

岐阜、昭53不2、昭54.10.9

命 令 書

申立人 特種製紙岐阜労働組合

被申立人 特種製紙株式会社

主 文

1. 被申立人会社は、申立人組合員が特種製紙共済会に加入できるよう努力しなければならない。
2. 被申立人会社は、申立人組合が資格制度を受けないとの理由で、特種製紙共済会と相通じて申立人組合員の同共済会への加入を妨げて、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
3. その余の申立は、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1. 当事者

(1) 申立人特種製紙岐阜労働組合（以下「組合」という。）は、特種製紙株式会社岐阜工場の従業員をもって組織され、申立当時の組合員は44名であった。（現在41名）

被申立人会社には申立人組合のほか、本社所在地に特種製紙労働組合（以下「三島労組」という。）組合員約500名、また岐阜工場には特種製紙岐阜工場労働組合（以下「新労」という。）組合員約150名の労働組合が併存している。（以下「三島労組」「新労」を併せて「申立外組合」という。）

(2) 被申立人特種製紙株式会社（以下「会社」という。）は肩書地（編注、静岡県駿東郡）に本社を、また本社所在地には三島工場、岐阜市内に岐阜工場を有し、紙製造、紙製造

に関する技術のコンサルタントなどを主たる目的とする会社で、正規従業員は約770名である。

2. 申立外組合と特種製紙共済会設立の経緯及び共済会規約

- (1) 申立外組合は、昭和50年度昇給要求の際これと関連して、当時会社においては課長以上の管理職にのみ月給制が適用されていたため、全員月給制とすること、その他を要求した。これに対し会社は、それらの問題については「今後協議方法を検討し、早い時期にできるものから前向に労使で協議する。」と協定した。

翌51年度の昇給要求の際、申立外組合から重ねて「月給制導入に対する協議について時期を明確にし、早急に検討に入ることを要求する。」旨の申入がなされた。

会社は、正規従業員全員を月給とすることは会社の経営上、財政面から応じ難く、「月給制」実施に当ってはその適用者を制限せざるを得ない。月給制の適用者（以下「月給者」という。）と非適用者（以下「日給月給者」という。）を画するためにも、会社が従来より検討してきた「資格制度」を導入し、そのなかで、月給者と日給月給者の区別を検討したい旨提案した。そこで「月給制導入は資格制度と併せて速やかに委員会で検討する。」との協定が成立した。

- (2) 会社提案の「資格制度」の要旨は、従業員に職制名とは異なる一種の社員序列として、初席、担任、主任補佐格、主任格、係長補佐格、係長格、課長補佐格、課長格、次長格、部長格の格付けを行い、それぞれに格付手当を支給し、係長補佐格以上は月給に、主任格以下は現行どおりの日給月給とするというものである。

昇格は、一定の基準年数と人事評価とからなる総合評価により決定され、その評価は、定期昇給のための人事考課の時期に同時に行われる。

なお、基準年数の最長と最短には、かなりの隔りがある。

日給月給者の賃金は原則として月額で定められているが、別段の定めのない限り、欠勤、休暇、遅刻などによる不就労時間に相当する賃金が控除されるため、「資格制度」を実施しても申立外組合の全員月給制要求は満たされない。

そこで、会社と申立外組合との間で、「資格制度委員会」を設けて検討することとなっ

た。

(3) 資格制度委員会

イ 昭和51年5月15日第1回委員会開催

出席者は各側同数を原則とし、三島労組及び新労はそれぞれ副委員長、書記長、調査部長ら、会社側は、B1 人事部長、B2、B3、B4（以上三島本社）、B5、B6、B7（以上岐阜工場）らであった。

（出席者は以下委員会も同様）

申立外組合から、「資格制度」導入を前提とした場合、日給月給者について、不就業時間の賃金控除の救済措置を講じ生活の安定を計るため「共済会制度」を導入実施すべき旨の提案がなされた。

そこで、上記委員会において「共済会制度」を導入実施することが確認され、その財政的基盤確立のため会社は共済会へ補助金を支出することを約した。

ロ 同年5月29日の委員会において、「資格制度」「共済会制度」を不可分一体のものとして導入することとした。会社側は検討資料として「資格制度」、「共済会制度の導入案」及び「紀州製紙の共済会規約」を提出した。

ハ 同年7月16日、前記2(2)記載の如き要旨の資格制度案及び後記(6)記載の如き内容の共済会規約案がまとめられた。

ニ 同年11月4日、会社と申立外組合との合同労使協議会が開催され、前記ハ記載の「資格制度」「共済会規約」の両案が労使双方に対して答申され、その答申を受けて、合同労使協議会では同月21日より「資格制度」「共済会制度」を制度的に不可分一体のものとして実施することが合意された。

(4) 共済会設立準備委員会及び共済会「内規」

具体的に共済会を発足させるため共済会への加入、運営方法など実際面につき協議する必要から11月17日B1 人事部長の招集により、三島本社内音楽堂において、前記資格制度委員会とほぼ同一委員から成る共済会設立準備委員会(以下「準備委員会」という。)を開催した。

この準備委員会において、「資格制度」と「共済会制度」とは不可分一体のものである。共済会会員となることができる者は「資格制度」の趣旨に賛同し、その適用を受ける者、また加入申込が共済会理事長により受理された者とする「内規」が定められた。

- (5) 前記準備委員会を経て、同年11月21日、申立人組合の組合員を除き、「資格制度」を実施し、同時に申立外組合の組合員を主体として、1名の除外者もなく、共済会への加入を認め、「特種製紙共済会」が発足した。

また、同日付けで申立外組合と会社との間において「資格制度」並びに「共済会制度」を実施する旨の覚書を締結し、共済会費につき会社は従業員の給料支払日に給与から会員掛金を引き去り、これを共済会事務局に払込む旨の契約を締結した。

- (6) 共済会規約要旨

イ 目的、事業

「会員相互の扶助共済を目的」とし「事業」として会員に対し脱退餞別金、傷病扶助金及び産前産後扶助金、傷病見舞金を給付する。「給付の財源」としては、①会員1人月額100円の会費、②会社よりの補助金1人月額200円、③その他の収入

ロ 会員資格

会員資格は、試用期間中の者、嘱託、雇、臨時パートを除く特種製紙株式会社の社員とし、会への加入及び脱退は社員資格及び会員資格の得喪による。

ハ 組織機関

本部を三島（本社所在地）に置き、支部を三島及び岐阜（岐阜工場所在地）に置く。本部役員は「理事長1名、理事若干名とし、理事長は理事の互選による。理事長はこの会を代表し会務を統轄する。」「理事会は議決機関」で「理事会の議事は出席理事の4分の3以上の多数決で決する。」「理事会の議決を要する事項」は、①規約の改廃 ②予算、決算事項 ③財産の管理処分 ④その他重要事項。

また、本部、支部にそれぞれ「委員会」を置き、本部委員会（三島支部委員会兼任）委員は三島会員より、岐阜支部委員会委員は岐阜会員より、それぞれ選出された若干名で構成し、委員会は①判定を要する給付の査定②給付に異議が生じた場合の審査③

その他委員会運営上の重要事項につき出席した委員の4分の3以上の多数をもって決する。

役員任期は一会計年度とし再任をさまたげない。

なお、「事務局」として「三島、岐阜に各1名の事務局員を置く。」「事務局員は理事を兼務することができる。」などである。

ニ 規約の改正

① 昭和52年8月8日一部改正がなされた。

その主なるものは、第2章「会員」第4条「資格」、第5条「加入脱退」の項で、「資格」の項を「特種製紙株式会社の社員は原則として本会の会員となる資格を有するものとする。」「加入脱退」の項で、「前条に定める有資格者がこの会の趣旨に賛同し所定の加入手続を行い、理事長に受理された時から、この会の会員となり前条に定める社員としての身分を喪失した時及び理事会で会員資格喪失を決議された時に、この会を脱退したものとみなす。」

② ついで、昭和53年4月1日改正がなされた。

同改正は主として、納入会費及び会社補助金額の引上げで、会費を150円に、補助金を300円とした。

(7) 共済会理事長は発足当時より昭和54年3月までB 1 人事部長、その後現在までC 1 (三島労組執行委員長) である。

3. 組合と共済会

(1) 組合と会社とは昭和51年5月春闘妥結の際の協定に基づき、春闘で結論を得なかった通勤手当及び食事手当問題について同年5月18日協議することとなった。

組合側からA 1 副委員長、執行委員A 2、A 3、A 4、会社側からB 1 人事部長、事務課の課長、係長らが出席した。

その際、B 1 人事部長より「資格制度」導入実施についての提案がなされ、同業他社の例など引用して、勤続年数或いは年齢に応じて従業員に社会的地位を与えることを目的とする制度である旨の説明がなされた。

(2) 前記5月18日以降「資格制度」が導入実施された同年11月21日までの間に、数回に亘って「資格制度」について話し合いが行われ、その時にB1人事部長より「資格制度」において係長補佐格以上の者は月給制、その格に至らぬ者は日給月給制となる旨、また「資格制度」によって、月給制に達しない者が欠勤遅刻など不就業による賃金カットのあった場合、それを補填し生活不安を解消するため「共済会制度」を発足させたい旨の提案説明があり、これらに関する資料として、「資格制度（案）骨子」「日本鋼管による組織柔構造化と管理職制度の改正」と題する抜粋写、「共済会制度の導入（案）」「紀州製紙共済会規約」及び「資格制度」なる文書が交付され、ことに昭和51年8月6日には、「共済会規約」と題する文書が交付された。

また、その話し合いの形式は、当初の3、4回は委員会協議の形式であったが、その後は組合からの要望により団体交渉の形式とした。

(3) 上記の話し合いのうち昭和51年11月12日、組合は「資格制度」は人事考課制と同様人事評価によるもので、従前よりのいきさつから、会社の組合に対する人事差別につながるとしてそれに反対する。「共済会制度」には賛成する旨回答した。

その後、同年11月19日「資格制度」について話し合いがなされたが、組合側は依然これに反対した。

(4) その間会社は申立外組合との間に11月4日「資格制度」及び「共済会制度」の実施を決定したが、組合に対して「共済会制度」の実施につき、なんの話もなく、突然12月15日会社は組合員に対し、「資格制度」実施を前提とする格付として「資格認定書」を交付した。

(5) 組合と共済会発足の経緯

イ 昭和52年7月12日、組合は、共済会規約によれば組合員も当然共済会に入会できるものであるとして、会社に対し組合員全員につき給与から共済会掛金を差引き、その掛金と会社が同規約により共済会へ納めるべき補助金とを共済会へ納入されたい旨申入れた。

これに対し会社は8月9日①共済会費の引き去りは会社と共済会との契約である。

②会社の補助金の取扱いも会社と共済会との間において取り決めることであるので、貴組合に直接回答しかねる旨回答した。

ロ そこで組合は、8月13日共済会に対し、組合員の給与からの共済会の掛金引き去り及び会社補助金の請求を会社にすべき旨申入れるとともに、共済会に対し組合員44名分の共済会掛金として昭和51年12月より同52年8月まで9ヶ月分1人900円宛合計金39,600円を送金した。

これに対し共済会は、貴組合員44名は共済会会員ではないから会費は受領できない。今後この様な誤った送金はしない様願いたい旨回答した。

ハ 昭和53年1月上旬組合員A5が出産した。同人は同年2月20日会社を退職したが、組合は出産当時は会社に社員として在籍しており、共済会会員たる資格を有していたとして、同人の委任により、同年6月7日共済会会員であれば当然給付請求をし得た筈の産前産後扶助金として共済会規約第17条第4号所定の計算に基づき金145,383円を共済会に請求した。共済会は会員でないとの理由でその請求をしりぞけた。

第2 当事者の主張

1. 組合の主張

(1) 会社と共済会の一体性

イ 共済会運営資金の会社負担

共済会規約によれば会員1人1ヶ月100円（改正後150円）の掛金と会社補助金1人1ヶ月200円（改正後300円）の資金をもって、脱退餞別金、傷病扶助金、産前産後扶助金などの給付費用に充当する。

ロ 人的施設の会社提供

共済会運営に当って重要な役割をする理事に会社の人事面を担当する会社職制らが就任している。

即ち、当初理事長にB1人事部長、理事に岐阜工場からB5事務課長、B6総務係長が就任し、かつ、事務局に岐阜工場ではB7事務課員が当たり、いずれも共済会から給与を得てその事務に専任しているのではなく、会社より社員として給与を得てい

る者である。

ハ 物的施設の会社提供

共済会本部を三島、支部を三島及び岐阜に置くとして規定しているが、これらは会社の本社、工場の所在地で、それぞれ会社事務所内に共済会事務所を設けている。

(2) 組合は会社側の提案説明により、「共済会制度」は会社創立50周年記念事業の一環としての福祉施策と理解している。

また「共済会規約」は社員はすべて入会できると規定している。共済会と「資格制度」とが一体性のものでなければならない必然性はない。然るに、会社はこれらは一体性のものと主張し、共済会もまた「資格制度」を受諾しない者は、共済会へ入会できないとして、掛金まで提供して入会を求めた組合に対し入会を拒否した。

(3) 以上の関係から組合員の共済会入会拒否は実質的には会社によってなされたもので、「共済会制度」のうえで、組合員と申立外組合員等と差別し、不利益な扱いをした。

この会社の所為は、組合との間で別件賃金差別事件（岐労委昭和47年（不）第6号）及び団交差別事件（岐労委昭和50年（不）第1号）が係属して争われているさなかのことであり、それからも窺えるように、会社は日頃から組合を嫌悪していることによるものである。これは、組合の団結を破壊する支配介入行為である。よって、

イ 会社は、会社の利益を代表し共済会の理事となっている者をして、申立人組合員に対する不当な差別の禁止。

ロ 会社は、前記理事をして組合所属の組合員が共済会加入の申出をしたとき、その入会に賛成させ、他の理事に対しても賛成するよう説得させるべきこと。

ハ 会社は「共済会制度」を利用して組合の運営に支配介入してはならない。

ニ 会社は、組合員であったA5に対し、産前産後扶助金として共済会規約による計算に基づく金145,383円の給付をすること。

ホ ポストノーティス

を求める。

2. 会社の主張

- (1) 共済会加入拒否は共済会の行為であって会社ではない。

共済会は会社と別個の構成員と意思決定とその実行機関、財産的基礎を有する独自の団体である。共済会がその責任と判断においてした入会拒否行為は共済会の行為である。

組合の申立は、共済会の行為に対する申立であるから却下さるべきである。

- (2) 組合の請求する救済内容は「会社の利益を代表して共済会理事となっている者」の不当な差別行為の禁止である。「会社の利益を代表して共済会の理事になっている者」とは、非組合員から選出された理事をさしている。

それらの者は、自己の自由意思で理事の地位を取得した者で、共済会との間の理事就任を目的とする委任契約である。会社から見れば業務外の行為である。

会社が業務命令によってこれらの者に対して、共済会の理事として一定の行為をなし、またはなさない制約を加えることは法律上も事実上も不可能である。

組合の求める救済内容は法律上も事実上も不可能な申立であるから、却下さるべきである。

- (3) 組合員の求める救済内容は、会社に対して「共済会制度」を利用する組合運営への支配介入禁止である。

然し、共済会の最高意思決定機関である理事会の構成員は8名で、非組合員から選出された者は4名である。理事会の決議は出席理事の4分の3の多数決による。非組合員選出の理事すべてが会社の意を受けて行動しても理事会の決議を成立させ得ない。会社は共済会を利用することは不可能である。

よって、本件申立は却下又は棄却さるべきである。

- (4) 「共済会制度」は申立外組合よりの全員月給制の申入れに対し会社の経営財政上の事情から、会社より提案した「資格制度」検討のなかで、その格付により一定格以上の者は月給者、その格に達しない者は日給月給者とし、日給月給者が傷病欠勤等の場合の賃金カットを補填し、生活安定を計ることを目的として実施されたものである。従って、「資格制度」「月給制」「共済会」は不可分一体のものである。

組合は「資格制度」に反対し、共済会の恩恵のみ享受するというもので、これは「共

済会制度」の基盤を根底から覆すもので会社としては容認できない。

済会の運営と活動は会社とは別個独立のものである。

会社が支出する補助金が済会の設立目的に従って使用される限り、その運営に干渉し、関与する必要もなく、また許されることではない。

よって、本件申立は棄却さるべきである。

(5) A 5 に対する救済について

A 5 は昭和53年2月20日会社を退職した。よって、組合員たる資格を失った者であり、本件申立による救済利益を欠くので却下又は棄却さるべく、また済会の会員であったことはないので、本件申立は失当である。

第3 当委員会の判断

1. 済会加入拒否行為者について

会社は、労働組合法第7条は不当労働行為の行為主体を使用者と定めており、本件の場合、済会入会拒否の行為は済会によるものである。

従って、会社とは別個のものである済会の行為に対する本件申立は却下されるべきものであると主張するので、その点について判断する。

(1) 会社と済会は、イ. 済会運営資金の会社補助 ロ. 人的施設の会社提供 ハ. 物的施設の会社提供など、前記第2の1の(1)のイ、ロ、ハ記載の事実が認められ、両者の深い結びつきが窺える。

(2) 済会は会社の要望する「資格制度」を前提とし、その導入実施のなかで、会社と申立外組合との間で資格制度委員会を設け検討され、「資格制度」と「済会制度」は制度的に不可分一体のものとして導入実施することが合意された。このことは、会社の特に主張するところであるが、その主張自体において、会社が済会に深く関係していることが窺える。

(3) 前示第1の2の(4)で認定した如く、11月17日準備委員会はB 1 人事部長によって招集され、また準備委員会において済会会員となり得る者は、「資格制度」に賛成して、その適用を受ける者とする「内規」が定められたが、会社の希望する「資格制度」を「共

済会制度」のなかへ取り入れて規定したもので、強く会社の意向を反映している。

- (4) 共済会規約によれば、理事長は理事の互選による旨規定されている。第1回理事会の開かれたのは、共済会発足の翌年1月であることが認められる。

規約には、理事長の互選は理事会を開いてなすべき旨規定はないが、第1回理事会開催以前に理事長を互選したのであろうか。何時どのような方法で理事長が互選されたか明らかでない。

前述の準備委員会において、既にB1人事部長が理事長と目され、そのまま共済会発足の時点で理事長となったと推認される。

- (5) B1人事部長は、共済会発足当時より共済会の理事長となり、共済会を代表し、共済会の統轄者であった。

昭和54年3月まで3期に亘って、その職にあったものである。

以上の事実を勘案すると、共済会は会社が重要な役割を果たしている団体で、しかも本件共済会加入拒否行為は、前記準備委員会において既に決定されていた「内規」に基づくものであって、実質的には会社の行為と見るのが相当である。

従って、共済会は会社とは別個独立の団体であって、共済会の行為（共済会加入拒否行為）或いは共済会と理事との関係等いずれも会社と何ら関係がないとの前提に立って、本件申立の却下を求める会社の主張は、すべて理由がない。

2. 会社の不当労働行為の成否

「資格制度」及び「共済会制度」の導入実施に至る経緯は、前示第1の2で認定したとおりである。

特に「共済会制度」については、申立外組合からの全員月給制要求に対し、会社が経営財政上その完全実施が困難なことから、「資格制度」を導入しても依然日給月給にとどまる者の欠勤等による不利益及びそれに伴う生活不安を解消せんがため設けられたものである。

それからすれば、会社主張のように前提として「資格制度」の受け入れがなされて、月給者、日給月給者の区分ができ、日給月給者にのみ「共済会制度」が適用されるべきものであろう。

しかるに、「共済会制度」導入にあたっての会社の説明及び共済会の運営の実態を見ると、月給者、日給月給者を問わず会員としてその扶助の対象とし、共済会の恩恵を得る制度となっている。例えば、会員が業務外の傷病により欠勤した場合日給月給者には傷病扶助金（規約17条）が、月給者には傷病見舞金（規約18条）がそれぞれ交付される。

従って、この「共済会制度」は提案の過程及び実施経過からみて、一貫して全社的福祉制度としての性格を有しているといわねばならない。

すると、従業員の中に「共済会制度」の適用を受ける者と受けない者を作ることは、合理的な理由がない限り許されるものではない。

ところが、現実には「資格制度」を拒否する組合員は、共済会会員となることは許されていない。

このことについて会社は「共済会制度」は「資格制度」の導入過程において提案、検討されたもので、「資格制度」には反対し「共済会制度」の恩恵のみを享受しようとすることは、「共済会制度」の基盤を根底から覆すものであると主張する。

しかし、上記両制度の結びつきは、単に「資格制度」による月給者と日給月給者の区分により「共済会制度」上の扶助金請求者か見舞金請求者かが明らかとなることに過ぎない。

また、会社の全体的財政から見れば組合が「資格制度」を拒否したことにより組合員を日給月給にとどめることができ、更には格付手当を支給する必要もなく、少なくとも会社に不利益となる筋合のものではない。

以上の観点からすれば、「資格制度」を拒んだとの一事をもって組合を全社的福祉制度ともいうべき「共済会制度」の適用から除外したことは、合理性を首肯せしめるに足りない。

もっとも会社の実施せんとする「資格制度」を受け入れない者のあることは、単に会社の財政上の問題ではなく、社内秩序の問題といえるであろう。それならば、組合が「資格制度」を受けない理由としている昇格の評価方法などについて会社は積極的に十分な説明、説得をすべきである。それらの説明、説得を試みたとみるべき事実は認められない。

更に共済会発足に至るまでの経過について勘案すると、組合が「資格制度」を受け入れない旨回答した直後の昭和51年11月17日、組合を除外して準備委員会を開催し、前記認定

のような「内規」を決定し、これを全然組合に知らせなかったのである。

会社は、会社が上記準備委員会に組合を招集しなかったのは、組合が「資格制度」を既に拒否する旨の申入れをしているのでその必要性を認めなかったと主張する。しかし会社は、組合より一応「資格制度」導入拒否の通知を受けながら、同年12月15日前記3(4)認定の如く「資格制度」実施の前提となる「資格認定証」を組合員に交付しているのである。

そして、「資格認定証」を交付したのは、その時点でなお会社として「資格制度」導入に賛成してもらいたいからである旨述べている。

そのような関係であれば、少なくとも具体的に共済会の運用を決めるべき準備委員会に組合を招集するか、または他日を期して一層の話し合いをもつべきである。しかし、それをした事実は認められない。

そののみか、準備委員会は共済会会員となることができる者は、お互いに助け合う互譲の精神を有する者とし、それを破壊しようとする者は会員にはできず、そのような者かどうかは、「生き方、考え方」「平素の行動、言動」により判断するとの立場をとっていたことが認定できる。

この立場からみれば、前記第2の1の(3)記載のように賃金差別事件、団交差別事件などで永年会社と係争している組合或いは組合員は、平素の行動、言動よりしても歓迎すべきものではないであろう。

すなわち、準備委員会において、既に組合を除外する方針が決定されていたと合理的推論がなされ、これを覆すに足る証拠は見当たらない。

以上の事実を総合して考えると、福祉制度ともいえるべき「共済会制度」において、組合員に対する共済会入会拒否は、実質的には会社によってなされたものと見るべく、組合員なるが故に入会が拒否され不利益に扱われたもので、組合員に対する差別取扱いであると同時に組合に対する支配介入である。

3. A5の救済請求

本件申立は記録上明らかな昭和53年7月22日である。

A5は前記第2の2の(5)で認定したとおり同年2月20日既に会社を退職し本件申立当時

組合員でなかったことが認められる。

従って、申立人組合は、同人のため本件給付請求を求める利益を有しない。

よって、棄却する。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合員の共済会加入を拒否したこと並びに組合の団結を阻害したことは、何れも不当労働行為として労働組合法第7条第1号、第3号に該当する。

しかし、その他の行為は同法第7条に該当しない。

なお、組合は救済命令として謝罪文の掲示を求めているが、本申立については主文の救済命令をもって足りると判断する。

よって、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54年10月9日

岐阜県地方労働委員会

会長 塚本 義明