

石川、平10不2、平11不1、平12.8.17

命 令 書

申立人 全国一般労働組合石川地方本部

被申立人 有限会社七尾自動車教習所

主 文

- 1 被申立人は、申立人に加入した従業員または加入しようとする従業員に対して、組合加入の事実関係を確認するなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人に加入した従業員または加入しようとする従業員に対して、組合加入を理由に、教習指導員資格の取得のための教習指導員審査受審の機会を延期させるなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、36協定の締結における労働者側代表の選出に際して、申立人の組合活動を批判するなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9（当時）及びX10（当時）に対して、平成10年2月20日の時間外労働の就労拒否により支給しなかった賃金相当額として、別記1に掲げる金額を支払わなければならない。
なお、被申立人は、この金額に、平成10年2月26日以降支払済みに至るまでの年率5分の割合による金員相当額を加算して支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員X2及びX5に対して行った平成10年4月13日付けの懲戒処分を撤回し、当該処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 6 被申立人は、申立人の平成10年11月5日付け要求書記載事項について、申立人と誠意をもって速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 7 被申立人は、申立人組合員X11、X2、X6、X3、X7、X8、X4、X5及びX10（当時）に対して、平成10年年末一時金の仮払いとして、別記2に掲げる金額を支払わなければならない。
なお、被申立人は、この金額に、平成10年12月22日以降支払済みに至るまでの年率5分の割合による金員相当額を加算して仮払いしなければならない。
- 8 被申立人は、申立人組合員X12（当時）、X6、X8及びX4に対して行った平成10年12月10日の無断欠勤の扱いを撤回するとともに、同日分の賃金相当額等として、別記3に掲げる金額を支払わなければならない。
なお、被申立人は、この金額に、平成10年12月26日以降支払済みに至るまでの年率5分の割合による金員相当額を加算して支払わなければならない。
- 9 被申立人は、本命令書（写）受領後速やかに、下記文書を申立人に手交するとともに、縦1.5メートル・横1メートルの大きさの白紙に、楷書で明瞭に

記載して、被申立人七尾自動車学校指導員室の従業員の見やすい場所に、10日間棄損することなく掲示しなければならない（年月日は文書を手交・掲示した日を記載すること）。

記

年 月 日

全国一般労働組合石川地方本部

執行委員長 X 1 様

有限会社七尾自動車教習所

代表取締役 Y 1

当社が貴組合に対して行った下記の行為は、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると、石川県地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を行わないようにします。

記

- 1 Z 1 及び Z 2 の貴組合からの脱退に際して、貴組合から申入れのあったユニオン・ショップ協定に基づく協議に応じなかったこと。
- 2 貴組合から組合加入を通知された Z 3 と Z 4 の各々に対して、組合加入の事実確認を行ったこと。
- 3 貴組合から Z 3 及び Z 4 の組合員化の申入れがあった際に、両名が専任教習指導員になっていないことを理由にこれを拒否したこと。
- 4 貴組合から組合加入を通知された Z 5 及び Z 6 に対して、教習指導員適正検査不受講を告知したり、教習指導員審査受審を平成12年まで待つように要請したこと。
- 5 貴組合に対して事務員を非組合員化するよう求めてきたにもかかわらず、別組合が事務員を組合員化する際に異論なく認めたこと。
- 6 36協定の締結における労働者側代表の選出に際して、貴組合の組合活動を批判したこと。
- 7 平成10年2月17日及び20日、貴組合分会員に対して就労を拒否し、欠勤扱いとして、両日分の賃金及び皆勤手当を支給しなかったこと。
- 8 平成10年4月13日、貴組合分会長 X 2 及び分会員 X 5 の両名に対して、同年2月17日のビラ配布等の行為を理由に懲戒処分を行ったこと。
- 9 貴組合から申入れのあった平成10年年間一時金に関する団体交渉に、際して、次のとおり誠意のない交渉を行ったこと。
 - (1) 社長の多忙を理由に交渉を実施しなかったり、社長欠席のまま実質のない交渉を行ったこと。
 - (2) 貴組合から求められた説明に十分に答えないまま、交渉成立の見込みがないとして短時間で交渉を打ち切ったこと。
 - (3) 地方労働委員会で不当労働行為事件を審査中であることを理由に、交渉事項に答えなかったこと。
 - (4) 貴組合の反対を押し切って交渉の場にテープレコーダーを持ち込んだ

こと。

- 10 貴組合から申入れのあった平成10年年間一時金に関する団体交渉に際し、別組合と比較して貴組合にとって不利益となる回答を示し、その回答の受諾を求め続けることにより貴組合分会員を経済的に不利益な状況に追い込んだこと。
- 11 平成10年12月10日に申請のあった、貴組合分会員Z7（当時）、X6、X8及びX4の年次有給休暇を認めず、無断欠勤として扱い、同日分の賃金及び皆勤手当を支給しなかったこと。

- 10 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容（要旨）

- 1 被申立人は、申立人を脱退した組合員2名のユニオン・ショップ協定抵触問題に関する申立人からの団体交渉申入れを拒否してはならず、速やかに誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人との間で締結した平成5年9月30日付けユニオン・ショップ協定を誠実に履行しなければならない。
- 3 被申立人は、①申立人組合員に対し、申立人を脱退するよう働きかけ、②被申立人従業員に対し、申立人への加入を妨害し、③36協定の締結に際しての従業員代表の選出方法及び協定内容の決定についての申立人の正当な組合活動を妨害し、④別組合の結成を画策・援助し、別組合が上部団体に加盟していないにもかかわらず加盟していること、または、別組合が結成されていないのに結成されたと称して、別組合が存在していることを前提とする言動をとるなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、被申立人従業員に対して、申立人加入を理由として教習指導員資格の取得のための教習指導員審査受審の機会を与えないなどの不利益取扱いをしてはならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員に対して、平成10年2月20日の時間外労働の就労受入れ拒否により支給しなかった賃金及びこれに対する平成10年2月26日以降支払済みに至るまでの年率5分の割合による金員を支払わねばならない。
- 6 被申立人は、申立人組合員2名に対する平成10年4月13日付け懲戒処分を取り消さなければならない。
- 7 被申立人は、申立人の平成10年11月5日付け要求書記載事項について、速やかに誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 8 被申立人は、申立人組合員について、①年間一時金の支給割合を申立人組合員以外の者より低くしたり、②年休権行使や欠勤の取扱いに関し、申立人組合員以外の者と差別するなどの不利益取扱いをしてはならない。
- 9 被申立人は、申立人組合員に対して、平成10年年末一時金（基本給の2.6

ヵ月分)及びこれに対する平成10年12月22日以降支払済みに至るまでの年率5分の割合による金員を支払わなければならない。

10 被申立人は、申立人組合員に対して、無断欠勤扱いとした平成10年12月10日の賃金等の金員及びこれに対する平成10年12月26日以降支払済みに至るまでの年率5分の割合による金員を支払わなければならない。

11 本件不当労働行為に関する陳謝文の交付、掲示及び新聞広告。

第2 事案の概要

本件は、申立人全国一般労働組合石川地方本部(以下「地本」という。)から、被申立人有限会社七尾自動車教習所(以下「会社」という。)が、①地本組合員2名に対し、地本を脱退するよう働きかけたこと、②地本を脱退したこの2名について、ユニオン・ショップ協定に基づく交渉を申し入れたにもかかわらず、応じようとせず、同協定を履行しなかったこと、③別の従業員2名の地本加入を妨害したこと、④更に別の地本組合員2名に対し、地本加入を理由として、教習指導員審査受審の機会を与えない旨通告したこと、⑤別組合の結成を画策し援助し、あるいは労働組合に値する別組合の結成等がなされていないにもかかわらず、それらを前提に言動したこと、⑥36協定の再締結に際し、正当な組合活動を妨害したこと、⑦ストライキをしていないにもかかわらず、地本組合員の就労を拒否して賃金を支給しなかったこと、⑧これに関連して正当な組合活動を行った地本組合員2名に対して懲戒処分を行ったこと、⑨平成10年年間一時金等の要求に対して実質的な交渉を行わず、別組合に比べて不利益になる内容の回答を示し続けていること及び⑩本件審問の傍聴に関する年次有給休暇申請に対して、時季変更権を行使することなく無断欠勤として扱い、賃金カットを行ったことが、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事件である。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人有限会社七尾自動車教習所

会社は、昭和33年4月10日に設立された有限会社であり、肩書地において自動車教習所である七尾自動車学校(以下「七尾自校」という。)を経営している。本件結審時における従業員数は25名である。

(2) 申立人全国一般労働組合石川地方本部

地本は、石川県内の中小企業に働く労働者で組織された労働組合であり、組合員は本件申立時約2,500名である。そのうち、会社従業員によって組織された地本七尾自動車学校分会(以下「分会」という。)の組合員は、本件申立時12名、結審時8名である。

また、地本は、七尾自校のほか石川県内の能登中央自動車学校(以下「能登中央自校」という。)、羽咋自動車学校(以下「羽咋自校」という。)など自動車教習所7社にも分会組織を有している。

2 平成9年7月頃までの労使関係

- (1) 昭和40年4月、会社に分会が結成されたが翌年解散し、42年7月に再度結成された。
- (2) 分会結成当時、会社は、石川県内の七尾市及び鹿島町地区で唯一の自動車学校を経営していたが、52年4月に隣接地に能登中央自校が開校して以来、学校間の競争が激化した。
- そのため、会社は能登中央自校との対抗上、55年末に時差出勤による就労形態の変更を行い、56年に東京など遠隔地からの合宿教習の受入れを開始し、62年に祝日講習や11限教習を実施するなどし、分会も結果としてそれらに協力した。
- (3) 平成5年4月14日、春闘時の団体交渉の際、会社は地本に対して「労働協約等の改正要求書」を渡し、ユニオン・ショップ協定、退職金協定及び定年制の各見直し等を提案した。
- (4) 当時、会社と地本の間には、当委員会のあっせんによって締結された昭和47年6月24日付けの次のようなユニオン・ショップ協定（以下「旧ユ・シ協定」という。）があった。

- | |
|---|
| <p>1 会社に次の職制を設ける。</p> <p>(1) 校長</p> <p>(2) 教頭</p> <p>(3) 総務課長</p> <p>(4) 指導管理課長</p> <p>2 会社の従業員はすべて組合員でなければならない。ただし、次の各号に該当するものはこの限りでない。</p> <p>(1) 校長、教頭、総務課長及び指導管理課長の職にあるもの</p> <p>(2) その他会社と組合が協議のうえ認めたもの</p> <p>3 会社は、組合を除名された組合員若しくは組合を脱退した組合員については、会社と組合協議のうえ解雇するものとする。</p> |
|---|

前記(3)改正要求書は、これら旧ユ・シ協定の非組合員規定の見直しとして次の3項目を掲げていた。

- ① 課長以上は非組合員とし、学校の組織上必要な人員とする。
- ② 事務（フロント業務）及びバス職員は非組合員とする。
- ③ 臨時、嘱託及び試用期間中の職員は非組合員とする。

なお、非組合員の範囲については、旧ユ・シ協定締結の際にも、女子事務員や臨時職員等の非組合員化を求める会社とこれに反対する地本との間で、意見の不一致が生じた経緯がある。

- (5) また、当時、会社と地本の間には結ばれていた昭和46年5月1日実施の退職金協定（以下「旧退職金協定」という。）は、基本退職手当について、基本給に勤続年数に比例した乗率を乗じて算出する方法を採っていたが、定年及び会社都合等を事由とする退職金の乗率は、自己都合を事由とするその2倍と規定し、また勤続年数の上限を20年、乗率の上限をそれぞれ22ヵ月及び44ヵ月と規定していた。

これに対して、上記(3)改正要求書は、旧退職金協定の見直しとして、次の3項目を掲げていた。

- ① 退職金規定表の勤続年数20年を25年とし、乗率を25ヵ月とする。尚、26年以上の乗率も25ヵ月とする。
 - ② 勤続年数3年未満の自己及び会社都合による退職の場合は支給しない。
 - ③ 会社都合の場合、現行は2倍となっているが30%増とする。
- (6) なお、会社の定年は昭和46年以降本件結審時に至るまで満60歳となっているが、会社は、前記(3)改正要求書で「満57歳に達した時点で退職か勤務の継続かを選択するものとし、勤務の継続をする場合、事後の昇給は行わない。尚、指導員資格を持たない者は、満55歳で上記の選択をする。」よう改正を求めた。
- (7) 前記(3)改正要求書による会社提案については、平成5年7月13日に、会社が旧ユ・シ協定と旧退職金協定の破棄を予告するに及んで労使間に紛争が生じ、分会は時間外労働拒否などで対抗したが、地本が当委員会に申請した賃上げ及び一時金についてのあっせんの中で、「地本が前向きに協議に応ずる」旨の覚書が締結され、その結果、労使間の自主交渉により、9月30日に至ってユニオン・ショップ協定と退職金協定が再度締結され、一応の解決をみた。

なお、会社は、旧ユ・シ協定等の破棄通告を行った理由について、「平成2年と4年に大きな赤字を出しており、組織全体やユニオン・シップを根本的に見直し、営業充実を図る必要があったため。」と説明している。

- (8) 5年9月30日付けで地本と会社の間締結されたユニオン・ショップ協定(以下「ユ・シ協定」という。)の内容は、次のとおりである。

- 1 会社に次の職制を設ける。
 - (1) 校長
 - (2) 副校長
 - (3) 部課長職(4名)
- 2 会社の従業員はすべて組合員でなければならない。但し、次の各号に該当するものはこのかぎりでない。
 - (1) 会社の利益を代表する者
 - (2) 課長以上の職にある者
 - (3) 人事又は経理等の会社機密を取り扱う者
 - (4) 試用期間中の者
 - (5) パート、日雇、嘱託、臨時雇用者等
 - (6) 会社が組合と協議し除外する者
- 3 会社は、組合を除名された組合員若しくは、組合を脱退した組合員については、会社と組合が協議のうえ解雇するものとする。

なお、このユ・シ協定には、組合員から事務員を除いてほしいという

会社の主張により同時に締結された覚書があり、その中には「ショップ協定第2条(6)項にもとづき、Z8、Z9の2名を組合員から除外する。」と記載されていた。この規定により、それまで事務員で地本に加入していた上記2名が地本を離脱し、その後、分会の組合員（以下「分会員」という。）は教習指導員（以下「指導員」という。なお、指導員には技能検定員も含む。）だけとなり事務員がいなくなった。

- (9) また、同じく5年9月30日付けで締結された退職金協定（以下「退職金協定」という。）の第2条は、退職金の算式について次のように規定している。

第2条 1、退職金は次の算式による額とする。
退職時基本給×退職時勤務年数
2、退職時勤務年数は3年以上30年までとし、30年を超えた場合の勤務年数は30年とする。
3、会社都合及び業務上傷病死の退職金は30%増しで支給する。

- (10) 5年10月、分会員のうち2名が課長に昇進し、地本を離脱した。地本は、その年の賃上額がゼロだったこともあり、上記2名の賃金が、課長昇進後に大幅に引き上げられたのではないかとして、会社に団体交渉を要求した。

それから間もない11月15日、会社は、当時分会の書記長をしていたZ10と副分会長をしていたX2に対して、主任職の辞令を交付しようとした。辞令交付を会社による分会内部の切り崩し策であると考えたZ10とX2は、会社に抗議し、辞令の受領を拒否したところ、会社は、12月11日に両名を譴責処分にした。

- (11) 6年3月9日、上記課長昇進者の賃金問題等について、地本と会社の間で和解が成立した。

これにより、課長昇進者2名の賃金引き上げ問題については、地本として一切関知しないというかたちで、また、それと前後してZ10とX2に対する譴責処分も、会社がこれを撤回するという事で解決した。

- (12) 9年春の労働基準法改正による労働時間1週40時間制への移行に際して、地本は会社、能登中央自校及び羽咋自校の3社に対して、3校での労働条件の統一を求めた。その結果、年間休日については113日で統一妥結したが、勤務形態の是正問題については紛糾した。

このため、同年4月1日以降について、地本は会社との間で1週40時間に係る勤務形態の暫定協定を締結したが、会社は5月13日に同協定を同月18日の期限後は更新しない旨通告したため、地本は争議行為で対抗した。

この勤務形態の問題は、その後、6月10日に、勤務形態を一部変更し年間変形労働時間制を採用するという事で妥結した。

3 地本脱退者による第二組合の結成等

- (1) Z1及びZ2の地本からの脱退と第二組合の結成

ア Z 1 は、昭和53年1月に会社従業員に採用され、54年4月に地本に加入し、主に指導員として教習指導業務に従事してきた。

Z 2 は、58年8月に会社従業員に採用され、63年7月に地本に加入し、主に指導員として教習指導業務に従事してきた。

イ 平成9年7月11日、Z 1 は、春闘・時短問題について決着した際の分会の報告集会において、以前から執行部に要求してきたZ 1 自身の基本給の是正が決着しなかったことについて不満を述べた。その際、Z 2 も、前記2(12)の6月10日の時短問題の決着に不満を述べ、「こんな偽物にだまされるような執行部は責任をとれ。…こんな執行部は責任をとってやめてしまえ。」と発言した。

ウ 7月15日、Z 1 は、分会の集会の場で口頭で地本からの脱退を表明した。

エ 7月31日、Z 1 は、「都合により平成9年8月5日付をもって、全国一般労働組合七尾自動車学校分会を脱退させていただきます。」と記載した脱退届を分会長宛に提出したが、分会は、組合規約上の手続を遵守していないことを理由に脱退届の受理を拒み、9月26日に脱退届提出の理由を問いただした。

これに対してZ 1 は、旧退職金協定の改定及び賃金是正の際の会社と地本の合意内容がZ 1 の年齢では対象にならないなど、自分の思いどおりにならなかったことについて発言して、脱退届をその場に置いて退席したため、地本のX 1 副委員長は、9月30日、不満や要求については最後まで会社に要求し続ける旨を書き添えて、脱退届を郵便で返送した。しかし、Z 1 は10月3日付けで再び脱退届を分会に提出した。

オ 8月の前半頃、Z 2 は、Z 1 から「おれは辞めたから新しい民主的な労働組合を一緒に作ろうやないか。」と相談を受けた。Z 2 も、分会幹部は何かにつけてX 1 副委員長のいうことに従い主体性はない、分会員個々の意見も取り上げられないと考えていたので、それ以降Z 1 と話し合うようになった。

Z 2 は、Z 1 との話の中で、地本と会社との間に締結されているユ・シ協定についても話し合い、地本からの脱退について考えを重ねた。

カ 10月15日、Z 2 は、分会長に脱退届を手渡したが、数日後に送り返されてきた。

キ 10月23日、X 1 副委員長はZ 1 とZ 2 を個別に呼んで、脱退問題について事情を聞いた。

Z 1 は、脱退理由について、賃金が是正されなかったことと、10年7月に定年になるが、5年の旧退職金協定の改定に不満があり、自分の分については是正がなされなかったこと、10年4月から厚生年金と雇用保険が併給禁止になるので、それ以降に会社を退職したら大変損をすることになり、地本に脱退届を出してユ・シ協定で除名してもらえ

れば、会社を辞めて年金と保険の両方をもらえることになることなどを話した。

他方、Z 2 は、X 1 が事情を聞いている場で10月15日付けの分会宛の脱退届を提出したが、X 1 が規約上の手続不遵守を理由に受けとろうとしないので、地本の活動方針に対する批判を述べて脱退を主張し、脱退届を机の上に置いて退席した。

ク 10月24日、地本はZ 2 に対して、「組合を脱退される場合は、当組
合規約第34条にもとづいて、当組合執行委員長宛に明確な理由を付し
て正式な手続をとって下さい。貴殿の手続によって、当組合は第36条
乃至第40条の統制処分の準備に入ります。その上で会社と締結してい
るユニオン・ショップ協定にもとづいた措置を行います。」と記載し
た通知とともに、脱退届をZ 2 に返送した。

ケ 10月25日、Z 2 は、七尾自動車学校従業員組合（以下「第二組合」
という。）代表Z 2 名義で会社Y 1 社長に「新組合結成通知書及び要
求書」と「組合結成趣意書」を手渡した。この要求書には「今般、下
記の趣旨の通り七尾自動車学校従業員組合を結成しましたので通知し、
あわせて5項目を要求します。」と記載されており、賃金形態の改善
ほか4項目の要求が挙げられていた。その際、Y 1 社長は、第二組合
の結成を通知したZ 2 に対して、「交通労連さん、どのような感じで
したな。」などと話した。

第二組合の結成通知を受けとった会社は、同日中に分会宛に「本日、
Z 1、Z 2 両名が会社宛に新しく労働組合を2人で組織した旨通知し
てきた。」旨連絡した。

コ 10月28日、第二組合結成を不審に思ったX 1 副委員長が、Z 1 に問
い合わせたところ、Z 1 は「Z 2 が脱退、除名になると会社から解雇
される。2人で別組合をつくると逃れられると聞いた。かわいそうだ
から手伝っただけ。」と返答した。

サ 11月5日、地本は、会社にて年間一時金の要求書を提出した際に、脱
退を表明した両名の解雇を要求するとともに、ユ・シ協定に基づいて、
解雇のために必要な協議に応ずるよう申し入れたが、Y 1 社長は「2
人入れば労働組合を結成できる。組合を作ったのだからユ・シ協定の
適用は受けない。2人は会社にとって必要な人間だから仮に組合を作
らなくても解雇はしない。」と主張し、「時間がない。」と言って席を
立った。

シ 11月14日、地本は、会社に対して改めて文書でユ・シ協定に基づく
協議を申し入れ、団体交渉日を11月21日としたが、会社は、「Z 1 及
びZ 2 の地本からの脱退に関与していないし、会社には両名の解雇権
はない。何度も同じようなことの繰り返しである。」として地本の要
求を拒否した。

ス 11月21日、10年1月6日及び3月2日、地本は、会社に対して両名

の脱退問題について協議を申し入れたが、会社は、「別の組合ができた以上、ユ・シ協定は無効。解雇要求は会社の人事権、経営権への介入である。」として協議に応じないまま本件結審に至った。

(2) 従業員の地本加入及び脱退をめぐる労使関係

ア 8年年末、課長の1名が定年退職によって欠員になった際、会社は、ユ・シ協定を前提として、分会員Z19を課長の後任として非組合員化することを地本に申し入れた。地本は、この申し入れに同意するとともに、当時既に指導員資格を取得していた事務員のZ3を指導員に就任させて組合員とすることを申し入れたが、会社は、事務員が不足していることを理由にZ3の指導員への就任と組合員化を拒否した。

Z3の組合員化については、その後、事務員1名が新たに採用され、Z3が一般事務の仕事のほかに教習指導業務を行うようになった後も会社が応ずることはなかった。

イ 9年5月23日、地本は、会社がZ3の組合員化を拒否し続けたため、Z1に対して、ユ・シ協定に基づいて組合員になる資格を有しているので、組合員になってほしい旨要請し、Z3は同日付けで地本加入申込書を書いた。

地本が会社にZ3の加入申込書を提出して地本加入を通知したところ、Y1社長は総務課長のY2に指示して、加入申込書に署名した件についてZ3本人から事実関係の確認を行わせた。会社が、地本加入申込書を提出した本人から加入の事実関係を確認するようになったのはこのとき以降であり、それ以前は分会幹部との話し合いの中で確認していた。

ただし、その後地本はZ3を正式に組合員として扱わなかった。

ウ 11月4日、地本は、会社に対して、上記Z3と当時既に指導員資格を取得し、教習生送迎用バスの運転業務（以下「バス運転業務」という。）を兼務していたZ4の2名を、ユ・シ協定に基づいて地本組合員にするよう申し入れたが、会社は、両名が指導員の専任になっていないこと、特にZ3については少子化対応のため指導員と事務員をずっと兼任させていきたいということを理由に、これを拒否した。

エ 10年2月9日、会社は、同年1月31日付けの第4経営計画を、幹部会議で発表した。

同計画書は、数年度分の会社の経理状況をまとめた書類と9年度以降の「年度別入校者数計画表」及び「卒業者数（売上高）からみる適正社員数及び雇用計画」から構成されていた。このうち雇用計画には、適正指導員数として9年度が21.5人、10年度が19.5人と記載されており、さらに10年度の専任指導員数の内訳としては、4月及び5月についてはZ11の退職を予定した18名が、6月から7月20日までの間は、同18名から更にZ1の退職を予定した17名が記載されているほか、それを補う嘱託指導員と事務やバス運転業務を兼ねる兼任指導員の名前

が記載されていたが、その中には、当時既に心臓病を患い、10年夏時点では出社できなかった嘱託指導員のZ12の名前や、時期は特定しないものの、この当時既に結婚退職が予定、周知されていた兼任指導員のZ3事務員の名前も記載されていた。

オ 2月16日、地本は、Y1社長に対して「組合加盟通知」を提出し、Z4、Z6及びZ5の3名の地本加入を通知し、併せて各人に対して組合加入に関する呼出しをしないように申し入れた。

しかし、その後、Y1社長は、Y2総務課長に指示して、地本加入の事実関係について、Z4、Z6及びZ5の各々から、本人の意思を確認させた。

2月18日、Z4は、地本に対して加入を留保したい旨口頭で意思表示を行った。

カ 上記2月16日付けで会社宛に地本加入が通知されたZ5とZ6は、共に平成8年に、将来指導員資格を取得することを前提として会社従業員に採用され、当時は主としてバス運転業務に従事していたが、会社は、地本加入通知に先立つ10年1月9日に、これら兩名について、指導員適正検査受講を石川県運転免許センターに申請して、指導員資格取得のための準備を進めていた。

特に、Z5については、会社が同人を、1月5日から24日までの間、茨城県ひたちなか市にある「自動車安全運転センター安全運転中央研修所」（以下「中央研修所」という。）に入所させており、また同所での履修・卒業は、その後1年間に限って指導員審査受審の際に実技が免除になるという利点があり、研修は会社の業務扱いで賃金のほかに出張旅費が支給され、入所から卒業までの40数万円の費用も会社が負担した。

キ 3月11日、会社は、上記適正検査受講予定日の前日になって、Z5とZ6に対して、不受講を告知した。

ク 4月13日及び14日、会社は、七尾自校のY3校長を通して、Z5とZ6のそれぞれに対して、指導員資格取得のための指導員審査受審を12年まで待つように要請した。

ケ 4月17日、春闘交渉終了後に、X1副委員長がY3校長に対して、Z5とZ6に対して指導員審査受審を待つように要請した理由を尋ねたところ、校長は、「社長がだめだと言っているから。」、「指導員にする、しないという権限は、校長にないですよ。社長です。社長がだめだと言っている以上は、受けさすことはできないんだ。いずれにしても、12年までは残念だけど受けさせられないのだ。」と返答した。

X1から、更に「だって、もし受けさせなかったら、せつかく1月にかかなりの額を使って、これ1年で効力が無効になっちゃうんですよ。

そういうことまでしてする必要ないじゃないか。」と言うと、校長は「社長が決めたことだ。」と返答した。

なお、その時の校長の話の中には、経営計画で指導員の数を減らすことにしたという内容はなかった。

コ 4月27日、Z5及びZ6の両名は、それぞれ同日付けの文書で地本に対して脱退する旨を通知した。X2分会長が、Z5とZ6に脱退理由を聞いたところ、両名は「教習指導員になれない。」ということ話を話した。

サ 同年9月、会社は、8年10月に会社を退職し、その後嘱託指導員として繁忙期等の業務に従事していたZ12が、8月下旬に心臓病で倒れ、そのあとの仕事ができなくなったとして、Z5について、12月に指導員審査を受審させることを決定した。

さらに10月、会社は、兼任指導員のZ3の結婚退職が判明したとして、Z6についても中央研修所へ行かせることを決定した。

(3) 第二組合の組織拡大と改称等

ア 10年2月21日、第二組合と会社は、地本妥結額と同額で9年年間一時金（9年年末一時金及び10年夏季一時金）交渉を妥結させ、同日付けの協定を締結した。この協定書は会社側が作成したが、協定書の中には、第二組合の正式名称である「七尾自動車学校従業員組合」のほかに、「七尾自動車学校ユニオン」という名称が使われていた。

イ 3月10日、前記(2)ア及びウで会社から組合員化を拒否されたZ3と、前記(2)オで地本加入の留保を申し出たZ4の両名が、第二組合に加入した。

その際、会社はZ3に対して第二組合加入の事実確認を行わなかった。

ウ 4月15日、Z2らの勧誘もあって、事務員のZ2、Z13及びZ14の3名が第二組合に加入した。その際、会社の方から、事務員を組合員にすることについて、特に異論が述べられるようなことはなかった。

エ 5月10日、第二組合は、結成当初の2名に新たに加入した5名を加えた7名全員が出席して、七尾市内のワークパル七尾で臨時大会を開き、「七尾自動車学校ユニオン」への改称、結成趣旨、組合規約、役員選出及びゼンセン同盟（以下「同盟」という。）加盟等を諮った。

なお、組合規約については、9年10月31日実施の七尾自動車学校従業員組合の規約をそのまま使用した。

また、同盟への加盟は、9年12月13日に、Z1とZ2が名古屋市の交通労連中部地方総支部に相談に行ったのを契機として具体化したもので、10年4月28日に金沢市内のゼンセン同盟会館でZ15石川県支部長と話し合いを持ち、その場で加盟の運びとなり、上記臨時大会に至ったものである。同日の臨時大会には、同盟石川県支部からもZ15支部長とZ16常任が出席していた。

上記「七尾自動車学校ユニオン」という名称は、Z16常任の提案を受けて、臨時大会での全員審議を経て改称したものである。

オ 6月23日、会社は、地本にユ・シ協定の改定について団体交渉を申し入れ、6月29日に団体交渉が行われた。

同日の団体交渉では、会社の労務顧問に就任していたY4が、地本に対して、地本を脱退したZ2ら7名が、5月10日に同盟石川県支部を上部団体とする「ゼンセン同盟七尾自動車学校ユニオン」を再結成したことを告げるとともに、第二組合の再結成を前提として、同年9月30日に期間満了となる地本とのユ・シ協定の解消、就業時間内の組合活動の原則禁止、欠勤時の賃金カットの拡大等を提案した。

これに対して、地本は、提案内容が従来からの組合活動の実績や地本とのユ・シ協定の存在を無視するに等しいものであるとして、会社側の言動が不当労働行為に当たる旨抗議した。

カ 6月30日、地本は、石川県労働組合総連合（以下「連合石川」という。）に対して、同盟に厳重な指導をするように申し入れるとともに、更に7月1日から2日にかけて、同盟に対して直接抗議したところ、同盟は、第二組合の加盟は認めていない旨述べた。

キ 7月3日、会社は、第二組合から、6月29日に行われた前記地本との団体交渉の経過説明を求められたので、Y4労務顧問が説明した。

ク 7月8日、第二組合と会社は、新たに第二組合に加入したZ3、Z4ら5名の10年度夏季一時金の配分等について協定した。同協定書の内容は、次のとおりである。

2 協定内容

(1) 査定期間は、平成9年11月21日以降平成10年5月20日迄の組合員を基本とする。

(2) 但し、期の途中で組合員に昇格した者は、月割り計算とする。

(3) 月割計算者は、組合妥結額の6分の1とする。

(4) 月割りに不足する者は、会社計算方法による。

ケ 7月10日、地本は、第二組合の同盟への加盟について、連合石川及び同盟石川県支部と協議したが、その際、同盟側は、「加盟は認めていない。」旨再度述べた。

コ 9月26日、第二組合のZ2委員長が、同盟石川県支部に第1回分の組合費を持参したところ、Z16常任から「Z2さん待ってくれ。ちょっと保留する。」と言われた。

サ 11月15日、第二組合は、七尾市内の会場で退職したZ2を除く6名全員が参加して10年度の定期大会を行った。定期大会には同盟石川県支部のZ16常任も出席した。

シ 11年3月11日、同盟石川県支部は、地本からの照会に答える形で「第二組合から同盟加盟の相談があったが、既に分会もあることであり、直ちに本部に加盟申請できないので、県支部預かりとした。」旨回答した。

4 平成9年の36協定締結の経緯等

(1) 9年11月28日、会社総務部長Y5からの申入れにより、地本（分会）と会社は、同年12月1日以降についての36協定締結に関する団体交渉を行った。その際、Y5総務部長は、地本（分会）に対して、会社従業員が社長を除いて28名いるところ、分会員は、Z1及びZ2の脱退と、11月に退職したZ17、そして11月6日付けで企画課長の辞令が出たZ18の組合離脱があつて12名となったとして、「過半数に至ってないから、組合に締結権がない。会社側に締結権を譲れ」と申し入れた。

これに対して、地本（分会）は、その場で、Z1及びZ2の脱退は認められないし、Z18も11月6日付けで辞令を受けたとはいえ就任までは組合員であり、分会員は現実には15名いることなどを指摘して、会社側の申入れに反論したところ、Y5総務部長は、「36協定の内容は変えない、期間は1年、従来全国一般の代表者でよい。」と言ひ、Y5の提案で、分会長という名称を外した形で地本に代表権を認めることで、その場の話はまとまった。

(2) ところが、同日午後8時頃、Y5総務部長は、X2分会長の自宅に電話して、「社長がだめだと言っているから、先ほどの話はなかったことにしてくれ。『内容が同じでもダメだ。形式が問題なのだ。数が問題なのだ。』と言っている。」と伝えた。

(3) 11月29日、前日のY5総務部長からの電話で会社側の主張が元に戻つたため、地本（分会）は、過半数を更に確保する目的で、分会員以外の従業員から同意書を取り付けることとし、Z3、Z4、Z5及びZ6の4名から署名捺印を得た。

(4) 11月30日、地本（分会）は、会社に対して上記4名と分会員12名の同意書を示し、地本（分会）が過半数代表であることを主張したところ、Y1社長は署名を取ったことに激怒し、「組合の署名は認めない。」と反論した。

地本（分会）が会社に提出した同意書の文面は、分会員と未加入者4名ともに同一であり、そこには「今回の36協定の締結権の労働者側の代表として、当七尾自動車学校の従業員であるX2であることに同意します」と記載されていた。

(5) 12月1日、X2を代表とする従前と同様の内容の36協定が締結された。

(6) 12月3日、Y1社長は、9年年間一時金の早期解決等を申し入れに来た地本役員に対して、「36協定の混乱は、Y2の早とちりがすべて。あんな署名を取るから混乱したのだ」と発言した。

5 分会員に対する就労拒否をめぐる経緯

(1) 9年11月5日、地本は、会社（七尾自校）、羽咋自校及び能登中央自校の3社（以下「自動車学校3社」という。）に対して、9年年間一時金として過去2、3年と同額の160万円を要求した。

(2) 11月21日、自動車学校3社は、地本からの要求に対して89万円を回答したが、地本は従来妥結額100数万円と比較して著しく低い回答額で

あるとして、3社と集団交渉を行った。

一時金についての集団交渉は、3社間の賃金等労働条件の均一化を目的とするもので、過去にも行われていたが、地本の申入れにより6年頃から再び行われるようになっていた。

- (3) 9年年間一時金は、その後地本と自動車学校3社の間で集団交渉が重ねられたが妥結に至らなかった。

この間、9年12月11日、地本は3社に対して次回交渉までの間ということで3社同時に時間外労働拒否闘争を行ったが、会社は、労使間で決めた勤務割を変更して、分会員が時間外労働を拒否している部分に、分会員以外の従業員と管理職を当てるという対抗措置をとった。

地本は、更に12月24日にも3社に対して争議行為を行った。その時の争議内容は、会社（七尾自校）では半日ストライキ、羽咋自校では24時間ストライキ、能登中央自校では時間外労働拒否と、各様であったが、そのことが労使間で問題になることはなかった。

- (4) 9年12月25日、会社は、分会員と第二組合員を除く従業員及び管理職に対して、年末調整と9年年末一時金の支給を行った。

- (5) 10年1月13日、3社から9年年間一時金について当委員会にあっせん申請がなされたが不調に終わった。

- (6) 2月16日、地本と自動車学校3社の間で集団交渉が行われたが、3社の回答額は89万円のまま変わらなかった。

このため地本は、集団交渉終了後に、会社（七尾自校）と能登中央自校に対しては、争議行為として17日以降時間外労働拒否を行う旨を通告し、羽咋自校に対しては、48時間ストライキを行う旨を通告した。

なお、同日付けで地本から会社宛に提出された争議行為通告には、追記として「これをもって集団交渉を打ち切り、個別交渉を再度申し入れます。」と記載されていた。

- (7) 2月17日、分会では通常勤務に就くために全員が出社し、就労しようとしたが、教習用車両は配車されなかった。分会員が事務所に理由を聞いたところ、「組合がストライキやっているから配車してない。」とされたので、分会員らはY3校長とY2総務課長に対して「ストライキをしていない。」旨言った。

一方、会社は、Y2総務課長と事務員らに、当日来校していて教習を受けられない教習生に対して、「本日の教習は地本がストライキをやっているため受けられない。」旨説明させた。

こうした教習生に対する会社側の説明を事実と反としたX2分会長は、同日朝に会社ファクシミリで受信していた能登中央自校分会の「教習生の皆さんへ」と題するビラに七尾自動車学校の名前を書き添えたうえで、分会員4、5人に指示して、会社の複写機で約30枚を複写させ、1限目の授業中に、2階教習生待合室と1階フロントにおいて、教習生に向けて配布させた。

その際、分会員のX 5は、1階で配布していたが、副校長のY 6から「この分をどこで刷ったんや。このコピー使ったのは問題やぞ。」と言われた。

なお、上記ビラの複写や配布の過程で、分会員がY 6副校長の制止を無視して複写機を使用したとか、同じく制止を無視してビラを配布したという事実はなかった。

分会では、その後も会社に対して就労させるよう求めて、全員が正規の労働時間内いっぱい待機していたが、17日は就労できなかった。

(8) 上記2月17日に分会員らが配布したビラの記載内容は、次のとおりである。

教習生の皆さんへ

七尾自動車学校

今日皆さんが乗車できないのは会社が、能登中央自動車学校の組合員の仕事をとり上げて教習をできなくしているからです。

会社と組合は去年の12月までに決めるはずの一時金（通称ボーナスといっている）について金額が低すぎて解決できていません。

11月の終わりまでに解決しようとしたのですが会社が低い金額のままなので2月になっても解決できないのです。

だから組合員は一時金については1円も受けとっていません。

そして昨日（16日）会社に「明日から組合は時間外勤務を27日までできない」といったら、なんと、会社は「他（羽咋）の自動車学校では48時間のストライキをするのだから同じ内容の争議行為をするのが当然だろう。今は集団交渉（能登中央、七尾、羽咋の3つの自動車学校）をしているのだから争議行為が違うのはおかしい」といっています。

これは、能登中央の労働組合もストライキをして皆さんが教習を受けられないようにしろといっているのと同じなのです。

そして組合員には教習をさせないし賃金もその分払わないと言っています。皆さんはこの事をどう思いますか。

だれが見ても異常ですね。

組合員は仕事をするのです。教習をしなくては皆さんが遅れてしまいます。教習生の皆さんが教習を受けられるようにしなくてはなりません。

組合員の賃金をカットさせてはなりません。

教習を受けられるように会社に言いましょう。

(9) 会社が複写機を導入して以降、前記(7)のビラ配布までの間、分会では、大会議案書の複写を始めとして会社の複写機を使用しており、会社に対してコピー代金や用紙代金を支払い、会社もそれを領収してきた経緯があり、会社から複写機を勝手に使うなど言われたことはなかった。

(10) 2月17日深夜11時過ぎ、羽咋自校の専務取締役から地本のX 1副委員長に、「19日の朝9時半から団交したいので、18日のストライキを解除

してほしい。」という電話があった。これを受けて、地本は、会社での18日の時間外労働拒否を解除し、分会員は、19日に通常勤務を行い、時間外労働も行った。

- (11) 2月19日、地本と自動車学校3社は、引き続き一時金の集団交渉を行った。同日の交渉は、朝から夜11時ごろまで行われ、会社側回答額が89万円から95万円まで上積みされたが、地本はこの回答を不服とした。

このため、地本は交渉終了後、3社の社長に対して、「争議行為として、20日に羽咋自校で24時間ストライキを行う。会社と能登中央自校については、一切争議行為は行わない。」旨通告した。その際、Y1社長と能登中央自校の社長は、「集団交渉やっているのに、1社だけストするのはおかしい。七尾と能登中央についても、明日は就労を拒否する。」と言ったが、地本のX1副委員長は、「通常勤務と時間外労働についてもそのまま勤務します。」と返答した。

- (12) 2月20日、分会員の全員が出社したが、会社は、羽咋でストライキを行っていることを理由に、分会員の就労を全面的に拒否した。

分会員は、通常勤務時間内及び時間外労働の始まる午後5時半まで待機していたが、時間外労働が始まった時点で、配車表で各々配車されていないことを確認し、分会執行部のX2分会長、X7及びX4の3人を残して帰宅した。残った3人は、引き続き就労を求めて、時間外労働の終わる午後8時半まで待機していたが、分会員に予定されていた時間外労働は、管理職や分会員以外の従業員が、代わりに行った。

- (13) 2月21日、地本と自動車学校3社の集団交渉が行われ、9年年間一時金については、101万5千円で妥結した。

なお、第二組合の9年年間一時金についても、同日、平均101万5千円を支給することで妥結したが、第二組合の組合員らは、同年1月下旬に会社から9年年末一時金の仮払いを受けていた。

- (14) 2月25日、会社は、2月分の賃金支給に当たり、分会員については2月17日及び20日の両日を欠勤扱いとして、両日の賃金を全部不支給としたほか、皆勤手当も不支給とした。

なお、地本と会社の間には、9年6月10日に締結され、同年7月15日に労働基準監督署に提出された「週40時間労働制に関する協定書」があり、同年6月11日から1年間について、変形労働時間制を採り、従業員を3班編成として、同時に定めた繁忙期と閑散期の勤務パターンに従って、勤務を割り当てることとしていた。会社は、同協定に基づいて、1月中に2月の勤務予定表を作成したが、その予定表では、繁忙期の20日金曜日の時間外勤務として、地本分会員4名（X2、X3、X4及びX5）の時間外労働と、同じく5名（X6、X7、X8、X9及びX10）の時間外労働が、それぞれ2時間づつ予定されていたが、会社は、上記20日の通常勤務分に加え、時間外労働分も不支給とした。同日の各分会員の時間外労働分の賃金相当額は、別記1のとおりである。

なお、時間外労働については、拒否してもペナルティは課せられないが、繁忙期においては、特別の理由がなければ拒否できない性格のもので、教習生の数が予定より少なかったりした場合は、調整することもあるものの、全員が協力して業務に当たっていた。

- (15) 2月25日、分会は、指導員室の一角に複写機とファクシミリを設置したが、ファクシミリについては電話回線から回線を引き出して組合電話に接続させた。これら複写機等の設置は、2月17日の時点で複写機の使用を禁止された分会が、Y2総務課長から「組合でコピー機買えばどうや。」と言われたことを契機に取り付けたものである。

ただし、その後の団体交渉の際に、会社から無断設置を指摘されたため、分会は設置した複写機等を外し、3月13日の交渉の中で、それぞれ使用料金を決めようとして、会社の複写機とファクシミリを使用することで合意した。

- (16) 3月10日、地本は、会社に対して、前記(14)で不支給となった17日と20日の賃金等の支払いを請求したが、会社が応じなかったため、4月14日に分会員らはその支払を求めて訴訟を提起した。その結果、会社は4月24日に至って、17日と20日の通常勤務分の賃金及び皆勤手当を支払ったが、20日の時間外労働分の賃金は支払わなかった。

なお、その後、金沢地方裁判所は、11年3月31日、分会員らの時間外労働分の賃金に労働基準法第114条の付加金を併せて支払うよう命ずる判決を下したが、会社はこれを不服として控訴した。

- (17) 10年4月13日、会社は、文書でX2とX5に対して懲戒処分（譴責）を行った。

X2について対する「懲戒処分通知」には、処分対象行為として次の事項が掲げられていた。

- ① 平成10年2月1日、勤務時間中、会社の複写機を会社が無断で使用し、これによって作成したビラを会社の客である教習生に配布し、更に組合員に対しこのビラの配布の指示をした。
- ② 平成9年11月14日から平成10年2月17日まで、自校部会闘争ニュース、及び全国一般労働組合石川地方本部からのFAX等を会社の複写機を会社が無断で使用した。
- ③ 平成10年2月25日、会社が無断で、組合所有のFAX、複写機の会社内での設置工事をさせた。

また、X5に対する「懲戒処分通知」には、処分対象行為として次の事項が掲げられていた。

- ④ 貴殿は、平成10年2月17日、会社内において会社に関係の無い、組合情報ニュースを教習生に配布した。

6 平成10年年間一時金要求等をめぐる交渉経過等

(1) 交渉経過

ア 10年11月5日、地本は、会社に対して、10年年間一時金（10年年末

一時金及び11年夏季一時金)と労働条件の改善の2項目についての要求書を提出し、同月14日に団体交渉を開催して、その場で会社側の回答を示すように申し入れた。

なお、年間一時金要求については、前年まで、地本と自動車学校3社の間で集団交渉が行われてきたが、羽咋自校の社長から「各社交渉としたい」と伝えられたこともあり、地本が会社に対して個別交渉を求めたものである。

10年年間一時金要求の内容は次のとおりである。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">(1) 年間一時金として、組合員平均年間160万円を支給されること。(2) 年末・夏季の按分は年末51%、夏季49%とされること。(3) 組合員の個別配分は一律50%、給比50%とされること。(4) 支給は年末分12月7日、夏季分7月5日までにおこなわれること。 |
|--|

また、10年年間一時金と同時に要求した労働条件の改善は、定年延長と賃金、介護休暇の協定化、有給休暇の増日、退職金協定の改定など8項目を内容とするものであった。

イ 上記地本からの要求に対して、会社は、Y1社長が他にも数多くの企業の取締役等をしていて多忙であり、団体交渉も回答もできないとして、11月24日まで待つと返答した。

ウ 11月19日、第二組合は、会社に対して、10年度冬季一時金についての要求書を提出し、同月25日に団体交渉を開催するように申し入れた。

第二組合の要求書には、①冬季一時金を基準内賃金の3ヵ月とすること及び②支給日を12月5日にすることの2つが記載されていた。

エ 11月24日、会社は、地本の10年年間一時金要求に関して、団体交渉も回答も行わなかった。

このため、地本は会社に対して、同日付けの文書で抗議するとともに、再度、回答と団体交渉を申し入れ、その結果、同月26日に団体交渉が行われることとなった。

オ 11月26日、会社は地本との団体交渉に応じ、この日が1回目の交渉となったが、Y1社長は急用ができたとして交渉の場には出席せず、また会社側から出席したY5総務部長とY4労務顧問も、支払可能額について会社の結論が出ていないとして、具体的な回答額を示さなかった。

また、一時金と同時に出された労働条件改善要求については、法制化されるものを除き、現在のまま改定する必要はないと回答した。

カ その後、会社は地本に対して、12月3日に団体交渉をする旨約束したが、直前の12月1日になって、急用ができたためY1社長は欠席することとし、3日の交渉にはY5総務部長とY6副校長が出席する旨連絡した。

キ 12月3日、地本と会社は、10年年間一時金について2回目の団体交渉を行ったが、Y5総務部長は、「86万円の回答は社長から預かって

いる。」と回答したにとどまり、労働条件改善要求については、前回と同様「法制化されるものを除き、現在のまま改定する必要はない。」と回答した。

ク 12月8日、第二組合は、11月19日付けで申し入れた10年度冬季一時金要求について、6回の団体交渉を経て、会社と妥結した。

第二組合は、冬季一時金として基準内賃金の3ヵ月分を要求していたが、会社から「分会の要求が金額になっておるので、統一するためのものです。」という説明を受けて、金額で妥結することとした。その内容は、第二組合員1人平均支給額を96万円の51%である489,600円とし、それを基本給に対して給比100%で支給するというもので、12月21日支給とされた。

また、同日、前年まで集団交渉をともにしてきた羽咋自校が指導員平均101万円で妥結し、12月11日には能登中央自校も指導員平均101万円で妥結した。

ケ 12月12日、地本と会社は、10年年間一時金について、3回目の団体交渉を行った。このとき、初めてY1社長が出席して96万円の回答を示したが、地本は、前年まで集団交渉をともにしてきた羽咋自校と能登中央自校の10年年間一時金が指導員平均101万円で妥結していたことから不満を述べたところ、Y1社長は、交渉成立の見込みがないとして席を立った。

コ 12月18日、地本と会社は、4回目の団体交渉を行ったが、会社の96万円の回答は変わらないとして、約10分間でY1社長が退席した。

サ 12月21日、地本と会社は、5回目の団体交渉を約30分ほど行ったが、会社の96万円の回答は変わらなかった。その際、地本は、会社が第二組合員や非組合員に対して、一方的に一時金を支給することのないよう申し入れた。

会社は、上記交渉が終了した後、同日の夕刻までに、管理職と分会員以外の従業員に対して、10年年末一時金を支給した。

シ 12月24日、地本は会社と6回目の団体交渉を行ったが、会社は、12月21日に第二組合員等に年末一時金を支給した旨を告げ、地本に対しても、年間一時金の平均支給額を96万円として妥結するよう求めた。

地本は、第二組合員等に支給したことに抗議するとともに、第二組合員に対する支給内容を確認したところ、Y1社長は96万円の51%を支給したと答えたが、その後、Y4労務顧問が「さっきの社長回答は修正する。ゼンセン同盟は箇月で要求しているから箇月で答えただけで金額は関係ない。」と答えた。

交渉後に、地本のX1執行委員長（10年9月に執行委員長に就任。）が、第二組合書記長のZ4に確認したところ、Z4は、「2.6ヵ月ということで、当初2.5ヵ月プラス0.1ヵ月は勤務査定する予定だったが、今回はやめた。」と答えた。

ス その後、11年1月12日の7回目の団体交渉から、同年4月8日の15回目の団体交渉に至るまで、地本と会社の間では、3回のストライキをはさんで、Y1社長出席のもとで10年年間一時金要求について交渉が繰り返され、地本から会社に対して、第二組合員との格差について全体的な説明を求めたこともあったが、会社は同額回答であるから平等であるとして、96万円の回答を変えることはなかった。また、会社は、1月12日の交渉の席で、地本の交渉出席者数について制限を求めたほか、妥結する見込みが皆無であるとしていずれも短時間で交渉を打ち切っている。

一方、地本は、1月18日に、10年年間一時金に係るあっせん申請を当委員会に行ったが、会社があっせんを拒否したため、地本は、2月10日、不当労働行為事件（石労委平成11年（不）第1号）として申し立てた。

なお、本件申立て後、3月8日の12回目の団体交渉の席で、Y1社長は「年間一時金は答えられない。地労委でやるのだから答えられない。」と発言し、3月17日の13回目の団体交渉においても「一時金は、組合が地労委に提訴したので交渉できない。」と返答した。

また、4月28日の16回目の団体交渉の際に、会社は、4月8日の交渉の席で分会員らに罵声があり、「言った、言わないを避けるため」という理由で、交渉の場にテープレコーダーを持ち込んだが、地本がそれに反対したため、同日及び5月19日の団体交渉が不成立となった。その後、5月31日の団体交渉以降も、会社が地本の反対を押し切って、交渉の場にテープレコーダーを持ち込んでいる。

セ 2月26日、地本は会社に対して、11年度春闘要求を提出し、賃金引上げとして15,000円を要求し、3月8日に10年年間一時金と合わせて団体交渉を行ったが、会社は、3月30日の交渉で賃上額ゼロを回答したまま、本件結審時に至っても妥結していない。

一方、第二組合も会社に対して、3月16日に11年度春闘要求書を提出し、①賃金引上げを基本給の10,000円とし、②配分を一律とするよう求めた。第二組合では、10回にわたって、会社と団体交渉を行ったが、8月11日、11年度の賃金改定は行わず、据置きとすることで合意した。

ソ 5月25日、第二組合は会社に対して、11年度夏季一時金について要求書を提出し、①夏季一時金として、基本給の2.5ヵ月、②支給日を7月5日にするよう求めた。

なお、第二組合は、上記要求に際して、会社から「10年度の年末一時金を公平にするつもりで金額で回答したら、逆に不当労働行為と言われた。今後はそういう指摘を受けないように、すべて乗率で回答するから、要求も月数で出してほしい。」と言われた。

タ 6月8日、分会員のZ7とZ10が、Y1社長に地本を脱退した旨を

通知した。

Z 7は6月10日に、Z 10は6月15日、それぞれ地本に対して脱退届を郵送したが、地本は、これを認めないとしてそれぞれの脱退届を返送した。

会社は、Z 7とZ 10の両名に対して、7月9日に9年年末一時金と10年夏季一時金を支給した。

チ 7月2日、第二組合と会社は、11年度夏季一時金について、①夏季一時金を基本給の2.07ヵ月とし、②支給日を7月9日とすることで合意した。

ツ 7月2日、地本は会社に対して、10年年間一時金について、会社が地本に回答している組合員平均96万円で仮払いするよう求めたが、会社は、妥結もしないのに仮払いを求めるのは一方的でまともな要求ではないとして、7月7日にこれを拒否した。

地本は、指導員のみから構成される分会にとって、会社の提案する96万円の回答は、事務員の多い第二組合と比較して、実質的に不利益になるとして受け入れず、10年年間一時金については、本件結審時に至るまで、妥結しておらず、支給されていない。

(2) 過去の一時金等決定の経緯

ア 昭和52年4月23日、地本と会社を含む自動車学校6社は、同年の春闘賃上げ要求について協定を締結したが、同協定書には、検定員を含む指導員の賃上げを17,000円、女子事務員の賃上げを左記17,000円の75%を標準として、それぞれ各社交渉によって決定する旨記載されていた。

イ 平成4年4月13日、地本と会社は、同年の春闘賃上げ要求について協定を締結したが、同協定書には、指導員の基本給引上げを7,000円とし、女子事務員の基本給引上げを左記7,000円の70%とする旨記載されていた。

ウ 4年6月29日、地本と会社は、同年の夏季及び年末一時金要求について協定を締結したが、同協定書には、指導員である組合員の一時金を1人平均94万円とし、指導員でない組合員の一時金を左記94万円の75%とする旨記載されていた。

エ 前記第3、2(8)の5年9月のユ・シ協定締結の際の覚書により、地本から2名の事務員が離脱して以降、分会員は指導員のみから構成されており、分会員以外の従業員の一時金は、各従業員の基本給額に、地本と妥結した一時金平均額を全従業員の平均基本給額で除した係数を乗じるという方法により算定され、支給されていた。

(3) 本件会社回答の内容

前記(1)のとおり、会社は、10年年末一時金について、第二組合と96万円の51%である489,600円で妥結、支給し、地本の10年年間一時金要求に対しても、10年年末一時金489,600円を含む96万円で受け入れるよ

う、回答し続けている。

ここで、会社が、第二組合員に支給し、地本に回答し続けている10年年末一時金489,600円を基本給に着目して整理し、併せて10年年末一時金の受給対象となる分会員と第二組合員、それぞれの前年比較を行うと、別表1のとおりとなる。

また、会社が、第二組合員に支給し、地本に回答し続けている10年年末一時金を、第二組合と妥結した基本給比率100%で、分会員と第二組合員、それぞれの受給額を整理すると、別表2のとおりとなる。

7 本件審問傍聴に係る年次有給休暇の申請と賃金カット

(1) 10年12月7日、分会員のX2分会長、X4、X7、X6、X8及びZ10の6名は、12月10日に予定されていた本件不当労働行為事件（石労委平成10年（不）第2号）の第2回審問に出席、傍聴するため、各々がY3校長から、休暇届用紙を受け取り、休暇欄に丸印をつけ、理由欄に「労組」と記入した後、同日の昼過ぎに、各々が同校長に年次有給休暇（以下「年休」という。）の休暇届を提出した。このうち、X2分会長については、本件の補佐人になっており、会社は公務扱いとしていたところを、形式的に休暇届を提出したものである。

(2) 12月8日、Y3校長は、10日の年休の申請が6名になったとして、分会書記長であるX7（以下「X1書記長」という。）に対して、①現在は繁忙期であること、②集団交渉のときは3名しか認めていないこと、③社長が3名にしろと言っていることを理由に、X1分会長のほかは3名にするよう要請した。

X7書記長は、同日午後6時頃に、会社から確認された際にも、全員の年休を要求したが、会社は、Y3校長が帰宅したので、9日に校長に再検討してもらおうとして、6名全員の休暇届をX7書記長に返却した。

(3) 12月9日朝、X7書記長は、前回11月10日の第1回審問の際には、X2分会長ほか4名が異議のないまま認められているところから、地本のX1執行委員長と相談のうえ、Z10を取り下げて、X2分会長ほか4名で休暇届を提出した。

これに対して、Y3校長は、「社長がダメだと言っている。」として受けとろうとしなかったが、X7書記長が更に休暇届を差し出したところ、校長は「預かっておく。」と言って受けとった。

(4) 会社では、年休の承認は、校長が各従業員別の「休暇願出簿」に、届出のあった日時と理由を記載のうえ印鑑を押して整理しており、X8とX6の休暇願出簿には、12月10日のY3校長の記載と押印並びにそれを抹消する傍線と押印がなされていた。

また、分会員らが年休を申請した11月10日と12月10日は、いずれも会社の繁忙期に含まれていなかった。

(5) 12月10日、X2分会長とX4、Z7、X6及びX8の5名は、就労しないで、当委員会の第2回審問に出席、傍聴した。

(6) 12月25日の賃金支給日に、X 4、Z 7、X 6及びX 8の4名の賃金からは12月10日分の賃金と皆勤手当がカットされており、4名はそのとき初めて年休が承認されず、欠勤とされたことに気がついた。

そこで、X 2分会長は、会社に対して、翌日付けの文書で上記4名を賃金カットしたことに抗議を申し入れた。

上記4名のカットされた12月10日分の賃金と皆勤手当の額は、別記3のとおりである。

第4 判断

1 Z 1及びZ 2の地本からの脱退と第二組合の結成等に関する件について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

分会員であったZ 1及びZ 2は、相次いで地本を脱退し、平成9年10月に第二組合を結成したが、その際、Z 2が示した結成の動機からいっても、第二組合の結成はZ 2が解雇されないようにすることのみを目的とする脱法行為で、両名の脱退と第二組合の結成は、会社が地本を嫌悪し、弱体化を図るためにそそのかした不当労働行為である。

また、9年11月21日の集団交渉直後、10年1月6日及び3月2日の春闘要求協議申入れの際に両名の脱退問題について再三協議を申し入れているにもかかわらず、会社が協議に応じようとしないのは不当労働行為である。

更に、ユ・シ協定があるにもかかわらず、脱法行為と見ざるをえない新組合結成を表明しているにすぎない両名を解雇しないのは、地本に対する支配介入として、不当労働行為である。

イ 被申立人の主張要旨

被申立人は、Z 1及びZ 2による第二組合の設立に関与しておらず、これに関係する不当労働行為の事実はない。

9年11月21日と10年1月6日には、地本から脱退問題に関する協議申入れはなく、10年3月2日の春闘要求書の説明会の際にも、要求事項としてはなく、話題に出た程度である。

ユ・シ協定は、それを締結している労働組合から脱退して、他の労働組合に加入した者について使用者の解雇義務を定める部分は、民法第90条の規定により無効であり、会社には、ユ・シ協定に基づき解雇について協議する義務はなく、両名を解雇しないことが不当労働行為になることもない。

(2) 当委員会の判断

ア Z 1及びZ 2の地本からの脱退と第二組合の結成について

前記認定事実によれば、Z 1については、①地本と会社が合意した退職金協定の内容及びZ 1自身の基本給の是正が決着しなかったことに不満を有していたこと（第3、3、(1)イ及びエ）、②9年7月15日から10月3日までに4回にわたって地本に対して脱退の意思を表明し

ていること（同(1)ウ及びエ）が認められ、Z 2についても、①分会が主体性を持っていないとしてかねてから不満を有していたこと（同(1)イ及びオ）、②9年10月15日と10月23日の2回わたって脱退届を提出していること（同(1)カ及びク）が認められるほか、両名の間で地本脱退と新組合結成に向けての話し合いがもたれたこと（同(1)オ）が認められる。

申立人は、両名の脱退を会社の懲憑によるものであると主張するが、懲憑に関する具体的な疎明がなく、かえって上記のとおり、両名がともに地本の活動に否定的な考え方を有していたものと認められるところから、両名の地本脱退の意思を真意によるものでないと判断することは困難である。

また、申立人は、両名による第二組合の結成についても、会社の懲憑によるもので、ユ・シ協定の回避のみを目的とした脱法行為であると主張するが、会社の懲憑に関する具体的な疎明がなく、かえって上記のとおり、地本の活動に不満を持つ両名の間で第二組合結成に向けての話し合いがもたれたことが認められるのであり、その際の両名の考えの中にユ・シ協定の回避があったこと（同(1)オ及びコ）を勘案しても、両名の第二組合結成に真意がなかったとすることはできず、第二組合を実体のない存在とすることはできない。

以上、Z 1及びZ 2の地本からの脱退と第二組合の結成は、いずれも両名の自主的判断によるものと認められ、会社の関与について具体的な疎明がなされていない以上、申立人の主張はこれを容れることができない。

よって、この点に関する申立ては棄却する。

イ Z 1及びZ 2に係るユ・シ協定上の協議申入れと解雇について

本件で問題となるユ・シ協定には、「会社は、組合を除名された組合員若しくは、組合を脱退した組合員については、会社と組合が協議のうえ解雇するものとする。」と規定されている（第3、2、(8)）。

被申立人は、この解雇協議について、地本からの申入れがなかったと主張するが、地本からの協議申入れは、両名が第二組合を結成した後、9年11月5日、同月14日、同月21日、10年1月6日及び3月2日と数回にわたってなされていることが認められる一方、会社については、Y 1社長が「組合を作ったのだからユ・シ協定の適用は受けない。2人は会社にとって必要な人間だから、仮に組合を作らなくても解雇はしない。」「解雇要求は会社の人事権、経営権への介入である。」として、協議に応じていないことが認められる（第3、3、(1)サ、シ及びス）。

脱退組合員に対するユニオン・ショップ協定の適用については、確かに、判例も新たに労働組合を結成した者について解雇義務を定める部分を、民法第90条を根拠に無効としているところであるが、たとえ

会社として解雇に応じられないとしても、協議に応ずることまでを否定することはできないものと解され、ましてや、Y1社長が「仮に、組合を作らなくても解雇はしない。」と発言したことは、ユ・シ協定そのものを無視したものと認められる。

よって、会社が、地本からのユ・シ協定に基づく解雇協議に応じなかったことは、ユ・シ協定を無視し、第二組合の結成を契機に地本を弱体化しようとしたものとして、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

しかしながら、申立人の主張する、ユ・シ協定に基づくZ1及びZ2の解雇については、①本件協議申入れが、両名の第二組合結成後になされていること及び②前記アで判断したとおり、第二組合を実体のない存在とすることはできないことから、これを容れることができないので、この点に関する申立ては棄却する。

なお、本件における救済としては、主文9をもって相当と考える。

2 Z3及びZ4の地本加入に関する件について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

9年5月23日、指導員に就任したZ3は、組合加入申込書を提出して地本への加入を申し出たが、会社がZ3の地本加入を許さない旨を本人及び地本に言明したため、Z3は地本に事実上加入できなかった。

Z3については、8年年末、地本が当時既に指導員資格を取得していた事務員Z3を組合員にすることを申し入れた際に、会社から、事務員が不足しているので、Z3の指導員就任・組合員化を9年春まで待ってほしい、事務員の補充ができ次第、組合員化する旨の回答を受けていた経緯がある。

10年2月16日、Z4は、指導員資格を取得したことに伴い、組合加入申込書を提出して地本への加入を申し出たが、Y2総務課長がY1社長の指示に基づいて地本加入を許さない旨を本人及び組合に言明したため、Z4は地本に事実上加入できなかった。

以上、Z3及びZ4の地本加入に対する妨害行為は、地本の影響力増大を恐れたもので、支配介入として、不当労働行為である。

イ 被申立人の主張要旨

Z3は地本に加入しなければ会社に勤めていられなくなるといわれ、やむなく組合加入申込書に署名、押印したもので本意ではなく、第二組合の考え方に同調できるので、自分の意思で第二組合に加入したと聞いている。会社はZ3の地本加入を妨害した事実はないし、第二組合にも介入していない。

8年年末に、地本から、事務員Z3を指導員に就任させて組合員とすることを申し入れたが、会社はZ3を専任の指導員にすることを拒否した。その際、9年春まで待ってほしいとか、事務員の補充が

でき次第、Z 3 を専任の指導員にするとか回答した事実はない。

10年2月16日の集団交渉の席で、地本から、Z 4 他2名が地本に加入したという話があったが、Z 4 が組合加入申込書に署名押印した事情は、上記X 15の場合と同様であり、Z 4 の場合は署名の際に印鑑を所持せず、「後で押すから」と言ったが、分会員が追いかけてきて、執拗に押印を求めたということである。Z 4 が第二組合に加入した動機もZ 3 と同様と聞いている。

以上、会社がZ 3 及びZ 4 の地本への加入を妨害した事実はなく、不当労働行為に該当する事実はない。

(2) 当委員会の判断

ア Z 3 及びZ 4 に対して行った地本加入の事実確認について

被申立人は、Z 3 及びZ 4 の地本への加入を妨害した事実はないと主張するが、会社は、Z 3、Z 4、Z 5 及びZ 6 の加入を地本から告げられた後、Y 2 総務課長をして、それぞれ本人に対して、地本加入の事実関係を確認させたことが認められる(第3、3、(2)イ及びオ)。

従業員の組合加入は、組合と従業員との間の問題であり、使用者が積極的に個々の従業員から組合加入の事実関係を調査することは、たとえそれが事実の確認にとどまるものであったにしても、従業員をして組合加入を躊躇させる性質の行為である。本件については、従来まで分会幹部から事実確認していたものを、Z 3 の地本加入を契機に本人から確認することに変更したもので(同イ)、地本が会社に組合加入通知をする際に各人に対する呼出しをしないように申し入れたにもかかわらず事実確認を行ったものであること(同オ)、地本加入に係る事実確認が第二組合に比べて厳格に実施されていること(同イ及び(3)イ)、地本加入を申し出たZ 4 が、事実確認のあった直後に加入を留保したい旨申し出ていること(同オ)等の事情が認められる。

よって、当委員会は、会社がZ 3 及びZ 4 に対して行った地本加入の事実確認を、地本への加入を躊躇させ、地本を弱体化しようとした行為として、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判断する。

なお、本件における救済としては、主文1及び9をもって相当と考える。

イ Z 3 及びZ 4 の組合員化の拒否について

前記認定事実のとおり、会社は、地本から、ユ・シ協定に基づいて兼任指導員のZ 3 及びZ 4 を組合員とするよう申入れのあった際に、両名が専任指導員になっていないことを理由に拒否した(第3、3、(2)ウ)。

しかしながら、前記認定事実(第3、2、(8))によれば、ユ・シ協定には、兼任指導員を組合員から除外する規定も、組合員を専任指導員に限定する規定もないところから、兼任指導員の組合員化は、基

本的に地本と兼任指導員の間の問題であったものと考えられる。

したがって、会社が、専任指導員になっていないことを理由に両名の組合員化を拒否したことには合理的な理由が認められず、この行為は会社が分会員の拡大を阻止しようとした行為として、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判断する。

なお、本件における救済としては、主文9をもって相当と考える。

3 Z5及びZ6の地本脱退に関する件について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

Z5及びZ6は、将来指導員資格を取得することを前提として、それぞれ8年の5月と12月に入社し、ともにバス運転業務に従事していた。

両名が10年2月16日に地本に加入したところ、会社は、両名に対して指導員資格取得の前提となる適正検査不受講を通知するとともに、Z5に対しては4月13日に、Z6に対しては同月14日に、指導員審査受審の機会を12年まで与えない旨を通告した。両名は、不利益扱いを受けるについて、地本加入以外に思い当たらなかったため、それぞれ4月27日付け文書で地本に脱退を通知してきた。

会社が、両名に対して行った上記通告は、両名の地本加入を理由とする不利益扱いであり、地本に対する支配介入として、不当労働行為に該当する。

イ 被申立人の主張要旨

会社は、Z5及びZ6に対して、適正検査不受講を通知し、指導員資格の取得を12年まで待つてほしいと要請したことはあるが、指導員審査受審の機会を与えないと通告した事実はない。

会社がそのような要請したのは、両名が地本に加入したからではなくて、10年2月上旬に会社の幹部会議に示された会社の経営計画により、今後少子化に対応するために、指導員を増員しない旨決定されたことによるものである。当該決定は両名が地本に加入する以前になされており、会社の収益悪化を避けるためのもので、会社人事権の問題である。

両名の地本加入により、会社が両名を不利益に扱った事実はないし、脱退を働きかけたこともない。よって、いかなる不当労働行為も行っていない。

(2) 当委員会の判断

前記認定事実のとおり、Z5とZ6については、10年2月16日付けで会社に地本加入が通知された後、ともに3月11日に会社から適正検査不受講を告知され、更に4月13日と14日には、それぞれ会社から指導員審査受審を12年まで待つように要請されたことが認められる（第3、3、(2)オ、キ及びク）。

Z 5 と Z 6 は、ともに指導員資格取得を前提に入社しており（同カ）、両名にとって、指導員資格の取得が重要な意味を持っていた反面、その機会から遠ざけることが両名の就業に重大な影響を及ぼすであろうことは多言を要しない。この点、会社は、10年1月9日に石川県運転免許センターに両名の適正検査受講を申請し、3月12日に適正検査受講が予定されていたところから（同カ）、会社からの受講前日になっての不受講の通知と、4月の指導員審査受審の延期が両名にもたらした精神的影響は大きかったものと認められる。

被申立人は、両名に指導員審査受審を12年まで待つように要請した理由として、会社の経営計画をあげ、少子化に対応し、会社の収益悪化を避ける目的で指導員を増員しない旨決定したためと主張する。

しかしながら、① Y 3 校長が、4月17日に地本の X 1 副委員長から審査受審延期の理由を尋ねられた際に、経営計画については触れずに、ただ単に社長の意思によるものであることだけを繰り返し話していること（同ケ）、② Z 5 については、経営計画策定と同月である1月に、会社業務として40数万円の費用をかけて中央研修所に行かせており（同ケ）、同人の受審を延期させることは収益悪化を避けるという経営計画の目的と一致しないこと、③ 両名に対する不受講の通知を、経営計画を幹部会に発表した2月ではなく、3月11日という適正検査受講の前日に行っていること（同キ）から、経営計画を理由とする被申立人の主張には、合理的な理由を見いだすことができない。

その一方で、本件については、① 2月16日に両名の地本加入が知らされるやいなや、会社が両名から加入の事実関係を確認していること（同オ）、② 両名が、地本を脱退する理由として指導員になれないことを述べていること（同コ）、③ 両名が地本を脱退するや、その年（10年）のうち両名の指導員資格取得の準備が進められたこと（同サ）など、両名の地本への加入及び脱退と会社の行為が密接に関連していることが認められる。

もっとも、被申立人は、両名の指導員資格取得の準備を脱退後に進めたことについて、嘱託指導員の Z 12 が心臓病で倒れたことと、兼任指導員の Z 3 の結婚退職が判明したことを理由として挙げているが、Z 12 が心臓病であったことも Z 3 が結婚退職することも、経営計画が策定されたころには周知されていたものと認められるところから（同エ）、12年まで待つように要請した審査受審を急遽早めた理由としては首肯し難い。

以上の理由から、当委員会は、会社が Z 5 及び Z 6 に適正検査不受講を告知し、更に指導員審査受審を12年まで待つように要請したことは、地本加入を表明した両名を不利益に取り扱うとともに、両名を地本から脱退させる目的で繰り返し行った行為として、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判断する。

なお、本件における救済としては、主文2及び9をもって相当と考え

る。
4 第二組合の組織拡大及び第二組合の存在等を前提とした会社の言動について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

10年6月29日、会社から申入れのあったユ・シ協定改定に係る団体交渉において、会社のY4労務顧問は、地本を脱退したZ2ら7名がゼンセン同盟石川県支部を上部団体とするゼンセン同盟七尾自動車学校ユニオンを同年5月10日に結成した旨を通告し、それを前提として、同年9月30日に期間満了となる地本とのユ・シ協定の解消、就業時間中の組合活動の原則禁止及び欠勤時の賃金カットの拡大等を提案してきた。第二組合員のうちZ2とZ1以外の5名は、ユ・シ協定で除外されている事務員全員であり、会社は地本に対して、従来事務員の非組合員化が会社運営上不可欠であるかのようにいっておきながら、第二組合への事務員加入を容認した。

10年7月3日にはY4が、7月8日には社長が、それぞれ第二組合員全員を会社教室内に集めて、会社として第二組合員を激励した。

第二組合結成の実体及びゼンセン同盟への加入の事実は認められず、①会社が第二組合の結成を画策し援助していること、あるいは②労働組合というに値する第二組合など結成されていないにもかかわらず、その結成と存在等を前提として言動することは、第二組合を利用して地本の弱体化をはかるものであり、地本の運営に対する支配介入として、不当労働行為に該当する。

イ 被申立人の主張要旨

会社がユ・シ協定の解消を求めたのは、ユ・シ協定において、締結組合から脱退して他の労組に加入した者に解雇義務を定める部分が、民法第90条により無効となるから当然であり、就業時間内の組合活動禁止も当然のことである。

事務員5名は、ユ・シ協定で組合員資格を除外されている者らではなく、当然に組合員資格を有しない者らではない。地本自身もZ3とZ4らに加入を勧誘している。

事務員の組合加入は好ましくないと考え、協議を申し入れられた時に承諾しなかった経緯は現実にあるが、本人が希望する場合には拒否できないのであって、事務員5名は、本人の意思で第二組合に加入した。

10年7月3日は、Y4労務顧問が、第二組合からの申入れにより、6月29日に地本と行った交渉の経過を説明し、7月8日も第二組合からの申入れにより、団体交渉が行われたが、いずれも会社は激励していない。

以上のとおり、第二組合は第二組合員によって現実に設立され、組

合活動を行っており、会社は第二組合の設立に一切関与しておらず、不当労働行為に該当する事実はない。

(2) 当委員会の判断

申立人は、会社から受けた通告内容（第3、3、(3)オ）にしたがって、10年5月10日に七尾自動車学校ユニオンが結成されたと主張しているが、第二組合については9年10月31日実施の七尾自動車学校従業員組合結成時の規約をそのまま使用していること等から、同日の臨時大会によって新組合が結成されたものではなく、名称変更と上部団体加盟が審議されたものと認められる（同エ）。

ア 事務員らの第二組合加入について

第二組合については、Z1及びZ2が結成した後、地本に加入申込書を提出したままになっているZ3とZ4が10年3月10日に加入し、更にZ9、Z13及びZ14の3人の事務員が4月15日に加入したことが認められる（同イ及びウ）。

そのうち事務員については、会社が地本に対して、組合員から外すよう求め続けてきた職種の従業員であるが、会社は上記3名的事务員が第二組合に加入する際に、第二組合に対して特に異論を述べることなく受け止めたものと認められる（同ウ）。

しかしながら、事務員の非組合員化は、昭和47年の旧ユ・シ協定締結時前後から、会社が一貫して地本に要求し続けており、平成5年の旧ユ・シ協定見直しの際に、覚書によって当時地本に加入していた2名的事务員を除外させたのも、会社の強い姿勢によるものと認められる（第3、2、(4)及び(8)）。

また、上記事務員2名の組合員からの除外については、確かにユ・シ協定そのものに規定されたものではなく、労使協議の上、覚書により当時地本に加入していた2名を除外したものであったかもしれないが、その後地本が事務員を組合員としなかった事実（同(8)）や、8年年末に指導員資格を有していたZ3事務員の組合員化を申し入れた際に、事務員の不足を理由に会社が拒否していること（第3、3、(2)ア）等を勘案すれば、少なくとも事務員については、同覚書を契機に組合員化しないという労使慣行が成立していたものと判断される。

以上、会社が、地本に所属していた事務員の非組合員化に向けて強い姿勢をとってきたことや上記のような労使慣行が成立するに至った経緯を勘案すれば、会社が第二組合の事務員組合員化に際して何ら異論を唱えないまま認めていったことは、第二組合と地本で扱いに差を設けたものであり、同時に第二組合の組織拡大を側面から支援することにより、分会の勢力を抑止しようとした行為として、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判断する。

なお、被申立人は、本人が組合加入を希望する場合には拒否できないと主張するが、会社は、前記2の(2)アで判断のとおり、地本加入

を申し出た従業員から、ことさらに加入の事実関係を調査することにより、従業員の意思に介入しているのであり、被申立人の主張は容れることができない。

なお、本件における救済としては、主文9をもって相当と考える。

イ 第二組合の存在等を前提とする会社の言動について

申立人は、労働組合というに値する第二組合など結成されておらず、また上部団体に加盟していないにもかかわらず、その結成と存在等を前提として言動することは、第二組合を利用して地本の弱体化をはかるものであると主張する。

確かに、前記認定事実によれば、①9年10月25日にZ2が第二組合結成を通知した際に、少なくとも12月以降でないとするはずのない「交通労連」の名前を、Y1社長が口にしたこと（第3、3、(1)、ケ）及び②10年2月21日に第二組合と会社間で締結された9年年間一時金の会社作成による協定書の中に、第二組合を示す名称として、同年5月の臨時大会以降でなければ表面化しないはずの「七尾自動車学校ユニオン」が使用されていたこと（同(3)、ア）など、第二組合の結成等に会社が関与したのではないかと疑わせる断片的な事実が散見されるが、その一方で第二組合員自身による組合大会の開催や一時金要求等の組合活動も認められる（同サ並びに第3、6、(1)ウ、ク、セ及びソ）のであって、会社が第二組合の活動や上部団体加盟等に関与したと認定するに足る具体的事実の疎明がない以上、この点についての申立人の主張は容れることができない。

よって、この点に関する申立ては棄却する。

5 平成9年の36協定締結に関する件について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

9年11月28日、会社は地本（分会）に対して、12月1日以降の36協定締結に関する団交申入れを行ったが、その際、Y5総務部長は、Z1及びZ2の脱退と課長就任予定のZ18の地本離脱を既定事実として、地本が過半数組合でなくなったから36協定締結権を失っていると示したうえで、締結権を会社側に譲るようにと不当な申入れをした。

これに対して、地本らが即座に反論したところ、会社側は、従前どおり地本が締結権を有する旨了解したものの、同日夜Y5総務部長から分会長に電話があり、Y1社長の意向として、会社側の了解を反故にする旨表明があった。

そこで11月30日、地本が、新たに地本未加入者4名から、分会長を代表者とする旨の署名を得て、会社に伝えたところ、Y1社長は激怒し、署名を認めない旨言明した。

36協定については、12月1日に会社が地本の締結権を認めざるを得なくなる形で決着したが、会社が実際には過半数を維持している地本

の36協定締結権を否定する旨の言明をしたり、地本らの行った同意署名集めを悪しざまに批判したことは、地本に対する支配介入として、不当労働行為に該当する。

イ 被申立人の主張要旨

会社が「締結権を会社側に譲るように」と申し入れた事実はない。

地本からの反論があつて、Y5総務部長は、労働組合の名称を外すことにより分会長を従業員代表とすることを提案したが、地本に36協定の締結権を有することを確認した事実はない。

Y5総務部長の電話内容は、分会員の数が過半数に達してないので、分会長を従業員代表とすることはできないというY5の考えを述べたもので、Y1社長の指示によるものではない。

Y1社長が激怒し、署名を認めない旨言明した事実はない。

9年12月1日の36協定は、分会長のX2が個人の資格で従業員代表となつて締結したもので、地本と締結したのではない。

以上、会社には支配介入の事実はない。

(2) 当委員会判断

本件36協定締結については、9年11月28日の団体交渉の際に、Y5総務部長が地本に対して、地本の組合員が「過半数に至ってないから、組合に締結権がない。会社側に締結権を譲れ。」と申し入れたこと（第3、4、(1)）と、11月30日に地本がX2を労働者側代表とする同意書を集めて提出したところ、Y1社長が署名をとったことに激怒し「組合の署名は認めない。」と反論したこと（同(4)）が認められる。

申立人は、まず、地本（分会）が過半数を維持しているのにもかかわらず、それを否定して、36協定締結権を否定する旨の言明をしたことは、支配介入であると主張する。しかしながら、36協定の締結当事者については、労働基準法の条文上「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」と規定されているのであり、会社として、地本が過半数を有している否かについて見解を持ち、それを述べることまでを否定することはできない。確かに、「会社側に締結権を譲れ。」と申し入れたことについては、使用者の意向を反映させようとするものであれば問題の余地がないとはいえないが、労働基準法上の問題であり、そのことをもって支配介入の不当労働行為であるとまで判断することはできない。

ただし、36協定締結のために労働者側代表の同意書を集めることは、地本（分会）の組合活動に属することであり、Y1社長が署名をとったことに激怒し、「組合の署名は認めない。」と反論したことについては、申立人の主張するとおり、地本の勢力拡大を阻止するために、組合活動に介入したのものとして、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判断する。

なお、本件における救済としては、主文3及び9をもって相当と考える。

6 就労拒否と賃金カットに関する件について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

10年2月16日、地本は、会社に対して越年交渉となった9年年間一時金問題について、争議行為として2月17日以降次回交渉日まで、時間外労働のみについて拒否する旨通告し、17日に通常勤務に就こうとしたところ、会社は、それまで年間一時金の集団交渉に参加してきた羽咋自校において、地本の同分会が同日ストライキに入ったことを理由に、分会員の就労を全面的に拒否した。

その後2月19日の交渉も決裂したが、その際地本は、会社に対して、翌20日は通常勤務及び繁忙期体制の時間外勤務につく旨通告していたにもかかわらず、会社は、地本の羽咋自校分会が同日ストライキに入ったことを理由に、分会員の就労の受入れを全面的に拒否した。

会社は、17日と20日の両日を欠勤扱いとして、賃金を全部不支給するとともに、会社指示による20日の時間外労働分も不支給にした。また、皆勤手当も不支給とした。

その後、会社は17日と20日の賃金と皆勤手当は支払ったが、20日の時間外労働分の賃金は未払いのままである。

会社が行った上記就労受入れの拒否と賃金不払は、組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、地本の運営に対する支配介入であり、不当労働行為に該当する。

イ 被申立人の主張要旨

この件は、分会員8名が原告となって裁判所に訴えを提起し、現在、訴訟事件として係属しているので、労働委員会で審理するのは適当ではない。裁判所と労働委員会で結論を異にした場合は、結局、裁判所の判断が優先されることになるから、労働委員会で審理するのは不相当である。

会社と能登中央自校及び羽咋自校の3社は、地本と9年年間一時金について集団交渉を行ってきたが妥結せず、10年2月16日、地本は、羽咋自校について48時間ストライキを行うことを通告してきた。しかしながら、集団交渉は、地本が要求し、会社ほか2社が同意して行っているのに、ストライキを1校のみ行うのは、集団交渉の目的を地本自ら破壊する行為である。そこで、会社と能登中央自校の2社は2月17日始業時から、地本分会員の就労を拒否した。

申立人が本件で請求する賃金は、時間外手当であるが、分会員は、手当に相当する時間外労働をしていないし、時間外労働ができるように会社に待機していたわけでもない。時間外手当は結果報酬であるから、現実に労働するか、使用者が時間外労働を要求し、労働者がその

ため提供しながら、使用者が受領しなかった場合には認められるが、一方、時間外労働を予定しながら開始される前にそれを取りやめることも自由で、その場合は手当を支払う必要はない。本件も、この場合と同様で、時間外手当を支給しないことは不当労働行為にはあたらない。

(2) 当委員会の判断

本件については、前記認定事実（第3、5、(7)、(12)及び(14)のとおり、10年2月17日と同月20日の2日について、20日に予定されていた時間外労働をも含めて、会社が分会員の就労を拒否するとともに、両日分を欠勤扱いとして、賃金及び皆勤手当を支給しなかったことが認められる。

この点、被申立人は、本件が裁判所において審理中であることを理由に、当委員会で審理することは適当でないと主張するとともに、当時行われていた団体交渉が地本と自動車学校3社間の集団交渉であり、その中の1校だけでストライキを行うのは、集団交渉の目的を破壊する行為であるとして、就労拒否を正当化し、更に20日の時間外労働についても、分会員らが実際に時間外労働を行っていないことを理由に、時間外手当を支給しないことは、不当労働行為ではないと主張する。

しかしながら、集団的労働関係を対象に不当労働行為を審査する労働委員会の手続と、個人間の権利義務に関する争いを審理する訴訟手続とは、それぞれ目的を異にするものであり、裁判所で審理中であることを理由に、労働委員会での審理を適当でないとすることができないのは、多言を要しない。

また、ストライキの行われていない会社（七尾自校）において分会員の就労を拒否したことについても、前記認定事実（同(6)、(7)、(11)及び(12)）のとおり、地本では17日と20日の前日に争議行為の内容や就労する旨等を告知するとともに、当日は全分会員が就労のため出勤し、就労を求めて全日待機していたことが認められるのであり、会社が、こうした分会員の就労を拒否し、両日を欠勤扱いとして賃金と皆勤手当を支給しなかったことには、合理性を見いだしがたく、分会員を不利益扱いするとともに、団体交渉に臨む地本の活動を掣肘する行為として、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判断する。

なお、20日の時間外労働についても、分会員らは、既に予定された時間外労働予定表にしたがって、時間外労働に就くべく待機していたことが認められ（同(12)）、会社が分会員に対して配車をしなかったことは、上記就労拒否に引き続いて、強固な意思で分会員の就労を拒絶したものであり、当該時間外労働部分の賃金を支給しなかったことも、上記と同様、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判断する。

なお、本件における救済としては、主文4及び9をもって相当と考える。

7 X 2 及び X 5 に対する懲戒処分（譴責）に関する件について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

10年2月17日、会社は時間外労働についてのみ拒否通告した分会員の就労を全面的に拒否したが、その際、同日朝教習を受けに来た教習生に対して、同日は地本がストライキをしているために教習を受けられない旨の事実と反する説明を行った。

このため、分会は、同日、教習生に真相を説明する目的で「教習生の皆さんへ」と題するビラを作成して配布したが、会社は、4月13日付け文書で、X 2 分会長と X 5 副分会長に対し、ビラ配布等を理由とする懲戒処分（譴責）を行った。

しかしながら、懲戒処分の理由とされた本件ビラ配布行為は、会社が事実を歪曲し、教習生に虚偽の説明をしたことについて、地本として事実を正し、正当な反論をするためになされたもので、正当な権利行使として、懲戒事由には該当しないし、それ以外の複写機の無断使用やファクシミリ機及び複写機の無断設置といった事項も、ともに無断であったのではなく、懲戒処分の対象に該当しない。

上記処分は、いずれも正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであり、組合の運営に支配介入するものであり、不当労働行為に該当する。

イ 被申立人の主張要旨

会社は、9 年年間一時金について、地本と 3 社の間で集団交渉を行ってきたにもかかわらず、地本がストライキを羽咋自校 1 校のみで行うのは、集団交渉の目的を破壊する行為であり、会社と能登中央の 2 社は 10 年 2 月 17 日始業時から、地本の各分会員の就労を拒否したが、その結果、会社（七尾自校）の分会員は X 2 と X 5 を残して帰宅し、待機しなかった。

同日、X 2 は、能登中央自校分会から会社ファクシミリに送信されたビラを、会社の複写機で複写し、X 5 とともに、Y 6 副校長の制止を聞かずに、会社施設内で教習生にビラを配布した。更に、X 2 については、Y 6 が使用禁止を通告した後も、これを無視して再度会社の複写機を使用した。

会社は、分会員が複写機を使用することを禁止しており、ファクシミリや複写機の設置を分会に勧めたこともない。

本件ビラ配布行為は、会社の企業施設内で、就業時間内に、会社の客に対して行われたもので、違法な活動である。会社が、X 2 と X 5 に対して行った懲戒処分（譴責）は、相当な処分であり、不当労働行為にはあたらない。

(2) 当委員会の判断

本件については、前記認定事実（第 3、5、(17)）のとおり、10 年 4 月

13日付けで、会社が、X 2 分会長と X 5 に対して懲戒処分（譴責）を行ったことが認められる。

ア X 2 分会長に対する懲戒処分（譴責）について

X 2 分会長に対する処分理由は次のとおりである（第 3、5、(17)）。

- ① 10年2月17日の勤務時間中に、会社の複写機を無断使用し、これによって作成したビラを教習生に配布するとともに、分会員に対しても配布を指示したこと。
- ② 9年11月14日から10年2月17日までの間、会社の複写機を無断で使用したこと。
- ③ 10年2月25日、会社が無断で、地本所有のファクシミリ、複写機の設置工事を行ったこと。

しかしながら、前記認定事実（同(9)及び(15)）によれば、処分理由②については、10年2月17日以前に会社から分会に対して、複写機の使用を禁止した事実は認められず、かえってコピー代金等の領収を通じて使用を認めてきた経緯があり、また③についても、Y 2 総務課長の言葉を契機に取り付けているところから必ずしも無断であったとは断じがたく、工事といっても大がかりなものでなかったこと等を勘案すれば、②及び③ともに懲戒処分の対象にまでは至らないものと考えられる。

よって、①が問題となるが、2月17日は、会社が分会員の就労を拒否した日であり、当該就労拒否が分会員に対する不利益扱いであると同時に、団体交渉に臨む地本の活動を掣肘する行為として不当労働行為に該当するものであることは前記 6 (2) で判断したとおりである。

確かに、X 2 分会長については、同日、分会員 4、5 人に指示して、「教習生の皆さんへ」と題するビラを、会社複写機を使って約 30 枚ほど複写させるとともに、会社内において教習生に配布させた事実が認められるが、その際、Y 6 副校長の制止を無視して強行したという事実は認められない（第 3、5、(7)）。

また、当該ビラ配布行為についても、前記認定事実（同(6)及び(7)）のとおり、同日の朝、会社から教習生に対して地本がストライキをしているために教習を受けられない旨の事実に反する説明がなされており、事実を説明するうえからやむをえずに行った行為であると認められること、複写、配布されたビラの枚数も 30 枚程度であったこと、ビラの内容も会社の行為を勘案した場合に相当な限度を超えるものであったとは言い難いことから、処分理由①についても、懲戒処分の対象には至らない事項であったものと判断する。

以上、会社が X 2 分会長に対して行った懲戒処分（譴責）は、処分するに足る理由を欠くものであり、分会長である X 2 を不利益扱いするとともに、地本の弱体化を図った行為として、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判断する。

なお、本件における救済としては、主文5及び9をもって相当と考える。

イ 分会員X5に対する懲戒処分（譴責）について

X5に対する懲戒処分は、10年2月17日に、会社内で組合情報ニュースを教習生に配布したということを理由とするものである（第3、5、(17)）。

しかしながら、X5については、前記認定事実（同(7)）のとおり、2月17日に前記「教習生の皆さんへ」と題するビラを配布したことが認められるものの、その際、Y6副校長の制止を無視して強行したという事実は認められないし、当日のビラ配布行為が、会社において懲戒処分の対象とするには至らない事項であったことは、上記アで判断したとおりである。

よって、会社がX5に対して行った懲戒処分（譴責）も、処分するに足る理由を欠くものであり、分会員であるX5を不利益扱いするとともに、地本の弱体化を図った行為として、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判断する。

なお、本件における救済としては、主文5及び9をもって相当と考える。

8 平成10年11月5日付け要求に係る誠実団交及び一時金支給に関する件について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

地本は、会社に対して、10年11月5日付け要求書により、10年年間一時金及び労働諸条件改善について要求し、同月14日に団体交渉を開いて回答を示すように申し入れた。

しかし、会社は11月24日まではY1社長の所要により団体交渉も回答もできない旨返答しながら、24日になっても回答を示さなかった、そこで、同日付け文書で、再度、回答と団体交渉を申し入れると、11月26日によりやく団体交渉を行ったものの、社長は出席せず、出席したY5総務部長と、Y4労務顧問は、何ら具体的回答を示さなかったため、実質的な団体交渉はなされなかった。

その後、12月3日にも団体交渉が行われたが、社長は出席せず、会社側出席者であるY5総務部長は、「86万円の回答は社長から預かっている。」と回答したのみで、団体交渉は進展しなかった。

社長は、12月12日の団体交渉の場によりやく出席したが、「96万円」との回答を示してすぐに席を立ってしまった。その後も団体交渉は行われたが、会社は、労働協約上制限がないにもかかわらず組合側交渉参加人員を制限し、毎回10～30分という極めて短時間で退席してしまい、本件を不当労働行為として申立てた後は地労委でやるのだから答えられないと返答し、更に地本の反対を押し切って交渉の席にテープ

レコーダーを持ち込むなど、実質的な団体交渉がなされていないに等しい状況が続いており、回答額についても96万円の提示額を維持したままである。

一方、第二組合については、すでに12月8日に、同組合の要求した10年年末一時金を、基本給の2.6ヵ月分ということで妥結し、第二組合員らは、12月21日に管理職らとともに支給を受けた。

会社が、地本に提示し続けている96万円という10年年間一時金の平均支給額は、年末一時金の平均支給額でいえば、その51%に当たる489,600円を意味するが、従来、事務員の賃金は指導員の概ね75%とされてきており、この金額は、事務員の多い第二組合員については、基本給月額2.6倍になるが、全員が指導員である分会員については、基本給月額の1.98倍という低額で不合理な金額となる。このため、地本としては現在まで妥結できずにいる。

以上、会社が地本に対して、10年年間一時金の平均支給額96万円という提示額を維持しつつ、第二組合員に対して平均支給額96万円で既に10年年末一時金を支給したのは、労働組合の所属の別を理由とする不利益取扱いであり、地本の運営に対する支配介入として、不当労働行為に該当する。申立人としては、当面の不利益取扱い是正のために、第二組合と同レベルである基本給の2.6ヵ月分で、10年年末一時金の支給がされることを求める。

更に、10年11月5日付け要求書で地本が求めた10年年間一時金等の事項については、上記のとおり実質的な団体交渉がなされておらず、団体交渉拒否として不当労働行為に該当する。会社として、誠実な団体交渉を、速やかに行うことを求める。

イ 被申立人の主張要旨

会社が、10年11月24日まで、地本に回答できなかったのは、Y1社長が他に数多くの企業の取締役等の仕事もあって多忙であったからで、11月26日の団体交渉に社長が出席できなかつたのも、急用ができたことによる。また、同日、有額回答できなかったのは、会社として支払可能額についての結論が出ていなかったことによる。

12月3日の団体交渉に社長が出席できなかったのも、急用ができたからである。

12月12日の団体交渉については、会社の96万円の回答に対して、地本が不満を述べ、交渉成立の見込みがないということで、しばらくして、社長が席を立った。また、組合側交渉参加人員のことも、制限しようとしたのではなく、大勢いても交渉が進まないの、双方同数にするよう申し入れたものであり、会社が結果的に短時間で団体交渉を退席したのは、交渉の妥結する見込みが皆無であったからである。更に、交渉の席にテープレコーダーを持ち込んだのは、10年4月15日の団体交渉の際に分会員の発言に罵声があり、「言った、言わない。」と

いうことを避けるためである。

第二組合の要求した10年年末一時金については、96万円の51%相当額である489,600円という金額をもつて回答、妥結したのであって、申立人のいうように基本給の2.6ヵ月分として回答、妥結したのではない。

事務員の賃金が指導員の概ね75%とされてきたという事実は、いろいろ条件があって比較は困難である。また、489,600円が分会員及び第二組合員の基本給月額何ヵ月分に相当するかは、地本にとっては無意味のことであり、申立人の主張は、事務員など指導員以外の職種の従業員を差別する要求である。更に、会社は、第二組合とは、10年年末一時金ということで協定を締結しているのであって、年間一時金でどういうことになるのかは、確定できない。

地本は、第二組合のできるまで長年の間、年間一時金要求を、乗率によるのではなく、分会員1人当たりの金額で行ってきており、会社もその要求に従い、金額で回答し、年末と夏季の支給割合は、それぞれ51%と49%、各分会員に対する支給割合も、一律50%、給与比50%としてきたもので、分会員各自への支給額には基本給の間に比例の関係はない。本件一時金の要求においては、10年年末一時金として基準内賃金の3ヵ月を要求してきた第二組合と地本とでは、要求方式が異なるところ、会社としては、両組合を平等に取り扱う点から、従来どおり組合員1人当たりの金額で統一して回答することとした。

この点、地本は配分においても一律を要求し、それが従来から実施されてきた経緯があり、そうした地本の考え方に立脚する以上、会社が両組合員に対して、1人当たり同額の回答をしたことには平等性があり、分会員を差別扱いしたことはない。会社としては、事務員が第二組合であろうがなかろうが、組合員となった以上は、分会員と同様平等にしなければならないのであって、地本の要求する差別化は許されない。

また、会社は、経営的には危機状態にあり、支払能力のない状態にある。

なお、地本は、10年11月5日付け要求書に係る10年年間一時金等の事項について、実質的な団体交渉がなされていないと主張するが、一時金以外の要求事項は到底受け入れることのできない事項であり、会社は、10年12月3日の団体交渉において、すべて拒否回答済みであり、これについて団体交渉を継続する考えはない。

以上、会社には、不当労働行為に該当する事実はない。

(2) 当委員会の判断

申立人は、会社が、①10年年間一時金要求について、地本との間に実質的な団体交渉を行わなかったことと、②10年年間一時金の平均支給額について、96万円という提示額を維持しつつ、第二組合員に同額で支給

したことを、それぞれ不当労働行為であると主張する。以下判断する。
ア 10年年間一時金要求に関する会社の交渉姿勢について

10年年間一時金については、地本が、10年11月5日に要求書を提出して以来、本件結審時に至るまで妥結していないが、その間の交渉については、①会社として、Y1社長の多忙を理由に、地本から求められた交渉日を延期するとともに、当該期日についても、団体交渉を行わなかったこと（第3、6、(1)、イ及びエ）、②その後ようやく行われた11月26日と12月3日の団体交渉についても、急用を理由に社長が欠席し、会社側出席者が、一時金について具体的な回答を示さず、あるいは社長から預かってきた回答を述べるにとどまったこと（同オ及びキ）、③12月12日の3回目の交渉で、社長が出席したものの、96万円の会社回答に地本が不満を述べるや、交渉成立の見込みがないとしてY1社長が席を立ったこと（同ケ）、④12月18日の4回目の交渉以降は、会社が第二組合と同額であることを理由に、96万円の回答額を提示したまま、地本から求められた第二組合との格差についての説明に答えず、地本が受諾しないとみるや短時間で交渉を打ち切ったこと（同ス）、⑤地本が本件を不当労働行為事件として申し立てた以降は「地労委でやるのだから答えられない。」と返答したこと（同ス）、更に⑥4月28日の16回交渉以降は、地本の反対を押し切って、交渉の場にテープレコーダーを持ち込むようになったこと（同ス）が認められる。

被申立人は、こうした事項について、①Y1社長の欠席等は、多忙や急用によるものであり、②団体交渉を短時間で終えたのも、交渉妥結の見込みが皆無であったからであり、③テープレコーダーの持込みも、団体交渉の際に分会員の発言に罵声があったためで、いずれも不当労働行為には該当しないと主張する。

しかしながら、本件団体交渉事項が、同年の年末一時金を含むものであるところから、地本として早期の妥結に向けて、11月、12月に交渉を進めることは当然のことであり、会社としても例年の交渉事項として交渉応諾に向けて準備を進めることは当然のことである。この点会社には、上記のとおり、①会社自身が了承して設定した交渉を多忙を理由に実施しなかったこと及び②社長欠席のまま実質を伴わない交渉を行っていたことが認められるとともに、③地本との交渉が進展していない12月8日の段階で、既に第二組合とは、6回の団体交渉を経て妥結に至っていることが認められること（同ク）から、会社が、社長の多忙を理由に、団体交渉を実施しなかったり、社長欠席のまま実質のない交渉対応をしたことは、交渉に際しての誠意を欠く行為であり、地本の申し入れた団体交渉に誠実に応じたものとは認められない。

また、会社は、妥結の見込みがなかったことを理由に、短時間で団体交渉を打ち切っているが、会社の対応は、第二組合と同額であるこ

とを理由に96万円を回答するという、Y1社長の考え方を一方的に示すことに終始したもので、地本から求められた第二組合との格差についての説明を拒む（同ス）など、地本からの要求に対して説明を尽くしたのとは言い難いところから、誠意をもって団体交渉に応じたものとは認められない。この点については、一時金要求に付随して要求された、労働条件改善に関する事項（同オ及びキ）についても同様である。

被申立人は、更に、団体交渉の際に分会員の発言に罵声があり、「言った、言わない。」ということのを避けるために、団体交渉にテープレコーダーを持ち込んだと主張するが、同交渉に至るまでの会社の交渉姿勢が上記のとおり誠意のないものであったことを勘案すれば、合理的理由とは認められず、地本の反対を押し切って持込みを強行したことは、地本の団体交渉権を制約する行為であり、誠意をもって団体交渉に応じたものとは認められない。

なお、当委員会で審査中であることを理由に交渉に応じられないとすることができないことはいうまでもない。

以上、地本からの10年11月5日付け要求に対する会社の交渉姿勢は、一貫して自己の回答の受諾のみを求めたもので、誠意をもって交渉に応じたものとは認め難く、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、本件における救済としては、主文6及び9をもって相当と考える。

イ 10年年間一時金要求に対する会社回答額について

本件については、10年12月8日に、会社が96万円を回答して以降、本件結審時である11年12月15日に至るまで、一貫して同回答額を提示し続けるとともに、地本が受諾しないことを理由に仮払い要求に応じていないところから、分会員については一時金の支給されない状況が継続していることが認められる（第3、6、(1)ケ及びツ）。

被申立人は、この点について、要求方式の異なる地本と第二組合とを平等に取り扱う点から、従来どおり組合員1人当たりの金額で回答することに統一したもので、1人当たり同額の回答をしたことには平等性があり、分会員を差別扱いしたことはないとは主張する。

そこで、申立人が第二組合との比較に用いた基本給についてみると、①過去、地本との協定により、基本給引上げ及び一時金の支給に際して、指導員（検定員を含む）と事務員とで格差をつけてきたこと（同(2)ア及びイ）、②分会員から事務員がいなくなった後も、会社において事務員の一時金の算定を基本給をベースに行ってきたこと（同エ）、③年齢、勤務年数を同じくする兼任指導員のZ3と事務員のZ14の10年度基本給の間に20,000円の格差が認められること（別表2）などから、会社においては、分会から事務員がいなくなった後も、指導員と

事務員の基本給の間の格差を維持し、基本給を一時金算定の際の重要な要素としてきたものと認めることができる。

次に、基本給に着目して分会員と第二組合員の10年年末一時金等を比較すると別表1のとおりとなり、平均では第二組合員の基本給比率2.624ヵ月に比較して、分会員のそれが1.974ヵ月と格差があり、また、各支給対象者の9年年末一時金との受給額比較では、第二組合員の全員が増額となっている一方、分会員については、平均で28,050円の減少と著しい対照を示している。

更に、基本給比率を100%として分会員と第二組合員の10年年末一時金を比較すると別表2のとおりとなり、基本給の低い第二組合員が、年末一時金支給額では、それぞれ基本給の高い分会員より上位に位置付けられることとなる。

以上、被申立人は、同額の回答をしたことには平等性があると主張するが、基本給比率における格差、基本給との関係でみた一時金支給額の序列には、合理性を認めることができず、会社の回答内容は、原資において、地本と第二組合とを差別するものであり、地本として到底受け入れることのできない不利益な内容のものであったものと認められる。

この点、会社が地本との団体交渉において誠意のない対応を取り続けたことは前記アで判断したとおりであるので、会社が自己の回答に固執し、地本に対して1年以上の長きにわたって受諾を求め続けてきたことは、会社が、分会員を嫌悪し、第二組合員を有利に扱う一方で、分会員を経済的に不利益な状況に追い込んだものとして、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判断する。

なお、本件は団体交渉に付随した事件であるが、上記判断のとおり、①会社回答そのものが地本にとって受け入れ難い不利益な内容のものであり、②会社として地本との団体交渉に誠意をもって応じないまま、そうした自己の回答の受諾を求め続け、その結果、分会員には1年以上一時金を支給されることなく経済的に不利益な状況に追い込まれた案件である。また、前記認定事実（第3、5、(13)）のとおり、第二組合員に対しては、9年年間一時金交渉の妥結前に、9年年末一時金の仮払いが行われていることも認められる。

したがって、本件における救済としては、10年11月5日付けで地本が申し入れた団体交渉に誠意をもって応ずるよう命令することは勿論であるが、地本の求める10年年末一時金についても、仮払いとして認めるのが相当であると判断する。

なお、その際の支給方法であるが、会社回答が、基本給比率との関係で、第二組合に比較して分会員に不利益な内容のものであったと判断されるところから、第二組合と同一の基本給比率2.624ヵ月で算定された額によることを相当と考えるが、申立人の請求する2.6ヵ月の

限度で認めることとし、謝罪文の掲示等をも勘案し、主文7及び9のとおり命ずるものとする。

9 本件審問傍聴に係る年次有給休暇の申請及び賃金カットに関する件について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

分会員であるZ7、X6、X8及びX4の4名は、10年12月10日実施の本件審問を傍聴する目的で、会社に年休を請求し、同日の審問を傍聴したが、会社は時季変更権を行使することなく、年休を付与せず、無断欠勤の扱いとして、12月25日の賃金支給の際に、賃金カットを行った。このことは、労働基準法39条に違反し違法であるとともに、組合活動の上の不利益取扱いであり、組合の運営に対する支配介入として、不当労働行為にあたる。

なお、年休を申請したのは上記4名だけで、X2は補佐人ということで年休と無関係に出席しており、X5とX7は、その日は年休を申請していない。

また、上記4名が休業したことで、会社の業務に支障を生じたことはない。

イ 被申立人の主張要旨

10年12月10日の審問の関係で、年休を請求したのは、上記4名のほかX2、X5及びX7の7名であり、X2、X5及びX7の3名には年休を与えたが、他の4名にういては時季変更権を行使し、年休を与えなかった。12月は、夜、学生の多く来る時期で、指導員資格を有する者19名中7名に休まれると夜に予定した指導員を昼の担当に変更しなければならなくなり、夜の指導員の手当ができないという事態が生じ、会社事業の正常な運営を妨げることになるという理由からである。この時季変更権は、年休の不承認という行為であり、年休の時季選択権は、労働者にあつて使用者にはないので、労働者からの具体的な請求を待たずに、使用者から年休を与える日を指定することはできない。

以上、会社には、不当労働行為に該当する事実はない。

(2) 当委員会の判断

被申立人は、審問傍聴に係る年休の申請は、Z7ほか7名からなされたもので、X2、X5及びX7の3名に休暇を与え、他の4名については時季変更権を行使したと主張する。

しかしながら、前記認定事実（第3、7、(1)及び(3)）によれば、申請を行ったのは、Z7、X6、X8及びX4の4名であり、X2については公務として扱われたものと認められるほか、X5とX7が申請した事実は認められない。

また、X12ら4名に対して時季変更権を行使したとする点についても、前記認定事実（同(3)）のとおり、最終的にはY3校長において、4名

分の休暇届を受けとっているものであり、Z 7ら4名に年休の時季指定が認められる一方、会社が時季変更権を行使した事実は認められない。

更に、Z 7ら4名の申請した12月10日が、前回審問の行われた11月10日と同様、会社にとって繁忙期として位置づけられていなかったこと、申請した人数が前回審問の際と同じであったこと、会社に上記4名の時季指定実現に向けての配慮が認められないこと、正常な業務運営に支障を来したとの具体的疎明がなされていないこと等から、会社が、Z 7ら4名の年休の申請に対して、賃金支給日に無断欠勤と賃金カットをもって対応したことは、分会員を不利益に扱うとともに、地本の活動に介入するものとして、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判断する。

なお、本件における救済としては、主文8及び9をもって相当と考える。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成12年8月17日

石川県地方労働委員会
会長 三林 隆 ⑩

「別表 略」