

栃木、平7不1、平7.11.24

命 令 書

申立人 合化学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 有限会社今市自動車教習所

主 文

- 1 被申立人は、申立人からの平成7年2月24日付け賃上げ要求書及び同年5月27日付け平成7年度一時金要求書について、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、次の文書を、年月日を記入の上、この命令書を受領した日から1週間以内に、申立人に手交しなければならない。

記

当社が貴組合から申入れのあった、平成7年2月24日付け賃上げ要求書及び同年5月27日付け平成7年度一時金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と認定されました。

よって、今後はこのようなことがないよう留意いたします。

平成 年 月 日

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

執行委員会 X₁ 様

同今市自動車教習所分会

分会長 X₂ 様

有限会社今市自動車教習所

代表取締役 Y₁

- 3 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) 被申立人有限会社今市自動車教習所（以下「会社」という。）は、自動車教習を業とする昭和38年8月に設立された有限会社で、肩書地に本社を置き、資本金200万円、申立時の従業員数15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、自動車教習所に働く労働者によって昭和38年4月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つ

て組織され、茨城県を中心に栃木県及び千葉県に35の自動車教習所単位の分会を持ち、申立時の組合員数は781名である。

組合今市自動車教習所分会（以下「分会」という。）は、会社で働く労働者によって、平成5年11月に組織された分会で、申立時の分会員数は12名であり、指導員（検定員を含む。以下同じ。）7名、送迎員4名及び事務員1名が分会員となっている。

2 平成7年2月24日付け要求書の提出から第3回団体交渉まで

(1) 平成7年2月24日、組合及び分会（以下「組合等」という。）は、賃上げ、年間休日並びに時間外及び休日出勤の割増率を議題とする団体交渉を同年3月3日に開催することを求める要求書を会社に提出した。

(2) 同年4月18日午後1時頃から、前期(1)の要求書に基づき、第1回団体交渉が次のとおり行われ、席上、Y₂取締役（以下「Y₂取締役」という。）は、年間休日100日の要求並びに時間外及び休日出勤の割増率の引上げ要求については従来どおりと回答した。

また、組合員一人につき基本給15,000円の賃上げ要求については、入所状況一覧表により昨年来入所数が減少している状況を示しながら、会社の経営が非常に悪化しているからとして、指導員職の賃上げを5,000円（基本給4,000円、手当1,000円）、一般職（指導員職以外の職をいう。以下同じ。）の賃上げを4,000円と回答した。

なお、従来から会社は、団体交渉に先立ち、Y₁代表取締役（以下「Y₁社長」という。）とY₂取締役が出席し、Y₃管理者・所長（以下「Y₃所長」という。）がオブザーバーとして立ち会う役員会（以下「役員会」という場合、同様に開催される役員会をいう。）において、団体交渉議題に対する対応を協議し、その結果については、団体交渉において、Y₁社長同席の上で、Y₂取締役から回答することとしており、上記回答も、役員会での協議結果を同様に示したものであった。

これに対し、組合等は、納得がいかないとし、経理をガラス張りにし、赤字というなら我々に教習業務をまかせろなどと口にししながら、説明しているY₂取締役に詰め寄ろうとし、話合いがつかず、通常の団体交渉予定時間である50分が経過したため、次回の団体交渉の期日を調整して、交渉は終了した。

- ・場 所 今市自動車教習所第1学科教室
- ・参加者 (会社側) Y₁社長、Y₂取締役、Y₃所長
(組合側) X₃ 組合書記長（以下「X₃書記長」という。）、
X₄ 分会長（当時。以下「X₄元分会長」という。）、
X₂ 副分会長（当時。以下、平成7年の分会役員改選前を「X₂副分会長」といい、平成7年の分会役員改選後を「X₂分会長」という。）、X₅分会書記長（以下「X₅分会書記長」という。）

(3) 同年4月27日、組合等は、前期(2)の賃上げ回答が低額であるとして、同年5月19日までの賃上げ交渉で妥結に至らない場合は、同月20日に全面ストライキを執行する旨のスト通告書を会社に提出した。

(4) 同年5月10日午後0時50分頃から、第2回団体交渉が次のとおり行われた。

席上、組合等は、第1回団体交渉における会社の回答に対する上乗せを要求し、会社は、赤字であり、もっと苦しい状況が想定されるから、今回の回答が最終回答であるとした上で、指導員職の賃上げを6,000円(基本給5,000円、手当1,000円)、一般職の賃上げを5,000円と回答した。

なお、会社が、1,000円を上乗せして回答したのは、役員会において協議した結果、「1,000円ぐらいここで上げた方がいいんじゃないか」との結論に至ったためであった。組合等は、第1回団体交渉において、経理をガラス張りにしろ等の発言によって、納得がいくように具体数字を明らかにするよう要請したにもかかわらず、賃上げ回答の根拠となる具体的数字や資料が提出されなかったことから、1,000円の上乗せ回答では妥結はできないとし、予定の50分を経過したため、交渉は終了した。

・場 所 今市自動車教習所第1学科教室

・参加者 (会社側) Y₁社長、Y₂取締役、Y₃所長

(組合側) X₃書記長、X₆組合副執行委員長、X₄元分会長、
X₂副分会長

(5) 同年5月20日、組合等は、前期(3)の通告書どおり全面ストライキを実施した。

(6) 同年5月25日、組合等は、2回の団体交渉で会社から誠意ある回答が得られなかったため、同月28日に全面ストライキを実施する旨の通告書を会社に提出した。

(7) 同年5月27日、組合等は、平成7年度の一時金について、組合員一人につき平均基準内賃金の6か月分を原資として、夏季及び年末に分割して支給をしてほしいとする事項及び継続審議事項について回答してほしいとする事項を議題とする団体交渉を、同年6月3日に開催することを求める要求書を会社に提出した。

(8) 同年5月28日、組合等は、前期(6)の通告書どおり全面ストライキを実施し、会社は当該ストライキのため休業した。

(9) 同年6月16日午後0時50分頃から、前期(7)の組合等からの申入れに基づき、第3回団体交渉が次のとおり行われ、組合等は、会社の第2回団体交渉における賃上げ回答のさらなる上乗せ及び一時金の一人6か月分の支給を要求した。

ところが、Y₂取締役が、賃上げに関しこれ以上の上乗せはできないと回答した後、一時金について発言していたところ、X₁組合執行委員長(以下「X₁委員長」という。)が、労使間の信頼関係を築くためにも非常勤のY₂取締役からではなく社長から直接回答してほしい旨発言したため、

Y₂取締役は自分に対する誹謗だとして憤慨し、当該発言を取り消さない限り一時金については回答しないと答えた。

これに対し、X₁委員長が当該発言取消の意思はないとしたため、交渉は進展せず、団体交渉開始後約20分を経過した時点で、組合等は団体交渉の終了を告げ、退席した。

- ・場 所 今市自動車教習所第1学科教室
- ・参加者 (会社側) Y₁社長、Y₂取締役、Y₃所長
(組合側) X₁委員長、X₂分会長、X₇副分会長(以下「X₇副分会長」という。)、X₅分会書記長

3 会社による組合旗の撤去通告から平成7年7月分の給与の支給まで

- (1) 平成7年6月19日、会社は、組合等が会社施設であるフェンスに設置した組合旗を、同月20日までに撤去するよう文書で組合等に通告し、組合等は、当該組合旗を撤去した。
- (2) 同年7月4日、組合員等は、同月11日始業時から問題解決までとする全面ストライキ(以下「無期限スト」という。)の通告書を会社に提出した。

無期限ストの通告を受けた会社は、ストライキが長期化することを考慮して、教習生に対し自動車教習所を転所するよう電話連絡をするとともに、関係機関(栃木県警察本部運転免許課(以下「運転免許課」という。)、所轄警察署及び教習所協会をいう。以下同じ。)との協議を行った。

この際会社は、教習生の心情に配慮して、教習生ごとの担当を決めて教習生へ電話連絡を行う方がよいと考え、非組合員であるY₃所長、Y₄次長(以下「Y₄次長」という。)及びY₅検定課長(以下「Y₅検定課長」という。)をその担当とし、教習生の説得を行った。

なお、転所の手続は次のとおりである。

- ①会社が教習生に転所の説得をし、転所希望者数を運転免許課に報告をする。
 - ②運転免許課において、近隣の教習所で教習生の受入れ可能な数字を調査して、会社に報告をする。
 - ③会社は、②の報告に基づいて、再び教習生に具体的な転所希望の教習所を聞いて転所の説得をする。
 - ④転所先の教習所が決まった段階で、教習原簿を作成し教習料を返還する。
- (3) 同年7月11日、組合等は、前期(2)の通告書どおり始業時から無期限ストに突入した。

同日午前9時30分頃、X₈組合執行委員(以下「X₈執行委員」という。)と分会三役(分会長、副分会長及び分会書記長を指す。以下同じ。)は、Y₃所長に対し、問題解決のために会社との仲介役を依頼した。

Y₃所長は、これまでも何回か問題解決のために、会社と組合等との仲

介役をしていたが、今回は組合等の要請を断った。Y₃所長が断った理由は、家庭の事情で同年いっぱい会社を退職する予定であったため要請を受ける立場にないと考えていたことのほかに、組合員が技能教習中の車内で教習生に会社や社長の悪口を言っているのではないかということ、教習生の書いたアンケートから感じ取ったこと、同年6月中の組合員の規律違反に係る始末書の提出を指示したにもかかわらず未だに提出されていないこと及び組合等から仲介役を要請される直前にX₈執行委員がY₃所長に対して発した「所長、月給いくらもらっているんだ。生活費は月いくらかかるんだ。」との発言が威圧的に感じられたことであった。

- (4) 会社は、同年7月12日に、3名の教習生に対して卒業検定の実施を予定していたが、その前日の同月11日、X₂分会長は、当該検定受検予定者3名に対し、組合等の無期限ストのため卒業検定は行えないと、電話で連絡した。

なお、会社は卒業検定当日に当該検定受験予定者が来所しなかったため、電話で確認して初めて当該電話連絡の事実を知った。この3名の受検予定者のうちの1名は、当日卒業検定を受検できなかったために、教習期限が切れて卒業検定を受検する資格を失い、すべての教習を最初からやり直さなければ免許を取得できない状況になった。

- (5) 同年7月15日朝、組合員7名は4台の自動車に分乗してY₅検定課長の自宅へ行き、Y₅検定課長の自宅の出入口である幅員約2メートルの通路に組合員らの自動車を止めて、Y₅検定課長に対して無期限ストに協力するよう説得した。

Y₅検定課長は、組合員らの自動車が通路に駐車してあるため、自動車での出勤を諦め、会社まで約15キロメートルの道のりをX₂分会長ら組合員2名とともに徒歩で出勤した。

- (6) 同日、会社は、前期2-(7)の要求書及び前期(2)の通告書に対して、回答書を組合等に提出した。その内容は、賃上げについては従来 of 回答と同じであり、一時金についてはまったく支給しないというものであった。

なお、会社は当該回答書において、ストライキの速やかな中止を要請した。

- (7) 同年7月18日朝、組合員3名は、Y₅検定課長に対して無期限ストに協力するよう再度説得するため、2台の自動車に分乗して、Y₅検定課長の自宅へ行った。この際、組合員らは、Y₅検定課長の出勤の妨害にならないようY₅検定課長の自宅近くの道路の路肩に自動車を止めた。

しかし、組合員によって再び出勤を妨害されることを心配したY₅検定課長は、会社に連絡し、会社は、Y₄次長に自動車でY₅検定課長を迎えに行かせたので、Y₅検定課長はその自動車で出勤した。

- (8) 同日、Y₅検定課長は、卒業検定のため2名の受検者を乗せて、検定車で会社施設から出ようとしたところを、組合員2ないし3名に、卒業検

定を中止するよう求められた。Y₅検定課長は、会社正門にも10名くらいの組合員がいたため、このままでは卒業検定が実施できないと考え、検定車を車庫にバックし、当日の卒業検定は中止となった。

- (9) 同日、組合等は、賃上げ及び一時金を議題とする団体交渉を同年7月20日に開催することを求める申入書を会社に提出した。
- (10) 同年7月18日、役員会の開催中に、X₉組合副執行委員長及びX₂分会長から解決のための方法として賃上げの上積みを求められたのを受けて、Y₁社長及びY₃所長は役員会を中断して12分間くらい話し合いをした。その中でY₁社長は、これ以上の賃上げはできないことを回答した。

また、会社は、組合旗を設置したいとの組合等の要求を拒否したにもかかわらず、組合等が組合旗を設置したため、当該組合旗の撤去を求める警告書を組合等に提出した。

- (11) 同年7月19日、組合等は、賃上げ及び一時金問題の解決を求め、当委員会にあっせんを申請した。
- (12) 無期限スト通告時からの会社の転所要請によって、同年7月19日頃までに38名の教習生が転所していたが、会社は、ストライキがさらに長期化することも考慮して、教習生全員(約110名)に転所を要請することとして、関係機関への連絡や、今まで転所に同意していなかった教習生全員の説得を始めた。

- (13) 同年7月20日午前8時35分頃、組合等は、上記(11)のあっせん申請をしたことを理由に、無期限ストを解除し、同日から就労する旨を出勤してきたY₃所長に話した。しかし、Y₃所長は、無期限ストの解除について連絡を受けていないことを理由に、社長が出勤するまで会社施設内に入らないよう口頭で命令した。

同日午前8時50分頃、組合員は、出勤してきたY₁社長とともに会社施設内に入り、同日午前9時頃、X₂分会長は、社長室において同日付けの無期限スト解除通告書をY₁社長に手渡した。しかし、Y₁社長は抜き打ち的にスト中止といわれても教習の態勢ができていないことを説明して、組合員に指示があるまで自宅待機するよう口頭で指示した。

これに対してX₂分会長は、早く教習態勢を確立して就労できるように、教習生に電話連絡をさせてほしい旨話したが、Y₃所長は、その必要はないので、会社施設外へ出るよう命令した。そのため、組合員は会社正門前の道路上に出たが、同日午前9時50分頃から、会社社屋下のガレージ付近で待機していた。

- (14) 無期限スト解除通告を受けた会社は、同日、緊急役員会の開催を決定し、Y₂取締役の出社を待って、同日午前11時頃から役員会を開催した。その後、Y₁社長らは、関係機関への無期限ストが解除された旨の連絡と関係機関との協議を行うため外出し、同日午後4時頃帰社した。

そして同日午後4時10分頃、Y₁社長は、社長室に分会三役を呼んで、別に指示があるまで組合員は自宅待機をすること及び翌日の同月21日午

前 9 時30分から教習再開のための話し合いをするので分会三役は社長室に来るようにと指示した。

なお、同月20日、会社は、前期(9)の組合等からの申入書に対して、前記(6)の回答書及び前期(10)の話し合いの際の回答のとおりである旨の回答書を組合等に提出した。

- (15) 同年7月21日午前8時35分頃、 X_2 分会長は、出勤してきた Y_3 所長に教習生への連絡等の仕事をさせてくれるよう再度申し入れた。しかし、 Y_3 所長は、組合員が Y_1 社長の指示で自宅待機中であることを理由に、会社事務所から退出するよう命令した。この際、 Y_3 所長は、会社内においても組合員に賃金は支払わない旨発言した。

同日午前10時25分頃、役員会に立ち会っていた Y_3 所長は、前記(14)の分会三役に指示した時間になっても分会三役が現れないので、 X_2 分会長のところへ行き、話し合いをしたいので役員会の場に出席するように言った。

X_2 分会長は、ストは解除になったので電話すれば即教習生は来るのだから話し合いをする必要はないとして、会社の申し出に応じなかった。

同日午前10時45分頃、 Y_1 社長は、組合員全員を集めて、同月23日から教習業務を再開すること、同月22日まで組合員は自宅待機をすること及び自宅待機期間中の賃金は支払わないことを口頭で伝えるとともに、教習の態勢が整わないために、組合員は自宅待機をするようにとの同月21日付けの通告書を、組合に提出した。

会社は、組合員に自宅待機を命令した3日間に、前期(2)で教習生への電話連絡を担当した非組合員3名に、担当した教習生へ無期限スト解除の電話連絡をさせ、同月23日からの予約制による通常の教習再開の準備を行った。

一方、組合員は、同月21日及び翌日の22日は全員定時に出勤し、各自の担当車両の洗車などをしながら、退社時間まで車庫や指導員室などに待機していた。

なお、会社の教習体制は、学科教習は毎月の学科計画表に基づいて行われ、技能教習は予約制により行われており、技能教習にキャンセルがあった場合に、キャンセル待ちをしている教習生に技能教習を行うという方法をとっている。

- (16) 同年7月21日、 Y_4 次長は、大型免許を取得しようとしていた1名の教習生に学科教習を1時間行った。

上記の学科教習は、転所を希望していた当該教習生が、転所に際し学科教習が1時間だけ不足していると申し出たため、無期限スト中の同月18日に、学科計画表の当該学科教習予定期日を基に本人の希望を勘案して同月21日に当該学科教習を行うことを決めていたことから、その決定どおり実施されたものであった。

- (17) 同年7月23日から、会社は、予約制による通常の教習業務を再開し、

組合員は当該業務に従事した。

なお、会社の指導員数は、Y₁社長を含め9名であったが、同日の教習状況は、技能教習が27時間であり、学科教習が6時間の合計33時間であった。

(18) 同年7月25日、会社は、組合員に対し、同月20日分の賃金を控除した同月分賃金を支給した。

4 当委員会による第1回あっせんから第4回団体交渉まで

(1) 平成7年8月4日、当委員会において第1回あっせんが行われたが、会社は、年度別入所状況表を示した外、組合員には見せないことを条件として平成3年8月から平成4年7月までの第29期から、平成5年8月から平成6年7月までの第31期までの3期にわたる決算報告書をあっせん員に提示し、賃上げの上乗せは団体交渉で回答した以上はできない旨、また、一時金は支給することはできない旨回答した。

これに対し、組合等は納得せず、第1回あっせんは不調に終わった。

なお、同年9月5日、会社は上記の3期分の決算報告書を、書証として当委員会に提出した。

(2) 同年8月10日、当委員会において第2回あっせんが行われ、会社は賃上げについては上乗せはできない旨、一時金については社長の役員報酬から一人当たり5万円を支給する旨回答したが、組合等は納得せず、第2回あっせんも不調に終わり、当委員会によるあっせんは打切りとなった。

(3) 同日、第2回あっせんの終了後、直ちに組合は本件不当労働行為の救済申立書を当委員会に提出した。

(4) 同年8月12日、組合等は、前記(2)のあっせん打切りの際に、自主団交の開催による解決を当委員会から要望されたのを受け、賃上げ及び夏季一時金を議題とする団体交渉を同月17日に開催することを求める申入書を会社に提出した。

(5) 同年8月25日、会社は、組合員に対し、同年7月21日及び22日分の賃金を控除した同年8月分賃金を支給した。

(6) 同年8月26日午後1時頃、前期(4)の申入書に基づき、第4回団体交渉が次のとおり行われたが、会社は経営状況が不振であり、今後の見通しが立たないこと等を理由として説明し、賃上げ及び一時金に対する回答は、あっせんの場での回答どおりとした。

団体交渉開始の約20分後、組合等は、会社の回答に進展がみられなかったことから妥結はできないとし、団体交渉の終了を告げ、退席した。

・ 場 所 今市自動車教習所第1学科教室

・ 参加者 (会社側) Y₁社長、Y₂取締役、Y₃所長

(組合側) X₁委員長、X₂分会長、X₇副分会長、X₅分会書記長

第2 判断

1 無制限スト解除通告後の就労拒否による不利益取扱い

(1) 組合の主張

組合等は、平成7年7月20日朝にY₁社長にストライキ解除の通告をして、教習生への連絡などの仕事への復帰を何度も求め、会社施設内でも就労できるよう準備していたにもかかわらず、会社は同日から同月22日までの3日間、ストライキ終了後も組合員あることを理由に、組合員に対して自宅待機を命じることにより、その就労を拒否して賃金を支払わなかった。

しかし、ストライキ直後であっても、いわゆるキャンセル待ちと同じ方法で会社の営業は可能であり、また、組合員の自宅待機期間中にも、非組合員による学科教習を行っており、組合員の就労を拒否したことは、正当な組合活動又は組合員であるが故の不利益取扱いであるから、会社はこの間の賃金を支払わなければならない。

(2) 会社の主張

組合が平成7年7月11日から問題解決まで無期限ストに突入し、教習業務が不能になったため、会社は教習生の転所手続を行い、その結果として同月19日までに38名の教習生が転所した。

また、会社は無期限ストが長期化することを考慮して、教習生全員の転所を考えて、教習生の説得と関係機関との交渉に当たっていたところ、突然同月20日朝になって無期限ストの解除を通告され、今度は業務再開のために、転所手続中の教習生に会社での教習に戻ってくれるよう説得し、また関係機関と交渉することが必要になった。このような場合、教習生の感情を考慮して、転所の説得に当たった者が教習生への連絡を行ったほうがより丁寧であると考え、3日間の期間をとり、教習生への連絡を行う者以外の従業員に自宅待機を命じたものであり、組合のいう正当な組合活動又は組合員であるが故の不利益取扱いではない。

なお、組合員の自宅待機期間中の非組合員による学科教習は、転所手続のため必要であったので、無期限スト中の同月18日に学科教習の日程を決めていたものを予定どおり行ったものである。

(3) 当委員会の判断

組合員は、無期限スト解除後の平成7年7月20日から同月22日までの3日間、組合員全員に自宅待機を命令したことは就労拒否であり、正当な組合活動又は組合員であるが故の不利益取扱いであるから不当労働行為であると主張し、その間の賃金の支払いを求めているので、まず会社の行った3日間の自宅待機命令の相当性について検討する。

会社は、組合等が無期限ストに突入し、その無期限ストがいつ終わるとも判らない状況にあったため、限られた期間内に運転免許を取得しようとする教習生の事情を考慮して教習生全員に転所するよう説得することとし、また説得に際しては、教習生の心情を考慮して、電話連絡に当たる担当職員を教習生ごとに決めて行うこととした。また、この転所手

続は、前期第1-3-(2)のとおり教習所と教習生の間でできるものではなく、関係機関との連絡及び調整並びに教習生の説得など、多大な事務処理を必要としていた。そして、実際その結果として、38名の教習生が転所したことが認められる。

ところが、この転所手続中に突然無期限ストの解除を通告されたため、今度はその転所手続とは逆の手続が必要となったものであり、教習業務を通常どおり再開するためには、関係機関との連絡及び調整を行い、また、当時在籍する約110名の教習生に対しても無期限ストが解除されたことを連絡し、さらに、通常技能教習は予約制で行っていることから、技能教習の予約を受け付けることが必要になったことが推認される。

そして、会社は、これらの作業を行うに当たり、それまで転所を要請されていた教習生の反発を考慮して、上記の転所を説得した時と同様に、当該転所の説得に当たった担当職員からそれぞれの教習生へ連絡する方がより適切であると考え、その連絡業務を含め、予約制による通常の教習を再開するための事務処理を行う期間としては最低3日間は必要であるとして、その期間、組合員に対し自宅待機を命じたものと認めざるを得ない。

以上のことから判断すれば、無期限ストが解除されたからといって直ちに教習を再開できる状況にはなかったものであって、会社の当該自宅待機命令は、予約制による通常の教習を再開するためにはやむをえない措置であり、かつ、当該自宅待機命令期間である3日間は、通常の教習を再開するために必要な期間であったといわざるを得ず、その間組合員に自宅待機を命じたからといって、これをもって不当なものとはできない。

一方、組合は、無制限スト解除の日から組合員全員で教習生への連絡を行うことにより、いわゆるキャンセル待ちと同じ方法で業務は再開できたはずであると主張し、前記第1-3-(14)及び(15)のとおり、会社からの業務再開に係る話合いの申し出にも応じなかったことが認められる。しかしながら、それぞれの教習生にも都合があることや、会社が教習生に対して転所を要請中であったことを考慮すれば、無期限スト解除の連絡をしたからといって、当該連絡により果たして何人の教習生が直ちに来所するかも分からない状況にあったものと推認せざるを得ない。さらには、キャンセル待ちの方法で技能教習業務を再開して、万一乗車できない教習生がでてしまった場合には、かえって教習生に混乱を来し、会社に対する教習生の不信感を増大することも十分考えられる。従って、組合の前記の主張は採用できず、かえって、会社からの業務再開に向けての話合いに応じようとしなかった組合等の対応にこそ、問題があったものといわざるを得ない。

次に、会社の行った自宅待機命令が、正当な組合活動又は組合員であるが故の不利益取扱いであるかについてであるが、この点に関して、組

合は、無期限ストを行った事実及び無期限ストに参加した組合員が無期限スト解除通告後に自宅待機命令により就労できず、その間の賃金が支払われなかった事実を疎明するに止まっている。無期限スト解除通告の直後に会社が組合員に対して自宅待機命令を出して、組合員は就労することができなかつたことは事実であるが、前記のとおり会社の3日間の自宅待機命令が不当なものとはまではいえないものであるから、会社のこの行為を、組合が疎明した事実だけをもって正当な組合活動又は組合員であるが故の不利益取扱いであるとまでいうことはできない。

さらに、組合は、自宅待機命令期間中に非組合員により1名の教習生に対して学科教習が1回行われたことをもって会社が組合員を就労させなかつたことが不利益取扱いであると主張するが、前記第1-3-(16)のとおり、当該教習は、転所のために必要で、無期限スト中に既に決められた教習であつたことが認められ、これに反する組合の主張、疎明もないことから、この事実をもってしても、会社の自宅待機命令により組合員が就労できなかつたことを組合員であるが故の不利益取扱いであるとまではいうことはできない。

ところで組合は、準備書面等において「日々、組合員に対する嫌がらせ、不利益取扱い行為（管理者の選任権限を故意に悪用）等が、継続的に行われており、」などと主張しているが、その不利益取扱いについての具体的な疎明がない。しかも、組合等は、無期限スト中にY₃所長に対して会社との仲介を依頼しながら、一方ではそのY₃所長が不当労働行為を行っている張本人であると主張するなど、その主張には一貫性がない。

以上のとおり、会社の組合員に対する自宅待機命令による就労拒否は不当労働行為であるとの組合の申立ては棄却せざるを得ない。

なお、就労を拒否した3日間の賃金を支払えとの組合の主張は、会社の就労拒否が不当労働行為であるから、当該就労拒否に係る賃金の支払いを求めるといふものであり、会社の自宅待機命令により組合員が就労できなかつたことをもって不当労働行為とまでいえない以上は、その申立てについても棄却せざるを得ない。

2 不誠実な団体交渉

(1) 組合の主張

会社は、組合等の平成7年2月24日付け賃上げ要求書及び同年5月27日付け一時金要求書について、4回にわたる団体交渉に応じてはいるが、その団体交渉において、賃上げを他校並みに回答できない理由も、一時金を支給できない理由も明らかにせず、単に「会社は赤字である」との説明に終始し、組合等に対して何ら具体的で説得力のある説明資料の提示や数字等による説明もしていない。

このような会社の団体交渉における対応は不誠実であり、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。

さらに、一時金については、生活給の一部であるから会社が赤字でも支払わなければならない。

(2) 会社の主張

現行法上、団体交渉において組合側にいかなる回答を与え、どの程度譲歩するかは使用者の自由であり、また、使用者が団体交渉において常に組合の要求を全面的又は部分的に受け入れて譲歩の姿勢を示さなければならないものではないことはいうまでもないことである。そして、使用者が自己の立場ないし見解を堅持し、組合の要求を受け入れることができないという場合に団体交渉義務を尽くしたといい得るためには、使用者の主張が特に不合理とは認められず、かつ組合の納得を得るべき、必要ならば資料を添えてその理由を説明することをもって足りるというべきであって、組合がこれを納得したことは必ずしも必要ではない。

本件においては、会社は、組合等の団体交渉の申入れには常に応じており、平成7年7月18日には、求めに応じ役員会議を中断してまで話し合いを行っている。

そして、団体交渉の席上、組合等の賃上げ要求及び一時金要求に対し、会社は赤字、業績不振を理由として、要求に応じられない旨回答し、その説明資料として、第1回団体交渉時から入所状況一覧表を提示している。

さらに、第2回団体交渉においては、賃上げについて上積み回答もしている。

また、当委員会のあっせんの際には年度別入所状況表の外、平成3年8月から平成4年7月までの第29期から、平成5年8月から平成6年7月までの第31期までの3期にわたる決算報告書を労働者委員を含むあっせん員に配付しており、本件救済申立後の平成7年8月26日の団体交渉にも応じている。

以上のことからすれば、会社の主張は特に不合理なものではなく、資料も添えて組合の納得を得るべく理由を説明しているのであるから、会社に誠実交渉義務違反はなく、組合が要求を受け入れられず、それを納得できないでいることを不誠実な団体交渉と主張しているにすぎない。

(3) 当委員会の判断

会社が組合等に第1回団体交渉時から提示した入所状況一覧表等の資料は、単に年別・月別・車別（普通車及びその他の別）等の入所者数が示されただけの資料であって、それだけで会社の収支状況が明らかになるということとはできない。

また、第2回団体交渉時に1,000円を上積みするとの回答を行ったといっても、会社の収支を具体的に説明する資料は提出されておらず、それが精一杯の回答であったかどうかを判断することができない。従って、当該上積みの回答をもって会社が具体的な資料の提出や、賃上げの理由についての具体的な説明をしなくてよいということにはならないという

べきである。

さらに、第1回あっせんの際に労働者委員にも示されたという決算報告書でさえ、単に収支の概要を示すものであって、会社の回答の具体的根拠を説明し得る資料とはいえず、しかも組合に対しては提示しないことが条件となっていた。

そもそも、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じ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、一見明白な場合など特別な事由がない限り、相手の要求に対しては、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と解せられる。

これを本件についてみるに、会社が組合等の求めに応じて団体交渉に臨み、入所一覧表等により教習生の減少に伴う減収について説明しているからとあって、それだけで誠実に団体交渉に応じたということではできず、上積みの回答をしたからとあって、その根拠を具体的に説明したと認められない以上は、使用者としての団体交渉義務を果たしたとは認められない。

以上のとおり、会社の団体交渉における対応は不誠実といわざるを得ず、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。

ところで、組合は、一時金については、生活給の一部であるから会社が赤字でも支払わなければならないとして、一時金の支払いを求めているが、一方、この点について組合は、正常な経営感覚を有しない特異な組合敵視対応を続ける会社に、猛省を促すべく、対抗的に社会通念を述べたまでであり、殊更に労働組合法第7条第1号及び第2号に直結的に該当するものではない旨主張するに止まり、一時金が支払われないことが、どのような不当労働行為に当たるのかについては、なんら疎明がなく、この申立てについては棄却せざるを得ない。

3 救済方法

本件申立事項のうち、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るので、主文第1項のとおり命じることとし、謝罪文の掲示については、本件においては諸般の事情を考慮して、主文第2項のとおり命じることをもって足りるものと判断する。

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11月24日

栃木県地方労働委員会

会長 櫻井清 ⑩