

命 令 書

申 立 人 総評全国金属労働組合神奈川地方本部

申 立 人 総評全国金属労働組合神奈川地方本部旭ダイヤモンド支部

申 立 人 旭ダイヤモンド三重工場労働組合

被申立人 旭ダイヤモンド工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部旭ダイヤモンド支部所属組合員又は昭和 49 年 5 月 20 日当時組合員であった、別表記載の 25 名に対して各金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人総評全国金属労働組合旭ダイヤモンド支部の組合員 X1 に対してなした、昭和 49 年 6 月 19 日付 3 日間の停職処分を撤回すると共に同人が受けた賃金カット相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部旭ダイヤモンド支部及び旭ダイヤモンド三重工場労働組合に対して、それぞれ昭和 50 年 3 月 25 日・同年 4 月 1 日になした、賃金カットに関する通告を撤回すると共に次の措置を講じなければならない。
 - (1) 就業時間内の組合活動及びストライキによる不就労に対する賃金カットは 1 日につき基本給月額額の 25 分の 1 の割合で実施すること。
 - (2) 昭和 50 年 3 月に遡及して、上記計算方法による賃金額と既に支払済賃金額との差額相当額を該当者に支払うこと。
- 4 被申立人は、第 1 項・第 2 項及び第 3 項の金額に対して、それぞれ年 5 分相当額を加算して支払わなければならない。
- 5 被申立人は、本命令交付の日から 1 週間以内に下記誓約書を申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部旭ダイヤモンド支部に手交すると共に、縦メートル・横 2 メートルの白色木板に鮮明に墨書し、玉川工場正面玄関附近の見易い場所に 1 週間にわたり掲示しなければならない。

誓 約 書

貴組合の組合員 X3 氏ほか 24 名に対して、昭和 49 年 5 月分賃金から不当に多額の賃金カットをしたこと、また、組合員 X1 氏に対する昭和 49 年 6 月 19 日付

でなした3日間の停職処分は、いずれも神奈川県地方労働委員会の認定したとおり、労働組合法第7条第1号・第3号に該当する不当労働行為であったことを認め、これを撤回し、早急に是正措置を講ずるとともに今後かかる不当労働行為を一切行わないことを誓約します。

昭和 年 月 日

総評全国金属労働組合神奈川地方本部

旭ダイヤモンド支部

執行委員長 X2 殿

旭ダイヤモンド工業株式会社

取締役社長 Y1

6 被申立人は、第1項から第5項までの履行状況につき、当委員会に報告しなければならない。

別表

氏名	金額	氏名	金額
X3	26,664円	X16	40,555円
X4	20,880	X17	17,592
X5	26,335	X18	24,718
X6	22,119	X19	18,570
X7	18,588	X20	19,680
X8	15,420	X21	16,884
X9	36,556	X22	18,324
X10	22,698	X23	36,623
X11	33,250	X24	15,324
X12	26,637	X25	16,890
X13	26,826	X26	17,568
X14	22,119	X27	15,432
X15	33,579		

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人旭ダイヤモンド工業株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、川崎市・八王子市・上野市に工場を有するほか、全国9か所に支店・営業所等があり、従業員約750名をもって、ダイヤモンド工具の製造・販

売を業とする株式会社である。

- (2) 申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部は、神奈川県内の金属機械産業に従事する労働者で組織する労働組合で、肩書地に事務所を有し、60支部・分会・組合員約13,000名を擁している。
- (3) 申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部旭ダイヤモンド支部(以下「組合」という。)は、会社の玉川工場及び八王子工場の従業員をもって組織する労働組合で、肩書地に事務所を有し、組合員約190名を擁している。
- (4) 申立人旭ダイヤモンド三重工場労働組合(以下「三重労組」という。)は、会社三重工場の従業員をもって組織する労働組合で、肩書地に事務所を有し、組合員約280名を擁している。

2 本件申立てに至る経過

昭和49年の春闘で、組合は、3月11日組合員1人平均39,000円の賃上げその他諸要求を会社に対してなした。

これに対し会社は、3月30日、基本給18,344円の第1次回答を、また、4月4日には20,069円の第2次回答をした。

組合は、低額回答で問題にならぬとして、4月15日(月)から全日・全面ストライキに入った。そして、翌16日に21,691円、26日に23,339円・5月2日に25,131円・さらに14日には2,000円上積みの第6次回答が出たが、17日の団交で会社が2,000円は一時金であると言ったため、組合は、これを不満として拒否、また戦術面では全日ストから時限ストに切替えて、5月20日から5月24日まで毎日午後2時30分から終業時まで2時間の時限ストを実施し、この間、ピケット、非組合員の説得活動等かなり活発な行動を行った。

その後、労使の話し合いで5月27日当委員会にあっせんの申請がなされ、6月5日賃上げをめぐる闘争は終了した。

3 25名の賃金カット問題

- (1) 昭和49年5月分賃金の計算期間は、4月21日から5月20日までであり、この期間内の休日及び組合のストライキの状況は次の表のとおりである。

つまり、5月分賃金計算期間内の所定労働日数は、19日であって、この期間内に組合は、18日と2時間のストライキを行っており、就労したのは5月20日の5.5時間のみであった。

- (2) これに対する会社の賃金カットの方法は、(基本給月額)－(基本給月額)× $\frac{18日 + \frac{2}{7.5日}}{25日}$ であり、会社は5月分として6日と5.5時間分の賃金を支払っている。

ところが、5月20日に出勤しなかった組合員が25名おりこれに対して会社は、当日もストライキを継続したものとみなし、1か月間を通じてストライキにより全く就労しなかったとして、家族手当・住宅手当を除く賃金の金額をカットした。

月日	曜	スト状況	休日	月日	曜	スト状況	休日
4月21日	日		休	5月6日	月		子供の日の振替休
22	月	全日スト		7	火	全日スト	
23	火	〃		8	水	〃	
24	水	〃		9	木	〃	
25	木	〃		10	金	〃	
26	金	〃		11	土	〃	
27	土	〃		12	日	〃	休
28	日		休	13		月全日スト	
29	月		天皇誕生日・休	14	火	〃	
30	火	全日スト		15	水	〃	
5月1日	水		メーデー・休	16	木	〃	
2	木	全日スト		17	金	〃	
3	金		憲法記念日・休	18	土		第3土曜日・休
4	土		第1土曜日・休	19	日		休
5	日		休	20	月	2時間スト	

その後、25名中9名の者が会社を退職し、組合から抜けている。

(3) 昭和45年5月15日以降「日給月給者の欠勤・遅刻・早退は、1日につき月給額の25分の1の割合で差引く」旨労使間に協定があり、月給者に関しては、欠勤・遅刻・早退をしても月給の全額が保障されているが、ストライキに関する賃金カットについては協定がなく、従来から日給月給者、月給者の区別なくストライキ1日につき賃金月額額の25分の1の割合でカットされてきており、組合もこれを容認してきた。

(4) 特別有給休暇について

昭和46年5月8日に「月1回土曜日を特別有給休暇とする」旨の協定が成立、翌昭和47年5月17日には「特別有給休日を現行の上に3日増加する。但し、現行の月1回土曜交替休日は、昭和47年6月以降各月第3土曜日、増加分は6・7・8月の第1土曜日とし、いずれも一斉休日とする。」との協定が成立している。

そして、昭和48年5月29日には、「現行休日の上に休日を増加し、毎月第1.

第3土曜日を休日とし、48年度の暦を定める。」との協定が締結されている。

(5) 昭和47年の協定成立後、ある職場で仕事上有給休日に出勤しなければならない事例があったとき会社は、「土曜日の出勤については、既に有給休日として賃金を支払っているから、再び支払う必要はない。ただ、休日出勤だから25%の割増分だけ支払う」とした経緯があり、組合も結果的にはこの取扱いを容認した。

(6) 会社は、過去においてはストライキのときの、慶弔休暇も年次有給休暇も一切認めていなかったが、昭和48年の年末一時金闘争の中で、慶弔休暇の対象者については、事前に除外の通告を出せば、ストライキ扱いから除外することを認めた。けれども、そのほかの年次有給休暇等については組合の強い要望にもかかわらず一切認めていない。

結局、5月20日に欠勤した25名の組合員については、第1.第3土曜日の特別有給休日の賃金も支払われてない。

(7) スト通告・就労通知について

組合の会社に対するストライキ通告のやり方は、ストライキ実施日の朝始業前に1日ずつ「本日始業時より終業時までの間、就労を拒否します」旨文書で行われている。

(8) 5月14日組合は、第6次回答が出たのを受け、15日に執行委員会、16日に代議員会、全体集会を開き、「今後は全日ストはやらないけれども弾力的に時限ストを行う可能性がある」との基本方針を決め、17日からは全員出勤してくるよう指令した。

(9) 5月16日深夜、工場長・総務課長と執行委員長・副執行委員長の4名が協議して、明17日午前中に団交を行うことに合意、組合としては、午前中にも解除する予定で、5月17日に「本日、始業時より解除通知あるまでの間就労を拒否致します」との通告をした。なお、当日団交の中で、組合のスト通告書に期限が書かれていないことが話題となったが組合は、「ストは最大限で本日の終業時まで」と言明した。

(10) 17日の団交の中で、5月14日の2,000円上積み回答について会社が、これは基本給の上積みではなく一時金であると主張したため、組合は14日の回答内容をくつがえすものであるとして態度を硬化させ、ストライキは終業時まで続く結果となった。

(11) 同日組合は、全組合員に対して、5月20日はストライキはやらないから始業時前に集まるよう指令したが、6名の組合員については連絡できなかった。

(12) 5月20日、組合員が就労しようとしたところ、職場に鍵が掛かっておりタ

イムカードも撤去されていて就労できる状態でなかったため、会社に就労する旨伝えたところ、会社は、就労通知ないしは解除通知を提出しなければ就労させないと回答したため、組合はこれに応じ、「本日始業時より就労致します」との通知書を出した。

しかし組合は、午前中の団交が進展しなかったため、昼休みに代議員会を開き、会社の態度に抗議するため、午後 2 時 30 分から終業時まで 2 時間の時限ストを決定し実施した。

4 時間内組合活動及びストライキに対する賃金カットについて

(1) 会社は、昭和 49 年 2 月 18 日づけ文書で組合に対し、組合活動の規制を内容とする 8 項目にわたる通告をなした。これに対し組合は通告書の不当性を追求し撤回を迫ったところ、同年 3 月 25 日に至り会社組合間で①8 項団の通告内容に関しては今後話し合いを行ってゆく②結論が出るまでは従来通りとする旨の“約束事”が文書をもって協定化された。

(2) その後、同年 7 月に会社・組合間に時間内組合活動 1 日につき基本給月額額の 25 分の 1 の割合でカットする旨の口頭“とりきめ”がなされ、この“とりきめ”により賃金カットがなされてきた。

一方、三重労組と会社の間にも昭和 50 年 1 月に同様の“とりきめ”がなされた。

(3) 会社は、昭和 50 年 3 月 25 日づけ文書で組合に対し「今後(3 月 21 日以降)就業時間内の組合活動及びストライキに対する賃金カットを該当月(賃金月)の所定労働日数の割合で控除します」との通知書を出し、同様の趣旨を同年 4 月 1 日には三重労組にも口頭通知して、それぞれ 4 月分賃金からこの方法により一方的に賃金カットを実施した。

(4) 会社三重労組間に締結された協約によれば、①労働条件改訂は団交事項であること②協約違反につき紛議を生じた場合は速やかに団交すること等が定められているが、三重労組の申入れにもかかわらず会社は、労働委員会の判断待ちを理由に本通告に関して交渉に応じようとしなかった。

5 X1 の処分について

(1) 組合は、昭和 49 年 3 月 30 日に会社の第 1 次回答 18,334 円が提示されたとき 3 万円台に乗らなければ解決しない旨を伝え、その後、何回か折衝を持ち 4 月 13 日に至り、ようやく Y2 副社長に会う機会を持った。Y3 専務・Y4 工場長も同席しているところで、4 月 16 日に団交することが決まり、「組合としては、この団交を非常に重要視している」旨申し入れ、会社側も重要性を認識し、「連日でも団交して早期に解決したい」旨副社長が述べた。

(2) 4月16日の団交は、午後1時半頃から開かれ、会社から第3次回答として基本給21,691円アップが示されたが、組合は低額であるとして納得せず、即座に拒否すると共に団交継続を申し入れた。これに対して会社側の首席交渉委員である工場長から「今日は途中で帰るようなことはしないで団交を進める」旨の発言があった。

しかし、会社側は、組合が要求している業績と回答額との関係、根拠等に明確な説明もせず長時間沈黙するなどして、組合に当事能力を疑われることもあり、深夜に至っても交渉は全く進展しなかった。このような中で会社側から膠着状態だから団交を打ち切りたい旨申し入れがあったが、組合は、一応整理してけじめをつけて終ることを主張し、双方の話し合いがつかず時間だけがたっていた。

途中数回、のべ約6時間の休憩をはさみながら、団交は翌5月17日の明け方まで続けられた。

このような状態の中で朝5時頃、Y4工場長は突然「疲れたから、団交を終了する」と宣言して歩き出した。組合員達は口々に「話をまとめず一方的に帰るのはおかしい」と抗議したが、工場長はどんどん出口の方へ歩いて行ったので室内は騒然となり、全員総立ちとなった。

この時、X1は「話をまとめて帰ってくれ」と言いながら、いち早く出口のところへとび出してゆき、ドアを背にして腕を後手に組み、足を広げて通せんぼをして工場長の退出を妨げた。

工場長は、「どいてくれ」とか「君に責任をとってもらおう」とか言いながら、X1の体の右側へ行ったり左側へ行ったりして、ドアの取っ手をつかもうとしたが、X1はその都度体を右に寄せたり左に寄せたりして取っ手をつかませなかった。

このようなことを数回、時間にして5~6分繰り返しているうちに工場長は気分が悪くなり、ドアのすぐ側にあった椅子に座り込んでしまった。

組合は、これ以上団交を継続しても進展は望めないと断念、工場長を除く全員が、ともかく席について団交終了を確認した。

(3) 工場長は、救急車で病院に運び込まれたが、この時の診断書によると「病名 高血圧昭和49年4月17日頭書の疾病にて頭痛強く救急車で来院し治療しました」となっている。また、翌4月18日工場長は自宅近くの医院で診てもらったときの診断書によれば「病名、気管支炎・腸カタル右病名により4月17日来安静加療中、今後5日間休養加療を要します」とある。

(4) 4月18日、会社はX1あてY4工場長名で「……会社より交渉終了を宣言して

退席しようとドア・ノブに手をかけた処傍聴者である X1 がドアの前に立ちふさがり身体で押し返し退出を妨害した。このことは一種の暴力行為で許されるものでなく……厳重な警告をすると共にその責任を追求する」との警告書を渡している。

- (5) その後 6 月 18 日になって X1 は、会社と取引関係があり、X1 の保証人になっている伯父から「お前がああいうことをやったから処分が出される、黙って素直に受取っておけ」という趣旨のことを言われた。
- (6) その翌日である 6 月 19 日、X1 は工場第 3 応接室に呼ばれ、Y5 部長・Y6 課長・Y7 係長同席のもとに Y4 工場長から「君と僕の 2 人の個人的な問題だから」と言われて懲戒処分通知書を渡された。それには「昭和 49 年 4 月 16 日午後 1 時 30 分から開かれた賃上げをめぐる団体交渉が長時間にわたり翌 17 日午前 5 時過ぎに至って進展の気配もなく会社側交渉担当者が極度の身心疲労状態に達し身体の安全に危険があるため団交終了を告げ退席しようとしたところ、貴殿は実力をもってこれを押しのけ退出を不能にしたものである。なお、この直後会社側交渉担当者は病院に運ばれ治療を受けるに至った。」と記載されているだけで申立後に会社側から主張された勤務成績が悪いという処分理由は全くなかった。
- (7) 処分の根拠としている就業規則第 65 条第 2 号は、「他人に対し暴行脅迫を加え、又はその業務を妨げたとき。」となっている。
- (8) X1 はこの処分に不服であったが、伯父から黙って受取るよう言われていたので、その場で抗議もせず受取ったが、「組合にこれを渡してもいいんですか」と問うたところ「それは君の好きなようにやってくれ」と百われた。

組合は、この処分に対して X1 も加わり会社に対して抗議行動を行った。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 25 名の組合員に対する賃金カットについて

- (1) 会社は、次のとおり主張している。
 - (ア) 昭和 49 年 5 月 17 日には、それまで 1 日単位のスト通告が無期限ストに変わった。5 月 20 日に欠勤した 25 名の者については、会社の調査でも明らかのように組合のスト解除指令が不徹底であったためによるもので、組合が就労体制を確立する義務をおこったため、ストライキが部分的に継続したものである。
 - (イ) ストライキに関する賃金カットについての労使合意については、労働協約は勿論、口頭の合意も存在しない。

賃金は、労務提供に対する対価であり、従って労働した期間に応じて支払

われるものであり、この期間ストライキにより労務提供が全く無かったから、賃金支払義務を全部免れうる。

また、本件申立当時組合員であっても、その後退職して現に組合員でない者は救済の対象にならない。

(ウ) 月2回の土曜休日は、ただ単に賃金カットしないというだけの意味である。百歩譲って、たとえ有給休暇であったとしてもそれは正常な労使関係展開中の場合のみ有給扱いが是認されるものであるから賃金請求権は有しない。

(2) 以下判断する。

(ア) 5月17日のスト通告は、認定したとおり無期限ストではなく、その日限りのものである。

また、5月20日について、組合は始業時前にスト通告をしていないばかりか、会社の要求に応じて就労通知まで提出しており現にほとんどの組合員は就労しているのであるから、たとえ若干の組合員に通知もれがあったとしても、ストライキが継続しているものとは到底認め難い。

なお、組合が集団的意思として会社に就労通知をしほとんどの組合員が就労していたにもかかわらず、会社は独自に個々の組合員を調査し、これに基づいて当日欠勤した25名の者が山猫ストでもないのにストライキを継続していたと断定したことは組合の自主性を侵害した支配介入の疑いがある。

(イ) 昭和45年5月15日づけ協定で日給月給者について欠勤・遅刻・早退1日につき25分の1の割合で差引くと取決められており、ストライキについても月給者を含めて事実上この方法で賃金カットされてきており既に慣行ができていたと見るのが妥当である。

(ウ) 月2回の土曜休日については、認定したとおり、昭和46年5月8日の協定で、「特別有給休暇」と明記されており、その後、昭和47年5月17日及び昭和48年5月29日に締結された協定は、最初の協定で明記されている特別有給休暇の日数を増加させる趣旨のものであるので、有給休暇として取扱われるべきである。

(エ) したがって、前記25名の5月分賃金は、従来の慣行による計算方法によれば月給者は6日と5.5時間分、日給月給者は6日分となるべきところ、賃金計算期間の全日数をストライキにより就労しなかったため全額カットしたとのかなり無理な論法を突如として持ちだした会社の措置は、組合のストライキに対する報復的取扱いとみざるを得ないのであって、労働組合法第7条第1号・第3号に該当する不当労働行為である。

なお、申立後会社を退職し、組合から抜けた者についても本人から請求を

放棄したとの意思表示のない限りなお申立人の被救済利益は失われないものと認められる。

2 時間内組合活動及びストライキに対する賃金カットについて

(1) 会社は次のとおり主張している。

昭和45年5月以降、ストライキ1日につき賃金月額額の25分の1の割合でカットしてきたが、その後、休日増などにより月間平均就労日数は、24.5日から22.4日へと減少しているため、従来からのカット方式は実情にあわなくなり、非常に不合理なものとなってしまったので、今後は当該賃金月の所定労働日数の割合でカットすることとした。

しかし、通常の欠勤・遅刻・早退による賃金カットについては、協定を破棄することによる労使紛争を敢えて望むものではないため、従来どおり、1日につき25分の1による方法を維持する。

(2) 以下判断する。

ストライキ等組合活動に対する賃金カットについては、昭和45年5月以来1日につき25分の1の割合による賃金カットがされていたこと、昭和49年3月25日付“約束事”と称する労使間合意書の成立、同年7月及び昭和50年1月の“とりきめ”等からして慣行は存在していたと認められ特に、三重労組との間には協約が締結されているにもかかわらず会社がこれを無視したことは首肯できない。

賃金カット方法に不都合を生じたのであれば、労使協議のうえ変更すべきところ、会社があえて一方的に組合員に不利益な変更を通告し、強行したのは、活発になってきた組合活動や労働委員会審問等に出席するため組合員が頻繁に会社を休むことに対するけん制であり、経済的な面から組合活動を規制する意図でなされたものと認められ、労働組合法第7条第1号・第3号に該当する不当労働行為である。

3 X1に対する懲戒処分について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

工場長は、長時間団交で疲労がはなはだしく、耐えられない状態になったので、団交の進展も望めないことから終了を宣言して退出しようとしたらX1の実力行使にあい椅子に倒れ込んだ、これは、工場長の生命身体に危険を及ぼすものであり工場長は救急車により病院に運ばれて治療を受けるに至った。この退出妨害行為の違法性は強度である。

(2) 以下判断する。

当日の団交は、長時間かつ喧騒にわたったことがうかがわれまた、会社側交

渉員もかなり疲労していたことも想像できる。

しかし、認定したように Y4 工場長に対する X1 の行為は単に数分間ドアの前に立ちただかったのみで暴力行為というほどのものではなかったのであり、このことは工場長自身の証言からも認められるのみならず工場長が病院に運ばれるに至った原因は、持病の高血圧が長時間の団交で悪化し気持が悪くなり倒れたものと見るべきである。体力を消耗する団交の場に持病者を交渉責任者として交替もさせず長時間出席させていた会社側にも問題があるのに、X1 個人の責任のみを追及し就業規則により処分したことは失当である。

さらに、処分理由を審査の段階で追加しても本件判断を左右するものでない。よって、X1 の行為は、さきに認定した程度のものであり一応組合活動の一環としてなされたものである以上会社の処分は、労働組合法第 7 条第 1 号・第 3 号に該当する不当労働行為である。

よって当委員会は、労働組合法第 27 条・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 51 年 3 月 19 日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐藤 豊三郎 ㊟