

# 命 令 書

平成19年（不再）第24号事件

再 審 査 申 立 人

日酸TANAKA株式会社

平成19年（不再）第25号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成19年（不再）第24号事件

再 審 査 被 申 立 人

全日本金属情報機器労働組合

平成19年（不再）第25号事件

再 審 査 申 立 人

同

全日本金属情報機器労働組合長野地方本部

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

## 主 文

- I 初審命令主文第1項を取り消し、同項に係る救済申立てを棄却する。
- II 平成19年(不再)第25号事件再審査申立人全日本金属情報機器労働組合、同全日本金属情報機器労働組合長野地方本部及び同全日本金属情報機器労働組合長野地方本部日酸TANAKA支部の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

- 1 本件は、平成19年(不再)第24号事件再審査申立人・同第25号事件再審査被申立人日酸TANAKA株式会社(以下「会社」という。)が、平成19年(不再)第24号事件再審査被申立人・同第25号事件再審査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(以下「支部」という。)に所属する会社の従業員である組合員において、下記ア及びイの組合活動を行うためとして事前に欠勤の届出をして就労しなかったことにつき、①下記ア及びイは「病気その他やむを得ない事由」(就業規則第35条。以下「欠勤事由」という。)に該当しないとして、欠勤を認めず、無断欠勤扱いにし(以下「本件無断欠勤扱い」という。)、②平成17年11月24日及び同年12月1日の二度にわたり、書面で、支部並びにその上部団体である平成19年(不再)第24号事件再審査被申立人・同第25号事件再審査申立人全日本金属情報機器労働組合(以下「JM IU」という。)及び同全日本金属情報機器労働組合長野地方本部(以下「地本」といい、JM IU及び支部と併せて「支部等」という。)に抗議し(以下「本件抗議」という。)、当該組合員に懲戒処分を含む処分の警告をしたこと(以下「本

件警告」という。)が、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる(下記アを理由とする不就業に対する①及び②は、同条第4号にも当たる)として、支部等が平成18年1月11日、長野県労働委員会(以下「長野県労委」という。)に救済を申し立てた事件である。

ア 本件当事者間の別件長野県労委平成16年(不)第1号不当労働行為救済申立事件(以下「A事件」という。)の労委手続(和解を含む調査及び審問の手続をいう。以下同じ)に支部代表者又は補佐人として出席すること(平成17年5月24日から同年11月30日までに5回・各回5名又は7名出席)

イ 上部団体の会議(地本執行委員会等)に支部を代表して出席すること(平成17年6月8日から同年11月28日までに5回・各回1名出席)  
なお、会社においては、「欠勤」とは欠勤事由に該当する場合の不就業をいい、有給とされている。

2 初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

(1) 組合員が労委手続に支部代表者若しくは補佐人として出席し又は組合活動を行うため事前に届出をして欠勤・遅刻・早退・私用外出することに対して、無断欠勤扱いにし、支部等に抗議し、当該組合員に処分の警告をし、当該組合員を処分の対象とするものの禁止

(2) 上記(1)の欠勤・遅刻・早退・私用外出に対する賃金控除以外の賃金、一時金、昇格その他労働条件に関する不利益取扱いの禁止

(3) 文書手交・掲示(上記(1)及び(2))

3 初審長野県労委は、平成19年3月28日、会社が、組合員によるA事件の労委手続への支部代表者又は補佐人としての出席のための適切な配慮をせず、そのための不就業に対し本件抗議及び警告を行ったことは労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、上記不就業に対する懲戒処分及び既に行った賃金控除以外の賃金、一時金、昇格その他労働条件に関する不

利益取扱いの禁止を命じ、その余の申立てを棄却することを決定し、同年4月18日、命令書を交付した。これを不服として、会社は同月27日、救済部分の取消等を求め、支部等は同年5月1日、上記2のと通りの救済を求め、それぞれ再審査を申し立てた。

## 第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、次のとおり再審査における主張を付加するほかは、初審命令理由第2のとおりであるから、これを引用する。なお、引用部分中、「申立人」を「支部等」と、「被申立人」を「会社」とそれぞれ読み替える。

### 1 会社

(1) 初審命令は、組合員がA事件の労委手続に支部代表者又は補佐人として出席することについて、上部団体の会議（地本執行委員会等）への出席と区別して、会社の負担に帰するところの欠勤事由に該当するため無断欠勤には当たらないと判断する。その上、初審命令は、使用者は、労働組合が支障なく権利を行使できるように、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とする。

しかしながら、欠勤事由に該当するためには、①病気又は病気に匹敵するような事由があり、②他の者では代わることができない状況にあることの二つの要件を満たすことが必要である。組合活動（労委手続への出席も、上部団体の会議への出席も組合活動であることに何ら変わりはない。）は、病気に匹敵するような事由とはいえ、しかも、組織としての活動であるから、必ず当該欠勤を申し出た組合員自身が行わなければならない状況にあるとは認められない。したがって、組合活動は、上記①及び②の要件とも満たさないから、欠勤事由に該当しない。

また、初審命令は、労働組合の負担と工夫をもってなされるべき（何を優先させどのように実行するかは労働組合が自ら決めるべき）組合活動に

ついて、いかなる根拠に基づき使用者に上記のような配慮義務を課すのか全く不明である。

以上のことから、上記初審判断は不当である。

- (2) 初審命令は、A事件の労委手続への出席に係る本件抗議及び警告は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たると判断する。

しかしながら、本件抗議及び警告の書面の文面からは、無断欠勤という労働契約及び就業規則に反した行為に対する遺憾の意と再発に対する警告の意図が読み取れるのみで、それ以外の意図（例えば、支部の組合活動に対する何らかの報復や、組合活動を威圧しようとする意思）は全く読み取れない。すなわち、会社は、無断欠勤という服務規律違反を放置しては職場秩序を維持できなくなってしまうため、これをやめさせることを意図して本件抗議及び警告を行ったのであり、無断欠勤の事由が組合活動である点に着目したものではない。会社には過去に無断欠勤が問題となった従業員は存在しなかったため、会社が無断欠勤につき警告や懲戒処分を行った事例はない。しかし、会社は、理由のいかんを問わずほかにも無断欠勤する従業員が出れば、警告や懲戒処分により対応する。

また、本件抗議及び警告が会社の目的とする上記無断欠勤の抑止を超えて、支部の組合活動に何らかの影響を与えたことはない。

以上のことから、上記初審判断は不当である。

- (3) 初審命令主文第1項は、会社に対し、組合員がA事件の労委手続に支部代表者又は補佐人として出席するため就労しなかったことに対する懲戒処分及び既に行った賃金控除以外の賃金、一時金、昇格その他労働条件に関する不利益取扱いの禁止を命じる。

しかしながら、同項は、初審命令も認定するとおりに会社が一切行ったこともない懲戒処分及び不利益取扱いについて、将来的に禁ずるものであり、長野県労委の裁量権の範囲を超えて違法である（昭和52年2月23日第

二鳩タクシー事件最高裁大法廷判決)。

## 2 支部等

- (1) 初審命令は、組合活動が欠勤事由に該当しないとする会社の取扱いは不合理なものとはいえないとした上で、上部団体の会議への出席に係る本件無断欠勤扱いはやむを得ない(不当労働行為に該当しない)と判断する。

しかしながら、初審命令が、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としているように、上部団体の会議への出席は、出席者の都合により日程を調整することなどできないものであり、また、団結権の行使として、社会通念上避けられない行事等への出席そのものである。しかも、本件無断欠勤扱いに係る上部団体の会議への出席は、X3 委員長が4回と、X6 書記長が1回であり、いずれも支部を代表して1名が出席したにすぎないことからすれば、欠勤事由の「その他やむを得ない事由」に該当する。

以上のことから、上記初審判断は不当である。

- (2) 初審命令は、本件警告が発せられたが、懲戒処分は留保され、処分に至っていないので、不利益取扱いがあったとまではいえないと判断する。

しかしながら、「留保」とは「心理的圧迫」(初審命令は、本件抗議により支部等を萎縮させ、特に本件警告により支部代表者らに心理的圧迫を加えるものであったと判断する。)を継続させるもの(不利益取扱い)であるから、上記初審判断は不当である。

- (3) 会社と支部等との間において、就業時間中の組合活動につき協定や適切な労使慣行が成立していないのは、会社が団体交渉、事前折衝等の例外を除き、一切の就業時間中の組合活動を敵視し拒否しているからである。

## 第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、次のとおり改めるほかは、初審命令理由第3のとおりであるから、これを引用する。なお、引用部分中、「申立人」を「支部等」と、「被申立人」を「会社」と、「当委員会」を「長野県労委」とそれぞれ読み替える。

1 3 (1) ア (8～9頁) を次のとおり改める。

「ア 平成14年10月19日付け支部等の要求

支部等は、平成14年10月19日、会社に対し、「就業時間内の組合活動及び会社施設使用について以下のとおり要求します。」として、「要求書」を提出した。要求事項は、次のとおりである（原文のまま）。

1 基本要件

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 就業時間内の組合活動は欠勤扱いにしないこと

2 支部の日常活動

- (1) JMIU本部、友好労働組合、労働金庫、労働共済など、関係する組織の電話の取り次ぎは、速やかに行うこと。
- (2) JMIU本部、友好労働組合、団体の組合員への面接の取り次ぎは速やかに行うこと。
- (3) 組合発行の文書（機関紙・ビラ等）の配布・回覧、連絡等の就業時間内活動を業務に支障がでない範囲で認めること。

3 団体交渉

- (1) 労働組合が必要と認めた場合は、就業時間内を問わず、速やかに開催されるようにすること。就業時間内に行った場合は有給扱いとすること。
- (2) 団体交渉の出席人数に制限を設けず、最低、支部執行委員の参加を認めること。
- (3) JMIU本部役員等の出席は、組合が必要と認めた場合、いつでも参加できること。
- (4) 組合が必要と認めた場合、事前に会社へ通知することにより団体交渉に一般組合員の参加を認めること。
- (5) 団体交渉を行うに必要な交通費等については会社負担とすること。
- (6) 会社側との事務折衝を行う際は有給で認めること。

4 支部・分会の機関会議などについて

- (1) 支部・分会の定期大会（臨時大会）を就業時間内に有給で認めること。
- (2) 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。
- (3) 前項以外の各種組合活動時間を30日の範囲で認めること。

5 福利厚生について

- (1) 労働金庫、労働共済の日常業務は有給とすること。
- (2) 労働金庫、労働共済の会議（理事会、年次総会）への参加を保障すること。理事は有給扱いとすること。

6 JMIU活動への参加

- (1) JMIU中央本部の主催する会議（専門委員会、業種別部会など含む）への参加を保障すること。また、代議員、中央委員は有給扱いとすること。
- (2) 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。
- (3) JMIU中央本部、地方本部、地区協議会の役員に選出されたものの会議を有給で保障すること。

7 組織外活動への参加

- (1) 支部・分会が加入する（業種別）共闘組織への参加を保障すること。定期総会、臨時総会への代議員の参加は有給扱いとすること。
- (2) 支部・分会が加入する労働団体（全労連、都道府県労連、地域労連）への会議参加を保障すること。定期大会、臨時大会への代議員の参加については有給扱いとすること。

8 公的業務への参加

- (1) 公職選挙法にもとづく議員活動（候補者活動を含む）に対して、いっさいの差別行為を行わないこと。
- (2) 労働委員を含む各種審議委員に任命された場合、組合活動とみなし、委員会参加は有給扱いとすること。
- (3) 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。
- (4) 公民権の公使（公職選挙法にもとづく投票行為など）については有給扱いとすること。

9 複数組合間の対応について

- (1) 団体交渉の時間（どちらが先か）や会社側出席者に組合間差別をしないこと。
- (2) 新入社員に対してJMIUへの誹謗・中傷の宣伝や加入妨害をしないこと。



」

2 3 (2) コ (11頁) の次にサとして次のとおり加える。

「サ なお、上記3 (2) オ、ケ及びコ並びに下記3 (3) イ、ク、サ及びソの7回の団体交渉において、支部等は、会社に対し、「就業時間中の組合活動」又は「組合活動による欠勤・遅刻・早退」を認めるよう包括的に要求して交渉を行ったが、会社が要求には応じられない旨回答したことに対し、さらに、「労委手続への代理人又は補佐人としての出席」等を個別的に取り上げて、これを認めるよう要求したことはなかった。」

3 3 (3) エ (11～12頁) を次のとおり改める。

「エ 平成17年7月23日付け支部等の要求

支部等は、平成17年7月23日、会社に対し、「会社は組合活動による欠勤扱いについてその処遇を明確にしないまま現在に至っており、今後も続く労働委員会審問も含め、このままでは組合活動に支障をきたすことが危惧される。従って、改めて就業時間内の組合活動の保障について下記の通り要求する。」などとして、「就業時間内の組合活動の保障に関する要求書」を提出した。要求事項は、上記3 (1) アの「要求書」の要求事項1ないし9のうち、1 (1) 及び (3) を次のとおり改めた (原文のまま) ほかは、これと同一である。

1 基本要件

(1) 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。なお、有給扱いを求めるものは後記する。その余は無給とする。

(3) 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。

」

4 3 (3) ケ (13頁) を次のとおり改める。

「ケ 平成17年9月21日付け支部等の要求

支部等は、平成17年9月21日、会社に対し、上記3(3)エの「就業時間内の組合活動の保障に関する要求書」の要求事項1ないし9と同一内容を協定事項とする「労働組合活動の自由と保障に関する協定書」を案として提出し、これを締結するよう要求した。」

5 3 (4) ウ (19頁) を次のとおり改める。

「ウ A事件の和解成立

A事件は、初審命令書別紙のとおり委員調査9回、審問10回及び和解折衝6回が行われた後、平成18年5月23日の第7回和解折衝において、和解が成立した。その内容は、会社は、①雇用・労働条件に重要な影響を与える施策について、支部等と誠実かつ十分に納得のいくような協議を尽くす、②支部三役の異動を行うに当たっては、労使慣行に則り組合活動が困難にならないよう十分配慮し、住居の変更を伴う異動の場合には支部と事前に協議を行う等とするものであった。」

6 5 (20～21頁) を次のとおり改める。

「5 会社における欠勤の取扱いと本件無断欠勤扱い等

(1) 欠勤の取扱いとその運用

会社においては、「欠勤」とは欠勤事由に該当する場合の不就労をいう。「欠勤」の場合、月例賃金から不就労時間分の賃金を控除することはないが、一時金について、支給に際して会社と支部等との間の協定により定められる一定率を欠勤日数に乗じた率により、減額される。

会社は、欠勤届が提出された場合には、本人の了解を得た上で有給休暇に振り替えるという運用をしている。平成12年4月以降、会社が欠勤事由に該当すると認めたのは、いずれも有給休暇が残っていないため上記振替ができなかった事例であり、病気を理由とするものが10件程度あるほかには、「その他やむを得ない事由」に該当するものとして、学校参観（母子家庭）を理由とするものが1件あるだけである。

## （2）本件無断欠勤扱い

上記3（2）ウ並びに3（3）ア、ウ、カ、キ、コ、ス、セ及びツ、並びに4（2）のとおり、組合員がA事件の労委手続に支部代表者若しくは補佐人として出席（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5回・各回5名又は7名出席。ただし、第6回委員調査・第3回和解折衝には、代理人弁護士のほか、JMIU・地本の関係者のみ出席し、組合員は調査控室で待機した。）し、又は上部団体の会議（地本執行委員会等）に支部を代表して出席（平成17年6月8日から同年11月28日までに5回・各回1名出席）するため欠勤届（又は欠勤する旨の「組合連絡書」）を提出して就労しなかったことに対して、会社は、欠勤事由に該当しないとして、無断欠勤扱いにし、下記賃金規程第8条に基づき、月例賃金から不就労時間分の賃金（初審命令書別紙記載のとおり）を控除した。なお、会社は、一時金の減額はしなかった。

### 賃金規程第8条

次の各項の一つについては、賃金を支払わない。

- 1 会社の指示に基づかない就業
- 2 業務命令に従わないで就業しない場合は、その就業しなかった時間。

(3) A事件の労委手続への証人としての出席に対する取扱い

初審命令書別紙のとおり、X7 書記次長及び X3 委員長がA事件の審問に証人（当事者尋問の場合を含む。以下同じ）として出席するため就労しなかったことに対して、会社は、公民権の行使の時間として認め、有給で、一時金及び昇任・昇格にも影響しない欠勤（有給休暇とは別）とした。」

7 6（21～22頁）を次のとおり改める。

「6 組合員の有給休暇取得及び本件無断欠勤扱いの状況

平成16年度及び17年度における状況は、次表のとおりである。

組合員名	有給休暇				③本件無断欠勤扱いの日数		④ (①-(②+③))	
	①取得可能日数		②実取得日数		16年度	17年度	16年度	17年度
	16年度	17年度	16年度	17年度				
X3委員長	40.0	37.5	22.5	20.5	0	7.3	17.5	9.7
X4副委員長	40.0	40.0	19.0	15.0	0	4.3	21.0	20.7
X5副委員長	40.0	40.0	13.0	3.0	0	3.0	27.0	36.0
X6書記長	40.0	40.0	16.5	10.5	0	5.5	23.5	24.0
X7書記次長	38.0	40.0	13.0	16.0	0	4.3	27.0	19.7
X8執行委員	40.0	40.0	14.5	18.0	0	4.0	25.5	18.0
X9執行委員	40.0	40.0	12.0	8.0	0	2.8	28.0	29.2

(注) ③は、欠勤控除額を基に推定した。

ちなみに、平成17年度における X3 委員長についてみると、本件無断欠勤扱いの日数（7.3日）の内訳は、A事件の労委手続への出席によるものが4.8日（5回）、地本執行委員会への出席によるものが1.5日（3回）、「2006年春闘討論集会」への出席によるものが

1. 0日（1回）となっており、その欠勤控除総額は8万9370円である。」

8 6（21～22頁）の次に7として次のとおり加える。

「7 本件再審査申立て後の状況

上記3（2）ア記載のX3 委員長外6名の組合員は、平成19年7月20日に欠勤届を提出し（ただし、会社はこれを受理せず、返却した。）、同月23日の本件再審査第1回調査に支部代表者又は補佐人として出席した。これに対し、会社は同月25日、書面により、支部等に本件抗議と同趣旨の抗議を、組合員に本件警告と同趣旨の警告をした。

なお、会社は、本件再審査結審時（平成19年10月23日）までに、本件警告及び上記警告に係る処分をしていない。」

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 本件無断欠勤扱い

本件無断欠勤扱いが労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に該当するか否かを以下判断する。

(1) 前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第3（以下「前記初審命令理由第3」という。）の2（1）イ並びに5（1）及び（2）（本命令理由第3の6）認定のとおり、本件無断欠勤扱いは、組合員が、①A事件の労委手続に支部代表者又は補佐人として出席し、又は②上部団体の会議（支部執行委員会等）に支部を代表して出席するために、就業規則第35条に基づくものとして欠勤届（又は欠勤する旨の「組合連絡書」）を提出して就労しなかったことに対して、会社が上記①及び②は欠勤事由、すなわち、「病気その他やむを得ない事由」に該当しないとして、欠勤を

認めず、無断欠勤扱いとしたものである。

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が、就業時間中に組合活動を行うことは、就業規則又は労働協約若しくは労使慣行により認められている場合のほかは、使用者が承諾した場合等を除き、原則として許されないと解される。労委手続への出席も組合活動の一態様であることからすれば、これと異なるものではない。

これを本件労使間についてみると、前記初審命令理由第3の2(1)ア、2(2)及び2(3)認定のとおり、会社の就業規則には組合活動に関する特別休暇の規定はなく、また、会社と支部との間には就業時間中の組合活動に関する労働協約は締結されておらず、団体交渉、事務折衝等を就業時間中に行うことが認められている以外には就業時間中の組合活動を認める労使慣行もない。

イ そこで、組合活動が欠勤事由に該当するものか否かを検討する。

まず、就業規則第35条の規定についてみると、同条本文の「病気その他や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から、欠勤事由に該当する場合のみ欠勤と認められるものである。そして、その事由は、労務提供義務を履行しないことが正当とされる場合であるから、病気その他代替者のないやむを得ない事由に限られるというべきである。

ちなみに、会社は、欠勤届が提出された場合には、本人の了解を得た上で有給休暇に振り替えることにしているため、平成12年4月以降、会社が欠勤事由に該当すると認めたのは、いずれも有給休暇が残っていないため上記振替ができなかった事例であり、病気を理由とするものが10件程度あるほかに、「その他やむを得ない事由」に該当するものとしては、学校参観(母子家庭)を理由とするものが1件あるだけであり、

上記解釈はその運用面からも裏付けられる。

次に、組合活動は、自由ではあるが労働契約上の義務を免れうる根拠となるものでも、一般的に上記やむを得ない事由に該当するものでもない。そして、労働委員会の手続上、労委手続への出席は当事者の権利であるが、そのことから当然に労働契約上の就労義務が免除される事由になるわけではなく、一般的に代替措置を講じることができないほどの事由とは認められない。他に、やむを得ない事由に該当すると認めることができる事実関係についての主張立証はない。

以上により、上記①及び②の組合活動が欠勤事由に該当するものと解することはできないから、これによる組合員の不就労に対し、会社が欠勤を認めなかったことは不合理な取扱いであるとまではいえない。したがって、会社における欠勤の取扱い上、上記不就労が無断欠勤扱いとされることは、やむを得ないといえる。

(2) 支部等は、会社が組合活動を理由とする欠勤を一切認めず、有給休暇をあてがうことを強いており、有給休暇での対応には限界があるので、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などと主張する。

しかしながら、前記初審命令理由第3の3(2)ウ及び4(1)認定のとおり、組合員は、A事件の第2回委員調査・第1回和解折衝(平成16年5月18日)から第6回審問(平成17年4月26日)までの10回の労委手続に、支部代表者又は補佐人として毎回5名ないし7名が有給休暇を取得するか、振替休日を利用して出席していた(また、平成16年6月10日から平成17年5月10日までに行われた上部団体の会議に、少なくとも9回、支部を代表して各回1名が同様に出席していた。)のである。

また、第7回審問(平成17年5月24日)以降、組合員が有給休暇の

取得などによらず、欠勤届を提出してA事件の労委手続及び上部団体の会議に出席したことは、「個人の有給休暇を使つての参加というのも限界がありますし、個人のを犠牲にするものはよくない」（初審② X3 27頁）との支部の判断によるものであり、欠勤届によらなければ、不当労働行為救済制度を利用することなど組合活動を行うことが困難となるような事情があったとは認められない。

なお、平成16年度、17年度における有給休暇取得及び本件無断欠勤扱いの状況は、前記初審命令理由第3の6（本命令理由第3の7）認定の表のとおりである。同表及び前記初審命令理由第3の3（4）イによれば、仮に、A事件の労委手続がすべて就業時間中に行われていたとしても、いずれの組合員も会社が欠勤を認めなければ出席できなかつたとは認められない。

以上により、支部等の上記主張は採用できない。

- (3) 就業時間中の組合活動に関し、併存する日酸TANAKA労働組合に対する会社の取扱いについてみると、前記初審命令理由第3の2（3）認定のとおり、会社と日酸TANAKA労働組合の間には支部との労使慣行（上記（1）ア）と同じ労使慣行があるだけであり、欠勤の取扱いについて、会社が支部を日酸TANAKA労働組合と差別したとは認められない。

他に、会社の反組合的意図ないし動機を推認するに足りる事実は認められない。

- (4) 上記から、本件無断欠勤扱いは不合理な取扱いであるとまではいえず、かつ、A事件の労委手続及び上部団体の会議への出席を妨害するなど支部等弱体化意図をもって行われたものとは認められない。したがって、本件無断欠勤扱いは、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たらない。

## 2 本件抗議及び警告



本件抗議及び警告が労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に該当するか否かを以下判断する。

- (1) 二度にわたる本件抗議及び警告の内容は、前記初審命令理由第3の3(3)タ及びテ認定のとおりである。

すなわち、会社は、①就業時間中の組合活動を認めていないにもかかわらず、組合員が本件無断欠勤扱いに係る不就業を繰り返していることに対し、支部等に抗議し、②組合員がこのような行為を繰り返す場合には、就業規則に基づき、懲戒処分を含む処分を行うことを当該組合員に警告する(二度目の本件抗議及び警告は、一度目の本件抗議及び警告にもかかわらず、組合員がこれを無視して無断欠勤を繰り返していることに対し、さらに抗議及び警告する)というものである。

上記1(4)のとおり、本件無断欠勤扱いが不合理な取扱い、ないしは、支部等弱体化意図によるものとはいえないことに加え、前記初審命令理由第3の1(1)及び(2)ウ並びに5(2)(本命令理由第3の6)認定のとおり、多いときには7名もの組合員(7名は、長野工場敷地内に勤務する従業員の約6パーセントにあたる。)が本件無断欠勤扱いに係る不就業を6か月余りにわたり繰り返していたことからすれば、本件抗議及び警告の上記内容は、会社が、就業規則違反を放置できないとしてこれを是正し、正常な職場秩序を維持するものとして、不合理なものであるとまではいえない。

- (2) 本件抗議及び警告に至る経緯についてみると、前記初審命令理由第3の3(1)(本命令理由第3の1)、(2)(本命令理由第3の2)、(3)アないしテ(本命令理由第3の3及び4)並びに4(1)及び(2)認定のとおりである。

すなわち、支部等は、平成14年10月19日、会社に対し、就業時間中の組合活動に関して、9項目にわたる「要求書」を提出し、「1 基本

要求」としては「(1) 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。(2) 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。(3) 就業時間内の組合活動は欠勤扱いにしないこと」を要求した。これに対し、会社は、同年11月28日、「就業時間中の組合活動については、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、従来慣行に沿って、賃金控除の対象外といたします。」、「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。」などと文書で回答した。

その後、平成16年3月15日に支部等がA事件を申し立てた以降、労委手続が進む中、同年8月18日、10月5日及び同月25日に団体交渉が行われ、支部等が、有給休暇は私用のためにも使いたいので、組合活動による欠勤・遅刻・早退を認めるよう要求したのに対し、会社は、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。」としたほかは、従来から就業時間中の組合活動は認めていない、有給休暇を取得してもらえない、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。」などと文書等で回答した。そのため、組合員は、A事件の第2回委員調査・第1回和解折衝（平成16年5月18日）から第6回審問（平成17年4月26日）までの労委手続（10回・各回支部代表者又は補佐人5名ないし7名）及び平成16年6月10日から平成17年5月10日までに行われた上部団体の会議（地本執行委員会等、少なくとも9回・各回1名）には、有給休暇を取得するか、振替休日を利用して出席した。

しかし、支部は、就業時間中の組合活動に関し会社との合意が得られないまま、第7回審問（平成17年5月24日）から欠勤届を提出してA事

件の労委手続及び上部団体の会議に出席することを決定し、組合員は、平成17年6月3日、9月5日、10月4日及び11月22日に団体交渉が行われる中、第7回審問から第10回審問（平成17年10月18日）までの労委手続（4回・各回5名又は7名）及び平成17年6月8日から同年11月9日までに行われた上部団体の会議（地本執行委員会4回・各回1名）に欠勤届を提出して出席した。

これに対し、会社は、上記4回の団体交渉において、就業時間中の組合活動は認めないと抗議するとともに、会社が認めないことをするならば就業規則に照らし処分しなければならないと繰り返し回答したが、組合員がこれに応じないため、平成17年11月24日、一度目の本件抗議及び警告を行った。その後も組合員は就業時間中（組合員は事前に欠勤届を提出している。もともと、会社はこれを受理せず、その場で返却した。）に第6回委員調査・第3回和解折衝（平成17年11月30日・5名）及び上部団体の会議（平成17年11月28日「2006年春闘討論集会」・1名）に出席（ただし、第6回委員調査・第3回和解折衝には調査控室で待機）したため、会社は同年12月1日、二度目の本件抗議及び警告を行ったものである。

なお、上記4回の団体交渉において、支部等は平成17年7月23日、会社に対し、上記平成14年10月19日付け「要求書」の要求事項1ないし9のうち、1（1）を「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。なお、有給扱いを求めるものは後記する。その余は無給とする。」に改め、また、1（3）を「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。」に改めたほかは、これと同一内容の「就業時間内の組合活動の保障に関する

る要求書」を提出（さらに、平成17年9月21日には、これと同一内容の協定書案を提出）し、交渉を行った。しかし、支部等は、上記3回（平成16年8月18日、10月5日、同月25日）の団体交渉を含めて、「就業時間中の組合活動」又は「組合活動による欠勤・遅刻・早退」を認めるよう包括的に要求して交渉を行う以上には、会社が要求には応じられない旨回答したことに対し、さらに、「労委手続への代理人又は補佐人としての出席」等を個別に取り上げて、これを認めるよう要求したことはなかった。

上記経緯のとおり、会社は、支部等に対し、①就業時間中の組合活動に関し、A事件の申立てがなされる以前に提出した回答書により、また、A事件の申立て後に行われた団体交渉の当初から、就業時間中の組合活動については労使慣行により認められている団体交渉等を除き認められないとして、就業規則等に違反した場合には処分することがあるなどと回答し、②組合員が団体交渉の継続途中で欠勤届を提出して就労しなかったことに抗議し、③抗議に応じず、組合員が欠勤届の提出を繰り返していることに、就業規則に照らし処分しなければならないと何度も回答していた。それにもかかわらず、組合員が欠勤届による不就労をやめなかったため、会社は、二度にわたる本件抗議及び警告に及んだものである。

また、就業時間中の組合活動に関して7回にわたって行われた団体交渉においては、支部等及び会社とも包括的な要求・回答のやり取りに終始した以上には、さらに、個別・具体的事項に関する交渉や譲歩案等の提示・協議は何ら行われず、歩み寄ることはなかった。上記団体交渉の間、支部は、会社との合意が得られないまま、欠勤届提出によるA事件の労委手続及び上部団体の会議への出席を決定し、組合員が欠勤届の提出を繰り返していたことからすれば、一方的に会社の対応を取り上げて、誠実ではなかったということとはできない。

なお、支部等は、上記団体交渉の過程において就業時間中の組合活動は無給扱いでもよいと譲歩したと主張する。

しかしながら、上記のとおり、平成17年7月23日付け要求書及び同年9月21日付け協定書案は、当初の「要求書」の要求事項1(1)について、「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。」を「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。」に改めた上で、「有給扱いを求めるものは後記する。その余は無給とする。」と付記したにすぎず、有給扱い又は無給扱いとする組合活動の範囲については当初の要求内容(要求事項2ないし8)と何ら異なるものでなく、他に、支部等が譲歩したと認めるに足りる証拠はないから、支部等の上記主張は採用できない。

以上からすると、会社が本件抗議及び本件警告に及んだことには相応の理由があるといえる。

- (3) 上記から、本件抗議及び警告は不合理な措置であるとまではいえず、かつ、A事件の労委手続及び上部団体の会議への出席を妨害するなど支部等弱体化意図をもって行われたものとは認められない。したがって、本件抗議及び警告は、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たらない。

### 3 付言

なお、本件の不当労働行為の成否については上記のとおりであるが、本件紛争の発生にかんがみ、今後の健全な労使関係の形成を図る観点から、下記のとおり付言する。

- (1) 就業時間中の組合活動が認められるか否かについては、労使の合意に基づくべきであることはいうまでもない。しかし、本件労使間についてみると、会社及び支部等とも、就業時間中の組合活動の是非について、頑なな対応に終始しており、具体的かつ実質的な協議・検討が行われてきたとは

いえない。したがって、今後、会社及び支部等は、就業時間中の組合活動のあり方（就業時間中に認められるべき組合活動の具体的な範囲、条件、手続等）について、自らの主張に固執することなく、互いの立場・状況を十分尊重した上、誠実に協議し、合意形成に向けて努力すべきである。

(2) なお、会社及び支部等が本件紛争に関し自重した行動を採ることを望むものである。

以上のとおり、会社の本件再審査申立てには理由があるが、支部等の本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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20年3月5日

中央労働委員会