

命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合兵庫地方本部

同 X1

同 X2

同 X3

同 X4

同 X5

同 X6

同 X7

同 X8

被申立人 カドヤ産商株式会社

上記当事者間の兵庫県地労委平成14年(不)第10号カドヤ産商不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成17年2月1日第1236回公益委員会議において、会長公益委員安藤猪平次、公益委員滝澤功治、同釜本貞男、同小寫典明、同島本健二、同春名一典、同正木靖子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人カドヤ産商株式会社(以下「会社」という。)は、経営合理化を進める中で賃金体系の改定を図り、それまで150号ないしはそれを越えることもあった職能等級の号数を、平成14年5月に全国一般労働組合兵庫地方本部(以下「組合」という。)カドヤ支部(以下「支部」という。)との間で締結した労働協約によって、60号までで打ち切り、61号以上の賃金を得ていた従業員には、60号を超える賃金を調整金として支給することとした。

上記労働協約では、時間外勤務手当や賞与の算定基礎に調整金を含めるか否かについて明確な決着を見なかったものの、以後、会社は支部の同意を得ないまま、その算定基礎に調整金を含めずに算出した時間外勤務手当や賞与を支給した。

他方、会社は、賞与を基本給比例部分と成績比例部分に分け、成績比例部分の割合を次第に引き上げる中で、平成14年夏季賞与以降、交渉が妥結しないまま、成績比例部分の割合を70パーセントまたは75パーセントとして賞与を支給した。

その結果、長期勤続者が多く、そのため調整金の受給者が多数を占め、かつ、成績評価も低かった支部組合員は、不利益を被ることとなった。

そこで、会社の上記取扱いが、組合活動を嫌悪した不利益取扱いに当たり、組合活動に対する支配介入に該当するとして、不当労働行為の申立てに至ったものが本件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、支部組合員X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7及び同X8(以下「X1ら8名」という。なお、各申立人組合員の表示については、以下、姓のみで表す。)に対し、平成14年夏季賞与、同年年末賞与及び平成15年夏季賞与について、その算定基礎に調整金を含め、かつ、基本給比例部分と成績比例部分の配分比率を50対50として算定した金額と実支給額との差額を支払うこと。
- (2) 会社は、X1、X2、X3、X4、X5及びX7に対し、平成14年5月分以降の時間外勤務手当について、その算定基礎に調整金を含めて算定した金額と実支給額との差額を支払うこと。
- (3) 謝罪文の手交及び掲示

第2 本件の争点

- 1 会社が時間外勤務手当及び賞与の算定基礎に調整金を含めなかったことは、不利益取扱い及び支配介入に該当するか。
- 2 会社が賞与の基本給比例部分と成績比例部分の配分比率を支部との合意に基づくことなく変更して支給したことは、不利益取扱い及び支配介入に該当するか。

第3 当事者の主張

1 申立人らの主張

(1) 調整金の取扱いについて(争点1)

会社は、支部と協議することなく、一方的に平成14年5月分以降の時間外勤務手当及び同年夏季賞与以降に支給した賞与について、それぞれの算定基礎に調整金を含めずに算定し支給している。

これらの会社の措置は、調整金が賃金であることから労働基準法に違反しているとともに、支部との労働協約を無視するものであって、①調整金の受給者が支部組合員には多く、かつ、その額も多いため、支部組合員への影響が大きいこと、②会社は、支部組合員らに対して理由を説明せずに降格処分を行い、退職を強要するなど、従前から組合嫌悪の姿勢を有していたことを併せ考えると、支部組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、組合の弱体化を企図した支配介入に該当する。

(2) 賞与の配分比率の変更について(争点2)

会社は、支部との合意が成立しないまま、賞与の基本給比例部分と成績比例部分の配分比率を一方的に変更し、平成14年夏季賞与についてはこれを30対70に、同年年末賞与以降の賞与についてはこれを25対75に変更して支給している。

これらの会社の措置は、①支部組合員には低評価の者が多く、成績比例部分の配分比率が増加すると賞与支給額が大幅に減少すること、②支部が会社に対して成績比例部分を75パーセントとする必要性について説明を求めたにもかかわらず、会社は具体的な説明をしていないこと、③前記(1)の②の事実を併せ考えると、支部組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図した支配介入に当たることは明らかである。

2 被申立人の主張

(1) 調整金の取扱いについて(争点1)

調整金は、職能等級制度の改定に伴う激変緩和措置として導入された一時的・暫定的・過渡的な手当であることから、会社は、従業員の時間外勤務手当及び賞与の算定に際して、これをその算定基礎となる基準内賃金として算入していない。

調整金が導入された経緯や導入時の労使の合意内容に鑑みれば、調整金は時間外勤務手当及び賞与の算定基礎に算入されるべき性質の手当でないことは明白であり、また、これを算入しないことが組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たらないことは明らかである。

(2) 賞与の配分比率の変更について(争点2)

会社は、平成12年10月から賞与の成績比例部分の配分比率を高めることを提案し続けてきており、平成13年年末賞与に関する労働協約においては、次回以降の配分比率について再度労使で協議する旨が明記されている。したがって、賞与支給額の基本給比例部分と成績比例部分の配分比率を将来にわたって50対50に固定する合意が労使間に存在しなかったことは明らかである。

賞与支給額の算定における基本給比例部分と成績比例部分の配分比率の見直しは、能力主義的要素を高めることにより社内を活性化することに目的があり、支部組合員を不利益に取り扱うことを目的としたものではない。また、会社は、組合との協議を繰り返す中で、事情を説明し、相当の譲歩をして誠実に交渉を続けてきている。

このように、会社が上記配分比率の変更を行ったことは、あくまでも会社の裁量権の範囲に含まれる措置であって、会社が組合を無視したこともなく、これが不当労働行為に該当するとの主張は失当である。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、兵庫県下の中小企業の労働者で組織する労働組合であり、審問終結時の組合員数は約1,200名である。

会社には支部があり、審問終結時の支部組合員数はX1ら8名を含めて11名であり、X1ら8名の平成14年4月1日時点における年齢、勤続年数、職能等級及び同年夏季賞与に係る成績評語並びに所属部署は別表1のとおりである。

(2) 会社

会社は、家庭用品、日用品、住宅設備機器等の総合用品の卸売・小売を主たる業務としており、審問終結時の従業員数は98名である。

2 平成14年5月9日付け労働協約締結に至る経過

(1) 職能等級制度の導入

平成7年1月の阪神・淡路大震災以降、会社の業績が悪化したことから、会社は経営合理化を図るため、平成8年に職能等級制度を導入した。

この職能等級制度においては、①賃金は、職能給、職務手当、精皆勤手当、住宅手当等からなる基準内賃金と、通勤手当、時間外勤務手当等からなる基準外賃金をもって構成する、②職能給の基礎となる職能等級は1等級から8等級までとし、各従業員の職能等級は担当業務のレベル、責任の度合、困難度により格付けを行い、各等級の号数は原則として1号から150号までとする、とさ

れていた。

その後、従業員の中に同一等級で号数が増大し続ける者が現れ、その者の職能給が2等級ないし3等級上位に格付けされた従業員の職能給よりも高くなるという事態が生じたため、会社は、職能等級の号数の見直しが必要であると考え、同10年から同12年にかけて行われた支部との団体交渉において、当初、職能等級の最大号数を150号から50号に改めることを提案し、その後も、職能等級の号数が60号以上の者の定期昇給をなくすことや100号以上の者の賃金を引き下げることなどを提案したが、いずれも支部の同意を得ることができなかった。

(2) 賞与支給制度の改定

会社と支部は、平成12年6月13日に労働協約を締結し、賞与支給額を、職能給を基準にして算出する基本給比例部分と、各職能等級別及び各成績評価別に決定される成績評価点数に基づいて算出する成績比例部分とに分ける算定方式を採用し、同年年末賞与から、この算定方式を採用することにした。そして、同年年末賞与における基本給比例部分の割合を70パーセントに、成績比例部分の割合を30パーセントにすることで双方妥結した。

(3) 会社の経営合理化の実施

平成12年上半期決算が赤字となったことから、会社は、同年10月2日の団体交渉において、①役員及び従業員の削減、②不採算事業の見直し、③職能等級の号数を60号までとし、60号以上の従業員は全て60号に変更すること、④賞与の支給方法について基本給比例部分と成績比例部分の配分比率を25対75とすることを内容とする経営合理化案を提案したが、当初、支部はこれを拒否した。しかし、その後、さらに交渉した結果、支部と会社は、同年12月19日に同13年度営業計画、人員計画、役員の削減、早期退職制度の導入、不採算事業の見直し、業容拡大策、収益改善策を内容とする経営改善策について合意し、同13年1月15日に支部組合員5名を含む会社の従業員10名が早期退職に応じた。

(4) 支部組合員の降格処分等

経営合理化を巡る労使交渉の過程で、支部と会社の間には以下の労使紛争が生じた。

ア 会社会長Y1(以下「Y1会長」という。)は、平成12年9月から10月にかけて、支部の特別執行委員であったX9(以下「X9」という。)を会社の個室に呼び、同人に退職を強く勧奨した。その後、X9は、同13年1月、会社を退職した。

イ 会社は、平成 13 年 5 月 15 日、支部組合員であった X10 のほか、X1、X4、X2 及び X3 についてその職能等級を 1 等級引き下げる降格処分を行った。

会社代表取締役 Y2 及び会社常務取締役 Y3 は、同月 21 日に X1 と面接し、同人の降格理由は従業員の等級格付けを見直した結果によるものであると説明した。その後、支部は、会社に対し、X1 らの具体的な降格理由を明らかにするよう繰り返し求めたが、会社は、具体的な回答を行わなかった。

ウ Y1 会長は、平成 13 年 8 月 23 日、会社の会議室において X4 に対し、過去の行動について反省を求め、X4 に退職を勧奨した。X4 が反省すべき過去の行動とは何かを尋ねたところ、Y1 会長はそれには答えなかった。

支部は、同年 9 月 6 日の団体交渉において会社に対し、Y1 会長が、同年 8 月 23 日以降も X4 を呼び出して同様の言動を繰り返したことについて抗議した。

(5) 賞与の配分比率の推移

会社は、賞与の算定方式に成績比例部分を採用した当初から、賞与において占める成績比例部分の割合を最終的には 75 パーセントまで高めることを意図していたが、急激な変化を避けるために支部との団体交渉においては、平成 12 年年末賞与に関する成績比例部分の割合を 30 パーセントとすることで妥結した。

そして、同 13 年夏季賞与について、会社は、基本給比例部分と成績比例部分の割合を 50 対 50 とするよう提案し、支部と交渉した結果、60 対 40 とすることで妥結し、引き続き、同年年末賞与に関する交渉では、会社は、これを 25 対 75 とすることを提案したものの、結局、支部の同意を得られずに、50 対 50 とすることで支部と妥結せざるを得なかった。

(6) 調整金の導入に至る経過

会社は、平成 13 年 5 月 11 日から同 14 年 4 月 25 日にかけて行われた計 12 回の団体交渉において、支部に対し、職能等級の号数を 60 号までで打ち切り、60 号を超える賃金は調整金として 3 年間を限度として支給することを提案し、この措置は、会社の活性化を図り、生産性を上げるために必要不可欠である旨説明した。

この提案に対して、支部は、当初強く反対したが、最終的には調整金の支給期限等の取扱いについて、今後も話し合うことを条件に、職能等級の号数を 60 号までとすることを検討する旨回答した。

3 平成 14 年 5 月 9 日付け労働協約締結以降の経過

(1) 調整金に関する労働協約の締結

会社と支部は、平成 14 年 5 月 9 日、①職能等級の号数は 60 号をもって上限とし、60 号を超える賃金は、調整金として支給すること、②上記①の改定に伴う調整金の取扱いを含む詳細については、今後誠意をもって労使協議を行い、同 15 年定期昇給実施までに決着を図ること、③同 14 年定期昇給は、職能等級の号数が 60 号未満の者に限って行うことを内容とする労働協約を締結した。

なお、同年 6 月時点における従業員各人の職能等級の分布状況は別表 2 のとおりであり、調整金の支給対象者及び支給額は別表 3 のとおりであった。

(2) 調整金の取扱い

会社は、平成 14 年 5 月 25 日の賃金支給日以降、支部組合員を含む従業員に対し、調整金を除外した基準内賃金に基づいて、時間外勤務手当の算定を行い、これを支給した。

これに対して、支部は、時間外勤務手当の算定基礎である基準内賃金から調整金を除外する取扱いは、労使協議のうえ調整金の取扱いを含む詳細を決定するとした前記労働協約に反するとして、会社に抗議した。

(3) 平成 14 年夏季賞与交渉

ア 支部は、会社に対し、平成 14 年 5 月 31 日、同年夏季賞与の要求において、その算定基礎に調整金を含めて算定した額を支給するよう求めた。

これに対して、会社は、同年 6 月 7 日、支部に対し、同年 2 月期決算における大幅減収に伴い、さらなる経営改善の必要があることを説明するとともに、賞与支給額は、その算定基礎に調整金を含めずに算定した額である従業員 1 人当たり平均 186,113 円とすること、及び賞与の基本給比例部分と成績比例部分の配分比率を 25 対 75 とする旨を回答した。

イ 支部は、平成 14 年 6 月 12 日の団体交渉において、時間外勤務手当及び賞与の支給額の算定基礎に調整金が含まれていないこと、及び賞与の配分比率のうち成績比例部分の割合が高いことはいずれも問題であると主張した。これに対し、会社は、調整金については、職能等級を改定したことに伴い経過措置として導入した手当であり、基準内賃金である職能給とは性質の異なるものであることから、時間外勤務手当及び賞与は、従前どおり調整金を含まない職能給を基準として支給額を計算すべきであるとし、また、賞与の配分比率については、能力評価的要素を重視するため、成績比例部分の割合を 75 パーセントとすることを従前より提案してきており、段階的に成績比例部分の割合を増加してきている旨を回答した。

ウ 支部は、平成 14 年 6 月 27 日の団体交渉において、会社に対し、夏季賞与について支給額の増額及び調整金の算定基礎への算入を求めたが、会社は、

平均 1,959 円の支給額の増額のみを提示したため、支部は、会社に対して再考を求めた。

エ 支部は、平成 14 年 7 月 16 日及び同月 18 日の団体交渉において、交渉妥結前に賞与を支給することには応じられないこと、また、賞与の算定基礎に調整金を含めるべきことを主張したが、会社は、従来から賞与は各人の職能給を基準に算定しており、調整金はその対象とならない旨主張し、両者の主張は、平行線のまま推移した。

オ 会社は、平成 14 年 7 月 26 日、支部組合員 8 名を含む従業員に対し、支部との合意が成立しないまま、賞与の算定基礎に調整金を含めずにその額を算定し、かつ、基本給比例部分と成績比例部分の配分比率を 30 対 70 として、夏季賞与を支給した。

(4) 調整金の減額支給

会社は、平成 14 年 10 月 15 日、支部に対し、同年 11 月分賃金から調整金の 2 分の 1 を減額して支給することを通告し、同月 25 日、従業員に対し、調整金の 2 分の 1 を減額して支給した。

しかし、その後、X1 及び X4 が神戸地方裁判所に上記の調整金減額分の支払いを求める仮処分を申請したことを契機として、会社は、調整金の減額分を支給した。

(5) 平成 14 年年末賞与以降の各賞与の支給

平成 14 年年末賞与以降の各賞与について、会社は、支部との交渉が妥結しないまま、賞与の算定基礎に調整金を含めずにその額を算定し、かつ、賞与の基本給比例部分と成績比例部分の配分比率を 25 対 75 として、これを支給した。

なお、X1 から 8 名に対する平成 14 年夏季賞与以降の各賞与の実支給額、及び同 13 年年末賞与交渉について労使で合意した基本給比例部分と成績比例部分を 50 対 50 とする配分比率を、仮に上記の各賞与に適用した場合の支給額(以下「平成 13 年年末賞与について合意した配分比率による支給額」という。)は、別表 4 のとおりである。

4 不当労働行為救済の申立て

組合は、平成 14 年 12 月 3 日、会社が、支部との合意がないまま、支部組合員の賃金から調整金の 2 分の 1 の額を減額して支給しないことなどを求めて本件申立て〔平成 14 年(不)第 10 号〕を行ったが、その後、会社が、前記 3 の(4)記載のとおり回復措置を講じたため、同 15 年 12 月 5 日、請求する救済内容を前記第 1 の 2 のとおりとする変更を行った。

第 5 判 断

1 調整金の取扱いについて(争点1)

- (1) 申立人らは、会社が一方的に時間外勤務手当及び賞与の算定基礎から調整金を除外したことは、違法かつ労働協約違反の行為であるだけでなく、支部組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に該当する旨主張するので、以下判断する。
- (2) 会社の賃金体系の見直しの経過をみると、①会社の経営状況は、平成7年以降悪化し、同12年上半期に赤字になったこと[第4の2の(1)、(3)]、②会社と支部は、協力して希望退職募集など経営合理化を推進してきたこと[第4の2の(3)]、③会社は、同13年5月以降、支部と団体交渉を重ねたうえ、同14年5月に支部と労働協約を締結して職能等級の号数に上限を設け、調整金を導入したこと[第4の2の(6)、3の(1)]、及び④その導入時から会社と支部の間において、調整金の取扱いに関する認識が相違していたこと[第4の3の(2)コがそれぞれ認められる。
- (3) 一方、申立人らは、X9及びX4に対する退職勧奨時における会社役員の言動、並びに会社が支部組合員らに対して降格処分を行った際に、その理由について具体的な説明をしなかったことをもって、会社は組合嫌悪の姿勢を有していたと主張する。

確かに、前記の各事実[第4の2の(4)]をみると、会社がX9及びX4に対して退職を強く勧奨したことや、支部組合員の降格理由について十分な説明を行わなかったことは認められるものの、その一方で、会社が支部と団体交渉を重ねたうえ、支部組合員とそれ以外の従業員を区別することなく、段階的に賃金体系の見直しを実施してきたことを併せ考えると、これらの事実のみをもって、会社が組合に対してこれを嫌悪する姿勢を有していたとまではいうことができない。
- (4) また、申立人らは、時間外勤務手当及び賞与の算定基礎に調整金を含まない措置が、支部組合員に対して大幅な賃金減額をもたらしていると主張するが、確かに支部組合員に集中して賃金減額幅が大きくなっている事実は認められる[第4の3の(1)、別表3]ものの、これは、支部組合員に長期勤続者が多い[第4の1の(1)、別表1]という事情によるものであり、かつ、上記措置は支部組合員以外の従業員をも対象としている[第4の3の(2)、(3)、(4)、(5)]のであるから、このことをもって組合加入を理由とする不利益取扱いとすることには無理がある。
- (5) 上記(2)から(4)までの事情を総合的に勘案すると、調整金の取扱いに係る会社の措置は、支部組合員に対する不利益取扱い又は組合の弱体化を企図した支

配介入のいずれにも該当しないというべきである。

2 賞与における配分比率の変更について(争点2)

(1) 申立人らは、支部との合意が成立しないまま、平成14年夏季賞与以降、会社が成績比例部分の配分比率を高めて賞与を支給していることが、支部組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に該当する旨主張するので、以下判断する。

(2) 会社は、支部に対し、上半期の決算が赤字となった平成12年10月の団体交渉において、賞与の基本給比例部分と成績比例部分の配分比率を25対75とすることを提案しており[第4の2の(3)]、経営状況の悪化を受けて直ちに賞与の配分比率の変更について提案していたことが認められる。

また、同14年夏季賞与以降、会社は、支部との合意なしに賞与の配分比率の変更を行っているが、それまでの少なくとも約1年6か月間は、支部との団体交渉を重ね、労使間の合意に基づいて配分比率が決定されてきたこと、しかも、その過程で賞与の支給期ごとに基本給比例部分が段階的に引き下げられてきたこと[第4の2の(5)]がそれぞれ認められる。

(3) さらに、申立人らが、賞与の配分比率の変更は、評価の低い者が多い支部組合員に対する不利益取扱いに当たると主張する点についても、確かに、支部組合員に対する評価は低く、このことが賞与の配分比率の変更に伴い賞与支給額の減少につながっていること[第4の1の(1)、別表1、3の(5)、別表4]は認められるものの、支部組合員の評価が低いことが支部組合員であることを理由としたものであると認めるに足る疎明のない本件にあっては、これを採用することができない。

(4) 上記(2)及び(3)に加え、賞与の配分比率の変更が支部組合員以外の他の従業員をも対象としていること[第4の3の(3)のオ]、さらに、前記第5の1の(3)で判断したとおり、会社が組合を嫌悪する姿勢を有していたとまではいえないことなどの事情を併せ考えると、会社が平成14年夏季賞与以降の賞与について、支部と合意に達することなく、その配分比率を変更したことは、支部組合員に対する不利益取扱い又は組合の弱体化を企図した支配介入のいずれにも該当しないというべきである。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成17年2月1日

兵庫県労働委員会
会長 安藤 猪平 次 印

「別紙 略」