

平成20年11月27日判決言渡 同日原本領収  
平成19年(行ウ)第65号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成20年8月19日

## 判 決

原 告	株式会社シオン学園
被 告	神奈川県
処分行政庁	神奈川県労働委員会
被告補助参加人	全国自動車交通労働組合総連合会 神奈川県労働組合
被告補助参加人	全国自動車交通労働組合総連合会 神奈川県労働組合 三共自動車学校支部

## 主 文

原告の請求を棄却する。  
訴訟費用は原告の負担とする。

## 事実及び請求

### 第1 請求

神奈川県労働委員会が、平成17年(不)第18号不当労働行為救済申立事件について、平成19年7月4日付けでした命令を取り消す。

### 第2 事案の概要

#### 1 前提事実(争いがないか弁論の全趣旨により認められる事実)

(1) 原告は、三共自動車学校を経営している。従業員は、平成19年7月12日現在69名であり、うち40名が自動車教習指導員(以下「指導員」という。)である。

原告には、労働組合として、被告補助参加人である全国自動車交通労働組合総連合会(以下「自交総連」という。)神奈川県労働組合三共自動車学校支部(以下「支部組合」という。)のほかに自交総連神奈川県自動車教習所労働組合三共自動車学校支部(以下「訴外組合」という。)がある。

(2) 被告補助参加人である自交総連神奈川県労働組合(以下「本部組合」といい、支部組合と合わせて「被告補助参加人ら」という。)は、神奈川県内の自動車交通事業に関連する労働者で組織される労働組合であり、組合員数は、平成19年2月19日現在約1700名である。

支部組合は、原告の従業員で組織される労働組合であり、本部組合の下部組織である。組合員数は、平成19年2月19日現在18名である。

(3) X1は、原告との間で、平成7年12月2日に嘱託社員としての雇用契約を締結し、三共自動車学校の指導員として働き始め、平成11年4月1日に正社員となる旨合意した。X1は、当初は自動二輪車の教習指導を担当していたが、平成14年1月以降は普通自動車の教習指導を担当し、平成19年3月19日現在教習第二課

に所属し、習熟指導員及び高齢者指導員の資格を有している。

X1の平成11年4月の本給（月額。以下同じ。）は19万1620円であり、原告の他の正社員の指導員の当時の本給は22万3200円であった。

X1は、平成12年4月14日、支部組合に加入し、支部組合は、平成12年7月から平成15年5月にかけて、労使交渉の場等で繰り返しX1の賃金格差是正を要求したが、合意に至らなかった。

(4) X1は、平成15年6月13日、原告に対し、主位的に賃金の支払、予備的に労働組合に加入したことを理由とする不利益取扱いがあったと主張して不法行為に基づく損害賠償の支払を求めて訴えを提起したところ（平成15年(ワ)第2243号未払賃金等請求事件。以下「別訴」という。）、当庁は、平成17年1月27日、X1の請求をいずれも棄却する旨の判決を言い渡した。これに対し、X1が控訴したところ、東京高等裁判所は、平成18年7月20日、不当労働行為に該当するとして、X1の損害賠償請求を認容した（平成17年(ネ)第1135号事件）。これに対し、原告が上告及び上告受理申立てをしたところ、最高裁判所は上告棄却及び上告不受理の決定をし、前記控訴審判決が確定した（当裁判所に顕著な事実）。

(5) 原告は、X1に対し、学校の名誉・信用を傷つけ損害を与えるような行動を行ったとして平成16年12月14日付けで5日間の停職処分（以下「平成16年停職処分」という。）とし、また、被告の再三の指導に反し職員として相応しくない行動を行ったとして平成17年4月20日付け及び同年10月30日付けでそれぞれ10日間の停職処分（以下、それぞれ「平成17年4月停職処分」、「平成17年10月停職処分」といい、両処分を併せて「本件各停職処分」という。）とした。

なお、原告の就業規則の定めは、別紙のとおりである。

(6) 被告補助参加人らは、平成17年12月9日、X1に対する停職処分は不当労働行為であるとして神奈川県労働委員会に救済申立てをしたところ（神勞委平成17年(不)第18号不当労働行為救済申立事件）、神奈川県労働委員会は、平成19年7月4日、本件各停職処分は不当労働行為に該当するとして、同処分がなかったものとして取り扱い、停職処分がなかったなら支給されたであろう賃金相当額に年率5分相当額を加算した額の支払及び申立人らに対する陳謝文の手交を命じた。

## 2 争点

本件各停職処分が、X1に対する不利益取扱い、被告補助参加人らの正当な行為に対する不利益取扱い及び被告補助参加人らの組織運営に対する支配介入に当たるか。

## 3 被告及び被告補助参加人らの主張

（被告の主張）

① X1が平成15年6月の賃金是正の別訴を提起したことをきっかけに原告が支部組合に対する対応を変化させたことがうかがわれること、②原告がX1の言動を問題とした期間と労使紛争の進行が連動していることがうかがわれること、③原告は従業員に指示し、教習生を巻き込みながらX1の処分理由を集めさせたものと推認されること、④原告はX1に反省を求め改善を促したというよりも、一定期間処分の理由を積み重ねては懲戒処分を繰り返してきたものと考えざるを得ないことから、原告はX1の賃金是正を求める支部組合との間で団体交渉を行ってきたところ、賃金是正交渉が

法廷闘争に転じたことで支部組合を嫌悪し、賃金是正問題の当事者である裁判の原告である X1 を対象として懲戒処分を繰り返したものとして、不当労働行為が推認される。

そして、本件各停職処分はいずれも 10 日間の出勤停止とするまでの合理的理由はないことから、X1 が労働組合の組合員であり、労働組合の正当な行為をしたことを理由として行われた不利益取扱い（労働組合法 7 条 1 号）であり、また、賃金是正問題で原告と対立関係にあった被告補助参加人らがその手段を団体交渉から裁判に移したことを契機として訴訟当事者である X1 に不利益を課し、ひいては被告補助参加人らの活動を阻害又は萎縮させる効果を有すると認められるものであることから、支配介入（同条 3 号）にも該当する。

（被告補助参加人らの主張）

原告は、X1 に対し、別訴提起後短期間に処分を繰り返しており、これは、原告代表者が、X1 を採用する際に労働組合に加入しないことを約束させていた（黄犬契約）にもかかわらず同約束を反故にされ、予期に反して X1 が別訴を提起したことから、益々うっぴんを募らせて報復の機会を狙っていたことによるものである。

#### 4 原告の主張

##### (1) 懲戒処分の不当労働行為性について

ア （前記 3 ①）X1 が別訴を提訴したからといって原告が対応を変化させることはあり得ず、むしろ、原告が賃金是正問題について譲歩を撤回し、別訴で全面的に争う姿勢を示すなど厳しい対応をしたことに対し、X1 がうっぴんを募らせて反抗的な組織批判の言動を引き起こし、自ら懲戒事由を招来したと見るのが自然である。また、会社は別訴の一審判決において勝訴していることから、X1 がそれを受け入れることなく控訴したからといって、同控訴後に報復的に懲戒を重ねたというのは不合理である。

イ （前記 3 ②）X1 の言動は、団体交渉の賃金是正問題が決裂し、X1 が別訴提起した平成 15 年上期ころから突如として問題にされ始めたわけではなく、それ以前からも問題にされていたところ、平成 17 年 10 月停職処分以降は X1 自身表面上は問題行動を控えるようにしており、同年 11 月以降問題行動がないからといって、不当労働行為該当性の有無とは全く関係がない。

ウ （前記 3 ③）現場で問題とすべき事象が発生した場合に従業員に対し文書でなるべく詳細かつ正確な報告を求めることは当然であるところ、原告は常日頃から従業員全員に対して、何かあれば報告書やメモを書くように指導していたのであって、X1 の処分理由を集めさせたものではない。

エ （前記 3 ④）X1 の懲戒事由は、間違った業務遂行を行い、それを指摘されると反抗し悪態をつく、他の指導員の教習（二輪教習）について教習中に暴言を吐くなどして業務を妨害する、他の指導員を誹謗中傷する、業務命令に従わないなどといった点で共通しており、事前に懲戒処分があり得ることを警告されていなければ不意打ちになるものではなく、X1 は確信犯的に上記言動に及んでおり、形式的にその都度事実を確認し指導を行ったとしても実質的意味はない。原告は懲戒処分の言渡しの際にはその都度 X1 に事実を問い、指導を行ってきたが、X1

は全く反省しなかった。

(2) 懲戒処分の合理性について

懲戒処分に当たり、いかなる処分を選択し、停職処分を選択した場合の停職日数をどの程度とするかは使用者の裁量に委ねられ、同裁量が恣意にわたり、当該行為との対比において甚だしく均衡を失する等社会通念に照らして合理性を欠く場合に権利濫用になるに過ぎない。X1 は、原告の再三の指導に反し職員として相応しくない言動を行い、同言動は企業組織及び企業の信用に影響を及ぼしているところ、同人は既に同種事案で平成15年11月に戒告処分、平成16年12月に停職処分（5日間）を受けており、再度の行為についてより厳罰をもって望むことは当然で、その他情状に酌むべきところはなく、懲戒対象行為はいずれも意図的なもので企業組織に対する挑戦行為であり、10日間の停職処分（本件各停職処分）としたことには合理的理由がある。

(3) 懲戒処分の不利益性について

原告の行った停職処分は一定期間就労を禁ずるものにすぎず、経済的不利益処分は課していない。停職処分の結果として不出勤日数については賃金が支給されないことになるが、あくまで結果であり、これをもって不利益性は肯定できない。

(4) 不当労働行為意思について

不利益取扱いは「故をもって」（労働組合法7条1号）、すなわち不当労働行為意思に基づくものでなければならぬが、本件命令は同意思について全く述べておらず、不当労働行為性の認定を誤ったものである。

原告は、常日頃から X1 個人の暴力的かつ反組織的な言動に頭を痛めてきたが、労働組合の存在や組合員の組合活動を嫌悪していたということはない。本件命令が、X1 の個人的行動と労働組合の組織的行動をあえて峻別することなく混同し、X1 の行動即労働組合の行動であるかのように認識しているのは妥当でない。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 事実経過

前提事実と証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) X1 の組合加入

ア X1 は、平成7年12月2日、原告と雇用契約を締結して、嘱託社員となり、指導員として働き始めた。また、X1 は、雇用契約締結時に、原告代表者から組合に加入しないように言われて、組合に入りませんと記載した書面を差し入れた。

イ X1 は、平成11年4月1日、原告との間で、正社員となる旨合意したが、X1 の同月の本給は19万1620円で、他の正社員の指導員の本給と比べて3万1580円低額であった。

ウ X1 は、平成12年4月14日、支部組合に加入したところ、その直前、原告代表者に対し、組合に加入する旨断りに行ったところ、原告代表者から、今後の付き合い方が変わる旨言われた（この点、採用時に組合に加入しない旨の約束をした事実がないにもかかわらず、X1 が組合に加入する際にわざわざ原告代表者に断りに行くとは考えられない。）。

(2) 賃金是正交渉

ア 原告は、昭和56年5月11日、自交総連神奈川地方労働組合三共自動車学校支部（訴外組合の当時の名称。同組合の一部の組合員が昭和63年11月ころ新たに結成したのが支部組合である。）との間で、労使協定（以下「本件協定」という。）を締結した。

本件協定は、原告設立当初からの従業員（以下「旧職員」という。）と昭和54年に三共自動車学校が開設された後に採用された従業員との間の本給の格差を解消する目的で締結され、第9条には、「新規採用者の賃金是正については下記の通りとする。（イ）本給を新・旧同額にするため、指導員、事務員（女子）について来年度以降3年間で残りの差額を均等割にし相当額を毎年是正する。」との定めがある。本件協定には、本件協定締結後に採用される従業員の取扱いについての明確な了解事項はなかったが、昭和61年から平成2年までの間に採用された指導員のうち中途退職者を除く14名の本給は、旧職員との本給の格差が4年間程度で是正された。

イ 原告と支部組合は、平成12年7月13日、団体交渉を行い、組合側はX2支部長及びX3書記長らが出席し、X1は出席しなかった。

同団体交渉において、支部組合は、他の正社員の指導員の本給とX1の本給との差額（3万1580円）は、本件協定に基づき今後3年間で是正されるべきと主張したが、原告は応じなかった。

平成12年7月から平成13年6月にかけて、支部組合と会社とは、数回の団体交渉においてX1の賃金是正問題を議題としたが、合意には至らなかった。その後、しばらくの間、この問題が団体交渉で取り上げられることはなかった。

ウ 原告と支部組合は、平成15年1月28日、団体交渉を行い、組合側はX2支部長及びX3書記長らが出席し、X1は出席しなかった。

同団体交渉において、原告は、今回限りという条件でX1の賃金を是正するが、その後は就業規則に従ってもらいたいと提案し、このことについて支部組合が約束できるのならば解決のため努力するなど述べ、支部組合は前向きに受け止めるなどと回答した。

エ 原告と支部組合は、平成15年2月21日、団体交渉を行い、組合側はX2支部長及びX3書記長、本部組合の書記長らが出席し、X1は出席しなかった。

同団体交渉で、原告は本件協定はその締結後に採用した従業員には適用されないなどとして前記ウの交渉における発言を撤回し、これに対して組合側は前回の交渉経過を全く無視したもので法的手段で対応せざるを得ないなどと発言した。

同日以降、団体交渉においてX1の賃金是正問題は話し合われていない。

オ X1は、平成15年6月13日、原告に対し、主位的に平成12年4月から平成15年3月までの賃金が本件協定に基づいて増額されているとして支給額との差額（本給、一時金及び時間外賃金）の支払、予備的にX1が労働組合に加入したことを理由として賃金を増額しなかったのは労働組合法7条1号の不当労働行為に当たり、不法行為を構成するとして同額の支払を求める訴えを当庁に提起した（別訴）。

これに対し、原告は、本件協定は、旧職員と協定締結当時までに新規に採用さ

れた従業員との賃金格差を是正することを目的として締結したのであって、X1のように本件協定締結後に採用された従業員には本件協定の適用はなく、また、X1の賃金を増額しなかったのは、X1が労働組合に、加入したことを理由とするものではないなどと主張した。

なお、支部組合のX2支部長は、X1側の証人として法廷で証言した。

(3) X1に対する懲戒処分とその経緯等

ア 平成15年戒告処分までの労使の状況

(ア) X1は、平成15年8月2日、教習生の教習原簿の時限数を記載する欄に「3」と記入した後、これを二重線で消して「2」と訂正したが、訂正した場合に必要とされる管理者の押印を求めなかった。

(イ) X1は、平成15年10月16日、教習生の教習原簿の「申し送り事項等」欄に「8～18の項目 教習指導? X1」などと記載した。Y1課長（平成16年12月から副管理者を兼務。以下「Y1副管理者」という。）及びY2課長（平成16年12月から副管理者。以下「Y2副管理者」という。）はX1に対し、「申し送り事項等」の欄に書くべき内容ではないと注意したところ、双方で言い争いとなった。

Y2副管理者は、平成15年10月17日付けで報告書を作成し、Y1副管理者も報告書を作成した。

(ウ) 原告は、事前にX1から事情聴取を行うことなく、平成15年10月31日、幹部会を開催し、X1に対して戒告処分を下すことを決定した。

(エ) 原告は、平成15年11月5日、X1に対し、同日付けの戒告書を手渡し、「教習業務の遂行につき、上司の指示に従わないばかりか、これに反抗し、あまつさえ上司を誹謗する等し、職場の秩序を著しく阻害した。」として、就業規則23条、24条に基づき戒告処分（以下「平成15年戒告処分」という。）とした。直後に、支部組合は、これに反発して同戒告書を原告に返却した。

イ 平成16年停職処分までの労使の状況

(ア) Y3指導員は、「教習指導中に、無線室にいたX1が「オー！」と叫び、こちらをにらみつけられ教習生共々驚き、「何でもねえよ！」と言われ非常に不愉快な思いをしました」、「教習生に「あの人が先生なの？」と思われるのは三共のイメージダウンにつながると思われます。」などと記載した平成16年3月10日付けの報告書を作成した。

(イ) X1は、平成16年3月18日、Y4検定係長（以下「Y4係長」という。）が自動二輪車で教習指導中、教習生を先導してX1の側方を通り過ぎた際に、危険行為であるとして指導中の同係長に対し「あのさー」などと声を掛けて停止させようとした。直後のインターバル（教習時間の間の10分間の休息时间）の際にも、X1はこのことでY4係長に対し強い口調で注意し、両者で言い争いになった。

Y4係長は、この件について、平成16年3月18日付けの報告書を作成し、「このような特異な言動又は行動をとるような職員は、三共の将来を脅かすと思いここに報告します」と記載した。

(ウ) 原告は、平成16年6月22日、支部組合員である X4 指導員に対し、「教習業務の遂行につき、職員として相応しくない行動を行い、学校の名誉・信用を傷つけるような行動を行った。」として、5日間の停職処分とした。

(エ) Y5 指導員は、自動二輪車の教習指導中、教習生が教習指導中の X1 の車の前を横切ったところ、X1 が運転席の窓を開けて、「生徒を止めとけよ！バカヤロー」と怒鳴りつけた、「三共自動車学校のイメージを悪くしている」などと記載した平成16年7月6日付けの報告書を作成した。

(オ) X1 は、平成16年11月16日、無線教習（無線付きの教習車に教習生のみが乗車し、教習指導員の無線による指示に従って運転する教習）指導中に無線車の監視を怠ったため、Z1 教習生が車を停止させ合図していることに気付かず、教習が7、8分間中断した。この時、別の教習生を指導していた Y4 係長は、Z1 教習生の車が停まっていることに気づき、事務所にいた Y1 副管理者及び Y6 検定課長（以下「Y6 課長」という。）に報告し、Y1 副管理者が Z1 教習生の対応をした。このことにより50分の教習時間が確保されず、Z1 教習生は教習をやり直すことになった。

X1 は、管理者に対して、平成16年11月17日付け書面により、無線教習中に目を離したことで教習が中断しやり直しとなったこと、これにつき深く反省している旨を報告した。

Z1 教習生は、教習コースの図面を添付し、走行経路や停止位置を詳細に記載した平成16年11月19日付けの「無線教習中断の経緯」と題する書面を作成した。Y1 副管理者、Y6 課長及び Y4 係長もこの件についての報告書を作成した。

(カ) 平成16年11月18日、Y7 指導員（後に教習第二課長。以下「Y7 課長」という。）は、教習指導中教習生が指示に従わないため教習を中断する旨伝えたと、同教習生とトラブルになり、怪我を負わされたなどとする報告書を作成した。この件について、原告は、平成16年12月14日、Y7 課長を戒告処分とした。

(キ) X1 は、平成16年12月2日、インターバルの際に他の指導員数名とともに黒いジャンパーを着ていたところ、原告代表者から制服で教習業務に従事するよう注意を受けた。

(ク) 原告は、事前に X1 から事情聴取を行うことなく、平成16年12月9日、幹部会を開催し、X1 に対して5日間の停職処分を下すことを決定した。

(ケ) 原告は、平成16年12月14日、X1 に対し、同日付け停職処分書を手渡し、「教習業務の遂行につき、職員として重大な過失及び怠慢により、学校の名誉・信用を傷つけ損害を与えるような行為を行った。」として、就業規則24条(4)及び23条(3)に基づき5日間の停職処分（平成16年停職処分）とした。その際、原告代表者は、X1 に対し、平成16年11月16日の Z1 教習生の教習中断について注意した。

なお、原告は、平成16年12月9日の幹部会開催以降、同月14日に原告代表者が X1 を呼び出すまでの間も、同人に対して事情聴取を行わなかった。

当時 X1 の本給は 19 万 7 1 2 0 円であったところ、停職処分とされたことに伴い、平成 16 年 1 2 月分給与から 1 万 1 7 1 9 円が、また、平成 17 年 1 月分給与から 4 万 6 8 7 6 円が、いずれも「欠勤控除」として減額された。

(コ) 支部組合は、平成 16 年 1 2 月 2 2 日、原告に対し、X1 の停職処分について、同じ教習生とのトラブルであっても組合員と非組合員の処分には大きな差があり、X1 については教習欠落が原因で結果的に教習が中断されたもので、これを理由とする 5 日間の停職処分は納得できないとして、抗議申入書を提出した。

ウ 平成 17 年 4 月停職処分までの労使の状況等

(ア) 当庁は、平成 17 年 1 月 2 7 日、別訴における X1 の請求を棄却する旨の判決を言い渡したところ、X1 は、同年 2 月 9 日、同判決を不服として東京高等裁判所に控訴した。

(イ) Y8 指導員は、平成 17 年 3 月 1 日付けで、同年 1 月中旬の出来事として、教習指導中に、X1 が教習生が横にいるにもかかわらず「おい、なんで停めさせないんだ」と威圧的な態度で言ってきたなどとする報告書を作成した。

(ウ) Y9 指導員は、平成 17 年 2 月 2 8 日付けで、同月 1 2 日、自動二輪車の教習指導中、二輪教習生が X1 の車の前を横切った際、X1 が同行為に激怒し、同指導員に対し、四輪駐車場所がら数回にわたり警音器を鳴らし運転席窓を開けて手招きした旨の報告書を作成した。

(エ) X1 は、平成 17 年 3 月 1 0 日、教習指導中に、自動二輪車の教習を受けていた Z2 教習生が優先車両の進路妨害を行ったことについて、Z2 教習生の指導に当たっていた Y9 指導員に対し、警音器を鳴らした上、「車が来ているんだから指導員が止めさせなければ駄目なんじゃないですか」、「わかっているのかよ」などと強い口調で注意した。この際、Y9 指導員は、Z2 教習生に対し、「17 時 27 分、二輪クランク出口、114 号車。以上を覚えておいて下さい。」と告げた。

この件について Y9 指導員は、平成 17 年 3 月 1 2 日付け報告書を作成した。同報告書には、「一時停止した Z2 教習生に「今のは明らかに進路妨害に当たりますよ」と説明を始めた矢先に、後方から来た X1 指導員に妨害された」、「恫喝的な言動により Z2 教習生らとその後の教習において明らかに運転が萎縮して本来の教習が出来なかった」などと記載されていた。

Z2 教習生は、卒業生アンケートに、「3 月 1 0 日 8 時限目 17 : 27、クランク出口にて、4 輪の教官が、2 輪の担当教官に向かい、強い口調でバッシングがあり、できれば、生徒のいない校内での場で話した方が良いのではないかと感じた。それは、実際、現場でそのやり取りをまのあたりにすると、その後の教習において、気分の悪いものとなり」、「人的なバッシングになってしまっていますが、教官以前に人間的な問題なんだと感じます。」などと記載した。

(オ) 原告は、事前に X1 から事情聴取を行うことなく、平成 17 年 4 月 1 3 日、幹部会を開催し、X1 に対して 1 0 日間の停職処分を下すことを決定した。

(カ) 原告代表者は、平成 17 年 4 月 2 0 日、X1 を社長室に呼び、教習指導中の



指導員を中傷したことはないか、他の職員との問題で気付いたことがあれば直接言わずに上司を通して言うようになどと注意したが、X1は指摘された事実を認めなかった。そこで、原告代表者は、同日付けの停職処分書を手渡し、「教習業務の遂行につき、会社の再三の指導に反し職員として相応しくない言動を行った。」として、就業規則17条(3)、24条の(6)及び23条(3)に基づき10日間の停職処分(平成17年4月停職処分)とした。その際、原告代表者は、X1に対し、処分理由として、以前言ったことを守らず、他の職員との問題で気付いたことを上司を通して言うことなく直接本人に言ったこと、原告の秩序を乱した教習中に大声を出したという声の暴力を挙げた。

なお、原告は、平成17年4月13日の幹部会開催以降、同月20日に原告代表者がX1を呼び出すまでの間も、同人に対して事情聴取を行わなかった。

当時X1の本給は、19万7620円であったところ、停職処分とされたことに伴い、X1の平成17年5月分給与から8万2033円が「欠勤控除」として減額された。

(キ) 支部組合は、平成17年4月22日付けの「X1指導員に対する処分撤回要請書」で、原告に対し、X1を停職処分としたことに抗議するとともに、早急に同処分を撤回し、団体交渉を行うよう要請した。

また、支部組合は同年5月7日付けの「X1指導員に対する処分撤回要請書」で、X1は同年7月6日付けの「停職処分理由説明について」と題する書面で、原告に対し、それぞれ、具体的な処分理由等についての説明を求めた。

なお、原告は、これらの書面に対していずれも回答をしなかった。

#### エ 平成17年10月停職処分までの労使の状況

(ア) X1は、平成17年6月25日ごろ、原告代表者から新校舎への移転準備のため自分達の使用している机を洗うように指示されたが、従わなかった。Y10指導員は、平成17年10月21日付けで「新校舎移転に伴う指導員室の机の掃除について」と題する書面を作成し、同年6月25日にY11指導員が、机を洗わなくていいのかと問いかけたところ、X1が「やらなくていい」と返答したのを近くで聞いたなどと記載した。

(イ) X1は、平成17年7月31日、無線教習終了後、無線教習者の無線スイッチを切り忘れた。翌日X1は、このことについてY1副管理者から指摘を受けた。

(ウ) X1は、平成17年8月18日、教習終了後、教習車の鍵を持ち帰った。X1は、このことをY12指導員に伝えたが、上司には報告しなかった。

Y6課長は、この件について、平成17年8月19日付けの報告書を作成し、「朝8時40分頃、113号車担当のY12指導員より113号車のキーをX1指導員が持って帰ってしまったのでスペアキーを貸して下さいと言ってきたのでスペアキーをY12指導員に渡しました。朝、Y12指導員にX1指導員から113号車のキーを持って帰ったと、連絡が入ったそうです」などと記載した。

(エ) 平成17年8月26日、原告の教習コースの信号機の電球が切れていた。X5指導員(支部組合員)がこのことを原告の事務所に報告し、Y7課長らが電球

を交換した。

Y7 課長は、この件について平成17年8月26日付けの報告書を作成し、X1 らが電球交換を終えた Y7 課長らに対し、交換しなければ、教習中止か発禁（都道府県公安委員会から仮免許証等発行禁止の処分を受けること。）なのにと発言したなどと記載した。

(オ) Y10 指導員は、平成17年10月14日付けで「X1 指導員の件」と題する書面を作成し、同月12日に X1 が「下手じゃないのに駄目にしやがって!」、  
「生徒は金を損している」、「よくあんんで指導員やっつられるな!」と発言した、私に対する嫌みが始まったと気付いた、多大な精神的苦痛を受けているなどと記載した。

(カ) X1 は、平成17年10月12日、自動二輪車の教習生が X1 の教習車の側方を通過したことに関し、インターバル時間中に「まったくよ一二輪の指導員はどこ見てんのかねーしっかりしろよ。まあ上の者がしっかりしてねーからなー。」「聞こえるように言ってんだよ一まあ余計なことをいうとまた出勤停止になっちゃいますけどよ一。」などと発言した。Y4 係長は、このことについて平成17年10月15日付けで報告書を作成した。

(キ) 平成17年10月ころ、原告代表者が指導員室のブラインドを開けるよう指示したことに対し、X1 は、なぜ自分ばかり注意するのかなどと反論し、指示に従わなかった。原告代表者は、同年7月ころから指導員室のブラインドを開けるよう X1 に指示したことが度々あった。

また、X1 は、原告代表者から、インターバル時間外（X1 の始業前）の喫煙について注意を受けた。

(ク) 原告は、事前に X1 からの事情聴取を行うことなく、平成17年10月19日、幹部会を開催し、X1 に対して10日間の停職処分を下すことを決定した。

(ケ) 原告代表者は、平成17年11月1日、X1 を社長室に呼び、机を洗わなかったこと、窓を開けなかったこと、教習車の鍵の返し忘れを上司に報告しなかったこと、同僚に聞こえるように悪口を言っていたことなどを注意した後、同年10月30日付けの停職処分書を手渡し、「業務の遂行につき、会社の再三の指導に反し職員として相応しくない言動を行った。」として、就業規則第17条(1)、(9)、(11)及び23条(3)に基づき、10日間の停職処分（平成17年10月停職処分）とした。

当時の X1 の本給は19万7620円であったところ、停職処分とされたことに伴い、X1 の11月分給与から11万7190円が「欠勤控除」として減額された。

(コ) 支部組合は、平成17年11月2日付けの「X1 指導員に対する処分撤回要請書」を原告に提出し、同処分に抗議するとともに同処分の撤回を求めた。

## 2 本件各停職処分の不当労働行為（不利益取扱い支配介入）該当性

### (1) 本件各停職処分の合理性について

ア 懲戒事由に該当する場合に懲戒処分の選択については、懲戒権者は懲戒事由に該当すると認められる所為の外部に表れた態様のほか、同所為の原因、動機、状

況、結果等、さらに、当該職員のその前後における態度、懲戒処分等の処分歴、社会的環境、選択する処分が他の職員及び社会に与える影響等諸般の事情を総合考慮した上で、懲戒権者の企業秩序の維持確保という見地から考えて相当と判断した処分を選択すべきで、同判断には懲戒権者の裁量が認められるところ、当該懲戒処分が、その原因となった行為との対比において甚だしく均衡を失し、社会通念に照らして合理性を欠く等裁量の範囲を超えてされたものではない限り、その効力を否定することはできないと解される（最高裁判所昭和49年2月28日第一小法廷判決・民集28巻1号66頁参照）。

イ 平成17年4月停職処分について

X1が、平成17年3月10日、教習中のY9指導員に対し教習生の面前で強い口調で注意し、このことに関し、教習生は、卒業生アンケートに「強い口調でバッシングがあ」り、「その後の教習において、気分の悪いものとな」った、「教官以前に人間的な問題」などと書いていることからすれば、原告が、教習生の面前で行われたX1の言動により企業の秩序・信用を害したことを重視し、X1の言動が他の職員の業務を妨害したとして就業規則第17条（3）に、就業中教習生に暴行又はこれに類する行為をしたと判断し就業規則第24条（6）にそれぞれ該当するものとして扱ったこと自体がただちに不合理であるとまではいえない。

このように、X1の教習生の面前における注意の方法は相当ではないといわざるを得ないが、他方で、X1は、二輪教習生が飛び出してきたことに危険を感じて、自動二輪車には補助ブレーキが付いていないことから、周囲の人が警音器を鳴らしたり声を出すことで事故を防ぐ必要があると考え、自動二輪車の教習指導中のY9指導員に対してその場で注意したこと、平成16年停職処分の処分理由とされた教習中断のように、X1側の原因によって直接教習生に損害を与える行為はなかったこと（なお、同処分の際、X1は教習中断の事実及びこれに対し深く反省している旨記載した書面を管理者に対して提出している。）、X1から一切事情を聴かないまま同人に対する懲戒処分が決定されていること、10日間の停職処分によりX1は本給の4割以上に当たる8万2033円を欠動控除として減額されていることにかんがみれば、原告には企業秩序の維持確保等の必要性があり、X1には平成15年11月戒告処分、平成16年停職処分（5日間）の処分歴があることを考慮しても、原告が就業規則上停職処分としては最も重い10日間を選択したことに合理的理由があったとは考え難い。

他に、処分理由として挙げられている点、すなわち、X1が教習中教習生の面前で、平成17年1月中旬Y8指導員に対し威圧的な言動をしたこと、平成17年2月12日Y9指導員に対し数回にわたり警音器を鳴らし運転席窓を開けて手招きしたことについては、前者はY8指導員が約1年半後に報告書を作成して上記言動を問題にしていることにかんがみれば、処分を必要とするまでのX1の言動があったのか疑問が残る上、両事実を前提としても、10日間の停職処分としたことに合理的理由があったとは認められない。

ウ 平成17年10月停職処分について

平成17年10月停職処分の理由とされたもののうち、X1は、指導員室の机を洗わなかった、教習車の無線のスイッチを切らなかった、インターバル時間外に喫煙した、教習車の鍵を持ち帰った、インターバル中に大声で他の指導員の批判をしたことが認められ、原告が企業秩序の維持確保等の観点から、就業規則17条に定められた職場規律である「職場の秩序を乱さないこと」、「職場の整理・整頓に努め、常に清潔に保つこと」、「その他学校の内外を問わず、職員としてふさわしくない行為をしないこと」に違反したと判断したこと自体がただちに不合理とまではいえない。もっとも、喫煙についてはインターバル時間外ではあるがX1は始業前の時間に喫煙をしたにすぎず、教習車の鍵を持ち帰った際には他の指導員には同事実を告げていたのであり、上記行為はいずれも比較的軽微な規律違反であって、平成17年4月停職処分と同様、平成16年停職処分時の処分理由とされた教習中断のような事案は含まれておらず、X1から一切事情を聴かないまま同人に対する懲戒処分が決定され、10日間の停職処分によりX1は本給の5割以上に当たる11万7190円を欠勤控除として減額されていることにかんがみれば、平成15年11月戒告処分、平成16年停職処分（5日間）の処分歴等を考慮しても、原告が就業規則上停職処分としては最も重い10日間を選択したことに合理的理由があったとは考え難い。

他に、卒業生のアンケートにX1の問題点を指摘するものがあつたとしても、それ自体は就業規則上の懲戒事由とはされておらず、このことをもって懲戒処分としたことに合理的理由は認められない。

エ よって、X1に懲戒処分を受けるべき何らかの理由があつたとしても、原告が10日間の停職処分としたことに合理性はなく、裁量の範囲を逸脱したものといわざるを得ない。

## (2) 不当労働行為該当性について

本件各停職処分は、「10日以内の出勤を禁ずるとともに、その間欠勤扱いとして、賃金を支払わない」（就業規則23条3項）こととされる懲戒処分であって、同処分が不利益な取扱いに該当することは明らかである。

上記(1)で認定したとおり本件各停職処分にはいずれも合理性が認められないところ、原告代表者は、X1に対し、その採用時に組合に加入しないように求め、その旨の書面を差し入れさせ、X1が支部組合に加入する際に、今後の付き合い方が変わる旨発言していること、支部組合は平成12年7月以降平成15年2月までX1の賃金是正問題について原告と交渉を行っているところ、同交渉が決裂しX1が同年6月13日に別訴を提訴して以降、原告は、X1に対する懲戒処分を繰り返すようになったこと（2年間で4回）、被告補助参加人らがX1に対する停職処分は不当労働行為であるとして救済申立てをして以降は同人に対する処分はないこと、別訴では、原告はX1の賃金格差を解消しなかったのは労働組合に加入したことを理由とする不利益な取扱いとして不当労働行為に当たるとして、不法行為に基づく損害賠償請求を認容した控訴審判決が確定していることからすれば、X1が支部組合の組合員であることを嫌って、同人が支部組合の協力を得て別訴を提起したことに対して報復的措置を採ったものであると推認せざるを得ない。

そして、X1 の処分理由とされた事実に関しては、原告従業員や教習生から数多くの詳細な報告書等が作成されているが、一連の報告事項に関して、原告は、その都度、X1 から一切事情を聴くことなく、懲戒処分があり得ることを事前に警告しないまま、いきなり幹部会に諮って懲戒処分を決めており、原告は、X1 に反省を求め改善を促したというよりは、従業員に指示して X1 の処分理由を集めさせた上、一定期間処分の理由を積み重ねては懲戒処分を繰り返してきたものと考えざるを得ない。原告は、X1 に対する懲戒事由は、他の指導員の教習中に暴言を吐く等して業務を妨害する、他の指導員を誹謗中傷する、業務命令に従わないなどといったものである点で共通し、事前に警告されていなければ不意打ちとなるものではないと主張するが、処分後 X1 や支部組合は具体的な処分理由が不明であるなどとして原告に説明を求めており、原告はこれに対して何ら回答していないことからすると、原告は、X1 の不適切な言動の発生を防止することよりも懲戒処分を課することを意図していたことが窺われるのであって、原告の主張は採用できない。

以上のとおり、原告は、X1 が労働組合に加入したことを理由として賃金格差是正を行わなかったところ、同賃金是正を求めて X1 が別訴を提起して以降 X1 に事実関係を調査することなく、X1 に対する懲戒処分を繰り返すようになっており、本件各処分には合理性が認められないことからすれば、原告は X1 の言動を問題にし、それを戒めるために止まらず、X1 が支部組合の組合員であることを嫌って報復的措置を採ったものであると認められ、不当労働行為意思に基づいて労働組合法 7 条 1 号にいう労働組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いをしたものというべきである。

また、原告は、賃金是正を求める支部組合との間で団体交渉を行ってきたところ、X1 が同賃金是正を求めて別訴を提起し、支部組合が労働組合の活動として別訴における X1 の訴訟活動を支援したことで支部組合を嫌悪し、賃金是正問題の当事者である裁判の原告である X1 を対象として懲戒処分を繰り返したものとして、不当労働行為意思に基づいて同条号にいう労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いをしたものというべきである。

さらに、本件各停職処分は、賃金是正問題で原告と対立関係にあった被告補助参加人らがその手段を団体交渉から裁判に移したことを契機として、訴訟当事者である X1 に対して不利益を課し、ひいては被告補助参加人らの活動を阻害又は萎縮させる効果を有すると認められるものであるから、同条 3 号にいう支配介入に当たり、原告の意思によるものであることは明らかである。よって、本件各停職処分は、被告補助参加人らの組織運営に対する支配介入であると認められる。

- 3 以上によれば、本件各停職処分が不当労働行為に該当するとした本件命令は適法であって、原告の請求は理由がないから棄却する。

横浜地方裁判所第 7 民事部