

命 令 書

申立人 合化労連化学一般関東地方本部関東全自動車学校労働組合

被申立人 有限会社宇都宮戸祭自動車教習所

主 文

- 1 被申立人は、被申立人からの申立人、申立人宇都宮戸祭自動車教習所分会等あての文書を個別に当該分会員に郵送することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人からの平成6年2月22日付けの春闘要求書について、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、この命令書受領の日から1週間以内に、次の文書を年月日を記入の上、縦55センチメートル、横80センチメートルの白紙に楷書で鮮明に墨書して、被申立人会社正面入口の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

当社が貴組合、貴分会等あての文書を個別に分会員に郵送したこと及び貴組合から申入れのあった平成6年2月22日付けの春闘要求書について誠実に団体交渉に応じなかったことは、栃木県地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

ここに陳謝すると共に今後かかる行為を行わないことを誓約いたします。

平成 年 月 日

有限会社 宇都宮戸祭自動車教習所
代表取締役 Y₁

合化労連化学一般関東地方本部
関東全自動車学校労働組合

執行委員長 X₂ 殿

同宇都宮戸祭自動車教習所分会

分会長代行 X₉ 殿

- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人有限会社宇都宮戸祭自動車教習所(以下「会社」という。)は、昭和36年7月3日に設立された自動車教習を業とする有限会社で、肩書

地にその本社を置き、資本金800万円、申立時の従業員数は36名の会社である。

- (2) 申立人合化労連化学一般関東地方本部関東全自動車学校労働組合（以下「組合」という。）は、自動車教習所で働く労働者によって昭和38年4月1日に結成された労働組合で、団体又は個人ごとに加盟した組合員をもって組織され、茨城県を中心に栃木県及び千葉県に自動車教習所単位に35の分会を持ち、結審時の組合員数は782名である。

組合宇都宮戸祭自動車教習所分会（以下「分会」という。）は、会社で働く労働者によって平成5年1月22日に組織された分会で、結審時の分会員数は13名であり、指導員及び事務員が分会員となっている。

組合の役員は、執行委員長、副委員長、書記長、執行委員等で構成され、また、分会は、分会長、副分会長及び書記長の三役（以下「分会三役」という。）並びに執行委員の役員を互選してその運営に当たっている。

2 労使関係の背景

- (1) 組合は、平成5年1月22日に分会を組織し、同年2月8日、組合及び分会と会社とは、労働条件の変更についての協議、組合への掲示板の貸与、組合による鍵付き机の使用等を内容とする協定書を締結した。

- (2) 同年5月22日、会社は、4週6休制の導入のため、完全週休制（毎週月曜日を休日とするもの）と変形週休制の2案を組合及び分会に提示し、同月24日から完全週休制を実施した。同月26日及び27日、組合及び分会は、事前に組合と協議すべきであると抗議したが、その後は、平成6年12月21日の本件第6回審問に至るまで、このことについて特に問題としたことはなかった。

なお、それ以前の会社の勤務体系は、年中無休（毎月の第3日曜日を除く。）の営業体制を採用し、会社は、従業員の休日を個人ごとに定めていた。

- (3) 平成5年6月30日、組合は、平成5年度賃上げ等に関する誠実な団体交渉の実施等を求める不当労働行為救済の申立て（以下「前回事件」という。）を行った。

- (4) 同年5月17日から8月19日まで、分会員（以下単に「分会員」という場合、分会役員を含むものとする。）は、赤腕章の装着を実施したが、それに対して会社は、同年5月18日と26日の2回にわたり赤腕章の装着をやめるようにとの申入れと警告を文書で行った。

- (5) 同年8月19日、前回事件について、平成5年度の賃上げや今後の正常な労使関係の確立等を内容とする和解が成立したが、その協定書の中では、賃金是正として乗車手当（教習業務への従事に関して支払われる手当で、技能教習だけでなく学科教習に関しても支払われるものである。以下同じ。）を基準内賃金（時間外手当の算出の基礎となる賃金をいう。以下同じ。）に含めることとされ、このことを含む賃金体系の是正（さら

に乗車手当を基本給に繰り入れることである。)については平成8年3月を目途に協議し、解決を図るものとされていた。

なお、この乗車手当の件については、平成7年3月2日の本件第9回審問に至るまで特に問題とされたことはなく、また、賃金体系の是正の件については、平成6年4月の3回の団体交渉並びに同月28日及び同年5月26日付けのストライキ通告書で取り上げられていた。

(6) 平成5年8月26日、X₈副分会長（以下「X₈副分会長」という。）は、同月1日午後11時30分、X₇分会長（当時。以下「X₇分会長」という。）が非組合員のA指導員宅で同指導員に暴行及び脅迫を行った際、同席したことをもって、就業規則第59条第4号及び第5号に当たるとして、同年9月2日から10日まで出勤停止処分を受けた。

(7) 同年9月5日、組合は定期大会を開催し、年間のストライキ権を確立した。

(8) 同年9月24日、組合及び分会と会社とは、時間外手当の算出の基礎となる月間の所定内労働時間を187.33時間とすること等の協定書を締結した。

なお、当該時間は、平成5年度の総労働日数に基づいて算出されたものであった。

(9) 同年10月8日、組合及び分会と会社とは、平成6年5月10日の道路交通法改正による教習課程の変更に伴ういわゆる駆け込み教習による教習生の増加を念頭に置きつつ、繁忙期において年中無休制度を導入するため、休日出勤とそれに伴う振替休日に関する協定書（以下「本件協定書」という。）を締結した。

平成6年2月から3月にかけて、会社は、分会員に対して、本件協定書に基づき、休日出勤とそれに伴う振替休日について、4回に及ぶ業務命令を発したが、分会員はそれらの業務命令に応じなかった。

なお、この経過等については、後記6のとおりである。

(10) 同年2月22日、組合及び分会は、平成6年度の賃上げ等を内容とする要求書等を会社に提出し、同年4月、組合及び分会と会社とは、3回にわたり、この要求書等について、団体交渉を実施した。

なお、この経過については、後記5のとおりである。

(11) 同年4月13日から同年7月4日まで、X₇分会長は病気のため入院し、その後自宅静養と入退院を繰り返し、平成7年4月10日死亡した。

X₇分会長の入院以後は、X₈副分会長（以下「X₈副分会長」という。）が分会長の代行として分会の取りまとめを行っていた。

(12) 平成6年4月28日、組合及び分会は、同年5月3日から8日までの全面ストライキの実施を会社に文書で通告し、通告どおりストライキを実施した。

なお、当該ストライキの状況等は、後記7-(8)のとおりである。

(13) 同年5月9日から、分会員は、赤腕章を装着して教習に従事したため、

会社は、警告等を発した上で同月13日から分会員の教習業務への従事を拒否した。

この分会員による赤腕章装着は、同月16日まで続けられ、分会員が同月17日に赤腕章装着を取りやめたため、会社は、分会員の教習業務への従事を認めた。

なお、この経過等については、後記3のとおりである。

- (14) 同年5月14日、会社は、分会三役の自宅に、組合、分会等あての文書9通を郵送し、同月19日、会社は、分会三役を除く分会員の自宅に、当該文書9通を郵送した。

なお、その経過等については、後記4のとおりである。

- (15) 同年5月26日、組合及び分会は、同月28日午前11時40分から終業時までの全面ストライキの実施を会社に文書で通告し、通告どおりストライキを実施した。

なお、当該ストライキの経過等は、後記7-(17)及び(18)のとおりである。

- (16) 同年5月30日、組合は、当委員会に対して、平成6年度賃上げを調査項目とするあっせん申請と、前記(13)の教習業務への従事の拒否の禁止、誠実な団体交渉の実施、陳謝・誓約文の掲示を求める不当労働行為の救済申立て（以下「3号事件」という。）を行った。

- (17) 同年7月22日、会社は、X₉副分会長、X₈副分会長、X₁₀分会書記長（以下「X₁₀分会書記長」という。）の3名を懲戒解雇処分とした。

同月25日、組合は、当委員会に対して、当該懲戒解雇処分の撤回・原職復帰・復職時までの賃金相当額の支払い、陳謝・誓約文の掲示を求める不当労働行為の救済申立て（以下「4号事件」という。）を行った。

同月28日、当委員会は、3号事件と4号事件とを併合した。

なお、この経過等については、後記8のとおりである。

- (18) 同年7月28日、同月分の給料を受け取ったX₁₁分会執行委員（以下「X₁₁分会執行委員」という。）は、その中の時間外手当の計算が前記(8)の協定書の内容と違っていることに気付き、会社に説明を求めた。

これに対して会社は、当該協定書は平成5年度の年間総労働日数に基づいていたため、平成6年度についても同年度の年間総労働日数に基づいて計算したところ、月間の所定内労働時間が188時間となった旨を説明した。

その後、組合及び分会は、この件について容認できない旨の同年8月11日付けの申入書を会社に提出したが、それ以降この件については、同年12月21日の本件第6回審問に至るまで問題とされたことはなかった。

- (19) X₁₀分会書記長は自分の机を組合の用務のために使用していたが、前記(17)の懲戒解雇処分後に、会社はその机を事務室外に移動した。

なお、組合用務のための机については、会社は代わりにX₁₁分会執行委員の机の使用を認めた。

(20) 同年11月22日、会社は、組合の掲示板が教習場の教習コースの案内板の前に置かれており、当該案内板が教習生にとって見えにくかったため、組合の掲示板の移動を分会に対して要求したが、分会が組合の掲示板を移動しなかったため、会社は、同日夜組合の掲示板を移動した。

これに対し、同年12月7日、組合及び分会は、この件について、抗議文を会社に提出した。

さらに、会社は、平成7年1月10日、組合掲示板を移動した理由を記載した回答書を組合及び分会あてに提出した。

3 赤腕章を装着しての教習業務への従事について

(1) 組合及び分会は、平成6年5月3日から8日までの全面ストライキを実施したが、このストライキやその時に行われた街頭宣伝車による路上教習車の追尾等に関して、教習生の中に不快感を示す者がいた。

(2) 前記(1)のストライキ終了後の同年5月9日、分会員は、「総評合化労連・関東全自校労組」と染め抜きされた赤腕章を始業時から終業時まで装着し、教習業務に従事した。

これに対し、会社は、会社の風紀並びに秩序を乱すとして、まず同日午前11時に赤腕章装着中止の申入書を分会あてに提出した。

これに対し、分会三役は、ストライキ後ではあっても争議中であるとして、赤腕章の装着を継続し、他の分会員に対してもその装着をやめるようには言わなかった。

また、X₉副分会長は、会社建物（1階には自動車販売会社の事務所、会社の駐車場等、2階には会社の事務室、待合室等、3階には会社の学科教習用の教室、会議室等がある。以下同じ。）の階段で会社の代表取締役Y₁（以下「Y₁社長」という。）とすれ違った際、Y₁社長から「その腕章はどうしたんだ。入社面接の時、組合は作らない。入らないと約束したはずだ。」と聞かれ、「会社側の誠意がいただけるまでは、この腕章を外すことはできません。これは支部の命令ですから。」、(当該約束については)「記憶にありません。」と答えた(分会員の発言の中の「支部」とは、組合のことである。以下同じ。)

さらに、会社は、赤腕章装着は会社の就業規則（以下単に「就業規則」という。）第25条第4号違反となるとして、同日午後6時15分赤腕章装着中止の通告書を分会あてに提出した。

就業規則第25条第4号は、次のとおりである。

○ 就業規則（抜粋）

（入場拒否、退場命令）

第25条 次の場合は、入場を拒否し、又は退場させることがある。

(4) 風紀をみだし、所の秩序をみだし、又はそのおそれのある者

なお、赤腕章装着をやめるようにとの口頭による注意、警告は、Y₁社長、Y₂専務（以下「Y₂専務」という。）、Y₃総務部長（当時。以下「Y₃

部長」という。)によって、同月9日以後、分会員が同月17日の就業時間の開始前に赤腕章の装着をやめるまで随時なされた。

- (3) 同年5月13日、有給休暇中であったX₈副分会長を除く分会員は、引き続き「総評合化労連・関東全自校労組」と染め抜きされた赤腕章を始業時から装着した。

これに対し会社は、同日午後1時10分に、分会及び各分会員あてに、①赤腕章装着をしての教習は、単に就業時間中の組合活動であるというだけでなく、就業規則第22条並びに第23条第7号、第8号及び第9号に定められた服務に基づいて勤務するように義務づけられていることに違反し、しかも、教習生に心理的動揺、影響を与えており、到底教育の場において許容し得ない行動であるとして、②もし教習中の赤腕章の装着が中止されなければ、分会責任者に対して懲戒責任を問い、また、同日午後以降の教習車への乗車を拒否し、乗車手当を支給しないことを、さらに、分会が今後も教習中及び業務中は赤腕章装着をしないという意志表明をしなければ労務全般の受領を断ることもある旨の警告文を提出した。

就業規則第22条及び第23条第7号から第9号までは、次のとおりである。

○ 就業規則（抜粋）

（信用の確保）

第22条 従業員は、所の盛衰が、社会的信用に支配される事業であることを理解し、所の信用を重んじ、教習生に対しては品位を保ち、服装姿勢を整え、言語態度に注意して、常に親切な応待と指導の念を忘れてはならない。

（服務）

第23条 従業員は、常に次の事項を守り、職務遂行に当たらなければならない。

(7) 教習実施中は、各種の事故防止に留意し、教習生に危害と迷惑を及ぼさないようにすること。

(8) 勤務の内外を問わず、所の従業員としての、品位を傷つけるような行為をしないこと。

(9) 勤務中は、定められた制服（作業衣）を着用し、職場は常に清潔に整理整頓して、明朗な職場をつくり、盗難、火災の防止及び安全衛生事項の実施につとめること。

これに対し、分会員が赤腕章装着を継続したため、会社は同日午後1時30分から当該分会員の教習業務への従事を拒否した。

- (4) 同年5月14日、分会員は、赤腕章装着を継続したため、会社は、当該分会員の教習業務への従事を拒否した。

また同日、組合のX₃副委員長（以下「X₃副委員長」という。）、X₄書記長（以下「X₄書記長」という。）、X₅執行委員は、Y₁社長、Y₃部長に

面会を求め、①赤腕章装着などについての警告書や通告書は、分会に対する恫喝行為であり、以後、組合あて提出してほしい、②乗車を拒否するような行為は、不法行為である、③当自動車教習所のみ妥結金額の提示がなされておらず、現在も争議中であるとの組合及び分会名の申入書を提出した。そして、その席上、組合から「早くよそ並に決めてもらいたい。」旨の主張があり、賃上げ額及び赤腕章装着による乗車拒否等についてのやりとりが行われた。

(5) 同年5月16日、分会負が赤腕章装着を継続したため、会社は、当該分会員の教習業務への従事を拒否した。

(6) 同年5月16日、会社は、組合及び分会の同月14日付けの申入書に対し、組合及び分会あてに、赤腕章装着闘争は、教育現場にそぐわない行動であるとして、口頭及び文書によって再三注意を喚起した上で、対処したものであって恫喝でないこと、分会あてではなく組合あてに文書を提出するようにとの要求については、組合と共に分会も争議当事者であることは組合側の書面上組合と分会とが併記してあることから明白であり、会社としては必要に応じ、今後も分会あてにも書面を差し出す意向であること等の回答書を提出した。

(7) 同年5月17日の就業時間開始前に、分会員は、赤腕章の装着を取りやめ、会社は分会員の教習業務への従事を認めた。

この教習業務への従事を拒否した間の賃金については、乗車手当を除き支払われていた。

4 会社から組合、分会等あての文書の分会員への郵送について

(1) 分会が結成されて以来、会社からの業務命令や申入れ等は、分会役員を通して行ってほしいとの要請が組合からなされ、以後、会社と組合の文書のやりとりは分会役員を通して行われてきた。

(2) 平成6年5月3日午前9時10分、会社は、会社正門前の会社敷地を占拠し、路上教習車の出入りを妨げている街頭宣伝車を直ちに撤去するようにとの警告書を組合に提出したが、執行委員長の委任を受けてその代行として来ていた組合のX₆常任顧問(以下「X₆常任顧問」という。)は、当該警告書が戸祭分会支援者あての文書であったため、受け取った後、直ちにその場所で当該警告書を破棄した。

(3) 同年5月3日午前11時、会社からの当該街頭宣伝車の撤去要請にもかかわらず、組合が当該街頭宣伝車を移動せずに会社正門入口に停車し続けたので、会社は、直ちに当該街頭宣伝車を撤去するようにとの抗議文を分会あてに提出した。

なお、この抗議文には「貴分会幹部に対し、就業規則に則って責任の所在を明確にいたします。」との記載があった。

(4) 同年5月3日午後2時15分、組合が、再三の抗議にも応ぜず、正門前に当該街頭宣伝車を駐車させ、送迎バス及び路上教習車の円滑な出入りを妨げていたので、「分会役員懲戒責任はもとより、分会及び分会員が

損害賠償責任を負うに至ることを十分に留意されるよう警告します。なお、かかる事態に鑑み貴組合は会社がすでに回答したところに従い直ちに争議を終結されるよう要請いたします。」との警告及び要請文を組合及び分会あてに提出した。

- (5) 同年5月4日午後0時25分、会社は、街頭宣伝車の正門前の駐車による送迎バス及び路上教習車の出入り妨害及び当該街頭宣伝車の街頭宣伝活動による学科教習妨害について、直ちに中止するようとの抗議文を組合及び分会あてに提出した。

なお、この抗議文には、「『今日は休みだから、帰った方が良い』と言った組合員の言動は、明らかに教習業務を妨害するものであり、会社はこれに重大な関心を抱くものであります。」との記載があった。

- (6) 同年5月6日午前9時40分、会社は、分会員による本件協定書に基づく繁忙期における休日出勤とそれに伴う振替休日に関する業務命令の拒否及び同月3日以後のゴールデンウィークにおける争議行為に対して、再考を求める旨の組合及び分会あての要請文をX₃副分会長に手渡そうとしたところ、X₃副分会長は、「私達は、支部の命令でやっていることで、自分達は関係ありません。」との発言をし、当該文書の受取りを拒否した。

なお、当該文書には、「業務命令拒否として、然るべき処置を検討中であります。」との記載があった。

- (7) 同年5月7日午前11時30分、Y₂専務は、争議行為を中止するようとの組合及び分会あての要請文をX₃副分会長に提出したが、X₃副分会長は、自分は受け取れないと再び受領を拒否した。

- (8) 同年5月9日午前11時、会社は、分会員の赤腕章装着に対し、即刻取り外すようとの申入書を分会あてに提出した。

- (9) 同年5月9日午後4時30分、会社は、組合がストライキ期間中の同月7日と8日の2日間にわたり行った路上教習車の後方追尾行為と路上教習車2台の間に割り込み繰り返し放送しながらの追尾行為に対して、抗議文を組合及び分会あてに提出した。

- (10) 同年5月9日午後6時15分、会社は、分会員が闘争中であるとの理由で赤腕章を装着し続けていることに対し、就業規則違反となるので赤腕章を外すようとの通告書を分会あてに提出した。

- (11) 同年5月13日午後1時10分、会社は、分会員が赤腕章を装着して教習に当たっていることに対し、「態度を改めない場合は、教習業務を阻害するものとして、分会責任者に対して、懲戒責任を明らかにするのはもとより乗車を遠慮載き、乗車手当を支給」しない、「今後も教習中並びに業務中は、赤腕章着用しないと言う意志表明をされなければ、労務全般の受領を」断ることもある旨を記載した警告文を分会及び各分会員あてに提出した。

- (12) 同年5月14日、X₃副委員長外2名は、Y₁社長等に面会を求め、赤腕章装着などについての警告書等は、以後、組合あてに提出してほしい旨

の組合及び分会名の申入書を提出したが、その詳細は前記3-(4)及び後記5-(6)-ウのとおりである。

(13) 同年5月14日、会社は、ストライキ中に会社が組合、分会等あてに提出した文書が組合の幹部によって破棄されたり、分会役員によって文書の受領を拒む態度を繰り返されたりして、当該文書の内容が組合を通じて肝心の分会員に対して周知されていないのではないかとの危惧感を払拭することができなかつたため、同月3日から9日までの間に出した組合、分会等あての前記(2)から(10)までの文書9通を分会三役の自宅に郵送した。

(14) 同年5月16日、会社は、組合及び分会からの前記(12)の申入書に対し、必要に応じ今後分会あてにも書面を差し出す意向にあるとの回答書を組合及び分会あてに提出した。

(15) 同年5月19日、会社は、前記(13)と同様、前記(2)から(10)までの文書9通を分会三役以外の分会員の自宅に郵送した。

5 平成6年度の春闘要求書に関する団体交渉について

(1) 平成6年2月22日、組合及び分会は、会社に対し、要求書、年次有給休暇に関する要求書及び割増率引上げに関する申入書の3通の文書（以下この3通の文書を総称して「春闘要求書」という。）を提出し、同年3月1日に団体交渉を行いたい旨を申し入れた。

その内容は、要求書については、①平成6年度賃上げについて組合員一人につき基本給に20,000円を増額すること、②関東化学一般共済組合の3,000円型総合共済に加入すること、③平成6年度から年間休日を100日とすること、④組合休暇を与えること、⑤救急救護蘇生法の導入により、資格の取得者に手当を支給すること及び⑥介護休業に関する協定を締結することを要求したものである。また、年次有給休暇に関する要求書については、年次有給休暇を入社時に10日与えることなどを、割増率引上げに関する申入書については、休日（協定、就業規則上の休日）労働の割増率について50%（35%以上の歩率）に改訂することを要求したものであった。

(2) 同年2月24日、会社は、組合及び分会に対し、繁忙中であること等を理由とし、団体交渉期日を延期したい旨及び団体交渉期日については後日連絡する旨を文書で回答した。

同年3月27日、会社は、組合及び分会に対し、団体交渉を同年4月1日に行いたい旨及び団体交渉の内容は要求内容の説明のための団体交渉である旨を文書で通知した。

(3) 第1回団体交渉（同年4月1日午後6時50分から約1時間、会社建物内教室）

出席者 会社側 Y₁社長 Y₂専務 Y₄所長(以下「Y₄所長という。)
Y₃部長

組合側 X₄書記長 X₆常任顧問 X₇分会長 X₈副分会長

X₉副分会長

会社は、①要求内容がよく理解できないので、説明してほしい、②仕事が忙しく、組合及び分会の要求を検討する暇がなかった、③100日でも150日でも休みをやってもいいが、売上が落ちるので困る。減収した売上をどうしてくれる、④賃上げは大手企業並の6,000円から7,000円でもいいのか、⑤賃金体系の是正は考えている、⑥忙しいので、一つ一つ検討しているので後日回答したい、⑦まわりの会社の状況を客観的に見ている旨主張した。

組合は、①春闘要求書提出後、1か月以上の期間があったにもかかわらず、今、説明してほしいはない、この期間、分会に聞くなり何らかの方法があった。②同年2月24日付けの会社の回答書に、大手企業の回答を見てからとあったので回答額が提示されると思っていた、③他の自動車教習所は休みが多く賃金が高い。どうして分会員は、休日が少なく長時間労働で賃金が安いのか、④会社は、栃木県平成5年度入所一覧表（平成5年度における栃木県下37自動車教習所の入所者数、指導員数、指導員1人当たり教習生数、全職員数及び全職員1人当たり教習生が記載されている。以下同じ。）を見ても上位にランクされている。⑤3年後の40時間制に向けて段階的に労働時間の短縮を考えてほしい旨主張した。

会社は、春闘要求書提出後平成6年4月1日までの間40日程度日数があったが、前記(2)の通知に記載されているとおり、組合及び分会からの説明を受けたにとどまり、回答を行わなかった。一方、組合は、栃木県平成5年度入所一覧表を渡し、次回団体交渉日を同年4月12日と決定して別れた。

(4) 第2回団体交渉（同年4月12日午後6時50分から約1時間30分間、会社建物内教室）

出席者 会社側 Y₁社長 Y₂専務 Y₄所長 Y₃部長
組合側 X₁執行委員長（当時。以下「X₁委員長」という。）
X₄書記長 X₈副分会長 X₉副分会長 X₁₀分会書記長

会社は、前記(1)の春闘要求書に対し、①賃上げについては、指導員平均8,000円（基本給6,000円、手当2,000円）、事務員一律5,000円、②関東化学一般共済組合共済加入については、当面見送らせてほしい、③年間休日100日の要求については、平成9年までに、他の社員の意見も入れて、実施方につき考えていきたい、④組合休暇を与えてほしいとの要求については、年次有給休暇を利用すること、⑤救急救護蘇生法による資格の取得者の手当については、他の資格手当とも併せて検討したい、⑥介護休業協定については、会社は未だその点につき未整備であるが、近い将来労働基準法の中で整備された時点で考えたい、⑦年次有給休暇を入社時10日与えてほしいとの要求については、できない、及び⑧休日労働の割増率については、法定休日だけ35%とする旨を回答した。

これに対し、組合は、①賃上げだけの回答であり、他の項目については、これといった回答はなく、こちらも検討するが、組合は、会社以外は12,000円で妥結している、②賃金体系については、組合で提案する旨主張した上、栃木県内8自動車教習所及び茨城県内4自動車教習所の基準内賃金、平成年齢、平均勤続年数、平成5年入所者数、指導員数、平成5年指導員1人当たりの入所者数及びその順位（栃木県内8自動車教習所については、栃木県内全37自動車教習所の順位、茨城県内4自動車教習所については、茨城県内全40自動車教習所中の組合に加入している25自動車教習所中の順位）、職員数、平成5年職員1人当たりの入所者数及びその順位（栃木県内8自動車教習所については、栃木県内全37自動車教習所中の順位、茨城県内4自動車教習所については、茨城県内全40自動車教習所中の組合に加入している25自動車教習所中の順位）を記載した一覧表（以下「栃木県及び茨城県内の入所者数等の一覧表」という。）を渡して検討してもらおうこととし、再度、誠意ある回答をお願いして、次回団体交渉日を平成6年4月21日に決定して別れた。

(5) 第3回団体交渉（同年4月21日午後6時50分から約2時間、会社建物内教室）

出席者 会社側 Y₁社長 Y₂専務 Y₄所長 Y₃部長
組合側 X₁委員長 X₄書記長 X₈副分会長
X₉副分会長 X₁₀分会書記長
X₁₁分会執行委員

組合は、要求内容の回答をもらう前に①生理休暇請求について、②戸締まりについて、③定年制について、④指導員講習時の手当についての4点について質問した。このやりとりの中で、分会員が休日出勤に対して協力しなかったことを会社が指摘したにもかかわらず、X₈副分会長が、昇給額につき、他の自動車教習所の例をとり、自己の主張を繰り返したので、Y₁社長が、「仕事も協力しないで当たり前給料が支払えるのなら、X₈君、田んぼでもつぶして会社を作って支払ったら良いだろう。」と発言した。また、以前勤務していた清原自動車学校から会社に転職してきたX₉副分会長が、年間休日のことで、清原自動車学校を例にとり、会社に強く主張してきたので、Y₁社長が「それなら清原に戻れば良いだろう。」と応答した。

会社は、組合に対し、賃上げに関しては、①前回と同じ回答である、検討した結果、これ以上の数字は出ない、②分会員の協力は、あてにできない、③教習生は減少する、④会社は、大きな負債を抱えながら、皆の生活基盤を考えている、⑤賃金体系是正については、時間がほしい、⑥繁忙期に協力してくれなかったのも、何らかのことを考えている旨主張し、その理由として、本件協定書に関して、組合が約束を守ってくれないからよそ並みのものは出せない旨及び会社として8,000円しか出せないのは、分会員による休日出勤とそれに伴う振替休日に関する業務命

令の4回にわたる拒否により、入所生が減り売上も激減し、利益も減ってしまったこと等を説明した。

これに対して組合は、①12,000円の額は、他の自動車教習所が出して、会社が出せない理由が分からない、②基準内賃金が高ければ無理なことは言わないが、今までの低く抑えてきて、県内どころか組合でも最も低額である、③是正については、乗車手当を基本給に繰り入れれば問題はない、及び④12,000円の額が出せないということでは、泥沼化に入ることになってしまうので、何とか考えてほしいと主張した。

以上、約2時間に及ぶ第3回団体交渉後、X₄書記長とY₂専務が次回団体交渉の日程について話していたところ、X₁委員長が「12,000円の回答が出なくては無意味だ。」との発言をしたので、結局、第4回団体交渉の日程を決めることができなかった。

なお、3回に及ぶ団体交渉において、組合から会社に対し、具体的な資料提出の要求はなされなかった。また、会社からは、会社の賃上げ理由の根拠となる資料の提出はなかった。

(6) 第3回団体交渉の決裂後の経過等は、次のとおりであった。

ア 平成6年4月28日、組合及び分会は、会社に対し、要求貫徹のため同年5月3日から8日まで全面ストライキを実施する旨及び団体交渉はいつでも受ける用意のある旨を文書で通告し、通告どおりストライキを実施した。

イ 同年4月30日、会社は、組合及び分会に対し、第3回団体交渉における質問事項に対する回答書を提出した。

なお、この回答書には、団体交渉はいつでも受ける用意のあることが申し添えられていた。

ウ 同年5月14日午後3時45分頃、組合のX₃副委員長、X₄書記長、X₅執行委員は、Y₁社長及びY₃部長に面会を求め、前記3-(4)の申入書を提出した。そして、X₄書記長は、「よそは12,000円で決めている。15,000円のところもある。早くよそ並に決めてもらいたい。」と発言した。

その後、X₄書記長は、「5月3日から8日までストライキをしたが、その後もストライキは続行中で争議行為中だから腕章をしている。裁判所が外せと言うまで外さない。」「ストライキ中に職員(分会員)を教習所に入れないのは、ロックアウトである。裁判手続きもしないでやったことは問題だ。」などと発言した。また「今回(5月3日から8日まで)は外からだけだったが、今度は内も外も営業ができないようにしてやる。そうすれば、泥沼になる。今回のようなことではすまない。長期にわたってやる。」との発言をしたので、Y₁社長は、以前にX₇分会長が今年の春闘は血を見る旨の発言をしていたことを思いだし、「それでは、血でも見るようになるのですか。」と聞くと、X₃副委員長は、「そんなことはない、戦争じゃないんだから。」と打ち消

した。

このようなやりとりの中で、組合から会社に対して団体交渉の申入れはなかった。

エ 同年5月26日、組合及び分会は、会社に対し、同月28日の全面ストライキを実施する旨及び団体交渉はいつでも受ける用意がある旨を文書で通告し、通告どおりストライキを実施した。

オ 同年5月3日から8日まで及び同月28日のストライキの状況等については、後記7-(8)及び(18)のとおりである。

6 本件協定書の締結、それに基づく業務命令等について

(1) 会社の就業規則には、休日の出勤について次のように規定されている。

○ 就業規則（抜粋）

（休日）

第29条（略）

2 業務の都合又はその他の事由により、やむを得ない場合は休日に出勤させ、他の日を振り替えることがある。但し、休日は、4週間を通じ、4日を下らない。

3 前項の場合は、前日までに振り替えによる休日を指定して、従業員に通知する。

(2) 会社の定める休日に出勤した場合の手当（以下「休日出勤手当」という。）の取扱いは、次のとおりである。

ア 会社は、休日出勤を従業員に指示する。

イ 従業員は、休日に出勤すると、部長等の管理職は16,000円、それ以外の者は11,000円を、定額で休日出勤手当として現金で支給される。

なお、結審時においては、前記の定額と基準内賃金の135%とのいずれか多い額が支給されている。

ウ 従業員は、休日出勤後数日して休みを取ると、前記の休日出勤手当を全額返還させられ、休日出勤に係る代わりに休みと休日出勤手当との双方が与えられることはない。

(3) 会社は、前記2-(2)のとおり平成5年5月24日から完全週休制を導入し、毎週月曜日を定休日としたほか、4週に2回日曜日も休日としたが、毎年10月から翌年3月にかけては高校生、大学生等の教習生が増加することや、特に平成6年においては道路交通法改正（同年5月10日に改正後の道路交通法が施行され、新教習課程となり、教習内容の変更と課程数の増加となるもの）によるいわゆる駆け込み教習による教習生の大幅な増加が見込まれたことから、毎年10月から翌年3月にかけては年中無休制を導入すべく、組合及び分会と協議した。

一方、組合及び分会は、休日出勤手当が11,000円又は16,000円と定額であり、基準内賃金を基礎として計算されておらず、各従業員ごとに基準内賃金に基づき25%増で計算すべきであるとして、協議に応じた。

(4) その結果、協定を締結することとなり、平成5年10月8日、組合及び

分会と会社は、次の内容の本件協定書を締結した。

○ 協定書（抜粋）

2. 繁忙期（10月～4月）の就業態勢について年中無休制度を導入する。

但し、従来の休日の必要指導員（就業人員）についてはその実施日の72時間前に組合に通告するものとする。

組合は、会社側の要請に対し最大限の協力をするものとし、これらの振替休日を1ヶ月以内に極力多数が一斉休日とならないように調整する。

なお、本件協定書締結の前後の経過は、次のとおりであり、その際に、会社は25%増の話はしたが、それは、前記(3)の組合の協定締結の理由にもあるとおり、休日に出勤してもその後休みをとらない形の、いわば振替休日のない休日出勤手当の計算方法についてであり、従来からの休日出勤に係る取扱いを変えるものではなかった。

ア 同年10月8日午後6時30分から組合及び分会と会社との協定締結のための団体交渉が行われることになっていたため、それ以前に組合及び分会の役員が集まった。組合からはX₂副委員長（当時は副委員長であったが、平成6年9月18日に開催された定期大会において執行委員長に選出された。以下当該選出前を「X₂副委員長」といい、当該選出後を「X₂執行委員長」という。）、X₄書記長及びX₆常任顧問が、分会からはX₇分会長、X₉副分会長、X₈副分会長及びX₁₀分会書記長が参加し、X₄書記長が作成した協定書の案について協議し、その結果当該案により協定を締結することが決定された。

イ その後午後6時30分から、会社建物3階の会議室で、約50分にわたり協定締結等のため団体交渉が行われた。この団体交渉の出席者は、組合側は前記アに記載されている者であり、会社側はY₁社長、Y₂専務、Y₃部長等であった。

ウ 前記イの団体交渉において、組合及び分会と会社とで、組合の作成した協定書案により、本件協定書が締結されたが、その際に組合及び分会からは代休という言葉は何ら用いられなかった。

なお、組合は、茨城県内の分会所在の自動車教習所においては、協定書等では代休で行っている。

エ 本件協定書締結後、会社建物2階の応接セットにおいて、前記の組合及び分会の出席者と会社の出席者とで和気あいあいと雰囲気よく話し合っていたが、その際に、会社は休日出勤手当の計算方法を示すよう組合に対して求めたところ、組合はこれに応じ、X₄書記長が簡単なメモを書き残していった。

(5) その後、Y₂専務は、X₄書記長が帰った後に、同人が残していったメモを見て、その内容が振替休日ではなく、代休となっていたため、本件協定書の内容とは違っていることをX₇分会長に伝え、X₇分会長は、そ

のことをX₄書記長に伝えた。

- (6) 平成5年10月26日、X₄書記長は、同月9日作成の計算書を持参の上、会社を訪れ、Y₂専務に会った。Y₂専務は、当該計算書は代休に関するもので振替休日に関するものではなく、本件協定書と違っている、本件協定書どおり振替休日であってほしい、と主張した。一方、X₄書記長は、本件協定書との関係についてはさほど主張しなかった。

なお、当該計算書には、振替休日の記載はなく、代休と記載されており、また、その計算の内容も代休となっていた。

- (7) 平成6年1月23日、会社は、高校生、大学生等の教習生の増加や、同年5月10日からの道路交通法の改正に係るいわゆる駆け込み教習による教習生の増加が見込まれたため、年中無休体制をとることとした。これは、同年4月4日まで継続した。

なお、同年1月の教習生の入所者数は、171名で、前年同月に比べて21名（14.0%）増であった。

- (8) 平成6年2月1日、Y₃部長は、会社建物2階の事務室において、本件協定書に基づき、分会員の休日出勤とそれに伴う振替休日に関する第1回目の業務命令を分会のX₇分会長、X₈副分会長及びX₁₀分会書記長に発し、その文書を渡そうとしたが、これらの分会役員は、その受領及び当該業務命令を、他の分会員に諮ることなく、拒否した。また、同月3日、会社は、事務室内で、会社のY₅部長を通じ、再度当該業務命令に従うようにとの指示をX₇分会長に発したが、X₇分会長は、その指示に取り合わなかった。分会の拒否の理由は、本件協定書は代休に関するものであって、振替休日に関するものではないからということであった。（この業務命令以降、会社から同様の業務命令が3回発せられているが、分会の拒否の理由は、今回の拒否の理由と同じである。）

なお、当該業務命令の内容は、分会員に対して、同年2月6日又は7日の休日に出勤を命じ、これらの休日を同月8日又は9日に振り替えるものであり、分会員は、当該業務命令に従わなかった。

- (9) 同年2月10日、Y₃部長は、同人の机の前で、本件協定書に基づき、分会員の休日出勤とそれに伴う振替休日に関する第2回目の業務命令をX₇分会長、X₉副分会長及びX₁₀分会書記長に発し、その文書を渡そうとしたが、これらの分会役員は、その受領及び当該業務命令を、他の分会員に諮ることなく、再び拒否した。

なお、当該業務命令の内容は、分会員に対して、同月14日の休日に出勤を命じ、この休日を同月15日又は16日に振り替えるものであり、分会員は、当該業務命令に従わなかった。

- (10) 同年2月13日、組合及び分会は、かねて会社から申入れのあった早出残業（就業時間開始前の時間外勤務をいう。以下同じ。）の件で、会社に対して文書で団体交渉を申し入れた。

なお、非組合員は早出残業に従事していたが、従来から分会員は、会

- 社からの申入れがあっても、早出残業をしたことはなかった。
- (11) 同年2月15日、会社は、前記(10)の組合及び分会からの申入れに対し、就業時刻の変更はないので、団体交渉の必要はない旨を文書で分会あてに回答した。
- そのように回答した理由は、早出残業については労働基準法に基づく三六協定の範囲内で実施すればよいと考えたこと並びに組合及び分会が早出残業に従事する条件として本件協定書の内容を振替休日から代休に変更するように主張したことであった。
- なお、会社は、当該回答の中で、代休は考えていないので本件協定書とおりの協力を分会に要請した。
- また、会社は、同日から同年3月24日まで教習生の新たな入所を制限した。その理由は、分会員の休日出勤とそれに伴う振替休日に関する業務命令の拒否により、教習のローテーションがうまく組めなくなり、教習生を円滑にさばくことができなくなったためであった。
- なお、同年1月から3月までの会社及びそれ以外の会社近辺の7自動車教習所における入所者数は、別紙のとおりであり、会社を除く他の自動車教習所の入所者数は、1自動車教習所が微減、1自動車教習所が微増となっていたが、それ以外の5自動車教習所は15%ないし34%と大幅に増加していた。
- (12) 同年2月22日、組合及び分会は、平成6年度の春闘要求及びそのための団体交渉の要求書を会社に渡したが、その中には、本件協定書に関する要求項目はなかった。
- (13) 同年2月23日、Y₃部長は、会社建物2階の事務室において、本件協定書に基づき、分会員の休日出勤とそれに伴う振替休日に関する第3回目の業務命令をX₇分会長及びX₁₀分会書記長に発し、その文書を渡そうとしたが、これらの分会役員は、他の分会員に諮ることなく、その受領及び当該業務命令をさらに拒否した。
- なお、当該業務命令の内容は、分会員に対して、同月28日の休日に出勤を命じその休日を同年3月1日又は2日に、同月6日又は7日の休日に出勤を命じそれらの休日を同月8日又は9日に、同月14日の休日に出勤を命じその休日を同月15日又は16日に、それぞれ振り替えるものであり、分会員は、当該業務命令に従わなかった。
- (14) 同年2月24日、会社は、前記(12)の組合及び分会の要求に対して文書で回答し、その追伸で、道路交通法改正の関係で、「責任ある協力」を組合及び分会に対して再度要請した。
- (15) 同年3月15日、Y₃部長は、会社建物2階の事務室において、本件協定書に基づき、分会員の休日出勤とそれに伴う振替休日に関する第4回目の業務命令をX₇分会長に発し、その文書を渡そうとしたが、X₇分会長は、他の分会員に諮ることなく、その受領及び当該業務命令をやはり拒否した。

なお、当該業務命令の内容は、分会員に対して、同月20日又は21日の休日に出勤を命じそれらの休日を同月22日又は23日に、同月28日の休日に出勤を命じその休日を同月29日又は30日に、それぞれ振り替えるものであり、分会員は、当該業務命令に従わなかった。

(16) 前記4回の業務命令に関し、X₇分会長は「Y₃部長、組合に入っていない者には、日曜日には9時間も働き、平日には12時間も働いて貰って、俺たちの穴埋めをしてもらったかどうか。俺たちは高見の見物をしてやる。」と言っていた。

(17) 同年4月21日、春闘関係の第3回団体交渉が行われ、そのなかでY₂専務は、分会員による前記(8)、(9)、(13)及び(15)の4回の業務命令(以下「本件業務命令」という。)の拒否に対してなんらかのことを考えている旨を発言した。

なお、春闘に関する団体交渉は前記5のとおり3回行われたが、その中で組合及び分会から本件協定書について言及したことはなく、組合及び分会から会社あての文書においても、平成7年の春闘に関する要求において本件協定書の問題を取り上げるまで本件協定書について言及したことはなかった。

(18) 平成6年4月30日、会社は、第3回団体交渉に関して組合及び分会あての回答書を提出した。その追伸で、「(今後の協力についての考え)問題解決」のための団体交渉にはいつでも応じる旨が記載されていた。

(19) 同年5月10日の道路交通法改正を目前に控えた同月3日から8日までの6日間にわたり、組合及び分会は、全面ストライキを実施したが、その期間中である同月6日、会社は、争議中の行為の違法性を指摘し、争議行為の早期終結を求める組合及び分会あての要請文を発し、その中で、分会員による本件業務命令の拒否に対し、「然るべき処置を検討中」である旨が記載されていた。

7 平成5年9月のストライキ権の確立以降平成6年5月28日までの組合及び分会員による行為等について

(1) 平成5年9月のストライキ権の確立以降平成6年5月3日から8日までに行われた第1回目のストライキまでの経過等の概要は、次のとおりである。

なお、その詳細については、前記2-(7)から(12)、同5-(1)から(5)及び同6-(1)から(18)までのとおりである。

ア 平成5年9月5日、組合は、定期大会を開催し、組合所属の各分会から選出された代議員の全員の賛成をもって年間のストライキ権(同盟罷業権)を確立した。その際の決議の内容は、次のとおりである。

○ 同盟罷業権の確立に係る決議の内容(抜粋)

- 一、関東全自動車学校労働組合の組合員は、その同盟罷業、その他の争議行為に関する一切の権限を執行委員会に委譲します。
- 二、執行委員会は、次期大会において新たな決議が採択されるま

での間、同盟罷業その他の争議行為に関する一切の権限を有し、同盟罷業の具体的実施に当たっては、分会の執行委員会、並びに組合員の意志を適切な方法を以て点検します。

また、ストライキの実施と分会役員との関係に関しては、当委員会の審問において、X₉副分会長は、分会長、副分会長及び分会書記長が出て、組合の役員と話し合っテストライキ権を決める旨を証言し、また、X₁₁分会執行委員は、分会のストライキの指導をするのは組合なり分会の三役である旨を、それぞれ証言している。

イ 組合と分会との関係については、組合規約第7条によると、分会は、職場活動、地域活動を通じ、組合の方針を遂行する旨が定められている。また、会社あての文書及び会社と締結する協定書には、組合及び分会が併記されており、その趣旨は、分会に対して責任を持たせるためであることをX₂執行委員会は審問で証言している。

ウ 分会における分会三役の役割としては、組合の役員とともに常に団体交渉には出席しており、分会の集会は分会三役によって開催され、日常会社に対して分会三役が意見を述べていた。また、組合と会社との文書のやり取りは、前記4-(1)のとおり分会三役等の分会役員を通して行われており、組合からの文書を会社に持ってくる際には分会三役がそろって持ってくるという状況であった。

なお、前記5-(3)から(5)まで及び6-(4)-イのとおり平成6年4月の春闘要求書に関する団体交渉及び本件協定書締結の際の団体交渉にも分会三役は出席しており、同年5月28日のストライキに関しては、同月26日にX₉副分会長、X₈副分会長及びX₁₀分会書記長が当該ストライキの内容についてY₃部長に説明した。

エ 平成5年10月8日、組合及び分会と会社とは、本件協定書を締結した。

オ 平成6年2月1日から3月15日にかけて、会社は、教習生の増加に対処するため、本件協定書に基づき、本件業務命令を発した。

カ 同年2月22日、組合及び分会は、春闘要求及びそれに伴う団体交渉の開催要求をした。

キ 同年4月1日から21日までの間に、団体交渉が3回行われたが、組合及び分会と会社とで賃上げ額に関する主張が対立し、妥結には至らなかった。

(2) 平成6年4月1日に行われた第1回団体交渉後の同月9日、折から有給休暇中のX₇分会長は、午後6時頃、栃木県及び茨城県内の入所者数等の一覧表を、会社建物の事務室内の非組合員の机の上に、会社の許可を得ずに配付した。当該文書に記載された自動車教習所のなかでは、会社の基準賃金が最も低くなっていたが、会社の基準内賃金として記載されている額には、会社が基準内賃金に含めていない乗車手当が除かれていた。

なお、就業規則第23条第12号には、次のように規定されている。

○ 就業規則（抜粋）

（服務）

第23条 従業員は、常に次の事項を守り、職務の遂行に当たらなければならない。

(12) 所内で、演説、放送、集会、示威行進、貼紙、掲示又はこれらに類する行為をしようとするときは、事前に届出て許可を受けること。

(3) 同年4月13日、X₇分会長は、病気のため入院して同年7月4日に退院したが、以後自宅療養と入退院を繰り返していたため、X₇分会長の入院以後は、X₉副分会長が分会長の代行として分会の取りまとめを行っていた。

(4) 同年4月21日の第3回団体交渉の決裂後である同月28日、組合及び分会は、会社に対し、賃金引き上げ及び賃金是正（「賃金是正」とは、前記2-(5)の賃金体系の是正のことをいう。）について、同年5月3日から8日までの6日間の全面ストライキを文書で通告し、その中で、問題解決のための団体交渉にはいつでも応じる旨を記載した。

また、同年4月28日、組合は、会社建物の入口玄関に立看板を設置した。それに対して会社は、当該立看板を撤去するよう、口頭で組合に抗議し、同月29日には、抗議文を組合及び分会あてに出した。

(5) 同年4月28日、X₉副分会長は、学科教習の時間中に、約5分程度、教習生に対し、「ストライキをやるので協力してほしい」とか、「私たちに助けてほしい」といった呼び掛けをした。

また、同月29日にも、X₉副分会長は、やはり学科教習中に同様の話をした。

これらに対し、教習生の中には不快感を示す者がいた。

(6) 同年4月29日、会社は、ストライキ中の賃金の取扱い等について、文書で分会あてに通告した。その内容は、賃金カットは時間外労働の割増賃金算定基礎となる部分について行うこと及びストライキ中は会社が認める場合以外は休暇は認めないことであった。

(7) 同年4月30日、会社は、組合及び分会に対し、第3回団体交渉の冒頭で組合及び分会から質問のあった項目について回答書を渡し、その中で、「(今後の協力についての考え) 問題解決」のための団体交渉にはいつでも応じる旨を記載した。

(8) 同年5月3日から8日までの6日間にわたり、組合及び分会は、全面ストライキを実施し、会社は、非組合員による営業を行った。その間の経過等は、次のとおりであるが、この間、分会員は、会社正門前の道路上にたむろしたり、次のとおり街頭宣伝車による路上教習車を追尾しての街頭宣伝を行うなどをしており、このストライキの期間中の一部の行為に加わっていたが、分会三役はその行為を制止しようとしなかった。

なお、同年5月10日からは、道路交通法の改正により新教習課程によ

る教習が実施されることとなっていたため、同年1月からは特にいわゆる駆け込み教習の申込みがなされ、同年5月9日までに教習を修了しようとする教習生が多かった。

ア 同年5月3日、組合及び分会は、ストライキに突入し、会社は、立看板を掲げ、営業を行う旨及び会社敷地内への組合支援者及び分会員の立ち入りを禁止した。

一方、組合及び分会は、街頭宣伝車により「家族にまともな生活もさせられない。」「会社の言いなりになって、組合員にもなれない、かわいそうな職員」、「栃木県37校の中で上位にランクされているにもかかわらず賃金は最低である。」等との街頭宣伝活動を行ったが、当該街頭宣伝車が会社正門前の会社敷地内（会社敷地と道路とは、縁石で明確に区分されている。）に駐車しており、路上教習車及び送迎用の車両の出入りが妨げられるため、Y₂専務及び会社が雇ったガードマンは、口頭で当該街頭宣伝車を移動させるよう申し入れた。また、会社のY₄所長は、午前9時10分頃、組合のX₆常任顧問に対し、当該街頭宣伝車を直ちに撤去するよう警告書を渡した。ところが、X₆常任顧問（同人は、審問で、執行委員長の委任を受け、その代行として会社に来ていた旨を証言している。）は、当該警告書のあて名が分会の支援者（組合に所属する他の分会の組合員である。以下同じ。）であるとして、当該警告書を破棄した。この際、分会員は全員が当該街頭宣伝車のわきにいた。

当該街頭宣伝車により、教習1時限目の教習車5台と送迎バス1台が約7分間出るのが妨げられたが、教習の欠略（50分間の教習が完全に行われず、1時限の教習とは認められず、教習の再実施が必要となることをいう。以下同じ。）はなかった。

なお、教習時間が50分に満たないときは、教習時間を延長するなどして不足の時間を補うことが必要であり、教習が休み時間にくい込むこととなる。

同日午前11時頃、当該街頭宣伝車がまだ会社正門前の会社敷地内に駐車していたため、会社は、分会に対し、当該街頭宣伝車の撤去及び分会幹部の就業規則に基づく責任を追求する旨を記載した抗議文を発した。

同日午後2時15分頃、前記の警告書及び抗議文にもかかわらず、当該街頭宣伝車がまだ会社正門前の会社敷地内に駐車していたため、会社は、組合及び分会に対し、当該街頭宣伝車の撤去並びに分会役員の懲戒責任及び分会、分会員の損害賠償責任の追求と、争議の早期終結の要請を記載した警告及び要請文を発した。

この街頭宣伝車による街頭宣伝活動は、同月8日までのストライキの期間中に行われたが、当該街頭宣伝車の停車場所は、会社正門前の会社敷地内や道路上の外、学科教習の教室や事務室などがある会社建物

に隣接する道路上であった。また、当該街頭宣伝車は、会社正門前等会社近隣での街頭宣伝活動のほか、会社所在の近辺地域での街頭宣伝も行っており、日によっては2台の街頭宣伝車による街頭宣伝活動が行われたこともあった。

イ 同年5月4日、組合は、午前8時30分から午後0時35分まで、会社正門前の道路上に街頭宣伝車を横付けし、路上教習車25台及び送迎バス2台の出入りを約2分ないし3分妨げながら街頭宣伝活動を行ったほか、会社建物に隣接する道路上に当該街頭宣伝車を移動させ、街頭宣伝活動を行った。

会社は、同日午後0時25分頃、当該街頭宣伝車の路上教習車等の通行妨害、学科教習妨害等の行為に対して、組合及び分会あての抗議文を分会に提出したが、分会員は、「支部の命令でやっているので受け取れない」などと答え、当該文書の受領を拒否したほか、当該街頭宣伝車は会社正門前の道路上で「家族にまともな生活もさせられない。」等との街頭宣伝活動を続行した。また、X₈副分会長の下に分会員は、会社所在の近辺地域で、街頭宣伝車による街頭宣伝活動を実施した。

ウ 同年5月5日、X₂副委員長は、X₉副分会長及びX₈副分会長に、会社を含む自動車教習所4社の基準賃金を記載して会社の賃金が低廉であることやストライキへの支援を教習生に訴えるビラを手渡した。これを受け取ったX₉副分会長は、それを一読後、午前9時45分頃、会社正門前の道路上に停車していた街頭宣伝車に、分会員のX₁₂、X₁₃及びX₁₄とともに乗り込み、会社の近辺の地域で、当該ビラのポスト投げ込みと街頭宣伝活動を行った。この街頭宣伝活動は、分会員が交代で行っていた。

また、X₉副分会長、X₈副分会長及びX₁₀分会書記長は、分会の支援者とともに、会社人口で、教習生に対して当該ビラの配布を行った。

エ 同年5月6日午前9時40分から午前10時30分までの間、分会の支援者は、街頭宣伝車を会社建物に隣接する道路上に横付けし、さらに音量を増幅させた上で街頭宣伝の放送を行った。同日も会社は営業を行っており、その時間には会社建物内で学科教習が行われていた。

会社は、同月4日には学科教習妨害に対する組合及び分会あての抗議文を発しており、そして同月6日には前記4-(6)の組合及び分会あての要請文を発した。

なお、非組合員であるB指導員は、学科教習中の街頭宣伝活動について、同人の声が妨げられ、教習生も聞きづらそうで、不愉快な表情をしていた旨を陳述している。

オ 同年5月7日午前9時40分頃、教習車2台（非組合員である指導員Cと教習生Dが、また、非組合員である指導員Eと教習生Fが、それぞれ乗車していた。）が路上教習に出たところ、分会の支援者は、分会員のX₁₃及びX₁₅とともに街頭宣伝車に乗り込み、当該街頭宣伝車を

先の教習車2台の間に割り込ませて、30分以上にわたり追尾し、非組合員である指導員には説得を、教習生には協力を訴えた。当該街頭宣伝車と当該教習車との間隔は、常時約15メートルないし20メートルであった。

また、同日午前11時40分頃、分会の支援者は、教習車1台（前記のEと教習生Gが乗車していた。）が路上教習に出たところ、前記と同様の追尾行為を行い、さらに、この際には当該教習車が停車して当該街頭宣伝車を先に行かせようとするや当該街頭宣伝車も停車し、当該教習車が走行を開始すると当該街頭宣伝車も走行を開始するという形で行われ、午後0時30分の路上教習の終了まで継続した。当該街頭宣伝車と当該教習車との間隔は、常時約15メートルないし20メートルであった。

これらに対し、それらの教習生、指導員は不快感を示していた。

カ 同年5月8日午前10時40分頃、教習車1台（非組合員である指導員Y₅が教習生Hと乗車していた。）が路上教習に出たところ、分会の支援者は、分会員のX₁₃とともに街頭宣伝車に乗り込み、当該教習車の追尾と、前記オと同様の説得と協力の宣伝活動を午前11時30分の路上教習の終了まで行った。当該街頭宣伝車と当該教習車との間隔は、常時約15メートルないし20メートルであった。

これらに対して、それらの教習生、指導員は不快感を示していた。

(9) 6日間に及ぶストライキの翌日である同年5月9日、分会員は、就業時間内の赤腕章の装着を開始し、赤腕章を装着したままで、教習、事務や受付に従事した。

これに対して、会社は、同日、赤腕章を取り外すようにとの申入書、抗議文及び通告書を分会あて又は組合及び分会あてに発し、また、分会員が赤腕章装着をやめた同月17日の前日までの間、口頭で赤腕章を取り外すようにとの注意、警告をした。

同月13日、会社は、分会あてに、分会員の教習中及び業務中の赤腕章装着をやめるようにとの警告文を発し、同日の午後から分会員の教習業務への従事を拒否し、同月17日の就業時間前に分会員が赤腕章の装着をやめたため、同日からは分会員の教習業務への従事を認めた。この教習業務への従事を拒否した間の賃金については、乗車手当を除き、支払われていた。

(10) 同年5月14日、組合及び分会は、今後文書は、分会に対して出さずに組合に対して出すようにとの申入書を、会社に対して提出した。

(11) 同年5月14日、組合及び分会と会社とで、問題解決のための話し合いが行われたが、何ら進展がなく終わった。

(12) 同年5月16日、会社は、前記(10)の組合からの申入書等に対して、組合及び分会あての回答書を出し、その中で、分会員による教習中の赤腕章装着に抗議するとともに、今後も分会あてに文書を出すと回答した。

(13) 同年5月21日、組合及び分会は、会社の前記(6)の通告書に対する回答書を会社に出した。その内容は、ストライキの際の賃金カットは基本給について行うべきであるというものであった。

その回答書に対して、会社は、翌同月22日、賃金カットは専門家の意見を聴取して決定した旨の回答書を分会あてに出した。

(14) 同年5月22日、会社は、分会に対して、組合及び分会が賃上げに妥結していないので、分会員に対しては昇給を実施し得ないので了承してほしい、なお、管理職、非組合員については所定の昇給を実施する旨の通告書を出した。

(15) 同年5月26日、組合及び分会は、平成6年度の賃上げ及び賃金是正について、同月28日午前11時40分から終業時(残業を含む。)まで、全面ストライキを実施する旨の通告書を、会社に出した。また、同日、前記(1)ーウのとおり、当該ストライキの内容について、X₉副分会長、X₈副分会長及びX₁₀分会書記長はY₃部長に説明した。

なお、その中で、「問題解決のための団体交渉には何時でも受ける用意がある事を申し添えます。」との記載があった。

(16) 同年5月26日及び27日、会社は、同月28日のストライキの際には多数の分会の支援者が来て教習をできなくする旨のことを組合が言っていたため、同日に予約していた教習生212名に対して、教習を断る旨の電話をした。

(17) 同年5月28日午前9時38分頃、会社は、平常どおり営業を行うこと及びストライキ参加者は会社敷地外へ速やかに退去することを記載した通告書を、分会あてに出した。

(18) 同年5月28日午前10時50分頃、組合及び分会は、前記(15)の通告書どおり全面ストライキを実施した。その概要は、次のとおりであり、その間、分会員は、会社北側の道路を隔てたガソリン・スタンドの近辺や会社教習場西側に接する道路の歩道にいた。

なお、前記(16)のとおり同日に教習を予約していた教習生には会社は断りの電話をしたが、どうしてもその日に教習を受けたいという教習生は、9名いた。

ア 会社は、当日非組合員による営業を行うため、あらかじめ、営業に従事する者以外の者の教習場への立ち入り禁圧を立看板で通告し、また、前記(17)の通告書で分会に同様のことを通告していたが、午後0時頃、分会の支援者約160名ないし170名(これらの分会の支援者は、午前11時20分頃から会社教習場西側の道路の歩道上に集まっていた。)は、会社教習場南側の山林から会社教習場の教習コースに侵入の上、教習車発着地点に滞留し、また、会社建物の各出入口に約30名ないし40名の集団で集まった。

このため、教習は、午後0時30分頃からまったくできなくなったが、それ以前に行われていた教習の際にも、分会の支援者は、教習中の指

導員や教習生に対して、「バカヤロー」、「頑張れ下手くそ」、「こんな教習所はだめな教習所だから、他へ転所したほうがよい。」といった発言をした。

なお、この侵入の状況について、X₂執行委員長は、審問において、「人数が多かったから、脅威を感じたかもしれませんが。」と証言している。

イ 多数の分会の支援者が会社建物の入口を取り囲んだため、脅威を感じた会社は、会社建物の入口のすべてのドアに施錠した。

ウ 午後0時30分頃、教習中2人の子供を事務室内に預けていた女性が教習を終え、子供を引き取りにきたが、会社建物入口付近には分会の支援者が多数で取り囲んでいたため、すぐに子供を引き取ることができず、約45分後に子供を引き取ることができた。

また、教習が終了し、帰宅しようとしていた教習生4名が会社建物内にいたが、午後2時20分頃まで会社建物から出られなかった。

エ 午後0時30分ごろ、教習を終了した非組合員である指導員が会社建物内に入ろうとしたところ、それに乗じて分会の支援者が会社建物内に入ろうとしたため、それを阻止しようとした非組合員との間で揉み合いとなった。

なお、その際に非組合員2名（I及びJ）は、右手に全治3日間の擦傷を受けた。

オ 午後0時40分頃、会社建物の出入口を取り囲んでいた分会の支援者は、会社建物内の事務室への侵入を図るべく、会社建物の鍵穴を損傷した。そのため、会社は、後日、当該ドアを修理した。

また、午後1時35分ごろに会社のパート社員がガス台で湯をわかしていたところ、何者かによってガスの元栓が止められ、パート社員は、午後1時50分頃になってガスの火が消えているのに気付き、再び火を付けようとしたが付かなかった。

カ 分会の支援者は、午後3時30分ごろ、会社から立ち去った。

8 平成6年5月29日以降、3号事件と4号事件との併合までの経過等について

(1) 平成6年5月29日、Y₃部長は、教習が終了して事務室に戻ってきたX₁₁分会執行委員に対して、心境を聞かせてほしい、と言ったところ、X₁₁分会執行委員は、昨日（5月28日）のストライキのことだと思ったが、「わかりません」と答えた。

同月29日、業務終了後、Y₃部長は、分会員及びそれ以外の従業員の全従業員を事務室の応接セットに集めて、昨日のストライキについて、分会員に対してはストライキ中に行われた種々の行為についての反省を求め、分会員でない従業員に対してはそれらの行為についての話を聞いた。

(2) 同年5月30日、組合は、当委員会に、前記2-(16)のとおりあっせん申請及び3号事件の不当労働行為救済申立てを行った。

なお、あっせんについては、第1回あっせんが行われたが、組合及び分会と会社との主張が折り合わず、同年6月16日付けで打切りとなった。また、同年5月30日、就業規則第55条第1項に基づく懲戒諮問委員会規定が実施された。

なお、就業規則第55条第1項と懲戒諮問委員会規定の関係条項は、次のとおりである。

○ 就業規則（抜粋）

（懲戒手続）

第55条 懲戒処分は、懲戒委員会に諮りこれを行う。懲戒委員会については別に定める。

○ 懲戒諮問委員会規定（抜粋）

（委員会の設置）

第2条 会社は総務部長の報告に基づき、懲戒の必要を認めた場合、委員会を設置する。

（委員会の構成）

第3条 委員会の構成は委員長1名、委員2名とする。

（決裁）

第4条 懲戒は委員会の答申を得て、社長が決定する。

（委員の任命）

第5条 委員、委員長は社長がその都度任命する。

（委員会の運営）

第7条 委員は公正誠実をもって審議し、内容を他に漏洩してはならない。

2 略

3 委員会は、懲戒の該当者に対し、委員会に出席して弁明を行う機会を与えなくてはならない。

(3) 同年5月31日、会社は、本件業務命令に分会が従わなかったこと等、違法不当な組合活動について懲戒問題を諮るために、就業規則に基づく懲戒諮問委員会を同年6月7日付けで設置する旨の通告書を、分会あてに出した。

組合及び分会は、同年5月31日、当該懲戒諮問委員会の設置に抗議する回答を、文書で、会社あてに出した。

(4) 同年6月4日、会社は、同年5月28日のストライキの際に分会の支援者が行った種々の行為が違法であり、それらの行為は分会の支援のためになされたものであり、その最終責任は分会も負うべきであるとする警告書を、分会あてに出した。

(5) 同年6月13日、組合は、同年5月28日のストライキの際には会社が指摘するような違法行為はなかったことや、組合が単一組合であるから今後は会社からの文書はすべて組合を対象とするように、との反駁書を、会社あてに出した。

(6) 同年7月1日、会社の懲戒諮問委員会は、X₉副分会長、X₈副分会長及びX₁₀分会書記長に対して、釈明弁明を求めるために、同月6日午後1時40分から順次会社3階会議室に出願するように、との呼出状を出した。

なお、当該呼出状には、釈明弁明を求める事項が別紙として添付されていた。

(7) 同年7月6日、懲戒諮問委員会が、X₉副分会長、X₈副分会長及びX₁₀分会書記長の出席の下に開催され、前記3名の分会役員に対して釈明弁明の機会が与えられた。

なお、この懲戒諮問委員会は、委員長がY₂専務、委員がY₆副所長及びY₇営業部長で構成されていた。

(8) 同年7月22日、会社は、前記の懲戒諮問委員会の検討結果を踏まえてX₉副分会長、X₈副分会長及びX₁₀分会書記長の懲戒解雇を決定し、これら3名の者に対して就業規則の該当箇所を示し、その事由について詳細に記載した理由書及び解雇予告手当の支払に関する文書を添付した懲戒解雇の通知書を発し、これら3名の者を懲戒解雇処分とした（以下この処分を「本件処分」という。）。

この本件処分を受けた3名の者（以下「被解雇者」という。）の懲戒解雇の事由として、懲戒解雇の通知書に添付されていた理由書に記載されていた概要は、次のとおりであった。

ア 休日出勤についての本件協定書違反

平成6年2月から3月にかけての本件業務命令の拒否は、被解雇者が主導的に行ったものであり、このことは、就業規則第61条第1項第2号及び第11号に該当すること。

イ その他の事実

① 同年4月9日及び5月5日に行われたビラの配付は、被解雇者の主導あるいは認容の下に行われたものであり、このことは、就業規則第61条第1項第11号に該当すること。

② 同年5月3日から8日までのストライキ中に行われた路上教習車等の通行妨害及び街頭宣伝車による悪宣伝行為は、被解雇者の主導あるいは認容の下に行われたものであり、このことは、就業規則第61条第1項第5号及び第11号に該当すること。

③ 同年5月3日、4日及び6日に行われた学科教習の妨害行為は、被解雇者の認容の下に行われたものであり、このことは、就業規則第61条第1項第5号及び第11号に該当すること。

④ 同年5月7日及び8日に行われた街頭宣伝車による路上教習車追尾による路上教習妨害及びそれに伴う悪宣伝行為は、被解雇者の認容の下に行われたものであり、このことは、就業規則第61条第1項第5号及び第11号に該当すること。

⑤ 同年5月9日から16日にかけて赤腕章を装着して教習に従事し、

会社からの赤腕章の装着をやめるようにとの警告書等にもかかわらず、赤腕章の装着をやめなかったことは、被解雇者が主導的に遂行したものであり、このことは、就業規則第61条第1項第2号、第7号及び第16号に該当すること。

- ⑥ 同年5月28日のストライキ時に分会の支援者により行われた種々の行為に対して、分会員が何ら制止することなく、認容していたことは、被解雇者の認容の下に行われたものであり、このことは、就業規則第61条第1項第5号、第6号及び第7号に該当すること。
- ⑦ 被解雇者のうちX₈副会長は、同年4月28日及び29日の学科教習の時間中に、教習生に対して、組合の支援を呼び掛ける組合活動をしたが、このことは、就業規則第61条第1項第5号及び第11号に該当すること。
- ⑧ 被解雇者のうちX₈副会長は、平成5年8月26日付けで出勤停止処分を受けているにもかかわらず、前記①から⑥までの行為をしたものであり、このことは、就業規則第61条第1項第15号に該当すること。

なお、本件処分に関する就業規則第61条第1項のうち懲戒解雇の事由とされている規定は、次のとおりである。(後記のうち第14号については、懲戒解雇の通知書には記載されているが、懲戒解雇の通知書に添付された理由書の事由の中には記載されていない。)

○ 就業規則（抜粋）

（懲戒解雇）

第61条 次の行為は、即日解雇する。

- (2) 正当な理由なく、上長の業務上の命令指示に服しないとき。
 - (5) 故意に、所の業務を妨害したとき。
 - (6) 所に対し、故意に破壊的行為をし、又は破壊的效果を発生する行為をしたとき。
 - (7) 著しく、秩序又は風紀を紊す行為をしたとき。
 - (11) 故意に、所の信用を毀損し、又は損害を及ぼしたとき。
 - (14) 第23条の規定に違反して、所内において演説、放送、集会、示威行進、貼紙、掲示、印刷物の配付をしたとき。
 - (15) 他の懲戒処分を受けたにもかかわらず、なお、改悛の情が認められないとき。
 - (16) 業務に関し、不正行為を行ったとき。
- (9) 平成6年7月25日、組合は、本件処分の撤回等を求めて、4号事件についての不当労働行為救済申立てを行った。
- (10) 同年7月28日、当委員会は3号事件と4号事件とを併合し、審査を行うこととした。

第2 判断

1 赤腕章を装着した分会員に対する教習業務への従事の拒否について

① 組合の主張

平成6年5月9日、13日、14日及び16日の4日間、分会員が正当な活動として行った赤腕章の装着に対し、組合がスト後も問題解決まで争議中であると認識しているにもかかわらず、会社は分会員に対し赤腕章装着をやめるようにとの警告文提出後20分足らずの時間で同月13日午後1時30分から教習車への乗車拒否をしたことは、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。

赤腕章の装着は、前年は平成5年5月17日から当委員会における和解協定書（同年8月19日）受入れの間3か月余にわたり争議行為の一環として実施されており、労使間の争議時、慣行化された前例の範囲内で行われたものに過ぎず、正当なものである。

② 会社の主張

分会員が、平成6年5月9日以降就業時間中に赤腕章を装着して教習した行為は、不当なものである。

この分会員による赤腕章の装着は、同月3日から8日までに行われたストライキ後のものであり、そのストライキ中に分会員や分会の支援者によって行われた路上教習者通行妨害、路上教習車追尾、街頭宣伝車による学科教習妨害等に対して、教習生は不快感を示しており、赤腕章を装着して教習に従事することは、業務上も支障があるものであり、また、会社は教習車への乗車を拒否するまでに何度も警告、申入れ等を行っている。

以上のとおり、赤腕章を装着しての教習業務への従事を拒否したことは正当であって、不当労働行為には該当しない。

③ 当委員会の判断

赤腕章装着の正当性の判断に当たっては、労使間の慣行、使用者の承諾等の特別の事情の有無や、赤腕章装着が行われた時の状況、具体的な業務の支障の程度等を勘案して総合的に判断されるべきである。

まず、赤腕章の装着が慣行であるかどうかについてであるが、確かに、分会員は、平成5年には5月から8月まで3か月余にわたり赤腕章の装着をしていたことが認められるが、分会員による赤腕章装着は、同年1月の分会結成後一度しか行われておらず、その際会社は同年5月18日及び26日の2回、赤腕章装着をやめるようにとの申入書と警告書を発していることから、会社が赤腕章装着に対して処分しなかったことをもって、教習業務従事の際の赤腕章装着を争議中の慣行として認めることはできず、また、会社が黙認していたとも認められない。

次に、会社は、前記第1－3のとおり、平成6年5月13日の分会員の教習業務への従事の拒否に至るまでに3通の申入書、通告書、警告文を発し、それに加えて口頭でも抗議する等、事前に十分に警告等をした上で分会長の教習業務への従事を拒否したものであって、突然に当該拒否をしたものではなく、組合の主張は採用できない。

また、赤腕章装着が行われた時期は、同年5月3日から8日までのストライキの直後であり、当該ストライキの期間中に行われた路上教習車の追尾、出入り妨害、学科教習妨害等の行為及びそれらに対して不快感を示している教習生のことや、教習が教習車内で指導員と教習生とが一对一对応するものであり、教育的なものであることを考慮すれば、赤腕章を装着して直接教習生に接する教習業務への従事は、教習生に不快感を与え、また教習生の集中力を害し、ひいては会社に対する教習生の信頼が損なわれることが推測されるものであり、業務上支障がなかったものとは認められない。

さらに、後記3のとおり、組合及び分会は団体交渉の開催に消極的であり、自ら団体交渉を打ち切った上で前記のストライキに至っており、加えて、その当時分会の組織が崩壊の危機にあったという組合の主張、疎明もない。

以上のような状況から総合的に判断すれば、本件の教習業務時の赤腕章装着は、正当なものとは認められないから、そのことを理由とした分会長の教習業務への従事の拒否は不当労働行為ということとはできず、この件に関する申立ては、これを棄却せざるを得ない。

2 文書の郵送による支配介入について

① 組合の主張

会社は、組合、分会等に対し提出した通告書その他の文書9通を、平成6年5月14日と19日に分会員各自の自宅に郵送してきた。これらの文書は、既に組合の代表が受け取り、各分会員には回覧して認知されている。それにもかかわらず、あえてこのような行為を会社が行ったことは、文書郵送により分会員本人及び家族も含め不安を与え、組合脱退を慫慂した恫喝行為であり、組合に対する支配介入である。

② 会社の主張

そもそも会社が前記文書の郵送という措置をとったのは、前記文書を組合又は分会に提示しても、組合幹部や分会役員がそれを破り捨てたり、その受領を拒む態度をとったところから、組合から各分会員に対し前記文書が回覧されることはないであろうと推測されたこと、また、組合の役員が前記文書に真摯に対応せず、ひたすら「上部に提出しろ」という態度に出て、前記文書による警告、抗議、申入れ、要請に誠実に対処しなかったという事実があったこと等からである。すなわち、会社が前記文書を送付したのは、会社の意向、見解を各分会員に知らしめ、各分会員と会社との意思の疎通を図るためになした措置であって、支配介入行為には該当しない。

③ 当委員会の判断

会社が、平成6年5月3日から9日までの間に出した組合、分会等あての通告書その他の文書9通を、同月14日に分会三役の自宅に、同月19日には分会三役以外の分会員の自宅に、それぞれ分会員の個人あて名で

郵送したことは前記第1－4のとおりである。これらの文書につき、組合の執行委員長の委任を受けその代行として来ていた組合の幹部が、分会の支援者あての文書だから関係がないとして、その文書を破棄したり、分会役員が文書の受領を頑に拒み、真摯に対応しなかった事実や、文書の内容が分会員にとって重大な内容を持つものであること等を考慮すると、会社が分会員にその内容が周知されていないのではないかとの危惧を抱き、文書の内容を会社の従業員でもある分会員に周知させるために文書を郵送したことは十分理解できるものであり、会社の文書郵送を、組合脱退を懲罰した恫喝行為とまではいうことはできない。

しかしながら、会社から組合、分会等あての文書を分会員に周知させるのは組合の内部の問題であり、当該文書を組合幹部が受領した後に破棄したとしても、その内容を分会員にどのように周知させるか、又は周知させないかについては組合の決すべきことであって、分会員あてに当該文書を郵送したこと自体が組合の内部の問題についての干渉であり、支配介入に該当し、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。

3 不誠実な団体交渉について

① 組合の主張

平成6年2月22日付けの春闘要求書に関する団体交渉において、会社は、「これ以上の回答は無理である。次回団体交渉をもって出せません。」と事実上会社側から交渉打ち切りの発言がなされ団体交渉は決裂となったものである。

組合は、会社に明確な資料を提出して妥当な主張をしているにもかかわらず、会社は、組合に何の資料も提出せず誠意ある回答をしなかったことは、不誠実な団体交渉である。

② 会社の主張

会社は、組合の要求に対して100パーセント応じられないまでも、分会員の本件業務命令の拒否による業績悪化のなかで、8,000円の昇給を回答し、その根拠についても団体交渉で説明している。4回目の団体交渉を開催できなかったのは、第3回団体交渉後の経過からもわかるとおり、組合が打ち切ったからである。

要するに、団体交渉を決裂させた上で異例の争議に及んだのは組合の判断に基づくものであって、組合員に対するその責任を会社に転嫁すべく本件不当労働行為救済申立てに及んだことが真相である。要するに、会社は組合に対して不誠実な団体交渉をしてきたとは到底言い得ない。

③ 当委員会の判断

会社が、組合からの平成6年2月22日付けの春闘要求書に対し、平成6年4月1日、12日及び21日と3回の団体交渉に応じ、その中で自己の主張の理由についてある程度説明をしたことは前記第1－5のとおりである。そして、第3回の団体交渉において、賃上げ額について組合は12,000

円、会社は8,000円を主張し、双方の主張が平行線をたどり、それでもなおかつ双方とも自らの主張に固執していたこと、また、第3回団体交渉後の次回団体交渉の設定の経過、つまり、X₄書記長とY₂専務が次回の交渉期日の設定のために話し合っているところにX₁委員長が来て「12,000円の回答が出なくては無意味だ。」と発言したために、次回の団体交渉が開催されなくなったことからしても、組合が団体交渉を打ち切ったものと推認されるものであり、組合が団体交渉開催に消極的であったものと認めざるを得ない。

しかしながら、使用者に課せられている団体交渉義務は、誠意をもって交渉する義務であり、形式的に団体交渉に応ずるだけではこの義務を尽くしたことにはならないのである。また、団体交渉においては、一般に、使用者は、労働組合からの要求を必ず受け入れなければならないというものではないが、自己の主張が客観的に一見明白な場合等特別な事由がない限り、相手方の要求に対しては検討のための資料を示す等の方法により、具体的に根拠を説明し、相手方を納得させるよう努力を尽くす義務があるものと解せられる。

これを本件についてみるに、本件協定書は後記4-(1)のとおり振替休日に関するものであるにもかかわらず、組合は、本件協定書に記載されている振替休日という文言が実は代休の意味であったと主張し、本件業務命令を拒否したものである。これにより、会社は、同年2月から3月の最大の繁忙期に完全な年中無休体制を確立することができず、同年2月15日から3月24日まで入所制限をせざるを得なくなり、会社における教習生の入所者数は、前年同月に比べ、平成6年1月は21名と大きく増えたものの、同年2月は9名増とわずかな増加となり、同年3月に至っては47名減と大きく減少していることが認められる。

一方、組合の態度は、単に、他の自動車教習所が12,000円出しているから出せというものであり、会社間の事情を考慮したものではなく、なおかつ、あくまで12,000円に固執し、また、団体交渉開催に消極的であり、要求が貫徹されない場合は泥沼化に入る態度で臨んでおり、この組合の態度に問題がないとはいえない。

しかしながら、会社は、組合との団体交渉において、賃上げの内容は「指導員平均8,000円、事務員一律5,000円」であり、同年2月から3月に分会員が休日出勤についての協力をしなかったことや今後の教習生の減少が見込まれること等を上記金額以上の賃上げ回答ができない理由として説明してはいるものの、それだけでは自己の主張の根拠を十分に説明し、組合を納得させるべく努力したものと認められない。

また、組合は、一応自己の主張の根拠としての資料を会社に提出しているのであるから、会社としては、必要に応じて会社の経理状態や収支見通し及び他社の賃上げ状況等賃上げの根拠となる資料を提出して説明すべきところ、組合からの資料の提出要求がないからといってまった

く資料を提出していないものである。

以上のとおり、団体交渉に関する組合の態度に問題があるとはいえ、会社は、組合を納得させるために十分努力したものと認められないものであるから、使用者として誠意をもって団体交渉に応じたとはいえ、かかる会社の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 本件処分について

(1) 本件処分の就業規則該当事由のうち本件業務命令の拒否について

① 組合の主張

分会員が本件業務命令に従わなかったことには、正当な理由がある。

本件協定書は、成立の協議過程で口頭で明白に、振替休日は代休（代わりの休みを与えた上で、2割5分の割増賃金を支払うもの）の意味で会社も了解していたものである。しかし、本件協定書にたまたま誤解を招く振替休日の用語が使われていたことを会社が奇貨として、振替休日に加えて割増賃金は支払えないと会社が主張したため、分会員が、本件協定書の趣旨に沿わない本件業務命令に対し、受領を拒み、時に分会員への伝達を拒んだとしても組合の対応は正当である。本件協定書の文面が、組合において振替休日を調整するとしている点からも、これは事前に振り替えるべき日を指定する振替休日と異なり、割増賃金を伴う代休であることは明らかである。

また、会社が入所制限をし、結局前年よりも教習生数を減少させたのは、分会員が本件業務命令を拒否したことが原因ではない。分会員が会社の指示どおり本件業務命令に応じていたとしても、分会員の技能教習時間の総時間が代わらない以上は、会社が教習生全体に供給できる乗車時間に変わりはなく、分会員が本件業務命令に応じても応じなくても結果は同一である。

なお、本件業務命令の拒否は、組合の指導によるものであり、当該拒否に関する責任を被解雇者に問うことはできない。

② 会社の主張

本件業務命令は、就業規則及び本件協定書に基づき、休日出勤とそれに伴う振替休日を命じたものであって、分会員が本件協定書は代休の意味であるとして従わなかったことには正当な理由がない。

また、分会員の本件業務命令の拒否により完全な年中無休体制の確立ができず、入所制限をせざるを得なかった。このため、付近の自動車教習所の中では唯一教習生の入所者数が減少する自動車教習所となり、経営に大打撃を受けた。

この本件業務命令の拒否は、以下の懲戒解雇事由中最大の事由であり、この行為を被解雇者は自ら行い、また、他の分会員を主導したのであるから、就業規則第61条第1項第2号及び第11号に該当する。

③ 当委員会の判断

まず、本件協定書が振替休日に関するものか、代休に関するものかについてであるが、前記第1-6-(1)及び(2)のとおり、会社の就業規則には振替休日に関する規定があり、また、公休出勤した場合11,000円又は16,000円という定額の休日出勤手当が支給されるものの、数日後休みを取った場合はそれを返納すること、つまり、休日に出勤した場合、代わりに休みと休日出勤手当との双方は与えられないという会社の取扱い（以下「休日出勤に関する会社の取扱い」という。）からしても、この取扱いを、手当と代わりに休みとの双方が与えられるものである代休ということとはできず、振替休日といわざるを得ない。

さらに、本件協定書締結前に組合役員等と分会三役とで協議した結果、振替休日という文言（なお、本件協定書の文案は、組合が作成したものである。）が使用されていること、本件協定書締結の際に、組合は振替休日という言葉を用い、代休とは言っていないことや、組合傘下の茨城県内の自動車教習所の協定書等では代休で行っていることが認められる。そして、審問においてX₂執行委員長及びX₆常任顧問（この2名は本件協定書締結の際の団体交渉に出席していた。）は、代休と振替休日との違いについて認識している旨を証言し、また、本件協定書締結の翌日に作成された計算書では代休と明確に記載されており、組合が振替休日と代休との違いについて認識していたことからすれば、本件協定書は、それに記載されている文言のとおり、振替休日に関するものであるといわざるを得ない。

加えて、組合の本件協定書締結の動機として、X₂執行委員長及びX₄書記長は、会社が支給している公休出勤手当が11,000円又は16,000円という定額であることが問題であって、当時の労働基準法に基づき各個人ごとに25%増で計算すべきであることを審問において証言している。これらの証言は、振替休日の制度を代休という制度に変更することではなく、休日出勤手当の額について問題としていたものであると推認せざるを得ず、また、本件協定書には25%増等割増賃金に関する記載は見当たらない。これらのことから、本件協定書は、休日出勤に関する会社の取扱いを代休に変更するためのものとは認められず、振替休日に関するものと認めざるを得ない。

なお、組合は、会社が「25%増し」を認めた旨主張するが、そのことは、休日出勤手当の計算方法についてであり、そのことをもって振替休日から代休へと休日出勤に関する会社の取扱いが変更されたものということとはできない。また、休日出勤に関する会社の取扱いが問題とされていたとの申立人の主張、疎明もない。

さらに、本件協定書の問題について、組合は、平成5年10月8日の本件協定書の締結以降会社から第1回の業務命令が発せられた平成6年2月1日まで何らの抗議文も出さず、団体交渉の申込みもせず、いきなり当該業務命令を拒否したものである。また、組合は、休日出

勤とそれに伴う振替休日に関する業務命令を2回拒否した後、同月13日の早出残業についての団体交渉の申入れに関連して本件協定書の内容を振替休日から代休に変更するよう主張したものの、それ以外には平成7年の春闘の要求に至るまで、本件協定書の問題について何ら抗議や団体交渉の申入れを行っていないことが認められる。一方、会社は、平成6年2月10日の第2回の業務命令が拒否された後の同月15日には本件協定書どおりの協力を分会に対して文書で要請し、また、同月23日の第3回の業務命令が拒否された翌日の同月24日にも「責任ある協力を」組合及び分会に対して文書で再度要請しているものである。さらには、同年5月3日から8日までのストライキが通告された同年4月28日後の同月30日には、会社は「(今後の協力についての考え)問題解決」のための団体交渉にはいつでも応じる旨を組合及び分会に対して文書で申し入れていたことが認められる。このように、会社からの協力要請を無視して会社に対して何ら抗議や団体交渉の申し入れをせず業務命令の拒否を繰り返し、また、団体交渉にはいつでも応じる旨の会社からの申し入れに対しても何ら対応していない組合の態度にも問題があったものといわざるを得ない。

次に、本件業務命令の必要性についてであるが、前記第1-6-(7)及び(11)のとおり、会社においても、前年同月に比べ、平成6年1月の教習生の入所者数は21名増と大きく増加し、同年2月は、分会員が本件業務命令を拒否し、会社が入所制限をしたにもかかわらず、9名とわずかながら増加している。また、他の自動車教習所における同年1月から3月までの入所者数を前年と比べてみると、別紙のとおり、1自動車教習所では微減、1自動車教習所では微増となっているものの、他の5自動車教習所では15%ないし34%と著しく増加していることが認められる。また、前記第1-6-(9)のとおり、平成6年2月10日には分会三役が第2回目の休日出勤とそれに伴う振替休日に関する業務命令を拒否しており、前記第1-6-(11)のとおり、同月15日から会社が新たな教習生の入所を制限したことについては、組合はそれに反する主張及び疎明をしていない。

これらの状況からすれば、同年1月以降は、卒業間際の高校生、大学生等の増加に加えて、同年5月の道路交通法の改正を控え、教習生が増加し、会社においても入所制限をしなかったならば、教習業務がかなり増加したであろうことが推認されるものであり、本件業務命令は、業務上の必要に迫られて発せられたものと認められる。

組合は、休日に出勤しても代替りの休みをとれば教習を行える時間数は変わらないから、より多くの教習生を受け入れることはできないとも主張する。しかし、教習生のローテーションを調整し、本来の休日に修了間際の教習生を充て、また、多くの教習生が見込まれる日曜日に技能教習を実施する等により教習業務の円滑化が図られ、ひいて

はより多くの教習生を取り扱うことができるものと推認されるから、単に日数計算だけでより多くの教習生を取り扱うことはできないとの組合の主張は採用できない。

さらに、組合は、本件協定書においては、休日出勤した場合の代わりの休みをいつにするかについては組合が調整することとされているから、本件協定書は代休に関するものである旨を主張する。確かに本件協定書は、その調整を組合に委ねているが、振替休日に関してはその調整を組合に委ねてはならないというものではなく、そのことをもって本件協定書が代休に関するものであるということとはできない。

以上のとおり、本件協定書は、振替休日に関するものであって、代休に関するものではなく、また、本件業務命令は、就業規則並びに組合及び分会と会社との本件協定書に基づく休日出勤と振替休日に関するものであって、その必要性も認められるものであるから、これを不当なものとはいうことはできないものである。

そして、1月から3月は通常の間でも大学生、高校生等の教習が増えることや、平成6年5月10日からの道路交通法改正によるいわゆる駆け込み教習による教習生の増加が見込まれることが本件協定書の締結理由とされており、本件協定書にも「繁忙期（10月～4月）の就業態勢について年中無休制度を導入する。」と記載されている。このことからすれば、自動車教習所において指導員として勤務し、本件協定書締結の際の団体交渉にも出席していた被解雇者としてはそれらのことを認識していたものと推認できるものであり、また、分会員が本件業務命令を拒否すれば、会社としては、これらの増加する教習生を取り扱うことができなくなるとの認識を被解雇者がもっていたものと推認せざるを得ない。

従って、被解雇者を含む分会員が本件業務命令を拒否したことには正当な理由は認められない。また、被解雇者は、他の分会員に諮ることなく、本件業務命令を受けると直ちに拒否していることからすれば、他の分会員に対しても本件業務命令の拒否を指導したものと推認せざるを得ず、加えて、会社は分会員の本件業務命令の拒否により教習生の入所制限をせざるを得なかったことにより損害を受けたものと推認できるから、被解雇者のこの行為は、就業規則第61条第1項第2号及び第11号に該当するものといわざるを得ない。

なお、組合は、本件業務命令の拒否が組合の指導によるものであるから、被解雇者の責任を問うことはできないと主張する。しかしながら、前記第1-7-(1)-イ及びウのとおり、分会は組合の方針を遂行するものであって、その際に分会三役である被解雇者は分会において指導的な役割を果たしていることや、前記第1-6-(4)のとおり、本件協定書も組合及び分会とが共同して会社と締結していることが認められる。これらのことから判断すれば、本件業務命令の拒否が組合

の指導によるものであったとしても、分会三役である被解雇者は、その指導的な役割に応じて他の分会員とは異なった責任を問われたり、また、自ら行い、他の分会員を指導した行為についての責任を問われることはやむを得ないものといわざるを得ず、組合の前記の主張は採用できない。

(2) 本件処分の就業規則該当事由のうち前記(1)以外の事由について

ア 印刷物の無断配布及びビラ配布による組合及び分会の宣伝行為

① 組合の主張

X₇分会長が、平成6年4月9日会社の事務室内の非組合員の机上に分会名義で配布した栃木県及び茨城県内の入所者数等の一覧表は、基準内賃金の比較において正確で誤解を与えるものではなかった。

また、同年5月5日のストライキ中に配布されたビラに記載された栃木県内の自動車教習所は、高額なところを選んだのではなく、組合に所属する自動車教習所を挙げたにすぎない。会社の賃金が劣悪であると印象を与えるために他の自動車教習所を意図的に選んだわけではなく、著しい誤解を与えるものではない。

② 会社の主張

X₇分会授か配布した文書は、それ自体は誤りではないが、会社には乗車手当等の賃金があり、他の会社に比べて実質的賃金は決して見劣りがしないにもかかわらず、ことさら基準内賃金のみを記載した表を配布し、会社の賃金が低いかのような誤解を与えるものである。

また、当該ストライキ中に配布されたビラは、基準内賃金が高額な例のみを記載しているのみならず、会社は乗車手当等、基準内賃金以外の賃金が相応に支給されており、会社の従業員の実質的賃金は、他社と比べても決して低廉なものではないにもかかわらず、賃金体系の差異を秘し、あたかも会社の実質的賃金他社に比して特に劣悪であるとの印象を与えるもので、それを読んだ者に、会社の賃金について著しい誤解を生ぜしむるものである。

被解雇者は、以上の行為を自ら行い、若しくは他の分会員を主導し、又は制止せずに容認していたものであるから、この被解雇者の行為は、就業規則第61条第1項第11号に該当する。

③ 当委員会の判断

最初に、同年4月9日に配布したビラについてみると、これは、会社に無断でX₇分会長によって配布されたとはいえ、就業時間の終了前後の午後6時頃に有給休暇中のX₇分会長によって非組合員の机に置くという目立たない方法で実施されたこと及び内容それ自体に誤りはなかったことを考えると、会社の賃金体系について組合が知っていたことを考慮しても、このビラの配布は、正当な組合活動の範囲内と認められる。

ついで、同年5月5日のストライキ中に配布されたビラについてみると、このビラは分会員によって配付されたものであるが、その内容は、教習生への支援の訴えと基準内賃金（それ自体が事実であることは会社も認めている。）を記載したものであり、確かに会社の実質的賃金の比較はされていないものの、賃上げの春闘中であることを考慮すれば、その程度の記載はやむを得ないものというべきであり、不当なものともまでいうことはできない。

よって、これらの行為は、就業規則第61条第1項第11号に該当しないものである。

イ 平成6年5月3日から8日までのストライキにおける諸行為

① 組合の主張

会社が主張するような路上教習車、送迎バスの通行妨害行為及びそれに伴う悪宣伝行為、街頭宣伝車による学科教習妨害行為並びに路上教習車の追尾及びそれに伴う悪宣伝行為は、殊更に行ったものではなく、正当な組合活動である。

なお、これらの行為は、組合の指導によるものであり、被解雇者の責任を問うことはできない。

② 会社の主張

組合及び分会の支援者は、街頭宣伝車による路上教習車送迎バスの通行妨害行為及びそれに伴う悪宣伝行為、街頭宣伝車による学科教習妨害行為並びに路上教習車の追尾及びそれに伴う悪宣伝行為を行った。

被解雇者は、前記の諸行為のうち、街頭宣伝車による路上教習車、送迎バスの通行妨害行為及びそれに伴う悪宣伝行為を主導し、又は容認しており、その他の行為については容認していたものであるから、これらの被解雇者の行為は、就業規則第61条第1項第5号及び第11号に該当する。

③ 当委員会の判断

まず、路上教習車、送迎バスの通行妨害行為についてであるが、これについては前記第1-7-(8)-ア及びイのとおり、2分ないし7分の間これらの車両の出入りが街頭宣伝車によって妨げられ、会社からの文書、口頭による当該街頭宣伝車の撤去、移動の指示にもかかわらず、当該街頭宣伝車はその指示に従わなかったことが認められる。また、前記第1-7-(1)-アからウまでのとおり、分会のストライキ時の行為は組合の指導によるものの、分会三役である被解雇者は、分会のストライキにおいても指導的な役割を果しており、その指導的な役割に応じて他の分会員とは異なった責任を問われたり、また、自ら行い、又は他の分会員を指導した行為について責任を問われることはやむを得ないものと言わざるを得ない。しかしながら、この通行妨害行為を被解雇者が行い、又は他の分会員

を指導したとの会社の疎明がなく、この行為については被解雇者の責任を問うことはできないものというべきである。

次に、学科教習妨害については、確かに、前記第1-7-(8)-ア、イ及びエのとおり、会社建物に街頭宣伝車を横付けして街頭宣伝活動を行ったことが認められるが、この行為について被解雇者が行い、又は他の分会員を指導したとの会社の主張、疎明がなく、前記のとおりこの行為についても被解雇者の責任を問うことはできないものといわざるを得ない。

続いて、街頭宣伝車による路上教習車の追尾についてであるが、前記第1-7-(8)-オ及びカのとおり、この行為の際には、スト破りを行っている非組合員には説得を、教習生には協力を訴えていたものであり、走行中の教習車に乗車している者に対して訴えかけることは教習車を追尾せずにはできないものであり、追尾行為があったものといわざるを得ない。また、街頭宣伝活動を行いながら、運転未熟な教習生が運転する教習車を追尾することは道路交通上も極めて危険なものであるにもかかわらず前記第1-7-(8)-オ及びカのとおり、この行為は、被解雇者以外の分会員が当該街頭宣伝車に分会の支援者とともに同乗して、2日連続して、執拗に行われていたことが認められる。しかしながら、この行為について、被解雇者が他の分会員を指導したとの会社の疎明が明らかではなく、前記のとおりこの行為についての被解雇者の責任を問うことはできないものというべきである。

なお、会社が悪宣伝行為と主張する第1-7-(8)-アの「家族にまともな生活もさせられない。」等の街頭宣伝の内容については、春闘時のストライキ中であることを考慮すれば、やむを得ないものというべきであり、就業規則第61条第1項第11号には該当しないものである。

以上のとおり、当該ストライキにおける諸行為については、被解雇者の責任を問うことはできないものであり、就業規則第61条第1項第5号及び第11号には該当しないものである。

ウ 赤腕章を装着しての教習行為

① 組合の主張

平成6年5月9日、13日、14日及び16日の4日間、分会員が就業時間中に赤腕章を装着して教習した行為は、正当なものであり、組合の指示に従ったものであるから被解雇者の責任を問うことはできない。

② 会社の主張

組合が正当と主張する、平成6年5月9日以降に就業時間中に赤腕章を装着して分会員が教習した行為は、数々の違法行為が行われた同月3日から8日までのストライキの直後に、赤腕章装着をやめ

るようにとの会社からの申入れ書、通告書、警告文及びその他口頭による再三の注意等は無視して行われたものであり、会社の前記制限に服さず、教習業務の遂行上不適当な服装をもって風紀を乱し、教育現場にもとる言動を行い、許可なく就業時間中に行った違法な組合活動である。

被解雇者は、この行為を自ら行い、また、他の分会員を主導したのであるから、就業規則第61条第1項第2号、第7号及び第16号に該当する。

③ 当委員会の判断

既に前記1で述べたとおり、分会員が赤腕章を装着して教習業務に従事したことには、正当性は認められない。

また、会社からの赤腕章の装着をやめるようにとの文書の申し入れ、警告等にもかかわらず、被解雇者を含む分会員全員が赤腕章の装着を継続し、加えて、X₉副分会長が「会社側の誠意がいただけるまでは、この腕章を外すことはできません、これは支部の命令ですから」と証言しているほか、分会三役である被解雇者が会社役員等の再三にわたる口頭による注意等は無視していたことから、被解雇者が他の分会員の赤腕章の装着を指導していたものと推認せざるを得ない。

以上のとおり、被解雇者は、会社からの度々の指示に従わないで正当なものとは認められない赤腕章の装着を自ら行い、また、他の分会員を指導したものと推認できるものであるから、前記(1)及び(2)ーイのとおり、被解雇者の責任を問われることはやむを得ないものといわざるを得ず、就業規則第61条第1項第2号に該当するものといわざるを得ない。

しかしながら、赤腕章の装着のみをもって、何故に同項第7号の「著しく、秩序又は風紀を紊す」ものであるとか、同項第16号の「不正行為」であるかについての、会社の主張、疎明が明らかではないものであるから、被解雇者の行為は、就業規則第61条第1項第7号及び第16号のいずれにも該当しないものである。

エ 平成6年5月28日のストライキにおける諸行為

① 組合の主張

同年5月28日のストライキは、組合の指導により整然と実施されたものであり、会社が自ら会社建物に内側から鍵をかけて閉じ込めたものであって、会社の主張する営業妨害行為、会社建物のドアの鍵穴の損傷等の破壊行為、第三者に対する監禁行為及び会社の従業員に対する傷害行為という事実はなかった。

なお、被解雇者を含む分会員全員は、これらの行為が行われた際には会社敷地内にはおらず、また、これらの行為は組合の指導によるものであるから、被解雇者の責任を問うことはできない。

一方、会社は、自称暴力団員に会社建物の事務所内でゴルフクラブを振り回させ、組合及び分会の支援者威嚇させ、自称暴力団員は、ゴルフクラブのグリップで分会の支援者の手を殴打した。

② 会社の主張

同年5月28日のストライキの際に、組合が160名以上もの多数の分会の支援者を会社の教習場内に侵入させ、会社建物を取り囲んだものであり、そのために、会社は、脅威を感じて内側から鍵をかけたのである。

また、組合及び分会の支援者は、当日の営業を不能にし、会社建物のドアの鍵穴の損傷、ガス栓の閉鎖、ドア蹴り、車両のバンパーの踏みつけ等の破壊行為を行い、会社の従業員以外の第三者を監禁し、及び会社の従業員に傷害を負わせたものである。

被解雇者は、これらの行為を制止せずに容認していたものであり、この被解雇者の行為は、就業規則第61条第1項第5号、第6号及び7号に該当する。

なお、会社は、自称暴力団員に組合及び分会の支援者を威嚇させたこと等はない。

③ 当委員会の判断

同年5月28日のストライキの際には、会社が主張する事実のうち、前記第1-7-(18)のとおり、160名以上の分会の支援者が会社の教習場内に侵入して会社建物を取り囲み、会社の営業をできなくしたこと、分会の支援者が会社建物のドアの鍵穴を損傷したこと、何者かによって会社建物のガスの元栓が止められたこと、教習生4名が一時帰宅することができず、また、教習生の2人の子供が45分程度会社建物から出ることができなかったこと及び分会の支援者との揉み合いの際に会社の非組合員である従業員が全治3日間の擦過傷を負ったことが認められる。

また、この時の状況について、X₂委員長は、審問で、「人数が多かったから、脅威を感じたかもしれませんがけれども。」と証言している。

しかしながら、当該ストライキの際には、被解雇者や他の分会員は全員が会社敷地内には入らなかったことが認められ、加えて、被解雇者がこれらの行為を自ら行い、又は他の分会員を指導したとの会社の主張、疎明がない。

なお、組合は、自称暴力団員が組合及び分会の支援者を威嚇し、ゴルフクラブのグリップで分会の支援者の手を殴打した旨を主張しているが、そのことについての疎明がなく、組合のこの主張は採用できない。

以上のような状況から判断すれば、前記イのとおり、これらの行為について被解雇者の責任を問うことはできないものというべきで

あり、就業規則第61条第1項第5号、第6号及び第7号には該当しないものである。

オ 学科教習時間中の組合活動宣伝行為

① 組合の主張

X₉副分会長が学科教習の授業を中断して、会社主張の日時、内容のストライキ支援要請発言をしたことはない。

X₉副分会長が授業時間終了後の休憩時間に教習生にストライキの予告について述べたことはある。

② 会社の主張

X₉副分会長は、平成6年4月28日午前9時40分からの自らが担当の学科教習の授業中、約5分程授業を中断して、教習生に対し、組合及び分会に対する支援の呼び掛けをした。

また同月29日午前9時40分からの学科教習時間中にも、同様の行動を行った。

X₉副分会長の以上の行為は、就業規則第61条第1項第5号及び第11号に該当する。

③ 当委員会の判断

前記第1-7-(5)のとおり、X₉副分会長は、学科教習の時間中に組合活動の話をしたことが認められ、そして、就業時間内の組合活動は、使用者の承諾がある場合等特段の事情がある場合を除いては認められないものであり、本件では、使用者の承諾等特段の事情は認められないものであるから、就業時間内の組合活動として、特に学科教習という教育的な内容を有する時間中であることからしても、不当なものといわざるを得ない。このことについては、X₉副分会長自身も学科教習中に組合の話をするべきでない旨を審問で証言している。

以上のとおり、X₉副分会長による学科教習中の組合活動宣伝行為は、正当なものとは認められず、学科教習を妨げる業務妨害であり、就業規則第61条第1項第5号に該当するものといわざるを得ないが、同項第11号については、何故に同号に該当するのかについて、会社の主張、疎明が明らかではなく、同号については、該当しないものである。

カ X₈副分会長の就業規則第61条第1項第15号該当について

① 組合の主張

前記(1)、前記アからオまでの行為は、正当な組合活動であり、X₈副分会長は、就業規則第61条第1項第15号に該当しない。

② 会社の主張

X₈副分会長は、平成5年8月26日に出勤停止処分を受けているにもかかわらず、前記(1)、前記アからオまでの行為を自ら行い、若しくは主導し、又は容認して制止しなかったのであるから、就業規

則第61条第1項第15号に該当する。

③ 当委員会の判断

X₈副会長が、同年8月26日付けで出勤停止処分を受けたことについては組合も認めている。

また、前記(1)の本件業務命令の拒否及び前記エの赤腕章を装着しての教習行為については、就業規則該当事由として認められるものであるから、X₈副会長については、就業規則第61条第1項第15号に該当するものといわざるを得ない。

(3) 懲戒諮問委員会の公平性について

① 組合の主張

懲戒諮問委員会の構成員を考えると、会社が意のままにどうにでもできる結論を出せる構成には問題がある。

就業規則第55条に基づき設置された「懲戒諮問委員会規定」というものの、為をなすために作られた極めて平衡的妥当性に欠けるものである。

② 会社の主張

委員長及び委員は、懲戒諮問委員会規定第5条により社長が決定権を有するものであり、委員の構成には規定上問題がない。

また、懲戒諮問委員会においては、被解雇者に告知聴聞の機会を十分に保証していることから、会社の専恣による懲戒でないことは明らかである。

③ 当委員会の判断

懲戒諮問委員会の構成については、会社に組合がある上は、組合の代表者を加えることが適当であるというべきである。

しかしながら、本件の場合、この構成についての労使慣行、労働協約等がない以上は、会社が就業規則に基づき懲戒諮問委員会規定を設け、当該規定によりその構成員を決定したとしても、そのことをもって不当とまではいうことはできない。

また、懲戒諮問委員会の運営も、釈明弁明を求める事項が記載された文書を添付した呼出状を被解雇者に発した上で、被解雇者の釈明弁明を聞くという手続をとっており、いわゆる告知聴聞の手続はとられていたと認められる。

なお、本件処分は、懲戒諮問委員会が開催された平成6年7月6日から10日以上経過した同月22日になされているが、この期間は、本件処分が懲戒解雇という極めて重い処分であることを考慮すればやむを得ないものであり、このことをもって、懲戒諮問委員会規定が始めから懲戒解雇に向けて制定されたものということとはできない。

以上のとおりであるから、懲戒諮問委員会規定が平衡的妥当性に欠けるとの組合の主張は採用できない。

(4) 労働組合法第7条第4号該当について

① 組合の主張

本件3号事件係属後、第1回審問の直前に本件処分が行われたことは、労働組合法第7条第4号に該当し、このことは、懲戒諮問委員会規定の実施時期からも裏付けられる。

② 会社の主張

本件処分は、本件3号事件の係属を意識してのものではない。

平成6年2月から3月にかけての本件業務命令の拒否が本件処分の最大の事由であり、また、同年4月21日の第3回団体交渉において、Y₂専務は、当該拒否に対してなんらかの処分をする旨発言している。

また、本件処分までの経過等については、本件業務命令の拒否から、同年5月28日までの数々の不法非違反行為につき、被解雇者の懲戒事由を整理し、懲戒諮問委員会が被解雇者を呼び出し、弁明釈明を聴取し、懲戒諮問委員会での協議を経て、それを基に社長が本件処分を決定したものであり、同年7月22日に本件処分を行うに至ったというのは、至極自然な経緯であって、本件処分が3号事件の係属を意識してなされたと言う組合の主張は失当である。

③ 当委員会の判断

会社が主張する本件処分の最大の事由は分会員による同年2月から3月にかけての本件業務命令の拒否であり、また、同年4月21日に開催された団体交渉においてY₂専務が当該拒否に対して何らかの処分を考えている旨の発言をしたことは組合も認めているところであり、加えて前記第1-6-(19)のとおり同年5月6日付けの会社からの組合及び分会あての要請文には「業務命令拒否として、然るべき処置を検討中」と記載されていることから、会社としては同年5月30日の3号事件の申立て前に懲戒処分を考えていたと推認せざるを得ない。

また、本件処分が同年7月22日となった理由については、Y₂専務は、審問において、X₇分会長の病気の回復を待っていたこと及びY₃部長が処分事由の整理に手間取ったことを証言しているが、本件処分が懲戒解雇という従業員にとっては極めて重い処分であることや、その処分事由が前記(1)及び(2)のとおりかなり多いことから、その整理にかなりの時間を要したことが推認されるものである。

一方、組合は、労働組合法第7条第4号該当との関係で、3号事件係属中の第1回審問の直前に行われたものであるからと主張するだけで、他に何らの主張、疎明をしていない。

これらのことから判断すれば、本件処分は、3号事件の係属を意識して行われたものということとはできない。

なお、組合は、懲戒諮問委員会規定の実施時期を問題としているが、当該規定は、同年5月30日の3号事件の申立ての日と同日に実施され、その翌日である同月31日付けで分会あてに当該委員会の設置が通告されているものであり、組合はこれを覆す疎明をしていないのであるか

ら、この経過からは、3号事件の申立てを知った会社が、急遽当該規定を制定したものと認めることは困難である。

以上のとおりであるから、本件処分が労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為であるとの申立ては、これを棄却せざるを得ない。

(5) 前記(1)並びに(2)－ウ、オ及びカのとおり、本件処分には就業規則該当事由が認められる。

また、前記2のとおり、会社による分会員への文書の郵送は支配介入であるが、会社の文書郵送の理由にも理解できるものがあり、組合脱退を懲罰する恫喝行為とまではいうことはできず、前記3のとおり団体交渉における会社の態度は不誠実であったことは認められるが、団体交渉に対する組合の態度等は消極的であり、問題があったことが認められる。

これらのことや前記(3)及び(4)から判断すれば、前記第1－3－(2)、同5－(5)及び同8－(1)の会社役員等の発言や、前記第1－2－(2)、(5)、(18)、(19)及び(20)の組合及び分会と会社との諸協定書等に関する会社の態度を考慮しても、本件処分が労働組合法第7条第1号又は第3号該当の不当労働行為であるとはまではいうことはできず、本件処分に関する申立ては、これを棄却せざるを得ない。

5 救済方法

本件申立事項のうち、会社による文書郵送は支配介入に該当し、また、団体交渉における会社の態度は不誠実であったと認められ、主文のとおり救済するのが相当であると判断する。

第3 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成7年8月17日

栃木県地方労働委員会
会長 櫻井清

(別紙 略)