

石川、昭49不5、昭52.1.11

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部

オリエンタルチェン工業支部

被申立人 オリエンタルチェン工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和49年度年末一時金の支給につき、申立人オリエンタルチェン工業支部の決行したストライキを欠勤扱いとすることなく、同一時金を当時申立人オリエンタルチェン工業支部に属していた従業員に対し、すみやかに支給しなければならない。
- 2 申立人のその余の請求は、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部(以下「地本」という。)は、全国金属労働組合の下部組織として石川県地方の全国金属労働組合の組合員(約6,000名)をもって組織されており、傘下に主として企業別の単位労働組合である支部を有し、肩書地(編注、金沢市)に組合事務所を置く労働組合法上の連合団体に該当する労働組合である。
- (2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部オリエンタルチェン工業支部(以下「支部」という。)は、肩書地(編注、金沢市)に組合事務所を置き、

オリエンタルチェン工業株式会社の従業員をもって組織されている単位労働組合で、地本に加盟しており、先に当委員会が裁定した会社の支配介入〔石労委昭和49年（不）第3号、昭和51年3月30日命令書写交付〕による組合分裂までは組合員約220名であったが、本件結審時では組合員19名となっている。

- (3) 被申立人オリエンタルチェン工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、金沢市）に本社工場を有し、各種チェーンの製造販売を業とし、従業員約250名を有する株式会社である。

2 支部の地本加盟について

会社の従業員は、昭和23年2月オリエンタルチェン労働組合を結成し、同労組は昭和27年7月4日上部団体である石川金属機械労働組合に加盟し、以来上部団体の組織の改変に伴う名称変更により支部として今日に至っている。

3 昭和49年度年末一時金をめぐる労使関係について

- (1) 支部は、昭和49年度年末一時金の支給につき、同年11月1日付要求書をもって、組合員平均基本給の9.623ヶ月分、一人平均金額45万円、配分方法として基本給比例70%、一律30%を要求、同回答を同年11月11日に団体交渉において具体的な内容を付して回答することを求め、さらに支部は同月2日、9日、13日、16日、19日、22日、翌12月2日、17日と8回にわたって団体交渉を申し入れた。これに対して会社は、同年11月7日付文書で「1974年度年末一時金要求事項については、今会社は再建期間中であり、慎重な検討が必要でありますので、12月1日までに必ず回答いたします。回答後直ちに交渉する用意があります。」旨の回答をした。

- (2) そこで会社は、支部に対して同年11月30日になって昭和49年度年末一時金について、次のとおり支給するとの回答を文書で行った。

記

一 年末一時金については、組合員一人平均基準内賃金の1.8ヶ月分を支給する。別に再建協力金として、一人平均基準内賃金の1ヶ月分を支給する。

二 配分については、次のとおりとする。

基本給割75%、一律15%、調整考課10%

三 欠勤控除は前回どおり次のとおりとする。但し、ストは欠勤日数に算入する。

欠勤日数	支給率%	欠勤日数	支給率%
0～3	100	33～40	75
4～11	95	41～50	70
12～16	90	51～75	55
17～24	85	76～110	35
25～32	80	111～150	15

四 支給日は協定した日より4日後とし、現金一括払い。

但し、支給後定期預金（支給額の30%）に協力するものとする。

(3) これに対し支部は、同年12月2日付で団体交渉の申入れを行い、翌3日団体交渉が開催されたが妥結に至らず、さらに支部は同月17日付で団体交渉の申入れをし、会社は翌18日付文書で回答した。しかし、これを不満とした支部は、同月20日付で当委員会へ斡旋申請したところ、会社は自主交渉、自主解決を理由に応ぜず、同月24日付の文書で「12月18日付会社回答ならびに申入書のとおり、会社は12月3日の団体交渉において申上げた回答は最終回答であり、これを変更する考えはありません。なお貴支部において、会社回答をもって妥結する意向があれば妥結のための団体交渉を開催する用意のあることを重ねて申入れます。」旨回答した。なお、同一企業内にあるオリエンタルチェン工業労働組合（以下「新労」という。）とは、同月2日に会社提案どおりの協定の成立をみて、同月5日新労組合員に昭和49年度年末一時金は支給された。

(4) 前記(2)の記三の但し書「ストは欠勤日数に算入する。」について

ア 支部書記長A1は、『昭和41年の年末一時金に関し欠勤控除というものがあり、新控除率によって算出し、総額を別途調整して還元するという付帯事項について、

そこに出ている出勤率評価、これがここに言っている新控除率という出勤評価になり、それ以降、つまり昭和41年12月8日以降は配分について一貫してずっとこのことでやってきている。その間欠勤控除については、ストライキはほとんど毎闘争ごとに実施しているがいわゆるストライキを実施したり、あるいは有給休暇をとったり、組合の用務を行ったりしたことに関しては、一切欠勤扱いになったことはなく、今回の昭和49年末一時金にあたって新たに但し書として「ストは欠勤日数に算入する。」と会社は主張してきたのであり、慣行としてこれまでストライキを実施したときは、欠勤日数に算入するということはなかった。』と述べている。

イ また支部委員長A2は、「昭和47年に支部委員長に就任して以来ストライキを再々実施してきたが、会社から一時金の配分についてストライキを欠勤対象にするという提案はこれまで一度もなく、今度突如として同49年11月30日はじめてそういう提案があった。」と述べている。

ウ これに対しB管理室長は、「同年12月3日の団体交渉の中で49年度年末一時金については1.8ヶ月とかいうようなことについてはあまり議論はなく、49年の年末になってストライキを欠勤対象にするという問題を会社のほうが提案した趣旨は、組合が2つある以上、あくまでもストライキを欠勤扱いとし、支部、新労にかかわらず、今後は公平な立場からそのように取扱っていくという判断のもとに申上げた。ストライキを欠勤扱いすることについては、従来そんなに常には論議をしておらず、私は松任にあるオリエンタル機械にも関与しており、同社に存在する組合と申立人支部と新労の3組合があるから、今後これらの組合と交渉していかなければならないので今回特にこの点を強調したわけである。欠勤扱いについて、不就労で有給休暇の場合については対象にしない、公傷の場合も対象にしない、自分の都合で休んだ不就労の場合、有給休暇があれば有給休暇で消化していくが、なくなった場合は対象にするなど、要するに不就労の場合に欠勤対象になるのは、自己欠勤とストライキの場合に限られている。また、組合活動については、申し出があれば欠勤扱いの対象にはしない。」と述べている。

- (5) なお、前記(4)ア A 1 証言での昭和41年度年末一時金協定書の内容は、次のとおりである。

記

1 年末一時金について

- (1) 金額
 - (2) 配分
 - (3) 支給方法及び支給日
 - (4) 欠勤控除
- } 略

新控除率によって算出し、総額を別途調整として還元する。

2 付帯事項について

- (イ) 略
- (ロ) 出勤率評価 次のとおりとする。

欠勤控除	支給率%	欠勤控除	支給率%
0～3	100	33～40	75
4～11	95	41～50	70
12～16	90	51～75	55
17～24	85	76～110	35
25～32	80	111～150	15

- (ハ) 以下略

- (6) 支部組合が、同49年8月7日の組合分裂以降本件一時金査定期間内にストライキを実施したのは次のとおりであり、そのストライキを欠勤扱いにすると、本件一時金の支給率は支部組合員1人ほぼ90%となる。

記

実 施 月 日		時 間
昭和49年	9 月 4 日	4
	5 日	24
	9 月 8 ～14日	168
	20日	4
	10 月21日	1
	31日	1
	11月15日	1
	19日	2

第2 判断

1 当事者適格について

会社は、本件申立てはすべて支部組合に関係することばかりであって、地本は本来的に無関係であり、従って地本は当事者適格を欠くと主張するが、地本は前記第1認定した事実の1(1)、(2)、2に記述したように支部の上部機関と認められるので、会社の主張は認容できない。

2 昭和49年度年末一時金について

申立人は、会社が支部の要求を無視し、正当な理由もなく団体交渉を再三再四にわたって拒否し、会社回答を一方的に押しつけ、それが認められなければ年末一時金の支給を行わない旨通告したことは、支部組合を無視した新労と一括配分方式であり、さらにかつてまったく実施されたことのないストライキ日数を欠勤扱いとして新たに差し引くという不利益な取扱いであり、かかる行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると主張している。以上のことから申立人は、①49年度年末一時金を組合員一人平均基準内賃金の1.8ヶ月分及び再建協力金として組合員一人平均基準内賃金の1ヶ月分計2.8ヶ月分を支部組合員に支給すること、②その配分については、基本給割75%、一律分25%とすること、③支給月数分よりの欠勤控除は従来どおりとし、ストライキ日数を欠勤日数より除外して支給することの救済命令を求めている。

これに対し会社は、前記①については同年11月30日の会社回答とまったく同一であり、問題は配分とスト欠勤扱いの点だけであり、配分は従来から調整考課について10%を主張していたが、48年の年末一時金及び49年の夏季手当については基本給割80%、一律15%、調整考課5%の割で協定されていたものであり、それが49年の年末一時金で会社は調整考課を10%と主張し、支部の主張の基本給割は会社回答と同一であるが、一律25%ということはかつてなかったことである、③の欠勤控除については、今回から新たに持ち出された問題であり、49年夏季手当までは組合が一つであり、スト欠勤は組合員全体の問題であったが、組合分裂以来ストライキの回数などは組合により当然異ってくるので、これを今回から欠勤日数に算入することが全従業員にとって公正な措置であると思料して実施したのであって、不利益扱いではなく、本件救済申立てを棄却するとの命令を求めているので、以下これらの点につき判断する。

従来、年末一時金支給にあたって、ストライキによる就労拒否を理由に控除の取り扱いがなされなかったことは、前記第1認定した事実3(4)のA1証言及びA2証言から明白であり、B証言からもこのことを肯認でき、同一企業内単数組合のもとでのこれまでの労使間の協定からストライキによる不就労を理由に控除しないことが慣行として確立されていたと認定することが出来る。

本件におけるように、毎年協定が締結され、それにもとづいて一時金が支払われている場合には、それがいかに反覆されていても一時金の支払い義務は協定の締結によって発生するものと考えられる。従って協定が締結されず一時金が支払われないこと自体をもって、直ちに不当労働行為とすることができないことは言うまでもない。また、組合分裂という新たな事態の発生により、労使関係の基盤が変わり、会社内に複数の組合が存在するに至った場合、会社が両組合に対し一時金について従来と異なる内容条件の新たな同一提案をすることは、それが従来の慣行と異なるとしても、それ自体をもって直ちに不当労働行為と断定することはできない。

問題は、何故一時金協定が締結されるに至らなかったか、換言すれば会社によって提案された新たな内容条件の当否である。本件においては、ストライキを欠勤日数に算入

するという新たな提案の可否を検討しなければならない。ストライキによる不労を欠勤扱いすることは、ノーワーク・ノーペイの原則からみて当然であり、それと異なる従前の取り扱い慣行があったとしても会社が新たな条件としてこれを提示することは特段の事情がない限り不当労働行為とはならないと思料される。しかしながら本件においては、先に当委員会が裁定したとおり、会社が行った支配介入のために組合が分裂し、それをめぐる紛争時期が本件一時金査定期間内にあること、新労はストライキを行っていないのに、あえてストライキを欠勤日数に算入することを内容として妥結していること、ならびに前記第1認定した事実3のとおり、支部は49年11月2日以降8回にわたり会社に対して団体交渉を申し入れたのに対し、会社は、同年11月7日付文書で同年12月1日までに必ず回答する旨明示し、同年11月30日文書ではじめて「ストは欠勤日数に算入する。」との提案を内容とする回答をし、同年12月3日になってようやく団体交渉に応じたこと、さらに支部が同年12月20日付で当委員会へ斡旋申請したところ、会社は自主交渉、自主解決を理由に応ぜず、かつ同年12月24日付文書で同年12月3日の団体交渉での会社提案は最終回答であり、これを変更する考えはなく、これで妥結する意向でなければ団体交渉に応じないという会社の固執した態度を総合すると、両組合平等取り扱いであるから不当労働行為を構成しないとの会社の抗弁は首肯し難く、本件49年度年末一時金の支払いにあたり、会社が事前に支部に予告するような配慮もなく一方的に従来の慣行に反し、既存のストライキを欠勤扱いとする提案を行ったことは、支部組合を嫌悪し、その弱体化を意図した不利益扱いであると疑われてもやむを得ないものと思料する。

なお、前記第1認定した事実3(4)ウのB証言から、本件は49年度年末一時金支払いについてのストライキによる就労拒否を理由とした控除の取り扱いをめぐって争われており、当該一時金の額、配分についてはあまり論議の対象にならなかったことが窺われ、なかでも一時金の額については双方の主張に差異はなく、かつ当委員会はこれらの事項は原則として労使の交渉事項であると判断するので、この限りにおいては会社の行為は不当とは言えない。

第3 法律上の根拠

前記 2 の判断のとおり、49年度年末一時金支給にあたり「ストを欠勤日数に算入する。」
会社の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号の規定に該当する不当労働行為である。

以上の次第であるから、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52年 1 月11日

石川県地方労働委員会

会長 松 井 順 孝