

命 令 書 (写)

申 立 人 X組合

執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の石労委平成27年(不)第3号事件について、当委員会は、平成29年3月23日、第596回公益委員会議において、会長公益委員中村明子、公益委員高木利定、同小倉正人、同西和喜雄、同宇都宮純一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y会社 (以下「Y会社」という。)の行った次の行為が、労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。)第7条第3号に規定する不当労働行為に当たるとして、申立人 X組合 (以下「X組合」という。)から不当労働行為の救済の申立てがあった事件である。

(1) 平成27年10月9日(以下「平成」の年号を省略する。)、新入社員のC1(以下「C1」という。)を、18年に締結された現行労働協約(以下「18年協約」という。)第3条の規定に反し、X組合に加入させずに教習指導業務に従事させたこと。

- (2) 27年9月30日の朝礼前、Y会社の代表取締役B1（以下「B1社長」という。）が、社長室にX組合のA2分会（以下「A2分会」という。）の役員を呼び出して、A2分会役員C1に対する働きかけを止めるよう発言したこと。
- (3) 27年10月8日の昼休み、A2分会役員がB1社長に抗議と申入れを行った際に同席していたB2特命課長（以下「B2課長」という。）が、C1がC2組合（以下「C2組合」という。）組合員であると発言をしたこと。
- (4) 27年10月8日8限終了時、X組合役員とA2分会役員が労働協約の遵守を申し入れたところ、B2課長が突然、机を叩いて激高し暴言を吐き、X組合役員とA2分会役員を恫喝したこと。
- (5) 27年10月9日始業前、X組合役員とA2分会役員がC1が教習指導業務を行う場合、労働協約によりX組合に加入していなければならない旨申し入れたところ、B1社長が、どこの組合に加入するかは自由である旨発言したこと。
- (6) 27年10月9日朝礼時、全従業員を前にして使用者の地位を濫用して一方的にX組合を批判する発言を行ったこと。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) Y会社は、18年協約第3条に基づいて、27年10月9日よりC1をX組合の組合員として取り扱うこと。また、X組合の組合員として取り扱うことなく、教習指導業務を行わせないこと。
- (2) Y会社は、X組合がC1に対し加入を促す正当な活動に支配介入し、妨害してはならない。
- (3) Y会社は、X組合とC2組合を名乗るC3（以下「C3」という。）及びC4（以下「C4」という。）との間で交わされた同意・遵守事項に介入してはならない。
- (4) 陳謝文の新聞公告、交付及び掲示

第2 争点及び当事者の主張の要旨

1 争点1

Y会社が、いわゆるC2組合の結成に関与したこと等を背景として、27年10月9日、X組合に加入していない新入社員を教習指導業務に従事させたことがあるか。ある場合、Y会社の行為は労働協約第3条に違反するか。そうだとした場合、Y会社の行為は支配介入の不当労働行為に当たるか。

(1) X組合の主張要旨

ア 18年協約第3条はX組合組合員の範囲を定め、第4条は脱退並びに除名者の取扱いを定めており、これらの規定はユニオン・ショップ協定（以下「ユ・シ協定」という。）である。

A2分会は、職種限定の教習指導員の労働組合であり、教習指導員になるためには、18年協約第3条のユ・シ協定に基づきX組合に加入することが歴史的前提となっている。26年にC3とC4がC2組合を名乗るまで、Y会社は、ユニオン・ショップ制のことを問題にしたことはない。

そもそも、18年協約第3条及び第4条は、昭和46年に、Y会社が非組合員の範囲を拡大したことから発生した労働争議について、当時の石川県地方労働委員会（現在の石川県労働委員会をいい、以下「石労委」という。）の（労働関係調整法（昭和21年法律第25号）に基づく）集団あっせんにおいて、同年6月28日付けで、①非組合員の範囲と②ユ・シ協定の締結に関して「職制及び組合員の範囲を定める協定書」（以下「46年協定」という。）（乙5）が締結されたことが発端となっている。その際、A2分会の組合員数は34名で、Y会社の全従業員数40名の過半数を超えていた。

その後、46年協定は、昭和51年に締結された労働協約（以下「51年協定」という。）（乙6）第1条及び第2条に引き継がれ、さらに、18年協約第3条及び第4条に引き継がれている。46年協定以来、現在に至るまで、約40年にわたって、教習指導員資格の取得日（合格証明書の日付）から3か月の経過をもって、X組合の組合員として登録されなければ、たとえ教習指導員資格を取得していても教習指導業務に就けないことが、労使慣行として積み上げられてきており、これまでに正規の教習指導員でX組合への加入を拒んだ者はいない。

Y会社は、X組合の過半数割れのユ・シ協定が問題だと主張するが、こ

これは、これまでY会社が行ってきた大量のバス運転手、嘱託職員、パート職員を採用する人事労務政策によるものであり、Y会社がそうしておきながら、ユニオン・ショップ制を否定するような主張をすることは許されない。

イ 18年協約第3条の「ショップ」との見出しは、名称上の問題に過ぎず、18年当時のC5社長から名称変更の依頼を受けこれに応じただけのことであり、条文の内容は、それ以前と基本的に同じくユ・シ協定である。

X組合は、個人加盟の労働組合であるから、18年協約第3条のユ・シ協定に基づき各個人に加入手続きを行っているので、C1に対しても、ユ・シ協定を含む18年協約の説明を行ってきたに過ぎない。

ウ Y会社の、組合へ加入するか否かの自由、複数組合がある場合は組合選択の自由及び新たに組合を結成する自由があるとの主張は、自由の名において、C1をC2組合に加入させるための関与である。そもそも、C2組合の結成にはY会社が深く関与し、Y会社の不当労働行為が根底にあり、労働者の自主的な組合が複数存在しているかのように主張すること自体が誤りである。

エ さらに、Y会社は、そもそもユ・シ協定は存在せず、従業員には、C2組合へ加入したり、X組合を脱退する自由が保障されており、C1にも、この自由が保障されていると主張するが、ユ・シ協定は成立しており、Y会社はユ・シ協定に拘束される。さらに、Y会社は「従業員」に対象を拡大した上で、C2組合への加入の自由を主張し、X組合には脱退を、C2組合には加入を言うが、これらのことは、Y会社が、X組合からの脱退を懲罰し、C2組合への加入を促す意思を示したものに他ならない。

(2) Y会社の主張要旨

ア ユ・シ協定は、労組法第7条第1項ただし書きのとおり、労働者の過半数を代表する労働組合と締結する場合にのみ認められるが、27年11月1日現在のY会社の従業員数は役員を除き50名であり、X組合に加入する従業員数は11名である。労働者の過半数を代表しないX組合との間で適法・有効なユ・シ協定が締結されることはあり得ない。

イ 18年協約第3条には、「ショップ」との見出しのもとに、X組合組合

員の範囲を定めているが、同条のショップは、ユ・シ協定ではない。18年協約締結時に組合がY会社に持参した労働協約案では、「ユニオン・ショップ」との見出しが付けられていたが、Y会社が、X組合が労働者の過半数を代表しない労働組合であることから、間違っている旨指摘したところ、X組合は、ショップと改めている。

X組合の組合員となるためには、組合で定めた手続きないし様式に従って行われることを要する（菅野和夫著「労働法」10版（弘文堂）606頁）が、C1は、27年10月9日以前はもとより、同日以降も、X組合に対し加入手続きを了していないし、そのため、X組合は、同人に対し、18年協約の説明などの加入の取組みを行っていた。

ウ C1は、X組合へ加入することを強制されていないから、X組合へ加入するか否かの自由、仮に加入するとして、複数の労働組合があれば、組合選択の自由や新たに組合を結成する自由を有するものである。

エ 仮に、X組合が労働者の過半数を代表する組合で、Y会社との間で有効にユ・シ協定が締結されていた場合であっても、Y会社には、2つの労働組合が存在するので、X組合が、C2組合の存在を否定したり、その活動に制限を加えるような行動に及ぶことは許されない（最高裁判所元年12月14日第一小法廷判決・三井倉庫港運事件、同元年12月21日第一小法廷判決・日本鋼管鶴見製作所事件）。X組合の主張は、労組法や判例等無視し、C1に対し、X組合への加入を強制したり、Y会社からの退職を強要する得手勝手なものであって、許容されるべきではない。

オ 以上のとおりであるから、Y会社は、存在もしないユ・シ協定に拘束されることはないのみならず、従業員には、C2組合に加入したり、X組合を脱退する自由が保障され、C1にも、この自由が保障されている。

カ X組合は、18年協約第3条及び従業員名簿（乙3）を根拠として、A2分会が職種限定の教習指導員の労働組合であると主張するが、18年協約第3条を見るに、同条項は、組合員資格を規定しているが、職種限定の教習指導員の労働組合である旨規定したのではないことが明らかであり、Y会社は、X組合が職種限定の労働組合であるとの認識を持ったことはなく、Y会社は、18年協約上排除すべき旨規定された者以外の従業

員であれば、X組合の組合員たる資格を有するものと考えている。

また、X組合は、教習指導員になるためには、同条のユ・シ協定に基づき、X組合に加入することが歴史的前提となっているとも主張するが、18年協約第3条に関するX組合の理解は上記のとおり間違いであるから、上記の主張は間違いである。

キ X組合は、昭和46年6月28日に46年協定が締結された後、昭和51年11月12日の51年協定においてユ・シ協定が締結され、18年3月27日の18年協約の締結に至ったものであると主張するが、以下のとおり理由がない。

(ア) 46年協定は、「職制及び組合員の範囲について」の協定で、18年協約第3条に相当する規定となっているが、46年協定は、その列挙した職位にある者の氏名を具体的に表示しているのであるから、X組合が職種限定の労働組合ではないことは明らかとなっている。

(イ) 51年協定の第1条が、18年協約第3条に相当する規定となっているが、46年協定を淵源としたものであることを考え合わせれば、職種限定の労働組合へと規定内容を改めたとは、到底、言い難い。46年協定締結の協議の際、X組合からY会社に対し、ユ・シ協定としたい旨の申入れがあったが、労使協議の結果、ユ・シ協定としないこととなったのであり、X組合は、当時のC5社長から名称変更の申入れがあり、X組合がこれを受け入れただけの問題に過ぎないと主張するが、ユ・シ協定とするか、ショップとするかは、従業員の雇用に密接に関連する重大な問題であり、単に名称の問題として片付けられるような性質のものではない。

(ウ) 18年協約第3条がユ・シ協定であれば、組合員資格と会社従業員資格とが連動するが、18年協約第4条には、「組合より除名された従業員は、即従業員の身分を失うものではなく、労使協議の上、これを決定する」と定められており、会社に除名された従業員の解雇を強制する規定とはなっておらず、この点からも、ユ・シ協定とは到底言い難い。

ク 仮に、X組合の主張のとおり、18年協約第3条及び第4条をユ・シ協定と認定したとしても、X組合脱退者の処遇については、協定を締結して

いない他の労働組合員には適用されず、ましてや、ユ・シ協定を締結してもいないX組合やA2分会がC1に対し、X組合に加入しなければ退職するか、バス運転手になれなどと迫ることは、許されない。

X組合及びA2分会の言動は、経営権に対する重大な侵害行為であると同時に、C1に対しても精神的苦痛を与えた不法行為を形成するものというべきである（最高裁判所元年12月14日第一小法廷判決・三井倉庫港運事件、同元年12月21日第一小法廷判決・日本鋼管鶴見製作所事件）。

2 争点2

27年9月30日の朝礼前、B1社長が、社長室にA2分会役員を呼び出して行った一連の言動は、X組合の運営に対する支配介入の不当労働行為に当たるか。

(1) X組合の主張要旨

ア 27年9月30日の朝礼前、B1社長は、社長室にA2分会役員を呼び出し、「C1はおたくらのX組合と思想が違う」、「そっとしておけないのか」と、A2分会役員がC1に対して18年協約の説明などの活動することを中止するよう介入し、「どの組合に入るかは自由だ。憲法がある」と発言して、X組合とC2組合のC3及びC4との間で交わした同意・遵守事項の書面（以下「本件同意・遵守事項書面」という。）（甲2）について、「書類はあるか、はんこは押してあるのか」と不備をあら捜しし、同書面のコピーを求めた。

イ B1社長が、社長室にA2分会役員を呼び出すこと自体が異常であるばかりでなく、労働組合が特定の思想で加入する団体ではないにもかかわらず、C1がX組合に加入できないものとして一方的に決め付け、事実上、C2組合に加入するよう仕向け、Y会社が確認する必要がないにもかかわらず、本件同意・遵守事項書面のコピーを求めることは、あからさまな組合運営への介入である。

ウ さらに、B1社長は、この過程で、A2分会役員に対して、「(X組合に)入らなかつたらペナルティを課す、あんたらこそ不当労働行為や」とX組合を批判した。この行為は、A2分会役員によるC1への18年協約

の説明に対する誹謗中傷であり、組合運営への妨害である。

エ 以上のY会社の行為は、X組合の運営に対する支配介入であり、不当労働行為である。

(2) Y会社の主張要旨

ア B1社長は、27年9月29日、C2組合のC3から、C1がX組合から強引な勧誘を受けていて、X組合に加入しないのであれば、その理由及びX組合の組合員の前で「バス部門に入る」か「Y会社を辞める」と宣言しろと強要されて、精神的に疲弊しているようなので、話を聞いてやって欲しいとの依頼を受けた。

そこで、B1社長は、同日、C1を呼んで話を聞いたところ、C3の説明のとおりであること、加えて、C1の配偶者が出産を控えていることから、精神的に疲弊していて、業務にも支障が出そうであるとの回答を得た。

これを受け、B1社長は、Y会社には二つの組合があり、いずれの組合に加入するかは本人の自由であり、C1の配偶者が出産を控えていることもあって、C1が精神的に余裕がないとの事情は十分理解できたことから、従業員が業務以外のことで思い煩い、業務に支障が出ることを回避する必要があると判断した。

イ そこで、B1社長は、27年9月30日の朝礼前に指導員室に出向き、A3分会長（以下「A3分会長」という。）とA2分会役員のA4（以下「A4」という。）とA5（以下「A5」という。）の3名を社長室に呼び、社長室での話合いとなった。

席上、B1社長及びB3総務課長（以下「B3課長」という。）は、C1から聞いたこととして、C1が、①自身の思想や思考とX組合のそれらとの間には甚だしい乖離が存すると考えていること、②できればC2組合に加入したいと考えていること、③配偶者が出産を控えていて余事に煩わされたくない精神状況にあることなどを理由として、強引に組合への加入勧誘をされると職務に専念できない状況となり、現にその状況にあると苦情を訴えている旨を伝え、Y会社としては、安全衛生上からも、従業員が安全に業務に専念できるよう環境整備を行うことが必要であるとの見地から、配偶者が出産を終える時期まで勧誘活動を少し待つてやれないかと依

頼をした。

ウ これに対し、X組合は、C2組合の存在は否定されるべきであり、仮に存在するとしても、C2組合は新規組合員の募集をしないことをX組合に対し誓約した本件同意・遵守事項書面も存在する旨主張した。

Y会社は、同書面の存在を知らなかったが、X組合が、同書面の効力がY会社にも及ぶと主張したため、B1社長は、合意内容及びY会社に対する効力について確認を行う必要があると判断し、確認させて欲しいと述べた。これに対し、A3分会長らA2分会役員3名が協議し、任意に閲覧をさせてくれ、その上、B1社長の写しを貰いたいとの申出に対しても、X組合は、協議の上、任意に写しを交付してくれたもので、閲覧・交付を受けるにあたり、何らの強制もしていない。

エ このように、当日の発言内容及びその趣旨に鑑み、不当労働行為に該当することは、断じてない。

3 争点3

27年10月8日昼休みのB2課長の発言は、X組合の新入社員に対する加入活動を妨害するものであり、X組合との18年協約に違反するか。そうだとした場合、支配介入の不当労働行為に当たるか。

(1) X組合の主張要旨

ア 27年10月8日昼休み、A2分会役員は、B1社長に対して、同月2日の団体交渉（以下「団交」という。）で、X組合がC1のX組合加入へのY会社の不当介入に対して抗議と申入れをした際に、B1社長が弁護士に相談して同月8日までに回答するとしていたことから、団交日時の確認を行った。

その際、同席していたB2課長が、「C2組合が加入を断つたと話していたが、それについてC3に確認したら、そんなことを言った覚えがないと言った」、「(C1は)組合員だ」、「C2(組合)じゃないか」と発言した。

イ この発言を受け、27年10月9日にX組合が、C2組合のC3に確認したところ、C3は、「C1の加入を認めたわけではない」と明言してお

り、同日において、C 1は、C 2組合に加入していない。また、同月15日昼休みに再度、X組合が、C 2組合のC 3に確認した時も、C 3は、「C 1の加入は保留している」と回答している。

ウ したがって、27年10月8日昼休みのB 2課長の発言は、C 1のC 2組合への加入をY会社自体が意図し、促進していたことを意味するものである。また、Y会社は、C 2組合とY会社との間の労働協約に賛同する者についてはC 2組合員だ、と書いてあることをC 1のC 2組合への加入の根拠として述べていたが、18年協約第1条第1項（組合との労働協約が優先）及び第2条第1項（唯一交渉団体約款）を無視するものである。

エ このようなY会社の行為は、X組合の加入活動への妨害であり、18年協約違反の不当労働行為である。

(2) Y会社の主張要旨

ア 27年10月8日昼休み、A 2分会役員が、社長室でB 1社長とB 2課長が打合せをしているところへ来て、団交日時の確認を行った際、急きょ団交を開催することとなった。団交では、A 2分会役員が、B 1社長に対し、C 1の組合への加入についてY会社からも強制して欲しいという要望をしてきたが、B 1社長は、同月2日の団交で回答したとおり、いずれの労働組合を選択するかは各従業員に保障された権利であり、その権利は、自由に行使できるものであって、Y会社が強制すべきものではない旨繰り返し回答した。

イ その際、B 2課長は、「C 1は、日頃から、C 2組合の人達と昼食を食べに外に出て行ったりしていて、日常の付き合いから見て、既にC 2組合に加入しているんじゃないのかな」と述べたが、あくまで推測を述べただけであり、それ以上の他意はなく、したがって、支配介入の意思はなく、不当労働行為と評価される発言は一切認められない。ましてや18年協約違反については、Y会社としては、C 2組合も厳然として存在することを前提とした対応をせざるを得ず、かつ、18年協約にはX組合に教習指導員が加入しなければならない旨何ら規定されていないので、18年協約に反することも何らない。

ウ 以上のとおり、X組合の主張は理由がなく、不当労働行為性は認められ

ない。

4 争点4

27年10月8日8限終了時のB2課長の言動は、組合の運営に対する支配介入の不当労働行為に当たるか。

(1) X組合の主張要旨

ア 27年10月8日午後、A2分会役員が、Y会社が翌日からC1をX組合の組合員として取り扱わないまま教習指導業務に就かせる予定であることを知り、急きよ、8限終了後、X組合役員とA2分会役員はB1社長に対し申入れを行うため、2階の社長室に赴いた。B1社長が不在であったため、X組合役員とA2分会役員は、いったん1階に戻り、指導員室にいたB2課長に対し、18年協約の遵守の申入れを行った。

イ 8限と9限の間のインターバルは15分であるが、この申入れを始めた際、9限の5分前の予鈴が鳴っており、時間はほとんど残されておらず、B2課長が、9限開始のチャイムが鳴ると同時に席を離れるまで、2、3分間の短時間であった。

X組合役員とA2分会組合員は、B2課長の前面に立って（取り囲むことは不可能）、B2課長に対し、「労働協約を守ってください」と口頭で要請したのであり、叫んでいないし、威圧や暴力的所為など一切なかった。

そうしたところ、突然、B2課長が、机を叩いて激高し「何が労働協約だ、バカやろう」と大声でX組合役員とA2分会役員を恫喝した。

ウ このようなB2課長の言辞は、労働組合を嫌悪し18年協約を軽視した者でなければなし得ず、「バカやろう」の言辞は、X組合役員とA2分会役員に対し、威嚇的效果を与える言辞であるから、B2課長の言動の不当労働行為性は明らかである。

(2) Y会社の主張要旨

ア 27年10月8日の8限と9限のインターバルの時、X組合役員のA6（以下「A6」という。）及び同A7（以下「A7」という。）並びにA2分会役員4、5人が、B2課長が自席で休憩しているところに来て、B2課長を取り囲み、唐突に、B2課長に対し、「C2組合に關与した」と

全く事実に反することを叫び、「労働協約を守れ」、「不当労働行為だ」と、10分近くの長時間にわたり、繰り返し、叫び続けた。

イ B2課長は、X組合役員とA2分会役員からの威圧的な言動に突如直面することとなり、孤立無援の状態に置かれ、「何だ、何だ」と驚愕し、「自分のどの発言が不当労働行為に当たるのか」などとかろうじて応答していたが、X組合役員とA2分会役員は、B2課長の発言を無視し、一方的に大声を浴びせかけ続けた。

ウ X組合役員とA2分会役員が9限開始の予鈴が鳴っても止めずに継続して叫び続けたので、このような苛烈な状況に置かれたB2課長は、予鈴に弾かれるようにして、机を叩き、ようやく囲みを脱した。

エ このような状況に追い込まれて恐怖心を煽られ、自己防衛の観点からとっさに机を叩いて離席した行為が不当労働行為であるはずもなく、支配介入的要素は微塵もない。むしろ、X組合側による業務妨害も甚だしく、かつ、B2課長を吊し上げるなど、その態様は極めて非人道的であって、到底正当な組合活動と評価することはできない。

オ X組合が責められこそすれ、B2課長の言動が不当労働行為と評価されることは許されるべきではない。

5 争点5

27年10月9日始業前のB1社長の発言は、X組合の新入社員に対する加入活動を妨害するものであり、X組合との18年協約に違反するか。そうだとした場合、支配介入の不当労働行為に当たるか。

(1) X組合の主張要旨

ア 27年10月9日は、C1が、教習指導員の資格審査に合格してから3か月目に当たる日で、18年協約に基づき、C1がX組合の組合員とならない限り教習指導業務に就かせることができない日であったので、同日朝礼前、X組合役員とA2分会役員は、B1社長に対して、その旨を申し入れた。しかし、B1社長は、「どっちの組合に入っても自由だ」と主張し続け、全く聞く耳を持たなかった。これらのB1社長の発言は、18年協約を無視した発言であり、同月8日のY会社の対応とあわせて考えると、

C 1 の C 2 組合加入を事実上意味するものであり、18年協約違反である。

イ さらに、朝礼の開始時間となり上記申入れを打ち切る際、B 1 社長は、X 組合役員と A 2 分会役員に対し、「もう一つ、昨日の B 2 課長に対する行動はどうしてくれる、皆の見とる前でどうしてくれる、まずそれを言ってくれ、B 2 に対し謝れ、謝らんとわしは承知せん、絶対にわしは許さん、皆して頭下げて謝れ」と糾弾し、謝罪を要求した。B 1 社長は、事実経過や内容を何も確認しようともせず、一方的に X 組合の行動を断罪し、X 組合役員と A 2 分会役員を萎縮させた。これは使用者の地位を濫用した一方的な組合批判であり、不当労働行為である。

(2) Y 会社の主張要旨

ア 27年10月9日、8時40分頃、A 6 及び A 7 並びに A 2 分会役員 4 名が、団交申入れのため事務所に来た。A 6 と A 7 は、同月 8 日 8 限終了時の B 2 課長の言動等を挙げ、Y 会社は 18 年協約を守る意思はないのかと攻撃的な口調で B 1 社長に詰め寄った。これに対し、B 1 社長は、Y 会社には 2 つの労働組合があり、それぞれと労働協約を締結しているので、それぞれの労働協約を公平・平等に遵守する旨回答したところ、A 6 と A 7 は、X 組合との 18 年協約が遵守されておらず不当労働行為であると強硬に主張した。

イ こうして、始業時間の 8 時 45 分を経過し、朝礼開始時間の 8 時 55 分となったので、B 1 社長は話を切り上げた。

ウ X 組合は縷々主張するが、事実、C 2 組合が存在する以上、これを踏まえた対応を Y 会社としても行う義務があることは当然であり、かつ、B 1 社長の発言内容も何ら法に触れるものではない。仮に X 組合の主張を前提としても、労働組合の結成は憲法上保障された権利であり、何ら間違った発言をしていない。18 年協約には、X 組合に加入しなければ教習指導業務をすることができないという規定はなく、何ら 18 年協約違反ということとはできない。Y 会社が、C 2 組合を無視した発言をすれば C 2 組合に対する不当労働行為になる。したがって、B 1 社長の発言が不当労働行為と評価することは到底許されないことは明らかであり、C 2 組合の存在を前提とすべきではないとする X 組合の主張こそ、労働組合の結成を否定する

ものであって、非難されるべきである。

6 争点6

27年10月9日の朝礼におけるB1社長の発言は、使用者の地位を濫用したX組合に対する批判であるか。そうだとした場合、支配介入の不当労働行為に当たるか。

(1) X組合の主張要旨

ア 27年10月9日朝、B1社長は、全従業員を招集して指導員室で行われた朝礼の社長訓示の中で、「今、X組合から抗議があったが、不当労働行為でも何でもなし」、「X組合は、昨日、B2課長に対してトラぶった」、「謝らないとこの話は進まん」と、一方的にX組合に対する批判を展開し、その場で不当労働行為であると抗議したX組合役員に対しても、「黙れ、静かにしろ」と恫喝した。これは、使用者の地位を濫用した一方的なX組合批判であり、不当労働行為である。

イ このB1社長の発言は、明らかに、朝礼の場において、社長という自らの立場（使用者の地位・権限）を濫用し、従業員一般を対象にしてではなく、X組合及びA2分会組合員を一方的にやり玉に挙げ、X組合に対して謝罪要求し、従わない限りX組合と話し合う余地はない旨宣言することにより、A2分会組合員らを威嚇し動揺させることを企図した発言に他ならず、不当労働行為である。

ウ なお、Y会社は、部外者が朝礼に参加する資格はない旨主張する。しかし、団交は、Y会社の都合で1限に開催することが慣例であり、1限に団交を行う日は、A6とA7は、朝8時40分頃までに指導員室内に到着し、入社したA2分会組合員らと簡単な打ち合わせを行い、8時50分頃から同室内で朝礼が開始されてもそのまま同室内に待機している慣行となっていた。27年10月9日の朝も同様であった。

(2) Y会社の主張要旨

ア 朝礼は指導員室で実施されているところ、B1社長が現職に就任する以前は、朝礼の内容は、社長による訓示・訓話ばかりであったことから、保持すべき機密はなかったもので、職員以外の者がいても、何ら問題はなく、

X組合役員が同室内に待機することを許容してきた。

イ しかし、B1社長が現職に就任した際、検定業務の円滑な実施の観点から、検定コースの発表を検定当日の朝礼時に行う方法に改めており、検定業務に係る事項は、職員に守秘義務が課されていることから、朝礼の方法を改めて以降は、部外者が朝礼に同席することは遠慮してもらっていて、同席しないことが新たな労使慣行となっている。職員も、検定業務に係る事項については守秘義務が課せられていることを知っていて、部外者が同席してはならないことについては、当然理解していた。

ウ B1社長は、朝礼の席上、朝礼の直前に、X組合から18年協約を遵守すべき旨の申入れがあったが、Y会社としては、遵守してきたし、今後も遵守する旨述べ、引き続き良好な労使関係を継続していきたいので、各従業員においても職務に精励されたいとの趣旨の発言をした。

しかるに、部外者であるA6とA7が、社長訓示中であるにもかかわらず、不当労働行為だと野次を飛ばしたため、B1社長は、既に就業時間に入っていること、就業時間中の組合活動は認められないこと、したがって、朝礼を理由として組合との話し合いを切り上げたことは、何ら不当労働行為に当たらない旨述べ、節度ある行動を求めた。

エ B1社長の発言の趣旨は、X組合役員とA2分会役員が、B2課長を吊し上げた行為が労組法により保護される組合活動ではないこと、職場の労働環境維持の観点から、組合員・非組合員の別を問わず、節度ある行動が求められることを述べたものである。

オ 上記B1社長の発言は、何ら不当労働行為に該当するものでないにもかかわらず、X組合は、自身の行き過ぎた組合活動の瑕疵を棚に上げて、B1社長の発言を断片的に取り上げ、いかにも不当労働行為に及んだものであるかのように主張するもので、正常な労働運動から甚だしく乖離しているものというべきである。

カ B1社長の発言は、X組合の言動に起因するものであり、X組合は、自らが火の粉をまいておきながら、これを振り払おうとしたY会社の行為を不当労働行為と主張するもので、このようなX組合の態度は断じて許されるべきではなく、支配介入の意思がまったく存しなかったことも明らかで

ある。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) X組合

X組合は、肩書地に事務所を置き、石川県内の中小企業で働く労働者で組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は約700名である。Y会社には、昭和44年7月に、従業員によって組織されたA2分会があり、本件申立時におけるA2分会組合員数は11名である。

【当事者間に争いのない事実、乙3】

(2) Y会社

Y会社は、肩書地に事業場を置き、石川県公安委員会指定の自動車教習所を経営する株式会社であり、27年11月1日における従業員数は役員を含め52名（男子44名、女子8名）である。

【当事者間に争いのない事実、乙3】

(3) C2組合

C2組合は、25年2月18日付けでX組合を脱退したC3とC4の2名によって、26年1月6日付けで結成された労働組合であり、27年11月1日における組合員数は3名である。【甲27の1、乙3、審査の全趣旨】

2 労働協約の締結

(1) 昭和46年の労使紛争と46年協定の締結

ア 昭和46年5月6日、Y会社は、従業員のうち組合員を含む8名に対し、課長辞令を交付した。これに対し、X組合は、同月27日、X組合組合員を含む8名が非組合員になることを前提に課長辞令を交付したことが支配介入に当たるとして、石労委へ不当労働行為の救済を申し立てるとともに、Y会社に対し、課長職を含むユ・シ協定の締結を要求し、残業を拒否する争議行為に入った。【甲6、甲7】

イ 昭和46年6月17日、上記アの争議に関し、①非組合員の範囲と②ユ・シ協定の締結を調整事項として、石労委へ労働争議のあっせん（以下「本

件集団あっせん」という。)を申請し、同月19日、石労委において本件
集団あっせんが開始された。 【甲6、甲7】

ウ 昭和46年6月28日、石労委でのあっせんの結果、当事者双方が合意
に至り、職制及び組合員の範囲に関して、以下のとおり、46年協定が締
結され、本件集団あっせんは解決された。

【甲6、甲7、乙5】

なお、46年協定が締結されたときのY会社の全従業員数は40名であ
り、そのうち教習指導員、事務員、バス運転手など31名がX組合の組合
員であった。

協 定 書

Y会社とX組合及びA2分会は、今次「職制及び組合員の範囲」に
ついて、次のとおり協定する。

記

- 1 Y会社に次の職制を設ける。
その職務内容は、別紙のとおり（別紙 略）
総務部長
庶務課長
指導課長
学習課長
- 2 上記職制のうち総務部長及び庶務課長の職にある者は、非組合員
とする。
- 3 Y会社と組合の間において今後発生する問題については、労使協
議のうえ実施する。
- 4 今回の紛争で組合を脱退したC6、C7両人の取扱いは、労使双
方で協議のうえ決定する。

昭和46年6月28日

Y会社 取締役社長 C8 印

X組合 執行委員長 C9 印

同 A 2 分会長 C 1 0 ㊟

立会人 石川県地方労働委員会

Y 会社労働争議

あっせん員

荒谷余十勝㊟

〃

筑城茂夫㊟

〃

矢木 暁㊟

エ 昭和 4 6 年 7 月 2 0 日、X 組合は、本件集団あっせんが解決された結果を受け、不当労働行為救済申立てを取り下げた。 【甲 6、甲 7】

(2) 5 1 年協定の締結

昭和 5 1 年 1 1 月 1 日、X 組合と Y 会社との間において、組合員の範囲及び争議に関して、以下のとおり、5 1 年協定が締結され、同協定書には、組合員の範囲についての覚書があわせて定められていた。 【乙 6】

なお、この協定の締結時における Y 会社の全従業員数及び X 組合の組合員数は不明である。

協 定 書

Y 会社（以下会社という）と X 組合及び A 2 分会（以下組合という）は左記の条項に関し協定する。

記

協定事項

組合員の範囲及び争議に関する協定

第 1 条

会社の従業員は左記の各号に該当する者を除き組合員であるものとする。

1. 会社の利益を代表する者
2. 校長及び副校長の職にある者
3. 総務課長 1 名、指導課長 1 名、庶務課長 1 名の職にある者

4. 経理に関する事務を取り扱う者（各校1名）
5. 嘱託
6. 臨時職員及び試用期間中（3ヶ月）の者
7. その他会社と組合が協議し非組合員として決めた者

第2条

組合より除名された従業員は、即従業員の身分を失うものではなく、労使協議の上、これを決定するものとする。協議が成立しないときは、第三者機関を仰ぐものとする。但し、協議期間は3ヶ月以内とし、本条に関しての争議行為は労使双方一切行ってはならない。

第3条（略）

別紙(1)（略）

覚 書

前記締結した組合員の範囲及び争議に関する協定にもとづき、次の通り覚書をかわすものとする。

第1条

但書にもとづく氏名は次の通り

1. 社長
2. 担当重役 2名
3. 校長 2名
副校長 C 1 1 C 1 2
4. 総務課長 C 1 3 指導課長 C 1 4
庶務課長 C 1 5
5. 経理担当職員 2名女子
6. 嘱託 C 1 6 C 1 7
7. 該当者 なし

11月1日

(以下、略)

(3) 18年協約の締結

18年3月27日、X組合とY会社との間で、これまでの労働協約を整理して18年協約が締結された。この協約には、以下の「(協約の優先と適用範囲)」、「(団体交渉の主体及び団体交渉事項)」、「(シヨップ)」及び「(脱退並びに除名者の取扱い)」との見出しを付けた規定ほか定められている。

【甲1、乙1】

なお、この協約の締結時におけるY会社の全従業員数及びX組合の組合員数は不明である。

(協約の優先と適用範囲)

第1条 1. この協約は就業規則、その他会社が制定する諸規則または会社と従業員間における全ての協定及び契約に優先する。

尚、会社は就業規則及び協約に定めのない諸規則の改廃については、その都度、組合と協議し同意を得る。

2. この協約は会社、組合及び組合員に適用する。

(団体交渉の主体及び団体交渉事項)

第2条 団体交渉は、組合及び会社の双方から申し入れることができる。その場合、双方とも誠実に応じなければならない。

1. 会社は、組合が組合員の労働条件その他に関して交渉権を有する唯一の労働組合であることを確認する。

2. 組合員の賃金、労働条件及び労使慣行を変更する場合は、労使協議の上、決定する。

(シヨップ)

第3条 1. 会社の従業員は次の各号に該当する者を除き組合員であるものとする。

① 会社の利益を代表する者

② 管理者及び副管理者の職にある者

③ 業務、教務、庶務、検定事務の各課長の職にある者

- ④ 経理に関する事務を取扱う者
- ⑤ 嘱託の者
- ⑥ 臨時職員及び試用期間中（3ヶ月）の者
- ⑦ その他、会社と組合が協議し、非組合員として決めた者

2. アルバイトから教習指導員になる者については、指導員審査の合格証明書発効日を入社年月日とする。

（脱退並びに除名者の取扱い）

第4条 組合より除名された従業員は、即従業員の身分を失うものではなく、労使協議の上、これを決定するものとする。

協議が成立しないときは、第三者機関を仰ぐものとする。但し、協議期間は3ヶ月以内とし、本条に関して争議行為は労使双方一切行ってはならない。

(4) 27年10月9日のY会社従業員数とX組合組合員数等

C1が初めて教習指導業務に就いた27年10月9日（以下「C1就業初日」という場合がある。）におけるY会社従業員数は、同年11月1日の職員名簿（乙3）と異同がないので同名簿によると、52名であった。このうち、労組法第2条ただし書き第1号の役員、監督的地位にある労働者及びその他使用者の利益を代表する者に該当するものは、社長1名、校長1名、副校長2名、課長5名、事務主任1名及び総務係1名の計11名であった。

また、C1就業初日におけるX組合の組合員数は、11名であった。

【乙3】

3 教習指導員の組合加入の慣行とY会社の認識

(1) A2分会の結成当時、X組合には、教習指導員のほか、経理を担当していない一般の事務員、バス運転手らが加入していたが、最近の10年間は、教習指導員以外の従業員は、X組合に加入しない慣行となっていた。

【第2回審問 p50～52】

(2) 教習指導員の資格を取得した正規従業員は、速やかに、X組合に加入する慣行となっていたが、正規従業員の教習指導員であるにもかかわらず、以下

の者が、X組合に加入せずに教習指導業務に就業したことがあった。

ア C18：課長職を降格させられて以降の期間 【第2回審問 p49】

イ C19：昭和63年に警察を退職してY会社に入社し、退職するまでの期間 【甲26、第2回審問 p50】

ウ C20：22年3月3日から同月31日までの間、当時の代表取締役C21（以下「C21前社長」という。）の要請により、繁忙期であることを理由に教習指導業務に就いていた期間

【甲21、甲26、第2回審問 p3】

エ C4：23年11月1日の入社から24年4月1日のX組合加入日の前日までの期間及び25年2月18日のX組合脱退以降の期間

【第3回審問 p16、p21】

オ C3：教習指導員の資格を取得した15年夏頃からX組合に加入した同年秋頃までの期間、その後、課長職となりX組合を脱退したが、転勤を機に課長職を解かれ、単なる教習指導員になった22年12月1日からX組合に再加入する23年4月までの期間及び25年2月18日のX組合脱退以降の期間 【第4回審問 p5】

カ C1：27年10月9日以降の期間 【当事者間に争いのない事実】

(3) B1社長は、正規従業員の教習指導員が労働組合に加入する慣行の存在を認識していたが、その有効性について疑問を感じていた。

【第1回審問 p75、p77～78】

4 C2組合の結成とその後の経緯

(1) C3のY会社への入社とX組合への加入

ア 14年12月2日、C3は、Y会社に入社し、当時、Y会社が経営していたC22（以下「C22」という。）勤務となった。15年夏頃に教習指導員の資格を取得し、現在に至るまで教習指導業務に就いている。また、C3は、15年秋頃にX組合に加入した。その後、課長職となったため、X組合を脱退した。 【甲26、乙12、第4回審問 p4～5】

イ 22年12月1日、C3は、C22からC23（以下「C23」という。）に転勤した。転勤に伴い、課長職を解かれ、単なる教習指導員となり、2

3年4月、X組合に再加入するまでの間、組合に加入しないまま教習指導業務に就いていた。 【甲26、乙12、第4回審問 p4～5】

(2) C4のY会社への入社とX組合への加入

ア 23年11月1日、C4は、自衛隊を退職し、Y会社がハローワークへ出した教習指導員資格を持つ者の求人募集に応募してY会社に入社した。以降、現在に至るまで、教習指導業務に就いている。

【乙10、第2回審問 p45、第3回審問 p3】

イ 24年4月1日、C4は、このY会社では、教習指導員であれば労働組合に入らなければならないと聞いて、X組合に加入した。C4は、現在も、教習指導員であれば労働組合に入らなければならないと認識している。

【第3回審問 p16】

(3) C3、C4のX組合からの脱退

ア 24年以前、C4は、A2分会の言動・行動・Y会社に対する考え方に違和感を感じ、労働組合の脱退について、小松の労働基準監督署に相談したり、A2分会組合員らにX組合からの脱退の話を持ち出したりしていた。毎日の残業が、X組合の指示により制限され、収入が減少し生活が苦しい旨、A2分会役員に訴えたが、取り合ってもらえず、敵視されるようになり悩んでいた。そんな折、C3も同じ思いであることが分かり、二人で相談し、一緒にX組合を脱退するための行動を起こした。

【乙10、第3回審問 p11】

イ C3とC4は、インターネットで労働組合の脱退方法を調べたり、労働組合の脱退経験のある教習指導員に相談したりして、25年2月18日、A2分会長宛に、X組合からの脱退届を松任郵便局から郵送し、同日、送達された。

【甲26、乙10、第3回審問 p11】

ウ 脱退届を受け取ったX組合は、C3とC4の脱退を認めず、その後の話合いの中で、C4は、X組合から脱退するならバスの運転手をやるか、よその自動車学校に行くよう何回も言われた。また、脱退したいなら弁護士を雇えとも言われたことから、C3とC4は、脱退を届け出てから2か月後頃に、弁護士に相談した。

【乙10、第3回審問 p11、p19】

エ 25年3月19日、Y会社が、X組合に対し、C3とC4からX組合の

組合費の引落しを停止するよう依頼を受けたので、これを停止する旨内容証明郵便で通知した。 【甲12】

オ C3とC4は、X組合からの脱退後、引き続き教習指導業務に就いていたところ、25年3月29日午後、両名は、X組合役員3名、A2分会組合員4名、A8分会組合員1名、A9分会組合員1名の総勢9名に第3教室に呼び出され、約2時間にわたり、脱退を希望するなら他の自動車学校へ転職しろ、Y会社の送迎バスの運転手に再就職しろなどと言われた。

その後も、X組合から、C3とC4に対し、X組合の組合員でなければ教習指導員の仕事ができないとの抗議が繰り返し行われた。

【乙10、第4回審問 p12】

カ 25年10月4日の団交において、X組合はY会社に、C3とC4を18年協約第3条第1項第7号に該当する者として、教習指導部門以外で雇用するよう提案した。しかし、その後も、Y会社は、C3とC4を教習指導業務に就業させた。 【甲26】

(4) C2組合の結成

ア C3とC4は、X組合を脱退した時点では、C2組合を結成する意思はなかったが、X組合から、複数回にわたり、X組合の組合員でなければ教習指導業務に就けない、バス運転手か、他の自動車学校に転職しろと言われ、圧力を掛け続けられたことと、弁護士に相談したときに労働組合があったほうが良いとのアドバイスを受けたことから、C2組合を結成することを決意した。 【第4回審問 p12】

イ 25年の暮れ、洗車場において、B2課長は、C4から、C2組合を立ち上げることを相談された。そこで、B2課長は、C4に対し、「ばかなことをするな」、「そんなこと、おまえらにできるか」などと説得した。

なお、この前後において、B1社長は、C2組合結成に関して指示をしたことはなかった。 【第2回審問 p37、第3回審問 p32～33】

ウ 25年11月か12月頃、B2課長は、インターネットで、労働組合の設立について調べ、あるホームページに掲載されていた労働組合結成通知書の見本様式をY会社のUSBメモリーに保存した。 【第2回審問 p38】

エ 25年12月9日の団交で、B1社長から、A2分会のA10分会長(当

時) に対し、C 3 と C 4 から労働組合を結成する旨の予告があった旨伝えられた。 【第 1 回審問 p15、第 2 回審問 p8】

オ 26 年 1 月 6 日、C 3 と C 4 は、C 2 組合を結成し、7 日付けで Y 会社に対し労働組合結成通知書を郵送した。

【乙 10、乙 27 の 1、第 3 回審問 p9、第 4 回審問 p11】

カ 上記労働組合結成通知書は、C 3 が、自宅のパソコンがインターネットに接続されていなかったため、B 2 課長から借りた USB メモリーに保存されていた上記ウの見本様式を基に自宅で作成し、印刷したものであった。

【乙 12、第 4 回審問 p9】

キ 上記労働組合結成通知書を作成した日の翌日又は翌々日、C 3 は、同通知書の見本様式が保存されたまま、USB メモリーを B 2 課長に返却した。

【乙 12、第 4 回審問 p11】

(5) C 2 組合結成後の X 組合と C 2 組合との間のやり取り

ア 26 年 3 月 29 日、X 組合と C 3、C 4 両名との間で協議が持たれ、以下のことについて、口頭で合意した。 【甲 26】

- ① C 2 組合結成の主目的は労働時間の延長であること。
- ② C 2 組合には、C 3 と C 4 以外誰も入会させないこと。
- ③ Y 会社との協議内容はすべて A 2 分会の A 2 分会長に報告すること。
- ④ C 2 組合の 26 年春闘要求書 (甲 23) を X 組合へ提出すること。
- ⑤ C 3 と C 4 の X 組合組合費の滞納分 (26 年 3 月分まで) を支払うこと。

イ 27 年 3 月 4 日、X 組合は、C 2 組合に対し、26 年 7 月頃に C 3 と C 4 が A 2 分会組合員の C 2 4 に対し何度か X 組合を脱退するよう促したことについて抗議し、謝罪を求めた。これを受け、C 3 と C 4 は、X 組合の役員、C 2 4 及び A 2 分会役員の前で謝罪させられた。 【甲 26】

ウ 27 年 5 月 14 日、本件同意・遵守事項書面が作成された。なお、同書面には以下のことが記載されていた。C 3 と C 4 の署名はあったが、押印はなかった。 【甲 2、甲 26】

- ① 組織拡大行動を行わないこと。新入社員及び X 組合組合員に対し、C 2 組合への勧誘を行わないこと。

- ② 春闘、年末一時金など、Y会社との交渉のすべてについて、X組合に事前に内容を明らかにすること。X組合の同意なく妥結しないこと。
- ③ X組合の労働条件、労働環境の切下げにつながる行動をしないこと。
- ④ 法律、ルール及び慣行、慣例を遵守すること。
- ⑤ 必要に応じて、X組合と協議し、問題解決のため努力すること。
- ⑥ X組合に対し、今後一切の迷惑行為をしないこと。

エ 本件同意・遵守事項書面は、C3とA2分会のA3分会長との間で事前に打ち合わせて作成し、後日、C3が、C4に説明し、説得して署名をもらったものであった。 【第1回審問 p6】

5 C21前社長就任以降の労使関係

(1) C21前社長当時のY会社からの要請とX組合の対応

ア 20年秋、当時のC5社長に替わり、C21前社長が新たな代表取締役社長に就任した。 【甲26】

イ 21年2月5日、Y会社からの申入れにより労使協議会が開催された。この中で、Y会社は、X組合に対し、まず、当時、Y会社が経営していたC22をC25へ譲渡する旨表明した。これに対し、X組合は、C22の存続を求めた。

次に、Y会社は、X組合に対し、C21前社長名で作成された「時差出勤に係る要望書」と題する書面を提出し、少子化による教習生の減少を理由に、同年5月から就業時間の変更と時差出勤の実施を求めた。これに対し、X組合は、同意できない旨繰り返し回答した。 【甲8、甲26】

ウ 21年11月19日、年間一時金にかかる団交において、Y会社は、X組合に対し、C21前社長名で作成された「要望書」と題する書面で、少子化の到来と立地条件等々から経営が困難な状況に直面していることを理由に、①時差出勤について、②査定制度の導入について、③22年度年間変形カレンダーの作成について要望した。これに対し、X組合は、同意できない旨回答した。

その後、年末までに5回の団交が行われたが、X組合は、Y会社の上記の提案に同意しなかった。このため、Y会社は、先に年間一時金交渉で妥

結していた他の自動車教習所よりも500円安い金額を提示し、結局、X組合は、この提示額で妥結せざるを得なかった。 【甲9、甲26】

エ 22年3月3日、Y会社は、X組合に対し、教習指導員に病休者が生じたことを理由に、Y会社バス運転部門に勤務するC20を、同日から同月31日までの間教習指導員として雇用することを「覚書」と題する書面で申し入れた。この書面には、「今後、この様な事態が発生しないよう最善の努力をする」と記載されていた。 【甲21、甲26】

オ 22年11月16日、団交において、Y会社は、X組合に対し、当時、C22の課長で非組合員であるC3が同年12月1日からC23に移ることから、C3をC23でもそのまま課長職に就けたいので、18年協約第3条第1項第3号で非組合員として指定している4名の課長職にかかる規定を改定したい旨申し入れた。その後、C3は、同年12月1日にC23に異動し、異動後、数か月間、X組合への加入を拒み続けた。Y会社も、23年4月までの5か月間、C3をX組合に加入しない状態のまま教習指導業務に就かせた。 【甲26】

カ 23年4月28日、春闘賃上げにかかる団交において、Y会社は、X組合に対し、C21前社長名で作成された「時差勤務体制」の実施報告書」と題する書面で、同年5月から、以下の内容の閑散期における管理職による時差勤務体制を実施することとした旨報告した。 【甲10、甲26】

【実施内容】

- 1 勤務体制 1週間に1日（1回）
- 2 就労時間帯（8時間労働）
 - ・ 始業時間 午前 10時45分
 - ・ 終業時間 午後 7時40分
- 3 閑散期
 - ・ 5月、6月、7月、10月、11月の給与支給月に該当する全算定期間
 - ・ 4月、12月の給与支給月に該当する一部算定期間
 - 4月＝1日～18日
 - 12月＝11月19日～12月5日

キ 23年11月25日、年間一時金にかかる団交において、Y会社は、X組合に対し、C21前社長名で作成された「勤務体制・人事体制の見直し等の要請について（「就業規則」等の一部改正）」と題する書面で、以下の項目について就業規則の一部改正等を要請し、要請に対する可否と要請に答えられない場合はその理由を書面により回答するよう求めた。

【要請事項】

- ① 閑散期の時差勤務体制の導入
- ② 社内環境整備と職員の健康管理促進、個別相談等のカウンセラーに取り組むため、課長職1名の増員
- ③ 人事考課制度の導入

これに対し、X組合は、18年協約第1条及び第2条の規定には、就業規則の改廃にはX組合の同意が必要と定められており、同意できない旨回答した。

【甲11、甲26】

ク 24年4月3日、春闘賃上げにかかる団交において、C21前社長は、X組合に対し、月3回ほど時差勤務を実施したい旨申し入れ、5月14日の第4回団交で、C21前社長は、時差勤務に同意すれば賃上げに応じるとの条件を示したが、X組合はこれを拒否し、5月30日の第5回団交でX組合が時間外労働拒否を通告した上で、春闘賃上げ交渉が妥結した。

【甲26】

ケ 25年2月24日、Y会社は、日曜日の教習指導業務を実施した。これに対し、X組合は、18年協約第17条（休日）、第18条（土曜日）に基づき休日であり、労働基準法（昭和22年法律49号）第36条に基づく時間外及び休日労働に関する協定（以下「36協定」という。）に違反するから中止するよう、当時校長であったB1社長に申し入れた。その後、労働基準監督署の指摘もあり、Y会社は、日曜日の教習指導を中止した。

【甲26】

コ 25年2月27日、Y会社は、X組合に対し、C21前社長名で作成された「36協定の締結について」と題する書面（甲17の1）で、同年3月1日から1か月間にかかる36協定の内容の一部を追加・改正して、①延長勤務体制の整備と②同意者の一部による休日労働（4時間）の実施を

提案するとともに、同書面に添付されていた同月28日付けの金沢労働基準監督署へ提出する「時間外労働・休日労働に関する協定届」に押印の上、至急回答するよう求めた。 【甲17の1】

サ さらに、25年3月18日、Y会社は、X組合に対し、C21前社長名義の「36協定の締結について」と題する書面（甲17の2）で、同年4月1日から1年間にかかる「時間外労働・休日労働に関する協定届」と「1年単位の変形労働時間制に関する協定届」を添付して、延長勤務体制や同意者の一部による休日労働の実施（25年度分）について要請した。

【甲17の2】

シ 上記の要請について、X組合は、Y会社に対し、従来どおりの内容で36協定を締結する旨回答した。 【甲26】

(2) B1社長の就任と18年協約の認識

ア 25年3月30日、B1社長が代表取締役就任した。B1社長は、社長に就任するにあたり18年協約を読んだところ、同協約第3条にシヨップとの見出しとなっているのに、X組合がユ・シ協定であると主張していることについて疑問を抱いた。 【第1回審問 p70、p74】

イ B1社長は、社長に就任後、労働協約を読むようになってから、労働協約上、教習指導員試験合格後3か月以内に労働組合に入らないと教習指導業務をすることができないと認識したが、これはおかしいとの疑問を持っていた。 【第1回審問 p74～75】

6 本件労使紛争の経過（以下「年」の表記がない場合は、27年中の事項とする。）

(1) C1の入社から9月29日まで

ア 4月1日、C1が、Y会社に入社した。 【乙3】

イ C1が、教習指導員の資格審査に合格した直後の7月13日、A3分会長は、C1に対し、労働協約や就業規則、労使協定、本件同意・遵守事項書面を見せて、過去の前例等に基づき、教習指導員になるにはX組合の組合員にならない旨、説明した。

しかし、C1のX組合加入の意思は薄かったため、A3分会長は、同日

以降も、加入しない場合は教習指導員ができないこと、C2組合とは同書面を交わしていることなどを確認するとともに、何故加入したくないのか聞くために、C1の都合に合わせて昼休みに3、4回、各15分程度話をした。

しかし、C1は、金銭的な都合等によりX組合に加入したくないと電子メールで回答した。【甲20、第1回審問 p4、p24～25、審査の全趣旨】

ウ C1は、A3分会長と話をした時、Y会社を去ってもよいという内容の発言をした。A3分会長は、そこまでのようなことではないし、この程度のことでは辞めるべきではないと再考を促した。

A3分会長は、①C1が辞めることになるのはよくないと思ったこと、②自分が組合員に説明した場合、C1に不利となることを危惧したこと、③C1の今後の人間関係を配慮すべきことから、C1に対して、9月29日の昼集會に参加し、X組合の組合員に対してどうしたいかを自分の口から説明するよう求めた。しかし、C1は、昼集會には来なかった。

【甲20、第1回審問 p31】

エ 9月29日午後1時20分頃、C3からB1社長に電話があった。その内容は、C1が、X組合から、X組合に加入しない理由を本日の昼集會でA2分会組合員に説明し、バスの運転手になるか、Y会社を辞めるか、いずれかを宣言するよう強要され、困り果てているというものであった。そこで、B1社長は、C3に対し、C1に社長室に来るよう伝言した。

【乙8】

オ C1は、C3とB1社長の電話の数分後、社長室に来た。B1社長が現状を聞いたところ、C1は、①9月28日の帰宅時間に、A3分会長から、X組合へ加入するよう強要され、嫌ならバスの運転手になるか、Y会社を辞めろと言われたこと、②既に、C2組合に加入届を提出したが、X組合に加入するかY会社を辞めるしかないと言われ、困っていること、③X組合の考え方は、自分の考え方と異なっており、ついていけないと思っていること、④X組合から執拗な勧誘を受けて精神的に疲弊し、自分が情緒不安定になっており、出産を控えている妻に余計な心配をかけたくないことを話した。

B 1 社長は、C 1 に対し、いずれの組合に加入するかは自由であること、組合加入について、はっきり自分の意思を伝えること等の助言をした。

【乙 8】

カ B 1 社長は、C 1 本人から、C 2 組合に加入届を提出したことを聞き、C 1 は、C 2 組合に入ったと思った。 【第 1 回審問 p58】

(2) 9 月 3 0 日朝礼前

ア 9 月 3 0 日朝礼前、B 1 社長は指導員室に出向き、A 2 分会役員の A 3 分会長、A 4 及び A 5 の 3 名を、社長室に来るよう呼び出した。

【甲 3、乙 8、第 1 回審問 p5】

イ B 1 社長は、社長室に来た A 2 分会役員に対し、C 1 から聞いたこととして、① X 組合から執拗な勧誘を受けていて精神的に非常に辛いということ、② X 組合に入らないのなら、バスの運転手になるか、Y 会社を辞めろと言われて非常に困っていること、③ C 1 の妻が出産を控えているので、嫌な顔を見せるのが辛いこと、④ X 組合の言っていることと C 1 の思っていることが合致しないことが辛いと言っていたことを伝えた。また、B 1 社長は、C 1 が精神的に参っているので、それをできるだけ和らげてあげたいということと、人道的な観点から、① 少し穏やかにして待つてほしいこと、② X 組合の人にも、C 1 の立場で考えてやってほしい旨、要請した。

【乙 8、第 1 回審問 p36～38】

ウ 上記要請をする際、B 1 社長は、「C 1 はおたくらの組合と思想が違う」、「そっとしておけないのか」、「どの組合に入るかは自由だ、憲法がある」と発言した。 【甲 3、第 1 回審問 p5】

エ さらに、B 1 社長は、X 組合が、C 1 に対し、バスの運転手になるか、Y 会社を辞めろと発言したことについて、Y 会社の人事権に介入しないよう警告した。 【乙 8、第 1 回審問 p5】

オ これに対し、A 3 分会長は、C 1 への組合加入の取り組みは、1 8 年協約に基づく取扱いを事実として説明したもので非難を受けるいわれはないと主張し、反対に、1 8 年協約に基づき、B 1 社長から C 1 に X 組合に加入するよう説得してほしいと要求した。

【甲 2 0、乙 8、第 1 回審問 p36】

カ B 1 社長は、Y 会社が C 2 組合の存在を認め、C 2 組合とも労働協約を締結していること、どちらの組合に入るかは本人の自由であり、中立の立場であることを説明したところ、A 3 分会長は、X 組合は C 2 組合の存在を認めていないが、話し合いにより、C 2 組合が組織拡大を図らず組合員の勧誘をしないことを同意しており、本件同意・遵守事項書面もあると述べた。 【乙 8】

キ B 1 社長は、本件同意・遵守事項書面の存在を知らなかったため、同書面の確認と写しの交付を申し出たところ、A 3 分会長は、その場でほかの A 2 分会役員と協議した上で、申出に応じた。B 1 社長は、同書面を見て、「はんこがないんじゃないか」と発言した。

【甲 20、乙 8、第 1 回審問 p6、同 p65～67】

(3) 10 月 7 日まで

ア 10 月 2 日、X 組合と Y 会社との間で、C 1 の X 組合加入を議題とする団交が開催された。

(ア) その際、X 組合は、Y 会社に対し、9 月 30 日に B 1 社長が A 2 分会役員を社長室に呼び出して行った発言について、「抗議と申し入れ」の書面を交付した。

この書面には、以下のことが記載されていた。 【甲 3】

- ① B 1 社長の「C 1 はおたくらの組合とは思想が違う」、「そっとしておけないのか」との発言は、X 組合の C 1 に対する組合加入の活動を妨害するものであること。
- ② X 組合と C 2 組合とが交わした本件同意・遵守事項書面について、B 1 社長が、コピーを求めたり、「入らなかったらペナルティを課す、あんたらこそ不当労働行為や」と X 組合批判をしたことは、支配介入の不当労働行為であり強く抗議すること。
- ③ B 1 社長の C 1 に対する「どの組合に入るかどうかは本人の自由だ」との発言は、X 組合への加入を妨害し、C 2 組合へ加入させようとする Y 会社の意思を明確に示すものであり、認められないこと。
- ④ そもそも、X 組合は、C 2 組合の結成そのものに疑義を持っていること。

⑤ 18年協約を遵守するならばC1はX組合に加入するしかなく、Y会社は、不当な介入を謝罪し、18年協約を遵守すること。

(イ) 団交の席上、A6が上記(ア)記載の書面(甲3)を読み上げた。B1社長は、同書面を読んだ上、同書面記載の事項が事実と著しく相違しているため承服できないとして、X組合に返却しようとしたが、X組合は、これを受け取らなかった。 【甲3、審査の全趣旨】

(ウ) X組合は、Y会社に対し、Y会社には18年協約を遵守する義務があると指摘し、C1をX組合に加入させるよう繰り返し主張した。これに対し、Y会社は、Y会社には労働組合が二つあり、いずれを選択するかは各従業員のものであるため、Y会社が強制する筋合いのものではない旨繰り返し回答した。 【審査の全趣旨】

(エ) B1社長は、X組合の申入れに対し、「弁護士に相談して8日までに結論を出す。弁護士から返事があれば、すぐ団交をする」と回答した。

【当事者間に争いのない事実】

イ 10月5日、B1社長が、C4に対し、C1がC2組合に加入届を出したかどうかについて確認したところ、C4から、C1から9月中旬に加入届を受け取っている旨の回答があった。 【乙8、第1回審問 p58】

(4) 10月8日

ア 昼休みまで

(ア) 昼休みに、A2分会役員がB1社長とB2課長が同席しているところに来て、既に申し入れてあった団交日時の確認を行った。

【当事者間に争いのない事実】

(イ) その際、A2分会役員が、B1社長に対し、C1のX組合への加入を強制するよう求めた。これに対し、同席していたB2課長が、「C2の労働協約には、協約に賛同する者はC2の組合員だと書いてある」、「C2組合が加入を断ったと話していたが、それについて(C2組合の)C3に確認したら、そんなことを言った覚えがないと言った」、「(C1は)組合員だ」、「C2(組合)じゃないか」と発言した。 【甲26】

(ウ) また、その場で、B2課長は、「C1は、日頃から、C2組合の人たちと昼食を食べに外に出て行ったりしていて、日常の付き合いから見て、

既にC 2 組合に加入しているのじゃないのかな」と発言した。【乙 9】

イ 8 限終了時

(ア) 10月8日は、C 1 が教習指導員試験に合格した日から3か月が経過する日の前日であった。指導員室のホワイトボードに翌日9日の予定が記入されており、これを見たX組合は、C 1 の組合加入について不確定なまま教習指導業務に就く予定となっていることに気づき、X組合役員とA 2 分会役員とが相談した結果、8日中にY会社に抗議の意思を伝えることとなった。【甲 2 0、甲 2 6、第1回審問 p9】

(イ) 10月8日8限と9限の間の休憩時間中、X組合役員のA 6 及びA 7 並びにA 2 分会役員のA 3 分会長、A 4、A 1 1、A 1 2 及びA 5 の計7名が、前日のB 1 社長の発言に抗議するためY会社2階の社長室に赴いたが、B 1 社長は、不在であった。

【甲 2 0、甲 2 6、第1回審問 p7】

(ウ) その後、X組合役員とA 2 分会役員7名が、1階の指導員室に降りてきて、自席で休憩していたB 2 課長の机を半ば取り囲むようにして立ち、「労働協約を守れ」、「C 2 組合に関与した」、「不当労働行為だ」等と口々に発言し、18年協約を遵守するよう抗議した。

【甲 2 4、甲 2 6、乙 9】

(エ) X組合役員とA 2 分会役員7名は、9限目開始の予鈴が鳴っても抗議を止めなかったため、B 2 課長は、突然机を叩いて、大声で、一言、二言「何が労働協約だ」などと発言し、席を立って壁沿いに移動し、9限の教習指導業務に向かった。

【乙 7、乙 9、第1回審問 p8、第2回審問 p66、p81】

(オ) X組合が、B 2 課長に抗議していた時間は、3分から5分程度であった。【第2回審問 p13】

(5) 10月9日から同月13日まで

ア 10月9日の始業前

(ア) 10月9日朝礼前の8時40分頃、X組合役員のA 6 及びA 7 並びにA 2 分会役員のA 3 分会長、A 4、A 1 1 及びA 5 の6名が来て、B 1 社長とB 3 課長に対し、団交の開催を申し入れた。【甲 2 6、乙 8】

(イ) その際、X組合は、C 1による教習指導業務を止めるよう抗議するとともに、18年協約第1条により、他に協約を結んでいても、X組合の協約が当該協約に優先するので、C 1は、X組合員でなければ教習指導業務には就けない旨発言した。 【甲26、乙8、第1回審問 p40】

(ウ) これに対し、B 1社長は、「憲法がある。どの組合に入るかは自由だ」と発言し、Y会社には二つの労働組合が存在し、それぞれと労働協約を締結しているので、それぞれの協約について中立を守り、公平・平等に遵守する旨を述べ、さらに、X組合の10月8日のB 2課長に対する行動を強い口調で非難し、謝罪するよう求めた。

【甲4、甲26、乙8、審査の全趣旨】

(エ) その後話合いが続き、始業時間の8時45分を経過して8時55分の朝礼開始時間となったので、B 1社長は「朝礼時間だ」と発言して、話合いを打ち切った。 【当事者間に争いのない事実、甲4】

イ 10月9日の朝礼以降

(ア) 10月9日の朝礼において、B 1社長は、ほぼ全従業員に対し、前日のB 2課長に対するX組合の行動に関して、「今、X組合から抗議があったが、不当労働行為でも何でもない」、「組合は、昨日、B 2課長に対してトラぶった。謝らないとこの話は進まん」と発言した。さらに、訓示中、朝礼の場にいたX組合役員の「不当労働行為だ」との発言に対し、「黙れ、静かにしろ」と発言した。

【第1回審問 p63～65、第1回審問 p8～9】

(イ) 朝礼はY会社の業務であって、就業時間中の組合活動は原則認められていなかった。 【甲1、乙1、乙2、乙4】

(ウ) 10月9日、X組合が、C 3に対し、C 1がC 2組合に加入したか否か確認したところ、C 3は、C 1の加入を認めたわけではないと回答した。 【甲4、甲26、第1回審問 p7】

(エ) B 1社長は、単に、C 1は教習指導員の資格を持っているのであるから、校長が選任すればよいだけであるとの考えに基づき、10月9日以降、C 1を、教習指導業務に就けていた。

【甲4、第1回審問 p27、第1回審問 p42】

(6) 10月13日以降

ア 10月13日、X組合は、Y会社に対し、10月9日のY会社の行為について、書面で「抗議と申し入れ」を行った。

この書面には、以下のとおり、不当労働行為である旨の抗議が記載されていた。 【甲4】

① 10月9日、Y会社は、C1を採用後初めて指導員として教習指導業務を行わせたが、C1は、X組合に加入しておらず、18年協約第3条違反であること。

② 10月8日8限終了時、C1のX組合加入の取扱いの件で、X組合が、B2課長に対し、Y会社は18年協約を遵守するよう申し入れた際、B2課長が「なにが労働協約だ、バカやろう」と、組合員らを恫喝したと。

③ 10月9日の始業前、X組合が、B1社長に対し、18年協約の遵守を申し入れた際、「憲法がある。どの組合に入るかは自由だ」等、18年協約の遵守については一切回答せず、論点をずらす主張をしたこと。

④ 10月9日の朝礼で、B1社長が、ほぼ全従業員に対し、「今、X組合から抗議があったが、不当労働行為でもなんでもない」、「組合は、昨日、B2課長に対してトラぶった。謝らないと、この話は進まん」と組合を批判し、その場で不当労働行為だと抗議したX組合役員に対し「黙れ、静かにしろ」と恫喝したと。

⑤ C1のC2組合加入をY会社自身が意図し促進していること。

⑥ B2課長が、C1はC2組合員だと主張したことが、18年協約第2条に違反すること。

⑦ B1社長が、C1の加入に関し「(C1は)おたくらと思想が違う」、「そっとしておけないのか」と組合加入を妨害したこと。

⑧ X組合とC2組合が作成した書面について、Y会社は「書類はあるのか、はんこは押してあるか」とコピーを要求し、不備をあら探ししたこと。

イ 10月13日、Y会社は、記載内容が事実と相違していたとの理由で、同月2日付け「抗議と申し入れ」及び同月13日付け「抗議及び申し入れ」

の書面をX組合に返還した。 【当事者間に争いのない事実、甲5】

ウ 10月15日、X組合は、Y会社に対し、同日付け「Y会社の不当労働行為に対する抗議と申し入れ」を提出し、18年協約を遵守するように求め、あわせて解決のために団交を申し入れた。

この書面には、以下のことが記載されていた。

- ① Y会社は、直ちに18年協約を遵守し、必要な措置を講ずること。
- ② Y会社は、不当労働行為に対して、書面をもって、直ちに謝罪すること。
- ③ これらの諸点について、速やかに団交を開催し、書面をもって回答すること。

また、その際、先にY会社から返還を受けた同月2日付け「抗議と申し入れ」及び同月13日付け「抗議及び申し入れ」の書面を、再度、Y会社に提出した。 【当事者間に争いのない事実、甲5】

エ 10月15日昼休み、X組合が、C3に対し、再度、C1のC2組合への加入について確認したところ、C3は、「C1の加入は保留している」と回答した。 【甲20、甲26、第3回審問 p4~6】

オ 10月19日、C1がC2組合に加入した。同月26日、X組合が、C4に対し、C1のC2組合への加入を確認したところ、C4は、「10月19日付けでC1の加入を認めた」と回答した。

【甲20、甲26、第1回審問 p7、p25、第2回審問 p13、第3回審問 p4】

カ 11月6日、X組合の10月15日付けの団交申入れにかかる団交が開催された。 【甲19】

第4 当委員会の判断

1 争点1について

10月9日以降、Y会社がX組合に加入していないC1を教習指導業務に従事させたことは、当事者間に争いはない。

そこで、Y会社がC1を教習指導業務に従事させたことが、18年協約第3条に違反するかどうかを検討する。

(1) 18年協約第3条の効力

18年協約第3条について、X組合は有効なユ・シ協定であると主張し、Y会社は有効なユ・シ協定ではないと主張するので、同条にユ・シ協定の効力が認められるかを検討する。

ユ・シ協定は、雇用後に特定の組合に加入することを雇用条件とする労働協約であり、組合への加入強制のみを規定し、解雇強制（使用者の解雇義務）は明確に規定されていないものも含まれている。

18年協約第3条は、同協約第4条を合わせてもY会社に解雇強制（会社の解雇義務）を明確には規定していないが、一定の業務に携わる従業員にX組合への加入を強制するものであるからユ・シ協定の問題として検討をする。

特定の組合への加入強制を有効とするユ・シ協定を締結しうる労働組合が限定されるか否かについては、争いがあるが、ユ・シ協定は、労働組合組織の維持強化に役立つ一方で、労働者には、自らの団結権を行使するため労働組合を選択する自由及び労働組合に加入しない自由もあることから、両者の利益衡量上、労組法第7条第1号ただし書に該当する場合に限定してユ・シ協定の特定の組合への加入強制の有効性を認めるのが相当である。

すなわち、当該労働組合が「特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結する」場合に限り、その労働協約について特定の組合への加入強制の有効性を認め得るといふべきである。

そして、特定の組合への加入を強制するユ・シ協定を締結することができる労働組合は、特定の事業場に雇用される労働者の過半数を代表する組合（以下「過半数代表組合」という。）でなければならないが、ここでいう「雇用される労働者の過半数」とは、労組法第2条ただし書き第1号に該当する労働者（以下「使用者の利益代表者等」という。）を除外した労働者の過半数であると解されている。具体的には、①役員、②監督的地位にある労働者③その他使用者の利益を代表する者を除いた後の労働者の過半数をいう。

C1就業初日におけるY会社の「雇用される労働者の過半数」についてみると、前記認定事実（第3・2・(4)）のとおり、Y会社全従業員数52名のうち社長1名、校長1名、副校長2名、課長5名、事務主任1名及び

総務係1名の計11名が使用者の利益代表者等と認められ、これらの11人を全従業員数から差し引いた41名が、Y会社における雇用される労働者の総数となり、その2分の1を超える21名以上が、Y会社における「雇用される労働者の過半数」となる。

一方、前記認定事実（第3・2・(4)）のとおり、C1就業初日におけるA2分会の組合員数は11名であり、上記過半数21名以上には満たないことが明らかであるから、同日において、X組合は、Y会社との間で有効なユニオン・ショップ協定を締結できる過半数代表組合には当たらない。

よって、18年協約第3条にX組合への加入を強制することができる有効なユニオン・ショップ協定としての効力は認められない。

(2) 教習指導員限定の組合

X組合は、18年協約第3条第1項各号の規定を根拠として、A2分会は正規職員の教習指導員に限定された労働組合で、かつては、その組合員数は同種労働者数の半数を超えていたところ、大量のパート及び嘱託の指導員を採用するY会社の人事労務政策により、10月9日において過半数を下回ることになったのであるから、これをもってユニオン・ショップ制を否定してはならないと主張する。

しかし、18年協約第3条の文言から、A2分会が正規職員の教習指導員に限定された労働組合と解することは困難であり、前記認定事実（第3・2・(1)・ウ）のとおり、46年協定締結時には、X組合には教習指導員のほか、事務員、バス運転手などの組合員が存在していたことから教習指導員に限定された労働組合ではなく、その後、組合員の範囲を正規職員の教習指導員に限定する旨の変更がなされたことの主張・立証はなされていない。

これらのことからすれば、A2分会が正規職員の教習指導員に限定された労働組合であるとするX組合の主張は採用することができない。

仮に、A2分会が正規職員の教習指導員に限定された組合であったとしても、A2分会がY会社における過半数代表組合であるかどうかの判断は、教習指導員の総数ではなく、Y会社の全従業員数から使用者の利益代表者等の人数を差し引いた後の人数でなされるものであるから、10月9日において、A2分会が、Y会社における過半数代表組合ではないことが明らかである以

上、上記X組合の主張についても採用できない。

また、Y会社の人事労務政策がY会社の従業員数に占めるA2分会の組合員の割合減少に影響を及ぼしたとしても、Y会社が誰を採用し、誰を採用しないかについては、Y会社の専権的な経営管理事項であるから、X組合の主張は認められない。

(3) ユニオン・ショップ制の労使慣行

X組合は、ユ・シ協定である51年協定以来、18年協約の締結を経て、40年にわたってY会社も何らの異議もなくユニオン・ショップ制が運用されてきており、従前から、教習指導員資格の取得日から3か月の経過をもって、X組合組合員として登録され、X組合組合員として登録されなければ、教習指導員資格を取得しても教習指導業務に就けないことが、労使慣行として歴史的に積み上げられてきたと主張する。

確かに、前記認定事実(第3・3・(1))のとおり、X組合が主張する労使慣行に近い慣行がなされていたことが認められる。

他方で、かかる慣行は、教習指導員の業務に就くにはX組合に加入することを強制するものであり、教習指導員の業務を希望する労働者の組合に加入しない自由又は組合選択の自由を侵害するおそれがあるから、かかる慣行に法的拘束力が認められるのは、過半数代表組合とY会社が、労働協約として書面を作成し、署名又は記名押印した場合に限るとするのが労組法の趣旨であると解するのが相当である。

したがって、仮にX組合が主張する労使慣行があったとしても、それだけで労働者の組合に加入しない自由又は組合選択の自由を制限することはできないというべきであり、労使慣行にユ・シ協定の効力を認めることはできない。

(4) C2組合への関与

X組合は、Y会社は、C2組合の設立に深く関与し、Y会社の不当労働行為が根底にあるにもかかわらず、労働者の自主的な組合が複数存在しているかのようにY会社が主張すること自体が誤りであると主張する。

前記認定事実(第3・4・(4))のとおり、C2組合の労働組合結成通知書作成の経緯について、以下のことが認められる。

- ① 25年11月か12月頃、B2課長が、インターネットで、労働組合の設立手続きなどについて調べ、あるホームページに掲載されていた労働組合結成通知書の見本様式を、同人が使っていたY会社のUSBメモリーに保存したこと。
- ② B2課長は、この見本様式が保存されているUSBメモリーを、一時、C3に貸与したこと。
- ③ C3が、B2課長から借りたUSBメモリーを自宅に持ち帰り、保存されていた見本様式を基に、自分のパソコンとプリンターを使って、労働組合結成通知書（甲27の1）を作成したこと。
- ④ C3とC4は、Y会社に対し、26年1月7日付けで、上記により作成した労働組合結成通知書（甲27の1）を提出したこと。

また、B2課長は、教習指導業務に従事する一方、B1社長からの特命業務に従事しており、その特命業務は、団交などX組合との間の調整などの業務が主であったことが認められる。

以上の事実及びB2課長のY会社における地位等からすれば、Y会社がC2組合の結成に関与した可能性は否定できないというべきである。

しかしながら、C2組合結成への関与の可能性が認められるとしても、本件の争点そのものの判断には影響を与えるものではない。

よって、この点に関するX組合の主張も採用することはできない。

(5) 小括

C1就業初日において、上記(1)のとおり、A2分会は過半数組合ではなかったことから、X組合への加入を強制する有効なユ・シ協定を締結できる組合ではなく、18年協約第3条に基づくX組合への加入強制の効力は認められず、上記(2)のとおり、X組合が教習指導員に限定した組合であったということはできず、仮に、限定した組合であったとしても、過半数代表組合とは認められないから、上記(1)と同様に、18年協約第3条に基づくX組合への加入強制の効力は認められず、上記(3)のとおり、労使慣行の存在をもってユ・シ協定の効力を認めることもできず、上記(4)のとおり、C2組合に会社関与の可能性があったとしても本件の判断に影響を与えるものではない。

よって、Y会社が、10月9日をもってC1を教習指導業務に就業させた行為は、18年協約第3条に違反するものではなく、支配介入の不当労働行為には当たらない。

2 争点2について

(1) X組合は、9月30日の朝礼前、B1社長がA2分会役員に対し、①「C1はX組合と思想が違う」、「そっとしておけないのか」、「どの組合に入るかは自由だ、憲法がある」と発言し、②「(組合に) 入らなかったらペナルティを課す、あんたらこそ不当労働行為や」と批判し、③確認の必要もないのに、X組合とC2組合間で作成された本件同意・遵守事項書面のコピーを求め、同書に押印がない旨指摘し、④労働組合は、特定の思想で加入する団体ではないにもかかわらず、C1がX組合に加入できないと一方的に決め付け、C2組合に加入するよう仕向けたとし、これらの行為が組合運営への介入であると主張する。また、B1社長が社長室にA2分会役員を呼び出したこと自体が異常であり組合活動への介入であるとも主張している。

(2) 前記認定事実(第3・6・(1))のとおり、X組合は、既にC2組合に加入届を提出していたC1に対し、教習指導員になれないからとX組合に加入するよう説得を続けていた。C1は、A3分会長からの説得に対しY会社を去ってもよいと発言し、X組合の9月29日の昼集会へ出席を要請されたが、これに出席せず、同A2分会長に対し、金銭的理由からX組合に加入したくないと電子メールで伝えていた。

これらの事実からすると、C1は、妻の出産を控え、残業をして少しでも多くの給料を得たいという金銭的理由から、C2組合に加入することを希望していたにもかかわらず、X組合から強く加入を勧められていたため入社したばかりのY会社を辞めてもいいと思うほどに精神的に疲弊していたことが推認される。

(3) 上記(2)からすると、B1社長の「C1はX組合と思想が違う」、「そっとしておけないのか」、「どの組合に入るかは自由だ、憲法がある」との発言は、C1の精神状態と同人のおかれた前記状況を知ったB1社長が、C1を教習指導業務に初めて就かせるにあたり、安全運行が求められる業務の遂行

に支障のないようC1の精神状態に配慮して、安全運行管理上の必要から一時的に組合加入の説得を控えるよう要請したものと認められ、いずれかの組合への加入を勧めたり、あるいは加入を止めさせたりするものでもなく、また、加入の説得を一時控えることができないかという程度にとどまっていることからすれば、X組合の組合活動を妨害しようとする意図があったとは認められない。

B1社長の「思想が違う」との発言は、誤解を招きやすい表現ではあったものの、当該発言のなされた状況や経緯から、残業についての考え方がX組合とC1で違っていることを述べたものと推認され、X組合の主義主張を否定する意図で発言されたものとはいえない。

(4) B1社長が本件同意・遵守事項書面の閲覧と写しの交付を求めたのは、前記認定事実（第3・6・(2)・キ）のとおり、同書面の存在自体を知らなかったことから、内容を確認したいと思ったに過ぎず、また、同書面の真正を確認する意図から押印がないことを指摘したに過ぎないとするのも自然である。B1社長が写しの交付を強要したり、同書面の条項について言及したりしてはいないことを考え併せれば、同書面の写しの交付を求めたり、押印のないことを指摘したことをもってX組合の運営について介入があったとは認められない。

(5) 前記認定事実（第3・6・(2)）のとおり、B1社長は、A2分会役員3名を社長室に呼び出してC1への説得を一時控えるよう要請している。B1社長が要請をしたのは、C1の精神状態を案じて安全運行管理上必要と考えたからであり、A2分会組合員一人を呼び出し要請を強要したものでもなく、C1の個人的事情に係る要請をするために他の従業員がいない社長室で話することは、特段異常なこととは思われないから、社長室に呼び出すこと自体が支配介入であるとは認められない。

(6) X組合は、B1社長が、「(組合に) 入らなかったらペナルティを課す、あんたらこそ不当労働行為や」と発言し、また、C1がX組合に加入できないと一方的に決め付け、事実上、C2組合に加入するよう仕向けたと主張するが、これらの事実を認めるに足りる客観的な証拠はない。

(7) 以上のとおり、9月30日の朝礼前にB1社長の行った一連の言動は、X

組合の運営に対する支配介入には当たらない。

3 争点3について

- (1) X組合は、①10月8日昼休みのB2課長の発言は、Y会社がC1のC2組合への加入を意図し、促進していたことを意味するものであり、②Y会社が、C2組合とY会社との間で締結された労働協約に、同協約に賛同する者はC2組合員であるとして書いてあることをもってC1のC2組合への加入の根拠であると述べたことは、X組合との18年協約第1条第1項及び第2条第1項を無視するものであることから、上記B2課長の発言はX組合の加入活動への妨害であり、18年協約違反の不当労働行為であると主張する。
- (2) 前記認定事実（第3・6・(4)・ア・(イ)）のとおり、B1社長とA2分会役員が団交日時を確認する際に同席していたB2課長は、A2分会役員に対し、「C2組合が加入を断ったと話していたが、それについて（C2組合の）C3に確認したら、そんなことを言った覚えがないと言った」、「（C1は）組合員だ」、「C2（組合）じゃないか」と発言をした。
- (3) 前記認定事実（第3・6・(1)・カ、第3・6・(3)・イ）のとおり、Y会社は、9月29日、C1からC2組合への加入届を既に提出したことを聞き、また、10月5日、C4からC1のC2組合への加入届が既に提出されたことを聞き、C1がC2組合へ加入届を既に提出したことを知っていた。
- (4) 前記認定事実（第3・6・(4)・ア・(ウ)）のとおり、B2課長はC1が日頃からC2組合の組合員と昼食のため外に出ていることを知っていた。
- (5) これら事実からすると、10月8日において、B2課長が、C1は、既にC2組合に加入しており、X組合よりもC2組合の組合員と懇意にしていると思ったことから、既にC2組合の組合員として認められているのであらうと思ったとしても不合理ではなく、同課長の発言がX組合の新入社員に対する加入活動を妨害するものであったり、Y会社が、C1のC2組合への加入を意図し、促進していたとは認められず、18年協約に違反するものでもなく、支配介入には当たらない。

4 争点4について

(1) X組合は、10月8日8限終了時にA2分会組合員らが、B2課長に対し、18年協約の遵守の申し入れを行った際に、同課長が突然、机を叩いて激昂し「何が労働協約だ、バカやろう」と大声でX組合役員とA2分会役員を恫喝したが、このような言辞は、労働組合を嫌悪し18年協約を軽視した者でなければなし得ず、「バカやろう」の言辞はX組合組合員に威嚇的效果を与える言辞であるから、同課長の言動の不当労働行為性は明らかであると主張する。

(2) 前記認定事実（第3・6・(4)・ア・(エ)）のとおり、B2課長は「何が労働協約だ」と発言したが、「バカやろう」と発言したかは客観的な証拠上明らかではない。なお、同課長がその際に机を叩いたことは、本人が認めている。

(3) 前記認定事実（第3・6・(4)・イ）のとおり、X組合役員とA2分会役員7名は、8限終了後、予告なく現れ、B2課長を半ば取り囲むようにして立ち、少なくとも3分以上にわたって一方的に抗議をした。抗議は、9限開始の予鈴が鳴っている間も続けられた。

X組合役員とA2分会役員の行為は、本来であれば9限の教習指導業務開始のための準備を整え移動をしなければならない時間帯に同課長に同業務の準備をさせることなく自席に留めさせたもので、同課長の業務遂行を妨げる可能性があったことが認められる。

そうすると、自席に座って一人で抗議を受けていた同課長が、前記発言をし机を叩いた行動は、7人に半ば取り囲まれている状態から逃れて、速やかに9限の教習指導業務に行く必要に迫られてのものとして、やむを得ないものであったと認められる。

(4) 以上からすると、B2課長の言動がその場にいた組合員らに対する威嚇的なものであったとしても、それはその場から離れ業務を遂行するためのものであり、組合活動自体を威嚇する意図があったとまではいえず、また、この同課長1人の言動がその場にいたX組合役員とA2分会役員7名を委縮させるようなものとは到底認められないから、同課長の言動が支配介入であるとはいえない。

5 争点5について

- (1) X組合は、10月9日の始業前、X組合がB1社長に行った労働協約遵守の申入れに対して、①同社長が、「憲法がある。どの組合に入るかは自由だ」と発言したことは、18年協約を無視したもので、C1のC2組合加入を事実上意味するものであり、18年協約違反である旨、また、②同社長が、同月8日のX組合役員とA2分会役員とのB2課長に対する行動を糾弾し、強い口調で謝罪を要求したが、これは、事実経過や内容を確認せず、一方的にX組合の行動を断罪して、X組合役員とA2分会役員を委縮させたものであり、使用者の地位を濫用した一方的な組合批判で、不当労働行為である旨主張するので、この点について検討する。
- (2) 前記認定事実（第3・6・(5)・ア）のとおり、B1社長は10月9日、X組合に対し、「憲法がある。どの組合に入るかは自由だ」と発言したが、争点1で判断したとおり、18年協約第3条は、ユ・シ協定としての効力が認められないこと、同社長が、C1に対し、C2組合に加入するような働きかけを行った事実も認められないこと、同社長の発言は、憲法が認める団結権やC1の組合選択の自由について述べるにとどまっていることからすると、これらの発言が、X組合の新入社員に対する加入活動を妨害したとは認められず、18年協約違反になるものでもない。
- (3) 前記認定事実（第3・6・(5)・ア・ウ）のとおり、B1社長は、10月8日のX組合のB2課長に対する行動を強い口調で非難し、謝罪を求めたが、当該言動の端緒となっているのは、同日8限終了時のX組合役員とA2分会役員とのB2課長に対する抗議であり、当該抗議が同課長の業務遂行の妨げとなり得る可能性があったものであり、それを咎めた同社長の発言は、X組合に打撃を与えたり、委縮させようとの意図で行われたものとも認められず、かつ、X組合に打撃を与えたり、委縮させたとは認められないことから、支配介入であるとまではいえない。

6 争点6について

- (1) X組合は、10月9日の朝礼の場において、B1社長が、社長権限を濫用してX組合を批判して謝罪を要求し、従わない限りX組合と話し合う余地は

ないと宣言することによってX組合組合員らを威嚇し動揺させ、また、その場で不当労働行為であると抗議したX組合役員に対して「黙れ、静かにしろ」と恫喝したと主張するので、この点について検討する。

(2) 前記認定事実（第3・6・(5)・イ）のとおり、Y会社は、非組合員も含めた全社員の前で、10月8日8限終了時にX組合役員とA2分会役員がB2課長に対し抗議を申し入れた行為について、X組合に謝罪を求める意見を表明したが、これは、当該行為が、同課長の業務遂行を妨げる可能性があったため、職場の秩序維持の観点から、全社員に向けて節度ある行動をとるよう呼びかけたものと認められる。

(3) 朝礼にY会社の従業員以外の者が同席することは排除されていなかったとしても、就業時間中の組合活動は特別な場合を除いては認められておらず、10月9日の朝礼はその特別な場合ではなかった。したがって、Y会社は朝礼中の組合員の発言を制止したとしてもそれ自体は、会社業務の管理運営のために必要なもので問題とはならない。

朝礼において、A6及びA7が「不当労働行為だ」と発言した際の、B1社長の「黙れ、静かにしろ」との発言は、従業員以外の者からの突然の発言に対して出たものであって、X組合の運営の妨害を意図したものとはいえず、またこの発言によってX組合が打撃を受けたり、組合活動を委縮させられたりといった事情は認められない。

(4) 以上からすると、10月9日の朝礼におけるB1社長の発言は、穏当さに欠ける部分があったとしても、支配介入であるとまではいえず、不当労働行為には当たらない。

7 最後に

当委員会は、今後の安定的かつ健全な労使関係を構築するため、労使双方が誠意と互譲の精神をもって尽力されることを切に要望するものである。

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、労組法第27条の12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29年3月23日

石川県労働委員会

会 長 中 村 明 子 ⑩