

命 令 書

再審査申立人 株式会社辰巳自動車教習所

再審査被申立人 全労連・全国一般労働組合千葉地方本部

再審査被申立人 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

主 文

- I 初審命令主文第2項を取り消し、第3項を次のとおり変更し、同項を第2項とする。
- 2 再審査申立人は、再審査被申立人らに対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を手交するとともに、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に下記の内容を明瞭に記載し、再審査申立人の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

全労連・全国一般労働組合千葉地方本部

執行委員長 X 1 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

執行委員長 X 2 殿

株式会社辰巳自動車教習所

代表取締役 Y 1 ㊟

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平成9年8月28日に貴組合が申し入れた団体交渉を、次長代理及び課長が貴組合に加入していることを理由に拒否したことは、中央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ので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- II 初審命令主文第4項を第3項とする。
- III その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、株式会社辰巳自動車教習所(以下「会社」という。)が、①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」といい、千葉地本及び分会を併せて「組合」

という。)所属の組合員に対し組合からの脱退を勧奨したこと及び②組合からの申入れに基づく団体交渉を拒否したことがそれぞれ不当労働行為であるとして、平成9年9月17日、千葉県地方労働委員会(以下「千葉地労委」という。)に救済申立てのあった事件である。

- 2 千葉地労委は、平成11年9月2日、会社に対し、①組合員に対する脱退勧奨の禁止、②組合から団体交渉の申入れがあったときは誠実に応じること及び③謝罪文の手交及び掲示を命じ、その余の申立てを棄却した。

会社は、これを不服として、同月10日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第2「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件申立」及び「本件申立て」を「本件初審申立て」と、「申立人組合」を「組合」と、「当委員会」を「千葉地労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(2)中「本件申立時の組合員数は7,946名である。」を「本件再審査結審時(平成13年5月21日)の組合員数は7,350名である。」に改める。
- 2 1の(3)中「本件申立時の組合員数は21名である。」を「本件再審査結審時の組合員数は7名である。」に改める。
- 3 2の(2)中「団体交渉開催の要求書等を手交した。」の前に「組合事務所・掲示板の設置、残業手当の是正等を議題とする」を加える。
- 4 2の(7)中、「X3ら」を「X4、X3ら」に改める。
- 5 2の(12)を次のとおり改める。

(12) 本件再審査申立て後の平成11年11月18日、会社は、同月13日付けの分会の団体交渉申入れに対し、団体交渉を行うことを了承するが、団体交渉の手続きに関する協約締結後正式な団体交渉となる旨回答した。この時期、会社及び分会は、同協約をめぐり話し合いを行っていたが、本件再審査結審時現在、会社と分会との間で団体交渉の手続きに関する協約は締結されていない。

そして分会は、同12年8月4日及び同年11月11日にも団体交渉を申し入れたが、本件再審査結審時現在まで、会社は、これら分会の申し入れに関する団体交渉に応じていない。

- 6 3の(1)中「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、」を「社長、副社長、総務部長の下に、」に改める。

- 7 3の(2)を次のとおり改める。
- (2) 本件初審結審時(平成11年3月23日)現在、会社には、管理職の職務内容や権限に関する基準や規程は存在しなかったが、平成11年4月、会社は、新たに「辰巳自動車教習所職務・組織規程」を制定し、この中で、課長以上を管理職とし、管理職の任務分担及び権限を定め、また、人事労務管理全般については総務部長の権限とした。
- 8 3の(3)の末尾に「なお、会社は、平成11年4月以降、次長代理及び課長には残業手当を支給しなくなった。」を加える。
- 9 3の(4)中「主要な議題となっている。」を「主要な議題となっており、昇給・賞与、変形労働時間制等についても議題とされたことがあった。」に改める。
- 10 4の(2)中「過去数回行ったことはあるが、」以下を「同人が課長代理であった頃にも行ったことがあった。」に改める。
- 11 4の(3)中「次長代理であるX4が、課員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。」を「従業員の人事考課は総務部長及び次長が行っており、次長代理であるX4が従業員の人事考課に関与することはなかった。」に改める。
- 12 4の(3)の次に(4)として次のとおり加える。
- (4) なお、X4は、平成11年9月、会社を退職している。
- 13 5の(4)を次のとおり改める。
- (4) なお、X3は、平成10年10月に懲戒解雇されたことを不服として千葉地方裁判所に地位保全仮処分申請を行ったが、同地裁において和解が成立したことにより、同人は、同11年3月17日付けで会社を任意退職している。

第3 当委員会の判断

- 1 会社は、次のとおり主張する。
- 初審命令は、課長会議は経営者側からの経営方針の伝達のある色彩が濃いなどと誤った認定をした上で、X4及びX3の地位及び権能に関する認定を誤り、両名は利益代表者には該当しないとするが、会社は、課長職以上にある者を管理職とし、課長会議の構成員として会社経営に参画させてきたものである。両名は人事考課についても、その権限と義務があるにもかかわらずそれを十分に行わなかったものである。なお、X4に関しては、仮免許の交付申請が同人の専権事項であったにもかかわらず他の従業員も行い得るといふ、事実と異なる認定をしている。
- 以上のとおり、X4及びX3は管理職の地位にあるので、会社は、管理職としての職責を全うしない両名に対し、管理職として今後とも職務を全うする意思があるか否か及びそれができないな

らば管理職を自発的に辞任するよう、会社経営権の行使として当然に問うたものであり、単に両名に対し組合からの脱退を勧めたものでないことは明らかである。

また、管理職が分会を脱退するか管理職を自発的に辞任すれば誠実に交渉に応じる旨主張していたことは事実であるが、現在、分会には管理職はいないのであり、会社は団体交渉を実施している。

2 よって、以下判断する。

(1) X 4 及び X 3 の利益代表性について

まず、会社における X 4 及び X 3 の職務権限等についてみると、前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由第2(以下「初審命令理由第2」という。)の3ないし5認定のとおり、本件脱退勧奨及び本件団体交渉拒否が行われた当時、X 4 は次長代理の職に、X 3 は検定課長の職にあり、両名とも役付手当が支給されているが、両名はともに日常の学科教習、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いた。

また、課長以上が構成員となっている課長会議においては、教習時間の短縮、入校生の増加等の検討とともに、昇給・賞与、変形労働時間制等についても議題とされたこともあるが、同会議において、昇給、賞与等の人事考課、労働時間制度等について決定されていたとの疎明はない。

そして、従業員の採用、配置、人事考課等は次長以上の者が行っており、次長代理である X 4 及び検定課長になってからの X 3 が人事考課に関与することはなく、上司から部下の人事考課を行うよう指示されたとの疎明もないことからすれば、両名とも従業員の雇入れ、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であったとは認められない。

以上からすれば、X 4 及び X 3 は、会社において管理職とされていたとしても、労働組合法第2条但書第1号に該当する「使用者の利益を代表する者」であるとは認められない。

なお、会社は、平成11年4月に「辰巳自動車教習所職務・組織規程」を制定したが、このことは上記判断に影響を及ぼすものではない。

(2) 脱退勧奨について

初審命令理由第2の2の(7)認定のとおり、会社は X 4、X 3 に対し「会社の次長代理や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」旨述べており、このことについて会社は、会社経営権の行使として、X 4 及び X 3 に対し管理職としての職務を全うするよう自覚を促したものである旨主

張するが、上記(1)判断のとおり、X 4 及び X 3 は、使用者の利益を代表する者とは認められないのであるから、上記会社発言は、分会員である兩名に対し分会からの脱退を勧奨したものであることは明らかである。

以上からすれば、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である

(3) 団体交渉拒否について

イ 初審命令理由第2の2の(2)及び(10)認定のとおり、会社は、組合事務所・掲示板の設置、残業手当の是正等を議題とする組合の団体交渉申入れに対し、次長代理及び課長の分会脱退が団体交渉開催の前提条件であるとして団体交渉を拒否したが、上記(1)判断のとおり、X 4 及び X 3 は、使用者の利益を代表する者とは認められないのであるから、このことに正当な理由があるとは認められない。

以上からすれば、これを労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

ロ ところで、初審命令主文第2項の趣旨は、次長代理及び課長が分会に加入していることを理由に、会社が団体交渉を拒否したことを不当労働行為であると判断し、それに対する救済を命じたものと解される。ひるがえって、その後の事情をみると、初審命令理由第2の2の(12)及び4の(4)認定のとおり、平成11年9月にX 4 が退職して以降、分会員に課長以上のものは存在しなくなり、同年11月18日、会社は、分会の団体交渉申入れに対し、団体交渉を行うことを了承する旨回答し、会社及び分会は、団体交渉の手続きに関する協約締結をめぐり話し合いを行っていたことが認められる。以上の経緯からすれば、初審命令主文第2項の背景となる事情は既に消滅したものといわざるを得ない。

したがって、この救済としては、文書の手交及び掲示を命ずるのが相当であるので、初審命令主文第2項を取り消し、第3項を主文のとおり変更する。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成14年2月6日

中央労働委員会
会長 山口浩一郎 ㊟

