

命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合福岡地方本部

被申立人 西村産業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、主文別表の「救済対象者名簿」に記載する被申立人会社の従業員及び従業員であったA1外30人(以下「A1ら31人」という。)に対して、次の金額を支払わなければならない。
 - (1) A1ら31人の各人毎の平成2年10月分以降の賃金について、一律1日当たり395円の賃上げとなるように計算し直し、これと既に支給した額との差額。
 - (2) A1ら31人の各人毎の平成2年度夏季一時金について、平成2年7月における日額基本給に47.46を乗じた額と既に支給した額との差額。
 - (3) A1ら31人の各人毎の平成2年度年末一時金について、前記(1)によって確定した日額基本給に46.68を乗じた額。
 - (4) 平成3年1月17日以後主文第2項が履行される迄の間(退職した者は退職時迄の間)、A1ら31人が苅田工場の申立人組合員以外の作業員らと同様に時間外労働に従事していたら得たであろう時間外手当相当額と既に支給した額との差額。
- 2 被申立人は、A1ら31人中現在従業員である者に対して苅田工場の申立人組合員以外の作業員と同様に時間外労働に従事させなければならない。
- 3 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に下記の文書を縦1メートル、横50センチメートルの白紙に明瞭に記載して、被申立人苅田工場の掲示板等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

当社が、全国一般労働組合福岡地方本部北九州支部西村産業分会の分会員に対して、平成2年度の夏季一時金、年末一時金及び賃上げにおいて不利益に取り扱ったこと、並びに時間外労働を指示しなかったことは、福岡県地方労働委員会において不当労働行為と認定されたので、同委員会の命令に従い是正します。

平成 年 月 日

全国一般労働組合福岡地方本部北九州支部

西村産業分会員各位

西村産業株式会社

代表取締役 B1

(主文別表)
救済対象者名簿

A 2	A 3	A 4	A 5	A 6
A 7	A 8	A 9	A 10	A 11
A 12	A 13	A 14	A 1	A 15
A 16	A 17	A 18	A 19	
A 20	A 21	A 22	A 23	
A 24	A 25	A 26	A 27	
A 28	A 29	A 30	A 31	

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、申立人組合員に対して、平成2年度賃上げについての労使交渉が解決する迄の間、非組合員である正社員に実施した賃上げ分と同一の賃上げを実施し、これに伴うバックペイ（含遅延損害金）を仮に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対して、平成2年度夏季一時金について労使交渉が解決する迄の間、非組合員である正社員に支給したのと同基準で計算した額と組合員に支給した額との差額（含遅延損害金）を仮に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員に対して、平成2年度年末一時金についての労使交渉が解決する迄の間、非組合員である正社員と同一基準額の一時金（含遅延損害金）を、仮に支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員に対して、非組合員と差別することなく時間外労働を指示しなければならない。また差別がなかったならば支給されたであろう時間外手当相当分（含遅延損害金）を支給しなければならない。
- 5 上記1、2、3及び4についてのポスト・ノーティス。

第2 認定した事実

1 当 事 者

(1) 申立人等

申立人全国一般労働組合福岡地方本部（以下「地本」という。）は、昭和37年8月に結成された個人加盟を原則とする合同労働組合であり、申立時において北九州支部等5支部を有し、組合員数は約2,600人である。

本件に係る地本北九州支部の下部組織である西村産業分会（以下「分会」という。）は、平成2年6月7日西村産業株式会社荏田工場の従業員により結成され、結成時の分会員数は45人、平成3年4月3日時点のそれは31人である。

(2) 被申立人等

被申立人西村産業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和45年7月に設立され、肩書地に本社を置き、北九州市に小倉、牧山及び福岡県苅田町に苅田の各工場を有し、主に木材の製材加工及び合板製造販売を営んでおり、分会結成時である平成2年6月当時の従業員数は120人程である。

本件の起った西村産業株式会社苅田工場の従業員数は、平成2年9月当時100人程で、その内正社員は、非組合員である職制や事務担当の社員数人及び分会員である作業員45人の合計50数人であり、その他は嘱託、季節工、パート、アルバイト等の非組合員である。

2 分会結成

従前会社には、企業内組合である西村産業労働組合（以下「西村労組」という。）が存し、会社各工場ごとに支部を有しており、各支部の支部組合員数は次の経過により申立人分会が結成された時点で、小倉支部5人、牧山支部7人及び苅田支部45人の合計57人だった。

平成2年6月7日（以下「平成」を略す。）、西村労組苅田支部の45人は、より強い交渉力を持つ労働組合結成を企図して地本に個人加盟するとともに、西村労組組合長のA1（以下「A1分会長」という。）を分会長として分会を結成したが、西村労組小倉支部及び牧山支部の支部組合員らはこれに同調しなかった。

3 分会結成当時の労使関係

- (1) 2年6月9日分会員らは、分会結成通告や夏季一時金問題等を交渉議題とする団交申入れのため苅田工場に行ったが、B2工場長は、「組合は認めない」等と発言し、「組合結成通知書」、「団交申入書」等の受取りを拒否した。

同月11日分会員らは、会社本社に団交申入れ等のため行ったが、会社は、同月9日と同様「組合は認めない」等と発言し団交申入書等の受取りを拒否した。

- (2) 同年6月12日地本は、当委員会に団交開催を調整事項とするあっせん申請（2年（調）第5号）を行ったが、同月20日会社は、当委員会にあっせんに拒否する旨通知し、当委員会は同あっせんに打ち切った。
- (3) 同年6月22日地本は、当委員会に誠実団交応諾、支配介入の禁止等を求めて不当労働行為救済申立（2年（不）第5号）をした。

これについて当委員会は、3年4月3日付で会社に誠実団交応諾、支配介入禁止及びポスト・ノーティスを命じる救済命令を発出し、同命令は確定した。

- (4) 分会結成直後頃地本は、行橋労働基準監督署に会社が労働基準法違反を行っているとして申告し、これについて同監督署は会社に、2年7月11日には労働基準法第37条、同第39条及び同第134条違反であるとして、同年8月3日には同第24条違反であるとしてそれぞれ是正勧告を行った。

4 本件2年度一時金

(1) 夏季一時金

前記3(1)のとおり2年6月9日、11日、地本は、会社に夏季一時金等を議題とする団交を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。また同(2)のとおり地本は、当委員会に団交開催を調整事項とするあっせん申請を行ったが、これにも会社は応じなかった。

同年7月10日、11日、会社は、従業員に夏季一時金を「賞与」乃至「寸志」の名目で支給した。その各従業員毎の支給金額は後記8(1)、(2)のとおりであり、分会員平均額は223,806円(同人らの日額基本給平均額6,913円の32.37日分)、非分会員中正社員である作業員平均額は321,166円(同人らの日額基本給平均額6,767円の47.46日分)で、その差は金額で97,360円、日額基本給平均額との比率割合で15.09日分であった。

同月14日、地本は会社に、団交することなく夏季一時金を一方的に支給した行為は不誠実であり地本は分会員が受給した一時金を夏季一時金の内金として保管する旨の抗議乃至通知文書を内容証明付きで郵送したが、会社はこれの受取りを拒否した。

(2) 年末一時金

2年11月27日、地本は会社に、前記の夏季一時金問題及び後記の賃上げ問題等と併せて、2年度年末一時金を交渉議題とする団交を文書で申し入れたが、会社はこれの受取りを拒否した。

同年12月14日、会社は後記8(2)表のとおり、非分会員の正社員作業員に前年度の年末一時金平均額306,047円を上回る平均額325,000円(同人らの日額基本給平均額6,962円の46.68日分)の、苜田工場の職制や事務職の社員には平均額505,000円の年末一時金をそれぞれ支給したが、分会員らには支給しなかった。

同月29日、分会員らは会社に、分会員らに対してのみ年末一時金を支給せず、また後記のとおり分会員らに対してのみ賃上げを実施しないことについて抗議するとともにその理由を問い質した。これに対して会社は、分会員らが故意に業績を悪化させておりとても払えるような状態ではない旨答えた。

なお、年末一時金の考課対象期間は5月21日から11月20日迄とされている。

(3) 従前の一時金の支給の方法等

従前は、会社と西村労組が一時金について団交を行い全組合員平均の一時金額を決定した後、会社はその範囲内で各従業員毎の査定に従い具体的金額を決定して支給しており、元年度の場合西村労組との妥結額は、夏季一時金が27万5千円、年末一時金が30万円だった。

なお賞与について、就業規則では次のように定めてある。

(就業規則)

第64条

会社は毎年7月及び12月に会社の業務を考慮した上従業員の勤務及び出勤成績に応じて賞与を支給することがある。支給期日はその都度定める。

5 本件時間外労働

(1) 労働基準法第36条に定める協定の締結

2年9月24日会社は、西村労組組合長でもあったA1分会長に、西村労組と締結していた労働基準法第36条に定める時間外労働に関する協定（以下「36協定」という。）の有効期間が同月26日で切れるので西村労組と再度締結したい旨申し入れた。これに対してA1分会長は、分会と締結したい旨回答したが、会社は分会を認めていないとしてこれに応じなかった。なお当時分会は、非組合員である季節工及びパートら約20人から36協定締結に関しての一任を受けていた。

同月25日会社は、労働基準監督署提出用の36協定届出用紙に締結者として労働者代表欄には非組合員である嘱託のC1の名前を、使用者欄には会社名を記載し、夜勤の従業員ら一人ひとりに提示の上これに同意するか否か尋ねた。また同月26日、会社は日勤の従業員らにも同様の調査を行った。その結果、分会員らの多くはこれに反対する旨意思表示したが、会社は労働者の過半数の賛成（上記のように分会に36協定締結について一任した者のなかにも重複してこれに賛成した者もいた。）が得られたとして、同月27日行橋労働基準監督署に同36協定書を届け出た。

(2) 勤務時間変更の指示

従業員の勤務時間は、一日2交替制で日勤が午前8時から午後5時迄、夜勤が午後7時10分から翌日午前4時10分迄であった。しかしボイラーの立ち上げには30分程かかりそれが立ち上がらないと他の工程の作業も行うことができないこと等から、通常ボイラー担当者は日勤の場合も夜勤の場合も始業時より30分早く出勤しており、他の部署の従業員も早出する者もいた。また定時終了後は日勤の場合は何人かが時間外労働を行っていたが、夜勤の場合は殆どの従業員が2時間程時間外労働を行っていた。

2年9月26日、会社は班長（部署毎に班長が決められている。）会議で次のように勤務時間を一部変更するように指示するとともに、行橋労働基準監督署にも届出を行った。

日勤

ボイラー担当	1人	午前7時30分から午後4時30分迄
	1人	午前9時00分から午後6時00分迄
接着担当	1人	午前7時30分から午後4時30分迄
熱圧担当	1人	午前9時00分から午後6時00分迄

夜勤

ボイラー担当	1人	午後6時40分から午前3時40分迄
	1人	午後8時10分から午前5時10分迄

接着担当 1人 午後6時40分から午前3時40分迄
熱圧担当 1人 午後8時10分から午前5時10分迄

同日、A1分会長は会社に、分会としてはこの勤務時間一部変更指示には従えない旨通告した。

同月28日、地本は会社に、同指示は一方的な不誠実行為であるとしてこれらに抗議するため10月1日から同月6日迄時間外労働を拒否する旨の通告文書を内容証明付きで郵送したが、会社はこれの受取りを拒否した。分会員らは一部の者を除き同通告文書どおり10月1日から同月6日迄時間外労働拒否闘争を行った。

10月初め頃（10月1日から同月6日迄の時間外労働拒否闘争中か否か不明）、会社は、非分会員も含め同指示が守られていなかったため、各班長（班長はすべて分会員）にその理由を問い質したところ、班長らはA1分会長から同指示を拒否するよう言われている旨答えた。

同年10月20日及び11月16日、会社は再び班長らに前記同様の指示（但し、11月16日はボイラー担当のみを対象とした指示）を行ったが、各班長はこのときも同様の理由を述べて同指示を拒否した。

しかし同指示を拒否した班長やその他分会員らに対して、会社がどのような対応を行ったか明らかでないが、格別の制裁措置は認められず、また同指示によれば勤務すべき時間に勤務しなかったことに対して賃金カット等の措置を行った事実も認められない。

なお、就業時間について、就業規則では次のように規定されている。
（就業規則）

第28条

従業員の1日の就業時間は実働7時間50分とし始業、終業及び休憩時刻は次のとおりとする。但し業務の都合により基準就業時間の範囲内において始業、終業及び休憩時刻を変更することができる。

- 1 始業時刻 午前8時
- 2 終業時刻 午後5時
- 3 休憩時刻 午前10時より10分間、正午より50分間、
午後3時より10分間

第29条

業務の都合により交替勤務をさせることがある。

交替勤務における就業時間及び交替方法は別に定める。

(3) 分会員らの時間外労働の実態

分会員らの元年11月21日から2年9月20日迄の月平均の時間外労働時間数は、後記8(4)表のとおり32.9時間であった。

しかし、会社が勤務時間の変更指示を行った2年9月26日当時における分会員39人（同月29日以後は38人）中の時間外労働を行った者の数は、同月26日迄は毎日20数人であったが、27日は11人、28日は4人、29日は

3人、10月1日以後同月8日迄は1人（但し、2日は0人）となった。またそれ以後は、同年12月頃班長のA3が部下の急病により病院との連絡等のため行った時間外労働を除き、従前ボイラー部署等が行っていた早出出勤を含む全ての時間外労働を誰も行っていない。

しかし2年9月以降も、非組合員である嘱託、季節工らは従前と同様定時終了後の時間外労働を行っていた。

なお、従前における会社の従業員に対する定時終了後の残業指示の方法は、各班長が班員に時間外労働をするか否かの意思を確認して取りまとめ会社に報告した後に従業員がそれを行うといった方式が取られており、会社が従業員各自に格別の指示を行ってはいなかった。

(4) 2年10月以後の時間外労働についての会社の対応

前記のとおり2年9月末頃から時間外労働を行う従業員が少なくなったことから時間外労働拒否闘争中の同年10月4日、会社は荏田工場全従業員に対して時間外労働を行う意思が有るか否かの意向を尋ねた。その結果分会員中3人はこれを行う意思が有る旨、その他の分会員らはその意思が無い旨回答した。しかし時間外労働を行う意思が有ると回答した者のうち2人は会社に分会の指示で時間外労働はできない旨告げてこれを行わず、残る1人も数日の間時間外労働を行った後は行わないようになった。

同月12日及び15日の夜勤の班長及び副班長会議で、B2工場長は、前記同月4日に行った時間外労働の意思の有無調査で同意思が無いと回答した者は時間外労働をする必要は無いが、機械が故障して勤務時間終了時に作業中の材料が残っていた場合は良心的に振る舞って欲しい旨述べた。

(5) 分会の時間外労働申入れ

2年10月8日、分会は会社に、2年度夏季一時金及び賃上げ問題等と併せて、「時間外労働について」を議題とする団交申入れを文書で行ったが、会社は同文書の受取りを拒否した。

3年1月17日、分会は会社に、2年度一時金問題及び賃上げ問題等と併せて、「分会員のみに対する時間外労働不指示について」を議題とする団交を文書で申し入れたが、会社は同文書の受取りを拒否した。そこで地本執行委員のA32や分会員らは、会社に対し口頭で分会員らに残業を指示して欲しい旨の申入れを行ったところ、会社は社内で検討する旨回答した。

同月31日、分会は会社に、同月17日と同様団交を文書で申し入れた。これに対しても会社は文書の受取りを拒否したが、分会員に対する時間外労働の不指示問題については当委員会で決着を付けたい旨回答した。

(6) 会社の生産高

従前会社は合板を1日当たり3万3千枚程（一枚単価は270円程）生産していた。しかし会社は、2年10月以後同生産高計画を1日当たり2万

8千枚に修正したが、実生産高は1日当たり1万9千枚程になった。また通常品と比較し売値が1枚当たり50円程落ちる不良品発生率は、元年10月から2年7月迄の間は2.91%だったが、2年10月から3年7月迄の間は4.76%となった。

さらに製品一枚当たりにかかる電力使用量及びボイラー用燃料であるチップ購入量は、それぞれ元年10月から2年9月迄の間の平均は0.539KWH及び0.000146トンだったが、2年10月から3年7月迄の間の平均は0.608KWH及び0.000482トンとなった。

(7) 審査の実効確保の措置の申立て

2年12月27日、地本は、本件に関し当委員会に次の措置を求める労働委員会規則第37条の2の規定に基づく審査の実効確保の措置の申立てを行った。

(求める措置内容)

- ① 会社は、分会員に対して分会員以外の正社員に支給した2年度年末一時金と同一基準額の一時金を支給すること。
- ② 会社は、分会員に対して分会員以外の正社員に実施した2年度賃上げと同一基準の賃上げを実施すること。
- ③ 会社は、分会員に対して時間外労働の指示をしないという不利益取扱いを行わないこと。

これについて3年2月18日、当委員会は会社に、「被申立人は、時間外労働就労について申立人組合員各人の意思を現時点ですみやかに確認し、その希望に沿うよう措置をされたい。」との要望を行った。

同要望を受けて同月21日から22日に亘り会社が従業員の意思確認をしたところ、分会員31人中28人が時間外労働を行う旨の回答をしたが、残る3人は回答しなかった。

しかしその後も会社は、非分会員らには時間外労働を指示しているにも拘らず、分会員らに対してはそれを指示しないまま現在に至っている。

6 本件2年度賃上げ

従業員の賃金は、職制や事務担当の職員らは月給制だが、作業員らは日給制で毎月20日を計算の締切日としその月の28日（但し、就業規則上は25日となっている。）に支給されている。

従前会社は、正社員以外については毎年賃上げを実施していた訳ではなかったが、正社員については毎年9月21日から賃上げを実施し10月の賃金支給日から賃上げをした額での賃金を支払っており、元年度の正社員中日給制作業員の賃上げ平均額は1日当たり353円だった。

会社は2年9月の賃金支給日から、季節工については日額200乃至700円、特に接着担当季節工については日額1700円、パートについては1時間当たり30乃至50円賃上げをした額に基づいて賃金を支給した。

会社は、西村労組と2年度の賃上げを議題とする団交を行って妥結した額に基づき同年10月の賃金支給日から、後記8(2)表のとおり戸畑工場及び

小倉工場の正社員である作業員（西村労組員）には日額平均395円の賃上げをした。また会社は、月給制が適用されている苅田工場の職制及び事務担当の職員（非組合員）についても後記8(3)表のとおり月額平均10,062円の賃上げをしたが、分会員についてはなんら賃上げをしなかった。

前記のように同年10月8日、11月27日、3年1月17日及び同月31日、地本は会社に賃上げ問題等を議題とする団交申入れを文書で行ったが、会社は同文書の受取りを拒否した。

なお、昇給に関して就業規則では次のように定めてある。

（就業規則）

第63条

昇給は基本給について行うものとする。

昇給は定期昇給と臨時昇給とがあり、技能、勤務成績等により昇給額を決定する。

定期昇給は毎年一回定期に行う。

7 分会員らの勤務ぶり

2年8月25日、ボイラー部署担当のA1分会長は、定時終了に際してのボイラー取扱いを誤りボイラーのパッキングを破損させた。また、3年1月30日同人は、ボイラーに燃料であるチップを供給するベルトコンベヤーが故障した際、上司に故障の連絡をする等の措置をせず休憩室で横になっていた。

さらにボイラーは、17kg/cm²の圧力を保つのが業務上もっとも効率的だが、A1分会長がボイラーを担当しているときその適正な圧力が保てず変動が激しいときもあった。しかし非分会員がそれを担当しているときにも同様に変動が激しいことがあった。

その他の分会員個々人についての勤務ぶりに関して、会社は何らの疎明も行っていない。

8 表

(1) 分会員（正社員である日給制の作業員）の賃金、一時金等に関する表

氏名	賃上げ前賃金	賃上げ後賃金	賃上げ額	元年度年末一時金	2年度夏季一時金	2年度年末一時金
A 2	8,010	—	0	342,019	231,000	0
A 7	7,905	—	0	361,085	228,000	0
A 12	7,355	—	0	347,648	261,000	0
A 16	7,845	—	0	370,809	259,000	0
A 20	7,245	—	0	301,387	239,000	0
A 24	7,375	—	0	320,032	204,000	0
A 28	7,365	—	0	304,971	211,000	0
A 3	7,865	—	0	426,635	322,000	0
A 8	7,730	—	0	136,247	186,000	0
A 13	6,905	—	0	299,637	169,000	0
A 17	7,785	—	0	388,330	319,000	0
A 21	7,780	—	0	402,758	321,000	0
A 25	7,490	—	0	317,956	216,000	0
A 29	7,390	—	0	365,935	212,000	0
A 4	6,900	—	0	279,549	169,000	0
A 9	7,115	—	0	313,224	293,000	0
A 14	7,055	—	0	367,122	289,000	0
A 18	6,715	—	0	291,392	187,000	0
A 22	6,570	—	0	173,539	50,000	0
A 26	6,390	—	0	318,419	262,000	0
A 30	6,490	—	0	299,654	268,000	0
A 5	6,505	—	0	314,253	268,000	0
A 10	6,940	—	0	312,411	256,000	0
A 1	6,485	—	0	273,254	158,000	0
A 19	6,815	—	0	319,755	206,000	0
A 23	6,800	—	0	354,123	280,000	0
A 27	5,595	—	0	253,716	231,000	0
A 31	5,595	—	0	245,013	231,000	0
A 6	5,500	—	0	60,000	133,000	0
A 11	5,500	—	0	60,000	134,000	0
A 15	5,290	—	0	216,248	145,000	0
平均	6,913	—	0	294,745	223,806	0

(2) 非分会員中正社員（日給制の作業員）の賃金、一時金に関する表

氏名	賃上げ前賃金	賃上げ後賃金	賃上げ額	元年度年末一時金	2年度夏季一時金	2年度年末一時金
A	7,800	8,180	380	380,000	400,000	401,000
B	7,400	7,660	260	222,696	175,000	205,000
C	7,780	8,200	420	410,000	417,000	431,000
D	5,345	5,865	520	254,000	286,000	328,000
E	5,500	6,000	500	不明	155,000	244,000
F	5,840	6,100	260	257,074	270,000	311,000
G	7,580	7,980	400	332,357	374,000	402,000
H	7,955	8,375	420	414,846	424,000	358,000
I	6,585	6,885	300	237,632	268,000	269,000
J	6,600	7,000	400	257,530	280,000	364,000
K	5,560	6,140	580	278,415	296,000	330,000
L	4,860	5,160	300	218,778	246,000	257,000
M	7,905	8,105	200	409,239	418,000	340,000
平均	(Eを除く) 6,767	(Mを除く) 6,962	(Mを除く) 395	(Eを除く) 306,047	(Eを除く) 321,166	(Mを除く) 325,000

- (注) 1 Bは、4月1日から8月末迄の間不就労
 2 Eは、7月迄臨時職員で、8月以後正社員となった
 3 Hは、8月及び9月は不就労
 4 Mは、7月以後嘱託となった

(3) 非分会員中正社員（月給制の職員）の賃金、一時金に関する表

氏名	賃上げ前賃金	賃上げ後賃金	賃上げ額	元年度年末一時金	2年度夏季一時金	2年度年末一時金
N	318,000	328,000	10,000	不明	970,000	980,000
O	293,000	306,000	13,000	不明	770,000	780,000
P	207,000	220,500	13,500	不明	495,000	530,000
Q	269,500	282,500	13,000	不明	770,000	780,000
R	200,000	210,000	10,000	不明	520,000	520,000
S	115,000	122,000	7,000	不明	50,000	150,000
T	115,000	122,000	7,000	—	10,000	150,000
U	115,000	122,000	7,000	—	50,000	150,000
平均	204,062	214,125	10,062	不明	454,375	505,000

- (注) Tは2年5月頃、Uは同年3月頃に採用された

(4) 分会員の時間外労働の状態に関する表

氏名	元年12月から2年9月迄の残業時間(月平均)	2年10月の残業時間	元年12月から2年9月迄の時間外手当(月平均)	2年10月の時間外手当
A 2	36.5	4.5	47,079	5,832
A 7	28.4	4.0	36,231	5,084
A 12	40.9	7.5	48,694	8,685
A 16	22.6	0.0	28,547	0
A 20	11.7	1.5	13,639	1,757
A 24	35.3	6.0	41,904	7,146
A 28	42.7	7.0	50,929	8,330
A 3	51.7	6.0	66,002	7,644
A 8	25.9	5.0	32,225	6,040
A 13	28.7	4.0	31,814	4,436
A 17	37.9	3.5	47,963	4,414
A 21	42.3	7.0	53,489	8,757
A 25	16.9	0.0	20,264	0
A 29	35.4	4.5	42,608	5,400
A 4	35.1	7.0	38,830	7,728
A 9	44.1	3.5	50,747	4,039
A 14	21.6	0.5	24,806	570
A 18	22.2	4.0	23,744	4,196
A 22	3.1	0.0	3,270	0
A 26	33.7	6.5	34,810	6,656
A 30	37.5	3.5	39,564	3,686
A 5	26.8	0.5	28,381	523
A 10	61.4	14.5	68,976	16,153
A 1	42.3	7.0	44,536	7,371
A 19	22.2	0.0	24,596	0
A 23	28.9	0.5	31,959	547
A 27	36.2	5.0	32,761	4,500
A 31	41.7	9.0	37,724	8,100
A 6	30.8	1.5	27,707	1,290
A 11	61.4	11.0	55,432	9,878
A 15	12.5	0.0	10,517	0
平均	32.9	4.3	36,766	4,799

- (注) 1 表中の「月」は賃金支給月を示しており、実際の時間外労働はその「月」の前月21日から当該月20日迄の期間に行ったものである。
- 2 A16の就労日数は、7月は3日、8月及び9月は0日だった。
- 3 11月(賃金支給月)以後は、A3が12月頃に部下の急病により病

院との連絡等のため行った2.5時間の時間外労働を除いて分会員は誰もこれを行っていない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 主な争点

- (1) 2年度夏季一時金における分会員らと非分会員らとの平均額の差に合理的理由が存するか。
- (2) 会社が2年度年末一時金を分会員らには支給しなかったこと、及び同年度同人らの賃上げを行わなかったことについて合理的理由が存するか。
- (3) 分会員らが時間外労働を行っていない理由は、分会員らがこれを拒否したからか、会社がこれを指示しなくなったからか。また、もし後者だとするとそのことに合理性が存するか。
- (4) 会社の勤務時間一部変更指示に、分会員らが従わなかったことに合理的理由が存するか。
- (5) 不当労働行為の成否。

2 当委員会の判断

- (1) 分会員の受けた不利益及びその合理性の有無

ア 2年度夏季一時金

認定事実4(1)のとおり2年度夏季一時金額は、分会員ら31人(当時の分会員数は45人であったが、申立人が疎明した3年4月3日時点の分会員のみを対象としている。)の平均は223,806円、非分会員中正社員である作業員ら12人(西村労組小倉及び牧山支部員)の平均は321,166円であり、その差は97,360円であった。しかし元年度年末一時金では分会員ら31人の平均は294,745円、非分会員ら12人の平均は306,047円であり、その差は11,302円であった。これを非分会員を100%とする率で表せば、元年度年末一時金の分会員の比率は96%だったにも拘らず、2年度夏季一時金におけるそれは69%になっており、27ポイントの低下が認められる。

夏季一時金の考課対象期間は必ずしも明確ではないが、認定事実4(2)、(3)のとおり年末一時金のそれは5月21日から11月20日迄の6ヵ月とされており、一時金(賞与)は年2回支給する(ことがある)とされていることからすると、その期間は前年11月21日から当年5月20日迄の6ヵ月間であると一応想定される。仮にそうでないとしても年末一時金の考課対象期間と重複しない5月20日以前の数ヵ月と考えるのが自然である。このことを前提に考察すると、会社は、2年5月20日以前の分会員ら(当時は分会未結成であり、分会員らはいずれも西村労組員であった。)の勤務成績については何ら疎明をしておらず、元年度年末一時金と比較し非分会員を100%とする比率で27ポイントも低下するほど分会員の勤務成績が悪化したとも認められないのであるから、分会員らが非分会員らより上記のように不利益に取り扱われる合理的理由は無かったと言わざるを得ない。

イ 2年度賃上げ及び年末一時金

認定事実4(2)及び同6のとおり、会社は非分会員である荊田工場以外の作業員ら、並びに非分会員である荊田工場の職制及び事務員には2年度の賃上げを実施し、また同年度の年末一時金を支払ったが、分会員らには一切これを実施乃至支給していない。

被申立人は、このように分会員らを不利益に取り扱った理由として、①分会員らの勤務成績不良、②それによる会社の業績悪化、③会社の勤務時間変更指示に対する分会員らの不服従、④それによる会社の損害発生、を挙げる。

まず理由①及び②について考察する。認定事実5(6)のとおり、会社は2年10月以降の生産計画を1日当たり2万8千枚程と見込んだにも拘らず、実際の生産高は1万9千枚程であり、また不良品発生率も上昇したこと、製品一枚当たりの製造原価も電力使用量及びチップ購入量の増加により高くなったことが認められ、業績もかなり悪化したと推測される。

その業績悪化の理由として被申立人は、分会員ら、とりわけボイラー担当のA1分会長の勤務不良を主張する。なるほど認定事実7のとおり2年8月25日A1分会長のボイラー取扱いミスによりボイラーパッキングが破損した事実や、ボイラーの適正圧力保持が十分に出来ていない事実が認められる。しかし会社がボイラーの取扱い方についてどのような指示や教育を行っていたのか、ひいては従業員全体に対してもどのような作業指示や従業員教育を実施していたのか明らかではなく、また非分会員がボイラーを担当しているときにも適正圧力保持が出来ていなかった事実が認められるにも拘らず何ら問題とされていない。このことからすると仮に被申立人主張のとおり、A1分会長の勤務成績に不良の面が認められるとしてもその責任をすべて同人に帰することは出来ず、ましてそのことを理由に他の分会員らに対してまでも不利益に取り扱うことは出来ない。

なお被申立人は、3年1月30日のA1分会長の勤務ぶりについても疎明するが2年度賃上げ及び年末一時金の考課算定期間には入らないので、上記判断には関係しない。

また被申立人は、A1分会長以外の分会員ら個々人の勤務成績については当委員会を納得させるに足る具体的な疎明を何らしておらず、会社の生産高減少等の責任を同人らに負わせることは出来ない。

他方会社は、小倉工場や牧山工場の正社員の作業員、及び荊田工場の非分会員である職制や事務員には賃上げを実施し年末一時金も支給しており、しかもこれら作業員に支給した年末一時金は昨年度を上回っていた事実も認められる。

以上のことからすれば会社が、分会員を非分会員らに比べ不利益に取り扱う合理的理由として上記①及び②を主張することは、失当であ

る。

次に会社主張③及び④について考察する。認定事実5(2)のとおり勤務時間の一部変更指示の対象人員は日勤、夜勤それぞれ4人ずつでありその他の対象となっていない分会員らについて同指示に従わなかったことを理由に不利益に取り扱うことはそもそもできない。

では対象者についてはどう考えるべきであろうか。2年9月26日会社は、従業員に勤務時間の一部変更を指示した。この指示に従った場合、定時終了後の時間外労働が無くなるか否かについて、無くなると主張する申立人とこれを否定する被申立人の間に対立があるが、早出の時間外労働が無くなることについては争いが無く、その分時間外労働手当が減少することが認められ、上記指示は労働条件の不利益変更であると言える。

ところで被申立人は、2年9月26日以後分会員らが時間外労働をなくなることを予想したから同指示を行ったと主張する。なるほど分会員らが会社の提示したC1を労働者代表とする36協定に反対し分会との36協定締結を希求したことが認められ、分会員らがC1を労働者代表とする36協定の下では時間外労働を拒否する方針にすることも予想されないわけではない。しかし、そもそも9月25日、26日において会社の採ったC1を労働者代表とする36協定締結にいたる手続きは、後記(2)のとおり取えて分会に対抗するような形でなされたと窺われ、同協定締結に分会が反対することも相応に理解しうるところである。また分会員らは、C1を労働者代表とする36協定に反対したが、このこととは別に時間外労働自体は従前同様行う意思が有ると見る余地もあり、9月26日時点における会社の対応としては、勤務時間の一部変更指示を行う前に、分会乃至分会員らに今後も早出の時間外労働を行うのか否かの意向確認や、もし行わないとすれば会社の業績維持のため上記指示をする必要がある等の説明をすべきであった。しかるに会社はかような手続きを何ら踏まず、いきなり従業員らに上記指示を行っており、9月26日分会がこれに反対の意向を表明した際も、分会員らと意思疎通を行い、業績悪化を回避すべく円満に解決しようと努力した形跡は何ら認められない。加えて、この指示不服従に対し会社は、格別の制裁措置等を行ったとも認められず、賃金面でも同指示によれば30分早出すべき時間に働いていないことに対する賃金カット等の措置も取られていないことを勘案すれば、そのような措置に出ることの是非はともかく、少なくとも上記勤務時間の一部変更指示により却って会社自体がジレンマに陥り、この指示を徹底しようとしてもそれが困難な状況に立ち至った結果、分会員らの不服従を容認せざるを得なかったものと思料される。

なお付言するに会社は、同年10月20日及び11月16日に再度同様の勤務時間一部変更指示を行っている。10月1日から同月6日迄の間分会

は時間外労働拒否闘争を行っており、またその後は、会社が時間外労働を指示しなかったのか、分会員がこれを拒否したのかは争いがあり定かではないが、仮に分会員らが時間外労働を拒否していたのならば勤務時間の一部変更指示の必要性は高まったとも言える。しかし、そもそも時間外労働拒否闘争は9月26日の勤務時間変更指示が引き金となって行われたものであること、また分会は、10月8日に「時間外労働について」を議題とする団交を申し入れており、同議題が交渉の俎上に上がれば勤務時間変更指示についても話し合うことが期待できたにも拘らず、会社は同文書の受取りを拒否したばかりか、その後も引き続き従業員らに勤務時間の一部変更指示の必要性を説明したり意思疎通を図って事態の解決に努力した形跡は何ら認められないこと、さらに会社は前記同様分会員らの同指示不服従を容認していたともみられることを考慮すると、分会員らが10月20日及び11月16日の勤務時間一部変更指示に従わなかったこともまた止むを得なかったと考えられる。

これらのことからすれば会社が上記③の理由を主張し、上記指示に従わなかった分会員を不利益に取り扱うことも合理性に欠けると言わざるを得ない。また、この指示不履行により仮に会社に損害が生じていたとしても②の主張に対する当委員会判断が前記のとおりであること、及び③の主張が当を得ないものであることを併せ考えれば、④の主張も失当と思料される。

以上のことを総合的に勘案すると、会社の分会員に対する2年度賃上げ及び年末一時金における不利益取扱いには何ら合理性を見い出せず、特に就業規則上「定期昇給は毎年一回定期に行う」と規定されている定期昇給を実施しないことは自ら定めた就業規則を否定するものであって理不尽と言うべきである。

なお被申立人は、上記の勤務時間の一部変更指示に対する分会員の不服従、分会員の勤務成績不良と併せ、休憩時間のシフト不履行を原因とする会社の損害額をも挙げる。しかし、休憩時間のシフト指示不履行についてはその状況に関する疎明が無く、定かでないばかりか、そもそも同損害額の算出方法は単なる仮想のものであり、また被申立人が考える原因と損害額の因果関係すら疎明が不十分で当委員会を納得させるには至ってはいない。これらのことからすると、被申立人の主張にかかる「会社損害額」なるものは、当委員会の前記判断を何ら左右するものではない。

ウ 時間外労働

一般に、会社は従業員に対し時間外労働を命じなければならない義務を負うものではないが、従業員らに時間外労働を行う意思が有るにも拘らず一部の者にのみこれを命じて他の者に命じないことは、その理由に合理性が無ければ、時間外労働を命じられない者には不利益が

生じていると言うことができる。

認定事実5(2)、(3)のとおり9月27日以後分会員らの時間外労働時間数は減少し、10月1日から同月6日迄の間分会が行った時間外労働拒否闘争後は、非分会員は時間外労働を行っているにも拘らず、分会員らは一切時間外労働を行っていない。しかし、9月27日以降時間外労働拒否闘争期間を除き、分会員らの時間外労働が減少乃至行われなかったことの原因について、申立人は、会社が分会員らに時間外労働をさせなかったからだと主張するのに対し、被申立人は、分会員らが自ら時間外労働を拒否したからだと主張する。

認定事実5(3)のとおり、従前会社では各班長が班員に時間外労働をするか否かの意思確認を行い、これを取りまとめて会社に報告後時間外労働をするといった方式が採られており、会社の方から各従業員に個々の残業指示がなされるわけではなかった。9月27日以後、この班長の意思確認が行われたのか否か等の具体的な疎明に乏しく、当時の状況は必ずしも判然としない。

当時会社は、地本からの文書一切の受取りを拒否しており、10月1日から同月6日迄の間分会員が時間外労働拒否闘争を行っていることさえ知らなかったとも考えられ、また同拒否闘争中である10月4日に行った時間外労働を行う意思が有るか否かの調査において分会員のほとんどから同意が無い旨の回答も受けており、分会員らが同調査後当分の間時間外労働を拒否するであろうと判断したことも一面理解できないわけではない。

しかし時間外労働拒否闘争中に時間外労働を行う意思が有るのか否か尋ねられた分会員が、同意が無いと回答することも反面理解できるところでもある。

文書の受取りさえ拒否し、分会員らとの意思疎通の術を自ら断ち切った会社としては、従業員に時間外労働を行う意思が有るのか否かの調査を行うにあたり、その趣旨や必要性等を具体的に説明し、また従業員らが時間外労働を行っていないとすればその理由は何なのか等従業員の意向を理解し十分に汲み上げるべく努力すべきだったと考えられる。因みに、時間外労働拒否闘争中には時間外労働はしないと分会員が回答するのは至極当然のことであることも理解しえた筈である。しかし会社が、このような配慮をした事実は何ら認められない。

認定事実5(5)のとおり3年1月17日、分会は会社に、「分会員のみに対する時間外労働不指示について」を交渉議題とする団交申入れを文書で行った。会社は同文書の受取りは拒否したが、分会員らの残業を指示して欲しいとの口頭申入れに対して、会社として検討する旨発言し、同月31日には同不指示問題について当委員会では決着を付けたい旨のみ回答しており、会社が残業させないのではなく分会員らがこれを拒否しているのだ等の反論も何ら行っていない。

これらのことから勘案すると、少なくとも3年1月17日以後、会社は分会員らに時間外労働を行う意思があることを認識しながらも残業させないとの方針を採ったものと考えられる。

また会社は、①勤務時間中でさえ分会員らの勤務成績が不良であるのに、時間外労働を指示しても会社業績の向上には繋がらず、かえって損失を増加させることになる、②分会員らが時間外労働をしなくなった時点で原材料（原木）の仕入れを減少させており、再び時間外労働を指示しようとしてもこの原材料の仕入れを増加させることは難しく、業務量そのものが減少している現時点では時間外労働の必要性が無い、旨主張する。

しかし、①については前記判断のように分会員らの勤務ぶりが従前と比べ特に悪くなったと認めることは出来ないのであるから、同主張は失当である。

次に②についてみると、たしかに2年10月当初、分会員らは時間外労働拒否闘争を行い、これにより会社が相応の業務計画変更を行わなければならなかった事情も一応は推測できる。

しかし、非分会員には時間外労働を指示しているのであるから、分会員らに対してのみまったく時間外労働を指示しないことの正当事由として、被申立人が②を主張することは当を得ない。

以上のことを勘案すると、会社は2年10月4日に行った時間外労働意思確認の結果にこだわり、少なくとも分会員らが口頭でその指示を求めた3年1月17日以後は10月4日の意思確認の結果を逆手に取って時間外労働を指示しなかったものと解され、同日以後の時間外労働不指示には何ら合理性が認められない。

(2) 不当労働行為の成否

前記判断(1)のとおり会社は、2年度夏季及び年末一時金、同年度賃上げ、並びに3年1月17日以後における時間外労働指示において分会員を不利益に取り扱ったが同取扱いには何ら合理的理由が認められない。

よって以下同不利益取扱いの不当労働行為の成否について判断する。

会社は、分会結成後一貫して地本からの団交申入書の受取りを拒否し、団交に応じていない。

また36協定締結に際しては、分会が締結者になることを求めそれなりの準備をし、会社にそれを告げていた。分会員らが労働者の過半数を占め、結果的に有効な36協定が締結できたか否かは別とし、分会は荏田工場の正社員作業員全員を組織していたのであるから、会社は分会が同協定を有効に締結できる可能性が存しているのではないかと一応考えるのが普通であり、分会の動向に着目しその結果を見極めるべきであった。しかるに、会社はかような配慮を何らせず、分会を認めていないとして却ってこれに対抗するような方法を採用している。

さらに、勤務時間の一部変更指示においても先に判断のとおり同指示

に至った経過はあまりに拙速すぎ、敢えて分会員らに何らの配慮をしなかったとも窺える点が見受けられる。

以上のことを総合的に勘案すれば、分会員らの地本加入及び分会結成を理由に分会社が分会を嫌悪していたことは明らかであり、本件不利益取扱いもかような分会を嫌悪する会社が、分会員らの地本加入及び分会結成を理由に、一時金の減額乃至不払い、賃上げの不実施、及び賃金減少をもたらす時間外労働不指示により経済的打撃を与え、もって地本、分会の弱体化を企図して行ったものと判断され、これは労働組合法第7条1、3号に該当する不当労働行為である。

3 救済の方法

申立人は、2年度一時金及び賃上げについて労使交渉で解決する迄の間、暫定的に非組合員と同一基準で一時金の支給及び賃上げの実施を行うことを求めている。

しかし、当委員会は被申立人に対し、3年4月3日付の2（不）第5号事件救済命令において既に誠実団交に応じなければならない旨を命じたが、3年10月14日の本件結審時においても、当事者間において団交が円滑に行われていないことが窺われる事情にあること、他方、本件不当労働行為により分会員らは経済的に深甚の打撃を受けていると認められることを勘案すると、当事者交渉を経ての解決に待つことは遅きに失し、救済の実をあげ得ないと解され、むしろ本件不当労働行為によって惹起された結果を早急に是正することが当該労使関係の正常化にとって緊要と考える。よって主文のとおり、2年度一時金については、非組合員中正社員作業員に支給した日額基本給平均額と一時金平均額との割合を以て、賃上げについては、非組合員中正社員作業員に実施した平均額と同額で、分会員に対しても支給及び実施することを命じるを相当と思料する。

なお救済対象者については分会員数に変動があるが、申立人は賃金額等について具体的に疎明をした3年4月3日時点における分会員31人について救済を求めている。この31人以外については具体的差別額が不明であり、また現在分会員でもなく申立人もこれらの救済を求めてもいないのであるから、当委員会も、同31人についてのみ救済するを適当と思料する。

4 法律上の根拠

以上の次第であるから当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき主文のとおり命令する。

平成4年1月10日

福岡県地方労働委員会
会長 高橋貞夫