大阪、昭 47 不 42、昭 48．5．18

命　　令　　書

申 立 人　総評全国一般労組　全自動車教習所労働組合

申 立 人　商大自動車教習所労働組合

被申立人　株式会社　商大自動車教習所

主　　文

1　被申立人は、A_1に対し、昭和 47 年６月 29 日づけの譴責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　被申立人は、申立人らの組合員（ただし、被申立人の従業員に限る）に対し、昭和 47 年６月 16 日から同年９月 15 日までの間の時間外労働および休日労働の手当相当額を、下記の方法により算出して、それぞれ支払わなければならない。

記

①　各人の時間外労働および休日労働の１ヵ月当たりの時間数は、昭和 47 年６月 15 日以前３ヵ月間の時間数の月平均とすること

②　金額は、昭和 47 年９月 16 日づけ「時間外労働および休日労働に関する協定書」の算出方法により算出すること

3　被申立人は、申立人らに対し、下記のとおりの陳謝文をそれぞれ手交しなければならない。

ただし各陳謝文の名あて人は、手交先の申立人名とする。

記

年　月　日

殿

株式会社商大自動車教習所

代表取締役　B1

当社は、昭和47年5月11日以降の貴組合のビラはりや組合旗掲揚の行為に対し、その撤去を求める通告をし、また同月25日、会社においてビラを撤去しましたが、これらの行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為でありましたので、ここに陳謝します。

以上、大阪府地方労働委員会の命令により手交します。

4　申立人らのその他の申立ては棄却する。

理　　由

第1　認定した事実

1　当事者

⑴　被申立人株式会社商大自動車教習所（以下「会社」という）は、肩書地において自動車運転免許証取得のための技能指導を行なう自動車教習所を営み、従業員は約50名である。

⑵　申立人総評全国一般労組全自動車教習所労働組合（以下「全自教労組」という）は、大阪府下および京都府下の自動車教習所に働く労働者約600名で組織する合同労組であり、会社には従業員6名で組織する全自教労組の商大分会（以下「分会」という）がある。

⑶　申立人商大自動車教習所労働組合（以下「労組」という）は、本件審問終結時会社従業員9名で組織する労働組合であり、全国交通運輸労働組合総連合関西地方本部に加盟している。

なお、会社には、分会および労組のほかに商大自動車教習所職員組合（以下「職組」という）がある。

2　47年春闘における団体交渉をめぐる経緯について

⑴　昭和 46 年５月、上部団体の系列を問わない各自動車教習所単位の労働組合の共闘を目ざした大阪地方自動車教習所労働組合共闘会議が発足し、分会は直ちに参加したが、労組は同年９月になって参加した。その後分会と労組は、資料情報等の交換を行なうようになり、47 年３月には会社内でも共闘体制をとるにいたった。そして、同月 13 日会社に対して、分会と労組の両組合（以下単に「両組合」という）共通の春闘要求として賃上げなど５項目の要求書を連名で提出した。その後両組合は、それぞれ会社と団体交渉（以下「団交」という）を行なっていたが、その間、団交の開催時間が長びいて就業時間内にかなりくいこんだり、あるいはけんそうにわたったりしたことがあり、そのため教習に支障をきたしたことがあった。

⑵　５月 11 日、午前９時より会社と分会との団交が予定されていたが、会社は、所長Ｂ$_2$（以下「Ｂ$_2$所長」という）の病気を理由に団交の延期を分会に申し入れた。

これに対して、分会および当日の団交に出席するために会社にきていた全自教労組役員らは、支援労働組合の組合員らもまじえて会社に抗議するとともに、全自教労組副執行委員長Ａ$_2$らが所長宅に行ってＢ$_2$所長に会ったりした結果、団交は同日午後２時から開催された。しかし団交は、分会側が支援労働組合員らを含めて約 40 名出席して会社の態度を強く非難するなどして紛糾し、内容に入ることなく約 40 分で打ち切られた。

そして会社は、その後両組合のいずれからの団交申入れにも応じなくなった。

⑶　５月 23 日会社は、両組合に対し、今後の団交開催は団交ルールの確立を要件とするとして、①時間外を原則として２時間以内とする、②場所を教習所施設外に限定する、③交渉人員数を組合側５名以内、会社側４名以内とする、との旨の３点を骨子とした団交ルール確立に関する申入れを文書で行なった。

この申入れに対し、６月７日両組合は、団交には一切の条件をつけずに労使が春闘問題解決に鋭意努力するように、との旨の団交申入れを行なった。

しかし、会社、および両組合は、その後もそれぞれの態度を堅持し、団交は開催されなかった。

⑷　５月 26 日、当時の労組の活動に批判的であった班長を中心とする労組員 23 名は連名で労組を脱退し、翌 27 日脱退者のうち 22 名で職組を結成した。そして、その結果労組員は 12 名に減少した（その後、本件審問終結時までに、C_1、C_2およびC_3の３名は労組を脱退した)。

その後職組は、会社と団交を行ない、春闘賃上げおよびその後要求した夏季一時金についても妥結し、この結果会社は職組員には支払ったが、両組合員には団交が行なわれていないので妥結していないとして支払わなかった。

⑸　６月 13 日、全自教労組と労組の両労組（以下単に「両労組」という）は、連名で当委員会に対し、団交問題および本件ビラ撤去問題等（一部は追加申立てである）に関する不当労働行為救済申立てを行なった。これに対し当委員会は、団交に関する部分を分離し、47 年 12 月 21 日、「被申立人は、団体交渉の場所、時間および交渉人員数に関する被申立人提示の団体交渉ルールが確立されないことを理由に、申立人らとの団体交渉を拒否してはならない」との救済命令を発した。しかし会社は、これを不服として中央労働委員会に再審査の申立てを行なった。

３　47 年春闘におけるビラはり行為などをめぐる経緯について

⑴　５月 11 日分会は、前記のとおり午前９時から予定されていた団交が中止となるにおよび、会社に対しビラはりを行なうことを通告するとともに、支援労働組合の組合員らもまじえて会社事務所のロビーや分会の組合事務所などで、ざら紙に「団交を開け」、「会社は妻と子供を苦しめるな」、「労働者の怒りを覚悟しろ」、「経営者は生徒さんをお客さまと思っていない」等の内容を黒または文字で書いたビラ 50～60 枚を作成し、四方が全部ガラス窓になっていて教習生の受付、出納等の業務を行ない教習生が常時出入りをしている会社事務所のおおむね窓ガラスの下段に、またロビー出入口のガラスドアに、それぞれビラのすみをセロテープではった。ビラの中には模造紙を２～３枚継ぎ足したものも数枚あり、それらの中には教習生に対して分会のビラはりへの理解を求めたものもあった。

なお、労組も、同月 14 日ごろから同様にビラはりを行なった。

また分会は、４月ごろから組合旗数本を立てていたが、５月 11 日のビラはりと同時に前記会社事務所２階の外側手すりと屋上の手すりに、労組と支援労働組合などの約十本の組合旗を立てたので、組合旗の数は全部で十数本となった。なお、分会は、42 年ごろまでの春闘や一時金闘争では組合旗を掲揚していたが、その後はしていなかった。

⑵　５月 19 日および 20 日の両日会社は、両組合に対し、会社施設内に無断で赤旗を掲げ窓ガラスにはり紙をしているが、このような行為は就業規則第 31 条に違反する行為になるとして警告するとともに、赤旗やはり紙の即刻撤去を求める文書を出した。なお、就業規則第 31 条には「社内で演説、集会貼紙、掲示その他これに類する行為をするときは、事前に会社の許可を受けること」と規定されている。

さらに同月 23 日会社は、両組合に対し、自主的に撤去しなければ施設管理権に基づいて会社が撤去するとの旨を通告し、同月 25 日には、組合員が抗議するなかで、約十名の会社職制らが柄のついたパテ用のヘラを用いてセロテープをはがしビラを全部撤去した。そして同日会社は、前記 23 日の通告どおりに施設管理権に基づいてはり紙を撤去したこと、と撤去したはり紙は会社に保管していることを両組合に文書で通知した。しかし会社は、組合旗については撤去しなかった。

これに対し全自教労組は、直ちに会社が春闘において誠意ある回答をせず一方的に交渉決裂を宣言し、また同労組を中傷誹謗する文書を掲示し、これに対し反論する文書等を同労組が掲示すると、会社の手で撤去したが、このことによって起り得る責任はすべて会社側にあり厳重に抗議するとの旨の抗議文を会社に出した。

この間、会社は、会社の誠実な態度に対して両組合はビラはりを行なったとの旨の内容の文書を教習生に対して掲示し、これに対し分会も、分会員の賃金明細を付した教習生向けの文書を掲示した。また、５月 25 日以降も会社は２～３種類の文書を教習生向けに掲示し、両組合も３～４回のビラはりを行なったが、会社は両組合のこれらのビラを撤去した。

なお、会社は、40 年に学校法人谷岡学園より分離独立した際に、現在の分会の前身

である大阪商業大学附属自動車学校労働組合との間に「再開に関する協定書」を締結しているが、その第８条には「新企業体管理の施設の利用及び組合活動について、所属長に届け出て行なう。ただし業務に支障ある場合は断わることもある」との規定がある。しかし、同規定については、その後解釈をめぐって会社と分会はたびたび対立していた。

⑶　さらに５月 25 日会社は、両組合に対し、今後の組合活動については、①就業時間内における組合活動の必要が生じた場合には、就業規則の定めるところに従い、あらかじめその事由と時間を具し、所定の用紙に記入して所長に届け出て許可を得、労務係の認めを受けること、②上記による許可を得た場合に限り、その時間について職場を離れることを認めること、③許可を得た組合活動（交渉など一切の活動）といえども、賃金は支給しないこと、④組合活動により職場を離れるときおよび職場に復帰したときは、所属長に届け出て確認を受けること、等により取り扱うとの旨を文書で通告した。

なお、従来会社では、両組合員が就業時間内に組合活動を行なうときは、会社に届け出て、会社はこれに対し相応する賃金カットを行なっており、45 年２月ごろまでは組合活動のためとして届け出た不就業届を会社が不承認として両組合に返したことはなかった。

⑷　６月 13 日、労組の組合員Ａ$_1$（以下「Ａ$_1$」という）は休憩時間中の午後０時 40 分ごろ（午後の勤務は午後０時 55 分からである）組合活動のため午後３時 50 分までの予定で外出した。Ａ$_1$は、外出に先立って上司の指導課長Ｂ$_3$（以下「Ｂ$_3$課長」という）や主任Ｂ$_4$に不就業届を提出しようとしたが見当たらなかったため、労組の副組合長Ａ$_3$（以下「Ａ$_3$」という）に不就業届の提出を依頼し、Ａ$_3$は同日午後０時 40 分ごろＡ$_1$の不就業届を人事課長Ｂ$_5$（以下「Ｂ$_5$課長」という）に提出した。これに対しＢ$_5$課長は、すでに４名の不就労者があり直前に届け出ても認めないとの旨をＡ$_3$に述べるとともに、Ａ$_1$がすでに外出していることを知った同課長は、認めていないのに一方的に外出するとは明らかに無断職場離脱だとしてその不就業届をＡ$_3$に返した。そし

て同課長は、事務長Ｂ6（以下「Ｂ6事務長」という）に報告書を書き、その後所用で外出した。

なお、会社は、Ａ1の外出により午後の教習について配車変更を行なった。同日午後４時５分ごろ帰所したＡ1は、Ｂ6事務長から事務所で事情を聴取されたが、その際Ａ1は、①不就業届を出そうとＢ3課長らを探したが誰も見当たらなかった、②組合活動であるから届出に対して許可を受ける必要はない、③届はＡ3より提出しているとの旨を述べた。これに対しＢ6事務長は、始末書を提出することを求め、Ａ1はてん末書を提出すると述べた。またその時事務所に集まってきていた分会の分会長Ａ4（以下「Ａ4」という）をはじめ両組合員数名は、就業時間中といえども組合活動は自由だとか許可を受ける必要はない等とＢ6事務長に抗議を行なった。

なお、この時の状況をＢ6事務長は、Ｂ2所長に報告した。

その後６月 29 日会社は、Ａ1に対し、同月 13 日所定の就業時間中に許可なく職場離脱して就業規則第 21 条の義務を怠り、業務遂行に支障を及ぼしたので就業規則第 42 条第３号に照らして譴責するとの旨の戒告を文書で行なった。

⑸　６月 28 日、遅出勤務（午前 11 時 20 分～午後８時 20 分）の予定であった分会員Ａ5（以下「Ａ5」という）は、就労前の午前 10 時ごろより組合活動に従事したが、午前 10 時 50 分ごろＡ4は、Ａ5はすでに出ていて本日は帰らないとの旨を述べてＡ5の組合活動による不就業届をＢ5課長に提出した。

７月３日会社は、Ａ4およびＡ5に対し、就業開始時刻の約 30 分前に、組合活動による不就業届が提出されたときには、Ａ5はすでに活動中で、会社が事前に行なう業務上の支障の判断および承認の手続を全く無視されたが、このような一方的な行為は就業秩序を混乱させるので容認できないところであり、５月 25 日に会社が示した組合活動の手続を厳正に履行するようにとの旨の警告をそれぞれ文書で行なった。

⑹　５月 21 日、会社の総務課員として採用されたＣ4とＣ5は、同月 27 日午後 10 時 50 分ごろ両組合が合同の集会を行なっていた分会の組合事務所にきて「おまえら何してんのや、さっさと帰らんか」と述べた。これに対し両組合員は、組合集会に対する妨

害であるとして抗議し、両名は立ち去ったが、このため同集会は一時中断した。

4　時間外労働および休日労働をめぐる経緯について

⑴　従来両組合は、それぞれ会社との間に時間外労働および休日労働（以下「時間外労働等」という）に関する労働基準法第 36 条に基づく協定（以下「36 協定」という）を締結し、両組合員は時間外労働等に従事していたが、従前の 36 協定が６月 15 日をもって期限切れになるため、同月５日会社は両組合に対し 36 協定の適正な運用をはかるため新しく改訂して実施したいが、その新 36 協定は５月 23 日づけの団交ルール確立に関する申入書の趣旨のもとにルール確認を基調として交渉したい、との旨を記載した文書で、その団交開催の申入れを行なった。

この会社の申入れに対し、６月８日、両組合は連名での文書で、新 36 協定については文書で案を提示されたい、との旨申し入れた。

これに対し会社は、同月 12 日、両組合に対し、同月 15 日の期限切れ以降は時間外労働等を指示できなくなり、それで新 36 協定に関し団交ではかりたいので、５月 23 日づけ団交ルールの確立に関する申入書に貴意が得られれば早急に団交を開催したい、との旨を再度申し入れた。

⑵　この間会社は、６月 10 日に職組と新 36 協定を締結して東大阪労働基準監督署長に届け出ていたが、同月 15 日両労組は、それぞれ会社に対し、低賃金の中で生活維持するためには時間外労働などもやむをえないので正常な交渉による協定に達するまでの間、職組が締結した内容と同条件で時間外労働等をする、との旨を文書で通告した。しかし会社は、同日、両労組に対し、改訂される時間外労働等は、貴組合には、同月 16 日以降は新 36 協定が締結されるまで、その指示はされないこととなるとの旨の文書通告を行ない、16 日以降は時間外労働等を職組員にはさせながら両組合員にはさせなかった。

⑶　９月 16 日会社は、両組合に対し、職組と結んだものと同じ内容の新 36 協定の案をそれぞれ提示し、両組合はこれを直ちに受け入れ、新 36 協定「時間外労働および休日労働に関する協定書」が団交を行なうことなくそれぞれ締結され、同日以降会社は両

組合員にも時間外労働等をさせるようになった。

第２　判断

１　組合活動に対する会社の言動について

⑴　ビラの撤去等について

両労組は、ビラをはった目的は、団交開催に関する会社の不誠実な態度に対する抗議と対外的アピール等にあり、争議中の正当な行為であり、会社が就業規則第 31 条による処分の対象になると威かくして組合旗とビラの撤去の通告をしたこと、ならびに同ビラを職制をして撤去させたことは組合活動に対する妨害ないしは干渉であり不当労働行為であると主張し、これに対し会社は、本件赤旗掲揚とビラはりがなされた事務所は、総ガラス張りの建物で四面から一目の状況にあり、ビラの内容は個人攻撃を含め、会社を中傷誹謗するもので、ビラはりによって採光、美観を著しくそこね撤去に際して原状回復が困難なはり方がとられており、また、教習生の常時出入りするロビーでビラを作成したため教習生に不安感を与えたのであって、これら両組合の行為は違法不当のものであり、従って、両組合に対して再三、自主的撤去を求めたが、両組合がこれに応じないので、会社の手によってビラを撤去したまでであり、何ら不当労働行為に当たらないと主張するので、以下判断する。

本件組合旗の掲揚についてみると、前記認定のとおり、通常争議時にみられる程度をこえたものとは認められない。またビラはりの状況についても、前記認定のとおり、両組合は会社事務所の窓ガラスの下段およびロビー出入口のガラスドアに 50～60 枚のビラをはっているが、これらのビラ内容は、団交に関する会社の態度を非難し、団交の開催を求めるものや、教習生に対して両組合の行動に対する理解と支持を求める趣旨のものであって、中傷誹謗にわたるものは見受けられず、教習生より非難を受けた事実も認められない。さらに、これらのビラはりにより、はなはだしく採光が妨げられ会社業務の遂行が阻害されたとの事実も認められず、かつそのはり方もビラのすみをセロテープではった程度で原状回復が比較的容易であり、建造物を毀損しその効用を減殺したものとは認められない。以上の諸点のみならず本件労使紛争の経緯団交

に関する会社の態度などを総合すれば、本件ビラはり等の行為は争議中の正当な組合活動の範囲をこえたものとはいい得ない。

しかるに、会社はビラはり等の行為が就業規則違反に当たるとの理由で、両組合に対し、その撤去を求める通告を発し、かつ自力でビラを撤去しているのであるから会社は、上記のような争議中の正当な組合活動の範囲にある両組合の行為に制肘を加える意図をもって上記通告を発し、ビラを撤去してその組合活動を阻害したものと認められ、これら会社の行為は労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

よって、主文３のとおり命じる。

⑵　Ａ５、Ａ４およびＡ１に対する懲戒処分等について

両労組は、就業時間内の組合活動の取扱いは、従来は、届出制がとられていて、会社が承認しなかった事例もなく、電話連絡や代人による届出も認めてきたにもかかわらず、両組合が共闘体制を組んだ後においては、一方的に届出を不承認としＡ５およびＡ４に対しては警告、Ａ１に対しては譴責の処分を行なったのであって、これら３名に対する処分は、組合活動を封殺し、両組合の共闘の破壊を目的とした不当労働行為であると主張し、これに対して会社は、就業時間内の組合活動は就業規則の定めにより事前の許可が必要であり、その手続に違反したＡ１を同規則の懲戒条項により処分したことを不当視されるいわれはなく、Ａ５およびＡ４に対しては処分は行なっておらず注意を与えたにとどまるのであって、いずれも業務に支障を生じないよう手続の厳正を図るための措置で、何ら組合活動を否認するものではないと主張するので、以下判断する。

ア　まず、Ａ５およびＡ４に対する警告についてみると、Ａ５の組合用務による不就業届をＡ４が提出したときにはすでにＡ５が外出していたことについて、会社が両名に対し、５月 25 日づけで分会に通知した手続を厳正に履行するようにとの旨の警告をしたことは前記認定のとおりである。

しかし、同警告は、就業規則上の処分でないことはもとよりこれに代わる処分とも認められず、単に、手続の厳正を求めて注意を促したものと思料されるから、本

件警告を組合活動に対する干渉ないしは妨害であるとする両労組の主張は採用できない。

イ　つぎに、A_1に対する譴責処分についてみると、会社は組合活動による離席は事前許可を受けるようにと５月 25 日づけで労組に対し通知しており、またA_1の組合用務による不就業届がA_3によって提出されたときには、すでにA_1は外出していて、このため会社は午後の教習につき配車変更などの措置をとっていることよりみれば、A_1の離席を会社が放置し得なかったことは首肯できる。

しかしながら、A_1は、A_3に届出を依頼する前に自ら届け出るために、上司のB_3課長らを探していることよりみれば、事前届出のための同人の行為が十分でなかったとしてもそれを無視していたものとは認められないし、又、従前は組合活動による離席の事前承認手続がさほど厳正に取り扱われてはいなかったことが審問の過程より認められるのであって、そういう中でA_1が事前届出を無視するような離席をしたり、あるいはこれに会社が警告ないしは注意していた等の疎明はない。

そうすると、就業規則上は最も軽易な処分であるとはいえ、注意などにとどめずにいきなり懲戒処分である譴責処分としたことは酷に過ぎると思料され、さらに当時労組は分会と共闘体制を組んで争議中であり、A_1は労組の組合長であることをあわせ考えると、本件譴責処分は、同人の前記離席問題に藉口してなされた同人の組合活動に対する報復的処分であり、かつ、このことにより同組合の共闘体制の弱体化を意図したものと解され、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

よって、主文１のとおり命じる。

⑶　C_4およびC_5の行動について

両労組は、会社がC_4、C_5両名をして５月 27 日午後 10 時 50 分ごろ、組合事務所において開催中であった両組合の合同集会を約 40 分間にわたって中断させて、組合活動を妨害したことは不当労働行為であると主張し、会社はこれを否認するので、以下判断する。

両労組の主張するように、C4、C5両名が両組合の合同集会を行なっていた分会の組合事務所にきて、両組合員らとの間に応酬がかわされた結果、同集会が一時中断したことは前記認定のとおりであるが、両名の行動が会社の意を受けてなされたものと認めるに足る疎明はないので、両労組の主張は採用できない、

2　時間外労働等について

両労組は、会社は従来の 36 協定が 47 年６月 15 日に期限切れとなると、職組とのみ 36 協定を新たに締結して職組員にのみ時間外労働等をさせ、両組合には９月 16 日までその締結を引きのばして、その間約３ヶ月にわたって両組合員には時間外労働等をさせなかったが、これは両組合員に対する不利益取扱いであるとともに、そのことによって両組合の共闘体制を弱めようとした不当労働行為であると主張し、これに対して会社は、両組合員に時間外労働等をさせなかったのは、会社の新 36 協定締結のための団交申入に両組合が応じず、そのために新 36 協定が締結されなかったことによるものであり、新 36 協定を締結した９月 16 日以降は時間外労働等をさせているのであって、何ら不当労働行為は行なっておらないし、また、６月 16 日から９月 15 日までの間の、両組合員がしたであろう時間外労働等の手当相当額を求める両労組の請求は、各人ごとの時間外労働等の時間数などその算定基礎を明確にしておらず、従って却下さるべきであると主張するので以下判断する。

⑴　まず会社は、従来の 36 協定が 47 年６月 15 日に期限切れとなるに先立って、同月５日および同月 12 日と２度にわたり、改訂した新たな 36 協定を締結したい旨を両組合に文書で申入れているが、その文書には、新 36 協定は、５月 23 日に会社が提示した団交ルールによる団交においてはかり、締結したいとの旨が記載されている。

ところで、当時会社と両組合の間では、賃上げ等春季要求問題についての団交が５月 11 日以降開催されておらず、会社が同月 23 日に時間、場所および交渉人員数の３点に関する団交ルールの確立を前提とする団交開催を提示するにいたり、両組合はこれを不当として６月７日に会社に対し申入れをするとともにその後も一切の条件をつけない団交の開催を要求し、結局前記３点に関する団交ルールの確立ということが

障害となって、会社と両組合との間での団交が行なわれていないのは前記認定のとおりである。

そこで当委員会は、団交に関する部分を分離して、会社が前記３点のルール化を固執して団交に応じなかったのは、「会社が条件を撤回しない限り団交しないとする分会および労組の態度を奇貨として、両組合員に対しては団交が行なわれていないということを口実に賃上げの実施や夏季一時金の支給を行なわず、このことによって両組合の共闘体制を弱体化しようとしたものと解するのが相当であり、従って会社の本件団交拒否は、前記３点に関する団交ルールの確立ということに藉口してなされた労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為といわねばならない」との判断により、前記認定のとおりすでに救済を命じたところである。

⑵　つぎに会社は、６月８日に両組合から新 36 協定案を文書で提示するように求められたのに対し団交においてはかり締結するとの態度を固持して９月 16 日まで提示していないが、提示した日に団交を行なうことなく両組合とそれぞれ新 36 協定が締結されていることよりみると、３ヵ月にわたって新 36 協定案を提示しなかった会社の態度は首肯し難い。

また、職組と締結した新 36 協定を労働基準監督署長に届け出て職組員には時間外労働等をさせながら、両組合員には、両組合から新 36 協定を締結するまでの間は会社と職組が締結した新協定の内容と同条件で時間外労働等をするとの旨の通告を受けたにもかかわらず、新 36 協定が両組合とそれぞれ締結されるまではさせないとする会社の態度は、これも首肯し難いところである。

⑶　以上を総合して判断すると、結局本件は、会社が前記３条件を撤回しない限り団交しないとする分会および労組の態度を奇貨として、団交が行なわれないから新 36 協定が締結できないということを口実に、両組合員らには時間外労働等をさせないことにより賃金の減収をはかり、このことによって両組の共闘体制を弱体化しようとしたものと解され、従って労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

⑷　そこで、両組合員が時間外労働等をすることができなかった６月 16 日以降９月 15 日までの間の時間外労働等の手当相当額についてみる。会社は、この点に関する両労組の請求は、その算定基礎を明確にしていないから却下さるべきだと主張するが、当委員会としては、両組合員各人の金額を確定することを要しないと考えるから会社のこの点に関する主張は採用できないし、さらに当委員会としては、新 36 協定による時間外労働等の時間数などの実状がそれ以前の実状とかなり相違するなどの疎明はないのであるから、６月 15 日以前の両組合員のそれぞれ過去３ヵ月間の時間外労働等の実績を基礎にして算定するのが妥当と判断する。

なお、C_1、C_2およびC_3については審問終結時には労組員ではないので、救済の必要を認めない。

よって、主文２のとおり命じる。

以上の事実認定および判断に基づき当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

昭和 48 年５月 18 日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎