

滋賀、昭 50 不 4、昭 51. 3. 27

命 令 書

申立人 合成化学産業労働組合連合マックスファクター労働組合

被申立人 マックスファクター株式会社

主 文

被申立人会社は、昭和 50 年 6 月 10 日当時申立人組合に属していた従業員に対し、昭和 50 年度前期賞与（夏季一時金）を申立人組合に属していた従業員以外の従業員と同一基準ですみやかに支給しなければならない。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人合成化学産業労働組合連合マックスファクター労働組合（以下「組合」という。）は被申立人会社の従業員によって結成された唯一の労働組合であり、肩書地に組合本部を置き、組合員数は、昭和 50 年 10 月 30 日当時 78 名であった。

(2) 被申立人

被申立人マックスファクター株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を、滋賀県野洲郡野洲町に滋賀工場を置き、化粧品の製造販売を業とする資本金 76,800 万円の株式会社で従業員数は、同年 10 月 30 日当時約 750 名（臨時従業員を含む。）であった。

2 昭和 49 年度賞与に関する協定締結の経過について

- (1) 昭和 49 年度賞与については、昭和 49 年 6 月 3 日に第 1 回団体交渉が行なわれ、この席上、会社より組合に対して人事考課の導入が初めて提案された。

従来から会社は、賞与については人事考課を実施していなかったもので、組合はこの提案を重視し、会社に対し人事考課の幅なり、具体的な項目を明らかにするよう要求したが、会社は具体的な説明を一切行なわなかった。そこで組合は、同年 6 月 3 日以降会社に対して団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否した。最終的に組合は、既に組合所属の従業員以外の従業員に対しては夏季一時金が支給されていることから、一旦会社案で妥結して、人事考課の問題については、後日会社に対し、明確な回答を求めるべく交渉をもつことにして、同年 6 月 18 日に会社案で妥結し、同年 6 月 20 日に夏季一時金の支給を受けた。

- (2) 会社は、冬季一時金の支給に除して、人事考課という名のもとに組合所属の従業員 9 名のみに対して特別差引を行なった。組合は、この特別差引は組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入行為であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた。（滋労委昭和 50 年（不）第 2 号事件）

3 昭和 50 年度賞与に関する団体交渉の経過について

- (1) 昭和 50 年 6 月 2 日に、会社は組合に対して昭和 50 年度賞与についての団体交渉を申し入れたが、組合は、会社との間で昭和 50 年度賃金改訂に関する協定が締結されていなかったため、この申入れを拒否した。

- (2) 同年 6 月 10 日に、組合は会社に対して昭和 50 年度夏季一時金及び夏季休暇に関する要求書を提出し、同時に団体交渉を申し入れた。

なお、夏季一時金の要求内容は、次のとおりである。

ア 要求額は新規基本給（役職手当を含む）× 3 ヶ月である。

イ 支給率は、一律 3 ヶ月とし、人事考課による配分は行なわない。

ウ 冬季一時金については、別個に要求し、交渉する。

(3) 前記組合の夏季一時金要求に対して、同年6月12日に、会社は年間協定を前提として次のとおり回答した。（以下「会社回答」という。）

ア 年間賞与額は、現行給与（基本給＋役職手当）の年間平均5.7ヵ月とし、前期に2.7ヵ月分、後期に3.0ヵ月分をそれぞれ支給する。

イ 人事考課は、全期を通じて行なうが、その配分の実施は後期の支給時に行なう。

ウ 受給資格者は、支給日現在において在籍勤務する者とする。

(4) 同年6月13日に第1回団体交渉が行なわれ、その席上、会社は、会社回答は昨年と同一であり、会社の業績等を勘案しても会社回答以上の条件変更は不可能であること、賞与は、従業員の企業に対する貢献度に応じて支給されるものであり、当然人事考課は行なうこと、特別差引は、就業規則に対する違反行為、経営秩序を乱す行為がない場合にはもともと適用する性質のものでないこと等を主張し、会社回答により妥結するよう求めた。

一方組合は、昭和49年冬季一時金の支給に際して組合員9名に対してのみ特別差引がなされたことから人事考課について異議を唱え、人事考課が行なわれない夏季一時金についてのみ協定したいと主張した。

さらに、組合は会社に対し人事考課及び特別差引について具体的な説明を求めたが、会社は、「秘密だから発表できない」として拒否した。

(5) 同年6月24日に第2回団体交渉が行なわれ、その席上、会社は、何の説明も行なわず「組合要求は、一切受け入れられない」と回答した。また組合が特別差引を含む人事考課の方法について質問したのに対し、会社は「一般的な方法とか、普通のやり方でやる」と答えるのみで前回の団体交渉と同様具体的な説明を一切行なわなかった。

(6) 同年7月8日第3回団体交渉が行なわれたが、会社は、会社回答を固執した。一方、組合はその席上においても特別差引の根拠、人事考課の方法を明らかにするよう会社に要求したが、会社は依然として具体的な説明を一切行なわなかった。

(7) 同年7月15日に至り、会社は過去3回の団体交渉で結論が出なかったため、組合に対し、会社回答による妥結のための団体交渉を申し入れ、これ以外の団体交渉には

応じないという態度を採るに至った。このような会社の態度に対して、組合は、早期解決を図るためには、団体交渉をもつべきであると考え、同年7月21日に会社に対し、新たな質問があるとして団体交渉を申し入れた。

その結果同年7月23日に第4回団体交渉が行なわれたが、この席上においても、会社は、従来の態度を変更せず会社回答でしか妥結できないと主張した。

- (8) 同年7月30日に組合は、組合所属の従業員以外の従業員に対しては夏季一時金が既に支給されていることから早急にこの問題を解決すべきであると考え、会社に対し、次のような譲歩案を提示したが、会社は、これを拒否した。

ア 支給額 夏季2.7ヵ月分、冬季3.0ヵ月分の会社回答に同意すること。

イ 人事考課 冬季支給分のプラスマイナス5%の範囲内で行なうこと。

ウ 特別差引 認められないこと。

エ 受給資格 夏季については、5月31日現在在籍者とし、冬季については、11月30日現在在籍者とする。

- (9) 前記譲歩案を会社から拒否された組合は、同年8月1日に、当委員会に夏季一時金に関するあっせん申請を行なったが、会社は、会社回答を組合に納得させることにより自主的解決を図りたいとして、このあっせんに拒否した。

しかし、会社は、その後においても組合に対し、会社回答による妥結のための団体交渉を申し入れているにすぎない。

4 組合所属の従業員以外の従業員に対する昭和50年度夏季一時金の支払について

昭和50年6月6日に、会社は、全従業員に対して照会票を配付し、同日中にこの票を会社に提出した組合所属の従業員以外の従業員に対してのみ同年6月10日に夏季一時金2.7ヵ月を支給した。

なお、この票には「組合に所属している従業員には、会社と組合との間に合意が成立するまで支給できません」と記載されており、従業員に対しては、非組合員か組合員かを明らかにするよう要求している。

5 労使関係について

当委員会には、本件以外にも、次のような事件が組合より申立てあるいは申請がなされた。

- (1) 昭和 49 年 1 月に組合より大量脱退者が生じるという事態が発生し、組合は、この大量脱退は会社の支配介入行為の結果であり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てを行ない、当委員会は、この申立てに対し、組合の主張を全面的に認め、救済命令をだした。（滋労委昭和 49 年（不）第 1 号事件）
- (2) 昭和 49 年度冬季一時金支給に際して会社が組合員 9 名についてのみ行なった特別差引について、組合は、この特別差引は組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに正当な組合活動に対して行なわれたものであり、労働組合法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして前記のとおり、当委員会に救済申立てを行なっている。（滋労委昭和 50 年（不）第 2 号事件）
- (3) 組合は、50 年度夏季一時金について昭和 50 年 8 月 1 日前記のとおり、当委員会に対し、あっせん申請を行なったが、会社はこれを拒否した。（滋労委昭和 50 年（調）第 8 号事件）
- (4) 組合は、50 年度一時金について昭和 50 年 12 月 22 日に当委員会に対し、あっせん申請を行なったが、会社は、自主的解決を図りたいとの理由でこれを拒否した。（滋労委昭和 50 年（調）第 11 号事件）

第 2 判断及び法律上の根拠

組合は、会社は組合の夏季一時金要求の団体交渉に対し、会社回答を最後まで固執し、誠実な団体交渉をなさず、その結果、協定が成立していないことを理由に組合員にだけ夏季一時金を支給しない行為は明らかに労働組合法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為であると主張する。

他方、会社は、会社回答を譲歩するか否かは本来会社が自由に決しうところであり、譲歩しなければ誠実な団体交渉とは言えないという趣旨の組合の主張は、明らかに誤りであり、また協定が成立していない以上、会社は、賞与を支払うべき義務を負担しない

のは当然であると主張するので以下判断する。

- 1 会社は、4度の団体交渉において、会社回答の趣旨を説明し、組合との間において十分討議、交渉を尽したと主張する。

しかしながら、会社は、組合が最も関心を示していた人事考課、特別差引について明確な説明を一切なさず、一方的に会社回答は昨年どおりであるから妥結して欲しい旨申し述べたにすぎない。団体交渉は、労使双方が自己の主張を相手方に十分納得させるべく誠意をもって交渉することが当然のことであるにもかかわらず、前記事実認定のとおり会社がそのような努力もなさなかったことは明かであり、本件一時金に関して実質的な意味における団体交渉は一度も開かれていなかったと判断せざるを得ない。

- 2 会社は、年間協定方式を固執する理由として会社の親会社たる米国のマックス・ファクターアンドカンパニーの要請であること、20数年来年間協定方式を一貫して採ってきたことをあげている。

しかしながら、昭和49年冬季一時金の支給に際して、組合所属の従業員のみに対して特別差引が行なわれたことから人事考課について不信を抱いている組合が、人事考課に基づく配分が実施されない夏季一時金についてのみ協定したいと会社に要求したのは、当然のことである。なお、会社は、マックス・ファクターアンドカンパニーの要請の主たる理由が年間予算を把握するためであると主張しているが、組合は、昭和50年7月30日に会社回答である夏季2.7ヵ月分、冬季3.0ヵ月分に同意したのであるから、一時金に関する原資は、確定し得ると言わざるを得ない。

従って会社の主張は、全く合理的根拠がないと言わざるを得ない。

- 3 会社は、受給資格者を支給日当日在籍者とした理由として、賞与の支給を受けてただちに退職するような例を極力避けるためであると主張するが、受給資格者を支給日当日在籍者としても、受給直後の退職を避けることはできず、単に会社の経済負担を減じうるにとどまり、会社の主張は認められない。
- 4 会社は、昭和50年6月6日に全従業員に配付した照会票は非組合員か組合員かを区別するためと、会社回答に対する同意を得るためのものであると主張する。

しかしながら、会社が唯一の組合との交渉もなさずに一方的に全従業員に対し照会票を配付し、組合所属以外の従業員に対して同年6月10日に夏季一時金を支給したことにより、組合の協定妥結権を不当に侵害したことは、前記認定した事実第1の2の(1)から考えて容易に推断できる。さらに、この票の文面には、「組合に所属している従業員には、会社と組合との間に合意が成立するまで支給できません」と記されていること、B人事部次長も本審問廷で「組合を脱退した者が会社回答で合意すると言ってきた場合、会社は、その者に夏季一時金を支給しなければならない」と証言していることから考えて、会社は、組合所属の従業員に対して組合脱退を暗に示唆する意図をもっていたと推断できる。

- 5 組合は、昭和50年8月1日に当委員会へ本件夏季一時金に関するあっせん申請を行なったが、会社は、これを拒否した。

前記認定した事実のとおり、会社と組合間には、多くの紛議がおこっており、正常な労使関係が維持されているとはいえない。

会社は、組合に対し、会社回答を納得させることにより、自主的解決を図ることを理由として、このあっせんを拒否したものであるが、このあっせん拒否以前の団体交渉経過をみても、会社に紛議を解決しようとする意図がみられず、さらにあっせん拒否の後においても何らこれが解決のための努力が払われたとは認め難い。

以上総合して判断すれば、会社は組合を嫌悪しているとしか考えられず、その一環として本件が引きおこされたものである。

本件は、会社が会社回答について組合が納得いくような説明を一切行なわず、ただ昨年どおりということのみを主張し、実質的な誠意ある団体交渉を一度も行なわなかったこと、組合要求を拒否する理由としてあげていた会社の主張は、容認できないことから考えて、協定未締結を理由に組合所属の従業員に対して夏季一時金を支給しない会社の行為は、明らかに組合員を経済面で不利益に取り扱い、組合の弱体化を図ったものというべきであり、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為である。

これが救済のためには、会社従業員の大多数を占める非組合員に夏季一時金が支給さ

れた昭和 50 年 6 月 10 日当時組合に所属していた従業員に、非組合員に対すると同一の基準で夏季一時金を支給すべきである。

よって、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 51 年 3 月 27 日

滋賀県地方労働委員会

会長 玉 置 保