

茨城、昭 48 不 1・3、昭 50. 3. 3

命 令 書

申立人 全統一労働組合

被申立人 有限会社 下妻市自動車学校

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合員に対し、作業手当について一方的変更を加えたり、組合役員に対し不当な圧迫を加えるなどの支配介入をしてはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合所属の A 1 の一時金については、一般従業員と同一に取扱わねばならず、昭和 47 年 12 月の年末一時金についての差額 1 万円を追加支給しなくてはならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合所属の組合員の時間外勤務については、他組合の組合員と同様に扱わなければならない。
- 4 被申立人会社は、本命令書交付の日から 7 日以内に、下記陳謝文を申立人組合に手交するとともに、縦 90cm、横 150cm の白色木板に下記文言を明瞭に楷書で墨書し、被申立人会社正門わきに 7 日間以上掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社は、①作業手当の支給を停止したこと②A 1 に対し年末一時金を 1 万円少なく支給したこと③A 2 に不当な圧迫を加えたこと④時間外勤務を停止したこと、などの各行為は労働組合法第 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、ここに深く陳謝するとともに、今後かかる行為を繰返さないことを誓います。

昭和 年 月 日

有限会社 下妻市自動車学校

代表取締役 B 1

全統一労働組合

中央執行委員長 A 3 殿

5 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) 申立人全統一労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に本部をおき、約1万名の組合員によって組織されている。全統一労働組合茨城県全自動車学校支部下妻市自動車学校分会（以下「分会」という。）は、昭和47年1月4日に、有限会社下妻市自動車学校の従業員をもって結成された分会である。

なお、会社には、分会とは別に下妻市自動車学校労働組合がある。

(2) 被申立人有限会社下妻市自動車学校（以下「会社」という。）は、肩書地において自動車運転免許証取得のための技能指導を行っている会社である。

2 労使関係の経過

(1) 組合は、昭和47年1月4日、会社従業員23名をもって分会を結成し、翌5日、会社社長宅において、分会結成の通告をするとともに、要求書を提出した。

同日、会社は、上記通告のため社長宅を訪れた分会役員4名に対して、無断職場離脱を理由に電話で解雇通告し、後に陳謝の意を表したとして分会長の解雇を撤回した。

組合は、上記解雇は労働組合法第7条第1号および第3号に該当するとして、昭和47年1月19日、当委員会に不当労働行為救済を申立てた。

本事件は、当委員会の和解勧告に基づいて団交が行われ、和解協定が成立したため、3月9日に取下げられた。

(2) 組合は、5月14日の賃金引き上げに関する協定を履行しなかったことおよび5月17日の新社長就任のあいさつの際の前社長B2（現会社顧問）の言動が、労働組合法第7条第3号に該当するとして、昭和47年5月30日、当委員会に不当労働行為救済を申立てた。

本事件は、6月19日、労使双方が当委員会の和解勧告を受諾したため、終結した。

(3) 昭和47年6月20日、教習車2台の屋根およびボンネットに廃油がかけられる事件が発生し、会社は、この事件は分会員が行ったものであるという判断から、翌21日、分会の幹部としての責任を追及し、副分会長A4、会計A5の両名を解雇する旨通告した。

組合は、上記解雇は不当であるとして、解雇撤回を求め6月23日から無期限ストに突入したが、解決が得られず、6月27日、上記解雇は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済を申立てた。

本事件は、7月24日、労使双方が当委員会の和解勧告を受諾したため、終結した。

(4) 昭和47年7月20日、組合は、会社が7月1日から組合員A6を退職したものとして取扱ったことは、労働組合法第7条第1号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済を申立てた。

本事件は、7月24日、労使双方が当委員会の和解勧告を受諾したため、終結した。

(5) 昭和47年10月13日、組合は、会社が10月12日に行った分会会計A5に対する解雇通告は、労働組合法第7条第1号に、また、昭和47年度の賃上げおよび夏季一時金の支払いが1ヵ月遅れたこと、会社顧問B2が教習中に分会員を呼び出して、長時間にわたり叱責したこと等が、労働組合法第7条第1号および第3号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済を申立てた。

組合は、会社がA5の解雇を撤回する意向を示したので、その他の事項についても今後の交渉で解決を図るとして、10月17日に本件申立てを取下げた。

(6) 昭和48年1月17日、組合は、昭和47年9月から分会員の作業手当の支給を停止したことは、労働組合法第7条第1号および第3号に、昭和47年年末一時金において

て、組合員 A 1 を臨時職員であるとして、他の従業員と 1 万円の差別を行ったことは、労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に、会社理事 B 3 らが組合副分会長 A 7 および組合員 A 6 の自宅を訪問し、同人らに組合からの脱退を説得、強要したこと、また、会社顧問 B 2 が組合員 A 2 を数度にわたり呼び出し、同人の組合活動を非難したことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済を申立てた。

なお、作業手当の支給停止については、後に全従業員一律に行われたことが判明し、組合は、労働組合法第 7 条第 1 号には該当しないが、第 3 号に該当する支配介入であると訴えを変更した。

(7) 昭和 48 年 2 月 19 日、組合は、会社が昭和 47 年 9 月以降、組合員に対し時間外勤務をさせないでいることは、労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済を申立てた。

第 2 判断

1 当事者の主張

(1) 作業手当の支給停止

ア 組合の主張

作業手当の対象となる作業は、校庭清掃・車の整備・洗車・草取り等であり、業務命令は、個人的なものも包括的なものも一切なく、教習のあき時間を利用して従業員が自主的に従事し、従業員が各自日報に記載することになっており、手当額は、乗務給と同額の 1 時間につき 60 円であった。即ち、作業手当は、乗務できなかつた時間について、乗務手当と同一額を支給することにより、生活補償的な役割を有していたものである。

会社は、組合に変更の通知をすることなく、昭和 47 年 9 月から従業員全員の作業手当の支給を一方的に停止した。

上記会社の行為は、経済的圧迫を加えることにより、組合の活動力 자체を弱め、組合員間の団結力を骨抜きにし、さらに、従業員間に組合に対する反組合的雰囲気

を盛り上げる目的で行われたものであり、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。

イ 会社の主張

作業手当の対象となる作業は、草取り・清掃・整備・送迎・生徒募集その他必要な教習外業務等であり、洗車・軽整備等は、次の教習時間までの10分間の準備時間に行われるものであり、手当は、業務命令を受け作業に従事した者に限り支給したものであった。

しかし、組合員らは、昭和47年4月以降から、技能教習および整備以外の作業を拒否し続けており、業務命令に従わないので作業手当の支給を停止したものであり、不当労働行為には該当しない。

(2) A 1に対する年末一時金

ア 組合の主張

(ア) 技能指導員の資格を有していた組合員A 1は、当時の自動車教習所設置者代理B 4に、「教習生が多くて困っている。是非指導員として頼みたい。」との勧誘を受け、昭和45年9月1日に入社したものである。入社後47年2月29日までの間、A 1は、実質上正職員としての取扱いを受けていた。また、就業規則は昭和46年1月1日に制定されたものであり、入社時には、臨時職員などとの区別はなく、指導員は全員正職員として取扱われていた。

(イ) 昭和47年1月4日に組合が結成され、労使関係が悪化の一途をたどっていた2月29日に、会社は、A 1が臨時職員であると表明した。その理由とするところは、同人が当時の社長B 2の面接を受けていないということであったが、B 4は正職員として勧誘し、同人はそれに応じて入社したものであり、面接などということは入社の条件にもなっていなかった。

(ウ) 昭和47年8月20日に団交が行われ、「組合は、臨時制度を認める。」外2項目の協定が成立した。この項目は、季節労働者とか、パートだとか、そういう制度は今後認めるというだけの趣旨であり、A 1はこの対象となるものではない。

(イ) 昭和 47 年 12 月の年末一時金の支給に際し、会社は、A 1 は臨時職員であるとの理由から、他の従業員より 1 万円低額の 14 万円を同人に支給した。

以上のとおり、入社時の雇用契約には、臨時職員に関する内容は一切なく、就業規則制定前から既に実質的には正職員であり、入社以来 1 年 6 カ月もの間、正職員として就労していた A 1 に対し、単に社長が面接していないという合理性に乏しい理由により、突如臨時職員であると表明し、年末一時金において差別したことは、同人の組合活動を嫌惡してなされたものであり、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。

イ 会社の主張

A 1 は、試験を受けないまま入社し、就労してしまったものであり、その身分を明らかにするために、昭和 47 年 8 月 20 日に組合と団交を行い、その中で、A 1 は臨時職員であるとの協定が成立し、就業規則第 9 条の採用試験を行ったうえ本採用する旨合意したものである。

この協定の趣旨にのっとり、8 月 22 日に A 1 に対して、「試験を行い合格した時点で本採用にする。」旨の文書を提示したが、本人が受領を拒否し、正職員になるための試験を受けていないため、まだ A 1 は臨時職員の地位にある。

よって、昭和 47 年年末一時金において 1 万円少なく支給したことは、組合活動家ゆえの差別ではなく、臨時職員としての低額支給であり、不当労働行為には該当しない。

(3) 組合員に対する支配介入

ア 組合員 A 7 に対する支配介入

(ア) 組合の主張

昭和 47 年 11 月 2 日 19 時 50 分頃、会社理事 B 3 および会社顧問 B 2 秘書 B 5 は、組合副分会長 A 7 の自宅を訪問し、「組合も大きくなると組合員にとっても言いたいことも言えないし、それではいつまでたってもよくなりませんからね。それならば学校内だけの組合で言いたいことを言っていた方が組合のためですよ。」

「うちだけの組合だけでやりたいんですよ。」等の発言をした。

これは、上部団体からの脱退を示唆し、組合の運営に支配介入するものであり、

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。

(イ) 会社の主張

B3およびB5が、11月2日にA7宅を訪問したのは、同日、両名が組合と団交をするため待機していたが、組合からは何の連絡も無く、当時分会長は入院中であり、副分会長宅に上部団体の人達が集まっているのではないかと思い団交を行おうとして訪問したものである。

話の内容も、組合要求の根拠等についてA7に質問したところ、「自分はここではわからない。後で連絡する。」ということで団交はできず、その後、A7の両親と世間話をしただけであり、何ら支配介入に該当するような発言はしていない。

イ 組合員A6に対する支配介入

(ア) 組合の主張

昭和47年12月7日夜、B3およびB5が、組合員A6の自宅を訪問し、「組合をやめるように。」「上部団体を脱けるように。」との発言をした。

これは、一組合員に対し、組合からの脱退を強要し、組合の運営に支配介入するものであり、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。

(イ) 会社の主張

B3およびB5が、A6宅を訪問したことはあるが、その目的は、老人ホーム恵愛荘でけやきの木を購入したので、それを運んでもらうよう依頼してあったが、来てくれないので催促に行つただけで、話もそのことに関してだけであり、何ら支配介入に該当するような発言はしていない。

ウ 組合員A2に対する支配介入

(ア) 組合の主張

a 昭和47年9月11日、会社顧問B2は、組合員A2を呼び出し、「青年行動

隊長」という同人のニックネームについて、組合の役職名として届けていないのは報告義務違反であるとして、始末書の提出を強要した。

b 昭和47年10月11日、会社顧問B2は、A2を指導員室に呼び出し、3時から5時まで監禁し、同人が始業時間に関し意見を述べたことについて詰問するとともに、同人が帰る際に、「大馬鹿野郎」との怒声を浴びせた。

c 昭和47年10月12日、会社労務管理職B6は、A2の乗車していた教習中の車を停車させ、同人を車から引きずり降ろし、事務所まで連行した。その後、B2および会社監査役B7は、同人を応接室に3時から5時まで監禁し、同人のかねてからの言動を激しく非難し、かつ、従前のストライキ中における行動を叱責した。また、B2は、「お前は馬鹿野郎だ。俺にこんなにいじめられてもまだ出てきているんだから。利口な人なら辞表を出してやめてしまっている。」と発言した。

以上の一連の行為は、熱心な活動派であるA2の行動を嫌悪し、同人を排除することにより、組合自体の弱体化を図る目的でなされたものであり、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。

(イ) 会社の主張

a 9月11日、A2を呼び出したのは、組合の役職名を知っていないと団交の時に困るので、その点について問い合わせたまでである。

b 10月11日、A2の始業時間に関する発言は、会社の経営権に関する事なので、組合員に発言権は無い旨話しただけであり、監禁の事実は無い。

c 10月12日、A2に対し、従来から同人の教習態度が悪く、また、反社会的行為があったので、そのことについて質問しようとして、教習を始めないよう止めたが、同人はそれに応ぜず発車させてしまった。同人がこれを拒否したのは反社会的行為の発覚をおそれてのものであると判断して、下車せしめたものである。

また、その時の話の内容は、同人の教習態度および反社会的行為について注

意を与えただけである。

以上のように、いずれに関しても組合が主張するような支配介入の事実は無い。

エ 時間外勤務の停止

(ア) 組合の主張

- a 昭和 47 年 8 月 1 日に会社から組合に対し、時間外勤務の申し入れがあったが、夏季一時金が下妻市自動車学校労働組合には 7 月 30 日に支給されたのに対し、組合には支給されていないため、これが支給されるまで時間外勤務を拒否すると通告し、8 月 31 日に夏季一時金が支給されるまでの間、時間外勤務拒否闘争を継続した。
- b 9 月 1 日以降、会社は、組合員に対し時間外勤務をやらせようとせず、組合は、9 月 3 日に時間外勤務問題外数項目についての団交を申し入れ、9 月 6 日、会社との間で団交がもたれ、その中で、組合が時間外勤務を希望している旨伝えたのに対し、会社は、「生徒が第一第二にやらせる程いないんだ。」と答えたが、当時生徒が多かったのにかかわらず、会社は、夜間教習生を 1 日 5 ~ 6 名に制限しており、組合員に時間外勤務をやらせないよう工作していたものである。
- c 9 月 11 日、組合員 A 5 は、会社顧問 B 2 から、「残業はやるか。」と聞かれ、「残業があるのなら組合ではやる。」と組合の希望を伝えたのに対し、B 2 は、「夜は誰もいないので、第一と第二で何かあると困るのでやらせるわけにはいかないのだ。」と実際にはありもしないトラブルを理由に、組合に時間外勤務をやらせない意思を明らかにした。
- d 12 月 7 日、会社は、「教習生が多いので、当分の間入校を御遠慮下さい。」と掲示し、入校生を制限し、組合に対して時間外勤務をやらせない態度をとり続けた。
- e 会社は、昭和 48 年 4 月以降、時間外勤務をやらせる条件として、「組合間のトラブルがあった場合には、トラブルを起した者は処分されてもやむをえな

い。」との趣旨の文書を提出するよう提案している。この提案は、組合としてはとうてい容認できるものではなく、このように不当な条件を付し、時間外勤務をやらせようとはしなかった。

以上のとおり、会社は、組合の時間外勤務をやりたいとの希望を了知していたにもかかわらず、昭和 47 年 9 月以降、組合員に対し時間外勤務をやらせようとせず、これは、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。

(イ) 会社の主張

- a 9 月 6 日の団交で、「生徒があり次第組合の方にも時間外をやってもらうが、組合の方でも会社に時間外の申し入れをする。」ということで合意に達したが、組合からその後何の申し込みもない。
- b 9 月 11 日、A 5 に時間外勤務について問い合わせたが、A 5 個人が時間外勤務につきたいという意向を確認しただけである。
- c 組合から時間外勤務の申込みがないため、教習生を制限せざるをえず、やむなく 12 月 17 日、入校生を制限する旨掲示したものである。

以上のとおり、9 月 6 日の団交以降、組合から時間外勤務の申し込みは全く無かったものであり、就労を拒否した事実は無く、不当労働行為には該当しない。

2 当委員会の判断

当事者の主張を要約すると、まず、組合は、①作業手当の支給停止②A 1 の一時金の差別扱い③会社理事および会社顧問の秘書などによる組合員の自宅訪問④A 2 に対する不当な圧迫⑤時間外勤務の停止、などが労働組合法第 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主張し、会社はいずれも不当労働行為に該当しないと反論する。

(1) 会社の反組合的態度

すでに、「労使関係の経過」のところで述べたように、昭和 47 年 1 月、分会結成以来、労使関係はきわめて不安定であり、トラブルが絶えないところである。これには、組合側の組合運動などにも起因するところがないではないが、主たる原因は、会社側

が一貫して反組合的態度をとり続け、労働者の権利について理解に欠けるところにあると判定せざるをえないのである。

(2) 作業手当の支給停止

従来、作業手当は、組合主張のごとく、生活補償的な役割をもつものであったが、会社は、これを一方的に変更し、業務命令を受けた者にのみ支給することとし、申立人組合所属の組合員には、業務命令違反を理由に支給していない。

しかし、作業手当支給条件を一方的かつ突然に変更したのは会社であり、従来の慣行を主張する組合に対し、会社は、作業内容変更の必要性、作業手当の性格などについて何ら協議説明することなく、一方的に手当不支給の措置をとったのである。

この点、従来の会社の反組合的態度からみて、組合の弱体化を企画した支配介入と目さざるをえず、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) A 1に対する年末一時金

A 1 の昭和 47 年年末一時金について、1 万円の差別が生じていることについては、当事者間に争いがない。

会社は、A 1 が臨時職員であること、採用試験を受けないことなどをあげているが、A 1 は、昭和 45 年 9 月入社以来、賃金などについて何らの差別もなく、昭和 47 年夏季一時金についても一般職員と同様に扱われている。それなのに、47 年年末一時金について突然、差別扱いにすることについて合理的理由は見出し難い。会社顧問 B 2 (前社長) は、当人の知らない間に設置者代理 B 4 が雇用したものであり、正職員でないことを主張するが、妥当な主張ではない。

A 1 の一時金差別は、同人に対する不利益取扱いであるとともに、組合分裂後も申立人組合にとどまっている A 1 に対するこの取扱いは、組合に対する支配介入と目され、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。

(4) A 2に対する圧迫

昭和 47 年 10 月 12 日、会社の実権を有する顧問 B 2 らが、勤務中の A 2 に対し、突然下車させ、2 時間にわたり、指導員室において、同人のかねてからの言動を非難し

かつ激しく叱責した。また、9月11日、10月11日に同人を呼び出し、組合役職名を問いただすなど、怒声をあびせた。

A2の態度や反論などが、会社側の役職者を興奮させたことも否定できがたいが、組合運動の中心的人物に対し、多数で同人を吊し上げるなどの行為は、従来の反組合的態度とあわせ考えると、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と言わざるをえない。

(5) 時間外勤務の停止

組合が、時間外勤務拒否闘争を昭和47年8月末まで実施したことは事実であるが、闘争解除後においても、会社は、他組合の組合員には時間外勤務をさせていながら、組合員には時間外勤務拒否を理由に時間外勤務をさせていない。会社は、組合が時間外勤務の申し入れをしないことを理由とするのであるが、組合はすでに時間外勤務を行いたい旨申し入れていると反論する。

この点、双方の主張は異なるが、組合が時間外勤務を希望していたことは、審問の過程においても明らかでありこれをさせなかつたことは、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。

(6) その余の請求については、理由がないと認められるので棄却する。

第3 法律上の根拠

以上のとおりであるので、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50年3月3日

茨城県地方労働委員会

会長 桜井武雄