岩手、平11不1、平11不2、平13.6.15

命 令 書

申立人 岩手中小一般労働組合

被申立人 株式会社新岩手自動車学校

主 文

- 1 被申立人は、申立人の平成10年度の賃金引上げについて、申立人に対し、被申立人の経営実態を把握しうる決算書等を提示し、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員Cに対する解雇を取り消し、原職に復帰させ、同人に対して、当該処分がなければ受けるはずであった賃金相当額から既に支給した額を控除した金額を支払わなければならない。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、申立人の平成10年度の賃金引上げについて、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、平成11年1月16日付けの申立人組合の岩手自動車学校支部組合員Cに対する解雇を取り消し、原職に復帰させ、解雇から原職復帰に至るまでの間、Cに対して支払われるべき賃金及び諸手当相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人が岩手県地方労働委員会に対し申立てをしたことをもって、申立人組合員を不利益に取り扱ってはならない。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人岩手中小一般労働組合(以下「組合」という。)は、個人加入の労働組合であり、本件救済申立時、組合には被申立人株式会社新岩手自動車学校(以下「会社」という。)の従業員13名が加入し、岩手中小一般労働組合岩手自動車学校支部(以下「支部」という。)を組織していた。

(2) 被申立人

会社は、自動車運転教習を主な事業目的とする株式会社で、肩書地に本社を置き、岩手自動車学校(以下「教習所」という。)を経営している。その従業員数は、本件岩労委平成11年(不)第1号事件(以下「1号事件」という。)申立時は19名であり、本件岩労委平成11年(不)第2号事件(以下「2号事件」という。)申立時

は20名である。

なお、会社の代表取締役社長B(以下「B社長」という。)は、平成3年5月から現職に就任している。

2 平成10年度賃金引上げに係る団体交渉の状況等

(1) 要求当初の団体交渉と争議行為の状況

ア 平成10年3月2日、組合及び支部は、平成10年度のベースアップとして基本給を一律28,800円引き上げること等を内容とする要求書を会社に提出した。これに対し会社は、同月17日に現在検討中である旨書面で回答した。以後、支部は、同月26日、同年4月10日、同月20日、同月28日、同年5月8日、同月14日及び同月29日の計7回にわたって口頭で団体交渉の申入れを行ったが、この間会社のD総務部長は「決算書ができていない。」、「検討している。」、「社長に連絡して相談する。」等述べ、団体交渉は開催されなかった。

イ 同年6月5日、組合及び支部は、平成10年度夏季一時金等に係る要求書を会社に提出した。

ウ 同月11日、団体交渉が開催され、会社は、昨年度の収入は1億9,600万円ほどで黒字は490万円ほどであるが、高齢者教習機材の導入や校舎の改築等の設備投資が必要であり、また、生徒数の増加が見込めず、経営の先行きの見通しが不安であるとして、平成10年度の賃上げを見送る旨回答した。

エ 同月27日、団体交渉が開催され、夏季一時金については合意に達したが、一時金の査定と日曜教習の実施をめぐって意見が対立した。

オ 同年7月27日、団体交渉が開催され、平成10年度の賃上げ等について交渉が行われたが、会社は、賃上げはゼロである旨回答した。

カ 同年8月6日、団体交渉が開催され、定年延長、賃上げ等について交渉が行われたが、会社は、賃上げについてはゼロである旨回答した。

キ 同月8日、組合は、会社が賃金引上げをしないとしたことは、給与規程の第9条に定める昇給規定を不履行とするもので不当であるとして、同月10日から腕章着用及び組合旗掲揚を始め、実力行使を含めたあらゆる争議行為を行うことを会社に通告した。

なお、上記給与規定とは会社の「給与及び退職金支給規定」を指し、会社は従業員に対し同規定に基づいて給与を支給しているが、同規定の第9条には、「昇給は原則として年1回とし、4月1日に行う。」と定められている。

また、会社は、昭和63年度以降平成9年度までは、賃上げに

ついて毎年有額回答を行って、組合と妥結してきた。

ク 同月12日、団体交渉が開催され、会社は、賃上げについて我慢してほしい旨回答した。このとき、D総務部長が第20期(平成8年4月1日から平成9年3月31日まで)及び第21期(平成9年4月1日から平成10年3月31日まで)の決算書の概要について口頭で説明したが、組合に開示することはなかった。

同日、組合は、同月20日までに有額回答を出すように申入れ、誠意ある回答がなければ争議行為として組合旗を掲げることを通告した。

ケ 同月20日、団体交渉が開催され、会社は、「480万円くらいの黒字であるが、何とか今年は我慢してほしい。よくなったら出す。」と述べ、賃上げはゼロである旨回答した。これと併せて、会社は、残業拒否やストを行った場合には収入が減るので、ボーナスや賃上げに影響が及ぶこともあり得る旨述べた。

コ 翌21日、組合は争議行為として組合旗を掲揚したが、このとき、会社のE専務はF支部書記長に対し、旗を立てるなど争議行為をやれば、冬のボーナスに影響が及ぶこともあり得る旨述べた。

サ さらに、翌22日の朝会で、B社長は、従業員に対し、残業拒否やストを行ったときは、収入も減るのでボーナスや賃上げに影響が及ぶこともあり得る旨の発言をした。

シ 同月25日、団体交渉が開催されたが、会社は、今年は我慢してほしいとして賃上げはゼロ回答である旨述べるとともに、争議行為を行えばボーナスに影響が及ぶこともあり得る旨述べた。

ス 同月26日から、支部は腕章闘争を行った。

(2) 第一次あっせん申請とその後の団体交渉

ア 平成10年9月1日、組合は、当委員会に対し、平成10年度賃金引上げを調整事項としたあっせん申請(以下「第一次あっせん申請」という。)を行った。なお、支部は第一次あっせん申請に伴い、腕章闘争を中止した。

イ 同月9日、団体交渉が開催されたが、会社は「経営状態が厳しい、赤字経営になる前に何とかしなければならないので賃上げはできない。今年は我慢してほしい。」と主張し、態度に変化はなかった。なお、団交の席上、組合は会社に対し、あっせんに応じるよう申し入れたが、会社は、相談したい人がいるので、その人に相談してから結論を出したい旨述べた。

ウ 同年10月13日、団体交渉が開催され、会社は平成9年度の決算報告書と平成10年度の4月から9月までの月別損益決算書を数分間見せたが、その内容についての具体的な説明を行うこと

はなく、このままでは今年度は赤字になるので、賃上げについて今年是我慢してほしい旨のべた。また、組合は有額回答がない場合は実力行使することを示唆したが、これに対して会社は、ストや残業拒否をするとボーナスと来年の賃上げに響く旨述べた。

結局この日も交渉がまとまらず、組合は、不当労働行為救済申立をする旨会社に言明し、第一次あっせん申請を取り下げた。
エ 同月27日、第一次あっせん申請は、会社が自主交渉によって解決するとしてあっせんに応じなかったため、あっせんは一度も開催されず、組合はこれを取り下げた。

同日、組合は、会社に団体交渉申入書(以下「10.27申入書」という。)を提出し、その中で会社が十分な説明をしていないことは不当労働行為であるとして、経営の全貌を明らかにする関連資料、平成5年度から平成9年度までの決算書及び平成10年度の4月から9月までの単月決算書の写しを提示して十分説明するとともに、進展ある回答を提示するよう求めた。

オ 同年11月5日、団体交渉が開催されたが、会社は、賃上げはゼロであると回答した。組合は10.27申入書記載のとおり決算書等の写しを提示するよう求めたが、会社は、見せるのはいいがコピーは認めないとした。

また、会社が、日曜教習の実施等によって利益が出たら賃上げするとしたため、組合が、日曜教習をやれば賃上げをするのか、いくら利益が出たら賃上げするのか等と尋ねたところ、会社はやってみないとわからない、その時の決算書を見てから考える等と述べた。

なお、この日、団体交渉において会社が決算書を見せることはなかった。

カ 同月25日、団体交渉が開催されたが、会社は、賃上げは我慢してほしい旨回答した。また、年末一時金について、会社は、賃上げをゼロとして日曜教習を実施すれば前年並みに支給するとしたが、交渉は決裂し、これ以降団体交渉は開催されなかった。

なお、平成10年3月から1号事件に係る申立てが行われるまでの期間内の、平成10年度賃上げに係る団体交渉の開催状況は、別紙1のとおりである。

(3) 第二次あっせん申請と1号事件申立て

ア 平成10年12月8日、組合は、当委員会に対し、平成10年度賃金引上げを調整事項とした、あっせん申請(以下「第二次あっせん申請」という。)を再度行った。

イ 第二次あっせん申請は、第一次あっせん申請と同様、会社

が自主交渉によって解決するとしてあっせんに応じなかったため、あっせんは一度も開催されず、同月22日、組合はこれを取り下げた。

ウ 平成11年1月13日、組合は当委員会に対し、前記第1の1の救済を求めて、1号事件に係る申立てを行った。

エ 同年12月28日、組合は、盛岡地方裁判所に対して、平成10年度及び平成11年度賃上げに係る未払賃金及び一時金等の支払を求める訴えを提起した。

3 支部長の解雇

(1) C支部長の経歴

C(以下「C支部長」という。)は、昭和52年8月に指導員として会社に入社し、教習生の指導に当たってきた。また、C支部長は、同年12月に盛岡一般労働組合岩手自動車学校支部(昭和60年9月に現支部となる)に加入し、その後、昭和63年10月に支部の支部長に就任した。なお、C支部長は、会社に入社してから懲戒を受けたことはなかった。

(2) 平成9年7月26日の教習について

平成9年7月26日午前9時から、C支部長は教習生G(以下「G」という。)に対する普通自動二輪車の技能教習を行った。なお、この日のGに対する技能教習は第1段階の2時限目であり、教習期限は平成10年4月10日までであったが、Gはその後の教習を受講しなかった。

(3) Gからの苦情

平成9年10月13日、教習所のH管理者は、例年冬期(12月から翌年の3月まで)は二輪車の技能教習が実施できないこと等から、教習期限が迫っている二輪車教習生に連絡をとるよう、会社のI副管理者に指示した。

I副管理者は、H管理者の上記指示により教習原簿をみて、同年7月26日以降来校していないGに電話で連絡をとった。このとき、I副管理者がGに来校していない理由を尋ねたところ、Gは、「7月26日の2時限目の技能教習を受けた際、教習指導員から教習に全く関係のない侮辱的言葉、『おまえスケベだろう』とか『スケベそうな顔している』等と言われました。なんで教習中にこんな話をされなければならないのか、腹が立ちました。免許が欲しかったのですが、それ以来、教習を受ける気持ちが失せて教習所には通っておりませんでした。」と述べた。

このため、I副管理者は、Gに対して、中途退校の場合は入学金等の一部を返還することになる旨を伝え、その手続きのための来校を促したが、Gは、「二度と学校には行きたくないでお金は要りません。」と述べた。

I副管理者は、この電話の内容をメモとともにH管理者に報告した。H管理者はGの教習原簿を確認し、平成9年7月26日のGに対する2時限目の技能教習を担当したのはC支部長であると認識した。

(4) 朝会でのH管理者の発言

翌14日の朝会で、H管理者は、従業員全員に対し、「女子の二輪教習生からセクハラの苦情が入った。口では言えないほどのことだ。」と述べた。

その際、H管理者は、G及びC支部長の名前を明らかにしなかったが、その後、C支部長はH管理者のもとを訪れて、女子教習生がどんなことを言っていたのかを尋ねた。H管理者は、「口では言えないほど恥ずかしいことだ。」と言ったが、C支部長がセクハラになるようなことは言っていないと言うと、H管理者は、「C君がそんなことを言ったとは思わないが、今後、気をつけるように。」と述べた。この間、H管理者は、C支部長に対し具体的な発言内容について確認しなかった。

なお、H管理者は、Gからの苦情に係る一連の経緯について、B社長に対しては、後記第2の3(5)アにおいて報告するまで一切報告しなかった。

(5) Gらの抗議と教習料金の返還

ア 平成10年12月22日午後、I副管理者は、Gから「以前、教習所を辞めた者です。その際は腹が立って、戻るお金は要らないと言いましたが、お金を戻してほしい。家の人に学校を辞めた理由を話したところ、怒って、『弁護士を通して抗議する』と言っています。」との電話を受けた。I副管理者はH管理者にこの電話の内容を報告し、H管理者はGからの苦情に係る一連の経過及びGの返還請求について、このとき初めてB社長に報告した。B社長とH管理者が対応を協議した結果、Gからの苦情の内容が真実であると確信し、B社長は、H管理者に対し、Gに謝罪し、教習料金を全額返還するよう指示した。

イ 同月23日、H管理者は上記指示によりGの自宅を尋ねたが、Gが不在だったため、Gの父親に対し、また、同人を通してGに対して謝罪の意思を表明した。

ウ 同月24日午前10時35分ころ、Gは、知合いの男性とともに教習所を訪れた。会社はGらに対して改めて謝罪の意思を伝え、Gはこれを受け入れて、納入済みの教習料金49,800円の返還を受けた。なお、平成10年12月22日にI副管理者がGからの電話を受けて教習料金を返還するまでの間、会社はC支部長に対する事情聴取を行わなかった。

(6) C支部長からの事情聴取等

ア 平成10年12月29日午後2時ころ、B社長はC支部長を役員室に

呼び、約20分程度、前記(3)のGから苦情が事実かどうか尋ねたが、C支部長はそのような事実はない旨答えた。

イ 平成11年1月13日、組合は当委員会に対し1号事件に係る申立てを行い、C支部長はこれを会社のD総務部長に伝えた。D総務部長は、「社長に報告しておく。」と述べた。

ウ 同月16日、1号事件の申立書が会社に送付された。

同日午後5時ころ、B社長はC支部長を役員室に呼び、Gからの苦情が事実かどうか再度尋ねたが、C支部長はそのような事実はない旨再度答えた。

(7) C支部長の解雇と2号事件申立て

前記(6)ウの事情聴取の直後、B社長は、役員室で同日付け解雇通知書(別紙2)をC支部長に交付し、平成11年1月20日限りで解雇する旨の意思表示を行うとともに、解雇予告手当を支給する旨述べたが、C支部長は手当の受領を拒否し、組合に相談する旨述べた。

同年4月20日、組合は当委員会に対し、前記第1の2及び3の救済を求めて2号事件に係る申立てを行った。

(8) 会社の就業規則における懲戒規定等

前記(7)の解雇通知書において、解雇理由とされた就業規則の該当条項の規定は、別紙3のとおりである。なお、本解雇の以前にB社長が懲戒を行ったことはない。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 組合の主張要旨

組合は、次のとおり主張する。

ア 1号事件について

(ア) 会社の就業規則第35条に基づく給与及び退職金支給規定第9条によれば、昇給は原則として年1回とし、4月1日に行うとしている。そして、昇給には自動昇給分(定期昇給分)といわゆるベースアップ分があり、昭和59年6月15日の団体交渉で、当時の会社の代表取締役Jから自動昇給分は2パーセントであると言われ、その後は自動昇給分の2パーセントにベースアップ分が加えられて妥結してきたことから、定期昇給として少なくとも2パーセントの賃上げをしなければならないのである。しかるに会社は、平成9年度の経営状態が出ていながらも、決算が出るまでと言って団体交渉を引き延ばし、ようやく平成10年6月11日に団体交渉を行ってからは、かたくなに単に我慢してほしいの一点張りでゼロ回答に固執した。

(イ) また、会社はゼロ回答について、申立人組合に対し決算

書等の資料に基づいて十分な理解を得るために時間をかけて説明しなければならないのであるが、単に我慢してくれというだけで、根拠となる資料を提出して申立人組合の理解を得る努力を全くしなかったのである。

- (ウ) かえって、会社は、申立人組合のスト等の争議行為に対して、一時金の減額等を持ち出すなど威嚇してきたのである。
- (エ) さらに、会社は、労働委員会のあっせんについては、自主解決をすと言いながら全くその努力をせず、会社が待つてほしいということで申立人組合が時間を与えても全く同じ態度であり、時間稼ぎをしているだけだったのである。
- (オ) 会社のゼロ回答の理由として、第一に少子化による教習生の増加の見込みがないということが挙げられているが、これは10年も前から分かっていたことであり、第二に40時間制の施行ということであるが、これも三、四年以上も前から分かっていたことであり、今更ゼロ回答の理由とはならないのである。第三に教習車の買換えということであるが、多額の別途積立金があり、何ら問題はないのである。したがって、会社には、ゼロ回答をする正当な理由はないのである。
- (カ) 会社には、誠実に団体交渉に当たる義務があるが、その交渉態度は極めて不誠実であり、その義務に違反しており、労働組合法(昭和24年法律第174号)第7条第2号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

イ 2号事件について

- (ア) 会社は、平成11年1月16日、C支部長に対し、就業規則第4条第5号前段、第13条第6号、第62条第6号及び第63条第8号に該当するとして、同月20日をもって解雇する旨の意思表示をしたのである。しかし、C支部長には、就業規則に該当する非違事由はなく、懲戒処分に該当する解雇事由は存在しない。本件解雇は、C支部長の組合活動を嫌悪した会社が、C支部長を職場から排除するためになしたものであり、また申立人組合が労働委員会に対し平成11年1月13日に不誠実団交を理由として不当労働行為救済の申立てをしたことに対する不利益処分としてなしたものである。
- (イ) 会社の主張する解雇事由は、C支部長が平成9年7月26日、3時限目の自動二輪車の教習中、Gに対し暴言を吐いて同人の尊厳を傷つけ、これがため受講意欲を著しく減退させ、ひいては自主退校の意を固めさせ、会社がGに対し教習費用の全額を返還する必要に迫られたというものである。そして、その暴言とは、C支部長がGに対し、「お前スケベだろう。」とか「スケベそうな顔をしている。」と言ったということであ

った。しかし、C支部長はGにそのようなことを言った事実はないのである。

(ウ) Gは「お前スケベだろう。」とか「スケベそうな顔をしている。」と言われた後、会社に苦情を述べることは全くしていないし、また、平成9年10月13日、会社から連絡があり、金員が一部戻ると言われたときにも何もしなかったのは不自然である。

(エ) Gが教習所に行かなくなった理由は、普通自動二輪車の免許を取得するのが困難だと認識したからであると思料される。また、C支部長は、教習の終わりに当たって、バイクは自動車よりも危険であるし、免許も是非取得してもらいたいと思い、「あなたは時間がかかると思う。あなたを女性として扱うと甘えが出てくると思うので、申し訳ないが男性と同等の取扱いをしようと思うので、そのような気持ちで来てください。」と言ったのであるが、このことは、Gにとって厳しい指摘であり、このことも、Gが自動車学校に行かなくなった理由となったものと思料される。

ちなみに、Gは他の自動車学校でも普通自動二輪車の免許を取得しようとしたが、行かないで取得できなかったことがあったのであり、同じことを会社の教習所でも繰り返したのである。

(オ) 会社は、平成9年10月14日、朝礼でH管理者が従業員全員に対し「二輪でセクハラ之苦情が入った、口では言えないほどのことだ。」と言ったと主張する。そのときにH管理者は誰であるか言わなかったが、C支部長は書類を確かめて自分がGの指導をしていたことを知り、H管理者にどんなことを言っていたのか尋ねたのである。H管理者は「口では言えないほど恥ずかしいことだ。」と言うだけであったが、C支部長はセクハラになるようなことは言っていないと言うと、H管理者は「C君はそんなことを言ったとは思わないが、今後気をつけるように。」とだけ言ってその後は何もなかったのである。C支部長は、事実を認めたわけではないのである。事実を認めていれば、H管理者は詳細な事実の調査をして、Gに対し適正に対応していたはずである。H管理者は、その後何もなかったことから考えれば、C支部長は事実を認めておらず、Gの言っていることが真実ではないと考えていたと思料されるのである。

会社がそのことを初めて知った平成9年10月13日以降、C支部長に対し事実関係を調査することもなく、Gに対しても何もなかったのであり、教習期限が切れる平成10年4月10日

近くになっても何もしなかったのである。Gについては全く重要視していなかったのである。そして、平成10年12月22日、Gから電話があったときもGから事実関係を聴取することもせず、同月24日にGらが自動車学校に来たときにも何ら事情聴取しなかったのである。また、C支部長からは12月29日、事情聴取したが、同人は事実を否認したのである。しかし、会社はさらにGから事情聴取することなく、平成11年1月16日、C支部長が事実関係を否認すると、直ちに本件解雇をしたのである。

即ち、GからC支部長に関する件について電話があったことを奇貨として、支部の支部長たるC支部長を排除するために本件解雇に及んだのである。

- (カ) 申立人組合と支部との平成10年度の賃上げ交渉において、会社はゼロ回答に固執し、申立人組合は不誠実団交として、平成11年1月13日、労働委員会に不当労働行為救済の申立てをしたが、そのことを同日被申立人に伝えたのである。そして、同月16日には労働委員会から会社に不当労働行為救済申立書が送達され、同日午後5時頃、会社はそれに対抗して、C支部長に対し本件解雇に及んだのである。会社は、C支部長には懲戒解雇事由がなく、また普通解雇の正当理由がないにもかかわらず、C支部長を解雇して排除することによって申立人組合及び支部の組合活動に打撃を与え、また他の組合員に不安と動揺を与えることによって組合活動へ打撃を与えようとするものである。更に、会社は、申立人組合が労働委員会に不当労働行為の申立てをしたことを理由としてC支部長に対する本件解雇に及んだのであり、本件解雇は、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。

(2) 会社の主張要旨

会社は、次のとおり主張する。

ア 1号事件について

- (ア) 申立人組合は、労働委員会に対し、「請求する救済の内容」として、「被申立人は申立人の平成10年度の賃金引上げについて誠意をもって団体交渉に応じなければならない。」との救済を求めている。そして、申立人組合は、理由として、会社が給与及び退職金支給規定9条の昇給規定「昇給は原則として年1回とし、4月1日に行うこと」に違反して、ゼロ回答に固執していると論難し、それをもって不当労働行為であると主張している。

申立人組合は、釈明書において、昭和59年6月15日の団体交渉の中で、当時の代表取締役Jから「自動昇給は2%である。」

との回答が出されたと釈明し、更に労組員の基本給平均額2%は給与等規定により、それ以上の分は団交で妥結決定することとなったとの主張を展開するに至った。

申立人組合の構成員13名は、平成11年12月26日付け訴状を盛岡地方裁判所に提出して、平成10年4月には自動昇給として1人当たり金4,237円の基本給が引き上げられたとして、これを訴求している。そして、平成11年4月には、10年4月引上げ分を加算した額を基準にして更に2%が引き上げられたと主張し、同引上額4,322円も未払い賃金であるとして訴求している。

申立人組合及びその構成員の論理からいえば、10年4月1日及び11年4月1日には当該年度の賃金引上げがなされたことになり、その分賃金請求権が発生確保されて、もはや団体交渉の対象議題となりえないことになる。

ところで、賃上げ妥結額及び率をみるに、申立人組合の提出資料によれば、平成7年は4,000円で2%、平成8年は5,200円で2.55%、平成9年は5,000円で2.42%であるから、この事実を照らせば、わずか数百円の上積みのため、10回もの団交を重ねた上に、更に、団交を強制する命令を求めることは、救済の域を超えて不当であり、救済の利益を欠くものと言わざるを得ない。

もちろん、会社は、給与等規定が申立人組合主張のように改正され、毎年4月1日には自動的に2%基本給が引き上げられることになっているとは認めることができないが、申立人組合が、前記のように2%の引上げが4月1日になされたとの主張を固持しながら本件救済を申し立てることは、僅少な金額の引上げ交渉に公権力の介入を促すこととなり、労使関係の私的自治の本旨に背き、ついには労組法の趣旨にも反し、権力の濫用として許されるべきことではないと反論せざるを得ない。

以上、会社に対し誠実団交を求める申立人組合の救済命令申立ては、申立ての利益を欠くもので、却下又は棄却されるべきである。

(イ) 会社は、申立人組合から申入れを受ける都度、これに応じて団体交渉を重ねてきた。平成10年6月11日から同年11月25日までの団交は10回行われ、団交には、交渉結果を最終的に決定妥結する権限を有する社長が毎回出席し、更に専務、総務部長、管理者等主要幹部がほとんど毎回出席して交渉の人的態勢を整え、真摯に交渉に臨んできた。

団体交渉の過程においては、会社社長が、会社の財務内容

を端的に示す決算書等を労組交渉員に提示し、閲覧に供して内容を説明し、並びに経営状況が厳しく、かつ、自動車教習所事業自体に不安要因や懸念材料が潜在して、経費の節減が強く求められ、支出増に連なる賃金の増額要求に直ちに応ずることができる状況にないことをるる説明して、「我慢してほしい。」と述べて労組の理解協力を要請した。

すなわち、少子高齢化が急速に進んで、若年者の減少傾向が加速し、教習生の減少ないしは低位安定の状況からの脱出が困難であり、料金が据置きで増額が期待できないこと、法定労働時間が週40時間に短縮されて、教習期間が短くなったこと等教習料金収入に関連する諸要因が収入減少の方向に作用していて、収入減少が現実化し、将来的に改善される見込みがないこと、一方、教習車の老朽化が進み、整備ないしは買換え等教習収入の増加に連なる教習環境の整備が急務で相応の設備投資が要請され、支出が必至の現状にあること等、会社が収入面においては減少ないしは低位低迷の状況にあり、片や収入増を図るための支出が緊急課題となっていることをかみ砕いて説明し、賃上げ要求に応じられない理由を明らかにして、誠意を披瀝した。

(ウ) 申立人組合は、会社が団交において申立人組合の要求である賃上げに応じないことをもって、「不誠実」であると非難し、不当労働行為に当たると主張する。

申立人組合の同非難及び主張は、失当で排斥されるべきである。

それは、次の事由による。

- a 会社は、申立人組合の団交申入れに応じ、その都度団交の席を設け、社長ほか主要幹部が出席して協議交渉に臨み、形式的にも実質的にも団交の応諾義務を履行してきた。
- b 会社は、申立人組合の賃上げ要求に応じなかったことについて、その背景的事情や理由を説明し、資料を提示し、閲覧に供して理解を得る努力を重ねたのであるから、申立人組合は賃上げ要求に対する会社の基本的考え方及び姿勢を十分理解することができたはずである。

(エ) 申立人組合らがスト等を行った場合には不利益を与えることを述べたとする発言の趣旨については、残業拒否やストが行われれば会社の売上げが減少し、ボーナスや賃上げに影響が及ぶこともあり得ることを説明し、何とか残業拒否やストは行わないよう要請したものであり、不利益を与えようとする意図ではない。

(オ) 労働委員会のあっせんについては、会社の財務状況から

ベースアップはできない状況にあるのが明確であるので、労働委員会のあっせんには及ばないと判断したものである。

イ 2号事件について

- (ア) C支部長は、平成9年7月26日、教習生Gに係る普通自動二輪車の運転技能講習業務に従事中、同女に対し、「お前スケベだろう。」、「スケベそうな顔をしている。」、「股を開くのは夜だけでいいんだ。」等と卑猥で蔑みの言葉を連発して、同女を侮辱し、自尊心を傷つけ、深刻な精神的打撃を加え、かつ、C支部長に対し嫌悪感、会社の教習所に対し不信感を懐かせ、もって同女をして、もはや会社の教習所における受講を継続する意欲を喪失させ、ついに通所受講を断念させるに至らしめた。
- (イ) C支部長の教習生Gに対する暴言は、単に倫理道徳に反するばかりではなく、侮辱罪をも構成する極めて悪質かつ重大な反社会的行為であり、また、これによってもたらされた被害も軽視することができない。即ち、Gに対しては精神的打撃による苦痛、婚約者及び親族に対してはG同様の心的苦痛及び葛藤、会社に対しては教習所の信用失墜及び信頼の喪失並びに教習指導員に対する社会的信用の失墜等々被害が多方面に渡り生じた。
- (ウ) C支部長の前記所為は、道路交通法(昭和35年法律第105号)第99条の3第5項及び第99条の2第5項第3号の「教習指導員の業務に関し不正な行為をし、その情状が教習指導員として不適當であると認められるとき」に該当し、公安委員会により教習指導員資格証の返還を命じられる場合に当たることに加え、就業規則第64条3号の「刑事上の犯罪、その他不正の行為により[中略]学校の名誉信用を失墜し、又は不利益を与えた」に該当し、懲戒解雇事由を構成するものである。また、C支部長の右所為が就業規則第4条5号前段、第63条8号に該当することは言うまでもない。
- (エ) C支部長の前記侮辱発言は、外的要因に誘発された不本意な突発的、偶発的なものとはいえ、むしろ女性教習生を意識し、Gを心的に翻弄しようとする可虐的意図に基づく極めて悪質なものと言わざるを得ず、個人の尊厳及び両性の本質的平等という理念にはいちするばかりでなく、道徳及び倫理に反し、社会良識からいっても許されるべきことではない。また、前述したように、教習生の大半を女性に依拠している会社にとって、多くの教習生を失うべき事由となること明らかであることから、企業の維持存続の面からも到底容認することのできないことである。

そこで、会社は、C支部長の処遇を考慮せざるを得なくなり、同人が否認している状況下においては、事実を確認する必要があると判断し、平成11年1月7日、会社の代表者において電話によりGに照会し、同女からC支部長による加害行為は従来の陳述どおりであるとの明確な回答を得て、本件処分事実の存在を確信するに至った。

以上の経緯を踏まえて、会社は、検討の結果、C支部長の前記所為が懲戒解雇事由に該当するものであると判断したものの、同人の再就職を不能ないし不利ならしめないよう配慮し、論旨退職を選択して、平成11年1月16日、同日付け解雇通知書を交付して、同年1月20日限り雇用関係を消滅させる旨の意思表示をした。

(ウ) C支部長に対する解雇処分は、処分事実の非違性、反社会性及び会社秩序違反性が高いこと、被害が多方面に渡っていること、C支部長が反省悔悟の情を示さないこと等を総合的に考慮すれば、極めて適正妥当であり、無効ないしは取り消すべき事由が存在しない。

よって、第2号事件の申立人の請求も棄却されるべきである。

2 当委員会の判断

(1) 1号事件について

ア 申立て却下を求める会社の主張について

会社は、前記第3の1(2)ア(ア)のとおり、別途裁判で係争中の賃金請求事件において、組合は、平成10年度及び平成11年度の賃金引上げは自動昇給としてなされるべきものである旨主張しているが、この組合の論理に従えば、賃金請求権は発生確保されていることとなり、もはや団体交渉の対象議題となりえないこと、さらに賃上げ妥結額及び率をみると、平成7年度から平成9年度にかけては2パーセントから2.55パーセントの範囲にあったことに照らせば、わずか数百円の上積みのため、10回もの団交を重ねた上に、更に団交を強制する命令を求めることは、救済の域を超えて不当であり、救済の利益を欠くものであり、本件申立ては却下又は棄却されるべきである等と主張する。

しかしながら、申立人組合による本件救済申立ての趣旨は、法律上の賃金請求権の存否を争うものではなく、申立人組合の平成10年度の賃上げ要求に対する会社のゼロ回答に端を発する不当労働行為の排除、すなわち誠実な団交を求めての申立てであることに照らせば、会社の主張を採用することはできない。

さらに、会社の主張するこれまでの団交における上積み額の

僅少といった妥結額の高低の問題は、労使相互の交渉力の強弱に伴う結果にほかならず、本件における救済利益の存否の判断とはかかわりがないと思料される。

したがって、会社の主張は、本件申立ての却下の理由としていずれも失当と言わざるをえない。

イ 平成10年度賃金引上げに関する団体交渉について

組合は、前記第3の1(1)アのとおり、平成10年度の賃上げ交渉において、会社側がゼロ回答に固執し、単に我慢してくれというだけで、ゼロ回答の根拠となる資料を提出して組合の十分な理解を得る努力を全くしなかった交渉態度は誠実団交義務に違反するなど主張するのに対し、会社は、前記第3の1(2)ア(イ)及び(ウ)のとおり、組合からの団交の申入れを受ける都度これに応じて交渉を重ねてきており、交渉の過程においても、B社長が、会社の財務内容について決算書等を提示説明するとともに、経営状況が厳しいことなどから賃金の増額要求に直ちにに応じることができない状況にないことを説明し、組合の理解協力を要請してきたのである等と主張するので、以下判断する。

(ア) 前記第2の2(1)アによれば、組合は、平成10年3月2日に、平成10年度のベースアップとして、基本給を一律28,800円引上げること等を内容とする要求書を会社に提出しており、その後、前記第2の2(1)ウないし(2)カで認定したとおり、同年6月11日の団交から同年11月25日の団交まで合計11回の団体交渉が開かれたことが認められる。

ところで、使用者には、誠実団交義務すなわち交渉態度及び内容における誠実さが要求されており、交渉の席には着くものの、誠実に交渉に応じない場合には、実質的な団体交渉拒否に当たることになる。

さらに使用者が、その提案ないしは対案の内容に固執する場合にも不誠実な交渉態度と解さざるをえない場合がある。しかしながら、使用者には、交渉において譲歩すべき義務があるわけではないことから、提案に固執する場合に、それ相応の理由を明らかにしさえすれば不誠実とはみなされないと考えられる。その意味では、提案等についての十分かつ適切な説明・説得と併せて、それを行うための関連資料及び情報の開示の有無が誠実さを判断する上で重要な意味をもってくるといえる。

このように、形式的に団交に応じるだけでは、誠実団交義務を尽くしたことにはならないことから、本件において、会社が前記団体交渉においてとった態度が誠意あるものとい

えるのか否かについて、以下検討する。

平成10年度の賃金引上げをめぐる団体交渉の経過をみると、前記第2の2(1)ウ、オ、カ、ク、ケ、シ、同(2)イ、ウ、オ及びカで認定したとおり、会社は組合との団体交渉において、昭和63年度から平成9年度までの回答とは異なって、賃上げはゼロであることを伝えてきた。その理由として、高齢者教習機材の導入、校舎の改築等設備投資の必要があることと経営の先行きの見通しが不安であることを挙げ、賃上げは我慢してほしい旨を団体交渉の席上で繰り返し述べてきた。また、当初、会社は、前記第2の2(1)クによれば、組合に対して第20期及び第21期の決算書の概要を口頭説明するにとどまり、経営関連資料の提示は行っていなかったが、組合の資料提示要求に対して、前記第2の2(2)ウないしオで認定したとおり、平成10年度の賃上げ交渉における通算9度目の交渉で初めて決算報告書等を組合に数分間閲覧させているものの、具体的な内容の説明は行われず、これ以後組合の資料提示要求に応じることもなかった。

とりわけ、本件のように、前記第2の2(1)キで認定したとおり、昭和63年度から平成9年度まで有額回答をしてきた会社が、これまでの賃上げの方針を変更して、ゼロ回答を固持する場合には、従前に比べてより積極的にその変更の必要性や合理的理由を説明し、かつ、その根拠となる資料を開示するなどによって交渉がなされるべきものであったと考えられる。すなわち、使用者の主張する収入の減少及びその見込みが客観的に存在するか、又は収入の減少見込みが客観的に存在する場合にも、経費の削減等経営上の努力によって、なお賃金引上げをする余地がないかどうか等をめぐって、労使間で実質的な論議が行われる必要があったと考えられる。そして、労働組合にとっては、使用者の回答の適否を判断し、また、対案を提出するために、使用者側から上記の点に関する各種の経営関連資料の提出を受け、これに分析及び検討を加えることが必要であり、使用者側がこのような資料の提供を十分に行わず、口頭の説明を繰り返す場合には、交渉が実質的な進展をみないことは想像するに難くない。

この点において、会社の態度は、団体交渉の当初は、ゼロ回答の根拠について十分に説明し、及び説得しようとの姿勢が見られなかったといえる。また、後日の団体交渉で、経営関連資料についての開示や説明を行うに当たっても、決算報告書等を数分間閲覧させたに過ぎず、相手方がその内容を検討するに十分な余裕を持たせていたとはいえない。

(イ) また、会社は、前記第2の2(2)オで認定したとおり、組合の賃上げ要求に対し、日曜教習の実施等によって利益が出たら賃上げするとして、いわゆる反対提案を行っているようにも見受けられる。

しかし、その際、組合がいくら利益が出たら賃上げをするのかを尋ねたのに対し、やってみないとわからない、その時の決算書を見てから決める等と回答するにとどまったことを鑑みれば、これをもって明確な賃上げ条件とみることはできず、反対提案の体をなしていないと言わざるをえない。少なくとも、経営者としては、会社の提案の根拠を説明し、日曜教習を実施すれば、どれぐらい業績が上がる見込みであり、賃上げが可能になる等、組合が納得できるような真摯な説明態度が求められると判断されるところ、会社の態度はそのようなものとは認められない。

以上のことから、本件団体交渉における会社の対応は、形式的には11回と交渉回数を重ねてはいるものの、実質的に誠意をもって交渉に応じたものとはいえないことから、使用者としての誠実団交義務を果たしているとは認められず、労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であると言わざるをえない。

(2) 2号事件について

ア C支部長のGに対する発言

会社は、前記第3の1(2)イ(ア)のとおり、平成9年7月26日、C支部長が普通自動二輪車の運転技能教習業務に従事中、Gに対し、「お前スケベだろう。」等と発言し、同女の教習所における受講を継続する意欲を喪失させ、通所受講を断念させるに至らしめたと主張する。

これに対し組合は、前記第3の1(1)イ(イ)及び(エ)のとおり、C支部長がGにそのようなことを言った事実はなく、Gが教習所にいなくなった理由は、Gが普通自動二輪車の免許を取得するのが困難だと認識し、また、教習の終わりに当たって、C支部長から教習に関する厳しい指摘を受けたからであると思料される旨主張するので、C支部長のGに対する発言の有無について検討する。

前記第2の3(2)及び(3)によれば、Gは、技能教習がまだ終了していないにもかかわらず、平成9年7月26日以後教習の受講を取りやめていること及び同年10月13日にI副管理者からその理由を尋ねられた際には、教習指導員から侮辱的言葉を言われたと述べ、また、I副管理者が教習料金の一部を返還するため来校を促したのに対し、二度と学校には行きたくないの戻って

くるお金も要らないと述べたことが認められる。また、前記第2の3(4)によれば、同月14日の朝会でH管理者が教習生からの苦情について発言した後に、C支部長がみずからH管理者にその事情を聞きに行ったことが認められる。さらにC支部長が本件の審問において、オートバイは非常に危ないので、教習において、女性に対しては男性と同じ扱いにする旨話しているとし、どうしても言葉もきつくなる旨証言している(第3回審問P9)ことなどを勘案すれば、Gは、C支部長の技能教習を受講した際に、C支部長のGに対する何らかの発言を侮辱と感じたために教習所へ通うことを取りやめたことがうかがわれる。

イ C支部長の発言の非違性

会社は、前記第3の1(2)イ(イ)、(ウ)及び(エ)のとおり、C支部長のGに対する発言は、単に倫理道徳に反するばかりではなく、極めて悪質かつ重大な反社会的行為であり、Gの精神的打撃による苦痛、教習所の信用失墜等これによってもたらされた被害も軽視できず、また、C支部長の前記所為は、道路交通法第99条の3第5項及び第99条の2第5項第3号に該当し、公安委員会により教習指導員資格証の返還を命じられる場合に当たり、非違性が高い等と主張する。

確かに、前記アで判断したとおり、平成9年7月26日、C支部長はGに対して、侮辱と受け取られかねない発言をしたことがうかがわれる。しかし、前記第2の3(3)及び(4)で認定したとおり、同年10月13日、I副管理者からGからの苦情について報告を受けたH管理者は、翌日の朝会で全従業員に苦情があったことを伝え、その後事情を聞きに来たC支部長に対しては、「C君がそんなことを言ったとは思わないが、今後気をつけるように。」と述べるにとどまり、前記第2の3(5)で認定したとおり、平成10年12月22日にGから教習料金の返還を求める電話があるまでは、事実関係の調査や社長への報告等の処置は行っていない。また、H管理者は、本件の証言や陳述書の中で、C支部長は、普段、職員の中では教習生からの評判が良い方であったので、今回は注意に止め、様子を見ようと判断し、社長には報告しなかった旨述べている(第2回審問P63、乙第7号証)。

これらのことから判断すると、H管理者は、C支部長が朝会後事情を聞きに来たことから、Gの苦情の原因が、C支部長である蓋然性が高いと考えたものの、C支部長の普段の勤務態度を勘案して、苦情を招くような不用意な発言を慎むよう口頭で注意すれば済む程度の問題と認識し、事実関係の調査やB社長への報告等の措置をさらに取るまでもないと管理者として判断したものと認められる。

会社は、前記第2の3(5)ア及びウで認定したとおり、Gからの教習料金の返還請求の電話があった時点、すなわちH管理者がGに直接会って確認する前に、Gからの苦情の内容が真実であると確信して、C支部長から事情聴取することなくGに対し教習料金を全額返還することを決定しているが、C支部長の発言から1年以上も経過した後の返還請求であるにもかかわらず、当事者に対する事実確認を十分行わなかったことは、不自然な対応と言わざるをえない。また、Gからの教習料金の返還請求及び会社がこれに応じたことがC支部長の発言の非違性の程度そのものに影響を与えとも考えられない。

さらに、本件の審問でH管理者は、Gからの教習料金の返還請求についてB社長に報告した理由として、弁護士に相談するか教習料金を返戻しなければならないということについては管理者では対応できないので設置者に報告した旨述べており(第4回審問P23)、C支部長の発言の非違性の程度を問題にしたわけではなかったことがうかがわれる。

以上のことから総合的に判断すれば、結局、C支部長の発言が極めて悪質かつ重大な反社会的行為であり、非違性が高い等とする会社の主張は首肯しがたい。

ところで、道路交通法によれば、自動車教習所の管理者は、設置者と同様に、当該自動車教習所において行う自動車の運転に関する教習の水準向上に努めなければならないと、また、自動車の運転に関する教習の適正な水準を確保するために公安委員会から必要な指導又は助言を受ける立場にあるとされている(道路交通法第98条第1項及び第3項)。さらに、指定自動車教習所の場合、管理者を置くことが指定の要件とされ、当該管理者は、「道路の交通に関する業務における管理的又は監督的地位に3年以上あった者その他自動車教習所の管理について必要な知識及び経験を有する者」であることが、要件として定められている(同法第99条第1項第1号及び道路交通法施行令(昭和35年政令第270号)第35条第1項第2号)。

このように、管理者は、設置者と同様に、自動車の教習について相当の責任が課されており、個々の教習指導員との関係においても指導監督上の責任を負う立場にあると考えられる。

H管理者は、上記で判断したとおり、Gの苦情の原因がC支部長の発言にあることを強く認識しながら、なお、苦情についての処置をもろもろの状況を勘案の上、注意で足りるとの判断に基づいて口頭注意による注意処分を済ませており、その後、特に問題とすることもないまま経過してきたことからすれば、C支部長の発言が道路交通法第99条の3第5項及び第99条の2第5

項第3号に該当するとの会社の主張もまた首肯しがたい。

ウ 本件解雇の不当労働行為性

会社は、前記第3の1(2)イ(ウ)のとおり、C支部長のGに対する発言は、就業規則第64条第3号の「刑事上の犯罪、その他不正の行為により〔中略〕学校の名誉信用を失墜し、又は不利益を与えた」に該当し、懲戒事由を構成するとともに、同規則第4条第5号前段(服務心得・不正不信の行為)及び第63条第8号(懲戒処分・学校の名誉、信用の毀損等)にも該当する旨主張する。

これに対し組合は、前記第3の1(1)イ(カ)のとおり、C支部長には懲戒解雇事由がなく、また、普通解雇の正当な理由がないにもかかわらず、会社はC支部長を解雇して排除することによって組合及び支部の組合活動に打撃を与え、また、他の組合員に不安と動揺を与えることによって組合活動へ打撃を与えようとするものであり、さらに、申立人組合が当委員会に不当労働行為の申立てをしたことを理由としてC支部長に対する本件解雇に及んだ旨主張するので、以下判断する。

前記ア及びイで判断したとおり、C支部長はGに対して、侮辱と受け取られかねないような発言をしたことがうかがわれるが、解雇に相当するほどの非違性があつたものとは認められない。また、前記第2の3(1)及び(8)で認定したとおり、C支部長には懲戒歴がなく、B社長も懲戒を行つたことがなかつたことから、会社ではこれまで懲戒を行うに当たって、慎重に対応していたことがうかがわれる。さらに、会社は、前記第3の1(2)イ(イ)のとおり、C支部長の解雇はその発言が極めて悪質かつ重大な反社会的行為であり、また会社の信用を失墜させるなど、その被害が軽視できないことに基づく旨を主張しているが、懲戒解雇に相当する非違行為がある場合、その監督的立場にある者についても何らかの問責があるのが通例であると考えられるところ、H管理者に対して、C支部長の発言に関する監督責任を問う処置がなされた形跡は見られず、この点についての会社による疎明もない。このことに鑑みれば処分の均衡を失するものと言わざるをえない。

これらの事情を勘案すれば、Gの苦情の内容が事実であつたとしても、そのことのみをもって懲戒解雇事由に該当するという会社の主張は採用しがたい。

ところで、平成10年度の賃金引上げに係る労使交渉は、前記第2の2で認定したとおり、11回に及ぶ団体交渉と2次にわたるあっせん申請を経ても妥結しなかつた。この間、労使の対立関係が徐々に深まっていたことが認められる。

具体的に例示すれば、組合は、前記第2の2(1)キ、コ、ス及

び(2)ウで認定したとおり、平成10年8月8日の争議行為通告を始めとし、同月21日から実施した組合旗掲揚、同月26日から翌月1日までの支部の腕章闘争及び同年10月13日の団体交渉の席では不当労働行為救済申立てを行う旨言明する等している。これらに対し、会社は、前記第2の2(1)ケないしサで認定したとおり、平成10年8月20日の団体交渉の際、組合に対し、残業拒否やストを行った場合にはボーナスや賃上げに影響が及ぶこともあり得る旨発言し、さらに同様の発言を同月22日の朝会において従業員に対して行うなどしていた。しかし、これらの会社側の言動は、組合員及び従業員を通じて、暗に争議行為を行うことの不利益を示唆し、組合をけん制するような意図があったことを疑わせるものである。

また、組合のあっせん申請に対する会社の対応について言えば、前記第2の2(2)エ及び(3)イで認定したとおり、会社は、組合からの2度に及ぶあっせん申請に対し、自主交渉によって解決するとしてあっせんに拒否するという態度を取り続けた。それにもかかわらず、その後の団体交渉において、会社側の交渉態度に具体的な変化はなかった。このように、会社が、あっせんに2度拒否していながら、組合に対して自主交渉によって解決を図ろうとする積極的な姿勢を示さなかった点においても、会社の組合軽視の姿勢がうかがわれる。

このような状況下で、前記第2の3(6)及び(7)のとおり、組合は、平成11年1月13日、当委員会に1号事件の救済申立てを行い、同日、会社にその事実を伝えている。そして、1号事件の申立書の写しが会社に送付された同月16日、会社はC支部長からの短時間の事実確認の直後に同人を解雇したことが認められる。

以上のとおり、本件解雇に至るまでの労使関係や解雇の時期を総合的に勘案すれば、団体交渉の膠着状態から労使の対立が深まっていた折に、組合が1号事件の救済申立てを行ったことで会社の組合に対する対立感情は増幅したものと推認され、会社は、Gの抗議を奇貨とし、組合活動の中心人物であったC支部長を排除し、組合活動を抑制するため、同人の解雇に及んだものとみなされてもやむをえないものといえる。

よって、本件解雇は、労働組合の正当な行為をしたことを理由としたC支部長に対する不利益取扱いであり、かつ、1号事件の救済申立てを行ったことを理由とした組合に対する不利益取扱いとして労働組合法第7条第1号及び第4号に該当するとともに、組合の中心人物を解雇することにより組合の弱体化を意図した支配介入行為として同条第3号に該当する不当労働行為であると言わざるをえない。

第4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、労働組合法第27条及び労働委員会規則(昭和24年中央労働委員会規則第1号)第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成13年6月15日

岩手県地方労働委員会
会長 藤原 博

「別紙 略」