

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連日本精密計測労働組合

被申立人 日本精密計測株式会社

主 文

- 1 被申立人は、別表1記載の申立人組合員に対して下記(1)ないし(4)記載の金額を支払わなければならない。

記

- (1) 昭和53年12月分以降申立人外C₁が出向手当（特別手当）を受給している間（但し①別表1外の申立人組合員A₁については、昭和57年7月分以降②同A₂については、昭和58年9月分まで）月額15,000円及びこれに年率5分を乗じた額
- (2) 昭和55年4月分以降申立人組合員の調整手当（別表⑥欄）を月2.5%増額改定されたものとして取り扱い、既払額との差額及びこれに年率5分を乗じた額
- (3) 昭和53年年末一時金及び同54年夏季一時金として、それぞれ39,440円宛及びこれらに年率5分を乗じた額
- (4) 昭和55年夏季一時金差額分として、同54年度基本給（別表④欄）の8.88%相当額及びこれに年率5分を乗じた額
- 2 被申立人は、別表2記載のA₃及びA₄に対して、同人らの各退職日まで、主文1(1)ないし(4)記載の金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般大阪地連
日本精密計測労働組合
執行委員長 A₅ 殿

日本精密計測株式会社
代表取締役 B₁

当社は、貴組合員らに対して、出向手当（特別手当）、調整手当（奨励給ベース）の増額、昭和53年年末及び同54年夏季一時金支給時の別途金並びに同55年夏季一時金について不利益に取り扱い、かつ貴組合に対する支配介入を行いました。これらの行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 当事者等

1 被申立人日本精密計測株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を（元本社は大阪市東区釣鐘町）、吹田市に事業所を置き、資本金1億円で、電力設備の保守、点検、試験等の業務を営んでいる。

現在の従業員は、別法人（後記第2. 2）の従業員を含めて約120名である。

2 申立人総評全国一般大阪地連日本精密計測労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織する労働組合であり、日本労働組合総評議会全国一般労働組合大阪地方連合会に加盟しており、現在の組合員は17名である。

3 会社には昭和51年9月に結成された日本精密計測連合労働組合（以下「別組合」という）がある。

第2 労使関係等

1 (1) 会社は、昭和51年9月3日付けで組合の執行委員長A₅等3名を、また同月5日付けで同執行委員A₆を、それぞれ懲戒解雇した（以下被解雇者を一括して「A₅ら4名」という）。

会社は、A₅ら4名の解雇を議題とする組合との団体交渉の開催を拒否した。

また、会社は、組合が同年10月中旬ごろから組合旗の掲出、腕章等の着用を実施したところ、組合に対して、処分を行う旨通告した。

さらに、会社は、組合が同年11月13日2時間の時限ストを通告したところ、同日全日のロックアウトを行い、組合員について一日分の賃金カットを行った。

(2) これらの会社の行為に対して、組合は当委員会に不当労働行為救済申立てを行い、昭和53年2月10日、当委員会は、A₅ら4名の解雇撤回等の組合の申立てを、ほぼ全面的に認める旨の救済命令を発した〔昭和51年（不）第128号、同年（不）第144号併合事件〕。

(3) 会社は、昭和53年3月以降A₅ら4名を仮就労させ、55年12月前記救済申立事件については、一応当事者間の和解が成立した。

2 (1) 昭和53年1月、会社は、元本社内に総務部門を残して、吹田市に設置した事業所（以下「吹田事業所」という）に技術及び営業部門を移転した。

(2) 会社は、昭和53年当時、東京都、名古屋市、福岡市等全国19都市に、支店ないし事業所を設けていたが、これらの支店、事業所を、同年10月以降56年年末までの間に、順次別法人化した。

(3) 昭和57年8月、株式会社ニッセイテック（本社は吹田事業所内。以下「ニッセイテック」という）及び株式会社ニッセイメンテ（本社は会社本社と同じ場所、吹田事業所で営業。以下「ニッセイメンテ」という）が設立され、会社の営業部門は上記両社に移転した。

(4) 前記の結果、昭和57年8月以降会社の従業員は、元本社で勤務する総務担当者と吹田事業所で勤務する組合員を除き、すべて別法人の従業員となった。

なお、組合員は、A₂（以下「A₂」という）を除いて、すべて技術員である。

第3 出向手当及び特別手当について

1 認定した事実

(1) ア 昭和53年11月21日、会社は技術員のうち非組合員C₁、同C₂及び同係長C₃某（以下「C₁」「C₂」「C₃」という。またこの3名を一括して「C₁ら3名」という）を別法人の一つである日精電測株式会社（以下「日精電測」という）に出向させた。こ

のため、会社には、技術員は組合員のみとなった。

イ 日精電測は、本社を会社と同じ場所に置き、資本金は100万円であって、同社の株式の60%は、会社が所有している。同社は吹田事業所内で会社に専属して業務を行っており、総務、経理及び営業の担当者は置いていない。

ウ 吹田事業所及び日精電測の技術員は、始業時間（午前8時30分）までに吹田事業所に出勤し、営業員が受注し、作成した工程表により現場作業を行っている。

組合員とC₁及びC₂の勤務時間、作業内容及び勤務実態は同じである。なおC₃は54年に、C₂は55年に退社した。

エ 会社は、C₁ら3名に対し、日精電測へ出向後、出向手当として、月額15,000円を支給していた。会社は、この出向手当の支給について、組合に知らせなかった。

(2)ア 会社は、全国に多くの支店、事業所を設け、それらを順次別法人化したため、従業員の出向、転勤等に伴う賃金の調整等の必要を生じたとして、56年に下記内容の「特別手当支給内規」を作成した。

特別手当は、

- 「① 住居の移転を伴う異動の家賃補助手当
- ② 異動に伴う手当（出向手当）
- ③ 特殊任務に対する手当
- ④ 中途採用者の前職所得との格差補正
- ⑤ 勤務形態の特殊性による手当」

とする。なお、上記各手当は、従来別組合員等に支給されていたものを成文化したものでその支給額も一定の幅がある。

イ 会社は、「特別手当支給内規」を作成したこと及びそれに基づく手当の支給について、組合に知らせなかった。

ウ 昭和56年6月現在、元本社及び吹田事業所に勤務する別組合員及び非組合員（以下一括して「別組合員等」という）のうち「特別手当支給内規」に基づき、毎月特別手当の支給を受けていた者及びその額等は表1のとおりである。

表 1

別組合員等	職 種	特別手当 (円)	支給開始時期 (昭和・年・月)	支 給 理 由
C ₄ (女)	総 務			休憩時間自由に取れない。
	経 理	20,000	56. 6	残業手当、完全に請求できない。
C ₅ (女)	同 上	10,000	56. 4	休憩時間、残業手当、同上
C ₆	同 上	30,000	53.11	同上のほか
		+20,000	56. 4	前職所得差補助
C ₇	同 上	20,000	56. 4	集金、給料引出
C ₈	営 業	30,000	56. 4	徒歩による営業活動
C ₁	技 術	15,000	53.12	出向に伴う所得補助
C ₉	同 上	40,000	53. 1	課長昇格、管理職としての特命
C ₁₀	雑 務	80,000	53. 1	守衛による二重生活

エ 昭和56年12月、組合は、組合員以外の者から会社資料の一部を入手し、その後の調

査から出向手当を含む特別手当が支給されていることを確知した。

(3) ア 昭和56年12月21日、同年年末一時金を議題とする組合との団体交渉の席上、会社代表取締役B₁は「別組合員等にお手盛り金を出している」旨の発言をした。

イ 組合は、同日会社に対して、これについての調査、回答を求めた。

ウ 昭和57年1月30日、会社は組合に対して、

① C₁、C₂、C₉、C₇に特別手当を支給していること、

② 昭和55年4月に、奨励給ベースを平均2.5%アップしたこと、
を認める文書回答（以下「57.1.30回答書」という）を行った。

(4) 昭和57年2月25日、組合は、文書で会社に対し、C₁に支給している出向手当月額と同額の15,000円を組合員にも支給するよう申し入れたが、会社は応じなかった。

(5) 組合員A₁（以下「A₁」という）は、昭和56年8月1日に技術員として入社した。会社はA₁に対し、毎月支給する一定賃金とは別に賃金を支払うとの約定のもとに、同月3日、同人の銀行口座に16万円を振り込んだ。なお、同年12月、組合は会社に対し、A₁が組合員である旨を通告した。

(6) A₂は、技術員であったが、昭和58年に腰椎分離症を患い、現場作業が困難となった。

組合と会社は、A₂が技術員から営業員に職種変更になることを合意したうえ、同人はニッセイメンテに出向した。会社はA₂に対して、同年10月から本件審問終結時まで月額10,000円の出向手当を支給している。

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

① 会社は、組合員と同じ技術員であり、作業内容、勤務実態も全く変わらないC₁に、出向手当として月額15,000円を支給している。

② また昭和56年4月以降は、C₁のほかにも別組合員等のうち7名に、勤務実態に相応しない特別手当を支給している。

このように会社は別組合員等に対し何らかの特別手当を支給している。

③ 会社の上記①②の行為は組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合の弱体化を企図する不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する

C₁は日精電測に出向したため、同社から出向手当を受けているのである。また特別手当は「特別手当支給内規」に基づいて支給しており、当時同内規に基づく支給該当者8名には、その特別な任務に対し支給しているもので、この支給をうけていない別組合員等も多く、組合の主張は失当であり、何ら不当労働行為ではない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記1. (1)及び(2)認定によれば、

① 吹田事業所及び日精電測における技術員は組合員以外にはC₁ら3名のみであったこと、

② 日精電測は会社の一営業部門にすぎず、C₁ら3名の作業内容の勤務実態は、組合員のそれと全く同一であること、

- ③ C₃及びC₂が退職した後も、C₁は会社から出向手当を支給されていること、
 - ④ 51年9月に発生したA₅ら4名の解雇事件は一応の解決はみているものの、この間の労使関係が円満でなかったと十分推認できること、
- が認められる。

また、前記第2. 2(2)、第3. 1(2)及び(3)認定によれば、別組合員等が支給を受けている特別手当については、その支給理由に対する具体的な疎明がない。

イ 以上よりすれば、会社の主張は失当であり、前記出向手当（特別手当）支給にかかる会社の行為は、組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合の弱体化を企図したもので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) その他

ア 組合は、会社が特別手当受給者以外の別組合員等については昇格させ、役職手当を支給しており、結局別組合員等の大部分が何らかの手当を受けていることとなるため、特別手当受給者の平均額を組合員に支給すべきであると主張する。

しかしながら①特別手当受給者は、別組合員等のうち8名であること、②C₁を除けば、組合員とは勤務実態、職種等がすべて異っていること、③組合が、組合員の役職への昇格を求めていること等をあわせ考慮すれば、C₁への出向手当相当額の支給を求める申立てを除くその他の組合の申立ては棄却せざるをえない。

イ 前記1(5)認定によれば、①会社は技術員として雇用したA₁に対して、毎月支給する一定賃金以外に、別途賃金を支給する旨の約定があったこと、②会社は、昭和56年8月3日、A₁の銀行口座に16万円を振り込んだこと、③同人が組合に加入してからは、かかる別途賃金が支給されていないこと、④組合は、同年12月にA₁が組合員である旨を届出ていることが認められる。そうするとA₁については、前記16万円を、C₁が支給を受けている出向手当相当額、月額15,000円で除した11カ月間（56年8月1日から57年6月30日まで）につき、救済の利益が認められず、A₁に対する上記期間中の申立ては棄却せざるをえない。

ウ 組合は、A₂について、他の組合員と同様の救済を求めている。しかし前記1(6)認定によれば、A₂は、技術員であったが、昭和58年に腰椎分離症のため、組合と会社間の合意により、同年10月以降は営業員としてニッセイメンテに出向し、同月から本件審問終結時まで月額10,000円の出向手当を受領していることが認められる。

したがって、同月以降、A₂は不利益取扱いを受けていないと認められるのであって、同人に対する同月以降分の申立ては棄却せざるを得ない。

第4 調整手当（奨励給）等

1 認定した事実

(1)ア 昭和52年当時会社では、基本給のほか、諸手当として、調整手当、役職手当、資格手当、営業手当、住宅手当、外勤手当、運転手当及び家族手当が支給されていた。

会社は、調整手当、営業手当及び住宅手当を労働基準法第37条第1項所定の割増賃金の基礎となる賃金に組み入れていなかった。

イ 昭和53年1月9日、大阪中央労働基準監督署は、会社の賃金の支給実態からみて、調整手当、営業手当及び住宅手当は、共に割増賃金の基礎となる賃金（以下「所定内賃金」という）に当たるとして、過去二年間に遡って是正するよう勧告を行った。会

社は遡及分については勧告に従い従業員に支給した。

ウ 上記諸手当に関して、組合と会社は同月12日団体交渉を行った。席上会社は営業手当及び住宅手当を、所定内賃金に組入れるとしたうえで調整手当の将来の取扱いに関しては、下記の2案を提示し、詳細に説明したうえで、組合に、択一的に選択を求めた。

第1案

従前の調整手当の性質を変え、これを業績奨励のための奨励給としたうえで、割増賃金の基礎とならない賃金（以下「所定外賃金」という）とし2カ月毎に支給する。

即ち、東京都、名古屋市、福岡市等の各事業所ごとに売上げ目標を設け、この目標を80%達成した場合（80%未満は80%と看做す）に、従前の調整手当額の125%を支給し、売上げ目標達成率の80%を1%上回るごとに支給額を2%宛増額する。但し売上げ目標達成率は、2カ月ごとに見直す。したがって奨励給は表2のとおりとなる。

表 2

事業所の売上げ目標達成率	2カ月毎の支給額
80%以下	従前の調整手当月額×2×125%
81%	同 上 ×2×127%
90%	同 上 ×2×145%
100%	同 上 ×2×165%

第2案

従前の調整手当を、そのまま所定内賃金とする。

(2)ア 昭和53年1月20日、会社は文書で、組合に対し「別組合は、既に第1案を選択している。組合が第2案を選択すれば、賃金体系が分れるので、煩雑になるばかりか、将来の賃金計算上は第1案が有利になることがあることも考えられる」旨を申し入れた。

イ 組合は、第2案を選択した。この結果昭和53年1月分賃金以降従前の調整手当は、組合員に対しては所定内賃金として、別組合員等に対しては所定外賃金として分れて支給されるようになった。

(3) 前記第3. 1(3)ウ認定の57. 1. 30回答書により、奨励給のベースが昭和55年4月以降2.5%増額されたことを知った組合は、57年2月15日、会社に対し「①奨励給ベースの平均2.5%アップは全社平均か大阪平均か、②どの様な理由で変更されたか、③奨励給のベース変更は協定違反となるが、組合員に差額分を支給するかどうか。」旨の質問状を提出した。

これに対して会社は、同月19日、組合に対し「①奨励給のベース2.5%アップは、全社及び大阪平均である。②ベース変更は奨励給に深夜残業分が含まれていないことに気付いたからであり、組合員には差額分支給は考えていない。」旨の文書回答をした。

(4) 組合員A₇（以下「A₇」という）の昭和51年1月以降同年12月までの調整手当は表3のとおりである。

表 3

昭和年月	金額(円)
51. 1	15,000

51.2から51.4まで	31,500
51.5から51.9まで	34,500
51.10以降	14,500

- (5) 会社がC₁に対し交付した昭和56年4月分の賃金辞令によれば、所定外賃金として奨励給のベースは25,970円である旨記載されている。
- (6) 組合員に支給されている調整手当の額は、昭和52年4月以降本件審問終結時まで据置かれており、その額は別表1及び同2の⑥欄記載のとおりである。

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

- ① 会社は昭和55年4月1日以降別組合員等に対して、奨励給のベースを平均月2.5%増額している。
- ② また、C₁に対しては、同人の昭和51年7月の調整手当が17,500円であったから、同手当が従業員全員に一定率で増額された52年4月当時の同人の調整手当は、月額20,400円となる。しかるに55年4月に同人の奨励給のベースは25,970円となっており、27.3%も増額されている。
- ③ 会社の上記①②の行為は、組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合の弱体化を企図する不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

- ① 組合の主張①は認めるが、これは昭和53年1月、会社と別組合間で従前の調整手当を奨励給とする旨の協定を締結した際、奨励給のベースに深夜手当割増分を附加することを失念していたからである。
- ② 組合の主張②については、組合は約70名の非組合員等の中で自らに最も都合のよいC₁1人をとらえて、同人の調整手当が27.3%増額されたと称しているのであり、比較の対象に合理性がない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は、昭和55年4月以降別組合員等に奨励給ベースを2.5%増額したことについて争わない。

そこでこの点について検討するに、前記1(1)及び(2)認定によれば、

- ① 53年1月19日大阪中央労働基準監督署は、会社が従前支給していた調整手当について、所定内賃金であるとして是正勧告を行ったこと、
- ② 会社はこの是正勧告に従ったうえで、同年1月分賃金から調整手当を、組合員に対しては、所定内賃金とし、また別組合員等に対しては、所定外賃金として支給するようになったこと、
- ③ 会社は、従前の調整手当を別組合員等に対して奨励給とするについて、十分検討したうえ、組合に対しても、奨励給とする方が有利になることがある旨申し入れていたこと、

等が認められ、これらの経過及び奨励給の性質からすれば、会社が奨励給に深夜手当割増分を附加することを失念していたとは到底認められない。

イ 加うるに、会社が組合に対し奨励給ベースを2.5%引きあげたことを57.1.30回答書までは知らせていないこと及び前記第3.2(2)ア判断の労使関係を併せ考慮すると、会社が別組合員等に対して奨励給ベースを2.5%増額した行為は、組合員に対する不利益取扱いであり、組合の弱体化を企図したものと認めるのが相当であって、会社のかかる行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 次に、組合の主張②について検討するに、前記1(5)認定によれば、昭和56年4月当時のC₁の奨励給のベースが25,970円であったことは認められるが、同人の51年7月当時の調整手当が17,500円であったこと及び52年4月当時同人の奨励給ベースが20,400円であったことを認めるに足る疎明はない。

加うるに、A₇の調整手当は、51年のみで3回も変っていること等を併せ考慮すると、C₁に対する奨励給ベースが55年4月に27.3%増額されたとは直ちに認められない。

以上よりすれば、組合員と別組合員等との間の調整手当(奨励給ベース)の差は2.5%であると認めるのが相当である。

第5 昭和53年夏季以降56年夏季までの一時金支給時における別途金

1 認定した事実

- (1) 昭和53年夏季以降56年夏季まで、組合并びに別組合と会社間では、それぞれ一時金について、ほぼ同じ内容で協定を締結していた。
- (2) 会社は前記(1)の期間中、元本社及び吹田事業所に勤務する別組合員等に対して一時金の支給時に協定以外に別途金を表4のとおり支給した。

表 4

年度 別組合員等	53年夏季 (万円)	53年年末 (万円)	54年夏季 (万円)	54年年末 (万円)	55年夏季 (万円)	55年年末 (万円)	56年夏季 (万円)
C ₇	0	5	5	0	0	0	5
C ₆	0	0	0	0	0	5	5
C ₁₁	15	15	15	0	10	10	0
C ₁₂	0	5	5	0	10	10	0
C ₁₃	0	3	3	0	0	0	0
C ₁₄	10	10	10	10	10	15	0
C ₁₅	10	10	10	0	0	0	0
C ₁₆	15	15	15	0	4	10	0
C ₈	0	3	3	0	0	0	0
C ₁	5	5	5	0	0	0	0
合計	55	71	71	10	34	50	10

- (3) 元本社及び吹田事業所内での管理職及び嘱託を除く一般従業員は、当時34名程度であり、このうち、組合員は18名、別組合員等は16名程度である。

また、1名(C₆)は53年2月に入社した者であり、別途金が支給されていない別組合員等のうち、2名は女子である。

- (4) 組合は、昭和56年12月に組合員以外の者から、会社資料の一部を入手し、その後の調査等により、別組合員等に対して、別途金が支給されている事実を確知した。

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

会社は、昭和53年夏季以降56年夏季までの各一時金について別組合員等に対して別途金を支給している。その合計額は1人平均528,253円となる。

かかる会社の行為は、組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合の弱体化を企図する不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

組合は、会社が税務対策上作成した資料をもとに、自らの憶測で別途金が支払われたかのように主張しているのであり、会社には何ら不当労働行為はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張についてみるに前記1(1)及び(3)認定によれば、会社は、別組合員等に対して昭和53年夏季以降56年夏季までの各一時金について、協定とは別に、前記表4のとおり別途金を支給していたことが認められ、会社の主張は失当である。

イ ところで、①会社は多額の別途金を長年に亘り支給していること、②別途金を支給しなければならない格別の理由について首肯できる理由がないこと、③53年年末及び54年夏季一時金支給時の別途金については別組合員等約16名のうち9名に支給されており、その額も他の年度に比較して最も多額であること、加えて④労使関係が前記第3.2(2)ア判断のとおりであったこと等を併せ考慮すれば53年年末及び54年夏季一時金支給時においては、

$$\frac{710,000\text{円}}{18\text{名}} = 39,440\text{円} / 1\text{名}$$

の範囲で、組合員を差別して別途金が支給されたと認めるのが相当であって、かかる差別支給は組合員に対する不利益取扱いであり、組合の弱体化を企図したものと判断され、会社のかかる行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) その他

組合は昭和53年夏季、及び54年以降56年夏季までの間の一時金支給時の各別途金についても救済を求めているが、これらについては、前記表4認定のとおり別途金の支給を受けた者は別組合員らのうちの半数以下であるから、これらの受給者をもって組合員と対比することは相当でない。

従って、これについての組合の申立ては棄却する。

第6 昭和55年夏季一時金の差別支給

1 認定した事実

(1)ア 昭和55年7月4日、別組合と会社間で、同年夏季一時金について、下記の内容の協定（以下この協定を「55.7.4協定」という）が締結された。

① 支給率 54年度基本給（以下「基本給」という）の2.01カ月、ただし0.5カ月は業績配分

② 査 定 総合個人査定 +20%から-10%まで

③ 欠 勤 控 除 不就労1日に付き支給額の $\frac{1}{150}$ 控除

④ 支給対象期間 54年10月21日から55年4月20日まで

⑤ なおこれ以外に22,800円を一律支給する。

イ また、翌5日組合と会社間で同年夏季一時金について下記概要の協定が締結された。

① 支 給 率 基本給の2.01カ月

② 欠 勤 控 除 55.7.4協定の③と同じ

③ 支給対象期間 55.7.4協定の④と同じ

④ 55.7.4協定の⑤と同じ。

ウ 会社は吹田事業所に勤務する別組合員等に対し、55.7.4協定に基づくとして、表5のとおり支給した。

表 5

別組合員等	昭和54年度 基本給 (A)	(A)×2.01カ月 +22,800円 (B)	実支給額 (C)	査 定 額 (D)=(C)-(B)	査定額の基本 給比(D)/(A)
	(円)	(円)	(円)	(円)	(%)
C ₁	94,290	212,400	224,250	11,850	12.56
C ₂	107,000	237,900	252,900	15,000	14.01
C ₉	124,430	273,000	290,400	17,400	13.98
C ₁₁	147,540	319,400	340,000	20,600	13.96
C ₁₂	116,600	257,300	273,700	16,400	14.06
C ₁₄	116,350	256,700	273,000	16,300	14.00
C ₈	113,930	251,800	258,060	7,260	6.37
C ₁₆	129,690	283,500	287,030	3,530	2.72
C ₁₅	135,770	295,750	301,200	5,450	4.01
C ₁₃	152,780	329,900	333,000	3,100	2.02
C ₁₇	148,900	322,100	322,100	0	0
上記11名の査定額の基本給比の平均 8.88%					

エ 組合員に対しては、前記イの協定どおりの額が支給された。なお組合員の昭和54年度基本給は別表1及び同2の㊸欄記載のとおりである。

(2) 組合は、昭和56年12月に組合員以外の者から会社資料の一部を入手しその後の調査等により、55年夏季一時金として会社が別組合員等に支給した額を確知した。

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

昭和55年夏季一時金については吹田事業所に勤務する別組合員等の支給額が、同じ内容で協定した組合員のそれより基本給比で平均14%も上回っており、かかる会社の行為は組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合の弱体化を企図する不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

別組合員等に対する昭和55年夏季一時金については、55.7.4協定により、+20%から-10%の範囲で個人査定を行った。会社は上記協定に従って、一時金支給を行っており、不当労働行為はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記1(1)認定によれば、昭和55年夏季一時金について、会社は組合との間では査定を行わずに基本給の2.01カ月分+22,800円を支給することを、一方別組合との間では同2.01カ月分を+20%から-10%の範囲の査定を行ったうえ22,800円をプラスして支給することを、それぞれ協定したことが認められる。

従って、査定を受ける別組合員等は、個別的に2.01カ月相当分について+20%から-10%の幅で支給額に変動が生ずるとしても、平均支給率2.01カ月+22,800円は組合員のそれと同じであると判断される。

ところで、前記1(1)ウ認定によれば、同年夏季一時金について別組合員等は組合員と比較して平均基本給の8.88%も上回る金額の支給を受けているのであり、このことに、組合と会社間の前記第3.2(2)ア判断による労使関係を併せ考慮すれば、組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合の弱体化を企図するものと判断され、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、組合は是正額として基本給の平均14%を主張するが、その主張の根拠とする欠勤控除については、首肯できる疎明がない。

従って、別組合員等と組合員との格差は基本給の8.88%と認めるのが相当である。

第7 その他

1(1) 会社は、次の理由により、いずれも本件申立時には、除斥期間が経過しているから、本件申立ては、すべて却下されるべきであると主張する。即ち会社は、①出向手当を昭和53年12月から、②特別手当を53年ごろから（遅くとも56年4月から）、③奨励給ベース2.5%の増額を54年4月から、それぞれ別組合員等に支給している。

これらの手当等は上記各時期の支給決定により終了し、その後の支給行為は結果の残存にすぎない。

また、④53年夏季以降56年夏季までの各一時金支給時の別途金、⑤55年夏季一時金については、それぞれ一回限りの行為であって、本件救済申立時には1年を経過した行為である。

よって、以下判断する。

(2) 本件申立てにかかる出向手当、特別手当、奨励給ベースの増額、昭和53年夏季から56年夏季までの間の一時金支給時の別途金及び55年夏季一時金の支給についての会社の各措置は、その都度独立して行われ、かかる措置がなされた時点で完結する一回限りのものとみるのが相当である。

しかしながら、本件については、

① 会社の各行為は、すべて秘密裡に行われており、組合は行為の当時、知ることができなかつたこと、

② 組合は、56年12月に至って組合員以外の者から資料を入手することができ、その後の調査により組合員についての差別の存在を漸く知り得たこと

が明らかなのであって、このような事件については申立人らにおいて各措置の存在を知った日、若しくは知り得べきであると客観的に認められる日から一年以内に救済申立てを行うことができると解するのが相当である。

組合は、差別の存在を知った56年12月から1年以内である57年9月25日に本件救済申立てを行っており、会社の主張は失当である。

2 組合員A₃は、昭和61年2月20日に、同A₄は同年8月20日にそれぞれ退職し、同時に組合を脱退した。

上記両名及び組合は本件での被救済利益を放棄していない。

3 組合は陳謝文の掲示を求めるが、主文2の救済により、十分救済の実を果すと考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和62年1月29日

大阪府地方労働委員会

会長 寺 浦 英太郎

(別表 略)