

## 命 令 書

申立人 管理職組合ニチゾー会

被申立人 日本臓器製薬株式会社

上記当事者間の平成11年(不)第50号、同年(不)第51号及び同年(不)第69号併合事件について、当委員会は、平成15年5月14日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 1 に対する平成11年6月17日付け懲戒解雇処分及び解職処分がなかったものとして取り扱うとともに、同日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X 2 に対する平成11年6月8日付け懲戒解雇処分及び解職処分がなかったものとして取り扱うとともに、同日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員 X 3 に対する平成11年6月18日付け懲戒解雇処分及び解職処分がなかったものとして取り扱うとともに、同日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員 X 4 に対する平成11年6月15日付け懲戒解雇処分及び同月16日付け解職処分がなかったものとして取り扱うとともに、同日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員 X 1 に対する平成11年5月13日付け借上社宅契約解除がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 6 被申立人は、申立人が平成11年5月16日に申し入れた団体交渉に誠実に対応しなければならない。
- 7 被申立人は、申立人に対し、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

管理職組合ニチゾー会

会長 X 1 様

日本臓器製薬株式会社

代表取締役社長 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、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

であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

#### 記

- (1) 貴組合員 X 1 氏、同 X 2 氏、同 X 3 氏及び同 X 4 氏に対し、懲戒解雇処分及び解職処分を行ったこと。
  - (2) 貴組合員 X 1 氏に対し、借上社宅契約を解除したこと。
  - (3) 貴組合からの平成11年5月16日付け団体交渉の申入れに応じなかったこと。
- 8 申立人のその他の申立ては棄却する。

#### 理由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

申立人組合の構成員である支店長らは、被申立人会社社長の長男が提唱する経営改革案に共感し、同改革案に賛同する社員に対し、署名活動を始め、また、同支店長らを中心とする管理職組合を平成11年5月8日に結成した。しかし、被申立人は、同支店長らが使用者の利益代表者に当たり、その者らが上記署名活動を行うことは会社の秩序を乱す行為に該当するとし、署名活動に基づく処分を回避するために当該組合を設立したものであるとして、これを認めない姿勢を取り続けるとともに、同支店長らによる署名活動などの行為が就業規則の懲戒処分の対象になるとして、同支店長らに対し、管理本部付人事異動や自宅待機処分などを行い、さらには、これに対し、ストライキの実施をもって抗議した支店長らを次々に懲戒解雇した。本件は、これら一連の処分等が不当労働行為であるとして、申し立てられた事件である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 組合員 X 1、同 X 2 及び同 X 3 の各支店長に対する管理本部付人事異動、自宅待機命令及び懲戒解雇処分の撤回、原職復帰及びバック・ペイ、並びに、同 X 4 に対する懲戒解雇処分の撤回、原職復帰及びバック・ペイ
- (2) 組合員 X 1 に対する借上社宅契約解除通告の撤回
- (3) 誠実団体交渉応諾
- (4) 謝罪文の掲示等

### 第2 当事者の主張要旨

#### 1 申立人は、次のとおり主張する。

##### (1) 労働組合結成について

被申立人日本臓器製薬株式会社(以下「会社」という)は、平成10年、管理職のボーナス支給を3割もカットした。このことは、管理職には労働組合がなく、そのため、労働条件について

団体交渉ができないことを利用し、管理職の人件費抑制を行ったものである。このような状況の下、支店長ら管理職にある者は、会社の管理職に対する処遇を納得し難いものと考えて、管理職の労働条件を改善すると同時に会社の危機的状況を乗り切るため、管理職で組織する労働組合を結成することが必要であるとして、平成10年末頃から翌11年初め頃にかけて労働組合の結成を準備し、同11年5月8日、申立人管理職組合ニチゾー会（以下「組合」という）を結成した。

(2) 日本臓器の新生ビジョンと署名活動について

会社社長であったY2（以下「Y2社長」という）の長男で会社顧問のX6（以下「X6」という）は、Y2社長が制定した経営理念を踏まえ、発展させる目的で「日本臓器の再生ビジョン」（以下「再生ビジョン」という）を作成した。

再生ビジョンは、冒頭「人心を一新する」と記載された署名簿と一体となっており、この署名簿を用いて署名が行われたが、人心を一新するというものの意味は会社の危機的な状況下に経営方針を支えていこうというものであって経営陣の人的構成を替えるというものではなかった。このことは、署名簿の名称を「日本臓器の新生ビジョン」（以下「新生ビジョン」という）に変更し、平成11年2月1日の完成直後、Y2社長あてに提出されたことでも分かるものであり、管理職の者が署名を集めることに躊躇を覚えなかったのは当然である。

(3) 組合の否認及び懲戒解雇処分等について

会社は、「人心を一新する」との文言の意味を現経営陣の更迭であると曲解し、署名活動を「クーデター」と決めつけて平成11年4月下旬頃から問題視し始め、X6及び支店長らの一掃を画策した。すなわち、会社は、福岡支店長のX2（以下「X2」という）、仙台支店長のX1（以下「X1」という）及び大阪支店長のX3（以下「X3」という）に対して、管理本部付人事異動や自宅待機を命じ、組合がこれに抗議して団体交渉（以下「団交」という）を申し入れたところ、会社は、これを無視した。そこで、組合は、ストライキを実施したが、会社は上記3名及び名古屋支店長のX4（以下「X4」という）を次々と懲戒解雇処分にした。

署名を集めたことは、会社経営者の交代を目的としたものではないから、何ら会社の秩序を紊乱していない。しかも、上記4名の支店長に対して、予告による通常解雇の意思表示はなされておらず、一方、組合員でありながらストライキに参加せず、その後、組合を脱退した者には会社は一切処分を行っていない。

また、X1及びX4に対し、就業規則に定めのある懲戒委員

会は開催されず、X 2 に対する懲戒委員会は10分程度で終了し、実質的な弁明の機会是与えられなかった。さらに、会社は、X 3 に対する懲戒委員会の開催を通知しておきながら、同人が出席を申し入れてもこれを拒否し、実質的な弁明の機会を与えなかった。

(4) X 1 に対する借上社宅契約解除について

組合の結成通告書に X 1 の住所が単なる連絡先として記載されていたことを捉えて、会社は、同人の居宅である借上社宅の賃貸借契約を一方的に解除した。

(5) 団交拒否について

会社は、組合結成当初から組合を否認し続け、再三の団交の開催要求を一切無視し拒否してきた。かかる団交拒否が不当労働行為に該当することは明らかである。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 懲戒解雇処分及び解職処分について

X 1、X 2、X 3 及び X 4 (以下「X 1 ら」という)は、各支店の最高責任者である支店長として会社秩序を保持すべき立場にありながら、現経営陣を更迭して X 6 を擁立する策動に積極的に加わって中心的役割を果たした上、部下社員に対し、積極的に署名を集めて加担を求めるなど、支店長としての職責にあるまじき行動を取ったものである。X 1 らの行動は、就業規則に違反し、到底看過できないものである。そこで、会社としては、就業規則第79条第3号及び第15号の規定により、X 1 らを懲戒解雇処分にしたものである。なお、X 1 らの行為は、会社の組織・秩序を紊乱したものであるから、雇用契約を継続し難く、就業規則第53条の解職事由にも該当する。

(2) X 1 に対する借上社宅契約解除について

X 1 が会社に提出した借上社宅入居申請書に基づいて作成された「社宅社員カード」には、所在地が「仙台市泉区桂4丁目19番2号」と記載されており、結成通告に記載の組合所在地と一致したため、会社としては目的外使用に当たり、社宅管理規程に違反するものとして借上社宅契約を解除したものである。

(3) 団交拒否について

平成11年4月27日以降、本社において事実関係の調査・究明が開始されたことや大阪支店神戸営業所長の X 7 (以下「X 7」という)が X 3 の求めに応じて署名し、部下社員からも署名を取り付けた事実を会社に述べ、その旨の陳述書を提出したこと等から事実が露見した。そこで、何らかの処分を受けることを予測した支店長らが X 6 と示し合わせ、先手を打って、管理職

組合を急ぎよ結成することによって、同支店長らに対するその後の処分が、あたかも管理職組合の結成を嫌悪してなされた不当労働行為であるかの如く装うこととし、結局、小道具として管理職組合の体裁を利用したものであるから、組合は労働組合とは認められない。

また、支店長は、その地位・権限からして、会社の利益代表者に当たり、組合はそうした利益代表者が中心となって結成された労働組合であり、労働条件の維持向上を図るという労働組合本来の目的に沿った適法な労働組合であるとは言えない。

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 会社は、医薬品の輸入、製造及び販売を主な目的とする株式会社で、肩書地に本社、また、札幌、仙台、東京、名古屋、京都、大阪、広島、高松及び福岡の9か所に支店をそれぞれ置き、本件審問終結時における従業員数は約600名である。また、会社は、中国にも工場等を開設し、医薬品原料の生産等をしている。

会社の組織図は、別表1のとおりである。会社は、平成9年又は同10年頃、組織変更により管理本部を設け、同本部に総務・人事・財務・労務等の全社的な統括管理を行わせ、同本部長及び同副本部長にそれらを統括させるようにするとともに、支店の営業組織をチーム制に移行し、チームリーダー及びチームメンバーを置いた。なお、チームは、3、4名のチームメンバーによって構成され、チームリーダーは、これを統率する責任者である。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置き、平成11年5月8日、会社の支店長ら管理職を中心とした社員により結成された労働組合で、本件審問終結時、組合員数は5名である。なお、組合規約第1条において、「主たる事務所を大阪府中央区平野町2丁目1番2号日本臓器製薬株式会社本社内に置く」と規定し、同第2条において、「この組合は、原則として日本臓器製薬株式会社の管理職で組織する。但し、次の者は組合員の資格を有しない。①労働組合法第2条但書第1号に該当すると組合が認めた者」と規定している。

また、会社には、本件審問終結時、申立外日本臓器製薬労働組合(以下「別組合」という)がある。

#### 2 会社の賃金制度について

(1) 平成7年度、会社は、部長職及び支店長職に年俸制を実施した。

(2) 平成9年5月15日、会社は、同9年度から有資格者年俸制を導入することを決定し、その制度を周知させるため、対象者に「有

資格者年俸制のしおり」を配布した。それによると、①対象者は、有資格者とすること、②年俸構成は、基本年俸(固定部分)と業績年俸(変動部分)とで構成し、業績年俸は、毎年洗い直しを行うこと、③対象者は、業績資料を自ら提出し、その資料に基づく上司の客観的な評価によって年俸を決めること、④業績年俸は、資格年俸と職務年俸で構成され、導入初年度の職務年俸は、平成7年度の給与水準を基本として算定すること、⑤年俸制移行後、家族手当、住宅手当の定額部分、役職手当、管理業績手当、管理薬剤師手当及びチームリーダー手当を支給せず、住宅手当の比例部分、駐在手当、通勤手当、寒冷地・燃料手当及び単身赴任手当を支給すること、⑥対象者は、所定の実行計画表及び業績評価表を作成して提出し、業績評価表には、5点を標準点として10点法での自己評価点数等の必要事項を記入すること、⑦営業本部長及び同副本部長が部長職・支店長職の対象者に対し、実行計画表及び業績評価表について一次面接を行い、社長及び管理本部長が二次面接を行うこと、⑧直属上司が有資格者の対象者に対し、実行計画表及び業績評価表について一次評定を行った後、支店長などが二次評定を行い、営業本部長などが三次評定を行ってから、管理本部長が全社的立場から各本部間調整を行うこと、及び、⑨社長決裁を経て新給与を決定すること、などが記載されていた。

なお、別表3のとおり、有資格者とは、職制で、統括部長、重要政策部長(大支店長)、部長・支店長、次長・部長代理、課長・所長・室長、支店課長及び課・室長代理、並びに、支店課長代理の職にある者をいい、一般社員とは、職制で、係長及び主任等の職にある者をいう。

- (3) 平成10年3月11日、会社は、「組織改革にあたっての指示事項」と題した文書を部長以上、駐在員及び別組合などあてに通知した。同文書には、「平成10年度の計画遂行に当たり、3月10日の常務会において人心を一新し、堅実経営に徹し、重要政策品目の新展開を目的とした新人事が承認され、同10年度をスタートすることが決定しました。新組織人事を編成するにあたり、社長は以下のことを指示されましたので、部内に徹底してください。(中略)付加価値の高い自社製品を中心とする重要政策品目に全力を集中し堅実な経営を守らなければならない。この方針を実現するため、人心を一新し、組織の活性化を図る。(中略)人事権と金融権は社長の専管事項である。(中略)東京・大阪両支店における庶務人事会計出納の業務は管理本部より出向し、営業統括本部の補佐をする」と記載されていた。
- (4) 平成10年5月8日、会社は、社長名で「平成9年度の業績査定

に当たって」と題した文書を部長以上、駐在員及び別組合などあてに通知した。同文書には、「わが社は、昭和39年私の就任以来最悪の業績となりました。(中略)平成9年度の業績は、売上高前年度対比84.2%と急落し、主力品であるノイロトロピンは、最盛期の昭和63年度に比べて43.7%の落ち込みとなっております。(中略)このような状態が続くならば、思い切った人件費のリストラにも追い込まれます」と記載されていた。

- (5) 平成10年6月18日、会社は、「人事制度の改正」と題した文書を部長以上、独立長、駐在員及び別組合あてに通知した。同文書には、「有資格者は職制(専門職等級)を基準とする年俸制度へ移行する」と記載されていた。また、会社は、「有資格者に告ぐ」と題した文書を有資格者あてに通知した。同文書には、「(別組合の)組合員の月額給与については、製造業平均の賃上率を適用し、2.58%の賃金増額を決定しました。勤労配当については(中略)年初に保障基準を設け、決算の結果をみて、余剰利益が出れば決算業績配当として調整することになっております。有資格者については業務の一翼を担っており、その責任を厳粛に受けとめ、勤労配当の保障基準は、標準勤労配当の70%を支給対象とします」と記載されていた。
- (6) 平成10年7月6日、会社は、「年俸者の月額報酬と勤労配当枠の設定について」と題した文書を出した。同文書には、「勤労配当は年度業績(利益)に基づき支給されるのが一般原則であり、従って業績の変動に伴い支給基準が変わるのは当然のことです。平成9年度は、業績が前年実績を15%以上も下回り、平成10年度についても未だ復調の兆しが見えません。こうした状況下に於いて、有資格者には算定年俸額のうち勤労配当部分の70%を年初の保障基準としました。勤労配当枠は(中略)業績年俸枠で設定されております」と記載されていた。また、同文書には、年俸枠の設定として、基本年俸と職制年俸・専門職等級年俸、業績年俸(調整年俸)で構成されると記載されていた。
- (7) 平成10年7月14日、会社は、「平成10年度夏期勤労配当の支給について」と題した文書を課長以上、駐在員及び別組合などあてに通知した。同文書には、「平成10年度夏期勤労配当については、下記内容(基準)により支給します。(中略)①支給基準として(別組合の)組合員には一人平均598,906円を支給し、一律支給分50%、査定支給分50%とし、査定支給分については成績により配分する。②支給日は7月14日とする。③有資格者の支給基準は標準勤労配当の70%とし、一律支給分30%、査定支給分70%とし、査定支給分については成績により配分する。④同10年度年間の勤労配当は、(別組合の)組合員一人平均(平均年齢

34.6歳、平均勤続年数12.4年)で夏期勤労配当額が598,906円、冬期勤労配当額が598,906円の年間計1,197,812円である。⑤冬期勤労配当は業績が回復すれば調整増額する」と記載されていた。

- (8) 平成10年12月7日、会社は、「平成10年度冬期勤労配当の支給について」と題した文書を課長以上、駐在員及び別組合などあてに通知した。同文書には、「勤労配当については(中略)年間、(別組合の)組合員一人平均で1,197,812円(夏598,906円、冬598,906円)の支給が決定しており(中略)これに基づき平成10年度冬期勤労配当を下記内容により支給します。①(別組合の)組合員には一人平均598,906円を支給し、一律支給分50%、査定支給分50%とし、査定支給分については成績により配分する。②有資格者の支給基準は標準勤労配当の70%とし、一律支給分30%、査定支給分70%とする。③支給日は12月10日とする。④査定支給分については成績により配分する」と記載されていた。

### 3 支店長の権限について

#### (1) 人事に関する事項

##### ア 人事異動について

支店長は、人事異動について、支店内の同一チーム内で転勤を伴わない異動又は担当区域の変更についてのみ決定でき、転勤を伴う営業社員の異動については、本社が決定する。

営業本部長は、支店長の立案した人事異動案に対して全社的な見地から調整を図ることがあるが、特段の事情がない限り、支店長が立案した人事異動案を採用する。

##### イ 人事評価について

支店長は、支店内における一般社員に対し、業績評価及び執務評価(プロセス評価)を、有資格者に対し、業績評価、執務評価(プロセス評価)及び管理評価(専門性評価)を、それぞれ実施する。これらの人事評価は、管理本部から送付される評価表に基づいて実施する。評価実施期間は、約1週間程度である。

一般社員に対する人事評価については、直属の上司が一次評定を実施するが、有資格者に対する人事評価については、支店長は、有資格者が申告した自己業績評価表に基づいて面接し、評定を行う。

出張所又は営業所を持つ大阪支店、名古屋支店及び福岡支店については、出張所又は営業所の長が当該事業所社員の一次評定を行った後、支店長が二次評定を行う。また、出張所又は営業所の長については、支店長が一次評定を行う。

支店長は、支店内における一般社員及び有資格者全員を評定

し、人事評価序列をつけて営業本部長に提出する。

営業本部長は、支店長が評定した人事評価の序列を変更することはなく、支店間の売上伸長率、計画達成率等の格差に対する調整及び評価の甘辛等の支店間格差是正等の調整を行うが、通常、個別評定を行わない。特に個別評定を行う場合、営業本部長は、支店長と協議し、合意を得てから行う。

また、現地雇用事務員を採用する際、支店長は、応募者に対する面接等を実施して合格者を決定する。本社は、合格者に対して待遇や勤務等の確認のための面接を行う。平成10年、同11年とも、支店長が決定した者全員を採用している。

ウ 支店長に対する人事評価について

支店長に対する人事評価については、まず、支店長自身が自らの年間目標に対する手段、方法、難易度及び貢献度の項目ごとに達成状況を業績評価表に記入する自己評価を10点満点で行い、営業本部長に提出する。営業本部長は、提出された評価表に基づいて面接により一次評定する。社長及び管理本部長が面接により二次評定して最終的に決定する。

(2) 経費に関する権限

ア 経費計画

支店長は、営業本部から配分された予算額の範囲内において、支店の経費計画を立案して営業本部と協議した後、営業本部がこれを決定する。

イ 地区販売促進費

支店長は、管轄地区の販売に直結する地区販売促進費(地区病院販売促進費及び地区特約店販売促進費)について、決定した予算の各項目(小額物品、会合費、協賛金、製剤特性説明会、広告宣伝費及び賛助金等)に配分する権限及び1人当たり2万円又は1件10万円未満の経費支出に対する決裁権限を有する。しかし、会社は、上記金額を超える場合でも、管理本部の事前許可を得ているときや管理本部がその用途を正当と認めるときは、これを承認する。

なお、平成10年度の各支店における管理本部による承認を必要としない10万円未満の地区販促進費の決裁状況等は、次のとおりである。

仙台支店 決裁件数 970件 金額 16,184,361円(地区販売促進費の85%)

名古屋支店 決裁件数1,327件 金額 22,422,905円(地区販売促進費の76%)

大阪支店 決裁件数2,202件 金額 39,460,065円(地区販売促進費の80%)

福岡支店 決裁件数1,754件 金額 28,406,457円(地区販売促進費の94%)

ウ その他の経費

会社は、平成9年、支店長自らが申請して決裁する方式を改めて、代理出納責任者を各支店に設置した。代理出納責任者は、支店長による経費支出の要否について判断する権限はないが、業務上、経費として適正かどうかの確認を行う。

支店長は、購入金額20万円以下の物件について、独自の判断で廃棄することができる。この場合、会社には報告書を提出するが、廃棄に伴い新たな備品が必要となるときは、支店長の判断により稟申し、本社は、稟申どおり承認する。

また、本社は、1万円以上の物品購入については、総務資産として計上するため、購入概要書を提出させ、適正な購入であれば、すべて承認する。

寮・社宅の契約や借上寮・借上社宅について、本社は、支店長の推薦物件どおりに決定し、直接に物件を指定することはない。

なお、平成10年4月以降の車輛やリース物件等を更新する場合において、支店長が稟申した65件のうち、本社は否決したのは4件である。

エ 顧客リストについて

支店長は、得意先の施設情報、前年及び当年の月別納入実績情報並びに他の会社商品の納入実績情報が記載された顧客リストを管理している。会社は、顧客リストを本社のコンピューターで一括管理しているが、各支店において当該支店エリア分の出力ができるようにしており、当該支店エリア分については、支店長にその使用・管理を委ねており、支店長直轄の業務担当者がこれを管理している。

(3) その他

ア 部長会について

会社は、通常、毎年4月に三重県合歓の郷で開催される社員研修会の後、部長会を開催する。部長会は、社長によって招集され、部長及び支店長以上が出席する。なお、会社は、平成11年4月の部長会を開催していない。

会社は、部長会において、会社の年度方針等の経営戦略を記した社外秘の冊子等の資料を配布し、経営戦略・新制度の導入・全社的な品質の管理体制等について審議し、各本部長が各部門の戦略について説明するが、経営状態や財務内容について詳細な説明をしていない。

支店長は、各支店において、部長会での方針の周知徹底を図

る。

イ 経営協議会について

会社は、会社の役員と別組合の中央執行委員との討議の場として設置している経営協議会において、長期計画の中での各年度の事業方針を公開し、待遇・経営上の諸問題について話し合う。

ウ 支店長会議について

会社は、原則、毎月1回、支店長会議を開催する。支店長会議には、社長、営業本部長、同副本部長、各部長及び各部門の長が出席する。

支店長会議では、社長が会社の経営戦略等の説明を行うほか、あらかじめ、各支店長に対して会議の議題を提示し、各支店の状況や営業上の問題について意見を求めるなど、営業の全社的な政策を審議するが、支店長らが自ら自由に発言することはない。

支店長は、各支店において、支店長会議での方針の周知徹底を図る。

なお、支店長らは、平成10年末頃から支店長会議終了後に非公式な会合を行い、X 1 が主導して、会社の現状改善について話し合いを始めた。

4 新生ビジョンとこれに基づく署名活動等について

(1) 会社の経営状況

ア 会社は、外国から輸入した非加熱高濃縮血液製剤の販売により血友病患者らにHIV感染、エイズ罹患という被害を与えたとして訴訟を提起された。平成8年3月、裁判所において和解が成立し、会社は、これら被害者に対し、50億円の賠償金を支払うことになった。また、会社は、同9年の健康保険法改正による患者の自己負担の増加や同10年4月の薬価改訂に伴う薬価基準の引下げ、会社の主力商品ノイロトロピンに対する後発品の市場参入により、医療用医薬品の売上げが下落した。

なお、会社の株式は非上場で、X 1 が別組合の執行委員長を平成元年から同3年まで務めていた時期、別組合は、会社に対し、経営状態の分かる決算報告や業績内容をもう少し公表するように要望したことがあった。

イ このような状況下、会社は、平成10年度の経営計画を策定し、営業部門、研究部門等において主力商品を中心とする販売政策を進めた。同時に会社が同9年度から有資格者に対する年俸制を導入したのは、前記第3.2(2)認定のとおりである。会社が、成果配分である賞与(勤労配当)について、年初の保障基準として、別組合員には一人平均で年間1,197,812円、有資格者

には年俸の勤労配当枠の70%を保障することとし、余剰利益が出れば決算業績配当として調整する旨通知したことは、前記第3.2(5)及び2(8)認定のとおりである。

ウ その後、会社の売上げは、平成10年度第4・四半期で対前年同期比105.6%となり、同11年1月頃から売上げが増大するとともに、経費削減策の実施に伴って約6億1,000万円の削減をしたため、会社は、同年3月、社員に対し、臨時賞与を支給したことによって、同10年度の管理職の平均賞与支給額が前年度のそれを上回った。

(2) X 6 と支店長らの会合

ア X 6 は、Y 2 社長の長男で、昭和50年代から会社の常務取締役として研究開発副本部長を、同61年頃、営業本部長を、それぞれ務めていた。同63年頃、X 6 は、取締役を退任し、平成6年1月、中国担当顧問に就任したが、会社の経営には携わっていなかった。しかし、その後もX 6 は、三重県合歓の郷で行われる会社の社員研修会に出席し、挨拶をすることもあった。

イ X 6 が平成8年の衆議院議員選挙において、自由民主党公認で兵庫4区から立候補した際、会社の社員がその選挙運動の支援をした。

ウ X 6 は、会社の取締役退任後も、営業本部長当時の部下で懇意にしていた社員らなどとの間で年に1、2回程度の割合で会合をもっていた。会合は、平成10年10月頃から毎月1回の割合となった。会合には、X 6、X 2、X 3 及び会社取締役のY 3 (以下「Y 3 取締役」という)がほぼ毎回出席していた。

(3) 日本臓器の新生ビジョン

ア 平成11年1月17日、X 6、X 2、X 3、X 4 及びY 3 取締役などが、大阪グランドホテルで会合を開いた。同会合の後、X 6 は、同ホテル内のラウンジで参加者に対し、Y 2 社長が経営能力を喪失していて、今の経営陣では将来がない旨述べ、再生ビジョンを提示し、これに賛同する社員を把握するため、社員から署名捺印を集めることを求めた。

再生ビジョンは、会社経営上の問題点を列挙し、その改善方を提示するもので、X 6 は、再生ビジョンの内容を付加し、同年2月1日付で名称を「日本臓器の新生ビジョン」(以下、再生ビジョンも併せて「新生ビジョン」という)に変更した。X 6 は、同年3月6日、「申し入れ書」と称して新生ビジョン等を添付してY 2 社長あてに送付するとともに、同月7日、Y 2 社長の自宅に赴き、それらを直接、Y 2 社長に手渡した。

イ 新生ビジョンには、以下(抜粋)のように記載されていた。

「1 <会社経営の基本理念>の再構築

昭和47年6月、Y2社長によって、今後日本臓器の進むべき方向として、『会社の基本理念』が打ち出されました。昭和61年1月1日には、Y2社長の経営方針を『幹部のための会社経営の基本理念』という小冊子にとりまとめて幹部の指針となり、その後の日本臓器のますますの発展をもたらしました。(中略)近時の医療品製造販売業を取り巻く厳しい経営環境のなかで、必ずしも会社経営の基本理念に基づく会社経営の基本政策が徹底されていないばかりか、かえって基本政策に反した状況さえ生じております。(中略)Y2社長のご指導のもとに作成しました『幹部のための会社経営の基本理念』は、その作成から早16年が経過しておりますが、そこに記載された会社経営の基本理念、会社経営の基本政策、経営の指針、思考の三原則、取締役及び幹部の条件、仕事についての基本的な考え方、社長の語録のどれをとりにしても、現在に通じます貴重な教えであり、日本臓器が21世紀に向けて力強く羽ばたいていく指針となるものと確信し、再度この会社経営の基本理念を日本臓器の日々の企業活動の中で実践させていくことが急務であります。(中略)私は日本臓器の行く末を心配する一人として、従前の会社経営の基本理念を踏まえながら、これを発展させるものとして、時代の要請をも考慮して、日本臓器が21世紀にもますます成長発展していくための一つのビジョンとして、会社経営の基本理念に立ち返り、現在の経営環境に合わせてこれを再構築をすると共に、それに基づく基本諸政策を社内の隅々までに貫徹することが是非とも必要と考え、この新生ビジョンを起草しました。

## 2 <会社経営の基本政策>の貫徹

- (1) HIV事件を深く反省し、形骸化した「安全性」第一の理念を再確立し、社外にも表明すること
- (2) 得意分野に経営資源を集中し、他社の追随を許さない「独創性」ある商品の開発を優先すること
- (3) 堅実経営にとどまらず、経営の透明化、ルールに基づいた経営を行うこと
- (4) 経営理念を血肉化し、基本政策を実践できる人材の養成とその活用を図り、社員の志気を高揚させること

## 3 会社新生のための経営計画の策定

- (1) 経営計画会議を創設する
- (2) 新生経営計画の策定手順

## 4 組織改革素案

- (1) 組織改革の基本方針

- (2) 取締役会の組織改革の方向
  - (3) 事業組織の改革の報告
  - 5 人事改革素案
    - (1) 開かれた経営と社員の志気の向上
    - (2) スタッフ専門職の養成
    - (3) 給与体系
    - (4) 社内倫理の確立
  - 6 経費の効率化計画の策定素案
    - (1) 不採算部門を統廃合する
    - (2) 各事業部の独立採算制により、社員のコスト意識を高め、経費を見直し、徹底した経費削減を図る
    - (3) 人員配置の見直し
    - (4) 人材派遣会社を設立し、人件費を削減する
- ウ 新生ビジョンは、署名簿と一体となっていた。署名簿は、その冒頭に「人心を一新する」旨が記載され、巻物状で署名捺印を連ねるいわゆる連判状の形式をしていた。
- (4) 福岡、仙台、大阪、名古屋の各支店における署名活動
- ア 平成11年1月18日、X 2がX 1に対し、新生ビジョンを提示し、会社の現状に危機感を持ったX 6が改革案を作成したので、賛同できるのであれば署名簿へ署名してほしい旨言うと、X 1は、これに賛同して署名した。その後、X 2は、福岡支店の社員に対する署名活動を開始し、その際、「中国関係に莫大な資金を投入している」、「社長の振る舞いが最近、高齢のため、おかしくなっている」、「現状のままだと会社の存続が危うい」、「このままだと日本臓器は5年ともたない」、「X 6さんが日本臓器を良くするために立ち上がり、今の人事構成を変え、今より仕事をしやすくする」、「この連判状を全国的に集めてX 6氏が5月か6月の株主総会の場で社長に対してこの連判状をもとに退陣を迫る」、「株の過半数は押さえている」、「会社を建て直すのに賛同するのであれば署名・捺印してほしい」などと述べた。
- なお、同日以降、同年5月頃まで、後述のように、福岡支店、名古屋支店(京都支店を含む)、仙台支店及び大阪支店において、X 1らは、支店社員に対して新生ビジョンを提示し、同ビジョンの趣旨に賛同する社員から署名簿への署名捺印を求める署名活動を行った。
- 署名活動の際、X 1は、「実は会社の経営内容がよくない」、「今進めている中国での事業展開はすべて失敗の結果に終わる」、「これに賛同するのであれば署名してほしい」などと述べた。また、署名活動の際、X 4は、「日本臓器は非常に危機

に瀕している。このままでは2、3年ももたない」、「このままだと日本臓器は潰れる」、「会社を建て直すために賛同してほしい」、「そうした行動の中心になっているのはX 6氏である」、「X 6氏が株の過半数を握っている」、「X 6氏が先頭に立って会社を建て直す。それには多くの人たちの賛同が必要だ」などと述べた。

イ 平成11年1月19日、X 2は、福岡支店熊本営業所長のX 8(以下「X 8」という)に署名簿を渡し、X 8は、同営業所の社員から署名を集めた。

ウ 平成11年1月末頃、X 2は、自身が京都支店長であったときの部下で同10年9月末まで京都支店に勤務していた、現名古屋支店社員のX 9(以下「X 9」という)に会って新生ビジョンを手渡しして説明を行い、署名簿を渡した。そのとき、X 2は、X 9に対し、同人の前任地である京都支店において署名活動を行うよう指示するとともに、署名活動を了解しているX 4の指示に従うよう述べた。その後、X 9が署名簿をX 4に渡すと、X 4は、それに署名捺印し、X 9が続いて署名した。

エ 平成11年2月10日頃、X 9は、X 2及びX 4の指示により、京都支店の社員に対する署名活動を行い、その翌日、署名簿をX 4に渡した。

オ 平成11年2月頃、X 4は、名古屋支店の社員に対する署名活動を開始した。その後、X 9は、署名簿をX 2に送った。

カ 平成11年2月10日以降、X 1は、X 2から仙台支店でも署名を集めてほしいとの連絡を受けた。そこで、X 1がX 6に電話すると、X 6は、X 1に対し、新生ビジョンについての署名をもらってほしい旨述べた。そのため、X 1は、以後2週間をかけて新生ビジョンを社員に手渡しして説明し、翌月上旬頃まで署名活動を行った。

キ 平成11年3月6日、X 6、X 1、X 2、X 3、X 4、X 10(以下「X 10」という)、X 11弁護士(以下「X 11弁護士」という)及びX 12弁護士(以下「X 12弁護士」という)が会合に出席し、署名活動の集約等につき話し合った。

ク 平成11年4月初め頃、福岡支店社員のX 13(以下「X 13」という)が合歓の郷における社員研修会で署名簿のことが社員の間に広がっていることをX 2に連絡すると、X 2は、「今、四国にあるからすぐに回収するわ」と述べた。X 2がその後、署名簿を預かっている高松支店長のX 14(以下「X 14」という)に対し、「合歓でこの動きが本部にばれた」、「書類をすぐに返してほしい」と言ったため、X 14は、署名簿をX 2に送付した。

また、同月、X 3は、X 7に対し、X 6から送られていた新生ビジョンを部下に読ませ、これに同意できるかどうかを確認するよう指示した。X 7は、自ら新生ビジョンの表に署名し、部下社員にも同ビジョンの表に署名させた。

ケ 平成11年4月22日、X 3が大阪支店会議室において、同支店のX 15(以下「X 15」という)に対し、署名簿への署名捺印を求めたところ、X 15は、これに応じて署名捺印をした。

また、同日、Y 4専務取締役(以下「Y 4専務」という)は、福岡支店、仙台支店及び大阪支店において各支店長が署名活動を行い、部下社員の署名を取り付けているとの情報を社員から得た。

コ 平成11年4月27日、Y 5専務取締役管理本部長(以下「Y 5専務」という)及びY 6取締役管理本部副本部長(以下「Y 6取締役」という)は、社長室に呼ばれ、そこでY 4専務から福岡支店、仙台支店及び大阪支店において署名活動が行われていることを聞き、両名ともY 2社長から調査を命じられた。Y 4専務は、従前営業本部長をしていたことから、各支店における署名活動の真偽を確認するため、まず、仙台支店営業課長のX 16(以下「X 16」という)に電話すると、X 16は、X 1から新生ビジョンを提示されて署名簿への署名を求められたので、これに応じたと述べた。

サ 平成11年4月28日、Y 4専務が社長室からX 1に電話をかけて署名活動の真偽を確認すると、X 1は、社員に対して署名活動を行った事実を認めた。同日、Y 6取締役は、事情聴取を行うため、X 1及びX 2に対し、それぞれ同月30日の午後5時及び同日午後5時半に本社に本社に出社するよう命じた。

シ 平成11年4月30日、X 1及びX 2は、X 6を伴って本社に出社した。Y 6取締役は、両名に対し、署名活動の有無について聴いたところ、両名とも署名活動をしていない旨述べた。

また、同日、Y 6取締役がX 7から事情を聞くと、X 7は、X 3から署名を求められたので応じた、X 7自身が指示して部下社員から署名を取り付けた旨述べ、その旨の陳述書を提出した。X 6、X 1及びX 2は、X 3からそのことの報告を受けて、同日夜、大阪グランドホテルで会合を持ち、今後の対応を協議した。

ス 平成11年5月1日、X 2は、X 13に対し、連休明けの6、7日にX 6が本社に行くのを支援するので、20名余りの社員をX 6に同行させるため集めるよう指示したが、X 13は、これを拒否した。

また、同日、Y 6取締役が福岡支店社員のX 17(以下「X 17」

という)に電話して署名活動の真偽を問うと、X17は、そのような事実はないと答えた。また、Y6取締役は、仙台支店のX16にも電話をし、X16が同年4月28日にY4専務に対し、X1から新生ビジョンを提示されて署名に応じたと述べた旨の内容を確認しようとしたが、X16は、かかわりを持ちたくないのので、わからないと述べた。

セ 平成11年5月5日、X2は、X14に対し、「緊急事態が起こった。連絡してくれ」と連絡した。そこでX14がX2に電話をすると、X2は、「5月8日にグランドホテルに集合だ。管理職の組合を作るから来てくれ」と述べた。また、X2は、X8に対し、管理職組合を設立することにしたので5月8日に大阪のホテルに来るようにと連絡した。

ソ 平成11年5月6日、Y6取締役及びY7取締役(以下「Y7取締役」という)がX3と面談したところ、X3は、新生ビジョンについてはいいことが書いてある程度の認識であり、部下の支店社員から署名をとるなどの活動は一切していないと述べ、X7から送付された署名簿を提出すると述べた。

タ 平成11年5月7日、会社は、Y2社長名で、「最近日本臓器の経営に関し、X6名義でいろいろな中傷文書が送られ、かつ社員の捺印まで求めている事実があります。これは会社の組織行動とは一切関係のない全く個人的な無法な行為です。(以下略)誰に限らず、これ以上社内外に会社並びに社長への不信感を与える言動が行われるならば、その直接関係者を含め厳しく処分し、会社の規律を守らなければならないと考えますのでご承知おき下さい」とする通達を各管理職及びチームリーダーあてに通知した。

また、同日午後、X14は、かねてより組合結成にX4が関与していると聞いていたので、5月8日の集合について同人に相談すると、X4は、「俺は仕事があって行けないが、印鑑を持っていったほうがいいよ」と述べた。

チ 平成11年5月中旬頃、X3は、署名簿をX6に郵送した。

## 5 組合結成前後の経緯について

- (1) 平成10年12月7日頃、X1がX2に対し、管理職でも労働組合を結成できる旨話したが、X2は、興味を示さなかった。
- (2) 平成11年2月頃、X1は、X10と電話で労働組合の結成を話し合い始めたが、組合結成に向けての会合は同年5月8日までなかった。なお、X1及びX10は、以前、別組合の執行委員長を務めたことがあった。
- (3) 平成11年3月6日、X10は、X11弁護士やX12弁護士に対し、管理職組合の結成について相談を行い、以後、労働組合の結成

に向けて規約や活動方針等の準備を進めた。

- (4) 平成11年5月8日、組合の結成大会が大阪グランドホテルにおいて開催された。大会の参加者は、X 1、X 2、X 3、X 14、X 8、X 7、X 10、X 18(以下「X 18」という)、X 19(以下「X 19」という)、X 6、X 12弁護士及びY 3取締役などで、X 10が司会進行役を務め、X 2が議長に就任し、X 6が来賓として挨拶した。

結成時の組合員は、X 1、X 2、X 3、X 4、X 14、X 8、X 7、X 10、X 20及びX 19の10名で、大会で、X 1が会長に、X 3及びX 2が副会長に、それぞれ選出された。組合は、組合規約と組合活動方針を採択した。

なお、結成当時、X 1は仙台支店長、X 2は福岡支店長、X 3は大阪支店長、X 4は名古屋支店長、X 14は高松支店長、X 8は福岡支店熊本営業所長、X 7は大阪支店神戸営業所長、X 10は本社営業企画統括部企画部企画担当課長代理、X 18は福岡支店営業課長、X 19は福岡支店営業課医薬学術担当第一チームメンバーである。

- (5) 平成11年5月9日、組合は、会社に対し、同月8日付け組合結成通告を配達証明郵便により送付した。

- (6) 平成11年5月10日、組合からの同月8日付け組合結成通告が配達証明郵便により会社に届いた。同組合結成通告には、「私たち日本臓器製薬株式会社の管理職は、平成11年5月8日、管理職で構成する労働組合である管理職組合ニチゾー会を結成しましたので、下記のとおり役員の氏名をそえて通告いたします」と記載されていた。また、同通知には、会長にX 1、副会長にX 3及びX 2、事務局長にX 10、幹事にX 7、X 8、X 14、X 19及びX 18のそれぞれの氏名が記載されるとともに、組合の連絡先として、X 1の住所である「仙台市」が記載されていた。なお、この時点では、組合は、会社に対し、X 4が組合員であることを公表していなかった。

また、同日、X 10は、午前8時30分頃、本社でY 5専務に対し、組合結成通告書を直接手渡した。

同日、会社は、X 6に対し、顧問委嘱を解く旨の人事を発令した。

- (7) 平成11年5月12日、会社は、X 1に対し、組合結成を認めない旨文書で通告するとともに、社員全員に対し、「一部管理職が経営の刷新の美名のもとにX 6氏と結託し、会社組織の破壊を企み、これに対し会社の調査が始まるや事実露呈を隠すため管理職組合を結成し、事実を隠蔽しようとしております。(中略)会社は、このような不正な動機に基づき結成される団体を

認めるわけにはまいりません」との文書を出した。

同日、X 2 は、X 6 を福岡支店に招き、午後6時から同7時まで、チームリーダーら部下社員を同支店3階の会議室に集めて X 6 を紹介し、「現在の日本臓器の状況を詳しく話してくれる」、「この現状を打破できるのは X 6 氏しかいない」などと述べた。席上、X 6 は、現経営陣について、今の取り巻き連中はイエスマンばかりでこれでは日本臓器は生き残っていけない旨述べた。その後、福岡市内の居酒屋で開催された会合で、X 6 は、X 17 に対し、別組合が立ち上がらないから盛り上がらない、同期の連中にも話をして一緒に活動してくれるように頼んでほしい旨述べた。

- (8) 平成11年5月13日、会社が X 1 に対し、借上社宅契約を解除する旨通告したことは、後記第3.6(1)ア認定のとおりである。
- (9) 平成11年5月15日、組合は、会社に対し、同月12日付けの文書で組合を否認したこと、組合加入の妨害をしたこと、及び、組合員への不当な取扱いをすとしたことに抗議し、団交を求める抗議文を送付した。
- (10) 平成11年5月16日、組合は、会社に対し、組合の承認、事務所・掲示板貸与等、労働条件変更への事前協議、労働条件の改善、及び、不当に減額した賃金の支払等を議題とする団交の開催を申し入れた。なお、団交の経緯については、後記第3.7認定のとおりである。
- (11) 平成11年5月17日、X 1 は、仙台支店でのリーダー会議終了後、仙台市内の料理屋に支店社員を集めて会合を開き、X 6 を招いて同人の話を聞かせた。席上、X 6 は、「新生ビジョンに賛同いただきありがとうございます。今、会社はさまざまな問題がありますが、私も頑張りますので、皆さんにもご協力をお願いします」と述べた。
- (12) 平成11年5月18日、会社は、「管理職の皆さんへ」と題した Y 2 社長の署名入り文書を管理職社員全員の自宅に郵送した。同文書には、「最近、社長である私に対する X 6 元役員による『申し入れ書』及び『新生ビジョン』と題する文書や、私を中傷誹謗する文書が出回り、特定の支店長がその内容を確認せず、軽率にも部下に記名や押印を強要し賛同を求めるという事実が発生しています。このような行為は、労働法規並びに就業規則に対する重大な違反行為であり、その事実を調査中ではありますが、首謀者側は、これらの処分を恐れて突然、管理職組合結成をはかり、管理職の代弁者のような言辞を弄して組織作りを始め管理職組合を隠れ蓑として利用しようとしています。会社としては、このような不純な動機に基づく団体を黙認すること

は出来ません。管理職の皆さんもこうした背景を理解し、組合結成には冷静に判断してほしいと思います。(中略)管理職の皆さんにあっては、事態を冷静に見極め、これらの活動に加担することなく、法律によって守られた会社の正常な組織を維持するよう賢明なる対応をしてください」と記載されていた。

また、同日、Y 5 専務は、午後1時から同2時30分頃まで、X 2 を本社会議室に呼び出し、X 2 に対し、新生ビジョンはでたらめであると非難し、同ビジョンに賛同していることが事実であれば、その旨を文書に記載し、署名するように述べた。

これに対し、X 2 は、その場で「X 6 元役員の新生ビジョンに共鳴します」と記載した文書に署名した。Y 5 専務は、X 2 に対し、翌日付けで管理本部付を命じる旨述べた。

さらに、同日、Y 6 取締役が午後4時10分頃、X 10 を本社接客室に呼び出し、「新生ビジョン賛同者イコール管理職組合と考えている」と述べたことに対し、X 10 は、X 6 元役員の件と組合のことは別物であると述べた。Y 6 取締役は、X 10 に対し、「君は大変優秀な社員であるので、組合から抜けるか、組合を解散する方向で動けないか。顛末書を書けば、お前はなんとかしてやる。顛末書を出せ」と述べた。

- (13) 平成11年5月19日、Y 7 取締役は、午前10時頃、X 10 を本社近くの喫茶店に呼び出し、「今回のことでは非常に迷惑している。X 6 元役員の件と組合のこととはまったく別物であるという主張は通らない。君のような優秀な社員があんなものに加担してはいけない。全国を飛び回っている君が組合幹部になることも問題がある。組合から抜けるか、組合を解散する方向で動けないか」と述べた。

また、同日、会社がX 2 に対し、管理本部付の人事異動を行ったことは、後記第3.6(2)ア認定のとおりである。

- (14) 平成11年5月21日、Y 5 専務及びY 6 取締役は、午前9時、X 1 を本社会議室に呼び出した。Y 5 専務がX 1 に対し、後記第3.6(1)イ認定のとおり、自宅での待機勤務を命ずる旨の通知書を渡したところ、X 1 が処分理由を尋ねたので、Y 5 専務は、X 1 が新生ビジョンに賛同していることから、仙台支店社員に同ビジョンに対する賛同の署名捺印を求めた疑いがあり、同支店での調査が終了するまで自宅での待機勤務を命じる旨説明した。

また、同日、会社がX 1 に対し、管理本部付の人事異動を命じたことは、後記第3.6(1)イ認定のとおりである。

さらに、同日、Y 5 専務及びY 6 取締役は、午後3時、X 4 を本社会議室に呼び出し、①管理職組合は処分を回避するため

に作られた組合なので認められない、②業務命令として、名古屋支店のチームリーダー以上の有資格者が組合に入会することがないように有資格者に説明し、その報告書を管理本部あてに提出すること、及び、③入会を会社が止めているにもかかわらず組合に入会した者には業務命令で処分することなどを指示するとともに、午後4時30分、X 3を本社会議室に呼び出し、署名を求めたことについて尋ね、いつからどこで誰と打ち合わせ、どの社員に署名を求めたのかについて具体的な顛末書を作成し、同月24日に提出するよう命じた。

- (15) 平成11年5月22日、組合は、会社に対し、X 2に対する同月19日付けの処分及びX 1に対する同月21日付けの処分を撤回するよう求め、処分が撤回されないときは法的処置を講ずると通告するとともに、同月16日付けで申入れた団交応諾を求めた。

また、同日、Y 7取締役は、X 8に対し、「いろいろな騒ぎの中で設立された組合は認めることはできない。君の将来はない」と述べた。

なお、同日、Y 4専務は、X 1の父親宅を訪れ、父親に対し、X 1が組合の会長に就任している、X 1を管理本部付とした、及び、自宅待機勤務処分としたと述べた。

- (16) 平成11年5月25日、X 4は、「X 6発行の『新生ビジョン…』というものに関して賛同したり、加担したりしない旨を、名古屋支店フロアー全員に話をし、業務に精励することの確認ができたと考えます(朝礼で確認)」と記載した文書を連絡票としてY 6取締役に提出した。

また、同日、会社がX 2に対し、自宅での待機勤務を命じたことは、後記第3.6(2)イ認定のとおりである。

- (17) 平成11年5月26日、会社は、X 3に対し、就業規則第74条の規定により顛末書の提出を命じた。

また、同日午後4時46分、X 4は、Y 2社長から、「君を本社に呼んで十分に説明をした。そして過去のことはもう済んだことで許してあげているのだ。彼らと連絡を取り合っていないだろうな。そんなことをすればすぐクビだよ。せっかく君にチャンスをやっているのだから守らなければいけない。いろいろ君の噂が入ってくるよ。何をやっているかわかるし、そのうち大変な処分をしなければならない。そんなことに君がならないように社長が守っているのだから、よく考えなさい。約束できるな。これは人間としての信義の問題だ。ぜったいにそんなことになってはいけない」との電話を受けた。

さらに、同日、組合は、当委員会に対し、誠実団交応諾、X 1及びX 2に対する自宅待機処分の撤回並びに原職復帰等を

求めることを内容とする不当労働行為救済を申し立てた(平成11年(不)第50号)(以下「11-50事件」という)。

- (18) 平成11年5月27日、X 3がY 6取締役に対し、前日付けの顛末書の提出命令が組合潰しの不当な行為であると抗議するとともに、新生ビジョンに賛同する行為が就業規則のどの条項に該当するのか根拠を示すようとのファックスを送った。また、X 3が顛末書を提出しなかったことは、後記第3.6(3)ア認定のとおりである。

さらに、同日、組合は、当委員会に対し、誠実団交応諾及び組合並びに組合執行部に対する不利益取扱いの撤回等を求めることを内容とする不当労働行為救済を申し立てた(平成11年(不)第51号)(以下「11-51事件」という)。

- (19) 平成11年5月31日、X 4は、名古屋市内の居酒屋において、署名簿に署名捺印した部下社員を集めてX 6の話を聞かせた。席上、X 6は、自身とY 2社長との確執を述べ、このままでは会社は危ない、Y 2社長を倒して会社を更生していく旨述べた。

同日、組合は、Y 5専務が「管理職の皆様へ」と題して出した文書は組合員に対する人権侵害であるとする抗議文を管理本部長あてに提出した。

- (20) 平成11年6月7日、組合は、管理職ユニオン・関西に加盟し、同月10日、その旨を会社に通知した。

同日、X 2に対する懲戒委員会が開催されたことは、後記第3.6(2)ウ認定のとおりである。X 2は、同委員会の席上、署名活動を行ったことはない、5月1日以降、X 6とは電話で数回話したが、直接会ったことはなく、X 6が支店社員と接触したことについて関与したことはない旨述べた。

- (21) 平成11年6月8日、会社がX 2に対し、懲戒解雇処分及び解職処分を通知したことは、後記第3.6(2)ウ認定のとおりである。

- (22) 平成11年6月9日、会社がX 3を午後2時50分頃、本社会議室に呼び出し、医薬品営業本部営業統括部大阪支店長職を解き、管理本部付を命じるとともに、就業規則第80条に基づき自宅での待機勤務を命じたことは、後記第3.6(3)イ認定のとおりである。

- (23) 平成11年6月14日、組合は、会社に対し、組合の認知、X 1及びX 3に対する処分撤回・原職復帰、労働条件の改善並びに管理職の職務権限と責任の明確化等を要求する団交を申し入れるとともに、X 1、X 2、X 3、X 4、X 7、X 10、X 18及びX 19の署名が入った、憲法第28条によるストライキを同日実施するとの通告を行い、同人らは、午前8時50分から本社玄関前ロビーにおいて、ビラ撒き・マイク放送・座り込みを実施

した。会社は、X 4 が座り込みに参加していたことから、同人が組合に加入していることを初めて知った。なお、組合は、このストライキの実施を同月11日に決めていた。

同月14日、会社は、X 4 に対する懲戒委員会を開催したが、同人はストライキに参加し、同委員会に出席しなかったことは、後記第3.6(4)ア認定のとおりである。

なお、会社が同日付けでX 1 に対し、同月16日午前10時30分から懲戒委員会を開催することを同人の自宅あて郵送したが、X 1 は、16日夕方、自宅から同郵送物が届いた旨の連絡を受けるまでそのことを知らなかった。

- (24) 平成11年6月15日、組合が会社に対し、憲法第28条により前日同様8名が引き続きストライキを行う旨通告し、座り込みを実施した。

また、会社がX 4 に対し、同日付けでストライキに参加したことを理由として懲戒解雇処分を通知したことは、後記第3.6(4)ア認定のとおりである。

- (25) 平成11年6月16日、組合は、会社に対し、団交に応じるまで同月14日、15日と同様に、憲法第28条により8名の組合員が無期限ストライキを実施する旨通告して座り込みを実施し、以後、約1か月間にわたって本社玄関前ロビーにおいて座り込みを行った。

また、同日、会社は、X 1 に対する懲戒委員会を開催したが、X 1 がストライキに参加し、同委員会に出席しなかったことは、後記第3.6(1)ウ認定のとおりである。

さらに、同日、会社がX 4 に対し、懲戒解雇事由を付加する旨通知したことは、後記第3.6(4)ア認定のとおりである。

- (26) 平成11年6月17日、組合は、当委員会に対し、11-50事件に関し、X 2 及びX 4 に対する懲戒解雇について、本件終結までその効力の停止を求める実効確保の措置を申し立てた。

また、同日、会社がX 3 に対する懲戒委員会を開催したところ、組合は、引き続きストライキを実施しており、X 3 もストライキに参加中であったが、同人が同委員会に出席したことは、後記第3.6(3)ウ認定のとおりである。

さらに、同日、会社がX 1 に対し、懲戒解雇処分及び解職処分を通知したことは、後記第3.6(1)ウ認定のとおりである。

- (27) 平成11年6月18日、X 1、X 2 及びX 4 は、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という)に対し、地位保全を求める仮処分を申請した(以下「平成11年(㉜)第10065号地位保全等請求事件」という)。

また、同日、会社がX 3 に対し、懲戒解雇処分及び解職処分

を通知したことは、後記第3.6(3)ウ認定のとおりである。

(28) 平成11年6月21日、組合は、会社に対し、X 1 らに対する懲戒解雇処分について、文書で抗議するとともに、X 1 らの原職復帰、組合の認知及び管理職の待遇改善に関する団交応諾を求めた。また、組合は、X 7、X 10、X 18及びX 19の4名の組合員のストライキを解除するが、X 1 らが懲戒解雇処分の撤回及び団交を求めて、引き続き座り込みによるストライキを行い、必要に応じて抗議集会、ビラ配りを行うと通告した。

また、同日、組合は、当委員会に対し、11-50事件に関し、X 1 及びX 3 に対する懲戒解雇について、本件終結までその効力の停止を求める実効確保の措置を申し立てた。

さらに、同日、X 3 は、大阪地裁に対し、地位保全の仮処分を申請した(以下「平成11年(㊦)第10067号地位保全等請求事件」という)。

(29) 平成11年8月3日、当委員会は、会社に対し、11-50事件及び11-51事件に係る実効確保の措置申請について、これ以上の紛争拡大防止の観点から、組合員の処遇については慎重に対処されたいとの口頭要望を行った。

(30) 平成11年8月4日、組合は、当委員会に対し、X 1 らに対する懲戒解雇処分撤回等を求めることを内容とする不当労働行為救済を申し立てた(平成11年(不)第69号)。

(31) 平成12年1月7日、大阪地裁は、会社に対し、平成11年(ヨ)第10065号及び第10067号地位保全等請求事件について、X 1 らの賃金仮払を命じる決定を出した。

(32) 平成12年2月14日、X 1 らは、大阪地裁に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び賃金の支払などを求める訴訟を提起した(以下「平成11年(ワ)第1413号従業員地位確認等請求事件」という)。

(33) 平成13年12月19日、大阪地裁は、平成11年(ワ)第1413号従業員地位確認等請求事件について、賃金支払を求める部分を却下し、その余の請求をいずれも棄却する判決を出した。

(34) 平成13年12月28日、X 1 らは、同月19日の大阪地裁判決を不服として、大阪高等裁判所に控訴を提起した(平成14年(ネ)第314号従業員地位確認等請求控訴事件)。

## 6 X 1 らに対する処分等について

### (1) X 1 に対する処分

#### ア 借上社宅契約解除

平成11年5月13日、会社は、X 1 に対し、会社の借上社宅を会社と関係のない組合事務所の所在地として使用することは会社の社宅管理規定に違反しており、5月15日付けで借上社宅

契約を解除すると通告した。

なお、会社から、X 1 に対し、同人の行為が具体的に住宅管理規定にどのように抵触するのかについての説明はなかった。また、会社は、借上社宅契約を解除する際、事実関係についての調査をしていない。

そのため、同月15日、X 1 は、新たに父親を連帯保証人として、家主と家屋の賃貸借契約を結び、以後、家賃の全額を負担するようになった。契約の内容は、賃貸借期間が平成12年5月14日まで、家賃額が月額12万5,000円であり、X 1 は、家主に対し、敷金37万5,000円も負担した。借上社宅契約を解除される前、X 1 は、家賃として3万6,900円を負担していたが、差額は、会社が負担していた。

イ 管理本部付人事異動及び自宅待機命令

平成11年5月21日、会社は、X 1 に対し、医薬品営業本部営業統括部仙台支店長から管理本部付を命じるとともに、就業規則第80条に基づき自宅での待機を命じた。

ウ 懲戒委員会の開催、懲戒解雇処分及び解職処分

平成11年6月16日、会社が午前10時30分から同11時00分まで、本社会議室において、X 1 に対する懲戒委員会を開催したところ、X 1 は、ストライキに参加し、会社玄関前ロビーで座り込みをしていたため、同委員会に出席しなかった。なお、会社は、X 1 に対し、顛末書の提出を命じなかった。

同月17日、会社は、X 1 に対し、新生ビジョンを掲げて会社組織と秩序に対する紊乱行為に加担し、部下職員に同調・加担を求め、支店長職責を担う社員としてあるまじき行動を取ったとして、就業規則第79条に基づく懲戒解雇を通知した。

なお、会社は、懲戒解雇通知で、X 1 の行為が就業規則第53条の解職事由にも該当するとしていたが、解職予告をしなかった。

エ 給与

平成10年8月分及び同11年5月分のX 1 の月額報酬額は、各46万5,100円である。

(2) X 2 に対する処分

ア 管理本部付人事異動

平成11年5月19日、会社は、X 2 に対し、医薬品営業本部営業統括部福岡支店長兼業務担当課長兼北九州分室長兼OTC部福岡OTC課長から管理本部付を命じた。

イ 自宅待機命令

平成11年5月25日、会社は、管理本部付となっているX 2 に対し、就業規則第80条の規定に基づき自宅での待機を命じた。

ウ 懲戒委員会の開催、懲戒解雇処分及び解職処分

平成11年6月7日、会社が、午前10時30分から同11時00分まで、本社会議室において、X 2 に対する懲戒委員会を開催したところ、X 2 は、同委員会に出席し、新生ビジョンに共鳴するが、部下に強要していないなどと述べた。

なお、会社は、X 2 に対し、顛末書の提出を命じなかった。

同月8日、会社は、X 2 に対し、新生ビジョンを掲げて会社組織と秩序に対する紊乱行為に加担し、部下職員に同調・加担を求め、支店長職責を担う社員としてあるまじき行動を取ったとして、就業規則第79条に基づく懲戒解雇を通知した。

なお、会社は、懲戒解雇通知で、X 2 の行為が就業規則第53条の解職事由にも該当するとしていたが、解職予告をしなかった。

エ 給与

平成11年2月分、3月分及び5月分のX 2 の月額報酬額は、各58万7,700円である。

(3) X 3 に対する処分

ア 顛末書

平成11年5月21日、会社は、X 3 に対し、顛末書の提出を命じ、同月26日、再度、就業規則第74条に基づく顛末書の提出を命じたが、X 3 は、顛末書を提出しなかった。

イ 管理本部付人事異動及び自宅待機命令

平成11年6月9日、会社は、X 3 に対し、医薬品営業本部営業統括部大阪支店長の職を解き、管理本部付を命じるとともに、就業規則第80条に基づく自宅での待機を命じた。

ウ 懲戒委員会の開催、懲戒解雇処分及び解職処分

平成11年6月17日、会社が、午前10時40分から同11時10分まで、本社会議室において、X 3 に対する懲戒委員会を開催したところ、X 3 は、会社玄関前ロビーでストライキのために座り込んでいたが、懲戒委員会に出席し、署名活動をしていないなどと述べた。

同月18日、会社は、X 3 に対し、新生ビジョンを掲げて会社組織と秩序に対する紊乱行為に加担し、部下職員に同調・加担を求め、支店長職責を担う社員としてあるまじき行動を取ったとして、就業規則第79条に基づく懲戒解雇を通知した。

なお、会社は、懲戒解雇通知で、X 3 の行為が就業規則の解職事由にも該当するとしていたが、解職予告をしなかった。

エ 給与

平成11年3月分、4月分及び5月分のX 3 の月額報酬額は、各58万5,500円である。

(4) X 4 に対する処分

ア 懲戒委員会の開催、懲戒解雇処分及び解職処分

平成11年6月14日、会社が、午前11時00分から同11時30分まで、本社会議室において、X 4 に対する懲戒委員会を開催したところ、X 4 は、ストライキに参加していたため、同委員会に出席しなかった。

なお、会社は、X 4 に対し、顛末書の提出を命じなかった。

同月15日、会社は、X 4 に対し、支店長職務を放棄し、会社の経営方針に反対して会社前で座り込むという支店長にあるまじき行為をしたことは支店長職務の重大な違反であるとして、懲戒解雇を通知した。

同月16日、会社は、X 4 が新生ビジョンを掲げて会社組織と秩序に対する紊乱行為に加担し、部下職員に同調・加担を求め、支店長職責を担う社員としてあるまじき行動を取ったとして、これを懲戒解雇事由に付加する旨通知した。

なお、会社は、同月16日付け懲戒解雇通知で、X 4 の行為を就業規則第53条の解職事由にも該当するとしていたが、解職予告をしなかった。

イ 給与

平成11年3月分、4月分及び5月分のX 4 の月額報酬額は、各51万9,500円である。

(5) 就業規則(抜粋)は、以下のとおりである。

「第4章 人事

(中略)

第3節 退職及び解職

第53条 (解職)

社員が次の各号の一に該当する場合は予告して解職する。但し、行政官庁の認定を受けた場合はこの限りではない。

1. 精神又は身体の故障、虚弱老衰もしくは傷病のため回復の見込みがなく、業務に堪えられないと診断されたとき。
2. 知能、技術、意欲が著しく低劣のため、就業に適しないと認められたとき。
3. 天変地異、経済の激変その他の原因により、解職の必要が生じたとき。
4. その他、前各号に準ずるやむを得ぬ事由あるとき。

(中略)

第8章 表彰及び懲戒

(中略)

## 第2節 懲戒

### 第74条(懲戒)

社員は、本節の規定による以外は、懲戒を受けることはない。社員を懲戒する場合その必要に応じ懲戒委員会を設けて審査を行う。懲戒審査のため本人に対し、あらかじめ当該懲戒条項に関する顛末書の提出を命ずる。但し、本人の所在が不明の場合は、直接の責任者に顛末書の提出を命ずる。懲戒事項は会社内に掲示することがある。

### 第75条 (懲戒の種類)

(中略)

懲戒は譴責、減給、出勤停止、諭旨解職及び懲戒解雇の5種とする。

(中略)

5 懲戒解雇 解雇し、給与規則第5章に定める退職金は支給しない。

但し、この場合行政官庁の認定を受けたときは、予告を行わない。

(中略)

### 第79条 (懲戒解雇)

社員が次の各号の一に該当する場合は懲戒解雇に処する。但し、特に情状酌量の余地があると認めるときは、諭旨解職に止めることがある。

(中略)

3 勤務上のことに関し、虚偽の手続き又は届出を行い職場秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき。

(中略)

15 その他前各号に準ずる行為のあったとき。

### 第80条(待機処分)

懲戒処分未決中に適当と認めた場合は、当該社員に対して、自宅その他指定する場所に待機勤務を命ずる。但し、その期間を懲戒処分決定に際し併科しない」

## 7 団交について

- (1) 平成11年5月16日、組合は、会社に対し、組合を認めること、組合に組合事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めること、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件の変更等)については事前に協議して労使合意の上、円満に行われること、及び、労働条件を改善し、労働者としての権利を認めること等を議題とする団交の開催

を申し入れた。

- (2) 平成11年5月22日、組合は、会社に対し、同月19日付けでX2を、同21日付けでX1を、それぞれ管理本部付人事異動としたことについて抗議するとともに、同月16日付けで申し入れた団交に速やかに応じることを求めた。
- (3) 平成11年6月14日、組合は、会社に対し、組合を認めること、X1の管理本部付人事異動及び自宅待機命令、X2の管理本部付人事異動、自宅待機命令及び懲戒解雇処分、並びに、X3の管理本部付人事異動及び自宅待機命令を撤回し、原職に復帰させること、同10年度の不当な賞与減額分を支払うこと、労働条件を改善し、労働者としての権利を認めること、及び、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件の変更等)については、事前に協議して労使合意の上、円満に行われること等を議題とする団交を申し入れた。
- (4) 平成11年6月21日、組合は、会社に対し、X1らの懲戒解雇処分に抗議するとともに、X1らの懲戒解雇処分を即時撤回し、原職に復帰させること、組合を認めること、及び、管理職の待遇改善などを議題とする団交を申し入れた。
- (5) 平成11年7月26日、組合は、会社に対し、管理職の待遇改善などを議題とする団交を申し入れた。
- (6) 平成11年8月3日、組合は、会社に対し、年俸制、賃金の逆転現象、残業・休日出勤、及び、勤労配当(年末調整金等)などを議題とする団交を申し入れた。
- (7) 平成11年9月30日、組合は、会社に対し、管理職ユニオン・関西と連名で組合員の懲戒解雇等を議題とする団交を申し入れた。
- (8) 平成11年10月19日、組合は、会社に対し、X1らに対する懲戒解雇処分などを議題とする団交を申し入れた。
- (9) 平成12年1月18日、組合は、会社に対し、仮処分の結果と今後を議題とする団交を申し入れた。
- (10) 会社は、組合からの上記団交申入れに対して一度も団交を開催していない。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 組合の申立人適格について

組合は、会社が行った管理職の人件費抑制などに対して、労働条件の改善を目的として組合を結成したものであり、構成員である支店長についても、人事・経費に関して最終決裁することがほとんどなく、機密事項に触れることもなく、使用者の利益代表者に該当しないから、支店長を含む管理職によって組織される組合は労働組合法(以下「労組法」という)に規定する労働組合である

と主張する。

これに対して、会社は、支店長は人事・経費面などで使用者の利益代表者に当たり、利益代表者に当たる者を構成員として組合に参加させることは労組法第2条ただし書第1号に該当するから、不当労働行為の救済を求める労働組合の資格はなく、本件の申立ては却下されるべきであると主張するので、以下検討する。

労組法が、その第2条ただし書第1号において、不当労働行為からの救済等を受けることができる労働組合の要件として、役員や人事権を持つ監督的地位にある者等の使用者の利益を代表する者の参加を許さないことを掲げる趣旨は、使用者に対する労働組合の自主性の確保にあり、管理職等が労働組合を結成し、その中に支店長が含まれているからといって、直ちに労働組合の自主性が損なわれるものではない。

そこで、まず、本件組合結成に至るまでの経緯をみると、前記第3.2(1)、(2)、(4)、(5)、(7)及び(8)認定のとおり、①平成7年度、会社は、部長職及び支店長職に年俸制を実施したこと、②同9年度、会社は、有資格者に年俸制を導入したこと、③同10年5月8日、会社は、人件費のリストラもあるとする内容の文書を出したこと、④同年6月18日、会社は、有資格者に対し、勤労配当の保障基準を標準勤労配当の70%としたこと、⑤同年7月14日、会社は、有資格者に対し、同10年度夏期勤労配当の支給基準を標準勤労配当の70%としたこと、⑥同年12月7日、会社は、有資格者に対し、同10年度冬期勤労配当の支給基準を標準勤労配当の70%としたこと、がそれぞれ認められる。

また、管理職の業務及び組合規約等についてみると、前記第3.1(2)、2(3)、3(1)イ、(2)イ及び5(4)認定のとおり、①平成10年3月11日、会社は、人事権と金融権は社長の専管事項であると通知したこと、②支店長は、出張所長や営業所長を含めて支店社員の人事評価について一次評定又は二次評定を実施するが、各支店間によって評定に差が生じるので、営業本部長が支店間における格差是正の調整を行っていること、③支店長は、地区販売促進費の配分権限及び1人当たり2万円又は1件10万円未満の経費支出の決裁権限を有していること、並びに、④同11年5月8日、組合が結成されたこと、及び、⑤組合は、組合規約第2条において、原則として会社の管理職で組織するが、労組法第2条ただし書きに該当する者は除くと規定していること、がそれぞれ認められる。

以上のことから、本件について判断すると、組合員である支店長ら管理職は、人事面等において一定の範囲で権限が認められているものの、会社から給与面等の労働条件に関して、厳しい条件の変更を強いられたことにより、労使対等の交渉による労働条件

の維持改善を目的として、一般社員とは別の管理職の労働者のみをもって、会社の利益代表者を排除した管理職組合を結成したと判断される。したがって、当該管理職組合は、組合の自主性を欠いているものとみることとはできず、労組法第2条に適合する労働組合であると認められるところから、会社の主張は採用できない。このほか、会社は、さらに、組合の当事者適格に関連して、労働組合の結成は署名活動の隠れ蓑であるなどとも主張するが、これらの点については後に判断する。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 各支店長に対する処分等について

#### ア 署名活動と組合活動

組合は、署名活動は会社改革のため、経営理念に則り、それを発展させた提案書である新生ビジョンに対する賛同を求めたもので、何ら組織や秩序を紊乱するものではなく、支店長らが懲戒解雇処分を受けたのは会社が支店長らによる組合結成を嫌悪したものであると主張する。

これに対して、会社は、署名活動がX6を擁立して現経営陣の転覆を目的としており、会社の組織・秩序を紊乱したものであるから、そのような行為に加担した支店長らを懲戒解雇処分したもので、組合結成は署名活動の隠れ蓑にするためのものであると主張するので、以下検討する。

署名活動をめぐる行動についてみると、前記第3.2(4)、3(3)ア、(3)ウ、4(1)ア、(3)ウ、(4)ア及び(4)タ認定のとおり、①会社の株式は非上場で、X1が平成元年から同3年まで別組合の執行委員長を務めていた時期、別組合が会社に対し、経営状態のわかる決算報告や業績内容をもう少し公表するように要望したこと、②同8年3月、会社は、非加熱高濃縮血液製剤の販売に伴って生じたHIV感染やエイズ罹患の被害者と裁判上の和解をし、被害者に対し、賠償金50億円を支払ったこと、③同10年5月8日、会社は、部長以上、駐在員及び別組合員に対し、同9年度の会社の業績が売上高で対前年度比84.2%と急落し、主力製品の売上げが最盛期の昭和63年度に比べて43.7%の落ち込みとなり、このような状態が続くならば、人件費のリストラにも追い込まれる旨記載した文書を通知したこと、④同11年1月18日以降、同年5月頃まで、支店長らが、新生ビジョンの趣旨に賛同する者を募る目的で署名活動を行ったこと、⑤署名活動は、署名簿の冒頭「人心を一新する」旨記載された巻物状のものをを用いてなされたこと、⑥署名活動の際、X2は、社員に対し、「社長の振る舞いが最近、高齢のため、おかしくなっている」、「X6さんが日本臓器を良くするために立ち上がり、今

の人事構成を変え、今より仕事をしやすくする」、「この連判状を全国的に集めてX6氏が5月か6月の株主総会の場で社長に対してこの連判状をもとに退陣を迫る」などと述べたこと、⑦署名活動の際、X1は、「実は会社の経営内容がよくない」、「今進めている中国での事業展開はすべて失敗の結果に終わる」などと述べたこと、⑧署名活動の際、X4は、「日本臓器は非常に危機に瀕している。このままでは2、3年もたない」、「会社を建て直すために賛同してほしい」、「そうした行動の中心になっているのはX6氏である」などと述べたこと、⑨同11年5月7日、会社は、各管理職及びチームリーダーに対し、会社の経営に関する中傷文書が送られ、かつ社員の捺印まで求めているのは会社の組織行動とは一切関係のない無法な行為であり、これ以上、継続されるならば、厳しく処分する旨の通知を出したこと、⑩会社は、部長会において、会社の年度方針等の経営戦略を記した資料を配布するが、経営状態や財務内容についての詳細な説明をしていないこと、⑪会社が毎月1回開催する支店長会議において、社長は、会社の経営戦略等の説明を行うほか、あらかじめ、各支店長に会議の議題を提示し、各支店の状況や営業上の問題についての意見を求めるが、支店長らは、自ら自由に発言していないこと、及び、⑫同10年末頃から、支店長らは、支店長会議終了後の非公式な会合を行い、X1が主導して会社の現状改善についての話し合いを始めたこと、がそれぞれ認められる。

一方、組合結成をめぐる行動についてみると、前記第3.2(1)、(2)、(4)、(5)、(7)、(8)、4(4)コないしセ、5(1)ないし(4)及び7(1)ないし(6)認定のとおり、①平成7年度、会社は、部長職及び支店長職に年俸制を実施したこと、②同9年度、会社は、有資格者に年俸制を導入したこと、③同10年5月8日、会社は、人件費のリストラもあるとする内容の文書を出したこと、④同年6月18日、会社は、有資格者に対し、勤労配当の保障基準を標準勤労配当の70%としたこと、⑤同年7月14日、会社は、有資格者に対し、同10年度夏期勤労配当の支給基準を標準勤労配当の70%としたこと、⑥同年12月7日、会社は、有資格者に対し、同10年度冬期勤労配当の支給基準を標準勤労配当の70%としたこと、⑦同年12月7日頃、X1がX2に対し、管理職でも労働組合を結成できる旨話したこと、⑧同11年2月頃から同年5月頃にかけて、労働組合の結成について話し合いがなされ、同年3月6日、X10がX12弁護士やX11弁護士に対し、管理職組合の結成について相談を行い、以後、組合結成に向けて規約や活動方針等の準備を進めたこと、⑨同年4月27日、会社が署名活動に関

して事実確認の調査を開始したこと、⑩同年4月28日、Y 4 専務がX 1に署名活動の真偽を確認すると、X 1は、社員に対する署名活動を行った事実を認めたこと、⑪同年4月30日、X 1及びX 2は、Y 6取締役から署名活動について聴かれた際、両名とも署名活動をしていない旨述べたこと、⑫同年5月1日、会社は、X17やX16に対し、署名活動について尋ねようとしたこと、⑬同年5月5日、X 2がX14に対し、「緊急事態が起こった。連絡してくれ」と連絡し、X14が電話をすると、X 2は、「5月8日にグランドホテルに集合だ。管理職の組合を作るから来てくれ」と述べ、また、同日、X 2は、X 8に対し、管理職組合を設立することにしたので5月8日に大阪のホテルに来るようにと連絡したこと、⑭同年5月8日、組合が結成されたこと、及び、⑮同年5月16日から同年8月3日までの間、組合は、数度にわたる団交申入れをしていること、がそれぞれ認められる。

以上のことから判断すると、会社の経営状況は、従業員にとって必ずしも明確に示されておらず、平成8年以降、薬害訴訟による多額の和解金の支払や主力商品の売上げの低下など、会社経営は、困難な状況にあり、また、管理職に対して一方的に年俸制を導入するなど厳しい労働条件の変化がある状況の下で、支店長らが会社に対し、経営状況や労働条件について十分な意見を言えない中、時を同じくしてX 6が新生ビジョンを提示したことから、支店長らは同ビジョンの趣旨が経営改善を図るものと理解して、これに共鳴し、同ビジョンの趣旨に賛同する者に対して参画を呼びかける署名活動を行ったとみるのが相当であるから、この署名活動は、会社の経営悪化を背景として会社の経営改善をし、経営の建て直しを求めていこうとする意図によるものと考えられるが、同時に、その手段として、経営陣の刷新を図る意図を伴ったことも否定できない。

そうすると、本件については、平成10年12月頃からX 1が管理職組合の結成を考え始め、それ以降、X10が規約や活動方針等についての準備を進めていたものの、同11年4月末以降、署名活動に関する会社からの事情聴取や調査もあって、何らかの処分を受けることを危惧して組合結成を同年5月8日に早めざるを得なかったものとみることができる。同11年1月から同年5月にかけての署名活動と同年2月から同年5月にかけての組合結成行為は時期が重なっているとはいえ、組合結成に向けた準備活動が存在すること、前記第4.1判断のとおり、組合が自主性を保持して結成されていること、及び、組合結成後、団交申入れを行うなど組合活動を行っていることを考慮する限り、組合結成行為が当初から署名活動の隠れ蓑であったとまでは言

えない。

イ 懲戒解雇処分前の会社の行為

(ア) 管理本部付人事異動

組合は、会社が組合結成に向けた動きを新生ビジョンへの署名活動と結びつけ、同ビジョンに共鳴したことを口実に、組合潰しのためにX1、X2及びX3を管理本部付人事異動とする降格人事を発令し、給与を減額して不利益を与えたと主張する。

これに対して、会社は、支店長らが各支店において署名活動を行っているとの情報が寄せられ、署名活動の事実を知ったことから、支店長の職を解いて、管理本部付としたものであって、管理本部付人事異動は降格処分ではないと主張するので、以下検討する。

まず、会社が管理本部付人事異動を発令するに至った経緯についてみると、前記第3.4(3)ウ、カ、(4)ア、(4)クないしス、(4)ソ及びタ認定のとおり、①平成11年1月18日以降、同年5月頃まで、X1、X2及びX3は、各支店において署名活動を実施したこと、②署名活動の際、X1及びX2は、社員に対し、署名簿と一体となっている新生ビジョンを提示し、その趣旨に賛同するときは署名簿に署名捺印するよう求めるとともに、現経営陣の交替やX6を次期経営者として擁立する旨の発言をしていたこと、③同年4月22日、会社は、福岡支店、仙台支店及び大阪支店において各支店長が署名活動を行い、部下社員の署名を取り付けているとの情報を得たこと、④同年4月27日以降、会社は、署名活動に関して事実確認の調査を実施したこと、及び、⑤同年5月7日、会社は、署名活動が無法な行為であって、これ以上、社内外への不信感を与える言動が行われるならば、関係者を厳しく処分すると通知したこと、がそれぞれ認められる。

さらに、前記第3.5(12)、(14)、(22)、6(1)イ、(2)ア及び(3)イ認定のとおり、会社は、①平成11年5月18日、X2を本社に呼び出し、そこで、翌日からの管理本部付人事異動を命じ、同年5月19日付けで発令したこと、②同年5月21日、X1を本社に呼び出し、そこで、管理本部付人事異動を同日付けで発令したこと、及び、③同年6月9日、X3を本社に呼び出し、そこで、同日付けで管理本部付人事異動を発令したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、X1、X2及びX3に対する管理本部付人事異動は、組合結成直後に行われており、組

合結成をにらんだ措置であるとの疑いがないわけではないが、署名活動が当該支店長らの部下社員の一部を巻き込んだ形で行われていることを考えると、会社が署名活動は会社組織に動揺を与えるものであり、当該支店長らをもその職に留めておくことはできないと判断し、X 1、X 2 及び X 3 に対し、本件管理本部付人事異動を命じたとしても、それは専ら経営上の理由によるものと考えられる。

なお、組合は、管理本部付人事異動が降格人事であって、それによって給与を減額されたとするが、それを示すに足りる具体的な疎明はないことから、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

(イ) 自宅待機命令

組合は、会社が X 1、X 2 及び X 3 に対し、組合潰しのために管理本部付人事異動と同時に自宅待機命令を発令して不利益を与えたと主張するので、以下検討する。

確かに会社は、前記第3.6(1)イ、(2)イ及び(3)イ認定のとおり、就業規則第80条による自宅での待機を、①平成11年5月21日、X 1 に対して命じたこと、②同年5月25日、X 2 に対して命じたこと、及び、③同年6月9日、X 3 に対して命じたこと、がそれぞれ認められる。また、前記第3.6(1)エ、(2)エ及び(3)エ認定のとおり、X 1、X 2 及び X 3 とも、いずれも自宅待機命令を受ける前後の給与額に変化のないこと、が認められる。

これらの自宅待機命令は、前記第3.6(5)認定によれば、就業規則第80条には、懲戒処分未決中に適当と認めた場合、当該社員に対し、自宅その他指定する場所に待機勤務を命ずる旨規定されていることから、懲戒処分につながるものと位置付けられるが、前記(ア)の管理本部付人事異動とはほぼ同時に行われており、むしろ会社組織内部の動揺をとりあえず抑える意味合いが強いものと考えられる。

そうすると、X 1、X 2 及び X 3 に対する自宅待機命令をもって組合潰しとまでは言えず、また、同人らの自宅待機期間中に給与が減額されたことについての具体的な疎明はないことから、上記(ア)で判断したとおり、自宅待機命令も、会社経営上の措置とみるのが相当であって、この点についての組合の申立ては棄却する。

ウ 懲戒解雇処分

組合は、① X 4 に対する懲戒解雇処分は、同人が会社の本社玄関前ロビーで座り込みのストライキをしたことを理由としていることから、組合活動を嫌悪してなされたものであること

は明らかである、② X 1 及び X 4 に対する懲戒委員会は開催されておらず、X 2 に対する懲戒委員会は開催されたものの、10分程度のもので実質的な弁明の機会を与えられず、また、X 3 に対する懲戒委員会についても、平成11年6月17日に開催すると通知しておきながら、本人が出席を申し入れても拒否し、実質的な弁明の機会は与えられなかったことから明らかなように、懲戒委員会の開催は、いずれも形式的なもので、告知聴聞の権利が保障されたものとはいえず、懲戒解雇手続に瑕疵があると主張する。

これに対して、会社は、X 1 らは支店の最高責任者という立場にありながら、経営者を更迭しようとして策動し、部下社員に対し、新生ビジョンへの署名活動を行って勧誘するとともに、経営者に対する誹謗・中傷行為を行い、あるいは、ストライキを行うなどしたことは、社内秩序を紊乱するものであるから、就業規則に照らして処分したと主張するので、以下検討する。

(ア) X 1、X 2 及び X 3 の懲戒解雇処分について

X 1、X 2 及び X 3 の懲戒解雇処分前後における会社と組合の状況をみると、前記第3.5(12)ないし(15)、(17)、(19)及び(20)認定のとおり、会社は、①平成11年5月18日、組合を不正な動機に基づく団体であるとして黙認することはできないとの文書を出したこと、②同日、Y 6 取締役が X 10 に対し、「新生ビジョン賛同者イコール管理職組合と考えている」と述べたこと、③同年5月19日、Y 7 取締役が X 10 に対し、組合からの脱退を促し、同人が組合幹部になることは問題がある旨述べたこと、④同年5月21日、Y 5 専務及び Y 6 取締役が X 4 に対し、組合を否認するとともに、有資格者が組合に入会することがないように説明するよう指示し、組合への入会者は処分する旨述べたこと、⑤同年5月22日、Y 7 取締役が X 8 に対し、「組合は認めることができない、君の将来はない」と述べたこと、⑥同年5月26日、組合が当委員会に11-50事件を申し立てたこと、⑦同年5月31日、組合は、管理本部長に抗議文を出したこと、及び、⑧同年6月7日、組合は、管理職ユニオン・関西に加盟したこと、がそれぞれ認められる。

次いで、前記第3.6(1)ウ、(2)ウ及び(3)ウ認定のとおり、会社は、①平成11年6月7日、X 2 に対する懲戒委員会を開催し、翌8日、懲戒解雇したこと、②同年6月16日、X 1 に対する懲戒委員会を開催し、翌17日、懲戒解雇したこと、及び、③同年6月17日、X 3 に対する懲戒委員会を開催し、翌18日、懲戒解雇したこと、がそれぞれ認められる。

また、前記第3.6(5)認定のとおり、就業規則第74条では、社員を懲戒する場合、その必要に応じ懲戒委員会を設けて審査を行い、懲戒審査のため本人に対し、あらかじめ、懲戒条項に関する顛末書の提出を命ずる旨規定されていること、及び、同規則第75条第5号では、懲戒解雇するときは退職金を支給しない、ただし、この場合、行政官庁の認定を受けたときは予告を行わない旨規定されていること、が認められる。

さらに、懲戒解雇の手続についてみると、前記第3.6(1)ウ及び(2)ウ認定のとおり、会社は、X 1 及び X 2 に対し、いずれも顛末書の提出を命じていないことが認められる。

以上のことから、会社は、X 1、X 2 及び X 3 に対し、懲戒委員会を開催した上で懲戒解雇しており、就業規則に従った手続を一応採ってはいるが、そもそも会社は、組合結成当初から組合を否認しており、組合員に対し、組合からの脱退を勧め、組合入会者を処分する旨の文書を出すなど、組合嫌悪の意思を露わにしている。加えて、会社は、懲戒解雇処分を行うについて、X 1 及び X 2 に対し、顛末書の提出を命じておらず、X 1、X 2 及び X 3 は、就業規則に定められた適正な手続の下で解雇がなされたとは認められない。

そうすると、会社は、支店長らの結成した組合が活発な組合活動を行い、管理職ユニオン・関西に加盟するなどしたことから、組合の組織拡大を恐れ、組合活動の中心的な役割を果たした組合員を会社から排除することによって組合潰しを図ったものであり、手続を踏まずに懲戒解雇処分を強行したのは、組合嫌悪の意図によるものとみるのが相当であって、会社の主張は採用できない。

(イ) ストライキへの参加を事由とする X 4 の懲戒解雇処分について

X 4 に対する懲戒解雇処分に至る経緯をみると、前記第3.5(7)、(12)、(24)ないし(27)、6(4)ア、7(1)ないし(3)及び(10)認定のとおり、①平成11年5月12日及び同月18日、会社は、組合を不正な動機に基づいて結成された団体であるとして否認したこと、②会社は、同年5月16日、同月22日及び同年6月14日の団交開催申入れに応じていないこと、③同年6月14日及び同月15日、組合は、会社に対し、組合員の署名をもって憲法第28条によるストライキを実施すると通告し、組合員は、終日、本社玄関前ロビーにおいて抗議集会、ビラ配り、座り込みを行ったこと、④同年6月16日、組合は、会社

に対し、会社が団交に応じるまで、憲法第28条に基づいて本社玄関前ロビーにおいて抗議集会、ビラ配り、座り込みを同日から無期限に行う旨のストライキ通告を行い、以後、約1か月間にわたって組合員が本社玄関前ロビーでストライキを行ったこと、⑤同年6月14日から同月16日までのストライキにX4が参加したこと、⑥会社は、X4に対し、懲戒解雇処分をするに当たり、顛末書の提出を命じなかったこと、及び、⑦同年6月15日、会社は、会社前におけるX4のストライキを支店長にあるまじき行為として懲戒解雇処分にしたこと、がそれぞれ認められる。

組合及び会社の双方とも、ストライキの適否を何ら具体的に疎明していないが、組合は、前記第4.1判断のとおり、労組法上の労働組合であると判断されること、及び、ストライキ通告には組合員の署名があるとともに、署名した組合員全員が現にストライキに入っており、組合はストライキを組合員多数の意思を実質的に反映して行ったものとみることができるから、上記ストライキは組合の正当な行為とみるのが相当である。

そうすると、ストライキへの参加を理由として懲戒解雇処分をすること自体は相当ではなく、これへの参加を理由とするX4の懲戒解雇処分もまた、会社からの組合員の排除と組合潰しを図ったものというべきである。

#### エ 解職処分

組合は、X1らに対して、就業規則第53条に規定する解職予告による解職の意思表示はなされていないと主張するのに対し、会社は、X1らの行為は同条項の解職事由にも該当すると主張するので、以下検討する。

会社の就業規則第53条は、前記第3.6(5)認定のとおり、社員が予告を受けて解職される場合として、①精神又は身体の故障等により、回復の見込みがないと診断されたとき、②知能、技術等が低劣で就業に適しないと認められたとき、③天変地異、経済の激変等により、解職の必要が生じたとき、及び、④その他、①から③の場合に準ずるやむを得ぬ事由あるとき、としていることが認められる。

そこで、X1らについての解職処分をみると、会社は、前記第3.6(1)ウ、(2)ウ、(3)ウ及び(4)ア認定のとおり、懲戒解雇処分と同時に又はその直後に、いずれも予告なしに解職処分を行っていることが認められ、しかも会社は、上記の解職事由のどの項目に具体的に該当するかを明示していないことが認められる。

以上のとおり、X 1 らに対する解職処分の根拠が不明である上、その手続面でも適正さを欠くと言わざるを得ず、解職処分に係る会社の主張は採用できない。

オ まとめ

以上、X 1 らに対する処分についてまとめると、管理本部付人事異動及び自宅待機命令は、一部の支店長による署名活動に対し、会社組織の動揺を抑える措置として専ら経営上の目的からなされたとみるのが相当であり、不当労働行為とまでは言えない。しかしながら、X 1 らに対してなされた懲戒解雇処分(解職処分も含む)は、会社組織の一体性を確保するために、会社職制に対する内部の統制を強めるというよりは、むしろ支店長ら管理職により結成された組合の組織拡大や団結を恐れる余り、組合員を会社から排除することによって、組合員に不利益を与えるとともに、組合組織の弱体化を図ることを目的となされたものとみるのが相当であって、かかる会社の行為は、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。

(2) X 1 に対する借上社宅契約解除について

組合は、会社が結成通告書に組合の連絡先としてX 1 の住所を記載していたことをもって会社の借上社宅とは関係のない事務所所在地として社宅を使用したという理由を付け、実害がないにもかかわらず、X 1 に不利益を負わせようとする主張する。

これに対して会社は、住宅管理規定によれば、会社の許可なく無断で社宅を目的外に使用することが禁止されているにもかかわらず、X 1 は、自ら使用していた社宅を組合の所在地とし、社宅本来の目的以外の用途に使用したことから、同規定に基づき契約解除の措置を採ったものであるから、不当とされるいわれはないと主張するので、以下検討する。

まず、会社がX 1 の借上社宅の契約解除に至った経緯をみると、前記第3.1(2)、5(6)及び6(1)ア認定のとおり、①組合規約第1条において、「主たる事務所を大阪府中央区平野町2丁目1番2号日本臓器製薬株式会社本社内に置く」と規定されていたが、平成11年5月8日付け組合結成通告書には、連絡先として、借上社宅であるX 1 の自宅住所が記載されていたこと、②同月13日、会社は、組合結成通告を受けた際、事実関係について調査しないまま、住宅管理規定に抵触するとして同月15日付けで借上社宅契約を解除したこと、③同契約を解除される前、X 1 は、家賃として、月額3万6,900円を負担しており、差額は、会社が負担していたこと、及び、④X 1 は、同契約を解除された

後、家主に対し、敷金37万5,000円を負担した上で、月額12万5,000円の家賃全額を負担するようになったこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、会社は、X 1 に対し、事情聴取をするなどの事実関係の調査をせず、X 1 及び組合に対し、弁明の機会も与えないまま、一方的に借上社宅契約を解除したものである。これらに、前記第4.2(1)オ判断を加えると、かかる会社の行為は、組合結成に対する報復的措置であるとともに、組合員であることの不利益さを X 1 及び組合に対して示したものとみるのが相当であって、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。

(3) 組合結成以降の会社の団交態度について

組合は、会社が組合結成当初より一貫して組合を否認し、その後、再三の団交開催申入れを一切無視し、団交を拒否したと主張するので、以下検討する。

組合結成以後、本件申立てに至るまでの団交申入れ状況と団交議題をみると、前記第3.5(7)、(12)、7(1)ないし(10)認定のとおり、①平成11年5月12日及び同月18日、会社は、組合を不正な動機に基づき結成された団体として否認したこと、②同年5月16日、組合は、会社に対し、組合の認知、組合事務所・掲示板の貸与及び組合員の労働条件変更などについての事前協議など、労働者としての権利を認めることを議題とする団交開催を申し入れ、以後、同月22日、同年6月14日、同月21日、同年7月26日、同年8月3日、同年9月30日、同年10月19日及び同12年1月18日、組合員の身分・賃金、労働条件の変更についての事前協議、組合員の処分・賞与減額分の支払及び管理職の待遇改善などを議題とする団交開催を申し入れていること、及び、③会社は、組合からの団交開催申入れに対し、一度も団交を開催していないこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、結成当初から組合を労組法で規定する適法な労働組合とはみなさずに否認する姿勢を取り続け、その後、数度にわたる団交開催の申入れがあるにもかかわらず、一切これに応じず、一貫して団交拒否の態度を取り続けていることは明らかである。前述のとおり、本件組合は、労組法第2条に適合する組合であるから、かかる会社の行為は、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。

3 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文7をもって相当と考える。

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条により、主文のとおり命令する。

平成15年6月18日

大阪府地方労働委員会

会長 田中 治 印