

岡山、平 2 不 6、平12.4.13

命 令 書

申立人 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、本件命令後速やかに、本件申立当時申立人内山工業労働組合に所属していた次の組合員に対し、平成元年7月3日に支給した平成元年上期賞与及び平成元年12月15日に支給した平成元年末下期賞与を次のとおり是正し、各人に既に支払った金額とこれによって算定した金額との差額を支払わなければならない。
 - (1) 上期賞与
 - ① 別紙2「賞与及び業績貢献金・奨励金支給一覧表」記載のNo.1～No.85及びNo.99～No.119の106人について、その平均支給額が620,000円を下回らない限度において再査定すること。
 - ② 上記①の再査定は、各人に既に支払った金額を下回らない程度において行うこと。
 - (2) 下期賞与
 - ① 別紙2「賞与及び業績貢献金・奨励金支給一覧表」記載のNo.1～No.4、No.6～No.85及びNo.99～No.119の105人について、その平均支給額が657,000円を下回らない限度において再査定すること。
 - ② 上記①の再査定は、各人に既に支払った金額を下回らない程度において行うこと。
- 2 被申立人内山工業株式会社は、本件命令後速やかに、本件申立当時申立人内山工業労働組合に所属していた別紙2「賞与及び業績貢献金・奨励金支給一覧表」記載のNo.1～No.98の98人に対し、平成元年10月31日に支給した奨励金について、各人に既に支払った金額と8万円との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人内山工業株式会社は、申立人内山工業労働組合組合員に対し、賞与・奨励金等の支給に際し、その所属を理由に不利益に取り扱うことにより、申立人内山工業労働組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人内山工業株式会社は、本件命令後速やかに、申立人内山工業労働組合に対し、下記内容を記載した書面を交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

内山工業労働組合

執行委員長 X 1 殿

内山工業株式会社

代表取締役 Y 1

当社が行った貴組合員に対する次の支給に差別取扱いがあり、岡山県地方労働委員会によって、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。

記

- 1 平成元年7月3日及び平成元年12月15日の平成元年上期賞与及び下期賞与の支給
 - 2 平成元年10月31日の奨励金の支給
- 5 申立人内山工業労働組合のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事件の概要と審査の経過

- 1 本件は、被申立人内山工業株式会社（以下「会社」という。）が申立人内山工業労働組合（以下「組合」という。）の組合員に対して平成元年に支給した上期及び下期の賞与並びに奨励金について、差別支給が行われたことが不当労働行為であるとして平成2年10月31日に申立てのあった事件である。
- 2 当委員会（以下「岡山地労委」ともいう。）は、平成3年3月14日に組合側及び会社側の調査を行ったが、同年12月20日からは和解作業が開始されたため以後審査は中止していた。

本件労使間には、不当労働行為救済申立事件が当委員会に8件、神奈川県地方労働委員会（以下「神奈川地労委」という。）に2件、組合員の懲戒処分、解雇等の民事訴訟事件も岡山地裁（以下「岡山地裁」という。）等に多数係属し、紛争は長期かつ深刻化していた。そのため、本件も含めて労使間の紛争を和解により全面的に解決することが求められていた。

そこで、平成3年8月29日に当委員会に係属していた後述の本件労使間の岡委昭和63年（不）第7号不当労働行為救済中立事件が結審したのを契機に、以後、労使に対して当委員会、中央労働委員会（以下「中労委」という。）が和解による解決について長期に幾度となく意向打診、説得を行った。そしてその結果実施された和解作業は、当委員会においては平成3年12月20日から平成4年11月9日まで、また、中労委においては平成5年11月26日から平成6年12月16日まで及び平成8年9月12日から平成9年12月3日までと長期にわたるものであった。

しかし、これらの長期にわたる和解作業にもかかわらず双方合意に至らずいずれも打ち切りとなったため、平成9年12月11日に本件審査を再開し、平成11年4月13日に結審したものである。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

会社は、コルク製品・工業用ゴム製品・合成樹脂製品等の製造販売を業とする株式会社であり、本件申立当時（平成2年10月31日）、岡山市江並に本社及び岡山第一工場、岡山第二工場を置き、邑久部邑久町に邑久工場を、大阪府東大阪市に大阪工場を、神奈川県茅ヶ崎市に茅ヶ崎工場を、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従業員数は約680人である。

会社の営業年度は、10月1日から翌年9月30日とされているが、第31期（昭和61年10月1日～昭和62年9月30日）から第34期（平成元年10月1日～平成2年9月30日）までの損益計算著による決算額の推移は次のとおりである。これによると、第32期の売上高と経常利益は、前期比17%の増収、32%の増益、第33期では、前期比13%の増収、21%の増益となり、第34期では、前期比7%の増収、25%の増益となっている。

（単位：千円）

	第31期 S 61年10月 ～ S 62年 9月	第32期 S 62年10月 ～ S 63年 9月	第33期 S 63年10月 ～ H元年 9月	第34期 H元年10月 ～ H 2年 9月
売上高	16,322,975	19,109,892	21,624,027	23,203,332
経常利益	342,946	452,728	546,089	684,406

なお、会社は、別に関連する企業としてエヌイーシール株式会社他8社の系列子会社を擁し、これらを総合してウチヤマグループを構成している。

(2) 組合

組合（昭和21年3月に内山コルク工業所三幡工場労働組合として結成。）は、会社の従業員を構成員とする労働組合であり、各工場ごとに支部が組織されており、本件申立時の組合員数は132人である。

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会（以下「合化労連」という。）に加盟したが、昭和61年12月に合化労連が分裂したことに伴い脱退し、昭和62年3月、全国化学労働組合協議会（以下「全国化学」という。）に加わった。さらに平成10年9月には新たに結成された日本化学産業労働組合連盟に加わり現在に至っている。

(3) 他の労働組合の状況

会社の従業員を構成員とする労働組合には、組合のほかに、昭和63年6月に邑久工場従業員13人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月に岡山第一工場従業員5人によって結成された内山コルク労働組合、同年11月に大阪工場の従業員14人によって結成された内山工業大阪工場労働組合がある。

（[注]以上の事実についての主な認定資料は甲準備書面、甲第5号証、同第

6号証、同第7号証、同8号証、同第6号証及び同第8号証等である。)

2 本件労使関係（本件の背景的事情）

(1) 昭和62年までの労使関係

組合は、昭和47年に産業別労働組合である合化労連に加盟した頃から、従前に比べて高賃金を目指して会社と交渉を行い、以後、賃上げは組合の要求にある程度沿う結果で推移し、昭和60年頃まで、労使関係はおおむね安定していた。

ところが、会社の業務内容の中心が、コルク部門から次第に自動車関連部門へ移行するようになったことに伴い、昭和61年、会社は自動車関連業界の動向を見極めた上で賃上げをするという考え方を示し、このころから労使の対立が激化するようになった。

以後、賃上げ相場や賃上げ回答時期を自動車関連業界の基準に求める会社と、従前どおり化学産業の基準に求める組合との間で、春闘等を巡り激しく対立することとなった。

そして、昭和62年春闘においては、両者の主張の隔たりが大きく解決に至らないことから、両者は同年5月9日に当委員会にあっせん申請し、同年6月1日に行われた当委員会のあっせんの結果、賃上げ額9,340円で妥結したが労使間の溝は狭まらなかった。

(2) 昭和63年春闘の状況

昭和63年春闘は、組合が同年3月24日付けをもって、会社に対し、基本給の賃上げ額を20,500円とし、回答指定日を同年4月8日とする要求書を提出したことから幕が開いた。

そして、春闘を巡る労使交渉は、おおよそ以下の展開をたどった。

昭和63年	3月31日	団体交渉を3回開催
	4月7日	
	4月8日	団体交渉 回答指定日であったが、会社は、有額回答をしなかった。
	4月12日	解決するまで残業拒否及び連続作業非協力闘争に入る。
	4月12日	終業前2時間の全面ストライキ
	13日	
	4月14日	団体交渉 賃上げ交渉は進展しなかった。
	4月18日	終業前2時間の全面ストライキ
	4月19日	団体交渉 会社が、賃上げ額9,400円を回答し、これが最終回答であるとして以後7月14

	日まで団体交渉に応じなかった
4月25日	全面24時間ストライキ
4月26日	重点部門指名ストライキ（52人）
）	
30日	
4月27日	組合が口頭により団体交渉を申し入れ会社も一旦は5月6日開催に同意したが、後になって組合が5月6日からストライキに入る旨の通告を行ったことを理由にこれを拒否した。
5月6日	重点部門指名ストライキ（52人）
）	
13日	
5月9日	終業前2時間の全面ストライキ
5月11日	組合が口頭により団体交渉を申し入れたが、会社は拒否した。
5月14日	茅ヶ崎工場重点部門指名ストライキ（13人）
5月16日	重点部門指名ストライキ（85人）
）	
20日	
5月16日	終業前2時間の全面ストライキ
5月23日	終業前2時間の全面ストライキ
同日	組合が口頭により団体交渉を申し入れたが、会社は拒否した
5月23日	重点部門指名ストライキ（87人）
）	
28日	
5月30日	重点部門指名ストライキ（94人）
）	
6月3日	
6月2日	組合が「88春闘交渉打開の申し入れ書」を提出した。
6月6日	岡山・大阪・茅ヶ崎工場で組合が行った争議通告にいわゆるワープロミス事件が発生
6月6日	邑久工場全面ストライキ（55人）
）	
10日	
6月8日	会社は、組合の「88春闘交渉打開の申し

	入れ書」に対する回答をした。
6月10日	組合が文書により団体交渉を申し入れたが、会社は拒否した。
6月14日) 24日	邑久工場全面ストライキ (55人)・重点部門指名ストライキ (70人)
6月16日	組合が文書により団体交渉を申し入れたが、会社は翌17日これを拒否した。組合は岡山地裁に対し、団体交渉応諾、スキャップ禁止の仮処分を申請した。
6月17日	組合が団体交渉を申し入れたが、会社は拒否した。
6月20日	会社は、同月17日に組合員13人による新労組が結成されたことを広報した。
同 日	上記13人の組合員から、組合へ脱退届が提出された。
6月24日	組合が団体交渉を申し入れたが、会社は拒否した。
6月29日	組合が団体交渉を申し入れたが、会社は拒否した。
同 日	組合が賃上げ額を9,400円とすることで妥結するとの意思表示をしたが、会社は拒否した。
7月14日	組合・会社の間で団体交渉が行われた。
7月15日	妥 結 その内容は、昭和63年度の賃上げとして基本給を9,400円引き上げるものであった。

このように昭和63年3月24日に要求書が提出され、同年7月15日の妥結をみるまでには、実に114日間を要し、その間ストライキの日数も延べ49日間に及んだ。

このような紛争の長期化は、先に触れたとおり、いわゆる春闘相場を巡って組合が化学産業の基準を目標としたのに対し、会社が自動車関連業界の基準を主張し、労使双方とも不退転の姿勢を示して譲らなかったためである。

(〔注〕以上の事実についての主な認定資料は甲第、8号証等である。)

(3) 岡委昭和63年(不)第7号不当労働行為救済申立事件(63-7事件)

上記春闘の経過の中、昭和63年7月11日、組合は会社を相手方として、
①組合脱退勧奨 ②脱退者への応援業務からの早期復帰 ③便宜供与の不利益変更等が不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てをした。

当委員会は、平成4年12月14日、概略、以下の事実を認定の上、これを救済する命令（以下「63-7命令」という。内容等後述。）を発した。

ア 役員・管理職等による組合脱退勧奨

昭和63年6月中旬から同年7月下旬にかけて、会社のY1社長、Y2取締役品質管理部長、Y3岡山第二工場長、Y4品質管理部次長、Y5品質管理部課長、Y6岡山第二工場製造一課長等がX2岡山第一工場第二成型組従業員、X3品質管理部従業員ほか数名に対し、職場においてあるいは自宅への電話などにより、組合から脱退すること、他の労働組合へ加入することを勧奨・勧誘した。

また、茅ヶ崎工場において、昭和63年6月27日付けで組合の同工場支部長X4が、草むしり等の雑作業に従事させられ同年12月21日付けで組長から班長へ降格させられたこと及び昭和63年6月末から7月初めにかけて同工場長らにより組合脱退工作が行われたこと（組合員29人のうち19人が脱退した。）が不当労働行為であるとして、組合等は昭和63年8月8日に神奈川県地労委に救済申立てを行い、同地労委は平成3年10月29日付けで組合の申立てを認めこれを救済する命令を発した。なお、同命令は一部字句の修正のほか、同旨で、中労委における再審査及び東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）における行政訴訟においても維持され、確定した。

イ 営繕緑化班への応援

会社は、昭和63年6月初めに、従来外注に出していた工場構内の草取り・清掃・土木作業などを行う営繕緑化班という部署を設け、スト解除後に職場に戻った組合書記長等組合員14人に順次同営繕緑化班へ応援に赴くよう作業命令の形で指示し、また、18人に内職者が行っていたゴム製品のバリ取り作業を応援するよう指示し同作業に従事させた。

営繕緑化班は、岡山第二工場グラウンド隅に4坪ほどのプレハブ建物の休憩室があるのみで、作業は現職場から離れた場所で終日、他従業員と顔を合わせることもなく、数多くの社員から著しく不利な処遇を受けたとみられるものであった。

ウ プレス機L89の移設問題

昭和62年10月、会社は受注が大幅に伸びた一般シールの受注消化と邑久工場の採算の向上・改善を図るため、休転中であつた岡山第二工場のプレス機L89を邑久工場へ移設することと、これに伴う2人の臨時従業員の採用を組合に申し入れた。

これに対し組合は、邑久工場における組合員の占める割合が低下するとして臨時職員ではなく正社員を採用することを回答し対立した。

その後もこの対立は続いたが、会社が最終的に既存の臨時社員を輪番制で就労させる業務命令で対応したことで組合は態度をより硬化させ、それに絡んで長期間にわたる三六協定の締結拒否にまで問題が発

展した。

エ エヌイーシール直出荷問題

会社は、子会社であるエヌイーシール株式会社の工場で生産させていた自動車メーカーからの発注の一部を、メーカーへ直接納入するのではなく、一旦会社へ持ち込み、検査・包装を行った上で発送していた。

会社は、自動車メーカーからこのような製品移動は非効率なロスである旨の指摘を受けていたので、エヌイーシール株式会社で検査等を行い、直接メーカーに搬送することに改めようとした。

これに対し組合は、岡山第二工場の人員削減や同工場の売上げ減による組合への悪影響を懸念して反対した。

この問題については、昭和63年1月上旬から2月下旬まで数回にわたる協議を重ね、会社が雇用の維持に努力する旨を説明したが組合の納得が得られず、結局同年2月29日から直出荷を開始した。

オ スキップ禁止問題

労働協約（協約に記名押印はないが、事実上の労働協約。）第78条には、争議協定として、争議中、会社は新たな労務者の雇入れ及び他の事業場の従業員による代替就業をさせない旨の規定があった。

会社は昭和63年4月中旬に、ストライキのために手薄となった生産工場へ本社管理部門の管理職などを投入して稼働量の維持を図った。

これに対して組合は、この行為は上記協約に違反するとして会社に強く抗議したが、会社は、得意先を守り、協力工場及び内職者の生活権を守るという観点から、必要な生産対応は行っていくとし、さらに、本社管理部門は上記規定の「他の事業場」に該当せず違反しないとの見解を示した。また、茅ヶ崎工場においても類似の事例が発生し、組合は抗議を繰り返した。

カ 組合旗の立てかけ

組合は、従前より争議期間中、工場周辺に組合旗を立て組合員の団結高揚を図っていた。

昭和63年の春闘時にも各工場の正門付近敷地内に組合旗を立てていたところ、会社は敷地内のものについて、口頭及び文書で組合旗を撤去するよう要請し、組合は間もなく正門付近敷地内の組合旗を撤去した。

キ メーカーからの指摘

会社は、昭和63年5月26日頃に会社の工場視察を行った自動車メーカーの担当者から「組合旗が立っていたり腕章をつけた社員を見かけるが、生産ラインに影響が出るとメーカーからの取引に致命的な欠点になる」との話が聞かされた。

また、受注の一部の辞退や転注などをした際にメーカー側から、「労組問題をもう少し整理しないと今後の取引を行わない」との申し入れ

を受けたこともあった。

ク 争議通告のワープロミス事件

労働協約第75条には、争議の予告について、争議行為の3日前までに相手方に書面で通知しなければならないとの規定があった。

組合は、昭和63年6月6日から10日までの指名ストを計画し、同月6日から指名ストライキに入ったところ、間もなく会社から協約違反であるとの警告を受け、組合は急遽ストライキを中止した。

これは、ストライキの実施期間を誤って同年5月30日から6月3日までと記載していたためであり、これはいわゆるワープロミスというべきものであったが、会社は組合に抗議書を出し、さらに同月9日付けのウチヤマニュース（会社の社内広報紙。後述ソ参照。）号外においてその抗議書の内容を記載するとともに、組合への批判及び責任者の処分云々について掲載した。

ケ 組合事務所の変更要求

会社は、平成元年6月27日に組合に対して、新設備導入に伴う工場用地の適地であるとして、会社が貸与している組合事務所の明け渡しを通告した。

その後代替事務所の問題等を含めて協議を重ねたが合意に至らず、会社は、時間的制約もあり、新設備の設置場所を別の場所に変更した。

コ イエローカード

組合は、昭和63年6月頃の前期(3)のア前段の会社による組合脱退勧奨に対し、組合員にイエローカードと称するメモ紙を持たせ、会社から組合脱退の働きかけがあった場合は、直ちにこれにメモして組合に提出させるという対抗策をとった。

これに対して会社は、組合や組合員に対し、相次ぎウチヤマニュースで「イエローカードの職場内持込禁止、職務専念義務違反、処罰や査定の対象」等々の警告を行った

組合へ提出された同カードは数十通に達し、なかには脱退勧奨を疑わしめるものがかなりあった。

サ チェックオフの廃止

会社は、組合と書面によるチェックオフ協定を結んでいなかったが、過去30年にわたって組合費等の給与天引きを行っていた。

昭和63年6月17日に新労組が結成され、社内に組合とともに3つの労働組合が併存することとなった同年11月8日に、会社は、3組合にたいして同一内容の「組合費等の給与天引に関する協定書」を提案して、書面によるチェックオフ協定の締結を求め、協定を締結しなければ以後チェックオフを行わないと通知した。

これに対して、新労組等は合意したが、組合は、協定案の争議行為を行った月は天引きを行わない規定の削除を求めた。

会社はこれを拒否し同月28日に「会社が提案した協定が締結されな

いならば、昭和63年11月分以降の天引きを行わない」旨を通知し、それ以降組合に関してはチェックオフを行っていない。

シ 作業服の変更

会社は、平成元年12月に組合に対し、C I活動の一環として作業服の変更と作業服の支給に関する協定の締結を申し入れたが、組合は、協定内容に会社指定のもの以外は作業服に付けないことの一項がありこれはワッペンの着用をこの機会に規制しようとするものであるとして拒否した。

このため、組合員以外はすべて新作業服を利用するようになったが、組合員は引き続き従来の作業服を着用している。

ス 新労組等の設立と組合員の脱退状況

邑久工場の組合員X 5ほか12人は、昭和63年6月17日に新労組を結成した。同日、茅ヶ崎工場長は同工場食堂の掲示板に「労働組合結成通知書」を貼り出し広報した。組合は、労働協約第5条のユニオンシヨップ条項に基づき脱退者の取扱いについて協議を申し入れたが、会社は、組合に概略以下のように回答し、またそれをウチヤマニュース号外に掲載した。

「労働協約第5条但し書きにより、解雇するかしないかの決定権は会社にある。新しく結成された労働組合に加入した者の解雇は無効であるというのが確立された裁判所の判断であり、脱退者を解雇しない。」

そして、この13人を皮切りに、急に組合員の脱退が始まり、以後、連日にわたり多数の脱退者が続出し、昭和63年6月当時380余人いた組合員は、同年11月末に143人となり、会社の労働者総数の過半数を割り込むまでに至った。

セ 住宅ローンの切り換え

会社は、昭和63年7月12日付けウチヤマニュース号外で、組合を脱退すると労働金庫の住宅ローンなどを一時に繰上げ返済する必要が生じることを想定し、そのローンを他の金融機関から借り換える方法を広報した。

その際、組合の批判をするとともに、組合を脱退しても解雇されることのない趣旨も付言し、さらに借り換えは労働金庫からの借入れと比較して金利は低く保証人も不要であると報じた。

ソ 「ウチヤマニュース」による社内広報活動等

会社は、その広報活動として、定期的ないし随時に社内報ウチヤマニュースを発行し全従業員に配布していたが、昭和63年6月22日付けから同年8月22日付けまでのウチヤマニュース号外で組合を批判する記事など掲載した。

また同年12月28日の年末社長あいさつにも組合を批判するものがあった。

タ 修養館の使用拒否

岡山第一工場内の東南角に修養館と称される食堂兼集会施設があるが、組合は、従来から会社へ口頭による申込みを行うだけでその許可を受け、主として、定期・臨時の組合大会や集会、学習会に利用しており、会社に予定のない限り使用申込みを拒否されたり条件を付けられたりしたことはなかった。

しかし、昭和63年6月29日の組合臨時大会、さらには7月6日の学習会のための使用申し入れについては、両日はいずれも会社の使用予定がないにもかかわらず拒否された。一方、新労組には7月5日の集会のために使用させている。

その後、同年7月15日の春闘妥結以後、会社は、使用を許可するようになったが、その際、使用目的を明確にすること、外部の組合関係者を会社構内へ立ち入らせないこと等の新たな条件を付けたため、組合はこれに反対し、合意に至っていない。

チ 構内放送設備の利用

組合は、従来から会社の構内放送設備を利用して関係の組合員に組合の用務を伝達していた。利用は、休憩時間など勤務時間外を利用し、あらかじめ守衛の許可を得て行われていた。その後昭和60年4月以降、各職場の電話機から直接、構内放送ができるよう変更されたため、許可を得ることなく組合は随時自由に同施設を利用していた。

ところが、昭和63年6月3日、会社は組合に対して、組合用務のための利用はこういう情勢だから御遠慮願いたいと申し出るとともに、その後も組合が2回構内放送を行ったことに対し、抗議書を送付しその中で「責任を追及する権利を留保する」と通告した。

ツ 特別休暇の許可

労使間では従来、就業時間中の組合活動は特別休暇として処理され、これは欠勤と比較して、有給休暇付与の基礎出勤日数、懲戒、休職の適用などで有利な取扱いを受けることとなっていた。そして、従来長年にわたり、組合関係の集会や行事に参加するため、組合員が申請した特別休暇が会社によって拒否されたことはほとんどなかった。

しかし、昭和63年6月9日に当時の組合執行委員長X6（以下「X6」という。）が、組合業務のため特別休暇を申請したところ、会社は、組合定期大会ないしはそれに準ずるもの以外には特別休暇を認めないと拒否し、それ以降、県総評常任幹事会や全国化学定期大会への参加などのための休暇の申し出も拒否し、またその頃から組合員の申請はほとんど拒否するようになった、

会社は、拒否する理由について「会社の裁量の範囲である」とのみ回答し、その後も限定された一部の目的以外は特別休暇を承認しない態度をとり続けた。

チ 上部団体役員等の会社構内への立ち入り制限

従来、外部から組合各事務所を訪れる場合は、工場入口でその旨を

申し出るだけで自由に工場構内に立ち入り、組合事務所のほか、集会を開催している食堂・休憩室などにも随意に立ち入っていた。

ところが、昭和63年6月14日に全国化学の議長が邑久工場を訪れ、組合邑久工場支部事務所へ入ろうとしたところ会社によって入構を拒否され、その後も度々上部団体などのオルグと会社の管理要員との間で若干の紛議が発生した。

これ以降会社が組合員以外の上部団体・地区関係者に対して同年8月までに入構を拒否した事例は10数回に及んだ。

【63-7 命令】

平成4年12月14日、当委員会は上記事実認定に基づき概略次の救済命令を発した。

1. 会社は、組合員に対し、同組合から脱退すること及び組合へ加入することを奨励、勧誘してはならない
2. 会社は社内放送や社内報によって、組合が正当に行った争議行為を誹謗、中傷する広報宣伝を行いもって組合の運営を支配してはならない。
3. 会社は組合と、集会施設、構内放送設備、組合用務にかかる特別休暇、外来者の組合事務所・集会場への立ち入りに関しその申込み及び承認について協議しなければならない。

4. 陳謝文の交付

(内容)

- ① 会社役員、管理職が組合員に対し脱退勧奨及び他組合への加入を奨励勧誘したこと。組合員を営繕緑化・バリ取りなどの業務に就かせ、更に、従前の職場に復帰するに当たり、その先後を利用して脱退勧奨及び他組合への加入の奨励、勧誘をしたこと。会社がウチヤマニュース号外の住宅ローンの切り替えに関する記事で脱退勧奨したこと。
- ② 会社がウチヤマニュースの内容の一部等において組合の賃上げ要求や争議行為を排謗、中傷し、組合の運営を支配したこと。
- ③ 会社が長期にわたり組合の使宜のために認めてきた集会施設の使用、構内放送設備の利用、特別休暇の承認、上部団体役員などの組合事務所などへの自由立ち入りに関し、組合と事前に協議することなく急に組合の不利益に変更したこと。

なお、同命令は、中労委における再審査(平成10年3月4日命令)で一部字句の修正等の外、そのまま維持され、中労委命令が確定した。

(4) 岡委平成元年(不)第2号不当労働行為救済申立事件(元-2事件)

前記(3)の63-7事件に続き組合は平成元年2月23日、①昭和63年の人事異動における不利益配転 ②昭和63年上期及び下期賞与における差別支給 ③昭和63年業績貢献金における差別支給 ④チェックオフの廃止

等が不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てをした。当委員会は、平成6年1月21日、概略、以下の事実を認定の上、これを救済（昭和63年上期賞与の件については棄却。）する命令（以下「元 - 2 命令」という。内容等後述。）を発した。

ア 昭和63年10月4日付け人事異動

(ア) 労使協議

会社の定期人事異動は、例年9月21日付けで行われ、異動の規模も昭和60年に邑久工場が新設されたとき以外は比較的小規模であった。

しかし、昭和63年の定期人事異動は、人員配置計画策定の遅れから同年9月23日によろやく会社と組合との間で経営協議会が開催され、職場の活性化と多能工の養成を行う旨の基本方針に基づき、組合役員9人の異動、東京営業所への1人の転勤及び余剰人員対策として新設する藤崎作業所への12人の配転などの提案を行ったが、組合は不当な内容であるとして再考を求めた。

その後の経営協議会においても、会社の説明に対し組合は、人選理由が明確にされていないこと、また内容自体も不当であるとして合意せず、会社は、同月30日の5回目の経営協議会において、十分な協議を尽くしたとして同年10月3日から人事異動を実施する旨通告した。組合は抗議書を提出するとともに、団体交渉を申し入れたが会社は応じなかった。

(イ) 異動の発令

会社は、昭和63年10月3日、各異動対象者に同月4日付け人事異動の辞令を課長や組長等の職制を通じて交付したが、組合は、この発令は労働協約を無視した暴挙であり直ちに発令を留保し団体交渉に応じるよう求める抗議書を提出した。

会社は、異動対象者に事前の意思確認等は一切行っておらず、辞令交付の際にも本人に異動理由等の具体的説明は行われておらず、さらに、不満を持った異動対象者の質問についても職制は会社上部で決定されたことでわからないなどとして明確な回答をしなかった。

異動の内容は、その対象者が89人であり、会社においてはかつてない大規模なものであったが、そのうち組合員は62人を数え、69.7%と非常に多くの割合を占めた。

また、この人事異動以降、翌年9月21日付けで行われた次期人事異動までの間、会社は逐次人事異動を実施したが、その内訳は組合員43人の異動に対し、新労組等他の組合員は組合から脱退した直後に班長になった新労組組合員1人のみであった。

(ウ) 藤崎作業所

昭和63年10月、会社は、同年春闘のストライキによりベアリングシールの受注が減少し、早急に回復の見込みがないため余剰人員の

吸収策を講ずる必要があるとして、新たに藤崎作業所を開設した。

藤崎作業所の建物は、会社本社から約1.2km離れた場所に、面積約330㎡の土地を借り上げて、その上に約79㎡の粗末なプレハブの平屋を建てたものであるが、同所の作業内容は、ベアリングシールのバリ取りや不良品の中から良品を選別する作業など、従来内職で行われていた単純な手作業であり、専門的な他の仕事に熟練した従業員にすれば屈辱感の否めない部署なり業務であった。また、定期的な管理職と現場従業員等との業務運営等に関する打合せの機会は一切無く、さらに、従業員の冠婚葬祭の連絡や会社の緊急連絡等も遅れてなされるなど従業員にとって疎外感を有する勤務箇所であった。

昭和63年10月4日付けの人事異動により同作業所に配属となった12人全員が組合員であった。その中には、中央執行委員長、中央書記長及び中央執行委員2人が含まれており、他の組合員もすべて現在あるいは過去において代議員等の組合役員経験者であった。

(エ) 総務部営繕緑化班

昭和63年10月4日付け人事異動において、前記(3)のイで認定した総務部営繕緑化班に配転となったのは3人であり、そのうち2人は組合員であり、残りの1人は新労組の組合員であるが、これは本人が希望したものであった。

(オ) 事務所組織と現場組織

会社の組織は、明文の規定はないものの實際上、製品の開発研究や技術管理、総務、企画・管理業務に従事する事務所組織と、直接に製品生産や検査作業用に従事する現場組織とに大別されており、賃金や労働時間などの基本的な労働条件に差はないが、両者は職制及び資格制度の面で異なる取扱いがなされており、また、過去には、前者が職員と称され月給制であったのに対し、後者は工員と称され日給月給制であったことなどもあり、従業員の間では前者を後者よりも上位とする意識が定着していた。

昭和63年10月4日付け人事異動において、事務所組織から現場組織に異動となったのは、組合員3人であり、逆に現場組織から事務所組織に異動となった者は、新労組組合員2人であった。

(カ) 職制及び資格制度

現場組織の職制としては、各組及び各班ごとに組長及び班長が置かれて、さらに一部の組には副組長が置かれており、それぞれの組及び班の業務を管理・統括している。また、昭和63年10月当時、組長手当は月額4,000円、班長手当は月額3,000円であり、賞与の支給についても各職制ごとに加算が行われていた。なお、平成元年1月の給与から、組長手当は月額7,000円に、班長手当は月額4,500円に引き上げられた。昭和63年10月4日付け人事異動前において、会社

が従業員あるいは組合に対し各職制の任期について言及したことはなく、一度班長に任命されると特段の事情がない限り継続してその職にあるのが通例であった。

同人事異動においては、一般従業員から班長に任命されたり、班長ないし副組長から上位の副組長ないし組長に格上げされた者は、組合員については3人であったが、そのうち1人は藤崎作業所の班長への任命であり、もう1人はその後間もなく組合を脱退している。一方新労組等の組合員では8人が格上げされた。

逆に、班長を解任されたり、組長ないし副組長からそれより下位の副組長ないし班長に格下げとなった者には組合員6人のほか、新労組の組合員3人がいたが、この3人の格下げはいずれも健康上の理由等の本人の希望によるものであった。

(キ) 組合役員の異動

昭和63年10月4日付けの人事異動においては、組合の執行委員15人のうち9人が異動の対象となり、そのうち4人が藤崎作業所へ配転となった。また、組合立直しのために昭和63年8月に新たに就任した特別執行委員5人のうち2人が異動となった。なお、新労組等の執行委員で異動の対象となった者は、現場組織から事務所組織に配転となった1人と、従前の職場において班長から副組長に格上げとなった2人のみであった。

また、組合邑久工場支部においては、昭和63年当時、役員は10人で、そのうちの代議員7人の中で5人が同年7月初めから9月末までの間に組合を脱退して新労組等に加入し、同年10月4日付けの人事異動において、残る役員5人が次のとおり異動となった。

役員	配転前職場	配転後の職場
(支部長) X 7	邑久工場検査組 (常日勤)	邑久工場成型組 (2交替)
(副支部長) X 8	邑久工場成型組 (2交替)	邑久工場仕上組 (常日勤)
(書記長) X 9	邑久工場成型組 (2交替)	藤崎作業所
(代議員) X 10	邑久工場成型組	藤崎作業所
(") X 11	邑久工場仕上組	第二工場第一成型組

当該人事異動により、X 7は、常日勤から2交替勤務になったことにより、支部役員と支部組合員との意思疎通が困難になるなど支部の組合活動に支障を来たすこととなった。

また、組合邑久工場支部は、昭和63年11月25日に、新役員体制を、

支部長・X 7、副支部長・X 12、書記長・X 13と決定したが、このうちX 12とX 13は当時常日勤であったが、会社は平成元年2月6日、上記三役のうちX 12とX 13について次のとおり配置転換を行った。

役員	配転前職場	配転後の職場
(副支部長) X 12	邑久工場仕上組 (常日勤)	邑久工場成型組 (3交替)
(書記長) X 13	邑久工場製造課付け (常日勤)	邑久工場成型組 (2交替)

なお、支部長のX 7は上記のとおり2交替勤務となっており、当時のX 13とは逆の交替班であり、また、X 12は3交代勤務となったため、支部三役はすれ違いが多く、支部の役員会の開催が困難になるなど三役の組合活動に支障が生ずるようになった。

(ク) その他の人事異動

現場組織の業務の中には、ある程度専門的な技能を要するため特定の資格や長年の経験の蓄積が必要なものもあるが、昭和63年10月4日付け人事異動において、そのような専門的な技能を要する業務から、長年にわたり習得してきた技能を生かすことができないのみならずその技能や経験の不要な単純業務へ異動となった組合員は2人いるが、新労組等の組合員にはそうした事例はない。

また、上記人事異動の中には、身体に障害を有するため異動先の業務に適応できず業務上支障を生じた組合員4人が含まれていたが、新労組等の組合員にはそうした事例なかった。なお、会社は、上記4人の身体的障害を事前に知っていたにもかかわらず異動に際し配慮した形跡は認められない。

イ 賞与の支給

(ア) 昭和63年賞与に関する交渉経過等

組合と会社は、昭和62年12月3日、昭和62年下期及び昭和63年上期賞与の総支給金額を平均1,172,000円とし、昭和62年下期分(平均635,000円)を同年12月14日に支給し、昭和63年上期分(平均537,000円)については、同年6月の時点で労使協議により確定した上で、同月30日に支給することで合意した。

組合は、昭和63年上期賞与の確定のため、昭和63年6月2日、同月10日、16日及び17日と会社に団体交渉の申し入れを行ったが、会社は賃上げ交渉が妥結し新賃金が決まるまで延期するなどとして拒否し続け、結局、7月15日になってようやく協定が締結され、同月29日に上期賞与は支給された。

組合は、昭和63年11月11日、昭和63年下期賞与に関する要求書を提出し、同月15日、団体交渉の日程案として同月16日、18日及び21日を示し日程調整を申し入れたが、会社は、組合との交渉は新労組等との交渉が終わってから行い、組合とは労働協約の交渉を先に行

いたい旨述べた。

このため、組合は、新労組等と会社との労使交渉が同月16日に決定していたこともあり、同月16日の団体交渉を申し入れたが、会社は応じず、組合は、再度同月18日の団体交渉を要求したところ、会社は同月30日の開催を申し出た。

組合は、同月21日、団体交渉の早期開催を求めて当委員会にあつせんを申請し、同月26日に行われたあつせんの結果、同月28日に団体交渉を開催することが決定した。

28日の団体交渉において、会社は、昭和63年下期及び平成元年上期賞与の総支給額を平均1,185,000円（うち昭和63年下期分620,000円）とし、最低保証を従来90%から80%（Eランクについては85%から75%）に引き下げる旨の回答書を示したが、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、また、回答内容についても金額的にあるいは最低保証の引き下げに不満があるとして回答書の受け取りを拒否した。

なお、このように第1回交渉において有額回答が示されることは従前にはなかったことである。

一方、会社と新労組等は、同月16日に1回目の団体交渉を行って以降、同月24日、25日、27日と交渉を行い、同月29日の第5回目の交渉で妥結し、新労組等は、翌30日付けの機関紙である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6万円で妥結と発表した。

同月30日の2回目の団体交渉で、会社は年間臨給的額として124万円、昭和63年下期分として62万円とする等の回答をしたが、組合は、業績貢献金について何も触れられていないことについて釈明を求めたところ、会社のY7専務は、組合には業績貢献金は払えない、その理由として、組合は組合員に対し「会社は敵、会社に協力しない、無関心であるよう装え、生産性向上に協力しない」といった指令を行っていると言っていると各所で聞いているからと回答した。また、会社は、他組合と同様に同年12月9日に賞与を支給するためには、事務処理の関係から、同月1日午前10時までに妥結の必要がある旨通告した。

同年12月1日午前、組合は会社に、「同月9日の支給を考慮して、最低保証の引き下げに不満があり、異議をとどめて受け入れるが、業績貢献金については他組合と同様に支給されないと納得できない」旨主張した。同日午後、会社は最低保証の引き下げを受け入れることを念押しした上で、業績貢献金については全従業員を対象に賞与とは別個の基準で査定を行い支給額を決定するが、支給額は0円の者もあれば6万円より多い者もある旨伝えた。

同日、年間臨給的額として124万円、昭和63年下期賞与として62万円を確定し、上期賞与として62万円を内定するという内容で妥協

した。

(イ) 賞与支給額の決定方法

賞与に関しては、労使交渉において平均支給額のほか配分方法が決定されており、昭和61年上期から昭和63年下期までの賞与については、いずれも定額分を4万円とし、その残額について、60%を一律分、40%を査定分とする内容で妥結している。

支給額の算定方法については、明文の規定はないものの、従前から、一律分は基本給×定数、査定分は基本給×評価係数×定数の算式が採られているが、定数及び評価係数は各期ごとの妥結金額及び配分方法等に応じて会社が設定している。評価係数は査定ランクにより数値が異なっている。したがって、各人ごとの支給額は、査定により査定ランクすなわち評価係数が決定されれば、4万円＋（基本給×定数）＋（基本給×評価係数×定数）により算定される。

なお、組長・副組長・班長の職制または主任補の資格に応じて評価係数の加算が行われている。

また、上記算定額が、基準内賃金との関係において一定の比率を下回ることのないように最低保証が設定されており、昭和61年上期から昭和63年上期までは基準内賃金×妥結月数の90%とされていたが、昭和63年下期については80%に引き下げられた。

さらに、長期欠勤や勤怠が著しい場合など例外的なケースについては査定において最低のEランクと評価される場合があり、その場合にも最低保証として、昭和61年上期から昭和63年上期までは基準内賃金×妥結月数の85%とされていたが、昭和63年下期については75%に引き下げられた。

(ウ) 各期賞与の具体的算定方法

昭和61年上期から昭和63年下期までの各賞与の具体的な算定方法は、別紙1「賞与の算定方法」の上記各期のとおりである。

(エ) 評価係数の告知

従来、会社総務部から組合幹部役員に対し、その期の賞与支給額の算定方式について、別紙1「賞与の算定方法」の上記各期に示す算式や評価係数等の具体的数値が秘密事項として知らされていたが、昭和63年下期からは、そのうち評価係数については知らされなくなった。

(オ) 昭和63年下期賞与の評価係数

昭和63年下期の評価係数は明らかにされていない。

そこで、組合員の支給額、従前の運用状況における評価係数の格差等を上記(ウ)の昭和63年下期の算式に当てはめて逆算して推計すると昭和63年下期賞与の評価係数については、次のとおり整理される。

	I	II
A	1.20	不 明
B	1.15	1.10
C	1.10	1.04
D	1.05	1.00
D～E	評価係数を用いて算定 した場合Dランク未満 で、最低保証80%以上	
E	最低保証	

※役付加算

主任補 0.10
組 長 0.10
副組長 0.08
班 長 0.05

※ I : 勤続年数3年以上男子
II : 勤続年数3年未満男子
及び女子

※最低保証:80%
(ただしEランクは75%)

(カ) 賞与の査定手続

㉞ 昭和63年下期賞与の査定手続

昭和63年下期賞与は、昭和63年11月26日、会社総務部から各部門の査定者に査定表が配布され、同月30日までに各部門において査定が行われ、同年12月5日に各部門長及び役員等で構成される査定会議が開催され、各人の査定ランクが最終的に決定された。

㉟ 成績考課表

昭和63年上期まで使用された成績考課表は一般職用と管理職用の2種類に分けられ、一般職用は10の査定要素が定められていた。その後同年下期からは、現業一般用、組長・副組長・班長用、事務所用、管理職用の4種類の賞与査定表が使用され、現業一般用は従前に比し査定項目等が細分化された。

㊱ 査定者

各査定者は、次のとおりであった。

	第一次査定者	第二次査定者
(現場組織) 一般現業員	組長	課長(本社はグループリーダー)
組長・副組長 班長 (事務所組織)	課長(本社はグループリーダー)	工場長 (本社は部長)
本 社	グループリーダー	部長
工 場	課長	工場長

なお、昭和63年10月4日当時、各工場の組長の組合所属状況は次のとおりであり、組合所属以外の組長のほとんどは組合を脱退して新労組等に移行した者であった。

	岡山第一工場	岡山第二工場	邑久工場	茅ヶ崎工場	計
組合所属の組長	0人	1人	0人	2人	3人
組合所属以外の組長	4人	9人	2人	1人	16人

㊥ 具体的査定手続

賞与の査定手続は、各工場の一般現業員を例にとると、次のとおり行われた。

①第一次査定者（組長）が賞与査定表に評価点を記入し、第二次査定者（課長）に提出する。②第二次査定者が賞与査定表に評価点を記入し、工場長に提出する。③工場長は、担当課長とともに、評価点について工場内組ごとの甘辛調整を行った上で、各従業員の評価点を100点満点の総合点に換算し、総務部に提出する。④総務部は、各工場から提出された査定表を整理し、各工場長等で組織する査定会議の資料を作成する。⑤査定会議においては、工場間の総合点のばらつきを調整した上で、各工場ごとに従業員のランク付けを行い、さらにその分布状況について工場間に差があるようであればその微調整を行い、各従業員の査定ランクを決定する。⑥総務部が、その査定結果に基づき、支給額を算定する。

(キ) 個人ごとの査定ランク

従前は、賞与の支給に際し配布される支給明細書の裏側に各人の査定ランクを示す数字が記入されていたが、昭和63年下期からはその記入がなされなくなり、組合員が直接現場長等に査定ランクを尋ねた場合にも明らかにされなかった。

(ク) 組合員の支給額

昭和61年上期賞与から昭和63年下期賞与までの組合員130人の査定ランク及び昭和63年下期賞与支給額は、別紙2「賞与及び業績貢献金・奨励金支給一覧表」の上記各期のとおりである。なお、昭和63年下期賞与の査定ランクは、支給額から逆算して評価係数を求め整理した結果である。

(ケ) 平均支給額の推移

昭和61年上期賞与から昭和63年下期賞与までの組合員130人の平均支給額と会社の組合員全体の平均支給額は別紙3「賞与平均支給額等推移表」の上記各期のとおりである。

なお、上記の会社の組合員全体の平均支給額は交渉の妥結額と一致し、また、組合員130人の平均支給額のうち昭和61年上期から昭和63年上期の賞与の金額は各組合員の査定ランクに基づいて前記(ウ)の算定方法により算定した金額の平均であり、昭和63年下期の賞与については各組合員の支給額の平均である。

(コ) 平均基本給額の推移

昭和61年度から昭和63年度における組合員130人の平均基本給額と会社の組合員全体の平均基本給額の状況は、別紙3「賞与平均支給額等の推移表」の上記各期のとおりであり、組合員130人の平均基本給額は会社の組合員全体の平均基本給額を若干上回って推移している。

(サ) 会社の対応

会社は、会社内でも査定ランクを公にしておらず各従業員の査定ランクについては一切明らかにできないと主張し、組合の提示した別紙2「賞与及び業績貢献金・奨励金支給一覧表」の査定ランクについてもその認否を表明せず、さらには、昭和63年上期及び下期賞与に関する全従業員の査定ランクごとの分布状況も明らかにできないとしている。

なお、上記支給額について元-2命令においては、組合員と会社の組合員全体の査定部分の金額の実査定比率が、別紙3「賞与平均支給額等推移表」のとおり昭和61年上期賞与から昭和62年上期賞与までは98～99%台であったものが昭和63年下期賞与から93.8%となり、両者間に大幅で不自然な格差が生じており、組合員にとって不利益な状態の存在が顕著に認められると判断している。

ウ 業績貢献金の支給

(ア) 支給要領

業績貢献金は会社のY8副社長により発案されたものであって、昭和63年11月18日の会社や役員等による支給方法等の骨子の検討を経て、同月21日の部門長会議において業績貢献金支給要領が最終決定された。それに基づき部門長は査定を行い、その結果を翌月2日までに総務部に提出した。

支給金額については、各人の総合評価点により、3万円から8万円の間とされ、標準額は6万円とされていた。

評価については、まず各部門長が、評価項目及び評価基準に従い総合評価点を計算し、総務部が、各部門長から提出されたその査定結果を整理し、部門長会議において各人ごとの評価を最終的に決定するという方法がとられた。

(イ) 業績貢献金の支給状況及び分布状況

業績貢献金は、昭和63年12月9日に支給されたが、組合員140人（茅ヶ崎工場を含む。）の支給額は、別紙2「賞与及び業績貢献金・奨励金支給一覧表」の記載のとおり平均で標準額である6万円の半分にも満たない29,571円であった。

また、組合が組合員以外の64人から聞き取り調査を行った結果の支給額の平均は標準額を若干上回る63,281円であった。

さらに、分布状況も組合員以外の64人については、標準額の6万円未満の者が全体の2割程度いるが、それらのものについても4万円あるいは5万円が支給されており支給額ゼロのものはないのに対し、組合員140人については、標準額未満の者が全体の8割以上を占めており、全体の約4割の57人が支給額ゼロであった。

(ウ) 会社の対応

会社は、組合員の支給額については認めたものの、全従業員の支

給額については労務管理上好ましくないとして明示せず、さらに、支給額ごとの分布状況についても明らかにしなかった。

また、会社は、個々の従業員の査定結果に関して資料を一切提出していないし、具体的な査定状況を立証しようとしなかった。

なお、上記支給額について元 - 2 命令においては、組合員と他組合員との間の勤務成績に格差がなかったのであるから、業績貢献金に関する評価においても上記のような顕著な格差が生じるとは考えられないと判断している。

エ チェックオフの廃止

チェックオフは過去、30年以上にわたり続けられてきたが、書面による協定の締結はなされていなかった。会社は昭和63年11月8日、突然、労働基準法第24条に違反する状態を解消する必要があるとして協定の締結を会社案とともに組合に提案した。

会社は同日、新労組等にも同様の提案をし提案どおりの協定が締結された。

組合は、会社案には争議行為があった月はチェックオフを行わない規定がある等として団体交渉を申し入れたが、会社は、会社提案の内容がすべてであり、また、他の組合と異なる協定を結ぶことはできないとして団体交渉を拒否した。

その後、労使間に協議交渉が行われないうまま、同月21日、会社は組合に、「貴組合が会社提案を受け入れられないとして協定の締結に至っていない、従って貴組合に会社案での協定締結の意思がないものと判断し、昭和63年11月分以降、給与、賞与からの天引きを一切行わない」と通知した。そして、以後、チェックオフを行っていない。

【元 - 2 命令】

平成6年1月21日、当委員会は上記事実認定のもとに概略次の救済命令を発した。

1. 会社は、組合員 X 9 ほか 9 名を昭和63年10月4日付け人事異動の直前の所属、職制またはそれに相当するものに復帰させなければならない。
2. 会社は組合員130人に対し、昭和63年下期賞与を次のとおり是正し、各人に支払った金額とこれによって算定した金額との差額を支払わなければならない。
 - (1) 上記130人については、その平均支給額が62万円を下回らない限度において再査定すること。
 - (2) 上記の再査定は、各人に既に支払った金額を下回らない程度において行うこと。
3. 会社は、業績貢献金について、組合員107人に対し、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。
4. 会社は、組合費等の天引きについて、書面協定の締結がなされる

よう組合と誠実に協議しなければならない。

5. 会社は、人事異動及び賞与・業績貢献金の支給に際し、組合員を不利益に取り扱うことにより組合の運営に支配介入してはならない。

6. 陳謝文の交付

7. 昭和63年上期賞与の件については請求を棄却

なお、同命令は、中労委における再審査（平成11年1月20日命令）で一部字句の修正等の外、そのまま維持され、中労委命令が確定した。

3 本件賞与及び奨励金

(1) 平成元年上期賞与の交渉経過

昭和63年12月1日、会社と組合は、年間臨給的額として124万円、そのうち昭和63年下期分として62万円を確定するという内容で妥結し、協定した。なお、平成元年上期分は内定額として62万円、支給日は6月30日とされた。

平成元年6月9日、組合は会社に対して、平成元年上期賞与の交渉を文書で申し入れた。

同月14日、組合と会社は平成元年上期賞与について第1回目の団体交渉を行った。組合は、①内定額62万円からの上積み ②定額支給額を従来どおり4万円とすること ③査定ランク毎の査定係数を明らかにすること ④最低保証の改善などを求めた。会社は、低額支給額を2万円に引き下げること提案した。

同月19日に第2回交渉が行われ、組合は上記①の上積みを断念し、上記②、③等配分の問題に絞って会社に再考を促したが会社はこれを拒否した。会社は団交後の窓口折衝で翌20日の午前9時までに妥結することを同月30日支給のタイムリミットとする旨、組合に伝えた。

同月20日、午後5時50分頃、組合は会社に対し、「査定のEランクを大幅に引き下げ過去に比し多数の組合員に適用されていることや査定係数等配分のチェックに関する情報が昨年の下期一時金から組合に提示されなくなっていること等、合意できない点があるが、支給予定日を間近にして、組合員の生活実態を考慮し、異議を留め妥結する」旨を口頭で伝えた。

同月21日、組合は、前日口頭で会社に伝えた内容を再度文書で会社に通知した。また、この通知文書において、6月30日支給について厳守するよう会社に申し入れた。これに対し会社は、同日付けで「6月30日支給のためのタイムリミットは6月20日午前9時までであった、従ってタイムリミットを過ぎた以上支給日が遅れるのは理の当然である、組合からの妥結の意思表示があったのは6月20日午後5時55分であり賞与支給日は1日遅れることとなるが、7月1日、2日が休日のため、7月3日に支給する」ことを文書で組合に通知した。

また、組合は同日、当委員会に対し、平成元年上期賞与の支給日に関して他労組員と支給日の差別を行わないことを求めてあっせん申請を行

った。しかし、会社があっせんへの出席を拒否したため、当委員会は会社に対し、担当あっせん員による説得、さらにはあっせんの場に出席するよう勧告を行ったが、会社はこれを拒否した。当委員会はやむなく同月27日にあっせんで打ち切った。

同月30日、会社は組合員を除く全社員に対して平成元年上期賞与を支給した。

同年7月3日、組合員に対して平成元年上期賞与が支給された。

(2) 平成元年下期賞与の交渉経過

平成元年11月9日、組合は会社に対し、平成元年下期賞与についての要求書を提出した。その内容は、要求額は基準内賃金の3.0か月分、配分は低額一律配分5万円、最低保証90%、平成元年12月8日支給、回答指定日は11月20日というものであった。

同月17日に第1回交渉が行われ、組合側が要求説明等を行った。

同月21日に第2回交渉が行われ、会社側が現況説明等を行った。

同月27日、第3回交渉において、会社は組合に対し、年間臨給的額として130万円、そのうち65万7千円を平成元年下期分として確定させる、12月8日支給のためのタイムリミットは11月28日午後6時という回答を行った。組合は、査定ランク及び査定係数について会社に説明を求めたが、会社からの説明はなかった。

なお、他労組は27日同日、会社回答で妥結した。

同月28日、組合は、「経営実績は売上げ、利益ともに史上最高であり更に上積み求めて交渉すべきこと、最低保証75%は低すぎることに交渉を遅らせ十分な協議の期間も保証しないでタイムリミットを勝手に設定して妥結を迫るやり方は承服できないこと」との方針で同月29日の団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、29日、30日両日はY7専務、Y9総務部次長等の首脳が不在のため12月1日まで交渉できないと回答した。組合は、28日午後6時がタイムリミットであると告げながら交渉に応じる体制すら整えていないとして会社に抗議し、29日中の交渉を申し入れた。

同月29日、第4回団体交渉が行われたが、会社の出席者はY10第二工場事務課長、Y11総務課長、Y12主任の3名であった。団体交渉において、組合は上積み等を求めたが会社は最終的な回答であって上積みの余地がないなどと回答した。また、組合がタイムリミットについて支給が遅れる理由は何かと質問したのに対し、会社は過去から「妥結して10日後」で支給されていると回答した。

同月30日、会社は組合に対し、同月29日の第4回交渉での回答を文書で

- ① 会社は上積みする考えはない。
- ② 最低保証について、昨年の賞与交渉、今夏季交渉を通して会社の考え方は十分説明してきている。

③ 12月8日支給のためのタイムリミットは11月28日であるという考えに変わりはない。

等と回答した。

同年12月1日、組合は会社に対し、「納得のいかない点が多々あるが異議を留めて妥結する、またタイムリミットについて全組合員ベースで支給するのであるから、他組合員に支給できて組合員に支給できない合理的根拠がない以上支給日の差別を行わないように」回答した。これに対し会社は、異議を留めては妥結ではないとして妥結を拒否した。組合は、「異議を留めて」を「やむを得ず」に変えたが、会社は10日後の12月11日支給の協定書の調印を要求した。しかし組合は、12月11日支給を認める訳にはいかないとこれを拒否した。

同月4日、会社は組合に対し、「12月1日付け回答書に対する会社見解」として、「会社は組合の妥結の意向を受けて協定書案を提示したが、支給日について合意に至らず、本賞与交渉は未だ妥結していない」と文書で通知した。その際、双方の窓口で次のやりとりがあった。組合は、「不満だが12月1日に回答書を出した時点で妥結した、腕章もはずしている、協定書案では12月11日支給となっており12月11日に支給されて当然である、しかし組合は他組合と同様12月8日支給が可能であると理解している」と主張した。会社は、「組合の回答書では12月8日支給を求めており支給日について合意に至っていない、従って妥結したということにはならない、他組合とは11月27日に妥結したので12月8日に支給する、組合とは妥結していないので12月8日に支給できない」と主張した。

同月5日、組合は、支給日が12月15日と記載された協定書に調印するとともに、他組合員との支給日の差別を行わないようにとの「抗議及び申入書」を会社に提出した。

翌6日、会社は組合に、「12月1日の交渉で支給日について合意に至らず妥結した事実はない、タイムリミットが過ぎた以上支給日が遅れるのは当然である」等とした文書を交付した。

同月8日、会社は、他組合の組合員に対して平成元年下期賞与を支給したが、組合員には支給されず、組合はこれに対し文書で、「全組合員ベースで支給される以上、組合員にも支給が可能であることは明らかであり、差別支給以外のなにものでもない」と抗議し、その後も、抗議と早急な支給について申し入れを行った。

同月15日、組合員に対して、平成元年下期賞与が支給された。

(3) 賞与の支給状況及び平均支給額等の推移等

平成元年上期及び下期の組合員の査定ランク及び支給額は別紙2「賞与及び業績貢献金・奨励金支給一覧表」のとおりである。上記各期の賞与の算定方法は別紙1「賞与の算定方法」のとおりである。上記各期の組合員と会社の組合員全体の平均支給額及び平均基本給額並びにその推移は別紙3「賞与平均支給額等推移表」のとおりである。なお、上記査

定ランクは上記の平成元年各期の算定方法により各組合員の支給額から逆算して算出した係数値を前記2の(4)のイの(ウ)で認定した昭和63年下期評価係数表に当てはめたものである。また、別紙3「賞与平均支給額等推移表」の昭和63年下期までの各数値は元 - 2命令で認定又は判断したとおりである。

上記別紙3「賞与平均支給額等推移表」を見ると、まず平均支給額については、昭和63年上期までは組合員の方が会社の組合員全体の平均支給額（B）を上回っていたが、昭和63年下期から両者が逆転している。昭和63年下期については、元 - 2命令でその差別支給を不当労働行為と認定している。

また、平均基本給額についても昭和61年度から平成元年度の間、組合員が会社の組合員全体の平均を若干上回って推移している。

なお、当委員会は会社に、組合員と他の組合員の支給状況を比較するために必要な他組合員の支給状況等の資料を提出するよう求めたが、会社は、回答を差し控えるとして提出していない。また、会社は、従来公表していた査定ランク及び査定係数を含めて、個々の従業員の査定結果に関する資料を一切提出していないし、具体的な査定状況を立証しようともしていない。

(4) 奨励金の交渉経過

平成元年10月30日、各工場で行われた朝礼において、突然、会社から「10月31日に奨励金を支給する、標準額を8万円とする」との発表があった。同日、組合のX14書記長が、会社窓口であるY12主任に説明を求めたところ、翌31日に以下のとおり見解が述べられた。

- ① 奨励金は、会社が任意に恩恵的に支給したものである。
- ② 各人の支給額は、「部門長」が評価し決定した。
- ③ 課長クラスは、関わっていない。
- ④ 課長以下の管理職・職制には、具体的に聞かれても、何も答えなくてよいと言ってある。
- ⑤ 部門長にも、具体的に質問されても何も答えなくてよいと言ってある。

平成元年10月31日に奨励金が支給された。

組合は、平成元年11月17日の一時金交渉において、組合員に対して奨励金が差別的に支給されていることについて抗議を行うとともに、その支給基準等について説明を求めた。しかしY7専務による回答は上記⑤の内容を繰り返すのみであった。

(5) 奨励金の支給状況等

組合員の平成元年奨励金の支給状況は、別紙2「賞与及び業績貢献金・奨励金支給一覧表」のとおりである。

組合員の平均支給額は51,755円となっている。元 - 2命令で認定したとおり、昭和63年の業績貢献金の際には、組合員以外の他の組合員64人

からの聞き取りが成功し64人の平均支給額を算出することができたため組合員の平均支給額との比較ができたが、本件奨励金については他の組合員の支給額等を組合は把握することができなかった。

なお、当委員会は会社に、これらを比較するために必要な他組合員の支給状況等の資料を提出するよう要請したが、会社は、回答を差し控えるとして一切提出していない。

(〔注〕以上の事実についての主な認定資料は、甲準備書面、甲第159号証、同第160号証、同第162号証、同第169号証、同第170 - 2号証、同第171号証、同第173号証、同第175号証、同第176号証、同第185号証、乙第9号証及びX14証言(第1回審問)等である。)

4 組合役員の解雇

平成元年から2年にかけて組合役員5人が懲戒解雇されたが、これらの事件については、本件審査中に1人を除いて広島高等裁判所岡山支部(以下「広島高裁」という。)の判決や最高裁判所(以下「最高裁」という。)の判決で解決されている。

(1) 雇用契約存在確認請求事件

会社は前記2の(4)のアで認定した昭和63年10月4日付け人事異動で当時の組合中央執行委員長であるX6及び当時の組合中央執行委員・中央調査部長であるX15(以下「X15」という。)の両名に対し藤崎作業所勤務を命じ、また、同月15日付けをもって、当時の組合特別中央執行委員・組織検討委員会委員長であるX16(以下「X16」という。)に対し、第一営業部東部ガスケツトシール部(東京支店)勤務を命じた。

しかし、X6、X15、X16はこの配転命令を不当として従前の職場にとどまって従来同様の勤務を続ける等したので、会社は、3人を平成元年4月27日付けをもって懲戒解雇した。

これに対して、3人は岡山地裁に雇用契約存在確認請求訴訟を起したが、岡山地裁は、3人の行動は就業規則違反にあたる等として平成6年11月30日に請求を棄却した。

3人は広島高裁に控訴した。広島高裁は、平成10年1月29日、X6、X15の配転については不当労働行為である等として雇用契約上の権利の確認及び賃金の支払いの請求を認容(X6については定年までの賃金の支払いのみ。)する等、原判決を変更したが、X16については業務上の必要性が認められ人選も合理的であったとして控訴を索却した。

X6、X15に関してはその後会社が上告しなかったため広島高裁判決が確定したが、X16に関しては同人が判決を不服として最高裁に上告し、現在、最高裁で審理中である。

(2) 従業員地位確認等請求事件

会社は、平成2年12月22日付けをもって、中央執行委員長X1(以下「X1」という。)及び書記長X14(以下「X14」という。)を懲戒解雇した。本件労使間では予め翌年の休日を割り振る内山カレンダーを作成

していたが、組合は出勤日とされた同年3月21日、10月10日、11月23日に組合員を欠勤させ、振り替えて休日となった日に出勤させた。会社は、X1、X14両名がそれを企画し、決定、指導したとして懲戒解雇したものである。

これに対して、X1、X14両名は、岡山地裁に従業員地位確認等を請求する訴訟を起こした。

岡山地裁は、平成6年4月28日、会社のなした労使双方の合意のない休日の振り替えに正当性は認められないとして、従業員の地位を有することの確認及び賃金の支払い等、両名の請求を認容する判決をした。

会社は、これを不服として広島高裁に控訴したが、広島高裁は、平成7年10月31日、控訴を棄却した。会社はさらに、最高裁に上告したが、最高裁は、平成9年11月28日、上告を棄却し、確定した。

([注]以上の事実についての主な認定資料は、甲第43号証、同第44号証、同第45号証、同第46号証及び同第50号証等である。)

第3 判断

1 平成元年上期及び下期賞与

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

会社は組合員に対し、平成元年上期・下期賞与の差別支給を行った。

昭和63年6月20日に組合が分裂して以降、会社は組合員に対し、同組合の存在を嫌悪し、同組合員に対する脱退を強要することを目的とした嫌がらせ配転、更に賞与を始めとする賃金の支給に当たっても所属組合による支給額の差別を行った。

賞与について、組合が分裂し全社的な不当労働行為が開始された直後である昭和63年6月30日に支給された昭和63年上期賞与までは、配分方法とともに、査定ランクとそれに対応した査定係数が明らかにされてきたが、昭和63年12月10日支給の昭和63年下期賞与以降は公表されなくなり、組合員は相対的な査定評価を知ることが出来なくなった。組合による過去の査定実績との比較分析では、昭和63年下期賞与から、従来の最高ランクの係数よりも高い係数が設定されており、組合員は概ね1～2ランク低く査定されていることが判明している。別紙3「賞与平均支給額等推移表」で平均妥結額と組合員平均支給額を比較してみると、昭和63年下期賞与を境に組合員への配分が急激に低下しており、分裂を契機として組合員への差別支給が行われたことは明らかである。この昭和63年下期賞与の差別支給について岡山地労委は平成6年1月31日に救済命令を交付した。

本件賞与支給差別はこれに続くものであり、これは組合にとどまる者への見せしめあるいは脱退の勧奨として組合弱体化を企図した不当労働行為である。

イ 会社の主張

組合は賞与の支給日差別が行われたというが、いつ妥結し支給日を決めるかは、賞与交渉の中で、組合の自由な意思に基づいて決められることであり、また、査定係数や査定ランクを明らかにしないのも不当労働行為であると言うが、査定係数の決定は労使の合意事項ではなく、査定係数及び査定ランクについて、会社がこれを明らかにしなければならないとの労使合意や労働協約はなく、会社は、併存組合下で無用の混乱を避けるため、他の組合にも明らかにしておらず、不当労働行為には当たらない。

賞与の支給額についても、賞与査定表により、公平に評価して支給したもので、差別の意味も事実もない。組合は、過去の評価実績を根拠にしているが、評価は評価期間におけるその都度の評価であり、同じである保証はなく、その都度変化するのは当然である。

(2) 当委員会の判断

ア 支給額についての組合間の格差

前記第2の2の(4)のイで認定したように、別紙1「賞与の算定方法」によると、賞与の支給額は「定期分（平成元年下期はなし。）＋一律分（基本給×定数）＋査定分（基本給×評価係数×定数）」の算式により算定されている。このうち査定により定まるのは、（基本給×評価係数×定数）の部分である。（最低保証も、つまるところ査定にかかるものであるから、この部分の評価として考えられる。）

査定部分の金額は、賞与支給額－{定期分（平成元年下期はなし。）＋一律分（基本給×定数）}により算定されるが、このうち定期分及び定数は、別紙1「賞与の算定方法」のとおり、それぞれの期ごとに明らかになっている。また、組合員と会社の組合員全体の賞与の平均支給額はそれぞれの期ごとに別紙3「賞与平均支給額等推移表」の表1の①の金額であり、前者の後者に対する比率を算定すると、同様に同表の①のとおりとなる。一方、両者の昭和61年から平成元年までの平均基本給額は同表の②の金額となっている。

そこで、これらを用いて、両者のそれぞれの期の平均査定額を算定すれば、同表の表2のとおりとなる。そしてさらにそれぞれの期について両者の平均査定額の比率を計算し、この比率をそれぞれの年の両者の平均基本給額（上記②）の比率で除して、両者間の実査定の比率を算定すれば同表の表3のとおりであることがわかる。

この結果、平成元年上期及び下期については、組合員の会社の組合員全体に対する実査定の比率がそれぞれ94.9%及び94.5%となっており、昭和63年上期以前の5期の実査定比率に比し突然に不自然な格差が生じているし、表1の①の比率（A÷B）をみても明らかのように、昭和63年下期から急に組合員について不利益な結果が生じている。

イ 勤務成績の均一性

元－2命令においては、別紙3「賞与平均支給額等推移表」の表3

のとおり、「昭和61年上期賞与から昭和63年上期賞与までの組合員の会社の組合員全体に対する実査定の比率は、前者が後者を僅かに下回るほぼ同一の値で推移していたのであるから、その限り、組合員と組合を脱退して他の組合に加入したそれ以外の組合員の勤務成績を全体として比較した場合、昭和61年上期賞与から昭和63年上期賞与の査定期間内においてほとんど隔たりがなかったものと言える。」と判断している。

また、「昭和63年6月の組合の分裂までは会社には組合しか存在しなかったのであるから、組合員と組合を脱退して他の組合に加入した者との間に、資質・適性・能力等の面で一般的な格差が存在しているとは認められない。一方、昭和63年下期についても、その査定期間において組合員の勤務成績等がその他の組合の組合員のそれと比較し急に低下し劣悪になったと見るべき特別の事情は見当たらないのであるから、両者の間に勤務成績の差異がなかった。」と判断している。

平成元年賞与の査定期間である昭和63年10月21日から平成元年10月20日までの間において組合員の勤務成績が急に低下し劣悪になったという事実が存在するのであれば、査定を行った会社が具体的な査定資料を証拠として提出し、そうした事実を立証すべきである。しかるに、本件審査手続において、会社はそうした立証を一切行わなかった。

従って、平成元年賞与の査定期間において組合員の勤務成績が以前と比較して急に低下し劣悪となったという特別の事情は存在しないと推認するほかはない。

そうすると、平成元年においても組合員の勤務成績と他組合の組合員のそれとは従前に比較して全体として差異がなかったというべきであり、上記アのような格差が生ずるとは考えられない。

ウ 会社の交渉態度

前記第2の3の(1)及び(2)で認定したとおり、平成元年上期賞与の支給に際し、会社は6月30日支給のタイムリミットを、同年6月19日の第2回目の交渉において翌日20日の午前9時までとしたが、これに対して組合が、時間の遅れはあれ期限当日の午後5時50分頃に妥結の意志を口頭で連絡し、翌日には文書で通知し、さらに支給日の厳守について当委員会へあっせん申請をするなどしているにもかかわらず、会社は機械的、硬直的に期限切れとして取り扱い、他の組合員の支給日である6月30日から敢えて1日（休日の関係で実際には3日遅れ）支給日を遅らせている。

このように会社は、昭和63年下期と同様、一方的に期限を設定し、期限が過ぎたとして機械的、硬直的に支給日を他の組合員よりも遅延させ、このことについて一切の酌量や話し合いを行おうとしていない。

また、下期賞与支給についても会社は、11月27日の第3回団体交渉で、12月8日支給のためのタイムリミットは11月28日午後6時とした。

同28日、組合は29日の団体交渉を求めた。同日は会社首脳が不在のまま第4回団体交渉がもたれ、双方でタイムリミットに関し応酬があった。そして、12月1日、組合は異議を留めて妥結すること及び12月8日に支給ができないはずはないこと等を回答したのに対し、会社は異議を留めては妥結ではないとしてこれを拒否する等、やはり会社の対応は硬直的で一片の誠意も見られないものであった。

こうした会社の態度は、組合を嫌悪していることを如実に表したものであると言わざるを得ない。

エ 査定権者

前記第2の2の(4)のイの(カ)の㊦で認定したとおり、賞与の第一次査定権者である組長のほとんどは、組合を脱退して新労組等に移行した者であり、また、同じく第一次あるいは第二次査定権者である課長、工場長等の中には、前記第2の2の(3)のアで認定したとおり、組合からの脱退勧奨の働きかけを行っていた者も含まれており、これら査定権者によりなされた査定の公正さについては、疑念を払拭できない。

オ 査定ランク等の告知

元 - 2 命令においては、「会社は昭和63年下期賞与の支給に際して、従来組合幹部に対して行っていた査定ランクごとの評価係数の通知を突如として取りやめているが、こうした措置をとったことについて、会社から合理的な理由の説明はなされていない。会社は昭和63年下期賞与の支給に際して、従前行っていた各従業員に対する査定ランクの通知も突如として取りやめており、会社の当時の総務部長は、その理由として、各所属長には従業員各人が査定ランクを尋ねた場合それを告知するように指示しており、そうした措置は、所属長と従業員の意思疎通を図るためのものである旨主張するが、実際には、組合員が査定ランクを尋ねても各所属長はその回答を行っておらず、組合員は査定ランクの結果を知ることすらできなかつたわけであり、会社の主張は採用し得ない。昭和63年下期賞与以降の査定ランク等の告知の中止は、組合員及び組合が賞与の査定結果を把握することを困難ならしめるための措置であったと推認される。」と判断している。

ところで、本件において会社は、「査定係数とか査定ランクを組合に明らかにしなければならないという労使合意も労働協約も存在せず、併存組合下において無用の混乱を避けるため査定ランクを公表しないのであって、組合には勿論、他の組合にも明らかにしていない」と主張しているが、会社の査定が公正に行われたのであれば、査定係数や査定ランクを含め、査定の内容を従業員に公表することによって混乱が生ずるはずはないのであって、会社の主張には説得性がなく、本件についても上記命令における判断の結論が妥当する。

2 奨励金

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

奨励金は前年の業績貢献金に続くもので、その支給は支配介入の意図をもった不当労働行為である。すなわち会社は、前年の昭和63年12月9日に「業績貢献金」と称して一時金とは別途、平均6万円の支給を行っているが、組合員の平均支給額は29,571円にすぎず、組合員以外の組合員64人から聞き取り調査した結果の平均支給額である63,281円の半額にも満たなかった。これについて岡山地労委はこの差別支給を不当労働行為と認定し、平成6年1月31日に救済命令を交付している。

会社は、本件奨励金は任意恩恵的な給付であり、一時金の査定とは別途に部門長によって行われているとのみ回答し、その支給基準、支給内訳等については、組合の要求にもかかわらず一切説明を行っていない。支給された奨励金は組合員には平均で51,755円であるが、他組合員への支給額は事前に厳しく箝口令が敷かれており、業績貢献金の際のように他組合員からの聞き取り調査ができず、実態を把握できない。しかし、業績貢献金の場合と同様、本件奨励金についても、平均8万円を上回る支給がなされたであろうことが推認できる。

このように、本件奨励金の差別支給も業績貢献金の差別支給と同様に、組合員であることを理由に組合を脱退した組合員よりも低額の支給を行い、不利益に取り扱うことによって、組合から脱退せしめんとする意図をもって行われたことは明白である。

イ 会社の主張

奨励金は、会社が将来への期待を込めて任意かつ恩恵的に支給したもので、労働の対価性のないものであって、労使合意により支給する賞与とは性格の異なるものである。従って、組合及び組合員には本件奨励金に対する請求権が発生する余地はない。

会社は本件奨励金の支給に当たっては、賞与とは異なる評価基準、評価方法に従って公正に評価して支給したものであるが、仮に基準、方法がどうであれ、本件奨励金が前述のように、会社が任意かつ恩恵的に支給した労働の対価性を有しないものである以上、その支給額に差が生じたとしても、それは会社の自由なる裁量の範囲内のことであって、組合及び組合員に請求する権利は存しないものである。

また、組合は、会社が言う「標準8万円」を「平均8万円」と勝手に決めつけて救済請求額を算出しているが、まったく根拠のないものである。会社従業員に対してその所属する組合には全く関係なく従業員個人々人を公正に評価して「標準的な人」に対して8万円を支給することとしたものであって、本件奨励金の支給額について、組合が言うような「平均8万円」という概念は全くない。

(2) 当委員会の判断

ア 奨励金の性質と支給に関する協議

当委員会は、元 - 2 命令において「会社は、業績貢献金の支給に際し組合に対して何らの協議も経ることなく実施に移しているが、会社はかつて労使交渉によることなく全く任意に金銭の支給をしたことはない。ところで、従業員に対する金銭の支給に当たっては、支給方法等について労働組合に対して十分な説明と協議を行い、その了解を得るべく努力を行うことが労使間の信義に則ったものであると言えよう。これが仮に、一見、使用者の任意によるものであり、恩恵的な給付に過ぎないものに見えたとしても、所詮、それは労働関係を抜きにして考えられるものではなく、労働の対価としての給付の性質を有することは明らかである。まして、従来いまだかつて前例のない支払であつてみれば、会社が事前に組合に対して、一片の説明も不要であるとしたことは極めて不合理である。」と判断している。

本件奨励金について、前記第 2 の 3 の(4)で認定したとおり、会社は、平成元年10月30日午前 8 時の朝礼において突然、「標準 8 万円の奨励金を10月31日に一時金とは別途支給する。」と発表し支給している。そして奨励金の性質等について会社は、奨励金は会社が任意に恩恵的に支給したものであること、各人の支給額は部門長が評価し決定したもので組合員等ら質問されても何も答えないことになっていること等を説明している。これらの事実及び昭和63年賞与、業績貢献金の支給の経緯等に照らすと、奨励金は名称が業績貢献金から変わったのみで業績貢献金と同様のものであると認められる。

イ 支給額についての組合間の格差

前記第 2 の 3 の (5) で認定したとおり、奨励金の支給金額については、組合が業績貢献金のときのように他組合員からの聞き取り調査をなし得なかったため他組合員の支給状況は明らかにされなかった。従って、他組合員への支給状況と組合員への平均支給額である51,755円との比較が出来ないので、両者間に格差があるかどうかは、業績貢献金のときのように一目瞭然という訳ではない。

ところで、昭和63年12月9日に支給された業績貢献金においては、組合員への平均支給額が29,571円であるのに対し、他組合の組合員64人の平均支給額が標準額の6万円を若干上回る63,281円となっている。

当委員会は、上記の元 - 2 命令において、こうした業績貢献金の差別支給が昭和63年下期賞与の差別支給と同じ不当行為に該当すると判断しているが、昭和63年下期以降も労使の対立状態が続いたという状況の中で、業務貢献金と実質上同様のものである本件奨励金の支給に際して、組合員への平均支給額と標準額である8万円との間に再び大きな格差が生じたという事実は、やはり会社の反組合的な意図が働いたことによると疑われるのであるから、会社がそうした格差は公平な評価ないし査定の結果生じたものであると主張するのであれば、具体的な評価資料ないし査定資料を証拠として提出し、自ら主張の正当性

を理由づけるべきである。

会社は、奨励金は、将来に向けて会社に貢献してくれることを期待して任意的、恩恵的に支給するもので、評価に当たっては賞与等とは異なる評価基準、評価方法に従って公正に評価し支給したものであると主張するが、そうであれば、具体的に何を根拠にどのように評価したのかを立証して自らの主張の正当性を明らかにすべきである。しかし、本件審査手続において、会社はそうした立証を一切行わなかったのであり、結局本件奨励金の組合員への平均支給額と標準額との格差の合理性は明らかにされなかった。もちろん、常識的に考えて、本件奨励金の支給に際しての査定も、所詮過去の勤務状況等に照らし合わせてその評価を行うことにならざるを得ないのは明らかである。

そうだとすると、前記第3の1の(2)のイで判断したとおり、組合員の勤務成績と他組合の組合員のそれとは全体として格差がなかったものと推認されるのであるから、奨励金に関する評価においても上記のような顕著な格差が生じるとは考えられない。従って、こうした格差が生じた根拠についての会社の主張は説得性がない。

3 不当労働行為の認定

前記第2の2で認定のとおり、昭和60年頃まで組合と会社との間の労使関係はおおむね安定していたが、会社の業務内容の中心がコルク部門から次第に自動車関連部門へ移行するようになったことから、会社は、昭和61年に至り、自動車関連業界の動向を見極めた上で賃上げをするという考えを示すこととなり、以後、賃上げ相場等を自動車関連業界の基準に求める会社と、従前どおり化学産業の基準にそれを求める組合との間で、春闘等で激しく対立することとなった。

そして、昭和63年の春闘においては、双方ともそれぞれの主張を一步も相譲らず、特に、会社は組合の求めた回答指定日よりかなり遅れた最終的回答を行い、これを最後に以後団体交渉に応じなかったことから、余計に争議が長期かつ深刻化し、妥結までに実に114日間を要し、その間ストライキ日数も延べ49日にも及んだ。

このような経過の中で、会社は、長期間のストライキで対応する組合に対し、強い嫌悪感・敵対感を抱くに至り、前記第2の2の(3)及び(4)のとおり組合に対する不当労働行為を行ったのである。

本件はこうした労使の対立状態が続く中で生じたものであるから、本件については、労使の対立をもたらした背景的諸事情と切り離して判断することはできない。

そこで、上記において認定した諸事実、及び本件における各争点についての既述の判断を考え合わせれば、以下のとおり、結論づけられる。

(1) 賞与

前記第3の1の(2)で判断したとおり、会社が行った平成元年上期及び下期の賞与の支給については、組合員とそれ以外の従業員との間に格差

が存在するが、この格差は、会社が会社の方針に従おうとしない組合を嫌悪し、その組合員を不当に不利益に取り扱い、もって組合を弱体化しようとしたために生じたものと判断するのが相当であって、かかる行為は、労働組合法（以下「労組法」という。）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。

(2) 奨励金

前記第3の2の(2)で判断したとおり、会社が行った奨励金の支給については、組合員とそれ以外の従業員との間に格差が存在するが、この格差は、会社が会社の方針に従おうとしない組合を嫌悪し、その組合員を不当に不利益に取り扱い、もって組合を弱体化しようとしたために生じたものと判断するのが相当であって、かかる行為は、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 申立期間の徒過について

会社は、本件申立のうち、奨励金（平成元年10月31日支給）及び上期賞与（平成元年7月3日支給）にかかる請求については、労組法第27条第2項に定めるいわゆる除斥期間（申立期間）との関係について検討中であり、追って主張するとして、以後、主張していない。組合は、奨励金については民法の規定により、上期賞与については継続する行為により、なお申立期間内であると主張しているため、念のため、以下、判断する。

本件奨励金は、平成元年10月31日に支給され、平成2年10月31日が救済申立となっている。民法の期間の規定により初日は不算入、応当日の前日をもって満了となるから、平成2年10月31日は申立期間内と解する。

本件上期賞与は、下期賞与とともに、前記第2の2の(3)及び(4)で述べた2件の命令において判断した会社の不当労働行為の一環として昭和63年下期賞与から始まった賞与の支給差別であり、同一の不当労働行為意思のもと、総合的な組合弱体化策の一環として計画し、継続的に反復実施されたものであるから、これらは一体として捉えられるもので、労組法第27条第2項の継続する行為に該当する。従って、本件上期賞与の件についての救済申立ては申立期間内と解する。

5 救済方法

(1) 賞与

組合は、平成元年上期及び下期賞与に関して、組合分裂前の昭和61年上期賞与から昭和62年下期賞与までの各組合員の査定ランクから標準的なランクを定め、そのランクにおける昭和63年下期係数を平成元年上期及び下期賞与の算定方法に当てはめて算定した金額が本来支給されるべき金額であるとして、その金額と実際に支給された金額との差額分の支払いを求めているが、係数等が変更されていることを考えると、これをもって直ちに救済する額とはしがたい。

ところで、別紙3「賞与平均支給額等推移表」の表1の①平均支給額で認定したとおり、昭和61年上期賞与から昭和63年上期賞与まで、組合

員と会社の組合員全体の平均支給額を比較した場合、前者が後者を少し上回るほぼ一定の値で推移していることがわかる。このことからすれば、昭和63年下期以降において、評価係数が変更されたことなどによる変動が若干あったとしても、昭和63年下期について元一2命令で判断したところと同様に、平成元年上期及び下期賞与に関しても差別支給がなかったならば、少なくとも組合が救済を請求している別紙2「賞与及び業績貢献金・奨励金支給一覧表」のNo.1～No.85及びNo.99～No.119の106人（下期についてはNo.5を除く105人）の平均支給額は、会社の組合員全体の平均支給額を下回ることにはなかったものと考えられる。

このため救済方法としては、会社に対して、上記106人（下期については105人）について、平均支給額が平成元年上期においては620,000円を、また同年下期については657,000円を下回らない限度において再査定した上で、各人に既に支払った金額とこれによって算出した金額との差額を支払うよう命ずることが適当であると考えられ、主文1のとおり命ずるものである。

また、平成元年上期及び下期賞与に関し、組合員について合理的根拠を欠く低査定に基づいて支給を行ったことは、不当な不利益取扱いに当たるとともに組合の弱体化を図る支配介入に当たるとは明らかであるから、是正した金額の支払のほか、このような行為により組合に支配介入してはならない旨主文3のとおり命ずるものである。

(2) 奨励金

本件奨励金に関する救済方法としては、前年の業績貢献金の標準額が6万円とされ、組合員以外の従業員に対する平均支給額もおおむねそれに一致していたことに照らして、他の特段の事情のない本件においても、組合員以外の従業員に対する平均支給額は標準額8万円におおむね一致していたと推認されるので、組合員のうち、支給額が標準額8万円を下回る別紙2「賞与及び業績貢献金・奨励金支給一覧表」No.1～No.98の98人に8万円との差額を支給させるのが適当と考えられ、主文2のとおり命ずるものである。

なお、組合は、会社の全組合員数に8万円を乗じた金額から組合員総支給額を減じたものの一人当たり平均額95,678円との差額を請求しているが、組合員以外の従業員に対する平均支給額が95,678円であったという確証はなく、むしろ上記のような推認するほかはない。従って、8万円以上支給されている組合員30人に係る請求については理由がないので、主文5のとおり命ずるものである。

また、奨励金に関し、組合員について合理的根拠なしに低評価して支給を行ったことは、不当な不利益取扱いに当たるとともに組合の弱体化を図る支配介入に当たるとは明らかであるから、是正した金額の支払のほか、このような行為により組合に支配介入してはならない旨主文、のとおり命令するものである。

(3) 謝罪文の掲示及び利息の付加の請求について

組合は、賞与及び奨励金の差別支給について、謝罪文の掲示及び支給日より解決する日までの利息の付加を求めているが、諸般の事情を総合し、謝罪文の掲示については文書交付に変え、利息の付加についてはこれを付さないことをもって相当であると判断し、主文4、5のとおり命ずるものである。

第4 法律上の根拠

以上により当委員会は、労組法第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12年4月13日

岡山県地方労働委員会
会 長 上村 明廣 ㊟

「別紙 略」