

神奈川、平元不9、平6.11.10

命 令 書

申立人 全国化学労働組合協議会内山工業労働組合

被申立人 内山工業株式会社

主 文

- 1 被申立人内山工業株式会社は、申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合茅ヶ崎工場支部に所属する組合員A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8及びA9に対し、昭和63年12月9日支給の業績貢献金について、各人に既に支払った金額と6万円との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人内山工業株式会社は、本命令後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、昭和63年12月9日に支給した業績貢献金に関し、貴組合茅ヶ崎工場支部の組合員に対し、6万円を下回る額を支給したことあるいは支給しなかったことは、神奈川県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定されました。

よって、当社は、深く反省するとともに、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全国化学労働組合協議会内山工業労働組合

中央執行委員長 A10 殿

内山工業株式会社

代表取締役 B1

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人内山工業株式会社（以下「会社」という。）は、工業用コルク製品、ゴム製品、合成樹脂製品等の製造及び販売を目的とする株式会社であり、肩書地に本社、岡山第一工場及び岡山第二工場を置き、岡山県邑久郡邑久町に邑久工場、大阪府東大阪市に大阪工場、神奈川県茅ヶ崎市に茅ヶ崎工場を有するほか、東京都中央区に東京支店を、大阪市、名古屋市、富山市、広島市にそれぞれ営業所を有し、本件申立て時の従業員数は約680名（うち正社員数は約530名）である。

会社は、創業当初よりコルク栓の製造を手がけ、その後、数々のコルク

ク製品を開発してコルク業界ではトップメーカーとなった。この間、合成ゴム部門、合成樹脂部門を加えていったが、昭和57年頃から、主力製品であったコルクジスク（天然コルクを利用した王冠ライナー）の需要が減少し、このため会社は、昭和59年頃からベアリングシール等自動車部品メーカーへの転換を図り、昭和62年には、ガスケット、ベアリングシール等の自動車関連部品が主力製品となり、自社の製品の70%を占めるまでになった。

(2) 被申立人内山工業株式会社茅ヶ崎工場（以下「茅ヶ崎工場」という。）は、会社の一事業所としてビールの王冠、断熱材や襖シートなどの合成樹脂製品等の製造を行っており、本件申立て時の従業員数は約50名である。

(3) 申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員をもって組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件申立て時の組合員数は141名である。

組合は、昭和47年に全国組織である合成化学産業労働組合連合に加盟したが、昭和61年12月に同連合が分裂して昭和62年12月に全国化学労働組合協議会が結成されたのに伴い、同協議会に加盟した。

また、組合は、各工場に支部を置いており、茅ヶ崎工場支部（以下「茅ヶ崎支部」という。）の本件申立て時の組合員数は10名である。

なお、会社には、申立人組合の外に、昭和63年6月に邑久工場の従業員13名によって結成された内山工業新労働組合（以下「新労組」という。）、同年7月に岡山第一工場の従業員5名によって結成された内山コルク労働組合（以下「コルク労組」という。）及び同年11月に大阪工場の従業員14名によって結成された内山工業大阪工場労働組合（以下「大阪工場労組」という。）がある。

2 本件発生前後の労使事情

(1) 労使協議の方法等

ア 申立人組合の支部は同組合の下部組織として、争議行為などは中央執行委員会の指令によって行うが、各工場のみにかかわる労使問題については各支部と工場側とが出席する支部協議会で協議している。それ以外の問題や支部協議会で決まらない問題については、組合本部と会社との団体交渉又は本部協議会で協議されている。

イ 茅ヶ崎支部においては、支部長、副支部長及び書記長（以下「支部三役」という。）と代議員とで構成する代議員会が同支部の運営を行っている。茅ヶ崎工場の支部協議会における協議は、これらの者と工場長、製造担当課長等との間で行われることになっているが、同工場のみにかかわる問題のほとんどについては、支部三役又は支部長と工場側との間で行われていた。

なお、茅ヶ崎支部の支部長は、組合の中央執行委員でもある。

(2) 昭和63年春闘等

- ア 昭和63年3月24日、組合は、会社に対して、昭和63年度基本給の賃上げ額を20,500円とし、回答日を同年4月8日とする要求書を提出した。以後、同月19日までの間、数次の団体交渉が行われたが、会社は、自動車関連業界の回答を見極めたいと主張し、回答指定日である同月8日までには賃上げについて回答せず、同月19日に9,400円の引上げ回答を行った。組合は、この回答に対し特にアップ率を理由に受諾しなかったが、会社は、この回答を最終のものとして、以後、団体交渉に応じなかった。
- イ 組合は、賃上げ額の上積み要求に対して会社が応じなかったことから、昭和63年4月12日から同年6月24日までの間、波状的にストライキを実施した。
- ウ 会社が賃上げの有額回答を行った昭和63年4月19日以降、組合は、賃上げ及び昭和63年上期賞与についての団体交渉を申し入れたが、会社は応じなかった。
- エ 組合は、昭和63年6月16日、岡山地方裁判所（以下「岡山地裁」という。）に対し、①昭和63年度賃金引上げ及び昭和63年夏分賞与についての団体交渉に応じること、②争議通告に基づくストライキを実行している期間中にストライキ対象事業場へ当該事業場に所属する従業員以外の者を就労させることの禁止を求める仮処分申請を行った。
- オ 昭和63年6月17日に新労組が結成されたこともあって、同月24日、申立人組合は、春闘の收拾を決定し、会社に対して団体交渉の申入れを行ったが、会社は、同組合が岡山地裁に仮処分申請をしている以上、団体交渉を開くことはできないとして拒否した。
- 同月29日、組合は、会社に対して文書で、賃上げ額を9,400円とする会社の回答を受け入れる旨通知し、同時に、昭和63年度賃上げ額と配分の確認を交渉事項とした団体交渉の申入れを行った。これに対して、会社は、同日、「貴組合が岡山地方裁判所に提出している仮処分申請を取り下げることが、先決である。会社としては、岡山地方裁判所より正式な通知を受けた後団体交渉を設定したい。」と回答した。
- カ 申立人組合と会社とは、昭和63年7月14日の団体交渉において、昭和63年度の賃上げとして基本給を9,400円引き上げることで合意し、翌15日、「昭和63年賃上げに関する協定書」及び「昭和63年上期賞与に関する協定書」が締結された。
- キ 昭和63年春闘期前後における会社の業績は、営業報告書によると、第31期（昭和61年10月1日から昭和62年9月30日まで）については、売上高163億3千2百万円で前期比9.2%の増収、経常利益も3億4千2百万円と前期に比べ64.4%の増益、第32期（昭和62年10月1日から昭和63年9月30日まで）については、売上高191億9百万円で、同じく17%増収、経常利益も4億5千2百万円と前期に比べ34%の増益、第33期（昭和63年10月1日から平成元年9月30日まで）については、

売上高216億2千5百万円で同じく13%の増収、経常利益も5億4千6百万円と前期に比べ20%の増益となっている。また、第31期営業報告書の営業の概況欄には「シール部門は円高の影響で今一つ業績に寄与出来なかったものの自動車用ガスケット部門、建材用コルテ、襖部門等は順調に推移いたしました。」と、第32期及び第33期の営業の概況欄にも、自動車用ガスケット部門、シール部門は「順調に推移いたしました。」と記載されている。

ク 会社は、社内広報紙として「ウチヤマニュース」を発行し、全従業員に配布している。定期のものとしては月2回発行されるが、昭和63年春闘頃からは号外が数多く発行された。

なお「ウチヤマニュース」の記事のうち、本件に関連する主な記事には次のようなものがあった。

(ア) 昭和63年6月9日付け号外

「会社は、6月6日に組合が行った予告なしのストライキについて、昨日組合に対し上記の通り抗議書を提出し、会社として厳正に対処することを明らかにしました。」「今回の組合の行為は、あまりにも慎重さを欠いた、軽率、無責任な行為であると云わざるを得ません。会社は今回の組合の行為に対して、会社が受けた損害について賠償請求すること及び組合責任者の厳正なる処置は当然行っていく考えであります。この処置処分は賃上げ交渉が終った時点で実施します。」などと記載した。

(イ) 昭和63年7月15日付け号外

「『自らの生活は、自らで闘い取る。』・・・とは？」と題し、「昨年4月から今年の6月までの15か月間に、争議の無かった月は、たったの6か月でした。・・・この15か月間に、皆さんの生活は安定されたと思われませんか？月々の収入が減り、賃金カットをされ、賞与まで減額されて家計のやり繰りに大変なのではないですか・・・この15か月間、会社も大きな痛手を被っています。管理職の応援にも限界があって、取引先に対する受注辞退、生産職場の縮小など、争議が終わっても、その修復には相当期間を要すると思えますし、修復出来る見込みの無いものもあります。これらは「争議」によって、失われたものなのです。」と記載した。

(ウ) 昭和63年7月21日付け号外

「社員の皆さんへ」と題して、「皆さんが、現実にそくして目をみひらいて会社のあり方、組合のあり方を公平に判断し、態度で示さない限り、残念ながら我社は活力を失っていくでしょう。・・・会社は過去15年間にわたり、組合の良識を信じ我慢強く労使の協調を図るべく努力してきました。しかし、内山労組の幹部には、会社を犯罪者としてしまいたいという、愛社精神のかけらさえも持っていないことを知り恐怖感を憶えています。・・・新組合が結成され

た最大の原因は、旧組合の旧態依然としたその体質すなわちスト至上主義と、民主的運営を図るといいながらも密告を強要したり、行動を監視する非人道的体質に疑問を持った良識派が立ち上がったものと会社は分析しております。・・・これを機に、新労務政策を打ち出し、大幅な人事異動、配置転換をはかり、良識ある社員の皆さんに喜んでもらえるような会社づくりに邁進いたします。社員の皆さん、本当に“俺は人間として正しい道を選んだんだ”と人生に悔いを残さない道を選択して下さい。」との社長談話を掲載した。

(エ) 昭和63年8月22日付け号外

「会社は、皆が努力して発展する会社づくりに、一層の努力をしていかねばならないと考えています。従業員として協力してもらえ人達と一緒に『生活向上』に向け進んでいきたいのです。組合が会社を経営しているのではないのです。・・・会社の立場を考えない組合は、会社を潰すものです。これは排除して行かねばなりません。」などと記載した。

(3) 別組合の結成と組合脱退等

ア 申立人組合が、全工場重点部門指名ストライキ中の昭和63年6月17日、邑久工場就業する組合員（13名）によって新労組が結成され、同組合員らは同月20日、申立人組合に対して脱退届を提出した。同日午前9時頃、会社に提出された新労組の「労働組合結成通知書」の写しが茅ヶ崎工場の食堂の掲示板に掲示された。茅ヶ崎支部は、組合本部に対してこのことを連絡し、会社に抗議するよう要請した。

これを受けて申立人組合は、即日、会社に対して、茅ヶ崎工場での一方的な新労組の「労働組合結成通知書」の写しの掲示は、組合組織に混乱を持ち込む行為であると抗議するとともに、労働協約第5条に基づき、申立人組合からの脱退者13名の取扱いについて協議を求める「申し入れ書」を提出した。

これに対して会社は、同月22日の回答書で「①茅ヶ崎工場食堂に新組合結成通知を掲示したことについては、会社として従業員に対しニュースとして知らせたまでであり、貴組合から指摘される理由はない。②会社としては新しい組合の団結権を侵害することは出来ず、新組合として認めることとする。③貴組合との労働協約第5条但し書に『会社は組合より除名された者の取り扱いについては組合と協議の上決定する。』とあり、解雇するか、しないかの決定権が会社にあることは明らかである。④会社は脱退者を解雇しない。」と回答した。

イ 昭和63年7月29日、岡山第一工場でコルク労組が結成され、同年11月17日、大阪工場大阪工場労組が結成された。申立人組合及び新組合の組合員数の推移は別紙1のとおりであり、新労組の結成後、申立人組合を脱退する組合員が続出した。その結果、同年6月当時380余名いた申立人組合の組合員は、同年11月末にはその半数以下の143名

となった。

なお、茅ヶ崎支部においては、同月末までに19名が脱退したため、同年6月当時29名いた組合員は10名となった。

ウ 申立人組合は、昭和63年7月11日、岡山県地方労働委員会（以下「岡山地労委」という。）に対して、①会社が、申立人組合の組合員に対し、同組合からの脱退勧奨、説得若しくは新労組への加入奨励・勧誘を行ったこと、②申立人組合の組合員に対し、同組合の同意なしに草取り、ドブ掃除、成型製品のバリ取り等の業務に従事させたこと、③申立人組合の組合員の配転及び待遇に関する団体交渉を開催しなかったこと、④従来使用を認めていた会社施設の使用、特別休暇（組合休暇）の取得、申立人組合の事務所への外来者の立入等を制限したこと、などが不当労働行為に当たるとして救済申立て（岡委昭和63年（不）第7号事件）を行い、さらに、申立人組合及びA1（茅ヶ崎支部の支部長）は、同年8月8日、当委員会に対して、会社及び茅ヶ崎工場を被申立人として、①茅ヶ崎支部のA1支部長を従来業務以外の草むしり等の雑作業に従事させ、茅ヶ崎支部の組合員に対し脱退勧奨を行ったこと、②同支部長を化成品製造課化成品組組長の業務に従事させなかったこと、などが不当労働行為に当たるとして救済申立て（神労委昭和63年（不）第15号事件）を行った（その後、平成3年2月20日、被申立人を会社だけに変更した。）。それぞれの救済申立てに対し、当委員会は、平成3年10月29日に救済命令を、岡山地労委は、平成4年12月25日に救済命令を発した。

なお、会社は、上記両救済命令を不服としてそれぞれ中央労働委員会に再審査の申立てを行い、現在係属中である。

3 茅ヶ崎工場における労使関係

(1) 茅ヶ崎工場の組織は、工場長の下に課を置き、課の下に組を、その下に班を置いて構成しており、課にはスタッフとして主任がいる。

茅ヶ崎工場の組織変更及び人事異動は、工場長が行い、これを会社の代表取締役等の役員、本社の各部長及び各工場長で構成されている部門長会議で承認するという方法が採られている。

なお、B2工場長は、昭和60年3月、茅ヶ崎工場の工場長となり、平成3年11月、会社取締役に就任した。

(2) 昭和63年春闘においては、組合の指令により、茅ヶ崎支部の組合員も争議行為に参加した。

新労組が結成された昭和63年6月17日以後、岡山において会社の一部の役員、管理職などによって申立人組合の組合員に対する脱退勧奨が行われ、脱退者が続出した。茅ヶ崎支部においても、同月28日、組合員A11外5名を茅ヶ崎市内の飲食店「道楽」に集め、B2工場長らにより脱退工作が行われた。その席で、B2工場長らは、新労組の説明を行い、組合員A12が申立人組合を脱退した場合の労働金庫のローンの取扱いにつ

いて質問したところ、茅ヶ崎工場の事務課のB3主任は「会社側でお金
のことはめんどろをみます。安心してください。それと、新労組でいま
労金と話し合っているのでまっけていてください。」と答えた。複数の組合
員は「それで安心した。それだけが心配だった。」と述べた。こうして、
翌29日、組合員4名が申立人組合を脱退し、新労組へ加入した。

- (3) ストライキが昭和63年6月27日に終了したため、茅ヶ崎支部の組合員
は、それぞれの職場に復帰することになったが、B2工場長は、同日の
朝礼で、化成品組組長であるA1支部長についてはその職務に復帰させ
ない旨述べ、同日から同年9月13日まで、毎日の作業として構内清掃、
草むしり、スクラップ焼却などを指示し、従事させた。

当委員会は、申立てにより、B2工場長がA1支部長に対して雑作業
を指示したことは、会社の意を体して行った不当労働行為に当たるとし
て、前記神労委昭和63年（不）第15号事件の救済命令を発したところ
である。

4 昭和63年下期賞与及び業績貢献金

(1) 昭和63年下期賞与等の支給に係る経過

ア 昭和63年11月11日、申立人組合は、会社に対して、同年下期賞与に
関する要求書を提出し、団体交渉を求めたが、会社は、同組合からの
脱退者をもって結成された新労組及びコルク労組（以下「新設組合」
と総称する。）との交渉が終わってから行いたいとし、団体交渉に
応じなかった。申立人組合が、同月17日、再度団体交渉を求めたところ、
会社は、同月30日に交渉を行う旨回答した。

イ 昭和63年11月21日、申立人組合は、同年下期賞与に関する団体交渉
の早期開催を求めて、岡山地労委にあっせん申請を行い、その結果、
ようやく同月28日に第1回目の団体交渉が開かれることになった。

ウ 第1回目の団体交渉において、会社から、「年間臨給的額」（昭和63
年下期賞与と翌年の上期賞与を合わせたものをいう。以下同じ。）を118
万5千円（うち昭和63年下期分62万円）とし、最低保証は従前よりも
低下した80%（ただし、賞与の査定のEランクについては75%）とす
る旨の回答書が示されたが、申立人組合は、十分な議論がなされてい
ない段階で有額回答が示されたこと、最低保証が引き下げられたこと
を不満として、回答書の受取りを拒否した。

エ 昭和63年11月29日、会社は、同日付けの「ウチヤマニュース」号外
に「組合は、『充分な協議も持たないで、いきなり回答を提示されて
も、受け取ることはできない。』といて、受け取らないと主張しま
したが、何を考え違っているのでしょうか？回答が出されれば、そ
れを持ち帰り、組合として充分検討し、意見があれば今後の交渉の中
で主張するのが筋というものです。内容について不満だから受け取り
たくないというのでは、話が前に進みません。11月30日の団交で充分
意見を主張することができるわけです。早く決めたいといてながら、

一体何を考えているのでしょうか？理解に苦しむところです。」と掲載した。

オ この間、会社は、新設組合と、昭和63年11月16日、第1回団体交渉を行い、同月29日、第5回団体交渉で妥結した。新設組合は、その内容を翌30日付けの同組合の機関紙「連合ニュース」において「年間臨給的額124万円プラス業績貢献金6万円妥結、支給日12月9日」などと発表した。

なお、申立人組合は、同年11月30日の朝、この「連合ニュース」によって、会社が、新設組合に対し、申立人組合に提示した118万5千円を上回る額の年間臨給的額を支給すること及び業績貢献金6万円を付加支給することを初めて知った。

そこで、申立人組合は、同日、会社と団体交渉を行ったが、会社は年間臨給的額についてのみ新設組合と同一額の124万円を提示し、業績貢献金については申立人組合の組合員には支払えないとした。その理由として、B4専務取締役（以下「B4専務」という。）は、「申立人組合が所属組合員に『会社は敵である。会社に協力しない。無関心を装え。生産性向上には協力しない。』といった指令を行っていることを各所で聞いている。その様な言動を取る組合員には業績貢献金を支給する訳にはいかない。」と答えた。申立人組合はこの点について具体的な説明を求めたが、会社は何の説明もしなかった。

カ 昭和63年12月1日午後、B5総務部次長は、申立人組合のA10中央執行委員長を呼び、会社の提示した昭和63年下期賞与の算定における「最低保証」の引下げを申立人組合が受け入れることを業績貢献金支給の条件とした上で、「業績貢献金は賞与と別源資により、通常の査定と別の基準で全社員を会社が個別に見て、会社が貢献度を判断して支給するが、支給額は0円の者もいれば6万円より多い者もある。」と説明した。

これを受け、申立人組合は、同日の団体交渉において、業績貢献金の支給基準を明確にするよう要求したが、会社は応じなかったので、「これを一律配分にすべきこと、支給に当たって差別のないようにすること。」を申し入れ、会社の主張する賞与の最低保証の引下げ案を受け入れて、昭和63年下期賞与と業績貢献金についての会社案を受諾した。

キ なお、会社は、かつて、賞与に関する労使交渉が難航したことから、毎月の給与及び年2回の賞与の外に、解決金的な意味合いから「生産協力金」と称する金銭を支給したことがあったが、その支給に当たり、査定は行わず、労使の合意に基づいた一律配分としていた。

ク 賞与の査定ランクについては、AからEまでの5段階となっており、茅ヶ崎支部の組合員10名のうち、本件業績貢献金が支給されなかったA1、A2、A3及びA4を含む疎明のあった9名の昭和61年から昭

和63年までの賞与支給の際の査定結果は、次表のとおりであった。

氏名	昭和 61 年		昭和 62 年		昭和 63 年	
	上期	下期	上期	下期	上期	下期
A 1	B	B	B	A	B	B
A 2	B	A	A	A	A	B
A 3	A	B	B	B	B	B
A 4	A	A	A	A	A	B
A 5	B	B	B	A	B	D
A 6	B	A	A	A	A	A
A 8	B	B	B	B	B	C
A 9	C	B	C	B	B	D
A 13	B	B	A	A	A	A

(2) 業績貢献金の支給

ア 支給要領等

(ア) 業績貢献金は、B 6 副社長の発案によるものであり、昭和63年11月18日に会社の役員等によってその支給方法等の骨子が検討され、その結果に基づいて、総務部が原案を作成し、同月21日の部門長会議において、別紙2の「業績貢献金支給要領」のとおり決定された。各部門長は、この要領に基づいて、正社員全員の評価・査定をし、同年12月2日までに総務部へ提出することになった。

支給金額については、同要領によって、各人の総合評価点により3万円から8万円までの金額が支給されることになった。

評価については、各部門長が評価項目ごとに、課長等の意見も聞いた上で、評価基準に従って評価を行い、総合評価点を出し、それを総務部に報告し、総務部長はその内容を取りまとめ、同月6日に行われた部門長会議に提案し、そこで各人の評価が最終的に決定されるという方法が採られた。

(イ) 業績貢献金支給要領第1項には、「経営上多大の打撃を受けた状態から、将来へ向けての会社再建並びに発展のため、各人がプロ意識をもった活力集団となるべく奨励するために支給する。」とその趣旨が規定されている。

(ウ) 昭和63年11月29日、B 4 専務は、賞与について新設組合と妥結後に、同組合に対し、業績貢献金の支給について、「会社としては、現在の経営状態を打破するために、営業は営業で頑張っているのです、今後、生産体制というのですか、協力体制の要請をお願いしたいと、こういったときに、今後、皆さんに期待して、標準6万円で、一定の査定によって、会社から業績貢献金を払わせてもらいます。」と説明した。

(エ) 一方、申立人組合には、会社から業績貢献金の趣旨、支給金額、

評価方法等の説明がなされないまま、業績貢献金が支給された。

なお、申立人組合が「業績貢献金支給要領」と称する書面に初めて接したのは、同組合が、平成元年2月23日、岡山地労委へ救済申立てを行った不当労働行為事件（岡委平成元年（不）第2号事件）の審問において、会社が上記書面を書証として提出した時であった。

イ 支給状況

(7) 昭和63年12月9日、賞与とともに業績貢献金が支給された。申立人組合によれば、同組合の組合員140名（長期欠勤者1名を除く。）についての支給状況は、次表のとおりである。

支給額	茅ヶ崎支部 の組合員	申立人組合（茅ヶ崎支部 を除く。）の組合員	計
	名	名	名
0円	4	53	57
3万円	0	3	3
4万円	3	22	25
5万円	2	29	31
6万円	1	18	19
7万円	0	4	4
8万円	0	1	1
合計	10	130	140

以上のとおり、申立人組合の全組合員中、業績貢献金を全く支給されなかった者は57名で全体の約4割に及び、標準額の6万円に達した者は約2割で、その平均支給額は29,571円と標準額の半額にも達しなかった。

一方、新設組合の組合員への支給状況について、申立人組合が新設組合の組合員に対して、聞き取りで調査を行い、64名から得られたとする回答結果は、次表のとおりである。

支給額	新設組合の組合員
	名
0円	0
3万円	0
4万円	4
5万円	8
6万円	34
7万円	11
8万円	4
12万円	3
合計	64

以上のとおり、0円と回答した者は1名もおらず、標準額の6万

円以上の額の支給を受けた者は52名で、その平均支給額は63,281円であった。

(イ) 茅ヶ崎支部の組合員10名のうち、業績貢献金が支給されなかった者は、A 1（支部長）、A 2（副支部長）、A 3（支部書記長）、A 4（職場代議委員）の4名、4万円の支給を受けた者は、A 5、A 6、A 7の3名、5万円の支給を受けた者は、A 8、A 9の2名、6万円の支給を受けた者は、A 13 1名である。

なお、業績貢献金が支給されなかったA 1とA 2は、支給日後にそれぞれが所属する課の課長に対してその理由について説明を求めたが、いずれの課長も、業績貢献金については賞与とは別の査定項目がある旨の説明をしたにとどまった。

ウ 支給状況関係資料の不提出

当委員会は、平成5年2月17日の第12回調査において、審査委員から会社に対して口頭で、本件申立てに関する業績貢献金の支給対象となった全従業員の査定の実態、支給額及び組合別の支給状況などについて明らかにするよう求めたところ、会社は、同年4月7日付け文書で「業績貢献金は、会社が任意に恩恵的に支給するものであり、組合との交渉事項でもありませんし、労働の対価としての性格を有するものではありません。一方、以前に支給したことのある生産協力金は、労使合意に沿って総原資が確定されますが、業績貢献金には総原資いくらかというものはありません。賞与交渉妥結後において、各組合に通知した『標準6万円』という意味は、正にこのことをあらわしているのです。」「業績貢献金の支給状況を明らかにすることは、労務管理上好ましくないで明らかにすることは差し控えさせていただきます。」と回答し、支給状況について立証しなかった。

5 本件申立て等

平成元年5月22日、申立人は、申立人組合の茅ヶ崎支部の組合員に対し、被申立人らが昭和63年12月9日に支給した業績貢献金に関し、低額な支給をしたことあるいは全く支給しなかったことが不当労働行為に当たるとして、①業績貢献金の差額の支払、②ポストノース、を求め当委員会に救済を申し立てた（神労委平成元年（不）第9号事件）。

なお、申立人組合は、平成元年2月23日、岡山地労委へ会社が同組合の組合員（茅ヶ崎支部の組合員を除く。）に対して昭和63年12月9日に支給した賞与及び業績貢献金並びに昭和63年10月4日付けの人事異動などが、いずれも不当労働行為に当たるとして、救済申立て（岡委平成元年（不）第2号事件）を行った。

さらに、申立人組合は、上記の救済申立てに次いで、平成2年10月31日、岡山地労委に対して、会社が平成元年10月31日に支給した奨励金及び同年12月15日に支給した賞与についても同組合の組合員と他の従業員との間に格差のあったことが、不当労働行為に当たるとして、救済申立て（岡委平成

2年（不）第6号事件）を行った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 本命令の名宛人について

申立人は、会社とともに茅ヶ崎工場を被申立人として申し立てているが、労働組合法（以下「法」という。）第27条の規定による救済命令の相手方とされる「使用者」は、救済命令によって命ぜられる措置を履行し、履行しない場合に処罰を受ける意味において法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要する。したがって、法人たる企業組織の構成部分にすぎない工場は救済命令を発する対象となりえないと解するのが相当である。

前記第1の1の(1)及び(2)で認定したとおり、茅ヶ崎工場が会社の組織の構成部分であることは明らかであり、他に同工場を被申立人とすべき特段の事情も疎明されていないから、本命令の名宛人としては表示しないこととする。

2 争点

本件においては、被申立人会社が申立人組合の茅ヶ崎支部の組合員に対する業績貢献金の支給において、同組合の組合員であることを理由として他の従業員と差別的取扱いをしたかどうかが争点である。

3 当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 会社は、昭和63年12月、申立人組合に対して「年間臨給的額」を118万5千円と回答した翌日、新設組合に対しては、「年間臨給的額」124万円の回答をし、「業績貢献金」として6万円をプラスすることとした。このことは、会社が、申立人組合を嫌悪している一方で新設組合を支援する意図を示したものである。

イ 会社は、申立人組合の組合員に対しても業績貢献金を支払ったが、支払に当たっての査定における評価項目及び評価基準は極めて抽象的かつ曖昧で、査定者の恣意的評価を大幅に許すものであり、全体として著しく低額であった。

ウ 茅ヶ崎支部の組合員においては、業績貢献金を支給されなかった者が4割に及び、支給額も標準額とされた6万円から見てかなり低額であった。

なお、支給されなかった4名の組合員の勤務状況は従来から決して悪いものではなく、昭和61年から昭和63年までの賞与支給の際の査定によればAからEまでの5段階のうち、上位のA又はBランクに位置付けされており、職場内での地位や勤務状況等を考慮すれば、同人らに業績貢献金が支給されないということは通常考えられない。A1とA2が、会社に対し、本件業績貢献金を支給されなかった理由について説明を求めたところ、会社は賞与とは別の査定項目がある旨の説明をしたにとどまり、何ら納得のいく説明をしなかった。

エ A1ら4名に業績貢献金が支給されなかったのは、同人らが支部三

役に就任していたこと、あるいは労働委員会に陳述書を提出していたことによるものである。昭和63年の春闘以降、会社が申立人組合に対して様々な不当労働行為を繰り返してきたことなどを考慮すれば、会社が、業績貢献金の支給に際し申立人組合の組合員を差別し、同組合の弱体化を図ろうとしたことは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、昭和63年度賃上げ交渉において申立人組合が行った3か月に及ぶ長期ストのため、受注減等が生じ、多大の打撃を受けた。そこで、各職場に生じていた沈滞ムードを打破し、会社の再建、発展のため、従業員にやる気を起こさせるべく正社員全員を対象として、賞与とは別の評価方法により、恩恵的に支給したのが業績貢献金である。

業績貢献金は労働の対価ではなく、会社が任意に恩恵的に支給するものであることから、労働組合に対しては賞与との違いを理解して貰うために賞与交渉が妥結した後に通知すべく、申立人組合以外の組合に対しては、昭和63年11月29日、賞与交渉妥結後に業績貢献金の支給について通知した。

申立人組合に対しても、同年12月1日、賞与交渉妥結の見通しが立った時点で、B5総務部次長より「業績貢献金は賞与とは全く別のものであり、組合が要求し会社が回答するとか交渉するとかのものではない。全本社員を個別に評価し、標準は6万円である。」旨通知した。

イ 業績貢献金と賞与との相違点は、概ね次のとおりである。

(ア) 賞与は、組合との交渉において組合員一人当たり平均金額で合意することになっているが、業績貢献金は、標準6万円であり、平均6万円ではないので、予め総源資を確定していない。

(イ) 業績貢献金は、総合評価点が50点以上の者を対象に、総合評価点ごとの定額（3万円～8万円）方式とした。申立人は、申立人組合以外の組合の組合員の中に業績貢献金12万円が支給された者がいるというが、そのような事実はない。

(ウ) 業績貢献金は、将来に向けて会社に貢献してくれることを期待して支給するものであるから、評価項目もその趣旨に沿って設定したものである。賞与は、賞与査定表により現場の組長まで含めて一次・二次の査定を行い、業績を評価するが、業績貢献金は、一次・二次の査定などは行わず、各部門長が支給要領の評価項目及び評価基準に従って総合的に評価した。

ウ 申立人は、業績貢献金の支給について所属組合による差別があると主張しているが、支給要領によって各人ごと公正に査定し支給したものであって、所属組合による差別など一切ない。

4 当委員会の判断

(1) 「業績貢献金」の賃金としての性格について

本件業績貢献金が臨時の給付金であることは明らかであるが、それが

「労働の対価」であるかどうかは、その支給が従業員全員を対象として、その既往の労働に対する見返りとして設定され、給付されたかどうかの実態により判断する必要がある。

ア 前記第1の4の(2)のアで認定したとおり、会社が昭和63年に本件業績貢献金を設定した際、その給付対象者を「正社員全員」と予定していたことは、被申立人会社の自認するところである。

また、申立人組合以外の組合の組合員に支給されなかった者がいたかどうかについては、被申立人会社がこれを疎明しないので支給されたものと推認する外はない。

一方、申立人組合の組合員についてみると、前記第1の4の(2)のイの(ア)で認定したとおり、これを支給されなかった組合員が相当数いることは否定できないところであるが、それは会社の査定による結果に過ぎず、本来は給付対象の予定者である。

イ 会社の定めた「業績貢献金支給要領」（別紙2）によれば、会社は、その支給に当たり、賞与とは別に、正社員全員について、あらためて会社の職制による評価・査定を行うことにし、従業員の勤務状況についての評価項目、評価基準等を具体的に定めている。このことは、会社が従業員の「労働」に対して一定の評価をしたうえで、これに対する報償を支払うことを意味するものであり、この点においても本件業績貢献金は労働の対価としての給付金であり、（労働基準法上の）「賃金」に含まれるといわねばならない。

以上により、「業績貢献金」は「任意に」又は「恩恵的」に支給したものである被申立人会社の主張は認められず、また、「各職場に生じていた沈滞ムードを打破し、会社の再建、発展のため、従業員にやる気を起こさせる」といった被申立人会社主張の支給意図も、本件業績貢献金の労働の対価性を否定するものとは到底いえない。

そこで、申立人が主張するように、本件業績貢献金の支給について申立人組合の組合員と他の従業員との間に格差があり、それが同組合の組合員であること、あるいは所属組合いかんによる差別と認められれば、それは労働者の待遇条件についての不利益取扱いとして法第7条の不当労働行為に該当し、申立人組合の組合員に対するかかる差別的取扱いは、同組合に対する支配介入に当たるといわねばならない。以下、業績貢献金の格差の存否及び格差が存在するとすれば、それが被申立人会社の差別的意によるものかどうかについて判断する。

(2) 支給された業績貢献金の格差について

本件業績貢献金の支給状況について申立人組合の組合員とそれ以外の組合の組合員とを比較すると、前記第1の4の(2)のイの(ア)で認定したとおり、平均支給額については、新設組合の組合員の64名が標準額の6万円を若干上回る63,281円であるのに対し、申立人組合の組合員140名は標準額の半額にも達しない29,571円であり、茅ヶ崎支部の組合員10名の

平均支給額は28,000円である。そこで、標準額6万円未満の支給者数をみると、新設組合の組合員の64名中支給額がゼロの者は皆無であるのに対し、申立人組合の組合員140名中116名が標準額の6万円を下回っており、しかも、その約半数の57名が支給額ゼロである。茅ヶ崎支部の組合員にあっては、10名中4名が支給額ゼロである。

ところで、業績貢献金が全く支給されなかった茅ヶ崎支部の組合員4名について昭和61年から昭和63年までの賞与における査定をみると、前記第1の4の(1)のクで認定したとおり、いずれも上位のA又はBランクに位置付けられていた。したがって、本件業績貢献金における査定において、従来の賞与の査定との間にそれほどまでに顕著な差が生じたのであれば、何らかの合理的理由が示されてしかるべきである。被申立人会社は、業績貢献金は支給要領によって各人ごとに公正に査定して支給したとし、所属組合による差別は一切ないと主張するが、前記第1の3の(2)及び4の(2)のアの(ア)で認定したとおり、茅ヶ崎工場において、申立人組合の組合員に対して脱退勧奨を行った工場長によって査定が行われるなど、その評価の公正さについては疑念がもたれるにもかかわらず、被申立人会社は、各従業員の査定の公正さに関しては何ら具体的な立証を行っていない。

そこで、当委員会は、具体的な事実を把握するため、被申立人会社に対して査定の実態、支給額及び組合別の支給状況について明らかにするよう求めたが、被申立人会社は、前記第1の4の(2)のウで認定したとおり、「労務管理上好ましくない。」との理由でこれを拒否した。

以上の事実に照らし、当委員会は、本件業績貢献金の支給において、申立人組合の組合員である茅ヶ崎支部の組合員について、とりわけ過去の賞与の査定時に比し著しく低い査定がなされ、その結果、他の従業員との間に相当の格差があったものと判断せざるを得ない。

(3) 不当労働行為の成否について

ア 本件業績貢献金の支給問題は、昭和63年の申立人組合の春闘長期ストにおける労使関係に起因している。会社は、前記第1の2の(2)のクで認定したとおり、社内広報紙において特に申立人組合の長期ストに対し、強い批判の念を表明していたが、前記第1の3(2)で認定したとおり、ストライキの直後から会社の管理職らによる脱退勧奨が行われ、申立人組合からの脱退者が相次ぎ、新組合が結成される中で、前記第1の2の(3)のウ及び3の(3)で認定したとおり、申立人組合の組合員に対して雑作業を命ずるなどの措置をとった。これに対し、申立人組合は、これを不当労働行為であるとして岡山地労委及び当委員会に救済申立てをし、両委員会は、いずれも不当労働行為と認めて救済命令を発したところである。

イ 会社は、本件業績貢献金をスト終結後の会社再建策として創設したが、前記第1の4の(1)のオで認定したとおり、当初は、会社あるい

は生産性向上に協力しない申立人組合の組合員には業績貢献金を支給しない方針を明示していた。

ウ 会社は、その後、業績貢献金を申立人組合の組合員にも適用することとしたが、申立人組合と新設組合に対する支給の態様をみると、次のとおりである。

前記第1の4の(2)のアの(ウ)で認定したとおり、会社は、まず、新設組合に対し、昭和63年11月29日、賞与の団体交渉が妥結した後、業績貢献金として標準6万円を支給する旨の説明を行い、賞与とともに同年12月9日に支給した。これに対して、申立人組合は、前記第1の4の(1)のオで認定したとおり、新設組合が発行した「連合ニュース」によって、新設組合に支給さるべき年間臨給的額が、申立人組合に提示された額を5万5千円上回っていること、その外に業績貢献金が給付されることを知り、直ちに会社に団体交渉を申し入れた。

前記第1の4の(1)のオ及びカで認定したとおり、B4専務は、同年11月30日、申立人組合との団体交渉で、同組合の組合員には業績貢献金を支給しない旨述べた。翌12月1日、会社は「業績貢献金は、賞与と別原資により、通常の査定と別の基準で全社員を会社が個別に見て、会社が貢献度を判断して支給するが、支給額が0円の者もいれば6万円より多い者もある。」と説明した上、昭和63年下期賞与の最低保証の引下げを申立人組合が受け入れることを条件に、申立人組合にも業績貢献金を支給することとした。申立人組合は、その支給につき差別をしないことを申し入れて会社案を受諾した。

本件業績貢献金は、以上のような経緯で、新設組合と同じ日に申立人組合の組合員にも支給されることになった。

エ 申立人組合の組合員に支給された業績貢献金の支給の内容については当事者間に争いはなく、当委員会に救済申立てをした10名の組合員を含め申立人組合の組合員の平均支給額及び同組合の組合員に対する標準額6万円未満の支給状況からみて、他の従業員に比し著しい格差がつけられていることは上記(2)で判断したとおりである。

オ 以上の諸事実を総合判断すれば、被申立人会社が、申立人組合の組合員A1らに対する本件業績貢献金の支給においても、同人らが申立人組合に所属していること、とりわけ昭和63年の春闘において活発な組合活動をしたことを嫌悪し、これを理由として新設組合の組合員を含む他の従業員と差別的取扱いをしたものと認める外はない。

被申立人会社のこの行為は、A1らが申立人組合の組合員であること及び正当な組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いであって、法第7条第1号に該当するとともに、申立人組合の弱体化を意図した支配介入であって、同条第3号に該当する不当労働行為であるといわねばならない。

5 救済の方法

当委員会は、上記のとおり被申立人会社の行為を不当労働行為と判断し、救済として主文のとおり本件業績貢献金について差額の支払を被申立人会社に対して命ずることを相当と考える。

当委員会が、本件業績貢献金について、茅ヶ崎支部の組合員10名中1名（A13）を除く9名（前記第1の4の(2)のイの(イ)に記載の支給額が6万円未満の額であった者）に対して6万円との差額の支払を命じたのは、被申立人会社の主張する標準額が6万円であること、この金額は必ずしも全従業員の前記第1の4の(2)のイの(ア)で認定したとおり、新設組合の組合員64名の平均支給額がほぼ標準額の6万円に近いこと、被申立人会社の主張する標準額がほぼ「業績」の通常である者を想定していると思われることによる。「平均」支給額について会社の主張立証のない本件においては、この金額をもって差別のない支給における基準額とすることを相当と判断した。

なお、茅ヶ崎支部の組合員で6万円の業績貢献金の支給を受けたA13については、求める救済の金額がゼロであるところから、救済の必要を認めないので、申立ては棄却の外はない。

また、申立人は、被申立人会社の本社、工場、支店等すべての事業所正門の見やすい場所に陳謝文の掲示を求めているが、被申立人会社が以後この種の不当労働行為を行わないことを期し、主文第2項の文書を手交させることをもって相当とする。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成6年11月10日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就 ㊞

(別紙 略)