

埼玉、昭和47不9、昭52.6.2

## 命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合埼玉地方本部

申立人 総評全国金属労働組合埼玉地方本部キング工業支部

被申立人 キング工業株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、労務ニュース等の発行に際し、申立人らを誹謗、中傷したり、申立人キング工業支部組合員が正当な組合活動をすることを理由とする年次有給休暇の使用につき、拒否又は制限したり、あるいは同支部の残業拒否闘争が労働協約違反であるかの如く抗議するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、別紙申立人キング工業支部組合員11名に対し、同人らが昭和47年4月6日に半日ストライキをしたことを理由として控除した同年4月分の皆勤手当1,000円を各人に支給しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人キング工業支部役員であったA1、同A2、同A3に対する昭和47年4月13日付、同月18日付及び同月19日付の正当な組合活動を理由としてなした譴責処分を取消さなければならない。
- 4 申立人らのその余の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人キング工業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和23年4月30日に設立され、金庫、金銭登録器及び盗難警報機の製造販売等を目的とし、肩書地（編注、東京都）に本社を、埼玉県草加市に埼玉工場を、北海道札幌市に札幌工場を、全国各地43か所に営業所を有する資本金2億2千万円、従業員約1,700名（うち埼玉工場は約400名）の株式会社である。

(2) 申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部（以下「全金地本」という。）は、埼玉県下における金属産業の労働者で組織する個人加盟の労働組合であり、申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部キング工業支部（以下「全金支部」という。）は、会社の埼玉工場及び本社の従業員の一部をもって組織する労働組合であり、組合員は約80名である。

## 2 労務ニュースの発行による誹謗、中傷

会社は、昭和47年3月29日頃から同年4月27日頃までの約1か月間本社広報部で発行している社内報とは別に、本社総務部においてB1広報部長及びB2総務部労務課長らの執筆にかかる労務ニュース1号ないし11号を不定期かつ継続的に発行し、埼玉工場の従業員に対し社内報と同様の方法で配布及び掲示した。

上記労務ニュースの内容は、後記のとおり全金地本及び全金支部を誹謗、中傷するものであった。

### (1) 労務ニュース発行前の労使関係

ア 全金支部は、昭和46年12月21日埼玉工場の従業員をもって労働組合を結成し、同月27日会社に対し組合結成を通知をするとともに、同日及び昭和47年1月11日埼玉工場において会社と皆勤手当の減額制限その他労働条件の改善事項につき団体交渉を行い覚書等を作成した。会社はその席上組合に対し団体交渉ルール of 制定を申し入れたが、組合の即答が得られなかった。

イ 昭和47年1月18日埼玉工場において会社側7名、組合側30名ないし40名（全金地本のA4常任オルグ及び全金支部の執行委員等）出席のもとに昭和47年12月27日付覚書を労働協約として認めることなど種々の交渉事項をめぐって同日午後5時から

翌19日午前5時30分頃まで、その間夕食もとらず午前5時頃1回休憩しただけの12時間半にも及ぶ徹夜団体交渉が行われた。

ウ 昭和47年2月5日札幌工場の従業員をもって組織された総評全国金属労働組合キング工業札幌工場支部（以下「全金札幌支部」という。）が結成された。

エ 昭和47年2月中旬から下旬にかけて会社のB3常務取締役、B1広報部長、労務コンサルタントと称するB4（昭和47年5月15日被申立人会社に入社）らは本社別館二階応接室、料理店「鳥清」及び飲食店「京家」などにおいて本社従業員であるC1、C2及びC3の3名に対し、共産党や民主青年同盟などの組織を説明し、全国金属労働組合には共産党員が多いなどと述べたうえ、上部団体に加入しない労働組合の結成を慫慂し、組合結成の方法について教示したが、C1が気を変えたため成功しなかった。

オ 昭和47年3月15日全金支部は全金札幌工場支部とともに会社に対し、昭和47年賃金改訂（以下「賃上げ」という。）要求など18項目に及ぶ要求書を提出し、回答日を同月27日と指定した。

カ 昭和47年3月22日、本社において会社側4名、組合側6名による団体交渉が行われ、要求項目についての説明がなされた。

キ 昭和47年3月24日全金支部は、回答指定日である同月27日13時に埼玉工場において前記要求につき団体交渉を行いたい旨申し入れたところ、会社は、団体交渉の時間を勤務時間外とする、場所は本社とする、交渉委員の人数を限定し、かつ上部団体（全金地本）の出席を認めないことを提言した。

ク 昭和47年3月27日全金支部執行委員、全金地本のA4オルグ及び全金札幌工場支部の代表者らは会社の回答を得るため埼玉工場に待機していたところ、会社は団体交渉の人数その他の食い違いがあるとしてB2労務課長を埼玉工場に派遣し、事務折衝を行わせた。組合はこれを不満とし、本社に赴き賃上げ等の回答を求めたが会社はこれに応じなかった。

## (2) 労務ニュース発行中の労使関係

ア 以上のような労使関係のもとに昭和47年3月29日頃会社は労務ニュースを発行した。

イ 全金支部は、会社が大衆団交となることをおそれるということを理由として団体交渉ルール先議の事務折衝を主張し、昭和47年3月23日以降団体交渉に応じないので、同年4月4日浦和地方裁判所に対して団体交渉応諾の仮処分命令を申請し、同日その決定を得た。

ウ 昭和47年4月5日会社は労務ニュースNo.3を発行し、団体交渉が行われないのは組合が「終始大衆つるし上げ団交を要求している」からであると主張し、争議における賃金カットについては、「法令に基づいて基本給だけでなく、諸手当もカットの対象とします。」と警告した。

エ 昭和47年4月6日全金支部は、会社の団体交渉拒否に対する抗議のため午前8時10分から正午まで半日ストライキを行った（後記3の(1)）。

オ 全金支部は会社に対し、昭和47年4月7日団体交渉を行いたい旨申し入れたところ、交渉人員、交渉員の資格等を制限する趣旨の回答であったため、同日全金支部は浦和地方裁判所に対し、仮処分命令懈怠を理由として間接強制の申立てをなした。

カ 昭和47年4月7日会社は労務ニュースNo.4を発行し、組合の半日ストライキを「無謀なスト突入」を報じ、会社が大衆団交とならないために団交ルールを決めてほしいと言っているのに、「組合がそれに全く応じないから団交が開かれないのです。会社側の主張は、たとえ法廷に持ち込まれようとも変わりません。」と報じた。

キ 昭和47年4月11日部外者である「春闘勝利、安保廃棄青年行動隊」（全金各支部の青年部の集まり）が、全金支部春闘激励のためバスで埼玉工場に至り昼休み時間中門の外から工場内の全金支部組合員と歌声交流集会を行った（後記4の(1)ア）。

ク 昭和47年4月12日会社は労務ニュースNo.6を発行し、前日の青年行動隊の行動を報じた後、「青年行動隊は、日共系過激集団の一派です。彼等は、組合の姿を借りて、日米安保廃棄、沖縄協定反対、四次防反対等の政治闘争を進めております。」などと報じた。

ケ 昭和47年4月13日会社は全金支部執行委員長A1、同副委員長A3、同A5、同書記長A2の4名を前記4月11日の件につき責任を問い譴責処分に付した（後記4の(1)イ）。

コ 昭和47年4月15日浦和地方裁判所において間接強制申立事件につき審尋が行われた後、裁判所の勧めにより交渉員の人数を決め団体交渉を行うことの話合いが成立し、当日午後5時から埼玉工場において団体交渉を行ったが、会社は賃上げ等に対する回答を行わず、新たに賃金について専門委員会を設けて賃金体系を検討する、との案を提出し実質的な団体交渉を行わなかった。

サ 昭和47年4月18日ないし同月20日の3日間にわたり全金支部は団体交渉の実質的拒否に対する本社抗議行動を行った（後記4の(2)ア）。

シ 会社は、昭和47年4月18日付及び翌19日付で執行委員長A1、副委員長代行A3、同A5及び書記長A2の4名に対し本社抗議行動の責任を問い譴責処分に付した（後記4の(2)イ）。

ス 昭和47年4月18日会社は労務ニュース第8号を発行し、全金支部の本社抗議行動を「無謀な社外デモ」と断じ、再度組合幹部の責任を追及することを明らかにし、更に「正体を暴露した過激路線」と報じ、全金支部の従来の「行動は上部団体の指導にもとづき」、「闘争至上主義を旗印とする総評路線であって」、「政治闘争に走っている」と誹謗、中傷し、反面本社に「労使協調を基本路線」とする「自治会が誕生」したことなどを報じた。

セ 昭和47年4月19日会社は労務ニュース第9号を発行し、「これが上部団体（全金属埼玉地本）の正体」との見出しで、「皆様は現組合の上部団体の性格をご存じですか。全金属の地本は総評内でも反主流派であって、幹部の殆んどは共産党員です。（札幌の全自労の性格もほぼ同じ）したがって、その活動は過激そのもので、階級闘争をかかげ、経済闘争から政治闘争へ走るのが常です。彼等の目的は革命ですから会社がつぶれようが、組合員の生活が破壊されようがいざという時は上手に責任逃れするのです。皆様の組合は全金属埼玉地本の支部ですから、組合活動は、地本

の指令に基づき、大きくその拘束を受けます。その背景を知らないで、盲目的に過激な活動に追従している組合員がいるとすれば、今や抜けられないドロ沼に入りつつあるのです。」と誹謗、中傷し、「労使が同一基盤に立ち平和的に話し合うこと」が「回答を引き出す近道」である。「間違った思想の持主が考えを改めた場合、会社は寛容な態度で受け入れる用意はあります。」と暗に上部団体と縁を切り、全金支部から脱退することを慫慂し、反面「かねて本社の自治会から土曜日の時間短縮の要求がありましたが、過日」、「回答しました」ことなどを報じている。

ソ 昭和47年4月26日会社は労務ニュース第10号を発行し、「よき労使関係」は「外部団体に属さない企業内組合であり労使が同一基盤に立てる組合である」などと報じ、組合の運営について批判をした。

タ 昭和47年4月27日会社は労務ニュース第11号を発行し、「本社の自治会について、4月24日札幌に第二の組合（キング工業札幌支店労働組合）が誕生し」たことを報じ、同組合は会社と同一基盤に立ち交渉にあたっては平和的解決を主眼とする上部団体に属さない組合である旨説明している。

チ 昭和47年4月28日会社は前記4月6日の半日ストライキに参加した組合員に対し、4月分の給与から基本給及び諸手当の全額をカットした（後記3）。

### (3) 労務ニュース発行中止後の労使関係

ア 昭和47年5月1日埼玉工場に新たに同工場の従業員をもって組織されたキング工業労働組合（以下「キング労組」という。）が結成された。同月2日及び翌3日の両日にわたりキング労組と会社との間に労使協議会（実質は団体交渉）が開かれ、賃上げ要求に対し会社から基本給一律6,800円アップの回答がなされた。

イ 昭和47年5月4日B1広報部長及びB2労務課長らは全金支部対策としてキング労組には関係のない広報部勤務のC4に秘密である旨を告げ、「会社は、会社の財務内容から従業員1人当りの6,800円はギリギリの線で、これ以上の給料アップは」無理である、と言っているなどと記載したキング労組執行委員会発行名義の「くみあい報No.2」の原稿を渡し、本来キング労組執行委員会が作成すべきくみあい報を同

人をして作成させ配布した。

ウ 昭和47年5月4日会社は全金支部と団体交渉を開き、初めて賃上げ従業員1人当たり基本給一律6,800円アップの有額回答をしたが、同年6月13日7,700円アップで妥結した。

### 3 半日ストライキに対する皆勤手当の一部控除

- (1) 全金支部は、昭和47年4月6日午前8時10分から正午まで会社の団体交渉拒否に抗議のため半日ストライキを行った。会社は同年4月28日前記労務ニュースNo.3で警告したとおり参加者の基本給ばかりでなく諸手当（皆勤手当、家族手当、通勤手当、住宅手当等）全額を控除した。全金支部は、諸手当の全額カットは争議行為に対する報復的な制裁であると抗議し、その撤回を求めた。
- (2) 会社は、昭和47年6月上旬、諸手当の全額控除に手直しを加えることに決め、本件申立直前である同月末日頃皆勤手当の金額3,000円控除を「半日欠勤」扱いとして1,000円控除と改め、2,000円を支給し、その余の諸手当の控除は全部これを撤回し全額支給した。会社が、半日ストライキを半日欠勤として取扱った理由は、会社が作成した昭和47年2月23日付皆勤手当一覧表に皆勤手当3,000円全額を受給資格者は欠勤0、遅刻午前中1回以内の者とあり、欠勤1日は2,000円控除1,000円支給となっている。そこで、半日ストライキの場合は半日欠として扱い、1日欠勤の2分の1に相当する1,000円を控除した、というものである。全金支部は、同一覧表はストライキの場合を予想して作成されたものではないが、しいてこれに従うならば午前中半日ストライキは「不就労」という観点から、午前中の遅刻1回の規定を準用し、3,000円全額を支給すべきものであり、控除した各1,000円を支給せよと要求した。
- (3) 4月分の皆勤手当のうち1,000円を控除された者は、組合員A6外10名（別紙記載のとおり）である。

### 4 全金支部三役に対する譴責処分

- (1) 昭和47年4月13日付譴責処分

ア 全金支部青年部は組合活動の一環として、「春闘勝利、安保廃棄青年行動隊」と

昭和49年4月11日昼休みに埼玉工場において歌声交流集会を開催することを計画した。当日、青年行動隊はバス1台に乗り全金支部春闘激励の歌声交流集会を行うため午前11時過ぎ会社を訪れた。バスに乗ったまま会社の門から70メートル位入ったところ、会社が場内放送で、「部外者は場外へ出て下さい。」と放送したので、同バスは直ちに門外に退出した。12時過ぎ門外に再び青年行動隊が来たので会社は正門を閉め（通用門はあけておいた。）、管理職の10名位が門内に並んで警戒する中で青年行動隊は門外で工場構内の全金支部組合員と呼応し、シュプレヒコールを行い歌を歌って激励し12時40分頃引きあげた。その頃、全金支部の幹部役員は団体交渉開催折衝のため本社に行き留守であった。

イ 会社は昭和47年4月13日付で全金支部は、「昭和47年4月11日正午前後、会社の許可なく、会社業務に関係のない部外者の第一工場内への不法侵入（未遂）を受けいれ、かつ、第一工場正門周辺における喧噪行為の実行を許容した」として、執行部の責任を問い、執行委員長A1、副委員長A2、同A3、書記長A5の4名を就業規則第50条第11号に基づき、譴責処分に付した。

(2) 昭和47年4月18日付及び翌19日付譴責処分

ア 全金支部は会社が浦和地方裁判所の団交応諾仮処分命令に応ぜず実質的団体交渉を開かないことに抗議するため、昭和47年4月16日頃、組合員A7を闘争委員長として本社に抗議行動を行うことを決定した。昭和47年4月18日A7ら9名の組合員は本社を訪れたが、B2労務課長らが社外に待機していて会社内に入ることを阻止したため同課長らに対し「仮処分命令に従え」、「団体交渉を行え」などと抗議したのち本社の付近で通行人にビラを配布し、仮処分命令などに従わない会社の責任を追及するなどテープレコーダーに吹き込んだ声を流して通行人にアピールし、「ドレイ解放」、「キング奴隷工業KK」などと書いたプラカードを持って1時間半位歩き回った。4月19日及び翌20日も組合員が同様の行動を行い、社長宅付近において10名位が抗議のビラを配布した。

イ 会社は就業規則第50条第11号に基づき、昭和47年4月18日付で執行委員長A1、

副委員長代行A 3、同A 5及び書記長A 2の4名を「昭和47年4月18日午前8時15分から10時頃にわたり、組合員9名の社外デモの実行を計画・指導し、近隣に迷惑をおよぼし、かつ会社の社会的信用を失墜させた」という理由で譴責処分に付し、更に会社は翌19日付で同4名に対し、「社外デモについて昨日譴責処分したにも拘らず、今日再び本社付近で同じ行為を繰り返し、喧噪な行為によって近隣の迷惑をかけ、会社の信用を損傷した」という理由で譴責処分に付した。

## 5 年次有給休暇使用の制限等

- (1) 全金支部は昭和47年4月4日浦和地方裁判所に対し、団交応諾の仮処分命令の申請をなし、更に、同月15日同裁判所に対し同命令懈怠を理由として間接強制の申立てをなした。

全金支部組合員が各申立ての日に同裁判所に行くため年次有給休暇の申請をしたところ、会社は「裁判所に行くため」という理由では認められないから「家事都合」に訂正するよう要求したので組合員らはやむなく休暇使用の理由を「家事都合」に変更して休暇を使用した。

- (2) 昭和48年2月2日埼玉県地方労働委員会において第5回審問が行われたが、全金支部は当日組合活動の一環として組合員に対し、年次有給休暇を得て審問の傍聴をするよう訴えたところ自発的に20数名がこれに応じ傍聴した。会社はこれに対し、同月10日付で「このような行為は法にもとる場合もあるので今後かかることのないよう」とのA 3執行委員長あて警告書を発した。

## 6 全金支部の残業拒否闘争に対する会社の抗議

全金支部は、昭和47年の秋闘（秋季要求及び年末一時金要求）における争議行為として同年11月28日の残業時間の就労を拒否することを決め、同日これを実行した。

会社はこれに対し、翌29日付で執行委員長A 3に対し、「残業拒否に対する抗議書」を発した。その内容は、「会社は組合と時間外勤務協定を締結している。この協定は労働協約の一部として、有効に存続している。法の解釈として、協約の有効期間中はこれに反する行動を、とってはならないことになっている。しかるに、組合は11月28日、指

令を出し、一方的に残業拒否をし、協約の平和義務履行に違反した。その違法性に鑑み、ここに嚴重に抗議する」というものであった。

## 第2 判断

### 1 会社の組合に対する態度

- (1) 会社は全金地本常任オルグA4の指導立会のもとに全金支部との間に行われた昭和47年1月18日午後5時から翌19日午前5時30分まで12時間半にも及ぶ徹夜団体交渉を大衆つるしあげ団交と理解し、これを契機として申立人らの正当な組合活動を嫌悪し、上部団体の介入しない労働組合を作りたいと考えたものと認められる。
- (2) このような会社の組合に対する基本的態度をもって前記認定した事実2の(1)エB3常務取締役らのC1らに対する本社労働組合結成の慫慂及び結成方法の教示、同2の(1)キ団交ルール在先議特に全金地本オルグ等の締め出し、同2会社の労務ニュースによる申立人組合らに対する誹謗、中傷及び組合員に対する組合の上部団体に加入しないことの慫慂、同2の(3)イキング労組結成直後B1広報部長らがC4にキング労組の「くみあい報No.2」を作成させ、かつ、会社がキング労組結成後労務ニュースの発行を中止したことなど一連の行動をみれば、会社の申立人ら組合に対する不当労働行為意思が認定される。

### 2 不当労働行為を構成する具体的事実に対する判断

- (1) 認定した事実2（労務ニュースの発行による誹謗、中傷）について

ア 会社は、労使紛争について事実を報道し、従業員に正しい認識を促すために労務ニュースを発行したのであり内容において若干強い表現をしていることは認めるけれども、その内容は使用者の企業防衛のため言論の自由として許容さるべき範囲に属するもので組合の運営に対する支配介入にはならない、と主張するので以下判断する。

イ 労務ニュースは、前記徹夜団交を契機に会社が組合の正当な組合活動を嫌悪し、上部団体に属さない組合の結成などを企図し発行したものであることは認定した事実2及び判断1記載のとおりである。従って会社の労務ニュースの発行は全金地本

と全金支部との隔離、上部団体に加入しない組合結成及び全金支部からの脱退を慫慂するためになした申立人組合に対する誹謗、中傷と認められ、会社の主張する言論の自由の範囲を逸脱したもので、正当な組合の運営に対し支配介入したものと認めることができる。

(2) 認定した事実5（年次有給休暇使用の制限等）について

ア 会社は、全金支部組合員が昭和47年4月4日及び同月15日浦和地方裁判所に行くため並びに昭和48年2月2日埼玉県地方労働委員会の審問傍聴に行くため年次有給休暇使用の申請をしたが、いずれも会社の事業の正常な運営を妨げる事由があったので会社は労働基準法第39条第3項但書により時季変更権を行使し、全金支部執行委員長あて警告書を発したものであって、何ら組合員個人に不利益を与えるものではなく、また組合の運営についても支配介入とはならない、と主張するので以下判断する。

イ 前者については事業の正常な運営を妨げる事由について具体的な疎明がなく、かつ、組合員が「裁判所へ行くため」と書いた理由を「家事都合」に改めさせて年次有給休暇を与えている事実をみれば事業の正常な運営を妨げる事由があったとは認められず、かえって休暇の使用目的の変更こそ年次有給休暇自由使用の権利を侵害するものであり、ひいては組合活動の自主性を阻害し、団結権の侵害を導く結果となるので支配介入と認められる。

ウ 後者については、当時埼玉工場の全従業員は370名ないし380名位で常時1日20名位が休暇その他で休んでおり、当日同数位の者が休むことが予想された。そして組合員が20名位審問傍聴のため休暇使用を申し出たので当日結局30名ないし40名の者が休んだことが認められるが、職場ごとにどのように事業の正常な運営を妨げる事由があったのか疎明がない。会社は常時20名位休んでいるのでこれを予定して人員配置を考えているはずであるから、当日組合員20名位の休暇につき請求者の職場における配置、担当する作業の内容・性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易その他諸般の事情を考慮して時季変更権を行使するか否かを決しなければならないのであ

るが、これらについて疎明がなく、警告書を発したB 4 勤労部長も「業務に支障があったかどうか調査していない」と述べている。

してみれば、会社が事業の正常な運営を妨げる事由を理由として時季変更権行使したものと認めることはできず、判断1 記載の不当労働行為意思をもってなした組合の運営に対する支配介入であると認められる。

(3) 認定した事実6（全金支部の残業拒否闘争に対する会社の抗議）について

ア 会社は、全金支部との間にいわゆる36協定のほか労働協約としての時間外勤務協定が存在しているので、組合は会社の残業指示に協力する立場にあったにもかかわらず、残業拒否指令を出したため組合に対し抗議書を発したのであるから支配介入にはあたらない、と主張するので以下判断する。

イ 労働基準法第36条による時間外勤務協定以外に会社が主張する時間外勤務協約が存在しているという事実については具体的な疎明がないので明らかではない。してみれば、会社の組合に対する抗議は判断1 認定の如き不当労働行為意思のもとに争議行為をやめさせるために行ったもので、組合の運営に対する支配介入にあたると認められる。

(4) 認定した事実3（半日ストライキに対する皆勤手当の一部控除）について

ア 申立人らは、①全金支部が、昭和47年4月6日午前中行った半日ストライキに対し、会社が別紙記載の組合員らの皆勤手当等の諸手当全額を控除したのは、後日皆勤手当を1,000円控除に、他の諸手当を全額支給にそれぞれ改めたとしてもこれらは報復的意図に基づく不利益取扱いであり、支配介入である。②また、皆勤手当一覧表によって皆勤手当を計算するとしても「不就労」の見地から午前中の遅刻1回として全額3,000円支給すべきであるのにこれをしないのは同様の意図に基づくものであるからいずれにしても控除した各1,000円を支給すべきである。と主張する。

イ 会社は、昭和47年4月分の給与支給の際、諸手当全額を控除したことは認めるが、同年6月上旬次のとおり改めたので会社の措置は十分合理性があり不利益取扱い等にはならない、と主張する。

すなわち、①皆勤手当は交換的賃金の性質を有するものであるからストライキの場合にはこれをカットすることができる。②従来皆勤手当の計算は皆勤手当の取扱いに関する会社の「通達」等によって行われ、ストライキの場合は予定されていないが皆勤手当一覧表には、欠勤1日の場合は2,000円控除1,000円支給となっているところからこれを準用し、ストライキ1日を欠勤1日とみなして2,000円控除、半日ストライキの場合は同表に特に定めはないが、公平の見地から欠勤半日とみなしてその半額1,000円控除、2,000円支給とした。③組合は半日欠勤とすべきではなく「不就労」の見地から同表の午前中遅刻1回とみなすべきである、と主張するが、遅刻は従来短時間の場合が多く、午前中全く就業しない遅刻というケースは少ないから不当である。また、皆勤手当の計算において半日以内の遅刻1回の場合減額しないという従来の取扱いは、会社と従業員らとの個別的な労働関係を前提としたもので、集団的な行動として画一的に大多数の者が半日就業しない労働関係の場合とは異なる。と主張する。

ウ そこで、当委員会は次のとおり判断する。

(ア) 争議行為と賃金カットとの関係については種々議論の分かれるところであるが、賃金を、日々の労務提供に対し交換的に支払われる部分と、従業員たる地位の保持に対し保障的に支払われる部分とに分け、ノーワーク・ノーペイの原則によりカットし得るのは前者のみで、後者はカットし得ないものと解する。

(イ) かかる見解に基づき、まず会社が当初諸手当全額を控除したことの当否について判断する。

会社と全金支部との間に、諸手当について労働協約等の定めはないが、皆勤手当については従来皆勤手当に関する会社の「通達」等によって処理されてきた。同皆勤手当一覧表によれば皆勤手当の額を3,000円、2,000円及び1,000円の3段階に分け、欠勤の日数及び遅刻、早退の回数等によってこれを区別している。従って皆勤手当は従業員が単にその地位にあることによって支給されるものではなく、1か月のうち所定の就労日に欠勤することなく出勤し労務を提供するなど一

定の条件を満たして初めて発生する賃金であるから交換的部分に属するものというべきであり、ストライキの場合にはカットの対象となる。

ただ、皆勤手当の全額についてカットできるか否かについては、従来の上記会社通達等による取扱いによらねばならないが、同通達等はストライキの場合を予定して作られていないので問題となる。会社は、後日皆勤手当の全額控除を改め、同通達等を準用し、後記のとおり1,000円を控除して2,000円支給したことは本件の場合正当と思われるので、当初会社がその全額を控除したのは不当である。

家族手当、住宅手当及び通勤手当等については従来会社は所定の資格条件があれば、日々の労務提供の有無にかかわらず毎月定額を支給しているので、これらはいずれも従業員たる地位に基づく保障的部分に属する賃金と認められ、本件ストライキにおいて労務不提供を理由としてこれを控除したのは不当である。

- (ウ) 次に会社は昭和47年6月上旬諸手当の全額控除のうち皆勤手当の全額控除を一部控除に改め、家族手当等の諸手当に対する控除を撤回したので、以下皆勤手当の一部控除の当否について判断する。

ストライキと通常の欠勤とは一般的には異なるけれども、使用者の側からみればストライキといえども操業を予定した就業日であり、その日に予定した労務の提供が得られなかったのであるから欠勤による労務不提供とストライキによる労務不提供とを区別すべき理由はないから、皆勤手当一覧表に基づきストライキ1日の場合を欠勤1日と解し、半日ストライキは特に定めはないが、公平の見地から計算上半日欠勤とし、1日欠勤の場合の半額を控除することにした会社の措置は合理性がある、とも解せられる。組合は「不就労」という見地から半日ストライキを午前中の遅刻1回と同視し全額3,000円を支給すべきであると主張するが、不就労という点では同じであつても半日ストライキは時限ストライキであり、あらかじめ午前8時10分から正午まで3時間50分集团的に就労しないことが明らかであるから、最初から就労の意思があり何らかの理由で時刻に遅れ就労できない遅刻と同視することは無理であつてその主張を採用することはできない。

(エ) ところで、会社が当初諸手当全部につき各全額を控除したことは上記のとおり不当であるのに会社が敢えてこの措置に出たのは、昭和47年4月5日発行の労務ニュースNo.3において争議行為に対して諸手当をカットすると警告したこと、及び会社は組合から再々にわたり団体交渉等においてその不当を指摘されたにもかかわらず本件不当労働行為救済申立ての直前である同年6月末日頃まで控除分の支給を怠ったこと、並びに判断1記載の事実等を考慮すれば組合員らに対する報復的な意図によるものであることが認められ、組合員個人の不利益のみならず組合に対する団結権の侵害ともなるので労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為が成立する。

従って、皆勤手当一部控除に対する私法上の成否は別として、別紙記載の者らに対し控除した各1,000円を支給しなければならない。

(5) 認定した事実4（全金支部三役に対する譴責処分）について

ア 会社は、認定した事実4のとおり3回にわたって組合三役4名に対し譴責処分に付したが、その理由は昭和47年4月11日青年行動隊を社内に導入しようとしたのは正当な組合活動の範囲を逸脱する行為であり、会社の秩序を紊乱し、施設管理権を不当に侵害するものである。また、組合の同月18日及び翌19日の各行為は著しく会社の名誉と信用を毀損した行為であり正当な組合活動の限界を超えたもので、いずれも就業規則第50条第11号に該当するので譴責処分に付したが当該処分は極めて寛大な措置であり、金銭上何らの不利益取扱いにもならない、と主張するので以下判断する。

イ 青年行動隊の導入については認定した事実4の(1)ア記載のとおりであり、目的、会社の秩序維持について正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは言えず、バスも構内から直ちに退去しているためトラブルを起こした事実は認められず、会社も「未遂」と認めているぐらいであるから施設管理権を不当に侵害したとは言えない。

本社周辺等の組合員の行動についても認定した事実4の(2)ア記載のとおりであり、本社周辺の地理的条件、抗議行動の内容等からして正当な組合活動の限界を超えた

ものとは認め難い。

ウ かえって、会社が、組合員らの組合活動を嫌悪し、抗議行動を中止させるために  
譴責処分を行ったものと認められ、組合に対しては争議中における組合の団結権を  
侵害するものであり、個人に対しては不利益取扱いとなる。また、寛大な処分で金  
銭上の不利益を与えるものではないと言うが、譴責処分は始末書を提出せしめて将  
来を戒めることになっているので、将来において昇給その他全く不利益を受けるこ  
とはないとは言いきれない。

### 第3 法律上の根拠

前記不当労働行為を構成する具体的事実に対する判断として示した2(1)、(2)及び(3)の  
各事実はそれぞれ労働組合法第7条第3号に、同2(4)及び(5)の各事実はそれぞれ同条第  
1号及び第3号に該当する。なお、申立人らは陳謝文の掲示を求めているが、本件救済  
としては主文の程度をもってたりると判断するので、この部分についての救済申立ては  
これを棄却する。

よって、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6月2日

埼玉県地方労働委員会

会長 福田 耕太郎

(別紙省略)