

命 令 書

申立人 全国一般労働組合新潟県本部

被申立人 株式会社東新潟自動車学校

上記当事者間の新労委平成15年(不)第5号不当労働行為救済申立事件について、当地方労働委員会は、平成16年3月18日、第1356回公益委員会議において、会長公益委員西野喜一、公益委員丸山正、同真島福一、同兒玉武雄が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、X 1 に対する次の措置をなかつたものとして扱い、これによる同人の不利益がないようにした上で同人を教習・検定業務に就かせなければならない。
 - (1) 平成15年4月11日から同月30日までの間の教習業務全般の停止措置
 - (2) 同年4月30日付け懲戒処分通知書で行い、同年7月1日付け文書で修正を通知した懲戒処分
- 2 被申立人は、X 1 に対し、平成15年4月11日から同年10月30日までの間、同人が教習・検定業務に就いていたならば得たであろう時間外手当、運転手当、食事手当及び休日出勤手当の既払額を除く相当額として金177,000円を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、次の行為をしてはならない。
 - (1) X 1 に対し、人事上の措置に関連して、申立人東新潟自動車学校支部から脱退を求めること及びこれに応じない場合に退職を強要すること。
 - (2) 申立人東新潟自動車学校支部の組合員に対し、個別に特定の支部組合員につき同支部から脱退すべきであることを示唆すること。
- 4 被申立人は、本命令を受けた日から5日以内に、下記の文言を記載した書面を申立人に手交しなければならない。

記

全国一般労働組合新潟県本部

執行委員長 X 2 殿

当社が貴組合の組合員を副管理者に任用しようとするに当たり、本人の組合脱退を条件としたり、教習・検定業務を外して送迎バス運転専従にさせたこと及び業務命令違反を理由として懲戒処分を行ったことなどが、今般、新潟県地方労働委員会によって不当労働行為と認定されました。

よって当社は、今後、このような行為を行わないことを誓約します。

平成 年 月 日(手交の日を記載)

株式会社東新潟自動車学校

代表取締役 Y 1

理 由

第1 事案の概要

本件は、申立人全国一般労働組合新潟県本部(以下「組合」という。)の東新潟自動車学校支部(以下「支部」という。)に所属する組合員であるX 1に、その勤務先である被申立人株式会社東新潟自動車学校(以下「会社」というが、自動車教習所として表示するときには「学校」ともいう。)が、学校の副管理者就任問題に関連して業務命令違反を理由として行った懲戒処分等並びに同処分に至るまでの間にX 1本人及び支部役員、一般組合員に対して行った一連の言動が不当労働行為であるとして争われた事案である。

第2 当事者の主張

1 申立人の主張の概要

(1) 被申立人たる会社は、昭和36年に創業した公認の自動車教習所である。代表者Y 1は老齢であるので、現在の会社の運営はその子で専務取締役であるY 2が取り仕切っている。

申立人は、平成6年12月に設立された労働組合である。申立人の東新潟自動車学校支部は、昭和39年に労働組合として結成され、その後、申立人に加盟して支部となり、約30人の支部組合員を擁している。

(2) 会社には5人の副管理者(通称「副管」)がいたが、平成15年4月にそのうちの1人が退職予定であったことに伴い、X 1をその後任の副管理者に任じようとして、学校の管理者(校長)であるY 3が同月2日にX 1にその旨を打診した。X 1は一旦辞退したが、数回にわたって是非にと求められたので、同月11日朝、組合員のままであれば副管を引き受けると答え、Y 3校長は組合員であっても何も問題はないと答えた。

(3) ところが同日午後、Y 2専務はX 1を呼び出し、組合員のまま副管を受けるという考えでは会社を辞めてもらわねばならない、今後教習はつけないし、残業もさせないと一方的に言い渡した。その日のうちに、X 1は学科教習から外されて、急遽生徒送迎バスの運転業務に変更させられ、同月12日以降、X 1は教習・検定業務(残業を含む。)から外されて、送迎バスのみの業務となった(以下「本件職務変更」という。)。これは労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為である。

(4) これ以降、支部の三役やX 1本人が、この件について何度も

Y 2 専務に、X 1 を本来の教習・検定業務に戻すよう要求したが、Y 2 専務は、「組合員のままで副管を受けるのは認められない。そういう考えであれば会社を辞めてもらう」、「そんなわがままを言っているようでは、教習はつけられない」というばかりであった。さらに、Y 2 専務は、X 1 の態度は業務命令違反であるとして処分を予定していることを支部三役や X 1 本人に告げた。

このほか、Y 2 専務は、支部の執行委員や組合員を会議室に呼び付け、「X 1 の問題をどう思っているのか」と尋ねたり、「社会通念上、管理職であれば組合を辞めるのは当然だなどと自説を主張したりした。

これらの行為は組合からの脱退強要や組合への支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

- (5) X 1 は、4月28日、自己の立場を明らかにし、仕事に対する誠実な姿勢を示す目的で、副管への就任を了承する、ただし、組合の在籍問題については更に検討したいと記載した文書を Y 2 専務に手渡した。
- (6) 5月2日、Y 2 専務は X 1 に対し、以下のような懲戒処分を言い渡した(以下「本件懲戒処分」という。)。これは労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。
 - ア 停職若しくは退職金の減額と降職を併科する。
 - イ 停職については、5月1日から10月30日までの間の教習業務全般の停止とし、この間は送迎バス要員として忠実に職務を遂行すること。
 - ウ 降職については、5月1日をもって班長職を解任し、班長手当は不支給とする。
- (7) 本件職務変更及び本件懲戒処分の教習・検定業務外しにより、4月11日以降、X 1 は、時間外手当、運転手当、食事手当、休日出勤手当(8月16日から9月15日までの期間の分)の減収という不利益も被っている。
- (8) なお、会社は、本件申立てによる審査手続の中で求釈明を受けて7月1日に上記懲戒処分の一部を修正したが、これ自体が当該処分の不当労働行為であることを裏付けるものである。また、これらの処分は、人事権の濫用として違法無効なものでもある。
- (9) 以上のとおり、会社の不当労働行為は明らかであるから、次のとおり救済を求める。
 - ア 会社は、平成15年4月11日から同年5月1日までの間、X 1 に対して行った教習全般職務停止の措置を撤回しなければならない。

イ 会社は、X 1 に対して平成15年4月30日付けでした懲戒処分を撤回しなければならない。

ウ 会社は、X 1 に対して平成15年4月11日から同年10月30日までの教習全般職務停止に伴う減収分を支払わなければならない。

エ 会社は、以下の行為をしてはならない。

(ア) X 1 に対する組合からの脱退強要及び会社からの退職強要

(イ) 組合員に対する X 1 の組合脱退の唆し

オ 会社は、以下の文を、縦1メートル、横2メートルの白板に太く黒く明瞭に書き、会社の正面玄関内に1か月間掲示しなければならない。

記

(ア) 会社は、今後全国一般労働組合新潟県本部の組合員に対し組合脱退を求めたり、不利益扱いや嫌がらせを行わず、支配介入するなど不当労働行為を行いません。

(イ) 会社は、御迷惑をおかけした全国一般労働組合新潟県本部、組合員、とりわけ、X 1 氏に対し衷心より深くお詫び致します。

(ウ) 会社は、以上の反省にたち、全国一般労働組合新潟県本部並びに同東新潟自動車学校支部との信頼関係をつくりあげるために努力致します。

以上

全国一般労働組合新潟県本部

執行委員長 X 2 殿

平成 年 月 日

株式会社東新潟自動車学校

代表取締役 Y 1

2 被申立人の主張の概要

(1) 会社は自動車教習所である東新潟自動車学校を経営しており、同校は昭和37年7月に新潟県公安委員会から指定自動車教習所の指定を受けた。なお、指定自動車教習所で教習を受けた教習生は運転免許取得に当たって実技試験が免除されることになり、この点は教習生の入校の判断に当たって極めて重要な要素となることから、公安委員会の指定は自動車学校の経営にとって死活問題である。そのため、指定自動車学校は、指定取消しなどの不利益を受けることのないよう、公安委員会が定める事項は何をおいても遵守しなければならない重大事項である。

(2) 平成15年4月、学校の副管理者1人が退職予定であるのに伴い、

会社はX 1 に対し、まず同月2日にY 3 校長を通して副管理者への就任を打診した上、同月11日にY 2 専務がX 1 を副管理者に任命した。

副管理者とは、公安委員会が自動車教習所のために定めた各種の基準の中の人的基準で、管理者を直接補佐する職員であると明記されており、また管理者が教習所を不在にする場合には、責任の所在を明確にするために、副管理者がその事務を代行するという立場である。さらに、会社の場合には、会社の人事や運営全般を協議決定する幹部会に出席する権限があつて、労働基準法上の管理監督業務の役割を担い、一般従業員に対する指揮命令権を有している。すなわち、副管理者は会社の利益代表者であつて、当然非組合員でなければならない。

- (3) しかるにX 1 は、上記(2)後段のような事情やこれに関する会社の考えを知らながら、組合員のままであれば副管になるが、それができないなら副管を辞退すると繰り返した。

会社がX 1 に対し、申立人の主張(3)のと通りの職務変更をしたのは事実であるが、この副管任命時にX 1 は極度の興奮状態にあり、また、その後も副管就任問題が解決しない状態ではX 1 の心理状態が不安定であると認められたため、これを考慮して、危険で細心の注意を要する教習・検定業務から外したのであつて、不当労働行為には当たらない。

- (4) Y 2 専務はその後も、組合を辞めて副管に就くよう、X 1 本人や支部役員の説得に努めたが、X 1 らは翻意しなかった。Y 2 専務がX 1 や支部役員その他の組合員に対し、この件について種々の発言をしたのはこのような説得の一環であり、また日ごろから職場内の従業員と意思疎通を図ろうというY 2 専務の姿勢の現れである。また、言論の自由という点から見ても、問題にならないことである。

- (5) 4月下旬、Y 2 専務がX 1 に対し、業務命令違反として処分もあり得ると告げたところ、X 1 は4月28日に至り、組合を脱退しなければならないのであれば副管は受けないという従来の主張を改め、組合員資格の問題はもう少し時間をかけて検討したいという条件をつけて副管への就任を了承する旨の文書をY 2 専務に提出した。

このように理由を明確にしないX 1 の態度変更により、会社の一部従業員に混乱が生じ、指揮命令系統が機能しなくなる等会社の統制秩序が乱された。

- (6) 前記(2)のとおり、副管理者と組合員の立場が両立しないものである以上、X 1 が組合員のままで副管を受けると言ったことは、要するに副管理者への就任を拒んだことにほかならず、

会社の業務命令拒否として就業規則に規定する懲戒事由に該当するので、会社は申立人の主張(6)でいう懲戒処分を行った。

また、これについては、就業規則の適用条文に関する説明、指摘内容及び表現が不十分であったので、7月1日に修正した。その内容は、① 上記の業務命令違反に対し、降職処分として主任職を解任し、② 上記(5)の文書提出によって会社の統制秩序を乱した行為に対して、5月1日から10月30日までの間、教習全般の職務を停止するというものであって、いずれも正当な人事権の行使である。

なお、この懲戒処分につき、就業規則に定める査問委員会は編成されなかったが、就業規則のこの部分は死文化していたし、そもそも懲戒対象事実は十分確認されていたから、事実調査のための査問委員会を編成する必要もなかった。

- (7) なお、X 1 の給与は、4月11日以降も、教習を担当している他の職員に比べて遜色のないものである。X 1 は有給休暇の取得が他の従業員より多かったので、時間外労働時間が少なかったに過ぎないし、また、休日出勤の回数は各個人の意思である。
- (8) 以上のとおり、組合の主張はいずれも失当であり、本件救済申立ては棄却されるべきものである。

第3 事実経過

疎明資料及び審問の全趣旨から、以下の事実経過を認定することができる。

1 当事者

- (1) 被申立人たる会社は自動車教習所を経営する株式会社であって、この自動車教習所は昭和37年以来新潟県公安委員会の指定を受けている。現在その経営に当たっているのは創業者で代表取締役であるY 1 の子のY 2 専務取締役で、現在の従業員数は約40人である。
- (2) 申立人たる組合は、会社に支部を有しており、現在の支部組合員は約30人である。
- (3) 支部組合員X 1 は昭和48年以来会社の従業員であり、同年中に普通自動車技能指導員資格を取得してから主に教習・検定業務に従事してきた。申立時には、教習・検定業務を担当する4つの班のうちの第4班の班長であり、第3班及び第4班を管理する主任も兼務していた。

同人は昭和48年以来支部組合員であり、支部の執行委員や書記長を務めたこともあるが、申立時には支部の役職には就いていなかった。

2 副管理者への就任要請から本件職務変更まで

- (1) 指定自動車教習所には、公安委員会の基準により、管理者で

ある校長のほか、これを補佐する副管理者を置かなければならない。

平成15年4月段階で学校には5人の副管理者がいたが、同月中にそのうちの1人が退職の予定であったので、後任者を人選する必要が生じた。そこで、学校の校長で管理者であるY3は、組合員であるX1を、その技能と人望を評価して後任の副管理者に登用しようとし、同月2日、X1にその旨を打診した。X1は一旦辞退したが、是非にと求められたので、しばらく考えさせてほしい、後日返事をすると答えた。なお、このとき、X1はY3校長に専務は知っているのかと尋ね、校長はまだ専務には話していないが自分が言えば大丈夫だと答えるというやりとりがあった。

(2) 校長はその後、二度にわたってX1に返事を催促し、X1は結局、同月11日に至って、組合員のままであれば副管を受けると答え、Y3校長は組合員であっても何も問題はない、専務には自分が話すと答えた。

(3) ところが同日午後3時50分ころ、Y2専務はX1を呼び出し、副管が組合員ではだめだ、そういう考えでは会社を辞めてもらわねばならない、今後は教習はつけないし、残業もさせない、5時に帰ってもらうとX1にその理由も説明せず反論の機会も与えないまま一方的に言った。

同日午後4時以降、X1は学科教習を担当する予定であったが、専務の指示によって急遽これが中止となり、生徒送迎バスの運転を命じられた(「本件職務変更」)。

(4) 同月12日以降も、X1はそれまで担当していた教習・検定業務を外されて送迎バスの運転が主な仕事となった。送迎バスの運転がないときは指導員室で机に向かっているだけという空教程の状態となったほか、必要に応じて教習車やバスの洗車、教習車の燃料詰めをした。また、教習に伴う残業をすることがなくなったので、本件職務変更前に比べて早く退社する日が続いた。

なお、これ以前は、送迎バスの運転は指導員が交代のローテーションで行うかアルバイトが担当するのが例であり、特定の指導員が専属で行うことはなかった。

3 Y2専務とのやりとり

(1) 4月17日午後、X1はY2専務に面会し、組合員のままであれば副管を受けるが、そうでなければ副管就任を辞退したい、通常勤務に戻りたいと申し出たが、専務は、組合員で管理職になっている会社はない、世間に通用しない、そういう考えであれば会社を辞めてもらう、そんなわがままを言っているようで

は教習はつけられないと突っぱねた。

- (2) 同月下旬、専務とX 1との間で同様のやりとりが数回繰り返されたが、専務から、21日には、副管の就任を拒否するなら懲戒処分をするとの、26日には、副管は業務命令だ、業務命令違反に対して4月30日に正式に処分を通知するとの発言があった。
- (3) さらに、専務からは、支部の執行委員や組合員に対し、以下のような発言があった。

ア 同月18日、専務は支部執行委員3人を会議室に呼び、今回のX 1の態度をどう思うかと一人一人の意見を聞いた上、X 1に副管を引き受けてほしい、それに伴って組合を辞めてほしい、社会通念上、管理職であれば組合を辞めるのは当然だ、X 1は責任を果たしてほしい、責任感のない者には教習はつけられないと言った。

イ 同月19日、専務は組合員4人を会議室に呼び、X 1の問題をどう思っているかと意見を求め、さらに、管理職でありながら組合員でいたいというのは世間一般に通用しないと繰り返した。

4 X 1の文書提出

X 1は4月28日、副管理者就任の件についてと題する書面を用意し、これが自分の気持ちだと言って、Y 2専務に手渡した。その記載は、以下のとおりである。

この度、平成15年4月2日に会社から要請のありました副管理者の就任につきましては、これを了承致します。

但し、私の労働組合の組合員資格の問題につきましては、もう少し時間を掛けて検討させて頂きたいと思っておりますので、ご了承下さい。

5 懲戒処分

- (1) その後、会社はX 1に懲戒処分を科することを決め、5月2日に専務がX 1に4月30日付け懲戒処分通知書を交付した。その記載は、以下のとおりである(本件懲戒処分)。

会社が平成15年4月2日に会社が貴君に対し副管理者を任命したにも関わらず、貴君は正当な理由もなく一旦これを拒否したにも関わらず、平成15年4月28日付文書により何の説明もなく副管理者を了承すると申し出られたことは、当社就業規制第74条第7号に該当しかつ、発令後今日に至るまでの期間、社内の統制秩序を著しく乱した行為は懲戒処分に値することは明白であるので、就業規則第68条の定めにより取締役会で協議した結果次の通り懲戒処分を行う。

尚、平成15年4月28日付による貴君の付文書に記載されている

組合員資格問題は今回の問題とは直接関係のない事項であることを付言しておきます。

記

- 1、本来は第74条に定める昇給昇格の制限又は降職を行うべきであるが貴君の今までの業績を勘案して情状により停職もしくは退職金の減額と降職を併科する。
尚、停職期間は平成15年5月1日から平成15年10月30日までとし、停職内容は、教習業務全般とするので、その間は送迎バス要員として忠実に職務を遂行すること。
又、降職については、平成15年5月1日をもって班長職を解任する。
従って今まで支給していた班長手当は全額これを支給しないものとする。

以上

- (2) 会社の就業規則によれば、従業員に懲戒処分を科する場合には、査問委員会を編成して事実を調査し、その結果に基づいて、幹部会で協議し、決定することになっているが、本件では査問委員会は編成されず、幹部会はこの件に関与しなかった。

6 本件救済申立て

組合は、平成15年5月6日、本件不当労働行為救済の申立てをした。

7 その後の経過

- (1) 組合の救済申立ての後である平成15年7月1日、会社は、X 1 に対し、前記5(1)の懲戒処分通知は「就業規則の摘要条文に関する説明及び指摘内容と表現が不十分であった」として、処分内容は変更しないが、「処罰対象行為と就業規則の適要条文との関連を次の通り整理し」、懲戒処分通知を修正することを通知するとした文書を発した。その記載内容は、以下のとおりである(修正の懲戒処分)。

1、 業務命令拒否行為

平成15年4月2日に管理者が貴君に副管理者任命の意向を内示し、平成15年4月11日に専務が貴君に正式に副管理者任命を伝達したところ、貴君は正当な理由なくこれを拒否したことは、当社就業規則第74条第7項に該当するので降職し、平成15年5月1日をもって主任職を解任する。

2、 統制秩序を乱した行為

業務命令拒否後の平成15年4月28日付文書により、貴君は一旦、就任を拒否した副管理者職を正当な理由なく就任を了承する旨の意向を示しながら、拒否理由との関連について、明確な態度を示さなかったため、一部の従業員に混乱を招き会社の考えを誤解し、指揮命令系統が機能しなくなる等、秩序統制を乱したことは就業規則第73条第6項に該当するので、平成15年5月1日から平成15年10月30日迄の期間教習全般の職務を停止する。

以上

(2) 同年11月に至って、懲戒処分期間の経過に伴い、X 1は本来の教習・検定業務に復帰した。

第4 当委員会の判断

以下において当委員会の判断を示す。

1 不利益取扱い(労働組合法第7条第1号)関係

(1) 本件懲戒処分と業務命令

ア 前記のとおり、会社のX 1に対する本件での措置は、平成15年4月11日の本件職務変更、同月30日付けの本件懲戒処分、同年7月1日付けのその修正という経過を経ている。これらは要するに、平成15年4月11日から同年10月30日までの間、同人を教習・検定業務から外し、降職(修正前は班長から、修正後は主任から)するというものであって、これは同人に対する一連、一体の行為と理解できるが、職務変更と懲戒処分とは一応別個の行為であるから、不当労働行為の成否の判断に当たっては、別々に要件を検討するのが適切であろう。そこでまず、懲戒処分から先に不当労働行為の成否を判断する。

この点につき会社は、学校の副管理者の地位と労働組合の組合員との立場は両立しないものであることを理由として、副管理者任命に対する、X 1の組合在籍を条件とする承諾は、結局、業務命令である任命を拒否したことになると主張するので、最初にこの点から検討する。

イ まず、会社のX 1に対する副管理者への任命行為の有無から見ることにするが、会社の認識を示す資料が以下のとおり混乱しており、この点だけからしても、いずれかの時点で会社がX 1を副管理者に任命したと法律的に評価できるだけの行為が存在したかどうか疑わしい。

(ア) 平成15年4月30日付け「懲戒処分通知書」には、「会社が平成15年4月2日に会社が貴君に対し副管理者を任命した」とある。

すなわち、このときの会社側の認識によれば、任命は4

月2日である。

- (イ) 平成15年7月1日付け会社通知書面には、「(平成15年4月2日に副管理者任命の意向を内示し、同年)4月11日に専務が貴君[X 1]に正式に副管理者任命を伝達した」とある。

すなわち、会社側の任命の認識が4月11日に改められており、これは次の(ウ)でも踏襲される。

- (ウ) 平成15年7月3日付け会社側準備書面には、「労働委員会の……求釈明に対して、次のとおり釈明する。[会社]がX 1に対して副管理者に任命したのは平成15年4月11日」とある。

- (エ) 平成15年8月1日付け会社側準備書面には、「[会社]が平成15年4月2日X 1を副管理者に任命し」とある。

すなわち、任命行為の認識が一旦4月2日に逆転している。

- (オ) 平成15年12月17日付け会社側準備書面では、4月2日は任命意向内示の日で、任命は4月11日であったとされる。

任命は再度11日であったとされ、これは会社の最後陳述でも踏襲される。

ウ 会社の最終的な主張は、結局、会社が平成15年4月11日にX 1を副管理者に任命したというものであると解されるが、次に、この任命行為の存在を認めるに足りるだけの疎明資料がない。証人Y 2は、同人が会社の専務取締役として平成15年4月11日にX 1を副管理者に口頭で任命したと証言するが、これを否定する証人X 1の証言に対比すると、Y 2証言中この部分は採用し難い。前記事実経過における認定のとおり、X 1は4月2日に学校の管理者であるY 3校長から副管理者就任を要請されたが、しばらく考えさせてくれと言って留保し、11日に至って、組合在籍のままであれば副管理者を受けると言ったところ、Y 3校長はそれで差し支えないと答え、他方、当日午後、Y 3校長とY 2専務が話をしている、それから間もなく専務がX 1を呼び出したという事実が認められるのである。そうすると、このときの校長と専務の話というのは当然X 1が組合在籍のまま副管理者を受けたいと言ったということの報告とこれに対する対応であったと推定され、それにもかかわらず、ここでY 2専務が呼び出したX 1をその場で直ちに口頭で副管理者に任命するとは思われないからである。むしろこの場でY 2専務がX 1に言ったのは、Y 2証言にあるとおり、「副管理者になってください。副管理者は管理職ですから、組合員ではだめです」と

いうことであろうし、この事実は証人 X 1 の証言とも符合することであるが、これをもって法律的效果を伴う任命行為と評価するのは無理である。

なお、証人 Y 2 は、このとき、副管理者の辞令書を用意していたが結局は X 1 に渡さなかったとも証言しており、これが事実であるならば、このことはこの時に任命行為はなかったという事実を推定させるものである。

エ 「指定自動車教習所関係事務処理要領」中の「第1 人的基準」によれば、自動車教習所の運営を管理するのは管理者であって、各種指導員の選任、解任は管理者の人的管理業務の一環であること、管理者が副管理者を選任又は解任した場合には、その旨を公安委員会に届け出るべきこと、管理者が教習所を不在にする場合には、副管理者にその事務を代行させるのであるが、その代行をさせる主体は管理者であるという扱いになっていることが認められる。

これによれば、指定自動車教習所における副管理者の選任権限は管理者にあるものと判断され、会社の専務が学校の管理者である校長に代わって権限を行使できるとする理由が示されていない本件にあっては、専務に、副管理者選任の権限があるのかどうか疑わしい。X 1 に副管理者就任を打診したのが、前記のとおり、管理者である Y 3 校長であったことは、この文脈で理解できることであって、結局、専務による任命行為はなかったと見るべきものである。

(2) 業務命令の「拒否」

ア 次に、業務命令の存否はさておいて、X 1 の「拒否」行為の有無を検討する。もしこの拒否行為もなかったことになれば、任命に対する拒否を理由とする本件懲戒処分は全くその根拠を失うことになるからである。

前記事実経過における認定のとおり、Y 3 校長の打診に始まる X 1 を副管理者に登用しようとする学校側の意向に対する X 1 の返答は、組合在籍のまま副管理者を引き受ける（後には、副管理者を引き受ける、ただし、組合員資格については更に検討する）というものであった。そもそも、引き受けるというものである以上、これが拒否であるとするのは難しいであろう。

もっとも、この点について会社には更に主張するところがあり、組合員たる資格と管理者の一角を占める副管理者たる地位とは両立できないものであるから、組合在籍のまま副管理者任命を受けるということは、業務命令である副管理者任命を拒否したことにほかならないという。そこで、次にこ

の点について検討する。

イ(ア) 労働組合法第2条第1号が、使用者の利益を代表する者の参加を許す組合を同条にいう労働組合から除外しているのは、労働組合の自主性を確保すると同時に、当該労働者の組合員としての立場と職務上の立場とが両立できずに本人が困難な立場に陥ることを避けるためである。したがって、ここで言う「使用者の利益を代表する者」に該当する労働者であるためには、同号の規定に基づいて検討すれば、人事権を有する上級管理者、労務・人事の管理者、あるいは、他の従業員に対する取締的権限を有する者などが該当し、単に職名に「管理者」の語が含まれているだけで足りるものではない。

そして、疎乙第2号証の1及び2によれば、指定自動車教習所における副管理者とは、本来、以下のようなものである。

- a 管理体制を強化するために置かれる職員であって、卒業証明書等発行に関して、監督的な地位にあり、かつ、管理者を直接補佐する立場にある。
- b 管理者が不在である場合には、副管理者がその事務を代行する。

もっとも、これだけでは自動車教習所の副管理者が使用者の利益を代表する者であるかどうかを判断する資料としては不足であって、個別の企業体における実態を見なければならぬ。企業体によっては副管理者を純然たる管理者の一部と位置付けているであろうし、企業体によっては副管理者は管理者の補助者に過ぎないであろう。その実態によって判断すべきゆえんであって、他の自動車教習所において副管理者は一介の組合員に過ぎないとか、他の自動車教習所では副管理者は管理職の一部であって人事・労務に関する研修の対象となっているというような事例をもって本件東新潟自動車学校における副管理者の法律的性格を決めることはできない(ただし、前者の事実は、自動車教習所において、副管理者が組合員であっても別に支障は生じないという事実を推認させるであろう)。

(イ) そこで、会社における実態を見るに、まず、疎甲第6号証、疎乙第4号証、同第10号証の1及び2、証人X1の証言、同Y2の証言によれば、東新潟自動車学校における副管理者の状況は、以下のとおりである。

- a 東新潟自動車学校では5人の副管理者を置く体制で

あり、検定・教習、総務、営業・渉外、整備の4分野を分担担当している。ただし、本件が発生した後は副管理者は4人であり、4人でも格別の支障は発生していない。

- b 副管理者の仕事内容は、要するに一般の指導員とほとんど同様であって、残業も当然のこととされており、残業手当の支給対象でもある。
- c 会社では、専務、校長及び副管理者からなる幹部会が構成されており、幹部会は人事を含む会社の運営全般を協議する。もっとも、この幹部会ないしそこで副管理者が関与する人事は、職員の新規採用の実施、班長・主任の推薦、検定員選任の際の技能判定等であり、会社全体から見れば、その関与は職制上、低位の人事に過ぎないだけでなく、副管理者はせいぜい意見を述べる程度であって、決定には実質的な関与をしていないものと推認される。

また、この幹部会は、会社の従業員の給与の決定や賃上げに関する決定の権限を有しない。

さらに、前記事実経過に記載のとおり、幹部会は、本件の場合のX1から教習・検定業務を外し、送迎バスの運転を専属でさせるという大きな職務変更にも、同人に降職や停職を科すという重大な利害関係を及ぼす懲戒処分にも関わらなかった。

こうして見ると、学校における副管理者は、いわゆる管理職的色彩が全くないとは言えないが、それは相当程度に希薄なものであって、全体としての実態は従属的労働者に近く、労働組合法第2条にいう「使用者の利益を代表する者」に当たるかどうかという最終的な二者択一の判断の場においては、明らかに消極に解すべきものである。

- ウ 会社において、現在の副管理者4人のうち2人までが組合員であり、またX1の前任者となるはずであった副管理者も組合員であったというのは、会社における副管理者の地位の実態に即したものといえよう。証人Y2は、現在の副管理者の中に組合員がいることにつき、これは当該労働者の労働金庫からの借入れの便宜のためであると証言するが、この事実自体、会社がこれまで副管理者をその程度のものとしてしか見ていなかったと評価すべきものであるだけでなく、管理者であるY3校長がX1に副管理者就任を求めるに当たって、X1が組合員であることを前任者の場合と同様に意にかけな

かったこと、そもそもこれまで会社において副管理者の組合在籍が問題となった形跡がないということに、会社における副管理者の実態が現れている。

すなわち、会社の場合において、副管理者たる地位と労働組合の組合員であることとの両立に結局は問題はないのであるから、組合在籍のまま副管理者を引き受けるというX1の返答は合法的なものであり、これを命令「拒否」と評価するのは無理である。

エ 自動車教習所はその性質上、公安委員会の指定の有無に学校の存続がかかるわけであるから、その経営者としては、日ごろから公安委員会の意向を忖度し、万が一にもこれに反して営業に支障を来すことのないように留意しようとするのは十分理解できるところである。しかし、本件の如く労働組合及び組合員の法律上の立場が争われる場合には、労働組合法の規定及びその趣旨が尊重されなければならない。

(3) 本件職務変更

本件職務変更とは、前記事実経過における認定のとおり、平成15年4月11日から本件懲戒処分(修正前のもの)に至るまでの間、会社がX1に対し、教習・検定業務を外して、生徒送迎バスの運転業務のみをさせたことである。

これについて会社はその正当性について主張するところがあり、当時X1が興奮していたので、あるいは心理状態が不安定であったので、安全のために教習・検定業務をさせなかったものであるというのである。しかし、このときのX1の精神状態が教習・検定業務に堪えない程のものであったことを認めるに足りる資料は存在しない。これを支える唯一の資料である証人Y2の証言も、(4月11日午後の段階でX1は)「ちょっと興奮しているらしく……ちょっと声がいつもより大きいなというふうに感じました」というものであるに過ぎず、これをもって本件職務変更の根拠を肯定することは無理である。また会社は、運転教習の危険性を強調するが、会社の主張によっても送迎バスの運転ができるX1に、学科の教習もさせなかったことの説明はできないであろう。

むしろ、このときは、副管が組合員ではだめだといきなりY2専務に怒鳴られたというX1証言に、このときにY2専務が教習・検定業務を外した理由をX1本人に説明していないこと及びこの教習・検定業務外しがその後の懲罰としての懲戒処分そのまま引き継がれていることを照らし合わせれば、副管理者就任打診にもかかわらず組合を辞めようとしないうるX1に、懲罰としてこの職務変更をしたと考えるのが最も合理的である。

このことは、4月17日午後、Y 2 専務がX 1 とのやりとりの際に、組合員で管理職になっている会社はどこにもない、世間には通用しない、570万円もの年収もあるのだから責任のある仕事をして欲しい、そんなわがままを言っているようでは教習につけられないと発言していることから裏付けられる。

(4) 不利益性

次に、不当労働行為の「不利益」という要件について検討する。

ア 本件懲戒処分

労働組合法第7条第1号の不当労働行為は、労働者が労働組合の組合員であることの故をもってその労働者に対して不利益な取扱いをすることであるが、本件でのX 1 に対する懲戒処分(修正前において、「停職もしくは退職金の減額と降職」、「班長職解任」、「班長手当不支給」、修正後において、「降職」、「職務停止」)が同人への不利益取扱いに該当することは明らかである。

特にこの懲戒処分については、以下の点においても不利益なものであることに注意しなければならない。

(ア) その一は、懲戒処分の内容が曖昧なことである。修正前の懲戒処分通知書の記載によれば、その内容は「停職もしくは退職金の減額と降職を併科する」というのであるが、およそ人に下すべき具体的な処分において、「もしくは」ということはあり得ないし、あってはならない。これでは被処分者において、自己が受けるべき不利益の程度、範囲を特定することができないからである。この通知書の文言は会社の就業規則第74条の柱書を書き写したものであり、規定としてはそれで差し支えないが、具体的な場合に即した特定の処分内容として許されない。被処分者に対する不利益は明らかである。

(イ) その二は、本件処分が極めて軽率になされたものであることである。以下の事実がこれを示している。

- a 修正前の懲戒処分中にある退職金減額の点につき、会社は後にこれを撤回したが、その理由は、処分内容を明確ならしめるためではなく、退職金は中小企業退職金共済事業団に積み立てているため、減額という懲戒処分はそもそも不可能であったというものである。
- b 会社における懲戒処分は、その就業規則によれば、まず査問委員会を編成して事実の調査を行い、その調査結果に基づいて幹部会において協議を行うことになっているが、前記事実経過における認定のとおり、会

社においてこれらの手続はいずれも実施されなかった。

会社は、就業規則中の査問委員会に関する部分は死文化していると主張するが、従業員の保護のために存在する規定を、その改正手続によらずに会社側からその「死文化」を主張ないし認定することはできない。なお、前にも述べたとおり、従業員に対する懲戒処分がこのように幹部会の協議なしで行われているということは、会社においては、幹部会に人事に関する権限がないということを表している。

- c 処分の根拠が曖昧であり、一貫していない。修正前の懲戒処分の通知書では、処分理由を、X 1 が平成15年4月2日の副管理者への任命を「正当な理由もなく一旦これを拒否したにも関わらず、平成15年4月28日付文書により何の説明もなく副管理者を了承すると申し出…たこと」が就業規則違反であるとしているが、修正後の通知書では、X 1 を同年4月11日に副管理者に任命したにもかかわらず、正当な理由なくこれを拒否したことを処分理由としており、いつ任命行為があったのか、X 1 のいかなる行為が懲戒の対象となっているのか、計りかねる実態となっている。被処分者に対する不利益は明らかである。

なおこのことは、懲戒処分につき、就業規則に定める手続を実施しなくても事実確認が十分であるから構わないという会社の主張が誤りであることも示している。

- (ウ) その三は、本件での懲戒処分の対象とされる事実があるいは極めて疑わしく、あるいはそもそも構成が無理であることである。前記事実経過における認定のとおり、修正後の処分理由は2つあって、X 1 が平成15年4月11日付けの副管理者任命を拒んだこと及び4月28日付け文書を会社へ提出したため、会社の指揮命令系統が機能しなくなる等統制秩序を乱したことであるというのである。

前者の事実を認定し得ないことは既に述べた。

後者について、前記通知書には、X 1 が明確な態度を示さなかったことが就業規則第73条第6号に該当するとあるが、会社の就業規則第73条には

「(1) 職制として命ぜられた事項を遂行しなかったとき。

(2) 部下の指導監督を怠り、部下が減給以上の懲戒に処せられたとき。

- (3) 正当な理由なく勤務時間中自己本来の業務以外の作業をしたとき。
- (4) 業務の必要以外に会社の名称を利用したとき。
- (5) 早出・残業・休日出勤・休日労働を命ぜられた者が正当な理由なくその就業命令に従わなかったとき。
- (6) その他前各号に準ずる行為があったとき。」

とあるのであって、X 1 が4月28日付け文書を会社へ提出したことが上記(1)ないし(5)に「準ずる」というのは無理である。また、X 1 の態度は前記事実経過における認定のとおり明確であって、副管理者に昇格しても組合は辞めたくないというものであった。仮に会社が、X 1 が当初組合は辞めないと言っていたのを、4月28日付けの文書ではこの点については更に検討したいと言ったことをもって、その意思が明確でないとしているのであれば、処分に理由を付するための強引な議論である。Y 2 専務はこの点に関するX 1 の意思をただしたことはないというのであるから、なおさらと言えよう。

さらに、会社の指揮命令系統が機能しなくなった云々については、これを立証し、あるいは窺わせる資料は存在しない。証人Y 2 の証言によっても、副管理者の立場と組合員との関係について、他の副管理者から質問が出たという程度のことに過ぎない。

なお、ここで言っているのは、本件の懲戒処分が上記(ア)ないし(ウ)の故に無効であるということではない。本件の懲戒処分がその修正の前後を問わずX 1 に不利益なものであるということは上記(ア)ないし(ウ)によっても根拠づけられるということである。また、4月30日付けの懲戒処分は2か月後に修正されているが、修正前の処分といえども修正に至るまでの2か月間の不利益は否定し得ない。

イ 本件職務変更

本件職務変更がX 1 に不利益な取扱いであることは、以下の二点において肯定することができる。

- (ア) その一は、学校内において技能と人望を評価されていた同人に教習・検定業務を担当させず、それまで従業員が交代のローテーションで行うかアルバイトが担当していた送迎バスの運転に専属させ、あるいは空教程と呼ばれる待機をさせて仕事を与えないというのは、同人に著しい精神的苦痛を与えるものであるということである。

る。特に、前記のとおり会社は、X 1 に教習・検定業務を担当させないことをその後懲戒処分として行っているのであるから、懲戒処分の内容を構成するような扱いをすることの不利益性は明白である。

- (イ) その二は、指定自動車教習所にあつては、公安委員会の人的基準によれば、「カリキュラムに基づく教習計画の策定と運用」や「教習担当者の指定」は管理者の業務であるべきところ、X 1 は、学校の管理者である Y 3 校長の正規の業務によらずにこの職務変更を受けたという点である。

ウ X 1 の減収

- (ア) 組合は、本件職務変更及び本件懲戒処分により X 1 は時間外手当ほか3手当について減収が生じていると主張し、会社は、X 1 の給与は教習を担当している他の職員に比べて遜色のないものであると主張する。この点について順次検討する。

まず、時間外手当に関連して、会社における従業員の労働時間と教習時間との関係を見る。従業員の所定労働時間は午前8時50分から午後4時50分までのうち休憩時間1時間を除く7時間となっている。

また、教習時間は、午前8時から午後7時50分までであり、この間に11時限(1時限は50分単位)の教習時間が設けられている。

このような教習時間の関係から、教習指導員は所定労働時間のほかに、必要に応じて午前8時開始の第1時限及び午後5時以降の9時限から11時限の教習を担当していることから、所定労働時間外となる午前7時50分から午前8時50分まで及び午後4時50分から午後7時50分までの間の教習時間がそれぞれ時間外手当の対象となっている。

なお、会社における賃金の支給は当月の15日締めとなっている。

- (イ) 本件職務変更前の勤務期間(平成14年9月16日から平成15年3月15日まで)における X 1 の時間外労働時間を見ても、各月の教習生の増減により時間数の増減はあるものの、毎月、ほぼ組合員の平均的な時間数であった。しかし、本件職務変更及び本件懲戒処分により教習・検定業務を外されたことで、以後は各月とも組合員平均を下回るに至っている。

被申立人は、従業員が有給休暇を取得したことで時間

外労働時間が減ると主張するが、指導員の時間外労働は教習を内容とするものが大部分を占め、そもそもX1は教習・検定業務を外されていたことを考えると、教習・検定業務外しに伴いX1の時間外労働時間が減少し、ひいては時間外手当が減少するに至ったことは明らかであり、被申立人の主張は採用できない。

- (ウ) 運転手当及び食事手当について見てみる。運転手当は、月間所定内労働時間175時間を上回って乗車した場合に1時間につき50円が支給される手当である。また、食事手当は1日の法定内労働時間8時間を超過した労働時間1時間につき50円が支給される手当である。このことから両手当とも時間外労働時間に連動して多寡が決まる手当であると言える。上記(イ)に記載したとおり本件職務変更前のX1の時間外労働時間数はほぼ組合員平均であったが、本件職務変更及び本件懲戒処分以後は組合員平均を下回るに至っていることから、運転手当及び食事手当についても当然に減少が予測されることである。
- (エ) 休日出勤手当については、勤務期間が平成15年8月16日から9月15日までの9月度について減収があったと組合は主張する。日曜出勤は5班により順番に行っており、9月度には日曜日は5回あることから、X1が班編制に入っていれば少なくとも1回は日曜出勤したはずである。しかし、X1は9月度は日曜出勤を行っていない。被申立人は、それは各個人的意思であるとするが、X1の意思を問う前に、そもそも教習・検定業務から外されていたX1が、班編制の一員となっていたのかどうかは疑わしく、その主張は採用できない。
- (オ) 以上に述べたとおり、本件職務変更及び本件懲戒処分によりX1が教習・検定業務に就けなかったことに伴って、時間外手当ほか3手当について減収が生じ経済的不利益を被ったことは明白である。

(5) 因果関係と不当労働行為の意思

ア 次に、本件での職務変更及び懲戒処分が、X1が組合員であることの故をもって行われたことに該当するかどうかという点を検討するに、会社がX1に対してこれらの措置を取ったのは、会社が組合員であるX1を副管理者に登用しようとしたのに対して、X1が組合在籍のままこれを受けようとしたこと及びこれを受けようとした後にも組合脱退を明らかにしなかったことがその理由であることは、会社の主張自体によっても証人Y2の証言によっても明らかである。換言

すれば、X 1 が組合員でなければ本件の職務変更及び懲戒処分がなかったことは明白であるから、これらはまさしく労働者である X 1 が組合員であることの故をもってなされたものである。

イ よって、本件での職務変更及び懲戒処分(その修正の前後を問わない)は、不当労働行為に該当する。使用者の不当労働行為の意思とは、反組合的意図や組合敵視の姿勢までを必要とするものではなく、本件の如く、労働組合の組合員に対して、当該労働者が組合員でなければなかったはずの不利益行為を、そうと認識しながら行うことをもって十分成立するものであるから、会社の上記の処分が不当労働行為であることに疑問の余地はない。特に本件懲戒処分の場合には、前記(4)アの(ア)ないし(ウ)記載の判断のとおり、処分の理由が曖昧、不合理であって、しかも変転しているという事情があるのであるから、なおさらのことである。

2 支配介入(労働組合法第7条第3号)関係

(1) X 1 関係

会社が X 1 に対してした上記の行為、すなわち、副管理者への昇格に際して組合脱退を要求し、同人が組合を脱退しなかったことに対してした本件職務変更及び組合を脱退しなかったことをあるいは業務命令拒否とし、あるいは社内秩序紊乱とした本件懲戒処分は、前記判断のとおり、要するに同人に組合脱退を求め、同人が組合を脱退しないことに対する報復的措置であるから、組合に対する支配介入となる。

(2) 組合関係

前記(1)の支配介入行為のほか、前記事実経過3(3)に記載のとおり、会社の専務が平成15年4月11日以降、組合役員や一般組合員を呼び出しては、専務の意向に従わずに組合を辞めない X 1 を非難し、X 1 の態度をどう思うかと問いただし、副管理者と組合員とは両立しないものである、X 1 の処分を考えている、などのことを言っていたのであるが、これらの行為は組合員を動揺させるものであって、組合に対する支配介入行為に該当する。会社の主張中には言論の自由を述べる部分があるが、言論の自由は組合への支配介入にならない限度において肯定されるのである。

3 結論

以上の事実及び判断によれば、本件の結論は以下のとおりとなる。

(1) 救済方法について

ア 不利益取扱い関係

(ア) まず、会社の本件職務変更及び本件懲戒処分はいずれも不当労働行為であるから、原状の回復が必要となる。ただし、本件職務変更による「教習・検定業務外し」は本件懲戒処分に承継されたが、その終期は平成15年10月30日とされ、これは既に経過していることから、現段階における救済の方策としては、主文第1項のとおり、会社をして、本件職務変更及び本件懲戒処分(修正の前後を問わない)をなかったものとして扱わせ、これによる不利益が及ばないようにした上で、教習・検定業務に就かしめるのが相当である。

(イ) X 1 の減収に対しては、主文第2項のとおり、会社は既払額を除いた差額を支払うべきである。

X 1 が教習・検定業務に就いていたならば得たであろう時間外手当、運転手当、食事手当及び休日出勤手当の相当額の算定は次の方法によるのが適当である。既に述べたようにX 1 の本件職務変更前の時間外労働時間はほぼ組合員平均であった。このことから時間外手当については、別表2のとおり、毎月の組合員の平均の時間外労働時間をX 1 が教習・検定業務に就いていたならば行ったであろう各月の時間外労働時間とみなし、X 1 の時間外手当単価にこれに乗じて算出する。また、時間外労働時間と連動する運転手当及び食事手当については、別表3及び4のとおり、毎月の組合員の平均支給額をもって算出する。なお、本件職務変更前のX 1 の時間外労働時間がほぼ組合員平均であったということは、X 1 の勤務時間が平均的な組合員の勤務時間であったということであり、休日出勤手当についても、別表5のとおり、平成15年8月16日から平成15年9月15日までの勤務期間に対応する組合員の平均休日出勤時間をX 1 が教習・検定業務に就いていたならば行ったであろう休日出勤時間とみなし、X 1 の休日出勤手当単価にこれに乗じて算出する。

イ 支配介入関係

前記2の会社の組合に対する支配介入は許されないものであるので、主文第3項のとおり命令する。

ウ ポスト・ノーティス

組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件に現れた一切の事情を考慮した結果、主文のとおりの内容の文書手交をもって相当と判断し、主文第4項のとおり命令する。

(2) 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成16年3月31日

新潟県地方労働委員会
会長 西野喜一 ㊟

「別表 略」