

神奈川、昭54不14、昭55. 7. 22

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合
サイバネット工業支部

被申立人 サイバネット工業株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の組合員に対して、昭和54年3月5日から同月15日まで玉川作業所を休業した際、同所勤務の組合員に支払った休業手当を、所定就労日数から組合員それぞれのスト日数を控除して再計算し、その結果生じた額と既に支払った額の差額に年5分相当額を加算して支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合が提出した玉川作業所の食堂その他の施設の使用の届出を休業中であることを理由に拒否することによって申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人会社は、本命令受領の日から5日以内に下記文言を縦1メートル横2メートルの白色木板に楷書で明瞭に墨書し、被申立人会社の本社及び玉川作業所の各正面入口の見やすい場所に毀損することなく10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が昭和54年3月5日から同月15日の間玉川作業所を休業した際、貴組合から申出のあった食堂その他の施設の使用を拒否したこと及び休業期間中の休業手当の算定にあたり過去のストライキによる不就労を一般の欠勤などと同様に扱って計算したためストライキ参加者の額が少なくなったことは、今般神奈川県地方労働委員会により労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、ここに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方連合サイバネット工業支部

執行委員長 A 1 殿

サイバネット工業株式会社

代表取締役社長 B 1

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人サイバネット工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、川崎市）に本社を置き、北海道、福島、三重にそれぞれ工場を、川崎市中原区に玉川作業所を有し、電気音響機器及び同部品の製造販売を業とする企業で従業員は約950名である。

(2) 申立人全国一般労働組合神奈川地方連合サイバネット工業支部（以下「組合」という。）は、昭和53年4月11日会社の旧川崎工場の従業員約100名によって結成された労働組合で本件申立時の組合員は約45名である。

1 本件申立てまでの労使関係

(1) 組合と会社との間には、昭和53年4月川崎工場の閉鎖問題に端を発して労使紛争が発生し、組合は同年5月会社の不誠実な団体交渉、組合運営に対する支配介入の禁止などを求めて当委員会に救済申立て（昭和53年（不）第20号、同第22号、同第23号）を行い、当委員会はこれについて、昭和53年9月22日救済命令を発した。この紛争はその後一部未解決の問題を残しながらも、和解が成立し、昭和53年10月7日には協定が結ばれ、一旦は収拾の方向に向うかにみえた。

(2) ところが、同年10月26日、組合が新しく定期大会で選出された新役員の氏名を会社に通知した直後から、事態は再び険悪なものとなった。それまで本社勤務のA2、A3の両名は、組合員であることを会社に秘匿していたが、この通知によって組合員であることやさらに組合役員として選出された者であることが会社に明らかになると、同人らに

は仕事のとりあげ、変更さらには非組合員による暴行などが加えられるようになった。組合は、これらの行為に抗議してストライキを行うとともに、救済申立て(昭和53年(不)第47号、同第48号昭和54年(不)第2号)を行い、当委員会はこれらについても昭和54年7月27日救済命令を発した。

2 玉川作業所の施設利用についての経緯

- (1) 前記2のとおり旧川崎工場閉鎖問題に端を発した労使の対立は、その後組合員が新設の玉川作業所に移転することで合意が成立し、昭和53年10月7日下記の協定が締結された。

協 定 書 (抜粋)

第5条 事業所閉鎖、移転、転勤、解雇及び希望退職等を行う場合甲(会社)は組合と事前に協議決定する。

第6条 労働条件の変更を行う場合甲は組合と事前に協議決定する。

第13条 甲は玉川作業所内に組合事務所を設置し組合に貸与する。

第14条 甲は組合事務所に直通電話、椅子、机等を貸与する。

第16条 甲は組合の組合活動のため必要とする電気、ガス、水道の使用を認め、その料金を会社が負担する。

第18条 組合事務所の時間外の使用については事前に甲に届け出るものとする。

第19条 玉川作業所に於いて組合集会のために会場を使用する場合は事前に甲に届け出るものとする。

- (2) 昭和53年10月5日の協定締結の交渉は会社のB1社長も出席して行われた。その交渉で組合は貸与される組合事務所にトイレ、ガス、水道などを設けるよう要求したがB1社長は隣接の玉川作業所のものを代りに使えばすむとして組合要求を拒否した。時間外に組合事務所を使う場合、玉川作業所がしまつて使えないと、組合が重ねて要求すると「それは考慮しましょう。時間外(の場合)というのは、届け出がある訳(協定書第18条、第19条)だから、その間あけておくとか。しまっちゃったらトイレが使えないなんてそんなばかなことはしません。」と答え、その他電気、ガス、水道も玉川作業所のもの

を使ってよいと言い、そのために「警備の都合で届出にしてくれと言うんだ。」と声明した。

- (3) この協定書が結ばれてから本件申立てまでの間、組合は時間外に何回か食堂を使用することがあった。その使用時間は、ほとんどが夕方5時10分から6時ないし7時までで、深夜に及んだり休日に使用することはなかった。組合が時間外に使用するときは、玉川作業所の総務担当者が居残るなどの措置がとられていた。

4 休業通知と再開までの経緯

- (1) 昭和54年2月28日午後7時頃会社のB2総務課長は、組合に3月1日午後2時頃から団体交渉を行いたいと申し入れた。
- (2) 翌3月1日、団体交渉が行われ、組合側は執行委員全員、会社側はB3常務、B2総務課長、B4玉川作業所総務担当などが参加した。冒頭、会社側から下記文書が組合側に提示された。

通 知 書

業務上の都合により玉川作業所を次の通り休業と致します。

- (一) 休業期間 3月5日より3月15日まで
- (二) 休業日数 10日間
- (三) 休業対象者 玉川作業所従業員全員
- (四) 休業手当 日額の100%を支給する。
- (五) その他については会社において決定する。

さらに、福島工場はすでに2月22日から休業を実施しており、3月2日までの予定である、伊勢工場は2月26日から実施し3月5日までの予定である、北海道工場はまだ実施していないが、休業に入る予定である、との説明がなされた。組合が3月5日からの休業という会社の話に驚き、「何故休業しなければならないのか」、「3月15日以後は通常どおり仕事ができるのか」などとたずねると、会社は「仕事がなくなったから休業をせざるを得ない」、「3月16日から仕事があるかどうかもわからない、休業を延期をすることも決まっていない」と答えた。組合は会社回答に納得せず、会社の経理状況のわ

かる資料を提出するよう要求したが、会社はこれを拒否し、組合がなおも「休業にあたって、会社は協定なり、合意なり、覚書をきちんと取り交す準備があるのか」とたずねても会社は「休業は会社が決定することであるからそのような必要はない」と応ぜず、雇用調整給付金を受けるため既に公共職業安定所に休業の申請を行ったことを明らかにした。

- (3) 翌3月2日、組合は、会社が一方的に休業を決定し、その結果を通知してきたやり方は昭和53年10月7日付協定の第6条に違反するものであること、組合に十分な説明もせず、客観的な資料の提出なども拒絶したことなどについて会社に抗議し、あわせて休業問題について十分協議するよう申入れを行った。

一方、この日、組合は川崎北公共職業安定所へ電話で問い合わせ、会社が3月2日午前中に「休業期間3月5日から3月15日まで及び3月16日から4月15日まで、4月16日以降は業務の推移を見て行いたい。人数は188人」という内容で雇用調整給付金の申請を行ったが、休業協定がなかったため受理されなかったことを知った。3月16日以降も引き続いて会社が休業を計画していることが判明して、組合は事態の先行きに強い不安を抱いた。

ところで前述の雇用調整給付金の交付を受けるには労使間の書面による休業協定が必要とされているが、会社はこの休業協定を作成するにあたり、本社及び玉川作業所の従業員から社員組合代表者C1に対する委任状を集め、このC1との間に休業協定を締結したのであった。玉川作業所は独立した事業所として本社とは別個の就業規則が定められていたが、昭和53年12月頃、雇用保険上、本社と一体とした一つの事業所の扱いに変更したのであった。会社は休業対象である玉川作業所の組合員からは委任状をとることはしなかった。

なお、この日3月2日終業後組合は食堂使用届を玉川作業所の総務担当あてに提出した。使用期間は3月5日から3月15日までとなっていた。

- (4) 3月5日組合員は玉川作業所に就労のため通常どおり出勤したが、作業所のシャッターは閉ざされドアもロックされていた。組合は本社のB2総務課長に電話をして、ドア

をあけて就労させるよう再三要求したが休業中であるとして拒否された。そのうちトイレの使用が出勤してきた組合員の切実な問題となってきた。玉川作業所の近辺には公衆便所も商店もなく、組合員の多くが女性のためトイレの確保は急を要した。組合のA1委員長は、この事態に、あらかじめ食堂使用届を提出していたこともあって作業所入口のドアの取手をつかんで、「ガチャガチャとやって」あけ、建物の中に入って行った。続いて組合員らも中に入り、それぞれ用を足したりした後、A1委員長の指示で二階の食堂へあがって行った。組合員らが作業所の中に入ったとき、建物の中にB5工場長がいるのを目撃した者がいた。

午前11時前後ごろ、B3常務、B2総務課長など本社従業員10数名があらわれ、B2総務課長がA1委員長や組合員に向かって「出なさい、出ないと不法侵入だから警察を呼ぶ」などと大声で言った。これに対しA1委員長らは「休業は不当である、仮に休業だとしても玉川作業所の食堂やトイレの使用については事前に届け出ているから使用できるはずだ」と言って応じた。そのころ会社側従業員と組合側との間にもみ合いがおこり、組合の旗ざおが折れたりした。午前11時45分頃、B2総務課長は最後通告だとして「30分後に出なさい、出ないと実力で排除する」と告げて、引きあげていった。

(5) 翌6日以後も組合は就労闘争として玉川作業所に出勤したが、作業所の中に入ることはできなかった。組合はこの間本社や社長宅へ抗議行動を行ったりした。

(6) 3月13日、会社の申入れによって団体交渉が行われた。席上、会社から組合に次の文書が手渡された。

申 入 書

業務上の都合により玉川作業所を次の通り休業と致したく申し上げます。

記

- (一) 休業期間 3月16日より4月15日まで
- (二) 休業日数 22日間
- (三) 休業対象者 玉川作業所従業員全員
- (四) 休業手当 日額の70%を支給する。

(五) その他については会社において決定する。

以 上

昭和54年 3 月13日

サイバネット工業株式会社

代表取締役 B 1

サイバネット工業支部

執行委員長 A 1 殿

この申入れに対し組合は「なぜ3月16日から4月15日まで休業しなければならないのか」とたずねた。会社はこれに「業務上の都合」とだけしか答えず、それ以上の具体的な説明はしなかった。休業手当についても「10日以内の休業は100%、11日から15日は80%、16日以上は70%支給する」と言うだけで、組合が「長期の場合にパーセンテージを下げるのはおかしい」と質しても「会社がそう決めたのだから」と繰り返すばかりであった。

(7) 3月15日休業について3回日の交渉がもたれた。組合は休業協定の締結や月別売上げ、銀行借入表などの経理資料の提出を要求したが、会社は「一切出す必要はない」という態度を変えなかった。

(8) 3月16日組合員が出勤してみると玉川作業所にはすでに工場長などが出勤していて、ドアやシャッターもあけはなたれ、タイムカードもそろっていた。業務が再開されたことについて、会社は当初の休業通知の期間は3月15日までであり、その後の休業申入れが組合に拒否されたのだから再開するのは当然であるとして組合には何の連絡もしなかった。しかし非組合員には、16日から再開する旨の連絡が15日夕方に会社からあったことを組合に知らせてくれた者がいた。

5 休業手当について

(1) 本件休業は3月5日から3月15日までの10日間、玉川作業所についてのみ実施された。

(本社では実施されなかった。)

そして翌16日から操業は再開された。

この休業に伴う休業手当は、同月24日の給与支給日に組合員に支払われた。会社は休業手当の計算を次の算定方法によって行った。

$$\text{休業手当} = \frac{\text{12月分総賃金} + \text{1月分総賃金} + \text{2月分総賃金}}{\text{所定就労日数 (62日)}} \times \text{休業日数}$$

ところで組合は休業手当の算定期間である12月から2月にかけて認定した事実2の(2)の事件に関連してストライキを行っていた。会社は組合がストライキを行った月の賃金を、ストライキ日数分の額を控除して既に支給していた。

会社は本件休業手当の計算にあたって、賃金については既に支給したストライキ日数(又はストライキ時間数)分の額を控除した額をそのままに、所定労働日数についてはストライキ日数(又はストライキ時間数)を所定就労日数から控除しないで計算を行った。その結果組合員の約3分の2の者が、所定就労日数からストライキ日数(又はストライキ時間数)を控除して計算した場合より低い額の休業手当を支給されることとなった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 玉川作業所の食堂、トイレ等の施設利用について

(1) 当事者の主張

組合は、玉川作業所の食堂、トイレの使用については、昭和53年10月7日付協定により組合に保障されている。たとえ休業中であっても協定を結ぶにあたって玉川作業所(の施設)については、B1社長から組合に「自由に使ってください」と言われた経緯がある。トイレについても、B1社長は同じく「(玉川作業所のドアやシャッターが)閉っちゃったらトイレが使えないなんてそんなばかなことはしません」と言明している。また組合活動は会社の都合により左右されるべき性格のものではないし、休日や時間外の使用も必要があれば当然にありうるものであり、会社の行為は、組合活動を不当に制約するものである。組合が玉川作業所の食堂、トイレを休日に使用したことは確かにこれまでなかったが、それは休日にまで一般組合員を玉川作業所に集めたり会社の手をわずらわしてトイレを使用するほどの切実な必要性がなかったからであり、協定締結後三か月間に休日使用がなかったことをもって食堂、トイレの使用を制約することは許されない。

従って、以上の会社の行為は組合の運営に対して支配介入をなす不当労働行為であると主張する。

これに対し、会社は、休業期間中玉川作業所を閉鎖し、組合に対し食堂その他の施設の利用を認めないのは保安管理上やむを得ぬ処置であると主張し、その理由として①玉川作業所は外側の塀も存せず、施錠のみによって管理されており近隣で事件も多発している地域であること②玉川作業所は守衛、宿直といった制度は存在せずB5工場長、B4総務担当が帰宅すれば全くの無人化する、の二つの理由を挙げる。また協定第19条は、会社が操業を行っている通常の事態を予定したものであり、本件のような保安管理上重大な問題が生じた場合に使用を認めないのは条理上当然のことであり、これをもって不当労働行為であると云うことは出来ないと主張する。

(2) 判断

本件において、昭和53年10月7日の協定締結交渉の際、B1社長がトイレについて玉川作業所のものを時間外であっても自由に使ってよいと言明したこと、協定第19条にもとづいて三か月の間数度にわたって時間外に食堂を使用していたこと、さらに同条は食堂等の施設利用を届出制としており、これまでの実際の運用もそのように処理されていたことなどは認定した事実のみたっておりである。

ところで会社は、この協定の第19条が適用されるのは会社が操業を行っている通常の事態においてであり、休業というような、いわば異常な事態の際には適用されないと主張する。たしかに、いついかなる事態の下においても、この協定の第19条により組合は届出をしさえすれば会社の施設を利用することができると思えることは、いかにも不合理であることからすれば、会社の主張も一応うなづける点がなくはない。しかしながら、この休業をすること自体、会社が決定したことであって、会社は、休業をするかどうかを自由に決定することができる立場にあったと云うべきである。また認定した事実にもあるように、組合はこの休業を一方的な実施であるとして反対し、会社に抗議もしたが、両者の合意に達することがないまま休業期間に入った事実が認められる。このような事態の下においては休業期間中においても組合がそれなりの活動をするのは会社として

も十分に予測することはできたはずであるし、現に、組合は、休業期間中の食堂使用届を会社に提出してきているのである。

このようなことから考えると、なるほど休業という通常ならざる事態ではあるが、基本的には協定に従って会社施設の利用を認めるというのが同協定の趣旨からいっても妥当であると認められ、使用期間、使用時間、使用方法などについての話し合いもせずに休業の故をもって使用を認めなかった会社の態度は妥当性を欠くものと言わなければならない。

会社はまた、休業期間中は、玉川作業所は無人化するうえ、同作業所の近隣で、盗難事件などが発生しているから、施設利用を拒否することは保安全管理上やむを得ぬ処置であると主張する。しかしこれも保安要員を配置するとか定期的見廻りを行うなどの措置をとり、必要があれば組合の食堂その他の施設の使用時間を合理的な範囲で条件を付し、あるいは使用の前後本社への連絡を求めそれに応じて見廻るなどの措置をとれば足りることであって、そういった措置をとったとしても会社が蒙る負担は格別衡平を失するものとは思われず、結局これについての会社の主張も合理性のあるものとは認められない。

以上の点から考えると会社が休業あるいは休業中の無人化と保安上の問題を理由として会社施設の利用を拒否したことは協定の趣旨に反し合理的理由もなく行ったことに帰し、かかる会社の行為は正当な組合活動に不便と制約を加える支配介入行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 休業手当について

(1) 当事者の主張

組合は、会社による玉川作業所の休業は会社の都合によるものであり、明らかに会社の責めに帰すべき事由によって労務の提供ができなかったものである。組合としては、労務の提供の用意があつたにもかかわらず、会社はその受領を拒絶したものであるから民法第536条第2項により、その間実際に就労したと同額の賃金が支払われなければならない。会社は休業手当につき当初労働基準法上の平均賃金の100%を支払うと述べたが、現実には過去のストライキによる不就労も一般の欠勤と同様に取り扱い手当を減額する

という不当な行為を行った。こういった会社の行為は、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為にあたりと主張する。

これに対し会社は、①労基法の休業手当の規定は60%であるが、会社は、これを上廻る100%の計算で行ったこと。②労基法12条の平均賃金の算定方法は3か月の総日数は暦日で行うものだから本件の場合にあてはめると90日となるが、会社はこれを所定就労日数62日で行ったこと。③「総賃金には基本給だけでなく諸手当も加えていること、などの点で有利であり、これをもってしても支配介入の意図はない。さらに申立人の過去3か月の間のストライキをした分は算定上考慮に入れるなどの主張については、ストライキはその目的及び手段が正当なものである限り、憲法で保障された労働者の権利であるがストライキによる不就業の賃金はあくまで発生しておらず、この分まで使用者が負担する義務はなく、まして本件の方法は全社的な休業で組合員、非組合員を問わず、全員に同一の方法で支給する際用いたものであり、不当労働行為はないと主張する。

(2) 判断

本件休業手当の算定方法は、会社が主張する点で従業員にとって有利な面があることは確かである。しかしながら、会社の方法による計算は、平均賃金の算定期間である過去3か月にストライキを行ってれば平均賃金が通常の場合に較べて低くなるものであり、組合のストライキ権の行使が明らかに不当なものであると認められる場合であれば、格別、特段これを不当とする理由を見出しえない本件においては、ストライキに対応する日数を控除することなく平均賃金を算定したことは正当な組合活動を行った者に対する不利益取扱いと認めざるを得ず、かかる会社の行為は組合員を不利益に取り扱い、あわせて組合の弱体化を意図した支配介入行為であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認めざるを得ないものである。

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条の規定を適用して主文のとおり命令する。

昭和55年7月22日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清