

岡山、昭62不6、平元.7.25

命 令 書

申 立 人 私鉄中国地方労働組合岡山電軌支部

被申立人 岡山電気軌道株式会社

主 文

被申立人岡山電気軌道株式会社は、申立人日本私鉄労働組合総連合会私鉄中国地方労働組合岡山電軌支部に対し、別紙1の控除金額目録に記載のとおり、同目録氏名欄記載の合計241名にかかわる①昭和62年夏季手当仮払額中の控除額、②同年住宅（第二）手当夏季分支払額中の控除額及び③同上夏季手当の昇給差額追加支払額中の控除額それぞれの合計額4,518,607円を支払わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者について

- (1) 申立人日本私鉄労働組合総連合会私鉄中国地方労働組合岡山電軌支部（以下「組合」という。）は、被申立人岡山電気軌道株式会社（以下「会社」という。）の従業員をもって組織された労働組合で、日本私鉄労働組合総連合会の1地方連合組織である私鉄中国地方労働組合に属する1支部であり、本件申立時（昭和62年9月18日）の組合員数は253名である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置き、軌道・索道及び自動車による一般旅客運輸等を業とする株式会社であり、昭和62年3月31日当時の従業員数は348名である。

2 本件発生までの経緯について

(1) 昭和61年春闘までの状況

昭和58年の春闘までは、組合が日本私鉄労働組合総連合会及び私鉄中国地方労働組合の指導に従って、その統一要求に沿う運動を展開したのに対して、会社もこれに柔軟に対応していたため、全国の手私鉄並みの水準に準拠した形で解決されていた。

ところが、昭和59年以降、会社は、対運輸収入に占める人件費の比率が逐年上昇し、特に、バス部門では60%台後半に達するとして、従来同様の賃上げ要求に応じることに強い危機感を抱き始めた。

そのようなことから、この頃以後における毎年の春闘の妥結額が全国大手私鉄の水準と比較し、徐々に開きが拡大する傾向となった。

その一方、組合は、交通産業をめぐる経済構造の厳しい変化に伴って、新たな課題と取り組む必要に迫られていたが、本件組合が中小の私鉄組

合の中にあつて、強固な組織をもって、強力に運動を展開していた組合のひとつであり、春闘における賃上げ妥結額いかんが他の系列組合全体へ大きな影響を与えかねないとして、より対決の姿勢を固めていた。

このような状況の中で、昭和62年の春闘時期を迎えるに至った。

(2) 昭和62年春闘の状況

① 賃上げ

昭和62年春闘は、組合が会社に対して、同年2月25日付けをもって、①一人平均20,000円の賃上げ、②臨時給0.1箇月積上げ、③産業別最低賃金について基本賃金を月額108,800円とすることなどを骨子とする要求書を提出したことからスタートした。

そして、以後における争議の主要な経過は、およそ以下の展開をたどった。

昭和62年 3月19日	組合がスト権を確立
3月26日	第1回団体交渉
4月6日	第2回団体交渉
4月15日	第3回、第4回団体交渉
4月16日	第5回団体交渉
	会社は、組合に対して、“会社は存亡の岐路に立つ企業であり、組合が主張するような全国大手私鉄並みの春闘相場の確保という従来のパターン意識では生き残れない”との社長メッセージを披瀝するとともに、昭和62年度の賃上げは4,800円（うち第二基本給相当分は50%とする。）、年間臨給は前年どおりの4.9箇月とする旨の第1次回答をした。
4月同日	第1波24時間ストライキ 電車・バスの全面運行ストップ
4月同日	第6回団体交渉
4月17日	第7回団体交渉
4月18日	第2波24時間ストライキ 電車・バスの全面運行ストップ
4月27日	第8回団体交渉
4月28日	第3波24時間ストライキ 電車・バスの全面運行ストップ
4月29日	第9回団体交渉
	会社は、組合に対して、賃上げ額を6,500円とする旨の第2次回答をした。
5月8日	第10回団体交渉
	会社は、組合に対して、“今後団体交渉の開催は就業時間中とする。ただし、状況によ

っては午前0時まで延長することがある。”
との通知を出した。

- 5月9日 第4波48時間ストライキ
～10日 電車・バスの全面運行ストップ
- 5月9日 第11回、第12回団体交渉
5月10日 第13回団体交渉
5月13日 第5波72時間ストライキ
(ただし、48時間で終結)
- なお、午前7時30分から1時間及び午後3時40分から1時間のそれぞれの時間帯において、通学用を目途とした一部の電車・バスが運行された。
- 5月同日 第14回団体交渉
5月14日 当地労委へあっせん申請
(この間5回のあっせん)
- 6月6日 あっせん打ち切り
6月16日 統一指導委員会による第1回団体交渉
(注) 統一指導委員会は、日本私鉄労働組合総連合会代表者、私鉄中国地方労働組合代表者及び組合代表者等で構成されている。
- 6月18日 統一指導委員会による第2回団体交渉
6月19日 妥 結
その内容は、賃上げ幅を平均6,700円とし、その中の40%を第二基本給に組み入れる、年間臨給を5.0箇月分とする等のものであった。

このように、昭和62年2月25日に要求書が提出され、同年6月19日の妥結をみるまでには、実に110日余を要し、この間の団体交渉は延べ16回行われ、ストライキの実施も5波7日間に及び、また、当地労委のあっせんも前後5回に達したのであったが、かかる長期かつ深刻な争議を行ったことは、本件労使間では、いまだかつてなかったところである。

かかる推移をみたゆえんのものは、前掲のとおり、組合においては、全国大手私鉄並みの産業別賃金水準の確保を強く求め続けたのに対し、会社は、地場企業並みを主張し、これ以上の人件費の膨張は、近い将来に経営の行き詰まりを招くものとして、組合の要求を終始拒否し、労使がその態度を崩さなかったがためにほかならない。

② 配分交渉

春闘の妥結後は、これらの各賃金項目への配分交渉に入ることとなり、昭和62年6月19日に第1回配分交渉、翌20日に第2回配分交渉がそれぞれ行われたが解決せず、同年7月9日の労使協議会を経て、翌10

日には夏季手当につき旧賃金ベースで仮払及び住宅（第二）手当夏季分の支払がそれぞれなされた。そして、同年8月8日付けでようやく協定書が調印され、同年9月10日同協定に基づく差額支給がなされたものである。

③ 両備バスとその妥結状況

会社の代表取締役社長は、別に、自動車による一般旅客運輸業を営む両備バス株式会社の代表者を兼ね、両社はいわゆる両備グループを構成する同一系列下の企業の間柄にある。そして、両備バス株式会社における昭和61年春闘までの経過では、本件会社・組合間の妥結の結果を見てから、それとの均衡を計りつつ、遅れて終結してきていたように、本件組合が事実上同グループ内の春闘相場を牽引する主導的な働きをしてきていた。しかしながら、昭和62年においては、従前と異なり、まず両備バス株式会社の労使が、同年4月16日に賃上げ額を6,500円とすることで、本件会社・組合間における前記交渉の中途に、それに先んじて妥結を見たが、このように、従来からの会社の春闘妥結に対する態度が急変したこと及びその妥結の水準が、逆に、本件会社・組合間の賃上げ交渉の解決を余計に困難にしていた。

(3) 昭和62年夏季手当、住宅（第二）手当夏季分及び夏季手当に相当する昇給差額の控除

① 会社の意思表示と控除の実施

組合は、昭和62年5月30日に、昭和62年夏季手当につき、会社が争議中の故をもってその支給を先送りするときは、同年7月10日にこれを代払することを決定したが、一方、会社も、同年6月2日に、旧ベースのまま夏季手当2.4箇月分を同年7月10日に仮払すること及びその手当からのストライキカットを行うことを決定通知し、さらに、同年7月7日には、ストライキカットについての最終的な取扱いを組合に通知した。

そして、会社は、同年7月10日に旧ベースで夏季手当2.5箇月分（同年6月2日の文書では2.4箇月としていたが、これを訂正した。）及び住宅（第二）手当夏季分を仮払したが、その際、組合員には、前述の昭和62年の春闘中になされた5波7日間のストライキについて、その各参加日数の全日にわたり、1日につき所定計算額の155分の1ずつを控除して支払った。

さらに、会社は、同年8月8日に成立した協定に基づき、さきに仮払していた旧ベースによる昭和62年夏季手当に対して、妥結した賃上げ額に相当する昇給差額を、同年9月10日に追加支払をしたが、この昇給差額分についても、前述と同様の計算方法による控除を行った。

これらの各人別の控除内訳は、末尾添付の別紙1「控除金額目録」のとおりである。

② 控除方法の変遷と控除の理由

会社は、前述のとおり、組合に対して昭和62年6月2日に、ストライキカットを実施することを通知したが、これは、同年6月1日に代表取締役社長以下による幹部会を開催して、この席上で決定されたものである。そして、上記日付の組合あて通知文書の中で、ストライキカットは、「従来の支給基準に基づきカットを行います。」という表現で記載されている。

この「従来の支給基準」というのは、前年度（昭和61年度）の取扱いと同様、欠勤6日以上者を対象にし、5日を超えた欠勤日数1日につき所定計算総額の155分の1を減額するというもので、同年4月16日から同年5月14日までの間に各人が参加したストライキ日数とその余の欠勤日数とを合わせ、その合計が5日を超えた日数について減額するという意味である。

その後、会社は、同年7月1日に開かれた幹部会での協議の結果、平常時の個別的事由による欠勤と、集団的労務不提供によるストライキとは不労の性質が本来的に異なるので、欠勤とストライキとは同一扱いとせず、個別的事由による欠勤については、前記のとおり、5日を超えた欠勤日数を控除の対象とするも、ストライキ参加については、その日数の多寡にかかわらず全日数を控除するのが妥当との最終的結論に達し、組合に対し、同年7月7日付け文書をもって、上記6月2日付け見解を訂正し、仮支給する夏季手当及び住宅（第二）手当夏季分からストライキによる不労日はその全日数を控除する旨を通知した。

また、同文書中には、「昭和62年6月30日B1労務部長がA1書記長に対して表明した個人的見解は誤りであり、会社の認容するところではない。」という記載がある。その個人的見解というものは、「ストライキによる不労日数と、その余の欠勤日数とは、個別に計算し、各別にそれが5日を超える日数について賃金カットを行い、5日までの日数についてはいずれもカットの対象としない。」というものであった。B1部長は、これは後日会社の了解が得られるものと過信して個人的に述べたものであると説明している。

このように、会社が組合に対して示した賃金カットの方針は、その内容が短期間に二転三転している。

そして、会社は、このように昭和62年から賃金カットの範囲を改めた理由として、昭和61年までのごとき程度の短期間のストライキならば、労使間の円滑な将来を期待して、あえて賃金の控除をしなかったが、昭和62年においては、従来の程度を大幅に上回る7日間のストライキが行われ、その結果、会社の存立を危うくしたため、今後のストライキに慎重な運用を求めてノーワークノーペイの原則を適用したと述べている。

③ 労働協約第95条

- ② 臨時給与及び住宅（第二）手当については、賃金規程の上では成文の規定がなく、毎年労使間交渉の結果、締結された協定により、その支給を決めている。
- ③ 会社は、昭和50年から、毎年度締結される協定により、基本給の増額分のうち一定割合のものを退職金算定の基礎である基本給に算入しないという方式を採用している。これが、第二基本給といわれるものである。
- ④ 日額の算定は、賃金規程により、次の方式で行われている。
日額＝基本給÷26（円位未満は四捨五入）

(2) 臨時給与及び住宅（第二）手当

会社における臨時給与の支払は、昭和21年11月頃から始まり、当初「生活危機突破資金」とか「越冬資金」とか呼ばれていたものが、昭和32年から「年間給与（夏季分・冬季分）」となり今日に至っているもので、その間、呼称・支払基準はいろいろ変わっているが、趣旨や性質などは変わっていない。その変遷は、末尾添付の別紙2のとおりである。

また、住宅（第二）手当は、昭和54年に、組合が生活関連手当として住宅手当の増額を要求したところ、会社は、基準内賃金としての住宅手当の増額に難色を示し、交渉の結果、既存の住宅手当を増額する代わりとして年2回、臨時給与の支給時にあわせて住宅（第二）手当という名称により支給することで妥結し、今日に至っている。その変遷は、末尾添付の別紙3のとおりである。

(3) 昭和62年度協定書

昭和62年度の協定書は、末尾添付の別紙4のとおりである。

4 ストライキに対する賃金控除の状況について

昭和41年から昭和61年までの間のストライキに対する賃金控除の状況は、末尾添付の別紙5「ストライキに対する賃金等のカットの状況」のとおりであり、毎月支払われる給与のみが対象となっていた経過に加え、毎月の給与のうち、基本給以外の給与・手当がストライキカットされた事例は、昭和41年の祝日手当以外にはない。

この間、会社と組合との間の協議で、ストライキによる不就業に対しては、毎月支払われる賃金のうち、不就業を1日で計算できるときは基本日額分を、時間でしか計算できないときはその時間分を控除していたものであるが、その基本日額及び時間給はいずれも基本給をのみ基にして、月給の場合の日額についてはそれを26で除し、時間給については基本日額を7で除し、さらに60で除して、1分間の賃金計算がなされていた。

なお、昭和41年5月3日と同年5月5日の組合のストライキ実施に伴い、会社は、前記祝日手当を控除したが、この件については、後に組合からの提訴によって争われ、昭和47年4月13日の岡山地方裁判所の判決により、その控除が許されない旨の判断が示されており、そのまま確定している。

したがって、昭和62年の夏季手当の仮払額、住宅（第二）手当夏季分支払額及び仮払夏季手当に追加して支払われた昇給差額分、それぞれの中からのストライキカットは、従来には全くなされていなかったことであり、しかも、会社は、事前に組合に対して、このストライキカットに対する方針変更について意見を求めるとか、理解を得るために協議の機会を設けたようなことも認められないし、また、かかる取扱いを改めた旨の通知をした後にも、1・2回程度組合幹部との間で簡単な応酬をしているに過ぎない。

5 会社の姿勢について

会社が組合の運動の進め方やストライキをめぐる姿勢を論評したものととして、以下のような文書がある。

(1) 「共に咲く喜びを求めて—あいそづかしのスト雑詠」

会社の社長自らが詠じ、全従業員の家庭に対し、昭和63年春闘さ中の同年4月16日付けで配布された文書であるが、昭和63年度賃上げ交渉をめぐって、社長の所信の一端を披露するという趣旨で、「眼の上のうろこ落とせぬ組合の知能指数を我は疑う」、「したければ何日なりとストを打て競合路線の会社喜ぶ」など54首が掲げられている。

(2) 「お知らせ」

会社が組合に対して昭和63年9月8日付けで出した文書中で、「会社は、昭和62年春闘にかかわるストライキに参加した者につき、昭和63年度の各人昇給所定額の10%を減額する。」ことを明らかにしている。

6 組合脱退の状況について

昭和62年5月16日から同年6月1日の間に22名、昭和63年8月11日に15名、同年9月5日に10名、同年9月9日に1名、合計48名の組合脱退者が出ている。

従来、このように限られた期間中に、かかる多数の組合員が、集団して相次ぎ脱退したことはなかった。

7 A2の件について

本件申立人組合の組合員であったA2は、昭和62年7月12日に死亡し、その相続人である妻（A3）と子（A4とA5）合計3名がその権利義務を承継している。

第2 判 断

1 本件ストライキカットについて

(1) 当事者の主張

① 組合の主張

組合は、会社が昭和62年夏季手当の仮払及び住宅（第二）手当の夏季分支給並びに同夏季手当に相当する昇給差額分の支給に際し、同年春闘期間中に組合員がなした5波7日間にわたるストライキによる不労を理由として、その参加全日数について減額することを決定し、これに従って賃金カットを行ったのは、本来控除すべきでない生活補

助費的性質を有する夏季手当及び住宅（第二）手当を控除の対象としたこと、また、労使間の長い間の取扱いからみて、臨時に支払われる給与や手当からはストライキによる控除はしないとの慣習が法として成立しているし、かつ、ストライキによる不労を通例の欠勤より以上に不利益に計算し取り扱っているものであって、これは、会社が組合と組合がなしたストライキを嫌悪し、これに対する報復としてなした不利益取扱いであり、これにより組合の弱体化を狙った支配介入であると主張する。

② 会社の主張

会社は、組合の上記主張に対して、本件夏季手当及び住宅（第二）手当夏季分並びに夏季手当に相当する昇給差額は、生活補助費的性質の有無を議論するまでもなく、いずれにせよ会社の支給する賃金を構成するものであるから、会社がこれをカットしたことは労働協約第95条に基づく当然の措置である。これまで過去の争議に当たり、短期間のストライキに対し、臨時に支払う給与の中から賃金カットをしなかったのは、協約同条に基づき賃金カットをなし得たにもかかわらずこの権利を放棄したもの、ないしは労務担当者の過失があったからである。また、ストライキによる不労を個別的事由による欠勤より不利益に取り扱ったものでもない。

したがって、組合員であることの故に不利益に取り扱ったとか、組合の弱体化を狙った支配介入であるとする組合の言い分は誤りであると主張する。

(2) 当委員会の判断

ストライキに参加した組合員の、その不労の日・時間にかかわる賃金の中からストライキカットが許される範囲については、周知のとおり見解の分かれるところであるが、当委員会としては、ストライキカットの許容される範囲いかんは、本来労使間で自由に処分し得べき事柄であり、当事者間で任意に合意することのできる問題であることに鑑み、まずその労使間でストライキカットの範囲をめぐって、労働協約・労働契約などに格別の定めがなされているときは、専らその定めに従うべきであって、もしもこれらについて何らの定めがないか、その定めをめぐって解釈上に疑義のある場合には、その許否いずれに属するかを検討するに当たり、斟酌すべき基準として、交換的賃金であるか生活保障的賃金であるかに留意すべきものとする。（参照：三菱重工長崎造船所事件、最高裁第二小法廷昭和56年9月18日判決、昭51（オ）1273号賃金請求事件、民集35巻6号1028頁）

したがって、本件では、組合と会社との間に締結されている労働協約の第95条に「会社は、争議行為に参加した組合員に対しては、その日数及び時間に対する一切の賃金は、これを支払わない。」というストライキカットに関する明文の規定があり、同条の文言をいかに解釈すべきかの

問題が残るだけと判断される。

当該労働協約第95条は、ストライキカットの範囲を「一切の賃金」という文言で規定しているが、この「一切の賃金」とはどの範囲の賃金のことをいうのか必ずしも明確とはいえない。

労働協約の文言の解釈といえども、法令解釈の一般的な手法に従うべきものであり、広く言われているとおり、例えば協約締結の背景、協約当事者の意図、用語の文理、協約当事者間の推定される意思、当該条項の運用状況などを考察すべきはもとより、さらに、定着した労働慣行の存否なども吟味して、その解明を図るべきものである。

この点をめぐって、本件では、次のような事情が存する。

ア 当該労働協約の締結に直接かわり、労働協約第95条の文言を取り入れた際の事情を知る労使の担当者は、既に会社から離れている等のこともあり、その際の事情が明らかでない。

イ 労働協約第95条の趣旨が労使間で最初に取り入れられた後、組合と会社との間で、ストライキカットの範囲につき、協定書等で具体的に明確化したものは、全く存しない。

ウ 労働協約第95条の運用状況については、第1「認定した事実」第4項で認定したとおり、昭和41年から昭和61年までの21年間にわたり、ストライキカットの対象となった賃金は、毎月支払われる基本給部分についてのみで、本件手当など臨時に支払われる賃金については全く対象とされていなかった。

エ 昭和41年に「祝日手当」のストライキカットの許否について争いがあった際、岡山地方裁判所は、昭和47年4月13日の判決で、「一切の賃金」という用語の意味内容を分析し、「祝日手当」がストライキカットの対象となる「一切の賃金」には含まれないと判示した。

以上のような、これまでの諸事情、特に労働協約第95条の運用状況等からみると当該規定が用いる「一切の賃金」という用語は、会社の主張するごとく、その名目や計算方式・支払時期のいかんにかかわらず、会社が支給する賃金のすべてを意味するものとはいえない。

本件労使間では、前述の事実認定のとおり、昭和41年から昭和61年までの間において、昭和41年の「祝日手当」は別として、それ以外の賃金のうち、毎月支払われる基本給部分に限ってのみストライキカットが行われていたという不動の経過がある。

その間、ストライキカットの範囲の変更をめぐる議論や交渉が持たれたこともないし、会社側が毎期の賃金支払に当たり、何らかの留保条件を付して特段の説明を行った事実も認められない。こうした状態は、双方から異議の出ることなく約20年の長期間にわたって、継続されている。

会社は、本来ならば労働協約第95条によって、当然に賃金カットをなし得たところであるが、この権利を放棄したと主張し、また、労務担当

者の過失があり、そのためカットを行わなかったとも主張する。

しかしながら、さきに判断したとおり、同条の解釈をめぐっては労使間で議論が交わされたこともなければ、毎年次にストライキを含む争議の終結した後に支払われる賃金の支給の際に、会社から権利の放棄と目すべき特段の意思が表示された事実はない。

ただ、会社が黙示的に権利放棄を続けてきたとみることはできるかもしれない。しかし、仮にそのようにみても、そうした会社の態度は、毎月支払われる基本給部分に限ってのみストライキカットが行われてきたという経過を否定しうる要因ではありえない。さらに、会社に過失があったという主張をもってしてもそうした経過を否定することはできない。

このように考察すると、昭和40年代当初から昭和60年代当初にわたって約20年余の間に反復されてきた前記事実の積み重ねは、労働協約第95条の解釈に決定的な影響を及ぼすまでの、労働慣行としての重みを加えていたといわざるを得ない。

そのため、労働協約第95条にいう「一切の賃金」の解釈に当たっては、前記労働慣行の内容に従ってその解釈を施すべきものであるし、また、そのように長期間にわたって運用されてきた事実は、会社と組合との間に合意の内容として定着し、労使を拘束する規範に化体して、効力を持っているともいうべきである。

しかも、本件の夏季手当や住宅（第二）手当は、その創設に至った沿革や金額計算の方式、支払の時期などを総合して考え合わせると、その実質はいわゆる生活補助費的賃金の色彩を濃く帯びており、ストライキカットの対象とすること自体、強い疑念を払拭できない賃金であったとも考えられるのであって、こうした事情は、前記の労働慣行を形成した本件協約当事者の意思を推定すべきひとつの根拠になるといえよう。

したがって、本件夏季手当及び住宅（第二）手当夏季分並びに夏季手当に相当する昇給差額分については、少なくとも現時点では、労働協約第95条にいうところの「一切の賃金」には含まれないものと判断せざるを得ない。

このように、労使間で確立した労働慣行があつて、それが当該労使間の労働協約の解釈に作用し、さらには、労使関係秩序の中に定着して、労働条件の内容に化体していると認められることになると、会社が、これと異なる取扱いに変更しようとするときは、労使対等の原則に鑑み、以下に示すような手続を踏む必要がある。すなわち、会社は、組合に対して、あらかじめ、その改廃を必要とする事由や改廃しようとする内容を開示し、これに対する組合の意見を求めるとともに、組合との誠意ある交渉により、納得を求めて説得を尽くさねばならない。

これは継続的契約関係、わけても労使の間を律する信義則というべきであつて、仮に、組合との間で幾ら協議を重ね、その了解を得べき見込

みが絶無に近かったとしても、その故に初めからすべての手順を省略してよいというものではない。

しかるに、会社は、本件の賃金カットを実施するに当たり、あらかじめ組合に対して何ら説明も協議もしていないし、さきに認定したとおり、唐突として「従来の支給基準」というあいまいな表現を用いて通知したにとどまるばかりか、その直後に会社労務担当者が組合役員に対し、会社の了解を得ないで、独自にその内容について一定の私見を示した後、最後にはその計算のあり方を全面的に改変して通知した。

このようにわずか1箇月余の間に変転を繰り返した会社の態度からみても、ストライキカットに関する会社の方針が既定のものとして定着したもの又は周到に熟慮して取り決められたものとは認め難い。また、通知した後においても、会社が組合に対し、事後にもせよ了解を求めて、誠意ある説得をした形跡も認められない。

このような会社の態度は、会社に対する組合の正当な期待を裏切るものであり、明らかに信義則に反する。

さて、会社がこうした信義則違反の行動に出た背景には、次のような事情があった。本件労使間における、昭和61年までの春闘の経過と、昭和62年に展開された5波7日間のストライキを含む経過とを対比すれば明らかなように、その争議期間の長さやストライキ実施延時間数、団体交渉の開催回数などから、後者の春闘は、従来の例にない、際立って深刻な対立を招いたものであったが、その主たる理由は、冒頭に認定したごとく、会社が、人件費の膨張がもたらす将来にわたる経営の行き詰まりを恐れ、賃上げ額を最小限に抑制しようとしたのに対し、組合としては、産業別労働組合の今後の運動にかかわるものとして、最後まで基本的な要求から後退できないといういきさつがあったためである。

このような対立を契機として、会社は、さきに認定したとおり、あるいは社長の「所信の一端」と題された文書を全社員に配布して会社の見解を披瀝したり、さらには、「従来の程度を大幅に上回るストライキに対し、今後ストライキを行わないよう第三の措置」をとると称して、一方的にストライキカットの範囲を広げて、賃金の控除を行うなどの行動に出たのである。

しかしながら、会社が全従業員に配布した上記の文書の一部内容には、単なる客観的な論評や冷静な説得の範囲にとどまるものばかりとはいえず、組合に向けての中傷誹謗の類も散見されるし、特にストライキカットの改廃が、春闘における労使の対立を契機として従来の経過を無視した形で一方的にかつ唐突になされ、にわかにカットの範囲が広がった事情もあり、これらの諸事情を総合して観察すると、本件ストライキカットは、会社が組合を嫌悪し、その組織の弱体化を狙ったものであり、さらに、ストライキを含む団体行動に対して掣肘を加えようとしたものと判断するほかはない。

以上のように、会社の行った本件のストライキカットは、信義則に反するばかりでなく、その方法や意図からみて、不当労働行為に該当することは明らかである。

2 A 2 の控除額について

(1) 当事者の主張

組合は、組合員であったA 2は昭和62年7月12日に死亡したが、その相続人である妻（A 3）、次男（A 4）、三男（A 5）の合計3名がその権利義務を承継しているのので、別紙1「控除金額目録」中に記載のとおり金員を支払えと主張する。

これに対して、会社は、本件の申立人は組合であって、個々の組合員の申立てではない。したがって、故A 2は本件申立ての当事者でないから、その相続人もまた本件申立ての当事者たる地位を承継することはない。

また、申立人が主張する不当労働行為を構成する具体的事実は、申立人組合に関することであって、故A 2に関するものではないから、故A 2の相続人は、本件申立てにより救済を求めることはできないと主張する。

(2) 当委員会の判断

本件の申立人は組合であり、不当労働行為救済制度の目的は組合の団結権擁護という観点にある以上、死亡した元組合員A 2の受けた不利益待遇は可能な範囲において是正させることが、ひいては組合の団結権保障という制度の目的に沿うものと思料される。

したがって、前記相続人3名に係る賃金差額を、申立人組合に支払うよう命じるのが相当と考える。

第3 救済方法

以上によれば、被申立人会社の本件賃金控除は、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と認められるので、申立人の申立ての趣旨にのっとり、被申立人会社に対して、別紙1の控除金額目録に記載のとおり、同目録氏名欄に記載の241名にかかわる、昭和62年夏季手当の仮払及び住宅（第二）手当の夏季分支給並びに同夏季手当に相当する昇給差額分の支給に際し控除した同表各合計欄記載の総合計額を申立人組合あて支払うよう命じるべきものと判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成元年7月25日

岡山県地方労働委員会
会長 上村明廣

(別紙 略)