

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18年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年4月25日、第1,427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 児玉武雄、同 玉木直子、同 大浦容子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、平成17年夏期一時金及び同年冬期一時金の支給につき、申立人と誠実に交渉しなければならない。
- 2 被申立人は、従業員 C に対し、平成14年10月29日の技能教習中の事故を理由として、技能教習業務及び検定業務から排除してはならない。
- 3 被申立人は、別紙1記載の文言を、縦55センチメートル、横80センチメートル（新聞紙2頁大）以上の白板又は白紙に黒字で明瞭に書いて、会社の指導員室内に、2週間掲示しなければならない。
- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

本命令書では、申立人全国一般労働組合新潟県本部を「組合」又は「組合本部」と、全国一般労働組合新潟県本部東新潟自動車学校支部を「支部」と、被申立人株式会社東新潟自動車学校を「学校」「会社」又は「被申立人会社」という。

第1 申立て

1 組合

(1) 会社は、平成17年夏期一時金及び同年冬期一時金につき、組合との団体交渉を拒否し、一時金不支給による組合への支配介入をしてはならない。

(2) 主文第2項と同旨

(3) 別紙2記載のとおりの謝罪文の掲示を命じる（縦1メートル、横2メートル、会社正面玄関、1か月間）

との命令を求める。

2 会社

組合の申立てをいずれも棄却する。

との命令を求める。

第2 事案の概要及び争点

本件は、新潟市内で自動車学校を経営する会社において、平成17年夏期、冬期一時金に関する組合との団体交渉の有無・当否・態様、及び、平成14年10月29日に組合員である技能指導員 C が教習指導中に発生させた衝突事故に関して、会社が当該指導員に課した作業や業務変更についてその当否や団体交渉の態様が争われた事件であって、具体的な争点は以下のとおりである。

【争点1】会社が入校者減を理由に平成17年夏期一時金をゼロ回答とした後、

同一時金及び同年冬期一時金に関する組合との団体交渉において、会社は十分な説明を行い、誠実に交渉したといえるか。

組合は、会社の交渉態度は極めて不誠実なものであったと主張し、会社は、団体交渉に誠意を持って臨んでおり、組合に非難されるいわれはないと主張する。

平成18年になり、組合の平成17年夏期、冬期一時金に関する団体交渉申入れを会社が拒否した事実があったか。

組合は、会社は組合が申し入れた団体交渉を拒否したと主張し、会社は、双方の主張に齟齬が生じないよう文書でやり取りをしたまでで、正当な団体交渉を拒否した事実はないと主張する。

更に、これらについて、会社の対応に正当な理由があったといえるか。それとも、これは会社の団交拒否及び一時金を支給しないことにより組合つぶしを図ろうとす

る組合への支配介入に当たるか。

組合は、会社の対応は、団体交渉を拒否し、一時金を支給しないことにより組合潰しを図ろうとしたものであったと主張し、会社は、会社が団体交渉を拒否したことではなく、また経営上の理由による一時金不支給が不当労働行為になるはずがないと主張する。

【争点2】平成14年10月29日、組合員 C が教習指導する車が対向車と衝突する事故（以下、「本件事故」という。）を起こしたため、 C は技能教習業務等を外され、また、会社から3日間の出勤停止の処分を受けた。同人は平成15年1月6日から元の業務に復帰したものの、平成17年4月に至って会社から本件事故に関する文書の提出を求められ、その後、会社は同人を平成17年11月から技能教習業務等から外し、送迎、学科教習に回した。これについて組合は平成14年11月から数回にわたり、また平成18年1月にも団体交渉を申し入れた。

これらの経過の中で、 C に対する不利益取扱いがあったといえるか。

組合は、これらは同人に対する不利益取扱いであると主張し、会社は、同人が事故の責任を十分自覚していないので、その反省を求めるためにしたことであって当然のことであり、また、同人に給与の支払いをしている以上、不利益取扱いにはならないと主張する。

その場合、これは組合への支配介入に当たるか。

組合は、これは C への処分を他の従業員へのみせしめとするもので組合への支配介入に当たると主張し、会社は、これは会社と事故責任者 C との間の問題で、組合への支配介入になることはないと主張する。

会社がこれに関する組合の団体交渉申入れを拒んだという事実があったか。それには、 C の自覚の涵養を優先するなどの正当な理由があったといえるか。

組合は、会社はこれに対する団体交渉を拒んだと主張し、会社は、これを否定する。

第3 争点1（一時金）について

1 事実経過と当事者の主張

（1）当事者（疎明資料及び調査・審問の全趣旨による）

ア 会社は、昭和30年代から自動車教習所の経営を主な業務とする株式会社であつ

て、35名の従業員（平成18年4月現在）があり、新潟県公安委員会から指定自動車学校の指定を受けている。現在の代表取締役 B がその地位については平成18年2月16日であるが、同人は先代社長 D の子であって、昭和60年代から会社の専務取締役として、労務関係を含む会社の経営全般に当たってきた。今の会社の役員はいずれも B の家族である。本命令書で単に「会社」という場合には、平成18年2月15日までは B 専務の謂であり、同月16日以降は B 社長の謂である。但し、会社名義の文書は、平成18年2月16日までは、1通（平成18年1月24日付け「回答書」。会社専務取締役 B 名義。後記第5 1(2)ウ参照）を除いて、概ね当時の代表取締役 D 名義で発出されている。

【甲4の15、乙27P1、B 証言10、213-215項、全趣旨】

全国的な傾向として、少子化や運転免許取得者の飽和のため自動車教習所はいずれも教習生の減少という悩みを抱えているが、特に被申立人会社の場合には、平成13年に近隣に別の自動車教習所ができたため、平成15年頃から教習生の減少が顕著となった。

【乙27P2、K 証言189-193項、B 証言12-13、20-27項】

イ 会社の労働組合は昭和40年に結成され、当時は総評・全国一般労働組合新潟県地方本部に所属する同組合東新潟自動車学校支部であったが、平成6年に全国一般労働組合新潟県本部が発足したことにより、改めてその支部となった。平成18年4月現在の支部組合員数は23名である。

【甲20P1、全趣旨】

(2) 一時金交渉の経過

ア 平成17年夏期一時金関係

(ア) 夏期一時金の要求と会社の回答

平成17年夏期一時金について、組合は、平成17年6月13日、組合員に平均80万円を同年7月15日に支給することを求める内容の要求書を提出した。

【甲9の1、甲20P19、乙27P18、G 証言71-72項、B 証言559項】

これに対して会社は、支給するか否かを含めて検討し団体交渉の席で回答する旨、同年6月14日付け文書で通知した。

【甲9の3、G 証言73-75項、B 証言560-561項】

(1) 夏期一時金の交渉経過

第1回団体交渉（平成17年6月30日）

B 専務、E 副管理者、組合 F 書記長及び支部三役（G 支部長、H副支部長、I 書記長）が出席し、午前7時40分から約1時間の団体交渉が行われた。

B 専務は夏期一時金はゼロであると回答し、その理由として教習生が減っていること以上の説明はしなかった。組合は決算書を示してほしいと要求したが、B 専務は「責任を持てるのか」と言って決算書を示さず、その内容の説明も行わなかった。

【甲20P19、G 証言82-84、91-104、109-110、213-216項、B 証言566-572、575-576項】

第2回団体交渉（平成17年7月27日頃）

B 専務、J 副管理者、組合 F 書記長及び支部三役が出席し、午前7時40分から約30分の団体交渉が行われた。

組合は夏期一時金の回答を求めたが、B 専務は高齢者雇用の問題に話題を替え、一時金の話はしなかった。また、組合が過去10年分の決算書を提出するよう求めると、B 専務は「10年は無理だ。今年だったらな」などと答えたが、結局、直近の会計年度の決算書も開示されることとなかった。

【甲9の15~19、甲20P20、G 証言112-114、119-123、126、220-221項、全趣旨】

第3回団体交渉（平成17年8月20日）

B 専務、E 副管理者、組合 F 書記長及び支部三役が出席し、午前7時30分から約1時間の団体交渉が行われた。

夏期一時金を支給できない理由の説明を組合が求めたところ、B 専務は、100人以上教習生が減少し、業績が非常に悪化しているためだと回答した。

また、組合からの決算書提出要求に対して、B 専務は、組合による外部への漏洩の危険性などを理由にこれを拒否した。

【甲9の32、甲20P21、乙27P19、G 証言127-132、135-137、234-236項、B 証言592-596項】

上記の団体交渉以降、支部は文書で交渉を申し入れたが、B 専務は、

支部三役には決定権がないので事前交渉は行わないと言い、9月以降は当時の支部三役では交渉ができなくなった。

【甲9の31、33、40、G 証言249-251、253、255-256、266-268項】

結局、夏期一時金の支給はないままであった。

【乙27P20、G 証言145項、B 証言602項】

イ 同年冬期一時金関係

(ア) 冬期一時金の要求と会社の回答

平成17年冬期一時金について、組合は、平成17年11月12日、組合員に一人当たり60万円を同年12月20日に支給することを求める内容の要求書を提出した。

【甲4の2、甲21P1、乙27P19、K 証言15-16項】

これに対して会社は、「貴組合も御存知のとおり、当社の業績が非常に悪化しており、賞与支給は考えていません。」と11月14日付け文書により回答した。

【甲4の3、甲21P1、乙27P19、K 証言17-19項】

(イ) 冬期一時金の交渉経過

平成17年11月7日、支部三役（K 支部長、L 副支部長、M 書記長）は、11月9日の団体交渉を申し入れ、その際に、今後は組合本部を入れない形での団体交渉に応じてほしい旨会社に申し入れた。

【K 証言168-170項、B 証言175項】

第1回団体交渉（平成17年11月9日）

B 専務、J 副管理者及び支部三役が出席し、午前8時から約1時間の団体交渉が行われた。

主に、三六協定、法定外休日出勤及び「労使協調」について話がもたれた。その中で、支部が冬期一時金の支給を求めたところ、B 専務は、「支給は考えていらない。入校生数を見れば分かるだろ」などと回答した。

【甲21P1、K 証言22-23、26、41、202-203項】

第2回団体交渉（平成17年11月22日）

B 専務、E 副管理者及び支部三役が出席し、午前8時から約1時間の団体交渉が行われた。

支部が一時金の支給を求めたところ、B 専務は「会社と一生懸命やれば検討するが、会社に対して戦闘的な考え方を持っているようでは出さない。会

社は赤字で大変だ、決算書を見せててもよい」などと述べ、「労使協調」について支部から具体的に提案することを求めた。また、一時金不支給について実質的な説明はなかった。

【甲21P2、乙27P20、K 証言48-61、216-217項、B 証言616-619項】

第3回団体交渉（平成17年11月25日）

B 専務、K 支部長及びM 書記長が出席し、午前9時から約1時間の団体交渉が行われた。

前回の交渉同様、B 専務は支部に対し「労使協調」についての具体的な提案を求めるのみで、一時金に関する言及、説明はなかった。

【甲21P3、乙27P20、K 証言62-69項】

第4回団体交渉（平成17年12月5日）

B 専務、L 副支部長及びM 書記長が出席し、午後4時から約1時間の団体交渉が行われた。

交渉の内容は別途問題になっていたC の業務外し（後述）についてであったが、最後に、B 専務は「一時金なんだけど、みんなも生活あるから出そうと思っている」などと述べたが、それ以上の具体的な話にはならなかった。

【甲21P5、K 証言70-72、77、79-84、227-229、238項】

第5回団体交渉（平成17年12月7日）

B 専務、K 支部長及びM 書記長が出席し、午後3時から約1時間の団体交渉が行われた。

この交渉は主に「労使協調」と支部規約の存否に費やされた。交渉の最後に、支部が「一時金は出してくれますか」と聞いたところ、B 専務の返答は「出すわけがないだろ」というものであった。

【甲21P5、乙27P20、K 証言85-91、104-105、109-111項、B 証言638-640項】

第6回団体交渉（平成17年12月15日）

B 専務、J 副管理者及び支部三役が出席し、午前9時から約1時間の団体交渉が行われた。

主な話題は「労使協調」と支部規約の存否であり、一時金については言及

がなかった。

【甲21P5~6、乙27P20、K 証言112-114、132-134項】

第7回団体交渉（平成18年1月4日）

B 専務及び支部三役が出席し、午後0時から約1時間の団体交渉が行われた。主な話題は、副管理者を増員することの説明等であり、一時金については説明がなかった。

【甲21P7、乙27P20、K 証言139-145、148-149項、B 証言645項】

平成18年に入り、組合は2月3日に、平成17年一時金不支給に関する団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社はその翌日（2月4日）組合が労働組合法で定める労働組合の要件を満たしておらず、正当な労働組合と認められないために団体交渉を開催できないと回答した。

【甲4の16~17、甲20P10、全趣旨】

結局、冬期一時金の支給はないままであった。

【乙27P20、K 証言154-156項】

ウ 本件申立て以降の平成18年一時金の状況

(ア) 平成18年夏期一時金も支給されず、会社はそれに代わるものとして、11月30日に従業員1人当たり0.7か月分の「特別賞与」を支給した。

【乙27P22、B 証言144-146項】

(イ) 平成18年冬期一時金について、会社は0.5か月分を回答したが妥結に至らず、結審時において、団体交渉は続行中である。

【乙27P22、B 証言147-148、652-653項】

エ なお、平成10年以降、平成16年までの会社における一時金の支給状況は以下のとおりであった。【甲20】

年		10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年
要求額 (円)	夏	800,000	780,000	900,000	900,000	800,000	800,000	800,000
	冬	750,000	750,000	750,000	700,000	700,000	700,000	800,000
妥結額 (円)	夏	700,000	500,000	600,000	550,000	670,000	300,000	0
	冬	650,000	520,000	570,000	400,000	430,000	400,000	300,000

2 当委員会の判断

(1) 以上の事実を案じるに、平成17年の夏期、冬期の一時金に関する団体交渉において、会社の対応は、誠実さに欠けるものであったと評価せざるを得ない。およそ営利企業において、一時金を支給できるかどうかは、当該期の経営状況によることがあるから、その不支給自体がそのまま不当労働行為であるとすることはできない（主文第4項）。しかし、我が国において、一般の労働者の場合には、夏期、冬期の一時金が事実上賃金の一部として理解され、労働者側もそれを生活設計の一部に組み入れているという現実的状況の下においては、それが支給されないというのは労働者にとっては重大な事態であるから、およそ人を雇用して事業に当たる経営者としてはそのよって来る所以を、経営状況を含めて十分に説明しなければならない。特に被申立人会社の場合には、それまで一時金は概ね支給され続けてきたのであるから、なおさらのことであった。

確かに、平成17年の入校者（1200名余）は、ここ数年内の最盛期（平成14年。1800名余）と比較すると、その約3分の2にとどまったが、年間一時金がその平成14年の金額（前記のとおり、夏冬合計110万円）の半分にも届かないどころか、全くのゼロというのでは、一方では従業員も減少していた折りから、組合の立場として容易に受け入れ難いことは当然である。従って、会社にはその理由を、必要な資料（必ずしも決算書類である必要はない。）の提示を含めて、又はこれを提示しないまでもこれに基づいて、十分な説明をする義務があった。

しかるに、被申立人会社の場合には、交渉の場での組合ないし支部の支給要求に対するその応対は既に見たとおりである。これを評価を交えて改めてまとめると、団体交渉における会社の応対は、これら一時金に関して、会社の事情・状況を丁寧に説明して組合の理解を求め、或いは誠実な交渉によって妥協点を見出そうとするものではなく、或いは殆どその時の会社代表者個人の気分に左右されたものであり、或いは殊更に一時金という団交議題をそらそうとしたものであり、或いは組合の姿勢如何では一時金の支給があり得ると組合に期待させたものであり、或いは、平成18年に至って、組合が労働組合法上の要件を満たす組合でないという理由で交渉を拒否した（ちなみに、当委員会が、この会社における別の不当労働行為について、申立人組合の資格を承認して救済命令を発したのは、これに先立つ平成16年3月で

ある。) ものであって、これでは交渉とはいえないし、このような会社の対応につき、これを正当化するような事情は認められない。

結局、【争点1】のうち、団体交渉関係については、会社には団体交渉拒否があったものであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為が成立する。会社は、純然たる経営上の判断によって平成17年の両一時金が支給できないというのであれば、その理由と内容を、今からでも組合に対して団体交渉の場において、誠実に説明しなければならない(主文第1項)。

(2) また、同じく【争点1】のうちの支配介入関係については、以上認定の団体交渉経過は、これを全体として観ると、会社の組合に対する交渉態度は、交渉というより組合を翻弄しているに等しいものと言うことができ、特に組合の姿勢を一時金支払の有無にからめた発言があったり、冬の一時金の交渉は支部が組合本部を排除した形でしかやれなくなつた点からすると、このような会社の交渉経過は、単に前記のとおり団交拒否として不当労働行為になるにとどまらず、労働組合である支部の活動を阻害するものであつて、組合への支配介入に当たる不当労働行為にも該当するというべきものである。

但しこの点は、労使間で真摯な団体交渉が行われることによって救済の目的が果たされるはずのものであるから、主文の掲記は第1項のとおりとする。

第4 争点2(C 問題) その1 不利益取扱いについて

1 認定事実(疎明資料及び調査・審問の全趣旨による)

(1) C(昭和29年6月生まれ)は、昭和51年に入社した会社の従業員である。同人は、普通車、大型車、二輪車等、会社の教習指導及び技能検定に必要な全部の指導員資格、検定員資格を有して、教習生の教習及び技能検定業務を行ってきた。

【甲22の1P1、P14、C 証言12-15項、全趣旨】

また、同人は入社間もない段階から支部組合員であり、支部執行委員、支部書記長、支部長の経験があり、本件事故はその支部長時代に発生したものである。平成13年度以降は組合本部の執行委員の地位にあり、会社と組合との交渉や紛争には以前から深く関わってきた。

【甲22の1P1~2、P5~6、C 証言20-25、29-30項】

(2) 本件事故は、等速コーナリング体験教習と呼ばれるカリキュラムの実施中に、

Cが同乗指導する教習車が他の教習車と衝突したものである。

【甲6の1～4、甲22の1P7、全趣旨】

この教習は、速度を指定してカーブを走行させ、高速でのカーブ走行の危険性や、カーブの程度に応じた制動・減速が重要であることを教習生に体得させるものである。

【甲6の3、甲22の1P7～8、C 証言57、222項、B 証言58項、全趣旨】

平成14年10月29日、Cは教習車の助手席に同乗し、教習生に、時速30kmで校内コースのカーブ部分を等速走行するよう指示した。しかし、教習生はカーブを過ぎる前から増速して35km以上速度となつたため、危険を感じたCは補助ブレーキを踏むと共に助手席から手を伸ばしてハンドルを操作しようとしたが間に合わず、当該教習車はセンターラインを越えて対向車線にはみ出し、ちょうど対向車線を走行してきた別の教習車に衝突した。

【甲6の3～4、甲22の1P7、乙27P7～8、C 証言69-71項】

対向車を運転していた教習生は膝をすりむき、会社はこの教習車2台を廃車とする事態となつた。

【乙27P7、P9、C 証言208項、全趣旨】

(3) 会社は直ちに、Cを教習・検定業務から外して、事故状況報告書・反省文の提出を求め、同人はこれに応じて10月30日付け報告書、11月1日付け反省文を提出した。この反省文の記載内容は「私の緊張の緩みと不注意により今回の事故に直結したものと、心から深く反省致しております。この度の事故で、会社に多大な損害を与え、教習生に精神的苦痛を与えるなど大変ご迷惑をお掛け致しましたことを深くお詫び申し上げます。」というものである。(甲6の2)

【甲6の1～2、甲22の2P1～2、乙27P10、C 証言90、519-521項、B 証言452-453項】

(4) 同年11月12日、会社は、Cに対し、出勤停止3日間の懲戒処分を課すことを決め、これは同月22日、25日、26日に実施された。

【甲5の1、甲20P8、甲22の2P2～3、P4～5、乙27P11、C 証言91、522項、B 証言454、477項】

また同月13日、会社はCに、他の教習車への同乗及び学科教習を聴講してのレポート提出を命じた。同人はこれに応じて同月21日までに合計26通のレポートを提

出した。

【甲6の5~30、甲22の2P3~4、乙27P11、C 証言365~366、510~511項】

組合は、Cの懲戒処分が決定された平成14年11月12日以降、11月15日、11月19日、12月4日及び12月18日の計5回、会社に対し、Cの処分に関する問題について団体交渉の申入れを行ったが、団体交渉が開催されることはなかった。

【甲7の1~5、B 証言55~56項、全趣旨】

(5) 上記処分終了後の11月27日、Cは出社してB専務に始末書を提出したが、その時の発言の中に、本件事故に関する自分の過失は認めるが、重大な過失ではない、教習生の責任もあると思う、という部分があったので、会社は始末書に反省がないとして同人に自宅待機を命じた。

【甲6の34、甲22の2P5~8、乙27P11、C 証言525~526項、B 証言478~479項】

その後、Cは2通の始末書を提出して、12月2日に通常業務に復した。その記載内容は概ね前記11月1日付け反省文と同様であるが、11月29日付け始末書にはそのほかに、「先日、専務に事故責任を追及された時、私の過失が大きいのに、『教習生の過失と会社にも責任がある』という発言をしたことにつきまして、指導員として責任逃れをするような恥ずかしい発言をしてしまったと、大変後悔しております。この発言につきましても、心から深くお詫び申し上げます。誠に申し訳ございませんでした。」という記載がある。

【甲6の35~36、甲22の2P8~9、乙27P12、C 証言103~104項】

(6) ところがその翌日の12月3日、Cは会社から、本件事故に関する損害賠償金案として36万円を提示され、組合を加えた交渉を主張したところ、会社はその日からまた同人を通常業務から外した。

【甲22の2P9、乙27P12、C 証言106、431、528項】

(7) Cは同月28日に最終的な反省文（その記載内容は前記11月1日付け反省文とほぼ同様である。（甲6の40））を提出して、翌年（平成15年）1月6日から通常業務に戻った。結局、平成14年中に、Cは会社に、「反省」「お詫び」等の記載の書面を合計6通提出した。

【甲6の2、34~36、39~40、甲22の2P12、乙27P12、C 証言108~111項、B 証言485項】

その後、平成17年4月7日までは、損害賠償金額に関する若干のやり取りはあっ

たが、C の勤務状況にこれという変化はないままに過ぎた。

【全趣旨】

(8) しかし会社は、本件事故から約2年半を経た平成17年4月8日に至って、平成14年中にCが提出していた「教習中の事故における意見書」等の内容につき、「貴君の思考法に幾多の疑問が有るので」、「最終的な貴君の見解」を文書で提出せよという「業務指示書」を発し、その後、或いは「新たな疑念が生じた」とし、或いはCの回答書に「強い疑念や疑問を感じ」て更に回答を求めるとして、同年(平成17年)10月27日までに合計15通の「業務指示書」、「業務命令書」を発した。

【甲5の7～9、11～22、甲6の39、甲22の2P16～34、乙27P12～13、C 証言161、169-170、534項】

これに対してCは、本件事故に関して己れの意見を述べる回答書を14通提出した。

【甲6の42～45、47～56、甲22の2P16～37、乙27P12～13】

(9) 同年(平成17年)11月17日、会社とCの間で、改めて本件事故の責任の所在やCの「反省」の程度に関するやり取りがあり、Cから格別の釈明がなかったことから、会社はCの事故に対する「反省、自覚」が足りないとして、同日午後からCの全技能教習業務を外し、更に翌平成18年1月からは卒業検定業務も外した。また、組合の本件不当労働行為救済申立て(平成18年2月15日)後の5月30日、会社はCに対して改めて本件事故に関する話を持ち出し、反省が見られないとして修了検定業務も外した。

【甲20P10、甲22の1P9～10、P13、甲22の2P37～40、P44～46、乙27P14、C 証言175項、B 証言518-519、717-719項】

現在Cは、学科の教習と送迎バスの運転等を担当している。

【甲22の1、全趣旨】

(10) 会社とCとの間の損害賠償に関する問題はなお未解決で、会社はCに対し、Cが負担すべき賠償金額として50万円(後に36万円、42万円、34万円と変転した。)を提示したことはあるが、Cは、分割での12万円案を提示したのみで、現在(審問終結時)まで示談は進展していない。

【甲6の39、42、甲22の2P2、P9、P12、P16、P43、乙27P14～15、C 証言92、106、429-431項】

(11) 会社における最近の教習車の事故としては、平成13年7月15日の工事看板衝突事故（教習生運転、指導員 N）、同年12月27日の校内電柱衝突事故（指導員 O 運転）、平成17年10月4日の二輪車衝突事故（指導員 P、同 Q 運転）、平成18年3月11日の高速道路接触事故（教習生運転、指導員 R）があるが、いずれも指導員に対する懲戒処分や業務外しはなかった。また、損害賠償については、上記事故のうち、及び については、会社・支部間の団交はあったものの、指導員個人と会社との間で示談が成立し、及び については会社からの損害賠償請求自体がなかった。

【甲22の1P10~12、乙27P6~7】【 甲20P8、G 証言151-155項、C 証言390-393項、B 証言36、40、47-51、53項】【 C 証言45、393-395項、B 証言36、40、47-51、53項】【 B 証言354-376、409項】【 B 証言377-409項】

2 当委員会の判断

(1) 本件事故が、等速コーナリング体験教習の本来的危険性、会社のコース状況、教習のシステムなどの事情により、不可避に近いものであった（組合の主張）のか、或いは逆に C の過失が大きいものであった（会社の主張）のかということについては、双方当事者それぞれ縷々陳述するところがあるが、そもそも初心運転者を養成するという自動車教習所の使命と責任を考慮すれば、教習生が構内で運転する車の事故の責任は、少なくとも対外的には、全部技能指導員にあるとされるのはやむを得ないことである。特に本件の場合には、会社にとっては顧客に当たる教習生を負傷させ、教習車2台を入れ替えることになった大きな事故であったし、指定自動車教習所で事故が発生するということは、営業上も、監督官庁である公安委員会に対する関係でも、会社の立場を苦しくさせるものであるということは十分認識しなければならない。

(2) 而して自動車教習所において、教習中に発生した事故について、事故の再発を防ぐべく、学校が当該指導員に自覚を促して反省を求めるのは当然のことであるから、このような場合の処理手続を明定した就業規則が存在せず、労使間の団体交渉を経ていない状況であっても、会社が C に対し、その後教習などの業務から外して懲戒処分を課し、事故発生報告書、始末書、反省文の提出を求めたことは、会社の裁量の範囲内として合理性が認められる。もっとも、本件事故に対する C の責任の

問題が紛糾して、組合が団体交渉を申し入れたり、Cが組合を介した交渉を主張するとなれば、会社がCに自宅待機を命じたり、業務外しをしたりしていることからすると、会社の意思に不純なものを感じられるが如くでもあるが、平成14年中のことについては、事故の大きさとCに対する制裁との関係につき、合理的な均衡を欠いているとは言えず、これを不利益取扱いとして不当労働行為と評価することはできない。

(3) しかしながら、一指導員の真摯な自覚と反省を表す行為としては上記のものをもって十分であると考えられる。およそ人の内心の奥底を左右することは許されず、またそもそもできないことであるから、法はすべて外形に現れた事象をもって満足する。業務中の事故の場合にも、従業員の十分な自覚と反省が行為として現れていれば、経営者もそれをもって満足しなければならないのであって、本件の場合には、平成14年12月までのCの始末書及び反省文がこれに該当する(上記認定事実(5)、(7))。また、Cに対する会社としての正式な懲戒処分も平成14年11月中に完了している(上記認定事実(4))のであるから、これ以降、同人に対して本件事故を理由として不利益な処分を課することは許されない。

だからこそ会社も、Cを平成15年1月から通常業務に戻したのであろうし、これを見て、本件事故につき、誰もがCの会社に対する労働契約上の責任問題は終了したと考えたであろう。損害賠償義務の有無・内容如何という論点は残っているとしても、それは別途解決すれば足りることである。

(4) ところが会社は、それから約2年半を経た平成17年4月に至って、突然、執拗に釈明文書のやり取りを要求するようになり、そして更に同年11月に至って、同人から教習・検定などの業務を外すに至った。いずれも表面上は事故の再発を防止するための業務上の措置となっているが、会社としての懲戒処分は平成14年中に終了しているのであり、本件事故以来Cが事故を起こしたことはないことを考え合わせると、Cの事故防止の責任は十分に果たされているものと言わなければならぬ。上記認定事実(8)、(9)は全く必要性、合理性が認められず、殆ど嫌がらせのようなものと言われても仕方がないであろう。

このように事故後長期間を経て、誰の目にも労働契約上の事態は終息したと見られる時期になって、思い出したように、まだ反省が足りない、真の反省がない、などと蒸し返し、しかもその「反省」の有無の判断が会社側の胸一つというの労働者

の地位を余りにも不安定にするものである。特に、被申立人会社の場合には、Cの民事上の責任問題が解決していないことを「反省」と無理に結びつけてはいるので、なおさらのことである。

(5) この平成17年11月以降の教習・検定の業務外しは、技能指導員として十分な資格と経験を有するCに対し、その矜持を傷つけ、大きな精神的苦痛を与えるもので、明らかに同人に対する不利益取扱いに該当する。会社が同人に本来分の給与を支払っていることは、これを不利益取扱いと評価することを妨げるものではない。

尖鋭な労使対立がある被申立人会社において、会社が、Cが支部の組合員であってその要職にも就いていたことを知っていたことは明らかであるが、この事故後長期間を経ての降ってわいたような、そして他の事故例とは全く様相を異なる不合理な一連の不利益取扱いの理由は、Cが組合員、それも支部の中心的な存在にあったことを嫌ってなされたものとするほかに考えられない反面、会社が組合員としての同人や労働組合としての支部を嫌悪して報復的な対応をしたものと理解すれば事態の合理的な説明が容易である。即ち、このCに対する不利益取扱いに対しては会社（平成17年中はB専務）の不当労働行為の意思も十分推認できるのであって、平成17年以降のCに対する不利益取扱いは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である（主文第2項）。

(6) 本件事故につき、平成17年以降のCの会社に対する言動には会社の意に沿わなかつたものもあるようであるが、それはその頃になって本件事故の話を執拗に蒸し返した会社の対応に触発されたに過ぎないものとして、顧慮しない。

なお、Cの会社に対する民事上の責任（損害賠償責任）については未だ決着がついていないが、これについては、等速コーナリング体験教習の本来的危険性、コース状況、教習のシステムなどの諸事情に基づいて改めて当事者間で決定されれば足りる。これについては、従業員の業務中に発生した事故に関して当該従業員が負うべき責任の程度に関する諸判例及び会社における過去の教習中の事故の解決例が基準を提供しているであろう。Cの書面や証言中にはこの点につき、民法上の使用者責任や自動車損害賠償保障法上の運行供用者責任に言及するところがあるが、いずれも法律の誤解によるものであるから、立ち入らない。

結局、【争点2】のに対する判断は、会社にはCに対し、平成17年以降は不利益取扱いがあり、これは労働組合法第7条第1号に該当する、というものである。

第5 争点2（C問題）その2団交拒否等について

1 認定事実（疎明資料及び調査・審問の全趣旨による。一部、前記C個人との関係の認定と重複する部分がある。）

（1）事故直後の団交申入れ

組合は、Cの懲戒処分が決定された平成14年11月12日以降、11月15日、11月19日、12月4日及び12月18日の計5回、会社に対し、C問題について団体交渉の申入れを行ったが、団体交渉が開催されることはなかった。

【甲7の1～5、B証言55-56、113、458-459項、全趣旨】

その後、平成15年1月6日にCが通常業務に復帰し、それ以降平成18年に入るまで、組合はC問題に関する団体交渉を会社に申し入れたことはない。

【乙27P15、C証言417-420項】

（2）平成17年の業務外し以降

ア 平成17年12月5日、B専務と支部との交渉において、同年11月17日にCが業務を外されたことについての話がなされ、支部は、Cを通常業務に戻すよう申し入れたが、B専務は、個人と会社の問題なので組合は関係ない旨返答した。

【甲21P4、乙27P20、K証言70-77、227-237項、B証言625項】

イ 平成18年1月16日、Cは、自分を通常業務に戻すよう個人的にB専務と話合いを行った。

【甲22の2P40～42、C証言472-474項】

ウ 組合と支部は、C問題について団体交渉を行うよう平成18年1月23日付け文書で、会社に申し入れた。文書の宛名は「東新潟自動車学校、代表取締役D殿、専務取締役B殿」というものであった（甲4の14）。もっとも、このような宛名を持つ文書は他にもあった。

【甲4の2、4、10、12、16、甲9の1、2、5、7、9、11、13、16、18、20、23、26、30、31、38、40】

これに対し、会社は、平成18年1月24日付け「回答書」で専務取締役B名義で、「私個人に申し入れておられますので、僭越ではありますが、私の権限の範囲内で、積極的に対応させて頂きます。」等と回答した。

【甲4の15】

(3) 本件申立て以降の経過

ア C 問題について、平成18年5月19日に組合が団体交渉を申し入れたところ、会社は、これまで社内としてきた団交場所を社外のホテルに設定し、その費用を会社と組合とで折半すると提案した。これに対して組合は異議を述べ、本件調査時においてもその旨発言した。

【甲22の2 P43、全趣旨】

最終的には、ホテルを団交会場とした場合の費用は会社が負担するとの申入れが、会社から組合になされた。

【甲22の2 P46】

イ 平成18年7月6日、会社から、長年団交場所であった会社の会議室は、団交場所としては不適格なので、今後は社内での団体交渉は断る旨の申入れがなされた。

【甲22の2 P46】

ウ 平成18年7月28日、新潟市内のウェルシティホテルにおいて団体交渉が開催された。団交議題として C 問題もあげられていたが、会社は、これは会社と C の問題であると主張して協議にはならなかった。

【甲22の2 P47】

エ 平成18年11月6日、今度は会社内の第3教室において、C 問題に関する団体交渉が行われたが、労使双方とも互いに自らの主張を譲らず平行線のまま団体交渉が終了した。

【甲22の2 P48～57】

2 当委員会の判断

(1) 自動車学校は、初心者、未経験者に運転技術を教えるというその業務の性質上、多様な事故が発生する危険性を内包しているものであるから、実際に何らかの事故が発生した場合に、関与した指導員の使用者に対する責任のあり方は、それが懲戒処分的なものであっても、損害賠償に関するものであっても、労働者の重要な労働条件を構成し、しかもその内容は会社に処分可能なものである。従って、これは労使間の団体交渉の対象となる。

そこで本件労使間での本件事故に関する状況を案じるに、前記の認定事実によれば、会社は、或いはそもそもこれに応じず、或いは組合の団体交渉の申入れを「専

務個人」への申入れと捉え、或いはそれまで会社で前例のない団体会場の費用負担を求めたりしているのであるから、これが誠実な団体交渉を拒んだものとして、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当することは明らかである。

- (2) 但し、会社の組合に対する上記一連の事実が、組合への支配介入であると断定できるかどうかについては疑問が存する。会社は、組合員である C を不利益に取り扱い、また、その「反省」の態度を執拗に非難したことは前記のとおり不当労働行為に該当するが、これによって、他の組合員を威嚇、動搖させ、組合及び支部の運営に影響を及ぼそうとしたものであるとまでの立証はないと判断される。よって、この部分に関する申立ては採用の限りでない（主文第4項）。
- (3) なお、C 及び組合としては、結果的に C に対する不利益取扱いがなくなれば目的を達するものであるところ、上記の不利益取扱いや団交拒否の問題点は、最終的に C に対する不利益取扱いの中止に収斂すべきものである。而して、本命令は、主文第2項記載のとおり、C に対する不利益取扱いの中止を命じているのであるから、申立人（組合）の本件申立てのとおり、これをもって不当労働行為救済として十分であると考えられるので、最終的な結論は主文の表示のとおりとする。

第6 ポスト・ノーティスについて

会社には平成16年にも、組合員 S につき、その副管理者登用を巡ってその組合脱退を強要する不当労働行為があり、組合からの救済申立てに対して、当委員会が会社に S の原職復帰、バックペイの支払、組合への支配介入の禁止、謝罪文の手交を命じる救済命令（新労委平成15年（不）第5号事件）を発出したことは当委員会の熟知するところである（この命令に対しては、その後会社から中央労働委員会に対する再審査申立て、中労委での再審査申立棄却、という経緯を経て、現在（審問終結時）東京地方裁判所において行政訴訟として係争中である）。しかるに、これとほぼ重なる時期において、会社が再度本件のような不当労働行為に及んだことは遺憾とせねばならない。また、合計11回に及んだ調査（7回）及び審問（4回）の全趣旨に浮かび上がったとおり、会社において労働組合法の理念を尊重し、労使間の問題を誠実な交渉によって解決しようとする意思がいささか乏しいのではないかと見られることからすると、労働組合法の趣旨を体した当委員会の判断を全従業員に知らしめ、もって労使間に対等な交渉相手であるとの認識を醸成することが必要であると考えられる。よって今回は謝罪文の手交で

はなく、ポスト・ノーティスを命じる次第であるが、その文面、期間、掲示場所については、今後の労使間において団体交渉のルール整備が期待されることなど諸般の事情を考慮して、主文第3項のとおりとした。

第7 結論

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次第である。

平成19年5月18日

新潟県労働委員会

会長 西野喜一 印

今般、当社は、新潟県労働委員会によつて、
当社が

平成一七年夏期一時金及び同年冬期一時金について、貴組合と十分な交渉をしなかつた
こと、及び

貴組合の組合員 C 氏に対し、平成一四年一〇月一九日の技能教習中の事故につき、
平成一七年以降、教習・検定業務外しをしたこと
が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に留意し、労使関係の改善に努めます。

全国一般労働組合新潟県本部

執行委員長 A 殿

平成 年 月 日〔掲示の日〕

株式会社東新潟自動車学校

代表取締役 B

別紙 2

記

- (1) 会社は、全国一般労働組合新潟県本部（全国一般）に対して、団体交渉拒否をいたしません。
- (2) 会社は、不当な業務はずしを行うなど、全国一般組合員の不利益扱い、団結への支配介入をいたしません。
- (3) 全国一般委員長 A 氏、組合員 C 氏に心よりお詫び申し上げます。今後は、全国一般組合員をいじめず、明るい職場となるよう、労使の信頼関係を築く事を約束致します。

以上

全国一般労働組合新潟県本部

執行委員長 A 殿

平成 年 月 日

株式会社東新潟自動車学校

代表取締役 D