

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 株式会社横浜自動車学校

再 審 査 被 申 立 人 神奈川県自動車教習所労働組合
横浜自動車学校支部

上記当事者間の中労委平成24年（不再）第42号事件（初審神奈川県労働委員会平成22年（不）第32号事件）について、当委員会は、平成26年11月19日第191回第三部会において、部会長公益委員都築弘，公益委員山川隆一，同鎌田耕一，同山本眞弓，同木本洋子出席し，合議の上，次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。ただし，この場合において，初審命令主文第1項及び第2項を次のとおり訂正し，同第3項以下の項番号を1つずつ繰り上げる。

- 「1 再審査申立人株式会社横浜自動車学校は，再審査被申立人神奈川県自動車教習所労働組合横浜自動車学校支部のストライキを抑圧する目的で，同支部がストライキを実施すれば会社の解散に結びつく旨の従業員あて文書を掲示するなどし，あるいは，同支部との交渉の具体的内容及び同支部支部長の個人名など

教習生と直接関係のない事項を記載した組合を批判する趣旨の教習生あて文書を掲示するなどして、同支部の運営に支配介入してはならない。」

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 再審査被申立人神奈川県自動車教習所労働組合横浜自動車学校支部（なお、同支部は、結成以降、2度にわたって名称変更を行っているが、以下においては、全期間を通じて「組合」という。）は、再審査申立人株式会社横浜自動車学校（以下「会社」という。）が行った次の各行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号に定める不当労働行為に該当するとして（労組法第7条該当号については、各申立事実末尾に摘示する。）、平成22年12月28日（以下「平成」の元号を省略する。）、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に対し、不当労働行為救済申立てを行った（神奈川県労委平成22年（不）第32号）。

- ① 22年6月23日から同月25日までの間、従業員宛て「春闘について」と題する文書を掲示したこと（第3号）
- ② 22年6月24日から同月25日までの間、教習生宛て「教習生の皆様へ」と題する文書を掲示したこと（第3号）
- ③ 22年6月25日に実施された団体交渉において、ストライキの前日回避は認められないなどとして、組合員の同月26日の就労を認めないと述べたこと等、同団体交渉における会社の対応（第2号）
- ④ 22年6月26日に予定されていたストライキの回避を認めないとして、同日出勤した組合員らの就労を認めず、これら組合員らの同日分の賃金を

控除したこと（第1号及び第3号）

⑤ 22年7月8日、全従業員宛て「2010年夏季賞与について」と題する文書を掲示したこと（第3号）

⑥ 22年夏季一時金を受領した従業員（非組合員）に対して、神奈川県労委におけるあっせんによる解決金（組合員一人当たり1万5000円）と同額を、22年7月16日、支給したこと（第3号）

(2) 神奈川県労委は、24年6月15日、上記(1)①から⑥までの各行為がいずれも不当労働行為に該当する旨判断し、①従業員向け文書の掲示による支配介入の禁止、②教習生向け文書の掲示による支配介入の禁止、③ストライキ予定日に出勤した組合員に対する就労拒否の撤回及び不就労であるとして控除した賃金相当額の支払、④一時金の交渉中に組合員に対して個別に一時金支給額の同意を求めることによる支配介入の禁止、及び⑤上記①から⑥までに関する文書手交を命ずる旨の命令を発し、同年8月8日、組合及び会社に命令書を交付した。

(3) 本件は、会社が、上記初審命令を不服として、救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、24年8月17日、再審査を申し立てた事案である。

2 初審において請求した救済内容要旨

(1) ストライキ回避を認めず、不就労扱いとして控除した賃金相当額の各組合員に対する支払（前記1(1)④）

(2) ストライキ権行使を抑圧する内容の文書掲示及び組合員を含む全従業員に対して個別に一時金の合意を迫ること等による支配介入の禁止（前記1(1)①、②及び⑤）

(3) ストライキ回避を認めず不就労扱いとして賃金控除を行い、また、組合員らの一時金支給を遅らせた上、非組合員に対して、あっせんによる解決金と同額を支給する不利益取扱い及び支配介入の禁止（前記1(1)④及び⑥）

- (4) 誠実団交応諾（前記 1 (1)③）
- (5) 文書掲示（前記 1 (1)①から⑥まで）

3 本件の争点

- (1) 会社が、22年6月23日付け「春闘について」と題する文書を掲示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点①）。
- (2) 会社が、22年6月24日付け「教習生の皆様へ」と題する文書を掲示したことは、労組法第7条3号の不当労働行為に当たるか（争点②）。
- (3) 22年6月25日に行われた団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点③）。
- (4) 会社が、ストライキの前日にストライキを回避した組合の組合員に対し、ストライキ予定日の就労を認めず、同日の賃金を控除したことは、労組法第7条第1号及び同第3号の不当労働行為に当たるか（争点④）。
- (5) 会社が、22年一時金等に関する団体交渉に係るあっせん係属中に、同年夏季一時金の支給に係る文書を掲示し、組合員を含む全従業員に対して個別に一時金支給額の承諾を求めたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点⑤）。
- (6) 会社が、非組合員に対し、あっせんにおける解決金と同額を支給したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点⑥）。
- (7) 組合は、本件について、不当労働行為救済申立ての利益を有するか（争点⑦）。

第2 当事者の主張要旨

1 争点①について

(1) 組合

ア 組合が22年6月18日にストライキ通告をしたことを受けて会社が掲示した同月23日付け「春闘について」と題する文書の記載内容は、文章

全体のうちおよそ半分にわたって会社の解散について述べており、今まではともかく現在は解散を考えるに至っていることをほのめかし、結論として会社の解散のリスクを強調している。これは、組合がストライキ権を行使したら地主でもある株主が会社を解散するなどと威嚇してストライキを阻止しようとするものであり、職場がなくなって失業するかもしれないという不安をあおって、組合員によるストライキを抑圧するとともに、組合を威嚇して組合員間の離間を生ぜしめるものである。当時の自動車教習所を取り巻く状況や教習用敷地に係る借地契約の更新時期であったことに鑑みると、上記記載内容をみて、教習所が解散し、職場がなくなるかもしれないという恐怖を、現実感を伴って感じるのは当然であるから、上記記載内容は、正に脅迫的言辞であり、使用者側の立場から事業運営に関する見解、方針を表明して協力を要請するという範囲にとどまるものではない。

イ 会社は、以前から、組合員らに対し、会社の解散をちらつかせ、脅迫する行為を繰り返し行っていたところ、21年にも、「解散」という文言を連発し、ストライキ権を行使すれば株主が会社を解散し、結果的に組合員らが路頭に迷うなどとし、しかも解散の可能性は現実的な危険であると脅す内容が記載された同年6月25日付け「春闘について」と題する文書を掲示していたこと、22年6月23日付け上記文書は、組合員を排斥する目的の会社解散は不当労働行為であっても有効であると解するのが通説的見解であるというテキストの記述を参考に作成されたものであること、会社は、通常はA4版サイズの内紙を用いているのに、解散を示唆する上記各文書については、それよりも大きなA3版サイズの内紙をあえて用い、組合員らの目を引くような形で掲示していることなどの事情に照らせば、上記文書の掲示に当たっての会社の不当労働行為意思は明確である。

ウ したがって、会社が22年6月23日付け「春闘について」と題する文書を掲示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社

ア 22年6月23日付け「春闘について」と題する文書は、教習用敷地に係る借地契約の更新時期を30年ぶりに迎え、広い教習所コースについては借地借家法の適用範囲内とは必ずしもいえず、容易に更新拒絶ができるという状況の中、会社の業績が芳しくないという現状を踏まえて、一時金年間130万円という県下でもトップクラス以上の賃金を獲得できない以上はストライキを実施するという組合のストライキ至上主義は顧客や地主兼株主の理解を得にくい、このまま会社の業績が悪化したままだと地主が土地を有効活用し、別の用途に用いる可能性があるという会社経営者の考え方を示したものにすぎない。文書全体をみても、組合を威嚇したり、動揺させたりする内容は全く認められず、ストライキをやめなければ会社を解散するなど直接的な因果関係を指摘しているわけでもなく、むしろ、組合に対し、会社の現状を認識することを求める内容といえる。このような会社の悲鳴にも等しい内容で、組合が動揺することは考えられず、現に、同文書掲示後も、組合は、多数回にわたってストライキや団体交渉を行っており、組合員の離反等、組織の動揺も起きていない。

イ 会社は、上記文書掲示の約1年前にも、同内容の21年6月25日付け「春闘について」と題する文書を掲示し、同月30日には、会社監査役らが会談の場をもち、組合に会社の経営状況について説明し、理解を求めた。文書だけでなく、直接面会して経営状況について説明するという会社の行動は、組合に対して苦しい学校経営状況について真摯に理解してもらいたいという会社の意図を如実に示すものであり、会社に不当労働行為意思を認める余地はない。また、その後1年の間、組合は、何ら動揺することなく、団体交渉を行い、ストライキ攻勢を継続しているのであるから、こうした会社の行為が、組合員に心理的な不安を与え、動揺を誘い、ストライキをちゅうちょさせるものであると評価することはできない。

ウ 労働者と使用者は対等な存在であり、労働者が自己の窮状を訴え、使用者に対して賃上げを主張する権利があるように、使用者にも、労働者に対し、自己の経済状態を告げ、要求を再考してもらう権利がある。本件のような言動が支配介入に該当すると判断されてしまうならば、使用者は、労働者に対し、重要な事実にもかかわらず、発言すべきことも発言できず、労働組合の前にただ萎縮し、労働組合のいうがままに迎合しなければならない事態になりかねず、労使対等の原則が崩れてしまい、ついには経営崩壊になりかねない。

エ したがって、会社が22年6月23日付け「春闘について」と題する文書を掲示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

2 争点②について

(1) 組合

ア 会社が教習生向けに掲示した22年6月24日付け「教習生の皆様へ」と題する文書は、縦105センチメートル、横80センチメートルという極めて大きな用紙に墨書きし、教習生出入口に掲示されたものであり、その内容も、組合と会社の具体的な交渉内容を公表するものである。これは、会社の回答内容（賃上げ3500円、一時金年間130万円）に対して不満に思う組合が不当であること、そのような不当な要求をしているのが組合の支部長を始めとする組合員であることを示すことによって、教習生に対し、22年6月26日の教習がほとんど行われなかったのは、会社がストライキ回避の努力を行ったにもかかわらず、組合が強硬で交渉に応じなかったことによるものであると印象付け、教習が行われなかったことに対する教習生の不満を組合に向けさせるものである。

イ また、会社は、これまで、組合の支部長名を教習生の目に触れるような形であえて記載したことはなかったにもかかわらず、上記文書において、組合の支部長名をあえて公表している。教習の受講に当たっての混乱を避

けるため、教習生にストライキが実施される可能性がある旨を告知するというのであれば、わざわざ組合の支部長名を公表する意味はないはずであり、これを記載して名指しした意図は、組合に対する嫌がらせにほかならない。すなわち、会社における教習の際、組合員ら指導員はフルネームが記載された名札を付け、教習生に名前を名乗って教習を行っており、特に技能教習の際には、基本的に教習生と1対1になるのであり、教習終了の際には教習生が受付から持参してきた教習簿等に指導員らの印鑑を押して教習の確認を行うのであるから、仮に、教習生が支部長の技能教習を受けた場合には、自分の指導員が支部長であることが間違いなく分かることになる。会社は、このような教習体制を前提として、上記文書を掲示することによって、教習に混乱を来す原因となるストライキの実施を計画しているのは組合であり、中でもその支部長名を教習生らに知らせ、ストライキにより教習の計画に変更が必要になる教習生の不満を組合に向けさせることを意図しているというべきである。

ウ したがって、会社が22年6月24日付け「教習生の皆様へ」と題する文書を掲示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社

ア 22年6月24日付け「教習生の皆様へ」と題する文書においては、支部長の個人名は他の文字と比べて大きく記載されているわけではなく、「支部長」の表記の下部に個人名を記載するという文書一般で行われている表記方法となっている上、同文書には、会社代表者の氏名も記載されており、このような表記方法は、乙第42号証や同第43号証にみられるように、一般的に行われているものである。したがって、これを見た者が、労働組合がストライキを実施するという情報以外に何か特別の意図を見いだすことは考えられない。また、組合は、従前から、市民向けの情宣活動や教習生向けのビラ配布を行い、その中で組合代表者の個人名を知らせて

おり、教習生にとって、誰が組合員であり、誰が代表者であり、誰が活発な活動をしているかは公知の事実である。

こうした中で、組合の代表者と知られることが不利益になるとは考えられないし、組合活動に支障が生じるとも思えない。

イ 会社が教習生へ向けて「教習生の皆様へ」と題する文書を掲示したのは、組合から、15年以來7年ぶりに24時間ストライキを行う旨通告されたことを受けて会社内で議論した結果、24時間ストライキは教習生に与える影響が大きいことから、会社として、教習生に説明し、謝罪すべきであるという結論を得たことによるものである。すなわち、同文書は、ストライキ通告があった事実とその影響について教習生に知らせることを主な目的とするものであって、組合の名称と支部長名を示してストライキ通告が組合によってされたことを示した一般的なものであるから、不当労働行為意思が認められる余地はおよそない。

ウ よって、会社が22年6月24日付け「教習生の皆様へ」と題する文書を掲示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

3 争点③について

(1) 組合

ア 会社と組合とは、これまで何年にもわたって、ストライキの回避を目指してギリギリまで真剣に交渉を行ってきたところ、会社は、このようなストライキ突入直前の団体交渉の期日とその前日である22年6月25日に自ら設定した上、同月24日付け「教習生の皆様へ」と題する文書において、ストライキ回避を目指し、春闘の解決に向けた交渉をギリギリまで真剣に行うことを告知したものであり、組合も、それを前提として同日の団体交渉に臨んだ。それにもかかわらず、会社は、上記団体交渉において、「スト回避のための団交ではない。組合がやれと言ったのでやった」などと述べているように、ただ団体交渉の実施という組合の要求に応じたとい

う体裁を整えただけで（このことは、現在の会社代表取締役B1〔以下、代表取締役就任以前については「B1部長」、同就任以後については「B1社長」という。〕自身が認めるところである〔初審第2回審問41～42頁〕。）、内容的には、何らかの進展を図ることなど全く考えない態度を示した。

こうした会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

イ 会社は、48時間ルールを協定すること、教習生への教習再開の連絡のための電話掛けを組合員が手伝うことという反対提案をしているから、誠実な対応であるなどと主張するが、本件においては、春闘解決に向けての協議が実質的かつ誠実に行われていたかが問題であるから、反対提案の申入れを問題とするなら、春闘のテーマである賃上げ、一時金に関するものでなければ意味がない。さらに、48時間ルールは、組合に対し、本来経営者が負担すべきリスクの転嫁や、より本質的には憲法上保障された争議権の事実上の放棄を一方向的に迫るものであり、労働組合や憲法上保障された労働基本権を軽視する、極めて理不尽なものである。また、電話掛けは本来指導員の業務ではないし、過去にストライキを回避した際に組合員がこれを行ったこともなく、そもそも組合員に電話掛けをさせることは、教習生に対し、ストライキ通告・回避通告をして迷惑を掛けた旨を言わせるに等しいものである。組合全体への話合いもない中で、このように前代未聞の提案を突然されても、組合がこれを応諾することは不可能なのであって、会社のいう上記反対提案は、誠実な団体交渉と評価されるべき反対提案に該当しないことは明らかである。

(2) 会社

ア 会社は、22年4月以降、組合との間で、一時金等について合計8回の団体交渉を行い、こう着状態となったものの、同年6月18日の団体交渉終了後、組合から24時間ストライキを同月26日に実施する旨通告され

たことを受けて、同月 22 日に事務折衝、同月 25 日に団体交渉を設定した。その理由は、事務処理上、支給日である同年 7 月 2 日に支給するためにはこれ以上日程を遅らせることができないからである。また、会社と組合との間では、21 年 7 月 2 日に、ストライキを実施するか否かをその 48 時間前までに文書で通告し、直前のストライキ回避は認められないという「48 時間ルール」が設けられていたところ、組合が既に 24 時間ストライキを同月 26 日に構え、同月 24 日昼には同ストライキ決行のビラ配布まで行ったことを踏まえて、会社は、同ストライキの実施は必至であると判断して、同日午後から教習予約のキャンセル作業を開始し、翌 25 日昼までにこれを終了したのであり、同月 24 日夕方には、団体交渉でストライキ回避の通告を受けても組合員の就労は認められない旨通知している。

以上に加えて、そもそも一時金要求と 24 時間ストライキとは目的手段の関係にあり、「一時金についての交渉」、「ストライキ回避のための交渉」などという区分はないのであるから、これらを区分した上で会社の対応が団体交渉拒否に当たるとした初審命令の判断は、事実に反し、不合理である。

イ 22 年 6 月 25 日の団体交渉において、会社は、組合が主張するような「スト回避のための団交ではない。組合が団交をやれと言うのでやった」という趣旨の話をしたが、体裁を整えるだけの団体交渉を行った事実はない。

初審命令は、当時の会社代表取締役 B2（以下、代表取締役在任中を含めて「B2 前社長」という。）の上記発言や、上記団体交渉においては一時金を議題として協議を行うべきであったとし、一時金に関する協議が行われなかったことを理由に、会社の対応が団体交渉拒否に該当する旨判断している。しかしながら、B2 前社長は、上記団体交渉の直前、組合の上部団体の書記長から同月 26 日の就労を要求されたのに対し、14 年 5 月

以降、24時間ストライキが直前の団体交渉で回避されたことはないこと、教習予約のキャンセル作業が既に終了しており就労自体が不能であること、会社と組合との間には48時間ルールがあることから、これを断り、上記団体交渉の冒頭、このやり取りについて述べたところ、組合から「団体交渉の結果によってスト回避をするかどうか決めてきた」という発言があったため、「あっせんしたということは、会社とこれ以上交渉しても自主解決が難しいと考えたからで、そうであるならば団交を行っても意味がないのではないか」、「今更回避は認められない。(明日の)ストを回避するための団交ではない。(これまでの経緯やあっせん申立て後なので団交をやっても意味がないと思ったが)組合がやれといったからやった」と発言したものである。こうした経緯に鑑みれば、B2前社長の発言は、組合側の一時金要求や24時間ストライキ実施・回避に対する48時間ルールについての会社側の対応を示した範囲内のものである。むしろ、上記団体交渉の目的は24時間ストライキ回避と48時間ルールであったところ、会社は、組合に対し、48時間ルールが存在することの文書化や、教習生への電話掛けを組合員が手伝うことという反対提案をし、限られた条件の中でストライキを回避させようと誠実に交渉しているのであるから、上記団体交渉における会社の対応は、団体交渉拒否には該当しない。

4 争点④について

(1) 組合

ア ストライキ権の行使、不行使は、労働組合が自ら判断すべきことであって、使用者との間で明確な合意がない限り、それについて会社の同意や承認は必要ない。また、ストライキに代表される争議行為は、労働者が唯一の生活の糧である賃金を失うことを覚悟の上で、使用者の業務の正常な運営を阻害し、経済的打撃を与えることによって要求の貫徹を図ることに意義があるから、業務の運営への打撃を最小限にとどめるべく何らかの措置

をとった場合に生じるリスクは、本来経営者が負担すべきである。組合が情勢の変化からストライキを回避する判断をし、労務の提供を行う意思を明確にしているのに、会社がこれを認めないとして就労を拒んでいるという状態は、正当な理由なく提供された労務の受領を拒んだことにほかならないから、会社は、組合員に対し、賃金の支払を拒絶することは許されない。加えて、会社と組合との間では、従前から、ストライキを回避するか否かについては直前の団体交渉で決定し、回避する場合には組合員の就労を認めることが慣行となっていたのであるから、組合が、ストライキ予定日前日の団体交渉においてストライキを回避するか否かを決定することとしていたのは当然のことである。

それにもかかわらず、会社は、非組合員に対しては就労を認めて賃金を支払う一方で、組合員に対しては、会社が要求したとおり団体交渉の前日である同月24日午前中までにストライキを決行する否かの結論を出さなかったことを理由として、組合が同月25日昼休み（団体交渉開始前）に通知したストライキ回避を認めず、出勤した組合員を不就労扱いして、賃金を控除したものであり、これは、従前の慣行に反し不意打ち的に、正当な組合活動の故をもって不利益な取扱いをしたものである。

会社は、組合員を不就労扱いした理由として、48時間ルールを受け入れるか、組合員が教習生に対する再開通知をすれば就労を認める旨提案し、組合がこれを受け入れなかったことを挙げている。しかし、いずれの提案も、上記3(1)のとおり組合において応じることのできないことが明らかなものであり、会社がこれらを就労の条件としたのは、直前のストライキ回避であることを奇貨として就労を拒み、組合に打撃を与えることや、組合が通常合意するはずのない48時間ルールをあわよくばのませることを考えていたからであることは明らかである。

イ 会社は、①会社においては48時間ルールの慣行が成立していたとか、

②教習の再開を通知することは物理的に困難であり、また、キャンセルを伝えた直後に再開通知をすれば、教習生に多大の混乱を生じ、会社に対する不信感を増大させることとなり、社会通念上このような方法をとることはできないなどとして、就労拒否及び賃金控除は不当労働行為に当たらない旨主張するが、同主張は、次のとおり失当である。

すなわち、①について、48時間ルールは、上記のとおり極めて理不尽なものであるから、組合がこれに合意するはずはないし、これに関する協定書や合意書面も存在しない。かえって、会社と組合の間では、上記のとおり48時間ルールに反する慣行が成立していたものである。

②について、教習生は、一日でも早く教習を終了したいと考えるのが通常であるから、ストライキが回避されたのであれば、教習を受講できるようにすることの方が教習生の利益に適うのであり、予約再開に伴い混乱が生ずるのを避けたいというのであれば、団体交渉の日時を、ストライキ予定日の前日ではなく一定日数前に設定すれば足りる。また、会社には複数の電話回線があるから、手分けをすれば教習生に対する再開通知は十分可能であるし、会社では、教習生が入校時に登録した携帯電話のメール等を用いて教習に関する連絡を行ったり、インターネットによる予約等も受け付けたりしているのであるから、これらによって再開通知を行うことも可能である。キャンセルを伝えた直後に再開を伝えることが社会通念上相当でないのであれば、上記のとおり組合員が教習生に対する再開通知をすれば就労を認める旨提案したこと自体が不合理である。

そもそも教習予約のキャンセルは、会社の責任とリスクで行ったものであり、会社がこれをしなければ組合員の就労を拒絶する必要はなかったのである。それにもかかわらず、会社は、ストライキ回避の通告を受け、リスクが現実のものとなるや、何の法的根拠もなくストライキを回避しても組合員の就労を認めないことを宣言するとともに、就労を認める条件とし

て、上記のとおり48時間ルールを受け入れるか、組合員が教習生に対する再開通知をするという不可能な条件を出したものであるから、会社の主張には、合理性が全くない。

ウ 以上のとおりであるから、会社が組合のストライキ回避を認めず、当日出勤した組合員を不就労扱いして、賃金を控除したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社

ア 最高裁昭和50年4月25日第三小法廷判決（丸島水門製作所事件）や栃木県地方労働委員会7年11月24日命令（今市自動車教習所事件）によれば、具体的な事情によっては、使用者が組合員の就労を拒絶することに正当な理由が認められ、不当労働行為が成立しないこともあり得るところ、以下のとおり、本件において会社が組合員の就労を拒絶したことには、正当な理由がある。

イ 会社においては、14年5月以降、24時間ストライキが直前に回避されたことはなく、ストライキの回避は、決行時刻の48時間前までに申し出なければならず、直前回避は認めないという慣行が成立していた（48時間ルールの慣行）。また、上記3(2)のとおり、会社は、22年7月2日に一時金を支給するため、同年6月22日に合意締結の可能性を判断するための事務折衝、同月25日に合意締結のための団体交渉を設定した。

しかるに、組合は、同月18日に24時間ストライキを同月26日に実施する旨通告した後、事務折衝においてストライキ回避の折衝はなく、48時間ルールの期限である同月24日になってもストライキ回避の有無を明言せず、同日昼休みには、ストライキ決行のビラを配布した。そのため、会社は、ほぼ確実にストライキが実施されると判断し、教習予約のキャンセル作業に多くの時間を要することに鑑みれば、同日の段階ですぐにでも教習予約のキャンセルをしなければならないと考え、同日午後から同作業

を開始したものであり、会社が教習予約のキャンセル作業を行ったことには、合理的な理由がある。

ウ また、会社の電話回線は8本しかなく、会社による教習生へのキャンセル作業が約12時間かかったという事実に照らせば、組合がストライキの回避を通知してきた22年6月25日午後零時50分頃の段階では、仮に、組合員の協力を得たとしても、約150名もの教習生に対し教習の再開を連絡することは極めて困難であったばかりか、会社がキャンセル作業を終えたのは同日昼頃であり、作業終了直後に再開を連絡することは、教習生に多大な混乱をもたらし、会社に対する不信感を増大させることとなり、社会通念上そのような方法をとることは相当でない。もつとも、会社は、教習のキャンセルは教習生のためにも組合員のためにもできる限り避けたい、何とか組合員を就労させたいという思いから、同日の団体交渉終了後、教習生に対する電話連絡を手伝うよう提案したが、組合は、電話連絡は指導員の業務ではないとして拒否したのである。

このように、仮に、会社が同月26日に組合員の就労を認めたとしても、同日の業務は、管理職5名と非組合員10名のみで対応可能であり、組合員28名が行う業務はなかったのであるから、会社が組合員の就労を認めなかったことにも、合理的な理由がある。

エ なお、会社は、組合が申請したあっせん手続を経て、組合との間で締結した22年8月10日付け協定（以下「8.10協定」という。）に基づき、組合員に対して一人当たり1万5000円の解決金を支払っているところ、これは、組合が主張した不当労働行為と称するものに対するもので当然、同年6月26日の不就労扱いに対する補償の意味を含むものでもあるから、組合員は、実質的に同日の賃金を受け取っている。

オ 以上によれば、会社が組合員の就労を認めなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

5 争点⑤について

(1) 組合

ア 会社は、組合との間であっせん手続が係属中であるにもかかわらず、22年7月8日付け「2010年夏季賞与支給について」と題する文書を掲示し、かつ、承諾書を用意して、組合員を含む従業員に個別合意を迫ったものである。同文書が、会社において通常業務上の連絡等に用いられているA4版サイズではなくA3版サイズを用いてこれ見よがしに従業員らの目を引くような形で掲示されたことも考慮すると、かかる行為は、組合員に対し、組合が申請したあっせん手続の結果が出るよりも前に組合の団結から脱落し、個別合意に走ることを推奨するものであり、春闘制度の否定であるとともに、組合の活動を否定して組合の弱体化を図るものである。

イ 会社は、同文書を掲示したのは会社の従業員が一時金不支給によって被る打撃を少しでも緩和するためであるなどと主張するが、不支給によって種々の打撃を被りかねないのは、組合員も同様である。組合員を含む従業員全てが早期の支給を望んでいるのであるから、組合の頭越しに個別合意を迫れば、組合員も、団結から脱落して個別合意に走りたいという欲求に駆られるのは当然である。仮に、会社が従業員の打撃を食い止めたいと本心から考えているのであれば、従業員全員に対して仮払いをすればよかつたのである。

ウ したがって、会社が22年7月8日付け「2010年夏季賞与支給について」を掲示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社

ア 会社が22年7月8日付け「2010年夏季賞与支給について」と題する文書を掲示したのは、組合があっせんで申請し、同月2日に予定していた夏季一時金を支給することができなくなったものの、従業員が夏季一時金不支給によって被る打撃を少しでも緩和しようとしたためであり、そう

であるからこそ、同文書の宛名を「社員各位」とし、その内容も賃上額と定期昇給額との差額は組合との妥結を待って支払うものとしているのであって、他に同文書中に組合の団結を切り崩すことが目的であると認定できる要素は見いだせない。仮に、組合の団結の切り崩しを図る目的であれば、宛名を「組合員各位」とするはずであるし、妥結を待って差額を支払うなどと組合に対する配慮はしないはずであり、このように、会社に反組合的意図が存しないことは、会社が、同年6月30日に掲示した「平成22年賞与支給について」と題する文書においても、ローンの支払など種々の打撃を被りかねない従業員のことを気にかけていたことから明らかである。

イ 組合は、仮払いにしなかったこと、「2010年夏季賞与支給について」と題する文書がA3版サイズであったことから、会社に不当労働行為意思があったとしている。しかしながら、会社は、対象が「社員各位」であったことから仮払いにしなかったのであって、組合と賞与について話合いの意思があることは、上記文書において明示している。また、仮払いでないことを組合に伝えたのは、従業員全体に対する一時金であり、会社としての限界額を提示していることを端的に述べているからである。文書のサイズについても、通常の大きさ、形式であり、しかも、同文書には重要な内容が記載されているのであるから、社員全体に見やすいようにしようとするのは当然である。

ウ したがって、会社が22年7月8日付け「2010年夏季賞与支給について」と題する文書を掲示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

6 争点⑥について

(1) 組合

ア 会社は、22年7月に、従業員（非組合員）との間で夏季一時金について個別合意し、同一時金を支給していたところ、組合との間で組合員一人

当たり1万5000円の解決金を支払うこと等を内容とする8.10協定が成立するや、非組合員に対しても、上記解決金と同額である1万5000円を加算して支払ったものである。これにより、実質的には、上記個別合意に応じた非組合員は、仮払いを受けた後、更に加算して残額の支払を受けることができた形となった一方で、組合員は、個別合意に応じた非組合員よりも一時金全体の支給が大幅に遅れた形となり、結局、会社のいう不支給によってローンの支払など種々の打撃を被ったのは組合員だけであって、非組合員は、通常どおり夏季一時金を受給するばかりか、解決金まで受け取ることができたのである。

イ 会社は、従業員に対して約定以上の給与を支給するか否かは会社の自由であるなどと主張している。しかしながら、8.10協定における金員の趣旨が解決金であるとすれば、非組合員と会社の間では夏季一時金について既に合意が成立しており、解決金を支払う理由はなく、このことは、上記趣旨が一時金の上積みであるとした場合であっても同様である。それにもかかわらず、既に合意した金額以上の金額を支払うということは、これにより、会社は、非組合員をはじめとする従業員に対し、組合が団体交渉を続けていても気にすることなく会社と早期に合意すべきである、仮に、組合との間で上積みが合意された場合には、差額は支払うから心配ない、組合の行為は意味がないから組合に加入しても意味がないというメッセージを発信しているというほかない。

ウ 以上のとおり、会社が非組合員に対し8.10協定に基づく解決金と同額を支給したことは、組合員のみを差別的に取り扱い、団体交渉やあっせん申請などの組合活動を無意味なものとし、組合の存在を実質的に否定するものであるから、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社

ア 会社が従業員（非組合員）に1万5000円を支払ったのは、従業員の

日頃の勤労に報い、組合員とは差別しないという趣旨のみならず（会社が、組合員と同様に会社のため日々勤労している非組合員に報いることは、世上組合側からいわれる同一労働同一賃金の主張にも適うことである。）、組合員がストライキをしている間、そのフォローに回り尽力してくれた非組合員の働きぶりを適正に評価する趣旨からであって、会社には、組合弱体化等の反組合的意思はない。

会社が従業員に対して賃金をどの程度支払うかは、会社の経営判断としてその裁量に委ねられるべき事項であり、組合と妥結した一時金と同額を非組合員に支払うことが支配介入に当たるということは、突き詰めれば、組合員並みの待遇を非組合員にしてはならないというに等しい暴論である。

イ 会社に反組合的意図がなかったことは、会社が、非組合員へ支給するに当たり、22年8月12日の団体交渉において、組合に対し、非組合員にも1万5000円を支払う予定であることを説明しあらかじめ組合から了承を得ておこうとしていたことや、神奈川県労委に相談へ行き、同県労委からは特段の異議がなかったことから明らかである。

ウ したがって、会社が非組合員に対して8.10協定における解決金と同額を支払ったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

7 争点⑦について

(1) 会社

ア 本件不当労働行為救済申立てにおいて問題となっている不当労働行為は、いずれも22年度の春闘に関するものであるところ、22年度の春闘に関する問題は、本件不当労働行為の問題も含めて、会社と組合との間で成立した8.10協定において全て解決済みである。

すなわち、組合によるあっせん申請の前日である22年6月24日、組合が不当労働行為について救済を申し立てる旨発言していたこと、あっせん申請書には、組合の主張として、会社が同日付け「春闘について」と題

する文書を掲示したこと等を問題視し、会社が不当労働行為をしているという記載があり、組合は、あっせん期日においても同様の主張を繰り返していたことからすると、あっせん事項に本件不当労働行為に係る争点が含まれていたことは明らかである。これに加えて、あっせん期日では、一時金と不当労働行為とを切り離した上で解決するというような話が提示されたことはないこと、8.10協定の内容をみても、単なる一時金の増額ではなく「解決金」の支払が定められているところ、これは組合が主張するところの一連の不当労働行為に関連するものであることは否定できないこと、その他に今後の労使間の健全な協議の下に労使関係の発展等がうたわれていること、同協定成立直後に行われた同月12日の団体交渉等において、組合が不当労働行為問題を全く問題にしなかったことなどに照らせば、8.10協定は、22年度の春闘に関する不当労働行為の存否についても協議を経た上で締結され、これにより不当労働行為の問題も円満に解決されたものである。同年11月12日に至り、秋闘統一要求及び職場要求等に係る団体交渉申入れに併せて不当労働行為問題を取り上げ、8.10協定に基づいて会社が支給した一時金について暫定的金額とする旨抗議したという姿勢に照らせば、組合は、同協定を完全に無視し、一時金支給について解決されていない問題として蒸し返すために本件救済申立てを行ったものである。

よって、22年度春闘に関する不当労働行為の問題は、8.10協定により解決済みであり、組合には不当労働行為救済申立ての利益がない。本件救済申立ては、紛争を蒸し返すものとして却下されるべきである。

イ 本件救済申立て以後、会社は、会社の解散可能性について言及した文書や組合支部長の個人名を記載した文書の配布、掲示はおろか作成すらしていないこと、会社と組合との間で年に数十回行われている団体交渉等において誠実に対応していること、ストライキが直前に回避され、ストライキ

予定日における就労の可否が問題となったことはないこと、一時金については団体交渉で解決しており、その間に、組合員個人に対し個別に一時金の交渉をした事実もなければ、非組合員に対し8.10協定の解決金と同額の金員を支払うという機会すら生じていないこと、そして、組合は、多岐にわたる組合活動を活発に行っていることなどの事実を踏まえると、過去の不当労働行為による労使関係のゆがみは既に解消され、会社と組合との間の労使関係は正常化している。そうすると、本件においては、既に救済利益が消滅しているから、本件救済申立ては、棄却を免れない。

(2) 組合

組合は、22年6月25日付けあっせん申請において、賃上げ及び一時金に関するもの（決算書の公開及び説明並びに同年年間一時金140万円の支給）についてのみあっせん事項としたのであり、8.10協定に係る協定書においても、不当労働行為については一切触れられていない。そもそも、本件不当労働行為に係る初審審査手続は、同協定に係るあっせん手続を担当したあっせん員と全く同じ委員によって審理されているところ、同委員の判断としても、あっせん手続と不当労働行為審査手続は全く別手続であり、相互に関連し合うことはない旨判断している。したがって、8.10協定により不当労働行為の問題も含む全てが解決したなどということはありません。本件救済申立てに係る救済利益は、いまだ失われていない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

ア 組合は、昭和42年に結成され、当時は横浜自動車学校労働組合という名称であったものの、同58年、全国自動車交通労働組合総連合（以下「自交総連」という。）に組織加入したことに伴い、自交総連神奈川地方

労働組合・神奈川県自動車教習所労働組合横浜自動車学校支部という名称に変更した後、18年8月末頃の自交総連からの脱退に伴い、現在の名称に変更して、現在に至っている。

イ 組合は、肩書地に事務所を置き、本件初審審問終結時、会社の経営する横浜自動車学校で働く教習指導員30名及び送迎バス従事者1名により構成されている。なお、組合は、会社の従業員である事務職員も組織対象としているが、事務職員で組合に加入しているものはいない。

組合の上部団体は、神奈川県自動車教習所労働組合（以下「神自教」という。）である。

ウ 4年12月12日、組合を脱退した従業員によって「横浜自動車学校労働組合」が結成され（以下「別組合」という。）、これに伴い、会社内には二つの労働組合が併存することとなったが、12年12月13日、別組合は解散し、別組合の組合員であった者のうち、8名が組合に加入し、4名は非組合員となった。

(2) 会社

ア 会社は、昭和38年に設立され、肩書地に所在する自動車教習所である横浜自動車学校（昭和39年開校）の経営等を業とする株式会社であり、本件初審審問終結時の従業員は、76名である。

イ B1社長は、19年1月16日に入社し、同年4月から経理部長を務めた後、23年4月27日、6代目代表取締役社長に就任した。

ウ B2前社長は、14年3月に入社し、経理部長を務めた後、19年4月26日、5代目代表取締役社長に就任し、23年4月27日、代表取締役を退任した。

エ 横浜自動車学校の敷地は、会社が10名の地主から賃借しているところ、これらの地主本人又はその家族等は、会社の株主でもある。会社の役員にも地主兼株主（その家族が株主である場合を含む。）である者が含まれて

おり、25年当時、B1社長を含む取締役4名中、指導部長であるB3（12年3月頃管理職に就任し、21年4月取締役に就任した。以下「B3部長」という。）を除く3名が、また、監査役2名中、少なくとも1名が、いずれも地主兼株主であった。

なお、会社と上記各地主との土地賃貸借契約は、期間満了日である23年2月26日後も更新され、現在に至っている。

2 本件救済申立て以前における労使関係等

(1) ストライキの実施状況等

ア 組合は、昭和51年頃以降11年頃まで、ストライキ通告を会社に対して行い、その後、団体交渉を経て、ストライキを実施又は回避することを通例としていたところ、組合が前日又は当日に行った団体交渉の結果、ストライキを回避した事例は12例あり（120時間ストライキが1例〔当日回避〕、24時間ストライキが5例〔前日回避〕、半日ストライキが1例〔前日回避〕、残業拒否ストライキが4例〔3例が当日回避、1例が前日回避〕、時限ストライキが1例〔前日回避〕）、それらのいずれについても、ストライキ回避後、組合員は就労していた。

イ 12年以降における組合のストライキの実施又は回避の状況は、別表のとおりであり、これらのうち、組合がストライキを回避したものについては、22年6月26日に予定されていた24時間ストライキを除き、組合員はいずれも就労している。

(2) 12年以降における一時金の支給状況とこれを巡る紛争等

ア 12年頃、会社に対する入校生の約3分の1を仲介していた大学生協及び百貨店から会社へ、組合のストライキによって契約上の教習スケジュールと実際のスケジュールとが異なっているという批判が寄せられ、入校生が減少したため、会社の営業利益は、赤字となっていた。また、同年末には、会社の近隣にあった自動車教習所が大手自動車教習所グループに買収

され、13年度から、同教習所が教習料金を値引きしたことにより、会社が所在する鎌倉・大船地区において、教習料金の値引き競争が起こった。

会社は、11年まで10年間、年間140万円の一時金を支給していたところ、12年一時金については、年間133万円に減額して支給した。これを巡る組合のストライキ実施状況は別表のとおりであり、組合は、合計32回のストライキ（終日ストライキが13回、半日ストライキが1回、残業拒否ストライキが17回、時限ストライキが1回）を実施した。

また、会社は、業績赤字を理由として、同年から3か年にわたる一時金削減計画を立て、13年一時金については年間120万円、14年一時金については年間92万円をそれぞれ支給した。

イ 会社は、14年1月25日、全従業員を対象として、「1. 現状の労働（賃金等）条件、教習方法等改革せず、座して死を待つか。」、「2. 教習生に預り金、違約金（他校への転校等の諸費用）を支払い、職員、地主、株主、業者等に退職金、土地の更新代、リース料等の精算支払い能力のある時点で会社を解散するか。」、「3. ここで全員が痛みを分かち合って労働条件、賃金、教習時間等の改革を行い、会社の継続収益にあった賃金体制に変革して、雇用を確保して勝ち残るか。」、「4. 退職金を支払い、解散し、現在の状況にあった採算の取れる会社として再出発するか。」という選択肢を設ける等した社長（当時は、第3代B4。B4は、初代社長であるB5の息子であり、会社敷地の地主の一人であり、株主でもある。）名義のアンケートを実施した。同アンケートについては、回答者の氏名を記載した上で、社長宛てに提出することとされ、同アンケートの結果は、従業員に公表された。

ウ 会社は、12年頃までは、組合からストライキ通告があった場合、教習生に教習のキャンセルを告げることはなく、また、ストライキの実施を知らないで教習に来た教習生についてはそのまま帰らせる取扱いをしていた

ところ、14年頃までには、組合からストライキの通告があった場合はストライキ実施日の教習予約を受け付けず、既に予約済みの場合には事前に教習生へ予約の変更を依頼するか、非組合員で対応するという方針で臨むことを決定した。

14年5月9日午後4時10分頃から約1時間にわたり、会社からはB6統括部長（同人は、15年11月19日から19年4月26日まで会社の4代目の代表取締役社長を務めた。以下、代表取締役就任の前後を問わず「B6部長」という。）及びB2前社長が、組合からは組合三役を含む5名が出席して、14年春闘における第3回団体交渉が行われた。同団体交渉において、会社は、組合に対してストライキを行わないことを求め、また、同年一時金については、年間92万円を回答し（前記のとおり、同年年間一時金として92万円が支給された。）、会社の体制を変えなければ毎年赤字が出る旨を述べた。

組合は、翌10日に終日ストライキを行うことを会社に通告して上記団体交渉に臨んでいたところ、会社の上記回答を不満として、同ストライキを決行することを決定し、団体交渉が終了した後である午後5時25分頃、組合三役のうち2名が、B6部長及びB2前社長に対し、その旨を伝えた。これに対し、B6部長及びB2前社長は、今後、ストライキの通告があった場合は教習の予約を全てキャンセルすることとしているので、前日にストライキを中止しても仕事はさせられない旨通知した。

エ その後、15年から19年までの組合のストライキ実施状況は別表のとおりであり、また、組合と会社は、15年一時金については年間105万円（合計19回のストライキを実施）、16年一時金については年間128万円（ストライキを構えず）、17年一時金については年間130万円（ストライキを構えたが、回避）、18年一時金については140万円（ストライキを構えず）、19年一時金についても年間140万円（スト

ライキを構えたが、回避)で、それぞれ妥結した。

(3) 20年春闘の状況

ア 組合は、20年4月22日、会社に対し、同月26日に残業拒否ストライキを行う旨通告し、同月24日に行われた事務折衝において、B1部長に対し、賃上げについて1000円の上積み回答を行えば妥結する意向である旨をB2前社長に伝えるよう要請したところ、B1部長は、伝えておく旨を回答した。ところが、同月26日午前に行われた団体交渉において、B1部長がB2前社長に組合の意向を伝えていないことが明らかとなり、組合は、B1部長に抗議をした。

また、同団体交渉において、会社は、賃上げ・一時金要求に対し、株主総会で上積み回答を行わない旨決定されたとして、上積みしない旨回答したため、組合は、これを不満としたものの、次回団体交渉まで検討する旨のB2前社長の発言等を踏まえ、同日昼休みに開催した職場集会における決定でストライキを回避した。なお、組合が構えた上記残業拒否ストライキについて、会社は、教習予約のキャンセルは行っていなかった。

イ その他、20年における組合のストライキ実施状況は別表のとおりであり、組合は、20年9月17日から同年10月7日まで1時間の時限ストライキを構え、同月9月17日から同月29日までの間の10日間についてこれを実施するなどしたものの、同月30日以降については同日に実施を回避し、結局、同年度一時金は、当初会社回答どおりの年間140万円で妥結した。

ウ 19年10月30日のインターネット上の掲示板には、会社について、「神奈川県内・最悪No.1。ストライキで予約がパー。職員全員タメ口、社員教育ゼロ。公認取り消すべき。受付万年マスク女注意。指導員の暴言がひどく。改善の余地無し。近所の明治学院生は避けてる。」という書き込みが、また、20年10月6日の同掲示板には、「■全国ワースト10教

習所■」と題して、「ワースト1位●横浜自動車学校【ストライキで予約がパー。教官の暴言が酷く、鬱になって辞める人がいる】おすすめしません■横浜自動車学校は、女性教官の暴言も目に付く。明治学院生から評判悪い。」という書き込み等がされていた。

20年春闘における団体交渉等において、会社は、組合に対し、インターネット上でストライキが行われているなどという書き込みがされていて会社の評判が悪いので、評判を上げたい旨発言した。

(4) 21年春闘の状況

ア 21年6月23日、組合は、会社に対し、同年5月8日の団体交渉における会社回答以降、同年6月16日の団体交渉まで一切進展することがなかったとして、赤字経営の理由を明確にするために正式な決算報告書の提示を求め、当日の団体交渉で誠意ある回答がない場合は、同月26日から同年7月2日まで残業拒否ストライキを実施する旨通告した。

これに対し、会社は、同年6月25日、別紙1のとおりの内容の「春闘について」と題するA3版サイズの文書を、会社の指導員が会社事務所に出入りする際に利用している出入口付近に掲示した。

イ 組合は、21年6月26日に3時間の残業拒否ストライキを、同月27日に1時間の残業拒否ストライキ、そして同月30日に3時間の残業拒否ストライキをそれぞれ実施した。

ウ 21年6月30日の後記事務折衝前に行われた組合役員と会社監査役との会談において、地主兼株主であった監査役は、働くのに苦勞する時代になぜストライキを行うのか、教習所として限界が見えている気がする、経済効率を考えれば土地を活用した方がよい、(23年に迫った)借地契約更新のことを考えることがあるなどと述べた。

同日午後2時から行われた事務折衝において、B1部長は、組合に対し、賃上げは3500円、一時金は当初回答の端数を切り上げて137万円と

する旨回答したほか、インターネット上の評判等を変えていきたい、ストライキを続けられるのはつらい、残業拒否ストライキは本日限りで終了してほしい旨述べた。他方、組合は、上記監査役との会談について感想を聞かれて、やってよかったなどと答えた。また、同日夕方、組合は、執行委員会及び職場集会を開催して、同年7月1日に予定していた残業拒否ストライキを回避するとともに、同月2日については同月1日の団体交渉の状況をみて判断することを決定し、上記職場集会終了後、B3部長に対し、同日に団体交渉を開催することを条件として上記残業拒否ストライキを回避する旨通知した。

同年7月1日午前9時15分頃から行われた団体交渉においても、会社は、賃上げは3500円、一時金は年間137万円とする旨回答するとともに、一時金の査定については、原則として継続するが今回限りの措置として査定なしとすることを検討する旨回答した。これに対し、組合は、会社が査定にこだわるのであれば、一時金を年間140万円として査定を行うか、年間137万円として査定なしとすべきである旨述べたため、合意には至らなかった。

エ 21年7月2日午後4時20分頃から行われた事務折衝において、B1部長は、組合に対し、一時金について、今回限りの措置として査定支給額をゼロとすること、組合が要求している職場要求については現行どおりとすること等を回答し、これらを記載した「締結書」案を交付したほか、ストライキ実施の有無について、48時間前までに会社に通知することも求めた。これに対し、組合は、執行委員会を開催し、上記「締結書」案について検討した後、同案の内容を一部変更するよう会社に求め、会社がこれを容れたため、同案が一部変更されたものの、組合は、上記48時間前までの通知については回答しなかった。

同日、組合は、3時間の残業拒否ストライキを実施した。

オ 21年7月3日昼休み、組合は、職場集会を開催し、賃上げは定昇込みで3500円、一時金は年間137万円（今季限り査定なし）、職場要求は現行どおりとする等の上記会社回答について妥結することを決定し、同日午後4時頃から行われた団体交渉において、21年春闘について妥結し、組合と会社との間で同日付け協定が締結された。なお、上記職場集会において、執行部から、残業拒否ストライキによる損失については組合が補填する旨通知があった。

3 22年春闘における状況

(1) 第1回から第7回までの各団体交渉について

ア 22年春闘において、組合は、神自教統一要求（10年勤続・40歳以上一時金平均200万円）及び職場要求（前年実績以上の賃上げ等）を行い、同年4月8日に行われた第1回団体交渉において、要求内容の説明を行った。これに対し、会社は、二輪教習が前年と比べてマイナスとなっている一方で、退校生が減少し、委託講習料が増加していること等を説明し、賃上げ等の額については次回団体交渉で回答する旨回答した。

イ 22年4月28日に行われた第2回団体交渉において、会社は、営業利益が前年比で約3000万円増加し、人件費の減少により人件費比率が前年に比較して低下したとして、賃上げ3500円（定昇込み）、一時金年間130万円（124万円＋一律3万円＋個人査定3万円）と回答し、通勤費、乗車手当を勘案すれば組合の要求する金額は満たしている、査定金額部分がゼロであっても昨年を上回るなどと説明した。

これに対し、組合が会社回答の根拠となる決算書等の開示を求めたところ、会社は、15年2月期決算から22年2月期決算まで毎年の決算状況の推移を一覧表にした資料を提示したものの、決算書に基づいて同資料を作成したことを理由に決算書等は開示せず、同資料だけでは不十分であるとして組合が決算書等の開示を更に求めても、これに応じなかった（なお、

組合は、これまでの各春闘においても決算書等の開示を求めていたが、会社は、これに応じていなかった。) 。

会社が作成、提示した上記資料には、「教習収入」、「委託講習料」及び「LPG売上」の会社の収入、「人件費」、「その他経費」等管理費支出、「人件費比率」のほか、「入校生数」、「卒業生数」と、「売上総利益」、「営業利益」の各年の推移並びに22年2月期決算については「前年比」等が記載されており、22年2月の教習収入については、前年比1300万円の減少となり、他方、人件費については同1700万円の減少、人件費を含む管理費については同3800万円の減少であり、営業利益は同3000万円の増加、人件費率については前年(74.8%)と比較して0.19ポイント低下していた(72.9%)。

ウ 22年5月12日に行われた第3回団体交渉において、組合は、卒業生率が改善して2年前に比べて労働生産性が上がっており、組合員は会社が求めるものを満たしているにもかかわらず、賃上げが定昇込みで3500円というのは承服できない、前年実績以上とすべきであるなどと主張して、賃上げ5000円以上、一時金年間140万円以上を要求した。これに対し、会社は、組合とは評価の基準が異なり、第2回団体交渉における回答に上積みすることはできない旨回答した。

エ その後、22年5月20日に第4回団体交渉、同月28日に第5回団体交渉、同年6月8日に第6回団体交渉が行われ、組合は、B2前社長が代表取締役になってから組合はいろいろと協力してきているし、入校生数が増え、仕事は減っていないのに、前年実績を下回るというのはおかしいなどと主張して上積み回答を求めたが、会社は、教習単価が下がっている、指導員全体の人件費は要求しても出せない、将来の経営方針も示せない、若い人の年収が増えている理由も示せない、一時金の上積みをする300から400万円が必要となってしまう、ファンドがないわけではないが

出せない、来年借地契約の更新を控えているなどと述べて上積み回答等を行わなかった。

オ 22年6月16日に行われた第7回団体交渉において、会社は、教習生の入校数が前年より減少し教習収入が減少していること、組合の要求どおりに一時金の上積みをした場合は約300万円の原資が必要となること、県内における高卒の給与を基本と考えていることなどを説明したほか、会社には10名の株主と地主がおり（地主兼株主が7名、地主が3名、株主〔家族等が株主である場合を含む。〕が3名）、地主の土地所有割合は、多い者で約24%、少ない者で約6%であり、また、株主の株式所有割合は、多い者で約12%、少ない者で約6%である、敷地の地代は1坪当たり月1250円であり、駐車場として利用した場合には2500円を見込むことができるが、会社の敷地として利用した場合は配当を含めても地代込みで2500円には達しない、23年2月が借地契約の更新時期である、地主から更地にして返してほしいという声もあるなどと述べた。これに対し、組合は、組合員は繁忙期に協力し、卒業生率も向上させたのに、前年実績を下回るの承服できない、給与を払えないのに指導員を増やすのはなぜかなどと主張し、会社を清算するのであれば決算書等を見せてもらう旨述べて資料の開示を要求すると、B2前社長は、会社を閉じるつもりであれば社員の研修などは行わない旨述べ、会社の清算について否定的な見解を示した。

なお、会社は、21年1月29日に行われた事務折衝においても、23年に土地賃貸借契約の更新がある、会社には10名の地主と10名の株主がおり、会社の取締役が地主であり、株主でもある旨発言していた。

(2) 第8回団体交渉から第9回団体交渉までの状況

ア 22年6月18日に行われた第8回団体交渉において、会社は、敷地の地代は一坪当たり月1250円であるが、横浜市内には月1500円やそ

れよりも高いところがある旨述べ、他方、組合は、景気が良いときには県内の賃金水準を基準として出すことはせずに、景気が悪いときだけ都合よく同水準を基準として出していない、B2前社長の給与は下げたのか、県内の平均賃上げ額にも達していない、業績が悪いことを出せない理由としているが、業績が良かったときも出していない、会社が基準とするものが時代によって変遷しており、信用できないなどと述べ、決算書等の開示を要求した。これに対し、会社は、給与をカットされるのならば社長を辞める、決算書等は見せられない、一時金を下げることにについて我慢してほしい、会社の賃金水準は他校よりも高いなどと述べ、賃上げ3500円（定昇込み）、一時金年間130万円（124万円＋一律3万円＋個人査定3万円）は変わらない旨回答した。

そこで、組合は、団体交渉終了後、会社に対し、B2前社長が代表取締役役に就任してから2年間、卒業生率の向上や繁忙期対策等において会社に全面協力してきたという経緯を考えれば、前年実績を下回る会社の回答は到底納得できるものではないなどと抗議し、次回団体交渉で誠意ある回答を行わない場合は、同月26日に24時間ストライキを行う旨通告し、さらに、第5回及び第6回団体交渉において交渉時間が1時間とされたことに抗議し、春闘が解決するまで団体交渉の時間を2時間とするよう要求した。これに対し、会社は、同月22日午後4時から事務折衝を、同月25日午後4時から団体交渉を行う旨回答した。

イ 22年6月22日午後4時から約1時間にわたり事務折衝が行われた。

組合は、一時金平均年間137万円、査定なしが組合の考えるスタートラインである、繁忙期に一生懸命やってもマイナスとなるのでは会社に協力する意味がないなどと述べ、決算書等の開示を求めた。これに対し、会社は、査定を行うが、査定の基準をはっきりさせることにやぶさかではない、粗利をベースに議論する、上場企業ではないので決算書等を開示する

必要はないなどと述べ、さらに、入校生2400名を目標としているとも述べた（なお、14年3月から22年2月までの8年度間における入校生のうち最も多かったのは、20年3月～21年2月期の2267名であった。）。このように、この事務折衝においては、専ら春闘について話し合われ、24時間ストライキの回避に関する話合いは行われなかった。

事務折衝終了後、B3部長は、組合に対し、同月26日に予定しているストライキを執行するか否かを同月24日昼までに通知するよう求めた。

ウ 22年6月23日から同月25日までの間、会社は、別紙2のとおりの内容の「春闘について」と題するA3版サイズの文書を、会社の事務所入口付近に設置されている会社掲示板に掲示した。

なお、会社では、従業員宛て掲示文書については、A4版サイズを用いるのが一般的であった。

エ 22年6月24日朝礼終了後、組合は、B3部長に対し、同月22日に行われた事務折衝の内容では納得できないので、同月26日に予定している24時間ストライキは執行する予定であるが、同月25日開催予定である団体交渉の結果によっては回避する用意がある旨通知するとともに、上記ウの掲示文書はストライキに対する妨害、脅迫行為である、会社は、経理の公開をしないまま低額回答を組合に押し付けており、不誠実団交に当たるなどとして、不当労働行為救済申立てを行う予定である旨述べた。

また、同日昼休み、組合は、会社と春闘の交渉中であるがB2前社長は交渉において形式的な答弁を繰り返しており交渉にならない、「私達にとって残された手段は、残念ながらストライキしかありません。教習生の皆さんには大変ご迷惑をお掛けしますが、左記の抗議行動、何卒ご理解とご協力をお願いします」という記載のほか、同月26日に24時間ストライキを実施すること、抗議先として会社及びB2前社長、B1部長、B3部長ら会社の取締役4名の会社における役職及び氏名と会社の電話番号を記

載した教習生に向けたビラ約200枚を会社の周辺で配布した。

なお、組合は、これまでも、会社との争議状態に入った場合には、会社周辺においてビラ配布を行っていた。

オ 22年6月24日午後2時頃から同月25日午後8時（会社の営業終了時刻）頃までの間、会社は、縦約105センチメートル、横約80センチメートル大の紙に別紙3のとおりの内容を手書きした「教習生の皆様へ」と題する文書を、会社玄関ドア脇のガラス部分に貼付して掲示した。

なお、会社は、12年から15年頃までの間に、同様の方法で、ストライキにより教習が行えない事態となる可能性がある旨記載した文書を掲示して告知したことがあったが、その際、組合の支部長の個人名を掲載したことはなかった。また、会社では、指導員は指導員の氏名が記載された名札を着用して技能教習を行っている。

カ 22年6月24日午後から同月25日午前中にかけて、会社の役員、管理職、非組合員である従業員など12、3名は、同月26日の技能教習を予約していた教習生約150名に対する予約のキャンセル及びスケジュール変更の作業を行った。会社は、教習生の入校時に、携帯電話やパソコンのアドレス等を登録するよう要請しており、これに応じてアドレス等を登録している教習生が相当数いたところ、上記キャンセル及びスケジュール変更作業は、メールではなく、会社の固定電話11台（5回線）及び携帯電話3台を使用して行われた。また、会社は、教習期限が切迫している教習生や連絡がつかなかった教習生については、管理職及び非組合員が対応して技能教習を実施した。

同月24日午後4時15分頃、B3部長は、組合のA1（現支部長。当時は組合の書記長であった。以下「A1書記長」という。）に対し、同月25日開催予定である団体交渉の結果によりストライキを回避しても、同月24日午後から教習生への予約キャンセル等を開始しているため、会社

としては受けることはできない、組合員の就労を認めることはできない旨伝えた。このとき、A1書記長は、B3部長に対し、ストライキ回避の可能性は低い旨述べた。

キ 22年6月25日午前中、組合は、同年春闘における交渉が難航しているとして、神奈川県労委に対し、あっせん事項を「一時金」とし、「正式な決算書による経理公開と、一時金年間140万円を要求」するあっせんで申請した（なお、組合は、同年7月26日、あっせん事項について、「決算書の公開及び説明責任」及び「春闘一時金（年間）140万円の要求」を追加した。以下「あっせん事件」という。）。申請後、A2支部長は、組合の執行委員であるA3（以下「A3執行委員」という。）に対し、同日昼休みに予定していたビラ配布を中止するよう指示した。

その後、組合は、同日昼休みに職場集会を開催し、あっせんで申請した以上、争議行為は回避した方がよいなどとして、同月26日実施予定であった24時間ストライキを回避する旨決定した後、同日午後0時50分頃、B3部長に対し、あっせんで申請したこと、ストライキを回避することを通知したところ、B3部長は、「話は聞いたが、今ここで回答することはできない」と述べた。

(3) 第9回団体交渉

ア 22年6月25日午後4時頃から第9回団体交渉が行われた。

会社は、組合からストライキを回避する旨の通知があり、上部団体の役員からも同様の連絡があったが、既に教習予約を変更してもらっているため、会社としては、ストライキの前日回避は認められず、組合員の就労は受け入れられない旨述べた。これに対し、組合が、本日の団体交渉はストライキ回避を判断するために設定されたもののはずである、本日の団体交渉は意味がなかったのではないかと、ストライキの前日に団体交渉を行う意味がないはずであるなどと述べたところ、B2前社長は、ストライキ回避

判断のための団体交渉ではない、「みなさんが団交してくれというから行った」などと述べた。また、組合が、本日の団体交渉で決着してもストライキ回避を受け入れるつもりはなかったということか質問すると、会社は、教習予約の変更は今更できない、同月24日までの組合からの回答に基づいて対策を行ったもので、ストライキを回避してもそれを受け入れることはできないなどと述べた。なお、B2前社長は、組合が48時間ルールに合意すれば組合員の就労を認めてもよいとも発言したが、B1部長は、既に教習予約のキャンセル作業が終了しており、今から再開するのは無理である旨述べ、B2前社長の発言を否定した。

これに対し、組合は、ストライキを回避したにもかかわらず会社が組合員の就労を認めないとしていることを不満として、団体交渉会場から退出した。

なお、同団体交渉において、会社は、あっせん事件について、同月29日午前中に神奈川県労委（事務局職員）が会社を訪問することになっており、同県労委の要請があれば会社の経理を公開するつもりである旨述べた。

イ 組合が団体交渉会場から退出したことによって上記団体交渉が事実上終了した後である22年6月25日午後5ないし6時頃、B2前社長及びB3部長は、指導員室にいたA2支部長を呼び出し、組合が48時間ルールに合意し、組合員らが教習生に対する再予約の電話連絡に協力すれば、同月26日の就労を認めてもよい旨提案した。なお、組合員らは、検定等で欠席した教習生に連絡することはあったものの、予約作業等はしておらず、ストライキを回避した後、教習生に対する教習予約、再予約の電話連絡等の作業を会社から指示されたこともなかった。

同月25日午後6時過ぎ頃、A2支部長は、B3部長に対し、上記提案は受け入れられない旨回答するとともに、改めてストライキの回避を通知する文書を渡したところ、B3部長は、組合が協力しないのであれば就労

は認めない旨述べた。

ウ 22年6月25日午後7時過ぎ頃、B1部長は、A3執行委員に対し、教習生に電話をかけて約100件キャンセルをした、キャンセル作業を行った従業員がこれからまた教習生を受け入れるための電話をすることを嫌がっているので、電話をかけていない、したがって、組合員の仕事はない旨述べた。

同日午後7時30分頃、会社は、あらかじめ有給休暇を取得することとなっていた者を除く組合員について「不就業」と記載した26日分の「指導員勤務スケジュール」を掲示した。同スケジュールにおいて、非組合員は、校内教習、路上教習、学科教習等が割り当てられていた。

(4) 第9回団体交渉後の状況

ア 会社では、就業日の午前8時55分から朝礼を行うこととされているところ、22年6月26日午前8時30分頃、会社の管理職は、非組合員に対し、同日の朝礼は行わない旨伝えた。他方、会社に出勤してきた組合員（当日有給休暇を取得していた者を除く。）は、朝礼を行わない旨伝えられていなかったため、朝礼に出席しようとしたものの、朝礼が行われず、前記(3)ウのとおり業務の割当てもなかったことから、指導員室で職場集会を行った。

同日昼頃、組合は、会社に対し、教習再開の努力を怠り一方的に不就業と決め付け、朝礼に出た組合員を無視し、その後も業務に就かせなかったのは、ストライキに対する嫌がらせや賃金不支給等の不安をあおる等するためであることは明白であるなどと抗議する文書を提出し、その後、組合員は、同日午後4時50分頃に退社した。

なお、前記(2)カのとおり、同日の教習は、管理職と非組合員によって行われた。

イ 22年6月30日、会社は、別紙4のとおりの内容の「平成22年夏季

賞与について」と題する文書を掲示した。

なお、東京自動車教習所労働組合が発行している機関誌「自教労働者」第41号（同年7月1日発行）によれば、東京都、埼玉県及び神奈川県において年間額を回答している5社における一時金回答状況は、甲社68万円、乙社121万3000円+ α 、丙社106万3000円、丁社123万円、会社127万円+3万円であった。

ウ 会社の就業規則第18条は、「賞与は会社業績に応じ原則として年2回（7月5日、12月5日）賞与支給予定日に在籍する者に対し支給する」と定め、また、会社においては、一時金支給日が休校日に当たる場合は支給日を繰り上げる取扱いをしているところ、22年については、7月5日が会社の休校日である月曜日に当たり、同月3日及び4日が土曜日及び日曜日であったため、同月2日が夏季一時金支給予定日であった。

エ 22年7月8日、会社は、別紙5のとおりの内容の「2010年夏季賞与支給について」と題するA3版サイズの文書を掲示するとともに、「私は、私の2010年夏期賞与金額が『指導員について賃上げ3500円、一時金130万円（一律支給分124万円+個人別一律支給分3万円+個人別査定支給分3万円）』を条件として会社が計算した金額となることを承諾いたしますので、7月16日に支給されるよう申し込みいたします」という内容の「承諾書」様式を作成し、従業員に対し、同様式で賞与支給申込みを行うよう求めた。

オ 22年7月15日、組合は、会社に対し、同月30日のあっせん期日を待たず、個人ごとに会社が計算し、確定した金額の確認、合意を求めるのは、組合の弱体化を図るものであり、正常な労使関係が崩れる原因になるとともに、組合の要求とは別に個人ごとに受け取りなさいとあたかも組合の内部分裂を促していると受け取れなくもなく、組合の存在をないがしろにして個人に対し合意を迫るのであれば、組合の存在理由に関わるととも

に、春闘制度そのものを否定することにつながるため、到底受け入れることができないなどと抗議する文書を提出した。

カ 22年7月16日、会社は、上記エに応じて承諾書を提出し、会社回答内容での夏季一時金の支給を求めた従業員（いずれも非組合員）に対し、同年度夏季一時金を支給した。

キ 22年7月22日、事務折衝が行われた。

会社は、夏季一時金について、承諾書を提出しなかった1名を除く非組合員と管理職に一時金を支給した、弁護士と相談して仮払いとはしないこととし、神奈川県労委事務局には報告済みである旨、決算書について、大幅に賃金を下げるなら見せる、前例を作ると他校に迷惑がかかる、公の場で判断してもらおう旨述べたほか、会社の従業員の賃金は安くない、役員の中には指導員の賃金がこんなに上がっているなら地代を上げてほしいと考える者もいる、会社としては解散は考えていない、神奈川県内で教習生が約35%減少している状況下では、繁忙期をきちんとやる・ストライキをなくす・営業時間を延ばすなどのためこ入れがなければ収入は下がるなども述べた。

ク 22年7月23日、会社は、同年6月26日について「不就業」とされた組合員に対し、7月分給与として同年6月26日分の賃金を控除した額を支払った。控除額は、A2支部長が1万3153円、組合員aが1万1144円、bが1万1242円、cが1万1137円、dが1万850円、eが1万829円、fが1万682円、gが1万570円、hが1万1060円、iが1万7311円、jが1万6142円、kが1万5197円、lが1万3223円、mが1万3153円であり、控除の名目は、「罷業控除」とされていた。

ケ あっせん事件については、22年7月30日に行われた第1回期日において、労使各側が個別に同事件に関する事情説明を行った後、同年8月1

0日に行われた第2回期日において、神奈川県労委立会いの下、組合と会社との間で8.10協定が締結され、終結した。

8.10協定に係る協定書には、「1 平成22年賞与については、乙提示の年間130万円とし、今回に限り本件の解決金として賞与対象者の甲組合員に対して夏期賞与の支給に併せて一律1万5,000円を支給する」、「2 今後、甲及び乙は乙の経営状況について定期的に労使協議を行い、業績連動の視点を踏まえながら個別査定を導入について継続協議をする」、「3 甲の平成22年賞与及び賃上げ以外の春闘要求については、平成22年秋闘において協議を行うものとする」と記載されている（なお、「甲」は組合を、「乙」は会社を、そして「本件」はあっせん事件を指す。）。

コ 22年8月12日、第10回団体交渉が行われた。

8.10協定における「年間130万円」の内訳について、会社は、124万円+3万円+3万円であると主張したのに対し、組合は、130万円であると主張し（なお、同日夕方頃に開催された組合と神自教との打合せにおいて、127万円+3万円とすることで会社と合意を図ることが協議された。）、また、同協定における「1万5000円」の位置付けについて、組合は、夏季一時金の上積みとして取り扱うべきであると主張したのに対し、会社は、これを否定するなど、両者の間で見解が分かれたため、協定の締結には至らなかった。

なお、会社は、組合員に対する夏季一時金の支給日を同月19日とする予定であること、夏季一時金を受領済みである従業員に対しても8.10協定における1万5000円と同額を支払う予定であることを説明したところ、組合は、これに対して特段の異議を唱えなかった。

サ 22年8月13日昼休み、組合は、執行委員会を開催し、今回に限り、8.10協定における「年間130万円」の内訳を124万円+3万円+

3万円に合意する旨決定した。

シ 22年8月19日、会社は、組合員に対し、22年一時金及び8.10協定における解決金1万5000円を支給するとともに、既に夏季一時金を受領している従業員に対しても、1万5000円を支給した。

4 本件救済申立てに至るまでの状況

- (1) 22年11月12日、組合は、会社に対し、「組合は、8月19日に支給された一時金の内訳に対して、強い不満を感じています。県労働委員会の斡旋により金額的には折り合いがつけましたが、その内訳については『今後労使で話を詰めて下さい』、とのことであり、まだ交渉は続くはずでした。しかしながら会社は、内訳も含めて一時金は県労委にて決着済みとの態度を崩さず、話し合いを進展させようとしませんでした」、「このため組合は、これ以上の一時金支給延伸による組合員の生活への影響と、仮払いすら認めようとしない会社側の強硬な態度を考え、やむなく今回受け取りはするに至りました」、「しかし、今回会社が一方的に一律支給分を設けた事により、従来の慣行慣例を無視した、一方的な具体的支給額を会社が決定してしまうこととなります」、「今までの慣行慣例を無いものとし、一方的に支給してよしとするその行為に組合として、強く抗議します。また、うわべだけではない、本心からの従業員に対する配慮があるならば、条件など付けない仮払いを認めるべきです」、「組合としては、今回の一時金の授受は暫定的な金額と考え、組合内部で合意処理を行いました。この問題については決着していない問題として、今後も継続して協議すべき議題である事を明確にしておきます」と抗議する文書を提出するとともに、「6月26日のスト回避を認めず不就業とした事」、「2年連続で春闘時期に社長掲示文を張り出した事」、「組合員と非組合員との間に実質的な一時金支給日に格差を設けた事」を議題とする団体交渉を申し入れ、併せて、会社の対応によっては不当労働行為救済申立てを行う準備がある旨通知した。

(2) 22年12月12日、組合は、19年1月にB1部長が就任して以降、それまで正常であった労使関係が悪化し、崩壊しようとしている、会社は、一方的な賃上げ・一時金の回答をして誠意ある交渉をせず、組合がやむを得ずストライキ通告をすると、地主兼株主が会社の解散を行うことを示唆する恫喝文書を掲示したが、これは従業員を不安に陥れ、ストライキ権行使を阻害し、組合を弱体化させる支配介入の不当労働行為に相当する、B1部長は会社の取締役で、かつ、地主兼株主でもあり、B1部長を許すわけにはいかなので神奈川県労委に救済申立ての準備をしているなどという記載のほか、「抗議先」として、「横浜自動車学校取締役部長 B1」と記載し、会社の住所及び電話番号を掲載したビラ約200枚を会社周辺で配布した。

(3) 22年12月28日、組合は、本件救済申立てを行った。

(4) 23年3月18日、組合は、神奈川県労委における本件の第2回調査期日に出席のためとして、同月31日午前11時から午後3時50分までの間の時限ストライキを行う旨を「通告書」により通告した。

これに対し、同月30日、会社は、縦約105センチメートル、横約80センチメートル大の紙に別紙6のとおりの内容を手書きした「教習生の皆様へ」と題する文書を会社玄関ドア脇のガラス部分に貼付して掲示した。

5 本件救済申立て後における労使事情等

(1) 23年春闘の状況

ア 23年春闘においては、同年4月6日から同年7月22日までの間に合計11回の団体交渉が行われ、また、同月6日、同月8日及び同月16日に事務折衝が行われた。

会社の当初回答は、賃上げ3300円、一時金年間124万円（平均11.8万円＋一律支給額3万円＋査定3万円）というものであり、これに対し、組合は、売上総利益と労働生産性が向上しているにもかかわらず前年よりも減額となるのは納得できないなどとし、決算書や貸借対照表等の開

示を求めたが、会社は、これを拒否するなど、話し合いは平行線となったため、支給日である同年7月5日には夏季一時金が支給されず、最終的に、同年8月10日、組合と会社との間で、賃上げ3500円、一時金年間130万円で妥結した。

イ 23年4月26日に行われた団体交渉において、会社は、組合員に対し、会社が組合員である従業員を排斥する目的で解散決議を行い、従業員を解雇する場合、反対説もあるが、解散決議そのものは有効であるとするのが通説的見解である旨記載された会社法のテキストのコピーを配布した。これに対し、組合が配布の意図を質問したところ、会社は、22年6月23日付け「春闘について」と題する文書を作成する際に参照したものである旨述べた。

ウ 23年7月22日、組合は、春闘の早期解決のため、同月26日から30日までの間に団体交渉を設定することを申し入れ、同団体交渉において会社が誠意ある回答を行わなかった場合には、妥結成立までの間、赤旗を掲揚する旨通告したところ、同月30日に行われた団体交渉においても合意に至らなかったため、同日の就業時間終了後、縦約90センチメートル、横約130センチメートルの赤色で無地の布を長さ約4メートルの棒に取り付けた赤旗を、教習コース側のガードレールに設置されたポール受けに棒を差し込む方法により掲揚した。なお、組合は、昭和44年頃から12年頃までは、争議の際に赤旗を掲揚することがあったものの、13年頃以降は赤旗を掲揚しておらず、また、会社は、10年から12年頃、組合に赤旗掲揚を行わないことを求めていた。これに対し、会社は、23年7月30日夕方頃、上記赤旗を撤去したため、組合は、同月31日朝、赤旗の撤去について抗議し、赤旗の返却を受けて再度掲揚したところ、会社は、施設管理権に基づいて撤去する旨通知し、上記赤旗を再度撤去した。

そこで、組合は、同年8月3日、会社に対し、赤旗掲揚は会社が設置を

認めてきたポール受けに掲揚しているにとどまるから施設管理権は及ばず、仮に施設管理権が及んだとしても無断で撤去する行為は正当化されることはないなどとして赤旗の撤去について再度抗議し、赤旗を再度掲揚するとともに、許可なく赤旗を撤去した場合は同月4日に24時間ストライキを行う旨通告した。これに対し、会社は、同日、組合に対し、就業規則第44条第2項は会社の許可なく赤旗を立てることを禁止しており、また、教習コース内に赤旗が設置されることにより教習コースの安全管理上問題が生ずるなどとして、2日以内に組合が赤旗を撤去しない場合は撤去する旨通知するなど、赤旗掲揚を巡って両者の間で対立が続いたものの、以後、会社が赤旗を撤去することはなく、結局、同年8月10日に妥結したことに伴い、組合自らが赤旗を撤去した。

(2) 24年春闘の状況

ア 24年春闘において、会社は、当初、賃上げ3000円、一時金年間124万円と回答し、その根拠として、会社の所定内賃金は世間並みであること、減収となり粗利が減少したこと等を挙げた。これに対し、組合は、決算資料等の公開を求めたが、会社は、見せる必要はない、公開するときは会社を閉鎖するときである、同業他社に会社の経営状況が分かってしまうなどと述べて拒否した。

同年6月30日に行われた団体交渉においても、会社は、賃上げについては200円上積みする旨回答したものの、一時金については上積みに応じず、これに対し、組合がこれに納得しなかったため、交渉は物別れに終わり、支給日である同年7月5日になっても、非組合員には夏季一時金が支給されたものの、組合員には同一時金が支給されなかった。

イ その後も、組合は、賃上げ・一時金の上積みを要求し、決算書等の公開及び一時金算出基準の説明を求めたが、会社は、決算内容は十分に公開している、200円の上積みに株主から厳しい話があった、世間相場からみ

て、どこに出しても恥ずかしくない、業界ではトップクラスであるなどという回答を繰り返し、平行線が続いたため、組合は、賃上げ及び一時金の上積み並びに決算資料等の開示を求めて、同年9月23日、同月30日、同年10月7日に24時間ストライキを行った。組合は、同月14日に24時間ストライキを行う旨通告し、同月13日までに団体交渉を行うよう申し入れたところ、会社は、B1社長とB3部長が不在のため、団体交渉に応じられない旨回答した。これを受けて、組合は、ストライキ予定日の前日である同月13日に、ストライキ回避を通知したところ、会社がこれを了承したため、組合員は、同月14日も就労した。

組合は、改めて、同月21日に24時間ストライキを行う旨通告し、次回団体交渉で誠意ある回答を行うよう求めたところ、会社は、同月25日に団体交渉を開催し、一時金算定基準について説明する旨回答した。そのため、組合は、同月21日のストライキを回避し、同団体交渉で会社が説明責任を果たさなかった場合は同月28日に24時間ストライキを行う旨通告した。

同月25日に行われた団体交渉において、会社は、一時金算定基準について説明したため、組合は、同月28日のストライキは回避したものの、会社が説明した一時金算定基準の内容については、組合活動をすると一時金が減額される仕組みとなっているなどとして到底受け入れられないなどとしたため、交渉は決裂し、同年11月17日にも団体交渉が行われたものの、進展がないまま推移した。

そこで、組合が、一時金算定基準については同意できないが、金額についてはやむを得ず妥結する旨伝えたところ、会社もこれに応じたため、同月27日に行われた団体交渉において、会社回答どおりに妥結した。

(3) 25年春闘の状況

ア 25年5月15日に行われた団体交渉において、会社は、賃上げについ

ては、組合が会社と同じく、会社の賃金水準は業界内では高水準であるという認識に立つことが賃上げの前提であるとして回答せず、一時金については、年間117万円と回答した。

これに対し、組合は、同月25日の団体交渉において、会社の上記回答には納得できない旨述べて上積みを求め、また、一時金の算出根拠等について質問したところ、会社は、賃上げについては、会社の賃金水準が高いかと思うか低いと思うかについて組合の考えを聞いてから回答する旨回答するとともに、一時金については、昨年度の労働生産性を昨年の一時金の算出式に当てはめた結果である旨回答し、さらに、同月31日に行われた団体交渉においては、賃上げについては2500円と回答し、一時金については当初回答を繰り返した。組合は、会社回答は納得できないとして、決算資料等を開示し、また、賃上げ・一時金について昨年より減額となる根拠を示すよう求めたが、会社は、これを拒否した。

イ その後の団体交渉においても、組合と会社の主張が対立したまま平行線が続き、支給日である同年7月5日になっても、前年と同様、非組合員には夏季一時金が支給されたものの、組合員には同一一時金が支給されなかった。組合は、前年と同様に夏季一時金の支給が年末近くまでもつれることを懸念して、同年8月15日に行われた事務折衝において、一時金の計算式については組合は合意していないことを確認の上、妥結する旨の譲歩案を伝え、会社もこれを受け入れて、会社回答どおりに妥結した。

第4 当委員会の判断

1 本件救済申立てまでにおける労使関係について

- (1) 前記第3の2(2)のとおり、会社は、12年頃までは、一時金について、年間140万円を支給し、また、組合の行うストライキに対しても、ストライキ通告があっても、教習生に教習のキャンセルを告げることはなく、ストラ

イキ実施を知らずに教習へ来た教習生はそのまま帰らせる取扱いをしていた。ところが、同年頃、組合がストライキを実施することによって実際の教習スケジュールが契約と異なっているという批判が寄せられるとともに、入校生が減少したために営業利益が赤字となった上、大手自動車教習所グループが会社近隣へ進出したことによって教習料金の値引き競争が起こった。

こうした事態を受けて、会社は、同年から3か年にわたる一時金削減計画を立てて3年間で48万円減額して支給したため（12年一時金年間133万円、13年一時金年間120万円、14年一時金年間92万円）、これを巡って、組合は、ストライキを多数回実施し、また、このように多発するストライキに対し、会社は、ストライキ通告があった場合の取扱いを変更し、教習予約を受け付けず、既に予約済みのものについては変更を依頼するか、非組合員で対応するという方針を決定するとともに、組合に対し、前日にストライキを回避しても組合員の就労を認めない旨通知するなど、組合と会社との間で厳しい対立が生じた。

こうした状況の中、15年春闘において、組合がストライキを多数回実施した結果、前年より13万円増の年間105万円で妥結し、その後19年にかけて、代表取締役の交代もあいまって一時金が従前の水準に回復し（16年一時金年間128万円、17年一時金年間130万円、18年及び19年一時金年間140万円、）、これに伴い、組合は、ストライキを構えないか、構えてもこれを回避するなど、特段の労使紛争を生じることなく推移した。

(2) しかるに、20年以降、組合と会社との間で、賃上げや一時金を巡って再び紛争が顕在化し、ストライキが多発するようになった。

ア すなわち、上記(1)のとおり、16年から19年までの間、組合は、ストライキを構えないか、構えてもこれを回避していたにもかかわらず、前記第3の2(3)のとおり、会社は、20年春闘において、インターネット上の掲示板に書き込まれていた「ストライキで予約がパー」などといった過去

の評判を取り上げて、会社の評判が悪いので評判を上げたい旨発言したほか、事務折衝において、組合が、会社の当初回答に対し、組合が賃上げ1000円の上積み回答をすれば妥結する意向を示し、これをB2前社長に伝えるよう要請したにもかかわらず、その後に行われた団体交渉において、会社は、株主総会で決定されたことを理由として、上積みしない旨回答し、その際、B1部長がB2前社長に組合の意向を伝えていないことも判明したため、組合は、B1部長に抗議するなどした。

こうした会社の対応もあって、組合は、最終的には、会社の当初回答どおりに1000円の上積みなく妥結したものの（一時金年間140万円）、前年と異なり、同年9月17日から同月29日まで連続10日間の時限ストライキをはじめ、多数のストライキを実施するなど、労使関係が徐々に悪化していった。

イ 21年春闘においても、前記第3の2(4)のとおり、組合が、これまでの団体交渉で進展がなかったとして決算書の提示を求め、残業拒否ストライキを実施することを通告すると、会社は、その2日後に、赤字の現状でストライキを行ったからといって上積みは考えていない、借地契約が23年2月で終了し、次の契約期間は10年であるところ、契約更新をお願いするに当たって今後10年間の経営の見通しを立てて地代を支払うことができることを説明する必要があるが、ストライキが長引けば大幅な赤字は避けられないし、回復も容易でなく、ストライキを構えれば要求が通るということになれば今後の事業計画の見通しが立たない、このまま赤字状態が続けば株主でもある地主が会社に敷地を貸しておくことに疑問をもち、株主として会社を解散することが予想される、解散は絵空事ではなくなりつつある、解散して困るのは社員であるなどと記載した全従業員を対象とする21年6月25日付け「春闘について」と題する文書を掲示したほか、地主兼株主でもある会社の監査役が、働くのに苦勞する時代になぜストラ

イキを行うのか、教習所として限界が見えている気がする、経済効率を考えれば土地を活用した方がよい、借地契約更新のことを考えることがあるなどと述べるなど、ストライキの実施により会社解散のおそれや従業員への影響があるなどといった不利益を示唆した。

同文書にもかかわらず、組合が通告どおりにストライキを実施すると、会社は、事務折衝において、前年と同様、インターネット上の評判等を変えていきたいと発言したり、ストライキを続けられるのはつらい、残業拒否ストライキは本日限りで終了してほしいなどと発言したりした上、団体交渉においては、組合に対し、ストライキ実施の有無について48時間前までに会社に通知するよう求めるなどしたものである。

ウ これらに事実によれば、会社は、教習生獲得を巡って競争が激しくなる中で、組合のストライキによって会社の評判が悪くなっており、会社の経営にも影響を与えるとして、特に20年頃からは、組合のストライキは会社の経営施策の障害であり、業務を阻害するものであるとして問題視し、ストライキを抑制しようとしていたものと推認することができ、22年春闘の頃には、こうした会社と組合との間に、強い緊張関係が生じていたものといえることができる。

2 争点①について

- (1) 使用者にも言論の自由が認められているところ、その行使といえども憲法第28条の団結権を侵害することは許されず、労働者の団結権との調整の下にその行使の妥当性が検討されるべきものであって、言論の内容、それがされた状況、それが組合の運営や活動に与えた影響、推認される使用者の意図等に照らして、それが使用者側の単なる意見表明や協力要請の域を超え、組合員を威嚇し、あるいは動揺させたりする態様のものである場合には、不当労働行為の成立が認められるものといわなければならない。

そこで、このような観点から検討するに、前記1(3)のとおり、会社は、2

0年頃から組合のストライキを強く問題視し、組合にストライキを行わせないようにしたいと考えるようになっており、21年には、団体交渉において、組合のストライキが行われていることについてインターネット上で批判されていることを取り上げて、会社の評判が悪いので評判を上げたい旨述べ、また、会社の監査役が組合役員に対して「なぜストライキを行うのか」などと組合がストライキを行うことについて問題視する発言をし、さらに、前年までは組合がストライキを構えても掲示することのなかった、組合員を含む全従業員に対する21年6月25日付け「春闘について」と題する文書を、通常の従業員向け通知文書（A4版用紙）の約2倍の大きさであるA3版サイズの内紙を用いて作成、掲示し、同文書において、組合のストライキによる会社解散のおそれがあることや、解散して困るのは従業員である旨表明するなどしていたものである。これらの事実によれば、会社は、21年頃までに、組合のストライキを会社の経営施策の障害であり、業務を阻害するものであると捉え、ストライキを抑止することを強く意識するようになっていたとみることができる。こうした状況の中で、会社は、22年6月16日に行われた団体交渉において、会社に貸すよりも駐車場として利用した方が収益が上がるので、会社の敷地を更地にして返してほしいなどという地主からの声がある旨述べて、経営者でもある地主兼株主の判断如何によっては、会社の解散という事態もあり得ることを示唆し、さらに、組合が24時間ストライキを行う旨を通告した同月18日の5日後であり、ストライキ予定日である同月26日の3日前である同月23日に、組合員を含む全従業員に対する同日付け「春闘について」と題する文書を、前年同様、A3版サイズの内紙を用いて作成、掲示したものである。

そして、同文書の内容をみても、株主の「一人一人に意見を聞いている訳では」なく、「実際にどうなるかは分か」らないとしながらも、県内最高額であり、会社が出せるぎりぎりの額でもある会社回答を不満として組合がス

トライキを行うことに教習生の理解が得られるか疑問である、組合がストライキを行えば、地主が会社の継続に疑問を持つ、地主は全員が株主でもあり、株主は会社を解散することができるなどとも記載されており、地主は、全員が株主であるだけでなく、そのほとんどが会社の経営陣でもあることも考慮すると、こうした記載は、地主兼株主でもある経営陣の意向次第では会社を解散してしまうおそれがあることを表明しつつ、組合が理不尽な要求を行っているという印象を与え、従業員に対し、会社の解散に対する不安や組合のストライキに対する反感をもたらすとともに、組合員に対しては、ストライキを行うことに対する不安感を抱かせ得るものといえることができる。以上のとおりの文書が掲示されるに至った経緯やその記載内容等に照らせば、22年6月23日付け「春闘について」と題する文書の掲示は、会社の経営施策の障害であり、業務を阻害するものとして、組合のストライキを強く問題視し、それを抑止したいと考えていた会社が、組合が理不尽な要求を行っており、組合のストライキに合理性がないことを組合員を含む従業員に印象付けるとともに、組合がストライキを実施した場合には、地主兼株主でもある経営陣の判断で会社の解散もあり得ることを明らかにすることによって、21年6月25日付け「春闘について」における解散して困るのは従業員であるなどという掲示内容ともあいまって、従業員の会社解散に対する不安や組合に対する反感、あるいは組合員のストライキ権行使への不安を醸成し、ストライキ権の行使という、組合が自主的に決定すべき組合の運営ないし活動に介入して、ストライキを抑止し、更には組合を萎縮させることを目的として行ったものとみることができるものであって、組合の運営に対して介入し、支配しようとしたものといえるべきである。

- (2) これに対し、会社は、22年6月23日付け「春闘について」と題する文書の掲示によって組合の組織が動揺したなどの事実はない、労働者と使用者とは対等の存在であり、本件のような使用者の言動が支配介入と判断され

ば、使用者は、労働組合の前にただ萎縮し、迎合するしかないこととなり、労使対等の原則が崩れてしまうなどと主張する。

しかしながら、労組法第7条第3号は、使用者の組合結成・運営に対する干渉行為や組合弱体化行為を禁止したものであって、具体的な結果の発生までは必要でないものと解されるどころ、同文書の掲示が組合の運営に介入し、これを支配しようとするものであったことは、前記(1)のとおりである。また、上記判断によって組合のストライキ権行使に対する意見表明一般が禁止されるわけではなく、会社は、同文書の掲示のように労働組合に対する支配介入に該当するような態様以外の手段によって意見表明することは当然許されるのであるから、労使対等の原則が崩れてしまうなどという非難は当たらない。したがって、会社の上記主張は、いずれも採用することができない。

- (3) 以上のとおり、会社が22年6月23日付け「春闘について」と題する文書を掲示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。したがって、この点に関する会社の再審査申立ては、理由がない。

3 争点②について

- (1) 22年6月24日付け「教習生の皆様へ」と題する文書中には、組合が同月26日に24時間ストライキを行うことを通告してきた、通告どおりにストライキが行われた場合、同日の技能教習がほとんどできなくなるため、大変な迷惑をかけることになるが、できる限り支障を来さないよう努めるなどと記載されており、会社においては過去に同様の告知をしたことがあることも考慮すると、会社が同文書を掲示した趣旨が、基本的には、教習生に対し、組合がストライキを行った場合の影響等を告知するところにあったことは否定することができない。

しかしながら、同文書には、これにとどまらず、会社が「神奈川県自動車教習所労組横浜自動車学校支部 支部長 A2」と一時金等の交渉を行っている、会社は「賃上げ3500円、一時金年間130万円」の回答を提示し

ているが、組合はこの回答を「不満として」ストライキを行うことを通告してきたなどとも記載されている。一時金交渉における会社の上記回答内容は、同月23日付け「春闘について」と題する文書において会社が県内最高額であると強調しているものであり、これを具体的に挙示するとともに、これに対し組合が上記回答内容を不満としているという記載部分も併せて全体をみると、組合の不服が根拠のないものであり、組合が教習生に迷惑を被らせることとなるストライキを行おうとしているということを印象付けるものとなっているということが出来る。

また、A2支部長は、会社において、技能講習等の指導員として教習生と日常的に接触しており、業務の性質上、1体1で教習生に対応しているところ、A2支部長を含む指導員は、氏名が掲載された名札を着用して業務に従事しているのであるから、A2支部長の個人名が記載された文書が掲示されることによって、A2支部長が組合の支部長であることが教習生に明らかとなり、例えば、組合のストライキにより教習予約のキャンセル等の迷惑を被った教習生から、直接の抗議等がされる可能性があり、場合によっては、インターネット上において名指しで非難される可能性も否定することができない。

仮に、教習生に対して組合がストライキを行った場合の影響等を告知するだけであれば、その旨のみを記載すれば足りるのであって、それにもかかわらず、教習生とは直接関係のない上記各記載を教習生向け文書にあえて記載していること、同文書は、前記2の全従業員向け「春闘について」と題する文書が掲示された翌日で、かつ、会社が教習生に対する予約のキャンセル作業を開始したのとほぼ同時に掲示されたものであること、同文書は、教習生だけでなく組合員を含む会社従業員も目にする会社玄関ドア脇のガラス部分に掲示されていたこと（現に、組合は、同文書を写真に撮影している〔甲第2号証〕。）、それに加え、20年頃から会社は、組合にストライキを行わ

せないようにしたいと考えるようになっていたことを併せ考えると、同文書の掲示は、会社が、教習生に対して告知する機会を利用して、ストライキを構える組合あるいはこれを指揮するなどの活動を行う組合支部長を教習の予約をキャンセルされた教習生からの批判ないし非難にさらすことによって、組合を牽制し、ストライキを抑止すること、更には組合を萎縮させることを目的として行ったものとみることができるものであって、組合の運営に対して介入し、支配しようとしたものというべきである。

- (2) これに対し、会社は、①相鉄バス株式会社の例（乙第42号証）やエアートニッポン乗員組合の例（乙第43号証の1）を挙げて、組合の名称とその代表者である支部長の名前を示すことは一般的に行われていることである、②組合は、従前から教習生向けにビラ配布を行っており、教習生にとって誰が組合員であり、代表者であるかは公知のことであるから、組合活動への支障はなく、したがって、教習生向け文書の掲示は不当労働行為に当たらない旨主張している。

しかしながら、①会社が挙げる上記各事例は、労働関係調整法により争議行為について特別の規制等を受けることとされている（同法第37条、第39条のほか、第18条参照）同法第8条第1項の公益事業に関するものであり、また、いずれも運輸事業を行う会社であって、本件において自動車教習所事業を行う会社とは事業の種類や規模、業務の態様が異なるものであるから、これらをもって本件と同列に論じることはできない。また、②組合の配布したビラには、組合の名称は記されているものの、支部長の個人名は記されておらず（乙第15号証、24号証の1、同号証の2）、組合のビラ配布によって支部長の個人名が公知であったということとはできない。したがって、会社の上記各主張は、いずれも採用することができない。

- (3) 以上によれば、会社が22年6月24日付け「教習生の皆様へ」と題する文書を掲示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。し

たがって、この点に関する会社の再審査申立ては理由がない。

4 争点③について

- (1) 前記第3の3(3)のとおり、22年6月25日午後4時頃から、会社と組合との間で第9回団体交渉が行われたところ、同団体交渉において、組合は、同団体交渉はストライキ回避を判断するために設定されたものである旨述べたのに対し、会社は、ストライキ回避判断のための団体交渉ではない旨述べている。そこでまず、第9回団体交渉における議題が何であったかについて検討する。

ア 前記第3の3(1)ないし(3)のとおり、組合は、22年春闘において、10年勤続・40歳以上一時金平均200万円及び前年実績以上の賃上げ等の要求を行い、組合と会社との間で、同年4月8日から同年6月18日までの間、8回にわたり同要求について団体交渉が行われ、第8回団体交渉終了後、組合が、同月26日に24時間ストライキを行う旨通告するとともに、春闘の解決まで時間を2時間とする団体交渉を要求したことを受けて、同月22日に事務折衝を、同月25日に第9回団体交渉を行うことが決まったものである。こうした経緯に加え、第9回団体交渉が行われるまでの間に、組合と会社との間で、24時間ストライキの回避を団体交渉の議題とすることを明示的に合意するなどした事実がうかがわれないこと等も考慮すると、第9回団体交渉の議題は、形式的には、賃上げや一時金等であったものと認められる。

ところで、組合は、会社から、24時間ストライキを決行するか否かを同月24日昼までに決定、通知するよう求められ、また、同日夕方には朝ストライキを回避しても受けることができない、組合員の就労を認めることはできない旨通知されたにもかかわらず、これに特段異議を述べることはなく、第9回団体交渉の直前である同月25日昼に、24時間ストライキを回避することを決定し、その旨を会社へ通知し、同団体交渉の冒頭、

会社によるストライキの前日回避は認められず、組合員の就労は受け入れられない旨の通告を受けて初めて、同団体交渉はストライキ回避を判断するために設定されたもののはずである、会社の通告によればストライキの前日に団体交渉を行う意味がないなどと述べて抗議したものである。

前記第3の2(1)イ、同(2)ウ及び(4)エのとおり、12年以降、組合がストライキを回避したものについては、22年6月26日に予定していた24時間ストライキを除き、いずれも組合員は就労しており、会社が、48時間前までにストライキ回避を通知するよう求め、ストライキの前日回避を認めない旨述べた上、実際に回避を認めず組合員の就労を認めなかったことは一度もなかったものである。こうした経緯を踏まえると、組合が、会社から、ストライキを回避しても受けることができない、組合員の就労を認めることはできない旨通知されても、これに異議を述べたり、これに関する団体交渉を要求したりしなかったのは、今回も従前と同様、第9回団体交渉の結果次第ではストライキ回避及び組合員の就労が認められることもあり得ると考えたからであり、第9回団体交渉において、会社の上記通告を受けてした組合の抗議は、実質的には、ストライキ回避後における組合員の就労を認めるよう要求する趣旨であったと推認することができ、そうした組合の対応は、やむを得ないものであったといえることができる。

また、会社としても、今回の対応が従前の対応と異なるものであったことは当然分かっていたはずであるから、第9回団体交渉において改めて上記通告をすれば、これに組合が反発し、組合員の就労を認めるよう要求することも予見することができたはずであるし、同団体交渉における組合の上記抗議が組合員の就労を認めるよう要求する趣旨であることも認識することができたはずである。そうであるからこそ、会社は、組合からの抗議に対し、議題ではないなどとして本来の議題である一時金等について交渉するよう促したりせずに、組合員の就労を認めない旨の見解を繰り返し述

べたり、その当否はともかく組合員の就労を認める条件を提案したりしたものと考えられるのである。

こうした状況の下で、第9回団体交渉において、組合と会社との間で専らストライキの回避や組合員の就労の可否について話し合われたというのであるから、実質的には、組合員の就労の可否もまた、第9回団体交渉の議題として交渉されていたものと認めるのが相当である。

イ これに対し、会社は、21年7月2日に会社と組合との間で48時間ルールが合意されていることを挙げて、ストライキの回避や組合員の就労の可否は第9回団体交渉の議題ではない旨主張するようである。

会社がその主張の根拠として挙げているのはB2前社長の手書きメモ(乙44)であるところ、その記載内容は、「午後、組合、7/2のスト解除をいってきたら今更だめ今後72時間ルールを伝え了解後」(二重下線は赤字で記載されている。), 「→書面で通知」(「今後72時間ルールを伝え」の部分に矢印の起点があり、また、「書面で通知」の部分は丸で囲まれている。), 「スト行うのか72時間前迄文書で通知」(この部分は赤字で記載されている。) というものである。

これらの記載自体からは、組合がストライキの回避を言ってきたら、基本的にはこれを認めないが、ストライキを行うのか否かを72時間前(会社は、48時間前の誤記である旨主張している。)までに文書で通知するよう求め、組合がこれを了解したらストライキの回避を認めるという、一定の想定に基づく対応方針を記載したものとみることもできるのであり、前記第3の2(4)エのとおり、21年7月2日の事務折衝において、会社が組合にストライキ実施の有無について48時間前までに通知するよう求めたのは、かかる方針に沿ったものと推認することができる。これに対し、組合がこれに合意した事実を認めるに足りる証拠はなく、かえって、組合は同日のストライキを実行しているのであるから、上記手書きメモをもつ

て、21年7月2日に組合と会社との間で48時間ルールが合意されたものと認めることはできず、その後第9回団体交渉までの間に組合と会社との間で48時間ルールが合意された事実を認めるに足りる証拠もない。

したがって、会社の上記主張は、採用することができない。

- (2) 以上を前提として、次に、第9回団体交渉における会社の対応が不当労働行為に該当するか否かについて検討する。

前記第3の3(3)のとおり、第9回団体交渉においては、本来の議題である一時金等ではなく、ストライキの回避や組合員の就労の可否について話し合われているところ、その中で、組合が、会社の通告によればストライキ前日に団体交渉を行う意味がない、団体交渉で決着しても回避を認めるつもりはないということかなどと述べたのに対し、会社は、ストライキ回避のための団体交渉ではない、ストライキの前日回避は認められない、組合員の就労は認められない旨を述べたものである。そして、会社は、その理由として、教習予約を既に変更してもらっており、今更変更はできないなどと述べるのみで、組合員の就労を認める条件として、48時間ルールの文書化に合意することという条件を提示したほかは、組合員の就労を確保するための条件について組合と協議して解決を図るような対応を全くとっていない。

同団体交渉終了後も、会社は、組合に対し、就労を認める条件として、48時間ルールに合意することのほか、今更変更できないと述べていた教習予約の変更にも協力することという条件も提案していること、年次有給休暇を取得する予定であった者を除く組合員全員が「不就業」とされた「指導員勤務スケジュール」を掲示していることなども考慮すると、会社は、第9回団体交渉における組合の対応がどのようなものであっても、組合員の就労を認めず、この点に関する合意を達成する可能性を最初から否定する姿勢であったというほかない。

これに対し、会社は、48時間ルールの文書化に合意することや、組合員

が教習生に対する電話掛けを手伝うことを提案して組合員の就労を可能にするための方途を講じるなど、ストライキ回避のための努力を行っており、団体交渉がそれ以上進展しなかったのは、これらの提案を組合が拒否したからであるなどと主張する。しかしながら、教習生に対する電話掛けの提案については、会社がこれを組合に提案したのは第9回団体交渉終了後であり、かえって、同団体交渉中は、今から再開するのは無理であると述べているところである。

また、48時間ルールへの合意の提案については、同ルールが争議権に対して制約を加えるものであり、団体交渉においてこれを突然提案されても、組合においてはこれに即答することができない事柄であると考えられる（現に、第9回団体交渉終了後、会社が48時間ルールへの合意を再度提案したのに対し、A2支部長は、一度持ち帰った上で同提案は受け入れられない旨回答している。）。しかるに、会社は、事前に何ら予告等することなく、第9回団体交渉において突然、48時間ルールへの合意を提案したというのであるから、この点からして同提案をもって誠実な対応であったということとはできないし、こうした提案の仕方に照らせば、会社は、労働関係における主張の不一致の解決のために提案したのではなく、むしろ、組合が受け入れないことを見越し、これを意図して提案したものとみるのが相当であるから、会社の上記主張は、採用できない。

- (3) 以上のとおり、22年6月25日の団体交渉における会社の対応は誠実なものということとはできず、労組法第7条第2号に該当する団体交渉の拒否に当たる。したがって、この点に関する会社の再審査申立ては理由がない。

5 争点④について

- (1) 組合は、22年6月18日、同月26日に24時間ストライキを行うことを会社に通告したが、同月24日の朝礼終了後に、同月25日の団体交渉の結果によっては、ストライキを回避する用意がある旨を通知し、さらに、あ

っせん申請を行い、局面の打開を図っており、20年及び21年においてはストライキの回避の決定、通知をストライキ当日あるいは前日に行っていたことも併せ考えると、組合は、ストライキを回避するか否かの判断を22年6月25日の団体交渉の結果によって行うこととしていたものであるとみることができる。

これに対し、会社は、前記1でみたように、組合のストライキを経営施策の障害であり、業務を阻害するものとして、組合がストライキを行うことを強く問題視し、組合への対決姿勢を強めていた中で、従前は当日又は前日のストライキ回避、組合員の就労を認めていたにもかかわらず（48時間ルールの合意が認められないことは前記4(1)イのとおりであり、また、同ルールの慣行も認められないことは、従前の経緯に照らし明らかである。）、組合のストライキ予告を受け、22年6月22日の事務折衝終了後に決行の有無を24日までに通知するよう求め、同月23日に従業員向けの「春闘について」を掲示し、同月24日午後には教習予約のキャンセル作業を開始し、これと並行して同日午後2時頃に組合のストライキによって教習生に迷惑をかける旨の「教習生の皆様へ」を掲示し、同日午後4時15分頃には、同月25日の団体交渉の結果によって組合がストライキを回避しても組合員の就労は認められない旨を組合に通告し、同日の団体交渉においても同様の対応に終始したものである。こうした会社の対応に照らせば、会社は、組合がストライキを構えたことを理由に、同日の団体交渉の結果により組合がストライキを回避することを決定してもこれを認めず、組合員を就労させないことを、遅くとも同団体交渉の前の時点で既に決定し（会社が教習予約のキャンセル作業を同月24日午後から行っていること等からすれば、そのような方針を決定したのは、同日午前中であつたともみられる。）、組合員を就労させないことにより、組合に打撃を与えることを企図していたとみることができる。

その結果、会社は、現実に、組合のストライキ回避を受け入れないとして、

ストライキ予定日における組合員の就労を拒絶し、同日分の賃金を控除したというのであるから、このような会社の行為は、組合が24時間ストライキを予告したことを理由として、組合員の労務提供を拒否して、就労の機会を奪い、さらに、就労しなかったことを理由に賃金を控除したものであり、また、組合員の就労を拒否し、賃金を失わせることによって、組合員の動揺を誘い、組合を弱体化せしめることを図ったものと推認するのが相当である。

- (2) これに対し、会社は、組合によるストライキ回避の通知の直前に教習生に対する予約キャンセル作業を既に終えていて、同通知の段階ではその再開をすることが極めて困難であって、他に業務がなかったことから組合員の就労を認めなかったなどと主張する。しかしながら、22年6月26日の教習は非組合員や管理職によって行われており、組合員が就労できなかったのは、会社が組合員に業務を割り当てなかったことによること、そもそも教習予約のキャンセルは、ストライキの実施が確定していない中で、会社の自主的判断によって行われたものであること、B1部長が、同月25日の団体交渉終了後に、予約キャンセルの作業を行った従業員が、予約受入作業を行うことを嫌がっているため、教習生への連絡を行っていない旨を組合に述べていることを併せ考えると、組合員に就労させる業務がなかったということはできず、そうした事態は、会社の自主的判断によるものであるから、その責めを組合に帰せしめることはできないといわざるを得ない。

また、会社は、8.10協定に基づいて組合員に対し1万5000円を支払ったことにより、組合員は控除されたストライキ予定日の賃金を実質的に受け取っているから、不当労働行為は成立しないと主張しているが、同協定に基づいて組合員に支払われた金員は、あっせん事件に関する解決金であって、控除された賃金として支払われたものでないことは明らかであるから、これをもって控除された賃金が支払われたものと認めることはできない。

したがって、会社の上記各主張は、いずれも採用することができず、他に

上記推認を覆すに足りる証拠はない。

- (3) 以上のとおりであるから、会社が、22年6月26日に予定されたストライキについて、回避を認めず、組合員について「不就業」として取り扱い、同日分の賃金控除を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。したがって、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

6 争点⑤について

- (1) 22年夏季一時金等を巡る団体交渉において、会社は、第2回団体交渉で会社作成の資料を示したほかは、会社回答の根拠となる決算資料等の開示を組合が求めたのに対し、見せられない、見せる必要はない、大幅に賃金を下げるなら見せるなどと述べ一貫して拒否し、その後、これらに代わる資料を提示することもないまま推移したため、組合は、22年6月26日にストライキを構えていたものの、同月25日、神奈川県労委に同一時金及び決算資料等の公開等をあつせん事項とするあつせん申請を行い、それを理由として上記ストライキを回避したにもかかわらず、会社は、これを認めず組合員の就労を拒否した。このような状況の中で、会社は、同年夏季一時金の支給予定日（同年7月2日）の直前である同年6月30日に「平成22年夏季賞与について」を掲示して、組合員を含む従業員に対し、組合があつせん申請を行ったことにより支給予定日に夏季一時金の支払を行うことができなくなった等の旨を周知し、続けて、同年7月8日には「2010年夏季賞与支給について」を掲示して、組合が神奈川県労委にあつせん申請を行ったことにより、支給時期が1か月以上遅れることとなるなどと、あたかも支給の遅れが組合の責めによるものであるかのように述べるとともに、夏季一時金の額について、会社の回答及び計算方法によることを承諾する従業員に対して、夏季一時金を支払うとしたものである。

こうした経緯に鑑みれば、会社が上記内容の「2010年夏季賞与支給に

ついて」を掲示したことは、夏季一時金等について、組合との間で団体交渉が継続中で、かつ、あっせん事件も係属中に、直接組合員との間で夏季一時金の額をその内訳まで含めて、事実上決定してしまおうとするものであって（会社は仮払いではないことを表明している。）、組合員の労働条件を団結して集团的に決定するという組合の基本的活動に介入するものであるとともに、組合員の動揺、不安を誘い、組合に対する不信感を醸成して、執行部と組合員間の離間を図り、組合を弱体化させようとしたものとみざるを得ない。

- (2) これに対し、会社は、「2010年夏季賞与支給について」の対象が「社員各位」であり、また、賃上額と定期昇給額との差額は妥結を待って支払うなどと組合を尊重する配慮をしていることから、会社には反組合的意図はなく、上記文書を掲示したのは、夏季一時金の支給が遅れることによって打撃を被る従業員のことを慮ったことによるものである旨主張する。

しかしながら、夏季一時金の支給が遅れることによる従業員への打撃を考慮するのであれば、例えば、夏季一時金に関する会社の回答が存在することを前提として、そのうちの一部（例えば、80%など）について、暫定的な支払であることを説明した上で、仮に支給し、その後のあっせん手続、あるいは団体交渉によって合意した金額を追加支給する方法等も考えられるところ（この場合、組合との協議あるいは、組合に対する説明を行うことが望ましいことはいうまでもない。）、会社がそのような検討を行った事実は認められない。「2010年夏季賞与支給について」がB2前社長名であったこと、「平成22年夏季賞与について」の掲示が組合のあっせん申請、ストライキ回避の直後である同年6月30日に行われていること、その内容が組合の責めにより支給時期が遅れるような印象を与える記述であること等も考慮すると、会社は、夏季一時金について、その額についても、計算方法についても、会社回答どおりであるとの既成事実を作出しようとしたものとみざるを得ないから、反組合的意図は優に推認できるものである。

この点、会社は、仮払いでないことを組合に伝えたのは、会社としての限界額を提示していることを端的に述べているからである旨主張するが、仮に、会社としての限界額を提示していたとしても、例えば、仮払いにした上で、その後のあっせん手続や団体交渉において、根拠等を示すなどして支給額が会社としての限界額であることを組合に説明、説得すれば足りるのであって、それにもかかわらず、会社としての限界額を示した上で仮払いとせずに支給するということは、取りも直さず組合との団体交渉によって決めるのではなく、直接組合員との間で夏季一時金の額及びその計算方法を事実上決定してしまおうとしたものとみることができるのであるから、会社の主張は、失当である。

- (3) 以上のとおりであるから、会社が「2010年夏季賞与支給について」を掲示し、組合員を含む全従業員に同一時金について会社回答どおりであることについて承諾を求めたことは、労組法第7条第3号に該当する。したがって、この点に関する会社の再審査申立ては理由がない。

7 争点⑥について

- (1) 会社は、22年8月19日に、組合員に対し、22年一時金と併せて1万5000円を支給しているところ、この支給が、神奈川県労委に組合が申請したあっせん事件において、組合と会社との間で締結された、22年賞与の額については会社が提示した130万円とする一方で、会社は賞与対象者である組合員に対して夏期賞与の支給に併せて一律1万5000円の解決金を支払う旨の協定（8.10協定第1項）に基づくものであることは、前記第3の3(4)ケ及びシのとおりである。ところが、前記第3の3(4)シのとおり、会社は、22年夏期一時金を既に受領している従業員（非組合員）に対しても、組合員に対して上記解決金を支給したのと同日に、上記解決金と同額である1万5000円を支給したものであり、本件全証拠によっても、会社が非組合員に対してのみ同金員を支給すべき労働協約や就業規則等の格別の根

拠は見当たらない。

組合にとって上記解決金は、一時金を巡って会社との間で行った組合活動の成果とでもいうべきものであって、会社が非組合員に対して上記解決金と同額を格別の根拠もなく任意に支払うということは、組合に所属していなくとも、組合がその活動によって得た利益を実質的に非組合員に保障する姿勢を従業員に示すことにより、組合活動の効果を実質的に減殺するとともに、組合員に、組合に所属していることに対する動揺、不満や組合に対する不信を醸成し、組合の団結を揺るがせる効果を持ち得るものであり、会社が非組合員に対して金員を支給するに至った経緯、取り分け支給した時期やその額に照らせば、会社は、このような効果が生ずるのを意図して、非組合員に対し、組合員に上記解決金を支給したのと同日に、上記解決金と同額を支払ったものと推認するのが相当である。

- (2) これに対し、会社は、非組合員に上記解決金と同額の1万5000円を支払った理由として、従業員の日頃の勤労に報い、組合員とは差別しないという趣旨（同一労働同一賃金の原則）に加え、組合員がストライキをしている間、そのフォローに回り尽力してくれた非組合員の働きぶりを適正に評価する趣旨を挙げ、22年8月12日の団体交渉において非組合員に対して1万5000円を支給する予定であることを説明していることや、支給に当たって神奈川県労委に相談し、同労委から特段の異議がなかったことは、会社に反組合的意図がないことの証左である旨主張し、非組合員に対する金員の支払を不当労働行為と判断した初審命令に対しては、非組合員に組合員並みの待遇をしてはならないというに等しい暴論であるなどと論難する。

しかしながら、上記(1)で既に述べたとおり、8.10協定に基づき会社が組合員に対して支払った解決金は、飽くまで組合が申請したあっせん事件の解決金であって、これが組合員の日頃の勤労に報いる趣旨のものであることを認めるに足りる証拠はない。すなわち、上記解決金は、組合活動によって

得た成果物なのであるから、これを組合員のみが受領することには相応の根拠があるのであって、これに同一労働同一賃金の原則を適用し、非組合員にも同額を支給することは、かえって組合員と非組合員とを差別的に取り扱うことにほかならない。また、会社が指摘する「ストライキ」が具体的にいつのものを指すのかは明らかでないが、仮に、過去に実施したストライキを意味するものとするれば、別紙のとおり組合が実施したストライキで最も直近のものは21年7月であって、これに対して1年以上も経って金員を支給するのは余りにも不自然、不合理である。他方、22年6月26日のものであるとすれば、前記第3の3(2)キ、(3)及び(4)アのとおり、組合は同日のストライキを回避し、これを実施していないのであるから、その間のフォローということもあり得ない。仮に、ストライキ回避にまつわる業務のフォローを意味するとしても、組合員が担当していた教習生についてはストライキの通告を受けてキャンセルをしており、非組合員の教習業務が増加したわけでもない。会社は、キャンセル作業に対して上記金員を支給したとも考えられるが、そうであるとすれば次に、1万5000円という金額の算定基準・根拠や、上記解決金を支払ったのと同日に支給した理由等が問題となるどころ、本件全証拠によってもこれらの点については何ら明らかではない。さらに、前記第3の3(4)コのとおり、22年8月12日に行われた団体交渉において会社が1万5000円と同額を支払う予定である旨説明した事実が認められるものの、その具体的な説明内容やその際の状況等の詳細は明らかでなく、かえって、会社の上記説明に対して組合が特段異議等を述べていないことからすれば、会社は、非組合員に対する支給根拠等の詳細を説明しなかったものとも考えられるのであるから、上記説明をもって、会社が組合からあらかじめ了承を得ておこうとする態度をとっていたとまでは認められないし、また、支払に当たって会社が神奈川県労委に相談し、同労委から特段の異議はなかった事実を認めるに足りる証拠もない。

以上要するに、会社が非組合員に対して1万5000円を支給した理由であると主張するものは、いずれも支給の理由として相当なものとはいえず、その他に主張する諸事情を考慮しても、上記推認を覆すには足りないものといわなければならない、会社の上記主張は、採用することができない。

- (3) 以上によれば、会社が非組合員に対して解決金と同額である1万5000円を支払ったことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。したがって、この点に関する会社の再審査申立ては、理由がない。

8 争点⑦について

- (1) 会社は、神奈川県労委におけるあっせんにより締結された8.10協定により、22年春闘に係る問題は不当労働行為の問題も含め全て解決済みであるから、組合には本件救済申立ての利益がなく、本件救済申立ては却下されるべきである旨主張している。

上記会社の主張内容は必ずしも明らかではないが、仮に、組合は8.10協定により不当労働行為の申立て意思を放棄したという趣旨であるならば、8.10協定には上記放棄の意思をうかがわせる文言がないのであるから、同主張は失当である。他方、同主張が、本件において救済の対象とされている各事実については、その全てがあっせん手続により既に解決済みであるから、もはや救済の必要が失われているという趣旨のものであるならば、救済利益がないといえることができるので、この点について更に検討する。

前記第3の3(2)キのとおり、あっせん事件において組合が申請したあっせん事項は、22年年間一時金の額並びに同一一時金の算定根拠となる決算書等の公開及び説明であって、本件において争われている争点①ないし⑥に関する事項はあっせん事項とはされておらず、本件全証拠によっても、神奈川県労委が職権でこれらの事項をあっせん事項とした事実は認められない。また、8.10協定に係る協定書の内容は、前記第3の3(4)ケのとおり、22年一時金の金額及びこれに関する解決金の支払、会社の経営状況に関する定期的

な労使協議及び個別査定導入に関する継続協議の実施、22年春闘における一時金及び賃上げ以外の要求に関する協議の時期の3条項からなるものであり、同協定書上、組合が会社に対して本件で争われている争点①から⑥までに係る不当労働行為責任を免責ないし宥恕する文言や、上記各条項に係る事項のほかに、組合と会社との間における権利義務が存在しない旨の清算条項は存在しない。そうすると、8.10協定で協定された事項は、特段の事情がない限り、上記3条項に限られるものと解される。

そして、組合と会社との間で、8.10協定を締結するに当たり、争点①から⑥までに係る会社の不当労働行為について不問に付し、あるいは不当労働行為救済申立てをしないことを前提として協議をしていたことをうかがわせる事情もないことからすれば、8.10協定は、上記3条項についてのみ解決に至ったことを確認したものであり、8.10協定によって、争点①から⑥までの不当労働行為に関する問題が全て解決済みであり、組合がこれに係る救済の利益を失ったということとはできない。

これに対し、会社は、あっせん申請の前日やあっせん期日において組合が「不当労働行為」を主張するなど、組合は、あっせん事件において不当労働行為の問題も解決することを意図していたこと、あっせん手続において、一時金問題と不当労働行為問題とを切り離して解決する旨を会社に提示された事実はなく、8.10協定においても今後の労使間の健全な協議による労使関係の発展が期待されていることなどは、不当労働行為問題も含めて8.10協定によって解決したことを示すものであって、同協定成立後に行われた団体交渉において組合が不当労働行為問題に言及していないことは、組合も解決済みであると認識していたことを示すものであるなどと主張する。しかしながら、不当労働行為に関する問題も含めて解決する意図で合意する趣旨であったというのであれば、8.10協定に係る協定書にその文言を織り込んでしかるべきであり、むしろ、その趣旨の文言が記載されない限り、原則

的には、そのような合意はなかったものとみるべきであるところ、上記のとおり、同協定書には上記3条項が記載されているにとどまり、会社の不当労働行為責任を免責ないし宥恕する文言や清算条項は記載されていないのであるから、不当労働行為に関する問題は、8.10協定における合意に含まれていないものと解するのが相当であり、会社が指摘する諸事情は、この結論を左右するものではない。

その他、会社は、組合が22年11月12日に至って不当労働行為問題を取り上げるとともに、会社が8.10協定に基づいて支給した一時金について暫定的金額とする旨を述べており、このような組合の姿勢は、同協定によって解決した一時金問題を蒸し返すために不当労働行為問題を取り上げて救済申立てを行ったものであるとも主張する。しかしながら、前記第3の3(4)ケないし及び同4(1)で認定のとおり組合が22年11月12日付け抗議文を会社に提出するに至った経緯や同抗議文の内容等に鑑みれば、組合が同抗議文を会社に提出した趣旨は、8.10協定においては一時金の内訳については継続協議するものとされていたところ、組合は、その後に行われた団体交渉において内訳について協定を締結するに至らず、引き続き交渉を行うはずであったものの、組合員の生活を慮ってやむなく一時金等を受領したのであって、これによって内訳について了解したことにはならない旨、すなわち内訳については今後も継続して協議する必要がある旨を指摘したものであって、既に解決済みである一時金の額の問題を蒸し返そうとしているとか、そのために不当労働行為問題を取り上げたとかいうことはできない。

したがって、本件救済申立てを却下すべきであるという会社の主張は、採用することができない。

- (2) なお、会社は、本件救済申立て以後、会社の解散可能性について言及した文書や組合支部長の個人名を記載した文書の配布、掲示はおろか作成すらしていないことなどを縷々挙げて、本件においては既に救済利益が消滅してい

るから、本件救済申立ては棄却されるべきである旨主張しているが、会社が挙げている事情によっても、本件各不当労働行為による被害等が是正されたものと認めることはできないのであるから、救済利益が失われたということとはできない。会社の上記主張は、本件各不当労働行為に対する個々の救済方法について、その必要性を争うものと解することができるので、本件各不当労働行為に対する救済方法については、後記9において、上記主張を踏まえて判断することとする。

9 救済方法について

上記2から8までに判断したとおり、会社の本件再審査申立ては、いずれも理由がない。

そして、これらに対する救済方法であるが、まず、会社が21年6月23日付け「春闘について」と題する文書及び同月24日付け「教習生の皆様へ」と題する文書を掲示したことに係る事情としては、会社が23年3月に支部長の個人名を記載した教習生向け文書を掲示していること（前記第3の4(4)）、23年以降においても会社と組合の間には一時金等を巡って厳しい対立状況が存在すること（前記第3の5）、教習用敷地に係る借地契約が23年2月に更新されたものの、地主は株主あるいは経営者でもあり、合意により同契約が解約される可能性がないではないこと（前記第3の1(2)エ）、23年4月の団体交渉において、会社が組合員を排斥する目的で解散決議を行っても同決議そのものは有効であるとするのが通説的見解である旨記載されたテキストのコピーを組合員に配布したこと（前記第3の5(1)イ）が認められる。

また、会社が22年6月26日に予定されたストライキの回避を認めず、組合員を不就業として取り扱い、同日分の賃金控除を行ったことに関する事情としては、会社が8.10協定に基づき組合員に対して支払った解決金1万5000円は、控除した賃金として支払われたものではなく（前記第4の5(2)）、他に会社が組合員に対して控除した賃金を支払った事実を認めるに足りる証拠

はないこと、上記のとおり23年以降においても会社と組合の間には一時金等を巡って厳しい対立状況が存在し、その中で、組合はストライキの前日回避を度々しており（前記第3の5）、今後もストライキの前日回避及び組合員の就労の可否が問題となり得ることが認められる。

さらに、会社が、22年6月25日の団体交渉において不誠実な対応をしたこと、「2010年夏季賞与支給について」と題する文書を掲示し、組合員を含む全従業員に同一時金について会社回答どおりであることについて承諾を求めたこと及び非組合員に対して解決金と同額を支払ったことに関する事情としては、23年以降も、一時金等に関する団体交渉において、会社が資料等の開示を拒否するなどして交渉が進展せず、支給日に夏季一時金が支給されない状況が続いており、また、最終的に妥結しているのは、組合が譲歩しているからであって（前記第3の5）、場合によっては組合があっせんを申請し、これに関して同種の問題が生じる可能性がないではないことが認められる。

以上に加えて、B1社長が、当審第1回審問において、初審命令が不当であると考えているにもかかわらず上記各行為と同種の行為を行っていない理由について、念のためトラブルを避けるためである旨供述していることも併せ考慮すると、前記第2の7(1)イのとおり会社の主張を踏まえても、上記各行為と同種の不当労働行為が繰り返されるおそれがあるものと認められるので、初審命令主文第1項から第5項のとおり命ずることが相当である。もっとも、初審命令主文第1項及び第2項は、本件における不当労働行為に該当する事実がいずれも会社による文書の掲示であり、同掲示が、ストライキを抑止することを主な目的として行われたものと判断されることに鑑みれば、初審命令主文第1項及び第2項を主文のとおり訂正するのが相当である。

以上のとおり、会社が行った前記第1の1(1)の①から⑥までの行為は、いずれも不当労働行為に該当し、また、救済利益が失われたということもできず、初審命令

の判断に所論の誤りはないから、会社の再審査申立ては理由がなく、棄却を免れない。

よって、労組法第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26年11月19日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ⑩

別紙 1

平成 21 年 6 月 25 日

春闘について

職員各位

株式会社横浜自動車学校

代表取締役社長 B 2 ㊟

今年の賃上げ、一時金について昨日組合に対し最終回答として、賃上げについては定昇込みの 3500 円、一時金については年間 1,366 千円を回答しました。一時金は乗率の関係で職員一人一人の金額は若干ですが増加する水準です。しかしながら組合はこれを不満として 26 日から 7 月 2 日まで残業拒否を通告してきており、会社としても赤字の現状でストを行ったからといってこれ以上の金額を提示することは考えていません。

会社が組合に回答した金額の根拠は今期営業黒字化を目標にしていることにあり、会社が今期黒字化とすることには理由があります。学校の敷地の大部分は 10 人の地主さんからの借地であり、その殆どの方が実質株主でもあります。借地権契約は平成 23 年 2 月で終了します。次の借地契約期間は 10 年ですので来期早々には今後 10 年間の経営見通しをたて地代の支払いが出来ることを説明し、契約更新をお願いすることが必要です。この 2 期大幅な営業赤字を計上していますが、この理由の一つが減価償却の増加、とりわけ車両の減価償却がありましたが、車両の償却も 1700 万円程度減少し車両を 8 年間使用した場合に均等に償却した金額に近くなります。従って今期も大幅な赤字が続くようであれば、今後 10 年間の事業計画を仮に黒字が続くよう策定しても、説得力を持ち得ません。

もしこのままストが長引けば今期大幅な赤字は避けられませんし、回復も容易ではありません。皆さんの中にはストを回避するため金額を上積みしたらと考える方もいるかもしれませんが、ストを構えれば要求が通ることになれば、やはり

今後の事業計画の見通しが立ちません。従って、地主さんもこのまま土地を貸しておくより、返してもらい他に活用した方が得策と考える方が増えるでしょう。その場合は、株主として会社を解散することが予想されます。株主の解散権の行使は会社が赤字状態が続き、株主の利益が損なうと判断されれば可能です。仮に解散しても株主、地主さんは困ることはありません。困るのは社員の皆さんです。私も会社の解散ということは、従来考えてはいませんでしたが、更新の期日まで2年をきり更新の話題が出ると無条件で更新することを考えている方はいないことが分かりました。解散は絵空事ではなくなりつつあります。

組合はストをやらせる会社が悪いとっていますが、会社の今の状況でこの金額水準が不当なのかは2年後に結論が出ることです。 職員皆さんが将来のことを熟慮して行動することを臨みます。 以上

別紙 2

平成 22 年 6 月 23 日

春闘について

職員各位

株式会社横浜自動車学校

代表取締役 B 2 ㊟

今年の賃上げ、一時金については組合に対し、賃上げについては定昇込み 3500 円、一時金については年間 1,300 千円を回答しました。一時金の金額は昨年より 7 万円減額しますが、これは基本給の平均額が減額しているためで、指導員は全員昨年より増加する水準です。年間 130 万円の一時金は知る限り神奈川県教習所の中では最高額です。教習所が置かれている厳しい環境の中で教習所として生き残っていくために提示できるぎりぎりの金額です。しかしながら組合はあくまで昨年の金額を要求し、認めなければ 26 日（土）の終日ストを通告してきました。ストを回避するために組合要求を認めていたら今後会社の健全な運営は出来ません。従って会社はストを回避するために金額を上積みすることしません。もし組合が予定通りストを行えば、既に予約が詰まっている土曜日の教習は予定通りは出来ませんから、事前に教習生に事情を説明し、お詫びします。今の社会情勢の中で 130 万円の一時金が不満でストを行うことが教習生の理解を得られるか疑問です。

会社が現在使用している土地の大部分は借地であり、その借地契約が来年 2 月に期限を迎えます。会社としては契約の更新をお願いする予定ですが、もし組合が 130 万円の一時金を不満としてストを行い、解決に時間を要すれば、地主さんは事業の継続に疑問を持つでしょう。地主さんは 10 人いますが、10 人とも実質株主でもあります。

もし株主として、今後会社が大きな損失を被ると考えれば、株主としては会社を

解散することができます。地主さんとしては会社が解散すれば貸した土地がより有効に利用できる利益があります。今までは解散などは想定していませんでしたから、株主さん一人一人に意見を聞いている訳ではありません。従って、今後実際にどうなるかは分かりません。ただ、そのようなリスクがあるということは皆さんも知っていただきたいのです。

以 上

別紙 3

教習生の皆様へ

現在、横浜自動車学校は、神奈川県自動車教習所労組横浜自動車学校支部 支部長 A 2 と春闘において賃上げ、一時金交渉を行っています。

当社は、賃上げ 3, 500 円、一時金年間 130 万円の回答を提示していますが、労組は、この回答を不満として、来る 6 月 26 日（土）に終日ストライキを行うことを通告してきました。

当社としては、早期解決に向けて引き続き労組と交渉を続けて参りますが、もし労組からの通告通りにストライキが行なわれた場合は 26 日の技能教習は殆んど出来なくなるため、教習生の皆様には大変ご迷惑をお掛けすることになることを深くお詫び申し上げます。

26 日に技能教習を予約されている方には、変更を、お願いすることになりますが、出来るだけ今後の教習予定に支障を来さないように努めますので、何かございましたら相談係に遠慮なくお申し出下さるようお願い致します。

平成 22 年 6 月 24 日

株式会社 横浜自動車学校

代表取締役 B 2

別紙 4

平成 22 年 6 月 30 日

平成 22 年夏季賞与について

職員各位

株式会社横浜自動車学校

代表取締役 B 2 ㊟

既にお知らせしたように、「春闘」における組合との交渉で会社は賃上げ 3, 500 円（定昇込み）及び一時金年間 130 万円を提示していますが、組合はこれを不服として去る 6 月 25 日神奈川県労働委員会に一時金について「斡旋」の申し立てを行いました。申し立ての趣旨は「会社は正式な決算書を開示しないので金額の妥当性の判断が出来ないとし、決算書の開示を求める」ものです。この組合の「斡旋」申し立てに対して会社が応じるかどうかは会社の任意ですが、会社としてはこれ以上組合と交渉しても何ら進展は無いと考えるので、「斡旋」に応じて、斡旋委員に、一時金についての会社が考えている決定基準、即ち会社の業績、同業他社の状況、及び世間相場についての妥当性、それに基づく 130 万円という一時金の額の妥当性を説明し、意見を求めるつもりです。

組合が「斡旋」の申し立てをしたことによって、斡旋委員から「斡旋案」などの解決案が示されるまでは、事実上争議行為も妥結もありません。「斡旋案」が提示されるのは、早くても 7 月 9 日以降になると思われれます。従って申し訳ございませんが 7 月 2 日の賞与支給は事実上出来なくなりました。

解決が長引く場合には、何らかの措置を講じますが、暫くは「斡旋」の状況を見守りたいと思っております。もしこのことで不都合が生じる方はお申し出下さい。

なお契約指導員の方の乗車実績 1 時間 200 円の乗車手当は実質的には給与の一部であると考えておりますので、契約に従い 7 月 2 日にお支払いいたしますので、受領してください。

以上

平成 22 年 7 月 8 日

社員各位

株式会社横浜自動車学校

代表取締役 B 2 ⑩

2010 年夏季賞与支給について

既にお知らせいたしましたように、組合は去る 6 月 25 日に一時金について神奈川県労働委員会に「斡旋」の申し立てを行いました。この申し立てに基づく斡旋委員に対する組合・会社双方の事情説明が来る 7 月 30 日（金）に行われることが決まりました。この後のスケジュールは未定ですが、労働委員会の事務局に照会したところ、一回目の事情説明が 7 月 30 日だとすると、斡旋委員から「斡旋案等」が提示される時期は一般的には 8 月中旬以降になるとのことでした。

このため会社としては、夏季賞与の支給をそれまで延期することは出来ませんので、支給を希望される方には 7 月 16 日（金）に、現在組合に提示してある条件「指導員について、賃上げ 3500 円（定昇込み）及び一時金年額 130 万円（一律支給分 124 万円＋個人別一律支給分 3 万円＋個人査定支給分 3 万円）」に基づいて会社が計算した額を夏季賞与金として支給することと致しました。

但し例年 7 月の給料時にお支払いしています 4 月給料以降の賃上げ額と定期昇給額の差額につきましては組合との妥結を待ってお支払いいたしますことをご了解願います。

従って 7 月 16 日に夏季賞与の支給を希望される方は、2010 年の夏季賞与金額が上記条件を基に会社が計算した額になることをご承諾の上、7 月 11 日（日）迄に B1 部長まで申し出下さるようお願い申し上げます。 以上

別紙6

教習生の皆様へ

神奈川県自動車学校教習所労働組合横浜自動車学校支部（A2支部長）より、明日3月31日（木）午前11時から午後3時50分までの時限ストライキの通告がありました。

教習生の皆様には、大変ご心配をおかけしますが、当日の学科教習、技能教習、修了検定、仮免学科試験、二輪卒業検定等の教習・検定は管理職および非組合員により全て予定通り行いますのでお知らせいたします。

平成23年3月30日

株式会社 横浜自動車学校

代表取締役 B 2

別表

スト実施状況

平成12年～

平成	回	月	日	スト形態	結果
12年	1	3月	15日	(水)残否1H	実施
	2	3月	16日	(木)残否1H	実施
	3	3月	17日	(金)残否1H	実施
	4	3月	18日	(土)残否1H	実施
	5	3月	22日	(水)残否1H	実施
	6	3月	23日	(木)残否1H	実施
	7	3月	24日	(金)残否1H	実施
	8	4月	15日	(土)残否1H	実施
	9	4月	26日	(木)半日	実施
	10	5月	18日	(木)残否1H	実施
	11	5月	25日	(木)残否2H	実施
	12	5月	26日	(金)残否1H	実施
	13	6月	1日	(木)残否2H	実施
	14	6月	4日	(日)終日	実施
	15	6月	17日	(土)残否1H	実施
	16	6月	18日	(日)終日	実施
	17	6月	29日	(木)残否2H	実施
	18	6月	30日	(金)残否1H	実施
	19	7月	1日	(土)残否1H	実施
	20	7月	2日	(日)終日	実施
	21	7月	4日	(火)残否1H	実施
	22	7月	16日	(日)終日	実施
	23	7月	21日	(金)終日	実施
	24	7月	22日	(土)終日	実施
	25	7月	30日	(日)終日	実施
	26	8月	6日	(日)終日	実施
	27	8月	20日	(日)終日	実施
	28	8月	29日	(火)時限1H	実施
	29	9月	3日	(日)終日	実施
	30	10月	1日	(日)終日	実施
	31	10月	15日	(日)終日	実施
	32	10月	29日	(日)終日	実施
13年	1	4月	28日	(土)時限1H(統)	2日前回避
	2	6月	17日	(日)半日(統)	実施
	3	7月	1日	(日)終日	実施
	4	7月	15日	(日)終日	実施
	5	7月	29日	(日)終日	実施
14年	1	4月	12日	(金)半日(統)	回避
	2	5月	10日	(金)終日(統)	実施
15年	1	4月	12日	(土)半日	実施
	2	4月	20日	(日)終日	実施
	3	5月	10日	(土)終日	実施
	4	5月	18日	(日)終日	実施
	5	5月	24日	(土)時限3H	実施
	6	5月	28日	(水)時限3H	実施
	7	6月	1日	(日)終日	実施
	8	6月	14日	(土)終日	実施
	9	6月	15日	(日)終日	実施
	10	6月	29日	(日)終日	3日前回避
	11	7月	4日	(金)終日	8日前回避
	12	8月	3日	(日)終日	実施
	13	8月	17日	(日)終日	3日前回避

平成	回	月	日	スト形態	結果
15年	14	8月	31日	(日)終日	実施
	15	9月	7日	(日)終日	実施
	16	9月	21日	(日)終日	実施
	17	10月	5日	(日)終日	実施
	18	10月	19日	(日)終日	実施
	19	11月	2日	(日)終日	実施
	20	11月	16日	(日)終日	実施
	21	11月	30日	(日)終日	実施
	22	12月	7日	(日)終日	実施
17年	1	6月	5日	(日)終日	3日前回避
	2	6月	12日	(日)終日	10日前回避
19年	1	9月	8日	(土)残否3H	回避
20年	1	4月	12日	(土)残否1H(統)	前日回避
	2	4月	26日	(土)残否1H	前日回避
	3	8月	27日	(水)時限1H	前日回避
	4	8月	28日	(木)時限1H	2日前回避
	5	9月	17日	(水)時限1H	実施
	6	9月	18日	(木)時限1H	実施
	7	9月	19日	(金)時限1H	実施
	8	9月	20日	(土)時限1H	実施
	9	9月	21日	(日)時限1H	実施
	10	9月	24日	(水)時限1H	実施
	11	9月	25日	(木)時限1H	実施
	12	9月	26日	(金)時限1H	実施
	13	9月	27日	(土)時限1H	実施
	14	9月	28日	(日)時限1H	実施
	15	9月	30日	(火)時限1H	当日回避
	16	10月	1日	(水)時限1H	前日回避
	17	10月	2日	(木)時限1H	2日前回避
	18	10月	3日	(金)時限1H	3日前回避
	19	10月	4日	(土)時限1H	4日前回避
	20	10月	5日	(日)時限1H	5日前回避
	21	10月	7日	(火)時限1H	7日前回避
21年	1	3月	12日	(木)残否2H(統)	前日回避
	2	6月	26日	(金)残否3H	実施
	3	6月	27日	(土)残否1H	実施
	4	6月	30日	(火)残否3H	実施
	5	7月	1日	(水)残否3H	前日回避
	6	7月	2日	(木)残否3H	実施
22年	1	6月	26日	(土)終日	