

中労委、平 7 不再41、平11.7.21

命 令 書

再審査申立人 株式会社八戸ノ里ドライビングスクール

再審査被申立人 全国一般労働組合大阪府本部・
大阪自動車教習所労働組合

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 株式会社八戸ノ里ドライビングスクールは、全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合商大分会の組合員に対し、別表1に掲げる金額、また、元商大八戸ノ里ドライビングスクール職員組合の組合員に対し、別表2に掲げる金額及びこれらに平成7年9月29日から支払いに至るまで年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 株式会社八戸ノ里ドライビングスクールは、本命令交付後、全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合
執行委員長 X 1 殿

株式会社八戸ノ里ドライビングスクール
代表取締役 Y 1 ㊞

当社が、全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合商大分会の組合員及び元商大八戸ノ里ドライビングスクール職員組合の組合員に対し、平成4年12月11日から同5年1月21日までの時間外労働の指示において差別して取り扱ったことは、中央労働委員会において労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、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 全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合その余の救済申立てを棄却する。

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、株式会社八戸ノ里ドライビングスクール（以下「会社」という。）

が、全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合（以下「組合」という。）の商大分会（以下「分会」という。）及び商大八戸ノ里ドライビングスクール職員組合（以下「職組」という。）が平成4年12月11日に行ったストライキ（以下「スト」という。）を理由に、両組合員に対し時間外労働を指示しなかったことが不当労働行為であるとして、同5年12月7日に申立てがあった事件である。

- 2 初審大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）は、平成7年9月28日に、上記の行為は不当労働行為であるとして、会社に対し、①分会の組合員及び元職組の組合員に対し、同4年12月11日から同5年1月21日までについて、同人らが時間外労働の指示を受けたならば得たであろう時間外労働手当相当額（年5分加算）の支払い、②上記①に関する文書掲示を命じた。
- 3 会社は、初審命令の救済部分を不服として、平成7年9月29日、その取消しと救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人会社は、肩書地に本社を置き、自動車運転免許取得のための技能教習を業としており、その従業員は本件初審審問終結時約120名であった。

なお、会社の名称は、本件再審査申立て時には株式会社商大八戸ノ里ドライビングスクールであったが、平成8年9月25日に現在の名称に変更された。

- (2) 再審査被申立人組合は、肩書地に主たる事務所を置き、大阪府下の自動車教習所関係の労働者で組織されている労働組合で、その組合員は本件初審審問終結時158名であった。会社には、昭和40年5月16日に結成された分会があり、その組合員（以下「分会員」という。）は本件初審審問終結時4名であった。

なお、分会員X2は平成6年5月31日に、同X3は同年11月25日に、それぞれ会社を退職した。

- (3) 職組は、会社従業員により昭和47年5月27日に結成された労働組合で、組合とともに本件救済申立てを行ったが、平成7年4月1日に臨時大会を開催し、組合との組織統一を決議して解散した。その組合員（以下「職組員」という。）は本件初審申立て時75名であり、解散時には36名であった。

同月18日、組合は、大阪地労委に対し、職組の臨時大会において組合に組織統一することが可決され、職組員は組合員となったため、職組の本件救済申立てについては組合が承継する旨の上申書を提出した。

なお、職組員のうち、X4、X5、X6、X7及びX8の5名は同6年10月13日に、X9、X10及びX11の3名は同7年5月12日に、それぞれ大阪地労委に対し、職組を脱退したので本件に関する未払残業手当の

請求を放棄し事件を取り下げる旨の「請求取下書」を提出した。

- (4) 会社には、分会のほか、職組脱退者らにより平成6年3月19日に結成された従業員組合がある。

2 会社における労使関係について

- (1) 会社と組合との間には、昭和43年以降、賃金問題、団体交渉（以下「団交」という。）ルール等で多くの争いがあり、大阪地労委はこれまでに14件の救済申立てに対して救済又は棄却命令を発している。

- (2) 上記(1)の中には、本件と類似の時間外労働を指示しなかったことが争われた事案がある。すなわち、①昭和45年8月12日、組合が大阪地労委に対し、早出勤務及び遅出勤務の二部制導入に分会が反対したことを理由に会社が分会員に時間外労働を指示しなかったこと等が不当労働行為であるとして救済を申し立てた事件、②同47年6月12日、組合が大阪地労委に対し、会社が団交ルールが確立しないことを理由に分会との団交を拒否し、分会員に時間外労働を指示しなかったこと等が不当労働行為であるとして救済を申し立てた事件、③平成4年7月22日、組合及び職組が大阪地労委に対し、分会が「対面教習の同乗観察」、団交拒否等に抗議して同3年11月19日及び同月20日に行ったスト並びに分会及び職組が賃上げ要求に対する誠意ある回答を求めて同4年5月2日に行ったストを理由に、会社が分会員及び職組員に時間外労働を指示しなかったことが不当労働行為であるとして救済を申し立てた事件、④同6年9月16日、組合及び職組が大阪地労委に対し、会社が職組との労働基準法第36条に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定（以下「三六協定」という。）が失効したことを理由に分会員及び職組員に時間外労働を指示しなかったこと等が不当労働行為であるとして救済を申し立てた事件である。

- (3) 上記(2)の①及び②の事件について、当委員会は、当該時間外労働の不指示が不当労働行為であるとした大阪地労委の判断を維持し、この判断は東京地方裁判所でも維持されている。なお、会社は、昭和63年12月26日、和解が成立したことにより控訴を取り下げている。

同③の事件については、会社が大阪地労委の救済命令を不服として当委員会に再審査を申し立て、現在当委員会に係属中である。

一方、同④の事件について大阪地労委は、会社は三六協定が失効したため従業員全員に時間外労働の指示をしていないのであるから分会員及び職組員に対する差別的取扱いがあったとは認められないなどとして組合の救済申立てを棄却したところ、組合はこれを不服として当委員会に再審査を申し立て、現在当委員会に係属中である。

3 従業員の勤務形態及び時間外労働について

- (1) 会社の営業は、12月29日から1月4日までの年末年始を除きすべて行われており、午前8時20分から午後8時20分までを営業時間とし、この間に11時限（1時限は50分単位）の教習時限を設けている。

会社の就業規則上の一般的な勤務形態は、早出勤務が、午前8時20分から午後5時20分（ただし、土曜日は同6時20分）まで、遅出勤務が、午前11時20分から（ただし、土曜日は同10時20分）から午後8時20分までとなっている。

こうした会社の営業時間と勤務形態の関係から、土曜日以外の日については、早出勤務者は午後5時20分から同8時20分まで、遅出勤務者は午前8時20分から同11時20分までがそれぞれ時間外労働の対象時間となっている。

なお、従業員の休日は、平成元年1月以降、前年の12月16日から当年の12月15日までの1年間を期間とする「個人別勤務、休暇、管理原簿」（以下「年間カレンダー」という。）を作成し、各人別に休日を指定する方法により行われており、時間外労働は、1日の所定労働時間を超えて勤務した場合のほかに、年間カレンダーによって指定された休日に勤務した場合（休日労働）を含むこととされている。

- (2) 会社は、上記(1)の教習時限に基づき、予約制度により、教習生にあらかじめ予約券を発行し、教習車で技能教習を実施している。

予約制度の運用は、所定内労働時間中の従業員数及び約2週間前に従業員に申告させている「時間外及び休日出勤希望日・時間の勤務申告表」により把握した従業員数に基づき行われている。

なお、会社は、予約制度の根拠として、道路交通法令及び大阪府警察本部が定める「指定自動車教習所関係事務処理要綱」の中で予約事務、配車事務、担当指導員の事務処理等を教習計画で定めなければならないことにあるとしている。

- (3) 昭和47年6月10日、会社と職組との間で初めて三六協定が締結されて以来、毎年その更新がなされている。

平成4年6月26日に会社と職組との間で締結された三六協定では、所定労働時間を延長させることができる時間は、

| | | | | | |
|---|----|-----|---------|-----|-------|
| 男 | 1日 | 4時間 | 1か月50時間 | 3か月 | 140時間 |
| 女 | 1日 | 3時間 | 1か月24時間 | 1年 | 150時間 |

と定めるとともに、「必要がある場合は休日労働を指示することができる」旨定めており、会社はその旨労働基準監督署に届け出ている。

なお、時間外労働は、三六協定に従い、上記(2)の従業員の申告を踏まえ、「所定時間外労働指示書」により指示されている。

- (4) 本件救済申立てに係る分会員及び職組員の平成4年8月16日から同年11月15日までの3か月間の時間外労働の実績はそれぞれ別表3及び別表4のとおりであった。

上記の期間内に布ける月平均の時間外労働実績は、分会員では約20時間、職組員では約27時間であり、時間外労働手当の月収に占める割合は、分会員では約11%、職組員では約12%であった。

- (5) なお、会社と分会との間には労働時間の取扱いをめぐり争いがあり、

平成元年、当時の分会員6名は、会社が昭和63年頃より従来は休日としていた日を出勤日としたことにより時間外労働手当等が減少したとしてその支払いを求めて大阪地方裁判所に訴訟を提起した。同裁判所は、平成4年6月29日、分会員らの請求を一部認容したが、会社はこれを不服として控訴し、大阪高等裁判所は、同5年6月25日、原判決中会社の敗訴部分を取り消し分会員らの請求をいずれも棄却した。分会員らはこれを不服として上告したが、最高裁判所は、同7年3月9日、上告を棄却した。

4 分会及び組織のスト及び時間外労働の不指示について

(1) 平成4年11月6日、分会は会社に対し、同年年末一時金要求をはじめとする102項目に及ぶ要求書を提出し、これら要求について同月13日に団交を開催して回答するよう要求したが、会社は、準備不足を理由にその延期を求め、同日の団交は開催されなかった。

(2) 職組は、同年11月7日の臨時大会で分会との共闘を決議し、同月14日、会社に対し、上記(1)の分会の要求額と同額の同年年末一時金等に関する要求書を提出するとともに、同月17日、分会との連名で、同年年末一時金等に関し、同月24日に共同交渉を開催するよう申し入れた。

この両組合の申入れに対し会社は、これまで両組合と個別に団交を行ってきたが特に支障も生じておらず、労働条件の異なる労働者を組織する両組合と個別に団交する方が適切であるとして、共同交渉には応じられないとした上で、同月24日に分会との団交に応じる旨回答した。

(3) 同年11月24日、会社が分会との団交に臨んだところ、交渉の場には分会員だけでなく職組の役員も同席していた。会社は、分会との団交であることを確認した上で、この団交に応じた。

同月25日及び28日、両組合は会社に対し、共同交渉に応じるよう重ねて申し入れたが、会社は、共同交渉には応じられないが、職組とは同年12月2日に、分会とは同月3日に団交に応じる旨回答した。

(4) 同年12月2日、会社と職組との団交の途中、組合及び分会の役員がその場に入ってきたので、会社は、共同交渉を避けるため退室を求めたが、組合及び分会の役員はこれに応じなかった。

この団交において、会社は職組に対し、同年年末一時金要求に対する回答として協定書案を手交した。同協定書案には、「次の項目に該当する者については、標準支給額の対象とせず、夫々の評価区分により減額評価した評価配分を適用するものとする。」とする「特別評価」という項目があり、そこでは、同年夏期一時金協定書に比べ、「無断欠勤があった者」の減額率が無断欠勤1日につき支給総額の100分の5から100分の7に、「警告を受けている者」の減額率が警告1回につき支給総額の100分の5から100分の10に、それぞれ引き上げられ、さらに、「校長・管理者注意処分を受けている者」に対して、注意処分1回につき支給総額の100分の5を減額する旨の、同年夏期一時金協定書にはない新たな

評価区分が設けられていた。

団交終了後、分会は会社に対し、翌3日に予定されている分会と会社の団交において、職組と同様の協定書案を回答として示すのであれば、本日の団交でその内容を確認しているの意旨がないとしてその団交を拒否する旨述べた。

- (5) 翌12月3日、会社は分会に対し、前日の団交で職組に手交した協定書案と同一の協定書案を手交した。

同日、両組合は会社に対し、同年年末一時金に関し、翌4日に共同交渉を行うよう申し入れたが、会社は交渉要員の日程の都合等を理由にこれを拒否した。

同月7日、両組合は会社に対し、同月9日に共同交渉を行うよう再度申し入れた。会社は交渉要員の日程の都合等を理由にこれを拒否したが、職組とは同月15日に、分会とは同月16日に団交に応じる旨回答した。

- (6) 同年12月11日午後1時頃、両組合は会社に対し連名で、共同交渉の開催と同年年末一時金問題等の早期解決を求めて、同日午後1時7分から同2時までストを行う旨通告し、通告どおりストを実施した。このストには分会員及び職組員のほとんどが参加した（以下、このストを「本件スト」という。）

本件ストのため、会社は同日午後1時10分からの技能教習を予約していた53名の教習生に対し教習を行うことができず、これらの教習を他の日時に変更した。

- (7) 会社は、同日夕方から、分会員及び職組員の全員に対し時間外労働を指示しなくなり、この措置は下記(11)のとおり同5年1月21日まで続いた。しかしこの間会社は、非組合員に対しては時間外労働を指示していた。

同4年12月12日、会社は両組合に対し、ストによる教習生に及ぼす影響を最小限にするとして、当分の間時間外労働を指示しない旨口頭で通告した。

- (8) 同年12月14日、両組合は連名で、「正当な組合活動であるストライキ権の行使を理由に、報復的に残業を指示しないという事は、労働者の基本的権利である団体行動権を奪おうとするもので明らかに憲法違反であり且、組織破壊を目的とした不当労働行為以外の何者でもない。よって、不当労働行為を止めるよう厳しく抗議する」旨の「抗議書」を会社に提出した。

同月18日、会社は分会に対し、「貴組合のストライキに関し会社への通告は教習計画に基づくE時限の教習開始直前の僅か7分前でありました。このことは当時限配車済みの教習生に対する予約変更措置を講ずるいとまを与えず、ストライキの目的を超えて顧客に対する迷惑を不当に強いるものであり今後にかかる不当な行為に至ることのないよう厳重に警告」する旨の「警告書」に併せて、「会社は、貴組合の抜き打ち的ストライキにおいて顧客に及ぼす影響を最小限にとどめるため、ここ当分

の間は所定内に止め時間外指示に及ばないことと」したものであり、「ストライキに対する報復措置として時間外規制をしたとのことはいわれない中傷であり、これについて嚴重に抗議する」旨の「抗議書」を手交した。

- (9) 会社は、職組と同年12月15日に、また分会と翌16日に、同年年末一時金について団交を行ったが、いずれ妥結には至らなかった。

同月16日、両組合はそれぞれ会社に対し、「平成4年度年末一時金について…協定書（案）に、原則として同意しますので早急に支払われたい。」とする一方で、同協定書案について基本項目をはじめ「支給対象者」、「支給配分方法」、「各人別所定労働時間数の決定」及び「特別評価」の各項目について「同意致し兼ねます。」旨記載した「平成4年度年末一時金妥結通知書」（以下「妥結通知書」という。）を提出した。

これに対し会社は、この妥結通知書の撤回を求めるとともに、上記(4)及び(5)の各協定書案に、「支給日協定書調印後、銀行休業日を除いた日数で計算した7日後に支給する。」、「上記のことを、すべて承諾し調印します。」の2項を追加した新たな協定書案（以下「新協定書案」という。）を両組合にそれぞれ手交し、これに署名押印すれば同一時金を支払う旨述べた。

翌17日、分会は、分会長が署名押印した新協定書案を会社に提出し、同一時金の早期支払いを求めたが、会社は、妥結通知書を撤回する旨の書面がないことを理由にこの新協定書案の受取りを拒否した。

同日、両組合は、会社に対し連名で、会社の理不尽な態度に抗議するとして同日午後4時20分から同5時20分までストを行う旨通告し、検定業務についている者を除く全員が通告どおりストを実施した。

翌18日、職組は、妥結通知書を撤回する旨の文書を会社に提出したため、会社は職組との間で協定書を締結し、同月25日、職組員に対し同一時金の支払いを行った。

- (10) 同年12月21日、分会員らは、同年年末一時金の仮払いを求めて大阪地方裁判所に仮処分を申請したところ、同月25日、同裁判所は、分会員らの請求を認容し、同一時金の仮払いを会社に命じた。

翌26日、会社は分会に対し、仮処分決定に基づいて同一時金を支払う旨通知し、併せて分会長の署名押印がされた新協定書案の提出を求めたが、分会はこれに応じなかった。

同月28日、会社は分会員らに対し同一時金の支払いを行うとともに、再度分会に対し分会長の署名押印がされた新協定書案の提出を求めたが、分会はこれにも応じなかった。

- (11) 同5年1月21日、会社は両組合に対し、生徒数の増加を理由に時間外労働の指示を再開する旨口頭で通告し、翌22日より分会員及び職組員に対し時間外労働を指示するようになった。

5 本件再審査申立て後の経過について

職組員のうち、X12、X13及びX14の3名は平成8年6月11日に、それぞれ当委員会に対し、職組を脱退したので本件に関する未払残業手当の請求を放棄し事件を取り下げる旨の「請求取下書」を提出した。

第3 当委員会の判断

1 本件スト及び時間外労働の不指示について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

分会及び職組の本件ストはその通告がスト突入の直前になされた典型的な抜打ちストである。両組合と会社との間に争議予告に関する労働協約は結ばれていないから、本件ストが労働協約に違反するとまではいえないが、本件ストには分会員及び職組員のほとんどが参加し、会社及び教習生に多大の迷惑をかけ信用を失墜させたものであり、これに対抗するため会社が相応の防御手段をもって対応することは違法ではない。スト不参加者に時間外労働を命じたのは、会社運営の基幹となっている予約制度を維持するために当然のことであり、そもそも少数のスト不参加者を全体として集団視し、分会や職組の対抗勢力であるかのように並立して比較し、これを不当労働行為の根拠とする初審命令の論理は誤りである。本件時間外労働不指示は、予約制度を維持して会社の損害を回避し、さらに第三者である教習生の損害や迷惑を回避するためにした正当な争議対抗手段であって、何ら不当労働行為に該当しない。

初審命令の誤りは、時間内労働と時間外労働の根本的な相違に思いをいたさず、かつ、契約拘束性に関する労使間のバランスを欠いている点にある。使用者の具体的な時間外労働指示のないところで、時間外労働に対応する賃金の支払いを強制することは、契約による拘束という根拠もなく許されるべきことではなく、かりに使用者には時間外労働指示の義務があるが、労働者にはそれに従う義務がないというのであれば、それはあまりにも労働組合の利益だけを偏重する片寄った立場というべきである。労働契約に拘束されない場面で、使用者が労働者に時間外労働を指示するか否かは、自由な選択に委ねられなければならないが、会社が時間外労働指示義務違反を犯したかのように非難され、時間外労働手当の支払いまで強制されるのは承服できない。

なお、初審命令は、早出・遅出勤務体制を目して「時間外労働を予定した業務運営」とするが、二つの勤務体制を組み合わせでできるだけ各従業員の所定時間勤務のみによって会社の営業を維持できる体制としているのであり、誤りである。

よって以下判断する。

(2) 前記第2の4の(6)認定のとおり、たしかに、分会及び職組の本件スト通告は7分前というスト実施の直前になされており、本件ストには分会員及び職組員のほとんどが参加したことから、会社はその時間技能教習を予約していた53名の教習性に対し教習を行うことができず、これらの教習を他の日時に変更するなど、会社の業務に相当の影響を与えており、

同3の(2)認定のとおり、予約制度により技能教習を実施している会社の業務形態からすれば、この当時会社と分会及び職組との間に争議予告に関する労働協約は締結されていなかったとしても、労使関係の信義則上問題のあるところである。

しかしながら、会社が、本件ストの対抗措置として分会員及び職組員に時間外労働を指示しなかったことについてみると、たしかに、一般的に言えば従業員に時間外労働を命ずることが会社の義務であるわけではないが、①同(4)認定のとおり、時間外労働手当は分会員及び職組員の月収のうちのかなりの割合を占めており、時間外労働を指示されないことは分会員及び職組員に相当の経済的打撃を与える結果となること、また、②同4の(7)及び(11)認定のとおり、会社は非組合員には時間外労働を指示する一方で、分会員及び職組員に対してのみ時間外労働を指示していないことからすれば、本件時間外労働の不指示は、本件ストを理由として分会員及び職組員を非組合員と差別的に取り扱うものであるといわざるを得ない。

それに加えて、会社が本件ストの対抗措置をとるに至った経過その他諸般の事情を考慮すると、本件時間外労働の不指示は、予約制度を維持して損害を回避し、また、第三者である教習生の損害や迷惑を回避するためにした争議対抗手段としては相当性の程度を超えるものといわなければならない。

- (3) 以上からすれば、会社が本件ストに対抗して分会員及び職組員の時間外労働の指示において差別して取り扱ったことは、分会及び職組の本件ストに対する対抗措置としては行き過ぎであり、分会員及び職組員に経済的打撃を与えることにより分会及び職組の弱体化を図ったものであるといわざるを得ない。したがって、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

2 救済方法等について

- (1) 本件の救済方法としては、①分会員及び職組員が時間外労働の指示において差別して取り扱われなければ得たであろう時間外労働手当相当額は、別表3及び別表4のとおり金額となること、②上記1の(2)判断のとおり、分会及び職組の実施直前のスト通告は労使関係の信義則上問題があること、③今後の正常な労使関係秩序の形成を図る必要があることを総合的に考慮すると、主文のとおり、分会員及び職組員に対し、上記①の金額の半額に相当する額を支払うこと及び文書手交を命ずることが相当である。

なお、会社は、使用者の具体的な時間外労働指示のないところで時間外労働に対応する賃金の支払いを強制することは許されないと主張する。しかし、分会員及び職組員の時間外労働の指示において差別して取り扱ったことは不当労働行為と判断されるのであるから、その救済方法として上記のとおり命ずることは適当であり、会社の主張は採用できない。

(2) 前記第2の1の(3)及び5認定のとおり、職組員の一部の者はそれぞれ大阪地労委及び当委員会に対し、職組を脱退したので本件に関する未払残業手当の請求を放棄し事件を取り下げる旨の「請求取下書」を提出しており、これらの者が職組ないしは組合を通じて本件の救済を受けることを放棄する旨の積極的な意思表示をしていることは明らかであるから、これらの者については本件救済対象者から除外するのが相当である。一方、同1の(2)認定のとおり、分会員のうちX2及びX3の2名は既に会社を退職しているが、同人らは組合を通じて本件の救済を受けることを放棄する旨の特段の意思表示をしていないのであるから、本件救済対象者に含むのが相当である。

会社は、退職又は脱退により分会員又は職組員でなくなった者は被救済利益が消滅したものとして却下されるべきであると主張するが、本件救済対象者の範囲については上記判断のとおりであるから会社の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成11年7月21日

中央労働委員会
会長 花見 忠 ㊟

「別表 略」