

## 命 令 書 ㊦

申 立 人 横浜市戸塚区上倉田町230番地  
神奈川県自動車教習所労働組合横浜自動車学校支部  
支部長 X

被 申 立 人 横浜市戸塚区上倉田町230番地  
株式会社横浜自動車学校  
代表取締役 Y 2

上記当事者間の神労委平成22年（不）第32号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年6月15日第1506回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、従業員に向けて、申立人がストライキを起こせば被申立人が解散する可能性があることなどを記載内容に含む文書を掲示することにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、教習生に向けて、申立人がストライキを行った場合の対応について申立人支部長の個人名を記載した上で文書を掲示することにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、ストライキ予定日であった平成22年6月26日に出勤した申立人の組合員らに対して、不就労扱いを取り消すとともに同人らが就労したら得たであろう賃金相当額を支給しなければならない。
- 4 被申立人は、一時金の交渉中に、申立人の組合員に対して個別に一時金支給額の承諾を求めることにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

### 記

当社の次の各行為は、神奈川県労働委員会において労働組合法第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認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 貴組合のストライキ予告をめぐり、従業員に向けて貴組合がストライキを行えば当社が解散する可能性がある旨を記載内容に含む文書を掲示したこと
- (2) 教習生に向けて貴組合がストライキを行った場合の対応について貴組合支部長の個人名を記載した上で文書を掲示したこと
- (3) 平成22年6月25日開催の団体交渉において、不誠実な対応に終始したこと
- (4) ストライキ予定日であった平成22年6月26日に出勤した貴組合の組合員らに対し、就労を認めず、同年7月支給の給与から同日分の賃金を控除したこと
- (5) 平成22年一時金の交渉中に、貴組合の組合員に対して個別に一時金の承諾を求めたこと
- (6) あっせんで締結した貴組合の組合員への解決金と同額を非組合員に支給したこと

平成 年 月 日

神奈川県自動車教習所労働組合横浜自動車学校支部

支部長 X 殿

株式会社横浜自動車学校

代表取締役 Y 2 ㊟

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人神奈川県自動車教習所労働組合横浜自動車学校支部（以下「組合」という。）が、被申立人株式会社横浜自動車学校（以下「会社」という。）の次の行為がそれぞれ、各項末尾に摘示する不当労働行為に当たると主張して、平成22年12月28日付けで救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

- (1) 組合が、平成22年6月18日に同月26日のストライキを通告したことに対し、①同月23日、従業員に向けて、組合がストライキを起こせば会社が解散する可能性がある旨を記載内容に含む文書を掲示したこと、②同月24日、教習生に向けて、ストライキが行われた場合には教習の予約変更をお願いする旨の文書を組合支部長の名前を記載した上

で掲示したこと（①について、労働組合法第7条第3号。②について、労働組合法第7条第1号、第3号）

- (2) 組合が、ストライキを回避することを明らかにしていたのに対し、③平成22年6月25日に行われた団体交渉において、会社の提案する条件に応じなければストライキ予定日の就労は認めないなど、不誠実な対応に終始したこと、④同月26日のストライキ予定日前日にストライキを回避した組合員らに対し、ストライキ予定日の就労を認めなかったこと（③について、労働組合法第7条第2号。④について、労働組合法第7条第1号）
- (3) ⑤平成22年一時金交渉中に、従業員に対して個別に一時金支給額の承諾を求めたこと、⑥承諾した従業員に対して支給を行って、組合員に対する一時金の支給を大幅に遅らせ、さらに、労働委員会におけるあっせんによる解決金と同額の1万5,000円を非組合員にも支払ったこと（⑤について、労働組合法第7条第3号。⑥について、労働組合法第7条第1号、第3号）

## 2 請求する救済内容要旨

- (1) 組合が平成22年6月26日に予定していたストライキを回避したにもかかわらず、回避を認めないとし、組合員らを不就業扱いしたことによる減額分相当額の未払賃金を支払うこと。
- (2) 会社は、組合に対して、
  - ア ストライキをすれば地主でもある株主が事業継続に疑問を持ち、会社を解散することにより事業の継続ができなくなる旨を記載した文書を事業所のドアに張り出す等を繰り返して、組合がストライキ権を行使することを抑圧してはならないこと。
  - イ 一時金について団体交渉が進まず、組合があっせんまで申請していた中で、組合員を含む全従業員に対して、個別に一時金の合意を迫って、組合の団体交渉権の行使を妨害したりして、組合の運営に対して支配介入してはならないこと。
- (3) 組合のストライキ権行使について、その回避を認めないとして組合員らを減給したり、一時金について、非組合員に対してのみ事実上の仮払いを行い、組合員らには仮払いを行わず、全額について支給を大幅に遅らせる等して、組合員らを不利益取扱いしてはならないこと。
- (4) 会社は、組合との間で誠実に団体交渉を行うこと。
- (5) 陳謝文を掲示すること。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を置き、神奈川県自動車教習所労働組合（以下「神自教」という。）を上部団体とし、会社の横浜自動車学校（以下「教習所」という。）で働く従業員で構成されている労働組合で、組合員は結審日（平成24年3月13日）現在31名であり、そのうち教習指導員は30名、送迎員は1名である。

#### 【第4回審問】

#### (2) 被申立人

会社は、肩書地で教習所を経営する株式会社で、従業員は結審日現在76名である。

#### 【第4回審問】

### 2 本件申立て以前の不当労働行為救済申立てについて

- (1) 組合は、昭和42年、横浜自動車学校労働組合として結成され、昭和58年に全国自動車交通労働組合総連合（以下「自交総連」という。）に組織加入し、自交総連神奈川地方労働組合・神奈川県自動車教習所労働組合横浜自動車学校支部となった後、現在の組合名に名称変更している。

なお、平成4年12月12日、組合が分裂し、組合とは別に横浜自動車学校労働組合（以下「第2組合」という。）が結成され、会社内には労働組合が2つ併存した時期があったが、第2組合は、その後解散し、現在会社内においては組合が唯一の労働組合である。

#### 【甲17、甲42、甲76、甲77、乙33、第1回審問 C 証言】

- (2) 自交総連神奈川地方労働組合、自交総連神奈川地方労働組合・神奈川県自動車教習所労働組合及び組合（以下「組合ら」という。）は、平成5年9月3日、会社に対して、未払い一時金の支給、ストライキ参加を理由とする懲戒処分の撤回などを求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（神労委平成5年（不）第10号、以下「5-10号事件」という。）。)

なお、当時の代表取締役は、平成3年4月26日に就任した3代目代表取締役 A （以下「A社長」という。）であり、初代代表取締役である B の息子で会社の地主兼株主でもある。

#### 【甲17、甲76、第1回審問 C 証言】

- (3) 組合員らは、平成5年12月10日、横浜地方裁判所に対し、会社が組合員らに夏季・冬季一時金を支払わないため、「一時金仮払仮処分」を申し立て、会社は仮処分決定直前の同月28日、一時金を組合員らに支給した。

【甲17、甲77、甲78、甲79】

- (4) 組合らと会社は、5-10号事件結審後の平成8年4月8日に、次の内容の協定書を締結し、組合らは、同日、5-10号事件に係る申立てを取り下げた。

「1. 会社は、ノー残業デー参加者に対する処分は本日をもって撤回する。

2. 団体交渉は原則として就業時間内に行い、組合側交渉員は五名以内とする。但し、同一議題の団体交渉における第一回交渉と最終回交渉の組合側交渉員は八名以内とするが、人数問題は双方議題の内容によって柔軟に対応する。

3. 会社は申立人組合に対し、和解金を支払う。

4. 会社と組合は今回の和解を機に地域住民に親しまれる横浜自動車学校を造るため最大限の努力をする。

5. 申立人組合は、神奈川県地方労働委員会平成5年（不）第10号事件の申立てを本日取り下げる。」

なお、締結時の組合の支部長は C であり、平成20年3月に退職し、現在は会社の嘱託技能指導員として就労している。

【甲17、甲65の1、甲80、第1回審問 C 証言】

### 3 過去のストライキの状況と一時金の推移

- (1) 組合は、以下のとおり団体交渉等を行い、ストライキを回避し、組合員らは就労した経緯があった。

ア 組合は、昭和51年4月30日から同年5月8日までの120時間ストライキの予告を会社に通告したが、同年4月30日の10時30分から11時30分までの団体交渉の結果、回避を決定し、組合員らは就労した。

【甲17、甲27、甲60】

イ 組合は、昭和58年4月28日の24時間ストライキ（以下「24時間スト」という。）の予告を会社に通告したが、前日の14時から19時25分までの集団交渉の結果、回避を決定し、組合員らは就労した。

【甲17、甲28、甲60】

ウ 組合は、昭和60年5月24日の24時間ストの予告を会社に通告した

が、前日の14時50分から23時までの団体交渉の結果、回避を決定し、就労した。

【甲17、甲29、甲60】

エ 組合は、昭和60年5月30日の24時間ストの予告を会社に通告したが、前日の15時50分から同日の1時15分までの団体交渉の結果、回避を決定し、組合員らは就労した。

【甲17、甲30、甲60】

オ 組合は、昭和62年6月6日の半日ストライキ（以下「半日スト」という。）の予告を会社に通告したが、前日の17時10分から23時45分までの団体交渉の結果、回避を決定し、組合員らは就労した。

【甲17、甲31、甲60】

カ 組合は、昭和63年4月27日の24時間ストの予告を会社に通告したが、前日の17時30分から21時までの集団交渉の結果、回避を決定し、組合員らは就労した。

【甲17、甲32、甲60】

キ 組合は、昭和63年12月6日の残業拒否ストライキ（以下「残否スト」という。）の予告を会社に通告したが、前日の17時10分から20時10分までの団体交渉の結果、回避を決定し、組合員らは就労した。

【甲17、甲34、甲60】

ク 組合は、平成元年4月24日から同月27日までの残否ストの予告を会社に通告したが、同月24日の団体交渉の結果、回避を決定し、組合員らは就労した。

【甲17、甲33、甲60】

ケ 組合は、平成2年4月6日の残否ストの予告を会社に通告したが、同日の14時50分から16時40分までの団体交渉の結果、回避を決定し、組合員らは就労した。

【甲17、甲35、甲60】

コ 組合は、平成3年4月26日の24時間ストの予告を会社に通告したが、前日の15時50分から19時までの団体交渉の結果、回避を決定し、組合員らは就労した。

【甲17、甲36、甲60、第1回審問 X 証言】

サ 組合は、平成8年5月16日及び同月20日の残否ストの予告を会社に通告したが、同月16日の14時50分から15時50分までの団体交渉の結果、回避を決定し、組合員らは就労した。

【甲17、甲37、甲60】

シ 組合は、平成11年12月22日の時限ストライキ（以下「時限スト」という。）の予告を会社に通告したが、前日の15時20分からの団体交渉において、回避を決定し、組合員らは就労した。

【甲17、甲38、甲60】

- (2) 会社は、平成12年ころまで、組合からストライキを通告された場合であっても、教習生に教習のキャンセルを告げることはしておらず、ストライキを知らないで教習に来た教習生をそのまま帰していた。

【乙28、第2回審問Y2証言】

- (3) 会社の一時金支給額は、平成12年春闘において、それまで10年間継続していた年間140万円から133万円に減額となった。また、業績赤字を理由とした一時金3か年削減計画として、平成13年春闘では一時金支給額120万円、平成14年春闘では一時金支給額92万円となった。

【甲17、甲61】

- (4) 組合は、平成12年春闘において、会社に対し、賃上げ・一時金について対立したため平成12年3月15日から同年10月29日までの間、24時間ストを13回、半日ストを1回、残否スト等の時限ストを19回実施した。当時、組合によるストライキについて、会社の入校生の約3割を仲介している大学生協等から契約上のスケジュールと実際のスケジュールが異なるとして会社に対する批判が相次ぎ、入校生が減少し営業利益は赤字となった。また、同年末に会社の近隣に所在する自動車学校が大手自動車学校グループに買収されることとなり、翌平成13年より普通車の教習料金を23万円と値引きしたことにより、鎌倉・大船地域における教習料金の値引き競争が起きた。

【乙28、乙34、第2回審問Y2証言】

- (5) 第2組合は、平成12年10月13日、上記(3)の平成12年一時金支給額の減額決定後に解散し、第2組合の組合員であった12名のうち8名が組合に加入した。

【甲17、甲42、乙33】

- (6) A 社長は、平成14年1月25日、全従業員に対し、アンケート用紙を配付した。このアンケートには、「本年度も昨年度並の営業赤字が確実となりました。当社の業務（労働）条件、構造的赤字（少子化、デフレ不況）と、同業他社の値引き競争のため、4年連続赤字となり、現状の体質のままですと、今後毎年営業赤字が続き、営業黒字への改

善は絶対に望めません。(中略) 今後の会社の経営方針の資料とします。真剣に考え2月5日までに下記の中から選び、個々に社長宛に提出して下さい。又、どの様な意見でも書いて下さい。」との記載に続き、

- 「1. 現状の労働(賃金等)条件、教習方法等改革せず、座して死を待つか。
2. 教習生に預り金、違約金(他校への転校等の諸費用)を支払い、職員、地主、株主、業者等に退職金、土地の更地代、リース料等の精算支払い能力のある時点で会社を解散するか。
3. ここで全員が痛みを分かち合って労働条件、賃金、教習時間等の改革を行い、会社の継続収益にあった賃金体制に改革して、雇用を確保して勝ち残るか。
4. 退職金を支払い解散し、現在の状況にあった採算の取れる会社として再出発するか。

会社の継続経営するための意見がありましたらどんなことでも書いて下さい。」

と記載があり、回答に際しては提出者の氏名を書いた上で、A社長に提出することとなっていた。

なお、このアンケートの結果は公表され、後の4代目代表取締役として就任する取締役統括部長であるD(以下「D部長」という。)による職員が一丸となって会社を支えていく旨の回答が採用された。

【甲17、甲22、第1回審問C証言】

- (7) 組合は、平成14年5月9日16時20分からの団体交渉において、平成14年一時金92万円とする回答を受け、翌10日の24時間ストを実施することとした。これに対し会社は、教習生の減少を防ぐため、組合からストライキの通告があった場合には、①当該日時の予約を受け付けない、②既に取得されている予約について事前に変更を依頼するか、非組合員で対応する、との方針をとることとし、団体交渉終了後の17時25分、組合に対し、今後ストライキの通告があった場合はストライキ当日の予約を解約するので、前日にストライキの回避の通知をしても不就労扱いとすることを口頭で伝えた。

【甲43、乙20、乙28、乙34、第2回審問Y2証言】

- (8) 組合は、平成14年5月以降、以下のとおり団体交渉を行い、24時間ストを回避し、組合員らは就労した経緯があった。

ア 組合は、平成15年6月29日と同年7月4日の24時間ストの予告を会社に通告したが、同年6月29日の3日前である同年6月26日の団体交渉において、回避を決定し、組合員らは就労した。

【乙28、乙34】

イ 組合は、平成15年8月17日の24時間ストの予告を会社に通告したが、3日前である同月14日の団体交渉において、回避を決定し、組合員らは就労した。

【乙28、乙34】

ウ 組合は、平成17年6月5日と同月12日の24時間ストの予告を会社に通告したが、同月5日の3日前である同月2日の団体交渉において、回避を決定し、組合員らは就労した。

【乙28、乙34】

- (9) 組合は、平成14年5月11日から平成15年12月7日までの間、会社に対し、24時間ストを16回、半日ストを1回、時限ストを2回実施した。

【乙34】

- (10) A 社長は、平成15年11月19日退任し、同日会長として就任した。また、D 部長が同日から平成19年4月26日まで4代目代表取締役として就任した。

【甲17、第1回審問 C 証言】

- (11) 組合は、平成15年春闘開始早々、24時間ストや半日スト等を実施し、会社と平成15年一時金支給額については前年より13万円多い105万円で妥結した。また、平成16年春闘は一時金支給額128万円、平成17年春闘は一時金支給額130万円、平成18年、平成19年及び平成20年春闘は一時金支給額140万円で妥結した。

なお、組合は、平成15年12月8日から平成20年9月16日までの間、ストライキを実施しなかった。

【甲17、甲61、乙34】

- 4 Y1 代表取締役就任から平成22年一時金の交渉に至るまで

- (1) 平成14年3月16日に経理担当の総務部長として入社した Y1 は、平成19年4月26日、会社の5代目代表取締役に就任した（以下「Y1 社長」という。）。また、平成19年1月16日には、2代目代表取締役 E の息子で会社の地主兼株主でもある Y2 が経理部長として入社した（以下「Y2 部長」といい、平成23年4月27日代表取締役就任以降は「Y2 社長」という。）。

なお、会社の敷地は、10名の地主からの借地であり、その地主本人または家族が会社の株主でもある。会社の借地権契約は平成23年2月で終了し、その後更新された。

【甲16、甲17、乙28、乙37、第1回審問 X 証言、第2回審問 Y 2 証言】

- (2) 平成19年10月30日のインターネットの某掲示板には、横浜自動車学校 神奈川県内・最悪NO1。ストライキで予約がパー。職員全員タメ口、社員教育ゼロ。平成20年10月6日には、ワースト1位横浜自動車学校（ストライキで予約がパー。教官の暴言が酷く、鬱になって辞める人がある。）旨の書き込みがあった。

【乙22、乙23】

- (3) 組合は、平成20年4月22日、会社に対し「通告書」を提出し、同月26日の残否ストの通告をした。この「通告書」には、会社は賃上げ3,200円、平成20年一時金140万円と回答したが、組合は定期昇給5,000円以上と賃上げ3,200円、平成20年一時金150万円以上を要求し、次回の団体交渉で納得がいかない回答である場合には同月26日17時から残否ストを実施する旨の記載があった。組合は、同月23日の団体交渉を経て、同月24日の事務折衝において、賃上げ要求としてあと1,000円の上積みをするれば春闘を妥結する旨をY1社長に伝えるようY2部長に依頼したが、同月26日朝の団体交渉においてY2部長がY1社長に伝えていなかったことが判明した。しかし、団体交渉終了後、Y1社長から次回の団体交渉まで検討する旨の発言があったため、組合は、同日昼、ストライキ回避を決めその旨を会社に報告した。

なお、会社は、1時間の残否ストであり、教習生への影響を最小限にするため、管理職や非組合員の指導員で対応し教習のキャンセルはしなかった。

【甲17、甲26、甲60、甲67、乙19、乙28、第1回審問 X 証言】

- (4) 組合は、会社に対し、平成20年9月17日から同年9月28日までの間、1時間の時限ストを10回実施し、同年9月30日から同年10月7日までの間の1時間の時限ストについては回避した。

【乙34】

- (5) 会社は、平成21年5月8日の団体交渉において、組合に対し、賃上げ定期昇給込みで3,000円、一時金年間135万円と回答し、同年6月16日の第7回団体交渉まで進展することはなかった。そのため組合は、

同年6月23日、会社に対し、平成21年一時金についての解決に向け、同年6月26日から同年7月2日まで残否ストを行う旨の通告書を提出した。

【甲16、甲44、乙21】

- (6) 会社は、平成21年6月25日、従業員に対し、「春闘について」と題するA3サイズの文書を事務所出入口付近に掲示した。この「春闘について」には、「職員各位（略）学校の敷地の大部分は10人の地主さんからの借地であり、その殆どの方が実質株主でもあります。借地権契約は平成23年2月で終了します。次の借地契約期間は10年ですので来期早々には今後10年間の経営見通しをたて地代の支払いが出来ることを説明し、契約更新をお願いすることが必要です。（中略）もしこのままストが長引けば今期大幅な赤字は避けられませんし、回復も容易ではありません。皆さんの中にはストを回避するため金額を上積みしたらと考える方もいるかもしれませんが、ストを構えれば要求が通るということになれば、やはり今後の事業計画の見通しが立ちません。従って地主さんもこのまま土地を貸しておくより、返してもらい他に活用した方が得策と考える方が増えるでしょう。その場合は、株主として会社を解散することが予想されます。株主の解散権の行使は会社が赤字状態が続き、株主の利益が損なうと判断されれば可能です。仮に解散しても株主、地主さんは困ることはありません。困るのは社員の皆さんです。私も会社の解散ということは、従来考えていませんでしたが、更新の期日まで2年をきり更新の話題が出ると無条件で更新することを考えている方はいないことが分かりました。解散は絵空事ではなくなりつつあります。組合はストをやらせる会社が悪いといっていますが、会社の今の状況でこの金額水準が不当なのかは2年後に結論が出ることです。職員皆さんが将来のことを熟慮して行動することを望みます。」と記載されていた。

【甲12、甲16、第1回審問 X 証言】

- (7) 組合は、平成21年6月26日に3時間、同月27日に1時間、同月30日に3時間の残否ストをそれぞれ行った。また、同月30日の事務折衝で、一時金の金額について大筋で合意し、翌7月1日のストライキを回避した。

【甲46、甲49、乙33、乙34、第2回審問 Y 2 証言】

- (8) 組合は、平成21年7月1日の朝、団体交渉で、賞与金額に関しては

前日に合意したものの、定期昇給を5,000円以上にすること等職場要求に関する交渉が残っているため、翌2日、3時間の残否ストを実施した。会社は、ストライキが行われれば教習生に予約の変更について連絡をする必要があるため、ストライキ決行の有無を決行予定日の48時間前までに決定すること（以下「48時間ルール」という。）を提案した。組合と会社は、同月2日夕方の事務折衝で職場要求について合意し、同月3日の団体交渉で職場要求等について労使協定を締結した。

なお、前記3の(4)の平成12年3月15日から上記平成21年7月2日までの間、組合が実施したストライキの状況は別紙のとおりである。

【甲45、甲46、甲51、乙28、乙33、乙34、第2回審問Y2証言】

#### 5 平成22年一時金についての交渉状況

- (1) 組合と会社は、平成22年4月8日、平成22年の賃上げ・一時金等について第1回団体交渉、同月28日、第2回団体交渉を開催した。この第2回団体交渉において、組合は神自教の統一要求として一時金平均年200万円（勤続10年、40歳の金額）をした上、職場要求として前年実績以上の要求をした。これに対し会社は、賃上げについては3,500円、一時金については年平均124万円とし、これに一律3万円と個人査定3万円分を加算することを回答した。組合は、会社の回答の根拠となる決算書の公開を求め、これに対し会社は、決算書記載の内容をまとめた資料を組合に提示した。この資料には、平成15年から平成22年までの各年の会社の収入、売上総利益、管理費、営業利益などの金額や売上総利益のうち人件費が占める比率、入校生数の推移などが記載されていた。

【甲16、甲47、乙1】

- (2) 組合は、平成22年5月12日の第3回団体交渉において、賃上げについては5,000円以上、一時金については年平均140万円以上の要求をした。その後、組合と会社は、同月20日、同月28日及び同年6月8日にそれぞれ団体交渉を行ったが、合意に至らなかった。

【甲16、甲47】

- (3) Y1社長は、平成22年6月16日の第7回団体交渉において、地主から更地にして返して欲しいという声があること、Y2部長は、坪単価1,250円に対して、駐車場としてこの土地を利用すると2,500円はとれるなどと発言をした。

なお、会社が所在する横浜市の戸塚駅周辺においては、再開発が進

んでいる状況であった。

【甲16、甲47、第1回審問 X 証言】

- (4) Y1社長は、平成22年6月18日の第8回団体交渉において、坪単価1,250円に対し、青葉区では坪単価1,500円、ほかにも高いところはあるなどと発言した。組合は、この団体交渉終了後、会社に対して、「(略) 次回団交で春闘の早期解決に向けて会社から誠意ある回答が無い場合は、下記にて抗議行動を実施します。(中略) 記 6月26日(土) 24hスト(組合員全員)」と記載した「通告書」を提出し、同月26日のストライキを予告して、団体交渉を申し入れた。これを受けて、後日会社は、組合に対し、同月22日16時に組合との事務折衝を、同月25日16時に第9回団体交渉を設定することを通知した。

【甲16、甲47、甲48、乙28、第1回審問 X 証言】

- (5) 組合と会社は、平成22年6月22日16時から事務折衝を行った。この事務折衝では、一時金に関する折衝は行われたものの、同月26日のストライキ回避に関する折衝はなく、終了後、取締役指導部長である F (以下「F部長」という。)は、組合に対し、同月24日の昼までに同月26日のストライキを決行するか否かを決定するよう伝えた。

【甲16、甲47、乙28、第1回審問 X 証言】

- (6) 会社は、平成22年6月23日から同月25日までの間、従業員に対し、「春闘について」と題するA3サイズの文書を事務所出入口付近に掲示した。この「春闘について」には、「職員各位(略) 会社が現在使用している土地の大部分は借地であり、その借地契約が来年2月に期限を迎えます。会社としては契約の更新をお願いする予定ですが、もし組合が130万円の一時金を不満としてストを行い、解決に時間を要すれば、地主さんは事業の継続に疑問を持つでしょう。地主さんは10人いますが、10人とも実質株主でもあります。もし株主として、今後会社が大きな損失を被ると考えれば、株主としては会社を解散することができます。地主さんとしては会社が解散すれば貸した土地がより有効に活用できる利益があります。今までは解散などは想定していませんでしたから、株主さん一人一人に意見を聞いている訳ではありません。従って、今後実際にどうなるかは分かりません。ただそのようなリスクがあるということは皆さんも知っていただきたいと思います。」と記載されていた。

なお、通常、会社が職員に対し通知して掲示する際の文書はA4サイズであった。

【甲1、甲10、乙28、第1回審問 X 証言】

- (7) 組合は、平成22年6月24日の朝礼終了後、F部長に対し、組合としては同月26日のストライキを執行する予定であるが、同月25日の団体交渉の内容次第では、ストライキを回避する考えもある旨を伝えた。

また、組合は、F部長に対し、今までの会社の団体交渉の対応が不誠実であること及びY1社長が上記(6)の文書を掲示したことについて、当委員会に対して不当労働行為として救済申立てをする予定であることを伝えた。

【甲16、乙11、第1回審問 X 証言、第2回審問 Y 2 証言】

- (8) 組合は、平成22年6月24日の昼休みである12時から13時、教習生に対し、「ストライキのお知らせ」と題するビラを配布した。この「ストライキのお知らせ」には、「(略)代表取締役のY1社長は、私達の会社への協力、貢献を評価する姿勢をまったく見せません。それどころか、自分の給料は下げないと宣言し、その一方で私達の賃金は今、将来が不安になるほど低く抑えられようとしています。こんな身勝手は許せません。私達は何度となく会社と交渉してきましたが、Y1社長は形式的な答弁を繰り返し、時にはまるで黙秘権でもあるかのように黙ってしまいます。これでは交渉になりません。私達にとって残された手段は、残念ながらストライキしかありません。教習生の皆様には大変ご迷惑をお掛けしますが、左記の抗議行動、何卒ご理解とご協力をお願いします。 記 六月二十六日(土)全日ストライキ」と記載され、抗議先としてY1社長、Y2部長らの名前と会社電話番号が記載されていた。

なお、抗議先として社長の名前等を記載することは、それまでも組合の同様の文書においてなされていた。

【乙4、第1回審問 X 証言、第4回審問】

- (9) 会社は、平成22年6月24日の午後から、役員、管理職、非組合員の職員12、13名が同月26日に教習予定の教習生約150名に対し、電話連絡をしてキャンセル作業を開始した。会社には、キャンセル作業に利用することができる加入電話が11台(5回線)、携帯電話が3台あった。

また、教習生は入校時に任意で携帯電話やパソコンのアドレス等を

登録していたが、メールを使つての連絡はしていなかった。

なお、キャンセル作業をしたのは技能教習のみであり、学科教習については1時間あたり1名の職員が多数の教習生に対し実施しており管理職を含む非組合員で対応することができるため、キャンセル作業はしていなかった。技能教習については、どの指導員がどの教習生を担当するかは当日決定していたため、予約をしている全教習生に連絡し、連絡がついた教習生に対してはキャンセル及びスケジュールの変更を行い、連絡がつかない又は教習期限が切迫している等の理由で変更できなかった教習生に対しては、非組合員及び管理職で対応した。

【乙28、乙29、第2回審問Y2証言】

- (10) 会社は、平成22年6月24日14時ころから同月25日20時ころまでの間、「教習生の皆様へ」と題する縦105センチメートル、横80センチメートルの手書きの文書を教習生が出入りする会社玄関に掲示した。この「教習生の皆様へ」には、「現在、横浜自動車学校は、神奈川県自動車教習所労組横浜自動車学校支部 支部長 X と春闘において賃上げ、一時金交渉を行っています。当社は、賃上げ3,500円一時金年間130万円の回答を提示していますが、労組は、この回答を不満として、来る6月26日（土）に終日ストライキを行うことを通告してきました。当社としては、早期解決に向けて引き続き労組と交渉を続けて参りますが、もし労組からの通告通りにストライキが行なわれた場合は、26日の技能教習は、殆んど出来なくなるため、教習生の皆様には、大変ご迷惑をお掛けすることになることを深くお詫び申し上げます。26日に技能教習を予約されている方には、変更を、お願いすることになりますが、出来るだけ今後の教習予定に支障を来さないように努めますので、何かございましたら相談係に遠慮なくお申し出下さるようお願い致します。」とあり、末尾には「株式会社横浜自動車学校 代表取締役 Y1」と記載されていた。

なお、会社が教習生に対しての張り紙に組合支部長の名前を記載したことは今までなく、従業員に対して掲示した上記(6)の文書においても組合支部長の名前の記載はなかった。

また、会社では、職員は学科・技能教習の際には、胸に名前が入ったバッジを着用している者もあり、技能教習終了後には、技能の終了を確認する教習簿に担当指導員の印鑑を押印していた。

【甲1、甲2、甲10、甲11、甲16、甲17、第1回審問X証言及び

**C 証言】**

- (11) 会社は、上記(10)の文書で使用した張り紙と同じくらいの大きさの用紙は、年末年始やゴールデンウィーク等営業時間に関しての重要なお知らせの際に使用していた。また、A 社長時代にも同じサイズで組合が一方的にストライキを行うので、教習ができない旨の文書を掲示したことがあった。

**【甲2、甲11、甲16、甲17、第1回審問 X 証言】**

- (12) F 部長は、平成22年6月24日16時45分ころ、組合の書記長である G (以下「G 書記長」という。)に対し、教習生へのキャンセル作業を開始した以上、同月25日の団体交渉でストライキ回避決定の通告を受けても、組合員らの就労を認めることはできない旨を伝えた。また、G 書記長からは F 部長に対し、ストライキ回避の可能性は低い旨の話があった。

**【乙11、乙28】**

**6 神労委平成22年(調)第21号事件申請から終結までの状況**

- (1) 組合は、平成22年6月25日11時までに、当委員会に「一時金」をあっせん事項として、あっせんを申請した(神労委平成22年(調)第21号事件、以下「22-21号事件」という。)

なお、組合は、平成22年7月26日、「決算書の公開及び説明責任」と「春闘一時金(年間)140万円の要求」をあっせん事項として追加した。

**【甲8、甲16】**

- (2) 組合の支部長である X (以下「X 支部長」という。)は、平成22年6月25日11時ころ、22-21号事件の申請をした後に、組合の執行委員である H (以下「H 執行委員」という。)と電話で連絡をとり、同日昼休みのビラ配りを回避するよう伝えた。X 支部長は、同日正午過ぎに帰社し、職場集会を開いて翌日のストライキ回避を決定し、同日12時50分、F 部長に対し、あっせん申請をしたこと及び翌日のストライキを回避することを伝えた。これに対し F 部長からは、今は回答できない旨の発言があった。

なお、会社にはこの時、計37名の職員(うち教習指導員・技能検定員は31名、事務員は4名、役員は2名)がいた。

**【甲16、乙28、第1回審問 X 証言、第2回審問 Y 2 証言】**

- (3) 会社は、平成22年6月25日の午前中に、教習生へのキャンセル作業

を終了した。この作業には教習生一人あたり平均15分から20分、計12時間かかった。

【乙28、第2回審問Y2証言】

- (4) 組合と会社は、平成22年6月25日16時から団体交渉を開催した。この団体交渉では、一時金や賃上げについての具体的な話はなく、翌日に予定されていたストライキが議題となった。組合が、翌日のストライキは回避するとしたことに対し、会社は、翌日のストライキに備え教習生に予約を変更してもらっており、ストライキの前日回避は認められない旨を発言した。組合は、この団体交渉において、会社に対し、この団体交渉はストライキを回避するための話合いとして設定したのではないかと問うと、Y1社長は、ストライキ回避のための団体交渉ではない、組合が団体交渉してくれというから行ったなどと述べた。また、Y1社長は、組合に対し、48時間ルールを協定することを提案したが、Y2部長からは時間がなく、物理的に無理であるなどと発言があり、会社は、組合員の就労を認めなかった。この団体交渉終了時、会社に残っていたのは、配車や翌日の準備等の通常業務がある遅番の事務員3名を除き、管理職と役員数名であった。

なお、48時間ルールについては、平成21年の春闘以降、労使間で議題に上ったことはなく、協定も交わしていない。

【甲16、甲47、乙28、第1回審問X証言、第2回審問Y2証言】

- (5) Y1社長とF部長は、平成22年6月25日16時50分から17時10分の団体交渉の合間、X支部長に対して、48時間ルールの受入れ及び教習生に翌26日の教習予約を入れるため、組合員らが教習生への電話がけを手伝え、翌26日の就労を認めてもよい旨を提案した。

なお、運転指導員は、検定等で欠席した教習生に連絡することはあったが、普段から予約作業はしておらず、ストライキを回避した後、教習生に教習再開の電話がけ、教習予約の電話がけ及びパソコン入力操作等を指示されたことはない。

【甲16、乙28、第1回審問X証言及びC証言、第2回審問Y2証言】

- (6) X支部長は、平成22年6月25日18時過ぎ、上記(5)の提案について、応じることはできない旨を伝え、F部長に「6月26日スト回避の通知書」を手渡した。この「6月26日スト回避の通知書」には、「組合は、6月26日のスト通告に対し6月25日午後12時50分、F部長に

口頭でストを回避することを伝えましたが、改めて文書で通知します。」と記載されていた。これに対し、会社は、電話がけを手伝わなければ、翌日の就労は認めない旨を伝えた。

【甲16、甲69、第1回審問 X 証言、第2回審問 Y 2 証言】

- (7) Y 2 部長は、平成22年6月25日19時過ぎ、H 執行委員に対し、翌26日の件で教習生100件ほど電話をして断ったため、また受け入れる電話を100件することはみんなが嫌がったので電話をしておらず、仕事はないとする旨を伝えた。

【甲16】

- (8) 会社は、平成22年6月25日19時30分ころ、翌日の「指導員勤務スケジュール表」を掲示した。この「指導員勤務スケジュール表」には、翌日の指導員41名のうち31名の組合員の業務について、あらかじめ有給休暇の申請をしていた者を除き「不就業」とされ、残りの非組合員10名には路上教習、学科教習などの業務及び嘱託休を割り当てる旨が記載されていた。

【甲3】

- (9) Y 1 社長は、平成22年6月26日8時30分過ぎ、本日の朝礼は行わない旨を管理職に指示し、管理職が非組合員10名に対して当日の朝礼を行わないことを口頭で伝えた。

なお、会社では、就業日は毎日8時55分に朝礼が行われていた。

【甲16】

- (10) 会社は、平成22年6月26日、計15名（うち管理職5名、非組合員従業員10名）の体制で教習業務を行った。組合員らは、同日出勤したが、朝礼はなく業務の割当てもなかったため、会社内の指導員室で集会を行っていた。組合は、同日昼休み、会社に「抗議文」を提出し、組合員らは同日16時50分に退社した。この「抗議文」には、「(略) 本来、会社の対応としては教習生に対する教習再開通知の努力義務があり、それを怠って一方的に不就業と決めつけたことに対しては本末転倒です。そして、本日朝礼に出た組合員を無視し、非組合員に対しては事前通知し朝礼を行わず、その後も業務に就かせませんでした。会社は、教習生に対して業務を提供することを昨日から放棄したと同時に、組合員に対しストへの嫌がらせや、賃金の不支給等の不安をあおる意味や言い訳として組合員を業務に就かせなかったことは明白です。(略)」と記載されていた。

【甲4、甲16】

- (11) 会社は、平成22年6月30日、従業員に対し、「平成22年夏季賞与について」と題する文書を掲示した。この「平成22年夏季賞与について」は、「職員各位（略）『春闘』における組合との交渉で会社は賃上げ3,500円（定昇込み）及び一時金年間130万円を提示していますが、組合はこれを不服として去る6月25日神奈川県労働委員会に一時金について『斡旋』の申し立てを行いました。申し立ての趣旨は『会社は正式な決算書を開示しないので金額の妥当性の判断が出来ないとし、決算書の開示を求める』ものです。この組合の『斡旋』申し立てに対して会社が応じるかどうかは会社の任意ですが、会社としてはこれ以上組合と交渉しても何ら進展は無いと考えますので、『斡旋』に応じて、斡旋委員に、一時金についての会社が考えている決定基準、即ち会社の業績、同業他社の状況、及び世間相場についての妥当性、それに基づく130万円という一時金の額の妥当性を説明し、意見を求めるつもりです。組合が『斡旋』の申し立てをしたことによって、斡旋委員から『斡旋案』などの解決案が示されるまでは、事実上争議行為も妥結もありません。『斡旋案』が提示されるのは、早くても7月9日以降になると思われれます。従って申し訳ございませんが7月2日の賞与支給は事実上出来なくなりました。解決が長引く場合には、何らかの措置を講じますが、暫くは『斡旋』の状況を見守りたいと思っております。もしこのことで不都合が生じる方はお申し出下さい。（略）」と記載されていた。

また、会社の就業規則には、次のとおり規定があった。

「(賞与の支給)

第18条 賞与は会社業績に応じ原則として年2回（7月5日、12月5日）賞与支給予定日に在籍する者に対し支給する。」

なお、平成22年7月5日は、月曜日で休校日であり、また同月3日及び同月4日は土曜日及び日曜日のため、同月2日に賞与を支給することとなっていた。

【乙9、乙35、乙36】

- (12) 東京自動車教習所労働組合が平成22年7月1日付けで発行した機関誌「自教労働者第41号」によると、会社の平成22年一時金が、東京都、埼玉県及び神奈川県に所在する自動車教習所の中で、トップクラスである旨の記載があった。

【乙30の1、第2回審問Y2証言】

- (13) 会社は、平成22年7月8日、従業員に対し、「2010年夏季賞与支給について」と題するA3サイズの文書を掲示した。この「2010年夏季賞与支給について」には、「社員各位（略）組合は去る6月25日に一時金について神奈川県労働委員会に『斡旋』の申し立てを行いました。この申し立てに基づく斡旋委員に対する組合・会社双方の事情説明が来る7月30日（金）に行われることが決まりました。この後のスケジュールは未定ですが、（中略）斡旋委員から『斡旋案等』が提示され時期は一般的には8月中旬以降になるとのことでした。このため会社としては、夏季賞与の支給をそれまで延期することは出来ませんので、支給を希望される方には7月16日（金）に、現在組合に提示しである条件『指導員について、賃上げ3,500円（定昇込み）及び一時金年額130万円（一律支給分124万円＋個人別一律支給分3万円＋個人別査定支給分3万円）』に基づいて会社が計算した額を夏期賞与金として支給することと致しました。但し例年7月の給料時にお支払いしています4月給料以降の賃上げ額と定期昇給額との差額につきましては組合との妥結を待ってお支払いいたしますことをご了解願います。従って7月16日に夏期賞与の支給を希望される方は、2010年の夏期賞与金額が上記条件を基に会社が計算した額になることをご承諾の上、7月11日（日）迄にY2部長まで申し出下さるようお願い申し上げます。」と記載されていた。

この掲示を受けて申し出た従業員は、会社が用意した「承諾書」をY2部長に提出することとなっていた。この「承諾書」には、「私は、私の2010年夏期賞与金額が『指導員について賃上げ3,500円、一時金130万円（一律支給分124万円＋個人別一律支給分3万円＋個人別査定支給分3万円）』を条件として会社が計算した金額となることを承諾しますので、7月16日に支給されるよう申し込みいたします。」と記載されていた。

【甲6の1、甲6の2、甲16、乙28】

- (14) 組合は、平成22年7月9日夕方、Y1社長に対し、上記（13）の文書の賞与の支払いが仮払いではないことを事務所内で確認した。

なお、会社は今まで春闘など夏季一時金について妥結しない場合、仮払いをしたことは一度もなかった。

【第1回審問 C 証言】

- (15) 組合は、平成22年7月15日、会社に対し、「抗議文」を提出した。この「抗議文」には、「組合は今春闘団交について、県労委に斡旋の申し立てをし、会社側も受ける事を確認しています。そのさなかに社長より『夏季賞与支給について』の文章が掲示されました。内容は、『8月中旬以降での賞与の支給は会社としても延期出来ないので、今ある金額で納得する者は7月16日に支給するので、11日までに担当部長のところまで来なさい』というものです。一見すると、何ともありがたい話のように思えますが、文章の後半を見ますと、金額は会社が計算した額になることを『確定と確認』し、個人ごとに〈合意〉のうえで支給するとのこと。また、この金額は仮払いではないとの事でした。7月30日の斡旋を待たずに個人ごとに合意を求めるのは、組合の弱体化をはかるものであり、労使の正常な関係が崩れる原因となります。7月30日の事情説明は組合が要求するから形式だけで、その日を待たずとも額は変わらないのだから、組合員も組合の団結した方針だからと意地を張らず、組合の要求とは別に個人ごとに受け取りなさいと、あたかも組合の内部分裂を促していると同様に取れなくもありません。いずれにしても、組合の存在をないがしろにして、頭越しで個人に対し、金銭の合意を迫るのであれば、組合という組織の存在理由にも関わりますし、何よりも、春闘という制度そのものを否定することに繋がります。この様な理不尽な行為は組合を無視したものであり、到底受け入れることが出来ません。よって断固抗議します。」と記載されていた。

【甲7】

- (16) 会社は、平成22年7月16日、上記(13)の文書の承諾に応じた従業員10名に平成22年夏季一時金を支給した。

なお、締切後の平成22年7月29日に希望者が1名いたが、組合員で支給を希望した者はいない。

【甲6の1、甲6の2、甲16、乙28】

- (17) 取締役総務部長である I (以下「I部長」という。)は、平成22年7月22日、事務折衝において、組合に対し、役員の中には指導員の給与がこんなに上がっているなら地代を上げて欲しいと考える人もいるなどと述べた。

【甲47】

- (18) 会社は、平成22年7月23日、同年6月26日に出勤し業務の割当てが

なく、有給休暇の申請をしなかった組合員に対し、同年6月26日分の賃金を控除した7月分給与を支給した。

【甲5】

(19) 組合と会社は、平成22年8月10日、22-21号事件の第2回あっせん期日において、次の協定書を締結し、22-21号事件は解決した。

「神奈川県自動車教習所労働組合横浜自動車学校支部（以下「甲」という。）と株式会社横浜自動車学校（以下「乙」という。）とは、神労委調第22-21号あっせん申請（以下「本件」という。）について、神奈川県労働委員会立会いのもと、円満に解決することに合意したので、次のとおり協定を締結する。

- 1 平成22年賞与については、乙提示の年間130万円とし、今回に限り本件の解決金として賞与対象者の甲組合員に対して夏期賞与の支給に併せて一律1万5,000円を支給する。
- 2 今後、甲及び乙は、乙の経営状況について定期的に労使協議を行い、業績連動の視点を踏まえながら個別査定の導入について継続協議をする。
- 3 甲の平成22年賞与及び賃上げ以外の春闘要求については、平成22年秋闘において協議を行うものとする。」

【甲9】

7 22-21号事件終結から本件申立てまでの経緯

- (1) 組合は、平成22年8月12日の団体交渉において、Y1社長から、前記6の(16)で承諾した従業員に対しても1万5,000円を支給する予定であることを確認した。なお、この団体交渉において本件申立てに関する不当労働行為の問題は議題には上っていない。

【甲47、乙38】

- (2) 会社は、平成22年8月19日、組合員に対し、平成22年夏季一時金と22-21号事件の協定書第1項記載の解決金1万5,000円を併せて支給した。また、会社は同日、既に夏季一時金の支給をした従業員に対しても、1万5,000円の支給をし、組合はこのことを同年10月29日、F部長から確認した。

【甲16、第2回審問Y2証言】

- (3) 組合は、平成22年9月25日、会社に対し、育児介護休業に関する協定について団体交渉を申し入れた。

【乙39の1】

- (4) 組合は、平成22年11月12日、会社に対し、「抗議文」と「申入書」を提出した。この「抗議文」には、「組合は、8月19日に支給された一時金の内訳に対して、強い不満を感じています。県労働委員会の斡旋により金額的には折り合いが付きましたが、その内訳については『今後労使で話を詰めて下さい』、とのことであり、まだ交渉は続くはずでした。しかしながら会社は、内訳も含めて一時金は県労委にて決着済みとの立場を崩さず、話し合いを進展させようとしませんでした。このため組合は、これ以上の一時金支給延期による組合員の生活への影響と、仮払いすら認めようとしない会社側の強硬な態度を考え、やむなく今回受け取りはするに至りました。しかし、今回会社が一方的に一律支給部分を設けた事により、従来の慣行慣例を無視した、一方的な具体的支給額を会社が決定してしまうこととなります。(中略) 組合としては、今回の一時金の授受は暫定的な金額と考え、組合内部で合意処理を行いました。この問題については決着していない問題として、今後も継続して協議すべき議題である事を明確にしておきます。」と記載されていた。

また、「申入書」には、平成22年6月26日のストライキ回避を認めず不就業としたこと、2年連続で春闘時期に社長掲示文を張り出したこと及び組合員と非組合員との間に実質的な一時金支給日に格差を設けたことについて、団体交渉を申し入れること、会社の対応によっては当委員会に不当労働行為を申し立てる準備がある旨が記載されていた。

**【乙12、乙40の1】**

- (5) 組合と神自教は、平成22年11月18日、会社に対し、「2010年秋闘統一要求書」を提出し、契約社員の正社員への登用、定期健診の再検査日及び費用を負担する等を要求した。また、組合は同日、会社に対し、秋闘解決のため団体交渉を申し入れ、併せて職場要求をし、前日の職場集会において平成22年秋闘のストライキ権が確立したことを報告した。

**【乙40の3、乙40の4、乙40の5、乙40の6】**

- (6) 組合は、平成22年12月2日、会社に対し、「抗議文」を提出した。この「抗議文」には、「会社が11月30日付けで掲示した冬季一時金支給について、組合は(略)労使協議もなく慣行慣例を無視した支給方法を受け入れることは出来ません。今まで続いてきた過去の春闘(賃

金) 一時金支給総額は従業員の労働対価に見合う価値を受けていません。その為、一方的に一律支給部分を設けてきたことを認めることは出来ません。よって、組合は今回の一時金は暫定的な金額と考え受け取りはしますが、決着のついていない問題として今後も継続して協議すべき議題と捉えています。」と記載されていた。

**【乙13】**

- (7) 組合は、平成22年12月12日、会社近辺にビラを約200枚配布した。このビラには、会社を相手方とし、当委員会に不当労働行為救済申立ての準備をしていること、抗議先としてY2部長の名前と会社の住所及び電話番号が記載されていた。

なお、Y2部長の自宅は会社近くに所在している。

**【甲62、乙24の1、第1回審問 X 証言】**

- (8) 組合は、平成22年12月28日、本件申立てを行った。

8 本件申立て後の状況

- (1) 組合は、平成23年2月12日、会社近辺にビラを約200枚配布した。このビラには、平成22年12月28日、会社を相手方とし当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったこと、抗議先としてY2部長の名前と会社の住所及び電話番号が記載されていた。

**【乙24の2、第1回審問 X 証言】**

- (2) 会社は、平成23年2月、会社の借地権の契約を30年間更新した。

なお、更新前の土地賃貸借契約書では、「第2条 賃貸借の期間は昭和56年2月27日から昭和86年2月26日までの30年間とします。」と記載されていた。

**【乙37、第2回審問 Y2 証言】**

- (3) 組合は、平成23年3月18日、会社に対し、本件申立て第2回調査期日のため、同月31日の11時から15時50分までの間、時限ストを行うことを文書で通告した。

**【甲70】**

- (4) 会社は、平成23年3月30日、「教習生の皆様へ」と題する縦105センチメートル、横80センチメートルの手書きの文書を教習生が出入りする会社玄関に掲示した。この「教習生の皆様へ」には、「神奈川県自動車教習所労働組合横浜自動車学校支部 ( X 支部長) より、明日3月31日(木) 午前11時から午後3時50分までの時限ストライキの通告がありました。教習生の皆様には大変ご心配をおかけしますが、

当日の学科教習、技能教習、修了検定、仮免学科試験、二輪卒業検定等の教習・検定は管理職および非組合員により全て予定通り行いますのでお知らせいたします。」とあり、末尾には「株式会社横浜自動車学校 代表取締役 Y 1 」と記載されていた。

【甲13、甲14、第1回審問 X 証言】

- (5) Y 1 社長は、平成23年4月6日、団体交渉において、労働法に関する書物の「会社の解散」と題するページをコピーした文書を組合員に配付した。配付した文書には、「会社が労働組合員である従業員を排斥する目的で解散決議を行い、従業員を解雇する場合には、不当労働行為（労組七条）の見地から、解散決議や解雇の効力などが問題とされる。反対説もあるが（略）、解散決議そのものは、たとえ右の目的に出た場合でも有効であるとするのが通説的見解である（略）。」と記載されていた。

この配付を受け、X 支部長がY 1 社長に配付した文書の趣旨を確認したところ、前記5の(6)の文書は、この文書の記載内容を参考にして作成したことを述べた。

【甲15、甲16、第1回審問 X 証言】

- (6) Y 1 社長は平成23年4月27日付けで退任し、同日、新たにY 2 部長が代表取締役に就任した。

【乙28】

- (7) 東京自動車教習所労働組合が平成23年7月1日付けで発行した機関誌「自教労働者第52号」によると、会社の平成23年一時金が、東京都、埼玉県及び神奈川県に所在する自動車教習所の中で、トップクラスである旨の記載があった。

【乙30の2、第2回審問Y 2 証言】

9 赤旗掲揚について

- (1) 本件申立て以前の赤旗掲揚について

ア 組合は、昭和44年ころには赤旗を掲揚していた。当初は、支柱に赤旗用のポールを巻き付けていたところ、掲揚の頻度が多かったため、昭和60年ころから、教習コース上のガードレールにポール受けを設置した。

なお、赤旗とは、組合が争議時に掲げるもので、長さ約4メートルの棒に、縦90センチメートル、横130センチメートルの赤い旗を取り付けたものであり、表示文字等はない。

また、会社の就業規則には、次のとおり規定があった。

「(組合活動・政治活動)

第43条 従業員は職場秩序及び作業能率を維持向上するため会社施設内における諸活動は次の事項を守らなければならない。

1. (略)
2. 就業時間中の組合活動は行ってはならない。就業時間外でも会社施設を利用する場合は会社の許可を得なければならない。
3. (略)

(就業時間中の服装)

第44条

1. (略)
2. 許可なく赤旗を立てたり、リボン、ワッペン、ゼッケン、腕章、鉢巻等をして就業してはならない。」

【甲25、乙32】

イ 組合は、平成10年4月24日、会社に対し、赤旗を掲揚すると通告した。これに対し会社は、同日、「通知書」という文書で赤旗の撤去を通告し、以降組合が赤旗を設置した際に、同年から平成12年の間、計7回の通告を行った。

【乙27の1、乙27の2、乙27の3、乙27の4、乙27の5、乙27の6、乙27の7、乙28】

ウ 組合は、平成13年ころから平成23年7月29日までの間、赤旗を掲揚したことはない。

【乙28、第1回審問 C 証言】

(2) 本件申立て以降の赤旗掲揚について

ア 組合は、平成23年7月22日、会社に対し、次回の団体交渉次第では赤旗を掲揚する旨の事前通告をし、同月30日の団体交渉終了後16時20分に赤旗を掲揚する旨を伝え、就業時間外に赤旗を掲揚した。これに対し、Y2社長、F部長及びI部長の3名は、同月30日18時30分から19時30分ころの間に、赤旗を撤去し、会社の経理室に保管した。

【甲25、甲71、第1回審問 X 証言、第2回審問 Y2 証言】

イ 組合は、平成23年7月31日の朝、会社から返却された赤旗を再度掲揚した。その後、Y2社長は、X支部長に対し、同日9時過ぎの就業時間中に赤旗を掲揚したことを確認した。

また、組合は、平成23年7月31日、「抗議文」を提出し、二度と組合の許可なく赤旗を撤去しないよう要請した。

**【甲25、甲72、第1回審問 X 証言】**

ウ 組合の代理人弁護士らは、平成23年8月3日、会社に対し、「通知書」を送付した。この「通知書」には、「(略)今回、被通知人会社が、通知人労働組合に無断で、赤旗を引き抜き、通知人所有の赤旗及び赤旗掲揚用ポールを、持ち去ることは、組合事務所内にある通知人労働組合の所有物を無断で持ち去ることが許されないのと同様に、決して許されることではありません。威力業務妨害（刑法234条）、窃盗罪（刑法236条）等の犯罪行為の成立が認められるべき極めて重大な行為です。(略)」と記載されていた。

また、組合は、平成23年8月3日、「通告書」を会社に提出した。この「通告書」には、「(略)次回、組合の許可無く赤旗を撤去した場合は、正当な組合活動を阻害する行為として、翌日24時間ストライキ（組合員全員）を行います。」と記載されていた。

**【甲25、甲73、第1回審問 X 証言】**

エ 会社の代理人弁護士らは、平成23年8月4日、組合の代理人弁護士らに対し、「警告通知書兼回答書」を送付した。この「警告通知書兼回答書」には「(略)通知人が、組合に対して、上記ガードレールに赤旗を設置することを許諾した事実はありません。(略)就業規則44条2項は、回答人の許可なく赤旗を立てることを禁止しています。(略)赤旗が教習コース内に設置されることによって、教習コースの安全管理上支障が生じ、赤旗掲揚の特異な雰囲気によって教習生に心理的な同様（マ）を与え、営業上重大な悪影響を及ぼされることとなります。そのため、通知人は、施設管理権の行使として、赤旗を撤去致しました。(略)」と記載されていた。

**【乙25】**

オ 組合の代理人弁護士らは、平成23年8月10日、会社に「通知書」を送付した。これに対し、会社の代理人弁護士らは、同月12日、組合の代理人弁護士らに対し、「回答書」を送付した。

**【甲74、乙26】**

第3 判断及び法律上の根拠

1 不当労働行為救済申立て利益の存否

会社は、当委員会におけるあっせん時に締結された平成22年8月10日

付け協定書により、本件申立てに係る不当労働行為の問題については解決済みであると主張するので、以下判断する。

(1) 被申立人の主張

会社と組合は、平成22年8月10日に一時金のみならず不当労働行為の問題も解決する趣旨で協定を締結させており、不当労働行為の問題は同日に解決済みである。不当労働行為については労使間で別途解決するとの合意があれば、あっせん時に明確に会社に伝えられるべきであり、協定書にもその旨明確に記載されるべきである。

また、不当労働行為の救済機関である労働委員会が、不当労働行為が存在するかもしれない状況においてあっせんを実施するなど考えられず、そうであれば行政の機能不全であるといえる。

加えて、あっせん締結後の団体交渉では不当労働行為は議題とはならず、組合は、平成22年11月12日になって初めて問題視していることを会社に対し通知してきていることから、一時金支給についての同年8月10日付けの協定書をないものにしたいという姿勢が窺われる。

したがって、不当労働行為救済申立ての利益はない。

(2) 申立人の主張

組合は、平成22年6月25日のあっせん申請においては、賃金及び一時金についてのみあっせん事項としたのであって、不当労働行為においては切り離して解決するとしているはずである。

(3) 当委員会の判断

労働関係調整法に基づくあっせんの手続においても、当事者間に生じている不当労働行為に係る事案について、当事者間で合意ができれば解決をすることは可能である。

しかしながら、本件についてみると、前記第2の6の(1)で認定したとおり、組合は、「一時金」をあっせん事項として申請し、その後「決算書の公開及び説明責任」と「春闘一時金（年間）140万円の要求」をあっせん事項として追加しているが、組合が本件申立てにおいて主張する不当労働行為に係る争点についてはあっせん事項とはしていない。

また、前記第2の6の(19)で認定したとおり、あっせんの協定書では、組合が本件申立てにおいて問題視している不当労働行為について併せて合意したという明確な記載は一切なく、単に、神労委調第22-21号あっせん申請について、神奈川県労働委員会立会いのもと、円満

に解決することに合意した、との記載があるのみである。

よって、平成22年8月10日に一時金のみならず不当労働行為の問題も解決する趣旨で協定を締結させており、不当労働行為の問題は同日に解決済みであるとする会社の主張は採用できない。

なお、会社は、不当労働行為の救済機関である労働委員会が、不当労働行為が存在するかもしれない状況においてあっせんを実施するなど考えられず、そうであれば行政の機能不全である旨主張するが、そもそも労働関係調整法に基づくあっせんは、労働組合法に基づく不当労働行為の審査とは全く別個の手続であって、相互に関連し合うことはない。

2 会社が、従業員に向けて、組合がストライキを起こせば会社が解散する可能性がある旨を記載内容に含む文書を掲示したことが、不当労働行為に該当するか否か

(1) 申立人の主張

会社が平成22年6月23日に「春闘について」と題する文書を掲示したことは、組合がストライキを実施したら株主である地主が会社を解散すると威嚇してストライキを阻止しようとするものであり、職場がなくなり失業するかもしれないという不安をあおって組合活動を萎縮させ、組合員間の離間を生ぜしめるものというべきであり、組合に対する支配介入に該当する。

また、現在会社が所在する地域においては再開発が進んでおり、平成23年2月には借地権の更新時期も迫っており、地主が会社の事業継続よりも売却して土地を有効活用したほうが利益が出ると考えているなどと会社から掲示によって伝えられれば、会社が解散してしまい失業するかもしれないと現実感を伴って感じることは当然のことといえる。

さらに、Y1社長が、平成23年4月6日の団体交渉時に、不当労働行為の意図をもって会社に対する解散の決議を行ったとしても有効となる旨の労働法の専門書のコピーを文書として配付し、この文書を参考にしてかかる掲示を行ったことを認めていることから、反組合的な意思に基づいていることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合のストライキ権行使によって借地権の更新を拒否すると示唆したのではなく、会社の業績が芳しくないという現状を踏ま

え、業績が悪化したままだと地主が土地を有効活用し別の用途に用いる可能性があることを述べたに過ぎない。地主が自らが保有する不動産についてより収益の上がる活用方法を模索することは、当然の行為である。

また、労使双方は対等な関係であって、労働者が賃上げを主張する権利があるように、使用者にも会社の経済状態を告げて検討してもらう権利がある。会社と組合がお互いの実情を本音で話してこそ、円満な労使関係が実現するのである。実際に掲示後も、組合活動の衰退や組合員の離反は起きていない。

### (3) 当委員会の判断

組合は、平成22年6月23日に掲示した「春闘について」は、ストライキを起こせば会社を解散すると威嚇してストライキを抑圧しようとするものであり、組合に対する支配介入であると主張し、一方、会社は、会社の経営状況を知らせているに過ぎず、組合を威嚇したり動揺させたりする内容ではないと主張するので、以下判断する。

会社が、業績が芳しくないという現状を踏まえて、組合員を含む全従業員に対し、経営状況の窮状や会社を取り巻く環境について周知を図ることは何ら非難されることではない。

しかしながら、前記第2の4の(5)及び(6)で認定したとおり、組合が、平成21年6月23日、会社に対し、平成21年一時金の解決に向け同年6月26日から同年7月2日のストライキを通告した際にも、会社は、同年6月25日に「春闘について」と題する文書を掲示している。この文書の内容をみると、「仮に解散しても株主、地主さんは困ることはありません。困るのは社員の皆さんです。私も会社の解散ということは、従来考えていませんでしたが、更新の期日まで2年をきり更新の話題が出ると無条件で更新することを考えている方はいないことが分かりました。解散は絵空事ではなくなりつつあります。」などと記載されている。

加えて、前記第2の5の(3)で認定したとおり、Y1社長は、平成22年一時金に係る平成22年6月16日の団体交渉において、地主から更地にして返して欲しいという声があることを伝え、また、地主兼株主でもあるY2部長からは、坪単価1,250円に対して駐車場としてこの土地を利用すると2,500円はとれるなどと発言している。

そして、平成22年6月23日に掲示した「春闘について」の内容をみ

ると、前記第2の5の(6)で認定したとおり、「もし組合が130万円の一時金を不満としてストを行い、解決に時間を要すれば、地主さんは事業の継続に疑問を持つでしょう。」「今後会社が大きな損失を被ると考えれば、株主としては会社を解散することができます。地主さんとしては会社が解散すれば貸した土地がより有効に活用できる利益があります。今までは解散などは想定していませんでしたから、株主さん一人一人に意見を聞いている訳ではありません。従って、今後実際にどうなるかは分かりません。」などと記載されている。

かかる掲示の文言は、ストライキを実施すれば地主が会社運営に疑問を持ち、ひいては会社が解散する危惧を抱かせる表現となっている。

さらに、前記第2の4の(1)、(5)及び(6)並びに同5の(3)で認定したとおり、会社が、前年の一時金の交渉時と同様、組合がストライキの通告をした後に掲示を行っていること、会社の敷地は地主からの借地でありその地主本人または家族が株主でもあること、会社の借地権更新時期が平成23年2月に迫っていること及び会社の所在する地域においては再開発が進んでいる状況であったことを併せ考えると、かかる掲示の文言は、組合が実際にストライキを起こせば会社が解散してしまい職場がなくなるかもしれないと組合員に心理的に不安を与え、動揺を誘い、ストライキ実施を躊躇させるには十分なものであるといえる。

よって、会社が平成22年6月23日付け「春闘について」を掲示したことは、単に会社の現況を組合員を含めた全従業員に理解を求めることにとどまらず、組合のストライキを抑制し、組合員に対して威嚇しようとしていたものといえるのであり、組合の運営に対し不当な影響を及ぼすものとして、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

- 3 会社が、教習生に向けて、ストライキが行われた場合には、教習の予約変更をお願いする旨の文書を組合支部長の個人名を記載した上で掲示したことが、不当労働行為に該当するか否か

(1) 申立人の主張

会社が平成22年6月24日に「教習生の皆様へ」と題する文書を掲示し、同月26日の教習が実施できなくなる可能性がある旨を告知するならば、組合支部長の名前をわざわざ公表する必要はないはずである。公表する必要のない組合支部長の名前を記載した意図は、教習に混乱を来す原因となるストライキの実施を計画しているのは組合であり、

組合の支部長は X であることを教習生に知らしめ、ストライキにより教習の予約変更を余儀なくされる教習生の不満を組合に向けさせることを意図している。今後組合が会社に抗議をする度に、組合の支部長の名前を出されると組合員らが認識してしまい、役員を務める人がいなくなり、組合が弱体化してしまうことにもつながる。

また、教習の技能指導の際には、胸にフルネームが入ったバッジをつけて教習生に名乗って教習を行うから、教習生が予約を入れたり教習を受けた際に、 X が組合の支部長であることを知らしめることとなり、同人にとって精神的なプレッシャーにもなる。

さらに、張り紙は縦105センチメートル、横80センチメートルというA3サイズの約8倍の大きさであり、通常会社が教習上の重要事項を告知する場合でもA4サイズであるから、この文書と比較すると16倍もの大きさである。

かかる会社の行為は、ストライキ通告等の正当な組合活動に対して報復行為に及んだものといえ、組合活動を抑圧する意図に基づき掲示したものであるので支配介入に該当し、さらに、 X 支部長に対する不利益取扱いにも該当する。

## (2) 被申立人の主張

社会一般では法人の名称とともに法人の代表者名を併記することは一般的に行われている。現に組合も会社の取締役名を記載したビラを教習生や特定の取締役の住所の近隣住民に対して配布しており、組合支部長の名前を明らかにすることについて非難されるいわれは全くない。また、会社の職員にはバッジを着用していない者もあり、着用率も低い。よって、不利益取扱い及び支配介入に当たるということはない。

なお、教習所の入り口に縦105センチメートル、横80センチメートルの張り紙で掲示することは、教習生へ年末年始やゴールデンウィーク等営業時間の重要事項を漏れなく知らせる際に用いる通常の方法であり、平成22年6月26日の教習がほとんどできなくなる緊急事態に備え、教習生に周知するためのもので、特殊な方法ではない。

## (3) 当委員会の判断

組合は、平成22年6月24日に掲示した「教習生の皆様へ」について、公表する必要のない組合支部長の名前を記載することは、教習を行う際に精神的にプレッシャーとなり不利益取扱いに該当すること及びス

トライキの通告等に対する報復行為であり組合活動を抑圧しようとする支配介入に該当すると主張し、一方、会社は、法人の名称とともに法人の代表者名を併記することは一般的に行われており、組合支部長の名前を明らかにすることについて非難されるいわれは全くなく、不利益取扱い及び支配介入ということとはできないと主張するので、以下判断する。

前記第2の5の(5)、(7)、(8)及び(10)で認定したとおり、会社は、平成22年6月22日の事務折衝終了後、組合に対し、ストライキを執行するか否かは同月24日の昼までに決めるよう伝えていた。これに対し、組合は、同月24日の朝礼終了後、会社に対し、同月26日のストライキ回避は明言しなかったが、同月25日の団体交渉次第ではストライキを回避する考えもあることを伝え、同月24日の昼、教習生に対し、ストライキのお知らせという抗議先としてY1社長やY2部長らの個人名を記載したビラを配布した。そして会社は、組合がビラの配布を終えた同月24日の14時から、当該文書の掲示を行った。

組合が、平成22年6月24日の昼までにストライキ回避を明言せず、同月24日の昼に同月26日のストライキのお知らせというビラを配布したことに鑑みれば、会社が、ストライキ回避の可能性は少なく同月26日の教習がほとんどできなくなると考え、教習生に周知するための手段として教習生の出入口に掲示を行ったことは、相応の対応をしたものといえることができる。

また、前記第2の5の(11)で認定したとおり、かかる掲示は、縦105センチメートル、横80センチメートルとA3サイズの約8倍の大きい張り紙を使用し、教習生の出入口に掲示している。これについて会社は、以前から営業時間の重要なお知らせの際に同様の張り紙を教習生に対して掲示していることから、今回の掲示に関し、年末年始やゴールデンウィーク等の教習日程の周知と同様に、ストライキによる緊急な教習変更の可能性を営業時間に関する重要なお知らせと考え、大きな張り紙の掲示により教習生に周知したいと考えることに理由はある。

しかしながら、前記第2の5の(6)及び(10)で認定したとおり、当該文書に組合支部長の個人名を載せている点については、掲示の内容が、組合がストライキを実施すると当日の教習がほとんどできなくなる旨を告知するものであり、会社は今まで一度も教習生に対する掲示

物に組合支部長の個人名を載せたことはなく、従業員に対して平成22年6月23日に掲示した文書（「春闘について」）にも組合支部長の個人名を載せていないことからすると、会社の主張するように法人の名称とともに法人の代表者名を併記することが一般的であったとしても、かかる掲示に限って組合支部長の個人名を記載する必要性はあったとは思われない。

このことに、前記第2の5の(8)及び(10)で認定したとおり、会社がかかる掲示を行ったのが、抗議先として社長らの個人名を記載したビラを組合が配布した直後であることを併せ考えると、会社は、社長らの個人名が記載されたビラを配布するという組合活動を嫌悪し、それに対する報復措置として、A3サイズの約8倍の張り紙にことさら組合支部長の個人名を手書きで記載したものと見え、このような文書を教習生の出入口に掲示することにより、組合のストライキ実施やビラ配布行為を阻害し、萎縮させようとする意図があったとみるのが相当である。

よって、会社が平成22年6月24日付け「教習生の皆様へ」という文書において、X支部長の個人名を記載したことは、組合活動を萎縮させようといわれたものと推認でき、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

#### 4 平成22年6月25日に行われた団体交渉における会社の対応が、不当労働行為に該当するか否か

##### (1) 申立人の主張

会社は自ら、24時間スト直前の平成22年6月25日に団体交渉を設定し、かつ、「早期解決に向けて引き続き労組と交渉を続けて参ります」との記載がある同月24日付け「教習生の皆様へ」を同月25日まで掲示するなど直前まで解決に向けた交渉を行うことを教習生にまで告知している。

また、会社は、この団体交渉において、ストライキ回避のための団体交渉ではない、組合が団体交渉をやれといったのでやったなどと発言し、何らの進展もさせることがなく、体裁だけを整えた形式的団体交渉を行った。

なお、会社が提案した48時間ルールと電話がけは組合にとって応諾することができないものであるから、賃上げ及び一時金について交渉議題とした団体交渉における反対提案とはなり得ない。反対提案をす

るならば、賃上げ及び一時金についての提案でなければ誠実な対応とはいえない。

(2) 被申立人の主張

近年、団体交渉に先だって行われる事務折衝においてストライキ回避の決定がされ、団体交渉時に事務折衝での話合いに基づいた協定が締結されるのが労使の暗黙の前提となっていた。そのため、会社は、平成22年6月22日にストライキ回避のための事務折衝、同年6月25日に一時金支給のための団体交渉を設定した。就業規則上の夏季一時金の支給日は、同年7月2日であるから、その日に一時金を支給するためには、同年6月25日までに協定を妥結する必要があるためその日に設定したものであり、ストライキ回避の団体交渉の設定ではない。しかし、同年6月22日の事務折衝時にストライキ回避に関する折衝は全くなく、組合は、同年6月24日には教習生に対してビラを配布し、同年6月25日にはあっせん申請を行っているのであるから、ストライキ回避の可能性が全くない中で団体交渉が実施されたのである。

また、会社は、団体交渉において、組合に対し、48時間ルールの特案や電話がけの手伝いという反対提案を行っている。そして、組合が同日、一時金についてあっせん申請を行ったため、団体交渉の場では一時金についての反対提案をなし得なかったのである。

(3) 当委員会の判断

組合は、団体交渉の実施という組合の要求に応じただけの形式的な団体交渉であると主張し、一方、会社は、48時間ルールと電話がけの手伝いなど反対提案の申入れをし、誠実に対応していると主張するので、以下判断する。

前記第2の5の(4)、(5)、(7)ないし(9)及び(12)並びに同6の(1)ないし(6)で認定したとおり、組合が平成22年6月18日に同月26日の24時間ストを通告した後、会社は同月22日にストライキ回避のための事務折衝を、同月25日に夏季一時金支給のための団体交渉をそれぞれ設定した。

しかしながら、平成22年6月22日の事務折衝では、一時金に関する事務折衝は行われたものの、同月26日のストライキ回避に向けての折衝は行われなかった。同月22日の事務折衝終了後、会社は、組合に対し、ストライキ回避は同月24日の昼までに決定するよう伝えたが、組合は、同月24日の朝、同月25日の団体交渉次第ではストライキを回避

する旨の考えを示し、同月24日の昼、教習生にビラを配布した。

会社はこれを受け、平成22年6月24日の午後より、教習生に対し、同月26日の教習のキャンセル作業を開始した。また、F部長は、同月24日16時45分ころ、G書記長に対し、教習生へのキャンセル作業を開始した以上同月25日の団体交渉でストライキ回避決定の通告を受けても同月26日の業務はできず、就労を認めることはできない旨を伝え、同時にG書記長からは、ストライキ回避の可能性は低い旨の話があった。組合は、同月25日、会社を相手方として一時金についてあっせんを申請し、会社が教習生へのキャンセル作業を終了した同日の昼、翌26日のストライキを回避する旨を会社に伝えた。

以上の経過からすると、平成22年6月22日の事務折衝は、会社自らストライキの回避のために設定していたにもかかわらず、この点についての折衝は行われず、会社は、単に事務折衝終了後に、同月24日の昼までにストライキを執行するか否かを決定するよう伝えただけであった。そして組合が、同月24日の朝礼終了後、同月25日の団体交渉の結果次第ではストライキ回避もあり得る旨を伝えていたにもかかわらず、団体交渉前日の同月24日の昼に組合がビラを配布した直後から教習生へのキャンセル作業に取り掛かったのであるから、そもそも会社は、同月22日の事務折衝終了時点で同月26日のストライキ回避の可能性は低いと判断し、ストライキ回避に向けた対応をしようとせず、また、同月24日午後の時点で、仮にストライキが回避されたとしても、同月26日に組合員による教習は行わないこととしたことが窺われる。そして、組合からストライキの回避が伝えられた後の同月25日の団体交渉では、Y1社長が、ストライキを回避するための団体交渉ではない、組合が団体交渉してくれというから行った旨の発言をし、一時金についても、ストライキ回避についても、誠実に対応していたことは窺われない。

なお、会社は、平成22年6月25日の団体交渉において、48時間ルール の提案や電話がけの手伝いという反対提案をしているが、これらの提案をすることが直ちに不誠実な対応とはいえないまでも、この団体交渉を夏季一時金支給額の交渉のために会社が設定したことに鑑みれば、これらの提案をしたことをもって、団体交渉に誠実に対応していたとはいえない。

また、会社は、組合が平成22年6月25日に一時金をあっせん事項と

してあっせん申請を行っているのであるから、一時金について反対提案をなし得なかった旨主張する。確かに、組合は、団体交渉前の同日の午前中に一時金についてあっせんを申請しているが、一時金の問題があっせんに係属したからといってその日の団体交渉で組合と一時金について協議できなくなったということにはならず、一時金について提案できなかったとする理由とはならない。あっせん申請の有無にかかわらず、また、ストライキが行われた場合の会社の教習生に対するリスクをあらかじめキャンセル作業によって回避していたか否かにかかわらず、同月25日の団体交渉において、会社は組合と一時金を議題とし、一時金について協議を進めるべきであったものといえる。

よって、会社が平成22年6月25日の組合との団体交渉において誠意を持って交渉に応じたものとはいえず、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

- 5 会社が、ストライキの前日にストライキを回避した組合員らに対し、ストライキ予定日の就労を認めなかったことが、不当労働行為に該当するか否か

(1) 申立人の主張

ア ストライキを回避するか決行するかは、直前の団体交渉で決めることが労使間の慣行となっていたし、ストライキ回避の場合には就労することも慣行となっていた。また、今まで組合はストライキ回避を事務折衝で決めたことはなく、すべて直前の団体交渉で決めてきた。事務折衝で決まるならば決行日前日の団体交渉が長時間に及ぶことはない。

会社が、教習生への混乱を避けたいと考えるならば、団体交渉日時をストライキ予定日を考慮して設定すべきである。仮に、教習生との関係で、早めに電話がけをしておき、その後の予定を変更したくない、電話がけを開始する前にストライキを決行するかどうかを把握しておきたいという必要があるのならば、電話がけを開始する前に最終の団体交渉を設定すべきである。今回、ストライキを前日に回避する事態となったのは、自らストライキ予定日の前日に設定した会社の責任である。

イ 組合は、48時間ルールについて合意をしたことはなく、会社が平成22年6月26日の教習のキャンセル作業を行ったのは経営上の判断であって、会社の責任でもある。それは同時に、ストライキが直前

で回避された場合には、提供された組合員の労働力を使いこなす仕事がなくなってしまうというリスクを伴うものである。組合が、ストライキ予定日の前日に一時金について妥結しないながらも、さらなる紛争拡大を案じてストライキを回避する旨を伝え、組合員が就労可能であるにもかかわらず、同日の業務を与えないのは会社の責任であって、不就労とされるいわれはない。

よって、組合員を不就労とする合理的な理由はなく、組合員に対する不利益取扱いに該当する。

ウ 組合が、48時間ルールを導入することは、会社にとって業務の対応を容易にならしめ、ストライキが持つ効果が無意味化するものである。48時間ルールについては、前年の団体交渉時に若干話が出たことはあるが、それ以後は議題にすらなっておらず、組合としても何も検討できていないのである。会社が教習のキャンセルを伝えた直後に教習の再開を通知することが社会通念上相当でないと考えているのであれば、組合員に電話がけを手伝えば教習を再開するなど持ちかけること自体不合理である。

また、教習生への連絡業務は指導員の業務ではなく、事務員の業務であり、今まで行ったこともない不慣れな業務を組合員が行えるというものではない。電話がけを手伝えば就労を認めると組合に告知することは、今後ストライキを回避した場合には、電話がけという教習業務とは異なる事務業務を負担させることとなり、組合がストライキ権を行使することを躊躇させることにつながるのである。

加えて、組合員は、教習生に対し、自分たちがストライキを通告し、ストライキを回避することになった旨をいわされるに等しく、教習生との対話もスムーズにできるものではなく、組合活動に対する報復行為というべきである。

## (2) 被申立人の主張

ア 労使双方を拘束する規範としての慣行が成立しているというためには、現在に至るまで相当期間にわたって当事者間で当該事実が反復継続されているとともに、これが当事者双方によって明示的に排斥されていないことが必要である。24時間スト、半日スト及び残否スト等を直前の団体交渉等で回避したのは、昭和51年からの長期間にわづかしが行われておらず、現在まで反復継続されている慣行が存在するとは思えない。近年、団体交渉前に行われる事務折衝でス

トライキを執行するか否かが決定され、団体交渉において協定が締結されていた。また、会社は現在、ストライキが通告されると教習生に教習のキャンセルを連絡しており、教習のキャンセルを連絡しない平成14年5月以前とでは対応が異なり、平成14年以前の実態は根拠とすべきではない。

なお、平成21年7月の団体交渉で48時間ルールについて説明し、ストライキ回避の有無について直前の団体交渉で決めることは認めていない。

したがって、組合が主張するような労使慣行は存在していない。

イ 組合は、平成22年6月22日事務折衝において、一時金140万円の主張に拘泥し、何ら歩み寄りの姿勢を見せてこなかったため、事務折衝は不調に終わった。組合は、48時間ルールに基づく期限である同月24日昼までに、会社に対しストライキ回避の通知もしてこなかったばかりか、同月24日の昼休みに、教習生に対し、ストライキ執行のビラを配布した。会社は、このような経緯から同月26日のストライキは回避できないと判断し、教習生に連絡して予約の変更作業を行った。予約の変更作業においては、教習のキャンセルを告げるだけでなく、教習のスケジュールの組み換えを行うこともあり、多大な労力を費やす上、教習生にとっても迷惑を被ることとなる。

なお、教習生に対し、教習のキャンセルを伝えた直後に教習の再開を伝えることは、教習生に多大な混乱を来し、会社に対する不信感を増大させることにもなる。

ウ 会社は、平成22年6月25日の団体交渉の際に、既に組合に対し表明していたように、今後教習生の影響を最小限にするために48時間ルールを提案したのである。

教習を再開する場合には、団体交渉終了後にいる従業員のみでは困難なため、組合員に協力してもらいたい旨を伝えたのである。組合は、会社が電話がけを手伝うよう要請したことが合理性がないと主張しているが、教習を通じて教習生と普段顔を合わせている組合員が電話がけを行ったほうが教習生とのコミュニケーションが円滑に取れることから、電話がけを要請したものであり、合理性がある。

また、組合は、教習生への連絡業務は指導員の業務ではなく、事務員の業務であるためできない旨主張するが、そもそも電話がけに特殊な技能など必要ないはずである。

このような事実関係からみれば、会社が平成22年6月26日に組合員を不就業扱いしたことは、やむを得ないことであり、不利益取扱いには該当しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、ストライキを回避するか否かを直前の団体交渉で決めることやストライキ回避の場合には就業することが慣行となっていたのであるから、本件のように組合員を不就業とすることには合理的な理由がないと主張し、一方、会社は、組合が主張するストライキ回避の慣行はなく、組合員を不就業扱いしたことに理由があると主張するので、以下、不就業扱いの不利益性、労使慣行の有無、組合員の不就業扱いの合理性についてそれぞれ判断する。

ア 不就業扱いの不利益性

前記第2の6の(8)ないし(10)及び(18)で認定したとおり、会社は、平成22年6月25日の団体交渉終了後の19時30分ころ、組合員のみ「不就業」とし、非組合員には教習業務等を割り当てた翌26日の指導員勤務スケジュール表を掲示しており、組合員らは同月26日に出勤したが、業務の割当てがなく、同日16時50分に退社している。会社は、同年7月23日、組合員らに対し7月分給与を支給したが、同年6月26日分の賃金については控除した。

以上のことからすると、組合員は平成22年6月26日の就業の機会を失い、同日の賃金も支給されていないのであって、組合員らには業務上の不利益性及び経済的不利益性が認められる。

イ 労使慣行の有無

前記第2の3の(1)で認定したとおり、組合は、昭和51年から平成11年までの間、24時間ストをはじめとした半日スト及び残否スト等様々な形態のストライキを前日又は当日の団体交渉等で回避し就業してきた経緯があり、組合が認識し主張するような慣行がなかったとは一概に否定はできない。

しかしながら、前記第2の3の(1)のロ及び(8)並びに同4の(3)で認定したとおり、ストライキはその形態によって教習生に与える影響は異なり、会社の対応も必ずしも同じでなければならないということにはならず、現に会社は、平成20年4月26日の組合のストライキ回避の際、1時間の残否ストであったため、管理職や非組合員によって教習を対応し、教習生へのキャンセル作業は行っていない。

24時間ストについてみると、組合が前日の団体交渉でストライキを回避し就労したのは平成3年が最後であり、その後も24時間ストは実施され、組合が24時間ストを3日前に回避することはあったが、前日に回避し就労することはなかったことからすると、現在まで24時間ストを直前の団体交渉でストライキを回避し就労することが労使間の慣行となっていたとまではいい難い。また、直前の団体交渉より前に行われる事務折衝においてストライキの回避を決定していたということも、長年にわたって行われていたという疎明もなく、ストライキ回避の慣行が成立していたものとはいえない。

#### ウ 組合員の不就労扱いの合理性

前記第2の5の(8)及び(9)で認定したとおり、会社は、平成22年6月24日の組合のビラ配布の実施により、ストライキの回避は難しいと考え、ストライキ当日のキャンセル作業を開始した。会社は、その後ストライキが回避されたとしても、同月26日の教習のキャンセルを伝えただけの教習生に再度教習の再開を伝えることは、会社の今後の信用に関わるとして、これを行わなかったものであるが、これは会社の経営上の相応の判断と対応であって、このこと自体が不適切とされるものではない。

とはいえ、前記第2の5の(7)並びに同6の(1)及び(2)で認定したとおり、組合は、平成22年6月24日朝礼終了後に、同月25日の団体交渉次第では同月26日のストライキを回避する考えもあることを伝えていたのであるから、同月26日のストライキ実施が決定していたということとはできない。むしろ組合は、会社が設定した同月25日の団体交渉でストライキ回避の可能性を残しつつ、同月25日の昼のあっせん申請を機にストライキの回避を決定するに至ったものである。

これに対し、前記第2の5の(5)及び(9)並びに同6の(3)及び(4)ないし(6)で認定したとおり、会社は、平成22年6月22日、同月24日の昼までにストライキの回避が決定されなければ同月26日の就労は認められない旨を一方向的に組合に伝えており、そして、同月24日の午後から教習生の予約のキャンセル作業を開始しているのであるから、この時点で既に、ストライキの有無にかかわらず、同月26日の組合員の就労を拒否することを決定していたものといえる。そうである以上、同月25日の団体交渉が組合にとって実のあるものにな

らなかったことも当然である。

そもそも、予定されていたストライキが不実施に至った場合に、ストライキ組合の労働者の就労を拒否することは、使用者による就労拒絶にほかならず、それがことさら組合や組合活動を嫌悪して行われた場合には、不当労働行為に該当する可能性がある。

本件の場合には、確かに会社の今後の信用に関わるものとして、ストライキ当日の教習生のキャンセル作業を行ったことは不適切とはいえないとしても、それとストライキ回避後の組合員の就労を拒否することは別個の問題である。ストライキ当日に教習生が来校しない以上、会社が組合員の就労を受け入れる意味がないとしても、それは会社のリスク回避の判断の結果であって、就労を拒絶する合理的な理由とはならない。会社としては、組合員を受け入れて他の業務に就かせることも可能であり、仮に業務がなく賃金支払という負担だけが発生したとしても、それは会社の判断の結果として本来会社が負うべきリスクであり、組合員に負わせるべきものではない。

なるほど、会社は、組合がストライキ回避を通告した後に、組合に対して教習生への電話がけを手伝ってくれたら就労が可能となり得る旨を伝えているが、会社の電話回線は8本しかなく、実際にストライキ回避後に組合員の協力を得て約150名の教習生に対し再予約の連絡をしたとしても、それ以前の会社による教習生へのキャンセルの連絡が12時間かかったという事実に鑑みれば、実際上の再予約は不可能だったといわざるを得ない。むしろ会社は、平成22年6月24日の時点で教習生の予約をキャンセルすることとし、同日の昼までにストライキの回避が決定されなければ同月26日の就労は認めない旨を一方向的に組合に伝えていることからすれば、会社は同月26日にストライキが行われるものと決めつけ、その対抗手段としてストライキが回避された場合であっても、あらかじめ組合員の就労を認めない態度であったものと推測される。

以上のことからすれば、会社による本件就労拒絶は、本来会社が負担すべき組合員の就労受入れによる賃金支払を免れ、賃金喪失の不利益を組合員に負わせることを意図して就労を拒否するという、本件ストライキを計画したことに対する報復的な性格を否定できず、組合組織に打撃を与えることを意図して行われた不当労働行為に当たるといわざるを得ない。

なお、会社は、組合が48時間ルールに基づく期限である平成22年6月24日の昼までにストライキ回避の通知をしてこなかった旨主張するが、48時間ルールが労使双方の合意事項であったとは認められず、会社の主張は採用できない。

#### エ 小括

以上のおり、会社が、組合が平成22年6月26日に予告していたストライキを回避した後、組合員らの就労を認めず、同日の賃金を控除したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入に該当する。

6 会社が、平成22年一時金等に関する団体交渉に係るあっせん係属中に、従業員に対して個別に一時金支給額の承諾を求めたことが、不当労働行為に該当するか否か

##### (1) 申立人の主張

会社が、平成22年7月8日に「2010年夏季賞与支給について」と題する文書を掲示し、組合のあっせんの頭越しに個別合意を迫れば、組合員もローンの支払等があるので組合の団結から脱落して個別合意したいという欲求に駆られるのは当然である。会社が夏季一時金不支給により、ローンの支払等の打撃を抑えたいと考えるならば、従業員全員に対して、仮払いをすれば良いのである。

したがって、この行為は、組合活動を否定して、組合員を分断し、組合弱体化を図る支配介入に該当するものである。

##### (2) 被申立人の主張

会社は、夏季一時金をローンの支払に充てようとしていた従業員の不安を払拭し、一時金不支給によって被る打撃を少しでも緩和したいため文書を掲示した。

また、かかる掲示物の宛名は全従業員に対してであり、組合員のみではないこと及び組合との妥結を待って差額を支払うとし組合への配慮も行っている。

このことから、組合の団結を切り崩すことが目的でないことは明らかであるので支配介入には該当しない。

##### (3) 当委員会の判断

組合は、あっせんよりも前に仮払いではなく個別に合意を求めることは、組合の団結から脱落して個別合意に走ることを推奨するもので、組合間の切り崩しを図るものであり、支配介入に該当すると主張し、

一方、会社は、従業員が夏季一時金不支給による影響を少しでも緩和しようとしたためであると主張するので、以下判断する。

前記第2の6の(1)及び(11)で認定したとおり、組合が、平成22年6月25日、当委員会にあっせん申請をしたために、従業員に対する夏季一時金の支給が遅くなることを懸念した会社は何らかの対応策を講じようとしたことはそれなりの理由があるものといえる。現に会社は、同月30日に「平成22年夏季賞与について」と題する文書を掲示し、「解決が長引く場合には、何らかの措置を講じますが、暫くは『幹旋』の状況を見守りたいと思っております。もしこのことで不都合が生じる方はお申し出下さい。」などと記載していることからすれば、従業員に配慮していることが窺われる。

また、前記第2の6の(13)で認定したとおり、会社が、平成22年7月8日に「社員各位」と記載して掲示した「2010年夏季賞与支給について」と題する文書についてみると、あっせん員からあっせん案等が提示される時期は同年8月中旬以降になること、会社としては夏季一時金の支給をそれまで延期することはできないため、支給を希望する方は同年7月16日までに会社が組合に提案している条件に基づいて計算した金額を支給すること、4月給与以降の賃上げ額と定期昇給額との差額については組合との妥結を待って支給することなどを記載している。そして、会社の提示額に応じる場合は、同年7月11日までに承諾書をY2部長に提出することとされていた。

組合としては、これからあっせんで一時金支給額について協議するのであるから、掲示に関し不信感を抱くのは当然ではあるが、会社が一時金支給の遅れによる社員への影響を考慮したものであることに鑑みれば、かかる掲示をしたことのみをもって直ちに組合に対する支配介入の意図があったとはいえない。

しかしながら、前記第2の6の(14)及び(15)で認定したとおり、組合と会社は、一時金について交渉中であり、しかもあっせんも始まっていない状況であるにもかかわらず、会社は、あっせん前に承諾した従業員への支給が仮払いではないことを組合に伝えている。

このことからすると、会社がかかる掲示を行った意図は、組合との交渉やあっせんの結果に関係なく、一時金支給希望者には会社の提示する金額を確定的なものとして支払うということであり、その意味で会社が、平成22年7月8日に「2010年夏季賞与支給について」を掲示

したことは組合との団体交渉及びあっせんで軽視し、組合の運営に介入するものといえる。

よって、会社が、平成22年7月8日付け「2010年夏季賞与支給について」を掲示し、組合員を含む全従業員に対し、会社の提示条件に基づき計算した夏季一時金支給額の承諾を求めたことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

7 会社が、平成22年夏季一時金について、組合員に対し、非組合員と比較して遅らせて支給したこと及び非組合員に対してあっせんの解決金と同額を支給したことが、不当労働行為に該当するか否か

(1) 申立人の主張

個別合意に基づく夏季一時金の支払は、あっせん締結後、会社が個別合意をした非組合員である従業員に対しても加算して1万5,000円を支払ったことで、実質仮払いとなり、これに対し組合員は、個別合意をした従業員よりも一時金の支給が大幅に遅れたのであるから、会社は組合員と非組合員とで差別的な取扱いをしていることになる。

また、あっせん締結後に個別合意をした従業員に対して1万5,000円を支払う行為は、仮に後から組合員に何らかの上積みがあった場合には、その差額は非組合員をはじめとする早期に合意した従業員にも支払われるとするもので、組合の行為には意味がなく、組合に加入しても意味がないとする行為である。

(2) 被申立人の主張

組合への夏季一時金の支給が、既に夏季一時金の支給を受けていた従業員よりも遅れたのは、労働委員会のあっせんの成立が長引いたためであり、不利益取扱いではない。

会社が、従業員に対し、約定以上の給与を支給するのは自由であるから、個別合意に応じた従業員に対し、さらに1万5,000円を支払ったのは、従業員に日ごろの勤労に報い、組合員とは差別しない趣旨からであって、組合の弱体化を意図したものではない。会社が従業員に対し約定以上の給与を支払うか否かは、会社の経営判断として自由に決めるべきことであり、非難されるいわれはない。

組合が妥結した一時金と同等の一時金を非組合員に支払うことは、不利益取扱いであると主張することは、組合員以上の待遇を非組合員にしてはならないといっているに等しい。

(3) 当委員会の判断

組合は、個別合意をした従業員に対しても、加算して1万5,000円を支払ったことで、個別合意とは実質仮払いであり、個別合意に応じた従業員よりも一時金の支給が遅れたのであるから組合員のみ不利益を被っていると主張し、一方、会社は、会社が従業員に対し約定以上の給与を支払うか否かは、会社の経営判断として自由に決めるべきことであり、非難されるいわれはなく、組合員とは差別しない趣旨で支払ったのであって組合の弱体化を意図したものではないと主張するので、以下判断する。

まず、組合員の夏季一時金の支給が遅れたことについてみると、前記第2の6の(13)、(16)及び(19)並びに同7の(2)で認定したとおり、会社は、平成22年7月16日に、同年7月8日付け「2010年夏季賞与支給について」と題する文書を受けて支給を希望した従業員に対し、夏季一時金を支給し、あっせん協定書を締結した後の同年8月19日に組合員に対し夏季一時金を支給している。よって、組合員は他の従業員よりも約1か月後に一時金を支給されており、支給日が遅れたことによる組合員の不利益性はないとはいえない。

しかしながら、組合と会社はあっせん交渉中であり、妥結の遅れにより一時金の支給が遅れることはやむを得ないこと、会社はあっせん締結の9日後には組合員に対し一時金を支払っていることからすると、会社がことさらに組合への一時金の支給を遅らせようとした意図があったとまでは認められない。

次に、会社が既に夏季一時金の支給を受けていた従業員に1万5,000円を支給したことについてみると、前記第2の6の(13)、(16)及び(19)並びに同7の(1)及び(2)で認定したとおり、組合と会社は、平成22年8月10日、22-21号事件について和解協定書を締結し、会社は、同協定書の第1項「平成22年賞与については、乙提示の年間130万円とし、今回に限り本件の解決金として賞与対象者の甲組合員に対して夏期賞与の支給に併せて一律1万5,000円を支給する。」との規定に基づき、同月19日、組合員に対し、平成22年夏季一時金と併せて1万5,000円を支給した。また、会社は同日、既に夏季一時金の支給を受けていた非組合員に対しても1万5,000円の支給を行った。

そこで、22-21号事件の協定書第1項の記載をみると、平成22年賞与については会社提示の年間130万円であること、夏季賞与の支給に併せて組合員に支給される1万5,000円は解決金であることが明確に

記載されている。したがって、和解協定書の記載をみる限り、組合員に支給される1万5,000円は、賞与ではなく、あくまであっせんに係る労使紛争の解決金としての性格を持つものといえる。

会社は、非組合員を組合員とは差別せず、日ごろの勤労及び組合員がストライキを行っている間の働きぶりを評価した趣旨から約定以上の支給をすることは会社の自由である旨主張する。

しかし、前記第2の7の(1)及び(2)で認定したとおり、会社が事前に夏季一時金の支給を受けていた非組合員に対して支給した1万5,000円は、会社があっせんで組合と締結した解決金と同額であり、しかも組合員への一時金支給日と同日に一律に支給していること及び組合が非組合員に対しても1万5,000円が支払われたのを知ったのは支給日の2か月以上後であったことを併せ考えると、会社が1万5,000円を非組合員に支払ったことは、解決金の趣旨を非組合員との関係では賞与の上積みに一方的に変更し、ひいては組合との間のあっせん結果の意義を減殺するものであったとみるのが相当であり、組合の運営に介入するものといえる。

よって、会社が、平成22年一時金等に係るあっせんで締結した組合員への解決金と同額を非組合員に支給したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

## 8 不当労働行為の成否

前記2ないし7で判断したとおり、会社が、従業員に向けて組合がストライキを起こせば会社が解散する可能性がある旨を記載内容に含む文書を掲示したこと及び会社が、教習生に向けてストライキが行われた場合には教習の予約変更をお願いする旨の文書を組合支部長の個人名を記載した上で掲示したことは、それぞれ労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

また、平成22年6月25日に行われた団体交渉における会社の対応は、一時金や翌日の就労に関し、誠実に対応しているとはいえないので、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し、会社が、ストライキの前日にストライキを回避した組合員らに対し、ストライキ予定日の就労を認めず、同日の賃金を控除したことは、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。

さらに、会社が、平成22年一時金等に関する交渉中に、従業員に対して個別に一時金支給額の承諾を求めたこと及び会社が、平成22年一時金

等に係るあっせんで締結した組合員への解決金と同額を非組合員に支給したことは、それぞれ労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

## 9 救済の方法

- (1) 会社が、従業員に向けて組合がストライキを行えば会社が解散する可能性がある旨を記載内容に含む文書を掲示したこと及び教習生に向けて組合がストライキを行った場合の対応について組合支部長の個人名を記載した上で文書を掲示したことは、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ことは前記2及び3のとおりであるから、主文第1項及び第2項のとおり命ずることとする。
- (2) 会社が、ストライキの前日にストライキを回避した組合員らに対し、ストライキ予定日の就労を認めず、同日の賃金を控除したことは、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ことは前記5のとおりであるから、主文第3項のとおり命ずることとする。
- (3) 会社が、平成22年一時金等に関する交渉中に、従業員に対して個別に一時金支給額の承諾を求めたことは、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ことは前記6のとおりであるから、主文第4項のとおり命ずることとする。
- (4) 会社が、平成22年6月25日の団体交渉で誠実に対応しなかったことは、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こと及び会社が、あっせんで締結した組合員への解決金と同額を非組合員に支払ったことは、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ことは、それぞれ前記4及び7のとおりであるが、救済の方法としては、文書手交が相当であると判断して、今後同様の行為が繰り返されるおそれのある上記(1)ないし(3)と併せ、主文第5項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成24年8月8日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ⑨

## ストライキ実施状況一覧

(3代目 A 代表取締役時代)

年	月日	形態
平成12年	3月15日	残否スト（1時間）
	3月16日	残否スト（1時間）
	3月17日	残否スト（1時間）
	3月18日	残否スト（1時間）
	3月22日	残否スト（1時間）
	3月23日	残否スト（1時間）
	3月24日	残否スト（1時間）
	4月15日	残否スト（1時間）
	4月26日	半日スト
	5月18日	残否スト（1時間）
	5月25日	残否スト（2時間）
	5月26日	残否スト（1時間）
	6月1日	残否スト（2時間）
	6月4日	24時間スト
	6月17日	残否スト（1時間）
	6月18日	24時間スト
	6月29日	残否スト（2時間）
	6月30日	残否スト（1時間）
	7月1日	残否スト（1時間）
	7月2日	24時間スト
	7月4日	残否スト（1時間）
	7月16日	24時間スト
	7月21日	24時間スト
	7月22日	24時間スト
	7月30日	24時間スト
	8月6日	24時間スト
	8月20日	24時間スト
	8月29日	時限スト（1時間）昼、夜
	9月3日	24時間スト
	10月1日	24時間スト
	10月15日	24時間スト
	10月29日	24時間スト
平成13年	6月17日	半日スト（統一）
	7月1日	24時間スト
	7月15日	24時間スト
	7月29日	24時間スト

年	月日	形態
平成14年	5月10日	24時間スト（統一）
平成15年	4月12日	半日スト
	4月20日	24時間スト
	5月10日	24時間スト
	5月18日	24時間スト
	5月24日	時限スト（3時間）
	5月28日	時限スト（3時間）
	6月1日	24時間スト
	6月14日	24時間スト
	6月15日	24時間スト
	8月3日	24時間スト
	8月31日	24時間スト
	9月7日	24時間スト
	9月21日	24時間スト
	10月5日	24時間スト
	10月19日	24時間スト
	11月2日	24時間スト
	11月16日	24時間スト

(4代目 D 代表取締役時代)

平成15年	11月30日	24時間スト
	12月7日	24時間スト

(5代目 Y1 代表取締役時代)

平成20年	9月17日	時限スト（1時間）
	9月18日	時限スト（1時間）
	9月19日	時限スト（1時間）
	9月20日	時限スト（1時間）
	9月21日	時限スト（1時間）
	9月24日	時限スト（1時間）
	9月25日	時限スト（1時間）
	9月26日	時限スト（1時間）
	9月27日	時限スト（1時間）
	9月28日	時限スト（1時間）
平成21年	6月26日	残否スト（3時間）
	6月27日	残否スト（1時間）
	6月30日	残否スト（3時間）
	7月2日	残否スト（3時間）