

秋田、昭 49 不 6、昭 49. 12. 12

命 令 書

申 立 人 黒井自動車学校労働組合

被申立人 黒井産業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A<sub>1</sub>に対し、次の措置を含め、昭和 48 年 11 月 7 日付の懲戒解雇がなかったと同様の状態を回復させなければならない。
  - (1) 原職に復帰させること
  - (2) 解雇から原職復帰までの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を同人に支払うこと
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員に組合の活動方針を非難する文書を送付したり、労務担当責任者の組合の団結権を否認する発言などを通じて、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 申立人のその余の請求は棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人黒井産業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、秋田県他 4 都県で自動車教習所 10 校を経営し、秋田県においては、能代自動車専門学校（以下「能代校」という。）、能代中央自動車学校、秋田自動車学校、大曲自動車学校

および大曲中央自動車学校の5校を経営しており、本件申立時の全従業員数は316名、うち秋田県内の従業員数は120名である。

- (2) 申立人黒井自動車学校労働組合（以下「組合」という。）は、会社で経営する上記秋田県内5校の従業員で組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は65名である。

なお、組合は、能代地方労働組合会議（以下「能代地方労」という。）および秋田県労働組合会議に加盟している。

- (3) A<sub>1</sub>（以下「A<sub>1</sub>」という。）は、昭和39年2月25日会社に就職し、能代校において自動車教習技能指導員として勤務していたが、同49年11月7日懲戒解雇された。

その間、A<sub>1</sub>は、昭和47年春組合結成にあたって積極的に活動し、同年4月、組合結成と同時に書記長に、そして同年12月1日には組合の執行委員長ならびに能代校支部長に、就任した。その間、同年7月秋田自動車学校、同48年4月には大曲2校の、各々の従業員を組合に加入させ、全組合員を約70名にまで拡大させる一方、会社との団体交渉においては、組合の中心となり、組合を指導した。

## 2 本件申立にいたるまでの労使事情

- (1) 組合は、昭和47年4月、能代校および能代中央自動車学校の従業員36名で、能代自動車学校労働組合として結成されたが、同年7月に秋田自動車学校の従業員9名の組合加入とともに、その名称を現在の如くに改めた。同48年7月には、大曲自動車学校および大曲中央自動車学校の従業員29名が加入して、現在に至っている。

- (2) 昭和47年4月組合設立後間もなく、賃上げに関して争議行為が行なわれ、会社はロックアウトでこれに対抗した。そのため組合は、同年6月21日当委員会にあつせんを申請（昭和47年調第10号）したが、会社がこれに応じないため、同月26日あつせんは打ち切りになった。さらに、同年8月1日組合は、秋田自動車学校従業員の組合加入に際して、組合の切り崩しがあったこと、能代2校の従業員に対する夏季一時金について県内他校と差別があることなどを理由に、当委員会に不当労働行為救済の申立て（昭和47年（不）第8号）をした。同年12月5日には、能代2校の従業員に対す

る年末一時金について、同様の差別があることなどを理由に、再び不当労働行為救済の申立て（昭和49年（不）第9号）をした。この2つの事件については、いずれも和解が成立して解決（同年11月10日、12月25日）している。同49年6月6日、組合は、同年度分賃上げ中諸手当についてあっせんを申請（昭和49年調第17号）し、同年7月4日あっせん案どおり妥結している。

なお、本社が山形市にあるうえ、現地の管理者である学校長に人事に関する権限がなく、また団体交渉の当事者が本社の労務担当職員だけであるため、会社と組合との交渉は円滑を欠いていたことが認められる。

### 3 A<sub>1</sub>の懲戒解雇について

- (1) 能代校校長兼管理者であるB<sub>1</sub>（以下「校長」という。）は、昭和48年6月4日、秋田県自動車学校協会の主催する管理者会議の席上、秋田県公安委員会の運転免許課長等から技能教習、検定、事務処理等について問題点を指摘されたので、翌5日、技能指導員全員に「技能指導に関する指示」と題した文書を配付し、教習全般および路上教習について注意を促がした。

しかし、その文書がそのまま机上に放置されるなど趣旨が周知徹底されたとは思われず、なお、技能指導員の教習態度ならびに教習方法についていろいろ風評もあったので、同年8月1日付で新係長2名が発令になることを合わせ考え、校長は、8月からの教習体制を確立するために、7月31日午後5時から森岳温泉丸富ホテルにおいて、係長以上の役職および係長発令予定の2人の職員を集めて、いわゆる「幹部会」を開催しようとし、その前日の30日夕刻B<sub>2</sub>係長をして出席予定者に出席の有無を問わせた。

- (2) 翌31日、A<sub>1</sub>は出勤後時間外勤務表を確認した際、上記幹部会出席予定者が時間外勤務割当から除かれているのを不審に思い、配車を担当していたB<sub>2</sub>に事情を聞いたが、判然としないため、さらに校長に尋ねたところ、校長は幹部会の開催の目的を説明せず、自分の職権でやるのだからとやかく言われる筋合のものでない旨を述べた。このためA<sub>1</sub>は、従来の幹部会が校舎内で、勤務時間内に行なわれ、議題も概ね明示さ

れていたことに照らして、今回の校長の幹部会開催の意図に疑問を抱き、この幹部会に対処するためその場で校長に有給休暇を届出た。

- (3) それからA<sub>1</sub>は、上部団体である能代地方労と連絡・相談し、組合員集会を開くために校舎を出入りした。そして昼休みに能代校支部の組合員集会が開かれて、組合としては組合員が幹部会に出席することを認め、出席者が組合員に会況を報告することに決定した。
- (4) 同日午後5時頃、幹部会出席者以外の技能指導員が数名定時退社したため、既に予約していた教習生の指導ができなくなり、校長は係長以上職員に教習を実施させた。そのため、幹部会は、予定を変更して、午後7時から校舎内で開かれた。
- (5) 同年8月22日、校長は、午後1時からの路上教習の状況を監督していた際、A<sub>1</sub>およびA<sub>2</sub>技能指導員（以下「A<sub>2</sub>」という。）が、それぞれ、路上教習コースを逸脱して路上検定コースを走行して教習を行なっている（以下これを「不正教習」という。）のを現認した。校長は、教習終了後、A<sub>1</sub>およびA<sub>2</sub>を呼んでこの事実を確認し、教習コースでないコースを走行したのは、会社の定めた教習計画に基づかない教習であるとして、その部分を抹消し、他の職員をしてそれぞれ補充教習を行なわせた。

なお、能代校は、秋田県公安委員会の指定を受けた指定自動車教習所であり、技能教習および学科教習の内容について、あらかじめ教習計画を作成し、一定の基準に適合しているか否か公安委員会の審査を受けることになっており、そしてこの教習計画の中で、路上において教習を行う場合には、一定のコースを設定し、このコースに従って教習すること（道路交通法第98条第1項、同法施行令第35条、同法施行規則第33条）が要求されている。ちなみに、公安委員会は、技能指導員等がその業務について不正な行為をしたときは、管理者に対して、これらの者を解任せしめることができること（同法第98条第8項、第10項）になっている。

- (6) 8月22日に校長は、A<sub>1</sub>およびA<sub>2</sub>の不正教習に対する処置として、上記のとおり不正教習の事実の確認とその部分の抹消を行なったただけであったが、同月24日、A<sub>2</sub>が、教習の一部抹消が学校または会社に対して迷愁をかけることになったと考え、自発的

に始末書を書いて校長に提出すると、同月 26 日頃、校長は A<sub>1</sub>に対して「始末書を出したほうがいいだろう」と言い出し、その後も、2、3 日おきに同様のことを言って、あわせて 3 回にわたり始末書の提出を求めた。

なお、C<sub>1</sub>指導員（以下「C<sub>1</sub>」という。）も、同月 2 日の教習中に、教習実施中の車輛を離れて教習生を単独で走行させたことにつき、いかなる経緯からか、この頃始末書を提出している。

A<sub>1</sub>は、校長から再三始末書の提出を求められたが、不正教習によって始末書を提出させられた例をそれまで聞いたことがなかったことや、校長が、A<sub>2</sub>の提出した始末書について、当初は「本社にも報告しないし、公安委員会にも報告しないし、自分の懐に入れておくんだ」と言っていたにもかかわらず、「A<sub>2</sub>君の件については公安委員会から何と来るかわからない」と言い出したのを聞いて、校長が始末書をどう扱うのか不安を覚え、これを出したらいいかどうかを迷い、そのまま提出しなかった。

(7) 同年 9 月 18 日、校長は、本社に A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>および C<sub>1</sub>の不正教習等について報告し、処遇を上申したほか、この実事を公安委員会に報告した。さらに同月 20 日、校長は、公安委員会の求めに応じて、A<sub>1</sub>らの不正教習等を発生させたこと、ならびに同月 14 日、自分が計画に基づかない臨時の仮免許試験を実施したことについて、始末書を提出した。これに対して、公安委員会は、同月 21 日付で「運営管理体制の改善について」と題する文書を校長宛送付し、職員の指導教養体制の確立、教習体制の改善および規則に従った試験の励行などについて、管理体制を改善するよう指示した。

(8) 同年 10 月中旬、校長は、本社の B<sub>3</sub>労務課長（以下「B<sub>3</sub>」という。）から、A<sub>1</sub>に始末書を出させるよう説得して欲しい旨連絡があったので、A<sub>1</sub>に対し、「恩を着せるわけではないが、今始末書を出せば、最高の処分は免がれるから、出して欲しい」旨説得した。A<sub>1</sub>は、この最終的な始末書提出の要求を受けたので、能代地方労の C<sub>2</sub>事務局長（以下「C<sub>2</sub>」という。）に相談した。同月 25 日、C<sub>2</sub>は、校長と会談した後、校長と話し合いがついたから出さなくても宜しい旨 A<sub>1</sub>に告げたので、A<sub>1</sub>はこれを信じ最後まで始末書を提出しなかった。

(9) 同年 11 月 7 日、会社は、A<sub>1</sub>に対し、「就業規則第 76 条(1)、(2)、(3)、(4)、(6)、(10)及び(12)該当に付、第 77 条(4)を適用、懲戒解雇する」旨発令通知した。

なお、同日 A<sub>2</sub>および C<sub>1</sub>に対し、戒告の懲戒処分がなされた。

この就業規則の規定は、次のとおりである（適用された就業規則は、同年 10 月 22 日改正前の就業規則であるが、懲戒解雇事由については、改正後のそれと概ね同様の規定である）。

第 76 条（懲戒事由）会社は、職員が次の各号の 1 に該当する場合は、その軽重に従い、懲戒することができる。

- (1) 法令、この規則、その他の会社の諸規定に違反したとき
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき
- (3) 職務の内外を問わず、会社の信用を傷つけるような行為があったとき
- (4)～(5) （略）
- (6) 職場の秩序を乱したとき
- (7)～(9) （略）
- (10) 職員としての体面を汚したとき
- (11) （略）
- (12) 職務上の指示・命令に従わず、越権専断の行為があったとき
- (13)～(15) （略）

第 77 条（懲戒の方法）懲戒は違背の軽重に従い、次の各号に掲げる方法により行なう。

- (1) 戒 告 始末書を徴し、将来を戒める。
- (2) 減 給 始末書を徴し、情状により基準給与額の 10 分の 1 を越えない額及び 6 ヶ月以内の期間を定めて減額する。
- (3) 出勤停止 始末書を徴し、情状により、8 ヶ月以内の期間を定めて出勤を停止する。
- (4) 懲戒解雇 情状により、予告し又は予告しないで解雇する。

(10) ちなみに、不正教習に対する会社の処分に関して、C<sub>3</sub>技能指導員（以下「C<sub>3</sub>」という。）が、昭和49年1月7日行なった不正教習に対し、会社は、同月30日、始末書を徴し、減給処分を発令した。これは同様の不正教習により校長から1回注意を受けたにもかかわらず、再度行なったものである。さらに、その後、C<sub>3</sub>は三度目の不正教習を現認されたが、会社は、本人の事情を配慮し休職扱いしにしている。

#### 4 組合活動への干渉等について

(1) 校長は、前記「技能指導に関する指示」等により職員の注意を喚起したにもかかわらず、A<sub>1</sub>およびA<sub>2</sub>の不正教習が行なわれたこと、また昭和48年7月31日の幹部会が予定どおり開かれなかったことから、再度幹部会を計画し、同年8月26日（日曜日）森岳温泉丸富ホテルでこれを開催した。会議において校長は、服務規律について種々注意を与えたが、その中で校長は、数名の名前をあげて指導員としての服装・態度に不都合な点があることを述べるとともに、特にA<sub>1</sub>およびA<sub>2</sub>の不正教習を厳しく指摘し、「組合活動ばかりでなく仕事もしっかりやって貰いたい」旨の発言をした。

(2) A<sub>1</sub>の懲戒解雇の発令後、これの撤回を求める組合と会社との間にはにわかに険悪となり、組合では能代地方労とともに、校長や会社に対して抗議行動を繰り返した。

(3) 会社は、これに対処するため、同年12月10日、秋田県内5校の全従業員に対し、「能代校の争議について職員みなさんに訴えたい（社長）」という文書に、前記「技能指導に関する指示」および日本政治経済研究所著ならびに発行の小冊子「民主的な組合のあり方」を同封し、各自宅宛に郵送した。社長名の前記文書には、「真相を伝え、解雇事由を明確にしたい」として、A<sub>1</sub>の幹部会の妨害、不正教習および始末書の不提出をあげ、「会社秩序の維持」のため、やむを得ず懲戒解雇にしたものである旨を述べ、特にA<sub>1</sub>が始末書を提出しなかったことについて、「A<sub>1</sub>君の勇氣ある決断を阻害したのは誰なのか」と書かれている。また、前記小冊子は、労働組合運動の斗争方針・組織形態について、「わが国の労働組合運動には階級斗争主義の総評と、民主的労働組合主義の同盟の二つの本流が競い流れている」として、両者を相対比しながら、前者について、「左翼御用組合」であり、その方針は政治斗争偏重、団交軽視、スト偏重であ

って、企業体労組そのものを否定するものと決めつけ、後者を「建設的で民主主義的な団結の原理から出発する」と書いている。

なお、組合は、組合員に配付されたこれらの文書を回収している。

(4) 昭和 48 年 5 月 7 日、会社に就職して以来労務担当の職にあった B<sub>3</sub>は、会社の団体交渉当事者として随時交渉して来たが、同 49 年 4 月以降能代校常駐となってから、能代校次長および秋田県内労務関係総括者をも兼ねていたが、同年 5 月 31 日会社を辞めるまでその職にあった。

(5) 同年 5 月 27 日頃、B<sub>3</sub>の送別会および新任校長（能代校の校長は、同年 4 月 B<sub>1</sub>から B<sub>4</sub>にかわった。）の歓迎会を能代市浜なす荘で行なった際、B<sub>3</sub>は、「私が能代に派遣されたのは社長から組合を潰す命令を受けて来たんだが、残念ながらそうもいかなかった。私はその責任をとって今回会社を辞めることにした」という趣旨の発言をした。

## 5 役付手当の支給について

(1) 昭和 49 年 3 月 6 日、組合は、同年度賃上げ要求書を提出し、同年 4 月 25 日、手当関係は 5 月中に継続協議のうえ決めることにして、本給等については妥結した。

(2) 同年 4 月 28 日、会社は、役付手当増額のため給与規程の一部を下記表のとおり改正し、5 月 10 日各事業所の長に通知した。さらに同月 24 日、役付手当を増額して支給すべき旨を各事業所に連絡し、同月 28 日、4 月 1 日に遡って支給した。なお、給与規程の金額は枠を定めるものであって、現実にはその枠の範囲内で社長が決めた額が支払われている。

ちなみにその額は課長 8,000 円（旧 4,500 円）、課長代理 7,000 円（旧 3,000 円）である。また学校係長の増額分は、現在も支払われておらず、これは組合との話し合いがつかないため支給を保留しているものである。

種 別	規 程 額	改 定 後	改 定 前
本社の部長、所長、同待遇者		社 長 が 定 め る 額	
〃 次長、教頭、 〃		25,000 (円)	10,000 (円)
〃 課長、同代理、学校部長		20,000	8,000
〃 係長、学校課長、同代理		15,000	6,000
学 校 係 長		10,000	4,000

(3) 組合は、同月 24 日、役付職員に現実に増額支給すべき旨の指示によりはじめてこれを知り、団交の席上で B<sub>3</sub>に抗議した。翌 6 月初め、会社は、給与規程の一部改正を組合に提示し、就業規則所定事項の改正として同意を求めたが、組合は諸手当が妥結しないうちに要求事項にない役付手当を一方的に増額支給したことを不当として、同意書を提出せず、現在に至っている。

なお、指導員手当、家族手当、生徒募集手当等については、組合が同年 6 月 6 日当委員会にあっせんを申請し、7 月 4 日にあっせん案どおり妥結した。

以上の実事が認められる。

## 第 2 当委員会の判断および法律上の根拠

### 1 A<sub>1</sub>の懲戒解雇について

(1) 会社は、A<sub>1</sub>が、昭和 48 年 7 月 31 日校長の計画した幹部会を、一部の職員と談合してこれを阻止しようとし、同日有給休暇を届けながら、校舎内に留まって他職員を牽制することにより計画の変更を余儀なくさせたこと、また、校長の注意にもかかわらず「不正教習」を行ない、さらにはこの行為に対して、会社が再三にわたり始末書の提出を求め反省を促がしたにもかかわらず、遂に最後までこれを提出しなかったことは、改悛の情が全くみられないものであり、やむを得ず就業規則に照らし懲戒解雇にしたと主張する。一方組合は、A<sub>1</sub>が幹部会を妨害したというのは全く事実無根であり、不正教習についても、これまでこの程度のことは校長の注意で終わっているのにあえてこれらを理由に A<sub>1</sub>を懲戒解雇にしたのは、A<sub>1</sub>の組合活動を嫌悪し、企業外に放逐しようとしたものであると主張する。

以下これらについて判断する。

- (2) 昭和 48 年 7 月 31 日、A<sub>1</sub>が有給休暇を届出しながら校舎に出入りしたことは認められるが、先に認定したとおり、校長が従来と異なった形式で幹部会を開くことについて、その目的を秘したため、C<sub>2</sub>に相談するなど幹部会に対する組合の態度を協議しようとしてなしたものであり、組合活動に関する協定がないこと、組合事務所が校舎内にあることをあわせ考えるならば、A<sub>1</sub>の行動は委員長としての立場上あながち不自然であるとは言えない。さらに、A<sub>1</sub>の行動と幹部会出席者以外の職員の定時退勤との関連について明らかになった事実はなく、組合員を指導して定時退勤せしめたとは到底認められない。

また、会社は、A<sub>1</sub>の幹部会の妨害に関しては、12 月の社長名の前記文書の配付にいたるまで言明したこともないことからすれば、この事由をもって、A<sub>1</sub>に対する解雇処分の正当性を補強しようとしたものと考えられる。

- (3) A<sub>1</sub>が、能代校の定めた路上教習コースを逸脱して検定コース上で教習を実施したことは、たしかに業務上の指示に違反したものであって、咎められるべき行為である。しかしながら、懲戒権の行使は使用者の恣意に委ねられるものではなく、服務規律の保持に必要な範囲内で行なわれるべきものであって、特に、それが対象となる行為に照らし過重になってはならず、また、他の同行為者に比べて甚しく均衡を失しないことが社会通念上要請されているといわねばならない。本件についてみるに、路上検定制度が同 48 年 4 月から施行されたもので日が浅いこと、A<sub>1</sub>のこの種の違反が明らかとなったのは今度が初めてであること、教習生に検定コースであることを知らせたわけではなく、大部分は正規の教習コースを走行したこと、不正教習に関する公安委員会宛始末書において校長は、処分について全くふれていないこと、またこれに対する公安委員会の改善方指示書にも処分については一切ふれられておらず、その後公安委員会が校長に対して、A<sub>1</sub>の指導員の解任を問題にしていないことなどを総合して判断するならば、A<sub>1</sub>の行為は、それ自体懲戒解雇に相当する程の重大な服務規律違反とは考えられない。そして、校長自身が計画外の仮免許試験の実施を指摘されるなど、

能代校における業務管理体制そのものの弛緩が認められることからみても、A<sub>1</sub>にのみ懲戒解雇をもって臨み、秩序を乱した責任を問うのは失当と言わなければならない。

- (4) 次に、会社は、A<sub>1</sub>が始末書を提出しないのは、自己の行為を反省せず、全く改悛の情がみられないものと主張するが、先に認定したとおり、A<sub>1</sub>は不正教習の事実を認めており、ことさらその事実を否定しようとしたものとは認め難い。むしろ、A<sub>1</sub>が始末書を提出しなかったのは先に認定したとおり、この種の不正教習によって始末書を提出させられた例をそれまで聞いたことがなかったことや、校長が始末書をどう扱うのか不安に思ったことから、始末書を提出することによって、組合の委員長である自分に過重な処分が発令されるのではないかと恐れたためである。

また、8月22日以降解雇時まで指導員として教習に従事し、その間不正教習を行っていないことをみれば、始末書を提出しないという一事をもって全く改悛の情がないものと判断することはできない。

就業規則において、始末書は他の処分に付随する懲戒処分の内容となっているので、これを提出した者としなかった者との間で、懲戒上の評価が異なることがあるとしても、同様の行為をしたA<sub>2</sub>ならびにC<sub>1</sub>の処分が最も軽い戒告であり、加えてC<sub>3</sub>の処分の経緯をみるならば、A<sub>1</sub>の解雇処分は著しく均衡を失った過重な処分であると言わねばならない。

- (5) 以上のとおり、会社のA<sub>1</sub>に対する懲戒解雇は、同人の不正教習ならびに始末書の不提出をとらえて不当に苛酷な処分をしたものであり、且つ存在しない幹部会妨害の事実をもってその懲戒事由としたものであるから、結局その処分は組合の委員長であり中心的活動家であるA<sub>1</sub>を企業外に放逐し、あわせて組合の弱体化をはかろうとして行なわれたものと認められ、労働組合法第7条第1号ならびに第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 組合活動への干渉等について

- (1) 組合は、昭和48年8月26日に開催された幹部会において、校長がA<sub>1</sub>委員長の個人攻撃をはじめとした組合介入の発言をしたことや、会社が同年12月10日に「民主的

組合のあり方」等の文書を配付したこと、また同 49 年 5 月労務担当責任者である B<sub>3</sub> が団結権を否認する発言をしたことなど、会社は一貫して組合を嫌悪し、組合の切り崩しをはかってきたと主張する。

一方会社は、校長の幹部会における発言は、服務規律について注意を促がしただけであって組合活動に介入するものではなく、従業員に配付した「民主的組合のあり方」は一般に市販されている教養小冊子であって、労働組合運動についての初歩的・通俗的な啓蒙図書であり、また B<sub>3</sub> 発言については会社は関知していないと主張する。

以下これらについて判断する。

- (2) 同 48 年 8 月 26 日の幹部会は、先に認定したとおり、会議の形式が通常の幹部会のそれと異なるところがあったけれども、前後の事情からみれば、その目的は教習体制の確立と服務規律の徹底にあったのであって、組合批判の目的で開催したとは認められない。もともと、組合員である A<sub>1</sub>・A<sub>2</sub>等の服務規律違反を厳しく注意したことは認められるが、ことさら組合活動を取り上げこれを抑圧しようとした事実は明らかでない。
- (3) 次に、会社の送付した「民主的組合のあり方」という小冊子および「能代校の争議について職員の皆さんに訴えたい」という文書を従業員へ配付したことについて判断する。先に認定したとおり、上記小冊子は明らかに特定の労働組合運動の路線に立ってこれを擁護・賛美し、他方の路線を非難・攻撃するものであり、A<sub>1</sub>の解雇問題で労使関係が険悪な時期において、上記小冊子と A<sub>1</sub>の解雇事由を説明した上記文書を同封して、申立人組合の組合員のいる県内 5 校に限って、全従業員に個別に郵送したことは、組合が自主的に決定すべき運営方針に容喙する行為であって、A<sub>1</sub>の解雇にかかる争議行為および従前から上部団体に加入している組合の運動路線を嫌悪してなした不当な組合介入と認められる。
- (4) また、B<sub>3</sub>が、先に認定したとおり、団結権を否認する発言をしたことは、いかに酒席の上であるとしても、能代校の全従業員が出席している学校としての行事であるので、組合員を動揺せしめる介入行為であるといわねばならない。会社はこの発言に関

知しない旨主張するが、B<sub>3</sub>は秋田県内における労務担当の総括責任者として会社の利益代表者と認められるから、B<sub>3</sub>の言動はすなわち会社の意思を表明する言動であって、その責は会社が負わなければならない。

- (5) 以上のとおり、会社の小冊子等の配付およびB<sub>3</sub>の発言は、組合の運営に支配介入しようとしたものであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 役付手当の増額支給について

- (1) 組合は、昭和49年4月25日賃上げについて妥結した際に、諸手当については5月中に協議のうえ決めることを約束したにもかかわらず、会社が役付手当のみ一方的に増額して支給したことは、懸案の諸手当については未だ妥結していなかったこと、組合員も含まれている係長には増額していないこと、上げ幅が大きいことおよび役付手当が就業規則所定事項であるにもかかわらず、組合に意見を求める前に支給したことからすれば、組合員と非組合員を差別し、組合を混乱させようとしたものであるとして、その取消を主張する。

一方会社は、長年据置いたこの手当を、最近の経済事情を考慮し、また役職者の労苦に報いるため増額したものであって、事前に組合と協議しなかったのは、組合が自己の要求にかかるものの他は協議に応じない態度が明らかであったからであり、非組合員であっても役職にない職員には支給しないものであって、特に組合員を差別したのではないと主張する。

以下これについて判断する。

- (2) 役付手当の支給範囲・金額は就業規則所定事項であり、従ってその改正には労働基準法に基づく手続を経ることが要求されている。先に認定したとおり、会社は、この手続を全く経ることなく就業規則を改正し、現実に支給しているが、いわゆる管理職手当に相当する役付手当の増額であるから、これをもって直ちに不当とは言えない。

また、以上のとおり支給時期・支給手続に組合への配慮を欠いた点は認められるが、役付手当は昭和43年以来増額していないので、最近の賃金体系とのバランスからみても、増額することは十分理由が認められること、実際の支給額は著るしく高額であ

るとは認められないこと、組合員も含まれている係長職については、組合と話し合いが付き次第増額支給する準備があることなどを総合的に判断すれば、非組合員を優遇し、組合員を差別しようとする意図によるものとは認められず、不当労働行為には該当しない。

4 なお、申立人は、陳謝文を手交・掲示し、あわせて新聞へ掲載することも求めているが、本件の救済としては主文で足りると判断する。

5 以上の事実認定および判断に基づき、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条によって主文のとおり命令する。

昭和 49 年 12 月 12 日

秋田県地方労働委員会

会長 伊 藤 彦 造