

命 令 書

申立人 東京自動車教習所労働組合

申立人 東京自動車教習所労働組合
所沢中央自動車教習所支部

被申立人 株式会社勝英自動車学校

被申立人 株式会社所沢中央自動車教習所

上記当事者間の埼地労委平成13年(不)第4号勝英自動車学校・所沢中央自動車教習所不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成16年2月26日第798回公益委員会議及び同年10月6日第807回公益委員会議において、会長・公益委員古西信夫、公益委員柴山眞一郎、同田島久嵩、同横塚房雄、同遠藤順子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社所沢中央自動車教習所は、別紙目録氏名の欄に掲げる23人の者に対する平成12年11月20日付けの解雇又は懲戒解雇を撤回し、それぞれ同日録教習指導員の欄又は技能検定員の欄に掲げる資格に応じて、教習指導員又は技能検定員の原職に復帰させるとともに解雇がなかったならば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社所沢中央自動車教習所は、申立人らに対し、下記の文書を本命令書受領の日から5日以内に交付しなければならない(下記文書の中の年月日は、交付の日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

東京自動車教習所労働組合
執行委員長 X 1 様
東京自動車教習所労働組合
所沢中央自動車教習所支部
支部長 X 2 様

株式会社所沢中央自動車教習所
代表取締役 Y 1

株式会社所沢中央自動車教習所が、東京自動車教習所労働組合所沢中央自動車教習所支部の組合員らに対して、平成12年11月17日に教習指導員又は技能検定員からの解任を行ったこと、同

じく同年11月20日に解雇又は懲戒解雇を行ったことは、埼玉県地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。今後、このような行為を繰り返さないよう誓約します。

- 3 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人株式会社所沢中央自動車教習所は、平成12年11月17日付けで管理者Y2が行った組合員23人に対する教習指導員、技能検定員の解任処分を撤回し、その撤回の事実を埼玉県公安委員会に届け出なければならない。
- 2 被申立人株式会社所沢中央自動車教習所は、平成12年11月20日付けで行った組合員23人に対する解雇を撤回し、それぞれ原職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人らは、組合員23人に対し、平成13年1月から解雇を撤回するまでの間、各月当たりそれぞれの賃金相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人らは連名で、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を申立人らに交付し、かつ、被申立人株式会社所沢中央自動車教習所の事務室内に、縦1メートル、横2メートルの白紙に墨書して1週間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

東京自動車教習所労働組合

執行委員長 X1 殿

東京自動車教習所労働組合

所沢中央自動車教習所支部

支部長 X3 殿

株式会社所沢中央自動車教習所設置者Y3が貴支部組合員に対して平成12年11月17日付けで行った教習指導員・技能検定員解任処分及び同月20日付けで行った解雇は、いずれも不当労働行為であることが埼玉県地方労働委員会で認定されました。今後このような不当労働行為を貴組合に対して行わないことを誓約します。

第2 当事者

- 1 被申立人株式会社勝英自動車学校(以下「勝英」という。)は、本件申立時には、岡山県岡山市に本社を置いていたが、平成14年10月に本社を東京都豊島区に移転した。勝英は、自動車教習所の経

営などを業としており、全国に4か所の自動車教習所を経営している。

- 2 被申立人株式会社所沢中央自動車教習所(以下「所沢中央」という。)は、肩書地に自動車教習所を設置し、その経営を行っている。この自動車教習所(以下「本件教習所」という。)は、昭和39年8月26日に埼玉県公安委員会(以下「公安委員会」という。)から道路交通法第98条第1項の規定に基づく指定自動車教習所として指定を受けた自動車教習所であり、その設置者である所沢中央の法人名称と同一の「株式会社所沢中央自動車教習所」が本件教習所の名称とされている。
- 3 申立人東京自動車教習所労働組合(以下「東自教」という。)は、東京及び近県の自動車教習所関係の労働者で組織する労働組合であり、全国自動車交通労働組合総連合東京地方連合会に加盟している。本件申立時の組合員数は約500人である。
- 4 申立人東京自動車教習所労働組合所沢中央自動車教習所支部(以下「組合」という。)は、所沢中央の従業員で組織する労働組合であり、東自教の支部として活動している。本件申立時の組合員は、別紙目録氏名の欄に掲げる23人である。

第3 事実の概要

本件の概要は次のとおり。

平成11年12月5日、勝英から所沢中央へ5億2,000万円を融資する内容の契約が、両者らの間で締結された。この契約は、所沢中央の全株式と経営権を担保とする融資契約の体裁をとっていたが、実質的には、所沢中央が全株式と経営権を勝英に譲渡する内容の契約(以下「本件契約」という。)であった。当時、所沢中央には代表取締役Y4(以下「Y4代表取締役」という。)ら6人の取締役が就任していたが、同月10日、本件契約を受けて、勝英の代表取締役であるY3(以下「Y5」という。)外2人が新たに所沢中央の取締役に就任した。所沢中央の取締役らの中で、Y3取締役(以下「Y5取締役」という。)が所沢中央の実質的な経営に当たるようになり、同月28日、本件教習所の設置者をY5取締役に変更する旨の届出が公安委員会に提出された。その後、株式の引渡しと金銭の支払を巡り双方に争いが生じたため、平成12年7月、本件契約は解除されたが、Y5取締役は、本件教習所の経営を維持し続けた。

平成12年10月31日、本件教習所の管理者Y2(以下「Y2管理者」という。)は、組合員のX4(以下「X4」という。)を女性教習生へのセクハラ行為に対する反省がみられないことを理由として、教習指導員から解任した。同年11月、Y4代表取締役ら6人の取締役は、Y4代表取締役の指示と監督の下、組合員を本件教習所の窓口業務、配車業務などに就かせ、Y5取締役から本件教習所の業務を取り戻

す行動を起こした。これに対し、Y 2 管理者は、同月17日付けで本件教習所管理者の名義により、X 4 を除く組合員全員を教習指導員又は技能検定員から解任し、公安委員会に解任届を提出した。さらに、Y 5 取締役は、所沢中央取締役設置者の名義により、同月20日付けで組合員23人からX 5 (以下「X 5」という。)及びX 4 を除いた21人に対する解雇(以下「11月20日付け解雇」という。)を行い、併せてX 5 に対しては暴力行為を行ったという理由を、X 4 に対してはセクハラ行為の反省がみられないという理由を加えて、同日付けの懲戒解雇(以下「11月20日付け懲戒解雇」という。)を行った。

平成12年11月21日、Y 4 代表取締役は、Y 5 取締役による前日の解雇が無効であると組合員に告示した。さらに同月28日、所沢中央は、株主総会でY 5 を取締役から解任した。

平成12年12月4日、申立人組合員らは、所沢中央を債務者として、さいたま地方裁判所川越支部に地位保全等仮処分を申し立てた。所沢中央は同仮処分事件に係る同月25日付けの準備書面により、11月20日付け解雇が無効であると判断された場合を前提として、不提訴合意違反であるなどとして、組合員らを改めて懲戒解雇する旨の主張をした。なお、平成13年3月19日、組合員らの地位を保全する仮処分決定がなされた。

平成13年4月19日、東自教及び組合は、所沢中央及び勝英に対し団体交渉を申し入れたが、これを拒否されたことにより、同年5月2日、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て救済を申し立てた。

さらに、平成13年9月10日、東自教及び組合は、所沢中央による組合員に対する教習指導員又は技能検定員からの解任、X 5 及びX 4 に対する懲戒解雇及びその他の組合員に対する解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして追加して救済を申し立てた。

平成14年4月11日、東自教及び組合は、本件申立てのうちから、団体交渉の応諾を求める部分を取り下げた。

1 争点

- (1) 被申立人勝英に使用者性は認められるか。
- (2) 被申立人所沢中央の不当労働行為意思是認められるか。
- (3) X 4 を除く組合員22人に対する解任並びにX 5 及びX 4 を除く組合員21人に対する解雇は不当労働行為に該当するか。
- (4) X 5 に対する懲戒解雇は不当労働行為に該当するか。
- (5) X 4 に対する解任及び懲戒解雇は不当労働行為に該当するか。

2 争点に対する当事者の主張の要旨

- (1) 被申立人勝英の使用者性(争点1)

ア 申立人

勝英は、本件契約締結後、①勝英の代表取締役であるY3及び同Y6を所沢中央の取締役就任させ、Y3を設置者代表者であるとして公安委員会に届出を行い、所沢中央に多くの幹部社員を派遣するなどして、本件教習所の実質的支配を確立したこと、②組合員を含む本件教習所の従業員の指揮監督権限を掌握し、勝英から派遣された者が業務命令を下していたこと、③所沢中央名義の銀行印などの引継ぎを受け、以後、所沢中央の売上金などの管理を行っていたこと、④組合員全員が解雇されるまで、同人らへの給与の支給を行っていたこと、⑤組合員を含む本件教習所の従業員について、その諸種の労働条件を決定する実質的な権限を有していたこと、さらに、本件契約の破棄後も本件教習所を占拠して営業を続け売上金を自らの手で管理し教習指導員の指揮・監督も続けるなどしてきたことなどから、本件教習所の支配を現実かつ具体的に行使してきたことは明らかである。

したがって、勝英は、本件契約締結後、労働者の人事や労働条件等の労働関係上の諸利益に対して影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある者若しくは当該労働関係上の労働組合ないし組合員の諸利益を左右する支配力・影響力を有する者に該当し、労働組合法第7条の使用主に当たることは明らかであり、所沢中央とともに、組合員らへの即時解雇又は懲戒解雇を撤回し、不当労働行為における使用者の責任(未払賃金支払義務)を負わなければならない。

イ 被申立人勝英

①組合員らと労働契約を締結しているのは所沢中央であって勝英との間において労働契約は一切締結していないこと、②Y2管理者による組合員の教習指導員又は技能検定員の解任、Y5取締役による組合員の即時解雇又は懲戒解雇はすべて管理者又は取締役として行われたものであり解雇の主体は所沢中央であって勝英ではないこと、③解雇された組合員はさいたま地方裁判所川越支部に地位保全仮処分申立てを行い同裁判所は申立てを認容する内容の仮処分決定を行ったが、この地位保全仮処分手続は所沢中央を債務者として行われたものであって勝英は同手続における当事者にはなっていないことなどから、勝英が組合員らとの間で労働契約関係になく、労働契約上の使用者たる地位にないことは明らかである。

さらに、①所沢中央と勝英とはそれぞれ別個独立の企業体であって、その間には何らの資本関係は存在しないこと、②組合員は解雇後に出勤しておらず現実に就労していないこと、③勝

英が本件契約の解除を通告して同契約は終了し、その間、全株式を移転したという事実はないことなどから、組合員らの労働条件その他の待遇について現実かつ具体的な支配力を有してもいないことは明らかである。

申立人らは、所沢中央の役員人事・経営方針の決定・資本・労務関係などの実態から検討すると本件教習所の支配を現実かつ具体的に行使してきたのは勝英であるから、勝英は労働組合法第7条の「使用者」に該当する旨主張しているが、本件教習所の支配を現実かつ具体的に行使してきたのは所沢中央であって勝英ではないことから、前記申立人らの主張は失当である。

ウ 被申立人所沢中央

被申立人所沢中央と同勝英間の本件契約を巡る紛争は、平成14年4月14日に抜本的和解が締結されたことにより、さかのぼって勝英の経営権取得が有効とされ、当時勝英から派遣されていたY5が正しく所沢中央の経営者であったことが確認されたことにより、平成12年1月以降、Y5が所沢中央の経営者(人事権者)であることに何らかの問題があったとしても補完された。よって、組合員らに対する所沢中央の取締役設置者という肩書でY5が行った解雇は所沢中央の正当なる経営者(人事権者)の行為として有効なものである。

なお、旧経営者であるY4代表取締役もこの解雇を追認していた。

(2) 被申立人所沢中央の不当労働行為意思(争点2)

ア 申立人

勝英のY5が行ってきた①管理職登用の面接の際に組合脱退を条件と明言したこと、②ストライキ通告に対し組合幹部を報復的に解雇したこと、③不誠実な団体交渉に終始し、上部団体の団体交渉参加を嫌悪したこと、④組合員に対する残業差別を行ったことなどから、勝英Y5に不当労働行為意思の存在が十分に推認できる。

組合員に対する教習指導員又は技能検定員からの解任、即時解雇及び懲戒解雇は、組合がY4代表取締役の指示に従った行動をしたことから、以前から組合に嫌悪感を抱いていた勝英が組合排除を目的として、これを逆手に取ったものであり、一方的に業務妨害としてなした不当労働行為である。

所沢中央は、本件契約の解除後、経営の実権を取り戻すことを建前としつつも、勝英との和解交渉において本件教習所を高額で買い取らせる交渉を有利に進めるためには組合を排除することが不可欠だったのであり、組合排除という点に限っては

勝英との思惑が一致した。所沢中央が解雇の追認及び新たに懲戒解雇すると主張したことは、組合の存在を嫌悪し本件教習所からの排除を目的とする不当労働行為である。

イ 被申立人所沢中央

組合員らの不法占拠とその継続、X 5 の暴行行為及びX 4 のセクハラ行為は違法なものであり、組合員らの解雇及び教習指導員又は技能検定員からの解任はすべて組合員の違法不当な行為に起因する経営権侵害に係る行為を原因とするもので、企業防衛のため、指導員の適格性を欠くためにやむを得ざる行為であった。本件のごとく、著しく正当性を逸脱した争議行為まで受認すべきだとされる理由はない。

(3) X 4 を除く組合員22人に対する解任並びにX 5 及びX 4 を除く組合員21人に対する解雇(争点3)

ア 申立人

所沢中央が、X 4 を除く組合員22人に対する本件教習所の教習指導員又は技能検定員からの解任を行ったこと、X 5 及びX 4 を除く組合員21人に対する解雇を行ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

所沢中央による組合員に対する教習指導員又は技能検定員からの解任及び即時解雇については、①組合員の即時解雇は、代表取締役ではなく解雇権を付与されていないY 5 が独断で行ったものであり、Y 4 代表取締役がこれらの解雇は無効であることを告示していることからも手続的には無効であることは明らかであること、②X 5 ・X 4 を除く21名の組合員に対する教習指導員又は技能検定員からの解任及び即時解雇については、本件教習所の業務を妨害したということが理由とされているようであるがそのような事実は全くなく、組合員はY 4 代表取締役から業務命令として勝英からの業務の引継ぎを行うよう指示され、それに従って、窓口業務・配車業務に就いたものであること、③前記の即時解雇について組合員はさいたま地方裁判所川越支部に地位保全仮処分を申し立て、同支部は解雇無効の保全決定をしたことなどから、手続的にも実質的にも正当な理由がないことが明らかである。

イ 被申立人勝英

申立人らの不法占拠・業務妨害により本件教習所における管理者の指揮権は無視され職場秩序が著しく乱されたので、所沢中央は、組合員を教習指導員又は技能検定員から解任し、所沢中央の取締役設置者Y 5 は、組合員に対し解雇通知を行ったものであり、勝英が本件教習所を乗っ取る目的等で申立人らを解雇したものではないことは明らかである。

また、組合員らによる職場占拠行為は、Y 2 管理者らの指揮監督命令を一切無視して暴力的に行われたものであり、「業務の引継ぎ」などという申立人らの主張は全く当たらない。

ウ 被申立人所沢中央

平成12年11月13日から組合は本件教習所の占拠を行った。この不法占拠は組合員とY 4 代表取締役ら旧経営者による違法な実力行使であり、これに対しY 2 管理者は組合員らの教習指導員からの解任を、Y 5 は組合員らの解雇を行ったものである。

(4) X 5 に対する懲戒解雇(争点4)

ア 申立人

所沢中央が、組合員であるX 5 に対する本件教習所の教習指導員からの解任を行ったこと及び懲戒解雇を行ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

所沢中央による組合員であるX 5 に対する懲戒解雇については、①代表取締役ではなく解雇権を付与されていないY 5 が独断で行ったものであり、Y 4 代表取締役がこれらの解雇は無効であることを告示していることから手続的には無効であることは明らかであること、②本件教習所の業務を妨害したという理由に加えて、勝英から所沢中央に派遣されている従業員のX 6 (以下「X 6」という。)に対する暴行を理由としているが、X 5 はX 6 に対して暴行など振るっておらず、抗議行動の際にX 6 がX 5 に接触してよろけて倒れただけであること、③組合員はさいたま地方裁判所川越支部に地位保全仮処分を申し立て、同支部は解雇無効の保全決定をしたことなどから、手続的にも実質的にも正当な理由がないことが明らかである。

イ 被申立人勝英

申立人らの不法占拠・業務妨害により本件教習所における管理者の指揮権は無視され職場秩序が著しく乱されたので、所沢中央は、組合員を教習指導員又は技能検定員から解任し、所沢中央の取締役設置者Y 5 は、組合員に対し解雇通知を行ったものであり、X 5 については、勝英のX 6 にけがを負わせた経緯があったので、そのことも併せて解雇理由に加えられている。

ウ 被申立人所沢中央

X 5 は、平成12年6月20日、勝英から所沢中央に派遣されていたX 6 に対し暴行行為に及んだ。X 5 はこの件で刑事訴追され、さいたま地方裁判所川越支部は罰金20万円の判決を下したが、この判決は、その後控訴審及び上告審を経て、確定している。労働組合法第1条第2項は「いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない」と定めており、X 5 の行為は許されるものではない。そのため、

前記職場の不法占拠と前記 X 6 への暴行行為を理由として懲戒解雇したものである。

(5) X 4 に対する解任及び懲戒解雇(争点5)

ア 申立人

所沢中央が、組合員である X 4 に対する本件教習所の教習指導員からの解任を行ったこと及び懲戒解雇を行ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

所沢中央による組合員である X 4 に対する懲戒解雇については、①代表取締役ではなく解雇権を付与されていない Y 5 が独断で行ったものであり、Y 4 代表取締役がこれらの解雇は無効であることを告示していることから手続的には無効であることは明らかであること、②教習指導員からの解任及び懲戒解雇については、本件教習所の業務を妨害したという理由に加えて、女性教習生に対するセクハラ行為を理由とされているが、全くの事実無根であること、③組合員はさいたま地方裁判所川越支部に地位保全仮処分を申し立て、同支部は解雇無効の保全決定をしたことなどから、手続的にも実質的にも正当な理由がないことが明らかである。

イ 被申立人勝英

申立人らの不法占拠・業務妨害により本件教習所における管理者の指揮権は無視され職場秩序が著しく乱されたので、所沢中央は、組合員を教習指導員又は技能検定員から解任し、所沢中央の取締役設置者 Y 5 は、組合員に対し解雇通知を行ったものであり、X 4 については、過去に女性教習生に対しセクハラ行為を行うなどの問題があったところ、再び女性教習生に対してセクハラ行為を行ったので、そのことも解雇理由に加えられる。

ウ 被申立人所沢中央

X 4 は、しばしば、X 4 からのセクハラ行為を受けたとの女性教習生からの苦情があり、教習指導員としては失格であった。平成12年10月16日に副管理者は、X 4 からセクハラ行為を受けたとされる女性教習生からの抗議を受け、その後、この件について教習生から抗議がある旨 X 4 に伝えたが X 4 はこのことを否認し反省がなかったことなどから X 4 を教習指導員から解任し、また、あわせて上記職場の不法占拠を理由として懲戒解雇したものである。

第4 争点に対する当委員会の判断

1 被申立人らの使用者性について

申立人らは、所沢中央が、23人の組合員に対する本件教習所の教習指導員又は技能検定員からの解任を行ったこと、組合員であ

るX5及びX4に対する懲戒解雇を行ったこと並びに組合員である他の従業員全員に対する解雇を行ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張している。また、申立人らは、勝英が本件契約締結後、本件教習所の支配を現実かつ具体的に行使してきたことから、労働者の人事や労働条件等の労働関係上の諸利益に対して影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある者若しくは当該労働関係上の労働組合ないし組合員の諸利益を左右する支配力・影響力を有する者に該当し、労働組合法第7条の使用者に当たることは明らかであることから、所沢中央とともに、組合員らの即時解雇又は懲戒解雇を撤回し、不当労働行為における使用者の責任(未払賃金支払義務)を負わなければならないなどと主張している。

そこで、まず、本件において所沢中央と勝英が申立人組合の組合員らの使用者に該当するか否かについて、以下検討する。

(1) 所沢中央

ア 本件教習所は、設置者である所沢中央が公安委員会に指定自動車教習所の指定申請を行い、昭和39年8月26日に道路交通法第98条第1項の規定に基づく指定自動車教習所として指定を受けて、設置者である所沢中央によって、その経営が行われてきた。

その後、所沢中央の全株式と経営権を勝英に譲渡することを内容とする平成11年12月5日付けの本件契約第2条の規定を受けて、同月10日にY5は所沢中央の取締役就任した。

そして、Y5取締役は、Y4代表取締役からその事務を引き継ぎ所沢中央の経営を任され、代表取締役印、銀行印及び預金通帳を受領することにより収入支出をすべて管理し、本件教習所の設置者である所沢中央の経営に当たるようになった。

Y5の取締役就任後の同年12月28日には、本件教習所の設置者をY4からY5に変更するとして公安委員会に届出がなされた。

その後、設置者の変更を巡り被申立人らの間で紛争が生じたが、前記のとおり、本件教習所の設置者は飽くまで法人である所沢中央であって、Y5は本件教習所の設置者である所沢中央の取締役に就任し、Y4代表取締役から所沢中央の経営を任されてきたものと認められる。

イ Y5取締役は、平成12年1月上旬には勝英から派遣され当時設置者補佐という肩書で本件教習所に勤務するようになったY1(以下「Y1設置者補佐」という。)及び勝英から派遣されたY6(以下「Y6」という。)を本件教習所の現場責任者として位置付け本件教習所の運営に当たらせるようになった。Y1

設置者補佐は本件教習所において業務命令を出すようになり、Y 6 は事務・営業担当としてその業務に従事した。

また、Y 5 取締役の指示により、勝英から派遣された Y 2 は本件教習所の管理者に就任し、同じく Y 7 は本件教習所の副管理者に選任されたことが認められる。

これらの者は、前記アで判断したとおり、本件教習所の設置者が所沢中央であることからみると、設置者である所沢中央の従業員として本件教習所の運営に当たり又は業務に従事したものであるとすべきである。

ウ Y 5 取締役は、Y 4 代表取締役から経営を任され、代表取締役印、銀行印及び預金通帳を受領することにより収入支出をすべて管理し実際に所沢中央の経営に当たるようになり、また、組合からの団体交渉申入れに対し Y 1 設置者補佐又は Y 6 らが Y 4 代表取締役あての申入書を Y 5 あてではないとして受取自体を拒否する一方で Y 5 を代表取締役とするあて名の申入書は受け取っていることなどからみると、組合との関係においては、Y 5 が事実上代表取締役のような存在であったことが認められる。

組合との団体交渉においては、所沢中央からは Y 5 取締役や Y 1 設置者補佐らが出席していたことが認められ、さらに、従業員らに対する業務命令は、Y 1 設置者補佐らを通じて出されていたことが認められる。

また、所沢中央は、組合員らを直接雇用しており、この点については、当事者間に争いはない。

エ 本件契約の解除を巡り被申立人らの間に紛争が生じた後に、Y 5 取締役の地位についても争いになったが、Y 5 は従前と変わりなく取締役として団体交渉に出席していたことなどから、Y 5 取締役が引き続き所沢中央の経営に当たっている状態には変わりがなかったことが認められる。

(2) 勝英

ア 所沢中央及び所沢中央自動車工業株式会社の全株式と経営権を5億2,000万円で勝英に譲渡することに関し本件契約が締結されたが、その後、株式の引渡しと金銭授受を巡り被申立人らの間に争いが生じた。この争いは、平成14年4月14日に被申立人らの間で和解が成立し解決したところであるが、その和解前に勝英が所沢中央の株式を取得したことはなかったことが認められる。

イ 平成11年12月10日に本件契約第2条の規定を受けて、勝英の代表取締役である Y 3、同 Y 6 及び本件契約の仲介的な役割をしていた株式会社シティ・プロジェクトの代表取締役である Y

8が所沢中央の取締役就任した。その後、平成12年4月18日にY6が、同年7月24日にY8がそれぞれ所沢中央の取締役を辞任するまでの間、勝英又は株式会社シティ・プロジェクトが、同人らを通じて所沢中央の従業員の労働関係上の諸利益等について、影響力を行使した事実は何ら認められない。また、前記アで判断したとおり、Y5取締役は、所沢中央の経営に当たり労働関係上の諸利益等についても直接かかわるようになったが、Y5が勝英の代表取締役として労働関係上の諸利益等についての具体的な行為を行ったことは認められない。

また、Y4代表取締役ら6人の所沢中央の役員は、本件契約締結時から被申立人らの和解成立時まで、引き続き役員地位にあったことが認められる。

ウ 平成13年4月19日付けの団体交渉申入れ以前において組合が勝英に対して団体交渉を求めたり、勝英が組合との団体交渉に応じていたとされる具体的事実は認められず、また、勝英から業務命令があったという具体的事実も認められない。

エ 本件教習所における所沢中央の従業員については、所沢中央を退職した者が勝英に採用されたことなどにより、組合員のみとなり、それらの組合員である従業員の11月20日付け解雇及び11月20日付け懲戒解雇に至るまでの賃金は、勝英が立て替えていたとされるが、勝英がその名義で賃金を支給していたことは認められない。

以上の(1)及び(2)で判断したところからみると、所沢中央は、申立人組合の組合員らの使用者と認められるが、他方、勝英は、組合員らに対する労働関係上の諸利益等について実質的な支配をしていたとは認められず、組合員らの使用者とは認められない。

2 被申立人所沢中央の不当労働行為意思について

前記1で申立人組合の組合員らの使用者は所沢中央であると判断したところであるが、所沢中央の不当労働行為意思の存否について、以下検討する。

(1) 脱退勧奨・組合員6人の解雇

本件契約の締結後、平成12年1月7日から同月9日にかけて、Y5取締役らは、新設の管理職への勧誘のため、組合員である教習指導員16人と個人面接を行った。その際、Y5取締役は、管理職になるには組合を抜けなければならないのかという旨の組合員からの質問に対し、こういうポジションになった場合に管理者の指示と組合の支都長の指示が相反したときにどうするかを十分に考慮して、このポジションを得るか否か考えてくださいなどと、組合からの脱退が管理職登用の条件とも受け取れる

発言をしたことが認められる。

これに対し、組合は、所沢中央に対し、先の管理職登用の個人面接は管理職登用を前提に組合からの脱退強要を示唆した支配介入であるとして組合員全員がこれを拒否する申入れを平成12年1月9日及び同月11日に行ったほか、同年1月9日から2月3日までの間、再三にわたりこの件などについて団体交渉の申入れを行ったが、所沢中央はこれに応じなかったことが認められる。このような状況下において、2月10日に所沢中央は、本件教習所の年中無休化やシフト制の導入により営業時間を拡大したことが認められる。

そこで、組合は、平成12年2月13日、所沢中央に対して会社側の不当労働行為などを議題とする団体交渉を同月14日に行うよう申し入れるとともに、この団体交渉を拒否したり交渉が決裂した場合はストライキを実施する旨の通告をしたところ、所沢中央は、組合の当時の支部長であったX3（以下「X3支部長」という。）ら6人の組合員に対して、経営基盤の再構築のためという理由から解雇する旨を通知した。ところが、この解雇通知は、両当事者の話合いの結果、ストライキ通告の撤回と引換えに撤回された。この解雇通知は、撤回されたとはいえ、この時期に所沢中央が本件教習所に次々と派遣従業員を受け入れていたにもかかわらずなされたものであり、その理由として経営基盤の再構築を挙げているが、その内容は具体的に明らかにされていない。

これらのことから、この解雇通知は、組合が管理職登用を支配介入であるとして拒否し、さらにストライキ通告をしたことなどに対する報復として行われたものと認められる。

(2) 団体交渉拒否

平成12年1月9日から2月14日にかけて、組合は、所沢中央に対し、管理職登用による支配介入や組合員6人の不当解雇などを議題とする団体交渉の申入れを行った。Y1設置者補佐らは、あて名がY5あてではないという理由でその受取自体を拒否し、Y5を代表取締役としたあて名の申入書などについては受領したが、所沢中央がその団体交渉に応じることはなかった。さらに、平成12年4月以降の春闘要求の団体交渉の申入れの際などにおいて、組合が上部団体である東自教の本部役員と同席を認めるよう求めたのに対し、Y5取締役らは、上部団体が出席するのであれば団体交渉には応じないなどと発言したことが認められる。

(3) 残業時間帯における組合員への配車差別

所沢中央は、平成12年4月以降、本件教習所における残業時間

帯の配車の割当てについて、勝英から派遣されている教習指導員と組合員である教習指導員との間で差別的に取り扱い、非組合員に優先的に割当てを行った。その結果、組合員と非組合員との平均残業時間の格差は顕著となり、組合員の中には月額6万円前後の賃金減となる者もいた。所沢中央が残業時間帯の配車割当てについて、非組合員に優先的に割当てを行ったのは、組合員である教習指導員に残業させると時間外手当が高くつくなどという理由によるものであった。残業時間帯の配車差別について、同年8月に至るまで組合による抗議が再三にわたり行われたことが認められるほか、団体交渉においても議題とされたが、解決には至らなかったことが認められる。この残業時間帯の配車差別は、Y5取締役及びY1設置者補佐らが、その差別的取扱いを認識した上で行ったものと認められる。

(4) ストライキへの対応等

平成12年2月、組合が所沢中央に対し団体交渉を求めたところ、所沢中央は、組合員に対し、教習生を集めるためのチラシの配布などの営業活動を行うよう指示した。しかし、これまで所沢中央においては教習指導員がこのような営業活動を行うよう指示されることはなかった。

また、平成12年4月18日の午後、組合が、春闘賃上げ要求についての団体交渉で所沢中央から誠意ある回答が得られなかったとして、半日ストライキを行っている最中、組合員と面識のない勝英の従業員がカメラやビデオカメラで組合員の言動を記録していたことに対し組合員らが抗議したところ、本件教習所のY9副管理者が謝罪するに至るといふ、極めて異常な事態が生じた。これらの組合員の言動を記録する行為は、副管理者が組合員に謝罪しており、所沢中央が事実上許容していたものと認められる。

以上のことから、Y5取締役が所沢中央の経営に当たるようになって以降、本件教習所では新たな管理職ポストの設置や年中無休化、シフト制の導入による営業時間の拡大などが実施されるようになり、これらにことごとく反発する組合に対して、被申立人所沢中央は組合とその組合活動を嫌悪する不当労働行為意思を持つに至り、組合員6人への解雇通告、団体交渉の拒否、ビデオカメラ等による組合活動の記録、残業時間帯の配車差別などを行ってきたとみるのが相当である。

3 X4を除く組合員22人に対する解任並びにX5及びX4を除く組合員21人に対する解雇について

X4を除く組合員22人に対する教習指導員又は技能検定員からの解任並びにX5及びX4を除く組合員21人に対する解雇が不当

労働行為としてなされたものであるか否かについて、以下検討する。

所沢中央は、Y 2 管理者により、業務の適正化を図るなどという理由から別紙目録氏名の欄に掲げる23人からX 4を除く22人の組合員に対して教習指導員又は技能検定員からの解任を行い、また、Y 5 取締役により、本件教習所の不法占拠・業務妨害行為を行ったなどという理由から別紙目録氏名の欄に掲げる23人からX 5及びX 4を除く21人の組合員に対する11月20日付け解雇を行った。これらの解任及び解雇は、組合員らが本件教習所の不法占拠・業務妨害行為を行ったなどという理由から行われたものであることが認められる。しかし、組合員らは、Y 4 代表取締役の指示と監督の下に窓口業務や配車業務に着手しその業務を行ったものであり、組合員らがこれらの業務を行ったことにより本件教習所の運営が停滞したという具体的な事実までは認められない。これらのことから、組合員らによる本件教習所の不法占拠・業務妨害行為が行われたとまでは認められない。

また、Y 2 管理者及びY 7 副管理者はY 5 取締役の指示によりそれぞれ就任し選任されており、Y 2 管理者を補佐する役割のY 7 副管理者は、平成12年11月13日以降の本件教習所におけるY 4 代表取締役と組合の一連の動きについてY 5 取締役に報告しその指示を受けていたことが認められる。また、同月17日に行われた教習指導員又は技能検定員からの解任は、まず当日の朝にY 4 代表取締役の指示と監督の下に、窓口業務に従事していたとされる7人の組合員に対して行われたことが認められる。それに対し、組合がそれに抗議し撤回を求めストライキを通告の上実施したところ、所沢中央は、同日の午後、先に解任された者以外の組合員全員を教習指導員又は技能検定員から解任した。この解任に至る経緯をみると、先に解任された者以外の組合員全員に対する解任は、ストライキを行った組合員らに対する報復的な解任であったことが認められる。さらに11月20日付け解雇は、既に教習指導員又は技能検定員たる資格をはく奪された組合員に対し、殊更、不法占拠・業務妨害を行ったなどという理由を付し、所沢中央の従業員たる地位をも奪うことにより組合員らを本件教習所から完全に排除すべく行われた解雇であったことが認められる。

所沢中央は、前記2で判断したとおり、以前から組合とその組合活動を嫌悪する不当労働行為意思を有しており、11月20日付け解雇の時点においても、引き続きその不当労働行為意思を有し続けていたとみるのが相当であり、平成12年11月17日に行われた組合員らに対する教習指導員又は技能検定員からの解任及び11月20日付け解雇は、不当労働行為であると認めざるを得ない。

4 X 5 に対する懲戒解雇について

X 5 に対する懲戒解雇が不当労働行為としてなされたものであるか否かについて、以下検討する。

所沢中央は、Y 5 取締役により、X 5 が他の組合員とともに本件教習所の不法占拠・業務妨害行為を行ったことに加え、勝英から派遣されていた X 6 に対して暴行を加えたことを理由にして、X 5 に対し11月20日付け懲戒解雇を行った。しかし、この暴行事件は、残業時間帯の配車差別についての平成12年6月20日の組合による抗議行動の際に発生したものであり、このような暴行事件が発生してから5か月もの間に、所沢中央が、X 5 に対し何らかの制裁を科した事実は認められない。それにもかかわらず、この暴行事件を X 5 に対する解雇理由に加え、他の組合員らに対する11月20日付け解雇と同時に懲戒解雇を行っていることは極めて不自然である。この点からみると、所沢中央が行った X 5 に対する11月20日付け懲戒解雇は、この暴行事件を行ったことを主な理由としているが、他の組合員とともに行ったとされる本件教習所の不法占拠・業務妨害行為を実質的な理由としているものと認めるのが相当である。

よって、X 5 に対する11月20日付け懲戒解雇は、前記3で認めたものと同一内容の不当労働行為意思により X 5 を他の組合員とともに本件教習所から排除すべく行われた不当労働行為であると認めざるを得ない。

5 X 4 に対する解任及び懲戒解雇について

X 4 に対する教習指導員からの解任及び懲戒解雇が不当労働行為としてなされたものであるか否かについて、以下検討する。

平成12年10月31日、所沢中央は、X 4 のセクハラ行為に対する教習生からの苦情に対し、X 4 が否認し反省の態度を示さないことを理由として、X 4 を教習指導員から解任した。この X 4 のセクハラ行為については、申立人は、全く事実無根である旨主張しているが、教習生からのアンケート結果や X 4 のこれまでの勤務状況などからみると、このセクハラ行為があったことは推認されるところである。しかしながら、被申立人らの立証では、セクハラ行為の具体的な事実及びこの事実が X 4 の懲戒事由となったことを認め得るには十分ではない。

他方、組合と所沢中央の関係についてみると、所沢中央が新たな管理職ポストの設置、営業時間の拡大などを次々に実施する最中であって、平成12年2月13日に組合が会社側の不当労働行為などを議題とする団体交渉を申し入れ、この団体交渉を拒否したり交渉が決裂した場合はストライキを実施する旨を通告したところ、X 4 は、X 3 支部長など組合幹部ら5人とともに経営基盤の再

構築のためということを利用して解雇を通知されている。この解雇通知は、前記2で判断したとおり、組合とその組合活動を嫌悪してきた所沢中央が、組合幹部とX4らの一連の組合活動を嫌悪して行ったものであることが認められる。

また、所沢中央は、前記2で判断したとおり、以前から組合とその組合活動を嫌悪する不当労働行為意思を有しており、X4を解任した時点においても、引き続きその不当労働行為意思を有し続けていたとみるのが相当である。

これらのことから、所沢中央は、教習生からX4によるセクハラ行為の苦情があったことを好機として、X4を教習指導員から解任したものと推認される。

さらに、所沢中央は、Y5取締役により、X4が他の組合員らとともに本件教習所の不法占拠・業務妨害行為を行ったことに加え、教習生に対するセクハラ行為を行い、その反省がみられないということを利用して、X4に対し11月20日付け懲戒解雇を行った。

X4のセクハラ行為については、具体的な事実があったと認められるほどには明らかになっていないことは前記のとおりであり、X4に対する懲戒解雇は、他の組合員らに対する11月20日付け解雇と同時に行われたものであり、この11月20日付け解雇の理由となっている本件教習所の不法占拠・業務妨害とされる行為をX4に対する懲戒解雇の理由としている点についてみると、理由を同じくする11月20日付け解雇が前記3のとおり不当労働行為であると認められることから、他の組合員らとともに同一行動をとったX4に対する同一理由による懲戒解雇も、またX4を他の組合員とともに本件教習所から排除すべく行われた不当労働行為であると認めざるを得ない。

第5 結論

以上のことから、所沢中央が組合員を教習指導員又は技能検定員から解任したこと及び解雇又は懲戒解雇したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

第6 救済の方法及び法律上の根拠

よって、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成16年10月6日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫

「別紙 略」