

# 命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合長崎地方本部  
諫早地区中小企業労働組合支部

被申立人 コマツ西日本株式会社

上記当事者間の長崎地労委平成 16 年(不)第 6 号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 12 月 5 日第 910 回公益委員会議において、会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同前田信行、同堀江憲二、同服部悦子出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人会社は、下記の者に対して、平成 16 年度夏季及び冬季一時金支給額と、従来の配分方式により算定される額との差額分として、それぞれ下記の金額を支払わなければならない。

### 記

X1	219,620 円
X2	366,640 円
X3	303,050 円
X4	297,090 円

- 2 被申立人会社は、申立人組合コマツ西日本分会組合員の一時金に関する団体交渉を、速やかに誠意をもって開催しなければならない。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

本件は、被申立人コマツ西日本株式会社が、申立人全国一般労働組合長崎地方本部諫早地区中小企業労働組合支部の分会であるコマツ西日本分会の組合員に対する平成 16 年度一時金支給額の算定・回答方式を従来の月数(率)から西日本労組との妥結額である一人平均 100 万円プラス 2 万円と同額の金額回答に変更したことにより、組合分会の組合員の一時金支給額が著しく減額されたこと、及び、

一時金算定方式の重要な変更について「他の2組合は合意したので変更はできない」として組合分会との合意のないまま一時金を支給したことが、労働組合法第7条第1号及び第2号違反の不当労働行為であるとして、平成16年7月7日に救済申立てがあった事件である。

## 第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人会社は、申立人組合傘下の労働組合であるコマツ西日本分会との2004春闘(一時金に関する)団交を、誠意をもって開催しなければならない。
- 2 被申立人会社は、2004年度一時金として支給した額と従来の配分方式で算出した額との差額を支払わなければならない。

各組合員への追給額は以下のとおりである。

X1に219,620円、X2に366,640円、X3に303,050円、X4に297,090円。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人全国一般労働組合長崎地方本部諫早地区中小企業労働組合支部(以下「組合」という。)は、主に諫早地区の企業で働く労働者によって組織される労働組合(いわゆる「合同労組」)であり、申立て時の組合員数は200名である。

組合は、事業所ごとに分会を設けており、被申立人コマツ西日本株式会社にはコマツ西日本分会(以下「組合分会」、又は単に「分会」という。)が組織され、申立て時の分会組合員数は4名である。なお、平成16年8月、X1の退職、脱退により3名となった。

- (2) 被申立人コマツ西日本株式会社(以下「会社」という。)は、昭和60年に長崎小松販売株式会社と西日本小松販売株式会社が合併して西日本小松販売株式会社となり、平成4年に現在の社名に変更された。

その後、平成16年にコマツ鹿児島株式会社と合併しており、申立て時の従業員数は306名である。

会社には、申立人組合分会と、企業内組合であるコマツ西日本労働組合(以下、「西日本労組」という。)及びコマツ鹿児島労働組合(以下、「鹿児島労組」という。)の3つの労働組合が併存している。

### 2 コマツ西日本における一時金の算定方式

- (1) 一時金算定方式の概要

会社における組合員の一時金については、組合ごとに一時金原資(組合ごとの支給総額)を決定し、その原資を組合ごとの個別の算定方式で組合員へ配分するという仕組みで、一人一人の支給額を算定し支給している。

- (2) 平成15年度の組合分会及び西日本労組の一時金算定方式と組合分会への一

## 時金回答

平成 15 年度における両組合との一時金交渉及び算定方式は、次のとおりである。

まず、会社は西日本労組と交渉し、組合員一人平均支給額、組合総支給額(組合原資)を決定。西日本労組の組合員の支給額は、その総合計が組合原資と一致するように、社員等級・処遇別査定基準点テーブルをもとに決定された査定額に基準内賃金スライド分と一律支給分を加えて算定される。

一方、組合分会については、会社は西日本労組組合員の平均支給額を月数に換算した数値で提示(月数回答方式)。妥結すると、分会組合員の基準内賃金平均額に回答月数と組合員数を乗じることで、分会の一時金原資を決定する。この一時金原資を、分会の場合、①査定配分(基準内賃金の 70 パーセント)、②勤続配分(基準内賃金の 20 パーセント)、③基準内スライド(基準内賃金の 10 パーセント)の割合とする配分式で計算し、組合員一人一人の支給額を算出して支給された。

なお、基準内賃金は、基本給、役職手当、資格手当、家族手当、技能手当及び住宅手当を合計して算出される。

### (3) 平成 16 年度の分会への一時金回答方式

平成 16 年度一時金について会社は、組合分会に対し、従来の月数回答ではなく、西日本労組との妥結額である一人平均 100 万円プラス 2 万円との回答を提示(金額回答方式)。これに組合員数を乗じて一時金原資を決定し、組合員へは従来どおりの配分方式で算定し支給した。

これにより、組合分会組合員の平均支給額は平成 15 年度と比べると 33 万 3000 円の減額となった。

なお、平成 16 年度の西日本労組組合員の平均支給額は、平成 15 年度と比べ 2 万円の増額となっている。

### 3 コマツ西日本の組合ごとの構成と一時金

会社にある 3 つの組合のそれぞれの構成と平成 15 年度及び 16 年度の一時金平均支給額等は、次のとおりである。

		分会	西日本労組	鹿児島労組	全社
15 年度	金額(円)	1,353,000	1,000,000	1,070,000	1,014,548
	月数	4.03	4.03	4.13	4.03
16 年度	金額(円)	1,020,000	1,020,000	1,020,000	1,020,000
	月数	3.01	4.13	4.01	4.06

差	金額(円)	-333,000	20,000	-50,000	5,452
	月数	-1.02	0.1	-0.12	0.03
基準内賃金		338,900	246,874	254,206	251,468
平均年齢 (歳)		54.9	39.7	39	39.7
平均勤続 (年)		32.7	18	15.2	17.2
組合員数 (人)		4	125	82	211

#### 4 一時金にかかる団体交渉

(1) 分会は、上部団体と連名で、平成16年3月1日に、年間一時金の引き上げ(所定内賃金の6か月分(夏季3か月分、年末3か月分))などを内容とする統一要求書(2004年2月27日付け)を会社に提出した。

(2) 4月28日、第1回団体交渉が開催され、組合は春闘要求について具体的に説明を行った。これに対して、会社は、分会に対する回答方式を月数回答から金額回答へ変更する方針を持ちながら、このことには触れず、会社の業績について説明し、「今日の段階では有額回答はできない」旨回答した。

(3) 4月30日、第2回団体交渉が開催され、Y1社長(以下「社長」という。)から、「一時金については、3労組それぞれ一人平均100万円プラス2万円とする」旨の回答があった。

組合が「率ではどうなるのか」、「西日本労組と鹿児島労組の率は」と質したところ、Y2業務部長(以下「部長」という。)から、分会は「基準内賃金338,900円で、3.01か月となる」、「西日本労組は4.13か月、鹿児島労組は4.01か月」との説明があった。

組合が「昨年までは同月数での回答であった。今回、金額での横並び回答では納得できない」旨主張したのに対し、会社は「他の2労組は合意したので、いまさら変更はできない」旨主張した。

組合は「会社の回答では、理解納得できない。再考願いたい」と、会社は「組合も検討して欲しい」旨述べて交渉を終了した。

(4) 6月2日、第3回団体交渉が開催された。組合が回答方式の変更理由など質したところ、社長の回答は、「今回はコマツグループと世間一般がやっているように金額で3労組に差別なく配分した」、「長崎(分会)は特殊で、組合員4名の年齢が高いために減額となるが、あくまで会社は3労組が平等であるために組合員一人平均100万円とした」というものであった。

組合が「30万円の減額を是正するために会社は何らかの対策を考えるべきではないのか」、「再検討をする気持ちがあるのか」と質したのに対して、会社は

「再度検討してみる」旨回答した。

(5) 6月7日、部長からX2分会長に電話があり、会社の検討結果として、「検討はしたが回答内容は変わらない」旨が伝えられた。

(6) 組合は、6月9日、団体交渉開催申入れを文書で行った。

(7) 6月22日、9日の申入れに応じて第4回団体交渉が開催され、社長から、分会組合員が西日本労組の組合員であった場合の一時金の支給額等について説明がなされたが、組合の納得がいくものではなかった。

分会と西日本労組の組合員との金額の比較や分会組合員が減額になることなどについて組合と会社でやり取りがあり、組合から「一気の減額でなく、段階的にできないか」と再度の提案がなされた。

組合の提案に対して、後日、会社は応じられない旨回答した。

(8) 6月25日会社は、組合分会との合意がないまま、夏季一時金を会社の回答どおりの原資配分で算定し分会組合員へ支給した。同日、西日本労組及び鹿児島労組の組合員へも夏季一時金が支給されている。

なお、組合分会は、夏季一時金について「仮に受け取る」旨の文書を会社に送付した。

#### 第4 当事者の主張及び当委員会の判断

##### 1 一時金と不利益取扱いについて

##### (1) 分会に対する平成16年度の一時金

ア 本件一時金支給については、前記第3の2の(1)ないし(3)及び第3の3に認定したとおりである。これによると、会社が分会組合員に支給した平成16年度一時金は、平成15年度と比べ平均で33万3000円の減額となっている。また、平成15年度までの回答方式である月数に換算すると、平成16年度は3.01か月となり、平成15年度が4.03か月なので1.02か月分の減少となる。

他方、併存組合である西日本労組の組合員は、金額で平均2万円、月数にすると0.1か月分の増加となっている。

イ 組合は、このことをもって労働組合法第7条第1号に違反する不利益取扱いの不当労働行為であると主張する。

ウ これに対し会社は、従来のも数回答方式を金額回答方式に変更したことについて、次のように主張する。

会社においては、平成15年度までの一時金総支給原資の決定は月数回答であって、これは典型的な年功重視型の一時金決定方式であったと言わざるを得ない。これによると、勤続年数の長い者(平均勤続年数32.7年)で構成される組合分会のみが高い一時金となることを認容することとなってしま

う。

そこで、会社は、16年度から、会社業績に応じて一時金を決定できる、額回答方式を採用した。会社従業員の貢献によって発生した一時金原資を組合ごとに同額で配分する方式(額回答方式)を採用する方が合理的だからである。

この額回答により、会社従業員の会社全体に対する業績向上度に応じた取扱いが実現されることとなり、申立人組合員とそれ以外の従業員間で平等な扱いとなった。したがって、申立人組合員の一時金が高労組の組合員より相対的に減額される結果となったとしても、これはかえって申立人組合員とそれ以外の従業員間での平等を達成するものである。

エ そこで当委員会としては、分会組合員に対する平成16年度の一時金支給額算定に合理性があるか否かについて判断する。

(2) 分会組合員に対する平成16年度の一時金支給額算定の合理性

ア 会社が主張するように、一時金の回答方式を月数から金額に変更すること自体は否定されるものではない。

しかし、本件会社の一時金は、組合ごとのその支給総額を決定し、それを原資枠として組合ごとの個別の算定方式で組合員へ支給するという仕組みが採られているため(前記第3の2の(1))、分会組合員に対する平成16年度の一時金支給額算定に合理性があるか否かについては、特段の考察が必要となる。

イ ところで、本件会社の給与規程第39条によると、「(一時金(賞与)は)各人に対する支給額は会社の業績に応じ、従業員の勤務成績、出勤率、勤続年数などを考慮して支給する。」とされているから、一時金(賞与)は、「会社の業績に応じ」て算出される総支給額を、「従業員の勤務成績、出勤率、勤続年数などを考慮して」配分して「支給する」ものでなければならず、したがって、一時金支給額算定の合理性の有無は、これが同規程に則って算出されているか否かによって決せられるといえる。

そして、16年度は、全組合員(各組合の組合員ではない)の平均支給額である102万円に各組合の組合員数を乗じて得られた金額を各組合への総支給額とし、各組合ではこれを原資として組合員に従来どおりの配分方法で支給したのであるから、問題は、各組合への支給額が全組合員への平均支給額と各組合の組合員数を乗じて算出されたことに合理性があるかという点にあると認められる。

ウ そこで検討するに、全組合員への平均支給額と各組合の組合員への平均支

給額とが同額でなければならないとする理由はない。各組合の組合員が「勤務成績、出勤率、勤続年数など」において同様であることは殆どあり得ないからである。敢えて言えば、各組合の組合員への支給額の平均が同額となっていていい場合は、各組合の組合員の勤務成績、出勤率、勤続年数などの平均が同じ場合だけである。そのような場合でない限り、全組合員の平均支給額と各組合の組合員数を乗じて得られる金額は各組合への適正な配分額とはいえないのである。

実際の支給額を15年度と16年度の分会組合員と西日本労組組合員との対比でみるに、一人平均支給額は、西日本労組が金額にして2万円、月数にして0.1月の増額であるのに対し、分会は金額にして33万3000円、月数にして1.02月の減額となっている。つまり、西日本労組との対比において分会組合員は1人当たり35万3000円もの大幅な不利益を受けているのである。

また、基準内賃金で対比しても、分会組合員は西日本労組組合員を一人平均で9万2026円も上回っているのであるから、一時金が平均で同額とならなければならない理由はないと考えられる。

以上のとおりであるから、分会組合員が一時金を減額されたこと及びその原因が各組合に対する支給額の算定に全組合員の平均支給額と各組合の組合員数を乗ずる方法を採用したことにあることは明らかであるから、これを合理的とする特段の事情のない限り、16年度の一時金算出方法は給与規程第39条に違反しているといわなければならない。

エ これに対し、会社の主張は、いずれも、組合の平等を前提とするものである。

しかし、平成15年度までを「典型的な年功重視型」と言っても、給与規程に「勤続年数」が算定の一要件として明記されているのであるから、これを否定することの方に無理がある。むしろ、「組合」や「組合員数」といった給与規程に算定の要件として規定されていないものを取り込むことの方に無理があるというべきである。

仮に、このような算出方法が通用するならば、例えば入社1年目の従業員3名で構成される組合と定年前の58歳の従業員3名で構成される組合があった場合、一時金はいずれの組合も一人平均102万円となるのであり、その不合理は明らかである。

結局、会社は、「組合の平等」という誤った考え方の下に、給与規程の解釈を誤り、従業員の一時金の算定方法を誤り、分会を他の組合よりも不利益・不平等に取り扱ったと認められるのであり、外にこれを合理的とする特

段の事情があると認めることもできない。

オ また、会社は、各組合を平等に取り扱うという方針のもとに一時金の算定方法を変更することによって、分会組合員の一時金支給額が著しく減少することを認識していたと認められる。

カ よって、会社は、分会組合員が不利益となることを当然承知の上で敢えて一時金の算定・回答方式を変更したものであると認められるから、これをもって会社の不利益取扱いの不当労働行為意思と認定し、本件算定・回答方式の変更に基づく一時金支給は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

## 2 一時金と不誠実団交について

- (1) 本件一時金についての組合と会社との間の団体交渉の経過は前記第3の4のとおりである。
- (2) これについて、組合は、会社が、一時金の回答を組合へ示した時点で、「他の2労組は合意したので、いまさら変更はできない」と答えるなど、交渉態度が不誠実であると主張する。
- (3) これに対し、会社は、団体交渉において、一時金決定の根拠を具体的に説明し、組合の理解を求めてきたのであり、4回に亘って誠実に交渉を行ったと主張する。
- (4) 当委員会は、一連の団体交渉における会社の対応について、次のように判断する。

平成16年4月28日に第1回団体交渉が行われたが、会社は、分会に対する一時金算定・回答方式を変更することを既に決定していたにもかかわらず、このことには触れず、例年どおり会社の業績について説明した程度で交渉を終えている。そして2日後の第2回交渉で、会社は、唐突に「一時金については、3労組それぞれ一人平均102万円とする」との金額での回答を行い、組合の「納得できない」との主張に対し、「他の2労組は合意したので、いまさら変更はできない」旨述べている。

組合と会社のどちらの事情によるものかは不明であるが、第3回団体交渉は第2回交渉からおよそ一月後の6月2日に開催され、第4回団体交渉は夏季一時金支給日である同月25日の直前の22日に行われた。

いずれの交渉でも、組合は、「再考するように」あるいは「段階的な実施を」と会社に求めたが、結果として、会社は拒否している。

本件一時金の算定・回答方式の変更が、分会組合員に対し不利益をもたらすものであることは、前記判断のとおりである(第4の1の(2))。分会組合員に

とって重大な変更であり、方式変更について提案しようとしたにもかかわらず、会社はそれをせず、単に組合の要求を聞き、会社の業績を説明するという形だけのもので第1回団交を終わらせ、その2日後の団交で、前触れもなく金額での回答を行っている。しかも他の組合との合意を楯に、もはや変更はできない旨主張するなど、会社は、交渉を尽くし合意を得ようと努めるというのではなく、金額回答を既定方針として組合との団体交渉に臨んだものと言わざるを得ない。このことは、第3回及び第4回団体交渉における会社の対応からも明らかである。重要な回答をしながら一月もの間を置いたうえ、組合からの段階的な実施の要求に対し、会社が対案を示したり組合の理解を得られるような説明を行ったことは認められない。

よって、4回の団体交渉が開催されたとしても、本件一時金に関する団体交渉についての会社の対応は不誠実と言うべきもので、労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為であると判断する。

### 3 救済方法について

会社が平成16年度の一時金支給にあたり、分会に対する算定・回答方式を変更し、分会組合員に著しい不利益を与えたことは、前記第4の1の(2)のとおりであることから、主文第1項において、まずその補填を命じるものである。

これにより、組合が求める平成16年度の一時金については救済できるものであるが、本件会社の一時金支給に関して、16年度の方式を存続させる限り、本件と同様の事態が起きることは明白であり、これを回避するため労使間において交渉を行うことが急務であると思料するので、主文第2項においてこれを命じることとした。

## 第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、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条に基づき主文のとおり命令する。

平成17年12月5日

長崎県労働委員会

会長 國 弘 達 夫 ㊟