

東京、平3不46、平6.9.20

命 令 書

申立人 日本労働組合統一評議会

被申立人 株式会社 東京製鋌所

主 文

- 1 被申立人株式会社東京製鋌所は、平成3年夏季一時金については、申立人日本労働組合統一評議会の別表《1》記載の組合員の、同年冬季一時金については別表《2》記載の組合員の各平均支給率が、夏季一時金については2.2か月に、冬季一時金については2.0か月となるよう再査定し、既に支給済の各一時金との差額を別表《1》および別表《2》記載の組合員に支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、前項を履行した時は、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 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) 被申立人株式会社東京製鋌所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、千葉県柏市に「柏工場」、大阪府門真市に「大阪営業所」を置く、螺子、リベットその他の自動車等の金属製品部品の製造販売を主たる業務とする株式会社であり、本件申立当時の従業員数は約90名であった。
- (2) 申立人日本労働組合統一評議会（以下「統一労評」という。）は、肩書地に本部をおき、関東地区周辺および中京地区の中小企業に働く労働者を主として組織する合同労組であって、本件申立当時の組合員数は約350名であった。

なお社内には、会社に勤務する従業員で組織する日本労働組合統一評議会東京製鋌所分会（以下「分会」といい、統一労評と併せて「組合」という。）があり、本件申立当時の組合員数は約70名であった。

2 分会の結成とその後の労使関係

- (1) 平成3年3月17日、会社従業員で分会を結成し、翌18日、組合は文書で会社に結成を通知するとともに、同文書で分会長以下の執行委員の名簿を通知した。同時に組合は、「基本協定の締結」、「労働条件の改善」、「組合活動の保障」などを協議事項とし、3月25日午後6時30分から会社内で団体交渉を行うよう要求する申入書および3年4月の昇給を一律2万円とすること、パート社員の賃金を時給700円とすることなどを内容

- とする要求書を提出した。
- (2) 会社は、翌19日、第1回の団体交渉を4月27日午後2時から4時に行うことを文書で回答した。
 - (3) 組合は、この回答に対して内容証明郵便で、交渉申入れから第1回の団体交渉期日までの期間が長すぎる旨抗議し、4月15日には、当委員会に対し、団体交渉の促進を申請事項とする斡旋を申請した。また組合は、この回答に抗議するため、4月2、3週の週末に腕章を着用したが、会社のB1室長がこの模様をビデオで撮影するなどのことがあった。
 - (4) 組合の斡旋申請に基づき、斡旋員の立会いによる団体交渉が4月23日以降3回にわたって行われたが、解決には至らなかった。
 - (5) 5月7日、組合の執行委員が組合ニュースを配布していたところ、社長がこの模様をカメラで撮影し、分会長が抗議したところ、社長は「ここはおれの会社だ、いやならやめろ」などといった。
 - (6) 組合が団体交渉の席上、「いつでもストライキに入る」などと発言したこともあり、会社は、5月13日、5月10日付社長名の「従業員の皆さんへ」と題する文書を、分会執行委員を除く全従業員に郵送した。その中で社長は、「私はここに皆さんが『働くこと』の放棄だけはしない決意を持たれることを希望します。」などと述べている。
 - (7) 5月18日、組合は、前記(3)のB1室長によるビデオ撮影、(5)の社長によるカメラ(ビデオ)撮影、(6)の文書の郵送が不当労働行為に該当するとして、当委員会に不当労働行為の救済を申立てた。(平成3年不第20号)
 - (8) 組合は、5月30日、全日のストライキを行った。
また、6月5日の団体交渉が決裂したとして組合は、B2製造部長、B3課長を工場構内から排除し、同日夜から分会員のほか外部の支援者も含めて工場構内の食堂、寮などに泊り込み、翌6日から8日までストライキを行った。
 - (9) 6月10日、組合と会社とは、前記(1)の3月18日付要求書および(7)の不当労働行為申立てを併せて、確認書を取り交わして解決した。その中には次のような条項が含まれている。
 - ① 労使関係の健全化に向けて、両者とも誠意をもって労使発展のために協力していく。
 - ② 会社は、組合および組合員に対し不当労働行為(団交の引き延ばし、支配介入、不利益扱い、二組作り)を一切行わない。
 - ③ 組合は不当労働行為事件の申立てを取り下げる。
 - ④ 平成3年昇給は本年に限り一律とし、15,000円とする。
 - ⑤ パート社員の賃金を、時給当たり70円増額する。
(その他省略)
 - (10) この頃から会社は、メッキ作業をすべて外注化し、メッキ設備を撤去した。この結果、メッキの業務を担当していた分会長、書記長の業務は

なくなり、会社に命じられて草むしり、植木の剪定などに従事することもあった。

3 夏季一時金をめぐる交渉の経過

(1) 6月17日、組合は、会社に対し夏季一時金として、正社員については基準内賃金の2.5か月プラス年功加給3,000円、パート社員は労働時間に100円を乗じることなどを内容とする要求書を提出した。

(2) この要求をめぐる個別折衝が6月21日、組合からA1委員長、A2分会長、A3書記長、会社からB4営業部長が出席して開かれ、同部長は会社の原資としては、2,170万円が限度である旨説明し、組合は2か月が譲歩の限度であると説明した。

翌22日の団体交渉において会社は、原資の中から管理職に支給する部分を除外する旨譲歩した。

(3) 夏季一時金をめぐる団体交渉は、6月26日および7月8日に開催された。7月8日の団体交渉において会社は、組合に対し、例年の夏季一時金の支給日である7月10日に支給したい旨申入れたが、組合は、会社の対応が不誠実である旨主張し、進展しなかった。

(4) 会社は、7月10日になっても、組合からの申入れや回答がなかったため、7月11日、組合と妥結しないまま、夏季一時金を従業員の口座に振り込んで支給した。その支給額は、正社員の場合、当時の組合員は別表《1》のとおり51名であったが、その平均は基本給の1.31か月、非組合員(12名)の平均は基本給の2.2か月であり、この結果、非組合員である営業担当の正社員2名の一時金は各80万円、組合員である営業担当の正社員2名の一時金は各35万円、40万円、非組合員である女性の正社員3名の一時金は各40万円、組合員である女性の正社員の一時金は最高で20万円となり、非組合員の一時金額が組合員の一時金額のおよそ2倍となったが、このように2倍もの格差がついたことは、会社における過去の一時金支給時では例を見ないことであった。

また、パート社員については組合員の平均支給額が2万780円であるのに対し、非組合員の平均支給額は5万2,000円であったが、この格差は、非組合員の内3名が、会社の納期遅れという窮状に際して協力したために、特別の措置を講じた結果である。

なお定年後再雇用者は組合員が30万円、非組合員57万5,000円であった。

ちなみに、この一時金支給時における組合員数は約70名であった。

(5) 組合は、9月18日、会社が組合と妥結しないまま夏季一時金を支給したことが団体交渉拒否にあたり、前記(4)の組合員、非組合員間の格差の存在が差別取扱いにあたるとして、本件申立てを行った。

4 冬季一時金の支給状況

(1) 冬季一時金について、組合は基本給の2.5か月(査定部分をプラスマイナス5%)プラス年功加給3,000円を要求した。

(2) 会社は団体交渉において冬季一時金の原資は1,760万円であると回答

し、12月8日の組合のストライキの後、組合と妥結しないまま、12月10日、夏季一時金と同様に一時金を支給したが、その内訳は、正社員である組合員は別表《2》のとおり32名であったが、その平均支給率が基本給の1.48か月、非組合員19名の平均支給率は基本給の2.0か月となっている。

(3) そして組合は、4月20日、前記3(5)と同様の申立てを追加した。

5 会社における一時金の支給と査定の方法

(1) 会社の給与規程によると、賞与は年2回、7月と12月の2回、支給日に在職している者に支給することになっている。

(2) 考課期間は、夏季一時金については前年の11月11日から当年の5月10日までを、冬季一時金については5月11日から11月10日までの期間について、勤怠、貢献度、チームに対する協力の度合い、工程の改善などについて考課する。

(3) 第一次の考課者は課長であり、部課長会の調整を経て、3ランク程度に評価し、役員で構成する審査委員会に報告し、最終的には審査委員会で、各自の一時金の金額を決定する。なお全額が考課の対象となる。

(4) パート社員の一時金は、労働時間に定額を乗じて算出する。

(5) 定年後の再雇用者は、雇用契約において、年間の賞与の金額が確定している。

6 本件一時金の考課対象期間における考課結果

会社は、考課結果が良かった者、悪かった者の個別の理由として次のような理由をあげている。

(1) 非組合員であるD、M、Uは係長であり、一般の従業員と同列に扱うべきではない。

(2) 考課結果が良かった者は、すべて非組合員であったが、その理由として、各人別に「新規製品の受注を確定した」「新生産方式を開発し、要員の削減に寄与した」「独自のアイデアを生産に応用し、品質の安定に寄与した」「生産量確保に質、量とも充分に応えた」「量産要求に対応し、生産に寄与した」「技術者不足に有効に協力した」「経理業務の合理化に貢献した」「量産化の実現に寄与し、種々の品目生産に精励した」「自動生産方式に移行するときに貴重な提案を行い実現に効果的な働きをした」などをあげている。

(3) 一方、考課結果が悪かった者は、すべて組合員であったが、その理由として、「勤怠が悪い」「貢献度が低い」「業務命令に従わない」「酒気を帯びて仕事をすることがあった」「補助的な仕事しかしていない」などをあげている。

7 組合と非組合員の確執

(1) 前記3のように、労使間で夏季一時金の交渉が継続していた7月4日、組合は、「非組合員の皆さん、とりわけ5・30スト破りの諸君へ」と題する警告書を出した。その中には「今週から5・30スト破りの数名が当社

してきた。しかもスト破りという自分の犯した犯罪に対してなんらの謝罪もないままである。……東鉦でともに働いていきたいならば、一刻も早く悔い改め、謝罪することを要求する。……まちがっても二組策動など行えば……情け容赦のない制裁を行うことを宣告しておく。……スト破り以外の非組合員の皆さんにも忠告しておく。組合費も払わず、組合の闘い取った成果だけを受け取るというのでは、あまりにも自分勝手ではないか。……少なくとも、組合へのいかなる敵対にも手を貸さず、組合費相当額をカンパすべきである。」などと記されている。

(2) 夏季一時金の支給日の翌日である7月12日、組合は、「B1室長が第二組合作りの発言をしたこと」「社長が組合を潰すと発言したこと」などを理由にストライキを行った。

(3) その際、各工場の建物の中で、数名の組合員が非組合員を取り囲んでののしりという状況が生じたため、B2製造部長は全員の退去を要求し、午前10時30分頃になってようやく全員が工場の建物から退去した。しかし工場構内からは退去せず、組合員が施錠した正門の中に滞留し、工場建物内と同様の状況が続いた。

その後雨が降りだしたため、全員が工場と工場を結ぶ屋根のある場所へ移動し、非組合員7名を外部の者10名位を含む組合員60名位が取り囲み非組合員を座らせて、口々にののしり、この状態が11時30分頃まで続いたが、2名を除いて5名は解放された。

しかし残った2名は、午後2時頃工場に来たA1委員長ら10名を加えた組合員に取り囲まれ、「会社のイヌ」と書かれた三角帽子を被らされたうえ、吊るし上げを続けられた。

(4) この日付けで「組合の皆さまに申し訳ないことをしました。……本日をもって会社を退職します」との確認書、組合の勝ち取る利益をただ取りせず……組合費に相当する金額をカンパします」との確認書、「(組合のスト中に事務所内にいたことがスト破りであり)自分の犯した誤りを強く自覚し、組合員の皆さんに心から謝罪します」との謝罪文が組合に提出された。

(5) この日吊るし上げをされた前記7名を含む非組合員15名は、7月15日千葉地方裁判所松戸支部に仮処分を申請した。その申請書の中では、「7月12日のストライキの時には、柏工場において、被申立人組合が申立人らを長時間にわたりとり囲み、『組合に入るか、さもなければ会社を辞める』と脅し続け、疲労困憊した申立人らの幾人かに会社を辞めるといふ被申立人組合宛の誓約書を書かせた。」として、申立人組合は、仮処分申立人15名に対し、「面談、架電、とり囲み、暴力、脅迫的言辞、ビラ・文書配布その他の方法をもって、被申立人組合に加入するかそうでなければ会社を辞めること、懲罰委員会に出て謝罪すること、カンパすることを強要してはならない。」との仮処分命令を求めている。

(6) この仮処分申請事件は、8月27日、当事者間に「債務者は債権者らに

対し、債権者らが債務者組合に加入しないことを理由として、退職や懲罰委員会への出席を要求したり、制裁を加えないことを約する。」との和解が成立した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

会社が組合との平成3年夏季および冬季一時金交渉を、協議が整わないままに打ち切って、一方的に支給したことは誠実に団体交渉を尽くしたものとはいえず団体交渉拒否にあたる。

また、支給額においても、夏季一時金では組合員の平均支給率が1.31か月であるのに対し、非組合員の平均支給率は2.2か月、冬季一時金では組合員の平均支給率が1.48か月、非組合員の平均支給率は2.0か月となっており、明らかな格差がある。パート社員についても夏季一時金では組合員の平均支給額が2万780円であるのに対し非組合員の最高は5万7900円となっており、これもまた明らかな格差がある。これらの格差は、組合員であることを理由とした差別であり、不利益取扱いにあたる。

(2) 会社の主張

会社は、組合に対し、7月8日の団体交渉において、例年の夏季一時金の支給日が7月10日であり、同日に支給したい旨告げていたにもかかわらず、一切の回答はないばかりか、一時金の支給後の団体交渉においても、組合から一時金について議題とされたことはない。このように自ら放置した事柄を話し合いに応じていないとして団体交渉拒否であるとする組合の主張は失当である。

また組合は、役員の名簿を提示したのみで、他の組合員については一切明らかにしていない。従って査定の低かった者を組合員であると主張されても会社としては防御しようがなく、信義を欠くものといわざるをえない。

会社においては、正社員の中でも職位、職種の異なる者が存在しており、これを同列に論じることは適切ではない。

しかも会社は正社員については、客観的、合理的考課を行っており、その結果に基づいて一時金の金額を決定しているのであって、格差が存在するとしても合理的な格差というべきである。

パート社員の一時金については、個々の総労働時間に一定の単価を乗じて機械的に支給額が決定されるのであって、差別の生じる余地はない。

2 当委員会の判断

(1) 団体交渉拒否について

一時金の支給について、会社が組合との合意に至らないまま支給したことは、穏当を欠くものであったといえる。しかしながら、組合は、支給後であっても交渉を継続することが可能であるにもかかわらず、会社が主張するように、組合が一時金支給後の団体交渉において議題とした

との疎明はなく、またその後において団体交渉を申入れたとの疎明もない。従って団体交渉拒否にあたるとの組合の主張は採用できず、この申立ては棄却せざるを得ない。

(2) 正社員の一時金格差について

正社員の平成3年夏季および冬季の一時金について組合員と他の従業員間に格差が存在することは事実である。

ところで会社は、誰が組合員であるかが明らかではないと主張する。しかしながら室長がビデオ撮影を行ったことがあり、また組合は、一時金支給前にはストライキを行っており、その参加者などから全員について正確に名前、人数が把握できなかったとしても、概略は把握していたものと考えられること、また前記6(2)、(3)の考課結果にみられるように非組合員と組合員とが明らかに区分されていることなどからみると、この主張は採用しがたい。

また会社は、職位、職種の異なる者がおり、同列には論じられないと主張する。しかし、例えば係長にはどの程度の原資を配分しているのか、営業には、他の社員と比較してどのような差異を設けているのかなどの疎明もないから、特に配慮する必要性は認められない。

会社は、この格差は、客観的、合理的な考課の結果であるとも主張する。ところで会社における考課は、第1、5(2)において認定したように、数項目の要素から総合的に行われているはずである。しかしながら本件における考課についてみれば、考課結果の良かった者についても、例えば勤怠はどうだったのか、考課結果の悪かった者の貢献度はどうだったのかなど、他の考課結果は一切疎明がない。また会社が挙げる考課上のプラス要素、マイナス要素が一時金の金額決定にさいし、どの程度の影響を及ぼしたかについても、例えば夏季一時金についてみれば、営業担当の組合員と非組合員との間に支給額において2倍またはそれ以上の格差があり、女性正社員については、組合員の最高額と非組合員への支給額とを比較してみても2倍の格差があるが、その理由については、非組合員の考課結果が良かったというのみで、過去に例のない格差が生じたことの合理的な説明とはいえない。従って会社の合理的な考課の結果であるとの主張は疑わしいものといわざるを得ない。

ところで、本件における労使関係についてみれば、6月10日に確認書が取り交わされ、労使関係は、安定に向かったかにみえるが、会社は、この前後にメッキ部門の全部を外注化し、この業務に従事していた分会長、書記長らを草むしりや植木の剪定などの業務に従事させるなど、嫌がらせとも受け取られかねない行為を行っており、いまだ会社が組合を嫌悪し続けていたとの疑いなしとしない。以上の事情を併せ考えると、本件各一時金支給における格差は、会社が嫌悪している組合の組合員であるが故の差別であると判断せざるを得ない。

(3) パート社員、定年後再雇用者について

パート社員に対する一時金の支給方法は、第1、5(4)において認定したとおりであり、この方式による限り差別は生じる余地がないから、平成3年の夏季一時金支給時における組合員と非組合員との間に格差は、非組合員3名に対して特別な手当的なものを支給したが故の格差と判断する他はなく、この手当の支給が差別に該当するかどうかは別にして、一時金の差別であると判断することには無理があるというべきであって、これらの者についての申立ては棄却せざるを得ない。

また、定年後再雇用者の一時金は、第1、5(5)において認定したとおり、雇用契約に明示されており、差別の存在はあり得ないから、この申立ては棄却せざるを得ない。

(4) 主文について

本件命令は、考課査定を否定する主旨ではなく、それから生じる差別を是正しようとするものであって、組合員間においても、考課査定による支給額の多寡が生じることは当然であるから、組合員の支給率の平均が非組合員の支給率の平均と同一となれば格差は存在しなくなると考えられるので、本件命令は、主文のとおりとした。なお組合はポストノータイスをも求めているが、本件の救済は、主文をもって足りると思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が正社員である組合員に対し、平成3年夏季および冬季の一時金支給に際し、差別を行ったことは労働組合法第7条第1号に該当し、その余の申立ては、同条に該当しない。

よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成6年9月20日

東京都地方労働委員会
会長代理 瀬元美知男

(別表 略)