

命 令 書(写)

平成13年(不再)第15号

再審査申立人 株式会社サクシヨン瓦斯機関製作所

平成13年(不再)第16号

再審査被申立人

平成13年(不再)第16号

再審査申立人 産業別労働組合ジェイ・エイ・エム東京

平成13年(不再)第15号

再審査被申立人

平成13年(不再)第16号

再審査申立人 産業別労働組合ジェイエイエム

平成13年(不再)第15号 サクシヨン瓦斯機関製作所労働組合

再審査被申立人

上記当事者間の中労委平成13年(不再)第15号及び同第16号事件(初審都労委平成11年不第69号事件)について、当委員会は、平成16年2月4日第1397回公益委員会議において、会長公益委員山口浩一郎、公益委員諏訪康雄、同今野浩一郎、同横溝正子、同若林之矩、同曾田多賀、同林紀子、同上村直子、同荒井史男、同佐藤英善、同椎谷正、同岡部喜代子、同山川隆一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第2項、第4項及び第5項をそれぞれ次のとおり変更する。
  - (1) 「2 平成13年(不再)第16号再審査被申立人兼平成13年(不再)第15号再審査申立人株式会社サクシヨン瓦斯機関製作所は、平成13年(不再)第16号再審査申立人兼平成13年(不再)第15号再審査被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11月分給与から欠勤分を賃金カットした16,594円、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。」
  - (2) 「4 平成13年(不再)第15号再審査申立人兼平成13年(不再)第16号再審査被申立人株式会社サクシヨン瓦斯機関製作所は、平成10年及び11年の同X 2及び同X 1の組合業務によ

る欠勤問題に対応した当時、平成13年(不再)第16号再審査申立人兼平成13年(不再)第15号再審査被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との間で昭和57年7月6日に締結した労働協約の解釈運用において従前の取扱いと異なる取扱いをした理由、根拠を含め、同協約の解釈運用をめぐる紛争の要因となった疑義について、同組合が団体交渉を申し入れたときは、これに応諾しなければならない。」

- (3) 「5 平成13年(不再)第15号再審査申立人兼平成13年(不再)第16号再審査被申立人株式会社サクシオン瓦斯機関製作所は、平成13年(不再)第16号再審査申立人兼平成13年(不再)第15号再審査被申立人産業別労働組合ジェイ・エイ・エム東京及び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に対し、本命令書受領後、速やかに代表取締役の記名押印のある下記の内容の文書を手交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 4 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、中央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にいたします。

記

- 1 ① 貴組合員 X 2 氏が平成10年3月10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たこと及び皆勤手当を不支給としたこと。
- ② 貴組合員 X 1 氏が同年11月4日に「組合業務」により欠勤したことに對し、月例賃金カットしたこと、賞与から欠勤控除したこと及び皆勤手当を不支給としたこと並びに平成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たこと及び皆勤手当を不支給としたこと。
- 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の問題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：文書冒頭の年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 2 平成13年(不再)第15号再審査申立人の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び再審査申立ての趣旨 (略称)

「株式会社サクシオン瓦斯機関製作所」以下「会社」という。

「産業別労働組合ジェイ・エイ・エム東京」平成11年10月9日に旧「全国金属機械労働組合東京地方本部」から名称変更。以下、第2で引用する初審命令理由第2中の記載を含めて「地本」という。なお、次の「支部」と合わせて「組合」ということがある。

「産業別労働組合ジェイエムサクシオン瓦斯機関製作所労働組合」平成11年9月8日に旧「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。以下、第2で引用する初審命令理由第2中の記載を含めて「支部」という。

「X2」平成10年当時の支部執行委員長。以下「X2」という。

「X1」平成10年及び11年当時の支部執行委員長。以下「X1」という。

「東京都地方労働委員会」以下「都労委」という。

- 1 本件は、就業時間内組合業務の取扱い等について昭和57年に締結された労働協約の条項の解釈適用をめぐる紛争である。X2は平成10年3月10日に、X1は同年11月4日及び平成11年5月24日に同労働協約所定の組合業務のため欠勤したところ、会社が、①当該欠勤は同協約中の「争議状態」下の欠勤に該当するとして、当該欠勤分の月例賃金カット及び賞与をカットし、②この賃金等カット問題を議題とする団体交渉に応じなかったため、これがそれぞれ不当労働行為であるとして、支部及び地本から都労委に、下記2の(1)ないし(4)については平成11年7月2日に救済申立てが、2の(5)については平成12年1月17日に追加申立てがあったものである。

### 2 求める救済の内容

- (1) X2の平成10年3月10日開催の地本の拡大闘争委員会出席を理由とする同年夏季賞与の欠勤控除分及び皆勤手当の支給
- (2) X1の平成10年11月4日開催の船用関連労働組合協議会(以下第2で引用する初審命令理由第2中の記載を含めて「舶連協」と略称する。)の総会及び定例会議出席を理由とする同年11月分給与賃金カット分、同年年末賞与の欠勤控除分及び皆勤手当の支給
- (3) 上記(1)及び(2)の各欠勤に対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) X 1 の平成11年5月24日開催の船連協の定例会議出席を理由とする同年年末賞与の欠勤控除分及び皆勤手当の支給  
(なお、X 2 の(1)の平成10年3月10日、X 1 の(5)の平成11年5月24日の各欠勤における月例賃金カットについては救済を求めている。)

3 初審以来の主な争点は、同協約所定の「争議状態」の意味、本件の平成10年3月10日及び11月4日が「争議状態」にあったか(平成11年5月24日に組合が「時間外労働拒否」の争議行為を実施し、同日が「争議状態」にあったことについては、双方に争いはない。)、  
「争議状態」にあった場合、月例賃金のほか、賞与からのカット(欠勤控除及び皆勤手当の不支給)もできるか、本件の団体交渉拒否が不当労働行為に当たるか、である。

都労委は、平成10年11月4日は「争議状態」にあり、また「争議状態」下での賃金カットの対象になるのは同協約上月例賃金のみで、賞与からのカットはできないとの判断の下に、上記2の(2)のうちX 1 の平成10年11月分給与からの月例賃金カット分の支払いを求める部分の申立てを棄却し、その余の部分(ただし、2の(4)については誓約文の交付に限る。)について救済を認めた。

会社は、上記初審命令の救済部分を不服として、平成13年4月2日、再審査を申し立てた。また、組合は、上記初審命令棄却部分を不服として、同年4月9日、再審査を申し立てた。

4 再審査申立ての趣旨

(1) 平成13年(不再)第15号再審査申立人(会社)

ア 初審命令主文第1項ないし第6項を取り消す。

イ アの取消部分に関する救済申立てを棄却する。

(2) 平成13年(不再)第16号再審査申立人(組合)

ア 初審命令主文第7項を取り消す。

イ 会社は、X 1 に対し、平成10年11月分給与からの賃金カットを取り消し、同カット分を支払わなければならない。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第2「認定した事実」のうち、次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用した部分中、「申立人」を「第16号再審査申立人」に、「被申立人」を「第15号再審査申立人」に、「本件申立て」を「本件初審申立て」に、「当委員会」を「都労委」に、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(4)中「10年8月からは再びX 1が執行委員長を務めている。」を「10年8月から13年7月までは再びX 1が執行委員長を務めていた。」に改める。
- 2 2の(2)①中第6条を次のとおり改める。

「第6条 上部機関、江東区労協その他友好労組、労金等が組合に連絡のため来組した場合の面会については、執行委員に限り組合からの届出があり、止むを得ないと認めた場合は、短時間(30分以内)の範囲で賃金カットは行わない。

なお、組合は、面会先団体名をあらかじめ会社に届け出るものとし、会社は、面会に関するすでに合意済みの細則を遵守するものとする。」
- 3 4の(2)①中「(以下「Y 2課長」という。)が」の次に「57年協約第3条所定の組合業務に該当するか否かを確認することにより」を加える。
- 4 4の(2)②中「57年協約第8条の適用について」の次に「役員会議の場で」を加え、「相談することになった。」の次に「また、この役員会議の席上、月例賃金をカットする場合に一時金及び皆勤手当をカットしないのはおかしいのではないかという指摘があった。」を加える。
- 5 4の(2)③を次のとおり改める。

「3月10日、X 2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 2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、月例賃金のカットを行うこととし、その後5月下旬ころ、3月10日の欠勤を理由として賞与の欠勤控除や皆勤手当の不支給の取扱いを行うことにした。

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付則3による協議申入れも行わなかった。
- 6 8の次に、9として次のとおり加える。

「9 57年協約の解約と初審命令の履行の口頭の提供

57年協約には、有効期間の定めがなかったが、会社は、本件が当委員会に係属中の平成14年4月18日、支部に対し、代表取締役の記名押印のある労働協約解約予告書により、労働組合法第15条第3項、第4項に基づき、同年7月31日をもって同協約を解約する旨の予告を行った。

なお、同年4月25日、会社は、組合代理人に対し、当委員会が同年3月14日に行った初審命令履行勧告を受け、初審命令主文第1項ないし第3項について口頭の提供を行った。」

### 第3 判断

#### 1 月例賃金のカットについて

##### (1) 組合の主張

57年協約第8条は、「争議状態とは、時間外労働拒否、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)就労ならびにスト期間をいう。」として、掲記の行為が行われている期間を「争議状態」としているのであり、そうした行為を行った日に挟まれていても、現にそうした行為が行われていない日、期間を「争議状態」というものではない。X1が欠勤した平成10年11月4日は、第8条に掲げるいずれの行為も行われておらず、同日は、秋闘期間中であっても「争議状態」にあつたものではない。

第8条の「争議状態」に関する初審命令の解釈は間違っているが、仮に初審命令のように解釈したとしても、本件11月4日に争議行為が発生する虞が高いとはいえない。当日限りの時間外労働拒否戦術を組合が採用するのは、会社の不誠意回答や理由明示のない団体交渉開催拒否など不当な対応の是正を求めるものであるから、一過性の闘争戦術が有効であると判断されたためである。したがって、要求を掲げての闘争中であつたとしても、会社との間に団体交渉が設定されていない時期の11月4日に争議行為が行われる虞など基本的にないのである。

##### (2) 会社の主張

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、支部が春闘や秋闘のような継続的闘争の中で繰り返し争議行為を行う場合には、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、X1委員長が欠勤した平成10年秋闘の場合は同年10月9日から11月26日まで争議状態下にあつたといえ、支部が行った当日限りの時間外労働拒否は、第8条の適用を不当に回避するために行われたものである。

##### (3) 当委員会の判断.

ア 57年協約第8条は、就業時間内の組合活動につき無給扱いの原則をうたう第1条の例外としての第3条(特定、一定限度内の組合業務の有給扱い)の適用を、「支部自体が争議状態にあるときは」再び排除して有給扱いとしないこととする規定である(ただし第6条該当の場合はなお有給扱いとなる。)。その要件としての、「争議状態」の意味について、同条は、「争議状態とは、時間外勤務拒否、赤旗掲揚、鉢巻就労、腕章(プレート、

リボン等を含む)就労ならびにスト期間をいう。」と明確に定めている。ここに掲げられたのは、対会社をはじめとする対外的な表現行為を伴う主要な態様の争議行為及び組合活動であって、それぞれの行為それ自体が一定の時間的継続を予定する態様の行為であるが、この文言から、会社が主張するような、それ以上の時間的拡張の意味を読み取ることは困難である。労働協約にはその内容の明確性を期するため、書面を作成するなどの方式性が求められていることの意味及び57年協約が都労委のあっせん手続という公的な場で締結された経過からしても、この協約の文言は、特段の事情がない限り(本件でそのような事情があったことの疎明はない。)、尊重されなければならない。

- イ 会社は、春闘または秋闘のような継続的な闘争の中で繰り返し闘争を行う場合には、支部としては最初の闘争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と主張するが、第8条の文言からあまりにも離れた解釈であり、採用の限りでない。また、「争議行為が行われている期間」のほか「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」を指すという初審の判断は、労働関係調整法第6条の「労働争議」の定義に関する規定を念頭に置いたものとみられるが、労働関係の公正な調整と労働争議の予防・解決を目的とする同法の「労働争議」の定義規定を、文言自体も異なる本件の57年協約第8条における「争議状態」の解釈に援用することには無理があると考えられる。
- ウ また、会社は、支部が行った当日限りの時間外労働拒否は、第8条の適用を不当に回避するためのものであると主張する(この点は、上記アで指摘した「特段の事情」の存在に係るものである。)。しかし、当日限りの時間外労働拒否の経過についての初審命令理由第2.4及び5の認定並びに初審証人X1の証言に照らせば、当日限りの時間外労働拒否ということは、支部としては、それぞれの段階における会社の個々の具体的な対応に迅速に抗議の意思を表明し、その是正を求める戦術としての意味があり、いわゆる時限ストと同様に会社の生産態勢への影響を一過的なものとするとともに、組合員の収入の減少を少なくすることにも配慮したものと認められるから、組合の戦術としては、かなり技巧的であるとの感はぬぐえないものの、相応の理由がないとはいえないし、本件の全証拠によっても、支部が第8条の適用をあえて回避、潜脱するなどの不相当な目的をもってこれを行ったというような事情をうかがわせるに足りる疎明はなく、労使間の信義に反する行為であるとまでは

いえない。

エ 以上のことから、会社が、X 1 委員長が欠勤した平成10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をカットしたことは、本件労使関係の状況に鑑みると、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、支部の運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断することができ、この点についての初審命令の判断は取り消さざるを得ない。

## 2 賞与の欠勤控除及び皆勤手当の不支給について

### (1) 会社の主張

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。初審命令は、「第8条の「有給」の意義についても、上に述べた第1条ないし第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。」と判断するが、その根拠を明示していない。同条の位置及び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すれば、「争議状態」の場合は、第3条ないし第7条で認める便宜供与を一切認めないという趣旨であると解するほかない。「争議状態」下の就業時間内組合活動について、月例賃金のカットは認めるが賞与や皆勤手当は支給しなければならないとする結論は、極めて不合理であり、かつ、非常識である。

### (2) 組合の主張

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。第8条により組合が争議状態であることによって第3条の適用がなくなり無給となる組合業務による欠勤についても、第5条は、第4条の手続をとって会社から業務支障の申出がなされなければ、賞与における欠勤控除などの不利益な取扱いをしないこととしているのである。本協約の条文上もこの解釈しかあり得ないし、会社の現実の運用もこの解釈によって行われてきた。そもそも、57年協約は、昭和44年の労働協約の協定書第3条を改訂する形で成立したが、44年の協定書でも、協定にしたがって届出された組合業務による欠務については賞与での不利益扱いをしないとされていた。57年協約もこれを引き継いでいるのであり、都労委の手続の下で、会社主張のように賞与についても不利益な取扱いを許すような



組合にとって不利益変更を含む協定を、組合が締結するはずもない。

(3) 当委員会の判断

当委員会も会社の上記主張は認められないものと判断する。その理由は、初審命令理由第3.2(3)①ないし③の記載と同旨であるが、以下のとおり敷衍する。

ア 57年協約は、就業時間内組合活動に関し、基準内賃金日額相当分又は基準時給相当分(第2条参照)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」は「毎月支払われる給与」から個人別に行うと定め(第2条)、これを受けて就業時間内組合業務を「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、第4条所定の手続を践んだ組合業務については「賞与計算の際行う欠勤控除ならびに考課査定のための勤怠度の対象とはしない」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は区別して規定しているのである(初審命令理由第2.2(2)①)。これらの規定ぶりからすれば、57年協約第1条、第3条、第4条にいう「有給」、「無給」並びに第2条、第6条、第7条にいう「賃金カット」の対象は、もっぱら毎月支払われる給与に関する取扱いを指すものであることは明らかであり、第8条における「有給」の意義についても、これと異なる解釈をすべき理由は見出しがたい。会社主張のように、第8条が第1条ないし第7条の後に位置しているからといって、「有給の組合業務扱いとしない」の規定を、月例給与のみならず賞与の取扱いを含む一切の便宜供与を打ち消す趣旨であると読むのは、協約の文言を離れて恣意的に過ぎるというべきである。

イ 会社は、争議状態下の組合業務による欠勤について月例賃金のカットは認めるが、賞与や皆勤手当は支給しなければならないのは不合理であり、第8条はこれ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を根拠として主張する。なるほど、第8条は会社の要求により規定化されたものであることは認められるが、そのことから当然に会社主張のような第8条の解釈が導かれるわけではなく、他に会社主張を認めるに足りる疎明はない。むしろ、第8条が、賞与計算の際の特別の便宜供与に関する第5条の規定をも排除するかどうかについて、57年協約締結の際、及びその後において、労使間で明示的な議論がされた形跡はないのである。そして、初審命令理由第2.2(1)及び(2)記載のとおり、57年協約第3条ないし第

5条は、昭和44年の労働協約の定めを引き継いだ内容となっており、組合にとって大きな利益にかかわる規定であるとみられるから、これを、争議状態の場合であれ、排除するような協約の締結に組合が暗黙のうちにも応じるわけではない。その上、会社の従前の運用をみると、57年協約締結後、本件の平成10年及び11年に会社は初めて賞与のカットを行ったが、それまでは、平成7年から9年にかけて、「争議状態」下での57年協約第3条又は第4条による「有給」又は「無給」の組合業務による欠勤で、第4条所定の手続を経た組合業務によるもの4回の事例において、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、また皆勤手当も支給してきたのである（初審命令理由第2.3）。第8条が、会社主張のような趣旨で規定されたとすれば、このような運用が行われるはずがなく、単に「漫然とやってきた」とか、「勘違いしていた」という説明で納得できるものではない。むしろ、会社の従前の運用は、第8条の「有給」とは月例賃金を指し、賞与は含まないとの趣旨に会社も理解していたことを示すものというべきである。

ウ 以上によれば、会社が平成10年3月10日にX2委員長が地本の拡大闘争委員会に出席するために欠勤したこと並びにX1委員長が同年11月4日及び平成11年5月24日に舶連協の総会・定例会議に出席するため欠勤したことに対し、賞与の欠勤控除をし、皆勤手当を支給しなかったことは、いずれも第8条の規定に反する取扱いである。本件における会社の主張からも、会社ははじめてこのような取扱いをするに至ったのは、会社にとって不信義と考えられる支部の「当日限りの時間外勤務拒否」に対する対抗手段とするためであったものと認められるが、支部の行為が労使間の信義に反するものといえないことは前記のとおりであり、会社の上記の取扱いは、就業時間内の組合活動を制限する目的で行われたもので、組合又は支部の運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するといわざるを得ない。この点に関する初審命令の判断は相当である。

### 3 賃金等カット問題に係る団体交渉について

#### (1) 会社の主張

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、X2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、平成10年5月14日に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。本件事件の主な原因は、第8条を悪用して、「当日限り」

の争議行為を繰り返し、平成10年3月分の月例賃金カットを回避しようとしたX2委員長及び同年11月に同じことを行ったX1委員長の背信行為にある。その責任になんら触れず、その背信行為を正そうとした会社の行為を不当労働行為と判断した初審命令はとうてい容認できない。

## (2) 組合の主張

会社が非難する当日限りの時間外労働拒否戦術を行使するに至った原因は、春闘団体交渉における会社の誠意のない交渉態度によるもので、第8条回避の目的からではない。会社は、本件に関する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体交渉になじまない。」、「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、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。

## (3) 当委員会の判断

ア 当委員会も、会社が賃金等カット問題を議題とする組合の団体交渉に応じなかったことは、団体交渉拒否であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。その理由は、会社の主張にかんがみ、次のイのとおり補足するほかは、初審命令理由第3.3(3)のとおりであるから、ここに引用する。

イ 会社は、当日限りの時間外労働拒否は、57年協約第8条の適用を不当に回避する目的から出た労使間の信義に反する行為であると縷々主張する。しかし、支部が行った当日限りの時間外労働拒否は、組合の戦術として相応の理由がないとはいえず、労使間の信義に反する行為であるともいえないことは、前記1(3)ウに判断したとおりであり、会社の主張は採用できない。支部による争議行為等の通告が行為当日の朝に行われ(初審命令理由第2.4(1)①)、会社にはほとんど対応の暇を与えない戦術であることから、会社の業務計画等に一定の支障を来し、会社が反発を抱くのも理解できるのであって、組合としても、このような戦術を採るについての事前予告の仕方についてなお考慮すべき点があると思料されるが、そうであるとしても、本件団体交渉の議題である賃金等カット問題は、単に個人の問題ではなく、賃金等の取扱いなど労働条件に関する問題及び支部の組合活動に対する便宜供与に関する問題であることは明白であるから、団体交渉に誠実応諾の義務があることは当然である。

## 第4 救済方法について

### 1 月例賃金のカットについて

組合は、本件請求に係る X 1 委員長の平成10年11月4日分の賃金カット額は16,594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。

## 2 賞与の欠勤控除分及び皆勤手当の不支給について

組合は、本件請求に係る X 2 委員長の10年夏季賞与の欠勤控除額は5,058円、X 1 委員長の同年年末賞与の欠勤控除額は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、X 1 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。

ところで、会社は、当委員会の初審命令履行勧告を受けて、平成14年4月25日、組合代理人に対し、初審命令主文第1項ないし第3項の支払いについて口頭の提供を行ったことは、初審命令理由第2.9(当委員会で付加した部分)記載のとおりであるが、その後、履行が完了したことの疎明はないので、この部分についても初審命令どおり維持することとする。

## 3 賃金等カット問題に係る団体交渉について

本件救済申立てに係る団体交渉の目的の中核は、カットされた組合業務に係る賃金等の回復であり、この点については、X 1 の平成10年11月4日の欠勤による月例賃金分を含めて、会社の不当労働行為を認めてカットされた賃金等の支払いを命じる本命令により解決する。しかしながら、組合が団体交渉を要求した趣旨は、前記3(2)の組合の主張及び初審命令理由第2.6記載の経過からも明らかなように、組合活動を理由とする賃金等カット問題について、57年協約付則3に則り、会社が57年協約の解釈運用を変更した理由を確かめるなどして、X 2 及び X 1 各個人の賃金等カット問題を超えて今後の取扱い方にもつながる57年協約の運用の問題について、誠意ある協議を求めることにあったものと認められる。これに対して、会社は、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、誠実に協議を尽くそうとせず、その姿勢を改めようとしなないことは初審及び当委員会における審査の経過から明らかである。したがって、本件においては、57年協約第8条の解釈適用の問題を含む同協約の解釈運用についてなお団体交渉を尽くさせる必要があり、もとより、救済方法として文書手交だけでは足りないというべきである。

もっとも、会社は、前認定のとおり、再審査申立て事件係属中

の平成14年7月31日をもって57年協約を解約するに至ったので、今後も同協約が存在することを前提にした同協約の解釈運用問題を団体交渉の対象にすることはできないことになる。しかしながら、前記のような会社の姿勢に鑑みると、本件で問題となった平成10年及び11年のX2及びX1の組合業務による本件の欠勤問題に対応したときに、57年協約第8条を含む同協約の解釈運用において、会社がなぜ従前と異なる取扱いをしたのか、その理由、根拠を含め、57年協約の解釈運用をめぐる紛争の要因となった疑義について団体交渉を尽くさせる必要性は、協約解約後といえどもなくなるものではなく、また、その趣旨で団体交渉を命じることは可能であると考えられる。本件が当委員会に係属中に、会社により57年協約が解約された現在、就業時間内の組合業務の取扱いに関する紛争が再発するおそれはむしろ高くなったといえるので、上記の趣旨の団体交渉を行う中で、双方が、初審命令理由第3.4(2)②で指摘された争議行為の事前予告の在り方を含めた今後の就業時間内の組合活動の取扱いに関するルールづくりに向かうことを強く期待したい。

なお、上記の趣旨の団体交渉については、初審命令の判断のように支部の新たな申入れを待つまでもなく、会社は応諾すべき筋合いであるが、組合は、支部を含めて、初審命令主文第4項については再審査申立ての対象とはしておらず、他方、当委員会においてX1の月例賃金カット分の支払いを命じ、会社は、57年協約を解約するなど初審段階とは事情が変わった点もあるので、支部の団体交渉の要求の意思を明確にする趣旨で、団体交渉を支部の申入れに係らせる初審命令の判断部分は維持することとし、主文第1項(2)のとおり初審命令主文第4項を変更して命じることとする。

#### 4 文書手交について

上記のとおり、X1の平成10年11月4日の組合業務による欠勤について月例賃金をカットしたことも不当労働行為に当たると判断するので、初審命令主文第5項の手交文書の内容についても、所要の変更を加えることとする。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を主文のとおり変更し、会社の本件再審査申立ては理由がないので棄却する。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成16年2月4日

中央労働委員会  
会長 山口 浩一郎 ㊟