

神奈川、昭54不27、昭55.9.12

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合総連合会
神奈川地方自動車交通労働組合

申立人 全自交神奈川相模湖自動車教習所支部

被申立人 株式会社相模湖自動車教習所

主 文

1. 被申立人相模湖自動車教習所は昭和54年春闘について申立人組合全国自動車交通労働組合連合会神奈川地方労働組合、同相模湖自動車教習所支部との間に団体交渉を再開し誠意をもって交渉を行わねばならない。
2. 被申立人は、上記妥結に至るまでの間、申立人組合の組合員に対し、別組合相模湖自動車教習所労働組合との妥結額に等しい金額を別組合との妥結月にさかのぼり、年率5分の加算をつけて仮りに支払わねばならない。
3. 被申立人は、申立人組合の組合員A1を同人の希望に応じ直ちに送迎用バス乗務につかせなければならない。
4. 被申立人は、A1に対し、昭和54年1月以降送迎用バス乗務から外した期間について、同期間における別組合所属組合員の同バス乗務者の残業手当の平均を下回らない金額を年5分の加算をつけて支払わねばならない。
5. 被申立人は、申立人組合の運営に介入する言動を行ってはならない。
6. 被申立人は、本命令交付の日から5日以内に下記の誓約書を申立人神自交、同支部に手交し、かつ、縦1メートル以上、横2メートル以上の白色木板に明瞭に墨書して、被申立人会社の教習所入口の従業員の見やすい場所に毀損することなく20日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当教習所が貴組合および支部に対して誠意ある団体交渉を行わず、組合員を送迎用バス輸送乗務から外して大巾減収を余儀なくさせ、さらに神自交は真の組合でないとか、神自交からの脱退や組合幹部の交代を強要するような言動を行ったことは、神奈川県地方労働委員会から、労働組合法第7条第1号、第2号および第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって当教習所は貴組合および支部に対して深く陳謝の意を表すると共に、今後再びかかる行為を繰り返さないことを固く御約束いたします。

昭和55年 月 日

全国自動車交通労働組合総連合会

神奈川地方自動車交通労働組合

中央執行委員長 A 2 殿

全自交神奈川相模湖自動車教習所支部

支 部 長 A 3 殿

株式会社相模湖自動車教習所

代表取締役 B 1

7. 申立人組合のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1. 当事者

- (1) 被申立人株式会社相模湖自動車教習所（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、神奈川県藤野町）において指定自動車教習所を営み、その従業員は23名である。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方自動車交通労働組合（以下「全自交神奈川」という。）は、神奈川県内の自動車交通関係の企業に働らく労働者約2,700名をもって組織する産業別労働組合である。

(3) 申立人全自交神奈川相模湖自動車教習所支部（以下「支部」という。）は、被申立人会社の従業員をもって組織する労働組合で、本件申立当時組合員は3名である。なお申立人会社には、別に企業内組合である相模湖自動車教習所労働組合（以下「別組合」という。）があり、組合員は14名である。

2. 申立人支部の結成から本件申立までの団体交渉の経緯

(1) 申立人相模湖自動車教習所支部は昭和52年3月7日結成された。会社には昭和48年9月に結成された相模湖自動車教習所労働組合があつて、支部が結成されるまでは従業員のほとんどが加入していたが、要求を実現するためには上部団体を持つ組合になるべきだという意見がもちあがり、加盟への動きが始まった。そして昭和52年3月、全自交神奈川に加盟するに至ったが、このとき加盟の賛否をめぐって意見が分かれ、結局11名が全自交神奈川に加わった。加盟に反対する者の理由は、組合の自主性がなくなる、闘争のみ先行して好ましくない、などということであった。

(2) 支部結成後、間もなく支部は春闘要求書を会社に提出し、3月31日には団交を申し入れて社長と面談したが、その折り、社長は、支部に加入した者11名、加入しない者も11名というきわどい員数では、身分の証明が必要となるので印鑑証明を提出しなさい、出さないと団交には応じません、などといって組合を困惑させた。

(3) 同年10月、支部結成の際神自交（「全自交神奈川」の前称で当時の関係者の言いかたにならぬ、以後「神自交」という。）加盟に反対した者を中心に相和会という名称の組織が結成された。結成の理由は、神自交支部は本部からの指令による闘争が先行し支部の自主性が失なわれ、相模湖自動車教習所に適合した労働組合ではなくなった、というものであった。その後、神自交を脱退した者を新たに加えて「相和会」は「相模湖自動車教習所労働組合」と改称した。

(4) 同年11月1日、組合は、秋期一時金要求書を会社に提出した。数回の団体交渉の後、12月5日に至り、会社はようやく「基本給＋家族給×1.8月＋残業時間数×300円＋アルファ」という回答を示したが、「相和会から要求書が出てきていないので、これ以上の回答はできない」というなり、以後の交渉には応じようとしなかった。そして相和会が同

月16日に要求書を提出したことで、解決に向い、翌17日、組合は相和会とともに妥結したが、妥結額は県下の自動車教習所の平均より約10万円低いものであった。

(5) 昭和53年3月20日、組合は、相模湖自動車教習所の賃金が県下の他の教習所と比べて約5万円低く、また労働時間も長いことなどの改善をめざして、春闘要求書を会社に提出し、3月30日までに回答するよう求めた。しかし会社は、3月31日になっても具体的回答を行おうとせず、第一回の団交を4月20日に行うとだけ答えたため、組合は具体的回答を早急に示すよう求めて、4月3日から8日まで、抗議行動として一時間の残業拒否戦術を行った。その後、第二波、第三波、第四波（4月19日一日スト）と抗議行動を行い、会社回答が出るまで断続的に残業拒否戦術などが実施された。別組合からの要求は4月15日に会社に提出された。4月20日に至り、会社は3,600円のベースアップを内容とする回答を組合に示したが、組合はこの回答に全く不満で、さらに8回に及ぶ団体交渉がくりかえされたが、会社は一次回答に固執したまま一步も譲らず、結局6月6日になって、組合はやむなく妥結するに至った。この間会社は、団交の席上などで、「神自交は私の思っているような真の組合ではない。相和会こそ真の組合だ。」とか、また「いやならやめてもっと良い企業に移ったらよい、世間一般に通用しなくてもよい」などといい、低額回答は真の組合でない神自交がいるからだという印象を社内に流布した。

(6) この低額回答を機に、6名の組合員が支部を脱退したため組合員は5名となった。脱退した者はその後別組合（相和会）へ加入していった。さらに支部執行部も支部長A4はじめ総辞職をするという事態になり、6月10日開かれた支部総会では新しくA5（昭和53年10月退職）が支部長に選ばれた。

(7) 昭和53年6月19日、支部は夏期一時金（55万円）要求書を提出したが、第一回の団交が行われたのは1か月後の7月19日であった。席上、会社は「基本給+家族給×2.15ヶ月+残業総時間数（52.11.26～53.5.25の間）×400円」という回答を示したが、組合員に対してはスト制裁金11,600円を差し引く、というものであった。一方、この回答に先だって会社は相和会と話し合い、同じ内容の回答を示し、相和会は即座にこれを受け入れていた。7月24日に行われた2回目の団体交渉で、会社は、スト制裁金については撤

回するとしながらも、ストをしなかった者にはプラスアルファをつける述べた。結局組合は、相和会がすでに妥結していることなどから会社の第一次回答で妥結することになった。

- (8) 組合は11月1日年末一時金要求書を会社に提出し、同25日有額回答を早く出すよう求めたが、回答がないので同27日社長宅のある甲府市内に出むき、社長が労働者を朝8時から夜11時ごろまで働かし、低賃金で酷使している、という内容のビラを配布するなど、活潑な宣伝活動を行った。12月14日になり、やっと会社は団体交渉に応じたが、具体的回答は示さず、翌15日「基本給+家族給×2.2ヶ月+残業時間数(5.26~11.26の間)×330円、支給日は12月20日」という回答が出され、妥結に至った。

3. 79年春闘と団交拒否

- (1) 昭和54年春闘の支部要求書は3月20日会社に出された。内容は、神自交の統一要求書にもとづく年収360万円(勤続10年、38歳)で、支部の重ねての申し入れにより、一回目の団交がようやく5月10日に行われたが、何の回答もなかった。二回目は5月23日に持たれたが、席上、B1社長は「バス乗務、10人教習をやらせて下さい、と支部がいわなにかぎり、有額回答は出せない。残業はやらせない。今回の春闘のタイムリミットは5月25日の午前零時までだ。」と繰り返すだけだった。
- (2) 一方、別組合にたいしては、この日9,000円の賃上げ回答が会社から出され、その場で妥結した。支部との団体交渉は翌24日にも行われたが、この団交の席でも社長は、会社をつぶしてもかまわない、などといい、翌25日の団交で初めて別組合と同額の9,000円回答を提示し、これをのまないかぎり4月、5月の差額分は支払わない、今日の午前零時がタイムリミットだ、などと述べた。6月7日には5回目の団体交渉が行われたが、社長は相変わらず、別組合と決まっているので駄目だ、この回答に不満があるならやりたいことをやって下さい、こんな企業あってもなくてもかまわない、などの発言に終始し、実質的な進展は何もみられなかった。
- (3) 支部は6月7日以後も、口頭で再三にわたって団体交渉を申入れ、また6月25日、27日、30日には文書をもって申入れを行ったが、会社は何ら理由を説明することなく、遂

には春闘の団交はもうやらない、地労委でもどこでも出しなさい、と団交を拒否しつづけた。

4. 36協定と恒常的残業教習

(1) 神自交およびその下部組織である自動車教習所支部協議会などは、かねてから教習所における劣悪な労働条件の改善を目ざして関係行政当局に、各教習所に対する指導を行うよう要請したり、あるいは議会に請願を行うなどの活動を展開していた。とりわけ労働時間の短縮には、運動の大きな柱の一つとして取組んでいた。昭和53年に上記二団体が行政当局に対して行った要望では、10時限教習をあらため9時限教習とすることや、日曜、祭日の教習の中止などの要求とあわせて、特に相模湖自動車教習所の夜間の最終時間を20時とするよう要請していた。県警との交渉も持たれたが、その際も相模湖自動車教習所の教習時間の変更について、という項目が議題の一つとしてあがった。なお神奈川県議会は、恒常的残業の除去による教習計画の実施に関する請願を、54年10月全会一致で採択した。

(2) ところで支部は、昭和53年5月17日付で会社との間に、同年12月31日を期限とする時間外労働に関する協定を締結していた。業務別に定められた協定時間は次のとおりである。

1. 検定員、学科指導員、技能指導員……17時50分～21時（3時間）

1. バス輸送に従事する者……17時50分～23時30分（5時間30分）

7時30分～10時（2時間30分）

(3) 昭和53年12月4日、B1社長は相模湖労働基準監督署に呼ばれ、その帰途教習所に立寄り、B2校長に「予約がとってあるので今日からというわけにはいかないが、明日から時間外教習は行わなくてもよい。また当分の間夜間の教習生の入校をとめるから、その旨全員に伝えよ。」と指示した。B2校長は社長の指示に従って全員を集め、その旨を伝えた。しかし検定主任（管理者代行）のC1は、それを聞いて、夜間教習をやめれば入校生は減少し、やがて経営悪化を招き倒産してしまうと考え、翌5日数名の従業員と相談し、会社の命令によるのではなく自主的に残業することを決め、通常どおりの時間

外労働を行った。その夜、C1は社長からの電話で、なんで残業をやったのか、あなたにそんな権限があるのか、明日からは絶対にやるな、などと叱責された。

しかし翌日以後も残業は続けられ、夜間教習も行われ、会社からも、超過勤務手当が全くかわらず支払われた。

(4) 12月18日「教習時間の変更」について従業員による全体会議が開かれた。神自交支部員から9人制採用の意見が述べられ、別組合員から教習生集めのためには現状通りが可との意見が出され、B2校長からは、労基局、労政、公安委員会も9人制が望ましいという段階であり、参議院特別委員会でも検討されているので、法律のあるいは公安委の運営基準で9人制になればそれに従うとの考えが述べられ、とりあえず54年末までは一応現状通りの時間制でゆくことに、多数決で確認した。

(5) 上記(2)の36協定はその後12月31日をすぎても更新されなかったため、昭和54年1月からは無協約の状態となったが、会社の教習時間やバス輸送も全く以前と変わらなかった。昭和54年5月10日相模原労働基準監督署の監督官が会社を訪れ、「法36条の協定なく実働8時間を超え、労働者に4時間程度の時間外労働を行わせている」として、是正勧告書と「貴事業場においては通常業務の処理のため恒常的に時間外労働が行われているが、かかる長時間労働は労基法第32条に定める8時間労働制の趣旨に照らし好ましくないので改善を図られたい」として指導票を手交していった。

(6) 会社における申立当時の教習時間およびバス輸送業務は次のとおりである。

曜日 \ 時限	1時限	2 〃	3 〃	4 〃	5 〃
月～金	10：00 ～10：50	11：00 ～11：50	13：00 ～13：50	14：00 ～14：50	15：00 ～15：50
土	9：00 ～9：50	10：00 ～10：50	11：00 ～11：50	13：00 ～13：50	14：00 ～14：50

6時限	7 〃	8 〃	9 〃	10 〃
-----	-----	-----	-----	------

16 : 00 ～16 : 50	17 : 00 ～17 : 50	18 : 00 ～18 : 50	19 : 00 ～19 : 50	20 : 00 ～20 : 50
15 : 00 ～15 : 50	16 : 00 ～16 : 50	17 : 00 ～17 : 50		

注① 1時限から8時限までが通常の勤務時間で、9時限以降が超過勤務となる。

注② バス輸送は教習生の送迎のために運行するもので、一時限の教習を受ける生徒を迎えるために出る早朝のバス運行と、10時限が終了して生徒を送ってゆく夜間のバス運行が時間外バス輸送業務となり、前記4、(2)の36協定の時間が該当する。

会社の従業員の月平均残業時間は50～60時間となり、月収にしめる超過勤務手当はおおむね30～40%であった。

(7) 支部は、54年1月36協定の期限が切れて以降、会社に対し再三協定を締結するよう求めたが、会社は「残業をやれとはいっていない、会社としては結ばなくてもいいと思っている」とか、あるいは「文書で残業をやらせて下さい、10人教習をやらせて下さいと書いてくればやらせる。」などと、言を左右にして支部の要求に応じようとしなかった。

5月21日、A3支部長は別組合の役員から「神自交をやめろ、やめないと社長は36協定を結ばない。」などといわれた。支部が、長時間労働には反対の立場をとりながら会社に36協定を締結するよう求めるのは、支部組合員の賃金に占める残業手当の比率が高いためであった。

会社は前記(5)の監督署の是正勧告を受けて後、しばらくして別組合の委員長C2を代表者とする職員との間に36協定を締結し、5月14日監督署に届け出たが、支部とは現在に至るも結んでいない。

5. 支部組合員A1をバス輸送から排除した件

(1) 組合員A1は昭和48年4月、同A3は昭和49年3月、同A6は昭和49年6月それぞれ入社した。A1は入社前から技能指導員の資格を取得していたが、A3とA6は入社後技能指導員の資格を取得したもので、入社当初は三名ともバス輸送要員として、もっぱ

ら昼間のバス輸送業務に従事していた。神自交加盟後も、三名は技能指導とともに昼間のバス輸送をも行っていたが、他の従業員から、昼間ばかりやってはまずい、という苦情が出たため、三名は会社に申し出て、昭和52年4月バス輸送から降りたものであった。その後53年9月、会社から三名に対し、再びバス輸送に協力してくれるよう要請があったが、A1だけが、少しでも収入を増やしたい事情があって、その要請に応じてバス輸送に従事していた。

(2) 昭和53年12月25日、A1は突然バス輸送からはずされた。A1はさっそく総務担当のB3のもとにゆき、その理由をただしたところ、社長につるしあげをくうと大変だから切ったといった。なぜ社長に叱られるかとたずねると、A7（初代支部長、昭和54年1月退職）にやらせないで、A1にだけやらせているのが社長に知れると叱られる、という理由であった。一応、その場では乗務させるということで話しがついたが、翌54年1月になると再び配車されなくなった。再度、B3総務担当にたずねたところ、神自交は県警交渉で時間短縮を要求している、それにもかかわらず輸送や残業に協力させることは、A1氏にたいして申訳がないので輸送配車を外すよう命令された、といい、そして、神自交をやめなければ社長は輸送をやらせてくれない、とつけ加えた。

(3) A1は当時、家の建築などのために借金をし、その返済を行っていたため、会社から仕事上で差別され、収入が減ることは大きな痛手になると苦慮し、結局それを避けるには組合を脱退するほかないと決意した。そして54年1月10日、B1社長あての、今後一切組合活動をしないことと、今までの言動を託びた旨の念書をもってB2校長のところへ赴き、社長に話をつけてくれるよう云って手渡した。B2校長は、社長のほうは一応根まわしをするからしばらく待つようにとあって、これを受けとった。2、3日後、A1がB2校長にその後の様子をたずねると、B2校長は、神自交支部員として先頭になって社長を苛めてきただけに、社長もすぐに輸送をやらせるとはいいいにくいことだ、いずれにしても支部員一人だけ脱退しても支部員全員が脱退しないかぎり輸送業務に従事させないだろう、と述べた。同日、A1は支部長あてにも組合脱退届を出した。

(4) 1月25日、月に1～2度しか顔をみせない社長が教習所に来ているのをみつけて、A1

は面談を求めたが、社長は、今日は非常に忙しいから夕方社長室に来なさいといって立ち去った。しかしA 1が教習を終えて社長室に出向いたところ、社長は既に帰宅していなかった。

- (5) 組合を脱退しさえすれば、またバス輸送をやらせてもらえるものと期待していたA 1は、社長あての念書を提出して2週間以上たってもバス輸送に乗務させてもらえず、さらに話し合いを求めた社長からも相手にされなかったことから、1月26日再び組合に復帰した。

6. 会社の言動と組合員の脱退、退職

- (1) 昭和53年の春闘は結局3,600円で妥結する結果となったが、これが原因となって11名の組合員のうち6名が脱退した。その直後の6月10日に行われた支部総会で支部長に選出されたA 5は会社の態度に嫌気がさして同年10月に退職してしまった。さらに神自交に加盟した当時の支部長であったA 7も翌54年1月に退職したが、同人の陳述書によれば、53年10月、神自交の課題である労働時間短縮についての県労政課や県警との交渉に出席し、相模湖自動車教習所の実情を説明するなどの活動を行ったが、その後1週間もたたないうちに何の説明もなく送迎用バス輸送から外されたので、担当の者に問いただしたところ、時間短縮を主張するのであれば送迎バスもやる必要はないという回答であった、と述べている。さらにA 7が会社に提出した辞表によれば、経営者、管理者による「一部の職員に対する卑劣な諸行為」があり、経営方針、労働条件など「全ての面で改善発展の見込みがなく、労働者の大半はそれを黙認して」「経営者のいいなりになっている状態で」「一部の者が立ちあがり、よりよい職場にするために活動しようとしても弾圧を受けるだけで進展がない」というものであった。これによって組合員は3名となった。
- (2) 53年10月、A 3が支部長となって暫くたった日、B 2校長はA 3に向って「自分の頭の上のハエも追えないものが支部長などという重要な仕事ができるのか」などと言った。
- (3) 54年1月、年頭のあいさつを社長が全従業員を前にして行った。発言の内容は次のようなものであった。「新年にあたり年頭のあいさつは省略させていただきます。昨年は厳しい社会情勢の中で、不利益な行動に走った者もあり誠に残念でした。本年も不況の年とか

マスコミで報道しております。職員の一部の者が軽はずみな行動に走り当社の経営や職場の中身を他人に公開し、いやがらせをするような行動を起こし、年間の生産を下降させまた社内に関係ない他人を介入させ、不当な要求や交渉をさせるような本来の組合活動からはずれた考え方をもった者が職員として職場にいることは誠に残念です。真の組合ならば望むところでありますが、組合幹部はもっと優秀な者を選び、本来の組合の姿で交渉や要求をすることを私も望むところであり、いつでも応ずるところであります。要求ばかりの組合、そういうものを取り除き職員が一丸となって、自らが教習生をふやし、会社の生産をあげるよう努力することを望みます。また小さな企業のゴタゴタを他の企業の者に報告するような組合はやめて、一つにまとまった真の組合になって要求をするような姿にして欲しいと思います。」

- (4) 54年3月、A1のバス輸送業務の件で団体交渉が行われたが、席上、社長は支部員らに対し「神自交本部のA8さん、A9さん達はこんな小さな企業なんかどうなってもかまわない、あの人達は神自交の名前、組合の方が大事なのよ、こんな会社をつぶすぐらいは平気な人達よ。」などといった。

第2. 判断及び法律上の根拠

1. 79年春闘と不誠実団交について

- (1) 申立人組合は、昭和54年の79春闘に際し、会社が、36協定問題などに藉口して組合に対する有額回答を引きのばし、この間、別組合に対しては9,000円賃上げの回答を提示して即座に妥結し、その後の申立人組合との団体交渉では別組合との妥結額をそのまま受諾するよう期限付きで押しつけ、組合が会社に重ねて再考を求め団交を要求しても、何ら理由を示さず、これを拒否しつづけたのは、団体交渉の誠意を欠くだけでなく、別組合と差別することによって、組合の弱体化と壊滅をはかろうとした不当労働行為である、と主張する。

他方、被申立人会社は、54年春闘において、会社は申立人組合と同時に別組合とも団体交渉を行い、別組合と妥結した後も申立人組合との団交を継続してきたが、会社の回答を不満として組合の方から交渉を打ち切り、その後も組合側の条件について何らの変

化が見られないまま今日に至っているのであって、不当に申立人組合との交渉を拒否したのではない、と主張する。

以下判断する。

- (2) 79年春の春闘当時、申立人組合が78春闘の低額妥結による失敗などのため6人の組合員が脱退し、さらに当時の支部長と支部長を経験した者の2名が会社のいやがらせを受けて退職し、3名の少数組合になっていたことは認定した事実6の(1)に示すとおりである。
- (3) ところで79年春闘にさいし、会社は組合との第1回、第2回、第3回の団交で、「バス乗務、10人教習をやらせて下さい。」と組合がいわないかぎり、バス乗務はさせない、有額回答は出せない。」と、かたくなな態度をとりつづけた。組合が長時間労働反対、10人教習制反対の運動方針を持ち、県公安委員会や労働基準局などに陳情を行っていたこと、半面、朝晩の送迎バス輸送業務から外された組合員が収入減に悩み、バス再乗務をつよく希望し会社にも申入っていたことは、認定した事実3および4に示すとおりである。組合は、この1. 2. 3回団交について、会社が別組合との賃金交渉が妥結するまでの間、バス乗務問題などに藉口して賃上げの有額回答を引きのばし、組合と組合員を兵糧攻めにして組合の弱体化をはかろうとしたものであると主張する。

会社は、この組合の主張にとくに反論していないが、それまでも会社は組合との賃金交渉においては、認定した事実2の(7)項の53年夏の一時金交渉で明らかのように、別組合からの要求が出ていないことを理由に回答を引きのばしたり、別組合から要求が出れば即座に妥結して、その結果を組合に押しついたりしてきた。さらに認定した事実5の各項および6の(1)項に示すとおり、会社は組合の長時間勤務反対の運動方針をとくに嫌悪し、支部員に対し数々のいやがらせを行っている。

これらの事実を併せ考えれば、会社は、有額回答と引きかえに組合に対し時間短縮の運動方針を撤回させるよう意図したものと認められ、組合の主張に相当の理由があると判断せざるを得ない。

- (4) 組合（支部）結成いらいの、組合と会社との団体交渉では、認定した事実2の各項で

明らかなように、会社は組合との団交席上で「神自交は私の思っているような真の組合でない、相和会こそ真の組合である。」と述べ、また認定した事実6の(3)で示すようにB1社長は54年1月の年頭あいさつで「他人を介在させ不当な要求や交渉をさせるような本来の組合活動から外れた考えかたを持った者が職員として職場にいることはまことに残念であり・・・・・・組合幹部はもっと優秀な者を選び本来の組合の姿で交渉や要求をすることは、私の望むところで、いつでも応ずるところです・・・・・・要求ばかりの組合、そういうものは取り除き・・・・」と述べ、さらにB2校長がA3支部長にたいして「自分の頭の上のハエも追えないものが支部長などという重要な仕事ができるのか。」といたりしていることは、神自交と相模湖自動車教習所支部を嫌悪し、その運営に介入し、団体交渉においても相和会ならびにその後身である別組合と差別することによって、組合の弱体化をはかろうとする意思をうかがわせるに足る。

(5) また別組合との賃上げ9,000円が妥結したのは5月23日であるが、申立人組合に対しては、23、24両日の第2回、3回交渉でも何ら有額回答に触れず、25日の第4回交渉で初めて9,000円の回答を提示し、「別組合と決まったので、これ以外は駄目だ。」と述べ、最終回答として固執し、同日午前零時の期限付きで受諾を迫り、その後は6月に1回の団交を持っただけで、数回におよぶ組合の重ねての団交要求には応じなかった。会社はこれについて、その後の条件において何の変化もみられないからだと主張するが、認定した事実3の(3)の通り、会社は組合に対して何ら納得的な理由を示さず、団交を引きのばすことによって組合の屈服を狙ったものとみるほかない。

(6) 本件のように一つの企業内に複数の組合が併存するばあい、多数組合が要求を提出するまでは会社としても少数組合に有額回答を提示しがたく、また多数組合と妥結した結果を特段の理由なく動かしがたい事情のあることは、ある程度否めない。あるいは労使間の団交といっても交渉ごとであるから、その間に多少の駆け引きが行われることもやむを得ない。しかし少数派組合といえども、労働組合として使用者と自由に団体交渉を行い、協約を締結する権利を持っている。

会社は、両組合に対して公平に団体交渉の機会を与え、企業経理の実態と将来の見通

しを同じように詳細に説明し、組合要求が過大であればそのまま受け入れることの困難な事情および会社回答のやむをえない理由を述べて、組合の理解を求め、できるだけ同じ時期に妥結するよう最大の努力を払うのが使用者としての筋である。多数組合とだけ先に交渉を持って賃上げ額を決定し、少数組合にはその結果をたんに通知し、説明するだけで、最終回答として受諾を迫るのは、実質的には賃金決定から少数組合を排除したことにはかならず、誠意ある団交をつくしたものとは云えない。

(7) 前各項より判断し、79春闘の団体交渉における会社の態度は、会社が神自交とその支部を嫌悪し誠実団交をつくさず、組合の運営に介入し、別組合と差別することによって組合の弱体化をはかろうとしたものと認めざるを得ず、労働組合法第7条2号、3号に該当する不当労働行為である。

2. 36協定および申立人組合員A1のバス乗務について

(1) 組合は会社が昭和54年1月以降36協定を組合との間に結ぼうとせず、また組合員A1を53年12月25日バス輸送乗務から外したことは、同人を兵糧攻めにすることによって組合から脱退させ組合を壊滅させようとした不当労働行為であると主張する。他方、会社は、組合が残業や長時間勤務に反対し、県公安委員会や労働基準監督署などにその旨を陳情していたので、「当然、残業やバス乗務につくことについても不満を持っている。」ものと考え、36協定を結ぶ必要もなく、バス乗務からも外したのであって、本人の意思にもとづくものであると主張する。

(2) 相模湖教習所の勤務制度は、認定した事実4の(6)のとおり、朝の9時から晩21時までの恒常的残業教習となっており、さらに教習生の送迎用バス輸送のため大型バス免許所有者のうちから、希望者が輪番で乗務する慣行であった。

ところで申立人組合が、時間短縮を主張し、指定自動車教習所における恒常的残業教習と10人教習制度に反対の運動方針を持ち、9人教習制の採用を主張していること、また労働基準局や公安委員会に同様の陳情を行っていたことは、別項1および認定した事実4の(1)に示すとおりである。その点では21時までの恒常的残業教習制をとっている相模湖自動車教習所の勤務制度全般の改革による時間短縮は、組合活動の主要な項目であ

り、監督官庁の行政指導や公安委員会の運営基準の変更によって一般的に教習所の9人教習が制度化されるのを期待し、さらに企業内では会社との団体交渉を通じて時短、9人教習の採用についての合意をはかる、などの活動方法をとっていたことが認められる。

日常の勤務で残業を拒否し実現を図る方法をとろうとしたものでないことは、組合が時間短縮を運動する一方で、別組合所属の組合員、その他の職員と同じように、恒常的残業をふくむ21時までの日常勤務や送迎用バス輸送事務などに従事していたこと、とくに送迎用バス乗務による手当が総収入のなかで少なからぬ比率を占めていたこと、などの理由もあって、会社との間に36協定を結び、また締結するよう、会社に要求を行っていた事実から、しても明らかである。勤務時間を短縮しても総収入が減少しないこと、すなわち時短と賃金増加の均衡を図ることが組合の現実の目標であると解釈しなければならない。時間短縮の運動を行っているから残業やバス乗務にも不満を持っているものと思ひ、バス乗務から外した、という会社の主張は、売り言葉に買い言葉の類いである。

(3) 送迎バス乗務には、申立人組合からは53年当時A1とA7（54年1月退職）が乗務していたが、A7は10月にバス乗務から外され、A1も12月末に同様の措置をうけた。A1が再乗務の希望を申し出たところ、神自交から脱退しなければ再びバスに乗務させない旨、総務担当とB2校長が社長の意向として伝えたこと、A1は当時住宅ローンの返済などに迫られ、バス非乗務による収入減は大きな痛手であるため、一旦は組合からの脱退を決意して、組合に脱退届を提出したこと、にもかかわらず、会社はA1を乗務させず何の音沙汰もなかったため、再び組合に復帰したことは、認定した事実5の(3)(4)(5)のとおりである。

会社が支部員をバス乗務から外したのは本人の希望による、との主張は採用できない。

(4) 複数の組合が存在する場合、一方の組合が残業および長時間労働に反対の方針を持ち、監督官庁に陳情などの運動を行っているから、という理由で、当該組合の組合員を残業から外したいというのは、使用者に間々みられる心情である。他方の組合の組合員の残業だけで業務が正常に運営されうる場合は、なおさらである。しかし、組合の運動方針は、将来の労働条件の改善を目指しての目標であり、そのような組合の運動があつてこ

そ、労働時間の短縮や労働条件の向上が促進され実現される。会社としては、誠意をもって組合と話し合い、時間短縮を可能とさせるような条件の実現につとめるのが、現代における使用者の責任である。逆に組合が残業反対の運動を行っているからといって、組合員の残業を勝手に拒否することは、それが組合員にとって少なからぬ収入減となり、多くの経済的打撃を与えることが明らかであり、ひいて当該組合からの脱退すら招きかねないことが予想される情勢のもとでは、ほかに相当な理由がなければ、使用者の正当な行為とみることはできない。

- (5) ところで本件の場合、会社が横断的組合である神自交とその支部を嫌悪し、組合の弱体化を常に期待していたことは、前項の不誠実団交の件で判断したとおりであり、79年春闘前後においても会社は、有額回答と差し違えに組合の残業反対、10人教習制反対の運動方針の撤回を求めようとし、組合から脱退すればバスに再乗務させることを示唆したりしているのである。さらに認定した事実6の(4)のバス乗務についての団体交渉では、会社は「神自交本部の人はこんな会社をつぶすくらい何とも思っていない。」と述べ、神自交に対する嫌悪の意思を隠していない。組合が長時間労働に反対だから、その主旨に応じバス乗務から外したという会社の主張は、為にする強弁にすぎず、別組合所属の組合員と差別してバス乗務から外すことが、組合員に対して少なからぬ経済的打撃を与え、ひいて組合からの脱退、組合の弱体化を招くことを期待しての行為と推認せざるを得ない。

これら諸般の事情を併せ考えると、組合員A1に対して送迎用バス乗務を拒否したことは、組合活動のゆえに不利益取扱いをしたものであり、同時にそれによって別組合と差別的取扱いをし組合の弱体化をはかった行為であって、労働組合法第7条の1号、3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

3. 救済方法について

以上のように会社の行為は労働組合法第7条1号、2号、3号に該当する不当労働行為と認められるが、救済方法としては(1)79年春闘については会社に対し速やかに誠意をもって団体交渉に応ずるよう命ずるとともに、その妥結の日まで、別組合との妥結額に等しい

金額を組合員に仮りに支払うこととし、(2)申立人組合の組合員A 1 に対しては同人の希望に応じ直ちにバス乗務につかせると共に、昭和54年1月以降バス乗務から外した期間について、もし同人がバス乗務についていたならば支払われたであろう残業手当を同日にさかのぼって支払うこととし、(3)組合は救済として被申立人に36協定の締結に応ずることを命ずる救済命令を求めているが、これは従業員の過半数を代表する別組合委員長C 2が職員代表となって昭和54年5月14日会社との間に36協定を締結、労働基準監督署に届出られており、これが組合員にも効力をおよぼしているので、改めて締結を命ずる必要はない。また組合は、会社が組合および組合員A 1 に対する不利益取扱いをし多大の損害を与えたので損害金を支払うよう求めているが、本件においてはそれを必要とする特段の事情を認められず、組合員A 1 に対する主文程度の救済をもって相当と考えられるので、その余の申立ては棄却することとした。

よって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条の規定により主文の通り命令する。

昭和55年9月12日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清