

長崎、昭58不1、昭58.8.5

命 令 書

申立人 松下工業労働組合

被申立人 松下工業株式会社

主 文

1 被申立人は、下記申立人組合の組合員17名に対し、昭和58年2月5日（土）午後、就労しなかったことを理由として行った賃金カット処分を撤回し、上記17名が受けるはずであった賃金及びこれに対する昭和58年2月25日から支払済みまで年5分の割合による金額を支払わなければならない。

A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12、A13、A14、
A15、A16、A17

2 被申立人は、本命令書受領後速やかに、下記文書を申立人に対して交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

松下工業労働組合

執行委員長 A5 殿

松下工業株式会社

代表取締役社長 B1

当社が、貴組合から申入れのあった土曜日半休振替についての団体交渉に、なんら正当な理由もなく応じなかったこと及び本件土曜日半休振替に伴い、貴組合員17名に対して賃金カットを行ったことは、いずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると長崎県地方労働委員会によって認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

3 申立人の、その余の申立は棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人松下工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、主として工業用ミシンの部品製造及び販売を業とする会社で、その従業員は、本件申立て時44名である。なお、会社は、昭和43年6月、大阪に本社をもつ松下工業株式会社（以下「大阪松下」という。）の大村工場として操業を開始していたが、56年10月1日、大阪松下から分離・独立（以下「分社」という。）したものである。

(2) 申立人松下工業労働組合（以下「組合」という。）は、昭和53年6月20日、大阪松下大村工場の従業員47名をもって結成され、大村地区労働組合会議（以下「地区労」という。）

に加盟しており、組合員数は、本件申立て時17名である。

なお、会社には、組合のほか55年5月11日に組合を脱退した従業員によって結成された松下工業新労働組合（以下「新組合」という。）があり、全日本労働総同盟長崎地方同盟大村地区同盟に加盟しており、組合員数は、本件申立て時25名である。

2 会社の土曜日半休振替

- (1) 会社は、昭和58年1月14日、次のような「お知らせ」を会社掲示板に掲示した。

お知らせ

今年の新年旅行は、下記要領にて実施しますのでお知らせします。

- 1 日 時 2月11日（金）祝日
2月12日（土）2月5日と振替休日
（1泊2日）

- 2 行 先 熊本、阿蘇温泉

- 3 集合場所 会社運動場 9：30

上記の通り2月12日（土）は振替休日としますので2月5日（土）は全日勤務（8：00～16：50）とします。

尚、参加出来ない方はバス等の手配の関係上1月20日迄に総務の方へ連絡して下さい。

以上

なお、会社は、この掲示の理由について今年の新年旅行は、昭和57年末ごろから主任以上の監督者の会議で検討の結果企画したもので、費用は会社が全額負担、休日を利用しての1泊旅行であり、自由参加とすることで職制を通じて従業員各人の意向を徴したところ、ほとんどが参加の意向を示したので掲示したと主張している。

- (2) 組合の書記長A11（以下「A11書記長」という。）は、昭和58年1月25日、口頭で「2月5日の件で、会社は団体交渉を申し込まないのか。」と、会社の総務部長B2（以下「B2部長」という。）へ申し入れた。B2部長は「団体交渉事項ではないので、組合から団体交渉を申し入れたらどうか。」と答え、A11書記長は、「会社から団体交渉を申込みべきである。」と主張した。

- (3) 昭和58年1月27日、組合の執行委員長A5（以下「A5委員長」という。）、A11書記長、副執行委員長A1及び同A6は、会社の求めにより会社食堂で会社の常務取締役B3（以下「B3常務」という。）、B2部長及び製造部長B4と話し合いを行った。

組合は「土曜日半休振替については、労働条件の変更であり労働協約上でも団体交渉事項である。会社の方から団体交渉を申込みべきである。」旨、会社は「労働協約はすでに失効しており、また、もともと土曜日半休変更は協議条項ではなく、就業規則の定めで行うので団体交渉する必要はない、団体交渉ならしない。」旨、それぞれ主張し話し合いは物別れに終わった。

- (4) ちなみに、分社前の松下工業株式会社と組合の間には、昭和55年3月21日に労働協約が締結されているが、昭和56年2月20日、双方から改定の申入れがされ、その後、同年3月10日「労働協約の改定については、合意をみない時は現在の協約を延長することにはこだわらない」旨の協定をしている。

労働協約中、土曜日半休、団体交渉及び効力の延長についての該当条文は、次のとおりである。

(労働時間)

第17条 労働時間は原則として週平均実働44時間とし、勤務時間は次のとおりとする。
ただし、土曜日は半休とする。

- 1) 始業 8時0分
- 終業 16時50分
- 休憩 12時より12時50分

(交渉事項)

第44条 団体交渉は次の事項（について行う）

- 1) この協約の改訂に関する事項
- 2) この協約に定めのない労働条件の制定改廃に関する事項
- 3) この協約に定めある事項の細目の決定に関する事項
- 4) 運営協議会において協議が整わない労働条件その他待遇に関する事項
- 5) 会社又は組合において必要と認めた事項

(効力の暫定延長)

第57条 この協約の全部又は一部の改訂の申し入れがあり、交渉が続行されている間は3か月を限り、この協約の効力を延長するものとする。

(5) さらに、就業規則中、休日及び休日振替についての該当条文は、次のとおりである。

(休日)

第7条 休日は、次のとおりとする。

- 1 日曜日
- 2 祝祭日
- 3 年末年始（12月30日より1月5日まで）
- 4 その他必要と認める臨時休日

② 業務の都合その他やむを得ない事由によって前項の休日を他の日に振り替えることがある。

(6) 組合は、会社からの団体交渉申入れを催促したが、昭和58年2月3日午前中に、B2部長から「B3常務が、団体交渉事項ではない、団体交渉はしないと云っている。」と回答があった。

同日午後5時すぎ、組合員16名でB2部長に強く抗議し、文書で団体交渉を申し入れた。それに対し、会社は、2月4日「土曜日半休振替は、就業規則で行う。」旨、回答した。

(7) 会社のB2部長は、昭和58年2月4日、組合のA5委員長A11書記長を会社の事務室に呼んで「2月5日（土）の午後勤務しなかったら賃金カットする。」と言った。

(8) 組合員は、昭和58年2月5日（土）午前8時から12時まで勤務して退社した。

(9) 会社は、前記第1・2・(6)の組合の抗議行動に対し、昭和58年2月7日、組合に対し抗議書を手交しようとしたが拒否されたので、会社掲示板に掲示した。

(10) 組合員は、全員、昭和58年2月11・12日の社員旅行には参加しなかった。

なお、同月12日（土）、会社の工場は閉鎖されており、組合員は全員出勤したが就労できなかった。

(11) 会社は、昭和58年2月25日支給の賃金から組合員17名について、2月5日午後の0.5

日分の賃金カットした。

第2 判断

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 土曜日半休の振替は、労働条件の変更であり、当然、団体交渉事項である。なお、会社が主張する就業規則には土曜日半休についての規定はない。

イ 労働協約において「土曜日は、半休とする。」旨、規定されており、会社が、労働条件の変更を伴う措置を労働組合に提案せず一方的に行うことは許されない。

ウ 昭和58年2月3日、組合は、団体交渉の申し入れを書面で行ったが会社はこれに応じなかった。

エ したがって、組合員には、昭和58年2月5日（土）午後の就労義務はない。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 土曜日半休の振替は、組合との協議事項ではなく、会社が、就業規則に基づいて実施する。

イ 前記(1)イの協約はすでに失効しているが、同協約においても、土曜日半休振替についての協議約款はない。

ウ 昭和58年2月3日、午後5時すぎの団体交渉の申し入れは、組合員全員による抗議であり、正当な団体交渉申し入れではない。

エ したがって、本件に伴う、昭和58年2月5日午後（4時間）の組合員の就労拒否については、賃金支払い義務はない。

よって、以下判断する。

(3) まず、労働協約の効力については、双方の見解に対立があるが、第1・2・(4)で認定したとおり、昭和56年3月10日付の「労働協約の改定については、合意をみない時は、現在の協約を延長することにはこだわらない。」旨の協定が存在する。これは、前記第1・2・(4)の同協約第57条の規定にかかわらず、協約の改定交渉が続行されている間は、3か月を超えて協約の効力を延長することについて、当事者間に合意が成立していたと考えられる。しかも、その後、これらの協約・協定について、何等改定若しくは、解約の手続きを行ったとの疎明もないので、労働協約がすでに失効しているとの会社の主張は採用しがたい。

(4) また、会社は、全額会社の費用負担で行う従業員慰安旅行のための、本件土曜日半休振替については、就業規則の規定により行うので協議事項ではないと主張するが、第1・2・(4)及び(5)で認定したとおり、同規則には、土曜日半休の規定はなくむしろ労働協約の定めるところであるが、いずれにしても土曜日半休振替は、労働条件の変更と解するのが相当である。したがって、組合に対し事前に通知し団体交渉に応じるべきであった。

(5) しかしながら、会社は、昭和58年1月27日の話し合いの中でも、団体交渉事項として実質的に交渉を求める組合に対し、「団体交渉ならしない。」と言って退席している。また、会社は、同年2月3日の組合からの文書による団体交渉申し入れについても応ぜず、就業規則で行うと回答し、その時の組合の抗議行動に対して、同月7日、抗議書を掲示しただけであった。さらに、会社は、当初から一貫して、土曜日半休振替は、もともと協議事項ではないとして、団体交渉を避けていた事実が認められることなどから、会社の行為は、正当な理由を欠くものと言わざるをえない。

また、会社は、土曜日半休振替措置について、組合員がこれに同意せず昭和58年2月5日（土）の午後就労しなかったことに対し、第1・2・(8)及び(11)で認定したとおり同月25日支給の賃金から0.5日分の賃金をカットしているが、これは組合の正当な行為に対する不利益取扱いであると判断する。

なお、組合は、請求する救済の内容として、休日振替に伴う団体交渉の応諾を求めているが、本件土曜日半休振替はすでに実施済みであるから、本件救済については、主文2の命令によって救済の目的を達するものと考ええる。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、本件土曜日半休の振替に伴う団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に、また、本件賃金カットは、同条第1号にそれぞれ該当する不当労働行為である。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和58年8月5日

長崎県地方労働委員会

会長 藤原千尋