

大阪、昭48不43・65、昭49不12、昭50不24、昭51.9.9

## 命 令 書

申立人 総評全国一般労組大阪地連全自動車教習所労働組合  
同 (旧) 商大自動車教習所労働組合 組合長 X 1  
同 X 2  
同 X 3

被申立人 株式会社 商大自動車教習所

## 主 文

- 1 申立人総評全国一般労組大阪地連全自動車教習所労働組合、同 X 2 及び同 X 3 の、昭和47年賃上げについての申立ては、これを却下する。
- 2 申立人総評全国一般労組大阪地連全自動車教習所労働組合の、昭和47年6月28日のA 1 に対する処分についての申立ては、これを却下する。
- 3 申立人商大自動車教習所労働組合の、X 1 に関する申立ては、これを却下する。
- 4 申立人総評全国一般労組大阪地連全自動車教習所労働組合、同 X 2 及び同 X 3 の、その他の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当 事 者

- (1) 被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等を業としている会社であり、従業員は約60名である。

- (2) 申立人総評全国一般労組大阪地連全自動車教習所労働組合（以下「組合」という）は、自動車教習所関係の労働者約300名で組織する合同労組であり、会社内には従業員9名で組織する商大分会（以下「分会」という）がある。また、申立人X 2（以下「X 2」という）、同X 3（以下「X 3」という）は、会社の従業員である。

なお、申立人商大自動車教習所労働組合（以下「労組」という）は、審査中の昭和51年1月19日に解散したため、その組合員であった3名のうち、X 1（以下「X 1」という）を除くX 2及びX 3の両名は組合に加入するとともにX 1に関する部分を除く労組の申立てを承継したものである。

また会社には、上記分会のほかに商大自動車教習所職員組合（以下「職組」という）がある。

## 2 本件に致るまでの経過について

### (1) 労使関係について

分会と会社は、会社発足の当初から、賃金問題等に関してしばしば紛議を起してきた。これらについては、43年（不）第31号事件及び45年（不）第58号事件として当委員会に係属し、すでに命令を発したところである。

一方、労組は、始めはむしろ会社に協調的であったが、46年末ごろからその関係は次第に悪化し、後述するように47年3月、労組が分会と共闘体制を組むに至って、会社との対立は決定的となった。

### (2) 査定制度等について

- ① 会社では年2回の一時金は、「基準内月額賃金×月数＋一律額」の算式（以下これを「一律方式」という）で算出される金額が支払われるのが通例であった。

ところが、45年の年末一時金交渉において、会社は分会と労組に対し、遅刻・欠勤等による不就業時間について、それに相応する金額を一時金から控除することを内容とする欠格控除制度を提案した。

この会社提案は、労使間で協議が調わず見送られたが、その際締結された45年年末一時金に関する協定書には「欠格控除は46年夏季一時金に適用することを前提に

して別途引続き協議する」旨の条項がそう入された。

なお会社は、この後も賃上げ及び一時金交渉の度ごとに、呼称内容は必ずしも同一ではないが、賃金及び一時金に主として従業員の就労実績を反映させようとする点では同趣旨の制度を繰り返し提案している。以下、これらをも含め「査定制度」という。

② その後、46年夏季一時金交渉においては、査定問題は十分な協議もなく見送られたが、同年年末一時金交渉に至って会社は、再度分会と労組に対し、欠勤控除という形式による査定制度を提案した。しかし、この時もまたその実施は見送られ、同年年末一時金に関する協定書中に「欠勤控除は労使間に一致がみられないので今年年末手当については適用しない。次回については、その適用について具体的日程により事前に協議するものとする」旨の1項がそう入されたのみであった。

③ 分会と会社とは、それぞれの前身である、大阪商業大学附属自動車学校労働組合と学校法人谷岡学園とが40年3月19日に結んだ事業の「再開に関する協定」(以下「再開協定」という)を追認しているが、この再開協定には、労働条件の変更についての事前協議約款が含まれている。

### 3 47年賃上げについて

(1) 47年3月13日、分会と労組は初めて共闘体制を組み、賃上げ要求書を連名で会社に提出した。この要求をめぐる団体交渉は、4月12日から組合別に数回ずつ行われ、金額についてはほぼ合意に達したものの、後述(4-(1))の事情により同年5月11日の分会と会社の団体交渉を最後に本件審問終結時に至るまで中断したままになっている。

同月27日、労組からの脱退者によって職組が結成されると、会社は職組と賃上げ等について団体交渉を重ねて妥結し、6月9日に協定化し翌日よりそれを実施した。

この協定の内容は、一律12,500円の基本給増額、同年4月遡及実施を骨子とするとともに、年次有給休暇の請求手続き、遅刻等の不就業時間の欠勤への換算並びに査定制度等については具体的適用に関する会社の提案に基づき47年夏季一時金交渉において協議するというものであった。

(2) 同年7月13日、職組と会社間の賃上げ協定額を知った分会と労組は、それと同一金額での妥結を求めて会社に対し「春闘要求については職組と会社との間で妥結している条件で妥結する」旨文書通告したが、分会と労組は、職組と会社との賃上げ協定の全内容を正確には、は握していなかった。そのため、前記の妥結通告について分会及び労組と会社との間でその後若干のやりとりはあったものの、会社は賃上げ額だけを職組との他の妥結項目から切り離して協定することはできないとしたため、結局、分会及び労組との間には賃上げの協定は結ばれず、分会及び労組の組合員には賃上げは実施されなかった。

(3) このため、分会員及び労組員らは、同年8月10日ごろ、大阪地方裁判所に会社回答の賃上げ額の支払いを求める仮処分申請をし、同裁判所は、翌9月11日、申請人らの請求を認容する決定をした。以後分会員及び労組員は、毎月の賃金支給日に、各12,500円を強制執行により会社から取立てている。

#### 4 団体交渉が中断している事情について

(1) 47年5月11日、分会と会社との間で同年の賃上げについての団体交渉が午前9時から予定されていたが、定刻直前に会社側が交渉要員の病気を理由に交渉延期を申入れたため、定刻には交渉は開かれず、結局、団体交渉は、当日午後2時から会社小会議室で開始された。分会側は支援の労働組合員を含む約40名の者が入室し、会社側出席者3名に対して、開会が遅れたことについて激しく抗議するなどのことがあったため、交渉は紛糾して内容に入ることはできずに短時間で打切られた。なお、このときの喧騒のため、隣室で行われていた授業が妨げられるという事態が生じた。

(2) その後会社は、分会及び労組に対して、団体交渉開催にはルールの確立が前提であるとして、①時間を定めること ― 就業時間外を原則とし、2時間以内とする、2時間を経過する場合は打切って次回継続とする、②場所の指定 ― 会社の目的を損うことなく十分に交渉できる場所を会社施設外に指定する（具体的には会社から自動車で5分ぐらいで行ける距離にある大阪府立東大阪労働セツツルメント（以下「労働セツツルメント」という）を指す）、③交渉人員 ― 組合側5名以内、会社側4名以内でそ

れぞれ権能を有する者とする、との旨の団体交渉ルール確立に関する申入れを行い、以後この申入れに応じない分会及び労組とは団体交渉をしなかった。

このような会社の態度は、後述（４－(4)）するとおり、その後変化したもの、団体交渉の行われていない状態は、本件審問終結時に至るまで続いている。

- (3) 47年6月13日、組合と労組は、この会社の態度が団体交渉拒否の不当労働行為であるとして、他の問題と併せて当委員会に救済申立てを行った(47年(不)第42号事件)。

これについて当委員会は、会社が提案している前記３点のルールのうち、場所についてはその合理性を認めたが、全体として会社の態度は団体交渉拒否の不当労働行為にあたると判断して、47年12月21日、救済命令を発した。なお、この命令については、会社が中央労働委員会に再審査の申立てをしたが、同委員会も初審とほぼ同様の判断をなし、これを棄却している。

- (4) 団交ルールをめぐる会社の態度にはその後変化がみられる。すなわち会社は48年6月から7月にかけての団体交渉申入書（会社は組合側からの団体交渉申入書に対しても「回答」ではなく「申入れ」という形式でこたえるのが常である）では、①時間は開始時刻（午前9時）のみを指定し、②場所は労働セツルメントとしたが、③人員については「両組合わせて5名程度を期待する」とか「場所と配車の都合上、とりあえず三役の配車を外しておきますが、あらかじめ人員と人名を通知願います」というにとどまっている。また、同年8月以後の団体交渉申入書では、会社は、時間、場所については前記申入れと同じ提案をしているが、人員については全く触れていない。

## 5 47年各一時金について

- (1) 47年6月中旬、分会と労組は会社に対し、相次いで同年夏季一時金に関する要求書を提出したが、前記認定のとおり、団体交渉は開催されることなく、本件審問終結時に至っても協定は結ばれていない。

一方会社は、同年夏季一時金について職組とは数回の団体交渉を行って妥結し、同年8月1日に協定を結んで職組員及び非組合員に妥結額を支払った。

- (2) 47年12月14日、同年年末一時金についても、職組、会社間では協定が結ばれ、職組

員及び非組合員には支給も終わっているのに対し、分会及び労組と会社との間では団体交渉も行われず、協定も結ばれていないことは上記夏季一時金の場合と同様である。

- (3) 職組、会社間の上記各一時金協定は査定制度が導入されている点で、従前のそれとは大きく内容を異にするものであった。その主な相違点を分会、会社間の46年年末一時金協定と比較すると第1表記載のとおりである。

- (4) 47年12月25日、分会員及び労組員は、同年夏季及び年末一時金の支払いを求めて、大阪地方裁判所に仮処分申請をしたが、翌48年3月下旬、担当裁判官の勧めによって、会社は分会員等に上記各一時金を支払うことになったので、分会員等は仮処分申請を取下げた。

会社は、48年4月4日までに分会員と労組員に上記各一時金を支払ったが、その額は前記職組との各一時金協定の内容に従って算出したものであり、夏季一時金については、当時の分会員と労組員計12名中8名が平均27,000余円を、年末一時金については同じく12名中10名が平均43,000余円を控除されていた。

分会員及び労組員は、受領の際、領収書に「将来協議の上精算することとする」との但し書を記入しようとしたが拒否されたため、後日その旨を内容証明郵便にて会社に通告した。

## 6 48年賃上げについて

- (1) 48年賃上げについては、分会と労組が同年3月12日、一律30,000円の統一要求をしたが、会社がこれに回答したのは同年10月20日である。この間職組と会社とは交渉のち妥結し、同年4月より賃上げが実施された。

なお、分会及び労組に対する10月20日の会社回答は、上記の職組、会社間の協定と同一内容であったが、それは、賃上げ額を各人の稼働数によって決定する方式をとり入れていた。第2表は、基本給部分の賃上げ額を示したものである。

- (2) 同年12月20日、分会と労組は会社に対し、前記会社回答によって妥結する旨通知した。これを受けて会社は、翌日、分会及び労組に対して協定を締結するよう申し入れたが、結局協定は締結されることなく、会社は、同月27日、回答どおり分会員及び労組

員に対し賃上げを実施した。その結果、当時の分会員と労組員計10名中Aランクの賃上げがなされた者は4名のみで、他の6名は査定によって減額された。一方、職組員及び非組合員20余名中、査定によって減額された者は1名だけであった。

## 7 48年各一時金について

- (1) 48年夏季一時金については、分会と労組が会社に統一要求書を提出したのが同年6月11日、これに対して会社が回答を示したのが同年10月20日であるが、妥結に至らず、また支給もなされていない。

この間、分会・労組と会社間の団体交渉は全くなされていないが、職組と会社とは団体交渉を行ない、その結果47年年末一時金協定におけるとほぼ同様の査定制度を含む内容で妥結し、同年7月12日には職組員と非組合員に夏季一時金が支給された。

なお、前記10月20日の会社回答は、職組との妥結内容と同じものであった。

- (2) 48年年末一時金について分会と労組が会社に統一要求書を提出したのは同年11月6日、これに会社が回答したのが翌43年6月3日であった。

この間、分会・労組と会社との間に団体交渉が行われず、したがって妥結も支給もないこと、また、職組と会社とは団体交渉を行って夏季と同様の査定制度を含む内容で妥結し、職組員と非組合員には支給の行われていること、更に前記49年6月3日の会社回答が職組との妥結内容と同一であること等は、すべて夏季一時金の場合と同様であった。

## 8 49年賃上げについて

49年の賃上げについては、分会と労組は同年3月10日すぎに相次いで要求書を提出したが、会社がこれに回答したのは同年6月3日であった。この間、分会及び労組と会社間の交渉が全く行なわれなかったこと、職組と会社とは交渉の上妥結し、実施されていること、6月3日の会社回答の内容が前記職組・会社間の協定内容と全く同一であり、査定制度（48年賃上げ回答と同様の）を含むものであったこと等はすべて48年賃上げの場合と同様であった。

この会社回答については、分会及び労組は結局、明確な諾否の意思表示をせず、分会

員及び労組員に対しては賃上げは実施されていない。

#### 9 49年各一時金について

49年夏季一時金については、分会及び労組が会社に対して要求書を提出したのが同年6月11日、会社がこれに回答したのが7月6日であった。

また、同年年末一時金について分会及び労組が会社に要求書を提出したのは同年11月7日、これに対して会社が回答したのは12月3日であった。

これら各一時金について分会及び労組と会社との団体交渉が行われなかったこと、また職組と会社とは交渉妥結し、支給も終わっていること、更に上記会社回答の内容が職組・会社間の協定内容と全く同一であり、47年年末一時金についての職組と会社との協定におけると同様の査定制度を含むものであったこと等は、48年各一時金の場合と同様であった。

この夏季及び年末一時金についての会社回答に対しては、分会及び労組は結局、諾否の意思表示をせず、従って分会員及び労組員は一時金の支給を受けていない。

#### 10 A 1 に対する処分について

(1) 分会員である技能指導員A 1（以下「A 1」という）は、47年5月18日午前10時25分からの路上教習に従事したが、終了時刻（午前11時15分）より約10分早く帰社して指導室へ入った。

A 1の前記行動は、当日たまたま監査のため会社に来ていた大阪府警察本部交通部免許課の係長に現認指摘され、この教習は無効となった。

同月20日、A 1は、会社の管理者にあてて「自分の教習内容に非違はないと思うが、誤解を受けるような行動をしたこと（指導員室への入室をさす）については遺憾であり反省する」旨の報告書を提出した。

翌6月28日、会社はA 1を、就業規則違反を理由に譴責処分に付した。

(2) A 1は、47年10月31日、午前10時25分からの所内教習に従事したが、教習中に居眠りしているところを指導部長B 1（以下「B 1部長」という）に見つかり起こされ、結局この教習も無効になった。

第1表 46年年末、47年夏季及び47年年末の各一時金協定の主要相違点对照表

|              | 支給額算定方法                                                                                          | 控 除 額                                                                        |                           |                                                                                                                                                |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                                                                  | 不 就 業 控 除                                                                    | 特 別 控 除                   |                                                                                                                                                |
|              |                                                                                                  |                                                                              | 事 由                       | 額                                                                                                                                              |
| 46年年末<br>一時金 | 基準内賃金×2.1<br>+53,000円                                                                            | —                                                                            |                           | —                                                                                                                                              |
| 47年夏季<br>一時金 | 基準内賃金×2.0 <sup>*1</sup><br>就業係数 <sup>*2</sup> ×稼働係数 <sup>*3</sup><br>× $\frac{1}{2}$<br>+43,000円 | —                                                                            | 欠 勤<br>無断欠勤<br>警 告<br>処 分 | 4日目よりの欠勤1日につき<br>支給総額の $\frac{1}{150}$<br>1日につき支給総額の $\frac{5}{150}$<br>1回につき支給総額の $\frac{5}{100}$<br>懲戒処分のあつた者について<br>は支給総額の $\frac{30}{100}$ |
| 47年年末<br>一時金 | 基準内賃金×2.254<br>+40,000円                                                                          | 稼働数が基準稼働数<br>の98%に達しない場<br>合について<br>(基準稼働数×0.98<br>-稼働数 <sup>*3</sup> )×400円 | 無断欠勤<br>警 告<br>処 分        | 1日につき支給総額の $\frac{5}{150}$<br>1回につき支給総額の $\frac{5}{100}$<br>懲戒処分のあつた者について<br>は支給総額の $\frac{30}{100}$                                           |

注1 夏季一時金については、前年の9月16日から当年の3月15日までが、年末一時金については当年の3月16日から9月15日までが対象期間とされており、この期間在籍することが一時金受給資格の要件である。また、就業率、稼働率はこの対象期間について求められるし、警告の回数、処分の有無等についても同様である。

注2 \*1 就業係数とは $\frac{\text{各人別就業率}}{\text{平均就業率}}$ のことである。

\*2 稼働係数とは $\frac{\text{各人別稼働数}}{\text{平均稼働数}}$ のことであり、稼働数とは教習回数のことである。

\*3 基準稼働数とは教習が可能と見込まれた時限数のことである。なお、この式により各人の控除額を決定するに当っては、各人が有している有給休暇日数等を斟酌するため、更にこまかな操作が加えられる。

翌11月7日、A1は会社の管理者にあてて、上記居眠りを反省する旨のてん末書を提出した。

同月20日、会社は就業規則違反を理由に、A1を譴責及び減給(同月分賃金の5%)の処分に付した。

指導員の教習中の居眠りは、会社においては皆無ではなく、48年7月27日には前記

B 1 部長の息子である指導員（以下「C 1 指導員」という）が居眠りしている。このときも、たまたま自ら教習中の B 1 部長がこれを発見し、下車して同人を起しに行っているが、この件は、就業規則上の懲戒処分ではない所属長訓戒で済まされている。

第 2 表 48年度賃金（基本給）改訂表

| ラ ン ク | A             | B                             | C                             | D                             | E             |
|-------|---------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------|
| 稼 働 数 | 2 0 2 9 以上    | 2 0 2 9 未 満<br>1 9 1 6 以上     | 1 9 1 6 未 満<br>1 8 0 3 以上     | 1 8 0 3 未 満<br>1 6 9 1 以上     | 1 6 9 1 未 満   |
| （稼働率） | （ 9 0 % 以上 ）  | （ 9 0 % 未 満 ）<br>（ 8 5 % 以上 ） | （ 8 5 % 未 満 ）<br>（ 8 0 % 以上 ） | （ 8 0 % 未 満 ）<br>（ 7 5 % 以上 ） | （ 7 5 % 未 満 ） |
| 賃 上 額 | 1 0,0 0 0 円 増 | 9,5 0 0 円 増                   | 9,0 0 0 円 増                   | 8,5 0 0 円 増                   | 7,5 0 0 円 増   |

## 第 2 判 断

### 1 当事者の主張要旨

申立人らは、会社が①47年賃上額を組合員（分会員のほか元労組員であった X 2、X 3 も含む。以下同じ）に対して自発的に支払わないこと、②47年各一時金の支給並びに48年賃上げの実施に当って査定を加えたこと、③48、49年各一時金及び49年賃上げ額を全く支払わないことは、組合員に経済的不利益を与え、かつそのことによって分会及び労組の組織を弱体化しようとした不当労働行為であり、また、A 1 に対する処分は、他の同様の事案に対する処理と均衡を失したものであり、明らかに同人が組合活動家なるが故の不利益扱いであって不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、会社の行為はいずれも正当であり、不当労働行為呼ばわりされるいわれは全くないと反論する。

### 2 47年賃上げについて

申立人らは、会社は、既に解決している47年賃上げを自発的に実施していないと主張する。しかしながら、これについての救済申立ては49年2月12日であり、明らかに事件発生後1年以上を経過している。したがって、この件は、労働組合法第27条第2項及び

労働委員会規則第34条第1項第3号によって、会社の措置の当否を論ずるまでもなく、却下されるべきものである。

### 3 47年各一時金について

申立人らは、会社が47年各一時金の支給に際して組合員を不当に差別したと主張する。

しかしながら、本件各一時金については、前記認定のとおり、裁判官の勧めによって一応の支払いはなされてはいるものの、その受領に際して、組合員が「将来協議の上精算する」と異議をとどめていること、一時金協定は結局締結されていないこと等からして、この件は依然として妥結していないとみるほかない。そうすれば、一時金支給における不利益取扱いということもあり得ないことであるから、申立人らの主張は当を得ない。

なお、申立人らは、会社が、申立人らがとうてい受けいれ難い不当な内容の査定制度を持ち出すことによって、事実上一時金協定の妥結を拒否していると主張するが、後に述べるとおり、本件査定制度は必ずしも申立人らの主張するような不当なものとは断じ得ないから、この点についても申立人らの主張は採用できない。

### 4 48年賃上げについて

48年賃上げの実施に当って会社が査定制度を適用したことについて、申立人らは、この査定制度は再開協定、46年年末一時金協定中の事前協議約款に違反するばかりか、その内容自体が事実上組合員だけを対象とする不当なものであるから、会社の措置が不当労働行為であることは明白であり、このために組合員が蒙った不利益は回復されなければならないと主張する。

まず、事前協議約款に違反するとの点についてであるが、48年の賃上げ実施に際して、不当労働行為があったか否かは、事前協議約款違反の有無と直接かかわるものではなく、組合員が組合員なるが故に査定制度によって不利益取扱いを受けた事実があるか否かの観点から判断されるべき問題である。

ところで、本件査定制度について申立人らが問題にするのは、この制度が不就業時間をその理由の如何を問わず一律にマイナスに評価するため、就業時間内の組合活動の多

い組合員のみが不利益を蒙むという点にある。そして、本件賃上げ額における組合員と職組員等との前記認定の格差は、審問の全趣旨からみて、組合員が職組員にくらべて就業時間内の組合活動が多く、したがって、これによる不就業時間数が多かったことによるものと考えられる。

しかしながら、いうまでもなく就業時間は労働者がその労働力を使用者に提供すべき時間であるから、組合活動による不就業だけは別異に取扱われるべきであるとはできず、また、本件労使間に組合活動による不就業については別異に取扱うとの取り決めないしは慣行が存するわけでもない。したがって、これらの点からみて、本件査定制度が組合活動による不就業を含め、不就業時間をその理由の如何を問わず、一様にマイナスに評価することは不当なものとはいえず、またこれに基づく本件賃上げ額の格差が組合員なるが故の不利益扱いであるということもできない。

よって、この点に関する申立人らの上記主張は失当と言わざるを得ず、会社の本件措置は不当労働行為に該当しない。

#### 5 48、49年各一時金及び49年賃上げについて

48、49年各一時金及び49年賃上げについて申立人らは、会社が分会及び労組にとってどうい受けいれ難い不当な査定制度を含む回答をし、一方で団体交渉を拒否し続けながら、妥結しないことを口実にして組合員に各一時金の支給及び賃上げの実施をしないことは不当労働行為であると主張する。

48、49年各一時金及び49年賃上げについて、会社が分会及び労組に対して、各一時金については47年年末一時金におけると同様の、また賃上げについては48年の賃上げにおけると同様の、査定制度を含む回答をしたこと、この回答が職組との妥結内容と同一であったこと、このことについて分会及び労組と会社との交渉が全く行われず、また妥結もなされず、組合員に対しては各一時金の支給も賃上げの実施もなされていないことは前記認定のとおりである。

しかしながら、本件査定制度の内容が必ずしも申立人らの主張するような不当なものと断定できないことについては、既に判断したとおりである。また、団体交渉について

も、47年以来、会社が不当な条件を付して分会及び労組との交渉を拒否していたことは認められるけれども、48年夏以降は態度を変え、団体交渉の条件としては、場所と開始時間を指定するにとどまっており、これが格別不当な条件とは思われないから、もはやこの労使が団体交渉を開催するについての障害が除去されているとみるべきである。したがって、今なお団体交渉が中断したままになっていることについての責任を会社に負わせる申立人らの主張は採用できない。

要するに、本件についての申立人らの主張は当を得ず、48、49年各一時金不支給及び49年賃上げ未実施の事態は、妥結に至らないための結果であって、不当労働行為とは認められない。

#### 6 A 1 に対する処分について

まず、47年6月28日の処分についてであるが、このことに関する組合の申立ては、48年9月17日であり、事件発生より明らかに1年以上を経過している。したがって、この件は労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号によって会社の措置の当否を論ずるまでもなく却下されるべきものである。

次に、47年11月20日の処分であるが、A 1 が教習中に居眠りをしたことは前記認定のとおりである。組合は、A 1 の居眠りが僅か2～3分で実害がなかったと主張する。A 1 の居眠り時間については確定できないが、自動車教習所の指導員たる者の教習中の居眠りが、弁解の余地のない重大な失態であることはいうまでもなく、たとえ実害がなかったにせよ、懲戒処分に付せられるのはやむを得ない。

ところで組合は、本件処分がC 1 指導員の場合の扱いと均衡を失しているという。確かに、C 1 指導員がA 1 とほぼ同様の失態を演じたこと、会社がこれに対して所属長訓戒というA 1 に対するとは比較にならない寛大な措置をとっていることは前記認定のとおりである。

しかしながら、この取扱いの差は、審問の全趣旨からみて、A 1 が分会員であるが故に不利益に取扱われたためのものとみるよりは、C 1 指導員がB 1 部長の息子であるが故に寛大な措置を受けたためのものとみるのが相当である。

したがって、A 1 に対する本件処分を不当労働行為であるとする組合の主張は当を得ない。

7 X 1 に関する救済申立てについて

労組の X 1 に対する処分等についての救済申立ては、前記認定のとおり労組が解散した後、上記部分を承継するものがないので、労働委員会規則第34条第1項第7号により却下する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及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51年9月9日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎