

命 令 書

申立人 全国一般労働組合大阪府本部
全自動車教習所労働組合
申立人 X
被申立人 株式会社大阪都島自動車学園

主 文

- 1 被申立人は、昭和58年2月21日以降、申立人Xを教育部の係長の職にあるものとして取り扱うとともに、同人が得たであろう賃金相当額と既支払額との差額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人全国一般労働組合大阪府本部全自動車教習所労働組合に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合大阪本部
全自動車教習所労働組合
執行委員長 A 1 殿

株式会社大阪都島自動車学園
代表取締役 B 1

当社が貴組合X氏を昭和58年2月21日付けで係長に昇格させなかったことは、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社大阪都島自動車学園（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪市都島区に都島自動車学校（以下「学校」という）を有し、自動車の運転免許取得のための技術指導等を行っており、その従業員は本件審問終結時約70名である。
- (2) 申立人全国一般労働組合大阪府本部全自動車労働組合（以下「組合」という）は、大阪府下の自動車教習所に働く労働者120名で組織する合同労組であり、会社には、組合の都島分会（以下「分会」という）があり、その分会員は本件審問終結時5名である。
- (3) 申立人X（以下「X」という）は、昭和36年8月技能指導員として入社し、39年4月、技能課第5係長、42年2月、同課第2係長となったが、その後、後述のとおり係長の職を解任された。

なお、Xは、一時期、同盟交通労連関西地方支部都島自動車学校労働組合（以下「同

盟都島労組」という)に加入していたが、その後脱退し、43年2月ごろ組合に加入した。

分会におけるXの役員歴は次のとおりである。

46年10月19日～47年10月27日 分会委員
47年10月28日～48年10月7日 分会書記長
48年10月8日～49年10月15日 副分会長
49年10月16日～本件審問終結時 分会長

(4) 会社には、分会のほかに大阪都島自動車学校労働組合(以下「学労」という)があるが、これは前記(3)の同盟都島労組と分会を脱退した者により、47年10月に結成されたものである。

2 本件申立てに至るまでの労使関係の推移

(1) 41年6月21日、分会は会社の従業員34名で結成されたが、これと前後して、同盟都島労組も結成されたため、会社には二つの労働組合が併存することになった。

(2) 47年10月28日の分会大会において、当時の分会長A2(以下「A2」という)をはじめ23名が分会を脱退し、同盟都島労組と結集して、新たに約50名で学労を結成した。

(3) 分会は、A2らの脱退により約10名余りとなり、分会の役員が欠けたために、ただちに分会長にA3、書記長にXを選出した。

(4) 道路交通法等の法令の改正に伴い、48年4月1日から教習生に対する路上教習を10時間以上に、また新たに路上検定が必要となったため、会社はこれに伴うカリキュラムの変更を行いそれを一方的に実施しようとした。

(5) このため組合は、同年3月30日会社に対し組合と誠実な協議を尽くすまでカリキュラム変更による労働条件の変更の禁止を求める仮処分を大阪地方裁判所に申請した。その結果翌31日、同裁判所は「会社は労働条件の変更について組合と事前協議しなければならない。」旨の仮処分決定を発した。

(6) 上記仮処分決定にしたがい組合と会社との間で協議が重ねられた結果、6月28日に至って、ようやく協議が整い、会社は法令の改正に伴うカリキュラム変更を実施することができた。

(7) 52年ごろ、会社は組合に対し、夜間の路上教習業務についての協力を申し入れたが、組合は夜間の路上教習の実施に当っては、健康診断等の安全対策を講じるように求めて会社との間で何度か話し合いが行われた。

しかし、審問終結時に至るも、当事者間でこの件についての合意が得られず、分会員は夜間の路上教習を拒否している。

3 Xの係長解任及びその後の経過について

(1) Xは検定員手当等の勤務条件を不満として、44年4月に一度検定員業務を拒否したが、その後、45年12月に会社のB2労務課長に対し、また、46年4月には当時の分会員A4を通じて数度にわたり再度検定員業務に就きたい旨申し入れた。

しかし、会社は、47年10月20日、大阪府公安委員会に対しXの検定員解任届を提出した。

(2) 45年夏、会社の技能指導員らが教習生に対する実技指導中に居眠りするなど、手抜き指導したことが明らかになった。そのため大阪府公安委員会は会社に対し特別業務監査を実施するとともに、会社に自粛休校、技能指導員の再教育を命じた。

(3) 会社はこの命令に従い、45年10月3日以降教習生の受入れを中止し、12月3日に行われた検定を最後に自肅休校に入るとともに、次のとおり監督責任者を処分した。

C 1	管 理 者	解 任
C 2	技能課長	解 任
C 3	技能課第1係長	解 任
X	同 第2係長	解 任
C 4	同 第3係長	解 任

このうち、C 4（以下「C 4」という）は、係長解任のほか、直接手抜き指導に係わったため、さらに出勤停止5日間の処分を受けた。

なお、Xは手抜き指導には関与していなかった。

ちなみに、この時係長には係長手当として月額1,500円支給されていたが、審問終結時は5,000円に増額されている。

(4) 46年2月9日、改めて技能課長及び係長が任命されたが、それらの顔ぶれは従前とは異なり、全く一新され、2月12日、自肅休校が解かれ学校が再開された。

(5) 49年5月21日、技能指導課第3係長が課長に昇格したため、後任の同課第3係長には、前記(3)の解任前の技能課第3係長であったC 4が就任した。

なお、前記(3)の解任前の技能課第1係長C 3は、このとき既に定年に達していた。

(6) 58年1月19日、会社は団体交渉において、教育部技能指導課を技能指導第1課、同第2課とし、それぞれの課に第1係～第3係及び第4係～第6係を置くとともに、組織変更に伴う係長の人事を下記のとおり、近く発令することを通知した。

教育部	技能指導第1課	第1係長	C 5	(留任)
		第2係長	C 6	(新任)
		第3係長	C 7	(前第2係長)
	技能指導第2課	第4係長	C 8	(新任)
		第5係長	C 4	(前第3係長)
		第6係長		(空席)

(7) 組合は、Xが係長昇格予定者の中に含まれていないことに強く抗議するとともに、係長の選任基準をただしたところ、会社は係長の選任基準として①10年以上の経験者であること ②模範的な者であること ③他の従業員の世話ができること ④すべての面の業務につける者であること ⑤人格者であることを初めて明らかにするとともに、Xについては、特に前記④の基準、すなわち、夜間の路上教習業務を拒否している点が問題である旨説明した。

(8) 2月21日、前記(6)のとおり、係長人事が発令された。

なお、Xと教育部の各係長の昇格年月日等を比較すれば下記のとおりである。

(入社年月日) (昇格年月日)

C 5	35. 8. 8	46. 2. 9
C 4	36. 4. 24	49. 5. 21 (再昇格年月日)
X	36. 8. 19	—
C 7	37. 6. 25	46. 2. 9
C 6	38. 2. 25	58. 2. 21

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

(1) 申立人らは、会社がXを49年5月21日の時点で技能指導課の係長に昇格させるべきであったのに、未だ昇格させていないのは、申立人らの組合活動を嫌悪し、組合を弱体化することを企図した不当な昇格差別であり、この会社の行為は不当労働行為であると主張する。

(2) これに対して会社は、従業員を職制に登用するか否かは人事権の行使として使用者の専権事項に属し、労働委員会が会社の人事について云々することは、労働組合法が労働委員会に認めた裁量権を逸脱するものである。

そもそも、Xは係長の選任基準である①年功、年齢、経験（10年以上の経験者であること）②責任感、熱意、風評（模範的なものであること）③先輩、同僚、後輩との協調性（他の従業員の世話ができること）④業務に対する協力度合（すべての面の業務につける者であること）⑤部下の統率力（人格者であること）等を総合的に判断して、他の係長昇格対象者より劣っており、特に検定員業務及び夜間の路上教習を拒否していることなどは係長としての不適格性を示すもので、Xを係長に昇格させないことは合理的な理由があり、Xの組合活動を嫌悪して不利益扱いをしたわけではないと主張する。

よって以下判断する。

2 不当労働行為の成否

(1) 会社の主張についてみるに、会社は、Xが年功、責任感、同僚等との協調性、業務に対する協力度合、部下の統率力等から総合的に判断して、他の係長昇格対象者より劣っていたというが、Xが他の係長昇格対象者と比べて劣っていると認められる疎明はない。

また、会社がXの係長としての不適格性を示す具体的な事例として、Xが夜間の路上教習業務及び検定員業務を拒否していることが挙げられるが、夜間の路上教習業務について、組合と会社との間に未だ合意が得られていないことは前記第1、2(7)認定のとおりであり、検定員業務については、Xが44年4月に検定員業務を拒否したことはあるが、その後、再度検定員業務に就きたい旨申し入れていたことは前記1、3、(1)認定のとおりであるからこの点についての会社の主張は失当である。

かえって、Xは39年4月係長に昇格してから、45年12月学校の自肅休校に際し、係長を解任されるまでの間係長の職にあったことは前記1、1(3)及び3(3)認定のとおりである。

また、自肅休校に際し、係長を解任された3名のうち、C4は、49年5月21日、再度係長に選任されているが、すでに定年に達していたC3を除くと、Xだけが係長に選任されなかったのは、前記1、3(5)認定のとおりである。

さらに、58年2月21日、会社の技能指導課が、技能指導第1課、同第2課となり、第4係～第6係が増設されたのに伴い、Xより入社年月日の新しいC6、C8が係長に昇格していることは前記第1、3(6)(8)認定のとおりである。

それにもかかわらず、会社がXを係長に選任していないことは、前記第1、2認定の過去の労使関係及び審問の全趣旨を併せ考えると、会社が組合の活動を嫌悪し、Xに経済的な不利益を与えることによって組合の組織の弱体化を企図したものと判断するのが

相当であって、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

- (2) 申立人らは、C4が係長解任後再び係長に選任された49年5月21日の時点で、Xも係長に選任されるべきであるとの救済を求めている。

なるほど、C4が同日付けで係長に選任されたのは前記第1、3(5)認定のとおりであるが、これは技能指導課第3係長が課長に昇格したのに伴い、係長が空席となったため前任の技能課第3係長であったC4が就任したものである(ちなみに、C4は前記1、3(8)認定のとおり、Xより在職年数も長い)。この時点においては他に係長のポストに空席がなかったのであるから、このとき、会社がXを係長に選任しなかったとしても、Xに対する不利益取扱いが問題となる余地はない。

したがって、会社は58年2月21日以降、Xを係長の職にあるものとして取り扱うべきであるとする。

また、組合は主文救済のほか陳謝文の掲示を求めるが手交によって十分救済の実を果たすと考えるのでその必要は認めない。

- (3) 会社は人事権の行使は使用者の専権事項に属するものであり、労働委員会が従業員の昇格問題を云々することは労働組合法が労働委員会に認めた裁量権を逸脱するものであると主張するが、前記判断のとおり、Xを係長に昇格させないことが不当労働行為であると認められる以上、不当労働行為のなかった状態に是正することは労働委員会の裁量権の範囲に属するものでありこの点についての会社の主張は採用できない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和61年2月4日

大阪府地方労働委員会
会長 長 岡 弘