

兵庫、平12不3、平12不5、平14.11.5

## 命 令 書

申立人 X 組合

被申立人 Y1 会社

同 Y2 会社

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

#### 1 当事者

- (1) 被申立人Y1会社(以下「Y1」という。)は、肩書地に本社を置き、自動車教習所の経営を主な業務とする株式会社であり、審問終結時の従業員数は約100名である。

Y1は、A学院及びB学院の各自動車教習所を経営している。

- (2) 被申立人Y2会社(以下「Y2」という。)は、肩書地に本社を置き、自動車教習所の経営を主な業務とする株式会社であり、審問終結時の従業員数は約180名である。

Y2は、C学院、D学院及びEスクールの各自動車教習所を経営している。

- (3) Y1とY2(以下、両社を「会社」という。)は、同一ビル内に本社事務所を構えており、Y1の代表取締役Y3(以下「Y3社長」という。)は、Y2の代表取締役Y4(以下「Y4社長」という。)の実弟であり、会社の取締役G(以下「G」という。)は、会社の創業者であり、両人の実父である。

- (4) 申立人X組合(以下「組合」という。)は、個人加盟方式の労働組合であり、肩書地に事務所を置き、審問終結時の組合員数は約140名である。

組合の下部組織としてF支部があり、F支部の下部組織としてA学院分会がある。A学院分会は平成12年3月11日にA学院の指導員及び教習生送迎のためのバス運転手により結成されたが、審問終結時の組合員数は1名のみとなった。

なお、A学院分会結成後、B学院、C学院及びEスクールにも同様に分会が結成されたが、審問終結時にはいずれの分会においても分会全員が脱退している。

#### 2 分会結成及び交渉の経過

- (1) 会社は、バブル景気崩壊以降の不景気や少子化等の業界を取り巻く諸般の経済情勢にかんがみ、自動車教習所間の競争が激化し、教習生の入校人数の落ち込みが大きかったことから、各自動車教習所において、平成12年1月以降、教習料金を最大10万円値下げした。同年2月中旬、会社は、各自動車教習所ごとに組織する親睦団体である親和会のそれぞれの代表者に対し、教習料金値下げに伴って、従業員の賃金を最大22パーセント引下げる旨の賃金体系を提案し、同月21日から、上記賃金体系に基づき賃金引下げを実施した。
- (2) 前記の賃金引下げの実施及び学生が春休みに入ったことによる入校人数に一時的増加に伴う労働時間の延長を契機として、A学院分会が結成され、その後、外の自動車教習所においてもB学院分会、C学院分会及びEスクール分会の3分会が結成された。  
なお、A学院分会、B学院分会及びC学院分会の結成当初の組合員数は、従業員の過半数に達していた。
- (3) 平成12年3月13日午前9時ころ、A学院分会のH分会長は、Y3社長に対し、電話で同分会の結成通告を行った。同日午前11時30分ころ、H分会長及び組合の本部書記I(以下「I書記」という。)を含む組合員10名は、Y1の事務所に赴き、同社に対し前記(1)の賃金引下げ等の撤回を内容とする要求書を提出した。
- (4) 平成12年4月6日、組合は、Y1に対し、賃金引下げの撤回等を求めて、同月7日以降A学院及びB学院において、残業拒否を行う旨通知し、同月7日、A学院分会及びB学院分会は、残業拒否闘争に入った。
- (5) 平成12年4月14日、会社は、賃金引下げの割合を最大22パーセントから4.4パーセントに変更する旨の新給与体系を提案したところ、同月21日、組合はこれに同意したため、会社は、同月25日、従業員に対し、新給与体系に基づく給与を支給した。
- (6) その他、会社と組合の間には、時間外労働・休日労働に関する協定(以下「36協定」という。)の締結という課題があったが、交渉は進展しなかった。

### 3 本件の紛争の実状

組合が、A学院分会を結成し、同分会がY1に対して賃金引下げの撤回等を要求した際のY1側の発言内容や、Y1が組合員と面談した際の発言内容及び残業拒否闘争時に組合員に対し施設から退去するよう求めたことなどが組合活動に対する支配介入であるとして、救済を求めた事件が平成12年(不)第3号事件である。

また、会社が、組合と36協定を締結するのを拒否したことが不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当するとして、救済申立てに及んだ事件が平成12年(不)第5号事件である。

## 第2 当時者の主張

### 1 申立人の主張及び請求する救済内容

#### (1) Gの発言について

組合が、平成12年3月13日、Y1に対し、A学院分会の結成を通告した際、会社の創業者であり取締役でもあるGは、ストライキに対抗して40日間のロックアウトをかけたことがある等の発言をした。Gのこの発言は、組合の争議権を否定するものであり、ストライキを抑止せんとしたものであるから、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

#### (2) Y3社長の発言について

Y1のY3社長は、平成12年3月18日、2名の組合員をA学院内の応接室に呼び出し、ストライキを行おうとY1の営業に影響を及ぼす旨発言するとともに、業務命令と称して、組合の要求事項について個別に同社としての考えを示した、Y3社長のこれらの発言は、ストライキの抑止や組合員との個別交渉を意図したものであり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

#### (3) J学院長の退去要求について

A学院のJ学院長は、平成12年4月7日、残業拒否闘争に突入した組合のI書記に対し、同学院内の指導員室において組合員に対する連絡や相談を行うことをいったんは了承したが、Y3社長の指示を受け、退去しなければ警察を呼ぶ旨発言した。J学院長のこの発言は、組合の連絡業務の妨害及び残業拒否闘争の切崩しを意図したものであり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

#### (4) 36協定について

Gは、平成12年3月25日の団体交渉の席で、組合とは36協定を締結しない旨発言した。組合は、36協定締結に向けて柔軟に対応する意思を持ち、Y1に対して歩み寄る姿勢を表明していたにもかかわらず、同社は、組合を36協定の締結相手として認めなかった。

Y3社長は、同年4月19日の団体交渉の席で、残業については労使慣行で対応する方がよい旨述べ、改めて36協定の締結意思を否定し、当時既に分会が存在していたA学院及びB学院において、組合と36協定を締結しなかった。その後も、組合は、会社に対して、36協定の締結を要求し続けたが、会社はその都度これを拒否した。

そして、G及びY3社長は、平成14年1月ころ、業務命令を口実に、A学院分会のH分会長及びB学院分会のK分会長を呼び出して、組合脱退勧奨を行った結果、各分会長が分会員に対し、組合からの脱退を働きかけ、A学院分会員40名のうち38名及びB学院分会

員全員が、組合から脱退した。

さらに、Y1は、組合脱退者によって新たに結成された申立外組合と36協定を締結した。会社のこれらの行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(5) 申立人が請求する救済の内容

ア Y1は、組合員に対して、ストライキを抑止する発言及びロックアウトを行うなどの発言を行うことによって、組合の運営に支配介入してはならない。

イ Y1は、組合との団体交渉を無視し、団体交渉事項を組合員と個別に交渉することによって、組合の運営に支配介入してはならない。

ウ Y1は、組合役員の分会に対する連絡及び組織活動を妨害することによって、組合の運営に支配介入してはならない。

エ 会社は、組合と36協定を締結しなければならない。

オ 謝罪文の掲示

2 被申立人らの主張

(1) Gの発言について

ア Gは、会社の取締役ではあるが、代表権はないこと、また、会社の創業者で、Y3社長及びY4社長の実父であるので、従業員から敬愛の念を込めて「会長」と呼ばれているが、その呼称は会社の職制上のもではなく、また、高齢であるため、昼ごろ出社するだけであって、会社経営への実質的な関与は行っていない。したがって、Gの発言は個人的なものであり、会社の行為とみるべきではない。

イ Gによる発言は、組合員10名が、A学院分会の組合加入通知書及び要求書を提出した際、Y1が法律違反をしている等の挑発的な発言を繰り返し、侮蔑的な態度をとり、長時間にわたり同社事務所にとどまったため、Gが、昭和38年ころにY2に存在した組合とY2との激しい労使紛争の経験を語るとともに、組合員らの侮辱的な発言や態度にはY1として断固として抗議する意思を示したものにすぎず、組合の運営に支配介入するものではない。

(2) Y3社長の発言について

Y3社長が、J学院長、当時A学院分会員であった副管理者L(以下「L」という。)及び指導係長M(以下「M」という。)と行った打合せの内容は、教習料金の大幅な値下げを実施したこと及び春休み中の教習生の一時的増加に対応して、配車予約の事務処理を効率化すること等の業務に関するものであり、組合との団体交渉事項について個別に面談したものではない。また、会社は、一週間後に組合との団体交渉を予定しており、組合がストライ

キを実施することなど予想できなかったことから、Y3社長がストライキを抑止する発言を行うはずがない。

(3) J学院長の退去要求について

J学院長が、I書記に対して、Y1の施設である指導員室からの退去を命じ、I書記がこれに従わなかったため、警察に通報することを警告した行為は、Y1の施設管理権に基づく正当な行為であり、同学院長の発言等は不当労働行為に該当しない。

(4) 36協定について

Gが、組合と36協定を締結しない旨述べた理由は、昭和60年ころ、Y1と従業員代表が36協定を締結し、その後も、有効な36協定が継続していると誤信していたからである。

また、平成12年4月19日の団体交渉の席で、Y3社長が、労使慣行に基づく残業を肯定する旨述べたことは、組合に対し、36協定締結までの間、緊急避難的に従来の残業形態を継続するよう要望したものにはすぎない。

その後、会社は、組合に、36協定の内容の具体的な案を提示し、団体交渉の場での36協定締結に関する協議の実施を文書で何度も申し入れたが、組合がこれに応じなかったものである。

さらに、Y1が各申立外組合と締結した36協定の内容は、会社が提示した上記の36協定案と全く同一の内容であるので、Y1が、36協定の内容について、組合を差別していたという事実もない。

なお、Y2が各自動車教習所において締結した36協定も会社が提示した上記の36協定案と全く同一の内容のものである。

### 第3 当委員会が認定した事実及び判断

#### 1 Gの発言について

(1) 被申立人らは、Gの行為を会社とは無関係なものであり、会社の行為とみるべきでないと主張する〔第2の2(1)ア〕。しかし、Gが会社の創業者であり、現に会社の取締役就任し、会長と呼ばれ、会社内において影響力を有していることから、実質的にも会社の経営者の地位にあったものと認められ、会社はその発言に対して責任を負うべき立場にある。

(2) 平成12年3月13日、組合がA学院分会の結成をY1に通知し、賃金引下げ撤回の要求書を同社に提出した際に、その場に居合わせたGは、組合員らに対して、「合同労組はストライキの専門だ。」、「ロックアウトかけたよ、昔。」、「ストライキせんかい。自由にやらんかい。」などと発言したことが認められる。

(3) 申立人は、Gの前記発言がストライキを抑止し、組合を威圧するものであったと主張する〔第2の1(1)〕。

確かに、Gの発言には、過去の労使関係の経験を引用して、感情的な表現を用いるなど穏当なものであったとはいえないとこ

ろがある。しかし、前記発言が、活動を阻害する程の強制、威圧を伴っていたとは考えられず、組合に対する支配介入に当たるとまでは言うことはできない。

## 2 Y3社長の発言について

平成12年3月18日、Y3社長は、A学院において、J学院長、L及びMに対し、教習の効率化等に関する業務上の指示を行った。

申立人は、その際、Y3社長がストライキを抑止し、組合を威圧する旨の発言を行い、これら組合員との間で個別交渉を行ったとして、このことが支配介入の不当労働行為に該当すると主張する〔第2の1の(2)〕。

しかしながら、本件の場合、Y3社長の指示が、通常の業務の範囲を超え、組合運営に関する支配介入に当たるまでに及んだと認めるに足りる疎明はなく、また、この時点では、第1回団体交渉はいまだ行われておらず、組合もストライキ通告を行っていなかったことから、Y3社長がストライキを抑止するような発言を行ったとも考えられない。

よって、同社長の指示をして不当労働行為であるとする申立人の主張は採用できない。

## 3 J学院長の退去要求について

(1) 平成12年4月7日、J学院長は、組合員から残業拒否闘争等の組合活動に関する相談を受けるためにA学院の指導員室にいたI書記に対し、指導員室は従業員以外の立入りが禁止されていることを理由に退去を求めた。さらに、J学院長は、I書記に対し、指導員室にとどまることは住居不法侵入になること、退去しない場合には警察に通報する旨を記載した紙を示すとともに、口頭でも告げた。

(2) 申立人は、J学院長の前記退去要求を組合活動に対する支配介入である旨主張する〔第2の1の(3)〕。

確かに、Y1が、施設管理権を有しているからといって、当然に会社施設内での組合活動が一切認められないというわけではない。しかしながら、本件の場合、組合活動のための会社施設の利用について、労使間に取決めがなかったこと、また、I書記がいた指導員室は、会社が従業員以外の立入りを禁止していたことが認められ、かつ、会社従業員ではないI書記の退去が要求されたことによって、組合員との連絡を阻害される等組合活動に支障が生じたと認めるに足りる事情も存しないことから判断して、J学院長が、I書記に対し、指導員室からの退去を要求したことをもって、直ちに組合活動に対する支配介入に該当すると認めることはできない。

## 4 36協定について

(1) Gは、平成12年3月25日の第1回団体交渉の際、組合とは36協定を締結しない旨述べ、Y3社長が、同年4月19日の第4回団体交渉の際、労使慣行に基づく残業を肯定する旨述べるなどして、会社は、当初、組合との36協定を締結しない姿勢を示した。しかし、会社は、同年7月4日の第6回団体交渉の際、組合に対し、36協定の内容の具体的な案を提示して、交渉に応じる意思を示した。

これに対し、組合は、少人数で36協定に協議を行う小委員会の開催を提案し、会社はこれに同意したものの、組合と会社との間で、小委員会の参加人数などを協議するための事前折衝が進まなかったため、小委員会が開催されることはなかった。このため、会社は、組合に対し、同年10月から平成13年6月までの間に計7回、団体交渉において36協定の締結問題を協議することを書面で申し入れたが、組合がこれに応じなかったために、結局、36協定締結に関する協議は行われなかった。

同年11月16日、初めて小委員会が開催されたが、組合は、教習時限の間のインターバルを休憩時間とみなす問題を先に解決すべきであると主張したため、36協定に関する交渉は進展しなかった。その後、小委員会は開催されていない。

平成14年になり、A学院分会員及びB学院分会員のほとんどが組合を脱退した後、A学院にはA学院労働組合が、B学院にはB学院労働組合が、それぞれ従業員の過半数によって結成された。同年5月8日、Y1は、A学院及びB学院において、上記労働組合との間に、それぞれ36協定を締結し、同月9日、所轄の労働基準監督署長に、これを届け出た。

一方、Y2は、C学院、D学院及びEスクールの各自動車教習所において、従業員代表との間に36協定を締結し、それぞれ所轄の労働基準監督署長に、これを届け出た。

なお、各自動車教習所において締結された36協定の内容は、平成12年7月4日に会社が組合に対し提示した36協定案と同じ内容のものであった。

また、会社が残業に関して、組合員を非組合員と比較して、差別的に取り扱っていないことについては当事者間に争いがない。

(2) 前記(1)で認定した事実にかんがみれば、36協定が組合との間で締結されなかった主たる原因は、インターバルにかかわる問題について、会社と組合との意見が対立していたことにあり、残業に関して組合員と非組合員との間に差別的取扱いがなかったことからみても、会社が組合の自由な内部意思に干渉しようとする意図をもって36協定の締結を拒否し続けたものとは認め難い。

よって、会社が組合との間で36協定を締結しなかったことをもって、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とする申立人の主張には理由がない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成14年11月5日

兵庫県地方労働委員会  
会長 安藤猪平次 ⑩