

## 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

上記当事者間の都労委平成 14 年不第 120 号事件について、当委員会は、平成 16 年 9 月 21 日第 1378 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦の合議により、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

##### 1 事案の概要

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(以下「組合」という。)と被申立人株式会社サクシヨン瓦斯機関製作所(以下「会社」という。)との間で昭和 57 年 7 月 6 日付けで締結された就業時間内組合業務の取扱い及び組合業務による会社施設の使用を規定した労働協約について、平成 14 年 4 月 18 日、会社は、組合に対し、労働組合法第 15 条第 3 項及び第 4 項に基づき、同年 7 月 31 日限りでの解約を通知した。組合は、この解約は、不当労働行為意思に基づくもので無効であるとして、その存続を主張してその後も同協約に従って時間内組合業務に参加し、また、会社施設使用の申入れを行った。これに対し、会社は、時間内組合業務時間分を月例賃金から控除したほか、会社施設(食堂)の昼休みの使用について不許可とした。

本件は、会社が行った上記月例賃金からの控除が不利益取扱い及び支配介入に、また、上記会社施設(食堂)使用の不許可が支配介入にあたるか否かが争われた事案である。

##### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、平成 14 年 9 月分給与における、X1 副委員長が船用関連労働組合協議会定例会議に参加したことによる欠勤を理由とする賃金控除を取り消し、同金額を支払うこと。
- (2) 会社は、14 年 10 月分給与における、X2 書記長が産業別労働組合ジェイ・エイ・エム東京定期大会に参加したことによる欠勤を理由とする賃金控除を取り消し、同金額を支払うこと。

(3) 会社は、組合が行う集会のための食堂使用を理由なく不許可とするなどして、組合の運営に支配介入しないこと。

(4) 陳謝文の交付・掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社をおき、各種内燃機関等の製造販売を業とし、本件申立時の正社員数は27名である。会社では、正社員のほか、派遣社員等の社外労働者を約60名受け入れている。

(2) 申立人産業別労働組合ジェイ・エイ・エム東京(以下「JAM 東京」という。)は、申立外産業別労働組合ジェイ・エイ・エム(以下「JAM」という。)の加盟組合で、東京地域に所在する単位労働組合及び単位労働組合の支部をもって構成する労働組合である。

(3) 組合は、会社に雇用される労働者によって昭和21年2月10日に結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は25名で、JAM 東京に加入している。組合は、会社との間に、昭和34年10月31日付けのユニオン・ショップ協定などのほか、後記2のとおり、労働協約を締結していた。

### 2 就業時間内組合業務及び会社施設使用に関する労働協約の締結

組合と会社とは、当委員会におけるあっせん(昭和57年都委争第10号)において、昭和57年7月6日付けで就業時間内組合業務の取扱い及び組合業務による会社施設の使用に関する労働協約(以下「57年協約」という。)を締結し、その後、同協約は、60年7月及び平成7年3月に改定された。57年協約中、本件に係る条項は以下のとおりである。

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 (「賃金カットの方法」 略)

第3条 就業時間内に行われる「全国金属労組(JAMの前身)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(注1)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)とも所定用紙に用件、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、届出内容が会社業務に支障をきた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。協議にあたっては、双方とも徒に自己の主張に固執することなく、双方が納得する結論に達するまで誠意をもって協議するよう努め、事態を円満に解決する。協議が続行している間は、実行行為は差し控えるものとする。

(注2)

第5条 前条の手続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 (「就業時間内における面会」 要旨:上部機関等が来組した場合の面会は、執行委員に限り、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はしない。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。

第9条 (「組合業務における会社施設を使用する場合の手続」 略)

第10条 (「会社施設使用における業務支障時の協議、利用時間の原則」 略)

注1:当初150時間であったが、平成7年3月に100時間に改定された。

注2:昭和60年7月に「協議中の実行行為の差し控え」が追加され、平成7年3月に「固執することなく・・・事態を円満に解決する。」までの文言が整理された。

### 3 本件に先立つ不当労働行為救済申立事件等

#### (1) 57年協約締結後のトラブル

① 57年協約第6条における就業時間内の面会は、執行委員に限り30分以内となっているが、執行委員以外の者が面会したり、時間も30分を超過したこともあった。また、面会に複数のものが参加することもあり、会社との間でトラブルが生じていた。

これを契機に、組合と会社との間に、昭和58年3月7日付けで「就業時間内組合活動に関する協定に係る実施のための細則」(以下「細則」という。)及び「就業時間内組合活動取扱い要項」が定められ、面会は、原則として1名とするなどの条項が規定された。

② また、59年11月8日の「11.8 全都大行動」において、組合は、会社に対し、57年協約第4条及び細則第2項に基づき、同行動への参加に執行委員1名と一般組合員1名の参加を申し入れた。

会社は、組合に対し、業務の遅延及び営業面での重大な支障を理由に、一般組合員1名のみでの参加を要望したが、折り合いがつかず、結局、同行動には執行委員1名と一般組合員1名が参加した。

会社は、上記行動に参加した組合員2名について、57年協約第4条及び第5条を適用せず、賞与からの欠勤控除を行い、併せて皆勤手当を不支給とした。

(2) 都労委平成 11 年不第 69 号事件

① 平成 7 年 11 月から 9 年 3 月までの間、組合は、57 年協約に基づき、第 8 条に定める争議状態とされる状況下で、組合業務の届出(第 4 条)を 4 回(うち 2 回は第 3 条に該当する有給の組合業務)行い、組合業務に参加した。これに対して会社は、月例賃金からは欠勤分を控除したが、賞与からの欠勤控除は行わず、同賞与に含まれる皆勤手当も支給した。

② 10 年春闘において組合は、2 月 20 日に夏季賞与を含む春闘要求書を提出して以降、飛び石的に「当日限りの時間外労働拒否」を行ったほか、時限ストライキ、赤旗掲揚及び腕章着用の就労等を行った。そして、6 月 9 日に春闘問題は妥結し、同月 24 日に協定を締結した。

この間、当時、執行委員長であった X3 は、57 年協約第 3 条の組合業務に参加のため、第 4 条の手続を経て、3 月 10 日の勤務を欠勤したところ、会社は、当日は争議状態にあったとして、月例賃金及び賞与から欠勤控除を行い、皆勤手当も支給しなかった。

その後も 10 年秋闘の際、当時、執行委員長であった X4(以下「X4 委員長」という。)が 57 年協約第 3 条の組合業務に参加するための 11 月 4 日の欠勤、同様に 11 年春闘における X4 委員長の 5 月 24 日の欠勤について、会社は、月例賃金及び賞与から欠勤控除を行い、皆勤手当も支給しなかった(ただし、11 年 5 月 24 日に X4 委員長が欠勤した日において、組合は時間外労働拒否を行った。)

③ 組合及び JAM 東京は、これらの欠勤控除や皆勤手当の不支給は、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為にあたるとして、11 年 7 月 2 日に当委員会へ救済申立てを行った(都労委平成 11 年不第 69 号事件。以下「前件都労委事件」という。)

当委員会は、13 年 3 月 6 日に一部救済命令を決定し、これを交付した。

なお、労使双方は、前件都労委事件の命令を不服として、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査申立てを行った(以下「前件中労委事件」という。前件都労委事件と併せて「前件事件」ということもある。)。そして、後記 4(2)の経過を経て、中労委は、16 年 2 月 4 日、当委員会の命令を変更し、全部救済命令を決定してこれを交付した。

4 57 年協約改定をめぐる経過

(1) 前件都労委事件における状況

① 57 年協約が締結されて以降、上記のとおり同協約をめぐる組合と会社との間ではトラブルが生じ、本件に先立つ不当労働行為救済申立事件も発生したため、会社は、組合に対し、前件都労委事件の審査過程における和解手続において、57 年協約の全面改定を求め、12 年 9 月 18 日に同協約の改定案を提示した。

- ② 上記会社案は、ノーワーク・ノーペイを原則とし(第 1 条)、第 3 条の有給の組合業務を「JAM 東京」及び「舶連協」に限定するとともに、その時間数を縮減(70 時間)し、出席者を原則として執行委員 1 名とした。また、第 4 条は修正を加えて存続させるが、第 5 条の内容は削除(争議行為の事前通知という別の提案を行った。)したため、第 3 条に該当しない組合業務(以下「無給の組合業務」という。)は、届け出ても月例賃金及び賞与から欠勤控除され、皆勤手当も不支給となるものであった。更に第 6 条の面会の条項及び第 7 条の緊急審議の条項を削除した上、第 8 条の争議状態における組合業務は、全て無給の組合業務となる内容であった。
- ③ 組合は、問題となっている第 8 条の争議状態下における取扱いについて改定に応じる用意はあったが、会社は、57 年協約の全体的な見直しの中でも、特に争いとなっていない第 5 条の見直しを意図していたため、組合は、この会社案には応じず、結局、都労委での和解は不調となった。
- (2) 前件中労委事件における状況
- ① 中労委の審査過程でも 57 年協約に関する和解が試みられ、13 年 12 月 10 日、会社は、組合に対し、新たな改定案を提示した。
- その内容は、第 3 条の有給の組合業務の範囲を「JAM 東京」のみと更に縮小するとともに、その時間数も更に縮減(50 時間)したほか、第 10 条の削除を提案した。その反面、第 8 条については、削除とした。そのほかは、概ね 12 年 9 月の当委員会における会社案と同様であった。
- 14 年 1 月 17 日、組合は、中労委の調査期日において、当委員会における和解手続の際と同様、争いとなっていない第 5 条が削除されている案であったため、この会社案を拒否し、和解は不調となった。
- ② その後、中労委は、審査手続を進めるとともに、3 月 14 日、会社に対し、初審命令履行勧告書を送付した。
- ③ 他方、4 月 18 日、会社は、組合に対し、労働組合法第 15 条第 3 項及び第 4 項に基づき、当時、代表取締役であった Y1 の記名押印のある文書で、同年 7 月 31 日をもって 57 年協約を解約する旨の通知を行った。また、4 月 25 日、会社は、組合に対し、初審命令を履行する旨通知するとともに、中労委に対し、57 年協約の解約及び初審命令を履行する旨の報告を行った。
- これに対し組合は、中労委に和解手続の再開を申し入れたところ、中労委は、和解手続を再開した。
- ④ア 6 月 17 日、中労委の和解手続において組合は、57 年協約の改定案を提示した。その内容は、第 3 条の有給の組合業務の範囲から「江東区労協」を削除して対象を「JAM 各級機関」及び「舶連協」とするとともに、その時間数も年間 70 時間とした。また、第 6 条

の面会については対象を「JAM 各級機関及び舶連協」とし、第 7 条及び第 8 条の削除を提案したほかは、第 5 条を含めて現行協約を維持するものであった。会社は、この組合案を拒否した。

イ 7 月 1 日、上記組合案に対して会社は、更に改定案を提示した。その内容は、第 3 条の有給の組合業務の範囲を「JAM 東京」に限定していることには変わらないものの、その時間数は組合提案の 70 時間に戻し、第 6 条の面会については、削除から「JAM 東京」との面会に限り 15 分以内を有給とする譲歩案であったが、第 5 条の削除については変更はなかった。

ウ これに対して組合は、上記会社案を拒否するとともに、7 月 15 日に組合 2 次案を提示した。その内容は、第 6 条の面会について、対象を「JAM、全労災及び労金」と変更し、面会者を原則として執行委員 1 名とした以外は、上記アとほぼ同じ改定案であった。会社は、組合 2 次案が第 5 条に触れていないことを理由に、和解の打切りを表明し、和解は再び不調となった。

⑤ 7 月 25 日、組合は、会社に対し、同月 15 日の中労委での和解期日において会社が和解決裂、無協約状態を宣言して席を立ったことについて抗議文を送付した。

⑥ 7 月 30 日、会社は、組合及び JAM 東京に対し、文書で 57 年協約解約通知どおり、同月 31 日の経過により同協約が失効する旨の通知を行った。

⑦ 8 月 3 日、組合は、第 73 回定期大会において、中労委での和解決裂及び無協約状態に至った経緯について会社の姿勢を非難するとともに、不当労働行為の糾弾及び新たな労働協約締結に総力を挙げる旨の決議を採択した。

## 5 中労委での和解不調後における時間内組合業務の月例賃金からの控除

### (1) X1 副委員長の組合業務

① 14 年 8 月 29 日、組合は、Y2 総務課長(以下「Y2 課長」という。)に対し、X1 副委員長(以下「X1 副委員長」という。)が同年 9 月 2 日開催の第 127 回舶連協定例会議に参加するため、57 年協約の存続を前提に同協約第 4 条に従って就業時間内組合活動願を提出し、同日の欠勤手続を行った。

② 8 月 30 日、会社は、組合に対し、「昨日、貴組合から、X1 氏の来月 2 日の欠勤について、『就業時間内組合活動願』との文章が提出されましたが、就業時間内の組合活動は認められませんので、通常の欠勤届として取扱います。なお、今後は、欠勤届として『就業時間内組合活動願』との用紙は、提出しないで下さい。」という通告書を送付した。

③ 9 月 2 日、X1 副委員長は、上記舶連協定例会議に参加した。

④ 9 月 25 日、会社は、X1 副委員長の 9 月分給与から 1 日(7 時間)分、

17,190 円を控除した。

(2) X2 書記長の組合業務

- ① 14 年 9 月 18 日、組合は、Y2 課長に対し、X2 書記長(以下「X2 書記長」という。)が同月 21 日開催の JAM 東京定期大会に参加するため、9 月 2 日に X1 副委員長が船連協定例会議に参加した時と同様に、57 年協約第 4 条に従って就業時間内組合活動願を提出し、同日の欠勤手続を行った。

Y2 課長は、「協定はなくなっているのです、この用紙は無効です。会社所定用紙で提出のこと。」として同活動願を返却した。

- ② 9 月 20 日、組合は、会社に対し、文書で「去る 7 月 15 日、会社は中労委和解交渉の場で決裂宣言し、無協約発言をもって退席していますが、組合はこうした会社の一方的な協約解約は無効であり、認めていないことは一貫して主張しているところであります。和解決裂は会社が意図的に無協約状態にすることで、協定締結以来 20 年に亘る労使関係を破壊し、いたずらに混乱させようとする不当労働行為意思以外の何ものでもないと言えます。私達は 8 月 3 日の第 73 回定期大会で、不当労働行為粉砕と労使関係正常化に向け総力を挙げ闘うことを満場一致で決議しています。上部単産からの強い参加要請もあり、9 月 21 日の JAM 東京定期大会には従前通り参加致しますのでご通告申し上げます。」と通知し、X2 書記長は、当日、同大会に参加した。
- ③ 9 月 24 日、会社は、X2 書記長に対し、文書で「貴殿は、平成 14 年 9 月 21 日、無断欠勤をしました。無断欠勤に対して会社は、就業規則により懲戒をしなければならないので、今後このような事がないよう充分注意するよう警告します。」と通知した。
- ④ 10 月 25 日、会社は、X2 書記長の 10 月分給与から 1 日(7 時間)分、18,050 円を控除した。

(3) その後の時間内組合業務の取扱い

- ① X1 副委員長及び X2 書記長が、時間内組合業務へ参加したことによる上記賃金控除以降、組合は、時間内組合業務については、年次有給休暇によって対応している。
- ② 14 年 8 月以降、組合は、会社に対し、57 年協約解約の件で団体交渉を申し入れていない。また、会社からも団体交渉の申し入れは行われていない。

6 組合業務による食堂使用

(1) 57 年協約解約前の食堂使用の状況

- ① 会社は、組合に対し、17、8 名入ることが可能な 8 坪程の組合事務所を貸与していた。組合は、最大で 220 名組合員がいた時と同様、組合員が減少した現在も同じ組合事務所を使用している。
- ② 組合は、団体交渉を行った翌日に、組合員にその内容を報告をする

ため、食堂において全体集会を行うことがあった。

- ③ 会社は、これまで組合の昼休みの全体集会等のための食堂使用願について不許可としたことはなく、また、就業時間後の食堂使用についても、57年協約締結以降、1、2の例を除いては許可してきた。
- (2) 57年協約解約後の食堂使用の状況
- ① 14年9月5日、会社は、組合が同月10日に予定していた拡大共闘委員会のための就業時間後の食堂使用願を不許可とした。
  - ② 9月20日、会社は、組合の同月24日午後0時15分から0時55分までの昼休み全体集会の食堂使用願を、組合員以外の食堂利用者への配慮を理由に不許可とし、使用願を返却した。また、会社は、同日午後4時35分から6時までの組合の職場討議のための食堂使用願についても同様の理由により不許可とした(なお、会社は、組合が申し入れた各職場指定場所における使用は許可した。)
  - ③ 9月24日、組合は、会社に対し、57年協約解約の無効を主張するとともに、社内で全体集会を開催する場所がないため、予定通り同日の昼休みに食堂で全体集会を行う旨、文書で通知した。
  - ④ 同日、会社は、組合に対し、再度、申入れのあった日時の食堂使用を認めない旨を通知するとともに、昼休みに食堂使用を強行した場合は、執行委員長らを懲戒処分にする旨、文書で警告した。
  - ⑤ 9月26日、組合は、会社に対し、上記警告書に関して、文書で「去る7月15日、中労委での和解決裂は、会社が意図的に無協約状態を創出したもので、組合は、会社の一方的な協約解約は無効であり、認めていないことは再三に亘り主張しています。新たな労使対立を生じかねない集会強行は組合としても本意でなく、やむなく開催を中止致しました。今回は、混乱を未然に防止するための措置であり、会社の一方的な警告に抗議するとともに、今後の労使関係を一層深刻化させることのないよう強く申し入れます。」と通知した。
  - ⑥ 10月22日、会社は、組合に対し、文書で「貴組合から平成14年10月23日における会社施設の使用許可願が提出されておりますが、就業時間後といえども食堂利用者はいますので、報告集会であれば組合事務所で行って下さい。」と通知した。
  - ⑦ 会社は、協約解約後、就業時間後の食堂使用について、9月5日から10月23日の間は3度ほど不許可としたものの、それ以外は許可している。

他方、会社は、昼休みの食堂使用については全て不許可とした。

7 14年12月10日、JAM 東京と組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 第3 判断

#### 1 申立人の主張

- (1) 57年協約の解約について



- ① 組合は、前件事件の争いの原因となった 57 年協約第 8 条の解釈の疑義をなくすため、同条の改定には応じる用意はあった。組合は、有給・無給の組合業務にかかわらず届出組合業務による賞与の不利益取扱いをしない旨を定めた第 5 条の改定には反対であり、会社が、争いとはなっていない協約の基本部分である同条を改定しようとしたが故に、会社の改定案に反対したのである。しかし、組合は、中労委での組合 2 次案(平成 14 年 7 月 15 日付け)において、第 5 条については、ある程度妥協はやむを得ないという草案もあり、組合内部で調整が済んでいなかったため、その時点では提示できなかったものの、7 月 25 日の予備日をも視野に入れて調整しようとしていた最中に会社が和解を蹴ったのである。
  - ② 会社の行った 57 年協約解約の申入れは、一方的であるばかりでなく、正当な理由のないものであり、組合の財政基盤を破壊しようとする不当労働行為意思に基づくもので無効であり、同協約は、現在もなお有効である。したがって、会社が X1 副委員長及び X2 書記長に対して行った賃金控除は、組合活動を積極的に行っている同人らに対する不利益取扱いであると同時に、組合を弱体化しようとした支配介入にもあたる。
  - ③ 14 年 8 月以降、組合が、会社に対し、57 年協約の件で団体交渉の申入れをしていないのは、申し入れても会社は受けないであろうと考えていたためである。
  - ④ 会社の不当労働行為意思の姿勢は、組合とユニオン・ショップ協定を締結していることから、正社員を 17 年間に亘って採用せず、派遣社員等の社外労働者を受け入れ、組合員の減少を図って組合の弱体化と財政基盤を圧迫しようとしていることから窺える。
- (2) 組合業務による食堂使用について
- ① 会社は、これまで昼休みの食堂使用については不許可としたことはなく、就業時間後の食堂使用についても、57 年協約締結以降、1、2 の例を除いては許可してきた。しかし、57 年協約が失効したとする 14 年 8 月以降、昼休みの食堂使用については全く許可せず、就業時間後の食堂使用についても、何ら合理的な理由を明らかにすることなく、恣意的に許可・不許可として組合業務の妨害を行い、組合に対する支配介入を行っている。
  - ② 現在、組合事務所には印刷機が入っているため、せいぜい 10 名程度しか入ることができない。食堂は、100 名以上入り、他の利用者がいっても組合の集会は隅の方でやることは可能で、組合が意図的に派遣社員等の他の利用者を排除するようなことはしていないし、他の利用者から苦情等も出たことはないのであって、会社が他の食堂利用者との関係から食堂使用を不許可とすることには理由がない。

## 2 被申立人の主張

(1) 57年協約の解約について

57年協約締結以降、同協約を巡って様々な争いが生じていたため、会社は、20年来の経緯を踏まえた新しい時代に即応するシンプルでトラブルの起きないものに改定して、協約の存続を図ろうとしていたが、組合が改定自体を拒否したので解約に至ったのである。会社は、前件都労委事件から和解案を出し、争いとなっていた第8条をも削除して最大限譲歩したが、第5条に関して組合は全く譲歩してこなかった。組合が第5条を削除すれば和解の可能性もあったのである。

(2) 組合業務による食堂使用について

57年協約失効後、会社は、業務以外の事情も考慮に入れ、許可・不許可を決定している。少人数の場合には、組合事務所ですることも十分可能であるし、また、昼食時は組合員以外の者も食堂を使用するため、緊急性のない場合には就業時間後に食堂を使用して欲しい旨申し入れていた。14年8月以降の組合の食堂使用の実態をみる限り、スペースとしては組合事務所で十分足り、そもそも食堂を使用しなければならない必要性は乏しい。

3 当委員会の判断

(1) 57年協約の解約について

①ア 本件は、57年協約第8条に規定する争議状態下における時間内組合業務の解釈を巡って争いとなった前件事件とは異なり、組合が、同協約の存続を前提として、同協約第3条の有給の取扱いとされる組合業務へ参加したことを巡る争いであるが、会社が前件都労委事件において、今後、同協約を巡る紛争を回避するためにも、同協約を改定することから解決を図ろうとしたことは理解できるところである。

イ そこで、その和解の経過をみると、会社は、前件都労委事件の当委員会における和解にあたって、57年協約についてノーワーク・ノーペイの原則を打ち出し、それに沿った他の条項の整理を試みて、有給の組合業務に適用される第3条は存続させるものの、対象の会議を絞り込み、かつ、年間の有給の組合業務時間数を70時間に縮減し、第8条の争議状態であるか否かを問わず、無給の組合業務については賞与上の利益等を喪失させる考えを示し(第2.4(1)②)、いわば協約の全面的な改定を提案したものといえる。

また、中労委における和解においても会社は、依然として当委員会における改定案の考えを維持したものの、問題となっていた第8条を削除するなど、譲歩案を提示したのに対し(第2.4(2)①)、組合は、14年6月17日に第5条には手を加えず、第3条の有給の組合業務及び第6条の面会について、現行57年協約から後退する案(同(2)④ア)を提示したところ、会社は、一部組合案に沿う更なる譲歩案(同イ)を提示していることが認められる。

しかし、会社は、当委員会における和解から一貫して、改定には有給取扱いの組合業務(第3条)以外の組合業務について、賞与からの欠勤控除等が可能となるように第5条の削除を求め続けており、これに対して組合は、賞与からの控除に影響する第5条の改定ないし削除に強く反発していたことが認められる。結局、いずれの和解も不調となった原因には、第5条の取扱いが影響していることが認められる。

ウ　ところで、14年8月1日以降、57年協約の解約に関し、労使間で団体交渉等自主的な交渉が行われた事実は認められず(第2.5(3)②)、また、会社が同協約の解約を通知するに際しても、組合に団体交渉等の申入れを行った事実も認められないことから、この点における会社の対応には、労使関係上の配慮を欠き問題が残る。他方、57年協約が解約に至る経過をみると、当委員会及び中労委で和解手続が試みられており、この和解は、双方が解決案たる改定案を提示し、相互に相手方の改定案の諾否を検討し、また、合意を得るための譲歩案をも互いに提示し合いながら行われている。そうすると、この和解手続は、労使が自主的に行う団体交渉と必ずしも同一視することはできないとしても、57年協約の解約に至る前の同協約の改定に関して、団体交渉等による協議、交渉と類似の手続を踏み、かつ、その結果、合意に達しなかった場合と同様の評価をすることができる。したがって、前件事件における当委員会及び中労委における和解において、会社と組合とは、57年協約の解約に至るまでの間、同協約の改定について、一定の主張を戦わせて交渉を行ったものとみて差し支えないといえることができる。

- ②　結局、前件都労委事件の当委員会の命令が再審査申立事件として中労委に係属し、同協約の改定に関する和解が不調となった後に、会社は、57年協約の解約を組合に通知している。現に同協約に係る具体的な問題が生じていた最中にこれを解約することの労使関係上の配慮に問題がないとはいえないものの、本件解約通知をもって、組合が主張するような専ら組合の財政基盤の破壊を意図した大仰なものと解するには無理があるといえるべきである。また、上記①ウのとおり、団体交渉と同様に評価することができる当委員会及び中労委におけるいずれの和解によっても57年協約改定の合意には達しなかったのであるから、組合が主張するような会社による同協約の一方的な解約とまではいえない。そして、会社は、14年4月18日に代表取締役の記名押印のある文書により、同年7月31日をもって57年協約を解約すると通知したのであるから、労働組合法第15条第3項及び第4項に定める労働協約の解約手続を履践しているとみることができる。

以上を併せ考慮すれば、会社が14年7月31日をもって57年協約は失効したと考えることには相当の理由があるというべく、これを労使関係上、不公正なものということとはできない。

(2) X1 副委員長及び X2 書記長の賃金控除について

上記(1)のとおり、会社が57年協約は適法に解約され、失効しているものと考えたことには相当の理由があるのであるから、14年8月1日以降、X1 副委員長及び X2 書記長の時間内組合業務従事時間について会社が行った月例賃金からの欠勤控除は、専ら組合に打撃を与える目的で行われたとまでの事情は窺えない以上、不当労働行為に該当するとまではいえない。

(3) 組合業務による食堂使用について

① 会社は、これまで昼休み及び就業時間後の食堂使用は、おおよそ組合の申入れどおりに許可していた(第2.6(1)③)ものの、14年8月1日以降、昼休みの食堂使用については、他の食堂使用者との関係を理由に全て不許可とした(同(2)⑦)。会社が挙げる理由は、従前の取扱いと乖離しており、その合理性には疑問がない訳ではないが、組合は、昼休みの食堂使用が許可されなくなったことによる組合活動の支障について具体的に疎明していない上、会社が、就業時間後においては、従来どおり使用を許可している事情が認められることからすれば、あながち不適切な取扱いとはいえない。加えて、組合は、広さが不十分であるとしても、会社から組合事務所を貸与されており(同(1)①)、食堂に代わる場所で集会等を行う工夫をする余地があったものと考えられる。したがって、会社が57年協約は失効していると考えたことに理由があることも併せ考えれば、会社の会社施設の使用に関する方針が現状のように変わったとしても、不当労働行為に該当するとまではいえない。

② また、組合は、会社が恣意的に食堂使用の許可・不許可を行っていると主張する。確かに、会社には、14年9月以降の一時期、組合が主張するような対応がみられない訳ではない(第2.6(2)①②⑥)が、その後、会社は、就業時間後の食堂使用については許可する取扱い(同(2)⑦)をしており、そうした対応は、過渡的な取扱いによる混乱とも考えられるから、上記判断を左右する事情とはいえない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が行った X1 副委員長の舶連協定例会議への参加及び X2 書記長の JAM 東京定期大会への参加を理由とする月例賃金からの控除は、労働組合法第7条第1号又は第3号に該当せず、また、組合業務による会社施設(食堂)使用の不許可については、同法同条第3号に該当しない。

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 16 年 9 月 21 日

東京都地方労働委員会  
会長 藤田耕三