

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 株式会社東新潟自動車学校

再審査被申立人 全国一般労働組合新潟県本部

上記当事者間の中労委平成 16 年(不再)第 28 号事件(初審新潟県労委平成 15 年(不)第 5 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 11 月 16 日第 22 回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員渡辺章、同林紀子、同廣見和夫、同柴田和史出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

#### 1 初審申立ての概要

- (1) 本件は、株式会社東新潟自動車学校(以下「会社」という。)が、①全国一般労働組合新潟県本部(以下「組合」という。)東新潟自動車学校支部(以下「支部」という。)の組合員 X1(以下「X1」という。)に対して、副管理者への昇格に際して支部を脱退させようとし、これに従わないことをもって退職を強要するような発言を行ったこと、②X1 に対して、支部を脱退しなかったことを理由として、平成 15 年 4 月 11 日以降教習及び検定業務から外し、専属的に送迎バスの運転に従事させるなど職務変更を行い、さらに同年 5 月 2 日に懲戒処分を行ったこと(以下、それぞれ「本件職務変更」、「本件懲戒処分」という。)、③支部の役員又は組合員に対して、支部を辞めない X1 を非難する言動を行ったことが不当労働行為であるとして、組合より救済申立てのあった事件である。
- (2) 初審における請求する救済の内容は、①教習全般職務停止措置の撤回、②懲

戒処分の撤回、③①及び②による減収分の支払い、④X1 に対する組合脱退強要及び退職強要並びに支部組合員に対して行った X1 が組合を脱退すべきであるとの示唆の禁止、⑤文書掲示である。

## 2 初審命令の概要

初審新潟県労働委員会(以下「新潟県労委」という。)は、平成 16 年 3 月 31 日付けで、会社に対し、①X1 に対する、同 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及び同月 30 日付け懲戒処分(同年 7 月 1 日付けで修正)がなかったものとしての取扱い、教習・検定業務に就かせること及びバックペイ、②X1 に対する組合脱退強要及びこれに応じない場合の退職強要の禁止、③支部組合員に対する脱退示唆の禁止、④文書手交を命じたところ、これを不服として、会社は同 16 年 4 月 2 日に再審査を申し立てた。

## 3 再審査申立ての要旨

初審命令の主文の全てを取り消す。

## 第 2 当委員会の認定した事実

### 1 当事者

- (1) 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 年に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の Y1 の子である専務取締役 Y2(以下「Y2 専務」という。)で、初審申立時の従業員数は約 40 名である。
- (2) 組合は、平成 6 年 12 月 4 日に結成され、肩書地に事務所を置き、新潟県内の単位労働組合又は労働者により構成され、傘下に 19 支部及び 14 労組を有している。同 15 年 5 月 6 日現在の組合員数は約 1,300 名である。支部は、同 7 年 11 月 25 日に、会社の従業員により組合の職場支部として発足し、初審結審時の支部組合員数は約 30 名である。
- (3) X1 は昭和 48 年に入社し、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。初審申立時には、教習・検定業務を担当する 4 つの班のうちの第 4 班の班長であった。

同人は同年に、支部の前身である総評・全国一般労働組合新潟地方本部東新潟自動車学校支部(以下、「前支部」という。)に加入し、執行委員や書記長を務めたこともあるが、初審申立時には支部の役職には就いていなかった。

### 2 支部の結成と労使関係

- (1) 昭和 39 年、会社に勤務する労働者によって労働組合が結成された。

その後、当該組合が総評・全国一般労働組合に加盟し、支部の前身である前支部が発足した。

(2) 昭和 50 年代から同 60 年代にかけて、以下のとおり、会社と前支部との間で労使紛争が多発した。

- ① 昭和 51 年、所定労働時間の 1 時間延長問題を巡り 101 日間にわたる争議行為が行われた。
- ② 昭和 56 年から同 59 年、会社による団交拒否や支配介入行為等を理由として、新潟県労委に 9 件の不当労働行為救済申立てがなされた(昭和 56 年(不)第 7 号及び 12 号、昭和 58 年(不)第 6 号、9 号及び 13 号、昭和 57 年(不)第 3 号及び 8 号、昭和 59 年(不)第 1 号及び 10 号)。これらについては、昭和 60 年及び 62 年に当事者間で和解が成立したことにより取り下げられている。
- ③ 昭和 61 年、上記和解の解釈や年間休日の制定方法等を巡り 100 日程度にわたり争議行為が行われた。
- ④ 平成 2 年、不誠実団交を理由として新潟県労委に不当労働行為救済申立てがなされた(平成 2 年(不)第 4 号)。これについては、当事者間で和解が成立したことにより取り下げられている。

### 3 副管理者について

#### (1) 指定自動車教習所における副管理者

ア 自動車学校が公安委員会の指定を受けると、運転免許試験場で実施される技能検定が免除されることになる一方、学校の運営は公安委員会の定める基準に従わなければならない。

イ この基準においては、当該施設を管理する「管理者」を置くとともに、卒業証明書等の発行に関し監督的な地位にあり管理者を直接補佐する職員として「副管理者」を置くこと、また、管理者が不在の場合には、副管理者に管理者の事務を代行させることなどが定められている。

ウ 全日本指定自動車教習所協会連合会(以下「全指連」という。)が新任管理者に対して行っている研修会には、副管理者も出席対象となっており、平成 15 年に行われた当該研修会では、「労働法理を生かす労務管理」など、従業員管理に関する講習が行われた。

#### (2) 会社における副管理者の業務と組合員資格について

ア 会社においては、副管理者は、一般指導員と同様教習・検定業務を遂行することに加え、管理者不在の際の代行業務のほか、専務、管理者及び副管理者で構成される幹部会のメンバーとして、会社の運営等について協議を行っていた。

イ 会社における副管理者又は幹部会の具体的な業務については以下のとおりである。なお、会社において副管理者の具体的権限を定めている規定等は特

になかった。

(ア) 人事面について

- ① 新入社員の採用においては、副管理者は、管理者とともに履歴書による書類審査及び面接を行い、その結果に基づき、幹部会で審査したうえで、役員面接候補者を決定する。なお、最終的には役員面接によって採用が決定する。
- ② 副管理者、主任及び班長の選定については、幹部会で人選を行い、役員に推薦する。
- ③ 検定員の選任に当たっては、第一次的に副管理者がその技量について報告する。
- ④ 資格の取得は、本人の申出又は他薦及び会社の業務方針に基づき、幹部会で協議して、これを参考にして決定される。
- ⑤ 査問委員会の構成員として懲戒該当事項の事実調査を行う。

(イ) 給与の決定について

賃上げ又は賞与の支給等については、支部に提示する前に、専務により幹部会に報告される。なお、決定プロセスには管理者及び副管理者は関わらず、社長と専務が相談して決定している。

(ウ) 会社の運営について

教習に関する問題(教習使用車種とその台数、教習料金、指導員の人数等)について協議する。

ウ 副管理者は、一般従業員と同様に残業を行い、これに応じた時間外手当が支給されている。

エ 副管理者の組合員資格について、組合や支部と会社との間で何らかの合意がなされていたことはなかった。組合や支部は、組合員が副管理者になるとき支部を脱退するか否かは組合員本人の意思に任せていた。

オ 平成 15 年 3 月末時点において会社には 5 名の副管理者がいた。このうち A は同 8 年ないし 9 年頃、B 及び C は同 14 年 6 月頃に副管理者に就任したが、いずれも支部を脱退せずに副管理者に就任していた。なお、A は同 15 年 4 月に退職するまで、支部組合員のまま副管理者の業務を行っていた。

4 X1 に対する副管理者への就任要請から本件懲戒処分まで

- (1) 平成 15 年 3 月中旬頃、同年 4 月中に副管理者である A が退職する予定であったことから、会社は、幹部会において、後任の副管理者として X1 を選定した。なお、Y2 専務は幹部会に人選を検討するように指示は出したが、検討を行った幹部会には出席しなかった。

(2) 同年4月2日、管理者であるY3校長(以下「Y3校長」という。)がX1に副管理者への就任を打診した。これに対し、X1は「しばらく考えさせてください。後日返事をします」と答えた。また、X1は「専務は知っているのですか」とY3校長に尋ねたところ、Y3校長は「まだ専務には話していない。しかし私が言えば大丈夫です」と答えた。

(3) Y3校長は同月4日及び7日にX1に返事を督促し、X1は「今週中に返事をします」と答えた。その後、X1は、支部三役に対し、副管理者就任の打診の経緯及び支部組合員のままでいることができるなら副管理者を引き受ける決心をした旨伝えた。

(4) 同月11日8時30分頃、Y3校長は内線でX1を呼び出したが、その際X1は「組合員のままであれば副管を引き受けます」と述べた。これに対してY3校長は、「組合員であっても法的に何も問題はありません。専務には私から話します。Aさんが副管になるときも専務と会議室でやりとりしています。組合員のままで大丈夫でしょう」と述べた。

(5) 同日、午後3時45分頃、Y3校長とY2専務が話をした後、Y2専務はX1を会議室に呼び出し、「副管が組合員ではだめだ。そういう考えであれば会社を辞めてもらわなければならない」「今後教習はつけないし、残業もさせない。5時に帰ってもらう」などと大声で述べた。これに対してX1は「組合員のままでいいなら副管になります」「組合を辞めたくないの辞退します」と言い返した。

その後、Y2専務は事務員に、X1の教習を止めて送迎バスの運転に回すように指示をし、これを受けて事務員はX1に、同日午後4時から予定されていた学科教習をとりやめて、送迎バスを運転するように内線で連絡した(本件職務変更)。当日X1は、午後7時50分まで教習業務が入っていたが、これにより、送迎バスの運行終了後、午後4時50分に退社することとなった。

なお、Y2専務は、当日には教習業務を外した理由をX1に伝えなかった。

(6) 通常、送迎バスの運転は、指導員全体によるローテーションで行うほか、タクシーの運転手がアルバイトとして行っており、特定の指導員等が専属で行うことはなかったが、同月12日以降、X1は教習・検定の業務から外され、もっぱら送迎バスの運転に従事することとなり、バスの運転がない時は、教習車やバスの洗車又は燃料詰め等を自主的に行うほか、何もないときには指導員室の机に残り待機している状態であった。

このように、教習及び検定業務から完全に外されることは、X1にとって入社以来初めてのことであった。

(7) 同月17日、X1とY2専務が面談した席で、Y2専務はX1に「組合員で管理職

になっている会社はどこにもない。世間に通用しない」「570万円もの年収をもらっているのだから責任ある仕事をやってもらいたい。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」などと話した。これに対し X1 は「会社を辞めたら生活できない」「組合員のままであれば副管を引き受けます。そうでなければ受けられません」などと答えた。その後、Y2 専務が席を立ったので、X1 が「副管を辞退しますから通常勤務に戻してください」と言うと、Y2 専務は「そういうわがまを言っているようでは教習をつけられません」と答えた。

(8) 同月 18 日朝、Y2 専務は、X1 及び支部三役を会議室に呼び出し、「処分を考えている。それまではバスだけやってもらう」と言い渡した。X1 が、いつ頃処分が行われるのか尋ねたところ、Y2 専務は「事例がないので、他にも聞いたり調べてから処分を決める。時間がかかるので早くは決められない」と回答した。さらに、X2 書記長が、現在 2 名の副管理者が支部組合員のまま就任しているにも関わらず、なぜ X1 だけ処分されるのか尋ねたところ、Y2 専務は「その 2 名は労金に借金があるから暫定的なのだ」と回答した。

(9) 同日、X1 及び支部三役と入れ違いに支部組合員である D、E 及び F を呼び、X1 の態度について意見を求めながら、Y2 専務は「X1 さんに副管を引き受けて欲しい。それにあたり組合を辞めて欲しい。社会通念上、管理職であれば組合を辞めるのは当然だ」「X1 さんには、会社が良くなっていくために責任を果たして欲しいが、それを断るのは責任を負わないのと同じだ」などと述べた。

また、翌 19 日には、役員を含む支部組合員 G、H、I 及び J を呼び、同じく X1 の態度について意見を求めながら、Y2 専務は「管理職でありながら組合員でいたいなど、世間一般に通用しない」「副管を断る理由に組合員に残りたいなどというのは正当な理由にならない」などと述べた。

(10) 同月 21 日、X1 は Y2 専務を訪ね、本来業務に戻してほしい旨要求すると、Y2 専務は、「精神的に不安定な状況では事故があったら困るのでつけられない」「このままだと、会社としては処分せざるを得ない。会社としてはそういうことはなるべく避けたい」旨述べた。

また、Y2 専務は X1 に「組合を辞めて 1 年間だけ副管になってほしい。1 年後に体調不良を理由に副管を辞め、また組合に戻ったらどうか」と提案したが、X1 は受け入れなかった。

(11) その後、2 回にわたり X1 は、Y2 専務に本来業務に戻りたい旨要求したが、Y2 専務は、いずれも X1 が精神的に不安定であることを理由に X1 の要求を退けた。また、同月 26 日には、Y2 専務は「業務命令だから副管を受けなければ

ならない。そういうことでは会社は成り立っていない」と述べた。

- (12) 同月 28 日の朝、X1 は Y2 専務に対し、「これは私の気持ちです。見てください」と、以下の「副管理者就任の件について」と題する文書(以下「28 日付け文書」という。)を封筒に入れて提出した。

「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」

- (13) Y2 専務は、28 日付け文書をすぐに校長及び副管理者に見せたところ、副管理者 4 名は、副管理者と組合員資格に関する会社の方針について質問したが、Y2 専務が、会社の考えは以前と変わっていない旨回答すると、副管理者 4 名はそれ以上の質問を行わなかった。

- (14) 同月 29 日に、代表取締役の Y1、Y2 専務及び Y2 専務の妻であり会社取締役の Y4 の 3 名が出席した取締役会において、X1 の処分が決定され、同年 5 月 2 日に Y2 専務が X1 に以下の懲戒処分通知書を交付した(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、当社就業規則第 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。」

- (15) 会社の就業規則には、従業員の懲戒について、以下のとおり規定されている。

第 64 条 (懲戒の種類)

懲戒はその程度により次のとおり区分する。

- (1)～(5) 省略
- (6) 停職始末書を取り一定期間内職務権限の行使を停止する。
- (7) 昇給昇格の制限始末書を取り一定期間の昇給及び昇格を制限する。
- (8) 降格始末書を取り職制上の資格又は地位を下げる。
- (9) 退職金の減額始末書を取り退職金の減額を行う。
- (10) 及び(11)省略

第 68 条 (査問委員会)

懲戒の適正を期するため懲戒に当たっては査問委員会を編成し、懲戒該当事項の事実の調査を行う。

- 2 査問委員会の調査結果に基づき幹部会に於いて協議して懲戒を行う。

第 73 条 (停職もしくは退職金の減額)

次の各号のいずれかに該当する行為をした者は、その事情に一定期間職制上の権限の行使を停止するとともに、職制手当の支給を停止もしくは退職金の減額をする。

但し、情状により譴責もしくは賞与の減額にとどめることがある。

- (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。

第 74 条 (昇給・昇格の制限又は降職)

次の各号のいずれかに該当する行為をした者は、昇給、昇格の制限又は降職をする。

但し、情状により停職もしくは退職金の減額又は出勤停止にとどめることがある。

- (1)～(6)省略
- (7) 会社から任命された職制又は業務に必要な資格試験を正当な理由なく、これを拒んだ者。

なお、本件懲戒処分を検討するに当たって、会社は校長及び副管理者に意見を



求めず、また、就業規則第 68 条に基づく査問委員会及び幹部会は開催しなかった。

## 5 本件職務変更以降の X1 の諸手当について

### (1) 会社における各諸手当

教習指導員に対する諸手当は、一日の所定内労働時間(7 時間)を超えた労働時間に対して支払われる時間外手当、日曜及び祝祭日に出勤した場合に支払われる休日出勤手当のほか、月間所定内労働時間(175 時間)を超えた教習、検定又は送迎バスの乗車時間について 1 時間あたり 50 円支給される運転手当、一日 8 時間を超過した労働時間について 1 時間あたり 50 円支給される食事手当等がある。

### (2) X1 の諸手当の支給額

本件職務変更(平成 15 年 4 月 12 日から同月 30 日まで)及び本件懲戒処分による停職(同年 5 月 1 日から同年 10 月 30 日まで)の期間における支部組合員の諸手当の平均支給額と X1 の諸手当支給額は別紙 2-1 ないし 2-4 のとおりである。

また、本件職務変更が行われる以前の支部組合員の諸手当の平均支給額と X1 の時間外手当支給額は別紙 1 のとおりである。

## 6 本件初審申立て以降の状況

### (1) 会社は、平成 15 年 4 月 30 日付けで X1 に対して交付した懲戒処分通知書について、同年 7 月 1 日付けで以下のとおり修正し、改めて懲戒処分の通知を行った。

「貴君に対する平成 15 年 4 月 30 日付、懲戒処分通知書に対し、平成 15 年 6 月 2 日付で新潟県地方労働委員会会長宛に提出された、求釈明について、取締役会で検討したところ、処罰対象行為を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ので、処分内容は変更することなく、処罰対象行為と就業規則の摘要条文との関係を次の通り整理した上、平成 15 年 4 月 30 日付懲戒処分通知を次の通り修正することをここに通知致します。

#### 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

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。」

- (2) X1は、同年10月末で停職期間が終了し、同年11月1日から本来業務に復帰した。
- (3) 会社は、X1の問題及び他1名の副管理者の降格人事により、副管理者の人数が3名になったことを受けて、平成16年5月に、新たに2名の副管理者を任命した。Y2専務は、任命の際、支部を脱退して欲しいと要請したところ、上記2名は応じなかった。それに対して、Y2専務は、支部を脱退しなければ副管理者にさせないなどとは言わず、結果的に支部を脱退せずに副管理者に就任することを了承した。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 副管理者と組合員資格について

##### (1) 会社の主張

会社は以下の事実に基づき、副管理者は会社の利益を代表する管理職であることは明白であり、組合員の立場とは両立し得ないと主張する。

ア 副管理者は、指定自動車教習所においては設置が義務づけられている公的な存在であり、管理監督者である「管理者」を直接補佐し、管理者不在の際には事務を代行することが指定基準において定められている。

イ 全指連の新任管理者に対する研修会においては、管理者のみならず副管理者も参加資格を有しているところであるが、その研修の内容は明らかに労務管理をする側の立場の研修である。

ウ 副管理者は幹部会のメンバーとして以下の協議を行う。

- ① 職員の新規採用の募集・面接・選考
- ② 副管理者、主任及び班長の選任につき、管理者と相談し推薦する。
- ③ 人事・労務に関する情報の共有

なお、従前の支部組合員である副管理者については、労働金庫から支部を保証人として借り入れしていた者2名につきやむを得ぬものとして認めたものであり、他の1名については、支部脱退を求めたところ、近々に退職することだったのでそのまま認めたものであり、いずれも特例であって、副管理者の実態が組合員と両立するものであるとすること、あるいは管理職的地位にないとするものの証左にはならない。

- (2) よって以下判断する。

確かに、前記第2の3の(1)のイ及びウ認定のとおり、副管理者については、指定自動車教習所の指定基準において、管理者を直接補佐し代行する職員として位置付けられており、全指連開催の新任管理者の研修会に副管理者も参加対象となっていたことが認められる。この意味では、副管理者は管理職的職能を果たすことを期待されているものといえる。しかし、労働組合法第2条の「使用者の利益を代表する者」とは、役員、人事権を有する監督的地位にある者、労務の機密の事務を取扱う監督的地位にある者等、組合員になれば労働組合の自主性が失われる者をいうのであって、会社内の位置付けが管理職であるかどうかによるのではなく、その者の権限と業務への参画のいかんによって具体的に決定される。したがって、副管理者が「使用者の利益を代表する者」に該当するか否かは、会社において副管理者の行っている業務及び有している権限について、実態に即して判断する必要がある。

ア まず、人事面についてみると、第2の3の(2)のイの(ア)のとおり、新入社員の採用、副管理者や主任・班長の選定、資格の取得につき、幹部会のメンバー等の立場で副管理者が協議に関与するとされているが、あくまで役員への推薦や意見を付するに過ぎず、雇入れ、昇進等を決定する直接の権限までは有していなかったことが認められる。

次に、賃上げ又は賞与の支給、教習所の管理についての協議については、同(2)のイの(イ)及び(ウ)のとおり、副管理者の一部関与が認められるものの、①賃上げ又は賞与の支給については、支部提示前に幹部会に報告があるのみであり、その決定過程に副管理者は直接参画しておらず、労務の機密の事務を取り扱っているとの具体的疎明がないこと、②教習に関する問題について協議していたことは認められるが、これはいわゆる本来の経營業務とは異なるものであることから、いずれも利益代表者性を肯定する事実とみることはできない。一方、副管理者は、一般従業員と同様に残業を行い、これに対して時間外手当が支給されていたことは、同ウのとおりである。

イ また、会社においては、前記第2の3の(2)のオのとおり、平成15年3月末時点で副管理者5名のうち3名が支部組合員であったことが認められ、これについて会社は、特例措置である旨主張する。

しかしながら、同3の(2)のオ及び4の(4)によると、①Aについては平成8年ないし9年頃から同15年4月に退職するまで、長期間にわたり支部を脱退せずに副管理者の業務を続けているばかりか、同14年6月頃からは、副管理者の半分以上の者が支部組合員であったにもかかわらず、会社はこのことを問題視して対応策をとっていたという事実は認められないこと、②管理者で

ある Y3 校長も、X1 に副管理者就任の打診をした時点において、副管理者が支部組合員であっても問題はないと考えていたことが認められる。

ウ 以上を総合的に判断すると、会社における副管理者は、その権限及び業務の実態をみる限り労組法第 2 条に規定する利益代表者に該当するということとはできず、会社の主張は採用できない。

## 2 組合脱退強要及び退職強要について

### (1) 会社の主張

#### ア 組合脱退強要について

会社は、副管理者は組合員の立場と両立し得ないとの考えに基づいて、X1 に対し、副管理者になるには組合員を辞めるようにとの意見表明をしたにすぎず、また組合や支部も、支部を脱退して副管理者になることは、組合員本人の自由意思に委ねられているのであるから、会社が X1 に、支部を脱退して副管理者へ就任することを要請しても何ら組合や支部への支配介入にはならない。

#### イ 退職強要について

Y2 専務は、平成 15 年 4 月 11 日に「そういう(組合に在籍したままで副管理者に就任すること)考えであれば会社を辞めてもらう」などとは述べておらず、初審命令の認定は事実と反している。

### (2) よって以下判断する。

ア 前記第 2 の 4 の(5)及び(7)のとおり、平成 15 年 4 月 11 日、Y2 専務が X1 に対して「副管が組合員ではだめだ。そういう考えであれば会社を辞めてもらわなければならない」「今後教習はつけないし、残業もさせない。5 時に帰ってもらう」との言動をなし、さらに同月 17 日、「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」と話したことが認められる。

既に判断したとおり、会社において副管理者は「使用者の利益を代表する者」と認めることはできないから、組合員資格を有したまま副管理者に就任することも認められるべきところ、Y2 専務の上記の言動は、副管理者に任命しようとした X1 に、本人が組合員のままでいたいということにもかかわらず就業上の不利益を示唆して支部からの脱退を迫ったものであって、組合の組織運営に対する支配介入に当たる。

イ なお、会社は、Y2 専務が X1 に対して退職強要の発言をした事実はないと主張するが、前記第 2 の 4 の(8)及び(10)のとおり、Y2 専務は平成 15 年 4 月 18 日には X1 や支部三役に対し「処分を考えている」といい、同月 21 日には「こ

のままだと、会社としては処分せざるを得ない」と述べるなど、強硬な姿勢をとり続けていること、また、同(12)及び(14)のとおり、X1が28日付け文書を提出した翌日にはX1の懲戒処分を決めるなど、X1への度を越した厳しい姿勢が一貫していることなどに照らし、X1およびY2専務の証言等を総合的に判断すると、同(5)及び(7)の認定に誤りはない。

ウ したがって、Y2専務のX1に対する上記言動は、支部の組織運営に対する支配介入であり、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 本件職務変更及び本件懲戒処分について

#### (1) 会社の主張

##### ア 本件職務変更及び本件懲戒処分の合理性について

###### (ア) 本件職務変更の合理性について

X1は、副管理者就任問題についてのY2専務とのやりとりの中で大声を出すなど興奮して、精神的に不安定なため、教習・検定業務は危険であると考え、適正な人事権の行使として教習及び検定業務をさせなかったにすぎず、人事権の乱用ではない。

また教習を制限しながら、送迎バスの運転をさせたことについては、送迎バスの運転と、免許のない教習生を教える教習とではその危険性は全く異なるためである。

###### (イ) 本件懲戒処分の合理性について

a 初審命令は、指定自動車学校における副管理者の選任権限が管理者にあること等を理由に、懲戒処分的前提である「専務による任命行為」が存在しなかったとしているが、そもそも人事権は企業の所有権、経営権に基づくものであることから、会社が経営権に基づいて従業員に対する人事権、業務命令権を持つものであり、教習内容の決定や教習の分担等について専門職である管理者に委ねていることをもって、代表取締役たる社長や専務の人事権を排除するものではない。

b X1は、支部在籍を条件として副管理者への就任を承諾したが、副管理者の地位が「会社の利益代表者」であるため、組合員の地位と両立しないから、結局就任命令を拒否したことになることは明らかであり、この業務命令違反に対して、企業秩序の維持のために懲戒権を行使できることは当然である。

また、X1の28日付け文書は、副管理者への就任を承諾しつつ、組合員の地位の問題を不明確なままにしておこうとするものであり、それ

により一部従業員に混乱を招き、会社の指揮命令系統が機能しなくなる等、企業秩序の紊乱行為と評価せざるを得ない。

- c 本件懲戒処分の手続きについて、就業規則で定められている査問委員会を開催しなかったのは、この規定は死文化しており、現実的に機能したことはなく、また、査問委員会の目的が事実確認にあることを見ると、すでに Y2 専務と X1 あるいは支部三役との度重なる話合いで確認されており、その目的は十分に達成されている。

イ X1 の不利益性について

X1 の給与は、本件職務変更や本件懲戒処分以降も教習を担当している他の従業員に比べても遜色なく、不当に差別や不利益を受けている事実はない。

ウ 不当労働行為意思について

- (ア) 使用者の行為が労働組合法第 7 条第 1 号に該当するには、不当労働行為意思、すなわち、使用者に労働組合の組合活動を嫌うという意図が存することを必要とするところ、初審命令は「使用者の不当労働行為意思とは、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い」としているが誤りである。

- (イ) Y2 専務は、X1 を教習から外した後も、X1 及び支部三役と何度も話合いを持っており、「組合を辞めて 1 年間だけ副管になってほしい。1 年後に体調不良を理由に副管を辞め、また組合に戻ったらどうか」などの提案も行ってきており、不当労働行為意思を有していなかった。

(2) よって以下判断する。

ア 本件職務変更および本件懲戒処分について

(ア) 職務変更

- a X1 に教習・検定業務を遂行することが危険になるほどの精神的不安定があったことを認めるに足る疎明はなく、また、会社が教習・検定業務のみならず運転上の危険性がない学科教習についても外しながら、運転上の危険性が認められる送迎バスの運転について専属的に行わせていることからみても、会社の主張は採用できない。

- b 他方で、前記第 2 の 4 の (5)、(7) 及び (10) のとおり、①平成 15 年 4 月 11 日に、X1 が Y2 専務に「組合員のままでいいなら副管になります」「組合を辞めたくないで辞退します」などと言った直後に、教習業務から外され、送迎バス業務を命じられていること、②同月 17 日に、Y2 専務が、副管理者を辞退するので通常勤務に戻して欲しいと主張した X1 に対し「そういうわがまを言っているようでは教習をつけられ

ません」と述べていること、③当初、Y2 専務から本件職務変更の理由について説明は何もなく、10 日後の同月 21 日になってはじめて「精神的な不安定」を理由として伝えられていることが認められる。これらの事実からすると、Y2 専務は、支部を辞めて副管理者に就任するようにとの命令を X1 が了承しなかったことに憤慨し、教習・検定業務を外すとともに、通常はローテーション又はタクシーの運転手によるアルバイトで行われていた送迎バスの運転業務に専属させることにより、同人にことさら不利益を課したものとみるのが相当であり、本件職務変更は、組合からの脱退拒否に対する報復措置といわざるを得ない。

(イ) 懲戒処分

- a 会社は、X1 の支部在籍のままの副管理者就任承諾は、業務命令拒否であるとし、懲戒処分の理由として挙げている。

しかしながら、既に上記 1 に判断したとおり、副管理者は使用者の利益代表者とはいえないものであり、副管理者に就任するに当たって支部を辞めなければならない理由はないのであるから、X1 の「組合員のままでもいいのなら副管に就任する」又は「組合を辞めたくないのだから(辞めなければならないなら)副管は辞退する」という態度は、直ちに業務命令を拒否した行為とまで評価することはできない。

- b また X1 の 28 日付け文書は、単に X1 の意思を表明したものであり、これを Y2 専務に提出したことは何ら会社秩序上の問題となるものではない。

会社が主張する職場紊乱の事実は、Y2 専務が同文書を副管理者らに見せたところ、副管理者らから、副管理者と組合員資格についての質問が出されたとの一事のみであり、それを職場紊乱とは到底いえず、その他に職場に混乱等が発生したとの疎明はないから、会社の主張を認めることはできない。

よって、X1 の同文書の提出を職場紊乱行為と評価し懲戒処分をしたことは、組合への所属意思の表明に対する不利益措置といわざるを得ない。

- c さらに、会社は、就業規則における査問委員会に関する条文については死文化していることに加え、事実関係は Y2 専務が承知していたのであるから査問委員会の開催の必要はなかった旨主張するが、懲戒処分という重大な処分を科す以上、その適正の確保が必要であり、より慎重な手続きが要求されるところ、懲戒処分を調査、検討又は実施す

る際に就業規則で開催することを定められている査問委員会及び幹部会をどちらも開催せず、社長及びY2専務など一族の3名だけで構成される取締役会のみで懲戒処分を決定したことについては、慎重かつ適正な手続きであるとは到底いえず、組合所属を継続したいとするX1の一連の言動に対する不利益処分であるとのそしりは免れないものである。

なお、会社は、平成15年4月30日付け懲戒処分通知書について、中小企業退職金共済制度を利用していることから退職金の減額が不可能であること及び班長手当が存在していないことなどから、本件初審申立て後、同年7月1日付けで懲戒処分通知書の訂正を行っているが、この点からも、適正な手続きによらず、慎重さを欠いた判断により拙速になされたものと推認できるものである。

#### イ X1の不利益性について

(ア) 前記第2の4の(5)、(6)、(14)及び6の(2)認定のとおり、X1は平成15年4月11日に教習、検定業務を外され、懲戒処分の期間が終了する同年10月末までの間、送迎バスの運転業務に従事していたものである。これにより基本給には影響を及ぼさないが、諸手当については、次のとおり不利益が生じている。

まず、X1の時間外労働時間について別紙1及び別紙2-1を見ると、本件職務変更を機に、支部組合員平均を下回っている。また、時間外勤務時間が算定基礎となっている運転手当(別紙2-2)及び食事手当(別紙2-3)についても、支部組合員平均と比して相当程度減少していることが認められるほか、休日出勤手当(別紙2-4)についても、繁忙期により代休取得者が少なく休日出勤手当の受給者が多かった同年9月給与分を比較すると、支部組合員平均との格差が認められる。これらは、いずれも、教習、検定業務を外され、送迎バスの運転業務のみに従事したことにより、時間外勤務等の機会が奪われた結果と見るのが相当であり、本件職務変更及び本件懲戒処分に伴い発生した経済的不利益であると認められる。

(イ) また、前記第2の4の(6)のとおり、X1は、入社以来教習又は検定業務から完全に外されたことはなく、今回が初めての措置だったことを鑑みると、今回の職務変更によって本来業務から外され、送迎バスの運転要員とされたことなどにより精神的苦痛を被ったことは否めない。よって、精神上の不利益も生じていたと見るのが相当である。

(ウ) さらに、本件懲戒処分により、X1は停職及び班長からの降職等の処分



が科せられることとなったのであるから、この点においても職務上の不利益が認められる。

(エ) 以上により、本件職務変更及び本件懲戒処分による不利益性は存在しないとする会社の主張は採用できない。

ウ 不当労働行為意思について

Y2 専務は、平成 15 年 4 月 11 日、X1 に対して「副管が組合員ではだめだ。そういう考えであれば会社を辞めてもらわなければならない」などと発言するとともに、「今後教習はつけないし、残業もさせない。5 時に帰ってもらう」などと明らかに不利益を課する旨の発言を行い、その直後に X1 の教習業務をとりやめて、送迎バスの運転業務を指示し、この職務変更が同月 12 日以降も続いたことは、前記第 2 の 4 の(5)及び(6)のとおりである。

また、同(7)のとおり、同月 17 日には、Y2 専務は、X1 に対し、再度、支部からの脱退を強要するとともに退職を強要し、これに対して、X1 が、副管理者を辞退するので本来業務に戻して欲しいと主張したところ「そういうわがままを言っているようでは教習をつけられません」などと答えている。

さらに、同(9)のとおり、同月 18 日には、支部組合員を呼び出し、支部を辞めない X1 を非難しており、同(11)及び(14)のとおり、同月 26 日には副管理者に就任することが業務命令である旨述べ、同年 5 月 2 日には、業務命令違反等から X1 を懲戒処分に付している。

上記の一連の Y2 専務の言動からすると、会社が X1 を組合を脱退させて副管理者にしようと考え、それに従わなかったため直ちに報復的ともいえる職務変更さらには懲戒処分を命じた事は、X1 が支部組合員にとどまることを問題視したうえで、組合脱退への圧力をかけたものであって、組合組織に対する支配介入行為であり、組合に対する敵意に基づく行為といわれてもやむを得ないものである。よって、本件において不当労働行為意思を有していなかったとする会社の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、本件職務変更及び本件懲戒処分は、組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、併せて組合の弱体化を企図した支配介入に当たる。よって、これらの会社の行為を労働組合法第 7 条第 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

なお、初審命令は、X1 の懲戒処分の対象である業務命令拒否行為について、そもそも専務の X1 に対する副管理者への任命行為がなかったとしている。この点、仮に任命行為がなかったとしても、本件の経緯をみると、少なくとも任命を巡る職務上の接触あるいは打診が会社と X1 の間にあったことは否定し

得ないところであるが、上記 3 の(2)のアの(イ)の a で判断したとおり、X1 の行為は業務命令拒否とまではいえないものであるから、本件職務変更及び本件懲戒処分が不当労働行為に該当するとした上記判断を左右するものではない。

4 会社が支部組合員を呼び出し、X1 の態度を非難し、意見を求めたことについて  
(1) 会社の主張

Y2 専務が、支部役員や組合員を呼び出して X1 の態度について非難したこと等については、単に意見の表明と討議であり、組合員だけではなく全ての従業員を対象としていることなどから、支配介入には当たらない。

(2) よって以下判断する。

会社が、平成 15 年 4 月 18 日及び 19 日に組合役員又は組合員を呼び出し、X1 の態度について意見を求めるとともに、「副管が組合員であることは許されない」などと述べたことは、前記第 2 の 4 の(9)のとおりである。

使用者の発言内容が意見の表明と目される場合であっても、発言の内容、発言の前後の状況、発言が与える影響などを総合し、当該発言が組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入に該当するというべきである。上記 Y2 専務の発言は、副管理者に指名されながら組合員にとどまりたいとする X1 を非難することにより、他の組合員を動揺・威嚇させ、組合や支部の組織、運営に影響を及ぼそうとするものであるから、会社の主張はいずれも是認できず、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、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、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 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 17 年 11 月 16 日

中央労働委員会

第一部会長 山 口 浩一郎 ㊞

「別紙 略」