

命 令 書

申 立 人 全関東単一労働組合
執行委員長 X 1

申 立 人 全関東単一労働組合東急分会
分会長 X 2

被申立人 東京急行電鉄株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成 16 年不第 78 号事件について、当委員会は、平成 19 年 3 月 6 日第 1437 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、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井玉有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同横山和子、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人東京急行電鉄株式会社は、申立人全関東単一労働組合及び同全関東単一労働組合東急分会所属の組合員 X 2 に対して発した平成 15 年 12 月 4 日付業務命令及び同月 8 日付警告書がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合員 X 2 の平成 15 年 12 月 5 日の出務を「欠勤」からストライキの場合の扱いである「組合活動」に改め、同人に対し、16 年度夏季賞与から欠勤控除を行わなかった場合の支給額と既に支給した額との差額を支払わなければならない。

- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記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

全関東単一労働組合

執行委員長 X 1 殿

全関東単一労働組合東急分会

分会長 X 2 殿

東京急行電鉄株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合員 X 2 氏に対して、平成 15 年 12 月 4 日付業務命令を発したこと及び同月 8 日付警告書を発したこと並びに同氏の同月 5 日の出務を「欠勤」として取り扱い、同氏の 16 年度夏季賞与から減額措置を行ったことは、いずれも不当労働行為であると東京都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：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 4 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。

理 由

第 1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

申立人全関東単一労働組合（以下「全関東」という。）及び全関東単一労働組合東急分会（以下「分会」といい、全関東と併せて「組合」ともいう。）は、電気部現業部門の外部委託等に関する被申立人東京急行電鉄株式会社（以

下「会社」という。)の対応が不誠実かつ差別的であるとし、これに抗議して、平成15年12月5日に、X2分会長(以下「X2分会長」という。)の指名ストライキを行った。

これに対して会社は、上記ストライキの通告のあった12月4日に、X2分会長に対して、ストライキの前提となる根拠がなく、ストライキと認められないから勤務に就くように命じた。また、12月8日には、X2分会長に対して、12月5日の行動について今後このような行為を行わないよう求める警告書を送した。さらに会社は、X2分会長の12月5日の出務(勤怠)を「欠勤」として扱い、16年度夏季賞与からも1日分(131分の1)を控除した。

本件は、X2分会長に対して12月4日付業務命令を行ったこと及び同月8日付警告書を送したこと、並びにX2分会長の12月5日の出務(勤怠)を「欠勤」として扱い、16年度夏季賞与から控除を行ったことが不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) X2分会長に対する、15年12月4日付業務命令及び同月8日付警告書を撤回すること。
- (2) X2分会長の15年12月5日の出務を「欠勤」から「組合活動」に改め、16年度夏季一時金(賞与)から欠勤分として差し引いた金額を支払うこと。
- (3) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、鉄道事業及び不動産事業を主な業として営む株式会社で、本件申立時の従業員は約3,500名である。
- (2) 申立人全関労は、関東地方における各種産業に従事する労働者をもって組織されたいわゆる合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は約70名である。
- (3) 申立人分会は、会社及び申立外東急バス株式会社の従業員で組織された、全関労の下部組織たる労働組合である。分会には少なくとも複数の組合員がいるが、組合員数は公表していない。

分会は、全関労の下部組織ではあるが、独自の規約、会計及び執行機関

を有し、分会として独立した労働組合である。

- (4) 会社には、組合のほかに労働組合として、申立外東急労働組合(以下「東急労組」という。)が結成されており、東急労組の本件申立時の組合員数は、約3,000名である。

2 電気部現業部門の委託とそれに関する団体交渉等について

- (1) 組合は、電気部現業部門の社員から電気部現業部門の委託計画が準備されているらしいとの噂を聞いて、15年6月2日に行われた15年度夏季賞与に関する団体交渉の中で、電気部現業部門の委託計画について会社に説明を求めた。これに対して会社は、「今、お話しすることはありません。」と答えた。

【甲15、乙1、審1 p10】

- (2) 7月8日、電気部の一部門である電気工事事務所の所内会議に電気部の通信課・電力課の両課長が出席し、今回の業務内容の変更と組織変更は電気部全体が大きく変化するので説明に来た旨を述べて、「電気グループ業務役割分担(案)」「新組織(要員計画)(案)」を配布し、その説明を行った。説明内容のうち、組織改正に関する主な部分は、会社の電気部の主たる業務を設備投資工事の計画設計・工事施工管理・検査補修業務管理・電力運用管理とし、それまで会社で行っていた検査補修業務を申立外株式会社東急レールウェイサービス(以下「レールウェイ」という。)に全面委託し、電気部において同業務を行っていた電力班の社員をレールウェイに出向させるというものであった。

席上、委託になった場合、これまで電力班の社員に手伝ってもらっていた工事施工管理の仕事はどうなるのかという質問があり、会社は、契約内容が保守委託契約だけなのでレールウェイが工事施工管理の手伝いを行うことはないであろう、その手伝いについては電力班を管理していた電力管理所で行うことになるであろうなどと答えた。

【甲2の1・2、甲15、乙1、乙6、審1 p12~13、審2 p4~5】

- (3) 組合は、7月12日付けで、電気部現業部門の委託問題については、組合が以前から説明を求めていたにもかかわらず、組合に説明しないうちに所内会議で説明したことは、組合の存在を無視するものであるとして抗議す

るとともに、7月24日又は25日に、この問題についての団体交渉を行うよう求めた。

会社は、7月18日付けで、「電気部業務の一部について見直しを検討している事実ではありますが、未だ成案にいたっておりません。過日の電気工事事務所会議における説明は、成案作成のための素案を提示し広く意見を求めたに過ぎず、団体交渉の議題となりえる段階ではありません。成案次第、貴組合組合員の労働条件に関わる事項があれば提案いたしますので誤解のなきようお願いいたします。」と回答した。

【甲16】

- (4) 会社は、7月25日の労使協議会において、東急労組との間で、上記(2)で説明のあった電気部現業部門の委託(15年12月16日実施予定)、賃金制度の改定(16年1月16日実施予定)、退職給付(退職金・退職年金)制度の改定(15年度中実施予定)について協議を行った。

なお、会社と東急労組との間では、労使協議制度を設ける旨の労働協約が締結されており、上記の労使協議会は、この協約に基づいて行われたものであった。会社と組合の間には、そのような協約は存在しない。

【甲3、甲15、甲28、乙1】

- (5) 組合は、8月21日付けで電気部現業部門の業務移管問題、退職金制度及び人事・賃金制度改定問題を議題として、会社に団体交渉を申し入れたが、会社は、8月25日付けで、「電気部業務の一部に関する見直し及び賃金制度・退職給付制度に関する見直しを検討している事実ではありますが、未だ成案にいたっておらず、団体交渉の議題となり得る段階ではありません。成案次第、貴組合組合員の労働条件に関わる事項について提案いたします。」と回答した。

組合は、9月10日付けで会社に対し、会社の「(組合間の)差別扱い」及び「団体交渉引延し」に抗議する趣旨で、X2分会長が休日・時間外労働を拒否することを通告した。

会社は、10月7日付けで組合に対し、従来同様に、成案になり次第労働条件に関わる事項について速やかに提案するとした上で、その時点での検討状況として、「電気業務の一部に関する見直し 組合員の労働条件に関

わる事項はありません。」、「賃金制度に関する見直し 職責給と本人給の割合の変更や考課の反映方法の変更等を検討中です。」、「退職給付制度に関する見直し 職責資格に応じて一定額を付与する方式とすることや、確定拠出型年金の導入等を検討中です。」などと通知した。しかし、この内容は、7月25日に東急労組に示した内容とは異なるものであった。

ちなみに、後に確定することとなる賃金制度の改定は、勤続・年齢給部分に対して職責給の比重を重くし、査定によって職責給に差を設けるなどの内容であり、また、退職給付制度の改定は、退職金の額が勤続年数と乗率により決定されていたものを、職責資格によるポイント加算方式に改めるなどというものであったが、このうち退職給付制度の改定については、在籍者に対しては、新方式による計算が旧方式を上回る場合にのみ新方式を適用するという経過措置が設けられていた。

【甲 15、甲 16、甲 19、乙 1、審 1 p 35～38、審 2 p 25～26】

- (6) 組合は、10月8日、電気部現業部門の委託問題及び退職金制度・賃金制度改定問題に関する団体交渉開催について、当委員会にあっせん申請を行った（平成15年都委争第118号事件）。

会社は、10月16日、当委員会に、安易に第三者機関に依存することなく自主交渉、自主解決を基本としていきたいと通知したため、当委員会は、10月20日にその旨を組合に通知し、10月31日付けで上記あっせんに打ち切った。

【甲 15、甲 16、甲 17、乙 1、審 1 p 15】

- (7) 組合は、10月20日付けで、会社に対して冬季賞与等に関する団体交渉を申し入れ、翌21日、会社に対して電話で、「自主交渉、自主解決とあるが、どういふつもりか。今までどおりの対応を続けるならば、組合としては不当労働行為の申立てなどで対応を強めることになる。」と質した。これに対して会社は、「まだ成案はできていないが、組合から賞与の団交申し入れがあったので、その席で出せるものは提示したい。」などと答えた。

【甲 15、甲 22、乙 1】

- (8) 11月5日、冬季賞与等に関する団体交渉が行われた。

会社は、この団体交渉において、X2分会長の労働条件は変わらない見

通しである旨を述べたが、電気部現業部門の委託問題及び退職金制度・賃金制度改定問題に関しては資料を提示したり、内容を説明したりすることはなかった。

【甲 15、乙 3】

- (9) 11月13日に行われた団体交渉において、組合は、12月16日実施予定となっている電気部現業部門の委託問題を緊急の課題として集中して質問したが、会社は、「いまだ成案が出来ていない。」、「成案ができ、組合員(分会長)の労働条件に変更があれば提案する。」、「組合員(分会長)の労働条件に変更はない。」と回答した。さらに会社は、「(電気部現業部門の委託を)やるかやらないかわからない。」、「やらないかもしれない。」とも発言した。組合から、「成案が出来ていない」、「やるかやらないかわからない」という計画で、何故「組合員(分会長)の労働条件に変更はない」といえるのか根拠を明らかにするよう求めたが、会社の回答はなかった。

また、組合は、団体交渉では提案できないというのであれば、この場を成案を作るための協議の場としてもよいから具体的な提案をするようにと会社に求めたが、会社はこれを拒否した。

組合は、実施を1か月後に控えてもなお成案ができないとして具体的な協議に応じない会社の対応は不当であると非難し、ストライキで抗議をする以外ないと述べたところ、会社は、ストライキの根拠がないのではないかと述べた。

【甲 15、乙 1、審 1 p 16～20・p 31～32】

3 本件ストライキの取扱いと賞与からの控除について

- (1) 組合は、11月27日、会社及び団交責任者の団体交渉における「不誠実きわまりない」言動を撤回し、東急労組との「差別扱い」を改めるよう要求して、抗議申入れを行った。

【甲 4、甲 15】

- (2) 組合は、12月4日、会社に対し、電気部現業部門の委託問題、退職金制度・賃金制度改定問題について、労働条件を大幅にかつ根本的に切り下げる内容であり、しかも組合と協議しないうちに東急労組と協議を進め、東急労組との合意内容を押し付けようとするものであるから、会社のその姿

勢に抗議し、12月5日始業から終業まで、X2分会長が指名ストライキを行うと通告した。

これに対してX2分会長の上司であるY2 電気工事事務所長は、12月4日の午後5時頃、同分会長に対し、ストライキの前提となる根拠がなく、ストライキと認められないから翌日は勤務に就くように口頭で命じた。

組合は、12月5日、上記の業務命令に抗議し、その撤回を求めることをストライキの目的に追加する旨通告した。

【甲5、甲6、甲14、甲15、乙1】

- (3) 12月5日、X2分会長は、自らの職場である電気工事事務所前で始業時刻前にビラ配布を行い、全日「指名ストライキ」を行った。同時に、組合は、本社周辺で、情宣活動を行った。

会社は、同日のX2分会長の出務（勤怠）を、ストライキの場合の扱いである「組合活動」ではなく、「欠勤」として取り扱った。

また、会社は、X2分会長の16年度夏季賞与から1日分（全額の131分の1）を控除した。

なお、16年度夏季賞与支給までの間、労使いずれからも、上記「指名ストライキ」の16年度夏季賞与における扱いについて提案がなされたことはなかった。

【甲7、甲15、乙1】

- (4) 12月8日、会社は、X2分会長に、12月5日に勤務に就くようにとの業務命令を正当な理由なく拒否したことは、就業規則の懲戒解雇基準に該当する行為であり、このような行為を再び繰り返すことのないよう警告するとの警告書を発した。

また、同日、会社は、組合に対し、会社は誠実に団体交渉を開催しており、組合の通告にあった行為を争議行為と認めるに足る事情はないにもかかわらず、組合は会社周辺で街宣行動を行い、近隣の住民から苦情が寄せられたので、今後このような行為を二度と行わないよう警告する、電気部現業業務移管問題、退職金制度・賃金制度改定問題は成案に至っておらず、交渉する前提が定まっていない、組合は、東急労組との組合間差別を主張しているが、会社と東急労組との協議は、労働協約上の手続とし

で行っている手続であり、組合を差別する意図で行っているものではない、
電気部現業業務移管問題については、その後、成案を得たので、労働条件に変更はないが、電気工事事務所の業務で変更になる点については説明する用意がある、賃金と退職金の件については労働条件にどのような影響があるのか未定であるが、現在検討中の案について概要を説明する用意があるなどと文書で通知した。

【甲 13、甲 14、乙 5】

- (5) 会社は、12月16日に、電気部現業部門の委託などを含む組織改正を実施した。

会社は、12月17日の団体交渉において賃金制度改定の提案を行い、翌16年7月8日の団体交渉で退職金制度改定の提案を行った。

組合は、賃金制度改定、退職金制度改定の双方について、団体交渉において、不利益が減少するよう会社提案内容の変更を求め、また、不利益に対する代償措置を講ずるよう求めたが、合意には至らなかった。

会社は、10月18日付文書で「新退職給付(退職金・年金)制度については、就業規則に基づき、平成16年10月1日付で、X2氏に同制度を適用することとしましたので通知します。」、「賃金制度についても就業規則(賃金支給規定)に基づき平成16年7月16日からX2氏に適用しましたので、重ねて通知します。」と通知し、同人に「賃金制度改定」及び「退職金制度改定」を適用した。

【甲 15、甲 28、乙 1】

- (6) 16年12月3日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 過去のストライキ等に対する賞与からの控除の取扱いについて

- (1) 組合と会社との間には、ストライキ等に対する賞与からの控除の取扱いの原則についての合意はない。

【甲 15、乙 1】

- (2) 組合は、12年3月24日、全日ストライキを行った。

12年度夏季賞与についての会社回答では、ストライキに伴う控除については触れられていなかったが、団体交渉の席上で、会社は、ストライキに

ついて賞与からの控除を行う旨通知した。

組合は、賞与から争議行為の控除を行わないことは、長年にわたる労使慣行であること、同控除は東急労組との差別扱いであることを主張して反対した。

結局、争議行為に伴う賞与からの控除について、組合は、継続して協議に応ずる、3月24日のストライキに関する部分は暫定的に支給するが、協議の結果によっては組合員本人から返還させるとの合意のもとに、会社は、12年度夏季賞与については控除を行わずに全額を支払った。

【甲15、乙1、乙2、乙3、審1 p38~40】

- (3) 組合は、13年3月16日に、全日ストライキを行った。

会社は、5月28日付「平成13年度夏季賞与について」において、「争議行為により労務の提供のなかった時間についても控除します。」との回答を行ったが、その後の団体交渉を経て、上記12年度夏季賞与と同様の合意をして、会社は、13年度夏季賞与についても、控除を行わずに全額を支払った。

【甲15】

- (4) 会社は、13年11月12日の団体交渉において、「平成13年度冬季賞与について」と題する書面で、「争議行為により労務の提供のなかった時間についても控除します。」との文言が記載された回答を行った。組合は、11月19日付申入書において、上記文言を削除するよう申し入れ、その後の団体交渉を経て、「争議に伴う控除については、協議の結果合意に至らなかった。」とする文言を、「13年度冬季賞与(一時金)に関する確認書」に付記することで合意した。

【甲12、甲15、乙1】

- (5) 東急労組が賞与問題などでストライキを行ったことがあったが、会社は、賞与から控除を行ってはいなかった。

【乙1】

第3 判 断

1 当事者の主張

- (1) 申立人組合らの主張

全関労及び分会は、本件の申立人としてそれぞれ適格性を有するものであり、会社の却下を求める主張は失当である。

会社は、合理化や労働条件の変更等について、東急労組との労使協議会において提案し、事前協議を重ね、東急労組と合意できる内容を「会社成案」としてきた。そして、組合に対しては、東急労組との事前協議中は「会社成案ができていない」との理由で提案もせず団体交渉にも応じないという組合間差別を行ってきた。

組合は、こうした会社の不誠実かつ差別的な対応の変更を求めて、15年12月5日に抗議のストライキを決行したのであるから、ストライキの目的が正当であることは明らかである。

しかるに会社は、ストライキ通告に対して就労命令を発し、ストライキを実施すると、「嚴重に注意する」との警告書を発した。さらに会社は、X2分会長のストライキ当日の勤怠を「欠勤」として扱い、16年度夏季一時金（賞与）から1日分を控除した。

これらの会社の行為は、組合の争議行為を禁圧した上に、組合員への不利益取扱いをもって東急労組との差別扱いを固定化し、組合を無力化する意図から行われたものであり、不当労働行為に当たる。

争議行為に伴う控除を一時金（賞与）から行わないことは、会社における長年にわたる労使慣行となっている。会社はこの慣行の変更について、東急労組との間で約束合意しておらず、この慣行は現在にいたるも継続しているものである。この慣行は、申立人組合の争議行為についても当然適用されるべきものである。そして、会社もそのような認識をしていることは、12年度及び13年度の一時金（賞与）交渉の経過から明らかである。

したがって、X2分会長の出務（勤怠）をストライキ扱いとしても、一時金（賞与）から控除を行うことに問題はないという会社の主張は失当である。

(2) 被申立人会社の主張

全関労は、連合体ではなく単一組織の組合であり、分会は、全関労の組織機構の中の一部にすぎないから、結局両者は同一人格と認められ、

同申立人による二重申立てである点において不適法であり、いずれかの申立人について却下されなければならない。

組合が問題としている電気部現業部門の委託問題及び退職金制度・賃金制度改定問題については、実施の内容は確定しておらず、したがって会社から組合に対して正式提案はできない段階にあったのであり、そのような段階で団体交渉を行えば、別の角度から不誠実交渉の謗りを受けかねない。

そのような段階で、団体交渉を求めるストライキを行うことが正当化されるならば、会社は、間接的に団体交渉を強制されることになり、不合理であることは明らかである。

したがって、組合のストライキには正当性がなく、会社の対応に責められるべき点はない。

組合は、東急労組との差別があると主張しているが、複数の労働組合が存在し、一方に大多数を組織する労働組合が存在する場合に、その意向を無視したまま会社の成案を作成するわけにいかないことは論をまたない。そのため、当該労働組合との間である程度の下打合せをせざるを得ないこともある。これを直ちに不当労働行為と断ずることは正当でない。なんとなれば、会社には不当労働行為意思が存在しないからである。本件においても、会社は組合を嫌悪し、その弱体化を意図して東急労組と労使協議を開催していたわけではない。

ストライキの場合の賞与からの控除の問題については、会社と組合との間では、控除しないとの合意が成立しているわけではない。したがって、X2分会長の出務（勤怠）をストライキ扱いとしても、ノーワークノーペイの原則に沿って賞与から控除を行うことに問題はない。

2 当委員会の判断

(1) 却下を求める被申立人会社の主張について

会社は、全関労と分会は同一人格であり、同申立人による二重申立てである点において不適法であると主張する。

たしかに、全関労は、連合体ではなく単一組織の組合であり、また、分会は、全関労の下部組織ではあるが、分会は、独自の規約、会計及び執行

機関を有する全関労から独立した労働組合であると認められるから（第2、1(3)）、会社の主張は採用することができない。

- (2) 15年12月4日付業務命令、12月5日のX2分会長の出務（勤怠）の扱い及び12月8日付警告書について

会社は、東急労組との間で、7月25日の労使協議会で、電気部現業部門の委託、賃金制度の改定及び退職給付（退職金・退職年金）制度の改定について協議を行っている（第2、2(4)）。その内容は具体的には明らかになっていないものの、会社は、東急労組に示した内容と同じものを組合に示しているとは主張しておらず、かえって、大多数を組織する労働組合の意向を無視したまま会社の成案を作成するわけにいかず、当該労働組合との間である程度の下打合せをせざるを得ないこともあると主張している（前記1(2)）のであるから、東急労組に示している内容が12月の段階で組合に示しているものより詳細なものであることは、容易に推認される。それにもかかわらず、会社は、組合に対しては、成案ができていないので協議する内容がないとの対応をとり続けているのであるから、組合が会社のこのような対応に不満を持つことには無理からぬものがある。

会社は、成案ができていない以上提案することは不可能であるとも主張しているが、成案ができる以前に何らかの提案を行うことに格別の支障があるとは考えられず、実際に東急労組との間では、会社は、成案ができる以前に一定の提案を行い、協議を行っている。会社は、団体交渉と労使協議では扱いが異なるとも主張しているが、組合が、11月13日の団体交渉の場で、この場を成案を作るための協議の場としてもよいから具体的な提案をするようにと会社に求めたにもかかわらず、会社はこれを拒否したのであるから（第2、2(9)）、会社が具体案を提案しないのは、会社の労務政策の結果であるとみざるを得ない。したがって、このような会社の労務政策の結果、自らの団体交渉権が形骸化されていると考えた組合が、ストライキによって会社の対応の変更を求めることを不当であるということとはできない。

それにもかかわらず会社は、(ア)12月4日、X2分会長に対し、ストラ

イキの前提となる根拠がなく、ストライキと認められないから勤務に就くようにと命じ(第2、3(2))、(イ)同月5日のX2分会長の出務(勤怠)を、ストライキの場合の扱いである「組合活動」ではなく、「欠勤」として取り扱い(同(3))、(ウ)同月8日には、X2分会長が業務命令を正当な理由なく拒否し、勤務に就かなかったことは、就業規則の懲戒解雇基準に該当する行為であり、このような行為を再び繰り返すことのないよう警告するとの警告書を発した(同(4))のであるから、これらは、組合の争議権の行使に不当に介入するものであり、組合の組織・運営に対する支配介入に該当する。

(3) 12月5日のストライキに対する賞与からの控除について

前記判断のとおり、会社が12月5日のストライキを正当なストライキとして認めなかったことは不当であり、したがって、同日のX2分会長の出務(勤怠)を欠勤扱いとしたために賞与から控除を行ったことは、労働組合の正当な行為を理由とする不利益取扱いに当たる。

ところで、会社は、仮にストライキとして扱っても賞与から控除を行うことは不当ではないと主張するので、この点について以下判断する。

組合と会社との間には、ストライキ等に対する賞与からの控除の取扱いの原則についての合意がないことは前段認定のとおりであるが、(ア)12年3月24日のストライキについては、会社は、賞与からの控除を主張したものの、組合がこれに反対し、結局、争議行為に伴う控除について、組合は、継続して協議に応ずる、3月24日のストライキに関する部分は暫定的に支給するが、協議の結果によっては組合員本人から返還させるとの合意のもとに、会社は、12年度夏季賞与については控除を行わずに全額を支払ったこと(第2、4(2))、(イ)13年3月16日のストライキについては、会社が「争議行為により労務の提供のなかった時間についても控除します。」との回答を行ったが、その後の団体交渉を経て、結局会社は、12年度夏季賞与と同様の合意をして13年度夏季賞与からの控除を行わずに全額を支払ったこと(同(3))、(ウ)13年11月12日の団体交渉において、会社が「争議行為により労務の提供のなかった時間についても控除します。」との文言が記載された回答を行ったが、

組合は、この文言の削除を申し入れ、その後の団体交渉を経て、「争議に伴う控除については、協議の結果合意に至らなかった。」とする文言を、「13年度冬季賞与(一時金)に関する確認書」に付記することで合意したこと(同(4))、などの事実を照らせば、本件労使間では、ストライキについては、労使の合意なく賞与から控除はしないとの取扱いがなされてきたものと認められる。

そして、東急労組が行ったストライキについて、賞与からの控除は行っていなかった(第2、4(5))ことをも併せ考えれば、会社の一存で控除を行うことができる状況にあったとは認められない。

したがって、この点に関する会社の主張は、採用することができない。

3 救済の方法について

以上のとおりであるから、本件の救済としては、15年12月4日付業務命令及び同月8日付警告書がなかったものとして取り扱うこと、X2分会長の同月5日の出務を「欠勤」からストライキの場合の扱いである「組合活動」に改め、16年度夏季賞与からの控除額相当額を支払うこと並びに文書交付を命ずることとする。

なお、申立人は、謝罪文の交付及び掲示を求めているが、本件の救済としては主文第3項をもって相当と考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がX2分会長に対して15年12月4日付業務命令を行ったこと及び同月8日付警告書を発したことは、労働組合法第7条第3号に該当し、会社がX2分会長の同月5日の出務(勤怠)を「欠勤」として扱い、16年度夏季賞与から控除を行ったことは、同法同条第1号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12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19年3月6日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三