

島根、平8不1、平9.4.2

命 令 書

申立人 全国一般労働組合島根地方本部松江支部
島根自動車教習所分会

被申立人 株式会社 島根自動車教習所

主 文

- 1 被申立人は、X1に対する平成7年12月12日付けの解雇を取消し、原職に復帰させ、解雇の日から原職に復帰の日までの間、同人が受け取るはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日の翌日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

年 月 日
全国一般労働組合島根地方本部松江支部 島根自動車教習所分会 執行委員長 X2 様
株式会社 島根自動車教習所 代表取締役 Y1
当社が、貴組合のX1組合員を平成7年12月12日付けで解雇したことは不当労働行為であると島根県地方労働委員会において認定されました。 今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 被申立人は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社島根自動車教習所（以下「会社」という。）は、昭和40年5月24日に設立された株式会社で、従業員数は平成8年4月10日現在で31人（内パート2人）である。
- (2) 申立人全国一般労働組合島根地方本部松江支部島根自動車教習所分会（以下「分会」という。）は、昭和58年7月30日に会社の従業員25人で結成された労働組合で、組合員数は平成8年4月10日現在で19人である。

2 過去の労使関係等

- (1) 分会結成直後の昭和58年8月18日、分会は島根県地方労働委員会に労働条件全般、交渉ルールの確立を調整事項としてあっせん申請を行った。しかし、双方の主張の隔たりが大きく、8月20日にあっせん員が、「①自動車学校という企業の性格からして、ストにより生徒に与える影響も大きいことを考えると、スト回避のためのお互いに誠意ある団体交渉をぎりぎりまで尽くすよう最大限の努力をすべきである。②重役が出席し、責任ある団体交渉がなされるよう使用者側の努力をお願いしたい。③団体交渉時間についても不十分なようであるので、時間をかけて実りのある団交となるよう努力をすべきである。④要求事項の内容について、きめ細かな検討、交渉をしていただきたい。」との口頭勧告を行い、あっせんで打ち切った。8月21日、あっせん員勧告に従って団体交渉が行われたが進展は見られず、8月25日に2時間のストライキが行われた。9月1日、団体交渉が行われ、初めて会社のY1取締役が出席した。
- (2) 平成元年4月20日、分会は島根県地方労働委員会に賃上げ有額回答、団体交渉促進を調整事項としてあっせん申請を行った。しかし、双方の主張の隔たりが大きく、4月24日にあっせん員が、「紛争解決のため、労使双方誠意をもって団体交渉を行い、早急に有額回答を提示する等、円満解決に努められたい。」との口頭勧告を行い、あっせんで打ち切った。
- (3) 平成2年5月14日、分会は島根県地方労働委員会に退職金支給額の不公正是正を調整事項としてあっせん申請を行った。しかし、双方の主張の隔たりが大きく、5月16日にあっせん員が円満解決を要望して、あっせんで打ち切った。
- (4) 本件の被解雇者であるX1（以下「X1」という。）は、昭和46年10月1日に入社した。入社後、教習指導員（以下「指導員」という。）の資格を取得し、同年12月以降指導員として平成7年12月12日付けで解雇されるまで会社に勤務していた。X1は、分会結成時の副執行委員長であり、昭和59年7月から昭和63年9月まで及び平成2年9月から平成4年9月までの間執行委員長を務めている。X1の執行委員長在任中にストライキが行われたり36協定が締結できなかった事態が生じている。X1は、平成4年9月から平成5年9月まで執行委員、平成6年9月から平成7年9月まで分会相談役を務めている。平成7年9月以降、X1は再び執行委員を務めている。

3 本件申立てに至るまでの経過

- (1) 平成7年10月5日、X1は、教習生Z1（以下「Z1教習生」という。）の教習予定2時間を1時間で打ち切った。このことに対して、翌10月6日午後3時45分頃、Z1教習生の父親から会社のY2校長（以下「Y2校長」という。）に抗議電話があった。同日午後5時30分頃、Y2校長は、X1を校長室に呼び、Y3教頭（以下「Y3教頭」という。）、Y4

総括課長の立会いのもとで事情聴取を行い、X 1 に対し口頭で注意を行った。

- (2) 平成7年10月7日、Y 2 校長はX 1 を校長室に呼び、Z 1 教習生を1時間教習で打ち切った件について始末書を提出するように命じた。X 1 は同年10月9日付けで始末書を提出した。
- (3) 平成7年10月30日、Y 2 校長は、X 1 を校長室に呼び、「反省文の提出方について」という次の文書を渡した。この文書の中には13項目にわたるX 1 の指導員として不適切とされる行為（以下「13項目」という。）が列挙しており、これらについて、どのように反省しているか文書で回答するよう記してあった。

平成7年10月30日

X 1 殿

株式会社島根自動車教習所
代表取締役 Y 1

反省文の提出方について

あなたは教習指導員として当校に勤務されておられるが、過去昭和54年から現在に至るまでの間、お客様からの抗議事案を含めて10数件の教習指導員としての不適切な行為等があり、その都度注意したり反省を求めて参りました。別紙の通り一連の事案を今回まとめました。

当校として又会社としても信用問題及び不名誉なことであると考えております。又、会社の規律上の観点からも社員（教習指導員）としての適性を欠くものと認めざるを得ません。

については、これらの事についてどのようにお考えか、又どのように反省しておられるのか、あなたの心境を含め文書をもって御回答を願いたい。

※提出期限

平成7年11月6日まで

以上

(別紙)

1. 当校卒業生（女性）とみだらな行為
昭和54年4月14日夜飲酒の後、当校卒業生2名を呼び出しモーターに入りみだらな行為をした点
2. 休暇届出カード不記載
昭和58年8月1日17時20分頃、無断でタイムカード表示もせず上司の承認を受ける事なく早退した点
3. 指導員として不適切な言動
昭和58年8月26日10時頃、校長室前廊下にて入校中の生徒が無

免許で来校したため、校長により同生徒に注意中、同生徒を支援するように声援・指導員として不適当な言動があった点

4. 無届遅刻

昭和58年10月13日14時25分～14時45分の間、遅刻した報告もなく、色々と理由づけをした上、組合活動の一つとして対処していく……など反論した点

5. 上司に対し反抗

昭和59年1月21日15時35分頃、事務室において“除雪作業手当てがつかないのはおかしい”と詰問。上司（教頭）が直接私に聞くように指示すると、“何いっちゃんー”と大声で上司にくっついてかかるなど言葉態度に問題があった点

6. 場内交通事故（第1当事者）

昭和59年2月16日10時40分頃、大特車で除雪作業中、注意を怠って教習車に接触（物損事故）18万円位

7. 校長を誹謗中傷

昭和60年1月10日17時20分頃、事務室にて36協定が結ばれず、無許可でアジ演説、その中で“校長は管理能力がない、つまらない…”等上司を誹謗中傷した点

8. 勧告文書を交付したが受理拒否

平成3年7月15日、卒業アンケート結果で教習態度・言葉づかいについて不適切と記載された点で、会社業務に支障をきたす点で文書を交付したが拒否した点

9. 差別的教習に対する抗議事案

平成6年7月27日18時頃～19時頃の間、応接室にて教習生夫婦により抗議

当校の教習生（中国人女性）に対し教習中

“あんたは中国か台湾の女かや”

“日本人じゃないから日本語判らんない”等、差別的言動及び軽蔑した対応を示し、これが人権問題まで発展可能性が含まれていたが抗議で終わった点

10. 配車した教習生を拒否

平成7年4月頃、40代女性（AT）1名、10代女性（AT）1名、計2名の配車し、カードをコピーして配布したところ“こげなババーはやらんでー

ATなんかせんでー”

と暴言、カードを上司に突き返した点

11. 研修会会場での暴言

平成7年7月13日16時20分～17時10分の間、当校第1教室にて教頭の指示中、夜間待機組教習生1名増の4名を担当回転させるよう……指示 これに対して立てひざをしたまま

“いつまでやらせるだあー みんな遅くなって同じ事だ・・・”
と指導員としての礼儀マナーに欠ける不適切な言動を行った点

12. 入校生を無断で教習開始

平成7年7月19日、自分の知人の生徒を配車担当責任者に事前報告する事なく許可なしで自分勝手に教習を開始していた点

13. 教習生の父親より抗議（電話）

平成7年10月6日15時45分頃～16時05分頃、娘の2時限の技能教習を1時限で切り上げ帰宅させた点。又、娘に対して“こんな事ではなんぼ教えてもつまらん・・・今日はこれで帰れ・・・”等、指導員として生徒に対する対応なのか…といった点について嚴重な抗議があった点

- (4) X1は、分会、全国一般労働組合島根地方本部（以下「島根地本」という。）及び弁護士と相談したうえで、平成7年11月20日に次のとおり回答した。

平成7年11月20日

株式会社 島根自動車教習所
代表取締役 Y1 殿

X1

貴社からの平成7年10月30日付け「反省文の提出方」について次の通り回答致します。

記

1～7項については、組合結成時の労使関係が不安定、緊張関係にある時期のことであって、労働組合の幹部であった私と会社の間で労働運動の過程で種々軋轢があったが、それが反映されたものである。また、10年以上も経っている事項で、現段階に至っては意見を求められるべきものではない。

8項、当時労働組合の幹部であり、不当労働行為的な解釈の観点から受領しなかった。

9項、「中国人かね？」という質問については、差別的、軽蔑的気持ちをもって対応したものではない。ただし、相手の受止めについて誤解を与えた点は遺憾である。

10項、AT担当者は決まっているのに、一般の指導員にAT車の指導をさせるとするのは、合理的な理由がないのに許されないと考えた。これについては、暴言を吐いたわけでも、突き返したわけでもなく、担当者が納得されたものである。

11項、夜間教習割り込み一名の増員に対して、指導を担当する者の立場として意見を述べたものであり、研修会の場では職員、従業員の意見を受け入れる場であると解釈している。

12項、配車係りに事前報告しなかったことと、教習を勝手に行ったことについては私の手落ちであったが、個人的な気持ちで教習生を有利にする考えで行ったものではない。また、会社に不利益を与えたわけではなく、業績を上げるためのサービス行為であった。

13項、その日の運転状況を見て、さらに一時間教習しても効果はないと思い、打ち切ったが、これについては指導員の判断にゆだねられるものであると思う。教習生に暴言を吐いたものではなく、本人に理解していただけなかったことは残念であり、今後注意する。

以上について回答し、今後とも教習指導員として適切なサービスにつとめる所存です。

(5) 平成7年11月29日、会社は、次のとおり再度反省文を求めた。

平成7年11月29日

X 1 殿

株式会社島根自動車教習所

代表取締役 Y 1

さきに教習指導員としての不適切な行為があったことについて反省文の提出を求めましたところ、平成7年11月20日付で回答書として提出され受理しました。

その内容は、事実を認めた上で釈明されておりますが反省されているとは思われず、再度貴殿の心情を承りたいと存じます。

就きましては、平成7年12月5日までに文章にて提出方お願いします。

(6) 平成7年12月5日、X 1は次のとおり回答した

平成7年12月5日

株式会社島根自動車教習所

代表取締役 Y 1 殿

X 1

貴社からの平成7年11月29日付で再度提出を求められた「反省文について」は、前回（平成7年11月20日付）の回答通りであります。

尚、自動車教習指導員としての自覚を深め、会社業務に専念することをお誓い申し上げます。

(7) 平成7年12月11日、X 1は、会社の代表取締役 Y 1（以下「Y 1 社長」という。）から呼び出され、Y 2 校長同席のもとで解雇辞令と解雇予告

手当を受け取るように言われたが、拒否した。

- (8) 平成7年12月13日、解雇辞令がX1の自宅へ郵送された。辞令には「平成七年十二月十二日付をもって就業規則第三十二条第一項に基づき解雇する。」と記載されていた。X1は分会と協議のうえ、翌12月14日、辞令をY2校長に直接返した。

就業規則第32条の内容は次のとおりである。

株式会社島根自動車教習所就業規則（抜粋）

（解雇）

第三十二条 別に定める場合のほか、左の各号の一に該当するときは解雇する。

- 一 勤務成績著しく不良又は従業員としての適性に欠けると認められるとき。
- 二 身心虚弱その他の事由で業務に堪えないとき。
- 三 刑事事件により起訴されたとき。
- 四 技能指導員であって自動車運転免許の取消処分を受けたとき。
- 五 天災、地変その他已を得ない事由により事業の縮小又は事業の継続が不可能になったとき。
- 六 会社の諸規定若しくは交通関係法令規則に違反すること数次に及んだとき。

- (9) 平成7年12月15日、分会は会社と団体交渉を行い、Y1社長にX1の解雇理由の説明を求めた。Y1社長は、「本人に反省を求めたが、その態度が窺えないこと。反省文13項目をトータルして、指導員としての適格性に欠けるとして解雇した。解雇理由の一つ一つについては、確認をしていない。」と答えた。
- (10) 平成8年1月9日、分会は、島根県地方労働委員会にX1の解雇撤回を調整事項としてあっせん申請を行った。あっせんは5回行われたが、双方の主張の隔たりが大きく、2月29日に打ち切りとなった。
- (11) 平成8年3月9日、島根地本は、執行委員会で島根自動車学校不当解雇撤回対策会議（以下「対策会議」という。）を設置することを決定し、それ以降、対策会議が会社と交渉に当たったが進展は見られなかった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 不当労働行為の有無について

(1) 分会の主張

ア 労使関係について

会社は、分会結成以来一貫して分会及び分会員を嫌悪し、ことあるごとに敵視あるいは無視する態度を続けていた。

分会は、平成7年の春闘において、平成7年3月3日に「賃金22,000円、諸手当の引上げ、労働時間短縮、労働災害法定外補償」を項目と

する要求書を指定回答日を3月15日として会社に提出した。しかし、会社は、3月14日に「賃金引上げ要求に対して、現在検討中でありませす。従って、指定の期日までには回答できませんが、平成7年4月20日までに回答します」との文書回答をした。

その後、分会は、有額回答を求めて、Y1社長出席の団体交渉を申し入れたが、3月23日以降3回行われた団体交渉はいずれもY5取締役（以下「Y5取締役」という。）が出席したのみであった。Y5取締役はその席上、「世間相場を見てから」、「社長が自動車教習所の設置者会議において情報交換をしてから」、「いま、社長に会っても話しのつく状態でもなく、今期の三役では役不足であろう」など分会の組織に介入する発言や、まったく誠意のない態度であった。

そして、会社が指定した回答日の4月20日になっても、回答がなかったため、4月24日に抗議文、5月10日に通告書（団体交渉の促進と36協定の拒否予告）を提出した。それに対して、会社は、5月16日に「現状では他教習所についても全く進展もなく提出されておられない為、貴組合の要望についても今しばらく遅れますのでご承知願います」との文書通知をしてきた。分会は、再度5月26日に通告書（36協定拒否予告、有額回答の提示、団体交渉日の設定、5月29日社長出席の団交申し入れ）を提出したが会社は無視し続けた。

会社は、6月1日に「平均賃上げ7,500円と従来の昇給配分率の変更、大幅な新方式の査定を導入」など口頭で回答してきた。これは、団体交渉を拒否し続け、これまでと同様に会社の考えを一方向的に押しつけるやり方であった。

その後、6月6日、13日の団体交渉の際に、分会は査定の不合理的な点を指摘したが、会社はその具体的な説明もせず、Y1社長は席上「これでやってもらわないとだめだ」、「これ以上、一切出す気はない」、「これでも出し過ぎた」など分会の意見を一切聞き入れない態度であった。6月13日、分会はこのような会社の態度に抗議して36協定拒否をした。

分会は、団体交渉の進展を図るため、6月20日、26日に分会のX2執行委員長（以下「X2委員長」という。）とY1社長のトップ交渉をもったが、Y1社長は席上「委員長の考えが変わらない限り、次回団交は受けない」、「賃金が安く、働く意欲が出ないなら、よその学校へ行けばよい」、「労働委員会に出てもよい」、「団交拒否と受け取ってもらって構わない」、「ストでも何でもしたらよい」などの発言をした。

春闘が未解決のなか、6月13日に年間一時金要求（夏期3か月、冬季3か月）を提出した。6月20日の指定回答日に団体交渉を開いたが、春闘要求についての交渉のみで一時金に関する回答及び交渉はなかった。

そこで、分会執行部は、事態の打開方法を探るために、分会相談役であったX1にY5取締役との折衝を依頼した。これを受けて、X1

は、6月30日、Y5取締役と春闘解決に向けての折衝をし、分会の意見を述べ会社の翻意を強く求めたが、Y5取締役の理解を得られることはなかった。とりわけ従業員の査定問題をめぐってX1とY5取締役の意見は対立し、結局、X1は「こんな事では納得ができない。組合とは話がつかん」と言って別れた。

7月11日の団体交渉で会社は「一時金の回答は春闘の妥結をみてから」との考えを示した後、Y5取締役とX2委員長とX3書記長（以下「X3書記長」という。）との事務折衝に入り、春闘については7月19日に会社に押し切られた形で会社の回答どおり妥結した。

一時金要求については、7月20日に文書回答があり、7月27日に団体交渉を行い、8月1日に会社の回答どおり夏期2.5か月、冬期2.5か月で妥結した。

分会は、上記のような平成7年春闘及び年間一時金要求の交渉経過に鑑みて、8月1日付けで会社に対し、今後の労使関係のあり方についての改善策として「①春闘、一時金等の要求に対して、分会が指定した期日に回答を示されること。②分会の団体交渉申し入れがあったときは、会社はすみやかに誠意をもって応ずること。③会社は、これまでの慣行、労使合意事項等を変更する場合は、分会の合意を得て実施すること。④事業の在り方、事業実績については、現場責任者が良く把握し、問題点があれば、日常業務のうえで従業員または分会に説明をして理解を求めること。」を申し入れ、8月5日に回答するよう求めたが、会社は具体的回答をしなかった。

また、10月20日で定年を迎え、引き続き嘱託として勤務する分会員の年次有給休暇の問題について、9月28日に分会はY2校長と話し合いをもった。ここで、Y2校長は勤務年数は継続せず、年次有給休暇は初年度として扱わなくてはならないと主張した。その際、同席していたX1は、Y2校長に対し反対意見を述べた。10月3日、X2委員長、X3書記長、X1の3人が労働基準監督署にこの件について相談に行った結果、分会の主張どおり、引き続き嘱託として雇用する場合の年次有給休暇は勤務年数を通算して計算するということであった。このことをX1がY2校長に説明した。

さらに、9月29日には、X1はX2委員長と2人、Y2校長に呼ばれ、課長職にある者を分会員からはずしてもらえないかとの申し入れを受けている。本来、会社はこのような問題については、分会執行部に交渉を申し入れればよいのに、あえて当時執行委員であったX1を呼び、交渉に参加させたのは、少なくともY2校長が、X1が分会の中心的人物であり、問題の打開にはX1が同席していたほうがよいと考えたからにほかならない。この席上でX1は、Y2校長の提案に対し、課長職の者を分会員からはずすことはできないと述べて、Y2校長の意に沿えない旨を明言している。そして、その後X1は、Y5取

締役にもこの件についての真意をたずねる電話をしている。

このような分会と会社の対立の延長線上において、X 1 の解雇がなされたのである。

イ 解雇理由について

前記第 2 - 1 - (1) - アのような背景のなかで、会社は X 1 が教習を予定時間より 1 時間早く切り上げたことを取り上げ、平成 7 年 10 月 7 日に始末書の提出を求めた。さらに 10 月 30 日、前記第 1 - 3 - (3) にある「反省文の提出方について」という文書により、反省文の提出を求めてきた。

分会は、会社の所為は明らかに不当労働行為意思に基づく X 1 排除、分会解体工作であると認識したが、とりあえず X 1 の解雇問題等が発生する事態を懸念し、X 1 に若干の手落ちがあった部分は遺憾の意を表するとともに、今後とも指導員として適切なサービスにつとめるとの意思表示を含めた文書（前記第 1 - 3 - (4)）を提出させた。

ところが、会社は、この文書にさらに難癖をつけ、前記第 1 - 3 - (5) のとおり再反省文を求めるといふ、さらに挑発的行為を行い、結局会社の意に沿わない前記第 1 - 3 - (6) のような再反省文しか出てこなかったため、12 月 12 日付けで X 1 を解雇した。

会社は、解雇理由として 13 項目を挙げている。しかし、13 項目中、1 項は解雇から 16 年前、2 項ないし 4 項は 12 年前、5 項及び 6 項は 11 年前、7 項は 10 年前、8 項は 4 年前、9 項は 1 年数か月前のことである。実際に会社の主張するような事実があったか否かはさておくにしても、いわば一昔も前のことを取り上げて解雇理由にするなど聞いたこともない。また、13 項目中、2 項、4 項、5 項、7 項、8 項及び 11 項の少なくとも 6 項目は、労働組合活動の過程で発生した事柄である。

さらに、13 項目中、X 1 が会社から処分、注意、説諭を受けたのは、1 項（減給）、6 項（始末書提出）、9 項（説諭）、13 項（注意、始末書提出）に過ぎない。その他の項目については、会社から何の注意、叱責もなかった。

会社では、教習のやり方、教習生に対する対応の仕方等について、指導員への研修がなおざりにされてきた。Y 2 校長の証言によれば、本来、月に 1 回予定されている研修会も繁忙期には行われず、年間 3 ～ 4 回しか行われていないうえに、研修内容は法改正に伴う報告等に限られ、例えば卒業生アンケートや教習ハンドブックを教材として教習のやり方等についての討論などはまったく行われていないのである。また、13 項目の 9 項（いわゆる中国人問題）が起きた時も、これを材料として全指導員に対し、どのように対処すべきか教示する等の研修もまったくされていない。このように、会社がみずから行うべき指導員に対する適切な指導監督を怠っておりながら、指導員の教習生に対する対応の悪さを問題にするのは、経営者の資質として不信を抱かざ

るを得ないものである。

以上のことから、本件解雇は表面上は就業規則を適用しているが、会社の真意は分会及び分会の指導者的活動家であったX1を嫌悪し、分会の弱体化と壊滅を狙い、活動家であるX1を排除する意図でなされたものであることは明らかであり、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。

(2) 会社の主張

ア 労使関係について

会社は、分会を嫌悪していない。分会の弱体化と壊滅をねらったこともない。

申立人は、平成7年春闘において労使が対立した延長線上において、X1の解雇がなされたと主張しているが、その春闘は平成7年7月19日に一定の妥結をみて解決済みである。分会が「査定」と呼ぶ「売上評価」の制度を分会も了解し、労使間で妥協が成立したのであり、労使間にシビアな対立や紛争というものとは存在しなかったのである。X3書記長の証言によると、この解決にX1は不満だった由であるが、交渉の途中経過において、その制度導入に反対していた者がいたとしても、会社としては、ことさら、そのためにその者を解雇する必要などまったくない。実のところ、X1が分会内部でどのような意見を述べたとか、どのような役割を演じていたとかについて、会社はほとんど情報を持っていなかった。したがって、X1を組合活動ゆえに差別扱いするなどということとはありえなかったのである。

また、Y2校長がX2委員長に課長職についた者は非分会員としたいと申し入れたことは事実である。しかし、この話は、Y2校長独自の判断で申し入れたもので、必ずしも会社の方針でないことが確認されて、この申し入れは流れた。この問題を会社として要求していない以上、このことでX1を排除する必要性はまったくない。

本件解雇が組合活動と何の関係もないことは明らかである。

イ 解雇理由について

X1の解雇は、Z1教習生に対する教習打ち切り事件をきっかけとする一連の流れのなかで生じた。この事件について、Y2校長から報告を受けたY1社長が「X1のこれまでの非違行為があれば、書き出してみよ」と指示した。Y2校長が指示に従ったところ、Y1社長は、しばらくして「反省文を求めてみよ」と指示し、このようにしてできたのが前記第1-3-(3)にある「反省文の提出方について」という文書である。13項目がまとまった段階で、会社は直ちにX1を解雇したわけではなく、同人の弁明を聞くことにしたのである。

X1が、与えられたこのチャンスにおいて、自動車教習所の指導員として書く文章とは思えない内容の回答をしたため、会社は、驚きかつあきれた。そこで、会社はもう一度チャンスを与えてみることにし

た。しかし、X 1は「前回の回答通り」という短い文書を提出した。このように、会社はX 1の言い分を十分に汲んで判断しようとしたところ、X 1においてそのチャンスを無にし、かえってみずからの指導員としての不適格性を証明してしまったのである。

本件解雇では、13項目が問題の発端となっているが、厳密にいうと、13項目の故に解雇されたというふうに直線的に評価・決断されたものではない。13項目は、重要ではあるが、きっかけなのである。13項目の事実、それに対するX 1の反省の仕方、あるいは無反省の態度、その他諸般の事情から、指導員としての適格性の有無が評価され、適格性なしと判断されたため、就業規則第32条第1項に基づき解雇したのである。13項目のひとつひとつが「小さな事実」、「古い事実」と思われることであっても、その累積と無反省の態度等から指導員としての不適格性の判断を演繹することが肯定される場合、解雇という判断も肯定されざるを得ない。

会社では、問題がある都度、校長や教頭がX 1を呼び、反省を求めてきた。しかし、X 1は、指導員が講習ハンドブックから求められているレベル以下の劣悪な行為を繰り返し、しかもこれを反省しない。適格性なしとの判断は、やむを得ないところである。指導員として適格性がなければ、解雇の判断も肯定されることとなる。

(3) 当地労委の判断

ア 労使関係について

分会結成以来、分会と会社の間では、交渉ルールの確立、団体交渉促進、賃上げの有額回答、退職金支給額等について自主解決ができず、分会が当委員会にあっせん申請をしたことが3回あった。また、分会は、春闘期において、会社の回答の遅延、団体交渉日の延期、分会の要求を下回る回答額等を不満としてストライキを数回行っている。さらに、分会は、賃上げの有額回答について、3月中に回答するように会社に求めているのに対し、毎年6月になるまで回答が出ないということに不満を持ち続けていた。このように、分会結成後現在に至るまで、分会と会社の間には一定の緊張関係が存在していたと言える。

イ 13項目について

X 1の解雇に重要な意味を持つ13項目について以下検討する。

1項目は、どこまでの事実があったかは確定できないが、減給処分を受けていることから、一定の非違行為があったものと認められるものの、行為及び処分から16年以上経過した時点でこの行為に反省文を求めようとする会社側の態度は大きな疑問を抱かざるを得ない。

2項から7項は、いずれも10年以上経過したもので、6項について始末書提出があるだけで何ら懲戒処分をなしておらず、また、3項と6項を除いて組合活動との関連で生じたものと思われる。3項については、事実がはっきりしていないうえ、会社も特に立証していない。

6項についても、除雪作業をしている時になぜ教習車が動いていたか等事実関係が定かでなく、当時何らの処分がなされていないことから、あながちX1の責任のみとも言えないものと思われる。

8項は、4年以上前のことであり、特に処分等もなされておらず、また、事実関係は定かでなく、この時点で反省文を求めるべきものとは考えられない。

9項は、会社が、13項目のうち13項とともに最も重大であると主張するものである。確かにX1の言動が外国人教習生に不愉快な思いをさせたことが認められ、この点ではX1は反省すべきであると言える。しかし、この事実が会社が主張する程度に重大事件で、解雇につながるものとは認められない。そもそも、この問題発生時にX1は当時のY6校長（以下「Y6前校長」という。）から口頭の説諭を受けているものの、懲戒処分はなされていないばかりか、始末書・反省文等の提出もなされていない。また、この件については、会社の記録には残されておらず、Y6前校長からY2校長への引継ぎもされておらず、Y2校長は、13項が発生した後になって、Y3教頭から報告を受けて初めて9項の事実を認識している。会社が主張する程度に重大事件であるなら、当時、会社としてX1を処分したり、始末書等の提出を求めたり、指導員に対する研修会において外国人に対する教習上の留意点等の指導・研修を行う等の適切な処置をなすべきであると思われるが、何らなしていない。以上からすると、当時は会社としてもX1の処分につながるほどの問題とは認識していなかったものと思われる。このような件を、1年以上経過して改めて反省文の提出を求める会社の態度には疑問が生ずる。

10項は、X1の言動がどの程度であったか定かでないが、会社の主張どおりであったとしても、懲戒処分の対象となるか否かも疑問なものと思われる。

11項は、事実関係が定かではないうえ、会社はX1に注意したわけではなく、メモで記録していただけであることが認められる。

12項は、適切な行為とは言えないと思われるが、懲戒処分の対象となるかには疑問がある。

13項については、会社が重大であると主張している件であり、本件解雇の発端となった件である。教習生に対して2時限の教習予定を1時限で切り上げた時の説明が教習生を十分に納得させるものでなかった点は、X1は反省すべきものである。しかし、Y2校長は、この件についてX1に対し今後同種事案等があれば厳重処分をする旨示達し、かつ、平成7年10月9日付けでX1は始末書を提出しているのであり、このことから直ちに解雇につながる事項とはいえない。

以上のとおり、13項目は、その半数以上が10年以上経過した古い事案であり、しかも、その時点で懲戒処分がなされたのは16年以上前の

1 件のみであることからすると、この時点で、13項目を列記して反省文の提出を求める会社の態度には大きな疑問が生ずる。前記のとおり、解雇という点からみると、13項目は古くかつ些細なことの列記と言える。しかも、提出された反省文が反省になっていないとして、20年以上指導員として勤務してきたX1を「従業員として適性に欠くる」として解雇したのは、その根拠が余りに希薄なものであり、その背景には、会社の何らかの意図が感じられる。

ウ X1の組合活動について

X1は、過去に分会の執行委員長を通算6年余り務めている。執行委員長をこれだけの期間務めた者はX1以外におらず、本件解雇当時、X1は執行委員であったが、分会の実質的指導者であったと見ることができる。また、X1は、過去何年も会社との団体交渉に参加しており、会社は、X1が分会内で指導的地位にいたことは容易に知り得たはずである。

平成7年の春闘において、分会と会社は特に昇給への売上評価（査定）の導入をめぐる対立した。分会執行部は、X1に事態の打開方法を探るためにY5取締役との交渉を依頼した。平成7年6月30日、X1とY5取締役は交渉を行い、X1は特に売上評価（査定）の導入の撤回を主張したが、双方の意見は平行線のままで交渉は物別れに終わった。この時、当時執行委員であったX1との交渉にY5取締役が応じたのは、X1が分会の実質的指導者であることを認めていたからであると解するのが妥当である。少なくともこの交渉の後、会社は、X1が会社の方針である売上評価（査定）の導入に強く反対していることを認識していたと思われる。なお、春闘は7月19日に妥結しているが、分会は8月1日に今後の労使関係の改善点として「春闘、一時金等の要求について、指定回答日に回答を示すこと」、「会社が、労使慣行・合意事項等を変更する場合は、分会の合意を得て実施すること」等を8月5日を指定回答日として会社に申し入れているが、会社は何ら回答をしなかった。

また、平成7年9月末から10月初めにかけて、嘱託として継続雇用する分会員の年次有給休暇の日数の計算方法について、Y2校長と分会の意見は対立した。勤務年数は継続せず、年次有給休暇は初年度として扱わなくてはならないと主張するY2校長に対し、分会は、引き続き嘱託として雇用する場合の年次有給休暇は勤務年数を通算して計算すべきであると主張した。その際、Y2校長に対して意見を述べていたのはX1であった。この件について、最終的には分会が労働基準監督署に相談に行った結果、分会の主張が正しかったのであるが、このことをY2校長に説明したのもX1であった。この場面でも、会社はX1が分会の中心人物であると認識したはずである。また、この時、X1の意見は少なくともY2校長の意に沿うものではなかったと言え

る。

さらに、同年9月29日には、X1はX2委員長と2人、Y2校長から課長職にある者を分会員からはずしてもらえないかとの申し入れを受けている。この席上でX1は、Y2校長の提案に対し、以前からの慣例があるので課長職の者を分会員からはずすことはできないと主張した。この後、X1は、Y5取締役に対して電話をし、この申し入れの真意を尋ねたところ、Y2校長の独自の判断であったことが確認されて、この申し入れは立ち消えとなった。この申し入れが、Y2校長の独自の判断であったものだとしても、会社は、X1がY2校長の意見に反対したことについては認識したはずである。

以上のような状況のなかで、前記第1-3-(1)ないし(8)記載のとおり経過で本件解雇となっていたものである。

これら一連のことから判断すると、解雇理由が希薄にも関わらず会社がX1の解雇を行った背景には、会社側の提案に分会が再三反対したこと、その際、分会の実質的指導者であるX1が主として反対意見を述べていたことを会社が快く思わず、その排除を意図していたと考えるのが自然である。

2 結論

以上から、X1の解雇は、分会を嫌悪する会社が分会の実質的指導者であるX1を会社から排除し、あわせて分会の弱体化を図ったものであり、本件解雇は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認定するのが相当である。

3 救済方法

申立人は、救済として、誓約文の掲示並びに新聞及びテレビへの広告掲載をも求めているが、主文の救済で目的を達するものと判断する。

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条の規定により主文のとおり命令する。

平成9年4月2日

島根県地方労働委員会

会長 近藤 正三 印