

中労委、平6不再15、18、平1.7.21

命 令 書

平成6年（不再）第15号事件
再 審 査 被 申 立 人
平成6年（不再）第18号事件
再 審 査 被 申 立 人

株式会社八戸ノ里ドライ
ビングスクール

平成6年（不再）第18号事件
再 審 査 被 申 立 人
平成6年（不再）第15号事件所
再 審 査 被 申 立 人

全国一般労委組合大阪府本部
・大阪自動車教習労働組合

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6年4月1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、①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、平成3年11月20日から同4年2月25日まで及び同年5月3日から同月26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、②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5月2日から同月26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本部・大阪自動車教習所労働組合のその余の救済申立てを棄却する。

II その余の本件各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、①全国一般労働組合大阪本部・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。）が平成3年11月19日及び同月20日に行ったストライキ（以下「スト」という。）を理由に、分会の組合員に対し時間外労働を指示しなかったこと、②分会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。）が同4年5月2日に行ったストを理由に、両組合員に対し時間外労働を指示しなかったことがそれぞれ不当労働行為であるとして、同年7月22日に申立てがあった事件もある。
- 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6年3月31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分会の組合員に対し、同3年11月20日から同4年2月25日まで及び同年5月3日から同月26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職組の組合員に対し、同月2日から同月26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、③上記①及び②（同月27日以降の時間外労働の不指示を含む。）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6年4月4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。また、組合及び職組は、初審命令が同4年5月27日以降の時間外労働の不指示について不当労働行為の成立を認めながら時間外労働手当相当額の支払いを命じなかったこと等を不服として、同6年4月13日、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) 平成6年（不再）第15号事件再審査申立人・同第18号事件再審査被申立人会社は、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) 平成6年（不再）第18号事件再審査申立人・同第15号事件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5名であった。

なお、分会員X2は平成4年12月17日に会社を定年退職した。

- (3) 平成6年（不再）第18号事件再審査申立人・同第15号事件再審査被申立人職組は、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、下記8の(3)の経緯により、平成7年4月1日に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。）は本件初審審問終結時75名であり、解散時には36名であった。
- (4) 会社には、分会のほかに、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である。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5年12月7日、組合及び職組が大阪地労委に対し、分会及び組織が共同交渉の開催及び同4年年末一時金問題の早期解決を求めて同4年12月11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、組合及び組織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)①及び②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（一時限は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（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が、分会との間では、同58年6月15日に三六協定が締結されて以来、翌年からは更新されていない。これに対し分会は、会社に対し三六協定を継続するよう通知していたが、会社はこれを認めなかった。しかしながら、会社と職組の間には平成3年5月27日に締結された三六協定が存在し、職組は労働基準法第36条の過半数組合であり、会社はこの協定に基づいて所定労働時間の延長を命ずることができる。

この三六協定では、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 3か月 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の平成3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別表3のとおりであり、同じく職組員の同4年1月16日から同年4月15日までの3か月間の時間外労働の実績は別表4のとおりであった。

上記の期間内における月平均の時間外労働実績は、分会員では約37時間、職組員では約39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19%、職組員では約22%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る争いがあり、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 対面教習に係る研修の実施及び昭和62年から平成2年までの労使交渉の経緯について

- (1) 昭和61年、会社は、教習内容の質を向上させるためとして、「対面教習マニュアル」を作成して指導員に配布するとともに、同62年より、「対面教習の形と心」と題するビデオを使用して指導員に対し研修を実施した。

上記マニュアル及びビデオの中で、会社は、「対面教習は、これを実施することによって指導員の教習に対する姿勢、教習生・お客様に対する接遇の向上、そして教習内容の確認・充実を目指すものであります。」とし、また、その目的として、①教習は挨拶に始まり挨拶に終わることによって顧客にアピールすること、②教習の始めに教習内容を確認し、教習の終わりにその結果を教習生に説明すること、③教習生に継続的・計画的な予習・復習の必要生を説明すること、④検定員・指導員が一体となって検定合格を目指す教習に努力すること、この4点を挙げていた。また、上記マニュアルには、教習準備、説明、実施指導、効果確認・追指導等の各項目について、指導内容、留意点等が記載されていた。

- (2) 昭和62年12月に会社と分会及び職組との間で締結された同年年末一時金の各協定書には、「対面教習を実施し、その後評価の対象とする。」と記載された。分会は、同一時金の妥結通知書の中で、対面教習を評価の

対象とすることについては「団交で具体的話し合いが出来て居ないので、同意致しかねます。」としつつ、生活の糧となる一時金については早急に支払うよう要請していた。

その後両組合との同63年夏期から平成元年夏期までの各一時金の協定書にも上記と同一の文言が記載されたが、分会は、各一時金について上記と同様の異議を述べつつも妥結していた。

また、両組合との同年年末一時金の各協定書には、「対面教習を実施し、平成2年3月より評価の対象とする。」と記載され、両組合との同2年夏期及び年末一時金の各協定書にも同一の文言が記載されたが、分会は、各一時金について上記と同様の異議を述べつつも妥結していた。

なお、これらの協定書にある「対面教習」とは、評定者が指導員の車に同乗して教習生に対する教習内容を観察すること（以下、これを「対面教習の同乗観察」という。）を意味していた。

5 平成3年夏期一時金に係る労使交渉の経緯について

(1) 平成3年6月12日、分会は会社に対し、同年夏期一時金要求をはじめとする93項目に及ぶ要求書を提出した。この要求書の中には、「対面教習と称して指導上の問題点を逸脱し、人格権を侵害するような強要については中止せよ。」との項目が含まれていた。

(2) 同年7月5日、会社は、分会との団交において、同年夏期一時金の協定書案とともに「対面教習観察内容」と題する書面を示した。この協定書案には、「標準支給方法 計算基礎給×1.4カ月分、対面教習を常に正しく実施した者 計算基礎給×0.2カ月分」と記載されていた。

また、上記「対面教習観察内容」と題する書面では、①服装、身だしなみ等、②面着態度等、③教習台帳等の確認、④開始の挨拶と礼、⑤実地指導、⑥教習事務処理等、⑦対面講評、⑧予習復習の指導、⑨予約指導、⑩終了の挨拶と礼、の10項目についてそれぞれ1ないし9個の観察ポイントを設け、対面教習の同乗観察を行うこととされていたが、評定者を誰にするか、各評定項目についてどのように評価するか等についての説明はなかった。

(3) 同年7月20日、会社と職組は同年夏期一時金の協定書を締結した。この協定書には「標準支給方法 計算基礎給×1.4カ月分、対面教習を常に正しく実施した者に対する配分支給 計算基礎給×0.2カ月分、但し、評価に関し、会社は教習同乗立会を通じ八戸ノ里ドライビングスクール技能教習マニュアル（対面教習）の適正実施について「対面教習観察内容」に基づく観察、指導を行ない、その結果を評価するものとする。なお、評価配分支給の適用は、平成4年夏期賞与より実施することとし、今期配分は標準支給方法に繰入れて支給するものとする。」と記載されていた。

同日、会社は分会に対し、上記職組との協定書と同一内容を回答書として示した。

(4) 同年7月30日、会社と分会は同年夏期一時金に関し上記(3)の回答書をめぐり団交を行ったが、分会は、対面教習の同乗観察についてはその評価の仕方等詳細が煮詰まっていなかったとしてこれを実施することに反対したため、協定書の締結には至らなかった。

(5) 同年8月1日、分会は会社に対し、「平成3年夏季一時金について同年7月20日付回答書に、原則として同意しますので早急に支払われたい。尚、上記回答書について…〔3〕の(ハ)（対面教習を常に正しく実施した者に対する配分支給）…に付いては、具体的に話し合いがされていない状態で、回答書に記載する事は不合理で在り、団体交渉で解決するものとする。」と記載した「妥結通知書」を会社に提出した。

翌2日、会社と分会は同年夏期一時金に関する協定書（以下「本件協定」という。）を締結した。その内容は、上記(3)の会社と職組との協定書と同一であった。

6 平成3年の分会のスト及び時間外労働の不指示について

(1) 平成3年10月中旬頃、会社は、同年11月13日から対面教習の同乗観察を実施する旨の予定表を職員室に掲示した。

(2) 同年11月1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8日に団交を開催して回答するよう要求したが、会社はこれに応じなかった。この要求書の中には、「対面教習と称して指導上の問題点を逸脱し、人格権を侵害するような強要、同乗観察及び、査定はするな。」との項目が含まれていた。

(3) 同年11月10日、職組は、「11月13日（水）から始まる対面教習について、組合は全面的に協力を惜しまないが、来年度夏季一時金より行われる評価考課査定については、労使協議会の席上で社長が、『観察し、指導を何回となく繰り返してするため、査定にかかる者はいない』と言われましたので、同乗されても査定をしないということを12日までに文書で解答されたい。もしも、解答のない場合、若しくは、査定されるという場合は、対面教習で同乗される組合員は、その時間指名ストライキに入ることを通告致します。至急に、労使協議会又は、団体交渉の開催を申し入れます。」と記載した「通告書」を会社に提出した。

翌11日、分会は、「貴社は、平成3年11月13日より、査定を目的とした対面教習についての同乗観察を強行しようとしているが、組合としては到底容認できるものではない。従って、強行するのであれば、ストライキを含む抗議行動を展開する事を通告する。」と記載した「通告書」を会社に提出した。

同日、会社は職組に対し、同月13日からの対面教習の同乗観察の実施を延期し、同月15日に団交を行う旨回答した。これを受けて職組は、同月13日、同日行う予定であったストを、同月15日の団交開催以降に延期する旨会社に通告した。

- (4) 同年11月12日、会社は、「教習生の皆様へストライキについてのお願
い！！」と題する文書をロビー等に掲示した。その中には「当スクール
の一部指導員が所属する労働組合から、11月13日以降、ストライキを含
む争議行為に入る旨の通告がありました。当スクールは、…今後、対面
教習同乗立会を通じ、対面教習の適正実施について、具体的観察内容に
基づく観察、指導を行ない、その結果を評価に加えることで労使合意に
達し、労働協約を締結したのであり」、平和義務に違反した労働争議で
ある旨記載されていた。
- (5) 同年11月15日、職組との団交において会社は、①対面教習の同乗観察
の基本的な考え方、②対面教習の同乗観察の実施については同年夏期一
時金の協定書で既に合意済であること、③労使協定に反するストは平和
義務に違反し、ストを行った場合は時間外労働を指示しないこと等を説
明し、翌16日から対面教習の同乗観察を実施する旨通告した。職組はこ
の会社の説明を受け入れ、ストを中止した。
- (6) 同年11月16日、会社は、同日から同年12月14日までの対面教習の同乗
観察の実施予定表を掲示するとともに、同日から対面教習の同乗観察を
実施した。

この実施予定表には、分会員X2、X4及びX5については同月19日
に、分会員X6、X7及びX8については同月20日に、それぞれ対面教
習の同乗観察を実施する旨記載されていた。

なお、対面教習の同乗観察終了後、指導員の車に同乗した会社の管理
職は、各指導員について「対面教習観察報告書」を作成した。この報告
書は、上記5の(2)の「対面教習観察内容」にある各評定項目についてそ
れぞれ5段階の評価を行うものであった。

- (7) 同年11月19日は、午後1時10分から分会員X2の対面教習の同乗観察
が予定されていたが、午後0時50分頃、分会は会社に対し、「対面教習
による査定等不当な攻撃を繰り返し…形だけの団体交渉に成っている」
ことに抗議するとして、午後1時10分から同3時まで分会員全員がスト
を行う旨通告し、6名の分会員全員が通告どおりストを実施した。

翌20日は、午後1時10分から分会員X6の対面教習の同乗観察が予定
されていたが、午後0時53分頃、分会は会社に対し、午後1時7分から
同3時まで分会員全員がストを行う旨通告し、6名の分会員全員が通告
どおりストを実施した。

分会の2日間にわたるスト（以下「平成3年スト」という。）に対し
ては、いずれの日も代わりに管理職等が対応することで、教習業務を維
持した。

なお、分会は、上記19日のスト通告と同時に、「分会の平成3年11月
1日付年末一時金要求書に於て、団体交渉の申入れをしてきたが何の返
事もなく今日に至っている。」として、同月21日に団交を開催するよう
要求する「申入書」を会社に提出し、その後も団交を開催するよう繰り

返し要求したが、結局、同年年末一時金に係る分会との団交が開催されたのは12月になってからであった。

- (8) 会社は、予約制度の混乱を避けるためとして、分会員全員に対し、同年11月20日から同4年2月25日まで時間外労働を指示しなかった。しかしこの間、会社は、職組員及び非組合員に対しては時間外労働を指示していた。

会社は、同年2月までに分会員全員が対面教習の同乗観察に応じ、理解を示したとして、同月26日から時間外労働を指示するようになった。

7 平成4年の分会及び職組のスト及び時間外労働の不指示について

- (1) 平成4年3月3日、分会は会社に対し、同年度の賃上げ要求をはじめとする104項目に及ぶ要求書を提出し、これら要求について同月24日に団交を開催して回答するよう要求したが、会社はこれに応じなかった。

同月17日、職組は会社に対し、同年度の賃上げ等に関する要求書を提出し、同月21日に団交を開催するよう要求したが、同日の団交は開催されなかった。

職組は、同月28日に臨時大会を開催スト権を確立した。

- (2) 同年3月30日、職組と会社の間で第1回団交が行われたが、その内容は職組の要求書の説明と労使双方の役員交替に伴う挨拶が主で、具体的な話し合いには至らなかった。

同年4月4日、分会は再度会社に対し、同月8日に団交を行うよう申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

- (3) 同年4月13日、職組と会社の間で第2回団交が行われ、会社は基本給の改訂について標準月額4,600円の増額を含む協定書案を示したが、合意には至らなかった。

翌14日、分会と会社の間で第1回団交が行われ、会社は、前日の職組との団交で示した協定書案と同内容の回答書を示したが、その説明をほとんどしなかった。

- (4) 同年4月23日、職組と会社の間で第3回団交が行われ、会社は前回の団交結果を踏まえ、基本給の改訂について標準月額5,000円の増額、検定手当の増額等を含む譲歩案を示した。しかし、職組は、1日につき3,000円の旧日曜出勤手当を廃止し「日曜日及び国民の祝日が所定労働日である者が、勤務した場合にその日の就労1時間につき、400円を支給する」との会社提案について、8時間の所定労働時間勤務すれば増額になるが早退等のときは減額になること、日曜日等に出勤した者としいない者との格差が大きくなり、労働者間で競争が起き、会社の意向に沿う者のみ優遇されることを理由としてこれを拒否した。この団交の席上会社は、ストを実施すれば時間外労働を指示しない旨言明した。

翌24日、分会と会社の間で第2回団交が行われ、会社は、前日の職組との団交で示した協定書案と同内容の回答書を示したが、分会は、日曜日等に出勤した者としいない者との差をつけることは実質的な賃下げであ

るとしてこれを拒否した。

- (5) 同年5月1日午後4時12分頃、職組は会社に対し、翌2日午後1時10分から同2時まで初心者講習担当者1～2名を除く残りの職組員により、会社の誠意ある回答を求めてストを行う旨通告した。

会社はこの職組のスト通告に対し、同日午後5時頃から、管理職と業務課職員を動員して、夜遅くまでかかってストに指定された時間帯に予約している教習生52名に電話連絡し、予約の取消し変更を求めた。しかし、数名の教習生についてはスト当日に来校するまで連絡がとれなかった。

翌2日、職組は通告どおりストを実施した。

同日午後0時45分頃、分会は会社に対し、春闘要求の早期解決を求めて午後1時7分から同2時まで分会員がストを行う旨通告し、6名の分会員全員が通告どおりストを実施した（以下、同日の分会及び職組のストを「平成4年スト」といい、「平成3年スト」及び「平成4年スト」を併せて「本件スト」という。）。

- (6) 会社は、予約制度の混乱を避けるためとして、職組員に対しては同年5月2日から同年6月26日まで、分会員に対しては同年5月3日から同年6月26日まで時間外労働を指示しなかった。しかし会社は、非組合員に対しては、下記(7)により職組との三六協定の期限が切れる同年5月26日まで時間外労働を指示していた。

- (7) 同年5月22日、会社は職組と団交を行い、同月26日で期限切れとなる平成3年度の三六協定に代わり同月27日以降適用する新三六協定案を示した。しかし職組は、会社が新三六協定案に第8条1項(5)「顧客とは、予約制による教習業務を維持しているため、予約制度の混乱又は混乱の怖れが予想され、対処できなくなると会社が判断した場合、時間外労働及び休日労働を停止する。」との条項（以下「新項目」という。）を追加したことについて、ストを行った場合に時間外労働を指示しないことを明文化するものであるとしてこれに反対したため、期限切れまでに三六協定は締結できなかった。

同年5月27日から同年6月26日までの間（以下、これを「三六協定失効中の期間」という。）、会社は、非組合員を含む全従業員に対し時間外労働を指示しなかった。

- (8) 同年6月16日、職組は会社に対し、新三六協定が締結されるまで平成3年度の三六協定を継続するよう通知した。これに対し、同月20日、会社は職組に対し、三六協定は失効しており時間外労働を命ずることは労働基準法に違反するので新協定の締結までは時間外労働を命ずることはできない旨回答した。

同月25日、会社と職組は、団交において新三六協定について新項目を削除することで合意が成立し、翌26日、新三六協定を締結し、会社はこれを労働基準監督署に届け出た。

会社は、職組員及び分会員を含む全従業員に対し、翌27日より時間外労働を指示するようになった。

(9) 同年7月8日、会社は職組に対し、今後ストを実施する場合は実施の1週間前に通告するよう文書で申し入れた。

8 本件再審査申立て後の経過について

(1) 分会員X7は平成6年5月31日に、同X8は同年11月25日に、それぞれ会社を退職した。

(2) 職組員のうち、X9、X10、X11、X12、X13、X14、X15、X16、X17、X18、X19、X20、X21、X22、X23、X24、X25、X26及びX27の19名は平成6年10月13日に、X28は同月14日に、X29及びX30の2名は同7年5月8日に、X31、X32及びX33の3名は同8年4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。

(3) 職組は、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。

同月6日、組合は、当委員会に対し、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。

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。

① 労働協約の作成過程において、いかに反対の意思を表示し争っていた問題でも、合意をして労働協約を作成し調印した後は、その協約には平和義務が発生し、後日その内容を争うことはできない。分会が対面教習の同乗観察に反対ではあっても、最終的に本件協定に調印した以上、その文言について合意したものと考えなければならず、また、調印後も反対の意思を持っていたとの事情は、本件協定で合意された文言の効力を左右するものではない。分会の平成3年ストは、対面教習の同乗観察の実施について労使間で合意し本件協定を締結しているにもかかわらず、この協定に反する主張を掲げてストを行ったものであって、平和義務に違反した違法なストである。

初審命令は、分会の平成3年ストは会社の団交拒否に対する、抗議ストとも解されるので、団交を経ないストであるとの会社の主張は採用できないというが、会社としては多数組合である職組を重視して、これとの団交の経過をみたうえで分会との団交に応ずるのは当然のことであり、本件協定の合意事項である対面教習の同乗観察に反対してストを構える分会の違法な主張や要求に対し、いちいち会社が対応しなければならない義務はない。

② 分会の本件ストはいずれも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り、職組の平成4年ストは前日の通告ではあつ

たが会社の全教習業務が停滞する規模のストである。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、ストの実行において第三者である教習生に損害を与えないように配慮することは信義則上当然のことであり、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。時間外労働不指示はロックアウトに比べれば争議対抗手段としては比較的控え目な手段であり、この程度の手段をもって本件ストに対抗したからといって、これが違法性をもつものとは考え難い。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偏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た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) まず、上記(1)の会社主張の①についてみると、たしかに、前記第2の4の(1)及び(2)並びに5の(5)認定のとおり、平成3年8月2日、会社と分会は、対面教習の同乗観察を実施してこれを評価の対象とし、評価対象分の配分支給は計算基礎給の0.2か月分とする旨の条項を含む本件協定を締結しており、この本件協定の締結に至るまでに会社は、昭和61年から従業員に対し「対面教習マニュアル」を配布し、ビデオを使用した研修を実施するなど、対面教習の同乗観察の実施について相当の準備期間を置いて従業員の理解を得るよう努力した形跡があること、会社と分会

の同62年年末一時金以降の各協定書には、対面教習を実施しその後評価の対象とする旨が記載されており、対面教習の同乗観察の実施について分会とも話し合いを進めていたことは認められる。

しかしながら、同4の(2)、5の(1)、(2)、(4)及び(5)並びに6の(6)認定のとおり、分会は、同62年から平成2年年末一時金までの各協定書の妥結に際し、対面教習の同乗観察については団交で具体的話し合いができていないので同意致しかねる旨繰り返し異議を述べていたこと、同3年夏期一時金要求書の中でも対面教習の同乗観察を中止することを要求項目に掲げ、同一時金の妥結通知書の中でも、具体的に話し合いができていない状態で回答書に記載することは不合理であり団交で解決したい旨の異議を述べていたことなどからすれば、分会は、対面教習の同乗観察をこのまま実施することには一貫して反対であって、団交で解決したい旨の意思表示をしている。また、同一時金に係る分会との団交の中で会社は、「対面教習観察内容」として評定項目等は明示したものの、評定者を誰にするか、各評定項目についてどのように評価するか等については説明しておらず、評定者が会社の管理職であり各評定項目について5段階の評価を行うことが明らかになったのは実際に対面教習の同乗観察が実施された後であったことからすれば、対面教習の同乗観察の実施に当たったの細目については会社と分会の間では未だ合意には達していなかったものとみるのが相当である。以上からすれば、すでに労使間に合意が成立したといえる範囲を超えて、対面教習の同乗観察の実施に関する部分についてまでも、本件協定の締結によって平和義務が生じたことになるとの会社の主張は、当を得ないものといわざるを得ない。

本件協定によれば、対面教習の同乗観察の結果、最大限一時金の0.2か月分の減額という不利益を被るものであるから、分会員にとっては重大な労働条件の変更であり、分会がその実施に当たったの細目について団交で煮詰めていくことを要求していたことについては首肯できるものである。これに対し、会社は、同6の(2)、(3)、(5)及び(7)認定のとおり、分会が同年11月1日に提出した同年年末一時金要求書の中で対面教習の同乗観察の実施について異議を述べ、同月8日に団交を行うよう要求していたにもかかわらずこれに応じず、同月11日スト通告を受けた後も分会に対し何らの説明も行わず、分会が繰り返し同一時金に係る団交を開催するよう要求してようやく12月になってから団交を開催している。他方、職組が、同年11月10日に対面教習の同乗観察に係る査定について異議を述べてスト通告を行い、団交の開催を要求したことを受けた際には、会社は、当初の対面教習の同乗観察の実施予定を変更して同月15日に団交を行い、対面教習の同乗観察の基本的な考え方等について説明を行っている。このように、会社の両組合への対応は著しく均衡を欠くものであるから、分会がこのような会社の対応に抗議し、平成3年ストを行ったことについて会社がこれを団交を経ないストとして非難することは当

を得ないものといわざるを得ない。

したがって、分会の平成3年ストは平和義務に違反した違法なストであり、団交拒否に対する抗議ストにも当たらないとの会社の主張は採用できない。

- (3) 次に、上記(1)の会社主張の②についてみると、前記第2の6の(7)並びに7の(5)認定のとおり、たしかに、分会のスト通告はいずれも約14分ないし22分前というスト実施の直前になされ、また職組の平成4年ストの通告は前日の夕刻になされており、職組は多数組合でありスト実施の規模が大きかったことから、会社は夜遅くまでかかって教習生の予約の取消し変更の電話連絡に迫われ、また、数名の教習生については連絡がとれず当日来校してしまうなど、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ん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6の(8)及び7の(6)認定のとおり、三六協定失効中の期間を除く期間については、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、三六協定失効中の期間を除く期間についての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。

- (4) 以上からすれば、下記(5)で判断する三六協定失効中の期間を除き、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抗議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。
- (5) 会社は、三六協定失効中の期間について、三六協定の更新ができなか

った理由の如何にかかわらず、三六協定がないのに時間外労働を命ずることが違法であることは労働基準法上明らかであり、三六協定失効中の期間の時間外労働不指示についてこれを繰り返さない旨の文書掲示を命ずることは違法行為を行うことを誓約せよということになり、かかる違法行為を命ずる初審命令自体が違法であると主張する。

これに対し組合は、新三六協定が締結できなかったのは、職組が合意できないことを見越したうえで会社が新項目を追加し、新三六協定を締結できないよう追い込んだからであり、三六協定失効中の期間の時間外労働不指示を不当労働行為と認定し、会社に対し時間外労働手当の支払いを命じても何ら労働基準法違反を強いることにはならないと主張する。

よって、以下判断するに、前記第2の7の(7)認定のとおり、会社が示した新三六協定の新項目は、ストに対し時間外労働不指示で対抗することを明文化するに等しい意味を持つものであり、職組がこれに反対し、結果として新三六協定が締結できなかったことにも無理からぬものがある。しかしながら、会社は、三六協定失効中の期間、非組合員を含む全従業員に対し時間外労働を指示していないのであるから、分会員及び職組員をことさらに差別的に取り扱ったものであるとはいえず、さらに、三六協定が締結されていないのに従業員に時間外労働を指示することは労働基準法第36条に違反するものであることもまた明らかである。

以上からすれば、三六協定失効中の期間の時間外労働不指示については、不当労働行為とは認められない。

2 救済方法等について

- (1) 組合は、時間外労働手当単価について会社と組合の主張が異なっており、これは会社が従前は休日として取り扱っていた日を一方的に就労すべき日に変更したことによって所定労働時間を増加させた結果起こったものであるから、初審命令が組合の主張する時間外労働手当単価を認めなかったことは不当であると主張するが、初審命令の時間外労働手当単価の算定方法を覆すに足る疎明はないので、組合の主張は採用できない。
- (2) また、組合は、三六協定には1日、1か月及び3か月の時間外労働の上限とは別枠で休日労働についての定めがあり、分会員及び職組員の過去3か月の時間外労働実績はいずれも三六協定上何ら問題とならないものであるから、初審命令が1か月50時間以上及び3か月140時間以上の時間外労働実績を認めなかったことは誤りであると主張する。

そこで、この点についてみると、前記第2の3の(1)及び(3)認定のとおり、会社の作成した年間カレンダーでは、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、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おり、また、会社と職組との間で締結された三六協定においても、所定労働時間を延長させることができる時間のほか、必要があれば休日労働を指示することができる旨定められていることが認められる。

以上からすれば、この点に関する組合の主張には理由があるので、分会員及び職組員の時間外労働実績には1か月50時間及び3か月140時間を超えるものを含むこととするのが相当である。

- (3) そして、三六協定失効中の期間の時間外労働不指示については不当労働行為とは認められないことは上記1の(5)判断のとおりであるから、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のとおりとなる。
- (4) そこで、本件の救済方法としては、①上記(3)の金額、②上記1の(3)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(3)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。

- (5) 前記第2の8の(2)認定のとおり、職組員の一部の者は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」を提出しており、これらの者が職組ないし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)及び8の(1)認定のとおり、分会員のうちX2、X7及びX8の3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。

- (6) 前記第2の1の(3)及び8の(3)認定のとおり、本件初審申立人である職組は平成7年4月1日に組合との組織統一を決議して解散しているが、組合は、同月6日、当委員会に対し、職組と組合の組織統一により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ており、これによると、職組の本件救済申立てについては組合が承継したものとみるのが相当である。

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、本件各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条及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 ⑩

「別表 略」