

# 命 令 書

中労委昭和 48 年(不再)第 11 号再審査申立人 }  
中労委昭和 45 年(不再)第 32 号再審査申立人 } 株式会社ニュードライバー教習所

中労委昭和 45 年(不再)第 32 号再審査被申立人 }  
中労委昭和 48 年(不再)第 11 号再審査被申立人 } 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

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 再審査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、  
肩書地で、京都府公安委員会指定の自動車教習所を経営し、従業員約 40 名を雇  
用している会社である。
- (2) 再審査被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  
(以下「京自教」という。)は、京都府下の自動車教習所関係の労働者で組織す  
るいわゆる合同労組である。

本件再審査申立時における再審査被申立人総評全国一般労組全国自動車教習  
所労働組合(以下「組合」という。)は、大阪、京都の自動車教習所で働いてい  
る労働者で組織するいわゆる合同労組であるが、組合は、昭和 49 年 10 月 12、  
13 の両日開催した第 11 回定期大会において、組合の京都地域内に所在する全  
分会をいずれも解散することなく、そのまま単一の労働組合に結集し、京自教  
として独立させること及び組合の運動方針と従来組合が行ってきた京都地域に  
おける活動のすべてを京自教に引き継ぐことを決定し、この決定により京自教  
は同月 19 日結成された。

組合と京自教は連名で、京自教が本件再審査被申立人の地位を承継した旨昭  
和 49 年 11 月 16 日付で当委員会に申立てたので、当委員会は同月 20 日第 723  
回公益委員会議においてこれを認めた。

ニュードライバー分会(以下「分会」という。)は、会社の従業員で組織する

組合(現在は京自教)の下部組織で昭和43年10月17日、分会の存在を会社に通知し、公然化した。当初分会員数は6名で、その後約20名になったこともあったが、現在は3名である。

なお、会社には昭和43年10月22日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) X1は、昭和43年1月5日会社に入社し、当初受付事務を担当していたが、同年3月5日技能指導員資格審査に合格し、同日から技能指導員として勤務していた。また、X1は、同年4月29日組合に加入し、同年10月13日から執行委員となっていたが、後記理由により同年11月14日付で解雇された。
- (4) X2は、昭和40年8月5日会社に入社し、10月頃から技能指導員として勤務していたところ、後記理由により昭和44年11月30日付で解雇された。また、同人は、昭和43年10月22日新労の結成に参加したが、翌44年7月6日新労を脱退し、翌7日組合に加入し昭和45年からは分会の書記長となっている。

## 2 分会結成前後の労使関係

- (1) 昭和41年夏頃から従業員の代表として班長が会社と交渉を行い賃金等が決められていた。

昭和43年頃従業員代表の改選が行われ技能指導課に所属するX3、X4、X5、X6と庶務関係からX7、学科・整備関係からX8の6名が従業員代表に選ばれた。

同人らは、前年2月に出来高給から基本給制に変わってから初めての賃上げ要求をするにつき、要求金額等をいくりにするかを研究するために技能指導課の代表4名が2班にわかれ、昭和43年1月末頃全国自動車交通労働組合京都地方加盟単組連絡会議(以下「連絡会議」という。)と、大阪の茨木自動車教習所に行った際、同教習所において組合の上部団体役員であるX9某を紹介され、そして、同人を通じ組合に紹介され、組合から大阪の自動車教習所の労働条件について話を聞き、会社の労働条件が非常に悪いことを知った。その後、2、3回組合と接触し、2月3日技能指導課のX3、X4、X5の3名は組合に匿名で加入した。組合加入後X3らは、組合の学習会などに積極的に参加し、また、会社の従業員に組合に加入するよう勧誘した。X1は同年4月29日組合に加入した。

- (2) X1は、組合加入後X3らとともに京都における他の自動車教習所の従業員にも組合に加入するよう積極的に働きかけて京都における組合の組織拡大をはかり、匿名組合員がふえ、また、平安自動車教習所の従業員で結成された平安分会が昭和43年8月7日京都で初めて公然化され、この事実は大阪における組合の組織活動が京都に及んだことで業界の関心の的となった。
- (3) 昭和43年10月17日組合は、組合員約30名を動員し、そのうちX1ら分会員

4名を含め X10 委員長ら約 10 名が所長室で会社の取締役 Y1 ら 3 名と会った席上、組合の存在を通知するとともに、組合活動の自由を保障すること、組合事務所の設置等 5 項目について団体交渉を行うよう申し入れ、会社もこれを了承した。この会合では別段トラブルは起っていないが、X10 委員長がマイクで従業員に向けて演説するなどけんそうにわたったこともあった。

- (4) 同月 17 日、技能指導員 X11 は、Y1 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、X11 は「新たな組合を作ろうか。」と言ったところ、Y1 取締役は「それは考えておくからちょっと待ってくれ。」と答えた。
- (5) 同月 21 日会社は、組合との団体交渉の際、同月 17 日の要求事項の内容がよくわからないということで再度説明を求めたところ、組合は、その求めに応じて再度要求事項について説明をした。このため、この日の団体交渉はその要求事項についての実質的な交渉には入れなかった。また、組合は、この日の団体交渉で会社に対し基準内賃金の増額等 6 項目につき新たに要求した。これに対し、会社は、これらの要求事項を内部で検討したうえ 11 月初旬には団体交渉を行うと回答したので組合もこれを了解してこの日の交渉は終わった。
- (6) 同月 21 日夜、X12、X8、X2 及び X11 の 4 名は X8 宅に集まり、Y1 取締役が X11 に話した会社の前記意向も含めて新労働組合の結成について話し合った結果、労働組合を結成することになり、役員予定者も決定し、上部団体として全国産業別労働組合連合京都地方連合会(以下「新産別」という。)に加盟することを決めたと、X12 は新産別系の労働組合にするための交渉にマルナカ製作所労働組合(以下「マルナカ労組」という。)へ、X11 は Y1 取締役のところへ、X2 は当時会社の次長であった Y2 のところへそれぞれ上記会合の結果を伝えるに行くことにした。
- (7) 翌 22 日午前 9 時頃 X11 は、Y1 取締役のところへ行き、上記会合の結果を伝えたところ、Y1 取締役は、X11 に対し、新産別より同盟の組合(注、全国労働総同盟全国交通運輸労働組合総連合関西地方本部京滋地方協議会、以下「同盟交通労連」という。)の方がよいこと、新労が主導権を取るには従業員の 4 分の 3 以上の人員を確保することが必要だという趣旨のことを言った。

そこで、X11 は、上部団体を同盟交通労連にするようにとの Y1 取締役の意向に従い X12 に連絡してマルナカ労組との交渉を打ち切らせた。また、X2 は Y2 次長のところへ行き前記会合の結果を同人に伝えた。

- (8) 同日昼頃 X8 は、Y1 取締役から電話で呼び出され料亭北野茶寮に連れて行か

れた。そこで、Y1 取締役は、X8 に Y3 を紹介し、同人は労働運動のベテランでアカ系統の労働組合を徹底的に撲滅するために非常な熱意を持っている人だと紹介した。さらに Y1 取締役は X8 に対し、新労の結成に資金援助してもよい旨話している。その後 X8 は、同料亭で Y3 から同盟交通労連事務局長の X13 を紹介され、同人から同盟の考え方、すなわち、会社あつての職員だという説明を受けた。

- (9) 同日夜の休憩時間中に、組合の組合員以外の従業員は会社の 2 階にある法令の教室に集まり、新しく労働組合を結成することについて話し合った。その際 X7 は、同盟の組合を作るならば会社から資金援助する旨話した。
- (10) 同日午後 10 時頃 X7 宅で、X13 事務局長ら同盟交通労連の幹部 3 名の出席のもとに従業員 25 名が集まり、新労を結成し、委員長に X7、副委員長に X2、書記長に X8 を選出した。後日、X11 はこの役員決定の事情について事前の打ち合わせと違うので不満を感じ X8 に尋ねたところ、同人は、X12 や X11 よりは X7 が適任だとする会社の意向に従って決めた旨説明した。
- (11) 昭和 43 年 10 月 23 日新労は、会社はその結成を通知するとともに、他方、社内に掲示を出したが、新労を結成したこと、新労と会社はユニオン・ショップ協定(以下「ユ・シ協定」という。)を結ぶこと、このことによって少数組合である分会員を会社から排除するということが記載されていた。

この掲示を知った組合は、10 月 24 日午後 5 時頃組合員 3~40 名を動員して激しく会社に抗議した。その時分会員は 30 分ほどストライキを行った。この抗議の席に会社側は Y1 取締役、Y2 次長のほか Y3 が同席していた。組合は、Y3 に対して貴方は誰だと尋ねたところ、同人は会社の役員だと答えている。しかし、Y3 は会社の役員でも従業員でもない。

なお、会社は、新労との団体交渉の席上などで再三組合を非難した。

### 3 組合との団体交渉拒否

- (1) 昭和 43 年 11 月 1 日頃組合は、会社に対し、前記要求について同月 4 日に会社内で団体交渉を行うよう申し入れた。これに対し会社は、①場所は会社以外の所、②交渉委員は双方大体 2 名ぐらいで、その中には合同労組であっても会社の内部事情のわかっている者を入れること、③交渉時間は 1 時間か 2 時間、④吊し上げるとか、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限り同日の団体交渉は行えないと分会長に回答した。これに対し、組合は会社内で団体交渉を行ってほしい旨主張したため、同日の団体交渉は行われなかった。

なお、11 月 1 日会社は、新労とユ・シ協定を締結した。

- (2) 同月 4 日組合は、会社に対し再三口頭で団体交渉を申し入れたが、会社は、団体交渉を拒否しているのではない、組合が会社の前記諸条件を了承してほしいと主張したため団体交渉は行われなかった。そこで組合は、同月 12 日会社に対し、「団体交渉に関する事前の会社側の一方的な制約は一切認めません、その事も含めて団体交渉で話し合いをしたい。」と申し入れたが、会社は前記同様の主張をしたため団体交渉は行われなかった。
- (3) 同月 16 日組合は、会社に対し、年末一時金に関する要求書を提出するとともに、同月 19 日に会社内で年末一時金に関する団体交渉を行うよう申し入れた。しかし、会社は前記同様の主張をしたため団体交渉は行われなかった。その後、12 月初旬会社は、分会に対し年末一時金の回答書を手交した。分会員は、団体交渉が行われてからでないといけないと受け取れないと拒否したが、後日会社は年末一時金を支給し分会員は受け取っている。
- (4) 同月 21 日組合側の連絡窓口になっている連絡会議議長の X14 は、Y3 と後記 X1 解雇問題について話し合った。その結果、団体交渉は 11 月 26 日午後 5 時以降に行うこととなった。しかし、場所について Y3 は、会社内では行わないと主張し、後日場所と正確な時間の連絡をすることになり当日の話し合いは終わった。
- (5) 同月 26 日昼頃 Y3 は、さきに確認していた団体交渉を若一神社で午後 5 時から行うと X14 議長に申し入れた。その際、Y3 は会社側としては組合側の交渉委員を 5 名ぐらいにしてほしいと要望したが、X14 議長は組合側としては最低 10 名ぐらいは出席するだろう、しかし、交渉委員の人数についても同日の団体交渉で話し合っただろうかと言ったところ、Y3 もこれを了承した。X14 議長はただちにこの旨を組合に伝えた。
- (6) 同日 Y2 次長は、X3 と X5 を事務室に呼び、同日午後 5 時から、①交渉時間は 1 時間ぐらい、②場所は若一神社、③交渉委員は組合側 5 名以内、会社側は 3 名で X1 解雇問題について団体交渉を行いたいと申し入れた。これに対し、X3 らは、交渉時間 1 時間、交渉人員 5 名ということに難色を示したため、同次長は「今日の団体交渉はできない。」と言った。その際、X3 らは同次長に対し「今日は団体交渉ができるようになっている。」と言った。
- なお、組合は、同日午後 5 時から若一神社で 1 時間ばかり待っていたが、会社の交渉委員は来ず、団体交渉は行われなかった。
- (7) 昭和 44 年 7 月 8 日組合は、京都府地方労働委員会(以下「京都地労委」という。)に前記諸要求などについての団体交渉促進のあつせんを申請した。その結果、8 月 9 日京都地労委は、会社は会社提案の条件を棚上げにし、労使双方は誠意と良識をもって秩序ある団体交渉をされたいと勧告した。

即日組合は、上記勧告にもとづき会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社は、同勧告の内容については承服しかねるので勧告による団体交渉には応じられないと組合に回答した。

- (8) 会社・組合間の団体交渉は昭和 43 年 10 月 21 日以降同 49 年 9 月 6 日まで行われていない。また、同日以降も数回交渉ルールについて行われただけで、現在に至っている。

#### 4 X1 の解雇

- (1) X1 は、昭和 43 年 4 月 29 日組合加入後、京都における組織拡大について積極的に活動し、京都に結成された組合の分会に対する指令などは、同人などを中心として連絡調整がはかられ、また、各分会の労働条件についての情報交換の衝に当たっている在京交流会の中心的な世話役もしていた。
- (2) 昭和 43 年 10 月 20 日頃休憩していた X1 に対し、Y2 次長は、君のためを思ってやってきたが、組合など作って承知できない、という旨のことを言った。
- (3) 同月 21 日の団体交渉の席上、X1 は、会社が再度組合の要求事項について説明を求めたことにつき、会社を非難した。
- (4) 同月 30 日 X1 は、同人が洛陽交運株式会社に勤めていた頃同僚で当時洛陽交運労働組合の執行委員長をしていた X15 から「私の先輩が君のことで相談にきて会社も労働運動もやめるよう言ってくれと指示されていたが、私も君のためにもそういうふうにしたほうが良いと思う、今だったら退職金その他の金も会社から貰ってやる。」という趣旨のことを言われた。これに対し X1 は、どちらもやめるつもりはない旨答えた。
- (5) 同年 11 月 5 日 X1 は、再度 X15 から呼び出しを受け、指定された場所に行ったところ、そこには Y3 も同席していた。X15 は 10 月 30 日に話した同人の先輩というのは Y3 であると X1 に告げ、Y3 は X1 に対し、後記 X16 の件をもち出し、X1 が任意退職するならば警察沙汰にしないようにしてやる旨言った。また、同月 7 日にも同じように勧奨されたが、X1 は会社をやめるつもりはないと言って断わった。
- (6) 同月 13 日午後 8 時 30 分頃 Y3 は、勤務中の X1 に至急会いたいと電話した。X1 は今日は仕事もあるし会えないと断ったが、Y3 の電話番号を教えられた。X1 は、仕事を終わってから電話をしたところ、Y3 から路上教習のミスを指摘された。
- (7) 同月 14 日会社は、X1 を呼び、10 月 1 日から 3 日にわたって同人が教習生 Z1 に対して行った路上教習について Z1 同席のもとにその事情を質した後、その場で懲戒委員会に切り替え、後記理由により X1 を懲戒解雇することに決定し、その場で X1 にその旨申し渡した。なお、同委員会には Y3 も出席して発言し、解

雇決定の採決にも加わった。

## 5 X1 の解雇理由

会社は、X1 を解雇した理由として、①路上教習中であるのに喫茶店などに立ち寄り、しかも Z1 に一度もハンドルを握らせず、法令及び会社の指示事項に定められた正規の路上教習を実施していないにもかかわらず、教習カードには路上教習をしたかのごとく、偽りの事実を記載し、Z1 に不正に技能検定を受けさせ、会社に卒業証明書を発行させたこと、②窃盗を行い警察に逮捕されたこと及び暴行を加えて罰金刑を受けたことを会社に提出した履歴書に記載しなかったこと、③4月7日夜、会社内で従業員 X16 を無理に自動車に乗せ、同人がいやがるのに抱きついて暴行に及ぼんとしたこと、をあげている。

これらの理由についてはそれぞれ次の事実が認められる。

### (1) 路上教習の件

- ① 路上教習は、会社が指定した危険な場所その他技能指導員が危険だと判断した場合を除き教習生が教習車のハンドルを握り、技能指導員が同乗して行うことになっている。また、1 教程の教習時間は 60 分とされているが、教習車に乗り指定コースを走る時間は 30 分から 40 分で、残りの時間は教習車の始業点検、路上教習後の講評などに使うよう会社は技能指導員に指示して行われている。しかし、技能指導員の中には、路上教習の途中、橋の下で 20 分から 30 分ぐらい休憩したり、喫茶店に立ち寄りたりする者もいた。なお、会社では技能指導員が路上教習を終えた場合、主任に一応報告はさせているが、その内容について逐一点検はしていなかった。
- ② X1 は、昭和 43 年 10 月 1 日から 3 日まで教習生 Z1 の路上教習を行ったが、結局、路上では X1 がすべてハンドルを握って行い、また、教習の途中喫茶店に立ち寄り、その飲食代はすべて Z1 が支払っている。Z1 は以前免許証を持っていたがそれが無効になったので、これを再取得するため会社に教習を受けにきていたものであり、運転技術は上手であった。
- ③ Z1 は、卒業証明書受領後、知人 X17(会社の従業員)に対し、「路上教習に出ても教習を受けなかったし、そのうえ喫茶店に立ち寄って飲み食いした料金まで支払わされた。」旨話した。X17 はこの話を会社に告げた。
- ④ 同年 11 月 12 日会社の Y2 次長と技能指導課長代理 Y4 は、Z1 を呼び、X17 の話と同趣旨のことをきいたうえ、Y2 はその内容を記載した書面を Z1 に作成させ、会社は、懲戒委員会にその書面を提出している。
- ⑤ 会社は、前記 4 の(7)のとおり懲戒委員会で X1 に解雇を申し渡した後、その裏付け証拠を作るため、Y4 課長代理に調査を命じ、Z1 も同行して、路上教

習中に立ち寄った喫茶店などをまわり、その店主らの書いた文書を証拠として収集した。

- ⑥ 同月 21 日 Y3 は、X14 議長に会い、X1 を路上教習により解雇したことについて、「その後調査して考えてみたら、他の者も同様のことをやっている状態なので拙いから撤回する。X1 は経歴詐称という理由で解雇することができる、けれども、このことを表面に出せば本人の不利益になる、だから、あなたから X1 に任意退職するよう勧めてくれ、それで任意退職の形にでもなれば経済的その他の面はできるだけのこととする。」という趣旨の話をした。X14 は、この問題については団体交渉を行わない限り解決しないといい、Y3 も了解して、11 月 26 日に団体交渉を行うことになった。

しかし、会社側が出席しなかったため団体交渉は行われなかったことについては前記 3 の(6)のとおりである。

## (2) 経歴詐称の件

- ① 昭和 42 年 X1 が入社のための面接試験を受けた際、Y2 次長に、同年 10 月に交通違反を行っていることを述べていたが、入社後同人が技能指導員の資格審査を受けた際、そのことを Y2 次長に相談したところ、Y2 は行政処分軽減のため関係方面に働きかけ、X1 は審査に合格した。
- ② X1 の解雇理由とされている窃盗容疑で逮捕され起訴猶予処分となったこと及び暴行罪で罰金刑に処せられたことは認められるが、前者は昭和 41 年、後者は昭和 34 年のことである。これらにつき、会社は、昭和 43 年 11 月初旬に従業員の噂で知ったというのであるが、それを確認する資料はない。なお、X1 はこれらの経歴について採用されるとき会社に申告していない。

## (3) X16 の件

- ① 昭和 43 年 4 月 X1 は、慰安会の帰りに自分の車を取りに会社へ行った。X1 は、車のキーを事務所におき忘れていたので、事務所に入ろうとしたところ錠がしてあるため、X16 に開けてもらい車のキーを取り、その帰りぎわに X16 をドライブに誘い、X16 は車に乗ったが、数分で降りている。

## 6 X2 の解雇

- (1) Y4 課長代理は、Y2 所長から X2 と教習生 Z2 の問題につき調査するよう命ぜられ、昭和 44 年 6 月 16 日付で所長あてに報告書を提出した。

同報告書の主な内容は、X2 が技能指導をした卒業生 Z2 と愛し合う仲になり、一緒に九州旅行をし、同棲しようという仲まで進んだ時、Z2 には内縁の夫である Z3 のいることが判明し、それ以来 Z2 と別れたような状態になっていたこと、6 月 5 日 Z3 らが X2 に対し、同人のため Z2 が家出をし、Z3 の家庭が混乱したの

で、慰謝料を支払えと言い、X2は恐怖の念を生じ、それから解放されたい思いで100万円支払う示談書を書いたこと、その後警察官に事情を話し指示をあおいだり、Z2を九州から連れ戻し、話し合いの場に出席するよう要請したこと等が記載されていた。

なお、この記載は以下(2)から(6)に認定する諸事実に対応する。

- (2) 同年6月5日、Z2の内縁の夫であるZ3らが来社し、Z2の件で話があるとして、昼休みを利用してX2を喫茶店へ連れ出した。Z3はX2に対し、Z2と一緒に旅行したこと、Z2と一緒にアパートに住んでいることなどを質した。これに対しX2は、旅行については認めたが一緒には住んでいない旨答えた。その際、Z3は、X2とZ2の親族に対する憎しみを述べ、かつ、慰謝料として200万円を用意するよう要請した。

さらに、Z3の指示によりZ2の居所を聞くためX2は、Z2の姉Z4宅を訪問し、Z2の居所を尋ねたがわからなかった。

そこで、Z3は、X2をアパートに呼び出し「我々夫婦と子供が平穩に生活していたのに、君が現われたため女房が出ていき、家庭はメチャメチャになってしまった。この償はどうしてくれるのだ。とりあえず今日中にかたをつけたいからこれを書け。」と言って、Z3が下書きした示談書をX2に示した。その主な内容は、X2がZ3に100万円を支払うというものであった。X2は、はじめ示談書を書くことを拒んだが、Z3から一筆書かなければ帰さないと言われ、やむなく示談書を書いた。

- (3) X2は、同月6日から13日まで休暇を取った。その間、X2はZ3らが組関係の者であるということを知り、Y1取締役に相談したところ、同人は、マルナカ製作所に組関係の者をよく知っている者がいると言って、その者に電話をした。その後、X2は所長室で、当時所長になっていたY2と当時の管理者Y5に対し、Z2との旅行のいきさつや、示談書を書いた経過等を説明した。そこでY5は、X2を連れて九条署へ行き、同署防犯課のY6係長を紹介した。X2は、Y6係長に示談書を書いた経緯等を説明したところ、同係長は、「示談書記載の金を絶対払ったらいかん君は何も悪くない。」と言われた。
- (4) 同月8日頃、鹿児島にいたZ2からX2に電話があった。X2は、Z3との問題を解決するため、Z2を連れ戻しに鹿児島へ行くことを考え、X8にそのことを話し、金を貸してほしいと頼んだ。しかし、X8は金の持ち合わせがなく、同人は、Y2所長に、X2がZ2を鹿児島から連れ戻すため旅費が必要なので金を貸してほしいと頼んだ。同所長はX8に会社の金を30,000円貸した。

同じ頃、X2は、Y2所長に今度の件に関して処分があるのかどうか尋ねたとこ

ろ、同所長は「こんなことは教習所ではよくあることやからみんなで気をつけてくれさえすればいいのや。」と処分はない趣旨を答えている。

- (5) 同月 10 日頃 X2 と X8 は、Z2 を連れ戻すため鹿児島へ行き、Z2 を説得した結果、同人は京都に戻った。
- (6) 6 月 5 日以降 Z3 は、X2 の自宅を数回訪問しており、また、度々電話をかけている。X2 のほかは女性ばかりの同人宅では困惑していた。
- (7) 昭和 44 年 6 月末から 7 月にかけて、新労の組合員 10 数名が新労を脱退し、組合に加入した。6 月末頃新労の副委員長をやめた X2 も 7 月 6 日新労を脱退し、翌 7 日組合に加入した。

X2 は、組合加入後組合の学習会、ストライキ、分会の集会あるいは分会のビラの作成配布等を行った。

なお、組合は同月 7 日分会員が 20 余名になったことを会社に通告した。

- (8) 同年 7 月中旬頃から、分会の方針で分会員は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り、重要書類や印鑑等を会社外へ持ち出したりしたこと、会社が閉鎖されるものと分会が考え、その警戒のため行ったものである。

会社は、同月 23 日会社内で無断宿泊を禁ずる旨の告示を行い、9 月下旬泊まり込みに参加した X3 ら分会員に対し、文書で警告した。X2 はその泊まり込みに 20 数回参加し、会社から 9 月 22 日付で文書で警告されている。

- (9) 昭和 44 年 8 月 12 日組合員が逮捕されたことは、組合活動中におきた前年 12 月 10 日の傷害事件に関して Y2 所長が告訴していたことによるものであった。この組合員の逮捕に対し組合は激しく抗議し、ストライキを行った。X2 は被逮捕者らの救援活動に参加した。

- (10) 昭和 44 年 9 月 11 日会社は、当時分会員であった Y4 課長代理を、社内で無断宿泊したことや、自分の部下に対して地位を利用して特定の組合に加入を強要したこと等の理由で解雇した。同月 18 日、会社の総務課長として Y7 が入社した。

組合は、Y4 の解雇につき会社に対し抗議し、ストライキを行った。その時警察官が待機していたが、X2 は車に乗り、マイクで警察は介入してはならないとのシュプレヒコールをくりかえした。

- (11) 同年 10 月 1 日組合は、X2 の指名ストライキを行ったが、会社は X2 に対し無届であるとして翌日文書で警告した。
- (12) X2 は、X1 解雇事件で組合申請の証人として、同年 10 月 24 日、11 月 27 日の 2 回にわたり京都地労委に出頭し、X1 解雇前後の新労と会社の緊密な関係

等につき証言した。

- (13) 同年10月29日午後1時30分頃、Z3ほか2名は会社を訪れY2所長、Y7課長に会い、Z3は、X2がZ2に対し、簡単に免許証が取得できるよう便宜をはかると言っており、同人の肉体をもてあそんだ結果、我々夫婦間に大きなヒビが入り、今や夫婦間は離婚を余儀なくされ、自分は精神的打撃を受けた。この問題に関し会社はどうけとめているのかという趣旨のことを言っており、この発言と同趣旨のことを記載した申告書をY2所長に手渡した。Y2所長らは道義的には責任を感じないが同問題は業務に関したものでなく、本人の行為にもとづくものなので直接本人と話し合いをしてほしいと答えた。その後、Y2所長らは教習を終えて帰ってきたX2をZ3らのところへ呼び、同人から事情を聞いた。その際、X2はZ2と結婚しようと考えていたことや、6月当時、会社がX2に対しとった態度を話したが、Z3は、X2を非難し、Y2所長らもこれに同調した。その後、Z3らに対し、会社は「この問題についての返事を11月4日にするから、待っていてもらいたい、そしてその日に再度来てほしい。」と述べたので、Z3らは帰った。Z3らの帰った後、Y7課長はX2に対し、Z2との問題について君の現在の考え方を率直に書面に書いて会社に提出するよう命じた。

なお、同日会社は、Z3が提出した申告書を会社の掲示板に貼付した。

- (14) 同年11月1日、Y1取締役、Y2所長、Y7課長ら会社幹部はX2問題を協議した結果、同人に任意退職を勧告し、応じない場合は解雇することを決定した。
- (15) 翌2日X2は、「申告書に対する私の意見」なる文書をY7課長に提出した。その主な内容は、Z2との旅行のいきさつとその後の経過及び4カ月あまり経た現在、会社が介入している事は組合否認、不当解雇、刑事弾圧、暴力団を介入させるなど分会攻撃にまだまだあきたらず、この問題まで利用しようとしている、という趣旨のものである。
- (16) 同月4日午後3時頃、Y7課長はX2を会議室に呼び、同人に「今回の問題を率直に認めて責任を取って身を引く気はないか。」と尋ねたところ、同人は「そのことで身を引く気はない。」と答えた。
- (17) 同日午後3時すぎ、Z3ら3名が来社し、Y2所長、Y7課長、X2とともに話し合いを行った。その際、Z3は上記のX2の書いた「申告書に対する私の意見」を読み、その一部を誤解して怒り詰めよったりした。その間、Y7課長はX2に対し思っていることを述べるよう話したが、同人は、10月29日及び11月4日のY2所長らの態度やZ3がX2に詰め寄ったりしたことなどから、特に発言しなかった。その後、X2はZ3らに対し、同月6日昼に第一法律事務所で会う約束をした結果、Z3らは帰った。

(18) Z3 らが帰った後、会社は、X2 に就業規則第 22 条第 4 項に基づき、昭和 44 年 11 月 5 日から同月 24 日までの 20 日間同人を出勤禁止とする旨の通告書を手渡した、これに対し X2 は抗議を行った。会社がこの措置をとったのは、即時解雇に必要な労働基準法に基づく解雇予告除外認定を事前に得るまでには約 2 週間の期間が必要であることを Y7 課長が京都下労働基準監督署(以下「監督署」という。)から聞いていたからである。なお、出勤禁止期間中の賃金は支払われていない。

(19) 11 月 6 日会社は、監督署に X2 を即時解雇するにつき解雇予告除外認定の申請を行った。

同日昼頃、Z3 ら 3 名は第一法律事務所を訪れ、X2 をまじえて、同人の代理人である同事務所の X18 弁護士と会い、話し合いを行った。その後、X18 弁護士と Z3 の関係者で 2 回ほど話し合いを行い、同月 20 日すぎ、X2 は X18 弁護士を通じ Z3 に 35 万円を支払った。なお、会社はこの事実を京都地労委での審問の過程で知った。

(20) 監督署から前記除外認定申請の結論が出ないため、会社は 11 月 22 日付で出勤禁止期間を同月 29 日まで延長する旨の通告書を X2 に送付した。

(21) 会社は、監督署から男女関係で除外認定することはむずかしいので同認定はできない旨の決定を 11 月 26 日付で聞いた。なお、監督署は、上記の決定までに、X2、Y2 所長、Y7 課長及び Z4 から事情聴取をしている。

(22) 昭和 44 年 11 月 27 日会社は、同月 30 日付で X2 を就業規則第 22 条第 1 項 1 号、8 号、9 号及び同条第 2 項 1 号に基づき解雇する旨通告書を内容証明郵便で同人に送付した。

なお、会社は解雇予告手当を X2 が受け取らないため京都地方法務局に供託している。

就業規則第 22 条第 1 項 1 号、8 号、9 号、同条第 2 項 1 号、同条第 4 項は、以下のとおりである。

第 22 条 従業員が次の各号の一に該当するときは譴責、出勤禁止、降格のいずれかを適用する。

① この規則に定める遵守事項を守らずまたは手続を怠り禁止事項に違反したとき。

⑧ 教習所の信用を傷つけ、または他の者の名誉を傷つける行為をしたとき。

⑨ 素行不良で教習所の風紀を紊したとき。

(2) 従業員が次の各号の一に該当したときは解雇する。ただし情状に酌量す

べきものがあるときは諭旨解雇としまたは出勤禁止を適用する。

① 前項各号に該当したものでその情が重いとき。

(4) 解雇に該当する不都合な行為をしたときはその処分がきまるまで出勤を禁止することがある。

以上の事実が認められる。

## 第2 当委員会の判断

### 1 京自教の当事者適格について

会社は、当委員会が組合から京自教へ当事者の地位の承継を認めたことは違法であり、したがって、本件初審命令は取消された上、再審査被申立人の救済申立ては却下されるべきであると主張する。

しかし、前記第1の1の(2)認定のとおり、組合の大会において、京自教が組合から分離、独立するとともに、本件再審査申立事件の当事者の地位を引継ぐことが決定されたのであるから、京自教に本件再審査被申立人の地位の承継が認められることは当然であり、会社の主張は採用できない。

### 2 本件発生当時の労使事情について

前記第1の2及び3の(1)認定のとおり、①会社は新労の結成に介入、援助していることが認められ、②新労は分会員を企業外に排除する方針をとり、③その新労と会社はユ・シ協定を締結しているなどの諸事情からすれば、当時会社は、会社内に公然化した組合の分会に対抗して、新労を結成させ、これとユ・シ協定を締結することにより、分会の弱体化ないし壊滅を意図していたものと認めざるを得ない。

### 3 団体交渉拒否と不当労働行為の成否について

会社は、団体交渉拒否を不当労働行為とした初審判断を争い、昭和43年10月17日及び同月24日における組合側の言動からみて、組合との団体交渉においては多人数による罵倒、長時間にわたる監禁あるいは吊し上げをされるおそれが十分認められたので、合理的と認められる団体交渉のルールを労使間で取決めるためその条件を提示したのであるが、組合はこれを拒否しているため団体交渉を行なえないのであり、したがって、これは団体交渉拒否にはならず、むしろ、団体交渉ができなかった責任は、絶対無制限、無条件の団体交渉を要求して譲らない組合にあると主張するので、以下判断する。

(1) 会社は、団体交渉ルールを提示する理由として、10月17日及び同月24日の組合の言動をあげるのであるが、17日は、前記第1の2の(3)認定のとおり、公然化通告及び団体交渉の申入れであって、けんそうにわたることはあったが、別段トラブルは起っておらず、又、24日の件は、組合が前記第2の2判断のと

おりの新労に対する会社の態度に抗議したものであってみれば、組合の言動に若干の行き過ぎがあったとしても、組合のみを責めることはできない。しかも、同月 21 日会社内で行われた団体交渉は会社として特に問題とするような点はなかったのであるから、会社が団体交渉についての条件を提示することとなったとする理由をそのまま是認することはできない。

- (3) 会社は、会社の提示する組合側 5 人以内、会社側 3 人以内などの交渉人員等についての条件は社会通念上妥当なものであると主張する。しかし、団体交渉ルールも本来労使間の協議によりとり決められるべきところ、会社は、自己の提示した条件が社会通念上妥当なものであるとして、前記第 1 の 3 認定のとおり、会社の提示した条件を組合が了承しなければ団体交渉を行わないとするかたくなな態度に終始し、又、前記第 1 の 3 の (2) 認定のとおり、組合が団体交渉ルールについて団体交渉を申し入れてもこれを拒否し、結局、前記第 1 の 3 の (8) 認定のとおり、約 6 年間の長期にわたり組合との団体交渉に応じていないのであって、本件団体交渉の拒否が正当な理由によるものとは到底認められない。

以上 (1)、(2) 判断のとおり、本件団体交渉の拒否には正当な理由があるものとは認め難く、したがって、これは労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

#### 4 X1 の解雇と不当労働行為の成否について

会社は、X1 の解雇は不当労働行為であるとした初審判断を争い、X1 の解雇理由は路上教習問題、経歴詐称及び X16 問題にあり、X1 を解雇したことは正当であると主張するので、以下判断する。

##### (1) X1 の解雇理由の 1 路上教習問題について

① 会社は、X1 が所定の教習を故意に怠たり、教習の途中喫茶店に立寄ったりしたこと、又、これを規定どおり実施したかの如く報告したことは、技能指導員としてあってはならないことであり、京都府公安委員会の指示にも反し、又、今日の交通事情のもとにあっては黙過することはできず、したがって、これを X1 解雇の理由としたことは正当であると主張する。

② 前記第 1 の 5 の (1) の ② 認定のとおり、Z1 の路上教習に際し、同人に運転させず、X1 が自分で運転し、又、教習の途中において喫茶店に立寄ったりしたことが認められ、これらは、技能指導員として不適正な行為であるとのそしりを免れない。

しかし、この路上教習において X1 が自ら進んで上記のことを行ったと認めうるに足る資料はなく、しかも、当時の会社における路上教習の実態は、前記第 1 の 5 の (1) の ① 認定のとおり、規則どおり厳格に行われていたとは必ず

しも認められず、X1 以外の技能指導員の中にも路上教習の途中喫茶店などに立寄っていた者もあったことなどの諸事情を併せ考えると、X1 の前記教習態度をもって直ちに同人を解雇するほどの強い理由とすることは酷に過ぎるものと考えられる。

③ なお、会社は、教習生がどんな人物であろうとも、教習生を説得できない場合には上司に説得してもらうなり、その他教習生がハンドルを持つよう適切な処置をとるべきであるとも主張する。なるほど、仮りに X1 がやむを得ずハンドルを持たざるを得なかったとしても、この間の事情を会社に報告しなかったことは、責められてもやむをえない。しかし、前記のような当時の路上教習の実態からみて、X1 が正確な報告をしなかったことが同人の解雇を決定づけるものとは考えられない。

⑤ 上記②、③判断の諸事情、前記第 1 の 4 の(7)及び 5 の(1)の⑥認定のとおり、Y3 は、解雇決定後、路上教習問題だけで X1 を解雇することはまずいので撤回すると言っていること、しかも、会社の役員でも従業員でもない Y3 や Z1 も出席している所で急に X1 の解雇を決定していることなどの本件解雇に至る経過を併せ考えると、本件路上教習問題が X1 を解雇するに当たっての決定的要因であったとすることは適当でない。

## (2) X1 の解雇理由の 2 経歴詐称について

① 会社は、教習生を指導するという特殊な企業である会社として、窃盗とか暴行の前歴があることが明らかに分かっている者を技能指導員として採用するわけがなく、したがって、「窃盗、暴行の経歴詐称が判明した以上」、技能指導員として不適当として、他の事実と相まって解雇したことは正当であると主張する。

② 前記第 1 の 5 の(2)の②認定のとおり、X1 は、窃盗容疑で逮捕されたことや暴行罪で罰金刑に処せられたことについて、会社に採用される時申告しなかったことは認められるが、窃盗については起訴を猶予されたものであり、暴行罪に至っては 8 年以上も前のことであって、会社に採用される際これらを会社に申告しなかったとしても、これをもって直ちに X1 を責めることは酷である。しかも、第 1 の 5 の(2)の①認定のとおり、X1 は採用後、その直前の道路交通法違反事件については会社に申し出ており、会社はそれに関する行政処分軽減と技能指導員資格審査の合格について配慮していることなどからみても、会社は罰金刑をうけたことなどについて特に厳しい態度をとっていたと認めることはできない。

したがって、X1 の経歴詐称がその解雇の決定的要因となったと認めること

はできない。

(3) X1 の解雇理由の 3 X16 問題について

会社は、X1 が会社の従業員 X16 に対して暴行に及ぼしたことを解雇理由としてあげている。しかし、会社が主張するこのような事実があったことを認めうるに足る資料はない。

(4) 不当労働行為の成否について

前記(1)ないし(3)判断のとおり、X1 の解雇理由については、同人に責められるべき点なしとしないが、これらはいずれも解雇するに足る理由となるものとは認め難い。しかも、Y3 が再三にわたって X1 に対して退職勧奨していることなどは、前記第 2 の 2 判断のとおり、会社の組合に対する態度と無関係になされたものとは考えられないのであって、このような諸事情を併せ考えると、X1 の解雇は、組合を嫌悪する会社が、分会の中心的活動家である X1 を路上教習問題などに藉口して企業外に排除し、分会の弱体化を企図したものと認めるのが相当である。したがって、X1 の解雇は労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

5 X2 の解雇と不当労働行為の成否について

会社は、X2 の解雇は不当労働行為に該当するとして初審判断を争い、X2 の解雇理由は、同人が人妻である教習生 Z2 に対して、技能指導員の地位を利用し、自動車運転免許を簡単に取得できるように便宜をはかるとの甘言をろうして肉体をもてあそんだからであって、このことにつき善処方の申入れがなされて公になった以上、女子教習生も教える会社としては信用上問題であり、ひいては企業の存立をおびやかすものであるから、X2 を解雇するのは当然であると主張するので、以下判断する。

(1) 会社は上記のように主張するが、本件の全立証過程を通じて、X2 が技能指導員の地位を利用して Z2 の肉体をもてあそんだとの会社の主張を認めうるに足る資料は認められない。

(2) しかも、前記第 1 の 6 の(4)認定のとおり、会社は、6 月当時 X2 の処分問題を考えていたとは認められず、当時会社は、X2 の行為を特に問題にしていなかったばかりでなく、前記第 1 の 6 の(3)及び(4)認定のとおり、X2 を警察官に紹介したり、Z2 を鹿児島から連れ戻すための費用を用立てていることなどからすれば、むしろ X2 をかばう態度をとっていたものと認めざるをえず、このような Z2 問題についての会社の X2 に対する態度が同人の組合加入の前後において相反するものとなっていることは容易に理解し難い。

会社は、この点につき、6 月当時は、X2 が Z2 と一緒に九州旅行をし、同棲し

ようという仲まで進んでから、子供もある人妻であることが分かって別れたという程度しか知らず、10月29日のZ3の来社によって、技能指導員の地位を利用してZ2の肉体をもてあそんだことはもちろん、肉体関係のあったこともはじめて知ったと主張するが、前記第1の6の(1)認定のとおり、Y4報告書によっても男女2人が一緒に旅行し、そのことによってX2がZ3から脅迫されていたことが分かっていたのであるから、会社の主張は到底採用できない。

(3) 前記第1の2及び6の(7)ないし(12)認定のとおり、X2は当時新労の副委員長として会社と親密な関係にあったが、昭和44年7月6日に新労を脱退して翌日組合に加入し、同年10月24日の京都地労委における団体交渉拒否、X1解雇事件の組合側申請証人としての証言を含め、組合の活動を始めたこと、これらの時期から間もない同年10月29日のZ3らの来社を機に会社はX2に対する態度を一変させX2の企業からの排除を決定していること及び前記第2の2、3判断の諸事を併せ考えると、本件X2の解雇は、同人が組合に加入し、京都地労委で証言するなどの組合活動を始めたことを嫌悪する会社が、Z3らの来社を奇貨とし、Z2問題に藉口してX2を企業外に排除したものと判断するのが相当である。

(4) 以上(1)ないし(3)判断のとおりであるから、本件解雇及び本件解雇に至る前提措置としての出勤禁止は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のとおり、本件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51年1月21日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎 ㊞