

兵庫、平12不11、平12不13、平16.1.6

命 令 書

申立人 関西合同労働組合

被申立人 平和産業株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人平和産業株式会社(以下「会社」という。)が、①申立人関西合同労働組合(以下「組合」という。)Aカースクール分会(以下「A分会」という。)の分会長であるJに対して配置転換を命令したこと(以下「本件配転」という。)、②Aカースクールの従業員親睦団体である親和会のK会長(以下「K」という。)をして組合加入を妨害したこと、③警察官を導入して組合加入通告等を妨害したこと、④Aカースクールの管理者であるL学院長をして見習い指導員に対し解雇を示唆したことが労働組合法第7条第1号又は第3号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てのあった事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、本件配転を撤回し、Jを原職に復帰させなければならない。
- (2) 会社は、KをしてAカースクールの分会員及び見習い指導員に対して組合加入につき口頭確認させ、同人らの組合加入及び勧誘活動を妨害させてはならない。
- (3) 会社は、警察官を導入して組合加入通告等の組合活動を妨害してはならない。
- (4) 会社は、平成12年10月の指導員試験に合格できなかったことを理由として見習い指導員を解雇してはならない。また、解雇を示唆することにより見習い指導員を不利益に取り扱い、組合活動を妨害してはならない。
- (5) 謝罪文の掲示

第2 本件の争点

- 1 会社の従業員で組合に所属していた者が審問終結時点で全員組

合を脱退していることにより、本件救済申立てに関する被救済利益は失われるか。

- 2 本件配転は労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- 3 KがAカースクールの分会員及び見習い指導員に対して組合加入につき口頭確認した行為は同条第3号の不当労働行為に該当するか。
- 4 会社が警察官を導入して組合員を本社事務所から退去させようとした行為は同条第3号の不当労働行為に該当するか。
- 5 L学院長が見習い指導員に対して解雇を示唆したことは同条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

第3 当事者の主張

1 組合の主張

(1) 被救済利益の存否について(争点1)

本件の申立人は組合員個人ではなく組合であるから、たとえ組合に所属する会社従業員が審問終結時点で全員組合を脱退していても、組合の団結権侵害について救済を求める本件申立てには被救済利益がある。

(2) Jに対する配転命令について(争点2)

会社は、Aカースクールで組合の分会が結成されることを警戒して従業員の動向を探っており、本件配転のときには、同分会が結成されていること及びJがその中心人物であることを認識していた。また、Aカースクールでは検定員及び指導員(以下「指導員等」という。)の人数がB学院より不足しており、かつ、多くの教習生で混雑していたのであるから、本件配転には業務上の必要性がなかった。そして、本件配転によってA分会では分会長が不在となったので、同分会の組合活動に支障が生じ、組合加入見込み者が加入を撤回するという不利益が生じた。

したがって、本件配転はJをA分会から排除して同分会を破壊・弱体化するために行われたものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(3) Kの従業員に対する言動について(争点3)

A分会の結成通告がなされた平成12年8月24日及び翌25日、Kは会社の指示を受けて、Aカースクールの従業員に対してA分会に加入しているかどうかを口頭で確認し威圧を加えた。

また、Kは、同年9月12日及び翌13日、見習い指導員に対して組合から勧誘を受けているか口頭で確認し恫喝した。

このように、会社がKをして組合勧誘活動を妨害させたこと

は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(4) 会社による退去要求及び警察官導入について(争点4)

会社は、平成12年8月25日、組合加入通告・要求書を持参し、P社長(以下「P社長」という。)との面会を求めて会社本社を訪れたJら組合員4名に対して、突然本社事務所からの退去を要求し、警察官を導入した。これは組合活動に対する妨害であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(5) L学院長の見習い指導員に対する発言について(争点5)

L学院長は、Aカースクールの見習い指導員の採用面接の際、同人らに対し、平成12年10月の指導員試験で全6科目中1科目でも合格すれば1年間は雇用を保障すると説明していたにもかかわらず、同年9月14日、上記試験で全科目に合格しなければ解雇すると同人らに通告した。これは、L学院長が採用当初の労働条件を一方的に不利益変更して見習い指導員の組合加入を妨害しようとしたものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

2 会社の主張

(1) 被救済利益の存否について(争点1)

組合に所属する会社従業員は、平成14年中にJを含めて全員が組合を脱退し、審問終結時点では一人も組合に所属していないから、不当労働行為救済制度によって回復・確保を図るべき集団的労使関係は存在せず、本件申立てには被救済利益がないので却下されるべきである。

また、本件配転に関する救済申立てについては、その対象となったJ自身、平成14年に組合を脱退し、かつ、本件配転の撤回を求める意思を自ら放棄しているから、この点からも被救済利益を欠いており、却下を免れない。

(2) Jに対する配転命令について(争点2)

会社は、本件配転後に分会結成通告を受けるまでA分会の存在及びJが分会長である事実を知らなかった。

また、平成12年8月ころ、Aカースクールと比べてB学院の方が指導員等の人数が不足しており、かつ、組合のB学院分会(以下「B分会」という。)の残業拒否によって夜間教習が十分に実施できなかったから、会社は業務上の必要性に基づき、合理的に人選を行って本件配転を決定した。

よって、本件配転は、JをAカースクールから排除しA分会を弱体化させるために行ったものではないから、不当労働行為には該当しない。

(3) Kの従業員に対する言動について(争点3)

会社がKに対して組合への加入状況を確認するよう指示した事実はないから、Kの当該言動は会社による不当労働行為には該当しない。

(4) 会社による退去要求及び警察官導入について(争点4)

組合は、事前連絡もなく来社して、用件を告げずにP社長との面談を求め、再三にわたる退去要求を無視して本社事務所内に長時間滞在し、会社の業務遂行を妨げたのであるから、会社が警察に通報したのはやむを得ないことであり、不当労働行為には該当しない。

(5) L学院長の見習い指導員に対する発言について(争点5)

L学院長は、指導員試験を間近に控えた見習い指導員に対して真剣に受験勉強をするよう自覚を促す趣旨で教育指導を行ったものであるから、この発言は不当労働行為には該当しない。

第4 認定した事実及び判断

1 当事者等

(1) 会社及びHグループ

会社は、肩書地に本社を置き、自動車教習所の経営を主な業務としている。審問終結時の従業員数は約180名であり、代表取締役はP社長である。

会社は、神戸市長田区に所在するB学院、同市須磨区に所在するC学院及び同市東灘区に所在するAカースクールの各自動車教習所を経営している。

会社は、P社長とその親族が主要株主となっている申立外D株式会社及び申立外株式会社Gと共にHグループを構成している。

D株式会社は、E学院及びF学院を経営しており、代表取締役はP社長の弟である。株式会社Gの代表取締役はP社長である。

(2) 親和会

Hグループの各自動車学校には学院長を除く正規従業員から構成される親和会という親睦団体があり、親睦活動の他、賃金、賞与等に関する労使交渉も行っていた。

平成12年ころ、AカースクールではKが親和会の会長を務めていたが、B学院では組合の分会が結成された後に多くの組合員が親和会を脱会し、親和会は解散した。

(3) 組合及び分会組織

組合は、平成7年2月5日に結成された個人加盟方式の地域合同労働組合であり、肩書地に主たる事務所を置き、審問終結時

の組合員数は137名である。

組合の下部組織としてI支部等があり、支部の下部組織として分会がある。Hグループにおいては、平成12年ころは、E学院分会(以下「E分会」という。)、F学院分会(以下「F分会」という。)、B分会及びA分会があった。

なお、組合に所属する会社従業員は、Jも含めて全員が平成14年中に脱退したので、審問終結時には一人も組合に所属していない。

2 被救済利益の存否について(争点1)

会社は、組合に所属する会社従業員の全員が組合を脱退したことで会社と組合との間に回復すべき集团的労使関係は存在せず、被救済利益を欠くに至ったので、本件救済申立てはすべて却下されるべきであると主張するので、以下判断する。

確かに、審問終結の時点において組合に所属する会社従業員は存在しない〔第4の1(3)〕。しかし、組合は組合員の個人的利益とは別に団結権という固有の利益を有しているのであるから、組合が会社による団結権の侵害を主張して争う限り、会社従業員全員が組合を脱退しても、組合の固有の被救済利益に消長を来たすものではなく、会社の前記主張は採用できない。

もっとも、本件配転に関して組合が求める救済内容(配転の撤回と原職復帰、及び謝罪文の掲示)のうち、本件配転の撤回と原職復帰については、その救済内容がJ個人の雇用関係上の利益の回復を目的とするものであるところ、分会長であるJ自身組合を脱退し〔第4の1(3)〕、また、当初、組合側代理人及び証人として当地労委に出頭していたが2回目の反対尋問を自らの意思で欠席して以来出頭しなくなった。これらの事実からすると、Jは本件配転の撤回とAカースクールへの復職を求める意思を放棄したと推認するのが相当である。よって、本件配転の撤回と原職復帰を求める救済申立てについては被救済利益を欠くので、これを棄却する。

ただし、本件配転に関する謝罪文の掲示については団結権侵害の救済を求める組合に被救済利益が存するので、以下判断する。

3 Jに対する配転命令について(争点2)

(1) 認定した事実

ア 本件配転までの労使関係

Hグループ各社は、他社との競争に備えて平成12年1月に教習料金の最大10万円値下げを決定し、同年2月に経費節減のため従業員基本給の最大22パーセント減額等を各自動車学校の従業員親睦団体である親和会へ提案した。

組合は、これを契機として、同年3月11日から同年4月1日にかけて、E分会、F分会及びB分会を結成し、その数日後にはD株式会社又は会社へ分会結成を通告した(以下、上記3分会を「E分会等」という。)

E分会等と会社及びD株式会社との間で、同年3月以降に前記賃金減額、36協定の有効期間が経過したまま残業を実施していたこと、残業手当の計算誤り、同年7月以降に、教習準備時間の大半を休憩時間とみなす趣旨の就業規則改正等について多くの問題が生じており、同年4月からは各分会で残業拒否が繰り返し行われた。

イ A分会結成までの経緯

(ア) Kは、平成12年4月ころ、E分会の組合員に対して組合集会に参加すると伝えていたが、話を聞くだけなら行かない方がよいと自ら判断して組合集会を欠席した。また、同じころ、KがAカースクールの従業員に対してアンケートの実施を表明したところ、Jは分会結成に関するものであると受け止めたが、実際にはKは親和会の旅行積立金の返却を諮るつもりであった。

(イ) J他3名は、平成12年5月20日、組合へ加入した。そのころから、組合は、Aカースクールの従業員を集めて会社の目に付かないレストラン等の場所で計12回の会合を行い、E分会等の活動状況及びAカースクールでの組合加入の進捗状況等を記載した資料を配布する等して、組合に加入するよう勧誘活動を進めた。その結果、同年6月中に6人が、同年7月中に4人が新たに組合へ加入した。

(ウ) 会社は、同年7月7日、Aカースクールの親和会に対して36協定の改定を提案し、親和会の会長であるKが従業員に個々の署名押印を求めた。これに対し、JがAカースクールの管理者であるL学院長に協定案の日付が空欄になっていることについて質問したところ、L学院長は即答できなかつたので、Jら組合員は署名押印を保留した。L学院長は本社に持ち帰り、P社長が同月8日と記入した。そして、Kが再度これを従業員に提案した。

そこで、Jは、組合本部役員と協議した結果、A分会の結成活動を秘匿するため、組合員に署名押印するよう指示した。これにより同月8日に36協定は非組合員を含むAカースクールの全従業員の同意を得て改定された。

(エ) Jら14名の組合員は、同年7月29日、A分会を結成し、Jを

分会長に選出した。ただし、この時点では組合員は従業員の過半数を占めるに至らなかったため、組合は会社に対する分会結成の通告を見送っていた。

ウ 本件配転に至るまでの事情

(ア) Aカースクールでは、平成12年2月から本件配転までに30名いた指導員等のうち5名が退職したが、2名採用され、C学院から1名転入したので、実質2名の減員に止まっていた。

そして、Aカースクールには当時9名の見習い指導員が在籍していたので、同年10月の指導員試験後には数名の増員が見込まれていた。

(イ) 他方、B学院では、同年2月ころ指導員等28名で教習指導を行っていたが、同年8月20日までに5名の指導員等が退職した。また、B分会は同年7月11日から同月27日まで及び同年8月10日以降無期限で11時限目の残業拒否を行っており、会社が経営する自動車学校のうちB学院のみ夜間教習が十分に実施できず、多数の教習生から苦情が出ていた。

そして、B学院のM学院長は同年8月20日ころ本社に増員要請を行ったので、会社はAカースクールからB学院へ1名配転させることを検討した。

(ウ) 会社は、配転対象者の人選に際して、①Aカースクールでは検定員が少ないので、技能検定に支障が出ないように、指導員を配転対象とする、②B学院には社会人の教習生が多いのである程度ベテランの者が望ましい、③B学院の運転教習コースは傾斜地にあり教習指導が難しいのでB学院勤務の経験者が望ましいという観点から選任することとした。

そして、①Jは指導員であり、②年齢は40歳程度で指導員歴は約10年あり、③見習い指導員のころにB学院で勤務した経験があることから、会社はJが適任であると判断し、同人を配転させることに決定した。

エ 本件配転の発令

(ア) 会社の就業規則第7条には、会社は事業上の都合で従業員に転勤を命じることがあること及び原則として命令を受けた日より3日以内に赴任しなければならないことが規定されている。そして、会社では、特に定期的な人事異動は行っていないが、必要が生じるたびに従業員にHグループの自動車教習所間で転勤を命じていた。

(イ) P社長は、平成12年8月24日の昼ころ、Aカースクールを訪

れ、Jに対して翌25日からB学院に転勤し教習指導に従事するよう口頭で命じた。

- (ウ) Jは、その場では拒否の意思を明言しなかったが、同日午後4時前、Jら組合員4名が会社本社を訪れ、N経理課長に対してA分会の結成通知書を手交し本件配転の撤回を求めた。

(2) 判断

ア 組合は、下記の主張事実を根拠として、会社が本件配転当時にA分会の存在及びJがその中心人物であることを認識していたと主張し、会社はこれを否認するので、この点につき以下判断する。

- (ア) 組合は、Kが平成12年4月ころAカースクールで分会結成の動きを見せていたが、P社長が説得して中止させたのであるから、会社はAカースクールで分会結成の動きがあることを知っていたと主張する。

しかし、KはE分会の組合員に対して組合集会への参加を表明していたが、結局は自らの判断により欠席したのであり、またKは確かにアンケートの実施を表明したが、分会結成に関するアンケートであると表明した事実はなく、実際には親和会の旅行積立金の返却に関するアンケートを予定していたのであるから〔第4の3(1)イ(ア)〕、そもそもKが分会結成を意図していたとは認められない。

- (イ) L学院長及びKは組合員が職場に放置していた学習資料を見ていたはずであるから、会社はAカースクールで分会結成の動きがあることを知っていた、と組合は主張する。

しかし、組合の学習資料にはAカースクールでの分会結成を十分に窺わせる内容が記載されていたのであるから〔第4の3(1)イ(イ)〕、Aカースクールにおいて秘密裡に組合活動を行うという方針を採っていた組合が〔第4の3(1)イ(イ)(ウ)(エ)〕そのような学習資料を職場に漫然と放置していたとは信じがたく、またL学院長らが実際にそれを発見したとの具体的な主張も疎明もない。

- (ウ) 会社は36協定の改定作業を通じてJが分会結成の中心人物であることを察知したと組合は主張する。

確かにJは協定書案の日付について質問して署名押印を拒否したのであるから〔第4の3(1)イ(ウ)〕、会社がJの行動に不審を抱いたことも考えられる。しかし、Jは協定書案の日付という形式的な問題について質問をしたのみであり、その内容について反対したわけではなく、また結果

的には全員が36協定の改定に同意したのであるから〔第4の3(1)イ(ウ)〕、この事実経過からは、Jが中心となって分会結成活動をしていたということまで会社が察知していたとは判断できない。

(エ) 以上のとおり、組合の上記主張事実は、いずれもこれを認めるに足る疎明が不十分であり、全体としては推測の域を出るものではない。

イ 組合は、本件配転には業務上の必要性がなかったと主張し、会社は、業務上の必要性及び人選の合理性があったと主張するので、以下判断する。

平成12年8月ころ、B学院ではAカースクールよりも指導員等が不足しており、近い将来もB学院の内部で増員できる見込みがなく、しかもB分会の残業拒否によって教習体制が低下していたこと〔第4の3(1)ウ(ア)(イ)〕、会社は従来から個別の必要が生じた際には就業規則に基づき配転を行ってきたこと〔第4の3(1)エ(ア)〕、会社は当時のAカースクール及びB学院の経営環境に照らしてJを配転対象に選任したこと〔第4の3(1)ウ(ウ)〕が認められ、上記事実の下においては、本件配転には業務上の必要性があり、かつ、その人選に合理性があったものと言うことができる。

なお、組合は、Hグループには配転の際には事前に本人の同意を得るという労働慣行があったにもかかわらず、会社がJ本人の事前同意を得ずに、しかも翌日からの赴任を命じたことは会社の不当労働行為意思の表れであると主張するが、そのような労働慣行の存在を認めるに足る疎明はなく、また会社の就業規則には原則として配転命令後3日以内に赴任することと規定されているのであるから〔第4の3(1)エ(ア)〕、組合の上記主張は採用できない。

ウ 組合は、本件配転によりA分会において組合活動上の不利益が生じ、組合への加入を撤回した者がいたと主張する。

確かに、本件配転後、B学院に勤務するJがAカースクールの分会長として組合活動を行うのにある程度の不便が生じたことは否定できないが、Jは本件配転後も神戸市内で指導員として勤務することには変わりはないのであるから〔第4の1(1)、3(1)エ(イ)〕、組合活動に特別な不利益が生じたものとは認めがたい。

また、本件配転を理由として組合加入を撤回した者がいるという上記主張を認めるに足る疎明もない。

エ 以上判断したとおり、本件配転には業務上の必要性と人選の合理性があり、またJ及び組合に対して組合活動上の特別な不利益を与えるものではなく、さらに会社は本件配転当時にA分会の存在及びJがその中心人物であることを知ったうえでJをA分会から排除して同分会を弱体化させるために本件配転を行ったものとは認められないので、本件配転が労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するという組合の主張は理由がない。

4 Kの従業員に対する言動について(争点3)

(1) 認定した事実

ア 平成12年8月24日にA分会の結成通告がされた後及び翌25日、KはAカースクール従業員のほとんど全員に対して組合に加入しているかどうか口頭で質問した。

イ Kは、平成12年ころ、一般の検定員としてAカースクールで勤務しており、管理職には就いていなかった。

(2) 判断

組合は、会社がKを通じて組合の加入状況を口頭で確認させたことは支配介入である旨主張する。

確かに、Kは同年8月24日及び翌25日にAカースクールの従業員に対して組合加入の確認を行ったが〔第4の4(1)ア〕、B学院の親和会が分会結成後解散に至った経緯及びKがAカースクールの親和会会長であったこと〔第4の1(2)〕を考えると、その趣旨は、A分会に加入した者が親和会を脱会するのかどうかを確認しようとしたものとも考えられる。

また、Kは平成12年8月ころ管理職ではなかったので〔第4の4(1)イ〕、同人の言動を会社に帰責させるには会社による指示、会社との通謀等の事実が必要であるところ、そのような事実を認めるに足る疎明はない。

なお、組合は、Kが同年9月12日及び翌13日にも、見習い指導員に対しても同様の言動を行ったと主張するが、そのような事実も認められない。

よって、Kの言動が支配介入であるとする組合の主張は理由がない。

5 会社による退去要求及び警察官導入について(争点4)

(1) 認定した事実

ア 平成12年8月25日午前11時ころ、Jら組合員4名は事前連絡なしに会社本社を訪問し、P社長との面会を求めたが、P社長は日を改めるよう告げた。しかし、組合員らは再三にわたる会社の

- 退去要求に応じず受付カウンター前、事務室等に長時間滞在した
ので、取引関係者の応接、会社の給与事務等に支障が生じた。
- イ 午後3時30分ころ、会社の0総務担当(以下「0」という。)は、
組合員らに対して会社から退去すること、退去しない場合は警
察に通報することを通告した。しかし、組合員らは退去しな
かったため、0が警察に通報した。
- ウ 警察官2名が来社したが、警察官らは労使での話し合いを勧め
て帰った。その後組合員らは本件配転に関する団体交渉を申し
入れ、会社が承諾すると、午後4時ころに組合員らは会社から
退去した。なお、上記団体交渉は同年9月5日に行われた。

(2) 判断

組合は、会社が警察官を導入したことは組合活動に対する支
配介入である旨主張する。

しかし、組合は事前連絡もなくP社長に面会を求めたのであ
るから〔第4の5(1)ア〕、会社がこれを断っても不当とは言え
ない。また、組合は長時間に亘って会社に滞在して会社業務に
支障を与えており〔第4の5(1)ア〕、会社の施設管理権に基づ
く退去要求にも応じなかったのであるから〔第4の5(1)イ〕、
会社が警察に通報して出動を要請したことも不当とは言えな
い。さらに、会社が組合の申し入れに応じて同年9月5日に本件
配転に関する団体交渉を行っていること〔第4の5(1)ウ〕を考
え併せると、会社が正当な理由なく組合への応対を拒否して組
合活動を妨害したとは言えない。

よって、会社の上記一連の対応が労働組合法第7条第3号に該
当するという組合の主張は理由がない。

6 L学院長の見習い指導員に対する発言について(争点5)

(1) 認定した事実

ア 会社は、平成12年6月から7月にかけて、Aカースクールで見
習い指導員8名を順次採用し、以後、同人らに対して講習会費、
教材費等を支給して、専ら指導員試験の受験勉強に当たらせて
いた。

ところが、同年8月17日、見習い指導員4名が勤務時間中に居
眠りしていたため、P社長は「同年10月の指導員試験に全科目
合格できなければ辞めてもらう」と同人らを叱責した。そして、
L学院長も、試験直前の同年9月14日に同様の発言を行った。

そして、この直後に見習い指導員全員が組合に加入した。

イ 同年10月、指導員試験が実施されたが、上記見習い指導員8
名は同試験に合格することができなかった。しかし、会社はこ

れを理由に同人らを解雇しなかった。

(2) 判断

組合は、L学院長が見習い指導員に対し1年間雇用保障するという労働条件を採用当初提示していたにもかかわらず、一方的にこれを不利益変更し同人らの組合加入を妨害したと主張する。

確かに、L学院長は見習い指導員らに対して解雇を示唆する発言を行ったが〔第4の6(1)ア〕、同年8月にP社長が見習い指導員らを叱責した経過〔第4の6(1)ア〕を考え併せると、L学院長による発言の真意は、見習い指導員に対して指導員資格の早期取得を期待して同人らに再度の自覚を促すことにあったと解するのが相当である。このことは、同年10月の指導員試験に全科目合格しなかったことを理由に解雇された者がいなかったこと〔第4の6(1)イ〕からも裏付けられるところである。

よって、L学院長の発言が労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するという組合の主張には理由がない。

第5 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16年1月6日

兵庫県地方労働委員会

会長 安藤 猪平次 ㊟