

大阪、平 4 不34、平6.3.31

命 令 書

申立人 全国一般労働組合大阪府本部・
大阪自動車教習所労働組合
申立人 商大八戸ノ里ドライビングスクール職員組合
被申立人 株式会社商大八戸ノ里ドライビングスクール

主 文

- 1 被申立人は、申立人全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合商大分会の組合員に対し、別表(1)のとおり平成3年11月20日から平成4年2月25日並びに平成4年5月3日から同年5月26日までについて、同人らが時間外労働の指示を受けたならば得たであろう時間外労働手当相当額及びこれに命令交付日から支払いに至るまで年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人商大八戸ノ里ドライビングスクール職員組合の組合員に対し、別表(2)のとおり平成4年5月2日から同年5月26日までについて、同人らが時間外労働の指示を受けたならば得たであろう時間外労働手当相当額及びこれに命令交付日から支払いに至るまで年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、縦1メートル、横2メートル大の白色板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人本社正門付近の従業員の見やすい場所に、1週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合

執行委員長 A 1 殿

商大八戸ノ里ドライビングスクール職員組合

執行委員長 A 2 殿

株式会社商大八戸ノ里ドライビングスクール

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第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認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合商大分会の組合員に対し、平成3年11月20日から平成4年2月25日まで時間外労働を指示しなかったこと

- (2) 全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合商大分会の組合員に対し、平成4年5月3日から同年6月27日まで、商大八戸ノ里ドライビングスクール職員組合の組合員に対し、平成4年5月2日から同年6月26日まで時間外労働を指示しなかったこと

別表(1)

氏名	金額(円)	
	A 3	3年スト
4年スト		52,841
合計		262,226
A 4	3年スト	134,132
	4年スト	33,850
	合計	167,982
A 5	3年スト	257,701
	4年スト	65,035
	合計	322,736
A 6	3年スト	350,248
	4年スト	88,390
	合計	438,638
A 7	3年スト	245,188
	4年スト	61,877
	合計	307,065
A 8	3年スト	358,778
	4年スト	90,543
	合計	449,321

別表(2)

氏名	金額(円)	氏名	金額(円)	氏名	金額(円)
A 9	27,944	A28	47,278	A46	24,987
A10	39,646	A29	50,784	A47	51,936
A11	56,442	A30	17,820	A48	25,671
A12	76,969	A 2	50,857	A49	84,874
A13	80,188	A31	13,821	A50	76,389
A14	53,731	A32	53,104	A51	77,307
A15	21,181	A33	38,596	A52	42,129
A16	32,350	A34	8,935	A53	55,308
A17	65,288	A35	88,263	A54	88,572
A18	57,212	A36	31,304	A55	45,076
A19	42,853	A37	33,518	A56	36,969
A20	58,751	A38	38,359	A57	51,698
A21	27,697	A39	4,747	A58	88,998
A22	52,524	A40	64,089	A59	81,535
A23	43,749	A41	20,171	A60	40,141
A24	36,390	A42	3,072	A61	90,854
A25	48,594	A43	81,649		
A26	46,224	A44	66,526		
A27	34,010	A45	36,129		

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社商大八戸ノ里ドライビングスクール（以下「会社」という）は、肩書地において自動車運転免許取得のための技能指導等を業としており、その従業員は本件審問終結時約120名である。
- (2) 申立人全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合（以下「組合」という）は、大阪府下の自動車教習所関係の労働者で組織されており、その組合員は本件審問終結時158名である。会社には組合員（以下「分会員」という）5名で組織されている組合の商大分会（以下「分会」という）がある。なお、分会員A8は、本件申立後の平成4年12月17日に定年退職している。
- (3) 申立人商大八戸ノ里ドライビングスクール職員組合（以下「職組」という）は、会社従業員により組織されており、その組合員（以下「職組員」という）は本件審問終結時75名である。
- (4) 会社の営業は、12月29日から1月4日を除きすべて行われている。
また、8時20分から20時20分までの営業時間中に11教習時限があり、1時限は50分単位である。
- (5) 会社の就業規則上の一般的な勤務形態は、早出勤務では、8時20分から17時20分（但し、土曜日は18時20分）まで、遅出勤務では、11時20分（但し、土曜日は10時20分）から20時20分までとなっており、この二形態の転換は1週間ごとに行われている。したがって、一般的には、早出勤務者は17時20分から20時20分まで、遅出勤務者は8時20分から11時20分までがそれぞれ時間外労働対象時間となる。
なお、分会員の場合は、上記と異なり8時20分から17時20分まで、9時20分から18時20分まで、10時20分から19時20分まで、及び11時20分から20時20分までのいずれかの勤務形態で勤務し、日曜日が休日となっている。
- (6) 会社は、前記(4)の教習時限に基づき、教習生にあらかじめ予約券を発行し、技能教習を実施する予約制度を採用している。これは、所定内労働時間中の従業員の数及び約2週間前に提出される「時間外及び休日出勤希望日・時間の勤務申告表」により把握された従業員数に基づいて行われるものである。
なお、予約制度の根拠としては、道路交通法令及び大阪府警察本部が定める「指定自動車教習所関係事務処理要綱」の中で、予約事務・配車事務・担当指導員の事務処理等を教習計画で定めなければならないことにあるとされている。

2 本件申立てに至るまでの経過

- (1) 昭和40年4月10日、株式会社商大自動車教習所（昭和62年3月15日、会社名が現在の名称に変更された）が発足し、同年5月16日、その従業

員により総評全国一般労組大阪地連全自動車教習所労働組合商大分会（現在の分会）が結成された。

この分会と会社との間には、昭和43年以降賃金問題、団体交渉（以下「団交」という）ルール等で争いがあり、当委員会はこれまでに10件の不当労働行為救済申立てについて救済または棄却命令を発している。

他方、昭和47年5月27日、企業内組合として、商大自動車教習所職員組合（現在の職組）が結成され、会社との間で別途労働協約等を締結するようになっていた。

- (2) 昭和47年6月10日、会社と職組との間で初めて労働基準法第36条に基づく協定（以下「36協定」という）が締結されて以来、毎年更新がなされている。

一方分会との間では、昭和58年6月15日に36協定が締結されて以来、翌年からは更新されていない。これに対して分会は、会社に対し36協定を継続するよう通知してきた。

- (3) なお時間外労働は、36協定に従い、従業員の申告を踏まえ、時間外労働指示書により指示されている。分会員の平成3年8月16日から11月15日まで及び職組員の平成4年1月16日から4月15日までのそれぞれ3か月間の時間外労働の実績は、別表(3)のとおりである。なお、平成3年5月27日に会社が職組との間で締結した36協定において、時間外労働時間の限度は、

男	1日	4時間	1か月	50時間	3か月	140時間
女	1日	3時間	1か月	24時間	1年	150時間

と定められており、この旨が労働基準監督署に届け出られていた。

その時間外労働手当の月収に占める割合は、分会員では約19%、職組員では約22%である。

また、分会員の月平均時間外労働時間は約37時間であり、職組員のそれは約39時間である。

- (4) 昭和61年、会社は、教習内容の質を向上させるためとして第2期中期計画に基づき「対面教習マニュアル」を作成して指導員に配布し、昭和62年から「対面教習の形と心」と題するビデオにより対面教習研修を実施してきた。

対面教習研修とは、教習生に対する技能教習に際して、教習指導員の教習の方法・内容の質的向上を図るため実施されるものである。

会社はこの研修の目的として、①教習はあいさつに始まりあいさつに終わることで顧客にアピールすること、②教習の始めに、教習内容を確認し、教習が終わればその結果を説明すること、③教習生に継続的・計画的な教習と予習・復習の必要性を説明すること、④検定員・指導員が一体となって検定合格を目指す教習に努力すること、を挙げている。

- (5) 昭和62年12月の年末一時金の協定書において、「対面教習を実施し、その後評価の対象とする」旨の文言が初めて記載され、昭和63年から平成

元年夏季までの各一時金の協定書にも同一の文言が記載されていた。

また、平成元年の年末一時金の協定書からは「対面教習を実施し、平成2年3月より評価の対象にする」旨の文言が記載され、平成2年7月及び12月の各一時金の協定書にも同文言が記載されていた。

この「対面教習」という文言は、対面教習に際しての同乗観察を意味していた。

なお、平成2年7月の夏季一時金の協定書には、標準支給方法として計算基準給×1.6か月分を支給するとされていた。

(6) 分会は、前記各一時金に係る妥結通知書の中で、「同乗観察については団交で具体的な話合いができていないので同意致しかねます」旨繰り返し異議を述べていた。

(7) 平成3年7月5日、会社が分会に示した「対面教習観察内容」によると、同乗観察は、1 服装・身だしなみ、2 面着態度、3 教習台帳等の確認、4 開始のあいさつと礼、5 実施指導、6 教習事務処理、7 対面講評、8 予習復習の指導、9 予約指導、10 終了のあいさつと礼、の10項目についてそれぞれ1ないし9個のポイントを設け、観察することになっていた。

なおその後、同乗観察の結果は「対面教習観察報告書」に記載され、10項目についてそれぞれ1から5の評価を行い、50点満点による総合評価を行うこととされた。

3 平成3年11月19・20日の分会ストライキ（以下「平成3年スト」という）について

(1) 平成3年6月12日、分会は、会社に対して夏季一時金要求をはじめとする93項目に及ぶ要求書を提出した。この要求書の71項目には、「対面教習と称して指導上の問題点を逸脱し、人格権を侵害するような強要については中止せよ」という項目が含まれていた。

(2) 平成3年7月5日、会社は、分会との団交において、夏季一時金の協定書案及び前記2(7)記載の対面教習観察内容を示した。その協定書案中に「標準支給方法 計算基準給×1.4か月分、対面教習を常に正しく実施した者 計算基準給×0.2か月分を支給する」旨の項目が含まれていた。

(3) 平成3年7月20日、職組と会社との間で平成3年夏季一時金について合意が成立した。その協定書には「標準支給方法 計算基準給×1.4か月分、対面教習を常に正しく実施した者に対する配分支給 計算基準給×0.2か月分、但し、評価に関し、会社は教習同乗立会を通じ会社の技能教習マニュアル（対面教習）の適正実施について対面教習観察内容に基づく観察、指導を行い、その結果を評価するものとする。なお、評価配分支給の適用は、平成4年夏季賞与より実施することとし、今期配分支給の適用は、平成4年夏季賞与より実施することとし、今期配分支給は標準支給方法に繰入れて支給するものとする」旨の項目が記載されていた。

(4) 平成3年7月20日、会社は分会に対し、前記(3)の協定書と同じ内容の

- ものを回答書として示した。
- (5) 平成3年7月30日、会社と分会は夏季一時金に関して、前記(3)と同内容の協定書案を巡り団交を行ったが、分会は対面教習の同乗観察についてはその詳細が煮詰まらなかったとして査定を行うことについて反対した。
 - (6) 平成3年8月1日、分会は、会社が示した前記(4)の回答書に対して、「平成3年夏季一時金について同年7月20日付け回答書に、原則として同意しますので早急に支払われたい。なお、対面教習の同乗観察査定評価については、具体的に話合いがされていない状態で、回答書に記載することは不合理であり、団交で解決するものとする」旨の妥結通知書を会社に通知した。
 - (7) 平成3年8月2日、分会と会社の間で平成3年夏季一時金に関する協定書（以下「本件協定」という）が締結された。その内容は、前記(3)の職組に対する協定書と同じ内容であった。
 - (8) 平成3年10月中頃、会社は、同年11月13日から対面教習の同乗観察を行う旨の実施予定表を職員室に掲示した。
 - (9) 平成3年11月1日、分会は、会社に対して年末一時金の要求を含む102項目の要求書を提出し、これら要求について同月8日に団交を開催して回答するよう要求したが、会社は応じなかった。その要求書の中には「対面教習と称して指導上の問題点を逸脱し、人格権を侵害するような強要、同乗観察及び査定はするな」旨記載されていた。
 - (10) 平成3年11月10日、職組は会社に対して、「労使協議会の席上で社長が、『指導を何回となく繰り返してするため、査定にかかる者はいない』と言われましたので、同乗されても査定しないということを同月12日までに文書で回答されたい。もしも、回答がない場合、もしくは、査定する場合はストライキ（以下「スト」という）を行う」旨通告し、労使協議会又は団交の開催を申し入れた。
 - (11) 平成3年11月11日、分会は会社に対して、対面教習についての同乗観察を強行するのであれば、ストを含む抗議行動を行う旨通告した。
同日、会社は職組に対して、同月13日の同乗観察の実施を延期し、同月15日に団交を行う旨回答した。
 - (12) 平成3年11月12日、会社は、「教習生の皆様へストについてのごお願い」と題する文書をロビー等に掲示した。その中には「一部指導員が所属する労働組合が予定するストは、労働協約に定める同乗観察に反対するもので平和義務に違反した労働争議である」旨記載されていた。
 - (13) 平成3年11月13日、職組は、同日行う予定であったストを、同月15日の団交開催以降に延期した。
 - (14) 平成3年11月15日、職組との団交において会社は、①対面教習の基本的な考え方、②同乗観察の実施については同年7月の「平成3年夏季一時金協定書」で既に合意済であること、③これに反対するストは平和義

務に違反し、ストをした場合は時間外労働を指示しないこと等を説明し、翌日から同乗観察を実施することを通知した。

- (15) 平成3年11月16日、会社は同乗観察の実施予定表を掲示するとともに、即日実施し、対面教習観察報告書が作成された。

同乗観察の実施予定表には、分会員であるA8・A5・A6については同月19日に、分会員A7・A3・A4については同月20日に実施する旨記載されており、会社は、それぞれ午後1時10分から実施する旨通知した。

- (16) 平成3年11月19日午後0時50分、分会は会社に対し、同乗観察・査定等に抗議するとして「同日午後1時10分から午後3時までストを実施する」旨通告し、6名の分会員全員がストを実施した。また、分会はこのスト通告と同時に前記(9)の要求に対し、会社から何の回答もなかったとして、改めて同月21日の団交開催を求める申し入れを行った。

- (17) 平成3年11月20日午後0時53分頃、分会は会社に対し、「同日午後1時07分から午後3時までストを行う」旨通告し、6名の分会員全員がストを実施した。

分会の2日にわたるストに対しては、いずれの日にも代わりに管理職等が対応することで、教習業務を維持した。

- (18) 会社は職組員及び非組合員には時間外労働を指示する一方で、分会員に対しては、平成3年11月20日から平成4年2月25日まで時間外労働を指示しなかった。

しかし、会社は同年2月までに分会員全員が同乗観察に応じ、理解を示したとして、分会員に対しても同月26日から時間外労働を指示した。

4 平成4年5月2日の分会・職組スト（以下「平成4年スト」という）について

- (1) 平成4年3月3日、分会は、会社に対して賃上げなどを中心に104項目の春闘要求書を提出し、同月24日の団交の場で回答するよう申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

- (2) 平成4年3月17日、職組は会社に対し、賃上げに関する要求書を提出し、あわせて同月21日の団交開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。そこで職組は同月28日に臨時大会を開きスト権を確立した。

- (3) 平成4年3月30日、職組と会社の間で第1回団交が約2時間行われた。その内容は、職組の要求書の説明と労使双方の役員交代に伴うあいさつが主で具体的な話し合いには至らなかった。

- (4) 平成4年4月4日、分会は再度会社に対し、同月8日に団交を行うよう申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

- (5) 平成4年4月13日、職組と会社の間で第2回団交が行われ、会社は給与改定として基本給の改定について標準月額4,600円の増額を伴った協定書案を示したが、合意には至らなかった。

翌14日に分会と会社の間で第1回団交が行われ、会社は職組と同一の

協定書案を示したが、その説明はほとんどなかった。

- (6) 平成4年4月23日、職組と会社の間で第3回団交が行われ、会社は前回の団交を踏まえ、基本給の標準月額の5,000円増額や検定手当の増額等を内容とする譲歩案を示した。しかし、職組は、旧日曜出勤手当の「1日につき3,000円」が「1時間につき400円」に変更されることについて、8時間の所定内労働時間勤務をすれば増額になるが、早退等の時は減額になること、日曜出勤をする者としめない者との格差が大きくなること、労働者の間で競争が起きること、会社の意向に沿う者のみ厚遇されることとしてこれを拒否した。この席上会社は、ストを実施すれば時間外労働を指示しない旨言明した。

また、翌24日、分会と会社の間で第2回団交が行われ、会社は、職組に対して示したものと同様の案を示したが、分会は、祝祭日出勤をした者としめない者との間に差が付いていること、さらに日曜日を休日とする分会員の勤務形態では賃下げになることとして、これを拒否した。

- (7) 平成4年5月1日午後4時12分頃、職組は会社に対して、翌2日午後1時10分から同2時まで職組のうち初心者講習担当の1～2名を除いた残りの職組員により、会社の誠意ある回答を求めてストを行う旨通告し、翌2日に通告どおり実施した。

- (8) 平成4年5月1日午後5時頃から、会社は職組のスト通告に対し、管理職と業務課員を動員して、夜遅くまでかかってストに指定された時間帯に予約している教習生52名に電話連絡し、予約の変更・取消しを求めた。

しかし数名の教習生についてはスト当日に来校するまで連絡が取れなかった。

- (9) 平成4年5月2日午後0時45分頃、分会は会社に対して、春闘要求の早期解決を求めて同日午後1時07分から同2時までストを行う旨通告し、予定どおり約50分間実施した

- (10) 会社は、予約制度の混乱を避けるとの理由で職組員に対しては平成4年5月2日から6月26日まで、分会員に対しては同年5月3日から6月27日まで時間外労働を指示しなかった。しかし、会社は非組合員に対しては、同年5月26日まで時間外労働を指示していた。

- (11) 平成4年5月22日、会社は、職組との36協定が同年5月26日で期限切れとなることとして同協定についての団交を行い、同月27日以降適用する新36協定書案を提示した。しかし、会社が新協定書案として第8条1項(5)「顧客とは予約制による教習業務を維持しているため、予約制度の混乱又は混乱の恐れが予想され、対処出来なくなると会社が判断した場合、時間外労働等を停止する」旨（以下「新項目」という）を追加したことにより、平成4年ストを理由として時間外労働を指示されないでいる職組が反対したため、期限切れまでに合意には至らなかった。

なお、会社は職組に対し、争議行為を行う場合、実施の1週間前に通

告するよう求めていた。

- (12) 平成4年6月16日、職組は会社に対し、新36協定が締結されるまで、平成3年度の36協定を継続するよう通知した。
- (13) 平成4年6月20日、会社は職組に対し、36協定が失効していることにより残業を指示できない旨回答した。
- (14) 平成4年6月25日、会社は新項目を削除することで職組との間で新36協定を締結し、翌26日に労働基準監督署に届け出ることにより、会社は職組員に対しては同月27日から、分会員に対しては翌28日から時間外労働を指示した。

5 請求する救済内容

申立人らが請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、分会員に対し、得べかりし時間外労働手当相当額及びこれに申立日から支払うまでの間、年率5分を乗じた金額を支払うこと。
- (2) 会社は、職組員に対し、得べかりし時間外労働手当相当額及びこれに申立日から支払うまでの間、年率5分を乗じた金額を支払うこと。
- (3) 謝罪文を掲示すること。

別表 (3) 分会員の分

	平成3年8月16日から同年11月15日 までの時間外労働実績 (時間)				時間外労働 手当単価 (円)
	9月	10月	11月	合計	
A 3	25	18	42	85	2,334
A 4	13	20	24	57	2,227
A 5	42	22	38	102	2,391
A 6	56	55	65	176	2,371
A 7	41	20	42	103	2,255
A 8	39	55	48	142	2,482
分会員合計の平均	110.8				2,343

別表(3) 職組員の分

	平成4年1月16日から同年4月15日 までの時間外労働実績(時間)				時間外労働 手当単価 (円)
	2月	3月	4月	合計	
A 9	10	24	36	70	1,445
A 10	24	43	44	111	1,291
A 11	49	72	54	175	1,511
A 12	60	52	55	167	1,990
A 13	42	45	40	127	2,284
A 14	42	48	41.5	131.5	1,478
A 15	18	26	22	66	1,160
A 16	29	34	38	101	1,160
A 17	65	78	76	219	1,688
A 18	55	54	33.5	142.5	1,549
A 19	40	43	8	91	1,704
A 20	75	75	75	225	1,519
A 21	23	29	24	76	1,319
A 22	50	50	52	152	1,358
A 23	25	41	39	105	1,506
A 24	26	30	35	91	1,447
A 25	44	36	46	126	1,394
A 26	35	47	44	126	1,326
A 27	23	27	37	87	1,413
A 28	43	36	43	122	1,403
A 29	52	53	46	151	1,313
A 30	12	18	21	51	1,263
A 2	22	46	41	109	1,688
A 31	11	16	12	39	1,281
A 32	53	49	49	151	1,373
A 33	37	32	35	104	1,344
A 34	8	7	6	21	1,538

	平成4年1月16日から同年4月15日 までの時間外労働実績（時間）				時間外労働 手当単価 （円）
	2月	3月	4月	合計	
A 35	53	56	49	158	2,282
A 36	24	29	31	84	1,347
A 37	30	41	25	96	1,262
A 38	18	23	18	59	2,358
A 39	0	0	8	8	2,200
A 40	43	49	55	147	1,657
A 41	19	15	15	49	1,491
A 42	7	2.5	0	9.5	1,194
A 43	70	62	49	181	2,111
A 44	46	56	49	151	1,720
A 45	29	31	30	90	1,451
A 46	11	18	15	44	2,062
A 47	40	45	49	134	1,403
A 48	15	15	15	45	2,062
A 49	46	50	42	138	2,223
A 50	63	68	66	197	1,975
A 51	54	41	25	120	2,413
A 52	45	29	42	116	1,315
A 53	42	44	54	140	1,471
A 54	55	50	51	156	2,290
A 55	39	35	59	133	1,315
A 56	28	33	36	97	1,379
A 57	42	50	44	136	1,375
A 58	61	84	69	214	2,301
A 59	35	50	43	128	2,306
A 60	11	44	48	103	1,410
A 61	43	64	76	183	2,349
職組員合計の平均	115.8				1,644

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合及び職組は次のとおり主張する。

① 分会の平成3年ストは、同乗観察についての分会と会社の合意内容が「対面教習に際し、同乗観察を行い、その結果を評価する」というに止まるものであって、どのように査定するのかについては未だ煮詰まっておらず、さらに交渉すべきことが残されているため、分会が同問題を含めた102項目要求についての団交を会社に申し入れていたにもかかわらず、会社がこの団交に応じず一方的に同乗観察を行ったことに対する抗議として行った正当なストである。

分会は、会社が一時金交渉時に差し違え条項として持ち出した各条項については、昭和62年以降の交渉の過程において、妥結通知書を発し、その中で不同意又は別途団交で解決すべき旨を主張してきているのであり、これにより少なくとも実施細目の合意を条件としていることは明らかである。

したがって会社が一方的に実施すれば、その対抗手段として争議行為の発生することは確実に予見できるところのものであるから、平成3年ストは正当である。

② 分会の平成3年スト並びに分会及び職組が行った平成4年スト（以下平成3年スト及び平成4年ストを併せて「本件スト」という）に対し、会社は、労働組合が時間外にストを行うような状況がないにもかかわらず、何時ストに突入するか不安であると称して、現実には他の従業員に時間外労働を指示する一方で、ストを行った分会員及び職組員にのみ時間外労働を指示しないでその機会を奪ったが、これは正当な理由なく分会員及び職組員に対して経済的不利益を課して労働組合の弱体化を図り、ひいてはストの権利を奪う不当労働行為である。

なお、分会及び職組と会社の間には争議予告を取り決めた協約、合意等はなく、労働関係調整法の適用も受けないので、事前の通告・予告がなくとも本件ストの正当性は失われない。

③ 会社は、36協定が存在するにもかかわらず、平成3年ストの対抗手段として分会員への時間外労働を指示せず、また、平成4年ストの対抗手段として分会員・職組員に対して時間外労働を指示しなかった。

会社は職組に対し、旧36協定が失効する4日前に新36協定を提案してきたが、その中に「顧客とは予約制による教習業務を維持しているため、予約制度の混乱又は混乱の恐れが予想され、対処出来なくなると会社が判断した場合、時間外労働等を停止する」という新項目を追加してきた。会社がこの新項目を提案したことは、ストに対する報復措置であり、職組が合意出来ないことを見越したうえでの提案であって、36協定未締結の状態を作り出すことにより時間外労働不指示を合理化しようとしたものであり、36協定の失効は、会社が意識的に作り

出したものにすぎない。

(2) これに対し、会社は次のとおり主張する。

① 分会の平成3年ストは、分会が会社との間で対面教習が正しく実施されているかどうかについて、同乗観察を行う旨の協定を締結しているにもかかわらず、この協定に反する主張を掲げて争議行為に入ったものであって、労働協約の平和義務に反する違法なストである。

また分会が突如追加してきたスト理由は、平和義務違反をカムフラージュするためであり、それを理由にストを行うことは、団交を経ずに行われたストであって違法ストである。

② 本件ストは、違法な争議行為であり、何時違法な抜き打ちストに入るかも知れない状態が消滅したと考えられる時まで会社が時間外労働を指示しなかったことは、会社運営の基幹となっている予約制度を維持し、会社の損害を回避し、さらに第三者である教習生の損害や迷惑を回避するためにした正当な争議対抗手段であって、何ら不当労働行為に該当しない。

分会及び職組と会社との間には争議予告協定は結ばれていないから、本件ストが協定違反でないという意味では違法とはならないが、ストの実行においては第三者である教習生に損害を与えないように配慮するということは、継続的労使関係から必然的に生まれてくる信義則上当然のことである。

時間外労働は、本来労働者がこれをするか否か自由である反面、会社が時間外労働を指示することを義務づけられているものではなく、会社は労働者に就労を指示すべき義務のない時間外労働についてのみその指示を差し控えたものであり、正当な消極的争議対抗手段の行使である。

③ 会社は、職組との36協定が平成4年5月26日で期限切れとなるので、同月22日に職組と団交を行い、新36協定案を作成して提示したが、職組がこれに合意せず期限切れまでに締結に至らなかったものである。

したがって、同年5月27日以降新協定成立届出までの間、時間外労働の指示は労働基準法上違法となるので指示が出来なかったものであり、何ら不当労働行為に該当しない。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

(1) 会社の主張①について検討するに、前記第1.2(4)ないし(6)、3(6)、(7)、(10)、(11)、(14)及び(15)認定によれば、①会社は、同乗観察について指導員の教習内容の質を向上させるためとして、昭和61年に「対面教習マニュアル」を作成して指導員に配布し、昭和62年に「対面教習の形と心」と題するビデオによる対面教習研修を実施してきたこと、②昭和62年12月の年末一時金協定書には「対面教習を実施し、その後評価の対象とする」との記載があり、同文言がそれ以降平成元年の夏季一時金

協定書まで繰り返され、分会はこの文言が対面教習の同乗観察を意味していたとして、一貫して妥結通知書に「同乗観察については不同意である」旨を記載してきたこと、③平成3年8月2日の本件協定には当該条項部分に関し「夏季一時金算定につき、対面教習を常に正しく実施した者に対する配分支給を、計算基準給×0.2か月分とし、この評価配分支給は1年後に実施する」旨定めるが、分会は、同月1日の妥結通知書において「具体的に話し合いがなされていない状態で回答書に記載することは不合理であり、団交で解決するものとする」旨通知したこと、④職組は、労使協議会における社長の「指導を何回となく繰り返すため、査定にかかる者はいない」旨の発言から、この旨の文書回答を要求し、「もしも、回答がない場合、もしくは、査定する場合はストを行う」旨通告するとともに同問題についての団交を申し入れ、その後実際に団交が行われたことがそれぞれ認められる。

これらからすると、会社は、同乗観察を行いその結果を査定することについては合意済みであり、査定の実施細目は技術的な事項であって会社の裁量に任されており、同乗観察の実施に問題はないと主張し、職組は、これに対し同乗観察には応じたことが認められる。しかし、分会は、同乗観察の結果、対面教習を正しく実施しなかったと評価された場合、最大限、計算基準給の0.2か月分の減額という不利益になり、労働条件の大きな変更にあたるものであるから、同乗観察の評価と査定は重大な関心事であるとして、この点で会社と協議するために団交を要求したものと解される。

したがって本件協定については、会社としても分会が同乗観察後の査定に反対しており、団交で査定について煮詰めていくよう要求していることを知っているのであるから、査定についての労使の合意がなされたものとは言いがたく、こうした点についてまで本件協定の平和義務が生じているとまでは言えない。

また、前記第1.3(9)、(11)及び(14)ないし(16)認定によれば、①分会が、平成3年11月1日の同乗観察問題を含めた102項目の要求書において同月8日に団交を開催するよう要求するも、会社は、職組とは同問題についての団交を同月15日に行いながら分会との団交には応じなかったこと、②同月11日に分会が、同乗観察を強行するのであれば、ストを含む抗議行動を行う旨通告するも、同月19日の分会員への同乗観察強行実施に対するスト通告直後までに会社は何らの対応も行わなかったことから、分会がこうした会社の態度に抗議し、同乗観察実施を阻止するために行った平成3年ストは、会社の団交拒否に対する抗議ストとも解されるので、平成3年ストは団交を経ないストであるとの会社の主張は採用できない。

(2) 会社の主張②について検討するに、

ア 前記第1.3(11)、(16)及び(17)認定によれば、平成3年ストは、

平成3年11月11日のスト予告通知を経て、同月19日午後0時50分のスト通告により午後1時7分から同3時まで、また翌20日午後0時53分のスト通告により午後1時7分から同3時まで実施されたため、会社は管理職等により対応せざるを得なかったことが認められる。

また、前記第1. 4(7)ないし(9)認定によれば、平成4年ストは、分会及び職組がそれぞれ会社の誠意ある回答を求めて、職組は平成4年5月1日午後4時12分頃のスト通告により、翌日午後1時10分から同2時まで、分会は同月2日午後0時45分頃のスト通告により、同日午後1時7分から同2時までの同時ストを行ったため、スト参加者の多数を占める職組のスト通告はストの1日前であったことから、会社は業務の混乱を回避するため夜遅くまでかかって、教習生の予約変更・取消しの連絡を行わざるを得ず、それでも数名の教習生が当日来校する事態も生じ、全体の教習スケジュールに影響が生じたものと推認される。しかし、分会及び職組は、春闘要求を巡る交渉の膠着状態を打破し、その進展を求めてストを行ったものであることから、この程度の業務上の支障が生じたとしても争議行為の正当性が失われるものではないと判断される。

つぎに、分会のスト通告はスト突入直前の約14分から22分前になされ、職組のスト通告は1日前になされており、この点、労使関係における信義則上疑問なしとしないが、分会及び職組と会社との間には争議予告についてのルールが成立していないことから、争議行為の正当性を失うものではない。

以上により、本件ストは会社の主張するような違法ストとは言えない。

イ 一般的に、時間外労働は労働者がこれをするか否かは自由である反面、使用者が時間外労働を指示することを義務づけられているものではない。

ところで、前記第1. 2(3)認定によれば、会社においては、分会員及び職組員の時間外労働手当の賃金に占める割合の平均が20%程度であり、同手当は労働者生活を支える収入の少なからぬ部分を構成していることが認められる。

また会社は、前記第1. 1(4)、(5)及び2(3)認定のとおり、①教習生の出勤時間前や退勤時間後の教習希望に対応した早出及び遅出出勤の勤務形態をとるなど時間外労働を予定した業務運営を行っていること、②時間外労働の月平均時間数は、分会員にあつては約37時間、職組員にあつては約39時間となっているように、時間外労働が常態化していることからすれば、会社業務の基幹となっている予約制度を維持し、会社の損害を回避し、さらに第三者である教習生の損害や迷惑を回避するためとは言え、スト不参加の従業員には時間外労働を指示する一方で、ストを行った分会員及び職組員には時間外労働を一切指示

しなかったことは、ストを行った分会及び職組への対抗措置としての相当性を逸脱していると判断される。

- (3) 会社の主張③について検討するに、前記第1. 4(11)ないし(13)認定によれば、会社は、職組との36協定が平成4年5月26日で期限切れとなる前の同月22日に団交を行い、新36協定案を提示したが、その中に「予約制度の混乱又はその恐れがあると会社が判断した場合、時間外労働等を停止する」旨の項目が含まれていたため、職組がこれを拒否して合意が成立せず旧36協定が失効し、その後、職組は旧協定の継続を要求したものの、会社は協定の失効を理由として分会員及び職組員に対し時間外労働を指示しなかったことが認められる。

以上によれば、時間外労働手当の収入をあてにしていた分会員及び職組長は、36協定の締結を切望していたものの、会社提案の新条項はストに対し時間外労働不指示で対抗することを想定していたため、新36協定案を拒否せざるを得なかったものであり、一方会社は、ストに対する過剰な対応とも言うべき時間外労働不指示の正当化を目指し、36協定の失効を意図したものと認められる。

したがって、36協定失効を理由とする時間外労働不指示も、従来々の時間外労働不指示の延長と言うべきであり、この点に関する会社の主張は失当である。

- (4) 以上総合すると、会社は、分会及び職組のストを嫌悪して分会員及び職組員に対して時間外労働を指示せず、同人らを不利益に取扱い、もって分会及び職組の弱体化を図ったものと言わざるを得ず、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

- (1) 組合は、分会員の時間外労働手当単価について独自の算定根拠に基づいて救済を求めるが、バック・ペイを命ずるのは会社と組合の間で争いのない過去の実績を基礎として算出するのが相当であると思料する。

また時間外労働は、使用者が労働基準法第36条に基づき労働基準監督署に届け出た範囲内で適法に行うことができるのであるから、前記第1. 2(3)認定のとおり会社が届け出た時間の範囲内で分会員及び職組員について算出された別表(4)の月平均時間外労働時間数に、各人それぞれの時間外労働手当単価と時間外労働不指示期間相当月数を乗じて得た金額として、主文1及び2のとおり命ずるのが相当である。

なお、分会員A8は本件申立後の平成4年12月17日に会社を定年退職しているが、同人において特段の意思表示もないので、同人についての組合の救済申立てはなお適法である。

- (2) 36協定失効後の時間外労働不指示が前記2(3)判断のとおり不当労働行為にあたるとしても、労働基準法上36協定失効期間中に時間外労働を指示することは違法となり、前記第1. 4(10)認定のとおりその間会社

は非組合員にも時間外労働を指示しておらなかったものであることから、36協定失効後について時間外労働指示があったものとして取り扱うことになるバック・ペイを命じることは相当でないので主文3の救済で足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、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。

平成6年3月31日

大阪府地方労働委員会
会長 由良数馬 ㊟

(別表 略)