

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労働組合
同 全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合
自動車教習所支部（神奈川県自動車教習所労働組合）
都南自動車教習所分会

被申立人 株式会社都南自動車教習所

主 文

- 1 被申立人は、申立人分会の組合員に対し、争議行為時及び就業時間中の組合活動時間の賃金につき、昭和59年4月21日以降、同60年11月20日までの間に控除した額と従来の控除方式による控除額との差額相当額を別表(3)により支払わなければならない。
- 2 被申立人は、争議行為を理由として申立人分会の組合員の賃金支払い日を繰り延べたり、組合員に対し、個別に通知を出すことにより、申立人分会の組合運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、昭和57年12月21日付け協定に基づく昭和59年の厚生資金として金15万円を申立人分会に支払わなければならない。
- 4 被申立人は、昭和59年年末一時金（一部）及び同60年夏期一時金の協定の締結を引き延ばすことにより、申立人分会の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、速やかに申立人分会との時間外協定の締結に応じ、申立人分会の組合員を時間外就労を含む従来の勤務体制に復させなければならない。
- 6 被申立人は、本命令受領後速やかに、下記の陳謝文を縦1メートル、横2メートルの白色木板に楷書で墨書し、被申立人の教習所入口付近の従業員の見やすい場所に毀損することなく一週間掲示しなければならない。

記

会社が貴分会に対して賃金控除方式を一方的に変更したこと、労働争議時の賃金支払い日を繰り延べたこと、貴組合員に個別に文書を発送したこと、労使協定に基づく厚生資金を支払わなかったこと、昭和59年年末・昭和60年夏期一時金の支給を遅延させたこと及び時間外労働をさせなかったことは、神奈川県地方労働委員会から労働組合法に違反する不当労働行為であるとの認定を受けました。

よって会社は、貴組合及び貴分会に対して深く陳謝し、今後かかる行為を再び繰り返さないことを誓約します。

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労働組合
執行委員長 A1 殿
全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合
自動車教習所支部（神奈川県自動車教習所労働組合）

都南自動車教習所分会
分会長 A2 殿

株式会社 都南自動車教習所
代表取締役 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 昭和59年（不）第21号事件及び昭和60年（不）第22号事件の申立人全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合（以下「本部」という。）は、神奈川県内において自動車交通（タクシー、自動車教習所、観光バス）関係会社に勤務する労働者約3,000名をもって組織する産業別単一組織の労働組合である。
- (2) 昭和59年（不）第21号事件の申立人全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合都南自動車教習所支部は、被申立人会社の前身である都南興業株式会社時代の45年1月18日に都南自動車教習所労働組合として結成され、同年12月に本部の前身である全国自動車交通労働組合神奈川地方自動車交通労働組合に加盟したが、60年9月24日に名称を全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合自動車教習所支部（神奈川県自動車教習所労働組合）都南自動車教習所分会に変更し、今日に至っており、組合員数は55名である。したがって、60年10月4日に申立てのあった昭和60年（不）第22号事件においては申立人として後者の名称を用いているが組織の内容に変更はない（以下これらを通じて「組合」という。）。
- (3) 被申立人株式会社都南自動車教習所（以下「会社」という。）は、肩書地における自動車運転免許の教習所の経営を主な事業とし、教習所の敷地面積は16,800㎡、従業員は63名、教習車両は50台であり、代表取締役はB1（以下「B1」という。）である。

2 B1が代表取締役に就任するまでの会社の事情

- (1) 都南自動車教習所は、昭和34年11月、財団法人座間農場（以下「財団」という。）の付属機関「公認都南自動車教習所」として設立されたが、その後経営が行き詰まり、43年10月、都南興業株式会社（以下「都南興業」という。）に経営が譲渡された。しかしこの経営譲渡はスムーズには運ばず、財団との間に訴訟問題が生じ、教習所閉鎖予告通知文書が財団から一部の従業員に送付されたりしている。
- (2) その後、内部紛争が激化するなか、51年に都南興業は倒産したが、倒産直前の8月10日、B1が本件被申立人会社（代表取締役B2）を設立し、都南興業より営業譲渡を受けた。しかし債権者と会社との間で債権をめぐる紛争が生じ、またB2は代表取締役を辞任したが、その後を受けて代表取締役となったB3の解任問題をめぐり内部紛争が続き、57年1月に至ってB1が会社の代表取締役に就任した。
- (3) B1の社長就任前後の時期に、建設会社からマンションを建てることになったとあって会社の下見に來たり、また、中央開発株式会社から会社が売りに出ているとして組合役員に会いに來たりということがあった。そのほか不動産業者から会社へ8億円の融資の問い合わせがあったり、本部の交渉のときに他の自動車教習所の経営者から会社譲渡の話が出るなどの状況があった。

これらは、会社の土地の大部分が国有地であることにも起因している。

3 組合結成と組合活動の状況

- (1) 都南興業の内部紛争による動揺のなか、昭和45年1月18日、都南自動車教習所労働組合が管理職を除く47名で結成された。組合結成直後、都南興業は、管理職機構を改変し、新たに課長代理職等を設け、管理職となった3名が組合を脱退した。
- (2) 46年春闘において組合は、11波の24時間ストライキに入り、都南興業はこれに対しロックアウトをした。
- (3) 組合は、組合結成の動機の1つであった日給制から月給制への改定について45年春闘から要求を提出、48年秋闘において労使間の合意をみ、49年1月から実施された。休日については、組合は45年春闘において2日間の有給休暇を、46年9月から日曜休日の要求を達成した。労働時間については、組合は、46年春闘で現在の勤務体制である9時限教習（残業2時間分を含む。）を要求し、47年から実施された。労災補償については、47年秋闘において業務上の傷害補償及び出退勤時の死亡の場合の補償が協定化され、52年12月1日に実施をみた。そのほか組合は、51年8月25日、会社との間に「会社は経営譲渡、合併、移転、閉鎖、名称変更並びに組合員に対する解雇、身分、職種変更、配転その他の労働条件の変更を行う場合は事前に組合と協議し、双方同意の上実施するものとする。」との協定を締結した。

4 B1社長就任後の労使間の交渉

- (1) 昭和57年1月13日、B1が会社の社長に就任し、同月23日、組合との最初の話し合いが行われた。会社と組合の間には前記3の(3)認定のとおり解雇等についての同意約款があるが、B1は、同月30日、嘱託のC1某に対し、C1がやめてくれといわれたと理解するような発言をした。その後の団体交渉においてB1は、団体交渉の時間及び人数を制限したい旨の発言をした。
- (2) 57年春闘において組合は、3月20日、会社に要求書を提出し、26日には最終回答指定日までに有額回答が示されない場合には30日に2時間の残業拒否を行う旨通告した。これに対しB1は、A2（当時支部長）の自宅へ電話し、このような通告をするならば、これからは残業をさせないこともできる旨話した。

同春闘の団体交渉においてB1は、①年中無休、特に日曜営業 ②自動車整備職員の廃止 ③バスの廃止 ④無線車の導入 ⑤カートレーチャーの導入について提案したが、組合はこのうち②及び⑤について合意した。
- (3) 58年春闘における団体交渉において、教習料金の値上げとの関係で妥結額の決定がなされたが、このことに関連して会社は「いわゆる経営権と言われるものに関して干渉するような言動をしない」との文言の入った協定案を作成して組合に調印を求め、組合はこれを拒否した。
- (4) 58年12月3日、B4（以下「B4」という。）が会社の取締役役に就任した。同月中にB4は、組合員を2、3名ずつ役員室に呼び「今年の春闘はがまんせよ」と述べたり、合理化問題について話をしたが、組合の抗議により中止された。その後、B4は、管理職に対し、従業員が①休暇を取る場合と残業をせずに定時に帰る場合には3日前までに届を出させること、②9時限目に教習生が配車されないときには、そこで帰らせることを通告した。

- (5) 組合は、59年3月12日、神奈川県自動車教習所労働組合共闘会議及び本部との連盟で賃金の引上げ、労働時間の短縮等を内容とした要求書を提出した。3月31日、団体交渉が行われたが、この時の交渉は後に会社の専務となるB5の作成した「昭和59年度賃金引上げ交渉要旨」をもとに、会社からの質問を中心とする発言に終始した。B5は同年9月11日に会社の取締役役に、60年2月には専務取締役となった。
- (6) 59年4月2日、会社は組合旗の撤去を求める文書を組合へ提示した。この組合旗を掲げてあるメインポールは、都南興業の時代に当時の社長の了解を得て組合で立てたものである。また、同月25日、会社は組合に対し、文書により、組合事務所に組合名を掲示した理由を明らかにするよう申し入れた。

5 会社の労使協定破棄と賃金控除方式の変更について

- (1) 従来、会社と組合の間には、統一的な労働協約はなく、労働条件・組合活動等について、個々の項目ごとに各種の協定が締結され、実施されてきた。
- (2) 昭和59年4月11日、会社は前記4の(5)認定の組合の春闘要求に対して、①経営の健全化 ②職員資質の向上 ③労使関係の安定の各項目について体制整備が急務であるとして、要求項目については回答を保留した。
- (3) 59年4月18日、会社は、上記体制整備の一環として労働協約(案)を組合に提示した。会社は、提案理由として、今までに締結された協定・協約は会社側の知識不十分と経営陣の交替等の間隙について締結されたものが多いこと及び内容にも問題があることを挙げており、このため全面改訂をしたいとし、その第一歩としての労働協約(案)の提示であるとしている。会社の示した労働協約(案)には、目的等の一般原則のほか従来慣行として行われていた組合活動の範囲、教習所施設・掲示板の利用、団体交渉の手続き等について定められている一方、51年8月25日付け協定により、組合員の配転・解雇等及び経営権の譲渡・企業の合併・閉鎖等について協議同意条項が定められていたものが組合への事前通告という形で条文化されている。組合は、会社の労働協約(案)に対し、従来から行われてきた組合活動を一方的に制限するものであるとして、これを拒否した。
- (4) 会社は、59年4月18日、上記提案と同時に、組合に対し、ストライキ及び就業時間中の組合活動についての賃金控除に関して次の方式によることを示し、同月21日から実施することを通告した。

$$\text{控除額} = (\text{基本給} + \text{技術給} + \text{年齢給} + \text{勤続給} + \text{役付手当} + \text{精勤手当}) \times (\text{ストライキ} \cdot \text{組合活動参加時間}) / 172$$

ただし、給与支払機関の1か月を越える場合には、家族手当や通勤手当を含む全額の控除を行う。

なお、従来の計算方式は、52年5月7日付け協定により次のとおりであった。

$$\text{控除額} = \text{退職金算定基礎額} \times (\text{ストライキ} \cdot \text{組合活動参加時間}) / 175$$

ただし、その後月1回の土曜休日の実施に伴い分母が172に変更され、59年4月18日通告の上記新控除方式実施までは、この方式で控除が行われていた。

- (5) 組合は、59年4月27日及び5月11日にストライキを行ったが、会社は、4月18日付け通告による新方式を適用して組合員の賃金を控除した。以後、会社は、引き続き新方式による控除を実施している。なお、59年5月から60年11月までの間(実質期間は59年4月21日から60年11月20日まで)の月別ストライキ及び組合活動参加時間は別表(1)、組合

員個人別の合計時間数は別表(2)及び新旧方式による差額(組合員個人別)は別表(3)にそれぞれ示すとおりである。

(6) 会社は、前記労働協約に関する提案と同時に「年間総収入対年間総人件費比率の改善について」と題する提案を行ったが、その中で会社は、人件費の占める割合が57年度72.8%、58年度74.9%であることから、向こう3年から5年間にわたり改善する必要に迫られていると述べている。

(7) また会社は、同日「年間総労働時間の有効的活用について」と題する提案をし、これに基づき同月24日に次の考え方を組合に示した。

ア 営業体制として、年末年始の7日間を除き年中無休とし、1日の労働時間は10時限とする。(ただし土・日曜及び国民の祝日は7時限)

イ 現行の労働時間(年間の所定内、所定外の合計)は増加させない。

ウ 勤務時間及び方法は、前2項目を充足させるよう変更する。

エ 勤務時間及び方法を変更するに当たり、現行の賃金額を変動させない範囲で賃金体系を変更する。

また、勤務方法としては現行の年間労働時間である所定内(1,945時間)、所定外(484時間)合計2,429時間を増加させない範囲で労働日や勤務時間を変更するとし、交替勤務制の導入、休日について従来の一斉方式からローテーション方式への変更、季節による時差出勤の導入の検討を提示した。

なお、前記3の(3)に認定したとおり、現在の勤務体制である9時制限は47年から、日曜休日については46年から、それぞれ実施されている。

(8) 会社は、59年5月8日、組合に対し就業規則改訂案を手交した。

現行の就業規則は、53年6月1日から施行されているが、この改訂案は全面的なものであり、服務規律に関する規定が従来2か条から8か条に、懲戒に関する規定が従来3か条から13か条に増えている。

一方、従来就業規則では福利厚生に章に福利厚生施設、結婚祝金、出産祝金、弔慰金、病氣見舞金及び災害見舞金について定められていたが、改訂案ではこれらに関する規定は削除されている。

労働条件については、従来労働条件に比し、多くの引下げ提案がなされている。

(9) 組合は、59年5月31日、会社の就業規則改訂案は労働協約で定めた条件を大幅に改悪するものであり、反対であるとの意見書を提出し、6月30日には総論と逐条的な各論から成る意見書を会社へ提出した。これに対し会社は、7月11日、会社の見解を示す文書を提示し、組合に再検討を求めた。

なお、会社は、上記就業規則の改訂について本件審問の終結時点までは、労働基準監督署への届出をしておらず、その内容は実施されていない。

(10) 会社は、59年7月24日、組合に対し、次の労使協定を同年10月23日付けで解約することを通知した。

ア 51年8月24日以前に締結した各種協定全部

イ 51年8月25日付け 新会社設立に際し協議合意した協定

ウ 52年12月1日付け 労働災害及び安全衛生に関する協定

エ 52年12月1日付け 労働災害補償に関する付帯協定

- オ 52年12月1日付け 検定員、指導員講習等に関する協定
- カ 53年12月1日付け 自家用車のガソリン代、洗車場のホース等に関する協定
- キ 54年7月10日付け 通院カード等に関する協定
- ク 55年12月12日付け 職場環境等の改善に関する協定
- ケ 56年12月18日付け 職場環境等の改善に関する協定
- コ 各年度の賃金、賞与等に関する協定のうち賃金、賞与の既に実支給されている部分を除くすべての部分
- (11) 会社は、59年8月28日、組合に労働災害補償規定（案）と退職金規定改訂（案）を提示した。
- (12) 会社は、59年11月5日、組合に対し、労働協約が10月23日をもって失効したとし、これに伴う取扱いとして
- ア 退職金規定については、8月28日提示の会社案により実施する
- イ 労災補償規定については、8月28日提示の会社案に対し、組合から増額要請があったので、B4が口頭で約束した額に訂正し実施する
- ウ 私傷病欠勤については、法定外補償は一切行わない。10月27日より入院治療中のA3についてもこの取扱いで処理する
- エ 年末年始の取扱いについて12月29日より翌年の1月4日まで休日とするが、平均賃金は支給しない
- など12項目にわたる通知をした。
- 6 昭和59年5月26日のストライキと賃金支払い日の繰延べについて
- (1) 組合は、59年5月17日、会社に対し、同月26日（土）の始業時より24時間のストライキを実施することを通知した。会社における賃金支払い日は毎月27日であるが、51年8月25日付け協定により、支払い日当日が休日の場合にはその前日に支給するとされている。
- (2) 会社は、組合に対し、59年5月22日、次のとおり文書で通告した。
- 「 通 告 書
- 給与支払日の際のストライキに付いて
- 労組活動は本来営業時間外に企業外に於て行われるべき物であると思料いたしますので、当然的に、給与支払日の際のストライキの場合は、翌日に支払われるべきものと理解致します。
- 又、経理処理の上からも、いろいろ問題もありますので、昭和59年5月27日の給与支払日より左記の日時に支払う事を通告致します。
- 記
- 一、5月分の給与支払日は、5月28日とする。」
- (3) これに対し組合は、文書及び59年5月23日午後6時からの最終時限の教習業務拒否をもって会社の方針に抗議した。同月26日、ストライキは予定どおり行われたが、会社は通告書どおり同月28日に賃金を支給した。なお、会社において賃金計算を担当している者は組合員ではない。また、組合は、賃金支払い事務が困難な場合には応援人員を出すことを会社に申し入れたが、会社はこの提案を受け入れなかった。
- 7 厚生資金支給の打切りについて

お、57年6月16日付けの協定書によると、年間賞与の支給額は、基準内賃金の4.6か月プラス一律6,000円で夏・冬それぞれ50%ずつ支給するものとされていた。

- (4) 組合は、59年7月23日、会社に対し、抗議のため同日17時より19時までの就労を拒否する旨の通告書を提示したが、翌24日、この内金払いについて組合は受領することとした。

9 昭和59年年末一時金及び60年夏期一時金について

- (1) 会社においては、夏期及び年末の一時金は、本件発生に至るまでの間、労使間の合意により、特に遅延することもなく毎年支払われていた。
- (2) 組合は、59年11月10日、会社に対し、一時金の要求を提出したが、会社は、12月14日、各組合員の自宅あてに文書により、年末一時金について夏期一時金における内金払いの範囲内で貸付けすることを通知した。しかし、組合はこれに応じなかった。
- (3) 60年3月、会社は組合に対し、59年度年間賞与として組合員1人平均100万円の回答を行ったが、配分方法で合意が成立せず、会社は、4月1日、内金払いとして平均42万円を支給した。なお、59年夏期一時金の内金払いとしては、前記8の(3)で認定したとおり平均30万円が支払われているが、この年間賞与回答額である平均100万円と夏期及び年末一時金の内金払い分との差額については、本件申立て時においては支給されていない。
- (4) 60年夏期一時金について、会社は、59年度分が未解決であること、会社側の合理化案について話し合いが進展しないことを理由に組合と交渉を全く行っていない。救済申立て後の12月17日に至って、会社ははじめて考え方を示したが、この件については内金払いの措置もとられていない。なお、組合が本件申立てに伴って請求する金額の算出基礎は次のとおりである。

県内自動車教習所労働者の夏期一時金の平均妥結額600,355円から1割程度減額し、指導員平均で55万円相当の請求とする。

$55\text{万円} \div \text{指導員の基準内賃金の平均額} = 2.129\text{か月}$

$\text{各組合員の基準内賃金} \times 2.129\text{か月} = \text{各組合員の請求額}$

10 残業拒否闘争と会社の時間外協定締結拒否について

- (1) 昭和59年8月29日、組合は会社の不誠実団交、B1が本年に入り全く交渉のテーブルにつかないことに対し、同日より9月末日までの間、最終時限の就労を拒否する旨の通告書を会社へ提出した。会社は、その後11月上旬までの約2か月半の間、組合の団体交渉の申入れに対し、組合の組織実態が不明確であるとの理由で事実上組合の申入れを拒否した。
- (2) 59年9月20日、組合は9月21日から残業2時間を実施する旨の通告書を会社に提出したが、会社は、組合が要望する時間帯の体制整備がなされるまで就労要請に応じかねる旨、同日通告した。
- (3) 59年9月ころ、会社は組合の残業拒否闘争によって教習生に迷惑がかかることを懸念し、教習生の入所申込みを一時止めたことがある。
- (4) 会社では午後5時から7時までの間が夜間教習として時間外協定の対象時間とされているが、夜間教習を受ける教習生は勤めている人が多く、勤務が午後5時に終了するため、夜間の1時限目には間に合わず、最終の1時限が実質的な夜間教習となっている。
- (5) この間、B4と組合役員らとの間で、問題解決へ向けて話し合いが続けられ、組合側か

らは、59年賃金引き上げ及び一時金問題の解決について要求が出され、会社側からは時間外協定締結期間中は残業拒否闘争を行わないこととの要求が出されたが、最終的合意に至らず、組合は、11月15日から22日まで、11月26日から30日まで、12月4日から7日まで及び12月10日から14日までの最終時限について残業を拒否した。

- (6) 59年12月17日、会社は組合に対し残業拒否闘争の長期化により時間外協定締結の目的が達成されていないとし、12月23日の期限切れ後は時間外協定の更新を行わないこと、時間外協定を必要としない8時間以内の労働として午後6時まで勤務すること、所定内労働時間を超える部分については2割5分の割り増し賃金を支払うことを通告した。

しかし、組合は、会社の主張する午後6時までの残業を行った場合には、労働時間は8時間を超えると主張して合意が成立せず、結局、残業は一切行われなかった。

なお、会社における就業時間は、53年6月1日施行の就業規則第18条により次のように定められ、1日の所定労働時間は7時間10分として運用されている。

「 出 勤	午前 8 時30分		
退 勤	午後 5 時00分		
休 憩	自 11時40分	至 12時30分	
〃	自 14時30分	至 14時40分	
〃	自 16時40分	至 17時00分	」

- (7) 翌60年に入ってからからの団体交渉において、組合は、時間外労働をしたい旨の意思を表明した。
- (8) 自動車教習所においては、入所した教習生について6か月を過ぎるとそれまでの教習がすべて無効となるため、6か月で卒業させなければならないこととされている。しかし、組合の残業拒否闘争期間中に転校せざるをえなくなった教習生の数は、多く見積って3、4名程度であり、ある程度の転校生は通常の場合でも出ていた。
- (9) 現在の9時制限は、前記3の(3)認定のとおり、47年から実施されており、時間外協定締結拒否による組合員の減収は1人当たり約7万円～9万円であり、賃金手取り額の3分の1弱に当たる。また、このことによる会社の減収は1億円を上回る額に達している。
- (10) 組合が本件申立て(昭和60年(不)第22号)に係る救済として請求しているのは、59年12月24日から60年9月20日までの間の残業手当及び食事手当相当額であり、総計36,610,294円となっており、残業手当は次の計算方式により算出されている。

$$\text{指導員・検定員} = \left\{ \frac{\text{基準内賃金}}{172} \times 1.25 + 60\text{円 (乗務手当)} \right\} \times \text{残業時間数}$$

$$\text{バス乗務員} = \left\{ \frac{\text{基準内賃金}}{172} \times 1.25 + 28\text{円 (乗務手当)} \right\} \times \text{残業時間数}$$

$$\text{女子事務員} = \left\{ \frac{\text{基準内賃金}}{172} \times 1.25 + 20\text{円 (残業特別手当)} \right\} \times \text{残業時間数}$$

第2 判 断

1 会社の労使協定破棄と賃金控除方式の変更について

会社は、昭和59年4月18日、組合に対し、従来協定によるストライキ及び就業時間中の組合活動についての賃金控除方式を改め、新方式による控除を実施する旨通知し、同年

4月27日のストライキからこれを実施した。申立人らは、これらの会社の措置は、その後7月24日に会社が行った労働協約の全面的破棄につながる一連の措置として、組合活動を抑圧・規制するために行ったもので、不当労働行為に当たると主張する。

これに対し会社は、従来の協定による控除方式によれば、ストライキや就業時間中の組合活動の経費を援助することになるから解約したもので不当労働行為には当たらないと反論するので、以下判断する。

ストライキ及び就業時間中の組合活動についての賃金控除方式については、52年5月7日付けの協定により当時の会社代表者と組合間において合意をみ、B1が社長に就任して以後も引き続き実施されてきたものである。確かに、労働組合の運営のための経費の支払いにつき使用者が経理上の援助を与えることは、労働組合法が原則的に不当労働行為として禁止するところであるが、その法意は、使用者が経費援助を通じて組合の自主性を失わせることを阻止しようとするところにあると考えられる。本件において組合は、結成以来積極的に組合活動を展開し、団体交渉を通じてストライキ又は組合活動中の賃金について52年5月7日付けの協定による控除方式とすることを会社との間に合意したものであって、組合がこれによりその自主性を喪失したとか、その恐れがあったとかいうことは全く認められない。

他方、会社の組合及び労使協定に対する対応をみるに、会社は、経営合理化の必要から従来の労使関係を見直すという理由で、労使間で合意をみたうえ相当期間にわたって実施されてきた労働諸条件及び組合活動等に関する協定を、組合との協議・同意条項を定めた51年8月25日付けの協定があるにもかかわらず、すべて一方的に廃棄することを宣言したことが認められる。本件の賃金カット方式の変更も経理上の援助を禁止する労働組合法の趣旨に従うということをお口に、会社の上記方針の第一歩として取られたものであって、この間の状況を総合的に判断すれば、会社が従来の労使協定及び就業規則の内容の一方的変更の一環としてこれを組合に迫り、もって組合の弱体化を企図したものと認めるほかはない。会社が自ら協定に基づいて実施してきた従来の慣行について率然として組合の自主性がそなわれることを理由に破棄を主張するのは筋違いの論というべきである。とすれば、会社が52年5月7日に協定し、実施していた賃金カット方式を団体交渉することもなく一方的に変更した本件措置は、各組合員に賃金控除上の不利益を与え、もって組合の運営に支配介入したもので、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判断せざるをえない。

2 賃金支払い日の繰延べについて

会社は昭和59年5月26日（土）の賃金支払い日に組合が24時間のストライキを実施したことを理由として賃金を28日（月）に支給した。申立人らは、この会社の措置についてストライキ当日の支給が可能であったにもかかわらず支給日を遅らせたことは、組合に対するいやがらせであると主張する。これに対し、会社は、当日営業するために非組合員を組合員が行っていた業務に就かせる必要があり、給料の袋詰め作業が出来ないこと、組合員はストライキのため会社に出勤してこないことなどを考慮して組合に事前に通知をし、28日に支払ったものであると反論するので、以下判断する。

会社は、前記第1の6の(2)に認定のとおり59年5月22日付けの組合あての通告書の中で、賃金支払い日がストライキ当日の場合には翌日に支払うべきであるとする考えを示し、事

前に通告している。しかし、ストライキ中といえども会社には所定の賃金支払い日に賃金を支払わなくてはならない義務がある。また、会社は、当日のストライキのため給料の袋詰め作業ができなかったと主張するが、前記第1の6の(3)に認定したとおり賃金計算担当者は、組合員でなく、かつ、組合は賃金支払い事務に支障がある場合には、応援を出す旨会社に申し入れているところからすれば、当日の支給が不可能であったと認めることはできない。よって、これらのことと当時の労使間における状況から判断すると、会社の賃金支払い日の繰延べ行為は、組合のストライキによる不可抗力によるものではなく、むしろ会社が組合のストライキに対抗して意図的にとった措置といわざるをえず、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判断する。

3 厚生資金支給の打切りについて

会社は、昭和59年6月5日、組合に対し、57年12月21日付け協定に基づく厚生資金の支払いについて、59年以降については支払わない旨通知した。申立人らは、本件金員の支払いは協定に基づくものであり、協定には期間の定めがなく、慶弔休暇と並べて協定化されていることから、59年以降についても当然支払われるべきものであり、会社の打切り措置は、組合の弱体化を企図したもので不当労働行為であると主張する。これに対し、会社は、協定書については関知するものではないとの見解を示し、また、厚生資金については実質的にも福利厚生目的に運用されることが必要であり、領収書等の提出を条件とし、1年限りとして15万円を寄附したもので、組合が権利として主張できるものではないと反論するので、以下判断する。

会社は、57年12月21日付け協定書について関知しないとの見解を組合に示したが、前記第1の7の(1)に認定したとおり同協定書には、代表取締役B1の角印が押印されており、その角印は他の協定書にも使われているところから会社の見解は採用できない。また、同協定書には、期間の定めがなく「昭和58年1月より実施する」との文言となっている。さらに同項は慶弔休暇の定めとともに協定化されたものであるが、慶弔休暇については、会社も現在までそのまま実施しているところである。これらの点からみれば、同じ協定書中の厚生資金支給に関する部分のみを1年限りとする会社の主張は首肯し難い。一方、領収書の提出が条件だとする会社の主張については、協定書中に規定されておらず、少なくとも協定締結の時点では労使間の合意となっていない。

したがって会社は、同協定に基づき以後引き続き組合に毎年厚生資金を支払うべきであるにもかかわらず、59年分以降については特段の理由なくこれを打ち切ったものというべきである。会社のこの措置は、そのころから労使関係が悪化した状況に照らせば、他の諸措置とともにこれによって組合を弱体化しようとの意図に出たものと認められ、労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為と判断する。

4 昭和59年夏期一時金についての各組合員あて文書の発送について

会社は、59年7月20日、夏期一時金の内金払いについて各組合員あてに文書を送付した。申立人らは、会社が59年一時金について組合と実質的な討議を経ないうちに全従業員に対し文書を発送したことは、組合抜きで一時金問題を解決しようとする組合無視の対応であり、組合員間の分断を図ったものであると主張する。これに対し会社は、夏期一時金について組合との間に合意がなされていないことから従業員の生活を考え、一定額の内金払いを行うこととし、趣旨の徹底のため発送したものであると反論するので、以下判断する。

会社は、一時金の内金払いについて、従業員に趣旨を徹底するためと主張するが、同文書の発送は、前記第1の8の(2)に認定したとおり、会社が初めて有額回答を出した7月20日になされており、7月20日までの間の数回にわたる団体交渉においては有額回答がなかったことからすれば、会社が内金払いについて、従業員に個別に通知する必要があったとは思われず、内金払いの趣旨徹底という会社の主張は肯定し難いものがある。また、同文書の末尾の(注)に「今後は逐次詳細のご報告、ご連絡を封書等で郵送させて戴きますので必ずお読み下さい。」とあるが、本来、労使間の交渉事項については会社が封書等で個別に従業員に連絡すべき筋合いのものではなく、ここに会社の組合軽視の姿勢が現れていると思料される。さらに会社は、同文書発送以前の6月28日付けで前記第1の8の(1)に認定のとおり、組合について批判的なことを述べた内容の文書を送付しており、このことから会社のこの措置の意図は、組合員に組合幹部に対する不信感をもたせ、その分断化を図り、ひいては組合を弱体化することにあったと認められ、労働組合法第7条第3号該当の不当労働行為であると判断する。

5 昭和59年年末一時金（一部）及び60年夏期一時金の遅延について

昭和59年年末一時金について、会社は、各組合員あて「貸付け」の葉書を送付したが、その後労使間の合意はみられず、また60年夏期一時金については、59年分が未解決であることを理由として交渉に応じていない。これについて申立人らは、組合弱体化のための兵糧攻めであると主張する。これに対し会社は、大幅な累積赤字を抱えているうえ、教習料金の値上げも難しい状況にあって一時金について組合との間に合意が成立しなかったものであると反論するので、以下判断する。

(1) 会社においては、従来労使間の合意により夏期及び年末一時金が支払われてきたが、59年年末一時金については、誠意をもって解決せよとの組合の要求にもかかわらず、会社は12月14日に貸付けを行う旨、一方的に組合員個人あて通知を行うという行為に出、その後、合意は成立せず、60年4月1日に内金払いがなされたが、本件申立て時の10月4日に至るまでの間、最終的な妥結はなされなかった。会社は、経営上の合理化の必要性などから組合との間に合意が成立しなかったためにこのような状況に立ち至ったものと主張するが、経営合理化を示す資料は組合に示しておらず、また当委員会における審査過程を通じて一切明らかにされなかったことから会社の主張に合理性があるとは認め難い。さらに本来59年年末に支払われるべき一時金が、60年10月に至っても妥結しないということは、内金払いがなされているとはいえ、一時金支給についての通常合理的と考えられる期間を著しく超えており、むしろ意図的に引き延ばしを図ったものと判断せざるをえない。

なお、本件申立て後の事情として、10月30日、59年の年間一時金について労使間で合意が成立し、協定が締結され、11月6日に支給されたが、協定書において、管理職である組合員については別途扱いとされており、本件結審に至るまでこの点はなお妥結をみていない。これについては、12月26日、横浜地方裁判所において、4人の管理職に対し賞与を仮に支払えとの仮処分決定がなされ、61年1月に執行されれば、会社はこの決定を不服とし、同裁判所に対して起訴命令の申立てをし、最終的な解決をみていないところである。また、既に支給された組合員にかかる部分については、61年4月15日付けで、本件救済申立てが取り下げられている。

(2) 60年夏期一時金について、会社は、59年分が未解決であること及び会社の合理化案について進展がないことを理由に交渉に応じなかったと主張しているが、前記(1)で判断したとおり、会社は59年一時金については意図的に引き延ばしを図っているものと認められるし、また、合理化案の進展との関係についても、前記(1)の判断と同様会社の疎明がなく、結局、会社が交渉に応じない理由として挙げるところは、いずれも合理性のあるものとはいえない。

さらに本件一時金については、会社は、内金払いの措置もとっていない。よって、会社が組合との交渉にすら応じようとせず、その支給を不当に長期にわたり遅延させていることの主たる意図は、組合員を経済的困窮に陥れ、もって組合の弱体化を図ろうとしているものと判断せざるをえない。

(3) 以上のことから、会社が59年年末一時金（一部）及び60年夏期一時金の支給を遅延させていることは、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する。

6 会社の時間外協定更新拒否について

会社は、組合に対し、昭和59年12月24日以降時間外協定の更新は行わない旨を通知したが、これについて申立人らは、恒常的な残業体制にあり賃金手取り額の3割前後を残業分が占めている状況における会社の時間外協定更新拒否は、経済的圧迫により組合をつぶそうとする不当労働行為であると主張する。

これに対し、会社は、時間外協定を締結するかどうかは当事者の自由であり、会社が時間外協定の更新を行わなかったのは、組合の残業拒否闘争により、教習生に対する責任が果たせなくなったためであり、組合が今後残業拒否闘争を行わないことを約束すれば時間外協定の更新をしたのであるが、組合がこれに応じなかったので更新をしなかったと主張する。さらに会社は、午後5時から6時までの間は時間外協定の必要がないので、勤務するよう組合に通知したが、組合が応じなかったものであると反論するので、以下判断する。

組合は、会社の不誠実団交に対する抗議、会社の提案に係る合理化体制への反対、あるいは一時金の早期支給を要求して59年8月29日から9月20日まで及び11月15日から断続的に12月14日までの間、午後6時から7時までの教習時間帯について残業拒否闘争を実施した。ところで被申立人教習所においては教習生を入所後6か月以内に卒業させなければならないことになっており、また、午後6時から7時の教習時間帯は希望者も多く残業拒否闘争が行われると教習所の運営に大きな支障が生ずることが認められる。したがって、会社が同年12月24日の時点において期限切れとなった時間外協定の更新を申立人分会が残業拒否闘争を実施したことを理由として拒否したことについては、あながち不当ということはできない。しかしながら、その後、組合は、60年に入ってから団体交渉において残業をしたい旨の意思を表明しているにもかかわらず、会社は、本件紛争における諸問題の解決並びに勤務体制に関する合意が整わないことを理由として組合との時間外協定の締結に応じようとせず、本件申立て（昭和60年（不）第22号）時点に至るまで一切従業員に残業を命じていない。夜間の教習時間帯に残業によって従業員の勤務を確保し、教習体制を維持することは、会社にとっても経営上不可欠の要請であると思われるにもかかわらず、会社があえて夜間教習を中断したまま長期に及んでいることの意図は、残業することがむしろ通常のこととなっているにもかかわらず、組合員に残業の機会を与えないことにより、

その所得に大きな比重を占める残業手当の不支給という経済的打撃を通じて組合を締めつけ、もって会社の提案する合理化案あるいは一時金の問題を会社側に有利に解決しようとしたものと推認しうる。なお、会社は、午後5時から6時の時間帯に従業員が勤務することについては、時間外協定を必要としないのであるから、組合に勤務するよう通知したところ、組合が応じなかったものと主張するが、会社の所定内労働時間は、就業規則の定めにおいても、また実態としても7時間10分であるところから、午後5時から6時までの間に勤務させるには、法的に時間外協定の締結が必要であると認められ、会社の主張は採用できない。

以上によってみれば、組合が基本的に時間外労働に応じてよいとの意思を表明して以後も、会社がなお時間外協定締結の自由あるいは会社の合理化提案に組合が合意しないこと等を理由に本件申立て時点に至るまで長期にわたって組合員に一切残業の機会を与えないでいるのは、それによって組合員の経済的困窮を図り、もって組合に打撃を与えこれを弱体化しようとする意図に出たものと認められる。これは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

7 救済の方法

前記判断1から6において当委員会は、会社の行為をいずれも不当労働行為に当たると認定した。そのうち1、5及び6並びに陳謝文について救済方法につき付言する。

(1) 判断1については、会社が従来協定を一方的に破棄して、会社の主張する新方式により各組合員について賃金控除を行ったことを不当労働行為と認定したものである。よって、当委員会は、新方式によって控除した各組合員の賃金相当分と旧方式によるそれとの差額相当の金員を会社に支払わせることが救済方法として相当と思料する。賃金控除算定の方式自体については新旧いずれの場合にも当事者間に争いがないので、差額の計算はこれによるものとする。各組合員の控除額は、ストライキ参加のほか、就業時間中の組合活動の参加時間の多少によって異なるが、この点に係る申立人ら主張の計算額については会社からの反論がないので別表(3)によることとする。なお、会社が実施した賃金カットの内容中には、労働組合法の規定に照らし、不都合とはいえない部分も含まれてはいるが、その点に関しては、正常な労使関係回復後、組合との間の団体交渉によって措置することが妥当と考え、主文のとおり命令することとした。

(2) 判断5については、会社が昭和59年年末一時金及び60年夏期一時金の支給を著しく遅延させていることを不当労働行為と認定した。ただし、本件会社では、一時金の支給は、その支給率及び額について労使間の合意又は協定の締結を待って行われるのが例であり、したがって支給さるべき各組合員の一時金の額は、最終的協定が整うまで確定しないので、当委員会は、会社が速やかに団体交渉を通じて組合と各一時金に関する合意に達するかまたは協定を締結のうえ、支給するよう命ずることを救済方法として相当と思料する。

(3) 判断6については、当委員会は、会社が長期にわたり組合との時間外協定の締結に依らず、もって各組合員に残業の機会を与えないことを組合に対する支配介入と認定した。会社が残業させないことによる各組合員の経済的不利益は少なくないが、他方、両者間の時間外協定が締結されないことについては、今後の時間外の就労体制等につき双方になお主張のくい違いがあることもその一因となっているところから、当委員会は、申立

人の救済措置としては、会社に対し速やかに時間外協定の締結に応じたうえ組合員を従来の勤務体制に復させることを相当と思料するので、主文のとおり命令する。

(4) 前述のとおり当委員会は、本件申立てにつきすべて不当労働行為であると認定した。会社の行為は、合理化に名をかり、不当労働行為の意思をもって救済申立てに係るあらゆる側面から組合及び組合員を窮地に追い込もうと企図したものであると判断されるので、当委員会は、会社に反省を求めるため、救済方法として主文第6項のとおり陳謝文の掲示を命ずることが相当と思料する。

よって、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61年7月18日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋 田 成 就