

東京、昭62不14、昭63.3.1

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合東京地方本部
申立人 総評全国一般日本ケミファ労働組合
被申立人 日本ケミファ株式会社

主 文

- 1 被申立人日本ケミファ株式会社は、別表のとおり、同表記載の申立人総評全国一般日本ケミファ労働組合所属の各組合員に対して、それぞれの「特別協力金」を速やかに支給しなければならない。
- 2 被申立人日本ケミファ株式会社は、本命令書受領後1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社本社、草加事業部および研究所の各入口の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評・全国一般労働組合東京地方本部
中央執行委員長 A1 殿
総評全国一般日本ケミファ労働組合
中央執行委員長 A2 殿

日本ケミファ株式会社
代表取締役 B1

当社が、貴組合所属のA2氏ら36名に対して、「就業規則並びに諸規程の遵守」という条件に同意しなかったことを理由に「特別協力金」を支払わなかったことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注、年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人日本ケミファ株式会社は、前記各項を履行したときは、速やかに当委員会に、文書で報告しなければならない。

別 表

組 合 員 氏 名	「特別協力金」の 金額（1人当たり）
A3、A4、A5	46,000円
A2、A6、A7、A8、A9	39,000円
A10、A11、A12、A13、A14、A15、A16、A17、A18、 A19	34,000円

A 20、A 21、A 22、A 23、A 24、A 25、A 26、A 27、A 28、 A 29、A 30、A 31、A 32	28, 000円
A 33、A 34	25, 000円
A 35、A 36、A 37	22, 000円

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本ケミファ株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、全国に8支店と28の営業所を、茨城県関城町に茨城工場、埼玉県三郷市に草加事業部および研究所を有し、医家向け医薬品・臨床検査薬の製造・販売を主たる業とする会社で、従業員数は約850名である。
- (2) 申立人総評・全国一般労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、東京地方における一般産業、中小企業に働く労働者で組織する労働組合で、組合員数は約12,000名である。
- (3) 申立人総評全国一般日本ケミファ労働組合（以下「組合」という。）は、昭和56年5月5日、会社従業員をもって結成した労働組合であって、東京地本に加盟している。結成当初の組合員数は、約700名であったが、本件結審時には36名（本社支部13名、草加支部21名、他2名）となった。
- (4) なお、会社には会社従業員によって58年2月以降、日本ケミファ茨城工場労働組合、日本ケミファ本社労働組合および日本ケミファ福岡支店労働組合が結成され、これら3組合は、同年12月日本ケミファ労働組合連合会（組合員数約280名、以下「労連」という。）を組織し、さらにその後結成された日本ケミファ草加労働組合もこれに加入して現在に至っている。

2 本件の背景（ビラ配布活動と戒告処分。都労委昭和60年不第110号事件）

- (1) 組合は、昭和56年5月会社に組合結成を通告して以来、組合機関紙を含むビラ配布活動については、本社では就業前または昼休み時間中に週2ないし3回の割合で、従業員各自の机右隅または空きスペースに情宣ビラを置くという方法でこれを行ってきた。これに対し会社は、就業時間外といえども就業規則（第33条「従業員は社内で集会、放送、掲示、印刷物の配布等を行わないこと。但し、予め会社の許可を受けた場合はこの限りでない。」）に基づく許可をうけるべきであると主張し、両者の見解は対立していた。
- (2) しかし58年7月1日、当時当委員会に係属中の別件の不当労働行為事件を中心に和解が成立し、これを契機に、組合の上記ビラ配布活動についても労使関係正常化のための懸案事項の一つとして、協議されることとなり、その後曲折はあったものの、59年3月末までに、「組合は、就業時間外に、役員室を除き会社施設内で組合ビラを配布することができる。ただし、組合はビラ配布にあたって職場の秩序に留意し、業務に支障をきたさないよう配慮するものとする。」旨の合意（以下便宜上「59年合意」という。）が形成され、その後約1年間、この合意に沿ってさしたるトラブルもなくビラ配布活動が続けられた。したがって、この合意は当時、ビラ配布に関する労使間のルールとして機能し

ていたものと認められる。

- (3) ところが会社は、60年1月労連との間で、「組合が就業時間外に会合その他のために会社の施設又はその構内を使用する場合には、事前に日時、場所、使用目的、責任者及び参加者を会社に届け出て許可を得なければならない。」などと定める協定を締結した。ちなみに労連は、従前からビラ配布は会社構外で就業時間前に行っていた。会社は、同年4月組合に対し、上記労連と協定したのと同文の協定書案を提示し、なおこれをビラ配布について具体化したかたちで「休憩時間内におけるビラ配布の現状については施設管理上問題があるので、就業時間外といえども会社施設内で組合活動を行うときは、その都度、職場の責任者（課長以上）の許可を得て行うべく、ビラ等は在室者本人へ直接手渡し、秩序ある組合活動を行われたい。」との申入れ（上記協定書案と合わせ、以下便宜上「60年会社案」という。）を行ったが、組合は承服しなかった。
- (4) その後も会社は、組合に対し、「60年会社案」に沿ったビラ配布活動を行うよう再三警告したが、組合はこれに従わず、引き続き「59年合意」に沿ってビラ配布を行ったところ、会社は組合員14名（本社支部13名、他1名）に対し、就業規則に違反したとして60年11月13日から翌61年7月8日までの間、計269回の戒告処分を行った。
- (5) 昭和60年不第110号事件の事実関係は以上のとおりであるが、当委員会は、会社が「60年会社案」提案の意図を実現するために上記戒告処分を繰り返したものと判断し、同戒告処分は、組合のビラ配布活動を制約して組合組織を弱体化するためになした支配介入行為であるとして、戒告処分の撤回を命じた。（62年3月3日決定、同年4月8日命令書交付）

なお会社は、これを不服として再審査を申立てたため現在中央労働委員会に係属中である。また組合は、61年7月9日以降のビラ配布をめぐる戒告処分については、62年3月11日、当委員会に不当労働行為の救済を申立て現在係属中である。（都労委昭和62年不第11号）

3 61年冬季一時金および「特別協力金」をめぐる会社と労連との交渉経緯

- (1) 61年10月27日、労連が会社に対し61年冬季一時金を要求し団体交渉が続けられたが、会社は、11月26日の第5回団体交渉で基本給等×平均2.844か月分を回答した。しかし、労連がこれを不満としてさらに「上積み回答」を求めた結果、会社は12月3日、労連に対し「最終回答書」なる文書をもって上記回答に加え「特別協力金」（各従業員の資格別に配分され平均3万円。同文書の内容は、後記4(1)②のとおり）の支給を回答した。（会社は、「特別協力金」は一時金回答とは別に独自の判断からする「提案」であるというが、後記第2、2(1)のとおり、回答とみるべきであるから、以下「回答」という。）

そして、同月6日労連は、これを受諾した。そこで会社は、同月11日労連組合員および非組合員に対し、上記冬季一時金と「特別協力金」を支給した。

- (2) 上記「特別協力金」について、労連は、ケミファ労連ニュースで「12月3日上積み回答、平均30,000円（特別協力金）、3.0か月を引き出す!!」（12月4日付）、「12月6日、一時金妥結、2.844か月+30,000円=3か月を評価」（12月8日付）などと報じた。

ところで会社は、上記労連ニュースで「特別協力金」を冬季一時金の内容に含めて表現していることについて、労連に対しその訂正を求める申入れなどはしていない。

4 61年冬季一時金および「特別協力金」をめぐる会社と組合との交渉経緯

- (1)① 61年夏季一時金が支給された後の61年9月2日、組合がビラ配布に対する戒告処分等を理由に低く査定されていると主張して会社に再査定を要求したところ、会社は、この要求を撤回しない限りその後の「経済的要求」には応じられないとの強硬な態度をとり、61年冬季一時金交渉の進展がなかった。

このため組合は、11月29日、当委員会に対し61年冬季一時金に関する団体交渉促進のあっせんを申請し（都労委昭和61年争第84号）、さらに12月1日、上記会社の態度は団体交渉拒否であるとして不当労働行為の救済申立て（都労委昭和61年不第98号、現在係属中）を行う一方、12月23日、東京地方裁判所に対し、同一一時金支給についての仮処分を申請した。（昭和61年（ヨ）第2400号）

- ② 12月25日、当委員会において、前記あっせん事件は不調に終わったが、引き続き同日行われた前記不当労働行為事件の調査のなかで、会社は、翌26日に61年冬季一時金の回答を行う旨約束した。26日会社は、労連と同内容の基本給等×平均2.844か月分の同一一時金支給および同じく労連との間で協定した「特別協力金」の支給を回答した。そして同日、一時金については協定が成立し、翌27日組合員に支給された。しかし、「特別協力金」については、会社が回答してきた「特別協力金の支給について」と題する文書の中で、以下のように「就業規則並びに諸規程を遵守（すること）」（以下「就業規則等の遵守」という。）が条件とされていたことから、組合は妥結を留保した。すなわちその内容は、「（医療費抑制策など）この困難な状況を乗り切り、長期ビジョンの実現を図るには、まず目前の昭和61年度下期目標を充実した内容をもって達成することが必要である。よって、会社は、貴組合が、所属組合員に対し、就業規則並びに諸規程を遵守し、所期の目標達成に努めるよう指導するとともに、紛争を慎み、健全な労使関係を確立することを条件に、『特別協力金』を支給する」というものであった。
- (2)① 62年1月12日、組合は、「特別協力金」支給に上記のような条件が付加されていることに疑義があるとして会社に団体交渉を申入れた。これに対し会社は、1月19日の団体交渉で「組合がビラ配布を止めなければ（特別協力金を）支給できない」といい、さらに2月3日の団体交渉では、上記文書の内容を会社協定書案として提示し、この文言を一切変更できないとの態度を示した。

そこで組合は、2月25日、会社協定書案中の「就業規則並びに諸規程を遵守し」という文言の後に「但し、現在組合が行っている昼休みの組合ビラ配布は、正当な組合活動であって、就業規則の遵守事項違反には該当しない」との文言を括弧書きで付加する対案を会社に示した。しかし会社は、3月5日の団体交渉において、すでに労連と協定していることを理由に文言の修正には応じられない、「要するに（同協定書案に）組合が判こを押すか押さないかである」との態度を示し、結局「特別協力金」の支給について合意に至らなかった。

- ② そこで3月25日組合は、当委員会に対し、ア．組合員36名について、下表のとおり「特別協力金」の支払いと、イ．ポスト・ノーティスを求める本件救済申立てを行った。ちなみに、下表の組合員の「特別協力金」の各金額は、会社における各人の従業員資格に対応して自動的に定まるようになっている。

組 合 員 氏 名	「特別協力金」の 金額（1人当たり）
A 3、A 4、A 5	46,000円
A 2、A 6、A 7、A 8、A 9	39,000円
A10、A11、A12、A13、A14、A15、A16、A17、A18、 A19	34,000円
A20、A21、A22、A23、A24、A25、A26、A27、A28、 A29、A30、A31、A32	28,000円
A33、A34	25,000円
A35、A36、A37	22,000円

(3)① 以上のような経緯で、会社が61年度下期目標の達成を目的に支給することとした「特別協力金」は、62年3月末日が経過したことによって、支給の目的が消滅するに至ったと会社はいう。

しかし会社は、「特別協力金」相当の平均3万円を、労連の了解をえたうえで、組合にも支給するとして、4月8日労連に対し次のような申入れをした。すなわち、「昭和61年度下期の利益については）当初の計画をほぼ達成することができたと判断している。このことは、一部非協力的な従業員は別として、大多数の従業員が一丸となって努力した成果である。……たとえ、大勢に逆らって会社の業績向上の足を引っ張る不心得者であっても、従業員であることには変わりがないので、善良な従業員の理解と恩情にすぎり、協定期間中に就業規則に違反し、処分された者は別として、他の者に対しては、今回に限り、大多数の協力者にあやかっ、『3万円』（資格別に配分）を支払いたい。また、就業規則に違反し、処分を受けた従業員に対しては、今後、就業規則を遵守することの約束を条件に、減額して支払うこととしたい。」というものであり、この「足を引っ張る不心得者」とは申立人組合員を指していた。

② 労連が上記申入れを了解したので、会社は4月10日、組合に対し「就業規則に違反し、処分された組合員を除く、他の組合員に対しては、今回に限り、3万円（資格別に配分）を支払う。また、就業規則に違反し、処分を受けた組合員に対しては、今後、就業規則を厳守することの約束を条件に、減額して支払う」旨文書をもって通知した。（なおこの文書には、前記4月8日付労連への申入れ書が添付してあった。）

4月14日組合は、上記労連への申入れ書中にいう「一部非協力的な従業員」とか「会社の業績向上の足を引っ張る不心得者」が組合員を指しているとすれば、そのこと自体不当労働行為の意思の表明であり、会社は直ちにこれを撤回し謝罪すべきであると抗議し、また上記4月10日付会社文書に対しては、ビラ配布について戒告処分を行ったことは当委員会から不当労働行為であるとの命令が出されており、「特別協力金」は無条件で支払うべきであると申し入れたが、今日に至るまで支払われていない。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

会社は、本件61年冬季一時金の上積み回答である「特別協力金」の支給にあたり、名は「就業規則等の遵守」というも、組合として到底従いえない不当な条件を付してきた。この条件は、結局申立人組合のピラ配布活動を止めさせることを狙ったもので、組合としては到底同意できないものである。しかも会社は、「就業規則等の遵守」をうたった会社の協定書案の文言を一言一句も変えられないとの強硬姿勢を貫き、申立人組合の組合員らに対し「特別協力金」の支給を拒否し続けている。このように会社が、「特別協力金」支給にあたり、組合の到底同意できない不当な条件を付し、組合がこれに同意しないことを口実に「特別協力金」の支給を拒否し続けていることは、申立人組合の組合員らに対する差別的不利益取扱いであるとともに、申立人組合の弱体化を狙った支配介入である。よって、無条件で「特別協力金」を支給することを求める。

(2) 被申立人の主張

61年10月の会社実績が経営目標を大きく下回ったため、職場内に見られるトラブルを一掃し、業務命令の徹底、職場秩序の維持について従業員に再認識させる必要があったので、会社は、前年の同期に「経費節減運動協力金」を支給して成果をあげた例にならぬ、61年冬季一時金とは別に、従業員の今後における奮起・協力を促す意味の奨励金として、「就業規則等の遵守」を条件に、最も効果的な12月の時期に、「特別協力金」を支給することとしたものである。そして、労連は上記条件に同意してその支給を受けたのに対し、申立人組合は、このような趣旨の「特別協力金」の支給にあたっては当然と思われる条件に同意しようとせず、妥結に至らなかったため、申立人組合の組合員らに「特別協力金」が支給されていないまでのことにすぎない。しかも、62年3月末日も過ぎ「特別協力金」支給の目的が消滅した後もなお、これに代わる一人平均3万円を支給しようとしたにもかかわらず、同組合員らはこの受領も拒んでいる。さような次第で、申立人組合の組合員らに対し「特別協力金」を支給しないことは何ら不当労働行為には該らない。

2 当委員会の判断

(1) 本件「特別協力金」について、会社は、会社の業績向上への協力を奨励するために61年冬季一時金（賞与）とは別に扱った奨励金であると主張する。

しかし、「特別協力金」が回答された経緯や、これに対する労連の評価等(第1、3(1)(2))からすると、むしろそれは組合主張のとおり「一時金の上積み」とみるべきであると思料される。だが、いずれにせよ本件「特別協力金」の支給について組合および組合員らに対し不当な差別があれば、不当労働行為といわざるをえないから、以下この点について判断をする。

(2)① 本件「特別協力金」が、労連組合員らに対しては支給され、申立人組合員らに対しては支給されなかったことについて、会社は、従業員の協力を促すために「就業規則等の遵守」を条件に「特別協力金」を支給する旨両組合に提案したところ、労連とは妥結し、申立人組合とは妥結しなかったのであるから、そのことの当然の帰結である旨主張する。

しかしながら、本件の背景となる事実等前段に認定した事実を照らしてみると、両組合にとって、そのピラ配布をめぐり「就業規則等の遵守」という条件のもつ意味あるいは全く異ったものがあるといえる。

すなわち、会社における多数組合である労連は、従前より会社構外で就業時間前にビラ配布を行っているため、この点に関し就業規則にふれるなどの問題が生じたことはなく、したがって労連が「就業規則等の遵守」という条件について、格別の問題もなくこれに同意したことは、いわば当然のことといえる。

これに対して、少数組合である申立人組合は、ビラ配布運動の実効を期するため会社構内での配布を行ってきたのであるが、この組合のビラ配布活動に関し、それが就業規則違反に該るか否かについて、本件労使間には組合結成以来永年にわたって厳しく対立してきたという事情が存在している。すなわち、組合は、当委員会が前記別件の命令で認定、判断したように、ビラ配布活動に関するルールとして機能していたと認められる「59年合意」に沿ってビラ配布活動を行ってきたのに対し、会社はさしたる合理的理由もなくこれを事実上封ずる意図のもとに突如として「60年会社案」を提案し、その意図を実現するために就業規則違反に藉口して多数の組合員に対し執拗に戒告処分を繰り返してきたのである。そこで当委員会がこの戒告処分を不当労働行為に該ると判断し、その撤回を命じたことは前段認定のとおりである（第1、2）。したがって、上記の事実や「特別協力金」をめぐる団体交渉における会社の発言（第1、4(2)①）等からすれば、申立人組合が、この「就業規則等の遵守」という条件に対して、これを会社のいう従業員の協力を促すためのものとしてではなく、むしろ「60年会社案」と同様組合のビラ配布活動を事実上封ずる内容のものと解し、これに同意しなかったとしても、あながち無理からぬものがあつたといわざるをえない。

- ② また、このことを会社についてみるに、ビラ配布に対する就業規則適用の適否についての永年の対立の経緯からして、会社は、組合が「就業規則等の遵守」という条件には容易に同意しないであろうことを十分予測しながら提案したものと推認される。そして、会社は、61年冬季一時金について、申立人組合とはなんらの交渉をもたないうちに労連とはいち早く「特別協力金」の支給も含めて妥結し、その上で申立人組合とは労連とすでに調印したことを唯一の理由にして、申立人組合による修正提案などにも一切応ぜず「(会社の協定書案に) 組合が判こを押すか押さないかである」(第1、4(2)①) との頑な態度でこの条件についての実質的な交渉を避け、会社の協定書案に固執したものと推認される。
 - ③ 以上を勘案すれば、「特別協力金」の支給に付加された「就業規則等の遵守」という条件に対する両組合の認識の相違から、会社としては、「特別協力金」について労連との間では妥結し、申立人組合との間では妥結しないことになるであろうことの結果を当初から予測し、そのような結果に至るよう、両組合との交渉を進めたものと推断せざるをえない。
- (3) そうとすれば、本件は、労使間の自由な交渉の当然の帰結とみるべきではなく、会社が「特別協力金」の支給にあたり、前記「60年会社案」と同様組合のビラ配布活動を封ずる意図のもとに、「就業規則等の遵守」という条件を提示したうえ、労連との間では妥結し、他方申立人組合との間では妥結しない状況を作り出し、このことを口実に「特別協力金」を支給しなかったものとみるべきである。このようにして、申立人組合の組合員らが「特別協力金」の支給を受けられないことになれば、組合員らの間に動揺を来し、そのことが組合組織の弱体化につながることは容易に予測されるところであつて、本件

会社の行為は、申立人組合の組合員らを不利益に取り扱ったものであると同時に申立人組合の組織の弱体化を意図したものとして、不当労働行為に該当する。

なお会社は、62年4月10日に申立人組合に対し、同組合の組合員らに「特別協力金」に相当する1人平均3万円を支払うと通知しているが、ビラ配布を理由に戒告処分を受けた多数の組合員に対しては、就業規則の厳守を条件にしかも減額して支払う（第1、4(3)②）というのであるから、これまた組合として同意できなかったことには無理からぬものがあり、以上の結論を左右するものではない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が「就業規則等の遵守」という条件を付加し、組合が同意しないことを理由に、組合員らに対し「特別協力金」を支給しなかったことは、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

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63年3月1日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏