

福岡地裁昭和五〇年(行ウ)第二七号、五三・五・一六判決

判 決

原 告 西日本重機株式会社

被 告 福岡県地方労働委員会

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、原告の負担とする。

事 実

第一 当事者の求めた裁判

一 請求の趣旨

- 1 被告が、別紙記載の不当労働行為救済申立事件について、昭和五〇年七月二九日付でなした命令中、別紙記載の主文1ないし3項の部分は、これを取消す。
- 2 訴訟費用は、被告の負担とする。

二 請求の趣旨に対する被告の答弁  
主文同旨。

第二 当事者の主張

一 請求原因(原告)

- 1 原告は、建設機械の販売、修理、部品販売等を業とする株式会社である。別紙記載の不当労働行為救済申立事件の申立人らは、原告につき不当労働行為該当の行為があったとして、被告に対して別紙冒頭に標記の救済申立をなし、被告は、昭和五〇年七月二九日付で別紙命令主文の如き救済命令を発し、命令書は、同年八月二九日、原告に交付された。
- 2 しかしながら、右命令中請求の趣旨第1項記載の部分は、事実の認定ならびに法律上の判断を誤った違法がある。

即ち、原告が、訴外 X1 に対してなした警告並びに総評・全国金属労働組合福岡地方本部博多古賀地域支部西日本重機分会(以下西重分会という)のストライキに関する昭和四九年夏季一時金算定上の扱いは、正当な理由があった。

(一) 就業規則第五条は「従業員は、職場の秩序を維持するため、次の事項を守らなければならない。」「(13)許可なく集会、放送、演説、張紙、印刷物の配付、その他これに類する行為をしないこと。」と定め、実際の運用も商品の宣伝、生命保険の勧誘、パンフレットその他一切の印刷物の配布は総務部長の許可を得て行われていた。

更に、原告の場合、肩書地に本社と福岡工場があるが、福岡工場の敷地は、非常に狭く、始業時前であるか、昼休みであるかを問わず、ユンボ、パワーショベル等の重量機械が常時搬入搬出され、あるいはトレーラーが回転してきわめて危険であった。従って、原告は、安全保持には神経質ともいえる程の配慮をなし、そのため従業員には規律遵守をやかましく要求して、規律のみだれ、従業員の志気の弛緩を警戒していた。

訴外 X1 は、原告の従業員で西重分会の分会長であったが、昭和四九年三月四日、重量機械の搬出、搬入がもっともはげしい場所である工場敷地で、始業

時刻前ではあったが、社構内に入っている下請業者や社外の運転業者あるいはユーザー自身による諸機械類の搬出入が行われている時間帯である午前八時三〇分頃、原告の許可を受けることなくピラを配付し、更に同日昼休み時間に従業員控室において同様無許可でピラを配付し、もって就業規則に違反し、社内の規律をみだした。

よって、原告は、社内の安全対策上の見地から、規律がみだれることを憂慮し、訴外 X1 に対して注意、警告を発した。よって、かりに原告が訴外 X1 に対して、被告が救済命令で認定しているように「後日責任を追求する。」というような警告をしたとしても、それによって組合活動に介入するような意図は全くなかった。これは全く原告の営業がいわゆる事故多発業種に属し、特に安全性を要求されていることから発したもので、右警告は十分に合理的な理由があり、それによって組合が蒙る打撃も僅少であって、当然に甘受すべき範囲内に止り、使用者の言論の自由の範囲内の言動である。

被告は、本件救済命令において、前記訴外 X1 のピラ配付行為について、経営秩序がみだされたり、企業活動に支障を生じたりした事実がない旨認定した。そうして原告のなした警告をもって威嚇であり、正当な組合活動に対する支配介入であると判断しているが、これは事実を誤認し、法律上の判断を誤ったものである。

- (二) 夏季一時金(いわゆる賞与)も賃金であり、各期の労働の対価の性質を有する。しかして、争議時において労働者は、労務の提供をなさないから、これに対応する賃金請求権は生じない。従って、ストライキによる不労の期間があるときは、賞与の計算にあたってこれを控除しても不合理はなく、そのことはストライキに対する制裁の意味を持つものではない。さらに賞与が付加的に功績ほう賞的性格、利益分配的性格をも有していることを考えるならば、功績がなかった分、ストライキによって利益をあげられなかった分を賞与に反映させることは、当然である。仮りにストライキを行った場合に、これを控除しないとすれば、その部分は使用者より労働者への贈与という性格を有することになり、経費援助(労組法第七条三号)に該当する。

本件昭和四九年度夏季一時金の算定期間内である昭和四八年一〇月二一日から昭和四九年四月二〇日までの間、分会は四回にわたるストライキを行った。原告は、修理による工賃収入を主たる営業収入となし、ストライキによって修理関係要員(全従業員の約九〇%が修理関係要員である)が就労しなければ、原告はその工賃収入(これは工員一時間当りの工賃単価を基礎にして算出される)を失うから、その分を当該工賃の夏季一時金の計算で勘案するのは当然である。

原告における給与計算方法は、昭和三六年八月会社創立以来実施されて来て、慣行として確立している。出勤率を賞与に反映させることは、賞与支給の都度、従業員に口頭告知され、そのことは従業員周知の事実である。本件においても、その慣行として確立された計算方法に基づいて夏季一時金の算出をしたもので、不当労働行為の意思は全くなかった。

更に、本件のいわゆるストライキ控除は、支給総額の一・八%(一人当たり平均

二、八八八円)にすぎず、ストライキにおける不就業に対応した合理的な範囲内の控除であって、争議権を抑圧するものではなかった。

仮りに、賃金について、従業員たるの地位に基づいて支払いを受ける部分と、日々の労働に対応して支払われる部分とにわけることができるとしても、原告の場合賞与は、基本給を基礎として支払われる。そうして、基本給は具体的な労働に対応して支払われる賃金があって、賞与もまた労働に対応して支払われる性格を有する賃金である。従って、本件夏季一時金の支払にあたり、原告がストライキに参加した従業員について、それに応じて控除を行ったのは、当然である。更にいえば、そもそも賃金の性質を右のようにわけることができるとしても、それは労使関係が平常に保持されている場合のことであって、相互に敵対関係に立つ争議中は、適用されないと解するのが正当である。

従って、被告は、このいわゆる「カット」をもってストライキに対する制裁と断定し、正当な組合活動を理由としてなされた不利益取扱いであるとして不当労働行為を認めたが、これは事実を誤認し、法律上の判断を誤ったものである。

- 3 よって、本件救済命令は違法であるから、取消されるべきである。
- 二 請求原因に対する答弁(被告)
- 1 請求原因1の事実は認める。
  - 2 同2のうち、本件救済命令(請求の趣旨第1項記載部分)が、事実の認定及び法律上の判断を誤ったものであるとの主張は争う。
  - 3 ビラ配付行為に対する原告の文書警告は、不当労働行為に該当する。
    - (一) この点に関する原告主張の事実のうち、訴外 X1 が原告の従業員で西重分会長であったこと、同人が、昭和四九年三月四日の始業時刻直前に工場敷地でビラを配付し、更に同日の昼休みに従業員控室でもビラ配付をしたこと、これに対して原告が文書警告を行ったことは、認める。
    - (二) 原告は、右が就業規則違反の行為であったこと、従って原告としては安全対策上右の就業規則違反(職場規律紊乱)を看過できず、文書警告を行ったと主張する。

しかし、当時原告の当該工場敷地では毎日従業員がフリーテニス、キャッチボール、バレーボール、バドミントンなどを行い、原告もこれを禁止することはないばかりか、むしろ奨励していた。この工場敷地内利用についてかつて安全対策上問題とされたことはなかった。また以前、社内に親睦団体として「みどり会」という団体があり、無許可でビラを配付した事実もあったが、これについて原告が警告を発したことはなかった。更に当該工場敷地は、従業員の出・退社時の通路として利用されてもいたが、原告は同敷地を通行することについて、特に場所的又は時間的制限を設けるなどの処置をとったこともなかった。そうして、訴外 X1 の本件ビラ配付についていえば、昼休みに従業員控室で配付したことについてはもともと安全対策上の問題が生ずる余地がなく、また工場敷地でビラ配付をしたときも、当時工場敷地内で重量物の搬出・搬入は為されていなかったし、時期的にみても、重量物の搬出・入はすくない時期であっ

た。

以上の如く、安全保持を理由とする原告の本件ビラ配付についての主張は、実質的な根拠に乏しいといわざるを得ない。

そうして、組合側が工場敷地内でビラ配付をしたのは、本件三月四日をはじめであり、原告はこれに対し、口頭注意も行わず、いきなり文書警告をもって後日の処分を予告するかの如き強い姿勢を示して来たこと、当時原告は分会所属の組合員らに対し脱退工作を行い、団体交渉でもトラブルを生じていたことの諸事実関係があり、これらの状況を総合すれば、本件警告は、原告が、組合を敵視し、分会長訴外 X1 が正当な組合活動をしたことを形式的な就業規則違反にとらえてこれを威嚇し、組合活動に対する支配介入を行う意思があったことは明らかである。

4 夏季一時金の算定にあたり、ストライキを欠勤扱いとしたことは、不当労働行為に該当する。

(一) この点に関する原告主張事実のうち、分会が原告主張の如くストライキを行ったことは、認める。

(二) この点に関する原告の主張は、労働者が憲法第二八条に保障された団体行動権の行使として行うストライキの「不就労」面のみをとらえて通常の欠勤と同一視しようとするものである。

被告も労働者がストライキを行うことによって、その間は賃金請求権を失うこと(賃金債権が発生しないこと)に異を唱えるものではない。しかし、通常の欠勤は、権利行使ではなく、労働者が就労義務を負うのに就労しない場合であって、そのために不利益に扱われるのである。被告はその欠勤とストライキによる「不就労」とを同一に扱ったところに不当労働行為の意思があると判断するものである。

更に原告は、ストライキによって工員が出勤しなければ、その分の工賃収入を失うから、その分を賞与計算で勘案するのは当然というが、これは「ストライキによって使用者が蒙るべき損失」を当然にストライカーの不利益に考慮しようとするもので、ストライキ権を否定するに等しい。即ち、ストライキの場合、使用者としては労働者の要求を受け容れるか、それともそれを拒否して不就労による不利益を甘受するかの二者択一を迫られるわけで、そこにストライキ権が使用者への対抗手段として認められた意味があるわけである。

次に原告は賞与計算方法の慣行性をいうが、それは単に原告(使用者)が一方的に実施して来た方法だというにすぎず、本件でこれが慣行として法認されて来たという事実はない。また、ストライキと欠勤とは全く性質を異にし、原告においては本件分会結成前にストライキが行われた事実はないのであるから、慣行が生じる余地もないわけである。そうして、このようにみえてくると、控除金額の多寡は問題でないことが明らかである。また、一人平均二、八八八円という金額は労働者にとって決して無視し得る額ではない。

また、賞与は、具体的労働時間に対応して支払われる賃金ではない。通常賞与額の算定に当該従業員の欠勤日数が考慮されるのはあくまで勤務成績をみる

一つの資料としてにすぎない。前述の如く、ストライキは労働基本権行使の一態様であり、その故に勤務成績を低く評価されるいわれはない。従って、賞与の算定にあたっては、ストライキを行った日数を当該労働者が就労義務を負う全日数から控除し、これは欠勤として扱わない配慮が必要である。

このように原告はストライキを欠勤と同一視し、そのこと自体不当労働行為の意思が推認される。そうして原告は、かねてから西重分会を闘争至上主義であるとして嫌悪していた事実があり、このことを考えあわせると、本件の夏季一時金のカットは、ストライキという正当な組合活動に対して制裁として行われた不利益取扱いであることが明らかである。

### 第三 証拠

#### 一 原告

- 1 甲第一ないし第八号証、同第九号証の一、二、同第一〇号証、同第一一号証の一ないし一五、同第一二号証、同第一三号証の一ないし二一、同第一四号証の一ないし三二、同第一五号証の一ないし五、同第一六号証の一ないし三、同第一七号証。
- 2 証人 Y1、同 Y2、同 Y3。
- 3 乙号各証は全て成立を認める。

#### 二 被告

- 1 乙第一ないし第二五号証。
- 2 証人 X1、同 X2。
- 3 甲第一号証、同第四ないし第八号証、同第九号証の一、二、同第一一号証の一ないし一五、同第一二号証、同第一七号証は成立を認め、その余の甲号各証の成立は不知。

### 理 由

一 請求原因 1 の事実は、当事者間に争いがない。

#### 二 ビラ配付について

- 1 訴外 X1 が原告の従業員で、西重分会長であったこと、同人が昭和四九年三月四日の始業時刻直前に、工場敷地でビラを配付し、更に同日の昼休みに従業員控室でもビラを配付したこと、これに対して原告が文書警告を行ったことは、当事者間に争いがない。
- 2 右の争いなき事実に、成立に争いなき甲第一、第四、第八号証、同第一一号証の一ないし一五、同第一二号証、乙第一一、第一四号証、乙第一七、第二一号証の各記載、証人 X1、同 X2 の各供述に、成立に争いなき乙第一二号証、同第一五号証、同第二二号証の各記載の各一部、証人 Y1、同 Y2、同 Y3 の各供述の各一部をあわせると、以下の事実が認められる。

(一) 総評全国金属労組傘下の西重分会は、昭和四九年一月六日、原告の従業員約一二〇名中五五名によって結成され、訴外 X1 は、分会長に選任された。それまで、原告に労働組合はなく、西重分会は結成と同時にこれを原告に通告し、住宅手当、結婚資金、宿・当直手当の各要求、精勤手当増額、組合事務所貸与、時間外協定締結、組合掲示板設置、営業所勤務手当等の各要求を提示して団体交渉を求めた。しかし団体交渉は、出席者の問題(団体交渉に原告の従業員では

ない全国金属労働組合福岡地方本部あるいは同博多古賀地域支部の役員の出席を認めるか否か)その他交渉ルールの点で難航し、本題の協議にはいることができなかった。

さらに原告は、右西重分会の結成通知をうけるや、従業員が労働組合を結成したこと、特に総評全国金属労働組合に加盟したことを嫌い、団結への介入をはじめた。即ち同年一月八日頃からあるいは管理職以外の全従業員を工場長が個別に応接室に呼んで組合に加入しているか否かを問いただしたり(北九州工場)、また本社工場の Y1 整備課職長は訴外 X1 分会長に対して「全国金属の組合ではなく社内だけの労働組合にすること」を要請したり、そのほか Y4 整備課長、Y5 サービス課長、Y3 サービス部次長らも多くの組合員らに全国金属労働組合からの脱退を勧めた。

- (二) これに対して右全国金属労組福岡地方本部博多古賀地域支部は、福岡県地方労働委員会に不当労働行為救済申立をなし、また西重分会は前記八項目の要求貫徹を目指して同年二月頃から残業拒否闘争をはじめた。

そうして、団体交渉については、同年二月二日、同地労委の和解勧告により、組合側交渉委員として西重分会役員に全金博多古賀地域支部役員一名を加えること、事前の事務折衝で日時・場所・議題・時間・出席者等を確認することなどを骨子とする協定が成立した。

しかし、右によって開かれることとなった同年二月八日の団体交渉において、原告は、八項目の組合要求に対し、組合事務所貸与を断ると共に、金銭要求に関する部分は全て回答を避け、春の定期賃金改訂時まで回答を留保すると答えた。そこで西重分会は、これを不満とし、同月一六日頃からいわゆるリボン闘争、腕章闘争をはじめ、原告側の警告にもかかわらず、これを中止しなかった。

- (三) 更に、これらの組合活動に加え、西重分会は、結成以来しばしば原告(会社)の構外道路上などで、教宣ビラの配付をしていたが、原告が金銭上の要求に対する回答を留保したままでそれ以上の交渉進展がのぞめなくなった時期である昭和四九年三月四日の始業時刻直前である午前八時二五分頃(始業は午前八時三〇分)、分会長である訴外 X1 は、福岡市東区下和白の福岡工場敷地内の、西側にある国道三号線に通じる正門の内側、守衛室前及び第一工場前付近で、「労働者の要求に会社は一日も早く有額回答を」と題し、分会員の団結により要求の実現を目指すべきことを内容とする教宣ビラを従業員らに配付し、さらに同日昼休み中、同工場第二工場二階従業員控室でも同従業員らにビラを配付した。右配付ビラの総数は、約一〇〇枚に上ったが、原告の就業規則第五条は「従業員は、職場の秩序を維持するため、次の事項を守らなければならない。」としてその一三号に「許可なく集会、放送、演説、張紙、印刷物の配付、その他これに類する行為をしないこと。」と定めてあって、訴外 X1 が右ビラを配付するにあたり、原告の許可をうけていなかったことから、原告は右 X1 の行為を就業規則に違反する行為であるとした。なお、就業規則第五八条一号は、就業規則違反者は懲戒とする旨規定している。そこで原告は、同日付の警告書と題する同分会長あての書面をもって「会社施設内で、使用者の意思に反して行われ

た挑発的態度であり、違反行為であるから厳に慎むよう注意をすると共に、後日責任を追求するのでその旨申入れる」と警告した。

前掲乙第一二、第一五、第二二号証の各記載部分及び証人 Y1、同 Y2、同 Y3 の各供述中、右の認定に反する部分は措信し難く、他にこの認定を左右するに足る証拠はない。

### 三 夏季一時金について

- 1 西重分会が、原告主張の如くストライキを行ったことは、当事者間に争いがない
- 2 右の争いなき事実に、前掲甲第一、第四号証、乙第一一、第二一号証、成立に争いなき甲第五ないし第七号証の各記載、証人 X1、同 X2 の各供述に前掲乙第一七号証、成立に争いなき乙第一八号証、同第二三ないし第二五号証の各記載の各一部、証人 Y1、同 Y2、同 Y3 の各供述の各一部、右 Y2 証人の供述により成立を認める甲第一〇号証をあわせると、以下の事実が認められる。

(一) 前記の如く昭和四九年一月六日、原告の全従業員約一二〇名中五五名によって西重分会が結成された後、同年三月四日、約三〇名の従業員によって西日本重機労働組合が結成された。

(二) そこで、原告は、昭和四九年度の夏季一時金については、両組合と交渉することとなったが、右一時金について西重分会は基本給の三ヵ月分を、西日本重機労働組合は三・五ヵ月分を夫々要求していた。そうして同年七月一七日の団体交渉において、両組合共、基準支給額を基本給の二・三五ヵ月分とすることで合意が成立し、同月二〇日、その支払いがなされた。

(三) ところで、原告の場合、賞与(夏季、冬季各一時金)の配分については、賃金規則上は支給対象者及び計算の基礎となる期間を定めたのみで、具体的には「別に定める基準による」(第二三条四項)とされているだけであったが、従前から「基本給×出勤率×在社率×職給倍率×支給月数×考課率」の計算式を用いていた。

右のうち出勤率の算定は、夏季一時金の場合、前年一〇月二一日から当年四月二〇日までを計算期間とし、出勤すべき日数から年次有給休職と特別休暇による休務日を除き、残余について二日迄の欠勤を九九%とし、以下欠勤日数が増加するにつれて次第に出勤率(%で表示)を減少せしめ、欠勤日数一八一日で出勤率一%に至る方法がとられていた。なお、遅刻・早退は三回をもって欠勤一日とみなし、但し半日以上遅刻・早退は二回をもって欠勤一日とみなしていた。

ちなみに職級倍率は、係長を一・〇七、係長代理・班長を一・〇五、一般従業員を一・〇〇、女子従業員を〇・九〇としていた。考課率は、まず〇・七五を一律に配分し、あと〇・二五について査定した勤務成績に応じて A ないし E の五段階において考課配分を行っていた。なお考課を行う期間は、夏季一時金の場合、前年一二月一日から当年五月三一日までとなっていた。

(四) そうして、各人の支給額が算出されてみると、西重分会に属する従業員は、出勤率計算期間中に前記の八項目要求や組合員の転勤問題に関して四回にわたるストライキを行っていて、このストライキによる不就労を原告が欠勤と同視

して出勤率を決定したため、ストライキを行わなかった西日本重機労働組合員にくらべ平均して一人あたり二、八八八円、額に対する割合で一・八%の減少となった。さらに、職級の点をみても西重分会員に低い職級の者が多く、また考課上の査定も全体として低く査定された者が西重分会員に多かった。

前掲乙第一七、第一八号証、第二三ないし第二五号証の各記載及び証人 Y1、同 Y3 の各供述中、以上の認定に反する部分は措信し難く、他にこの認定を左右するに足る証拠はない。

#### 四 不当労働行為

##### 1 訴外 X1 分会長がビラ配付をしたことに対する警告行為について

(一) 前掲甲第一号証によると、被告は、就業規則におけるビラ配付等許可制の採用は、一応施設管理権の行使の一態様として肯認しながら、その施設管理権が侵害されるのは、当該労働者の行為(本件ではビラの無許可配付)によって経営秩序が乱され、企業活動に支障を生ずる場合であると限定している。そうして、訴外 X1 分会長は原告の施設管理権が及ぶ工場敷地及び従業員控室でビラを無許可で配付したが、それは始業開始前並びに昼休み時間という使用者の労働指揮権の及ばない時間であったこと、またその結果特に経営秩序が乱され、企業活動に支障が生じた事実が認められないことをもって、右訴外 X1 の行為が、施設管理権を侵害した事実はないものとし、そのビラが分会員に団結を呼びかける内容のものであったことを前提として正当な組合活動と認定し、これに対する前記認定の如き内容の警告は、正当な組合活動を威嚇するもので、組合運営に対する支配介入である旨認定した。

(二) 前記認定の就業規則第五条一三号の規定によれば、原告が印刷物の配付を許可制にした趣旨は、その有する施設管理権に基づき、その印刷物の内容を事前に知る機会を得てことさら原告を誹謗するなどの不当な内容の印刷物が従業員に配付されることを防ぐと共に、配付の手段方法を予め規制する機会を得ることにより、構内における安全秩序を維持して、もって経営秩序が乱され企業活動に支障を生ぜしめないようにした点にあることは明らかである。

他方前記認定の如き本件ビラの内容、配付のいきさつからみると、本件ビラ配付は、組合(西重分会)の情宣活動の一環として、組合員の団結心の昂揚、情報伝達等を目的とし、あわせて原告に対する要求の表明を行ったもので、組合活動として極めて重要なものであったことも明らかである。なおそのビラの内容が特に原告をことさら誹謗するなど不当なものであったことを認めるに足る証拠はない。

従って、本件ビラ配付行為が形式上は一応就業規則に違反するようにみえながらもなお正当な組合活動として評価されるべきものか否かを決定するには、右の如きビラを配付することの必要性と、その配付の態様が「職場の秩序」をみだし、それによってどの程度の業務上、施設管理上の支障が生じたかを比較較量してこれを行うべきものである。

(三) まず訴外 X1 分会長による本件ビラ配付が始業時刻前並びに昼休み時間に行われ、特にそのために喧噪や混乱を生じたことも認められず、この点従業員の

就労を妨害したりして職場の秩序を乱し、原告の業務を阻害した事実のないことは明らかである。

原告は、施設内における安全保持に対する障害をいうが、その主張は要するに原告の業務の特殊性をあげ、就業規則違反＝規律のみだれが安全の侵害に通じる故に、本件ビラ配付を行った訴外 X1 は、就業規則違反の責を免れないとする図式を示すに止るものである。なるほど、前掲甲第一号証の一ないし一五、同第一二号証、証人 Y3 の供述、この供述により成立を認める甲第二、第三号証、同第一三号証の一ないし二一、同第一四号証の一ないし三二、同第一五号証の一ないし五、同第一六号証の一ないし三、証人 Y1、同 Y2 の各供述によると、本件工場敷地は原告主張の如き重量物の搬出入の通路として利用されまた工場棟その他施設にかこまれてさほど広いともいえない事実が認められる。しかし他方証人 X1、同 X2 の供述によれば、この敷地は当時、休憩時間など従業員がキャッチボール、フリーテニス等のスポーツをする場所としても利用され、また従業員の出退勤時の通路ともなり、原告も別にこれらを禁じていたわけではなく、また全立証を検討しても訴外 X1 がこの工場敷地でビラを配付していたとき、重量物の搬出入等が行われていてその妨害となったり、事故発生のおそれなど保安上の危険を生じたりした事実を認めるに足る証拠はない。また昼休み時間のビラ配付は、前記認定の通り従業員控室で行われ、保安上の問題が生じる余地はなかったものである。してみると、この点でも業務阻害その他原告の企業活動に特段の支障が生じた事実はなかったといわなければならない。

- (四) 他方前記認定の如き本件ビラ配付にいたる事情によれば、組合として前記の如き本件ビラの配付を行って情宣活動をする必要性は十分あったと認められ、これらの諸事情をかれこれ勘案すると、訴外 X1 の本件ビラ配付行為は正当な組合活動であって、就業規則違反をもって律することはできないと解するのが相当である。

従って原告が行った右訴外 X1 に対する警告行為は、正当な組合活動に対する威嚇であって、組合運営に対する支配介入に該当し、労組法第七条三号の不当労働行為にあたりと解するのが相当である。

## 2 夏季一時金の配分におけるストライキ日数の評価方法について

- (一) 前掲甲第一号証によると、被告は、ストライキにおける不就労を賞与の配分にあたって考慮すること自体を違法と断定しているわけではなく、前記の如き配分計算式を前提として、基本給に出勤率を乗じた金額にその余の要素(係数)をすべて乗じて具体的な金額を算出する方式がとられている場合、ストライキによる不就労の日数をそのまま欠勤日数として算入することは、それがストライキを予想してつくられたものでないだけに合理性を欠くと判断しているわけである。そうして、別途認定にかかる原告が西重分会の闘争主義を嫌悪していた事実とあわせて、原告が夏季一時金の算出にあたりストライキを欠勤と同視して処理したことが、ストライキに対する制裁行為にあたり、正当な組合活動に対する不利益取扱いであると認定したものである。

(二) 原告における賞与配分の算定が、前記の如くまず当該労働者の基本給に出勤率を含む各要素の係数を乗ずる方式を採用していたことからみると、原告における賞与はまず各期の労働に対する対価、利益配分、功績ほう賞的性格のものとされ、いわゆる生活補給金的性格は全くないとはいえないにしても二次的なものであって、ストライキによる不労を合理性の存する範囲内で考慮することが全く許されないとはいえないと解することはできる。しかし前記の如く、本件労使においては西重分会が結成されるまで労働組合はなかったもので、賞与からストライキ控除を行う問題に関して労使間の合意や慣行が成立していたことを認めるに足る証拠はない。従って、仮りにストライキ控除を行うにしても、争議権が法認されている趣旨にてらして、これを不当に制約しないよう十分に合理性を持った計算方法によらなければならない。

(三) 本件における「ストライキ控除」は、前記の如くストライキ日数を欠勤日数と同視して出勤率を決定し、基本給にその出勤率を乗じさらに在社率から考課率にいたる要素の係数を順次乗ずるものである。従って、その出勤率は全部の算定要素とすべて計算上関連し、本来就労義務を負いながらその履行をしない(場合によれば債務不履行の責を免れない)欠勤については、右の計算方式が合理性を持つとはいえても本来法によって認められた権利の行使であるストライキを右の欠勤と同様に扱うことは、合理性がないと判断するのが相当である。

そうして、前記認定の如く、原告は特に総評全国金属労働組合に西重分会が加盟していることを嫌い、組合員各自に上部団体からの脱退を勧誘したことが事実、また前記認定の如く訴外 X1 分会長の正当な組合活動である教宣ビラ配付についてもこれに支配介入を行った事実をあわせて考えると、夏季一時金の算定にあたって、ストライキと通常の欠勤を同視し、特に出勤率の決定にあたっては、二日半のストライキを三回までの欠勤と算定した事実もあり、ストライキに対する制裁として労働組合の正当な行為をしたことに対する不利益取扱いを行ったもので労組法第七条一号の不当労働行為にあたりと解するのが相当である。

五 してみると、同旨の判断に基づき、原告の、ビラ配付行為を理由とする訴外 X1 分会長に対する警告行為及び昭和四九年度夏季一時金の算定にあたって、西重分会員の行ったストライキを欠勤扱いとした行為を不当労働行為であると認定し、その禁止、取消及び回復と陳謝文の交付を命じた被告の本件救済命令(別紙参照)は、相当であって、他にこれを取消すべき瑕疵はないといわなければならない。

六 よって、原告の本訴請求は理由がなく、棄却を免れないから、訴訟費用の負担につき民事訴訟法第八九条を適用して、主文のとおり判決する。

福岡地方裁判所第五民事部

(別紙省略)