

長崎、昭 49 不 2、昭 49. 9. 28

命 令 書

申 立 人 三菱重工長崎造船労働組合

被申立人 三菱重工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和 48 年 1 月 12 日の A₁の長崎県地方労働委員会への出頭のための離席について、「私用外出」扱いを取消し、「無事故」扱いとしなければならない。
- 2 申立人のその余の申立を棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人三菱重工長崎造船労働組合（以下「申立人組合」という。）は、被申立人三菱重工業株式株社の長崎造船所に勤務する従業員が主体となって組織する労働組合であり、昭和 45 年 9 月 13 日、全日本造船機械労働組合三菱重工支部長崎造船分会（以下「第 1 組合」という。）からの脱退者を中心に結成されたもので、本件申立時における組合員数は、匿名組合員を含め 63 名であった。
- (2) 被申立人三菱重工業株式会社は、肩書地に本社を置き全国各地に長崎造船所ほか 12 事業所を有し、船舶・原動機・工作機械・航空機・各種産業機械等の製造・修理を業とする株式会社で、その従業員数は、約 80,000 名である。

なお、被申立人の長崎造船所（以下「会社」という。）は、主として船舶・原動機・

産業機械等の製造修理を業とし、本件申立時における従業員数は、約 15,000 名であった。

- (3) なお、会社には、申立人組合のほか上記第 1 組合（組合員約 450 名）及び、全日本労働総同盟全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長崎造船支部（以下「第 2 組合」という。組合員約 14,000 名）の両組合がある。

2 会社における組合離席

(1) 会社の基本方針と就業規則

会社は、就業時間内の組合活動について、労働者は労働契約に基づき、就業時間中は誠実に労務を提供する義務を負うものであるから、就業時間内の組合活動は原則として許されないものであるが、一定の手続を経た場合は、組合活動を理由とする労務の不提供を容認するとして、これをいわゆる組合離席と呼び、勤怠上は「無事故」扱いとして処理している。この一定の手続、すなわち組合離席の手続は、労働組合から会社の勤労部管理課（以下「管理課」という。）を通じて会社の了解を求め、その了解を得た後、各離席者が離席届を所属上長に提出して離席する手続であり、この手続を経た場合のみ、「無事故」扱いとして処理することとしている。

この組合離席の手続については、三つの労働組合中、第 1 組合及び第 2 組合の場合は、従来から労働協約及びそれに基づく事業所協定もしくはその精神を踏まえて行われてきたが、申立人組合と会社間には、かかる労働協約の締結は行われておらず、したがって組合離席については、協約上の根拠がない。

次に、会社が定めた社員就業規則の関係条文を見ると一般の離席については、

「(離席手続き)

第 19 条 社員が労働時間中職場を離れる場合は、所定の手続きにより所属上長の許可を得なければならない。」

と規定し、私用外出・遅刻・早退については、

「(遅刻・早退および私用外出手続き)

第 20 条 社員が遅刻・早退または私用外出する場合は、所定の手続きにより所属上

長の許可を得なければならない。」

と定めている。また出勤・退出・社用外出及び構外勤務については、

「(出勤・退出・社用外出および構外勤務の場合の手続き)

第 17 条 社員は出勤・退出および社用外出の際、ならびに構外に出て勤務する場合は、所定の手続きをとらなければならない。」

と定めているし、更に、第 13 条において、「無事故」扱いとなる欠勤・遅刻・早退又は外出について、第 1 号ないし第 9 号にわたって、「④証人・鑑定人・参考人もしくは陪審員として裁判所に出頭し、またはその他これに準ずるとき」、「⑨その他前各号に準じ当所が認めたとき」、などを規定している。

(2) 第 2 組合との労働協約と運用

被申立人本社と第 2 組合本部との労働協約によると、組合活動の時間と離席の手続きについては、

「(組合活動の時間)

第 8 条 組合員の組合活動は、所定労働時間外に行なうものとするが、次の各号のいずれかに該当する場合はこの限りでない。

- ① 第 82 条に定める経営協議会に委員または幹事として出席するとき。
- ② 組合または支部の規約・規定に基づいて開催される会議に出席するとき。
- ③ 国または地方公共団体の機関が主催する労働関係の会議または行事に、出席または参加するとき。
- ④ 組合または支部の加盟する上部団体の会議に出席するとき。
- ⑤ あらかじめ会社または事業所の了解を得たとき。

Ⅱ 会社は、前項第 1 号の場合は、所定労働時間内に限り、所定の賃金を支給し、同項第 2 号ないし第 5 号の場合は、会社または事業所の認めた時間内に限り、無事故扱いとし、賃金は支給しない。

(組合活動参加と離席の手続き)

第 9 条 組合または支部は、前条第 1 項第 2 号ないし第 4 号の場合は、そのつど事

前に会合の種類・日時および参加者等を記載した文書を会社または事業所に届け
出てその了承を得るものとする。

Ⅱ 組合員が前条第1項各号に定める組合活動に従事するため会社業務を離れる場
合は、所属上長を通じて事業所に届け出るものとする。」

と定められており、実際の運用面においても、労働協約の定めたとおり、就業時間
内の組合活動はその内容に基づいて判断され、了承されてきている。

その手続は、経営協議会出席の場合を除いては、会社の了解を必要としており、こ
れには、①組合の委員長名で会合の種類・日時及び参加者等を記載した長崎造船所長
あての了解方申入れ文書が、遅くとも離席の前日までに会社の組合関係の窓口である
管理課に提出される。②管理課では、離席の目的・時間・人数等について検討し、併
せて離席対象者の所属課にも業務上支障がないかを問い合わせ、離席の可否を確認の
上、組合に対し了承・不了承を回答し、これと同時に所属課職制にも回答の結果を連
絡する。③了承した場合、当該組合員は離席時に離席届用紙に必要事項を記入の上、
所属上長へ提出して離席するという手続を踏んでいる。この手続のうち、労働協約に
明定されていない部分は、昭和40年12月の第2組合発足当時、会社と第1組合との
間に行われていた手続がそのまま踏襲されて、以来、今日に至っているものである。

(3) 第1組合との労働協約と運用

被申立人本社と第1組合の上部機関である三菱支部とは、組合離席について、上記
(2)の第2組合本部との労働協約と同趣旨の労働協約を締結してきた。更に、当該労働
協約に付帯して、会社と第1組合とは事業所協定を結んでおり、それによると、

「第2条 分会が分会の組合員を所定労働時間中に組合業務に従事させるため事業
所の了解を求めるに当っては、原則として24時間前までに文書をもって組合業
務の種類・日時・場所・参加者氏名および所用時間につき勤労部経由事業所の了
解を求めるものとする。」

と具体的に定められ、実際の運用面でも、この協定の定めのとおりの手続が行われて
きた。

なお、昭和 48 年 4 月 1 日以降、会社と第 1 組合との労働協約及び協定は失効しているが、組合離席については、従来どおり行われている。

3 申立人組合の組合離席

(1) 労働協約の締結要求と現状

昭和 45 年 9 月 13 日の組合結成の翌日、申立人組合から会社に対し、その当時第 1 組合と会社との間に締結されていた労働協約及び事業所協定を準用し、それと同一内容の労働協約を締結するよう要求書を提出したが、組合発足の当初から申立人組合と会社間の労使関係が円滑を欠くなど諸般の事情から、労働協約は未締結のまま現在に至っている。

(2) 管理課への了解申入れと結果

申立人組合の結成（昭和 45 年 9 月 13 日）から約 1 か月経過したころ、第 2 組合員の葬儀が行われた。当時申立人組合の執行委員長 A₁がこの葬儀に参列したいので、組合活動として離席を認めて欲しいとの電話による申入れが、管理課の方になされた。

これに対し、会社は、他の組合員のことであり、離席を認めねばならぬ性格のものではないと判断し、この申入れを断った。

なお、組合離席について申立人組合から管理課に申入れがあったのはその 1 回だけで、それ以後は組合離席について管理課に了解を求めたことはない。

(3) 会社から申立人組合への申入れ

昭和 47 年 7 月中旬ころ、管理課の B₁主任は、申立人組合の A₂書記長に対し、当時申立人組合の「組織強化と権利拡大の闘い」としての（権）ストがひん発していたが、ストライキにつき組合員各人がそれぞれの職場の職制に通告するのみであったものを、組合から管理課に通告をしてもらいたいことと、併せて組合活動離席についても、地労委・裁判所などの出頭については、あらかじめ離席目的・日程・人数など判明しているものを通告してもらえれば、内容を検討し、人数の制限はあると思うが適当な人数を許可する用意がある旨を申入れた。

更に、昭和 48 年 4 月ころ、B₁主任は、上記と同趣旨の内容を再び A₂書記長に申入

れたところ、A₂書記長は「検討してみよう。」と返答しているが、その後も管理課への離席手続は行われていない。

(4) ロックアウト前の取扱い

会社は、後記のとおり、昭和47年10月25日始業時から4日間、次いで同年11月15日始業時から3日間の2回にわたり、申立人組合員に対しロックアウトを実施した。ところで、第1次ロックアウト実施前のA₂書記長については、その賃金計算上、同人が、昭和46年6月5日から同47年9月21日まで計16回、当委員会の審問に申立人組合代理人又は証人として出席しているが、そのうちの少なくとも7回程度は「私用外出」扱いではなく、組合離席扱いと判断される取扱いが行われていた。

(5) ロックアウト後の取扱い

会社は、申立人組合の「組織強化と権利拡大の闘い」と呼称される（権）闘争指令の濫発に対し、会社業務がはなはだしく阻害され、会社として耐え得る限界に達したとして、前記(4)のとおりロックアウトを実施した。これに対し申立人組合は、10月27日、長崎地方裁判所に組合活動のための構内立入妨害排除の仮処分を申請、同月28日、同申請を認める決定が出され、次いで11月24日、再び長崎地方裁判所に、2回にわたる会社の賃金カットについて「未払賃金請求」の仮処分申請を行い、昭和48年1月16日、所定時間内の賃金支払いの仮処分決定が出された。

この間、次のとおり申立書記載の事実があった。

- ① 昭和47年11月27日、A₁執行委員長及びA₂書記長は、長崎地方裁判所に係属していた上記「未払賃金請求」の仮処分事件の審尋のため、同裁判所の呼出しがあったということで、所属上長に口頭で組合離席を申出て、それぞれ離席したが、会社はこれを「私用外出」扱いとした。
- ② 同月28日、A₂書記長は、長崎地方裁判所に組合用務で出頭する旨、所属上長に口頭で組合離席を申出て離席したが、会社はこれを「私用外出」扱いとした。
- ③ 同年12月5日、A₁執行委員長・A₂書記長・A₃執行委員及び同A₄は、長崎地方裁判所に審尋の呼出しがあったということで、所属上長に組合離席を口頭で申出て

それぞれ離席したが、会社はこれを「私用外出」扱いとした。

④ 同年 12 月 6 日、A₃執行委員は、長崎地方検察庁に出頭することを申出て離席したが、会社はこれを「私用外出」扱いとした。

⑤ 昭和 48 年 1 月 12 日、A₁執行委員長は、当委員会に出頭する旨申出て離席したが、会社はこれを「私用外出」扱いとした。

なお、同日、当委員会において、昭和 47 年（不）第 15 号三菱重工業事件第 2 回審問及び昭和 47 年（不）第 11 号三菱重工業事件第 4 回審問が行われており、同人は午後 1 時から同 3 時 10 分まで証人尋問を受けている。

第 2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合は、会社においては第 1 組合及び第 2 組合に対して、組合活動のために会社業務を離れる場合は、組合離席の取扱いが行われている。他方、申立人組合に対しても、従前は組合離席の取扱いが行われてきたが、昭和 47 年 10 月 25 日から行われた第 1 次ロックアウト以降、一方的に「私用外出」扱いとしている。

ところで、組合離席の場合は、勤怠上「無事故」として取扱われているが、「私用外出」は、遅刻・早退と同等に取扱われて、賃金や昇給の成績査定上不利益となり、あるいは一時金の減額の対象とされ、更には懲戒事由とさえされるものである。

したがって、会社の申立人組合員に対する取扱いは、申立人組合の組合活動に重大な不利益と差別をもたらすものに外ならないとして、将来にわたる救済命令を求めた。

(2) これに対し、会社は、会社においては組合活動を行うのは就業時間外を原則としているが、会社と第 1 組合及び第 2 組合の間にはそれぞれ協定が結ばれ、就業時間内に組合活動を行う場合は、事前に会社に申出て許可を受ける旨の条項を設けており、この申出は管理課に対して行われている。

申立人組合と会社の間には、協定は結ばれていないので、かかる協定上の債務たる就業時間内の組合活動を受忍すべき義務はないものであるが、申立人組合から管理課に就業時間内の組合活動を行いたい旨を申出れば、諸条件を勘案の上、許可すること

があると言明してきたものである。しかるに、申立人組合は、この手続をあえて無視し、離席する申立人所属組合員が個々に所属上長に対して、組合活動と称して一方的に通告するだけである。

なお、他の両組合に対し、所属上長が組合活動を許可したことはないし、また、所属上長にはその権限もない。

次に、組合活動による離席が勤怠上「無事故」として取扱われること、「私用外出」が賃金取扱上、遅刻・早退と同等に取扱われることは争わないが、賃金控除の計算上では「私用外出」扱いの方が組合離席による「無事故」扱いより有利であり、「私用外出」はそれ自体、規則上・成績査定に、何ら影響を及ぼすものではない。

また、申立人所属組合員が本件離席を「私用外出」扱いとされたことによって懲戒を受けたこともないのであるから、申立人組合の主張には何ら根拠がない。

よって、「私用外出」が不利益取扱いになるという申立人組合の主張は誤りであるとして、本件申立ての棄却を求めた。

2 就業時間内の組合活動

労働者は、労働契約に基づき、就業時間中は、誠実に労務を提供する義務を負っているのであるから、組合活動は原則として就業時間外に行うべきであって、使用者の許可なく職場を離脱して組合活動をすることは、一般的には正当な行為とはいえない。

しかしながら、我が国の労働組合のように、企業内の従業員を主体に組織され、しかも財政的事情などから組合業務に専従する役員の少ない現状においては、日常の組合業務の処理については、必然的に非専従役員の活動に頼らざるを得ないのであって、時と場合によっては就業時間内の組合活動を回避できない事態も、しばしば起り得るのである。

特に、本件で問題になっているように労使間に発生した事件が裁判所・検察庁ないしは労働委員会などに係属した場合、指定された期日に、選定当時者、労働組合の代表者・代理人・補佐人、あるいは証人・鑑定人・参考人として出頭することは、当該労働者はもとよりのこと、その者の所属する労働組合にとっても誠にやむを得ない事態といわな

ければならない。

したがって、上記の指定期日が当該労働者の勤務している事業場の就業時間と重なった場合は、特に業務に支障のない限り、使用者は当該労働者の離席を認めざるを得ないが、具体的な離席の取扱いについては、労使間において取決められた労働協約ないしは労使慣行、更には使用者が作成した就業規則などに基づいて処理されることになるのである。

3 第1組合と第2組合の組合離席

ところで、被申立人会社における第1組合及び第2組合の組合活動を理由とする離席手続については、上記第1の2の(2)・(3)において認定したとおり、それぞれの上部機関と被申立人本社との間に締結された労働協約、並びに上記両組合と会社との間に結ばれた事業所協定に基づき、その都度、事前に組合から管理課に対し、離席の目的・時間・氏名などを記載した文書を提出して会社の了解を得た後、当該組合員が離席時に離席届用紙に必要事項を記入の上、所属上長へ提出して離席するという手続を踏んでおり、かつ、この場合のいわゆる組合離席については、勤怠上は「無事故」扱いとして処理されているので、問題はない。

なお、第1組合については、昭和48年4月1日以降、労働協約及び協定は失効しているが、組合離席の手続及び処理については、従来どおり行われている。この事実については、会社も認めているとおり、昭和21年に第1組合が結成されて以来、長い年月を経て確立された労使関係に基づいて同手続及び処理が維持されているのであるから、この点については特に問題はない。

4 申立人組合の組合離席

(1) 次に、第3組合である申立人組合と会社間の争点は、申立人組合側としては、会社との間に労働協約が締結されていないので、第1組合及び第2組合のような手続義務はない。したがって、就業規則第19条の離席手続に基づいて個々に申出れば足りるということを理由に、離席せんとする組合員から、離席直前に直接その所属上長に口頭で通告されるだけで離席している。これに対し会社側は、組合から管理課に申出があ

れば、諸条件を勘案の上、許可する用意がある旨言明してきたにもかかわらず、申立人組合がこの手続をあえて無視したことを理由に、上記5件の場合は組合離席と認めず、いずれも「私用外出」扱いとして処理したことが、問題の発端となっているのである。

(2) そこで、まず申立人組合の主張から検討する。

前記4の(1)に掲げた、申立人組合の、第1組合及び第2組合のような手続義務はない、とする主張は、第1の3の(2)で認定したA₁執行委員長が他組合員の葬儀に参列のため会社に対してとった組合離席手続及び第1の3の(3)で認定した会社からの申入事実を徴すると、就業規則の法的規範性を無視したもので、妥当なものとはいえない。

たとえ、同離席手続が会社の認めるところとならなかったとしても、就業規則の労働秩序に関する法規範を無視してよいという根拠にはならない。

就業規則第19条は、離席は所定の手続により所属上長の許可を得なければならないことになっていて、単なる届出制をとっていないのであるから、申立人組合の、離席は組合員個々の申出をもって足る、という主張も採用できない。

(3) 本件は、会社が主張するように、申立人組合が素直に他の両組合と同様の手続を踏みさえすれば何事も起らずに済んだとも思われるが、もとはと言えば、会社にも反省すべき点がないわけではない。

すなわち、第1の3の(1)・(2)において認定したとおり申立人組合は、結成の翌日、直ちに労働協約の締結を要求しているにもかかわらず、いまだに労働協約が結ばれていないこと。更に、申立人組合が結成されてから約1か月後第2組合員の葬儀に申立人組合のA₁執行委員長が出席するから組合離席として認めて欲しいと、管理課に申入れたが、会社は、他組合員のことであり、離席を認めねばならぬ性格のものではないということを理由に、この申入れを断ったという事実がある。

このことは、昭和45年に第1組合を脱退した者を主体に結成された申立人組合としても、組合の設立当初においては、第1組合が長年にわたって行ってきた組合離席手続を尊重する気持があったればこそ、上記のような申入れとなったのであるが、会

社から断われたため、その後は上記手続が行われなくなったものと推認される。

一方、申立人組合と会社間の労使関係は、組合発足当初から円滑を欠き、昭和 45 年 10 月 16 日から現在までに 33 件もの不当労働行為事件が相次いで当委員会に申立てられたが、そのうちの 13 件については、当委員会の勧告により、昭和 47 年 7 月 17 日に一括して和解が成立したが、同年 8 月 3 日から再び同種の事件が申立てられ、現在なお本件以外にも 12 件が係属中であり、このことは当委員会に顕著な事実である。

上述のとおり、昭和 47 年 7 月には一応、休戦状態になったが、それもつかの間の平和に終り、翌 8 月から闘争が再開され、ついに、同年 10 月 25 日から 4 日間の第 1 次ロックアウトに発展したわけであるが、それまでは、組合活動のために離席した場合は、組合離席による「無事故」扱いとして処理されてきたものもあるが、上記ロックアウト以降は、すべて「私用外出」扱いとして処理されるようになったのである。

この点について、会社は、管理課の了解なき限り組合離席としないこと、及びそれにもかかわらず組合員が離席を強行した場合は、その理由のいかんによらず「私用外出」扱いとすることを、ロックアウト前後を問わず一貫して指導してきた、と主張しているが、第 1 の 3 の(4)において認定したとおり、A 書記長については、上記ロックアウト前に少なくとも 7 回以上にわたって組合離席による「無事故」扱いとして処理されていたという事実がある。

更に、この点について会社は、ただ極めてわずかな例であるが、ある課の庶務の文書処理上の手違いから、誤って組合離席による「無事故」扱いとして処理したことがあった、と抗弁しているが、労務管理について厳格な会社が、少なくとも 7 回以上にわたって手違いをしたとは思われず、会社の事務処理面には首尾一貫しないところがあり、不自然である。

- (4) 次に、会社は、「私用外出」が不利益取扱いになるという申立人組合の主張は誤りであると抗弁しているが、就業規則第 13 条において、業務上の負傷疾病・公民権の行使・公務の執行などと併記して、その他前各号に準じ当所（会社）が認めたときは「無事故」扱いとする旨規定されており、他方、「私用外出」については、同規則第 20 条

において、遅刻・早退と同列に規定されている事実からみても明らかなように、勤怠上の「無事故」扱いとなる組合離席の場合と比較し、「私用外出」の方が労働者にとって不利益になることは明瞭な事実である。

なお、会社が主張するように離席時間中の賃金控除の点において、「私用外出」の方が多少金銭的には有利だとしても、総合的評価としては、勤怠上のかしとならない組合離席による「無事故」扱いの方が有利であることに変わりはない。

したがって、この点についての会社の抗弁は、採用しがたい。

5 本件で問題となった離席

本件当事者間には、労働協約は締結されていない。したがって、本件当事者間を拘束する直接的法規範は就業規則である。就業規則は、その本来の性質上、使用者の側で一方的に制定するものであるとしても、いったんそれが制定せられた以上、一個の法的規範として、関係者に対し、一般的妥当性を有し、企業の構成員はすべてその拘束を受けるものであり、制定者たる使用者といえども、その例外をなすものではない。

そこで以下、本件で問題となった5件の離席について検討する。

- (1) まず昭和48年1月12日のA₁執行委員長の場合であるが、当日は本委員会において別件の審問が開廷され、A₁は証人として出頭していた。この日にA₁の証人尋問が行われることは、前回の審問期日（昭和47年12月4日）において、会社側の代理人であるB₂と補佐人であるB₃（管理課の職員）らが出頭した場所で、次回にA₁証人を尋問する旨告知されていることは、当委員会に顕著な事実である。

ところで、労働基準法第7条では、公の職務を執行するための時間を保障するように使用者に義務づけているが、労働委員会の審問に証人として出頭することは、職権による場合、労使当事者の申請にかかる場合の別なく労働委員会が事実取調べのため必要と認めて証人を喚問するのであるから、上記の職務の執行に該当するものと考えられる。

したがって、本件の場合、就業規則第13条第4号の「証人・鑑定人・参考人もしくは陪審員として裁判所に出頭し、またはその他これに準ずるとき」の規定が適用さ

れ、「無事故」扱いとすべきであるにもかかわらず申立人組合が管理課の了解を求めなかったことを理由に「私用外出」扱いにしたことは、A₁が当委員会に証人として出席発言したことを理由にした、同人に対する不利益な取扱いであるから、労働組合法第7条第4号に抵触する不当労働行為である。

- (2) 次に、A₁執行委員長・A₂書記長・A₃執行委員同A₄らの昭和47年11月27日、同月28日、及び12月5日の裁判所への出頭、並びに同年12月6日の検察庁への出頭などに要した離席について検討する。

離席手続は、経営秩序（労働秩序）を維持するための労働組織に関する就業規則であって、就業規則には労働者保護の面もあるのであるから、就業規則上の離席手続に従うことは労働者自身の利益にもそうものである。いわば離席手続は、一挙手一投足の労に等しいにもかかわらず、これをきらって、離席手続を所定どおりに行わないというのは、就業規則上受けうべき利益を労働者自らが放棄しているものといわざるを得ない。

そこで、上記4件の離席については、離席者が何の用務で、どのような資格で裁判所又は検察庁に出頭したかといった点については、明確でない。のみならず、第1の3の(4)に認定したロックアウト前のA₂書記長の離席が7回程度「私用外出」扱いでなく、組合離席扱いとなっていた事実、第1の3の(5)に認定したロックアウト後の5件の離席をことごとく「私用外出」扱いとした事実及び第1の3の(2)に認定したA₁委員長の組合離席の申出を会社が断った事実などをしんしゃくしても、なおかつ、会社は第1組合及び第2組合が行っている手続並びに就業規則による所定の手続を求めているにもかかわらず、申立人組合及びその所属組合員は、あえて、これらの手続を履践していないのであるから、会社の不当労働行為的意思を推認して、これを組合活動を行ったことによる不利益取扱いをしたものとはなしがたく、他にこの認定を覆すに足る疎明はない。

第3 法律上の根拠

以上により、昭和48年1月12日A₁の長崎県地方労働委員会への証人としての出頭

のための離席を「私用外出」扱いとしたことは、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為であるから、「私用外出」扱いを取消し、「無事故」扱いとするのを相当と認められるが、その余の申立ては理由がないので、棄却すべきものと判断する。

なお、申立人組合は、「申立人組合員が組合活動のために会社業務を離れるときは、組合離席扱いとしなければならない。」との、将来にわたる救済命令を求めているが、申立人組合が求めているようなすべての組合活動について、無条件に組合離席扱いにせよということは、他の両組合のように、組合から事前に管理課の了解を求めた上で、離席者が所属上長に離席届を提出するという手続はしないが、組合離席による「無事故」扱いという利益だけは与えよ、ということになるわけである。このことは、申立人組合がかねてから強く求めているところの「会社は他の両組合と平等に取扱うべきだ。」という主張と矛盾するので、この点についての申立ては採用しない。

よって、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。

昭和49年9月28日

長崎県地方労働委員会

会長 伊 吹 幸 隆