

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日吉自動車学校支部

被申立人 三栄興業株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、社長が会社慰安旅行の宴席あいさつで申立人組合支部加入者への脱退を促す発言をするなど、申立人組合支部の組合員に対して組合脱退工作をしてはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合支部に対して組合掲示物を一方的に撤去させたり、その掲示の際に許可を求めさせたりして、申立人組合支部の組合掲示物に干渉してはならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合支部に対して、日本自動車産業労働組合連合会民間統合労働組合日吉自動車学校支部と差別することなく、次の措置を実施しなければならない。
 - (1) 社会通念上機能し得る程度の組合事務所を貸与すること
 - (2) 組合員の組合費チェックオフを行うこと
- 4 被申立人会社は、次の措置について、申立人組合支部を日本自動車産業労働組合連合会民間統合労働組合日吉自動車学校支部と差別してはならない。
 - (1) 組合員が就業時間内の組合役員会や組合大会への出席等の組合活動に伴い遅刻、早退、欠勤等をした場合の組合用務としての取扱い及び賃金カット
 - (2) 組合集会等組合用務のための会社内施設利用の許可
- 5 被申立人会社は、本命令の交付を受けた後、速やかに下記文書を、縦1メートル、横2メートルの白色木板に楷書で墨書し、被申立人会社日吉自動車学校内の従業員の見やすい場所に毀損することなく7日間掲示しなければならない。

記

会社が、社長の「貴支部の結成と自交総連を誹謗し、貴支部加入者への脱退を促す」旨の発言により、貴支部組合員に対して組合脱退工作をしたこと、組合掲示物に干渉したこと並びに民労日吉支部と差別して、貴支部に対し組合事務所を貸与せず、会社内施設利用を拒否し、貴支部組合員の就業時間内の組合活動について不利益取扱いをしていること、また貴支部組合員の組合費のチェックオフに応じていないことは、このたび、神奈川県地方労働委員会によって労働組合法第7条第3号の規定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、会社は、ここに深く反省し、今後再びこのような行為を繰り返さないことを固く約束します。

昭和 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

執行委員長 A 1 殿

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
支 部 長 A 2 殿

三栄興業株式会社
代表取締役 B 1

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 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「組合本部」という。）は、肩書地に事務所を置き、神奈川県内において、ハイヤー、タクシー、観光バス、自動車教習所等の事業を営む企業の従業員約3,000名をもって構成する産業別単一組織の労働組合で、上部団体である全国自動車交通労働組合総連合会（以下「自交総連」という。）に加盟し、下部組織として、各企業及び自動車教習所支部協議会を単位とする支部及び分会を有している。
- (2) また、申立人上記申立人組合日吉自動車学校支部（以下「支部」という。）は、被申立人三栄興業株式会社（以下「会社」という。）の日吉自動車学校の従業員によって組織されており、申立て時における支部組合員は14名である。
- (3) 会社は、肩書地に本社を置き、神奈川県内に向ヶ丘自動車学校、湘南台自動車学校及び日吉自動車学校を経営しており、申立て時における従業員は約250名である。このうち日吉自動車学校（以下「日吉」という。）は、指導員54名、男子事務員9名、女子事務員6名、バス乗務員6名、整備員2名の従業員を擁し、教習車60台を有している。

2 本件発生に至るまでの背景

(1) 支部結成の経過

ア 日吉においては、かつては、労働組合はなく、社長及び専務を除く全従業員によって構成された「親和会」という親睦会が存在し、この中で、賃金、労働諸条件等の交渉については、その都度、経営者側と一般従業員側とに別れて行われていた。その後、日吉においても、労働組合結成の機運が起り、昭和52年春ころに至って、日本自動車産業労働組合連合会民間統合労働組合日吉自動車学校支部（以下「民労」という。）が結成された。なお、民労は現在も存在し、その組合員は約50名である。

イ 民労が結成された後、昭和55年ころから、民労組合員の中から民労の方針や活動に対して、労使協調が強いなどの批判が出て、民労の体制を改革しようとする動きが起った。この民労を内部から改革しようと試みた民労組合員は、昭和57年11月ころ、その可能性がないことから、他の自動車教習所の労働組合との接触を図り、その中から組合本部を知った。その結果、昭和58年3月8日、民労を脱退した13名が菊名自動車学校（横浜市港北区菊名所在）の指導員室において、新しい労働組合の結成大会を開催し、支部が結成された。そして、翌3月9日に、支部長A2名で会社に対して支部結成通知書を提出した。なお、支部結成当初の組合員は19名であった。

(2) 支部結成当初の団体交渉の経過

ア 支部は、その結成を会社に通知した翌3月10日、(株)日吉自動車学校代表取締役B1あてで、①組合事務所の設置、②組合掲示板、③施設利用(組合集会等の利用)、④組合活動の保障について団体交渉申入書を会社に提出した。この団体交渉申入書は、あて名が三栄興業株式会社となっていないので不備であるとして、会社から支部に返却されたため、翌3月11日、支部は、あて名を改めて、再度同じ事項について、3月15日午後1時から日吉において団体交渉を開催するよう申入書を会社に提出した。

イ この申入れに対して、まず、会社は、3月14日、3月15日には会社の幹部会があるとの理由でその団体交渉を開催できない旨回答し、その後、3月19日午後8時15分から日吉第3教室において第1回の団体交渉を開催した。この交渉においては、会社側は、B2専務、B3総務部長、B4総務課長ら4名が出席して、団体交渉に対してのルールを決める事前折衝であるとし、A2支部長、A3書記長ら支部役員4名のほかは外部(組合本部)は入れないで行う考えであるのに、A4副委員長ら3名の組合本部役員が出席しているのでは交渉はできないとして、10分～15分のやりとりの後退席してしまった。なお、支部結成当初には、支部を支援、指導するために、組合本部役員が2名ずつ毎日交代で日吉に常駐していた。

ウ その後、3月25日に至り、会社は、3月24日付けB4総務課長名で、3月11日付けの支部からの団体交渉申入れに対して、4月2日午後8時15分から日吉第3教室において、上部役員等は入れないで支部長ほか支部執行委員3名計4名をもって、団体交渉に際してのルール決め等の話し合いを行いたい旨、支部に回答してきた。

これに対して、支部は、3月11日付けの団体交渉申入れ事項に関し、早急に交渉を行い具体的回答を提示するよう、3月28日を始めとして何回か口頭申入れを会社に行ったが、このままの状態では進展しないので、組合本部役員を入れなくて一度交渉を行ってみようということから、3月24日付けの会社回答に応じることにした。そして、4月2日に第2回目の団体交渉が行われたが、この交渉においても、会社は、組合本部(外部)役員を入れなくて等、会社の決めた交渉ルールに従うことに固執するのみであった。

エ このような状況から、4月5日、組合本部は、当委員会に対して、団体交渉促進のためのあっせんを申請した。その結果、あっせんにより団体交渉が持たれるようになり、会社は、まず4月12日に、B2専務ら4名が出席して、交渉ルールについて、A2支部長ら支部役員4名に組合本部のA4副委員長ら3名を入れた団体交渉を開催するに至った。

3 組合本部及び支部に対する会社の姿勢

(1) 支部組合員に対する会社の言動

ア 日吉においては、例年、会社主催により従業員の慰安旅行が行われているが、昭和58年の慰安旅行は、5月29日から30日にかけて千葉県方面で実施された。この慰安旅行中、5月29日の宴会の席上、B1社長は、あいさつの冒頭で、「日吉自動車学校において不幸にも第2組合ができた。自交総連というものはどういうものか、皆んなの中にだまされて入った人もいる。そういう人達は早く目をさましてほしい。過去、他校ではあるが、相模大野とか自交総連につぶされている。自交総連というものはどんなに

恐ろしいものか、いまに牙をむいてくるようになる。それではもう遅い。」旨の発言を行った。なお、この発言中の例にある相模大野自動車学校の労働組合は、自交総連とは関係のない中立の組合である。

イ 一方、この社長発言より以前、5月20日には、A3支部書記長が、吐き気と下痢により、神奈川県交通安全協会講習部における法に基づく指導員講習を欠席し、休暇をとる旨、会社のB5教習課長代理に電話連絡したところ、会社のB6管理者（社長）は、講習部からA3書記長は組合活動のために欠席したのではないかとの連絡があったとして、この欠席に疑いをもち、その事実について、A2支部長に確認するとともに、B7教習課主任に電話でA3宅に確認させたうえ、更に、A3宅に直接伺わせて確認させるということがあった。

また、会社のB4総務課長が、5月23日に、個人的に付き合っている当時の副支部長のA5の自宅をいなかからのみやげ物を持って訪ねたほか、A5を数回にわたって一緒に食事をしたいなどと誘ったりし、更に、5月26日には、家族ぐるみで付き合っている当時支部組合員のA6の自宅を自分の子供がこづかい銭をもらったお礼としてビールとウイスキーを持って訪ねるということがあった。

ウ 以上のような行為が継続することから、組合本部及び支部は、会社が支部に対して組合脱退工作などの支配介入を行っているとして、6月22日、当委員会に対して、本件救済申立てと同時に、審査の実効確保の措置を求める申立てを行った。これに対して、当委員会は、7月8日に、審査委員名で会社に対して、審査の実効を確保するため、会社は、職制に支部組合員の自宅を訪問させて組合脱退の強要を行わせているなどと組合への支配介入と疑われるような行為を行わないよう文書で勧告した。

なお、前記のA5副支部長及びA6支部組合員は、その後、支部を脱退し、そのほか、技能指導員であった支部組合員のうち、A7が学科指導員に、A8が学科主任に、A9が配車係に、それぞれ別職種に任命された前後に、支部を脱退するなどもあって、結局、支部組合員は、支部結成当初19名であったものが、脱退により現在8名となっている。

(2) 組合掲示物の取扱い

支部は、会社に対して、前記の3月11日の団体交渉申入れの中で、他の要求事項とともに組合掲示板の設置について交渉を求めているが、4月19日の団体交渉において、会社は、組合掲示板は5月7日までに作る旨、支部に回答した。

その結果、支部の掲示板は指導員室に設置され、その後、支部はこれを活用している。

ところで、5月21日、支部は、前日に行われた団体交渉の内容を掲示したところ、会社は、団体交渉内容と事実と反する掲示をしたとして、B4総務課長がこれを取り除くよう支部に指示した。このため、支部は、ことを荒立てないようその掲示を取り除いたが、その際、B4総務課長は、今後は、支部掲示板に掲示をするときはすべて会社の許可をとるようA2支部長に申入れを行った。これに対して、A2支部長は、民労では掲示物について許可をとっている事実はないと、B4総務課長に抗議したが、その後は、支部としては、あまりことを荒立てないために、会社から掲示物について抗議や撤去の指示があったときには、これに従うようにしてきた。

(3) 組合事務所貸与申入れへの対応

日吉においては、会社は、民労に対して、校内の一角に会社が設置した面積4坪のプレハブの建物を組合事務所として貸与している。支部としても当然組合事務所が必要であるので、支部は、会社に対して、他の要求事項とともに組合事務所の設置、貸与について、前記の3月11日の団体交渉を申し入れて以来、折衝を求めてきた。そして、4月19日、4月30日及び6月3日の団体交渉において、組合事務所の設置、貸与について折衝が行われたが、結局、会社は、その設置場所や経費等で無理であり、設置するとは言っていないと述べるなどして、現在まで、支部に対して組合事務所を貸与していない。

一方、12月14日、本件の第5回審問において、会社側証人としてB4総務課長は、会社側代理人の支部に組合事務所を貸与しない理由についての尋問に対して、会社は支部に組合事務所を貸与する考えはないとし、その理由は、場所だけのことではなく、向ヶ丘自動車学校において民労支部が、昭和48年3月に結成以来、その要求にもかかわらず、約2年半過ぎた昭和50年7月ころに組合事務所を貸与されているように、組合が、社内労使関係の安定、事業拡大に寄与する実績があるかどうか経過を見てから考えることとしているためである旨を証言している。

(4) 組合費のチェックオフへの対応

支部は、会社に対して、組合費、共済金等のチェックオフ協定締結とその実施について、4月15日に口頭で、4月27日には文書により、更に、5月21日に口頭により、要求を申し入れた。これに対して、会社は、その申入れを無視したままで、その間に行われた団体交渉の中でも何の回答も出しておらず、現在に至っている。そして、一方、会社は、民労に対しては、組合費等のチェックオフを行っており、また、会社の行事として行われている従業員慰安旅行の積立金については、支部組合員を問わず、会社の方から積極的にチェックオフを行っている。

(5) 就業時間内組合活動への対応

支部は、会社に対して、前記の3月11日の団体交渉申入れ以来、組合活動の保障についても交渉を求めているが、現在、会社においては、主任以下の者は日給月給制であって、この者が遅刻、早退、欠勤等により就労しない場合には、給与規定に基づいて、精勤手当、教習手当、乗務手当等の手当及び本給等の基本給について、その相当額がカットされることになっている。しかし、従来、会社は、民労組合員に対しては、就業時間内における組合役員会や組合大会への出席等の組合活動について、このために遅刻、早退、欠勤等のあった場合には、届出によって特に組合用務のためとしてこれを扱い、教習手当と乗務手当のみをカットしてきた。これに対して、支部組合員の就業時間内における組合活動については、このために遅刻、早退、欠勤等のあった場合、会社は、組合用務としてこれを認めずに、私用外出として一般の遅刻、早退、欠勤等と同じ扱いとし、前記のように給与規定に定めるとおりに手当や基本給のカットを行っている。

なお、日吉には、3校を通じてただ1人の民労の組合専従者がおり、この民労専従者は教習時間内でもコース内に出て組合活動を行っているのをA3支部書記長らは何回か目撃しているが、会社はそれらの行為を黙認している状況にあり、この民労専従者の報酬は、会社が立て替え払いをし、後にその相当額を組合に請求するという方法により処理されている。

(6) 会社内施設利用申入れへの対応

支部は、会社に対して、前記の3月11日の団体交渉申入れの中で、他の要求事項とともに組合集会等のための会社内施設の利用について交渉を求めていたが、4月19日の団体交渉において、会社は、施設利用は昼間は口頭により、夜間は書面により申出があれば許可する旨述べた。

しかし、B4総務課長は、6月14日に、6月16日午後8時からの支部の施設利用申出については認めないと述べ、また、6月16日の当日には、昼夜を問わず施設は貸さないとし、その理由は答えられない旨述べ、更に6月19日には、6月21日の支部の施設利用申出に対して、今後の利用申出も含めて全く貸す意思はない旨答えた。このため、それ以後、支部は、やむを得ず会社外のレストラン等を利用して集会等を行っている。なお、会社は、民労に対しては、施設利用について昼間は口頭により、夜間は書面により申出があれば通常許可している。

また、支部は、既に団体交渉等により指導員室の道路側にある机については組合用務として使用が認められているものとしていたが、6月24日午後12時過ぎに、組合本部の取り計らいで支部が使用する印刷複写機が指導員室の机の上に業者により納入されたところ、会社は、支部が書類を書きたいというので机を貸したのであって、印刷複写機の設置は許可していないとして、B4総務課長が当日から再三にわたり支部にその撤去を申し入れてきた。これに対して、A2支部長やA3支部書記長は、団体交渉による話し合いや他の設置場所の指定などを会社側に申し入れ、印刷複写機を撤去しなかったところ、会社は、その撤去について支部と十分な話し合いもしないまま、7月2日午前10時過ぎに、B4総務課長らが自らその印刷複写機を納入した業者に運搬し、返品するに至った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 支部組合員に対する会社の言動について

- (1) 組合本部及び支部は、5月29日の会社慰安旅行の宴会の席上、社長が行ったあいさつにおける支部の結成と自交総連に関する発言、B4総務課長によるA5副支部長及びA6組合員の自宅訪問やA7組合員らの別職種任命と支部脱退などは、組合本部及び支部を嫌悪して支部組合員に対して行った脱退工作や脱退強要であり、いずれも不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、慰安旅行での社長あいさつのうち組合問題に触れた発言については、組合の分裂、社長自らの経験と見聞、それに社長の個人的意見等について単に述べたものであり、また、事実無根やわい曲の誹謗中傷等のない限り、使用者側にも労働組合や労働組合問題に関する意見の開陳や批判を行うことができるものであって、これが使用者側の言論の自由であり、不当労働行為となるものではないと主張するとともに、支部組合員に対して脱退工作や脱退強要を一切行っていない旨主張するので以下判断する。

- (2) まず、問題の社長発言は、確かに慰安旅行の宴会の席上行われたものであるが、会社の主催にかかる行事で、しかも、職制及び支部組合員や民労組合員を含む大方の従業員が出席している場におけるものであって、その発言内容も、認定した事実にあるとおり、明らかに、組合本部及び支部を誹謗中傷したものであるところから、その意図は単なる個人的な意見の開陳にとどまるものでなく支部組合員の脱退を促すものであったと認め

ざるを得ない。このことは、支部結成当初19名いた支部組合員がその後、相次いで支部を脱退して、現在8名に減少している事実を表われているといえる。

また、認定した事実にあるとおり、5月20日のA3書記長の指導員講習欠席に対する管理者の行った措置についても、職員に事実を電話で確認させたうえ、更に直接家へ確認に伺わせるなど異常なものであって、このことは、会社が組合本部及び支部を嫌悪しているために行った意図的なものと認めざるを得ない。

会社は、支部組合員に対して脱退工作或脱退強要を一切行っていない旨主張するが、上記の事情からして、会社による支部組合員に対する脱退工作があったと認めざるを得ないところであり、B4総務課長が当時のA5副支部長及びA6組合員の自宅を訪問したことやA7組合員ら3名の別職種任命などについても、組合本部及び支部が主張するように会社による脱退工作が行われたと疑われてもやむを得ないところである。

以上により、慰安旅行での社長発言をはじめ会社の支部組合員に対する言動は、支部組合員を支部から脱退させることを意図した支配介入行為として労働組合法第7条第3号の規定に該当する不当労働行為であると判断する。

2 組合掲示物の取扱いについて

- (1) 組合本部及び支部は、会社が、5月21日の支部掲示板の団体交渉結果に関する掲示内容に異議を唱え、これを撤去させて、その後の掲示物には会社の許可をとるように申し入れてきたことは支部への支配介入であり、民労に対しては掲示物について許可をとっている事実もなく、不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、5月21日の支部掲示板の掲示物を撤去させたのはその掲示内容が事実と反していたからであると主張し、更に、民労の掲示物についても、その不当なものには協定上制限を定めており、過去にはその内容により掲示を撤去させたり、最近では疑義のあるものは事前に会社の了承をとらせていると主張するので以下判断する。

- (2) 組合掲示板については、いったん、会社がその利用を許可した以上、組合の自主管理に任せるのが本則である。例えその掲示内容に事実と反する部分があつて会社に支障が及ぶと考えられる場合にも、会社としてはまず、その訂正を求めることが常識的であるのに、会社が、支部いきなり掲示物の撤去を求め、更に、これをきっかけに以後の掲示については許可を必要とするとしたことは、行き過ぎた措置というべきである。

そして、会社は、民労に対しても、掲示物について協定上不当なものについての制限を定めていると主張するが、これにより会社が、民労の掲示物を撤去させたという事実は認められず、また、協定上も、事実上も民労の掲示物に対して許可をとっているという疎明もない。

以上、会社による支部掲示物に対する一連の措置は、支部を嫌悪し、支部の弱体化を意図したものと認めざるを得ず、労働組合法第7条第3号の規定に該当する不当労働行為であると判断する。

3 組合事務所の貸与について

- (1) 組合本部及び支部は、会社が民労には組合事務所を設置し、貸与しているのに対して、支部には、その設置、貸与について団体交渉により要求しているにもかかわらず、結局、いまだに貸与されておらず、このことは、組合間差別であり、不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、支部に組合事務所を貸与しない理由として、組合事務所を設置する場所がないこと及びその設置の経費が無理であることを主張し、更に、労働組合は当然に企業から便宜供与を受ける権限を有するものでもなく、企業がその供与義務を負うものでもないし、また、労働組合の規模、実績等その実態が同一でなく、差があるならば、便宜供与について組合間に差異があっても何ら不当ではないとし、労働組合が社内労使関係の安定、会社の事業拡大に寄与した実績によりその組合事務所の貸与を考えると主張するので以下判断する。

- (2) まず、組合事務所を設置する場所については、日吉においては、教習コースの周囲等校内に小規模な建物を設置する程度の余地がないとはいえず、仮にその設置する場所がないとしても、既設の施設のごく一部を組合事務所として貸与することも可能と考えられるのである。また、組合事務所を設置する経費については、小規模な組合事務所設置が会社にとって経費上さして困難であるとは考えられないことであり、既設の施設を組合事務所に活用する場合には、当然、特別な経費を必要としないものと思われるのである。したがって、会社が支部に対し、組合事務所として社会通念上機能し得る程度の施設を貸与することは可能と考えられるのであり、組合事務所設置の場所と経費についての会社の主張は、支部に組合事務所を貸与しないための単なる口実に過ぎないものと判断せざるを得ないものである。

そして、便宜供与が労働組合の当然要求しうる権利ではなく、会社の義務でもないとする点については、会社の主張するとおりであるが、しかし、一企業内に複数の組合が存在する場合、使用者は両組合に対し中立、公正な立場で同等の扱いをすべきであるとする考え方からすれば、会社は、民労と差別することなく支部に組合事務所を貸与してしかるべき地位に置かれている。会社は、便宜供与については、労働組合の規模、実績等その実態に応じて差をつけることは何ら不当ではないと主張するが、労働組合はいずれも独立した存在として平等に扱われるべき権利を有しているのであり、支部が、民労と比べて組合員が少数であるからとか、後から結成された組合でその実績がないということだけで支部を民労と差別する理由はなく、会社の主張は採用できない。

結局、会社が、民労に対しては組合事務所を貸与しておきながら、支部の組合事務所貸与の要求に対してこれをかたくなに拒否していることは、合理的な理由がなく、かえって、支部を嫌悪し、これによりその弱体化を意図していることから出た差別扱いであると認めざるを得ず、労働組合法第7条第3号の規定に該当する不当労働行為であると判断する。もっとも、組合事務所の貸与が会社にとって、その施設の恒久的貸与であり、それに伴う何らかの負担があること、また、その貸与について支部との間に話し合いの必要があることは、否定できないところであるから、当委員会としても、その点を考慮したうえ、会社に対し、主文記載の措置を命ずることとする。

4 組合費のチェックオフについて

- (1) 組合本部及び支部は、会社が、民労には組合費のチェックオフを行っているのに対して、支部にはその実施についての再三の申入れにもかかわらず、これに応じていないことは、組合間の差別取扱いであり、不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、組合費のチェックオフの実施についても、前記の組合事務所貸与問題と同様の便宜供与としての考えを主張するとともに、現在の支部組合員は8名

に過ぎず、自ら容易に組合費の徴収ができるのであるから、チェックオフを受ける必要性も、利益もないと主張するので以下判断する。

- (2) 組合費のチェックオフは、会社の組合に対する便宜供与であって、会社にこれを行う義務はないが、前述のとおり会社の便宜供与に対する組合間の差別取扱いには合理的な理由がなく、一方の組合である民労については異議なくこれを実施しているのに、支部については特別の理由もなくこれを拒否することは、組合間の不当な差別取扱いである。また、支部の組合員数が少くても、組合費の自力徴収は決して容易であるとはいえないから、支部については組合費チェックオフの必要がないとの会社の主張は認めることはできない。このように特別の理由もなしに支部の組合費チェックオフの要請を会社が拒否していることは、その差別取扱いを通じて支部を弱体化しようとする意図に出たものと認めるほかはなく、労働組合法第7条第3号の規定に該当する不当労働行為であると判断する。

5 就業時間内組合活動の取扱いについて

- (1) 組合本部及び支部は、就業時間内の組合役員会や組合大会への出席等の組合活動について、このために組合員が遅刻、早退、欠勤等した場合、会社が、従来、民労組合員には組合用務として扱い、教習手当と乗車手当のみをカットしているのに対して、支部組合員には組合用務とは認めずに、一般の不就労の扱いをし、教習手当と乗車手当のみではなく、給与規定に定めるとおり、手当や基本給のカットを行っており、また、民労専従者が教習時間内であってもコース内に出て組合活動を行っても、会社がこれを黙認しており、これらのことは、組合間の差別取扱いで不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、前記のとおり支部に便宜供与をすべき状況にないものであるが、組合の健全化、良識化を期待して、支部に対し、組合活動の内容を問うことなくその時間を供与しており、その職場離脱や欠勤について、これを懲戒対象にはしていないと主張するので以下判断する。

- (2) 確かに、会社は、支部に就業時間内の組合活動を容認している。しかし、就業時間内の組合役員会や組合大会への出席等の組合活動について、これにより組合員が遅刻、早退、欠勤等した場合、会社が、従来、民労組合員には組合用務として扱い、これに伴う賃金カットを教習手当と乗車手当に限っているのに対し、支部組合員には組合用務と認めず、これに伴う賃金カットを給与規定に定めるとおり諸手当や基本給について行っていることは、同じ組合活動について結果的に不利益な処遇を受けることを意味するものであるから、便宜供与に伴う組合間の差別と認めざるを得ず、また、他にかかる組合間の差別取扱いを認める合理的な理由もないところから、会社のこのような措置は、結局、支部の弱体化を意図するものとして労働組合法第7条第3号の規定に該当する不当労働行為であると判断する。

6 会社内施設の利用について

- (1) 組合本部及び支部は、組合集会等の際の会社内施設の利用申入れについて、会社が、民労にはこれを認めているのに対して、支部にはこれを理由もなく拒否していることは、組合間の差別取扱いで不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、この施設利用についても前記の組合事務所貸与問題と同様の便宜供与としての考えを主張するので以下判断する。

(2) 会社は、当初、4月19日の団体交渉において、支部の会社内施設利用は、昼間は口頭により、夜間は書面により申出があれば許可する旨述べていながら、その後、6月16日及び6月21日の支部による施設利用については、これを何の理由も示さずに拒否し、その後の施設利用も理由を示さず認めないとしている。一方、民労に対しては、会社が施設利用を拒んだという事実は認められない。このように会社が支部に対して施設利用を拒否していることは、何らの合理的な理由も認められず、会社による便宜供与に対する組合間の不当な差別と認めざるを得ない。特に、会社が、6月以後、支部の社内施設利用を拒否していることは、5月29日の慰安旅行での社長発言以来、支部の存在を嫌悪し、支部を弱体化しようとする意図に出た差別取扱いと認めざるを得ないものであり、労働組合法第7条第3号の規定に該当する不当労働行為であると判断する。

以上、会社の、慰安旅行宴席あいさつでの社長発言、支部掲示物に対する措置、支部組合事務所の貸与拒否、支部組合員の組合費チェックオフ拒否、支部組合員の就業時間内組合活動の取扱い及び支部の社内施設利用拒否は、いずれも労働組合法第7条第3号の規定に該当する不当労働行為であり、その救済としては主文の程度をもって適切妥当なものとする。

よって、以上のとおりの事実認定及び判断に基づき、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和59年4月5日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清