

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合関東地方協議会  
ヤサカ研工期間工分会  
同 X 1  
同 X 2  
被申立人 株式会社 ヤサカ研工

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の要求する賃上げ、一時金（酒肴料）支給についての団体交渉において、具体的な回答を行い、また、その理由について十分な説明や必要な資料を提供するなどして、誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の要求する期間工から社員への登用基準及び酒肴料の支給基準を明示することについて、明確に説明を行い、誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人 X 1 に対し、平成元年 7 月支給及び同年 12 月支給の各酒肴料について、同人の前回対比増額と期間工の平均前回対比増額との差額相当額に年 5 分の割合による金員を加算して支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、申立人 X 2 に対し、昭和 63 年 12 月支給、平成元年 7 月支給及び同年 12 月支給の各酒肴料について、同人と同時期入社 of 期間工のうち同人を除く平均的支給を受けていた期間工の平均支給額と同人の既支給額との差額相当額に年 5 分の割合による金員を加算して支払わなければならない。
- 5 被申立人会社は、申立人組合員に対して、酒肴料を他の従業員と差別支給をして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 6 被申立人会社は、本命令交付後、速やかに下記の文書を縦 55cm、横 80cm の白紙に楷書で明瞭に墨書し、被申立人会社の本社及びいすゞ自動車川崎工場内にある被申立人会社の作業所内において、それぞれ見易い場所に、き損することなく 10 日間掲示しなければならない。

記

当社の次の行為は、今般神奈川県地方労働委員会において、不当労働行為と認定されました。当社は、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 1 貴組合の賃上げ、一時金（酒肴料）の要求についての団体交渉において、具体的回答をせず、その理由について十分な説明や必要とする資料の提供などを行わず、一方的に決定したこと。
- 2 貴組合執行委員長 X 1 及び副委員長 X 2 に対し、酒肴料の差別支給をし

てきたこと。

平成 年 月 日

全日本造船機械労働組合関東地方協議会

ヤサカ研工期間工分会

執行委員長 X 1 殿

株式会社ヤサカ研工

代表取締役 B 1

7 申立人ら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

(1) 被申立人株式会社ヤサカ研工（以下「会社」という。）は、昭和41年8月22日の創立以来、いすゞ自動車株式会社（以下「いすゞ自動車」という。）の構内下請として、同社川崎工場の鑄造部門で自動車のエンジン仕上げ作業や保全作業などを行っている従業員約80名、資本金1,200万円の株式会社である。

(2) 申立人全造船機械労働組合関東地方協議会ヤサカ研工期間工分会（以下「組合」という。）は、昭和61年7月13日、会社に勤務する期間工社員（以下「期間工」という。）により結成された労働組合であり、全日本造船機械労働組合関東地方協議会（以下「全造船関東地協」という。）に所属している。会社内で公然化された組合員数は、組合結成時で4名であり、本件審問終結時でX 1、X 2の2名である。

(3) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、昭和57年1月28日会社に入社し、ボデー仕上げ職場に配属され、主にハツリ作業に従事してきた期間工であり、昭和61年7月13日の組合結成と同時に組合へ加入し、以来、組合の執行委員長の地位にある。

(4) 申立人X 2（以下「X 2」という。）は、昭和59年4月17日に入社以来、アプレター職場に勤務してきた期間工であり、昭和61年7月13日の組合結成と同時に組合へ加入し、本件申立て時、組合の副委員長の地位にある。

#### 2 組合結成前後の労使事情

##### (1) 組合結成に至る労使事情

ア 昭和61年1月11日、期間工であるA 1（以下「A 1」という。）は、日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合東部地方本部関東地方協議会（以下「総評全造船関東地協」という。）の地域分会（以下「地域分会」という。）に加入し、同月13日、地域分会は、会社に団体交渉の開催を求めた。

その後、地域分会は会社に対して、①正当な時間外割増手当の支払、②年休の出勤取扱い（年休を取得すると皆勤手当がカットされていた。）、

③過去の未払賃金の支払を求め、団体交渉を行った。さらに、地域分会は、労働基準監督署へ申立てを行い、労働基準監督署の是正勧告もあって、これらの要求を実現していった（③については一部是正。）。その中で、地域分会やA1の活動は、会社の期間工らの関心を得ることになり、昼勤時の朝の体操を行う10分ぐらい前になると、A1の周囲に人が集まるようになった。

5月16日、期間工であるA2（以下「A2」という。）が地域分会に加入した。A2の加入は、6月に会社に通知された。

イ 5月中旬から6月初旬の間に、会社は、昼勤時において、従来は全員、屋外で行っていた体操及び朝礼の場所を、各職場単位で行うように変更した。このため、夜勤で機械がまだ稼働している状況下、粉塵が舞い、機械の騒音で体操の音楽もよく聞こえない状況のもとで、体操を行うこととなった。これは、現在もそのまま続いている。

会社は、体操及び朝礼の場所を変更した理由について、①各職場単位にすると、各職場毎に必要な項目だけ通知することが可能となり、通知が徹底して説明が充実すること、②全員で朝礼を行うと、いすゞ自動車鑄造ラインのスタート時間にヤサカ研工が遅れるとの問題も発生したためとする。しかし、会社から従業員に対して、これらの理由の説明はなかった。

また、体操のリーダーは、従来全員で体操していた時期はほとんど期間工であるC1（以下「C1」という。）が行っていたが、昼勤時に各職場で体操を行うことになるに従って、B2総括管理員が行うことになった。

夜勤時については、従来から各職場毎に体操が行われていたため、何の変更もなかった。

ウ 6月30日、会社は、A1が現場のバリ取り作業を完全にできないのは、ケンショウ炎のためであり、A1に現場の作業を担当させるとケンショウ炎を再発、増悪させる可能性が極めて高いと判断するとして、臨時従業員就業規則第11条第3号、従業員就業規則第37条第3号「精神または身体等の障害により、業務の遂行不能と認められるとき」を適用して、7月1日付けでA1を解雇した。

これに対し、A1は、会社の門の前で就労を求めていくという就労闘争を行ったが、その際、X1、C1及び期間工であるC2は、A1のそばにいた。会社の「B3班長」は、このX1らの行動に対し、門のところへ来て、「お前ら、そこにいると、あとで損をするぞ。」と言った。

## (2) 組合結成後の労使事情

ア 7月13日、X1、X2、A2及び解雇されていたA1によって組合が結成された。

イ 8月12日、組合は、会社に対して組合結成書及び要求書を提出し、

団体交渉を行った。この団体交渉には会社からB4作業所長ら2名、組合からX1、X2、A2、解雇されていたA1及び総評全造船関東地協のA3事務局長が出席した。その際、組合は、強制残業をさせないようにと要求した。この要求の意味について、組合は、A2のように残業を強制されることのないように人数を増員確保して、残業を希望しない従業員は、残業をしなくても済むようにされたい旨説明した。

これに対して、会社は、従業員に残業を強制したことはない旨回答した。

ウ 組合結成書提出後、会社の職制は、X2に対して、X2が挨拶をしてもそっぽを向き知らん振りするようになった。なお、組合結成前は、挨拶をよくしてくれていた。間もなく、会社役員の親族であり、それまで専ら事務作業に従事していたB5が現場に配属され、休憩の度に休憩所に来るようになった。B5は、菓子などを持参し、これをX2以外の者に配布し、「食べな」と声をかけたが、そばにいるX2には一切声をかけず、B5がいる場合には、職場の者もX2と話さない状況が引き起こされた。なお、B5がいない場合は、職場の者は、X2に話しかけており、現在も話しかけている。

エ 8月から9月まで約2か月間、会社は、「直」の総括管理員の判断により、X2をパレット作業に一人で従事させたが、このようなことは、従来なかった。

なお、パレット作業とは、鑄造ラインの中で、流れてくる製品を載せる木製の台である板パレットを修理するものであるが、このパレット職場は、いすゞ自動車川崎工場の敷地の端に位置し、ラインの現場から徒歩2～3分の距離にあり、屋根は少しあるが、ほとんど屋外に近い状況である。会社は、欠勤した場合の罰としてパレット作業を命じる運用もしていた。

この間、X2がB2総括管理員に対し、「何故毎日パレット作業に従事するのか、交代できないか。」と言ったところ、B2総括管理員は、「何か不満があるのか。」と返答した。

オ 昭和61年11月、X1は、子供とぶつかり肋骨を打撲したため3日間会社を休んだ。これは有給休暇であったが、X1は、会社の求めにより診断書を提出した。X1は、出勤するに当たり、会社に対し、まだ胸が痛むとか、軽作業に変えて欲しい旨を要望しなかったが、これをきっかけとして、会社は、X1を同月末から翌昭和62年3月末まで約4か月間パレット作業に従事させた。

なお、パレット作業に4か月継続して従事した例はない。

また、この間、X1の反対番では、パレット作業に固定されていた者はいなかった。

カ 会社の勤務編成は、昼夜二交替制であり、それぞれの勤務編成を「直」というが、昭和61年7月13日の組合結成から同年8月中旬まで約1か

月のうちに、会社は、これら両「直」の間でその作業能力が異なっていたとして、両「直」の仕事をスムーズに運営し、作業体制の適性を図るとの理由のもとに、ボデー仕上げ職場及びアブレター職場において、「直」間の大きな編成替えを行った。

このような大きな編成替えは、過去にも、また、その後もなかった。

この編成替え後のボデー仕上げ職場及びアブレター職場の編成状況は、次のとおりである。

ボデー仕上げ職場の場合			
◎	B 6	( 管理員 )	( 約38歳 )
	C 3	( 社 員 )	( 約35歳 )
	C 1	( 期間工 )	( 約38歳 )
	C 4	( 〃 )	( 約45歳 )
	C 5	( 〃 )	( 約32歳 )
	A 2	( 〃 )	( 約21歳 )
	X 1	( 〃 )	( 約39歳 )
◎	C 6	( 〃 )	( 約20歳 )
◎	C 7	( 〃 )	( 約20歳 )
△	C 8	( 社 員 )	( 約56歳 )
△	C 9	( 〃 )	( 約56歳 )
アブレター職場の場合			
	B 7	( 管理員 )	( 約45歳 )
	C 10	( 期間工 )	( 約50歳 )
	X 2	( 〃 )	( 約49歳 )
	C 11	( 〃 )	( 約40歳 )
◎	C 2	( 〃 )	( 約25歳 )
	C 12	( 〃 )	( 約45歳 )

(注) ◎は反対の班に異動した人

△は反対の班から異動してきた人

この編成替えにより、ボデー仕上げ職場では、X 1 の属する班の B 6 管理員が反対番に移った結果、この反対番の班では、従来からの職制である B 8 管理員と B 6 管理員の 2 名の職制が置かれることとなった。そして、この 2 名の職制の置かれている X 1 とは反対番の班に、X 1 と同じ班であった若い期間工である C 6 (約20歳) 及び C 7 (約20歳) が入り、他方、X 1 の属する班には、社員である C 8 (約56歳) 及び C 9 (約56歳) が入ってきた。

なお、反対番に移った B 6 管理員も職場の朝礼、日常業務の管理など担当している。また、B 6 管理員が移った後の X 1 の所属する班の管理員としては、「直」の B 2 総括管理員が兼務するようになった。

アブレター職場では、解雇された A 1 の就労闘争のときに好意的な対応をした期間工の C 2 が X 2 の反対番に回された。

- キ 昭和61年10月頃、会社と総評全造船関東地協との間で進められていたA1解雇問題についての和解交渉が決裂した。
- ク 同じ頃、X1は、残業を命じられる回数が減っていることに気付き、また、X2においても、次第に残業について声をかけられないようになり、11月頃になると残業の声は一切かからなくなった。
- ケ 11月26日、会社は、A2について契約期間満了による雇止めを行った。
- コ 会社は、X1に対して、組合結成前は、労働契約更新の有無について平均して約1か月前に確認していたが、組合結成後の昭和62年の更新時では、労働契約期限の前週になっても労働契約更新の有無を確認しなかった。また、X1を夜勤体制の名簿に載せなかった。これに対して、X1がB4所長に話したところ、「来週で契約が切れる、不満があるのではないか。」との返事であった。
- サ 12月19日、組合は、上部団体である総評全造船関東地協、A2及び解雇されていたA1と共に、会社の行ったA1に対する解雇及びA2に対する契約更新拒否が不当労働行為に該当するとして、解雇撤回、原職復帰、バックペイ及びポストノーチス求めて当委員会へ救済申立て（昭和61年（不）第24号）を行った。
- シ 昭和63年7月5日に行われた団体交渉の中で、組合は、会社に対して、「残業をさせて欲しい。」との話をした。この点について、組合は、4月27日又は5月23日の団体交渉の中で話をしたと主張している。
- ス 昭和61年（不）第24号事件の申立てに対して、当委員会では調査2回、審問4回及び和解8回が実施された後、昭和63年7月からあっせんが行われ、9月5日、当委員会からあっせん案が提示された。同月13日、組合及び会社は、あっせん案と同旨の協定書を締結して和解した。
- なお、この和解に際し、組合と会社の間では継続議題として、①残業問題、②賃上げ、一時金（酒肴料）問題があり、これらは前記協定書により今後の団交を通じて解決を図るものとされ、また、同日、組合及び会社双方の代理人間で、次の内容の文書が取り交わされた。
- 組合要求事項の今後の協議について
- 1 組合員の残業取扱いについては、本年10月末を解決の目途とする。
  - 2 賃金変更等の回答方法、酒肴料等の特別金の支給については今後共協議を継続して、早期解決を図るものとする。
- セ 同年9月21日、X2は、職制に対して残業の申入れを行った。
- X2は、上記の残業取扱いについて10月末を解決の目途とする旨の文書が、組合と会社双方の代理人間で交わされたことを知らなかった。
- しかし、職制はX2に対して、「今日は体制ができていますので定時間で帰ってくれ。」と答えた。
- 翌22日、X2は、職制に対して再び残業の申入れを行ったところ、

職制から話を聞いたB2総括管理員がX2を訪れ、「急にそういうことを言われても困る。」と話した。なお、当日はかなり忙しく、また当時、X2以外は毎日のように残業していた状況であったが、その際、いつから残業をやらせるかの話はなかった。

ソ その後、組合は、会社と数回の交渉を行った結果、前記スの残業問題については解決し、昭和63年11月からX1、X2は、残業を行うようになった。

### 3 団体交渉の経緯

#### (1) 昭和63年（1988年）冬期要求の団体交渉

ア 昭和63年11月11日、組合は、会社に対して「88冬期・年末一時金要求書」を提出した。その内容は、次のとおりである。

① 1988年・年末一時金は勤続と年齢を考慮した、世間並一時金とし、 $(勤続年数 \times 7 \text{万円}) + (\text{年齢} \times 2,000 \text{円})$  を要求する。

—以下略—

イ 11月30日、第1回団体交渉が行われ、会社は、「組合の一時金の要求には応じられない。酒肴料は労働契約以外のものであり、会社の誠意で任意に出しているものである。ただし、酒肴料の支給については努力する。」と回答した。

なお、組合は、酒肴料の金額につき、明らかにするよう求めたが、会社は、「一切応じられない。」と主張した。

ウ 12月6日、会社は、組合に通知することなく、従業員に対し賞与又は酒肴料を支給した。

同日に行われた第2回団体交渉において、会社は前回団体交渉と同様、「年末一時金要求には応じられない、なお、酒肴料については組合員2名につき用意してある。」と説明した。

さらに、組合は、「会社が名目にこだわるなら酒肴料で交渉してもいい。」と言い、「X1、X2に対し、支払おうとしている酒肴料の金額を回答して欲しい。」と求めたのに対し、会社は、「酒肴料の有額回答には応じられない。」と主張した。

エ 12月12日に行われた第3回団体交渉において、組合が酒肴料の有額回答を要求したのに対し、会社は、「応じることはできない。」と回答し、結局会社の姿勢は変わらなかった。

オ 12月26日、組合は、会社に対し、会社の団体交渉態度への抗議などを内容とする「1988年末一時金交渉に関する要求書」を提出した。

なお、同日、X1、X2は会社から酒肴料を受領した。

カ その後、組合は一時金の回答方法について文書で改善を求めたところ、平成元年1月25日、会社は、組合に対して、「組合員X1殿、X2殿に酒肴料を支払う場合、その回答方法の変更を検討する。」との文書回答を行った。

#### (2) 平成元年（1989年）春期要求の団体交渉

ア 平成元年2月7日、組合は、会社に対して「89春期要求と団体交渉の要求書」を提出した。その内容は次のとおりである。

A. 一時金（酒肴料）についての要求について

- ① 一時金（酒肴料）の支給基準を明らかにする事
- ② 一時金（酒肴料）の差別支給を改善する事

B. 賃上げに関する要求について

- ③ 賃上げとして1日で1,000円、定期昇給として1日300円を要求する。
- ④ 会社の経営状況を示す資料を提出する事を要求する。
- ⑤ 賃上げ・定期昇給は1989年4月実施とし、これまでのように回答と同時に賃上げを実施するような見切り発車はせず、組合と賃金協定を締結する事を要求する。

—中略—

D. 期間工の社員化に関する要求について

- ⑩ 期間工の社員化の基準を明らかにする事。
- ⑪ 期間工の社員化の取扱いを公平に行う事。

—以下略—

イ 2月20日に行われた第1回団体交渉において、組合は要求内容の説明を行い、会社は次回までに検討する旨回答した。

ウ 3月13日、第2回団体交渉が行われ、会社は、次のとおり回答した。

「Aについては、応じられない。」

「Bについては、応じられない。期間工は、それぞれに会社と6か月と1年の幅で労働契約書を取り交わしており、その契約期間を納得の上で会社に入ったはずである。したがって、期間工の日給額は会社が上げているのである。」

「Dについては、期間工の社員化については、従来どおりやっている。」

また、組合は、Dの「従来どおり」という会社回答に対して、B8及びC13の例を挙げて、従来は、職制になる場合に期間工から社員に身分が変わったが、職制とならない場合には社員になった例がないとして、C14とC15が「従来慣行」とは違う旨を主張した。

これに対して、会社は、「従来やってきたとおりやっているだけだ。」と回答した。

エ 4月3日、第3回団体交渉でも、会社は、前回と同じ主張を繰り返して進展はなかった。ただ、Dについて、会社は、「C1に対してB2の推薦があった。」と説明を加えた。

オ 4月27日に行われた第4回団体交渉においても、給料支給日である月末近くで期目的に切迫している状況のため、組合が、「当然、会社では賃上げにつき既に決定済みでないか。」と質問したところ、会社は、「未定であり、検討中である。」と回答した。



さらに、組合が、「会社としてはどの辺まで考えているか。」と聞いたところ、会社は、「応じられない。」と話したのみで有額回答はなかった。

カ 給料支給日である4月29日、会社は、X1、X2を除く他の従業員の賃金改訂を行い、この改訂賃金により他の従業員に対して給料を支給すると共に、同日、会社は、組合に対して回答書により、X1、X2の賃金日給額9,700円を平成元年3月21日からの契約期間中10,200円に改訂する旨通知した。なお、従来は組合に対して賃金改訂の文書通知をしていなかった。

同日、会社は、改訂前の賃金によりX1、X2に対して給料を支給した。

キ 5月26日、組合は、会社に対し、会社の団体交渉態度への抗議などを内容とする「抗議書と団体交渉要求書」を提出した。

ク 6月2日、第5回団体交渉が行われ、組合が、「なぜ事前に回答しなかったのか。」とただしても、結局会社の主張は変わらず、進展はなかった。

### (3) 平成元年（1989年）夏期要求の団体交渉

ア 平成元年6月15日、組合は、会社に対して「89夏期一時金等の要求書」を提出した。

イ 7月3日に行われた第1回団体交渉において、会社は、「夏期一時金については応じられない。」と回答した。

この団体交渉において、組合は、過去数年の例から酒肴料支払日を7月6日と予想し、団体交渉当日はおおむね事前回答のタイムリミットと判断したため、全造船関東地協のA4議長は、「賃上げや一時金について、組合に具体的回答をしないうちに実施してしまうことは、不当である。他の従業員には実施され、組合員には実施が遅れるという不利益もある。事前に具体的に回答することが必要である。」、「あえて事前に回答することで会社が困ることがあるのなら、それは、同議長が間に入って考慮する。事前回答したそのものを公表するなどののなら、場合によっては公表の方法も考える。」と提案したが、会社の回答は変わらなかった。

ウ 7月5日に行われた第2回団体交渉において、組合が重ねて、「これまでのように回答と同時に賃上げを実施するような見切り発車はしないように、7月6日の酒肴料支払前に回答せよ。」と要求したのに対して、会社は、88冬期要求時の会社の対応と異なり、「明日酒肴料を支払う。」旨を通知したが、酒肴料の金額に関して具体的な回答をしないまま、翌6日、会社は、X1、X2以外の期間工に対して酒肴料を支払った。

エ 7月17日に行われた第3回団体交渉において、会社は、「7月6日が支払日であることを前日に明らかにしたから、それで良いではないか。」

として、酒肴料を受領するよう主張したが、酒肴料の金額は明らかにしなかった。

- オ 7月26日、組合は、会社に対して、①会社の団体交渉態度への抗議、②今回の酒肴料を7月分給料日に受領することなどを内容とする「89夏期一時金交渉に関する申入れ書」を提出した。
- (4) 平成元年（1989年）冬期要求の団体交渉と平成元年（不）第16号事件の申立て
- ア 11月10日、組合は、会社に対して「89冬期・年末一時金要求書」を提出した。
- イ 11月27日及び12月4日に団体交渉が行われたが、会社は、「組合の一時金要求には応じられない。酒肴料は検討中である。」と回答した。
- ウ 12月5日、組合及びX2は、会社の行為が不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立てをした（平成元年（不）第16号事件）。請求する救済内容は、次のとおりである。
- ① 誠実団交の実施
  - ② X2に対する1988年12月支給、1989年7月支給及び同年12月支給の各一時金（酒肴料）の差別支給の改善
  - ③ ポストノーチス
- エ 12月7日、会社は、全造船関東地協のA3事務局長に対して電話で、「12月8日に酒肴料を支給する。」との通知をしたが、酒肴料金額は回答しなかった。
- オ 組合は、酒肴料を受領しなければ組合員の不利益が進行し生活にも困るため、酒肴料を受領することとし、12月8日、会社に対して、①会社の団体交渉態度への抗議、②今回酒肴料を12月8日に受領することなどを内容とする「89冬期・一時金（酒肴料）に関する抗議書」を提出して、交渉は終結した。
- (5) 平成2年（1990年）春期要求の団体交渉と平成2年（不）第5号事件の申立て
- ア 平成2年3月2日、組合は、賃上げ及び一時金（酒肴料）に関する要求などを内容とする「90春期要求書」を会社に提出した。
- イ 3月26日、組合及びX1は、会社の行為が不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立てをした（平成2年（不）第5号事件）。請求する救済内容は、次のとおりである。
- ① X1に対する1989年7月支給分以降の各一時金（酒肴料）の差別支給の改善
  - ② ポストノーチス
- 同日及び4月18日に団体交渉が行われたが、会社は、従来と同様に、「応じられない。」と回答した。
- ウ 4月27日の第3回団体交渉で、組合は、当日が会社の給料日（4月28日）の前日であったため、「あした上がるんでしょう。」と尋ねたところ

る、会社は、「応じられない。」を繰り返して、従来の会社の姿勢を変えることはなかった。翌4月28日、会社は、期間工を含む従業員に対して改訂された賃金を支給すると共に、組合に対して、賃金改訂をした旨の通知書を渡した。

エ 5月14日、当委員会は、平成元年（不）第16号事件と平成2年（不）第5号事件を併合して審査することとした。

#### 4 会社従業員の雇用形態、賃金制度及び勤務体制

##### (1) 会社従業員の雇用形態

ア 会社の従業員（約80名）は、従業員就業規則の適用を受ける社員と臨時従業員就業規則の適用を受ける臨時従業員に大別される。この臨時従業員の中に6か月から1年未満の期間を定めた労働契約により雇用される期間工（約20名）がいる。

期間工は、本人がその労働契約期間の更新を希望すれば労働契約が繰り返される。期間工のうち最も勤続の長い者の勤続年数は17年で、その者の契約更新回数は32回である。また、期間工の平均勤続年数は約11年で、平均契約更新回数は約15回である。臨時従業員には、この期間工のほかに2か月の期間を定めた労働契約により雇用される2か月期間工などがある。2か月期間工は契約更新をしない。

イ 期間工は、次の手順により採用される。

会社は、応募者が来社すると面接を行い、採用を決定し、応募者との間に次の臨時従業員等労働契約書を締結して雇用する。

臨時 季節 従業員等労働契約書  
試用 日雇

本籍地					
現住所					
氏名		生年 月日	明治 大正 昭和 年 月 日	年 令	才

上記の者を採用するについては、株式会社ヤサカ研工（以下甲と称す）と上記（以下乙と称す）との合意にもとづき、下記の労働契約を締結する。

##### 記

第1条（期間）雇用期間は平成 年 月 日より平成 年 月 日までとし、甲乙双方の合意にもとづく再契約については改めて契約書を作成するものとする。

第2条（労働条件）この契約にもとづく労働条件は下欄によるものとし、ここに定めのない事項及び用務に関する事は「臨時従業員等就業規則」ならびに「労働基準法」によるものとする。

賃金形態	日給月給	月給	能率給	(日月) 額	円
賃金計算	起算	毎月 21 日	締切	毎月 20 日	支給 毎月末日

就業時間	午前8時15分～午後5時 分（休憩45分を含む）		
諸手当	時間外勤務手当（1時間当り実働）	円	銭
	通勤手当（月額）定期券	円	別居手当（月額）円
控除	健保 厚保 失保 源泉税（甲 乙 丙）	地	
	寮食費（月額）5,000円	従業員会費（月額）250円	

第3条（契約外事項） この契約書に定める他に、乙は甲の定めた就業規則にもとづいて勤務を行い、甲は乙について就業規則及び労働基準法にもとづく以外の債務を課さない。

第4条（契約履行） 契約の履行とは、乙が甲の指揮下にあつて所定就業日数の80%以上就業することをいう。

平成 年 月 日

甲 川崎市川崎区中島3の5の11 松英ビル

株式会社ヤサカ研工 人事担当者

氏 名 印

乙 氏 名 印

ウ 期間工から社員への登用

会社は、期間工を社員に登用する場合、「直」の「総括管理員の推薦」という方法をとっており、まず、「直」の総括管理員は、期間工の①「勤務の努力度」及び②「業務に対する熱心さ」をみて会社に推薦し、会社は、期間工本人に社員となる意向を打診している。この社員登用の基準について会社には特に内規的なものはない。

最近の期間工から社員への「直」の総括管理員の推薦状況は、次のとおりである。

期間工の氏名	推薦の有無	社員となったか否か	社員となった時期	役付手当支給の時期
C15		社員となった。	昭和62年3月	
C14	推薦有り	社員となった。	昭和62年9月	
B8		社員となった。	昭和59年11月	昭和61年3月
C13	推薦有り	社員となった。	昭和59年11月	昭和61年3月
C16	推薦有り	社員となっていない。		
C4	推薦有り	社員となっていない。		
C8		社員となった。		

C 1	推薦有り	社員となっていない。		
-----	------	------------	--	--

(注) 空欄は、会社の疎明がない部分を示す。

(2) 会社の賃金制度

ア 社員の賃金及び賞与

社員の賃金は月給制であり、7月及び12月に賞与が支給されている。この賞与支給については、従業員就業規則第5条に基づき、従業員給与規定第9章に明記されている。

会社は、この社員の賞与支給に当たり、①仕事に対する熱心さ、②勤務に対する努力、③年功、④作業能力、⑤公休日出勤回数、⑥出勤日数などを内容とする「協力」を判断要素として査定を行っている。

また、賞与以外に社員の勤務振りなどを査定する機会としては、就業規則に基づく定期昇給がある。この定期昇給額が高い場合は、残業手当、休日出勤手当及び深夜手当などが高くなる。なお、社員には、退職年金規定の適用がある。

イ 期間工の賃金

期間工の基本給は、1日当たり実働8時間としての日給制であり、支払方法は毎月20日頃の月末払いである。

期間工の日給額は、会社と各期間工の間で締結される臨時従業員等労働契約書第2条に明記されるが、期間工の年齢や勤続年数に関係なく全員一律で同額である。

期間工の日給額改訂については、臨時従業員等労働契約書及び臨時従業員就業規則に定めはない。しかし、会社は、十数年来毎年、期間工の応募状況等の社会情勢を勘案して、「会社の誠意」として改訂している。

なお、会社は、この日給額改訂に際し、各期間工の労働契約期間に関係なく、個々の労働契約があっても毎年4月1日又は3月21日から日給額を改訂しており、各期間工との新しい更新契約の中で日給額を変更する方法は行っていない。

最近7年間の期間工の日給額の改訂状況は、次のとおりである。

年	日給額	前年と比べての増額
昭和60年	8,500円	
61年	9,000円	500円
62年	9,300円	300円
63年	9,700円	400円
平成元年	10,200円	500円
2年	10,900円	700円
3年	11,600円	700円

ウ 期間工の酒肴料など

(ア) 期間工に対しては、賞与、一時金という名目での支給を行って

ない。期間工に適用される臨時従業員就業規則第12条に基づいた臨時従業員等給与規定第2条では、従業員給与規定第9章の規定は準用されていないため、賞与、一時金を支給する旨の規定はなく、また、会社と期間工の間で締結される前記(1)のイの臨時従業員等労働契約書の中にも、賞与、一時金の支給についての記載はないためである。

しかし、会社は、期間工に対して「会社の誠意、感謝」として酒肴料を支給している。

酒肴料は、昭和48年6月以降、毎年夏冬の2回、社員の賞与支給と同一時期に必ず支給されている。酒肴料支給に際しては、所得税、特別健康保険及び雇用保険が控除されている。

- (イ) 会社は、各期間工に対する酒肴料の具体的な金額を決めるに当たって、前回の酒肴料支給額を基準として、社員の賞与と同様の形で期間工各個人に対して査定を行い、各人毎に支給額を決定する。
- (ウ) この会社の査定制度の概要は、次のとおりである。
  - a 会社は、酒肴料決定の査定の際、公休日出勤や残業による「勤務の協力」、「勤続年数」、「欠勤日数」、「熱意」などの要素により総合的な判断をしているが、この中で「勤務の協力」としての公休日出勤と残業の二つの要素を最も重視している。
  - b 会社が、公休日出勤と残業の二つの要素を重視している理由は、これらの「勤務の協力」が会社の仕事の進め方と密接に関連するからである。すなわち、会社は、いすゞ自動車川崎工場の鑄造部門の鑄造ラインの一部分を担当しているが、この鑄造ラインは、一貫した流れ作業であり、いすゞ自動車前工程を担当し、会社は、そのあとの工程である製品の砂おとし、研掃、バリ取りの作業を担当している。したがって、いすゞ自動車前工程で造った製品を受け入れて処理するという関係にあり、その鑄造ラインが残業や休日出勤で稼働する場合は、一体になって作業することが絶対条件になっているからである。
  - c このほかの査定の要素として、「勤続年数」、「欠勤日数」及び仕事に対する「熱意」がある。このうち「熱意」とは、仕事に対する熱心さ、仕事に対する姿勢であり、「直」の総括管理員が見て判断するが、「熱意」は、4点（①安全に対する熱意、②品質に対する熱意、③生産に対する努力、④職場の協調性、チームワーク）の評価項目を設けて、各評価項目別に3ランクの評価を行った後に、「熱意」を総合的に3ランクに評価する。
  - d なお、この査定の対象期間は、7月に支給する夏期の酒肴料では前年の12月から5月まで、12月に支給する冬期の酒肴料では6月から11月までである。
  - e また、この査定の幅は、期間工の査定機会が酒肴料額決定の場

合だけであるため、社員よりも広がっている。

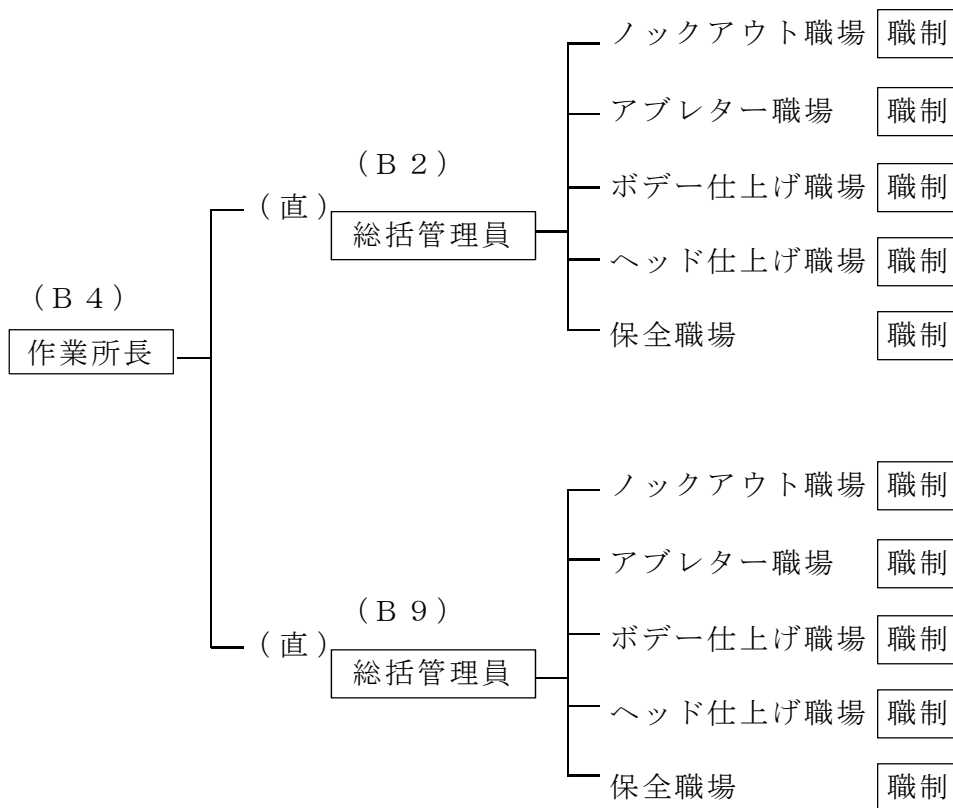
- f 酒肴料の支給額は、全体的には逐次増額しているが、個人的には増額しない場合もある。年休については酒肴料をカットしていないが、労災で休んだ場合、長期欠勤の場合及び病欠欠勤の場合には酒肴料の金額は少なくなる。

### (3) 会社の勤務体制

#### ア 会社の作業所における組織概要

会社は、川崎市中島の本社で総務関係の業務などを行い、別にいすゞ自動車川崎工場の構内に作業所を置き、同工場の下請として鋳造部門でエンジン仕上げや保全作業などを行っている。

この会社の作業所の組織概要は、次の図のとおりである。



いすゞ自動車川崎工場内の会社作業所の責任者は、作業所長であり、作業上の総合管理を担当している。

この作業所長の下に、勤務編成は昼勤と夜勤の昼夜二交替制の二「直」の勤務編成があり、各「直」は、一定期間毎に昼勤と夜勤を繰り返す。各「直」に各1名の「直」の総括管理員がいる。この「直」の総括管理員の下に各職場に各1名の職制がいる。この職制は、「直」の総括管理員の業務管理の補佐を行い、各職場の長として生産工程に責任を持っている。

#### イ 残業について

(ア) アブレーター職場でのX2に対する残業指示について

- ① アブレーター職場では、昼勤の場合、朝の体操終了後、当日の鑄造ラインの稼働時間が発表されていた。夜勤の場合、全体の場合稼働時間が発表されていた。

この稼働時間が当初から残業を見込んで設定されている場合は、黙っていればひとりでの残業していく状況であった。

- ② 昭和61年8月頃から、2基の鑄造ラインの同時稼働も少なくなったため、残業は、毎日ではなくなると共に、全員が残業する必要もなくなった。そこで、昼勤の場合、職制が、14時30分の休憩後、遅くとも16時までには、「今日、残業をやってくれ。」と声をかけて残業を指示するようになった。
- ③ 同年10月頃までは、X2は、職制から残業の声をかけられて残業をしていたが、その後、徐々に職制から残業の声が少なくなり、同年11月頃には、ついに声がかからなくなり、残業を行わなくなった。X2は、入社以来、残業や休日出勤の話があれば、断ったことがなかった。

なお、X2は、会社から、「どうして残業しないのか。」と尋ねられたことはない。また、X2は、職場の雰囲気から、会社に対して、「なぜ残業させないのか。」と言えない状況にあった。

- ④ 同年12月以降、いすゞ自動車の鑄造ラインは、中国向け輸出により同時稼働となったため、残業が日常的となった。会社は、上記①のとおり朝の体操終了後、当日の鑄造ラインの稼働時間の発表をしていた。この発表は現在も行われている。

X2は、朝礼時の稼働時間の発表により、アブレーター職場で日常的に残業があることは認識していたが、自分には職制からの残業の声がかからないとして定時で帰っていた。

なお、X2は、昭和62年5月、指導員から声をかけられて3.5時間残業をした。

(イ) ボデー仕上げ職場でのX1に対する残業指示について

- ① ボデー仕上げ職場では、以前は朝礼で当日の鑄造ラインの稼働時間が発表されていた。
- ② 昭和61年8月頃から、会社は、毎日残業をしている状態ではなくなったので、ボデー仕上げ職場の朝礼で当日の鑄造ラインの稼働時間の発表をやめ、職制が従業員に対して個別に、「今日、あるから。」と残業の声をかけるようになった。
- ③ 同年10月頃までは、X1は、職制から残業の声をかけられて残業をしていたが、その後、同年11月以降、職制から残業の声がかからなくなり、残業を全く行わなくなった。なお、同月頃からボデー仕上げ職場の仕事量は増加したため、X1以外の従業員は、毎日のように残業をしていた。

ウ 公休日出勤について



(ア) 公休日出勤（以下「公出」という。）には、①生産公出、②機械修理及び砂あげの公出、③連休時の公出があるが、公出の目的からは生産公出と保全公出に二分される。

前者の生産公出とは、公休日であるが、いすゞ自動車の鑄造ラインが稼動して通常の生産業務を行うために出勤する場合である。

後者の保全公出とは、機械修理、砂あげ、火元管理などに出勤する場合である。なお、連休時の公出は、ほとんど保全公出である。

(イ) アブレター職場でのX 2に対する公出指示

アブレター職場では、朝礼で、職制が従業員に対して、当該月の公休日における生産公出日を通知して、従業員の希望者を募る形で行われたが、従業員自ら申し出る者は非常に少なく、せいぜい2～3名であった。したがって、鑄造ラインが稼動している生産公出の場合は、必要人員を確保するため、実際には職制が従業員に対して個別に声をかけた。

しかし、職制は、X 2に対し公出の声をかけていない。会社は、その理由として、以前に組合から強制残業をさせるなどの申入れがあり、また、職場でのトラブルなど避けたいという気持ちもあったためであるとする。

なお、X 2は、指導員から声をかけられて、昭和62年1月に2回、同年10月に1回の公出をした。

(ウ) ボデー仕上げ職場でのX 1に対する公出指示

ボデー仕上げ職場では、火曜日又は水曜日の朝礼で、職制が当該月の公休日における生産公出日を通知して、従業員の希望者を募る形で行われたが、実際公出を申し出る従業員はあまりいないため、職制が一人一人確認して歩き、公出を決めた。

しかし、職制は、X 1に対しては、X 2と同様の理由から公出の声をかけていない。

この状況の中で、X 1は、会社に対して公出する旨の希望を申し出たことはない。

また、保全公出も生産公出と同様に、火曜日又は水曜日の朝礼で職制が、「何日の休みの日には、保全公出が必要なので希望者は出てください。」と発言して、従業員の希望者を募る形で行われたが、職制が回ることはなかった。

さらに、連休時の公出は、期間工各人に対して会社作成の「休日出勤計画表」（「公出表」ともいう。）が回り、期間工自らが公出希望日にマルをつけるという形式であり、これに基づき職制が各個人に出勤を確認した。

しかし、組合結成後は、X 1に対しては休日出勤計画表は回らなくなった。

## 5 X 1の酒肴料支給額と会社の査定理由等

- (1) X 1 に対する各年別期の酒肴料支給額、前回対比増額及び会社主張による平均前回対比増額は、表 1 のとおりである。

表 1

酒肴料 支給年月	X 1 の 支給額	X 1 の 前回対 比増額 A	会社主張に よる平均前 回対比増額 B	X 1 の前回対比増額 から会社主張による 平均前回対比増額 を減じた額 A-B
	円	円	円	円
昭和60年 7月 (1985年) 12月	150,000			
	190,000	40,000	17,857	22,143
昭和61年 7月 (1986年) 12月	230,000	40,000	28,666	11,334
	230,000	0	17,692	△17,692
昭和62年 7月 (1987年) 12月	240,000	10,000	6,000	4,000
	250,000	10,000	20,000	△10,000
昭和63年 7月 (1988年) 12月	260,000	10,000	36,818	△26,818
	290,000	30,000	29,047	953
平成元年 7月 (1989年) 12月	310,000	20,000	24,500	△4,500
	330,000	20,000	22,500	△2,500

- (2) X 1 の酒肴料に対する会社の査定理由

昭和61年12月以降支給した酒肴料において、X 1 の酒肴料の上がり方（前回対比増額）が会社主張による平均前回対比増額より少ない理由は、主に X 1 が残業、公出をしなかったこと（公出は現在に至るも皆無である。）によるものである。また、X 1 の能力は他に比べて高く、「熱意」についても、同年7月までは高いと判断していたが、同月以後、X 1 の「熱意」は低いと判断していた。

なお、X 1 の各年各期別の会社の査定理由は、表 2 のとおりである。

表 2

酒肴料 支給年月	会社の査定理由	X 1 の公 出数	X 1 の 残業時 間数
		回	時間
昭和60年 7月 (1985年) 12月		19	208.25
昭和61年 7月		2	138.25

(1986年)	12月	X 1 の支給額が前回支給額と同額の 230,000 円であったのは、この支給対象勤務期間中、残業時間が前回対比 4 割程に減っていること及び 7 月以降公出が全くなかったことを、会社が酒肴料の支給額に反映させたものである。	3	57.25
昭和 62 年 7 月 (1987 年)		X 1 の支給対象勤務期間中の残業時間数及び公出数はいずれもゼロであったが、会社は同人に対する前回の支給額が前回対比増額 0 円であったことを考慮し、かつ、今後の協力を期待して平均より 4,000 円増の 10,000 円の増額をしたものである。	0	0
	12月	X 1 の前回対比増額が 10,000 円と他期間工に比して相対的に低いのは、会社の期待に反し、X 1 が残業、公出をしなかったからである。	0	0
昭和 63 年 7 月 (1988 年)	7月		0	0
	12月	X 1 の前回対比増額が 30,000 円と平均並みであるのは、主として同人が昭和 63 年 11 月以降残業を行うようになったこと及びそのため今後の公出について協力が得られると期待できたからである。	0	21.00
平成元年 7 月 (1989 年)	7月	平成元年 7 月以降の酒肴料において、X 1 の前回対比増額が平均以下であるのは、主として会社の期待に反して同人から公出の協力が得られなかったからである。	0	151.00
	12月		0	183.50

(3) X 1 の酒肴料に対する会社の査定理由についての申立人の反論

X 1 が残業を行っていないのは、会社が残業を行わせなかった結果であり、公出についても会社が協力を求めたことはなく、かかる評価をすることは、組合に対する二重の差別、不利益取扱いである。

そして、酒肴料決定において、残業、公出が酒肴料に反映されたり、また X 1 の格差がそれに基づくことは、本件審問の中で初めて会社により主張されたものである。

6 X 2 の酒肴料支給額と会社の査定理由等

(1) X 2 に対する各年別期の酒肴料支給額、前回対比増額及び会社主張による平均前回対比増額は、表 3 のとおりである。

表 3

酒 肴 料 支 給 年 月	X 2 の 支 給 額	X 2 の 前 回 対 比 増 額 A	会 社 主 張 に よ る 平 均 前 回 対 比 増 額 B	X 2 の 前 回 対 比 増 額 か ら 会 社 主 張 に よ る 平 均 前 回 対 比 増 額 を 減 じ た 額 A - B
	円	円	円	円
昭和60年 (1985年)	7月 40,000			
	12月 50,000	10,000	17,857	△ 7,857
昭和61年 (1986年)	7月 80,000	30,000	28,666	1,334
	12月 90,000	10,000	17,692	△ 7,692
昭和62年 (1987年)	7月 90,000	0	6,000	△ 6,000
	12月 100,000	10,000	20,000	△ 10,000
昭和63年 (1988年)	7月 110,000	10,000	36,818	△ 26,818
	12月 150,000	40,000	29,047	10,953
平成元年 (1989年)	7月 170,000	20,000	24,500	△ 4,500
	12月 190,000	20,000	22,500	△ 2,500

(2) X 2 とほぼ同時期に入社した期間工に対する酒肴料支給額は、表 4 のとおりである。

表 4

酒肴料 支 給 年 月	氏 名	A	B (C 16)	C
		円	円	円
昭和61年 (1986年)	7月	60,000		60,000
	12月	80,000		80,000
昭和62年 (1987年)	7月	90,000		80,000
	12月	100,000		100,000
昭和63年 (1988年)	7月	130,000		140,000
	12月	160,000	360,000	170,000
平成元年 (1989年)	7月	190,000		200,000
	12月	210,000		240,000

酒肴料 支給年月		氏名		
		D	E	X 2
		円	円	円
昭和61年 (1986年)	7月	80,000	60,000	80,000
	12月	100,000	100,000	90,000
昭和62年 (1987年)	7月	110,000	100,000	90,000
	12月	130,000	120,000	100,000
昭和63年 (1988年)	7月	160,000	160,000	110,000
	12月	190,000	190,000	150,000
平成元年 (1989年)	7月	220,000	220,000	170,000
	12月	240,000	240,000	190,000

なお、表4に示した期間工は、X2と勤続年数（昭和63年12月時点）がほぼ同程度（3～4年）の者全員である。

(3) X2の酒肴料に対する会社の査定理由

昭和61年12月以降においてX2の酒肴料の上がり方（前回対比増額）が会社主張の平均前回対比増額より少ないのは、X1の場合と同様に、X2が残業、公出をしなかったことに基づくものである。

なお、X2の各年各期別の会社の査定理由は、表5及び表6のとおりである。

表5

酒肴料 支給年月	会社の査定理由	公出	残業
		数	時間数
昭和60年 7月		回	時間
(1985年) 12月	X2の支給額が前回対比10,000円増であり、前回対比増額平均17,857円より7,857円低いのは、支給対象勤務期間中に欠勤が5回あったことによるものである。	20	199.50

昭和 61 年 7 月 (1986 年)	7 月		23	177.25
(1986 年)	12 月	X 2 がかなり公出、残業を行っているにもかかわらず、平均より少ない額しか上がらなかったのは、公出数と残業時間数のほかに、「直」の総括管理員の仕事に対する「熱意」に対する報告を含んだ結果である。	11	87.50
	昭和 62 年 7 月 (1987 年)	また、昭和 61 年冬から同 63 年夏までの支給額の前回対比増額が平均より少ないが、それは、X 2 が残業、公出をしなくなり、会社がそれを酒肴料支給の評価に反映させたからである。	2	3.5
	12 月		1	0
昭和 63 年 7 月 (1988 年)	7 月		0	0
(1988 年)	12 月	X 2 の支給額が前回対比 40,000 円増であり、前回対比増額平均 29,047 円より 10,953 円高いのは、会社と組合が昭和 63 年 10 月末をもって残業問題を解決した際、組合より、X 2 の同年冬の酒肴料について、他の期間工の支給金額近くまで引き上げてもらえないかとの要望がなされ、会社がその要望を容れたためである。  なお、昭和 63 年 12 月に支給した X 2 及び他の期間工 (C 16、C 2) の酒肴料に対する査定理由は、表 6 のとおりである。	0	22.75
	平成元年 7 月 (1989 年)	7 月	0	133.75
	12 月		0	164.50

表 6

氏 名	会社の説明 (査定理由)
C 16	残業時間数、公出数が平均より多く、夏休み時の公出にも協力し、欠勤せず、仕事も非常に熱心で、「直」の総括管理員も常にトップで報告していたため、「会社の誠意」が高くなった。 C 16 は、本当に一生懸命する人だ。
C 2	残業時間数や公出数がかなりではないが平均より多い。 C 2 は、X 2 が監督をしている野球部に入っているが、それはマイナスになってはいない。

X 2	<p>同時期入社その他の期間工に比べて支給額が一番低いのは、主に同人の残業時間数、公出数が他の4名の期間工と比べて少なく、特に昭和62年6月以降昭和63年10月まで残業時間数、公出数については、X 2が皆無であったことによるものである（X 2の公出は、その後現在に至るまで皆無である。）。</p>
-----	--

(4) X 2 及び X 2 とほぼ同時期入社 of 期間工 (A、C、D、E、C16) の公出数、残業時間数は、下記表7のとおりである。

表7

酒肴料 支給年月		氏名		A		C		D	
		公出	残業	公出	残業	公出	残業		
		回	時間	回	時間	回	時間		
昭和61年 (1986年)	7月	7	151.25	14	167.75	14	158.50		
	12月	2	112.25	12	108.00	6	108.75		
昭和62年 (1987年)	7月	7	99.25	9	133.75	5	134.50		
	12月	16	134.00	6	178.75	7	163.50		
昭和63年 (1988年)	7月	5	167.50	15	198.50	8	147.25		
	12月	8	169.50	7	197.75	10	180.00		
平成元年 (1989年)	7月	7	160.00	8	192.50	8	174.50		
	12月	10	176.25	15	207.25	13	161.50		

酒肴料 支給年月		氏名		E		X 2		C 16	
		公出	残業	公出	残業	公出	残業		
		回	時間	回	時間	回	時間		
昭和61年 (1986年)	7月	17	147.00	23	177.25	20	171.50		
	12月	19	116.75	11	87.50	23	137.50		
昭和62年 (1987年)	7月	1	55.25	2	3.50	25	136.75		
	12月	11	166.50	1	0	23	198.25		
昭和63年 (1988年)	7月	9	169.75	0	0	28	192.25		
	12月	10	182.75	0	22.75	22	206.50		
平成元年 (1989年)	7月	9	166.25	0	133.75	24	192.25		
	12月	12	186.25	0	164.50	16	209.50		

(5) X 2 の酒肴料に対する会社の査定理由についての申立人の反論

X 2 が残業を行っていないのは、X 1 と同様に会社が残業を行わせなかった結果であり、公出についても X 1 と同様に会社が協力を求めたことはなく、かかる評価をすることは組合に対する二重の差別、不利益取扱いである。

そして、酒肴料決定において、残業、公出が酒肴料に反映されたり、また、X 2 の格差がそれに基づくことは、X 1 と同様に本件審問の中で初めて会社により主張されたものである。

7 X 1、X 2 と他の期間工の公出数、残業時間数の実績

昭和60年1月から平成2年9月までの間の月別のX 1、X 2 と他の期間工（C 16、C 4）との公出数、残業時間数は、表 8 のとおりである。

なお、C 16、C 4 の公出数、残業時間数は、平均より多いと会社は説明した。

表 8

年月	X 2		X 1		C 16		C 4	
	公出 数	残 業 時間数	公出 数	残 業 時間数	公出 数	残 業 時間数	公出 数	残 業 時間数
昭和 60 年 (1985 年)	回	時間	回	時間	回	時間	回	時間
1 月	4	28.00	1	26.25			8	20.75
2 月	3	38.50	2	38.50			4	36.75
3 月	5	35.00	2	35.00			4	28.00
4 月	4	36.75	2	38.50			4	36.75
5 月	6	28.00	6	29.75			8	28.00
6 月	1	35.00	1	35.00	7月2日入社		3	38.50
7 月	2	33.25	1	36.75	2	22.75	3	36.75
8 月	7	24.50	9	24.50	8	23.50	9	24.50
9 月	2	42.00	2	42.00	4	40.25	3	38.50
10 月	4	33.25	3	35.00	6	31.50	6	35.00
11 月	4	31.50	3	35.00	2	35.00	4	33.25
12 月	3	30.50	1	28.50	2	34.00	3	33.00
計	45	396.25	33	404.75	24	187.00	59	389.75
昭和 61 年 (1986 年)								
1 月	4	25.25	0	7.00	4	21.75	6	21.00
2 月	4	29.50	0	14.75	2	19.25	4	34.00
3 月	4	25.50	0	21.50	4	30.00	5	24.00
4 月	3	35.00	1	36.75	3	35.00	5	35.00
5 月	5	31.50	0	29.75	5	31.50	5	31.50
6 月	2	25.25	2	24.25	4	27.00	1	28.75
7 月	2	22.50	0	10.25	3	24.25	1	24.25
8 月	7	10.25	0	7.00	8	16.00	9	14.50
9 月	0	15.75	0	10.25	0	23.50	2	29.00



10月	0	12.00	0	5.25	4	24.25	1	23.50
11月	0	1.75	0	0	4	17.50	2	16.50
12月	0	0	0	0	5	22.75	4	22.75
計	31	234.25	3	166.75	46	292.75	45	304.75
昭和62年 (1987年)	回	時間	回	時間	回	時間	回	時間
1月	2	0	0	0	7	9.50	4	14.75
2月	0	0	0	0	1	27.50	2	29.75
3月	0	0	0	0	4	25.25	2	25.25
4月	0	0	0	0	4	28.75	1	22.75
5月	0	0	0	0	4	23.00	5	20.50
6月	0	3.50	0	0	3	32.75	2	19.50
7月	0	0	0	0	3	29.00	1	26.25
8月	0	0	0	0	8	24.50	9	19.50
9月	0	0	0	0	3	40.25	0	3.50
10月	1	0	0	0	2	38.50	1	38.50
11月	0	0	0	0	4	33.25	4	33.25
12月	0	0	0	0	5	33.25	3	29.75
計	3	3.50	0	0	48	345.50	34	283.25
昭和63年 (1988年)								
1月	0	0	0	0	5	20.00	4	26.00
2月	0	0	0	0	4	35.75	2	37.50
3月	0	0	0	0	6	35.00	2	32.25
4月	0	0	0	0	4	40.25	2	35.00
5月	0	0	0	0	4	28.00	6	21.00
6月	0	0	0	0	2	35.00	1	33.25
7月	0	0	0	0	2	36.75	2	36.75
8月	0	0	0	0	7	28.00	6	26.25
9月	0	0	0	0	4	35.00	2	30.50
10月	0	0	0	0	3	38.50	2	36.50
11月	0	22.75	0	21.00	4	33.25	0	31.50
12月	0	15.75	0	22.25	3	36.75	2	29.50
計	0	38.50	0	43.25	48	402.25	31	376.00
平成元年 (1989年)	回	時間	回	時間	回	時間	回	時間
1月	0	22.75	0	22.75	6	28.00	3	29.75
2月	0	29.75	0	29.50	5	35.00	3	33.00
3月	0	25.25	0	22.75	3	29.75	2	24.50
4月	0	28.75	0	30.50	3	37.50	0	30.50
5月	0	11.50	0	22.75	4	25.25	4	26.25
6月	0	26.25	0	30.50	2	34.00	2	32.25
7月	0	29.75	0	33.25	2	39.25	2	40.25

8月	0	14.75	0	24.50	5	24.50	1	26.25
9月	0	30.75	0	36.75	3	41.00	3	42.00
10月	0	35.00	0	31.50	4	37.50	3	38.50
11月	0	28.00	0	27.00	0	33.25	0	30.50
12月	0	35.00	0	33.25	5	36.75	4	36.75
計	0	317.50	0	345.00	42	401.75	27	390.50
平成2年 (1990年)								
1月	0	19.25	0	26.25	7	28.00	4	28.00
2月	0	36.75	0	33.25	3	36.75	3	35.00
3月	0	31.50	0	29.75	4	31.50	4	31.50
4月	0	33.25	0	33.25	4	35.00	4	37.50
5月	0	28.00	0	26.00	6	27.00	5	26.25
6月	0	33.25	0	36.75	1	38.50	2	40.25
7月	0	29.75	0	31.50	2	33.25	2	35.00
8月	0	19.25	0	19.25	2	8.75	2	21.00
9月	0	33.25	0	36.75	4	39.25	4	38.50
計	0	264.25	0	272.75	33	278.00	30	293.00

(注) 表8は、会社で給与計算に使用している個人別の就業管理表に基づき作成されている。

## 8 本件申立て後の状況

### (1) 平成2年(1990年)冬期要求の団体交渉

ア 11月8日、組合は、会社に対して「90冬期一時金(酒肴料)等の要求書」を提出した。

イ 11月20日及び12月3日に団体交渉が行われたが、会社は、組合に対して、酒肴料についての金額を全く回答しなかった。

ウ 12月6日(酒肴料支給日の前日)、会社は、全造船関東地協のA3事務局長に対して、酒肴料を用意してある旨を連絡した。

エ 12月7日、会社は、組合員を除く他の従業員に対して、賞与又は酒肴料を支給した。

なお、同日、当委員会での審問において、会社は、酒肴料金額及びその増加額などを回答しない理由につき、「組合員も非組合員も同様に、酒肴料は、誠意として支払うという今までの会社の基本姿勢からである。」と証言した。

(2) 平成3年1月25日、X2は、当委員会での審問の証人として出頭したが、その前日の夜勤において、会社は、X2を数年ぶりで寒夜の雨中に屋外作業を伴うパレット作業に従事させた。会社で夜間パレット作業を行うことは、平成3年になって初めてであり、板パレットが不足するという特別な事情はなかった。

## 第2 判 断

### 1 不誠実団体交渉について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

- (ア) 一時金、賃上げ問題及び期間工から社員への登用基準問題は、いずれも労働条件に関する事項であり、したがって団体交渉事項である。
- (イ) 酒肴料は、団体交渉事項であり、その団体交渉において会社が不誠実な態度をとるのは、組合の弱体化を意図したのである。  
また、賃上げ問題についても、会社は不誠実な交渉を行い、期間工から社員への登用問題についても、会社は社員の登用基準について一切明らかにすることを拒んでおり、このような会社の態度は、団体交渉拒否といわなければならない。
- (ウ) 会社の不誠実な交渉態度は、組合の弱体化を図る団交拒否であり、労働組合法第7条第2号及び3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

- (ア) 一時金の支給要求については、それが労働契約外であるため会社は明確な拒否回答をしているが、回答を拒否してはいない。酒肴料については、会社の誠意として契約外の金銭を支払うもので、支給の可否及びその支給金額につき、会社の裁量権の広い金銭であるから、その支給に努力している旨述べているのであり、会社が支給条件につき、それ以上の説明をしなかったとしても何ら違法、不当ではない。
- (イ) 賃金改訂要求についても、会社は、それが契約外のものである等を理由として明確にその支給を拒否しているのであるから、その点につきそれ以上の文書回答や資料の提出は、必要のないものである。  
また、会社の行う賃金改訂は、新規採用者の日給改訂の反射的効力であり、組合の賃上げ要求に対する会社の回答とは全く性質の異なるものである。
- (ウ) 期間工から社員への登用基準についても、C1の場合を例に出し、登用基準が従来からのものと伝えているのであるから、申立人らの登用基準を明らかにしないと主張は、事実と反する。
- (エ) なお、酒肴料は前日に通知し、賃金改訂については当日に支給する旨を組合に文書で通知するようにして、誠実に対応している。
- (オ) 以上のとおり、会社は、組合との団交を常に誠実に行って来ているのである。

(2) 当委員会の判断

昭和63年冬期要求から平成元年冬期要求までの一時金、賃上げ要求及び期間工の社員登用基準についての団体交渉経過は、前記第1の3で認定したとおりである。

この団体交渉の経過について、前記第2の1の(1)のとおり、組合は会社を不誠実な態度による団交拒否であるとし、会社は誠意ある交渉をし

ている旨主張しているもので、以下、団体交渉のなかで会社のとった態度が誠意あるものであったか否かを検討する。

ア 一時金（酒肴料）に関する団体交渉について

(ア) 組合は、一時金は団交事項であるにもかかわらず、会社の交渉態度は不誠実であるとし、会社は一時金は契約外のものであり、また会社が支給する酒肴料とはその性格が異なるものであると主張するので、以下判断する。

(イ) たしかに、前記第1の4の(1)、(2)で認定したとおり、会社と期間工の間で締結されている労働契約書には一時金又は酒肴料の記載はなく、また、給与規定にもこれらを支給する旨明示はない。

(ウ) しかし、会社が支給してきた酒肴料の実態をみると、前記第1の4の(2)で認定したとおり、①酒肴料は、少なくとも昭和48年6月以降毎年夏冬の2回必ず支給されており、②また、金額も世間で「酒肴料」として臨時に給付される金員に比べ、極めて多額であり、③その金額の決定は、社員の賞与と同様、会社が期間工各人毎に査定し、④社員の賞与支給と同時期に支給され、⑤酒肴料からは、所得税、特別健康保険及び雇用保険の控除も行われている。このような事情からすれば、酒肴料は、期間工にとって、実質的には一般の労使間で行われている一時金と同様の性格を持つものといえ、したがって、労働条件の一部をなしているとみることができる。

なお、会社は、酒肴料の査定について、作業遂行上の必要性から残業、公出を重視し、その査定幅を極めて広くしていると主張するが、その主張自体、酒肴料が通常概念を越えて「労働の対償」としての賃金であることを自認するものといえる。

また、前記第1の3の(1)で認定したとおり、組合は、要求項目としては、「酒肴料」でなく「一時金」としているが、交渉の経過をみれば、その趣旨はあくまで一時金として支給せよというのではなく、名目にこだわらず、支給の基準を明らかにし具体的な金額による回答を求めているに過ぎない。

さらに、期間を定めた労働契約の当事者である労働者の組織する労働組合が、契約に定めがない労働条件であるからといって、これを要求し得ない道理はない。したがって、会社が単に契約書に定めのない事項だという理由だけで、これを交渉事項でないとして拒否することは許されない。

以上のことから判断すれば、会社は、組合の要求する一時金の要求に対しては、酒肴料を含めて団体交渉の対象事項として誠実に交渉をしなければならないのであって、契約に定めのない事項であること、酒肴料が一時金と性格を異にすること、あるいは会社の裁量権が大きいという理由だけで、誠実な団体交渉を行わないことは許されないというべきである。

(エ) 以下、団体交渉の中で会社のとった態度が、誠意あるものであったか否かを具体的に判断する。

① 前記第1の3の(1)で認定したとおり、昭和63年冬期要求の3回にわたる団体交渉で、会社は一貫して、「一時金の要求には応じられない。酒肴料は労働契約以外のものであり、会社の誠意として任意に出している。ただし、酒肴料の支給については努力する。」、「有額回答には応じられない。」との回答を行った。

次いで、前記第1の3の(3)、(4)で認定したとおり、平成元年夏期要求の3回にわたる団体交渉、同年冬期要求の2回にわたる団体交渉でも、会社は同様の回答、説明に終始していた。

② 会社は、組合に対して酒肴料の有額回答が不可能であるという合理的な理由の説明を全くしていない。なお、このことについては、本件審問においてもついに明らかにされなかった。

③ 会社は、団体交渉の中で酒肴料の査定基準についても一切明らかにしていない。この基準については、審問において初めて判明したものである。

会社は、このことについて、酒肴料は、「契約外のその支給の可否及びその支給金額につき極めて会社の裁量権の広い金銭であるから」、支給基準につき説明をしなくても違法、不当でないと主張する。

しかし、前記(ウ)のとおり酒肴料が労働条件の一部である限り、その査定の基準や項目等についても要求があれば、誠意をもって対応すべきであり、単に裁量権が広いとの理由でこれに一切応じないという態度は許されない。

④ さらに、会社は、前記第1の3の(3)で認定したとおり、組合側の全造船関東地協のA4議長が、具体的回答が出されるならばその公表の方法等は考えてもよい旨提案したにもかかわらず、全く歩み寄る姿勢を見せなかった。

(オ) 前記第1の3の(1)、(3)で認定したとおり、昭和63年冬期の要求では、酒肴料支給日当日及びそれから6日後の団体交渉においても、組合が酒肴料の額を示すよう求めたにもかかわらず、会社はついに金額を明示せず、ついで平成元年夏期要求でも支給日前日、さらに11日後の団体交渉においても酒肴料の金額を明示しなかった。これらの事実から、会社は、酒肴料の金額がすでに確定しているにもかかわらず、組合に対しては、あくまで団体交渉の中でこれを明示しない方針を堅持していたことがうかがわれる。

また、前記第1の3の(3)、(4)で認定したとおり、会社は、従来酒肴料の支給日を、当日になって初めて組合に対して通知していたものを、平成元年7月からは支給日の前日に通知するようになった。会社はこのことを回答方法の改善というが、その内容は、組合が求

める具体的金額を回答するというものではなく、単なる支給日を知らせるに過ぎないものであった。

このような会社の団体交渉の態度は、酒肴料は、労働条件でなくあくまで会社の一方的意思で支給するものであり、組合の要求に基づく団体交渉によって決めるべきものではないという考え方を、終始一貫とってきたことを示すものであり、団体交渉の本旨を理解しないものといわねばならない。

- (カ) 以上のとおり、会社は、昭和63年冬期、平成元年夏期及び同年冬期の各一時金の要求に係る団体交渉において、酒肴料を含めて団交事項として誠実に交渉を行わなければならないにもかかわらず、「応じられない」、「検討中」など機械的な応答に終始し、組合の要求に応じられないことについての合理的、具体的な説明や資料の提示などは一切行わず、しかも、交渉継続中に一方的に酒肴料の支給日を通知して、会社が決定した金額で支給を行うことにより団体交渉を事実上終熄させている。このような一連の会社の態度は、形式的には団体交渉に応じながら、事実上組合の要求を無視し団体交渉を有名無実にするものであったといわざるを得ない。

以上を総合すれば、一時金(酒肴料)に関する団体交渉において、会社が誠実に団体交渉を行っていたとは到底認められない。

#### イ 賃上げ要求に関する団体交渉について

- (ア) 組合は、賃上げについて団体交渉を求める権利を有すると主張するのに対し、会社は、組合の要求する賃上げは労働契約外のものである、また会社の行ってきた従来の賃金改訂は、組合の賃上げ要求に対する会社の回答とは性質を異にし、賃金改訂をするか否か、改訂額をいくりにするかは、全く会社の意思によると主張するので、以下判断する。
- (イ) たしかに、前記第1の4の(1)、(2)で認定したとおり、会社と各期間工の間で締結されている労働契約書及び給与規定には、賃金の変更に関する記載はない。
- (ウ) しかし、会社の行ってきた期間工に対する日給額改訂の実態をみると、前記第1の4の(2)で認定したとおり、①日給額の改訂が十数年来毎年実施されてきた。②昭和60年以降をみても、その改訂額は、少ない年で300円、多い年では700円で、対前年比増加率は、約3%から約6%となっており、これは、それぞれの時期の春闘の相場をほぼ反映していたと思われる。③また、この日給額の改訂は、期間工全員について4月分給料に遡及して行われていた。④会社の行っている上記日給額の改訂は、労働契約上は変更についての何らの定めもないが、事実上は、会社が独自に変更する取扱いをしていたものといえる。組合も、このように会社が十数年来契約期間中に日給額の改訂を行ってきた事実在即し、労働条件の一環として賃上

げを要求をしているのである。

以上のことから、会社は、組合の要求する期間工の賃上げ要求に対しては、一般の労使間で行われている賃上げ交渉の場合と同様、誠実に団体交渉を行うべき立場にあるといわなければならない。

(エ) 以下、組合の本件賃上げ要求に関し、会社が誠実に団体交渉を行ったか否かを具体的に判断する。

① 前記第1の3の(2)、(5)で認定したとおり、平成元年春期要求の第2回団体交渉で、会社は、従来と同様、「6か月と1年の幅で労働契約書を取り交わしており、その契約期間を納得の上で会社に入ったはずである。したがって、期間工の日給額は会社が上げている。」からとして、組合の賃上げ要求には「応じられない」と説明した。平成2年春期の団体交渉の時も同様であった。

② 会社は、上記①以外に、賃上げに応じられないことの原因を全く説明しておらず、組合が経営状況を示す資料の提出を求めたのに対しても、何らの返答もしなかった。

(オ) 前記第1の3の(2)で認定したとおり、会社は、平成元年春期要求に関する給料支給日2日前の団体交渉でも、「検討中である。」「応じられない。」と答えただけでなく、翌々日には組合員を除く他の期間工について賃金改訂を実施し、組合に対しても、賃金を改訂するとして、その改訂額を通知した。これは、会社が組合員の日給を改訂する意思でありながら、組合との団体交渉では、実施当日までこれを知らせない意図であったことをうかがわせる。

また、前記第1の3の(2)、(5)で認定したとおり、平成元年における会社の一時的な日給額改訂以降、会社は、給料支払当日になって、組合に対して文書により賃金改訂を通知するようになったが、これは、会社が交渉の途中において賃金改訂額と実施時期を一方的に通知することにより、組合に事実上、団体交渉の継続を断念させる結果になっている。

(カ) 以上のように、会社の交渉態度は、期間工の賃金改訂は、会社がその意思と判断で一方的に行うもので団体交渉の対象とはしないとの基本的考え方のもとに、組合の要求に対しては、円滑な交渉の進展を図るための手段、方法を尽くすことなく、「応じられない」、「検討中」など機械的な応答に終始し、具体的な回答も資料の提示も行わないのみならず、単に交渉を引き延ばすだけで、その間に一方的に賃金改訂を実施して団体交渉をなし崩しにしてしまうというものであった。これは、形式的には団体交渉に応じながら、実質上、組合の要求に全く耳を傾ける意思がなく、結果として団体交渉を形骸化させるものといっても過言ではない。

以上を総合すれば、組合の本件賃上げ要求について、会社が誠実に団体交渉を行っていたとは到底認められない。

ウ 期間工の社員登用基準に関する要求の団体交渉について

(7) 前記第1の3の(2)で認定したとおり、組合は、期間工の社員登用基準について明らかにするよう求めたのに対し、会社は、平成元年春期要求の第2回団体交渉において、「従来どおりやっている。」とだけ回答し、以後の団体交渉でも同じ主張を繰り返した。ただ、平成元年4月3日の第3回団体交渉では、C1を例に出して、「B2の推薦があった。」旨の説明を加えただけである。組合は、このような会社の態度を不誠実であると主張するので、以下判断する。

- ① 前記第1の3の(2)で認定したとおり、組合は、団体交渉の中で、職制に昇格しなくても社員になった例を挙げて、社員登用の基準の明示を求めたのに対して、会社は、ただ「従来やってきたとおり」と言うだけで、具体的な理由を説明していない。
- ② 4月3日の団体交渉における「B2の推薦があった。」旨の説明は、「従来どおり」より具体的であるとはいえ、登用基準の一部の説明にしかすぎない。
- ③ 前記第1の4の(1)で認定したとおり、本件審問において、会社は期間工が社員に登用される基準として、「勤務の努力度と業務に対する熱心さをみて、「直」の総括管理員が会社に推薦する。」旨述べたが、このことは、団体交渉の中では何らの説明もなかったことが認められる。

これらについて、「直」の総括管理員が期間工を社員に登用するよう推薦する場合は、期間工の日常の勤務振り、業務に対する「熱意」をみてのうえであることは当然であって、会社が推薦の基準を団体交渉において説明しなかったとして非難されるいわれはないと主張する。

しかし、期間工にとって社員に登用されることの実質的な意義をみると、社員となることにより契約期間の定めがなくなるのであるから、雇用がより保障されるばかりでなく、定期昇給、賞与、退職年金などの諸制度が適用される。したがって、期間工にとって「社員登用基準」は、その労働条件に重要な影響を及ぼす事項である以上、組合からこの基準を明らかにして欲しいとの要求があれば、会社は、これに応じて相手方の理解が得られるだけの具体的説明をすべきである。

(イ) 以上を総合すれば、組合の期間工の社員登用基準を説明してほしい旨の要求についての会社の交渉態度は、具体的に何らの説明もせず、しかも相手の理解を得るために話し合うという姿勢に欠けるものと判断するほかなく、結局、会社が誠実に団体交渉を行ったとは到底認められない。

エ まとめ

団体交渉においては、労使が互いに対等の立場に立ち、交渉事項に



ついて誠意をもって話し合うことが最も肝要である。使用者側についていえば、交渉事項に対して十分検討を加えたうえ会社の考え方を説明し、必要な資料を提示し、あるいは対案を示すなどして話し合いの進展を図ることが望まれる。

しかるに本件の場合、会社は、組合の一時金、賃上げの要求については、これに応じられないことにつき団体交渉の中で何ら合理的な理由の説明も資料の提示も行わず、交渉継続中に会社の決定事項を一方的に実施した。酒肴料の査定基準については、会社はこれを持っているにもかかわらず、団体交渉においては、組合には一切明らかにせず、また、社員登用基準の一部についての説明では、到底組合の納得し得るものとは認められない。これらの事項に関する一連の団体交渉における会社の態度は、いずれも誠意あるものとは認められず、事実上団体交渉を拒否しているに等しいと判断され、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為というべきである。

## 2 酒肴料の差別支給について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

##### (ア) 外形的な格差

X 2 の酒肴料は、組合加入前は他の期間工の平均額であったが、組合加入後は同期入社の人より大幅に低い額に止められている。X 1 についても、かつては能力的に優れているとして同期の期間工を上回っていたが、組合加入後は相当の低額になった。

##### (イ) 格差理由の不当性

X 1、X 2 が残業を行っていないのは、会社が残業を行わせなかった結果であり、公出についても会社が協力を求めたことはないにもかかわらず、残業、公出がないことを理由に低査定をしたものである。

(ウ) 会社の X 1、X 2 に対する低査定による酒肴料の支給は、組合員であることを嫌悪して行われた差別である。

#### イ 被申立人の主張

(ア) 会社は、会社の誠意として支給する酒肴料を、各期間工の業務に対する協力度を評価し決定するが、その評価に当たり、各期間工の残業、公出を重視し、また、「熱意」等を3段階に分けて評価して支給額を決定する。酒肴料の査定幅が広がった理由は、作業遂行上の必要性和期間工の賃金制度（後記(2)のイの(イ)）によるものである。

(イ) X 2 の酒肴料の前回対比増額が平均より少ないのは、X 2 が残業、公出をしていないからである。X 2 の昭和63年12月の酒肴料は、同時期入社の人全員の中で最低であったことは認めるが、この格差は、会社の合理的査定によるものである。

X 1 の前回対比増額が平均より少ないのは、X 2 と同様、主として残業、公出をしなくなり、会社がそれを評価に反映させたからである。

(ウ) X 1、X 2 が、残業、公出をしなくなったのは、自らの意思によるものであって、会社が残業、公出の声をかけなかったからではない。

(2) 当委員会の判断

ア 不利益取扱いについて

(ア) 前記第 1 の 5 の (1)、6 の (2) で認定したとおり、組合結成前である昭和 61 年 7 月支給の酒肴料については、X 2 は、同時期入社の期間工の平均的な酒肴料を支給されていた。X 1 についても、X 2 より勤続年数が約 2 か年長いことを勘案してもなお、平均値に近い X 2 を大幅に上回っており、同人が会社から当時高く評価されていたことが認められる。

また、前記第 1 の 5 の (1)、6 の (1) で認定したとおり、X 1、X 2 の昭和 61 年 7 月支給の酒肴料の前回対比増額では、会社主張の平均額を上回っていた。

(イ) 前記第 1 の 5 の (1)、6 の (1)、(2) で認定したとおり、X 1、X 2 の昭和 61 年 12 月支給の酒肴料から、X 1 の昭和 62 年 7 月及び両名の昭和 63 年 12 月支給の酒肴料を除き、平成元年 12 月支給の酒肴料まで、その前回対比増額は、会社主張の平均額を全て下回っていた。また、X 2 の昭和 63 年 12 月支給の酒肴料は、X 2 も含めた同時期入社の期間工 6 名の中で最低であった。これらの事実については、会社も自認するところである。

イ 酒肴料の査定制度について

(ア) 前記第 1 の 4 の (2) で認定したとおり、会社は、酒肴料支給に当たり、社員の賞与の場合と同様の形式で、考課査定の結果、支給額を決定している。この査定において会社は、「勤務の協力」、「勤続年数」、「欠勤日数」、「熱意」などの要素を総合的に勘案するものとしていたが、その中でも「勤務の協力」としての残業、公出の二要素を重視していたことが認められる。

(イ) 会社は、査定の中で残業、公出を重視する理由について、これら「勤務の協力」(残業、公出)が、いすゞ自動車川崎工場の鋳造ラインの一部分を担当している会社の仕事の進め方に密接に関連すると主張する。また、会社は、期間工の酒肴料の査定幅が社員と比べて広がる理由として、社員の場合は、業務の協力度に対する査定の結果を賞与支給額のほか、定期昇給時の昇給額の決定に反映させることができ、そのことが残業手当、休日出勤手当及び深夜手当の支給額にまで影響することになるが、期間工の場合は、賃金(日給額)が全員同額であるため、会社の「誠意」を示す機会がほかにな

いからそこに集中するのだと主張する。

(ウ) たしかに、前記第1の4の(2)、(3)で認定したとおり、会社の仕事は、いすゞ自動車川崎工場の鑄造ラインの一部に組み込まれ、残業、公出も、同社の指示に従わざるを得ない事情のあることが認められる。

(エ) しかしながら、

① 前記第1の3で認定したとおり、会社は、酒肴料支給に当たり査定を行っていたこと、査定要素の中でとくに残業、公出を重視していたことを、組合の再三の要求にもかかわらず団体交渉の中では一切明らかにしていない（このことは本件審問の過程で会社が初めて明らかにしたものである。）。残業、公出による作業体制を組むことが、会社にとって重要なことであるとするならば、本来このような基準については、これを進んで明示することによって従業員の理解と協力を得ることが最善と思われるにもかかわらず、これを秘匿し続けた会社の態度は、理解しにくいところである。

② 前記第1の6の(2)で認定したとおり、昭和63年12月支給のX2の酒肴料は、X2の同時期入社の間工の中、最も高いC16の2分の1以下である。たしかにC16は、前記第1の6の(4)で認定したとおり、他の期間工（A、C、D、E）より残業、公出は多いが、両者を総合すれば大差があるとは認め難い。にもかかわらず、酒肴料の支給額にこのような格差のあることについて、会社の説明は、十分な説得力に欠けるといわざるを得ない。

③ なお、前記第1の5の(2)で認定したとおり、X1に対する会社の査定理由の中には、残業時間数、公出数の実績を反映させただけでなく、X1が「将来、残業、公出をすることを期待した」旨の主張がある。しかし、前記第1の6の(3)で認定したとおり、X1と同様ほとんど残業、公出をしていないX2の査定については、このような理由は示されていない。

これらのことは、酒肴料の査定に当たり、会社に恣意的な運用の余地がかなりあったことを推測させるものである。

(オ) 以上の諸事情を考慮すると、会社の酒肴料の査定については、客観的に公正な査定が確保されるような制度となっていたのか疑わしいばかりでなく、会社の主張には十分な客観性、合理性があるとは認め難い。

ウ 査定理由の当否について

(ア) 前記第1の7で認定したとおり、X1の場合、公出は昭和61年7月以降全くなく、残業も昭和61年11月から昭和63年10月まで全くない状況であり、また、X2の場合も、公出は昭和61年9月以降、昭和62年の3回を除き平成2年9月まで全くなく、残業も昭和61年12

月以降、昭和62年の3.5時間を除き、昭和63年10月まで全くなかったことが認められる。

- (イ) 会社は、X 1、X 2が、朝礼で鑄造ラインの稼働時間を発表され、残業があることが分かっているのに、定時になると残業をすることなく黙って退社し、また、公出日を朝礼等で従業員にあらかじめ伝達して公出希望者を募集した場合でも、X 1、X 2は、自ら申出をしなかったと主張し、また、公出希望者が少なく必要人員が確保できない場合は、職制が各従業員に対して公出の声をかけるが、組合は強制残業反対の要求をしており、職場のトラブルを避けるため、X 1、X 2には声をかけなかったと主張する。

これに対して、組合は、X 1、X 2が、残業、公出をしなかったのは、職制から声をかけられなかったためと反論している。

- (ウ) 前記第1の4の(3)で認定したとおり、会社は、定時以後も操業する場合は、朝礼で全従業員に対し、鑄造ラインの当日の「稼働時間」を発表し、また、公出の場合は、月初めの朝礼の際にその月の公出日を通知していた。実際には、X 2の属するアプレター職場では、公出の希望者が少なく、せいぜい2～3名であり、また、X 1の属するボデー仕上げ職場でも同じく公出希望者が少ないため、いずれも職制が一人一人確認して公出者を決めていた。にもかかわらず、会社は、X 1とX 2には公出の声をかけていないことが認められる。

- (エ) そこで、以下、X 1、X 2が、残業、公出をしなかったことにつき具体的に判断する。

① 前記第1の2の(2)で認定したとおり、昭和63年9月X 2が2度にわたり自ら残業の申入れをしたとき、会社の職制は、「今日は体制ができていますので定時間で帰ってくれ。」「急にそういうことを言われても困る。」とX 2の残業を断っていた。

② 前記第1の2の(2)で認定したとおり、組合は昭和63年7月5日頃までに会社に対し、「残業をさせて欲しい。」との申入れをしていた。もし会社が稼働時間を知らせるだけで、X 1、X 2がその意思でいつでも残業のできるという体制になっていれば、組合が会社に対し、ことさらこのような申入れをする必要はないはずである。このことから両名については、残業の申出をしにくい状況にあったことが推測される。

しかも会社は、両名の残業を「期待していた」というにもかかわらず、組合のこの申入れ後も必要な措置をとらなかった。そのため前記第1の2の(2)で認定したとおり、昭和63年10月に労使間の合意が成立するまで、両名の残業は一切行われなかった。

③ 会社は、朝礼での「稼働時間の発表」が「残業指示の方法」であったと主張する。しかし、前記第1の4の(3)で認定したとお

り、昭和61年8月から同年10月までは、職制がX1、X2に対して、「今日、残業をやってくれ。」「今日、あるから。」と残業の指示をしていたことが認められる。また、その後もX2は、昭和62年6月に職制から「声をかけられて」3.5時間の残業を行っていた。

以上のところから、会社では、残業を行う場合、朝礼での稼働時間の発表に加え、個別に従業員に声をかけることにより指示していたと考えざるを得ない。

- ④ 前記第1の4の(3)で認定したとおり、X1の職場においては、保全公出のうち連休時の公出については、休日出勤計画表によって、各人毎に公出の確認をしていたが、組合結成後は、X1に対して、この計画表を回さなくなったことが認められる。
- ⑤ 上記のような残業、公出の体制の中で、会社がいすゞ自動車の鋳造ラインの一部として業務多忙をきわめているにもかかわらず、残業、公出を申し出ないX1、X2にあえて声もかけず、また、これを申し出ない理由を両者にただすということもなく、長期にわたり放置していたことについては、不自然さがあり、むしろ会社に両名を残業、公出から遠ざけようとする意図的なものを感じざるを得ない。
- ⑥ 前記第1の2の(2)で認定したとおり、組合は、結成当初の昭和61年8月に、A2の残業に関して1回だけ会社に対して、「強制残業をさせない」よう要求していたことが認められる。この組合の要求の趣旨は、前記第1の2の(2)で認定したとおり、組合員がA2のように残業を強制されることのないよう人員を増員確保して、従業員が残業をしなくても済むようにされたい、というものであった。組合は、この趣旨を団体交渉の中で会社に対して説明し、会社も「従業員に残業を強制したことはない」旨回答していたことが認められる。したがって、会社が組合員に対し、具体的に残業、公出を指示して、組合がこれを一切拒否する方針を堅持していたのであればともかく、組合が結成当初に「強制」残業反対を要求したからといって、直ちにこれをもって組合がすべての残業、公出に反対の態度を表明していたものと認めることはできない。
- ⑦ 会社は、組合員に残業、公出の声をかけると「職場でトラブルが生ずる」と主張するが、かつて、どのようなトラブルが発生したのか、また、発生するおそれがあったかについて、会社は、全く疎明しておらず、説得力に乏しい。なお、第1の4の(3)で認定したとおり、X2が職制から声をかけられて昭和62年に行った3.5時間の残業及び3回の公出に際しても、何らかのトラブルが起きたとの会社の疎明はない。

以上の①から⑦の事実より考えると、会社が残業、公出による作業体制を作る場合には、初めから、その要員の中に組合員であるX1、X2を組み込ませず、会社が声をかけない限り、残業、公出ができない体制にしていたものと推認せざるを得ない。

(オ) 以上のとおり、X1、X2が残業、公出をしていないのは、もっぱら本人らの意思によるものとは認められず、むしろ会社から声をかけられなかった結果であったと判断するほかない。したがって、X1、X2が残業、公出をしないことをもって両名の低査定の理由とすることには、十分な合理性を見出し難く、むしろ、他の意図ないし動機によるものであることを疑わせるものがある。

#### エ 不当労働行為の成否

(ア) 前記のように、X2の酒肴料については、組合結成前の昭和61年7月では同時期入社の間工の平均的な支給を受けており、また、X1についても、X2を大幅に上回る支給を受け、会社から高く評価されていたにもかかわらず、組合結成後の昭和61年12月以後は、X1の昭和62年7月支給及び両名の昭和63年12月を除き、両名共にその前対比増額は、平均前対比増額を下回ることになった。そして、この昭和63年12月支給の酒肴料についても、X2の場合は、同時期入社の間工6名の中で最低額であった。

(イ) また、会社の主張する酒肴料の査定制度は、その運用に公平さを欠き、客観性、合理性があったとは認め難いこと及び会社がX1、X2の低査定理由として挙げている残業、公出のないことは、そのいずれについても十分な合理性を見出し難いものであることも、前記第2の2の(2)で判断したとおりである。

(ウ) この組合結成前後の労使事情をみると、前記第1の2の(2)で認定したとおり、昭和61年7月の組合結成直後8月中旬までの約1か月間に「直」の編成替えという大規模な人事異動が行われた。その結果、ボデー仕上げ職場のX1の属する班では、若い間工2名（共に約20歳）がX1の反対番に回され、年配の社員（共に約56歳）がX1の属する班に入る一方、X1の属する班の管理員が反対番に回されたため、この反対番では、二人の職制が置かれることになった。一方、管理員が欠員となったX1の属する班では、総括管理員がこれを兼務するという特異なものであった。また、アブレター職場のX2の属する班から、「A1就労闘争」のときに好意的対応をした若い間工（約25歳）が反対番に回されるという事実があった。このような大きな編成替えは、過去にも、その後にもないことである。

以上のことから考えると、この編成替えには、組合の勢力の浸透や他の間工への波及を抑制しようとする会社の意思が推認される。

(エ) 次に、前記第1の2の(2)で認定のとおり、会社は、X2を組合結成後の昭和61年8月から9月まで約2か月間、また、X1も同年11

月末から翌昭和62年3月まで約4か月間、屋外作業であるパレット作業に一人で従事させた。

これらについて、会社は、パレット作業は鑄造ラインの流れに気を使わない比較的労働負荷の低い作業であり、また、鑄造ラインの各職場と徒歩2分程の距離であり、昼休みなどに各職場の休憩室に行って他の社員と容易に話をする事ができたから、両名を他の社員から隔離するためではなかったと主張する。

しかし、パレット作業に2か月又は4か月という長期にわたり配置された例は両名のほかはなく、また、パレット作業の担当者を固定しなければならない事情があれば、反対番の担当者も固定されるべきであると思われるが、そのような者はなかった。さらに、パレット作業は、欠勤をした場合の罰として運用されていた事実が認められる。しかも、X2が会社のB2総括管理員に、パレット作業に毎日従事するのかを質問した際にも、B2総括管理員は、「何か不満があるのか。」と答えるだけで、何ら具体的な説明をしていない。

このような会社の態度は、組合を嫌悪して、組合員を他の従業員と隔離することを意図して行われたと認めざるを得ない。

- (オ) さらに、前記第1の2の(1)、(2)で認定したとおり、①組合結成前ではあるが、A1や地域分会の活動によりA1の周囲に人が集まり始めた昭和61年6月頃に行われた会社での体操場所の変更、②また、同年7月1日付けで解雇されたA1の就労闘争の際、会社の「B3班長」がA1のそばにいたX1らに対して、「お前ら、そこにいると、あとで損をするぞ。」と言っていたこと、③組合結成後は、X2に対して挨拶をよくしていた職制が、X2が挨拶をしてもそばを向くようになったこと、④さらに、X2の職場に会社役員の親族である社員が配属され、同人は、他の人には休憩の場で菓子などを勧めてもX2だけには勧めず、また、一切声もかけず、X2を監視するがごとき状況が引き起こされたこと、⑤X1の契約更新時には、契約期限の前週になっても手続をせず、夜勤体制の発表に際してもX1の名前をはずしたことが認められる。

これらの事実から、会社には、組合に対する嫌悪感や組合運営に対する介入意思があったと推認せざるを得ない。

- (カ) 前記第2の1の(2)で述べたように、X1、X2の酒肴料の引上げをめぐる昭和63年冬期要求から平成元年冬期要求までの団体交渉における会社の交渉態度は、団体交渉には形式的には応じながら組合の要求に具体的に答えず、一方的に会社の決定による金額を支給した。

また、会社が酒肴料の査定に当たり、組合員のX1、X2に残業、公出がないのを知りながら、組合の要求にもかかわらず査定基準を一切明らかにしないまま、酒肴料を低く査定していた。

(キ) なお、前記第1の8の(2)で認定したとおり、X2は、当委員会での証人として出頭したが、その前日の夜勤において、会社は、X2をパレット作業に従事させた。これについては、寒夜の雨中に屋外作業を伴う作業であること及び当時板パレットが不足するという特別の事情はなかったことも認められる。これを、前記(エ)で判断したパレット作業の運用状況と考え併せると、会社は、組合に対する嫌悪感を有していたと考えざるを得ない。

(ク) 以上の労使事情などを併せ考えると、会社が組合結成前から組合に対する嫌悪ないし抑制の意思を持ち続けていたことが認められる。

そして、X1、X2に対する酒肴料の低査定が、会社の主張するように、その「勤務に対する協力」としての残業時間及び公出の回数に基づくものとは必ずしも認め難いこと、そのほか両名に対する格差の大きさを首肯させるに足る理由が疎明されていないことを総合して考えると、両名の本人格差は、両名が組合員であることを嫌悪した会社が、組合員と他の従業員との間に金銭的格差を設けて差別し、また、併せて、組合の弱体化を企図したものと認めるほかはなく、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と判断せざるを得ない。

### 3 救済の方法について

(1) 本件の団体交渉の救済のうち、酒肴料の査定基準及び期間工の社員登用基準については、本件審問においてある程度明らかにされた部分がある。しかし、今後の正常な労使関係を考えれば、会社が、今後の団体交渉において、組合に対しこれらの基準等について、更に誠意をもって説明し、組合の納得を得るよう努力することが必要と思われる。したがって、主文第2項のとおり命ずることとする。

(2) 次に、本件の酒肴料の救済については、前記第2の2のとおり、X1は、組合結成以前から高い評価を受けていたと判断され、前記第1の5の(1)で認定したとおり、会社主張による平均前回対比増額も明らかになっているため、X1の平成元年7月支給及び同年12月支給の酒肴料の前回対比増額を会社主張による平均前回対比増額まで是正するのを適当と判断する。

また、X2については、前記第2の2のとおり、組合結成以前は平均的な支給を受けていたと判断され、また、前記第1の6の(2)で認定したとおり、同時期入社 of 期間工の酒肴料が明らかになっているため、昭和63年12月支給、平成元年7月支給及び同年12月支給の酒肴料をX2本人及び異常に高い評価を受け、かつ、支給額も明確でないC16を除く他の期間工の平均支給額まで是正するのを適当と判断する。

したがって、X1については主文第3項、X2については同第4項のとおり命ずることとする。

(3) なお、申立人は、いすゞ自動車川崎工場東門及びヤサカ研工本社につ



いて陳謝文の掲示を求めているが、諸般の事情を考慮し、主文第6項によりヤサカ研工本社及びいすゞ自動車川崎工場内の会社の作業所内の見易い場所に掲示させることをもって相当と考える。

(4) 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条の規定により主文のとおり命令する。

平成4年7月27日

神奈川県地方労働委員会  
会長 秋田成就