

岩手、昭59不11、昭62.12.4

命 令 書

申立人 X 1 ほか15名

被申立人 岩手第一株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和59年9月23日付で行った申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7、同X 8、同X 9、同X10、同X11、同X12、同X13及び同X14に対する出勤停止処分並びに同X15及びX16に対する譴責処分をいずれも取消さなければならない。
- 2 被申立人は、上記1の各申立人のうち出勤停止処分を受けた者に対して当該処分がなかったならば同人らが受けるはずであった賃金相当額をそれぞれ支払わなければならない。
なお、賃金相当額は、被申立人の就業規則、給与規定所定の方法によって算定するものとする。
- 3 被申立人は、上記1の各申立人に対し、本件命令書交付の日から7日以内に下記文書を手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

殿

岩手第一株式会社

代表者 代表取締役 B 1

会社が、昭和59年9月23日付で、X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X10、X11、X12、X13及びX14を出勤停止処分にしたこと並びにX15及びX16を譴責処分にしたことは、岩手県地方労働委員会から、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と認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

注1 年月日は、手交の日を記載すること。

注2 あて名は、申立人の氏名をそれぞれ記載すること。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人は、岩手第一株式会社（以下「会社」という。）は、昭和39年9月24日に設立され、肩書地において岩手第一自動車教習所（以下「教習所」という。）を経営するとともに、その他付帯事業を行っている株式会社であり、申立て当時、資本金2千万円、従業員26名であった。
- (2) 申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7、同X 8、同X 9、同X10、同X11、同X12、同X13、同X14、同X15及び同X16（以下「申立人ら」とい

う。)は、いずれも会社の従業員であり、そのうち14名は教習所の教習指導業務に、2名は事務に従事している。

- (3) 申立ては、当初、申立人らが加入している岩手第一自動車教習所職員労働組合（以下「組合」という。）によってなされた。

ところで、組合は、昭和60年12月8日の臨時大会の決議により個人加盟の岩手中小労働組合に組合員個々人が加盟し同労組の支部として再出発したことにより事実上解散したと同様の事態が生じたことを理由として、申立人たる地位を申立人らに承継させた旨の上申書及び申立人らの合意書を当委員会に提出した。

なお、申立て当時の組合員は17名であったが、そのうちA1は救済の申立てを放棄した。

2 本件懲戒処分事件発生以前の経緯

(1) 昭和56年の確認書

昭和56年11月頃、組合は、会社が一方的な労働条件の切り下げを図るため就業規則の改訂を提案したとして就業規則改訂反対闘争並びに年末一時金闘争を行ったところ、会社は、12月13日に組合三役を出勤停止処分に付した。また昭和57年1月20日に女子職員4名を解雇するなどした。

このため、組合は、当該出勤停止処分に関して2月10日に当委員会へ不当労働行為の救済申立てを、また、解雇に関して1月23日に盛岡地方裁判所へ地位保全等の仮処分申請をしたが、その後、3月21日に両当事者の自主的な和解により当該一連の紛争は解決している。

この一連の紛争と並行して、年末一時金等について合意が成立し、昭和56年12月24日に協定書及び確認書が締結されたが、そのうち確認書には次の内容が盛り込まれていた。

「昭和56年年末一時金交渉過程に発生した懲戒処分については第三者機関に委ね、その結果労使双方が最終結論と判断するまで今次に係わる一切の争議行為、交渉は行わないものとする。

尚無許可の掲示行為、腕章着用等の行為についても正当行為と最終結論あるまで一切行わないものとする。」

(2) 昭和57年、58年当時の状況

組合は、昭和57年の夏期、年末一時金闘争及び昭和58年の春闘に際して、腕章等を着用の上就労し、組合旗の掲揚等を行った。これらの組合活動について、会社から、団体交渉（以下「団交」という。）の席上、昭和56年12月24日付の確認書の内容に抵触する旨申し渡されたが、特段に文書等での抗議はなされなかった。

3 懲戒処分事件に係る労使紛争の経緯

(1) 団交等の状況

ア 59年春闘に関する要求書の提出等

(ア) 昭和59年2月27日に組合は会社に対し、59年の賃上げ等に関して3月1日に団交を行うよう申し入れたところ、当該3月1日にいわゆる事務折衝が行われた。

なお、団交と事務折衝とは、交渉担当者、交渉事項において差異はないが、組合は、団交を労使対等、事務折衝を組合が一步下がった言葉で話すといったように理解していた。

同日の事務折衝において、組合が提出した要求書の内容は、次のとおりであった。

- 「① 賃金引上げ 基本給35,000円以上
- ② 最低賃金 指導員（21級）155,000円以上
 その他事務員（18歳）110,000円以上
- ③ 各種手当要求（内容は略）
- ④ 労働条件改善要求（内容は略）」

組合は、今年は早期解決をするため、3月15日までに誠意ある回答をするよう要求した。

これに対して、会社は、賃金改訂のための諸資料がそろわないので、3月15日までに有額回答をすることができない旨答えた。

(イ) 組合が指定した3月15日に、会社は、文書で次のように回答した。

「①賃金要求については、決算書等の諸資料がそろい次第回答する。

②各種手当及び労働条件改善要求等については、今後の課題にしたいと思う。」

イ 春闘回答が出るまでの団交等

(ア) 3月21日の事務折衝において、組合は、会社に対し賃上げの有額回答を早急にす
るよう強く求めるとともに、翌22日までに誠意ある回答がなければ争議行為を行う
旨文書で通告したが、会社は、有額回答はまだできない旨答えた。

(イ) 3月24日12時30分から行われた事務折衝において、会社が、団交に応じるので、
同日春闘の一環として行われていた組合旗の掲揚、春闘バッジ（昭和59年春闘にお
いて組合員が着用した徽章。形状等については、第1の3(3)ア(ア)に掲載）・腕章
の着用をやめるよう要請したところ、組合は、要請を受け入れて組合旗の掲揚、腕
章の着用の中止を了承した。このため、会社は、3月27日17時30分からの団交に応
じることとした。

(ウ) 3月27日に行われた団交において、会社が、決算等の資料がそろわないので有額
回答はできない、また、同業他社においてもまだ大勢は有額回答が出ていないよう
だ、と述べたのに対して、組合は、有額回答の提示を強く求めた。

また、この日の団交において、次回の団交の日取りを同月29日とし、時間につい
ては翌28日に12時30分から13時までと決めた。

(エ) 3月29日の団交において、会社は、決算はまだできていない、また、当教習所の
教習時間は7時限で他校より少ない（県内の大半の教習所は8時限教習）、さらに
教習料金は花北以北と比べて1時限につき300円も安く経営内容は格段に劣る旨述
べたが、組合は、有額回答の提示を強く求めた。次回の団交期日は、3月31日12時30
分から13時までと決めた。

(オ) 3月31日の団交において、会社が、前の回答と同じである旨述べたのに対して、
組合は、ストライキ突入を再三予告しながら、有額回答を強く要求した。

次いで、組合は、13時からストライキに入ったが、これと並行して13時30分から
会社との話し合いが行われ、この席上において会社は次のように述べた。①賃上げ
については、盛岡の物価上昇分2.4%ぐらいは考えたい。②付帯要求項目等につい
ては受け入れられない。③この回答が譲歩しうる最大限度の回答である。

なお、組合は、2.4%が基本給、生活給のどの部分についてなのか不明なので金

額を尋ねたが、会社は答えなかった。

ウ 春闘回答以降等の団交等

(ア) 4月1日9時から事務折衝が行われ、組合は、3月31日の会社回答に対する上積みを要求したが、会社は、3月31日と同じ回答をし、売上が減少しているという実情を訴えた。

また、同日行われた教習所構内の組合旗の掲揚、就業時間中における組合員の腕章着用について、会社から中止するよう要請があり、組合は会社の誠意ある回答を期待してこれに応じた。

このため、会社は、組合から申入れのあった団交に応じることにしたが、その期日について両者に食い違いがあり、会社が、同月4日と理解していたのに対して、組合は2日と理解していた。

(イ) 4月2日に、組合は、会社が団交の約束を守らなかったとして抗議をした。

(ウ) 4月4日の団交において、会社は次のように述べた。①最低2.4%ぐらいの賃上げは行いたい。これは決算書等の諸資料がそろわない状態での最大限の誠意ある回答である。会社の今後の情勢は厳しい。②金額換算については、指導員の平均基本給165,000円に乗ずれば、おのずから分かると思う。③4月5日に経営者の会議があるので他校の様子も聞いてみたい。

他方、組合は、3月31日の会社回答に対する上積みを要求するとともに、2.4%引上げというのは昨年の妥結率5%の半分以下であり納得できない旨主張し、具体的な金額の提示を求めた。

(エ) 4月7日に行われた団交について、会社は次のように述べた。①2.4%というのは基本給に対するものである。生活給との配分は決算をみてから行う。決算はできるだけ急ぐ。②他校の大半が未回答である。③岩手と同じような山形では、県外生が7～8割であること等、教習所業界は冬の時代に入った。④4月一杯ぐらいまでに決算ができる見込みなので、4月末ごろまでには団交を開きたい。

これに対して、組合は、会社回答への上積みを要求した。

(オ) 4月20日に、組合は、翌日の団交を申し入れたが、4月28日になって事務折衝が行われ、この事務折衝において、組合は、上積み回答を要求し、かつ、決算書の提示を強く求めた。これに対して、会社は、回答は前回と同様である、一般企業の賃金上昇率も厳しい状況にある、企業秘密事項であるから決算書の公開は拒否する旨回答した。

(カ) 5月10日の団交において、会社は、決算書ができたということで次のような最終回答をした。①基本給の2.4%を引き上げ、これを全額基本給に入れる。②それ以外の付帯要求は認められない。③決算書の提示はできないが中身は赤字である。

これに対して、組合は、上積み回答を要求するとともに、赤字の中身を検討してみたいということで決算書、経営状態が分かる資料の提示を強く求めたが、会社は、入所生が少なくなったというようなことを述べた。

(キ) 5月15日の団交において、会社は、5月10日の回答が最終的なものであり、いまだ妥結できない状態ではこれ以上賃金改訂の件で団交を行っても、もはや交渉の余地はなく、事実上の交渉決裂であり、今後の団交の継続は無意味であることから打

ち切らざるを得ない、また、今後争議行為等により業績が悪化した場合には、回答を履行できなくなるかもしれないと述べた。

これに対して、組合は、従来どおり上積み回答を要求し、かつ、決算書等の提示を強く求めるとともに、団交の継続を要求した。

(ク) 5月21日に、組合は、翌22日の団交の申入れを行ったところ、会社は団交には応じられないが、事務折衝になら今日応じるということで10時から事務折衝が行われた。

この事務折衝で、会社は、2.4%という回答は変わらない。また、提供、公表できる資料等については既に組合に知らせてあると述べた。

これに対して、組合は、決算書その他納得できる資料を出して説明するよう求めた。

また、同日付で、上部団体である84国民春闘岩手県民共闘会議、胆沢地区労働組合連合会（以下「胆沢地区労」という。）、岩手県自教労協議会及び組合の四者が連名で、統一申入書を会社に提出した。この申入書で、四者は春闘の早期解決及び問題解決を前提とした団交の実施等を求めている。

なお、この頃、県内の他の自動車学校では59春闘に関し有額回答が出始めていた。

エ 5月25日以降の団交申入れ

(ア) 5月25日に、組合は会社に対して、翌26日に団交を行うよう申し入れたが、労務課長を通じて拒否された。ついで、同日、再度団交を申し入れたが、同様に拒否された。

(イ) 6月2日に、組合は、同日の団交を求めたが、会社は、労務課長を通じて拒否した。

(ウ) 組合は、6月5日に要求書（要求事項は主として夏季一時金であるが、春闘の賃上げについても諸要求事項の中で触れている。）を提出するとともに、6月6日に同日及び翌日の団交を、翌7日に9日の団交を申し入れたが、いずれも、会社は、労務課長を通じて拒否した。

(エ) 組合は、6月11日、6月18日にそれぞれ翌日の団交を、20日には同日の団交を申し入れたが、いずれも会社から拒否された。

(オ) このような経過から、組合は、6月23日に当委員会へ団交拒否に関して不当労働行為救済申立てを行った（岩労委昭和59年（不）第4号事件）。ただし、当該申立ては、その後昭和60年1月10日に両当事者間に合意が成立して取り下げられた。

(カ) 7月3日に岩手県自教労協支援共闘会議議長及び胆沢地区春闘共闘会議議長の連名による翌4日の団交申入れがあり、また、7月12日の労務課長と組合との交渉促進の話し合い、7月13日には組合から翌日の団交申入れがそれぞれ行われたが、事態は進展しなかった。

(2) ストライキの実施

ア 昭和59年3月31日13時から組合は3時限のストライキを行った。

これは、59年春闘に関する賃上げ要求に対し、会社がこれまで団交等で決算書等の諸資料がそろわないので有額回答ができないという態度に終始し、同日12時30分から行われた団交でも同じ回答であったこと、また、団交時間が12時30分から13時に限定

されていたことに対する抗議として行ったものであった。

なお、当日は、自教労協統一行動日であった。

イ 5月23日に、組合は、自教労協統一行動の一環として、59年春闘における会社回答賃上げ率2.4%の根拠となる資料を早く提出させ早期解決を図るため、13時から4時限のストライキを行った。

ウ 5月30日及び6月9日に、組合は、折からの自教労協統一行動に際し、会社が賃上げ問題等について団交に応じることを求めて、それぞれ14時から1時限のストライキを行った。

このうち6月9日のストライキについては、賃金カット等の当否をめぐる紛争があり、8月10日に当委員会へ不当労働行為救済申立てがなされた(岩労委昭和59年(不)第9号事件)。ただし、当該申立ては、その後昭和60年1月10日に両当事者間に合意が成立して取り下げられた。

エ 以後、組合は、自教労協統一行動に際し、春闘の賃上げ要求等について団交に応じることを求めて、6月12日及び16日にそれぞれ13時から1時限ほどのストライキを、6月20日16時20分から1時限のストライキを行った。

(3) 春闘バッジ及び腕章の着用

ア 春闘バッジの着用

(ア) 昭和59年3月16日に、組合は、春闘の早期解決を求めて会社の許可を得ないで就業時間中において組合員全員に春闘バッジを着用させた。

この春闘バッジは、一円玉より小さい直径15ミリメートル程の大きさであり、表面は青色地で、その上に銀色で84を表わす組み合わせ紋様があった。

(イ) 組合員は、春闘バッジを3月16日以後休みの日を除いて連続して制服の左胸襟に着用したが、9月30になってその着用を中止した。

イ 腕章の着用

(ア) 組合は、3月24日8時30分から、会社が賃上げに関する団交に応じ、かつ、誠意ある回答をするよう求めて、春闘バッジ着用に加えて、会社の許可を得ないで就業時間中において組合員に腕章(赤色地に白で「団結」等と染め抜いてある。)を着用させた。

ただし、同日12時30分からの事務折衝において、会社が、団交に応じるからとして春闘バッジ及び腕章の着用中止等を要請したため、組合は午後から腕章着用を中止した。

(イ) 組合は、腕章、組合旗をはずして団交を行ったにもかかわらず何ら進展がなかったことから、早期解決のため、3月28日から就業時間中の腕章着用を再開した。

(ウ) 4月1日午前9時から行われた事務折衝で、組合は、前記のとおり、腕章をはずすことを了承し、12時をもって腕章着用を中止した。

しかし、団交に何ら進展がみられなかったため、4月4日から男子組合員が会社の許可を得ないで就業時間中に再び腕章を着用したが、この腕章着用は、9月1日に中止されるまで継続して行われた。

(4) 組合旗の掲揚

ア 昭和59年3月24日8時30分から、組合は、会社が賃上げ等に関する団交に応じ、か

つ、誠意ある回答をするよう求めて、組合旗2本を会社の許可を得ないで教習所構内の正門付近のフェンスに結びつけて掲揚した（以下イ～エの掲揚場所及び方法もほぼ同様であった。）。

しかし、12時30分から事務折衝が行われ、組合は、会社の要請に応じて午後から当該組合旗の掲揚を中止した。

なお、当時組合には3種類ほどの組合旗があり、それらは①通常使用している組合旗（赤色地に白色で「自教労協」等と染め抜いた縦2m、横1.5mぐらいの旗）、②支援旗（赤色地に白色で「胆沢労連」等と染め抜いた大きさ縦2m、横1.2mぐらいの旗）及び③携帯旗（赤色地に白色で「団結」等と染め抜いた縦1.5m、横1mぐらいの旗）であった。

イ 3月31日13時から行われたストライキに際し組合旗の掲揚が行われた。なお、ストライキ等で掲揚した組合旗の本数は、通常1～2本であった。

ウ 4月1日8時25分から、組合は、会社の許可を得ないで教習所構内に①の組合旗を掲揚したが、会社が8時45分ごろ掲揚してあったこの組合旗を持ち去ったため、9時50分ごろ同じ場所に別の組合旗（②の支援旗）を掲揚した。

9時から行われていた事務折衝で、組合は、会社の要請を受け入れて、12時をもって②の支援旗の掲揚を中止した。

その後、会社は、持ち去った①の組合旗を組合に返還した。

エ 5月23日、30日及び6月9日に行われたストライキに際しても前回と同様に組合は、組合旗の掲揚を行った。

オ 6月10日以降は、①の組合旗及び②の支援旗各1本を会社敷地外の胆沢地区労掲示板の両脇に掲揚した。

なお、当該掲揚は、9月1日に中止されるまで継続して行われた。

(5) その他の組合活動

ア 就業時間中の組合集会

組合は、従来から、会社施設内において、休憩時間中に組合集会を開き、春闘の回答報告その他情報提供等を行ってきたが、59年春闘に際しても、3月から9月までの間に、数十回、職員控室等で開いた。

また、この組合集会は、会社の許可を得ないまま行われてきたが、会社は時折、口頭で警告するぐらいであった。

イ ビラの掲示

6月10日ごろから9月20日ごろにかけて、前記の胆沢地区労掲示板に数種のビラが掲示されたが、その主な内容は59年春闘に関連して、団交に応じるよう求めたり、会社の姿勢を批判するものであった。

このビラの作成者は、組合を支援する支援共闘会議ないしは胆沢地区労であり、当初の掲示もこの2団体によって行われた。

ウ その他

その他に組合文書等の回覧、組合関係で回ってくる物品販売などの組合活動が、許可を得ないまま会社施設を利用して行われた。

(6) 警告書等

ア 昭和59年5月23日13時から組合が行ったストライキに対し、会社は組合に同日付の警告書及び「教習所施設内の立入禁止通告」という文書を渡すとともに、教習所構内にも「立入禁止通告」なる掲示物を張り出した。

警告書は、おおむね次のような内容であった。

「① 会社施設内への立入りを禁止する。無視した場合は、建造物不法侵入として処理する。

② 組合旗等の撤去をすること。撤去しない場合は、会社で撤去する。

③ 腕章、バッジ等の着用を中止すること。

以上の通告を無視するときは、企業秩序を守るため、就業規則による懲戒処分を含め厳重な措置をもってその責任を追求する。」

イ 6月9日14時、6月12日13時及び6月20日16時20分から行われたストライキに対し、会社は組合にそれぞれ警告書（内容は5月23日付のものと同じ）を発送した。

なお、6月12日に行われたストライキに際して、会社は教習所構内に「立入禁止通告」を張り出した。

ウ 7月10日、20日、30日及び8月20日付で、会社は、書留内容証明郵便物をもって、申立人X1（当時組合委員長）の自宅あてに次のような警告書（内容は各警告書とも同じ）を発送した。

警 告 書

貴組合と組合員の会社施設内及び就業時間中に於ける下記の行為は、就業規則及びに協約書（昭和56年12月24日付確認書）に違反し、且つ違法な組合活動でもあり、不当な行為であります。会社では、再三に渡り口頭及び文書で忠告と警告をしてきましたが未だ無視されておりますので、再び次の通り通告並びに警告します。なお、速やかに改められない場合には、企業秩序を守るため、懲戒処分を含め、厳重な措置をもって、その責任を追求する方針です。

記

1 腕章、徽章（バッジ）等の着用行為は、協定の信義に反し、債務不履行であり、職務専念義務違反として、且つ就業規則（第33条の第5項、第11項、第14項、第20項、第23項及び第46条第9項、第17項）に違反する不当な行為でもあるので、直ちに止めること。

2 会社施設内での無届、無許可の集会及び組合活動を行っているのは、就業規則（第33条の第8項、第14項、第18項、第23項及び第46条の第17項）に違反する不当な行為でもあるので、行なわないこと。

追記

貴組合員等が昭和59年6月10日以降連日、当教習所北側市道沿のC1氏所有畑地に設置してある胆沢地区労掲示板に、赤旗2旗（貴組合旗と胆沢地区労旗）と、当会社等を中傷誹謗し非難攻撃する内容のビラ（はり紙）を掲示していますが、これも同上の協定違反であり、且つ就業規則（第33条の第5項、第46条第1項、第9項、第11項）に違反し、不当な行為でもあるので、直ちに止めること。

以上

（注）就業規則については別紙2参照

4 懲戒処分等

(1) 懲戒処分の内容等

会社は、昭和59年9月23日付の懲戒処分通知書を書留内容証明郵便物によって全組合員17名（申立人ら16名及びA1）に対し送付し、懲戒処分を行った。当該通知が到達したのは、9月28日から10月1日までの間であった。

なお、組合員に対する懲戒処分の種類、程度は、別紙1のとおりである。

(2) 懲戒処分通知書

上記の懲戒処分通知書は、次のとおりである。

ア 出勤停止処分の場合（X1の例）

貴殿等は、昭和59年3月24日以降同年6月20日までの間に、再三の警告をも無視し、当社敷地内に赤旗組合旗を数回も掲揚した行為は、当社の所有権、占有権並びに施設管理権への侵害であり、これは就業規則第33条の第5項、第8項、第14項に違反する。

更に、昭和59年3月24日以降同年8月30日までの数日間、再三の警告を無視し就業時間内に赤色組合腕章、徽章等を着用（徽章については、その後も一部組合員が着用）した行為及びその他の不当行為（当社施設内での無断、無許可の集会及び組合活動並びに当社を中傷誹謗する内容のビラ掲示行為）等は、昭和56年12月24日付確認書による協定違反であるばかりでなく、職務専念義務に違背する等の不法行為でもあり、就業規則第33条に違反する。

よって就業規則第44条第1項を適用し昭和59年10月1日より同年同月7日まで6日間の出勤停止の懲戒処分に付する

尚、出勤停止中の賃金は支払わない。

昭和59年9月23日

水沢市

岩手第一株式会社

代表取締役 B1 ㊟

和賀郡

X1 殿

イ 譴責処分の場合（X15の例）

貴殿等は、昭和59年3月24日以降の数日間、警告を無視して就業時間内に赤色組合腕章、徽章等を着用した行為等は、昭和56年12月24日付確認書による協定違反であるばかりでなく、職務専念義務に違背する等の不法行為でもあり、就業規則第33条に違反する。

よって就業規則第42条第1項を適用し譴責の懲戒処分に付する。

昭和59年9月23日

水沢市

岩手第一株式会社

代表取締役 B1 ㊟

水沢市

X15 殿

（注）他の被処分者に対する懲戒処分通知書も住所、あて名等を除き同様の内容

である。

(3) 組合の対応

ア 組合が上部団体である胆沢地区労並びに岩手県労働組合総連合に団交権を委任したところ、この上部2団体は、昭和59年9月30日に会社と団交を行い処分の撤回を求めたが、会社は拒否した。

イ 10月1日に、申立人X1外4名の組合員は、上記団体役員等とともに会社に対して直ちに処分を撤回し同人らを就労させるよう要求したが、会社は、処分は正当であるとして就労を拒否した。

ウ 10月4日に、組合は、懲戒処分の理由とするところは認められないとして懲戒処分の撤回等を求めて、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った。

第2 判 断

1 不当労働行為の成否について

申立人らは、59年春闘に際しての賃金引上げ要求の団交に端を発した組合活動に対して会社から不当な懲戒処分を受けたが、これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である旨を主張するので、以下これについて判断する。

(1) 59年春闘における団交等

ア 当事者の主張要旨

申立人らは、次のように主張する。

組合は、59年春闘に際して賃上げ等の要求書を提出して説明し、誠意ある回答を求めたにもかかわらず、会社は、①団交を拒否し、②団交に応じても決算書がまだ作成されていないことを理由に回答を引き延ばしたり、③やっとな賃上げに関する回答をしても前年より低率であるにもかかわらず、その理由について、具体的な資料や数字をあげて十分な説明をしなかった。

そのため、組合は、会社の誠実な団交を求めストライキのほか懲戒処分の原因となった春闘バッジ・腕章の着用、組合旗の掲揚等の組合活動を行わざるを得なかった。

組合は、会社からの再三の要請によってこれら一連の組合活動を中止し団交に臨んだような場合もあったが、会社は不誠実な態度に終始し、ついには団交を拒否するに至った。

これに対して、会社は、59年春闘において、組合の団交申入れに対しては誠意をもって対応したと主張する。

イ 当委員会の判断

前記1の3(1)で認定したとおり、昭和59年2月27日に、組合が、同年の賃上げ等を求めて団交の申入れを行ったところ、3月1日に事務折衝が行われ、この席上で組合は要求書を提出してその内容を説明し、3月15日までに誠意ある回答をするよう求めた。

しかし、以後3月31日に至るまで数回開かれた団交及び事務折衝（以下「団交等」という。）においても、会社は、決算書が作成されていないことを理由に具体的な回答を行わなかった。なお、この間の団交等は休憩時間を利用した短時間の交渉に限定された場合があり、ときには就業時間後に行われることもあった。

このため、組合は、早期解決を求めて、就業時間中に無許可で春闘バッジ・腕章を

組合員に着用させ、さらには教習所構内に無許可で組合旗を掲揚をするに至った。

これらの組合活動は、団交に応ずるのでやめて欲しいとする会社の要請で中止することもあった。

会社が3月31日に示した賃上げ率2.4%の回答について、組合は、上積みを要求するとともにその根拠となる決算書等の諸資料の開示を求めたが、会社は賃上げ率2.4%を主張し、決算書の開示を拒否するとともに具体的な資料や数字をあげての十分な説明をしなかった。

さらに、5月25日以降は、組合の度重なる団交開催要求にもかかわらず、会社は団交拒否の態度を示すに至った。

この間、数回のストライキ並びに上記の春闘バッジ・腕章の着用及び組合旗の掲揚等の組合活動が行われた。

以上のような経過をみると、会社は、組合の要求書提出から1か月ぐらいの間に数回開かれた団交等において具体的な回答をせず、さらに、賃上げ率2.4%という回答を出した後もこれに固執するのみで、決算書の開示を拒否し、組合に十分な説明をせず、最終的に団交拒否の態度を示すに至るなど、59年春闘における団交等に誠実に対応していたとは言い難い。

また、会社のこのような態度が上記組合活動の誘因となったことも否定し難い。

(2) 懲戒処分に係る組合活動

ア 当事者の主張要旨

申立人らは次のように主張する。

本件春闘バッジ・腕章の着用は、申立人らの職務の性質及び内容、春闘バッジ・腕章の記載内容、形状、大きさなどからいって、会社の業務に支障をきたすものではなく、労働契約上の職務専念義務に違反しないこと及び会社の不誠実団交に対するものであることからして正当な組合活動である。

また、本件組合旗の施設内への掲揚も同様の理由で正当な組合活動である。

これに対して、会社は、次のように主張する。

就業時間中無許可で春闘バッジ・腕章を着用して就労することは、勤務しながら組合活動することとなり、それは労務提供の不完全履行として職務専念義務に反し、企業の秩序を乱すおそれがあり許容されず、その上これらの行為は就業規則第33条第11号の服装規定及び同条第20号の業務専念規定等に違反している。また、組合員である指導員が腕章等を着用するうへ教習に当たることは、教習生に不快、不安感を与え、会社の事業経営に障害をもたらす。

さらに、無許可の組合旗の掲揚は、会社の施設管理権を侵害する違法な行為である。

なお、勤務時間内の組合集会、ビラの貼付及びその他の組合活動も懲戒処分の事由に当たる。

イ 当委員会の判断

これらの組合活動の正当性については、労働契約上の職務専念義務や就業規則の服装規定等さらには会社の施設管理権との関連において一義的に促えるのではなく、団結権保障の法体制のもとで不当労働行為制度の趣旨に照らしつつ、判断すべきものと考えられる。

また、組合活動の正当性判断に際しては、平常時と労働争議状態時においては差異があることにも留意しなければならない。すなわち、労働争議状態のもとでの組合活動の必要性は平常時に比べてより高くなるものと思料され、本件組合活動の正当性判断に際しても、労働争議状態のもとでの春闘バッジ・腕章の着用あるいは組合旗の掲揚等の必要性と会社の業務に対する具体的な阻害の程度との調和を図るべきことが要請される。

ところで、会社は、申立人らの春闘バッジ・腕章の着用による就労並びに組合旗の掲揚は、いずれも会社の就業規則に抵触する違法な行為であり、また、教習指導員の春闘バッジ・腕章の着用による指導は、教習生をして当該指導員が教習以外の組合活動等に意を配り指導教育に専念しないのではないかと懸念を抱かしめ、ひいては不安、不信の念を持つに至るおそれがあること、さらに無許可の組合旗の掲揚は、会社の施設管理権を侵害する違法な行為である旨を主張する。

なるほど、申立人らの腕章等着用、組合旗掲揚は、形式的には会社の就業規則の手続ないし規制に抵触するとしても、本件組合活動は、会社の不誠実な団交態度が誘因となり、組合が賃上げ交渉の早期解決を求めて行ったものであり、前記第1の3(3)及び(4)で認定したとおり、当初は全組合員が春闘バッジを制服の左胸襟に着用のうえ就労し、ついで腕章着用のまま業務に従事し、また、時には組合旗を会社の施設内外に1～2本掲揚するなどの戦術へとエスカレートしていったことが認められる。これらは平常時における就業時間中ないし施設内組合活動とは異なり、賃上げ交渉のこう着状態、いわば労働争議状態が継続しているなかでの組合活動にはかならない。

他方、春闘バッジ・腕章の着用並びに組合旗の掲揚によって会社の業務に特段の支障が生じたとするに足る事実は認められず、具体的な阻害があったとする会社の疎明もないことから、本件春闘バッジ・腕章の着用並びに組合旗の掲揚は、自動車教習という業務の性格を考慮したとしても正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは言い難い。

なお、組合が全面ストに入った時点での春闘バッジ・腕章の着用並びに組合旗の掲揚は、それ自体就業規則違反を構成するとはいえず、その内容の点での違法性が問題とされるにすぎないが、本件においては、その内容についての争いはみられない。

また、前記第1の3(5)で認定したとおり、組合集会については、休憩時間中に職員控室等を利用して行われたものであり、その内容も主として報告等であり、業務に支障をきたしているとは認められない。

さらに、ビラの貼付、その他の組合活動についても業務を阻害した事実は認められない。

(3) 会社の組合活動への対応

ア 組合旗の撤去

(ア) 当事者の主張要旨

申立人らは、昭和59年4月1日の朝、会社の正門付近に掲揚した組合旗が会社により撤去された事件について、施設管理権の濫用である旨主張する。

これに対して、会社は、施設内に掲揚された無許可の組合旗を自発的に撤去するよう警告したが無視されたため自力により撤去したものであること、また、撤去し

た旗を直ちに組合へ返還しなかったのは同様の無許可の掲揚が繰り返されるおそれがあったからである旨を主張する。

(イ) 当委員会の判断

本件における組合旗の掲揚は、賃金引上げ交渉の促進を図るため、あるいはストライキに際しての補強手段として、1～2本を掲揚する程度にとどまっており、会社の教習業務を阻害したとする具体的な事実も認められず、また、組合は、会社の要請に応じて掲揚を中止したこともある。しかるに、会社が組合旗を無断で撤去した行為は、会社施設外への組合旗掲揚に対しても撤去警告を発した事実とも併せ考えると、会社が日ごろから組合旗の掲揚に対して嫌悪の情を抱いていることの現れにほかならないと認める。

イ 警告書の手交等

(ア) 当事者の主張要旨

申立人らは、次のように主張する。

会社の警告書は、いずれもストライキの当日や当委員会における当事者間にかかわる不当労働行為事件の審査日に隣接した日に出されており、すべて組合活動に対する威嚇としてなされたものである。

これに対して会社は、次のように主張する。

会社は口頭、文書によって、春闘バッジ・腕章の着用、組合旗の掲揚等を中止するよう再三にわたり指示し、これに従わない場合、懲戒処分を含めた嚴重措置でのぞむことを警告した。

(イ) 当委員会の判断

会社は、昭和59年5月23日のストライキの当日、組合に対して警告書を手交しているが、その主な内容は、会社施設内への立入り禁止とその違反に対する建造物不法侵入としての措置並びに組合旗の撤去、春闘バッジ・腕章の着用の中止とその警告無視に対しての懲戒処分等の責任追及などとなっている。また、その後のストライキに際しても、ほとんど、同様の警告書が発せられており、これと併せて、「立入り禁止の通告」が教習所構内に掲示された。

さらに、同年7月10日付で、就業時間中の春闘バッジ・腕章の着用、会社施設内での無許可の組合活動あるいは組合旗の掲揚等の中止を求め、警告無視に対する懲戒処分等の責任追及を行う旨の警告書が、申立人X1（当時組合委員長）の自宅あてに内容証明付郵便で郵送されている。その後も同様の警告書が数回発せられている。

これらの警告書の内容は、就業規則の順守を求めての説得といった一種の予防ないし善後措置を講じるというものよりは、むしろ警告無視に対する嚴重な責任追及の側面が強調されており、また、その通告の方法においても、わざわざ組合委員長の自宅あてに郵送しており、これらの行為は本件組合活動に対する抑圧的かつ威嚇的効果を積極的に狙ったものと解さざるを得ない。

(4) 昭和56年の確認書

ア 当事者の主張要旨

申立人らは、次のように主張する。

会社は、本件懲戒処分根拠として昭和56年12月24日付確認書を持ち出しているが、昭和56年の年末一時金の交渉過程において発生した懲戒処分については既に解決しており、本確認書の効力がないのは当然のことである。それを歪曲して効力があると主張し懲戒処分をなしたということは、その背後に組合活動に打撃を与えようという意図をうかがわせるに足る。

これに対して、会社は、次のように主張する。

本確認書は本件労働争議発生時点においても依然として有効であり、したがって、組合の無許可の腕章等着用、組合旗掲揚等はいずれも本確認書に抵触する違法な行為である。

イ 当委員会の判断

前記第1の2(1)で認定したとおり、本確認書中に「尚無許可の掲示行為、腕章着用等の行為についても正当行為と最終結論あるまで一切行わないものとする。」との文言が記載されている。

しかし、この点について当事者双方は自己の主張、解釈に固執し、また当該確認書の文言から判断するに最終結論の決定方法は必ずしも明らかでない。

一方、前記第1の2(2)で認定したところによると、昭和57年並びに58年当時の腕章等着用・組合旗掲揚の組合活動に対して団交の席上で会社から昭和56年確認書に抵触する旨を言われたぐらいで、特段のとがめだてはなされていないことからみると、会社としては、無許可の組合活動に対して、とりたてて確認書違反等を争わないとの意向を汲みとることもでき、このような事情のもとで、組合が腕章着用等の組合活動は確認書に抵触しない、あるいは既に確認書は失効しているとの判断に基づいて本件の諸活動を行ったとしても、これを不当ときめつけることはできないと解される。

(5) 結 論

本件懲戒処分が、組合の団交要求等に端を発した就業時間中の春闘バッジ・腕章の着用による就労、あるいは無許可の施設内への組合旗の掲揚等の組合活動を直接の原因としてなされたものであることは、昭和59年9月23日付の懲戒処分通知書の処分理由からも明らかである。

これら一連の組合活動は、会社の誠実な団交を求めて行われたものであり、たとえ、組合の腕章等着用、組合旗の掲揚等が会社の就業規則に形式的に抵触するとしても、会社がそのことから直ちに組合のこのような活動を違法な行為として組合員全員を懲戒処分に付したことは前記の組合旗の無断撤去行為及び威嚇的ともとれる警告書の手交、送付とあいまって組合活動に対する日頃の嫌悪の表明の一環として受け止めざるを得ず、また、当該組合活動が会社の業務を障害したとする具体的な事実も認められないことから、本件懲戒処分は不利益取扱に該当するものと解される。

さらに、当該組合のように十数人規模の企業別組合にあって組合役員はもとより組合員全員が組合活動への参加を理由に問責され、懲戒処分に付されることは、以後の組合活動を沈滞化させることにもなりかねないのである。

以上述べてきたことから、本件懲戒処分は、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と判断される。

2 救済方法について

申立人らは、陳謝文の掲示を求めているが、当委員会としては主文の救済をもって足りると思料する。

第3 法律の適用

以上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条により主文のとおり命令する。

昭和62年12月4日

岩手県地方労働委員会

会長 畑 山 尚 三

(別紙 略)