障のうち、月1回のものについては、1年間で12回を超えない範囲で翌月繰越を認めていた。
- ⑩ 組合活動保障が認められた不就労は、後記(3)⑤、⑥及び(5)のとおり、残業手当及び一時金の算定において、就労した場合と同じように扱われていた。

(2) 組合用務及びストライキと賃金

- ① 会社は、旧分会の組合員である運転手を対象に、組合活動保障の対象とならない組合活動（以下「組合用務」という。）に係る不就労について、私用欠勤の場合に控除される額より低い率の賃金控除を行っていた（以下、この就労時間内の組合用務による不就労に対する低率の賃金控除の取扱を「組合用務保障」という。）。会社は、ストライキ

による不就業についても、組合用務保障と同じ率の賃金控除を行っていた。

これらは、54年7月2日に会社と旧関生支部の間で締結された労働協約に基づくものであり、次のような内容であった。

欠勤事由	控除対象	控 除 額 の 算 出 式
私 用	基本給+職務給	控除対象÷月間の所定労働日数 (注) ×不就業日数
組 合 用 務	基 本 給	あるいは 控除対象÷月間の所定労働時間数 (注) ×不就業時間数
ストライキ		
(注) 58年10月現在 月間の 所定労働日数： $\frac{365 \text{ 日} - \text{年間休日 } 104 \text{ 日}}{12 \text{ か月}} = 21.75$ 月間の 所定労働時間数：所定労働日数×7時間=152.25		

- ② 組合用務保障は、組合活動保障と異なり、対象となる用務内容及び日数が協定上限定されておらず、旧分会がそれぞれの不就業について組合用務保障の対象となるか否かを判断し、旧分会の組合員が事前に口頭あるいは書面で申請することにより認められていた。

なお、組合用務保障が認められた不就業は、後記(3)⑤、⑥及び(5)のとおり、残業手当及び一時金の算定において、就業した場合と同じように扱われていた。

### (3) 時間外労働と賃金

- ① 会社の就業規則上の終業時刻は午後4時であり、運転手については、会社の業務係が無線あるいは赤ランプで終了の指示をするまでの乗車勤務及び待機の時間並びにその後30分間の洗車時間が就業時間として扱われ、午後4時以降の時間数(分単位)が残業手当の対象であった。
- ② 会社の残業手当は、(ア)残業実績に基づく部分(後記⑤で説明する。)及び(イ)50年5月26日に会社と全自運関西地区生コン支部近畿生コン分会との間で交わされた確認書に含まれる「時間外労働賃金の保障」(以下「残業保障」という。)による追加部分(後記③及び④で説明する。)により構成されている。

そして、残業単価は、次の算出式で出され、割増率は、58年10月現在、1.3(深夜は1.6)であった。

$$\frac{\text{基準内賃金}}{\text{月間の所定労働時間数}} \times \text{割増率}$$

- ③ 残業保障について(50年5月26日付け確認書より抜粋)

(イ) 支給対象者

- 1 所定労働日数を実出勤した者。
- 2 年次有給休暇は月7日まで実出勤とする。
- 3 遅刻、早退は、月7時間を超えた場合には所定労働日数出勤に該当しないものとする。
- 4 業務指示による時間外勤務をしない者は除くものとする。ただし、止むを得ぬ理由がある場合はこのかぎりではない。

(ロ) 保障時間

大型運転手一ヵ月平均45時間とする。

(ハ) 支給計算方法

- 1 支給対象者の月度ごとの時間外労働時間の平均と保障時間との差額を基準外賃金として支給する。
- 2 上記によって計算された差額時間は支給対象者各人の実時間外労働時間に加算支給する。

上記確認書(イ)1の所定労働日数は、58年10月現在21.75日であった。この制度は、残業を減らしながら、従来の賃金額を保障する目的で設けられたものであった。

- ④ その後、保障時間数は、変更されたが、54年12月6日に会社と旧関生支部及び旧分会との間で締結された労働協約で45時間に戻され、61年6月度賃金計算時まで変更されなかった。
- ⑤ 残業実績に基づく残業手当について

会社は、残業を全運転手に均等に配分するために、毎日、全運転手の残業時間を把握し、残業実績の少ない運転手から順に残業を割り当てていた。このことは、会社内で「残業の平均化」といわれていた。ただし、不労があつた場合の残業の平均化については、55年8月26日付けで会社と旧分会との間で締結された確認書には、次のように定められていた。

- 1 名称の如何を問わず有給及び欠勤は月間4日目より1日につき時間外労働が2時間有つたと見做し平均する。
- 2 早退及び早入りは1回につき1時間30分の時間外労働が有つたと見做し平均化する。  
但し組合用務（書面届出に限る）による場合は除くとするも特定者に集中させない。

- ⑥ 前記⑤の確認書にいう「時間外労働があつたとみなされる時間」とは、残業の平均化を行うときにのみ算入される時間数であり、残業手当の支給対象にはならない時間という意味で、「空白時間」といわれていた。会社は、同確認書のただし書のとおり、旧分会の組合員の組合用務による早退及び早上がり（終業時刻で就労を終え、残業をしないこと）に対しては、残業平均化に際して空白時間を算入していなかった。会社は、業務課の職員に「個人別時間外表」を作成させ、全運

転手の毎月の各実残業時間数を把握していた。「個人別時間外表」は、誰でも自由に閲覧できるように、休憩室の掲示板に掲示されていた。

(4) 年次有給休暇賃金

会社は、55年4月30日に旧関生支部及び旧分会との間で締結した労働協約に基づき、年次有給休暇により休務した場合において、労働基準法第12条の平均賃金と当月賃金との差額に年次有給休暇日数分を乗じた金額（以下「有給差額金」という。）を支給していた。

有給差額金の算出式は、次のとおりであった。

$$\left( \text{平均賃金} - \frac{\text{当月1か月の所定賃金}}{\text{当月の暦日数}} \right) \times \text{年次有給休暇取得日数}$$

会社においては、平均賃金は、前3か月の所定賃金に前3か月の残業手当額を加えた額の日割り額であるので、仮に所定賃金が毎月同一であれば、有給差額金の単価は前3か月の残業手当の日割り額に等しくなる。そして、所定賃金は年1回改定される以外変化しないので、会社は、実務上次の簡便な計算方法により、有給差額金を算出していた。

$$\frac{\text{前3か月の残業手当}}{\text{前3か月の暦日数}} \times \text{年次有給休暇取得日数}$$

(5) 一時金

例年、会社は、一時金を夏季及び年末に支給していたが、その基準額は、運転手の場合は、会社を含む複数企業と旧関生支部を含む複数組合との間で行った集団交渉において締結した労働協約に基づく全運転手一律の金額であり、運転手以外の従業員の場合は、それぞれの賃金額に、運転手の一時金基準額を全運転手の平均基準内賃金額で除した数値（以下「箇月数」という。）を乗じた額であった。

会社は、従業員が一時金の対象となる期間中に私用により就労しなかった場合に、運転手については58年6月7日付け協定書に基づき、運転手以外の従業員については57年7月5日付け協定書に基づき、次のとおり一時金の基準額から欠格控除を行っていた。なお、遅刻及び早退等1日に満たない不就労時間数は、7時間につき1日分の欠勤日数として欠格控除を受けることになっていた。ただし、協定書において欠格控除の対象として明記されていない組合活動、組合用務及びストライキによる欠勤、遅刻及び早退は、欠格控除の対象とされていなかった。



一時金の欠格控除（内容）

	運 転 手	運転手以外
自 己 欠 勤	7日目より1 / 130.5	1日目より1 / 150
無 届 欠 勤	1日目より1 / 130.5	
私 傷 病 欠 勤	40%保障し、残り60%を11日目より1 / 130.5	

(6) 食事手当

会社、京都生コン株式会社、京都タイコー運輸株式会社及び灰孝小野田レミコン株式会社と旧関生支部との間で開かれた集団交渉において締結された56年4月16日付け労働協約に基づき、会社は、食事手当を次の時間帯に勤務した者について支給していた。

- |      |       |      |
|------|-------|------|
| ① 朝  | 7時以前  | 400円 |
| ② 昼  | 出勤者   | 480円 |
| ③ 夕  | 17時以降 | 400円 |
| ④ 深夜 | 23時以降 | 400円 |

ただし、この労働協約の食事手当に係る条項は、運転手のみを対象としたものであり、会社は、運転手以外の従業員には慣行によりほぼ同じ取扱を行っていたが、その中で③についてのみ、対象となる時間帯が運転手と異なり、従業員が18時以降勤務した場合に支給していた。

(7) 福利厚生費

56年から、旧関生支部は、福利厚生費を賃上げ及び一時金とともに春闘の要求項目に掲げており、会社は、各年度の交渉で締結された労働協約に基づき、旧分会の組合員に、福利厚生費を支給していた。

なお、福利厚生費は、非組合員には支給されていなかった。

(8) 賃金改定

例年3月ごろに提出される春闘要求のうち賃上げについては、会社は、同業数社とともに、旧関生支部を含む複数組合と集団交渉を行い、7月ごろまでに妥結した後、4月にさかのぼって実施していた。ただし、運転手以外の従業員の賃金は、集団交渉の対象となっていないため、査定により改定されていた。

4 58年10月11日からB1が取締役に就任するまでの経過

(1) 58年10月11日から中央労働委員会で和解するまでの経過

- ① 10月12日、X3と関生支部執行委員のA3は、旧関生支部の事実上の分裂の経緯についての事情説明及び団体交渉(以下「団交」という。)開催の申し入れのために、会社を訪れた。会社は、B2(以下「B2」という。)工場長とB3(以下「B3」という。)常務が応対した。B2工場長は、「会社には一つの組合しか認めない。君達は認められん。」と述べ、B3常務は、「二つか三つの労働組合ができた気配はわかる。わかるけれども、会社にも都合があるから、しばらく待ってくれ。」

と述べ、申立人組合の存在を否定する態度をとった。

これに対し、関生支部及び分会は、会社に対して、申立人組合の存在を認め団交に応じるよう内容証明郵便及び配達証明郵便等により数回申し入れたが、会社は、関生支部の存在を認めず、関生労組との間に唯一交渉団体約款が締結されていること等を理由に、団交に応じようとはしなかった。

- ② 58年10月10日を境に、会社は、分会の組合員に対して、組合活動保障及び組合用務保障（以下「組合活動保障等」という。）を行わなくなった。

そのために、従来組合活動保障等として認められていた組合活動のための不就業は、私用欠勤として次のように取り扱われることになった。

(ア) 私用欠勤としての賃金控除の対象となった。

(イ) 残業保障において、組合用務による早退及び早上がり私用扱いとされることにより、1回につき1.5時間の空白時間とされた分の残業の配分が減り、残業手当が減少することになった。

(ウ) 残業手当の減少にともない、有給差額金も減少することになった。

(エ) 一時金の欠格控除の対象となった。

- ③ 会社は、旧関生支部の事実上の分裂後は、関生労組（連帯労組）に旧関生支部との同一性があるとして、組合活動保障等については、連帯分会の組合員に対してのみ、従来の労働協約及び慣行と同じ取扱を行っていた。なお、会社は、組合活動保障等以外の労働条件については、連帯分会の組合員以外の従業員に対しても、労働協約等を準用し、従来どおりに取り扱っていた。

- ④ 会社は、連帯分会の組合員には組合活動保障等の許可の申請を口頭により行うのを認めていたのに対し、申立人らには書面による申請を求めている。

- ⑤ 10月17日、会社は、X3及びX4に対して、業務が混乱する恐れがあることを理由に社内待機（運転業務に就かせない処分）を命じ、次いで翌週からは出勤停止を命じた。

- ⑥ 11月2日、4日及び8日に、関生労組は、ストライキを行った。分会員らは、通常どおり勤務したが、会社は、11月の賃金支払日において、X2がこのストライキに参加したとして、3日分を控除した賃金をX2に支給した。

- ⑦ 12月15日ごろ、会社は、全従業員に58年度年末一時金を支給した。X5の一時金は、554,023円になっており、組合活動等に関わる不就業について、欠格控除を受けていた。

- ⑧ 59年1月14日、会社は、出勤停止に付していたX3及びX4に対し、解雇を通告した。これに対し、X3及びX4は、京都地方裁判所（以下「京都地裁」という。）に地位保全の仮処分の申請を行った。

- ⑨ 1月17日、旧関生支部が事実上分裂して以降長期にわたって団交を拒否されていた関生支部は、当委員会に団交応諾を求める不当労働行為の救済の申立てを行った（京労委59年（不）第2号 近畿生コン事件）。
- ⑩ 2月、京都地裁は、X3及びX4の地位保全を認める仮処分決定を行った。
- ⑪ 3月ごろ、関生支部及び分会は、会社に対して、59年度の春闘要求書を提出した。しかし、会社は一貫して受け取りを拒否し、団交にも応じなかった。一方、会社は、連帯労組が参加し、関生支部が参加していない京都地区集団交渉（以下「京都集交」という。）において、6月ごろに賃上げについて妥結し、労働協約を締結し、4月にさかのぼって連帯労組の組合員に適用した。京都集交における労働協約は、連帯労組の組合員以外の運転手に対しても準用された。また、同じ頃、会社は、運転手以外の従業員に対し、査定による賃金改定を行った。分会は、京都集交における労働協約を準用することは他組合との合意内容を押し付けるものであるとして反対の意思を表明していた。
- ⑫ 4月6日付けで、京労委59年（不）第2号 近畿生コン事件について、当委員会の命令が出され、主文は次のとおりであった。

- 1 被申立人は、①掲示板消失の件、②申立人の組合員X3ら2名に対する下車勤務及び自宅待機の命令の件、③組合用務否認の件、④運輸一般関西地区生コン支部労働組合近畿生コン分会が行ったストライキを理由とする申立人の組合員になされた賃金カットの件、⑤申立人の組合員に対する残業補償制度の一方的適用除外の件、⑥申立人の組合員X3、同X4になされた解雇を撤回する件、に関する申立人の団体交渉の申し入れに対し、誠意をもってこれに応じなければならない。
- 2 被申立人は、下記内容の「通知文」を縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に墨書し、従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記  
通 知 文

当社は、運輸一般関西地区生コン支部労働組合を当社に係る唯一の労働組合と判断し、今日まで同労組と団体交渉を行って参りましたが、今般、京都府地方労働委員会から、「全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部が独立した労働組合であり、①運輸一般関西地区生コン支部労働組合との間に唯一交渉団体約款が締結されていること、②全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部との団体交渉に応じれば、運輸一般関西地区生コン支部労働組合との間で長期紛争の発生が予想され、それが為に経営上の危機を招くことを理由に、全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部との団体交渉を

拒否してはならない。」と命ぜられましたので、今後、同支部から団体交渉の申し入れがあれば、これに応じることにしました。

以上、京都府地方労働委員会の命令により通知します。

会社は、これを不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てた（59年（不再）第27号）。

- ⑬ 7月15日ごろ、会社は、全従業員に59年度夏季一時金を支給した。申立人らが受けた金額は、次のとおりであった。

X 1 378,449円 X 2 452,686円 X 5 339,273円

- ⑭ 中労委は、10月27日付けで、59年（不再）第27号近畿生コン事件について和解勧告を行い、当事者双方がこれを受け入れて、和解した。内容は、次のとおりであった。

- 1 会社は、本件初審命令主文第1項の6項目を含め、今後とも組合の団体交渉の申し入れに対し、誠意をもってこれに応ずる。
- 2 組合は、本件初審命令主文第2項の履行を請求しない。
- 3 会社及び組合は、今後、本件に関し一切争わず、健全な労使関係の育成に努める。

- ⑮ 中労委での和解以降、B 3社長は、関生支部及び分会との団交の席で、組合事務所の設置について、「桜の散る頃には組合事務所を与えますよ」と発言していた。

- ⑯ この頃、分会は、B 2工場長に対して、残業手当について会社の換算表計算（以下「旧計算方法」という。）では誤差が生じているので、是正するよう申し入れたが、拒否された。

(2) 中労委和解以降、B 1が取締役に就任するまでの経過

- ① 10月29日付けで、関生支部及び分会は、会社に対して、同月30日に団交を開催するよう、文書で申し入れた。会社は、団交の日程について、諸般の事情で30日には開催できないので11月2日に分会長と調整する旨、回答した。

調整の結果、同月6日に団交を開催することになり、会社と関生支部及び分会は、同月6日に中労委和解後はじめての団交を行った。団交の冒頭において、「(ア) 議事録の確認をする。(イ) 終了時に次回日程を確認する。(ウ) 差別実態確認の資料を示す。(エ) 実損回復をする。」との口頭確認がなされたが、議事録確認の約束は、果たされなかった。その翌日、関生支部及び分会は、6日の団交は誠意のない団交であったとする旨の抗議文を会社に提出した。

- ② 同月15日付けで、会社は、関生支部及び分会に対して、労働条件に関する諸協定並びに慣行、慣例の廃棄及び改定に関し、提案を行った。その内容は、「(ア) 残業保障及び組合用務の賃金保障に関する諸協定、慣行の廃棄 (イ) 始業点検時間、夕食休憩時間、第1第3土曜日の稼働、社会保険料の負担割合及び有給休暇の差額支給についての改定」であった。

会社は、同年4月ごろに、連帯労組に対しても、同趣旨の申入れを口頭で行っていた。連帯労組は、この受け入れを拒否していた。

関生支部は、11月16日付けの文書で、この受け入れを拒否した。

③ 同月19日に会社と関生支部及び分会は、団交を行った。会社は、関生支部及び分会に対して、組合活動保障等を認めない意向を示し、前回の団交時に約束されていた差別実態を確認する資料の提出を拒否した。

④ 12月15日ごろ、会社は、全従業員に59年度年末一時金を支給した。申立人らが支給を受けた金額は、次のとおりであった。

X 1 355,349円          X 2 434,081円          X 5 398,276円

⑤ 会社は、前記(1)⑩の京都地裁の仮処分決定の後もX 3及びX 4の就労を認めていなかったが、12月28日に和解が成立し、両名は復帰した。和解には、新車を優先的に両名に割り当てるという条項が含まれていた。

⑥ 60年2月18日、会社は、関生支部及び分会に対し、次の労働条件等の改廃について、同月25日に団交を行うよう申し入れた。

- |   |                 |
|---|-----------------|
| イ | 組合活動に対する諸制度について |
| ロ | 残業保障制度について      |
| ハ | 社会保険料の負担割合について  |
| ニ | 有給休暇の差額保障について   |
| ホ | 時間外労働割増率について    |
| へ | 自家用保険補助制度について   |
| ト | 貸与品・支給品制度について   |
| チ | 暫定退職金制度について     |

同月19日、関生支部は、会社側提案の団交に応じない旨、回答したが、3月1日会社は、同月5日に団交を行うよう、再度申し入れた。

⑦ 同月5日付けで、会社は、組合活動に関する会社の見解を関生支部に提示した。その内容は、次のとおりであった。

- |   |  |
|---|--|
| 1 | 会社は本取扱いに反しない組合活動についてその自由と権利を認め、組合活動をしたことにより不利益な取扱いをしない。  |
| 2 | 会社は、就業時間中の組合活動は原則として認めない。ただし、次の各号に該当する場合であらかじめ会社に事前届け出をしその承認を得た時はこの限りではない。<br>賃金上の取扱いは別表の通りとする。<br>(1) 正式な手続きにより行われる団体交渉、事務交渉等の諸会議<br>(2) 官公庁または公共団体主催の会議に指名出席するとき<br>(3) 労働組合招集に係わる別表の諸会議に出席をするとき |
| 3 | 組合が前記により会社の承認を受けようとするときは、備付の所定用紙に必要事項を記入し申し出るものとする。  |
| 4 | (略)  |

別表1 賃金を保障する組合活動

名 称	回 数	不就労を認めるもの	保障の対象者
団 体 交 渉	労 使 合 意	労使の合意	支部執行委員 1 分会執行委員 1～2
官公庁 関 係	必要に 応じ	指名された者	(雇用契約者のみ)

別表2 賃金の保障を伴わない組合活動

名 称	回 数	不就労を認めるもの	賃金の取扱
定期大会	年 1 回	正規の機関構成員	不就労時間の賃金は 不支給。
臨時大会		〃	
支部執行 委 員 会	月 1 回	〃	その他の事項は不利 益な取扱はしない。

- ⑧ 同月5日に、X3及びX4は、ストライキを行った。  
これに対して、会社は、基本給、職務給及び住宅給のストライキ時間分の金額を賃金カットした。
- ⑨ 3月ごろ、関生支部及び分会は、会社に対して、60年度の春闘要求書を提出した。一方、連帯労組も会社に対して、60年度の春闘要求書を提出していたが、会社は、6月ごろに京都集交において、賃上げについて妥結し、労働協約を締結し、4月にさかのぼって連帯労組の組合員に適用した。京都集交における労働協約は、連帯労組の組合員以外の運転手に対しても準用された。また、同じ頃、会社は、運転手以外の従業員に対し、査定による賃金改定を行った。  
分会は、京都集交における労働協約を準用することは他組合との合意内容を押し付けるものであるとして反対の意思を表明していた。また、60年秋にいたっても、59年度の賃上げ要求を団交の議題にしていた。
- ⑩ 7月2日、B1（以下「B1」という。）は、会社の取締役を選任された。
- ⑪ 同月8日、会社は、関生支部及び分会の団交申入れに対する回答の中で、会社の重要ポストの人事異動のため、現在継続中の団交をしばらく休止し、8月盆休み明けに再開するよう要請した。
- ⑫ 7月15日、会社は、全従業員に夏季一時金を支給した。申立人らが受けた金額は、次のとおりであった。
- X 1 379,000円      X 2 395,000円      X 3 472,702円  
X 4 504,886円      X 5 370,518円

## 5 B1取締役就任後の経過

## (1) B1取締役が就任してから61年2月までの経過

- ① 8月12日、B1は、B2にかわって工場長として会社に着任した。

9月10日、会社と関生支部及び分会との間で団交が開かれ、B1が着任後初めて参加した。

- ② B3は、近日中に代表取締役の地位がB1と交替となることを予期し、後任への申し送りのつもりで、この日の団交で確認した事項を取りまとめ、次の文面の確認書（以下「9.10確認書」という。）を、同月17日までの間に、近生分会との間で取り交わした。

昭和58年10月10日以降の職場における労働組合の実体認識に欠け全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部同近畿生コン分会と締結した協定及び慣習慣行の一部適要を行わず今日に至ったことを認める。

一部適要を行わなかった部分の回復できる部分は早急に改め、細部について引続き交渉による解決を図るが最終不一致点の部分については別途協議の上決定する。

- ③ 同月17日、B1が9.10の確認書の存在を否定し、59年中労委和解勧告以前については関生支部の存在を認めない旨の発言をしたことにより、この日に行われていた団交は、険悪な空気になった。
- ④ 10月7日、B3が退職し、B1が代表取締役に就任した。B3とB1は、社長交替に際して、分会への対応の仕方等について、話し合ったことはなかった。
- ⑤ 12月15日、会社は、全従業員に60年度年末一時金を支給した。申立人らに支給された金額は、次のとおりであった。

X 1	365,000円	X 2	450,000円	X 3	452,587円
X 4	525,000円	X 5	316,610円		

- ⑥ 61年1月ごろから、関生支部及び分会は、再三にわたり、三六協定の締結を議題として団交を申し入れるとともに、従前の協定書の提出を求めている。しかし、会社は、団交に応じようとしなかった。
- ⑦ 61年1月21日、会社は、同月22日の組合活動の休暇届を提出したX3に対し、「業務に従事し、専念することを指示する」旨の「業務指示」と題する文書を出した。このことについて、関生支部及び分会は、会社に対して、同月21日及び同月25日の日付で「業務指示」文書は組合活動に対する支配介入であること、申立人は「業務指示」文書には従わないこと、会社は今後このような支配介入を行ってはならないことなどを主な内容とする抗議文を提出した。同月25日、会社は、これに対して、文書により、「欠員は配車予定を狂わす重要な要因であり、業務に専念せよと指示を出すのは当然である」と反論した。

この日以降も、会社は、申立人らに対しては、組合活動のための休暇届の提出の度に、「業務指示」文書と同様の文書を出していた。しかし、このような文書は、連帯分会の組合員には、一度も出されることがなかった。

- ⑧ 同月31日、会社は、分会の組合員であるA4（以下「A4」という。）

を解雇した。この処分に対し、A 4 は、京都地裁に対し、地位保全の仮処分を申請し認められた。

- ⑨ 2月22日、X 3 及び X 4 は、病氣療養中の母の看護を理由に、「定時内就労許可願い」を提出した。「定時内就労許可願い」とは、残業をしないことについて許可を得るための申請文書である。会社は、X 3 及び X 4 に対して、同日付けで、私的理由である病人看護により欠勤すれば残業保障の対象から除外することを警告し、業務に専念することを指示する旨の「業務通知」と題する文書を出し、定時内就労を許可しなかった。

(2) 61年度春闘交渉等の経過

- ① 61年2月以降、会社は、関生支部からの再三の団交申し入れにもかかわらず、団交に応じなくなった。
- ② 3月ごろ、関生支部及び分会は、会社に対して、賃上げ、一時金及び福利厚生費（以下「賃金改定等」という。）を含む春闘の要求書を提出した。同時期に、連帯労組も会社に対して、春闘の交渉に向けての賃金改定等の要求書を提出していた。
- ③ 会社は、前記4(1)⑩及び4(2)⑨のとおり、運転手の賃金改定等については、59年度及び60年度は京都集交に参加していたが、61年度からは京都集交に参加せず連帯労組及び関生支部のそれぞれと会社の間で個別に交渉を行うことにし、関生支部及び分会に対し、61年4月14日付けでその旨の通知をした。そして、会社は、関生支部及び分会に対して、同月15日付けで、賃金改定等の前提条件として次の5項目の合理化案（以下「5項目案」という。）を提示した。また、会社は、同時期に連帯労組に対しても同内容の合理化案を提示した。

改訂及び廃棄するもの

- 1) 組合要務に関する賃金保障、その他組合活動による不就労に対する、賃金上の保障を行うこと、それに伴う慣行、慣例
- 2) 社会保険料の負担割合を「経営者5割、労働者5割」に改訂する。
- 3) 有給休暇の差額支給はその賃金を所定内賃金とし、差額は支給しない。
- 4) 時間外労働割増率を普通残業割増25%、深夜割増50%と改訂する。
- 5) 残業保障に関して、大型ミキサー運転手の月平均時間外保障を35時間とする。

- ④ 4月30日、関生支部は、当委員会に対して団交促進についてのあっせん（61年第14号）を申請した。しかし、5項目案をめぐって労使の主張が平行線となり、あっせんは、6月4日に打ち切りとなった。会社は、その後の関生支部からの団交申し入れに対しても応じなかった。
- ⑤ 会社は、関生支部及び分会に対し、6月17日付けの文書で、分会の



組合員の残業の意思について、文書で回答するよう求めた。それに対し、関生支部及び分会は、抗議するとともに、従来慣行に従って残業する意思を表明した。6月24日付けで、会社は、X3、X4及びX5に対して、早出及び残業について会社の指示に従うか否かを問う旨の「業務通知」と題する文書を出した。それに対して、X3、X4及びX5は、同月25日付けで、「労働組合として対応し個人としての対応はしない。労働基準法等を守る立場で就労する。」旨を文書で回答した。会社は、X3、X4及びX5に対して、同月26日、「業務通知」文書に対する明確な回答がなかったものとして早出残業の労務提供を受領しない旨の文書を出した。そして、会社は、「業務通知」文書に対する回答がなかったこと及び申立人組合との間で三六協定が締結されていないことを理由に、7月度賃金計算日から3か月間、申立人に午後3時30分以後の運転業務を指示しなかった。

- ⑥ 7月ごろ、会社は、連帯労組と3回ほどの交渉の後、賃金改定等について賃上げ7,800円（基本給5,000円、職務給1,400円、住宅給1,400円）、一時金105万円、福利厚生費5万円の内容で妥結した。この賃金改定等にあたって、会社と連帯労組は、前記③の5項目案のうち、3)有給差額金を支給しないこと、4)のうち深夜の時間外労働割増率を50%に改定すること及び5)残業保障時間数を35時間に改定することについて合意した。そしてこの会社と連帯労組との合意事項は、61年7月度賃金計算日から、全従業員に対して、適用されることになった。会社は、その他の合意に至らなかった項目について、翌年以降に継続して協議する考えであった。
- ⑦ 会社は、61年7月度の賃金支払日より、従来の残業手当の計算方法を改め、誤差が生じない計算方法（以下「新計算方法」という。）により、残業手当を支給するようになった。
- ⑧ 会社は、連帯分会の組合員に対しては、賃金改定等交渉の妥結に基づき4月にさかのぼって賃上げを行い、夏季一時金を7月15日に支給した。会社は、非組合員である運転手に対しても、この妥結内容に準じて賃上げを行い、一時金を支給した。

会社は、運転手に対する賃上げ及び一時金支給と同時期に、製造部門の非組合員である従業員に対しても、査定に基づく賃金改定及び一時金の支給を行った。X2、X1の所属する生産技術課では、C1（以下「C1」という。）係長は7,150円、C2（以下「C2」という。）は6,800円の賃金改定であった。また一時金については、C1は、基準内賃金219,700円の4.46か月分である98万円、C2は同じく172,700円の4.28か月分である74万円であった。

なお、生産技術課試験室の従業員の氏名、勤続年数等は、次のとおりであった。

（63年3月10日現在）

氏名	勤続年数	年齢	コンクリート工学協会 資格
C 3 課長	不明	不明	コンクリート主任技士
C 1 係長	10	32	コンクリート主任技士
X 2	10	32	コンクリート主任技士
X 1	8	31	コンクリート技士
C 2	5	28	なし

⑨ 同年7月14日、関生支部は、会社を被申立人として、団交応諾を求める不当労働行為救済の申立てを行った（京労委61年（不）第8号第1近畿生コン事件。以下「第1事件」という。）。

⑩ 8月ごろ、申立人らは、賃金改定について、非組合員である従業員には連帯労組の妥結内容が準用され賃上げされているのに、分会員には前年までと異なり、その妥結内容が準用されていないことを知り、会社に対して抗議した。

なお、この当時、申立人らに支給されていた賃金の基準額は、以下のとおりであった。

X 1	182,350
X 2	203,550

	基本給	職務給	住宅給
X 3	173,300	62,300	49,600
X 4	172,800	62,300	49,600
X 5	178,300	62,300	49,600

9月2日、会社は、関生支部及び分会との交渉において、連帯労組と妥結し実施した金額よりも低い額である賃上げ1,800円、一時金80万円、福利厚生費5万円という金額を提示した。しかも、会社は、関生支部及び分会に対し、会社の5項目案をすべて受け入れなければこの金額により賃金改定等をも実施しないと主張し、連帯労組との春闘交渉の結果についても明らかにしなかった。

⑪ 10月1日、関生支部及びX 3、X 4、X 5、X 1、X 2は、申立人らの時間内組合活動に対する賃金カット等が連帯労組との差別的取扱であり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に第2事件の申立てを行った。

⑫ 10月、会社は、福利厚生費を受けていない非組合員及び職制を対象に慰安旅行を実施した。当時、非組合員と見られていたX 6も参加した。X 6以外の申立人は対象から外された。夜、宴会があり、その終わり間近に、B 1がX 6のところに行き、「あまり運一に関わるなよ、

わしに任しといたらええのやさかい」と言った。

- ⑬ 12月13日、会社は、申立人らを除く従業員に62年度年末一時金を支給した。同月18日、分会の組合員5名は、京都地裁に61年度一時金（年間分）支払の仮処分申請を行った。同月26日、会社と分会の組合員5名は、61年度一時金支払いの件について和解した。そこで、申立人らに対し、分会員以外の従業員に61年度一時金の夏季分及び年末分として支給されていた年間合計額の約60%にあたる次の金額が、一時金の内金として支給され、残金については労使間で協議することになった。

X 1 351,720円 X 2 373,861円 X 3 630,000円

X 4 630,000円 X 5 630,000円

- ⑭ 12月26日、第1事件は当委員会の関与のもとに和解が成立し、和解協定書が調印され、翌日救済申立ては取り下げられた。同和解協定書は、時間、開始日及び人数等の団交条件のもとで、「誠実に団交を行う。」という内容であった。

その後、同和解協定書に基づき、62年1月12日、3月28日、5月21日、6月29日、7月30日及び11月27日に、会社と関生支部及び分会との間で、団交が開かれたが、賃上げ及び一時金等については進展はなく、いずれもB1の中途退席で団交が打ち切られた。

### (3) X6に対する取扱いの経過等

- ① X6は、51年ごろまで、当時、会社にあった労働組合に加入していたが、51年ごろに脱退してから60年までは、いかなる労働組合にも所属していなかった。
- ② 61年1月ごろ、X6は、会社には組合員であることを秘密にする「匿名組合員」という形で、関生支部に加入した。
- ③ 同年7月ごろ、会社に2台の新車が入った。会社では、誰が新車を担当するかについて、古い車に乗っている者から順番に割り当てる慣習があった。このときはX6が割り当てられる順番であり、さらには前記4(2)⑤のとおり、X3、X4に優先的に割り当てるという内容の和解があったにもかかわらず、B1の指示によって連帯労組に所属している他の運転手に割り当てられた。同年の秋、X6は、他の運転手が4年程度使用していた車を担当することになった。

なお、会社では車両の実際の使用期間は、約8年間であった。

- ④ 62年5月ごろ、B1は、X6に対し、57歳が会社としての一応の定年であり、それ以降も勤務する場合は賃上げと一時金が20%カットになること及び57歳で退職した場合の退職金等について説明し、「私の判断で功労金的な上乘せも出来るし、もうぼちぼち車を降りてしまったらどうや」と退職を勧めた。
- ⑤ 京都生コンクリート工業組合と同盟交通労連関西地方本部生コン産業労働組合、旧関生支部及び全化同盟関西生コンクリート労働組合連合会との間で、57年4月11日付けで締結された労働協約によると、定

年は60歳としたうえで「57歳以降の扱いは、大阪兵庫工業組合と同一扱いにする」とされていた。そして大阪兵庫工業組合の扱いでは、「57歳以降に改訂される賃金及び一時金の基準額の80%を本人に支給し、20%は基金へ積み立てる」（以下、「2割カット条項」という。）とされていた。

X 6 は、この基金への積み立てについて、60歳で定年退職してから、厚生年金の支給開始年齢である65歳になるまでの間、年金方式で支払われるためのものであると聞いていた。

しかし、基金の設立の見通しはなく、会社は労働協約締結後も57歳以上の従業員に対して、一時金の基準額の100%を支給してきた。

- ⑥ 62年5月18日、X 6 は、誕生日を迎え、57歳になった。
- ⑦ 5月25日、分会は、X 6 が関生支部に加入したことの通知及びX 6 の問題については、分会を通じて話し合いを行えとの要求を文書で会社に提出した。

X 6 は、59年度の賃金改定で基本給が他の者より500円低く改定されていたことをこの頃に知り、分会を通じて会社には是正を求めた。そのとき応じたB 4工場次長は、事務的ミスによりX 6 の基本給が500円低額となっている事実を認めた。

なお、この当時、X 6 に支給されていた賃金の基準額は、基本給183,000円、職務給63,700円、住宅給51,000円であった。

- ⑧ 62年度夏季一時金は、61年11月21日から62年5月20日までの勤務実績に基づき支給されたが、会社は、X 6 に対し、2割カット条項を理由にX 6 が57歳になった5月18日の翌日からの2日分の20%をカットした金額として、518,564円を支給した。この会社の支給した金額の算出式は次のとおりであった。

$$525,000 - \frac{525,000 \times 0.8}{130.5 \times 2} \times 2 = 518,564$$

しかし、実際にはこの算出式では、2日分の80%がカットされたことになる。

#### (4) 62年度春闘交渉等の経過

- ① 62年3月9日、関生支部及び分会は賃金改定等を含む春闘の要求書を会社に提出し、団交開催を求めた。連帯労組も春闘の交渉に向けて、賃金改定等の要求書を会社に提出した。会社は、同月28日に関生支部及び分会との団交に応じたが、開始後早々に退席し、回答しなかった。その後、会社は、5月21日の関生支部及び分会との団交で、ゼロ回答をし、6月29日及び7月30日の団交で、62年度夏季一時金30万円の内容の回答をした。
- ② 一方、会社は、7月ごろ、連帯労組との間で、賃金改定4,300円（基本給2,700円、職務給800円、住宅給800円）、一時金105万円、福利厚

生費 5 万円の内容で妥結した。

- ③ 7 月中旬、会社は、申立人らを除く従業員に 62 年度夏季一時金を支給した。

なお、C 1 係長及び C 2 の同一時金は前年度と同額であった。

- ④ 8 月 1 日、関生支部は、連帯労組及び非組合員に対する賃金改定等と同額で同意する旨の通知文を会社に郵送した。
- ⑤ 同月 25 日、前記②の妥結に基づき、会社は、連帯分会の組合員に対して、4 月にさかのぼって賃金改定差額を支給した。会社は、非組合員である運転手にも、同内容の賃金改定を行った。

会社は、製造部門の非組合員である従業員に対しては、一律 1,000 円の賃金改定を同時期に行った。

- ⑥ 9 月 17 日、会社と関生支部は、京都地裁において、62 年度夏季一時金の支給問題について和解し、申立人らに次の金額が支払われた。

X 1	330,000円	X 2	400,000円	X 3	512,931円
X 4	525,000円	X 5	448,563円	X 6	518,564円

- ⑦ 11 月 6 日、関生支部及び分会は、会社に対し、62 年度年末一時金等についての団交を申し入れた。さらに、同月 12 日 X 2 が統一要求書等を B 1 に提出したが、B 1 はそれらの文書を破り捨てた。同月 14 日、関生支部及び分会は、同月 12 日の B 1 の行為について文書で抗議した。同月 27 日、62 年度年末一時金についての団交が持たれ、冒頭、関生支部は誠実団交の確認書を交わすことを提案した。会社はこれには応じず、「組合が地労委の申立てを取り下げれば、一時金を支給する」と回答した。

- ⑧ 12 月 7 日、関生支部は、会社に対して、B 1 の態度について抗議し団交を申し入れた。

- ⑨ 12 月 15 日、会社は、申立人らを除く従業員に 62 年度年末一時金を支給した。同月 16 日、会社と関生支部双方の代理人が同一時金について協議し、同月 25 日、会社は、代理人間協議に基づき次の金額の 62 年度年末一時金を申立人らに支給した。

X 1	330,000円	X 2	400,000円	X 3	508,912円
X 4	512,934円	X 5	416,406円	X 6	420,000円

- ⑩ 12 月 25 日、関生支部及び X 6 は、X 6 に対する賃金カット等が労組法第 7 条第 1 号に該当する不利益取扱であり、組合事務所を関生支部に貸与しないことが労組法第 7 条第 3 号に該当する支配介入であるとして、第 3 事件の申立てを当委員会に行った。

#### (5) 63 年度春闘交渉等の経過

- ① 63 年 3 月 9 日、関生支部及び分会は、運輸一般、地本及び関生支部の統一要求書、春闘の要求書及び団交申し入れ書を会社に提出した。これに対して、会社は、団交及び回答を拒否した。
- ② この頃、連帯労組も春闘の交渉に向けて、賃金改定等の要求書を会

社に提出した。会社は、連帯労組に対しては、数回の交渉の後、6月ごろ賃金改定等について賃金改定3,000円（基本給2,000円、職務給500円、住宅給500円）、一時金105万円、福利厚生費5万円の内容で妥結した。

- ③ 会社は、連帯労組との賃金改定等の妥結により、4月にさかのぼって賃金改定を行った。会社は、非組合員である運転手に対しても、この賃金改定等の妥結内容に準じて賃金改定を行った。

会社は、非組合員である製造部門の従業員に対しても、一律3,000円の賃金改定を同時期に行った。

- ④ 会社では、第1土曜日は休日とされていたが、会社は、6月の第1土曜日である6月4日について、6月の第4土曜日である6月25日と休日を振り替えることにし、その前日に告示を行った。しかし、6月4日、申立人らは、関生支部に対して事前協議がなかったことや個人的都合のため、出勤しなかった。会社は、6月の賃金支払日において、申立人らの6月4日の欠勤に対する賃金カットを行った。

- ⑤ 7月中旬、会社は、申立人らを除く従業員に63年度夏季一時金を支給した。

なお、C1係長及びC2の同一時金は61年度と同額であった。

- ⑥ 8月23日、63年度夏季一時金について、会社及び関生支部双方の代理人間で協議がなされ、会社は、一定額を内金として支払うこととなり、申立人らに次の金額を支給した。

X 1	330,000円	X 2	400,000円	X 3	460,632円
X 4	504,885円	X 5	323,850円	X 6	413,563円

- ⑦ 12月中旬、会社は、申立人らを除く従業員に63年度年末一時金を支給した。

(6) 平成元年度春闘交渉等の経過

- ① 平成元年1月17日、63年度年末一時金について、会社及び関生支部双方の代理人間で協議がなされ、会社は、一定額を内金として支払うこととなり、申立人らに次の金額を支給した。

X 1	300,000円	X 2	380,000円	X 3	500,862円
X 4	512,931円	X 5	308,563円	X 6	413,564円

- ② 3月ごろ、関生支部及び分会は、会社に対して、賃金改定等を含む春闘の要求書を提出した。連帯労組も春闘の交渉に向けて、会社に賃金改定等の要求書を提出した。そして、関生支部及び分会は、3月3日、11日、22日に団交を申し入れたが、いずれも拒否された。

- ③ 5月24日、会社は、連帯労組との間で賃金改定等について賃金改定6,000円（基本給3,600円、職務給1,200円、住宅給1,200円）、一時金103万円、福利厚生費5万円の内容で妥結した。

- ④ 6月10日、計8回にわたる団交申し入れに応じない会社の態度に抗議して、関生支部は、ストライキを行った。同月14日、会社と関生支

部及び分会との団交が開かれた。この団交において、会社は、申立人らに対して、連帯労組との間で合意した項目を次回までに明示するからその内容で妥協するように、と提案した。同月29日、会社と連帯労組との合意項目が示され、会社と関生支部及び分会は、これに基づいて団交を行った。

- ⑤ 7月ごろ、会社は、連帯労組の組合員に対して、4月にさかのぼって賃上げを行い、同月15日ごろに夏季一時金を支給した。会社は、非組合員である運転手に対しても、賃金改定及び一時金について準用した。同時期に、会社は、製造部門の非組合員である従業員に対して、一律4,000円の賃金改定を行い、61年度と同額の一時金を支給した。
- ⑥ 8月12日、平成元年度夏季一時金について、会社及び関生支部双方の代理人間で協議がなされ、会社は、一定額を内金として支払うこととなり、申立人らに次の金額を支給した。

X 1	280,000円	X 2	370,000円	X 3	463,689円
X 4	479,477円	X 5	357,120円	X 6	389,901円

- ⑦ 12月中旬、会社は、申立人らを除く従業員に平成元年度年末一時金を支給した。同月26日、平成元年度年末一時金について、会社及び関生支部双方の代理人間で協議がなされ、会社は、一定額を内金として支払うこととなり、申立人らに次の金額を支給した。

X 1	260,000円	X 2	365,000円	X 3	487,371円
X 4	483,424円	X 5	408,431円	X 6	412,000円

- ⑧ 平成2年5月、B4工場次長は、申立人らに、X6の基本給の低額改定の是正要求について、「B1の了解が得られないので、是正できない」旨、回答した。

## 6 組合事務所設置について

- (1) 46年、会社は、地域支部に対して2坪ほどのプレハブの建物を組合事務所として貸与した。その後組合事務所は、49年、50年、52年に移転された後、プレハブ1階建て約2坪の建物となり、旧分会に貸与された。55年、会社は、同一場所において、組合事務所を10坪の建物に改築し、組合分裂時まで旧分会に使用させてきた。
- (2) 旧関生支部の事実上の分裂にともない、関生支部及び関生労組間で組合事務所の使用をめぐる対立が生じ、分会の組合員が排除される形で、関生労組の近畿生コン分会がこの事務所を引き継ぐこととなった。その後、同分会は、連帯分会と名称を変更し、現在に至るまでこれを使用している。その結果、関生支部は、組合事務所を使用できなくなった。これについて関生支部及び分会は、連帯分会の立ち退きと自らの使用を会社及び連帯分会に求め、組合事務所の貸与を議題とする団交の開催を会社に求めていた。しかし会社は、関生支部を認めない方針のもとで、関生支部及び分会の要求書を受け取らず、団交にも応じなかった。
- (3) 59年12月3日付けで、関生支部は、組合事務所設置等の要求書を会社

に提出した。分会としては、会社敷地の東北隅の空地に、プレハブ造りの6坪程度の組合事務所の設置が適当と考えていた。

同月7日、会社は、組合事務所設置等の要求には応じられないと回答したが、60年3月25日の団交の席で、B3は、組合事務所を早急に設置する旨の回答をした。B3は、この回答を具体化することなく退社した。

(4) 関生支部は、B3が会社を退社しB1が代表取締役になった際、B3との約束に基づいて、組合事務所の設置を要求したところ、B1は「私が約束したことと違う。」「知らん。」と回答した。

(5) 関生支部は、会社に対して、その後も数度にわたり組合事務所の設置を要求したが、受け入れられず、現在に至っている。

7 当委員会に対する申立て及び追加申立ての経過及び内容について

本件について、申立人は申立て以後5回にわたる追加申立てを行っており、申立年月日、救済対象者及び請求する救済内容（組合事務所の件を除く。）別にその対象としている期間を示すと次のとおりである。



(1) 61年10月1日付け第2事件申立て

氏名	組合活動保障	組合用務保障	ストライキ控除	残業保障
X 1	58年10月 ～61年2月			
X 2			58年11月	
X 3	59年11月 ～61年3月	59年11月 ～61年3月	60年3月	
X 4	60年4月 ～61年1月	59年11月 ～60年11月	60年3月	
X 5	58年10月 ～61年3月	58年10月 ～61年3月		

(2) 62年12月25日付け第3事件申立て

氏名	組合活動保障	組合用務保障	ストライキ控除	残業保障
X 6		62年6月 ～62年11月		61年4月 ～62年11月

(3) 62年12月25日付け追加申立て

氏名	組合活動保障	組合用務保障	ストライキ控除	残業保障
X 1	61年4月 ～62年6月			
X 2				
X 3	61年4月 ～62年11月	61年4月 ～62年11月		61年4月 ～62年11月
X 4	61年5月	61年4月 ～62年11月		61年4月 ～62年11月
X 5	61年4月 ～62年11月	61年4月 ～62年11月		61年4月 ～62年11月

残業の平均化	有給差額金	一時金	食事手当	賃金改定	福利厚生費
		59年夏季 ～60年年末	58年11月 ～61年3月		
		59年夏季 ～60年年末	58年10月 ～61年3月		
59年12月 ～61年4月	60年2月 ～61年3月	60年夏季 ～60年年末			
59年12月 ～61年3月	60年1月 ～60年9月	60年夏季 ～60年年末			
		58年年末 ～60年年末			

残業の平均化	有給差額金	一時金	食事手当	賃金改定	福利厚生費
62年7月 ～62年11月	61年4月 ～62年11月				

残業の平均化	有給差額金	一時金	食事手当	賃金改定	福利厚生費
		61年夏季 ～62年年末	61年4月 ～62年11月	61年4月 ～62年11月	61年度 ～62年度
		61年夏季 ～62年年末	61年4月 ～62年10月	61年4月 ～62年11月	61年度 ～62年度
61年4月 ～62年11月	61年4月 ～62年11月	61年夏季 ～62年年末		61年4月 ～62年11月	61年度 ～62年度
61年4月 ～62年11月	61年4月 ～62年10月	61年夏季 ～62年年末		61年4月 ～62年11月	61年度 ～62年度
61年4月 ～62年11月	61年4月 ～62年11月	61年夏季 ～62年年末		61年4月 ～62年11月	61年度 ～62年度

(4) 平成元年 1 月 11 日付け追加申立て

氏名	組合活動保障	組合用務保障	ストライキ控除	残業保障
X 1	62年12月 ～63年10月			
X 2				
X 3	63年 3 月 ～63年 9 月	62 年 12 月 ～63 年 11 月		62 年 12 月 ～63 年 11 月
X 4		62 年 12 月 ～63 年 11 月		62 年 12 月 ～63 年 11 月
X 5	63年 2 月 ～63年11月	62 年 12 月 ～63 年 11 月		62 年 12 月 ～63 年 11 月
X 6		62 年 12 月 ～63 年 11 月		62 年 12 月 ～63 年 11 月

(5) 平成元年 3 月 29 日付け追加申立て

氏名	組合活動保障	組合用務保障	ストライキ控除	残業保障
X 1				
X 2				

(6) 平成 2 年 3 月 30 日付け追加申立て（以下、表中の「元年」及び「2 年」は、平成元年及び平成 2 年を示す。

氏名	組合活動保障	組合用務保障	ストライキ控除	残業保障
X 1	元年 1 月 ～ 2 年 2 月			
X 2				
X 3	元年 2 月 ～元年10月	63年12月 ～ 2 年 2 月		63年12月 ～ 2 年 2 月
X 4	元年11月 ～ 2 年 1 月	63年12月 ～ 2 年 2 月		63年12月 ～ 2 年 2 月
X 5	63年12月 ～ 2 年 2 月	63年12月 ～ 2 年 2 月		63年12月 ～ 2 年 2 月
X 6		63年12月 ～ 2 年 2 月		63年12月 ～ 2 年 2 月

残業の平均化	有給差額金	一時金	食事手当	賃金改定	福利厚生費
		63年夏季～年末	62年12月～63年11月	62年12月～63年11月	63年度
		63年夏季～年末	62年12月～63年11月	62年12月～63年11月	63年度
62年12月～63年11月	63年7月～63年11月	63年夏季～年末		62年12月～63年11月	63年度
62年12月～63年11月	63年4月～63年10月	63年夏季～年末		62年12月～63年11月	63年度
62年12月～63年11月	62年12月～63年11月	63年夏季～年末		62年12月～63年11月	63年度
62年12月～63年11月	63年1月～63年11月	63年夏季～年末		62年12月～63年11月	63年度

残業の平均化	有給差額金	一時金	食事手当	賃金改定	福利厚生費
	61年7月～63年10月				
	61年7月～63年11月				

残業の平均化	有給差額金	一時金	食事手当	賃金改定	福利厚生費
	63年12月～2年1月	元年夏季～元年年末	63年12月～2年2月	63年12月～2年2月	元年度
	63年12月～2年1月	元年夏季～元年年末	63年12月～2年2月	63年12月～2年2月	元年度
63年12月～2年2月	元年7月～2年1月	元年夏季～元年年末		63年12月～2年2月	元年度
63年12月～2年2月	元年4月～元年9月	元年夏季～元年年末		63年12月～2年2月	元年度
63年12月～2年2月	63年12月～2年2月	元年夏季～元年年末		63年12月～2年2月	元年度
63年12月～2年2月	63年12月～2年2月	元年夏季～元年年末		63年12月～2年2月	元年度

(7) 平成2年8月7日付け追加申立て

氏名	組合活動保障	組合用務保障	ストライキ控除	残業保障	残業の平均化
X 1					
X 2					
X 3	2年3月	2年3月		2年3月	2年3月
X 4		2年3月		2年3月	2年3月
X 5	2年3月	2年3月		2年3月	2年3月
X 6		2年3月		2年3月	2年3月

有給差額金	一時金	食事手当	賃金改定	厚生利費	休日の方の変更	残業手当誤差の是正	基本給の低額改定
2年3月		2年3月	2年3月		63年6月		
2年3月		2年3月	2年3月		63年6月		
			2年3月		63年6月	59年12月 ～61年7月	
			2年3月		63年6月	59年12月 ～61年7月	
2年3月			2年3月		63年6月	61年4月 ～61年7月	
			2年3月		63年6月	61年4月 ～61年7月	61年4月 ～2年3月

8 申立人らに対して支給された賃金について

前記3～5の事実に基づき、申立人らに支給された賃金について、以下に整理する。

なお、「控除時間」とは、申立人が救済を求めている組合活動保障等の時間数を含む不就労時間数である。

## (1) 運転手の賃金改定の影響を受ける賃金について

氏名	年	月	控除時間		基本給 支給額	職務給 支給額	
			時	分			
X 3	61	4	18	40	152,061	54,665	
		5	21	0	149,397	53,707	
		6	36	5	132,232	47,536	
		7	0	5	173,209	62,267	
		8	14	30	156,796	56,367	
		9	19	20	151,294	54,389	
		10	32	40	136,117	48,933	
		11	1	25	171,688	61,721	
		12	8	35	163,531	58,789	
		62	1	14	10	157,175	56,505
			2	24	0	145,983	52,483
			3	15	20	155,847	56,028
	4		18	0	152,812	54,397	
	5		5	50	166,061	59,914	
	6		12	25	159,167	57,221	
	7		13	50	157,555	56,642	
	8		4	20	168,368	60,528	
	9		17	30	153,381	55,140	
	10		13	5	158,408	56,948	
	11		10	10	161,728	58,142	
	12		36	50	131,375	47,233	
	63	1	3	0	169,886	61,073	
		2	43	10	124,166	44,642	
		3	22	10	148,069	53,233	

住宅給 支給額	残業時間		残 業 手 当 支 給 額	有 給 日 数	有給差額金 支 給 額
	時	分			
49,600	39	30	96,182	3	7,662
49,600	38	45	94,836	1	2,563
49,600	36	45	89,486		
49,600	11	55	29,017		
49,600	21	10	51,545		
49,600	15	10	36,933		
49,600	34	5	83,000		
49,600	52	50	128,660		
49,600	42	10	102,684		
49,600	30	30	74,273		
49,600	44	25	108,163		
49,600	35	25	86,246		
49,600	36	35	89,088		
49,600	29	55	72,853		
49,600	40	10	97,814		
49,600	25		60,880		
49,600	36	20	88,479		
49,600	27	45	67,577		
49,600	26	30	64,533		
49,600	39	50	97,002		
49,600	49	15	119,933		
49,600	44	15	107,757		
49,600	38	15	93,146		
49,600	34	10	83,202		

氏 名	年	月	控除時間		基本給 支給額	職務給 支給額
			時	分		
	63	4	31	35	137,351	49,380
		5	21	35	148,733	53,471
		6	22	5	148,164	53,267
		7	15	10	156,037	56,096
		8	4	35	168,084	60,426
		9	13	50	157,555	56,642
		10	4	40	167,989	60,391
		11	24	50	145,034	52,142
		12	34	15	134,316	48,290
	元	1	11	25	160,306	57,630
		2	19	25	151,200	54,358
		3	23	25	146,647	52,721
		4	43	0	124,166	44,642
		5	7	5	165,238	59,403
		6	18	25	152,338	54,767
		7	13	30	157,934	56,778
		8	31	50	137,066	49,278
		9	17	30	153,381	55,142
		10	12	30	159,072	57,187
		11	3	55	168,842	60,698
		12	31	0	138,015	49,619
	2	1	7	20	164,953	59,301
		2	14	0	157,365	56,573
		3	27	0	142,568	51,255



住宅給 支給額	残業時間		残業手当 支給額	有給 日数	有給差額金 支給額
	時	分			
49,600	21	30	52,356		
49,600	29	45	72,447		
49,600	41	20	100,655		
49,600	18	35	45,254		
49,600	25	5	61,083		
49,600	38	10	92,943		
49,600	23	30	57,227		
49,600	31	10	75,897		
49,600	29	40	72,244		
49,600	27		65,750		
49,600	27	40	67,374		
49,600	29	35	72,041		
49,600	25	15	61,489		
49,600	23	30	59,662		
49,600	29	20	71,432		
49,600	18	10	44,239		
49,600	27	10	66,156		
49,600	25	15	61,894		
49,600	23	35	57,430		
49,600	40	10	97,814		
49,600	23	20	56,821		
49,600	30	50	75,085		
49,600	22	45	55,400		
49,600	19	25	47,283		

氏名	年	月	控除時間		基本給 支給額	職務給 支給額		
			時	分				
X 4	61	4	3	55	168,363	60,201		
		5	7	15	164,571	59,337		
		6	12	50	158,238	57,050		
		7	13	40	157,296	56,710		
		8	32	35	135,819	48,968		
		9	17	20	153,128	55,208		
		10	30	15	138,467	49,992		
		11	21	10	148,777	53,642		
		12	18	30	151,804	54,733		
		62	62	1	4	20	167,882	60,528
				2	7	55	163,815	59,062
				3	21	25	148,493	53,539
4	3			30	168,828	60,869		
5	5			40	166,369	59,982		
6	7			25	164,856	59,437		
7	5			30	166,558	60,051		
8	5			50	166,180	59,914		
9	9			30	162,585	58,617		
10	13			10	157,857	56,914		
11	28			35	140,359	50,608		
12	20			40	149,344	53,846		
63	63	1	3	10	169,206	61,005		
		2	30	30	138,184	49,824		
		3	11	40	159,559	57,528		

住宅給 支給額	残業時間		残業手当 支給額	有給 日数	有給差額金 支給額
	時	分			
49,600	38	25	93,374	4	13,096
49,600	30	30	74,149	4	12,108
49,600	37	55	92,159	4	11,752
49,600	8	50	21,474		
49,600	16	45	40,718		
49,600	8	25	20,460		
49,600	34	25	83,664		
49,600	40	10	97,642		
49,600	40	25	98,250		
49,600	37	5	90,147		
49,600	47	5	114,456		
49,600	43	35	105,948		
49,600	33	15	80,828		
49,600	27	35	67,053		
49,600	33	25	81,233		
49,600	32	30	79,005		
49,600	33	25	81,233		
49,600	32	0	77,789		
49,600	32	0	77,789		
49,600	51	50	123,977		
49,600	45	45	111,215		
49,600	37	45	91,767		
49,600	44	20	107,771		
49,600	33	20	81,031		

氏 名	年	月	控除時間		基本給 支給額	職務給 支給額
			時	分		
	63	4	21	25	148,493	53,539
		5	10	5	161,356	58,176
		6	10	15	161,167	58,107
		7	6	10	165,802	59,778
		8	4	35	167,599	60,426
		9	3	50	168,450	60,732
		10	11	40	160,316	57,801
		11	30	45	137,900	49,721
		12	26	0	143,291	51,664
	元	1	18	25	151,898	54,767
		2	25	0	144,426	52,073
		3	16	10	154,452	55,687
		4	13	20	157,668	56,846
		5	10	10	161,262	58,142
		6	19	20	150,858	54,392
		7	9	50	161,640	58,278
		8	20	25	149,628	53,948
		9	10	0	161,451	58,210
		10	15	25	155,303	55,994
		11	24	15	145,277	52,380
		12	36	25	131,469	47,403
	2	1	16	45	153,790	55,448
		2	24	35	144,899	52,244
		3	24	15	145,277	52,380

住宅給 支給額	残業時間		残業手当 支給額	有給 日数	有給差額金 支給額
	時	分			
49,600	24	55	60,570		
49,600	26	55	65,432		
49,600	38	35	93,793		
49,600	27	40	67,255		
49,600	32	45	79,613		
49,600	23	45	57,734		
49,600	29	5	70,699		
49,600	25	5	60,975		
49,600	34	30	85,367		
49,600	19	40	47,808		
49,600	30	55	75,156		
49,600	27	55	67,863		
49,600	19	20	46,998		
49,600	22	35	54,898		
49,600	33	10	80,626		
49,600	24	50	60,368		
49,600	21	30	52,265		
49,600	27	15	66,243		
49,600	29	45	72,320		
49,600	27	35	67,053		
49,600	23	20	56,721		
49,600	17	55	43,554		
49,600	16	0	38,894		
49,600	19	50	48,213		

氏 名	年	月	控除時間		私 傷 病 欠 勤 日 数	基本給 支 給 額	職務給 支 給 額	
			時	分				
X 5	61	4	49	5		120,823	42,217	
		5	53	50		115,260	40,273	
		6	63	20		104,134	36,386	
		7	31	25		141,516	49,447	
		8	31	0		141,996	49,615	
		9	44	5		126,675	44,262	
		10	17	30		73,780	25,779	
		11	39	40		91,586	32,001	
		12	23	30		13	150,780	52,687
		1	15	20		7	160,344	56,028
		2	51	45			117,696	41,131
		3	21	50			152,732	53,369
4	41	20			129,895	45,392		
5	44	30			126,187	44,096		
6	40	30			130,871	45,733		
7	52	50			116,428	40,687		
8	21	50			152,732	53,369		
9	28	15			145,217	50,742		
10	37	55			133,877	46,790		
11	51	50			117,599	41,097		
12	49	0			120,917	42,256		
	63	1	17	30		157,806	55,142	
		2	43	0		127,944	44,710	
		3	49	10		120,722	42,187	

住宅給 支給額	残業時間		残業手当 支給額	有給 日数	有給差額金 支給額
	時	分			
49,600	22	50	56,572	2	2,830
49,600	14	30	35,931	2	2,684
49,600	8	20	20,642	1	1,486
49,600	6	5	15,074		
49,600	11	30	28,495		
49,600	9	20	23,127		
33,067	8	45	21,683		
38,400	11	10	27,669		
49,600	49	45	123,275		
49,600	28	0	69,380		
49,600	29	30	73,097		
49,600	30	25	75,369		
49,600	19	10	47,492		
49,600	11	40	28,908		
49,600	19	45	48,938		
49,600	13	35	33,658		
49,600	25	50	64,012		
49,600	21	40	53,687		
49,600	13	15	32,832		
49,600	18	10	45,015		
49,600	13	15	32,832		
49,600	24	15	60,083		
49,600	21	25	53,068		
49,600	19	55	49,351		

氏 名	年	月	控除時間		私 傷 病 欠勤日数	基本給 支給額	職務給 支給額
			時	分			
	63	4	70	50		95,348	33,324
		5	10	0	19	58,616	20,484
		6	10	0	20	63,269	22,108
		7	36	25		135,653	47,403
		8	27	50	6	111,196	38,857
		9	21	0	12	84,690	29,595
		10	38	40		133,018	46,483
		11	30	45		142,289	49,721
		12	48	50		121,112	42,324
	元	1	14	5		161,808	56,539
		2	52	25		116,916	40,858
		3	27	35		145,998	51,017
		4	34	15		138,191	48,290
		5	41	0		130,286	45,528
		6	49	40		120,136	41,983
		7	24	35		149,511	52,244
		8	37	40		134,189	46,892
		9	44	30		126,187	44,096
		10	40	5		131,359	45,903
		11	34	20		138,093	48,255
		12	35	10		137,117	47,915
	2	1	34	30		137,898	48,187
		2	13	35		162,393	56,744
		3	45	20		125,211	43,756



住宅給 支給額	残業時間		残業手当 支給額	有給 日数	有給差額金 支給額
	時	分			
49,600	11	45	29,115		
23,148	0	0	0		
17,602	2	25	5,988		
49,600	21	50	54,100		
40,001	4	45	11,769		
30,401	5	20	13,215		
49,600	17	20	42,950		
49,600	15	50	39,233		
49,600	15	55	39,439		
49,600	12	25	30,767		
49,600	25	25	62,979		
49,600	8	0	19,823		
49,600	9	20	23,126		
49,600	3	35	8,879		
49,600	3	10	7,846		
49,600	13	10	32,625		
49,600	6	40	16,519		
49,600	6	40	16,519		
49,600	18	5	44,808		
49,600	14	35	36,135		
49,600	14	0	34,690		
49,600	6	25	15,899		
49,600	13	50	34,277		
49,600	6	35	16,312		

氏 名	年	月	控除時間		基本給 支給額	職務給 支給額		
			時	分				
X 6	62	4	0	0	183,300	63,700		
		5	0	0	183,300	63,700		
		6	2	10	180,692	62,794		
		7	3	30	179,087	62,236		
		8	3	40	178,836	62,167		
		9	2	40	180,089	62,584		
		10	6	10	175,876	62,121		
		11	3	0	179,689	62,446		
		12	2	0	180,893	62,864		
		63	63	1	2	20	180,491	62,724
				2	3	20	179,287	62,306
				3	3	10	179,488	62,376
4	21			25	157,516	54,741		
5	6			40	175,274	60,912		
6	7			0	174,873	60,772		
7	2			40	180,090	62,585		
8	5			10	177,080	61,539		
9	2			25	180,391	62,690		
10	3			50	178,685	62,097		
11	2			40	180,090	62,585		
12	3			20	179,287	62,306		
元	元	1	3	35	178,986	62,202		
		2	7	0	174,873	60,772		
		3	2	5	180,792	62,829		

住宅給 支給額	残業時間		残業手当 支給額
	時	分	
51,000	45	10	114,926
51,000	32	0	81,424
51,000	40	10	102,204
51,000	29	20	74,638
51,000	38	45	98,599
51,000	32	5	81,636
51,000	31	40	80,575
51,000	52	10	132,738
51,000	55	45	141,856
51,000	36	45	93,510
51,000	52	10	132,738
51,000	30	35	77,395
51,000	32	20	82,272
51,000	29	15	74,426
51,000	42	30	108,141
51,000	18	55	48,133
51,000	32	55	83,756
51,000	33	55	86,301
51,000	32	40	83,120
51,000	30	30	77,607
51,000	42	20	107,717
51,000	28	25	72,306
51,000	36	45	93,510
51,000	31	50	81,000

氏 名	年	月	控除時間		基本給 支給額	職務給 支給額
			時	分		
	元	4	3	30	179,087	62,236
		5	77	35	89,895	31,246
		6	10	45	170,358	59,204
		7	0	0	183,300	63,700
		8	3	10	179,488	62,376
		9	3	10	179,488	62,376
		10	0	0	183,300	63,700
		11	3	25	179,187	62,271
		12	2	20	180,491	62,724
	2	1	0	0	183,300	63,700
		2	3	45	178,786	62,132
		3	7	10	174,672	60,703

住宅給 支給額	残業時間		残業手当 支給額
	時	分	
51,000	25	0	63,612
51,000	5	25	13,782
51,000	2	15	5,725
51,000	6	30	16,539
51,000	27	30	69,973
51,000	29	50	75,911
51,000	31	20	79,727
51,000	40	20	102,628
51,000	29	40	75,486
51,000	26	5	66,369
51,000	30	5	76,547
51,000	29	50	75,911

## (2) 製造部門従業員の残業時間数

氏名	年	月	普通残業		深夜残業		休日残業		
			時	分	時	分	時	分	
X 1	61	4	18	0					
		5	17	30					
		6	16	10					
		7	5	0					
		8	39	30	0	50			
		9	22	20				7	
		10	22	0					
		11	67	20		10			
		12	23	0					
		62	1	14	10				7
		2	27	20					
		3	21	0					
	4	13	40						
	5	11	30						
	6	16	0						
	7	15	40						
	8	16	20						
	9	17	50						
	10	31	0						
	11	58	40						
	12	32	40						
	63	1	30	50				7	
	2	22	50						
	3	23	0						
	4	25	50						
	5	4	10						
	6	19	10						
	7	19	0						
	8	24	0						
	9	29	0						
	10	36	30						
	11	35	30						
	12	50	25						
	元	1	43	0					
	2	27	50						
	3	14	10						
	4	13	50						
	5	20	0						
	6	14	0						
	7	10	35						
	8	10	0					7	
	9	3	0						
10	4	10							
11	18	10							
12	15	20							
2	1	17	50						
2	21	10							
3	19	20							

氏名	年	月	普通残業		深夜残業		休日残業		
			時	分	時	分	時	分	
X 2	61	4	38	20					
		5	35	40					
		6	29	50					
		7	13	40					
		8	47	30	0	50			
		9	28	0				21	
		10	37	30					
		11	87	10				7	
		12	27	20					
		62	1	22	50				7
			2	39	10				
			3	19	50				
	4		16	50					
	5		16	0					
	6		20	40					
	7		20	0					
	8		21	30				7	
	9		14	40					
	10		24	10					
	11		57	30					
	12		33	40					
	63	1	33	40					
		2	22	50					
		3	20	20					
		4	20	0					
		5	7	0					
		6	18	20					
		7	10	30					
		8	27	40					
		9	25	30					
		10	34	10					
		11	37	0					
		12	37	40					
	元	1	42	0					
		2	23	0					
		3	13	10					
4		18	50						
5		20	0						
6		8	30						
7		0	50						
8		5	50						
9		1	30						
10		3	20						
11		14	40						
12		16	40						
2	1	17	40						
	2	15	30						
	3	12	50						

## (3) 一時金について

氏名	年	支給	控除日数	既支給額
X 1	61	夏季	11	0
		年末	10	480,000
	62	夏季	3	330,000
		年末	2	330,000
	63	夏季	12	330,000
		年末	9	300,000
元		夏季	10	280,000
		年末	8	260,000

氏名	年	支給	控除日数	既支給額
X 2	61	夏季	7	0
		年末	2	540,000
	62	夏季	7	400,000
		年末	2	400,000
	63	夏季	6	400,000
		年末	1	380,000
元		夏季	6	370,000
		年末	6	365,000

氏名	年	支給	控除日数	既支給額
X 3	61	夏季	10	0
		年末	11	630,000
	62	夏季	9	512,931
		年末	5	508,912
	63	夏季	20	460,632
		年末	5	500,862
元		夏季	15	463,689
		年末	9	487,371



氏 名	年	支 給	控除日数	既支給額
X 4	61	夏季	12	0
		年末	12	630,000
	62	夏季	7	525,000
		年末	4	512,934
	63	夏季	8	504,885
		年末	5	512,931
元		夏季	10	479,477
		年末	9	483,424

氏 名	年	支 給	控除日数	傷病日数	既支給額
X 5	61	夏季	35	0	0
		年末	27	20	630,000
	62	夏季	25	0	448,563
		年末	25	0	416,406
	63	夏季	30	19	323,850
		年末	18	38	308,563
元		夏季	25	0	357,120
		年末	25	0	408,431

氏 名	年	支 給	控除日数	既支給額
X 6	62	夏季	0	518,564
		年末	0	420,000
	63	夏季	3	413,563
		年末	0	413,564
元		夏季	11	389,901
		年末	1	412,000

## 第2 判 断

### 1 労組法第27条第2項の除斥期間について

#### (1) 申立内容

本件において、申立人は、複数の行為を不当労働行為であるとして、申し立てているが、それらの中には、申立日現在で行為の日から1年を経過したものが含まれている。

#### (2) 申立人の主張

- ① 58年10月の旧関生支部の事実上の分裂以来、会社は、申立人組合員に対して差別的行為を繰り返している。それらの行為は、一貫して申立人組合を職場から排除するための意図の下になされた一連の攻撃である。このように長年にわたり同種の行為を反復することによって目的を達成しようとする場合、それらの行為を「継続する行為」として把握するのでなければ、不当労働行為救済制度の目的を没却することになるといわざるを得ない。よって、それらの行為は、「継続する行為」であって、除斥期間を経過していない。
- ② それらの行為はいずれも、申立人組合員に対し、本来支給すべきものを支給しないという不作為である。このような場合、それらの行為は、会社の作為義務の履行が期待し得なくなったときにはじめて完結するのであり、それまでは継続していると言える。会社は、当初は申立人組合否認の姿勢をとっていたが、59年10月27日の中労委での和解以後、申立人組合の存在を認め、差別状態の回復について団交に応じるようになっていた。しかし、B1が代表取締役役に就任してから、会社は、団交に応じなくなった。したがって、除斥期間が開始するのは、B1の代表取締役就任により、差別状態の自主的な回復が望めなくなった時点からであり、申立人は、それから1年を経過せずに申し立てたのであるから、救済の対象とされるべきである。
- ③ 仮に会社の一連の差別的取扱が「継続する行為」に該当しないとしても、現に存する不利益について救済を求めている場合については、労働委員会がそれらの是正を命じることは、労組法第27条第2項に抵触しない。

#### (3) 当委員会の判断

- ① 申立人は、一貫した不当労働行為意図のもとに同種の行為を反復する場合は、「継続する行為」に該当すると主張する。しかし、本件で申し立てられている各行為は、形態、種類において様々であり、それぞれの行為が相互に切り離せないほど密接に関連を持つものでもない。よって、すべてを一括して単一の不当労働行為であるということではできない。

さらに、申立人は、B1が代表取締役役に就任したことにより、会社の作為義務の履行が期待し得なくなるまでは、会社のそれぞれの行為は、継続していると主張する。しかし、それらの行為が「継続する行

為」に当たるか否かは、当該行為の態様等が客観的に不可分一体であるか否かにより判断すべきであり、会社の義務履行の可能性の程度によりある時期まで継続しているとする申立人の主張は、独自の見解であり、採用できない。

② 以上から、各行為別に除斥期間の検討を要することになる。以下に検討を要する5項目について、判断する。

ア 時間内組合活動に対する賃金保障（この内容については、後記3(1)のとおり。）のとりやめ

前記第1の4(1)②、③で認定したとおり、時間内組合活動に対する賃金保障が連帯労組にはなされながら、申立人らに行われなくなったのは、58年10月11日以降であると認められる。それに対して、前記第1の7で認定したとおり、61年10月1日、X6を除く申立人らが、58年10月分から61年3月分までの救済申立てを行っている。さらに、申立人らは、62年12月25日に61年4月分から62年11月分まで、平成元年1月11日に62年12月から63年11月分まで、平成2年3月30日に63年12月分から平成2年2月分まで及び平成2年8月7日に平成2年3月分の追加申立てを行っている。

ところで、前記第1の4(1)②で認定したとおり、会社は、58年10月11日以降の毎月の賃金支払日及び一時金支払日において、申立人らの組合活動のための不就労を私用欠勤等と同じに扱って算出した賃金を支払ってきた。申立人が不当労働行為であると主張する会社の行為は、それら毎月の賃金支払日及び一時金支払日における賃金控除等であり、それぞれの賃金支払行為により完結しており、それぞれの賃金が支払われた時点で申立人らが認識していたことでもあり、その都度完結する1回限りの行為であると解するのが相当である。よって、請求内容のうち、申立日及び各追加申立日現在で1年を経過した賃金支払行為に係る時間内組合活動に対する賃金保障のとりやめについての申立ては、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下せざるを得ない。

イ 残業割当ての拒否

前記第1の5(2)⑤で認定したとおり、X3、X4及びX5が従来どおり残業に従事する意思を表明していたにもかかわらず、会社から残業を割り当てられず、残業手当等が減少したのは、61年7月度賃金計算日から3か月間であった。残業の割当ては、日々行われるものなので、残業を割り当てないという会社の行為は、申立人らの一日の就労の終了と共に完結しており、日々の退勤時において各申立人らが認識していたことでもあり、その都度完結する1回限りの行為である。残業割当ての拒否について申し立てたのは、前記第1の7で認定したとおり、62年12月25日であり、この申立てについては、前記ア同様に行為の日から1年を経過したものとして却下せ

ざるを得ない。

ウ 休日の一方的変更

前記第1の5(5)④で認定したとおり、申立人らは、休日である土曜日の前日に出勤日の変更を知ったが、それぞれの都合等により就労できず、当該欠勤に対して賃金カットされた。これは、63年6月度の賃金支払日には、申立人が認識していたことでもあり、その時点で完結する1回限りの行為である。それに対して、申立人が申し立てたのは、前記第1の7で認定したとおり、平成2年8月7日であり、この申し立てについては、前記ア同様に行為の日から1年を経過したものとして却下せざるを得ない。

エ 残業手当の誤差の是正要求の放置

前記第1の4(1)⑩で認定したとおり、分会は、会社に対して、旧計算方式では誤差が生じるとして是正を求めたが、拒否された。申立人は、会社が、当時の残業手当の誤差分の回復を、分会から計算方法の是正を求められた59年ごろから申し立て時に至るまで放置してきたことが、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、救済を求めている。なお、前記第1の5⑦のとおり、61年7月度に、会社は、新計算方法に改めているので、求める救済内容の対象期間は58年10月から61年6月までである。

ところで、この誤差を是正しなければならないとしても、この程度の誤差の是正は短時日の簡単な手続で可能であると通常考えられること、申立人らがその都度是正を求める機会を奪われていたとは認められないことから、この放置は、各月の賃金支払日ごとに完結する1回限りの行為の累積であると解するのが相当である。そして、前記第1の7で認定したとおり、申立人が申し立ての追加を行ったのは、旧計算方法による最後の賃金支給日からかぞえても、4年以上経過した平成2年8月7日であり、この申し立てについては、前記ア同様に行為の日から1年を経過したものとして却下せざるを得ない。

オ X6に対する基本給低額改定の是正要求の放置

前記第1の5(3)⑦で認定したとおり、59年度の賃金改定以降、事務的なミスによりX6の基本給が500円過少に支払われており、62年5月以降是正を求めてきたが、平成2年5月に会社からは是正できないとの回答を受けた。これに対して、前記第1の7で認定したとおり、関生支部及びX6は、X6に対する基本給500円低額改定の是正を求めたにもかかわらず、放置してきたことが労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、平成2年8月7日の追加申し立ての際に申し立てたのである。この経過から、X6は、遅くとも会社には是正を求めた62年5月には、基本給の過少払いに気付いていたと認められること、この程度のミスの是正は短時日の簡易な手続で可能であると通常考えられること、申立人らがその都度是正

を求める機会を奪われていたとは認められないことから、この放置は、各月の賃金支払日ごとに完結する1回限りの行為の累積であると解するのが相当である。よって、分会として是正を求めたが放置された最初の賃金支払日である62年6月度の賃金支払日から除斥期間の適用が開始されるので、請求内容のうち、追加申立日現在で1年を経過した賃金支払日に支払われた基本給に係る過少払いの申立てについては、前記ア同様に却下せざるを得ない。

- ③ なお、申立人は、労働委員会が「現に存する不利益」について救済しても法に抵触しないと主張する。しかし、このような考え方は、査定による昇給昇格差別事件等、数回の行為による格差が累積し、申立人がその不利益取扱を認識するまで相当の期間を要する場合に主張されるものであり、これを本件にあてはめることはできない。

## 2 組合の事実上の分裂と労働協約の適用義務について

### (1) 被申立人の主張

58年10月10日、旧関生支部は、当時の執行委員長が招集し、組合役員のほとんどが参加した「第19回支部定期大会」で、規約改正及び名称変更を行い、一方申立人を含む「再建委員会」が同日に「全組合員集会」を招集し、そこで選出された新執行部により招集された「第19回支部定期大会」が開かれたことにより、事実上分裂したものである。そして、執行部派が大会において名称変更等を行ったこと、関生労組が申立人組合より多数の組合員で構成されていること、財政・物的設備（生コン会館、分会組合事務所）を引き継ぎ独占的に使用していること等から、旧関生支部は有効な組織変更によって関生労組になったと認められる。一方、申立人組合は、大会招集、役員選出方法等について規約違反の疑いがあり、旧関生支部の正統な承継組合とは認められない。したがって、会社は、労働協約締結組合の承継組合に労働協約を適用しているに過ぎず、申立人に差別取扱を行っているのではない。

### (2) 申立人の主張

同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者は、各組合に対し、中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであるから、連帯労組に適用しているのと同等の労働条件処遇を申立人組合にも保障すべきである。

### (3) 当委員会の判断

前記第1の2(5)～(11)で認定したとおり、旧関生支部は、55年ごろからの内部対立の結果、58年10月10日に対立する両派が同時に、それぞれ独自の「支部定期大会」を開催し、組織変更や役員改選等を行い、事実上分裂したものと認められる。ところで本件の労働協約は、前記第1の3(1)③、⑤、⑥、⑧、(2)②、(3)②、④、⑤、(4)～(6)で認定したとおり、いずれも、旧関生支部が事実上分裂する以前に締結されたものである。

したがってその後、労働協約の一方の当事者である旧関生支部が事実上分裂し、当事者としての同一性が失われたことにより、労働協約は失効したと解するのが相当である。

以上から、会社は、旧関生支部が事実上分裂した後の時期においては、いずれの労働組合に対しても、労働協約の適用義務を負っていなかったと解することができる。会社は、連帯労組が労働協約の締結組合の承継者であると認めその適用を行ってきたと主張するが、それは適用義務に基づくものとはいえず、事実上会社が労働協約と同じ内容の取扱を連帯労組に新たに認めてきたにすぎない。

このように、旧関生支部が事実上分裂した当時において、会社は、いずれの労働組合に対しても従来の労働協約を適用する義務を負っていなかったのである。にもかかわらず、会社は、労働協約の存在を理由に、前記第1の4(1)②、③で認定したとおり、組合活動保障等については、連帯労組にのみ行い、前記第1の4(1)③で認定したとおり、有給差額金等の労働条件については、連帯労組員以外の従業員に対しても準用し、前記第1の5(3)⑧で認定したとおり、2割カット条項の準用によりX6の一時金をカットした事実が認められるので、それぞれの妥当性についての検討を要することになる。それらの点については、後記3、6及び7において、それぞれ判断する。

### 3 時間内組合活動に対する賃金保障の不適用について

#### (1) 申立人の請求する救済内容

申立人は、請求する救済内容の中で種々のものを申し立てているが、時間内組合活動に対する賃金保障の性格を持つものとして扱うことができるものは、前記第1の3(1)①～⑩、(2)①、②、(3)⑤、⑥、(5)で認定したとおり、次の7項目に要約される。

- ① 月間5日間の組合活動保障による賃金（運転手にあっては基本給及び職務給であり、非運転手にあっては出勤手当）の不控除
- ② 組合活動保障に基づく一時金の欠格控除の対象としない取扱
- ③ 組合用務保障に基づく職務給の不控除
- ④ 組合用務による早退及び早上がりの際の空白時間不算入（その結果として配分される残業時間が増加し、残業手当の増加と共に有給差額金が増加する。）
- ⑤ 組合用務保障に基づく一時金の欠格控除の対象としない取扱
- ⑥ ストライキの際の職務給の不控除
- ⑦ ストライキを行ったことに対して一時金の欠格控除の対象としない取扱

申立人は、会社が、これらを連帯労組と同等に行うこと及び過去の差別取扱により生じた差額を支払うことを求めている。

#### (2) 被申立人の主張

- ① 会社は、労働協約を連帯労組にのみ適用し、労働条件の統一を要す

る部分については連帯労組員以外の従業員にも準用しているが、組合活動に対する金銭的保障は、一種の特権であり、認められた者以外に与えられる性質のものではない。

また、労働協約は、企業内一組合を前提にして締結されたものであり、旧関生支部が分裂したからといって複数組合に適用する義務が生じるものではない。

申立人は、会社が関生支部に対して「労働協約の改廃」を申し入れたことをとらえて、当時会社が労働協約の適用対象として認めたものと主張するが、会社は関生支部に対して労働協約を適用したことは一度もなく、それを申し入れた目的は、関生支部と新しい関係を築くことにあったのであり、会社は、関生支部を労働協約の適用対象として認めていたのではない。

- ② 申立人が請求の根拠としている労働協約等は、その内容が経費援助を禁ずる労組法第7条第3号に違反するので、本来無効である。さらに、その内容は、ノーワーク・ノーペイの原則にも違反し、組合活動を労務提供より優先させるものであるのみならず賃金保障により会社の経営を圧迫するものである。また、組合活動保障等は、非組合員である従業員の勤労意欲を著しくそぐものである。

したがって、会社の賃金カットには合理的理由があり、不当労働行為ではない。

- ③ 申立人らは、ありとあらゆるものを組合用務だとして、彼らの欠勤、遅刻及び早退を正当化している。しかも、それぞれの活動内容が組合活動保障及び組合用務保障の対象となるものであるか否かは分会が判断するものとされていて、会社は確認することができない。そうした不就業に対する賃金カットは、当然許されるべきである。

### (3) 申立人の主張

#### ① 会社の平等取扱義務違反について

58年10月以降の複数組合併存下において、会社は、連帯労組にのみ、時間内組合活動に対する賃金保障を行い、申立人組合を不利益に取り扱っている。これにより、申立人は経済的に大きな損害を被り、組合活動に障害が生じた。

本件で、申立人は、労働協約自体の適用を求めているのではなく、連帯労組に適用しているのと同等の処遇を求めている。そして、同等の処遇とは、連帯労組との組織構成比率（平成元年12月現在、連帯分会員12名に対し、分会員7名）に応じた実質的な平等取扱を意味するものであり、会社は、連帯労組に保障している日数の12分の7を申立人に保障しなければならない。つまり、会社は、連帯労組には5日間の組合活動保障を与えているのだから、申立人組合には3日間の組合活動保障を与えるべきである。そして、組合用務保障は、もともと日数制限がないので、組織構成比率に応じたとしても、無制限とすべき

である。

- ② 時間内組合活動に対する賃金保障を申立人に適用したとしても、経費援助に該当しないことについて

会社は、労組法第7条第3号により経費援助が禁止されているので、本件の申立人の要求は許されないと主張する。しかし、組合活動保障をはじめとする時間内組合活動に対する賃金保障に関する労働協約は、会社の旧関生支部に対する支配介入の意図により締結されたものではなく、旧関生支部が会社に要求し勝ちとった戦利品の性格を有するものである。労組法第7条第3号は、労働組合が経費援助を受けることにより自主性を失うことを防止するために置かれた規定であり、本件申立人組合の場合のように自主性を失うおそれがない場合には、問題とならない。本件の場合、申立人組合が会社の不当労働行為と闘うために、多くの時間内組合活動を必要としてきたこと、時間内組合活動に対する賃金保障が認められないと会社の差別取扱が強化され、組合弱体化のおそれが生ずること、58年10月以前には会社も労使関係安定のために長年にわたり保障を行ってきたこと、9.10確認書により会社は関生支部に対し保障の回復を約束したことから、会社が連帯労組と差別して取り扱うことを正当化することはできない。また、時間内組合活動に対する賃金保障の量は、組合財政の3割～1.5割を占めるが、この程度では経費援助に当たるとはいえない。

- ③ 会社との合意があったこと等について

会社は、9.10確認書において、「一部適用を行わなかった部分の回復できる部分は早急に改める……」旨約束をした。この確認書は、労働協約としての性格を有し、会社に「一部適用を行わなかった部分」すなわち組合活動保障、組合用務保障及び組合事務所の供与等について、早期是正の義務を確認したものである。にもかかわらず、会社は全くその努力を行っていない。

また、会社は、関生支部及び分会に対して「労働協約の改廃」を申し入れており、このことは、労働協約が関生支部との間で有効であることを会社が認めていたことを示している。

- (4) 不当労働行為の成否に関する当委員会の判断

一般に時間内組合活動は、使用者との協議による合意に基づいて行われるべきものであり、使用者は、当然にこれを承認しなければならないという義務を負うものではない。しかし、同一企業内に複数組合が併存する場合にあっては、使用者は、各組合に対して、中立的態度を保持しなければならない。合理的な理由なしに差異を設けることは許されない。この使用者の中立保持義務は、時間内組合活動の許可等の便宜供与の場面においても異なるものではない。

本件では、会社が前記(1)①～⑦の取扱を連帯労組の組合員にのみ行い、申立人らに行っていないのであるが、この点についての被申立人の主張



に合理性があるか否かについて検討する。まず、被申立人は、その主張①で、会社が組合活動保障等を承認した者以外に対しては、組合活動保障等を行う義務はないと主張するが、これは、会社に複数組合が併存する下で、会社が両組合間に取扱上の差異を設けたことについての理由とはならない。さらに、被申立人は、その主張の②、③で関生支部に組合活動保障等を行わない理由を挙げているが、これらは、会社が連帯労組に組合活動保障等を認めていることからすると、合理的理由とはならない。

なお、申立人は、労働協約が関生支部との間で有効であることを会社が認めていたと主張するが、前記第1の4(2)②等で認定したとおり、会社が関生支部に対して「労働協約の改廃」の提案を行ったことは、事実として認められるものの、それをもって会社が協約適用組合として認めていたとすることはできない。

ところで、前記第1の4(1)②等で認定したとおり、この取扱上の格差は、58年10月の旧関生支部の事実上の分裂時に始まり、現在に至るまで是正されていない。特にB1が代表取締役になつてからは、この問題について誠実に解決しようと努力した形跡は認められない。このような経過をみると、遅くともB1が代表取締役に就任してからは、会社には両組合を平等に取り扱わねばならないとの意思はなかったと断定せざるを得ない。

また、会社は、前記第1の5(1)⑦で認定したとおり、申立人らに対してのみ、組合活動のための欠勤等の届け出に際して、「業務指示」文書を度々出したこと等から、申立人らの活動を嫌悪していたことが認められ、会社が連帯労組に対し行っている前記(1)①～⑦の取扱を申立人に行わないことは、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

#### (5) 救済方法についての当委員会の判断

連帯労組に対して前記(1)①～⑦の取扱をしながら申立人に同様の取扱をしない会社の行為が不当労働行為であるとしても、その救済方法としては、主文3のとおりポスト・ノーティスにとどめるのが相当である。なぜなら、当委員会が連帯労組との格差の具体的是正を命じることは、就業時間中の組合活動に対する賃金保障を認めたことと同じこととなるが、それは、労組法第7条第3号ただし書が経費援助の例外として認める範囲を超えるおそれがあり、労働委員会の裁量の範囲を逸脱するものと考えられるからである。

### 4 製造部門従業員の食事手当の支給について

#### (1) 申立人の主張

夕方の食事手当は、旧関生支部と会社との労働協約に基づき、午後5時以降勤務した場合に支給されることになっており、製造部門従業員も例外ではなかった。にもかかわらず、会社は、同労働協約は運転手のみ

を対象としたものであるとして、製造部門従業員に対しては午後6時以降勤務した場合に支給している。これは、申立人に対する不利益取扱である。

(2) 被申立人の主張

食事手当に関する労働協約は、運転手を対象としたものであり、製造部門従業員に対しては、従来から慣行として食事手当を午後6時から支給しており、申立人に対する不利益取扱の事実はない。

(3) 当委員会の判断

前記第1の3(6)、4(1)③で認定したとおり、製造部門従業員に対する食事手当の支給は、労働協約に基づくものではなく、慣行に基づくものであるが、夕方の食事手当は、旧関生支部の分裂した時期の前後を通じて、すべての製造部門の従業員に対して、午後6時以降勤務した場合に支給されており、これについての申立人に対する不利益は存在しない。したがって、これは労組法第7条第1号の不利益取扱に該当しない。

5 61年度以降の賃金改定等の不作為について

(1) 申立人の請求する救済内容

前記第1の5(2)⑧、⑩、(4)③、⑤、(5)③、⑤、(6)⑤で認定したとおり、被申立人は、X6を除く申立人らに対しては61年度から平成元年度までの間、X6に対しては62年度から平成元年度までの間、賃金改定をなさず、一時金の支給を遅らせ、または減額支給し、福利厚生費を支給しなかったことが認められ、申立人は、これらの差額分の支払いを求めている。

(2) 申立人の主張

会社は、61年4月15日、関生支部に対して5項目案を提案し、関生支部との団交を拒否する一方、連帯労組とは数回の団交を行い、5項目案の一部と引きかえに、賃金改定等について合意した。そして、会社は、連帯労組と合意した合理化を申立人らにも適用しながら、賃金改定等の実施については、申立人らにのみ拒否している。これは、関生支部を徹底的に敵視するB1が代表取締役就任してから開始された差別取扱であり、合理化を実施しておきながら、合理化に反対したことを理由に支給しないという論理の一貫しない不合理な差別取扱である。

(3) 被申立人の主張

賃金改定等をどのような内容にするかについては、労使間の団体交渉によって自由に決められるのである。同一企業内に複数の労働組合が併存する場合において、一方の組合のみが使用者の条件を受諾した結果、労働組合間で労働条件に差異が生ずることになっても、それは各組合が異なる選択をした結果に過ぎず、不当労働行為は成立しない。

本件の場合、申立人組合が過大な要求を提示し、会社との間で相互に全く譲歩するめどが立たないため、話し合いは決裂し、妥結を見ないまま今日に至っているのである。

申立人は、製造部門の定期昇給について、同じ製造部門に従事する2名の非組合員である従業員の定期昇給額を平均した額を請求している。しかし、定期昇給は労働組合員の場合は団交によって決められることになるが、非組合員の定期昇給はその個人に固有のものであり、非組合員の定期昇給額を算定基礎とすることは妥当ではない。また、申立人は、製造部門従業員の一時金について、運転手部門の一時金額を平均基準内賃金で除した数値を各人の基準内賃金に乗じた額によるとする合意があったと主張する。しかし、会社がこのような合意をした事実はない。

(4) 不当労働行為の成否に関する当委員会の判断

複数組合併存下においては、使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線いかんによって差別的な取扱をすることは許されない。この中立的態度は、単に団交の場面だけに限らず、団交の結果においても維持されなければならない。

本件についてみると、前記第1の5(2)～(6)で認定したとおり、B1の代表取締役就任後は、会社には、関生支部と賃金改定等について誠実に団交を行おうとした形跡が認められない。したがって、妥結しない主たる原因は、B1の申立人らに対する姿勢にあると認められる。そして、前記第1の5(2)⑩で認定したとおり、61年9月の交渉において関生支部に賃金改定等について提示した回答額がすでに連帯労組と妥結し実施済みの金額を下回っていたこと、その回答額による賃金改定等の実施の条件として、連帯労組が一部しか受け入れなかった5項目案のすべてを受け入れなければならないとしていたこと等の事実をみると、申立人らを不利益に取り扱おうとする会社の意図が明確にうかがわれる。よって、賃金改定等についての不作為により賃金を差別支給した行為は、分会の組合員であることを会社が嫌悪して行った、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

(5) 救済方法に関する当委員会の判断

① 申立人は前記(1)のとおり、差額分の支払いを求めているが、各賃金項目別に以下判断する。

ア 運転手の賃金改定に伴う差額分

連帯労組の組合員に対して行った賃金改定の額から、申立人が救済を求めている組合活動保障等の時間数を含む不就労時間数分の賃金を控除し、残業手当及び有給差額金へのはねかえり分を追加した金額の支払いを命ずるのが相当であると判断する。

イ 運転手の一時金の差額分

連帯労組の組合員に対して支給した一時金の基準となる金額から、申立人が救済を求めている組合活動保障等の日数を含む欠勤日数分の欠格控除を行い、既に裁判所における和解等各種協議に基づいて支払われた金額を控除した金額の支払いを命ずるのが相当であると

判断する。

ウ 製造部門の従業員の賃金改定の差額分

申立人らは、製造部門の従業員の賃金改定額の請求については、同課所属のC1及びC2の賃金改定額の平均額を回復額の基準としている。前記第1の3(8)、4(1)⑩及び(2)⑨で認定したとおり、60年度までは、製造部門の従業員の賃金改定は査定により行われていた。しかし、61年度以降の申立人に対する査定は、実際に査定を行ったのかどうかも明らかではないので、救済の内容は、客観的に役職や職務内容等において同レベルにあるとみなすことのできる他の従業員に対する賃金改定額をもって回復額の基準とせざるを得ない。申立人は、回復の基準とする対象者に係長であるC1を含めているが、申立人と同等の者とは認められず、C1はその対象から除外すべきである。

従って、当委員会としては、C2のみの賃金改定額を各申立人の回復額の基準として、その金額から、申立人が救済を求めている組合活動保障等の時間数を含む不就業時間数分の賃金を控除し、残業手当及び有給差額金へのはねかえり分を追加した金額の支払いを命ずるのが相当であると判断する。

エ 製造部門の従業員の一時金の差額分

申立人らは、製造部門の従業員の一時金の請求については、61年度分については、C1及びC2の一時金の金額から算出したそれぞれの「箇月数」の平均を申立人の賃金額に乗じる算出方法による一時金額への是正を求めている。しかし、C1及びC2のそれぞれの「箇月数」は、前記第1の5(2)⑧のとおり異なっており、この年度において前記第1の3(5)で認定した運転手の「箇月数」による一時金額の決定方法が行われたとは認められないので、客観的に役職や職務内容等において同レベルにあるとみなすことのできる他の従業員に対する一時金の基準額を61年度分の回復額の基準とせざるを得ない。申立人は、回復の基準とする対象者に係長であるC1を含めているが、申立人と同等の者とは認められず、C1をその対象から除外し、C2のみの「箇月数」を各申立人の回復額の基準とすべきである。また、62年度以降においては、61年度と同額の一時金が製造部門の従業員に支給されていることから、61年度分と同額を回復額の基準とすべきである。そして、各期それぞれ、その基準とすべき金額から、申立人が救済を求めている組合活動保障等の日数を含む日数分の欠格控除を行い、既に裁判所における和解等各種協議に基づいて支払われた金額を控除した金額を算出し、その支払いを命ずるのが相当であると判断する。

オ 福利厚生費

前記第1の5(2)⑥、(4)②、(5)②及び(6)③で認定したとおり、61

年度から平成元年度までの間、連帯労組の組合員1名につき5万円の福利厚生費が支払われたことが認められる。したがって、当委員会としては、各年度5万円の福利厚生費の支払いを命ずるのが相当であると判断する。

- ② ところで、既に支払われた金額、控除すべき日数、同時間数、残業時間数及び有給日数は、前記第1の8で認定したとおりであるので、それらにより不当労働行為がなかったとすれば受けるべきであった金額を算出すると、別表のとおりとなる。その金額が既支給額を上回るものについて、その差額の支払いを命ずるのが相当であると判断する。

なお、救済額については、後記各判断と併せて検討する必要がある、後記8の末尾において判断を示す。

#### 6 61年7月の労働条件の一方的変更について

##### (1) 申立人の請求する救済内容

61年7月に一方的に変更された労働条件は、前記第1の5(2)⑥で認定したとおり、①有給差額金の廃止、②時間外労働の深夜割増率の60%から50%への変更、③残業保障時間の45時間から35時間への変更、の3点である。申立人は、これらについて変更前の内容を行った場合の差額分の支払いを求めている。

##### (2) 申立人の主張

会社は、申立人組合に対しては団交拒否を重ねる一方、連帯労組とは団交を行い、連帯労組と合意に達した合理化の条件を申立人にも実施している。会社は、申立人らに対して、合意しないことを理由に賃金改定等を実施しないで、合意していない合理化案を実施しており、これは、論理の一貫しない不合理な差別取扱である。

##### (3) 被申立人の主張

会社は、関生支部の事実上の分裂以降、会社と旧関生支部との間の労働協約の相手方を関生労組であると判断して、これに従前の労働協約を適用し、そのうち従業員の待遇に関する事項については、関生労組（連帯労組）員以外の従業員全員に対しても準用してきたところ、61年6月、連帯労組との間で、労働条件の変更について合意に達し、残業保障時間数を35時間に改め、有給差額金を廃止する内容の労働協約を締結し、連帯労組員以外の従業員全員にも準用したにすぎない。申立人らのみに45時間の残業保障時間を与えれば、他の従業員との不平等が生じるし、彼らのみに有利な保障を与える理由はない。

##### (4) 当委員会の判断

前記第1の5(2)⑥で認定したとおり、会社は、61年7月の連帯労組との賃金改定等の交渉において、5項目案のうちの一部を改定することについて連帯労組と合意し、この合意事項を7月度賃金計算日から、全従業員に適用した。その結果、申立人らは、不利益な処遇を受けることになった。

この点について、会社は、旧関生支部の事実上の分裂後、会社と旧関生支部との間の労働協約の相手方を関生労組と判断して、これにその労働協約を適用し、当該労働協約中従業員の均一的取扱を要する部分については、全従業員について事実上同一の取扱をしてきたものであり、協約締結組合である連帯労組との合意に基づいて変更した労働条件を全従業員に準用したにすぎない、と主張する。

前記2で判断したとおり、旧関生支部との間で締結されていた労働協約は、この当時既に消滅していたと解されるので、旧関生支部との労働協約を関生労組に適用し、その一部を申立人に準用してきたとする会社の主張は認めることはできない。しかし、前記第1の5(2)⑥で認定したとおり、会社が全従業員に適用していた労働条件を一律に変更した事実は認められる。申立人組合との合意もなく労働条件を一方的に変更することに問題はあるが、当該労働条件の変更は、多数派組合との合意を根拠に、申立人らを含む全従業員に適用していた労働条件を変更したに過ぎず、申立人らの組合活動を嫌悪して行ったものではないと判断せざるを得ない。したがって、当該労働条件の一方的変更は、不当労働行為意思に基づくものではなく、不当労働行為に該当しないというべきである。

#### 7 X6の一時金カットについて

##### (1) 申立人の請求する救済内容

前記第1の5(3)⑧で認定したとおり、会社は、X6の57歳の誕生日の翌日以降、62年度夏季一時金についてはカットの対象となる2日分の80%を、62年度年末一時金以降については一時金全額の20%を、カットして支給している。

申立人は、このカット分の支払いを求めている。

##### (2) 申立人の主張

会社は、「2割カット条項」の存在を理由に、57歳となったX6の一時金の20%をカットした。しかし、会社は、申立人組合との間で一切の労働協約が存在しないとしていること、2割カット条項は一度も適用されたことがないこと及び労働協約に規定されている基金が存在しないことから、2割カット条項をX6に適用するのは許されず、会社が申立人の組合活動を嫌悪して行った不利益取扱である。

##### (3) 被申立人の主張

会社では就業規則上、定年は57歳となっているが、会社が加入する京都生コンクリート工業組合が旧関生支部と締結した労働協約で、定年は60歳とされ、57歳以降の取扱については、大阪兵庫生コンクリート工業組合と同一扱いとされ、賃上げ分及び一時金の20%をカットし、基金へ積み立てることになっていた。同基金は、設立されなかったが、57歳以降の一時金をカットしないことになったのではなく、そのカット分の処理方法については、会社と関生支部が団交で解決すべき事項である。X6は、当時非組合員であり、就業規則によれば57歳で定年になるところで

あったが、会社は、X 6 を57歳以降も継続して雇用するために、2割カット条項を準用した結果、一時金をカットすることになったにすぎない。

(4) 不当労働行為の成否に関する当委員会の判断

会社は、X 6 に対する一時金カットについて、会社が非組合員であると認識していたX 6 に2割カット条項を準用した結果にすぎないと主張する。

しかし、前記第1の5(3)⑦で認定したとおり、62年5月にX 6 が、会社に対し、組合に加入していることを明らかにしており、62年度夏季一時金支給時には、B 1 もX 6 の組合加入を知っていたことから、会社がX 6 を非組合員であることを前提に同条項を準用したとする主張は、事実と反する。

そして、前記第1の5(3)⑤で認定したとおり、一時金等の20%カットの目的は、退職後の年金制度の資金に充てることにあり、そのための基金が設立されなくなったことでその目的を実現することができなくなり、X 6 以外の対象となる従業員に対しては、一時金等の20%カットを行わずに60歳まで継続雇用していたことから、会社における定年は、事実上60歳となっており、会社は、一時金等の20%カットによる年金制度の実現を断念し、57歳以上の従業員を57歳未満の従業員と同様に処遇していたと認められる。したがって、あえてX 6 の一時金をカットした会社の行為は、X 6 のみをねらって不利益に取り扱ったものであるといえる。

さらに、前記第1の5(2)⑫で認定したとおり、B 1 がX 6 に対し親睦旅行の宴会の席で関生支部に加入しないよう発言していること、前記第1の5(4)～(6)で認定のとおり、その後X 6 が他の申立人同様賃金改定等の差別的取扱を受けていること及び前記2(1)のとおり、会社は「連帯労組が労働協約適用組合である」と主張しており、連帯労組の構成員ではないX 6 に協約を準用しなければならない他の理由はないことから、会社はX 6 が申立人組合に加入したことを嫌悪して不利益に取り扱ったものというべきである。

以上のことから、会社の行為は労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

(5) 救済方法に関する当委員会の判断

申立人は、X 6 の一時金が20%カットされなかった場合の一時金額との差額分の支払いを求めている。

当委員会としても、差別的取扱の是正のために、同差額分の支払いを命ずることが必要であると判断する。

なお、X 6 の一時金の是正については、前記5において認めており、併せて救済内容を検討する必要がある。したがって、前記5と同様に、連帯分会の組合員に支給した一時金の金額から、申立人が救済を求めている組合活動保障等の日数を含む欠勤日数分の欠格控除を行い、裁判所における和解等各種協議に基づき、既に支払われた金額を控除した金額

の支給を命ずるのが相当であると判断する。

ところで、申立人が救済を求めている組合活動保障等の日数を含む欠勤日数は、前記第1の8で認定したとおりであるので、それらにより差額を算出すると、別表のとおりとなる。

なお、救済額については、後記8の判断と併せて検討する必要があり、後記8の末尾において判断を示す。

## 8 X6に対する基本給低額改定の是正要求の放置について

### (1) 申立人の主張

X6は、59年度の賃金改定で、X6の基本給が会社の事務処理上のミスで500円低くされたまま今日に至っている。分会が62年5月末に工場次長に過去2年間にさかのぼり是正を要求したところ、次長は、誤りを是正する旨約束した。にもかかわらず、その後会社は、回答を行わず、平成2年5月になってB1の了解が得られないのでできないと回答してきた。誤りを認めながら是正をしないのは、X6が関生支部に加入したことを嫌悪して行った不利益取扱である。

### (2) 不当労働行為の成否に関する当委員会の判断

前記第1の5(3)⑦、(6)⑧で認定したとおり、62年5月にX6が自らの基本給が500円低く改定されたことについて、分会を通じて是正を求めたことに対し、当時の工場次長が誤りを認めたにもかかわらず、その後現在に至るまで放置されてきた。当初の低額改定は、前記第1の5(3)①で認定したとおり、当時X6が非組合員であったことから、不当労働行為意思によるものではない。しかし、62年5月に誤りが明らかとなり、会社が本来なら翌月には是正すべきところを放置してきたことは、前記第1の5(3)⑦で認定したとおり、X6が会社にこの是正を求めたのは、組合加入を明らかにした後であったこと、X6が分会を通じて是正を求めたこと及び前記第1の5(6)⑧で認定したとおり、会社が申立人らに対し、是正できない理由を、「B1が了解しない」とのみ回答し、具体的に説明していないことから、X6が組合に加入し、活動していることを嫌悪して行った不利益取扱であり、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

### (3) 救済方法に関する当委員会の判断

申立人は、X6の基本給500円低額支給が是正された場合の金額との差額分の支払いを求めている。

当委員会としては、前記1(3)②オで判断したとおり、追加申立日現在で1年を経過した賃金支払日に支払われた基本給に係る過少払いの申立てについては却下すべきであり、元年8月分以降の差額分の支給を命ずるのが相当であると判断する。

以上並びに前記5及び7の判断により、それらに係る救済内容は、主文1のとおりとするのが相当である。

## 9 組合事務所について



(1) 被申立人の主張

申立人組合が組合事務所を使用していないのは、①労働組合間の抗争の結果、一方の労働組合が排除した結果であり、両組合間で話し合っ解決すべき問題であること、②会社は、組合事務所使用について一切関与していないこと、③申立人らが、団交において、関生支部が正統な労働組合であること及び連帯労組が使用している組合事務所の明け渡しに固執し協議が進展しなかったことからであり、会社が、申立人組合を差別したり、弱体化を図ったものではない。

(2) 申立人の主張

58年10月10日以降、組合事務所は連帯労組に占有されたままになっている。関生支部は、会社に対し組合事務所の引渡を求めため、団交を申し入れてきたが、会社は、59年の中労委での和解まで、団交に応じようとしなかった。

B3社長は、60年1月29日の団交の席で、「桜の散る頃かどうかというときには組合事務所をきちっと与えますよ」と、同年3月25日の団交の席で、「早急に設置する」との回答をしていたが、実現しないまま退任した。その後を受けて就任したB1は、この約束を全く無視し、真面目に話し合おうとさえしない。

申立人らは、組合事務所がないため、多大の不自由を強いられてきたのである。会社が申立人組合と連帯労組との取扱を異にする合理的理由は見出し難く、会社の措置が申立人組合の弱体化を図ろうとするものであることは明白である。

(3) 不当労働行為の成否に関する当委員会の判断

一般に組合活動のための会社施設の利用は、使用者との協議による合意に基づいて行われるべきものであり、組合事務所についても会社は当然に貸与すべき義務を負うものではない。しかし、同一企業内に複数組合が併存する場合にあっては、使用者は各組合に対して、中立的態度を保持し、差別的取扱をすることは許されない。この使用者の中立保持義務は、組合事務所の貸与という便宜供与の場面においても、基本的には異なるものではない。ただし、いかなる程度の便宜供与をするかについては、組合員数や立地条件等を考慮する必要がある。

ところで本件についてみると、前記第1の6(2)及び(4)で認定したとおり、旧関生支部分裂以降申立人らは従来の組合事務所を使用できなくなり、会社に対し組合事務所の明け渡しを求めたが、拒否され、組合事務所が貸与されないまま今日に至っている。

被申立人が前記(1)①及び②で主張するように、申立人組合が組合事務所を使用できなくなったのは、旧関生支部の事実上の分裂に原因があり、会社が積極的に関与して関生支部を組合事務所から排除したのではない。しかし、前記第1の4(1)①で認定したとおり、会社は、遅くとも関生支部の2名が会社を訪れ事情説明及び団交申し入れを行ったときには、

客観的に2つの労働組合が存在するに至ったことを知っていたこと、前記第1の6(3)で認定したとおり、会社が組合事務所を設置する旨の回答をしていた事情から、会社に組合事務所を設置できない事情があるとは認められないこと及び前記第1の1(3)及び5で認定したとおり、連帯分会員13名に対し分会員7名であり、両組合はほぼ同規模の組合であると認められることを考えると、会社は、両組合に組合事務所を貸与しなければならないといわざるを得ない。

会社は、前記(1)③のとおり、組合事務所の貸与についての協議が進まなかったのは申立人らに原因があると主張する。しかし、会社は、前述のとおり、会社内に2つの労働組合が存在するに至ったことを知った時点で、組合事務所の貸与の件について協議すべきであったにもかかわらず、前記第1の4、5で認定した事実からは、誠意ある団交を行おうとした形跡が認められず、会社の主張は認められない。

以上のことから、会社が申立人組合に組合事務所を貸与しないことについて合理的な理由があるとはいえず、これは関生支部の弱体化を図ることを意図した支配介入であり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

#### (4) 救済方法に関する当委員会の判断

当委員会の前記(3)で述べたとおり、他組合と差別して組合事務所を貸与しないのは不当労働行為であると認めるが、組合事務所を貸与するにあたっての設置場所・面積等の具体的条件については、労使の実情に即して自主的に決めることが適当であり、主文2のとおりとするのが相当である。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第34条第1項第3号及び第43条により主文のとおり命令する。

平成3年11月29日

京都府地方労働委員会  
会長 谷口安平

(別表 略)