

命 令 書

広労委昭和56年（不）第3号事件申立人	広島県西部労働組合
広労委昭和56年（不）第8号事件申立人	広島県西部労働組合西広島
同	自動車学園支部
広労委昭和56年（不）第3号事件被申立人	早稲田産業株式会社
広労委昭和56年（不）第8号事件被申立人	株式会社西広島自動車学園
同	

主 文

- 1 被申立人早稲田産業株式会社及び株式会社西広島自動車学園は、A1に対する昭和56年4月29日の訓戒処分、同年5月12日の譴責処分、同年5月15日付けの5日間の出勤停止処分及び同年5月25日付けの7日間の出勤停止処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人早稲田産業株式会社及び株式会社西広島自動車学園は、A2に対する昭和56年5月14日の譴責処分及び同年5月16日付けの5日間の出勤停止処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人早稲田産業株式会社及び株式会社西広島自動車学園は、A3に対する昭和56年5月12日付けの辞令を撤回しなければならない。
- 4 被申立人早稲田産業株式会社及び株式会社西広島自動車学園は、団体交渉開催条件に固執するなどして申立人広島県西部労働組合及び広島県西部労働組合西広島自動車学園支部との団体交渉を拒否してはならない。
- 5 被申立人早稲田産業株式会社及び株式会社西広島自動車学園は、本命令書交付の日から1週間以内に、下記の文言を縦1メートル、横1.5メートルの木板に墨書し、株式会社西広島自動車学園の正門の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

なお、年月日の記載は、掲示の初日とすること。

記

昭和 年 月 日

広島県西部労働組合
執行委員長 A4 殿
広島県西部労働組合西広島自動車学園支部
支部執行委員長 A5 殿

早稲田産業株式会社
代表取締役 B1
株式会社西広島自動車学園
代表取締役 B2

早稲田産業株式会社が行った次の行為は、広島県地方労働委員会の命令により、不当労働行為に当たると認定されたので、今後かかる行為はいたしません。

- 1 支部執行委員長であったA 1に対して、支部組合員の行った腕章着用就労が違法であるとして、訓戒、譴責、出勤停止の各処分を行ったこと。
 - 2 支部書記次長であったA 2技能指導員に対して、教習生からの担当替えの申出について、反省の色がないとして、譴責、出勤停止の各処分を行ったこと。
 - 3 支部書記長であったA 3に対して、北広島自動車学園開設準備室要員及び社長車運転手を命じたこと。
 - 4 団体交渉開催条件に固執するなどして西部労及び支部との団体交渉を拒否したこと。
- 6 本両事件各申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

- 1 被申立人早稲田産業株式会社（以下「会社」という。）は、本両事件申立て当時から当事者であったものであり、被申立人株式会社西広島自動車学園（以下「学園」という。）は、昭和56年7月1日、本両事件審査中に設立され、当委員会は、同年10月14日、本両事件の当事者として追加を決定したものである。

申立人広島県西部労働組合（以下「西部労」という。）は、昭和45年12月に結成され、本両事件申立て当時、16の支部組織を有し、組合員数は約700人であり、申立人広島県西部労働組合西広島自動車学園支部（以下「支部」という。）は、昭和56年2月22日に西部労の支部組織として、会社の従業員15人で結成されたものである。

なお、支部は、昭和56年3月23日の広労委昭和56年（不）第3号事件申立て当時、組合員は15人であり、同年5月20日の広労委昭和56年（不）第8号事件申立て当時、組合員は14人であったが、昭和57年3月ごろから組合員が相次いで脱退し、同年6月26日には、支部結成当初から支部執行委員長であったA 1も脱退するに至り、本両事件の審問を終結した同年7月15日現在の組合員は、新たに支部執行委員長になったA 5ほか1人であった。

- 2 会社及び学園（以下「被申立人ら」という。）は、学園が会社の自動車運転教習業務を引き継ぎ、会社は、同業務に関与しないこととしたものであるから、会社に係る本両事件申立ては、不当労働行為の有無を判断するまでもなく棄却されるべきである旨主張するので、以下判断する。

- (1) 会社は、本両事件申立て当時、自動車運転教習業務に必要な土地、建物等の施設及び自動車を所有し、自動車運転教習業務を営み、従業員39人であった。

学園は、本両事件の審査を併合し、審問の段階にあった昭和56年7月1日に設立され、代表取締役B 2ほか4人の役員構成は会社と同一であって、会社の所有する土地、建物等の自動車運転教習施設を賃借し、自動車は譲り受け、会社の営んでいた自動車運転教習業務を引き継いでいる。その後、同年12月14日、会社の代表取締役には、それまで取締役であったB 1が就任した。

また、会社の業務に従事していた従業員39人については、学園の設立以降、賃金の支払者が学園になったほかは、勤務内容、退職金計算基礎の勤続年数等労働条件において学園設立前と変わった点はない。

なお、会社あるいは学園から支部組合員に対して、学園の設立に関する説明がなされたり、会社から学園への転籍について承諾を求めたことはない。

- (2) 以上の事実からみて、会社は、本両事件発生当時、西部労及び支部（以下「申立人ら」という。）との労使関係における当事者であり、しかも、同一の役員が経営する学園の存廃に直接影響のある自動車運転教習施設の賃貸人として存続しており、加えて、学園の設立に伴う従業員の取扱いなど総合勘案すると、会社と学園は共に本両事件の帰趨について責任を負う立場にあると言わざるを得ず、被申立人らの主張には理由がない。

- 3 被申立人らは、A 1 に対する訓戒、譴責及び出勤停止の各処分は、支部組合員が会社の指示を無視して違法な腕章着用就労を続けたためであり、また、A 2 に対する譴責及び出勤停止の各処分は、教習生からの担当替えの申出があつたにもかかわらず反省の色がなかったためであり、さらに、A 3 に北広島自動車学園開設準備室要員及び社長車運転手を命じたことは、同人の組合活動とは関係のないことであつて、いずれも不当労働行為に該当せず、しかも、これら 3 人は、申立人組合を脱退したのであるから、その余について論ずるまでもなく、労働組合法第 7 条第 1 号の救済申立ては棄却されるべきである旨主張するので、以下判断する。

- (1) 支部組合員は、会社が春闘要求等について回答もせず、団体交渉を拒否しているとして、昭和56年4月3日から、腕章を着用して就労を続けた。ちなみに、腕章は、赤地に白字で「西部労」と記されていた。

この腕章着用就労については、当初から B 3 校長（以下「B 3 校長」という。）が、当時支部執行委員長であつた A 1（以下「A 1 委員長」という。）らに腕章着用就労は違法であるからやめるよう再三指示したが、支部組合員は応じなかつたため、会社は、A 1 委員長に対して、同年4月29日には訓戒処分、同年5月12日には譴責処分、同年5月15日には5日間の出勤停止処分、同年5月25日には7日間の出勤停止処分を行った。

しかし、支部組合員が腕章を着用して就労を続けたことによって、特段に業務上の支障があつたと認めるに足る事実は見当たらない。

なお、A 1 委員長は、昭和57年6月26日付けで西部労に脱退届を提出した。

- (2) A 2（以下「A 2」という。）は、昭和48年に入社し、技能指導員として延べ500人を超える教習生を担当し、表彰されたことがあり、また、支部結成当初からは支部の書記次長として活動していた。

昭和56年4月28日、A 2 が技能指導を担当していた C 1（以下「C 1」という。）から B 4 教頭に技能指導員を替えてほしい旨の申出があり、会社は、一両日中に C 1 の担当技能指導員を替えた。その後1週間余りたつて、B 5 指導部長は、A 2 に対して C 1 から担当替えの申出があつたことについて文書を提出するよう指示し、A 2 は、それに従つて5月11日「教習生に忌避されたとのことで、教習生の心理を読みとれていなかった自分の未熟さを反省しているが、文書の提出については不審に思う。」旨の文書を同部長に提出したところ、反省の色がないとして、同月14日、B 3 校長は、A 2 に対して始末書の提出を求め譴責処分を行った。また、同日、同校長から、1日2時限、3日間の研修を指示された A 2 は、翌15日からこれに応じた。

次いで同月16日、申立人らが、「会社は処分を乱発しており、C 1 からの担当替えの申出の事実に疑いがあり、A 2 が始末書を提出することは保留する。」旨文書で会社に通告した

ところ、会社は、同日、A 2 に対して 5 日間の出勤停止処分を行った。

このような教習生からの担当替えの申出は、従前から間々あったが、A 2 については初めてであり、また、始末書の提出を求めるようになったのは、支部結成後のことである。

なお、A 2 は、昭和 57 年 6 月 15 日付けで西部労に脱退届を提出した。

- (3) A 3 (以下「A 3」という。)は、技能指導員であり、支部結成以来、支部書記として活動を続け、同人が支部書記長であることは、結成当初、会社に通知していたところであるが、昭和 56 年 5 月 13 日、会社は、同人に対し同月 12 日付けの辞令書を交付して北広島自動車学園開設準備室要員を命じ社長車運転手を命ずるとともに、指導員を兼務することを命じた。

一方、当時、北広島自動車学園の開設については、ほとんど具体化されておらず、A 3 に対して辞令書が交付された後も同人は、従前と同様、技能指導員としての業務に従事していた。

なお、A 3 は、昭和 57 年 4 月 24 日、支部の全員集会において脱退の意思を表明した。

- (4) 以上の事実から、まず、A 1 委員長に対する一連の処分についてみると、その原因となった支部組合員の腕章着用就労は、特に業務上の支障を生じたものでもなく、また、自動車運転教習という業務の性格を考慮しても、なお正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは言い難い。

次に、A 2 の処分についてみると、A 2 は、教習生からの担当替えの申出に関して、会社から文書の提出を求められたことに不審の念を抱きながらも、一応は反省の意を表した文書を提出し、加えて、会社の指示に従って研修にも応じていることなどの事情を勘案すると、A 2 に反省の色がないとして会社が同人を処分したことは首肯し難い。

さらに、A 3 に対する職務変更についてみると、支部書記長である同人に社長車運転手などを命じなければならない業務上の必要があったとは到底認められない。

従って、A 1 委員長及び A 2 に対する各処分並びに A 3 に対する職務変更については被申立人らの主張に合理性がなく、A 1 委員長ら 3 人の組合活動を理由とした不利益取扱いであり、かつ、そのことによって申立人らの運営を阻害するものであって、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

なお、これら 3 人が、本両事件申立て後に申立人らの組織から脱退したからといって、同人らに対する会社の行為が消滅するものではなく、その行為が労働組合法第 7 条第 1 号に該当する以上、そのことによって団結権を侵害された申立人らが救済を求めることを否定する理由とはならない。

- 4 申立人らは、A 1 委員長に対する会社の行った処分に関し、昭和 56 年 5 月 23 日にも譴責処分がなされ、また、同人に対する各処分は労働組合法第 7 条第 4 号にも該当する旨主張するので、以下判断する。

昭和 56 年 5 月 23 日に B 3 校長が A 1 委員長に対して、腕章着用就労を理由に、始末書を提出するようと言ったことはあるが、それまでも同校長は A 1 委員長に対し再三始末書を提出するよう促していることなどから、この日の同校長の発言が譴責処分としてなされたものとは認められず、また、申立人らは同年 4 月 30 日、当委員会に対し、会社との団体交渉の促進について、あっせん申請をしたことはあるが、同申請や本両事件申立てを理由として A 1 委員長に対する各処分がなされたとは措信するに足る事実はなく、これらの点についての申立

人らの主張には理由がない。

- 5 被申立人らは、申立人らとの団体交渉が開かれなかったことがあったのは、団体交渉の場所、出席者等について申立人らとの協議が整わなかったためであり、また、申立人らの要求や申入れに対する回答を引き延ばしたり拒否したことはなく、不当労働行為といわれる筋合いはない旨主張するので、以下判断する。

- (1) 昭和56年2月23日、申立人らは、支部結成通知書とともに、労使関係を確立するものとして、17項目にわたる要求（以下「労使関係確立要求」という。）を文書で会社に提出した。その内容は、ユニオン・ショップ協定の締結、組合事務所の貸与、組合用掲示板の設置、就業規則の申立人らへの提出、チェック・オフの実施等のほか、これらの要求について同月26日までに回答を求めるものであった。

労使関係確立要求について最初の団体交渉が開かれたのは、同年3月11日であったが、場所及び出席者は、申立人らがとりあえず会社が提案した条件を受け入れ、会社から徒歩約5分程度のレストランの会議室で開かれ、支部四役のほか、西部労の役員1人が出席した。この日の団体交渉で、同月19日に引き続き団体交渉を開くことになったので、申立人らは同月16日、あらためて同月19日の団体交渉は会社内で開くよう文書で会社に申し入れるとともに、賃金体系の改訂、超勤手当の名称を時間外労働手当と改めることなど11項目について同月25日までに回答を求める春闘要求書を提出した。これに対し会社は、自動車運転教習業務のための施設で団体交渉を開くことはできないとして、団体交渉の場所は会社の近隣に申立人らが設営し、出席者は労使3人以内とするなどの条件を提示し、一方、申立人らは、場所については会社内又は会社近辺に会社が設営し、出席者は支部四役のほか西部労から1人ないし3人という条件まで譲歩したが、結局、同月19日の団体交渉は開かれなかった。

- (2) 会社は、その後、申立人らが団体交渉開催条件について、やや歩み寄ったとして、4月10日、団体交渉に応じた。この日の団体交渉の場所は、最初の団体交渉と同じであり、支部四役のほか西部労から2人が出席した。続いて、同月17日及び同月27日に団体交渉が開かれたが、場所が会社外であること、支部及び西部労から合わせて六、七人が出席していることなど、申立人らが場所及び出席者について、おおむね会社の条件に応じている点において、前2回の団体交渉と特に異なった点はなかった。

なお、会社内に団体交渉が開けるような場所が全くなかったわけではなく、支部結成後4回にわたって開かれた団体交渉において、特段にけんそうな状態が続いたとか、長時間にわたったという事情も見当たらない。

また、申立人らは、諸要求について団体交渉を効率的に進めるうえから、団体交渉に先立って文書で回答するよう約10回にわたって会社に求めたが、会社は、労使関係確立要求について「不当労働行為をしない旨の項目のみ認める。」旨の文書回答及び春闘要求について「給与計算期間中であり、ぼう大な要求であるうえ、会社の経営方針を根本的に左右するものであって慎重な検討を要する。」旨の文書回答をしたのみであり、4回の団体交渉において合意に達したのは、組合用掲示板の設置及び電話の取次ぎであって、その他の項目については、応じられない旨の回答のみで、その具体的な理由の説明は、ほとんどしなかった。

- (3) 以上の事実からみて、まず、団体交渉開催条件についての会社の対応は、全体として柔

軟性を欠いた点があり、特に前記(1)の3月19日に予定されていた団体交渉を開くために申立人らが譲歩した条件は、会社にとって、さほど無理なものではなかったにもかかわらず、会社がこれに応じようとしなかったことは、団体交渉開催条件に固執して申立人らとの団体交渉を拒否したものと云わざるを得ない。

次に、申立人らの要求に対する会社の回答については、労使関係確立要求あるいは春闘要求にしても、それぞれ十数項目に及び、その内容においても容易に解決し得ないものもあり、申立人らが、これらの要求に対する回答を短期間のうちに求めたことは、性急に過ぎた点がなかったとは言えない。しかし、要求項目の中には、就業規則の申立人らへの提出、チェック・オフの実施とか手当の名称の変更などもあり、全てが団体交渉に先立って文書回答するに困難であったとも思われず、団体交渉のやり方にしても、要求を受け入れられない具体的な理由さえも説明していないのであって、会社が意を尽して申立人らとの団体交渉を行ったとは言い難い。

従って、会社の主張には、いずれも理由がなく、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。

なお、申立人らは、会社が団体交渉を拒否したことは、支部組合員の脱退や申立人らの存在意義を失わせる意図でなされ、労働組合法第7条第3号にも該当する不当労働行為である旨主張する。しかし、かかる主張を首肯するに足る事実は認められず、この点についての申立人らの主張には理由がない。

- 6 申立人らは、会社が、支部役員個人の不動産の状況について報告を求めるなど支部役員に対する責任の追及をほのめかしたり、業務が多忙であるとして申立人らが会社に対して要求書を提出することを制止しようとしたことは、申立人らの組合活動に対して支配介入したものであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である旨主張するので、以下判断する。

- (1) 支部結成後間もない昭和56年3月初旬ごろ、支部組合員の間で「組合をつくって、やるだけのことをやって退職金をもらって辞めたほうが得だ。」という趣旨の話が交わされていることを知ったB6常務取締役（以下「B6常務」という。）は、同月14日、A1委員長を事務所に呼んで就業規則の「職員は退職または解雇の後でも在職中に生じた会社に対する責任を免れない。」という条文を読み聞かせたことはあるが、支部役員個人の不動産状況の報告を求めたということを認めるに足る事実は見当たらない。

また、同月18日、申立人らが会社に対して団体交渉開催等について文書で申し入れたところ、翌19日、B6常務が申立人らに回答した文書には「給与締め日より支給日までの間は、給与計算に専念しなければならないので、この間には団交申入れ、その他諸々の要求書ぜめにあわすのは、今後一切やめるよう強く勧告しておく。」「それでも、なおかつ以上の勧告を無視した態度に出た場合には、全職員の給与が支払えなくなったその責任を支部執行委員長A1に全面的に負わせるから、そのつもりで精一杯がんばってみること。」という文言が記載されていた。ちなみに、当時、会社では、毎月20日から26日までの間に賃金計算を行い、B6常務がその掌に当たっていた。

なお、支部結成後3週間余りの間に申立人らは労使関係確立要求、春闘要求のほか団体交渉申入れ、抗議等の文書を4回にわたって会社に提出した。

- (2) 以上の事実からみて、会社の言動には、やや先走ったり、冷静さを欠いた点はあるが、

B 6 常務が A 1 委員長に就業規則の条文を読み聞かせたのは、職場規律について注意を喚起したに過ぎず、また、同常務が申立人らに回答した文書にしても、その趣旨は、賃金計算業務に当たっていた同常務が、業務上の支障が生じることのないよう申立人らの配慮を求めたものであって、これらの点についての申立人らの主張は容認し難い。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和57年 8 月27日

広島県地方労働委員会

会長 勝 部 良 吉