

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 株式会社育良精機大阪工場

同 株式会社育良精機製作所

再 審 査 被 申 立 人 なかまユニオン

上記当事者間の中労委平成24年（不再）第38号事件（初審大阪府労委平成23年（不）第22－1号事件）について、当委員会は、平成25年9月4日第162回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同島田陽一、同長谷部由起子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 初審命令主文を次のとおり変更する。

- (1) 被申立人株式会社育良精機大阪工場は申立人組合員 X 1 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

被申立人株式会社育良精機大阪工場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 Y 1 、 Y 2 及び Y 3 の一時金平均額

- (2) 被申立人株式会社育良精機大阪工場は、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

なかまユニオン

執行委員長 X 2 様

株式会社育良精機大阪工場

代表取締役 Y10

当社が、貴組合の組合員 X 1 氏に対し、平成 2 2 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、当社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正社員（ Y 4 を除く。）に比して低い額を支給したことは、中央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。

- (3) 被申立人株式会社育良精機製作所に係る救済申立てを棄却する。

- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理

由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 本件は、株式会社育良精機大阪工場（以下「大阪工場社」という。）が、なかまユニオン（以下「組合」という。）の組合員 X 1 （以下「X 1 組合員」という。）に対し、大阪工場社の大阪府東大阪市内の工場（以下「本件工場」という。）の製造グループに属するプレス板金担当の正社員に比して、平成 22 年特別一時金（以下「平成」の元号は省略する。）、同年夏季一時金及び同年年末一時金（22 年に支給した 3 回の各一時金を併せて「本件一時金」という。）について、それぞれ低い額を支給したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であり、株式会社育良精機製作所（以下「製作所社」といい、大阪工場社と製作所社を併せて「会社ら」と表記することがある。）も「使用者」としてこれを行ったとして、組合が両社を被申立人として、23 年 4 月 1 日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対し、救済を申し立てた事件である。

(2) なお、組合は、初審において、後記第 3 の 5 (1) で認定の広沢グループも被申立人として救済申立てをしていたが、大阪府労委は、会社らを被申立人とする本件（23 年（不）第 22－1 号事件）と広沢グループを被申立人とする事件（23 年（不）第 22－2 号事件）に分離した。

2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 会社らは、X 1 組合員に対し、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を支給すること

(2) 会社らは、X 1 組合員に対し、22 年夏季一時金及び同年年末一時金について、同組合員の基準内賃金に、本件工場の製造グループのプレス板金担当の正社員（障害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給額との差額を支給する

こと

(3) 謝罪文の手交及び掲示

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、24年7月24日付けで、①会社らはX1組合員に対し、本件一時金について、本件工場の製造グループに属するプレス板金を担当する正社員のうち、係長のY5（以下「Y5係長」という。）、Y6、Y7（以下、Y5係長、Y6、Y7を併せて「Y5係長ら3名」という。）、Y4（以下「Y4」という。）及びX1組合員を除いた正社員の本件一時金平均額と既支給額との差額の支払、②文書手交（①に関して）を命じる旨決定し、同月26日、命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社らは、24年8月9日、初審命令を不服とし、再審査を申し立てた。

5 争点

- (1) 製作所社は、X1組合員の労組法上の使用者に当たるか。
- (2) X1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。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)について

(1) 会社らの主張

ア 製作所社は、X1組合員の労働契約の当事者ではない。

労働契約の当事者でない企業が労組法上の使用者と認められる場合があるとしても、その企業が「単に関連会社の労働条件の決定に事実上相当程度の影響力をもっている」ということだけでは、当該企業に使用者としての地位は認められない。

仮に、初審命令が判断したように、製作所社が本件工場の従業員の

労働条件の決定に何らかの影響力を有していたとしても、それは、事実上の影響力にとどまるものである。

イ 初審命令は、①本件工場の工場長である Y 8 （以下「Y 8 工場長」という。）が本件工場の業績数値を製作所社の代表取締役 Y 9 （以下「Y 9 社長」という。）に報告し、Y 9 社長がこの数値を製作所社の業績数値と併せて大阪工場社の代表取締役 Y10 （以下「Y10 社長」という。）に報告したこと、②Y 9 社長又は製作所社の専務取締役で建材事業部長の Y11 （以下「Y11 専務」という。）が本件工場の従業員に対し表彰や年間方針を発表したことをもって、Y 9 社長及びY11 専務が本件工場において役員又は管理職であるかのような行為をしたと認定しているが、次のとおり誤りである。

(ア) Y 8 工場長はY10 社長に本件工場の業績を直接報告することもあるものであり、必ずしもY 9 社長を介して業績報告が行われるわけではない。

また、Y 9 社長を介して業績報告が行われる場合、それはY 9 社長が製作所社の業績報告の機会をとらえ、Y 8 工場長が、Y 9 社長を、いわば使者として本件工場の業績を伝達させたものにすぎず、Y 9 社長に本件工場に関する裁量が何ら付与されたものではない。

(イ) Y 9 社長及びY11 専務は、本件工場に製作所社の従業員が10名程度存していること、及び大阪工場社と製作所社が同系列の会社（ただし、両社に資本関係等は一切ない。）であり、表彰の基準や年間方針が共通していること等から、製作所社の従業員に対して表彰等を行う機会に、本件工場の従業員に対しても、Y10 社長あるいはY 8 工場長のいわば使者として、表彰等を行ったものにすぎない。

(ウ) 以上のとおり、Y 9 社長らの上記行為は、製作所社の役員又は管

理職としての行為と、大阪工場社に代わってした行為とに厳密に区分することができ、Y 9 社長が本件工場において役員又は管理職であるかのような行為をしたとは到底言えない。

ウ 初審命令は、①本件工場の従業員の査定結果がY 9 社長を介して情報伝達されること、②Y 9 社長が15年から18年頃、本件工場に向いて本件工場の従業員の勤務状況等の報告を受けたこと、③21年特別一時金を支給する際に、Y 9 社長が利益目標を達成できた等と述べたこと、④本件工場の総務・経理グループが賃金に関する業務を行っていないことをもって、製作所社が大阪工場社の一時金の額の決定について、相当程度の影響力を有していると認定しているが、次のとおり誤りである。

(ア) Y 9 社長を介してY 8 工場長の査定情報が伝達されているのは製作所社と大阪工場社が同業を営む同系列の会社であることから、Y 9 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提供しやすい立場にある、という便宜的な理由にすぎず、Y 9 社長自身が、本件工場の従業員の査定結果になにがしかの影響を及ぼしているものではなく、その権限もない。

(イ) 15年から18年頃にY 9 社長が本件工場を訪問したのは、15年から18年7月まで製作所社の取締役として、製作所社に在籍する従業員を監督指導するため職務上立ち寄ったものであり、当然のことであった。したがって、その機会に本件工場の従業員の勤務状況等を確認したにすぎない。よって、本件工場の従業員の勤務状況等の報告を受けたとの初審命令の認定は誤りである。

(ウ) Y 9 社長の本件工場の従業員に対する21年特別一時金の支給時の発言は、Y 9 社長が製作所社の従業員に対して支給を行う機会に、Y 10 社長ないしY 8 工場長のいわば使者として、本件工場の従

業員に対しても同じ機会に行われたものにすぎない。

- (エ) 本件工場の総務・経理グループは、賃金に関する業務を全く行っていないわけではなく、賃金等の支給に関する事務手続を行っている。

そして、賃金に関する実質的な業務については、製作所社とは別個の法人格を有する申立外 A社 (茨城県つくば市、以下「A社」という。) において行われている。

A社は、Y10社長が代表者を兼務する会社であるため、同製作所が本件工場の賃金実務を行っていることは、むしろ、製作所社が本件工場の一時金の額の決定について、相当程度の影響力を有していないことを基礎づける事実である。

- (オ) したがって、上記(ア)から(エ)の事実は、製作所社が本件工場の一時金の額の決定について、相当程度の影響力を有することを基礎づけ得ない。

エ 上記イ及びウのほか、初審命令が認定した、①製作所社の共同代表取締役がいずれも大阪工場社の役員を兼任していない事実、②製作所社が大阪工場社の株式を保有していない事実にも鑑みれば、仮に、製作所社が本件工場の従業員の労働条件の決定に何らかの影響力を有していたとしても、それが事実上の影響力にとどまることは明らかである。

オ したがって、製作所社が、本件工場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の初審命令の判断は誤りである。

(2) 組合の主張

本件において、製作所社は使用者の地位にある。

Y9社長は、数年間にわたり、本件工場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、本件工場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本件工場の従業員に配布され、本件工場の従業員の皆勤表彰は、全従業員を招集し、Y 9 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、製作所社が本件工場の広沢グループ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、大阪工場社は、法人としては独立した形をとっているが、実態は、本件工場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 争点(2)について

(1) 会社らの主張

ア 本件一時金の支給は、大阪工場社の公正な査定方法にのっとり、組合嫌悪の意思なく、X 1 組合員及び他のプレス板金担当者の業務の専門性や時間外労働による会社への貢献等を正しく査定した結果に基づくものであるから、組合員であるが故の不利益取扱いに該当するものではない。

イ 初審命令は、X 1 組合員の業務の専門性が、高い専門性をもって勤務するY 5 係長ら 3 名には及ばないと正しく認定した一方で、比較対象とされた 6 名の本件工場のプレス板金担当の正社員の中で最低ランクであったということはできないと判断したが、誤りである。

X 1 組合員の作業内容の専門性は、残る 3 名の本件工場のプレス板金担当の正社員である、Y 1 (以下「Y 1」という。)、Y 2 (以下「Y 2」という。)及び Y 3 (以下「Y 3」という。Y 1、Y 2 及び Y 3 の 3 名を併せて「Y 1 ら 3 名」という。)にも劣っている。

Y 1 及び Y 2 は、NC ベンダーを用いた曲げ作業を主として担当し

ており、端的に言えば、初審命令で高い専門性を有する作業を行っていることが認められたY 5 係長と、同等の作業を行っていたのである。

また、Y 3 もブレーキプレスを使用したアルミの前面板の曲げ加工を主として担当しており、初審命令で高い専門性を有する作業を行っていることが認められた Y 7 と、同等の作業を行っていたのである。

したがって、X 1 組合員の業務の専門性がY 5 係長ら 3 名に及ばないのと同様に、Y 1 ら 3 名にも及ばないのであって、同組合員の業務の専門性は、本件工場のプレス板金担当の正社員の中で最低ランクであったというべきである。

ウ 初審命令は、X 1 組合員の時間外労働時間数が他の 6 名よりも短い事実を認定しながらも、X 1 組合員の作業内容が発注の集中等の事情に左右されにくい業務であること等を理由に、本件一時金の額が最低額であることに疑問を呈するが、不合理である。

通常の企業慣行において、仕事量が多い場合や仕事の難易度が高い場合等には、そうした困難にもかかわらず時間外労働をしてまで仕事を完了させようとする責任性の観点から査定がプラス評価になり、また、突発的な会社の事情で時間外労働をせざるを得ない場合には、時間外労働をして業務を完了することが協調性の観点からプラスの評価になる。

実際、本件工場においても、同様の観点から、時間外労働の時間数は、本件工場の最優先事項への協力を客観的に示すものとして、査定上、高く評価されている。

そして、X 1 組合員以外の他のプレス板金担当の正社員が、X 1 組合員よりも高い専門性をもって難易度の高い業務を行っていたこと

は上記イのとおりであるから、これらの者が多くの時間外労働をすることにより、高い査定を受けることは当然である。

その結果、相対的に、X 1 組合員の査定が、他のプレス板金担当の正社員のそれよりも低くなることもまた当然なのである。

エ 初審命令は、本件工場において、査定に関する書面や規定が存在していないことや、Y 8 工場長の説明経緯等をもって、本件一時金の額の決定に当たり、恣意が入りやすい状態であったと述べるが、誤りである。

なぜなら、本件工場の総従業員数は 20 名程度と極めて少数であることから、現場の査定者である Y 8 工場長及び製造課長の Y12（以下「Y12 課長」という。）は、各従業員の勤務状況を十分に把握することができ、書面や規定が存しなくても、実体にそぐわない査定がなされることはなく、また、各従業員には、能力に応じた定型的な作業が割り当てられていることから、当該報告ないし査定が恣意的になるおそれもないためである。

実際、本件工場の従業員の査定は、時間外労働の時間数等に基づく会社貢献度や、生産性・作業能力・勤務姿勢等の勤務実績といった能力主義的要素を重視しつつ（年功序列的な査定は行われていない。）、その要素の反映された結果としての基本給額、その他勤怠状況等を総合的に考慮して行われてきており、企業慣行として確立しているというべきである。

オ 初審命令は、B 労組（以下「B 労組」という。）と B 社（以下「B 社」という。）との間の労使紛争が存したことを認定し、本件一時金支給時に組合及び組合員に対する大阪工場社の嫌悪が推認される状況であったと断じているが、誤りである。

なぜなら、本件一時金が支給されたときから３年も前に、当該労使紛争の一方当事者であった Y13 は、大阪工場社の取締役を辞任し、同社の代表者は、この労使紛争に関係を有しない Y13 の弟の Y10 社長に交代しているため、本件一時金の支給時において、当該労使紛争の連続性は失われており、組合嫌悪の意思を承継し得ないからである。

カ また、初審命令は、２２年１０月１９日付け及び２３年２月１５日付けで大阪府労委が救済命令を発した大阪工場社を被申立人とした救済申立事件において、大阪工場社がこれらの事件の期日に出席等しなかった点からも、組合及び組合員に対する嫌悪が推認される状況であったと判断した。

しかしながら、期日において組合の主張を争うことなく、中立的な第三者の立場にある労働委員会による救済命令の確定を待ち、救済命令に従ってこれを履行するとした大阪工場社の対応は、同社が組合の主張を争う場合に比して、組合に及ぶ不利益の程度が大きいとはいえないから、上記の点も、組合嫌悪の意思を基礎づけ得るものではない。

(2) 組合の主張

ア X1 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。

イ 本件工場には、一時金の額の決定に係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。

ウ X1 組合員は比較対象とされた６名の本件工場のプレス板金担当の正社員より技能が劣っていると主張するが、次のとおり誤りである。

(ア) 板金のプレス加工におけるブレーキプレスとNCベンダーの違いは、駆動する動力がモーターか油圧か、圧力の調整がアジャスト

という手動型か、コンピューター制御かの違いであり、原理は一緒である。

NCベンダーは、今まで職人的なカンで、手作業でやっていた曲げ角度を出す作業を、コンピューターで制御し、どの作業者でも標準化した作業ができるようにするために導入された機械である。ブレーキプレスとNCベンダーの作業をすることに特殊な技能の差異があるかのような会社らの主張は誤りである。

- (イ) 会社らは、X 1 組合員が専属的に行っている鋼板コイルを切断するための機械であるレベラーを使用する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。X 1 組合員が不在のときに、本件工場がこの作業を行わせたのは3名で、うち2名は機械の調子をみるために行ったのみで、残り1名も、X 1 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。

仕事の流れは分担化されており、どの作業が貢献度が高いとか、低いとかいうものではなく、レベラーにも様々な技能が必要である。

よって、プレス板金作業は同一性の高い仕事である。

- (ウ) X 1 組合員は比較対象とされた6名のプレス板金担当の正社員より技能が劣っていることはなく、むしろ多能工である。フォークリフトの運転免許を持ち、一人で金型取付け取り外しができ、特殊な鋼材への穴開け加工は専ら同組合員が行っている。

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。

- (エ) X 1 組合員は、Y 8 工場長の体制になってから、大量の生産にも

かわらず、23年までの約8年間の間に、1回しか不良報告書を提出しておらず、補助として仕事をしているときに、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ことなど、会社らには貢献度が高いと評価できるのである。

(ウ) 本件工場はX1組合員に、上記(ウ)のよう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、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、X1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会社らの主張は失当である。

エ(ア) 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、X1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。

(イ) 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会社らの主張も虚偽である。

(ウ) また、X1組合員は、時間外労働については、原則としてY5係長から指示や連絡を受けているのであるから、Y8工場長やY12課長による、同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。Y5係長はX1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、X1組合員が時間外労働をしないことにより、次の工程に支障を来したこともない。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。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 大阪工場社は、肩書地（茨城県つくば市）に本社を、大阪府東大阪市内に本件工場を置き、高速道路用防音壁等に係る金属のプレス加工や板金加工等を行う株式会社であり、その従業員は、本件初審審問終結時約30名である。同社は、13年2月20日に株式会社曽根記念研究所として設立され、同年8月29日に現在の商号に変更した。

大阪工場社は、同年10月21日、B社 から土地、建物、機械・設備等を除く事業活動のみの営業譲渡を受け、B社 が有していた大阪府東大阪市内の工場の土地、建物、機械・設備等をそのまま使用して業務を行っている。なお、B社は、14年7月1日にC社（以下「C社」という。）に吸収合併され、解散した。

(2) 製作所社は、肩書地（茨城県筑西市）に本社を置き、金属製品製造業等を営む株式会社である。同社は、昭和22年に設立された。

(3) 組合は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員は、本件初審審問終結時約240名である。組合の下部組織として、本件工場の従業員で組織されたなかまユニオン育良精機分会（以下「分会」という。）があり、その組合員は、本件初審申立時X1組合員1名である。

(4) X1組合員は、昭和58年、B社 に入社し、プレス工として物置の生産等に従事してきたが、B社 が大阪工場社に事業活動を営業譲渡したことに伴い、13年10月21日、大阪工場社に転籍し、同社の正社員となった。

2 B労組 結成から分会への改組まで

(1) 2年6月9日、 B労組 が結成され、X1組合員は、同労組の書記長に選出された。

同年10月、 Y13 が B社 の代表取締役役に就任した。 Y13 は、Y10 社長の兄である。

同年11月から9年10月までの間、 B労組 は、大阪府労委に対して、 B社 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。これらの事件の概要及び経過は、下記アないしエのとおりである。

ア 2年11月、 B労組 は、大阪府労委に対し、 B社 による
① B労組 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（2年（不）第45号事件）を行った。

この事件について、5年2月12日、大阪府労委は、全部救済命令を発したところ、 B社 から再審査申立て、さらに、行政訴訟が提起されたが、9年9月18日の最高裁決定により、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。

イ 3年11月、 B労組 は、大阪府労委に対し、 B社 による
① B労組 の青年部長の解雇、②X1組合員を含む B労組 の役員の配置転換、③X1組合員を含む組合員の2年年末一時金、3年度賃上げ及び3年夏季一時金における差別支給等が不当労働行為であるとして救済申立て（3年（不）第46号事件）を行った。

この事件について、8年5月17日、大阪府労委は、全部救済命令を発したところ、 B社 から再審査申立てがなされ、11年5月12日付けで、当委員会は、バック・ペイの計算方法を一部変更したほかは、初審命令の判断を維持する命令を発した。さらに、 B社 は、行政訴訟を提起したが、14年9月13日の最高裁決定により、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。

ウ 4年12月から9年10月にかけて、 B労組 は、大阪府労委に対し、 B社 による①X1組合員を含む組合員に対する3年年末から7年夏季及び8年夏季から9年夏季の各一時金の差別支給並びに4年から9年の各賃上げにおける差別的取扱い、②業務上の不良発生を理由とするX1組合員を含む組合員に対する減給・出勤停止・譴責の懲戒処分、③敷地内での組合活動等を理由とするX1組合員を含む組合員に対する譴責・出勤停止の懲戒処分、④X1組合員を含む組合員への帰宅命令等が不当労働行為であるとして救済申立て（4年（不）第58号、5年（不）第33号、同年（不）第83号、6年（不）第45号、同年（不）第62号、同年（不）第64号、7年（不）第52号、8年（不）第25号、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、13年3月5日、大阪府労委は、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、 B社 から再審査申立てがなされた。その後、 B社 の大阪工場社への営業譲渡に伴って B社 の従業員は大阪工場社に転籍し、また、 B社 は C社 に吸収合併されたが（上記1(1)(4)）、当委員会は、16年3月3日付けで、名宛人を B社 から C社 ないし大阪工場社に変更したほかは初審命令の判断を維持し、名宛人の変更に伴う主文の変更を加えた上で命令を発した。さらに、 C社 及び大阪工場社は、行政訴訟を提起したが、同年12月10日、取下げにより事件は終結した。

エ 5年9月、 B労組 は、大阪府労委に対し、 B社 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（5年（不）第46号事件）を行った。

この事件について、9年5月23日、大阪府労委は、全部救済命令を発したところ、B社 から再審査申立てがなされたが、10年1月13日、取下げにより事件は終結した。

- (2) 15年頃、B労組 は、分会に改組された。当時の分会員は、X2 （以下「X2」という。）及びX1組合員の2名であった。その後、18年にX2 が組合の専従執行委員長になり、大阪工場社の業務に従事する分会員は、X1組合員1名となった。

3 本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 19年3月26日、大阪工場社の代表取締役であったY13 が代表取締役を辞任し、同日、Y10 が代表取締役に就任した。同月31日、Y13 は、大阪工場社の取締役を辞任した。
- (2) 21年8月7日付け、同月11日付け及び同年9月3日付けで、組合は、大阪工場社に対し、①X1組合員に対する同年特別一時金及び同年夏季一時金の支給についての差別是正、②同年夏季一時金の平均支給額、支給基準及び査定基準等の内容を明らかにすること等を要求項目として団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。これに対し、大阪工場社が団交に応じることはなかった。
- (3) 21年12月2日付けで、組合は、大阪工場社に対し、①X1組合員に対する同年特別一時金及び同年夏季一時金の支給についての差別是正、②同年年末一時金を基準内賃金の2.5か月分支給すること及び査定基準を明らかにして差別がない支給をすること等を要求項目として団交を申し入れた。これに対し、大阪工場社が団交に応じることはなかった。
- (4) 21年12月、組合は、本件工場で、同月22日付けの「なかまユニオンニュース」と題するビラを配布した。同ビラには、①「24時間拘束、仮眠もなしでプレスをあつかうなんて殺人労働だ!」、②1か月間

に徹夜での勤務が2回、午前0時を越えての勤務が5回あった従業員がいるなどとする記載があった。

- (5) 22年1月12日付けで、組合は、大阪工場社に対し、X1組合員に対する21年特別一時金、同年夏季一時金及び同年年末一時金（21年に支給した3回の各一時金を併せて「21年一時金」という。）についての差別の是正等を要求項目として団交を申し入れた。これに対し、大阪工場社が団交に応じることはなかった。
- (6) 22年1月13日付けの「なかもユニオンニュース」と題するビラには、①1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旨、②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、時間外手当の割増率を増やすだけで解決するので、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旨等の記載があった。
- (7) 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。
- (8) 22年4月5日、組合は、大阪府労委に対し、大阪工場社を被申立人として、X1組合員に対する21年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（22年（不）第18号事件）を行った。
- (9) 22年4月14日付けで、組合は、大阪工場社に対し、①同年夏季一時金を基準内賃金の2.5か月分支給すること、②21年一時金の支給内容、決定過程、支給額の計算方法、査定内容を誰がどのように決定しているのかを明らかにすること、③21年一時金について差額を支払うこと等を要求項目として団交を申し入れた。これに対し、大阪工場社が団交に応じることはなかった。

また、同日付けで、組合は、大阪工場社に対し、「臨時一時金の組合員差別に対する抗議、申し入れ書」と題する書面により、X 1 組合員の 2 2 年特別一時金についての差別に対して抗議するとともに、差額の 1 万円を支給するよう要求したが、大阪工場社が要求に応じることはなかった。

(10) 2 2 年 7 月 2 9 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。

(11) 2 2 年 8 月 4 日付けで、組合は、大阪工場社に対し、組合からの団交申入れを無視して同年夏季一時金を支給したことに対して強く抗議するとともに、①同年夏季一時金の支給基準及び査定内容を回答すること、②差別額を是正すること等を要求項目として団交を申し入れた。これに対し、大阪工場社が団交に応じることはなかった。

(12) 2 2 年 8 月 2 6 日、組合は、大阪府労委に対し、大阪工場社及び広沢グループを被申立人として、大阪工場社及び広沢グループが、2 1 年一時金差別の是正等を議題とする 2 1 年 8 月 7 日付け、同年 1 2 月 2 日付け、2 2 年 1 月 1 2 日付け、同年 4 月 1 4 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（2 2 年（不）第 5 0 号事件）を行った。

(13) 2 2 年 1 0 月 1 9 日付けで、大阪府労委は、上記(8)の 2 1 年一時金に係る救済申立てについて、① 2 1 年特別一時金について、既払額との差額の 1 万円の支払、②同年夏季一時金及び同年年末一時金について、X 1 組合員の基準内賃金に大阪工場社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た。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。

なお、この命令は、再審査申立てあるいは行政訴訟は提起されず確定した。

- (14) 22年10月25日付けで、組合は、大阪工場社に対し、①上記(13)の命令の履行、②22年特別一時金に係る差額1万円の支給及び同年夏季一時金に係る再計算に基づく差額の支払等を要求項目として団交を申し入れた。これに対し、大阪工場社が団交に応じることはなかった。
- (15) 22年11月12日、大阪工場社は、組合に対し、上記(13)③に係る誓約文を手交し、また、同月15日、X1組合員に対し、上記(13)①及び②に係る差額を支払った。X1組合員は、大阪工場社に対し、差額の計算根拠を求めたところ、同月17日、大阪工場社は、差額の計算根拠が記載された「差額計算書」と題する書面をX1組合員に手交した。
- (16) 22年11月16日付けで、組合は、大阪工場社に対し、①上記(13)の命令の履行を検証するため21年特別一時金以降に支払ったそれぞれの一時金に係る平均支給額及び支給係数並びに正社員の平均賃金額、平均年齢及び平均勤続年数を明らかにすること、②同命令にそって22年特別一時金及び同年夏季一時金の差額を支給すること等を要求項目として団交を申し入れた。これに対し、大阪工場社が団交に応じることはなかった。
- (17) 22年11月19日、組合は、大阪工場社に対し、①21年夏季一時金、同年年末一時金、22年夏季一時金及び同年特別一時金に関し、組合が主張する計算式による算出額と既払額との差額の支払、②上記一時金に関する従業員の賃金データ等（年齢、勤続年数、一時金の支給額、基準内賃金の額、査定期間の有給休暇取得日数、欠勤・遅刻・早退数等）を明らかにすること等を要求項目として団交を申し入れた。これに対し、大阪工場社が団交に応じることはなかった。

(18) 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。

(19) 23年1月6日付けで、組合は、大阪工場社に対し、団交を開催せずに22年年末一時金を支給したことに対して抗議するとともに、X1組合員に対する同年年末一時金についての差別の是正等を要求項目として団交を申し入れた。

(20) 23年1月25日、上記(19)の団交申入れを受けて、組合と大阪工場社は、一時金等について、団交を行った。

この団交においてY8工場長は、一時金について、総合評価でY10社長が決めている旨回答した。これに対し組合は、賃金内容の開示を求めたところ、Y8工場長は、就業規則で公開することを定めていないとして開示できない旨回答した。また、Y8工場長は、組合に対し、①Y10社長がどのように決めているのか、②工場長がY10社長に提出している従業員評価シートの内容、③平均基準内賃金、平均年齢及びこれまでの一時金の結果としての支給係数について、公表の検討を約束した。

(21) 23年1月27日付けで、組合は、大阪工場社に対し、①上記(20)の団交でY8工場長が検討を約束した事項について回答すること、②協議に入れなかった要求項目について協議すること等を要求して団交を申し入れた。

(22) 23年2月15日付けで、大阪府労委は、上記(12)の団交拒否に係る救済申立てのうち、広沢グループを被申立人とする申立てについては、広沢グループは、労組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、大阪工場社を被申立人とする申立てについては、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。大阪工場社及び広沢グループは、この事件の調査期日及び審問期日に全く出席せず、大

阪工場社は、最後陳述書を郵送で提出した。

なお、この命令は、再審査申立てあるいは行政訴訟は提起されず、確定した。

(23) 23年3月11日、上記(21)の団交申入れを受けて、組合と大阪工場社は、一時金等について団交を行った。出席者は、組合側が執行委員長のX2及びX1組合員であり、大阪工場社側がY8工場長及び本件工場の総務・経理グループのY14（以下「Y14」という。）であった。

この団交においてY8工場長は、①一時金の査定の際のフォーマットを開示の上、査定は3段階であり、1が「よい」、2が「ややよい」、3が「普通」である、②長期欠勤等の事情は電話で査定結果を伝える際にコメントする、③査定の内容は、有給休暇を除く出勤率、職務遂行能力、作業改善度及び三六協定内の時間外貢献度である、④査定はY8工場長が行い、結果を電話で連絡する、⑤個別支給額は、支給乗率は使わず、取締役以上の経営陣が業績あるいは諸般の事情を踏まえた総合的な判断で決定し、最終的にはY10社長が決定している旨回答した。

また、Y8工場長は、22年12月時点の平均基準内賃金額、平均年齢、平均勤続年数、基準内賃金の総額、22年年末一時金の総支給額について回答した。

さらに、Y8工場長は、22年特別一時金の支給に際しては査定結果を報告していない、X1組合員の支給額が2万円になったのは経営陣の総合的な判断である、一時金に係るX1組合員の査定結果は普通であり特記事項はない旨述べた。

(24) 23年4月1日、組合は、大阪府労委に対し、大阪工場社、製作所社及び広沢グループを被申立人として、本件一時金の支給において、X1組合員に対する不利益取扱いが行われたとして、本件救済申立て（23年（不）第22号事件）を行った。

4 本件申立て以降の経緯

- (1) 23年4月20日から同月30日にかけて、Y8工場長は、Y12課長を通じて、X1組合員と業務上関わりのある製造グループの従業員複数名に対して、以下の内容のアンケートを配布し、任意・無記名で回答を求めた。

「1. 組合活動をするX1氏を

- (1) プレス板金係の上司として、どのように（どのような存在と）見ていますか（どのように考えていますか）？

- (2) プレス板金係の同僚は、どのように（どのような存在と）見ていますか（どのように考えていますか）？

2. 忙しい時に、時間外労働をせず協力しないX1氏をどう思いますか？

- (1) 上司としてどう思いますか？

- (2) 同僚はどう思っていますか？

3. X1氏が同僚より

- (1) 勝る所

- (2) 劣る所

4. X1氏の過去のミス」

- (2) 23年11月4日、大阪府労委は、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X1組合員の労組法上の使用者に当たるか、(ii)広沢グループがX1組合員の労組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、X1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、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本件（23年（不）第22-1号事件）と広沢グループを被申立人とする事件（23年（不）第22-2号

事件)に分離した。

なお、23年(不)第22-2号事件について、大阪府労委は、24年7月24日付けで、広沢グループは労組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決定を発し、この決定は、再審査申立てあるいは行政訴訟は提起されず確定した。

5 大阪工場社の概要と製作所社との関係

(1) 大阪工場社と製作所社は、いずれも「広沢グループ」という名称の企業グループの構成企業であった。

広沢グループは、製造業、自動車小売業、ゴルフ場、ホテル、歯科衛生専門学校等を営む企業で構成されている。22年9月頃、X1組合員の自宅あてに給与明細が郵送されてきた際の封筒の表面には、広沢グループとして、大きく「A社」と印刷されているほか、小さい文字で「(株)育良精機製作所 D社 E社 F社 G社 H社 I社 J社 K社 L社 M社 N社」の各企業名が列記されていた。

(2) 大阪工場社は、道路安全施設の設計・施工を行う会社等からの注文を受けて、本件工場で、金属のプレス加工や板金加工等を行っていた。そして、製作所社は、大阪工場社と似通った業務も行っていた。

(3) 本件工場の事務所がある建物の正面入口のドアガラスには、次の記載があったが、大阪工場社の社名の記載はなかった。

「株式会社育良精機製作所 建材事業部 大阪工場

モーター事業部 大阪営業所

D社 大阪営業所

E 社 大阪支店

広沢グループ総合ショールーム」

また、道路の案内表示の看板には、次の記載があった。

「株式会社育良精機製作所

E 社 」

- (4) 22年10月22日現在の大阪工場社の代表取締役は、Y10 社長、取締役は、 Y15 、 Y16 、 Y17 及び Y18 、監査役は、 Y19 及び Y20 であった。また、Y10 社長は、 A社 の代表取締役でもあった。

23年4月21日現在の製作所社の代表取締役は、Y9 社長及び Y21 、取締役は、Y11 専務、 Y22 、 Y23 、 Y17 、 Y24、 Y18 、 Y25 及び Y26 、監査役は、 Y27 、 Y28 及びY10 社長であった。

- (5) 製作所社は、大阪工場社の株式を保有していなかった。
- (6) 大阪工場社を含む広沢グループ各社では、おおむね各年度に1回、優良社員表彰が行われ、被表彰者である皆勤者、準皆勤者及び精勤者には賞金が支給されている。賞金の額及び表彰日は、各社同一であった。

22年度の表彰の際には、被表彰者一覧表として、大阪工場社の被表彰者の名前とともに、 A社 、製作所社等広沢グループ各社の被表彰者の名前を記した文書が貼りだされた。

21年度と22年度の本件工場における表彰の際には、Y9 社長が本件工場を来訪し、本件工場で就労する者を集めて、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。

- (7) 本件工場では、年始に本件工場で就労する者を集めて、年間方針を発表することがあった。23年度はY8 工場長が発表した、それ以前の年度にはY9 社長やY11 専務が本件工場を来訪し、年間方針を発表した

こともあった。

22年度及び23年度には、Y11専務の名前が入った「建材事業部方針」が印刷されたカードが本件工場で就労する者に配布された。

(8) 本件工場の従業員の中で、最も上位の職にあるY8工場長は、本件工場の業績を示す数値をY9社長に報告し、Y9社長は、この数値を製作所社の数値と併せてY10社長（A社の代表でもある。）に報告していた。また、Y8工場長は、Y9社長に報告した日にY10社長にも直接電話で業績報告をしていた。

(9) Y8工場長は、23年3月11日に行われた組合との団交において、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広沢グループに対する本部負担金を支払っている旨発言した。

(10) 本件工場には、製作所社に籍を置く者が、22年12月29日現在で33名中9名おり、これらの者の中には、採用時から専ら本件工場勤務している者もいた。

本件工場には、営業活動を行う営業グループ、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経理業務や従業員の人事管理業務を行う総務・経理グループの6つのグループがあり、各グループには、1名ないし3名の主担当者が置かれていたが、技術グループ及び営業グループの主担当者の地位についているY29課長は、製作所社に籍を置く者であった。また、営業グループについては、Y8工場長も主担当者の地位についていた。

6 大阪工場社の一時金の額の決定方法

(1) 21年1月1日現在の大阪工場社の給与規定には、次のとおり定めら

れていた。

「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。」

- (2) 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た。特別一時金は、その時々の業績を踏まえて支給の可否が決定されていた。

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、現金で支給されており、各一時金の明細書は、別途、各従業員の自宅に送付されていた。

なお、21 年 4 月 6 日に特別一時金が支給された際には、Y9 社長が、本件工場で就労する者を集めた場で、売上げ、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。

- (3) 各従業員の一時金の額は、下記により決定されていた。

ア 各算定対象期間の業績に応じて、従業員に支給する一時金の総額の目安を決定していた。

なお、22 年夏季一時金及び同年年末一時金の算定対象期間は、それぞれ 21 年 11 月 21 日から 22 年 5 月 20 日及び同月 21 日から同年 11 月 20 日であった。

イ Y8 工場長は、査定については、Y12 課長からの情報を踏まえた上で、査定要素として、各従業員の時間外労働時間数、作業能力、勤務態度等を勘案し、その中でも時間外労働時間数を重視しながら、各従業員を大きく 3 段階（「1：良い」、「2：やや良い」、「3：普通」）に分けて査定していたこと、査定結果については、Y9 社長に電話で報告するためのメモは作成したが、報告後には処分していたこと、当該査定結果に特異なことがない場合は変わりがない旨を Y9 社長に

口頭で報告していたこと、Y 9 社長は自分が報告した内容を Y10 社長に報告していた旨証言している。

また、Y 8 工場長は、各従業員に対する一時金の支給額については、Y 8 工場長が行った査定の結果に関する Y 9 社長の報告を踏まえ、最終的には Y10 社長が決定していた旨証言している。

なお、Y 8 工場長は、X 1 組合員に対し、自らは工場を利益が出るものにすること一本でやってきた、給与のことや一時金のことは全くわからず、誰が幾らもらっているかも知らないなどと述べたことがあった。

ウ 大阪工場社は、給与計算を A 社 に依頼していた。なお、A 社 本社と大阪工場社本社は同一所在地にあった。

本件工場の総務・経理グループは、A 社 が行う給与計算のための基礎情報となる、本件工場に勤務する従業員の勤怠・人事管理、タイムカードの集計、有給休暇の管理等の業務を行っており、同グループの Y14 は、上記の基礎情報を A 社 の部長 Y30 に送付していた。

7 本件一時金の査定結果及び支給状況

(1) Y 8 工場長は、X 1 組合員の査定結果は、各一時金ともに、「3：普通」であったこと、プレス板金担当の正社員 7 名のうち、特に査定の高かった者は、Y 5 係長、Y 6 及び Y 7 であった旨証言している。

なお、Y 8 工場長は、22 年特別一時金に関して、査定結果の報告を行っていなかったが、このような場合、前年度の査定結果と同様であったものとして取り扱われていた。

また、Y 8 工場長は、23 年 3 月 11 日に行われた組合との団交において、本件工場の一時金に係る査定割合に関し、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、「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が、同年12月5日に行われた本件初審審問時においては、22年夏季一時金及び同年年末一時金の査定割合は、良いがおおむね2割、やや良いがおおむね6割、普通がおおむね2割である旨証言している。

(2) 本件一時金の支給状況

ア 22年特別一時金

X1組合員の支給額は2万円であった。

X1組合員は、下記8(1)アのとおり、大阪工場社の製造グループに属し、プレス板金を担当しているが、Y4（下記8(1)ウ(オ)参照）を除くプレス板金担当の正社員7名の支給額は、2万円が2名、3万円が5名であった。

X1組合員以外に2万円であった者は、以前、B労組の副委員長であったY3であった。

イ 22年夏季一時金

X1組合員の支給額は、27万円であった。

Y4を除くプレス板金担当の正社員7名の支給額は、X1組合員の27万円のほか、30万円台前半が2名、40万円台が4名であって、最高額は、49万円、最低額は、X1組合員の27万円であった。

本件工場の従業員全体の中には、X1組合員の支給額よりも低額の者がいた。

ウ 22年年末一時金

X1組合員の支給額は、30万円であった。

Y4を除くプレス板金担当の正社員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、最高額は、49万円、最低額は30万円であった。

30万円台4名の中には、X1組合員と同じ30万円を支給された者がおり、本件工場の従業員全体の中には、X1組合員の支給額よりも低額の者がいた。

8 X1組合員等の勤務状況等

(1) 業務内容等

ア X1組合員は、大阪工場社の正社員であり、本件工場の製造グループに属し、プレス板金を担当していた。

23年4月頃、本件工場においては、大阪工場社の従業員は23名（そのうち3名は定年後に再雇用で勤務している嘱託職員。）であり、派遣労働者や製作所社の従業員も就労していた。製造グループにおける大阪工場社の従業員は19名であり、そのうちプレス板金担当の正社員は、X1組合員を含めて8名であった。

イ X1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、プレス板金担当の正社員に対する作業指示は、通常、前日又は前々日に、Y12課長からY5係長を通じて伝えられた。Y12課長及びY5係長は、いずれも大阪工場社の正社員であった。

ウ プレス板金担当の正社員8名の業務概要等は、次のとおりであった。

(ア) X1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た。

なお、X1組合員が金型等を運ぶ際に行っていたフォークリフトの運転やプレス作業における金型の交換は、一定の資格が必要であ

った。

上記①の業務は、ほとんどの製品の製造工程で最初に行われ、切断された鋼板を大量に製作し、ストックしておくことが可能であった。この業務は、X 1 組合員が専属で行っていた。

X 1 組合員が鋼板の曲げ加工の補助を行っていた際に、主に操作を行う者が図面を読み間違えて曲げ間違いが起こり、補助をしていたX 1 組合員も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、23年までの約8年間の間に、X 1 組合員が業務に関して不良報告書を提出したのは1回だけであった。

(イ) Y 5 係長、Y 1 及びY 2 は、NCベンダーを使用、操作して精密加工を行っていた。NCベンダーは、コンピューター制御され、操作者が入力した板厚、曲げ角度及び曲げ寸法並びに操作者が選択した金型に基づき、曲げ加工を行う機械である。Y 5 係長らは、図面を読み込んで、必要な情報を見分け、材料の伸び等の数値計算をした上で、上記各数値を入力し、100種類近くある金型から適切な金型を選択し、加工を行っていた。

(ロ) Y 6 は、NCタレットパンチプレスを使用して精密加工を行っていた。NCタレットパンチプレスはコンピューター制御され、操作者が入力した数値及び操作者が選択した金型に基づき、穴あけ加工や成型加工等を行う機械である。Y 6 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切な金型を選択し、加工を行っていた。

(ハ) Y 7 及びY 3 は、主として、ブレーキプレスを使用して、長さが2メートルないし4メートルあり、幅が64センチメートル

あるアルミの前面板に切り込みを入れて引き伸ばしたり、ゆがみが生じたところにベンダー曲げ加工を行ったりしていた。

(オ) Y 4 は、主として、他の従業員が数値を入力した N C 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かった。

エ 会社らは、初審において、専門的作業を行っている者として、Y 5 係長ら 3 名を挙げ、Y 1 ら 3 名を挙げていなかった。

(2) 時間外労働時間数

ア 本件工場の 2 2 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 4 0 1 時間で、X 1 組合員の時間外労働時間数は、1 3 8 時間であった。X 1 組合員及び Y 4 を除くプレス板金担当の正社員 6 名の時間外労働時間数は、多い順に 5 6 9 時間、5 2 6 時間、4 2 4 時間、4 1 9 時間、3 6 7 時間及び 1 7 2 時間であった。

なお、X 1 組合員は、上記期間において、4 2 時間の時間外労働を行った月があった。

また、2 1 年の繁忙期には、X 1 組合員は、Y 12 課長から X 1 組合員が製作している部材が足りないとして休日出勤を求められ、3、4 回出勤した。

イ 2 2 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 1 9 6 時間で、X 1 組合員の時間外労働時間数は、6 2 時間であった。X 1 組合員及び Y 4 を除くプレス板金担当の正社員 6 名の時間外労働時間数は、多い順に 2 5 5 時間、2 2 7 時間、1 7 2 時間、1 6 2 時間、1 2 9 時間及び 9 6 時間であった。

ウ なお、本件工場は、同社の従業員代表者との間で次のとおりの三六

協定を締結していた。

(ア) 21年1月21日から1年間については、臨時の受注、納期変更の場合は、1日6時間、1か月42時間、1年320時間。ただし、納期のひっ迫、機械トラブルの場合には労使の協議を経て1か月100時間、1年920時間までこれを延長することができる。この場合、延長時間をさらに延長する回数は年6回。

(イ) 22年2月8日から1年間については、臨時の受注、納期変更の場合は、1日10時間、1か月42時間、1年320時間。ただし、納期のひっ迫、機械トラブルの場合には労使の協議を経て1か月120時間、1年880時間までこれを延長することができる。この場合、延長時間をさらに延長する回数は年6回。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)について

(1) 組合は、大阪工場社は、法人として独立した形をとっているが、実態は、本件工場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ので、よって、製作所社は本件工場の従業員に関して、労組法上の使用者の地位にあると主張する。

(2) ア 確かに、前記第3の5(3)(6)(7)(9)、6(2)認定のとおり、大阪工場社と製作所社との間では、①本件工場の事務所が入っている建屋の正面入口のドアガラスには、大阪工場社の記載がなかったり、②Y8工場長が、組合との団交において、本件工場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おり、製作所社が本件工場の施設の賃貸料等も支払っているなどと発言したことがあったり、また、③本件工場における表彰の際に、Y9社長が被表彰者名を発表の上、被表彰者に対し賞金を手渡していたり、④Y9社長やY11専務が本件工場

において、年間方針を発表したり、⑤Y9社長が21年特別賞与を一律支給させてもらおうと発言したりするなど、製作所社と本件工場との間に業務運営において一定の関係がうかがわれる事実が認められる。

イ しかしながら、大阪工場社と製作所社との株式関係をみると、同5(5)認定のとおり、製作所社は大阪工場社の株式を保有しておらず、両社間に資本関係はない。また、両社の役員関係をみると、同5(4)認定のとおり、Y17及びY18の2名が両社の取締役を兼務していることが認められるが、上記アの③、④及び⑤のように、本件工場において、表彰の際に被表彰者に対して賞金を手渡していたり、年間方針を発表したり、特別賞与を支給することにしたと発言したとされる製作所社のY9社長と、Y9社長と同様に本件工場において年間方針を発表したY11専務は、共に大阪工場社の役員にはなっておらず、また、Y17及びY18の2名の兼務役員が大阪工場社の経営に関与していたとの証拠もないことからすれば、兼務役員がいることをもって製作所社が役員を通じて大阪工場社の経営について、一定の支配力を有していたとみることはできない。

さらに、上記のようなY9社長やY11専務の行為についてみれば、本件工場において、Y9社長が表彰の際に被表彰者に対して賞金を手渡したり、特別賞与を支給することにしたと発言し、また、両名が年間方針を発表したりしているが、Y9社長やY11専務がこれらの発言を超えて、大阪工場社の経営方針や、特別賞与の支給決定などに支配力を及ぼしていたとの証拠はないことからすれば、両名の上記行為をもって、製作所社が大阪工場社の経営に支配力を有していたとまでは言えない。

ウ なお、本件工場の本件一時金支給額の決定過程等についても検討を加えておく。同7(1)認定のとおり、Y8工場長の証言では、査定割

合が比率の上では良いがおおむね２割、やや良いがおおむね６割、普通がおおむね２割と証言しながら、組合との団交では普通が一番多くなる旨述べていたり、同６（３）イ認定のとおり、査定結果についてはＹ９社長に電話で報告するためのメモは作成したが、報告後には処分しているとするなど、本件一時金の支給額の決定過程については、Ｙ８工場長の記憶もあいまいで、かつ粗雑な取扱いをしていたことが認められるものの、同工場長は、各従業員に対する査定結果を、Ｙ９社長を介してＹ１０社長に報告し、その結果を踏まえ、Ｙ１０社長が、大阪工場社の各従業員の一時金を決定しているものと認められ、同工場長から報告を受けたＹ９社長がその内容に意見を付すなど一時金の支給額の決定に関与していたと認められる証拠もない。

エ また、同６（３）ウ認定のとおり、本件工場の給与に関する業務は、総務・経理グループにおいて、従業員の勤怠・人事管理、タイムカードの集計、有給休暇の管理等、給与計算のための基礎情報に関する事務手続きを行い、Ａ社において給与計算に関する業務が行われており、製作所社は、関与していない。

オ これらのことからすると、製作所社が、本件工場の従業員の一時金決定に係る査定結果や支給額について実態として影響力を行使していると評価することはできない。

(3) 以上のとおり、大阪工場社と製作所社との間には、業務運営に関し一定の関係がうかがえる事実が認められるものの、両社には資本関係がなく、また、兼務役員はいるものの、Ｙ９社長やＹ１１専務は大阪工場社の役員でもなく、同人らの行為をもって製作所社が大阪工場社の経営に支配力を有していたことの証左とまではいえないことからすると、本件工場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ということはいえない。また、本件工場の本件一時金の支給額の決定過程を踏ま

えると、製作所社が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有していたとみることはできない。

したがって、製作所社は、大阪工場社の正社員であるX 1 組合員に対する関係において、使用者の地位にあったということとはできないから、労組法第7条の使用者には当たらない。

2 争点(2)について

- (1) X 1 組合員と他の従業員の本件一時金の額を比較するに、大阪工場社は、主として補助作業を行っているY 4を除くプレス板金を担当している正社員7名の一時金の額の概況について明らかにしたので、X 1 組合員とX 1 組合員以外の6名の差についてみると、次のとおりである。

前記第3の7(2)認定のとおり、①22年特別一時金については、X 1 組合員が最低額の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 1 組合員が最低額の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名であったこと、③同年年末一時金については、X 1 組合員が最低額の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名であったこと、がそれぞれ認められる。

したがって、Y 4を除くプレス板金担当の正社員7名の中では、X 1 組合員の支給額が最低額であって、かつその額につき他の6名の正社員と大きな差があることは明らかである。

- (2) こうした本件一時金の額に格差が生じていることに合理的理由がなく、それが労働組合の組合員であること、若しくは正当な労働組合活動の故に生じているものであれば、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるものである。

そこで、本件一時金の額の格差について合理的理由が存するのかについて、大阪工場社の主張を検討する。

ア 大阪工場社は、本件一時金の支給額は、業務の専門性や時間外労働による会社への貢献等に即して、公正な査定方法にのっとって導き出されている旨主張する。

そこで、まず査定方法についてみると、大阪工場社が、査定に当たり、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事実及び各査定対象項目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を有しているとの証拠はない。したがって、大阪工場社が、一時金の支給につき、明確な査定基準に基づいて査定を行っていたと認めることはできない。

また、Y 8 工場長は、前記第 3 の 6 (3) イ 認定のとおり、従業員の査定をし、その結果を Y 9 社長を介して Y 10 社長に報告しており、特別の事情がなければ、変更なしと報告していた旨供述する。しかしながら、Y 8 工場長は、査定結果を電話で報告する際にメモを作成したが、報告後は処分したとも供述している。そうすると、Y 8 工場長は、20 名近くいる本件工場の従業員の査定結果について、以前の査定結果の記録やメモもないままに、以前の査定結果と比較して変更がないとの判断をしていたということになるが、これは明らかに不自然というほかない。

さらに、Y 8 工場長は、同 3 (23)、7 (1) 認定のとおり、団交において、組合に対し、本件工場の一時金に係る査定に関し、X 1 組合員の評価は普通であり、普通の比率が一番多くなるなどと説明する一方で、本件初審審問において、22 年の夏季一時金及び同年年末一時金の査定割合は、良いがおおむね 2 割、やや良いがおおむね 6 割、普通がおおむね 2 割である旨証言しており、Y 8 工場長の説明には一貫性

がない。そして、同工場長の説明及び証言に鑑みると、実態としても、査定期間ごとの査定が合理的基準にのっとり、的確な手順で行われていたとはいえない。

他に、本件一時金の支給額が、業務の専門性や時間外労働による会社への貢献等により、公正かつ的確な査定方法にのっとり導き出されている旨の大阪工場社の主張を裏付ける証拠はない。

そうすると、本件一時金の各支給額が、公正かつ的確な査定により導き出された合理的なものであるとは到底いえず、その支給額の決定は恣意的なものであったといわざるを得ない。

なお、大阪工場社は、本件一時金の査定について、書面や規定がなくても、総従業員数が20名と少数であるから勤務状況を十分に把握でき、査定はおのずから適正なものになるとも主張するが、そもそものような基準で査定を行うのかが定かでなく、査定者であったY8工場長の証言からみても、その運用も粗雑なものであったことからすると、たとえ総従業員数が20名と少数であるからといって、適正な査定が行い得たとの主張は到底認めることはできない。

イ 次に、査定内容についてみると、まず、大阪工場社は、X1組合員の担当する作業の専門性が低いゆえに低査定となったと主張し、これを裏付けるものとして、X1組合員は、①鋼板コイルをレベラーを用いて切断し、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を用いて、鋼板の曲げ加工や穴あけ加工を行う業務、③他の従業員の補助業務に従事しており、一方、Y4を除く他の従業員は、NCベンダーによる鋼板の曲げ作業やブレーキプレスを使用したアルミの曲げ加工など専門性が高い業務に従事していることから、X1組合員の業務の専門性は最低ランクであったとしている。

しかしながら、X 1 組合員は、同 8 (1) ウ(ア)認定のとおり、一定の資格を必要とする金型の交換や、フォークリフトの運転業務に従事しており、必ずしも専門性が低いとばかりもいえず、加えて、上記①の業務は、同認定のとおり、ほとんどの製品の製造工程で最初に行われる作業であり、この業務が滞ることにより、他の製造工程にも影響が生じる業務でもある。このことは、同 8 (2) ア認定のとおり、21 年の繁忙期に X 1 組合員が製作している部材が足りずに休日出勤を求められていることから明らかである。

さらに、上記のとおり、大阪工場社は本件一時金の査定制度・方法は明らかにしておらず、業務の専門性がどのように具体的に一時金の査定に寄与しているかを示す証拠もない。

なお、大阪工場社が主張するような高い専門性や技能については、月例給与の本体をなす基本賃金において反映されるのが通例であるが、大阪工場社は、月例給与の決定について明らかにしておらず、同社において、首尾一貫した賃金・報酬管理が行われていると判断する根拠はない。

そうすると、X 1 組合員が行っている業務の専門性が、本件一時金の額の大きな差をもたらすほどの低査定を正当化するに足るほど低いとの主張に合理性があるとは認められない。

ウ 大阪工場社は、また、当該査定において、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 1 組合員の時間外労働時間数を他の従業員と比較すると、同 8 (2) アイ認定のとおり、① 22 年夏季一時金の算定対象期間においては、X 1 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 1 組合員の時間外労働時間数は6 2時間であるところ、従業員の平均は約1 9 6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 1 組合員の時間外労働時間数は、他のプレス板金担当の正社員6名よりも短いこと、がそれぞれ認められる。

しかしながら、X 1 組合員の時間外労働が少ないのは、同8 (1) ウ (7) 認定のとおり、X 1 組合員はレベラーを用いた切断作業を担当しており、同作業は、ほとんどの製品の製造工程で最初に行われ、切断された鋼板を大量にストックしておくことも可能な業務であることによるものと解するのが相当である。したがって、同組合員の時間外労働の少なさをもって大阪工場社の最優先事項への協力度が不足であると評価するのは合理的とはいえない。また、同8 (2) アウ認定のとおり、2 1年の繁忙期には、三六協定の限度時間である1 か月4 2時間の時間外労働を行ったり、Y 12課長の求めに応じて休日出勤を3、4回したこともあることから、時間外労働に全く協力しない姿勢であったとまではいえない。

そうすると、X 1 組合員の時間外労働時間数が少ないことは、基本的には、大阪工場社が定めるX 1 組合員の従事業務によるものであって、同組合員の責によるものではない。

また、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、他の従業員と同様の時間外労働を命じられることもなく、結果として、時間外労働が少なかったことをもって本件一時金の支給額の根拠にすることは合理性に乏しいものといわざるを得ない。

加えて、本件工場では、同8 (2) ウ認定のとおり、従業員代表との間で、原則として、臨時の受注や納期の変更による業務に対応するた

めに、時間外労働の限度時間を1か月42時間、1年320時間とする三六協定を締結しているにもかかわらず、これを大幅に上回る時間外労働が常態的に行われている。こうした異常ともいえる時間外労働を行わせ、それを一時金支給額決定に際しての重要な査定根拠とすることに合理性・納得性があるか、極めて疑わしいといわざるを得ない。

エ 以上によれば、大阪工場社は、一時金の査定に当たってあらかじめ定められた一貫性のある合理的な査定方法を採用しているとは認められず、むしろその運用においても粗雑な査定を行っていたといえるものであり、また、X1組合員の業務の専門性が低いことや時間外労働時間数が少ないことをもって、X1組合員の査定を低く評価していることに合理性はなく、他に、査定が適正に行われたと認めるに足る証拠はないことからすれば、X1組合員の本件一時金の額がY4を除くプレス板金担当の正社員の中で最低額であることに合理性を認めることはできない。

(3) 大阪工場社と組合との労使関係を見てみると、大阪工場社は、前記第3の2(1)認定のとおり、2年10月にY10社長の兄であるY13が大阪工場社の前身であるB社の代表取締役役に就任して以降、組合を嫌悪し、多くの不当労働行為を行ってきたことが認められる。

また、B社から大阪工場社に営業譲渡が行われ、X1組合員を含む従業員全員が大阪工場社に転籍し、19年3月26日、Y13が代表取締役役を辞任し、同人の弟であるY10社長が代表取締役役に就任した以降も、同3(2)(3)(5)(9)(11)(14)(16)(17)認定のとおり、21年8月から22年11月まで10回に及ぶ組合からの団交申入れに対して、大阪工場社が団交に応じることはなく、これらの事実によれば、大阪工場社は、組合の存在を否認し、組合の団交申入れを黙殺していたものと評価することができる。

さらに、同 4 (1) 認定のとおり、大阪工場社は初審申立て後に、本件工場の製造グループ従業員に対して X 1 組合員の組合活動をどう見ているか等のアンケートを実施している。このようなアンケートの実施は、大阪工場社が従前から有していた組合及び X 1 組合員に対する嫌悪を明白に示したものだといえる。

以上のことから、大阪工場社は、組合及び X 1 組合員の組合活動を嫌悪していたと認めることができる。

- (4) 以上によれば、大阪工場社が X 1 組合員の本件一時金の額をプレス板金担当の正社員の中で最低額としたことには合理的な理由がなく、また、大阪工場社は組合及び X 1 組合員の組合活動を嫌悪していたということが出来るから、大阪工場社が X 1 組合員の本件一時金の額をプレス板金担当の正社員の中で最低額としたことは、同組合員が組合員であることや組合活動を行ったことを理由とするものであるということができ、労組法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為に該当する。

以上のとおりであるので、製作所社の再審査申立てには理由があるから、製作所社に係る救済申立ては棄却し、初審命令主文をその救済の範囲を明確にするため主文のとおり変更することとし、大阪工場社の再審査申立てについては棄却する。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 25 年 9 月 4 日

中央労働委員会

第二部会長 岩 村 正 彦 ㊞