

大阪、昭53不69、昭55. 6. 26

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連全浜本労働組合

被申立人 浜本染料株式会社

同 浜本化学工業株式会社

同 浜本貿易株式会社

主 文

- 1 被申立人浜本染料株式会社、浜本化学工業株式会社及び浜本貿易株式会社は、申立人組合員A 1 に対して、昭和53年夏期一時金の是正として、88,000円（昭和53年6月25日より完済に至るまで年5分を加算すること）を支払わなければならない。
- 2 被申立人3社は、連名して申立人組合に対して、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

申立人代表者あて

浜本染料株式会社

代 表 者 名

浜本化学工業株式会社

代 表 者 名

浜本貿易株式会社

代 表 者 名

浜本染料株式会社が行いました下記の言動及び行為は、労働組合法第7条第1号、第2号

及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

- (1) 昭和53年5月16日代表取締役B1が、貴組合員C1氏を呼び出し組合脱退を求める等の発言を行ったこと。
 - (2) 昭和53年5月19日代表取締役B1が、貴組合員A1氏に対して貴組合の弔電を非難する発言を行ったこと。
 - (3) 昭和53年5月20日代表取締役B1が、電話で貴組合を非難する等の発言を行ったこと。
 - (4) 昭和53年5月21日代表取締役B1が、貴組合員に対して組合解散を迫る等の発言を行ったこと。
 - (5) 昭和53年5月16日及び同年6月20日取締役B2が、貴組合員A2氏及び同A3氏に対して組合員の解雇を示唆する等の発言を行ったこと。
 - (6) 昭和53年6月23日泉佐野営業所次長C1が、貴組合員A2氏を呼び出し組合脱退を求める等の発言を行ったこと。
 - (7) 代表取締役B1及び取締役B3が、貴組合の名称変更を強要したこと。
 - (8) 昭和53年6月から7月にかけて、正当な理由なく貴組合との団交を拒否したこと。
 - (9) 昭和53年夏期一時金の支給に際し、貴組合員を差別的に取り扱ったこと。
- 3 申立人組合のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 当事者

1 認定した事実

(1) 被申立人ら

被申立人浜本染料株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び営業所を、泉佐野市に工場及び営業所を、泉大津市及び和歌山県高野口町にそれぞれ営業所を置き、繊維関係の染料・薬品の製造・販売を営む会社である。

被申立人浜本化学工業株式会社（以下「浜本化学」という）は、肩書地に本社を、また浜本染料と同一地に事務所を置き、染料工場の設計、染料製造技術の販売等を営む会社である。

被申立人浜本貿易株式会社（以下「浜本貿易」という）は、肩書地に本社を置き、繊維関係の染料・薬品の輸入・輸出等を営む会社である。

上記被申立人3社の従業員総数は、本件審問終結時約40名である。

(2) 被申立人3社間の関係について

① 被申立人3社の役員構成は、次表のとおりである。

| 会社名 \ 役職名 | 代表取締役 | 専務取締役 | 取締役 | 監査役 |
|-----------|-------|-------|--------------------|-----|
| 浜本染料 | B 1 | B 4 | B 2 B 6 B 5 B 3 | B 7 |
| 浜本化学 | B 1 | | B 4 B 3 | B 7 |
| 浜本貿易 | B 1 | | B 4 B 3 | B 7 |

また、被申立人3社の株式は、これら3社の代表取締役であるB 1（以下「社長」という）及びその親族が、その大部分を所有している。

② 被申立人3社において勤務する者はすべて会社において雇用された者であり、必要に応じて会社より浜本化学、浜本貿易へ出向を命じられ、従業員の中には2社の業務を兼務する者もいる。しかしながら、浜本化学及び浜本貿易へ出向している従業員の賃金・一時金は、すべて会社を通じて決定され、かつ支給されている。

③ 被申立人3社間の業務関係についていえば、まず浜本貿易が韓国、台湾より輸入した染料等は、浜本化学を経て会社に納入され、会社はそれを必要に応じて加工し、最終消費者である染色工場に販売、もしくは同業者に転売していた。しかし、昭和53年10月以降、浜本貿易の輸入商品は、浜本化学を経ず、直接会社に売られるようになっていく。

また、浜本貿易の本社事務所及び浜本化学の事務所は、会社の本社事務所内にあり、3社の区別はない。

被申立人3社の役員や従業員らは、同3社を一括して「浜本グループ」、又は、単に「会社」と呼んでいる。

(3) 申立人

申立人総評全国一般大阪地連全浜本労働組合（以下「組合」という）は、被申立人3社の従業員で組織する労働組合であり、設立時は浜本合同労働組合と称し、その後浜本労働組合と改称し、本件申立後総評全国一般大阪地連に加盟したものであって、その組合員は、本件申立時18名であったが、審問終結時、執行委員長A1（以下「A1委員長」という）のみである。

本件申立時の組合員のうち、書記長A4（以下「A4書記長」という）は54年6月27日ごろ、A5及びA6は同年7月14日ごろ、それぞれ会社を退職し、同人らは規約に従って組合員資格を取り消された。

また、本件申立時の組合員のうち、A3は53年9月ごろ、A7は同年10月ごろ、A8は54年3月ごろ、A9及びA10は同年5月ごろ、A2、A11、A12、A13、A14及びA15は同年6月ごろ、A16は同年7月ごろ、A17及びA18は同年8月ごろ、それぞれ組合を脱退した。

ただし、本件審問終結時、上記脱退者のうち一部の者と組合との間ではなお組合復帰の話合いが進行中である。

2 判断

(1) 申立人適格について

被申立人3社は、本件審問終結時の組合構成員はA1委員長のみであり、労働組合とは認められないから、申立人適格を欠くと主張する。

しかしながら、①後に判断するとおり、組合員が1名にまで減少したのは主として会社の支配介入によること、②前記認定のとおり、組合脱退者の一部と組合との間ではなお組合復帰の話合いが行われていて、その可能性も存在することを勘案すると、現在組

合員が1名に過ぎないという単なる形式的事実のみで組合が申立人適格を欠くというのは適切ではない。よって被申立人3社の上記主張は採用できない。

(2) 浜本貿易及び浜本化学の被申立人適格について

被申立人3社の関係についてみると、役員、株式所有、取引関係、本社及び事務所の所在地、従業員の採用・異動、賃金・一時金の決定及び支払等に関する前記認定の諸事実よりみて、浜本化学及び浜本貿易はいずれも会社によって完全に支配されており、被申立人3社は事実上一体の企業であると考えられる。したがって、浜本化学及び浜本貿易は本件被申立人適格を有する。

第2 会社の役職者の言動について

1 認定した事実

(1) 昭和53年5月14日、会社の従業員ら27名は組合を結成し、翌15日、A1委員長は、結成通知書を社長に提出するとともに、年次有給休暇、賃金・一時金等の問題について団交を申し入れた。

これに対して社長は、同月21日午後1時より、組合員全員参加、時間厳守を条件として、組合と話し合う旨通告した。

(2) 5月16日、社長は、泉佐野市内に、取締役兼泉大津営業所長B2（以下「B2取締役」という）、取締役B3（以下「B3取締役」という）ら会社の役員4名を集めるとともに、泉佐野営業所次長で、かつ当時組合の副委員長であったC1（以下「C1次長」又は「C1副委員長」という）をも同所に呼び出し、同人を役員4名とともに取り囲むようにして、「目をかけてやったのに、なぜ、組合に入ったのか。わしはお前の結婚の際、親がわりまでしてやったではないか。不満があるのなら直接言え」などと発言した。

翌17日、組合の会議の席上、C1副委員長は、前日の社長発言について話し、「自分としてはたいへん困っている。組合として対処してほしい」と述べた。

(3) 5月16日午前、B2取締役は、浜本染料泉大津営業所次長で同営業所試験室勤務の組合員A2（以下「A2」という）に対し、「A1という人間が、どういう人間か知っているか」、「組合ができれば銀行融資も受けられなくなる。今の状態では、試験室を廃止し

て組合員は解雇ということになる」などと発言した。

- (4) 5月19日、社長は、組合が副委員長A16（以下「A16副委員長」という）の実父の葬儀に際し組合名で弔電を打ったことについて、葬儀に会社の得意先が参列していた関係上、A1委員長に「余計なことをするな」と発言した。
- (5) 5月20日、本社社長室でC1副委員長担当の得意先である泉州染晒に電話していた社長は、突然、相手に「この電話は盗聴されているかもしれないので席をかわります」と大声でいったのち、A4書記長ら組合員数名が執務していた別室に赴いて、そこから電話をかけ直し、周囲に聞えるような大声で、「5月21日の労使の話合いの結果によってはC1副委員長を首にするので、事前に了解してほしい」、「現在、組合員の首切りの順序のリストを作成している」と述べ、更に、会社の得意先である矢倉染工及び阪南染工にも同様の大声で電話し、「組合ができたので、他の得意先より営業員の出入り差止めを言われている」、「組合は伝染病みたいなもので、染まると困る。今後しばらくは注文は電話してほしい」、「組合ができて盗人と警察が同居しているようなもので、手洗いに行くにも部屋に鍵をかけなければならない」などと述べた。
- (6) 5月21日の日曜日午後1時ごろより、労使の話合いが本社内で行われ、会社側から社長、組合側から組合員ほぼ全員が出席した。

席上、社長は、組合要求事項である年次有給休暇、賃金・一時金、時間外勤務手当等の問題について、一応の回答とその説明を行った。

だが、社長はそれに続いて、「お前たちの言うことは全部聞いてやった。今度はわしの言うことを聞け」と前置きしたのち、①A1委員長は組織の廻し者である。A1委員長についていくとひどい目にあう。会社がつぶれてもA1委員長は全く困らない。組織に帰ったら偉くなっていく。②A1委員長のおやじが何をしているのか知っているのか、③組合は認めないから親睦会にせよ。④中小企業をやっている人間は、どんなことでもするんだ。組織も何も怖いものはない。どんな法律的対応をされようととことんやる、という趣旨の発言を行った。

更に、社長は、「これ程言っても組合を続けていくのなら、会社をつぶす。組合を解散

せよ。解散しなければ全員首だ。早く決めろ」とも述べた。これに対して、A 1 委員長は、「今すぐ決めろと言われても無理だ」と抗議したが、社長は、「15分だけ待ってやるから別室で決めてこい」と決断を迫った。

そこで、組合は別室で協議したが、その際、C 1 副委員長は、「社長の世話になっている。組合の役職をやっていることについてもいろいろ言われた。組合員としてやっけない」として協議に加わらずに脱退を表明し、他の3名もこれにならい、協議後、更に2名が組合脱退を表明した。

組合は、上記協議によって組合存続を確認し、A 1 委員長がその旨社長に伝えたところ、社長は、「全員解雇だ。解雇手当1カ月分払うので、明日からは赤の他人である」と述べた。

翌22日、組合員らは定刻どおり出勤した。しかし、社長は組合員の出勤を黙認し、前日の解雇発言についてなんら触れるところがなかった。

(7) 6月20日、B 2 取締役は、泉大津営業所勤務の組合員A 3に対して、「泉大津営業所の所員は9名であるが、将来7名にする。組合内部で分裂を起こしているようだが、そんな組合に入っていて何の得があるのか。泉佐野営業所のC 2、C 3両名もC 1の説得で組合を脱退したと知っている。高野口営業所の組合員も脱退するのは時間の問題だ」などと発言した。

(8) 6月23日、さきに組合を脱退したC 1 次長は、電話でA 2を呼び出し、「組合を続けていくと解雇されたり、不利益な取扱いを受ける。だから早くやめた方がいい。やめられないのだったら、組合の情報を流してくれ」などと述べた。

2 判断

(1) まず、5月16日の社長の言動についてみると、同日の社長の言動は、前記認定のとおり、組合副委員長のC 1を社長及び会社役員の面前に呼び出し、社長との個人的な関係を殊更持ち出して同人の組合加入を非難したものであるから、かかる言動は明らかに同人の組合脱退を求めたものと言わざるを得ない。

(2) 次に5月16日及び6月20日のB 2 取締役の発言についてみると、会社は、同取締役に

対してA 2及びA 3を説得せよと指示したことはなく、したがって同人の発言は関知しないと主張するが、一般に会社が取締役の職権にかかわる言動につき責任を負うのは当然であるから、会社の上記主張は、失当であり採用できない。

ところでB 2取締役の発言内容そのものは、組合員の解雇を示唆し、かつ組合員たることを非難した内容のものであることは前記認定により明らかである。

(3) また、5月19日の社長発言についてみると、会社は、同社の得意先である染色関係企業はいずれも零細であり、労働組合や労働運動に対する認識が不足している、したがって、そのような企業経営者の参列する葬儀に弔電を打ち、いたずらに不安をあおる組合の行為は一種の営業妨害であり、その行為に抗議することは、正当な企業防衛であると主張するが、労働組合が組合員の親族の葬儀に弔電を打つことは、組合活動以前の社会的慣習というべき行為であって、それを一種の営業妨害というのは会社の独断に過ぎない。

したがって、会社の主張は到底採用できないだけでなく、社長発言そのものも組合嫌悪に根ざしたものと判断せざるを得ない。

(4) 更に、5月20日の社長の通話内容についてみると、それは、直接組合員に向けてなされたものではないが、前記認定のとおり、組合員に聞えることを意識して得意先に対してなされたものであるから、得意先あての通話を利用して組合員を威圧し、動揺させようと意図したものと判断せざるを得ない。

(5) また、5月21日の話合の際の社長の言動についても、会社は、一部不穏当な部分があったかもしれないが、脅迫的言辞はなかったから不当労働行為には該当しないと主張する。

しかしながら、社長はA 1委員長を非難する趣旨の発言を行い、また、組合員には組合解散か、解雇かの選択を迫ったものであって、このことは現実に6名の組合員が組合脱退を表明した事実を徴しても明らかであって、会社の上記主張は、事実と反し採用できない。

(6) 最後に、6月23日のC 1次長の言動についてみると、会社は、①同人に対して、A 2

の組合脱退工作进行を指示していない、②A2自身も泉大津営業所の次長であって、C1次長は、同僚、同格者として個人的に忠告したに過ぎないと主張する。

しかしながら、C1次長は、前記認定よりして、社長と個人的な関係が深いが故に、社長からいわれるままに組合を脱退したと判断されるのであるから、C1次長の言動は、単なる個人としての忠告というよりは、社長の意を体してなされたものと考えざるを得ない。したがって、C1次長の言動に会社の責任がないとはいえず、会社の主張は採用できない。

(7) 結論

以上要するに、(1)～(6)の社長、B2取締役及びC1次長の言動は、いずれも上記判断よりして、会社が組合の自主的な運営に支配介入しようとしてなされたものと言わざるを得ず、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。

なお、組合は、社長が組合員A19に対して、また、高野口営業所次長B8が、組合員A15に対して、それぞれ組合脱退を求める発言をなしたとして、これが組合運営に介入するものであると主張する。しかしながら、その事実を認めるに足る疎明がないので、この申立ては棄却する。

また、組合は、会社の前記支配介入行為につき、将来にわたる禁止をも求めるが、主文により救済の実を果しうると考えるので、かかる救済を付加しない。

第3 組合名称問題について

1 認定した事実

(1) 前記労使話合いの翌日の昭和53年5月22日午前、B3取締役は、A1委員長に対して、「昨日はいろいろあったらしいが、もう一度同じテーブルについて話し合いたい。今日午後5時から団交を行うので出席してほしい。これは社長の意向である」と述べた。A1委員長は、これを了承した。

同日午後5時ごろから団交が行われた。この団交には、会社から社長、B3取締役、各営業所長、組合から、A1委員長、A4書記長、その他組合役員4名が、出席した。

団交は平穩裡に進行し、有給休暇、賃金、時間外手当等の組合の要求事項について、

労使がおおむね合意に達した。このため組合が、合意事項の協定書化を要求したところ、社長は、「協定書原案を作るために、再度団交を行うのは時間の無駄である。会社側からB3取締役、組合側からA4書記長及びA8書記次長を担当者とする事務レベルの会議を設け、協定書原案を作成してはどうか」と提案した。組合は、これに同意した。

しかし、団交が終わるところになって社長は、組合の名称について触れ、「会社の商品仕入れ先の一つに、大阪合同株式会社という企業があるが、組合名称に合同という言葉があると、他の仕入れ先の企業から会社が同社の系列に入ったと思われる恐れがあり営業上困るので、浜本合同労働組合という名称を他に変更してもらいたい」と述べた。続いて、営業所長数名が、個人的な意見だがと前置きして、「労働組合をやめて親睦会にしたらどうか」と発言した。

また、同日、「5月21日の話合いの骨子」と題する社長直筆のメモが組合に手交されたが、同メモの第5項には、『労組』とせず、一般的な『会』とせよとの記載があった。

(2) 5月25日、29日、31日の延べ3日間、協定書原案作成のための話合いが行われた。

しかし、席上B3取締役が、「浜本合同労働組合」の「合同」の2字を削除しないかぎり、協定書原案の作成には応じられないとの態度に終始したため、原案作成作業ははかどらなかつた。

(3) 6月1日、組合は、協定書原案作成作業が進まないため、組合独自で協定書原案を作成し、これを会社に提示して署名を求めたが、会社は、これに応じなかつた。

(4) このため組合は、6月6日、協定書の署名を議題とする団交を会社に申し入れた。同月9日、労使各側3名の出席のもとで団交が開かれたが、冒頭、社長は、「組合の名称に問題がある。変更してほしい。また、組合の協定書原案にも若干問題がある」と述べ、組合原案を修正、加筆した会社原案なるものを提示した。

その後、労使は、協定書の内容について再度協議を行った。その結果、組合は、会社原案を認めることを決定し、会社に協定書の署名押印を求めたが、会社は組合が名称を変更しないかぎり、協定書の署名には応じられないとの態度を固持したため、話合いは難航した。

このため、組合はやむをえず組合の名称についても、会社の意向に添う形で検討する旨回答し、その日の団交は終了した。

(5) 翌6月10日、組合は、臨時大会を開催し組合名称を全浜本労働組合と変更した。

(6) これにより組合は、協定書署名の障害はなくなったものと考え、6月13日ごろ、会社に協定書の署名を促した。しかし会社は、2、3日待つてほしいと文書回答したのみで、本件審問終結時に至るまで、協定書の署名に応じていない。

(7) なお、53年9月5日及び同月18日の団交の席上会社は、組合の会社に対する姿勢が好ましくないので、たとえ合意事項であっても協定書の署名は行わない旨言明している。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

① 組合は、会社が組合に名称変更を強要することは、組合運営に介入する不当労働行為であると主張する。

② これに対して会社は、組合の名称変更を強要した事実はなく、単に希望を述べたに過ぎないと主張する。

(2) 不当労働行為の成否

労働組合の名称や運動方針等は、本来、当該労働組合が自主的に決定すべき事柄であって、使用者が介入すべきことではない。

ところで、会社は、組合の名称変更を希望したに過ぎないといいながら、その希望の満たされないことを理由に協定書署名を拒否しているのであるから、かかる会社の態度は名称変更の強要以外のなにものでもない。

また、会社の署名拒否は、単に組合名称に不満があるためだけでなく、その背後に、組合そのものに対する会社の嫌悪感が存在するためのものであることは、前記認定事実により容易に判断されるところである。

したがって、かかる会社の態度は、組合を嫌悪するあまり、本来組合が自主的に決定すべき組合名称の変更を強要し、よって組合運営に支配介入しようとしたものと言わざるを得ず労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

なお、組合は、上記支配介入行為につき、将来にわたる禁止をも求めるが、主文により救済の実を果し得ると考えるので、かかる救済を付加しない。

第4 団体交渉について

1 認定した事実

(1) 昭和53年6月14日、組合は、会社に対し前記の協定書署名の件について、翌15日に団交を行うよう申し入れた。

これに対し、同日、B3取締役は、「6月14日付申入れのあった団交の件については、会社都合により、6月第4週（6月19日～24日）に変更して下さい。日時・場所等は後報します」と記載したメモを組合に手交した。

しかし、同月28日に至っても、会社から団交の日時・場所について、なんの連絡もなされなかった。

(2) 同月28日、組合は、文書で会社に夏期一時金問題等に関する団交を同月30日に開催するよう申し入れたが、会社は申入書を受けとったのみで、団交には応じなかった。

(3) 7月10日、組合は、文書で重ねて上記団交を申し入れたが、会社はB3取締役が、申入書の控えに「見ました」と書いて捺印しそれを組合に返却したのみで団交に応じなかった。

なお、社長は7月2日から同月4日まで及び同月8日から同月15日までの2回、海外へ出張した。

(4) 7月18日、組合は、これまでの会社の態度からみて、5月22日及び6月9日の団交における合意事項は、既に破棄されたものと考え改めて会社に対し、年休、時間外労働等について要求書を提出するとともに団交を申し入れた。これに対して会社は、7月19日に団交を開催する旨回答した。しかし、当日組合が組合側の団交参加者が5名である旨通告したところ、B3取締役は、前回（6月9日団交）どおりの3名でないと団交に応じられない旨述べ、結局、その日の団交は開催されなかった。

なお、団交の交渉人員を3名に制限する旨の合意が過去に労使間でなされた事実はない。

- (5) 7月20日、組合は、同月25日に同月18日申入れの団交を開催するよう重ねて会社に申し入れたが、会社は、組合が当委員会に7月4日付けで申し立てた本件不当労働行為事件の調査が同月26日に行われることを理由に延期してもらいたい旨回答した。
- (6) 7月25日、組合は、会社に上記団交を申し入れ、同月28日、約1カ月半ぶりに、団交が開催された。それ以降は本件審問終結時に至るまで、前記組合要求等について二十数回団交が行われている。

2 判断

- (1) 会社は、社長が海外出張中であつたり、また社長の時間の都合がつかなくなつたりしたため、たまたま組合の指定する日時の団交に応じられなかったのであるが、組合はそのことを取り上げて、団交拒否といているに過ぎないと主張する。
- (2) そこで会社の上記主張についてみると、6月14日、同月28日及び7月10日の組合の各団交申入れについて、会社が特に理由を示すことなく団交に応じなかったこと、また、社長が7月2日から同月4日まで及び同月8日から同月15日までの2回海外へ出張していたことは前記認定のとおりである。したがって、会社の団交拒否理由のひとつである社長の海外出張という事実の該当するのは、7月10日の団交申入れのみであるが、しかし、その際、会社が組合に対しその旨の説明をしていないことは前記認定のとおりであり、また、社長以外の役員では一切団交に応じられないとする事情について会社はなんら疎明していないのであって、結局、この点に関する会社の主張は、採用し難い。

また、いまひとつの会社の団交拒否理由である社長の多忙については、当時、会社が、組合を納得させるに足る具体的説明をした事実がないこと、及び審問の過程においてもその点についてなんら疎明がないことからみて、社長多忙という理由は口実に過ぎないと判断せざるを得ず、この点に関する会社の主張は採用できない。

なお、会社が7月19日予定の団交を拒否した理由（交渉人員の3名への制限）についてみると、組合の申し出た5名という交渉人員が常識的にみて決して多過ぎないこと、交渉人員に関する労使間の合意が存在しないこと、更に現実に5月22日の団交が、労使それぞれ5名以上の人員で行われていること等を勘案すれば、会社の交渉人員制限は明

らかに不当であると言わざるを得ない。

以上要するに、53年6月から7月に至る組合の団交申入れに対する会社の拒否は、いずれも、正当な理由に基づくものではなく、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ただし、前記認定のとおり、53年7月28日以降本件審問終結時に至るまで、二十数回団交が行われていることが認められるから、改めて団交開催を命じる必要を認めない。

第5 昭和53年夏期一時金について

1 認定した事実

(1) 昭和53年6月24日、会社は、従業員に夏期一時金を支給した。その支給内容、支給基準については、5月22日、6月9日の組合との団交の席上、社長が、「夏期一時金については、52年冬期一時金の90%～130%を目やすとして支給する」と表明した程度であって、その詳細は事前に明らかにされていなかった。

なお、会社にあっては従前より一時金支給の慣例はあったが、その支給内容等が事前に明示されたことはない。

(2) その後、本件審問の過程で、会社が明らかにした53年夏期一時金の支給基準は、おおむね以下のとおりである。

① 52年10月1日から、53年3月31日までを支給対象期間とする。

② 夏期一時金は、「賞与」、「勤続年数による付加金」及び「勤評等による付加金」の総和とする。

③ 53年3月31日現在勤続1年以上の者については、各人の52年冬期一時金支給額の90.7%相当額をもって「賞与」とする。

④ 53年3月31日現在勤続1年未満の者については、各人の基準内賃金1カ月分相当額をもって「賞与」とする。

⑤ 「勤続年数による付加金」については、次表のとおりとする。

| 勤続年数（53年3月31日現在） | 金額 |
|------------------|----|
|------------------|----|

| | |
|----------------|---------|
| 勤続10年以上 | 50,000円 |
| 勤続7年6カ月以上10年未満 | 40,000 |
| 勤続5年以上7年6カ月未満 | 30,000 |
| 勤続2年6カ月以上5年未満 | 20,000 |
| 勤続1年以上2年6カ月未満 | 5,000 |
| 勤続1年未満 | 0 |

(3) また、「勤評等による付加金」は、社長自身が、各従業員の服務成績、生活状況等を考慮し、その裁量により、金額を決定するというものであった。

(4) 53年3月31日現在勤続1年未満の者は、組合員にあっては、A1委員長、A18、A15、A6及びA12の5名、非組合員にあっては、C3及びC2の2名であり、同人らの53年夏期一時金の支給額等は、次表のとおりである。

| | 氏名 | 年齢 | 勤続 月数 | 賞与(A) | 勤評等による付加 金(B) | 支給額 (A+B) | 基準内賃 金 |
|-------------|-------|-------|----------|----------|------------------|--------------|-----------|
| 組 合 員 | A1委員長 | 28才 | 8カ月 | 137,000円 | 2,000円 | 139,000円 | 137,000円 |
| | A18 | 24才 | 5カ月 | 124,000 | 0 | 124,000 | 124,000 |
| | A15 | 22才 | 10カ月 | 85,000 | 2,000 | 87,000 | 85,000 |
| | A6 | 24才 | 6カ月 | 93,000 | 2,000 | 95,000 | 96,000 |
| | A12 | 35才 | 11カ月 | 148,000 | 20,000 | 168,000 | 133,000 |
| 平均 | | 26.6才 | 8カ月 | 117,400 | 5,200 | 122,600 | 115,000 |
| 非組 合員 | C2 | 21才 | 6カ月 | 123,000 | 58,000 | 181,000 | 123,000 |
| | C3 | 25才 | 10カ月 | 137,000 | 90,000 | 227,000 | 137,000 |
| 平均 | | 23才 | 8カ月 | 130,000 | 74,000 | 204,000 | 130,000 |

(注) 年齢、勤続はいずれも53年3月31日現在

なお、本件一時金支給対象期間中、A1委員長は、本社業務部勤務であり、経理、総務的な仕事に従事していた。また、非組合員C3及びC2は、いずれも泉佐野営業所勤務の営業員であった。

- (5) 53年3月31日現在勤続1年以上の者は、組合員13名（うち女子2名）、非組合員10名（うち女子2名）であり、53年夏期一時金の平均支給額等は、次表のとおりである。

| | 組合員13名 | 非組合員10名 |
|------------------|-------------|----------|
| 平均年齢 | 31才 | 37才 |
| 平均勤続年数 | 4年5カ月 | 6年4カ月 |
| 平均支給額 | 312,385円 | 382,200円 |
| 「勤続年数による付加金」の平均額 | 23,077円 | 29,000円 |
| 「勤評等による付加金」の平均額 | 4,167円(A) | 不明 |
| 「賞与」の平均額 | 280,250円(B) | 不明 |

(注) 平均年齢、平均勤続年数は、いずれも53年3月31日現在の数値であり、かつ概数である。また、(A)、(B)については、組合員中A7の数値が不明のため、残る組合員12名についての数値である。

なお、組合員13名のうち、11名については、「勤評等による付加金」が0であった。また、夏期一時金の最高額は490,000円であって、それを支給された者は非組合員であった。

2 判断

- (1) 勤続1年未満の者の53年夏期一時金について

- ① 53年3月31日現在勤続1年未満の者7名に関しては、前記認定により、㊦支給額は、組合員平均122,600円、非組合員平均204,000円であり、両者の間に約80,000円の格差があること、㊧「賞与」部分は、各人の基準内賃金1カ月分相当額という支給基準に

おおむね合致しており、組合員平均117,400円、非組合員平均130,000円で両者の間に大差はないこと、㊦「勤評等による付加金」は、組合員平均5,200円、非組合員平均74,000円で、両者の間に約69,000円の差があることが明らかであり、したがって、夏期一時金の組合員・非組合員間の格差は、主として「勤評等による付加金」の格差によって生じたものである。

- ② そこで、A1ら組合員5名の「勤評等による付加金」が、C3ら非組合員2名のそれに比較して、平均69,000円低額であった点について、合理的な理由が存在するか否かを、検討する。

まず、本件夏期一時金の支給対象期間中前記7名の職務内容についてみると、A1委員長が、経理、総務的業務に従事していたこと、非組合員のC3、C2が泉佐野営業所の営業員であったことは前記認定のとおりであり、また、組合員のA18、A15、A6及びA12については、同期間の職務内容が不明であるが、いずれにせよ職務内容の差異により、「勤評等による付加金」が異なるとの疎明はない。

次に服務成績についてみると、会社は、単にA1ら組合員5名の服務成績が、C3ら非組合員より劣っていたと主張するのみで、どのように劣っていたかについての疎明はなく、また、それ以外に組合員を低く査定すべき特段の事情があるとの疎明もない。

以上要するに、A1ら組合員5名の「勤評等による付加金」が、C3ら非組合員2名のそれよりも著しく低額であった点については、なんら合理的理由は認められない。

(2) 勤続1年以上の者の53年夏期一時金について

- ① 53年3月31日現在勤続1年以上の者に関しては、前記認定により、㊧支給額は、組合員平均312,385円、非組合員平均382,200円であり、両者の間に約7万円の格差があること、㊨「勤続年数による付加金」は、組合員平均23,077円、非組合員平均29,000円であって組合員と非組合員の平均勤続年数の差に対応しており、しかもその差は5,923円に過ぎないことが明らかであり、したがって、組合員・非組合員間の夏期一時金格差のほとんど（「勤続年数による付加金」格差を除いた約64,000円）は「賞与」及び「勤

評等による付加金」の格差によって生じたものである。

- ② ところで、会社は従業員各人の支給明細を明らかにしないため、非組合員10名の「賞与」の平均額及び「勤評等による付加金」の平均額は不明であり、したがって、果して「勤評等による付加金」に組合員・非組合員間格差があるのかどうか、またあるとすればどの程度かは金額的には明らかでない。

しかしながら、㊦前記認定のとおり、従業員各人の53年夏期一時金は52年冬期一時金の90%~130%であり、また、勤続1年以上の者の「賞与」はその90.7%であるが、非組合員中、最高支給額(490,000円)を受けた者は、冬期一時金の130%を支給され、かつ最高額の「勤続年数による付加金」を得たものと推定されるので、同人の「勤評等による付加金」は、

$$\begin{array}{l} \text{(支給額)} \quad \left[\begin{array}{l} \text{「勤続年数に} \\ \text{よる付加金} \end{array} \right] \\ 490,000 \times \frac{130\% - 90.7\%}{130\%} - 50,000\text{円} = \text{約}98,000\text{円} \end{array}$$

- になるものと推算されること、㊧組合員13名中11名は、「勤評等による付加金」についてゼロ査定を受けていること、㊨非組合員10名の勤評査定の内容は不明であるが、もし、組合員の場合と同率でゼロ査定を受けた者がいるとすれば、組合員・非組合員を合わせた23名中19名がゼロ査定を受けることになり、これは査定制度の趣旨から到底考えられず、むしろ、非組合員の場合は会社の組合に対する態度からみて、ゼロ査定者は皆無ないし僅少と考えられることなどから判断すれば、非組合員の「勤評等による付加金」の平均額と13名中11名がゼロ査定を受けた組合員の「勤評等による付加金」の平均額との間には無視し得ない格差があり、したがって、前記格差64,000円のかなりの部分は、組合員・非組合員間の「勤評等による付加金」の格差、すなわち、組合員が平均して非組合員より著しく低い勤評査定を受けたことによるものと思料される。
- ③ しかし、このように組合員が著しく低く査定されたことについて、会社は、組合

員の服務成績が非組合員より劣っていたと主張するのみで、どのように劣っていたかについての疎明はなく、また、それ以外に特段の事情が存したとの疎明も行っていないのであるから、勤続1年以上の者についても、組合員の夏期一時金の支給額が非組合員の支給額よりかなり低額であったことは、妥当性を欠き不合理なものと言わざるを得ない。

(3) 結論

以上要するに、53年夏期一時金についての会社の組合員に対する措置は、合理的理由を欠くと言わざるを得ず、しかも会社が組合を嫌悪していたことは既に判断したところであるから、結局会社の上記措置は、組合員であることを理由とする不利益な取扱いであり、かつ組合の弱体化を意図したものと解するほかはなく、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。

なお、A1委員長を除く全組合員17名については、本件審問最終時までには、会社を退職ないし組合を脱退し、たとえその一部に組合復帰の話し合い中の者があるとしても、組合員資格を喪失していることは前記認定のとおりであるから、同人らの本件夏期一時金に関する申立てのうち差額支払いの部分については、被救済利益を欠くものと言わざるを得ず、この部分についての申立ては棄却する。

また、A1委員長の夏期一時金差別の是正については、年齢、勤続等よりして、非組合員C3と同等の取扱いをすべきものと思料されるので、主文のとおり命じるものである。

第6 社員旅行について

1 認定した事実

(1) 昭和53年6月中旬、会社は、同年秋に予定していた社員旅行を中止する旨発表した。

これに対して、組合は、社員旅行の実施について団交で協議するよう再三にわたって求めたが、会社は、団交に応じず、この問題についての協議はなされなかった。

(2) その間6月25日、社長と役員及び従業員をもって構成する「はまゆう会」なる組織が結成されたが、結成時の加入の呼びかけは、従業員については非組合員に対してのみな

された。7月中旬、A1委員長及びA4書記長は、B3取締役は、「はまゆう会」に加入したい旨申し入れた。しかし、B3取締役は、「組合員では無理だ。入れない」旨返答した。

なお、「はまゆう会」の会費は一人月額500円であった。

- (3) 7月7日、「はまゆう会」の会報第3号が発行されたが、それには、「7月29日、30日の両日、1泊で会員相互の親睦を兼ねて、『社長と語ろう会』を開催する。その費用は一切『はまゆう会』が負担する」との記載があった。
- (4) 7月29日、社長を含む「はまゆう会」の会員は、和歌山県高野口町の紀の川荘に1泊し、翌日、高野山参詣等の行事を行った。
- (5) 8月23日、団交の席上、会社は、「今年は、会社としての社員旅行は中止する。そのかわり、従業員全員に、一律18,000円支給する」旨言明した。そして、10月7日ごろまでに、組合員を含む従業員全員に上記金員が支給された。

2 判断

組合は、組合員は社員旅行中止の代償として、非組合員同様一人当たり18,000円受け取ったが、53年7月の「はまゆう会」主催と称する非組合員の一泊旅行は、その全費用が事実上会社から支出されたことは明らかであるから、この点で組合員は非組合員と差別されていると主張する。

確かに、「はまゆう会」の会費の月額は僅少であり、結成後1カ月余の会費収入のみでは旅行費用をまかなえるはずがないから、もし「はまゆう会」が前記会報記事のごとく費用一切を負担したとするならば、その費用不足分の出所は明確でなく、この点で疑問は残る。

しかしながら、組合は、前記会報記事及び伝聞により費用の全額ないし不足分は会社が負担したはずだと主張するのみであって、現実に会社がそれを負担したとの疎明はない。

したがって、組合の上記主張は採用できず、本件申立ては棄却せざるを得ない。

第7 本件不当労働行為に対する浜本化学及び浜本貿易の責任について

被申立人3社が事実上一体の企業であることは既に判断したとおりであり、したがって、浜本化学及び浜本貿易は、会社と共同して本件不当労働行為の責任を負うべきものである。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和55年6月26日

大阪府地方労働委員会

会 長 後 岡 弘