

大阪、平10不43、平10不56、平成11不63、平成12. 8. 24

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連島田貞労働組合

被申立人 島田貞株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人執行委員長Aの平成9年夏季及び年末、同10年夏季及び年末の各一時金について、管理職及びパートタイムを除く販売職従業員の平均額の75%相当額に固執することなく、申立人と誠実に協議して妥結し、同執行委員長Aに対し、合意した額と既に支給した額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般大阪地連島田貞労働組合  
執行委員長 A 殿

島田貞株式会社  
代表取締役 B

当社が、貴組合執行委員長A氏の平成9年夏季から同10年年末までの一時金の額について管理職及びパートタイムを除く販売従業員の平均額の75%に固執したことは、大阪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められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人島田貞株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び大阪営業所を置くほか全国数か所に営業所を有し、紳士服の販売を主たる業務内容とする株式会社であって、その従業員数は本件審問最終時約20名である。なお、会社の従業員数は昭和57年頃には約50名であり、同62年頃には26名であった。
- (2) 申立人総評全国一般大阪地連島田貞労働組合（以下「組合」という）は、会社従業員等が組織する労働組合で、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問最終時3名である。なお、組合員のうち1名の氏名

は明らかにされていない。

## 2 昭和50年代の一時金に関する紛争と和解の成立

(1) 昭和53年5月、会社は、組合に対し、組合執行委員長A（以下「A委員長」という）を大阪営業所の販売職から事務職に配置転換することを申し入れ、協議の結果、同年6月13日、組合は同人の業務内容を得意先別売上げデータの作成及び請求書の作成等とする覚書を会社と取り交わし、同人の配置転換に同意した。（以下、配置転換を「配転」という）。なお、同51年夏季から同53年夏季までの一時金の平均支給率は事務職と販売職ではほぼ同一であった。

(2) しかるに、会社は、昭和53年年末一時金について、本社及び大阪営業所の非組合員には基本給の1.7か月相当分を支給したのに対し、事務職は販売職と異なり単純業務であること等を理由としてA委員長と組合員1名（以下「A委員長等」という）にはこれを下回る基準により支給した。さらに、昭和54年夏季一時金についても、A委員長等に適用された支給基準は、本社及び大阪営業所の非組合員基準の平均を下回り、定額支給方式を採用した同年年末一時金も、A委員長等には本社及び大阪営業所の非組合員の平均支給額を大幅に下回る額が支給された。

昭和54年12月27日、組合は、昭和53年年末から同54年年末までの各一時金につき、A委員長等が組合員であることによる差別支給であるとして当委員会に不当労働行為救済申立てを行い、昭和55年12月9日、当委員会の関与により昭和55年夏季一時金を含め解決金の支払を内容とする和解が成立し、紛争は解決した。

(3) 前記(2)の和解成立後においても、昭和55年年末から昭和56年年末までの各一時金に関して、労使間で同種の紛争が生じ、組合は当委員会に2件の不当労働行為救済申立て（昭和56年（不）第31号事件及び昭和57年（不）第33号事件）を行った。昭和57年9月1日、当委員会は、前者（昭和55年年末一時金に関する申立て）について一時金の金額是正を内容とする救済命令を発したが、昭和57年11月30日、両事件について当委員会の関与により和解が成立し、紛争全体が解決した。

この和解における和解協定書の内容は以下のとおりであった（以下、この協定を「57年協定」という）。

① 組合と会社は、既払の昭和55年年末から同57年夏季までの各一時金につき、会社がA委員長等に支給した金額をもって解決済みであることを確認する。

② 組合と会社は、同57年年末から同61年年末までの各一時金につき、A委員長等の支給額をチーフ（委員会注：各営業所の長で管理職にあたる）を除く正社員販売職の平均額の75%相当額とすることを確認する。

③ 会社は組合に本件係争の解決金150万円を支払う。

## 3 昭和62年夏季以降の一時金について

(1) 会社は、A委員長の一時金につき57年協定が対象とした期間が経過した後の昭和62年の夏季一時金についても、A委員長に対し、管理職を除く正社員販売職の平均額の75%相当額を支給した（以下、管理職を除く正社員販売職を単に「一般販売職」という）。

これに対し組合は、57年協定の趣旨はA委員長への一時金支給額を実質的に一般販売職と同額とすることを相互に了解したものであると主張し、差額の支給を要求したが、会社はこれに応じなかった（以下、会社がA委員長の一時金の算出をする際、その計算の対象とする従業員を「算出基礎対象者」という）。

なお、会社に対する組合要求書によると、昭和62年夏季一時金についての要求額は基本給等の4か月分であった。

会社は、昭和62年年末から同63年年末までの各一時金についても、一般販売職の平均額の75%相当額をA委員長に支給した。

(2) 昭和63年8月以降、会社側の団体交渉担当者は、Cチーフから新たに大阪営業所チーフに就任したD（以下、「Dチーフ」という）に交代した（以下、団体交渉を「団交」という）。

(3) 平成元年7月21日、会社は、A委員長に対し、平成元年夏季一時金として一般販売職の平均額の75%相当額を支給したが、同年9月28日に行われた団交においてA委員長の同一一時金につき、上記平均額の80%相当額とすることで妥結し、その差額が追加支給された。なお、Dチーフは、A委員長の同一一時金を一般販売職の平均額の75%相当額を超える額としたことに関して、当時、会社の常務取締役であったBの承諾を得ている旨発言していた（平成7年10月、Bは会社代表取締役社長に就任したが、以下、同人を常務取締役である間は「B常務」、代表取締役社長就任後は「B社長」という）。

ところで、A委員長の平成元年夏季以降同5年夏季までの各一時金は、いずれも他の従業員への支給と同時に一般販売職の平均額の75%相当額が一旦支払われ、その後にかかれる団交で最終支給額について妥結してから差額を追加する形で支給されており、追加支給分を含めた額が一般販売職の平均額の90%相当額に達することもあった。また、その団交においては、全従業員への支給総額や算出基礎対象者の平均額等が組合に明示されていた。

(4) 平成5年8月、Dチーフが転勤になり、団交担当者は、新たに大阪営業所チーフに就任したE（以下「Eチーフ」という）に交代した。この時以降、従来、組合に明示されていた全従業員の一時金支給総額、算出基礎対象者の平均額等が明示されなくなった。また、Eチーフは、A委員長の一時金に関して、一般販売職の平均額の75%相当額を超える部分についてはDチーフが個人的に支給していたものとし、平成5年年末一時金以降、一般販売職の平均額の75%相当額を超える額の支給はできない旨述べた。

(5) また、会社の給与体系は、基本給、職能給及び世帯手当等の諸手当からなるが、平成5年8月に実施されたA委員長の同年度賃上げは、世帯手当が4,000円増額されたのみであった。これに対し、他従業員の賃上げ額をみると、Eチーフは4万6,500円、Dチーフは1万500円、パートタイムの従業員は4,000円、A委員長を除く正社員及び副社員の平均賃上げ額は1万9,676円であり、同委員長以外に賃上げ額が1万円以下の正社員及び副社員はいなかった（以下、パートタイムの従業員を単に「パート」という）。

なお、会社の従業員の雇用形態には正社員及びパート以外に各営業所で採用する副社員があり、就業規則上正社員と副社員の区別は残っているものの実質的な相違は転勤の有無のみである。副社員から正社員に登用されることはあるが、辞令等の交付手続が取られていないため、登用時期は必ずしも明確でなく、給与面等の処遇においても両者間に実質的な差はない。

(6) 平成6年1月12日の団交で、組合は、以前からの労使関係の経過を了知し、且つ当事者能力を有している者との交渉を求めるとして、平成5年年末一時金等を議題とする次回団交に、B常務の出席を要求するとともに、その後も、1月28日付け文書等で繰り返しB常務の団交への出席を求めた。しかし、会社はこれに応じず、また、A委員長の平成5年年末一時金についても追加支給をしなかった。

(7) 会社では、平成5年頃まで、従業員の慰安旅行が実施されていたが、平成6年の会社の慰安旅行に関して労使間で紛争が生じ、組合は、平成6年5月19日付け文書で、Eチーフが慰安旅行を巡りA委員長を差別的に取り扱ったとして会社に抗議した。

(8) 会社は、業績悪化を理由として平成6年夏季一時金を支給しなかった。組合は、平成6年9月16日付け申入書で、役員報酬を据え置きながら業績悪化を理由に従業員の年収を減少させる会社の方針を批判し、その見解を質すとともに、A委員長の同5年年末一時金が、一般販売職の平均額の75%相当額のみでの支給に抗議し、重ねて追加支給を求めたが、会社はこれに応じなかった。

なお、平成6年以降同10年までの会社決算書によると、会社の営業損益及び経常損益は赤字で推移しているが、平成6年当時、内部留保が約9億円計上されていた。

ところで、会社の給与規程によると、正社員の一時金は基本給及び職能給の額を基礎に原則として毎期の営業所ごとの利益に照らして定める旨、並びに副社員及び新入社員の採用初年度の一時金は金一封とする旨定められており、従前、一時金の額は基本給及び職能給の額を基礎として算出し決定されていたが、平成6年頃からは、そのような算出方法によらず、支給基準を明示しないまま決定されるようになった。

(9) 平成6年10月8日、組合を支援する団体（以下「支援団体」という）

は、同年夏季一時金の問題等に関するビラを大阪府吹田市のB常務の自宅周辺等で配布した。このビラには、抗議先としてB常務等の氏名、自宅の住所及び電話番号が記載されていた。

同月12日、B常務は上記ビラに関し、同常務の自宅に脅迫電話がかかってきており、プライバシーの侵害にあたるとしてA委員長に抗議し、「組合は私個人に脅迫電話がかかってきてもかまわないと言うのか、それなら、A委員長には仕事はさせない」と述べた。組合は、この発言に対し、A委員長に理由なく仕事を与えないものだと抗議した。

このころから支援団体は、会社本社周辺及びB常務の自宅周辺等で、会社を批判し、抗議先としてB常務等の氏名、自宅の住所及び電話番号を記載したビラをたびたび配布するようになった。

- (10) 平成7年3月、会社は大阪営業所を本社建物の2階から3階に移転したとして、A委員長と同営業所所属の従業員1名の机を、従前倉庫として使用していた3階に移動させた。

平成7年6月、支援団体は配布したビラのなかで、会社がA委員長を倉庫に隔離し、慰安旅行について差別し、職場から排除していると批判した。

- (11) 会社は、A委員長の平成6年末から同7年末までの各一時金として、それぞれ一般販売職の平均額75%相当額を支給した。A委員長の同8年夏季及び年末の各一時金については、一般販売職が全員管理職に昇格したため、会社は副社員4名を算出基礎対象者として、その平均額の75%相当額を支給した。
- (12) 平成8年10月頃から、支援団体は、会社の賃上げ及び一時金に関するビラで、会社の賃上げ及び一時金が低額なのは、会社が本業を縮小ないし本業から撤退し、不動産活用で利益を上げる方針に転換するために従業員の退職を狙っているからではないか、とたびたび主張した。

#### 4 平成9年夏季から同10年年末までの各一時金について

- (1) 平成9年7月22日、会社はA委員長に同年夏季一時金として80,000円を支給した。

同年8月6日に開催された団交で、組合が上記金額の算出根拠を質したところ、会社は算出基礎対象者の平均額の75%相当額であると回答し、算出基礎対象者がF（以下「F」という）、G（以下「G」という）、H（以下「H」という）の3名であることを組合の求めに応じて明らかにした。

組合は、一時金算出対象期間中の売上高等の経営資料の開示及び一時金支給額の再検討を求めたが、会社はこれらに応じなかった。

なお、上記3名のうちFは同一時金の支給時以降本件審問終結に至るまで、副社員である。

- (2) 平成9年12月19日、会社はA委員長に同年年末一時金として48,750円を支給した。

平成10年3月17日に開催された団交で、会社は、上記金額は算出基礎対象者の平均額の75%相当額であることを明らかにしたものの、算出基礎対象者の氏名等については回答を拒否した。

また、組合は、一時金算出対象期間中の売上高等の経営資料の開示及び一時金支給額について再検討するよう求めたが、会社はこれにも応じなかった。

平成10年5月18日の団交で、会社は算出基礎対象者が4名であることを初めて明らかにしたが、その氏名については回答を拒否し、経営資料の開示にも応じなかった。

平成10年6月9日、組合は、同9年年末一時金を議題とする団交における会社のこのような態度が不誠実であるとして当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（平成10年（不）第34号事件）。平成11年4月12日、当委員会は、会社に対し誠実な団交を命ずる救済命令を発し、上記命令は初審限りで確定した。

また、上記申立て以降の団交で、会社は、A委員長の平成9年年末一時金の算出基礎対象者は平成9年夏季一時金の算出基礎対象者3名と新規採用されたJ（以下「J」という）であることを明らかにした。なお、平成9年年末一時金支給以降、本件審問終結に至るまで、Jは副社員である。

- (3) 平成10年7月21日、会社はA委員長に同年夏季一時金として22,500円を、同年12月24日、同年年末一時金として30,000円をそれぞれ支給した。

会社は団交において、上記各一時金は、算出基礎対象者4名の平均額の75%相当額とした旨説明し、本件審問において上記対象者は、F、G、H及びJであることを明らかにした。なお、平成9年年末一時金支給時以降、会社には新規採用された従業員はいない。

- (4) 会社の平成9年夏季から同10年年末までの一時金の支給金額は、下記のとおりである。

(単位：円)

	9年夏季	9年年末	10年夏季	10年年末
A委員長	80,000	48,750	22,500	30,000
算出基礎対象者平均	106,667	65,000	30,000	40,000
管理職平均	89,091	80,909	30,000	24,000
従業員平均(パートを除く)	92,857	76,667	30,000	28,571
パート平均	14,000	14,000	5,000	2,500

- (5) A委員長は、本件審問終結に至るまで大阪営業所に勤務し、昭和53年6月13日付の労使間の覚書に基づき、得意先売上データの作成及び請求書の作成等の業務を行っている。なお、本件審問終結時において、会社における管理職以外の事務職の正社員は、同委員長のみであり、会社の他営業所ではパートが同種の業務を行っている。

## 5 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) 平成9年夏季から同10年年末までの各一時金の差別支給の撤回及びバックペイ
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

## 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。

会社がA委員長の平成9年夏季から同10年年末までの一時金を算出基礎対象者の平均額の75%相当額としたことは、A委員長を差別するとともに、組合を攻撃しその弱体化を意図したものである。

会社の組合嫌悪は、会社が昭和51年の組合公然化以来取り続けた態度や平成5年の賃上げにおいてA委員長を他の従業員と大きく差別したこと等から明らかである。また、本件の一時金差別は、会社が本業である紳士服販売業務の縮小を企て、労働者の犠牲のもとに合理化を推進するため、職場から組合を排除しようとするものである。

まず、57年協定締結に至る経緯をみると、会社は、A委員長を事務職へ配転する際、一時金の支給率は販売職より低くなるとの説明もせず、また、当時、事務職と販売職の支給率に格差はなかったにもかかわらず、同人の職種変更を理由に一時金を差別支給した。そのため、組合は不当労働行為救済申立てを行い、当委員会の関与により和解が成立したが、その後においても、会社が一時金を差別支給したので、組合は当委員会に再度救済申立てを行い、その救済命令を経て成立したのが、57年協定である。

57年協定の解決金の金額は、昭和55年年末から同57年夏季までの一時金の差額と協定締結以降の同57年年末から同61年年末までの一時金の差額を含んだものであり、このことからすると同協定の趣旨は、A委員長の一時金の額を実質的に一般販売職と同額とすることにある。この点に関して、会社は、昭和62年以降においてもA委員長の一時金と額を算出基礎対象者の75%相当額として支給したのは、同協定に基づいたもの、あるいは同協定の精神を尊重したものと主張するが、いずれも同協定の趣旨を曲解したものである。また、一時金に関する紛争の発端をみるならば、A委員長の業務は販売職とは異なる単純業務であり、一時金について一般販売職と格差を設けるのは当然である、とする会社の主張は、明らかに誤りである。

57年協定の期間終了後の昭和62年夏季一時金については、労使間で再度協議するとの合意があったにもかかわらず、会社が依然として算出基礎対象者の75%相当額の支給に固執したため、組合はこれ以降、差額支給を求めてきた。Dチーフが団交責任者に就任していた時期の平成元年夏季から同5年夏季までの一時金については、同チーフから組合に対し、B常務と相談の上、格差是正に努力するとの説明があり、現に、一時金

は算出基礎対象者の90%相当額にまで是正され、それ以前の昭和62年夏季から同63年年末までの一時金については、差額相当分としてスーツ2着が支給された。

団交責任者がEチーフに交代した後、会社は75%相当額を超える支給については、Dチーフが個人的に行ったと説明するようになるが、75%相当額を超える支給が会社として行われたことには変わりはない。結局、その後の組合の格差是正要求に会社が応じないため、組合は平成9年夏季から同10年年末までの一時金に関するA委員長への差別支給について、本件不当労働行為救済の申立てをしたものである。

また、会社が算出基礎対象者に副社員のFと正社員になった時期が明らかでないGらを含めたのは、A委員長の支給額を低額に抑えるためであり、また、平成9年年末一時金の算出基礎対象者の氏名を当委員会における審問に至るまで明らかにしなかったのは、給与規程上、一時金の額が金一封と規定されている新入社員のJを一時金の算出基礎対象者に加えていることを隠すためである。そもそも、会社が算出基礎対象者の平均額の75%相当額との算出方法に固執するのは給与規程の定めどおりに基本給等を基礎として一時金の額を算出すると、A委員長の一時金の額が算出基礎対象者のそれよりも高くなると慮ったからである。

以上のとおり、A委員長への一時金の差別支給は、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。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

会社がA委員長の一時金を算出基礎対象者の平均額の75%相当額としたことには合理的理由があり、不当労働行為には該当しない。

一般に、使用者が職種間で賃金・一時金の金額に差異を設けること自体は、それが合理的である限り何ら問題はなく、また、その合理性も、どの職種の労働者をどの程度必要とするか、いくら報酬を支払って当該労働者を確保したいかという事情は各使用者によって当然異なるのであるから、使用者ごとに相対的なものであるはずである。

会社は、57協定において、当時の販売職と事務職の職種・職務上の負担の差異を前提にして、A委員長の一時金は一般販売職の平均額の75%相当額が一応合理的なものであると労使間で合意されたと理解している。

組合は、57年協定の150万円の解決金は協定有効期間中の一般販売職と事務職の一時金の差額を補填する趣旨であり、実質的には一般販売職と事務職を同額とする合意があったと主張する。しかし、上記解決金は、昭和57年以前の75%相当額に満たない部分の補填と若干の労使紛争に関する解決金であった。そもそも、一時金の額は、業績に左右され、5年間にわたる将来の予測は不可能であるから、57協定の解決金は、組合の主張するような趣旨でないことは明らかである。

また、会社が57協定の期間終了後に、この基準により一時金を支給したところ、組合はさしたる異議を述べてこなかったもので、会社は、組合



が了承して各一時金を受領していたものと認識していた。仮に、組合が了承していなかったのであれば、結局、一時金については「未妥結」であって、会社は合意があったものと錯誤により支給したに過ぎず、不当労働行為には該当しない。

また、組合は、A委員長の算出基礎対象者に副社員が入っていたのではないかと問題視している。しかし、会社において、副社員と正社員の区別は実質的にはほとんどなく、賃金面での処遇は正社員と何らかわるところがないのであって、この問題も組合員への差別問題と何ら関係はない。

なお、他の営業所では、パートがA委員長と同種の業務に従事しており、その一時金は、A委員長より低く、また、一般販売職でもA委員長の一時金を下回る者もあり、A委員長にのみ低額を強いているものではない。組合は、A委員長の一時金が平成6年以降減少していることも不服であるとしているが、業績不振により一時金の原資自体が減少しており、組合員であることを理由として、A委員長の一時金のみ減額したのではない。このような状況のもとで、組合は、会社を誹謗中傷するビラを配布して他の従業員の反感を買っており、もし、組合の要求を受入れ、A委員長の一時金を増額すれば、他の従業員との公平を欠くことになる。

## 2 不当労働行為の成否

- (1) 組合は、会社がA委員長の平成9年夏季から同年年末までの一時金を算出基礎対象者の平均額の75%相当額としたことにつき、同委員長を差別するとともに組合の弱体化を意図したものであると主張するのに対し、会社は、75%という基準は販売職と事務職の職種や職務上の負担による合理的格差であると反論するので、以下、検討する。

まず、57年協定締結までの経過についてみると、前記第1. 2 (1)ないし(3)の認定のとおり、①A委員長が事務職に配転される直前の一時金の平均支給率は、事務職と販売職でほぼ同一であったこと、②昭和53年年末から同55年夏季までのA委員長等の一時金差別に関する不当労働行為救済申立てについては、会社が解決金を支払うことを内容とする和解により終結していること、③同55年年末一時金に関する不当労働行為救済申立てに関して、当委員会が金額格差是正を命ずる救済命令を発したこと、がそれぞれ認められ、会社が、昭和53年年末以降同55年年末までの間におけるA委員長の一時金について、販売職（非組合員）に対する支給基準ないし支給額との間に設定した格差には、合理的な理由はなかったものと判断される。

次に、57年協定には、前記1. 2 (3)認定のとおり、昭和57年年末から同61年年末までのA委員長等の各一時金を、チーフを除く正社員販売職の平均額の75%相当額とする旨の条項があるが、これはその文言からして、昭和57年年末から同61年年末までの間の各一時金に関するもので

あると認められ、同協定において、A委員長の昭和62年以降の一時金についても前記の75%という基準を販売職と事務職の職務上の負担の合理的な差異として適用すべきこと、またはその趣旨を遵守すべきことを規定したものとみることはできず、あくまでも協定期間中の一時金に限った暫定的な規定であると解するのが相当である。

- (2) また、会社は、会社が57年協定の期間終了後もA委員長の一時金として前記の75%相当額の支給を続けたのに対し、組合はさしたる異議を述べなかったため、組合が57年協定により同委員長の一時金を期間終了後も上記の基準によることに合意していたものと認識しており、仮に組合との間に合意がなかったとしても会社の上記基準による支給は錯誤に基づくもので不当労働行為に該当しない旨主張する。

確かに、組合が57年協定の期間終了以降平成8年年末までの各一時金に関して不当労働行為救済の申立てを行った事実はないが、この間の一時金に関する労使間の交渉の経過をみると、前記第1. 3(1)及び(3)認定のとおり、組合が昭和63年夏季一時金として基本給等の4か月分を要求する文書を会社に提出していることに加え、平成元年夏季から同5年夏季までのA委員長の各一時金については、当時の団交担当者との交渉の結果、一般販売職の平均額の75%相当額を超える額が支給されていたことが認められる。さらに、その後、前記第1. 3(4)、(6)、及び(8)認定のとおり、会社が、前記の75%相当額を超える支給は、前任の団交担当者の個人的な行為であるとして平成5年年末一時金を一般販売職の75%相当額としたのに対し、組合はA委員長の一時金等を議題とする団交にB常務の出席を繰り返し求めるとともに、75%相当額の支給に抗議して追加支給を求めたことが認められる。しかるに、会社がB常務の団交への出席及び追加支給に応じなかったことにより、組合と会社の間には、A委員長の一時金を巡ってたびたび紛争が生じていた。

以上の経過からみて、組合が57年協定の期間終了後の会社の75%相当額の支給に異議を述べてきたことは明らかであり、同協定の期間終了後においても、A委員長の一時金を算出基礎対象者の平均額の75%相当額とするとの労使合意があった、もしくは、会社は錯誤により75%相当額を支給してきた、などとする会社の主張は採用できない。

- (3) 以上によれば、57年協定は組合員に対する一時金の差別支給を巡る当面の紛争を解決するための暫定的、時限的な取り決めであり、一般に、職種により一時金の基準もしくは金額に差異あること自体は必ずしも不当でないとしても、会社が、平成5年年末以降のA委員長の各一時金について同委員長の職種や職務上の負担を理由として、算出基礎対象者の平均額の75%という基準に固執したことの合理性は認め難い。
- (4) そこで、組合と会社の関係をみると、前記第1. 2(1)ないし(3)認定の事実によれば、A委員長の配転以降、57協定締結に至るまでの間、一時金を巡ってたびたび労使間に対立があったことが明らかであり、平成

5年以降においても、前記第1. 3(5)、(7)、(9)及び(10)認定のとおり、A委員長の平成5年度の賃上げを4,000円としながら他の正社員及び副社員には1万円を超える賃上げをしたこと並びにA委員長と会社の間に慰安旅行、ビラ配布、執務場所の移動に関する紛争が存したことが認められる。

これらのことからすると、会社は組合を嫌悪し、57年協定をことさら自己に有利に解釈して、A委員長に対する一時金を他の従業員と差別して低額に抑えたものであり、これにより同人に不利益を与え、もって組合を弱体化することを企図し、本件係争の平成9年夏季から同10年年末までの各一時金を含む同委員長の平成5年年末以降の各一時金について、合理的な根拠もなく販売職の平均額の75%相当額とする基準に固執し続けたとみるのが相当である。

ところで、会社は、A委員長と同種の業務に従事しているパートの一時金が同委員長より低額であると主張する。しかし、前記第1. 2(1)及び4(5)認定のとおり、A委員長の業務内容は、そもそも配転に伴い締結された労使間の覚書に基づくものであるのみならず、会社には雇用形態が異なっても同種業務従事者の一時金を同額とする定めがあるとの疎明もないので、このことをA委員長の一時金の額を算出基礎対象者の75%相当額に抑える合理的な理由とすることはできない。

なお、副社員に関しては、前記第1. 3(5)の認定のとおり、正社員との差異は実質的には転勤の有無のみであり、給与面での処遇は正社員と何ら変わるところがないということからすると、平成9年夏季から同10年年末までの各一時金に関して、正社員と副社員で取扱いに差があったと認めることはできず、副社員を算出基礎対象者に含めたことは、上記のA委員長への差別的取扱い及び組合弱体化の意図とは無関係と判断される。

以上のとおり、会社が平成9年夏季から同10年年末までのA委員長の各一時金を算出基礎対象者の平均額の75%相当額としたことは、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。

### 3 救済方法

- (1) 組合は、差別支給の撤回及びバックペイを求めるが、A委員長に対する一時金の額については団交における協議に委ねるべきものであるから、主文1のとおり命じるのが相当である。
- (2) 組合は、謝罪文の手交及び掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

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12年8月24日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印