

中労委、昭48不再37、昭50. 6. 18

## 命 令 書

再審查申立人 株式会社 商大自動車教習所

再審查被申立人 総評全国一般労組全自動車教習所労働組合

再審查被申立人 商大自動車教習所労働組合

## 主 文

- 1 初審命令主文第3項を取り消し、この点に関する再審查被申立人両名の救済申立てを棄却する。
- 2 その余の本件再審查申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 再審查申立人株式会社商大自動車教習所（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う自動車教習所を経営し、従業員は約50名である。
- (2) 再審査被申立人総評全国一般労組全自動車教習所労働組合（以下「全自教」という。）は、大阪および京都府下の自動車教習所の労働者で組織されているいわゆる合同労組で本件結審時組合員数は約600名で、全自教の商大分会（以下「分会」という。）は、会社の従業員6名で組織されている。
- (3) 再審査被申立人商大自動車教習所労働組合（以下「労組」という。）は、全国交通

運輸労働組合総連合関西地方本部に加盟し、会社の従業員で組織されている労働組合であり、本件結審時組合員数は4名である。

- (4) 会社には、分会および労組のほか昭和47年5月27日労組から脱退した会社の従業員22名で結成された商大自動車教習所職員組合（以下「職組」という。）がある。

## 2 昭和47年春闘における団体交渉をめぐる労使間の事情

- (1) 昭和46年5月各自動車教習所単位の労働組合の共闘をめざし大阪地方自動車教習所労働組合共闘会議が発足し、分会につづき9月頃労組も加わった。昭和47年3月10日および13日分会と労組（以下「両組合」という。）は、会社に対して春闘の共通要求として基本給一律18,500円の賃上等の要求書を提出した。5月16日労組は、ストライキを含む争議体制に入ることになったこと及び分会と共にすることになったことなどを労組の掲示板に掲示した。その後両組合は、それぞれ会社と団体交渉を何度も行つたが、予定時間を超えたり、時には喧嘩状態になつたりして教習業務に支障をきたしたものもあった。

- (2) 5月11日9時から会社と分会の団体交渉が予定されていたが、会社は、その直前の8時50分頃所長B1の病気を理由に団体交渉の延期を分会に申入れた。

これに対して分会員および支援労働組合の組合員らは会社に抗議をした結果14時から団体交渉が開催されたが、会社側が4名出席したのに対し分会側は支援労組員らを含め約40名出席した。団体交渉では、組合側が団体交渉の遅延した理由を追求したり、支援労組員に対する賃金の補償を要求するなど強く抗議して紛糾し内容の交渉に入ることなく約40分で打ち切られた。

その後は、会社は、両組合のいずれからの団体交渉の申入れにも応じなかつたので両組合は大阪府地方労働委員会（以下「地労委」という。）に団体交渉開催についてのあつ旋を申請したが、会社は自主解決したいとして地労委のあつ旋に応じなかつた。

- (3) 5月23日会社は、両組合に対して今後の団体交渉開催には団体交渉ルールの確立が前提条件であるとして、次のような団体交渉ルール確立に関する申入れを文書で行つた。①企業に関連ある案件を特定する、②時間外を原則として2時間以内としその時

間を超過する場合は打切り次回継続とする、③教習所の目的を損うことなく十分交渉できる場所を教習所施設外に指定する、④交渉人員は組合5名以内、会社4名以内でそれぞれ権能を有するものとする。

この申入れに対して5月25日両組合は、団体交渉問題は地労委で解決したいとの基本的態度を文書で表明し、さらに、6月7日、9日および10日春闘問題に関する件について教習所内で一切の条件をつけず速やかに団体交渉を開くよう文書で申入れた。同月9日会社は、春闘要求については、数次の団体交渉で具体的に回答しており、また、団体交渉については再三申入れているとおり交渉ルールの確立について両組合の保証が得られれば早期に開催するので、交渉ルールに関し文書で回答してほしい旨回答した。

しかし、会社および両組合は、それぞれの基本的条件を堅持したため団体交渉は開かれなかった。

(4) 5月11日開催された団体交渉は前記のとおり内容に入ることなく打ち切られ、その後両組合はストライキ権を確立するなどしたが、このような労組の姿勢に批判的であった労組の組合員23名は5月26日労組を脱退し、翌27日脱退者のうち22名で職組を結成した。そして6月28日職組は、会社と団体交渉を行い一律12,500円の賃上げおよびその後夏季一時金についても妥結し、これらは、4月に遡って支給された。

なお、7月13日両組合は、連名で春闘賃上については、会社と職組間の解決内容と同じ条件で妥結する旨を会社に文書で通知したが、会社は、団体交渉が行われていないので妥結していないとして両組合員には支給しなかった。

(5) 6月13日全自教と労組は、連名で地労委に対して団体交渉問題および後記ビラ撤去問題に関し不当労働行為の救済申立てを行った。

地労委はその後会社および両労組に対して団体交渉の予備折衝を開くよう勧告なし何度か予備折衝がもたれたが、結局団交は行われなかつた。

地労委は、前記救済申立てのうち団体交渉に関する部分を分離し、昭和47年12月21日付で「被申立人は、団体交渉の場所、時間および交渉人員数に関する被申立人提示

の団体交渉ルールが確立されていないことを理由に、申立人らとの団体交渉を拒否してはならない。」との救済命令を発した。

会社は、この命令を不服として同月26日当委員会に対し再審査申立てを行った。これに対し当委員会は昭和48年12月19日付でこれを棄却した。

会社は、この命令を不服として行政訴訟を提起し、現在東京地方裁判所に係属中である。

### 3 昭和47年春闘における両組合のビラはり行為と会社のビラ撤去

(1) 前記のように5月11日分会は、9時から会社と団体交渉を予定していたが、B1所長の病気を理由に延期の申入れがあった直後支援労組の組合員らもまじえてざら紙や模造紙に「団交を開け」、「差別をするな」、「教習所は法律を教える立場であるにもかかわらず商大は法律を無視している」などと書いたビラ50～60枚を作成し、会社事務所の窓ガラスの下段や、ロビー出入口のガラスドアにそれぞれのすみをセロテープでとめてはりつけた。それらの中にはロビー出入口のガラス戸の片扉一面に及ぶ大きさの白紙に「教習所共斗斗争本部」と書いたビラもあった。

なお、労組もその後同様にビラはりを行った。

(2) 分会は、4月頃から組合旗数本をたてていたが、5月11日のビラはりと同じ頃に会社事務所の外側手すりと屋上手すりに、労組と支援労働組合などの組合旗約10本が立てられた。

(3) 5月19日および20日の両日会社は、両組合に対し、会社施設内に無断で赤旗を揚げ、窓ガラスにはり紙をしているが、このような行為は就業規則第31条に違反する行為であるとして警告するとともに即刻撤去を求める旨を文書で通告した。

なお、就業規則第31条には「社内で演説、集会、貼紙、掲示その他これに類する行為をするときは、事前に会社の許可をうけること。」と規定されている。

さらに同月23日会社は、両組合に対して自主的に撤去しなければ施設管理権に基づいて会社が撤去する旨を文書で通告し、同月25日組合員らが抗議するなかで会社職制らは柄のついたパテ用のヘラを用いてはり紙を全部撤去した。

そして、同日会社は、両組合に対して23日の通告どおり施設管理権に基づいてはり紙を撤去したこと、撤去したはり紙は会社が保管していることを文書で通知した。

なお、会社は組合旗は撤去しなかった。

これに対し全自教は、「72年春闘において誠意ある回答をせず、直ちにこれらビラ撤去によって起り得る責任はすべて会社側にある」として文書で抗議した。

この間、会社は、会社の誠実な態度に対して両組合はビラはりを行った旨の文書を教習生に対して掲示し、これに対し分会も、分会員の賃金明細を付した教習生向けの文書を掲示した。5月25日以降も会社は、2～3種類の文書を教習生向けに掲示し、両組合も3～4回のビラはりを行ったが、会社は両組合のこれらビラを撤去した。

なお、会社は、40年に学校法人谷岡学園より分離独立した際に現在の分会の前身である大阪商業大学附属自動車学校労働組合との間に「再開に関する協定書」を締結しているが、その第8条には「新企業体管理の施設の利用及び組合活動について、所属長に届け出て行う。ただし業務に支障ある場合は断わることもある。」との規定がある。

#### 4 組合活動による不就業の取扱い

(1) 昭和47年5月25日会社は、両組合に対して今後の組合活動については、①就業時間内において組合活動の必要が生じた場合には、就業規則の定めるところに従い、あらかじめその理由と時間を具し、所定の用紙に記入して所属長に届け出て許可を得、労務係の認めを受けること、②上記により許可を得た場合に限り、その時間について職場を離れることを認めること、③許可を得た組合活動（交渉など一切の活動）といえども、賃金は支給しないこと、④組合活動により職場を離れるとき及び職場に復帰したときは、所属長に届け出て確認を受けること、等により取扱う旨を文書で通告した。

(2) 労組の組合長A1は、6月13日12時35分頃、組合活動のため12時50分より15時50分まで共闘会議事務局へ行く旨記載した不就業届を所属長であるB2指導課長に提出すべくB2をさがしたが見当らなかつたので労組の副組合長A2に提出を依頼して外出した。

A 2副組合長は、その不就業届を人事課長B 3に提出したが、B 3課長は、すでに休暇2名と外出3名の不就業があり、直前に不就業届を提出されでは業務上支障をきたすのでA 1の不就業は認め難いし、また、すでにA 1は認められていないのに外出しているのであるから無断職場離脱であるとしてその不就業届をA 2にかえした。

B 3課長はこの件に関し文書で事務長B 4に報告した。

なお、当日は、B 2課長およびB 5主任は、13時30分まで所用のため不在であった。

- (3) 会社は、A 1の不就業により午後の教習について配車の変更を行った。同日16時5分頃帰所したA 1は、B 4事務長から事務所で事情を聴取されたが、その際A 1は、①不就業届を出そうとB 2課長らをさがしたが見当らなかった、②組合活動であるから届出に対して許可を受ける必要はない、③不就業届はA 2より提出している、などと述べた。これに対してB 4事務長は、A 1には反省の色が見えないと始末書の提出を求めた。A 1はこれに対しててん末書なら提出すると口約した。また、この時分会長A 3はじめ両組合員数名は「就業中といえども組合活動は自由だ、許可を受け必要はない」などと始末書提出問題について会社に抗議を行った。

なお、その後A 1は、始末書もてん末書も提出していない。

- (4) 6月29日会社は、A 1に対して、6月13日所定の就業時間中において12時35分より16時5分まで許可なく職場離脱して就業規則第21条の義務を怠り業務遂行に支障を及ぼしたので就業規則第42条第3号に照らして譴責する旨文書で通告した。就業規則第42条第3号には「労働時間中、許可なく職場を離れ、又は甚しく自己の職責を怠る等の業務怠慢の行為があったときは、譴責等の処分をする」旨の規定がある。なお、A 1はこの譴責処分によって給与その他に何らの損失を受けていない。

- (5) 6月28日遅出勤務（11時20分から20時20分まで）の予定であった分会員A 4は、就労前の10時頃から組合活動に従事していたが、10時50分頃A 3は、A 4はすでに出ていて本日は帰らない旨を述べてA 4の不就業届をB 3課長に提出した。

7月7日会社は、A 3およびA 4に対し、就業開始時刻の約30分前にA 4の組合活動による不就業届が提出されたときには、A 4はすでに活動中であったことは会社が

事前に行う業務上の支障の判断および承認の手続を全く無視されたことであり、このような一方的な行為は就業秩序を混乱させるので認容できないところであるので、5月25日に会社が示した組合活動の手続を厳正に履行するようにとの警告をそれぞれ文書で行った。

## 5 時間外労働および休日労働をめぐる経緯

(1) 従来両組合は、それぞれ会社との間に時間外労働および休日労働（以下「時間外労働等」という。）について労働基準法第36条に基づく協定（以下「36協定」という。）を締結し、両組合員は、時間外労働等に従事していたが、従前の36協定が47年6月15日をもって期限切れになるため同月5日会社は、両組合に対して36協定の適正な運用をはかるため新しく改訂し実施したいが、その新36協定は5月23日づけの団体交渉のルール確認に関する申入書の趣旨のもとにルール確認を基調として交渉の上合意を得て実施したい旨を文書で申入れた。この会社の申入れに対し6月8日両組合は連名で、新36協定については文書で案を提示してほしい旨を申入れた。

これに対し会社は、同月12日両組合に対し、6月15日の期限切れ以降は時間外労働等を指示できなくなるので、新36協定に関し団体交渉を開催したいので、5月23日づけ団体交渉ルールの確立に関する申入書に同意が得られれば早急に日時、場所等を設定したい旨を申入れた。

(2) この間会社は、6月10日に職組と新36協定を締結して東大阪労働基準監督署に届けていたが、同月15日両労組は、それぞれ会社に対し、本来正常な団体交渉によって協定すべきであるが低賃金の中で生活を維持するためには時間外労働もやむをえないでの正常な交渉による協定に達するまでの間、不本意ながら職組が締結した内容と同条件で時間外労働等をする旨を文書で通告した。しかし会社は、同日、両組合に対し、両組合には同月16日以降は新36協定が締結されるまで、改訂される時間外労働等は指示はされないこととなる旨の通告を文書で行い、16日以降は時間外労働等を職組員にはさせながら両組合員にはさせなかつた。

(3) 9月16日会社は、両組合に対し、職組と結んだものと同じ内容の新36協定の案をそ

それぞれ提示し、両組合はこれを受け入れ、新36協定「時間外労働および休日労働に関する協定書」が団体交渉を行うことなく締結され、同日以降会社は両組合員にも時間外労働等をさせるようになった。

以上の事実が認められる。

## 第2 当委員会の判断

- 1 両組合が貼付したビラを会社が撤去したことと不当労働行為の成否について  
会社は、職制らによって両組合の貼付したビラを撤去したことが不当労働行為であるとした初審判断を争い、本件組合のビラ貼付は、その状況及び内容からみて、会社の対外的信用を著しく毀損するものであり、また、ビラ貼付によって採光、外観を悪くし、教習業務に著しく支障を生じているものであるから、組合活動として正当な範囲を逸脱した違法なものである。したがって、両組合に対して再三自主的撤去を求めたが、両組合がこれに応じないため相当期間後に会社が自動的にビラを撤去したからといって、なんら不当労働行為に当らないと主張するので以下判断する。

前記第1の3の(1)認定のとおり、両組合のビラ貼付は、会社事務所の窓ガラスの下段及びロビー出入口のガラスドア等に50～60枚程度のビラを貼付しているが、貼付方法は、会社の社屋に損傷や汚損を生じないようビラのすみをセロテープを用いてとめるなどの配慮がなされており、ビラの内容についてもロビー出入口のガラスの片扉一面に貼付した「教習所共斗斗争本部」のはり紙は別として、その他のビラは、団体交渉に関する会社の態度を非難し、団体交渉の開催を求める趣旨のものが殆んどであること、さらにビラ貼付により会社業務の運営が著しく阻害されたとする事実も認められず、かつ、当時会社が両組合との団体交渉に応じていなかつたことからかなり緊迫した労使関係にあつたこと等の諸事情からすると、争議中の両組合が行った前記程度のビラ貼付は、その内容からみても、貼付の場所、方法、態様からみても、争議中の組合活動として特に不当なものとは認められない。

しかしながら、両組合のビラ貼付が不当でないと認められるからといって、会社はこのようなビラ貼付行為を問責できないことにはなりえても、組合が、本来貼付する権利

をもたないところに貼付されたビラに対し、会社が、なんらの対策を講じえないすることもできないのであって、相当な手続と方法をもってビラを撤去することも許されうるといわなければならない。

本件の場合、前記第1の3の(3)認定のとおり、会社は、再三にわたり両組合に対してビラ貼付について警告しその撤去を求め、さらに会社自ら撤去する旨通告した後、職制らをして撤去させているが、これは両組合のビラ貼付の14日後のことである。

してみれば、このような会社のビラ撤去を求める通告はもとよりビラ撤去行為もまた問責することはできないのであり、これらをもって直ちに両組合の正当な組合活動を阻害する支配介入行為に該当するとする余りに一面的に過ぎるといわざるを得ない。しかして、この理は、組合旗の撤去を求める通告についても妥当するものと考える。

したがって、組合のビラ貼付や組合旗に対し、その撤去を求める通告をし、会社においてビラを撤去したことは、両組合に対する支配介入行為に該当するとした初審判断は失当である。

## 2 A 1に対する懲戒処分と不当労働行為の成否について

会社は、組合活動の許可手続を怠ったA 1を就業規則違反として懲戒処分としたことが不当労働行為であるとした初審判断を争い、組合員の就業時間中における組合活動については、就業規則の定めにより許可制となっているにもかかわらず、A 1は基本手続である許可制を無視し、業務に重大な支障を与え、行動後も無反省、無責任な態度をとったことなどの理由により処分したものであって、同人の処分理由に合理性があると主張する所以以下判断する。

前記第1の4の(1)～(3)認定のとおり、会社は、5月25日付で両組合に対して「組合活動の取扱について」の文書を通知したにもかかわらず、A 1は、6月13日組合活動のため代人をもって不就業届を提出し、しかも許可をまたずに外出したこと、そのことにより会社が午後の教習について配車変更などの措置を行ったこと等からみれば、会社が同人の行為について、無関心であり得なかつたことは首肯できる。

しかしながら、①A 1は、届出て許可を求めるための努力をしていること、②A 1が、

しばしば事前届出を無視した行動を行っていたという事実もみられないこと、③従前、組合活動による離席の事前承認手続は必ずしも厳正に取扱われていなかつたこと、④このような行為をとらえて処分した前例もないことなどの諸事情からみて、同人の所為はもっとも軽易なものとはいえ、直ちに懲戒処分に相当するものとも考えられない。

とくに、同(5)認定のとおり、6月28日分会員A4がA1同様の行為を行つたのに対しては、警告にとどめ懲戒処分まで行つていないことと対比すると、A1に対して会社が警告程度にとどめず一挙に懲戒処分にしたことは、A1が、分会と共に闘っている労組の組合長であることを嫌悪して行つたものと認めざるをえず、したがつて、本件処分は不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

### 3 時間外労働等をさせなかつたことと不当労働行為の成否について

会社は、両組合員らに対して、新36協定の未締結を理由に時間外労働等をさせなかつたことは不当労働行為であるとした初審判断を争い、次のとおり主張する。

従来時間外労働等は、団体交渉により毎年36協定を締結しそれに基いてなされていましたにもかかわらず、新36協定締結のための会社の団体交渉の申入れを両組合が拒否したため団体交渉がもたれず、そのため新36協定が締結されなかつたことにより両組合員に時間外労働等をさせなかつたのであって、会社のこの措置は、不当労働行為ではない。むしろ両組合の意図するところは、団体交渉を拒否し協定を締結しないで不就労のまま時間外労働等の相当額を取得しようとしているのであり、しかも時間外労働等は、各人の希望に応じて会社が時間外労働等の命令をしているのであるから、協定締結を拒否しながら時間外労働等相当額の支給を要求することは不合理である。

以下この会社の主張について判断する。

前記第1の5認定のとおり、両組合は、新36協定締結のための団体交渉を拒否したものではなく、その団体交渉は会社提案の団体交渉ルールの確立を前提として行うことを会社が提案したのに対し、前記第1の2の(5)認定のとおり、不当労働行為と認定された会社の条件付の団体交渉に両組合が応じなかつたのであって、団体交渉がもたれなかつたことの責任は、むしろ会社にあるのであるから、新36協定が締結されなかつたことを

組合の責任に帰することはできない。

しかし、両組合は、会社が職組と締結した内容と同条件で正常な交渉による協定に達するまでの間、時間外労働等をする旨通告したにもかかわらず、会社は、新36協定が締結されないことを理由に両組合には、時間外労働等をさせなかつたのである。

以上の諸事情からみて、会社が、両組合員に時間外労働等をさせなかつたことは、新36協定が締結できなかつたことに藉口したものであつて、会社は、共闘体制にある両組合を嫌悪し、両組合員を経済的に不利益な取扱いをし共闘体制の弱体化を企図したものと認めざるをえず、会社の行為は不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

会社は、時間外労働等は、各人の希望に応じて会社が命令をしているのであるから、協定締結を拒否しながら時間外労働等相当額の支給を要求することは不合理であると主張するが、両組合員に時間外労働等をさせなかつたという不当労働行為の救済としては、初審命令主文の内容を不当とすることはできず、会社の主張は採用できない。

以上のとおり、ビラ撤去等の点については、会社の再審査申立てには理由があるが、その余の再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条及び労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和50年6月18日

中央労働委員会

会長 平田 富太郎