

宮城、平7不4、平8不1、平10.12.3

命 令 書

申立人 宮城合同労働組合

被申立人 株式会社 赤門自動車学校

主 文

- 1 被申立人は、申立人及び同仙台赤門自動車学校支部の行う組合加入勧誘活動の中止を要請する行為により、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、同仙台赤門自動車学校支部及びその組合員を誹謗中傷する内容の文書を作成・配布するなどして、組合加入を妨害する行為により、組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人の仙台赤門自動車学校支部組合員に対し、組合脱退を説得するなどの行為により、組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、平成8年4月13日付けで行った、Aに対する技能検定員の解任並びにB、C、D及びEに対する技能検定員の1か月間の選任停止の各処分を撤回し、Aについては、原状回復に必要な措置をとらなければならない。
また、被申立人は、Aに対しては前記処分の日から原状回復に至るまでの間に受けるはずであった検定手当並びに検定手当不支給により生じた時間外勤務手当及び休日勤務手当の差額分を、B、C、D及びEに対しては前期処分期間中に受けるはずであった検定手当並びに検定手当不支給により生じた時間外勤務手当及び休日勤務手当の差額分を、それぞれ速やかに支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人及び同仙台赤門自動車学校支部に対し、下記の文書を本命令書の映しの交付後速やかに手交しなければならない。

記

当社が、貴支部に対し組合加入勧誘活動の中止を要請したこと、組合加入を妨害する目的で貴組合、貴支部及び組合員を誹謗中傷する内容の文書を作成・配布したこと、並びに貴支部の組合員に対し組合脱退を説得したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であり、更にAに対し技能検定員の解任の処分をしたこと、並びにB、C、D及びEに対し1か月間の技能検定員の選任停止の処分をしたことは、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と、宮城県地方労働委員会によって認定されました。

よって、当社は、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

宮城合同労働組合 殿
同仙台赤門自動車学校支部 殿

株式会社 赤門自動車学校

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社赤門自動車学校（以下「会社」という。）は、昭和47年4月1日に株式会社大手門として設立され、平成5年1月1日に現在の名称に商号変更し、肩書地において、宮城県公安委員会（以下「県公安委員会」という。）指定の自動車教習所である仙台赤門自動車学校（以下「学校」という。）を運営している。その従業員数は、平成10年3月5日現在で41名（正職員27名、嘱託職員2名、臨時職員12名）である。

会社の代表取締役であるF（以下「F社長」という。）は、仙台市において赤門鍼灸柔整専門学校（以下「鍼灸学校」という。）、赤門自動車整備専門学校等を経営する財団法人赤門学志院の理事長を兼務している。

- (2) 申立人宮城合同労働組合（以下「組合」という。）は、昭和39年9月15日に宮城県内に所在する中小企業で働く労働者により結成された労働組合で、全国一般労働組合全国協議会に加盟しており、その組合員数は、平成10年3月5日現在で509名である。

なお、会社には、組合の下部組織として、会社の従業員15名で組織する宮城合同労働組合仙台赤門自動車学校支部（以下「赤門支部」という。）がある。

- (3) これまでの労使関係

イ 昭和46年3月、赤門支部が結成された。同年の春闘交渉は、基本給引き上げ等に関して労使の主張が対立し、当時学校の経営主体であった財団法人赤門学志院が当委員会にあっせんを申請（昭和46年調第11号争議）するに至るなど、赤門支部の結成当初の数年間、労使紛争が絶えなかったが、その後、次第に沈静化し、暫くの間、安定状態が続いた。

ロ しかし、昭和54年の春闘交渉は、基本給の引き上げ及びそれに係る配分査定制度の導入、非組合員の範囲の明確化、争議行為の事前予告などに関して労使の主張が対立して交渉が長期化し、ストライキがたびたび行われるなど労使の対立が再び激化した。上記の事項については、当委員会においてあっせんが行われたものの（昭和54年調第6号争議、昭和54年調第10号争議）、労使双方の主張に歩み寄りが見られず、あっせんは打切りとなったが、その後の団体交渉によってようやく妥結に至り、同年7月23日に、組合及び赤門支部と会社との間で協定が締結された。この協定における争議行為の事前予告に関する条項は、以下のとおりである。

「3、争議行為の予告について

組合は争議行為を行うとき、団体交渉において交渉が決裂した場合及び不当労働行為が発生した場合を除き、少なくとも4時間前に会社に通告することに同意する。但し、次回の団体交渉の期日が設定されている場合でも、決裂の状態はあり得るし、また裁判所もしくは労働委員会の決定がある場合のみを不当労働行為とはいわないことを確認する。

なお、労使双方は本年度賃金引き上げ等の交渉がいたずらに長期間を要し、かつ争議多発であったことを顧みて、今後は誠意をもって交渉に臨むなどして、紛議・争議のないよう最善の努力を傾注するものとする。」

ハ その後も、労使の対立状態は続き、昭和55年には会社が、また、昭和56年、59年及び63年には組合が、賃上げや団交促進等を調整事項として当委員会にあっせんを申請（昭和55年調第2号争議、昭和56年調第1号争議、昭和59年調第5号争議及び昭和63年調年第1号争議）するに至った。

ニ また、昭和59年から61年にかけて相次いで3件の不当労働行為救済申立てが当委員会になされた。その概要は、以下のとおりである。

(イ) 昭和59年（不）第4号事件

組合は、会社が赤門支部組合員に対し、組合への再加入を理由として、教習業務及び検定業務停止処分を行ったなどとして、昭和59年10月18日、当委員会に救済申立てをした。

本件は、調査4回、審問6回を行ったが、昭和61年2月21日、当委員会の関与による和解が成立し、申立てが取り下げられた。

(ロ) 昭和60年（不）第1号事件

組合は、上記(イ)の昭和59年（不）第4号事件の代理人である赤門支部組合員が当該事件の調査出席のため年次有給休暇を申請したところ、会社がこれを拒否し、当該組合員の調査出席について賃金カットを行ったことに関し、組合が申し入れた団体交渉を会社が拒否したとして、昭和60年3月22日、当委員会に救済申立てをした。

本件は、調査・審問に入ることなく、当事者間の団体交渉により解決し、同年7月18日、申立てが取り下げられた。

(ハ) 昭和61年（不）第8号事件

組合は、会社が組合に対し一方的に、昭和55年5月31日に締結された生理休暇に関する労使協定及び覚書の破棄通告を行い、これに関して組合が申し入れた団体交渉に誠実に応諾せず、さらに、上記の覚書によって生理休暇を取得した赤門支部組合員に対し、賃金カットを行ったとして、昭和61年10月3日、当委員会に救済申立てをした。

さらに、組合は、会社が申立て後に行った生理休暇の無給化を内

容とする就業規則の改訂についても、誠実団交応諾及び就業規則改訂の撤回を求めて、昭和62年8月1日、追加の救済申立てをした。

本件は、調査2回、審問9回を行ったが、昭和63年8月18日、当委員会の関与による和解が成立し、申立てが取り下げられた。

ホ なお、学校においては、昭和50年代半ばから、組合員の机と非組合員の机を分けて配置するいわゆる「棲み分け」が行われており、本件申立て当時は、事務室兼指導員控室（以下「事務室」という。）において、会社の取締役であり、学校の管理者兼校長であるG（以下「G校長」という。）の机を中心にして、組合員と非組合員の机が左右に分けて配置されていた。

2 本件不当労働行為救済申立てまでの経緯等

(1) 非組合員への組合加入勧誘と会社側の対応

イ 平成7年8月9日午後8時頃から、組合の事務所がある宮城県労働福祉会館（以下「ろうふく会館」という。）の会議室において、赤門支部の支部長（以下、赤門支部組合員の役職名は当時のものである。）であるA（以下「A支部長」という。）、副支部長であるH及びB（以下「B副支部長」という。）、書記長であるC（後に副支部長に就任した。本命令書においては、以下「C副支部長」という。）及び特別執行委員であるI（以下「I執行委員」という。）の5名の支部役員とJ（以下「J」という。）他5名の会社の非組合員の従業員が会合を持った。この席上、A支部長らは、非組合員に対し、組合への加入を勧誘した。

ロ 同年9月上旬、G校長は、上記イの会合に出席した非組合員を呼び出し、会合の状況について詳細な事情聴取を行った。

ハ 同年9月9日午後0時30分頃、G校長は、同日午後1時から北山市民センターにおいて開催される赤門支部の定期大会に向かおうとしていたA支部長を呼び止め、事務室に隣接する会議室において、A支部長に対し、上記イの会合について、「噂によると、あなたが非組合員に働きかけて、そして集めて、そして話をしたそうですね。」と尋ねた。これに対し、A支部長は、非組合員に働きかけて会合を持った旨を認め、組合員が同じ職場の非組合員を勧誘するのは当然である旨を返答したところ、G校長は、A支部長に対し、これまで組合員と非組合員との「棲み分け」がなされてきたこと、学校施設内における組合活動も「目こぼし」してきたことを述べ、さらに、「最近、だんだん大がかりで露骨な組合工作が目立ってきた。」「それで私は、大変心配してるんだ。」と述べ、A支部長に対し、そのような組合活動は職場の規律を乱し、管理権を侵害するものであるので、やめてもらいたい旨を繰り返し要請した。A支部長は、G校長に対し、同校長の発言は不当労働行為である旨、強く抗議した。

ニ 同年9月13日の昼休み、組合の執行委員長であるK（以下「K委員

長」という。)及び同書記長であるL(以下「L書記長」という。)が学校を訪れ、9月9日のG校長のA支部長に対する言動は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するとして、G校長の書面による謝罪を求める旨のF校長あての「通告書」をG校長に提出した。その際、G校長は、9月9日の自らの言動は、非組合員の代表として、A支部長に対し、組合員と非組合員がバランス良く業務を行っている現状を崩すことがないように要望したに過ぎないものであり、組合への不当介入には当たらないので、謝罪する必要はなく、上記「通告書」は受け取れない旨述べた。

(2) 不当労働行為救済申立て(平成7年(不)第4号事件)

平成7年10月18日、組合は、同年9月9日のA支部長に対するG校長の言動は、非組合員への組合加入の勧誘活動を行わないように要求したものであり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てをした。

(3) 「秘密文書」の作成・配布

イ 平成7年の7月頃から9月にかけて、G校長は、「秘密文書」と表示された2種類の文書を作成し、12名の非組合員へ配布した。その内容は、次のとおりである。

「秘密文書」その1

秘密文書

1 非組合員は会社、学校の発展のために貢献する者であるから、会社、学校側に立って協力していかなければならない。

これに対しては組合員も協力と口ではいっているがその本質は組合側に立って、会社、学校に対抗して、自分の利益のために闘っているのである。これは根本的に違っており、明白に対立しているのである。

2 働くということは、自分を成長させるための一つの手段であり、働くことによっていろいろなことを学び、身につけて精神的、経済的に満足を得ることになり、また健康を保つことになる。働くことにより、その仕事を通じて社会国家に貢献していることになる。これは大きな喜びであり生きがいである。

組合員は働くことは金儲けや生活の手段としか考えていないので、苦痛であると思っている。したがって、働くことに対して生き甲斐も喜びも感じないのである。

働くことに暗いイメージしか持たない、働けば働くほど苦痛がたまり、企業から搾取されているとしか思わないのである。だから働く気力も消え失せ、怠慢な気分が広がっていくのである。

人間であることは働くことであり、働くことは人間にとって好ましいことである、人間が人間たるゆえんは働くことに喜びを感じることである。このように明るく成長しましょう。

- 1 赤門労組が所属している上部団体は宮城合同労働組合である。
県下の組合員数は、約400人で、一握りの集団と見られる。
宮城合同労組は、「全労協」という全国組織に加入している。日本における労組の全国組織は、「連合」（約800万人反共産党系）と「全労連」（約90万人共産党系）に大別され、どちらにも加入できない、若しくは加入を認められない組合が「全労協」（約3～4万人）を組織し、宮城合同労組のL書記長が、「全労協」の書記長を兼務している。
「全労協」は、全国の労働界では一支流で小さな組織であるので、社会的には影響力は全くない。県下では、宮城合同労組の組合員約400人を含めて、約500人加入しているものと見られている。
共産党のソフト路線にあきたらない連中が、共産党を離れて政治集団を組織し、中には総評系組織や社会党にも活動家として潜り込み、彼らの組織を温存させようとした。最近の労組の全国組織の再編成や社会党の政策変更で彼らは追い出された。
- 2 宮城合同労組は極左集団である。
「全労協」及び宮城合同労組の本質的な思想は、現在の社会体制を否定し、転覆したいと考え、政府、大企業の打倒を最大の目標におき、日常的に中小企業を含めた各職場を通じて、自分達の我意を貫き、企業経営が危うくなるまで闘争をやめないのである。従って、この組合がある職場はいつも組合の闘争のため争いが絶えない。昭和40年代後半に、県内自動車学校で、宮城合同労組の闘争のため仙台市黒松にあった学校が倒産に追い込まれたこともあった。
かつて、成田で基力を振るった極左暴力集団の流れをくむものである。こんな危険な極左集団に対しては、誰も相手にしないし、当局にマークされ、彼ら組合員の子女の就職も有名企業になるほど困難になっている。
赤門労組が今年になって4回もストライキをしたということは、この極左暴力性をいかんなく現したものである。
日頃タヌキやネコのように笑顔を作って働きかけてきても、その本心には闘争心があふれ、すぐに牙をむいて襲いかかることを決して忘れてはいけない。ごまかされてはいけない。一度加入すると、組合のマインドコントロールにかかり、なかなか脱会できない。脱会しても、「裏切り者」とみなし、精神的、肉体的に暴力を加え、この為退職に追い込まれた者もいた。
この平和な日本にあって今年に4回もストをやる組合が他のどこにあるのか、この真実を認識して貰いたい。
- 3 宮城合同労組は何を目指して活動しているのか、これはスローガ

ンを見ればわかる。労組の活動というよりは政治活動が主流となっている。

- 合理化反対（企業は市場経済の中にあるため、絶えず合理化せざるを得ない）
- 自衛隊の海外派兵反対
- 日の丸、君が代義務化反対
- 反安保、反原発

現在の日本でこのようなスローガンを掲げているのは、共産党と彼ら労組以外殆どありません。社会党も、政権を担当しているため現実的政策に転換しております。このような反対、反対を唱えているのは時代錯誤です。

4 以上が彼らの実態である。これをよく認識し、甘い言葉にごまかされないで、この極左の実態を見極めてください。

ロ 同年9月頃、赤門支部は、非組合員を通じて上記の「秘密文書」を入手した。

(4) Jの組合加入と会社側の対応

イ 平成7年9月頃、Jは、組合への加入申込書に署名してA支部長に渡した。しかし、Jは、同年10月16日、同日付けの脱退届をA支部長に提出した。

ロ 平成8年3月28日午前8時20分頃、A支部長は、G校長に対し、Jが同年3月27日に組合に加入した旨のF社長あての「組合加入通知書」を提出した。

上記の「組合加入通知書」に目を通したG校長は、Jから組合加入の事実を確認しようとして、同人を連れて会社の応接室へ入った。A支部長は、続いて応接室に入り、G校長に対し、不当労働行為を行わないように抗議した。A支部長は、G校長から退室を求められ、一旦は応接室から退出したが、Jがなかなか出てこないで、再び応接室に入り、G校長に対し再度抗議した。G校長は、結局、その場ではJの組合加入の事実を確認することができなかった。

会社は、Jが担当することになっていた午前8時30分から9時20分までの技能教習を他の教習指導員に代行させ、午前8時45分頃、学校の副管理者であるM（以下「M副管理者」という。）が運転する学校の車で、仙台市青葉区荒巻字青葉に所在する鍼灸学校にJを同行し、同校の校長室において、会社の取締役であるN（以下「N取締役」という。）及びM副管理者とJとの間で会談が行われ、途中、会社の専務取締役であるO（以下「O専務」という。）もこれに加わった。

M副管理者、N取締役及びO専務はJとともに午前11時頃、鍼灸学校に隣接する宗教法人成田山経ヶ峰国分寺（会社の取締役であるPが

代表役員に就任している。)の敷地内の建物の一室に移動した。○専務は所用のため間もなく外出したが、他の3名は、昼食をとらずに夕刻まで会談を行った。

(5) 平成8年3月15日のストライキに至る経緯

イ 平成6年の年末一時金に関する団体交渉は、平成7年に入ってから妥結し、また、平成7年の春闘は、組合が同年3月1日に会社に対し、同年度賃金引き上げ等に関する要求書を提出し、9回にわたる団体交渉の末、同年の夏季一時金に関する団体交渉と共に、同年8月2日になってようやく妥結するなど、平成7年に入ってから労使間の対立が激化し、4回にのぼるストライキが行われた。

ロ 平成8年の春闘において、A支部長は、同年3月1日、G校長に対し、平成8年度賃金引き上げ他11項目にわたる同日付けの「要求書」を提出した。この「要求書」には、「回答は遅くとも本年3月15日正午までに文書で提示してください。」「本要求に関する第一回の団体交渉を、本年3月15日1時20分より職場内で行いたく考えますので、その諾否もあわせて回答願います。」と記載され、その末尾には「尚、前年度春季賃上げ交渉の反省にたち、回答引き延ばし・低額回答・不誠実団交等により、悪戯に長期化をしないよう、誠意ある態度で望まれることを希望するものであります。又、回答指定日に無回答、あるいは有額回答引き延ばし等の場合は、不本意ながら直ちにストライキに入らざるを得ないことを申し添えるしだいであります。」との添え書きがあった。

組合は、昭和54年頃からたびたび要求書に上記のような添え書きをしていたが、会社は、このような添え書き行為は、要求書において争議行為を予告して故意に要求書を争議行為予告書と混同させることであり、また、会社の回答書が出ておらず、団体交渉も経ていない時点にもかかわらず意図的に争議行為を予告するようなことは、著しく労使間の信義則違反となるとして、組合に対し、要求書に上記のような添え書きをしないようにたびたび申し入れていた。なお、組合は、春闘交渉の要求書については昭和55年、夏季一時金に関する要求書については平成2年、年末一時金に関する要求書については平成元年を最後に、上記のような添え書きをしていなかった。

ハ 平成8年3月14日、G校長は、A支部長に対し、上記の同年3月1日付け「要求書」に対する回答を3月22日までに行う旨の「回答書」を手渡した。

ニ 同年3月15日午前8時15分頃、A支部長とC副支部長は、事務室のG校長の机の前に行き、「昨日の回答は、昨年春闘要求に対する回答延期の内容と全く同じであり、誠意が認められない。」などとG校長に抗議するとともに、「本日の正午までに口頭でもよいから有額回答を示してもらいたい。」と要請し、「有額回答があれば、午後のスト

ライキは回避する。」と告げた。これに対し、G校長は「O専務は忙しく、回答書を作る暇がなかった。これから昼までに出せと言われても、とても無理である。」「O専務には、伝えておく。」などと答えた。

ホ 同日、L書記長は、学校に出向き、午後0時30分過ぎにG校長に対し、同年3月1日付け「要求書」に対する有額回答の有無を尋ねた。これに対し、G校長は、有額回答はできない旨を回答した。

へ L書記長は、一旦事務室から出て、学校の自動二輪車格納庫で行われていた支部集会に参加し、会社から最終的に有額回答がなされなかった旨を報告した後、午後1時10分頃に再び事務室に戻り、G校長に対し、同日午後1時20分から終業時まで、全組合員による全部署での全面時限ストライキを行う旨の「争議行為通告書」を手渡した。

ト 組合は、同日午後1時20分から午後7時20分の終業時までストライキを行った。

(6) 平成8年3月15日のストライキ当日の検定業務

イ 前記(5)トのストライキが行われた平成8年3月15日は、定例の検定日であり、技能検定員は同日の朝、G校長から検定実施を命じられ、検定受検者を割り当てられた。技能検定員である組合員のうち、A支部長、B副支部長、C副支部長及びE（以下「E」という。）は、卒業検定の受検者を5名ずつ担当し、他に4名の非組合員の技能検定員が卒業検定を担当した。また、赤門支部の執行委員であるD（以下「D執行委員」という。）は修了検定の受検者5名を担当した。

ロ 同日午前9時過ぎから、検定走行が行われ、上記の技能検定員はそれぞれ担当する検定受検者の検定走行の採点業務に従事した。検定走行終了後、A支部長、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEは、午後1時前後に事務室に戻ったが、採点の点検事務、卒業検定合格証明書、修了検定合格証明書及び教習原簿に記名押印する事務並びに採点結果を校長に報告して点検を受ける事務を行わずに同日午後1時20分から実施されたストライキに参加した。

ハ ストライキの翌日である同年3月16日の朝、A支部長、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEは、前日に行わなかった上記ロの事務を行った。

(7) A支部長に対する技能検定員解任

イ 平成8年4月13日、G校長は、A支部長に対し、F社長名の「技能検定員解任通知書」を交付した。その文面は、「貴殿は、これまで業務中に重大交通事故を起こしたり、不適正な教習をしたり、備品を破損させたり、また業務外で物損交通事故を起こしたりして技能検定員として適格性を欠く行為をし、その上その行為に対して反省もみられなかった。また、平成8年3月15日に、技能検定員と検定受検者が直接の法令関係で成立している検定業務を正常に履行せず、検定受検者に多大の損害を与えるとともに、著しく当校の信用と技能検定員の身

分を失墜させた。よって、就業規則第78条第3号、第4号及び第5号の規定並びに道路交通法第99条の2の規定により宮城県公安委員会に技能検定員の解任届を届出たので、本日から技能検定員の任を解くことを通知する。」というものであった。

- ロ A支部長は、上記の技能検定員解任処分により、同年4月13日以降検定業務に従事できなくなったことに伴い、平成8年4月分給与については、検定手当のうち同年4月13日以降の分に対応する金額を、同年5月分以降の給与については、検定手当の全額を差し引いて支給された。

また、時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給額の算出基礎に検定手当が含まれていることから、A支部長の同年4月13日以降の時間外勤務手当及び休日勤務手当について、検定手当が支給されなかったことによる差額が生じた。

- ハ 会社は、上記イの通知を行うに当たって、A支部長の弁明を聞くことはしなかった。また、A支部長は、上記イの通知があった後、G校長に対し、処分理由を具体的に説明するよう求めたが、G校長はこれに応じなかった。

- ニ なお、G校長は、上記「技能検定員解任通知書」を交付した当時、「これまで業務中に重大交通事故を起こした」とは、下記①及び②の事故を起こしたことを指し、「不適正な教習をした」とは、主に下記③の事故を起こしたことを指し、「備品を破損させた」とは、下記④の事故を指し、「業務外で物損交通事故を起こした」とは、下記⑤の事故を起こしたことを指すと認識していたものである。

- ① 自動二輪車の所内教習中の重傷事故（昭和63年9月17日）

A支部長は、自動二輪車の教習生2名の教習指導を担当し、教習生甲はクランクの練習を、教習生乙は急制動の練習を、教習コースの右側と左側に分かれて行っていた。A支部長は、教習生乙に時速40キロメートルで走行して急制動をかける教習指導を行った後、今度はコースの反対側に行き、教習生甲の教習指導を行っていた。その間、教習生乙は急制動の練習をしていたが、A支部長が、再び教習生乙の方へ戻ろうとしたとき、時速40キロメートルでの急制動の練習をしていた教習生乙がバランスを崩して転倒し、右鎖骨を骨折する重傷を負った。

- ② 自動二輪車の検定業務中の重傷事故（平成元年12月1日）

A支部長は、自動二輪車の技能検定を担当し、検定用車両に乗車して検定受検者を追走しながら検定走行の採点を行っていたところ、時速30キロメートルでの急制動を行っていた検定受検者が転倒し、右鎖骨を骨折する重傷を負った。

- ③ 普通乗用自動車の無線教習中の物損事故（平成6年2月21日）

A支部長は、無線教習を担当し、無線教習者に乗車して教習コー

ス内を走行する教習生を、道路を挟んで教習コースの外に設置されている司令塔から指導していたところ、無線教習の終了直前、教習生が無線教習車を駐車場に入れようとした際、既に駐車していた別の教習車に接触し、無線教習車の左側前部が凹損した。

④ 教材の破損事故（平成6年11月11日）

A支部長は、学校内の学科第二教室で学科教習を行った際、教材用レーザーディスクを取り出そうとして誤って床に落としたため、レーザーディスクが破損し、使用不能となった。

⑤ 出勤途中に普通乗用自動車と衝突した物損事故（平成6年7月6日）

A支部長は、自家用車を運転して出勤する途中、幅約5メートルの道路から、幅約10メートルの道路に右折しようとしたところ、右方から直進してきた普通乗用車と衝突し、相手方の車両が破損した。

ホ A支部長は、上記の①から④の事故が発生した都度、①については当時管理者兼校長であったQ（以下「Q前校長」という。）に、③についてはG校長に、事故の状況を記載した報告書を提出し、②についてはQ前校長に、事故の状況を口頭で報告し、また、④については、G校長に始末書を提出した。なお、⑤については、G校長から報告書の提出を求められたが、A支部長は、警察で事故扱いにならなかったことを理由に報告書を提出しなかった。

へ 会社は、上記の①から⑤の事故が発生した当時、A支部長に対し、④の教材破損事故について、始末書を提出させた以外には、それらを理由とした処分を行わなかった。

ト なお、学校においては、平成7年4月8日にB副支部長が、平成8年5月2日に非組合員であるRが、いずれも四輪車の卒業検定中に物損事故を起こした。これらの事故に関して、会社は、両名に対し、10日間の技能検定員選任停止処分を行った。

(8) B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEに対する技能検定員選任停止

イ A支部長に対して「技能検定員解任通知書」を交付した平成8年4月13日、G校長は、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEの4名に対し、F社長名の「技能検定員選任停止通知書」を交付した。その文面は、「貴殿は、平成8年3月15日に、技能検定員と検定受検者とが直接の法令関係で成立している検定業務を正常に履行せず、検定受検者に多大の損害を与えるとともに、著しく当校の信用と技能検定員の身分を失墜させた。よって、就業規則第78条第3号の規定及び道路交通法第99条の2の規定により宮城県公安委員会に技能検定員の選任停止届を届出たので、本日から1ヶ月間技能検定員の職務を停止する。」というものであった。

ロ B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEは、上記の技能検定員

選任停止処分により、同年4月13日から1か月間検定業務に従事できなくなったことに伴い、平成8年4月分給与及び同年5月分給与について、合わせて1か月分の検定手当に相当する金額を差し引いて支給された。

また、時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給額の算出基礎に検定手当が含まれていることから、上記4名の処分期間中の時間外勤務手当及び休日勤務手当について、検定手当が支給されなかったことによる差額が生じた。

ハ B副支部長ら4名は、上記イの通知を受けた後、G校長に対し、処分理由を具体的に説明するよう求めたが、G校長はこれに応じなかった。

(9) 会社の就業規則等（抄）

イ 会社の就業規則には、以下のように規定されている。

（超過勤務）

第35条 社長は、業務の都合上必要があると認められるときは、法令に定める手続を経て、時間外勤務又は休日勤務をさせることがある。

2. 時間外勤務又は休日勤務を命じられた者は、正当な理由がなくこれを拒むことはできない。

（3. 省略）

4. 前第1項に規定する時間外勤務又は休日勤務に対して、法令に定める割増賃金を支払うものとする。

（以下省略）

（給 与）

第54条 職員の給与は、別に定める給与規定による。

（懲戒の目的）

第65条 会社は、会社の名誉を保ち、服務規律及び職場秩序を維持し、業務の円滑な遂行を図ることを目的として職員の懲戒を行う。

（懲戒の種類）

第66条 懲戒は、次の6種とする。

一、 譴 責 始末書を提出させ、将来を戒める。

二、 減 給 本人を戒めるとともに、1回につき平均賃金の1日の半額以内、又は総額がその月収額の10分の1を超えない範囲内で行う。

三、 出勤停止 本人を戒めるとともに、引き続き7日以内出勤を停止し、その期間の賃金を支給しない。

四、 降職・降格 職制・資格の両方若しくはいずれか一方を引き下げ、又は免ずる。

五、 諭旨解雇 退職願の提出を勧告して退職させ、普通解雇の取り扱いとする。ただし、これに応じないときは、

懲戒解雇にする。

六、懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇し、退職金を支給しない。この場合、行政官庁の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

(懲戒の方法)

第74条 社長は、懲戒事案を認知し、又は申告を受けたとき、直ちにその懲戒事由を審理し、処分を行う。

(降職・降格)

第78条 次の各号の一に該当したときは、降職又は降格に処する。

一、越権専断行為があったとき

二、不当に私利をはかったとき

三、業務上の義務に背き、又は業務を怠ったとき

四、業務上の監督不行届によって、会社に重大な損害を与えたとき

五、前条各号の行為が再度に及び、その情状が重いと認められるとき

六、その他前各号に準ずる事由があったとき

ロ 会社の給与規程には、以下のように規定されている。

(賃金体系)

第5条 職員に支給する賃金は、次のとおりとする。

一、基本給

二、手 当

((イ)及び(ロ)省略)

(ハ) 検定手当

(ニ) 技能教習手当

(ホ) 学科教習手当

(ヘ) 自動二輪教習手当

(ト) 安全運転管理手当

(チ) 危険物取扱手当

(リ) 防火管理手当

((ヌ)～(ヲ)省略)

(リ) 超過勤務手当

(以下省略)

(検定手当)

第18条 検定手当は、職員が卒業検定及び修了検定に従事したとき、月額5,000円の手当を支給する。

(時間外勤務手当)

第28条 就業規則第35条の規定により、時間外勤務を命ぜられ勤務したときには、その勤務に対して時間外勤務手当を支給する。

2. 時間外勤務手当の計算額は、時間外勤務1時間につき、職員に

支給される基本給に、検定、技能教習、学科教習、自動二輪、安全運転管理、危険物取扱及び防火管理の諸手当を加算した月額をもって、年間所定勤務時間数によって算出された基礎時給額に、100分の125を乗じて得た額とする。

(以下省略)

(休日勤務手当)

第29条 就業規則第35条の規定により、休日勤務を命ぜられ勤務したときには、休日勤務手当を支給する。

2. 休日勤務手当の計算額は、勤務1時間につき第28条第2項により算出した基礎時給額に、100分の130を乗じて得た額とする。

(10) 不当労働行為救済申立て(平成8年(不)第1号事件)

イ 平成8年4月19日、組合は、①会社が非組合員に対し、組合及び支部を誹謗中傷する内容の「秘密文書」を配布したこと及び②会社がJに対し、平成7年10月16日及び平成8年3月28日の二度にわたって組合を脱退するよう強要したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当し、③会社が平成8年4月13日に、A支部長に対して技能検定員の解任処分を行い、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEの4名に対し、技能検定員の選任停止処分を行ったことは、平成7年(不)第4号事件の申立てをしたこと及び平成8年3月27日に行われた上記事件の第1回審問においてA支部長が証人として発言したことに対する報復的不利益取扱であり、また、ストライキにより業務に就けなかったことを理由とするものであるから、労働組合法第7条第1号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てをした。

ロ 平成9年11月11日、当委員会は、平成7年(不)第4号事件と平成8年(不)第1号事件を併合した。

ハ 平成10年2月26日、組合は、本件申立てに関して、「A支部長に対する技能検定員の解任処分並びにB副支部長、C副支部長、D執行委員及びEの4名に対する技能検定員の選任停止処分は、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」という部分についての救済申立てを取り下げた。

第2 当事者の主張の要旨

1 当事者の求める命令又は決定

(1) 申立人側

イ 被申立人は、組合及び赤門支部が行う組合拡大のための勧誘活動等、の組合活動に介入してはならない。

ロ 被申立人は、赤門支部組合員に対して脱退強要、脱退勧奨を行ってはない。

ハ 被申立人は、組合及び赤門支部を誹謗中傷する内容の言動を行ったり、文書を配布してはならない。

- ニ 被申立人は、A、B、C、D及びEの5名の組合員の降職・降格処分を撤回し、原状回復させなければならない。また、被申立人は、上記5名に対する不当な処分により支払わなかった検定手当並びに時間外勤務手当及び休日勤務手当の差額分を平成8年4月に遡って支払わなければならない。
- ホ 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、会社正面玄関付近の従業員の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

記

年 月 日
宮城合同労働組合 殿 同仙台赤門自動車学校支部 般
株式会社赤門自動車学校
当社が行った下記の行為は、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りますので、今後このような行為を決して繰り返さないようにいたします。
記
1 平成7年9月9日、G校長がA支部長に対し、組合拡大のための勧誘活動を中止するよう要求したこと。
2 平成7年10月16日及び平成8年3月28日の二度、会社がJ組合員に対して行った脱退強要。
3 平成7年9月末、会社が行った組合と赤門支部を誹謗中傷する内容の言動及び文書配布。
4 平成8年4月13日、会社がA、B、C、D及びEの5名の組合員に対して行った不当処分。

(2) 被申立人側

- イ 本件申立て(1)イについての申立てを却下するとの決定を求める。
- ロ 本件その他の申立てを棄却するとの命令を求める。

2 当事者の主張

- (1) 申立人の主張する不当労働行為を構成する具体的事実の要旨は、次のとおりである。

イ A支部長に対する組合加入勧誘活動中止要求

(イ) 平成7年9月9日午後0時30分頃、G校長は、赤門支部の定期大会へ向かおうとしていたA支部長を呼び止めて、会議室へ同行し、同支部長に対し、「非組合員を一同に集めて組合加入のための工作をしたのか。」と問い詰め、さらに、「今後、非組合員の勧誘を行わないと約束してくれ。」と要求した。G校長が、上記要求をした主要な動機は、同年8月9日に支部役員と6名の非組合員がろうふく会館で会合を持ったことにある。しかし、この会合は、勤務時間外

に会社施設外で行われたものであって、G校長がこの会合を取り上げ、A支部長に非組合員の勧誘中止を求めたことは、組合活動への介入であり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

- (㊦) なお、同年9月13日の昼休み、K委員長とL書記長が会社に出向き、G校長に対し、上記の発言について謝罪を求めたところ、G校長は、謝罪せず、その理由として、会社の従業員は組合員と非組合員で構成されており、自分は非組合員の代表として、あくまでも個人的立場で、組合の代表であるA支部長に対し、組合員と非組合員がバランス良く業務を行っている現状を崩すことのないよう要望したにすぎないのであるから不当労働行為には当たらない旨弁明した。

しかし、本件申立て後、平成7年12月13日付けの答弁書において、会社は、「同年9月9日のA支部長に対するG校長の発言は、A支部長以下の組合員が施設管理権を侵害したので、同校長が施設の管理者として同支部長に注意したものである」旨の、同校長の上記弁明とは異なる主張をしている。

ロ 「秘密文書」の作成・配布

G校長は、平成7年9月中旬から下旬にかけて、組合を誹謗中傷する内容の、虚偽の事実で埋め尽くされた「秘密文書」を作成し、二度にわたり12名の非組合員に配布した。これは、組合のイメージ低下を図り、非組合員が組合員と接触することを妨害しようとしたものであり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱に該当する不当労働行為である。また、会社が上記「秘密文書」で組合と組合員を徹底して攻撃したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

ハ Jに対する脱退強要

- (イ) 平成7年9月13日、Jが組合に「加入申込書」を提出し、組合に加入した。

同年10月16日、Jは、副管理者が運転する車にG校長と同乗し、鍼灸学校へ連れ出された。鍼灸学校には同校校長である。O専務が待ち受けており、G校長とM副管理者とともに、Jに組合からの脱退を迫った。Jは、長男が赤門自動車整備専門学校の学生であることから、長男に不利益が及ぶのではないかと考え、仕方なくその場で脱退を表明した。Jは、同日昼頃、学校に帰され、A支部長に「脱退届」を提出し、その写しをG校長に差し出した。

- (㊦) 平成8年3月28日の朝、A支部長がG校長に対し、Jが組合に加入した旨を文書で通知したところ、会社は、Jを通常の業務から外して学校から連れ出し、Jに対し、昼食も与えずに一日がかりで組合からの脱退強要を行った。しかし、Jは、最後まで脱退を拒否し続け、同日午後7時40分頃に学校に戻った。なお、同日、Jは、労

働基準法第34条に規定された休憩時間を与えられず、また、同法第37条に規定された時間外勤務手当も支給されなかった。

- (ハ) Jは、上述のような二度にわたる脱退強要によって、極度の精神的圧迫を受けたと同時に、労働基準法に規定された休憩時間も時間外勤務手当も与えられないという物質的不利益を受けた。

また、組合と赤門支部は、第1回目の脱退強要により、組合員を失い組織人員の減少という具体的不利益を受け、第2回目の脱退強要により、この日一日中、Jの所在と安否を心配し続けたという精神的不利益を受けるとともに、非組合員の間「組合に加入すると会社から長時間脱退強要を受ける」との恐怖感が広がったことにより、非組合員の勧誘が困難となるという物質的不利益を受けた。したがって二度の脱退強要は、いずれも労働組合法第7条第1号の不利益取扱に該当する不当労働行為である。

さらに、会社がJを組合から脱退させたり、脱退させようとしたことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

ニ A支部長、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEに対する不当処分

- (イ) 組合が平成8年3月15日午後1時20分からストライキを行ったところ、会社は、同年4月13日、「検定業務を正常に履行せず、検定受検者に多大の損害を与えるとともに、著しく当校の信用と技能検定員の身分を失墜させた」として、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEに対して「1ヶ月間技能検定員の職務を停止する」との懲戒処分を、また、上記4名の組合員と同様の理由及び業務中に重大交通事故を起こした等の理由によりA支部長に対して「技能検定員の任を解く」との懲戒処分を突然下した。

- (ロ) 赤門支部は、検定日に一日ストライキを行使したことが何度かあり、宮城県内の他校及び全国の自動車学校でも、検定日にストライキが行われた事例は多くあるが、処分が下された事例は存在しない。

また、会社は「技能検定員である組合員が検定業務を中途放棄した」と主張するが、ストライキが解除された翌日には、残りの事務が正常に遂行されているのであり、会社の主張は虚偽の事実である。

- (ハ) 会社は、本件ストライキが争議行為の予告に関する労使協定に違反する「予告義務違反の争議行為」であるから「違法かつ不当な争議行為である」と主張しているが、これは事実をねじ曲げた主張である。

組合は、平成8年3月1日、平成8年度賃金引き上げ等に関する「要求書」を会社に提出した。この「要求書」には、回答期限を同年3月15日正午までとすること、また、同日午後1時20分からの団体交渉を申し入れる旨を記載していたが、会社は、同年3月14日、

上記「要求書」に対する回答を延期する旨を組合に通告し、団体交渉期日については返答しなかった。組合は、この時点で、翌日午後1時20分からの半日ストライキを行うことに決めたが、ストライキ開始時までは、誠意ある回答を期待し、スト回避の努力を行うこととした。

同年3月15日午前8時15分頃、A支部長は、C副支部長を伴い、G校長に対して「要求書の申し添え事項のとおり組合は、本日の午後ストライキを行う。もし有額回答が示されればこのストライキを回避する。」と口頭で本件ストライキを通告した。

同日午後0時30分頃に会社に出向いたL書記長は、午後0時35分頃にG校長の机の前に行き、要求書に対する有額回答の有無を尋ねた。G校長はO専務に電話をし、「有額回答はできない。」との返事をL書記長に長えた。そこでL書記長は、スト回避は困難と判断し、すでに口頭ではストライキを通告していたが、記録に残すために、さらに同日午後1時10分頃、「争議行為通告書」をG校長に手渡した。この時G校長は、当該通告書をただ受け取っただけで、L書記長に対して「協定違反にならないか。」等の抗議は一切行わなかったのである。

(ニ) 平成8年の春闘において、会社は、組合を揺さぶり、無力感を抱かせようとして、要求書に対する回答延期及び団体交渉の意識的引き延ばしを図ってきた。組合は、こうした組合弱体化を意図した会社の不誠実な対応に抗議し、誠意ある対応を求めてストライキに入ったのであり、かかるストライキの性格をみれば、そもそも、4時間前の通告義務を負うことはない。

もし仮に、本件ストライキが予告義務違反の争議行為、平和条項違反の争議行為であったとしても、かかる争議行為は、単なる契約上の債務不履行にすぎず、これに参加した個々の組合員に対し懲戒処分を行うことは許されないと解されている。

(ホ) 次に、会社は、本件ストライキが「団体交渉を経ない争議行為、団体交渉を尽くさない争議行為であるから、違法かつ不当な争議行為である」と主張するが、これは全く根拠を欠く主張である。

組合及び赤門支部と会社との間には、争議行為の予告に関する労使協定が存在するが、本協定は、争議行為の予告を「団体交渉を経た後に行う」とも「団体交渉を尽くした後に行う」とも定めていないのであるから、争議行為そのものについても、「団体交渉を経た後に行う義務」も「団体交渉を尽くした後に行う義務」も存在しない。

また、平成8年3月1日に組合が会社に提出した上記「要求書」には、同年3月15日午後1時20分からの団体交渉を申し入れる旨を記載していたが、会社は、団体交渉期日について、同日正午時点で

も返答せず、同年3月22日に返答があったものの、実際に団体交渉が開催されたのは、団体交渉の申入れから40日後である同年4月10日であった。会社の主張によれば、会社が団体交渉に応ずる日まで、組合は争議権を行使できないことになる。

さらに、通説、判例によれば、「会社が組合を嫌悪し労使対立が顕著な場合及び会社が組合に対して誠意ある対応を拒否し続けている場合等」には、必ずしも団体交渉の開催を正当な争議行為の前提条件としていない。

(ハ) A支部長に対する技能検定員解任処分について

a G校長の証言によれば、会社は、平成7年5月にA支部長を技能検定員から解任することを決めたことになっている。ところが、G校長は、解任理由とした事故の一部については、平成8年の夏頃に判明したと証言し、また、上記解任を決定した後に、A支部長の事故発生状況と比較する資料を得るために、宮城県内の指定自動車教習所職員の交通事故発生状況に関する調査を行ったと証言している。このことは、A支部長に対する処分が合理性を有しない不当なものであることを示している。

b 会社は、A支部長が事故を多発させていることの根拠として、平成7年及び平成8年までの宮城県指定自動車教習所職員の交通事故発生状況と昭和63年から平成8年までのA支部長の交通事故について比較を行っているが、

第1に、A支部長は、平成7年及び平成8年の2年間、1件の事故も発生させておらず、統計学上も比較するには難がある。

第2に、A支部長は、昭和39年に入社し、昭和43年から技能検定員の業務を行ってきたが、会社は、昭和63年から平成8年までの9年間のA支部長の事故を取り上げて比較を行った。しかし、A支部長の事故について、統計的比較を行うための調査対象期間を9年間とする科学的根拠は全く存在しない。

第3に、会社は、A支部長について、県公安委員会に報告していない事故までをも含めて比較を行った。

c 組合は、会社に対し、学校全体の事故に関する過去9年分の資料を積明資料として提出するよう求めたが、会社は、上記資料の存在を認めながらも、この要請に応じなかった。すなわち、会社は、A支部長の事故だけを意識的に抽出し、一方、管理職及び非組合員の事故は明らかにしようせず、自ら相対比較面での立証を放棄したのであるから、本件解任処分を有効と主張することはできない。

d 会社は、A支部長に対する処分理由の一つである「技能検定員として適格性を欠く行為」として、6件の事故を取り上げて主張している。しかし、これらは、いずれも会社がA支部長を処分す

ることを決定したとする時期の約10か月前から約8年前に起きた事故であり、発生当時は何らの処分もなされなかったこれらの事故を理由に処分したのは合理性に欠ける。

また、会社は、自動二輪車の事故や無線教習時の事故について、責任がすべてA支部長にあるという主張を行い、解任処分の理由としているが、これは事故の性格を無視して行った過大な責任追及であり合理性を欠くものである。

- e 会社は、G校長が就任する前にA支部長が起こした事故について、同校長に処分権限がないにもかかわらず、管理者の人事権としての解任権の行使という処分である旨の主張を行った。この処分は、処分権者ではない者が行った処分であり、無効である。
- (ト) 会社は、5名の組合員に対する処分が懲戒処分ではなく、人事権の行使であるとの主張を行っているが、A支部長に対する「技能検定員解任通知書」及びB副支部長他3名の組合員に対する「技能検定員選任停止通知書」中に記されている就業規則上の根拠条項は、「懲戒」の章に属しており、したがって、本件処分は懲戒処分に当たる。また、会社は平成8年5月24日付けの答弁書で「会社は弁護士と協議し、3月23日に会社の会議で審理し上記の5名の検定員に対して、会社の就業規則並びに道交渉の規定で処置することで結論が下された。」と記しており、会社が懲戒処分を下した事実は明瞭である。さらに、同年4月23日、会社はB副支部長に対して降格を命ずる辞令を交付しており、この処分は、一応外形上は、人事異動等の場合に使用される「辞令交付」の形をとっているが、上記5名に対する処分通知書は、その外形及び内容について、人事権の行使による辞令という形式になっていない。
- (チ) 会社の就業規則第74条（懲戒の方法）は、「社長は懲戒事案を認知し、又は申告を受けたとき、直ちにその懲戒事由を審理し、処分を行う」と規定しており、この「審理」には被処分者の弁明も含まれると解すべきであるが、本件の被処分者5名のいずれについても、被処分者の弁明等の就業規則に定められた手続が全くとられていない。

また、同年4月13日の昼休み、5名の被処分者は、G校長に対して処分理由の説明を求めたが、G校長は「書面に記したとおりである。」として一切の対応を拒否した。すなわち、会社は、被処分者に対して処分前に弁明の機会を与えなかったのみならず、処分後にも何ら具体的な説明を行わなかった。これは、被処分者に弁明権の行使の場を与えなかった一方的な処分であり、無効と解すべきである。
- (リ) 以上のとおり、A支部長を始め5名の組合員に対する処分は、合理性、適法性がなく、労働組合法第7条第1号の不利益取扱に該当

する不当労働行為である。

- (2) 被申立人は、次の理由により本件申立ての一部を却下すべきことを主張する。

平成7年9月9日、G校長がA支部長と一緒に会議室に入室した主な目的は、組合がかねてから要求していた「平成7年度夏季賞与一時金の配分について」の資料をA支部長に手渡すためであった。しかし、就業規則において「許可なく会社施設及び構内での組合活動を禁止」し、さらに毎年3月に組合に対し、その旨を文書で警告しているにもかかわらず、A支部長を始めとする赤門支部組合員がこれを無視して会社の施設管理権を侵害し、会社施設及び構内の至る所で、非組合員の従業員に対してさまざまな組合加入工作を行い、これにより非組合員の従業員間に不必要な反目が生じ、非組合員の従業員の融和の崩壊や勤労意欲の減退を招き、精神的に不安定な従業員も出てくるなど、職場規律が乱れ始めていたので、G校長は、ついでに、職場規律の保持の上から、A支部長に対して穏やかに自重を要望したのである。

平成7年8月9日の会合については、職場内ですでに噂になっていたもので、G校長が伝聞として話題にただけであり、このとき、G校長は、組合勧誘をやめろとか、組合勧誘をやめることを約束しろとかなどは、一言も言っていない。

したがって、上記のG校長の行為は、不当労働行為に該当しないことが明らかであるから、労働委員会規則第34条第1項第5号に基づき却下されるべきである。

- (3) 被申立人は、次の理由により本件のその他の申立てを棄却すべきことを主張する。

イ「秘密文書」の作成・配布について

G校長は、職員の資質の向上を図るために常に指導教養を行っており、その一環として非組合員に限定して、これまで折に触れて非組合員に話をしてきた情報を再確認してもらうため資料を作成し、12名の非組合員に配布した。

その内容は、政界、官界、経済界、教育界、労働界、有識者及び自動車教習業界などにおいて、極めて常識的なものであり、真実に立脚し、公正妥当な立場から整理して記述したものである。すなわち、その内容は公知の事実なのである。

この資料は、取扱いに慎重を期するため「秘密文書」とした。「秘密文書」は、配布された本人に資するためのものであって、非公開である。

しかし、「秘密文書」であるにもかかわらず、配布された非組合員の一人が、同資料を赤門支部に提供した。そして、それを組合が疎明資料として貴委員会へ提出したものであり、違法に収集された疎明資料について貴委員会が判断することは、違法を幫助することになるので

許されない。

ロ Jに対する「脱退強要」について

(イ) Jは、平成7年の会社の夏期休暇（8月12日から15日まで）明け後に、A支部長から組合の加入申込書を受け取り、9月に入ってから、自分の住所と氏名だけを記入し、加入申込書を同支部長に預けた。その際、組合の加入に要する推薦者1名を誰にするか、また、加入の日付はいつにするかについては、その時期が来たときに決めるということで、この部分を空白にした加入申込書をA支部長が預かり、そのまま放置されていた。このことは、Jの「組合加入の噂」が流れる度に、その真意を確認した非組合員の同僚、副管理者、G校長及び会社役員に対してJが折に触れて自ら進んで「告白」していたので、会社内では「顕著な事実」として知れ渡っていた。

したがって、Jが平成7年9月にA支部長に預けた加入申込書は、必要要件を欠いた無効なものであり、Jが組合に加入したことにはならないのである。

(ロ) 組合は、平成7年10月16日の午前中にG校長とO専務がJに対して脱退強要を行ったと主張しているが、脱退強要が行われたとされる当日の午前中におけるJの勤務内容は、技能教習と教材整備であり、組合の主張は虚偽の事実である。

(ハ) 平成8年3月28日の勤務時間中に、A支部長は、Jが組合に加入したという通知書をG校長に提出した。そこで、G校長が会社応接室でJを確認しようと二人で応接室に入ると、A支部長は、無断で応接室に乱入し、G校長に対し「そんなことをするのは不当労働行為に当たる。」と述べて公然と組合活動を行い、G校長がJの組合加入を確認することを妨害してきた。G校長がA支部長に退室を求めたところ、A支部長は一旦応接室から出たが、すぐにまた無断で応接室に乱入し、Jの意思を確認できない状態となったため、場所を変えて確認することにした。その後、鍼灸学校において、Jは、O専務が所用で外出するまでは、非組合員と一緒にやっていきたい旨述べ、O専務とJは、お互いに握手するほどの雰囲気であった。ところが、O専務が外出した後、Jは、F取締役とM副管理者に対し、のりくりした態度で本心がどこにあるかを隠蔽し、彼らを振り回した。このため、Jが組合に本当に加入したかどうかを確認するまでに時間を要し、確認できたのは当日午後5時頃であった。そして、午後6時頃、Jは、F取締役及びM副管理者と3人で、遅い昼食をレストランでとったのである。

また、当日、Jは2時間の時間外勤務を数日前に申請し、G校長はこれを受理し、時間外勤務命令を出していたので、当日のJの勤務は午後7時20分までとなっており、また、時間外勤務手当は支払われていた。

ハ A支部長、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEに対する処分について

(イ) 平成8年3月15日、組合員である技能検定員6名の内A支部長、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEの5名は、組合の行った抜き打ちストライキにより、技能検定員の職務を途中で放棄し、検定受検者に対して多大な損害を与えた。この事案について、G校長が県公安委員会に報告して指導を受け、また、同年3月23日に会社の会議で審理した結果、上記5名に対して、会社の就業規則及び道路交通法の定めにより処置するとの結論が下された。そして、同年4月13日、会社は、A支部長に対して「技能検定員解任通知書」を、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEに対して「技能検定員選任停止通知書」を交付したのである。

道路交通法で規定する都道府県公安委員会（以下「公安委員会」という。）指定の自動車教習所における検定業務は、一旦開始すれば終了まで同一の技能検定員が行うこととされており、途中で管理者や別の技能検定員が代替常務をすることは認められていない。A支部長ら5名は、技能検定員の職務を途中で放棄したことによる債務不履行の責任を問われたのである。

(ロ) 道路交通法において、管理者は、技能検定員及び教習指導員の選任権を有することが規定されているが、「解任」及び「選任停止」についても、人事権の行使として管理者がその権限を有することが、警察庁の行政解釈においても、裁判例においても認められ社会的に定着している。

したがって、道路交通法第99条の2の規定により管理者が選任した技能検定員が、同一日に履行すべき検定業務を債務不履行にすれば、管理者の選任権たる人事権に基づいて技能検定員を選任停止の処置にすることは正当な行為である。

(ハ) また、本件技能検定員解任及び技能検定員選任停止の各処分は、G校長が、道路交通法の規定により、指定自動車教習所の管理者の人事権である選任権の行使として行い、また、学校の設置者であるF社長は、従業員の任命権者であり処分権者としてこれを承認し、同時に人事権の行使として発令したものであり、就業規則でいういわゆる「懲戒処分」には当たらない。

(ニ) さらに、技能検定員の選任を含めた検定事項に関する管理者の行為は、公安委員会の専属管轄の権限に属するものであるもので、管理者が独断で行えるものではない。本件処分についても、県公安委員会に事案を報告し、緊密な指導助言を得た上で承認を受けて、管理者が選任停止及び解任したものである。

したがって、この管理者の選任権たる人事権の行使について、労働委員会が労働組合法第7条を適用して直接、自動車教習所の設置

者及び管理者に命令することはできないのである。

- (ホ) 技能検定員は、管理者の指示命令によって検定業務に従事したときには、検定開始から検定に合格した受検者に対して「合格した旨の証明」をするまで、道路交通法の規定により、その職務を完全に遂行しなければならないとされている。したがって、検定業務中のストライキは事実上全く不可能であったため、昭和35年12月に指定自動車教習所の制度が発足してから35年間にわたって、当校を含めて全国で約1,500の自動車教習所では検定業務中にストライキが行われなかったため、検定業務中にストライキができないという規範が慣習法として成立していたのである。

当校においても、昭和38年5月に県公安委員会の指定を受けてから33年間にわたって検定業務が途中で放棄された事案はなく、歴代のすべての技能検定員は、上記の道路交通法の規定並びに「慣習法」及び「事実たる慣習」で確立した法的拘束力を厳守してきたのである。しかし、平成8年3月15日に組合が検定業務を途中で放棄した事件は、A支部長を始めとして組合幹部が、「春闘」で例年より華々しく闘争したという自己評価を得たくて計画したもので、技能検定員の義務を忘れ暴挙に出た全国的に未曾有の事件であった。

- (ハ) 組合は、平成8年3月1日付けの「要求書」の末尾の添え書き行為と、同年3月15日の始業時間頃に行われた労使折衝とを根拠に、本件ストライキを会社に予告していると主張する。

しかし、組合が要求書の末尾に添え書き行為ができないことは、平成2年7月20日に行われた夏季一時金に関する団体交渉において労使で合意されていたのであり、それにもかかわらず、組合は、平成8年3月1日付けの要求書の末尾に不当な添え書き行為をして突如としてこの協約を破り、債務不履行の違法行為を行ったのである。

また、本件ストライキは、「少なくとも4時間前に会社に通告する」という争議行為の予告についての協定に違反し、ストライキの開始時期・形態・期間などを具体的に明示した予告をしないで行った抜き打ちストライキである。抜き打ちストライキには、①予告義務違反の争議行為、②団体交渉を経ない争議行為、③団体交渉を尽くさない争議行為の三種類があり、争議行為としては正当性がなく、違法かつ不当な争議行為である。平成8年3月15日に組合が行ったストライキは、上記の三種類にすべて該当する違法かつ不当なストライキである。

- (ト) 平成8年3月15日午前8時20分頃、A支部長とC副支部長が事務室のG校長の机の前に来て、A支部長が「昨日の回答は、昨年の回答と全く同じで、これでは一向に誠意が認められない。12時までには、有額回答を口頭でもよいから示してもらいたい。」とG校長に対して要求した。G校長は「3月22日に有額回答を出すので、待っても

らいたい。今日、口頭で有額回答を出すのは無理だ。」などと返答した。すると、A支部長は、G校長の返答を聞いてその場から離れる際に、同校長に背を向けながら「ストライキは、したくないな。」と言つぶやいた。A支部長によるこの一言のつぶやきは、ストライキ通告といえるものではない。

同年3月15日午後0時50分、L書記長が事務室のG校長の机の前に来て、「有額回答について何か変化があったのか。」と尋ねてきた。G校長は「昨年の回答のとおりだ。」と返答した。

同日午後1時15分、L書記長がG校長に対し、「争義行為通告書」を提出してきた。G校長はそれを見て、L書記長に対し「午後1時20分からすぐにストをするのか。協定では少なくとも4時間前に通告することになっている。これは協定違反ではないか。」と追及したところ、L書記長は「要求書には、無回答、無額回答であれば直ちにストをやると書いてあり、これが通告である。」と反論した。G校長は「『直ちに』とは、何日何時何分なのか不明確であり、不確定的であるので通告にはならない。」と再度追及したところ、L書記長は、「『直ちに』とは、すぐということである。」と述べて、協定違反で違法かつ不当な抜き打ちストライキを正当化しようとしてきた。

同日午後1時30分、G校長は、ストライキが通告された場合の対応の手順に従い、F社長に連絡をし、その後、県公安委員会に電話で報告し、指示を仰いだ。

同日午後1時40分、L書記長を先頭に組合員が事務室に入室してきた。L書記長は、G校長の机の前に来て、「今すぐ有額回答をしてくれるのであれば、2時からでも3時からでもストをやめて職場へ復帰する。」とG校長に揺さぶりをかけ、その上で「大至急、Oさんと連絡をとってもらいたい。」と要求してきた。同日午後1時45分、G校長は、O専務と電話で連絡をとり、O専務の意見を聞いた上で、L書記長に対して「有額回答は3月22日に出すので一週間待ってもらいたい。」と返答した。これに対してL書記長は「ストを続行する。」と強硬な態度をとったので、G校長は「今日は検定日である。これを知ってストをやっているのか。検定業務に重大な影響が出てきている。これは公安委員会にも関係することなのだ。」と注意したところ、L書記長は「今日、検定日であることは知っている。そんなことは覚悟の上だ」と断言した。そして、同日午後1時50分、組合員は全員退社していった。

- (f) A支部長に対する技能検定員解任については、同支部長が昭和63年から平成8年の9年間に6件の交通事故（業務上の事故4件、業務外の事故2件）を発生させており、当校において最も交通事故が多く、また、宮城県内の指定自動車教習所の職員と比較しても著し

く事故発生率が高く、教習指導員より高い資質と倫理が要求される技能検定員としては不適格であるという解任理由がすでに存在していたので、以前から、同支部長を技能検定員から解任するという結論が得られていた。本来は、Q前校長の在任中に起きた事故については、前校長が処置すべきであったが、前校長は、組合の反発を恐れて先送りしていたのである。そこへ、同年3月15日、A支部長他4名の技能検定員の組合員が検定業務を中途放棄するという事件が起きたので、この機会に併せて同支部長を技能検定員から解任したのである。

なお、道路交通法第99条の2の規定により管理者に与えられている技能検定員の選任権は、管理者個人に付与された一身専属の権限ではなく、管理者の職務に付与された権限であり、管理者が交代した場合、管理者に専属する選任権もすべて後任の管理者に承継されるものと解されている。

第3 当委員会の判断

1 不当労働行為の存否について

(1) 組合加入勧誘活動等に対する支配介入の有無

前記第1-2-(1)において認定したとおり、組合が平成7年8月9日、ろうふく会館で非組合員6名と会合を持ち、組合に加入することを勧誘したこと、その後、会社側が上記会合に出席した非組合員より上記会合の状況につき事情聴取を行ったこと、G校長が、同年9月9日、学校内の会議室において、A支部長に対し、「噂によると、あなたが非組合員に働きかけて、そして集めて、そして話をしたそうですね。」と述べ、上記会合における非組合員に対する組合加入勧誘活動を問題にしたこと、さらにその際、G校長はA支部長に対し、「最近、だんだん大がかりで露骨な組合工作が目立ってきた。」「それで私は、大変心配してるんだ。」と述べ、そのような組合加入勧誘活動は、職場の規律を乱し、管理権を侵害するものであるので、やめてもらいたい旨を繰り返し要請したことが認められる。

以上の一連の事実及びG校長が当時会社の取締役の地位にあったことを総合すれば、同校長がA支部長に対し、組合加入勧誘活動の中止を求めた上記要請行為は、労働者が労働組合を運営することに使用者が介入したものと看做されるを得ず、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当することは明らかである。

なお、被申立人に、G校長がA支部長に対し中止を求めたのは、学校の施設内における組合活動であり、それは被申立人の施設管理権を侵害するからである旨を主張している。しかし、G校長が憂慮したのは、「最近、だんだん大がかりで露骨な組合工作が目立ってきた」ことであり、それは、主として前述したろうふく会館における非組合員に対する組合加入勧誘活動を指していると考えられること、また、同校長は、これま

で組合員と非組合員とが「棲み分け」されてきた状態が非組合員に対する組合加入勧誘活動によって崩れ、職場の規律が乱れるとの危機感を抱いていたことが窺われることなどからすれば、G校長がA支部長に求めたのは、学校の施設内に限定しての組合活動にとどまらず、非組合員に対する組合加入勧誘活動の中止であることは明らかであり、被申立人の上記主張は認められない。

(2) 「秘密文書」による誹謗中傷等の有無

前記第1-2-(3)-イで認定したとおり、平成7年の7月頃から9月にかけて、G校長は、「秘密文書」と表示された2通の文書を作成し、非組合員に配布したことが認められる。「秘密文書」その1には、「組合員は働くことは金儲けや生活の手段としか考えていないので、苦痛であると思っている。したがって、働くことに対して生き甲斐も喜びも感じないのである。」などの記載があり、G校長が組合員に対して抱いている固定的な嫌悪感が表出されている。また、「秘密文書」その2には、「彼ら組合員の子女の就職も有名企業になるほど困難になっている。」など根拠の明らかでない事実の記載があり、さらに「日頃タヌキやネコのように笑顔を作って働きかけてきても、その本心には闘争心があふれ、すぐに牙をむいて襲いかかることを決して忘れてはいけない。ごまかされてはいけない。一度加入すると、組合のマインドコントロールにかかり、なかなか脱会できない。」など、G校長の組合に対するあからさまな嫌悪感及び非組合員が組合に加入することを阻止しようとする同校長の明確な意思の表出と認められる記載がある。

したがって、G校長が作成・配布した上記「秘密文書」2通は、組合及び組合員を誹謗中傷するものであり、また、「秘密文書」その2は、非組合員が組合に加入することを妨害する目的で作成されたものであることが明らかであって、それらは、使用者側の言論の自由の範囲を逸脱するものである。

G校長が、当時、会社の取締役の地位にあったことからすれば、同校長が非組合員の組合加入を妨害する目的で上記「秘密文書」を作成・配布し、組合及び組合員を誹謗中傷した行為は、労働者が労働組合を運営することに使用者が介入したものと認められ、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するものである。

なお、被申立人は、本件の疎明資料として申立人が当委員会に提出した上記「秘密文書」2通は、違法に収集されたものであるので、本件の疎明資料とすることは許されない旨を主張している。しかし、上記「秘密文書」2通は、非組合員を通じて申立人が入手したものであって、そもそも違法な手段によって収集したものと認められない。

(3) Jに対する組合脱退強要等の有無

前記第1-2-(4)-イで認定したとおり、Jは、平成7年9月頃、A支部長に対し、組合への加入申込書を一旦提出した後、同年10月16日、

同支部長に対し、脱退届を提出したことが認められるが、上記脱退届を提出するに至った経緯については明らかでない。したがって、不当労働行為の成立を認めるには至らない。

他方、前記第1-2-(4)-ロで認定したとおり、A支部長が、平成8、年3月28日午前8時20分頃、G校長に対し、Jが組合に加入した旨の通知書を提出したこと、上記通知書を受領したG校長がJから組合加入の事実を確認しようとして会社の応接室に2人で入ったが、A支部長がそれに抗議したこと、Jが担当することになっていた技能教習を他の指導員に代行させたいと、同日午前8時45分頃、M副管理者がJを車で鍼灸学校に同行し、同所でN取締役及びM副管理者とJとの間で会談が行われ、途中からO専務も上記会談に加わったこと、同日午前11時頃、宗教法人成田山経ヶ峰国分寺の敷地内の建物の一室に移動し、O専務が外出した後は、N取締役とM副管理者が引き続きJとの会談を昼食をとらずに夕刻まで行ったことが認められる。

ところで、上記会談内容については、申立人はJに対する組合脱退強要が行われたと主張し、被申立人はJに対する組合加入の事実確認を行ったに過ぎないと主張して対立している。しかし、Jが組合に加入したか否かの単なる確認であれば、短時間で済む筈であるが、Jを予定されていた技能教習の業務から外したうえ、場所を2か所も変えて、昼食もとらずに長時間にわたって同人を拘束したこと、さらに、前記(1)のとおり、G校長が平成7年9月9日にA支部長に対して組合加入勧誘活動の中止を要請し、また、前記(2)のとおり、同校長が同年の7月頃から9月にかけて、非組合員の組合加入を妨害する目的で、組合及び組合員を誹謗中傷する内容の前記「秘密文書」を作成・配布するなど、被申立人が赤門支部の組織拡大を食い止めようとしていたことを総合すれば、上記会談は、Jに対し組合を脱退することを説得するために行われたものであることは、容易に推認することができる。

O専務、N取締役及びM副管理者がJに対して行った上記組合脱退説得の行為は、労働者が労働組合を運営することに使用者が介入したものと認められ、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当することは明らかである。

(4) A支部長に対する技能検定員解任と不利益取扱の成否
イ「技能検定員解任通知書」の内容

前記第1-2-(7)-イで認定したとおり、会社は、平成8年4月13日、A支部長に対し、「技能検定員解任通知書」を交付したが、それには、解任の理由として、次のことが記載されている。

- ① A支部長が、これまで業務中に重大交通事故を起こしたり、不適正な教習をしたり、備品を破損させたり、また業務外で物損交通事故を起こしたりして、技能検定員として適格性を欠く行為をし、その上、その行為に対して反省もみられなかったこと

② A支部長が、平成8年3月15日、技能検定員と検定受検者が直接の法令関係で成立している検定業務を正常に履行せず、検定受検者に多大の損害を与えるとともに、著しく学校の信用と技能検定員の身分を失墜させたこと

以下、上記の解任理由①及び②について検討する。

ロ 解任理由①について

前記第1-2-(7)-ニで認定したとおり、G校長の認識では、上記「技能検定員解任通知書」中の「業務中に重大交通事故を起こした」とは、昭和63年9月17日に発生した自動二輪車の所内教習中の重傷事故及び平成元年12月1日に発生した自動二輪車の検定業務中の重傷事故を、「不適正な教習をした」とは、主に平成6年2月21日に発生した普通乗用自動車の無線教習中の物損事故を、「備品を破損させた」とは、平成6年11月11日に発生した教材用レーザーディスクの破損事故を、また「業務外で物損交通事故を起こした」とは、平成6年7月6日に発生した出勤途中における物損交通事故を、それぞれ指していたことが認められる。

また、前記第1-2-(7)-ホ及びへで認定したとおり、A支部長は、平成6年7月6日の上記物損交通事故については「事故扱い」にならなかったとの理由でG校長の報告書提出要請に応じなかったものの、それ以外の上記各事故については、その都度、事故発生当時の管理者に書面又は口頭で事故の状況について報告したこと、会社は、教材用レーザーディスクの破損事故についてA支部長に始末書を提出させたのみで、それ以外は上記各事故を理由とした処分を本件解任まで何一つ行わなかったことが認められる。

ところで、仮に、A支部長の上記各事故が、技能検定員としての適格性の欠如に起因するものであれば、事故発生当時の管理者としては検定業務の公共性に鑑み、その責任上、これを放置することは許されず、直ちに何らかの措置をとらなければならなかったはずである。すなわち、事故発生当時の管理者が、上記各事故を理由に何らかの措置もとらなかったことは、上記各事故の発生状況等を検討した結果、A支部長の技能検定員としての適格性に特段問題がないと判断したからであると推認される。

前述のとおり、A支部長に対する技能検定員の解任がなされたのは、平成8年4月13日であるが、それは、解任の理由とされた交通事故のうち、最も新しい平成6年7月6日の事故から起算しても、約1年9か月を経過している。被申立人の主張によれば、その間、A支部長は、技能検定員としての適格性を欠いたままの状態で行っていたことになるが、当時の管理者であるG校長がそのような管理者の責任問題に発展しかねない事態を長期間にわたって容認していたとは認めがたい。

なお、被申立人は、A支部長が技能検定員として不適格であったため、以前から技能検定員から解任するという結論が得られていた旨主張している。この点について、G校長は、本件の審問において、平成7年5月頃、同校長とO専務とが協議のうえ、A支部長を技能検定員から解任することを決定し、解任の時期については適切なタイミングを持つこととしていた旨を証言しているが、A支部長の技能検定員としての適格性に問題があるのであれば、即刻、何らかの措置をとらねばならず、解任時期のタイミングを計る時間的余裕はなかったはずであり、被申立人の上記主張は措信しがたい。

結局、A支部長には技能検定員としての適格性を欠くとの解任理由①は、合理性が認められない。

ハ 解任理由②について

解任理由②は、A支部長が、平成8年3月15日午後1時20分から実施されたストライキに参加したため、検定業務のうち、検定走行以外の事務を当日行わず、翌日に行ったことを解任の理由とするものである。したがって、ここでは、上記ストライキの正当性の有無について検討する必要がある。

前記第1-1-(3)ーロ及び第1-2-(5)で認定したとおり、ストライキの事前予告については、昭和54年7月23日に「組合は争議行為を行うとき、団体交渉において交渉が決裂した場合、及び不当労働行為が発生した場合を除き、少なくとも4時間前に会社に通告する」旨の労使協定が締結されていること、平成6年の年末一時金交渉及び平成7年の春闘交渉が長期化し、平成7年に入ってから4回のストライキが行われるなど労使間の対立が激化したこと、平成8年の春闘では、組合が同年3月1日に会社に対し賃金引き上げ他11項目にわたる要求書を提出したが、それには、「回答は遅くとも本年3月15日正午までに文書で提示してください。」と記載され、その末尾に、「尚、前年度春季賃上げ交渉の反省にたち、回答引き延ばし・低額回答・不誠実団交等により、悪戯に長期化しないよう、誠意ある態度で望まれることを希望するものであります。又、回答指定日に無回答、あるいは有額回答引き延ばし等の場合は、不本意ながら直ちにストライキに入らざるを得ないことを申し添えるしだいであります。」との添え書きがあったこと、会社が平成8年3月14日、組合に対し、上記要求書に対する回答は同月22日までにを行う旨の回答書を提出したこと、A支部長とC副支部長が、同年3月15日午前8時15分頃、G校長に対し、同日の正午までに口頭でもよいから有額回答するように要請し、有額回答があれば、午後のストライキを回避する旨を通告したこと、L書記長が、同日午後0時30分過ぎにG校長に対し、上記要求書に対する有額回答の有無を尋ねたが、同校長は、有額回答はできないと答えたこと、L書記長が、同日午後1時10分頃、G校長に対し争議行為通告書を手渡

し、同日午後1時20分より終業時までストライキを実施したことがそれぞれ認められる。

ところで、被申立人は、平成8年3月15日午前8時20分頃、A支部長及びC副支部長からG校長に対し、同日正午までに上記要求書に対する有額回答をするようにとの要求はあったが、その際にストライキの通告はなかった旨を主張している。しかし、前記のとおり、上記要求書には、有額回答引き延ばし等の場合は、直ちにストライキに入らざるを得ないと記載されていること、組合は会社より有額回答を引き出そうとしている以上、有額回答がない場合のストライキ実施につき言及しなかったとは到底考えがたいことから、被申立人の上記主張は認めることができない。

また、被申立人は、本件ストライキは団体交渉を経ない争議行為であるから正当性を有しない旨を主張している。しかし、組合は会社に対し、上記要求書で同年3月15日正午までに文書で回答することを求めるとともに、同日午後1時20分からの団体交渉を申し入れていること、会社は回答期限直前の同月14日に組合に対し、同月22日まで回答を延期する旨を通知したこと、前年の平成7年より、春闘交渉等の長期化と4回のストライキ実施、前記(1)の組合加入勧誘活動に対する支配介入、前記(2)の「秘密文書」の作成、配布及び平成7年(不)第4号事件についての不当労働行為救済申立てなど、事件が頻発して、労使関係が極度に悪化していたこと、A支部長らは同年3月15日午前8時15分頃、G校長に対し、同日正午までに口頭でもよいから有額回答をすればストライキを回避する旨を伝えたことなどを総合すれば、本件ストライキは団体交渉を経たものではないが、当然に正当性を欠くとは言えず、被申立人の上記主張は認めることはできない。

なお、被申立人は、検定業務中にはストライキを実施できないとの「慣習法」ないし「事実たる慣習」が存在する旨を主張する。しかし、そのような「慣習法」ないし「事実たる慣習」が存在することを認めるに足る疎明はない。よって、被申立人の上記主張は認めることはできない。

結局、本件ストライキは正当性を欠くということとはできず、したがって、解任理由②は成り立たない。

二 不利益取扱の成否

道路交通法によれば、指定自動車教習所の指定を受けるためには、管理者、技能検定員資格者証の交付を受け技能検定員として選任されることとなる職員及び教習指導員資格者証の交付を受け教習指導員として選任されることとなる職員が置かれている必要がある(同法第99第1項)。また、管理者は、指定自動車教習所の設置者が雇用した技能検定員資格者証を有する者の中から技能検定員を選任しなければならないとされている(同法第99条の2第1項)。このように管理者は

技能検定員を選任することが義務づけられている以上、その前提として、管理者には、技能検定員を選任ないし解任する人事権が与えられていると解されるが、この人事権は無制限に行使し得るものでないことは、言うまでもないことである。

道路交通法第99条の2第5項によれば、公安委員会は、技能検定員資格者証の交付を受けた者が同条同項所定の各号のいずれかに該当すると認めるときは、技能検定員資格者証の返納を命ずることができるとしており、公安委員会が技能検定員資格者証の返納命令を出した場合には、管理者は当該職員を直ちに技能検定員から解任しなければならない。

一方、上記返納命令が出ていない場合においては、技能検定員を解任するかどうかは、人事権者たる管理者に委ねられている。しかしながら、人事権の行使である以上、管理者は、何の制限もなく自由に技能検定員の解任を行うことはできず、また、管理者の行為は労働組合法第7条の「使用者」の行為とみなされるので、管理者が技能検定員を解任する人事権を濫用し、それが同法第7条第1号所定の不利益取扱に該当するときは、不当労働行為を構成することになる。

本件におけるA支部長に対する技能検定員の解任については、前記ロで判断したとおり、解任理由①は、同支部長が技能検定員としての適格性を欠くことを理由とするものであるが、合理性が認められず、解任という重い処分を導くために敢えて処分理由に付け加えたにすぎないものと言うべきであり、結局、A支部長を技能検定員から解任した実質的な理由は、同支部長が平成8年3月15日のストライキに参加したとの解任理由②に帰着するものと認められる。しかし、前記ハで判断したとおり、上記ストライキが正当性を欠くとは言えない以上、これを理由とするA支部長に対する技能検定員の解任は、労働者が、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者に対して不利益な取扱をすることに当たるので、労働組合法第7条第1号の不利益取扱に該当すると言わざるを得ない。

- (5) B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEに対する技能検定員選任停止と不利益取扱の成否

イ「技能検定員選任停止通知書」の内容

前記第1-2-(8)-イで認定したとおり、会社は、平成8年4月13日、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEの4名に対し、「技能検定員選任停止通知書」を交付したが、それには、上記4名が、平成8年3月15日、技能検定員と検定受検者とが直接の法令関係で成立している検定業務を正常に履行せず、検定受検者に多大の損害を与えるとともに、著しく学校の信用と技能検定員の身分を失墜させたことを理由として、1か月間、技能検定員の職務を停止する旨が記載されている。

ロ 選任停止の理由について

上記選任停止の理由は、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEの4名が、平成8年3月15日午後1時20分から実施されたストライキに参加したため、検定業務のうち、検定走行以外の業務を当日行わず、翌日に行ったことにある。

しかし、前記第3-1-(4)-ハで判断したとおり、本件ストライキは正当性を欠くということとはできず、したがって、上記選任停止の理由には合理性が認められない。

ハ 不利益取扱の成否

前記第3-1-(4)-ニで判断したとおり、管理者が有する技能検定員を選任停止ないし解任する人事権は、無制限に行使しうるものではなく、管理者が上記人事権を濫用し、それが労働組合法第7条第1号所定の不利益取扱に該当するときは、不当労働行為を構成することになる

本件におけるB副支部長、C副支部長、D執行委員及びEの4名に対する技能検定員の選任停止は、平成8年3月15日のストライキに参加したことを理由とするものであるが、前記ロのとおり上記ストライキは正当性を欠くとは言えないことから、これを理由とする上記4名に対する技能検定員の選任停止は、労働者が、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者に対して不利益な取扱をすることに当たるので、労働組合法第7条第1号の不利益取扱に該当すると言わざるを得ない。

2 結論及び救済方法

前記第3-1のとおり、A支部長に対する組合加入勧誘活動の中止要請、「秘密文書」による組合及び組合員に対する誹謗中傷並びにJに対する組合脱退説得は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当し、また、A支部長に対する技能検定員解任並びにB副支部長、C副支部長、D執行委員及びEに対する技能検定員選任停止は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

なお、後段の不当労働行為の救済方法としては、A支部長については、技能検定員の解任を撤回し、原状回復に必要な措置をとるとともに、処分の日から技能検定員に復帰するまでの間に受けるはずであった検定手当並びに検定手当不支給により生じた時間外勤務手当及び休日勤務手当の差額分を支給することをもって救済することが相当であり、また、B副支部長、C副支部長、D執行委員及びEについては、技能検定員の1か月間の選任停止を撤回し、上記処分期間中に受けるはずであった検定手当並びに検定手当不支給により生じた時間外勤務手当及び休日勤務手当の差額分を支給することをもって救済することが相当である。

また、申立人は、誓約文の掲示を求めるが、主文の内容をもって相当であると考える。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成10年12月 3 日

宮城県地方労働委員会

会長 阿部 純二 ⑩