

京都、昭46不18、昭47不6、昭50.5.12

## 命 令 書

申立人 総評全国一般労組京都地方本部京都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、A 1 に対し、昭和46年の昇給として4,000円プラス基本給×0.03プラス服装手当500円を同年5月度給与から、同47年の昇給として7,400円、同48年の昇給として10,583円、同49年の昇給として前年を下回らない額をこれら各年の4月度からそれぞれ当時の給与に加算して支給し、また、昭和46年夏季一時金として122,060円、同年年末一時金として141,699円、同47年夏季一時金として145,593円、同年年末一時金として165,000円、同48年夏季一時金として175,479円、同年年末一時金として226,730円、同49年夏季一時金、同年年末一時金としていずれも前年を下回らない額を支給しなければならない。
- 2 被申立人は、下記の文書を申立人に提出するとともに、同内容の文章を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの模造紙に墨書し、被申立人会社正門内の従業員が出退社のさい見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

## 記

会社は、A 1 に対し昭和46年から昭和49年までの夏季一時金及び年末一時金を支給しなかったこと、またこの間昇給をさせなかったことはいずれも不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上京都府地方労働委員会の命令により誓約します。

昭和 年 月 日

総評全国一般労組京都地方本部

京都自動車教習所労働組合

執行委員長 A2 殿

株式会社 ニュードライバー教習所

代表取締役 B1

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、  
本件申立当時約40名の従業員を雇用して、京都府公安委員会指定の自動車教習所を経営している会社である。
- (2) 本件申立当時の申立人である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、大阪府守口市大日町に事務所をもち、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。組合は、昭和49年10月12日、13日（以下年号の昭和は省略する）に第11回大会を開催し、組合の京都所在の全分会をいずれも解散することなくそのままで単一の労働組合に結集し、総評全国一般労組京都地方本部京都自動車教習所労働組合（以下京自教という）と称し、独立させること及び組合の運動方針を京自教においても引き継ぐこと、従来組合が行ってきた京都における活動はすべて京自教に承継させることを決定した。京自教は同月19日結成大会をもち、前記組合の決定を再確認した。

組合と京自教は連名で、本件を京自教が承継した旨の同月26日付の承継申立書を当委員会に提出した。

組合ニュードライバー分会（以下分会という）は、43年10月17日、同分会の存在を会社に通告し、公然化した。当時の分会員は6名であった。そして、前記組合の第11

回大会の決定に基づき、京自教の結成とともに、名称を京自教ニュードライバー分会と改めた。

なお、会社には同月22日に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A 1 (以下A 1 という) は、39年2月21日技能指導員として会社に入社した。同人は43年2月組合に加入し、同年10月17日分会公然化とともに分会長に選出され、47年10月には副分会長に選出された。

## 2 本件申立に至るまでの労使関係

- (1) 43年1月ごろ、会社の従業員の労働条件は、従業員代表と会社との交渉で決められていた。同月末ごろ、従業員代表で技能指導課に所属していたA 1、A 3 (以下A 3 という) らは、前年2月に出来高給制が基本給制が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、大阪の茨木自動車教習所等に2班にわかれて調査に行ったさい、総評全国一般労働組合大阪地方連合会の役員であるC 1を紹介され、さらに同人を通じて組合を紹介された。A 1、A 3ら3名は、その後2、3度組合と接触し、43年2月3日組合に加入した。
- (2) 同年10月17日、組合が分会の存在を通告したさい、A 1は、組合の執行委員長A 4とともに会社のB 2取締役(以下B 2取締役という)に会い、分会長A 1の名で5項目の権利要求を記した要求書を手渡した。
- (3) 同日、会社の従業員C 2 (以下C 2 という) は、B 2取締役に呼ばれ、同人から、「えらいことになった。組合ができ、会社はつぶされる。彼らはアカやから、絶対に気をつ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、C 2は、B 2取締役に對し、新たな労働組合をつくろうかと言ったところ、同取締役は、考えておくからしばらく待ってくれと返答した。
- (4) 同年11月1日ごろ、組合は、会社に対し、権利要求並びに経済要求について団体交渉(以下団交という)を申し入れたが、会社は、①団交場所は会社以外の場所、②交渉委員は双方2名ぐらいとし、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時間ぐらいとすること、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かぎり団交は行えないと返答した。それ以降、組合の団交申入れの都度会社が同一趣旨の態度を堅持したため、団交はもたれなかった。

(5) 同月14日、会社は、分会員A5（以下A5という）が法令並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、教習カードに教習したかのごとく虚偽の事実を記載したり、前歴を詐称したり、また会社の女子従業員に対し暴行しようとしたとして同人を解雇した。

(6) 組合は前記A5の解雇と団交拒否は不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立て、当委員会は京労委44年（不）第1号事件（以下第1ニュードライバー教習所事件という）として審査した結果、45年4月18日付で、A5を原職に復帰させ、解雇から原職復帰までの賃金相当額を支払うこと、一方的に交渉人員、交渉時間等につきとうてい承服できないような条件を提示してこれを組合が承諾しないかぎり交渉に応じないとの理由で団交を拒否してはならない等の救済命令を発した。

会社は、上記命令を不服として中央労働委員会（以下中労委という）に再審査申立を行い、現在同委員会で審査中である。

(7) 44年6月末から7月にかけて、C2、会社の従業員A6（以下A6という）を含む新労の組合員10数名が新労を脱退し、組合に加入した。そこで、組合は、同年7月7日分会員が20余名になったことを会社に通告した。

(8) 同月中旬ごろより、分会員が交代で会社に泊まり込みをはじめた。これは、会社が新教習生の入所を一時停止したこと及び会社の重要書類や印鑑等を会社外へ持ち出したと分会が判断したことから、分会は会社が閉鎖されることを危惧して行ったものであった。これに対し、会社は、同月23日、会社内での無断宿泊を禁ずる旨の告示を行った。

(9) 同年8月12日、前年の12月10日組合活動中におきた傷害事件に関する、会社の経営している自動車教習所の所長B3（以下B3所長という）の告訴に基づき組合員が逮

捕されたが、それに対し組合は激しく抗議し、ストライキを行い、また、44年9月11日、会社が、当時分会員であったA7課長代理を、社内で無断宿泊したこと、会社の従業員に対して組合加入を強要したこと等を理由に解雇したので、組合は、ストライキで会社に抗議を行った。

- (10) 同月18日、会社の総務課長としてB4（以下B4課長という）が入社した。
- (11) 同年10月16日、会社は、A1が前記無断宿泊に対する処分警告並びに同人らの同月2日、6日、8日における各職場放棄に対する処分警告及び始末書提出命令を拒否したことは会社の職場規律上放置できないとして、同人に対し同月18日から4日間出勤停止処分（以下第1次出勤停止という）にする旨の通告書を手渡した。
- (12) 同年11月30日、会社は、A6が技能指導員の地位を利用し、人妻である女子教習生の肉体をもてあそんだ、との理由で同人を解雇した。
- (13) 同年12月16日、京都下労働基準監督署（以下監督署という）から労働基準法第36条に定める時間外労働に関する協定（以下36協定という）の届出をなされたいとの是正勧告をうけた会社は、翌17日、新労の組合員9名と非組合員11名計20名（会社従業員の過半数）との間で36協定を締結し、同月20日監督署に届け出た。
- (14) 会社は、同月18日付で組合に対し36協定締結のための団交の申入書を手渡した。同申入書には、「交渉については当方が先に申し入れている団交に関する条項を貴組合が確守されるや否や折返し文書で御返答下さい。その結果により具体的日時、場所を連絡します」と記されていた。

これに対し、組合は同月22日付で、「憲法等に基づく団交ならば応じられるが、条件付団交には応じられない。36協定に関する協定は文書をもって協定致したく内容及び条件等を通知されたい」旨の文書を会社に送付した。
- (15) 分会員は、同月21日以降、36協定が締結されていないとの理由で時間外労働を命じられなくなった。

なお、そのころまでA1は時間外手当として月約15,000円から20,000円の収入を得ていた。.

- (16) 45年6月4日、A5に対する地位保全の仮処分決定に基づき、会社の事務所の備品や教習教材車両等に対する差押えが行われた。
- (17) 同月6日、会社はA1に対し、同人が再三の職場放棄を反省せず、再び前記A5の件に関する仮処分執行のさい、B4課長が命じた草刈りの業務命令を拒否するだけでなく、上司に反抗的態度をとったとして、就業規則に基づき同月10日から2週間の出勤停止処分（以下第2次出勤停止という）に付する旨の処分通告書を手渡した。
- (18) 組合は43年年末一時金に関する要求書を提出したが、会社は、前記2(4)のような態度をとっていたので、同一時金に関する団交はもたれなかった。しかし、会社は43年12月、分会員にも新労と妥結した同一条件で同一時金を支給した。分会員は上記条件に異議をとなえることなく、同一時金を受けとった。
- (19) 組合は、44年の昇給にさいし、会社に要求書を提出したが、団交がもたれることなく、会社は新労と妥結した同一条件で分会員の昇給を行った。
- (20) 組合の44年夏季一時金の要求に対し、会社は同一時金は基準内賃金×1.7か月とし、従来会社が提示していた条件を組合が確守することを前提に団交に応じる旨の回答書を組合に手渡した。

会社は、新労との間で同年夏季一時金に関する協定が成立したとして新労の組合員には同一時金を支給したが、分会員に対しては協定ができていないことを理由に、上記一時金の支払いを拒否した。そこで、組合は同年11月末、会社が上記会社回答額を同一時金として支払えとの仮処分申請を京都地方裁判所（以下京都地裁という）に行い、申請どおりの仮処分決定がなされた。

- (21) 会社は、組合の同年年末一時金要求に対し、会社の組合に対する団交申入れに対する回答を提出されたい旨の回答書を組合に手渡した。組合は同年12月13日付で同一時金に関する団交申入書を会社に提出したが、会社は、従前と同趣旨の回答を行い、同一時金の支給を行わなかった。

一方、新労の組合員及び労働組合に所属していない者は、それぞれ同年年末一時金の支給を受けた。

(22) 組合は、会社に対し、45年の昇給につき同年3月10日に、同年夏季一時金につき同年6月11日に、同年年末一時金につき同年11月10日に、それぞれ要求書を提出したが、これに対し、会社は44年年末一時金の場合と同じく、団交により協定が成立していないという理由で、分会員には昇給も一時金の支給も行わなかった。一方、会社は同年の昇給及び夏季一時金、年末一時金のいずれについても新労との間では協定が成立したとして、新労の組合員には昇給も一時金の支給も行った。

(23) 組合は、前記のA6に対する解雇と、A1に対する第1次出勤停止、第2次出勤停止並びに時間外労働の停止、44年年末、45年夏季及び同年年末の各一時金の不支給、45年昇給の停止はいずれも不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立をし、当委員会は45年（不）第3号、同第13号事件として審査し、A6に対する解雇の部分のみをまず分離し、48年1月26日付で、同人を原職に復帰させ、解雇から原職復帰までの賃金相当額を支払えとの救済命令を発し、さらに、残余部分については49年12月20日付で、いずれも不当労働行為であるとして救済命令を発した。会社は上記命令を不服として中労委に再審査申立を行い、現在同委員会で審査中である。

なお、44年末には分会員は13名となり、さらに分会員には会社が同年年末一時金を支給しなかったことや時間外労働をさせなかったこともあって、脱退者が続出し、45年4月には分会員は被解雇者2名を含めて4名となり、さらに、48年9月以降会社に就労する分会員はA1のみとなった。

### 3 本件の夏季一時金、年末一時金の不支給及び昇給の停止

(1) 組合は、会社に対し、46年2月10日付で同年の昇給として基本給一律18,000円の引上げ、同年6月10日付で同年夏季一時金として基準内賃金×3か月プラス一律30,000円、同年11月17日付で同年年末一時金として基準内賃金×3.2か月プラス32,000円、47年3月22日付で同年の昇給として基本給一律20,000円の引上げ、同年6月16日付で同年夏季一時金として基準内賃金×3か月プラス一律30,000円、同年11月6日付で同年年末一時金として基準内賃金×3.5か月プラス一律6,000円、48年3月10日付で同年の昇給として基本給一律20,000円の引上げ、同年6月11日付で同年夏季一時金として基

準内賃金×3か月プラス一律50,000円、同年11月6日付で同年年末一時金として基準内賃金×4か月プラス一律100,000円、49年3月9日付で同年の昇給として基本給一律54,000円の引上げ、同年6月17日付で同年夏季一時金として基準内賃金×4か月プラス一律100,000円を、また、京自教は、会社に対し、同年10月30日付で同年年末一時金として基準内賃金×5か月プラス一律100,000円を、それぞれ要求した文書を提出したが、これに対し、会社は44年年末一時金の場合と同じく、団交により協定が成立していないという理由で、分会員には昇給も一時金の支給も行っていない。一方、会社は、新労の組合員に対しては、新労との間で協定が成立したとして、上記各年度の昇給や夏季一時金及び年末一時金のいずれについても支給をした。

なお、46年の昇給の実施時期は会社と新労との協定では5月度となっている。

- (2) 47年5月13日A1らは京都地裁に対し、44年年末から46年年末までの各一時金の不支給並びに45年、46年の昇給の停止に関し、本訴を提起した。
- (3) 48年3月20日ごろから、組合と会社は団交の人員、時間及び場所等に関し事前折衝を行った。
- (4) 同年7月20日、組合は、当委員会に45年から48年までの昇給並びに44年夏季から48年夏季までの各一時金についてあっせん申請を行った。

なお、当委員会は49年7月5日付あっせん打切り通知書を組合及び会社に交付した。同通知書の趣旨は以下のとおりである。

組合からのあっせん申請によりあっせん員（C3、C4、C5）はこれまで48年8月8日、49年4月8日（ただし6月12日に変更）、同年7月5日の3回にわたりあっせん期日を定めて両当事者にこれを通知し、出席を求めたにもかかわらず、会社は京都地裁における和解が進行中であるとか自主的に交渉解決する意向であるとかの理由をあげて出席しなかった。しかしこれらはいずれもあっせん期日に出席することを拒む理由となりうるものとは思われず、この会社の態度は遺憾であるが、あっせん申請後1年近く経過した今日なお会社の出席がない以上あっせんによる解決の見通しが立たないので、本あっせんに打切りざるをえないと考える。



よって、ここにあっせんの打切りを通知するとともに、労使双方は今後団交を重ねて本件あっせん事項につき早期に解決の努力をすることを要望する。

(5) 48年8月31日、京都地裁の上記(2)の事件の担当裁判官の仲介で、組合と会社は、団交開催に関する前提条件を煮詰めつつ、9月4、5、6日のうちに団交をもつことを確認した。

(6) 上記確認に基づき、組合と会社は、団交出席の人員を会社側3名、組合側5名、団交時間は原則として2時間、団交場所は会社外とすることで合意に達し、同年9月6日第1回目の団交をもった。以降、同月28日に第2回、同年11月16日に第3回、49年5月16日に第4回、同年6月14日に第5回、同年7月13日に第6回、同年8月9日に第7回と、7回にわたって団交がもたれた。また、この間48年10月8日と同年12月24日の弁論期日に、京都地裁で、担当裁判官による和解が試みられた。

ア 第1回と第2回の団交では、会社が、組合の交渉委員に対し組合の信任状と組合役員及び分会員名簿を提出されたいと要求したので、この問題に大半の時間が費やされ、3(2)のA1の賃金問題にはふれられなかった。

イ 48年10月8日、3(2)の事件の担当裁判官による和解の試みで、組合は上記名簿を提出すること、会社はA1の賃金に関する回答を行うことを確認した。

ウ 第3回団交では、会社が上記団交条件に関する合意の内容を将来にわたる団交ルールとして確定することを文書によって確認したいとの提案を行い、同日の交渉の大半はこの問題に費やされた。

なお、会社と新労との間には、団交ルールに関する文書による協定は締結されていない。

エ 同年12月24日の上記裁判官による和解の試みでは、会社は、「今後将来にわたっての団交ルールについて書面で約束しないことにはA1の賃金問題については回答しない」と述べた。

オ 第4回と第5回団交では、組合と会社との間で団交ルールの確定に関し話合いがなされた。

カ 第6回団交では、まず組合と会社との間で、団交ルールについてはA1に関する賃金問題にかぎり暫時上記団交条件に関する合意を尊重し、実行する、との確認書がかわされ、つぎに組合から組合役員及び分会員名簿が提出された。ついで会社は、A1の44年の夏季及び年末一時金と45年以降の賃上げについて口頭で回答した。同回答の趣旨は、①44年の夏季一時金については、前記2(20)の会社の回答内容とする、②44年の年末一時金については時効により不支給とする（ただし組合が京都地裁における賃金債権が成立しているとの主張を維持するものとの前提で）、③45年以降の賃上げについては、賃上げ交渉の妥結した日の属する賃金月度より実施する、というものであった。

キ 第7回団交では、A5が隠しマイクを持っているかどうかで（結局なかったことが明らかになった）多くの時間が費やされ、残余の時間で組合は、上記会社回答に対し、各一時金と昇給に関する新労との妥結額を示すことを要求したが、会社はこれを拒否した。そして、次回の団交は組合から日時を指定するということで、この日の団交は終わった。

- (7) 組合は49年9月7日付通告書を会社へ送付した。同通告書の趣旨は、会社の団交応諾態度は、団交の名を借りた形式的な話合いにすぎず、とうてい誠意あるものではなく、実質的には団交拒否である、というものであった。

なお、同通告書提出以降、会社は文書による団交申入れをしているが、組合はそれに対する回答書は提出せず、団交はもたれていない。

- (8) 組合が証拠として提出した新労及び同盟京滋地協の発行したニュース並びに京都府民生労働部労政課の発行する京都労働ニュース（以下京都労働ニュースという）によれば、46年から48年までの会社と新労との間の昇給、各一時金の平均妥結額は以下のとおりである。

46年 昇 給……4,000円プラス基本給×3%プラス服装手当500円

46年夏季一時金……122,060円

46年年末一時金……141,699円

47年 昇 給…… 7,400円

47年夏季一時金……145,593円

47年年末一時金……165,000円

48年 昇 給…… 10,583円

48年夏季一時金……175,479円

48年年末一時金……226,730円

- (9) 本件審問過程で、B 3 所長は、46年から49年までの昇給、各一時金に関する新労との妥結額を記した協定書の提出を行うかどうかの問に対し、出すつもりはないと答え、また、京都労働ニュースに記された各平均妥結額に対し金額が違うようだと述べたのみで、どこがどのように違うかは明らかにしなかった。

## 第2 判断

### 1 当事者適格について

会社は、京自教が組合から分離独立し、本件を承継したとの申立に対し、本件を申し立てた組合と京自教とは全く別個の法人格であって、特別の法令による以外は京自教の一方的意思のみで本件を承継することは法理上ありえないのであるから、京自教による承継申立は失当であり、かつA 1は本件を申し立てた組合の組合員でなくなったのであるから、本件救済申立自体不適法であって、却下されるべきである、と主張する。

以下判断する。

前記認定のとおり、京自教は49年10月12日、13日に開催された組合の第11回大会で組合から独立したものであって、そのさい、同大会で京自教が組合の運動方針を引き継ぎ、従来組合が行ってきた京都における活動をすべて承継することが決定され、また組合と京自教と連名で本件救済申立につき承継申立書を提出しているのであるから、京自教が適法に本件申立人の地位を承継したものと認められ、したがって本件救済申立の資格を有するものと判断する。

### 2 一時金の不支給及び昇給の停止について

京自教は、会社が、組合に一方的な団交条件をおしつけて実質的に団交を拒否し、さ

らに、48年9月6日以降の団交についても組合がやむなく会社の要求する条件をのんだことから形式的に団交に応じたものの、その中味はとうてい誠意ある団交とはいえないのに、団交で解決しえない以上一時金の支給や昇給を行う意思を持っていてもその方法がない、との口実を設け、一時金の不支給、昇給の停止を継続してきたのは、これらの行為によって組合員を兵糧攻めにし、組合員の組合からの脱退を意図してなされたものであるから、A 1 に対する46年から49年までの各一時金の不支給並びに昇給の停止は不当労働行為である、と主張する。

これに対し、会社は、当該企業に労働組合がある場合、一時金や昇給は、会社と労働組合の間で団交をもち協定が締結されて初めて会社に支払い義務が生ずるのであるが、組合が、第1回団交までは一貫して会社が要求する団交に応ぜず、また、同団交以来7回にわたって団交をもちながら第7回団交以降一方的に団交を拒否したことによって、一時金や昇給の協定をするまでにいたらなかったのも、会社は支払い意思を有しながらもやむなく支払えなかったにすぎない、と抗弁する。

以下判断する。

会社は、A 1 に対し、44年夏季から49年年末にいたる各一時金の支給並びに45年から49年までの昇給を行っていないのは団交による協定が締結されていないためであると主張する。企業に労働組合が存在する場合、一時金の支給や昇給は労使間の団交による協定に基づき行われるのが通常の形態である。しかし、本件においては、次のようなことから通常の場合と同一には論じられない。すなわち、

- (1) 当委員会の第1ニュードライバー教習所事件の命令で明らかにしたごとく、会社が一方的に提示した団交条件に固執して、これを組合が認めないかぎり団交に応じられないとする団交拒否の態度に出たため、約5年間団交がもたれなかったこと。
- (2) A 1 の賃金問題を解決すべくもたれた7回にわたる団交についてみると、①数か月間の中断を含む第1回～第5回の団交では、会社が、組合役員及び分会員名簿並びに信任状の提出を組合に求めたり、団交条件に関し、新労との間では文書による協定はなく、また、組合がA 1 の賃金問題に関してのみなら団交ルールとして協定化しても

よいと答えているのに、会社が将来にわたる団交ルールとして文書で確認することに固執したりして、これらのことに交渉時間の大半が費やされていること、②第6回団交でようやく会社が提出したA1の賃金問題についての回答は前記認定のとおりであって、その内容によれば、44年年末一時金については、当委員会でその不支給が不当労働行為として救済命令が出ているにもかかわらず、時効を援用して不支給とし、45年以降の昇給については、具体的な回答を示さず、昇給時期は妥結した日の属する賃金月度より実施するとし、45年夏季以降の各一時金に関しては全く未回答であって、これによれば組合として賃上げについての妥結が遅れば遅れるほど不利益を蒙るのみならず、45年以降の昇給及び一時金の具体的な額についての交渉は、会社の態度によれば、上記会社の回答についての妥結があつて初めてできるのであるから、かかる回答が通常考えられる昇給及び一時金の回答とはみられないものであること、さらに、③第7回団交では、組合が会社に対し各一時金や昇給に関する新労との妥結額を示すことを要求したのに、会社はこれを拒否していること、

以上のことから判断すると、要するにこれらの団交において、会社は44年夏季から49年夏季に至る各一時金や45年から49年の昇給の全てにわたり一括回答を行うなど、A1の賃金問題の早期解決への真しな努力を傾けているものとはとうていいえず、また、組合が上記回答について団交を継続しようとしなかったのはやむをえないと思われ、それゆえ、組合が、この7回の交渉結果に対し、前記認定3(7)の通告書を送付したのみで、その後当事者間の協定にいたる道が閉ざされる形になっているとしても、その責が組合にあるとみることはできない。

このように協定が成立にいたらない事由は、むしろ会社が協定の成立を阻害する態度に出ていることによるものであることが明白であるから、協定が成立しないことを理由に昇給や一時金の支給はできない、という会社の主張はとうてい首肯できない。

しかも、一方新労の組合員には昇給額や各一時金が支給されているのであるから、分会員であるA1のみが昇給停止や一時金の不利益をうけるいわれはなく、当委員会の前記各命令で明らかなごとく分会の弱体化を企図した会社の種々の労働行為をあわせ考え

れば、会社の同人に対する46年から49年までの昇給停止や各一時金の不支給の措置は、分会長もしくは副分会長として現在まで会社に在職し組合活動に従事してきた同人の存在を嫌悪し、経済的不利益を与える目的でなされたものと推認され、労働組合法第7条1号に該当する不当労働行為であるといわざるをえない。したがって、会社はA1に対し、新労と妥結したのと同じ条件で上記昇給及び各一時金の支給を行わなければならないのであるが、本件の審問過程で会社は新労との昇給や各一時金の妥結額を明らかにすることを拒否し、また、新労との平均妥結額を明らかにした新労及び同盟京滋地協のニュースや京都労働ニュースに記された各平均妥結額について、後者に記された金額は違うようだと言及するのみで、なんら具体的な反証をあげないので、A1に対する46年から48年までの昇給や各一時金の額については前記認定3(8)の平均妥結額によらざるをえない。さらに、49年の昇給や各一時金に関しては、わが国の同年の昇給や各一時金の額は一般に前年度のそれらを上回っていることは公知の事実であるが、京自教から新労との妥結額を疎明する具体的資料の提出がないので、会社は少なくとも前年度妥結額を下回らない額を支給すべきものと思料する。

なお、47年～49年の昇給時期については明確な反論がないため、通常各企業での昇給時期である4月度とする。

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50年5月12日

京都府地方労働委員会

会長 岡 部 利 良