

命 令 書

申立人 自治労福岡市学校給食公社労働組合

被申立人 財団法人福岡市学校給食公社

主 文

- 1 被申立人は、下記の申立人組合員らに対して、昭和57年12月3日支給の同年12月期賞与から減額した下記金員を、それぞれ支払わなければならない。

組合員名	金員
A 1	127,663円
A 2	51,068
A 3	3,044
A 4	22,569
A 5	43,708
A 6	33,800
A 7	2,687
A 8	28,687

- 2 被申立人は、申立人組合員が被申立人によって承認された勤務時間内の組合活動を行ったことを理由に、賞与を一方的に減額することによって、組合の活動、運営に支配介入してはならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人自治労福岡市学校給食公社労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人公社で働く調理員及び事務員によって、昭和53年7月8日に結成された組合で、申立時の組合員数は95名であり、全日本自治団体労働組合に加盟している。
- (2) 被申立人財団法人福岡市学校給食公社（以下「公社」という。）は、福岡市立中学校の給食の調理及び配送を主たる業務として、昭和48年2月に福岡市が100%出資して設立された法人である。

なお、公社には那の津、柳瀬、有田の3箇所調理場が設置されている。

2 組合結成当時の労使関係について

- (1) 組合は、組合結成後間のない昭和53年9月22日の団体交渉（以下「団交」という。）において、公社に対して調理場が3箇所に分散していること等を理由にあげて、勤務時間内の組合活動については、職務に専念する義務の免除（以下「職免」という。）を有給で

認めるよう申入れた。

公社は、これに対して事務折衝、団交、については有給職免とするけれども、それ以外の組合活動は、勤務時間外に行われるのが原則であり有給職免は認められないと回答した。

(2) その後事務折衝が、昭和53年9月26日以降3回行われた結果、双方が大まかな合意をしたうえ、10月17日には、要旨下記のと通りの覚書案が公社によって作成され、組合に提示された。

① 組合活動は、勤務時間外に行うことを原則とする。

但し、次の場合はこの限りではない。

㊦ 正規の手続きによる公社との協議または、団交に出席するとき

㊧ 組合規約に基づいて設置された機関の会合に出席する場合で、あらかじめ公社の承認を受けたとき

㊨ その他、公社がやむを得ない事情があると認めたとき

② 勤務時間中の組合活動の承認期間は、年22日を限度とする。

③ 承認を受けて職務に従事しなかった期間の給与及び旅費は支給しない。

④ 上記①但書㊦に該当する場合は、その期間の給与を支給する。

但し、時間外勤務手当は支給しない。

⑤ 上記①但書の承認はあらかじめ、役職名及び氏名、組合における役職名並びに従事する業務の内容及びその期間を記載した申請書を、所属長に提出して受けなければならない。

なお、給与の種類は、公社の給与規程第4条によれば、給料、諸手当及び賞与の3種が規定されている。これに対して、組合は、①公社職員の賃金、賞与等の労働条件は、公社発足後福岡市の労使間で合意されている賃金、賞与等の労働条件を準用する形で決定、運用されてきたこと、②福岡市においては、承認を受けた時間内の組合活動については無給（以下「無給職免」という。）であるが、その承認期間については制限されておらず、期末手当等からのカットもなされていないこと、③これらのことについては、9月26日以降3回の交渉において合意をみていると主張して、この覚書の調印を拒否した。

3 無給職免の取扱いについて

(1) 昭和53年10月17日、公社側で作成し組合に提示された覚書案は、前述の経緯によって調印はされなかったけれども、その⑤に則り、無給職免の申請は、所属の課長に対して、組合用務を理由とする勤務時間中の組合活動についての承認申請と、一般の服務に関する承認申請とを併せて提出して行われ、無給職免の期間に対応する給料相当額については、月々の給料から減額されてきた。

なお、この無給職免の申請については、発足後の一時期その承認に関して混乱がみられたが、その後は、申請すれば承認するという形で処理されてきた。

(2) 昭和53年12月期賞与の支給に関する交渉の中で、公社は、組合に対して無給職免を賞与からも減額（以下「ダブルカット」という。）の対象とする旨の申入れを行ったが、これに対して組合から、月々の給料からカットしている上に、さらに賞与からカットすることは不当であるとの反対がなされ、結局賞与の支給率を2.6月分とする合意文書が作成されて妥結をみ、ダブルカットなしで支給された。

その後の各期の賞与の支給に関する交渉の場では、ダブルカットの件は後記の昭和57年7月12日まで全くもち出されず、その間各期の賞与についてそれぞれ確認書、あるいは覚書が取交わされたが、その文書にも、ダブルカットについては何らふれられてはいない。

また、公社における賞与は、その職員給与規程第16条において、7月、12月及び3月の各期に支給する旨定められている。

- (3) 以上のとおり、本件労使間においては、賞与の支給に関しては、昭和53年12月期から昭和57年3月期まで、確認書あるいは覚書が取交わされ、ダブルカットをせずに支給されてきた。

また、昭和55年7月期以降の各期の賞与の支給に関する確認書ないし、覚書には、下記のような減額の規定が追加されるようになったけれども、ダブルカットはなされていない。

(減額) 欠勤、休職、遅刻、早退等により勤務しなかった期間については、次により減額する。

- ① 勤務しなかった期間について、1日を単位とし、支給額の1/148に相当する額

(要出勤日数の関係で12月期賞与の場合は1/148であり、7月期及び3月期賞与の場合には1/74とされている。)

- ② 遅刻、早退等は、7時間をもって1日とする。

4 本件ダブルカット申入れ前の労使関係について

本件労使間においては、昭和57年以降、次のような紛争が発生した。

- (1) 当労委昭和57年(調)第8号事件について

組合は、昭和57年3月に公社と、昭和57年度の賃上げや日給月給制を月給制に改正すること等について団交を行ったが、零回答であり、かつ責任ある回答がないとして、スト通告を行うとともに、さらに団交を申入れたが、公社が団交に応じないので組合は、4月13日早朝1時間のストを行ったところ、公社は、終日ロックアウトで対抗した。また、その後の団交においても進展がないため、組合は、再度同月15日、先のロックアウトに対する抗議ストを早朝1時間行ったところ、公社は、始業時から14時30分まで再びロックアウトで対抗した。

以上の経過から組合は、公社の責任ある当事者の出席等による誠実団交を求めて同月15日標記あっせん申請を行った。

これに対して、あっせん員は、4回あっせんを行い、①公社は4月13日並びに4月15日のストライキ対象期間を除く賃金相当額を、4月27日従来通りの賃金支払方法で支払うこと、②労使双方は、昭和57年3月24日付の組合要求書について可及的速かに誠意をもって団体交渉を行うこと、③組合は今次ロックアウトについて、今後争わないこと、とのあっせん案を4月24日双方に提示したところ、4月26日に双方受諾し終結した。

- (2) 同昭和57年(調)第20号事件について

組合は、上記(調)第8号事件のあっせん終結後、同あっせん案に基づいて公社と5回の団交を行ったが、全く進展はなかった。

このことは、公社に自主的に解決する能力がないためであるとして組合は、福岡市及

び福岡市教育委員会（以下「市」及び「市教委」という。）に対する団交開催を求めて、6月12日標記あっせん申請を行った。

これに対して、あっせん員は3回あっせんを行ったが、市及び市教委は、団交当事者ではないとして、いずれもあっせんの場に出頭しなかったため、6月15日打ち切りとなった。

(3) 同昭和57年（不）第19号事件について

上記（調）第20号関連で、組合は、公社には労働関係についての当事者能力が欠如しているとして公社並びに市及び市教委を被申立人として、団交応諾の不当労働行為救済申立てを行い、現在当委員会に係属中である。

5 ダブルカットの申入れ及びその後の労使関係

(1) 例年、7月期賞与は、7月15日に支給されていたが、昭和57年7月期賞与については、その支給日直前の7月12日の賞与の支給に関する団交開始寸前になって公社は組合に対して「今回から無給職免を賞与の減額対象にするので了承してほしい」との通告を行った。

この時、公社が掲げた理由は、組合活動は勤務時間外に行うのが原則であり承認した勤務時間内の組合活動について有給とすることは、労働組合法（以下「労組法」という。）が禁止する経費援助に当ること、さらに、一般の減額対象者即ち、欠勤、遅刻、早退者等については減額しているのであり、それとの公平を失するというものであった。

これに対して組合は、無給職免については賞与、定昇等の減額対象としないことは、昭和53年10月に口頭で確認されていたのであり、この申入れは既得権の剥奪ないしは従来の慣行を一方向的に破棄するものであり認められないとして、同月13日にあっせん申請（当労委昭和57年（調）第23号）を行った。

あっせん員は、支給日が7月15日である慣行を重視して両者を説得した結果、要旨下記の覚書が支給日当日に締結されたうえ減額支給された。

① 支給率（額） 1.9月を支給する。

基準日（6月1日）以前3月以内における在職期間による減率

在職期間 3月 期間率 100%

（以下省略）

② 減 額 欠勤、休職、遅刻、早退等により勤務しなかった期間については、次により減額する。

① 勤務しなかった期間について1日を単位とし、支給額の1/74に相当する額

② 遅刻、早退等は、7時間をもって1日とする。

③ 公社は、勤務時間中の外出及び組合業務による無給職免の該当者には減額支給するが、組合の既得権遵守のあっせん申請もあって、引続き協議する。

③ 支給日 7月15日

そして、あっせん員はダブルカット問題についての自主交渉を静観することになった。同月23日、第2回あっせんが行われ、その際公社は、同月15日の覚書に基づき団交を

行い、ダブルカットをしないことが経費援助に当ることを強調し、組合の理解を求めたが、合意に達しなかったと報告し、さらに「あっせんを受けるつもりはない」と述べた。

あっせん員は、公社に労使関係の安定化を図るためにあっせんを受けるよう説得を行った。

その後、11月16日の4回目のあっせんの場で、公社より組合に対して、本申請と前記昭和57年（不）第19号事件をともに自主的に取下げれば、ダブルカットに関し、和解に応じて良いとの条件が提示されたが、不調に終り、本件あっせんは打切られた。

- (2) 上記の如く、昭和57年7月期賞与のダブルカットに関するあっせんが、打ち切りで終結したため、同年11月19日組合は、公社がダブルカットしたことは不当労働行為であるとして救済申立（当労委昭和57年（不）第29号）を行った。

この7月期賞与のダブルカット問題については、前記認定のような経過を辿ったが、同年12月期賞与の交渉が開始された11月25日以降の交渉の結果公社が同年7月期賞与のダブルカット相当額を12月3日の12月期賞与支給日に返還したことにより、12月8日に上記申立ては取下げられ終結した。

なお、公社は7月期賞与のダブルカット相当額の返還理由として、①自主交渉によって労使関係の正常化を図りたいこと、②ダブルカットの申入れからその実施日までに時間的余裕がなかったこと、の2点を掲げる。

そして公社は、12月3日支給の12月期賞与から改めて下表のと通りのダブルカットを行った。

組合員名	ダブルカットの額
A 1	127,663円
A 2	51,068
A 3	3,044
A 4	22,569
A 5	43,708
A 6	33,800
A 7	2,687
A 8	28,687

公社の掲げるカットの理由は、7月期賞与のダブルカットの際の理由と同様である。

第2 判断及び法律上の根拠

- 1(1) 申立人は、組合と公社とは組合結成後間のない昭和53年10月に勤務時間内の組合活動の取扱いについて協議した結果福岡市における時間内組合活動の取扱いを準用し、「団交、事務折衝等を除く組合活動については、無給職免とし、賞与、定期昇給等については減額対象としない」との口頭による確認を行い、その確認どおりの取扱いが、昭和57年3月期賞与の支給までなされてきたのであって、明らかに既得権もしくは慣行となっているにも拘らず、被申立人は、昭和57年7月期賞与の支給日直前になって突如一方的にダブルカットを実施する旨通告するとともにカットを行い（同カット分は12月3日に返還されている。）、さらに、同年12月期賞与からも同様にダブルカットを行った。

以上の被申立人の行為は、申立人組合が昭和57年4月以降活発な組合活動を展開した

ためこれを嫌悪してなされた労組法第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主張する。

- (2) 他方、被申立人は、組合結成後組合との間で勤務時間内の組合活動について協議を行ったことはあるが、合意には達しなかったこと、さらには、昭和57年3月期賞与の支給まで申立人主張のようにダブルカットは行わずに支給してきたことは認めるけれども、本来、組合活動は勤務時間外に行うのが原則であり、たとえ、承認された勤務時間内の組合活動であってもそれに対して賃金を支給することは、組合運営のための経費の支出に当るので、使用者は、経理上の援助を与えてはならないとする労組法の趣旨に反するものであり、さらに、従来からのカットの対象である欠勤、休職、遅刻、早退等と同等に取扱うのが、公平の見地からしても妥当であり、また、無給職免によって代替要員が必要となるが、そのための財政的負担も増大していると主張すると同時に、被申立人が以上のことを理由にして既得権の剥奪ないし慣行の一方的破棄を行ったことは、申立人組合の活発な組合活動を嫌悪し、これを制限する意図のもとに行った不当労働行為である旨の申立人の主張は失当である、と反論する。

よって、以下判断する。

- 2(1) 被申立人が、たとえ承認された勤務時間内の組合活動であっても、それに対して賞与から控除しないことは労組法上の経費援助に該当すると主張する点について先ず検討すると、原則的にみれば、勤務時間内の純然たる組合活動についてたとえこれを職免手続により許容したからといって、その間の賃金のすべてについて補償しなければならない義務が当然に生ずるものではなく、むしろ、労組法は時間内の組合活動について賃金（基準内賃金）補償をなすことは、団体交渉等の場合はともかく、一般的には、労働組合の自主性を損なわせる行為として禁止していることは、被申立人主張のとおりである。

従って、申立人も月々の給料から時間内組合活動に対する給料相当額を控除されることについて、全く異議を申立てていないのである。

しかしながら、この場合の控除を一律に基準内賃金（基本給）以外の諸手当にまで及ぼすべきか、また、当該期間の臨時的給与である賞与にまで波及せしめ得るかは、議論の存するところであり、これらの点については結局、当該賞与等の性質、当該労使間に存する就業規則、労働協約、労使慣行、その他諸般の状況を勘案して決しなければならないものとする。

- (2) そこで、これらの事情につき本件の場合には、公社給与規程等において時間内組合活動による賞与の控除に関する定めは存しない。また、労働協約についてみれば、前記認定のとおり、公社は組合結成後間もない昭和53年9月26日以降、3回にわたって時間内組合活動の取扱いについて交渉を行い、同年10月17日には、公社作成にかかる覚書案を組合に示したが、組合はそれらの交渉で既に福岡市の労使間にあるそれに関する取扱いを準用することで合意した筈であること、殊に、同案に「勤務時間中の組合活動の承認期間は年22日を限度とする」とある点について、福岡市の場合には制限がないこと、同市では賞与に関してのダブルカットもなされていないこと等を理由に調印を拒否しているのである。

また、同年12月期賞与に関し、公社はダブルカットの申入れをしたけれども、組合の反対によってこれを撤回し、それ以降は各期賞与に関する交渉に基づき取交わされた確

認書や覚書においては、昭和55年7月期以降「欠勤、休職、遅刻、早退等により勤務しなかった期間については、次により減額する。」との条項が付加されたほか、賞与からのダブルカットについて、労使間の争点となったこともなく、また、それらの確認書等にも何らふれられていないことが認められる。

その結果、昭和57年7月期賞与に関し、公社がダブルカットの提案をなすまでの3年有余にわたり、これを行っていなかったことについて、当事者間に争いは存しない。

以上のとおり、本件労使間において過去3年有余にわたり賞与からのダブルカットをしない取扱いが、反覆継続実施されてきた事実は、労使交渉による双方の合意に基づく結果に外ならず、このような労使間の事情を考慮すれば少なくとも、昭和57年7月期賞与までダブルカットを実施しなかったことが、労組法の禁止する経費援助には該当しないものとする。

そうだとすれば、賞与からのダブルカットをしないことが、労使慣行として定着しているか否かの点はさておくとしても、被申立人公社は、従前の取扱いを変更するに当たって、労使間の叙上の経緯を十分に認識し、本件ダブルカットを提案した昭和57年7月期ないし同年12月期において、公社としての見解や、従前の取扱いを変更しなければならない必要性を組合に十分説明し、理解を得る努力を尽すべきは、労使間の信義則上当然のことといわなければならない。

公社のこの件に関する対応は、ダブルカットしないことが労組法に違反するという形式的な論理等に固執し、公社にとって従前の取扱いをこの際変更しなければならない必然性やその理由を、組合に納得させようとする誠意ある態度であったとは認められず容認し難い。

もっとも、無給職免申請手続については組合は、市の労使間の運用に準じてその用務内容を明示するなど、双方で改善を図ることが望ましい。

- (3) 次に、被申立人公社は、昭和57年7月期ないし12月期賞与に関し、ダブルカットの提案をした理由として通常の欠勤等によりダブルカットを受ける者と比し、不公平であると主張するが、通常の欠勤等は、雇用契約上の就労義務を負う者がその者の責任において就労しない場合であり、これと本件の如く組合員が団結権に基づき正当な組合活動を行う目的で業務をはなれ、これに対して使用者として無給職免を承認し就労を免除した場合を、全く同様に取扱わなければならない合理性や必然性は必ずしも存しないものとする。

なお、被申立人公社は、本件ダブルカットの理由のひとつとして、昭和57年に至り、組合員の無給職免が増大したことに伴う代替要員のための経費負担増をもあげるけれども、総合的にみて、従前に比しこれが著しく増大したと認めうる疎明はないので、この点についての公社の主張は、採用するに由なきものである。

- (4) ところで、本件労使間では、昭和57年4月組合の賃上げ要求に対し、公社が零回答をしたことに端を発して、同月13日組合が早朝1時間のストライキを実施し、これに対して公社が終日のロックアウトで対抗、さらに組合が同ロックアウトに対する早朝1時間の抗議ストを同月15日に実施したところ、これに対しても公社がロックアウトで対抗するなど、昭和57年度春闘をめぐって例年みられなかった程、顕著な対立が生じている。

さらに、組合の要求内容に掲げられていた「日給月給制を月給制に改正すること」等

について、公社にはこれらを解決する能力がないとして、市及び市教委を被申請人とするあっせん申請が当委員会になされ、これが不調となって審査事件として申立てられるなどの一連の経過のなかで、昭和57年7月12日突如として同年7月期賞与からのダブルカットを提案したことは、不自然、唐突の感を否めず、当委員会の勧告や、その後の若干の経緯を踏まえて同年7月期賞与からのカット相当額を同年12月返還したとはいえ、労使間の合意に到達する努力も尽さないまま改めて、同年12月期賞与においてダブルカットを行ったことは、先に判断のとおりその理由が必ずしも十分な合理性を有するとはいえ、公社の本件に関する全般的な対応にも誠意が欠ける点等を併せ考えると、結局公社は組合及び組合の執行委員長A1ら役員が昭和57年に至り、市や市教委をも巻き込むに至った紛争を激しく展開したことを嫌悪し、これら組合役員活動を抑圧、制限する意図のもとに本件ダブルカットを遂行するに及んだものと推断せざるを得ない。

よって、本件昭和57年12月期賞与において公社が行った、組合執行委員長A1ほか7名に対するダブルカットは、労組法第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判断する。

なお、申立人組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件救済としては主文をもって相当と判断するので、この部分についての救済申立ては棄却する。

以上の認定した事実及び判断により、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和58年2月24日

福岡県地方労働委員会

会長 三 苦 夏 雄