

大阪、平11不106、平13.3.21

命 令 書

申立人 代表者執行委員長 A

申立人 B

申立人 C

被申立人 株式会社松筒自動車学校

被申立人 破産者株式会社松筒自動車学校破産管財人 F

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社松筒自動車学校(以下「会社」という)は、肩書地において自動車運転免許取得のための技能指導等を業としている株式会社である。会社が、平成12年4月25日、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という)に破産の申立てを行ったところ、5月8日、破産宣告の決定(以下「本件破産宣告」という)がなされ、本件審問終結時現在、破産手続が進行中である。

なお、破産申立時の会社従業員は32人であった。

(2) 被申立人破産者株式会社松筒自動車学校破産管財人F(以下「管財人」という)は、本件破産宣告に伴い、平成12年5月8日、大阪地裁により選任された。

(3) 申立人全国一般労働組合大阪府本部大阪自動車教習所労働組合(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、大阪府下の自動車教習所関係の労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時現在約100名である。会社には、組合の下部組織として、松筒分会(以下「分会」という)があり、その分会員数は、本件審問終結時現在12名である。

なお、会社には、申立人組合のほかに、全自動車教習所労働組合(以下「全自教」という)の下部組織である松筒分会があり、その分会員数は、破産申立時12名である。

(4) 申立人Bは、昭和38年に会社に雇用され、以来教習指導員(以下「指導員」という)として勤務し、平成4年11月から同10年1月

まで、副管理者として教習についての業務を管理する管理者を補佐してきた。なお、同人は、平成10年1月14日の分会結成時に分会長に就任したこと等により、副管理者職を解任され、その後同11年8月13日、定年退職となり、分会長を退任した(以下、同人を「B」という)。

- (5) 申立人Cは、昭和43年に会社に雇用され、以来指導員として勤務し、平成11年10月12日、定年退職となった(以下、同人を「C」という)。

2 会社の経営状況等について

- (1) 会社は、平成元年1月に新校舎を完成させたことによる借入返済金の増大、少子化による教習生の減少、指導員の高齢化による人件費の増大等により経営状況が悪化し、平成3年以降、恒常的に経常損失を計上するようになった。

なお、会社の過去3年間の決算状況は次表のとおりである。

(単位:円)

会計期間	自H8.11.1 至H9.10.31	自H9.11.1 至H10.10.31	自H10.11.1 至H11.10.31
売上高	441,653,667	397,428,395	336,887,292
販売費及び 一般管理費	482,902,408	388,659,158	356,630,000
営業損益	▲41,248,741	8,769,237	▲19,742,708
経常損益	▲57,655,653	▲6,532,451	▲38,722,982
当期損益	▲47,829,804	4,521,548	▲34,298,146
当期末処理損失	648,328,529	643,806,981	678,105,127

(注) ▲はマイナスを示す。

また、会社及び府下全自動車教習所における過去3年間の教習生数の推移は次表のとおりである。なお、普通自動車免許についての平成11年の指導員一人あたりの卒業生数は、府下平均が49.2人に対し、会社のそれは38.8人であった。

(単位:人)

年	平成9年	平成10年	平成11年	平成9年 との比較	
					率(%)
会社	1,160	1,135	906	-254	-22
府下	102,049	98,798	94,309	-7,740	-8

3 分会の結成及びその後の労使関係について

- (1) 平成9年末、会社は、時間外勤務手当の単価切下げ等の経営合理化策を提案した。これに対して全自教松筒分会が異議を唱

えず対案も示さなかったとして、その対応に批判的であった同分会員13名が全自教を脱退し、同10年1月14日、会社の合理化案に対案を提示できる労働組合を作るとして組合に加入し、分会を結成した。

会社は、Bが副管理者在任時も全自教に加入していた事実及び同人の分会長就任の事実を、分会結成の経緯から把握したことをもって、労働組合員を副管理者にしないという従前からの取扱いに基づき、同人の副管理者職を解任した。

その後会社は、組合及び全自教に対し、勤務時間をシフト制にすることによって営業時間を延長し、かつ時間外勤務をなくす体制を提案するなどの経営の合理化案を示したが、双方の労働組合がいずれもこれを拒否したため実現しなかった。

なお、会社では、従前から、慣例により、教習生に対する技能指導の予約の有無にかかわらず、毎日の時間外勤務が1時間若しくは2時間になるように勤務体制が組まれていた。

- (2) 平成10年3月19日、組合は、会社が団体交渉(以下「団交」という)の出席人数を組合に対してのみ一方的に制限したとして、抗議文を会社に提出した。

これに対し、会社は4月1日付けで組合及び分会に対し、前記抗議文に対する「所感」と題した文書を提出した。その文書には、①組合が、組合及び分会役員6名による交渉を要求したのに対し会社が交渉日を変更することを求めた趣旨は、会社が繁忙期であり教習生に迷惑をかけないように配慮しただけである、②今後は不本意な誤解が生じないように一定の団交ルールを設けることを提案する、③双方とも信頼関係を保つことに努力し、円満な労使関係を築く必要がある旨記載されていた。また、その末尾には「今後は労使双方がそれぞれの立場を尊重し冷静かつ誠意を持って問題処理に当たって紛争の生じない事を願って止みません」と記載されていた。

- (3) 平成10年5月15日、組合は会社と団交を開催し、全自教の組合員が社用車を組合活動のため使用していたとして会社を追及したが、会社は明確な回答を行わなかった。なお、組合は、組合活動のために社用車を使用することはなかった。

- (4) 平成10年の冬期一時金につき、会社は組合及び全自教との間で一人あたり30万円とすることで合意したが、会社は12月にその一部である15万円を支給する際、資金繰りを理由に、残りを分割払にしてほしい旨申し入れた。これに対し、組合がこれを拒否したことから組合員は全額の支給を受け取ったが、全自教がこれを承諾したため、組合が本件救済を申し立てた時点において、全自教組合員に対しては一人あたり10万円の未払賃金が

存在することとなった。

- (5) 平成11年2月20日、会社は、全自教組合員に、会社が支援する候補者の選挙ポスターを業務指示で生徒待合室に掲示させた。これを目撃した組合は、全自教が選挙ポスターの掲示を許可されたと認識して、組合の推薦する候補者の選挙ポスターの掲示をも申し入れたところ、会社は、業務指示で貼らせたものであることを説明して組合の要求を一旦拒否した。その後、組合はこの件について団交で会社を追求したので、会社は今回に限るとして組合の申入れに応じた。なお、会社は、全自教からの同様の申入れを拒否していたことから、組合の申入れを許可したことについて、全自教に遺憾の意を表する文書を渡した。
- (6) 平成11年6月19日、全自教松筒分会主催の「焼き肉交流会」に副管理者2名が出席した。なお、組合は、同種の行事を主催したことはなかった。
- (7) 平成11年12月、全自教組合員は、生徒募集に関する営業活動のため始業前に1時間の時間外勤務を行うことがあったが、時間外勤務手当は支給されなかった。

4 政策協定書の締結について

- (1) 平成10年5月28日、組合は団交の場で、生徒募集、教習料金及び教習業務のあり方等の項目からなる会社の経営再建案を提示した。また、組合は会社に対し、経営計画を具体的に示すことを求めた。(以下、同日の団交を「5.28団交」という)。
- (2) 平成10年6月17日、22日、7月6日、24日、組合と会社は、会社の経営再建計画等について団交を重ね、双方は、同計画の要点は、収入を拡大するために教習生を増やすこと、及び合理的な指導員体制の強化であることを確認した。また、7月24日の団交で組合は、会社の態度が経営の苦しさを強調するだけであるとして会社に対し早急に経営計画を提示するよう求めた。
さらに分会は、8月1日付けで、会社に対し、会社の経営姿勢の改善と再建のための具体的な経営再建計画を早急に提示するよう文書で申し入れた。
- (3) これに対して、平成10年8月11日付けで、会社は分会に対して、「同年11月からの1年間で教習生数1,400名以上、売上げ4億2,000万円以上、指導員29～30名を目標とする」と記載した回答(以下「8.11回答書」という)を文書で行った。

これを受けて組合は会社、「松筒自動車学校再建計画(案)」を提出した。その中で組合は、8.11回答書の目標には具体的対応策が全くなく、「平成10年11月から指導員体制29～30名の確保すら全く見通しのないものであり、このままでは経営を放棄したものとしか考えられ〔ず〕」、「当面、現状での最善策と

して、教習指導員の養成を早急に達成することを目標にしながら、将来への道筋を作り上げることが緊急の課題」であり、そのためには、「現状では、定年退職者を嘱託として導入し、仕事についてもらうようにしたほうが効果的といえるのではないか」と提案した。なお、当時、副管理者を除いた実際に教習指導を行う指導員数は24名であった。

(4) 平成10年9月8日、組合と会社は団交を開催し、会社の将来について協議した(以下、同日の団交を「9.8団交」をいう)。その中で組合は会社に対し、現在の負債状況では、自己破産の可能性もある旨を指摘し、また、「組合提案の再建案に会社が理解を示し政策協定を締結すれば、組合としても一定の厳しさを決意する」と述べた。

(5) 平成10年9月30日、組合と会社は、「政策協定書」と題する協定を締結した。協定内容は次のとおりである。

- 「1. 会社は、組合の提案した再建案(別紙・10頁5枚綴り)を受け入れ、双方、これに基づき検討を深め再建のために真摯に努力する。
2. この再建案、別紙内容の運営について、運営上に支障を来す部分について、感知した時には、労使協議し変更することが出来る。
3. 再建案を運営するに当たっては、毎月1回の労使協議会を持つ。
4. 賃金及び労働条件の著しい変更については、労使協議し合意の上で実施する。
5. 定年後、嘱託を希望するものについては、労働条件を含め労使協議する。
6. この政策協定を破棄する場合は、
 - ① 企業再建を達成した時。
 - ② 労使の一方が破棄を通告した時から3ヶ月後に破棄される。」

ただし、交渉中、会社代表取締役会長D(以下「D会長という」は、第5項目の条項(以下、「本件嘱託雇用協定」という)について、この表現では嘱託を希望する者全員を採用する趣旨であると誤解されるおそれがあるとして協定の文言に難色を示したが組合書記長G(以下「G書記長」という)が、労使協議するのだから問題ないなどと述べた。そこでD会長が娘である会社代表取締役E(以下「E社長」という)の判断に任せることとした結果、E社長は文面のとおり表現で調印した。

なお、嘱託雇用の制度については、下記のとおり、会社の就業規則の定めるところである。会社における嘱託雇用の実績とし

て①平成元年、学科指導員が不足した際に既に定年退職していた者1名を約2年間嘱託雇用した例、及び②平成6年、当時の管理者が定年退職した時点で、管理者が不在となってしまう事態を防ぐために、後任が就任するまでの約3年間、同人を嘱託雇用した例、があるが、いずれも就業規則上の嘱託雇用ではなく、特殊な個別事情によるものであって、嘱託期間に対する退職金は支給されていない。

「第13条 従業員の定年は、満60歳とする。

2 定年後に学校が必要と認めた場合は、次の条件により嘱託として雇用することがある。

- (1) 1年以内の雇用契約とする。
- (2) 職種又は配置の転換を行うことがある。
- (3) 給与は新たに定める。
- (4) 定年を超える期間に対しては、退職金規定の60%を支給する。」

また、本件嘱託雇用協定に関する交渉の過程で、同協定にいう嘱託雇用は就業規則上のそれと同一か否かという議論は出なかった。

- (6) 平成10年10月21日、組合と会社は、政策協定書を具体化するものとして「政策協定書に基づく覚書」（以下「10.21覚書」という）を交わした。上記覚書の本件嘱託雇用協定に係る内容は次のとおりである。

「1. 政策協定(5項目)嘱託雇用については認める。

・時給2,000円を目安としてその都度労使協議する。」

なお、E社長は、上記表現では無条件に嘱託雇用を認めるような表現になっていることに関し、「『嘱託雇用については認める』という、これはちょっとおかしいんじゃないの」と述べたが、G書記長が、これはやりとりしたことを認める意味で書いた旨述べたことを受け、上記の表現のまま調印した。

- (7) 平成10年12月より、自動車教習に係る法律が改正になり、これによって学科教習の必修時間数が短縮されるなど、教習生の負担が軽減された。なお、会社は、この法律の改正によって教習生数が大幅に増加すると予想していたが、実際には、増加の傾向は見られなかった。

5 B及びCの嘱託雇用に係る交渉等について

- (1) 平成11年4月28日、組合と会社は団交を行い、組合は本件嘱託雇用協定に係る労働条件を具体化していくための協議を求めた。これに対し、会社が「今、云々することはできない。その時の状況によって変わる。その状況によって考えなければならないと思う。今、早急に決めることではない」と発言したため、

- 組合は抗議したが、会社の回答は変わらなかった。なお、Bは、この席上で、同年8月に定年退職になった後も引き続き嘱託雇用を望む旨述べた。
- (2) 平成11年5月12日、組合と会社は団交を行った。会社は、本件嘱託雇用協定に関し、現在の生徒数からして指導員を増やす必要がない旨回答した。これに対し、組合は、政策協定書及び10.21覚書の合意内容に反するものとして、「この協定を反古にするのか、不当労働行為ですよ」と抗議したが、会社は「不当労働行為にはならない」と述べ、同日の交渉は決裂した。なお、会社は、上記問題につき同月15日に再回答を行う旨述べたが、再回答においても、「現時点では嘱託雇用は採用しない」というものであった。さらに、Bの嘱託雇用の申入れにつき、会社は、「現在、指導員の空き時間がかかなり多く、嘱託雇用を採用する余地はない」と回答した。
- (3) 平成11年5月25日、組合は、本件嘱託雇用協定の履行を求めて、当委員会に対しあっせん申請(平成11年(調)第21号)を行った。
- (4) 平成11年6月7日、組合と会社は前記(3)記載のあっせん申請後、自主交渉を行った。組合は、会社が嘱託雇用を実施して政策協定書を履行することが必要である旨主張したが、会社はこれを受け入れず。最終的に両者は、①正常な労使関係を維持すること、②経営再建に係る嘱託雇用問題についての自主交渉が行き詰まったこと、③本件嘱託雇用協定については当委員会のあっせんによる解決を目指すこと、を確認した。
- (5) 平成11年6月25日、会社が組合に対し申入れた、①始業時間の変更、②超過勤務時間手当の算出基準の変更、③教習料金及び教習生募集方法に関する提案、についての団交が開催された。組合は、会社の提案のいずれにも協力することを前提に検討することを表明し、会社に対しては、本件嘱託雇用協定をW前向きに検討することを要請した。なお、組合は会社の申入れのいずれについても最終的に同意しなかった。
- (6) 平成11年7月2日、当委員会で本件嘱託雇用協定についてのあっせんが行われたが、組合及び会社の主張に歩みよりがみられず同日、打切りとなった。
- (7) 平成11年7月7日、組合と会社は団交を開催し、「①企業再建に当たっては、労使が誠意を持って協議し、実行については双方責任を持つ、②会社は、同10年9月30日に締結した企業再建のための政策協定を労使双方が遂行するために組合并びに分会が各季の一時金及び春闘時の賃上げを凍結してきたことを認める、③会社は、凍結されている一時金及び春闘時の賃金分を労働債

権として認める。なお、労働債権については労使協議し合意の上で支払う」、のそれぞれの項目について確認できたとして、上記内容の「議事録確認」に調印した。

その後組合は、同11年夏季一時金について、全自教からの批判を避けるための労働組合運動上の政治的配慮により書面化していないが、30万円を最低補償額とする旨の口頭による労使合意が成立しているとして、大阪地裁に不動産仮差押命令を申し立てた(同年(ヨ)第10111号)が、却下決定された。これに対し組合は、大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という)に抗告した(同年(ラ)第1037号)が、同年12月7日、大阪高裁は、被保全権利の存在について疎明がないといわざるを得ないとして、同抗告を棄却する決定を行った。

- (8) 平成11年8月13日、Bは、会社を定年退職した。なお、Bは、同年5月21日から退職日まで有給休暇を取得していたが、その間でも、指導員が教習の指導をせず待機する空き時間の割合が勤務時間の約20%あり、現場から会社に対して指導員が不足して多忙であるなどの報告はなかった。
- (9) 平成11年10月8日、組合と会社は団交を開催し、会社は、指導員の確保については、今後年齢の低い指導員を採用する方針である旨述べた。
- (10) 平成11年10月12日、Cは会社を定年退職し、その結果、会社の指導員(副管理者を含み、役員は除く)は24名となった。その年齢構成は、50代15名、40代2名、30代5名、20代2名であった。
なお、Cは、同年9月7日から10月12日の退職日まで有給休暇を取得していた際、会社の経理室に出向いて、職業安定所に仕事を探しに行ったが、まだ在職中なので申込みができない旨発言した。
- (11) 平成11年11月1日、会社は朝日新聞の求人広告欄に27歳位までの方と記載した「教習指導員研修生募集」の記事を掲載し、その後20歳代の者を1名採用した。当時、会社において新入社員が指導員の資格をとるまでの養成期間は、概ね9か月であった。
- (12) 平成11年12月16日、組合、B及びC(以下、併せて「組合ら」という)は、当委員会に本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という)を行った。

6 本件申立て後の経緯について

平成12年4月25日、会社は、大阪地裁に破産申立てを行った。5月8日、大阪地裁は、本件破産宣告を行い、管財人を選任した。

同人は、従業員全員に対して、会社の営業終了日付けで解雇する旨の通知を行った。

7 請求する救済の内容

組合らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) Bを平成11年8月13日以降嘱託従業員として取扱い、同日から就労させるまでの間の賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払うこと。
- (2) Cを平成11年10月13日以降嘱託従業員として取扱い、同日から就労させるまでの間の賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払うこと。
- (3) 上記(1)及び(2)に関する陳謝文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合らは、次のとおり主張する。

会社は、平成7年頃より少子化現象に伴う教習生数の減少と経営者の経営能力不足から資金繰りに窮し始めていたが、その後も会社は有効な対策を打ち出せずにはいたばかりか、平成9年頃から「経営合理化」と称して残業単価の切下げ等各種労働条件の引下げを求めるようになった。当時会社における唯一の労働組合であった全自教松筒分会は異議を述べず、対案を提示することもなかったため、当時副管理者であったBらが中心となり、会社の合理化案に対案を提示できる労働組合を作る必要があるとの認識から全自教を脱退し、分会を結成した。

これに対し会社は、いわば「会社を裏切った者」が作った労働組合として、分会を結成するやいなや、それを理由としてBの副管理者職を解任する一方、①会社の連絡車使用、②選挙用ポスター掲示、③親睦行事への副管理者の参加、④早出残業、の様々な局面で全自教を優遇し組合を不利益に扱ってきた。

しかし組合は、このまま推移しては会社が重大な局面を迎えるとの危機感を抱き、同10年5月の団交から会社の再建問題を本格的に議題としてとりあげるところとなったが、経営再建のための組合による建設的な提案に比して、会社の対応は、いかにも鈍くその経営能力不足を示すものであった。

以下、B及びCの嘱託雇用拒否にいたる経緯は、次のとおりである。

ア 政策協定書及び10.21覚書締結に至る経緯

組合は5.28団交において経営再建計画案を提示した後、再三にわたり、会社に対して再建に向けての会社の計画の具体化を求めた。そのような経過の後に掲示された8.11回答書は、1年間の教習生数を1,400名以上、売上げ4億2,000万円以上を目指し、そのための指導員体制29～30名を目指すというものであり、当時の指導員数24名からみて速やかにこの目標を遂行することは困難であることは明らかであった。

そこで組合は、この問題の当面の打開策として定年退職者を嘱託雇用し、新しい指導員育成までの「つなぎ」役としてあててることを提案した。この方法によれば、指導員の不足分を正規採用する場合と対比して経費を軽減することができ、人件費の急増を抑制しつつ、教習生指導体制を順次確立していくことができる。

また、組合は、9.8団交においてこのままでは自己破産ということもありえるなどの深刻な話もした上、会社再建のために、組合の提案を会社が理解し政策協定化すれば、3年間の賃上げを凍結し、一時金を30万円とするなどの大きく譲歩した提案をした。したがって、組合にとって嘱託雇用の提案は、経営再建の目的のために、これらの譲歩に合意する見返りに、生涯賃金の減少分を雇用の延長によって補償させることを意図するものでもあった。

なお、E社長は本件審問において、組合のG書記長が、会社も必要と認めた時に嘱託雇用されるとの説明を聞いたので調印した旨証言しているが、G書記長がそのような説明をしたことはない。また、E社長は主尋問で全くそのような証言をしておらず、反対尋問において初めてこの主張を持ち出しており、このE社長の証言は、反対尋問を切り抜けるための虚偽である。

イ 本件嘱託雇用協定の内容

上記の経過をふまえて政策協定書が締結されたのであるから、本件嘱託雇用協定は、経営再建実現のための指導員体制確立に向けての当面の対策として実施されるべきものであり、「会社が必要と認めた場合」にのみ限定して採用すると趣旨で締結されたものではなく、就業規則第13条に定められた嘱託雇用とは全く性格を異にするものである。これは、①政策協定書には「定年後、嘱託を希望する者については」と定め、定年退職者の希望については触れているが、会社の必要性に関しては何ら触れていないこと、②また、10.21覚書においても、「政策協定嘱託雇用については認める」と無条件の記載となっており、会社が必要とした場合との限定を加える記載は全く存在しないこと、③会社は、就業規則上の嘱託と同趣旨で締結したとするが、そうであれば、改めて政策協定書及び10.21覚書を締結する必要がないこと、④就業規則上の嘱託雇用について定められた退職金規定が政策協定書及び10.21覚書にはないこと、⑤就業規則上の嘱託雇用の就業時間は正社員と同じであるが、政策協定書及び10.21覚書は、時間給であること、からも明らかである。

さらに言えば会社も、自動車教習に係る法律の改正により教

習生数が増加するという見込みを持ち、経営再建案の指導員体制確立までの当面の指導業務を嘱託雇用を活用して実施しようとしていたことが明らかである。

すなわち、会社は嘱託雇用が必要であることを大前提として本件嘱託雇用協定を締結しているのであり、個別にその必要性を吟味することを前提としていないのである。したがって、個別的に検討することを理由として嘱託雇用しないとなれば、結局労使で検討、論議を重ねた経営再建案を放棄することになってしまうのである。

ウ B及びCに対する嘱託雇用拒否

会社は、Bの嘱託雇用の申入れに対し、当時の手持ち時間の割合や指導員一人あたりの卒業生数を他社との比較から個別に検討した結果、指導員が余っていると主張し「嘱託雇用の必要性」がないことを理由として、これを拒否した。しかし、前述したとおり、会社と組合は、政策協定書を締結し、定年後、嘱託雇用を希望する者があれば会社はこれを雇用することにつき合意が成立しているのである。

にもかかわらず、会社がこれを拒否したのは、上記合意成立後わずか6か月後のことであり、その間に会社の側から再建計画の見直しや政策協定書又は10.21覚書の変更ないし破棄を申し出た事実はなく、かつ、経営再建のために29～30名体制の指導員を必要とする事情に変更が生じたということもない。さらに、B及びCの嘱託雇用を拒否する一方で、新聞に求人広告を掲載して指導員研修生を募集し、1名を採用していること、指導員は平均月20時間程度の時間外労働を行っていることからみて、指導員が不足していることは明らかである。なお、指導員一人あたりの卒業生数が他の教習所に比べて少ないという会社の主張は、教習所によって指導員の採用区分や勤務体制が異なり、単純な比較は無意味なものであるため、相当ではない。

結局、B及びCに対する嘱託雇用拒否の理由にはおよそ合理性がなく、真実の拒否理由は別にあると見るべきである。

すなわち真実の理由は、会社すなわちE社長が、組合から自己の経営能力の欠如を批判され不快に思ったことのみならず、このままでは事実上組合に経営権を奪われるのではないかと危惧し、そのため、Bに続いてCが退職し、その後も分会員から毎年1名ないし2名の退職者がでることから、B及びCの嘱託雇用を拒否することによって分会を弱体化することを意図したものである。

以上のことから、B及びCに対する嘱託雇用拒否は不当労働行為に該当する。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

そもそも定年退職者が希望すれば、会社は必ず嘱託採用しなければならないというような不合理な合意をする使用者などいないと思うが、組合らは、政策協定書の締結によってそのような合意がなされており、それを拒否した場合は不当労働行為に該当する旨主張するので、以下具体的に反論する。

ア 会社の経営状況

自動車教習所の経営は、少子化の影響をもろに受け、年々教習生が減少するという構造的な問題を抱えており、会社の状況も同様であった。そのため、指導員を採用する必要がなく、結果として50歳代が極端に多い年齢構成となってしまった。したがって、平成11年11月に会社が指導員研修生1名を採用したが、これは指導員の年齢構成の是正及び人件費の抑制のために必要なことであり、人手が不足していることにはならない。この点については、「松筒自動車学校再建計画(案)」の冒頭で「指導員の養成を早急に達成することを目標にしながら」と記載しているように、組合も理解しているところである。

イ 政策協定書及び10.21覚書締結に至る経緯

組合が示した「松筒自動車学校再建計画(案)」のどこにも「仕事がなくとも嘱託雇用しなければならない」旨の記載はない。会社も組合も会社の経営状態が危機的状況にあるとの認識にたってその再建策を巡って交渉していたのであるから、組合が正面切って「仕事がなくとも嘱託雇用を認めろ」などとは到底言えなかったことは当然である。

また、D会長が政策協定書の締結時、本件嘱託雇用協定の文言について希望者全員を雇用すると解釈されかねないと難色を示したところ、組合が「これは労使協議するのだから、別に問題ないんじゃないか」と強く言ったので、E社長は調印をした。また、10.21覚書の締結時、E社長が「(第1項目の)『嘱託雇用については認める』という、これはちょっとおかしいんじゃないの」と指摘したところ、G書記長が、やりとりをしたことを認める意味で書いた旨述べたので、同社長は、本件嘱託雇用協定について話をしたので書いたと理解して調印したものである。

さらに、政策協定書締結までの交渉中、組合から「必要なときに来てもらったらいい」、「なにも余っているところに無理やりに雇えとはいわん」、などの説明もあった。

したがって、会社は、政策協定書及び10.21覚書を、会社に必要があって希望し、かつ定年退職者が希望したときにはじめて嘱託雇用するとの趣旨で結んだのである。

なお、会社は、本件嘱託雇用協定以外の件についても、文章の表現が合意の内容と異なると認識していたにもかかわらず、善意に解釈して表現の訂正を求めずにそのまま協定書に調印した場合が複数あった。

記載の文言上は、どちらにも解釈可能であるが、会社の経営状態が危機的状況にあるとの認識を有している使用者が、仕事がなくとも、申立人組合に属する指導員のみを必ず嘱託雇用すると約束することは、通常は考えられない。

ウ Bに対する嘱託雇用拒否等

会社がBの嘱託雇用の申入れを拒否した理由は、①自動車教習に係る法律改正により今まで自動車運転免許を取り控えていた者も取得するようになり、生徒数が大幅に増加する見込みがあったこと、及び組合もできるだけたくさんの教習生を入れるように努力する旨述べていたことから、現状の指導員数では不足する事態となることを期待して政策協定書を締結したが、実際には教習生はむしろ減少したこと、②そのため指導員の空き時間がさらに増え、当時勤務時間の約20%もあったこと、③さらに、経営状態が危機的状況にあったこと、から、定年退職者を嘱託雇用しておく余裕もなく、また、その必要性は全くないと判断したからである。

なお、Cについては、会社に対し定年退職後の嘱託雇用の申入れがなく、職業安定所に別の仕事を探しに行っていたのであり、嘱託雇用の是非を判断する必要はなかった。

エ 組合らが本件申立てを行った意図

平成11年10月、分会に属する従業員が同年夏季一時金につき一人30万円との口頭の合意が会社との間であったとして会社所有の不動産につき仮差押えの申請をなしたが、大阪地裁及び大阪高裁において、いずれもそのような合意の存在は認められなかった。

上記仮差押えの事件は、会社の経営権が事実上組合側に取られていたような状況で、組合が強く出さえすれば経営陣を押しきれるとの判断で口頭での合意をでっち上げたものである。

本件申立ても同様であり、口頭の合意をでっちあげるか、文言の解釈が二通りに読めないこともないことに乗じるかの違いだけである。

以上の理由から、本件嘱託雇用拒否等が不当労働行為に該当しないことは明らかである。

なお、会社は、同12年5月8日本件破産宣告を受けたので、請求する救済内容の第1項及び第2項については、それを理由に却下されるべきである。

(3) 管財人は、平成12年6月14日、当事者追加されて以降、当委員会の調査及び審問に出頭し、次のとおり主張する。

破産管財人の法的地位は、破産宣告時の一切の財産である破産財団の管理処分権を有する、破産財団の代表機関であると解されている。また、破産宣告前の従業員との雇用関係を破産管財人が承継するものではなく、破産によっても破産者との雇用関係は当然には消滅しない。さらに不当労働行為が成立するためには、不利益取扱いや支配介入の時点において使用者に不当労働行為意思が必要であるところ、管財人にはこのような意思は存しない。

以上のことから、本件申立てについて、破産管財人が当事者適格を有しないことは明らかである。

2 不当労働行為の成否

(1) まず会社は、本件破産宣告を受けたことを理由に、本件申立ての請求する救済内容の第1項及び第2項については却下されるべきである旨主張する。しかし、たとえ企業が破産宣告を受けたとしても、いまだ請求する救済内容の第1項及び第2項も、法令上又は事実上実現の可能性がないとは言えず、よって会社の主張は採用できない。

(2) B及びCに対する嘱託雇用について

ア 分会結成後の労使関係

組合らは、分会結成後会社が分会を嫌悪し様々な不当労働行為を行ってきた旨主張する。しかし、組合が、分会結成の嫌悪の表れとしているBの副管理者職の解任については、前期第1.3(1)認定のとおり、会社は、Bが副管理者在任時も全自教に加入していた事実、及び同人の分会長就任の事実を、分会結成の経緯を通じて把握し、これらの事実が副管理者が労働組合員であってはならないという従前からの取扱いに反するとして行ったものであり、分会結成を嫌悪するものとは認められない。

また、組合らが組合に対する差別的取扱いであると主張する①会社の連絡車使用、②選挙ポスター掲示、③親睦行事への副管理者の参加、④早出残業、については、前記第1.3(3)及び(5)ないし(7)認定のとおり、①全自教組合員が組合活動で社用車を使用していたとしても、組合が会社に組合活動の目的で社用車の使用を求めたにもかかわらず、拒否されたなどの疎明はないこと、②選挙ポスターの掲示について、確かに当初、会社は組合の申入れを拒否したが、その後会社は、組合に対してのみ選挙ポスターの掲示を認め、全自教については同様の申入れを認めなかったことから、全自教に対しては遺憾の意を表したこと、③そもそも組合は、全自教と同様の親睦行事を開催したこ

とがなく、したがって、副管理者の参加を要請したことも会社に拒否されたこともないこと、④全自教組合員による始業前の営業活動には、時間外勤務手当が支給されなかったこと、がそれぞれ認められる。

加えて、⑤前記第1.3(4)認定のとおり、平成10年冬季一時金につき、会社が資金繰りを理由に分割払を申入れたところ、組合がこれを拒否したため組合員に対しては全額支給済みであるが、全自教はこの申入れを承諾したため、本件申立時点において、全自教組合員につき一人あたり10万円の未払が存在すること、⑥前記第1.3(2)認定のとおり、団交の出席人数を会社から不当に制限されたとの組合の抗議に対し、会社は、今後は不本意な誤解が生じないように双方が努力することを提案し、円満な労使関係を築きたい旨の「所感」を提出したこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からみて、組合との関係では、会社は正常な労使関係を期待するとともに、その対応についてはむしろ組合の方を優遇していたと判断される。したがって、分会結成後、分会が会社から差別的な取扱いを受けていたという組合らの主張は採用できない。

イ 本件嘱託雇用協定

次に、組合らは、政策協定書の締結に至る経緯からして、本件嘱託雇用協定は、個別に嘱託雇用の必要性を吟味することを前提としていないと主張する。

そこでまず、政策協定書締結に至る経緯を見ると、同協定書は、前記第1.4(1)ないし(5)認定のとおり、会社の提示した8.11回答書の経営目標では具体性に欠けるとして、組合が、本件嘱託雇用協定を含む「松筒自動車学校再建計画(案)」を提示し、会社に対して「組合提案の再建案に会社が理解を示し政策協定を締結すれば、組合としても一定の厳しさを決意する」と述べて会社を説得し、労使合意に至ったものであり、その際、会社は、3か月後の法律改正による教習生の増加を見込んで同協定書を締結したものと判断できる。

また、政策協定書中の本件嘱託雇用協定は、従前からの就業規則上の嘱託雇用規定とは別の規定であり、双方の希望が一致することを条件とする旨の文言はない。しかし、前記第1.4(5)認定のとおり、政策協定書の締結時、D会長が、本件嘱託雇用協定の文言について難色を示した際、G書記長が労使協議するのだから問題ないなどと述べたことから、会社は、表現の変更を求めなくても本件嘱託雇用協定は、会社の意向にかかわらず希望者を無条件で嘱託雇用する内容ではないと理解し、調印し

たものであると判断される。

さらに、前記第1.4(6)認定のとおり、10.21覚書締結時にも、E社長は、同覚書第1項目の「政策協定(5項目)嘱託雇用については認める」の表現では無条件に嘱託雇用を認めるような表現になっている旨指摘したものの、G書記長から、やりとりしたことを認める趣旨であるとの説明を受けた後に、E社長は表現の訂正を求めることなく、調印したことが認められる。したがって、同覚書締結時においても、会社は、本件嘱託雇用協定の内容が、政策協定締結時と変わることなく、希望者を無条件で嘱託雇用するものではない、と認識していたと判断される。

また、組合らは、最終陳述書面において、上記政策協定締結時におけるG書記長と会社とのやりとりは事実ではなく、E社長が反対尋問を切り抜けるための言い逃れでしかない旨主張するが、E社長は主尋問においても、G書記長から労使協議するのだから問題ないという説明を受けて調印を判断した旨の証言をしているのであるから、組合らの主張は、当判断を左右するものではない。

したがって、本件嘱託雇用協定は、個別に嘱託雇用の必要性を吟味することを前提としていない旨の合意であるとする組合らの主張は採用できない。

ウ Bに対する嘱託雇用について

組合らは、会社が再建計画の見直しや、政策協定書及び10.21覚書の変更ないし破棄を申し出た事実もなく、経営再建のために29～30名の指導員体制を必要とする事情に変更が生じていないにもかかわらず、「嘱託雇用の必要性がない」としてBの申入れを拒否したと主張する。

確かに、政策協定締結以降の会社の経営等を見ると、前期第1.4(7)認定のとおり、法律の改正によっても会社の予想に反して教習生が増加しなかったことが認められるものの、会社は組合に対して再建計画の見直しや、政策協定書及び10.21覚書の変更ないし破棄を申し出していないし、経営再建のための事情に変更が生じたという主張もしていない。

しかしながら、前記イ判断のとおり、会社は本件嘱託雇用協定を会社の意向にかかわらず希望者を無条件で嘱託雇用する内容ではないと認識していたとみることができる。さらに前記第1.5(1)認定のとおり、会社が、本件嘱託雇用協定の労働条件を具体化していくための労使の協議の中で、「今、云々することはできない。その時の状況によって変わる」と発言していることが認められることからみて、会社は同協定を、その時点での経営状況によって個別に検討し、指導員が不足する状態であ

ると判断した場合にすみやかに対応するためのものと位置付けていたと判断される。

以上のとおり、会社は、本件嘱託雇用協定について、そもそも組合とは認識が異なっていたことが認められるので、たとえば会社が経営再建計画や本件嘱託雇用協定の見直しの申し出を事前に行わず、教習生が増加しなかったことをもって、嘱託雇用の余地がないとしてBの嘱託雇用の申入れを拒否したとしても、これは業務上の必要性からの判断であったと言える。

次に組合らは、会社が指導員研修生を募集、採用した事実や、指導員が月平均20時間程度の時間外勤務を行っていたことをもって、指導員が不足している状態であった旨主張する。確かに、前記第1.5(11)認定のとおり、Bに対する嘱託雇用拒否の後に、指導員研修生を募集し、20歳代の者を1名採用したことが認められるが、これは、前記第1.5(10)認定のとおり、指導員の年齢構成が、50歳代が極端に多い状態であったこと、また、前記第1.4(3)認定のとおり、「松筒自動車学校再建計画(案)」にも「指導員の養成を早急に達成することを目標にしながら」と記載していることからみて、会社が年齢構成の是正のために指導員研修生を採用したものと判断でき、これをもって業務上不合理なものとは言えない。

また、指導員が月平均20時間の時間外勤務を行っていた点については、前記第1.3(1)認定のとおり、会社では従前から慣例により教習生に対する技能指導の予約の有無にかかわらず、毎日の時間外勤務が1時間若しくは2時間になるように勤務体制が組まれていたことからすれば、時間外勤務は、多忙であるからというよりも、指導員の時間外勤務手当の確保のためであったと考えられ、指導員が不足していたとの主張を裏付けるものにはならない。むしろ、前記第1.5(8)認定のとおり、Bが定年退職前に有給休暇を取得している際も、他の指導員には技能指導に従事しない空き時間が勤務時間の約20%あり、指導員から多忙であるとの報告はなかったことからすれば、指導員は余っていた状態であったとみるのが相当である。

さらに組合らは、Bの嘱託雇用の申入れを拒否した真の理由は、会社が組合から経営能力の欠如を批判され不快に思ったことのみならず、経営権を組合に奪われることを危惧したからであると主張する。しかし、組合を排除若しくは抑制するために、Bに対する嘱託雇用を拒否したと認めるに足る具体的な疎明はない。

したがって、Bに対する嘱託雇用拒否は、嘱託雇用には双方の希望が一致するのが前提であると認識していた会社が、法律

の改正によっても教習生が増えなかったことから、その時点では嘱託雇用の業務上の必要性がないと個別に判断して行ったもので、組合活動等を理由とするBに対する不利益取扱い及び組合の弱体化を企図してなされたものではないとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、Bに対する嘱託雇用拒否は不当労働行為に該当しない。よって、Bの嘱託雇用に係る申立ては棄却する。

エ Cに対する嘱託雇用について

組合らは、Cに対する嘱託雇用も求めているが、Cが会社に対し嘱託雇用を希望したと認めるに足る具体的な疎明はない。また、前記第1.5(10)認定のとおり、Cは退職前、職業安定所へ行き仕事を探していたことが認められる。加えて、前記1(2)会社主張から、会社は、Cが定年退職後も嘱託雇用を希望しているとは認識していなかったと推認でき、それに反する疎明もない。

本件嘱託雇用協定は、「定年後、嘱託を希望する者については」と明確に定めるところであり、したがって、上記の事実からすれば、Cに対する会社の取扱いに不当労働行為は認められない。よって、Cの嘱託雇用に係る申立ては棄却する。

(3) 管財人に対する申立てについて

破産管財人は、破産財団の財産管理を行う限度において労働関係上の諸利益に対して実質的な影響力ないしは支配力を及ぼす地位にあるから、破産財団の財産権の変動に係る事項については、労働組合法第7条にいう使用者の地位にあると解すべきである。したがって、破産管財人は、同職を選任された後は自らがなした不当労働行為責任を負うとともに、破産宣告前に破産会社がなした不当労働行為に伴うバック・ペイ等の金銭債務についても破産会社の責任を引き継ぐものである。

これを本件についてみると、前記(2)判断のとおり、Bに対する嘱託雇用拒否等は不当労働行為に該当しないものであるから、B及びCに対する不当労働行為に伴うバック・ペイ等の会社の金銭債務は発生せず、会社から管財人に引き継がれるべき不当労働行為に係る債務はない。

以上のとおりであるから、本件において管財人に不当労働行為はなく、組合らの管財人に対する申立ては棄却する。

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条により、主文のとおり命令する。

平成13年3月21日

大阪府地方労働委員会

会長 田中治 印