

東京、平11不69、平13.3.6

命 令 書

申立人 産業別労働組合ジェイ・エイ・エム東京

申立人 産業別労働組合ジェイエイエム
サクシヨン瓦斯機関製作所労働組合

被申立人 株式会社サクシヨン瓦斯機関製作所

主 文

- 1 被申立人株式会社サクシヨン瓦斯機関製作所は、申立人産業別労働組合ジェイエイエムサクシヨン瓦斯機関製作所労働組合の前執行委員長 X 1 に対して、平成10年3月10日開催の申立人産業別労働組合ジェイ・エイ・エム東京の拡大闘争委員会に出席するため欠勤したことを理由として、同年夏季賞与から欠勤控除した5,058円及び支給しなかった皆勤手当5,000円を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人産業別労働組合ジェイエイエムサクシヨン瓦斯機関製作所労働組合の執行委員長 X 2 に対して、平成10年11月4日開催の船用関連労働組合協議会の総会及び定例会議に出席するため欠勤したことを理由として、同年年末賞与から欠勤控除した5,692円及び支給しなかった皆勤手当5,000円を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、同 X 2 に対して、平成11年5月24日開催の船用関連労働組合協議会の定例会議に出席するため欠勤したことを理由として、同年年末賞与から欠勤控除した金額及び支給しなかった皆勤手当5,000円を支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、申立人産業別労働組合ジェイエイエムサクシヨン瓦斯機関製作所労働組合との間で昭和57年7月6日に締結した労働協約附則3の趣旨に則り、同協約第8条の解釈適用を含む同協約の運用について、同組合が団体交渉を申し入れたときは、これを応諾しなければならない。
- 5 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、代表取締役の記名押印のある下記の内容の文書を、申立人組合らに交付しなければならない。

記

年 月 日

産業別労働組合ジェイ・エイ・エム東京
執行委員長 X 3 殿

産業別労働組合ジェイエイエム
サクシオン瓦斯機関製作所労働組合
執行委員長 X 2 殿

株式会社サクシオン瓦斯機関製作所
代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、東京都地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- (1) 貴組合員の X 1 氏が平成10年3月10日に「組合業務」により欠勤したこと、並びに貴組合員の X 2 氏が同年11月4日及び11年5月24日に「組合業務」により欠勤したことに對し、賞与から欠勤控除し、皆勤手当を支給しなかったこと。
- (2) 上記欠勤に対する月例賃金のカット、賞与の欠勤控除及び皆勤手当の不支給を議題とする貴組合らからの団体交渉申入れに応じなかったこと。

(注:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 6 被申立人会社は、前各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。
- 7 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、①被申立人株式会社サクシオン瓦斯機関製作所(以下「会社」という。)と申立人産業別労働組合ジェイエイエムサクシオン瓦斯機関製作所労働組合(以下「支部」という。)との間で昭和57年7月6日に締結された労働協約所定の組合業務のために支部執行委員長が欠勤したことに對し、当該欠勤は同協約中の「争議状態」下の欠勤に該当するとの理由で、会社が当該欠勤分の月例賃金カット及び賞与カットを行ったこと(申立人らの救済請求額は表1のとおり)、②会社が上記①を議題とする団体交渉について「個人の賃金の問題だから、団交になじまない」などとして応じていないことが、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号所定の不当労働行為に該当するか否かが問題となった事案である。

表1 申立人らの救済請求額一覧 (単位:円)

欠勤者	X 1	X 2	
欠勤日	10年3月10日	10年11月4日	11年5月24日
月例賃金カット	(14,486)	16,594	(*)

賞与カット		10,058	10,692	
内 訳	欠勤控除	5,058	5,692	*
	皆勤手当	5,000	5,000	5,000

注1) ()内は、本件救済申立ての対象外である。

注2) *の金額については申立人らの主張がない。

2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、支部の前執行委員長 X 1 (以下「X 1」又は「X 1 委員長」という。)が、平成10年3月10日開催の申立人産業別労働組合ジェイ・エイ・エム東京(以下「地本」という。なお、支部と合わせて「組合」ともいう。)の拡大闘争委員会に出席するため欠勤したことを理由とする同年夏季賞与の欠勤控除及び皆勤手当の不支給を取り消し、当該欠勤控除分及び皆勤手当を支払うこと。
- (2) 会社は、支部の執行委員長 X 2 (以下「X 2」又は「X 2 委員長」という。)が、10年11月4日開催の船用関連労働組合協議会(以下「舶連協」という。)の総会及び定例会議に出席するため欠勤したことを理由とする同月分給与からの賃金カット、同年年末賞与の欠勤控除及び皆勤手当の不支給を取り消し、当該賃金カット分、欠勤控除分及び皆勤手当を支払うこと。
- (3) 会社は、組合が申し入れた前記(1)(2)の各欠勤に対する月例賃金のカット、賞与の欠勤控除及び皆勤手当の不支給を議題とする団体交渉に応じること。
- (4) 陳謝文の交付・掲示
- (5) 会社は、X 2 委員長が、11年5月24日開催の舶連協の定例会議に出席するため欠勤したことを理由とする同年年末賞与の欠勤控除及び皆勤手当の不支給を取り消し、当該欠勤控除分及び皆勤手当を支払うこと。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、明治44年に設立され、肩書地に本社を置き、各種の空気・ガス圧縮機、重電機及び重化学工業用特殊交換器類の開発、製造を主な事業とする株式会社であり、従業員数は本件申立当時48名である。
- (2) 地本は、産業別労働組合ジェイ・エイ・エムに加盟し東京地方に所在する単位労働組合及び単位労働組合の支部を構成員とする労働組合である。地本は、平成11年10月9日付で、「全国金属機械労働組合東京地方本部」から名称変更した。
- (3) 支部は、会社に雇用される労働者で組織する労働組合であり、昭和21年2月に結成され、産業別労働組合ジェイ・エイ・エム

に加盟している。会社との間にユニオン・ショップ協定を有しており、組合員数は、平成12年1月26日現在で39名である。支部は、11年9月8日付で、「全国金属機械労働組合サクシオン瓦斯機関製作所支部」から名称変更した。

- (4) 支部では、昭和60年8月から平成9年7月まではX 2が、同年8月から10年7月まではX 1が、10年8月からは再びX 2が執行委員長を務めている。

2 労働協約の締結

- (1) 昭和44年11月5日、支部と会社とは労働協約を締結し、「組合業務の件」につき次のとおり定めた。

組合員が組合の加盟する上部又は地域団体の会議等に出席のため欠勤した場合、予め委員長より会社に届出があり会社がこれを承認したのものについては賞与計算の際行う欠勤控除の対象としない。(中略)なお会社は右理由によって届出のあった場合、業務に著しい支障のない限りこれを承認するものとする。

- (2) 57年7月6日、支部と会社とは、当委員会に係属した昭和57年都委争第10号事件のあっせん手続きにおいて労働協約を締結した。同協約は60年7月11日及び平成7年3月23日に一部改正されている(以下、改正規定を含めて「57年協約」という。)

① 57年協約には次の規定がある。

第1条 就業時間内に組合活動を行う場合は、当該時間相当分の賃金は支給しない。但し、第3条に示す組合活動に限り有給の取扱いとする。

第2条 賃金カットは次の方法で行う。

- (1) 組合業務による欠勤は、基準内賃金日額相当分
- (2) 組合業務による遅刻、早退、外出、離席の場合は、時間外手当の有無に拘わらず、その基準時給相当分
- (3) 賃金カットは、毎月支払われる給与より個人別に行う。

第3条 就業時間内に行われる「全国金属労組各級機関」、「江東区労協」及び「舶連協」主催の諸会議に出席するための組合業務については、1年間(8月1日～7月31日)につき100時間の枠内に限り有給の取扱いとする。

第4条 組合業務の届出は、前条に定めるもの(有給)及び前条に定めるもの以外の就業時間内組合業務(無給)とも所定用紙に要件、期日、時刻、所要時間、場所及び参加者を明記し、緊急やむを得ない場合を除き、原則として3日前までに委員長より所属課長を通じ総務課長に提出する。

会社は、右届出内容が会社業務に支障を来すことが認められた場合は、その具体的理由を示して組合と協議する。

(以下略)

第5条 前条の手続きを践まれた組合業務については、賞与計算の際行う欠勤控除並びに考課査定のための勤怠度の対象とはしない。

第6条 上部機関(中略)等が組合に連絡のため来組した場合の面会については、執行委員に限り(中略)短時間(30分以内)の範囲で賃金カットは行わない。

第7条 会社側より緊急審議を必要として支部に要請し、認めた執行委員会、三役会議については、会社が承認した範囲に限り賃金カットは行わない。

第8条 支部自体が争議状態にあるときは、組合業務として欠勤、遅刻、早退、離席(第6条に該当する場合を除く。)する場合のいずれも有給の組合業務扱いとしない。

争議状態とは、時間外勤務拒否、出張拒否、赤旗掲揚、鉢巻就労、腕章(プレート、リボン等を含む。)就労並びにスト期間をいう。

付則3 本協定の運用にあたり疑義が生じた場合は、双方誠意をもって協議するものとする。

② 57年協約第1条乃至第7条を整理すれば、表2のとおりとなることが認められる。

表2 就業時間内組合活動に関する57年協約第1条乃至第7条の取扱い

就業時間内組合活動	給与・賞与 「毎月支払われる給与」	賞与計算(5条)	
		欠勤控除	勤怠考課査定
a 3条所定の組合業務で4条所定の手続きを経たもの (3条、4条)	「有給」	しない (5条)	しない (5条)
b 3条所定の組合業務以外の就業時間内組合業務で、4条所定の手続きを経たもの (4条)	「無給」	しない (5条)	しない (5条)
c 執行委員の30分以内の面会 (6条)	「賃金カットは行わない」	(しない)	(しない)

d 会社が承認した執行委員会等 (7条)	「賃金カット(しない) は行わない」	(しない)	(しない)
-------------------------	-----------------------	-------	-------

注) 「賃金カット」とは、本協約では、「毎月支払われる給与」から就業時間内組合業務のため欠勤、遅刻等した場合、日額若しくは基準時給相当分を差し引くことをいう(2条)。

(3) 昭和60年7月11日、支部と会社とは「団体交渉に関する協定書」に調印した。同協定書は、平成7年3月23日に一部改正されている(以下、改正規定を含めて「60年団交協約」という。)。60年団交協約には次の規定がある。

第2条 会社及び組合のいずれかが団体交渉を申し入れるにあたっては、前日までに交渉案件・出席者名簿・開始時刻・協議時間及び場所等を予め明確にし、労使窓口間で協議確認する。

なお緊急やむを得ない場合は、この限りでない。

右協議時間は原則として1時間30分以内とし、交渉事項に応じその都度協議して伸縮する。

3 本件以前における「争議状態」下の「組合業務」による欠勤

57年協約第8条に「争議状態」として記載されている行為(以下「争議行為等」という。)を支部が行った日に、支部の役員らが同協約第4条所定の届出手続きを経て欠勤した事例は、表3のとおりである。これに対し、会社は月例賃金をカットしたが、賞与の欠勤控除を行わず、同賞与に含まれている皆勤手当を支給していた。

なお、会社は、通常の欠勤に対しては賞与の欠勤控除を行っている。

表3 本件以前における「争議状態」下の「組合業務」による欠勤事例

欠勤日	(上段) 欠勤者	(上段) 対象となる賞与
	(下段) 「組合業務」の内容	(下段) 57年協約該当性
① 7年11月17日	X 4 (組合員)	8年夏季賞与
	「金属反合共同行動」に参加	4条該当
② 8年3月16日	X 2 委員長	8年夏季賞与
	舶連協の会議に出席	3・4条該当
③ 8年 4月19日	X 5 (執行委員)	8年夏季賞与
	「金属反合共同行動」に参加	4条該当
④ 9年 3月22日	X 2 委員長	9年夏季賞与
	舶連協の会議に出席	3・4条該当

注) 「57年協約該当性」欄中、「3・4条該当」とは3条所定の組合業務で4条所定の手続きを経たものであり、「4条該当」とは3条所定の組合業務以外の就業時間内組合業務で4条所定の手続きを経たものである。

4 10年春闘下の支部の争議行為等とX1委員長の欠勤

- (1) 10年春闘に関し、支部は10年2月20日に会社に要求書を提出し、6月9日に会社と妥結した(支部と会社とは、6月24日、10年夏季賞与協定を締結した。)

この間に支部が行った争議行為等は次のとおりである。

- ① 3月6日午前8時15分頃、支部は会社に対し、前日の団体交渉における会社の中身のない回答に抗議するなどとして、「3月6日に限り就業後、全組合員の時間外労働を拒否する」ことを通告し、実施した。

支部は、これ以前にも、4年3月26日、同月31日、4月3日及び8年11月8日に、終業時刻までの時限ストライキに連続する時間外労働拒否を行ったことがあるが、時限ストライキを行わない日において時間外労働拒否をしたのは、10年3月6日が初めてであった。

なお、支部は、争議行為等の通告を、通常、行為実施日の午前8時頃から午前8時15分頃までの間に行っている。

- ② 3月9日、支部は会社に対し、同日の会社の団体交渉拒否及び中身のない回答に抗議するなどとして、「3月9日に限り終業後、全組合員の時間外労働を拒否する」ことを通告し、実施した。
- ③ 3月12日、支部は会社に対し、同日の会社の団体交渉拒否に抗議するなどとして、同日正午以降闘争終結までの赤旗掲揚及び腕章就労並びに「3月12日に限り終業後、全組合員の時間外労働を拒否する」ことを通告し、実施した。
- ④ 3月19日、支部は会社に対し、17日の団体交渉における会社のゼロ回答及び18日の会社の団体交渉拒否に抗議するなどとして、「3月19日修業後以降、闘争終結まで、全組合員の時間外労働を拒否する」こと及び同期間の出張拒否を通告し、実施した。
- ⑤ 3月25日、支部は会社に対し、19日から23日までの会社の団体交渉拒否及び24日の団体交渉における会社の低額回答に抗議するなどとして、3月25日正午以降闘争終結までのプレート着用就労を通告し、実施した。
- ⑥ 3月27日、支部は会社に対し、同日の会社の団体交渉拒否及び低額回答に抗議するなどとして、同日午後4時から終業時刻までの30分間の時限ストライキを通告し、実施した。
- (2) 3月10日にX1委員長は57年協約第3条所定の「組合業務」により欠勤したが、その前後の経緯は次のとおりである。
- ① 3月6日、X1委員長は、地本の拡大闘争委員会(同月10日開催)に出席するため、会社に対し、57年協約第4条に基づき

「就業時間内組合活動願」(以下「活動願」という。)を提出した。これに対し、会社は協議を申し入れなかった。この活動願は、支部書記長のX 5(以下「X 5書記長」という。)によって同月5日に作成されていた。

なお、就業時間内組合活動の届出手続きには、有給か無給かを問わず活動願が使用されている。当該組合活動が有給となるか無給となるかについては、活動願の記載内容によってY 2総務課長(以下「Y 2課長」という。)が判断している。

② 3月8日頃、X 1委員長の活動願(前記①)が同人の所属課長からY 2課長に回付された。Y 2課長は、当該活動願記載の組合活動に対する57年協約第8条の適用についてY 3常務取締役らと相談した結果、同月10日に顧問弁護士と相談することになった。

③ 3月10日、X 1委員長は、地本の拡大闘争委員会に出席するため欠勤した。当日、支部は争議行為等を行わなかった。同日、Y 2課長は、顧問弁護士との相談の結果、X 1委員長の欠勤は57年協約第8条の「争議状態」下の欠勤に該当するとの理由で、月例賃金のカットだけでなく賞与の欠勤控除や皆勤手当の不支給を行うことにした。

なお、会社は支部に対し、この結論を通知せず、また、57年協約第8条の適用問題に関し同協約附則3による協議申入れも行わなかった。

④ 3月25日、会社は、X 1委員長の3月分給与の支給にあたって同月10日の欠勤分を賃金カットした。このことに関して、同委員長が、同月27日の昼休みに、Y 2課長に対し「この日(同月10日)は闘争はない。」と抗議したところ、同課長は「闘争は継続されているという判断をして」賃金カットしたと答えた。

⑤ 5月12日、支部は執行委員会名で、会社に対し、前記④の賃金カットについて会社が「争議状態の継続」と判断した根拠を問う文書を送付した。これに対し、会社は、同月14日、支部の執行委員会に対し、「貴組合は、当社に対し、平成10年3月6日付で全組合員の時間外労働を拒否する旨の通告を行ったため、当社は、それ以降争議が続いてるものと判断し、同年3月10日の賃金カットを致しました。」と記載した「回答書」を送付した。

⑥ 6月24日、支部は会社に対し、X 1委員長に対する賃金カット(前記④)について交渉予定日を同月30日とする団体交渉を申し入れた。これに対し、Y 2課長は、同月29日、60年団交協約第2条に基づきX 5書記長と協議(以下「窓口折衝」と

いう。)を行った際、「個人の賃金の問題だから、団交になじまない。」と回答した。

その後、支部は、7月9日及び同月15日交渉予定日とする同様の団体交渉を申し入れたが、Y2課長は「やってもしょうがない。」などと回答し、団体交渉の開催要求に取り合わなかった。

- ⑦ 7月3日、会社は、X1委員長の10年夏季賞与の支給にあたって、3月10日の欠勤分を欠勤控除し、同賞与中の皆勤手当5,000円を支給しなかった。

なお、会社が57年協約第4条による協議の不調の場合以外で賞与の欠勤控除を行ったのは、57年協約締結後、このときが初めてであった。

(3) 以上のことを表にすれば、概ね表4のとおりである。

表4 10年春闘下の支部の争議行為等とX1委員長の欠勤

月 日	争議行為等
2月20日	要求書提出
3月6日(金)	当日に限り時間外労働拒否
	X1委員長「活動願」提出
9日(月)	当日に限り時間外労働拒否
10日	X1委員長「組合業務」による欠勤
12日	闘争終結まで赤旗掲揚・腕章就労 ／当日に限り時間外労働拒否
19日	闘争終結まで時間外労働拒否・出張拒否
25日	闘争終結までプレート着用就労
27日	午後4時から終業時刻までの時限ストライキ
6月9日	妥結
24日	夏季賞与協定締結

5 10年秋闘下の支部の争議行為等とX2委員長の欠勤

- (1) 10年秋闘に関し、支部は、10年9月24日に会社に要求書を提出し、10月6日、14日、21日、27日及び11月6日に会社と団体交渉を行い、同月26日頃に会社と妥結した(同日、支部と会社とは10年年末賞与協定を妥結した。)

この間に支部が行った争議行為等は次のとおりである。

- ① 10月9日、12日、19日、22日、11月11日及び19日、支部は会社に対し、要求実現等のためとして、「(各当日に)限り終業後、全組合員の時間外労働を拒否する」と通告し、実施した。
- ② 10月15日、支部は会社に対し、要求実現等のためとして、同日午後4時から終業時刻までの時限ストライキとそれに連

続する時間外労働拒否を通告し、実施した。

- (2) 11月4日にX2委員長は57年協約第3条所定の「組合業務」により欠勤したが、その前後の経緯は次のとおりである。
- ① 10月30日、X2委員長は、船連協の総会及び定例会議(いずれも11月4日開催)に出席するため、会社に対し活動願を提出した。これに対し、会社は協議を申入れなかった。
 - ② 11月4日、X2委員長は、船連協の総会及び定例会議に出席するため欠勤した。当日、支部は争議行為等を行わなかった。
 - ③ 11月25日、会社は、X2委員長の同月分給与の支給にあたって、同月4日の欠勤分を賃金カットした。
 - ④ 12月4日、会社は、X2委員長の10年年末賞与の支給にあたって、11月4日の欠勤分を欠勤控除し、同賞与中の皆勤手当5,000円を支給しなかった。
- (3) 以上のことを表にすれば、概ね表5のとおりである。

表5 10年秋闘下の支部の争議行為等とX2委員長の欠勤

月 日	争議行為等
9月24日	要求書提出
10月 9日	当日に限り時間外労働拒否
12日	当日に限り時間外労働拒否
15日	午後4時から終業時刻までの時限ストライキ ／当日に限り時間外労働拒否
19日	当日に限り時間外労働拒否
22日	当日に限り時間外労働拒否
30日	X2委員長「活動願」提出
11月 4日	X2委員長「組合活動」による欠勤
11日	当日に限り時間外労働拒否
19日	当日に限り時間外労働拒否
26日頃	妥結/年末賞与協定締結

6 賃金等カット問題に関する団体交渉申入れ

- (1) X1委員長及びX2委員長に対する月例賃金のカット、賞与の欠勤控除及び皆勤手当の不支給(前記4(2)④⑦、5(2)③④、以下「賃金等カット問題」という。)に関し、支部が申し入れた団体交渉の経緯(前記4(2)⑥以降のもの)は次のとおりである。
- ① 10年12月28日、支部は会社に対し、交渉予定日を11年1月12日とする団体交渉を申し入れた。これに対し、Y2課長は、1月11日に電話でX5書記長に対し、「団体交渉をやっても

意味はない。」という趣旨の回答をした。

- ② 1月13日、支部は会社に対し、交渉予定日を同月19日とする団体交渉を申し入れた。これに対し、Y2課長は、電話でX5書記長に対し、「再申入れされてもできません。」「前言ったとおり。」という趣旨の回答をした。その際、X5書記長は、「前言ったとおり」というのが10年6月29日のY2課長の回答「個人の賃金の問題だから、団交になじまない。」(前記4(2)⑥)を指すことを同人に確認した。
- ③ その後、支部は、1月26日、2月2日、同月16日を交渉予定日とする団体交渉を申し入れたが、Y2課長は「もう何回も言っている。」「やってもしょうがない。」という趣旨の回答をした。

(2) 賃金等カット問題に関し、地本が申し入れた団体交渉の経緯は次のとおりである。

- ① 11年5月14日、地本は会社に対し、11年春闘要求及び「組合活動を理由とした賃金カット・欠勤控除・半期皆勤手当の不払い問題」を議題とし、交渉予定日を同月19日とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、同月18日、団体交渉の議題について「11年春闘要求に限ります」と回答した。

翌19日、地本のY4組織部長(以下「Y4組織部長」という。)と会社のY2課長とは、会社が60年団交協約第2条に基づき作成した文書(以下「2条文書」という。)により、同日実施する団体交渉の開始時刻、協議時間、場所、出席者及び交渉案件等を確認した。この文書の交渉案件欄には「99(平成11年)賃上げ」と記載されていた。

なお、地本は、同月24日に11年春闘要求のみを議題とする団体交渉を申し入れている。この申入れに関し、Y4組織部長とY2課長とが団体交渉開催日の同月26日に確認した2条文書の交渉案件欄には「99(平成11年)賃上げ」と記載されている。

- ② 6月4日、地本は会社に対し、11年春闘要求、同年夏季賞与及び「組合役員一時金カット問題」を議題とし、交渉予定日を同月10日とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、同月9日、「業務の関係で都合がつきません」と回答した。

同月15日、地本は会社に対し、上記同月4日に申し入れた議題と同じ議題で、交渉予定日を同月18日とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、同月17日、団体交渉の開催日時を同月25日午後4時から4時30分までの30分間とし、議題を11年春闘要求及び同年夏季賞与とする旨を連絡した。翌

18日、地本は会社に対し、交渉時間を1時間とするよう申し入れた。

- ③ 6月23日、地本は会社に対し、「組合役員一時金カット問題」を議題とし、交渉予定日を7月1日とする団体交渉を申し入れた。

(3) 以上のことを表にすれば、概ね表6のとおりである。

表6 賃金等カット問題に関する組合の団体交渉申入れと会社の対応

	団体交渉申入れ		会社の対応	回答日
	申入日	予定日		
支部	10年 6月24日	10年6月30日	「個人の賃金の問題だから、団交になじまない」	10年6月29日
	…	10年7月 9日	「やってもしょうがない」	…
	…	10年7月15日	「やってもしょうがない」	…
	10年12月28日	11年1月12日	「団体交渉をやっても意味はない」	11年1月11日
	11年 1月13日	11年1月19日	「前言ったとおり」等	…
	…	11年1月26日	「やってもしょうがない」等	…
	…	11年2月 2日	「やってもしょうがない」等	…
	…	11年2月16日	「やってもしょうがない」等	…
地本	11年 5月14日	11年5月19日	「11年春闘要求に限ります」	11年5月18日
	11年 6月 4日	11年6月10日	「都合がつきません」	11年6月 9日
	11年 6月15日	11年6月18日	議題を11年春闘要求・夏季賞与とする	11年6月17日
	11年 6月23日	11年7月1日	…	…

注) …は不明の意味

7 11年5月24日のX2委員長の欠勤

- (1) 11年春闘下の11年5月19日、X2委員長は舶連協の定例会議(5月24日開催、57年協約第3条所定の「組合業務」)に出席するため、会社に対し活動願を提出した。これに対し、会社は協議を申し入れなかった。
- (2) 5月24日、X2委員長は舶連協の定例会議に出席するため欠勤した。当日、支部は時間外労働拒否を行った。
- (3) 12月3日、会社は、X2委員長の11年年末賞与の支給にあたって、5月24日の欠勤分を欠勤控除し、同賞与中の皆勤手当を支給しなかった。

8 本件救済申立て

- (1) 11年7月2日、組合は、当委員会に、前記第1.2(1)乃至(4)を請求内容として本件救済申立てを行った。

(2) 12年1月27日、組合は、前記第1.2(5)を請求内容に追加した。

第3 判断

1 月例賃金のカットについて

(1) 申立人の主張

X 1 委員長が10年春闘下の3月10日、X 2 委員長が同年秋闘下の11月4日、それぞれ57年協約第3条所定の組合業務のため同協約第4条の定める手続きをとって欠勤した日には、支部は同協約第8条所定の「時間外勤務拒否、出張拒否、赤旗掲揚、鉢巻就労、腕章就労」活動を行っておらず、また、同日は同条所定の「スト期間」中でもなかった。会社は、両日の活動願を受理した際、業務に支障を来すとして同協約第4条に基づく協議の申入れを支部に対し行うこともしなかった。

したがって、会社が、X 1 委員長及びX 2 委員長の上記各欠勤に対し月例賃金をカットしたことは協約違反であり、両名の組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、支部との協約を軽視しての支配介入でもある(ただし、X 1 に対する当該月例賃金カット分の支払いについては求めない。)。

(2) 被申立人の主張

57年協約第8条は、争議状態の場合にまで有給の組合業務を認めるのはおかしいとの会社の主張により定められた規定であり、また、同条の定める「争議状態」は継続的状态を意味している。このため、支部としては最初の争議行為を行ったときから争議状態に入ったものと解すべきである。したがって、本件については、X 1 委員長が欠勤した10年春闘の場合は同年3月6日から6月9日まで、X 2 委員長が欠勤した同年秋闘の場合は同年10月9日から11月26日まで、それぞれ争議状態下にあったといえる。

(3) 当委員会の判断

① 57年協約第8条の「争議状態」の意義及び具体的適用関係に関して、支部と会社との間で交渉協議をした経緯は認められない。そこで考えるに、同条は、「争議状態」の中に、支部が時間外労働拒否、出張拒否及びストライキ等労務の提供を拒否して行う争議行為のほか、赤旗掲揚、鉢巻、腕章着用等労務を提供しながら行う組合活動の期間をも含めている。このことから、同条の「争議状態」は、争議行為が行われている期間のほか、現実に争議行為が行われていない状態であっても労使間に主張の不一致が存在し、かつ争議行為の発生する虞(蓋然性)が高いと客観的に認められる状態を指すものと解するのが相当である。したがって、単に漠然と最初の争議行為から妥結までの期間を継続して、同条にいう「争議

行為」にあるものと解することは相当でない。

- ② そこで、X 2 委員長が欠勤した10年秋闘下の11月4日に争議行為が行われなかったことについては当事者間に争いがないのであるから、同日は争議行為の発生する虞(蓋然性)が高いと客観的に認められる状態にあったか否かについて、以下判断する。

ア 支部は、10年9月24日、会社に要求書を提出し、支部と会社とは、10月6日、14日、21日、27日、11月6日に団体交渉を行っている(10年秋闘の終結は11月26日頃)。この間、支部は、要求実現のためとして行った10月9日の時間外労働拒否を皮切りに、12日、15日(時限ストライキを併用)、19日、22日に時間外労働拒否を行い、X 2 委員長が欠勤した11月4日以後の11日及び19日にも時間外労働拒否を行っている(前記2.5)。

イ 以上の点を総合してみると、11月4日は、依然として支部と会社との間に主張の不一致が存在し、争議行為の発生する虞(蓋然性)が高いと客観的に認められる状態にあったというべきである。

- ③ したがって、会社が、X 2 委員長が欠勤した同年秋闘下の11月4日は争議状態下にあったとして、同人に対する月例賃金カットしたことは、不当労働行為に該当するとはいえない。

- ④ なお、本件各当事者は、X 1 委員長に対する賃金カットについてもX 2 委員長に対するのと同様の主張をするが、組合はこれについての請求をしていないのであるから、判断の必要はないと考える。しかしながら、「争議状態」をめぐる当事者間の争いを解決するため、以下、10年春闘下の3月10日についても、前記②と同様に当委員会の判断を示しておく。

ア 支部は、10年2月20日、会社に要求書を提出し、会社回答に抗議するとして行った3月6日の時間外労働拒否を皮切りに、9日にも時間外労働拒否、12日からは闘争終結まで赤旗掲揚、腕章着用、時間外労働拒否(12日限り)、19日からは闘争終結まで時間外労働拒否及び出張拒否、25日からは闘争終結までプレート着用、27日には時限ストライキをそれぞれ行っている(10年春闘の終結は6月9日)。X 1 委員長が欠勤した3月10日は、2労働日に連続して時間外労働拒否が行われた翌日であり(3月7日、8日は、土曜日、日曜日で休日)、1日置いた12日には戦術を強化して更に時間外労働拒否が行われており、また、支部要求に対する会社回答をめぐる団体交渉が未だ円満に行われたい状態であったことは、前記認定(第2.4)のとおりである。

イ 以上の点を総合してみると、3月10日は、同春闘の初期段階とはいえ、争議行為の発生する虞(蓋然性)が高いと客観的に認められる状態にあったというべきである。

2 賞与の欠勤控除及び皆勤手当の不支給について

(1) 申立人の主張

57年協約第8条中の「有給の組合業務扱いとしない」とは、争議状態の場合には月例賃金をカットするという意味であり、このカットには賞与は含まれていない。このことは、条文からだけでなく、支部の役員らが争議行為等の行われた日に同協約所定の手続きを経て欠勤したことに對し、会社が賞与の欠勤控除を行わず皆勤手当を支給した事例があることから明らかである。

したがって、X1委員長及びX2委員長の本件各欠勤に對し、会社が同条を根拠にして賞与から欠勤控除し皆勤手当を支給しなかったことは同協約違反であり、支部委員長に對する不利益取扱いであるとともに、組合の影響力低下をねらった支配介入でもある。

(2) 被申立人の主張

57年協約第8条中の「有給の組合業務扱いとしない」とは、争議状態の場合には月例賃金だけでなく、賞与や賞与に含めて支払っている皆勤手当もカットの対象にするという意味である。このことは、①同条が支部に對する会社の便宜供与を定める第3条乃至第7条の直後に位置するので、全ての便宜供与を打ち消すための規定となること、②同条が争議状態の場合にまで有給の組合業務を認めるのはおかしいとの会社の主張により定められた規定であることから明らかである。

(3) 当委員会の判断

① 57年協約は、就業時間内組合活動に關し、日額又は基準時給相当分の「賃金を支給しない」もの(第1条本文)と、「有給」とするもの(同条但書)とを定め、賃金を支給しない組合活動について「賃金カット」の対象とすべき賃金の範囲を「毎月支払われる給与」と規定し(第2条)、これを受けて就業時間内組合活動を「有給」のもの(第3条)と、「無給」のもの(第4条)とに区別している。また、有給のものも無給のものも含めて、所定の手続きに従って行われた就業時間内組合活動については、「賞与計算の際行う欠勤控除並びに考課査定」の対象にはされないと定め(第5条)、賞与計算上の取扱いについて毎月支払われる給与の取扱いと特に区別して規定している(前記第2.2(2))。

したがって、57年協約における「有給」、「無給」は、専

ら毎月支払われる給与に関する取扱いの区別をいうものと解すべきである。「争議状態」下の就業時間内組合活動に関し「有給の組合業務扱いとしない」旨を定めている第8条の「有給」の意義についても、上に述べた第1条乃至第4条の趣旨と異なる解釈をすべき理由はなく、「毎月支払われる給与」の取扱いを規定したものと解すべきである。

- ② 会社の従前の運用をみると、7年11月17日のX 4、8年3月16日及び9年3月22日のX 2 委員長、8年4月19日のX 5 の各欠勤に対し、会社は賞与の欠勤控除を行わず、また、皆勤手当も支給している(前記第2.3)。そして、会社と支部との間で、同条についてこの取扱いと異なる何らかの合意があったと認めるに足りる疎明はない。したがって、会社は、従来、同条中の「有給」は賞与を含まないと解し、実際にそのように取り扱ってきたのであるから、会社の主張は採用できない。
- ③ 以上のことを総合してみると、X 1 委員長が地本の拡大闘争委員会に出席するために10年3月10日に欠勤したことに対し、会社が賞与の欠勤控除を行い皆勤手当を支給しなかったことは、57年協約の趣旨を尊重することなく、就業時間内組合活動を制限する目的で行われたものといわざるを得ず、組合運営に対する支配介入の不当労働行為に該当する。

また、X 2 委員長が舶連協の会議に出席するために同年11月4日及び11年5月24日に欠勤したことに対し、会社が賞与の欠勤控除を行い皆勤手当を支給しなかったことは、上記と同様に就業時間内組合活動を制限する目的で行われたものといわざるを得ず、支部運営に対する支配介入の不当労働行為に該当する。

3 賃金等カット問題に係る団体交渉について

(1) 申立人の主張

会社は、支部の団体交渉申入れに係る窓口折衝において、「個人の問題、プライバシーに関わることで団交になじまない。」「やってもしょうがない。」などと述べ、賃金等カット問題を団体交渉の議題とすることを拒んでいる。しかしながら、この問題は、会社が57年協約の解釈を変更したため発生したのであるから、同協約付則3による協議を行うべき問題であり、団体交渉事項であることは明白である。

(2) 被申立人の主張

支部が57年協約第8条の適用を不当に回避するために当日限りの時間外労働拒否という労使間の信義に反する行為を行った上、会社は、X 1 委員長に対する月例賃金カットに関する組合からの質問書に対し、10年5月14日文書回答済みであるから、

賃金等カット問題を議題とする団体交渉に応じる義務はない。

(3) 当委員会の判断

- ① 会社は、当日限りの時間外労働拒否は信義に反する行為であると主張している。しかしながら、会社は、支部の行為を信義に反すると考えたとしても、団体交渉の中で組合に対し、当日限りの時間外労働拒否の趣意を質し、あるいは問題点を指摘するなどし、会社が賃金等カットを行った論拠を示すべきであった。したがって、会社の主張は、団体交渉の開催に応じない正当な理由とはならない。
- ② 会社は、月例賃金カットに関する組合からの質問書に対し10年5月14日に文書回答済みであると主張している。しかしながら、その回答内容は、前記認定(第2.4(2)⑤)のとおりであり、具体的な論拠を示したものではない。また、この回答はX1委員長に対する賞与の欠勤控除及び皆勤手当の不支給が行われる以前のものであるため、賞与の欠勤控除等を行う論拠も示されていない。そして、文書で回答したことをもって以後団体交渉に応じなくともよいということとはできない。したがって、会社の主張は、団体交渉の開催に応じない正当な理由とはならない。
- ③ 会社のY2課長は、支部からの賃金等カット問題に関する団体交渉申入れに対し、「個人の賃金の問題だから、団交になじまない。」とか「やってみようがない。」という趣旨の回答をし、団体交渉の開催に応じていない(前記第2.4(2)⑥、6(1))。しかしながら、賃金等カット問題は個人の賃金の問題である以上に支部の組合活動に対する便宜供与の問題であるので、会社は団体交渉の開催に応じなければならなかったというべきである。併せて、このことは57年協約付則3により一層強く会社に要求されていた。
- ④ したがって、会社が賃金等カット問題に関する支部の団体交渉申入れに応じなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為にあたる。
- ⑤ また、会社は、11年5月14日に11年春闘要求及び賃金等カット問題を議題とする地本からの団体交渉申入れに対し、議題について「11年春闘要求に限ります」と回答し、また、同年6月15日に地本から申し入れられた団体交渉についても同様の回答をしている(前記第2.6(2))。これは、会社が賃金等カット問題を団体交渉の議題とすることを拒否したのと同じであり、結局、会社は団体交渉を拒否しているということができ、不当労働行為にあたる。

4 救済方法について

(1) 賞与の欠勤控除分及び皆勤手当について

組合は、本件請求に係るX1委員長の10年夏季賞与の欠勤控除額は5,058円、X2委員長の同年年末賞与の欠勤控除は5,692円及び支給されなかった皆勤手当額はいずれも5,000円であると主張する。このことについては、会社が特段争っておらず、また、各皆勤手当に関し本件で争われている欠勤のほかに欠勤があることを主張していないので、組合の主張する額の支払いを命じることとする。

なお、X2委員長の11年年末賞与の欠勤控除額については、会社において算定した額の支払いを命じることとする。

(2) 団体交渉について

① 本件請求に係る団体交渉の議題は、組合業務に係る賃金等カット問題である。この問題自体については、当委員会が前記1(3)及び2(3)で判断したとおりであり、本命令により解決する。したがって、主文第5項の文書交付をもって足りるものであり、重ねて団体交渉を命じる必要性は認められない。

しかしながら、57年協約第8条の解釈適用について、会社のY2課長は賃金等カット問題は個人の問題であり団体交渉をやってもしようがないなどと独自の見解に固執し、これを改める姿勢を全く見せておらず、会社も進んで改めようとしていないことは、審問の全趣旨から明らかである。したがって、57年協約第8条の解釈適用をめぐる紛争の再発を防止するためにも、支部が同条の今後の取扱いについて団体交渉を申し入れたときは、会社がこれを応諾し、合意形成に努めるべきことと考えられるので、会社に対し、主文第4項のとおり命じることが適当である。

② なお、本件紛争が発生した根底には支部と会社との相互不信があり、その一因は支部による争議行為等の通告が前記認定(第2.4(1)①)のとおり行為当日の朝に行われ、会社にほとんど対応の暇を与えないやり方にもあると思料される。したがって、主文4による団体交渉を行う中で、争議行為の事例予告等のルールづくりも併せて行うことが望まれる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X1委員長の10年3月10日、X2委員長の同年11月4日及び11年5月24日の各欠勤に対し、賞与の欠勤控除を行い皆勤手当を支給しなかったことは、労働組合法第7条第3号に該当する。また、会社が、上記各欠勤にたいする月例賃金カット、賞与の欠勤控除及び皆勤手当の不支給についての組合からの団体交渉申入れに応じなかったことは、同法同条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条及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13年3月6日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威