

大阪、平6不57、8不12、平9.12.26

命 令 書

申立人 全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合

被申立人 株式会社八戸ノ里ドライビングスクール

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社八戸ノ里ドライビングスクール（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、自動車運転免許取得のための技能指導等を業としており、その従業員数は本件審問終結時約110名である。

なお、会社の商号は、本件各事件の申立て時においては、株式会社商大八戸ノ里ドライビングスクールであったが、平成8年9月25日表記の商号に変更された。

(2) 申立人全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、大阪府内の自動車教習所関係の労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時132名である。会社には、昭和40年5月16日に結成された組合商大分会（以下「分会」という）があり、その組合員（以下「分会員」という）数は本件審問終結時30名である。

(3) 商大八戸ノ里ドライビングスクール職員組合（以下「職組」という）は、会社従業員によって昭和47年5月27日に結成された労働組合であり、組合とともに当委員会に対し、本件平成6年（不）第57号事件（以下、「6-57号事件」という）の申立てを行ったが、後記5(17)記載のとおり平成7年4月1日に組合との組織統一を決議して解散した。

同年5月12日、組合は当委員会に対し、職組との組織統一を理由に、職組の6-57号事件申立てを承継する旨申し立てた。

(4) 会社には、分会及び職組のほかに、労働組合として、従業員組合（以下「従組」という）がある。従組は、後記4(9)記載のとおり、職組脱退者らにより結成されたものである。

2 従前の労使関係について

(1) 分会は前記1(2)記載のとおり昭和40年5月16日に結成されたが、組合は同43年に、会社が能率給を導入した新賃金体系が適用される非組合員に対しては愛車手当を支給し、他方分会員に対しては賃金体系が異なる

ことを理由に同手当を支給しないことは不当労働行為であるとして当委員会に対し救済手当てを行った。この申立てについて、当委員会は、同手当の支給において非組合員と異なる扱いをすることによって組合の運営に支配介入してはならない旨の命令を発した。

- (2) それ以降、分会及び職組と会社との間には、賃金問題、団交問題、労働基準法第36条に基づく時間外及び休日労働に関する協定（以下「三六協定」という）等の時間外労働問題等に関して争いがあり、当委員会はこれまでに12件の不当労働行為救済申立てに対して救済又は棄却の命令を発してきたもので、労使関係が良好であるとはいえない状況のまま今日に至っている。

### 3 会社における休日及び三六協定等について

- (1) 昭和47年10月30日、会社と職組は、労働時間に関する協定書及び確認書（以下「47年確認書」という）を交わした。その内容は、2週間を通じて1週間当たりの平均所定労働時間を45時間にするというもので、日曜日を定休日とするほかに、隔週の月曜日を休日とした（以下、この隔週月曜日の休日を「時短休日」という）。

また、同52年2月21日には、会社と分会との間で47年確認書と同趣旨の協定書及び確認書が交わされた。

当時会社では、上記定休日及び時短休日以外に祝日等が休日となっていたので、実際の所定労働時間は、年間を通じると1週間平均42ないし43時間であり、これは、後記(2)及び(3)記載の就業規則改訂にもかかわらず、後記(4)記載の変形労働時間制の導入に伴う休日指定方法の変更を行った平成4年までほとんど変動しなかった。

- (2) 昭和61年9月1日、会社は、就業規則を改訂して定休日を廃止し、次の3種類の休日を定めた。この休日の種類は本件審問集結時に至るまで変更されていない。

- ① 四・四休 4週間に4日の会社が指定する特定曜日の休日
- ② 指定休 2週間を通じて1週間当たりの平均労働時間を45時間にするために会社が指定する休日  
前記(1)記載の時短休日に当たり、後記(4)記載の1か月単位の変形労働時間制に基づく週44時間制になるまでは、2週間に1回の割合で年間25日程度が指定されていた。
- ③ 十二休 国民の祝日の代わりに会社が指定する休日  
年間を通して12日が指定される。

上記②及び③の休日の指定は、当初は勤務班別に行われていたが、平成元年1月以降、前年の12月16日から当年の12月15日までの1年間を期間とする「個人別勤務、休暇、管理原簿」（以下「年間カレンダー」という）が導入され、個人別に行われるようになった。また、時間外労働は、年間カレンダーによって指示された休日に勤務した場合及び1日の所定労働時間を超えて勤務した場合とされた。

(3) 平成3年6月1日、会社は就業規則を改訂し、1か月単位の変形労働時間制を導入するとともに、1か月の平均所定労働時間を1週間当たり44時間とした。ただし、平成3年の年間カレンダーは変更されなかった。

(4) 平成4年の年間カレンダー（以下「4年カレンダー」という）は、前記(3)記載の改訂された就業規則に基づいて作成、実施された。

この4年カレンダーでは、1か月を単位とする変形労働時間制を導入したために、平均所定労働時間は1週間当たり44時間とされたものの、指定休は、2週間に1回の割合で指定休が決められていた平成3年以前の年間カレンダーと比べて年間10日程度少なくなり、実際の年間所定労働時間が約80時間増加した（以下、年間所定労働時間が増加した年間カレンダーを「改訂年間カレンダー」という）。

(5) 平成4年6月26日、従業員の過半数を組織する労働組合（以下「過半数組合」という）である職組は会社との間で、同日から翌5年6月25日までの1年間を期間とする三六協定（以下「4年三六協定」という）を締結した。この4年三六協定が前記(4)記載の年間所定労働時間の増加した4年カレンダーに基づいて運用されることについては、明文化されていなかったものの、会社、職組共通の認識であった。

会社は、4年三六協定届けを所轄の労働基準監督署に提出した後、全従業員に対して時間外労働を指示し、4年カレンダーに基づく所定労働時間を基準として算出した時間外労働手当を支払った。

(6) 平成5年5月10日、分会員と職組の一部の組合員が原告となって、4年カレンダーは休日の変更、削減等を会社が一方的に実施したものであるから効力がなく、4年カレンダーにより増加した所定労働時間に相当する時間は時間外労働に当たるとして、その時間外労働手当の支払等を求めて、大阪地方裁判所に訴訟を提起したが、同裁判所は同8年1月22日、指定休に係る請求を棄却する判決を言い渡した。これに対し、原告側は大阪高等裁判所に控訴し、同事件は本件審問終結時同裁判所に係属中である。

#### 4 5年三六協定に関する交渉等について

(1) 平成5年6月2日、職組は会社に対し、4年三六協定の期限切れ後の三六協定については例年どおり締結するとの以降を示し、これを受けて、同月18日、会社は、当時過半数組合であった職組に対し、三六協定書案（以下「5年三六協定案」という）を添えて、記名、押印するように通知した。

5年三六協定案は前文と条文で構成され、条文は4年三六協定と同一の文面であったが、前文には4年三六協定の文面に次の下線部の記載が挿入されていた。「会社と職組は、労働基準法第36条に基づき、同法32条の2及び令第1条（1週44時間）によって就業規則第9条により個人別勤務、休暇、管理原簿（年間カレンダー方式）に定める労働時間を越える時間外労働及び休日労働に関し下記の通り協定する」。なお、挿入部

分にある年間カレンダーとは改訂年間カレンダーを意味しており、時間外勤務手当の算出基準は4年三六協定と同じである。

5年三六協定案について、同年6月22日、職組は会社に対し、4年三六協定と同一の文面であれば協定を締結する旨の通告書を提出したが、会社が5年三六協定案どおりの文面を主張し、合意に至らないまま、同月25日、4年三六協定は失効した。このため、会社は、従業員全員に対する時間外労働の指示を中止した。

同年7月9日、分会は会社に対し、新しく三六協定が締結されるまで、両者の間で締結された最終の三六協定である昭和58年6月の協定を継続扱いにすると通告し、時間外労働を指示するように要求する通告書を提出した。

- (2) 平成5年7月15日、会社は職組に対し、三六協定に関する申入書を提出し、その中で、改訂年間カレンダーは就業規則に基づいており、時短休日が減少したとしても1週45時間の範囲内であるから47年確認書にも違反せず、労働条件の不利益変更にも当たらない合理的な変更であると主張し、職組が4年三六協定を締結しながら、今回協定締結を拒否することは不合理であるとして、三六協定締結に応じるように申し入れた。
- (3) 平成5年7月22日、職組は会社に対し、改訂年間カレンダーは47年確認書の隔週週休2日制における休日を会社が一方的に奪うものであり、また、会社は週44時間制に関する協定を職組と締結する手順を踏まずに一方的に改訂年間カレンダーを押しつけているとして抗議するとともに、新しく三六協定の合意ができるまでは4年三六協定の内容のままで時間外労働に就くことと、4年三六協定と同じ内容で協定を締結することを文書で申し入れた。
- (4) 平成5年10月9日、会社が職組に5年三六協定案で締結するように申し入れたのに対し、同月11日及び同年11月20日、職組は会社に4年三六協定と同じ文面であれば締結する意思がある旨通告し、同月24日には、組合とともに、当委員会に対し、三六協定締結に関してあっせんを申請（平成5年（調）第43号及び第44号）したが、会社は自主的解決を図りたいとしてあっせんを辞退した。
- (5) 平成6年2月2日、会社と職組は団交を行った。職組は、5年三六協定案に対する職組の異議を確認書又は議事録に記録した上で、5年三六協定案どおりに協定を締結する旨提案したが、会社はそのような不信感のあるものでは締結でいえないとして、この提案を拒否した。
- (6) 平成6年2月5日、H（以下「H」という）外19名の職組組合員（以下職組組合員を「職組員」という）及び非組合員の会社従業員8名は職組に対し、一刻も早く三六協定に調印するように求める要望書を提出した。
- (7) 平成6年2月15日、会社は職組に対し、5年三六協定案の締結に当たって、紛争を防止し円滑な業務の推進を図るためとして、確認書を交わ

すように文書で申し入れた。同申仕入書添付の確認書と題する文書（以下「6.2.15確認書案」という）の要旨は、次のとおりである。

- ① 現に会社に存在する就業規則に定められた勤務時間、賃金その他の労働条件は有効であり、職組はその定められた当初に遡って、これに異議がないことを確認する。
  - ② 職組は、職組員が提訴している未払賃金請求事件につき、請求を放棄させ訴を取り下げさせる。
- (8) 平成6年3月6日、職組は会社に対し、6.2.15確認書案は個人の裁判を受ける権利を妨害する行為であるとして、これを撤回するように求めるとともに、三六協定を巡る問題を解決するための団交を開催するように申し入れた。

これに対し、同月11日、会社は職組に回答書を提出したが、その内容は、4年三六協定と同一内容の協定は労使間に新たな紛争を発生させ訴訟に発展するおそれがあるため締結できないので、そのおそれのない5年三六協定案を締結したいというものであった。

- (9) 平成6年3月12日、職組はH外17名の職組員から提出された大会開催要望を受け、三六協定締結問題について職組臨時大会を開催した。

この大会で、改訂年間カレンダーを前提とする5年三六協定案では締結できないとする職組執行部と、労働者の経済的生活の向上と安定を図るため労使協力すべきだとするHらとが対立し、Hら十数名は同大会から退席した。

H外17名の職組員は、現執行部の共闘至上の組合活動のあり方では経済的生活安定の設計が成り立たないので脱退するとして、同月15日、職組に対し脱退届を提出した。これを受けた職組は、同月17日、重大な規約違反（分派活動）があったとして、Hを除名した。

同月19日、H外17名の元職組員及び会社従業員3名は会社に対し、従組の結成を通知するとともに、従組組合員（以下「従組員」という）名簿及び従組役員名簿を提出した。この結果、会社において過半数組合は存在しないこととなった。

- (10) 平成6年4月1日、会社と職組は平成6年春闘に関して団交を開催し、その席上、職組は、年間カレンダーの作成について労使代表で小委員会を設け協議するように要求したが、会社はこれを拒否した。

その後数か月間は、主として平成6年度給与改訂を巡る交渉が行われ、三六協定に関しても議題とはなしたが、交渉は平行線をたどっていた。

- (11) 平成6年9月16日、組合及び職組は、会社が、これまでの三六協定に改訂年間カレンダーを前提とする文面を追加することにより、三六協定を締結できない状況を作り出し、両組合員に残業できないことによる経済的不利益を与えていること等が不当労働行為であるとして、当委員会に本件6-57号事件の申立てを行った。

なお、本件6-57号事件の申立て時に至るまで会社には三六協定は存

在せず、会社の従業員全員に対する時間外労働の不指示状態が継続していた。

5 給与改訂に関する交渉等について

- (1) 会社は、平成4年度及び同5年度の給与改訂について、同5年10月25日に職組との間で、同年11月10日に分会との間で、それぞれ同旨の協定を締結し、これらの協定に基づいて給与改訂を実施した。これらの協定書には、賃上げ額に加えて基本項目として、①労働契約の根幹である所定内の労働日、労働時間と正常な労働の提供を評価の対象とする、②会社の方針、政策に対する協力貢献度を勘案する、③評価を数表に基づき公正に行う、との3項目があり、また、対象者及び適用に関して、正社員として採用され、同5年3月15日まで満1年以上勤務し、支給日に在籍している者に適用するとの項目等が含まれていた。
- (2) 平成6年2月28日、組合、分会及び職組は連名で会社に対し、平成6年度給与改訂等に関する要求書を提出した。
- (3) 平成6年4月15日に会社と職組との間で、翌16日に会社と分会との間で、それぞれ団交が行われ、その席上、会社は次の内容の平成6年度給与改訂に関する協定書案（以下「6年給与改訂案」という）を提示した。

- ① 基本給（定昇を含む）標準月額5,000円増額
- ② 能率手当（定昇を含む）各人の能率手当単価1時限につき28円増額
- ③ 精勤手当（定昇を含む）5,096増額  
（精勤手当は、申立外学校法人谷岡学園から会社への出向者に対し、能率手当に相当するものとして支給される。）
- ④ 改訂額の決定は、稼働状況によるA～Eの5段階のランクにより行う。
- ⑤ 同6年4月期の給与から増額改訂する。

また、この改訂案には、同7年度からは人事考課規定を導入し、基本給及び能率手当の改訂に当たっては、定昇分を除き前年度の勤怠の程度に対応した額を査定して実施する旨が併せて記載されていた。これによると、人事考課により勤務成績をA～Eの5段階に評価し、Bランクを標準の改訂額とし、Aランクは加算、C、D及びEランクは減算して改訂するが、減算額はBランク額の30%以内とすることとなっていた。また、人事考課については、能力考課、業績考課及び態度（意欲）考課の3項目を基本的内容とし、考課の目的、対象、種類、方法等を定めた全11条で構成される人事考課規程の案が示された。

6年給与改訂案に対して、分会及び職組は給与改訂と人事考課規程の導入問題を切り離して検討することを主張したが、会社は人事考課規程の導入は会社の基本的政策に関することであるので切り離せない、合意ができれば賃上げできないと回答した。

- (4) 職組は、人事考課規程導入提案の撤回、平成6年春闘の解決等を要求

して、同6年4月18日から同月30日の間に12回にわたり、各2時間のストライキ（以下「スト」という）を行った。このうち6回は、分会も同時にストを行なった。

- (5) 平成6年4月20日、会社と従組との間では、6年給与改訂案どおりの平成6年度給与改訂に関する協定が締結された。その後、会社は、従組員に対して給与改訂を実施するとともに、6年給与改訂案に同意した非組合員に対しても給与改訂を実施した。

- (6) 平成6年4月25日に会社と職組との間で、同月27日に会社と分会との間で、それぞれ団交が行われた。

これらの団交で、会社は人事考課規程については制度を導入する旨の基本合意でもよい、詳細についてはその後につめていきたいと主張したが、分会及び職組は人事考課規程の導入問題を給与改訂から切り離して検討することを主張した。

その後、同じ問題について、同年5月13日に会社と職組との間で、同月14日に会社と分会との間で、それぞれ団交が行われたが、会社と分会及び職組の主張は平行線をたどった。

同年6月10日、分会及び職組は当委員会に対し、平成6年春闘に關してあっせんを申請（平成6年（調）第19号及び第20号）したが、会社は、自主的解決を図りたいとしてあっせんを辞退した。

それ以降、同月16日から同年7月16日にかけて、会社と職組との間で4回、会社と分会との間で4回、それぞれ団交が行われたが、平成6年度給与改訂についての交渉は進展しなかった。

- (7) 平成6年8月3日、分会と職組はそれぞれ会社に対し、前記(1)記載のとおり同5年に労使間で協定が締結され、既に行われている平成4年度及び同5年度の給与改訂協定について、「賃金増額部分と4月期から増額改訂するという部分については同意するが、他の項目については留保し、今後の交渉において解決するものとする」との通告書を内容証明郵便で送付した。

分会は同5年8月9日に、既に労使間で締結済みであり、それに基づいて支払を受けている平成4年年末及び同5年夏季の各一時金の協定について、協定の締結は真意によるものではないので更に交渉をもって解決したい旨の通告書を会社に内容証明郵便で送付していた。

同6年8月3日以降も、分会及び職組は、平成4年年末から同7年年末に至る各一時金の協定について、延べ5回にわたり上記通告書と同趣旨の通告書を会社に内容証明郵便で送付した。

- (8) 平成6年9月16日、組合及び職組は当委員会に対し、平成6年度給与改訂に関する団交における会社の態度は不誠実であるなどとして、本件6-57号事件を申し立てた。

- (9) 平成6年10月28日、会社と職組との間で団交が行われ、職組は会社に対し、「平成6年度給与改訂について金額については妥結する。他の条項

については引き続き交渉において解決に向けて協議する」との分会と連盟の妥結通告書を提出したが、会社は人事考課規程の導入と切り離して給与改訂だけを妥結することはできない旨回答した。

同月29日、会社と分会との間でも団交が行われたが、平成6年度給与改訂についての交渉は平行線をたどり、分会は解決権限のある者を団交に出席させるように要求した。

同年11月1日、分会及び職組は連名で会社に対し、「分会及び職組は平成6年度給与改訂の金額面については妥結した。人事考課についても、客観的根拠のある事項については良識的見解を持っている。小委員会を設置し労使で合意できるよう協議することを提案する」との申入書を提出した。

同月2日、会社は分会に対し、上記申入書について、実際には妥結しない旨の意思表示にすぎないとして、分会が不同意とする部分を団交において協議した上で妥結したい旨の申入書を提出した。

- (10) 平成6年11月11日、会社と職組は団交を行った。この団交において、職組は、会社が解決権限のある者を団交に出席させること、給与改訂から人事考課規程の導入問題を切り離すこと、人事考課規程について小委員会を設けて検討することを要求したのに対し、会社は、団交が労使交渉の最高の場であるので団交で話を進めたい旨答えた。

同月12日、会社と分会は団交を行い、分会は小委員会の設置を要求したが、会社はこれまで小委員会を設けたことがないなどとして分会要求を拒否した。

- (11) 平成6年11月24日、会社と分会は団交を行ったが、進展はなかった。

同月25日、会社と職組との団交の席上、会社は、人事考課規程について、就業規則、対面教習マニュアル等既に定められている諸規則が守られているかを考課するものであるとした上で、次のとおり説明した。

① 基本的内容

- ア 能力考課とは、業務に対する知識、技能の程度、資格の有無等。
- イ 業績考課とは、対面教習、指定基準、事故防止等の成果。
- ウ 態度考課とは、就業規則に定める服務規律と責任、協調性。

② 昇給ランク

- ア Aランクは他の模範となるもの。
- イ Bランクは満足すべき到達度にあるもの。
- ウ Cランクはまれに問題はあるが、業務にほとんど支障がないもの。
- エ Dランクは業務に辛うじて支障がない程度のもの。
- オ Eランクは業務に支障を来すもの。

③ 考課の種類

- ア 定期考課は、昇給昇格のため行うものと、会社の表彰のために行うその他の評価がある。



イ 特別考課及び臨時考課は人事管理上特に必要な場合に行う。

④ 考課の方法

ア 能力評定、実績評定及び執務態度評定は、それぞれ基本的内容の能力考課、業績考課、態度考課と同じである。

イ 性格評定は粗暴性や反抗的な態度が考えられる。

ウ その他の評定は素行や教習生の信頼度である。

⑤ 評定者

班長以上の職制の報告に基づき、1次評定者は管理者及び部長、2次評定者は社長で、役員会において調整の上決定を行う。

同月28日、分会と職組は連名で、人事考課規程の導入について協議に入っているので、平成6年度給与改訂については、前記(9)記載の同年10月28日付け妥結通告書に基づき早急に実施するように申し入れた。

(12) 平成6年12月13日に会社と職組との間で、同月14日に会社と分会との間で、それぞれ団交が行われ、会社は前記(11)記載の昇給ランクについての説明を再度行った。

(13) 平成7年2月3日、会社と職組は団交を行った。同団交で会社は、人事考課規程についての説明として、12項目の評価内容及び評価内容項目ごとに3～19、合計約110の着眼点を記載した、「人事考課表(案)」(以下「人事考課表案」という)を提示した。会社は同案について、就業規則、対面教習マニュアル、指定基準等、会社にある諸規則を詳細に分析し総合したものである旨述べた。

これに対し、職組は、同案を検討するが、人事考課規程の導入問題を給与改正から切り離して、賃金は職組の妥結通告書に基づいて支払うように要求した。

同月4日、会社と分会は団交を行い、会社は人事考課表案を提示した。分会は、同案にはその他の項目があるなど考課内容等が十分分からないとして、更に具体的な内容を示すように要求するとともに、分会の妥結通告書に基づいて給与改訂を行うように要求した。会社は、同表以上に具体化することは困難であるから、分会が不明とする点を文書で提示するように申し入れた。

(14) 平成7年2月15日、組合及び職組は連名で当委員会に対し、会社が人事考課の導入と一体でなければ平成6年度給与改訂の協定をしないとしていることが不当労働行為であるとして、救済申立て(平成7年(不)第15号事件、以下「7-15号事件」という)を行った。

(15) 平成7年2月28日、分会と職組は連名で会社に対し、平成7年度給与改訂等を要求項目とする要求書を提出した。

同年3月3日に会社と分会が、同月6日に会社と職組が、それぞれ団交を行い、分会及び職組は、人事考課規程には客観的でないものがあるので基準を数値等で明確化するように求めたが、会社は既に説明した以上の具体化はできない旨答えた。

- (16) 平成7年3月から4月の間に、職組から十数名の組合員が脱退した。これらの職組脱退者は会社に対し、職組から脱退した旨の通知とともに、6年給与改訂案に同意するので昇給差額分を支給するように求める要望書を提出し、会社はこれらの者に、平成6年度給与改訂を実施して、同差額分を支給した。
- (17) 平成7年4月1日、職組は臨時大会を開催し、職組は組合と組織統一をするため解散することを決議した。職組員はそれぞれ個人として組合に加入することになった。
- 6 平成7年度給与改訂に関する交渉等について
- (1) 平成7年4月8日、会社と分会は団交を行った。会社は、平成6年度給与改訂については6年給与改訂案どおりである旨述べたが、平成7年度給与改訂の金額回答は示さなかった。
- (2) 平成7年4月26日、会社と分会は団交を行い、会社は「平成7年度給与改訂協定書(案)」(以下「7年4月給与改訂案」という)を回答した。7年4月給与改訂案は、改訂する金額を除き6年給与改訂案と同一の文面であり、同7年度から人事考課により各人の給与改訂額を定める旨記載されていた。改訂額については、定昇を含む基本給標準月額が2,500円の増額、定昇を含む能率手当単価は1時限につき32円の増額とされていた。この会社回答に対して、分会は、能率給の割合が多いのでこれを基本給に組み入れるように要求した。
- また、この席上、会社は、従組員には既に平成6年給与改訂を実施しているが、人事考課に基づく昇給査定については、分会員に対して実施できない状況の下では、従組員に対しても平等取扱いの原則から実施できない旨述べた。
- (3) 平成7年5月30日、会社と分会は団交を行った。同団交で会社は、7年4月給与改訂案のうち、基本給の増額を2,500円から3,300円に、能率手当単価の増額を32円から28円にそれぞれ変更すると回答し(以下「7年5月給与改訂案」という)、賃上げ総額は増額となると説明した。
- これに対し、分会は賃上げと人事考課規程の導入を分離して協議するように申し入れた。
- (4) 平成7年7月2日、分会は会社に対し、7年5月給与改訂案のうち金額については妥結する、他の条件については引き続き交渉において解決に向けて協議するとの妥結通知書を提出した。
- この頃、会社は、従組員及び非組合員に対する平成7年度給与改訂を、人事考課に基づく給与改訂額の査定を行わずに実施した。
- (5) 平成7年7月7日から同年10月9日にかけて、会社と分会は5回団交を行ったが、その状況はおおむね次のとおりであった。
- まず、分会が妥結通告書に基づいて平成6年度及び同7年度の給与改訂を行うように要求したのに対し、会社は人事考課規程の実施をも含めた協定が必要である旨回答した。また、分会が、人事考課の基準を更に

明確化し、どの状況でどのような評価になるのかの具体的な判断基準を示すように求めたのに対しては、会社は、様々な状況があり得るので微に入り細にわたる文書にまとめることは不可能である、就業規則等を誠実に履行しているかどうかについて評価するもので良識を持って判断すべきことであると回答した。

- (6) 平成7年10月28日、会社と分会は団交を行った。会社は、人事考課規程の運用に当たっては、分かりやすくするために当初はABCの3段階評価から始め、定着するに従って最終的に5段階評価とすることも可能であると考えている旨述べた。

その後、同年12月2日から同8年2月5日にかけて、会社と分会は3回団交を行ったが、交渉は進展しなかった。

- (7) 平成8年2月29日、組合は当委員会に対し、会社が分会の妥結通知を無視し、平成7年度給与改訂を実施しないこと等が不当労働行為であるとして、本件申立て（平成8年（不）第12号事件）を行った。

#### 7 本件申立て後の経過

- (1) 平成8年4月12日、会社は分会に対し、平成8年度給与改訂等に関する分会からの要求しに対して回答書を提出したが、回答書添付の同年度給与改訂協定書案（以下「8年給与改訂案」という）は、改訂する金額を除き7年5月給与改訂案と同様の文面であり、平成8年度から人事考課により各人の給与改訂額を定める旨記載されていた。

- (2) 平成8年6月1日、分会は会社に対し、平成8年度給与改訂について金額の妥結通知を行った。

- (3) 平成8年7月3日、会社と分会は団交を行った。同団交において、会社は平成6年度ないし同8年度の給与改訂案から人事考課規程を削除した協定書案（以下「8年7月給与改訂案」という）を提示し、その理由として、人事考課規程の導入について分会と交渉を重ね分会の理解を得られるように務めたが、これらの努力も限界に達し、同8年7月16日から人事考課査定を会社責任で実施することとしたので、平成6年度ないし同8年度の給与改訂について協定を締結したいと説明した。

会社は同時に、人事考課規程、人事考課規程実施運用細則及び技能教習実施内容同乗点検報告書を分会に提出した。

これに対し、分会は、人事考課を実施することについては抗議したが、8年7月給与改訂案については、人事考課規程を削除することは分会の主張どおりであるので持ち帰って検討する旨述べた。

しかし、同月4日、分会は会社に対し、上記8年7月給与改訂案では、支給日に在籍する者に適用されるという条文（以下「在籍条項」という）があること、及び遅延利息を付け無いことが問題である旨伝え、同給与改訂案の妥結を拒否した。

- (4) 本件審問終結後の平成9年2月頃、会社と分会は、平成6年度及び同8年度の給与改訂について協定を締結し、同9年3月25日、会社が分会

員に兩年度の増加分の精算支払いを行ったので、同年4月3日、組合は平成6年度給与改訂に係る7-15号事件の申立てを取り下げた。

しかしながら、分会は、在籍条項があるため同7年12月14日に定年退職した分会員J（以下「J分会員」という）には給与改訂が適用されないことが問題であるとして、平成7年度給与改訂については協定締結に応じず、同給与改訂は行われていない。

#### 8 団交の出席者について

会社側の団交出席者は、会社勤労部長K（以下「K部長」という）、会社指導課長補佐L（以下「L課長補佐」という）及び会社勤労部顧問M（以下「M顧問」という）であるが、この3名は平成2年頃から団交に出席しており、会社会長N（以下「N会長」という）や会社社長G（以下「G社長」という）が団交に出席しないときは、K部長が責任者となり、給与改訂や一時金に関する協定を締結してきた。

M顧問は、同元年3月まで会社勤労部長であったが退職し、同年4月に会社の嘱託勤労部長に就任し、その後顧問になった。また、K部長は、同4年9月まで指導部長であった。

なお、G社長は、同4年12月2日まで会社校長としておおむね団交に出席していたが、社長就任後は全く出席していない。また、N会長は、昭和41年頃まで団交に常時出席していたが、その後は職組との団交に随時出席するのみで、分会との団交にはほとんど出席しておらず、平成4年に会長に就任した後は全く団交に出席していない。

#### 9 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人組合員にたいして、平成5年9月24日から同6年8月24日までの間、時間外労働の指示が行われたならば得られたであろう時間外労働手当相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払うこと。
- (2) 6.2.15確認書案の撤回
- (3) 申立人組合員に対して、平成7年度給与改訂を実施し、同年3月16日から同8年1月15日までの間の未払賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払うこと。
- (4) 団交に解決能力を有する者を出席させ、人事考課査定の導入と賃上げの実施をセットとする回答に固執せず、誠実に団交に応じること。
- (5) 謝罪文の掲示

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 時間外労働の不指示及び6.2.15確認書案について

分会員及び一部の職組員が、4年カレンダーは年間で10日以上の日を一方的に取り上げるもので無効であるとして訴訟を提起したところ、会社は5年三六協定の交渉に際し、組合が同意できないことを承

知で、改訂年間カレンダーに基づく旨を明記した協定案を提案した。

このように、会社は、三六協定を不締結とする意図をもって上記提集を行い、三六協定が締結できない状況を作り出して、三六協定の未締結を理由に組合員に時間外労働をさせなかった。

しかも、会社は、三六協定交渉の最中、6.2.15確認書案において訴訟の取下げさえ迫ってきている。

かかる会社の行為は、組合員に経済的不利益を与えるとともに、組合の団結を破壊し弱体化を企図して行ったものであり、不当労働行為である。

#### イ 平成7年度給与改訂について

##### (ア) 給与改訂の不実施について

会社は、平成7年度給与改訂において、同6年度給与改訂と同様に賃上げの実施に当たって必要性のない人事考課規程の導入を賃上げ回答とセットにした協定書案を提示し、人事考課規程の導入について合意できなければ賃上げはできないとする態度をとり続けた。

平成6年に既に従組及び非組合員との間では人事考課規程の導入を含む給与改訂に合意しながら、賃上げのみを実施し、人事考課査定は同8年7月まで実施していないことをみても、両者が分離不可能であるとの会社の主張に正当な理由はない。

また、会社は、人事考課規程導入の提案に当たって、その細則を一切説明できなかった。

しかるに、組合が平成7年度給与改訂の金額については妥結すると通知したにもかかわらず、会社はこれを無視して妥結に応じず、従組員と差別して、組合員の賃金水準を低いままに据え置いている。

また、会社は在籍条項を理由に同7年12月に定年退職したJ分会員に対する賃上げを拒んでいる。

このように、組合が同意しないことを承知で、実施する予定もない人事考課規程の導入を賃上げ回答とセットにして提示し、故意に給与改訂協定の未締結状態を作り出し、平成7年度給与改訂を実施しなかった会社の行為は、組合員に差別的な経済的不利益を与えるとともに、組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

##### (イ) 団交について

会社は前記(ア)記載のとおり、給与改訂において、人事考課規程の導入と賃上げ回答をセットにして提示し、団交においてこれに固執する不誠実な態度をとり続けた。

また、解決権限を有するN会長あるいはG社長は団交に全く出席せず、会社は解決権限のない3人の団交要員（M顧問、K部長、L課長補佐）による不誠実な団交を繰り返した。

団交における上記のような会社の態度は不誠実であり、実質的な団交拒否に当たる不当労働行為である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 時間外労働の不指示及び6.2.15確認書案について

4年三六協定における「時間外労働及び休日労働」が4年カレンダーに基づくものであることは労使共通の認識であり、5年三六協定案に改訂年間カレンダーを前提とする旨の文言を含めたのは、「時間外労働及び休日労働」の意味を明確にしたにすぎない。会社があえてこの文言を付け加えたのは、組合が訴訟において主張している「休日」についての解釈を許せば、協定の運用において收拾不可能な混乱の発生が予想されたためである。

会社が時間外労働を指示しなかったのは、4年三六協定と同内容であるにもかかわらず、5年三六協定案について、当時過半数組合であった職組の側が締結に応じなかったためである。また、会社は他の従業員に対しても同様に時間外労働を指示しておらず、組合員のみを差別的に取り扱ったものでもない。

なお、6.2.15確認書案は、無用な紛争を長引かせないために申し入れたもので、訴訟の取下げを強要したものでもなければ、協定締結の条件としたものでもない。

したがって、時間外労働の不指示等について、会社に不当労働行為はない。

イ 平成7年度給与改訂について

(ア) 給与改訂の不実施について

賃金は労働の対価であるから、労働の提供の在り方を決める人事考課規程の導入と賃上げをセットで提案することには合理性がある。

会社が組合の分離協議要求に応じなかったのは、これまでの給与改訂において、組合が、協定を締結しておきながら、いったん賃上げ額を受け取ると、自分たちに不都合な項目については効力を否定することを繰り返しているため、賃上げと人事考課規程の導入とを切り離して協議すれば、組合は賃上げ額だけを受け取り、人事考課規程については話合いに応じようとしなことが十分に考えられたからである。

組合員に対して平成7年度給与改訂を実施できないのは、組合が自己の自由意思によって7年5月給与改訂案に同意しないことが原因であり、その結果、組合については、会社と協定を締結した別組合とは異なる取扱いがなされているだけのことであって、会社はすべての組合を平等に扱っている。

また、従組員に対して人事考課を実施しなかったのは、人事考課の公正、公平を期するため、全従業員について同時に実施すべきであると考えたためである。会社は、組合と人事考課規程の導入について合意すれば遡及して給与改訂を実施する旨を約束しており、不公平ではない。

(イ) 団交について

前記(ア)記載のとおり、人事考課規程の導入と賃上げをセットで提案したことは何ら不当ではなく、団交において協定締結に至らなかったのは組合の側に原因がある。

会社側の団交出席者は、団交出席に先立ち、N会長、G社長と十分な協議をした上で、権限が付与されている。M顧問は昭和41年頃から、K部長は昭和61年頃から、L課長補佐は平成元年から、それぞれ会社側団交要員として団交に出席し、給与改訂、夏季及び年末一時金に関するすべての協定について組合と交渉し、協定を締結してきている。

このように、会社が解決能力のない者を団交に出席させているということはない。会社には団交において何ら不当労働行為とされる点はない。

なお、本件審問終結時現在において平成7年度給与改訂協定が締結されていないのは、組合が、当初から協定案に含まれていた在籍条項等を了承せず、これを拒絶したためである。

したがって、平成7年度給与改訂がなされていないことについて会社に不当労働行為はない。

2 不当労働行為の成否

(1) 時間外労働の不指示及び6.2.15確認書案について

組合は、組合が同意できないことを承知の上で、5年三六協定案に改訂カレンダーに基づき運用する旨を明記することにより、三六協定を締結できない状況を会社が作り出したと主張するので検討する。

会社が5年三六協定案を提示した経過については、前記1.3(4)ないし(6)、4(1)認定のとおり、①4年カレンダーでは従前に比べ指定休が年間10日程度減少することになったが、その後、平成4年6月26日に会社と職組は4年三六協定を締結し、会社が4年カレンダーに基づいて算出した時間外労働手当を支払っていたところ、同5年5月10日、分会員及び職組の一部組合員が4年カレンダーは無効であるとして訴訟を提起したこと、及び②会社は同年6月18日、職組に対し、5年三六協定案として、4年三六協定の文面に労働時間は改訂年間カレンダー方式による旨を付け加えて提示したこと、が認められる。

また、時間外労働が指示されなかった経過については、前記第1.4(1)ないし(5)、(8)、(10)及び(11)認定のとおり、①同5年6月25日に4年三六協定が失効したことによって、会社は従業員全員に対し時間外労働の指示を中止したこと、②5年三六協定案について、分会及び職組は4年三六協定と同じ文面で協定することを主張したのに対して、会社は改訂年間カレンダーに基づく旨を明記することを主張し、団交は平行線をたどったこと、③同6年9月16日の本件6-57号事件申立て時に至るまで会社には三六協定は存在せず、会社の従業員全員に対する時間外労働の不

指示状態が継続していたこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実を総合すると、会社が5年三六協定案において改訂年間カレンダーに基づく運用を明記したのは、4年三六協定が締結され4年カレンダーに基づく勤務が始まった後に、分会員及び職組の一部組合員によって同カレンダーの無効を主張する訴訟が提起されるという事態が発生したため、協定締結後における時間外労働時間の算出を巡る紛争の再発を回避するためであると解されるので、5年三六協定案の提示自体を不当であるとする事はできない。

また、分会員及び職組員に時間外労働が指示されなかったのは、5年三六協定案に改訂年間カレンダーに基づく旨の文言を入れることについて、労使の主張が対立し団交において合意が得られず、4年三六協定が失効した後会社に有効な三六協定が存在しなくなったためであるが、5年三六協定に関する団交において労使合意が得られなかったことについては、前述した経過に照らし会社にその責めを負わせることはできない。

また、会社はこの期間、従業員全員に対して時間外労働の指示をしていないのであるから、分会員及び職組員に対する差別的取扱いがあったとは認められない。

したがって、本件救済を求める期間において、会社が分会員及び職組員に時間外労働を指示しなかったことは不当労働行為とは認められない。

次に、6.2.15確認書案についてみると、前記第1.4(7)認定のとおり、同文書には未払賃金請求事件の訴訟の取下げを約束させるかのような文言が記載されていることが認められるが、この文書は5年三六協定締結の交渉において会社の考えを示したものであると認められ、会社がこのような提示をすること自体を不当とすることはできず、また、組合がこの申入れに応じなかったことに対する会社の報復的行為等があった事実も認められないから、会社が6.2.15確認書案を提示したことも不当労働行為とはいえない。

以上のとおりであるから、時間外労働の不指示及び6.2.15確認書案に係る申立ては棄却する。

## (2) 給与改訂について

### ア 人事考課規程導入の提案とその交渉経過について

まず、本件人事考課規程導入の提案及び平成6年度における交渉経過についてみると、前記第1.5(3)、(6)、(9)ないし(11)及び(13)認定のとおり、①平成6年4月、会社は分会及び職組に対し、6年給与改訂案において、同年度の給与改訂案に加え、同7年度から人事考課規程を導入して基本給等の改訂に当たっては考課に基づく査定を行うことを併せて提案したこと、②分会及び職組は、給与改訂問題と人事考課規程導入問題の2つの問題はこれを切り離して検討するように主張したが、会社は両者を切り離して協定することはできない旨回答したこと、③会社提案では人事考課は能力考課、業績考課及び態度（意欲）考課



の3項目を基本内容とするものであり、これにより勤務成績を5段階に評価し、それに基づいて昇給額が定められるとするものであったこと、④その後、会社は平成6年度給与改訂交渉においては人事考課規程を導入することの基本合意を得て、詳細を後で詰めていきたい旨提案したのに対し、分会及び職組はあくまで2つの問題を切り離すように主張したこと、⑤その後も、労使は数回の団交を開催し、この間に職組は2つの問題を切り離し、人事考課規程については小委員会を設けることを提案したが、結局労使の主張は2つの問題を切り離すか否かの点を巡って平行線をたどったこと、⑥同6年11月24日及び同月25日、会社は人事考課規程の主眼点を説明した上、考課の内容、昇給ランク、考課の種類、考課の方法及び評定者についての説明を行ったこと、⑦同7年2月3日及び同月4日、会社が、人事考課表案を提示し、12項目の評価内容及び全部で約110点にわたる評価の着眼点を示したが、分会及び職組は更に具体的な内容を示すように要求し、会社はこれ以上に具体化することは困難であると回答したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、会社が平成6年度給与改訂と同7年度からの人事考課規程の導入とをセットとする協定案を提案したことについては、本件において人事考課規程が基本給等の改訂額の決定と密接な関係を持つものであり、また、その内容が他の従業員と比べて、組合員に特段の不利益を課すものとも認められないから、この提案自体を不当ということはできない。

次に、会社が組合からの人事考課規程導入の分離協議要求に応じなかったことについては、上記のとおり本件では給与額の決定と人事考課とは密接な関連があることに加えて、前記第1.5(7)認定のとおり、組合が過去の給与改訂等においていったん協定を締結しておきながら後になって協定締結が真意でない旨通告している事実が一度ならずあったことからみて、会社が、分離協議に応じたならば、その後において組合は人事考課規程についての協議に応じなくなると危惧したとしてもやむを得ないと考えられ、会社があくまで給与改訂と人事考課規程導入をセットとする協定を主張し分離協議に応じなかったことについて一方的に会社に責任があるとするとはできないから、この点に関する会社の態度を不当とはいえない。

また、会社の交渉態度についても、会社は人事考課規程導入については基本合意でもよいとする譲歩の姿勢を示していることや、人事考課規程の内容は、その性格上、組合が主張するような詳細を提示できなくともやむを得ないものであるにもかかわらず、団交の中でより具体的に示してきた経過が認められ、会社の人事考課規程導入についての交渉態度が不誠実であったとはいえない。

イ 平成7年度給与改訂について

次に、平成7年度の給与改訂と人事考課規程の導入問題についてみると、前記第1.6(2)ないし(4)及び(6)認定のとおり、①平成7年4月26日、会社は同年度から人事考課を実施するとして人事考課規程を含む7年4月給与改訂案を提案したこと、②同年5月30日、会社が賃金増額について一部変更した7年5月給与改訂案を提案したところ、分会は再度人事考課規程を切り離して協議することを要求したこと、③同年7月2日、分会は会社に対し、7年5月給与改訂案のうち金額については妥結する旨の妥結通告書を提出したが、会社は人事考課規程を分離する妥結には応じなかったこと、④同年10月28日、会社は分会に人事考課は当初3段階評価で導入し、定着してから5段階評価にすることも可能であると説明したこと、がそれぞれ認められる。

会社が再度同7年度からの人事考課規程導入と同年度の給与改訂とをセットとする協定案を提案したことについては、前年度の給与改訂に係る団交が組合と会社との間で決着がついておらず継続していた事情に関しては前記ア判断のとおりであること、また、会社と従組との間では既に同7年度からの人事考課制度導入に合意しており、同年度に実施するならば組合ともそのことを協議しようとすることは当然であると考えられることから、平成7年度給与改訂に際して再度セット協定を提案したことをもって不当であるとはいえない。

また、会社が給与改訂と人事考課規程導入をセットとする協定を主張し、組合からの分離協議要求や分離妥結通告に応じなかったことが不当であるといえないことは前記ア判断と同様である。

組合は、会社が従業員及び非組合員に対しては人事考課を実施せずに平成7年度給与改訂を行いながら組合とは分離妥結しなかったことが差別的取扱いであると主張する。しかしながら、組合との間で人事管理の基本的な事柄である人事考課制度についての合意が得られていない状況下で、一部の従業員のみを対象として人事考課を実施することは公正、公平を欠くとした会社の判断を直ちに不合理なものとすることはできない。また、会社が、組合との間で人事考課制度の導入の合意を得るため、同年10月28日に至っても人事考課規程の内容について譲歩する姿勢を示していることを考えると、会社は同年度においてはあくまで組合と協議の上、人事考課規程を導入しようとしていたものと認められ、会社が従組員及び非組合員に対して人事考課を実施せずに平成7年度給与改訂を行ったことは、組合と妥結できなかったためにやむを得ず採った措置であると解するのが相当であって、組合員に対する差別的取扱いであるとは認められない。

ウ なお、組合は、本件団交において、会社が解決権限のない団交要員を出席させている旨主張するが、前記第1.8認定のとおり、会社の本件団交要員は、平成2年頃から分会及び職組との団交に出席し、交渉を行った上協定の締結に当たっていることが認められ、本件におい

てこれら団交要員の権限が従来と異なるとの事実も認められないから、この点に関する組合の主張は採用できない。

エ 以上のとおり、平成6年度及び同7年度給与改訂の交渉において、会社が給与改訂と人事考課規程の導入をセットとする協定を提案し、両者をセットとする協定でなければ妥結できないとしたことには理由があり、会社の団交態度が不誠実であったとは認められず、また、平成7年度給与改訂については、組合が人事考課規程の導入に反対したため妥結に至らなかったもので、組合員に対して平成7年度給与改訂を実施しなかったことに会社の不当労働行為は認められないから、給与改訂についての団交及び平成7年度給与改訂に係る申立ては棄却する。

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

平成9年12月26日

大阪府地方労働委員会  
会長 由良 数馬