

# 命 令 書

申 立 人 ネッスル日本労働組合

被申立人 ネッスル株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、別表 1 ないし別表 3 記載の申立人組合の各組合員に対して、それぞれ別表 1 ないし別表 3 の「差額」欄記載の金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書写し受領後、1 週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

## 記

当社が、昭和 62 年夏季賞与、同年冬季賞与及び昭和 63 年夏季賞与において、貴組合の組合員に対して行った減額控除は、いずれも兵庫県地方労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に定める不当労働行為に該当すると認定されました。今後、このような行為をしないよう誓約します。

平成 年 月 日

ネッスル日本労働組合

本部執行委員長 X1 殿

ネッスル株式会社

代表取締役社長 Y1

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人ネッスル株式会社(以下「会社」という。)は、インスタント・コーヒー等の製造・販売を主たる目的とする資本金 350 億円の株式会社であり、本件申立て時の従業員数は約 2,300 名である。
- (2) 申立人ネッスル日本労働組合は、会社の従業員で組織する労働組合で、本件申立て時の組合員数は約 80 名である。

#### 2 本件申立てに至る背景事情

- (1) 会社には、昭和 40 年 11 月に会社従業員らにより結成されたネッスル日本労

働組合があったが、昭和 57 年 7 月ごろから次期本部執行委員長のポストをめぐって、現職の本部執行委員長 X2 を推す組合員らと当時姫路支部執行委員長であった X3 を推す組合員らとの間に、激しい対立抗争が始まった。

- (2) 昭和 57 年 10 月 18 日に行われた代議員選挙では、X2 を支持する代議員が当選者 77 名中 42 名となって多数派を占めたのに対し、同月 30 日に行われた本部役員選挙では、X3 を支持する組合員らが本部執行委員長その他本部役員の要職を占めるに至った(以下 X3 を支持するグループを「X3 派」という)。
- (3) 昭和 57 年 11 月 6 日、7 日の両日にわたって開催された第 17 回定期全国大会では、X3 派の代議員 35 名が同大会をボイコットして欠席したため、定足数を欠き流会となるべきところ、当時本部副執行委員長であった X1 は、X2 を支持する代議員のみで第 17 回定期全国大会を開催し、同月 13 日の続開大会では、改めて X1 を本部執行委員長に選出し、自派の組合員のみで役員を選出した(以下 X1 を支持するグループを「X1 派」という)。
- (4) その後 X1 派は、X1 委員長の方針に同調する組合員から、X3 派による支部大会や選挙に参加しない者の確認書を提出させ自派の構成員を確定し、次いで昭和 58 年 3 月 20 日に開催した第 19 回臨時全国大会において、ネスル日本労働組合が既に分裂状態にあることを確認したうえ、本部執行委員長に X1 などの本部役員を改めて選出するとともに、自らを「ネスル第 1 組合」と略称し、支部に独自の団体交渉権を認めるなどの規約改正を行った。
- (5) X3 派は、前記本部役員選挙の結果により、X3 が本部執行委員長に当選したとして、自派の組合員のみで役員を選出し、昭和 58 年 6 月 4 日、5 日に第 1 回臨時全国大会を開催して、X3 派役員がネスル日本労働組合の正統な本部役員である旨の大会宣言を採択した。
- (6) かくして、昭和 58 年前半までには、X1 を本部執行委員長とする本件申立人ネスル日本労働組合と、X3 を本部執行委員長とするネスル日本労働組合との、名称を同じくする二つの労働組合が存在するに至った(以下 X1 派の組合を「甲組合」と、X3 派の組合を「乙組合」と呼び、甲組合と乙組合とが併存するまで会社に存在していた労働組合を「ネスル労組」という)。

なお、甲組合は、以下のとおり、各地方労働委員会及び中央労働委員会において、労働組合法第 2 条及び第 5 条第 2 項に適合する労働組合である旨の認定を受けている。

ア 昭和 59 年 7 月 3 日 東京都地方労働委員会

イ 同年 9 月 13 日 茨城県地方労働委員会

ウ 昭和 60 年 3 月 22 日 静岡県地方労働委員会

- エ 同年 11 月 27 日 中央労働委員会
- オ 昭和 61 年 3 月 19 日 中央労働委員会
- カ 同年 6 月 18 日 中央労働委員会
- キ 同年 8 月 26 日 東京都地方労働委員会
- ク 昭和 62 年 2 月 13 日 北海道地方労働委員会

(7) 会社は、当初から甲組合の存在を否認し、会社にはネスル労組が存在するだけであり、乙組合とネスル労組とは同一組織であって、甲組合と称するグループは乙組合内部の一分派にすぎないとの見解の下に、組合併存後も、甲組合からの団体交渉の申入れを拒否したり、甲組合の組合員の給与からチェックオフをした組合費を乙組合に渡すなどの行為を繰り返した。

そこで甲組合が、会社の上記各行為について、昭和 58 年 6 月 1 日の東京都地方労働委員会をはじめとしてその後いくつかの地方労働委員会に不当労働行為救済申立てを行ったところ、各地方労働委員会及び中央労働委員会は、甲組合の労働組合としての存在を認め、会社に対し団体交渉応諾、チェックオフ禁止等の救済命令を発した。

### 3 本件紛争の実状

#### (1) 賞与の取扱い

ア 会社は組合が併存する状態になった後に、乙組合と賞与に関する協定を締結し、甲組合の組合員も乙組合の組合員であるとの見解に基づき、乙組合との間の協定を甲組合の組合員にも適用して、賞与を支給していた。

甲組合は、会社が甲組合との団体交渉を拒否するため、賞与に関する協定を締結できないので、会社に対し、賞与は仮受金である旨を通知し、甲組合の組合員らは会社の支給する賞与を受領していた。

イ 会社は、甲組合の組合員が組合活動のために職場を離れた場合、次の基準に基づいて、賞与から減額していた(以下「旧控除基準」という)。

(ア) 欠勤は 1 日当たり年間賞与の 260 分の 1 を控除する。

(イ) 職場離脱は、その時間数を累計し 8 時間を 1 日の欠勤に換算して控除する。

ウ 旧控除基準は、会社とネスル労組との間で昭和 57 年に締結された労働協約に準拠するものであるが、会社と甲組合との間のこの控除基準による取扱いは、昭和 58 年冬季賞与から昭和 61 年冬季賞与までの間、合計 7 回実施された。また、旧控除基準の適用については、甲組合に特に異存がなかった。

#### (2) 控除基準の変更

ア 会社は、昭和 62 年 4 月 27 日、乙組合との間で、賞与の支給基準に関する

「昭和 62 年度春季交渉に関する協定書」（以下「昭和 62 年協定」という。）を締結した。同協定では、年間賞与支給額を従前の 6 か月分から 6.2 か月分に増額するとともに、控除基準に関して下記のとおり定めた（以下「新控除基準」という）。

（ア） 欠勤は 1 日につき半期分の賞与額の 123 分の 1 を減額する。但し、無断欠勤は 1 日につき 3 日分の欠勤とみなす。

（イ） 正当でない遅刻・早退・外出は 3 回で 1 日の欠勤とみなす。

但し、無断職場離脱は 1 回につき 1 日の欠勤とみなす。

なお、乙組合の本部及び各支部の執行委員については、無給の組合休暇が認められ、上記協定では、組合休暇につき半期毎に 6 日間は賞与の減額対象とせず、7 日以上の場合は 1 日につき各季の賞与の 123 分の 1 を減らす旨定めるとともに、時間単位の組合休暇はその時間数を累計し、8 時間を 1 日の組合休暇に換算する取扱いがなされている。

イ 会社は、甲組合の組合員にも乙組合との間の昭和 62 年協定を適用し、昭和 62 年夏季賞与以降の賞与支給額を算定して支給した。

会社は、その支給額算定に当たり、甲組合の組合員が組合休暇届出をして欠勤や離席し、あるいは、組合活動のために有給休暇の申出をした場合でも、これを無断欠勤・無断職場離脱と評価して、昭和 62 年協定に定められた新控除基準を適用し、旧控除基準に比較して約 3 倍に相当する割合による金額を賞与から減額し、また、欠勤日数が 85 日以上と算定される場合には、会社は賞与にかえて金一封を支給した。

ウ その結果、甲組合の組合員のうち、昭和 62 年夏季賞与について別表 1 記載の各組合員が、同年冬季賞与については別表 2 記載の各組合員が、また、昭和 63 年夏季賞与については別表 3 記載の各組合員が、それぞれ旧控除基準を適用した場合と比較して大幅に減額され、別表 1 ないし別表 3 の各支給額欄記載の賞与の支給を受けるにとどまった。

なお、各組合員の欠勤日数、職場離脱回数、その累計時間は別表 1 ないし別表 3 の各該当欄記載のとおりであった。

## 第 2 判 断

### 1 却下について

#### (1) 被申立人会社の主張

会社には従前からネスル労組があつて、ネスル労組と会社との間にユニオン・ショップ協定が締結されており、X3 からもまた X1 からも、いずれもネスル労組の組合員である旨主張し続け、いずれの方からも組合規約に定める脱

退・除名などの手続きが取られた事実はなく、また、ネスル労組が分裂したこともないのであるから、会社の従業員で組織する労働組合はネスル労組以外に存在せず、本件申立て当時、同組合の本部執行委員長は X4 であって、X1 ではない。したがって、本件申立ては、申立人の代表者でない者によってなされた不適法な申立てであり、却下されるべきである。

## (2) 当委員会の判断

ネスル労組内において、X1 派と X3 派との内部対立があり、その間の抗争が激化した結果、各派が独自に執行部役員を選出し、X1 派は昭和 58 年 3 月の臨時全国大会において組合規約を改正し、X3 派も同年 6 月に臨時全国大会を開催する等、両派がそれぞれ労働者の団結体としての実態を有するに至り、会社内で、甲組合と乙組合との二つの労働組合が併存するに至ったことは、前記第 1、2 で認定したとおりである。2 組合併存という事態を、いわゆる組合の分裂とみるかどうかはともかくとして、客観的にみて、会社内には昭和 58 年前半以降、会社の従業員で組織する甲組合と乙組合という二つの労働組合が併存するに至った事実は動かし難く、甲組合の代表者が X1 であることは記録上明らかであるから、本件申立ては適法であり、甲組合が存在しないことを前提とする会社の上記主張は採用できない。

## 2 当事者の主張

### (1) 申立人甲組合の主張

ア 会社内には、昭和 40 年に結成されたネスル労組があったが、昭和 55 年ごろから会社の意をうけたインフォーマル組織がネスル労組内に作られ、これらが中心となり、昭和 57 年末から翌年にかけて、ネスル労組を甲組合とインフォーマル組織で構成された乙組合とに分裂させた。それ以降、会社は甲組合の組織自体を一貫して否認し続けている。

イ 従前は、甲組合の組合員が組合活動のために欠勤した場合、夏季及び冬季の各賞与から 1 日につき 123 分の 1 の割合で減額し、組合活動のために一時離席した場合には、その時間を累積して 8 時間に達したときに 1 日の欠勤とみなして減額する労使慣行があった。

ウ ところが会社は、乙組合との間で昭和 62 年協定を締結するに際し、甲組合の組合員の組合活動を妨害し、甲組合を壊滅させる目的の欠勤条項(新控除基準)を挿入したうえ、昭和 62 年 6 月、同年 12 月、昭和 63 年 6 月に支給された各賞与につき、甲組合の組合員を敢えて乙組合の組合員とみなして(換言すれば甲組合の存在を否定して)同欠勤条項を適用し、旧控除基準の約 3 倍もの減額控除を行った。これは、会社が甲組合を嫌悪してその存在を無視し、組

合活動に干渉して組合員に不利益な取扱いをするものであって、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から、新控除基準に基づき算定された賞与の減額分と旧控除基準に基づき算定された賞与の減額分との差額の支払いを求める。

(2) 被申立人会社の主張

ア 会社内には、ネスル労組と同一組織である乙組合が唯一の労働組合として存在し、別表1ないし別表3記載の者も乙組合の組合員であるから、会社は昭和62年及び昭和63年に乙組合と締結した賞与に関する協定を、これら組合員に対しても適用したものであって何ら問題視されるいわれはない。また、乙組合から上記の者が組合役員である旨の届出はなく、したがって、これらの者は組合休暇の適用を受ける立場にないから、会社がこれらの者につき、上記各協定に基づいて無断欠勤等の取扱いをしたのは当然である。

イ 甲組合は、ネスル労組が既に分裂しており、乙組合が会社と締結した協定の適用を受けるいわれはないと主張するが、そうだとすれば、会社と甲組合との間には、昭和62年度及び昭和63年度の賞与につき何らの協定も存在しないこととなり、甲組合は、上記各年度の賞与を会社に請求する法的根拠を欠くことになるので、本件申立ては理由がない。

ウ 賞与は、その性格上支給内容や支給基準が予め確立しておらず、各年度に労使間で合意が成立してはじめてその支給内容・支給基準が定まるものであるから、「反復、継続」という慣行成立の要件を欠く。

エ 乙組合の組合役員比率は、全組合員数の6~7%程度にすぎないのに、甲組合は、全組合員数の6割にも及ぶ者を組合役員として届出たうえ、これらの者全てが組合休暇の恩典に浴する権利があり、賞与の支給に当たってもこれを認めよと主張するが、両組合間で極めて均衡を失した結果を招来するので、かかる主張が認められる余地はない。

オ 昭和62年協定は、賞与の支給月数を6か月分から6.2か月分に増額したために控除基準を厳しくしたものであって、両条件は一体となって合意されたものである。したがって、支給月数については引き上げられた6.2か月分を求め、控除基準については、従前の方式を要求する甲組合の主張は、いわばいいところ取りをしようとするものに外ならず、かかる申立てが認められれば、甲組合の組合員が乙組合に所属する者よりも有利な取扱いを受けることになるから、甲組合の主張は失当である。

カ 甲組合は、会社と甲組合の間には賞与に関する合意が成立していないので、会社が支給した金額を取りあえず仮に受領した旨主張するが、そうする

と、本件申立ては当事者間に何らの合意も成立していないにもかかわらず、会社と乙組合とが協定した内容を上回る支給基準で賞与の仮払いを求めることになるので、原状回復として認められる余地はない。

### 3 当委員会の判断

#### (1) 不当労働行為の成否

昭和 58 年前半ごろから、会社内には甲組合と乙組合とが併存するに至り、甲組合も独立した適法な労働組合であることについては、既に、前記第 1、2 で認定したとおりであり、甲組合の存在を認めた各地方労働委員会及び中央労働委員会の命令が多数あることも前述したとおりである。しかしながら、会社は甲組合の存在を否定して一切の団体交渉を拒否し続けるとともに、乙組合(会社の主張ではネスル労組をいう。)を会社内の唯一の労働組合と認め、乙組合との間にユニオン・ショップ協定があることを理由に、甲組合に属する組合員も乙組合の組合員であるとみなし、乙組合との間の労使間協定を甲組合の組合員にも一方的に適用している。会社のかかる行為は、甲組合の団結権を侵害するものであるから、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するものと言ふべきである。

さらに、会社は、前記第 1、3(2)アで認定したとおり、賞与支給額を決定するに当たり、乙組合の組合休暇には 6 日間の非控除期間を認めるなど、旧控除基準よりも有利な取扱いをしながら、甲組合の組合員の組合活動に対しては、前記第 1、3(2)イで認定したとおり、旧控除基準の約 3 倍に相当する減額率を定めた新控除基準を適用し、賞与から大幅な減額控除を行っている。会社のかかる行為は、甲組合の組合員の組合活動に対する不利益な取扱いであるから、同法第 7 条第 1 号の不当労働行為にも該当するものと言わざるを得ない。

#### (2) 救済の方法

ア 会社の前記不利益取扱いを是正するためには、まず、会社が昭和 62 年夏季賞与の時から採用した新控除基準の適用を排除し、前記不利益取扱いを解消しなければならないが、当委員会は、控除基準としては、前記第 1、3(1)ウに認定した 7 回の賞与支給の際に適用された旧控除基準に基づいて取り扱うのが適切であると判断する。但し、控除率に関しては、新控除基準に定める半期 123 分の 1 の割合によることを甲組合が自認しているので、その控除率を採用する。

また、旧控除基準適用時の賞与額は年間 6 か月分であったところ、新控除基準設定時に賞与額が年間 6.2 か月分に増額されたものであることは前記第 1、3(2)アで認定したとおりであるが、旧控除基準に基づいて取り扱う場合で

も、組合間格差を生じさせないため、現に会社が甲・乙両組合の組合員に支給している年間6.2か月分の賞与額を維持するのが相当である。

イ 会社は、仮に、乙組合の外に会社内に甲組合が存在するとしても、甲組合との間には賞与に関する協定がなく、また、賞与に関する労使間慣行もないから、賞与の差額支給を求める甲組合の申立ては法的根拠を欠き失当である旨主張する。しかし、不当労働行為救済制度は、私法上の権利義務関係の存否の認定を目的とする手続ではなく、不当労働行為の結果を事実上除去することを目的とするものであるから、労働委員会は、私法上の権利や労使慣行の有無にかかわらず、事実上組合の団結権に対する侵害がある場合に、その侵害を除去するために必要かつ適切な救済命令を発することができるのであって、不当労働行為の救済にも私法上の請求権や労使慣行の存在を要する旨の会社の主張は採用できない。

ウ また、会社は、甲組合には役員が多く、多数の役員が組合休暇の恩典を要求するのは不当である旨主張するが、甲組合は、昭和62年協定により、乙組合に付与された半期6日間の賞与からの減額対象としない組合休暇の付与を求めているものではなく、かつ、組合活動のための欠勤・離席については、旧控除基準に基づいて賞与から控除することを承認しているのであって、特段の恩典を要求しているものではなく、さらに、組合役員割合等の組合組織の問題は、原則として組合が自主的に決定すべき内部問題であるから、この点に関する会社の主張も採用し難い。

エ さらに、会社は、昭和62年協定で、賞与の支給月数を従前の6か月分から6.2か月分に増額したことに伴い控除基準を厳しくしたのであるから、支給月数を6.2か月分としながら、控除につき旧控除基準を採用するのは、乙組合に所属する組合員よりも甲組合の組合員を優遇する結果となり、原状回復として認められる余地はないと主張する。しかし、6.2か月分の賞与支給額を維持しながら、旧控除基準を適用しても、組合活動に関しては、旧控除基準による甲組合の組合員が、新控除基準の適用を受ける乙組合の組合員より有利であるとはいえず、かつ、その場合に甲組合の組合員が、乙組合の組合員より有利となるのは、甲組合の組合員が組合活動以外の事由で無断欠勤や無断職場離脱をした場合であり、そのような事例はごく限られているものと推測されるから、新控除基準を排除し旧控除基準に準じて取り扱う場合に、甲・乙両組合間の格差を生じさせないため、昭和62年夏季賞与時から両組合の組合員に支給されている6.2か月分の賞与額をそのまま維持しても妨げないものと判断する。

(3) 救済の内容

昭和 62 年夏季賞与、同年冬季賞与及び昭和 63 年夏季賞与において、賞与額を減額された甲組合の組合員は、別表 1 ないし別表 3 に記載された者であり、各組合員の控除前の計算上の支給予定額は別表 1 ないし別表 3 の「控除のない場合の支給額」欄記載のとおりで(なお、私傷病欠勤、私用欠勤がある場合には、会社が当該事由で控除した後の金額を記載する。)、欠勤日数及び職場離脱回数とその時間の合計は各欄記載のとおりであるところ、旧控除基準に基づいて控除すべき額はそれぞれ別表 1 ないし別表 3 の「控除すべき額」欄記載のとおりであり、旧控除基準に基づいて控除した場合の各組合員の支給すべき賞与額は、それぞれ別表 1 ないし別表 3 の「支給すべき額」欄記載のとおりである。また、前記各季において現実に支給された賞与額は、別表 1 ないし別表 3 の「支給額」欄に記載したとおりであり、「支給すべき額」と現実の「支給額」との差額は別表 1 ないし別表 3 の「差額」欄記載のとおりである。したがって、本件不利益取扱いの救済としては、会社に対し、別表 1 ないし別表 3 記載の各組合員に、別表 1 ないし別表 3 の「差額」欄記載の金額の支払いを命ずるのが相当である。

なお、申立人甲組合は、謝罪文の交付を求めているが、本件の救済としては、主文第 2 項に記載した内容の文書の交付をもって足りると考える。

**第 3 法律上の根拠**

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

平成 3 年 3 月 8 日

兵庫県地方労働委員会

会長 元 原 利 文 ㊞

「別表 略」