

福岡、昭49不25、昭50. 9. 26

命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X10、
X11、X12、X13、X14、X15、X16、X17、X18、X19、X20、
X21、X22

被申立人 小野田化学工業株式会社
同 小野田化学工業株式会社門司工場

主 文

- 1 被申立人らは労働組合法第27条に基づいて労働委員会から出頭を命ぜられた労働者に対して、被申立人側申請の証人でないことを理由として、勤怠取扱い、その他一切の差別をしてはならない。
- 2 被申立人らは証人として出頭を命ぜられた労働者が、会社を被申立人として係争中の当事者であることを理由として差別してはならない。
- 3 被申立人らは、申立人らが地方労働委員会の命令による審問のため出頭した別表記載の取扱いにつき、いずれもこれを出張扱いとし、右出頭日時に対する未払賃金を支払い、会社就業規則・旅費規定に基づき、出張旅費・日当を支給せねばならない。
- 4 申立人らのその余の申立てを棄却する。

別表

申立人	(昭和) 年月日	当日の勤務	審問時の扱い
X 1	48. 10. 17	一次勤務	組合出張
	49. 9. 20	公休日	勤務外

X 2	49. 2. 7	三次勤務	〃
X18	49. 2. 7	〃	年次休暇
X 6	49. 2. 1	公休日	勤務外
	49. 10. 1	〃	〃
X10	49. 4. 18	三次勤務	〃
	49. 12. 23	〃	〃
X 9	49. 6. 17	公休日	〃
	49. 6. 25	三次勤務	年次休暇
X17	49. 6. 19	公休日	勤務外
X13	49. 7. 10	出勤日	特別無給休暇
X11	49. 7. 24	三次勤務	年次休暇
	49. 8. 30	〃	特別無給休暇
X14	49. 8. 6	出勤日	〃
X 3	49. 8. 30	三次勤務	勤務外
X 4	49. 8. 30	公休日	〃
	49. 10. 1	三次勤務	〃
X12	49. 9. 20	一次勤務	特別無給休暇
X 5	49. 10. 1	〃	〃
X 8	49. 10. 1	〃	〃
X22	49. 10. 1	〃	〃
X 7	49. 10. 1	〃	公務休暇
	49. 11. 1	三次勤務	勤務外
X19	49. 10. 26	一次勤務	特別無給休暇
X20	49. 10. 26	〃	〃
X15	49. 11. 1	二次勤務	〃
X16	49. 11. 1	三次勤務	勤務外

X21	50. 2. 13	二次勤務	年次休暇
-----	-----------	------	------

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人小野田化学工業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和30年小野田セメント株式会社が資本金全額を出資して設立されたもので、肩書地に本社を置き、化学製品の製造・販売を営むことを目的とする会社である。

被申立人小野田化学工業株式会社門司工場（以下「門司工場」という。）は、前記会社の一工場である。

- (2) 申立人X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X22、X9、X10、X11、X12、X13、X14、X15、X16、X17、X18、X19、X20、X21はいずれも前記会社の従業員であり、会社の係長以下の従業員で組織する合化労連小野田化学労働組合（以下「組合」という。）の組合員である。

2 本件申立てに至る労使関係

- (1) 会社は創立以来、年々赤字が累積したため、60名の人員整理を内容とする合理化案を昭和40年11月組合に提案し、希望退職の募集を行なったが、予定人員に満たなかったため、同年12月、25名の指名解雇を通告した。

この人員整理に対して組合は強く反対し、ストライキなどの闘争を行なった結果、指名解雇は撤回され、最終的には翌年3月希望退職のみで解雇問題は結着をみた。

- (2) 昭和43年、会社は「中期経営計画」なる再建案をたて、翌44年1月組合に提案したが、組合は、その計画によれば約60名の余剰人員が生まれ雇用の不安につながる、労働強化がもたらされる、などを理由に反対した。

- (3) 会社の中期経営計画が発表された昭和44年以降、門司工場における労使間の対立は激化し、昭和47年度夏季一時金の支給に関し差別待遇があったとして不当労働行為の申立て（当委員会に昭和48年（不）第2号事件として係属）を含み7件におよぶ不当

労働行為の申立てを行なったが、昭和48年5月に組合中央執行部の改選が行なわれ、新しい執行部が誕生した結果、新執行部はこれら全事件の申立てを同年12月までに取り下げるにおよび、本件申立人らを含む組合門司支部組合員は当事者追加の申立てを行ない、さらにその後も個人による不当労働行為申立て事件が当地労委に係属してきている。

3 労働委員会に証人として出頭した者の取り扱い

- (1) 会社の現場部門の勤務は、三交替勤務制で、一次勤務が7時から15時まで、二次勤務が15時から22時まで、三次勤務が22時から翌日の7時までとなっており、休日は一般のように日曜・祝日休みではなく、予め各個人ごとに設定された日が休日となる、いわゆる指定休日制を採用している。
- (2) 組合が申立人となっていた当時、会社は、労働委員会に証人として出頭した者の取扱いを、組合が申請した証人については、組合活動で職場を離れる時に認めていた「組合出張」として取り扱い、昇給、賞与の査定配分や年次有給休暇の基礎日数等に影響させないことにしたが賃金はすべてカットし、会社が申請した証人については会社の業務命令として出頭させ、これを出張扱いとして出張旅費・日当を支給した。

なお、会社が申請した証人のなかには、当時組合門司支部組合員であったA1（当時門司工場生産課焼成班長）及びA2（当時門司工場生産課氷晶石係長）の2名が当地労委に出頭している。

組合が申立てを取り下げた昭和48年12月以降、会社は、申立人側申請の証人について「組合出張」という名称を「特別無給休暇」と変更したが取扱いは従来どおりであった。

申立人らが救済を求める、証人として労働委員会に出頭した年月日及び会社の取扱いは次のとおりである。

申立人	(昭和) 年月日	当日の勤務	審問時の扱い
X 1	48. 10. 17	一次勤務	組合出張
	49. 9. 20	公休日	勤務外

X 2	49. 2. 7	三次勤務	〃
X18	〃	〃	年次休暇
X 6	49. 2. 14	公休日	勤務外
	49. 10. 1	〃	〃
X10	49. 4. 18	三次勤務	〃
	49. 12. 23	三次勤務	勤務外
X 9	49. 6. 17	公休日	〃
	49. 6. 25	三次勤務	年次休暇
X17	49. 6. 19	公休日	勤務外
X13	49. 7. 10	出勤日	特別無給休暇
X11	49. 7. 24	三次勤務	勤務外
	49. 8. 30	〃	特別無給休暇
X14	49. 8. 6	出勤日	〃
X 3	49. 8. 30	三次勤務	勤務外
X 4	〃	公休日	〃
	49. 10. 1	三次勤務	〃
X12	49. 9. 20	一次勤務	特別無給休暇
X 5	49. 10. 1	〃	〃
X 8	〃	〃	〃
X22	〃	〃	〃
X 7	〃	〃	公務休暇
	49. 11. 1	三次勤務	勤務外
X19	49. 10. 26	一次勤務	特別無給休暇
X20	〃	〃	〃
X15	49. 11. 1	二次勤務	〃
X16	〃	三次勤務	勤務外

X21	50. 2. 13	二次勤務	年次休暇
-----	-----------	------	------

なお、上記証人の内、昭和48年10月17日審問のX 1は組合より会社に対する当地労委昭和48年（不）第2号事件につき組合の申請に基づくものであり、その他の証人はいずれも組合員個人より会社に対する不当労働行為救済申立事件につき組合員個人の申請に基づくものである。また上記証人のうち、X 6、X10、X 9、X17、X13、X11、X14、X 4（昭和49年8月30日審問の分）、X12、X 5、X 8、X22、X 7（昭和49年11月1日審問の分）、X20、X15、X16、X21は、いずれも不当労働行為救済申立事件の当事者であり、かつ証人として審問のため出頭した者であり、その他の証人は不当労働行為救済申立事件の当事者でなく審問のため出頭したものである。

- (3) 会社は従業員が労働委員会や裁判所へ証人として出頭する事例が増加したためこれを統一して規定化すべく検討をすすめ、昭和49年8月15日、公務休暇の範囲および労働委員会に証人として出頭した者の取扱いを次のように定め、組合および各事業所に通知した。

公務休暇の範囲

就業規則第19条第3項の公務休暇の範囲は次のとおりとする。

- 1 選挙権・被選挙権の行使に必要な時間。
- 2 国・地方公共団体の議会の議員である者の公務に必要な時間。
- 3 裁判所・労働委員会等法令に基づく審判機関の公式の呼出により、証人・鑑定人として出頭するに必要な時間。

但し、本人が当事者となっている場合を除く。

- 4 その他法令に基づく公務を行なう場合で、本人の個人的利害にかかわるものではないとき。

給与の取扱いは、給与規定第24条第3号但書に基づいて次のとおりとする。

- 1 項については都度詮議、2項乃至4項については給与は支給しない。

以 上

労働委員会の公式呼出による証人出頭等取扱

I 証 人

1 証人が当該事件の当事者でない場合

必要時間「公務休暇」を付与する。賃金不支給

2 証人が当該事件の当事者である場合

必要時間「特別休暇」を付与する。賃金不支給

3 この休暇を付与するに当っては、その必要時間が当人の勤務時間中であることを原則とする。

II 傍聴者

会社としては何らの便宜も与えない（自己の時間・賃金不支給）

III 会社側証人・傍聴者

上記 I 及び II と同一取扱いとする。

但し、管理職者及び当該業務担当者についてはこの限りでない。

以 上

第2 判断及び法律上の根拠

会社は自らが証人として申請し地労委に審問のため出頭した従業員と、組合又は組合員個人の申請に係る証人として審問のため出頭した従業員については、その勤怠取扱いについて、異なる取扱いをしていることは前記認定のとおりである。

ところで、労働委員会や裁判所に証人として出頭するのは、それが会社の申請によるものであれ、或いは、組合若しくは組合員個人の申請によるものであれ、等しく公的機関により係争事実認定のため必要と認めて出頭を求められ、真実を述べる義務を負わされているものであって、これらの者に対し、使用者たる会社は公休を与えるべきことは当然であるが、これを有給とすべきか否かについては、もとより就業規則・労働協約・或いは慣行上の問題として解決すべきものと解するのが相当である。しかしながら、証人の性格が上述のとおりである以上、会社申請の証人の審問出頭とそうでない証人の審問出頭についての勤怠取扱いについての会社の措置につき、後者について不利益に差別

を設けることは、その証人が事件の当事者本人の場合であると否とを問わず、なんら合理性はなく、このことは申立人らが組合員であるための差別的不利益措置であり、会社に労働組合法第7条第1号にいわゆる労働者が組合員であることにより不利益取扱いありと断ぜざるを得ない。と同時に、証人が当該事件の当事者本人である場合には、なお同条第4号の労働委員会が、労働者の、使用者に同条違反ありとしての申立てにつき、これに係る審問を行なったことに対し不利益な取扱いをしたものといわざるを得ない。

会社はこの点につき

- 1 申立人らの本件申立ての理由とするところは、会社申請に係る証人、A1（昭和45年12月21日出頭審問）及びA2（昭和46年1月14日出頭審問）についての勤怠取扱いと、組合又は組合員個人の申請による証人との間に差別的な不利益取扱いがあるとして救済を求めるものであるが、右申立てはいずれもA1、A2両名に対する証人出頭審問についてなされた勤怠取扱いの時より1年を経過した後になされたものであり、救済申立ての除斥期間経過後に属するから、申立人らの申立ては、不適法として却下せらるべきものと主張する。

しかしながら、申立人らの本件救済申立ての理由とするところは、組合又は組合員個人の申請する証人の出頭審問に対する会社の勤怠取扱いが、会社の申請による証人の出頭審問に対する勤怠取扱いと異なり、不利益な取扱いがあるとして、その救済を求めるものであるから右不利益取扱いがなされたと主張する日時が昭和48年10月17日以降であることは前記認定のとおりであり、本件申立ておよび追加申立てがいずれも1年を経過しない間になされたことは本件申立書並びに追加申立書の記載と受付印により明白であり、この点の会社の主張は理由がない。

- 2 会社は昭和49年8月地労委等に対する証人の出頭審問につき、会社側の申請に基づくものと、そうでないものとを問わず、その勤怠取扱いを統一するため内規を制定し、同年同月15日組合および各事業所に通告したのみならず、以後、右内規に従い取扱いを統一し、これと異なる取扱いをなした事例はなく、従って右日時以降会社には不当労働行為の意思はないのであるから、右日時以降の勤怠取扱いについては、これを不

当労働行為であるとする申立人らの主張は不当であるという。

さきに認定したように、会社が昭和49年8月地労委に対する出頭審問の証人の公務休暇の取扱いについて、統一的取扱いをなすこととして、内規を制定し、同月15日組合及び事業所に通告したのであるが、右内規には、なお、事件当事者ある証人の公務休暇の取扱いにつき、事件当事者でない証人と異なる取扱いをなすことを明らかにするとともに、会社従業員の内、当該業務を担当する者についても会社側申請のものに限り、出頭審問の公務休暇の取扱いにつき除外例を設けていることは前記内規により明白である。

もっとも、この点につき会社は、当該業務を担当する者とは当該係争事件事務を担当する者をいい、証人として出頭審問される場合を含まないと主張し、会社申請の証人の証言中右主張事実に副う証言もあるが、右証言を信用するに足る適確な根拠はなく、かえって、右内規の条文記載を素直に解すれば右業務担当者についても証人としての出頭審問につき、その公務休暇について同一の取扱いから除外され、申請人が会社である場合とそうでない場合とにより差別が設けられることが窺知される。加えて、昭和49年8月15日以降の地労委への証人としての出頭審問の申立人らに対する会社の勤怠取扱いは、上記認定のとおりであって、申立人X7の昭和49年10月1日の証人としての地労委への出頭審問につきなされた会社の公務休暇の取扱いを除き、その余の事件当事者でない証人の出頭審問についても、内規によれば公務休暇として取り扱われるべきものであったにもかかわらず、公務休暇としての取り扱いはなされていないことが明らかである。のみならず、右X7の出頭審問に対する公務休暇の取り扱いも前記内規に基づく取り扱いとしてなされた措置と認むべきなんらの証拠もない。

さすれば、右内規制定にかかわらず、なお、申請人がいずれによるかにより、証人の出頭審問に対する勤怠取り扱いを異にするものであることが認められる。そうすると、右内規の制定、通告により会社に不利益取扱いの意思なしとする会社の主張は採用し難く、従って昭和49年8月15日以降の勤怠取扱いについての被申立人らに不当労働行為の意思なしとする会社の主張も排斥を免がれない。

3 次に会社は、申立人らが本件において主張する会社の不利益取扱いに関する行為についての救済申立ては、元来、申立人らが会社に対し請求し得べき権利でないのであるから、申立人らはその救済を求める権利はないと主張する。

しかしながら前記のように、申立人らは、会社の申請でない証人として地労委に出頭審問されたことに関してなされた会社の勤怠取扱いにつき、会社申請の証人の勤怠取扱いと不当に差別され不利益な取扱いを受けたとして、労働組合法による救済申立てをしているのであるから、申立人らにはもともとかかる請求権がないとする会社の主張はもとより採用に値しない。

4 次に会社は、申立人らにおいて、会社に不当労働行為があるとするためには、それが組合員の組合活動に関してなされたものでなければならないところ、地労委に対する証人の出頭審問は組合活動に関してなされた行為と認めることができないから、右勤怠取扱いの差別を不当労働行為とすることはできないと主張する。

組合員個人の地労委への審問のための出頭が、労働組合及びその組合員の組合活動と認めるべきものでないことは、会社主張のとおりであるが、勤怠取扱いにつき会社の従業員中、その申請が会社によりなされたか否かにより差別が存する限り、申立人らが組合員であることによる差別取扱いと認め得る以上、不利益の取扱いを受けた従業員は、これを不当労働行為として地労委に対し救済を求め得ることは多言を要せぬところであり、会社の主張は独自の見解で理由がなく採用できない。

5 次に会社は、A1・A2の両名を地労委の審問に当り、証人として申請したのは会社業務の遂行上必要であるとして、業務命令により出頭させたものであり、従ってこれを出張扱いとしたのは当然で会社の申請ではない証人である申立人らに対する勤怠扱いと異なるのは当然で、会社にはなんらの不当労働行為の意思はなかったものであるという。

しかしながら、冒頭認定のとおり地労委が審問のため出頭を命じた証人は、会社、組合あるいは組合員個人いずれの申請による証人であっても、これを会社業務の遂行行為と認めることができないと同様、また組合活動ともいうことができない。いずれの場合を問わず労働組合法第27条によりその者に課せられた公の義務であって、このことは証

人として出頭した場合の費用は同法同条の二に基づき公費支弁を請求し得ることになっていることからみても労働基準法第7条にいう、いわゆる公の職務に該当するものと解すべきである。そうだとすれば、会社申請の証人の出頭審問を会社の業務遂行行為とみることとはできず、会社のこの点の主張も採用することができない。

以上のとおり会社の主張はいずれも失当として排斥を免がれない。

そこで申立人らの本件救済申立ての許否について考えるに、申立人らは会社の前記不当労働行為の救済として陳謝文の掲示並びに掲載を求めているが、本件の救済としては、主文1乃至3項をもって足るものと思料し、陳謝文の掲示並びに掲載を求める部分是不相当と判断し、この部分の申立人らの申立てを棄却することとし、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。

昭和50年9月26日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎