

命 令 書 (写)

東京都北区滝野川3丁目3番1号
申立人 全日本金属情報機器労働組合
代表者 中央執行委員長 X 1

長野県上田市上田原1111番地
同 全日本金属情報機器労働組合長野地方本部
代表者 執行委員長 X 2

長野県千曲市新田823番地
同 全日本金属情報機器労働組合長野地方本部日酸TANAKA支部
代表者 執行委員長 X 3

埼玉県入間郡三芳町竹間沢11番地
被申立人 日酸TANAKA株式会社
代表者 代表取締役社長 Y 1

平成18年1月11日に申し立てられた上記当事者間の長労委平成18年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年3月14日第1204回及び同月28日第1205回公益委員会議において、会長公益委員渡邊裕、公益委員土屋準、同林一樹及び同宮地良彦の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人全日本金属情報機器労働組合長野地方本部日酸TANAKA支部の組合員が、長地労委平成16年(不)第1号事件の調査、審問及び和解折衝に申立人代表者又は補佐人として出席する目的で就労しなかったことに対し、次の行為を行ってはならない。
 - (1) 懲戒処分を行うこと。
 - (2) 既に行った賃金控除以外の賃金、一時金、昇格その他の労働条件に関する不利益な取扱いをすること。
- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

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

平成16年3月15日、申立人は、被申立人日酸 T A N A K A 株式会社（以下「会社」）が行った申立人全日本金属情報機器労働組合長野地方本部日酸 T A N A K A 支部（以下「支部」）執行委員長の異動等が不当労働行為に当たるとして、別件長地労委平成16年（不）第1号不当労働行為救済申立事件（以下「A事件」）を当委員会へ申し立てた。

本事件（B事件）は、支部組合員（以下「組合員」）が、A事件に係る労働委員会の調査、審問及び和解折衝（以下「労委手続」）に出席するため並びに申立人全日本金属情報機器労働組合長野地方本部（以下「地本」）の執行委員会への出席等といった組合活動を行うために欠勤することを会社が認めず、これらに出席する目的で就労しなかったことに対し組合員に警告書を発したことなどが、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に定める不当労働行為に当たるとして申し立てられたものである。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合員が、労働委員会に申立人代表者若しくは補佐人として出席し、又は労働組合活動を行うために、会社に事前に届出を提出して欠勤・遅刻・早退・外出することに対して、この届出を受理せずに無断欠勤扱いにし、労働組合に抗議し、組合員に警告書を送付し、並びに組合員を処分の対象にするなどの行為をしてはならない。
- (2) 会社は、組合員が前項の欠勤・遅刻・早退・外出することに対して、欠勤に伴う賃金カット以外の賃金、一時金、昇格その他労働条件に関する不利益取扱いをしてはならない。
- (3) 誓約書の手交及び掲示をすること。

第 2 当事者の主張の要旨

1 申立人

(1) 欠勤による支部の組合活動の経緯

ア 平成14年7月に全日本金属情報機器労働組合（以下「JMIU」）に加入して以来、支部は、就業時間中の組合活動の保障に関して会社と交渉を

重ねてきた。

イ 従業員は、病気・けが等に備え、年次有給休暇（以下「有給休暇」）を残している。

組合員である申立人代表者及び補佐人（以下「申立人代表者ら」）は、有給休暇を取得して労委手続に出席してきたが、A事件の長期化もあり、支部執行委員会は、有給休暇での対応には限界があると判断し、申立人代表者らは会社を欠勤して、平成17年5月24日の第7回審問から同年11月30日の第6回委員調査・第3回和解折衝まで、労委手続又はJMIUの機関会議等に出席した。

会社は、組合員が証人として労働委員会の審問に出席する場合には、有給の欠勤としたが、申立人代表者らが労委手続に出席する場合やJMIUの機関会議等に参加する場合には、欠勤届又は組合連絡書により事前に連絡しても無断欠勤であるとした。

ウ 支部は、会社との間に組合業務に関する労働協約が締結されていない現状においては、欠勤について賃金カットを覚悟している。

会社は、一般に欠勤届が提出された場合に、その理由などを確認することがないにもかかわらず、申立人代表者らが労委手続に出席する場合と組合活動を理由にした欠勤は一切認めず、有給休暇をあてがうことを強いている。

エ 平成17年11月10日、会社は、申立人代表者らが同月30日の第6回委員調査・第3回和解折衝に出席するために提出した欠勤届を同人らに返却し、今後は欠勤届を提出してもその場で返却すると説明した。さらに、同月24日、会社は、申立人に対しては抗議文により、申立人代表者らに対しては警告書により、同月30日の第6回委員調査・第3回和解折衝に欠勤で出席した場合、就業規則に照らし懲戒処分を行うと通告してきた。

オ 平成17年11月30日午後1時30分からの第6回委員調査・第3回和解折衝に参加する予定の申立人代表者らは、手続に臨んで一旦は控室で待機したが、会社の姿勢が変わらないことから、出席できなかった。

同年12月1日、会社は、申立人に対しては抗議文により、申立人代表者らに対しては警告書により、懲戒処分を留保することを通告してきた。この結果、その後の労委手続は午後5時30分から開始されるという異常な状況になっている。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記(1)の会社の対応は、申立人の運営に対する支配介入及び組合員に

対する不利益取扱いであり、労働組合法第7条に該当する不当労働行為である。

イ 会社は、申立人の労働委員会への申立てとその審理を受ける権利や労働組合として活動する権利につき、その活動を嫌悪して、これを妨害しているのであって、不当労働行為であるというべきである。

ウ 労働者が、申立人代表者又は補佐人として、就業時間中に欠勤して労委手続に出席することができなければ、事実上、不当労働行為救済制度を利用することが困難になる。労委手続への出席は、就業規則第35条の「病気その他止むを得ない事由」（以下「欠勤事由」）に該当する。組合活動のための欠勤を理由に懲戒処分を行う事態に至れば、組合活動を理由とする不利益取扱いである。

エ 本事件における会社の対応は、労働組合法第7条第4号に直接該当するとまではいえないかもしれないが、労委手続への出席のための欠勤を認めないという対応をとり、懲戒処分もあり得るとするなど、この規定の趣旨を没却するものである。

2 被申立人

(1) 欠勤による支部の組合活動の経緯

ア 労働者は、労働契約の最も基本的な義務として、使用者の指揮命令に服しつつ職務を誠実に遂行すべき義務を負う。したがって、就業時間中は、職務に専念しなければならず、特別な根拠をもって労働義務の内容が修正されない限り、就業時間中の組合活動に正当性は全く認められない。

イ 会社には、就業規則において、組合活動のため特別な休暇を認める制度はない。また、就業時間中の組合活動について、会社と申立人との間に労働協約はなく、会社が支部に対し、就業時間中の組合活動を個別に許可したこともない。

ウ 申立人代表者らは、十分な日数の有給休暇を保有しており、有給休暇の残余日数がなくなり、もはや有給休暇を取得できなくなっているという事情はなかった。

エ そこで、会社は、組合活動を理由とする組合員からの欠勤届を受理しないとともに、賃金規程に基づき欠勤時間分を給与から控除し、さらには、この欠勤が就業規則の懲戒事由に該当するものであるため、申立人に対し抗議するとともに、申立人代表者らに対し警告を与えた。

オ 支部は、平成17年11月30日の第6回委員調査・第3回和解折衝には、会

社が懲戒処分するとしたために、参加できなかつたと主張するが、支部は自らの判断によって、参加しないで職務に復帰することを選択したのである。

(2) 不当労働行為の成否

ア 労委手続への出席や上部団体の活動への参加などは、紛れもない組合活動であつて、これらを理由とする欠勤ないし職場放棄には何ら正当性はない。

イ 欠勤は、労働義務の債務不履行にほかならない。会社は、就業規則により従業員の届出義務を定め、欠勤事由に該当し所定の届出がなされた場合には、特別に不就業について直ちには労務提供の義務違反として取り扱わないこととしているが、欠勤の権利を認めているのではなく、欠勤を申し出れば職務専念義務が免除されるわけではない。

ウ 会社の行為が労働組合法第7条第1号の不利益取扱い又は第3号の支配介入の不当労働行為に当たるとはならないし、労働委員会制度に対する妨害にも当たらないので、支部が救済申立てできなくなるということもない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

会社は、大正6年3月、株式会社田中製作所（以下「田中製作所」）として設立され、平成14年10月1日、日本酸素株式会社の事業の一部を会社分割により承継するとともに、日酸商事株式会社を吸収合併した。その後、同年11月1日、商号を日酸TANAKA株式会社に変更した。

平成18年1月1日現在、会社は、肩書地に本社を置き、埼玉県及び長野県に工場を、全国に支店・営業所などを有し、切断機、溶断機、溶接機、半導体制御機器、ガスの製造販売等を営み、資本金12億2千万円、従業員393名であった。

会社の営業本部制御機器事業部長野工場（以下「長野工場」）は、千曲市大字新田823番地に所在し、同日現在、長野工場の従業員は101名であった。このほか、長野工場敷地内には、制御機器開発部（従業員9名）、品質保安部（同1名）、制御機器営業部（同4名）及び長野営業所（同4名）が併設され、長野工場の敷地内に勤務する従業員は119名であった。

(2) 申立人

ア JMIUは、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、一般機械、電気機器、輸送用

機器、精密機器などの金属関連産業やコンピューター・情報機器関連産業の労働者で組織する産業別労働組合である。

イ 地本は、J M I Uに加盟する長野県内の労働者で構成されている労働組合である。

ウ 支部は、田中製作所長野工場の敷地内に勤務する従業員により組織された労働組合であり、平成14年7月27日にJ M I Uに加盟した。平成18年1月1日現在の組合員は68名であった。

なお、平成14年7月27日時点で、会社には、支部のほか、申立外田中製作所労働組合（以下「田中労組」）が存在した。田中労組は、その後、日酸T A N A K A労働組合となり、本事件申立時において支部と併存している。【第1回審問Y2証人(38頁)】

エ 本命令においては、J M I U、地本及び支部を総称して「申立人」と呼ぶ。

2 休暇、欠勤及び懲戒処分の規定等

(1) 就業規則

ア 有給休暇

会社は就業規則により、以下のように有給休暇制度について定めている。この有給休暇の申請には会社が定めた届様式8号「休暇届」を用いる。

なお、組合活動に関する特別休暇の規定はない。

(年次有給休暇)

第27条 年次有給休暇は、毎年4月1日から翌年3月31日までを年度として次の基準により与える。

1. 勤続3年未満の者に対しては、15日の有給休暇を与える。但し年度の途中で入社した者に対しては、次の3月迄の月数に応じて休暇日を按分して与える。

この場合、入社から3月迄をもって本条項に関しては勤続1年とみなす。

2. 勤続3年以上の者に対しては、20日の年次有給休暇を与える。

3. 年次有給休暇を請求する者は、年次有給休暇願により、所属長に対し事前に申し出なければならない。但し、業務の都合によりその時期を変更することがある。

4. 年次有給休暇は、4月1日を基点として次年度に繰り越すことができる。但し、繰り越した残存休暇は与えられた日より2年間を以て時効とするが、本人が私傷病等により連続7日以上長期療養を必要とする場合に限り保有する年次有給休暇に優先して使用できるよう積み立

ることができる。

勤続10年以上20年以下...前年度返上有給休暇日数分

勤続20年以上...過去2年間の返上有給休暇日数分

5. 年次有給休暇は1日単位その他、半日単位で請求することができる。
半日単位とは次の通りとする。

(休暇)

(就業)

前半日... 始業時刻～昼の休憩開始時刻 昼の休憩終了時刻～終業時刻

後半日... 昼の休憩終了時刻～終業時刻 始業時刻～昼の休憩開始時刻

これの使用目的は、原則として公民権の行使、通院、金融機関、その他(所属長の許可が必須条件)の利用に関わる事項に使用することを目的とする。

尚、これを使用したときの時間外労働の扱いは次の通りとする。

前半日の半日休暇取得後に就業した当日は、残業を命令してはならない。已むを得ず残業を命令した場合は、就業開始後8時間を超えた場合に限り、超えた時間に対し「賃金規程」第14条を適用する。残存半日有給休暇の繰越はしない。

【乙1、乙5～17、乙19、乙23】

イ 欠勤等

会社は就業規則により、以下のように遅刻、早退及び私用外出並びに欠勤について定めている。この欠勤等の申請には会社が定めた届様式第9号「欠勤・遅刻早退願」(以下「欠勤届」)を用いる。

(遅刻、早退、私用外出)

第33条 遅刻した者、早退しようとする者又は私用外出する者は、所定の手続きにより、速やかに所属長に届出なければならない。

1. 始業時刻後3時間以内に出勤したときを遅刻、終業時刻前3時間以内の退出を早退、就業時間中3時間以内の外出を私用外出とし、その時間を超過して入場、早退又は外出したときは欠勤とする。
2. 遅刻、早退及び私用外出は3回をもって欠勤1日とする。

(欠勤)

第35条 病気その他止むを得ない事由により欠勤する場合には、所定の手続きにより所属長を経て会社に届出なければならない。但し、止むを得ない事由で事前に届出ができなかったときは、事後速やかに届出し、承認を得なければならない。

病気のために7日以上出勤できないときは、医師の診断書を提出しなければならない。

【乙1、乙18、乙20～22、乙24～29、乙34】

ウ 懲戒処分

会社は就業規則により、以下のように欠勤に係る懲戒処分について定めている。

(制裁の事由)

第43条 次の各項の1つに該当するときは、状況の程度により訓戒、譴責、減給、出勤停止又は降格に処する。

1. 欠勤又は遅刻が多く勤務に不熱心なとき。

(2～3省略)

4. 正当な理由なく無断欠勤したとき。

(5～9省略)

10. みだりに他の作業場又は禁止された場所に入ったり就業時間中に恣意に自分の持場を離れたとき。

(11～14省略)

15. その他前各項に準ずる不都合の行為があったとき。

(懲戒解雇)

第44条 次の各項の1つに該当するときは、懲戒解雇に処する。

1. 無届欠勤が引き続き14日以上に及ぶとき。

(2～13省略)

14. 出勤不良又は出欠常ならず数回に亘って注意を受けても改まらないとき。

15. その他前各項に準ずる不都合の行為があったとき。

【乙1、第1回審問Y2証人(46頁)】

(2) 労働協約

支部と会社の間には、就業時間中の組合活動に係る労働協約は存在しない。

(3) 労使慣行

会社は、支部の要求に応じ、会社と田中労組との間に存在する労使慣行を支部との間にも認めた。

これにより、支部の就業時間中の組合活動に関しては、団体交渉及び団体交渉の1時間前からの支部執行部打合せ並びに団体交渉とは別に行う事務折衝を就業時間中に行うことが認められ、これらの時間については賃金の控除は行われなかった。【甲2、第1回審問Y2証人(38～39頁)、第2回審問X3証人(7～8頁)】

3 就業時間中の組合活動に係る経緯

(1) A事件申立てより前の状況

ア 平成14年10月19日付け申立人の要求書

申立人は、平成14年10月19日付け要求書により「就業時間内の組合活動は、有償・無償にかかわらず、事前の通知で活動の自由を保障する。」、「就業時間内の組合活動は欠勤扱いにしないこと」、団体交渉を「就業時間内に行った場合は有給扱いとすること。」、「支部・分会の執行委員会

を就業時間内に月4回(2時間)有給で認めること。」、「JMIUの地方本部の主催する会議(定期大会、臨時大会、地方本部委員会、地区協議会総会など)への参加を保障すること。また、代議員、委員は有給扱いとすること。」、「労働委員会、裁判所の証人として出廷を求められた場合には、有給扱いとすること。」などを要求した。【甲1】

イ 平成14年11月28日付け会社の回答書

前記アの要求書に対し、会社は、平成14年11月28日付け文書で「会社は、就業時間中の組合活動について、認めることは出来ません。」、団体交渉が「やむを得ず時間内に行われる場合は、上記にかかわらず、従来 of 慣行に沿って、賃金控除の対象外といたします。」、「会社は、就業規則等の社内ルールに違反した場合は、規則や慣行により処分することがあります。」などと回答した。【甲2】

(2) A事件の申立てから第7回審問前の状況

ア 平成16年3月15日A事件の申立て

平成16年3月15日、申立人は、A事件を当委員会へ申し立てた。

A事件は、X3 支部執行委員長(以下「X3 委員長」)の異動に関わる事項、新人事制度の全社にわたる実施に関わる事項並びに半導体機器ユニット事業撤退及び撤退に伴う当該事業に携わる労働者の異動に関わる事項について、誠実な団体交渉を行うこと、X3 委員長の異動については、事前に支部と十分に協議し、その同意を得ずに強行しないこと、会社がチェックオフし保管している3か月分の組合費を返還すること、誓約文を手交し掲示することを求めて申し立てられたものである。

なお、申立時の支部の申立人代表者はX3 委員長であり、組合員である補佐人はX4 副執行委員長(以下「X4 副委員長」)、X5 副執行委員長(以下「X5 副委員長」)、X6 書記長(以下「X6 書記長」)、X7 書記次長(以下「X7 書記次長」)、X8 執行委員(以下「X8 執行委員」)及びX9 執行委員(以下「X9 執行委員」)であった。

イ 平成16年3月26日A事件第1回委員調査

平成16年3月26日、支部は、春闘の賃上げ要求のためのストライキを行い、申立人代表者らは引き続き指名ストライキにより、午後2時35分から開始されたA事件第1回委員調査に出席した。【第2回審問 X3 証人(22頁)】

ウ 平成16年5月18日A事件第2回委員調査・第1回和解折衝

平成16年5月18日、A事件第2回委員調査・第1回和解折衝が行われた。これ以降平成17年4月26日のA事件第6回審問まで、申立人代表者らが労委手続に出席する場合は、有給休暇を取得するか、振替休日を利用した。

なお、組合員ごと及び期日ごとの有給休暇及び欠勤の状況は別紙のとおりである。

エ 平成16年6月14日A事件第3回委員調査・第2回和解折衝

平成16年6月14日、A事件第3回委員調査・第2回和解折衝が行われた。当委員会は、両当事者から個別に意向を聴取したが、主張の隔たりが大きく、和解成立は困難であると判断し、この時点での和解折衝は打ち切ることにした。

オ 平成16年8月18日団体交渉

平成16年8月18日、団体交渉が行われた。申立人が、有給休暇は私用のためにも使いたいので、組合活動による遅刻・欠勤・早退を認めるよう要求したのに対し、会社は、従来から就業時間中の組合活動を認めていない、有給休暇を取得してもらえないなどと答えた。そこで、申立人は、私用のためには遅刻・欠勤・早退を認めているのに、組合活動のためには認めないとするのは不当労働行為に当たると主張した。【甲3】

カ 平成16年9月9日付け会社の回答書

前記オの団体交渉を受けて、会社は平成16年9月9日付け文書で「組合活動を理由とする遅刻・欠勤・早退は認められません。」と回答した。

【甲4】

キ 平成16年9月22日付け地本及び支部の要求書

地本及び支部は、平成16年9月22日付け「組合活動の保障に関する要求書」で、前記カの会社回答は不当労働行為に当たるとして撤回を求め、当面は就業時間中の組合活動を私用と同じ扱いにすることなどを要求した。

【甲5】

ク 平成16年10月4日A事件第1回審問

平成16年10月4日、A事件第1回審問が行われた。X7書記次長は会社に欠勤届を提出し、証人として出席した。【第1回審問 X3 証人(23頁)】

ケ 平成16年10月5日団体交渉

平成16年10月5日、団体交渉が行われた。会社は、前記キの要求書に対し、同日付け文書で「組合活動を理由とする遅刻・早退・欠勤は、正当な理由とはみなさない。」、「組合活動を上記のとおり正当な理由とみなさ

ないことは、何ら不当労働行為にあたるものではないと考える。」、「正当な理由のない遅刻・早退・欠勤は、査定の対象とし、また、就業規則に照らし対処します。」と回答した。

また、申立人は、前日のX7書記次長の欠勤に関連して、証人として労委手続に出席することを理由とする欠勤を認めるか否かを質問したのに対し、会社の団体交渉責任者であるY2 常務取締役（以下「Y2 常務」）は、回答を留保した。【甲6、甲7】

コ 平成16年10月25日団体交渉

平成16年10月25日、団体交渉が行われた。会社は、同日付け文書で「労働委員会に証人として出席する旨を理由とする欠勤は、公民権の行使として正当なものと認める。」と回答した。【甲8、乙2】

(3) A事件第7回審問から本事件申立前の状況

ア 平成17年5月24日A事件第7回審問

平成17年5月24日、A事件第7回審問が行われた。申立人代表者らは、支部執行委員会の決定に基づき、前日に労委手続への出席を理由とした欠勤届を提出して、審問へ出席した。

この届出に対し、会社は、組合活動を理由とする欠勤は認められないと説明した。【乙24、乙35、第2回審問 X3 証人(27頁)】

イ 平成17年6月3日団体交渉

平成17年6月3日、団体交渉が行われた。会社は、支部に対し、就業時間中の組合活動は認めないと抗議し、就業時間中の組合活動は有給休暇を使ってやって欲しいこと、無断欠勤（会社のいう「無断欠勤」とは、就業規則第35条に基づき会社が許可できないとする欠勤を指すものである。以下、本命令において、この意味で用いることとする。）をすれば就業規則に照らして処分せざるを得ない場合もあることを伝えた。【第1回審問 Y2 証人(43頁)】

ウ 平成17年7月4日A事件第8回審問

平成17年7月4日、A事件第8回審問が行われた。申立人代表者らは、欠勤届を会社に提出して、審問に出席した。

なお、X3 委員長が会社に提出した同年6月28日付け欠勤届の事由欄には、「労働委員会審問に申立人として出席するため」と記入されていた。【乙25】

エ 平成17年7月23日付け申立人の要求書

申立人は、平成17年7月23日付け「就業時間内の組合活動の保障に関する

る要求書」で、「就業時間内の組合活動は、有償・無償にかかわらず、『事前の通知届出制』で認めること。」、「会社は組合活動に参加した組合員に対して、賃金を含むあらゆる労働条件について、制裁処置や差別行為を行わないこと。」、「就業時間内の組合活動は欠勤扱いにしないこと。無償とする場合は、賃金支払い日までに会社はJMIU支部に請求し、控除分をJMIU支部が一括して会社に納入することとする。また、一時金からの控除はしないこと。」などを要求した。【甲9】

オ 平成17年8月1日付け会社の回答書

前記エの要求書に対して、会社は、平成17年8月1日付け回答書で、従来から就業時間中の組合活動は認めていないし今後も同様の考えであること、就業時間中の組合活動は工場の操業に影響を与えることから到底容認できないこと、就業時間中に組合活動を行ったときは当然賃金を控除し、状況を確認、踏まえて就業規則により相応の懲戒処分をすることなどを回答した。【甲10】

カ 平成17年8月25日付け支部の組合連絡書

支部は、欠勤届の提出による欠勤が認められないことから、支部の方針として欠勤により労委手続に出席することを会社に伝えるため、個人の欠勤届の代わりに平成17年8月25日付け「組合連絡書」を会社に提出した。この組合連絡書には「2005年8月29日の長野県労働委員会審問に申立人、補佐人として下記7名が出席します。当日は1日の欠勤となりますので、該当者の賃金カット分を後日支部へ請求して下さい。」と記載されていた。【乙30、第1回審問 X 3 証人(26頁)、第2回審問 X 3 証人(26~27頁)】

キ 平成17年8月29日A事件第9回審問

平成17年8月29日、A事件第9回審問が行われた。申立人代表者らは、前記カの同月25日付け「組合連絡書」を提出して、審問に出席した。なお、申立人代表者らは、欠勤届は提出しなかった。【第2回審問 X 3 証人(26~27頁)】

ク 平成17年9月5日団体交渉

平成17年9月5日、団体交渉が行われた。会社は、就業時間中の組合活動は認められない、就業時間中は業務をしっかりとってもらいたい、就業時間中に組合活動を行った場合は、就業規則に照らして処分する、組合活動で休む場合は、有給休暇の範囲内で活動して欲しいなどと主張した。

申立人は、毎月2回の地本執行委員会だけで有給休暇は無くなってしま

う、親会社の太陽日酸株式会社では就業時間中の組合活動が認められているのに、なぜ会社は認めないのか、労働委員会への申立ても視野に入れるなどと主張した。【甲11】

ケ 平成17年9月21日付け申立人の要求書

申立人は、平成17年9月21日付け要求書で、「就業時間中の組合活動は、有償・無償にかかわらず、『事前の通知届け出制』で認める。」、「無給とする場合は、賃金支払日までに会社はJMIU支部に請求し、控除分をJMIU支部が一括して会社に納入する。また、一時金からの控除はしない。」等を要求した。【甲12】

コ 平成17年9月29日付け支部の組合連絡書

支部は、平成17年9月29日付け「組合連絡書」を会社に提出した。この組合連絡書には「2005年10月18日の長野県労働委員会審問に申立人、補佐人として下7名、2005年10月5日の長野地本執行委員会に1名出席します。当日は1日の欠勤となりますので、該当者の賃金カット分を後日支部へ請求して下さい。」と記載されていた。【乙31】

サ 平成17年10月4日団体交渉

平成17年10月4日、団体交渉が行われた。会社は、就業時間中の組合活動について従来から認めていないこと、入社時にそういう労働契約を結んでいないので認めることはできないこと及び日酸TANAKA労働組合も時間外で活動しているので組合間差別になることから、これからも認めるつもりはないなどと回答した。

また、前記ケの要求書に対し、同日付け回答書で「従来からの慣行に基づき会社は就業時間内の組合活動は認めない。」とし、改めて前記オの同年8月1日付け回答書と同じ内容を回答した。【甲13～15】

シ 平成17年10月5日付け会社の回答書

会社は、前記コの平成17年9月29日付け組合連絡書を受け、同年10月5日付け回答書で「会社は、就業時間内の組合活動は認めていないので、標記連絡表による届け出は受け付けられない。よって、本件は従来通り、必要であれば有給休暇を取得してするよう回答する。」などと回答した。

これに対し、申立人代表者らは欠勤届を提出した。X3 委員長の欠勤届には、申請日は「平成17年10月15日」、事由は「労働委員会審問のため」と記入されていた。【乙4、乙26】

ス 平成17年10月18日A事件第10回審問

平成17年10月18日、A事件第10回審問が行われた。この審問で証人調べ

はすべて終わり、審問手続は最後陳述・結審の期日を残すのみとなったが、当委員会から和解を打診したところ両当事者とも和解の意向を示したため、次回期日（同年11月30日）は委員調査及び和解折衝を行うことが決められた。

ゼ 平成17年11月10日欠勤届の返却

平成17年11月10日、会社は、X3 委員長が同月30日のA事件第6回委員調査・第3回和解折衝への出席のために提出した欠勤届を同人に直ちに返却し、今後は欠勤届を提出してもその場で返却すると通告した。

また、補佐人が提出した欠勤届についても、会社は直ちに返却した。

なお、それまでは、会社が欠勤届を返却することはなかった。【第1回審問 X3 証人(28頁)、第2回審問 X3 証人(28頁)、第2回審問 Y2 証人(61～62頁)】

ソ 平成17年11月22日団体交渉

平成17年11月22日、団体交渉が行われた。Y2 常務は、会社が認めない欠勤届により労委手続に出席することは無断欠勤に当たる、就業時間中の組合活動は認めていない、労働委員会へは有給休暇を取得して出席することができる、全員出席しなくても交代でやりくりすることができる、支部が勝手に会社が認めないことをするならば就業規則に照らして懲戒処分しなければならないなどと述べた。

X10 地本執行委員長（以下「X10委員長」、現地本副執行委員長）は、届け出ているから無断欠勤にはならない、11月30日の労委手続でも無断欠勤であり処分すると言うのか、処分するとなれば、支部が誰も出席しないで、自分だけが出席して和解を行うことになるなどと述べた。

さらに、X10委員長が、Y2 常務の発言は不当労働行為であるから、労働委員会で争うなどと述べたのに対し、Y2 常務は、組合が闘うなら、会社も闘うなどと述べた。【甲16】

タ 平成17年11月24日会社による抗議文と警告書の交付

平成17年11月24日、会社は、申立人に対して、以下の抗議文を交付した。

管本87-033 平成17年11月24日
全日本金属情報機器労働組合 中央執行委員長 X1 殿 長野地方本部 執行委員長 X10 殿 日酸TANAKA支部

執行委員長 X 3 殿

日酸TANAKA株式会社
代表取締役社長 Y 1 印

抗議文

就業時間内の組合活動に関し今後の正常な労使関係を維持していくために以下の通り強く抗議する。

1. 会社は、就業時間内の組合活動は認めていないことを繰り返し申し述べているにもかかわらず、本年5月24日の長野県労働委員会の申立人及び補佐人の立場で組合執行部が出席した時に、会社が認めていない無断欠勤で就業を放棄し、その後同様な行為を繰り返しており、会社は断固抗議する。
2. 会社は、11月30日開催予定の長野県労働委員会に無断欠勤をもって就業を放棄するなら、今後の正常な労使関係を維持することが極めて困難になることから、このような行為をしないよう強く警告する。

以上

同日、会社は、X 3 委員長に対して、以下の警告書を交付した。また、会社は同様の警告書を、X 4 副委員長、X 5 副委員長（当時、支部の役職には就いていなかった。）、X 6 書記長、X 7 書記次長、X 8 執行委員及び X 9 執行委員（当時、副執行委員長）に対しても交付した。

管本 87 - 034
平成17年11月24日

営業本部 制御機器事業部
制御機器営業部 営業グループ
X 3 殿

日酸TANAKA株式会社
代表取締役社長 Y 1 印

警告書

- ・会社は、就業時間内の組合活動を認めていないことは、これまで幾度となく申し述べてきた。
- ・従来貴殿は、就業時間内に組合活動が必要な場合は、有給休暇で組合活動をせいせいと対応してきた。
- ・しかしながら、貴殿は平成17年5月24日開催の長野県労働委員会の申立人の立場でありながら、組合活動を理由に8時間の無断欠勤を行った。会社は労働委員会において、証人以外の申立人や補佐人等の立場での就業時間内の組合活動は認めていない。
- ・同日以後同様の無断欠勤を別紙の通り繰り返している。
- ・貴殿に対して、再三にわたり会社が認めていない無断欠勤届による就業時間内の組合活動は禁止している旨を伝えたが、これを貴殿は聞き入れるところがない。

・11月30日開催の長野県労働委員会において、就業時間内の組合活動を理由とした無断欠勤の行為をしないことを強く注意喚起するとともに、もし貴殿が、再度このような行為を繰り返す場合は、就業規則に基づき懲戒処分等を含む厳正な措置を行うことを警告する。

以上

【甲17～24の2】

チ 申立人から当委員会への連絡と当委員会の対応

平成17年11月25日、申立人は当委員会に対し、会社が前記夕の抗議文及び警告書を交付したことに関し、同月24日付け文書で「労働者に対する悪質な労働委員会への出席の妨害であると同時に、労働委員会制度そのものへの挑戦、破壊行為とさえ言わざるをえないと思います。労働委員会として、厳しく文書をもって会社に警告、指導していただきたいと思います。その結果をふくめ、今後の進行について11月30日の前日までに三者委員との協議を求めます。」と要請した。

これに対し、当委員会は、A事件第6回委員調査・第3回和解折衝において協議する旨を申立人に連絡した。【甲25】

ツ 平成17年11月30日A事件第6回委員調査・第3回和解折衝

平成17年11月30日、A事件第6回委員調査・第3回和解折衝が行われた。

会社が、前記夕の警告書により、会社の認めていない欠勤で労委手続へ出席した場合には、就業規則に基づき懲戒処分等を含む厳正な措置を行うとしていたため、午後1時30分の調査開始予定時刻には、X3 執行委員長、X4 副委員長、X6 書記長、X7 書記次長及びX9 執行委員（当時、副執行委員長）は、調査会場のある長野県庁内の申立人控室で待機した。

委員調査において、X10委員長らは、組合員が欠勤届により労委手続に出席した場合に会社が懲戒処分しないよう要望したが、会社は有給休暇を取得するよう主張し要望に応じなかった。

そこで、申立人代表者らは労委手続には出席せずに職場に戻って就労し、この日の労委手続には、地本の代表者、JMIU及び地本の補佐人並びに代理人弁護士のみが出席した。

申立人は、和解折衝の中で、欠勤による組合活動の問題を扱うことを要望したが、会社はA事件の争点ではないとして応じなかった。

当委員会は、会社に対し、労委手続への出席に限定して欠勤届の提出による不就労を不問に付すという処理ができないかと打診したが、会社はそのような処理をする考えはないと答えた。

当委員会は、会社の就業時間中に労委手続を開始することは困難と判断

し、同年12月12日午後1時30分から予定していた次回期日を平成18年1月31日午後5時30分からに変更した。【第1回審問 X3 証人(28~29頁)】
テ 平成17年12月1日会社による抗議文と警告書の交付

平成17年12月1日、会社は、地本及び支部に対して、以下の抗議文を交付した。

	管本87-044 平成17年12月1日
全日本金属情報機器労働組合 長野地方本部 執行委員長 X10 殿 日酸TANAKA支部 執行委員長 X3 殿	日酸TANAKA株式会社 代表取締役社長 Y1 印
抗議文	
就業時間内の組合活動に関し平成17年11月30日付長野県労働委員会に絡んだ貴労働組合の就労放棄行為に強く抗議する。	
1. 会社は、就業時間内の組合活動は認めていない。	
2. 上記内容に関しこれまで貴労働組合との間で団体交渉の場を通じて繰り返し申し述べてきた。また、平成17年11月24日付会社の抗議文にもかかわらず、平成17年11月30日の長野県労働委員会に絡み再び組合執行部の一部の者が、本来就業すべき就労時間帯に会社が認めていない無断欠勤で就業を放棄したことに断固抗議する。	
3. 会社は、今後の正常な労使関係を維持することが極めて困難になることから、再びこのような行為を繰り返さないことを強く警告する。	
	以上

同日、会社は、X3 委員長に対して、以下の警告書を交付した。また、会社は、同様の警告書を、補佐人として出席するために就労しなかったX4 副委員長、X6 書記長、X7 書記次長及び X9 執行委員(当時、副執行委員長)に対しても交付した。

なお、結審時において懲戒処分は行われていない。

	管本87-045 平成17年12月1日
X3 殿	日酸TANAKA株式会社 代表取締役社長 Y1 印
警告書	

- ・ 会社は、就業時間内の組合活動を認めていない。
- ・ 貴殿は、平成17年11月24日付会社の警告書を無視し、これまでと同様に平成17年11月29日に会社が認めていない無断欠勤届を会社に手渡そうとしたが、会社は認めないので、そのまま持ち帰った。
- ・ 然しながら、30日の労働委員会に絡み繰り返し会社が認めていない就業時間内の組合活動を理由に平成17年11月30日午前8時から12時及び12時50分から15時の間、就業を無断で放棄した。
- ・ 上記事実は、会社秩序に対する挑戦行為であり、会社と貴殿が契約した労働契約や就業規則に対する重大な違反であり極めて遺憾である。ここに就業規則に基づく処分を留保し強く警告する。

以上

【甲26～31、第2回審問Y2証人(54頁)】

ト 平成17年12月12日付け申立人の通告書

平成17年12月12日付け「通告書」で、申立人は前記夕及びテの抗議文及び警告書に対して、抗議するとともに撤回を要求した。

また、「会社の対応は、会社の認めるやり方と時間でしか労働組合活動を容認しないという、きわめて不当かつ労働組合否認の考え方で、絶対認めることはできない。」、「労働委員会への出席さえ妨害することは、明らかな不当労働行為であり、労働委員会制度に対する挑戦とさえいべきものである。」、「JMIUは労働委員会に3項目の和解案を示している。(1)支部の機関会議、上部団体の機関会議、組合活動など重要かつ就業時間内に行わざるを得ないものは、事前に労働組合から会社に届け出る。(2)賃金相当分は、労働組合が会社に支払う。(3)会社は、考課査定の対象、一時金からの二重カット、社会保険料支払額の減額など、不利益扱いはしない。」、「会社の不当労働行為が明らかなため、労働委員会に救済申し立てを行うことを通告する。」などと記されていた。【甲32】

(4) 本事件申立以降の状況

ア 本事件の申立て

平成18年1月11日、申立人は、当委員会に本事件の申立てを行った。

イ 審問等の開催状況

当委員会は、申立人代表者らの労委手続への出席が審査に必要であると判断し、その出席を確保するために、平成18年1月31日のA事件第7回委員調査・第4回和解折衝及び本事件第1回委員調査以降の期日を以下のとおり指定した。

これにより、組合員は就業時間外に労委手続へ出席した。

なお、平日夜間に労委手続が開催されるときには、JMIU及び地本の役員並びに申立人代理人の出席により指定時刻に開始され、組合員は、就業時間終了後に会場に向かい午後6時15分頃から加わった。

本 事 件	A 事 件	指 定 期 日		実 施 時 間
		年月日・曜日	時 間	
第1回委員調査	第7回委員調査 第4回和解折衝	平成18年 1月31日(火)	17:30～20:30	17:38～20:26
第2回委員調査	第8回委員調査 第5回和解折衝	2月27日(月)	17:00～20:30	17:09～20:47
第3回委員調査	第9回委員調査 第6回和解折衝	3月30日(木)	17:30～20:30	17:35～19:46
第4回委員調査	第7回和解折衝	5月23日(火)	17:30～20:30	17:34～18:43
第1回審問		7月8日(土)	13:30～18:00	13:33～16:53
第2回審問		9月2日(土)	13:30～18:00	13:31～17:33
第3回審問		11月11日(土)	13:30～18:00	13:31～17:20
第4回審問 結審		平成19年 2月15日(木)	18:30～19:30	18:46～19:42

ウ A事件の和解成立

A事件は、別紙のとおり、審問10回、委員調査9回、和解折衝7回が行われ、平成18年5月23日の第7回和解折衝において、当委員会立会いの下、申立人と会社の間で和解協定書が締結され、和解が成立した。

引き続き、両当事者からの申立てを受け、当委員会は労働組合法第27条の14第2項の規定により和解を認定し、同期日で審査手続は終了した。

4 労委手続への出席以外の組合活動を行う場合

(1) 平成17年5月24日のA事件第7回審問前の状況

X3 委員長は、地本執行委員会に出席するためとして平成16年6月10日、7月2日、9月7日、11月10日、12月8日、平成17年1月26日及び5月10日に有給休暇を取得した。地本執行委員会は、地本の各支部から選出された執行委員20名弱により構成され、おおむね毎月1回、上田市内で平日の午後1時30分から午後5時まで開催されており、X3 委員長はこの会議の構成員であった。

また、X3 委員長は、JMIU中央定期大会に参加するためとして平成16年7月20日に、地労委弁護士会議のためとして同年8月10日に有給休暇を取得した。【乙6、乙8、乙10、乙11、乙13、乙16、乙17、乙19、乙23、第

1 回審問 X 3 証人(36～37頁)】

(2) 平成17年5月24日のA事件第7回審問以降同年11月までの状況

X 6 書記長は、平成17年6月8日の地本執行委員会に出席するため、欠勤届を会社に提出して就労しなかった。

X 3 委員長は、同年10月5日の地本執行委員会に出席するため、前記3、(3)、コのとおり同年9月29日付け組合連絡書により、就労しなかった。

また、X 3 委員長は欠勤届を提出して、同年10月21日、11月9日及び同月28日に就労しなかった。それぞれの欠勤届の事由欄には「長野地本執行委員会のため」、「長野地本執行委員会のため(組合業務)」、「2006年春闘討論集会のため(組合業務)」と記入されていた。

なお、これらの不就労に対する会社の取扱いは、後記5、(2)のとおりであった。【甲34、乙27～29、乙31】

(3) 平成17年12月以降の状況

平成17年12月以降、組合員が組合活動に参加する場合は有給休暇を取得しており、欠勤届を提出して就労しなかったことはない。【第2回審問 X 3 証人(28～29頁)】

5 欠勤に対する会社の取扱い

(1) 就業規則第35条の欠勤の場合

会社は、欠勤届が提出された場合、有給休暇が残っているときは、本人の了解の下、有給休暇に振り替えるという運用をしていた。このため、平成12年4月以降、会社が就業規則第35条の欠勤として認めたのは、平成18年2月に北関東支店において従業員 A が「体調不良の為」として提出した欠勤届による1件のみであった。これは、A の有給休暇が残っていなかったため有給休暇に振り替えることができなかったからである。

この欠勤の場合は、月例賃金からの控除ではなく、一時金の支給に際して会社と申立人の中で締結される協定に基づき、欠勤日数が反映される出勤率により一時金が減額される。

なお、遅刻、早退又は私用外出は、3回をもって1日欠勤となるので、3回未満の場合には賃金は減額されない。【乙34、乙37、第1回審問Y 2 証人(47頁)、第2回審問Y 2 証人(37～38頁)】

(2) 会社が無断欠勤とする場合

前記3、(3)、ア、ウ、キ、ス及びツの労委手続への出席並びに前記4、(2)の地本執行委員会等への出席のため就労しなかった場合について、会社

は、無断欠勤であるとし、ノーワーク・ノーペイの原則に基づいて、月例賃金から不就労時間分の賃金を控除して支給した。なお、一時金の減額はしなかった。【第2回審問Y2証人(51～56頁)】

(3) 証人として労委手続に出席する場合

会社は、X7書記次長とX3委員長が欠勤届を提出してA事件の審問に証人として出席した場合、公民権の行使の時間として認め、有給で、一時金、昇任及び昇格にも影響を及ぼさない欠勤とした。なお、この欠勤は、有給休暇とは別のものである。【甲8、乙2、乙18、乙20～22、第2回審問Y2証人(55、63頁)】

6 有給休暇利用及び欠勤の状況

(1) 申立人代表者らの状況

平成16年度及び平成17年度の状況は、以下のとおりである。

〔平成16年度〕

事件審査における資格	氏名(役職)	有給休暇		欠勤日数	合計
		取得可能日数	実取得日数		
申立人代表者	X3 委員長	40.0	22.5	(証人)3.0	25.5
補佐人	X4 副委員長	40.0	19.0	-	19.0
	X5 副委員長	40.0	13.0	-	13.0
	X6 書記長	40.0	16.5	-	16.5
	X7 書記次長	38.0	13.0	(証人)3.0	16.0
	X8 執行委員	40.0	14.5	-	14.5
	X9 執行委員	40.0	12.0	-	12.0

(注)・「(証人)」は証人として労委手続に出席した場合である。

〔平成17年度〕

事件審査における資格	氏名(役職)	有給休暇		欠勤日数	合計
		取得可能日数	実取得日数		
申立人代表者	X3 委員長	37.5	20.5	(証人)1.0 6.3	27.8
補佐人	X4 副委員長	40.0	15.0	4.3	19.3
	X5 副委員長	40.0	3.0	3.0	6.0
	X6 書記長	40.0	10.5	5.5	16.0
	X7 書記次長	40.0	16.0	4.3	20.3
	X8 執行委員	40.0	18.0	4.0	22.0
	X9 執行委員	40.0	8.0	2.8	10.8

(注)・「(証人)」は証人として労委手続に出席した場合である。

・欠勤日数は欠勤控除額を基に当委員会で算出し、小数点以下2位を四捨五入した値である。

【甲34、乙33】

(2) X3 委員長の状況

ア X3 委員長の有給休暇の平成16年度の取得可能日数は前年繰越分を含めると40日であり、そのうち計22.5日分を取得し、平成17年度の取得可能日数は同様に37.5日であり、そのうち計20.5日分を取得した。【乙33】

イ X3 委員長が、欠勤届を提出して就労しなかったのは、平成16年度は3回(3日分)、平成17年度は10回(7.3日分)であった。このうち平成16年度の3回(3日分)及び平成17年度の6回(5.3日分)については労委手続に出席し、平成17年度の残り4回(2.5日分)については地本執行委員会に3回、2006年春闘討論集会に1回参加した。【甲34】

第4 当委員会の判断

1 両当事者により確認された争点

本事件の争点は当事者により、以下のように確認されている。

- (1) 就業時間中の労働組合活動について、欠勤を認めないことは、組合員ゆへの差別扱いか。また、申立人に対する支配介入に当たるか。
- (2) 労働委員会の委員調査及び審問への申立人代表者、補佐人としての出席は、組合活動か。
- (3) 欠勤が認められる場合はどのような場合か。就業規則第35条の「病気その他止むを得ない事由」とは具体的にどのような場合を指すか。
- (4) 欠勤を認めずに、労働組合に抗議し組合員に警告書を送付して処分の警告をしたことは、申立人に対する支配介入に当たるか。
- (5) 労働委員会の委員調査及び審問への申立人代表者、補佐人としての出席にあたり、被申立人が欠勤届を受理せず、また欠勤により労働委員会へ出席した場合に就業規則に基づき懲戒処分等を行うことを警告することは、労働組合法第7条第4号の不当労働行為に該当するか。

そこで、まず、争点(3)及び(2)について順次検討した上で、争点(1)、(4)及び(5)について判断する。

2 就業時間中の組合活動(争点(3))

(1) 職務専念義務と就業時間中の組合活動

ア 労働者は、労働契約上の基本的な義務として就業時間中は職務に専念しなければならない。

したがって、就業時間中に組合活動を行うことは、労働協約又は就業規

則上許容されている場合、労使慣行上許されている場合、使用者の承諾がある場合などを除き、原則として許されない。

イ 会社と支部の間には、就業時間中の組合活動に係る労働協約は存在しない。また、会社の就業規則には明確にこれを認める規定はなく、申立人が欠勤が認められる根拠としている第35条については両当事者の解釈に争いがある。さらに、労使慣行として認められているのは団体交渉及び団体交渉直前の支部執行部打合せ並びに事務折衝のみである。

(2) 就業規則第35条の解釈

ア 申立人は、就業規則第35条の欠勤は、事前に欠勤届を提出しさえすれば認められるものであり、組合活動は欠勤事由に該当するものであると主張する。

他方、会社は、この届出による欠勤は会社の承認を要するものであり、組合活動は、欠勤事由には該当しないので、欠勤届を提出しての組合活動を理由とする職場離脱は同条に基づく欠勤と認めることはできず、無断欠勤であると主張する。

イ そこで、就業規則について検討すると、第35条は、前記第3、2、(1)、イのとおり、事前の申出の場合は、「届出なければならない。」と表記されており、確かに、許可、承認等の文言はない。しかし、同条の「病気その他止むを得ない事由により欠勤する場合には」との文言は、欠勤が認められる事由を限定する趣旨であると解される。よって、欠勤届が提出された場合に、会社が欠勤事由に該当するか否かを判断することは当然の取扱いであると思料される。

同条ただし書には「事後速やかに届出し、承認を得なければならない。」と規定されているが、事後の届出の場合には、欠勤事由に該当するか否かを事前に判断することができないことから承認を要することを明示したものと解される。

また、就業規則に基づく届様式の標題が、第27条の有給休暇の場合は「休暇届」であるのに対し、第35条の欠勤の場合は「欠勤・遅刻早退願」であるという違いもある。

以上のような就業規則の規定に加えて、労働者は原則として就業時間中は職務専念義務を負っていることに鑑みると、欠勤届の事前提出のみによってこの義務を任意に免れ得ると解することは困難であるから、就業規則第35条の欠勤は、会社の承認を要するものと解することが合理的である。

ウ また、会社は本事件の審問において、欠勤事由に該当する例として、ひ

とり親でPTAの役員をしていて授業参観に出席しなければならない場合、PTAの役員をしていて平日に行われる学校の運動会に出席しなければならない場合、親しい友人の結婚式や葬儀の場合などを示した。

これらの事例からすると、会社の考える欠勤事由とは、病気やけがのほか、労働者が自ら日程を調整することができず社会通念上避けられない行事等への出席といった性質のものと解される。

こうした点からすると、組合活動は、労働組合が自主的にその時間と場所を設定して行うものであるから、社会通念上避けられない行事等とは原則としていえない。したがって、組合活動は就業規則第35条の欠勤に該当しないとするとする会社の取扱いは、不合理なものとはいえない。

3 労委手続への出席（争点(2)）

(1) 労委手続への出席は組合活動か

労働組合が不当労働行為の救済申立てをし、その組合員が当該事件の労委手続に申立人代表者、補佐人として出席する行為は、救済申立てにおける労働組合の権利を実現するために行われる行為であるから、組合活動の一環であり、組合活動であることに関し当事者間に争いはない。

(2) 労委手続への出席に対する配慮

不当労働行為救済制度は、憲法第28条による労働基本権を実効的にするために、労働組合法が設けている制度である。したがって、労働組合の不当労働行為の救済申立ては、労働基本権を確保するための重要な権利として尊重されなければならない。

すなわち、不当労働行為として申し立てられた会社の行為が不当労働行為に該当しないことが明白な場合、不当労働行為の救済に名を借りて他の目的を達成するために申し立てられたことが明白な場合など、救済申立てが権利濫用に当たる場合を除き、不当労働行為の救済申立ては労働組合の権利行使として保護されなければならない。

そして、この権利の行使は、当該労働組合の組合員が、申立人代表者（当事者）や補佐人として労委手続に出席し、必要な行為をすることにより行われるものである。この点、特に審問に関しては、労働委員会規則第41条の7で、当事者の立会いの下で行うこと、当事者は審査委員長の許可を得て補佐人を伴って出頭することができることが規定されている。

また、不当労働行為救済申立事件において、審査を迅速かつ適正に進めるためには、継続的關係という特質を有する労使関係の実情や労使紛争の具体

的事情に通じた当該組合の申立人代表者又は補佐人から、事実関係、主張、意向、和解条件等を労委手続の場で直接確認する必要がある。

なお、労働委員会規則第35条第4項で、当事者は他人に代理させることができる」と規定されているが、仮に代理人が選任された場合であっても、申立人代表者又は補佐人の労委手続への出席は、前記趣旨から、もとより必要である。

加えて、審査が迅速かつ適正に進むことにより、不当労働行為救済申立事件の一方当事者である使用者としても、労使紛争の早期解決を期待できるという側面がある。

したがって、使用者は、労働組合が支障なく権利を行使できるように、組合員の労委手続への出席について、状況に応じて適切な配慮をすべきである。

なお、申立人代表者及び補佐人については、労使が労委手続への出席方法等を事前に話し合っ調整することが、無用の紛争を防止する上で望ましい方策であると思料されるところである。

4 不当労働行為の判断（争点(1)、(4)及び(5)）

(1) 地本執行委員会等へ出席する場合

ア 前記2、(1)、アのとおり、就業時間中の組合活動が認められるためには、労使関係の実態に応じて、何らかの労使合意等が必要と解される。

イ 本事件では、前記第3、4、(2)のとおり、X3 委員長とX6 書記長は地本執行委員会等へ出席するために欠勤届を提出して就労しなかった。このような上部団体の会議等への出席については、構成組合としての組織規範上の業務であり、しかも構成組合の一方向的な都合でもって開催時刻を左右できないことから、就業時間中に組合活動を行うことが避けられない場合もある。

ウ しかし、前記2、(1)、イのとおり、会社と支部の間には、就業時間中の組合活動を認める労働協約は存在せず、団体交渉や事務折衝に関すること以外に労使慣行もない。また、就業規則第35条の解釈については前記2、(2)のとおりであるから、組合員が就業時間中の組合活動を行うためには、会社が許可しない限り、有給休暇を取得する方法しかない。

したがって、会社が地本執行委員会等へ出席するための不就労を無断欠勤としたこともやむを得ないことと判断する。

(2) 労委手続へ出席する場合

ア 労委手続への出席に対する配慮

(ア) A事件の救済申立内容は、前記第3、3、(2)、アのとおりであるから、権利濫用に当たるものでないことが明らかであり、前記3、(2)のとおり、会社は、組合員が不当労働行為救済申立ての権利行使の一環として労委手続へ出席することに適切な配慮をする必要があった。

(イ) 不当労働行為救済申立事件の審査は、審査委員が指揮するものであり、労委手続の期日についても、審査委員が、申立人、被申立人、審査委員、参与委員、事務局の日程を調整して、原則として平日の日中を指定するため、申立人の都合だけで決めることはできないものである。

したがって、前記2、(2)、ウの事例と同様に、労働者が自ら日程を調整することができず社会通念上避けられない行事等として、就業規則第35条の欠勤事由に該当すると認める余地はあったものと考えられる。

なお、労委手続への出席を就業規則第35条の欠勤事由として認めることに何らかの支障があったのであれば、同条の欠勤事由に該当するとして欠勤を認めるのではなく、個別の承諾を与える方法もとり得たものと思料される。

(ウ) 申立人代表者らは、労委手続に出席するために、従前は有給休暇等を利用してしていたが、平成17年5月からは欠勤届を提出するようになった。「就業時間中の組合活動の保障」に関する団体交渉が継続している中、申立人代表者らが、突然こうした行動をとったことは、会社にとってみれば、一方的なものであったものと思われる。

申立人は、その理由を病気・けが等に備え有給休暇を残しておきたいという意図があったからであるとする。すなわち、申立人は、労委手続への出席により当該年度の有給休暇取得日数が当該年度の付与日数（20日間）を超過することを懸念して、この時期にこのような方法をとることにしたものと解される。

これに対し、会社は、有給休暇の日数を前年度からの繰越分を含んだもの（最大40日間）を基準として考え、労委手続への出席は有給休暇の利用によって十分可能であったとの見解に立つものである。

しかしながら、不当労働行為救済申立てに伴い、申立人代表者らにとって、労委手続への出席分だけ多くの不就労日が必要となり、仮にA事件の審査が長期化した場合、有給休暇の前年度からの繰越分が毎年徐々に減少していく可能性があったことは否定できない。このため、組合員が不測の事態の際に有給休暇を取得できなくなるという不安を抱いたとしても無理からぬことであった。

また、有給休暇の本来の目的が、労働者に休息、娯楽及び能力の啓発のための機会を確保することであることに鑑みても、有給休暇を残しておきたいという申立人の意図は十分理解できるところである。

- (I) 会社業務への影響についてみると、組合員の不就労によって会社の業務が具体的に阻害されたとの疎明はなく、支部に対し労委手続への出席には有給休暇を取得するよう要請したことは、会社が不就労そのものを拒む趣旨ではなかったと解されるので、会社が許容し得る範囲にとどまっていたものと考えられる。

また、年間に行い得る労委手続の回数には自ずと限界があり、労委手続への出席について欠勤を認めても、申立人代表者ら各々について有給休暇と欠勤を合わせた不就労日数が、有給休暇のみを利用した場合に比べて大幅に増加するわけではない。

- (オ) 以上からすると、申立人代表者らが欠勤届を提出することにより労委手続へ出席したことは、確かに会社の同意を得たものではないが、このようにせざるを得なかったとする理由は理解できるものであり、この不就労によって会社に著しい不都合が生じたと認めることもできない。

ところが、会社は、前記第3、3、(3)のア、イ、オ、ク、サ、シ、ソ及びタのとおり、就業時間中の組合活動については、その内容を一切考慮しようとせず、有給休暇を取得して行う場合以外は認めないという態度に終始した。

このように、会社が、申立人の要望を受けても、就業規則第35条の適用その他の方法を検討しようとさえしなかったことは、不当労働行為救済申立てに係る労働組合の権利行使に関する配慮を著しく欠いたものといわざるを得ない。

イ 抗議文及び警告書の影響

- (ア) 平成17年5月から10月までの4回にわたる審問で、申立人代表者らは欠勤届等を提出し不就労を繰り返してきたが、同年11月24日に至って、会社は、前記3、(3)、タのとおり申立人に抗議し、申立人代表者らに懲戒処分を含む厳正な措置を行うことを警告した。

会社は、組合員に対する再三にわたる注意や団体交渉を行っても、申立人が会社の指示を聞こうとしないため、遂に文書により注意を促したものと思われるが、この会社の抗議及び警告は、欠勤届による職場離脱を認めさせようとする組合の活動方針を転換させることを意図し、抗議により申立人を萎縮させ、特に警告により申立人代表者らに心理的圧迫

を加えるものであったといえる。

- (イ) また、この抗議及び警告は、救済申立てから1年5か月をかけて5回の委員調査及び10回の審問が終了し、審問手続としては最後陳述・結審を残すのみになった時期になされた。しかも、この抗議及び警告は、結審に先立ち両当事者とも和解意向を示したことから実質的な和解交渉が期待されていた平成17年11月30日の第6回委員調査・第3回和解折衝への出席を直接の対象としたものであり、その後の和解の方向及び審問の進行に影響を及ぼすこととなった。

申立人は、前記第3、3、(3)、ツのとおり、欠勤届の提出により労委手続に出席しても懲戒処分しないよう要望したが、会社が応じなかったことから申立人代表者らは第3回和解折衝への出席を断念したものと見え、正常な労使関係秩序の回復・形成を目的とする不当労働行為救済申立制度の運用に支障をきたすおそれがあった。

そこで、当委員会は、労使対立の事情に配慮するとともに労委手続を円滑に進めるため、会社に対し、労委手続への出席に限定して欠勤届の提出による不就業を不問に付すという処理ができないかと打診したが、会社はそのような処理をする考えはないと答えた。その結果、当委員会は、前記第3、(4)、イのとおり、その後の労委手続を会社の就業時間と重ならない夜間や休日にやむなく設定せざるを得なかったのである。

(3) 不当労働行為の成否

ア 地本執行委員会等への出席については、前記(1)のとおりであるから、会社が、X3 委員長とX6 書記長の欠勤を認めなかったことは、不当労働行為に該当するものではない。

イ しかし、労委手続への出席については、前記(2)のとおりであるから、会社が、申立人が労委手続への出席のための欠勤を求めたことに対して何ら配慮せず、組合員の不就業に対し抗議及び警告をしたことは、支部の権利行使を制約したものとわざるを得ず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するものと判断する。

なお、会社は、組合活動を理由とした欠勤届を提出した場合、月例賃金から不就業時間分の賃金を控除して支給したが、この扱いはノーワーク・ノーペイの原則に従ったものであり、特段不当であるとはいえない。また、警告書が発せられたが、懲戒処分は留保され、処分にまで至っていないので、不利益取扱いがあったとまではいえない。よって、同条第1号及び第4号の不当労働行為には該当しない。

第5 結 論

1 救済方法

被申立人は、労委手続へ出席するために申立人代表者らが欠勤届又は組合連絡書を提出して就労しなかったことを無断欠勤とし、それに対する懲戒処分等を警告書等により複数回にわたり示唆しているので、今後、懲戒処分等の不利益取扱いがなされないよう主文第1項のとおり命ずる。

また、申立人は、誓約書の手交及び掲示を求めるが、正常な労使関係の確立に向けA事件が関与和解により終結したことに鑑み、主文をもって相当と思料する。

2 法令上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成19年3月28日

長野県労働委員会
会長 渡邊 裕 印