

命 令 書

再 審 査 申 立 人 ネスレ日本株式会社

再審査被申立人 ネッスル日本労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、ネスレ日本株式会社(以下「会社」という。)が、昭和62年夏季賞与、同年冬季賞与及び同63年夏季賞与(以下「本件各賞与」という。)の支給に当たって、再審査被申立人ネッスル日本労働組合(以下「組合」という。)と同一名称をもつ他の労働組合(以下「申立外組合」という。)と新たに締結した賞与協定(以下「本件各賞与協定」という。)において、新たな控除基準(以下「新控除基準」という。)を設け、同組合員は申立外組合の組合員であるとしてこれを適用することにより、同組合員らの本件各賞与を大幅に減額して支給したことが不当労働行為であるとして、同63年6月9日、同年12月6日及び平成元年6月9日に、それぞれ申立てがあった事件である。
- 2 初審兵庫県地方労働委員会は、平成3年3月14日に、会社が組合の存在を否定し、本件各賞与について、申立外組合と合意した新控除基準を組合の組合員に適用し支給したことは、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に当たるとして、会社に対し、①本件各賞与の年間支給月数を6.2か月とし、これに本件各賞与協定前の控除基準(以下「旧控除基準」という。)に準じて控除した場合の額と既支給額との差額を支給すること、及び②誓約書の交付を命じた。
- 3 会社は、これを不服として、平成3年3月27日、初審命令の取消しと本件救済申立ての却下もしくは棄却を求めて再審査を申し立てた。

第2 争 点

- 1 再審査被申立人による本件救済申立ては適法か。
- 2 本件各賞与について、新控除基準を組合の組合員に適用したことが労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

3 上記第1の2の①の初審命令の救済方法は相当であるか。

第3 再審査申立人の不服の要点及び主張要旨

1 本件救済申立ての却下について

会社には、昭和40年に結成されたネスル日本労働組合(以下「ネスル労組」という。)があり、同組合が分裂したということもないのであるから、会社の従業員が組織する労働組合はネスル労組以外には存在せず、同組合の本部執行委員長は、本件救済申立て当時、X1であり、本件救済申立てにおいて代表者であるとされたX2ではない。

したがって、本件救済申立ては、申立人の代表者でない者によって行われたものであり、労働委員会規則第32条に定める要件を欠く不適法な申立てである。しかも、X2の代表権限については補正の余地がないことは明らかであり、同規則第34条第1項第1号により、却下を免れない。

2 不当労働行為の成否について

(1) 昭和62年ないし同63年当時、会社には、ネスル労組のみが存在しており、会社は同組合と締結した本件各賞与協定を組合が本件で救済申立ての対象としている者(初審命令別表1から3記載の者をいい、以下これらの者を「本件組合員」という。)にも適用したにすぎない。また、同組合から、本件組合員は、組合役員として届けられたことはなかったのであるから、組合休暇の適用を受けるべき立場にはなく、本件各賞与協定に従った取扱いをしたのは当然のことであって、何ら問題とされる余地はない。

(2) 本件各賞与において減額方法が厳しくなったのは、年間賞与の支給月数の引上げに伴うもので、条件面を引き上げる代わりに欠勤した場合の取扱い等を厳格にすることには十分な合理性がある。新控除基準は、ネスル労組の組合員に等しく適用され、再審査被申立人が第二組合の組合員と称している他の者も、従前に比較すれば減額金額はより大きくなっているのであって、同基準による減額方式は、再審査被申立人の弱体化を企図するような不当な意図はない。

よって、本件救済申立ては棄却を免れない。

3 救済方法について

(1) 初審命令は、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、必要かつ適切な命令を発することができるとするが、その内容は原状回復を限度とするものでなければならないのに、同命令は旧控除基準に準じて支給せよと命じており、その限度を超えるものであって、取消しを免れない。

(2) 本件各賞与の支給月数が引き上げられたことと支給基準がより厳格になったこととは不即不離の関係にあるのに、初審命令は、支給月数は引き上げられた

6.2 か月を、支給基準については旧控除基準に準じるよう命じている。かかる救済が認められるならば、本件組合員だけが有利な取扱いを受けることになり、この点からも初審命令は失当である。

- (3) 正当化する余地のない欠勤を当該行為者の賞与算定において、控除基準に従って減額扱いをすることは当然であるのに、初審命令は、本件組合員各自の無断欠勤あるいは無断職場離脱が組合活動に関連するものであるか否かを全く顧慮することなく救済を命じており、誤っている。

第4 事実関係

1 当事者

- (1) 会社は、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、本件初審申立て時の従業員は約2,300名である。
- (2) 組合は、会社の従業員で組織する労働組合で、本件初審申立て時の組合員は約80名である。

なお、組合の執行委員長は、本件初審申立て時はX2であったが、現在はX3である。

2 組合併存に至る事情

- (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スル労組があったが、同57年7月頃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X4(以下「X4」という。)を推す組合員らと当時姫路支部執行委員長であったX5(以下「X5」という。)を推す組合員らとの間に、激しい対立抗争が始まった。
- (2) 同年10月18日に行われた代議員選挙では、X4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、X5が本部執行委員長に選出されるとともに、同人を支持する組合員らが本部役員の要職を占めるに至った(X5を支持するグループを以下「X5派」という。)
- (3) 同年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、X5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X2(以下「X2」又は本部執行委員長就任後は「X2委員長」という。)は、X4を支持する代議員のみで第17回定期全国大会を開催した。さらに同人らは、同月13日に開かれた続開大会で、X2を本部執行委員長に選出したほか、自派組合員のみで役員を選出した(X2を支持するグループを以下「X2派」という。)
- (4) その後X2派は、X2委員長の方針に同調する組合員から、X5派による支部大

会や選挙に加わらない旨の確認書を提出させ、自派の構成員を確定し、次いで同 58 年 3 月 20 日に開催した第 19 回臨時全国大会において、ネッスル労組が既に分裂状態にあることを確認した上、改めて本部執行委員長に X2 など本部役員を選出するとともに、自らを「ネッスル第 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。

なお、組合は、同大会終了後、選出された役員名を会社に通知したため、会社は遅くともこのころには、組合の存在を認識し、組合の役員名を把握していた。また、組合は、その後も役員に変更が生じたときは、その都度会社に通知していた。

- (5) 一方、X5 派は、上記(2)の本部役員選挙の結果により、X5 が本部執行委員長に当選したとするとともに、自派の組合員のみで役員を選出し、同年 6 月 4 日、5 日に第 1 回臨時全国大会を開催して、X5 派役員がネッスル労組の正統な本部役員である旨の大会宣言を採択した。

かくして、会社には、同年前半までには、ネッスル日本労働組合という名称を同じくする、X2 を本部執行委員長とする組合と、X5 を本部執行委員長とする申立外組合の二つの労働組合が存在するに至った。

- (6) 会社は、当初から組合の存在を否認し、会社にはネッスル労組が存在するだけであり、申立外組合とネッスル労組とは同一組織であって、組合は申立外組合内部の一分派にすぎないとの見解の下に、上記(4)のとおり組合の存在が明らかとなった後も、組合からの団体交渉の申入れを拒否したり、ネッスル労組との協定に基づき、組合の組合員の給与からチェックオフした組合費相当額を申立外組合に渡すなどの行為を繰り返した。そこで組合並びに組合の東京支部、島田支部及び霞ヶ浦支部(以下「組合ら」という。)が、会社の上記各行為について、同 58 年 6 月から 9 月にかけて、東京都地方労働委員会、静岡県地方労働委員会及び茨城県地方労働委員会に救済申立てを行ったところ、これら地方労働委員会及び当委員会は、組合の労働組合としての存在を認めた上で、会社に対し団体交渉応諾、チェックオフの禁止を命じる旨の救済命令を発した(これら救済申立て事件を以下「団交拒否・チェックオフ事件」という。)。そして、会社の上記各行為は、平成 7 年 2 月 23 日の最高裁判所の判決においても、不当労働行為に当たるとされた。

なお、会社と組合ないし組合の組合員との間には、上記のチェックオフの中止をめぐる争いや同組合員の配置転換や降格をめぐる争い等、多くの係争事件が生じた。

3 賞与の従前の取扱いと本件各賞与協定の締結等

(1) 賞与の取扱い

イ 会社は、賞与の支給にあっても、上記2の(6)の見解の下、組合の組合員も申立外組合の組合員であるとして、申立外組合と締結した賞与に関する協定を組合の組合員にも適用し支給していた。

組合は、会社が組合及び組合の各支部との団体交渉を拒否し、賞与に関しても交渉を行うことができないため、組合の組合員は、会社の支給する賞与は仮受金である旨会社に通知し受領していた。

ロ 本件各賞与前の賞与算定の基礎となる勤怠状況の対象期間及び賞与からの控除基準(以下「旧控除基準」という。)は、概略次のとおりであった。

① 勤怠状況の対象期間

夏季賞与 1月～6月

冬季賞与 7月～12月

② 旧控除基準

(イ) 私傷病欠勤

年間22日以上欠勤した場合は、欠勤日数に応じ、年間賞与の0.5/12から6/12の範囲で控除。

(ロ) 無断欠勤

1日につき年間賞与の260分の1を控除。

(ハ) 会社が承認した無給休暇

年間13日以上の日数に対し、1日につき年間賞与の260分の1を控除。

この中には、組合休暇が含まれる。

組合休暇は、昭和57年に締結された会社とネスル労組との労働協約(以下「昭和57年協約」という。)により、同組合の本部、各支部の執行委員について認められ、同休暇が時間単位で取得されたときは、その時間を累計し、8時間につき1日の割合で換算された。

(ニ) ストライキ

年間総労働時間(1,940時間)を分母とし、ストライキの累計時間を分子として、これを年間賞与額に乗じて得た額を控除。

(ホ) 無断職場離脱

その時間を累計し、8時間につき1日の割合で換算し、1日につき年間賞与の260分の1を控除。

ハ 旧控除基準は、昭和57年協約の定めに準拠し、各賞与協定締結毎にこれによることを確認する形をとって適用されたものであった。そして、この控除

基準は、同 58 年冬季賞与から同 61 年冬季賞与までの間の合計 7 回の賞与に適用された。

なお、旧控除基準の適用については、組合は特に異存はなかった。

(2) 控除基準の変更

イ 同 62 年 4 月 27 日、会社と申立外組合は、「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。)を締結したが、同協定では同年度の賞与についても定められた。これによると、年間賞与の支給月数を同 57 年以降の 6 か月分から 6.2 か月分にするるとともに、賞与算定の基礎となる勤怠状況の対象期間及び賞与からの控除基準については、概略次のとおり改めることとされた(同協定による控除基準を以下「新控除基準」という。)

① 勤怠状況の対象期間

夏季賞与 前年 8 月～当年 1 月

冬季賞与 当年 2 月～7 月

このため、同 61 年 8 月から同年 12 月までの間が、同 61 年冬季賞与と同 62 年夏季賞与で、重複して勤怠状況の対象期間となった。

② 新控除基準

(イ) 私傷病欠勤

1 日につき当該賞与の 123 分の 1 を控除。

(ロ) 無断欠勤

1 日につき 3 日分の欠勤とみなし、1 日につき当該賞与の 123 分の 1 を控除。

(ハ) 会社が承認した無給休暇

①の対象期間毎に、7 日以上の日数に対し、1 日につき当該賞与の 123 分の 1 を控除。

この中には、旧控除基準と同様、組合休暇が含まれ、同休暇が時間単位で取得されたときは、同基準と同じく、その時間を累計し、8 時間につき 1 日の割合で換算された。

(ニ) ストライキ

984 時間を分母とし、ストライキの累計時間を分子として、これを当該賞与額に乗じて得た額を控除。

(ホ) 無断職場離脱

1 回につき 1 日の欠勤とみなし、1 日につき当該賞与の 123 分の 1 を控除。

以上のとおり、新控除基準では、私傷病欠勤が 1 日目から控除の対

象となったこと、無断欠勤が1日につき3日分の欠勤とみなされるようになったこと、無断職場離脱が旧控除基準では累計した時間が8時間を超えたときにはじめて控除対象となったものが、1回につき欠勤1日として取り扱われるなど、概して厳しいものとなった。

ロ 会社は、組合の組合員にも、昭和62年協定と同様の内容である本件各賞与協定に基づき、本件各賞与を支給した。

そして、会社は、上記2の(6)のとおり、組合及び組合の各支部の存在を認めないため、組合ないし組合の支部が行ったストライキを無断欠勤あるいは無断職場離脱として取り扱ったり、申立外組合の役員には認めている組合休暇を組合及び組合の支部の役員には認めず、本件組合員が組合休暇として届け出をして欠勤したり離席した場合も、無断欠勤あるいは無断職場離脱として取り扱った。また、下記4の(2)及び(4)のように、会社への申入れないし抗議行動が無断職場離脱として取り扱われることがあったが、上記のとおり、新控除基準では離脱時間の長短にかかわらず離脱1回につき欠勤1日と取り扱われたため、控除額も従前に比べて著しく大きくなった。

さらに、同(3)のとおり、同組合員らが組合の臨時大会に出席する等組合活動のために年次有給休暇(以下「年休」という。)を申し出た場合にも、会社は、業務に支障が生じるとして、これを認めず、それにもかかわらず休んだ組合員を無断欠勤として取り扱うことがあった。

また、昭和62年協定では、欠勤日数が85日以上とみなされる場合には、賞与を支給せず、基本手当、家族手当等の1か月分の範囲内で金一封を支給することとされたが、本件組合員の中には、組合休暇として届け出たが認められず、休暇1日につき3日分の無断欠勤として取り扱われたことにより、欠勤日数が85日以上となり、賞与が支給されない者もいた。

4 昭和62年協定締結前の労使事情等

(1) 緊急命令の発出とその後の団体交渉申入れ

イ 上記2の(6)の団交拒否・チェックオフ事件に関して、当委員会は、労働組合法第27条第8項に基づき緊急命令の決定を東京地方裁判所に申し立てていたところ、同裁判所は、昭和61年12月1日及び同月4日、①組合の当該支部に対応する工場に関する事項について、組合らからの団体交渉の申入れがあったときは、会社には申立外組合又は会社の工場には申立外組合の支部一つしか存在しないという理由で、これを拒否してはならない、②会社は、組合の組合員の給与からチェックオフした組合費相当額を当該支部に支払え等とする内容の決定(以下「緊急命令決定」という。)を行った。

ロ このため、組合らは、会社に緊急命令決定の履行について団体交渉に応じるよう求めたが、当該工場の労務担当の管理職らは、現在本社で検討中であると述べるのみで、直ちに団体交渉を開こうとはしなかった。

漸く、会社及び組合らは、会社の要望もあって、従前の交渉申入れ事項は棚上げにし団体交渉事項を一支部一項目に限るという合意に基づき、緊急命令決定ほぼ1年後の同62年11月4日、団体交渉を行った。この交渉は、12月14日にも行われたが、会社は、同日の2回目の団体交渉において双方の主張は平行線をたどり、緊急命令に基づく交渉は終了したとし、以後、組合らの団体交渉申入れに対しては、従前同様、申入れ書面を組合らに返戻するようになった。

このような会社の対応に対し、神戸地方裁判所は、同日以降の会社の団体交渉拒否は、緊急命令決定に違反するとして、平成2年3月19日、会社を過料に処す決定を行っている。

(2) 組合の組合員らの抗議行動等

上記(1)のロのとおり、会社は、緊急命令決定後も、直ちに組合、特に組合の各支部と団体交渉を行おうとはしなかったが、このような会社の対応に関して、次のようなことがあった。

イ① 昭和62年1月30日午後0時50分頃、組合の島田支部のX6執行委員長(以下「X6委員長」という。)は、食堂にいたY1島田工場総務課長(以下「Y1課長」という。)に対し、「緊急命令決定にかかる団体交渉については、本社折衝を踏まえ、同月23日に団体交渉を申し入れているが、会社からこれを拒否する通告がないので、次のメンバーで本日1時から団体交渉に対応する」旨記載したメモを置いて行こうとした。同課長は、「今日は、団交はできない。昨日伝えてあるではないか。」と述べたが、X6委員長は、そのまま立ち去った。

② 同日午後0時55分頃、X6委員長ら組合の組合員5名は、団体交渉申入れ時の交渉指定場所である同工場の会議室に入り、団体交渉の開催を口々に求めた。これに対し、そこに居合わせたY1課長は、職場に戻り業務に就くよう命じたが、X6委員長らは、なお団体交渉の開催を求め、同1時20分ないし22分まで職務に就かなかった。

③ 同年2月4日、会社は、X6委員長らの上記②の行為について、無断で業務を放棄したことは遺憾であり、責任追及の権利を留保する旨の警告書を同委員長ら3名に発した。

ロ 上記イのようなことは、同工場においては、同年2月16日、同月20日、

同月 27 日、同年 3 月 5 日、同月 13 日、同年 4 月 23 日にも、霞ヶ浦工場においては、同 61 年 12 月 15 日にもあった。会社は、組合員らによるこのような就業時間中の申入れないし抗議行動は、無断職場離脱であるとして、上記イの③と同様の警告書を発し、本件各賞与の控除対象とした。

なお、会社から無断職場離脱とされた時間は、数分ないし 1 時間程度であった。

(3) 本件組合員の年休の取扱いをめぐる問題

イ 緊急命令決定を受けて、組合は、会社との争議の全面解決を図るための意思統一を行うため、同 62 年 1 月 15 日から 18 日にかけて臨時全国大会を開催した。組合は、この大会には、組合員全員が出席するとの方針をとったため、同組合員は年休を利用して出席する者が多かった。

会社の霞ヶ浦工場にあっては、これら組合員の年休申請に当たり、会社が業務に支障を来すとして、年休の申請書を渡さなかったことなどのため、同組合員らが組合の霞ヶ浦支部を通じて、一括して年休の申請を行い、休んだことがあった。しかし、同支部の組合員の 4 名(1 月 15 日の年休申請)ないし 10 名(同月 16 日の年休申請)は、これを無断欠勤として取り扱われた。

ロ また、本件組合員である X8 の同 63 年夏季賞与において、同 62 年 11 月に同人が申し出た年休を会社が無断欠勤と取り扱ったことに関して、同 63 年 10 月、島田労働基準監督署は、同工場における年休の時季変更権の行使について、年休の取得促進を図るよう文書で会社を指導したことがあった。

(4) 本件組合員と申立外組合員とのトラブルに対する会社の対応

同 62 年 12 月 4 日、会社の島田工場の食堂で、組合の島田支部副執行委員長の X7 は、食事中、申立外組合の組合員らに取り囲まれ、口々に「ビラをまくな。」等と言われた。同人らは、このようなことでは、十分な休憩がとれないと考え、会社に適切な対処を求めるため、同日午後 0 時 50 分頃、工場長室に向かい、工場長に会わせるよう求めたが、居合わせた Y2 島田工場総務課長は、組合内の問題で会社には関係がない旨述べ、職場に戻るよう命じた。しかし、同人らは、そこに留まり、同 2 時 4 分まで業務に就かなかった。

会社は、このことに対しても、上記(2)のイの③と同様の警告書を発し、無断職場離脱として賞与の控除対象とした。

同工場では、このような組合の組合員と申立外組合の組合員とのトラブルが前年 10 月頃から頻繁に生じていたため、組合及び組合の島田支部は、文書をもって、このような状態を改善するよう会社に求めたが、会社は、上記と同様に、組合内の問題であり、自ら解決するよう述べるのみであった。

また、神戸本社でも同様な状況が生じることがあったが、会社は、ここにおいても組合内の問題であると終始し、何ら措置をとることはなかった。

第5 当委員会の判断

1 本件救済申立ての却下について

この点についての当委員会の判断は、本件初審命令の理由第2の1の(2)と同様であるので、同項中「甲組合」とあるのを「組合」と、「乙組合」とあるのを「申立外組合」と、「第1.2」とあるのを「第4の2」と、それぞれ改めるほかは、これを引用する。

2 不当労働行為の成否について

(1) 前記第4の2の(6)認定のとおり、昭和58年3月に組合が会社に組合の役員を選出について通知し、会社が組合の存在を明らかに認識し得る状況になった以降も、会社は、組合は存在していないとして、緊急命令決定に基づくとして行った2回の交渉を除けば、組合の団体交渉要求には一切応じていない。また、同3の(1)のイ認定のとおり、本件各賞与の決定に当たっても、会社は、組合とは何ら協議せず、申立外組合と妥結した本件各賞与協定を、組合の組合員は申立外組合の組合員であるとして、適用し支給している。同2の(4)認定のとおり、会社は、組合の存在を知り得、また、裁判所及び労働委員会も組合が労働組合であることを認定してきているのであるから、会社のこうした態度は、組合の存在を殊更無視するものであるといえる。

(2) 同4の(2)認定のとおり、本件組合員は、会社と申立外組合との間の昭和62年協定締結の直前の時期において、団体交渉を行おうとしない会社に対し、複数回にわたり数分ないし1時間程度の申入れないし抗議行動を行ったが、これらは会社が、同61年12月に出された緊急命令決定により組合らとの団体交渉を行うことが命じられているのに、各工場の管理職は現在検討中であると述べるのみで、交渉を行おうとはしなかったことを直接の契機としたものであったが、会社は組合員らのこれらの抗議行動などを無断職場離脱であるとして、本件各賞与の控除対象とした。

また、会社は組合の存在を認めないため、同3の(2)のロ認定のとおり、申立外組合との協定による新控除基準を適用して、組合のストライキによる本件組合員の欠勤ないし不就労を無断欠勤ないし無断職場離脱として取り扱い、本来ストライキとして控除される額より著しく高い額の控除を行っていること、及び、会社は組合の役員の存在を認めないため、申立外組合の役員には認められている組合休暇を組合の役員には認めず、休暇1日につき3日の無断欠勤と見なして、申立外組合の役員に比して著しく高い額の控除を行っていることが、

それぞれ認められる。

- (3) そうすると、会社は、組合の存在を否認した上、本件各賞与の支給に当たって、申立外組合と協定した新控除基準を一方的に組合の組合員に適用し、しかも同組合員を申立外組合の組合員と差別して取り扱っていることになるから、会社のこれら行為は、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といわざるを得ない。

3 救済方法について

本件救済に当たっては、新控除基準は申立外組合との合意によるものであり、会社は組合とは本件各賞与の支給については一切協議を行わずに新控除基準を一方的に同組合員に適用したが、上記のとおり、このことは不当労働行為に当たると認められるのであるから、同控除基準を用いて救済を図ることは適当ではない。したがって、それまでの控除基準である昭和57年協定による旧控除基準に準じて取り扱うことが相当である。

また、その支給月数については、会社は、本件各賞与について、組合の組合員に対しても申立外組合の組合員と同様、年間6.2か月分の賞与を支給し、組合の組合員も仮受金としてではあるもののこれを受け取っていること、及び、労働組合の所属によって異なる取扱いを認める合理的な理由はないことからすると、本件各賞与の年間の支給月数は6.2か月として算定するよう会社に命じるのが相当である。

会社は、前記第3の3のとおり主張するが、本来、本件各賞与基準(一定の事由に基づき減額控除を行う場合は当該控除の基準を含む。)については、会社は組合と誠実に団体交渉を行い、組合との合意に基づいてその基準を確定させ適用すべきところ、会社は、組合の存在を長期間にわたり否認し続け、組合と団体交渉を一切行おうとしなかったのであるから、本件救済にあっては、上記のとおり命じるのが相当である。そして、これが会社のこのような原状回復を超えるものであるということもできない。

よって、初審命令の判断は結論において相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成10年9月16日

中央労働委員会

会長 山口 俊 夫 ⑩