

命 令 書

申立人 全学研労働組合

被申立人 株式会社学習研究社

主 文

被申立人株式会社学習研究社は、申立人全学研労働組合の組合員に対して、被申立人会社が定めた支給基準によって株式上場記念特別奨金を支給しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社学習研究社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、全国各地に50余の支社・営業所を有して、書籍、雑誌、教材、教育機器等の出版、制作、販売を業とする会社であり、その従業員数は約2,000名（本件申立て時）で、その業務部門は、編集制作、一般管理事務、営業促進、倉庫運搬の各部門に分かれている。

(2) 申立人全学研労働組合（以下「労組」という。）は、申立外全学研従業員組合（会社従業員が昭和33年頃結成、以下「従組」という。）の執行部に批判的であった者を中心に77名の従業員が、従組を脱退して、昭和48年9月30日に結成した労働組合であり、その組合員数は、49年末には210余名に増加をみたが、本件申立て時には約70名に減じ、そのほとんどが編集制作部門に集中している。なお、労組は、総評全国一般労働組合東京地方本部に加盟している。

(3) 従組は、管理職以外の全従業員のうち労組に所属しない者により組織されているが、営業促進部門に属する従組員らが中心となって、労組結成後の49年1月、「学研生活を守る会」を結成し、以後同会は、労組の活動を批判する言動をとり続けた。

2 会社における労使紛争

会社においては、労組結成後労使紛争が相つぎ、労組が賃金差別の是正、解雇等懲戒処分撤回、応援出向・配転の撤回等を求めて当委員会に申立てた不当労働行為事件は、本件申立てまでに本件を含めて34件に及んでいる。このうちの3件は和解等により解決したが、4件については、当委員会が救済命令を発し、中央労働委員会における再審査を経て、現在東京地方裁判所に行政訴訟として係属中であり、その余の事件はなお当委員会に係属中である。

3 会社の株式上場と労組の情宣活動

(1) 会社の株式を東京証券取引市場第二部に上場することについて、東京証券取引所は、57年7月2日、大蔵省に対しその承認方を申請した。

(2) これに関連して、同月12日以降、労組は上部団体らとともに、東京証券取引所、幹事証券会社である山一証券株式会社（以下「山一証券」という。）および大蔵省に対する申

し入れ、あるいはその周辺での情宣ビラ配布を行った。これら申し入れの趣旨は、労組結成以来、会社は、労組を敵視し不当労働行為を重ねているが、このことは、都労委・中労委の救済命令、東京地裁の緊急命令によっても明らかにされており、会社が違法な労務政策を改めない限り、今後労使紛争の激化などで、会社は上場企業としての社会的責任を果せないことになるから、争議の全面解決がはかられるまで、会社株式の上場を見合せてもらいたいというものであった。また、情宣ビラは、「大蔵省は争議中の学研の株式上場を認めるな!」、「争議を抱えた暴力出版社学研の株式上場申請は大きな問題ダ」等の見出しを付し、会社が数々の労組敵視行為をとっていることを記載のうえ、会社は争議を全面解決してこそはじめて上場の資格があるとの労組の見解を示したものであった。

さらに、労組は、8月13日、東京証券取引所記者クラブで「学研争議の現状と株式上場に関する組合の見解」と題する資料を配布のうえ記者会見を行った。この資料のなかで労組は、「会社が経営政策上、株を上場することについて、何ら異論はない。しかし、上場によって一般大衆から資金を集めようとする以上、その企業は、業績をはじめ、経営者の体質、企業運営、労使関係等、すべてにわたって健全かつ安定していなければならない。ところが、学研の現状をみると、……紛争は広範囲にわたっており解決の見通しはない。従って、上場後の紛争の継続・激化を見すえるならば、紛争の解決と労使正常化を確認したうえで認可することが大蔵省、東証の社会的責任であろうと考える」との見解を示している。

(3) これら労組の申し入れ行動、情宣ビラ配布活動に対して、会社は、事実を歪曲し、虚偽を盛り込んで会社の信用を失墜させる業務妨害であり、正当な組合活動の範囲を逸脱しているとして、責任追及の権利を留保しつつ、度々労組に警告を発してきた。

(4) 8月16日、会社株式の東京証券取引市場第二部への上場が決定された。

しかし、その後も労組らは、会社株式の第一部上場への指定替えを想定して、山一証券周辺で情宣ビラを配布する等第二部上場のときと同様の情宣活動を継続した。

4 株式上場記念特別奨金の支給（本件請求の内容）

(1) 従組は、57年10月5日、会社に対して株式上場を記念した祝金の支給を検討願いたいとの要望書を提出し、さらに58年春闘交渉でも、重ねてその支給を要求した。このような経過があって、会社は、58年5月16日付「回答並びに申入書」をもって、従組に対し、「従組の従来からの会社の諸施策および会社株式の上場への協力に感謝し、従前からの労使関係を維持したい。」との趣旨説明をしたうえ、株式上場記念特別奨金（以下「特別奨金」という。）を支給することにしたので、同意する旨を同月23日までに文書をもって回答するよう申し入れた。従組は、同月19日、これに同意する旨回答した。

(2) 他方、労組に対しても会社は、同じく5月16日付「申入書」をもって特別奨金の支給方を申し入れた。ただし、この申入書の内容は、「貴組合並びに組合員たる社員は、この度の会社の株式上場にあたって、これを妨害されてきたことは甚だ遺憾であります。今後、貴組合並びに組合員たる社員が、会社の株式上場に関連し、ビラ配布や各種抗議行動等をもって会社及び社員を誹謗、中傷し、またこれに類する妨害行為など一切行わないこと及び会社事業拡大発展に協力されることを前提に特別奨金を支給するので、本申し入れに同意される場合は、その旨文書で5月23日までに回答されたい。なお同意され

ない場合は、支給されません。」というものであった。

- (3) 会社が労組および従組に提示した特別奨金の支給対象者は、「昭和57年8月31日までに入社し、支給日現在勤務する社員」であり、その支給額については、つぎに掲げる会社が定める支給基準によることになっている。

1. 職級別支給額

| | | | |
|---|------|-------|----------|
| A | 一般職 | 6級～9級 | 30,000円 |
| B | 一般職 | 3級～5級 | 50,000円 |
| C | 一般職 | 1級～2級 | 75,000円 |
| D | 監督職補 | | 100,000円 |
| E | 監督職 | | 150,000円 |

2. 就労率及び業績貢献等により、総合評価の上、職級別支給額に加算して支給することがある。なお、懲戒処分を受け始末書の提出のない者及び文書による注意、警告を受けても反省のない者については、加算支給はしない。

- (4) 会社の特別奨金支給の申し入れについて労組は、5月23日付文書をもって、「貴経営より『株式上場に関連しビラ配布や各種抗議行動等をもって会社および社員を誹謗・中傷し、またこれに類する妨害行為を一切行わないこと』および『会社の事業拡大に協力すること』を条件に、当組合の組合員に該金員を支払う用意がある旨表明されました。しかしながら、従来においても ①株式上場に関連して、当組合は誹謗・中傷を行った事実は存しない、②関連方面に対して、学研の争議解決への協力を訴えることは、労働組合として当然の行為であり、上場阻止を目的としたものではない。従って組合としては、今後の組合の行動について特段の意思表示を加える必要は全く無いと考えます。また、会社の事業拡大に協力するのは、社員一人一人の立場ですることであって、(旧従組規約の如き規定は存しない) 労組(当組合)の規約目的になじまず、筋違いの要求であると思われまます。以上の理由によって、会社が労組員に対して、該奨金の支給を実施しないとすれば全くいわれのない組合差別といわねばならないことは明らかであります。また、世間常識からいっても、祝金の性格を持つ同奨金は、全社員に差別・査定なく配られるべきものと考えます。」と述べ、特別奨金を労組員にも支給するよう要求した。
- (5) 同日、会社は、労組に対し、同日付労組の文書は、会社の5月16日付申し入れに同意するとの意思表示がないので会社の求める同意書ではないと文書回答したうえ、「①労組が「条件」といっているのは、条件ではなく「前提」である、②労組らが株式上場に関し妨害行為を行ったことはまぎれのない事実である、③会社は、労組員であることを理由に差別した事実もなければその意思もない。」と付記した。
- (6) その後、労組からは、特別奨金を労組員にも支給せよ、支給しないことは差別取扱いであるとの申し入れが、会社からは、労組は5月16日付会社の申し入れに同意していない旨の回答が繰り返されたまま、支給予定日であった6月3日に、労組員を除く全従業員に特別奨金が支給されたが、会社は、この支出(約3億円)を勘定科目の福利厚生費として処理しており、また、特別奨金について所得税が源泉徴収されている。
- (7) 労組は、6月8日付「上場記念特別奨金についての重ねての申し入れ」という書面をもって、労組は特別奨金の支給に同意しており、また、株式上場に関して正当でない組合活動を行ったと考えていない旨を述べたうえ、「特別奨金は、『支給基準』第2項で明白

などおり、原則としてすべての社員に支給され、労働の実態の評価に応じて考課査定されるのであることからしても、労基法上の賃金以外の何ものでもありません。賃金の支払いの協定について、ひとつの組合を他の組合との組合活動の態様の違いのゆえに、排除・除外し、その組合員全員の受給を拒む理由がないことは、言うまでもありません。5月16日付貴文書の真意が、上記のごとき筋違いの条件のおしつけではなく、会社として、当組合に正当な組合活動を期待し、当組合の組合員たる社員に労働契約の本旨にもとづく勤勉を期待し、これを前提に該奨金を支給するということにあるとすれば、この点についても、当組合として異をとらえるものでないことも、念のため申しそえます」として、特別奨金の支給を重ねて要求した。

これに対し会社は、同月13日、会社は特別奨金の支給につき同意を求めているのではなく、5月16日付申し入れに対する同意を求めているものであると回答した。

(8) 6月17日本件が申立てられ、7月28日と8月19日の2回労使の折衝が行われたが、事態は進展しなかった。

なお、会社の株式は、59年2月1日から東京証券取引市場第一部への指定替えが実施された。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

本件特別奨金は賃金もしくはそれに準ずるものであって、会社はその支給に条件をつけ、労組がこの条件に同意しないことをもって支給を拒否していることは、いわゆる差し違え条件の強要であり、それによって労組の運営に支配介入し、もしくは労組員に経済的打撃を与えようとした不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

本件特別奨金は、会社株式の上場を祝って、これをともに喜びあわせて会社の発展に協力することに賛同する者に支給されるべき御祝儀であって、賃金もしくはそれに準ずるものではない。すなわち、任意かつ恩恵的なもので、支給者の意思を別にして受給者に請求権の発生するものでないから、性質上不当労働行為を云々する余地はない。なお、このような特別奨金の趣旨から、その支給にあたって、株式上場に関する妨害行為等を行わないことおよび会社事業の拡大発展に協力することという前提をつけたとしても、非難されるべき筋合いはないのであって、労組はこの前提に同意していないのであるから、支給を受けえないのは当然である。したがって、本件申立ては失当である。

2 当委員会の判断

(1) 本件特別奨金は、従組が57年10月会社に対し、二部上場の記念として祝金の支給方を要望したことに端を発したものではあるが、①58年春闘交渉の中で従組から重ねてその支給について要求があり、当時の賃金情勢を背景として会社としても遂にその支給に踏みきったというそれまでの経緯、②支給時期が二部上場の一周年記念日である58年8月16日ではなく、むしろ夏期一時金の支給時期に接着した同年6月3日であったこと、③57年8月31日までに入社し、支給日現在勤務するすべての従業員が支給対象者として予定されていたこと、④また、会社の定めた支給基準によれば、支給額は、職級別に決められるが、就業率および業績貢献等により総合評価が行われ加算支給があり、この加算支

給は、懲戒処分を受けて始末書の提出のない者および文書による注意、警告を受けても反省のない者に対しては行われなかったことになっていて、査定により支給額に差異が生ずること、⑤この支給原資は約3億円にも及び、個別支給額も御祝儀というにはかなりの高額になることなどを考え合せると、特別奨金が賃金的側面を帯有することを軽々に否定しえない。

しかし、本件特別奨金は、会社から株式二部上場記念の祝金として支給されたもので、その祝金的性格を全面的に否定し去るに足る疎明はない。

とすれば、本件特別奨金は、祝金とはいうものの賃金的性質をも帯有するものと認めるのが相当である。

ところで、いずれにせよ、本件特別奨金が仮に賃金であればもちろん、祝金であるとしても、会社はその支給の申し入れで全従業員を支給対象者とする旨表明しているのであるから、その支給について、労組および労組員が、従組および従組員と不当に差別されているのであれば、不当労働行為といわざるをえない。よって、以下この点について判断を進めることとする。

- (2) 会社は、58年5月16日従組と労組の双方に対し、本件特別奨金の申し入れを行ったのであるが、その支給のための前提については、前記第1、4(1)および(2)認定のように両組合の間に差異がみられる。すなわち、従組に対する申し入れにおいては、ほとんど前提はないに等しいのに、労組に対する申し入れにおいては、将来株式の一部上場への指定替えに向けて労組に協力を求める趣旨が前面に出ており、その意味するところは、従組に対する場合とはかなり異なるものとみられる。会社は、労組に対する申し入れにおいて、二部上場への「妨害行為」を全体として遺憾と表明し、かつ、一部上場を想定してこれに向けて同様な「妨害行為」をしないように求めているが、具体的にどのような行為が含まれているかについて明確な基準がないのみならず、さらに会社は、一般的・抽象的に「事業の拡大発展に協力すること」をも求めており、これは見方によっては、将来にわたって正当な組合活動を大幅に抑制されるような結果を招来することも懸念される場所であるから、漫然とこのような前提を付すこと自体、組合活動に対する不当な介入とみられるばかりでなく、労組がたやすく同意し難いものであることを会社としても十分に予知しながら、このような申し入れをし、これに固執し特別奨金の支給を拒否することは、労組の運営に介入するものであり、労組と従組を不当に差別し、労組員に対し、労組の方針に従って活動することに対し不利益を課そうとするものであって、不当労働行為たるを免れない。

なお、前記認定の事実を照らし、本件特別奨金が会社の主張するような全く任意的、恩恵的な祝儀金であるとは到底認められない。

- (3) 本件の救済としては、会社に、労組員に対する特別奨金の支給を命ずることが原状回復になるものと考えられる。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、本件特別奨金に漫然と労組の納得し難い前提を付し、労組がこれに同意しないことを理由に、労組員に対し特別奨金を支給しないことは、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。なお、申立人は誓約書の手交および掲示をも求めているが、本件救済としては主文をもって足りると思料する。

よって、労働組合法第27条およ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61年6月17日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏