

命 令 書

申 立 人 総評全国一般労組自動車教習所労働組合

被申立人 株式会社ニュードライバー教習所

主 文

- 1 被申立人は、X1 を原職に復帰させるとともに、昭和 43 年 11 月 15 日から原職復帰に至るまでの間、同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の賃上げ等の労働条件ならびに組合掲示板設置などに関する団体交渉の申入れに対し、交渉人員、時間等につき一方的に社会通念上とうてい承服できないような条件を提示してこれを申立人が承諾しない限り団体交渉に応じないとの理由で団体交渉を拒否してはならない。
- 3 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社ニュードライバー教習所(以下会社という)は、肩書地に所在し、京都府公安委員会指定の自動車教習所を経営し、約 40 人の従業員を雇用している会社である。
- (2) 申立人総評全国一般労組自動車教習所労働組合(以下組合という)は、肩書地に事務所をもち、主として自動車教習所関係の労働者で組織する労働組合である。

組合ニュードライバー分会(以下分会という)は、昭和 43 年 10 月 17 日(以下年の表示のない月日は昭和 43 年中のものである)に、分会の存在を会社に通告し、本件申立当時 6 名の分会員がいた。なお、会社には同月 23 日結成されたニュードライバー労働組合(以下新労という)がある。
- (3) 本件で救済を求めている X1(以下 X1 という)は、1 月 5 日会社に入社し、当初会社の受付事務を担当していたが、3 月 5 日に技能指導員資格審査に合格し、同日から技能指導員として勤務していたが、11 月 14 日付けで解雇された。同

人は、4月29日に組合に加入し、10月13日から組合の執行委員となった。

2 分会結成前後の労使関係

- (1) 1月頃までの会社における技能指導員の労働条件は極めて悪く、拘束時間12時間15分のうえにさらに平均2時間の残業や公休出勤を強いられ、給与は拘束時間内労働で月4万円前後で、それに残業手当を含めると月6万円ほどであった。当時労働条件については、会社の従業員によって選ばれた従業員代表と会社との交渉で決められていた。その頃従業員代表で技能指導課に所属するX2(以下X2という)、X3(以下X3という)、X4(以下X4という)、X5らは、前年2月に出来高給制から基本給制に変わってから初めての賃上げ要求をするにつき要求金額等をいかにすべきかを研究するため2班にわかれ、同月末頃全国自動車交通労働組合京都地方加盟労組連絡会議(以下連絡会議という)と、大阪の茨木自動車教習所に調査に行ったところ、同教習所において組合の上部団体役員のX6某を紹介され、さらに同人を通じて組合を紹介され、大阪の自動車教習所の労働条件について組合から話をきき、自分達の労働条件が非常に悪いことを知った。その後2・3度組合と接触し、2月3日、X2、X3、X4の3人は組合に匿名で加入した。組合加入後X2らは、組合の学習会などに積極的に参加し、また、会社の従業員に組合に加入するよう秘密裡にかつ積極的に勧誘した。その結果、4月29日X1が組合に加入した。
- (2) X1は、組合加入後X2らとともに京都における他の自動車教習所の従業員にも組合に加入するよう積極的に働きかけ、京都における組合の組織拡大をはかった。その結果、京都における他の自動車教習所にも組合の匿名組合員がふえ、8月7日には平安自動車教習所の従業員を構成員とする組合の平安分会が、同教習所の企業主体である平安自動車振興株式会社と同分会の存在を通告した。会社はこのことをその後間もなく知った。
- (3) ア 10月17日、組合は、会社の取締役であるY1(以下Y1取締役という)らに対し、分会の存在を通告するとともに、組合活動の自由を保障すること、組合掲示板の設置など5項目の事項(以下権利要求という)を要求し、その要求内容について十分説明をして同月21日にその要求事項について団体交渉(以下団交という)を行なうよう申し入れ、会社もこれを了承した。なお、この通告には前記X1ら4人の分会員も同行した。
イ 同月17日、会社の従業員X7(以下X7という)は、Y1取締役から呼びれ、同取締役から「えらいことになった。組合ができ、会社はつぶされる。彼らはアカヤから絶対に気を付けて会社を守るようにしないといかん」と言われた。そこで、X7は新たな労働組合を作ろうかと言ったところ、Y1取締役は考えて

おくからしばらく待ってくれと返答した。

- (4) 会社は、同月 21 日の組合との団交の際、前記同月 17 日の要求事項の内容がよくわからないということで再度説明を求めたところ、組合は、その求めに応じて再度その要求事項について十分説明をした。このため、この日の団交はその要求事項についての実質的な交渉には入れなかった。また、組合は、この日の団交で会社に基本給を 45,000 円に引き上げることなど 6 項目の給与関係の事項(以下経済要求という)を要求した。これに対し、会社はこれらの要求事項を検討したうえ 11 月初旬には団交を行なうと組合に回答したので、組合もそれを了解してその日の交渉は終わった。なお、この日の団交は上記会社の再度説明を求めた態度に対し組合が非難し、多少喧騒にわたる場面もあった。
- (5) 同月 22 日夜、会社の従業員 X8(以下 X8 という)、X9(以下 X9 という)、X10(以下 X10 という)および X7 の 4 人が X8 宅に集まり、前記 Y1 取締役が X7 に話した会社の意向も含めて新労働組合の結成について話し合った結果、労働組合を結成し、かつ上部団体を全国産業別労働組合連合京都地方連合会(以下新産別という)にしようということに決め、また、X10 は新産別系の労働組合にするための交渉に、マルナカ製作所労働組合(以下マルナカ労組という)へ、X7 は Y1 取締役のところへ、X9 は当時会社教習所の次長であった Y2(以下 Y2 次長という)のところへそれぞれ上記会合の結果を伝えに行くことにした。
- (6) ア 翌 23 日午前 9 時頃、X7 は、Y1 取締役のところへ行き、前記会合の結果を伝えたところ、同取締役は、X7 に対し、上部団体は新産別よりも全日本労働総同盟全国交通運輸労働組合総連合関西地方本部京滋地方協議会(以下同盟交通労連という)の方がよいと言い、さらに、新労働組合が会社の 4 分の 3 以上の従業員で結成されれば、会社は組合を無視して新労働組合と何事も決めていけばよい、だから新労働組合に加入する従業員を 4 分の 3 以上確保するようにと言われた。そこで、X7 は、前記 Y1 取締役の上部団体を同盟交通労連にするようにという意向に従って前記マルナカ労組に交渉に行っていた X10 にその交渉を打ち切らせた。また X9 も Y2 次長のところへ行き、前項の会合の結果を同次長に伝えた。
- イ 同月 23 日昼頃、Y1 取締役は、X8 を呼び出し、同人を北野茶寮という料亭に連れて行き、同取締役の友人 Y3(以下 Y3 という)を労働運動のベテランでアカ系統の労働組合を撲滅するために熱意をもっている人だと X8 に紹介した。そのとき Y1 取締役は X8 に新労働組合を結成するについて資金的に困るのであれば会社から月々 2・3 万円ぐらいなら出してもよいと言った。さらに、X8 は、Y3 から同料亭で同盟交通労連事務局長 X11(以下 X11 事務局長という)

を紹介され、同事務局長から同盟交通労連の運動方針などについて説明を受けた。

ウ 同日夜の休憩時間に組合の組合員を除いた会社の全従業員が集まり、労働組合を結成しようとの話し合いをした際、後述のように新労の委員長になったX12(以下 X12 という)が同盟交通労連傘下の労働組合を作るのであれば会社はいくらでも金を出すとやっていると話した。

エ 同日午後 10 時頃 X12 宅で X11 事務局長、同盟交通労連の幹部出席のもとに会社の従業員 25 人が集まり、新労を結成し、委員長に X12、副委員長に X9、書記長に X8 を選出した。後日、X7 はこの役員決定事情について X8 に尋ねたところ、同人は「会社が X10 や X7 は問題が多いから役員にしたらあかん。X12 だったら委員長は適任やと言ったのでその指示で決めた」と言った。

(7)ア 翌 24 日、新労は、会社に新労結成を通告するとともに、新労を結成したこと、近く新労と会社とがユニオン・ショップ協定(以下ユ・シ協定という)を結ぶこと、そのことによって少数派である分会の分会員を会社から排除するという内容とする掲示をした。

イ 同日午後 5 時頃、前記新労の掲示を知った組合は、分会員ばかりでなく分会員でない多数の組合員をも動員して激しく会社に抗議をした。その時分会員は 30 分ほどストライキを行なった。この抗議の席に Y1 取締役、Y2 次長のほか Y3 がいたので、組合は同人にあなたは誰だと尋ねたところ、同人は会社の役員でもないのに会社の重役だと言った。

ウ 会社は、その後組合を暴力団以上だと非難するようになり、また新労との団交、労使協議会などの席でも再々組合を誹謗中傷した。

(8) 11 月 1 日頃、組合は、会社に対し、前記権利要求ならびに経済要求について同月 4 日に会社内で団交を行なうよう申し入れた。この申し入れに対し、会社は、①場所は会社以外の所、②交渉委員は双方 2 名ぐらい(組合の出席者には会社の内部事情のわかる者を入れること)、③交渉時間は 1 時間か 2 時間ぐらい、④吊し上げとか殴るとかいうことを一切しないこと、の諸条件を組合が了解しない限り同日の団交は行なえないと返答した。この回答に対し組合は会社内で前記のような人数制限をつけない団交を行なうよう主張したため、同日の団交は行なわれなかった。

(9) 同月 1 日、会社は、新労とユ・シ協定を結んだ。

(10) 組合は、同月 4 日以後も再三口頭で会社に団交を申し入れたが、会社は前記諸条件を組合が了承しない限り団交は行なえないと主張したため団交は行なわれなかった。そこで同月 12 日、組合は会社に対し、「団交に関する事前の会

社側の一方的な制約は認められない。前記諸条件のことも含めて同月 14 日会社内で団交したい」という趣旨の団交申入れを行なったが、会社は前記と同様の主張をしたため団交は行なわれなかった。

(11) 同月 16 日、組合は、会社に対し、年末一時金に関する要求書を提出するとともに、会社内で年末一時金についての団交を同月 19 日に行なうよう申し入れたが、会社は前記と同様の主張をしたためやはり団交は行なわれなかった。しかし、分会員は、この団交が行なわれぬまま、12 月初旬に年末一時金を受け取った。

(12)ア 11 月 26 日昼頃、当時後述の X1 解雇問題について、組合から依頼されて会社からの話の組合側の一つの窓口になっていた連絡会議議長 X13(以下 X13 という)に、Y3 からさきに同月 21 日にこの兩人の間で X1 解雇問題について同月 26 日に行なうことを確認していた団交を若一神社で午後 5 時から行なおうとの申入れがあった。その際、Y3 は会社としては組合側の交渉委員を 5 人ぐらいにしてほしいと要望したが、X13 は組合側としては最低 10 人ぐらいは出席するだろう、しかし交渉委員の人数についても同日の団交で話し合っただろうかと言ったところ、Y3 はこれを了承した。X13 はただちにこの旨を組合に伝えた。

イ 同月 26 日、Y2 次長は、X2 と X4 を会社の事務室に呼び、同日午後 5 時から①交渉時間は 1 時間ぐらい、②場所は若一神社、③交渉委員は組合側 5 名程度、会社側 3 名で、X1 解雇問題について団交を行ないたいと申し入れた。これに対し、X2 らは、前記交渉時間および交渉委員数について難色を示したため、同次長は、それでは「今日の団交はできない」と言った。その際、X2 らは同次長に対し前記 X13 の言にもとづき今日はやはり団交はやるのだと言った。

ウ 組合は、同日午後 5 時から若一神社で 1 時間ばかり待っていたが、会社の交渉委員は来ず、団交は、行なわれなかった。

(13) 昭和 44 年 7 月 8 日、組合は当委員会に前記諸要求などについての団交促進のあっせんを申請した。その結果、同年 8 月 9 日、当委員会は、会社は前記 2 の(8)に記載した条件と同趣旨の条件を棚上げにし、労使双方は誠意と良識をもって秩序ある団交をされたいという趣旨の勧告を組合と会社の双方にした。

即日、組合は、前記勧告にもとづき、会社に団交を申し入れたが、会社は、同勧告の内容については承服しかねるので同勧告による団交に応じられないと組合に返答した。

(14) 組合は、その後も会社に再三団交を申し入れたが、会社はこれに応ずること

なく、本件審問終結時まで団交は一度も行なわれなかった。

3 X1 の解雇

- (1) X1 は前記組合加入後、京都における組合の組織拡大について積極的に活動し、前記のとおり組合の京都における組織は拡大した。その結果、京都に結成された組合の各分会に対する組合の指令などについては、同人を中心にして連絡調整をはかっていた。また、同人は京都における各分会の労働条件について情報交換の衝に当たっている在京交流会の中心的な世話役であった。このため、同人に対する電話が会社の事務室にある電話にたびたびかかってきた。
- (2) 10月20日頃、Y2次長は、X1に対し、「君を見そこなっていた。私は君のことについては相当に世話もしたし、将来有望な人間だと思っていたのに組合みたいなものを作り、承知できない」という趣旨のことを言った。
- (3) 同月21日の団交で、前記同月17日に組合が会社に要求した事項について再度会社が組合に説明を求めたことにつきX1は、会社の態度を鋭く非難した。
- (4) 同月30日、X1は、同人がもと勤めていた洛陽交運株式会社で同僚であって当時洛陽交運労働組合の執行委員長であったX14(以下X14という)から「君はこの頃労働運動を活発にやっているらしいなあ。私の先輩が君に会社も労働運動もやめるように言ってくれと言ってきたので、私もそのようにした方が君のためになると思うから会社も労働運動もやめよ。今だったら会社から退職金その他のお金も貰ってやる」という趣旨のことを言われた。これに対し、X1は、どちらもやめるつもりはないと返答した。
- (5) 11月5日、X1は、再度X14から呼び出され、指定された場所に行ったところ、そこにはY3も同席していた。そこでX1は、前記10月30日にX14が先輩と言っていたのはY3のことであると教えられ、さらにY3から「君は会社の従業員のX15(以下X15という)に対し、わいせつな行為をしたらろ。同人は警察に告訴しようとしている。私はそれを今とめているのだ。このようなことで警察沙汰にでもなれば君の将来は無茶苦茶になる。君が会社を任意退職するならば私は、同人が告訴することをやめさせよう」とか「どうしてもお前はくびだ。今やめたら会社から金を出そう」という趣旨のことを言われた。これに対し、X1は、Y3に会社をやめるつもりはないと言ってその話を断わった。同月7日にもX1はY3から前記と同趣旨のことを言われた。
- (6) 同月13日午後8時30分頃、Y3は、会社に勤務中のX1に対し、電話で路上教習上に大きなミスがあるからやめてもらいたいと言った。
- (7)ア 同月14日、X1は、会社から①10月1日から3日にわたって同人が行なった教習生Z1(以下Z1という)に対する3時間の路上教習について、路上教習

中であるのに喫茶店などに立ち寄り、しかも Z1 に一度も教習車のハンドルを握らせず、法令および会社の指示事項に定められた正規の路上教習を実施していないにもかかわらず、教習カードに正規の路上教習をしたかのごとく虚偽の事実を記載し、Z1 をして不正に技能検定を受けせしめ、卒業証明書を発行させたこと、②窃盗を行ない警察に逮捕されたこと、および人に暴行を加えて罰金刑を受けたことを会社に提出した履歴書に記載しなかったこと、③4月7日夜、会社内で X15 を無理に自動車に乗せ、同人がいやがるのに抱きついて暴行に及ぼんとしたことを理由に、会社から懲戒解雇すると言われた。会社は前記 X1 解雇について懲戒委員会を開いたが、同委員会には Y3 も出席して発言し、しかも解雇決定の採決に同人も加わった。また、Z1 も同委員会に同席し、同人が X1 から路上教習を受けた当時のことを話す中で、その席にいた X1 に対し「わしにヘタを売らす気か」とか、「わしがどういう人間か知っているか」とか言っておどかしをかけたこともあった。

イ X1 は、10月1日から3日までの Z1 に対する路上教習の際、同人にハンドルを持つよう再三言ったにもかかわらず、同人はハンドルを握らないばかりか「おれは免許証を持っていた男やぞ。そんなにガタガタぬかすな」と言ったので、やむなく X1 がすべてハンドルを握って路上教習を行なった。さらに、その教習途中で Z1 が喫茶店に立ち寄るように強要し、横からハンドルをいじるなどしたので、X1 は身の危険を感じ喫茶店に立ち寄った。Z1 が同月2日の路上教習中に立ち寄らせた喫茶店サランでは同人は同店にジューク・ボックス販売の交渉をした。X1 らが立ち寄った喫茶店の飲食代はすべて Z1 が支払った。Z1 は以前取り上げられた運転免許証の再取得のために会社に教習を受けに来ていたのであって、運転技術は非常に上手であった。このため同人は真剣に教習を受ける気持はなく、路上教習中下駄をはいて教習車に乗ったりした。

ウ Z1 は前記卒業証明書受領後、前記 X1 の路上教習に際し、教習中一度もハンドルを握らず、しかも喫茶店に立ち寄って飲み食いした料金まで支払わされたと知人の会社従業員 X16(以下 X16 という)に話したところ、X16 はこのことを会社につげた。

(8)ア そこで、11月12日、会社は Z1 から直接上記 X16 に話した内容と同趣旨のことをきき、さらに Y2 次長が Z1 に依頼してその内容を記載した書面を作成させた。前記懲戒委員会の席上会社の示した①の X1 解雇理由はこの書面によったものである。

イ 会社での路上教習は、会社が指定した危険な場所その他技能指導員が危険

だと判断した場合を除き教習生が教習車のハンドルを握り、技能指導員が同乗して行なうことになっている。また、その1教程の教習時間は60分となっており、そのうち実質教習車に乗り路上の指定コースを走る時間は30分ないし40分で、残りの時間は教習車の始業点検、路上教習後の講評などに使うよう会社は技能指導員に指示している。しかし、技能指導員の中には、上記会社の指示に従わず、路上教習の途中、橋の下で休憩したり、また、喫茶店に立ち寄りたりする者もいた。なお、会社では技能指導員が路上教習を終えた場合、主任に一応報告はしていたが、主任はその内容について逐一点検はしていなかった。

ウ 会社は、X1に懲戒解雇を申し渡した後、その裏付け証拠を作るため、会社の技能指導課長代理Y4(以下Y4という)に命じ、なおZ1に同行を依頼してX1らが路上教習中に立ち寄った喫茶店などに赴かせてZ1らが店主に言い含めて書かせた証拠を収集した。

- (9) 11月21日、X13はY3に会い、同人から「X1を路上教習のことで解雇したのは拙かったので撤回する。しかし、X1には窃盗の前科があるのに会社に提出した履歴書にはそのことを書いていなかったのでは経歴詐称という理由で解雇することができる。けれども、そのことを表面に出せば本人の不利益になる。だから、あなたからX1に任意退職するよう勧めてくれ。それで任意退職の形にでもなれば経済的その他の面でできるだけのことはする」という趣旨の話をされた。これに対し、X13はこの問題については団交を行なわない限り解決しないと云ったので、最終的にはこの問題について団交を行なうことをY3も了解し、前記の同月26日に若一神社で団交を行なうことになったが、前記のとおり同日の団交は行なわれなかった。

第2 判 断

組合は、組合が会社に分会の存在を通告して以来、権利要求、経済要求、年末一時金およびX1解雇に関する団交を再三会社に申し入れたのに対し、会社は不誠意な態度を示すほか、組合の交渉態度を非難して、交渉人員、時間等を極端に制限する条件を提示し、組合がこれに従わない限り団交には応じられないとして以後一貫して団交に応じないのは事実上団交を拒否するものであり、また、会社が示すX1解雇の各理由は、いずれも本件解雇を正当化せんがための口実にすぎず、その真の意図は、組合組織の破壊とX1の組合活動の排除にあり、明らかに労働組合法第7条1、2、3号に該当する不当労働行為であると主張する。これに対し、会社は、組合の団交申入れに対し一度も拒否した事実はなく、分会の存在通告後、10月21日団交の席上会社は、組合の要求事項について結論を出すため

最低 10 日間の猶予を必要とする旨回答し、11 月 4 日分会長に対し、交渉方式について、交渉委員は労使各 2 名、場所は会社で決めて通知すること、日時は、組合の希望するところによる旨通知したのであるが、組合が交渉人員、交渉時間等については、無制限、無制約を主張して譲らなかったのが団交がもたれないまま、現在に至っているのもであって、団交は、労使の代表が対等の立場で平穩かつ秩序ある方法で行なうことが必要であり、憲法は団交権を認めているが、組合の無制限な行為を許容しているものではなく、使用者といえども交渉にあたる者は個人であるから基本的人権が保障され、徒らに罵倒されたり、長時間交渉の名のもとに拘束されることを甘受しなければならないものではない。会社は、企業の規模、使用者側の人員、企業の特異性を考慮したうえ、交渉方式について申入れたものであって、なんら組合に対する介入行為ではなく、会社が期待する上記の方法で組合が団交を行なうのであればいつでも団交に応ずる態度を明らかにしているものであるから団交を拒否しているものではない。また、会社が X1 を解雇したのは同人が、①10 月 1 日から 3 日間にわたり教習生 Z1 の路上教習を行なった際、就業時間中にもかかわらず、喫茶店に立ち寄り、その飲食代を Z1 に負担させ、或いは、途中私用のため時間を費すなどして、法令ならびに会社の指示事項に違反して正規の教習をしなかったにもかかわらず、教習カードに教習をしたかのごとく虚偽の事実を記載し、Z1 をして不正に技能検定を受けさせたこと、②採用に際し、提出した履歴書の賞罰の項に、昭和 34 年 12 月 18 日京都簡易裁判所において暴行罪により罰金 5 千円に処せられ、また、昭和 41 年 10 月 22 日京都区検察庁において窃盗罪により起訴猶予処分を受けたにもかかわらず、これらの事実を記載せずして経歴を詐って採用されたこと、③4 月 7 日夜、会社事務所窓から侵入し、会社従業員 X15 に対し、無理に自動車に乗せ、同人が嫌がるのに抱きつき暴行に及んだこと、以上の各行為が会社就業規則第 56 条ア、キ、ク、ケ、タの各号に該当するので、同規則第 52 条により懲戒解雇したもので、組合を嫌悪してなしたのではなく、X1 についても分会の存在を通告される前は勿論のこと、その後同人が組合の役員として特に活発な組合活動を行っていたと認識すべき客観的事実も全くなかったのであるから、同人を会社が嫌悪するというようなことはあり得ないことで、上記会社の行為はいずれも不当労働行為にはならないと抗弁するので以下これらの諸点について判断する。

1 団交拒否について

会社は、組合の前記要求についての団交申入れに対し拒否した事実はないとして上記のように主張するが、前記認定のとおり、会社は、組合が 10 月 21 日団交の席上、会社の再度説明を求めた不誠意な態度を非難したこと、さらには同月 23

日新労が結成されたことに対し、翌 24 日抗議行動を行ない、ストライキを強行したのをとりあげ、以後組合との団交がかかる状態の中で繰り返されるものと考え、組合を暴力団と非難して、交渉人員、交渉時間などを制限する条件を付したものと思考されるのであるが、同月 21 日の団交は、さきに分会の存在を通告し、権利要求を行なった際、会社に対しその内容を説明して、同日に団交を行なうことを労使双方で確認したにもかかわらず、席上会社側が再度権利要求についての説明を求めたので、その不誠意な態度を非難したものであり、また、同月 24 日の抗議は、前日新労が結成され、会社が同労組とユ・シ協定を締結することが伝えられたことから、明らかに会社が組合否認の態度を打ち出したものと受けとめたことによるものであり、当時の労使間の状況を考えると、組合が会社の態度を非難し、前記認定のようなストライキや抗議行動に出たのも無理からぬものと思料されるのであって、会社がこれらのことをもって組合を上記のように非難し、以後一貫して組合との団交は、会社が提示する交渉人員、交渉時間等を組合がうけられない限り応じられないとの態度をとり続けているのは容易に首肯しがたいところである。進んで、会社が組合との団交に際し提示した上記諸条件についてみるに、これらの問題は、労使双方の話し合いによる合意をもってきめるべき事柄であって、会社が一方的に決定すべきものではない。この点会社は、これらの要件について組合が無制限、無制約を主張して譲らなかったことを指摘し、そのため団交が行なわれていないと主張するがそのことをもって、会社が団交についての条件を一方的に決定し、それを組合に提示して、組合がその条件をうけられない限り団交には応じられないとの理由で事実上団交を拒否するのは、団交拒否の正当理由とはいいがたく、明らかに労働組合法第 7 条 2 号に該当する不当労働行為といわねばならない。

2 X1 の懲戒解雇について

まず、会社が X1 解雇の理由とした教習生の Z1 に対する路上教習の問題であるが、X1 が Z1 の路上教習を行なった際、同人に運転させることなく、自ら運転して、会社主張の日時に路上教習を行ない、途中喫茶店などに立ち寄ったことは事実であるが、それは、前記認定のとおり、Z1 から強迫的言辞を受け、横からハンドルを持つなど危険な行為を伴い、喫茶店に行くようしむけられ、また、Z1 にジューク・ボックスの販売のため立ち寄るように言われたことによるもので、X1 にとっては、身の危険を感じ、Z1 の言動に従わざるを得なかったのが実情であって、上記 Z1 の言動に対し、再三基本通り教習生自らがハンドルを持ってコースを走るよう説得したのであるが、Z1 が、従来自分は運転免許を取得していた者であることを強調して、それに従わず、かえって X1 を威嚇する態度に出たので、

やむなく同人が運転して路上教習を行なったことが認められ、かかる状況のもとで行なう路上教習は、これを基本どおり行なうことは事実上できないこととなるのもやむを得ないところである。しかして、会社における路上教習の実態は、前記認定のとおり、法令および会社の指示にもとづき厳格に行なわれていたとはいきれず、X1を除く技能指導員の中にも、途中喫茶店などに立ち寄り休憩していた者もあったことは事実であり、会社が、X1の行なった路上教習の実情が上記のとおりであるにもかかわらず、これを重大視して、企業生命にかかわる問題としてとりあげ、解雇の理由としたことは容易に首肯しがたい。さらに、会社が路上教習の問題をとりあげ、解雇を決定した経緯をみると、一応所定の教習を終え、卒業証明書の交付を受けていたZ1が、自らの非行をかえりみず、思うままにX1をして行なわせた路上教習を、これを受けていないと知人のX16に漏らしたのを会社がとりあげ、具体的に事実調査を行なうことなく、Z1の供述書を唯一の証拠として採用し会社が任命した委員のほか、前記Z1や、Y3も出席して開かれた懲戒委員会で解雇を決定したのであり、また、その疎明資料も解雇決定後会社がその正当性を作為するため、Z1に依頼して、Z1、Y4が現地に赴き、Z1が店主らに言い含めて作成させたものを収集したのであること前記認定のとおりであり、これらの事実を考えあわせると、上記路上教習の問題は結局X1排除の口実にすぎないものといわねばならない。

つぎに、会社は、X1に経歴詐称、従業員X15に対する暴行行為があったとして、これらのことを解雇理由にしたと、前記のように主張しているが、経歴詐称の点については、いずれも本件審問を通じ確固たる証拠を見出すことはできず、また、X15の件については、会社が主張するような事実があったか否か、全立証を通じてこれを確認するに足る証拠は見出せないので、会社が示すX1解雇の理由中経歴詐称とX15の件のいずれも同じく口実にすぎないものと言わねばならない。

そこで、進んで会社の真の意図を案ずるに、前記認定のとおり、組合が京都における自動車教習所に働く労働者の組合への結集を呼びかけ、平安自動車教習所における組合平安分会の存在を8月に知った会社が、10月17日会社においても分会の存在通告を受け、組織が拡大されることを極度に恐れ、他の従業員間に分会に対抗して別組合結成の気運があることを探知するや、あらゆる機会に組合を中傷、誹謗し、新労結成に援助を与え、新労が結成されると、これを歓迎し、ユ・シ協定を締結して分会組織の拡大を阻止した事実、さらには、前示のとおり組合を嫌悪し、暴力団と決めつけ、組合が再三要求する団交を一方的に条件を付してこれに組合が従わない限り団交には応じられないとして、事実上団交を拒否した事実、また、X1については、同人が組合の執行委員に就任後、組合が組織の拡大

を図るため、京都において在京交流会などを行なう際、その中心的役割りを果たすなど、活発に組合活動を行なうことを嫌悪し、さらには解雇決定前、Y3 が再三 X14 をして組合活動をやめるよう、また会社もやめるよう説得させた事実等に徴すれば、分会の存在通告後、企業内において組合の組織が拡大されることを極度に恐れた会社が、前記団交拒否とあわせ、分会の中心的人物である X1 を同人が行なった路上教習上の問題等を取りあげ、それらを口実にして企業外に排除せんとしたものと推認するにかたくない。したがって、本件解雇は明らかに労働組合法第 7 条 1・3 号に該当する不当労働行為と断ぜざるを得ない。

なお、組合は陳謝文の提出と掲示を求めているが、本件救済は主文第 1・2 項のとおり命令することにより必要にして十分であると認められるので、この点に関する請求は認容しがたい。よって、当委員会は、労働組合法第 27 条、労働委員会規則第 43 条により主文のとおり命令する。

昭和 45 年 4 月 18 日

京都府地方労働委員会

会長 小 田 美奇穂 ㊞