

いは「褒賞金」という名称を付し、年次有給休暇とは別に、一定の要件を備えた精勤者に対し、褒賞として休暇を与え、これを賃金で精算することも認めるという方法がとられるようになった。そしてこの制度は、就業規則および賃金規則で規定され、その後も何回か改正されたが、現在における内容とその運用は、およそ以下のとおりである。

(2) 従業員が遅刻、早退、私用外出等勤怠事故（以下「勤怠事故」という。）がなく、3か月間連続精勤する毎に、3日ずつの褒賞休暇が発生し、かつ、そのような状況が4回連続、つまり1年間精勤した場合さらに7日の褒賞休暇が発生する（就業規則第37条および賃金規則第18条）。すなわち、1年間精勤した場合には合計19日の褒賞休暇が与えられる。

(3) 前記の期間の計算は1か月単位で、1か月の始期は前月16日、終期は、当月の15日であり、その間勤怠事故が1回でも生じると、従来の精勤分はカットされ、あらためて当月の16日が始期として計算される。

例えば、勤怠事故が4月23日にあった場合5月16日がその始期となり、その後8月15日まで3か月間精勤した場合に、はじめて褒賞休暇3日が与えられることになる。

(4) 発生した褒賞休暇は、年次有給休暇と同様に休暇として利用できるが、賃金としてこれを精算（褒賞金）すること、また褒賞休暇として保留することも認められている。ただし、19日を超える分については、毎年3月15日に褒賞金として精算される（従前は、保留の制約はなかったが、49年3月以降、19日を限度とするように改められた。）。そして褒賞金の計算方式は、精算時点の賃金を基礎とし、1日分の金額は、45年4月以降「理論月収（月収のうち諸手当を除いたもの） $\times \frac{130}{7 \times 25} \times 8$ 」の計算式によることになっている。

(5) 業務上の傷病、公民権の行使、産前、産後、生理等により就業できない場合、会社は「出勤扱い」とし、褒賞発生を妨げとしない旨定めている（就業規則第24条）。

(6) ちなみに、従業員は前記褒賞休暇を長期病欠、年次有給休暇への充当、または褒賞金に換えて住宅資金、結婚資金、生活資金の一部等に活用しているが、48年度における褒賞休暇の発生状況は、1人当たり16.48日であり、そのうち休暇として利用された日数は、5.73日、褒賞金として精算された日数は3.64日、翌年度への保留は7.11日であった。

3 ストライキに対する褒賞カット

(1) 組合がストライキを実施した場合、会社は就業規則（第40条第1項）に基づき賃金カット（基本給、精勤給、諸手当、但し家族手当、住宅手当を除く）を行うほか、同条第2項「不労手当その他の不労給与についても前項を準用する。」（褒賞金は不労手当の一つとして規定されている。）との規定を根拠に前記2(2)の勤怠事故の場合と同一視し、従来の精勤分をカット（以下「褒賞カット」という。）している。

つまり会社は、勤怠事故とストライキの二つの場合について区別せず、褒賞カットを行っている。

(2) ただし、会社は、運用上、勤怠事故の場合には、その従業員が年次有給休暇あるいは褒賞休暇を保留していれば、これを充当することを認めており（両方を保留しているときは褒賞休暇を優先使用）、両休暇をいずれも保留していないとき、または、保留するもその日数が充当に不足するときはじめて、褒賞カットを行っている。

ところが、組合がストライキを実施した場合には、会社は、その取扱いを異にし、組合員が両休暇を保留していても、その充当は認めず、褒賞カットを行っている。

- (3) ところで、組合は昭和35年年末一時金闘争の際、同年12月8日、同月10日の2回、はじめてストライキを実施したが、会社はこのストライキに対しては「……いろいろと考えた結果、今回に限って褒賞はカットしないことに決定しました。……」として褒賞カットをしなかった。
- (4) 組合とは別の労働組合が結成された直後の36年春闘において、組合が同年5月8日、同月9日、同月10日の3回ストライキを実施したところ、会社はこれに対し、褒賞カットを行った。
- (5) その後、組合は45年4月16日から49年4月15日までの間、8回ストライキを実施（45年4月23日、46年4月28日、同年5月14日、47年4月26日、同年5月11日、同年同月16日、48年4月26日、49年4月11日）したが、これに対し会社はいずれも褒賞カットを行った。そして、この8回のストライキに対し褒賞カットしたことによる組合員1人当りの損失日数（褒賞カットがなければ当然得たであろう計算上の褒賞休暇日数）の合計は計算上31 $\frac{5}{6}$ 日となる。
- (6) 50年3月に至り、組合は春闘要求書の中でストライキに対して褒賞カットをすることは不当労働行為であるとして、これを撤回するよう会社に要求した。しかし、会社は従前どおり組合の要求に応じられない旨回答した。そしてこの点に関する両者の見解は、現在まで平行線を続けている。
- (7) なお、申立外「五労組」は結成後、今日までストライキを実施したことはない。

第2 判断

1 却下を求める会社の主張について

[会社の主張]

会社は、本件ストライキを理由とする褒賞カットは、就業規則の定めに従って行ったものであり、就業規則が厳存する以上、これに反することはできないのであるから、組合の本件救済申立は、窮極するところ就業規則の改正手続を求めることに帰する。しかし、労働委員会には、就業規則の改正を命じるような権限はないのであるから、本件救済申立は却下されるべきである。

[当委員会の判断]

組合は上記褒賞カットにつき就業規則の解釈運用上、会社に不当労働行為ありとして救済申立に及んでいるものであって、就業規則の改正手続を求めているものではないから、会社の上記主張は、採用し得ない。

2 本件不当労働行為の成否について

(1) 当事者の主張

[組合の主張]

- ① 会社が、前記第1. 2(5)のような権利行使（就労義務免除）による不就労の場合は「勤怠事故」とせず、出勤扱いとしているのに対し、同じく権利行使として就労義務が免除されるストライキについてのみ、かかる取扱いをせず、褒賞発生障害としていることは、正当な組合活動を理由とする懲罰的・報復的な不利益取扱いである。
- ② 権利として保障されているストライキの実施期間中は、平常の労使関係が停止され、使用者にとって、労働の指揮命令も、賃金の支払いも停止されている期間であるから、出勤（勤怠）という概念とは相容れない。従って本件の場合、スト時まで継続した精

勤状態を一旦停止し、ストライキ終了後、再び従前の精勤状態がひきつづき進行するという取扱い（後記、④の第二次申立）をするならば、不当労働行為とまではいえないであろうが、その限度を超えた、時間に比例しない大幅な本件褒賞カット（1年間に1回または1時間でもストライキをすれば、10日分の褒賞カットを受ける）は、ストライキの実行を著しく阻害し、スト権保障を無意義ならしめるもので、組合に対する支配介入である。

③ ストライキに対する本件褒賞カットは、会社が、組合に対する労務政策として、組合所属の組合員を不利益に取扱う格好の道具となることに思いを致し、昭和36年および45年以降のストライキ毎に、これを適用実施したもので、明らかな不当労働行為である。

④ 以上の主張に基づき、組合は次のような内容の救済を求める。

（第一次申立） 会社は、組合のストライキを理由として、褒賞（褒賞休暇あるいは褒賞金）を不支給にしてはならず、ストライキ参加の組合員について、昭和45年4月16日に遡って、支給すべき褒賞を計算し直し、それと実際に支給した褒賞との差の褒賞日数を各人に支給せよ。

（第二次申立） 会社は、褒賞（褒賞休暇あるいは褒賞金）の支給に関して、組合のストライキを理由として、その日数分だけ褒賞支給を遅らせ、あるいは、ストライキ一時間当たり0.0095日分（年間所定労働時間2,000時間を分母に、褒賞の年間発生日数19日を分子とする）の褒賞カットする以上に不利益な取扱いをしてはならない。

[会社の主張]

① 褒賞が発生する要件は、精勤であるが、それは所定労働日の所定労働時間を基準にこれを満たした就労があったか否かで判断しているのであり、ストライキの場合は、所定労働日の労働時間に就労していないのであるから、いわゆるノーワーク・ノーペイの原則により精勤に当らず、褒賞が発生しない。

② ストライキの場合は、前記第1.3(1)のとおり、就業規則第40条第2項により不就業手当の一つである褒賞も支払われないことになっているので「勤怠事故」と同様、褒賞が発生しない。

③ 会社は、前記第1.3(4)～(5)のとおり、組合の行った45年以降49年までの春闘時のストライキに対し、その都度褒賞カットを行ってきたが、組合も、50年3月当時までは抗議することなく、これに従っていたのであり、既にこれは労使慣行となっている。従って本件褒賞カットは、組合活動に対する不利益取扱いおよび支配介入ではない。

(2) 当委員会の判断

① 本件救済申立のうちバックペイを求める部分については除斥期間の問題があるが、本件事案は褒賞制度の本質についての判断をなせば事足ることであるから、特にこの点に触れない。

② 本件褒賞の性格について

会社における現行制度の褒賞は、会社所定の全労働日に出勤し、かつ当該労働日の全労働時間就労することが条件とされているけれども、純然たる褒賞的性格を有するものと認められる。すなわち、会社には、年次有給休暇制度その他一般会社において

施行されているような諸制度はすべて整備されており、本件褒賞制度はそのうえさらにソニー特有の制度として存在するものであって、就業規則の諸規定をみれば、会社が本件褒賞制度を純然たる褒賞的性格を持つものとして位置づけていることが十分に読みとれる。

③ ストライキを「勤怠事故」と同様褒賞発生の障害とすることについて

上記判断のように本件褒賞は会社の業績に対する従業員の貢献度が、会社所定の全労働時間就労という実績によって示された場合に与えられるものであって、実績のない以上、それが「勤怠事故」に起因するとストライキに起因するとを区別すべき理由はない。

もともと会社は、業務上の傷病、公民権の行使、産前・産後、生理等不可避的事由に基づく不就労の場合を褒賞発生の障害たる「勤怠事故」とせず、出勤扱いとしているのに対し、ストライキによる労務不提供の場合には、かかる取扱いを認めていないが、そもそもストライキは、組合の自由な意思決定によって行われるものであって、上記不可避的事由による場合と同視することはできないから、会社が両者の取扱いを異にしても責められるべき理由はない。

④ その余の組合の主張について

本件褒賞の性格が以上説示のようなものである限り、その余の組合の主張は特に判断を加えるまでもなくいずれも理由がないというべきである。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の行った本件褒賞カットは、労働組合法第7条第1号・第3号に該当しない。

よって、労働組合法第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56年11月17日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏