

京都、平6不6、平9.4.7

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部  
申立人 個人9名  
  
被申立人 近畿生コン株式会社

主 文

- 1 被申立人は、平成5年10月から平成7年12月までの残業保障制度不適用による残業手当の差額分として、申立人Aに318,454円を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人Iの賃金について、その引上げを前提として申立人全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部と協議しなければならない。
- 3 被申立人は、下記内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に楷書で明瞭に墨書し、被申立人の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社は、残業の平均化を行う際に組合用務による早退及び早上りを空白時間に算入しない取扱い及び組合用務による不就労を一時金の控除対象としない取扱いを、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部の組合員に対してのみ行うことによって、全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部に対する支配介入及びその組合員に対する差別的取扱いを行ってきました。今般、京都府地方労働委員会から、この対応が不当労働行為であると認定されました。よって、今後このような不当労働行為を行わず、両組合に平等に対応いたします。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

年 月 日

全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部

執行委員長 L 殿

近畿生コン株式会社

代表取締役 J

- 4 申立人らの申立てのうち、次の不利益取扱いに係る救済申立てを却下する。
  - (1) 申立時における請求する救済内容のうち、申立日現在で1年を経過した賃金及び一時金支払い行為に係る時間内組合活動に対する賃金控除分の返還請求
  - (2) Aの残業保障制度不適用による残業手当の差額分の請求の中で、追加申立日（平成6年9月26日）現在で1年を経過しているもの
- 5 申立人らのその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人近畿生コン株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地において生コンクリート及びセメント二次製品の製造販売等を業とするものであり、本件申立時の従業員数は、29名であった。
- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部（以下「関生支部」という。）は、全日本運輸一般労働組合の組合員のうち関西地域においてセメント及び生コンクリート産業に従事する労働者で組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は、1,000余名であった。
- (3) 会社には、関生支部の分会である近畿生コン分会があったが、同分会は、後記5(26)のとおり平成4年10月27日、名称等の変更により京都東部地区分会（以下、近畿生コン分会又は京都東部地区分会を「分会」という。）となった。本件申立時の分会員数は、11名であり、会社の従業員が9名、その他の者2名であった。
- (4) 申立人A、B、C、D、E、F、G、H（AからHまでを以下「Aら8名」という。）及びIは、申立時、分会員であった、このうち、Bは平成6年7月20日付けで、また、Hは平成7年3月末でそれぞれ会社を退職したため、結審時における分会員のうち会社従業員は、7名であった。
- (5) 申立時、Aら8名は会社に勤務する運転手であり、Iは会社の試験室に勤務していた。
- (6) 会社には、他に全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「連帯労組」という。）の近畿生コン分会（以下「連帯分会」という。）があり、本件申立時の同分会の分会員数は6名で、結審時の同分会員数は7名であった。

#### 2 全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部の分裂及び分裂前の労働条件等

- (1) 昭和58年10月10日、全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部（以下「旧関生支部」という。）は、関生支部と運輸一般関西地区生コン支部労働組合（以下「関生労組」という。）とに事実上分裂した。その後、関生労組は名称変更し連帯労組となった。
- (2) この分裂に伴い、会社内にあった旧関生支部の近畿生コン分会（以下「旧分会」という。）も、関生労組に属する連帯分会と関生支部に属する分会とに分裂した。
- (3) 旧関生支部が事実上分裂する前に会社が旧分会に対して認めていた労働条件は、概ね次のとおりであった。

##### ① 組合活動と賃金

会社では、自己都合による欠勤（以下「私用欠勤」という。）1日

について、運転手は基本給及び職務給それぞれの月間所定労働日数の1日分の金額を控除されることになっていたが、会社は、就労時間内の組合活動による不就労に対しては、賃金を全く控除していなかった（以下、この就労時間内の組合活動による不就労に対する賃金不控除を「組合活動保障」という。）。当該保障の対象となる組合の用務や回数は限定されていたが、そのうち分会執行委員会は月間1回3時間以内で認められていた。

② 組合用務及びストライキと賃金

会社は、旧分会の組合員である運転手を対象に、組合活動保障の対象とはならない組合活動（以下「組合用務」という。）に係る不就労について、私用欠勤の場合と異なり基本給のみ控除対象とする取扱いを行っていた（以下、この就労時間内の組合用務による不就労に対する取扱いを「組合用務保障」という。）。また、会社は、ストライキによる不就労についても、組合用務保障と同様の賃金控除の方法をとっていた。

③ 時間外労働と賃金

会社は、各運転手が実際に残業を行った月間の時間数（以下「実残業時間」という。）の合計の平均が45時間に満たない月度（月度とは、前月21日から当月20日までの期間である。）については、45時間と当該実残業時間の平均との差の時間数を各運転手の実残業時間に加えて、その合計時間を残業手当の対象としていた（以下、この取扱いを「残業保障」という。）。

また、会社は、残業を全運転手に均等に配分するために、全運転手の残業時間を把握し、残業実績の少ない者から順に残業を割り当てていた（以下、この取扱いを「残業の平均化」という。）が、有給休暇、欠勤、早退及び早入り（終業時間で就労を終え、残業を行わないこと）を行った場合には、一定時間を実残業時間に加えたうえで残業の割当を行っていた。なお、この一定時間は、残業の平均化を行うときのみ算入され、残業手当の支給対象とはされていなかった（以下、この一定時間を「空白時間」という。）。

④ 一時金

会社は、夏季及び年末に一時金を支給していたが、運転手が一時金の対象となる期間中に私用により就労しなかった場合には、一時金の基準額から控除を行っていた。ただし、組合活動、組合用務及びストライキによる不就労は、控除の対象とはされていなかった。

⑤ 福利厚生費

会社は、各年度の春闘交渉で妥結した額の福利厚生費を旧分会の組合員に支給していた。

なお、福利厚生費は、非組合員には支給されていなかった。

3 旧関生支部の分裂後から第2・第3事件申立てまでの経過

- (1) 旧関生支部の事実上の分裂後、会社の関生支部否認の態度に対して、関生支部及び分会は、関生支部の存在を認め団体交渉に応じるよう会社に申し入れたが、会社は、関生支部の存在を認めず、団体交渉に応じようとはしなかった。
  - (2) また、分裂を境に、会社は、分会の組合員に対して、組合活動保障及び組合用務保障（以下「組合活動保障等」という。）を行わなくなり、従来組合活動保障等として認められていた組合活動のための不就業は、私用欠勤の場合と同様に①賃金控除の対象とされ、②残業の平均化において空白時間に算入され、③一時金の控除対象とされるようになった。
  - (3) 一方、会社は、連帯労組に旧関生支部との同一性があるとして、組合活動保障等については、連帯分会の組合員に対してのみ、従来労働協約及び慣行と同じ取扱いを行っていた。なお、会社は、組合活動保障等以外の労働条件については、全従業員に対して、従来どおりに取り扱っていた。
  - (4) 昭和60年10月7日、Jが会社の代表取締役就任した。
  - (5) 昭和61年10月1日、関生支部並びにA、D、E、G及びHは、同人の就業時間内の組合活動に対する賃金控除等が連帯労組と比較して差別的取扱いに当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（京労委昭和61年（不）第14号第2近畿生コン事件。以下「第2事件」という。）。
  - (6) 昭和63年12月25日、関生支部及び組合員Mは、Mに対する賃金控除等が不利益取扱いであり、また、組合事務所を関生支部に貸与しないことが支配介入であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（京労委昭和62年（不）第22号第3近畿生コン事件。以下「第3事件」という。）。
- 4 覚書の締結前後の状況
- (1) 平成2年度の春闘交渉において、関生支部及び分会は、春闘要求書及び団体交渉申入書に対し会社が回答を拒否したことに抗議して、平成2年4月14日、5月18日及び6月21日にストライキを行った。
  - (2) 6月頃、京都生コン株式会社の代表取締役で、京都生コンクリート協同組合の副理事長であったKは、同協同組合の理事長であったJからの依頼により、Jとともに関生支部及び分会と話し合いを行うようになった。
  - (3) 9月頃、関生支部及び分会と会社とは、組合活動保障等について話し合っていたが、そのうち、①月間2日の組合活動保障を行うこと、②分会執行委員会開催による不就業に対する賃金不控除の取扱い（以下「分会執行委員会保障」という。）を執行委員3名全員について月間半日認めることで合意し、会社は、同月度から分会に対して当該賃金保障を実施した。しかし、この合意は文書化されるには至らなかった。
  - (4) その後も関生支部及び分会と会社とは、組合活動保障等について話し合いを継続していたが、その他の事項について合意に達したため、12月3

- 日、関生支部及び分会は、前記(3)の合意事項を含めて文書化した。
- (5) 12月7日、前記(4)の文書に基づき関生支部及び分会と会社とは、12月3日付けで次の覚書を作成した。Jは、覚書の内容については了解していたが、これに押印することを拒んだので、Kが会社代理人として押印した。

甲 近畿生コン株式会社代理人 K  
乙 全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部 執行委員長 L  
全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部近畿生コン分会  
分会長 G

#### 覚書

甲と乙は、近畿生コン社における労使紛争に関して以下のとおり合意したので、ここに覚書をかかわす。

#### 記

1. 本覚書締結以降甲は乙に対し、いわゆる組合活動保障を認めその日数については他の労働組合との員数按分によるものとし、当面甲は乙に対し月間2日の賃金保障をする。  
尚、使用に当っては乙の判断によるものとする。  
分会執行委員会については、月間半日（3時間30分）の賃金保障をすることとし、使用に当っては双方協議する。
2. 甲は乙の組合用務については、乙の使用した時間につき基本給より賃金をカットする。但し、製造部門の使用については従来通りとする。  
乙は、組合用務の使用に当っては乱用防止を心がけることとし、その使用日数については協議事項とする。  
尚、期間については当面1991年12月末日迄とし、継続については協議を行う。
3. 未払い賃金については、甲は京都地方労働委員会（以下、地労委）及び京都地方裁判所（以下、地裁）の決定に従い14日以内に現金で支払う。  
但し地労委及び京都地裁に提訴していない期間の取扱については、決定の内容に従い算定し後日速やかに精算する。
4. 甲は乙の係争諸費用について、弁護士費用及び訴訟諸経費を命令・決定日後速やかに支払う。
5. 本覚書締結以降は、労働条件の決定及び労使関係については双万円満にすすめる。
6. 賃金・一時金などの交渉は、別な組合との差別にならないように公平に行なう。  
尚、製造部門の労働者の賃金・一時金などの労働条件は別途協議する。
7. I組合員の賃上げ・一時金及び退職したM組合員の退職金などの協議問題については、後日協議し解決する。

8. 団体交渉については、当分の間近畿生コン株式会社の委任を受けた K氏を含めて行なう。
9. 本覚書の取扱いは、1990年12月度賃金より実施するもめとする。
10. 本覚書の事項が、甲、乙によってすべて遵守された時点で本件の紛争が終結したものとする。

以上

関生支部及び分会と会社とは、覚書の第4項の係争諸費用について、990万円に合意した。なお、Kは次の念書を関生支部及び分会に提出していた。

#### 念 書

1990年12月7日

1990年12月3日付覚書第4項の係争諸費用について金990万円を支払う。

K

- また、関生支部及び分会とKとは、組合事務所に関しても、会社から最寄りの適当な施設を貸与し、更に、今後会社内で貸与できるよう協議していくこと等を内容とする文書を交わした。
- (6) 組合用務による早退及び早上りを空白時間に算入する取扱い、Iの賃上げ等の合意に達していない事項についても、覚書締結後Kと関生支部及び分会とは協議を継続することとなっていたことから、しばらくの間Kは団体交渉に出席していた。
  - (7) 会社は、覚書締結により分会の組合員が組合活動を自粛し業務に専念することを望んだが態度が改まらなかったとして、後記5(1)の第2事件及び第3事件についての命令が交付されたにもかかわらず、前記⑤の係争諸費用を支払わなかった。
  - (8) 平成3年3月25日、新都ホテルのロビーにおいて春闘要求等に基づく団体交渉が行われたが、Iの賃上げについての議題（後記9(II)を参照）になると、Jは、Iの時間給は裁判所で合意した金額である旨の発言をして一方的に退席した。  
関生支部及び分会は、Jの上記態度に対して、同月28日、抗議文を会社に提出した。
  - (9) 4月12日、東部文化会館において春闘要求についての団体交渉が行われた。席上、Jは、要求書は読んでいない旨発言し、組合側に要求書を読み上げさせたが、要求書に対してはすべてゼロ回答であると発言した。  
Jは、30分経過したから終了する旨述べて一方的に退席した。  
関生支部及び分会は、Jの上記態度に対して、同月15日、抗議文を会社に提出した。
  - (10) 7月30日、関生支部並びにA、D、E、G、H及びMは、同人らの就労時間内の組合活動に対する賃金控除等が連帯労組と比較して差別的取

扱いにあたるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（京労委平成3年（不）第4号第4近畿生コン事件。以下「第4事件」という。）。

- (11) 10月12日、A及びEが関生支部定期大会出席のため組合用務保障届を提出したのに対し、会社は、業務に専念することを求める業務指示書を兩名あてに発した。
  - (12) 10月19日、Gは、会社に同月21日の全日本運輸一般労働組合京滋地方本部（以下「地本」という。）の統一行動に参加するため組合活動保障届を提出した。同人が帰宅すると業務指示書が投函されていた。
  - (13) 10月28日、関生支部及び分会は、前記(12)の業務指示書に対する抗議文を会社に提出したが、同日、同抗議文はGの自宅に返却されていた。
- 5 第2・第3事件の命令交付から第4事件での和解までの経過
- (1) 平成3年11月29日、当委員会は、前記3(5)(6)の申立てに対して命令（以下「第2・第3事件命令」という。）を交付した。当該命令に対して、双方とも再審査の申立て及び行政訴訟の提起を行わなかったため、同命令は確定した。
  - (2) 12月6日、関生支部及び分会は、第2・第3事件命令の遵守、覚書及び念書の履行等を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。  
会社からの回答がないため、関生支部及び分会は、同月12日、抗議の通知書を会社に提出した。
  - (3) 12月18日、関生支部及び分会は、第2・第3事件命令の遵守、覚書及び念書の履行等を議題とする団体交渉申入書を再度会社に提出した。
  - (4) 12月25日、関生支部及び分会は、団体交渉申入れに対する会社の無回答に対して翌26日に24時間のストライキを行う旨の通告書を会社に提出し、同日、ストライキを行った。
  - (5) 12月27日、関生支部及び分会は、会社の団体交渉拒否に抗議しストライキを行う旨の通告書を会社に提出した。また、同時に、関生支部及び分会は、会社が第2・第3事件命令において掲示するように命じられた文書を、休憩室と便所間の壁に年末年始休暇にかかる期間に掲示したことに対して、「見やすい場所に10日間掲示しなければならない」という同命令に従っていない旨の抗議文を会社に提出した。
  - (6) 平成4年1月14日、関生支部及び分会は、第2・第3事件命令の遵守、覚書及び念書の履行等を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。
  - (7) 1月21日、関生支部及び分会は、平成3年度分の福利厚生費の支払を求める通告書及び第2・第3事件命令に基づく組合事務所設置を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。
  - (8) 1月28日、関生支部及び分会は、会社が第2・第3事件命令に基づき平成3年12月20日に支払った未払賃金について、平成3年の所得として一括して源泉徴収したことに関し、その根拠等を明らかにするよう求める申入書を会社に提出した。

- (9) 平成4年1月30日、関生支部及び分会は、組合事務所設置及び平成3年度福利厚生費の支払い等を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。しかし、会社からの回答はなかった。
- また、同日、関生支部及び分会は、会社が生コン出荷に際して生コンの強度操作等の不正を行っているのではないかと、とする質問状を会社に提出した。
- (10) 2月20日、関生支部及び分会は、前記(7)の申入れに対し会社が回答を行わなかったため、組合事務所設置を議題とする団体交渉申入書を再度会社に提出した。
- (11) 3月2日、関生支部及び分会は春闘支部統一要求書を会社に提出し、同月5日に組合事務所設置、覚書・念書の履行、平成3年度福利厚生費の支払、Iの賃上げ等の春闘分会要求書及びそれらを議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。
- (12) 3月13日、関生支部及び分会は、前記(11)に対する会社からの回答がなかったため、抗議文を会社に提出した。更に、3月16日、関生支部及び分会は、翌17日に1時間のストライキを行う旨会社に通告した。
- (13) 3月18日、関生支部及び分会は、春闘要求を議題とする団体交渉申入書を再度会社に提出した。
- (14) 3月27日、春闘要求を議題とする団体交渉が行われた。関生支部及び分会と会社は、次回の団体交渉を2週間以内に行うこと及び会社が30日までにその期日を回答することで合意していた。
- (15) 3月30日、関生支部及び分会は、前記(14)の合意に基づいて団体交渉を4月3日に行うよう会社に申し入れた。これに対し会社は、4月13日に団体交渉を行う旨分会に回答した。
- (16) 4月6日、関生支部及び分会は、春闘要求を実現するため翌7日にG、E、H及びAを指名して1時間のストライキを行う旨、会社に通告した。
- (17) 4月7日、分会は、前記(14)の団体交渉における会社側の回答内容に対する質問状を会社に提出した。
- (18) 4月13日、春闘要求を議題とする団体交渉が行われた。Jは、賃上げ、一時金等について回答はできないとして1時間ほどで退席した。
- 関生支部及び分会は、翌14日、上記の団体交渉におけるゼロ回答に対して納得いく説明や資料の提示を行わないJの態度は不誠実なものである、とする抗議文を会社に提出した。
- (19) 4月20日、関生支部及び分会は、春闘要求を議題とする誠意ある団体交渉を直ちに開催することを会社に申し入れた。
- (20) 4月21日、関生支部及び分会は、A及びGを指名して1.5時間のストライキを行い、前記(19)の申入れに対する回答を会社に求めたところ、Jは、4月24日に回答する旨答えた。
- (21) 5月6日、分会は、会社が4月24日に回答を行わなかったことに抗議し、改めて団体交渉を申し入れた。Jは、5月20日に当委員会で行われ



る第4事件の和解協議後に行う旨回答した。

- (22) 6月24日、第4事件の申立人らと会社は、第4事件について当委員会において次の事項を内容とする「和解基本協定書」を締結した。

- 1 会社は、G等に対し、平成2年4月度分以降の賃金改定差額分等として、京労委昭和61年（不）第14号・同62年（不）第22号第2・第3近畿生コン不当労働行為救済申立併合事件に係る平成3年11月29日付け京都府地方労働委員会命令の判断内容に基づき算出した金額を支払うものとする。
- 2 会社は、組合に対し、両当事者が別途合意した金額を解決金として支払うものとする。
- 3 上記1及び2による具体的な金額及びその支払方法・時期等については、京都府地方労働委員会及び両当事者で協議のうえ決定するものとする。

- (23) 10月28日、分会は、C、B及びFが関生支部及び分会に加入した旨会社へ通知した。3名の加入により分会の分会員数は9名となり連帯分会の分会員数より多くなった。

同日、関生支部及び分会は、年末一時金等の統一要求書を会社に提出した。

- (24) 10月30日頃、会社は、従業員が利用する会社内の風呂場を閉鎖した。なお、B及びFの自宅には風呂がなく、同人らは会社の風呂を利用していた。

- (25) 10月31日、分会は、風呂場の閉鎖、統一要求書及び新組合員の福利厚生費の支払いを議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。

- (26) 11月16日、関生支部及び分会は、10月27日に開催された分会の臨時大会において、企業内にとどまらずより広範な地域を対象とすることを目指して、分会が「近畿生コン分会」から「京都東部地区分会」へ名称等の変更を行い、11月13日の分会定期大会において、運動方針と分会役員を決定した旨会社に通知した。

なお、分会は執行委員数を5名に増員し、その内4名が会社の従業員であったが、その後、会社は、分会執行委員会に同人らが出席した場合、そのうち3名を分会執行委員会保障の対象とし、残りの1名は組合用務として取り扱った。

- (27) 11月18日、会社と関生支部及び分会とは東部文化会館において団体交渉を行い、風呂場の閉鎖取りやめについては合意したが、年末一時金、福利厚生費については合意に至らなかった。

- (28) 11月20日、分会は、年末一時金等を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。また、同時に、分会は、分会に対する組合活動保障日数を連帯分会と同じ月間5日にするよう協議すること並びに組合用務による欠勤、早退及び早上りを空白時間に算入する取扱いを廃止することについて会社に申し入れた。

- (29) 11月28日、分会は、前記(28)の団体交渉の申入れに対し会社が回答しなかったため、再度会社に団体交渉を申し入れた。
- (30) 12月2日、会社は、前記(28)(29)の申入書等をGに返却した。
- (31) 12月8日、D、G及びHが秋季闘争の機関会議出席のために組合用務屈を提出し欠勤したことを会社は私用欠勤として扱い、基本給及び職務給を控除した。
- (32) 12月22日、第4事件の申立人らと会社は、第4事件について当委員会において前記(22)の和解基本協定書に基づき支払金額の協議を重ねた結果、次の事項を内容とする和解協定書を締結した。

1 会社は、G等に対し、平成2年4月度から、4年1月度までの賃金改定差額分、賃金改定による残業手当はねかえり分、一時金差額分及び福利厚生費未払分として、次の金額を支払う。

(金額省略)

2 会社は、組合に対し、解決金として金70万円を支払う。

3 会社は、上記1及び2の金額を、本日、組合及びG等に支払うものとする。

この結果、同日、第4事件は取り下げられた。

#### 6 第4事件での和解後の経過

- (1) 平成5年2月24日、関生支部及び分会は、平成5年度統一要求書及び自動車パレードで使用するコンクリートミキサー車の借用願いを会社に提出した。
- (2) 3月5日、分会は、平成5年度分会要求書及びそれを議題とする団体交渉申入れ書を会社に提出した。
- (3) 3月29日、分会は、会社が前記(1)の分会からの借用要請に対しては、これを無視してコンクリートミキサー車を貸与せず、その一方で連帯分会へはコンクリートミキサー車を貸与しているとして会社に抗議文を提出した。
- (4) 4月2日、分会は、春闘要求を議題とする団体交渉申入れ書を会社に提出した。
- (5) 4月12日、東部文化会館において就労時間外に団体交渉が行われ、会社は、賃上げ7千円、一時金(年間)105万円、福利厚生費5万円の回答を行ったが、Iの賃上げについては回答しなかった。
- (6) 4月13日、分会は、春闘統一要求書を議題とする団体交渉申入れ書を会社に提出し、同時に春闘要求に対する会社の低額回答及び不誠実な団体交渉に抗議し、早期解決を図るため、翌14日にG、D及びHの指名ストライキを行う旨会社に文書で通告した。  
4月19日、分会は、同日、同趣旨でAの指名ストライキを行う旨会社に文書で通告した。
- (7) 4月21日、分会は、同日、同趣旨でストライキを行う旨会社に文書で通告しこれを実施した。この結果、同日の午後から就労時間内に会社会

- 議室で団体交渉が行われ、会社は、賃上げについては上積みを考えている旨回答したが金額は示さなかった。
- (8) 4月27日、新都ホテルのロビーにおいて就労時間外に春闘要求を議題として団体交渉が行われた。その中で、Jは、賃上げの上積み額を3千円、Iに対しても福利厚生費を支払う旨回答したが、10分ほどで退席した。
- (9) 4月28日、分会は、前記(8)の団体交渉におけるJの不誠実な態度に対する抗議文を会社に提出し、ストライキを実施した。
- (10) 5月7日、会社会議室において就労時間外に団体交渉が行われ、Jは、賃上げ1万円、一時金105万円、福利厚生費5万円、Iの賃上げなし、と回答した。また、会社は、ストライキに対しては、私用欠勤と同様に基本給及び職務給を控除する旨口頭で通知した。そして会社は、4月度分から当該賃金控除を行った。
- (11) 5月10日、分会は、会社がストライキに対して私用欠勤の場合と同様に基本給及び職務給を控除したのは不当であるとして、控除した職務給を返還するよう会社に文書で通告した。
- (12) 5月12日、春闘要求を議題として団体交渉が行われた。Jは、回答内容は前記(10)と同様であるとして退席した。
- 翌13日、会社は、同月14日に団体交渉を行う旨分会に申し入れた。
- (13) 5月14日、分会は前記(12)の団体交渉におけるJの不誠実な態度に対し抗議文を会社に提出した。
- 同日、会社は、前記(11)の分会からの通告に対して、ストライキに対してはいずれの組合の組合員であっても私用欠勤と同様の賃金控除を行うこと等を文書で分会に回答した。
- また、予定されていた団体交渉は、会社側が誰も出席しなかったため開催されなかった。
- (14) 5月17日、分会は、5月14日の団体交渉が行われなかったことについて会社に抗議文を提出した。同時に分会は、春闘早期解決に向けての団体交渉申入書を会社に提出した。
- (15) 5月20日、会社は、関生支部及びAら8名に対し、5月度中に行ったストライキによって会社が被った損害金を支払うよう請求する通知書を分会長のGあてに送付した。
- (16) 5月24日、分会は、前記(13)の会社からの回答に対して、第2・第3事件命令及び第4事件の和解基本協定書を無視した不当なものであるとして、控除した額を返還するよう再度会社に文書で通告した。
- (17) 5月27日、分会は、会社が5月度賃金で分会のストライキによる不就業に対して控除した職務給等の返還を求める通知書及び春闘要求、組合活動に対する不利益取扱いの是正等を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。
- (18) 5月28日、会社は、分会に対して、ストライキによる不就業に対して

控除した職務給等は返還しない旨の同月27日付けの再回答書を提出した。

- (19) 6月1日、分会は、前記(17)の団体交渉申入れについて会社が回答しなかったことに対し抗議文を提出し、ストライキを行った。同日、6月3日に団体交渉を行うという合意がなされたので、分会はストライキを解除した。

また、同日、会社は、実力で出荷業務を妨害するストライキが違法な業務妨害であり、それによって生じる結果の全責任をとるよう求める旨の要望書を分会長のGに手交した。

- (20) 6月3日、会社会議室で就労時間外に団体交渉が行われた。Jは出席せず工場長のNらが出席した。会社の回答は、賃上げ、一時金及び福利厚生費の額については前記(12)と同じであったが、Iに対しては、賃上げ額はゼロであるが一時金については前年の支給額に3万円加えた13万円という内容であった。

分会は、上記回答に合意した。

- (21) 6月8日、分会は、前記(19)の会社からの要望書に対して、ストライキが会社の分会に対する不法な態度の撤回と賃上げ回答の上積みを求めて行ったもので正当な争議権の行使であり、損害賠償を行う必要はない旨の回答を会社に送付した。

- (22) 9月2日、分会は、平成5年度福利厚生費の支払等を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。

- (23) 9月24日、東部文化会館において就労時間外に団体交渉が行われ、会社は、連帯分会に対しては支払済みである福利厚生費については、分会に対しても9月末までに支払うことを約束した。また、会社は、分会が示した仮組合事務所貸借に関する協定書の締結を拒否した。

- (24) 9月28日、分会は、三六協定締結、組合間差別の是正を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。

- (25) 9月30日、会社は、分会に対し平成5年度福利厚生費として45万円(5万円×9名分)を支払った。分会は、当該福利厚生費を受領した旨、領収書を添えて会社に文書で通知した。

- (26) 10月7日、分会は、前記(24)の団体交渉申入れに対し会社が回答を行わないため再度団体交渉を申し入れた。

- (27) 10月22日、東部文化会館において就労時間外に団体交渉が行われ、会社は、仮組合事務所の使用につき水道・電気の使用開始手続を行う旨分会に対して回答した。

また、会社は、就労時間外の団体交渉に対して残業手当は支払わない旨口頭で通告した。

- (28) 10月23日、分会は、分会が入手した連帯労組の資料によると、会社が連帯分会と妥結した平成5年度福利厚生費の額が1人当たり6万円となっていたとして、その真偽を明らかにすること、及び連帯分会との妥結額が6万円であるのであれば分会と妥結した金額(5万円)との差額を

支払うことを求める質問状を会社に提出した。

後日、会社は、連帯分会とも5万円で妥結した旨の回答をした。

(29) 10月27日、関生支部及び分会は、平成5年度年末一時金等の統一要求書を会社に提出した。

(30) 11月8日、分会は、平成6年度の役員を選出した旨会社に文書で通知した。

なお、関生支部・地本執行委員のAは分会長になり、分会長のGは関生支部・地本執行委員となった。

(31) 11月9日、分会は、Iの一時金、春闘での未解決事項を内容とする平成5年度秋季年末分会要求書及び前記(29)の要求書への無回答に対する抗議文等を会社に提出した。

(32) 11月25日、東部文化会館において就労時間外に年末一時金等を議題として団体交渉が行われ、会社は、年末一時金は運転手については52万5千円、Iについては13万円とする旨回答した。

(33) 12月6日、労働者総合会館において就労時間外に団体交渉が行われ、①年末一時金は運転手については52万5千円、Iについては13万円とする、②年末一時金の支給日は12月25日とする、③年間休日は105日とする、という合意が成立した。

会社が上記合意事項の協定化を拒否したため、12月8日、分会は上記合意事項を通告書として会社に提出した。

(34) 12月17日、分会は、組合間差別の是正及びIの賃上げをあっせん事項として当委員会へあっせん申請を行った。

平成6年1月14日、あっせんが行われたが、打切りとなった。

(35) 同年2月28日、分会は、Iの賃上げ、組合間差別の是正、会社休憩室のストーブ、テレビの買換え等を内容とする平成6年度分会要求書を会社に提出した。

(36) 会社は、3月23日に団体交渉を行う旨回答していたが、当日になって中止を通告した。

(37) 3月24日、分会は、会社の団体交渉拒否に抗議してストライキを行った。その結果、分会と会社は、同月26日に団体交渉を行うこととなった。

(38) 3月26日、4月1日、5日、7日、15日、22日及び5月11日に団体交渉が行われた。このうち3月26日及び4月7日以外は就労時間外に団体交渉が行われ、場所は、4月1日以外は一般の従業員も出入りする会社の休憩室であった。

(39) 5月17日、労働者総合会館において就労時間外に団体交渉が行われた。

Jは、連帯分会との妥結金額を示し、一方的に決裂を宣言して退席した。

(40) 同日、関生支部並びにAら8名及びIは、組合間差別の是正及びIに対する不利益取扱いの是正を求めて、当委員会に本件の不当労働行為救済申立てを行った(京労委平成6年(不)第6号)。

なお、関生支部並びにAら8名及びIは、本件申立てにより請求する

救済内容のうち誠実な団体交渉を求めるもの等については後日取り下げた。

- (41) 5月27日、団体交渉において会社は、分会に対して組合活動保障を2日間増やして月間4日とする旨回答し、5月度から賃金保障を実施した。
  - (42) 12月1日、分会は、11月17日及び18日のストライキに対して会社が不当に賃金控除したとして、その返還等を求める通告書を会社に提出した。
  - (43) 12月6日、前記(42)の通告書に対して、会社はストライキに対して便宜供与しないこと等の回答書を分会に提出した。
- 7 結審時における分会に対する組合活動保障等

(1) 組合活動保障

会社は、分会に対して前記6(41)のとおり、組合活動保障として月間4日を認めていた。なお、会社は、連帯分会に対しては同様の保障として月間5日を認めていた。

(2) 分会執行委員会に対する保障

会社は、分会に対して前記4③の合意に基づいて、分会執行委員会保障として3名まで月間半日を認めていた。

(3) 組合用務保障

会社は、分会に対して用務内容及び月間の使用日数を限定することなく、基本給のみ控除する組合用務保障を認めていた。

ただし、分会の組合員が組合用務による欠勤、早退及び早上りによって残業ができなかった場合には、一定時間が空白時間として算入されていた。

(4) 団体交渉と賃金

会社は、前記6(27)のとおり、平成5年10月22日以降は就労時間外の団体交渉に対して残業手当を支給しなくなった。会社は、就労時間内の団体交渉に対しては、賃金を控除しなかったが、原則として、分会との団体交渉を就労時間外に行っていた。

(5) ストライキと賃金

会社は、前記6(10)のとおり、分会及び連帯分会のいずれに対してもストライキによる不就労に対して私用欠勤と同様に基本給及び職務給を控除していた。

(6) 時間外労働と賃金

会社は、分会に対する残業保障を前記2(3)③と同様に取り扱っていた。また、前記(3)のとおり、分会の組合員が組合用務による欠勤、早退及び早上りにより残業できなかった場合、会社は、一定時間を空白時間に算入していた。なお、会社は、連帯分会に対しては、前記3(3)のとおり旧関生支部の分裂前と同一の取扱いを行い空白時間に算入していなかった。残業保障時間は、昭和61年7月に、45時間から35時間に変更されていた。

また、会社は、平成2年頃からA及びHに対して、会社の業務の繁忙

にかかわらず組合の用務を優先し残業を拒否したとして、残業保障制度を適用せず実残業時間のみを残業手当の対象としていた。ただし、会社は、Hに対しては、平成4年1月度から業務指示違反がなくなったとして、残業保障を適用するようになった。

(7) 組合活動と一時金

会社は、分会に対してストライキ及び組合用務による不就労、業務指示違反を一時金の控除の対象としていた。しかし、会社は、連帯分会に対しては、組合用務による不就労を一時金の控除の対象とはしていなかった。

8 会社と連帯分会との交渉経過等

(1) 平成5年4月9日、連帯分会は、15分間のストライキを行った。

(2) 6月頃、会社は、連帯分会に対し平成5年度福利厚生費として30万円を支払った。

なお、当時の連帯分会の分会員数は6名であった。

(3) 平成6年3月8日、大阪で連帯労組の集団交渉が行われ連帯分会のOが出席した。会社は、旧関生支部の分裂前の取扱いと同様に、集団交渉への参加による不就労を組合活動保障の対象として取り扱った。また、会社は、連帯分会が組合活動保障として認められている5日の全てを使用しない月度があることから、連帯分会に対しては月5日を超えることがあっても1年間で60日を超えていない限りこれを認めていた。

なお、同日、Jも出席していたが、会社は賃上げ等については連帯分会及び分会とそれぞれ個別に交渉を行っていた。

(4) 3月17日、O及び連帯労組の執行委員であるPとJは、就労時間内に会社外で15分ほど話をした。会社は、この話合いを団体交渉による不就労としては取り扱っていなかった。

(5) 平成7年5月2日から6月3日まで連帯分会がストライキを行ったため、会社の業務は停止した。会社は、このストライキによる連帯分会の組合員の不就労に対して基本給及び職務給の控除を行った。

9 Iと会社の関係等

(1) 昭和57年1月18日、Iは、会社に入社し、生産技術課試験係に配属された。

その際の労働条件は、①就労時間は午前9時から午後4時30分まで(正規社員の場合は、午前8時30分から午後4時30分までであった。)、②賃金は時間給500円、③仕事内容は供試体採取用型枠(以下「モールド」という。)磨き及びコンクリート強度試験成績書作成等、というものであって、雇用期間については話し合われていなかった。

なお、その後正規社員の始業時間が30分繰り上がったため、Iの就労時間も午前8時30分から午後4時までとなった。

(2) その後、Iの仕事は除々に増え、塩化ビニール板の洗浄、コンクリートミキサー車から生コンを採取しモールドに詰める作業、簡単なコンピ

- ユーザ操作による配合報告書の作成も担当することとなった。
- (3) I の時間給は、他の正規社員と同様に毎年4月度に改訂され、昭和57年度が550円、昭和58年度が590円、昭和59年度が610円、昭和60年度が630円であった。
  - (4) 昭和57年4月頃、会社は、I に対して「1年間で辞めさせるものではなく形式だけである」旨説明し、同年1月18日から昭和58年1月17日までを雇用期間とする臨時雇用契約書に署名させた。
  - (5) 昭和59年8月頃、会社は、I に対して雇用期間を同年1月18日から昭和60年1月17日までとする臨時雇用契約書に署名させた。  
後日、I は、同契約書に疑問をもち分会に相談して、同契約書を撤回する旨の内容証明郵便を会社に発送した。
  - (6) 昭和59年10月20日、I は、関生支部及び分会に加入した。
  - (7) 昭和60年12月頃、J は、I に対し、同年1月18日から昭和61年1月17日までを雇用期間とする臨時雇用契約書に署名するよう求めたが、同人はこれを拒否した。
  - (8) 昭和60年12月23日、会社はI に対し、雇用契約は昭和61年1月17日で満了するが、同月31日まで雇用期間を延長し、同日付けで退職してもらう旨の書面を手渡し、昭和61年2月1日以降の就労を拒否した。I は、京都地方裁判所（以下「京都地裁」という。）に地位保全の仮処分申請を行った。
  - (9) 昭和61年7月16日、京都地裁は、I の地位保全の仮処分決定を行った。
  - (10) 昭和63年4月6日、I が会社を被告として提起した雇用契約存在確認訴訟において、京都地裁は、雇用契約関係が存在することを確認する判決を下した。会社は、大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に控訴した。
  - (11) 平成元年1月26日、前記(10)の控訴審において、①会社はI を、期間を定めず引き続き雇用するものとする事、②I の業務内容は、生産技術試験室におけるモールド清掃及びそれに伴う清掃業務、塩化ビニール板の清掃、コンクリートミキサー車から生コンを採取しモールドに詰める作業、配合設計書の作成、コンピュータ作業等、従来と同一内容とすること、③I は平成元年2月21日より就労することとし、会社はI に対し、同日より時間給650円の割合による賃金を支給すること等を内容とする和解が成立した（以下「高裁和解」という。）。
  - (12) 平成元年2月21日、高裁和解に基づきI は会社に復帰した。  
その後、関生支部及び分会は、前記4(8)、5(11)、6(10)、(20)及び(35)のとおり、春闘の度にI の時間給の賃上げについても要求したが、会社はI の時間給は高裁和解において合意した金額である旨回答し、これに応じようとはしなかった。
  - (13) 会社は、I 以外の従業員については賃上げの対象としていた。
  - (14) 平成5年1月頃、会社は、Q をアルバイトとして採用し試験室に配属



した。同人の時間給は1,400円で、仕事内容はIとほとんど同様であったが、自ら自動車を運転し工事現場へ行き生コンを採取する業務も行っていた。会社は、Qの時間給を上げることはなかった。同人は、平成7年4月から、正規社員となった。

- (15) 会社は、昭和61年頃からRと1年ごとに臨時雇用契約を締結し、自動車整備員として雇用してきた。

平成7年6月20日付けで締結された同契約書において同人の労働条件は、①雇用期間は平成7年6月21日から平成8年6月20日までとする、②就労時間は午前8時00分から午後4時00分までとする、③仕事内容は車両整備その他とする、④賃金は基本賃金1,560円（時間給）で、時間外労働の割増賃金の支給は午後4時30分以降が対象となる。⑤賞与は支給する、⑥退職金は支給しない、等と定められていた。

同人の時間給は、昭和61年が1,300円、昭和62年が1,330円、昭和63年が1,350円、平成元年が1,370円、平成2年が1,400円、平成3年が1,440円、平成4年が1,480円、平成5年が1,520円、平成6年及び7年が1,560円、であった。

10 当委員会に対する申立て及び追加申立ての経過及び内容について

本件について、申立人は申立て以後4回にわたる追加申立てを行っており、申立年月日及び請求する救済内容（Iの賃金据置きを除く。）別にその対象としている期間を示すと次のとおりである。

(1) 平成6年5月17日付け申立て

氏名	分会執行委員会保障	団交保障	残業の平均化	組合用務保障	ストライキ控除	一時金	福利厚生費
A		平成5年11月～平成5年12月	平成4年2月～平成6年2月		平成5年4月～平成5年11月	平成4年夏季～平成5年年末	平成5年度分
B	平成5年4月～平成5年10月		平成5年1月～平成6年2月		平成5年5月～平成5年11月	平成5年夏季～平成5年年末	
C							
D		平成5年10月～平成5年12月	平成4年2月～平成6年2月	平成4年12月	平成5年4月～平成5年11月	平成4年夏季～平成5年年末	
E			平成4年3月～平成6年2月		平成5年5月～平成5年11月	平成5年夏季～平成5年年末	
F			平成4年11月～平成6年2月				
G	平成5年11月～平成6年2月	平成5年10月	平成4年2月～平成6年2月	平成4年12月	平成5年4月～平成5年11月	平成4年夏季～平成5年年末	
H							

※なお、組合活動保障については、日数の増加請求であり、具体的な金額の請求については、後記(5)参照。

- (2) 申立人は平成6年8月26日付けでIの平成5年度福利厚生費について追加申立てを行っている。
- (3) 申立人は平成6年9月26日付けで平成4年2月から平成6年2月までのAの残業保障について追加申立てを行っている。
- (4) 平成7年2月24日付け追加申立て

氏名	分会執行委員会保障	団交保障	残業の平均化	ストライキ控除	一時金	残業保障
A		平成6年4月～平成6年11月	平成6年3月～平成7年1月	平成6年4月～平成6年11月	平成6年夏季～平成6年年末	平成5年3月～平成6年12月
B		平成6年4月～平成6年5月	平成6年3月～平成6年5月	平成6年4月～平成6年5月	平成6年夏季	
C						
D		平成6年4月～平成6年11月	平成6年3月～平成7年1月	平成6年4月～平成6年11月	平成6年夏季～平成6年年末	
E		平成6年4月～平成6年6月				
F			平成6年5月～平成7年1月			
G	平成6年4月	平成6年4月～平成6年11月	平成6年3月～平成6年11月			
H			平成6年3月～平成7年1月	平成6年4月～平成6年11月		

(5) 平成8年1月13日付け追加申立て

氏名	組合活動保障	団交保障	残業の平均化	ストライキ控除	一時金	残業保障
A	平成4年2月～平成6年4月	平成7年4月～平成7年11月	平成7年2月～平成7年12月	平成6年3月	平成7年夏季～平成7年年末	平成7年1月～平成7年12月
C			平成7年4月～平成7年12月			
D	平成4年4月～平成6年4月	平成7年4月～平成7年11月	平成7年2月～平成7年12月		平成7年夏季～平成7年年末	
E	平成4年6月～平成6年10月	平成7年11月				
F			平成7年3月～平成7年12月			
G	平成4年2月～平成7年9月	平成7年6月	平成7年2月～平成7年12月		平成7年夏季～平成7年年末	
H	平成4年3月～平成7年2月		平成7年2月～平成7年3月			

11 運転手の実残業時間について

会社の各運転手のそれぞれの実残業時間数について、以下に整理する。

年月 氏名	平成 5			1	2	3	4	5
	10	11	12					
A	10:25	14:25	26:10	29:05	16:00	10:20	14:45	9:15
C			46:35	29:25	30:40	21:10	23:45	20:45
B			55:30	24:10	28:30	20:50	20:55	18:20
D			40:45	28:15	22:55	15:20	21:50	14:00
E					26:50	21:30	21:30	20:45
F			52:00	24:55	26:00	22:40	25:15	17:25
G	31:45	14:05	24:25	22:05	9:40	13:00	5:00	10:45
H			54:05	25:45	29:30	20:35	13:30	14:40
O			54:40	29:55	26:25	29:55	24:15	15:55
S			47:40	26:20	33:05	27:15	20:10	32:30
T			54:30	27:35	30:35	24:45	22:25	28:00
u			49:15	31:40	28:15	28:35	19:40	28:25
V			51:20	20:00	26:00	31:25	15:05	32:15
W			56:55	30:00	29:20	27:35	21:00	22:30
X			48:20	28:50	31:30	25:35	16:15	28:15
Y			56:00	24:10	32:40	24:55	20:50	32:10
Z			53:25	24:50	28:20	26:10	20:10	18:40
A 1			51:45	32:35	30:15	21:35	25:30	23:20
B 1			51:00	22:55	33:05	26:25	21:55	22:00

(注) 実残業時間が不明な場合は空欄とした。

(単位 時間：分)

平成 6							平成 7
6	7	8	9	10	11	12	1
22:10	26:35	21:25	26:40	31:00	23:35	22:20	28:50
21:25	23:55		36:45	43:40	28:25	21:45	36:25
28:00	23:35		28:50	48:00	25:40	21:05	34:45
24:10	26:40		32:40	39:40	25:45	28:40	30:15
25:55	25:40	37:25	39:05	36:25	29:45	23:15	33:25
15:30	8:50	13:00	24:10	18:25	20:15	17:05	16:05
24:25	27:00		30:20	40:05		21:30	26:15
30:30	30:40		30:55	47:00	38:10	28:55	34:45
14:05	26:50		34:50	48:25	28:40	30:40	33:00
20:05	33:40		33:25	49:00	34:25	33:15	33:45
21:35	22:55		33:45	50:20	35:30	25:35	37:30
16:00	33:40		29:40	45:00	40:35	24:05	35:15
25:40	31:25		38:15	50:40	33:20	28:35	34:20
19:35	29:25		33:35	44:00	35:40	27:55	39:25
18:10	34:25		31:20	45:10	42:35	29:50	27:30
26:10	32:10		27:55	47:50	22:50	33:55	39:00
25:15	32:00		36:05	41:20	37:00	29:25	34:35
23:20	32:10		34:25	40:35	31:05	35:20	24:50

12 Aに対して支給された残業手当等について

前記7の(6)の事実に基づき、会社がAに対して残業保障制度を適用せず実残業時間のみを対象として支給していた残業手当等について以下に整理する。

なお、「保障時間」とは、残業保障時間（35時間）と全運転手の実残業時間の平均との差の時間数で、残業保障制度に基づき、A以外の運転手には手当の対象とされていたものである。

年	月度	普通残業		保障時間		年	月度	普通残業		保障時間					
		時	分	手当 (単位:円)	時			分	時	分	時	分			
平成4	2	0	50	2,336	7	05	平成7	10	31	00	93,252	5	15		
	3	1	00	2,803	20	35		11	23	35	70,942				
	4	3	00	8,586	16	40		12	22	20	67,181				
	5	4	30	12,883	19	30		1	28	50	86,734				
	6	3	20	9,543	19	30		2	26	45	80,467				
	7	5	00	14,314	14	10		3	34	40	104,282				
	8	8	15	23,619	20	00		4	33	40	103,294				
	9	4	30	12,883	21	50		5	5	05	15,596			19	25
	10	6	00	17,177	21	45		6	11	35	35,539			23	50
	11	12	50	36,741	10	50		7	38	50	119,137				
	12	12	00	34,355	2	45		8	32	00	98,173				
	平成5	1	11	10	31,969	13		55	9	40	35			124,505	
2		4	30	12,883	8	45	10	29	00	88,969					
3		17	30	50,102	0	40	11	22	55	70,306					
4		15	15	44,956			12	52	50	162,087					
5		13	10	38,814	9	10									
6		12	05	35,626	14	25									
7		18	50	55,527	3	10									
8		7	30	22,112											
9		11	40	34,397	5	40									
10		10	25	30,712											
11		14	25	42,505											
平成6		12	26	10	77,149										
	1	29	05	85,748	6	20									
	2	16	00	47,174	5	15									
	3	10	20	30,466	9	10									
	4	14	45	43,373	12	20									
	5	9	15	27,827	10	40									
	6	22	10	66,680	10	15									
	7	26	35	79,966	2	55									
	8	21	25	64,424											
9	26	40	80,217												

(注1) 会社の毎月の賃金締切期間は、前月21日から当月末日までであり、当月25日が賃金支払日である。

(注2) 残業手当=基準内賃金(基本給、職務給、住宅給)÷152.25×1.3×残業時間  
各年度(4月から翌年3月まで)の基準内賃金

単位=円

	基本給	職務給	住宅給	合計
平成4年	206,000	71,000	58,300	335,300
平成5年	212,000	73,000	60,300	345,300
平成6年	216,200	74,400	61,700	352,300
平成7年	220,400	75,800	63,110	359,300

(注3) 保障時間における空欄は、運転手の実残業時間の平均が残業保障時間を上回り運転手全員に対して残業保障が全運転手に対し適用されなかった月度を示す。

## 第2 判 断

### 1 労働組合法第27条第2項の除斥期間について

#### (1) 被申立人の主張

申立人の請求内容には、本件申立時である平成6年5月17日時点で既に除斥期間を経過している救済申立てが含まれている。これらの申立人の請求のうち平成5年6月度以前の請求については、除斥期間を経過しているもので、却下されるべきである。

#### (2) 申立人の主張

昭和58年10月の旧関生支部の事実上の分裂以来、会社は、申立人組合員に対して差別的行為を繰り返している。それらの行為は、一貫して申立人組合を職場から排除するための意図の下になされた一連の攻撃である。このように長年にわたり同種の行為を反復することによって目的を達成しようとする場合、それらの行為を「継続する行為」として把握するのでなければ、不当労働行為救済制度の目的を没却することになるといわざるを得ない。よって、それらの行為は、「継続する行為」であって、除斥期間を経過していないものである。

仮に会社の一連の差別的取扱いが「継続する行為」に該当しないとしても、現に存する差別ないし不利益について救済を求めることは除斥期間を設けた趣旨に反しないのであり、労働委員会がそれらの是正を命じることが、労働組合法第27条第2項に抵触しない。

#### (3) 当委員会の判断

① 申立人は、一貫した不当労働行為意図のもとに同種の行為を反復する場合は、「継続する行為」に該当すると主張する。しかし、本件で申し立てられている各行為は、形態、種類において様々であり、それぞれの行為が相互に切り離せないほど密接に関連を持つものでもなく、同種の行為ということはできず、「継続する行為」にあたらぬ。

② よって、以下各行為別に除斥期間の経過の有無を検討する。

ア 時間内組合活動に対する賃金保障等について（この内容については後記2(3)①のとおり。）

申立人は、会社がAら8名が時間内組合活動を行ったことに対して賃金及び一時金を不当に控除して支払った旨主張し、その控除分の返還を求めて平成6年5月17日に平成4年2月度分から平成6年2月度分までの救済申立てを行っている。更に、申立人は、平成7年2月24日に平成6年3月度分から平成7年1月度分まで、平成8年1月18日に平成7年2月度分から同年12月度分まで、の各追加申立てを行っている。

申立人が不当労働行為であると主張する会社の賃金及び一時金支払行為は、毎月の賃金支払日及び一時金支払日における賃金控除等であり、それぞれの支払行為により完結しており、賃金及び一時金が支払われた時点でAら8名が当該賃金控除を認識していたことで

もあり、その都度完結する1回限りの行為であると解するのが相当である。よって請求内容のうち、平成6年5月17日現在で1年を経過した賃金及び一時金支払行為に係る時間内組合活動に対する賃金控除等についての申立ては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下せざるを得ない。

イ Aに対する残業保障制度の不適用について

申立人は、会社がAに対して残業保障制度を適用していない旨主張し、その制度の適用による残業手当の支給を求めて平成6年9月26日に平成4年2月度分から平成6年2月度分までの救済申立てを行っている。更に、平成7年2月24日に平成6年3月度分から同年12月度分まで、平成8年1月18日に平成7年1月度分から同年12月度分まで、の各追加申立てを行っている。

申立人が不当労働行為であると主張する会社の賃金支払行為は、毎月の賃金支払日における残業手当の取扱いに関するものであり、それぞれの賃金支払行為により完結しており、それぞれの賃金が支払われた時点でAが同制度が適用されていないことを認識していたことでもあり、その都度完結する1回限りの行為であると解するのが相当である。よって、平成6年9月26日請求分のうち同日現在で1年を経過した賃金支払行為に係る残業保障分については、前記アと同様に却下せざるを得ない。

- ③ なお、申立人は、労働委員会が現に存する差別ないし不利益の是正を命じることは労働組合法第27条第2項に抵触しないと主張する。しかし、これは、昇給昇格に係る不利益取扱いの事実が認められ、当該昇給昇格に係る査定に基づく賃金の支払いが申立日から1年前以内になされ、かつ、その不利益取扱いが会社側によってそれ以前になされた昇給昇格に係る作為又は不作為によるものであることが認められる場合において、現に存する差別ないし不利益について救済を求めているときに主張される考え方であり、本件で救済を求めている時間内組合活動に対する賃金保障等のように、その都度完結する行為で、かつ、その支払いが申立日から1年前になされている場合には妥当するものではない。

2 時間内組合活動に対する賃金保障等について

(1) 申立人の主張

- ① 会社は、分会に対して平成2年9月度以降月間2日の組合活動保障及び月間半日の分会執行委員会保障を実施し、更に、平成6年6月度以降組合活動保障を月間4日認めた。しかし、会社は組合活動保障について分会と連帯分会との構成員の人数比率による日数付与を否定し、分会と連帯分会とを平等に取り扱うことを怠っている。

会社は、分会の執行委員会につき平成5年4月度より4名の分会執行委員に対し3名しか保障を行っていない。分会執行委員会保障をう

ける人数は確認されておらず、覚書においても人数が特定されていないのである。組織変動は当然起こりうることであり、執行委員の人数が特定しないのは常識である。一方、連帯分会には4名全員の分会執行委員会保障を行っている。

また、会社は組合用務による不就労について基本給のみ控除する取扱いを行うようになっても、組合用務による早退及び早上りを空白時間に算入している。旧協定に基づく取扱いはそのまま労働条件として存在しているというべきであり、同様の場合に空白時間に算入されていない連帯労組と平等に取り扱わないのは明白な不当労働行為である。

- ② 昭和58年以前は、ストライキによる不就労に対しては基本給のみを控除する取扱いであったが、同年の関生支部の事実上の分裂以降、会社は分会のストライキによる不就労に対し職務給をも控除する取扱いをするようになった。その後平成2年12月度から、会社は分会のストライキに対して職務給を保障したものの、平成5年4月度からは再び分会のストライキに対し職務給の控除を一方的に行うようになった。

他方、会社は連帯分会のストライキに対しては何らの賃金控除も行っていない。

また、昭和58年から、会社は分会のストライキによる不就労を一時金の控除対象とする取扱いをしている。他方、会社は連帯分会のストライキに対する一時金の控除を行っていない。

更に、会社は連帯分会のストライキに対しては、平成3年4月23日のようにストライキをストライキとして扱わなかったり、また、平成7年の長期ストライキに対しては、多額の解決金を支払っているのが実態であり、ストライキによる控除額以上に解決金が支払われていれば連帯分会から苦情が出てこないのも当然である。

- ③ 会社は、申立人組合員の組合用務による不就労を一時金の控除対象としている。他方、連帯分会員の組合用務による不就労は一時金の控除対象としていないのであるから、これは差別取扱いに該当する。また、会社は業務指示に違反したことを一時金の控除対象にしている。業務指示は申立人組合員のみが発せられるものであり、業務指示違反の範囲や判断基準等が不明確なものである。業務指示違反による一時金控除は今回の請求事案で実害はないものの、分会の組合活動を押しさえ込もうとするものであり、即時撤廃されるべきである。
- ④ 以上の会社の取扱いは、申立人組合員に対する不利益取扱いであるとともに申立人組合に対する支配介入でもあり、不当労働行為であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

- ① 申立人の主張する組合間差別は、賃金面での便宜供与における不利益ということになるが、便宜供与は会社と組合間の合意等によってなされるものであって、各組合との内容が異なる個別の合意等が存在し



ても不思議ではない。取扱いが異なるというだけでは当然に組合間差別にあたるとの結論にはならない。そして、会社は、申立人及び分会を他方組合と平等に取り扱っており、取扱いに差があるのは正当な理由がある場合のみである。

- ② ストライキによる不就業に対する賃金及び一時金の取扱いは、第4事件和解協定書締結日以後私用欠勤と同様であり、連帯分会に対しても同様の取扱いをしている。
- ③ 組合活動保障に関する申立人組合と会社との合意は、平成2年9月度以降月間2日、平成6年5月度以降月間4日それぞれ賃金保障を行うというものであり、分会執行委員会保障は平成2年9月度以降月間半日にする合意に基づいての保障であり、執行委員数は3人という前提であった。分会執行委員の人数に応じて分会執行委員会保障時間が決定されるわけではなく、4人に改めるについては未だ合意ができていない。また、組合用務保障は平成2年12月度以降職務給を保障するという合意であった。

これらの合意には残業の平均化に際して、組合用務による早退及び早上りを空白時間に算入しないことや、組合用務による不就業を一時金の控除対象にしないという合意までは、含まれていなかった。このことは当事者が互いに認識していたことであり、これをうけて覚書第2項は、賃金及びその控除対象についてのみ規定し、当然に他方組合と同一扱いにすると文言はない。また、覚書締結時には組合活動保障等を先行して実施していたが、賃金以外の便宜供与の付与・精算については何ら言及していない。更に、第4事件の和解においても、会社は賃金保障以上の便宜供与を認める協定や合意の存在は否定した上で、その見解が維持される範囲内ではか和解に応じていない。これらの事実を照らせば合意の内容としては他の解釈をする余地はなく、申立人の請求には理由はない。

以上のとおり、組合活動保障、分会執行委員会保障及び組合用務保障に関する賃金保障以外の申立てについては、申立人組合と会社との合意の範囲を超えるものである。連帯労組に適用している便宜供与と同じ内容の協定を申立人組合との間で締結しないからといって、会社の取扱いが中立義務に背くわけではない。

また、業務指示違反による一時金控除は公正に行われており、他組合と取扱いは異ならない。もっとも、本件申立てに係る期間において申立人組合員に業務指示違反による控除を行ったことはない。

- ④ 覚書締結後、申立人組合員の組合活動優先姿勢が全く改まらず、覚書第2項に違反して組合用務保障を濫用したため、申立人組合と会社との協議の前提となる信頼関係が覆されることになり、信頼関係をもとにする各条項は無効化していった。これにより覚書は失効し、会社は第4項の係争諸費用の支払いを行わなかった。しかし、先行的に実

施されてきた組合活動保障等に係る合意は覚書によって創設されたものではないから効力は否定されない。この合意は連帯労組とは関係なく改定されつつ現在まで存在している。

(3) 当委員会の判断

① 申立人の請求する救済内容

申立人は、請求する救済として種々のものを申し立てているが、就労時間中に行う組合活動に対する賃金保障等の性格を持つものとして扱うことができるものは、次の6項目にまとめられる。申立人は、会社が以下の取扱いを連帯労組と同等に行うこと及びそれぞれの差別的、取扱いにより生じた差額を支払うことを求めている。

ア 組合活動保障により賃金の不控除取扱いがなされる日数

イ 分会執行委員会開催による不就労に対する分会執行委員会全員の賃金保障

ウ 残業の平均化を行う際、組合用務による早退及び早上りを空白時間に算入しない取扱い（その結果として配分される残業時間が増加し、残業手当が増加する。）

エ ストライキによる不就労に対して職務給を控除しない取扱い及び一時金控除の対象としない取扱い

オ 組合用務による不就労を一時金控除の対象としない取扱い

カ 業務指示違反を一時金控除の対象としない取扱い

② 組合活動保障及び分会執行委員会保障について

ア 被申立人の覚書は失効したとの主張について

申立人組合が覚書第2項に違反して組合用務保障を置用している旨の主張は、第2項の履行の問題であり、また、会社が覚書第4項に記されている係争諸費用を支払っていないという点は第4項の履行の問題である。これらのことから、覚書の一部が履行されていないとはいっても覚書そのものが失効しているとはまではいえない。よって、被申立人の主張は採用することができない。

イ 分会と会社との合意内容について

覚書第1項前段の「組合活動保障を認めその日数については他の労働組合との員数按分による」という条項は、覚書締結当時の組合活動保障付与日数の決定方法を規定したものであり、この条項によって、分会と連帯分会の構成員との人数比率により組合活動保障日数が自動的に増減するという合意がなされたとは解釈できない。

また、組合活動保障について前記第1の6(4)で認定したとおり、会社は平成6年5月度から保障日数を4日としたが、その決定にあたり、会社が分会と連帯分会との構成員の人数比率によったという事実はなく、分会と連帯分会との構成員の人数比率によって保障日数が決定されたとは認められない。

更に、覚書第1項後段の「分会執行委員会については、月間半日

の賃金保障をする」という条項は、分会執行委員全員を保障する合意であるように読めるが、前記第1の4(3)で認定したとおり、覚書締結時の分会の分会執行委員の人数は3名であり、この人数が前提となって保障人数が決定されたと認められる。そして、前記第1の5(26)で認定したとおり、分会が分会執行委員数を4名に増員したのに伴い、会社従業員の4名が分会執行委員会に出席するようになったが、その際に、会社と分会との間に4名の保障を行う合意が成立していたとは認められない。

#### ウ 連帯分会との取扱いの差異について

一般に時間内組合活動は、使用者との協議による合意に基づいて行われるべきものであり、使用者は、当然にこれを承認しなければならないという義務を負うものではない。しかし、同一企業内に複数の組合が併存する場合にあっては、使用者は、各組合に対して中立的態度を保持しなければならず、合理的な理由なしに差異を設けることは許されない。この使用者の中立保持義務は、時間内組合活動の許可等の便宜供与の場面においても異なるものではない。

これを本件についてみると、前記第1の7(1)で認定したとおり、まず、組合活動保障付与日数につき、会社は、分会には月間4日、連帯分会には月間5日の取扱いを行っており、形式的には分会と連帯分会との取扱いには1日の違いがあるといえる。しかしながら、使用者の中立保持義務は、使用者に対し併存組合間に対して画一的な平等取扱いを求めるものではない。本件における組合活動保障付与日数については、併存組合の構成員の人数比率等によって組合活動保障の対象となる日数が自動的に増減するものではなく、会社と各組合との協議のうえで決定されるべきであると解するのが相当である。よって、分会と連帯分会との間に組合活動保障付与日数について取扱いに多少の差異があったとしても、それをもって会社の取扱いが中立保持義務に反し、直ちに差別的取扱いに該当するということはできない。

次に、分会執行委員会保障につき、申立人は、連帯分会には4名の保障がなされている旨主張するが、そのような事実は認定できず、たとえ、認定できたとしても、ある期間における1名程度の取扱いの違いでは、申立人を差別的に取り扱っているとはいえない。

このような組合活動保障付与日数及び分会執行委員会保障人数については、申立人組合と他方組合との間に客観的に明白な不合理であるといえる差異が生じれば問題となるが、本件のような企業規模で複数の組合が併存しており、数名の構成員の移動で両分会の分会員数に逆転が生じるような場合で、かつ、その構成員の移動が会社の意図に基づくものと認められないときには、ある期間における1日あるいは1名程度の取扱いの違いでは、特に会社が差別的取扱い

をしているとはいえない。

エ 不当労働行為の成否について

以上のことから、申立人組合と会社との間には組合活動保障日数の付与について、分会と連帯分会との構成員の人数比率によって自動的に決定されるという合意及び分会執行委員会開催にあたり分会執行委員全員を保障するという合意が成立していたとは認められず、また、分会と連帯分会との取扱いに客観的かつ明白に不合理であるといえる程度の差別的取扱いがあるとも認められないのであるから、会社の分会に対する組合活動保障及び分会執行委員会保障の取扱いは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入には該当しないと判断せざるを得ない。

③ 空白時間について

ア 不当労働行為の成否に関する当委員会の判断

前記②ウで判断したとおり、一企業内に複数の組合が併存する場合においては使用者は中立的態度を保持しなければならない。会社は、前記第1の7(6)で認定したとおり、組合用務による早退及び早上りを分会に対しては空白時間に算入し、連帯分会に対しては算入していないことが認められる。被申立人は、組合用務に関する合意は賃金面の便宜供与に限られており、組合用務による早退及び早上りを空白時間に算入しないことまでの合意は成立していないと主張するが、そのような合意があったかどうかにかかわらず、組合活動に対する便宜供与を、一方の組合には認め他方の組合には認めないという取扱上の差異があれば、それは分会を連帯分会と比べて差別的に取り扱っているといわざるを得ない。

また、会社は、前記第1の4(8)(9)、5(9)(12)、6(8)(38)で認定したとおり、団体交渉を一般の従業員が出入りする休憩室や会社外で行ったり、短時間で一方的に退席したり、組合の申入れに対して回答を行わなかったりしたことが認められる。更に、前記第1の5(23)(24)で認定したとおり、会社の風呂場を利用していた従業員が関生支部及び分会に加入したことを知るや、風呂場を閉鎖したことが認められる。これらのことから、会社は従来から申立人組合の活動を陰悪して、その弱体化を図ることを意図していたことが認められる。

以上のことから、会社がAら8名に対して行っている組合用務による早退及び早上りを空白時間に算入する取扱いは、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といわざるを得ない。

イ 救済方法についての当委員会の判断

上記のとおり、分会に対する会社の取扱いが不当労働行為に該当するとしても、その救済方法としては、主文3のとおりポストノータイスにとどめるのが相当である。申立人は、残業が割り当てられなかったことによる不利益を、算入された空白時間分に対応する

残業手当相当額に換算して請求している。しかし、当委員会がこの金額の支払いを命じることは、結果的に就労時間外における組合活動に対して賃金の支払いを認めることになり、労働組合法第7条第3号但書が経費援助の例外として認める範囲を超えるおそれがあるため、労働委員会の裁量の範囲を逸脱するものと考えられる。

④ ストライキに対する賃金等の控除について

ストライキが行われた場合、ストライキ参加者は賃金請求権を失うのであり、会社がストライキに対し賃金等を控除することは、当然のことと考えられる。したがって、ストライキに関連して例外的に金銭の支払いがなされるためには労使間の何らかの合意が必要である。

これを本件について検討すると、旧関生支部と会社が締結した協定等は、旧関生支部の事実上の分裂により失効したというのが第2・第3事件における当委員会の判断であり、旧関生支部の事実上の分裂後、申立人組合と会社との間で、このようなストライキ時における賃金又は一時金の取扱いについての合意が成立していたとは認められない。

次に、申立人は、連帯労組がストライキを行った場合に会社が連帯分会員の賃金及び一時金を控除しない取扱いをしている旨主張するので、この点について判断する。

前記第1の8(1)(5)で認定したとおり、連帯労組は平成5年4月9日及び平成7年5月2日から6月3日までストライキを行っていた。しかし、それ以外の連帯労組のストライキについては、これが行われたと認めるに足る証拠はない。

また、申立人は、平成5年4月9日及び平成7年5月2日から6月3日までの連帯労組のストライキに対して会社が賃金保障をしたと主張するが、これを認めるに足る証拠はない。

なお、申立人は平成7年5月2日から6月3日までのストライキの終結にあたり、会社が連帯労組に賃金控除以上の解決金を支払った旨主張しているが、これを認めるに足る証拠もない。

以上のように、分会と会社との間にストライキ時における賃金又は一時金に関する合意が成立していたと認めることができず、また、ストライキ時に分会と連帯分会との間に賃金及び一時金の取扱いに差異があったと認めることもできないのであるから、会社が申立人のストライキに対して賃金及び一時金を控除して支払ったことは、不当労働行為には該当しないといわざるを得ない。

⑤ 組合用務による不就労に対する一時金控除について

ア 不当労働行為の成否に関する当委員会の判断

前記②ウで判断したとおり、企業内に複数の組合が併存する場合においては使用者は中立的態度を保持しなければならない。会社は、前記第1の7(7)で認定したとおり、組合用務による不就労を、分会に対しては一時金の控除対象とし、連帯分会に対しては一時金の控

除対象としていない。被申立人は、組合用務に関する合意は賃金面の便宜供与に限られており、組合用務による不就労を一時金控除の対象としないことまでの合意は成立していないと主張するが、そのような合意があったかどうかにかかわらず、組合活動に対する便宜供与を一方の組合には認め、他方の組合には認めないという取扱上の差異があれば、それは分会を連帯分会と比べて差別的に取り扱っているといわざるを得ない。

また、前記③アで判断したとおり、会社は従来から申立人組合の活動を嫌悪して、その弱体化を図ることを意図していたことが認められる。

以上のことから、会社がAら8名に対して行っている組合用務による不就労を一時金控除の対象とする取扱いは、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といわざるを得ない。

#### イ 救済方法についての当委員会の判断

上記のとおり、分会に対する会社の取扱いが不当労働行為に該当するとしても、その救済方法としては、主文3のとおりポストノータイスにとどめるのが相当である。なぜなら、当委員会が連帯労組との格差の具体的是正を命じることは、就業時間中の組合活動に対する賃金等の保障を認めたことと同じことになるが、労働組合法第7条第3号但書が経費援助の例外として認める範囲を超えるおそれがあるため、労働委員会の裁量の範囲を逸脱するものと考えられるからである。

#### ⑥ 業務指示違反に対する一時金控除について

申立人は、会社が業務指示違反を一時金の控除対象としている旨主張するが、本件申立期間から除斥期間に係る期間を除いた期間において、Aら8名が一時金控除を受けた事実は認められないのであるから、当該請求は棄却せざるを得ない。

### 3 団体交渉時における賃金保障について

#### (1) 申立人の主張

会社は連帯労組との集団交渉には参加し、連帯分会からの出席者には旧関生支部との協定に基づき賃金保障を行っている。しかし、会社は申立人組合との集団交渉には参加せず、分会からの出席者には賃金保障を行っていない。

会社は、平成5年10月22日の団体交渉で、本日から時間外団体交渉時における賃金は支払わない旨分会に通告した。分会は一方的変更は認められないとしてこれを拒否し、代替案として就労時間内に団体交渉を行うことを提案した。しかし、会社はこの提案を拒否し、同日以降、Aら8名に対して団体交渉時の賃金の不払いを一方的に実施した。他方、会社は連帯労組又は連帯分会との平成6年3月8日、3月17日、3月31日、4月6日及び5月13日に行われた団体交渉の出席者に対して、賃金保障

を行っている。

会社は、連帯分会についても分会と同じ対応をしていると主張するが、連帯分会については集団交渉における賃金保障など手厚い保障をしているうえ、連帯分会はほとんど就労時間内のわずかな交渉で会社と合意しているので、賃金の不払いにより影響は受けない。しかしながら、分会との団体交渉は、ストライキを背景としたとき以外は就労時間外であり、しかも分会がストライキを行うのは会社の組合間差別と不誠実対応に起因している。このことは、会社が差別実態を解消しない現状にあっては分会に無意味な労力を無償で課すことであり、分会の執拗な追及に対する封じ込めを意図した報復措置であって、支配介入を意図した不当労働、行為であるといわざるを得ない。

## (2) 被申立人の主張

会社は、団体交渉を就労時間内に行った場合には就労していたとして取り扱い賃金を支払うが、就労時間外に行った場合には賃金を支給しない取扱いをしていた。しかし、平成5年10月22日以後は、就労時間内の団体交渉は行わない方針とし、いずれの組合とも就労時間内の団体交渉を行っていない。

申立人が、連帯労組と会社の団体交渉であると主張するもののうち、平成6年4月6日と5月13日は時間外団交であり、同年3月8日はOが大阪に行ったことによる不就労であるが、これを会社は組合活動保障の1日として取り扱っており、団体交渉の保障とは別のものである。更に、同年3月17日はOは通常の業務に就いており、団体交渉をしたということはない。

## (3) 当委員会の判断

申立人は、会社が分会と行う団体交渉に対しては賃金保障をしなくなったが、連帯分会とは団体交渉を時間内に行い、更に、団体交渉の出席者に対して賃金保障を行っているとは主張している。しかしながら、前記第1の8(3)で認定したとおり、平成6年3月8日に行われた連帯労組との集団交渉にOが出席したことは認められるものの、会社はこのOの不就労を組合活動保障として賃金保障していたのであるから、この点に関する申立人の主張は認めることができない。また、前記第1の8(4)で認定したとおり、同年3月17日にはO及びPとJが15分程度話をしたことは認められるものの、これが団体交渉であったとまでは認められない。

更に、同年3月31日、4月6日及び5月13日に連帯労組又は連帯分会と会社との間で行われた団体交渉に対して賃金が保障されたと認めるに足る証拠はない。

以上のことから、会社が連帯労組と団体交渉を行った場合に、賃金保障を行っていたとは認められないのであるから、会社の団体交渉時における賃金の取扱いに分会と連帯分会との間で差異があるとはいえない。したがって、会社が分会との団体交渉時の賃金を支払わなかったことに

については、不当労働行為には該当しないといわざるを得ない。

#### 4 平成5年度福利厚生費について

##### (1) 申立人の主張

分会と会社は、平成5年6月23日、平成5年度福利厚生費について、組合員1人当たり5万円で合意し、分会は同年9月30日に支払いを受けたにもかかわらず、会社は連帯分会には組合員1人当たり6万円の回答を行っており、また、会社は、分会との合意以降支払いまでの間、分会の督促には「金がない」と主張しつつ、連帯分会には7月段階で支払いを行っていたので、分会は会社に差額支払いの請求をしたが、会社は支払いを拒否し続けている。

##### (2) 被申立人の主張

会社は、連帯分会員についても一律1人当たり5万円の福利厚生費の支給を行うことで、ここ数年連帯分会と妥結している。申立人は、連帯労組の機関紙に1人当たり6万円で妥結した旨の記載があると主張するが、会社は1人当たり6万円を支給したことはなく、機関紙の記載は誤っている。

##### (3) 当委員会の判断

申立人は、平成5年度福利厚生費につき、連帯分会には1人当たり6万円を支給しながら、分会には1人当たり5万円しか支給しなかった旨主張している。しかし、前記第1の6(10)(12)(20)、8(2)で認定したとおり、会社の連帯分会への支給金額は分会と同様1人当たり5万円であったのであり、申立人の主張は採用することができない。

なお、申立人は、会社と連帯分会との福利厚生費の妥結金額が1人当たり6万円である根拠として甲第102号証を提出しているが、乙第1号証の1及び2によれば、連帯分会は平成5年度及び平成6年度の福利厚生費として30万円受領した旨の領収書を発行していること、前記第1の1(6)、8(2)で認定したとおり、当時の連帯分会の構成員は6名であったことから、1人当たりの支給金額は5万円であったと認めるのが相当である。

以上のように、平成5年度福利厚生費について分会と連帯分会との間で支給金額に差異があるとは認められないのであるから、会社が分会に平成5年度福利厚生費として1人当たり5万円しか支給しなかったことは、不当労働行為には該当しない。

#### 5 Aに対する残業保障制度不適用について

##### (1) 申立人の主張

会社は、平成2年1月度から支部執行委員のAと副分会長のHに対して、残業保障制度の適用を拒否し、平成4年1月度よりHについては残業保障制度の適用を回復するが、Aについては継続して残業保障制度の適用を拒否する差別取扱いを行っている。

残業保障制度は昭和50年頃から確立されている制度であり、旧関生支



部と会社が昭和50年に締結した協定書に、同制度に係る支給対象者については「業務指示による時間外勤務をしない者は除く」という条項があったが、昭和55年に同条項は撤廃されている。

会社は、A及びHの不就労が多いので残業保障制度を適用しないと主張しているが、支部及び分会の役員は、労使関係が正常に推移していても、その任務上不就労時間数が一般組合員より多くなるのは当然であり、まして、分会に対する組合否認と差別が長年にわたって続けられ、分会及び分会員が大きな経済的不利益を被っている状況にあって、これを打開するために対外活動も増加せざるを得ないのであり、更に、これらの活動による不就労のすべてが私用の不就労として処理されているのであるから、現象面だけから見て就労状況や態度が悪いと評することはできない。Jの「せめて賃金を払わないとか保障をしないというのがささやかな抵抗だ」という発言は、会社の不当労働行為意思の表れであるといえる。

会社は、第4事件の和解に基づき、A及びHに対して行ってきた残業保障制度不適用による差別取扱いについて清算を行っているが、和解以降もAに対してのみ残業保障制度の適用を拒否しており、これは、支部・分会役員として職場内外で運動の牽引車として活動する者に対する見せしめの制裁である。

## (2) 被申立人の主張

会社がAに残業保障制度を適用しないのは、Aが残業拒否に等しい勤務状態を常態としているからであり、残業保障制度は、全運転手が公平に時間外勤務を負担し、その収益を平等に分配し、併せて時間外勤務の少ない月にも一定の残業収入を保障することを目的としている。この制度は、運転手の平等な時間外勤務を前提にしており、時間外勤務を平等に行うため、自己都合による不就労は相応の不利益（空白時間のカウント）を受けるシステムになっている。その前提となる義務を果たさずに制度上保障された利益を要求する権利はなく、残業拒否者には保障制度の適用はないという制度そのものに内在する理由及び労使間の信義則からしても、残業拒否者には保障の停止処置を執り得るとするのが会社の見解である。なお、会社は「業務指示による時間外勤務をしない者は除く」とする条項を根拠としてAに残業保障制度の適用を拒否しているものではない。

会社では、上記のとおり、個々の早上り等による残業パスについては空白時間の計上で処理しているが、Aはパスすることが普通であり、同人の恒常的早退及び早上りは、もはや空白時間で対応する域を超えている。Aを残業拒否者として残業保障の適用を外さなければ、彼の分まで残業して穴埋めしている運転手と不公平が生じる。残業保障制度を適用していないのは、Aの勤務実態に基づく会社の裁量処分の範囲内のことであり、組合員であることや、支部執行委員であることを理由としてい

るわけではなく、不当労働行為には該当しない。現に、Hは実績を見て保障を回復させており、Gは一時的に支部執行委員を兼ねていたが、不適用にしたことはない。

(3) 当委員会の判断

旧関生支部と会社との労働協約は、旧関生支部の事実上の分裂により失効したと解するのが相当であるが、残業保障制度そのものについては前記第1の7(6)で認定したとおり、会社では現在においても事実上同様の取扱いがなされており、Aを除く運転手に対しては残業保障制度が適用されている。したがって、会社がAに対してのみ残業保障制度を適用しないためには合理的な理由が必要である。

被申立人は、残業拒否者には制度そのものの適用がないという制度に内在する理由によってAに残業保障制度を適用していない旨主張するので、この点について判断する。前記第1の11及び12で認定したとおり、平成4年度はともかくとして、申立人が救済を求めている期間から除斥期間に係る期間を除いた平成5年10月度から平成7年12月度までのAの1か月の実残業時間は、10時間未満が2回、10時間以上20時間未満が6回、20時間以上30時間未満が12回、30時間以上が7回であるので、Aが全く残業をしていないとはいえず、また、他の従業員の実残業時間と比較してもAのみが著しく実残業時間数が少ないとまではいえない。

更に、残業保障制度の適用を主張することをもって、労使間の信義則に反するともいえない。

以上のことから、会社がAに残業保障制度を適用しないとする理由には合理性があるとはいえず、会社の真意は、Aの組合活動並びにAが役員となっていた関生支部及び分会を嫌悪してAのみを差別的に取り扱うとともに関生支部及び分会の弱体化を図るところにあったと推認される。したがって、会社のAに対するこの取扱いは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

よって、この不当労働行為に対する救済内容として、平成5年10月度から平成7年12月度までの期間において本件取扱いがなければ支給されたであろう残業保障制度によって保障される残業手当相当額318,454円（内訳は別表のとおり。）の支払いを命じるのが相当である。

6 Iの賃金据置きについて

(1) 申立人の主張

Iの高裁和解による現職復帰以降、分会は会社に対しIの賃上げを毎年の春闘時に要求しているが、会社は一切交渉に応じていない。

Iは、入社以来既に14年を経過し、生コン打設現場での供試体採取作業や構内での試験練り作業及びプラント修理作業を除けば他の男性社員と遜色のない仕事を行っている。

分会は労働者の権利拡大のみならず不良生コン問題などにも取り組んでいるが、Iを除きすべての試験室員が入れ替わっており、会社はIを

通じて会社の不正が分会に知れるのを恐れ、試験室に残る I だけがうっとうしい存在として映っているのであり、I には何ら業務上問題があるわけではない。

I 以外の従業員については賃上げが行われているにもかかわらず、I だけが賃上げを拒否されていることは、会社が分会を嫌悪していること、そして I がその組合員であることからくるものである。

平成 5 年 1 月に試験室にアルバイトとして雇用されていた者と I とは、車両を運転することと現場でサンプル採取することを除けば、作業内容に大差はないにもかかわらず、同人には時間給 1,400 円が支給されていた。また、昭和 61 年採用の臨時雇用者である車両整備を行う者に対しても毎年賃上げが行われ、平成 5 年 1 月当時時間給 1,480 円が支払われていた。

I の会社における勤続年数、習熟度及び他の従業員との比較を考慮すれば、少なくとも時間給 1,000 円が相当というべきである。

## (2) 被申立人の主張

I は、いわゆるパートタイマーであり、パートタイマーの賃金は、年齢や勤続年数ではなく、職務の価値について決められるものであり、I の仕事は、あくまで生コン試験、検査の補助的労務であり、主としてモールド磨きにかかわる作業であって、多少、試験室の簡易作業を手伝えることは認めるが、試験室においては I を必要とするほどでもない。

会社の就業規則には、昇給について一定額の定期昇給を定めた規定はなく、昇給をするか否か、金額をいくらにするかは会社の裁量に属する。だからこそ、毎年の春闘で昇給の有無、額を労使交渉の議題としているのである。

I に昇給を行わないのは、会社にとっては過剰な労働力であり、不要の労働に対する賃金コストは上げられないからであり、I が分会員だから昇給させないというのは、申立人の主観にすぎない。

I の賃金が他の従業員に比べて低すぎるか否かは、同一職種・職務のパートタイマーとの比較で論じなければ公正ではない。試験室には Q という従業員がいたが、同人の仕事は、生コン供給現場に車を運転してサンプルを採りに行ったり、社屋外で検査に必要な作業を行ったり、社屋内で、生コンの試験練りや、報告書の作成をしたりすることであり、I の仕事とは基本的に内容が違う。他にアルバイトないしパートタイマーがいたとしても、I の職務内容に類似する職務に従事する者はなく、比較の方法はない。

したがって、I の時間給が低いとしても、不利益取扱いとして是正の対象にされるいわれはない。

## (3) 当委員会の判断

### ① 不当労働行為の成否について

一般に、会社が従業員の賃上げを行わなかったとしても、そのこと

が直ちに不当労働行為に該当するわけではない。しかしながら、賃上げを行っていない理由のいかによっては、不当労働行為に該当する場合がある。

前記第1の9(6)ないし(12)で認定したIが解雇されてから復職するまでの経過において、会社は、Iが関生支部及び分会に加入していることを知ったと推認される。そして、平成元年2月21日のIの復職以降、会社はIの賃上げを行っていない。

被申立人は、Iの賃上げを行わないのは、会社にとっては過剰な労働力であり、不要の労働に対する賃金コストは上げられないからである旨主張するが、前記第1の9(12)で認定したとおり、従前の団体交渉において、会社はIの時間給は高裁和解において合意した金額であることのみを賃上げできない理由として主張していたのであって、このことから判断すると、Iが会社にとって過剰な労働力であるということが、賃上げを行わない真の理由であったとは認め難い。

そして、前記第1の9(13)で認定したとおり、会社はI以外の従業員のすべてを賃上げの対象としているのにもかかわらず、Iに限って約8年間賃上げを行っていないのは極めて異常な取扱いであるといわざるを得ない。

確かに、前記第1の9(1)ないし(11)で認定したとおり、会社とIとの雇用契約には特殊な事情が存するけれども、前記第1の9(15)で認定したとおり、会社は、時間給かつ非正規社員である点においてIに類似するRに対しても賃上げを行っているのであるから、Iの賃上げを行わない理由を雇用形態の特殊性に求めることはできないし、それ以外にもその合理的な理由を見い出すことはできない。

以上のことから、会社は、Iが関生支部及び分会の組合員であることを嫌悪し、高裁和解時の時間給を口実に賃金を据え置いたままにしてきたものと判断され、この会社の行為は労働組合法第7条第1号に該当する不正労働行為であるといわざるを得ない。

## ② 救済方法についての当委員会の判断

申立人は救済方法として具体的に時間給を是正することを求めている。しかし、申立人が請求する時間給1,000円の根拠は明らかではなく、また、Iと同種同一の業務を行っている従業員がいないので賃金の比較が困難であり、具体的に時間給の是正を命じることは労働委員会の裁量の範囲を逸脱するものと考えられるから、会社にIの賃金について、その賃上げを前提として申立人組合と協議することを命じるのが妥当であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第34条第1項第3号及び第43条により主文のとおり命令する。

平成9年4月7日

京都府地方労働委員会

会長 前堀 克彦 ㊟

「別表 略」