

京都、昭 45 不 3 ・ 13、昭 49. 12. 20

命 令 書

申 立 人 総評全国一般労組京都地方本部京都自動車教習所労働組合

被申立人 株式会社ニュードライバー教習所

主 文

- 1 被申立人は、A₁に対する昭和 44 年 10 月 18 日から 21 日まで及び昭和 45 年 6 月 10 日から 23 日までの各出勤停止を取り消し、その間に同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、A₁に対し、昭和 44 年年末一時金、昭和 45 年夏季一時金及び同年年末一時金の支給並びに同年の昇給をニュードライバー労働組合と妥結したのと同条件で行わなければならない。
- 3 被申立人は、A₁に対し、時間外労働に従事させるとともに、昭和 44 年 12 月 21 日から時間外労働に従事させるまでの間、同人が時間外労働に従事していたならば受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、下記の文書を申立人に提出するとともに、同内容の文章を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの大きさの模造紙に墨書し、被申立人会社正門内の従業員が出退社の際見易い場所に 10 日間掲示しなければならない。

記

会社は、A₁に対する昭和 44 年 10 月 18 日から 21 日まで及び昭和 45 年 6 月 10 日から 23 日までの各出勤停止、昭和 44 年年末一時金、昭和 45 年夏季一時金及び同年年末一時金を支給しなかったこと、昭和 45 年の昇給をさせなかったこと、時間外労働をさせ

なかったことはいずれも不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約します。

昭和 年 月 日

総評全国一般労組京都地方本部京都自動車教習所労働組合

執行委員長 A₂ 殿

株式会社ニュードライバー教習所

代表取締役 B₁

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社ニュードライバー教習所(以下会社という)は、肩書地に所在し、本件申立当時約 40 名の従業員を雇用して、京都府公安委員会指定の自動車教習所を経営している会社である。
- (2) 本件申立当時の申立人である総評全国一般労組全自動車教習所労働組合(以下組合という)は、大阪府守口市大日町に事務所をもち、主として自動車教習所関係の労働者で組織する労働組合である。組合は、昭和 49 年 10 月 12 日、13 日(以下年号の昭和は省略する)に第 11 回大会を開催し、組合の京都の全分会をそれぞれ解散することなくそのまま全分会を単一の労働組合に結集し、総評全国一般労組京都地方本部京都自動車教習所労働組合(以下京自教という)と称し、独立させること及び組合のたてた運動方針と同一の方針を京自教においても引き継ぐこと、従来組合が行ってきた京都における活動はすべて京自教に承継させることを決定した。京自教は同月 19 日結成大会をもち、前記決定を再確認した。

組合と京自教は連名で、本件を京自教が承継した旨の同月 26 日付の承継申立書を当委員会に提出した。

京自教ニュードライバー分会は、もとの名称を組合ニュードライバー分会（以下分会という）といい、43年10月17日、同分会の存在を会社に通告し、公然化した。当時の分会員は6名であった。そして、前記組合の第11回大会の決定に基づき、京自教の結成とともに、名称を京自教ニュードライバー分会と改めた。

なお、会社には同月22日に結成されたニュードライバー労働組合（以下新労という）がある。

- (3) 本件で救済を求めているA₁（以下A₁という）は、39年2月21日技能指導員として会社に入社した。同人は43年2月組合に加入し、同年10月17日分会公然化とともに分会長に選出され、47年10月には副分会長に選出された。

2 分会結成前後の労使関係

- (1) 43年1月ごろ、会社の従業員の労働条件は、従業員代表と会社との交渉で決められていた。同月末ごろ、従業員代表で技能指導課に所属していたA₁、C₁（以下C₁という）らは、前年2月に出来高給制が基本給制に変わってから初めての賃上げ要求をするにつき要求金額等をいかにすべきかを研究するため、大阪の茨木自動車教習所等に2班にわかれて調査に行ったところ、同教習所において、総評全国一般労働組合大阪地方連合会の役員であるC₂某を紹介され、さらに同人を通じて組合を紹介された。
- (2) A₁、C₁ら3名は、その後2、3度組合と接触し、43年2月3日組合に加入した。
- (3) 同年10月17日、会社の従業員C₃（以下C₃という）は、会社の取締役B₂（以下B₂取締役という）に呼ばれ、同人から、「えらいことになった。組合ができ、会社はつぶされる。彼らはアカやから、絶対に気をつけて会社を守るようにしないといかん」と言われた。そこで、C₃は、B₂取締役に対し、新たな労働組合をつくろうかと言ったところ、同取締役は、考えておくからしばらく待ってくれと返答した。
- (4) 同年11月1日ごろ、組合は、会社に対し、権利要求並びに経済要求について団体交渉（以下団交という）を申し入れたが、会社は、①団交場所は会社以外の場所、②交渉委員は双方2名ぐらいとし、組合の出席者には会社の内部事情のわかる者を入れること、③交渉時間は1時間か2時間ぐらい、④吊し上げとか殴るとかいうことを一切

しないこと、の諸条件を組合が了解しない限り団交は行えないと返答した。それ以降、組合の団交申し入れの都度会社が同一趣旨の態度を堅持したため、団交はもたれなかった。

(5) 同月 14 日、会社は、分会員 A₃（以下 A₃という）が法令並びに会社の指示事項に違反して正規の教習をしなかったにもかかわらず、教習カードに教習したかのごとく虚偽の事実を記載したこと、前歴詐称及び会社の女子従業員に対し暴行しようとしたことなどがあったとして同人を解雇した。

(6) 組合は前記 A₃の解雇と団交拒否は不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立て、当委員会は京労委昭和 44 年（不）第 1 号事件（以下第 1 ニュードライバー教習所事件という）として審査した結果、45 年 4 月 18 日付で、A₃を原職に復帰させ、解雇から原職復帰までの賃金相当額を支払うこと、一方的に交渉人員、交渉時間等につきとうてい承服できないような条件を提示してこれを組合が承諾しない限り交渉に応じないとの理由で団交を拒否してはならない等の救済命令を発した。

会社は、当委員会の命令を不服として中央労働委員会（以下中労委という）に再審査申立を行い、現在同委員会で審査中である。

3 A₁の出勤停止

(1) 43 年 10 月 17 日、組合が分会の存在を通告した際、A₁は、組合の執行委員長 A₄とともに B₂取締役に出会い、分会長 A₁の名で 5 項目の権利要求を記した要求書を手渡した。

(2) 新労結成以降 A₁は、新労の組合員に対し組合へ加入するよう説得活動を行った。

(3) 44 年 6 月末から 7 月にかけて、C₃、会社の従業員 C₄（以下 C₄という）及び同 A₅（以下 A₅という）を含む新労の組合員 10 数名が新労を脱退し、組合に加入した。そこで、組合は、同年 7 月 7 日分会員が 20 余名になったことを会社に通告した。

(4) 同月中旬ごろより、分会員が交代で会社に泊まり込みをはじめた。これは、会社が新教習生の入所を一時停止したこと及び会社の重要書類や印鑑等を会社外へ持ち出したと分会が判断したことから、分会は会社が閉鎖されることを危惧して行ったもので

あった。これに対し、会社は、同月 23 日、会社内での無断宿泊を禁ずる旨の告示を行った。

(5) 同年 8 月 12 日、前年の 12 月 10 日組合活動中におきた傷害事件に関する、会社の経営している自動車教習所の所長 B₃（以下 B₃所長という）の告訴に基づき組合員が逮捕されたが、それに対し組合は激しく抗議し、ストライキを行い、また、同年 9 月 11 日、会社が、当時分会員であった C₅課長代理（以下 C₅課長代理という）を、社内が無断宿泊したこと、会社の従業員に対して組合加入を強要したこと等を理由に解雇したので、組合は、ストライキで会社に抗議を行った。

(6) 同月 18 日、会社の総務課長として B₄（以下 B₄課長という）が入社した。

(7) 会社は同月下旬社内泊まり込みに参加した A₁ら分会員に対し、泊まり込みを即刻中止するよう文書で警告した。

(8) A₁は、同月 24 日に、同月 27 日の同人の組合活動のための外出承認願を、また、同月 26 日に、同月 29 日の同趣旨の外出承認願を会社に提出したが、B₄課長はいずれも許可しなかった。しかし、A₁は、同月 27 日、同月 29 日いずれも外出した。

これに対し、会社は同人を譴責処分に付した。

(9) 同年 10 月 1 日、会社は、B₃所長の制止にもかかわらず同日午後無断で会社内で組合集会を強行したとして、A₁、C₃に対し警告のための通告書を送付した。

(10) 組合は、会社の親会社が大阪にある株式会社初田製作所（以下初田製作所という）であるとして、同社の圧力等で会社の不当労働行為を即刻中止さすべく、同社に対し抗議行動をすることを計画した。同年 9 月 30 日上記抗議行動に参加するため A₁は、会社に対し同年 10 月 2 日の早出の時間外労働の拒否と 1 時間の時限ストライキ（午後 0 時 25 分から同 1 時 25 分まで）を口頭で通告した。なお、早出の時間外労働とは、技能指導員が当時の所定労働時間の開始時（午後 0 時 25 分）前に教習に従事していた労働のことをいう。

(11) 同月 2 日、組合は、多数の分会員を動員し、初田製作所へ抗議行動に赴いた。同抗議行動後分会三役（A₁、C₃、C₁）は初田製作所の社長と面談し、午後 1 時 7 分に一

且帰社した。そして、A₁とC₃は、1時間（午後1時30分から同2時30分まで）教習に従事した後、組合の平安分会で開かれた在京交流集会に参加するためその旨をB₃所長に通告、同集会に参加した。同集会終了後帰社したA₁らは、午後7時40分から再度教習に従事した。

会社は、A₁らに対し、同交流集会に参加した休憩時間50分を含む5時間（午後2時35分から同7時35分まで）が職場放棄にあたり、今後このような行為のあった時は処分する旨の同日付文書を手渡した。

なお、A₁は同日午後1時22分に、同日午後0時25分から同1時25分までのストライキ通告書を会社に手渡した。

(12) 同月4日ごろ、分会は分会集会を開催し、分会三役を改選し、分会長A₁、副分会長C₃、書記長C₄を選出した。

(13) 同月6日、A₁ら分会三役は、第1ニュードライバー教習所事件の打合せのため、同日午後3時30分から同6時30分までの時限ストライキを、同日午後1時30分すぎ会社に文書で通告した。ところが、同打合せが長引いたので、C₃が帰社が遅れる旨を会社に電話で通告した。

なお、同人らは同日午後6時30分以降の教習にも従事しなかった。

(14) 会社は、同月8日、上記6日の件に関し、前記2日の警告にもかかわらず3時間14分の職場放棄を行ったとして、A₁、C₃を譴責処分に付し始末書の提出を命じたが、両名ともこれに応じなかった。

(15) 同月8日分会三役は、大阪で行われた組合の統一行動に参加した。ところが、同行動が予定より時間が伸びたので、A₁は電話で会社に1時間遅れる旨を伝え、午後1時18分に帰社した。同日午後7時40分、C₃は会社に同日午後0時25分から同1時25分までのストライキ通告書を手渡した。

(16) 翌9日、会社はA₁、C₃に対し再度上記始末書を提出することを命じたが、同人らは応じなかった。

(17) 同月16日、会社は無断宿泊に対する処分警告、同月2日、6日、8日の各職場放棄

に対する処分警告及び始末書提出命令をA₁が拒否したことは会社の職場規律上放置できないとして同人に対し、同月18日から4日間出勤停止処分にする旨の通告書を手渡した（以下第1次出勤停止という）。

また、C₃も同月16日A₁と同趣旨で同月18日から4日間の出勤停止処分を受けた。C₃は45年2月組合を脱退した。

なお、44年10月6日、8日A₁、C₃と同一行動をとったC₄は処分されていない。

従来組合は、就業時間中に会社外での組合活動を行う場合、通常有給休暇を申請するとか、時限ストライキを含めてストライキをしており、時限ストライキ終了前に会社に戻れない場合電話で通告していた。これに対し、会社はストライキ中の賃金をカットするだけで処分をしたことはなかった。

(18) B₄課長は、就任直後からストライキの通告や会社施設利用等に関し、事前に文書で通告することを組合に強く要請した。

(19) A₃は京都地方裁判所(以下京都地裁という)に同人の地位保全の仮処分申請を行い、45年6月3日、申請の趣旨どおりの仮処分決定が発せられた。同決定の趣旨は、会社が同人を仮に従業員として取り扱い、金50万円及び仮処分決定以降毎月5万円の金員を支払えというものであった。

(20) 翌4日、京都地裁執行官C₆某(以下C₆執行官という)がA₃の委任により上記仮処分決定の執行のため会社に赴いた際、組合は組合員約30名を動員してこれに立ち会った。そして、C₆執行官がB₃所長に対し、上記金員の支払いを求めたが、会社が上記金員を所持していないことが判明したので、同執行官は、事務所の備品や教習教材車輛等を差し押えた。その結果、多くの技能指導員は教習車に乗れなくなったので指導員控室等で待機していた。

同日午後2時すぎ会社のB₅主任(以下B₅主任という)は、C₁ら3、4名の技能指導員に教習用コース内の草刈りをするよう依頼したので、同人らは草刈りに従事した。同じころ待機中のA₁に対し、B₄課長が草刈りを命じた。A₁は「自分は指導員であるので、車を用意して指導出来るようにしてもらいたい」旨言い、草刈りは本来の業務

でないとしてこれを拒否した。そこで、B₄課長とA₁ら組合員との間で言い争いがあつたが、最終的に同課長は、A₁に、「業務命令である。草刈りをしないならば処分する」旨告げ、その場を離れた。同日A₁は草刈りに従事しなかった。

なお、従前A₁を含め技能指導員は教習のあき時間を利用して草刈り等に従事したことがある。この場合多くは主任を通じて、草刈り等に携わるようにとの依頼に基づきなされており、これを業務命令として命ぜられることはなかった。

(21) 同月6日、会社はA₁に対し、再三の職場放棄をなんら反省することなく、再び今回業務命令を拒否するだけでなく、上司に反抗的態度をとったとして、就業規則に基づき同月10日から2週間の出勤停止処分（以下第2次出勤停止という）に付する旨の処分通告書を手渡した。

なお、同通告書には、貴殿は会社の指示命令に従わないのみか命令した上司に対し、「バカな事を言うな。なんでそんな事が聞けるかい。わしは車だけ乗っていればよいのや。お前は頭がいかれているのと違うか」等と言って、会社の命令に従わなかったものである、との文言がある。

4 夏季一時金、年末一時金の不支給及び昇給の停止

- (1) 組合は、43年年末一時金に関する要求書を提出した。これに対し、会社は、前記2(4)のような態度をとっていたので、同一時金に関する団交はもたれなかった。
- (2) 43年12月、会社は分会員にも新労と妥結した同一条件で同一時金を支給した。A₁ら分会員は上記条件に異議をとなえることなく、同一時金を受けとった。
- (3) 組合は、44年の昇給に際し、要求書を提出したが、団交がもたれることなく、会社は新労と妥結した同一条件で分会員の昇給を行った。
- (4) 組合が44年夏季一時金の要求を同年6月24日行ったのに対し、会社は同一時金は基準内賃金×1.7か月とし、従来会社が言ってきた条件を組合が確守することを前提に団交に応じる旨の同年10月17日付回答書を組合に手渡した。会社は新労との間で夏季一時金に関する協定が成立したとして新労の組合員には同一時金を支給したが、分会員に対しては協定ができていないことを理由に、上記一時金の支払いを拒否した。

そこで、組合は同年 11 月末、会社が上記会社回答額を同一時金として支払えとの仮処分申請を行い、申請どおりの仮処分決定が発せられた。

(5) 組合は、同月 13 日同年年末一時金として基準内賃金×4 か月分を要求する等の要求書を会社に提出した。これに対し、会社は、同月 17 日会社の組合に対する団交申入れに対する回答を提出されたい旨の回答書を組合に手渡した。組合は同年 12 月 13 日付で同一時金に関する団交申入書を会社に提出したが、会社は、従前と同趣旨の回答を行い、同一時金の支給を行っていない。

(6) 同月 17 日ごろ、新労の組合員が、また、同月 20 日ごろ、労働組合に所属していない者がそれぞれ同年年末一時金の支給を受けた。

(7) 同年年末、全日本労働総同盟全国交通運輸労働組合関西地方本部京滋地方協議会(以下同盟交通労連という)事務局長 C₇は、当時分会員であった C₈(以下 C₈という)宅を訪れ、同人に、「どうや、もうそろそろやめたほうがいいんじゃないか。……残業もできないし、一時金ももらえないから困るやろ。……同盟(新労のこと)のほうだったら残業もできるし、一時金もすぐにもらえるから。……あとだれか全自教の組合を脱退しそうな気持を持ってるような人はおらんか。……私が訪ねてきたということのだれにも言うな」という趣旨のことを言った。

(8) 45 年 1 月 10 日、C₈、C₁らは組合を脱退し、新労に加入した。その際、C₈は新労の書記長から 44 年年末一時金として 7~8 万円を受け取るとともに、同日以降時間外労働に従事した。

なお、当時会社は一時金を支給する金員がなかったので、新労の上部団体である同盟交通労連との間で、同労連が立替え払いするとの合意がなされていた。

(9) 組合は、会社に対し、45 年の昇給につき同年 3 月 10 日に、同年夏季一時金につき同年 6 月 11 日に、同年年末一時金につき同年 11 月 10 日に、それぞれ要求書を提出したが、これに対し、会社は 44 年年末一時金の場合と同じく、団交により協定が成立していないという理由で分会員には昇給も、一時金の支給も行っていない。一方、会社は同年の昇給及び夏季一時金、年末一時金のいずれについても新労との間では協定

が成立したとして、新労の組合員には昇給も一時金の支給も行っている。

- (10) 44年11月30日、会社は、A₅が技能指導員の地位を利用し、人妻である女子教習生の肉体をもてあそんだ、との理由で同人を解雇した。組合は、同人の解雇は不当労働行為であるとし、本件の一部として当委員会に救済を申し立て、当委員会は同人の解雇の救済のみを分離し、48年1月26日付で、同人を原職に復帰させ、解雇から原職復帰までの賃金相当額を支払えとの救済命令を発した。

会社は、当委員会の命令を不服として中労委に再審査申立を行い、現在同委員会で審査中である。

- (11) 上記の経過の中で、分会員は44年末には13名となり、さらに同年年末一時金を支給しなかったことと後記の時間外労働をさせなかったこともあって、それ以降も脱退があいつぎ、45年4月には被解雇者2名を含めて4名となった。

なお、本件前記分離後の結審時には会社に就労する分会員はA₁のみであった。

5 時間外労働の停止

- (1) 会社は、43年9月当時新労の委員長C₉（以下C₉という）を従業員代表として同人との間で有効期間を1年とする時間外労働に関する協定（以下36協定という）を締結し、同月27日その旨を京都下労働基準監督署（以下監督署という）に届け出た。
- (2) 44年6月30日、会社は、C₉との間で有効期間を1年とする36協定を締結したが、同協定書は監督署には届け出られなかった。
- (3) 同年12月16日、監督署は、会社に対し36協定の届出をなされたいとの是正勧告を行った。
- (4) 翌17日、会社は、新労組合員9名と非組合員11名計20名との間で36協定を締結し、同月20日監督署に届け出た。

なお、上記20名は、会社の従業員の半数を超えていた。

- (5) 会社は、同月18日付で組合に対し36協定締結のための団交の申入書を組合に手渡した。同申入書には、「交渉については当方が先に申し入れている団交に関する条項を貴組合が確守されるや否や折返し文書で御返答下さい。その結果により具体的日時、

場所を連絡します」と記されていた。

これに対し、組合は同月 22 日付で、「憲法等に基づく団交ならば応じられるが、条件付団交には応じられない。36 協定に関する協定は文書をもって協定致したく内容及び条件等を通知されたい」旨の文書を会社に送付した。

- (6) 分会員は、同月 21 日以降、36 協定が締結されていないとの理由で時間外労働を命じられなくなった。

なお、そのころまで A₁ は時間外手当として月約 1 万 5 千円から 2 万円の収入を得ていた。

- (7) 組合は、45 年 1 月 27 日付申入書で、①年末一時金を支給せよ、②組合員に超勤させよ、③団交に応ぜよ、という趣旨の申入れを会社に行った。さらに、同年 2 月 6 日付申入書で、上記申入書に対する会社の回答がないことにつき抗議し、再度申入れに対する回答をされたし、との申入れを会社に行った。これに対し、会社は、同月 10 日、前記 5 (5) と同趣旨の文書を組合に送付した。

- (8) 組合は、同年 5 月 26 日付で、当委員会の命令に基づき団交を即時もたれたい、との申入れを会社に行った。

- (9) 会社は 46 年 1 月勤務時間を変更した。変更前の勤務時間は以下のとおりである。

午後 0 時 25 分から同 9 時 45 分までが所定労働時間で、午前 8 時 35 分から同 11 時 35 分までを早出残業と称していた。

なお、申立当時 1 教習時限が 1 時間であったので、早出残業の教習は 3 時限であった。変更以降は、午前 9 時から午後 9 時までが勤務時間で、2 日勤務、1 日公休制で、この 1 日公休日に就業した際、時間外労働扱いとなった。

第 2 判断

1 当事者適格について

会社は、京自教が組合から分離独立し、本件を承継したとの申立に対し、本件を申し立てた組合と京自教とは全く別個の法人格であって、特別の法令による以外は京自教の一方的意思のみで本件を承継することは法理上ありえないのであるから、京自教による

承継申立は失当であり、かつA₁は本件を申し立てた組合の組合員でなくなったのであるから、本件救済申立自体不適法であって、却下されるべきである、と主張する。

以下判断する。

前記認定のとおり、京自教は49年10月12日、13日に開催された組合の第11回大会で組合から独立したものであって、その際、京自教が組合のたてた運動方針と同一方針を引き継ぎ、従来組合が行ってきた京都における活動をすべて承継することを決定しており、また組合と京自教と連名で本件救済申立につき承継申立書を提出しているのであるから、京自教が適法に本件申立人の地位を承継したものと認められ、したがって本件救済申立の資格を有するものと判断する。

2 出勤停止について

京自教は、第1次出勤停止は、会社の、組合否認、団交拒否、不当解雇、一時金不支給等の組合に対する重大な権利侵害、生活破壊や事業所閉鎖の動きに対し、A₁が他の分会員とともに事業所閉鎖にそなえて会社に宿泊したことや、44年10月2日、6日、8日の組合活動のための正当なストライキ権を行使したことをとらえ、無断宿泊とか職場放棄とかの口実の下に、分会の中心的活動家である同人を狙いうちしたものにほかならないので不当労働行為であり、第2次出勤停止は、A₁が同人の職務範囲を超えた会社の不当な業務命令である草刈りを正当にも拒否したことを口実になされたものであるから、これまた分会の中心的活動家であるA₁を狙いうちしたものであるので不当労働行為である、と主張する。

これに対し、会社は、第1次出勤停止については、会社が許可しないのにA₁が無断外出したことに対して2度にわたり譴責処分を付し、さらに44年10月2日、同人の職場放棄に対して警告を発したのに、同警告を無視し、同月6日、8日にも職場放棄をしたので、再度譴責処分を付し、始末書の提出を命じたのに、同人がそれに応ぜず、また同人らが再三の警告にもかかわらず社内に無断宿泊していたこともあって会社の秩序維持の必要から出勤停止の処分に踏みきったのであり、なんら不当労働行為にあたらぬ、また、第2次出勤停止については、会社の直接の明示の指示がなくても会社の包括的な

指揮命令権に基づいて、主任の命で、全ての技能指導員があき時間を利用してコース内の草刈り等に従事してきたにもかかわらず、45年6月4日当日A₁はB₄課長の草刈りに従事せよという業務命令を拒否するだけでなく、同課長をば倒するなど上司に対する反抗的態度をとったので、出勤停止の処分を行ったものであり、不当労働行為にはあたらない、と抗弁する。

以下判断する。

まず、会社が第1次出勤停止に踏みきる発端となった44年10月2日、6日、8日のA₁ら分会三役の、会社のいう職場放棄にあたる行為は、前記認定のとおり、組合の平安分会で開かれた在京交流集会への参加、第1ニュードライバー教習所事件の打合せ及び大阪で行われた組合の統一行動への参加のためであって、これらはいずれも組合活動として行われたものであることは明らかであり、同月2日の在京交流集会の参加についてはB₃所長にその旨を通告し、同月6日の行動は事前に文書で時限ストライキを行うことを会社に通告し、かつ時限ストライキ終了前に帰社しえないことが判明した段階で会社に電話で通告し、同月8日の行動については、勤務時間開始までの帰社が遅れる旨を会社に電話で通告し、かつ午後0時25分から同1時25分までの時限ストライキ通告書を事後ではあるが会社に手渡しているのもであって、会社としても、A₁らの不就業が組合活動のためであることを了知しうる状態にあったといえることができる。もっとも、組合活動のためであれば就業時間中いつでも無制限に職場を離脱することができるものでないことはいうまでもないところであるが、さりとて、会社の許可がない以上組合活動のための職場離脱が一切許されないということもできない。そこで、この点に関する同年9月ごろまでの会社の取扱いにつきみるに、組合は、通常就業時間中に会社外で組合活動を行う場合、有給休暇を申請するとか、時限ストライキを含めてストライキを行っており、時限ストライキ終了前に会社に戻れない場合電話で通告を行い、会社はこれらのストライキ等の活動に対しては賃金カットを行うのみで処分していなかったこと前記認定のとおりである。つぎに、当時の会社の労使関係につきみるに、前記認定のとおり、当委員会が後に不当労働行為であると認定して救済命令を発した前記第1ニュードライ

バー教習所事件のA₃解雇及び団交拒否問題で係争中であったこと、44年夏季一時金が従来と異なり支給されなかったこと、同年の7月から9月にかけて組合が、会社が新教習生の受付を停止し、印鑑、重要書類等を会社外に持ち出したと判断し、会社が閉鎖されることを危惧して社内での宿泊態勢をとっていること、同年8月、B₃所長の告訴に基づき組合委員長ら組合員が逮捕され、かつ同年9月、分会員であったC₃課長代理が解雇され、いずれも組合が抗議のためストライキを行ったこと等労使関係は極めて緊張状態にあり、組合が不当労働行為と考える会社の行為を中止させるべく活発な活動を行わざるをえない緊迫した状態が継続していたものと推認される。かかる状況の中で展開された同年10月2日、6日、8日の一連の行動もまた組合及び分会にとって重要な行動であり、かつ同行動を行うとすれば、前記認定5(9)のような当時の勤務時間からみて就業時間中に職場を離れるのもやむをえなかったものと思料される。しかるに、会社は同年9月ごろから従来の慣行を一方的に変更し始め、就業時間中の組合活動についてはストライキ以外原則として認めないとして、従来の慣行に基づき行われたA₁の申請した同月27日、29日の組合活動のための外出願を許可せず、またA₁らの同年10月2日、6日、8日の行動に対し、従来の態度を改め、懲戒処分をもって臨んだのであるが、A₁らの10月2日以降第1次出勤停止に至る間の一連の行動が会社の秩序維持を乱したものとして懲戒処分に付するのが相当かどうかはなはだ疑わしい。

そこで、第1次出勤停止の真の理由につきみるに、A₁ら分会三役の行動が組合活動の一環であることを明らかにして行っているのであるから会社としては従来の慣行からして賃金カットで対処すれば充分であると思料されるのに、出勤停止処分を行ったのは、前記認定のとおり、分会が従業員の過半数を占め、会社の企業閉鎖を警戒し会社内で宿泊態勢をとり、あるいは初田製作所の力で会社の不当労働行為を中止させるよう同社に対し抗議行動をするなど活発な組合活動を行っていることを嫌悪し、分会長として分会の中心的活動家であるA₁らを処分したものと推認するにかたくなく、よって第1次出勤停止は労働組合法（以下労組法という）第7条1号に該当する不当労働行為であるといわざるをえない。

つぎに、第2次出勤停止につきみるに、前記認定のとおり、教習用コース内の草刈り等の作業が技能指導員に対して、主任の発言によって、または自発的に行われることはあったが、業務命令として出された事実はない。そして、従前ほとんど全ての技能指導員があき時間を利用して草刈り等の作業に従事した経験を有してはいるのであるが、このことによって同作業が技能指導員の本来の業務内容として慣行化されているとみるのははなはだ疑問である。また、45年6月4日当日、C₁ら3、4名の技能指導員がB₅主任の指示に基づき草刈りに従事したが、全技能指導員がかかる指示を受けたとも認められない。こうした状態のなかでB₄課長がA₁のみに業務命令として草刈りを命じたのは承服しがたく、これに対しA₁が「本来の業務である教習ができるようにせよ」と要求し、草刈りを拒否したとしても、これをもって業務命令違反とみるのは妥当ではない。また、会社はA₁がB₄課長をば倒し、反抗的態度をとったというが、A₁とB₄課長との間で取りかわされたやりとりは、当日行われた差押えというかなり混乱した状況のなかでなされたものであり、仮に処分理由に掲げられているように多少穏当を欠いた発言があったとしても、これをもって重大な職場規律違反とするにはあたらず、第2次出勤停止に関する会社の主張も首肯することができない。

そこで、第2次出勤停止の真の理由につきみるに、会社は、当時被解雇者2名を含め分会員4名になりながら分会の中心となって活動していたA₁の組合活動を嫌悪し、同人を報復的に処分したと推認するほかなく、よって第2次出勤停止もまた労組法第7条1号に該当する不当労働行為であるといわざるをえない。

3 一時金の不支給及び昇給の停止について

京自教は、会社が、組合が条件付の団交に応じないことをみこし、団交で解決しえない以上一時金の支給や昇給を行う意思を持っていてもその方法がない、との口実を設け、一時金の不支給、昇給の停止を継続してきたのは、これらの行為及び時間外労働をさせないことによって組合員を兵糧攻めにし、組合員の組合からの脱退を意図してなされたものであるから、44年年末一時金、45年夏季一時金、同年年末一時金の不支給及び45年昇給停止は不当労働行為であると主張する。

これに対し、会社は、当該企業に労働組合がある場合、一時金や昇給は、会社と労働組合の間で団交をもち協定が締結されて初めて会社に支払い義務が生ずるのであるが、組合が一貫して会社が要求する団交に応じてこなかったため、支払い意思を有しながらもやむなく支払えなかったにすぎない、と抗弁する。

以下判断する。

会社は、組合との団交がもたれず協定が締結されていないとして、分会員に対し44年年末一時金、45年夏季一時金及び同年年末一時金の支給及び45年の昇給を行っていないのであるが、企業に労働組合が存在する場合、一時金や昇給は労使間の団交による協定に基づき支給されるのが通常であるとはいえ、本件において会社、組合間に団交がもたれなかったのは、当委員会の第1ニュードライバー教習所事件の命令で明らかにしたごとく、会社が一方的に提示した団交条件に固執して、これを組合が認めないかぎり団交に応じないとする団交拒否の態度に出ているためであって、通常の場合と同一には論じられない。しかも、会社は、前記認定のとおり、組合との団交がもたれないまま、新労と妥結したのと同条件で分会員に対し分会結成後初めての一時金である43年年末一時金を支給し、44年の昇給を行い、また同年夏季一時金に関する組合の要求に対し回答額を明示しているためであって、会社がかかる態度を変えて一時金不支給や昇給停止の挙に出たことにつき首肯しうる理由を見いだしがたい。そして、新労の組合員には各一時金や昇給額が支給されているのであるから、分会員のみ一時金の不支給や昇給停止の不利益をうけるいわれはなく、会社の分会員に対する前記各一時金の不支給や昇給停止の措置は、組合と団交が行われないことに藉口して、分会員に対し経済的不利益を与える目的でなされたものと推認するにかたくなく、労組法第7条1号に該当する不当労働行為であるといわざるをえない。したがって、会社はA₁に対し、新労と妥結したのと同条件で前記各一時金、昇給額を支給しなければならない。

4 時間外労働の停止について

京自教は、会社が分会員を除く職場の過半数の従業員と36協定を締結し、同人らを時間外労働に従事させているから、分会員にも時間外労働をさせても法的に問題がないの

に、分会員を時間外労働に従事させないのは明らかに不当労働行為である、と主張する。

これに対し、会社は、36 協定を締結しえない以上時間外労働を命じえないところ、組合が会社の申し入れた 36 協定のための団交申入れを拒否したので、適法に時間外労働を命じうる根拠を有しない、と抗弁する。

以下判断する。

会社は組合との間に 36 協定が締結されていないから、分会員に時間外労働をさせることができないというが、前記認定のとおり、会社は 44 年 12 月 17 日、会社の半数を超える従業員と 36 協定を締結しているのであるから、労働基準法第 36 条の趣旨からすれば、組合との間に別個の 36 協定がなくても分会員が明示的に時間外労働を拒否する意思表示をしていないかぎり、分会員に時間外労働をさせることは法的になんら差支えないところである。しかも、組合は 36 協定を締結する意思を有し、文書をもって協定を締結したい旨申し入れているのであるから、文書による 36 協定の締結も不可能ではなかったと思料される。しかるに、会社は、前記一時金の不支給等の場合と同様、会社の提示した団交条件について組合がこれを確守する意思を表明していないため 36 協定の交渉はできないというのであって、結局分会員に時間外労働をさせなかったのは、当時時間外手当として月 1 万 5 千円から 2 万円の収入を得ていた A₁ら分会員に対し、一時金の不支給などと併せて経済的不利益を与えるためになされた措置であると推認するにかたくなく、よって同措置もまた労組法第 7 条 1 号に該当する不当労働行為であるといわざるをえない。

よって、当委員会は労組法第 27 条、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 49 年 12 月 20 日

京都府地方労働委員会

会長 岡 部 利 良