

命 令 書

申立人 山田化学労働組合

被申立人 山田化学工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、下記表示の山田化学労働組合の組合員に対して、同人らが、昭和56年4月17日午後8時から同月18日午前8時までの間、就労しておれば得られたであろう諸給与相当額から、上記就労時間にかかる休業手当としてすでに支給済みの金額を控除した金員を支払わなければならない。

記

- |         |           |
|---------|-----------|
| (1) A 1 | (2) A 2   |
| (3) A 3 | (4) A 4   |
| (5) A 5 | (6) A 6   |
| (7) A 7 | (8) A 8   |
| (9) A 9 | (10) A 10 |

- 2 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人山田化学工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を有し、酸性染料、クロム染料、カチオン染料、ノーカーボン紙等に使用する感圧紙用色素及びそれらの中間物の製造、販売を業とする化学会社で、昭和19年8月（以下年号は略す）に設立され、本件申立て当時、資本金9,000万円、従業員200余名を擁する株式会社である。
- (2) 申立人山田化学労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員をもって51年6月5日結成された労働組合で、結成と同時に全国産業別労働組合連合京滋地方連合会（以下「新産別」という。）に加盟した。

なお、本件申立て時の組合員数は約120名である。

2 会社の組織等

- (1) 会社では、総務部、製造部、試研部及び営業部の4部制が敷かれ、そのうち試研部には染色課と試研課が、また、製造部には第2工場、第4工場、第5工場、乾燥工場、工務課、公害課、工務課及び安全室がそれぞれ所属している。

製造部に所属する安全室を除く各工場等では、主に次のような作業を行っている。

第2工場

染料の製造等

第4工場

染料及び感圧紙用色素の中間物の製造等

第5工場

感圧紙用色素の最終製造等

乾燥工場

製造現場から糊状で送られてきたペーストの乾燥及び乾燥終了後の粉碎、混合並びに製品としての仕上げ等

工作課

現場装置の修繕、ボイラーの運転及び蒸気の供給等

公害課

製造過程で排出される有害排水の処理等

工務課

製造過程（計画）の立案等

- (2) 第2、第4、第5、乾燥の各工場及び工作課のボイラー部門並びに公害課の勤務形態は、A班勤務、B班勤務、C班勤務の昼夜三部交替制勤務で、休業日を除き24時間体制をとっており、それぞれの就業時間は、A班勤務午前8時から午後4時30分まで、B班勤務午前11時30分から午後8時まで、C班勤務午後8時から翌日の午前4時30分までとなっている。

なお、C班勤務者は、終業時刻である午前4時30分からA班勤務者の始業時刻である午前8時までの間残業勤務をすることが慣行化しているが、52年9月頃まで、C班勤務者は、午後9時から翌日の午前5時30分までを就業時間と定められていたため、午後8時から始業時刻である午後9時までの早出勤務と、翌日の午前5時30分から午前8時までの残業勤務を行うことが慣行となっていた。

- (3) これら三部交替勤務の人員配置については、ローテーションが組まれており、各工場等により若干異なっているものの、各従業員は、1週間ないし3・4週間で周期として、同一工場等の従業員の間で順次交替し就労している。
- (4) 本件申立て後の57年3月1日現在におけるA、B、C各班の人員構成は、次表のとおりであるが、本件申立て事件に係る56年4月時における各班の人員構成も概ね同様であった。

	構成人員（人）	B班（人）	C班（人）
第2工場	26	2	3
第4工場	22	2	3
第5工場	31	3	4・5
乾燥工場	20	2	4
工作課	17	1	1
公害課	5	1	1

- (5) 会社では、毎日曜日、国民の祝日が休日になるほか、年末・年始、会社創立記念日等が特別休暇となり、工場の稼働は休止されるが、土曜日については、従業員が交替休日となるため、若干生産規模は縮小されるものの稼働している。

3 労使関係

(1) 組合は、結成直後の51年6月7日、会社に組合の結成を通知するとともに、夏季一時金（当事者間では、一時金を賞与と呼ぶこともあるが、以下一時金という）の支給と組合事務所及び掲示板の貸与、就業時間中における電話の取り次ぎ等、組合への便宜供与を内容とする要求書を提出したが、夏季一時金については、同月19日に支給され、組合事務所及び掲示板についても程なく組合に貸与された。

(2) 組合結成直後、組合は、会社に組合費のチェックオフの申し入れを行った。

この申し入れについては、組合の組合員（以下組合員という）の範囲に関する協定及び団体交渉のルールや争議等に関する平和協定の締結が先決であるとする会社側の意向によりなかなか合意に至らなかった。結局、51年12月4日に至り、「賃金の一部控除に関する協定」が締結され、組合費のチェックオフが実施された。

なお、従来から、同好会等の団体の会費は、会社が賃金から控除していた。

また、この間組合は、組合費のチェックオフの要求が認められなかったことに対して、会社が行っていた会社従業員の給食費、会社寮への入寮者の賄費、その他賃金からの控除はこれを一切中止し、賃金は全額支給するよう会社に申し入れ、同年7月21日付けで同趣旨の協定を締結したが、同月25日に支給された賃金からは給食費が控除されていた。

賃金から給食費を控除したことについて、組合から追及された会社総務部長B1（以下B1部長という）は、「私の事務指示不徹底により天引きしてしまいました。右は協定違反であり陳謝します」との趣旨の文書を組合に提出した。

なお、組合費のチェックオフ問題に関して、当時の組合執行委員長A11ほか1名が管理職会議中の部屋に闖入し、同会議が混乱したことがあった。

(3) 会社は、組合結成まもない51年7月頃、組合に組合員の範囲に関する申し入れを行い、その後も再三にわたり組合に要求したが、組合からは何の応答もなかった。そのため、会社は、組合の上部団体である新産別にも申し入れを行っている。

なお、組合員であった会社社長用乗用車の運転手は、その後組合を脱退している。

(4) 組合と会社間における労働基準法（以下労基法という）第36条に基づく時間外及び休日に関する協定（以下36協定という）については、従来、所定の協定届書に両者が押捺して、労働基準監督署（以下労基署という）に届け出るだけであったが、54年の協定に当たっては、組合が、「従来のように所定の協定届書に押捺するだけでなく、別途協定書を作成したい」旨申し入れを行ったが、「所定の協定届書だけで十分であり、それ以外に協定書を作成する要はない」とする会社の間で主張が対立し、合意に至らなかった。このため、同年6月以降56年の4・5月頃に労基署から指摘、勧告されるまでの間、所定の協定届書は労基署に提出されていない。

なお、36協定については、51年に最初の36協定届書に押捺するに当たり、組合が、時間外労働割増賃金率を現行の25%から50%に改訂することを要求したため難航し、その後も割増賃金率が問題となり、交渉は毎回曲折を経たものの上記54年までの間、所定の協定届書は労基署に提出されていた。

(5) 会社の従業員は、就業規則に基づき、満60歳をもって会社を停年退職することになっているが、会社は、停年退職後も本人が希望する場合には、業務の都合等を参酌して、1年契約により嘱託として再雇用し、引き続き会社に勤務させていた。

52年頃、組合は、組合結成以前には本人が希望すればすべて嘱託として再雇用されて

いたのに、組合結成以降は、非組合員及び管理職のほとんどが嘱託として再雇用されているにもかかわらず、組合員については再雇用されていない、として会社に抗議を行った。

- (6) 会社は、従来認めてきた年次有給休暇の1日以下の分割使用について、労基署から是正勧告があったとして、53年12月26日以降、年次有給休暇及び特別休暇の1日以下の分割使用の取り扱いを廃止する旨を組合に文書通告した。

更に会社は、就業規則には規定されているものの十数年来適用されたことのなかった遅刻・早退の賃金控除の実施を組合に通告した。

組合は、これら労働条件の変更に当たり、会社が組合の合意なしに実施できる性格のものであるとの見解で、協議も行わず一方的に実施しようとしている、として会社に抗議するとともに、組合と協議するよう申し入れを行ったが、最終的には、協議の結果解決された。

- (7) 56年夏季一時金の査定において、当時の組合役員8名中、6・7名の者が55年年末一時金に比べ低い査定が行われたが、このうち、更に3・4名の者については、課長の行う第一次査定と、部長の行う第二次査定の間に変動がみられ、組合執行委員長A12（以下A12委員長という）も第一次査定に比べ第二次査定が低くなっていた。

このため、組合は、A12委員長の査定について、団体交渉において会社に質したところ、会社から「組合活動は査定しないが、組合活動の結果は査定する」、「あれだけの闘争をやったのだから仕事中でも闘争のことが頭の中に入っていて職務に専念できない。その分だけ業績に貢献できないのではないか」、「組合用務のため作業時間中の離席が多い」等の趣旨の説明があったが、最終的には、「就業時間中に離席が多かったこと等は事実であるが、それを証する記録がないので第一次査定まで戻す」ということで、会社は、同人の査定を修正した。

- (8) 56年8月頃、会社は24年に制定された就業規則を改正するため、組合に改正案を提示し、意見書の提出を求めた。

これに対して、組合は、従来の就業規則では、個々別々に規定されていた服務に関する規定が改正案では、「服務規律」として一章にまとめられており、また、従来は認められてきた組合事務所の深夜及び休日利用の制限や就業時間中の電話の取り次ぎの制限等、組合活動が大幅に規制される可能性のある条項が含まれていたため、組合活動の問題について労使間で合意しておくことが先決であるとして、会社から申し入れのあった意見書の提出はしていない。

なお、会社は、組合から意見書の提出のないまま、本件申立て後の57年8月頃、改正した就業規則を労基署に届け出た。

- (9) 会社には、A12委員長と同期に大学卒業者が10余名入社し、その後、退職等により5名程度に減少したが、同人を除き全員が55年までに主任に昇格している。このため組合は、同人の昇格問題について、会社に質したことがあった。

なお、56年当時、会社における課長以下の職階は、課長、課長代理、係長、係長心得、職長、班長及び主任となっている。

- (10) 会社では、組合が結成された当初、B1部長が会社側窓口として組合との折衝にあっていたが、その後、製造部に所属していたB2を総務部労務課長に異動、就任させ、

会社側窓口として組合との折衝に当たらせるとともに、51年9月1日付けで、申立外株式会社藤堂製作所総務部長を退職したB3を会社の労務顧問（以下B3顧問という）として迎え入れた。

更に54年3月26日には、申立外日本毛織労働組合本社支部の副支部長等を歴任したB4を総務部労務課員として採用した。その後、同人は、同年7月21日付けで労務課長（以下B4課長という）に就任している。

なお、B3顧問は、54年12月頃に死亡するまでの間、団体交渉等において会社側交渉委員のリーダー格として組合との折衝に当たっていた。

また、B3顧問が就任するまでの間、会社は短期間ではあったが労務コンサルタントを非常勤顧問として依頼していた。

- (11) 会社における団体交渉には、会社側からB3顧問、B1部長、試研部長、製造部長及び営業部長が交渉委員として出席するほか、総務部労務課長及び労務課労務係長が書記として同席している。

なお、会社社長は、あいさつのため1回程度団体交渉に出席したことがあるが、それ以外には組合から要請があったにもかかわらず、ほとんど団体交渉には出席していない。

一方、組合側は、執行委員全員が交渉委員として出席するが、組合の上部団体である新産別の役員も出席する場合もあり、また、春闘時等には、2名程度の職場委員の代表者が交渉委員に加わる場合もある。

会社では、上記の団体交渉のほか、組合三役とB1部長及びB4課長による三役折衝が適宜行われ、56年からはA12委員長とB1部長によるトップ交渉も行われるようになった。

これらの団体交渉、三役折衝の席上において、B3顧問やB1部長は、「白紙要求したらどうですか、そっちのほう会社がよりまじめに考えざるを得ない」、「社長の性格を考えて行動したらどうですか」、「闘争しないほうがよい内容が出ますよ」等の趣旨の発言を行い、組合側交渉委員を牽制することがあった。

#### 4 賃上げ交渉及び組合のストライキ等の状況

- (1) 組合結成以前の会社における賃上げは、毎年2月時に主要な賃上げを行い、その後、他社の春闘結果を参酌して、再度調整を加え7月に臨時昇給と称する補正昇給を行う2段階方式が採用されていた。

- (2)ア 組合は、51年7月5日、囑託を含め1人一律15,000円の補正昇給等を内容とする要求書を会社に提出した。

会社は、同要求書に対して回答するとともに、組合との間で3・4回の団体交渉を開催し、更に三役折衝も行ったが合意をみるに至らなかった。

このため、会社回答を不満として、組合員2名が会社通用門脇でハンガーストライキを実施するとともに、組合は、同月28日、全日ストライキを実施した。

イ 会社は、組合に対して、上記ストライキ参加者については賃金控除を行う旨通告したところ、同年8月24日開催の三役折衝において、組合から賃金控除の方法について質問があったため、同月25日、次のような趣旨を文書で組合に回答した。

時限ストライキの場合1時間当たり賃金の176分の1を、全日ストライキの場合1日当たり賃金の25分の1をそれぞれ控除する。なお、賃金には基本給、役職手当、諸手

当及び現業手当が含まれる。

しかし、上記回答のあったと同日に支給されたストライキ参加者の賃金は、基本給に対してのみ25分の1の割合で控除されていた。

その後、組合は、同月30日付けで会社に対して「ストライキ中の賃金控除の方法については合意できない」旨の申し入れ書を提出している。

- (3)ア 52年度春闘において、組合は、2月定期昇給、7月補正昇給という従来の年2回賃上げ方式を改め、4月に定期昇給込みの賃上げを行うことを要求し、同年から同方式による賃上げが実施されることとなった。

イ 同年4月8日、賃上げ要求に対する会社回答を不満として、A班勤務の組合員及びB班勤務の組合員（以下A、B班の組合員という）は、午前8時から午前中の部分ストライキを実施したが、これに対して、会社は、C班勤務者の就労を禁止した。

ウ 同月9日、団体交渉が開催されたが、同交渉において、上記C班勤務者の就労禁止措置が問題となり、会社は、C班勤務者の就労禁止措置について「会社にも不十分な点があった」として、C班勤務者に対しては早出勤務の割増賃金を除き、深夜業勤務の割増賃金等を含めた賃金を支給した。

エ 更に組合は、同月14日、15日及び18日並びに21日から23日までの間、A、B班の組合員の部分ストライキを実施したが、C班勤務者は会社の就労禁止もなく就労した。

- (4) 53年度春闘においては、同年5月15日、A班勤務の組合員（以下A班の組合員という）は午前10時15分から正午まで、B班勤務の組合員（以下B班の組合員という）は午前11時30分から正午までそれぞれ部分ストライキを実施し、更に同月19日、22日、23日の3日間、A班の組合員は午前8時から正午まで、B班の組合員は午前11時30分から正午まで及び午後4時30分から午後8時までの間それぞれ部分ストライキを実施したが、C班勤務者は就労した。

- (5) 54年度春闘では、A、B班の組合員が同年4月26日に、全日ストライキを実施する旨組合から会社に通告したところ、会社は、同日のC班勤務者の就労を禁止した。

これに対し、C班勤務の組合員（以下C班の組合員という）もストライキを実施したため、結局、同日から29日までの間全面ストライキとなった。

なお、組合の会社に対するストライキ通告は、毎日ストライキ実施日の前日に行われていた。

- (6) 55年度春闘において、組合は、ストライキ権を確立し、同年4月24日、組合書記長から会社に「本日の闘争委員会において最終決定されるが、明25日にストライキを実施する」旨口頭をもって予告した。

このため、B4課長は、組合からのストライキ通告を受領すべく会社で待機していたところ、同月25日午前2時頃、組合から「ストライキは実施しない」旨の連絡があり、同日に予定されていたストライキは実施されなかった。更に組合は、同月28日に予定していたストライキも中止し、結局同年度の春闘は、一度もストライキを実施することなく解決をみた。

- (7)ア 56年度春闘中の同年3月11日、組合は、「1981年度賃金、年間一時金、労働条件等に関する要求書」を会社に提出した。

なお、従来、会社における年間2回の一時金は、賃上げ交渉とは別に、夏季及び年

末にそれぞれその都度交渉を行って決定していたが、同年からは年2回の一時金と賃上げを一括して交渉することとなった。

イ 会社は、要求書中、賃金の体系的部分については同月31日に回答を行ったが、基本給の改訂、年間一時金その他の部分については、組合の回答指定日となっていた同年4月9日には回答せず、同日「4月15日に回答する」旨文書をもって通知した。

これに対し、組合は、回答指定日に会社から回答がなかったことの抗議のため、同月10日午前8時から午前10時までの間ストライキを実施する旨通告するとともに、同月15日の会社回答に不満の場合は、更に同月16日以降もストライキを実施する旨の予告を行った。

ウ 同月10日、A班の組合員は午前8時から午前10時までの2時間の部分ストライキを実施した。

エ 同月14日、三役折衝が開催されたが、組合は同席上においても、同月15日に予定されている会社回答に不満の場合は、同月16日以降ストライキを実施する旨予告した。

オ(ア) 同月15日午後4時頃、B4課長は、組合書記長に会社回答書を手交した。

同日午後8時頃から団体交渉が開催されたが、その冒頭、会社から組合に「明日はストライキを打つのか」との質問があり、これに対して組合は、「本日の団体交渉次第で決定される」旨の返答を行った。

団体交渉は、その後休憩を挟み、午後10時頃に再開されたが、再開冒頭においても、会社から「管理職を自宅に待機させているので、ストライキを打つのなら言ってもらいたい」旨の要求があったが、組合は、まだ団体交渉中で予測できない状況であったため「用心のため準備しておいたほうがよいのではないか」との返答を行った。

(イ) 同団体交渉においては、会社の回答書に関する説明、組合からの質問、質問に対する会社の回答、組合の意見、会社の反論等の経過で進められ、ストライキによる不労に伴う一時金からの控除（以下一時金のストライキ控除という）についても話題となったものの、議論の中心は賃上げ問題であった。

(ロ) 午後11時頃から午前零時頃にかけて、団体交渉は進展がみられなくなったため打ち切れ、同時に、組合書記長からB4課長に同月16日のストライキ通告書が提出された。

カ 同日、ストライキ通告どおり、A班の組合員は午前8時から午前11時30分まで及び午後4時から午後4時30分までの間、B班の組合員は午後4時から午後8時までの間それぞれストライキを実施した。

キ 一方、同日の昼過ぎ、B4課長は、組合書記長に「4月16日、A、B班がストライキを行っているためC班の業務はありません。従って同日のC班の就労を禁止する」との就労禁止通知書を手交するとともに、C班勤務の非組合員に対しては、B4課長から個別にこの旨電話連絡された。

会社の就労禁止措置に対して、C班の組合員は、組合の指示に従い各人の所属する職場の管理職、管理職が不在であった職場では会社受付にそれぞれ就労の意思のあることを伝えるために、定刻の午後8時までに出社した。

ク 更に同月17日も、A、B班の組合員は、前日の16日と同形態のストライキを実施し

たが、会社も同様にB 4 課長から組合書記長に対してC班の就労禁止通知書を手交するとともに、C班勤務の非組合員に対してはB 4 課長から個別にこの旨電話連絡された。

C班の組合員は、前日の16日には管理職が不在の職場もあったことから、一括して会社に対応することとなり、組合書記長らとともにB 4 課長に面会し、就労の意思があることを伝えた。

なお、同月17日のストライキについては、前日の16日の遅くとも午後6時頃までに、同日と同形態のストライキを実施する旨組合から会社に通告されている。

ケ 同月18日、組合は、「16日及び17日のC班就労禁止に伴う賃金支払いの取り扱い及び非組合員との取り扱い差別の有無について、本日の午後5時までに回答するように」との質問状を会社に提出した。

会社は、同質問状に対して、同月21日付けをもって「16日、17日のC班勤務者については、組合員、非組合員ともに賃金規則第6条に基づき、休業手当を支払う」旨の文書回答を行った。

コ 同月25日、4月分の賃金支給に際し、同月16日及び17日について、会社は、上記回答のとおりC班の組合員A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 9及びA10に対し、賃金規則第6条に基づき、深夜業勤務手当、残業勤務手当等が含まれない昼間勤務者であるA班勤務者に支払われる賃金の80%に当たる休業手当を支給した。

この措置に対して、組合書記長は、52年の同様のケースでは割増賃金を含めて支払われている旨の抗議の申し入れを会社に行った。

なお、C班勤務者が就労した場合の賃金計算は、次のとおりである。

午後8時から午後10時まで	100%
午後10時から翌日午前4時30分まで	125%
午前4時30分から午前5時まで	150%
午前5時から午前8時まで	125%

サ その後、組合は、56年4月20日の月曜日から同年5月9日までの間、A、B班の組合員の部分ストライキを実施したが、C班勤務者は会社の就労禁止もなく就労した。しかし、C班の組合員も同年4月29日以降はストライキに入った。

なお、組合から会社に対するストライキ通告は、それぞれストライキ実施日の前日になされているが、同月20日については、同月18日の土曜日になされている。

シ 組合は、ストライキ実施中ピケッティングを行ったが、特に同月16日は、ストライキ実施の初日でもあったため、会社は、出勤してきた非組合員と組合員との間の混乱を防ぐための対応策について協議を行い、同日午前8時に出勤してきた非組合員を工場外の待機場所まで誘導し、組合のストライキ実施中業務に代えて研修を実施するとともに、春闘において問題となっている会社回答の再検討、ストライキの対応策等全体的な問題の協議に費やし、以降の生産計画については検討できなかった。

## 5 会社製造部における作業内容等

(1) 会社においては、約200種近くの染料、感圧色素等を製造販売しているが、製品の生産は見込み生産のため、営業部の販売予測に基づき製造部で生産計画を立案している。こ



のため、毎週金曜日に生産会議が製造部長、製造課長、工務課長、資材関係の管理課長等の出席のもとで開催され、翌1週間の生産計画を策定し、工務課を通じて各工場に具体的に指示がなされ、その指示に基づき生産が行われている。

- (2)ア 会社において製造される製品の製造工程は、品種、品目により多岐にわたっているが、第2、第4及び第5の各工場においては、化学合成反応が主体となっており、その基本的な工程は、次のとおりである。

①装置の点検、準備及び資材の準備→②反応釜への原料投入（仕込み）→③反応入り→④反応終了→⑤安定化→⑥塩析→⑦濾過→⑧ペーストの取り出し

以上のほか基本工程に付随して、濾過エアーと称するエアーによる脱水、反応に使用した溶液の回収を行う回収蒸留、水による希釈、冷却、不純物を除去する抽出及び分液、再結晶化等品目により種々の工程が加わる。

- イ 製造工程中、仕込みは概ね3人一組編成で作業に従事しており、仕込みに要する時間は早いもので1時間30分程度であるが、品目、仕込み量等によっては8時間から翌日まで要する場合もある。

なお、各工場においては、通常、毎朝5・6種類の品目を仕込んでいるが、前日から継続している反応の有無等の状況に応じて仕込みの品目を増減している。

- ウ 反応入りから反応終了までに要する時間は、2・3時間のものから100時間に及ぶものもあり、各品目ごとに反応時間は異なっている。

また、反応に入り、ある程度の条件が整えば、監視等の反応条件の管理作業が主体となり、反応釜に装置された攪拌機によって攪拌を加えながら、製品が基準どおりとなるように機械を操作して、攪拌速度、温度、pH、圧力等の調整を行う作業に移行する。

なお、反応条件を管理していく作業は、多くの人員を要せず、通常は1名で行うことが可能である。そのため反応条件の管理作業に従事する必要のない者は、濾過を終了したものを濾過機から取り出し、次の濾過に備える作業等に従事している。

- エ 反応を終了すれば、一番安全なpHに安定させ、塩を投入して結晶を取り出す塩析等を行い、濾過の後ペーストを取り出し、ペーストは乾燥工場に送られるが、在庫不足等よほど工程を急ぐ場合でない限り、反応を終了したものは早くて翌日、通常は2・3日間をかけて後処理を行い、乾燥工場に送られる。

- (3) 乾燥工場においては、ニーダー、トンネル、バンドとそれぞれ称される乾燥装置により蒸気をもって乾燥作業が行われる。ニーダー乾燥装置及びトンネル乾燥装置については、ペースト投入後は乾燥条件の管理作業となる。また、バンド乾燥装置は、ベルトコンベア方式のため、絶えずペーストを投入していく必要があるが、乾燥工場は、他の工場に比べ、そのままの状態で置いておくことも、それを再度稼働させることも比較的可能な工程となっている。

また、乾燥工場は、1回ごとに、乾燥する製品が替わるバッチ方式のため、1回乾燥が終了すれば、その都度装置を洗浄することが必要である。

乾燥が終了した後は、粉碎、混合を行い製品化されるが、混合を終了した段階で、製品によっては試研部においてサンプル検査が行われ、その結果に基づき添加剤の追加等を行い製品の標準化が行われる。なお、標準化が終了するまでの間は混合機から取り出

すことはできない。

- (4) 工作課のボイラー部門は、8トン及び10トンの大型ボイラーにより蒸気を発生させ、各工場に蒸気を供給している。また、公害課は、各工場からの排水処理を行っているが、ともに各工場が稼働しておれば同時に稼働しており、公害課においては、A班及びB班勤務者で処理しきれない排水をC班勤務者で処理する場合もある。
- (5) 第2、第4及び第5の各工場では、A班勤務者において材料を準備したうえ反応釜に仕込み、反応させ、その日のB班及びC班勤務者に引き継ぎ、安全なところまで持っていくというのが基本的な作業形態であり、B班勤務者は、A班勤務者の作業を引き継ぎ反応終了後の後処理が主体である。また、C班勤務者は、B班勤務者の作業を引き継ぎ、概ねB班勤務者と同じ作業を行うが、勤務人員が少なく、かつ深夜業であるため、特に人手を要する作業等を行わず、反応条件を管理し、反応を完結させることが主体となっているものの、濾過機からの取り出しや資材の準備等、翌日のA班勤務者のための準備的作業等も行っている。

なお、以上の直接的な作業のほか、各班の勤務者は、作業に余裕の生じた時には、装置の点検、整備、修理や広幅の布を切断し、濾過機に使用する濾布を作る作業等、間接的な作業を行うこともある。

また、乾燥工場では、A、B、C各班勤務者とも概ね同じ内容の作業を行っている。

- (6) 53年5月19日、22日及び23日のA、B班の組合員の部分ストライキ実施当日、各工場においてC班勤務者が携わった主な作業内容は、次のとおりである。

なお、A班及びB班勤務の作業には、管理職が一部携わっている。

#### ア 第2工場

- (7) 5月19日

同日は、沈降・上澄処理、昇温及び脱水処理の作業工程を実施した。

沈降・上澄処理は、水洗し、不純物の混ざった溶液中の製品となる部分を沈降させるもので、一定時間監視を行う比較的単純な作業である。

- (4) 5月22日

反応続行中のものがあつたため、反応条件の管理のほか、ペーストを湯に通す湯通し及び脱水の作業工程を実施した。

- (7) 5月23日

水洗、脱水、冷却等の作業工程のほか、作業量が少なかったこともあり、工場内の巡視を行っているが、従来、会社では、現場の責任者以外は工場内巡視を行った事例はない。

なお、第2工場で取り扱う製品は、瞬間に決まる反応が多いため、林料を仕込めば途中で反応を止めることが困難なものが多く、他の工場に比べると、A班勤務者による仕込み作業がなければ、続くB班及びC班勤務者の作業がなくなる場合が多いが、反応釜に仕掛中のものがある限りなすべき作業は残されている。

#### イ 第4工場

- (7) 5月19日

反応中の製品名「ブルーBL」の反応条件の管理、製品名「Cフェノール」及び「精製DABA」の濾過、脱水、遠心濾過等の作業工程を実施した。

- (イ) 5月22日  
反応中の製品名「ブルーBL」及び「サイアニンBX」の反応条件の管理と、製品名「Cフェノール」の脱水の作業工程を行った。
- (ウ) 5月23日  
引き続き反応中の製品名「ブルーBL」の反応条件の管理及び反応が終了した製品名「サイアニンBX」の後処理をそれぞれ行った。

#### ウ 第5工場

- (ア) 5月19日  
製品名「メタンベース」及び「グリーンGベース」の反応条件の管理と製品名「グリーンGベース」ほか3品目の脱水をそれぞれ行ったほか、製品名「グリーンGベース」の反応溶媒として使用したメタノールの回収蒸留も行っている。  
なお、製品名「メタンベース」は、感圧色素の中間物で、反応起爆剤を分割投入しながら反応を進めていくため、反応起爆剤の投入を中止すれば、以降の反応を止めることも可能である。  
また、同日のC班勤務者は、染料である製品名「グリーンGベース」の仕込みから反応完了までの作業工程も行っている。

- (イ) 5月22日  
反応中の製品名「メタンベース」の反応条件の管理と、製品名「グリーンGベース」及び「ETAC」の濾過、水洗、脱水、回収蒸留等の作業工程を実施した。
- (ウ) 5月23日  
引き続き反応中の製品名「メタンベース」の反応条件の管理と、仕込みが未完了となっているものがあつたため、その仕込みを完了のうえ反応を開始させ、反応条件の管理を行ったほか、製品名「グリーンGベース」及び「ニトロキシンスルフォン」の濾過、水洗、脱水、湯通し、冷却、回収蒸留等を行っている。

#### エ 乾燥工場及び公害課

乾燥工場におけるC班勤務者の作業内容は、A班及びB班勤務者の作業状況にはあまり影響されず、蒸気の供給さえあれば平常の作業量程度は確保できる部門であり、同月19日、22日及び23日についても工作課のボイラー部門が稼働していたため、作業内容、作業量とも平常の日に比べて大幅に異なることはなかった。

また、公害課で行う排水処理作業も行われていた。

- (7) 本件申立て事件に係る56年4月16日及び17日のA、B班の組合員の部分ストライキ実施当日並びにその前後に各工場において行われた主な作業内容は、次のとおりである。  
なお、作業には、管理職も一部携わっている。

#### ア 第2工場

当時、製品名「レッドGS」、「イエローRCN」、「Cフェノール」、「300番」等を取り扱っており、塩基性染料である製品名「レッドGS」は、同月15日未明に反応を終了し、翌日の16日には冷却、希釈、分液を行い、更に同月17日は、作業残となっていた分液を継続し、正常勤務の状態となった同月18日には、抽出、分液を行っている。同染料は反応中には作業を中止できないものの、反応を完了すれば放置しておくことも可能である。

製品名「イエローRCN」は、同月15日、C班勤務者により反応を終了させたうえ、塩析まで行い、A班及びB班の勤務者により、同月16日に濾過、脱水を行い、翌日の17日に取り出し、同工場における作業を終了している。

製品名「Cフェノール」については、同月15日、C班勤務者により反応を停止し、そのまま翌日の16日には作業を行っていない。なお、その後になすべき作業としては、蒸留の作業があり、同作業に要する時間は約4時間である。また、同月17日には、新たに同製品の仕込み作業を行っている。

製品名「300番」は、同月16日、A班勤務者により仕込みを行い反応を開始させる予定であったが、ストライキ実施のためこの作業は行われず、翌日の17日に仕込みが行われ、正常勤務となった同月18日に、A班勤務者により反応を開始させ、A、B、C各班勤務者が反応を継続させた後C班勤務者によりいったん反応を停止させている。

#### イ 第4工場

A班及びB班の勤務者は、同月16日に濾過、酸析、冷却等を行い、翌日の17日に遠心脱水作業を行っている。また、正常勤務の状態となった同月18日には仕込みを行い、反応を開始させ、反応条件の管理作業を行っている。

#### ウ 第5工場

C班勤務者の就労が禁止された同月16日及び17日並びに正常勤務状態となった同月18日には、製品名「OY-80」、「Cフェノール」、「精製E1000」、「ETAC」等の濾過、脱水、冷却、沈降、分液、回収蒸留等の作業を行ったが、同月20日及び21日にC班勤務者も、上記と同様の作業を行っている。

製品名「300MM」については、C班勤務者の就労が禁止となった日の前後において、2ロットの作業が行われており、一つのロットは、同月15日、準備、仕込みを行ったのみで放置し、その後同月20日に至り、更に仕込みを行い、翌日の21日から反応を開始させている。他のロットについては、同月15日から翌日の16日午後8時頃まで反応を行い、いったん反応を停止させ、同月17日午後1時頃から反応を再開し、午後2時頃に最初の反応を終了させた後、メタノール除去を行っただけで再度作業を停止している。その後、同月18日午前8時から準備を行い、次の反応を完了させている。

製品名「300MM」の反応は、色素そのものの反応ではなく、製品名「300番」と呼称される中間物にジメチル酸を滴下して反応させていく比較的単純な反応であり、ジメチル酸の滴下を休止することにより反応を中断させることも、また、再度反応を続行させることも可能である。

製品名「CMフェノール」についても、2ロットの作業が行われており、一つのロットは、同月15日に後処理を行い、翌日の16日午後に取り出しを行い、作業は完了している。他のロットについては、同月17日に作業を開始したが、反応させず、同日午後6時に作業を停止している。

なお、製品名「300MM」及び「CMフェノール」については、作業工程上、就労禁止となった同月16日及び17日のC班勤務者に作業を引き継ぎ、継続して行うことが可能な作業内容であった。

#### エ 乾燥工場

C班勤務者の就労が禁止された同月16日及び17日並びに正常勤務状態となった同

月18日の3日間には、仕込み、加圧脱水、乾燥、冷却、取り出し、定量標準化、混合、樽詰め等の作業が行われたほか、装置の洗浄、掃除等も併せて行われており、また、取り扱われた品目は11種類である。

- (8) 会社は、56年4月17日、定例の生産会議を開催し、今後の生産計画に関して対応策を協議したが、事態に全然変化がなかったため、同月20日の月曜日以降もA、B班の組合員の部分ストライキが続行することが予想されたので、約20名の非組合員と約15・6名の管理職及びC班勤務者を加えた生産体制による生産計画を策定した。

## 6 一時金問題

- (1) 会社では、毎年、夏季及び年末の2回一時金を支給しており、例年、夏季一時金については、前年の11月21日から5月20日までを計算対象期間として6月20日に、また、年末一時金については5月21日から11月20日までを計算対象期間として12月15日にそれぞれ支給している。

- (2) 会社では、50年まで、従業員が欠勤した場合、一時金から1日当たり0.72%の割合で、また、遅刻・早退の場合は、1回当たり0.2%の割合でそれぞれ控除を行うとともに、業務上の災害による欠勤についても、通常欠勤の場合の2分の1を控除していた。

なお、一時金における査定は、プラス・マイナス15%の範囲で行われていた。

- (3) 会社では、従業員が皆勤した場合には、皆勤手当として月額3,000円を、1日欠勤した場合は、月額1,500円の精勤手当を月例賃金のほかにそれぞれ支給していた。

50年5月、会社は、労基署の査察を受け、皆勤及び精勤手当を残業基礎値に加算するよう勧告を受けた。しかし、皆勤及び精勤手当を残業基礎値に加算すれば、皆勤の場合、2日以上欠勤の場合と三通りの残業基礎値ができることになり、賃金計算が煩雑となるため、同年7月から皆勤手当を月例賃金に繰り入れ、皆勤、精勤の有無にかかわらず全従業員に支給することとなった。

- (4) 会社は、皆勤手当の月例賃金への繰り入れに対する措置として、一時金における欠勤控除率を従来の1日当たり0.72%から0.9%に改訂し、50年12月の年末一時金支給日から実施した。

なお、欠勤控除率を改訂することについては、当時、課長代理以上の管理職にあった者にのみ説明を行った。

- (5) 組合結成直後の51年夏季一時金に関する交渉経過において、組合は、要求書の要求項目としては掲げていなかったものの、査定制度の廃止、業務上の災害による欠勤控除の廃止等とともに欠勤及び遅刻・早退による控除（以下事故引きという）の廃止を要求したが、結局、事故引きは据置きとなり、同年の夏季一時金は、欠勤1日当たり0.9%の割合で控除のうえ支給された。

- (6) 前記4(2)のとおり、51年7月28日、組合は、補正昇給問題に関して、最初のストライキを実施したが、同年8月19日開催された三役折衝において、一時金のストライキ控除が問題となり、その後も引き続き問題となった。

- (7)ア 51年11月10日、組合は、年末一時金に関する要求書を会社に提出した。

同要求書で組合は、要求額のほか査定制度の廃止、事故引き制度の廃止、嘱託の同一取り扱い等も併せて要求した。

イ 年末一時金交渉において、会社は、査定幅についてプラス10%、マイナス5%にす

ることを提案するとともに、欠勤控除率0.9%は、会社の方針であり廃止の意向がないことを表明した。

ウ 組合は、同年8月19日に行なわれた夏季一時金に関する三役折衝において、一時金のストライキ控除は行わない旨約束したにもかかわらず、年末一時金の交渉では、「そのような約束をした記憶がない、議事録にも載っていない」とする会社の態度は、「約束違反である」として会社を追及したが、最終的には、会社から「一時金のストライキ控除については、会社内での審議が不十分であったので一から審議したい」旨の提案があり、組合も、一時金の支給が大幅に遅延することを懸念して、会社案を受け入れ、同年12月2日、査定幅については、標準に対してプラス・マイナス5%、事故引きについては、欠勤控除率1日当たり0.9%、遅刻・早退は控除率1回当たり0.2%とし、一時金のストライキ控除については、検討事項として労使協議が終了するまで計算措置は行わないものとする、という趣旨の協定が成立した。

その結果、年末一時金においては、ストライキ控除は行われなかった。

(8) 一時金のストライキ控除問題に関して、その後労使協議が行われたことがあるが、組合は、賃金でストライキ控除が行われている以上、更に一時金からストライキ控除を行うことは二重控除である、ストライキ控除を行っていない会社もある等の事由で、一時金においてストライキ控除をすることについて反対したのに対し、会社は、ストライキすなわち不就業であり、欠勤と同視できるもので、非組合員が就労している場合は控除しなければ不均衡が生ずるとして合意に至らなかった。

(9)ア 52年5月下旬、組合は、夏季一時金に関する要求書を会社に提出した。

会社は、組合の要求する回答指定日より遅延して、同年6月10日、組合に回答したが、同回答中には一時金のストライキ控除の項目が含まれていた。

イ 同年の夏季一時金交渉では、会社か、同月14日までに妥結すれば、例年どおり同月20日に支給する、一時金のストライキ控除を認めることが妥結の条件であり、認めなければ一時金は支給しない、との態度をとったため、組合は、一時金が支給されないことにより組合員の生活に支障をきたすことを懸念して、同月16日、同年の夏季一時金に関する協定に合意した。

同協定では、「ストライキによる不就業時間の合計×0.124%」を控除することが協定され、同年の夏季一時金は、ストライキ参加者に対して、ストライキ1日当たり欠勤と同率である0.9%の割合で控除して支給された。

なお、0.124%は、0.9%を1日の就労時間数で除した数値である。

(10) 上記協定の成立した52年以降55年までの間、組合がストライキを実施した日を計算対象期間に含む一時金の協定書には、上記協定書と同趣旨のストライキ控除の項目が協定され、会社は、ストライキ参加者に対して、1日当たり0.9%の割合によりストライキ控除を行って一時金を支給したが、特に問題とはならなかった。

(11) 55年は、組合がストライキを実施しなかったこともあり、一時金のストライキ控除の問題については、交渉において話題となった程度で、特に問題とはならなかったが、同年年末一時金の交渉において、会社が査定範囲をプラス・マイナス5%からプラス・マイナス7%に拡大することを提案したため紛糾し、組合が妥結の時期が遅れてもがらばる、との方針のもとで交渉に臨んだため、例年の一時金支給日である12月15日より遅

れ、同月25日妥結、同月26日支給となった。

(12)ア 組合は、前記4(7)アのとおり56年3月11日、賃金要求と併せ56年の年間一時金に関する要求書を会社に提出したが、一時金に関する要求項目の中で、一時金の欠勤控除率を1円当たり0.7%に改訂することを初めて要求した。これに対して会社は、同年4月15日付け回答書により、改訂には「応じられない」旨の回答を行っている。

イ また、同15日に行われた第1回目の団体交渉において、組合は、一時金の欠勤控除率が会社の年間労働日数から算定すれば0.72%になるにもかかわらず、0.9%としている合理的根拠について説明を求めたところ、会社から「労働時間に対応しないのは、査定で行っているからだ」との趣旨の見解が示された。これに対し、組合は、「不当労働行為になるのではないか」との問題提起を行ったが、同団体交渉においてはあまり議論の対象とはならなかった。

その後、春闘交渉の経過の中で、同問題が議論の対象となったのは、トップ交渉で1回と同年5月11日に開催された最終の団体交渉の時である。

なお、組合の主張する欠勤控除率0.72%の根拠は、次のとおりである。

1

$277 \text{日 (年間総労働日数)} \times 1/2 \text{ (一時金は年間2回のため)}$

ウ 同月9日、新産別委員長A13及び同副委員長並びに同書記長が会社に来社し、同人らから会社に対して、事態の收拾を図ってもらいたいこと、一時金のストライキ控除については考えてもらいたいこと等の要請があった。

なお、会社は、B1部長及びB4課長が応対したが、組合役員は同席しなかった。

エ 同月11日、春闘における最終の団体交渉が開催され、同交渉において、組合は、「一時金のストライキ控除が社会通念上違反であるならば訂正を申し入れる」との意向を示すとともに、「たとえストライキを控除するとしても率が問題である」としてストライキ控除の是正を会社に要求したが、会社は、「0.7%は認められない」との立場を譲らず、一時金のストライキ控除の問題については平行線をたどった。このため会社は、「一時金のストライキ控除が今春闘における賃上げ交渉の条件か」と質したところ、組合から「そうではない。但し、継続審議としていきたい」旨の意向が示されたため、「今後もストライキ控除を行う」旨の見解を示すとともに春闘は収束したものと判断した。

なお、会社は、一時金のストライキ控除以外の合意事項について協定書を作成し、会社社長印を押捺のうえ、組合執行委員長の調印を得るべく組合に提出した。しかし、組合が受け取ったままの状態となっているため協定は成立していない。

オ その後、前記3(7)のとおり、組合役員の査定が問題となり、一時金のストライキ控除の問題は、それら査定問題等と併せ団体交渉において2・3回話し合いが行われたが、組合は、「一時金が労働の代価として賃金の性格を有するならば、1日当たり0.72%の割合で控除することも合理性があるが、生活補償的性格を有するものであるならば控除するのはおかしい」、「1日当たり0.9%の控除率は、いずれにせよおかしい」等の趣旨の主張を行ったのに対して、会社は、「ストライキはすなわち不労働である、一時金は業績の寄与いかんによるもので欠勤と同じである」として従前からの見解を変えなかったため、両者の主張に妥結点が見い出せなかった。

このため組合は、同月27日、当委員会にあっせん申請を行った。

カ 会社は、協定が成立していない段階での一時金支給については懸念があったものの、支給月数、支給日について合意をみていること、組合書記長とB4課長との事務折衝において、一時金の支給について、組合書記長から特段に異議の申し出がなかったこと等から組合との摩擦を回避するため、例年どおり、同年6月20日に夏季一時金を支給した。

一方、組合は、同問題が当委員会にあっせん係属中であったため、同あっせんの結果により精算することを前提とした仮支給であるとの理解のうえで一時金の支給を受けた。

なお、同年の夏季一時金の支給明細は、次のとおりである。

計算対象期間

55年11月21日から56年5月20日

算定基礎

(基本給+役付手当+加給手当+家族手当+住宅手当) × 2.4カ月

査定基準

プラス・マイナス7%

キ その後、当委員会におけるあっせんは、両者の間に妥結点が見い出せず、同年12月25日、組合は、あっせん申請を取り下げた。

## 第2 判断

### 1 C班勤務者に対する就労禁止措置について

申立人は、次のとおり主張する。

56年度春闘中の4月16日及び17日、会社は、組合がA、B班の組合員による部分ストライキを実施したため、C班勤務者のなすべき作業がなくなり、労働が無価値になったとして、C班勤務者の就労を禁止し、これに伴い、就労の意思を有するC班の組合員を就労させず、かつ、休業手当として、深夜手当等を除く昼間勤務者であるA班勤務者の賃金の80%相当額を支給した。

同月16日及び17日のC班には、順送りの作業や反応を継続させ、その反応条件を管理していくという作業が存していたのであり、また、会社は、同月20日以降、A、B班の組合員による部分ストライキが実施されていた期間には、C班勤務者を就労させており、更に、同月29日以降、A、B班に引き続きC班の組合員もストライキに入るや否や管理職を動員してまで無価値であると主張するC班の作業をこなしていることからみて、同月16日及び17日のC班勤務者の作業がなくなり、労働が無価値となったとする会社の主張には根拠がなく、かつ、正当なロックアウトならともかく、C班を勝手に休業させることは、会社の責任に属することなので、その賃金補償は休業補償にとどめるべきではなく、C班勤務者が就労したものとして、その100%を支給すべきものである。

このように就労を禁止し、昼間勤務者の賃金の80%しか支給しなかった会社の措置は、当時の反組合的姿勢等と併せ考えると組合員に対する不利益取扱いとして労働組合法（以下労組法という）第7条1号に該当するととどまらず、組合員の動揺を図り、正当な組合活動を抑圧し、組合弱体化を企図した支配介入行為として労組法第7条第3号にも該当する不当労働行為である。



これに対し、被申立人は、次のとおり主張する。

会社は、化学工業会社であって、製品の製造工程の反応に要する時間は、原料の性質により一定しており、人為的操作により伸長、短縮することはほとんど不可能であって、いったん反応に入るや、途中で反応を停止することは極めて困難であり、仮に放置すれば、不良品の発生や爆発の危険がないとはいえない性質のものも多く、また、製品が多品種であり、その工程も多岐にわたっていることや、C班勤務者の労働が監視という労働密度がさほど濃くないうえ、25%ないし50%増という高価な労働であるところからみて、価値ある労働に相当するかどうかの判断は、現場の工場長の判断に委ねられるべきであるところ、同月16日及び17日に実施されたA、B班の組合員によるストライキにより、仕込み作業ができなくなったことから、C班勤務者から経済的価値ある労働の提供を受ける余地がないと判断したのであって、会社がC班勤務者の就労を禁止し、休業手当を支給したことは正当であり、何ら不利益取扱いないしは支配介入行為には当たらない。

なお、本件就労禁止措置は、労基法第26条による休業手当の支払いを伴う休業として実施したものであり、C班の組合員が、当該時間帯において現実に就労せず、かつ、休業手当の支給を受けている以上、不当労働行為の成立する余地はない。

以下判断する。

- (1) 使用者は、労働者の正当な争議行為については、法的にこれを受忍すべき立場にあり、争議権の行使を妨害することが許されないことはいうまでもない。

従って、労働者の争議行為に際して使用者が行う行為で当該争議行為の効果を減殺させるもの（以下争議対抗行為という）は、それが正当な争議権の行使自体を抑圧する効果をもち、またその結果として組合員に個別的な不利益をもたらすものである場合には、団体交渉拒否における使用者の行為と同様、当該行為の中に不当労働行為意思が化体しているものとみなして、他に独立した不当労働行為意思の存否を問わず、それ自体、原則として労組法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為であると観念すべきものである。

- (2) しかしながら、ひるがえって考えるに、ロックアウトが一定の要件の下に正当な争議対抗行為として承認されていることからわかるとおり、当該争議対抗行為のなされた具体的な状況の下において、これを不当労働行為と評価することが却って不当労働行為制度の趣旨からみて適切でない結果となる特別の事情（以下正当化事由という）の存在する場合があることもまた認めなければならない。

とはいっても 使用者の争議対抗行為は、憲法第28条において労働者の争議権が労働基本権の一つとして保障されているのに対し、使用者には、これに対応する権利の保障がなされていないことにかんがみても、労働者側の争議行為によって蒙る使用者の経済上の損失その他の権益を守るために必要やむを得ない限度で、かつ、合理的と認められる手段によって行われる場合にのみ是認されるに過ぎないことはいうまでもなく、また、そのような正当化事由の存在については、使用者側において立証責任を負うものと解すべきである。

以上の法理は、使用者の争議対抗行為がロックアウトに至らないまでも、部分ストライキに際し、使用者がストライキ不参加組合員の就労請求を拒否する場合においても、そのことによって当該部分ストライキの効果が減殺される限りにおいては、同様に妥当

する。

すなわち、当該部分ストライキの直接の結果として、ストライキ不参加組合員の業務がその性質上全くなくなるとか、仮にそうでないとしても当該労働が全く無価値となる場合、その他原材料の調達、操業体制の確立等が著しく困難におちいることにより、使用者において操業を続行することが合理的にみて期待できない場合又は操業によって回復しがたい会社の損害や経営上の重大な支障の発生が具体的に予見される場合等においては、ストライキ不参加組合員の就労請求を拒否することが組合が企図したところのストライキの効果を減殺することになったとしても、それはなお正当なものとされ、不当労働行為は成立しないと考えられる。

しかしながら、このような正当化事由に当たるべき具体的な事情とストライキ効果の減殺の程度との間には、不当労働行為の成否に関して、一定の相関関係があることを認めなければならない。例えば、正当化事由に当たるべき具体的な事情が全く存在しないか、あるいは存在していてもその程度が低いと考えられる場合においては、就労請求を拒否された組合員に対して、就労したと同様の賃金が支払われたとしても、組合員に動揺を与えることによる団結権の抑圧があるとみられる場合には、組合の同意がない限り、少なくとも労組法第7条3号の不当労働行為は成立すると考えられる。これに対し、かなりの程度の正当化事由に当たるべき具体的な事情が存在している場合においては、賃金の支払いは、賃金の支払いが全くない場合に比し、その支払いの程度に応じて部分ストライキの効果の減殺の程度を緩和するものであるから、そのことによって不当労働行為の成立が否定される場合もありうるのである。

- (3) 以下の諸点から、56年4月16日及び17日に実施されたA、B班の組合員による部分ストライキに伴い、会社のとったC班勤務者に対する就労禁止及び休業手当支給措置について判断する。

なお、会社は、組合が実施した上記両日におけるA、B班の組合員による部分ストライキ自体の正当性については争っていないし、また、C班勤務者に対する就労禁止措置が正当なロックアウトであるとの主張も行っていないので、本件部分ストライキが正当であること及び本件就労禁止を部分的ロックアウトとは認めないことを前提として以下判断する。

前記第1の4(7)カ、クに認定のとおり、56年4月16日及び17日に実施された組合指令に基づくA、B班の組合員による部分ストライキは、会社に対する事前の通告どおり、それぞれ両日の午後8時をもって一応終了しているが、ストライキ実施の原因となった組合の「1981年度賃金、年間一時金、労働条件等に関する要求書」及びそれに対する会社回答をめぐる労使間の交渉決裂の状態が依然として続いており、同月18日には同月20日にも同様のストライキを実施する旨の通告が組合側から会社側に対してなされている状況からみて、上記16日及び17日の午後8時以降のC班勤務者の就労時間帯においても、労使間の争議状態が事実上継続していたものとみられる。

本件のごとき部分ストライキにおいては、組合が自ら認めるとおり、賃金損失を最少限にとどめつつ、使用者に対しては、最大の打撃を与えることが意図されており、このような争議戦術自体の適法性については、疑問の余地がないところである。そうである以上、C班の組合員が就労を希望した場合に、会社としてその就労を禁止し、かつ、賃

金を減額することが、本件部分ストライキの効果を減殺する性質を有するものであり、争議対抗行為に当たることは明らかであり、上記のような組合の意図は、C班の組合員に対する就労禁止及び休業手当支給措置によって少なくとも一定程度打破され、しかも、前記第1の4(7)ケに認定のとおり、就労禁止の時点で、会社は同人らに対する賃金支払いの有無ないしその程度について直ちに明らかにしなかったこともあって、この就労禁止が組合員に動揺を与えたことは疑問の余地がない。そのような会社の行為は、組合の争議権ひいては団結権の行使を抑圧するものにほかならず、そのうえ、C班の組合員は、不就労の結果として、結局、昼間勤務者の賃金の80%相当額の支払いしか受けられないという不利益を蒙ったのである。従って、会社の本件争議対抗行為は、その主観的意図いかんにかかわらず、特段の正当化事由が存在しない限り、労組法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為であるといわなければならない。

- (4) 次に、本件就労禁止について、正当化事由に当たるべき何らかの具体的な事情があるかどうかを考察する。

会社は、56年4月16日及び17日の両日にC班勤務者に対し、就労禁止措置をとった理由として、両日におけるA、B班の組合員による部分ストライキの実施により、仕込み作業が行われなかったため、C班勤務者の業務がなくなり、労働が無価値になったと主張する。もしそうだとすれば、正当化事由に当たるべき事情が存在する場合に該当することになる。

ここでいう仕込みとは、会社にとって最も重要性の高い色素合成のための仕込みを指すものとみられるが、この仕込みが上記両日も全く実施できなかったことにより、あとの仕事は無きに等しいというのがその主張の趣旨と解せられる。

しかしながら、C班勤務者の作業は仕込み後の監視等反応条件の管理作業が主体であるものの、その他の作業として、前記第1の5(6)に認定のとおり、53年5月19日、同月22日及び23日のA、B班の組合員による部分ストライキ実施日において、C班勤務者は、水洗、冷却、濾過、脱水、回収蒸留等の後処理作業も行っており、また、本件で問題となっている56年4月のC班勤務者の就労禁止日に接着した日の作業工程をみても、前記第1の5(7)に認定のとおり、それぞれ就労禁止日となった日の翌日の同月17日及び18日にA班及びB班勤務者により、上記のような作業工程が実施されており、更に、第5工場においては、就労禁止日当日に色素合成のための仕込み以外の仕込みのみをいったん行い、反応入り作業をずらしたり、C班の始業時刻直前にわざわざ反応を中断する等の措置がとられていることからみても、これらの工程に、就労禁止措置を受けたC班勤務者を引き続き就労させる余地はあったと判断される。

また、乾燥工場におけるC班勤務者の業務は、ボイラーの稼働による蒸気の供給さえあれば、A、B班の組合員による部分ストライキの実施当日においても、平常時の作業量程度は確保できる性格のものである。

これらの作業は、草取りや清掃とは異なり、C班勤務者の本来的業務の一環をなす必要不可欠なものであって、いつ実施するにしてもその有用さ自体に変わりはないものである。

結局、色素合成のための仕込みがなければ、上記16日及び17日の両日におけるC班勤務者の業務がないとか、労働が無価値であるとかいう会社の主張は首肯することができ

ない。本件の場合、単に、同人らの就労請求に基づき就労させたとしても、組合による部分ストライキの影響で、通常の労働密度が減少し、操業の効果が全体として相当程度低下する場合に該当するにすぎず、また、就労によって会社に回復しがたい損害が発生する旨の立証もない。

なお、これと関連して、会社は、本件において労基法第26条による休業手当の支給を覚悟して休業を命じ、かつ、当該休業を命じられたC班の組合員が現実に就労せず、休業手当の支給を受けたことによって、既に同人らの賃金請求権が何ら存在しない以上、不当労働行為を云々する余地はないと主張するが、使用者の行為が労基法や民法その他個別的労働関係法上の権利・権限の行使という形をとる場合であっても、当該行為についての不当労働行為制度上の評価は自ずから別であり、上記のとおり判断することの妨げとなるものではない。

- (5) そこで次に、同月16日及び17日の具体的な状況に立ち入って、会社がこれら両日において、ストライキにかかわらず、操業体制を立て直し、C班の作業を継続させることが、合理的にみて期待できたか否かという観点から、正当化事由の存否について検討する。

前記第1の4(7)オに認定のとおり、同月16日午前零時頃、団体交渉決裂直後に、会社は、組合からA、B班の組合員による部分ストライキを同日午前8時から午後8時までの間において実施する旨の正式通告を受け取り、その時点からはじめてストライキに対する具体的な対応策をとりはじめたのであるが、16日当日はストライキ実施の初日であり、そのことを知らないまま出勤してくる非組合員と組合のピケ隊との間の工場入口におけるトラブルの防止、非組合員に対する工場外の待機場所への誘導、研修の実施等があり、混乱と多忙を極めた状況にあったことが認められる。このような状況の中で、当日の作業手順を再編成し、C班勤務者の就労態勢を整えることは、会社として不可能ではなかったとしても、合理的にみて会社にそれを期待できないと考えられるので、同日の会社にとってC班勤務者に対する就労禁止措置については、後日同人らに対し昼間勤務者の賃金の80%相当額の休業手当が支給されたことにより、本件就労禁止によるストライキの効果の減殺の程度が緩和されたことをも考慮に入れると、正当化事由の存在する場合に該当し、不当労働行為の成立が否定されるものと解される。

なお、組合は、前記第1の4(7)イ、ウ、エに認定のとおり、56年度春闘において、回答指定日に会社から回答がなかったことに抗議して、同年4月10日に時限ストライキを実施し、同月15日の会社回答に不満の場合は、更に同月16日以降もストライキを実施する旨の予告を行っていることを理由に、本件時限ストライキも十分に予想でき、C班勤務者を就労させるための対応が会社としてとり得たはずであると主張するが、この程度の事実があったからといって、ストライキの実施自体もその態様も不明確な段階で、会社に具体的なストライキの対応策をとることを期待することは無理であるといわざるを得ず、上記判断が左右されるものではない。

更に、同月16日と同じ要因が同月17日にも存在するか否かにつきみる。

前記第1の4(7)クに認定のとおり、会社は、遅くとも、同月16日の午後6時頃までには、組合から翌17日も16日と同形態のストライキを行う旨の通告を受けており、その時点以降、組合の部分ストライキに伴う作業時間の減少に見合った作業種目の選定や作業量の調整等その対応方法を検討し、C班勤務者を就労させるために必要な人的、物的な

配置の手配をなしうる状況にあったと認められるのに、同月17日に定例の生産会議を開催し、同月20日以降のストライキに対する対応方法を取り決めただけで、同月17日のC班勤務者を就労させるための条件整備に最大限の努力を尽くすことなく、漫然と同人らに対する就労禁止措置をとり続けたのであるから、後日同人らに対し昼間勤務者の賃金の80%相当額の休業手当が支給されているからといって、他に正当化事由に当たるべき具体的な事情の存在についての立証がない以上、同月17日のC班の組合員に対する会社の措置については、同月16日の場合と異なり、不当労働行為の成立を否定することはできない。

## 2 一時金のストライキ控除について

申立人は、次のとおり主張する。

会社は、56年の夏季一時金のストライキ控除については、組合が異議を唱えたため協定書締結に至らなかったものの、双方で合意した2.45カ月の算定基礎（査定部分プラス・マイナス7%）に基づき、1日当たり0.9%の割合でストライキ控除をしたうえ同年6月20日に支給した。一時金は、家族手当、住宅手当を含んでおり、全てが労働時間対応の賃金といえるものではなく、生活補償的賃金部分を含んでおり、労働時間に対応する賃金部分が不明確である以上、不就労による賃金未発生部分を確定することができないものであるにもかかわらず、1日当たり0.9%ものストライキ控除をすることは極めて不合理である。仮に、一時金が全て労働時間に対応する賃金で占められているとしても、年間の総労働日数277日から計算すれば、0.72%となるので、0.9%の控除は、ノーワーク・ノーペイの原則以上の控除になり、制裁的要素が含まれているものとみられる。

また、52年から54年までの夏季一時金については、1日当たり0.9%のストライキ控除を協定化してきたが、1日当たり0.9%の控除は正当なストライキ権行使への制裁を肯定するもので、労組法第8条の趣旨に反するものであり、そもそも法に反する慣行には法的拘束力を認めることはできない。なるほど、組合は56年に至ってはじめてこれに異議を唱えはじめたのではあるが、それはその頃の団体交渉における会社側発言等によって、もともと制裁的意図によるものであったことが明らかとなったことによるのであり、過去の経過はこの際考慮の対象とされるべきではない。

更に、本件ストライキによる一時金の控除率が欠勤の場合の一時金の控除率と同一であるが、ストライキは不就労であっても、正当な権利行使としてなされるものである以上、控除されるとしても、不就労の時間に対応する範囲内にとどめるべきもので、権利行使でない欠勤と同列に置くべきではない。

以上からみて、56年の夏季一時金から1日当たり0.9%のストライキ控除を行った会社の措置は、正当な組合活動を抑圧する意図の下になされた組合員に対する不利益取扱いとして労組法第7条1号に該当するとともに、組合員の動揺を図り、組合弱体化を企図した支配介入行為として労組法第7条3号にも該当する不当労働行為である。

これに対し、被申立人は次のとおり主張する。

56年5月11日の団体交渉において、賃上げ及び手当の支給等の合意をみたのであるが、その際一時金のストライキ控除の問題が提起され、会社側からストライキ控除をしないことが今次春闘収束の条件か否かの確認を求めたところ、組合から条件ではないが継続審議を希望する旨の確認を得たので、同年の春闘は収束した。

そして、支払日が近づいたとき、B4課長が組合書記長と話し合った際にも、同書記長から一時金のストライキ控除については何らふれられず、一時金のストライキ控除をしない旨の合意もなかったので、会社としては、52年以降、夏季一時金のストライキ控除が、労使間の協定により、反覆して実施され、この間これに対する組合からの抗議もなく、労使慣行として定着していることにかんがみ、従来どおり、ストライキによる不就業期間を、欠勤と同じ比率で、一時金の算定に反映させることが相当であるとして、所定の支払日にストライキ控除をして一時金を支給したまでのことで、組合員に対する不利益取扱いとも、組合に対する支配介入ともいえない。以上のことから、本件一時金のストライキ控除は、何ら不当労働行為には当たらない。

以下判断する。

- (1) 一時金は、基本的には労働の対価なので「賃金」とみなしうるが、同時に一時金制度の成立等の経緯等からみて、利益分配的、功績褒賞的性格等多様な側面を有していることを考慮すれば、一時金の算定に当たっては、一般的に企業業績のほかに、人事考課や欠勤日数をその要素に入れることは妨げないものと考えられる。

ところで、一時金の算定に際し、これらの要素のうち欠勤日数について、ストライキによる不就業を考慮するのか、考慮するとすれば、どのように考慮するのかは、原則として、個々の労使間における取決めによって決するものと考えられる。

- (2) この取決めがないまま、又は取決めにして、ストライキによる不就業を欠勤とみなして控除対象とすることは、組合活動を抑圧する結果となることがあるので、個別事情のいかんによっては、ストライキに対する差別的、報復的措置として、不当労働行為に該当することもありうるが、労使間において、一時金が欠勤日数によって控除されることとなっていて、しかもストライキの場合は欠勤と同率又はそれ以下の控除率で控除される旨の合意ないし慣行がある場合には、当該一時金のストライキ控除が直ちに不当労働行為と観念されることはないものと解される。

- (3) そこで、本件につき具体的に考察する。

本件の56年の夏季一時金問題が発生するまでの間、前記第1の6(9)、(10)に認定のとおり、52年以降何回かにわたり、一時金支給交渉の際に、労使間において、欠勤による控除条項のほかに、欠勤と同率のストライキ控除条項をも協定し、会社はそれに基づいて一時金を支給してきたものであるところ、この間に組合も特段の疑義を表明したとは認められない。また、前記第1の6(12)アに認定のとおり、56年に組合から提出された「1981年度賃金、年間一時金、労働条件等に関する要求書」中には、ストライキによる一時金の控除率引下げの要求がはじめて出されたが、一時金のストライキ控除そのものの廃止は求めておらず、会社が、組合としては一時金のストライキ控除そのものの廃止には特に固執していないと解したとしてもやむを得ないものと考えられる。

- (4) また、組合は、仮に一時金のストライキ控除ができるとしても、その限度は年間の総労働日数から計算すれば、0.72%以下であり、それを超える控除はストライキに対する制裁的要素が含まれていると主張する。確かに50年12月に欠勤による不就業に係る一時金の控除率を0.72%から0.9%に改訂したことについて、会社は皆勤手当の賃金への組入れに伴う措置である旨の説明を行っているものの、それが果たして、0.72%ではなく、0.9%が正当であるということの合理的説明になっているかどうかについては、疑問なしとし

ないが、ストライキによる一時金の控除率が欠勤等通常認められている不労の場合の一時金の控除率を上回っているのならともかく、ストライキによる一時金の控除率が欠勤の場合の一時金の控除率と同率であり、かつ、相当な範囲内にとどめられている限り、ことさらストライキを抑圧するための措置であるとは認めがたい。

- (5) 更に、組合は、56年においては、労使間で一時金の算定基礎、査定幅について合意しただけで、ストライキ控除は組合が異議を唱えたため、合意が成立していないにもかかわらず、一方的にストライキ控除をして一時金を支給したことは許されないと主張するが、前記第1の6(12)エに認定のとおり、同年5月11日の団体交渉において、会社は、組合から「ストライキ控除をしないことが今次春闘を収束する条件ではないが、継続審議を希望する」旨を確認し、その後におけるB4課長及び組合書記長の話し合いに基づき一時金を支給しているのである。とすれば、会社所論のごとく、ストライキ控除について、労使間における合意が成立しない限り今次一時金はストライキ控除をしないまま支給するとか、支給自体を見合わせるとかの確認がなされていない以上、52年以降一時金のストライキ控除を行ってきた経過に徴しても、会社が一時金支給日を迎え、ストライキによる不労については、従前の例に従い、欠勤と同様の控除率により控除して支給するものとして処理したとしても、不当であるとはいえない。

以上のことからみて、56年の夏季一時金の支給に関し、会社のとった措置については、格別遺漏があったことは認めがたく、この点に関する組合の主張は採用することができない。

よって、当委員会は、労組法第27条、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12月17日

京都府地方労働委員会

会長 坂 元 和 夫