

千葉、平9不3、平11.8.27

命 令 書

申立人 全労連・全国一般労働組合千葉地方本部
申立人 全労連・全国一般労働組合千葉地方本部
辰巳自動車教習所分会

被申立人 株式会社辰巳自動車教習所

主 文

- 1 被申立人は、申立人所属組合員に対し、申立人組合からの脱退を勧奨してはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合から団体交渉の申入れがあったときは、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、申立人組合に対し、下記謝罪文を記載した書面を手交するとともに、横1.5メートル以上、縦2.0メートル以上の白色の紙面いっぱい下記謝罪文を黒書し、被申立人会社の従業員の見やすい場所に、1か月間毀損することなく、これを掲示しなければならない。

記

謝 罪 文

全労連・全国一般労働組合千葉地方本部 殿
全労連・全国一般労働組合千葉地方本部
辰巳自動車教習所分会 殿

年 月 日

株式会社辰巳自動車教習所

当社が、貴組合の組合員に対して、貴組合からの脱退を勧奨したこと及び貴組合からの申入れに基づく団体交渉を拒否したことは、千葉県地方労働委員会によって、労働組合法第7条第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。

当社は、この命令書主文に従い、その内容について誠実に履行するとともに、これまで上記の行為により、貴組合らに対して多大な不利益を与えたことを謝罪し、今後このような行為をしないことを誓約します。

(注：年月日は、手交及び掲示の日を記入すること)

- 4 その余の申立ては棄却する

理 由

第1 事案の概要

本件は被申立人株式会社辰巳自動車教習所（以下「会社」という。）が、申立人全労連・全国一般労働組合千葉地方本部（以下「千葉地本」という。）及び申立人全労連・全国一般労働組合千葉地方本部辰巳自動車教習所分会（以下「分会」という。）に所属する組合員に対し、分会からの脱退を勧め、分会に加入しようとする者に対し、これを妨害し、申立人組合からの申入れに基づく団体交渉に応じようとしなことが、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成9年9月17日に救済申立てのあったものである。

なお、平成11年2月23日及び同年4月27日に、申立人組合から別件の追加申立てがなされたが、当委員会は、当該追加事件について、本件とは分離して審査をすることに決定している。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、自動車運転の教習を主たる業務として、昭和56年に開校した株式会社であり、肩書地に本社を置き、資本金5千万円、本件申立時の従業員数は約35名である。

なお、本件申立当時に代表取締役であったA（以下「前社長」という。）が平成9年12月7日に死亡し、平成10年3月16日、Bが代表取締役に就任した。

(2) 千葉地本は、主に千葉県内の中小企業、一般産業で働く労働者により組織された、個人加盟を原則とした労働組合であり、本件申立時の組合員数は7,946名である。

(3) 分会は、平成9年8月28日、会社で働く労働者により結成された労働組合であり、千葉地本に所属する組合員により組織され、本件申立時の組合員数は21名である。

2 分会結成以降の労使関係等について

(1) 平成9年7月20日、会社の従業員であるC、D、E外3名の計6名が、千葉地本に個人加盟した。

(2) 平成9年8月28日の12時30分ころ、会社の役員室において、C、D、E及び千葉地本書記長Fら申立人組合側7名は、取締役総務部長Gと会い、会社に対して、分会を結成した旨の通告書、分会の設立趣旨を記した文書、団体交渉開催の要求書等を手交した。

その際、Gは、これらの要求等について即答できない旨述べるとともに、「組合は認めない」、「上部団体は認めない」等と発言した。

なお、分会を結成した旨の通告書には、Cが分会長に、Dが副分会長に、それぞれ就任したことが記載されており、要求書には、一週間以内に団体交渉の開催を求めること等が記載されていた。

当時、Cは、会社において検定課長、Dは、次長代理の地位にあった。

(3) 申立人組合とGとの間で、前記第2の2(2)のやりとりが行われているころ、会社の学科教室において、申立人組合が会社の従業員を対象に、

分会に勧誘するための説明会を行った。

- (4) 申立人組合は、前記のとおり、平成9年8月28日、団体交渉の開催を求める文書を会社に提出したが、これに対する会社の応答がないとして、同年9月1日、2日及び4日にも、団体交渉の申入書を提出した。
- (5) 平成9年8月30日の12時30分ころ、前社長が、会社の指導員教室において、従業員の前で、「組合を作ることは、学校の校風として反対である」等と発言した。
- (6) 平成9年9月1日、Gが前記第2の2(3)における分会への勧誘状況等を確認するために、夜10時過ぎに分会員2名の自宅に電話をした。
- (7) 平成9年9月4日、Gは、Cらを役員室に呼び、「会社の次長代理及び課長が組合に加入しているが、これら管理職にある者が組合に加入しては、会社の経営上支障があるため、組合を脱退してほしい」等と話した。
- (8) 平成9年9月8日、分会長であるH外1名が、分会に脱退届を提出した。

当時、Hは、会社において技能課長の地位にあった。

Hは、組合に脱退届を提出する前日の平成9年9月7日の夜にCの自宅に電話をしており、その中で「前社長には子供の保証人になってもらっている等、いろいろお世話になっていることもあり、前社長に申し訳ないから組合を続けることはできない」等と話した。

Hは、分会からの脱退を決意したのは、前記第2の2(5)の前社長による発言がひとつのきっかけとなった旨、証言している。

- (9) 平成9年9月17日、申立人組合は、会社を被申立人として、当委員会に対し、脱退勧奨・加入妨害の禁止、団体交渉の応諾及び謝罪文の交付と掲示を求めて、本件不当労働行為の救済申立てを行った。
- (10) 平成9年9月20日、会社は、「口頭要請メモ」という形でCに対し分会の結成通告に対する会社側の態度を明らかにしたが、その中で「次長代理及び課長職は、教習業務を管理すべき立場であるため、労働組合員となることは法的に問題であり、実態的にも交渉の場の設定等に支障をきたす」、「これらの趣旨を咀嚼のうえ実行に及べば、直ちに交渉を受ける用意がある」等と述べた。
- (11) 平成10年10月7日及び同年11月4日、本件申立てに関し、当委員会において和解協議が行われたが、その際、申立人組合が団体交渉の開催を求める旨述べたのに対して、会社は「課長以上の者を除く組合として、その代表者と交渉する」旨の意見表明をした。
- (12) 会社は、次長代理や課長職にある者が分会を脱退するのであれば誠実に団体交渉を受ける用意はあるとしているが、脱退しないのであれば正式な労働組合として団体交渉はできないとしており、前記第2の2(4)の申立人組合による団体交渉の申入れに対して団体交渉に応じていない。

3 会社の組織体制等について

- (1) 会社の組織体制は、大別して、経営部門と管理部門の二つの系統があり、経営部門は、社長、副社長、総務部長という組織系列になっており、管理部門は、道路交通法に基づく管理者として校長が、その下に、副管理者として次長及び次長代理が、それぞれ置かれている。

また、これらの下に、技能課長、学科課長及び検定課長が置かれており、各課長は、教習指導員としての資格を有する一般の従業員と同様に、実際の教習業務に従事している。

- (2) 会社には、管理職の職務内容や権限を示すような基準や規定は存在しない。

労務を担当する職についても、特に定めはない。

- (3) 基本給以外の手当として、指導員手当、資格手当、乗車手当及び物価手当等がある。

次長代理及び課長は、役付手当が支給されているが、一般の従業員と同様に、残業手当が支給される対象になっている。

- (4) 課長以上が構成メンバーとなっているいわゆる「課長会議」においては、教習時間を短縮させること、入校する教習生を増やすこと及び検定の合格率を高めること等の検討が主要な議題となっている。

4 会社におけるDの役割等について

- (1) Dは、本件申立当時、次長代理の職にあり、月1万5千円の役付手当が支給されている。

- (2) 同人は、日常、学科教習、技能教習及び検定業務を行っており、校長及び次長が不在のときには、仮免許の学科試験を行なう際の試験問題を会社の金庫を開けて取り出したり、警察署に仮免許の交付申請に行くことができる立場にある。

ただし、仮免許の交付申請については、過去数回行なったことはあるが、次長代理になる前にも行っており、また、他の従業員も行ない得ることであり、校長及び次長が不在の場合において、Dの専権に属していることではない。

- (3) 次長代理であるDが、課長の給与査定に関与することはなく、それは次長を通して最終的に総務部長が判断する。

従業員の採用や配置等を行なうのも次長以上の者である。

5 会社におけるCの役割等について

- (1) Cは、本件申立当時、検定課長の職にあり、月1万円の役付手当が支給されている。

- (2) 同人は、日常、学科教習、技能教習及び検定業務を行っており、また、公安委員会から検定基準が変更になった旨の通知があった場合に、検定業務に従事する他の指導員にそれを周知させる等している。

- (3) 同人は、以前、技能課長当時には人事考課の一部を行ない、また、会社の収益向上を図るべく率先して教習時間を短縮するよう努めたことはあったが、平成6年に検定課長になってからは、人事考課は行なってい

ない。

(4) なお、同人は、平成11年3月17日付けで任意退職している。

第3 判断

1 申立人主張要旨

(1) 脱退勧奨等について

ア 平成9年8月28日、申立人組合が会社に対して分会結成の通告書等を渡した際にGは、「上部団体は認めない」、「会社を潰す」、「組合は認めない」等と発言した。

イ 平成9年8月30日、前社長が、従業員を前に演説を行ない、その中で「組合は学校の校風に合わない」、「言うことを聞かなければいつでも会社を辞めてもらっていい」等と述べ、申立人組合を弱体化させる発言を繰り返した。

ウ 平成9年8月30日及び同年9月1日、前社長及びGが、3名の分会長の自宅に、申立人組合を攻撃する内容の電話をしたが、その中でGは、「組合の母体は共産党で、これは資本家を潰そうと思っている」等と話した。

エ 平成9年9月4日、Gは、Cらを役員室に呼び、「管理職は組合員ではなく、組合には加入できないから、直ちに組合を脱退してほしい」等と話した。

オ このように会社は、分会の結成通告直後から、申立人組合員及び分会に未加入の会社従業員に対して、「組合は認めない、会社を潰す」、「組合に入るなら会社を辞めろ」、「組合は学校の校風に合わない」等と申立人組合を誹謗中傷する攻撃をし、そのうえ「組合は共産党だ」との宣伝をして組合潰しの常套手段であるアカ攻撃を加え、また、多数の分会員に対し、分会からの脱退工作を執拗に行なったうえ、Cらに対しては、「管理職は組合を抜ける」と露骨に分会からの脱退を迫り、その結果、分会結成直後に2名が分会を脱退させられた。

カ 平成10年7月、会社は、不当労働行為の常套手段として用いられる第二組合を結成させた。

(2) D及びCの利益代表性について

ア Dは、平成8年3月21日に課長補佐から次長代理となり、その際、書面で辞令を受けてはいないが、次長に統率力が欠けるからそれを補うこと、教習時間の短縮に努力することを指示された。

イ 同人は、日常、学科教習、技能教習及び検定業務を行っており、会社が主張するような「極秘資料も持ち出せる重要な地位にある」という事実はない。

会社の主張する「極秘」とは、仮免許の交付申請に行くことや、学科試験問題を会社の金庫を開けて取り出すことを指しているようであるが、これらは通常は校長または次長が行なっている。

仮免許の交付申請についてはDは次長代理になる前にも行なってお

り、次長代理になってからも、校長及び次長が休んだときに2、3回行なったことがあるが、Dも不在のときには他の従業員が行なっており、決してDの専権に属していることではない。

また、同人が実際に金庫を開閉して学科試験問題を取り出したことは一度もない。

ウ Cは、本件申立当時検定課長の職にあったが、当日誰が検定を行なうとか、検定試験のコースをどうするか等ということは、校長以外には決定できないことになっている。

したがって、管理者である校長が不在の場合は、副管理者が行なう旨の許可を公安委員会から受けたうえでなければ、検定を実施できない仕組みになっている。

エ D及びCは、給与の査定はおろか、従業員の採用や配置等のいわゆる人事権は全くない。

会社には適性検査員という資格が置かれており、以前、Dは会社からこれらの候補者を推薦するように頼まれたことを受けて2人の者を推薦したが、次長から却下されたということもあり、次長代理としての意見等は全く尊重されることはなかった。

オ 組合結成前は、課長以上の者が参加する会議が年に2ないし4回開催されていたが、それは経営に関する会議ではなく、主に教習方法に関する会議であり、内容も総務部長から一方的に業務連絡がなされるというようなものであった。

カ そもそも会社の利益代表者とは、会社の役員や労働者の雇入、解雇、昇進、異動等、人事権に直接権限を持つ監督的地位にある者や、会社の労務政策等の機密事項を担当するため、組合員の立場と直接抵触する監督的地位にある者を指し、この場合、利益代表者の範囲を拡大して解釈すべきではなく、職制上の名称等にとらわれずに、その職務の実質的内容を吟味して、個別具体的に決すべきものである。

Dは、次長代理の職にあるが、その身分は管理職ではなく、残業手当が支給される一般社員であり、ただ教習業務の遂行上次長代理という一定の職にあるに過ぎず、また、何ら人事権に直接権限を持つ地位にはなく、ましてや会社の人事や労務政策上の機密事項を担当する立場にもないことから、到底利益代表者と呼べるものではない。

このように、次長代理であるDですら利益代表者ではないのであるから、それより下位の職制である検定課長の地位にあったCが、会社の利益代表者ではないことは余りにも明らかである。

(3) 会社の団体交渉拒否について

ア 申立人組合は、会社に対し平成9年8月28日、分会の結成通告をするとともに団体交渉の申入れをし、その後も平成9年9月1日、2日、4日と連日のように団体交渉の申入書を提出したが、会社はこれを拒否し交渉しようとしていない。

また、これらも含め同年10月30日までに合計7回にわたり団体交渉の申入書を提出したが、会社からは一切の応答がなかった。

イ 会社は、団体交渉を拒否する理由として、「Dは次長代理として極秘資料を持ち出せる重要な地位にあり、Cは検定課長として役付手当を月1万円貰い、以前は技能課長として人事考課を行い、また教習時間の短縮運動を行なっていた」こと等から、同人らが労働組合法第2条但書第1号の利益代表者に該当するため、分会は適法な労働組合ではなく、団体交渉を拒否しても不当労働行為にはならないと主張する。

しかし、申立人組合が前記第3の1(2)で主張するとおり、D及びCが会社の利益代表者ではない以上、分会は労働組合法上の適法な労働組合であり、その申入れにかかる団体交渉の拒否は明らかな不当労働行為である。

2 被申立人主張要旨

(1) 脱退勧奨等について

ア 平成9年8月28日、申立人組合は、何の了解もなくいきなり役員室に乱入し、強く会社を非難するとともに部屋を貸せと要求した。

Gは、これらの行為については、予想だにしていなかったので、申立人組合の要求に対して、即答できない旨は述べたが、「組合を作るなら会社を潰す」等とは言っていない。

イ 前社長が、「組合は社風に合わない」と述べたことはあるが、これは、社長として企業秩序についての所信を表明したものであって、申立人組合の姿勢が反会社的事であることから、これに対する不信を述べたに過ぎず、それ以上に組合を攻撃する意図があったものではない。

ウ 平成9年9月1日、Gが、分会員2名の自宅に電話をしたことはあるが、これは同年8月28日の分会勧誘時において従業員がどういう考えで行動したか等を確認するためであったに過ぎない。

エ 平成9年9月4日、Gは、Cらを役員室に呼び、「会社の次長代理及び課長が組合に加入しているが、これら管理職にある者が組合に加入しているのは、会社の経営上支障があるため、組合を脱退してほしい」等と話した。

オ 申立人組合は、会社を敵視し、本件申立後も、執拗に会社及びG個人を誹謗する虚偽内容のビラを配布することで、結果的に会社への生徒の入校数が激減するという事態に陥った。

また、申立人組合は、会社の攻撃により組合員が2名脱退したというが、これら2名が、会社による組合攻撃で辞めたものではないことは書証等から明らかである。

会社は、申立人組合を誹謗中傷していないし、今後とも、申立人組合からの脱退を勧めたり、加入に対する妨害をするつもりはない。

(2) D及びCの利益代表者性について

ア 会社は、Dが教習時間の短縮に向けた積極的な姿勢や、指導員をま

とめる統率力があり、会社のために貢献できると期待して同人を次長代理にした。

イ 同人は、校長及び次長に次ぐ者として、卒業検定や修了検定の管理及び学科テストの監督等の管理者の代行業務を行なう立場にある。

また、次長代理として、会社の極秘資料を持ち出し得る重要な地位に就任しているものであり、実際に金庫の開閉も行なったことがあるはずである。

ウ Cは、もちろん経営者陣の一人として、営業方針についての意見を述べており、以前は率先して教習時間の短縮に努め、会社の収益向上を図っていた。

検定課長の職務内容は、課長会議に参加し、会社運営や業績向上に協力し、特に検定業務目標達成のための実践的行動をし、検定会議においては、その主宰者として、検定結果の評価及び技能教習への反映を期して、技能課長と協力して指導内容の改善及び検定合格率の向上を図っている。日常の検定業務においても、担当者の配置等や、当日の成績表及び検定簿の点検確認、決裁並びに必要な応じた是正の指示等を行い、その職務権限は、これらの業務をスムーズに遂行するための一切の事項に及び、いわゆる管理職であって、会社の中核部門である。

エ D及びCは、管理職として他の指導員にはない役付手当の給付を受けており、Cは本件申立当時は人事考課をしていなかったものの技能課長当時は人事考課をしている。

Dについても、会社が同人に対して適性検査員の推薦を依頼している等、人事権がないこともない。

オ 会社は、社長、副社長、総務部長、校長、次長、次長代理及び各課長を経営陣とし、会社の経営方針や労務管理等を合議により決定してきた。

課長以上が構成メンバーとなっているいわゆる「課長会議」の中で、経営方針の策定等も行なっている。

カ 以上のように、D及びCについては、教習管理上における立場と同様に、会社経営上の立場においても管理職であり、同人らはともに労働者側というよりは使用者の利益代表者に該当すると思料される。

(3) 会社の団体交渉拒否について

ア 申立人組合は、平成9年8月28日、会社に対して、分会結成の通告書及び団体交渉の要求書等を提出したが、その経緯は、いきなり役員室に乱入し、強く会社を非難し、しかも会社の教室を、Cが無断で会社の従業員以外の者に使用させるというものであった。

申立人組合の要求に対して、会社は「よくわからないから即答できない」と答え、また、当日は書類を受領したのみであるにもかかわらず、申立人組合は、団体交渉の申入書に対する回答がないとして、会

社が考慮するいとまもなく、同様の文書を平成9年9月1日、2日及び4日にも提出しているのである。

イ 申立人組合は、団体交渉の申入れに対して会社が何ら回答しなかったと主張するが、会社としては管理職が分会に加入していると会社側と組合側の区別が不明確になることから、管理職は会社側の人間としてむしろ組合交渉する立場にいてほしい旨の話をし、その旨の文書を提出しており、この一事をもって申立人は団体交渉拒否と主張しているに過ぎない。

会社は不当労働行為をするつもりはなく、団体交渉についてもこれら管理職が分会を脱退したうえで誠実に応じるつもりであり、申立人に救済を求める利益はない。

3 当委員会の判断

(1) D及びCの利益代表性並びに会社の団体交渉拒否について

ア 労働組合法第2条但書第1号は、「役員」、「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する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」（これらを総称して以下「利益代表者」という。）の参加を許す労働組合は、同法上の労働組合とはいえない旨規定している。

イ いかなる者が「利益代表者」に該当するかは、職制上の名称等により形式的に判断すべきではなく、職務権限や職務内容等を吟味し、個別具体的に判断すべきである。

ウ 会社におけるD及びCの職務権限や職務内容等であるが、Dは管理部門における次長代理という職にあり、Cは検定課長の職にあったが、前記第2の4(2)、(3)、5(2)及び(3)で認定したとおり、同人らはともに、実際には、学科教習、技能教習及び検定業務といった一般の従業員と同様の業務に従事しており、また、人事に関しても実質的な権限を有しておらず、会社の労働関係についても、その最終決定に大きな影響を持つ権限が与えられていたという事実も認められない。

エ また、前記第2の3(4)で認定したとおり、同人らは、いわゆる「課長会議」における構成メンバーになってはいたが、同会議は、総務部長等の経営者側からの経営方針等の伝達の間である色彩が濃い。

オ 会社は、Dが会社の極秘資料を持ち出せる重要な地位にあることを主張するが、前記第2の4(2)で認定したとおり、仮免許の交付申請については、他の従業員も行ない得ることであり、その他、Dが会社において特別な権限を有しているという事実は認められない。

カ 会社は、Cが「中枢部門に位置していた」と主張するが、同人が人事ないし労働関係につき監督的地位にあった者ではないことは前述の

とおりである。

キ 以上を勘案すると、D及びCは「利益代表者」には該当しないものである。

ク したがって、分会が労働組合法上の労働組合であることは言うまでもなく前記第2の2(12)で認定したとおり、かかる分会からの団体交渉の申入れに対して、会社がこれに応じないことは、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。

(2) 脱退勧奨等について

前記第2の2(7)、(10)、(11)及び(12)で認定したとおり、会社が分会員であるD及びCに対し分会からの脱退を勧めたことは明らかであり、これらの会社の行為は、労働者の団結の組織形態及び範囲について使用者が容喙するものであって、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。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成11年8月27日

千葉県地方労働委員会
会長 一河 秀洋 ㊟