

大阪、平4不15、32、平7.6.1

命 令 書

申立人 X 1

申立人 X 2

被申立人 株式会社サンドライビングスクール  
(旧名称 阪急自動車教習所)

主 文

- 1 被申立人は、平成3年4月25日支給分の給与について、申立人X1については基本給及び職種手当の合計額を205,475円、申立人X2については同合計額236,400円とし、申立人兩名に対する同日支給分以降の給与及び一時金について前記金額を基準として是正し、是正後の額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、平成4年6月17日付けで行った申立人兩名に対する譴責処分をなかったものとして取り扱わなければならない。

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社サンドライビングスクール（以下「会社」という）は肩書地に本社を置き、自動車運転免許証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55名である。

なお、会社の名称は、本事件申立時、株式会社阪急自動車教習所であったが、平成5年2月20日から前記被申立人表記のとおりとなっている。

(2) 申立人X1（以下「X1」という）及び申立人X2（以下「X2」といい、X1、X2の兩名を以下「申立人ら」という）は、申立外総評全国一般労働組合大阪地方連合会全自動車教習所労働組合（以下「全自教」という）の組合員であり、会社の従業員で組織されている全自教阪急分会（以下「阪急分会」という）の組合員である。

なお、全自教は、昭和40年5月16日、大阪府下の自動車教習所で働く労働者の個人加盟によって結成された労働組合であり、阪急分会のほか藤井寺分会、松筒分会、東大阪分会及び津守分会の5分会があり、総評全国一般労働組合大阪地方連合会（以下「地連」という）に加入していたが、平成3年3月1日付けで地連から除籍され、その後、平成6年10月16日に総評全国一般労働組合全自動車教習所労働組合と名称を変更した。

2 平成3年度賃金是正の不履行について

(1) X2は、昭和57年1月26日、地連からの紹介により全自教の推薦を受け、会社に事務職のアルバイトとして採用された。

その後、61年5月16日、X2は正式に採用となり、同年11月に大阪府公安委員会の認定する指導員資格試験に合格した後、全自教に加入した。

なお、同人は同年10月、阪急分会の役員となった。

- (2) 昭和61年10月、阪急分会の分会大会において、同年に途中入社したX2（当時32歳）他3名（以下「X2ら4名」という）の賃金が新規学卒並の給与であるので、翌年の春闘時にこれを年齢相応に是正すべきである旨の議論がなされた。
- (3) 全自教組合員の賃金は、全自教の全分会と会社を含む使用者側5社との間で行われる集団の団体交渉（以下、この団体交渉を「統一交渉」という）で基準妥結額が決定され、その後、各分会ごとに行われる団体交渉において各個人の最終的な賃金が決定されている。
- (4) 昭和62年4月の春闘統一交渉において、全自教は会社に対し、賃金是正について①X2ら4人の賃上げ額は、昭和62年度から平成3年度までの5年間、統一交渉で決まった妥結額に3,000円上乗せした額とする、②組合員X3及び同X4の賃上げ額は、同5年間、統一交渉で決まった妥結額から2,000円減額した額とする、③その他の組合員の賃上げ額は、同5年間、同妥結額から100円減額した額とする、④会社も不足する原資を負担する、との是正案を申入れ、会社はこれを承諾した。

会社の承諾を受け、阪急分会の職場集会において、申立人らを含む分会員に対し、統一交渉の交渉委員であった全自教書記次長X5（以下「X5書記次長」という）及び阪急分会分会長Y1（以下「Y1分会長」という）が前記①、②、③及び④の申入れを会社が承諾したことを報告し了承された。

なお、同年度の賃上げ額を12,100円とすることで妥結したが、会社においては賃上げの基準妥結額は基本給部分と職種手当部分とに分けて新年度の賃金を決めている。

- (5) 当該賃金是正は、昭和62年4月分賃金から実行に移され、翌年度から平成2年度まで給与改定時に、会社は同様の措置を採った。

この結果、昭和62年度から平成2年度までの統一交渉での妥結額及び申立人であるX2の賃上げ額は下記のとおりであり、会社の給与明細書において下記賃上げ額による改定賃金が給与として表示されたうえ支払われた。

年度	統一交渉妥結額	X2の賃上げ額
昭和62年度	12,100円	15,100円
昭和63年度	11,600円	14,600円
平成元年度	12,900円	15,900円
平成2年度	13,200円	16,200円

なお、平成2年度4月分の同人の給与のうち基本給と職種手当との合計額は219,800円であった。

(6) 平成元年4月の春闘統一交渉において、全自教は会社に対し、昭和63年に49歳で入社した某組合員の賃金是正について、会社の原資負担により平成元年度から5年間、X2と同様の措置をとるよう求め、会社はこれを承諾した。これを受け、X5書記次長は阪急分会の職場集会において、会社が前記申入れを承諾したことを報告し了承された。

当該賃金是正は同年4月分賃金から実行に移され、以後会社は、給与改定時に妥結額に3,000円の上積みを行った。

(7) X1は、地連からの紹介により全自教の推薦を受け、平成元年7月3日、会社に試用され、その後、同年11月13日指導員資格試験に合格し、同月22日正式に採用された後、全自教に加入した。

同年11月28日、阪急分会役員会において、X1の賃金に関し、妻帯者で子供もおり、同時入社の人より年も一回り上であることを理由に、平成2年度及び3年度の2年間、統一交渉で決まった妥結額に3,000円上積する旨決定された。

その後、平成2年4月の春闘統一交渉において、全自教は、元年11月の阪急分会役員会の決定を受け会社に対し、X1の賃金是正について会社の原資負担により、平成2年度から2年間、X2と同様の措置をとるよう求め、会社はこれを承諾した。

会社の承諾を受け、阪急分会の職場集会において、X5書記次長が、前記申入れを会社が承諾したことを報告し了承された。

この結果、平成2年度のX1の給与改定については、X2と同じ措置がとられ、同年4月分の同人の給与のうち基本給と職種手当との合計額は188,875円であった。

(8) 平成2年2月22日、X1は、地連の組織化対策担当者会議に出席した。

その際同人は、地連委員長のX6（以下「X6委員長」という）から呼ばれ、阪急分会所属の全自教執行委員X6から聞いた話として、全自教のある組合役員の一身上の問題について話をした。

翌日、その話を聞いたX5書記次長は、X1が全自教を飛ばしてX6委員長に話をしたことについて同人を非難した。

(9) 全自教は、全自教の自主的な体制強化と組合民主主義の徹底を図るため地連執行委員会あてに、全自教組合員個人への指導・接触については組織原則に基づいて行うこと及び全自教が関係する教習所の経営者との接触・交渉については全自教の執行部に知らせ、地連が単独で行わないこと等を内容とした「お願い」と題する文書（以下「お願い文書」という）を平成2年3月22日提出した。

翌日、Y1分会長は、X1に対し、「お願い文書を出した直接のきっかけは、お前が組合の組織原則を無視してX6委員長に報告したことにある。今後、阪急分会のことを地連に報告しないという誓約書を書いてほしい」旨述べ、同月27日、X1は誓約書を提出したが、その表現を巡って争いがあり、Y1分会長からその一部を削除するよう求められたが

- 同人は応じなかった。
- (10) 平成2年6月から7月にかけて、Y1分会長は、X1に対し再度誓約書の表現内容の一部削除を求め、その際申立人らに「地連をとるか全自教をとるか、返事せよ。組合が会社に入れたんやから、組合員でなくなったら会社を辞めてもらう。組合活動には一切参加させない。X2については分会の役員を降りてもらう」旨述べた。
- これに対し申立人らは、「地連と全自教とは対立するものではない。我々は地連の一員であり、全自教阪急分会の一員である」旨述べた。
- (11) 会社には、夏休みと春休みの土曜日・日曜日に実施する教習のために時間外勤務で対応する制度（以下「特別残業」という）がある。
- 平成2年7月に、会社が特別残業のため休日出勤を実施した際、特別残業勤務申込表から申立人らの名前が削除されていたので、同人らは、特別残業に従事できなかった。
- (12) 平成2年7月13日、X2外2名は、習塾指導員（大阪府公安委員会が認定する資格で、その資格審査には学科審査と技能審査がある）の学科審査に合格したが、会社は、全自教から外せと言われていることを理由としてX2のみを技能審査のための練習から外した。なお、同人は同月16日の技能審査を年次有給休暇を取得して受験した。
- (13) 申立人らと阪急分会が対立して行く中、申立人らは、全自教から、組合員としての権利を制限した旨の平成2年7月13日付け権利制限通知書を受け取った。
- これに対し、申立人らは、処分理由の説明を求める質問書を全自教に提出したが、それに対する回答に納得せず、同月27日、処分の撤回を申し入れた。
- (14) 平成2年8月7日、全自教は、申立人らに、前記(13)記載の質問書に対し全自教執行部として正式に説明を行うので、翌日の執行委員会へ出席せよと指示したところ、申立人らは、処分が撤回されない限り執行委員会へは出席しない旨述べた。
- 翌日午後、申立人らが、会社の課長職にあるY2（以下「Y2課長」という）に対して、教習業務に従事する旨申し入れたところ、Y2課長は、全自教から執行委員会に出席するよう指示しているので教習業務に従事させないでくれと言ってきていることを理由に申入れを拒否した。
- (15) 申立人らと全自教の対立の中で、平成2年10月に至り、申立人らは全自教から同年7月の権利制限処分を上回る権利停止処分を受けた。
- (16) 平成2年11月8日、会社教習所所長Y3（以下「Y3所長」という）は、全自教と話し合った上で受験人数を絞ったこと及び会社としては全自教からの推薦者を受験者として申請するという慣行にしているとの理由により、X2に学科指導員の資格確認審査を受験させなかった。
- (17) 会社は、平成3年の春闘時に全自教からなされた「全自教と対立する申立人らについて権利停止処分としたので、3,000円の賃金上積みをする

な」との申入れを承諾した。

その結果、平成3年4月25日に支給された申立人らの4月分給与における昇給額は同年春の賃金交渉で妥結した13,600円と同額であり、3,000円の上積みはされなかった。

なお、同年度においても申立人らを除く賃金是正及びそのルールについては、従前と同じ措置がとられた。

(18) 平成3年10月6日、Y1分会長は、全自教副委員長を辞任し、また、同月25日、阪急分会の分会長を辞任した。その後、同年12月下旬、会社の副管理者となり、平成4年1月7日、指導課長（以下「Y1課長」という）になった。

(19) 平成4年3月23日、申立人らは、会社に対し、平成3年4月分給与につき統一交渉妥結額に3,000円の上積みがないので履行するよう申し入れた。

翌日、Y1分会長の後を受け、阪急分会の分会長となったX7は、申立人らが賃金上積みの履行を求めたことを非難した。

(20) 申立人らは、会社が同人らの給与につき年次的に3,000円上積みする約束に基づき是正を行ってきたにもかかわらず、平成3年度における是正を行わなかったとして、平成4年4月16日、当委員会に対して不当労働行為救済申立て（平成4年（不）第15号事件。（以下「4（不）15号事件」という）を行った。

### 3 職場離脱にかかる譴責処分について

(1) 平成4年5月19日、申立人らは、当委員会における4（不）15号事件の第1回調査に有給休暇を取得して出席した。一方、被申立人側からは、Y3所長及びY1課長が出席した。

なお、同日の調査のなかで、第2回調査は同年6月17日午後2時から行うことが決められた。

(2) 平成4年6月12日、申立人らはY1課長に対して、「同月17日に行われる予定の第2回調査に出席するため、12時20分まで仕事をしてから大阪地労委へ行き、調査が終わり次第帰ってきて仕事をします」旨口頭で届け出た。

これに対し、Y1課長は、「会社には、勤務時間中に一定時間職場を離れる中抜きという制度は認められていない。職場を離れるのであれば有給休暇届か欠勤届を出さなければ職場放棄となり処分の対象となる」旨述べた。

なお、会社の就業規則には次の規定がある。

第13条 従業員は次の事項を守らなければならない。

7 勤務中職場を離れ、又は外出するときは、公私用を問わず所属長に届出て承認を受けること。ただし緊急を要する場合には事後遅滞なく届け出て承認を受けること。

(3) 平成4年6月15日、申立人らは、前記(2)記載のY1課長の対応に対し、

- 労働委員会へ出頭する権利を妨害するのかと抗議するとともに、同月17日の第2回調査に出席することを予告した文書を提出した。
- (4)平成4年6月17日、申立人らは、第2回調査に有給休暇届又は欠勤届を提出することなく出頭した。
- (5)会社から、申立人らの自宅に、「貴殿は平成4年6月17日12時30分からの教習業務を会社の許可なしに打ち切り、16時20分までの間、職場放棄したので就業規則第50条第7項により譴責処分を行う。今後かかる行為のないよう嚴重に警告する」旨の平成4年6月17日付け警告書が郵送されてきた。
- なお、就業規則の関係規定は次のとおりである。
- 第49条 懲戒はその情状により次の区分にて行う。
- 1 譴責 始末書を取り将来を戒める。
- 第50条 従業員が次の各項の一つに該当する時は、情状に応じ前条の規定により懲戒を行う。
- 7 業務上の指示、命令に不当に反抗し、又は違反し、就業時間中無断で職務を放棄する等職場の統制秩序を乱し、又は乱そうとしたとき。
- (6)平成4年6月23日、前記警告書を受け取った申立人らは、譴責処分が実行されたかどうか不明であるのでY3所長に、処分は既になされたものであるのか否かを質したところ、同人は「既に譴責処分を行ったものである」旨述べた。
- (7)申立人らは、譴責処分の撤回を求め、平成4年7月20日、当委員会に対して、不当労働行為救済申立て（平成4年（不）第32号事件）を行った。

#### 4 請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は次のとおりである。

- (1)申立人らの平成3年4月度の昇給額を労使合意に基づき従前どおり春闘妥結額に3,000円上積みした額とし、給与のうち基本給及び職種手当の合計額を
- |         |        |          |
|---------|--------|----------|
| 申立人 X 1 | については、 | 205,475円 |
| 申立人 X 2 | については、 | 236,400円 |
- に是正し、同年4月25日支給分以降の給与及び一時金につき、是正後の金額と実際に支払われた金額との差額及びこれに年率6分を乗じた金額を支払うこと
- (2)会社の許可なく職場を放棄したとしてなされた平成4年6月17日付け譴責処分を撤回すること
- (3)上記賃金是正不履行及び譴責処分にかかる謝罪文を交付し掲示すること

## 第2 判断

### 1 賃金是正の不履行及び支配介入について

(1) 当事者の主張要旨

① 申立人らは、次のとおり主張する。

ア 昭和62年及び平成2年春の阪急分会と会社との賃金交渉において、申立人X2については、昭和62年度から平成3年度までの5年間、申立人X1については、平成2年度及び3年度の2年間にわたり、春闘妥結額に3,000円上積みした額を賃上げ額とする合意が労使間で成立した。会社は、この合意に基づき申立人らの賃金是正を年次的に履行してきたことから、既に合意内容は申立人らの労働契約となっており、会社はこれを本人の同意なしに不利益に変更することはできないにもかかわらず、申立人ら及び地連と阪急分会との間に意見の対立がある中で、全自教からの申入れを受け、3年度における申立人らの賃金是正を行わなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いに当たる。

イ 賃金是正の原資を、昭和62年度以前から阪急分会員が拠出・負担してきたとの会社主張は誤りである。また、賃金是正は組合員間の相互調整ではなく、会社自ら負担してきたことは賃金明細書においても是正後の額が給与として表示されていることから明らかである。

ウ 賃金是正の不履行は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たると同時にそのことを通じて全自教の弱体化を意図したものであり、中立保持義務に反した同条第3号の支配介入に当たるとは明白である。

② 会社は、次のとおり、主張する。

ア 会社としては、統一交渉において労働協約にまで高められている賃金決定をそのとおり実施する義務を負うのみである。

申立人らの賃金是正については、毎年阪急分会からの申入れを受けて実施したものであり、平成3年度の同分会からの申入れによる対象者に申立人らは含まれていなかったため、会社は当該申入れを受けて賃金是正をやめたにすぎず、申立人らの組合活動を嫌ったものではなくその立場は完全に受動的であり、不当労働行為に当たらない。

イ 申立人らは、阪急分会の組合員の原資負担により賃金の上積みを受けていたものであり、上積みをするか否かについては申立人らと全自教との間で解決されるべき問題である。

ウ 会社は、組合内部の問題である申立人らと阪急分会との間の意見の対立に対し一切関与しておらず、平成3年度の賃金是正を行わなかったと云って全自教の組合活動に支配介入したと言われる理由はない。

(2) 不当労働行為の成否

① 賃金是正の不履行について

ア 賃金是正の経過についてみると、全自教及び阪急分会（以下「全

自教ら」という)と会社との間には、前記第1. 2(4)、(5)及び(7)認定のとおり、「X2の賃上げ額を昭和62年度から平成3年度までの5年間、統一交渉で決まった妥結額に3,000円上積みした額とする」、「X1の賃上げ額を平成2年度及び3年度の2年間、統一交渉で決まった妥結額に3,000円上積した額とする」ことにつき合意が成立している。

そこで、上記合意が会社と賃金是正対象者との関係にどのような効果を及ぼすかが問題となるが、①上記合意の内容は、初任給是正の意味をもつものであること、②前記第1. 2(4)及び(7)認定のとおり、全自教らは合意内容を分会集會に報告し、了承を得ているが、その主たる目的は、賃上げ額が統一交渉妥結額より減額となる者の了解を得ることにあつたとはいえ、その集會には申立人らも出席して特段の意志表示をしなしかつたため、合意内容どおり実施しようとする会社の意思が、全自教らを通じて申立人らに傳達され、同人らはこれに同意したと解されること、③前記第1. 2(5)認定のとおり、会社は、平成2年度までの4年間にわたり全自教らから上積みについて特段の申入れを受けていないにもかかわらず、妥結額に3,000円上積みした額を給料として支給していること、④前記第1. 2(17)認定のとおり、平成3年度においても申立人ら以外の賃金是正対象者に対しては妥結額に3,000円の上積みを行っていることからすると、上記合意は、書面化されていないので労働組合法第14条に規定する労働協約とはいえないが、会社と賃金是正対象者との間で2年間及び5年間にわたり継続して上積みを行うという労働契約の内容となつたものと解することができる。

そうすると、会社は平成3年度においても申立人らに対し妥結額に3,000円の上積みを行うべき義務を負うところ、会社が、3年度において申立人らの同意なくその上積みを行わなかつたことは、申立人らに対する不利益な取扱いである。

イ 次に、会社は、上積みを行わなかつたのは、全自教らからの申入れに受動的に従つたまでのことであり、申立人らの組合活動を嫌悪したものではないと主張するのでこの点について検討する。

申立人らは、全自教と地連との関係を巡り、組合内部の少数派として、全自教及び阪急分会執行部を批判し、これと対立する立場にあり、一方会社は、申立人らと全自教らとの対立が生じて以来、前記第1. 2(11)、(12)及び(16)認定のとおり、申立人らに対し、同人らが希望する特別残業に従事させなかつたこと及び全自教の申入れにより習熟指導員技能審査の練習、学科指導員の資格確認審査受験の機会を与えなかつたことが認められる。

しかし、申立人らが組合内部の少数派として執行部と対立する活動を行ったとしても、組合内部の問題に対しては中立を保持すべき

会社との関係では、これらの活動もなお正当な組合活動と評価せざるを得ないものであって、会社が全自教の申入れのままに申立人らに対し一連の不利益な取扱いをしたことは、全自教らと対立する申立人らの活動を嫌悪したものといわざるを得ない。

ウ 以上を総合すると、申立人らに対し平成3年度において、3,000円の上積みを行わなかった会社の行為は、申立人らの組合活動を理由に、同人らを不利益に取扱ったもので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

② 賃金是正にかかる会社の全自教に対する支配介入について

賃金是正はそもそも全自教の発意によりなされたものであり、会社が平成3年度に3,000円の上積みをしなかったのも、全自教の申入れに受動的に応じたものであるから、単に申立人ら個人に対する不利益取扱いにとどまり、全自教の運営・活動に対する支配介入には当たらない。

2 譴責処分及び支配介入について

(1) 当事者の主張要旨

① 申立人らは、次のとおり主張する。

ア 会社は、申立人らが、大阪地労委へ当事者として出頭するため一定時間職場を離れることを事前に口頭及び文書で届けているにもかかわらず、出頭を妨害することにより、賃金是正の争いそのものを消し去ることを意図し、許可なしに職場放棄したとして譴責処分を行ったものであり、この処分は労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

イ また、会社は、昭和48年の労働争議時に組合員が労働委員会へ当事者或いは証人として出頭したことに対し処分はしておらず、このような経緯を踏まえれば本件譴責処分は申立人らに対しことさらに差別的な不利益処分であることは明らかである。

ウ 会社が申立人らと全自教らとの間の意見の対立を知りながら、一方に与し、譴責処分をしたことは全自教の組合活動に対する支配介入に当たる。

② 会社は、次のとおり主張する。

ア 申立人らが会社の許可なく職場を離脱したので譴責処分としたままである。労働者が勤務時間中に、就労場所を離脱するためには、使用者の承諾を得るか、あるいは法律又は就業規則の規定に該当する場合でなければならず、就労義務免除の正当な手続きを踏まずに職場を離脱した場合、使用者は職場離脱の目的にかかわらず、就業規則の定めに従い服務規律違反として懲戒処分をなしうる。

イ 昭和48年の労働争議時に組合員は指名ストの形態を取り労働委員会へ出頭したので、会社は賃金カットをしている。

ウ 会社は、全自教の組合活動に支配介入したと言われる理由は全くない。

## (2) 不当労働行為の成否

### ① 譴責処分について

会社は、申立人らが、平成4年6月17日の第2回調査に出席するため就労時間中に会社の許可を得ることなく職場を離脱したと主張するが、申立人らは、確かに許可を得ていないが、前記第1.3(2)認定のとおり、「調査出席のため17日は一定時間職場を離れる」旨事前に申し入れていることからすれば、会社としては、その時点で申立人らと話し合っただけで業務に支障を来さないように職場離脱を認める方を検討する余地があったと思われる。

これに対し、Y1課長は、「勤務時間中に一定時間職場を離れる中抜きという制度はない。職場を離れば職場放棄として処分の対象になる」と述べ、あらかじめ懲戒処分をほのめかし申立人らの「職場離脱を承認してほしい」との申し出に対しても、「承認できない」と回答している。しかし、前記第1.3(2)認定のとおり、職場離脱に係る会社の就業規則第13条は「従業員は、勤務中職場を離れ、又は、外出するときは所属長に届け出て承認を受けること」と定めており、また、調査のため当事者双方が地労委に出席することは、会社としても充分認識していたことである。

上記の事情及び会社の対応からすると、地労委での調査に出席するため、有給休暇届または欠勤届を出さずに職場を離脱した申立人らの行為に対し、賃金カット等にとどまらずことさら懲戒処分である「譴責」とした会社の行為は、本件申立てを直接懲戒処分の理由とはしていないものの、申立人らの本件申立てを嫌悪し前記職場離脱行為を捉えて不利益扱いをしたものと解され、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

### ② 譴責処分に係わる会社の全自教に対する支配介入について

会社が申立人らになした譴責処分は、申立人らが不当労働行為救済申立てを行ったことに対して制裁を加えた不利益扱いにとどまり、全自教の運営・活動に対する支配介入には当たらない。

## 3 救済方法

(1) 申立人らは、平成3年4月25日支給分以降の給与及び一時金につき、是正後の金額と実際に支払われた金額との差額及びこれに年率6分を乗じた金額の支払いを求めるが、主文1の救済をもって足りると考える。

(2) 申立人らは、賃金是正不履行及び譴責処分にかかる謝罪文を手交し、掲示することを求めるが、主文1及び2の救済をもって足りると考える。

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7年6月1日

大阪府地方労働委員会

会長 由良数馬 ⑩