

平成19年4月19日判決言渡し 同日原本領収
平成17年(行ウ)第15号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成19年2月1日

判 決

原 告	株式会社東新潟自動車学校
被 告	国
処 分 行 政 庁	中央労働委員会
被告補助参加人	全国一般労働組合新潟県本部

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加の費用を含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会（以下「中労委」という。）が、平成16年（不再）第28号事件について、平成17年11月16日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

補助参加人は、原告がその従業員である X1 に対して行った懲戒処分及び言動等並びに補助参加人傘下組合の組合員らに対して行った言動が不当労働行為であるとして、救済申立てをしたところ、新潟県地方労働委員会（現在の名称は新潟県労働委員会。以下「地労委」という。）は救済命令を発し、これに対する原告の再審査申立てに対し、中労委は再審査申立てを棄却した。本件は原告がこの再審査申立棄却命令は誤りであるとして、その取消しを求めた事案である。

1 前提となる事実

- (1) 原告は、自動車教習所を経営する株式会社であって、この自動車教習所は昭和37年に新潟県公安委員会の指定を受けている。現在その経営に当たっているのは、創業者で代表取締役の Y1 の子である専務取締役 Y2（以下「Y2 専務」という。）であり、初審申立時の従業員数は約40名であった。
- (2) 補助参加人は、平成6年12月4日に結成され、肩書地に事務所を置き、新潟県内の単位労働組合又は労働者により構成される労働組合であり、傘下に19支部及び14労組を有している。東新潟自動車学校支部（以下単に「支部」という。）は、補助参加人の傘下組合として、原告の従業員により、平成7年11月25日に発足した労働組合であり、初審結審時の組合員数は約30名であった。
- (3) X1 は、昭和48年に原告に入社し、同年中に普通自動車技能指導員資格を取得してから主に教習、検定業務に従事してきた。初審申立時には、教習・検定業務を担当する4つの班のうちの第4班の班長であった。

同人は、同年に支部の前身である総評・全国一般労働組合新潟地方本部東新潟自動車学校支部に加入し、初審申立時には組合員であったが、支部の役職には就いて

いなかった。

- (4) 自動車学校が公安委員会の指定を受けると、運転免許試験場で実施される技能検定が免除されることになる一方、学校の運営は公安委員会の定める基準に従わなければならない。この基準では、当該施設を管理する「管理者」を置くとともに、卒業証明書等の発行に関し監督的な地位にあり管理者を直接補佐する職員として「副管理者」を置くこと、管理者が不在の場合には、副管理者に管理者の事務を代行させることなどが定められている。原告においても副管理者が置かれていた。
- (5) 平成15年3月、原告において、X1を副管理者に就任させることになったが、X1は、支部を脱退しないでよいならば副管理者になるが、脱退しなければならないのであれば副管理者にはならないという姿勢であった。
- (6) 原告は、X1を、平成15年4月11日午後4時以降、教習・検定の業務から外した（以下、これを「本件職務変更」という。）。同日以降、Y2専務は、X1や支部の三役その他組合員に対して、労働組合員のままでは副管理者になれないことやX1の態度について発言した。
- (7) X1は、Y2専務に対し、平成15年4月28日、「副管理者就任の件について」と題する文書（以下「28日付け文書」という。）を提出した。この文書には、「この度、平成15年4月2日に会社から要請のありました副管理者の就任につきましては、これを了承致します。但し、私の労働組合の組合員資格の問題につきましては、もう少し時間を掛けて検討させて頂きたいと思いますので、ご了承下さい」と記載されていた。
- (8) 原告は、X1に対し、平成15年5月2日、平成15年4月30日付けの「懲戒処分通知書」を交付し、懲戒処分を行った。この通知書には、副管理者に任命したにもかかわらず正当な理由なくこれを拒否し、それにもかかわらず後日何の説明もなくこれを了承すると申し出たことは、就業規則74条7号に該当し、かつ、発令後今日に至るまで社内の統制秩序を著しく乱した行為は懲戒処分に値するので、懲戒処分として、停職若しくは退職金の減額と降職を併科する旨の記載があった。

次いで、原告は、同年7月1日付け文書で、上記懲戒処分を次のとおり修正する通知をした。

① 業務命令拒否行為

平成15年4月2日に管理者が副管理者任命を内示し、同月11日にその旨を任命したところ、正当な理由なくこれを拒否したことは、就業規則74条7号に該当するので降職し、同年5月1日をもって主任職を解任する。

② 統制秩序を乱した行為

一旦就任を拒否した副管理者職を正当な理由なく就任を了承する旨の意向を示しながら、拒否理由との関連について、明確な態度を示さなかったため、一部の従業員に混乱を招き会社の考えを誤解し、指揮命令系統が機能しなくなる等統制秩序を乱した行為は、就業規則73条6項に該当するので、平成15年5月1日から同年10月30日までの期間教習全般の職務を停止する（以下、同年4月30日付け通知書で行い、同年7月1日付け文書で修正を通知した懲戒処分を「本件懲戒処分」という。）。

(9) 補助参加人は、平成15年5月6日、地労委に対し、本件職務変更及び本件懲戒処分並びに原告が本件懲戒処分に至るまでの間に X1 本人及び支部役員、一般組合員に対して行った一連の言動が不当労働行為であるとして、①懲戒処分及び教習業務全般の停止措置の撤回と、②懲戒処分及び教習業務全般の停止措置による減収分の支払、③ X1 への組合脱退懲遡及び組合員への組合脱退懲遡の禁止、④ポストノータイス等を求めて救済申立てをした。

(10) 地労委は、平成16年3月31日付けで、補助参加人の主張を概ね認め、以下のとおりの主文の救済命令（以下「初審命令」という。）を発した。

「1 被申立人は、X1 に対する次の措置をなかったものとして扱い、これによる同人の不利益がないようにした上で同人を教習・検定業務に就かせなければならない。

(1) 平成15年4月11日から同月30日までの間の教習業務全般の停止措置

(2) 同年4月30日付け懲戒処分通知書で行い、同年7月1日付け文書で修正を通知した懲戒処分

2 被申立人は、X1 に対し、平成15年4月11日から同年10月30日までの間、同人が教習・検定業務に就いていたならば得たであろう時間外手当、運転手当、食事手当及び休日出勤手当の既払額を除く相当額として金17万7000円を支払わなければならない。

3 被申立人は、次の行為をしてはならない。

(1) X1 に対し、人事上の措置に関連して、申立人東新潟自動車学校支部から脱退を求めること及びこれに応じない場合に退職を強要すること。

(2) 申立人東新潟自動車学校支部の組合員に対し、個別に特定の支部組合員につき同支部から脱退すべきであることを示唆すること。

4 被申立人は、本命令を受けた日から5日以内に、下記の文言を記載した書面を申立人に手交しなければならない。

記

全国一般労働組合新潟県本部

執行委員長 X2 殿

当社が貴組合の組合員を副管理者に任用しようとするに当たり、本人の組合脱退を条件としたり、教習・検定業務を外して送迎バス運転専従にさせたこと及び業務命令違反を理由として懲戒処分を行ったことなどが、今般、新潟県地方労働委員会によって不当労働行為と認定されました。

よって当社は、今後、このような行為を行わないことを誓約します。

平成 年 月 日（手交の日を記載）

株式会社東新潟自動車学校

代表取締役 Y1 」

(11) 原告は、地労委の救済命令を不服として、中労委に対して再審査の申立てをしたが、平成17年11月16日付けで、中労委は、原告の再審査申立てを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）を発した。

本件命令の要旨は、以下のとおりである。

ア 副管理者は、その権限及び業務の実態をみる限り労組法2条1号に規定する利益代表者には該当しない。

イ Y2専務は、X1に対し、平成15年4月11日に「副管理者が組合員ではだめだ。そういう考えであれば会社を辞めてもらわなければならない」、「今後教習はつけないし、残業もさせない。5時に帰ってもらう」との発言をし、同月17日に「組合員のままで副管理官を受けるのは認められない。そういう考えであれば会社を辞めてもらう」と発言したと認められるところ、同発言は、X1が組合員のままでいたいというにもかかわらず就業上の不利益を示唆して支部からの脱退を迫ったのであるから、補助参加人の組織運営に対する支配介入に当たる。

ウ 本件職務変更及び本件懲戒処分は、X1が組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとともに、X1が組合員にとどまることを問題視した上で、組合脱退への圧力をかけたものであり、組合組織に対する支配介入である。

エ 原告が支部組合員を呼び出し、X1の態度を非難し、意見を求めたことは、X1を非難することにより、他の組合員を動揺、威嚇し、補助参加人や支部の組織、運営に影響を及ぼそうとするものであるから、支配介入に当たる。

2 争点

(1) 原告において、副管理者は労働組合の組合員になることのできない「使用者の利益を代表する者」（労働組合法2条1号）に当たるか

(2) Y2専務のX1に対する発言が補助参加人の組織運営に対する支配介入に当たるか

(3) 本件職務変更及び本件懲戒処分が、X1に対する不利益取扱い及び補助参加人の組織に対する支配介入に当たるか

(4) 原告が支部組合員を呼び出し、X1の態度を非難し、意見を求めた事実があるか。
そのような事実があるとすればそのことが補助参加人や支部の組織運営に影響を及ぼそうとするものとして支配介入に当たるか

(5) 本件命令の救済方法に裁量の逸脱・濫用はないか

3 原告の主張

(1) 原告において、副管理者は労働組合法2条1号の「使用者の利益を代表する者」に当たるか

ア 副管理者の制度上の立場

本件命令は、副管理者について、指定自動車教習所の指定基準において、管理者を直接補佐し、代行する職員として位置づけられており、全日本指定自動車教習所協会連合会開催の新任管理者の研修会に副管理者も参加対象となっていた事実を認定し、副管理者が管理職的機能を果たすことが期待されていたとしつつ、他方、労働組合法2条1号が労働組合の組合員になることのできない者として規定する「使用者の利益を代表する者」とは、「組合員になれば労働組合の自主性が失われる者をいうのであって、その者の権限と業務への参画いかんによって具体的に決定され」とし、原告において副管理者の行っている業務及び有している権限について、実態に即して判断する必要がある」としている。

しかしながら、被告の判断によれば、たまたま一定の時点でその者の業務の実態において管理職的業務を行っていない場合には、当該管理職がどのような地位、権限にあらうと、当然に「使用者の利益を代表する者」ではないと判断されることになってしまう。しかし、「使用者の利益を代表する者」か否かを判断するに当たっては、当該従業員の業務の実態だけではなく、当該従業員がその地位においてどのような役割が期待されているのかがより大きな要素として考慮されなければならない。なぜならば、仮にたまたま一定の時点でその者の業務の実態において管理職的業務を行っていないとしても、本来当該従業員のおかれた地位、立場において管理職としての役割が当然期待されている場合、そのような従業員が組合の構成員になれば、組合は、管理監督するという対立する立場の者が、管理監督される立場の者と組合という1つの組織を構成することになり、異なる利害の者が混在することになり、また、自由闊達な議論に基づく意思決定ができず、その結果、そのような立場役割の者が組合内に存在すること自体によって組織としての自主性を失うことになる。これゆえにこそ、たとえ直接的な決定権が与えられていなくとも、例えば、内申の権限が与えられているなど人事に参画する権限をもつ監督的地位にある労働者は、一般労働者に対する関係においては、労働力の買手の立場に立つものということができるから、会社利益の代表者とされるのである。

なお、新潟県内の自動車学校では、新潟中央自動車学校を除くすべての自動車学校において、副管理者はすべて非組合員である。

イ 副管理者の職務

副管理者は、管理者を直接補佐し、管理者の職務を代行するが、これ以外にも、次のような職務を行っている。

(7) 原告においては、Y2 専務、管理者（校長）と副管理者が出席する幹部会が開催され、幹部会においては、学校における組織、人事に関する問題が話し合われる。より具体的には、副管理者は、新しく職員を採用する場合に募集、面接、選考のすべての過程に関与し、班長や主任の選任に関して管理者と相談して推薦し、副管理者の選任について協議し、人事、労務に関する情報を話題にして管理者と副管理者の間で情報を共有化している。

なお、本件命令は、この点に関し、「あくまで役員への推薦や意見を付するにすぎず、雇入れ、昇進等決定する直接の権限までは有していなかった」とするが、仮にそうであったとしても、上記のとおり労働組合法2条の趣旨からすれば、「会社の利益代表者」は、直接的な決定権が与えられていなくとも、内申の権限が与えられているなど、いわゆる人事に参画する権限をもつ監督的地位にある労働者をも含むと解すべきである。

(4) 副管理者は、新たに検定員を選任する際に第1次的に技量の判定を行い報告すること、人事考課について主任が行った査定について意見を付して、管理者及び専務に回付すること、従業員の時間管理及び健康等教習に適するか否かを確認すること、日常の業務（教習、学科、検定、バス運転、営業、施設コース整備、採点）に関して従業員に指示すること、会社施設を施設管理すること、

教習中の事故についての状況調査とその責任について判断すること、交通事故の相手方と示談折衝をすること、消耗品、教材、燃料、広告、信販などについて対外的な契約交渉をすること等の職務を行っている。

ウ 支部等の認識

支部も、副管理者は管理職であり、組合員の地位とは相容れないものと認識していた。すなわち、X1 が副管理者任命に対して、組合員を脱退したくないことに固執し、固辞していたのは、X1 自身が副管理者の地位と組合員の地位とが両立しないと認識していたからである。現在の副管理者も、副管理者に就任する間は支部を脱退することを当然のこととしてとらえており、原告からの強い要求があったわけではないにもかかわらず、自発的に支部を脱退している。支部及びその組合員は、X3 が副管理者に就任した際裏切り者呼ばわりし、謝罪を求めるなどの行き過ぎた言動をしているが、このことも、すべて副管理者が組合員の地位とは相容れないものと認識していたことの証左である。

(2) Y2 専務の X1 に対する発言が補助参加人の組織運営に対する支配介入に当たるか

本件命令は、Y2 専務が X1 に対し、平成15年4月11日午後3時45分ころ、「副管理者が組合員ではだめだ。そういう考えであれば会社を辞めてもらわなければならない」「今後教習はつけないし、残業もさせない。5時に帰ってもらう」等と述べた事実、同月17日にも、「組合員で管理職になっている会社はどこにもない。世間に通用しない。」「570万もの年収をもらっているのだから責任ある仕事をやってもらいたい。組合員のままで副管理者を受けるのは認められない。そういう考えであれば会社を辞めてもらう」などと話した事実及び X1 が「副管理者を辞退しますから通常勤務に戻してください」と言ったのに対し、「そういうわがままを言っているようでは教習にはつけられません」と答えた旨の事実を認定している。

このうち、Y2 専務が X1 に対し、「副管理者が組合員ではだめだ」「組合員で管理職になっている会社はどこにもない。世間に通用しない」「570万円もの年収をもらっているのだから責任ある仕事をやってもらいたい」旨の発言をしたことは事実であるが、その余の発言はしていない。そして、このような Y2 専務の発言は、上記のとおり副管理者の職責と組合員の地位とは両立しないものである以上、正当なものであり、これを主張することが補助参加人に不当な影響を与えるものとは到底考えられず、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

以上のとおり、本件命令の判断は、誤った事実認定を前提としている点において既に誤りであることは明らかであるが、仮に被告の事実認定のとおり Y2 専務が「組合員のままで副管理者を受けるのは認められない。そういう考えであれば会社を辞めてもらう」と述べたとしても、それは原告の考えとして相容れず容認できないという趣旨で述べているにすぎず、このことは X1 が結局副管理者に就任しなかったにもかかわらず、原告が X1 を解雇するなど退職のための言動をとっていないことから明らかであり、結局、Y2 専務の発言は真実 X1 の退職を要求しているものではないことが明らかである。いわんや、そのことが X1 及び支部に不当な影響を

与えるものでないことは、X1 及び支部がこれにより何らの影響を受けていないことから明らかである。

また、Y2 専務が組合からの脱退を繰り返し要求したのは、副管理者の地位と組合員の地位とが矛盾するものであることを合理的な理由に基づいて信じていたからであり、また、その発言内容も何ら強制、威嚇、報復、利益誘導などを伴うものではなく、組合の組織運営に影響を及ぼすものではないから、不当労働行為意思が存在しないことは明白である。

(3) 本件職務変更及び本件懲戒処分が、不利益取扱い及び支配介入に当たるか

ア 本件命令の判断

本件命令は、① Y2 専務は、支部を脱退して副管理者に就任するようとの命令を X1 が了承しなかったことに憤慨し、教習・検定業務を外すとともに、通常はローテーションまたはタクシーの運転手によるアルバイトで行われていた送迎バスの運転業務に専属させることにより、同人に殊更不利益を課したものであるとして、本件職務変更は支部からの脱退拒否に対する報復措置であるとし、②原告が副管理者就任辞退を X1 に対する懲戒対象事実とするのに対し、組合員資格と副管理者の地位とが両立しうることを前提として、業務命令拒否行為とまでは評価できないとし、また X1 の4月28日付け文書は副管理者らから副管理者と組合員資格について質問が出たのみで職場秩序紊乱行為と評価できず、懲戒のための手続も経ておらず、結局組合所属を継続したいとの X1 の一連の言動に対する不利益措置であるとし、③原告の処分により、X1 は基本給には差異はないが、時間外・休日出勤・運転・食事の各手当が組合員の平均より下回っているほか、精神的な苦痛を受けたとし、④上記認定事実を前提として、原告が X1 に支部を脱退させて副管理者にしようと考え、それに従わなかったため直ちに報復的ともいえる職務変更さらには懲戒処分を命じたことは、X1 が支部にとどまることを問題視した上で、支部脱退への圧力をかけたものであって、補助参加人の組織に対する支配介入行為であり、補助参加人に対する敵意に基づく行為といわれてもやむを得ないとした。

イ 事実認定の誤り

しかし、被告の判断には事実認定の誤りがある。

上記①については、確かに原告は X1 に副管理者就任を求め、同時に副管理者の地位と矛盾する支部からの脱退を求めたのは事実であるが、X1 がこれに応じなかったから憤慨したのではなく、X1 が Y2 専務に対して無用に反発して感情的になったため、教習の安全と自動車学校の評価の維持のために人事権の行使として教習に付かせなかったにすぎず、報復などではない。そもそも、原告ないし Y2 専務は、X1 に支部を脱退させようと考えたのではなく、副管理者に就任させようとしたのであり、副管理者の地位と組合員の地位とは両立しないものであるため、支部からの脱退を要求したのであって、補助参加人を弱体化させたりする考えなどは毛頭持っていないことは、Y2 専務が X1 に対し、1年間だけ副管理者に就任し、その後は辞任して組合員に復帰したらどうかと提案していることから明らかである。

②についても、業務命令拒否行為とまでは評価できないとするのは、組合員資格と副管理者の地位とが両立しうることを前提とするが、そもそもその前提が誤りであることは上述したとおりであるし、X1 の4月28日付けの文書は、単に質問が出ただけではなく、組合員資格と副管理者の地位について疑義が述べられ、従来の原告の説明、対応と異なると疑われ、その結果、雇用関係において最も重要と考えられる信頼関係を揺るがし、破壊するものであり、本件命令の判断は単なる外面的なものだけを注視し、本質的な問題から目を背けている。

③については、X1 の職務変更によっても基本給は変化していないことは本件命令も認めるところであるが、そもそも時間外手当は、時間外勤務をすることは労働者の権利ではなく、権利として手当の不足を挙げること自体疑問であるが、この点をおくとしても、時間外勤務について従業員間で差が生ずるのは、当該従業員の担当する業務内容、その時期における時間外勤務自体が従業員全員に行き渡らせるだけの量を有しているか、当該従業員が時間外勤務を希望するか等によるのであって、定量的に決めることができるものではない。また、X1 が業務命令によって従事することとなった業務は時間外勤務が不要なものであり、人事権行使による職務変更が合理的で相当なものである以上、仮に職務変更の結果手当が減少したとしてもそれ自体はやむを得ないことである。また、精神的苦痛の根拠は不明確であり、X1 が支部に残留するためという不合理な理由で副管理者就任を承諾せず、感情的な対応をしたためであり、X1 自らが招いたものである。

④については、仮に本件命令の認定事実を前提としても、これが不当労働行為に該当するとは考えられない。本件命令が認定するように、Y2 専務が X1 に対して憤慨してその報復措置として職務変更及び懲戒処分をしたとしても、それはこれらの人事権の濫用、懲戒権の濫用として処分の効力の問題にはなるとしても、労働組合の団結権を侵害するようなものではないことは、X1 に対して1年間だけ副管理者に就任してその後は辞任して組合員に復帰したらどうかと提案していること、支部も副管理者就任時に支部を脱退するか否かは個人の自由と考えており、何ら対立的な関係にもなかったこと、X1 は、他の非組合員を含めた従業員と対比すれば特に不利益を受けてはいないこと等の諸点から明らかである。

- (4) 原告が支部組合員を呼び出し、X1 の態度を非難し、意見を求めた事実があるか、あるとすると支配介入に当たるか

原告が特定の問題について意見を表明することそれ自体は表現の自由の問題であり、支配介入として不当労働行為となるものではない。使用者の発言が支配介入に該当するか否かは、発言の内容、程度、その発言のなされた時期、場所、機会、目的、相手方、組合員に対する影響力等、発言の前後の状況を総合的に考慮して判断しなければならないとされている。

Y2 専務は支部三役らと組合員の副管理者就任問題について話をし、発言をした事実はあるが、その動機は、原告の意見表明とこれについて討論することによるコミュニケーションの醸成であり、相手方も支部の組合員及び役員に限らず、すべての従業員を対象としており、支部自身も組合員の副管理者就任問題については、支部を脱退するか否かも含めて当該組合員の意思に委ねるという態度をとっており、

Y2 専務の発言によってその立場は何ら影響を受けるものではないし、現に何らの影響もないのであって、これらを総合的に考慮すれば、支配介入に該当しないことは明らかである。

4 被告の主張

本件命令は、労働組合法 25 条、27 条の 17 及び同条の 12 並びに労働委員会規則 55 条の規定に基づき適法に発せられた行政処分であって、処分の理由は本件命令に記載されたとおりであり、中労委の認定した事実及び判断に誤りはなく、原告の主張には理由がない。

5 補助参加人の主張

(1) 原告において、副管理者は労働組合法 2 条 1 号の「使用者の利益を代表する者」に当たるか

原告は、副管理者が給与・賞与の考課部分について第 1 次考課者である旨主張するが、副管理者についてはそのようなことは断じてない。そもそも当時給与については考課部分は存在しなかった。賞与については考課部分はあるものの Y2 専務が考課を直接独占的に行っていたものであり、いずれにしても副管理者は考課に一切かかわっていない。

また、主任はもちろんのこと、副管理者が各従業員の勤務態度、成績の査定をした事実もなく、主任の意見が副管理者に回付されることもない。第 1 次考課の結果が幹部会を通して専務に報告されるという事実もないのであって、副管理者は、給与・賞与の決定に形式的にも実質的にも関与していない。

次に、職員採用における副管理者の役割であるが、募集、面接、選考の過程に関与することはない。せいぜい職員採用希望者に車を運転させ、その運転能力について管理者に多少の意見、評価を伝えることがある程度の低位のものであり、人事、労務上の重要事項を決定する場面にかかわることはない。幹部会での話題を通して副管理者が人事、労務に関する重要情報を共有することもない。そもそも原告は、社長、専務の父子がすべての権限を握る超ワンマン企業であり、副管理者が人事、労務に関する機密情報に接する機会などない。

以上のように、副管理者は、どの観点から見ても、管理職的色彩を持たず、仮に持っていたとしても相当程度に希薄、低位なもので、全体としての実態は従属的労働者に近い。そして、現時点でも副管理者 5 名のうち 2 名は組合員であることから明らかとおり、組合員資格と副管理者の地位は両立できるのである。

(2) Y2 専務の X1 に対する発言が補助参加人の組織運営に対する支配介入に当たるか

本件命令の事実認定は全く正しく、原告の主張は理由がない。

また、原告は、不当労働行為意思を否定するが、原告が不当労働行為意思を有していたことは、本件命令が正しく認定した事実経過に照らして疑う余地はない。

(3) 本件職務変更及び本件懲戒処分が、不利益取扱い及び支配介入に当たるか

本件命令の事実認定が全く正しく、原告の主張は理由がないことは、この点に関しても、同様である。X1 に対する職務変更及び懲戒処分は、X1 が組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、併せて補助参加人の弱体化を企図した支配介

入に当たり、まさに不当労働行為に該当する。

- (4) 原告が支部組合員を呼び出し、X1 の態度を非難し、意見を求めた事実があるか、あるとすると支配介入に当たるか

Y2 専務は、X1 に対する不当労働行為によって労使の緊張関係が高まっている状況にあることを十分に認識しながら、否、そうした状況にあることを奇貨として、団体交渉という方法をとることなく、勝手に一方的に、支部役員や組合員を個々に会社会議室に呼び出し、自己の意見を一方的に押しつけ、X1 の行動を激しく非難しながら、副管理者と組合員に関する支部組合員の意見を Y2 専務の前で表明するよう強く求めた。当時、X1 は、原告の意向に従わなかったため、制裁として本来業務を外され、収入も減少し、見せしめ的に送迎バスの運転業務をさせられていた。Y2 専務の言動は、こうした事情を十分に計算した上でタイミングを計ってなされており、決して意見の表明と討議などというレベルで評価されるものではない。Y2 専務に呼び出され、一方的にその意見、X1 への非難を聞かされた組合員らは、当然のことながら激しく動揺した。Y2 専務の言動は十分に威嚇効果を発揮した。X1 の意思を尊重し、副管理者になってもこれまでどおり組合員として受け入れ、同人を支えようとしていた支部の方針を激しく動揺させ、その結果支部の組織運営に重大な影響を及ぼしたのである。

このような言動について、支配介入であると認めた本件命令の判断は全く正しい。

第3 当裁判所の判断

- 1 争点1（原告において、副管理者は労働組合法2条ただし書1号の「使用者の利益を代表する者」に当たるか）について

- (1) 指定自動車教習所の副管理者の権限について、公安委員会の定める基準の内容は、前記第2の1(4)記載のとおりであるが、さらに、後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告における副管理者の具体的な業務の実態について以下のとおりの事実が認められる。

ア 原告においては、副管理者の具体的権限を定めている規定等は特になく、副管理者は、一般指導員と同様教習・検定業務を遂行することに加え、管理者不在の際の代行業務のほか、専務、管理者及び副管理者で構成される幹部会のメンバーとして、会社の運営等について協議を行っていた。

イ 具体的な副管理者の権限は、(a) 人事面については、①新入社員の採用の際、管理者とともに履歴書による書類審査及び面接を行い、その結果に基づき、幹部会の構成員として審査して役員面接候補者を決定すること（なお、最終的には役員面接によって採用が決定する。）、②副管理者、主任及び班長の選定について、幹部会の構成員として人選を行い、役員に推薦すること、③検定員の選任に当たり、その技量について第一次的に報告すること、④資格の取得について、本人の申出又は他薦及び会社の業務方針に基づき、幹部会の構成員として協議すること、⑤査問委員会の構成員として懲戒該当事項の事実調査を行うこと、(b) 給与の決定については、社長と専務が相談して決定した内容を、支部に提示する前に、専務から幹部会の構成員として報告を受けること（賃上げ又は賞与の支給等につき、決定プロセスには管理者及び副管理者は関わらない。）、(c) 会社の運営につ

いては、教習に関する問題（教習使用車種とその台数、教習料金、指導員の人数等）について協議すること等である。

ウ 副管理者は、一般従業員と同様に時間外勤務を行い、これに応じた時間外手当が支給されている。

エ 副管理者の組合員資格について、補助参加人や支部と原告との間で何らかの合意がなされていたことはなかった。そして、補助参加人や支部は、組合員が副管理者になるとき支部を脱退するか否かは組合員本人の意思に任せていた。

オ 平成15年3月末時点において原告には5名の副管理者がおり、このうちAは同8年ないし9年頃、B及びCは同14年6月頃に副管理者に就任したが、いずれも支部を脱退せずに副管理者に就任していた。なお、Aは同15年4月に退職するまで、支部組合員のまま副管理者の業務を行っていた。

(2) 以上の事実関係を前提に判断すると、副管理者は、人事面においては、新入社員の採用、副管理者や主任・班長の選定、資格の取得につき、幹部会の構成員としての立場で協議に関与していることが認められるものの、これらはあくまでも役員への推薦や意見を付するものにすぎず、雇入れや昇進についての決定権限までは有していなかったことが明らかである。また、賃上げ又は賞与の支給については、幹部会に対してすら報告があるのみで、その構成員たる副管理者はその決定過程に何ら関与していないというのである。副管理者の組合員資格については具体的な定めはなく、現に支部組合員のまま副管理者に就任している者が少なからずいた（原告は、労働金庫から借入れがあり労働組合が保証人となっているために組合から脱退ができない等の事情があったと主張するが、支部組合員のままで副管理者を務めていたことには変わりはない。）。これらを総合すると、教習に関する問題など教習所の管理についての協議の面において一部関与していたことを考慮しても、副管理者が「使用者の利益を代表する者」に当たると認めることはできない。

原告は、実態に即して判断すると、たまたま一定の時点で、その者の業務の実態において管理職的業務を行っていない場合には、当該管理職がどのような地位、権限にあらうと、当然に「使用者の利益を代表する者」ではないと判断されることになってしまうと主張する。確かに、たまたま一時期の実態のみをとらえることで、その者の地位についての判断が歪められる危険があることは原告の指摘するとおりであるが、原告においては、上記のような実態が長年にわたり継続して確立したものであるのとなっており、原告の懸念するような事態は起こらない。そして、将来においてこれと異なる実態が確立した場合に別途の判断がされることはあり得るが、それは本件における判断を何ら左右するものではないから、原告の上記主張は上記判断を左右しない。

2 争点2（Y2 専務の X1 に対する発言が補助参加人の組織運営に対する支配介入に当たるか）について

(1) 後掲各証拠等によれば、X1 を副管理者に就任させることに関連する Y2 専務の X1 に対する発言等について、以下のとおりの事実が認められる。

ア 平成15年3月中旬頃、同年4月中に副管理者であるAが退職する予定であったことから、原告は、幹部会において、後任の副管理者として X1 を選定した。

なお、Y2 専務は幹部会に人選を検討するように指示は出したが、検討を行った幹部会には出席しなかった。

イ 同年4月2日、管理者である Y3 校長が X1 に副管理者への就任を打診した。これに対し、X1 は「しばらく考えさせてください。後日返事をします」と答えた。また、X1 は「専務は知っているのですか」と Y3 校長に尋ねたところ、Y3 校長は「まだ専務には話していない」と答えた。

ウ 同月4日及び7日、Y3 校長は、X1 に返事を督促した。X1 は「今週中に返事をします」と答えた。X1 は、支部組合員のままでいることができるなら副管理者を引き受ける決心をし、支部三役に対し、副管理者就任の打診があったことと上記の決心をしたこと等を伝えた。

エ 同月11日8時30分頃、X1 は、Y3 校長から内線で呼び出された。その際、X1 は Y3 校長に対し、「組合員のままであれば副管を引き受けます」と述べた。これに対して Y3 校長は、専務に伝える旨述べた。

オ 同日、午後3時45分頃、X1 は、Y2 専務から会議室に呼び出され、同人から副管理者に就任するのか質問された。X1 は、「組合員のままでいいなら副管になります」と答えた。これに対し、Y2 専務は、「副管が組合員ではだめだ」と述べ、興奮した上で「そういう考えであれば会社を辞めてもらわなければならない」「今後教習はつけないし、残業もさせない。5時に帰ってもらう」などと言った。X1 も興奮して「組合を辞めたくないので辞退します」と言い返した。

その後、Y2 専務は事務員に、X1 の教習を止めて送迎バスの運転に回すように指示をし、これを受けて事務員は X1 に、同日午後4時から予定されていた学科教習をとりやめて、送迎バスを運転するように内線で連絡した。当日 X1 は、午後7時50分まで教習業務が入っていたが、これにより、送迎バスの運行終了後、午後4時50分に退社することとなった。なお、Y2 専務は、当日には教習業務を外した理由を X1 に伝えなかった。

カ 同月12日以降も、X1 は、教習・検定の業務から外され、もっぱら送迎バスの運転に従事することとなり、バスの運転がない時は、教習車やバスの洗車又は燃料詰め等を自主的に行うほか、何もないときには指導員室の机に残り待機している状態であった。このように、教習及び検定業務から完全に外されることは、X1 にとって入社以来初めてのことであった。なお、送迎バスの運転は、通常、指導員全体によるローテーションで行うほか、タクシーの運転手がアルバイトとして行っており、特定の指導員等が専属で行うことはなかった。

キ 同月17日 X1 と Y2 専務が面談した席で、Y2 専務は X1 に「組合員で管理職になっている会社はどこにもない。世間に通用しない」「570万円もの年収をもらっているのだから責任ある仕事をやってもらいたい」と話し、さらに「組合員のままで副管を受けるのは認められない。そういう考えであれば会社を辞めてもらう」などと話した。これに対し X1 は「会社を辞めたら生活できない」「組合員のままであれば副管を引き受けます。そうでなければ受けられません」などと答えた。その後、Y2 専務が席を立ったので、X1 が「副管を辞退しますから通常勤務に戻してください」と言うと、Y2 専務は「そういうわがまを言ってい

るようでは教習をつけられません」と答えた。

(2) 以上の認定に対して、原告は、平成15年4月11日及び同月17日に Y2 専務は X1 に対して会社をやめてもらう、今後教習につけないし残業もさせないなどとは告げていないと主張し、Y2 専務は地労委で同旨の証言をしている。しかし、前記認定のとおり、Y2 専務は同月11日に X1 と話をした直後に同人を教習業務から外し、翌日以降も教習業務をいっさい担当させていないのであって、また、同月11日に Y2 専務の発言に X1 は従わず、これに Y2 専務は反発し、さらに X1 が言い返すなど、両名とも興奮していたことが窺われるし、その後も両名は意見が厳しく対立していたと認められることも併せると、前記(1)オ、キのとおり、Y2 専務は X1 に対し、組合員のままで副管理者になるような考えでは会社を辞めてもらう、教習につけないし残業もさせないなどと述べたと認められる。これに反する Y2 専務の証言は採用することができない。

(3) 以上の認定事実を前提に判断するに、原告において、副管理者は「使用者の利益を代表する者」とは認められないことは前記のとおりであるから、組合員資格を有したまま副管理者に就任することができるはずのところ、Y2 専務の上記各発言は、副管理者に就任するに際しても組合員のままでいたいという X1 に対し、支部の組合員でいる限り就業上の不利益が及ぶかのような示唆をしたものとの評価を免れない。そうだとすると、同発言は、就業上の不利益を示唆して脱退を強要したものであるべきであって、補助参加人の組織運営に対する支配介入に当たる行為であるといわざるを得ない。

原告は、仮に Y2 専務の発言が上記認定のとおりであるとしても、それは原告の考えを述べたにすぎず、真実 X1 の退職を要求したものではなく、同人及び支部、補助参加人に不当な影響を与えるものではない旨主張する。しかし、発言内容自体が「辞めてもらう」という内容を含んでいる上、現に X1 は直ちに教習業務から外されるという処置を受けた上での発言も含まれるのであって、X1 において、支部の組合員でいる限り不利な扱いをされると受け止めたことは明らかであり、不当な影響を与えていないなどとはいえず、同主張は採用することができない。

次に、不当労働行為意思について検討すると、Y2 専務は労働組合員資格を有したまま副管理者に就任できると認識していながら、支部や補助参加人の弱体化を意図して、あえて、X1 に対して支部からの脱退を求めていたとまでは認められない。しかし、前記1(1)エ、オのとおり、副管理者の組合員資格について原告と支部との間では取決めはなく、現に原告においては支部組合員のまま副管理者に就任している者が少なからずいたのであって、Y2 専務がこの事実を認識していたことは明らかである。ところが、Y2 専務は、組合員のまま副管理者に就任したいという X1 の希望を全く考慮、検討することなく、X1 に対して支部を脱退しなければ副管理者になれないと告げ、繰り返し支部からの脱退を求めているのであり、このような発言には、支部組合員の意向に対する配慮はおよそ見られない。しかも、Y2 専務の X1 に対する発言は、前記(1)オ、キのとおり、「辞めてもらう」という発言を含むほか、全体として穏当な発言ではなく、むしろ強圧的といえるものである。したがって、Y2 専務の発言には、支部や補助参加人を嫌悪し、これを

拒絶、忌避する姿勢があったことを否定することはできない。原告の経営に当たっている者が支部組合員に対して支部からの脱退を要求する発言をすれば、その発言の主要な動機が何であったとしても、その発言は支部や補助参加人の組織運営に不当な影響を与える可能性がある。Y2 専務が、このようなことを認識することができたことは明らかである。これらの事情を総合すれば、Y2 専務の X1 に対する一連の発言には不当労働行為意思の存在を認めることができるというべきである。

これに対して、原告は、Y2 専務が組合からの脱退を繰り返し要求したのは、同人が副管理者の地位と組合員の地位とが矛盾するものであることを合理的な理由に基づいて信じていたからであり、また、その発言内容も何ら強制、威嚇、報復、利益誘導などを伴うものではなく、組合の組織運営に影響を及ぼすものではないから、不当労働行為意思が存在しないと主張する。しかし、Y2 専務がそのように信じ補助参加人弱体化の意図がなかったとしても、上記のとおり不当労働行為意思を認めることができ、また Y2 専務の発言は前記のとおり強制を伴うものでないなどとはいえないことが明らかであるから、上記主張はいずれも採用することができない。

したがって、Y2 専務の X1 に対する上記各発言は補助参加人の組織運営に対する支配介入であって労働組合法 7 条 3 号の不当労働行為に当たると認められる。

3 争点 3（本件職務変更及び本件懲戒処分が、不利益取扱い及び支配介入に当たるか）について

(1) 後掲各証拠及び争いのない事実によれば、X1 に対する本件職務変更及び本件懲戒処分に至る経緯並びに同処分の影響について、以下のとおりの事実が認められる。

ア 平成 15 年 4 月 18 日朝、Y2 専務は、X1 及び支部三役（X4 支部長、X5 副支部長、X6 書記長）を会議室に呼び出し、「処分を考えている。それまではバスだけやってもらう」と言い渡した。X1 が、いつ頃処分が行われるのか尋ねたところ、Y2 専務は、「事例がないので、他にも聞いたり調べてから処分を決める。時間がかかるので早くは決められない」と回答した。さらに、支部役員が、現在 2 名の副管理者が支部組合員のまま就任しているにも関わらず、なぜ X1 だけが処分されるのか尋ねたところ、Y2 専務は「その 2 名は労金に借金があるから暫定的なのだ」と回答した。

イ Y2 専務は、同日又は翌 19 日、支部組合員である X7、X8 及び X9 を呼び、X1 の態度について意見を求めながら、X1 に支部を脱退して副管理者を引き受けて欲しい、副管理者は組合員ではいけない、X1 は教習にはつけられないなどと述べた。

また、Y2 専務は、同日ころ、役員を含む支部組合員 X10、X11、X12 及び X13 を呼び、同じく X1 の態度について意見を求めながら、同様のことを述べた。

ウ 同月 21 日、X1 は Y2 専務を訪ね、本来業務に戻してほしい旨要求すると、Y2 専務は、「精神的に不安定な状況では事故があったら困るのでつけられない」「このままだと、会社としては処分せざるを得ない。会社としてはそういうことはなるべく避けたい」旨述べた。

また、Y2 専務は X1 に「組合を辞めて 1 年間だけ副管になってほしい。1 年後に体調不良を理由に副管を辞め、また組合に戻ったらどうか」と提案したが、X1

は受け入れなかった。

エ その後、2回にわたり X1 は、Y2 専務に本来業務に戻りたい旨要求したが、Y2 専務は、いずれも X1 が精神的に不安定であることを理由に X1 の要求を退けた。

また、同月 26 日には、Y2 専務は「業務命令だから副管を受けなければならない。そういうことでは会社は成り立っていない」と述べた。

オ 同月 28 日、X1 は、Y2 専務に対して、28 日付け文書を提出した。(前提事実(7))

カ Y2 専務は、28 日付け文書をすぐに校長及び副管理者に見せたところ、副管理者 4 名は、副管理者と組合員資格に関する原告の方針について質問したが、Y2 専務が、会社の考えは以前と変わっていない旨回答すると、副管理者 4 名はそれ以上の質問を行わなかった。

キ 同月 29 日に、代表取締役の Y1、Y2 専務及び Y2 専務の妻であり原告の取締役の Y4 の 3 名が出席した取締役会において、X1 の処分が決定され、同年 5 月 2 日、Y2 専務が X1 に同年 4 月 30 日付け懲戒処分通知書を交付した。(前提事実(8))

なお、X1 に対する懲戒処分を検討するに当たって、原告は校長及び副管理者に意見を求めず、また、就業規則 68 条に基づく査問委員会及び幹部会は開催しなかった。

ク X1 は、同年 10 月末で停職期間が終了し、同年 11 月 1 日から本来業務に復帰した。

(2) 以上の認定事実並びに前提となる事実及び前記 2 (1) の認定事実を前提にして、本件職務変更及び本件懲戒処分について、それぞれ不利益取扱い及び支配介入に当たるとどうかを、以下(3)、(4)で検討する。

(3) 本件職務変更について

本件職務変更は、X1 を本来の職務である教習・検定業務から外し、通常はローテーション又はアルバイトによって行われていたバス運転しかさせないというものであり、これが X1 に対する不利益な扱いであることは明らかである。

また、① X1 は、平成 15 年 4 月 11 日に、Y2 専務に「組合員のままでいいなら副管になります」「組合を辞めたくないで辞退します」などと言った直後に、教習業務から外され、送迎バス業務を命じられていること(前記 2 (1) オ)、②翌 12 日以降も X1 は教習業務から外され続けたこと(前記 2 (1) カ)、③同月 17 日に、Y2 専務が、副管理者を辞退するので通常勤務に戻して欲しいと主張した X1 に対し「そういうわがままを言っているようでは教習をつけられません」と述べていること(前記 2 (1) キ)、④当初、Y2 専務から本件職務変更の理由について説明は何もなく、「精神的な不安定」を理由として伝えられたのは、10 日後の同月 21 日になってであったこと(前記 2 (1) オ、3 (1) ウ)を総合すると、Y2 専務は、支部を辞めて副管理者に就任するように強く勧めたにもかかわらず X1 が了承しなかったため、X1 を教習・検定業務から外したことは明らかである。そして、Y2 専務は支部から脱退すべきことに固執していること、X1 だけでなく支部の他の一般組合員に対してまで X1 の態度を非難し副管理者は組合員であってはならないこと

を強調していること（前記(1)イ）、本件業務変更は長期に及ぶものであり X1 の言動に対する措置として著しく重いこと、さらに、前記 2 (3)で説示したとおり、Y2 専務は支部組合員に対する配慮がみられず強圧的ともいうべき態度で発言していることも併せて考えると、Y2 専務が X1 を教習・検定業務から外したのは、X1 が指示に従わないために同人を個人として嫌って厳しい措置をしたというに止まらず、労働組合である支部や補助参加人を嫌悪し、X1 が支部の組合員のままだいることを嫌って報復的な措置を採ったものであると認めるのが相当である。

これに対し、原告は、X1 が Y2 専務に対して無用に反発して感情的になったため、教習の安全と自動車学校の評価の維持のために人事権の行使として教習に付かせなかったものであると主張する。しかし、X1 が精神的に不安定な状態ではなかったことは、同人を同月 1 1 日午後 4 時からの学科教習から外してバスの運転をさせていることから明らかであるばかりでなく、同人を翌 1 2 日以降も教習から外していることや、Y2 専務が「そういうわがままを言っているようでは教習をつけられません」と発言していることから、X1 の精神状態が不安定であったことが本件職務変更の理由とは到底認めることができず、同主張は採用することができない。

以上によれば、本件職務変更は、X1 が支部組合員であることのゆえをもって行った不利益取扱いであると認められる。

次に、本件職務変更は、支部から脱退して副管理者に就任しようとしなかったことに対して行われたものであり、支部の組合員でいる限り不利益が及ぶことを支部や補助参加人に対して示すものというべきであって、補助参加人の組織運営に対する支配介入にも当たる。そして、前記 2 の Y2 専務の X1 に対する発言と同様に、Y2 専務が支部や補助参加人を嫌悪していたことを否定できず、かつ、本件職務変更のような行為をすれば、これにより支部や補助参加人の組織運営に不当な影響を与える可能性があることを Y2 専務が認識し得たことは明らかであるから、支配介入についての不当労働行為意思も認めることができるというべきである。

原告は、Y2 専務には、X1 を支部から脱退させようという意図はなく、副管理者に就任させようとしたのであり、副管理者の地位と組合員の地位とは両立しないものと考えて、支部からの脱退を要求したのであって、補助参加人を弱体化させたりする考えなどは毛頭持っていないと主張する。しかし、Y2 専務が副管理者の地位と組合員の地位とは両立し得ないと考え、補助参加人弱体化の意図がなかったとしても、上記のとおり不当労働行為意思を認めることができる。

以上によれば、本件職務変更は補助参加人の組織運営に対する支配介入であると認められる。

(4) 本件懲戒処分について

本件懲戒処分が X1 に対する不利益な処置であることは明らかである。

原告は、本件懲戒処分の理由として、平成 1 5 年 4 月 1 1 日の業務命令（副管理者任命）に従わなかったこと、4 月 2 8 日付け文書で副管理者就任を了承する旨の意向を示しながら支部からの脱退について明確な態度を示さず従業員に混乱を招いたことを挙げている。

しかし、前記認定事実（2 (1)オ）によれば、同年 4 月 1 1 日に明確に副管理者

任命が行われたとは認められず、原告はその後 X1 に対して副管理者就任を勧めていた経過をみても、原告自身が同日の X1 の言動について業務命令拒否と見ていたかどうかはきわめて疑問である。4 月 28 日付け文書の内容は、副管理者に就任するけれども支部から脱退をするかどうかは結論が出ていないというものであり、これが X1 の従来の発言と大きく異なるものでないことは明白であって、このことを原告が理解できないはずはないし、同文書により原告の職場に混乱が生じたような事実もおよそ認められないから、原告が同文書によって X1 の発言が変更され職場が混乱したと受け止めていたとは到底考えがたい。したがって、原告が真に前記のとおり挙げる理由によって本件懲戒処分を行ったものと認めることはできない。以上に加えて、本件懲戒処分は主任職解任、6 か月間の職務停止など、処分の内容が相当に重いこと、原告は一旦発した懲戒処分の内容を後に修正するなど本件懲戒処分自体、十分な調査、検討を経て行われたとは認められないことなどを総合すると、本件懲戒処分は、X1 が支部から脱退しないため報復的に行われたものというべきである。そして、本件職務変更と同様に、Y2 専務が支部からの脱退に固執していることや、支部組合員に対する配慮がみられず強圧的ともいうべき態度をとっていることも併せて考えると、原告は、労働組合である支部や補助参加人を嫌悪し、X1 が支部の組合員のままでいることを嫌って本件懲戒処分を行ったものと認めるのが相当である。

以上より、本件懲戒処分は、X1 が支部組合員であることのゆえをもって行った不利益取扱いであると認められる。

次に、本件懲戒処分は、X1 が支部から脱退をしないことに対して行われているものであり、支部の組合員でいる限り不利益が及ぶことを支部や補助参加人に対して示すものというべきであるから、本件職務変更と同様に、補助参加人の組織運営に対する支配介入に当たり、支配介入についての不当労働行為意思も認めることができる。

したがって、本件懲戒処分は、補助参加人の組織運営に対する支配介入であると認められる。

(5) まとめ

以上のとおりであるから、本件職務変更及び本件懲戒処分は、組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、併せて補助参加人に対する支配介入であって、労働組合法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に当たると認められる。

4 争点 4 (原告が支部組合員を呼び出し、X1 の態度を非難し、意見を求めたことがあるか、あるとすると支配介入に当たるか) について

原告が、平成 15 年 4 月 18 日及び 19 日に組合役員又は組合員を呼び出し、X1 の態度について意見を求めるとともに、副管理者が組合員であることは許されない旨の発言を繰り返したことは、前記 3 (1) ア、イ認定のとおりである。

Y2 専務の上記発言は、本件職務変更により X1 が教習・検定業務から外され、副管理者への就任と組合員資格の両立の問題が表面化する中で、処分をほのめかせながら、支部から脱退するのが当然であるかのごとき発言を繰り返すものであるから、単に副管理者に指名されながら組合員にとどまりたいとする X1 の態度を非難するにと

どまらず、他の組合員を動揺させ、補助参加人や支部の組織、運営に影響を及ぼそうとするものといわざるを得ず、支配介入に当たることが明らかである。この発言について不当労働行為意思が認められることは、Y2 専務の X1 に対する発言の場合（前記 2 (3)）と同様である。

原告は、発言の動機は、原告の意見表明とこれについて討論することによるコミュニケーションの醸成であり、相手方も補助参加人の組合員及び役員に限らず、すべての従業員を対象としており、補助参加人自身も組合員の副管理者就任問題については、支部を脱退するか否かをも含めて当該組合員の意思に委ねるという態度を取っており、Y2 専務の発言によってその立場は何ら影響を受けるものではなく、現に何らの影響もないから、支配介入に該当しないことは明らかである旨主張する。しかし、上記認定に係る Y2 専務の発言は、意見を求めるという形は取っているものの、副管理者の地位と組合員の地位が両立しないものであることを当然の前提とし、その結論を押しつけようとするものにほかならないのであって、討論によるコミュニケーションの醸成をはかるという原告の主張する内容とはほど遠いものであるといわざるを得ず、上記主張は採用することができない。

したがって、原告が支部組合員を呼び出し X1 の態度を非難したことは補助参加人に対する支配介入であって、労働組合法 7 条 3 号の不当労働行為に当たると認められる。

5 争点 5（救済方法に裁量の逸脱・濫用がないか）について

以上のとおり、原告が X1 に対して副管理者就任に関連して行った一連の発言、本件職務変更、本件懲戒処分及び原告が支部組合員に対して行った言動は、いずれも組合員であることを理由とする不利益取扱い及び支配介入であると認められ、①本件職務変更及び本件懲戒処分をなかったものとして扱うこと、②これらの措置によって減額となった賃金を支払うこと、③ X1 に対する支部脱退等の強要及び支部組合員に対する支部脱退すべきことの示唆をしないこと、④不当労働行為であると認定されたこと等を記載した書面を補助参加人に交付することを命じた初審命令を維持した本件命令には、裁量の逸脱・濫用はない。

弁論の全趣旨によれば、X1 は、本件職務変更及び本件懲戒処分によって教習業務を外されたため、時間外や休日の労働時間が従前より少なくなり、その結果、時間外労働や休日労働の時間数に応じて支給される時間外手当、休日出勤手当、運転手当、食事手当の支給額が減少したこと、その減少額は、別紙 2－1 ないし 2－4 のとおり、X1 の平成 15 年 4 月分（同月 15 日締め）から同年 11 月分（同月 15 日締め）までの間の時間外手当、運転手当、食事手当、休日出勤手当の各支給額は、支部組合員の各平均額と比較すると、それぞれ 15 万 4 6 6 3 円、4 9 6 7 円、4 8 5 3 円、1 万 3 5 1 0 円（合計 1 7 万 7 9 9 3 円）少なかったことが認められる。本件命令は、本件職務変更及び本件懲戒処分がなければ X1 が支部組合員の時間外及び休日の勤務時間の平均と同時間の時間外及び休日の勤務をしたであろうことを前提として、上記差額は、本件職務変更及び本件懲戒処分によって生じたものと認定し、原告に対して 1 7 万 7 0 0 0 円の支払を命じたものであって、この判断、認定に裁量の逸脱・濫用はない。

第4 結論

以上によれば、X1 に対してした懲戒処分及び同処分に至るまでの同人並びに補助参加人の役員及び組合員に対して行った言動がいずれも不当労働行為であるとした本件命令は適法であり、原告の請求は理由がない。

よって、原告の請求を棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部