

鹿児島、昭48不2、昭50.5.15

命 令 書

申立人 プリマハム労働組合

被申立人 プリマハム株式会社

主 文

- 1 被申立人プリマハム株式会社は、申立人組合に対してプリマ民主労働組合と差別扱いするなどして、その運営を支配し、若しくはこれに介入してはならない。また、申立人組合の組合員であることを理由として不利益な取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合九州支部の組合員に対して、昭和48年6月30日に支給した夏期一時金の査定について、組合員平均3ヵ月となるように再査定して、これによって生じた差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令交付の日から7日以内に、下記内容の陳謝文を申立人組合に交付するとともに、縦1.5メートル、横3.0メートルの白紙に墨書し、被申立人会社串木野工場の従業員の出入口付近の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

当社は、貴組合に対し、プリマ民主労働組合と差別扱いするなどして貴組合の運営を支配し、これに介入しました。また、昭和48年度の夏期一時金の査定について、貴組合の組合員に対し低ランクに査定し差別扱いしました。

これらの行為は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為でありますので、ここに深く陳謝しますとともに、今後このような支配介入、差別扱いをし

ないことを誓約します。

昭和 年 月 日

プリマハム労働組合

中央執行委員長 A 1 殿

プリマハム株式会社

代表取締役社長 B 1

4 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人プリマハム株式会社（以下「会社」という。）は、上記肩書地に本社を置き、全国各地に9工場のほか支店・営業所を有し、従業員約5,800名を雇用し、食肉の加工製造ならびに販売を主たる業務とする会社である。
- (2) 申立人プリマハム労働組合（以下「組合」という。）は、昭和40年5月29日に会社従業員約3,650名で結成され、全国における会社の各事業所毎にその従業員で組織される9支部を有する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約900名であった。
- (3) 九州圏事業部（以下「事業部」という。）は、鹿児島県串木野市にあり、会社の全国10ヵ所の事業部の一つとして九州内に鹿児島工場、小倉工場のほか18営業所を有し、従業員約1,000名で構成される事業所である。
- (4) 九州支部（以下「支部」という。）は、組合の支部の一つとして事業部従業員で組織されており、申立時の組合員数は約100名であった。
- (5) 会社には組合のほかに昭和48年3月4日に結成されたプリマ民主労働組合（以下「民労」という。）があり、申立時の組合員数は約2,800名、支部においては約550名であった。

2 組合分裂に至るまでの経緯

組合は、昭和45年に食品労連に加盟して以来、毎春闘ごとに数波から10数波のストライキを実施するなど活発な活動を行ってきた。

会社は、組合の春闘におけるストライキに対し、45年以来社長声明で対抗してきた。特に、47年春闘においては4月15日に団体交渉が決裂し、組合がストライキの予告を行っているのに対し、会社は16日から17日にかけて社長声明を掲出し、鹿児島工場においては食堂の上り口に1メートル四方の紙に掲示された。

組合内部では、45年以前には一度もストライキを実施したことのなかった組合が、以後活発な行動を行うようになった原因は、食品労連の指導方針にあるとし、46年頃まで対立候補のなかった大会代議員について、営業所からの候補者が多く立候補するようになったほか、書記長についても対立候補が出るようになり、食品労連に加入したことについての賛否の議論が活発化した。

その後、47年の第8回定期大会で、本社支部および東京支部の代議員から食品労連脱退の決議案が提案されたが、48年2月の臨時大会で結論が出ず保留となった。

このようななかで、48年3月4日、食品労連脱退を支持する組合員により民労が結成された。

民労結成後、組合は支部の再建大会と3月分組合費についての会社からのチェックオフの通知で、670名の組合員が98名に減少していることを確認した。

3 民労に対する組合費の交付

従来、組合と会社との間には労働協約第124条で組合費控除についてのチェックオフ協定が締結されていたが、分裂後会社は民労からの組合費控除についての申出に基づいて、組合費の取扱いについて組合と十分な話し合いをしないまま、民労組合員として報告のあった者の3月分の組合費を3月25日に支給された給料から差し引いて民労に交付した。

4 組合員に対する上司の面接

48年3月6日、事業部計算センター所属の組合員A2が、同人の上司であるB2経理課長から面接を受けた際「組合が分裂したがどちらの労組を支持するか。」と質問され

た。B 2 の質問に対し A 2 は、申立人組合を支持する旨を告げた。A 2 に対する面接は、会社で定期的に行われる人事面接として行われたものであった。A 2 は、4 月 2 日にも B 2 から呼ばれ、鹿児島直売所への転勤についての面接を受けた。

A 2 は、46 年 9 月頃から鹿児島営業所への転勤を希望しており、48 年 2 月の異動希望のアンケートでも同所を希望した。その後、希望が変り計算センターの留任を希望するようになったが、その取消しは B 2 には告げていなかった。

B 2 の「鹿児島直売所へ転勤しないか。」との発言に対し、A 2 は「考えさせて下さい。」と態度を保留したが、4 月 4 日の再度の面接で転勤を断わった。B 2 は A 2 の転勤拒否に対して「会社が辞令を出したらどうするか。」「おとなしく転勤命令に従ったほうがよい。業務命令に従わないからにはその覚悟が必要だ。」などと言った。これに対し A 2 は「転勤は強制できないでしょう。」と言った。

当時、A 2 は計算センターにおける女子組合員中最年長であった。また、B 2 は A 2 の入社について少なからぬ尽力をしており個人的面識もあった。

5 新入社員に対する加入勧誘

48 年 6 月 15 日、事業部包装加工課に配属された 48 年度の新入社員である C 1、C 2、C 3 外 1 名が、民労役員である C 4 職長から休憩時間中に工場の中庭で民労への加入勧誘をうけ、6 月中旬頃にも同人から工場の中庭で C 5 係長（民労組合員）宅の夕食会に誘われたが、これを断わった。また、4 名は 6 月 18 日にも勤務時間終了後、民労の事務所において加入勧誘を受けた。

6 月 20 日の夜、C 1 の家に C 4、C 5、C 6（民労組合員）の 3 名が訪れ、民労への加入勧誘を行い、また同日午後 9 時頃 C 2 の家にも上記 3 名が訪れ「民労に加入すればボーナスが 1 万円ぐらい違う。」と言って加入勧誘を行った。その後も C 4 は、C 1 の家を再度訪問し加入勧誘を行った。

なお、C 5 係長は係長として会社の考課査定における第一次の査定権を有していた。

6 夏期一時金

48 年度夏期一時金は、同年 5 月 7 日に会社と組合間で締結された協定書に基づいて、47

年11月11日から48年5月10日までの6ヵ月間を対象として5月中旬頃から査定が行われ、6月30日に組合員に支給された。

協定書によると夏期一時金は、組合員基本賃金の平均3ヵ月分プラス一律5,000円であり、基本賃金の平均3ヵ月分は、各人の人事考課評定により一期当りそれぞれ次の計算式により算出された額を支給するというものであった。

なお、組合員平均3ヵ月は各事業部における組合員平均3ヵ月ということであった。

人事考課評定Aの者 基本賃金月額 $\times (2/10 \times 3 + 8/10 \times 3.2) =$ 基本賃金月額 $\times 3.16$

〃 B 〃 〃 $\times (2/10 \times 3 + 8/10 \times 3.1) =$ 〃 $\times 3.08$

〃 C 〃 〃 $\times (2/10 \times 3 + 8/10 \times 3.0) =$ 〃 $\times 3.0$

〃 D 〃 〃 $\times (2/10 \times 3 + 8/10 \times 2.9) =$ 〃 $\times 2.92$

〃 E 〃 〃 $\times (2/10 \times 3 + 8/10 \times 2.8) =$ 〃 $\times 2.84$

また、会社が組合員として取扱っている者107名中91名（うち9名は査定対象外）に対する支給の実態は次のとおりであり、82名の組合員平均支給率は2.942であった。

人事考課評定Aの者	0名
〃 B	2 〃
〃 C	25 〃
〃 D	49 〃
〃 E	6 〃
計	82 〃
査定対象外	9 〃
合 計	91 〃

第2 判断および法律上の根拠

1 民労に対する組合費の交付について

(1) 申立人は、48年3月4日の第二組合結成後、会社が組合とは何らの事前連絡、協議もないまま一方的に組合費を削減し、大部分の組合費を第二組合に引き渡したことはチェックオフ協定違反であり、第二組合を助成し、その財政活動を積極的に援助することを意図した措置である。企業内に複数の労働組合が併存する場合のチェックオフ協定の取扱いには特に慎重を期すべきであり、組合費を勝手に控除し、第二組合に引き渡したことは明らかに違法、不当な行為であり、労働組合法第7条第3号に抵触すること明白であると主張する。

(2) これに対し被申立人は、組合費の交付については3月7日の組合との団体交渉において、3月分組合費の取扱いについての民労との話し合いの結果を会社に連絡する旨の申出を受け、その状況を見守っていたが、会社のその後の再三の催促にもかかわらず、給料支払日まで組合から何の連絡もなかったため、組合に対し両組合それぞれにチェックオフを行うことを説明したうえ実施したと主張する。

(3) チェックオフ協定は、労働組合法第7条第3号に規定されている経理上の援助の例外であり、複数の組合が併存する場合に一方の組合だけ協定の締結を拒否することは、差別扱いとなるものである。したがって、会社が当該組合とそれぞれチェックオフ協定を締結して組合費控除の便宜を与えることは何ら不当とされるものではない。

しかし、民労結成からわずか20日程度の短期間に、しかも当月分の組合費が交付されていること、組合分裂という会社にとってきわめて重大な事態の発生にもかかわらず、組合費の取扱いについて客観的にみてほとんど話し合いが行なわれなかったこと、さらには社長声明から組合分裂に至るまでの労使関係を勘案すると、民労を援助し組合を弱体化しようとする会社の意思が働いていたと推認するに難くはない。

被申立人は、組合からの連絡がないためやむなく交付したと主張するが、そもそも組合分裂直後の両組合間にはかなりの対立が存在するものであり、一方の組合が組合費の取扱いについて組合間で話し合うと主張しても、他方の組合は自己の組合員の組

合費取得の権限を労働組合固有の権利として主張し、話し合いによる結論は早急には期待しえないのが通常であり、組合が会社に対し組合費の取扱いについての民労との話し合いの結果を給料支払日までに連絡することは事実上不可能であると考えられる。

また、組合分裂時における組合費の取扱いについては、会社が分裂後の両組合と十分な話し合いを行ったうえで処理することが、債権関係における信義誠実の原則から要請されるものであり、組合と十分な話し合いをしないまま組合費を削減し、大部分の組合費を民労に交付した会社の措置は、民労を援助し組合を弱体化しようとするものであったと考えられ、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

2 組合員A2に対するB2経理課長の面接について

(1) 申立人は、B2経理課長が同人の部下であるA2に対して、就業時間中に面接を行い、組合脱退を要請し、また転勤の強要を行った。計算センターは、他の職場と比較して申立人組合員が多く、中心的な組合員であるA2に対するB2の面接は、会社が職制をして組合活動の抑圧、ひいては組合を弱体化することを企図したものであり、不当労働行為たるを免れないと主張する。

(2) これに対し被申立人は、B2のA2に対する面接は、会社の正規の人事面接として部下全員に対する面接の一環として行ったものであり、人事面接のついでに部下の組合所属別を知っておくことは、仕事上のチームワークを考えるうえで必要であり、B2とA2との個人的親疎関係および当時の分裂直後という状況の下でこの程度の質問を行うことは、課長として職務遂行上必要な行為であって、何ら不当とされるものではない。4月における面接も、異動など必要に応じて随時なされる面接として行ったもので、A2がかねて希望していた鹿児島市内への転勤の件を打診したものであると主張する。

(3) B2のA2に対する3月6日の面接は人事面接として、4月2日および4日の面接は転勤についての面接として行われたことは、前記認定の事実のとおりである。

社会通念上、人事面接における会社の利益代表者が、組合員である従業員に対して

労働組合に関する質問を行うことは、客観的にみて会社の不当労働行為意思の介在を疑わしめるものである。しかし、労働組合に関する質問の不当労働行為性の判断は、当該質問の内容、趣旨、態様、背景などにより個々具体的に なされなければならない。

3月の面接におけるB2の「どちらの労組を支持するか。」の質問は、人事面接における質問としては妥当でないばかりでなく、組合所属別の認識と仕事上のチームワークとは何ら関係がなく、当時の労使関係およびB2とA2との関係がどうであれ職務遂行上必要なものでないことを考えれば、被申立人の主張は理由がない。一方、申立人は、A2が計算センターにおける女子組合員のなかで中心的な存在であったと主張するが、A2が支部役員あるいは職場活動家であることの疎明はなく、最年長であるということのみで他の組合員に対して組合活動についての影響が大であるということとはできず、3月における面接の時期がたまたま組合分裂直後であったこと、B2とA2の個人的親疎関係を合わせて考えれば、申立人が主張するとおり、当該面接が会社の意を体していたものということとはできない。

4月の面接についても、A2が46年9月頃から希望していた転勤の問題について、たとえ当時の労使関係がどうであれ、B2が人事担当者として面接を行うことは十分考えられることであり、B2の発言に多少不穏当なところがあり、ある程度の行き過ぎが認められ、批判の余地が残るとしても、それをもって直ちに当該面接がA2に対する組合活動の抑圧、さらには組合の弱体化を企画したものであると判断することは困難である。

3 新入社員の勧誘について

- (1) 申立人は、民労役員による新入社員に対する家庭訪問、発言等の行為は、いずれも組合を壊滅するために会社の指示もしくは会社の意を体してなした団結権侵害行為であると主張する。
- (2) これに対し被申立人は、勧誘者である係長、職長はいずれも民労の執行部であり、その勧誘もすべて就業時間外になされており、組合執行委員が組合員資格のある未加入従業員に対し、加入勧誘を就業時間外に行うことは、組合活動として通常なされる

範囲の行為である。特に、当時は組合分裂の直後で両組合間の組合員の流動も激しく、それぞれの組合員の争奪戦を演じていた時期から考えると、加入勧誘が組合執行部によりなされるのは当然であり、家庭訪問はあくまで純個人的言動であって、会社は全く関知していない。新入社員が、民労への勧誘を拒否して組合に加入後、係長、職長など上司から何らのいやがらせもないことは、加入勧誘が職制上の権限を笠に着たものでない主張する。

- (3) 企業内に複数の労働組合が併存する場合において、当該組合が未加入従業員を勧誘することは、正当な組合活動として何ら禁止されるものではない。また、勧誘者がたとえ被勧誘者の直接の上司であっても、勧誘が労働組合員としての資格でなされる以上、正当な組合活動の範囲内であり批判の余地はない。さらに、加入勧誘が真に労働組合意思に基づくものであるか否かは、単に加入勧誘の現象面だけではなく、その態様、背景などを勘案して総合的に判断されなければならない。したがって、本件においては未加入従業員に対して直接の上司が前記認定の事実のとおり人事考課上の権限を手段として勧誘を行う以上、勧誘者の給与上の得失についての発言が、客観的にみて未加入従業員の労働組合への加入意思に少なからぬ影響を与えるものと考えられ、正当な組合活動の範囲内であるということとはできない。

しかし、組合活動としての行き過ぎと会社の不当労働行為意思の介在とはおのずから別個の問題であり、本件における給与上の得失についての発言は、第一次査定者である係長の純個人的発言であることも考えられ、被申立人が主張するとおり組合分裂後の両組合が、未加入従業員の争奪を行うことは通常行われることであり、加入勧誘が組合執行部によりなされることも否定できない。したがって、組合分裂直後の両組合間の組合員の流動が著しい時期における加入勧誘において、民労の執行部役員らが夜間に再三家庭訪問を行い、給与上の得失を表示したことのみをもって直ちに当該行為が会社の指示若しくは会社の意を体してなしたものであると即断することはできない。

よって、会社の支配介入意思の介在についての立証が不十分である本件について、不当労働行為の成立を認めることは困難である。

4 48年度夏期一時金について

- (1) 申立人は、会社の組合員に対する査定の結果は、平均値3ヵ月以下の者が97.8%を占め、協定どおり組合員平均3ヵ月分支給されていない。会社は、平均値を維持せんとするためのA5%、B20%、C50%、D20%、E5%の人員配分割合の基準による従来からの考課査定を今回も当然実施したはずであり、鹿児島工場の査定対象者430名のうち査定Dに該当する者は80数名で、そのうち60%強が申立人組合員であり、査定配分でも20名が妥当と判断できるにもかかわらず2倍以上にも達する。組合と会社との間に締結された協定の内容も当然組合員に対して適用されなければならない、仮に総従業員に適用ありとしても支部組合員のみにC、D、Eが多い。

これらの結果は、脱退および加入勧誘の際に職制があらゆる機会に使った「プリマ労組にはいれば給料が上がらない。出世しない。」などの言辞を裏づけるものであり、係長が人事考課の第一段階査定の権限を委譲されている実情からみても、明らかに労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると主張する。

- (2) これに対し被申立人は、当該夏期一時金の協定は、分裂前の全組合員一本当時の協定と全く同一体裁、同一内容であり、当然分裂後も一本で行われることは明白である。分裂後、組合員の流動が甚しい時期で、それぞれの組合員の範囲を確定することは容易ではなく、考課査定の対象期間（47年11月から48年5月）は前3分の2が分裂前、後3分の1が分裂後で、両方の時期にまたがっていた状況下においては、組合別に仕分けて査定することは不可能である。協定締結の際の団体交渉においても「組合員一人平均」は、分裂前の協定の語と同義語であり、両組合を合わせた総組合員の平均である旨を説明し、組合もこれを否定しなかった。団体交渉における労使間の現実の話し合いの内容もすべて労使双方が録取しているばかりでなく、両組合の構成が全く均質同等であるという場合でない限り、一方の組合の組合員だけの平均値が総組合員の平均値を上廻り、他方の組合の組合員だけの平均値が総組合員の平均値を下廻るのは自明の理であり、申立人組合員の平均値が総組合員の平均値に達していないのは、申立人組合の構成がそのように比較的低成績者を多く含んでいた結果であるという他は

ない。申立人のいう各段階における分布比率も、昭和44年頃を境にその前後で変更され、それ以降は正規分布型の強制も廃止されており、総体として平均値が保たれていればよいのであって、各段階の比率には拘束されないと主張する。

- (3) 労働組合法第14条にいう労働協約は労使間で締結され、当事者たる労働組合と使用者の間で効力を有するものであることは論を俟たない。本件における協定も会社と組合の間で効力を有し、当該協定が分裂前の協定と同一体裁、同一内容だとしても、分裂後においては当事者たる申立人組合に対し適用されるべきものである。当該協定が分裂以前に締結されているとすれば、分裂以前の組合員全体の平均として査定が行われるべきものであることは当然であるが、協定が分裂後において締結された以上、たとえ当該協定が分裂前に締結された協定と同一体裁、同一内容だとしても、当然組合と会社間においてのみ効力を有すべきものである。同協定に会社と組合との協定であることが明記され、一時金についての部分にも両組合員平均である旨の明示がないことを案ずれば、会社が上記協定適用についての原則に違反した事実自体に組合に対する差別意思を認めざるを得ない。

被申立人は、協定の適用について、分裂後における組合員の流動の甚しい時期であり、査定期間の関係から査定を組合別に仕分けて行うことは不可能であったと主張するが、前記認定の事実のとおり、一時金の査定は5月中旬頃から実施されており、同時期においてはすでに会社は民労からのチェックオフのための組合員名簿の提出等により、両組合の組合員の所属別を確認しているはずであり、査定においては全組合員を対象に個々具体的に査定を行い、その後において組合別に仕分けて、それぞれの組合員平均3ヵ月を調整することが何ら不可能でないことを考えれば、査定の実施が当初から組合別に仕分けることなしには不可能であることを前提とした被申立人の主張は採用することはできない。

被申立人は、協定の適用が両組合平均であることを合意のうえ実施したと主張するが、当該合意についての明確な疎明はない。また、支給率2.942と3.0との差0.058は、3.16と2.84の間における査定幅0.32に比較して僅少であるとするは無理であり、被申

立人が主張するように申立人組合の支部構成員が比較的低成績者を多く含んでいた結果であるとみることも困難である。さらに、調査されなかった16名の評定が全員Aであると仮定しても、支部組合員98名（82名＋16名）の平均は2.968であり平均3ヵ月に達しない。したがって、このような差についての被申立人の合理的な疎明がない以上、会社の組合に対する不利益取扱いを否定するわけにはいかない。

ゆえに、会社が分裂後両組合についてチェックオフおよび協定締結について別個の取扱いをなし、両組合を独立したものとみなしてきた事実、考課査定の組合別実施の可能性、会社の協定適用についての誤り、組合員平均3ヵ月との格差の事実、45年以來の労使関係の実態などを勘案すると、支部組合員に対する夏期一時金の支給結果は、会社が組合個々の査定の段階において、組合員であることを理由として低く査定したものであると考えられ、会社の行為は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

6 結論

具体的事実に関する判断は上記のとおりであるが、全体を総合すると、組合に対する会社の行為は、民労を育成し、組合を弱体化するために行ったものであると判断され、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為である。

7 法律上の根拠

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和50年5月15日

鹿児島県地方労働委員会

会長 栗 川 久 雄