

東京、昭47不79、昭50. 2. 18

命 令 書

申立人 ミツミ電機労働組合

被申立人 ミツミ電機株式会社

主 文

- 1 被申立人ミツミ電機株式会社は、申立人ミツミ電機労働組合所属の組合員に対して、ロックアウト通告による賃金カット分（昭和46年12月1日厚木工場28分、開発センター一分、同月9日厚木工場・開発センター各10分、昭和47年5月16日厚木工場30分、開発センター10分）を支給しなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合に対し下記の文書を交付しなければならない。

記

ミツミ電機労働組合

中央執行委員長 A1 殿

貴組合の決定に基づく組合員のワッペン等の着用に関して当社が昭和46年9月8日から昭和48年11月8日までの間、数百回にわたり多数の貴組合員に対して直接、抗議警告書を手交したこと、職制をしてそれらの取りはずしに応じなければ規律違反の責任問題が生ずることもありうる旨を告げさせたことは不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。よってすべての前記抗議警告書を撤回し、職制からの口頭による注意も一切なかったものといたします。この段同労働委員会の命によって御通知申上げます。

昭和 年 月 日

ミツミ電機株式会社

代表取締役 B 1

(注、年月日は文書を交付した日を記載すること)

3 被申立人会社は、前各項を履行した時は、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

4 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人ミツミ電機株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社および調布工場を、神奈川県厚木市に厚木工場を置き、電気機器の製造販売を業とする株式会社であり、本件申立のあった昭和47年7月当時の従業員数は約2,500名であったが、現在は1,650名である。

(2) 申立人ミツミ電機労働組合（以下「組合」という）は、昭和45年7月に被申立人会社の従業員が結成した労働組合であり、その下部に厚木工場の従業員で組織する厚木支部と本社および調布工場の従業員で組織する調布支部（同年9月結成）とがあり、本件申立当時の組合員数は約670名であったが、現在は約460名である。

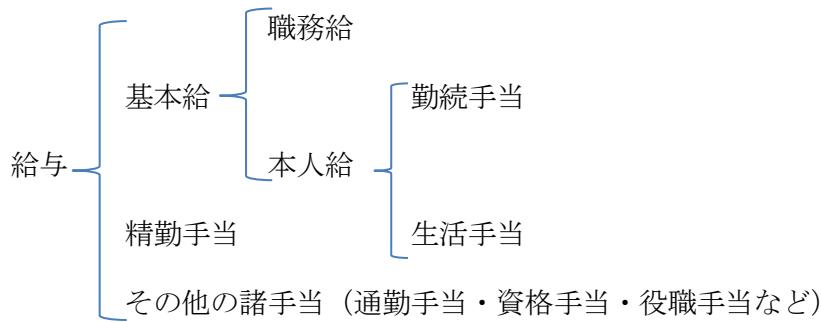
(3) なお、会社には申立人組合のほかに昭和45年9月に結成したミツミ電機新労働組合（昭和47年10月「全ミツミ労働組合」と名称変更）があり、その組合員数は約700名である。

#### 2 「団体交渉確認事項」の締結と昭和46年前期における労使関係

(1) 組合は、45年年末賞与闘争で初めてストライキを行い、12月4日妥結したが、その際組合と会社との間で、ストライキが行われた場合の賃金カットの範囲について「①賃金カットは職務給+勤続手当を控除対象とする、②賃金カットは欠勤扱いとはしない（精勤手当、国内旅行、賞与の欠勤控除等に影響させない）」など4項目について

「団体交渉確認事項」を締結した。

なお、会社における給与の内訳は次のとおりである。



[注] 職務給と勤続手当とを合わせ、給与の約80%を占めている。

(2) 46年3月12日、組合は46年春闘要求を会社に提出し、7月2日に至り、妥結したが、その間本社および調布工場、厚木工場において数回にわたり全面ストライキ、2時間間隔のリレーストライキと重点部分ストライキを行い、また両工場の正面入口にピケットを張り、非組合員の出入構および会社製品等の入出荷を阻止し、調布工場では組合員の泊り込みも行った。

なお、組合は同年3月、厚木工場開発センターのB2企画部長が職場連絡会議において反組合的言動を行ったとして反発し、同人の解職を要求し、両工場で時限ストライキなどを実施した。しかし、6月22日会社が同人の発言内容の一部に不穏なところがあったことを認めたので組合はこの問題についての闘争をやめた。

(3) 会社は、上記46年春闘およびB2部長解職要求をめぐる組合の争議行為は違法であるとし、その都度組合に対し再三「警告書」「抗議書」などを発したほか、この闘争の責任を追及し、7月9日A1執行委員長ら6名の組合員に対し、懲戒解雇を、同月12日他の7名の組合員に対し減給処分をそれぞれ通告した。

### 3 「団体交渉確認事項」の破棄と就業規則の改訂

(1) 同年8月23日、会社は組合に対し、前記2(1)の賃金カットの範囲についての「団体交渉確認事項」の破棄を文書で通告した。そして会社は、組合からのその存続要求を拒否し、11月16日には、11月23日（破棄通告から90日後）以降の賃金カットの範囲について

「①ストライキによる賃金カットは基本給および精勤手当を対象とする。②賞与の欠勤控除にストライキによる不就労時間を算入する。③社員表彰（精皆勤）および国内旅行参加資格には影響させない。」

との通知書を組合に渡した。（注、前記確認事項に比べると生活手当と精勤手当が賃金カットの対象に加わり、結局、賃金のほぼ100%が控除の対象となった。）

なお、会社は組合に対しその後47年4月11日、精勤手当月額1,000円のうちストライキ10分未満は200円、10分以上30分未満は600円、30分以上は1,000円を控除すると通知し、同年7月13日、同じく精勤手当月額1,500円のうちストライキ時間10分未満は200円、10分以上30分未満は500円、30分以上60分未満は1,000円、60分以上は1,500円を控除すると通知した。

(2) また、会社は46年9月9日規律維持とその違反に対する責任追及の基準を明らかにするという趣旨から、就業規則の改訂案（就業時の心得として「会社内では所定の服装をするものとし、所定以外のものを着用しないこと」、懲戒事由として「会社の施設内においても許可なく掲示、貼り紙、文書の配布、募金、集会等をなし、または放送、演説あるいは政治活動や組合活動を行なったとき」など）を組合に提示し、同月14日までに組合の意見書を提出するよう求めた。組合はこれに反対し、団体交渉を2回申し入れたが、会社はこれにとりあわず、組合も意見書を提出しなかった。しかし会社は同月15日から改訂就業規則の実施を決め、翌16日これを所轄の労働基準監督署に届出た。

#### 4 46年11月23日以降のストライキに対する賃金カットについて

(1) 組合は、46年春闘終結後も組合役員ら6名の解雇撤回の要求を掲げ、7月12日1時間半のストライキを行い、8月以降翌47年4月まで（但し、調布工場は46年12月12日まで）毎月9日にはほぼ1時間位の時限ストライキを、また46年年末賞与闘争では12月1日、4時間、12月9日、2時間のストライキを、さらに47年春闘、夏期賞与闘争では、4月28日厚木工場で4時間、5月16日厚木工場で4時間、調布工場で2時間、5月19日調布工場で4時間のストライキをそれぞれ行った。

なお、この間組合は、解雇の撤回を求める裁判の傍聴ないし、中央委員会出席のための指名ストライキなども実施した。

- (2) これに対し会社は、46年11月23日以降は、前記3(1)前段の「ストライキによる賃金カットは基本給および精勤手当を対象とする」との方針にもとづき、ストライキ参加者の給与から、基本給については1分当たりの金額を算出し、その額にストライキの時分を乗じた額を、また精勤手当についても、3(1)後段の基準にもとづき控除した。
- (3) また、会社は47年6月30日の夏期賞与の支給に当り、46年11月16日から47年5月15日までの査定対象期間中にストライキに参加した組合員に対し、前記3(1)前段の「賞与の欠勤控除にストライキによる不就労時間を算入する」との方針にもとづき、欠勤控除と同一の算式

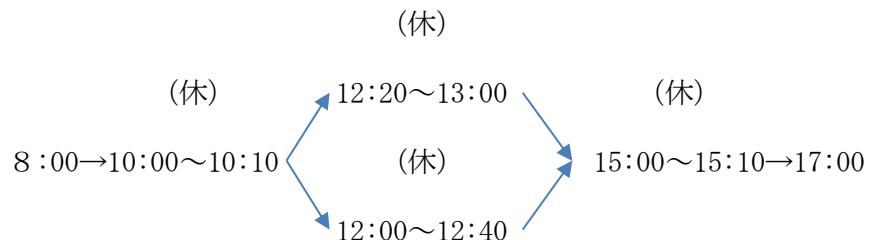
$$\left( \text{控除率} = \frac{\text{スト時間の総合計 (時)}}{\text{対象期間中の所定稼働日数} \times 8 \text{ 時間}} \right)$$

を適用して、その賞与から控除した。なお会社は、その控除した総金額を全従業員に再配分した。

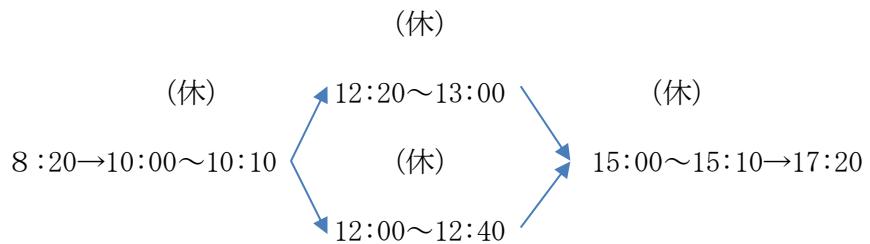
## 5 46年末賞与闘争および47年春闘におけるロックアウトにもとづく賃金カットについて

- (1) 会社の就業時間・休憩時間 ((休) と表示) は次のとおりである。

[本社および調布工場の場合]



[厚木工場および開発センターの場合]



(2) 46年末賞与闘争および47年春闘における組合のストライキに対抗して会社は下記の表のとおりロックアウトを行い、それにもとづく賃金カットを行った。

(ア) 46年12月1日の本社・調布工場におけるロックアウトの通告時刻が、ストライキ開始時刻より8分遅れたので、会社はロックアウトにもとづく賃金カットを行わなかつた。

(イ) 46年12月9日および47年5月16日の本社・調布工場におけるストライキの開始時刻が、午後の休憩時間後の就労開始時刻と同一時刻であることから、会社はロックアウトを行わなかつた。

ストライキ				ロックアウト		
年月日	対象職場	会社への 通告時刻	時間帯	組合への 通告時刻	時間帯	ロックアウトによる 賃金カット時間
46.12.1	厚木工場	12.42	13.10～ 17.20	12.42	12.42～ 17.20	12.42から 13.10まで28分
	開発センター	〃	〃	〃	13.00～ 17.20	13.00から 13.10まで10分
	本社・調布工場	12.53	13.00～ 17.00	13.08	13.08～ 17.00	——
46.12.9	厚木工場	15.10	15.20～ 17.20	15.10	15.10～ 17.20	15.10から 15.20まで10分
	開発センター	〃	〃	〃	〃	〃
	本社・調布工場	15.02	15.10～ 17.00	——	——	——

47. 5. 16	厚木工場	12. 25	13. 10～ 17. 20	12. 38	12. 40～ 17. 20	12. 40から 13. 10まで30分
	開発センター	"	"	"	13. 00～ 17. 20	13. 00から 13. 10まで10分
	本社・調布工場	14. 51	15. 10～ 17. 00	—	—	—

(3) なお、会社は組合に対し上記ロックアウトの都度、ロックアウト期間中の賃金を不支給とすることのほか、組合員の会社施設内からの退去および同施設内への立入禁止と、これに違反した場合の責任追及をも通告した。しかし会社はいずれのロックアウトの場合も、就労しようとする組合員を制止するとか、就労中の組合員を排除するとかの具体的措置はとらず、組合員はストライキ開始時刻までの間（上記表のうち「ロックアウトによる賃金カットの時間」）就労した。

## 6 ワッペン等の着用闘争と会社の対抗措置

(1) 組合は、前記4(1)のとおり、46年春闘終了後も解雇撤回などを要求し、ストライキを行ったが、これとは別にその間に会社の行った「団体交渉確認事項」の破棄通告（同年8月23日）および就業規則の改訂（同年9月15日実施）に反対して闘争を行った。そしてこれらの闘争に際しては46年7月12日から48年11月頃まで厚木工場正門脇に赤旗10本前後と立看板を立てつづけ、会社からの撤去要求に応じなかった。また46年7月12日以降組合の執行委員や中央委員全員が、同年10月以降は一定の期間を定めて断続的に一般組合員も、「不当解雇粉碎」などのゼッケン（縦15センチメートル、横20センチメートルの白生地）をつけ、その他両支部の組合員はそれぞれ同年7月以降随時「不当処分粉碎」とか「協約破棄粉碎」「就業規則改悪反対」とか記したリボン（縦8.5センチメートル、横3.5センチメートルの真赤な薄い生地）やワッペン（縦8センチメートル、横6センチメートルの白地のビロードに赤枠をとったもの）をつけたり、「団結ミツミ労組」と記した腕章「巾10センチメートル、長さ40センチメートルの赤

布地)をつけたり赤鉢巻をつけたりした。

(2) これに対し会社は、同年8月25日、組合に対し「……①……会社に無断で厚木工場横に赤旗8本を乱立設置し、また同工場正門横には“不当処分撤回斗争中”と書いた立看板9枚を設置し……、会社の規律を紊乱する行為をつづけてきている。……すみやかに撤去するよう申し入れる。②……ほしいまゝにワッペン・ゼッケン等を着用せしめ、会社の指定した服装以外の服装をもって会社の秩序を紊乱している。これもすみやかにとらせるよう申し入れる。③……前記のような規律紊乱行為をつづけるにおいては、会社としても、その紊乱行為の指導、実行責任の所在を明らかにせざるをえない……。」と文書による「抗議警告」を発した。そして、会社は、その後も組合のワッペン・リボン・腕章・鉢巻・ゼッケン等（以下「ワッペン等」という）の着用闘争に対し、再三にわたり同旨の「抗議警告」を発したり、これを「社内報」などに掲載し、会社の立場を主張したりした。しかし組合はこれらの闘争は正当な組合活動であるとし、逆に会社に「抗議警告」を出して会社との間で論争をくり返すなどして、ワッペン等の着用闘争を続けた。

(3) 会社は、組合に対する「抗議警告」とは別に、同年9月8日ゼッケン着用中の組合員14名の各人宛に「再三にわたる会社の抗議警告を無視してゼッケンを着用し会社の所定の服装以外の服装をもって、職場の規律を紊乱する行為をつづけていることは、誠に許し難いから、これらの行為をやめるよう厳重警告するとともに責任追及の権利を保留する」旨の文書による「抗議警告」を発した。そして会社は10月以降もゼッケンを着用している各組合員に対し、さらに11月頃以降はゼッケンのみならずワッペン・リボン・腕章・鉢巻を着用している各組合員に対しても再三これと同旨の「抗議警告」文書を発したり、職制がこれらを着用しながら就労している組合員を呼び出したりして、その取りはずしを命じ、「応じなければ規律違反の責任問題が生ずることもあるうる」旨を告げたりした。

(4) 以上(2)(3)のような会社の対抗措置は48年11月8日まで行われ、個々の組合員に対する文書による「抗議警告」は数百回に達した。

## 第2 判断

### 1 賃金カットの範囲の拡大について

#### (1) 組合の主張

(ア)会社は46年11月23日以降のストライキに際して「生活手当」をも賃金カットの対象としたが「生活手当」は、給与の約20%を占め、いわゆる生活「保障的部分」にあたるから、これをカットの対象とすることは許されず、会社の行為は46年春闘のような長時間ストライキの抑圧を意図したものである。(イ)同じく「精勤手当」は欠勤等の場合、給与から減額しうる部分としての性格をもつものであって、本人の責任に帰すべからざるストライキの場合にカットの対象にすることは不当であり、会社の行為は46年春闘以後毎月1回行った解雇反対の時限ストライキのような短時間ストライキの抑圧を意図したものである。(ウ)また会社は47年夏期賞与からもカットしたが、これは不当な二重カットであり、しかもそのカット分を全従業員に再配分までしたこと、ストライキに対する報復ないし、みせしめである。(エ)以上(ア)～(ウ)を総合すれば、会社の「団体交渉確認事項」破棄の狙いは、ストライキ参加者の経済生活を圧迫することにより、ストライキの抑圧を意図した不利益取扱いなし支配介入である。

#### (2) 会社の主張

(ア)会社は、45年年末闘争を円満に収拾する必要があったこと等の事情から、組合の要望をいれて「団体交渉確認事項」を締結したのであるが、46年以降経営が悪化し、この「団体交渉確認事項」を締結した当時の予想に反した46年春闘のような長期ストライキに対し賃金保障（1,100万円以上）を続けることは耐えがたい負担となったので、これを破棄したものである。(イ)本来、給与の項目を一本にするか、多くの手当を設けるか、その手当の名称をどうするかなどは企業の自由であり年齢を決定要素とする「生活手当」を基本給のなかに含め、割増賃金計算の基礎とし、また精勤度により控除する「精勤手当」について、本人の責任によらない公の事故などの場合、控除しないことにしておりが、両手当とも平常時における給与基準であって、争議行為による不就労時における給与基準とは直接の関係はない。(ウ)そして、争議行為による

不就労時の給与基準は、本来企業が自由に決めうるのであるが、会社としては、労働組合法の経費援助禁止の趣旨および(ア)の事情から、「生活手当」「精勤手当」をも控除の対象として拡張し、また賞与についても控除の対象とすることにしたにすぎないのであって、不当労働行為にあたらない。

### (3) 当委員会の判断

ところで「生活手当」が会社の給与項目上、いわゆる生活「保障的部分」にあたるか否か、また「精勤手当」がストライキの場合、当然にカットの対象とならないものであるか否かは必ずしも判然としない。したがって本件争議行為時において、給与項目（賞与も含め）のどの範囲までカットの対象となるかは、結局当該労使間の個別的具体的なとり決め（ただし経費援助禁止の趣旨に反しない限度において）によるべきであり、本件の場合の「団体交渉確認事項」がまさにそれである。そして、会社が組合との間でとり決めた労働協約たる「団体交渉確認事項」を僅か一度の春闘を経験しただけで破棄してしまったことは、組合役員らの解雇と接着した時期に行われただけに組合に対する報復措置の疑いがある。しかしながら、会社は、前期「団体交渉確認事項」にもとづく46年春闘における長期ストライキに際しては賃金保障額が1,100万円以上にも達したことから、経営事情も悪化していることを考慮し、今後このような経済的負担は忍び得ないとして、一旦組合と締結した「団体交渉確認事項」の破棄を決意したものと認められる。そして会社が上記のような理由から所定の解約期間を設けて文書による破棄通告を行い、その結果46年11月23日以降組合のいう生活「保障的部分」（「生活手当」）および「精勤手当」のカットならびに夏期賞与からのカットという事態が生ずるに至ったとしても、労働者の賃金請求権がいわゆる生活「保障的部分」について、なお存続しているか否かは別論として、前記賃金カットをもって直ちに組合に対する不当労働行為であるということはできない。

## 2 ロックアウトによる賃金カットについて

### (1) 組合の主張

(ア)会社は46年年末闘争および47年春闘において一片のロックアウト通告を発しただ

けで、組合員の就労をしや断するような措置を一切とらなかつたから、ロックアウトは成立していない。(イ)かりに通告だけでロックアウトが成立するとしても、組合はすでに45年年末闘争、46年春闘において、問題となっているコマ切れ時間帯を残すようなストライキを行つたが、その際は会社は一度も問題にしなかつたこと、(ウ)またかりに会社主張のように休憩時間直後の立ち上り時間帯が相当程度低能率であることが認められるとしても、46年年末闘争では僅か2回だけであり、それによって会社の蒙る損害も全く軽微なものであり、会社も具体的な損害を明らかにしていないことからみれば、会社の本件ロックアウトは先制攻撃的なロックアウトであり、組合の争議権、組合活動を抑圧する意図のものである。

### (2) 会社の主張

組合の行ったコマ切れの就業時間を残すストライキについては、その短い操業時間帯における低能率な操業に対してまで、通常の賃金を支給することの不合理を回避するために、企業防衛上やむを得ずロックアウトしたものである。そしてロックアウト中の賃金をどのように取扱うかは、本来企業が自由に決め得るものであるが、本件の場合ロックアウト通告の都度その間の賃金については一切不支給とする旨、組合に示しているのであるから、これによって給与を支給しないことは当然であつて、不当労働行為といわれるべきなものも存在しない。

### (3) 当委員会の判断

ところで(ア)たしかに、会社のいう休憩時間直後の立上り時間帯の操業は、一定の低能率が予測し得るが、本件の場合その点についての会社の主張は抽象的であつて具体的影響の疎明が明らかでないこと、(イ)かりにその影響が明らかとなつたとしても、会社の意図したロックアウトの時間は、10分から30分間であり、その回数も僅か数回程度のこと、(ウ)そしてロックアウトがいわゆる通告だけで成立するか否かはともかくとして、本件の場合、会社はロックアウト時間中の組合員の就労排除の具体的措置をとらなかつたこと、(エ)会社は、ロックアウトの措置はもっぱらロックアウト中の賃金の不支給を意図したものごとくいうが、「ロックアウト通告」に

は退去命令ないし立入禁止命令の違反に対する責任追及のありうることも告げていること等を総合すれば、会社の行った本件ロックアウト通告とそれにもとづく賃金カットは、真に必要止むをえない受動的、防御的性格をもった対抗措置とはみられず、このことは組合の46年年末闘争、47年春闘におけるストライキに対処するため組合の動搖を意図した報復措置といわざるを得ない。

### 3 ワッペン等の着用闘争に対する会社の抗議警告

#### (1) 組合の主張

会社の行った不当解雇、就業規則の改悪、「団体交渉確認事項」破棄等に抗議したり、年末賞与、春闘賃上げを要求したりして、ワッペン等を着用して就労することは、業務上も何ら支障のない正当な組合活動である。これに対し会社が組合および組合員に「抗議警告書」を再三発したうえ、職制をも動員して組合員にその着用をやめるよう強要することは、規律紊乱を正すとの口実のもとに組合活動の妨害、抑圧を意図した支配介入行為である。

#### (2) 会社主張

赤旗の乱立等他の違法闘争手段と併行して、会社の服装規定「社内においては所定の服装をするものとし、所定以外のものを着用しないこと」(改訂就業規則17条8号)に違反して業務命令に従わず長期かつ広範囲に反覆して行った組合のワッペン等の着用闘争なる規律紊乱行為によって、会社は、対内的・対外的に業務活動上、有形無形の重大な影響（生産効率の低迷、不良品の多発、得意先注文停止など）をうけつつあったので、当時、赤字基調の企業再建のため、職場規律の維持確立の観点から、かかる規律紊乱行為に対して「抗議警告」をもって組合ないし組合員に猛省を促し、反省のないときは懲戒責任を問わるべきことを指摘することは、企業防衛上当然の措置であって、不当労働行為にはあたらない。

#### (3) 当委員会の判断

ところで(ア)前段認定のとおり、組合は会社の行った組合役員らの解雇、「団体交渉確認事項」の破棄、就業規則の改訂等、相次ぐ組合に対する規制措置に反対ないし抗

議する意味で、さらには賞与・春闘要求貫徹のため、ワッペン等の着用闘争を実施したものである。(イ)しかし前段認定の事情の下における抗議行動としてその動機が正当であっても、就業時間中これらの闘争を行うときは、その用いる手段が職場秩序に与える影響を考慮しなければならない。特にゼッケンの場合、ときによつては鉢巻の場合にも、その形状の特異性・顕著性からくる同僚および一般第三者への影響や職場環境上の具体的状況いかんによって、当然には是認し得ない場合が生じ得るのであるが、本件の場合その点の疎明が明らかでなく、会社は、ワッペン・リボン・腕章の場合と区別せず、一括してこれを不当視している。なおワッペン・リボン・腕章・鉢巻・ゼッケンのそれぞれが業務の正常な運営に与えた影響も、かならずしも具体的には明らかにされていない。(ウ)ところで前段認定のとおり会社が会社の規律維持の立場からワッペン等着用闘争について組合に対して、再三「抗議警告」を発したりなどした行為は組合の闘争に対する一種の対抗措置であつて、これをもつて直ちに組合活動に対する不当な支配介入であるとまでは断定できない。(エ)しかし、組合に対する「抗議警告」にとどまらず組合の決定に基づく個々の組合員のワッペン等の着用に対してまで直接に「抗議警告」を執拗に発したこと、また職制を介してそのとりはずしを命じ、応じない場合は規律違反の責任問題が生ずることもありうる旨を告げたりしたことは行き過ぎであつて、組合員に対する直接の心理的動搖を意図した支配介入に当るものと認められる。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が本件においてロックアウト通告を行い、ストライキ時間以外の時間についても賃金カットしたことおよびワッペン等を着用していた個々の組合員に対し「抗議警告」を発したり、職制を介してそのとりはずしを命じ、応じない場合は規律違反の責任問題が生ずることもあり得る旨を告げたことは労働組合法第7条第1号・3号に該当するが、その余の行為は同条に該当しない。

よつて労働組合法第27条およ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50年2月18日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼