

なお、元従業員1名を除く5名の分会員は、全員、道路交適法第98条に定められている法定職員（技能指導員）である。

- (4) 会社には分会のほかに、労働組合法で定められた労働組合ではないが、昭和63年8月に結成された申立外株式会社中勢自動車学校互助会（以下「互助会」という。）が存在し、分会員を除く全従業員が加入している。

2 和解協定締結に至るまでの労使関係

- (1) 昭和44年、会社に勤務する従業員によって、中勢自動車学校労働組合（以下「中勢労組」という。）が結成され、申立外全国交通運輸労働組合総連合（以下「交通労連」という。）に加盟した。
- (2) その後、中勢労組の組合員は、会社の人事施策や交渉での対応に懸念を感じ、昭和63年1月30日、臨時組合大会を開催して、交通労連脱退を全員で決議した。
- (3) 同年2月11日、中勢労組員25名全員が組合に個人加入し、組合の下部組織として分会を結成した。しかし、分会結成後、労使関係は険悪化し、また互助会結成の前後には、分会からの脱退者が続出した。
- (4) 同年10月4日、分会は組合と連名で、会社が支配介入・一時金差別・不誠意団交等を行なっているとして、三重県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に不当労働行為救済申立を行なった。当委員会は、これを昭和63年（不）第2号事件（以下「63年事件」という。）として受理し、以後平成元年12月18日までに、11回の審問を行なった。

なお、平成元年12月7日、一時金差別につき追加して不当労働行為の救済申立がなされ、受理された。この平成元年（不）第2号事件は、平成2年1月26日に63年事件に併合することが決定された（合せて以下「旧事件」という。）。

3 和解協定

(1) 和解交渉までの経過

ア 平成元年10月末頃、旧事件の使用者側参与委員で、三重県経営者協会のC1専務理事（以下「C1参与委員」という。）から会社に電話連絡があり、旧事件の和解の可能性について話がしたい旨の打診がなされた。

イ 11月4日、B2とB4総務部長（以下「B4」という。）は、津市の三重県経営者協会にC1参与委員を訪ね、会談を行なった。C1参与委員から、和解交渉に応じるようにとの勧告がなされ、その際、「分会の指導者である組合のA6書記長（以下「A6」という。）を、分会の活動に関与させないようにする」旨提案された。この、A6を分会の活動に関与させないようにするとの提案（以下「本件提案」という。）は、単にC1参与委員個人の発想ではなく、旧事件の労働者側参与委員であるC2委員（以下「C2参与委員」という。）からの申入れで、組合のA7委員長（以下「A7」という。）も、分会のA1分会長（以下「A1」という。）も承知しているとの補足説明がC1

参与委員からなされた。B 2はこれらに対し、役員間で相談の上、後日回答する旨伝えた。

ウ B 2は、かねてから労使問題について相談し、指導を受けていた全国自動車学校経営研究会（平成3年3月に全国指定自動車学校経営協議会に名称を変更）のC 3事務局長（以下「C 3」という。）に、上記和解勧告についての対応を相談したところ、C 3がC 1参与委員と直接会って、本件提案の真偽を確認することになった。

エ 12月18日に開かれた旧事件の第11回審問において、審査委員より和解の勧告がなされ、会社は、次回審問（平成2年1月26日）までに、当委員会での和解の話合いに応じるかどうか、検討する旨意思表示を行なった。

オ 12月26日、名古屋市の名古屋観光ホテルにおいて、B 2とC 3がC 1参与委員と会談し、C 3が本件提案の真偽について確認を行なったところ、C 1参与委員から、直ちに和解内容の交渉を行なうのではなく、一度和解のテーブルについたらどうか、との勧めがあった。

カ C 3の希望により、平成2年1月9日、四日市市の四日市都ホテルにおいて、B 2とC 3はA 7と会談し、C 3が11月4日のC 1参与委員の提案内容を確認したところ、A 7は、「承知しているが、立場上表面には出られないので、裏面で協力する。」旨発言した。

キ 1月26日、会社は当委員会の和解勧告に応じ、当委員会において第1回の和解が開催された。

ク 2月23日、四日市都ホテルにおいて、C 3と旧事件の被申立人代理人C 4弁護士（以下「C 4弁護士」という。）は、申立人代理人A 8弁護士（以下「A 8弁護士」という。）と会談し、C 3から今後の和解交渉における当事者双方の担当者の選出等について申入れが行なわれ、被申立人側の担当は、C 3本人が当たる旨の意思表示があった。

ケ 3月3日、四日市都ホテルにおいて、2月23日に引き続きC 3とC 4弁護士は、A 7も同席して、A 8弁護士と会談したところ、A 8弁護士から、今後の和解交渉の担当はA 8本人が当たる等の発言があった。

コ 3月6日、当委員会において第2回の和解が行なわれ、双方が窓口を立てて、自主交渉を行なうこととなった。

サ 3月22日及び31日の両日、四日市都ホテルにおいて、B 2とC 3は、A 8弁護士に、当事者の一方であるA 1を加えて会談を行なったが、本件提案については、何ら話合いは行なわれなかった。

シ B 2は、本件提案が遵守されるかどうかの懸念を抱いており、和解交渉の応諾には消極的であったが、C 3が「労使関係の正常化・安定化を念頭において考えるべきであって、A 6の問題は副次的で、本質的なものではない」などとB 2を説得し、B 2は、今後和解交渉に応じることを決意した。

なお、本件提案に関して文書化されたものはない。

(2) 和解交渉の経過

平成2年4月18日を含めて数回、A8弁護士とC3の間で和解についての具体的な話合いが自主的に行なわれた。

また、その話合いと並行して、4月23日、当委員会において第3回の和解が行なわれた。その際、A8弁護士から次の「和解協定書条項(案)」(以下「組合和解案」という。)が提出された。

これに対してC3からも、次の「和解条項(案)」(以下「会社和解案」という。)が提出された。

[組合和解案]

和解協定書条項(案)

1. 会社は、組合に所属する組合員の賃金・労働時間をはじめとする労働条件に関連する事項の変更については、組合と事前に誠意をもって協議した上で決定する。
2. 本件和解にあたり、組合が提示した①定年延長 ②時差勤務 ③休日出勤等の事項については、今後とも当事者間において誠意をもって交渉をすすめ、早期解決するよう努力する。
3. 団体交渉を行う場合は次の手続き及び条件を遵守しなければならない。
 - ① 出席者は、会社・組合双方原則として5名以内とする。
 - ② 団体交渉の期日は、協議事項の内容により適切な時期に設定するものとし、無用な遅延をさせない。
 - ③ 団体交渉の時間は協議事項を協議するに十分な時間を確保する。
 - ④ 組合の交渉委員の賃金補償は3名とする。
 - ⑤ 会社・組合双方相手の中傷する発言は厳に慎む。
4. 会社は、今後の一時金の配分基準について組合と十分に協議し、協議が整うまでは、1987年実施基準である95%基本給スライド・5%会社見込みの配分基準で実施する。
5. 会社は1988年6月24日・同年8月20日に撤去した組合の掲示板3枚・組合旗8旗を1990年4月 日までに組合に返還する。
6. 組合と会社は、以上をもって本件紛争が円満に解決したことを認め、本件和解の精神を踏まえ、今後相互の立場を尊重し、新しい労使関係の確立のため誠意を尽くすことを確認する。

残された問題

- ① 解決金
- ② A9・A10処分問題
- ③ 誓約問題
- ④ 脱退者の罷業資金訴訟問題

[会社和解案]

和解条項(案)

1. 事前協議協定

会社は労組に所属する組合員の労働条件に関連する事項については、事前に労組に内容を提示し、必要に応じ協議する。

2. 早期解決事項

会社と労組は次の事項について、早期解決を図るべく当事者間において誠意をもって交渉する。

イ) 定年延長 ロ) 時差出勤 ハ) 休日出勤

3. 団交ルール

労使関係の円滑化を図るため、会社と労組は次の項目等団交ルールの設定について鋭意協議する。

所定労働時間内の団交の取扱い（時間数・出席者数・賃金の取扱い）
団交所要時間・開催頻度・開催周期・その他等

4. 一時金の取扱い

一時金の配分については、会社と労組は業務の公共的使命を充分認識して、適切な配分基準を設定するため、鋭意協議するものとするが、協議が整わない場合でも平成4年度までは、昭和62年（1987年）の実施基準である基本給スライド95%・会社見込み5%の配分基準で行う。

5. 組合旗の返還

会社は労組が組合旗や掲示物に関して、必要な手続きを終了したとき、労組が求める組合旗の返還を行う。

6. 確認事項

会社と労組は前各項により、本件紛争が円満解決したことを確認し、本件和解の精神を踏まえ、今後相互の立場を尊重し、新しい労使関係の確立のため、信義に基づき誠実に努力することを確認する。

(注)

残された問題

1. 解決金 2. A9・A10君の処分問題 3. 誓約問題

和解事項外の問題

1. 労組からの脱退者の罷業資金訴訟問題

以上の和解案を受けて、当委員会は、事情聴取を行なった。

5月22日、当委員会において第4回の和解が行なわれ、当事者双方から検討結果を事情聴取したところ、合意に至らなかったため、次回第5回和解（7月3日）まで、様子を見守ることになった。

(3) 和解協定の成立

平成2年7月3日、労使双方は、当委員会での第5回和解において合意に達し、C5審査委員、C2参与委員及びC1参与委員を立会人として、次の和解協定書（以下「和解協定」という。）により和解が成立し、

それに伴って旧事件は取り下げられた。

なお、第5回和解を含めた和解の全期日を通して、旧事件の代理人としてA6が出席していたが、このことに対して会社は、組合に対し苦情を述べたことはなかった。

和 解 協 定 書

三労委昭和63年（不）第2号・三労委平成元年（不）第2号(株)中勢自動車学校事件について、申立人三重一般労働組合及び三重一般労働組合中勢自動車学校分会（以下「甲」という）と被申立人株式会社中勢自動車学校（以下「乙」という）は、審査委員及び参与委員立合いのもとに、下記条項により和解することとし、この協定を締結する。

記

- 1 甲に所属する組合員の労働条件に関連する事項の変更については、乙は、甲と事前に誠意をもって協議したうえで決定する。
- 2 甲と乙は、下記の事項について、誠意をもって交渉をすすめ、早期解決を図るよう努力する。
(1) 定年延長 (2) 時差勤務 (3) 休日出勤
- 3 団体交渉を行なう場合は次の手続き及び条件を遵守しなければならない。
(1) 出席者は、甲・乙双方原則として5名（分会のみの場合は3名）以内とする。
(2) 団体交渉の期日は、協議事項の内容により適切な時期に設定するものとし、無用な遅延をさせない。
(3) 団体交渉の時間は協議事項を協議するに必要な時間を確保する。
(4) 甲の交渉委員の賃金補償は2名とする。
(5) 甲・乙双方相手の中傷する発言は厳に慎む。
(6) 団体交渉で協議し合意した事項については、速やかに確認書2部を作成し、甲と乙の代表者が署名捺印し、それぞれ保持するものとする。
- 4 乙は、今後の一時金配分基準について甲と早急に鋭意協議する。ただし、それまでの間は、昭和62年の実施基準である基準内スライド95%・会社見込5%の配分基準で実施する。
- 5 これまでの賃金、一時金の問題については、乙が実施したものについて甲は了解する。
- 6 乙は、昭和63年6月24日・同年8月20日に撤去した掲示板3枚及び組合旗8本を平成2年7月10日までに甲に返還する。
- 7 甲と乙は、以上をもって本件紛争が円満に解決したことを認め、本件和解の精神を踏まえ、今後相互の立場を尊重し、新しい労使関係の確立のため誠意を尽くすことを確認する。

平成2年7月3日

申立人 津市栄町4丁目239番地

三重一般労働組合
執行委員長 A 7 印
申立人 鈴鹿市寺家6丁目1番20号
三重一般労働組合中勢自動車学校分会
分会長 A 1 印
被申立人 鈴鹿市寺家6丁目1番20号
株式会社中勢自動車学校
取締役社長 B 1 印
立会人 三重県地方労働委員会
審査委員 C 5 印
参与委員 C 2 印
参与委員 C 1 印

(4) 和解協定締結後の状況

ア 和解協定が締結されたその翌朝の7月4日、分会は、会社の施設内で勤務時間内に、「三重一般の時代来る！！」をタイトル、「7月3日午後6時地労委で和解が成立する。」をサブタイトルとし、和解協定の写しを転載した。次の教宣ビラを配布した。

今後、会社は三重一般を無視して、互助会とだけで労働条件を決めることはできなくなりました。

右の「和解協定書」の第1項で会社が労働条件に関連する事項については、三重一般と事前に協議した上で決定することとなったからです。長期となった争議もやっと円満解決しました。ただ一点、分会が不満なのは会社が解決金を出さなかったことです。

イ 上記教宣ビラを見た互助会員から会社に対し、労働条件については今後、互助会と交渉・協議してもらえなくなるのか、などと苦情があり、会社は7月6日付の文書で、下記の理由により、上記の分会の教宣ビラの配布行為は、三重県地労委における和解目的・趣旨・確認事項と異なる信義に反する行為であるので、抗議する旨の申入れを行なった。

1. 会社施設内における労組活動は、原則的には会社の許可なく行うことは許されないものであり、協定趣旨である過去の労使関係を反省し、自重ある行動が確認されており、今回の貴労組のビラ配布の方法・形態は新たな労使紛争を発生させる引金となる協定違反の行為であります。
2. 貴労組は協定書の文言解釈について、三重県地方労働委員会における確認内容と異なる解釈を記載されており、このことは前記和解協定に対する重大な背信行為であり、労組加盟者以外の人に誤解・錯覚を与え会社内部に混乱を引起こす原因となる行為であります。

ウ 会社は、分会に対し7月10日までに、和解協定に基づき、組合旗の返還を行なった。

4 平成2年度夏期一時金に係る団体交渉の経過等

(1) 平成2年度夏期一時金に係る団体交渉の経過(平成2年9月12日まで)

ア 平成2年6月27日、平成2年度夏期一時金(以下「夏期一時金」という。)に関する団体交渉が、分会からA1、A2分会書記長(以下「A2」という。)、A3副分会長(以下「A3」という。)、A4(以下「A4」という。)、会社からB1、B2、B3、B5校長(以下「校長」という。)が出席して開催された(以下「6.27団交」という。)。団交終了直前に「平成2年度賞与について」と題する次の文書が、会社から分会に提出され、検討しておくよう発言があったが、中身の説明はなされなかった。

平成2年度賞与について

1. 対象者と金額

勤続1年以上で前年度の出勤率80%以上の満57歳未満の法定職員1人平均基本額(50万円)+業績評価額(11万円)とし、満57歳以上の法定職員及び他の職種の者については、従来方式に基づき、前記金額に準じて計算した額とする。

2. 業績評価期間

平成1年11月21日より平成2年5月20日までの6ヶ月間。

3. 配分方法

イ) 基本額については基準内賃金スライドとする。

ロ) 業績評価額は次の方式により算定した額とする。

評価区分

出勤に関する評価		業務姿勢に関する評価	
評価内容	評価点	評価内容	評価点
出勤率	0-15	積極・協調性	0-10
遅刻・早退・外出	0-15	信頼性・研修態度	0-10
業務離脱等		アンケート評価	0-10
繁忙期協力度	0-15	教習生確保評価	0-10
稼働平均率	0-15		
計	60	計	40

以上100点満点に対する評価率により計算する。

4. 支給時期

労使間(労組及び中勢互助会)の交渉・協議を経たのち、会社が最終決定をさいた日から10日後(但し、該当日が金融機関の休日にあたる日はその翌日)とする。

以上

イ 7月上旬(7月5日から10日までの間)に、会社は互助会と夏期一時金に関して第1回目の協議を行ない、互助会からC6外2名、会社からB2、B3外1名が出席した。互助会は、配分方法についてはおおむね了解したが、金額については上乘せを要求した。

ウ 上記イの互助会との協議後の7月12日、13時から13時50分まで、夏期一時金に関する団体交渉が開催され、分会からA2、A3、A4、会社からB1、B2、B3が出席した（以下「7.12団交」という。）。B2は、6.27団交において分会に提出した「平成2年度賞与について」と題する会社文書を読み上げるような形で、30分程度説明を行なった。その説明のなかで、B2は基本額500,000円を520,000円に、業績評価額110,000円を100,000円とし、評価区分において、評価点の最高を、積極・協調性及び信頼性・研修態度に関しては15に、アンケート評価及び教習生確保評価では5にそれぞれ変更したことを明らかにした。分会がその変更理由をただしたのに対して、B3は互助会からの要望である旨返答した。

分会は、評価区分における評価内容・評価方法の基準が不明確であるので、具体的な説明をB2に求めたが、それに対する説明はなく、A4が「この評価は自分が何点にあてはまるか分からんから説明して欲しい。」とただしたところ、B3は「一時金袋の中身を見たら分かるやないか。」と返答した。

また、分会は、業績評価額の比率については大きすぎるので、十分協議する必要があるとして、会社に対して「地労委での和解協定通り鋭意協議をして欲しい。」と要請を行なったが、B3は「こんな紙切れ何や。」と発言し、更に団体交渉終了直前に「互助会とは99%決まっておるんだから、あんたら今更何を言うても始まらんや。」との発言を行なった。

エ 翌13日、会社は互助会との第2回協議を行ない、平成2年度の一時金について合意に達し、次の内容で協定（以下「7.13協定」という。）を締結した。

[7.13協定]

協 定 書

株式会社中勢自動車学校（以下単に会社と言う）と株式会社中勢自動車学校互助会（以下単に互助会と言う）は、平成2年度の一時金（賞与）について、鋭意交渉・協議を行い、下記の通り合意に達したことを証するため本協定書を作成し、会社と互助会は各1通これを保有することとする。

記

1. 支給額について

一時金（賞与）については年間方式として、満57歳未満の法定職員で勤続1年以上の出勤率80%以上の者を対象にして、

一人平均125万円を下記算式により算定した額とする。

尚、満57歳以上の者及び他の職種の者並びに勤続・出勤率不足の者については、従来から行っている方法により計算した額とする。

2. 夏期一時金（賞与）の算定方法

イ) 夏期と年末比率

夏期と年末の配分比率は各50%とする。

ロ) 計算式

一人平均 基本額（52万5千円）＋業績評価額（10万円）

ハ) 対象期間

平成1年11月21日から平成2年5月20日までの6ヶ月間。

ニ) 配分方法

(1) 基本額については、基準内賃金スライドとする。

(2) 業績評価額については、次の方式により算定した額とする。

評価区分

出勤に関する評価		業務姿勢に関する評価	
評価内容	評価点	評価内容	評価点
出勤率	0-15	積極・協調性	0-15
遅刻・早退・外出	0-15	信頼性・研修態度	0-15
業務離脱等		アンケート評価	0-5
繁忙期協力度	0-15	教習生確保評価	0-5
稼働平均比率	0-15		
計	60	計	40

以上100点満点に対する評価率により計算する。

3. 支給日

夏期については、平成2年7月18日に支給する。

年末については、別途に定めるものとする。

- オ 同月14日、組合及び分会は会社に対して、互助会員だけに夏期一時金を一方的に支払われては困るので、同月18日に団体交渉を開催するよう文書で申入れを行ない、会社はこれを承諾した。
- カ 同月16日付の文書で、会社は組合に対し、「会社従業員の4分の3以上が加盟する互助会と合意し、協定書を交わしたので同月18日に互助会員には夏期一時金を支給する。分会とは合意に達していないので鋭意協議は行なうが、夏期一時金の支給については合意が得られるまで留保する」旨、通告を行なった。
- キ 同月18日に互助会員のみならず夏期一時金が支払われることに懸念を抱いた分会が、今後の対応について組合に相談したところ、A7とA6が、当日の団体交渉に急ぎ出席することになり、当日になって、団体交渉の人数を当初の申入れの3名から、A7及びA6を加えた5名に変更する旨、申し入れたところ、会社は、「開催当日の変更は信義・誠実に反する」と拒否した。そこで、A7及びA6は団体交渉への出席を断念し、B2に対し事前に、強行支払をしないようとの申入れを行なったが、B2は、互助会とは妥結済であるので支払うとの態度を表明した。

その後、分会からA 1、A 2、A 3、会社からB 1、B 2、B 3、校長が出席して、夏期一時金に関する団体交渉が行なわれた(以下「7.18 団交」という。)。組合は和解協定に従い、更に十分な協議を行ない、互助会員への支払を中止するよう求めたが、会社はこれを聞き入れず、具体的な協議はなされずに十数分程度で団体交渉は終了し、その直後に会社は、7.13協定の内容で夏期一時金を互助会員に支給した。なお、支給額は一人平均625,000円で、その内訳は基本額525,000円(625,000円の84%)、業績評価額100,000円(625,000円の16%)である。

ク B 2は、7月13日の段階で、18日に互助会員に一時金を支給することを決め、分会とは18日までに団体交渉を行なっても、合意には至らず無駄になるのではないかと考えていた。更に会社は、7月13日以降の分会との団体交渉では、会社従業員の4分の3以上が加盟する互助会とは、一時金交渉は既に決まっているので、今更会社の案を変えることはできない、会社案をのんでもらわなければならないという意味で対応をしていた。

ケ 同月21日付の2通の文書で、分会は会社に対し、「現在分会と会社は夏期一時金について協議中であり、合意に達しておらず、合意に達するまでは、会社は和解協定第4項ただし書に基づいて、会社見込み5%の配分基準で支払わなければならない、この件については、非分会員も含めた対応でなければならない。会社は分会と妥結の努力をするべきであり、全従業員への支払はその後にすべきである」旨の抗議を行なうとともに、「夏期一時金を会社の提示している金額、すなわち、

$$\left[\text{分会員平均基準内賃金} \times \frac{625,000}{\text{法定職員平均基準内賃金}} \right]$$

で妥結する。支払日は7月23日とする」旨の通告を行なった。

コ 会社は、同月23日付文書で、ケの2通の文書に対して、「和解協定を誠実に遵守するため、分会との交渉・協議の継続中には、夏期一時金を支払うことを留保したものである」旨通告した。

サ 同月27日、13時から13時50分まで、夏期一時金に関する組合及び分会(以下「組合側」という。)との団体交渉が、組合側からA 7、A 11 組合副委員長(以下「A 11」という。)、A 6、A 1、A 2、会社からB 1、B 2、B 3、B 4が出席して開催された(以下「7.27 団交」という。)。組合側が、「一時金の話をつけないければ先に進めないではないか。」とただしたことに対し、B 3は「大多数の者が決まっているのに、差別するわけにはいかんのやから、そんだけの金額で払うしかない。」と返答し、会社は夏期一時金の配分方法を変更する意思のないことを表明した。また組合側が、「和解協定を結んだ後、一時金支給日が7月10日であるから、毎日でも協議する必要があったのではないか。」と主張したことに対し、B 2は「取り組み姿勢や協調性があれば、また互助会の話を出すけれども、互助会とはそんなに時間を長

く取らずに分会と同じように協議しているが、互助会は会社の方針や内容を良く理解してくれて妥結している。」と、互助会を引き合いに出して、妥結するよう迫ったが、業績評価額の比率増加の必要性等については説明が行なわれなかった。更に、組合側が「和解協定書の内容を互助会に伝えてあるのか。」とただしたことに對し、B3は「互助会が、『あの和解協定書は何やな、あれでは会社が負けたことになるやないか。』と言っていた。」と返答した。

- シ 8月3日付の文書で、分会は組合に對し、夏期一時金の支払が留保されているため一時金の借入れ（1人40万円×分会員5名＝200万円）を申し込んだ。
- ス 同月10日、13時から13時50分まで、夏期一時金に関する組合側との団体交渉が、組合側からA11、A6、A1、A2、会社からB1、B2、B3、校長が出席して開催された（以下「8.10団交」という。）。その冒頭にB2が、夏期一時金については、「会社の配分方法でなければ支払わない。」と発言したことに對して、組合側が、「地区労の四役に和解協定書を守ると言ったではないか。」とただしたが、B2は、「和解協定は尊重するが、その通りやるとは言っていない。」と発言し、夏期一時金について実質的な協議に入らず、8.10団交は終了した。
- セ 同月16日付の文書で、会社は分会に對して、「8.10団交において提示した、個人別基準内賃金×2.0988で計算した額を、本人の申出に従い、同月16日から18日までの間に支払い、残額については引き続き交渉、協議する。ただし、前記月日までに受領なき場合には、会社としては供託を含め、その取扱いを検討する」旨の通告を行なった。なお「2.0988」は、夏期一時金の対象となった、法定職員一人あたりの基準内賃金にスライドする掛け率で、525,000円（625,000円の84%）に相当する掛け率である。
- ソ 上記セの会社通告に對して、分会は同月17日付の文書で、「会社は即時和解協定に基づき、625,000円の5%の査定で夏期一時金を分会に支払うべきである」旨の通告を行なった。
- タ 組合側は会社に對し、同月17日、23日及び9月7日付文書で「和解協定第4条の遵守と夏期一時金の協定化」を協議事項として団交申入を行なったが、会社は、8月20日、24日及び9月12日付文書でそれぞれ「和解協定の代理人による解決が図られるまでは、当事者間の交渉協議は留保する」旨の回答をし、団体交渉は行なわれなかった。
- (2) 平成2年度夏期一時金のあっせん等の経過（平成2年9月13日以降）
- ア 平成2年9月13日、組合は、自主解決が困難であるとの認識に立ち、当委員会に對して、「地労委和解協定に基づく夏期一時金の支払及び地労委和解協定に基づく団体交渉の適正な開催」を調整事項とするあっせん申請を行なったところ、会社はあっせんを応諾した。
- イ 当委員会は、旧事件を担当した審査委員及び労使の参与委員をあっ

せん員に指名し、10月1日、9日及び22日の計3回にわたり、あっせんを開催した。

ウ 会社より、10月16日付の夏期一時金に関する鋭意協議を必要とする事項について、会社の考えを要約した文書（以下「鋭意協議を要する文書」という。）が新たに提出された。鋭意協議を要する文書には、6.27団交において、会社から分会に提出された「平成2年度賞与について」と題する会社文書に関連して、業務姿勢に関する評価の必要性及び評価項目別の具体的な評価方法（従業員及び分会員の平均評価を含む。）について、会社の考え方が明示されている。

なお、これまでに鋭意協議を要する文書の内容については、組合側と会社の間で協議が行なわれたことは一度もなく、実質このあっせんにおいて、初めて示されたものである。

エ あっせん係属中の同月11日13時から13時50分まで、組合側からA7、A1、A4、会社からB2、B3、校長、B4が出席して、夏期一時金問題について、団体交渉が開催された。組合側は、和解協定にのっとり自主解決を求めたが、会社はこれに応じず、当委員会でのあっせん係属中であり、その結果が出るまで団体交渉を留保するとの主張を行なった。

オ 10月22日のあっせんにおいて、当委員会は、次の3項目を内容としたあっせん案を労使双方に提示し、諾否の回答期限を11月26日とした。

- 第1項 平成2年度の夏期一時金については、平成2年7月3日付け和解協定書第4項の但書により支給すること。
- 第2項 平成2年度冬以降の一時金については、鋭意協議して早急に配分基準を定めること。
- 第3項 団体交渉については、前記和解協定書第3項を遵守し、双方誠意を持って実施すること。

カ 11月5日、組合側から、A7、A11、A6、A1、A5（以下「A5」という。）、会社からB1、B2、B3、校長、B4が出席して、夏期一時金問題についての団体交渉が開催されたが（以下「11.5団交」という。）、会社は当委員会のあっせん案の第1項は受諾できないとの態度を表明した。

キ 11月13日付で、組合は当委員会に対して、あっせん案受諾の回答文書を提出した。

ク 同月19日、13時から13時50分まで、組合側からA6、A1、A2、会社からB1、B2、B3、校長、B4が出席して、夏期一時金についての団体交渉が開催された（以下「11.19団交」という。）。会社は、当委員会のあっせん案は受諾することができない、との態度を再度表明した。更に、組合側が和解協定の遵守を申し入れたことに対し、B3は「和解は地労委にだまされた。」と発言した。これに対し、組合側が会社へ、和解協定について当委員会の立会人の意見を聞くことを

申し入れた。

ケ 同月22日付の文書で、会社は分会に対して、次の理由（以下「11.22会社拒否理由」という。）により、クで組合側からの申入れのあった立会人の意見を聴くことについては、応じられないとの回答を行なうと同時にあっせん案の拒否の意思表示をしている。

[11.22会社拒否理由]

1. 三重県地方労働委員会における和解を開始する際、会社側に提示された和解の前提条件が、未だ実行されていないこと。又は将来にわたる実行保証もなされていないこと。
2. 同委員会における、あっせん案提示の前段階において、あっせん案に記載されている第1項については、会社として受諾する意志のないことを明らかにしたにも拘わらず、あっせん案が強行提示されたこと。

コ 同月26日、会社は当委員会に対し、あっせん案に対する拒否の回答を行なった。拒否理由は「11.22会社拒否理由」と同様であった。

同日、当委員会は、会社があっせん案を拒否したことにより、これ以上あっせんを継続しても解決の見込みがないとの理由から、本件あっせんを打ち切った。

(3) 夏期一時金に関する仮処分等の経過

ア 平成2年12月7日、分会は、津地方裁判所へ分会員5名の夏期一時金の仮払いの仮処分申請を行なった。

イ 同月12日付文書で、会社は分会に対し、夏期一時金を受領するようにとの申入れを行なった。

ウ 同月17日付文書で、分会は会社に対し、「上記イの申入れに対して、会社が和解協定を守って夏期一時金を支払うならば、いつでも受領する」旨通告した。

エ 同月21日、会社は、津地方法務局に分会員5名の夏期一時金を供託したが、その供託金額は下記のとおりであった。

A 1	627,300円	A 2	626,500円
A 3	647,000円	A 4	590,800円
A 5	577,600円		

オ 分会は、会社に対して同月26日付の文書で、「会社の対応は理不尽であるが、我々も生活があるので、遺憾ではあるが供託金額は正当なる夏期一時金の内金として受領する。分会が要求する配分基準で計算した金額と供託金額では、A 1 32,328円、A 2 52,566円、A 3 46,308円、A 4 24,005円、A 5 20,090円、それぞれ不足するので、その不足額を早急に支払われたい」旨の通告を行ない、供託金を受領した。なお、アの仮処分申請は、取り下げられている。

5 平成2年度年末一時金に係る団体交渉等の経過

(1) 組合側は、会社に対し平成2年11月1日付文書で、下記内容の平成2

年度年末一時金（以下「年末一時金」という。）の要求を行なった。

- | | |
|----------|---------------------------------|
| 1. 要 求 額 | 75万円（組合員基本給平均×3ヶ月） |
| 2. 配 分 | 100%基本給スライド（考課査定等一切の査定を行なわないこと） |
| 3. 回答指定日 | 1990年11月13日 |
| 4. 支 給 日 | 1990年12月10日 |

(2) 会社は、分会に対し同月13日付文書で、組合側が11月1日付文書で要求した年末一時金について、金額及び配分方法は、夏期一時金と同様とする回答を行なった。

(3) 12月1日、13時から13時50分まで、分会からA1、A2、A5、会社からB1、B2、B3、校長、B4が出席して、年末一時金について団体交渉が開催された（以下「12.1団交」という。）。B2から、「年末一時金については金額及び配分方法とも夏期一時金と同様とし、支給日は12月10日とする」旨の回答がなされたことに対し、分会は、「夏期一時金の配分方法と同様であれば了解できない」旨を表明したところ、会社は、「互助会とは既に年額で妥結しているので、今更変更はできかねる」旨返答した。更に、分会は「7.13協定」の「業務評価に関する評価点」は、合計40点であるが、これがどの程度であれば何点もらえるのか不明であるので、具体的に示すよう求めたが、具体的な話は行なわれなかった。

12月1日付文書で、分会は、会社に対し年末一時金について、

「①金額については、625,000円で妥結する。②配分基準は100%基準内スライド（基準内賃金×2.4985ヶ月）とする。」旨の通告を行なった。

(4) 12月7日付文書で、会社は分会に対し、次の内容で互助会と合意に達し年末一時金を支給するので、分会員全員が受領するようとの次の通告を行なった。

- | |
|---|
| 1. 支給金額 |
| 一時金（賞与）については、満57歳未満の法定職員で、勤続1年以上の出勤率80%以上の者を対象として、一人平均625,000円を下記算定方式により算定した額を支給する。 |
| 尚、満57歳以上の者及び他の職種の者並びに勤続・出勤率不足の者については、従来から行ってきた方法により計算した額とする。 |
| 2. 年末一時金（賞与）の算定方法 |
| イ) 計算式 |
| 一人平均基本額（525,000円）＋業績評価額（100,000円） |
| ロ) 対象期間 |
| 平成2年5月21日から同年11月20日までの6ヶ月間 |
| ハ) 配分方法 |
| (1) 基本額については、基準内賃金スライドとする。 |
| (2) 業績評価額については、次の方式により算定した額とする。 |

評価区分

出勤に関する評価		業務姿勢に関する評価	
評価内容	評価点	評価内容	評価点
出勤率	0-15	積極・協調性	0-15
遅刻・早退・外出	0-15	信頼性・研修態度	0-15
業務離脱等		アンケート評価	0-5
稼働平均比率	0-15	教習生確保評価	0-5
小計	0-45	小計	0-40

以上 85点満点に対する評価率により計算する。

3. 支給日

平成2年12月10日に支給する。

以上

- (5) 12月10日付の文書で、分会は、年末一時金についても支給時期が到来しても協議が整わず、解決に至っていないので、和解協定第4項ただし書により、会社見込5%、基準内賃金95%で支払うよう求めた通告を行なった。しかし会社は同日、上記(4)の通告書どおりの内容で、分会員を除く全従業員に年末一時金の支給を行なった。そこで分会は同日付の文書で、和解協定どおりの配分を実施するよう再度通告し、年末一時金の支払については、和解協定に基づく一時金の内金である旨意思表示を行なったうえ、会社支給額を受け取った。
- (6) 12月27日付文書で、分会は会社に対して、「和解協定第4項但書の基準内賃金95%、会社見込5%の配分基準で計算すると、A 1 659,628円、A 2 679,066円、A 3 693,308円、A 4 614,805円、A 5 597,690円となり、12月10日に支給済の年末一時金と比較すると、A 1 46,528円、A 2 29,266円、A 3 54,808円、A 4 40,705円、A 5 167,990円不足するので、その不足分を早急に支払を求める。」旨の通知を行なった。
- (7) 平成3年1月10日、13時から13時50分まで、分会からA 1、A 3、A 4、会社からB 1、B 2、B 3、校長、B 4が出席して、①和解協定遵守 ②夏期・年末一時金の配分内容を交渉事項として、団体交渉が開催された。分会は、和解協定の遵守を求めたが、B 3は「和解協定を守らんのは、理由があって守らんのだ」「たった5人の組合員に団交の時間を費やすのはもったいない」、更にB 4が「もっと締めつけてやろうか。」と発言した。
- (8) 組合側は会社に対して1月14日及び19日付文書で、和解協定の遵守、夏期及び年末一時金を交渉事項とする団体交渉の申入れを行なったが、会社は同月16日及び22日付文書で、「組合側の団体交渉における態度等について質問した、平成2年12月4日付の会社文書に対する組合側の統一見解が示されるまで、団交開催は留保する」旨回答を行なった。

6 一時金の配分方法

- (1) 昭和62年以前の一時金の配分方法

会社は、分会結成前の昭和62年以前は、中勢労組と団体交渉を行ない、年間の一時金の配分について、基準内賃金スライド95%、会社見込5%で合意がなされて、年間協定を締結してきた。

なお、「基準内賃金スライド」とは、査定のない一律部分で、「会社見込」とは、会社の査定部分であり、平成2年度夏期一時金においては、業績評価額に相当するものである。

支給対象期間は、夏期一時金については、前年の11月21日から、その年の5月20日まで、年末一時金については、その年の5月21日から11月20日までとし、支給日は、夏期一時金については7月10日頃、年末一時金については12月10日頃となっている。なお、当該支給対象期間については、昭和63年以降も変わりはない。

(2) 昭和63年以降の一時金の配分方法

ア 会社が実施した一時金の配分は、下表のとおりである。

年 度	時期	基準内賃金スライド	会社見込	繁忙評価	実稼働評価	一律支給
昭和 62 年以前 (1987)	夏期	一人平均額の 95%	5 %			
	年末	一人平均額の 95%	5 %			
昭和 63 (1988)	夏期	45 万円の 95%	5 %	5 万円	2.5 万円	
	年末	58 万円の 80%	10%	10%		
平成元 (1989)	夏期	53.1 万円の 95%	53.1 万円 + 5 千円 の 5 %	5 万円	2.5 万円	5 千円
	年末	59 万円の 80%	10%	6 %	4 %	
平成 2 (1990)	夏期	62.5 万円の 84%	16%			
	年末	62.5 万円の 84%	16%			

イ 会社は分会結成後の昭和63年以降は、一時金の配分方法を毎年変更しており、分会はこの配分方法については、分会を差別するものであるとして反対してきており、妥結もなされていない。

ウ 昭和63年以降、新たに実稼働評価及び繁忙評価が、一時金の配分基準に導入された。

実稼働評価とは、総稼働教数から半年分の年次休暇を引いた数を

分母として、個人の実際に稼働した教程数を分子としてパーセントを出して評価を行なうものであり、繁忙評価とは、会社が設定した繁忙期（卒業前の高校生が入校する、12月から3月までの期間）に休日出勤を要請して、その休日に出席したものについてはプラス評価を行なうものである。

- エ 分会は、実稼働評価については、(ア)半年分の年次有給休暇を超えて休暇をとった場合や、団体交渉に出席したり、組合用務で時間休暇を取った場合にも、稼働教程数から引かれて、個人の稼働教程数が少なくなること、(イ)1教程当たり45円の乗車手当が毎月の給与で支払われているので、再度一時金で評価する必要性はないこと、等の理由により、また繁忙評価についても、(ア)繁忙評価を受けようとする、休日出勤を余儀なくされて、強制的な休日出勤になってしまうこと、(イ)繁忙期に出勤した場合には、別途手当が支給されているので、再度一時金で評価する必要性はないこと、等の理由により反対してきた。
- オ 出勤率80%未満の長期欠勤者に係る一時金配分については、会社の就業規則には定めはなく、中勢労組と会社の昭和58年度及び59年度の、夏期及び年末一時金に係る各協定書に見受けられるように、昭和63年以前からも別扱いとされている。

なお、A5は平成2年6月25日から8月31日までの58日間（休日を除く。）病欠欠勤しており、平成2年12月10日の年末一時金の支給の際、A5が自己の支給額が低くなっている理由をB2に尋ねたところ、基本額については配分率84%の8割とし、会社見込額については出勤率の項目で減額している旨説明があった。

(3) 平成2年度夏期一時金に係る会社見込の評価基準

当委員会でのあっせんの際、会社から提出された「鋭意協議を要する文書」の中において、会社は、次により夏期一時金に係る会社見込の評価基準を明らかにしている。その中で別表1は、平成2年度夏期一時金の算定期間内における、長期欠勤者を除いた法定職員の会社見込を表示したものであるが、分会員の平均値は、出勤率を除いてすべての評価項目において、全体の平均値よりも低くなっている。

〔鋭意協議を要する文書〕

評価項目別の必要性と方法

1. 量の評価

イ) 出勤率評価

評価項目としては最も標準的な項目であり、別表の通り行う。

ロ) 勤務欠落評価

前記と同じであり、遅刻・早退・外出・業務離脱等、の所定勤務時間の欠落時間等を別表の通り行う。

ハ) 繁忙期協力度評価

教習生ニーズに関する対応度を、別表の通り評価する。

ニ) 稼働平均比率評価

従業員間の公平感に対応するため、別表の通り評価する。

2. 質の評価

イ) 積極・協調性評価

教習業務はともすればマンネリ化に陥り易い業務であるから、積極的な姿勢が表面にでないと、教習生には不親切・陰険な印象を与える恐れがあるので、この悪印象を防止する必要がある、加えて安全運転をするには単なる運転技能のみを指導するのではなく、安全運転の基本である、譲合いの精神と協調性を指導する必要がある、そのためには日常的に自分の意見を主張しながらも、相手の意見・立場を理解し、融和を大切にす教習が必要であり、この面からの評価を行い心構えの育成に役立てる必要がある、次のような評価を重点に行う。

- @ 進んで仕事に取り組む姿勢・態度があるか。
- @ どうしたら良い仕事ができるかを、常に考えて仕事をしているか。
- @ どうしたら学校のイメージアップが図られるかを考え仕事をしているか。
- @ 業務に必要な資格（学科・二輪等）の取得に前向きに取り組んでいるか。
- @ 資質の向上にはどのようなことに注目すべきかを考え、必要な事項について努力しているか。
- @ 所有する資格業務に積極的に参加しているか。
- @ 日常の業務における教習生との協調性。
- @ 同僚（従業員同士）との協調性。
（ミーティング・朝の体操・場内清掃・申送り等）
- @ 職制機構との関連における協調性。
（服装・態度・言語・勤務心得・服務規律等の遵守度及び指示・示達事項の履行度等）

ロ) 信頼性・研修態度評価

信頼性の確保に必要な事項として、次のような点について評価する。

- @ 日常業務〔車両の整備点検・原簿手帳の取扱い（記載・押印・申送り等）〕が事務処理要綱に従い、適性に行われているか又事後処理は的確迅速に行われているか。
- @ 安易（マンネリ的）に仕事を処理していないか。
- @ 法定職員としての自覚と責任感が十分か。
- @ 誤りがあったとき正すべき反省の姿勢があるか。
- @ 日々の研さんに努め、自己の向上・学校のイメージアップに取り組んでいるか。

@ 日常業務において、教習生から非難・中傷・悪評をたてられるような行為はないか。

@ 教習生とのトラブルを発生させたり、その事後処理等により学校に迷惑をかけたり、信頼を失する行為はなかったか。

研修態度については、総括的・必要事項で指摘した資質の向上・公平性の維持や当局の指示・示達事項等の徹底を図り行う研修を始め、企業として必要な研修及び法定職員に課せられた研修を含めた研修態度について、次のような事項について評価する。

@ 研修結果をどのように日常業務に生かしているか。

@ 教習生の要望に応えるために必要な事柄について自覚しているか。

@ 教習内容の充実と統一化を促進するために必要な考え・心構えはあるか。

ハ) アンケート評価

毎週卒業生に行っているアンケート結果並びに日常的な教習生始め家族・友人等の声を参考にして評価を行う。

ニ) 教習生の確保評価

教習生の確保実績は、日常的な業務姿勢（特に接遇）がポイントであるから、量的評価の分野ではなく質的評価として、次のような評価を行う。

@ 個人別直接勧誘数とその内容。

@ 日常の業務を通じての教習生確保の貢献度。

@ 教習生始めとする評判。

3. 評価比率

イ) 質と量の関係

比率の決定にあたっては、会社として各種資料（他企業の状況等）を調査研究及び他企業経営者の意見を参考にして、量的評価は客観的要素に基づき評価できるので、当面は60%とするが資質の問題との関連で質的評価を軽視する風潮に流れることを防止する意味から、質的評価を40%にすることが適当と考えた。

ロ) 項目別比率

従業員（労組及び互助会）との話合いの過程における意見を尊重した。

4. 評価方法

客観的評価と従業員の公平感を尊重するため、誤解や錯誤をできるだけ防止するとの観点から、第1評価は係長が行い、第2評価は部長級で行い、その結果に従い各部署間の調整を役員・校長・部長の合議により決定する方式で行い、役員の主観的な判断に影響されないよう配慮を行なっている。

以上

(別表—1)

1. 当社の現状

この表は平成2年度夏期一時金の算定期間内における、長期欠勤者を除いた従業員を対象にしたものであります。

量的評価（出勤に関する評価）

	最高	平均	最低	労組員平均
出勤率（%）	100	99.96	98	100
遅刻・早退・外出 業務離脱等（H）	71	20	0	51.58
繁忙期協力度（日）	14	11.2	7	8.8
稼働平均比率 （教程）	1,158	1,103	913	1,033
			82.7%	

質的評価（業務姿勢に関する評価）

	最高	平均	最低	労組員平均
積極・協調性	15	10.6	4.5	5.9
信頼性・研修態度	15	10.2	5	6.7
アンケート評価	5	3.5	2	2.8
教習生確保	5	2.8	1	2.2

以上

(別表—2)

1. 出勤率評価

2. 業務欠落（遅刻・早退
外出等）時間数評価

出勤率	評価点	時間数	評価点
100%	15	0 — 5 まで	15
98 — 100未満	14	5 越え — 10 まで	14
96 — 98 まで	13.5	10 " — 15 "	13
94 — 96 "	12	15 " — 20 "	12
92 — 94 "	10.5	20 " — 25 "	11
90 — 92 "	9	25 " — 30 "	10
88 — 90 "	7.5	30 " — 35 "	9
86 — 88 "	6	35 " — 40 "	8
84 — 86 "	4.5	40 " — 45 "	7
82 — 84 "	3	45 " — 50 "	6
80 — 82 "	1.5	50 " — 55 "	5
		55 " — 60 "	4
		60 " — 65 "	3

		65〃 —70〃	2
		70〃 —75〃	1
		75以上	0
10段階	1.5点ピッチで評価	5時間きざみで	1点ピッチで 評価

(別表—3)

3. 繁忙期協力度		4. 稼働平均比率	
協力度 (%)	評価点	稼働比率 (%)	評価点
100%以上	15	100%以上	15
95越え—100未満	13	95越え—100未満	12
90 —95まで	11	90 —95まで	9
85 —90	9	85 —90	6
80 —85	7	80以上—85未満	3
75 —80	5	80未満	0
70 —75	3		
65 —70	1		
65以下	0		
65%を越える者を8段階 2点ピッチで評価。		80%以上の者を5段階で 3点ピッチで評価。	

- (4) 分会員に係る平成2年度夏期一時金及び年末一時金の支給額等
ア 会社が、分会員に支給した夏期一時金及び年末一時金の額は、下表のとおりとなっている。

[夏期一時金] (単位 円)

項目 氏名	基準内賃金	支 給 額		
		基本額	業績評価額	計
A 1	264,010	554,104	73,196	627,300
A 2	271,790	570,432	56,068	626,500
A 3	277,490	582,396	64,604	647,000
A 4	246,070	516,451	74,349	590,800
A 5	239,220	502,074	75,526	577,600
法定職員一人当たり平均		525,000 (84%)	100,000 (16%)	625,000

[年末一時金] (単位 円)

項目 氏名	基準内賃金	支 給 額		
		基本額	業績評価額	計
A 1	264,010	554,104	58,996	613,100

A 2	271,790	570,432	79,368	649,800
A 3	277,490	582,396	56,104	638,500
A 4	246,070	516,451	57,649	574,100
A 5	239,220	(84%の80%) 401,659	28,041	429,700
法定職員一人当たり平均		525,000 (84%)	100,000 (16%)	625,000

(注) (ア) 「基本額」とは、分会員の基準内賃金に、夏期及び年末一時金に係る基準内賃金にスライドする掛け率である「2.0988」を乗じた金額である。

(イ) 「法定職員一人当たり平均」とは、勤務1年以上で前年度の出勤率が80%以上の満57歳未満の法定職員一人当たりの平均金額である。

(ウ) A 1・A 2・A 3・A 4・A 5は、全員勤務1年以上の、出席率80%以上の（年末一時金に係るA 5を除く）、満57歳未満の法定職員である。

(エ) (84%)は、支給総額625,000円に対する基本額525,000円の割合で、(16%)は、支給総額625,000円に対する業績評価額100,000円の割合である。

(オ) 「A 5に係る年末一時金の基本額」は、基準内賃金239,220円に2.0988を乗じ、更に0.8を乗じた金額である。

イ 組合側が、夏期及び年末一時金を、和解協定第4項ただし書の配分基準である基準内賃金スライド95%、会社見込5%で計算したところによると、下表のとおりとなる。

[夏期一時金]

(単位 円)

項目 氏名	基準内 賃金 A	基本額 B	業績 評価額 C	支給され べき額 D = B + C	実支給額 E
A 1	264,010	626,654	32,974	659,628	627,300
A 2	271,790	645,120	33,946	679,066	626,500
A 3	277,490	658,650	34,658	693,308	647,000
A 4	246,070	584,071	30,734	614,805	590,800
A 5	239,220	567,812	29,878	597,690	577,600

項目 氏名	過不足額		比率
	F = E - D	G = E - B	H = E / D
A 1	△32,328	646	95.09%
A 2	△52,566	△18,620	92.25%
A 3	△46,308	△11,650	93.32%

A 4	△24,005	6,729	96.09%
A 5	△20,090	9,788	96.63%

[年末一時金]

(単位 円)

項目 氏名	基準内 賃金 I	基本額 J	業績 評価額 K	支給され るべき額 L = J + K	実支給額 M
A 1	264,010	626,654	32,974	659,628	613,100
A 2	271,790	645,120	33,946	679,066	649,800
A 3	277,490	658,650	34,658	693,308	638,500
A 4	246,070	584,071	30,734	614,805	574,100
A 5	239,220	567,812	29,878	597,690	429,700

項目 氏名	過不足額		比率
	N = M - L	O = M - J	P = M / L
A 1	△ 46,528	△ 13,554	92.94%
A 2	△ 29,266	4,680	95.69%
A 3	△ 54,808	△ 20,150	92.09%
A 4	△ 40,705	△ 9,971	93.37%
A 5	△167,990	△138,112	71.89%

(注) (ア) 「基本額」とは、分会員の基準内賃金に、基準内賃金スライド95%の掛け率である「2.3736」を乗じた金額である。

(イ) 「業績評価額」とは、分会員の基準内賃金に、会社見込5%の掛け率である「0.1249」を乗じた金額である。

(ウ) 基準内賃金スライド95%の掛け率及び会社見込5%の掛け率の算出方法

a 法定職員一人当たりの平均支給額625,000円の84%である525,000円にスライドする基準内賃金スライド84%の掛け率は、2.0988であるので、625,000円を逆算すると、2.4985となる。

これを式で表すと、下記のとおりである。

$$2.0988 \times \frac{625,000}{525,000} = 2.4985$$

b したがって、基準内賃金スライド95%の掛け率は、

$$2.4985 \times 0.95 = 2.3736 \text{ となる。}$$

また、会社見込5%の掛け率は、

$$2.4985 \times 0.05 = 0.1249 \text{ となる。}$$

7 A 4 の懲戒処分

(1) 過去の懲戒処分

平成2年6月に、非組合員である技能指導員C 7（以下「C 7」とい

う。)は、C 7 本人の錯誤で教習生の無免許運転で路上教習を行ない、6月18日から24日までの7日間の出勤停止処分を受けた(以下「C 7 事件」という。)。当該7日間には、日曜日と、技能指導員には受講義務がある、公安委員会主催の法定講習の開催日が含まれており、C 7 は法定講習を処分中に受講し、実質上5日間の処分であった。

事件後会社は、公安委員会等から問題視されることがないように、服従規律違反については注意するよう、研修会や校長を通じて指導を行なった。

(2) A 4 の懲戒処分

ア A 4 は、平成2年11月26日午後2時からの技能教習で、A 教習生の仮免許証携帯の確認を忘れて路上教習を行なった。午後2時20分頃、C 8 係長が、事務所の机の上に置き忘れてあったA 教習生の仮免許証に気付き、A 4 の教習車を連絡車で追った。A 4 は、安芸郡河芸町千里ヶ丘地内で、仮免許証を渡され、その際、仮免許証不携帯教習であったことに気付いた。そこで、A 4 はその場で教習を中止し、帰校した(以下「A 4 事件」という。)

A 4 は、校長、B 4 に仮免許証不携帯教習のことについて報告を行なったところ、校長から、始末書の提出を求められたので、校長に始末書を提出した。そしてA 4 は、校長に明日の昼まで自宅謹慎を命じられた。

イ 同月27日、A 4 は午後1時に出勤したところ、校長から、午後2時から懲戒委員会を開催するので、控室で待機するよう指示があり、午後3時40分から懲戒委員会が開催され、A 4 に弁明の機会が与えられた。

控室で、懲戒委員会の結論が出るのを待っていたところ、B 3 が入ってきて、「あんたえらいことしでかしたなあ、こんな事をするからボーナス査定を10万円でええのさ、なにが95の5%くれと言うのや、三重一般はそんな組合やであかんわ、会社は先の先まで読んどるやでな。」と発言した。これに対してA 4 は強く抗議した。

同日午後5時30分、校長はA 4 に、校長の権限で辞職を勧告したが、A 4 は、辞職する気はないと拒否した。そして校長は、追って会社から連絡があるまで、自宅謹慎を命じる旨述べた。

同日28日午後7時50分、B 4 からA 4 に電話があり、翌29日朝一番に、決定通知を行なうので入社するようにとの連絡があった。

ウ 11月29日午前9時、A 4 は社長室へ出向き、B 4 から「会社就業規則第76条第1項4号により、自宅謹慎期間を含む、11月27日から12月5日午前中までの7日間の出勤停止の懲戒処分を行なう」旨の懲戒処分決定通知を手渡された。そこでA 4 は分会に相談したところ、分会役員が校長に抗議に行ったが、校長は「この懲戒委員会の責任者はいない。わしは知らん。会社に任した。」と返答した。

- エ 分会は、11月29日付文書で会社に対し、A4事件は不当に重い処分となっていること、この処分は分会員であるがゆえに出された、分会員差別の不当労働行為と判断されるので、当該処分の撤回の要求等を通告し、翌30日付文書で、不当処分の撤回を求めた。
- オ これに対して会社は、11月30日付文書で組合に対し、A4の処分内容は、他の事例と比較して決して過重なものではなく、ましてや分会員であることを理由とした、不当差別ではないとの見解を示した。
- カ 分会は、12月3日付の文書で会社に対して、A4の処分をC7事件よりも重い処分にし、情状がなかった理由は何か等の質問を行なった。
- キ これに対し会社は、12月7日付文書で、A4事件は、本年6月における事案の処理が反省の効果がなかった証拠であり、C7事件と同列に論ずることはできない、A4に対する今回の措置は当然の取扱いである旨回答を行なった。

第2 判 断

1 当事者の主張の要旨

(1) 和解協定の有効性について

ア 被申立人

和解協定には、「申立人の指導者であるA6書記長を分会の活動に関与させないようにする」という前提条件が付されている。その前提条件は、当委員会から被申立人に対し提案がなされたものであり、しかも当委員会からの前提条件を遵守させるので、和解をして欲しいとの強い懇請が被申立人になされたため、被申立人は、最終的に和解に応じたのであった。しかしながら、和解協定締結後も、A6は分会活動に関与しており、申立人らが前提条件を遵守していないことは明白である。

したがって、和解協定は前提条件が遵守されていないので、無効である。よって、仮に被申立人が和解協定を遵守しなくても、何の問題もないので、速やかに申立人の申立てを棄却されたい。

イ 申立人

和解協定に前提条件が存在したとの被申立人の主張事実は否認する。会社の主張する前提条件は、会社が和解を決断した重要な要素ではなく、和解協定の効力を左右するものではない。このことは、7月3日の和解協定成立の際、A6が出席していたにもかかわらず、会社は前提条件につき何ら発言せず和解協定を締結していること等からも明らかである。

したがって、和解協定は完全に有効であり、会社は遵守しなければならない。

(2) 和解協定の遵守について

ア 申立人

(ア) 夏期一時金に関する不当労働行為性について

和解協定の成立した平成2年7月3日の半月後である同月18日、被申立人は、分会員を除く他の職員に対し、考課査定を16パーセント（625,000円分の100,000円）とする配分基準による一時金を支給し、分会員に対しては、分会との合意に達していないとの理由で、支給しなかった。

他の職員への夏期一時金の支給がなされた同月18日までの間に被申立人は分会と同月12日のただ1回、50分程度の一時金に関する団体交渉を持っただけであり、何ら誠意ある協議はなされていない。

また、被申立人は互助会とのみ合意して夏期一時金を支給したものであって、異なる配分基準で実施することは逆差別となるとして、その後も何ら誠意ある協議を被申立人は行なわなかった。

この一時金の不支給等は、組合員であるがゆえの不利益取扱であり、労働組合法第7条第1号に該当する。また組合つぶし、弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する。

各分会員は、和解協定第4項ただし書に基づき、基準内賃金スライド95%、会社見込5%の配分基準で夏期一時金の支払を受けられるものである。

ところが、被申立人は、和解協定どおりの支払をすると、分会員以外の職員に対し、被申立人が組合側に負けたということを認める結果となり、ひいては分会の組織拡大につながることを嫌い、同時に、分会員に組合が指導して作成した和解協定さえ遵守されないことで、分会員の組合不信を呼び起こし、分会の弱体化、分会つぶしを狙い、和解協定に反する基準内賃金スライド84%、会社見込16%の配分基準に固執して、その配分基準でしか夏期一時金を供託しなかったのである。

したがって、上記被申立人の行為は申立人らに対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する。

(イ) 年末一時金に関する不当労働行為性について

平成2年12月1日に、約50分の団体交渉を1回行なっただけで、同月7日に支給通知をし、同月10日に支払った。分会は異議を留めつつ、内金として受領した。団体交渉の内容は、夏期一時金の際と同様で、査定内容の具体的中身を分会がただしても、会社は答えず、互助会と夏・冬同一で妥結しているので変えられないとの回答に終始した。

各分会員は、和解協定第4項ただし書に基づき、基準内賃金スライド95%、会社見込5%の配分基準で夏期一時金の支払を受けられるものである。

ところが、被申立人は、和解協定どおりの支払をすると、分会員以外の職員に対し、被申立人が組合側に負けたということを認める結果となり、ひいては分会の組織拡大につながることを嫌い、同時

に、分会員に組合が指導して作成した和解協定さえ遵守されないことで、分会員の組合不信を呼び起こし、分会の弱体化、分会つぶしを狙い、和解協定に反する基準内賃金スライド84%、会社見込16%の配分基準に固執して、その配分基準でしか年末一時金を支給しなかったのである。

したがって、上記被申立人の行為は申立人らに対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する。

イ 被申立人

仮に和解協定に前提条件が付されていないとしても、被申立人は和解協定を遵守している。

すなわち、被申立人は、平成2年7月12日の夏期一時金に関する団体交渉において、6月27日に提案した被申立人（案）の必要性・合理性について説明し、申立人との論議を深める努力をしたが、申立人は、和解協定第4項の「それまでの間は、昭和62年の実施基準である基準内スライド95%、会社見込5%の配分基準で実施する」の項目を頑に主張するのみで、鋭意協議する姿勢を示さなかったものである。

また7月18日以降、何度も団体交渉を重ねたが、申立人らは、被申立人と協議する姿勢は全くなかった。

したがって、申立人らは、交渉・協議を忌避しており、団体交渉について全く誠意がなく、和解協定を遵守していないので、申立てを速やかに棄却されたい。

被申立人は、一時金の支給等につき、分会員を分会員以外の従業員と差別して取り扱ったことはなく、申立人に対する支配介入の事実は否認する。

(3) 救済内容について

ア 申立人

(ア) 一時金について

基準内賃金スライド額と会社見込額との合計は、法定職員の平均については100%であるが、会社見込において分会員を査定差別したので、分会員は全員100%以下となった。故に、会社は少なくとも差別を受けない平均の100%を個々の分会員に支払わなければならない。

したがって、会社は、平成2年度夏期一時金については、和解協定に基づき基準内賃金スライド95%、会社見込5%の配分基準で計算した金額から供託金額を控除した金額、すなわち、A 1 32, 328円、A 2 52, 566円、A 3 46, 308円、A 4 24, 005円、A 5 20, 090円とこれに対する年5分の法定利率による付加金をそれぞれに支払わなければならない。

また、平成2年度年末一時金についても、和解協定に基づき基準内賃金スライド95%、会社見込5%の配分基準で計算した金額から

内金支給額を控除した金額、すなわち、A 1 46,528円、A 2 29,266円、A 3 54,808円、A 4 40,705円、A 5 167,990円とこれに対する年5分の法定利率による付加金をそれぞれに支払わなければならない。

(イ) A 5の年末一時金について

賃金規定によれば、病気欠勤の場合にカットする規定は存在しない。したがって、他の分会員と同様に支払わなければならない。なお、仮に会社の主張する長期欠勤のない者の80%の支給だとしても、80%分は、 $597,690円 \times 0.8 = 478,152円$ であり、内金支払額との差額金48,452円の不足額は、少なくとも支払われなければならない。

(ウ) ポスト・ノーティスについて

地労委の和解協定さえも無視し、不当労働行為を繰り返している事件であり、その悪質な体質の改善のためにも必要不可欠である。

イ 被申立人

(ア) 一時金について

組合は、基準内賃金スライド額と会社見込額の合計額が100%となるよう求めている。しかし、会社見込額は5%を基準としているが、それを超えることもそれ以下のこともあり、会社見込額を5%とする申立人の主張を立証する証拠はないので、本件申立は棄却されるべきである。

(イ) A 5の年末一時金について

欠勤のため稼働率が80%以下であり、一時金の支給基準に該当しないことは明白である。

2 当委員会の判断

(1) 和解協定の有効性について

平成元年11月初めに、C 1 参与委員から、A 6を分会の活動に関与させないとの提案がなされ、その後、会社と組合のA 7らとの間で同様の趣旨の話し合いがなされたことが認められる。会社と分会との間では明確ではないものの、少なくとも会社と組合のA 7との間で、A 6を分会の活動に関与させないという趣旨の合意がなされたことは否定できない。

しかしながら、本件提案及びこれに基づく上記合意については、次のような事実が認められる。

ア C 3が述べているように、本件和解は、会社の立場も理解し、円滑に話し合いをしていくような形の労使関係の正常化、安定化を念頭において考えたものであり、A 6に関する問題は副次的なもので、本質的なものではないとの考えのもとで締結されたものである。

イ 会社は、A 6の問題は本来組合内部の問題に関することであって、組合内部の事情でその自由意思により実行するならともかく、それを実行しない場合に、その実行を求めたりすることはできない性質のものであると明確に認識していた。

ウ 会社は、和解協定締結までにA 1らにA 6の問題を問いただしたりまではしていないほか、A 7の態度にも不信感を抱いていたなどの事情も見られる。

エ A 6は、和解協定締結の際だけでなく、第1回和解期日からずっと同席していたが、会社はこれに対し問題にしたり苦情等の申出もすることなく、和解協定に調印していた。

オ 会社は、和解協定締結後の夏期一時金の交渉段階から、A 6は分会の活動に関与していたにもかかわらず、会社がそのことを問題にしたことはない。

カ 会社が、前提条件が実行されていないと言い出したのは、前記第1の4の(2)のケで認定したとおり、平成2年11月22日の会社からの分会あての文書においてであった。

以上の事実を総合すると、上記のような合意があったとしても、それは和解の効力を左右する前提条件とみるべきではなく、組合側においてそれを遵守しないと的事实があったとしても、それをもって和解協定を無効とするべきものではなく、会社の主張は理由がない。

(2) 和解協定及びその第4項について

和解交渉開始以来、事前協議に関すること、定年延長、時差勤務、休日出勤、団交手続、組合旗及び掲示板の返還等の事項の他、旧事件で救済を求める対象とされていた各期の一時金及び今後の一時金の配分基準等について、和解期日及び期日外において交渉が進められた。

平成2年4月頃には、双方の当事者間でこれらの事項について双方の見解ないし提案を集約した文書を作成し、その後の和解期日等においてそれを示したり参照しながら和解作業が進められた。

このうち、一時金配分基準のあり方に関しては、組合側はこのころ、「会社は、今後の一時金の配分基準に関しては組合と十分に協議し、協議が整うまでは1987年実施基準である95%基本給スライド・5%会社見込みの配分基準で実施する」旨を要望し、単に「協議が整うまでは」として、特に期限を明確にせず上記のような配分基準で実施する、としていた。

これに対し、会社は「一時金の配分については、会社と労組は業務の公共的使命を充分認識して、適切な配分基準を設定するため、鋭意協議するものとするが、協議が整わない場合でも平成4年度までは、昭和62年の実施基準である基本給スライド95%・会社見込み5%の配分基準で行う」とし、協議が整わない場合に上記のように実施するのは、平成4年度までに限ることを希望していた。

その後の交渉の結果、和解協定第4項で、「乙は、今後の一時金配分基準について甲と早急に鋭意協議する。ただし、それまでの間は、昭和62年の実施基準である基準内スライド95%・会社見込5%の配分基準で実施する。」ことが合意され、第5項で「これまでの賃金、一時金の問題に

については、乙が実施したものについて甲は了解する。」ことも合意され、ここに旧事件の対象となった一時金のほか、今後の一時金の配分基準その他双方の間で問題となっていた多くの事項についても解決をし、又は今後の指針を決め、和解協定が成立したものである。

(3) 夏期一時金について

前記第1の3の(4)のア・イで認定したとおり、分会が配布した教宣ビラは、申立人としては労働組合として当然の教宣活動であって、内容的にも前記和解協定の趣旨に反するものとは考えていなかったところ、会社は、これを見た互助会員から、「あの和解協定書は何やな、あれでは会社が負けたことになるやないか。今後、互助会と交渉、協議してもらえなくなるのか。」などと苦情を受けたことや、教宣ビラ内容に不満を感じ、また分会がこのような調子で今後対応してくるであろうことに危機感を持ったことから、分会に抗議申入書を送っている。

丁度そのころの7月上旬（7月5日から10日までの間）に、会社は互助会と夏期一時金に関して協議を行なって、配分方法については既にここで合意している。

分会との一時金に関する交渉は7月12日から始まっており、同日の状況は前記第1の4の(1)のウで認定したとおりであるが、時間的にわずか50分程度をもって終了し、内容的にも配分基準の協議を進めるのに必要な評価内容や、評価方法の基準等の説明を求められたことに対する、会社の説明は十分であったとは言い難く、かえって、互助会と決まっているので今更何を言っても始まらない、会社の決めた配分方法でなければ支払わない、との態度が表されていて、会社が鋭意協議を尽くそうとする態度は見受けられなかったというほかはない。

その一方で、翌13日には会社は互助会との間で前記第1の4の(1)のエで認定したとおり、平成2年度の一時金について協定書を取り交わしているものであるが、その配分基準については、基本額を84%・会社見込を16%とするものであり、支給日は7月18日とされている。

その後の双方交渉過程は前記第1の4の(1)のオ～タで認定したとおりであり、これを要するに、分会は会社との間で団体交渉を求め、これによって配分基準について協議を進め、互助会員と同じ時期に支給を受けようとする姿勢であったのに対し、会社は、「従業員の4分の3以上が加盟する互助会と合意し協定書を交わしたので、7月18日に互助会員に支払う。分会とは合意に達していないので鋭意協議は行うが、支給については合意が得られるまで留保する。会社が言う配分方法でなければ支払わない。互助会と合意した事項については会社の既定方針であり、組合との協議によって変更はあり得ない。」というような硬直的な姿勢で終始し、組合側が申し入れて開催された7.18団交は、配分についての具体的な協議は行なえず十数分程度で終了し、7月27日、8月10日の各団体交渉においても、また、団体交渉以外の交渉の場においても、鋭意協議を

行なって配分基準を協議しようとする姿勢は見られなかったと言わざるを得ないし、その間に互助会員に対する支給を済ませ、分会員に対するものは会社配分基準をもって供託するなどの対応を行なっている。

以上の事情のほか、次のような事情が認められる。

- ア 分会結成以来、会社と組合側には、労使間の紛争が絶えなかった。
- イ 管理職等も加入する互助会結成の前には分会からの脱退者が続出し、本件の一時金交渉の際には、分会員は6名であった。
- ウ 前記和解協定の成立経過並びに和解協定の内容、特に第4項によれば、今後の一時金配分基準については鋭意協議して支給するが、それでも協議が成立しないこともあり得るから、その場合には、それまでの常識的な期間内に限っては、会社見込5%とする従前の配分基準で実施することを合意した趣旨である。
- エ 和解協定成立後の交渉の際、会社は「こんな紙切れ何や」、「互助会とは99%決まっておるんだから、今更何を言うても始まらんのや」などの分会への反感や敵視を表す露骨な発言を繰り返していた。

以上の事情を総合すると、会社は、和解協定を締結したものの、翌日分会の手により、この和解協定を宣伝材料として互助会員らに向けて、その存在と力量を誇示するように感じられる教宣ビラが配布され、互助会員からも苦情を受けただけでなく、会社自身も教宣ビラの内容や論調、配布の方法等に不満と今後の分会の行動に対する危機感を持ち、また会社と分会、互助会の今後の関係について少なからぬ不安を抱き、和解協定第4項に書かれている今後の一時金配分基準に関し、一時金交渉において会社が互助会や分会に示している会社見込部分16%を5%又はそれに近い値にして支払をすることになったのでは、会社が組合側の要求を受け入れたことになって、それにより非組合員が組合側の力量を認め、その結果、分会の組織拡大等をもたらすことを嫌い、逆に、先に互助会との間で会社見込部分を16%とする配分基準を内容とする協定を締結し、その協定と同一の配分基準案を、従前の経過及び前記和解条項の趣旨からみても組合側が到底受諾できないことを予測したうえで提案し、その後は、これは会社の既定方針であって組合側との協議によって変更することはできない、との姿勢をとり続け、互助会にはその基準で支給を実行し、分会にはその基準を承認するまでは支払をしないという方法をとることにより、その点において互助会員を有利に、分会員を不利益に取り扱い、分会員らには和解協定さえも守られない無力感や経済的圧迫等による動揺を与え、もって分会の組織拡大を抑え、その弱体化を来す意図の下に行なわれたものと解するのが相当であり、このような行為は労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(4) 年末一時金について

年末一時金についての団体交渉等の経過は前記第1の5で認定したとおりである。なお、これより先、前記第1の4の(2)のウで認定したとお

り、会社から平成2年10月16日付「鋭意協議を要する文書」が組合側に渡され、これには出勤に関する評価（量）、業務姿勢に関する評価（質）の必要性とそれぞれの具体的な評価方法及び分会員を含めた全従業員の平成2年度夏期一時金算定期間内の成績をこれに当てはめた場合の最高値、平均値、最低値及び分会員だけの平均値などが説明されているところ、このうち、評価の必要性の説明は詳細であり、また量的な評価点については、算出の方法が示されているなどの点では従前より前進していると言えるが、従来から問題であるところの評価方法、評価項目、評価点、量的評価と質的評価の割合（60：40）等については、前記のように互助会と協定した協定書に表示されていて、これを組合側にも承認するように求めていた内容と変わらないものであった。

年末一時金についての交渉では、分会は当初から支給総額については合意し、これら業績評価すなわち会社見込部分を協議の主目的とし、配分方法が夏期一時金と同様では了解できないとの意見をもって団体交渉等に臨み、協議を進めようとする姿勢であったが、会社は前記夏期一時金の際と同様、互助会と夏冬同一で妥結しているので変えられない、との姿勢で終始し、一時金に関して初めて行なわれた12.1団交は、50分程度をもって終了するしかなかった。

その後12月7日には分会員に対し文書をもって、互助会と合意に達し年末一時金を支給するので、12月10日に受領するように通告し、互助会員に12月10日に支給し、また、同日異議を留めるとの付帯の意思表示をした分会員にも支給している。

この間、同年11月26日にA4が仮免許証不携帯で路上実習を行なった件についてなされた、自宅謹慎期間を含む出勤停止7日間の処分が、同年6月に非組合員が受けた処分比して重く、分会員であるがゆえの不利益取扱であるとする分会と会社との間で争いがあり、その際、B3はA4に対し、「あんたら、えらいことしでかしたな、こんなことをするからボーナス査定を10万円でええのさ、何が95の5%くれというのや、三重一般はそんな組合やであかんわ、会社は先の先まで読んどるやでな」と発言したり、校長がA4に辞職を勧告していること、また翌年の1月10日には、B3が「たった5人の組合員に団交の時間を費やすのはもったいない」とか、B4が「もっと締めつけてやろうか」と発言していることなどは前記第1の5の(7)及び第1の7の(2)で認定したとおりである。

以上の事情を総合すると、会社が分会に対し年末一時金の配分基準に関してとった前記の行為は、会社が前記夏期一時金について述べたと同様の理由により同様の意図をもって行なったものと解するのが相当であり、このような行為は労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

3 救済の方法

組合側と会社との夏期及び年末一時金交渉において、支給総額を一人平

均625,000円とすることに争いはなく、ただその配分基準についてのみ争いがあり、この点について会社に不当労働行為に該当する行為があったことは前述のとおりである。

そして、和解協定第4項によれば、配分基準について双方が早急に鋭意協議するが、それでも協議が成立しない場合には、常識的な期間内に限っては、会社見込を5%とする従前の配分基準で実施することが合意されているのであるから、組合が鋭意協議を尽くそうとする姿勢を示し、他方の会社において前記不当労働行為に該当する行為により鋭意協議をしようとする姿勢がなかった場合にはなおのこと、常識的な期間に限っては会社見込を5%とする配分基準で実施されるべきことは当然である。

そして、夏期一時金だけでなく、年末一時金も和解協定締結のときから約5か月後に支給される性質のものであって、第4項に表現されている「それまでの間」という双方が想定した常識的な期間内のものと解するのが相当であるから、本件不当労働行為に対する救済としては、夏期及び年末一時金について主文第1項のとおり命じるのが相当である。

なお、主文記載の基準内賃金スライド95%の額については、前記第1の4の(1)のセで認定した事実を照らすと、前記第1の6の(4)のイに示される算出方法は合理的かつ正確であり、したがってその算式により、同所に掲載の夏期一時金、年末一時金の計算表の基本額(B及びJ)の欄に各記載された額となるが、会社見込5%の額は、支給対象者全員に対する平均支給額が平均支給総額625,000円の5%である31,250円となるように、会社が適正かつ公平に各人の業績を評価して算出するものであって、当委員会において具体的金額を算出することは困難であり、適当でもないから、主文のごとく命じるのが相当である。

また、A5については、年末一時金の支給対象期間中に58日間の欠勤があつて、出勤率80%に満たないが、このような場合、会社の就業規則には別段の定めがなく、昭和58年、59年の協定書などに示される過去の例では、80%に満たない者に対しては、中勢労組と会社とが妥結した一人平均額は該当しないものとされていた。会社はA5に対し、本件年末一時金に関して、基本額については長期欠勤のない者の80%とし、会社見込額については出勤率で減額している旨を説明している。

会社が上記のように説明したA5に対する算定方法は、合理的であり、ただ基本額を長期欠勤のない場合の80%とするに当たって、基本額の配分額が支給総額の84%である525,000円として算定されている点についてだけ不当である。したがって、不当労働行為の救済としては、主文のとおり基準内賃金スライド部分が95%として是正されれば足りるので、主文第2項のとおり命じるのが相当である。

申立人らは年5分の割合による付加金の支払及びポスト・ノーティスを求めているが、主文第1項及び第2項のとおり救済をもって必要かつ十分であると考えられるので、この部分については請求を棄却する。

4 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成4年5月25日

三重県地方労働委員会
会長 加藤平三 ㊞