大阪、昭 47 不 36・55、昭 48.11.26

命　　令　　書

申 立 人　総評全国一般労組全自動車教習所労働組合

被申立人　株式会社　阪急自動車講習所

主　　文

1　被申立人は、すみやかにＡ1に対し構造指導員資格取得のための機会を与えなければならない。

2　被申立人は、被申立人がした下記警告をすみやかに文書をもってとり消さなければならない。

記

⑴　昭和 47 年４月 28 日づけのＡ2に対する警告

⑵　昭和 47 年５月８日づけのＡ3、Ａ2、Ａ4およびＡ5に対する警告

⑶　昭和 47 年５月 10 日づけのＡ2に対する警告

⑷　昭和 47 年６月 15 日づけのＡ6に対する警告

⑸　昭和 47 年７月５日づけのＡ7に対する警告

3　被申立人は、昭和 47 年６月 29 日づけのＡ2に対する懲戒解雇処分をなかったものとして取扱い、原職に復帰させるとともに、解雇の日から原職復帰の日までに同人が受けるべきであった賃金相当額を支払わなければならない。

4　被申立人は、すみやかに下記内容の陳謝文を申立人に手交しなければならない。

記

年　月　日

総評全国一般労組全自動車教習所労働組合

執行委員長　A8　殿

株式会社　阪急自動車講習所

代表取締役　B1

当社は、当社がした下記行為が労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為であったことを認め、ここに陳謝しますとともに、今後かかる行為をくりかえさないことを誓約します。

記

１．貴組合に対し事前の通告もせず、一方的に阪急分会事務所の電話器を撤去したこと

２．道路交通法施行規則改正に伴う教習内容の変更を、昭和47年４月１日から実施するに当り、貴組合から事前協議申入れがあったにもかかわらずこれを無視したこと

5　その他の申立ては棄却する。

理　　由

1　当事者

⑴　被申立人株式会社阪急自動車講習所（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、摂津市内に阪急自動車教習所（以下「教習所」という）を有して、自動車運転免許証取得のための技能指導を業としている会社である。なお、会社は他に２ヵ所、自動車教習所を経営している。

⑵　申立人総評全国一般労組全自動車教習所労働組合（以下「組合」という）は、自動車教習所関係の労働者約530名で組織する合同労組であり、教習所内には従業員39名で組織する阪急分会（以下「分会」という）がある。

なお、教習所には分会のほか、従業員11名で組織する阪急自動車教習所職員労働組合（以下「職員労組」という）がある。

2　当事者の主張

組合は、会社の次の行為、すなわち

⑴　昭和 47 年春の賃上要求に対して、交渉を拒否し、賃金増額を制限したこと

⑵　職制をして分会を分裂させたこと、

⑶　Ａ1に構造指導員資格取得の機会を与えなかったこと

⑷　通常のビラ配布行為を妨害し、賃金カットの対象にしたこと

⑸　事務所の電話を減らし、分会事務所の電話器をも撤去したこと

⑹　教習内容変更についての抵抗闘争に関し、Ａ3を出勤停止３日の処分に付し、Ａ2ら９名に対して警告したこと

⑺　電話応待に関し、Ａ2らに警告したこと

⑻　昭和 47 年５月６日の抗議に関しＡ3、Ａ2、Ａ4、およびＡ5に対して警告したこと

⑼　免許証更新失念に関して、Ａ9を減給処分に付したこと。また病気欠勤中に会社へ出入したことに関しＡ3に警告し、ストライキ通告を行なったことに関しＡ2に警告したこと

⑽　組合員の業務上のミスについての抗議に関し、Ａ6に警告したこと

⑾　Ｂ2部長に暴行を働き、傷害を与えたとして、Ａ2を懲戒解雇したこと

⑿　ピケッティングに関して、Ａ10に警告したこと

⒀　上司に対する言動に関し、Ａ7に警告したこと

⒁　教習台帳への押印に関し、Ａ9を出勤停止３日の処分に付したこと

は組合を嫌悪し、分会の組織破壊を目的としてなされたものであって、労働組合法第７条第１号、第２号および第３号に違反する不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、会社のしたことはすべて正当な理由に基づくものであって不当労働行為ではないと主張するので、以下それぞれについて判断する。

３　団体交渉の拒否について

昭和 47 年春の賃上げ交渉においては、10 数回の団体交渉が行なわれ、６月末には会社は、最終回答として 7,800 円を提示しているが、この交渉のなかで会社は、組合が組合活動を少なくしてくれれば稼動率がよくなる等の発言をしたことがあった。

なお、この賃上げ問題は、本件審問終結時にいたるまで妥結をみるにいたっていない

が、当時結成されたばかりの職員労組は47年６月末ごろ、7,800円の提示額で妥結している。

上記会社の発言に関して組合は、会社が組合活動を理由に賃上げ交渉を拒否し、賃金増額を制限したものであると主張する。

しかしながら、事実上10数回の団体交渉が行なわれたのであり、その結果金額についても組合が承服できなかったにしろ回答を提示しているのであるから、たとえ会社に団体交渉の席上組合活動を少なくしてくれれば稼動率が良くなるとの発言があったとしても、その発言が組合活動を不当に抑圧する趣旨のものであるとは認められず、その他会社が組合活動を理由に団体交渉を拒否したとの事実が認められないので組合の主張は容認できない。

４　分会の分裂について

昭和46年１月ごろ、会社は新聞紙上に求人広告を出し、10数名の応募者の中から技能指導員としてＣ$_1$（以下「Ｃ$_1$」という）ほか５名（以下「Ｃ$_1$ら６名」という）を採用した。

Ｃ$_1$ら６名は、会社の教習所担当理事Ｂ$_3$（以下「Ｂ$_3$理事」という）が、45年当時、南堺運輸株式会社（以下「南堺運輸」という）で労務対策にあたっていたときの従業員で、Ｃ$_1$は南堺運輸の労働組合の書記長の経歴があるが、同人は応募に先立ち、電話でＢ$_3$理事に採用につき相談をもちかけている。ところが、Ｃ$_1$ら６名が会社に提出した履歴書には南堺運輸での経歴がいずれも記載されていなかった。

Ｃ$_1$ら６名は、同年の春闘のころ、組合に加入したが、翌47年５月18日にいたって組合を脱退し、数日後に職員労組を結成した。

申立人は、会社が教習所所長Ｂ$_4$（以下「Ｂ$_4$所長」という）ら職制をして分会を分裂させ、第２組合をつくったと主張し、それを裏づける証拠として、上述のこと以外にＣ$_1$らと教習所職制が飲食を共にしていたこととか、組合脱退の日に、Ｃ$_1$ら６名が所長室でＢ$_4$所長らと密談していたとかの事実を挙げる。

職制とＣ$_1$らとの飲食については、その事実は認められるが、１年ちかくも前のことで

あり、かつ同様のことは組合員と職制間でも過去にはあったことでもあるから問題とするに足りない。また所長室での密談についてもその事実は認められるが、密談の内容は全く不明である。

上記密談の事実やC₁ら６名の入社の事情等からすれば、職員労組が会社と密着した関係にあることは容易に推察できるけれども、それだけのことをもって直ちに会社が分会を分裂させ、職員労組をつくったとまで断定することはできず、組合の主張は採用できない。

5　A₁に構造指導員資格取得の機会を与えなかったことについて

昭和46年春、会社が従業員の中から構造指導員資格取得希望者を募ったところ、技能指導員の中から組合員のA₁（以下「A₁」という）と非組合員のC₂とがこれに応じた。

給局、会社は、同年６月、C₂を大阪府公安委員会（以下「公安委員会」という）へ推薦し、資格を取得させたのであるが、A₁を推薦しなかった理由について、会社ははじめ、組合の抗議に対して同人の勤務成績が悪いからということを言っていた。ところが組合にC₂の方がむしろ欠勤が多いと指摘されると、こんどは会社は、学歴、適性においてC₂が勝っているからと説明した。

A₁を推薦しなかったことについて会社は、C₂の方に適性を認めただけであって差別の意図はなかったと主張するのであるが、前述の事情からみてこの主張は認めがたい。また、被推薦者数には別段制限がなかったことが認められるのであるから、組合員A₁を推薦しなかったことに合理的な理由が認められない以上、この会社の行為は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であると認めざるを得ない。

なお、組合は、この件について陳謝文の掲示、手交を求めているが、主文救済をもって足りると判断する。

6　ビラ配布に対する妨害について

昭和47年春ごろ、受付係の組合員A₁₁が勤務時間中に、傍にいた数名の組合員に組合機関紙を配布したところ、技能指導部長で教習所管理者のB₂（以下「B₂部長」という）に「賃金カットするぞ」と言われた。

組合は、このことを会社が組合活動に不当な制限を加え、妨害をなしたものであると主張するのであるが、就業時間中の組合活動を、たとえそれが業務に重大な支障がなかったとしても、特別の事情のない限り会社が黙認すべきいわれのないことはいうまでもない。本件の場合、A11のビラ配布が急を要する組合用務であったわけでもなく、B2部長の発言についても、この程度の発言をもって組合活動に不当な圧力を与えたものとはいえず、また現実に賃金カットも行なわれていないのであるから、組合の主張は失当である。

7　電話の撤去について

従来、教習所事務室には、３台の直通電話があり、これが交換台を通して分会事務所へもつながるようになっていた。

昭和 47 年３月ごろ、会社は経費節減を図るためと称して、前記直通電話を１台に減らし、２台は受信専用の子電話にした。これに伴って交換台は廃止され、また、分会事務所の電話器も３月 30 日に撤去されたが、このとき、会社は組合または分会に対して事前の通告は一切しなかった。

残った所長室の直通電話には切り換え装置がつけられて事務室の他の電話器からも発信できるようになってはいたものの、終業後所長室が鎖ざされるともはや教習所からの発信はできない。

なお、教習所内には、待合室などに公衆電話が２台置かれている。

その後、48 年７月に至って、組合は、自らの経費で直通電話を分会事務所に設置した。その際会社は施設管理権をたてに架設工事を妨げたが、組合は仮処分によってその妨害を排除した。

前記電話器の撤去について会社は、全く経費節減のためにしたことであると主張する。

たしかに、当時教習所の電話使用はかなりルーズで、ために経費節減の必要性のあったことは推察できる。しかしながら、分会事務所の電話の撤去が組合運営に及ぼす重大な支障、ましてその電話は永年にわたって会社が使用を黙認してきたものであるという事情を考えると、何らの事前通告もなく撤去した会社の措置はいちぢるしく妥当性を欠

くといわざるを得ない。

また、会社は組合活動妨害の意志はまったくなかったというけれども、組合が自らの負担で電話架設を図った際の会社の態度をみると、この主張は採用できない。

よって本件教習所の措置は労働組合法第７条第３号にあたる不当労働行為であると判断する。

なおこの件について組合は、原状回復を求めているが、その方法、手順が穏当を欠いたことはともかく、直通電話をへらすこと自体には一応もっともな理由があったのであり、また組合もすでに自らの負担で電話を設置している以上、そこまでの救済は必要ないと判断する。

８　教習内容の変更をめぐる紛争と処分等について

会社は、改正された道路交通法施行規則（以下「総理府令」という）に基づく教習内容の変更を昭和 47 年４月１日から行なうべく準備をすすめていた。

３月 31 日、組合は会社に対し、教習内容の変更は労働条件に影響するからと、事前の協議（労使間には労働条件の変更についての事前協議協定が 40 年３月 24 日に締結されている）を申し入れたが、会社は、この変更は労働条件には関係ないとして予定通り４月１日から実施した。

変更されたのは、従来仮検定後の段階で行なわれていた「方向転換」および「縦列駐車」の教程が仮検定前に繰り上げられたという点であった。

４月１日、組合は「抵抗闘争」と称して分会員に変更された教習をさせず旧内容の教習をさせていた。会社は分会書記長Ａ３（以下「Ａ３」という）の教習中にこのことに気付き、Ｂ３理事、Ｂ２部長らがＡ３の車をとめて業務命令違反だから降りるように言った。しかしＡ３がこれに応じず、また、後続の車がつかえてきたのでＢ５技能指導課長（以下「Ｂ５課長」という）が乗り込んで車を車庫の方へ移動させようとしたところ、Ａ３はキーを抜いて降りてしまった。

Ｂ３理事らはキーを返すよう求めたが、Ａ３は事前協議がなされていないことに対する抗議をしながら車庫の方へ立去った。このためＢ５課長ら職制は放置された車を手で押

してコースの外へ出した。

この日、副分会長Ａ2（以下「Ａ2」という）、組合員Ａ6（以下「Ａ6」という）、同Ａ12、同Ａ13、同Ａ14、同Ａ15、同Ａ16、同Ａ17、および同Ａ18もＡ3と同様、旧内容の教習を行なったが、これらの者は職制に注意された場合、キーを抜くようなことはしなかった。なお、これら抵抗闘争をした組合員の指導をうけた教習生は、後日、教習のやり直しをしなければならなかった。

同日会社は、Ａ3を就業規則違反を理由に出勤停止８日間の処分に付し、また同月３日には、Ａ2ら上記９名に対し、同様の理由で警告書によって警告した。

なお組合は４月３日からは戦術を変え、「方向転換」、「縦列駐車」の教習に当った者のみの指名ストライキの方法をとった。

このストライキは、４月 10 日に会社が事前協議をしなかったことに遺憾の意を表明し、翌 11 日、労使が「今後は法令改正等による教習内容変更に関しても双方十分協議し、合意の上でこれを実施する」旨の確認書を交すまで継続した。

上記の処分、警告について組合は、組合の正当な抗議活動に対する不当処分であると主張する。

この教習内容の変更が労働条件の変更となるかどうかはにわかに断じがたいが、組合が積極に解して話し合いを申し入れている以上、会社としては当然これに応じて然るべきであるのに、一方的な解釈を押しつけてこれをかたくなに拒んだ会社の態度は責められてもやむを得ない。したがって、この点に関しては労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為があったと判断する。

ところで、組合のいわゆる「抵抗闘争」なるものは、要するに前記のごとく無効の教習をあえて行なうことであって、かかる行為は会社に損害を与えるよりもむしろ、第三者たる教習生に多大の損失を及ぼすものであるから正当な争議行為の範囲内のものとは考えられず、これら行為に対する会社の上記処分警告は相当というべく組合の主張は採用できない。

なお、組合は、Ａ3のみが重い処分を受けていることをも不当とするが、Ａ3の行為は

前記認定のように他の者より重大と認められるから、処分上不合理な差別があるとは認められない。

9　電話応待に関しての警告について

昭和 47 年４月 27 日午後５時 45 分ごろ、Ｂ３理事は、茨木市内からＢ４所長に電話をかけた。この時、たまたま事務室にいた待機時間中のＡ２が受話器をとり、Ｂ４所長に代ったのであるが、そのとりつぎの間、この電話を３階の理事室からのものと誤信したＡ２は「上から電話をかけるなよ、降りてこいよ」というふうな応答をした。

翌 28 日、このことについて会社はＡ２に対し警告書により警告した。この警告について会社は、Ａ２の電話応待がきわめて悪かったこと、かつ同人が職場離脱していたことに対するものであって何ら不当ではないと主張する。

「上から電話をかけるな云々」のＡ２の応待が礼を欠く粗暴なものであることはいうまでもない。

しかしながら、その当時Ｂ３理事は三階の自室から外線を使って電話（この理事室の電話は、前記事務室のものとは別の独立のものである）して、茶などの用をいいつけることがしばしばあり、これが経費節減を理由に電話の使用を制限されていた組合員らの反感を買っていたという事情もあるのであり、また当時の対立的な労使関係を考えると、Ａ２の言葉はあながち場違いの暴言ともいえず、警告するほどの問題ではない。また、特定の用務もない待機時間中に事務室にいたことが職場離脱だとする会社の言い分も、形式的であり首肯できない。

一方、Ａ２は副分会長の役職にある組合活動家であったことを勘案すれば、かかる些細な発言に対してなされた警告は、かねてＡ２の活発な組合活動を嫌悪していた会社の報復的な行為と認められ、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為であると判断される。

なお会社は「警告」は就業規則違反に類するような行為のあった場合に将来を戒める注意の性質をもつもので懲戒処分ではないというのであるが、警告であれ、注意であれ、精神的な負担を伴うものであるから、場合によっては不当労働行為となることはいうま

でもない。

なお、組合は、この件についても陳謝文の掲示、手交を求めているが、主文救済をもって足りると判断する。

10　5月6日の抗議に対する警告に･ついて

昭和47年5月6日朝、会社は組合に対して、それまで交渉中であった賃上げ問題について「もはやこれ以上の金額の上積みはできない、配分について交渉に入りたい」との回答をした。

組合は、この回答は実質的な団体交渉拒否であるとして、同日午後4時40分ごろ、組合の執行委員長A8（以下「A8」という）のほか、A3、A2、A4（以下「A4」という）、A5（以下「A5」という）の分会役員がB3理事の部屋へ行き、抗議した。

B3理事は上記A3らに対して就業時間中であるから持場へ帰るよう求めたが、A3らは5時20分まで理事室にとどまって抗議をつづけた。

この時、A3らはいずれも就業指示をなされていない、いわゆるアキマス時間中であった。

アキマス時間とは、指導員が就業時間中に、たまたま教習生が配車されないため待機する時間のことである。このアキマス時間は指導員が教養を高めるための自習や車両の清掃などをする建前になっているが、従前から業務の指示がない以上、休憩時間と同様に使用されていた。

5月8日、会社は、A3、A2、A4およびA5に対して警告書により警告した。

この警告について会社は、上記A3らがA8とともに理事室に入り、B3理事の職場復帰命令にもかかわらず約 40 分間にわたってとどまったことが就業規則にふれるのでそのことを注意したまでで何ら不当ではないと主張する。

たしかに就業時間中の組合活動には問題がある。しかしこの抗議は会社が組合にとって重要な回答をしたことから発生したのであり、組合がこれを緊急の問題としてとらえて行動したことには相当の理由がある。しかもA3らの行為はいわゆるアキマス時間中のことであって前述のようなアキマス時間の実態からすると、ことさらアキマス時間中

の勤務秩序を問題視する会社の態度は不当であり、会社の主張は容認できず、本件警告は、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であるといわざるをえない。

なお、組合は、この件についても陳謝文の掲示、手交を求めているが、主文救済をもって足りると判断する。

11　Ａ9、Ａ3、Ａ2に対する５月 10 日の処分等について

組合員Ａ9（以下「Ａ9」という）は、自分の運転免許証が昭和 47 年３月 22 日に期限切れになっているのを同月 29 日に庶務のＣ3に注意されるまで忘れており、無資格のまゝ８日間技能指導をしていた。

この間の教習は当然無効であり、このため教習生は教習のやり直しを余儀なくされた。この件で会社はＡ9に自宅待機を命じようとしたが、組合の抗議にあってとりやめた。

指導員の免許証点検については、公安委員会の指導もあり、教習所も従来は月に２回朝礼時に点検するなどかなり綿密にやっていたが、その後朝礼の廃止などもあって、47 年には励行されていなかった。

５月 10 日、教習所はＡ9の無効教習を受けた者の氏名や補充教習をした指導員の氏名等を公安委員会に報告し、この件についての公安委員会に対する手続きを終了した。

Ａ3は、47 年５月８日午後２時ごろから病気のために早退し、翌朝教習所へ電話し、休養のため欠勤する旨連絡した。ところが午後になって同人は組合用務のため教習所へ姿を見せ、分会事務所や事務室へ出入したので、これを見たＢ2部長らは、カメラとテープレコーダーを持って分会事務所へ赴き、Ａ3から欠勤にもかかわらず出てきている理由をきこうとした。Ａ3はだまっていて取り合わなかったが、その場に居合せたＡ2、Ａ9ら組合員は「休暇に文句をつけるのか」などと言った。

このあと組合は、上記会社の行為が組合に対する不当な挑発であるとして、午後６時 45 分から７時 15 分までストライキを行なうこととし、Ａ2にＢ3理事のところへ出向かせ、口頭で通告させることにした。この時Ａ2は教習中であったが、コース途中で車をとめ、直属の上司であるＢ6技能指導係長（以下「Ｂ6係長」という）にあとを頼んで午後

６時 30 分ごろＢ３理事のところへ行った。なお、Ｂ６係長は、アキマス時間中の他の指導員に教習を引継がせて、この教習を終了させた。

ストライキ通告を受けた時、Ｂ３理事が「君はすでに職場を離れているではないか」と指摘したのでＡ２は「それでは自分だけは６時 35 分からストに入る」と述べ、その後、同趣旨の通告書を会社に提出した。

会社は、Ａ２についてはその後、教習時間全部の 55 分間について賃金カットした。

このストライキ実施中に、Ａ９ら組合員が、前記Ｂ２部長らの行為につきＢ３理事に抗議したが、Ｂ３理事は抗議団の先頭にいたＡ９に対して「君はそんなこと云える立場か」と言った。

翌 10 日、会社はＡ９を免許証更新を失念したことを理由に減給処分に付し、Ａ３に対しては欠勤中にみだりに職場に出入りして職場の秩序を乱したとしてまた、Ａ２に対しては無断で職務を放棄したとして、それぞれ警告書により警告した。

Ａ９に対する減給処分につき組合は、会社が解決済みの問題をもち出してＡ９の抗議活動に報復したものであるといい、また会社が免許証の点検義務を怠りながら不当にもＡ９に責任を転嫁したと主張する。

たしかに、自動車教習所は、自ら使用する指導員の資格について十分の注意をもって点検、は握しておくよう公安委員会から強く指導されていることがうかがわれる。

しかし、免許証の有効期限については免許証の所持者自身が最もよく知っているはずであり、更新手続も自らの責任でなすべき事柄であることはいうまでもないから、「管理者の義務」なるものを強調し、あたかもＡ９に責任がないかの如き組合主張は採用できない。

本件Ａ９の過失は、同人の職務が自動車教習所の指導員であるという点を考慮するとやはり弁解の余地のない重大なものといわざるを得ず、従業員のこの程度の過失を通常、使用者が黙過するとは考えられず、また処分が不当に重いともいえないから、処分の時期が抗議行動の翌日であったとしても、そのことをもってこの処分を不当労働行為であると断ずることはできない。

なお、組合は、これと同様のことは過去にもあったが、教習所は不問に付しているという。たしかに免許更新を忘れた指導員が無資格まま２、３日教習をしたという事例が過去に１件あったことが認められる。しかしこれは 39 年ごろの相当以前のことであって前例とはなしがたい。

Ａ3に対する警告について組合は、会社が同人の組合活動を抑圧せんがためにした不当ないいがかりであるといい、またＡ3には同日、重要な組合用務があったと主張するのであるが、いかに重要な組合用務があったとしても、病気休養のため欠勤中の者が就業時間中何のことわりもなく会社へ出入りするのを会社に黙認することを強いる理由にならない。

ただＢ2部長がカメラやテープレコーダーを携行していたことは威圧を与えるものと考えられ穏当を欠くが、処分の内容が警告という軽いものであった点を考えると、これをもって組合活動に対して不当な圧力を加えたものとは認められない。

Ａ2に対する警告理由について会社は、同人が上司の許可なく職務を放棄したからだと主張する。

しかしながら、前述の事実からすると、Ａ2は教習の引継ぎを適切におこなったといえるし、またＡ2の行為は一応ストライキといえるのであり、会社自身も賃金カットの事実によってそのように評価しているのであるから、会社の主張は失当である。

よって本件警告は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であったと判断する。

なお組合は、この件についても陳謝文の掲示、手交を求めているが、主文救済をもって足りると判断する。

12　組合員の業務上のミスについての抗議に関してＡ6に警告したことについて

検定指導員である組合員Ａ19（以下「Ａ19」という）が、検定業務上のミスについて会社から事情報告書提出を求められたが、このことについてＡ6は他の組合員とともに昭和 47 年６月 15 日午後３時 50 分ごろ、Ｂ2部長に対し、Ａ19に責任はないと抗議した。

これを目撃したＢ3理事は就業時間中であるから持場へ帰るようにと注意したが、Ａ6

は「組合活動は自由だ」などと反論し、約 30 分間にわたって抗議を続けた。

なお、A6は、このときアキマス時間中であり、業務の指示はなされていなかった。

A19の業務上のミスというのは、受験資格のない教習生に検定をしたというものであり、A19は台帳の受験資格確認印欄に管理者B2部長の印が押されていたために誤ったものである。しかし受験者が受験資格を有しているかどうか、また本人であるかどうかを確めることは、検定実施要領記載のとおり検定員の義務とされている。

同日、会社はA6に対して警告書により警告した。この警告の理由について会社は、同人が許可なく職場を離脱し抗議したからであるという。

A6の抗議の内容についてはA19の重大な落度は否定しがたいにしても、B2部長にも相当の責任があるというべきであるから、抗議そのものが全く根拠を欠く不当なものであったとはいえない。また業務指示のないアキマス時間中の離席については、既に判断したようにこれをことさらにとがめることは従来からの慣行上からも妥当を欠くものであるから、会社の主張は採用しがたい。

よって本件警告もまた労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であると判断する。

13　A2の懲戒解雇について

⑴　昭和 47 年５月 27 日午後５時から、組合はストライキに入り、午後５時 20 分からの学科教習を受けるべく第３教室にいた教習生を退去させて、集会を開いた。しばらくして組合員は抗議のため理事室に赴いたので、B2部長は文化ホール（以下「ホール」という）に移していた教習生を第３教室に戻した。しかし抗議をおえた組合員が再度教室を占拠することを恐れたB2部長は、授業がはじまる５時 20 分までは組合員を理事室へとどめておこうと考え、B7総務課長（以下「B7課長」という）とともに理事室のドア（ホールと理事室の間にあり、ホール側へひらく）に外から長いすを当てがい懸命に押えていた。組合員らは、５時 20 分近くまで抗議をしていたが、やがて退去しようとしてドアの開かないのに気がついた。

B3理事をはじめA2や組合員らがドアを開こうと試みたが開かないので、A2は窓

からとび出しホールに通じるベランダを通ってホールの内側に入るとＢ２部長が長いすに座ってドアを押えているのが目についたが、Ｂ２部長もＡ２が来たのに気がつき立ちあがったので、ドアが開き、中から 20 数名の組合員がかたまって出てきた。Ａ２はＢ２部長の行為に抗議するため、20 数名の組合員とともに同部長をとり囲みつつ、理事室内へ押し込みＢ３理事に対して激しく抗議した。その際、Ｂ２部長は、ドアの敷居をこえたところで左手第４中手指の関節を捻挫した。

⑵　Ａ２は 45 年３月 31 日、破廉恥な行為や飲酒運転による交通事故、等を理由に懲戒解雇されたことがあったが、45 年９月 14 日、当委員会で和解が成立し、出勤停止 14 日の処分に変更されている。

⑶　46 年７月 29 日、Ｂ３理事は、教習中に色物タオルを首に巻いている指導員を見つけて注意したが、それを目撃した同じく教習中のＡ２は、わざと色物タオルをとり出して首に巻いた。

また、その日の午後５時すぎ、Ａ２は車庫出発点付近において洗車用ホースを向けてＢ３理事に水を浴びせた。このことにつき会社は、即日、Ａ２を出勤停止５日の処分に付したが、Ａ２が直ちに陳謝したので取り消した。

⑷　47 年６月 28 日、会社はＡ２を翌 29 日づけで懲戒解雇した。

このことについて会社は、Ａ２が過去の非行について依然として改悛の情なく 46 年中頃から上長への反抗など目に余る秩序紊乱行為を日常的に行なってきたが更に最近では数回にわたる警告（前記８、９、10、11 の件）にもかかわらず 47 年５月 27 日にはついにＢ２部長に対し暴行を加え加療３週間の傷害を与えたからやむなく懲戒解雇したと主張する。

まず、Ａ２が過去の非行について反省の色もなく所内秩序を紊す行為をくり返したという点について見る。

たしかに、45 年の懲戒処分の理由とされたＡ２の行為については相当重大な非行というべきものがある。しかし、その後会社が問題にするＡ２の諸行為は、多くは労使の激しい対立の中で発生したものであり、なかにはＢ３理事に水をかけた行為やさきに

８で判断した行為など行き過ぎとみられるものもあるにはあるが、それも前者は解決済みの１年近くも前のことであり、また後者は解雇理由としては問題とならないものであって、いずれにしろ、過去の破嫌恥な非行とは性質を異にする。従って、これらを関連づけて処分した会社の態度は肯けない。

次にＢ２部長に対して暴力を振い傷害を与えたという点について判断する。

組合は、この傷害事件は会社の悪意にみちたデッチあげであるとし、Ａ２の暴力行為はもちろん、Ｂ２部長負傷の事実をも否定するのであるが、Ｂ２部長の証言その他審査の過程からみてそれが会社のいう程度の重傷であったとは信じ難いが、負傷の事実は認めざるを得ない。しかしＢ２部長負傷の場面は、前記認定のように 20 数名の者がＢ２部長をとり囲んで狭い入口に殺到して理事室に押込んだというものであり、かかる状況下ではＢ２部長がいちはやく眼前に現われたＡ２をもって加害者と信ずることには無理からぬところがあると思うが、Ａ２自身がそれを強く否定し、かつＡ２が暴行をしたという場面を現認した者がない以上、加害者をＡ２と断定することはできない。

以上のとおり、Ａ２の言行には多々問題はあるけれども本件懲戒解雇の決定的理由たるＢ２部長に対する暴行傷害事件の責任をＡ２ひとり帰せられない以上、会社の主張は失当とせざるを得ず、本件解雇は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であるといわざるをえない。

なお組合は、この件についても陳謝文の掲示、手交を求めているが、主文救済をもって足りると判断する。

14　ピケッティグに関してＡ１０に警告したことについて

昭和 47 年７月１日午後５時半ごろから組合は、春闘解決要求とＡ２解雇に対する抗議のためのストライキを行なった。

この日のストライキにおいては、組合が労務の不提供だけでなくコース上に停めた教習中の車はその場から移動させないという戦術をとったため、スト突入時に組合員が乗っていた車が何台かコース上に残され、ために非組合員による教習業務が阻害された。

Ｂ２部長はコースの交さ点中央付近にとめられていた 81 号車を排除しようとして、車

内にいた組合員Ｂ20（以下「Ｂ20」という）に邪魔にならないところへ車を動かすように言った。しかしＢ20がとり合わなかったのでＢ2部長は自ら運転席へ乗り込み、エンジンをかけて動かそうとしたが、Ｂ20が補助ブレーキをふんでいたため車は停止したままであった。

そのうち車の回りには組合員らが何人か集ってきたが、組合員Ａ10（以下「Ａ10」という）は、車の前へ立ちふさがり、更にボンネットの上にあがって座り込んだ。このあとＢ20がブレーキの足を外したため、車は後退し、Ａ10は前へ落ちた。

同月３日、会社はＡ10に対し、業務を妨害し損害を与えた等の理由で警告書により警告した。

この警告につき組合は、車を動かそうとしたＢ2部長の行為はスト破りであり、それを阻止するためピケットをはったＡ10に対する不当な処分であり、Ａ10が負傷したことはＢ2部長の責任であると主張する。

組合がストライキを行ない、教習中の車をコース上に放置したがために非組合員による教習業務が妨害されたとしても、そのこと自体、やむを得ないものである。しかしながら、Ｂ2部長が放置された車を邪魔にならないところへ移動させ、非組合員に教習を行なわせようとする行為も許容されて然るべきものであるから、Ａ10がその車のボンネットの上に座り込んで実力をもってその移動を阻止しようとした行為は行き過ぎたものと認めざるを得ず容認できない。

なお、組合はＢ2部長がＡ10を車から振りおとして足に怪我をさせたというがその事実は確認できず組合の主張は採用できない。

15　上司に対する言動に関しＡ7に警告したことについて

昭和 47 年７月１日午後１時 15 分ごろ、職員室を通りかかったＢ2部長は組合員Ａ7（以下「Ａ7」という）が昼食をとっているのを発見し「今は何の時間か」と尋ねたところ、Ａ7は「腹がへったらめしを食うのはあたりまえだ」というような返事をした。

この時は休憩時間まで 10 数分あり勤務時間中ではあったが、Ａ7は担当の仕事が一区切りつき、手の空いたところであった。

同月３日午後３時30分ごろ、すでに４日前に解雇されていたＡ2に外から電話がかかって来た際、Ａ7は「Ａ2主任お電話です」と拡声器でくりかえし放送した。これをきいたＢ7課長が、「Ａ2はもう主任ではないのだからＡ2さんと呼ぶように」と注意したが、Ａ7は笑ってとり合わなかった。

同月４日午後３時ごろ、事務室受付付近にいたＡ2にＢ2部長が、「君はもう会社とは関係がないのだからここに居てもらっては困る」と退去を求めた。

Ａ2はこれに反論したが、そばに居たＡ7もＡ2に同調し、「組合活動で会社にくるのがなぜ悪い」などと言った。

またＡ7は居合せた教習生に対しても、Ｂ2部長のことを、「あれが能なしの部長です」などと言った。

同月５日、会社はＡ7に警告書により警告した。

この警告の理由について会社は、Ａ7が常習的に上司に反抗的言動をなし、規律を乱したからであるという。

たしかに前述のＡ7の言動には穏当を欠き、責められても止むを得ない点がある。

しかしながら、当時の労使関係が賃上げ、一時金問題、総理府令改正問題等々をめぐって、するどい対立がつづきＡ2解雇にいたってそれが頂点に達していたという事情を考えると、好ましくはないけれども、この程度の暴言もありうべきことであり、またこれを一個人の職場規律違反の問題としてのみとらえることも妥当でない。よって会社の主張は採用できず、本件警告は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であると判断する。

16　教習台帳への押印に関しＡ9を出勤停止処分に付したことについて

元来、教習台帳（以下「台帳」という）には教習時間を記入する必要はなく、また押印は教習を完了するまではしてはならないものとされている。

ところが組合は、闘争の一戦術として、教習中にストライキに入り、教習を途中で放棄した組合員には台帳に教習した時間を明記した上で押印させていた。

そこで組合がかかる闘争をはじめてからは会社は、職員室の掲示板に教習完了後の押

印を厳守するよう明示していた。もちろんこの指示に反してなされた記入押印は、いちいち朱線で抹消していた。

昭和47年7月3日、A9は午後5時25分から教習をはじめたが、午後6時5分に組合指令によりストライキに入り、40分間で教習を中止したにもかかわらず時間のことも記入することなく台帳に押印した。このため後日ひきつづいてこの教習生を受持った指導員は、前段階の教程が完了しているものと誤認して次の教程の指導を進めた。

会社がこの誤りに気付いたのは、その後の教程が数段階進んだあとであった。

自動車の技能教習は定められた教程に従って進められることが必要で、教習時間単位は50分間と定められている。従ってこの教習生の教習は、A9がストライキをした際の教程を含め、以後の教程がすべて無効となってしまったので、この教習生は教習のやり直しを余儀なくされた。

同月10日、会社はA9を、途中で放棄した教習を完了したかのごとく台帳に記載したことは就業規則に違反するとして出勤停止3日の処分に付した。

このことについて組合は、A9は日報には正確な記載をしていたのであるから、教習所管理者が台帳および日報の点検義務を怠たりさえしなければ問題は生じなかったのに、会社はA9に責任を転嫁して不当にも処分したと主張し、またこれと同様のことは、他にも例があるのに会社はこれを不問に付しているという。

組合主張のように管理者に点検義務というものがあるにしても、従業員の業務上のミスが企業内部で責任を問われるのは当然のことと思われる。

また間違って無効の教習を進めてしまい、のちにやり直しをしなければならなかったという事例はたしかに過去にも存在するが、それらは単純な過失によるものであることが認められる。

これに反してA9の場合は、未完了の教習をあたかも完了したかのごとく故意に表示したことから生じた問題であるから、前記過失の場合と同列に論ずるのは失当である。

17　結論

個々の行為についての判断は以上のとおりであるが、本件の一連の紛争の背景には、47 年春闘が未解決のままに連日のように指名ストなどの争議行為が行なわれるといった異常事態があったのである。

その 47 年春闘交渉時の会社の態度に組合のいうような意味での団体交渉拒否があったとは断じられないが、その後の一時金問題等に際しては、会社は 47 年賃上げ問題解決に固執して実質的な交渉を行なっていないことがうかがわれ、労使間の根本的な問題に対する解決の努力が回避されている。そのほか、本件紛争発端時の電話撤去問題、総理府令改正問題等における会社の組合無視の態度を勘案すると、この異常事態を醸成し、かつ長期化させた責任の相当部分は会社が負うべきものであると考える。

したがって、かかる事情を背景になされた会社の処分等については、組合の側にも反省すべき非常識な言動のあったことは認められるが、争議行為の正当性の範囲を逸脱するなどの落度のない限りは、組合の弱体化を図る意図のもとになされた不当労働行為になると判断する。

以上の事業認定および判断に基づき、当委員会は労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条により主文のとおり命令する。

昭和 48 年 11 月 26 日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎