

写

命 令 書

大阪市都島区

申立人 Z 1
代表者 執行委員長 X 1

茨城県つくば市

被申立人 Z 2
代表者 代表取締役 Y 1

茨城県筑西市

被申立人 Z 3
代表者 代表取締役 Y 2

上記当事者間の平成23年(不)第22-1号事件について、当委員会は、平成24年6月27日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人らは申立人組合員 X 2 に対し、平成22年特別一時金、同年夏季一時金及び同年年末一時金について、それぞれ、下記により算出した額と既支払額との差額を支払わなければならない。

記

被申立人 Z 2 の大阪府東大阪市内の工場の製造グループに属するプレス板金を担当する従業員のうち、 Y 3 、 Y 4 、 Y 5 、 Y 6 及び X 2 を除いた従業員の一時金平均額

- 2 被申立人らは、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

Z 1
執行委員長 X 1 様

Z 2
代表取締役 Y 1

Z 3
代表取締役 Y 2

Z 2 及び Z 3 が、貴組合員 X 2 氏に対し、平成22年特別一時金、同年夏季一時金及び同年年末一時金に関して、他の従業員に比して低い額を支給したことは、大阪府労働委員会において、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。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対し、平成22年特別一時金について、嘱託職員を除いた従業員との差額の支払
- 2 組合員1名に対し、平成22年夏季一時金及び年末一時金について、申立人組合員の基準内賃金に、製造グループの従業員(障がい者及び平均以上に有給休暇を行使した従業員を除く)の一時金の支給総額をこれら従業員の基準内賃金の総額で除して得られる数値を乗じて算出される額と既支払額との差額の支払
- 3 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

申立人は、申立人組合員の雇用主等を被申立人として、組合員の一時金が他の従業員より低額であることが不当労働行為であるとして不当労働行為救済申立てを行った。当委員会は、この事件を分離し、このうち、本件は、組合員の雇用主及びその関連会社1社を被申立人とする事件である。

2 前提事実(証拠により容易に認定できる事実を含む。)

(1) 当事者等

ア 被申立人 Z 2 (以下「大阪工場社」という。)は、肩書地に本社を、大阪府東大阪市内に工場等を置き、金属製品製造業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約30名である(以下、大阪府東大阪市内にある大阪工場社の工場を「本件工場」という。)

イ 被申立人 Z 3 (以下「製作所社」といい、大阪工場社と製作所社を併せて「被申立人ら」という。)は、肩書地に本社を置き、金属製品製

造業等を営む株式会社である。

ウ 申立人 Z 1 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約240名である。なお、組合の下部組織として、会社の従業員で組織された Z 4 があり、その組合員数は本件申立時1名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年4月2日、大阪工場社は従業員に対し、「臨時賞与」として特別一時金を支給した。

イ 平成22年7月29日、大阪工場社は従業員に対し、夏季一時金を支給した。

ウ 平成22年12月28日、大阪工場社は従業員に対し、年末一時金(以下、平成22年に支給された3回の一時金を併せて「本件一時金」という。)を支給した。

エ 平成23年4月1日、組合は、当委員会に対し、大阪工場社、製作所社及び Z 5 を被申立人として、大阪工場社の従業員であり、本件工場にて勤務する組合員 X 2 (以下「X 2 組合員」という。)に対する本件一時金の支給において、不利益取扱いが行われたとして、不当労働行為救済申立て(平成23年(不)第22号事件)を行った。

3 平成23年(不)第22号事件の分離について

平成23年11月4日の調査において、当委員会は平成23年(不)第22号事件の争点は、①被申立人適格に関しては、(i)製作所社がX 2 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか、(ii) Z 5 がX 2 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか、②不当労働行為の成否については、X 2 組合員に対する本件一時金の支給は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか、であることを確認した上で、平成23年(不)第22号事件について、大阪工場社及び製作所社を被申立人とする事件(平成23年(不)第22-1号事件)と Z 5 を被申立人とする事件(平成23年(不)第22-2号事件)に分離する旨決定した。

第3 争 点

1 製作所社は、X 2 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。

(1) 申立人の主張

本件において、製作所社は使用者の地位にある。

製作所社の代表取締役 Y 2 (以下「Y 2 社長」という。)は、数年間にわたり、大阪工場社の従業員の能力の把握に努めていた上、現在でも、一時金等の査定や月々の業績計画や実績に関して、大阪工場社より報告を受けている。また、製作所社の建材事業部方針を印刷したカードが大阪工場社の従業員に配布され、大阪工場社の従業員の皆勤表彰は、全従業員を招集し、Y 2 社長が被表彰者に手渡すことに

より行われている。さらに、製作所社が大阪工場社の Z 5 に対する本部負担金等を支払うなどしている。

このようなことからみて、大阪工場社が製作所社の建材事業部の大阪工場という位置づけにあることは明らかである。

(2) 被申立人らの主張

雇用主以外の者が使用者の地位にあるとされるには、労働者の基本的な労働条件について雇用主と同視できる程度に具体的・直接的に支配できる場合に限られるところ、本件において、製作所社はかかる状況にない。

製作所社は、大阪工場社の株式を保有していない。また、大阪工場社と製作所社の間では事業上の取引等も行われておらず、製作所社が取引上の優位性を利用するなどして、大阪工場社の労働条件に支配を及ぼす余地もない。

製作所社の代表取締役は大阪工場社の役員を兼務していない。ところで、Y 2 社長が大阪工場社の従業員に説明を行ったり、大阪工場社の工場長の Y 7 (以下「Y 7 工場長」という。)から業績報告を受けたことについては、いずれも、大阪工場社と製作所社が同系列の会社であり、道路関係の下請業務を営んでいることに基づいて行われた事実上の協力行為ないし事務的な取扱いにすぎない。

一時金の支給額は、大阪工場社が独自に査定し決定しており、製作所社は大阪工場社の労働者の労働条件について支配を及ぼしていない。なお、Y 2 社長を介して Y 7 工場長が行った査定内容が伝達されているのは、Y 2 社長が大阪工場社の経営陣による支給額の決定のための参考情報を整理しやすい立場にあるという便宜的な理由にすぎず、Y 2 社長自身が大阪工場社の従業員の査定に影響を及ぼしているものではない。

なお、大阪工場社には、製作所社から出向扱いで、特定の部門を統括している従業員はいるが、この従業員も大阪工場社に籍をおく Y 7 工場長等の指揮命令下であり、大阪工場社の業務に専属的に従事している。また、採用当時から大阪工場社の業務を専属的に行う製作所社に籍のある従業員が存在するが、これら従業員も大阪工場社の指揮命令下に置かれていることから、製作所社の使用者性の問題とは別問題である。さらに、大阪工場社のグループ内の主担当者はほとんど大阪工場社に在籍する従業員である。

2 X 2 組合員に対する本件一時金の支給は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

X 2 組合員に対する本件一時金の支給は、組合員であるが故に不利益を与えたもので、不当労働行為に該当する。

大阪工場社には、一時金の額の決定にかかる具体的な規定はなく、総原資をどのように配分しているのかの方法は明らかにしていない。

Y7工場長の査定についての発言は、二転三転しており、自分は査定に関与していない旨発言したり、査定結果は並みである旨発言したり、よい、ややよい等の査定結果の割合について確定した数値を示せなかったりしてきた。被申立人らの査定割合等についての主張は、到底、事実に基づいたものとは思えない。組合は団交にて、総原資の配分の方法や経営者がどのように最終決断を下すのかについて、何度も質問したが、大阪工場社は、具体的な回答は拒否している。大阪工場社には、総原資の配分についての明確な基準がなく、経営者の主観的な要素が大きな影響を持つやり方をしていることは明らかである。

X2組合員の仕事による大阪工場社への貢献度は大きい。X2組合員は、Y7工場長の体制になってから、大量の生産にもかかわらず、不良品を発生させておらず、補助として仕事をしている時に、相方の間違いを指摘して、不良品の発生を防いだこともあった。

被申立人らは、X2組合員が専属的に行っているレベラーの仕事は誰にでもできる簡単な作業である旨主張するが、これは虚偽である。X2組合員が不在の時に、大阪工場社がこの作業を行わせたのは3名で、うち2名は機械の調子を見るために行ったのみで、残り1名も、X2組合員が金型を設置し、材料が流せる状態にした後、作業をしたにすぎない。

大阪工場社はX2組合員にフォークリフトを運転させ、クレーンを操作させ、単独で金型交換を行わせてきたが、本来、金型交換はプレス作業主任免許取得者の直接の指揮がないとできないとされており、プレス作業主任免許は、プレス加工に5年以上勤務した経験がないと取得できないものである。NCベンダーについては、特別に技術が必要なわけではなく、X2組合員がレベラー等の業務に携わっていることからすると、NCベンダーの技術を習得する必要性は低く、また、習得には、習得させようという上司の明確な判断が必要である。NCベンダーの技能を有していないから職務能力が低いとする被申立人らの主張は失当である。

機械的に時間外労働時間で貢献度を評価するのは不合理である。また、X2組合員は、組合活動のため定時に業務を終了することがあり、組合活動をやればやるほど一時金が低くなるシステムは、労働組合活動を差別する構造になっている。

時間外労働をどの部署の従業員にどれくらいさせるかは、使用者が決めるものであって、従業員が申し出るものではなく、時間外労働を申し出る従業員がいるとの被申立人らの主張も虚偽である。

また、X2組合員は、時間外労働については、原則として製造課の係長の

Y 3 (以下「Y 3 係長」という。)から指示や連絡を受けているのであるから、Y 7 工場長や製造課長の Y 8 (以下「Y 8 課長」という。)による X 2 組合員に時間外労働を要請しても、断られるのが常であるとの証言は、根拠のないものである。Y 3 係長は X 2 組合員に対し、むしろ、定時で終わるようにと指示するなどしていた。さらに、X 2 組合員が時間外労働をしないことにより、次の工程に支障をきたしたこともない。時間外労働時間数を査定に反映させることは、能率の低下につながるものである。

被申立人らは、プレス板金担当の非組合員 1 名に対し、X 2 組合員に自己の賃金明細を手渡したことを理由に、平成22年年末一時金を減額した。被申立人らはこの非組合員の従業員に対しても、時間外労働をしないようにとの指示をしていた上、この時期は時間外労働が相対的に短くなっており、この非組合員の従業員に対する一時金の減少を時間外労働の減少によるものとする被申立人らの主張は失当である。

なお、被申立人らは X 2 組合員に対し、2 回の賃上げがなされたことを理由に同組合員を差別していない旨主張するが、このうち 1 回は、組合の前身である

Z 7 時代の賃金差別についての救済命令に基づいたもので、しかも、その後の大阪工場社の長期にわたる団交拒否の影響で、賃金の是正は不十分なままとなっており、被申立人らの主張は失当である。

(2) 被申立人らの主張

X 2 組合員に対する本件一時金の支給額は、非組合員に対する支給額と有意の差はなく、不利益性は生じていない。

また、本件一時金の支給額は、業務内容や勤務実績に即して、合理的かつ公正な査定方法に基づいて導き出されており、不当労働行為意思が存在しないことも明白である。

大阪工場社は受注生産型の下請を行っていることから、得意先からの急な発注等の要望に対応するため、時間外労働が必要である。このことから、査定において、時間外労働の時間数を大阪工場社の最優先事項への協力を客観的に示すものとして、大きな評価要素としている。本件一時金の算定対象期間における X 2 組合員の時間外労働時間数は、他の従業員に比べ相当に低く、X 2 組合員の査定が相対的に低くなっていることは、適正な査定がなされていることの証左である。

勤務実績等については、各従業員の勤務状況を十分に把握できる状況である Y 8 課長からの評価報告を踏まえて Y 7 工場長が査定し、最終的に、一時金支給額の決定権限を有する大阪工場社の経営陣に伝えられている。

X 2 組合員が専属的に従事しているレベラーの業務は、高度な曲げ加工や穴あけ加工等の精密加工に用いる原材料を自前で製造するための作業であって、極めて単

純かつ労力を要さないものである。その他のX2組合員が担当しているとされる業務も、いずれも専門的スキルを要しない単純作業である。

X2組合員以外のプレス板金担当従業員は、NCベンダーを使用して作業を行うY3係長やNCタレットパンチプレスを使用して作業を行うY4（以下「Y4従業員」という。）やアルミの前面板の曲げ加工を主に行っているY5（以下「Y5従業員」という。）のように、固有のスキルや専門的知識ないし経験等を要する作業を行っている。単純作業を行う従業員の査定が、高い専門性を要する作業を行う従業員に比べて低くなることは当然である。

ところで、Y7工場長が団交にて、X2組合員の査定が普通である旨述べた趣旨は、X2組合員の査定は、最も下の評価であるとの意味を改めて述べたもので、X2組合員の査定を普通から悪いに転じ、事実を捻じ曲げたなどという事実はない。

なお、平成16年以降、賃上げの回数が1回のみである一方、X2組合員は2回の賃上げがなされ、複数名のプレス板金担当従業員の賃金を追い越しもしており、大阪工場社に組合員のみを不利益に取り扱う意思が存しないことは明らかである。また、組合は、プレス板金担当の非組合員1名がX2組合員に対し、自己の賃金明細を手渡したことが原因で、平成22年年末一時金が減額された旨主張するが、この非組合員の一時金の金額は、大阪工場社の一時金の算出方法に基づき決定されたものであり、賃金明細を手渡したことは関係はない。この非組合員の当該一時金算定対象期間における時間外労働時間の時間数は、大阪工場社の全従業員の中で下から4番目であった。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1（製作所社は、X2組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。）及び争点2（X2組合員に対する本件一時金の支給は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア X2組合員の大阪工場社への転籍前の経緯等

(ア) 平成13年10月21日、Z6（以下「Z6」という。）は、大阪工場社に対し、土地、建物、機械・設備等を除く事業活動のみを営業譲渡した。また、X2組合員を含むZ6の従業員は、大阪工場社に転籍した。

平成2年以降この営業譲渡時まで、Z6の従業員を組織する

Z7は当委員会に対して、Z6を被申立人として、計14件の不当労働行為救済申立てを行っていた。

Z7の結成時において、本件申立時の組合執行委員長のX1は、Z7の執行委員長で、X2組合員は同労働組合の書記長

であり、 Z 7 が当委員会に対し、初めて不当労働行為救済申立てを行った際の Z 6 の代表取締役 Y 9 は、本件申立時の大阪工場社の代表取締役である Y 1 (以下「Y 1 社長」という。)の兄である。平成19年3月26日まで、 Y 9 は大阪工場社の代表取締役であったが、同日、代表取締役は Y 1 社長に交代し、同月31日、 Y 9 は大阪工場社の取締役を辞任した。

また、 Z 7 の組合員数は、一時は100名以上であったが、同16年頃には、3名になっていた。

平成14年7月1日、 Z 6 は Z 8 に吸収合併された。

(甲12、甲18、甲82、証人 Y 7)

(イ) 平成2年以降、上記(ア)の営業譲渡時までに、 Z 7 が当委員会に対し、 Z 6 を被申立人として、申し立てた事件の概要及び経過は下記のとおりである。なお、これらの事件には、 X 2 組合員に対する減給を伴う処分、出勤停止処分及び賃上げにおける差別等の不利益取扱いに関するものが含まれており、これらについてはいずれも不当労働行為に該当する旨の判断がなされた。

a 平成2年11月、 Z 7 は当委員会に対し、 Z 6 による① Z 7 の執行委員長の解雇、②組合事務所として使用されていたプレハブの建物の破壊、③組合掲示板を撤去したこと等が不当労働行為であるとして救済申立て(平成2年(不)第45号事件)を行った。

この事件について、平成5年2月12日、当委員会は、全部救済命令を発したところ、 Z 6 から再審査申立て、さらに行政訴訟が提起されたが、同9年9月18日の最高裁判決を経て、不当労働行為の判断は変更されることなく、命令は確定した。

b 平成3年11月、 Z 7 は当委員会に対し、 Z 6 による① Z 7 の青年部長の解雇、② Z 7 の役員の配置転換等が不当労働行為であるとして救済申立て(平成3年(不)第46号事件)を行った。

この事件について、平成8年5月17日、当委員会は、全部救済命令を発したところ、 Z 6 から再審査申立てがなされ、同11年5月12日付けで、中央労働委員会は、バック・ペイの計算方法を一部変更したほかは、初審命令を維持した命令を発し、さらに行政訴訟が提起されたが、同14年9月13日の最高裁判決を経て、不当労働行為の判断は変更されることなく、命令は確定した。

c 平成4年12月から同9年10月にかけて、 Z 7 は当委員会に対

し、 Z 6 による①組合員に対する同3年年末から同7年夏季及び同8年夏季から同9年夏季の各一時金の支給並びに同4年から同9年の各賃上げ、②組合員に対する業務上の不良発生、敷地内での組合活動等を理由とする懲戒処分等が不当労働行為であるとして救済申立て（平成4年(不)第58号、平成5年(不)第33号、同年(不)第83号、平成6年(不)第45号、同年(不)第62号、同年(不)第64号、平成7年(不)第52号、平成8年(不)第25号、平成9年(不)第26号、同年(不)第31号及び同年(不)第50号併合事件）を行った。

この事件について、平成13年3月5日、当委員会は、損害賠償の趣旨と解される金銭の支払を求めた部分を却下したほかは救済を命じる一部救済命令を発したところ、 Z 6 から再審査申立てがなされ、同16年3月3日付けで、中央労働委員会は名宛人を変更したほかは、初審命令を維持した命令を発し、不当労働行為の判断は変更されることなく、命令は確定した。

d 平成5年9月、 Z 7 は当委員会に対し、 Z 6 による組合員1名の解雇が不当労働行為であるとして救済申立て（平成5年(不)第46号事件）を行った。

この事件について、平成9年5月23日、当委員会は、全部救済命令を発したところ、 Z 6 から再審査申立てがなされ、同10年1月13日、無関与和解で終結した。

(ウ) 平成15年頃、 Z 7 は、 Z 4 に改組した。
(甲82)

イ 大阪工場社等の概要について

(ア) 大阪工場社及び製作所社は、道路安全施設の設計・施行を行う会社等からの注文を受けて、金属のプレス加工や板金加工等を行っている。

本件工場に勤務する従業員の中で、最も上位の職にある Y 7 工場長は、大阪工場社の業績を示す数値を Y 2 社長に報告し、 Y 2 社長は、この数値を製作所社の数値と併せて、 Y 1 社長に報告している。なお、 Y 7 工場長は、 Y 1 社長に直接、業績報告することもある。

製作所社は大阪工場社の株式を保有しておらず、 Y 2 社長は、大阪工場社の役員ではない。

(乙10、証人 Y 7)

(イ) 大阪工場社への案内表示の看板には、次の記載があった。

「 Z 3
Z 9 」

また、本件工場の正面のフロントガラスには、次の記載があった。

「 Z 3 建材事業部 大阪工場
モーター事業部 大阪営業所
Z 10 大阪営業所
Z 9 大阪支店
Z 5 総合ショールーム 」

(甲21、乙1)

(ウ) 本件工場には、営業グループ、受注内容に即した図面展開及び加工指示書の作成を行う技術グループ、資材管理等を行う業務グループ、作業工程の決定やそれに従った加工を行う製造グループ、品質検査を行う品質保証室及び総務・経理グループの6つのグループがある。各グループには、主担当者が置かれているが、製作所社に雇用され、大阪工場社に出向している者で、主担当者の地位にある者がいる。

なお、本件工場で勤務する従業員の賃金に関する業務は、総務・経理グループでは行われていない。

(乙10、証人 Y 7)

(エ) 大阪工場社では、概ね各年度に1回、優良社員表彰が行われ、被表彰者には賞金が支給されている。

平成22年度の表彰の際には、被表彰者一覧表として、 Z 11 、製作所社等の関連会社の被表彰者とともに、大阪工場社の被表彰者の名前を記した文書が貼りだされた。

同21年度と同22年度の大阪工場社における表彰の際には、Y 2 社長が大阪工場社を来訪し、従業員を集めて、被表彰者名を発表の上、被表彰者に対し賞金を手渡すなどした。

(甲53、甲69、証人 X 2)

(オ) 大阪工場社では、年始に従業員を集めて、年間方針を発表することがある。

その際、製作所社の活動方針や製作所社の専務取締役で建材事業部長のY 10(以下「Y 10専務」という。)の名前が入った建材事業部方針を印刷したカードが大阪工場社の従業員に配布されることがある。また、Y 2 社長やY 10専務が大阪工場社を来訪し、従業員に対し、年間方針を発表したこともある。

なお、Y 10専務は大阪工場社の役員ではない。

(甲12、甲79、証人 X 2)

(カ) 平成22年10月22日現在の大阪工場社の代表取締役はY 1 社長で、取締役はY 11 、 Y 12 、 Y 13 及び Y 14 で、監査役は Y 15 及び Y 16であった。

平成23年4月21日現在の製作所社の代表取締役はY2社長及びY17で、取締役はY18、Y19、Y13、Y10専務、Y20、Y14、Y21及びY22で、監査役はY23、Y24及びY1社長であった。
(甲12、乙9)

ウ X2組合員の業務内容

(ア) X2組合員は、大阪工場社の正社員であり、製造グループに属し、プレス板金を担当している。

製造グループには、平成23年4月頃、X2組合員を含め正社員19名が属していた。また、正社員以外に、定年後に再雇用で勤務している嘱託職員や派遣労働者も属していた。プレス板金を担当しているのは、X2組合員を含めて8名で、全員が正社員であった。この8名のうちY6(以下「Y6従業員」という。)は、主として、他の従業員が数値を入力したNCタレットパンチに部材を入れ、加工された物を木枠に乗せる作業を行い、他の従業員の行っている金型の取付けや機械の調整作業は行っていない。

本件工場では、大阪工場社に雇用された従業員以外にも、製作所社に雇用された者が出向し勤務しているが、これらの者の中には、採用時から専ら大阪工場社で勤務している者もいる。

(甲23、甲30、甲54、乙10、証人 X2)

(イ) X2組合員の属する製造グループの業務は、原則として月単位及び週単位の作業計画に基づいて行われており、プレス板金を担当する各従業員には、通常、Y8課長からY3係長を通じて、作業指示が伝えられる。なお、Y8課長及びY3係長は、いずれも大阪工場社に雇用された従業員である。

(甲23、甲30、乙11)

(ウ) X2組合員は、主に、①鋼板コイルをレベラーという機械を用いて切断し、指定の長さの鋼板を製作する業務、②金型を利用し、ブレーキプレスやパワープレス等の機械を用いて、鋼板に曲げ加工や穴あけ加工を行う業務、③他の従業員がNCベンダー等を用いて、鋼板に曲げ加工を行うのを補助する業務を行っている。

レベラーを用いた切断作業は、ほとんどの製品の製造工程で一番最初に行われ、作業を集中的に行い、切断された板金を大量にストックしておくことも可能である。大阪工場社で、他の従業員がレベラーを用いた切断作業をすることはほとんどない。

ところで、X2組合員が鋼板の曲げ加工の補助を行っていた際に、曲げ間違いが起り、補助をしていたX2組合員が図面の確認を行っていなかったとし

て、注意を受けたことがあった。ただし、本件一時金の算定対象期間中も含み、平成23年までの約8年間の間に、X2組合員が業務に関して不良報告書や始末書の提出を求められたことはない。

(甲54、甲81、甲82、乙11、証人 X2、証人 Y8)

(エ) 平成23年現在、大阪工場社の製造グループには、NCベンダーは4台設置されているが、4台が常時稼働している状態ではない。このNCベンダーを通常、操作するのは、Y3係長を含む従業員4名であった。

(甲82、証人 X2)

エ 大阪工場社の一時金額の決定方法

(ア) 平成21年1月1日現在の大阪工場社の給与規定には、下記のとおり定められている。

「第22条 (賞与)

会社は業績により原則として年2回賞与を支給する。

この場合、支給日に在籍していない者には、支給しない。」

(乙5)

(イ) 大阪工場社では、原則として毎年7月と12月に、それぞれ夏季一時金と年末一時金を支給しているが、業績によっては、4月にも特別一時金が支給されることがあった。

夏季一時金及び年末一時金は、銀行振込で支給され、特別一時金は現金で支給されていた。また、一時金の明細は、別途、各従業員の自宅に送付されているが、その際に、下記のような記載のある封筒が使用されたことがあった。

「 Z5

Z11

Z3

Z10

Z9

Z12

Z13

Z14

Z15

Z16

Z17

Z18

Z19

Z20

」

(ウ) 各従業員の一時金の額は、下記により決定される。

a 従業員に支給する一時金の総額の目安を算定対象期間の業績により決定する。なお、平成22年の夏季一時金及び年末一時金の算定対象期間は、同21年11月21日から同22年5月20日及び同月21日から同年11月20日であった。

b 各従業員に対する一時金の支給額については、特定の計算式等は用いず、各従業員の勤務状況等を考慮した上で、決定される。

Y7工場長はY2社長に対し、Y8課長からの情報をもとに、各従業員に

対する評価を口頭で報告し、Y2社長はY1社長に対し、その内容を報告している。

平成15年から同18年頃は、Y2社長が大阪工場社に出向いて、Y7工場長等を通じて、各従業員の勤務状況等についての報告を受けていた。

(甲9、乙1、乙10、証人 X2、証人 Y7)

オ 平成21年特別一時金、夏季一時金及び年末一時金にかかる経緯

(ア) 平成22年4月5日、組合は当委員会に対し、大阪工場社を被申立人として、X2組合員に対する同21年特別一時金、夏季一時金及び年末一時金の支給において、不利益取扱いが行われたとして、救済申立て(平成22年(不)第18号事件)を行った。当委員会は、同年10月19日付けで、①同21年特別一時金について、既払額との差額の10,000円の支払、②同年夏季一時金及び年末一時金について、X2組合員の基準内賃金に被申立人における一時金の支給総額(同人を除いて算出した額)を従業員の基準内賃金の総額(同人を除いて算出した額)で除して得られる数値を乗じて算出される金額と既払額との差額の支払、③誓約文の手交を命じる全部救済命令を発し、この命令は再審査申立て及び行政訴訟を経ず確定した。

なお、大阪工場社は、この事件の調査期日及び審問期日に全く出席せず、主張及び立証を行わなかった。

(甲16)

(イ) 平成22年8月26日、組合は当委員会に対し、大阪工場社及び Z5 を被申立人として、被申立人らが同21年特別一時金、夏季一時金及び年末一時金等を議題とする同21年8月7日付け、同年12月2日付け、同22年1月12日付け、同年4月14日付けの団交申入れに応じないことが不当労働行為に該当するとして、救済申立て(平成22年(不)第50号事件)を行った。当委員会は、同23年2月15日付けで、Z5 に対する申立ては、Z5 は労働組合法上の使用者に当たる団体として独立した権利義務の主体たる組織とは認められないとして却下し、大阪工場社に対して、誠実団交応諾並びに誓約文の手交及び掲示を命じる一部救済命令を発したところ、命令は再審査申立て及び行政訴訟を経ず確定した。

なお、大阪工場社及び Z5 は、この事件の調査期日及び審問期日に全く出席しなかったが、大阪工場社は最後陳述書を郵送で提出した。大阪工場社は、この最後陳述書において、平成23年1月15日、同社は組合から同21年特別一時金、夏季一時金及び年末一時金等を議題とする団交申入れに応じることを通知しており、同月25日に団交が開催される予定であるとし、かかる団交が

開催されれば、申立ての利益を欠くことになるため、申立ては却下されるべきである旨主張した。

(乙1)

カ 本件一時金の支給状況

(ア) 平成22年4月2日、大阪工場社は従業員に対し、同年特別一時金を支給した。X2組合員の支給額は2万円であった。

Y6従業員を除くプレス板金を担当している従業員7名の支給額は、2万円が2名、3万円が5名であった。なお、X2組合員以外に2万円であった者は、以前、Z7の副委員長であった者である。

(甲32、乙10、証人 X2)

(イ) 平成22年7月29日、大阪工場社は従業員に対し、同年夏季一時金を支給した。X2組合員の支給額は27万円であった。

Y6従業員を除くプレス板金を担当している従業員7名の支給額は、X2組合員の27万円のほか、30万円台が2名、40万円台が4名であって、プレス板金担当者の最高額は49万円、最低額はX2組合員の27万円であった。なお、大阪工場社の従業員全体の中には、X2組合員の支給額よりも低額の者がいた。

(甲28、乙10、証人 Y7)

(ウ) 平成22年12月28日、大阪工場社は従業員に対し、同年年末一時金を支給した。X2組合員の支給額は30万円であった。

Y6従業員を除くプレス板金を担当している従業員7名の支給額は、30万円台が4名、40万円台が3名であって、プレス板金担当者の最高額は49万円、最低額は30万円であった。また、X2組合員以外のプレス板金担当で30万円を支給された者がおり、大阪工場社全体の従業員の中には、X2組合員の支給額よりも低額の者がいた。

(甲29、乙10、証人 Y7)

(エ) 大阪工場社の平成22年夏季一時金の算定対象期間における従業員の平均時間外労働時間数は約401時間で、X2組合員は138時間であった。X2組合員及びY6従業員を除くプレス板金を担当している従業員6名の時間外労働時間数は、多い順に569時間、526時間、424時間、419時間、367時間及び172時間であった。

平成22年年末一時金の算定対象期間における従業員の平均時間外労働時間数は約196時間で、X2組合員は62時間であった。X2組合員及びY6従業員を除くプレス板金を担当している従業員6名の時間外労働時間数は、多い順に255時間、227時間、172時間、162時間、129時間及び96時間であった。

なお、Y6従業員は、これらの期間中、時間外労働を行っていない。

(乙10、証人 X 2 、証人 Y 7)

(オ) 平成21年12月及び同22年1月、組合は、大阪工場社における長時間労働を批判するビラを作成し、配布した。これらのビラには、①1か月間に2回の徹夜での勤務、5回の午前0時を超えての勤務をした従業員がおり、安全配慮上、大きな問題である、②1か月100時間を超える時間外労働をした従業員には、通常の時間外労働をしている従業員に比べ、圧倒的に多額の年末一時金が支給されている、③時間外労働への協力に大阪工場社が価値をつけたいなら、時間外手当の割増を増やすだけで可能であり、時間外労働時間の多さで一時金の額を差別して、長時間労働を強いることはすぐにやめるべきである、などとする記載があった。

(甲62、甲63)

(カ) プレス板金を担当している Y 3 係長、 Y 4 従業員、及び Y 5 従業員の勤務概要は下記のとおりである。

a Y 3 係長は、NCベンダーを使用、操作して精密加工を行っている。NCベンダーは、コンピュータ制御され、板厚、曲げ角度、曲げ寸法を入力し、金型を選択することにより、曲げ加工を行う機械である。Y 3 係長は、図面を読み込んで、必要な情報を見分け、数値計算をした上で、各数値を入力し、100種類近くある金型から適正な金型を選択し、操作を行っている。

b Y 4 従業員は、NCタレットパンチプレスを使用して作業を行っている。NCタレットパンチプレスはコンピュータ制御され、数値を入力して、金型を選択することにより、穴あけ加工や成型加工等を行う機械である。

Y 4 従業員は、CADを用いて自ら図面を引いた上で、発注内容に則した数値データを入力し、200から300種類ほどある金型の中から適正な金型を選択し、操作を行っている。

なお、大阪工場社では、NCベンダー及びNCタレットパンチプレスは、様々な部品の製作にも対応するのに対し、それ以外の機械は、主として、量産する部品の穴あけ加工や成型加工等に用いられている。

c Y 5 従業員は、主として、ブレーキプレスを使用して、アルミの前面板の曲げ加工を行っている。アルミは鉄等の鋼材に比べて強度が弱く、割れやしわなどの変形・傷が生じやすい。

(乙6、乙11、証人 Y 7 、証人 Y 8)

(キ) 平成22年夏季一時金で45万円が支給された大阪工場社のある従業員に対し、同年年末一時金では、30万円が支給された。

なお、平成22年(不)第18号事件において、この従業員の平成21年夏季一時金

及び同年年末一時金の明細書が匿名で甲号証として提出されており、この従業員の一時金額について、命令中で認定されていた。ところで、平成22年年末一時金の算定対象期間におけるこの従業員の時間外労働時間数は全従業員の中で、下から4番目であった。

(甲16、甲59、甲82、乙10、証人 X 2 、証人 Y 7)

キ 大阪工場社の一時金についての説明状況について

(ア) 平成21年4月6日、Y 2 社長は、大阪工場社の従業員を集めた場で、売上、利益の目標を達成することができた、少ないが特別賞与として一律支給させてもらう旨述べた。

(甲16)

(イ) 平成21年4月7日、X 2 組合員は、大阪工場社の総務・経理グループの Y25(以下「Y25従業員」という。)に対し、同年の特別一時金について問い合わせたところ、Y25従業員は、封筒の中にいくら入っているかは全く関知していない旨述べた。

(甲16)

(ウ) 平成21年9月3日、X 2 組合員は、Y25従業員に対し、一時金の査定の基準について本部に聞いてほしい旨述べるとともに、誰が担当なのか尋ねたところ、Y25従業員は、 Z11 の部長 Y26 (以下「Y26部長」という。)が担当である、関係する書類はタイムカードを含めすべてY26部長に送っている旨述べた。

また、X 2 組合員とY25従業員との話がされている場に入ったY 7 工場長は、Y25従業員に対し、X 2 組合員の一時金の査定の基準についてY26部長に問い合わせればよい、Y26部長が答えなかったときはX 2 組合員も戦略を練るだろう旨述べるとともに、X 2 組合員に対し、自らは工場を利益が出るものにする一本でやってきた、給料のことやボーナスのことは全くわからず、誰がいくらもらっているかも知らない旨述べた。

(甲16、甲55、証人 X 2 、証人 Y 7)

(エ) 平成21年9月4日、Y25従業員は、X 2 組合員に対し、Y26部長は「査定の内容については知らない」と答えておくように言った旨述べた。

(甲16、甲55、甲61、証人 X 2)

(オ) 平成22年4月9日、X 2 組合員がY 7 工場長に対し、特別一時金についての説明を求めたところ、Y 7 工場長は、Y 1 社長から聞けるように努力すればよい旨述べた。

(甲 7、甲11)

(カ) 平成23年3月11日、組合と大阪工場社との間で団交が開催された。

Y7工場長は、①大阪工場社の一時金にかかる査定は、原則として「よい」、「ややよい」、「普通」の三段階である、②Y7工場長が電話で各従業員がどの区分に当たるかを大阪工場社の経営陣に対し、連絡している、③X2組合員の評価は「普通」である旨発言した。

また、三段階の査定について、組合が「普通」の比率が一番多くなるのではないかと確認した際、Y7工場長が「比率からいうたらなるでしょうね、普通。」と発言したことがあった。

さらに、Y7工場長は、大阪工場社は製作所社の外注先で、材料の仕入れも製作所社が行っている旨、及び、製作所社が大阪工場社の施設の賃貸料や

Z5 に対する本部負担金を支払っている旨発言したことがあった。

ところで、本件の会社の第3準備書面には、大阪工場社の従業員に対する、Y7工場長による平成22年の夏季一時金及び年末一時金の査定割合は、良いが概ね2割、やや良いが概ね6割、普通が概ね2割である旨の記載がある。

(甲70、証人 X2、証人 Y7)

(2) 製作所社は、X2組合員の労働組合法上の使用者に当たるかについて、以下判断する。

ア 被申立人らは、大阪工場社と製作所社の間では事業上の取引等も行われておらず、製作所社が取引上の優位性を利用するなどして、大阪工場社の労働条件に支配を及ぼす余地もない旨主張する。しかし、前記(1)キ(カ)認定のとおり、組合と大阪工場社の団交において、Y7工場長が、大阪工場社は製作所社の外注先で、材料の仕入れも製作所社が行っている旨、製作所社が大阪工場社の施設の賃貸料等を支払っている旨発言したことがあったこと、が認められ、被申立人らの主張は、この発言と矛盾しており、ただちに、製作所社が大阪工場社に対し、事業上の影響力を有していないということとはできない。

かえって、前記(1)イ(イ)認定のとおり、大阪工場社への案内表示の看板には製作所社の名が書かれ、本件工場の正面のフロントガラスには、「

Z3 建材事業部 大阪工場」等の記載があることが認められ、外形上、大阪工場社が製作所社の一部として扱われている面が窺われる。

イ 製作所社の代表取締役のY2社長やY10専務の大阪工場社への関わりについてみると、前記(1)イ(ア)、(エ)、(オ)認定のとおり、①本件工場に勤務する従業員の中で最も上位の職にあるY7工場長は、大阪工場社の業績を示す数値をY2社長に報告し、Y2社長は、この数値を製作所社の数値と併せて、Y1社長に報告していること、②平成21年度と同22年度の大阪工場社における表彰の際には、

Y 2 社長が大阪工場社を来訪し、従業員を集めて、被表彰者名を発表の上、被表彰者に対し賞金を手渡すなどしていること、③大阪工場社で年間方針を発表する際に、大阪工場社の従業員に対し、製作所社の活動方針やY10専務の名前が入った建材事業部方針を印刷したカードを配布したり、Y 2 社長やY10専務が大阪工場社を来訪し、従業員に対し、年間方針を発表したことがあること、がそれぞれ認められ、Y 2 社長及びY10専務は大阪工場社の役員ではないにもかかわらず、大阪工場社において、役員又は管理職であるかのような行為を行っているということが出来る。

ウ さらに、大阪工場社の一時金額の決定においては、前記(1)エ(ウ) b、キ(ア) 認定のとおり、①Y 7 工場長がY 1 社長に対し、大阪工場社の各従業員の評価を口頭で報告する際、Y 2 社長を介して情報が伝達されること、②平成15年から同18年頃は、Y 2 社長が大阪工場社に出向いて、各従業員の勤務状況等についての報告を受けていたこと、③大阪工場社で平成21年特別一時金を支給する際、Y 2 社長が、大阪工場社の従業員を集めた場で、売上、利益の目標を達成することができた、少ないが特別賞与として一律支給させてもらう旨述べたこと、が認められ、Y 2 社長が一時金額の決定に関与していることを窺わせる点が存する。一方、前記(1)イ(ウ)、キ(イ) 認定のとおり、大阪工場社の総務・経理グループは本件工場勤務する従業員の賃金に関する業務を行っておらず、大阪工場社の総務・経理グループのY25従業員が、平成21年特別一時金に関して、封筒の中に入っているかは全く関知していない旨述べたことも認められる。

そうすると、製作所社が大阪工場社の一時金額の決定について、相当程度の影響力を有しているとみるのが相当である。

エ ところで、被申立人らは、製作所社が使用者の地位にない理由として、株式や役員の件を挙げる。確かに、前記(1)イ(ア)、(カ) 認定のとおり、製作所社の代表取締役は大阪工場社の役員を兼任していないこと及び製作所社は大阪工場社の株式を保有していないことは認められるが、これらのことによって、製作所社が大阪工場社の一時金額の決定に影響力を有しているとの判断が変わるものではない。

オ 以上のとおりであるから、製作所社は、大阪工場社の従業員の基本的な労働条件について、具体的かつ直接的な影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にあるというのが相当であって、大阪工場社の従業員に関して、製作所社は大阪工場社と併せて重疊的に労働組合法上の使用者の地位にあるものと判断される。

(3) X 2 組合員に対する本件一時金の支給は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア まず、X 2 組合員と他の従業員の本件一時金の額を比較するに、被申立人らは、主として、Y 6 従業員を除くプレス板金を担当している従業員 7 名の一時金額の概況について明らかにしたので、X 2 組合員と X 2 組合員以外の 6 名の差について、検討する。

前記(1)カ(ア)から(ウ)認定のとおり、①平成22年特別一時金については、X 2 組合員が 2 万円であるのに対し、他の 6 名は 2 万円が 1 名、3 万円が 5 名であったこと、②同年夏季一時金については、X 2 組合員が 27 万円であるのに対し、他の 6 名は 30 万円台が 2 名、40 万円台が 4 名であって、7 名の従業員の最低額は 27 万円であったこと、③同年年末一時金については、X 2 組合員が 30 万円であるのに対し、他の 6 名は 30 万円台が 3 名、40 万円台が 3 名であって、7 名の従業員の最低額は 30 万円であったこと、がそれぞれ認められる。

したがって、同認定のとおり、①同年夏季一時金及び年末一時金について、大阪工場社全体の従業員の中には X 2 組合員より低額の者がいたこと、②同年特別一時金及び年末一時金について、プレス板金担当者 6 名のうち X 2 組合員と同額を支給された者がいること、は認められるものの、X 2 組合員の本件一時金が Y 6 従業員を除くプレス板金担当者の中では、最低額であることは明らかである。

イ 被申立人らは、本件一時金の支給額は、業務内容や勤務実績に即して、合理的かつ公正な査定方法に基づいて導き出されている旨主張する。

しかし、前記(1)エ(ウ) b 認定のとおり、各従業員の一時金の支給額は、特定の計算式等を用いず決定されていることが認められる。また、同認定のとおり、Y 7 工場長は Y 2 社長に対し、各従業員に対する評価を口頭で報告していることが認められるところ、査定にあたって、査定対象項目を列挙した特定の書面を使用しているとの疎明及び各査定対象科目ごとの評価基準等に関して、査定に関与する者の間で組織的に共有するための内部規定が存在しているとの疎明はない。

また、前記(1)キ(ウ)、(オ)、(カ)認定のとおり、Y 7 工場長は、団交において、組合に対し、X 2 組合員の評価は普通であるなどと説明しているところ、同工場長は、従前、X 2 組合員から特別一時金についての説明を求められた際、Y 1 社長から聞けるように努力すればよい旨述べたり、給料のことやボーナスのことは全くわからず、誰がいくらもらっているかも知らないと答えるなどしたことがあることが認められる。

そうすると、被申立人らが、仮に、査定制度を有していたとしても、透明性や客観性を有する一貫性を持った制度として査定を運用していたとは認められず、各従業員の一時金額が公平で客観的な均一の基準に基づき決定されたかは疑わしく、額の決定にあたり、恣意が入りやすい状態であったといわざるを得ない。

ウ 被申立人らは、Y 3 係長を含む 3 名の従業員を挙げ、単純作業を行う従業員の査定が、高い専門性を要する作業を行う従業員に比べて低くなることは当然である旨主張する。

X 2 組合員は、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、レベラーを用いて鋼板コイルを切断する業務等を担当しているところ、他の従業員がこの作業をすることはほとんどないことが認められる。一方、会社が挙げるこれら 3 名のプレス板金担当の従業員は、前記(1)カ(カ)認定のとおり、① Y 3 係長は、NC ベンダーを使用し、図面を読み込んで、必要な情報を見分け、数値計算をした上で、各数値を入力し、適正な金型を選択し、操作を行っていること、② Y 4 従業員は、NC タレットパンチプレスを使用し、CAD を用いて自ら図面を引いた上で、数値データを入力し、適正な金型を選択し、操作を行っていること、③ Y 5 従業員は、鉄等の鋼材に比べて強度が弱く、変形・傷が生じやすいアルミの前面板の曲げ加工を行っていること、が認められる。また、高い専門性を有する従業員の査定が高くなり、その結果、一時金額も高くなること自体は首肯できる。

しかし、Y 3 係長を含む 3 名以外にもプレス板金を担当している従業員は存するところ、前記(1)ウ(エ)、カ(カ) b 認定のとおり、①平成23年現在、大阪工場社の製造グループには、NC ベンダーは 4 台設置されているが、4 台が常時、稼働してはいないこと、②NC ベンダーを通常、操作するのは Y 3 係長を含む従業員 4 名であること、③大阪工場社には、NC ベンダー及びNC タレットパンチプレス以外の機械があり、主として、量産する部品の穴あけ加工や成型加工等に用いられていること、が認められる。そうすると、X 2 組合員以外のプレス板金担当の従業員の中には、NC ベンダー及びNC タレットパンチプレス以外の機械を主に操作している者がいるとみるのが相当であって、これらの従業員に比較して、X 2 組合員の勤務ぶりが劣っていると認めるに足る疎明はない。

また、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、本件一時金の算定対象期間中も含み、平成23年までの約 8 年間の間に、X 2 組合員が業務に関して不良報告書や始末書の提出を求められたことはないことが認められる。なお、X 2 組合員が鋼板の曲げ加工の補助を行っていた際に、曲げ間違いが起り、補助をしていた X 2 組合員が図面の確認を行っていなかったとして、注意を受けたことがあることは認められるが、これについても、被申立人らが不良報告書や始末書の提出を求めたとする疎明はなく、また、曲げ間違いの責任が、曲げ加工を主に行っていた従業員ではなく、専ら X 2 組合員にあると認めるに足る疎明もない。

以上のことからすると、X 2 組合員の勤務ぶりは、会社があげる 3 名の従業員には及ばないにしても、大阪工場社のプレス板金担当者の中で最低ランクであっ

たとまでいうことはできない。

エ ところで、会社は、査定において、時間外労働の時間数を大阪工場社の最優先事項への協力を客観的に示すものとして大きな評価要素としている旨主張する。確かに、X 2 組合員の時間外労働時間数を他の従業員と比較すると、前記(1)カ(エ)認定によれば、①平成22年夏季一時金の算定対象期間においては、X 2 組合員の時間外労働時間数は138時間であるところ、従業員の平均は約401時間であること、②同年年末一時金の算定対象期間においては、X 2 組合員の時間外労働時間数は62時間であるところ、従業員の平均は約196時間であること、③同年夏季一時金及び年末一時金のいずれの算定対象期間においても、X 2 組合員の時間外労働時間数は、他のプレス板金担当者6名よりも短いこと、がそれぞれ認められる。

しかし、そもそも、時間外労働は、使用者が業務上の必要性に応じて、その業務を担当する従業員に命じるものであるところ、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、X 2 組合員の担当業務のうちレベラーを用いた切断作業は、ほとんどの製品の製造工程で一番最初に行われ、作業を集中的に行い、切断された板金を大量にストックしておくことも可能であることが認められ、発注の集中等の事情に左右されにくい業務であるということが出来る。また、前記(1)エ(ウ) b 認定のとおり、大阪工場社では、一時金額を決定する際、特定の計算式等は用いられておらず、時間外労働時間数の多寡が、どの程度一時金の額を左右しているかすら明らかではない。

以上を総合すると、時間外労働時間数が少ないことを考慮しても、X 2 組合員の本件一時金がY 6 組合員を除くプレス板金担当者の中で最低額であることには、疑問を感じざるを得ない。

オ そこで、労使関係について検討すると、前記(1)ア(ア)から(ウ)認定のとおり、①平成13年、Z 6 は、大阪工場社に対し、営業譲渡を行い、Z 6 の従業員は大阪工場社に転籍したこと、②同15年頃、Z 7 は、Z 4 に改組したこと、③同19年3月26日まで、従前、Z 6 の代表取締役であったY 9 が大阪工場社の代表取締役であり、その後、弟であるY 1 社長に交代したこと、④Z 7 は、上記①の営業譲渡までの間に、当委員会に対して、Z 6 を被申立人として、計14件の不当労働行為救済申立てを行ったこと、⑤上記④の事件には、X 2 組合員に対する減給を伴う処分、出勤停止処分及び賃上げにおける差別等についてのものが含まれており、これらについてはいずれも不当労働行為に該当する旨の判断がなされたこと、がそれぞれ認められ、本件の労使の前身というべきZ 7 とZ 6 との間には

X 2 組合員に対する不利益取扱いに関する件も含め労使紛争が存しており、繰り返し、救済命令が発せられてきた。

次に、本件一時金が支払われた頃の労使関係についてみると、前記(1)エ(ウ) a、カ(オ)認定のとおり、平成22年の夏季一時金及び年末一時金の算定対象期間は、同21年11月21日から同22年5月20日及び同月21日から同年11月20日であるところ、同21年12月及び同22年1月、組合は、大阪工場社における長時間労働を批判するビラを配布したことが認められ、大阪工場社の問題点を指摘する組合活動を行っていたと解される。

また、前記(1)オ認定のとおり、①平成22年4月5日及び同年8月26日、組合は大阪工場社等を被申立人として、別件の不当労働行為救済申立てを行い、当委員会は、同年10月19日付け及び同23年2月15日付けで、大阪工場社に関しては、いずれの事件についても救済命令を発したこと、②大阪工場社は、これら事件の調査期日及び審問期日に全く出席せず、平成22年8月26日に申し立てられた事件の最後陳述書を郵送で提出した以外は、主張及び立証を行わなかったこと、がそれぞれ認められ、本件一時金が支給された頃の被申立人らの労働問題についての対応が、従前と比較して改善されたということとはできない。

カ 以上のとおりであるから、被申立人らは、本件一時金の支給時期において、組合及び組合員に対する嫌悪が推認され得る状況であったというべきで、不当労働行為意思が存在しないことは明白であるとする被申立人らの主張は採用できない。

このことを考慮すると、X 2 組合員の一時金をプレス板金担当者の中で最低額としたのは、X 2 組合員の能力や勤務ぶりを公正・中立な立場から評価した結果とみることとはできず、X 2 組合員が組合員であることや組合活動を行ったことに影響された結果であるとみるのが相当である。

したがって、被申立人らは、X 2 組合員の本件一時金について、組合員であることや組合活動を理由に、大阪工場社のY 6 従業員を除くプレス板金担当者の中で最低額を支給したとみるのが相当で、かかる行為は労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為である。

2 救済方法

- (1) 組合は、平成22年特別一時金については、嘱託職員を除く従業員との差額の支払、同年夏季一時金及び年末一時金については、X 2 組合員の基準内賃金に、製造グループの従業員(障がい者と平均以上に有給休暇を行使した者を除く)の一時金の支給総額をこれら従業員らの基準内賃金の総額で除して得られる数値を乗じて算出される額と既支払額との差額の支払を求めるが、被申立人らの一時金額の決定方法やX 2 組合員の業務内容に鑑み、主文1のとおり命じるのが適切と思料する。

(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条の12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24年7月24日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印