

東京、昭 48 不 45、昭 51. 7. 6

## 命 令 書

申立人 ノースウエスト航空日本支社労働組合

申立人 X

被申立人 ノース・ウエスト・エアラインズ・インコーポレイテッド

## 主 文

- 1 被申立人ノース・ウエスト・エアラインズ・インコーポレイテッドは、申立人Xに対して行なった昭和 47 年 6 月 8 日から 1 か月間の降格処分を撤回し、同人がその間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人ノースウエスト航空日本支社労働組合の組合員に対し、同人らがストライキに参加したことを理由に、昭和 47 年 6 月 3 日から昭和 48 年 6 月 2 日までの間に行なった定期昇給遅延の措置を撤回し、それぞれ定期昇給予定日から昇給させなければならない。
- 3 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

- (1) 申立人ノースウエスト航空日本支社労働組合（以下「組合」という。）は、昭和 35 年 6 月 23 日ノース・ウエスト・エアラインズ・インコーポレイテッドに勤務する日本人従業員が結成した労働組合であり、申立時の組合員数は約 520 名である。

- (2) 申立人Xは、ノース・ウエスト・エアラインズ・インコーポレイテッド東洋支社運航部運航管理課に勤務する運航管理士（以下「ディスペッチャー」という。）であり、昭和46年と同47年には組合の職場委員であり、かつ代議員でもあった。
- (3) 被申立人ノース・ウエスト・エアラインズ・インコーポレイテッド（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を有し、同社の東洋支社に属する地域は日本、韓国、台湾、香港、フィリピンであり、日本で勤務している従業員数は現在約650名である。

## 2 本件直前の労使関係

- (1) 昭和46年4月16日の組合のストライキにあたって、運航管理部長B1は組合員に対して「どうしてストライキをうつのか。ストライキに参加するなら、成田空港移転に際して組合員は連れて行かない。東京空港気象課の存在には責任をもてない」との発言をしたので、組合は会社に抗議した。
- (2) 組合は47年1月中旬ころから会社との賃上げ交渉にはいり、4月中旬ころストライキ権を確立したが、そのころ総務部長B2とセールスマネジャーのB3が予約課にある組合掲示板から掲示物を無断でとりはずし、また同年5月25日には整備課マネジャーのB4が、整備課、車輛整備課のそれぞれの組合掲示板からストライキにむけての闘争指令を無断でとりはずした。また同日、客室機内食課ディレクターのB5は、ストライキ中に組合員多数が事務所の前に停車していたフードトラック（機内食を運ぶ大型特車）の近くに集まっていたところ、同トラックの運転席につきフルスピードで組合員の中に突込んだので、組合員は逃げ散るとともにその場で同人に抗議したところ、同人は、「会社の命令でやった。会社の命令なら何でもやる」などと答えた。

## 3 Xに対する降格処分（申立人が救済を求める具体的事実—その1）

- (1) 組合は、昭和47年度基本賃金の引上げその他の要求を貫徹するため同年6月3日午後4時から第7次のストライキを行なう予定であったが、会社の動静からしてロックアウトが行なわれるのではないかと判断し、ストライキの中止指令を発した。しかし同日午後6時すぎころになってあらためて同日午後7時からストライキを行なう旨決定した。

- (2) 運航管理課のXディスペッチャーは当日午後3時30分から同11時までの勤務で、同日夕方には同課のアシスタントディスペッチャーC1（同人はディスペッチャーの免許をもっており、非組合員である。）およびフライトプランナー（飛行計画者）A1（組合員）、気象課員のC2予報官（非組合員）およびマッププロッター（組合員）など合計5名の運航管理部部員とともに平常通り勤務についていた。そしてXは、午後6時すぎに夕食に出かけ、同6時50分ころ職場にもどったが、間もなく「7時からストライキを行なう」旨の連絡を受けたので、これをA1に伝え、さらに一緒に仕事をしていたC1アシスタントに対して、「7時から組合がストライキをするので自分もウォークアウトする」と伝えたところ、同人は、「イヤー・オーケー。」と答えた。
- (3) そのときXはC1に対して、運航管理部長B1に組合がストライキに入った旨を電話で連絡するように伝え、C1が電話をし始めたので、XはC1がB1部長（ディスペッチャーの資格はもっている）に連絡しているものと思い、しばらく様子を見ていたが、Xに対する特別な指示もないので、XはそのままC1およびC2の両名を残して他の組合員とともに職場をひきあげた。
- (4) 会社は、同月8日付でXに対して、同人が会社の責任ある代表者に対して事前の通告をせずディスペッチャーとしての職務を放棄したことは連邦（米国）航空法第121条第465項に規定する業務引継義務に違反しているとし、「追って知らせのあるまで無給の出勤停止」という処分を通告した。
- (5) また、組合は、6月12日この処分に対し、Xは組合の正当な闘争指令に従ったものであるから個人的に処分をうける理由はないと会社に抗議し、会社はこの処分を、単にXをディスペッチャーとしての業務には就労させないという措置に変更したが、同年9月9日、あらためてそれまで給料表のグレード17（ディスペッチャーがうけている等級）の賃金をうけていた同人を6月8日から1ヵ月間アシスタントディスペッチャーに降格し、その間の賃金はグレード12（アシスタントディスペッチャーがうけている等級）の6年次のステップにする、と通告した。

(6) ところで、Xはアメリカ連邦航空局から認められた免許を有するディスパッチャーであり、当日同人のアシスタントをつとめていたC 1は、リザーブディスパッチャーとしての身分をもち、Xと同様にディスパッチャーの資格をもっていたが、このディスパッチャーの職務の内容は運航スケジュールの作成および修正その他飛行機の運航管理である。

そしてアシスタントディスパッチャーの業務はディスパッチャーのそばにいてその業務を補助することにある。また気象課ではマッププロッターが各観測所からテレタイプを通じて入ってくる情報に基づいて6時間おきに気象図を作成するが、別のテレタイプから入ってくるパイロットからの飛行速度、時間、エアスピード、気温などに関するポジションレポートを受けとり、マッププロッターにその情報を流すのもアシスタントディスパッチャーの任務である。そして、この気象図に基づいて予報官が予報を行ないそれをディスパッチャーに連絡するしくみになっている。

(7) なお、アシスタントがつかないでディスパッチャーが1人で勤務した例としては、C 3ディスパッチャーが46年ころと47年10月7日夜にそれぞれ1回ずつとC 4ディスパッチャーが、43年から本件X問題が発生するまでの間に2回ある。

#### 4 昭和47年ストライキ参加者に対する定期昇給遅延措置(申立人が救済を求める具体的事実—その2)

(1) 35年に労働協約が締結されてから41年までは、会社は組合員がストライキに参加したことを理由に定期昇給日をおくらせることはなく、特に仕事上の落度などがない限り前の定期昇給日から1年たつと自動的に昇給させていた(定期昇給日は各人別に定められている)。ところが会社は、42年春闘時から指名ストライキに参加した者(ほとんど執行委員である)について一方的に定期昇給をおくらせた。

(2) 組合は、46年には合計35時間の全体ストライキを、47年には合計216時間の全体ストライキ(参加者約480名)を行なったが、会社はストライキに参加した組合員全員に対し46年のストライキについては一律に1日間、47年のそれについては同様に3日間の定期昇給遅延措置をとった。加えて会社は例えば組合員A 2、同A 3などの47

年に指名ストライキに入った組合員について、おおむねストライキ 2 日ないし 3 日間に対して 1 日の割合で定期昇給をおくらせた。

(3) 会社は 42 年に指名ストライキを理由に定期昇給をおくらせ始めたころには組合にその旨通知していたが、少なくとも 46 年以降は一切組合に通知していない。また会社は 45 年までは賃金に変更がある場合は個々の従業員に対して P D I と称する賃金通知票を交付していたが、46 年にはその通知を廃止し 47 年からはセクションによっては任意に各人宛の通知がなされていた。

(4) 会社には最高 60 日まで累積できる有給病休の制度および病気の場合を含んで従業員の便宜のために最高 1 年間を限度に認められている公認欠勤という制度があり、いずれの制度もその利用者が定期昇給をおくらされることはない。

(5) ところで定期昇給についてであるが、昭和 47 年 8 月 29 日に改定された労働協約第 17 条によれば「従業員は執務良好と認められた場合、賃金期間の第 1 日付で定期昇給が許される。昇給は試用期間終了後 1 か年継続勤務完了毎として、同一職階の最高を限度とする。……」とされ、また改定前の同 17 条によれば上記のうち「試用期間終了後……完了毎として」の部分が「夫々第 1、第 2、6 か月期間完了後に、その後は 1 か年完了毎として」となっており、同条項には「試用期間」という字句も「継続」という字句も入っていなかった（なお、改定された英文の労働協約第 17 条には改定された日本文協約にある「継続」にあたる字句は従来通り入っていない）。

5 祝日のストライキ参加者に対して有給休日を加算しない措置（申立人が救済を求める具体的事実—その 3）

(1) 会社は業務の必要上 1 月毎に従業員の勤務スケジュールを編成しているが、そのスケジュールによれば、国民の祝日が定休日にあたる従業員もでてくるところから、昭和 36 年 12 月組合との間につぎのような労働協約を締結した。

「祝日が従業員の通常勤務日に当り、当日勤務を要求された場合は、当日に対する基本賃金を受け更に有給休日 1 日が加算される。又は有給休日に 1 日を加算する代りに基本時給の 2 倍の支払を受ける様選択してもよろしい。」

そして、47年8月29日に締結された協約第10条D項にもこれと同一の規定があり、  
本件当時のことについて同条項が適用されることについては当事者間に争いはない。

- (2) 組合は、48年の春闘において4月29日の全日ストライキ、5月3日、同月5日の  
祝日における時限ストライキを含めて数次にわたってストライキを行なったが、会社  
は祝日のストライキ参加者全員に対してストライキの場合には上記労働協約第10条  
D項は適用されないとして4月29日、5月3日、同月5日のストライキ参加者それ  
ぞれについて同項にいう有給休日の1日加算を行なわなかった。
- (3) ところで、ストライキに参加した場合には有給休日を1日加算しないという措置を  
めぐって問題が起ったのは本件の前年47年4月29日のストライキからであって、そ  
の当時における団体交渉において、会社は、最終的には協約第10条D項にいう「当  
日勤務を要求された場合」とは当日予定されていた所定の勤務時間を全うした場合で  
あるから、ストライキの場合同条を適用しないのは当然であるとの態度を示した。そ  
してこの問題は翌48年4月から5月にかけて行なわれた団体交渉でもとりあげられ  
たが、労使双方の主張は対立したままものわかれに終わった。
- (4) なお、祝日が通常勤務日にあたっていて、その日に病気で休む時には、有給病休と  
する場合と祝日扱いとする場合があり、前者の場合には当日の基本賃金の支払いをう  
け、さらに有給休日が1日加算され、後者の場合には、有給休日は加算されないが賃  
金カットはなされていない。

## 第2 判断

### 1 Xに対する降格処分について

#### (1) 申立人らの主張

会社が昭和47年9月9日付で申立人Xに対して行なった同年6月8日から1か月間  
の降格、減給処分はXが正当なストライキに参加したことを理由とする不利益取扱い  
である。

#### (2) 被申立人の主張

本件降格処分は申立人Xがストライキに参加する際、会社の責任ある者に対して事

前に通告せず、かつ職務の引継もしないまま職場放棄をしたからであり、不当労働行為ではない。また処分は降格処分だけであって減給は降格の結果発生したにすぎない。

### (3) 判断

- ① ディスパッチャーの任務は航空の安全に係るものであり、一般的にはその業務の引継は慎重になさるべきことは当然である。
- ② ところで、本件の場合(ア)ストライキ当日、Xのアシスタントとして勤めていたC1は、ディスパッチャーの資格をもっており、現に当時C5ディスパッチャーと、6か月ごとに交替してディスパッチャーあるいはリザーブディスパッチャー（ディスパッチャーが病欠あるいは休暇などをとった時の代替要員）として勤務していた者であること、(イ)Xがはじめて運航管理部に勤務するようになったとき同人はC1から正式に業務の説明等をうけていることからして、C1はベテランであると認められること、(ウ)ストライキに入る少し前までXが食事のため約45分間離席していた間、C1が1人でディスパッチャーとしての業務についていたこと、(エ)Xがストライキに参加する時、C1が単に「イヤー・オーケー。」と答えていることからしても当時航空機の運航に関して何らの異状もなく、とりたてて確認し引継ぐべき事項もなかったと認められること、(オ)会社はディスパッチャーが1人で勤務するのを認めてきた例があること、(カ)Xは組合員として組合の正当な指令に従ったにすぎないこと、(キ)第1の2で認定した事実からして、当時、会社は組合の行なうストライキを嫌悪していたものと認められることからして、本件処分の真の意図は正当な組合活動に打撃をあたえるところにあつたものと認められる。

## 2 定期昇給遅延措置について

### (1) 申立人らの主張

被申立人会社が46年春闘以降ストライキに参加した申立人組合員に対して、47年から定期昇給日を遅延させたこと（申立人らが救済を求めているのは47年6月3日以降の遅延措置である。）は有給病休、公認欠勤等ストライキ以外の場合と比較しても、明らかに正当な組合活動を理由とする不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

- ① 定期昇給遅延措置は労働協約の解釈問題であり、協約第 26 条にいう苦情処理手続によって解決すべき問題であって、本来労働委員会で解決さるべき問題ではない。
- ② また、実質的にみても会社がストライキに参加した者を協約第 17 条にいう「執務良好と認められた場合」に該当しないと解釈するのは当然であり、本件措置は何ら不当労働行為ではない。また指名ストライキ参加者に対する遅延措置は 42 年から行っており申立人組合もそのことを苦情処理にもちこむこともなく、同措置は慣行化されていた。

(3) 判断

- ① 会社のいうとおり協約の解釈に関する問題はまず苦情処理手続において解決されることが望ましいことはいうまでもない。しかし、組合は会社の行為が不当労働行為に該当すると思料する場合に労働委員会に救済申立をすることができ、労働委員会は審査の上、適当な命令を発することができるのであって、このことは仮りにそれが協約の解釈に関する問題であり、かつ、協約所定の苦情処理手続をとっていない場合にも同様である。
- ② ところで、本件の場合、会社は、ストライキ参加者は「執務良好と認められた場合」に該当しないというが、この字句は 35 年に協約が締結された時から存したのであり、過去に数回全体ストが行なわれた際には定期昇給を遅らせた事実がないこと、そもそも、ストライキに参加するという正当な組合活動をとらえて勤務成績の対象とするのはうなずけないことに徴し、会社の主張は採用できない。さらに会社がストライキを極度に嫌悪していたことをもあわせ考えれば、会社のとった定期昇給遅延措置は、表向きは協約の解釈問題であるという形をとりながら、会社が従来慣行に反して、ストライキに参加した組合員全員に不利益を課すことによって正当な組合活動に打撃を与えようとしたものであると判断される。
- ③ また、会社は、ストライキ参加者に対する定期昇給遅延措置は慣行化されていたともいうけれども、42 年から行なった指名スト参加者に対する遅延措置については、

その参加者も少なかったことから組合は会社に苦情を申し入れなかっただけであり、昇給遅延措置が労使間で慣行化されていたとの疎明はない。

### 3 有給休日不加算措置について

#### (1) 申立人らの主張

- ① 被申立人会社が国民の祝日である、48 年 4 月 29 日、同年 5 月 3 日、同月 5 日に通常勤務日にあたり、かつ、ストライキに参加した者に対して、労働協約所定の有給休日を加算しなかったのは、ストライキ参加という正当な組合活動に対する不利益取扱いである。
- ② 本件不加算措置は、協約第 10 条 B 項（祝日が従業員の定休日に当り、当日勤務を要求されない場合、有給休日が 1 日加算される）と比較しても不合理であり、また、本件ストライキ当日が勤務を要求された日である以上、同条 D 項により、有給休日が加算されるのは当然である。
- ③ そして、協約第 10 条の趣旨は、(ア)祝日と定休日とが重なった者は休日を 1 日損するので有給休日を 1 日加算すること、および(イ)祝日が通常勤務日に当たった者は、当日は休めないから、そのかわりに有給休日を 1 日加算する（ないしは基本賃金の支払いを受ける）ということであり、要するに祝日を実質的に休日とする措置をとるところにあるから、本件不加算措置は不合理である。

#### (2) 被申立人の主張

有給休日不加算の措置は、定期昇給遅延措置と同様労働協約の解釈問題であるから労働委員会にはなじまない事件である。また、申立人らは協約第 10 条の他の条項と比較しても本件不加算措置は不合理であるといっているが、ストライキの場合には、会社のスケジュール上不都合を与えるのであるから不加算の措置は当然であり、何ら不当労働行為ではない。また、申立人らは 47 年 7 月 29 日のストライキ参加に対する休日不加算について会社を追及する程の態度はとらなかった。

#### (3) 判断

- ① まず、協約第 10 条 D 項についてであるが、同条項に該当する場合とは、スケジ

ジュール上通常勤務日とされ、かつ、会社が業務の必要からこれを変更するという措置をとらなかった場合であることは当時者間に争いはなく、同条項では祝日に就労した者が選択した場合には有給休日 1 日の加算のかわりに基本時給の 2 倍の支払を受けられることからしても同条項が適用されるのは、従業員が現実に就労したときであると認められる。

② また、組合がいうとおり協約第 10 条は祝日に勤務を要求された者と祝日が定休日にあたり勤務を要求されない者について祝日を実質的に休日とするために、1 日の休日加算をする趣旨であると認められるが、「勤務を要求された場合」とは①と同様の理由により現実に就労した場合を指しているものと思料される。

③ また、組合は、ストライキの場合に休日を加算しないのは、有給病休の場合と差別したものであるともいうが、有給病休は協約によって、特別に有給だとされているものであって、組合の主張を採ることはできない。

④ ところで、会社が、祝日にストライキに参加した者に対して休日不加算の措置をとったのは、47 年 4 月 29 日のストライキが初めてではあるが、それより前において組合が祝日にストライキを行なったとの疎明もなく、祝日のストライキ参加者に有給休日が加算されてきたとの慣行もみあたらない。

⑤ 要するに協約第 10 条は、組合活動とは何らの係りあいもない規定であり、会社が組合のストライキを嫌悪していたとしても、祝日のストライキ参加者に対する休日加算の慣行があったなどという特段の事情もない本件において、その一事をもって本件休日不加算措置を不当労働行為であるとは断定できない。

### 第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の行なった X に対する降格処分、ストライキを理由とする定期昇給遅延措置はいずれも労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当するが、有給休日不加算の措置は、同条に該当しない。

よって、同法第 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 51 年 7 月 6 日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼