

# 命 令 書

申 立 人 X1

被申立人 株式会社日の丸リムジン

上記当事者間の都労委平成 15 年不第 16 号事件について、当委員会は、平成 17 年 6 月 21 日第 1396 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同松尾正洋、同横山和子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人株式会社日の丸リムジンは、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人 X1 に交付しなければならない。

記

年 月 日

X1 殿

株式会社日の丸リムジン

代表取締役 Y1

当社が、貴殿の所属する日の丸リムジン労働組合の前執行委員長 X2 氏及び前副執行委員長兼新橋支部長 X3 氏に対し、組合役員としての手当を支給していたことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

申立人 X1(以下「X1」という。)は、被申立人株式会社日の丸リムジン(以下「会

社」という。)に勤務するハイヤー乗務員である。

X1は、平成14年12月から、申立外日の丸リムジン労働組合(以下「組合」という。)の執行委員長X2(当時。以下「X2委員長」という。)と副執行委員長兼新橋支部長X3(当時。以下「X3支部長」又は「X3」という。)に対し、会社と癒着しているなどと厳しく追及していた。

15年2月17日、X1は、会社が、X2委員長及びX3支部長に給与上の援助を行っているとして、本件申立てを行った。

15年3月3日、会社は、X1に対し、14年10月16日の最高速度違反(以下「スピード違反」という。)に対する指導教育として研修を命じ、X1が研修の受講を拒否すると、ハイヤー乗務をさせずに待機を指示した。

15年3月7日、会社は、X1に研修を命ずる「業務命令」を交付した。

本件は、会社がX2委員長及びX3支部長に組合役員としての手当を支給したことが組合の運営のための経費の支払いについての経理上の援助に、また、会社がX1に研修を命じ、受講を拒否するX1にハイヤー乗務をさせなかったことが組合活動及び不当労働行為救済申立てを理由とする不利益扱いに、それぞれ該当するか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合執行委員に対し、従業員給与の他に組合役員給与を支給しないこと。
- (2) X1に対する下記命令を撤回し、原職に復帰させること。
  - ① 平成15年3月3日付乗務停止及び待機に関する命令
  - ② 15年3月7日付業務命令に基づく運転講習受講命令
- (3) X1に対し、15年3月から前項の原職復帰までの間、毎月25日限り金373,303円及びこれに対する各支払期限の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払うこと。
- (4) 陳謝文の手交・掲示
- (5) 組合のX2委員長及びX3支部長に組合役員給与を支給していた期間及び金額(ボーナス分を含む)を、対象期間における両名の源泉徴収票及び賃金台帳とともに開示すること。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、ハイヤー及びタクシーによる旅客輸送等を業とする株式会社である。肩書地に本社を置き、ハイヤー事業の営業所として、赤坂営業所、銀座営業所、アークヒルズ営業所及び丸の内営業所を有するほか、赤羽営業所などタクシー事業の営業所も有している。

ハイヤー事業の各営業所に所属する乗務員数は、本件申立時、赤坂営業所 94 名、銀座営業所 114 名、アークヒルズ営業所 104 名、丸の内営業所 234 名である。

- (2) 申立人 X1 は、昭和 57 年 2 月に会社に入社し、本件申立時、銀座営業所に勤務するハイヤー乗務員であり、また、組合の新橋支部に所属する組合員である。
- (3) 組合は、会社の赤坂営業所及び銀座営業所に勤務するハイヤー乗務員らが組織する労働組合である。組合には 2 つの支部があり、赤坂営業所の乗務員らは赤坂支部、銀座営業所の乗務員らは新橋支部(銀座営業所の旧称が新橋営業所であった。)に所属している。

なお、会社のアークヒルズ営業所及び丸の内営業所に勤務するハイヤー乗務員らは、申立外日の丸リムジン親睦会連合会(以下「親睦会」という。)を組織している。

会社におけるハイヤー乗務員の労働条件に係る労使交渉は、年 2 回、春闘と秋闘が行われ、会社と組合及び会社と親睦会とが個別に交渉した上で、同一内容で妥結し、それぞれ「妥結確認事項」を締結している。

## 2 X2 委員長及び X3 支部長に対する手当

### (1) 14 年度春闘の妥結

平成 14 年 7 月 16 日及び 17 日、新橋支部の職場会が開催されたが、新賃金体系の導入については反対意見が多かった。しかし、赤坂支部の職場会においては強い反対がなかったため、組合は、翌 18 日、新賃金体系の導入を含む「14 年度春闘妥結確認事項」を会社と締結した。

### (2) 職場会における X1 の追及

14 年 12 月 17 日及び 18 日、新橋支部の職場会においては、組合執行部が新賃金体系について会社と妥結したことを批判する意見が多く出された。X1 は、X2 委員長及び X3 支部長に対し、新賃金体系の導入で組合員の生活が苦しくなったのに、組合役員の仕事等でハイヤーに乗務する機会の少ない両名が生活できるのは、会社から不正な給与を貰っているからではないかと追及し、疑惑解明のため、源泉徴収票の開示を求めた。

12 月 26 日、X2 委員長及び X3 支部長は、上記職場会における批判を受け、書面にて辞意を表明した。しかし、新橋支部・赤坂支部合同の執行委員会は、15 年 1 月、辞任は適当でないと判断した。これに対し、2 月 3 日及び 4 日、新橋支部の職場会において、X1 や申立外 X4(以下「X4」という。)らが組合執行部を厳しく追及した。2 月 10 日から 13 日の間、新橋支部において、X2 委員長及び X3 支部長の信任投票が行われた結果、両名とも不信任票が信任票を上回

った。これを受け、2月18日、X3支部長は組合役員を辞任したが、X2委員長は、「苦渋の選択」として留任を決断した。その後、X2委員長は、15年11月、任期満了をもって退任し、後任の執行委員長にはX3が就任した。

(3) X2委員長及びX3支部長の業務内容と手当

X2委員長は、執行委員長手当として月額5万9千円、X3支部長は、副委員長手当として月額4万7千円が組合から支給され、両名は、組合の仕事として、春闘・秋闘の団体交渉、生活対策運営(組合員への資金の貸出、徴収)、労働金庫の運用、組合費等の給与からの天引き作業、組合共済部の運営、組合員の業務上・私生活上の相談対応などを行っていた。

また、両名は、組合の仕事とは別に、会社のいう労使協同の業務として、新賃金体系の研究、労働基準法の遵守(労働基準法に抵触する問題はないか)、全乗務員の労働条件(勤務体制、労働時間)などのテーマについて調査検討し、会社と交渉したり、労働基準監督署を訪れて相談を行うなどしていた。

X2委員長及びX3支部長は、これら組合の仕事及び労使協同の業務のため、他のハイヤー乗務員よりも乗務回数が少なく、X2委員長の場合、月に15日の乗務が基本であるところ、実際には月に10日前後しか乗務していなかった。

会社は、労使協同の業務の対価であるとして、X2委員長及びX3支部長に対し、両名が組合役員になる前の平均賃金を保障し、毎月、賃金月額と組合役員になる前の平均賃金との差額を、手当として支給していた。ただし、この手当支給は、一般の組合員には知らされていなかった。

3 X1に対する研修の命令

(1) ハイヤー乗務員指導教育規程の改定

14年1月31日、国土交通省関東運輸局は、同年2月1日から改正道路運送法及び改正タクシー業務適正化措置法が施行されることに伴い、一般乗用旅客自動車運送事業者の法令違反に対する行政処分等の基準を定めた。

3月18日、会社は、赤羽営業所タクシー乗務員のスピード違反に関し、「指導監督を適切に行っていなかった」として、関東運輸局長から車両使用停止の行政処分を受けるとともに、「最高速度違反行為を防止するための乗務員に対する指導・監督の強化」等を図るよう求められた。

7月1日、会社は、赤羽営業所(タクシー営業所)に賞罰制度を導入するとともに、ハイヤー営業所についても、ハイヤー乗務員指導教育規程(以下「指導教育規程」という。)を改定し、道路交通法違反や飲酒運転等を行った乗務員に対する指導教育の基準を定めた。この規程には、スピード違反30km/h以上で初犯の場合、営業所における指導教育、本社・指導管理部における指導教育、

及び東京プロドライバー養成スクール(以下「東プロ」という。)における研修を行うこと等が記載されている。それまでは、会社が乗務員に東プロでの研修を命ずるのは、スピード違反を再三犯した場合などであり、初犯のスピード違反者に対し、指導管理部に呼び出したり、研修を命じたりすることはなかった。

なお、会社は、指導教育規程を、公平な指導教育を行うための手引書(マニュアル)と位置づけており、同規程を従業員には周知させていない。

(2) X1のスピード違反と14年12月25日の話合い

14年10月16日午前4時頃、X1は、ハイヤー乗務中、制限速度60km/hのところ58km/h超過の118km/hで走行し、オービス(自動速度取締装置)に撮影された。

11月中旬、会社に神奈川県警察本部から上記スピード違反の通知があり、Y2銀座営業所長(以下「Y2所長」という。)がX1にこの事実を確認した。X1がスピード違反の通知を受けたのは、入社以来、これが初めてであった。

12月25日午前、会社は、指導管理部にX1を呼び出し、Y3指導管理部長(以下「Y3部長」という。)、Y4業務部長(以下「Y4部長」という。)及びY2所長が同席して、スピード違反の件に関する話合いを行った。X1は、14年5月1日に54km/h超過のスピード違反をしたM乗務員は、営業所内でY2所長に注意を受けただけで、指導管理部からの呼出しはなかったにもかかわらず、自分を呼び出したことは、労働基準法第3条の均等待遇に抵触すると抗議した。会社側は、スピード違反の弁明を求めようとしたが、X1は、呼び出されたことへの不満を強く訴え、用意した労働基準法の条文を読み上げるなどして激しく抗議したことから、結局、会社は、X1に対する指導教育を実施することができなかった。

なお、会社が指導管理部で行う指導教育とは、本人に弁明の機会を与え、注意して反省を促した上、研修の受講を命ずる、というものである。

(3) 15年1月20日の話合い

15年1月14日、X1のスピード違反に対し、同日から2月27日までの45日間の免許停止処分が決定した。免許停止期間中、X1は、地図の整理など、ハイヤーに乗務しない仕事をしてしたが、8日間の公休を除いて延べ30日間の有給休暇をとり、出勤したのは延べ7日間だった。

1月20日、会社は、指導管理部にX1を呼び出し、Y3部長、Y4部長、Y2所長が同席したが、話合いが始まると、X1は、テープレコーダーを持ち出して録音を開始し、会社側が録音の中止を求めたが応ぜず、結局、会社は、X1に対する指導教育を実施することができなかった。

(4) 本件申立て

15年2月17日、X1は、当委員会に対し、会社がX2委員長及びX3支部長に給与上の援助を行っているのは労働組合法第7条第3号違反であるとして、前記第1.2(1)の救済を求め、本件申立てを行った。

(5) 15年3月のX1に対する研修の命令

① 3月3日の研修の命令及び待機の指示

15年3月3日午前、免許停止処分終了後初めて出社したX1は、指導管理部に呼び出され、Y3部長と話し合いをした。Y3部長は、東プロでの研修を受講するように通告し、自分が東プロの取締役をしているとも語った。X1は、「全員に(研修を)やっていますか。」と質し、Y3部長は、「(14年2月以降は全員に)やっている。やらないのもある。やらないのは理由によって、こちらで判定している。」と言った。このとき、Y3部長は、14年1月末に関東運輸局が行政処分等の基準を定めたことを話したが、同年7月に会社が指導教育規程を改定したことは説明しなかった。X1は、本件申立てを理由とした不利益取扱いであると言い、Y3部長は、「(本件申立てについて)私はまだ言われていない。」「初めて聞いたよ。」と述べた。X1は、研修を命ずるのならば書面で行うよう求めた。

なお、Y3部長は、実際には、上記発言と異なり、東プロの取締役ではない。

Y3部長との話し合いを終え、銀座営業所に戻ったX1に対し、Y2所長は、「(ハイヤー乗務をせず)待機してください。」と言った。

② 3月3日午後の話し合い

3月3日午後、銀座営業所近くの喫茶店でY3部長とX4が話し合いをした。Y3部長は、14年3月18日付けの会社に対する行政処分文書を示し、こういうことがあるからX1に研修を受講させたいと語った。また、X4に対し、募集課長にならないかと勧誘した。その後、X1とY2所長が加わり、4名の話し合いとなった。Y3部長は、会社に対する行政処分文書を示してX1に研修受講を勧め、研修を受けるのであれば、研修の時期や内容について便宜を図ることができると言った。

後日、X4は募集課長の話を断り、Y3部長の直属の部下が募集課長となった。

③ M乗務員のスピード違反

3月4日、X1がM乗務員に改めて確認したところ、M乗務員は、14年5月1日に54km/h超過のスピード違反をオービスに写され45日間の免許停止処分となったが、Y2所長から営業所内で注意を受けただけで、免許停止終了の翌日から乗務したと述べた。

なお、M乗務員は、その後、会社からX1の研修拒否問題の説明を受けた上で研修受講を勧められ、15年4月に東プロで研修を受講した。

④ 3月7日付「業務命令」

3月5日、Y2所長は、X1に研修を受けるよう説得した。

3月6日、Y5ハイヤー・タクシー部長(以下「Y5部長」という。)とY2所長は、X1に研修を受けるよう説得した。

3月7日、Y5部長とY2所長は、X1に、「貴殿は平成14年10月16日道路交通法の違反をし、免許停止処分となりましたが、お客様の生命を預かる運転業務を使命としている日の丸リムジンにおいては、運転業務講習会を受講するよう命じます。(就業規則第10章、従業員教育、第63条、1項)」と書かれた同日付「業務命令」と題する文書を渡した。

会社の就業規則第63条第1項には、「社員として必要な知識を高め、技能を習得向上させるため、或いは安全衛生に必要なため、会社は社員教育を行うことがある。」と規定されている。

3月11日、会社のY6顧問がX1に研修を受けるよう説得した。

X1は、上記の説得や命令のいずれにも応じていない。

(6) 15年3月以降のX1の状況

15年3月4日以降、X1は、毎朝、Y2所長に「Y3部長からの乗務させるなどという命令、乗務停止命令は解除になりましたか。」と尋ね、Y2所長は、「まだなので待機してください。」と答えており、本件結審日まで、X1は、ハイヤーに乗務せず、待機を続けている。

会社におけるハイヤー乗務員の賃金は、乗務の実績に応じて支給される部分が大きいため、X1の賃金は、乗務していた頃に比べ大幅に減少した。

5月6日、X1は、本件申立てにおける請求する救済の内容について、前記第1.2(2)ないし(5)を追加変更した。

(7) 東プロにおける研修

① S乗務員の話

15年9月15日、X1がS乗務員に東プロにおける研修の内容を聞いたところ、S乗務員は、「いっしょに講習受けるわけでしょ。養成(新たにプロドライバーとなる者)と一緒に」、「だからはっきり言って何の意味もないの、名目だけ。何にもやらないんだから。」、「やることないから『すいません、何もやることないから地理試験のあの用紙見せてください。』ってさ。1時間も見ると、飽きちゃうんだよね。」等と話した。

② 東プロにおける研修の内容

東プロは、プロドライバー(乗務員)の養成機関であり、目的別に10種類の訓練コースを用意し、それぞれ具体的な内容を定めている。会社の乗務員よりも、同業他社の乗務員や一般の人の受講生の方がむしろ多い。学科の教習では、1名の教官が複数の受講生に教えている。

交通違反をした会社の乗務員の研修(再教育)は、主に、㊸乗務員としての心得(路上教習で)、㊹路上走行訓練(実際の運転を通して)、㊺今回の違反行為の反省と今後のあり方について考えさせる、といった内容であり、違反者は、㊸及び㊹については、養成と一緒に受講する。

このことについて、会社は、初心に帰って安全運転を心がけ、交通事故の発生を減少させることが目的であると説明している。

### ③ 会社における研修の受講状況

会社は、指導教育規程の改定後は、X1を除き、スピード違反をした全ての乗務員に研修を実施しているとして、東プロの「再教育終了報告書」を提出した。各違反者の違反日と受講日は以下のとおりである。

違反年月日	受講年月日	受講日数
14. 3. 7	15. 4. 14～16	3日間
14. 3. 9	15. 4. 14～16	3日間
14. 5. 1	15. 4. 14～16	3日間
14. 9. 12	15. 6. 30、8. 8、8. 12～12	4日間
14. 11. 6	15. 3. 20、3. 24～26	4日間
14. 11. 19	15. 3. 20、3. 24～26	4日間
15. 2. 7	15. 4. 8～11	4日間
15. 2. 13	15. 5. 26～28	3日間
15. 3. 4	15. 3. 20、3. 24～26	4日間
15. 3. 17	15. 6. 30～7. 3	4日間
15. 3. 24	15. 6. 16、8. 8、8. 11～12	4日間
15. 4. 12	15. 4. 21～23	3日間
15. 4. 15	15. 7. 3～4、7. 7～8	4日間

研修は、スピード違反をした者が免許停止処分を受ける場合、乗務に影響が出ないように、また、受講者の賃金収入への影響を少なくする配慮から、原則として、免許停止期間中に実施されている。

なお、違反年月日と受講年月日との間隔に開きがある点について、会社は、以下のような事情を挙げている。



ア 警察がスピード違反を現認する場合と、オービスにより違反が判明する場合とでは、違反が分かるまでの期間が異なる。

イ 違反発覚から免許停止期間の決定までに、ある程度時間がかかる。

ウ 乗務員の業務の都合

エ 東プロのスケジュールの都合

### 第3 判 断

#### 1 X2 委員長及び X3 支部長に対する手当について

##### (1) 申立人の主張

会社が X2 委員長及び X3 支部長に対し、従業員給与の他に組合役員手当を支給していたのは、組合に対する支配介入(経理上の援助)に該当する。また、現在、組合役員に対する支給が中止されたという証拠はない。

##### (2) 被申立人の主張

労働組合法第7条第3号が使用者の組合に対する支配介入(経理上の援助)を禁止しているのは、労働組合が自主性・民主性を失い、正常な労使交渉が阻害されることを防ぐためであり、同法同条但書は、「労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく」との例外規定も定めている。

X2 委員長及び X3 支部長は、会社と協同して、新賃金体系の研究、労働基準法の遵守、全乗務員の労働条件などのテーマについて協議・検討を行っていた。労働組合法は、このような労使協同の業務によって乗務時間や賃金を失う場合、会社がそれを補填することを許容していると解される。

また、会社におけるハイヤー乗務員の労働条件の変更は、組合及び親睦会が、それぞれ職場会において組合員や親睦会員の承認を得た上で会社と団体交渉を行うという民主的手続を経て妥結されているから、組合役員に対する手当の支給が労使交渉に不当な影響を及ぼすことはなく、この点からも、実質的には経理上の援助に該当しないと解すべきである。

加えて、会社は、現在の組合役員には手当の支給を行っていないので、最早、会社に支給の中止等を命ずる実益はない。

##### (3) 当委員会の判断

① 会社は、労使協同の業務によって失った乗務時間に係る賃金への補填は経理上の援助に当たらないと主張する。

しかし、X2 委員長及び X3 支部長は、組合の仕事と労使協同の業務とを行い、そのためにハイヤーに乗務する機会が減り、賃金収入が減少していたのに対し、会社は、労使協同の業務と組合の仕事とを峻別して労使協同の業務

の対価を積算することもなく、兩名に、組合役員になる前の平均賃金を保障し、毎月、賃金月額と組合役員になる前の平均賃金との差額を、手当として支給していた(第2.2(3))のであるから、兩名への手当は、会社のいう労使協同の業務のみでなく、組合の仕事に対する対価をも含んでいたと認められる。

- ② 会社は、組合役員に対する手当の支給が労使交渉に不当な影響を及ぼすことはないから、実質的には経理上の援助に該当しないと主張している。

確かに、形式的には経理上の援助に当たるようにみえても、それが労働組合の自主性を阻害する虞がないか、又は極めて小さい場合には、実質的には経理上の援助に該当しないと解される余地もないではない。そして、前記兩名の行っていた組合の仕事は、「春闘・秋闘の団体交渉、生活対策運営、労働金庫の運用、組合費等の給与からの天引き作業、組合共済部の運営、組合員の業務上・私生活上の相談対応など」(第2.2(3))であり、これらの仕事に対して経理上の援助をしても、一見、組合の自主性を阻害する虞がないようにも見受けられる。

しかし、会社は、組合の仕事について、それに対し経理上の援助をすることが組合の自主性を阻害する虞があるかどうかを検討することもなく、組合役員としての活動によりハイヤー乗務の機会が減って賃金収入が減少した前記兩名に対し、役員になる前の平均賃金を保障していたのであるから、このような経理上の援助の在り方では、現在及び将来、組合の自主性を阻害する虞がないということは困難である。

前記兩名に対し、組合の仕事に対する対価をも含んだ手当を支給することは、執行委員長手当や副委員長手当を支給して自主性を保とうとしていた組合の趣旨にも反しており、また、一般の組合員は、会社による前記兩名への手当の支給を知らなかった(第2.2(3))のであるから、一般の組合員の誤解や不信を招く虞があることも否定できない。

現に、新賃金体系導入の妥結に関し、会社からの手当の支給との関係を組合員に疑われた X2 委員長及び X3 支部長の信任投票が行われ、兩名とも不信任票が信任票を上回り、X3 支部長は組合役員を辞任した(第2.2(2))のであるから、会社の本件手当支給は、組合の組織・運営に大きな影響を与えたというべきである。

- ③ 以上のとおり、会社が、一般の組合員には知らせずに、X2 委員長及び X3 支部長に支給していた手当は、組合から執行委員長手当や副委員長手当を受けて行っていた組合役員としての仕事に対する対価を含んでおり、この支給は、現に組合の組織・運営に大きな影響を与え、また、将来も組合の自主性

を阻害する虞がないとはいえないのであるから、会社の両名に対する手当の支給は、組合の運営のための経費の支払いについての経理上の援助に該当する。

- ④ なお、X1 は、手当支給の禁止や源泉徴収票等の開示をも求めているが、本件における救済としては、主文第 1 項の程度をもって相当であると考え。

## 2 X1 に対する研修の命令について

### (1) 申立人の主張

会社は、組合執行部と会社との癒着を追及する X1 を嫌悪しており、スピード違反を奇貨として X1 を呼び出した上、制裁をちらつかせて組合活動の自粛を促したが、X1 がこれに従わず、本件申立てを行ったため、業務命令として嫌がらせ的に研修の受講を強要したものである。

- ① 会社は、本件申立てのわずか 14 日後である 15 年 3 月 3 日付けで乗務停止及び待機に関する命令を出し、その直後の 3 月 7 日付けで運転講習受講命令を出した。このような時期的近接性及び前後関係からすれば、本件申立てを契機とした不利益取扱いであることは明らかである。

なお、会社は、本件申立て以前の 14 年 12 月 25 日に X1 に研修受講の話をしたと主張するが、X1 は、同日に研修受講の話をされたとの記憶はない。

- ② X1 は、組合執行部と会社との癒着を職場会で追及した直後の 14 年 12 月 25 日に、会社からスピード違反を理由に呼び出され、上記追及をやめなければ配置転換や定年後の嘱託不採用などの制裁があり得るとほめかされた。そして、X1 がこれに応じなかったため、会社は、従来、初犯のスピード違反者に対して研修受講等の指導教育をしていなかったにもかかわらず、X1 に研修を命じたのであるから、これは、組合活動を理由とした不利益取扱いである。

会社は、X1 に指導教育の根拠規定や研修の内容を示し、組合活動とは関係のないことを説明すべきところ、15 年 1 月 20 日から 3 月 3 日までの間、何の説明もしていない。また、X1 とともに組合執行部を追及していた X4 は、15 年 3 月、募集課長(組合脱退が前提となる管理職)に勧誘された。これらのことも、会社の不当労働行為意思を裏付けている。

- ③ 東プロにおける研修は、S 乗務員の話では極めていい加減な内容であり、指導教育とはいいい難い。そのような研修を強要したのは、東プロが会社の関連組織で、Y3 部長が責任者の 1 人だからである。実体のない研修を強要し、研修の中で Y3 部長が X1 を恫喝し、挑発に乗れば直ちに乗務停止及び減給の処分を行おうとの意図が読み取れる。このような恣意的運用の危険性が高い研修であるから、X1 が受講を拒否したことには正当な理由がある。

また、会社提出の再教育報告書は、違反の時期から研修開始までの期間が短くても3か月、長くて1年以上と長期であり、いかにも不自然である。本件申立て後、X1への業務命令を正当化するため、従来実施していなかった研修を急遽実施して証拠を整えたものと推測される。

- ④ 会社は、指導教育規程の改定により、従来の指導教育の基準を変え、スピード違反者に対し研修受講を義務付けたと主張する。しかし、X1は、指導教育規程の存在すら知らず、15年3月3日の話合いにおいても、Y3部長が同規程を提示しなかったことからすれば、同規程は、もともと存在しなかったか、存在したとしても、15年3月3日以降に作成されたものであると考えられる。したがって、X1のスピード違反に遡及適用することは許されない。

また、従来なかった労働条件を追加する就業規則の不利益変更であるのに、会社は、指導教育規程の改定について、従業員に対し、意見聴取や周知等を行っていないから、同規程は無効であり、同規程に基づく本件業務命令等も無効である。

## (2) 被申立人の主張

会社は、X1を優秀なハイヤー乗務員と評価しており、単に、X1に対し、研修を受講し乗務に復帰してもらうことを考えているだけである。

- ① 会社は、既に本件申立て以前の14年12月25日からX1に指導教育を実施しようとしていたのであるから、15年3月にX1に研修を命じたのは、本件申立てとは無関係である。
- ② 会社は、X1を呼び出した14年12月25日当時、組合員の自主的な会合である職場会の内容を知り得なかった。また、会社ではなく組合執行部に対するX1の追及に対し、会社が嫌がらせや報復をする理由はない。
- ③ 東プロの研修内容は、決していい加減なものではない。また、Y3部長は、東プロの取締役ではなく、研修の内容に関与することもない。Y3部長が東プロの取締役であると語ったのは、自らの発言に重みをもたせるためであり、同人は、X1に指導教育を行おうとしただけである。
- ④ 会社は、交通法規に違反した乗務員に対し、関係法令上、交通規則や法令を遵守させるなど、適切な指導監督をすべき義務を負っている。

会社は、14年7月1日、指導教育規程を改定し、従来の方針を転換して、スピード違反には初犯でも研修受講を命ずるようにした。会社は、この指導教育規程に基づいて、X1に研修を命じたのであり、他の乗務員との差別待遇をしたわけではない。

また、会社の方針としては、乗客の生命を預かる業務の性質上、スピード

違反をした乗務員に指導教育をしないまま乗務させることはできない。会社は、X1 に何度も、研修を受ければハイヤー乗務に復帰できることを説明し、指導教育を受けるよう話していたのである。

(3) 当委員会の判断

- ① X1 は、本件審査過程において主張の変遷があったものの、結局は、14年12月25日の段階では研修受講の話は出なかったと主張し、したがって、会社が15年3月になって初めて研修を命じたのは、同年2月17日の本件申立てを契機とした不利益取扱いであると主張する。

しかし、会社は、15年2月17日の本件申立ての以前である14年12月25日及び15年1月20日にX1を呼び出して指導教育を実施しようとしていた(第2.3(2)(3))のであり、これは、免許停止期間中に研修受講の便宜を図ろうとした(第2.3(7)③)ものと認められる。したがって、X1に指導教育を行うことは12月の段階で決まっており、3月に研修を命じたのも、12月以来の同人に対する指導教育の一環であったといえる。また、3月3日は、X1が免許停止処分終了後初めて出社した日である(第2.3(5)①)から、この日にY3部長がX1に研修を受講するよう話したのは、時期的にみても不自然なところはなく、本件申立てが契機であるとは認められない。

- ② X1 は、14年12月25日、配置転換などの制裁をほのめかされ、組合執行部と会社との関係追及の自粛を促されたと主張する。しかし、この日は、X1が労働基準法第3条の均等待遇に抵触すると訴え、労働基準法の条文を読み上げるなどして、スピード違反の弁明を求めようとした会社に激しく抗議した(第2.3(2))ことが認められ、そのような状況下で、会社が配置転換などの制裁をほのめかしたとは認め難く、X1の主張は採用することができない。また、この他に、会社がX1の動きを牽制しようとしていた形跡も認められない。

X1は、会社が15年1月20日から3月3日までX1に何の説明もしなかったというが、1月20日は、X1がテープレコーダーで録音を始め、会社側の中止の求めに応ぜず、話合いが成立しなかった経緯があり、また、免許停止期間中、X1は、延べ30日間の有給休暇をとっていた(第2.3(3))のであるから、会社が3月3日までX1に説明することができなかったのはやむを得ないことで、不当労働行為意思の裏付けであるとはいえない。

X1は、Y3部長がX4を募集課長に勧誘したことも、会社の不当労働行為意思の裏付けだと主張するが、X4が断った後、Y3部長の直属の部下が募集課長となっている(第2.3(5)②)のであるから、当時、会社が募集課長の適任者を探していたことは確かであり、X4に声をかけたことが同人の組合脱退を目的

としたものであるとは認め難い。

- ③ 東プロにおける研修について、X1 は、Y3 部長が X1 を恫喝し、挑発に乗れば直ちに乗務停止及び減給の処分を行うという恣意的運用の危険性が高いと主張する。しかし、Y3 部長は東プロの取締役ではなく(第 2.3(5)①)、同人が東プロの研修内容に関与していた形跡もみられない。東プロは、会社とは別組織であり、会社の乗務員よりも、同業他社の乗務員や一般の人がより多く受講し、学科の教習では、1名の教官が複数の受講生に教えている(第 2.3(7)②)のであるから、恣意的運用の危険性は、ほとんど考えられず、X1 の想像と思い過ぎしの主張というべきである。また、研修についての S 乗務員の話(第 2.3(7)①)は、仲間同士での研修に対する愚痴の類と考えられ、研修を拒否する理由にはならない。

再教育報告書について、X1 は、本件申立て後、X1 への業務命令を正当化するため、従来実施していなかった研修を急遽実施したものであると主張する。なるほど、研修に関する Y3 部長の「(14 年 2 月以降は全員に)やっている。やらないのもある。やらないのは理由によって、こちらで判定して(いる。)」との発言(第 2.3(5)①)等から、従来、会社は研修を柔軟に実施していたことが窺える。そして、15 年 3 月 3 日時点ではスピード違反者の研修の受講はなく、3 月 20 日以降 8 月までの間に受講が集中している(第 2.3(7)③)ことからすれば、本件を契機に、スピード違反をしながら研修未了の者に対し、急遽、研修を実施したとの疑いも禁じ得ない。

しかし、これは、X1 への業務命令を正当化するためというよりも、58km/h 超過のスピード違反を犯した X1 が会社の指導教育を拒否する事態を受け、元々、14 年 3 月に関東運輸局長から行政処分を受けるなどして従業員のスピード違反に危機感を持っていた会社が、従来の柔軟な指導教育の在り方を見直し、研修を先延ばしにしていたスピード違反者全員に対し、遅まきながらも受講の徹底を図り、これを実施したものとみるのが自然である。つまり、会社は、X1 に研修を受けるよう繰り返し説得する(第 2.3(5))とともに、それまで研修を先延ばしにしていた他のスピード違反者全員に対しても、受講の徹底を図っていたということであるから、スピード違反者への対応において、X1 と他の乗務員とは異なる取扱いをしていなかったものと認められる。

確かに、Y3 部長が X1 に研修受講を通告した 15 年 3 月 3 日時点では、初犯のスピード違反者で東プロの研修を受講した乗務員はいなかったのであるから、当初、X1 が研修の命令を自分に対する不利益取扱いであると考えたのも無理からぬ面がないではない。しかし、3 月 3 日に Y3 部長は、関東運輸局が

行政処分の基準を定めたことや会社が行政処分を受けたことなど、スピード違反者に対する会社の指導教育方針が変更された事情を X1 に説明しており(第 2.3(5)①②)、また、スピード違反者に対してどのような指導教育を行うかは会社が決定することであって、会社の決定した研修の内容は、さほど過酷で大きな不利益を与えるものとはいえず、初犯のスピード違反者としては甘受すべき範囲内の指導教育といえるから、自身も 58km/h 超過のスピード違反を犯した落度のある X1 が頑なに研修を拒み続けたことに正当な理由は認められない。

- ④ X1 は、指導教育規程が存在しないこと、あるいは無効であること等を主張しているが、指導教育規程の存否や同規程が無効か否かは、不当労働行為の成否とは別個の問題である。上記③で判断したとおり、少なくとも会社は、スピード違反者への対応において、X1 と他の乗務員とでは異なる取扱いはしていなかったのであるから、仮に、指導教育規程についての X1 の主張が肯定されるとしても、会社の不当労働行為を裏付けるものとはならない。
- ⑤ 以上のとおり、X1 への研修命令は本件申立てが契機であるとはいえず、会社に不当労働行為意思も認められず、X1 と他の乗務員とでスピード違反者への対応に異なる取扱いもなく、X1 が研修を拒否したことに正当な理由は認められないのであるから、会社が X1 に研修を命じたことは、同人に対する不利益取扱いには該当しない。
- ⑥ なお、X1 は、15 年 3 月 3 日付けで乗務停止及び待機に関する命令を、また、3 月 7 日付けで運転講習受講命令を受けた、と主張するが、3 月 3 日から 11 日まで、会社が X1 に研修を受けるよう説得を繰り返した一連の行為は、いずれも X1 に対する研修の命令であったといえる。そして、会社が研修を受ければ業務に復帰させると主張していることからすれば、会社が X1 にハイヤー乗務をさせないのは、X1 が研修の命令を拒否したためであり、スピード違反をした乗務員に指導教育をしないまま乗務させることはできない(前記(2)④)との方針に基づく措置といえる。

会社の上記方針は、乗客の生命を預かる旅客輸送事業者として当然のことであり、また、上記⑤で判断したとおり、X1 への研修の命令は、不利益取扱いとはいえず、会社は、繰り返し受講するよう説得したにもかかわらず、X1 は、頑なに研修を拒み続けていたのであるから、会社が X1 にハイヤー乗務をさせなかったことは、X1 が自ら選択した結果というべきであり、これにより X1 の賃金が減少したとしても、同人に対する不利益取扱いには該当しない。

#### 第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が X2 委員長及び X3 支部長に組合役員としての手当を支給していたことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当するが、会社が X1 に研修を命じ、受講を拒否する X1 にハイヤー乗務をさせなかったことは、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第 27 条の 12 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 17 年 6 月 21 日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三 ⑩