

大阪、平 8 不55、平11.6.24

## 命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連シンガー労働組合

被申立人 シンガー日鋼株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人執行委員長 A 及び同執行委員 C に対し、同人らの当委員会への平成 7 年(不)第60号事件の証人出頭による不就労時間を欠勤として取り扱うことにより同 8 年10月分賃金及び同年年末一時金から減額した金額及びこれに年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人執行委員長 A に対し、同人の当委員会への本件証人出頭による不就労時間を欠勤として取り扱うことにより平成 9 年 3 月分賃金から減額した金額及びこれに年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、平成 8 年10月16日付け及び同 9 年 3 月18日付けで行った申立人執行委員長 A に対する賃金の一部返還請求がなかったものとして取り扱わなければならない。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人シンガー日鋼株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社及び工場(以下、この二つを併せて「本社・工場」という)を、国内及び海外に営業所等を置き、工業用、職業用、家庭用ミシンの製造及び販売を主たる業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約480名である。

会社は、平成 2 年に日本シンガー株式会社(以下「日本シンガー」という)を吸収合併したものである。なお、日本シンガーは、昭和53年にシンガー・ソーイング・メシーン・カムパニー日本支社(以下「シンガー日本支社」という)の業務を引き継いで設立され、主として、会社の製造したミシンを販売していた。

- (2) 申立人総評全国一般大阪地連シンガー労働組合(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、昭和44年に当時のシンガー日本支社の従業員によって結成され(当時の名称は、総評全国一般大阪地方連合会大阪一般労働組合シンガー分会)、その後、日本シンガーを経て、現在は会社従業員をもって組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約40名である。

#### 2 会社の組織等と組合員の役職等

(1) 会社の組織等

ア 会社の組織

会社は、平成2年の日本シンガーの吸収合併の際、従前からの本社・工場のほかに日本シンガーの組織を会社の営業部門として構成した。このうち国内営業組織については、会社は、同8年8月21日、従来の三つの支店を廃止し、代わりに七つの営業所を置くという機構改革を行った(以下「8.21機構改革」という)。

イ 会社における職位

会社の従業員の職位は、上から部長、副部長、課長、課長代理、係長、主査、一般となっている。

(2) 組合員の役職・職務権限

ア 本件申立て時に会社において課長以上の職位にあった組合員は、組合執行委員長A(以下「A委員長」という)、D(以下「D組合員」という)及びE(以下「E組合員」という)の3名(以下、この3名を「A委員長ら3名」という)であった。A委員長は課長であり、D組合員及びE組合員は副部長であった。

会社は、A委員長ら3名を課長以上に昇格させるに際し、新しい役職と組合員資格との抵触について言及したことはなかった。

イ A委員長は、8.21機構改革前は、中日本支店の下にある五つの営業所の一つである近畿家庭用品営業所の所長であった。同人は、所長当時は所員の欠員補充に際する採用時の面接及び第一次的採用判断、所員の昇格時の第一次的評価、出勤簿・時間外報告書等勤怠関係書類の認可、予算計画・販売方針原案作成等の業務を担当していた。しかし、8.21機構改革で同営業所は他の営業所等とともに新たに大阪営業所として統合され、同人は所長ではなくなったため、その権限もなくなった。本件審問終結時、同人の職位は課長のままで、直属の部下2、3名とともに営業業務を担当しているが、特に肩書はない。

ウ D組合員は元西日本支店長代理、E組合員は元中日本支店長代理であったが、8.21機構改革後は、D組合員は福岡営業所長に、E組合員は大阪営業所長代理になった。その後、D組合員は平成9年6月3日に、E組合員は同年秋頃に、それぞれ定年退職した。

3 A委員長らの当委員会への証人出頭

(1) 平成2年における会社の日本シンガーの吸収合併時、会社は組合に対し、本社・工場と国内営業所等との労働条件の統一を図るため、年次有給休暇(以下「有休」という)取得、公民権行使の際等の届出方式等を含む新就業規則の制定を提案したが、労使合意が成立せず、本件審問終結時においても会社内の就業規則は二本立てとなっており、国内営業所等の従業員には、昭和56年12月1日に制定された日本シンガーの就業規則(以下「56年就業規則」という)が適用されている。

なお、56年就業規則には、有休取得、公民権行使の際等の届出につい

て、書面によるとの明文の定めはない。

- (2) 平成7年8月23日、組合は当委員会に、①同年度の賃上げを巡って組合が本社・工場前でビラを配布した際、会社常務取締役F(以下「F常務」という)らが配布を干渉・妨害した、また、②組合員2名の参加した酒席において、F常務らが組合の上部団体役員を誹謗・中傷するなどの支配介入発言を行った、として、不当労働行為救済を申し立てた(平成7年(不)第60号事件。以下「60号事件」という)。
- (3) A委員長は、60号事件において、平成7年11月9日の第1回審問から同8年8月7日の第10回審問までの全期日に証人として出頭した。証人出頭に当たり、A委員長は、当時の所属長である中日本支店長G又は同支店長代行Hに対し、口頭で証人出頭の旨を届け出ている。しかし、A委員長は、60号事件の証人出頭日において、午後の審問の打合せをするため、午前の半日の有休(以下、半日の有休を「半休」という)を取得することがあり、その場合、会社所定の様式の届出書を提出していた。
- (4) 組合執行委員であり、かつ広島営業所課長代理であるC(以下「C執行委員」という)は、平成8年9月18日に行われた60号事件の第11回審問に証人として出頭した。この証人出頭に当たり、C執行委員は広島営業所長Jに対し、審問期日の約1週間前及び前日に、証人として出頭すること、及び証人出頭時間は出勤扱いされるべきであるから有休届は出さない旨を口頭で告げたが、書面での届出はしなかった。
- (5) 平成8年9月18日、60号事件の第11回審問におけるC執行委員の証人尋問終了後、F常務らは当日の同人の証人出頭について、有休届が出されていないことを知った。

会社は、C執行委員の上記の行動を知ったことから翌19日以降に、大阪営業所に対し、A委員長の出勤状況を問い合わせた。また、会社は、A委員長から確認した結果、同人が証人出頭日に取得していた半休は証人出頭に係る半休ではなく、審問の打合せのための午前の半休であることを知った。

#### 4 A委員長ら2名の証人出頭に係る賃金カット

- (1) 平成8年9月26日にF常務がA委員長に対し、当委員会への証人出頭時の勤怠取扱いについて確認したところ、A委員長は、証人出頭は会社時間として扱われるべき旨を主張した。これに対し、F常務は、証人出頭に係る不就労時間については賃金をカットする旨を告げた。
- (2) 平成8年10月1日、団体交渉(以下「団交」という)が行われ、その席上、会社は、労働委員会の審問における組合側申請証人については賃金カットを行うが、会社側申請証人については賃金カットを行わない旨を表明した。これに対し、組合は、会社側申請証人か組合側申請証人かで取扱いに差異を設けることは労働組合法(以下「労組法」という)第7条第4号に規定する不当労働行為に該当し、また、公的機関からの要請による証人出頭は公民権行使に準ずるものである旨を述べて抗議し、さ

らに、労働委員会への証人出頭に伴う会社への届出については、口頭で十分であると組合は考えており、今後も事前に所属長に口頭で届け出て出頭すると主張した。

- (3) 平成8年10月16日付けで、会社は「地労委証人出廷に関する過払賃金の件」と題する文書をA委員長及びC執行委員(以下、この2名を「A委員長ら2名」という)にそれぞれ送付した。同文書には、①労働委員会証人出頭時間が会社時間として出勤処理されていたので、当該不就労時間に係る過払賃金について調整的相殺及び返還請求を行うこと、②今後、就業時間中に労働委員会出頭のために職務を離れる場合にも、所長に対し事前に届出書を提出し、出勤簿にその旨を明記すること、③人事課に対しては、届出書の写し(不就労開始・終了時刻と不就労時間の記載されたもの)を毎月の勤怠報告書に添付して提出すること、とともに、④同人らの証人出頭に係る賃金カットの時間数及び金額、が記載されていた。このうち、A委員長に対する文書においては、証人出頭時間のうち出勤扱いとして処理されていた延べ12時間分に係る計27,444円が過払であるとして、うち同年8月の2時間分4,590円については同年10月分給与で調整的相殺をする旨を通知するとともに、それ以前の過払賃金の22,854円については直ちに会社へ返還するように請求する旨が記載されていた。また、C執行委員に対する文書においては、同年9月の第11回審問に係る7時間分11,669円を同年10月分給与で調整的相殺を行う旨を通知していた。

さらに、会社は、同じ日付けで組合に対しても上記両名に対する上記の通知を行った旨の文書を送付した。

- (4) 平成8年10月24日、団交が行われ、組合は会社に対し、同月16日付け賃金カットの通告に係る抗議申入書を提出した。これに対し、F常務は、弁護士と相談した結果であるとして、前回団交での回答を訂正し、「労働委員会証人は、会社側申請、組合側申請のいずれを問わず、両者とも不就労として賃金カットを行う。また、証人出頭については、公民権の行使に準ずるものと考えている」と延べた。
- (5) 平成8年10月25日、会社は、同月16日付け通知書のとおり、A委員長C執行委員の同月分給与からそれぞれ4,590円と11,669円を控除した(以下、この両名に対する控除及び前記(3)記載のA委員長に対する22,854円の返還請求を併せて「10月賃金カット」という)。
- (6) 平成8年10月29日、会社は組合に対し、「同月24日の団交におけるF常務の『労働者側、使用者側を問わず証人出頭に係る不就労時間については、賃金をカットする』旨の回答を正式回答とする」旨を書面により回答した。

なお、60号事件の審問において、会社側申請証人として当委員会に出頭した証人は、F常務のみである。

## 5 会社の給与規程等

- (1) 平成8年10月30日、A委員長は、会社人事課員K(以下「K」という)に対し、現在有効な会社の給与規程及び賞与支給規程を送るよう依頼した。これに対し、Kは、日本シンガー時代の昭和60年11月1日実施の賞与支給規定(以下「60年賞与規定」という)及びシンガー日本支社時代の同40年7月1日実施の従業員給与規定(以下「40年給与規定」という)をファックス送信した。同送信後、A委員長からの確認の電話に対し、Kは、「60年賞与規定は現在使用されている。40年給与規定については、使用されていないが、一部この規定を基に運用しているものもある」と返答した。
- (2) 平成8年11月20日、団交が行われ、その席上、組合は、「40年給与規定第19条では、自己都合で欠勤又は遅刻する場合の記載はあるが、公務は賃金カットしないのではないか。また、労働委員会の証人については、公民権に準じるとの認識があるのか」と尋ねたところ、会社は、「労働委員会への証人出頭は公民権の行使に準ずるものと認識している」と答えた。また、組合は、40年給与規定に違反する一方的な賃金カットは後記(4)記載の事前協議同意約款に違反するとして、撤回を申し入れた。
- (3) 40年給与規定は、シンガー日本支社当時に実施された事務関係従業員就業規則(以下「旧就業規則」という)の付帯規程であり、同規則第33条に基づき正規従業員の給与の支払に関する事項を定めたものであるが、旧就業規則及び40年給与規定は56年就業規則が実施されたことに伴い廃止されている。

10月賃金カット当時、会社においては、大阪営業所及び広島営業所の従業員を対象とする給与に関する通則的な定めは存在せず、既に廃止されている40年給与規定中の一部を基にして、これら従業員の給与に係る取扱いが行われている。このうち、給与の減額に関する40年給与規定の条項及び現実の取扱いは、次表のとおりである。

<p>第19条 (月払給料の減額)</p>	<p>月給制の従業員が若し自己の都合で欠勤または遅刻する場合は正規の給料からその不就業時間に対する分だけ減給することがある。</p>
<p>現実の取扱い</p>	<p>原則として不就業については、その部分を賃金カットする。ただし、やむをえない理由による欠勤、遅刻早退、私用外出については、賃金カットしないことがある。</p>

また、56年就業規則中の公民権の行使に関する条項は、次のとおりである。

「第40条(公民権の行使)

従業員が、勤務時間中に選挙権その他公民としての権利を行使しまたは公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合は、これを与える。ただし、権利の行使または公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することがある」

- (4) 昭和44年9月8日、組合とシンガー日本支社は、「組合員の異動、賃金、労働条件の変更については、組合の良諒の上、本人の意見を尊重し行うものとする」との条項(以下「事前協議同意約款」という)を含む協定を締結した。また、日本シンガー設立に際し、組合とシンガー日本支社は、同53年9月26日付けで「労使間の協定、慣行はすべてそのまま新会社に引き継ぎ、万一変更するときは、新しい協定又は合意が成立するまで、有効である」との協定を締結した。
- (5) 組合は、過去において当委員会に対し、シンガー日本支社及び日本シンガーを被申立人として、次の7件の不当労働行為救済申立てを行っている。

昭和44年(不)第51号、同45年(不)第31号、同46年(不)第35号、同49年(不)第58号、同49年(不)第98号、同52年(不)第72号、同54年(不)第86号  
これらの事件に係る証人出頭について、会社が賃金カットを行ったとの事実はない。また、上記同54年(不)第86号事件後は、60号事件に至るまで、組合の当委員会に対する不当労働行為救済申立てはなかった。

6 A委員長ら2名の証人出頭に係る平成8年年末一時金カット

平成8年12月5日の団交において、組合は会社に対し、同年年末一時金(以下「一時金」という)においてA委員長ら2名の労働委員会証人出頭分は、勤怠査定の対象とするのかと質問し、会社は同人らの証人出頭時間に係る不労については、一時金の勤怠査定の対象とする旨回答した。

なお、60年賞与規定中の勤怠の査定及び賞与の計算方法に関連する条項は、以下のとおりである。

「第5条(勤怠の査定)

勤怠の査定は、次の各号のとおりとする。

(1) (略)

(2) 出勤率

査定期間内の所定労働日数から欠勤日数を減じ、これを所定労働日数で除したものを出勤率とする。ただし、公休、年次有給休暇、産前産後休暇等は欠勤としない。

(3) 遅刻、早退、私用外出

遅刻、早退、私用外出は、通算3回で1日の欠勤とする」

「第8条(賞与の計算方法)

各人の支給額＝各人の基本給×支給率(リンク分)×出勤率等＋一律分」

7 本件申立て後の経過

- (1) 平成8年12月9日、組合は当委員会に、本件救済申立てを行った。
- (2) 平成8年12月7日、組合は当委員会に、一時金の支払、協定書の作成及び一時金からのカットに係る団交開催に関するあっせんを申請(同年(調)第40号)し、当委員会のあっせんの結果、「使用者は、組合が求める同年度年末一時金の内、地方労働委員会審問証人出頭による一部カット

に関わる団体交渉に応じること」を内容の一部とするあっせん案に基づき、団交を開催することを労使双方が了承した。また、一時金支給時期は、会社と組合との間で、同9年1月末日とすることが決められた。

同月27日、同月28日及び同月29日の3回にわたり、組合は、上記あっせん案に係る団交を一時金支給前に開催するように申し入れたが、会社は、一時金支給当日である同月31日又は同年2月13日しか団交開催ができないと回答した。

- (3) 平成9年1月31日、会社は、労働委員会証人出頭に係る勤怠査定分として、A委員長については4,163円を、C執行委員については3,024円を控除の上、一時金を支給した(以下、この両名に対する一時金からの控除を「本件一時金カット」という)。

同日の一時金支給後、会社は、組合との団交に応じ、その席上、組合が、「本件一時金カット分を直ちに組合員に支払うように」と申し入れたのに対し、F常務は、「会社の規定に基づいて賃金カットをした」と回答し、双方の主張は平行線のままであった。

- (4) 平成9年3月18日、会社はA委員長に対し、前記4(3)記載の返還請求額の22,854円の返還を再度請求し、また、同年2月13日の本件第1回審問へのA委員長の証人出頭についても、不就労時間として同人の同年3月分給与から4,590円を控除した(以下、この控除を「3月賃金カット」といい、3月賃金カットと10月賃金カットを併せて「本件賃金カット」という)。

なお、同年4月16日、組合は、3月賃金カットの撤回を本件において請求する救済の内容として追加する書面を提出した。

## 8 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 本件賃金カット及び本件一時金カットの撤回
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

## 第2 判断

### 1 組合の申立人適格について

会社は、組合は本件救済申立て当時に会社の利益代表者に当たるA委員長ら3名を構成員として参加させており、労組法第2条ただし書第1号に該当するものであって、労組法に定める不当労働行為の救済を求める資格がないから、本件申立ては却下されるべきであると主張する。

しかしながら、労働組合が不当労働行為救済申立事件の救済命令を受けするためには、当該命令が発せられる時までには労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合する状態になっていなければならないというべきである。

これを本件についてみると、本件申立て当時、A委員長ら3名が労組法第2条ただし書に該当する者であったか否かはともかくとして、前記第1.2(2)イ及びウ認定のとおり、A委員長は、本件審問終結時、職位こそ課長のままであるが、その職務権限に使用者の利益代表者に当たるようなもの

は認められず、また、E組合員及びD組合員については、本件審問終結後、退職している。

以上のおりであるから、組合には申立人適格が認められる。

## 2 本件賃金カットについて

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

(ア) 会社は、以前の労働委員会への救済申立事件で組合員の証人出頭について、不就業時間として賃金カットをしたことはなく、これが労使慣行となっていた、この労使慣行を変更するには、事前協議同意約款に基づく労使協議が必要である。

(イ) しかし、会社は、C執行委員が平成8年9月18日の60号事件の第11回審問で証人として、会社の不当労働行為についての証言を行った後、10月賃金カットを通告した。これは、C執行委員に続く他の組合員の証言を許さないという会社の姿勢を示したものである。

また、会社は、当初、団交で労働委員会への証人出頭について組合側申請の証人には賃金カットを行うが、会社側申請の証人には行わないと告げ、不当労働行為意思を表明していた。

(ウ) 会社は、A委員長ら2名の証人出頭に際し、同人らは、書面による所定の届出を提出せず、無断欠勤・外出であると主張する。

しかし、同人らは、労働委員会への証人出頭を口頭で会社に届け出ており、出頭自体についても、その届出の方法についても60号事件及び本件以前は何ら問題となっていない。

(エ) さらに、現在有効な40年給与規定第19条には、月払給料の減額が規定されているが、公の職務については減額の対象とはなっていない。労働委員会への証人出頭は、公務であり、56年就業規則及び40年給与規定によれば、公務による不就業時間を賃金カットするような規定はなく、証人出頭に係る賃金は保障されている。

また、自己の都合で欠勤又は遅刻、早退、私用外出した場合でさえも、会社は月例賃金から控除していなかったことを団交でも認めている。なお、組合が会社に、現在有効な給与規程を送付するように依頼したところ、40年給与規定がファックス送信されてきたのであり、56年就業規則が制定された際や日本シンガー設立時の労使交渉においても40年給与規定が有効であることが確認されているのである。

(オ) にもかかわらず、会社が一方的に本件賃金カットを行ったことは、組合員の証人出頭に対する報復的不利益取扱いの不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

(ア) 過去の組合からの当委員会への申立てで、会社従業員の証人出頭について会社が確認できるのは、日本シンガー当時の昭和54年(不)



第86号事件であるが、仮に日本シンガーがこの事件の証人に賃金カットをしていなかったとしても、17年前のことであり、反復継続されたものではないから、これが慣行となるものでもない。

- (イ) 会社が10月賃金カットについて、当初、組合側申請証人と会社側申請証人とで取扱いを異にすると通告したのは、組合員の証人出頭を組合活動の一環と判断したためであり、後にその扱いを訂正し、組合側申請、会社側申請のいかなを問わず、証人出頭については、一律にカットすることにしたものである。
- (ロ) A委員長ら2名は、労働委員会へ証人出頭するに当たり、口頭で労働委員会へ行くことを届け出ただけであり、会社所定の届出書等の書面による届出は一切なかったのであるから、欠勤に該当するものである。
- (ハ) 組合は40年給与規定を根拠に、本件証人出頭について賃金カットできない旨主張するが、旧就業規則は、昭和56年12月1日付けで廃止され、その付帯規程である40年給与規定も当然のことながら廃止されている。会社としては、ノーワーク・ノーペイの大原則に基づき、本件賃金カットを行ったにすぎない。
- (ニ) 組合の本件申立ては、証人出頭による不就労の場合の取扱いについて、会社の就業規則上賃金カットはできないとの誤った解釈に基づくものであり、全く理由がなく、本件申立ては棄却されるべきである。労働委員会へ証人出頭した場合、その不就労時間の賃金カットをなしうるか否かは、専ら個別の労働契約上の問題であり、不当労働行為の問題ではない。

(2) 不当労働行為の成否

- ア 労働委員会への証人出頭は、労働基準法第7条にいう公の職務を執行するためのものに該当し、使用者は労働者が労働時間内にそのために必要な時間を請求した場合には、その要求を拒否できないものであるが、この時間について有給とするか否かは、就業規則、労働協約あるいは労使慣行に基づいて決定されるべき事柄である。
- イ これを本件についてみると、前記第1.5(3)認定のとおり、現在有効である56年就業規則第40条では、従業員から公の職務を執行するために必要な時間を請求されれば、これを与えなければならない旨が定められているが、この公の職務として与えた時間については、有給・無給に関する規定がないから、同規則上は必ずしも有給としなければならないものではない。

組合は、40年給与規定が現在も有効であり、これによって、証人出頭については賃金カットできないと主張するが、前記第1.5(1)及び(3)認定のとおり、同規定自体は既に廃止されていると認められ、また、同規定第19条に相当する現在の会社の取扱いでは、不就労は原則として賃金カットするとされているから、この限りにおいて組合の主張は

採用できない。

ウ しかしながら、前期第1. 5(5)認定のとおり、昭和44年から同54年までの間において、組合は当委員会に対し、シンガー日本支社又は日本シンガーを被申立人として、7件の不当労働行為救済申立てを行っており、これらの事件においては、組合員の証人出頭に係る不就労時間については、いずれも賃金カットが行われなかったことが認められ、少なくともこの当時においては、当委員会における証人として出頭した場合に係る不就労時間については賃金カットを行わないという取扱いが労使慣行となっていたものと判断される。

これについて、会社は、組合側申請証人の出頭時の取扱いについて確認できるのは17年前の昭和54年の1件のみであり、また、その後、賃金カットを行わないことが反復継続されたものでもないから、賃金カットに係る労使慣行は存在せず、60号事件当時には、有給・無給を規定するものは何もない旨を主張する。

しかし、少なくとも昭和54年当時には、賃金カットを行わないという労使慣行が存したことは上記のとおりであり、その後、反復継続されていないといっても前記第1. 5(5)認定のとおり、同年(不)第86号事件以降、60号事件申立てまでの間には、本件労使間においては、不当労働行為事件は係属しておらず、証人出頭に係る事例自体が発生していないのであるから、会社の主張を直ちには是認することはできず、60号事件当時において、かつての労使慣行がそのまま存在しているか否かはともかく、少なくとも過去においてこうした労使慣行が存在していた事実を全く考慮の外におくことはできないというべきである。

エ ところで、会社の本件取扱いに至る経過についてみると、前記第1. 4(2)認定のとおり、平成8年10月1日開催の団交において、会社は組合に対し、労働委員会の審問への証人出頭に係る賃金カットに関して組合側申請証人については賃金カットを行うが、会社側申請証人についてはカットしないことを表明し、これに対して組合がそのことは不当労働行為に該当する旨強く抗議したことが認められるのであり、当初、会社は、組合側申請証人のみに対して差別的に賃金カットを行う意図を有していたことは明らかである。

さらに、前記第1. 3(2)認定のとおり、会社と組合とは、同7年度賃上げその他を巡る対立から、60号事件が申し立てられるなど緊張した労使関係にあったことが認められる。

オ 以上を総合的に考慮すれば、本件賃金カットは、A委員長ら2名が60号事件並びにそれに続く本件の各審問において会社の不当労働行為を証言する証人として出頭したことを嫌悪した会社が、その報復としてあえて過去の取扱いと異なる不利益な取扱いを行ったものと判断するのが相当であり、かかる会社の行為は労組法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

カ なお、会社は、A委員長ら2名が60号事件の証人出頭に当たり、会社所定の届出を行っておらず、これが無断欠勤に該当する旨を主張する。

しかし、前記第1. 3(1)認定のとおり、平成2年における会社の日本シンガールの吸収合併に伴う新就業規則の制定に関する労使協議の際、有休等の届出方式を含む新就業規則の制定について、労使合意が成立しなかったことが認められるなど、証人出頭に係る届出に関して書面を必要とするか否かは、労使間で争いのあるところであるが、前記第1. 3(3)及び(4)認定のとおり、A委員長ら2名の60号事件の証人出頭については、同人らは事前に口頭で上司に出頭を届け出ていることが認められ、さらに、会社は、60号事件及び本件審問において同人らが証人として採用されていることを事前に了知しているのであるから、単に書面による届出を行っていないことをもって同人らの証人出頭による不就業を無断欠勤とすることは相当でなく、会社の主張は採用できない。

### 3 本件一時金カットについて

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

本件一時金カットの対象である労働委員会への証人出頭は、公務による外出であり、従前から控除の対象として取り扱われたことは、一度もなく、会社が賃金カットできないことは、明白である。

にもかかわらず、会社は、賃金カットを行ったのみならず、A委員長ら2名に対して、勤怠査定上無断欠勤扱いとし、一方的に本件一時金カットを行ったことは、労組法第7条第4号に違反する不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

60号事件の証人出頭については、A委員長ら2名は、会社所定の届出を行っていないため、無断欠勤・外出に該当し、本来であれば、懲戒処分の一つである譴責処分に該当するものであるが、今回は、欠勤に係る勤怠査定に基づく本件一時金カットのみに留めたものである。したがって、会社には、不当労働行為の事実はない。

#### (2) 不当労働行為の成否

前記第1. 6 認定のとおり、現在有効な60年賞与規定第5条第2号ただし書には、「公休、年次有休休暇、産前産後休暇等は欠勤としない」と規定されており、有休及びこれに類するものについては、欠勤扱いとされないことが認められ、この規定からすれば、公の職務に該当する労働委員会への証人出頭については、勤怠査定上欠勤扱いすべきでないものと解される。

会社は、A委員長ら2名の60号事件の証人出頭は無断欠勤に当たるから本件一時金カットを行ったと主張するが、60号事件証人出頭に係る不

就労を無断欠勤とすることが相当でないことは、前記2(2)カ判断のとおりである。

また、会社は、前記第1.7(2)及び(3)認定のとおり、一時金からのカットに係る当委員会のあっせんの結果にもかかわらず、事前に組合との団交も行わないまま、一方的に一時金を支給し、その際、本件一時金カットを行っている。

以上のことから、本件一時金カットについても、会社は前記2(2)判断と同様にA委員長ら2名の60号事件証人出頭に対して、会社が報復的不利益取扱いとして行ったものと判断するのが相当であり、かかる会社の行為は、労組法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成11年6月24日

大阪府地方労働委員会  
会長 川合 孝郎 ㊟