

東京、昭63不31、平元不73、平3.5.14

命 令 書

申 立 人 東宝舞台労働組合

被申立人 東宝舞台株式会社

主 文

- 1 被申立人東宝舞台株式会社は、〔別表1〕記載の申立人東宝舞台労働組合所属組合員に対し、同表金額欄記載の昭和62年冬期賞与からの欠勤減額相当分をそれぞれ支払わなければならない。
- 2 被申立人会社の代表取締役ら会社役員は、被申立人会社の従業員に配付する文書等を利用して、会社と申立人組合との間の交渉事項につき申立人組合執行部の採った解決内容を非難することにより、申立人組合の役員選挙に影響を与えようとしたり、申立人組合執行部と組合員との離反を図るなどして申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人会社は、〔別表2〕記載の申立人組合所属組合員に対し、同表金額欄記載の昭和63年冬期賞与からの欠勤減額相当分をそれぞれ支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書し、被申立人会社の本社、川口製作所、緑山製作所、生田製作所の各正面入口で従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

東宝舞台労働組合
執行委員長 A 1 殿

東宝舞台株式会社
代表取締役 B 1

①当社が、貴組合の昭和62年春闘における48時間ストライキを理由に貴組合所属組合員の同年冬期賞与から欠勤減額したこと、②当社の代表取締役が、会社創立記念日の昭和62年8月1日付「従業員及び家族の皆様へ」と題する文書および同63年1月5日付年頭挨拶で、それぞれ62年春闘における期末手当等に関する貴組合執行部による解決内容を非難することにより、貴組合の役員選挙に影響を与えようとしたり、貴組合執行部と貴組合員との離反を図る言動を行ない、貴組合の運営に支配介入したこと、③当社が、貴組合の通常の組合活動による欠勤を理由に貴組合所属組合員の昭和63年冬期賞与から減額したことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 5 被申立人会社は、前記第1項、第3項および第4項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 その余の申立てを棄却する。

[別表1]

申立人組合所属組合員に対する62年冬期賞与からの欠勤減額一覧

(単位：円)

氏名	金額	同	左	同	左
A 2	7,600	A 3	6,400	A 4	9,300
A 5	7,300	A 6	6,000	A 7	9,400
A 8	9,000	A 9	6,000	A 10	8,300
A 11	8,000	A 12	5,200	A 13	8,200
A 14	9,600	A 15	4,800	A 16	7,900
A 17	9,700	A 18	4,400	A 19	7,300
A 20	7,600	A 21	4,600	A 22	9,200
A 23	7,000	A 24	3,800	A 25	6,400
A 26	8,100	A 27	7,400	A 28	5,200
A 29	7,500	A 30	9,600	A 31	5,600
A 32	6,700	A 33	9,600	A 34	4,900
A 35	4,000	A 36	7,900	A 37	6,100
A 38	3,700	A 39	7,200	A 40	5,700
A 41	4,200	A 42	8,600	A 43	5,300
A 44	4,100	A 45	4,200	A 46	5,500
A 47	3,800	A 48	4,000	A 49	8,400

A 50	3,500	A 51	7,000	A 52	7,300
A 53	8,000	A 54	4,400	A 55	8,800
A 56	8,200	A 57	8,000	A 58	8,800
A 59	7,700	A 60	6,900	A 61	7,300
A 62	7,500	A 63	5,900	A 64	6,400
A 65	7,900	A 66	6,100	A 67	8,200
A 68	6,900	A 69	2,800	A 70	7,600
A 71	7,100	A 72	5,600	A 73	6,500
A 74	7,200	A 75	3,300	A 76	6,800
A 77	6,900	A 78	5,700	A 79	5,800
A 80	5,600	A 81	9,200	A 82	5,600
A 83	5,100	A 84	9,300	A 85	5,400
A 86	5,800	A 87	8,200	A 88	5,400
A 89	5,600	A 90	8,800	A 91	4,400
A 92	8,900	A 93	5,900	A 94	8,600
A 95	8,400	A 96	9,000	A 97	8,300
A 98	7,800	A 99	8,300	A 100	8,800
A 101	8,500	A 102	7,500	A 103	7,800
A 104	7,900	A 105	6,000	A 106	7,400
A 107	8,000	A 108	7,200	A 109	7,300
A 110	7,700	A 111	3,500	A 112	7,300

A 113	9,200	A 114	9,100	A 115	6,300
A 116	7,500	A 117	8,900	A 118	6,700
A 119	7,600	A 1	6,300	A 120	6,300
A 121	7,600	A 122	6,000	A 123	6,100
A 124	6,100	A 125	5,900	A 126	5,800
A 127	5,800	A 128	7,100	A 129	5,700
A 130	8,900	A 131	7,900	A 132	5,300
A 133	8,500	A 134	9,000	A 135	4,800
A 136	7,300	A 137	9,400	A 138	4,400
A 139	7,800	A 140	8,400	A 141	3,800
A 142	5,800	A 143	2,600	A 144	7,200
A 145	9,600	A 146	5,100	A 147	7,200
A 148	9,100	A 149	8,400	A 150	6,000
A 151	8,600	A 152	10,000	A 153	5,900
A 154	8,200	A 155	9,400	合計 157名 1,087,900	
A 156	8,000	A 157	8,400		

[別表2]

申立人組合所属組合員に対する63年冬期賞与からの欠勤減額一覧

(単位：円)

氏名	金額	同	左	同	左
A 13	8,500	A 63	6,200	A 34	15,600
A 29	43,000	A 126	3,000	A 12	5,600
A 32	3,500	A 9	3,100	A 50	5,600
A 123	6,500	A 28	5,500		
				合計 11 名	106,100

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人東宝舞台株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に東京本社を置き、川口、緑山および生田に製作所を有し、舞台・テレビ美術のデザイン、製作およびその請負等を主たる業とする会社であり、その従業員数は嘱託、契約者を含め、本件申立て当時（昭和63年4月21日）438名である。ちなみに、会社においては労働協約付属協定書で部課長（約80名）および総務課、経理課所属の一般社員（8名）のほか、嘱託・契約者（182名）が非組合員とされている。

(2) 申立人東宝舞台労働組合（昭和28年結成。以下「組合」という。）は、会社従業員（一般社員）で組織する労働組合であり、組合員数は本件申立て当時166名である。

2 62年春闘における年間賞与をめぐる48時間ストライキと妥結の経緯

(1)① 昭和62年春闘に際し、組合は3月26日賃金引上げと年間賞与の要求書を提出し、会社との間で役員折衝、団体交渉を重ねるとともに時限スト、時間外拒否闘争を行ってきた。同春闘の最終局面で、年間賞与について組合が前年比プラス0.2か月の5.5か月を要求したのに対し、会社は前年比プラス0.1か月の5.4か月を回答して譲らず、5月30日交渉は決裂した。

② 6月1日、組合が会社に対し同月3日・4日の両日、全事業所で48時間ストライキに入る旨通告したところ、会社は、6月1日、「・・・これまでも過去何回かに亘って（注：55年春闘時の24時間ストライキ通告および58年春闘時の48時間ストライキ通告を受けたときのことを指す。）その都度警告を発してきたが、・・・違法なる職場占拠を行っ

た場合は、会社は遺憾ながら、平常時における寛容なる行為としての『組合費のチェック・オフ』について協力し難いこと、または不法行為に関する損害賠償請求等の用意もあることをここに通告する」との「職場占拠に関する通告書」を組合に渡した。これまで組合費のチェック・オフは、労働協約第57条第3号および就業規則第63条第3号に基づいて実施されてきた。

翌6月2日、組合のA25書記長（当時）は会社川口製作所のB2管理部長と事前打合せを行い、ストライキ当日、全員集会のため川口製作所正門を入った社屋前広場の使用を申し入れたところ、同管理部長は、事務所内へは立ち入らないこと、管理責任者の入構を拒まないことを条件に組合の申入れを認めた。組合は通告どおり6月3日・4日の両日、全事業所で48時間ストライキに入り、上記広場で組合員の全員集会を行った。他方、会社は、同製作所における大道具類の製作等ができなくなるため、予め同所から7～8キロメートル離れた赤井に借りている製作所で作業を続けた。しかし、川口製作所では両日とも会社管理者ら10人が出入りし、また労使間で格別トラブルもなかった。

- ③ 6月3日、会社は組合に対し、春闘における交渉手順の設定、62年6月から翌63年6月まで組合費チェック・オフの中止（但し、63年「春闘」の結果によっては、なおその期間を延長することがある）、職場占拠に対する損害賠償請求権の留保、平和条項の設定など「9項目」を組合が受け容れることが団交再開の条件であるとの態度を表明した。

6月20日、舞台美術労働組合協議会（申立人組合を含む舞台美術業界の7つの労働組合で組織する協議体）の代表として同幹事A158らが、会社に団交再開と春闘解決を要請するため本社を訪ねたが、その際、B1社長は「私鉄回答金額を上回るものをしたにもかかわらず、ストライキを打った。これは明らかにストのためのストだ。」「この問題がどう解決しようと私は労働組合に対してペナルティーをとるつもりだ。」と述べた。

その後6月24日の役員折衝の結果、上記団交再開条件「9項目」中、チェック・オフ中止の但書部分と平和条項の設定を除く「8項目」について組合が同意した。

- (2) そして同日、会社は再開された団体交渉において、年間賞与の支給を「若し（組合の要求する）5.5カ月を（会社が）認めるならばその上に期末業績賞与（期末手当）を支給することが出来なくなるがそれでも良いか、組合が期末業績賞与（期末手当）はいらないというのであれば5.5カ月を出しても良い。」と回答した。なお、会社においては、労働協約および就業規則に定められていないが、夏期・冬期賞与とは別に、会社の業績を勘案して毎年2月末に期末（業績）手当ないし期末（業績）賞与と称する手当が支給されてきており、55年2月以降社員1人当たり平均2万円～10万円（61年2月、62年2月は各7万円。）が支給された。

これに対して組合が、昭和62年度（63年2月末）の期末手当はどの程度になるのか質したところ、会社は「いくらになるかは判らない」とい、また組合が、どの程度の売上が見込まれた場合に期末手当が支給されるのかなどと質したが、会社はこれについても明言しなかった。そこで組合は、期末手当が支給されるかどうかとも判らないとして期末手当を放棄し、これと引換えに年間賞与を0.1か月（平均約2万円）上乘せして前年比プラス0.2か月とすることの方を選択し、5.5か月で妥結した。双方が捺印した議事録確認書には、「年間0.2カ月の賞与をふやすという組合要求について、今後、如何に会社の業績がよくても、期末賞与は一切支給しないという条件の会社提案を、組合は承諾した。一以上」と記載された。

- (3)① 6月25日団体交渉がもたれ、双方の間で「昭和62年度昇給・賞与等に関する労使妥結確認書」を作成・調印したが、これによると、62年度年間賞与については組合の要求どおり前年比プラス0.2か月の5.5か月（夏期2.7か月、冬期2.8か月）、配分内訳は（新本人給＋住宅手当＋ $\frac{1}{2}$ 家族手当）×夏期・211%（冬期・219%）＋一律分＋査定とされた。

欠勤した場合に賞与からどれだけ減額するかという減額条件（以下「賞与からの減額条件」という。）については、妥結確認書に記載されていなくても、従来から本件労使間で欠勤1日につき本人給×定率分× $1/150$ とされ、少なくとも53年以降は賞与妥結月数に関係なく夏期は本人給×180%× $1/150$ 、冬期は本人給×250%× $1/150$ とされていた。ちなみに、上記妥結確認書には、賞与からの減額条件の記載はなかったが、この年についても従来からの減額条件に従う旨の事実上の了解があった。また、この妥結に際し、組合は、前記62年春闘時の48時間ストライキに係る賞与からの減額条件の取扱いについて、前年の61春闘時の24時間ストライキが行われたときと同様（後記6、(2)、⑥参照）会社に申入れをしておらず、会社の方からもこれについて組合に対し何らの事前通告ないし協議の申入れをしなかった。

- ② 組合員らは前記62年春闘時の48時間ストライキによる不就労分について翌7月分給与から欠勤減額された（後記労働協約第61条、就業規則第67条参照）。

3 62年春闘妥結後の期末手当等に関する社長の言動

- (1)① 62年春闘妥結後の6月30日、会社は組合に対し、「昭和62年度賞与等に関する連絡の件」と題する文書で、非組合員らに対する会社支給案（非組合員の一般社員に対して、年間賞与5.4か月＜注：前記2、(1)、①の妥結前の会社案＞と業績が良かった場合、期末手当を支給する等。）を示したうえ、「過去の実績からみて、期末手当を含めた会社支給（案）は、貴組合との妥結額を上回る可能性もあるが、先日の合意は、これを可とするものと理解する。後日の紛争を避けるため、念の為、貴組

合に連絡する。尚、貴組合において疑義がある場合は、昭和62年7月15日までに、ご連絡下さい。」と通知した。

- ② これに対し、組合は7月15日「6月24日付議事録確認、及び6月25日付確認書については組合員に限定したものではなく、・・・・・当然従業員全体に適用されるものと解される。」と会社に申し入れたところ、7月23日会社は、「法律上組合との協定内容をそのまま非組合員に適用すべきとの制約は受けていない。・・・・・従って、会社は業績がよければ(非組合員に対して)期末賞与を支給する」と回答した。これまでは、組合との間で妥結した協定の内容はこれらの非組合員らにも適用されていた。
- (2) ① 62年8月8日に1988年度(63年度)の組合役員選挙が予定されており、組合は、告示後、「階級的、民主的労働運動の伝統をさらに発展させる者」を職場および執行部の候補者の推薦基準の一つとしていた。
- ② 8月1日、B1社長は会社の創立記念日に当って、例年通り「従業員及び家族の皆様へ」と題する文書を配布した。同社長は、その中で62年春闘において組合が期末手当を放棄し年間賞与0.1か月の上積みを選択したことの組合の真意は別なところにあるのではないかなどと述べたうえ、上記組合の役員選挙の基準からも分かるように「当社の組合の中にかつての国鉄の労働組合或は日教組のような考え方、体質が強く残っていて、労働運動第一主義・闘争第一主義であり、会社の健全経営と従業員の幸福をめざして労使協力し努力して行く方向とは全く別な方向を指向しているとしか思えません。」などと述べ、組合が年間賞与の0.1か月分を取り下げることが期待する旨述べた。
- (3) 会社は、その後の11月21日、組合との事務折衝で期末手当について組合の再考を促したが、組合は「一度春闘で決めたことを改めてやり直す、あるいは覆すということは無理だ」としてこれを断った。
- 4 62年冬期賞与からの48時間ストライキを理由とする欠勤減額並びに期末手当等に関する社長の言動および同減額への抗議のスト権投票に関する取締役の言動
- (1) ① 62年12月5日、会社は組合員に対し、前記妥結どおり2.8か月の冬期賞与(「生活補給金」、あるいは略して「生補金」とも称している。)を支給したが、その際会社は前記6月3日・4日の48時間ストライキに参加した組合員に対し同賞与から、従来の減額条件(第1、2、(3) ①)に基づいて欠勤減額した。その対象組合員は、〔別表1〕のとおり157名、総額1,087,900円であった(63年不第31号—63年4月21日申立て)。このように、ストライキ参加を理由とする月例給与からの欠勤減額(前記第1、2、(3)、②)に加え、賞与から欠勤減額されたのは今回が初めてであった(後記6、(2)参照)。非組合員の一般社員に対しては、会社は組合員より0.1か月低い2.7か月の同賞与を支給した。

なお、会社は上記62年冬期賞与の対象期間中（62年5月1日から同年10月31日まで〈後記6、(1)、②賞与支給細則参照。〉）、通常の組合活動（組合関係会議の出席、大会参加等）による欠勤をした組合副委員長のA29（16日）、同A123（5日）に対して、これまでと同様、月例給与からの欠勤減額をしたものの、同賞与からの欠勤減額はしなかった。

- ② 同年12月5日、労使のトップ交渉がもたれ、会社側から、組合員にはすでに支給した賞与の0.1か月分を差し引いて期末手当を支給する代わりに、組合が年間賞与の率5.5か月を引き下げて5.4か月にする案が出されるなどしたが、結局物別れに終わった。
- (2)① 同年12月30日、会社は「従業員各位へ」と題し、「(年間賞与) 0.1か月を上積みしたうえ更に期末賞与を支給するということは、組合が如何に要求しても出し得ないことを明言しておく」との文書を掲出した。
- ② そしてB1社長は63年1月5日の年頭の挨拶で「(組合)大会を開くなりして、(年間賞与) 0.1か月を引下げなさい、そうすれば(組合員にも)期末(手当)を出すといっているが、組合はきかない。(非組合員と)差別待遇しているとか言って闘争をあおっている。組合が悪いということは組合員も悪い。組合幹部が言っていることには従わねばならない、自分は違う考えを持っていても大会などでは言う勇気がない。……」などと述べた。
- (3)① 一方組合は、同年1月16日、会社による前記62年冬期賞与からの減額措置に対する「抗議並びに申入書」で、同措置は、「ストライキは生補金(賞与)控除の対象外」との労使慣行に反する重要な労働条件の変更であるとして、これについて同年1月中に団体交渉を行うよう会社に申し入れた。さらに組合は同年2月3日付組合機関紙LT報で、この減額措置に抗議するためのスト権投票を行う方針を決定した旨発表した。
- ② これに対し会社は、同年2月8日付「回答書」で上記減額措置の正当性を主張するとともに、もし疑問があればこれに答える旨表明した。そして翌2月9日付取締役総務部長B3名の組合執行委員長宛「申入書」で、組合の上記スト権投票を取り上げ、「……実力行使第一主義の姿勢の表われとしか受取れない。会社は、こうした組合側の闘争至上主義的姿勢に対し、若し組合が今後ともこうしたスケジュール闘争を敢えて行わんとするならば、1年間の期限付き『組合費のチェックオフ』(中止)の無期限延長と同時に『組合貸付金・全労災(済)』についても今後チェックオフを行わないことを警告しておく。」と告げた。

前記労使間で合意した中止期間満了後の63年7月11日、会社は「組合費控除再開の件」と題する文書を組合に提出し、組合費のチェック・

オフを再開している。

- ③ なお、会社は、同年2月8日付「期末賞与等に関する見解について」と題する文書で、もし組合が翌63年度の年間賞与を5.4か月（62年度より0.1か月マイナス）とすることを認めるならば、金額は未定だが、62年度の期末手当を支給したい旨再提案したが、組合の受け容れるところとならず、結局会社は、業績が良いとして2月末日、非組合員に限り62年度の期末手当一人当たり平均約5万円を支給した。
- 5 本件63年冬期賞与からの通常の組合活動を理由とする欠勤減額とその後の事情

(1)① 63年春闘において、組合は3月24日、「生補金（賞与）からの家族手当減額及び勤怠による減額条件の撤廃」を会社に要求した。しかし、6月25日妥結した同年度の確認書では、同賞与からの減額条件については、欠勤1日につき「夏季（期）は本人給×1.8×1/150。冬季（期）は本人給×2.5×1/150」と定められるにとどまった。

② 63年11月19日、会社は組合に対し、12月5日支給予定の「今年の冬の生補金（賞与）から、通常の組合活動欠勤についてもカットするから事前に言っておく。」と口頭で通告した。その際会社の担当者は「社長から今度改めて引けと言われているので、今度から組合活動の欠勤についても賃金カットする。」と述べた。

③ これに対し、組合は11月22日、「生活補給金（賞与）からの賃金カットに関する申入書」を提出し、会社の上記通告に抗議するとともにその撤回を要求する一方、12月3日、会社の行為は紛争を拡大するものであるとして当委員会に審査の実効確保の措置申立てを行った。しかし、会社は、同賞与は上記措置申立てのあった12月3日より前に計算や銀行振込等の手続きをすでに終了していたとして、12月5日の支給日に、〔別表2〕のとおり、組合員11名に対し同人らの63年冬期生補金（賞与）から通常の組合活動による欠勤第1日目から、総額106,100円の減額を実施した（元年不第73号一平成元年12月4日申立て）。

これより先の63年6月5日、63年夏期賞与が支給されたが、会社は、同賞与の対象期間中（62年11月1日から63年4月30日まで）、通常の組合活動による欠勤をした組合の副委員長A29（14日）、書記長A34（7日）および組織部長のA63（2日）に対して、これまでと同様、月例給与から減額したものの、同賞与からの減額はしなかった。その理由について会社は、本件が当委員会に係属したこと、対象人数も少なかったことから減額を一時見合わせたとしている。

④ 当委員会は12月19日、上記実効確保の措置申立てに関する事情聴取を行い、審査委員より「将来のカットについては、審問の公正を害することのないよう、被申立人において検討すること」を要望したところ、会社は、翌平成元年1月31日、検討した結果、「平成元年夏期一時金からの正当な組合活動による欠勤控除（減額）は保留とする」旨

回答し、平成元年夏期一時金からの通常の組合活動による欠勤減額（A29〈26日〉、A1〈2日〉、A123〈10日〉、A63〈1日〉、A34〈21日〉、A127〈1日〉）は行わなかった。

(2)① その後の平成元年春闘に際し組合は、契約者の社員化要求、賃金・一時金の増額要求を掲げてスト権を確立し、5月27日～6月4日および6月16日～7月5日にわたって残業・休日就労拒否闘争を行った。同春闘は、これに係る組合からの当委員会に対する審査の実効確保の措置申立て、審査委員の要望等を経て10月23日の団体交渉でようやく妥結した。この日会社は、本年冬期生補金（賞与）につき、通常の組合活動を理由とする欠勤についても減額すると組合に通告した。これに対し組合は、前年12月3日の審査の実効確保の措置申立てがあったとき「労使で口頭確認しており、審査継続中はカットしないという約束だった。」と抗議したところ、会社は前記「欠勤控除（減額）は保留とする」との会社回答は「（元年）夏までの約束で、冬については約束していない」と反論した。

② 平成元年10月26日、同年春闘妥結調印のための団体交渉が開かれ、上記欠勤控除（減額）通告の件について交渉が行われたが、会社は態度を変えようとしなかったため、組合はあらためて同通告の撤回を求める申入書を会社に渡した。

6 欠勤減額に関する労働協約・就業規則上の定めと、組合活動および争議行為の場合における賞与からの欠勤減額取扱いの実態

(1)① 昭和57年4月1日施行の組合と会社間の現行労働協約には、本件欠勤減額に関連するものとして以下のような定めがある。しかし、給与からの減額条件の定めはあるが、これに対応する賞与からの減額条件については定められていない。

第2章 組合活動

（組合活動）

第8条 組合は、組合員の集会及びその他の組合活動をなすに当っては、原則として就業時間外に行うものとする。但し、次の各号の限度内で予め所属部課長の許可を得て、別に定める様式によって会社の承認を得た場合はこの限りではない。

1. 組合役員（執行委員以上の役員）

一以下、略一。

2. 一般組合員

一以下、略一。

（就業時間中の組合活動の取扱い）

第9条 前条（但書）の組合活動に要した時間については会社は給与を支給しない。

第6章 給 与
第1節 総 則

(給与協定)

第52条 会社は組合員に対し、この協約の定めるところにより給与を支払う。

(給与体系)

第53条 給与は基準給与と基準外給与とに大別し、体系を次の通りきめる。

1. 基準給与

- (1) 本人給
- (2) 住宅手当
- (3) 家族手当

2. 基準外給与

- (1) 時間外手当A—以下、略—
- (2) 時間外手当B

第2節 基 準 給 与

(本人給の減額条件)

第61条 本人給は、その30%を限度として、欠勤・遅刻・早退した場合には、1日より月末までの分を翌月の25日、30分につき1/334を減額する。但し、次の各号の場合は減額しない。

1. 第50条に定める休暇（注：年次有給休暇、生理休暇、結婚休暇、子女出生休暇、忌引休暇、出産休暇）
2. 団体交渉又は生産委員会のため会社と協議するのに要した時間

(本人給減額の計算方法)

第62条 前条により本人給を減額する場合には30分を単位とし、その計算方法は30分未満の場合は30分、30分以上1時間未満の場合は1時間とする。

第7章 賞 与

(賞与)

第72条 賞与は毎年6月及び12月に会社のその期の営業成績を考慮して支給する。

(賞与の算定方式)

第73条 賞与は各人の技能、勤務成績を勘案してきめる。

第12章 平 和 条 項

(争議行為中の給与)

第108条 会社は、組合の争議中の給与は支払わない。

②昭和57年4月1日施行の現行就業規則には、本件欠勤減額に関連する

ものとして以下のような定めがある。しかし、協約の場合と同様、給与からの減額条件の定めはあるが、これに対応する賞与からの減額条件については定められていない。

第10章	給 与
第 1 節	総 則
(給与体系)	
第59条	協約第53条と同じ。
第 2 節	基準内給与
(本人給の減額条件)	
第67条	協約第61条と同じ。
(本人給減額の計算方法)	
第68条	協約第62条と同じ。
第 5 節	賞 与
(賞与)	
第78条	協約第72条と同じ。
(賞与の算定方法)	
第79条	賞与は各人の技能・成績を査定してきめる。

なお、賞与支給細則で、「賞与支給の実施期間及び対象期間」を、「上期(夏期)賞与(6月)前年11月1日より当年4月30日まで」、「下期(冬期)賞与(12月)当年5月1日より10月31日まで」と定めている。

(2) 上記のように労働協約および就業規則上、賞与からの減額条件は定められていないが、賞与からの欠勤減額については昭和40年代以降本件62年冬期賞与前までの間、以下のような取扱いがなされてきた。

①ア 昭和45年春闘時に、6月3日から20日間の長期ストライキが行われ、6月30日の団体交渉で同年上期賞与が妥結したが、7月10日の妥結確認書で、同賞与からの減額条件は欠勤1日につき「新本人給×180%×1/150」と記載された。そして、このストライキによる休日を除く17日間の不就労分について賞与からの欠勤減額の対象とするか否かが問題となったが、組合は、労働金庫から多額の借入れがあり、それが一人平均約3万円に達しているため、今回に限り賞与から減額することを免除してほしいと会社に求めたところ、会社がこれを受け容れた。

そして、同年12月2日の団体交渉で、同年下期の生補金(賞与)が妥結した際、同賞与からの減額条件は「本人給×260%×1/150×欠勤日数」、但し上記春闘ストライキ(17日間)は含まないものとされ、減額されなかった。

イ なお、これより先の昭和41年、42年、44年当時の冬期賞与支給の際、会社がこれらの賞与から欠勤減額した例が窺われるが、その事由がストライキないし組合活動によるものであったとは認められない。

- ② 49年12月6日の団体交渉で同年度下期賞与が妥結したが、その際、「現行（労働協約および就業規則では）月30%を限度として、欠勤した場合月々の給与を減額している。これを日数に換算すると7日となる。今後は賞与（から）の減額は月7日を越える欠勤を対象として減額する。」との取決めがなされた。これにより50年以降は、それまで月々の欠勤第1日目より賞与からの減額対象とされていたものが、通常の組合活動による欠勤を含め、月7日を越える分についてのみ賞与からの減額対象となるものとされた。

46年から55年までの間、組合は何回か1日未満単位の時限スト等を行っていたことが窺われるが、賞与からの減額は1日を単位として行われることになっているため、1日未満の一般の勤怠（遅刻・早退・中抜け）や1日未満の組合活動あるいは時限ストライキ等の場合には、月例給与からは減額されるが、賞与からの減額対象にはならない。

- ③ 55年6月17日の団体交渉で、同年度昇給・上期賞与等について妥結し、その際の確認書による賞与からの減額条件は、「本人給×180%×1/150×欠勤日数」とされた。この交渉のなかでB1社長（50年2月、社長に就任）は、賞与からの欠勤減額が「7日目（を越える日）からというのがおかしい」、「今いい出して今からというのも具合が悪いというなら、来期から、暮から（賞与からも欠勤1日目より）引く。……」などと述べ、組合とやりとりを交わした。そして、同確認書の別項で「賞与（から）の欠勤減額に関し、今回については従来通り（月7日を越える日から）とするも、本年度下期賞与からは欠勤第1日目より減額する」との取決めがなされ、上記49年12月の減額条件の取決めが改められることになった。

しかし同年12月13日の55年度下期賞与の団体交渉で、B1社長は、今回はこれで妥結するならば、今回は通常の組合活動による欠勤については第1日目よりの賞与からの減額を行わない旨述べた。これにより、通常の組合活動による同賞与からの欠勤第1日目よりの減額は見送られることになった。

そして、翌56年も通常の組合活動について同じような取扱いがなされ、欠勤第1日目よりの賞与からの減額は行われなかった。

- ④ 56年春闘時の5月20日、組合が24時間の指名（約8名）ストライキを実施したことから、同春闘妥結後の6月4日の団体交渉で、このストライキによる不労分について賞与からの欠勤減額の対象とするか否かが問題となった。しかし結局会社が譲歩し、今後のストライキは100%賞与から減額するが、今回のストライキについては減額しない旨表明し、賞与からの欠勤減額は行われなかった。
- ⑤ 57年春闘において、組合は前記55年に取り決められた賞与からの減額条件の撤廃を会社に要求した。これに対し会社は、逆にこれまでの通常の組合活動による欠勤については第1日目より賞与から減額しな

いとの取扱いをやめ、今後は他の一般の欠勤事由の場合と同様、通常の組合活動による欠勤についても第1日目から減額の対象とする旨組合に申し入れた。しかし、この申し入れについては組合の反対により同意が得られず、結局撤回された。そして、このような通常の組合活動による欠勤については第1日目より賞与から減額しないとの取扱いは、爾後本件63年冬期賞与前まで続いた。

なお、このときの57年度昇給・賞与（夏期・冬期。注：56年度から年間協定方式に変わった。）等に関する確認書では、賞与からの減額条件は欠勤1日につき「夏期は本人給×180%×1/150。冬期は本人給×250%×1/150」とされた。

- ⑥ 61年の春闘において、組合は4月22日、組合役員および青年行動隊計33名による24時間の指名ストライキを実施したが、その後妥結した確認書には賞与からの減額条件についての記載はなかった。その際組合は、この指名ストライキについて、前記45年のストライキにおけるように会社に対し賞与からの減額の免除を申し入れたり、また56年のストライキにおけるように、会社、組合間でこのストライキによる賞与からの減額が問題にされることはなく、会社も、これらの指名ストライキ参加者に対する賞与からの欠勤減額を行わなかった。これについて会社は、本来これらのストライキ参加者の減額をすべきであったが、事務手続上これを怠ったものであるとして、約2年後の63年2月25日付で担当者5名を就業規則第43条第4号「業務の怠慢・・・」に該当するとして譴責処分を付した。
- ⑦ 前記のように49年度下期賞与妥結時の取決めにより、50年以降55年夏当時までの間は通常の組合活動については、賞与算定の対象期間中、月7日を超えた場合にのみ賞与から減額される取決めがなされていたが、大半の組合役員らは賞与対象期間中通算しても7日以内にとどまっていたこともあって、現実に賞与から欠勤減額された者はいなかったものと認められる（それ以外の者で、月間7日を超えた欠勤があったか否かは不明である。）。また、前記のように通常の組合活動による欠勤については、57年春闘以降も引き続き欠勤第1日目より賞与からの減額対象にしない取扱いとされてきたが、本件63年冬期賞与前までの間において、長期病欠を除き組合役員らのなかで賞与から欠勤減額された者は現実にも皆無である。ちなみに、本件申立当時の組合副委員長のア29の場合、56年夏（同年3月に9日間）と冬（同年5月に9日間、6月は10日間、7月は8日間、9月は10日間）に月7日を超える欠勤をしたが、欠勤減額された形跡はみられない。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

- ① 従前からストライキによる不就業については、賞与からの欠勤減額

の対象にしないとの労使確認がなされており、現実にも欠勤減額は実施されておらず、労使慣行として確立していたものである。にもかかわらず、被申立人会社が昭和62年冬期賞与支給に当たり、組合に何の協議も通告もせずにストライキに参加した組合員の同賞与から欠勤減額したことは、組合の活動を嫌悪してきた会社が同年春闘で組合の実施した正当な48時間ストライキに対する報復として行ったものであり、組合弱体化を狙った不当労働行為である。

- ② 社長の組合役員選挙を前にしての「従業員及び家族の皆様へ」と題する会社創立記念日の文書および年頭挨拶における組合の期末手当等の取組みに対する非難・攻撃の言動は、組合の運営に対する支配介入である。また、会社の取締役が、組合の決定した上記62年冬期賞与からの不当な欠勤減額への抗議スト権投票の方針に対して、チェック・オフ中止の無期限延長等の警告を発したことは、組合の正当な争議権行使を抑圧する介入行為である。
- ③ これまで会社においては、就業時間中の組合会議への出席等通常の組合活動については、月例給与からの欠勤減額はするが、賞与からの欠勤減額はしないとの労使慣行が過去20年以上も続いてきた。しかるに会社が63年冬期賞与の支給に当たり、このような労使慣行を敢えて無視して、同賞与から通常の組合活動についても欠勤減額したことは、明らかに上記62年春闘の48時間ストライキに対するさらなる報復の一環としてなされたものであり、組合の弱体化を狙った不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

- ① ストライキ参加組合員に対する賞与からの欠勤減額については、1日の単位を超える場合には、従来から賞与支給の際、減額するのが原則となっていた。過去の取扱いとしては、春闘妥結の際に組合から、賞与から控除しないよう求める申入れを受け、これについて労使間で減額しない合意がされたことはある。しかし、62年春闘では、組合からこのような申入れがなく、労使間の合意もなされなかったため、48時間ストライキに参加した組合員について原則に従って同年冬期賞与から欠勤控除（減額）したまでのことであり、何ら不当労働行為と非難されるいわれはない。もっとも、61年夏期賞与の支給に際しては、組合からの申入れもなかったため同年春闘時の24時間ストライキに参加した組合員について本来欠勤控除（減額）すべきであったが、これを実施しなかったのは単に事務手続を怠ったにすぎない。
- ② 「従業員及び家族の皆様へ」と題する社長文書は、会社の創立記念日に従来から恒例としてなされているものにすぎず、社長の年頭挨拶もまた恒例のもので、支配介入といわれる筋合いのものではない。また、会社は、これまで組合から24時間ないし48時間のストライキ通告を受けた際、その都度、不当な職場占拠をした場合には今後組合費の

チェック・オフについて協力し難い旨警告を發して来たところ、62年春闘で組合が職場占拠を行ったので、組合との合意により62年6月給与より63年6月まで組合費のチェック・オフを中止することとした。しかるに組合は、その後さらに62年冬期賞与からの欠勤減額に抗議するスト権投票を行う方針を打ち出したが、このような組合の姿勢は単なる実力行使第一主義の表れとしか受けとれないため、もし組合が今後ともこうした闘争を敢えて行わんとするならば、会社としては、組合費のチェック・オフ中止を無期限延長する等警告したまでのことで、支配介入には当たらない。

- ③ 就業規則第67条に給与の減額条件について規定しており、申立人組合との間で締結している労働協約第9条では「組合活動に要した時間については会社は給与を支給しない。」と規定している。賞与も給与の一部であることから、当然上記控除（減額）の対象となるものとされてきた。労使間で特別の合意がなされない限り、ストライキであろうと通常の組合活動による欠勤であろうと、一般の遅刻・早退・欠勤の場合と同様に、1日を超える不就労分については賞与からの減額の対象となるのであり、これはノーワーク・ノーペイの原則からみても当然である。63年11月19日組合に通告したのは、新たに減額を決めたためではなく、従来の取扱い上、減額となることを念のため通告したままであり、63年冬期賞与からの通常の組合活動を理由とする欠勤減額は何ら不当労働行為には当たらない。

2 当委員会の判断

(1) 本件62年冬期賞与からのストライキを理由とする欠勤減額について

① 62年春闘の経過と会社の対応について

ア i 62年春闘における年間賞与をめぐる労使交渉は0.1か月分の差で難航し、組合が6月1日に48時間ストライキ通告をするや、会社は同日ただちに労働協約で定めた「組合費のチェック・オフ」について協力し難いこと等を組合に通告した（第1、2、(1)、①・②）。

さらに組合が6月3日・4日の両日、48時間ストライキを実施したところ、会社は同月3日、「9項目」を団交再開の条件として持ち出した（第1、2、(1)、③）。

ついで、6月20日、舞台美術労働組合協議会の代表が団交再開と春闘解決を会社に要請した際、社長は「・・・この問題がどう解決しようとは私は労働組合に対してペナルティーをとるつもりだ。」といった（第1、2、(1)、③）。

その後役員折衝を経て、6月24日、同年間賞与は組合の要求どおり5.5か月で合意し、春闘は妥結した（第1、2、(2)）。

ii 年間賞与をめぐる双方の主張の差0.1か月が結局組合要求どおりで妥結をみるに至った過程において、会社が期末手当との兼ね

合いから組合の要求より0.1か月分低い回答をしたことに対し、組合は、現段階では期末手当の額が不明であることなどから期末手当を放棄し、年間賞与0.1か月分上乘せの方を選択した。そして、このことについて議事録確認書に「年間0.2か月の賞与をふやすという組合要求について、今後、如何に会社の業績がよくても、期末手当は一切支給しないという条件の会社提案を、組合は承諾した。」と記載された(第1、2、(2))。

- iii ところが春闘妥結5日後の6月30日、会社は念のためとして、62年度賞与(会社案)は、期末手当を含めると妥結額を上回る可能性があるとして組合に通知した(第1、3、(1)①)。

また、会社は創立記念日の8月1日には「従業員及び家族の皆様へ」と題する社長文書で、上記期末手当に関する組合の対応を批判し、賞与の0.1か月上乗せ分の取下げを勧めた(第1、3、(2)、②)。

さらに会社は、11月21日の事務折衝で組合に期末手当について再考を促したが、組合はこれを拒否した(第1、3、(3))。

- iv 63年1月、社長は年頭の挨拶で、再び62年春闘における期末手当等に関する組合の対応を批判する言動を行った(第1、4、(2)、②)。

- v さらに、会社は同年2月8日、組合に対して、翌63年度の年間賞与を5.4か月(62年度より0.1か月マイナス)とすることを認めるならば62年度(63年2月)の期末手当を支給したい旨再提案したが、組合はこれを拒否した(第1、4、(3)、③)。

- イ i 上記62年春闘の経過をみると、年間賞与について0.1か月分の増額が争点となり、結局翌年に支給されるかもしれない期末手当を組合が放棄することにより、これと引換えに組合の要求どおりに決着した。

しかし会社は、春闘が妥結したわずか5日後には、62年度賞与は期末手当を含めると妥結額を上回る可能性がある旨組合に仄めかし、また8月1日社長名の文書で年間賞与0.1か月上乗せ分の取下げを勧め、11月にはさらに組合に期末手当についての再考を促している。そして会社はその後においてもこのような態度をとり続け、未だ交渉の対象となっていない63年度年間賞与に絡めて、62年度に会社が提示した回答と同率にすることを条件に62年度の期末手当を支給する旨提案している。

このように、一旦労使間で妥結した内容、すなわち組合としては62年春闘においてすでに放棄し、決着済みの期末手当の問題を再び持ち出し、しかも執拗なまでに同手当の支給を条件に組合の翻意を迫るがごとき会社の態度は、たとえ妥結後の会社提案内容が組合員らにとって有利な側面を有していたとしても、正常な労

使交渉のルールを無視するものといわざるを得ない。

- ii しかも、これに加えて62年春闘過程における社長の「この問題がどう解決しようとするかは労働組合に対してペナルティーをとるつもりだ。」との発言、あるいは後に判断する62年春闘妥結後の「従業員及び家族の皆様へ」と題する社長文書および63年の年頭挨拶における組合執行部を誹謗する言動等からすれば、会社は、62年春闘において組合がとった交渉、争議行為、妥結の仕方について嫌悪の念を抱いていたことが看取される。

② 欠勤減額に関する労働協約・就業規則上の定めと、争議行為の場合における賞与からの欠勤減額取扱いの実態について

ア 昭和57年4月1日施行の現行労働協約第61条および就業規則第67条に本人給からの減額条件が定められているが（第1、6、(1)①・②）、賞与については、上記労働協約「第6章給与」（就業規則では「第2節基準内給与」とは別に「第7章賞与」就業規則では「第5節賞与」）において別個に規定しておるところからみて、第61条（就業規則では第67条）を賞与に準用する規定も存在しないので、この場合の「本人給」を含めた「給与」（第53条、就業規則では第59条）とは、月例給与を指すものと認めるのが相当である。そして本件で問題となっているストライキ等の争議行為および通常の組合活動については、協約上（前者は第108条、後者は第9条）いわゆるノーワーク・ノーペイとされ、上記減額条件に定めている「欠勤」扱いとされ、月例給与から減額される仕組みになっているものと認められる。しかし、前記認定のように、上記給与（本人組）からの減額条件の定めに対応する賞与からの減額条件については、協約上も就業規則上も何ら定められていない（第1、6、(1)①・②）。従って、「欠勤」扱いとされるストライキ等の争議行為および通常の組合活動についての賞与からの減額条件についても、協約上、就業規則上の定めはない。

イ そして、ストライキ等争議行為が行われた場合の賞与からの減額については、労使間で次のような取扱いがなされてきた。

- i すなわち、昭和45年の実質17日間の長期ストライキが行われた際、会社は、組合からの減額免除の要請を受け容れ、同年下期賞与の妥結確認書に記載された賞与からの減額条件は「本人給×260%×1/150×欠勤日数」とされたものの、「春闘ストライキ（17日）は含まない」とされ、同賞与から減額されなかった（第1、6、(2)、①ア）。
- ii また、56年春闘時の24時間の指名スト（約8名）が行われた際、話し合いにより会社は、・・・今回のストライキについては減額しない旨表明し（第1、6、(2)、④）、賞与からの欠勤減額を行わなかった。

iii 61年春闘の24時間指名ストライキ(33名)が行われた際の妥結確認書には、賞与からの減額条件についての記載はなかった。そして、このときは労使間で同ストライキの減額について格別問題とされず、会社も同ストライキによる賞与からの欠勤減額を行わなかった(もつとも、会社はその約2年後の63年2月になり担当者を事務手続きを怠ったとして譴責処分に付した(第1、6、(2)、⑥))。

iv 以上の事例からすれば、賞与妥結時における減額条件はほぼ一定していた(妥結確認書での記載の有無にかかわらず欠勤1日につき本人給×定率分×1/150との割合は労使間で定着していた(第1、2、(3)①))。ことが認められるが、ストライキが行われた場合、賞与からの欠勤減額の対象とするか否かを含めて、ストライキに関する賞与からの減額条件の運用等については、組合の申入れにより交渉が行われ会社が減額免除に同意したり、あるいは会社自らが減額しなかったりするなどストライキの都度処理がなされてきたものと認められる。したがって本件労使間では、結局ストライキによる欠勤の場合には、他の一般の欠勤に関する賞与からの減額条件をただちには適用しないとの取扱いが事実上形成されてきたものと解される。ちなみに会社は、上記61年の24時間指名ストライキに対し、賞与から減額しなかった件につき、63年2月になって事務担当者を処分しているが、その処分の時期が本件62年冬期賞与からの欠勤減額が問題となってから後のことであるところからすれば、本件の欠勤減額を正当化するための辻褃合わせとしてなされたものとの疑いを抱かざるを得ない。

③ 結 論

以上①および②を併せ考えると、本件48時間ストライキを理由とする62年冬期賞与からの欠勤減額は、62年春闘における組合の運動方針ないしそれに基づく活動を嫌悪した会社が、ストライキの場合には減額条件を当然には適用しないという、これまで労使間で形成されてきた取扱いに反して、労使間で話し合うこともなく一方的に減額条件を適用して行ったものであり、同減額を行うことによって組合員に動揺を与え、もって組合組織の弱体化を意図したものと判断せざるを得ない。したがって、会社のかかる減額行為は組合に対する支配介入に当たるとする。

(2) 会社社長の期末手当等に関する言動および会社取締役のスト権投票に関する言動について

① 会社のB1社長が組合の役員選挙を前にして、会社創立記念日の62年8月1日付「従業員及び家族の皆様へ」と題する文書でもって(第1、3、(2)、②)、組合執行部が62年春闘で期末手当を放棄し年間賞与0.1か月の上積みを選択したことについて組合役員選挙の基準を引

き合いに出しながら、その真意は組合の闘争第一主義であるなどと批判し翻意を促しているのであるが、このような言動は、前記判断のように妥結時の会社提案が組合員に有利な側面を有していたとしても、単に春闘の経過について会社の見解を従業員に周知させる域にとどまらず、会社の意に副わない内容で妥結した組合執行部の取組み姿勢を誹謗することにより組合員の動揺を誘い、組合役員選挙に影響を与えようとしたものといわざるを得ず、組合の組織運営に対する支配介入である。

また同社長は、63年1月5日付年頭の挨拶（第1、4、(2)、②）で、なおも、すでに労使間で妥結している期末手当についての会社見解に従おうとしない組合執行部を闘争をあおるものとして批判しているのみならず、このような悪い組合執行部に追随して組合大会で発言できないような組合員も悪いなどと批判しているが、このような言動は、会社としての単なる見解表明の域を越え、上記文書配付についての判断と同様、会社の意に副わない内容で妥結した組合執行部の取組み姿勢を誹謗することによって、組合執行部と組合員との離反を狙ったものといわざるを得ず、組合の組織運営に対する支配介入に当たる。

- ② 次に、会社は、組合が63年2月3日付組合機関紙で、会社による前記62年冬期賞与からの減額措置に抗議するためスト権投票を行う旨発表したこと（第1、4、(3)①）に対し、同年2月9日付取締役総務部長B3名「申入書」で、このスト権投票に関し「・・・若し組合が今後ともこうしたスケジュール闘争を敢えて行わんとするなら、1年間の期限付き『組合費のチェックオフ』（中止）の無期限延長と同時に『組合貸付金・全労災（済）』についても今後チェックオフを行わない』旨組合に警告した（第1、4、(3)、②）。

会社の上記「申入書」で述べている内容は、前記62年春闘で会社が提示した「9項目」中のチェック・オフ中止条項但書とほぼ同旨ないしチェック・オフ中止の範囲を拡げるものとなっている。しかし、同文書は、前記①の社長の言動のように一般組合員に向けられたものではなく、組合宛になされたものである。そして、この種のいわゆる便宜供与に関する問題は、本来労使間の交渉で処理・解決さるべきもので、現にこれまで前記62年春闘においてもチェック・オフの中止ないし中止期間の延長について労使間の交渉によって取決めがなされている（第1、2、(1)、③末尾）。本件での申入れについても、申入れにかかわるチェック・オフそれ自体はその後中止期間の満了により63年7月再開されており（第1、4、(3)、②）、この問題は労使間ですでに一応の決着をみている。加えて、本件の申入れが、組合のスト権投票実施を困難ならしめたとか、組合員のストライキに対する態度に影響を与えたとかの疎明はないことを勘案すれば、会社の上記「申入書」による言動は、これをもってただちに申立人組合の争議権行使を抑圧

しようとした支配介入に当たるとまでは認めがたい。

(3) 本件63年冬期賞与からの通常の組合活動による欠勤を理由とする減額について

①ア すでに判断したように、通常の組合活動による欠勤についても、賞与からの減額条件が労働協約上も就業規則上も定められていないことは前記争議行為による欠勤におけると同様である（第2、2、(1)、②、ア）。

イ そして、通常の組合活動による欠勤をした場合における賞与からの減額条件については、次のような取扱いがなされてきた、

i すなわち、49年度下期賞与妥結の際「今後は賞与（から）の減額は月7日を越える欠勤を対象として減額する」との減額条件の取決めがなされ、それまで月々の欠勤第1日目より賞与からの減額対象とされていたものが、50年以降は、通常の組合活動による欠勤を含め、月7日を超える分についてのみ賞与からの減額対象となるものとされた（第1、6、(2)、②）。もっとも同取決めがなされる以前の41年、42年、44年当時においても、組合活動による賞与からの欠勤減額が行われていた形跡は窺われない（第1、6、(2)、①、イ）。

ii 55年上期賞与妥結の際、上記49年度下期の取決めが改められ、それ以前の減額条件に戻ったが、「今回については従来通りとするも、(次回から)欠勤第一日目より減額する」（第1、6、(2)、③）とされ、55年下期の賞与妥結の際にも、通常の組合活動による欠勤については、今回は第1日目より引かないということになり、通常の組合活動による欠勤第1日目よりの賞与からの減額は行われなかった。このような状況は翌56年も続いた（第1、6、(2)、③）。

iii ついで、会社は57年春闘において、今後は通常の組合活動による欠勤についても、第1日目より賞与からの減額の対象とする旨組合に申し入れたが組合の反対により同意が得られず、結局この申入れは撤回された。そして爾後本件63年冬期賞与支給前まで、通常の組合活動による欠勤については第1日目より賞与から減額しないとの取扱いが続いた（第1、6、(2)、⑤）。

iv なお、昭和40年代以降、とりわけ50年以降、本件63年冬期賞与からの通常の組合活動による欠勤減額が行われるまでの約13年間に、組合役員らに対し通常の組合活動による欠勤減額が行われた例は皆無であった（第1、6、(2)、⑦）。前記62年冬期賞与支給の際にストライキを理由とする欠勤減額が行われたときも、通常の組合活動による欠勤減額は行われなかった（第1、4、(1)①なお書）。

v 以上の過去における取扱い事例に徴すれば、本件63年冬期賞与

前までの約13年間、賞与妥結時における欠勤減額の条件はほぼ一定していた(53年以降は妥結確認書への記載の有無にかかわらず、夏期は本人給×180%×1/150、冬期は本人給×250%×1/150との割合で労使間で定着していた(第1、2、(3)①)。)ことが認められる。しかし、他方、通常の組合活動による欠勤を他の一般の欠勤事由と同様に賞与からの減額の対象とするか否かについては、賞与妥結などの際、労使間で取決めがなされ、50年以降55年上期までは、月7日を超える欠勤第1日目より減額の対象とされ(他の一般の欠勤事由の場合も同様)、55年下期以降、通常の組合活動についてのみ欠勤第1日目よりの賞与からの減額が行わないとされていることが認められるのである。とすれば本件労使間では、少なくとも通常の組合活動を理由とする賞与からの欠勤減額については、他の一般の欠勤事由による減額とは別途の取扱いをするとの認識の下に、事実としてこれについては賞与からの減額を行わないという慣行が成立していたものと認めざるを得ない。

- ② 会社は、本件63年冬期賞与支給に際し、組合の抗議にもかかわらず、通常の組合活動による欠勤について第1日目より賞与からの減額を一方的に行ったのであるが(第1、5、(1)、②・③)、かかる措置はこれまで成立していた上記の慣行に反するものと認められる。会社がこのように慣行に変更を加え、あるいはそれに反する行為をしようとするならば、組合にその理由を説明し、協議を行うなど一定の手続きを踏んだ上で行われるべきである。

会社がかかる措置に出た所以のものは、すでに判断した、62年冬期賞与からの48時間ストライキを理由とする欠勤減額による組合に対する支配介入、および期末手当等に関する社長の組合に対する支配介入発言を勘案すれば、組合の運動方針ないし活動を嫌悪し続けた会社が、さらに通常の組合活動についても欠勤第1日目から減額することによって組合員に動揺を与え、組合の弱体化を意図したものと判断せざるを得ず、かかる行為は組合に対する支配介入に当たる。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の①昭和62年春闘の48時間ストライキを理由とする同年冬期賞与からの欠勤減額、②昭和62年8月1日および63年1月5日の会社社長の言動、③通常の組合活動による欠勤を理由とする昭和63年冬期賞与からの減額はいずれも労働組合法第7条第3号に該当するが、昭和63年2月9日の取締役の言動は同法同条に該当しない。

なお、申立人は、上記減額分に支払済まで年5分ないし6分の割合による金員の付加支払いをも求めているが、本件の場合、主文の程度をもって足りるものとする。

よって、同法第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。

平成3年5月14日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏

(別表 略)