

## 命 令 書

申 立 人 千葉県市川市高谷 1 9 7 4 番 1 1 市川中央自動車教習所内  
東京自動車教習所労働組合市川中央自動車教習所支部  
支部長 X1

被申立人 山形県山形市宮町二丁目 1 1 番 9 号  
黒井産業株式会社  
代表取締役 Y1

上記当事者間の千労委平成 2 0 年（不）第 4 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は平成 2 2 年 3 月 4 日第 1 5 0 6 回公益委員会議において、会長公益委員竹澤京平、公益委員鈴木牧子、同松田忠三及び同島崎克美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、被申立人が設置する市川中央自動車教習所における技能検定員及びみきわめ員の選任にあたって、申立人組合員の故をもって差別する取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、平成 2 0 年 4 月 2 8 日に行った申立人支部長 X1、同副支部長 X2 及び同組合員 X3 に対する、それぞれ出勤停止 1 日の懲戒処分を撤回しなければならない。
- 3 被申立人は、平成 2 0 年 8 月 2 0 日に行った申立人副支部長 X4 に対する戒告処分を撤回しなければならない。
- 4 被申立人は本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記の内容の文書を申立人に交付しなければならない。

東京自動車教習所労働組合市川中央自動車教習所支部  
支部長 X1 様

年 月 日

当社が行った下記の行為は、千葉県労働委員会において労働組合法第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認定されました。（【 】内は、該当する号）

今後このような不当労働行為を繰り返さないようにします。

記

- (1) 平成20年4月16日、当社東京支店総務課のY2 課長が貴組合の組合員であるX5 氏の自宅を訪問したこと。【第3号】
- (2) 平成20年4月28日、貴組合の支部長であるX1 氏、同副支部長であるX2 氏及び同組合員であるX3 氏に対し、それぞれ出勤停止1日の懲戒処分を言い渡したこと。【第1号及び第3号】
- (3) 市川中央自動車教習所のY3 所長が貴組合の組合員であるX6 氏を第一種普通自動車技能検定員に、同X7 氏を第一種普通自動車教習みきわめ員に、同X8 氏を大型自動二輪車教習みきわめ員に選任しないこと。【第1号及び第3号】
- (4) 平成20年5月8日以降、市川中央自動車教習所に組合員を監視する機関である「管理室」なる部署を設けたこと。【第3号】
- (5) 平成20年5月11日、市川中央自動車教習所のY3 所長が、貴組合の執行委員に対し、所長室からの退去を命じ、同教習所の管理室員をして同執行委員の写真を撮影させたこと。【第3号】
- (6) 平成20年8月6日、市川中央自動車教習所のY3 所長が、貴組合の組織部長であったX9 氏、同教宣部長であったX6 氏及び組合員X10 氏の写真を同教習所の管理室職員をして撮影させ、「敷地内から退去しろ。退去しないなら警察を呼ぶ。」と言ったこと。【第3号】
- (7) 平成20年8月20日、貴組合の副支部長であるX4 氏に対し、平成20年6月4日に廊下で大声を出したことを理由に戒告処分にしたこと。【第1号及び第3号】
- (8) 平成20年9月、貴組合の組合員であるX11 氏、同X12 氏、同X9 氏、同X13 氏、同X3 氏及び同X14

氏を最終送迎バスの運転担当から外し、それぞれ残業手当、乗車手当てを支払わなかったこと。【第1号及び第3号】

(注:年月日は交付の日を記載すること。)

- 5 申立人の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の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人黒井産業株式会社（以下「会社」という。）が経営する市川中央自動車教習所（以下「教習所」という。）において、申立人東京自動車教習所労働組合市川中央自動車教習所支部（以下「組合」という。）の組合員を技能検定員又はみきわめ員に選任しなかったこと、組合員に対して懲戒処分を行ったこと等が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号に定める組合員に対する不利益取扱い及び同条第3号に定める組合への支配介入に、また、会社が行った組織変更、管理室の設置、会社の管理職が組合員の自宅を訪問したこと、教習所の所長による組合員への罵倒及び写真撮影による威嚇等が同条第3号に定める組合への支配介入にそれぞれ該当するとして、組合が救済を求めた事件である。

#### 2 請求する救済の内容の要旨

本件申立てにおいて組合が請求する救済内容の要旨は以下のとおりである。

- (1) 教習所の所長は、組合員X6 を第一種普通自動車技能検定員に、同X7 を第一種普通自動車教習みきわめ員に、同X8 を大型自動二輪車教習みきわめ員に、それぞれ選任すること。
- (2) 会社が教習所に設置した「管理室」の廃止。その他組合員を監視する機関の設置の禁止。
- (3) 会社が平成20年4月28日に行った、組合支部長X1、同副支部長X2 及び組合員X3 に対する、それぞれ出勤停止1日の懲戒処分の撤回。
- (4) 会社が平成20年8月20日に行った、組合副支部長X4 に対する戒告処分の撤回。

- (5) 会社による組合員に対する技能検定員不選任、役職の降格、懲戒処分等の不利益取扱いの禁止。
- (6) 会社管理職による組合員の自宅訪問、組合員に対する罵倒及び写真撮影等による組合への支配介入の禁止。
- (7) 謝罪文の掲示及び手交

## 第2 争点

- 1 会社が組合員に対して行った次の行為は、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。
  - (1) 教習所管理者である所長が、組合執行委員X6 を第一種普通自動車技能検定員に、同X7 を第一種普通自動車教習みきわめ員に、組合員X8 を大型自動二輪車教習みきわめ員にそれぞれ選任しなかったこと。
  - (2) 平成20年4月28日、組合支部長X1、同副支部長X2及び組合員X3 に対して、それぞれ出勤停止1日の懲戒処分を行ったこと。
  - (3) 平成20年8月20日、組合副支部長X4 に対して戒告処分を行ったこと。
  - (4) 平成20年9月、組合員に最終送迎バスの運転をさせなかったこと。
- 2 平成20年4月1日付け教習所の組織変更は、組合員の降格を目的に行われたものか。
- 3 教習所の「管理室」は、組合に対する支配介入を目的として設置されたものか。
- 4 会社の次の行為は、組合に対する支配介入に当たるか。
  - (1) 平成20年4月16日、管理職をして、組合員の自宅を訪問させたこと。
  - (2) 平成20年5月11日、組合執行委員が所長室に通告書及び質問書を持参した際に、Y3 所長が同執行委員に対して、退室を命じ、管理室の職員をして写真を撮らせたこと。
  - (3) 平成20年5月24日、組合員X5 及び同X15 に対して、Y3 所長が管理室職員をして写真を撮らせたこと。
  - (4) 平成20年8月6日、組合員X9、同X6 及び同X10 に対して、Y3 所長が教習所敷地内からの退去を命じ、退去しない場合は警察に通報する旨警告し、管理室職員

をして写真を撮らせたこと。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 組合は、自動車教習所にたずさわる労働者の社会的、経済的地位の向上、労働条件の維持改善、産業の民主化促進等を目的とする東京自動車教習所労働組合（以下「東自教」という。）の支部であり、教習所の職員等で組織する労働組合である。申立て時の組合員数は37名である。

(2) 会社は、山形県山形市に本社を有する自動車運転教育に関する事業等を目的とする株式会社である。

教習所は、千葉県市川市高谷1974番11に所在し、会社が設置、運営し、千葉県公安委員会が指定する指定自動車教習所である。

#### 2 事実関係

当委員会が認定した事実は次のとおりである。

(1) 組合結成から東自教への加盟まで

ア 平成7年、組合は、市川中央自動車教習所労働組合として結成された。【甲181】

イ 組合と会社は、平成15年頃から、職場協議会を毎月1回開催してきた。職場協議会とは、教習所の管理者（所長）及び副管理者と組合の三役等が、勤務体制や職場環境の改善、業績向上等について協議を行う場であった。【甲12、甲170ないし181、第3回審問調書68頁Y3 証言（以下「③Y3 p 68」の例により略記する。）】

ウ 会社は、平成19年8月1日付けで、教習所指導員であり組合員であるX16（以下「X16」という。）を、学科教習に際して教習原簿の改竄を行ったとして、営業企画課長代理を解き教務課教務係主任を命ずるという3階級の降格処分を行った。

また、同日付けで、教習所の当時の所長であるY4（以下「Y4 所長」という。）を2か月の減給、Y5 教務部長代理を教務課長へ1階級の格下げ、Y6 総務課長を総務課係長心得へ3階級格下げとする懲戒処分を行った。【甲16

5】

エ 組合は、教習原簿の改竄はY4 所長の指示により行われたものであるのに、Y4 所長は2か月の減給処分ですませ、X16 には3階級降格という減給よりも重い処分が行われたこと、懲戒処分をするに当たり懲戒委員会が開催されず、事実関係の調査や本人に対する弁明の機会の付与などの手続きが踏まれなかったこと等から、X16 に対する処分は理不尽なものであるとして、会社に対して、X16 の処分撤回を求める団体交渉の申し入れを行い、同年8月8日、同月23日及び同年9月13日の3回にわたって団体交渉が行われた。しかし、会社はX16 の処分撤回には応じなかった。【甲4ないし8、組合準備書面（2）】

オ 同年10月6日、組合は、東自教に加盟した旨を会社に通知した。【甲10】

カ 同月11日、X16 は、3階級降格処分は無効であるとして、千葉地方裁判所に会社を被告とする地位確認等請求の訴え（以下「X16 訴訟」という。）を提起し、平成20年11月26日、同人が営業企画課長代理の地位にあることを確認する判決が言い渡された。これに対する会社の控訴は、平成21年5月28日に棄却された。会社は、同年6月10日、X16 に対して、降格前の職である営業企画課課長代理を命じたうえで、同日、営業企画課課長代理を解き営業企画係長を命じ、さらに、営業企画係長を解き教務課第1係係長を命じた。【甲165ないし169、組合準備書面（2）】

(2) Y3 の所長就任と職場協議会

ア Y4 所長が、平成19年10月10日付けで会社を退職し、その後任として同日、千葉県警察本部のOBであるY3（以下「Y3 所長」という。）が教習所の所長に就任した。これまで会社は、警察のOBを教習所の所長に採用しており、Y3 所長についても、千葉県警察本部に求人申込書を提出し、その紹介を受け、採用した。【甲165、乙45、乙46、第3回審問調書5頁Y7 証言（以下「③Y7 p5」の例により略記する。）、③Y3 p91】

イ 同月18日午後4時20分ごろ、Y3 所長就任後初めての職場協議会が開催されたが、午後5時5分ごろ、Y3 所長は、

時間が来たとして、会議の途中で退席した。【甲 1 1、乙 4 6】  
ウ 同年 1 1 月 8 日、Y3 所長就任後 2 回目の職場協議会が開催されたが、Y3 所長は出席しなかった。【甲 1 8 1】

エ 組合は、同年 1 1 月 8 日、同年 1 2 月 6 日、同月 1 3 日、同月 1 5 日、同月 1 8 日、同月 2 0 日、同月 2 1 日、同月 2 5 日、同月 2 7 日、同月 2 9 日及び平成 2 0 年 1 月 5 日付けで、会社又は Y3 所長に対して、書面により職場協議会開催に関する申し入れを行ったが、会社又は Y3 所長から回答はなかった。

また、平成 1 9 年 1 1 月から平成 2 0 年 1 月にかけて、組合の執行委員が Y3 所長に対して、口頭で職場協議会の開催を求めたが、Y3 所長は「必要ない。」「やらない。」等と答えるのみであった。【甲 1 2 ないし 2 2、甲 1 8 1】

(3) 団体交渉ルールを巡る労使の対立と当委員会でのあっせん

ア 平成 1 9 年 1 0 月 1 9 日、組合は会社に対して、冬季一時金の支給等に係る支部要求書を提出した。

同年 1 1 月 2 8 日、会社は、組合からの団体交渉申し入れに対する回答書の中で、団体交渉の出席者を組合、会社ともに各 3 名とする旨回答した。

組合は、同日付け「団体交渉開催に関する要求書」において、組合側交渉人員を 4 名とするよう要求した。

同月 3 0 日、会社は、「再回答書」により、組合の交渉人員を 3 名以内とすることを厳守するよう回答した。

同年 1 2 月 1 日、組合は、「再回答書に対する申し入れ書」により、団体交渉の交渉人員を 4 名とすることが認められない理由等について書面により回答するよう要求した。【甲 9 1、甲 9 5 ないし甲 9 8】

イ 冬季一時金に係る第 1 回の団体交渉が同月 5 日に、第 2 回の団体交渉が同月 7 日にそれぞれ実施された。

このうち、7 日に行われた第 2 回団体交渉の中で、会社常務取締役 Y7（以下「Y7 常務」という。）は、次回の団体交渉から、団体交渉の時間中の賃金は支給しない旨発言した。

これに対して組合は、同月 1 4 日、「団体交渉開催に関する申し入れ書」により、団体交渉の時間中の賃金の支給に関する労使協議を直ちに実施すること等を申し入れた。【組合準備

書面（２）、甲９９】

ウ 平成２０年２月２２日、組合は会社に対して、「団体交渉開催に関する申し入れ書」を提出、同年３月４日、教習所内において団体交渉が行われた。

この交渉において、会社は、今後も交渉人員は３名でなければ団体交渉に応じないこと、時間及び場所については、業務終了後事業所内とすること、労働協約については今後も締結しないこと等を主張した。【甲１０３、甲１８１】

エ 同年３月６日、組合は、当委員会に労働争議のあっせんを申請した。

組合は、①交渉人員を４～５名にすること、②労使が合意に達した事項については労働協約を作成すること、③勤務時間内に団体交渉を行う場合には、その時間の賃金を支給すること等を求めた。

これに対して、会社は、①交渉人員は３名とする、②労働協約の書面による作成は行わない、③団体交渉は原則として就業時間外に賃金は支給せずに行う旨主張した。

同月３１日、当委員会においてあっせんを行ったが、労使双方の主張に歩み寄りが見られず、あっせん打ち切りとなった。【甲１０６、当委員会に顕著な事実】

オ 同年４月４日、組合と会社との間で春闘等に係る団体交渉を行った。会社は、事前に組合に対して出席者の数を労使各３名とするよう申し入れていた。会社からの出席者は、Ｙ７常務、Ｙ３所長及び会社東京支店総務課長のＹ２（以下「Ｙ２課長」という。）の３名であったが、組合からは１６名が出席した。

会社は、団体交渉の席で組合に対し、出席者を制限するよう要求したが、組合は応じなかった。

なお、この交渉では、この他、賃上げの額の提示、組合ビラの返還、Ｘ１６に対する処分に係る問題の解決、支部長に対する謝罪要求等が議題となっていた。【甲１８１、乙４５、③Ｙ７ p ４８】

カ 組合は会社に対して、同月２２日、同月２３日及び同年５月１３日付けで団体交渉を申し入れた。

これに対して会社は、組合からの要求事項に対しては同年

5月15日の回答書により回答し、結果的に団体交渉には応じなかった。なお、回答書は会社の代理人弁護士名で発せられており、今後団体交渉に関する一切の件については代理人弁護士あてに連絡されたい旨の記載があった。【甲111ないし甲115】

キ 同年7月2日、会社は当委員会に、団体交渉実施の際の出席人数、団体交渉事項を調整事項とする労働争議のあっせんを申請した。

同月23日、当委員会においてあっせんが行われ、組合及び会社があっせん案を受諾した。あっせん案の主な内容は、交渉人員は労使双方とも7名以内とすること、団体交渉の時間及び場所は会社提案によること、団体交渉のルールについては今後別途協議すること等であった。【甲120、甲122、当委員会に顕著な事実】

(4) 平成20年4月1日付け組織変更（争点2）

ア 平成19年11月1日、会社は別紙1（略）のとおり、教習所の組織変更を行った。【甲50】

イ 平成20年4月1日、会社は別紙2（略）のとおり、教習所の組織変更を行った。

なお、会社が組織変更の理由として示したのは、マンネリ化の防止であった。【甲49、第1回審問調書13頁X1証言（以下「①X1 p13」の例により略記する。）】

ウ 同日付け組織変更に係る主な変更点として、施設装備課の設置、営業課から営業企画課への変更等が挙げられる。

また、同日付けで昇格した者は以下の7名であり、このうち当時組合員だった者は4名、非組合員は3名であった。

〈組合員〉

X17 係長心得 → 係長

X18 指導員 → 主任心得

X3 (以下「X3」という。)

指導員 → 主任心得

X19 (以下「X19」という。)

指導員 → 主任心得

〈非組合員〉

X20 (以下「X20」という。)

主任 → 係長心得

X21 (以下「X21」という。)

主任 → 係長心得

X22 (以下「X22」という。)

指導員 → 主任心得

一方、降格となった者はいなかった。【甲49、甲50、乙45、①X1 p32】

エ 同月9日、組合は会社に対して、「組織変更に対する要求書」を提出した。組合はこの中で、組合役員の社内での評価を事実上の降格とするなど、今回の組織変更は組合対策を前提とした不当労働行為であるとして、撤回等を要求した。

これに対して、会社からの回答はなかった。【甲54、①X1 p13～14】

(5) 組合執行委員を第一種普通自動車技能検定員に選任しなかったこと。(争点1(1))

ア 指定自動車教習所の管理者(所長)は、技能検定を行わせるため、技能検定員を選任しなければならないとされており(道路交通法(昭和35年法律第105号)第99条の2第1項)、教習所では、千葉県公安委員会が行う技能検定員審査に合格し、教習所で行う事後教養(講習)を受講した者に対して、管理者である所長が選任手続きを行っていた。【甲183の1、第2回審問調書8～9頁X5 証言(以下「②X5 p8～9」の例により略記する。)]

イ 平成20年2月15日、組合の教宣部長であったX6(以下「X6」という。)が、第一種普通自動車の技能検定員審査に合格、同年4月2日から11日まで、教習所の事後教養(講習)を受講した。【甲60、甲183の1】

ウ 同月25日、組合は会社に対して、X6の技能検定員選任の手続きを速やかに行うよう申し入れた。【甲59】

エ その後も、X6が技能検定員に選任されなかったため、同月30日、X6が所属する教務課第6班の班長から、Y3所長に対して、X6が技能検定員に選任されるための指導を求める旨上申したが、上申書の上部余白の決裁欄にはY3所長の押印はなく、「受領しない」との手書きのコメントが書かれていた。【甲136】

オ X6 は、現在に至るまで、第一種普通自動車の技能検定員に選任されていない。

なお、教習所において、技能検定員審査に合格し、教養も受講した者で、技能検定員に選任されなかったのは、X6 の他にはいなかった。【甲 59、甲 60、甲 183 の 1、乙 46、② X5 p 9】

カ 平成 21 年 1 月 27 日、X23 が第一種普通自動車技能検定員に選任された。【② X5 p 9、③ Y3 p 116】

(6) 会社管理職による、組合員の自宅の訪問 (争点 4 (1))

ア 平成 20 年 3 月 29 日、Y2 課長が教習所を訪れた際、1 階の掲示板に組合作成のビラが掲示されていた。

ビラには、『速報！ こういう人に人事権を与えておいていいのでしょうか?!』という文言とともに、会社が経営する他の自動車教習所のパーティーで、Y7 常務が女性といっしょに撮影された写真が数枚掲載され、そのうちの 2 枚の写真にはそれぞれ「パワーハラスメント」、「セクシャルハラスメント」の文字が記されていた。

Y2 課長は、当該ビラを掲示板から撤去した。【甲 135 の 1、乙 47 の 1、③ Y7 p 18】

イ 同年 4 月 4 日、組合と会社の団体交渉の席上において、Y2 課長は、組合から、当該ビラを掲示板から撤去したことについて、激しく抗議を受けた。【乙 47 の 1、第 3 回審問調書 133～134 頁 Y2 証言(以下「③ Y2 p 133～134」の例により略記する。】

ウ 同月 16 日午後 4 時ごろ、Y2 課長は、組合員 X5 (以下「X5」という。)の自宅(以下「X5 宅」という。)の最寄り駅である新松戸駅で下車し、X5 宅へ向かう途中で X5 宅へ電話し、電話に出た X5 の妻に社名を言ったうえで、「ご主人から返せと言われた書類をお持ちいたしましたので、これから伺ってよろしいでしょうか。」と告げた。

Y2 課長はこの日、東京都江戸川区の勤務先から X5 宅へ向かったものであるが、事前に X5 宅へ出向く旨の連絡はしていなかった。【甲 183 の 1、乙 47 の 1、③ Y2 p 149～150、同 p 159～160】

エ Y2 課長が X5 宅へ電話を入れて数分後、Y2 課長は X5

の自宅マンションのエントランスからインターフォンで、「先ほど電話した黒井産業の者です。」と到着した旨を告げた。対応したX5の妻は、その場で待つよう答えた。【乙47の1、③Y2 p 153～154】

オ エントランスへは、その日いったん教習所へ出勤したものの、体調を崩して早退していたX5本人が出向いた。【甲183の1】

カ Y2課長はX5に、「返せと言われたビラを返しに来た。」と告げ、X5は「そうですか。」と答えた。Y2課長は、X5に当該ビラ及び組合が発行した別のビラの計2枚を渡し、帰っていった。【乙47の1】

キ その後組合は、教習所掲示板に、同月17日付けの『速報！白昼！会社の名前を利用し、社員の妻に・・・』と記載されたビラを掲示するとともに、同月18日付け「緊急申し入れ書」により、会社に対して、Y2課長の懲戒処分、Y2課長がX5宅を訪問した理由の説明と謝罪を求めた。しかし、会社からは何の回答もなかった。

なお、Y2課長は、上記ビラ及び緊急申し入れ書の内容が名誉毀損に該当するとして、同年7月8日、東京地方裁判所八王子支部に、組合執行委員及び東自教を被告とする損害賠償等請求訴訟を提起した。【甲58、甲183の1、乙26の1、乙47の1、乙68】

(7) 平成20年4月28日の、組合支部長X1 に対する懲戒処分（争点1（2））

ア 組合副支部長であるX2（以下「X2」という。）は、平成20年1月9日の普通自動二輪車（AT限定）教習の際、教習生の乗っていた自動二輪車に追突する事故を起こした。X2は、この件について事故報告書を会社に提出した。【甲185の1】

イ 同月22日、会社は、X2の上記アの事故に関して、重大な過失によって事故を起こし会社に損害を与えた等の理由により、同人を戒告処分とした。【甲185の1】

ウ 同年4月4日、組合支部長のX1（以下「X1」という。）は、教習所の全体朝礼の始まる前に、X2から上記イの戒告処分の辞令（以下「戒告処分辞令」という。）を借りた。

【①X1 p 1 7】

エ 同日午前8時15分頃、教習所の全体朝礼において、司会が「皆さんから何かありますか？」と出席者に問いかけた際、X1は、「はい。」と言って、X2 から借りた戒告処分辞令を持ってY3 所長の前へ行った。

X1は、「このX2 の処分は間違いだったかもしれないので、Y7 常務に確認してください。」と言って、戒告処分辞令をY3 所長に手渡した。Y3 所長は戒告処分辞令を受け取ると、目の前の机に置いたので、X1 は再度戒告処分辞令を手にとって、Y3 所長の上着の左胸の襟の付近に差し込んだ。

Y3 所長は、X1 の行為に対して、制止や回避するような発言や仕草等を行わなかった。

なお朝礼には、所長以下ほぼ全職員が出席していた。【甲63、甲181、①X1 p 43、同p63～64、③Y3 p 81～82】

オ X3 は、同月1日付け組織変更において、教務課第2係第3 班主任心得を命ずるという昇格辞令を受けた。【甲49、甲65】

カ X3 は、この組織変更は適材適所、作業効率や能率、業績といったことが考慮されていないものであると感じ、このような状況で昇格辞令を受けることはできないと考え、同月4日の全体朝礼の際に、上記エのX1 の行為に続き、Y3 所長の前へ行き、自らの昇格辞令を「これは受けられません。」等と発言しながら、Y3 所長の上着の襟のあたりに差し込んだ。

Y3 所長は、X3 の行為に対しても、制止や回避するような発言や仕草等を行わなかった。【甲65、乙46、③Y3 p 82】

キ 同月28日、会社はX1 に対して、同月4日の朝礼の際にX2 と共謀し、Y3 所長が断ったにもかかわらず、X2 の戒告処分辞令を無理やりY3 所長の上着ポケットに押し込んで返却したとして、これが、会社就業規則（以下「規則」という。）第77条（17）「上長～に対し、暴行、脅迫又はこれに準ずる～行為をしたとき」及び同条（24）「その他前各号に準ずる行為があったとき」に該当するものであるとし

て、同年5月2日から出勤停止1日の懲戒処分とする旨通知した。【甲125】

ク 会社は同日、X2 に対しても、同月4日の朝礼の際に、X1 と共謀の上、X1 をして自らの戒告処分辞令をY3 所長に無理やり返却させたとして、これが、規則第77条(17)「上長～に対し、暴行、脅迫又はこれに準ずる～行為をしたとき」及び同条(24)「その他前各号に準ずる行為があったとき」に該当するものであるとして、同年5月3日から出勤停止1日の懲戒処分とする旨通知した。【甲126】

ケ 会社は同日、X3 に対しても、同月4日の朝礼の際に、同月1日付けの自らの辞令をY3 所長が断ったにもかかわらず、無理やりY3 所長の上着ポケットに押し込んで返却したとして、規則第77条(17)「上長～に対し、暴行、脅迫又はこれに準ずる～行為をしたとき」及び同条(24)「その他前各号に準ずる行為があったとき」に該当するものであるとして、同年5月4日から出勤停止1日の懲戒処分に付する旨通知した。【甲127】

コ なお、会社は、懲戒処分の対象となる行為を、規則第77条(1)ないし(24)に定めている。【乙30、別紙3(略)】

サ 組合は、同年5月9日、会社に対して、X1、X2 及びX3 に対する懲戒処分には納得できないこと、今後、会社の対応が組合つぶしを狙った不当なものであると判断した場合は、直ちにストライキを含む抗議行動を実施する旨書面により通告した。【甲62】

#### (8) 秩序維持等に関する業務命令

平成20年4月30日、会社は、教習所の職員に対して、「秩序維持等に関する業務命令」を文書により発した。

同命令の内容は、会社及び関連会社の職員等に対する畏怖心、嫌悪感を抱かせる様な行為や義務のないことを行わせようとする行為、会社の職員として相応しくない行為等を一切しないよう指示徹底することを命ずるものであり、本業務命令に反したときは規則により処罰し、重大な事案であると判断した場合は、刑事告訴することもある旨記載されていた。

なお、禁止項目は10項目にわたり例示され、その内容は下記のとおりであった。

- 1 監視し、尾行し、つきまとい、待ち伏せし、進路に立ちふさがりような行為
- 2 呼びつけたり、詰問したり、無理やり謝罪を求めたり、回答を迫ったり、義務のないことを行わせようとする行為
- 3 罵声を浴びせたり、粗野または乱暴な言動を用いたり、威圧的な言動や畏怖または嫌悪感を抱かせる行為
- 4 複数で取り囲み、畏怖または嫌悪感を抱かせ、または、義務のないことを行わせようとする行為
- 5 職場内に特定の者を非難中傷する文書、凶画、写真等を掲示したり、目に触れやすい場所に置いておく行為
- 6 非組合員の自宅及び最寄りの駅等の周辺で、特定の者を非難中傷する文書、凶画、写真等を配布したり、郵送したりする行為（特に、会社及び関連会社職員の自宅及び最寄りの駅等の周辺において）
- 7 不正業務の強要など正常な業務等を妨げる行為
- 8 業務命令、業務指示等の中断及び意識、変更等の行為
- 9 業務中における私的な行為
- 10 業務に伴わないもしくは管理者の許可を受けずに会社施設を利用する等の行為

【乙19】

(9) 管理室の設置（争点3）

ア 平成20年5月8日、会社は教習所に管理室を設置した。

【甲181、乙46】

イ 管理室は、所長直属の部署であり、管理室長1名、次長1名、係長1名、主任2名の計5名の職員が新たに配置された。このうち、次長は教習所の第二副管理者となっており、管理室長は、教習所の組織図において、管理者（所長）と4名の副管理者の間に位置付けられている。また、組織図の右上方に記載された各職名ごとの在籍人員数を示す表中には、室長又はそれに相当すると思われる職名の記載はない。

管理室の職員5名のうち、2名は警察のOB、3名は会社の職員からそれぞれ選ばれている。【乙67、③Y3p125～126】

ウ 管理室の業務の内容、所掌する事務等について、文書による定めはなく、組織図中の課別業務区分欄にも記載はない。

また、管理室設置の際に、教習所の職員に対し、管理室の

職員の紹介や業務内容等についての説明等は行われなかった。【甲181、乙67、③Y7 p63～65、③Y3p91】

(10) 平成20年5月11日のY3所長の組合執行委員らに対する言動等（争点4（2））

ア 平成20年5月11日午前8時ごろ、X1ら組合執行委員（以下「X1ら」という。）は、組合からの通告書及び質問書を提出するため、所長室のドアをノックした。そして、X1を先頭に2～3名が所長室に入室し、その後に7～8名が続いていた。【甲181、乙46】

イ Y3所長は、X1らの話も聞かずに、「退室しろ。」と言い、管理室職員にカメラと録音機を持って所長室に来るよう電話で指示した。

管理室職員が所長室に来ると、Y3所長は「この連中が取り囲んだので写真を撮れ。」と命じた。

X1らは、書面を提出しに来ただけであり、かつ始業前である旨弁明したものの、Y3所長は、「こいつらだ、こいつらの写真を撮れ。」と言い、管理室職員にX1らの写真を撮影させた。

Y3所長は、管理室職員に対し、「こいつらがいつも私の所に来る奴らだ。」「よく顔を見ておけ。」と言った。【甲89、甲124、甲181、乙46】

(11) 組合執行委員X7 及び組合員X8 をみきわめ員に選任しなかったこと（争点1（1））

ア みきわめ員は、各教習段階を終了し、次の教習段階に進めるかどうかの判定を行う教習指導員のことであり、みきわめ教養（講習）を受講した者について、教習所の管理者（所長）が選任する。【申立書、会社最終陳述書】

イ 平成20年5月23日、教務第一課長代理が、組合の財政部長であったX7 （以下「X7」という。）の第一種普通自動車教習みきわめ教養及び組合員X8 （以下「X8」という。）の大型自動二輪車教習みきわめ教養の計画を作成し、Y3所長に提出したが、Y3所長は決裁しなかった。【甲137、甲138、甲183の1】

ウ X7及びX8は、それぞれ、第一種普通自動車教習みきわめ教養及び大型自動二輪車教習みきわめ教養を受けることが

できず、現在に至るまでみきわめ員に選任されていない。【甲 183 の 1、② X5 p 11～13】

エ 教習所において、みきわめ教養の受講が認められなかった者は、X7 及び X8 の他にはいなかった。【甲 183 の 1、② X5 p 12～13】

(12) 平成 20 年 5 月 24 日の Y3 所長の組合員らに対する言動等  
(争点 4 (3))

ア 平成 20 年 5 月 24 日、X5 が指導員室において、聴覚障害者教習の教習計画を作成していたところ、Y3 所長及び管理室職員 2 名が指導員室に来て、組合掲示板の写真を撮り始めた。【甲 183 の 1】

イ そこで X5 は、「コソコソ撮らないで皆がいるときに堂々と撮ればいいじゃないですか。」と言ったところ、Y3 所長は、「私は所長だぞ。コソコソなんかしない。お前は何で乗車しないんだ。」と X5 に言った。【甲 183 の 1、② X5 p 13～14】

ウ X5 は、「乗車する生徒がいなかったので、聴覚障害者教習の書類を作成していました。」と答えたところ、Y3 所長は、「いつまでそれをやっているんだ。あんたはもうやらなくてもいい。」と X5 に言った。【甲 183 の 1、② X5 p 13～14、同 p 47～48】

エ そして Y3 所長は、同行していた管理室の職員に、X5 と、その場を通りかかった組合員 X15 (以下「X15」という。)の写真を撮らせた。【申立書、甲 183 の 1、乙 71、② X5 p 14】

(13) 平成 20 年 8 月 6 日の Y3 所長の組合員らに対する言動等  
(争点 4 (4))

ア 平成 20 年 7 月に入り、組合員から同年 8 月 6 日の有給休暇の届出がされるようになった。

同年 8 月 6 日は、X16 訴訟の原告本人尋問の日であり、その傍聴のため、多くの組合員が有給休暇を届け出たものであった。【甲 181、乙 46】

イ 同年 7 月 30 日、会社は、教習所職員に対し、同年 8 月 6 日の有給休暇取得の届出が現時点で 29 名から出されていること、今後の状況次第では、時季変更権を行使することもある

り得る旨を事務連絡と題する書面により通知した。【乙 6、乙 5 6】

ウ Y3 所長は、有給休暇の届出を遅く出した順に 11 名の職員に対し、個別に休暇の日を変えるよう依頼を行ったが、その 11 名全員が依頼には応じなかった。【甲 1 8 1、乙 4 6】

エ 同年 8 月 5 日、業務に支障を来すことを心配した組合の組織部長であった X9（以下「X9」という。）及び同じく教宣部長であった X6 が、有給休暇の届出の取消しを申し出た。

また、同月 6 日当日、組合の労金対策委員であった X10（以下「X10」という。）が有給休暇の届出の取消しを申し出た。【甲 1 8 1、乙 4 6】

オ 同月 6 日、X9、X6 及び X10（以下「X9 ら 3 名」という。）が出勤しているのを見つけた Y3 所長は、管理室職員に対し、直ちに 1 階に降りてきて採証の準備をするよう指示した。

Y3 所長は、指導員室にいた X9 ら 3 名に、「君たちの休暇取消しは認めていない。ここは職場である。休暇の者は外に出なさい。」と何度か退去を命じたところ、X9 ら 3 名は指導員室から退室した。

Y3 所長は、その後、教習所の敷地内に留まっていた X9 ら 3 名に対し、教習所の敷地の外へ退去するよう 2～3 度繰り返し命じたうえ、「敷地内から退去しろ。退去しないなら警察を呼ぶ。」と警告し、そのため、X9 ら 3 名は教習所の敷地の外へ退去した。

この間、管理室職員は Y3 所長の指示のもと、X9 ら 3 名の写真を撮ったうえ、X9 ら 3 名に対して、帰らないと逮捕される旨発言した。【甲 8 2 ないし 8 4、甲 1 8 1、乙 4 6】

(14) 平成 20 年 8 月 20 日の組合執行委員に対する戒告処分（争点 1（3））

ア 平成 20 年 6 月 4 日午前、組合員である X24（以下「X24」という。）は、Y3 所長及び副管理者 2 名から、前日のシミュレーター教習の際に、私物のノートパソコンを持ち込んで使用したとして事情聴取を受けた。

このことについて身に覚えのなかった X24 は、シミュレー

ター教習の際、教室の外にいた管理室職員のY8（以下「Y8」という。）及び同Y9（以下「Y9」という。）の2名がY3所長に通報したのではないかと推測した。【甲182】

イ 同日午後、教習所2階の廊下をX24及びX25（以下「X25」という。）の2名が歩いていると、その前方から、Y8及びY9の2名が歩いてきた。上記アの件があったことから、X24がY8及びY9を睨み付けると、すれ違いざまにY9がX24に対して「文句があるなら言ってこい。」と言ってきた。X24も「このやろう。いつでも相手になるぞ。」と応じた。【甲182】

ウ その場を通りかかった組合副支部長X4（以下「X4」という。）は、「お前ら何やってんだよ。」と割って入った。

X24から事情を聞いていたX4は、Y8及びY9に対して、「どういうつもりなんだ、お前ら。」と言ったところ、Y8が所長を通して欲しい旨発言したので、X4は、「ふざけるなよ、てめえら」等と言った。

この時、隣接する教室で学科教習を行っていたX12（以下「X12」という。）は、廊下から話し声が聞こえてきたため、教室を出て、静かにするよう求めた。【甲139、甲182、第1回審問調書70～72頁X4 証言（以下「①X4 p 70～72」の例により略記する。）、乙46】

エ 同月5日、X4は副管理者2名から事情聴取を受けた。

また、同月6日には、X24が副管理者2名から、さらに同月11日には、X12が管理室職員からそれぞれ事情聴取を受けた。【甲182】

オ 同年8月20日の朝礼において、X4は、同年6月4日に教習所2階の第3教室前の廊下において大声を出したとして、これが規則第77条（12）「風紀をみだす行為があったとき」、同（17）「同僚～に対し暴行、脅迫またはこれに準ずる～行為をしたとき」及び同（24）「その他前各号に準ずる行為があったとき」に該当するとして、戒告処分にする旨の同年8月4日付け懲戒処分通知書を渡された。

なお、同年6月4日に教習所2階の廊下にX4といっしょにいたY8、Y9、X24、X25の4名は処分されなかった。

【甲130、甲182、①X4 p 73、③Y3 p 83】

(15) 平成20年9月に組合員に最終送迎バスの運転をさせなかったこと(争点1(4))

ア 会社は、平成20年6月ごろから、教習生の減少に伴う経費節減のため、これまで教習所の職員が行ってきた最終送迎バスの運行を外部業者に委託(以下「外注化」という。)する旨の検討を行っていた。【乙47の2】

イ 同年8月20日の朝礼において、会社は、最終送迎バスの運行を同年9月以降外注化すること、そのため、同年9月2日以降に最終送迎バスの運転担当になっていた者は運転を行う必要がない旨、職員に対して告げた。

なお、同年9月の最終送迎バスの運転担当は、同年8月12日に所長決裁を経て決定していた。【甲141、乙46、乙47の2】

ウ 同月25日、組合は会社に対して「送迎バスに関する申し入れ」と題する文書により、最終送迎バスの外注化に係る労使協議を直ちに行うこと、労使協議を拒否し一方的に組合員の送迎バス運転を廃止した場合はしかるべき抗議行動を実施せざるを得ない旨通知した。【乙8、乙73】

エ 同年9月1日、会社は上記申し入れを受け、同年9月3日の団体交渉において最終送迎バスについての協議を行うこと、及び協議を行うまでは外注化を延期することを決定し、組合に回答した。【乙9、会社最終陳述書】

オ 同月2日の最終送迎バスの運転について、会社は同年8月12日に決定していた担当者ではなく、組合員以外の者に行わせた。

その結果、同年8月12日に運転担当者に決定していた組合員X11、同X12、同X9、同X13、同X3及び同X14(以下「X11ら6名」という。)は、残業及び乗車に係る手当を受け取ることができなかった。【甲141、甲181、乙46、乙47の2、①X1 p31】

カ 同年9月3日に行った団体交渉において、最終送迎バスの外注化についての交渉が決裂したため、会社は同月4日から外注化を開始した。【会社最終陳述書】

#### 第4 判断

## 1 組合と会社の労使関係

個々の争点について検討するに先立ち、組合結成から、本件申立てまでの間の労使関係について概観する。

### (1) 組合結成と職場協議会

組合は、平成7年に市川中央自動車教習所労働組合として結成された。(第3-2-(1)-ア)

組合と会社とは、平成15年頃から、職場協議会を毎月1回開催し、教習所の管理者(所長)及び副管理者と組合の三役等が、勤務体制や職場環境の改善、業績向上等について、協議を行っていた。(同一イ)

### (2) X16 に対する降格処分と組合の東自教への加盟

平成19年8月に、会社が、X16 に対して3階級の降格処分を行うと(同一ウ)、組合は会社に対して処分撤回を求める団体交渉を要求し、同年8月から9月にかけて、3度に渡る団体交渉が行われた。しかし、会社はX16 の処分撤回には応じなかった。(同一エ)

組合と会社とが、X16 の処分を巡って対立を深める中、組合は東自教へ加盟し、同年10月6日にその旨を会社へ通知した。(同一オ)

同月11日には、X16 訴訟が提起された。(同一カ)

### (3) Y3 所長の就任と職場協議会の廃止

平成19年10月10日、Y3 所長が就任した。(第3-2-(2)-ア)

同月18日、Y3 所長就任後初めての職場協議会が開催されたが、Y3 所長は、会議の途中で退席した。その後、組合は、繰り返し書面や口頭で、会社及びY3 所長に対して職場協議会の開催を要求したが、書面による回答はなく、Y3 所長は「必要ない。」「やらない。」と答えるのみであり、職場協議会が開催されることはなかった。(同一イないしエ)

### (4) 団体交渉を巡る組合と会社の対立

平成19年11月以降、会社は組合に対して、団体交渉の出席者を労使各3名とすること、団体交渉の時間中の賃金は支給しないこと等を通告した。組合はそれに対して反発し、団体交渉のルール等を巡り双方の意見が対立することとなった。(第3-2-(3)-アないしウ)

翌20年3月には、当委員会において組合の申請による労働争議のあっせんが行われたが不調に終わった。(同一エ)

その後、組合は会社に対して、同年4月22日、同月23日及び同年5月13日付けで団体交渉を申し入れたが、団体交渉は行われず、会社は、組合からの要求事項に対して同月15日付けの書面により回答するのみであった。

なお、回答書は会社の代理人弁護士名で発せられ、以後会社への連絡は代理人弁護士を通して行うこととなった。(同一カ)

その後、同年7月、当委員会において、会社申請による労働争議のあっせんが行われ、団体交渉のルールについて今後別途協議する旨のあっせん案が受諾された。(同一キ)

#### (5) 争点に係る事実経過

- ・ 平成20年4月、Y3 所長は、X6 を第一種普通自動車技能検定員に選任しなかった。(第3-2-(5)-ウないしオ)
- ・ 同月16日、Y2 課長が、X5 宅を訪問した。(同一(6)-ウないしカ)
- ・ 同月28日、会社は、X1、X2 及びX3 の3名に対して出勤停止1日の懲戒処分を行った。(同一(7)-キないしケ)
- ・ 同年5月8日、会社は所長直属の部署として管理室を設置し、新たに職員5名を配置した。(同一(9)-ア、イ)
- ・ 同年5月11日午前8時ごろ、Y3 所長に組合の通告書及び質問書を提出するため所長室に入室したX1らに対し、Y3 所長は所長室からの退去を命じるとともに、管理室の職員をしてX1らの写真を撮らせた。(同一(10)-ア、イ)
- ・ 同年5月23日、教務第一課長代理が、X7 に係る第一種普通自動車教習みきわめ教養及びX8 に係る大型自動二輪車教習みきわめ教養の計画を作成し、Y3 所長に提出したが、Y3 所長は決裁しなかった。(同一(11)-イ、ウ)
- ・ 同年8月6日、有給休暇の取消しを申し出て出勤したX9ら3名に対して、Y3 所長は、教習所敷地内からの退去を命じ、退去しない場合は警察に通報する旨警告し、管理室職員をして、X9ら3名の写真を撮らせた。(同一(13)-エ、オ)
- ・ 同年8月20日、会社はX4 に対して戒告処分を行った。

(同一(14)オ)

- ・ 同年9月2日、会社は、組合員に最終送迎バスの運転をさせなかった。(同一(15)オ)

(6) 本件申立ての背景について

以上のとおり、組合が結成されてから、平成19年8月に会社がX16 に対して3階級の降格処分を行うまでは、労使間における紛争ないし紛争に至るような問題は特段生じていなかった。

ところが、X16 の処分以降、組合と会社は、X16 に対する処分の撤回、職場協議会の開催、団体交渉ルール等を巡って対立を深めるようになった。

そして、平成20年3月、組合申請のあっせんが不調に終わると、同年5月には、会社は組合との交渉を代理人弁護士に委ねるなど、組合と会社との信頼関係が失われていくとともに、組合と会社との間の紛争が具体的な形となって現れてきたことが認められる。そして、このような組合と会社との対立を背景として、組合が本件申立てを行ったものと見ることができる。

なお、同年7月に当委員会において、あっせん案が受諾されたものの、その後も、組合と会社との対立は続いており、労使関係改善の状況は見られない。

2 争点1(1)(教習所管理者である所長が、X6を第一種普通自動車技能検定員に、X7を第一種普通自動車教習みきわめ員に、X8を大型自動二輪車教習みきわめ員にそれぞれ選任しなかったことは、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入にあたるか。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) 組合の執行委員であるX6は、技能検定員審査に合格し、審査合格後の教養を受け、いつでも技能検定員に選任される状態になったにもかかわらず、Y3所長はX6を技能検定員に選任しなかった。その理由についてY3所長は、「所長の権限」、「教習水準の向上」と言うだけで具体的な理由は言わなかった。教習所開所以来、技能検定員審査に合格して、教養も終わっているのに、技能検定員に選任されな

かったのはX6の他にはいなかった。

また、Y3所長は、組合の執行委員であるX7及び組合員であり組合活動に熱心だったX8について、それぞれ第一種普通自動車教習及び大型自動二輪車教習に係るみきわめ教養の受講を認めなかった。その理由として、Y3所長は、「教習水準の維持向上のためだ」と言うだけで、何ら具体的な指導があるわけではなかった。

みきわめができる段階に至った指導員で、みきわめ教養の受講が認められなかったのは、X7及びX8の他にはいなかった。

(イ) 会社は、上記3名を選任しない理由として、技能検定員及びみきわめ員の人員は十分に足りていると主張するが、X23 指導員について、人数が足りていても技能検定員に選任していることから、その主張は不合理である。

また、会社は、X6及びX8は、非組合員である同僚から、いじめの問題で訴訟を提起され被告の立場であるため技能検定員に選任しなかった、あるいはみきわめ教養の受講を認めなかった旨主張するが、この両名が訴訟を起こされ被告になったのは平成20年10月のことであるから、同年4月ごろに、技能検定員に選任しない、あるいはみきわめ教養の受講を認めない理由にはならない。

(ウ) X6は、技能検定業務ができればその経験を活かしてさらなる教習水準の向上を図ることができるどころ、技能検定員に選任されないためにそれが叶わない。これは日々の教習の中で、その教習能力を高めていくという業務に従事する指導員にとって大きな損失である。

X7及びX8においても、みきわめ員に任命されれば、技能教習においてみきわめ教習業務を行うことができるようになり、教習生の運転レベルを観察する立場になることにより、より充実した業務を行うことができるどころ、みきわめ員に選任されないためにそれが叶わない。これは自己の職業に誇りを持ち、教習水準の維持向上を図り、よりよい教習業務を行いたいというX7及びX8に対して精神的苦痛を強いるものである。

(エ) X6、X7及びX8に対して合理的な根拠もなく技能検

定員に選任しない、若しくはみきわめ教養の受講を認めない行為は、組合の執行委員もしくは組合活動に熱心であることの故をもって不利益な取扱いをしたものであり、組合を弱体化させる行為でもある。

イ 会社の主張の要旨

(ア) 技能検定員及びみきわめ員の選任については、道路交通法上、指定自動車教習所の管理者（所長）にその選任権が認められており、これは管理者の専権に属する事項であるから、会社において、介入、変更することができない。

(イ) 教習所における技能検定員及びみきわめ員の人員は、普通自動車の技能検定員、同みきわめ員及び大型自動二輪車のみきわめ員ともに十分に存在しているため、Y3 所長は、新たに追加する必要はないとの判断の下、選任を行わなかったものである。

また、X6 及び X8 は、教習所職員に対するいじめ行為により、職員をうつ病に至らしめたとして、訴訟を提起されており、教習所内において企業秩序を乱す行為を行っていた。

(ウ) 技能検定員及びみきわめ員の選任は、教習所内における配置、業務指示の問題であり、これらの業務を行わないことによる賃金等の労働条件における不利益は存在しない。

この点について、組合は、みきわめ業務を行うことで教習生の運転レベルを観察する立場になり、より充実した業務を行うことができること及び技能検定業務を行うことでその経験を活かしさらなる教習水準の向上を図ることができると主張する。そして、そのことを前提に、このような教習水準の維持向上を図ることができなくなることで精神的苦痛、損失に当たると主張する。

しかし、教習生の運転レベルを観察するということは、通常の技能教習において当然に行うべきことであり、それはみきわめや技能検定時だけに限られるものではなく、教習水準の維持向上とみきわめ員及び技能検定員の選任とは何ら関係はない。そのため、組合のいう精神的苦痛、損失という主張はその前提が異なる。

(エ) 以上、X6 を技能検定員に選任しないこと、並びに X7

及びX8 にみきわめ教養の受講を認めないことは、組合員に対する不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア X6、X7及びX8 に対するY3 所長の姿勢

Y3 所長は、組合の教宣部長であったX6 を第一種普通自動車技能検定員に選任せず、選任されるための指導を求める、X6 の上司からの上申書を受け取らなかったこと、技能検定員審査に合格し、教習所の事後教養を受講した者で技能検定員に選任されなかったのはX6 の他にはいなかったことが認められる。(第3-2-(5) -ウないしオ)

また、Y3 所長は、組合の財政部長であったX7 及び組合員X8 について、それぞれ、第一種普通自動車教習みきわめ教養及び大型自動二輪車教習みきわめ教養計画が教務第一課長代理から提出されたのにこれを決裁せず、両人の受講を認めなかったこと、これらみきわめ教養の受講ができずにみきわめ員に選任されなかったのは、X7 及びX8 の他にはいなかったことが認められる。(同一(11) -イないしエ)

イ X6、X7及びX8 (以下「X6ら」という。)を技能検定員等に選任しない理由に合理性はあるか

会社は、X6ら を技能検定員等に選任しない理由として、技能検定員及びみきわめ員の人員は十分に足りていること、また、X6 及びX8 についてはこれに加えて、教習所職員に対するいじめ行為により訴訟を提起されていることの2点を挙げている。

まず、技能検定員等の人員について、Y3 所長はその陳述書(乙46)において、普通車の技能検定員は27名、普通車のみきわめ員は40名、大型自動二輪車のみきわめ員は27名おり、十分足りている旨述べている。

しかし、第一種普通自動車技能検定員に関して、X6 を選任しない一方で、X23 を平成21年1月27日に選任している。(第3-2-(5) -カ)

そうすると、人員が十分に足りているという理由には疑問を持たざるを得ない。

また、そもそも、職員間で民事訴訟中であることは、技能

検定員等に選任しない理由としては成り立たないうえ、X6及びX8に対して訴訟が提起されたのは、平成20年10月1日であり(乙77の1)、同年の4月ないし5月(第3-2-(5)-ウ及びエ、同一(11)-イ)の時点では、両名に対する訴訟は提起されていないから、これが理由にはなり得ない。

以上、会社が主張するX6らを技能検定員等に選任しない理由は、いずれも合理的であるとは言い難い。

#### ウ 技能検定員等に選任されないことによる不利益

会社は、技能検定員及びみきわめ員に選任されないからといって、賃金等労働条件における不利益は存在しない旨主張する。

しかし、法第7条第1号が定める不利益取扱いには、賃金等の経済的待遇のみならず広く精神的待遇についての不利益取扱いをも含むものと解される。

技能検定員及びみきわめ員に選任されなければ、技能検定及びみきわめ業務を実施することはできない。また、みきわめ員について、X5は、「指導員になったということは、やはりこのみきわめまでをして初めて指導員として認められると私は思いますので、みきわめができないということは、まだ指導員としては一人前ではないというふうに思います」(②X5 p 12)と証言している。

すなわち、自己の職業に誇りを持ち、教習水準の向上を図り、よりよい教習業務を行いたいとの希望を持つ教習所の指導員にとって、合理的な理由も示されないまま技能検定員及びみきわめ員に選任されないということが、精神的な苦痛を強いるものであるという組合の主張は首肯できるものである。

#### エ 組合と会社間の労使関係と会社の不当労働行為意思

当委員会が認定した事実によれば、平成19年8月のX16に対する3階級降格処分以降、組合と会社とは、急速に対立を深めつつあった。

平成20年3月に、組合申請によるあっせんが打ち切りとなり、その後は、会社が組合のビラを剥がしたことを発端とする管理職による組合員の自宅訪問とこれに対する組合の抗

議活動、組合員の朝礼における行動に対する懲戒処分、管理室の設置、管理室職員による組合員の写真撮影などが相次いで行われ、これらに対して、組合も、さらに反発を強めている状況であった。

すなわち、X6らが技能検定員等に選任されなかった同年4月から5月ごろは、上記のとおり、組合と会社との対立が深まるなか、会社は組合及び組合員への態度を硬化し、組合もそれに対抗する活動をするなど、それまでの労使の対立が、まさに具体的な紛争の形となって現れてきた時期であったといえる。

その渦中において、Y3所長が、合理的な理由もなく、X6らの上司から提出された上申書や教養の計画を一顧だにせず、X6らを技能検定員等に選任しなかったのは、組合と会社との労使関係が悪化するなかで、組合員に対して不利益な取扱いをすることにより、組合を牽制しようとする意図、すなわち不当労働行為意思があったものと考えざるを得ない。

#### オ 使用者としての会社の責任等

会社は、技能検定員及びみきわめ員の選任については、道路交通法上、教習所の管理者である所長に選任権、すなわち選任に当たっての裁量権が認められていること、したがって会社が、これらの選任について介入・変更することができない旨主張する。

しかしながら、技能検定員等の選任については、管理者の裁量が認められているとしても、管理者が特定の職員に対して技能検定員等への選任を行わないことが不当労働行為に該当するのであれば、会社は、使用者としてそのような状態を放置することは許されず、是正のための措置をとらなければならないのである。

そして、技能検定員等に選任しないことが組合員であるが故をもってなされたと認められる場合には、不当労働行為が成立することはいうまでもない。

#### カ 不当労働行為の成否

以上、X6を技能検定員に、X7を第一種普通自動車教習みきわめ員に、X8を大型自動二輪車教習みきわめ員に、それぞれ選任しなかったことは、いずれも法第7条第1号及び

第3号に該当するものと判断する。

3 争点1(2)(平成20年4月28日、X1、X2及びX3に対して、それぞれ出勤停止1日の懲戒処分を行ったことは、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入にあたるか。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) X1 に対する平成20年4月28日付け懲戒処分通知書には、X1 が、X2 の戒告処分辞令を、「無理やりY3の上着のポケットに押し込んで返却した」とあるが、同人は、Y3所長の上着の内ポケットに押し込んだのではなく、Y3所長の上着の襟から辞令を差し入れて、辞令を上着とワイシャツの間にはさまった状態にして離れたのである。だから一瞬のことで終わっており、Y3所長が抵抗する間もなかったのである。

ところが会社はその程度のことをもって、しかも事情聴取をすることもなく、上長に対して暴行、脅迫またはこれに準ずる行為があったとして、X1を懲戒処分、しかも一番軽い戒告より3段階も重い出勤停止にしているのである。

(イ) X2 は、X1 に自分の辞令を渡しただけであるのに、X2 に対して事情聴取もせず、懲戒処分をしている。

仮にX2 が、X1 がY3所長に対し辞令を返却しようとしていたことについて承知していたとしても、X2 がその返却の仕方についてまで詳細に打合せをしたとは考えられないのに、「Y3が断った」場合には「無理やりY3の上着のポケットに押し込んで返却」することについてまで、共謀したものとして懲戒処分をしているのである。

(ウ) このような処分をX1及びX2に対して行ったのは、X1及びX2がそれぞれ組合の支部長及び副支部長であることの故である。

(エ) また、同年4月1日の組織変更において主任心得に命ぜられたX3が、同組織変更の不公平さに納得がいかず、その辞令をY3所長に丁重に返納したことについても、「辞

令をつき返した」などという事実ではない理由をもって、会社は同人を出勤停止1日の懲戒処分とした。

これは、非組合員を不合理に重用する組織変更に抗議した同人に対する報復であり、他の組合員に対するみせしめである。

#### イ 会社の主張の要旨

(ア) X1 と X2 に対する処分は、平成20年4月4日の教習所の朝礼におけるY3 所長に対する暴行を理由としたものである。すなわち、X2 の戒告処分辞令について、兩名の共謀のうえ、X1 において「こんな処分は受けられないので辞令を返還します。」と述べ、Y3 所長が断ったにもかかわらず、同辞令を無理やりY3 所長の上着のポケットに押し込んで返却するという行為を行い、それが職場における風紀秩序を乱すものであったことによる。

(イ) X1 は、同辞令を無理やりY3 所長の上着ポケットに押し込んで返却したのではなく、「上着のところに辞令を置かせていただいた」などと述べ、この「置かせていただいた」とする行為について、X1 は、スーツのジャケットの左胸の襟のところに置いたと述べ、ジャケットの内側には入れていないと述べる。

しかし、もしX1 が述べたとおり、辞令をスーツのジャケットの左胸の襟のところに置いただけであるとすれば、当然、辞令は床に落ちることになるが、実際には落ちなかったものである。

このことからしても、「置かせていただいた」とするX1 の陳述が虚偽であることは明らかである。

また、X1 は、X2 が同年1月22日付けの戒告処分辞令を受け取ってから、同年4月4日に至るまで、Y3 所長に返却しに行ったことはないとのことだが、敢えて朝礼の場において返却を行う必要はなく、他の職員の前で返却を行うこと自体、職場の風紀秩序を乱すものであるといえる。

(ウ) この点について、X1 はX2 から辞令を受け取る際に、何のために使用するものであるかは一切説明していないと述べ、またX2 もX1 に貸す際に理由を聞かず、Y3 所

長に返却するためであることを知らなかった旨を述べる。

しかし、自らの懲戒処分について記載された辞令を理由も分からずに他の者に預けるといふことはおよそ考え難い。

さらに、Y3 所長は X2 の戒告処分辞令を会社の本社に送付し、その結果、X1 から X2 には返却されなかったものであるが、そのことについて X2 は不服を言うこともなく、理由を質すこともなかったことからすれば、X2 において、戒告処分辞令を Y3 所長に返却することについて了解していたことは明らかである。

以上の点からすれば、X1 に戒告処分辞令を貸す際に理由を聞かず、Y3 所長に返却するためであることを知らなかったという X2 の陳述、及び X2 から受け取る際に、何のために使用するものであるかは一切説明していないという X1 の陳述は信用できない。

(エ) X3 に対する処分は、同日の朝礼の場での Y3 所長に対する暴行を理由としたものである。すなわち、X3 は、同人に対する辞令について、「私もこんな辞令は受けられないので返還します。」「私も人間なので心があります。受けられません。」と述べ、Y3 所長が断ったにも関わらず、同辞令を無理やり、Y3 所長の上着のポケットに押し込んで返却する行為を行い、それが職場における風紀秩序を乱すものであったことによるものである。

(オ) これらの懲戒処分はすべて、教習を妨害する行為、教習所におけるルールに反する行為、あるいは企業秩序を乱す行為について、企業秩序違反を理由として行ったものである。そのため、組合員、非組合員を問わず、教習所の職員がその対象となっていた。

## (2) 当委員会の判断

### ア X1 及び X2 に対する懲戒処分

X1 は、平成 20 年 4 月 4 日の教習所の全体朝礼において、X2 の戒告処分辞令を Y3 所長の上着の襟付近に差し込んで返却したこと（以下「本件返却行為」という。）が、規則第 77 条（17）及び（24）に該当するとして、同月 28 日、出勤停止 1 日の懲戒処分（以下「X1 処分」という。）を受けたものである。（第 3-2-(7) -ウ、エ、キ）

また、X2 は、X1 と共謀し、X1 をしてY3 所長に本件返却行為をさせたことが、規則第77条(17)及び(24)に該当するとして、同月28日、出勤停止1日の懲戒処分(以下「X2 処分」という。)を受けたものである。(同一ク)

イ 会社が示すX1処分の理由

X1処分の辞令には、「Y3が断ったにもかかわらず、同辞令の書面を無理やりY3の上着のポケットに押し込んで返却した」ことが、規則第77条(17)「上長～に対し暴行、脅迫またはこれに準ずる～行為をしたとき」及び同(24)「その他前各号に準ずる行為があったとき」に該当する旨、処分理由として記載されている。(同一キ)

ウ 本件返却行為は、Y3所長に対する暴行、脅迫またはこれに準ずる行為に該当するか

そこでまず、本件返却行為が規則第77条(17)に定める「暴行、脅迫又はこれに準ずる行為」に該当するかどうか検討する。

平成20年4月4日午前8時15分ごろ、教習所の全体朝礼において、司会が「皆さんから何かありますか。」と言ったのを受け、X1は、「はい。」と返事をして、Y3所長の前へ行った。

X1は、「このX2の処分は間違いだったかもしれないので、Y7常務に確認してください。」と言って、X2の戒告処分辞令をY3所長に手渡したところ、Y3所長は一旦受け取った同辞令を目の前の机の上に置いたので、X1が再度手にとって、Y3所長の上着の左胸の襟の付近に差し込んだものである。(同一エ)

ところで、本件返却行為に対してY3所長がとった対応についてみると、Y3所長は、「余り突然のことなので、嘖然としてしまいました。何もとっさにできなかったというのが正直なところであります。」(③Y3 p82)と証言しており、X1を制止するような発言や回避するような行為はしていない。

Y3所長は、たとえば、同年5月11日、組合の質問書及び通告書を提出するため所長室に入室したX1らに対して、

話も聞かずに「退室しろ。」と命じ(第3-2-(10)-イ)、同月24日、「コソコソ撮らないで皆がいるときに堂々と撮ればいいじゃないですか。」とX5から言われると、「私は所長だぞ。コソコソなんかしない。お前は何で乗車しないんだ。」などと即座に叱責しているのであり(第3-2-(12)-イ)、Y3所長が、上記辞令を上着の襟付近に差し込もうとするX1に対し、これを制止又は回避するような対応をしていないことからすると、本件返却行為が「暴行、脅迫またはこれに準ずる行為」と言えるほど暴力的・威圧的な態様であったか極めて疑わしいものといわざるを得ない。

たしかに、本件返却行為は、他の職員が見ている全体朝礼において、所長の上着の襟付近に辞令を差し込むなど、上司に対しての礼を失するととられても仕方のない面があることも否定できない。しかしながら、当時の組合と会社、あるいは組合員とY3所長の緊張関係のなかで、X1の「私がY3所長の所にお話に行くと、「席に着け」とか、・・・、「警告するぞ」とかいうふうに、一切取り扱ってもらえなかったということで、これは朝礼の場しかないということで、朝礼の場でお話ししました。」(①X1 p 44)との供述も、あながち理解できないものではない。

本件返却行為が、会社が主張するような教習所の管理者たる所長に対する「暴行、脅迫またはこれに準ずる行為」に当たるのであれば、会社としては直ちに同人に対し事情や弁解を聴取したうえで、すぐにも懲戒処分をするのが通常であると考えられる。ところが、そのような手続が行われた形跡はなく、X1処分は本件返却行為から3週間あまり後に行われている。

この点に関して、Y3所長は審査委員の質問に対して次のように供述している。

審査委員 「(懲戒の) 手続規定というものが黒井産業で定められていたのか。」

Y3 所長 「その辺のところは確認しておりません。」

(第3回審問調書 p 130)

審査委員 「あなたがだれか担当職員に命じて、弁解を聞くというようなことは行ったの。」

Y3 所長 「私のほうは、調べた方とか、その方から報告を受けているだけです。」

(同 p 131)

仮にも、「暴行、脅迫またはこれに準ずる行為」を受けた当事者であり、かつ、教習所の管理者であるならば、懲戒の手続規定の確認もせず、「調べた方とか、その方から報告を受けているだけ」という対応は、極めて不自然といわなければならない。

第4-2-(2)-エでみたとおり、この時期は、組合と会社との対立が深まるなか、会社は組合及び組合員への態度を硬化し、組合もそれに対抗する活動をするなど、それまでの労使の対立が、まさに具体的な紛争の形となって現れてきた時期である。特に、本件返却行為があった同年4月4日以降は、同年3月29日に組合のビラを剥がしたY2 課長が、同年4月4日の団体交渉の席上で、組合から激しく抗議を受け、同月9日には、同月1日付け組織変更に対して組合が不当労働行為であるとして撤回を要求し、同月16日には、Y2 課長がX5 宅を訪れ、翌17日には、組合がY2 課長を非難するビラを掲示し、翌々18日には、緊急申入書により組合がY2 課長を弾劾し、処分・謝罪を求めるなど、組合と会社との対立がエスカレートしている。

そうすると会社は、当初は問題視していなかった本件返却行為を敢えて規則第77条(17)に結び付け、活動を活発化させる組合に対する一種の報復措置として、X1 処分を行ったとみるのが相当であり、本件返却行為は、「暴行、脅迫またはこれに準ずる行為」に当たるような暴力的、威圧的な態様ではなかったと認められる。

エ 本件返却行為は、規則第77条(24)に該当するか

なお、本件返却行為が、同条(24)「前各号に準ずる行為」に該当するかどうかについてであるが、そもそも本号は、規則第77条の(1)ないし(23)に掲げられた行為に「準ずる行為」であっても処分事由とする旨の定めであるから、号自体に「これに準ずる行為をしたとき」と規定されている(17)は「前各号」から除外されているものと考えられる。

そうすると、処分理由として本号を挙げる場合には、(17)

を除きたいずれかの号に準ずるものであるかを明示しなければならぬところ、甲125号証によれば、(24)以外には(17)しか掲げられておらず、他にどの号の記載もない。すなわち、(17)と(24)とは、重疊的に理由として挙げられているにすぎず、本件返却行為が(17)とは別に(24)に該当するかどうかの判断は必要ないことになる。

オ 本件返却行為は、職場の風紀秩序を害する行為に当たるか  
会社は、「職場の風紀秩序を害した」ことをも処分理由として主張するものようである。

処分理由の差し替えあるいは追加が許されるかどうかは後に触れるとして、とりあえず会社が主張する「風紀秩序を害する行為」が、規則第77条のいずれの号に該当するか検討するに、(12)「校内で許可なく飲酒又は酩酊して、校内に出入りすること。風紀をみだす行為があったとき」及び(21)「セクシュアルハラスメントの問題により会社又は事業所の秩序を乱し、またそのおそれのあるとき」がこれに当たるものと思われ、他にはない。

(12)は校内における飲酒又は酩酊を例示してこれに類する「風紀をみだす行為」を掲げているものと解されるころ、本件返却行為は上司に対する礼を失する面は否定できないものの、飲酒又は酩酊に類する行為(いわゆる破廉恥行為)であると認めることはできない。

また(21)は、「セクシュアルハラスメントの問題により」と明示されているものであるから、同号も該当しない。

よって、本件返却行為は、処分理由の差し替えあるいは追加の可否に言及するまでもなく、規則第77条(1)ないし(24)のいずれにも該当しないものである。

カ X1 処分の不当労働行為性

すなわち、X1 処分は、組合に対する報復行為として、組合支部長であるX1 に対して、懲戒処分という不利益な処分を行い、組合を牽制しようとしたものと認めることができる。

キ X2 処分の不当労働行為性

X2 は、自らの戒告処分辞令をX1 に貸したものであり、自ら行為を行ったものではないが、X1 と共謀したとして、X1 と同じく規則第77条(17)及び(24)により、出

勤停止 1 日の懲戒処分を受けたものである。

まず、上記ウで述べたとおり、本件返却行為は Y3 所長に対する「暴行、脅迫またはこれに準ずる行為」に当たるとは認められない。

また、Y3 所長は、「X2 氏の辞令を持って X1 氏が私に返した時点で、当然それは話し合いがあったと理解」し、X2 に対して、何ら事情聴取することなく、当然共謀があったものとして（③ Y3 p 1 1 2～1 1 4）処分を行うなど、まず処分ありきの姿勢が窺える。

そうすると、X2 処分は、X1 処分と同様、組合に対する会社の嫌悪感の表れとして、組合の副支部長である X2 に対して懲戒処分という不利益処分を行うことにより、組合を牽制しようとしたものと推認することができる。

ク X3 に対する懲戒処分

X3 については、平成 20 年 4 月 4 日の教習所の全体朝礼において、自らの同月 1 日付けの昇格辞令を Y3 所長が断ったにもかかわらず無理やり返却し、それが上長に対する暴行、脅迫等に当たるとして、同月 28 日付け出勤停止 1 日の懲戒処分を受けたものである。（第 3 - 2 - (7) カ、ケ）

ケ X3 の行為は Y3 所長に対する暴行、脅迫またはこれに準ずる行為に該当するか

X3 は、平成 20 年 4 月 4 日、教習所の全体朝礼において、X1 が X2 の戒告処分辞令を Y3 所長の上着の襟付近に差し込んだのに続き、Y3 所長の前へ行き、自らの昇格辞令を「これは受けられません。」等と発言しながら、Y3 所長の上着の襟の付近に差し込んだものである。

X3 の行為は、X1 の行為に続いて行われたものであるが、X1 の場合と同様、Y3 所長はその場では何ら制止や回避する行為はしていない。また、朝礼終了後の状況について、X1 は、Y3 所長は 2 枚の辞令が上着に差し込まれた状態のまま歩いていった（① X1 p 6 3～6 4）旨、証言している。

そうすると、X3 の Y3 所長に対する行為は、X1 のそれと同様、会社が懲戒処分の理由とする「暴行、脅迫またはこれに準ずる行為」と言えるほどのものであったか極めて疑わしいといわざるを得ない。

コ X3 に対する処分の不当労働行為性

したがって、X3 に対する懲戒処分は、X1 及びX2 に対する懲戒処分と同じ目的で行われたものと認めるのが相当である。

ただし、X3 の行為にも、他の職員が見ている全体朝礼において、所長の上着の襟付近に辞令を差し込むなど、上司に対しての礼を失するととられても仕方がない面があることも否定できないことは、X1 について述べたのと同様である。

サ 不当労働行為の成否

以上、会社が平成20年4月28日、X1、X2 及びX3 に対して、それぞれ出勤停止1日の懲戒処分を行ったことは、法第7条第1号及び第3号に該当するものと判断する。

4 争点1(3) (平成20年8月20日、会社がX4 に対して戒告処分を行ったことは、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入にあたるか。)

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

会社は、平成20年8月20日、X4 に対して、「教習所の学科教室前の廊下において、『テメーラ！ふざけるなよ！』『このやろー』『いつでも相手になるぞ！』などと、管理室職員に対して大声を上げた行為」をもって、戒告の懲戒処分としたが、X4 は、通常の会話程度の音量でやりとりしており、「大声」ではなかった。

関係者は、X24、Y8、Y9 そしてX4 だったのだが、X4 のみが戒告処分されたのである。これは、組合の副支部長である同人のみを差別して処分し、組合執行委員を中心とする組合活動に熱心な者たちを威嚇し、もって組合の弱体化を図ろうとするものである。

イ 会社の主張の要旨

教習所職員のY8、Y9、X24 及びX25 の4名が教室の前の廊下で話しをしていた際に、X4 が近づいてきて、大声で「どういうつもりなんだ？おまえら！」「ふざけるなよ、てめえら！」「このやろー！」「いつでも相手になるぞ！」などと声を上げたというものであり、また、大声をあげていたのは

X4 だけであった。

この時は隣接する教室で学科教習の授業を行っていたのであり、大声を上げることにより当然に学科教習の妨害となる。そのため、職場内で大声を上げて、教習所の業務を妨害する行為を行ったことに対して、懲戒処分を行ったものである。

この点について、組合は、通常の話程度程度の音量でやり取りしていたのであり、副支部長であったX4だけを差別して処分したものであると主張するとともに、当時学科教習を行っていたX12から、「大声が聞こえてきた訳ではなく、通常話程度程度の音量か僅かに大きい程度の声でした」「X4指導員だけが大声を出していたという事実はない」との陳述がなされている。

しかし、「通常話程度程度の音量か僅かに大きい程度の声」の示す内容は別にしても、「廊下から話声が聞こえてきたため、教室を出て静かにするよう求めました」とのことであり、廊下からの話し声により学科教習の妨害となっていたことは明らかである。

## (2) 当委員会の判断

### ア X4 に対する懲戒処分

X4 は、平成20年6月4日に同人が教習所2階の第3教室前の廊下において、「てめーら、ふざけるなよ」「このやろー」「いつでも相手になるぞ」などと興奮した口調で大声を張り上げたことが規則に違反するとして(甲130)、同年8月20日に戒告処分を受けた。

また同年6月4日にX4とその場に一緒にいたY8、Y9、X24及びX25の4名は処分されなかった。(第3-2-(14)-オ)

### イ X4 の懲戒事由について

組合は、X4は通常の話程度程度の音量でやりとりしており、処分事由となった「大声」は出していなかったこと、また、その場に居合わせた当事者であるY8、Y9、X24及びX25は何らの処分も受けず、X4のみが処分を受けたことは、同人が組合の副支部長であるが故の不利益取扱いであり、組合に対する支配介入である旨主張する。

以下、この点について検討する。

平成20年6月4日の状況については、組合及び会社双方の主張から、教習所2階第3教室前の廊下において、Y8、Y9、X24及びX25の4名が言い争っていたこと、その内容は、X24が前日のシミュレーター教習中に私物のノートパソコンを持ち込んで使用していたとしてY3 所長らから事情聴取を受けたことに関するものであったこと、Y8ら4名が言い争っているところへX4が「お前ら何やってんだよ。」と割って入ったこと、X4が「どういうつもりなんだお前ら。」と言ったところ、Y8が所長を通してほしい旨発言し、X4が「ふざけるなよ、てめえら。」と言ったことが認められる。(第3-2-(14)-イ、ウ)

身に覚えのないことをY8及びY9によって通報されたと考えていたX24と、Y8及びY9との話し合いが、平穏に行われていたということは考えにくい。発端は、X24がY8及びY9を睨み付け、Y9が「文句があるなら言ってこい。」と言ったのに対し、X24が「このやろう。いつでも相手になるぞ。」と応じたものであるから、「X24指導員が掴みかからんばかりの勢いでY9 管理室員に詰め寄っていましたが、それを必死でX25 主任が止めていました。」(甲182)、「(X24は)顔が真っ赤になって、かなり怒っているように見えました。」(①X4 p75)という状況であったとみるのが自然である。

X4はそこに割って入ったものであるが、当時学科教習を行っていたX12が、学科教習中であるから静かにするよう注意をしていることとその場の状況から、興奮気味に会話がなされていたものと考えられる。

このような状況において、大声をあげていたのはX4だけであったとする会社の主張は極めて不自然であり、X4を含めその場に居合わせた複数の者が、興奮気味に言い争っていたと考えるのが自然である。そうすると、仮にX4の行為が懲戒事由に該当するのであれば、その場に居合わせた他の者についてもX4同様懲戒事由があるということになる。

#### ウ X4に対する処分の不当労働行為性

それにもかかわらず、会社が敢えて、X4一人だけを戒告処分とした目的は、会社がX4の処分理由について、大声を張

り上げたことの他は主張していない以上、組合と会社の対立を背景に、会社が組合を牽制しようという意図のもと、X4が組合の副支部長であるが故に、同人に対して不利益処分を行い、もって組合活動を萎縮させることにあったものと推認せざるを得ない。

ただし、「ふざけるなよ、てめえら」とのX4の発言は、勤務時間中かつ職場内の発言としてはいささか不適當であり、風紀を乱すものであることも否定できない面はあるものの、X4の他にも「文句があるなら言ってこい。」「このやろう、いつでも相手になるぞ。」などの発言がなされているのであり、X4だけが不適當な発言をしているのではないこと、会社が主張するX4の処分理由は、職場内で大声を上げて教習所の業務を妨害する行為を行ったことであるから、先の判断には影響しない。

#### エ 不当労働行為の成否

以上、平成20年8月20日、X4に対してなされた戒告処分は、法第7条第1号及び第3号に該当するものと判断する。

### 5 争点1(4) (平成20年9月、組合員に最終送迎バスの運転をさせなかったことは、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入にあたるか。)

#### (1) 当事者の主張

##### ア 組合の主張の要旨

(ア) 平成9年6月の団交において、就業時間後に運行する最終送迎バスに関し、外注化するか、組合員が担当するかについて話し合われ、会社側から、「組合員が担当して欲しい。会社としてこの体制を変更したい時は、必ず組合に提案し、同意を受けた上行う。」旨申し入れられ、組合もこれを承諾し、以降、欠員を出すことのないよう組合は最終送迎バス運行に協力してきた。

ところが、Y3所長は、平成20年8月20日の朝礼において、最終送迎バスを外注化する旨、一方的に職員に言い渡した。

(イ) 同年8月12日には、既に翌9月の最終送迎バスの運転

担当者は組合員らに決まっており、所長決裁を完了し、指導員室に掲示され、周知されていたのであるから、同年9月2日、職員に最終送迎バスを運転させるのであれば、その運転担当者であるX11ら6名に運転させるべきところであった。

しかし、会社は、同日、全員非組合員に運転させたため、X11ら6名はそれぞれ残業手当、乗車手当を受領できなかった。

(ウ) 会社は、意図的に組合員を排除してバス運転担当を決めたことは明らかである。

#### イ 会社の主張の要旨

(ア) 会社は、教習生の減少に伴う経費節減の必要性に基づき、教習所の職員が行ってきた教習生の最終送迎バスの運行を平成20年9月から外注化すべく、同年6月頃から検討・準備を行っていた。

その前提で、同年8月20日の朝礼において、教習所職員に対して、同年9月以降、最終送迎バスの運行を外注化すること、その為、同年9月2日以降（なお同月1日は定休日であった）に最終送迎バスの運転担当になっていた者は、運転を行う必要がないことを通知した。

それに対して同年8月25日に、組合から事前協議の申し入れがなされたことを受け、外注化を開始する前に組合との協議を行うこと及び協議を行うまでは外注化を延期することを決定し、組合に対して、送迎バス外注化に関する協議の申し入れを行った。

しかし、同月20日の時点ですでに当初予定していた運転担当については運転を行う必要がないことを指示しており、また送迎バス外注化を延期し組合との協議を行うとの対応を急ぎ決定したため、同年9月2日において、送迎バスを運行する担当者が決定していなかった。

また、直前に組合から提出された申入書では、「組合としても、しかるべき抗議活動を実施せざるを得ません」などと、ストライキ等の活動を示唆する記載がなされていた。

万が一組合員らによるストライキがなされた場合、最終送迎バスの運行がなされないことになり、その場合教習生

からのクレームに至る可能性もあった。

そのために、ストライキにより最終送迎バスの運行がなされない事態を回避すべく副管理者等の役職者を中心とした組合員以外の職員に対して、急遽の対応として運行を依頼し、最終送迎バスの運行を行ったものである。

また、当初運転担当だった組合員らが残業手当、乗車手当を受領できなかったが、そもそも時間外労働は、三六協定の存在を前提に、使用者による時間外労働命令があって発生するものである。よって、時間外労働命令を行わないことが、不利益を与えることに該当するわけではない。

(イ) 組合は、平成9年6月の団体交渉において、会社が「組合員が担当してほしい。会社としてこの体制を変更したい時は、必ず組合員に提案し、同意を受けた上行う」との申し入れがあったと主張するが、このような事実はない。

最終送迎バスの運行は、組合員、非組合員を問わず、教習所の指導員によりなされてきたものであり、組合員だけに運行を依頼した事実はなかった。

## (2) 当委員会の判断

### ア 最終送迎バス外注化に係る経緯

このことについて、以下の事実が認められる。

- ・ 会社は平成20年6月ごろから、これまで教習所の職員が行ってきた最終送迎バスの運行を外注化する旨を検討していた。(第3-2-(15)-ア)
- ・ 同年8月20日、会社は、同年9月以降、最終送迎バスの運行を外注化すること、そのため、同年9月2日以降に最終送迎バスの運転担当になっていた者は運転を行う必要がない旨、職員に対して告げた。(同-イ)
- ・ 同年9月の最終送迎バスの運転担当者は、同年8月12日に決定されていた。(同-イ)
- ・ 同年8月25日、組合は最終送迎バスの外注化に係る労使協議を行うこと及び労使協議を拒否し一方的に組合員の送迎バス運転を廃止した場合はしかるべき抗議行動を実施せざるを得ないことを書面により会社に申し入れた。(同-ウ)
- ・ 会社は、同年9月1日付けで、同月3日の団体交渉にお

いて最終送迎バスについての協議を行うこと及び協議を行うまでは外注化を延期する旨、組合に回答した。(同一エ)

- ・ 同月2日の最終送迎バスについて、会社は、同年8月12日に決定していたX11ら6名ではなく、組合員以外の者に運転させた。(同一オ)
- ・ その結果、X11ら6名は、バスの運転によって受け取れるはずであった残業及び乗車に係る手当を受領できなかった。(同一オ)

イ 平成20年9月2日の最終送迎バスの運転担当から組合員を除外したことに對する会社の主張に、合理的な理由はあるか

組合は、平成20年9月2日の最終送迎バスの運行は、同年8月12日に決定していた運転担当者に運転させるのが筋であるのに、組合員以外の者に運転させており、このことは組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たると主張する。

一方、会社は、同年8月20日の時点ですでに当初予定していた運転担当については運転を行う必要がない旨指示していたことから、新たに運転担当を決定する必要があったこと、また、直前に組合から提出された申入書には、ストライキ等の活動を示唆する旨の記載がなされていたため、組合員らのストライキにより最終送迎バスが運行されない事態を回避すべく、役職者を中心とした組合員以外の職員に対し運行を依頼した旨主張する。

しかし、同年8月25日付け組合からの「送迎バスに関する申し入れ」によれば、「労使協議を拒否され、一方的に組合員の送迎バス運転を廃止された場合は、組合としてしかるべき抗議行動を実施せざるを得ません・・・」(乙8)とあり、会社はこれを受けて、同年9月1日付け回答書(乙9)により、同月3日の団体交渉において最終送迎バスに関する労使協議を行うこと、及び労使協議を行うまでは外注化を延期する旨決定し、組合に通知しているのであるから(第3-2-(15)-ウ、エ)、労使協議の実施前である同月2日に、組合がストライキ等を実施するとは考えにくい。

また、会社が外注化を延期した以上、同月2日の最終送迎

バスは、同年8月12日に決定していた「9月分送迎担当表」に基づき運転を担当させるのが相当であったと考えられる。仮に、会社が主張するように、同年8月20日の段階で当初予定していた運転担当については運転を行う必要がない旨指示していたため、最終送迎バスの運転担当者を新たに決定する必要があったとしても、上記のとおり、組合がストライキを行う蓋然性は極めて低いのであるから、組合員を殊更除外しなければならないような事情があったとは認められない。

したがって、同年9月2日の最終送迎バスの運転担当から組合員を除外したことに対する会社の主張に、合理的な理由を認めることはできない。

#### ウ 最終送迎バス外注化を巡る会社の対応とその不当労働行為性

それにもかかわらず、会社は、敢えて組合員以外の職員に対して運行を依頼し、組合員を除外しているのであり、何故そのようにしたのか疑念を払拭することができない。

最終送迎バスの運転を担当した職員には、残業手当及び乗務手当が支給されていたことが認められるから、最終送迎バスの外注化は、職員にとってまさに重大な労働条件の変更にあたるものといえる。

職員に周知された同年8月20日は、外注化開始予定日の約10日前であり、しかもその時にはすでに同年9月の運転担当者は決まっていたものである。しかも、その運転担当者が決まったのは同年8月12日であるから、会社は運転担当者を決めてから10日足らずのうちに、外注化する旨を職員に告げたということになる。

さらに、同年9月3日に予定どおり労使協議が開かれたものの、その1回の協議をもって外注化に関する協議は決裂し、翌4日には、会社は外注化を開始している。

この間、労使協議とは別に、会社が職員に対して外注化にかかる説明を行ったとの疎明はなく、会社には、最終送迎バス外注化について、組合ないし職員に対して、事前に必要な説明をする意思があったのか極めて疑わしい。

そうすると、会社が、最終送迎バスの外注化について組合への説明もないまま、同月2日の最終送迎バスの運転担当か

ら合理的な理由もなしに組合員を除外したのは、組合と会社とが対立を深めていた当時の状況のもと、組合活動を牽制しようとの会社の意図があったものと推認せざるを得ない。

すなわち、組合員から、残業手当及び乗務手当を受給する機会を敢えて奪い、組合員に経済的な打撃を与えその活動を萎縮させることにより、外注化に反対した組合に対する報復を企図したものであったとみるのが相当である。

#### エ 不当労働行為の成否

以上、平成20年9月2日、X11ら6名に最終送迎バスを運転させなかったことは、法第7条第1号及び第3号に該当するものと判断する。

### 6 争点2（平成20年4月1日付け教習所の組織変更は、組合員の降格を目的に行われたものか。）

#### （1）当事者の主張

##### ア 組合の主張の要旨

（ア）会社は、平成19年11月に教習所の職場組織を変更したが、それからわずか5か月後の平成20年4月に「マナー化の防止」という理由で再び組織変更を行った。

この組織変更は、適材適所は二の次三の次で、組合執行委員会を中心とする組合活動に熱心な者は責任部署から外し教習所の運営に関わる部署には関わらせないなど事実上の降格とし、差別的な人事を如実に表すものである。

他方で、管理者、副管理者（病気のため、一時的に副管理者を退いた者も含む）を除くと職場に4人しかいない非組合員のうち、X20、X21、X22の3人が昇格し、教習生からセクハラ行為の指摘を受けたX26（以下「X26」という。）は責任者となっている。

このような露骨な非組合員優遇は、組合員の組合脱退につながりかねないものである。

（イ）会社は、組織変更の目的をマナー化の防止としか説明しなかったが、決して経営・業務の改善が目的ではなかったことは、①高齢者講習の資格を有しない指導員を高齢者講習の担当に配置するというでたらめな内容であったこと、②営業企画課主任心得に配置された組合員X19は、当然に

必要である前担当者からの業務引継を求めたにもかかわらず、合理的理由もないままY3 所長がこれを拒否し、結果として同組合員に多大な精神的負担を与えて抑うつ状態にさせ長期休暇に追い込んだこと等の事実から明らかである。

(ウ) 組合執行委員に対する待遇の変更点

※ ( ) 内は、平成20年4月1日当時の組合における役職

○ X1 (支部長)

- ① 学科教習関連責任者を解かれた。
- ② 役職名は、同じ「係長心得」だが、組織変更前の主任に当たる役職になった。
- ③ 学科教習手当1時限当たり105円の減収（年間約864時限、90,720円）。

○ X11 (以下「X11」という。)(支部書記長)

- ① 学科教習関連従事者を解かれた。
- ② 学科教習手当1時限当たり105円の減収（年間約864時限、90,720円）。

○ X27 (以下「X27」という。)(厚生部長)

- ① 学科教習関連従事者を解かれた。
- ② 学科教習手当1時限当たり105円の減収（年間約720時限、75,600円）。

○ X16 (特別執行委員)

- ① 学科教習関連従事者を解かれた。
- ② 学科教習手当1時限当たり105円の減収（年間約864時限、90,720円）。

○ X4 (副支部長)

配車係兼務を解かれた。

○ X28 (以下「X28」という。)(書記次長)

役職名は同じ「係長心得」だが、組織変更前の主任に当たる役職になった。

○ X29 (以下「X29」という。)(会計監査)

役職名は同じ「係長」だが、筆頭係長職を失い、係長心得と同等の立場になった。

○ X10 (労金対策委員)

総務課庶務係から外された。

- X7（財政部長）
  - ① 営業企画課から外された。
  - ② 賞与時20,000円の減収（年2回の賞与のため40,000円）。
- X9（組織部長）
  - ① 営業企画課から外された。
  - ② 賞与時20,000円の減収（年2回の賞与のため40,000円）。

（エ）非組合員に対する待遇の変更点

- X20
  - ① 主任から係長心得に昇格。
  - ② 学科教習関連責任者になった。
  - ③ 役職手当1か月当たり1,000円増額。
  - ④ 学科教習手当1時限当たり105円の増収。
- X21
  - ① 主任から係長心得に昇格。
  - ② 高齢者講習責任者になった。
  - ③ 役職手当1か月当たり1,000円増額。
- X22
  - ① 役職なしから主任心得に昇格。
  - ② 役職手当1か月当たり2,000円増収。
- X26
  - ① 配車係補助から二種責任者になった。
  - ② 学科教習手当1時限当たり105円の増収。

イ 会社の主張の要旨

（ア）組合は平成20年4月1日の組織変更について、「明らかに組合差別を目的とするもの」と主張し、その根拠として、①執行部が責任部署から外された、②代わりに非組合員が昇格、③教習生からセクハラ行為の指摘を受けた非組合員でも責任者に抜擢、を挙げる。

しかし、会社において責任部署などとされる部署は存在せず、特定の部署・部門を責任部署として、何らかの差異を設ける取扱いは行っていない。

また、この組織変更において降格となった職員は存在せず、組合員を降格させた事実自体がない。組合員の中で昇

格となった者は4名存在する。

さらに、組合は、教習生からセクハラ行為の指摘を受けた非組合員（X26）でも責任者に抜擢と主張するが、会社において同人からの聞き取りを行ったところ、セクハラ行為の事実については認められなかった。

責任者に抜擢とする組合の主張は、普通二種班の担当者の中でX26が一番上に記載されていることを指しての主張と思われるが、これは総務課から普通二種班に異動したという教習所内部における担当業務の変更に過ぎず、特にX26を優遇したものではない。

（イ）同日の組織変更は、マンネリ化の防止という目的で行ったものである。

すなわちそれ以前には、教習所において、部署をまたいだ人事異動がなされることは少なく、担当部署が変更になることも少ないのが実態であった。

そのため、長年同じ部署にいた職員を他の部署に異動させることにより、職場の活性化を図ろうとしたものである。

また、教習所においては、職員間のいじめの問題があった。そのため、同日の組織変更にあたってはいじめの被害を受けていた職員については、Y3 所長等の管理職の目が届くよう、職場配置上配慮するという事も考慮に入れた。

（ウ）組合は同日の組織変更が「高齢者講習の資格を有さない指導員を高齢者講習の担当とするというでたらめな内容」として、経営・業務の改善が目的ではないと主張する。

これは教務第2係第4班の業務分担として「高齢者講習」「応急救護」が含まれているところ、第4班の所属人員に高齢者講習及び応急救護講習の資格を有していない者が含まれている、という趣旨の主張と思われる。しかし、第4班の業務分担として「高齢者講習」「応急救護」とされているのは、第4班に所属する職員が高齢者講習と応急救護の事務を担当するというものである。

教習所内における事務を行うために、高齢者講習、あるいは応急救護講習の資格が必要となるものではなく、組合の主張は当たらない。

（エ）組合は、営業企画課主任心得に配置転換された組合員が

合理的な理由もないまま業務引き継ぎを拒否され、結果として同組合員が抑うつ状態になり長期休暇に追い込まれたと主張するが、Y3 所長から、前任者である X8 に対しては引き継ぎを行うよう指示していた。引き継ぎの実施にあたっては、書面での引き継ぎを行うよう指示をしていたものであるが、組織変更後 1 年以上経過した平成 21 年 4 月 25 日付けで業務引継の書面を X19 が受領するまでの間、何らの引継書の作成もされていなかったのであるから、組合において、組合員が当然に必要な前担当者からの業務引継を求めたにもかかわらず、合理的理由もないままこれを拒否した事実はなく、組合の主張は当たらない。

(オ) 組合は、「組合執行委員に対する待遇の変更点」として、組合執行委員が同日の組織変更により不利益を受けた旨を主張するが、これらはいずれも、組合執行委員を不利益に取り扱ったものではない。

○ X1、X11、X27 及び X16 について

教習所において「学科教習関連責任者」なる役職はない。

X1 について「組織変更前の主任に当たる役職になった」と主張するが、そもそも「組織変更前の主任に当たる役職」とする主張の趣旨が不明である。また、組織変更の前後にわたって X1 は会社における係長心得の地位にあり、「主任にあたる役職」に配置した覚えはない。

賃金について、組合は「学科教習 1 時限当たり 105 円の減収」と主張するが、教習所では教習業務を行った場合に、実際に実施した教習時間に応じて手当を支給している。

学科教習以外にも、技能教習など別の教習業務を行った場合にも手当は支給されており、学科教習を担当しないことにより賃金上の不利益が生じるものではない。組合の主張は、例えば技能教習など別の教習業務を行った場合には、学科教習手当はつかないというものに過ぎない。

○ X4 について

組合は、「配車係兼務」を解かれたと主張するが、これ

は教習所内部における担当業務の変更に過ぎず、変更前に兼務していた庶務係「施設（車）係」の担当ではなくなったというものに過ぎない。

担当業務の変更があった場合、変更により従来担当していた職務の一部又は全部から外れることがあることは当然であり、そのことをもって、不利益が生じたことにはならない。

○ X28 について

「組織変更前の主任に当たる役職になった」との主張の趣旨は不明であるが、X28 は組織変更の前後にわたって会社における係長心得の地位にあり、「主任にあたる役職」に配置した事実はない。

○ X29 について

教習所において、「筆頭係長職」なる役職はなく、X29 が「筆頭係長職」なる役職にあった事実はない。X29 の役職は、平成20年4月1日の組織変更の前後とも「係長」であり、役職に変わりはない。

○ X10 について

組合は「総務課庶務係から外された」と主張するが、これは総務課庶務係から教務課に異動したという教習所内部における担当業務の変更にすぎず、また担当業務の変更による賃金等処遇上の不利益は存在しない。

○ X7 及び X9 について

組合は「営業企画課から外された」と主張するが、これは営業企画課から教務課に異動したという教習所内部における担当業務の変更にすぎない。

また、営業企画課に所属する従業員は、営業活動を行うにあたり、取引先との飲食費等の支出を伴うことがあるため、そのような費用見合い分として賞与の際に、営業専従者には2万円、また営業補助者には5,000円を支給するという扱いを行っていた。

X7 及び X9 については、組織変更前は営業企画課兼務の営業補助者であったが、営業企画課から異動し、営業活動を担当しないこととなった。そのため、賞与の際に追加で支給されていた5,000円が支給されない扱

いとなっている。

しかし、これらは営業活動に伴う費用見合い分として、賞与支給の際に特に支給していたものである。そして、同日の組織変更により、X7及びX9は営業活動を担当しなくなったために、支給されなくなったものにすぎない。

(カ) 非組合員に対する待遇の変更点について

○ X20、X21及びX22について

教習所内部において「学科教習関連責任者」「高齢者講習責任者」なる役職はない。

賃金について、教習所では、教習業務を行った場合に、実際に実施した教習時間に応じて手当を支給している。学科教習を担当した場合には、1時限当たり105円を支給するというのは従来からの取扱いであり、特にX20を優遇したものではない。

○ X26について

「責任者に抜擢」という点については上記(ア)のとおり。

また、組合は異動後のX26の賃金について「学科教習手当1時限当たり105円」としているが、普通二種班においては、学科教習のみを行っているのではなく、学科教習を行った場合には、学科教習手当が支給されるというものにすぎない。このように賃金面においても特にX26を優遇したものではない。

(2) 当委員会の判断

ア 平成20年4月1日付け組織変更の概要

会社は、平成20年4月1日付けで、マンネリ化の防止を理由に、別紙1(甲49)(略)のとおり組織変更を行った。なお、会社は、その5か月前の平成19年11月1日付けでも、別紙2(甲50)(略)のとおり組織変更を行っていた。(第3-2-(4)-ア、イ)

この組織変更により、昇格した者は7名でそのうち組合員は4名であり、一方で降格となった者はいなかった。(第3-2-(4)-ウ)

イ 当該組織変更にかかる組合の主張に対する検討

組合は、本件組織変更は、組合員に対する差別を目的とするものであり、その理由として、①執行委員を中心とする組合活動に熱心な者は責任部署からはずし事実上の降格とされていること、②職場に4人しかいない非組合員のうち3名が昇格していること、③教習生からセクハラ行為の指摘を受けた非組合員（X26）でも責任者に抜擢していることを挙げている。

また、組織変更の目的は、経営・業務の改善が目的ではなく、その根拠として、④高齢者講習の資格を有しない指導員を高齢者講習の担当に配置していること、⑤営業企画課主任心得に配置された組合員（X19）は、前担当者からの引き継ぎを合理的理由もなく拒否されたため、結果として抑うつ状態となったことを挙げている。

以下、個々に検討する。

① 執行委員を中心とする組合活動に熱心な者は責任部署からはずし事実上の降格としたとの組合の主張について

まず、本件組織変更で、役職名において降格になった者がいなかったことについては、組合も認めているところである。（①X1 p 32）

次に、会社は、特定の部門・部署を責任部署として何らかの差異を設ける取扱いは行っていない旨主張し、組合は、責任部署とは、「教習所の運営にかかわるような部署」であり、「例えば、教務として同僚や部下などに指導、教習内容や教習方法を指導する部署・・・、また、教習所の営業の運営を決定する営業企画課・・・、職員に仕事の割りつけをする配車係・・・」（①X1 p 12）と述べている。

しかし、組合がいうところの責任部署とは具体的にどの部署をいうのか、責任部署とそれ以外の部署との違い、なぜ責任部署から外されることが事実上の降格となるのか、などについて、十分な疎明がなされているとはいえない。

そこで、組合執行委員に対する待遇の変更点として組合が具体的にあげた個々の組合員について検討し、これらが事実上の降格に当たるといえるか検討する。

・ X1、X11、X27 及びX16

これら、4名の者は、学科教習関連責任者（X1）及び

学科教習関連従事者（X11、X27 及びX16 ）を解かれたとしている。しかし、学科教習関連責任者及び学科教習関連従事者について、業務の内容や学科教習における位置付け、権限、そしてそれらを解かれたことにより実際の業務の内容や量がどう変わるのか、学科教習手当との関連等について、組合からは明確な主張がされていない。

また、X1 については、役職名は同じ係長心得だが、組織変更前の主任に当たる役職になったとしているが、組織変更前と変更後で役職に係る業務や権限等が具体的にどう変わったのか疎明がない。

- X4、X10、X7 及びX9

X4 は、配車係兼務、X10 は総務課庶務係、X7 及びX9 は営業企画課からそれぞれ外されたとするが、これらの部署から異動することが具体的にどのような意味で事実上の降格に当たるかについての疎明がない。

- X28 及びX29

X28 は、役職名は係長心得のまま、組織変更前の主任に当たる役職になったこと、X29 は、役職名は係長で変わらないが、筆頭係長職を失ったとしているが、いずれも組織変更前と変更後で役職に係る業務や権限等が具体的にどう変わったのか疎明がない。

以上、いずれにおいても、組織変更によって事実上の降格になったことについて、組合から十分な疎明がなされているとはいえない。

- ② 職場に4人しかいない非組合員のうち3名が昇格していること

これについて、組合は具体的に3名の名前を挙げるが、いずれも非組合員であるが故に組合員と比べてどう優遇されたのか疎明はない。

- ③ 教習生からセクハラ行為の指摘を受けた非組合員（X26）でも責任者に抜擢していること

会社は、X26のセクハラについては同人から聞き取りを行ったところ、セクハラの実実は確認できなかった旨主張しており、これに対する、組合からの反証等は出されていない。

また、組合から、責任者がどのような役職であるのか疎明がない。

- ④ 高齢者講習の資格を有しない指導員を高齢者講習の担当に配置していること

このことについて、会社は、教務第2係第4班の業務分担として「高齢者講習」とされているのは、第4班に所属する職員が高齢者講習の事務を担当する、ということであり、教習所内における事務を行うために、高齢者講習の資格が必要となるものではない旨主張している。

これに対して、組合からの反証等はなく、十分な疎明がなされているとはいえない。

- ⑤ 営業企画課主任心得に配置された組合員（X19）は、前担当者からの引き継ぎを合理的理由もなく拒否されたため、結果として抑うつ状態となったこと

これは、教習所内部における事務引き継ぎの在り方の問題であり、組織変更とは別の問題である。

以上、①から⑤について検討したとおり、この組織変更において、組合執行委員が事実上の降格となったこと、非組合員が優遇されたこと、組織変更の目的が経営・業務の改善ではなく組合員の差別が目的であったことについて、いずれも組合から十分な疎明がなされているとはいえない。

#### ウ 不当労働行為の成否

平成20年4月1日付け組織変更は、組合員の降格を目的に行われたものであるということはできず、不当労働行為には該当しないものと判断する。

### 7 争点3（教習所の管理室は、組合に対する支配介入を目的として設置されたものか。）

#### （1）当事者の主張

##### ア 組合の主張の要旨

（ア）管理室設置の目的は、組合員の日常行動を監視し、日常的に威圧、畏怖させ、その行動を制約し、組合弱体化を図る為であるとしか考えられない。

管理室設置に際し、職員から「どんな仕事をするんですか」との質問に対して、Y3所長は、「教習水準の向上」と

しか答えず、「一緒の職場の仲間になるんだから自己紹介をお願いします」という職員の声にも、Y3 所長は、「必要ない」と答えるだけであった。

管理室の職員は、教習コースや校舎の中をウロウロ歩き周り教習の妨害にもなったりしていた。校舎3階の管理室から双眼鏡で教習コースを監視するという異常な行動を繰り返した。「不審な人物がいる」など教習生からの苦情の声も多々寄せられた。

その他には、Y3 所長に呼ばれたら直ぐ駆けつける程度の事しかしておらず、教習所の業績に関わる業務は一切行っていない。いたずらに経費がかかるばかりであり、合理的な企業の行動からは説明できるものではない。

- (イ) Y3 所長は、平成19年10月に教習所に赴任し、教習所にうつ病等精神疾患に罹患した者が多いことに気づき、その原因を調査したところ、その発症原因が組合員による非組合員に対するいじめであることが判り、そのいじめ根絶のため、①平成20年4月1日付けの組織変更を行い、②管理室を設けた旨、陳述、証言し、Y7 常務も同趣旨の陳述、証言をしている。

しかしこれは虚偽であり、精神疾患を理由に休職している職員がいることにかこつけて、会社の不当労働行為を正当化しようとする主張にすぎない。

#### イ 会社の主張の要旨

- (ア) 過去の経緯として、職員間でのいじめ行為・嫌がらせ行為、特に組合員による組合員以外の職員に対するいじめ行為・嫌がらせ行為がなされ、その結果、平成19年にうつ病等の精神疾患により休職となった職員が教習所職員の約1割に及ぶという事態となった。

かかる異常な事態に対して、被害者となっている職員を守り、教習所における企業秩序を維持するため、いじめ問題を含めた職場環境の是正・改善を徹底して行う必要があった。

そのため、会社は教習所職員に対して「秩序維持等に関する業務命令」を出し、それ以前に問題となっていたいじめ行為、嫌がらせ行為を禁止することを明らかにした。ま

た、同業務命令に基づき、教習所において注意指導を行う必要があるところ、所長らの管理職だけでは目が行き届かず、十分な注意指導を行っていただかなかったため、所長らに代わり、同業務命令に基づく注意指導を行い、かつ教習水準の向上を図るための管理部門として、警察OB及び他校からの指導員により構成される「管理室」という部門を設置したというのが設置理由である。

(イ) 管理室は、教習所において、所長直属の部署として教習所における職場環境・教習水準等に関する問題点を把握し、職場環境を損なう行為に対しての注意指導、あるいは教習水準の向上に反映させることを主たる業務としている。そのために、日常業務として、教習所の庁舎内外の巡回、不正教習事案防止のための検定室や個人情報管理室の鍵の保管管理、検定への立会などを行っている。

これは組合員であるか否かに関係なく、職員間のいじめ行為がなされるという異常な職場環境の是正を図るものであり、組合員がそれ以外の教習所職員に対して行う事例が多く見られた実態はあるが、管理室は組合の正当な労働組合活動に関与するものではなく、組合に対する支配介入を目的とするものではない。

(ウ) 教習所の組織図においては、管理室の職掌に関する記載はないが、管理室はもともと一時的な組織を前提としており、現に当初設置の5名から現時点において減員しており、縮小傾向にあるなど、今後永続的に設置される組織ではない。組織図において職掌を記載しなかったのは、それが臨時的な措置であったということに基づくものである。

## (2) 当委員会の判断

### ア 管理室の設置

このことについては、次の事項が認められる。

- ・ 平成20年5月8日、会社は教習所に管理室を設置したこと。(第3-2-(9)-ア)
- ・ 管理室は、所長直属の部署で、5名の職員からなること、職員5名のうち2名は警察OB、3名は会社の職員から採用されていること。(同一イ)

### イ 管理室設置の目的

管理室設置の目的について、組合は、組合員の日常行動を監視し、日常的に威圧、畏怖させ、その行動を制約し、組合弱体化を図ることであると主張する。

これに対して、会社は、職員間のいじめ行為がなされるという異常な職場環境の是正を図るものであり、組合に対する支配介入を目的とするものではない旨主張する。

以下、管理室は、組合に対する支配介入を目的として設置されたものか検討する。

会社は、職員間でのいじめ行為、嫌がらせ行為、特に組合員による組合員以外の職員に対するいじめ、嫌がらせ行為がなされた結果、平成19年にうつ病等の精神疾患により休職となった職員が教習所の全職員の約1割に及んだとしている。

会社が主張するとおり、平成18年から20年にかけて、6名の職員がうつ病等の精神疾患に罹患していることが認められる。(乙11ないし16、③Y3 p70)

そして、Y3 所長は、その原因、理由について調査を行ったこと、その結果、組合員による非組合員、元組合員に対するいじめ行為があった旨証言するとともに(③Y3 p70)、X30 (以下「X30」という。)(乙11)、X26(乙12)及びX25(乙13)の3名について、「発症は平成17年9月以降に集中しております。その発症した者について、20年前後の勤続をしておりますけれども、それまでその種の病の兆候すらなかった人たちであります。」(③Y3 p71)と証言している。

しかしながら、医師ではないY3 所長が行った調査とは、教習所の職員に対して「ほかの話に紛れ込ませてそうっと聞くとか、小分けして何回にも聞くとか」という方法で行われたものにすぎず、その結果として、職員のうち病等について、「職員によるいじめが原因として上がってまいりました。」(③Y3 p70)と断定するほどの根拠になるとは、到底考えられない。

しかも、その調査結果は、報告書の形では残されていないのであり、Y3 所長は調査中の段階から、本社にその都度口頭で報告していた程度のものなのである。(③Y3 p127～128)

してみれば、会社が行ったとする調査とは、Y3 所長が職員に「ほかの話に紛れ込ませてそうっと聞く」などしたことを元に、恣意的にうつ病との因果関係について結論づけたものと評価するのが相当である。

さらにY3 所長は、組合代理人の質問に対して、次のように供述している。

組合代理人「平成17年10月から平成19年9月18日まで、ほぼ2年間、X26さんは休職していましたよね。」

Y3 所長 「私の着任する前のことでございますので、わかりません。」

(第3回審問調書 p 1 1 4)

組合代理人「X25 さんが、平成19年6月から9月半ばまで休んでいますよね。」

Y3 所長 「私の就任前のことでございます。」

組合代理人「X30さんが、昭和62年に教習所に入ってから、たびたび急に休むということを繰り返していたということは知っていますか。」

Y3 所長 「知りません。」

(同 p 1 1 5)

こうしてみると、Y3 所長は、X30、X26 及び X25 の3名に対して、それまでその種の病の兆候すらなかったと証言する一方で、同じ3名について、自分の着任前のことについては知らないと言うのみであって、Y3 所長の職員に対する聞き取り自体も行われたのかどうか疑わしいといわざるを得ない。

そうすると、会社は、その主張する目的のために必要な調査に基づかずに、このような5人もの職員からなる部署を設置したことになる。

この5人は、2名が警察OB、3名が北海道で教習指導員をしていた者である旨(③Y7 p 5 6) Y7 常務は証言しており、これら5名が精神疾患に関する専門知識や資格等を有していたとの疎明はない。

また、会社は、管理室職員の主な業務は、教習所の庁舎内外の巡回等であると主張するが、「いじめ」等による精神疾

患が、それについての専門知識も資格も持たない職員に巡回あるいは「警戒活動」(乙46p6)をさせることで防げるとは考えられない。

第3-2-(15)-アでみたとおり、会社はこのころすでに、教習生の減少に伴う経費節減の必要性について認識していたものと考えられるが、経費のかかる新たな部署を必要な調査も適切な人材を配置することもなく設置したのであるから、これを企業の合理的行動から説明することは難しい。

#### ウ 管理室の業務

管理室の業務、所掌する事務等について、文書による定めはなく、また、会社は教習所の職員に対して、管理室を設置した際、その設置目的、業務、職員の氏名といった基本的な事項すら明かしていない。(第3-2-(9)-ウ)

そこで、管理室職員が教習所においてどのような業務を行っていたか、実際に当委員会が認定した事実は次のとおりである。

① 平成20年5月11日、Y3所長の指示により、所長室に組合の書面を提出しにきたX1らの写真を撮影した。(第3-2-(10)-イ)

② 同月24日、指導員室において組合掲示板の写真を撮影した。

また、Y3所長の指示により、指導員室内にいたX5及び組合員X15の写真を撮った。(同一(12)-ア、エ)

③ 同年6月4日、教習所2階の廊下で、X24が睨み付けてきたのに対し、管理室職員のY9が、「文句があるなら言ってこい。」と発言し、その後組合員と言い争いになった。(同一(14)-イ、ウ)

④ 同年8月6日、Y3所長の指示により、当時組合執行委員であったX9ら3名の写真を撮影するとともに、X9ら3名に対して、帰らないと警察に逮捕される旨発言した。(同一(13)-オ)

以上、当委員会が認定した事実において、管理室職員は主に、所長の指示に基づき組合員の写真を撮影していたことが認められる。そのうち①及び④については、後に争点4(2)

及び同（４）でそれぞれ述べるとおり、組合員に対して心理的重圧感を与え萎縮させることを目的に行われた行為であったと認定できるものである。

エ 不当労働行為の成否

管理室に係るこれら一連の状況は、いずれも合理的な企業行動として説明できるものではない。

上記イでみたとおり、会社は、管理室設置の前提となるべき必要な調査を行ったと認めることはできないから、職員間におけるいじめ行為の是正等が設置の目的であるとする会社の主張は到底信用できない。

そうすると、会社は、組合員を日常的に監視し、威圧、畏怖させ、その行動を萎縮させ、もって組合弱体化を図ることを目的として管理室を設置したものと推認せざるを得ない。

したがって、会社が管理室を設置したことは、法第7条第3号に該当するものと判断する。

8 争点4（1）（平成20年4月16日、会社が管理職をして組合員の自宅を訪問させたことは、組合に対する支配介入に当たるか。）

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

（ア）平成20年4月16日16時20分ごろ、会社東京支店のY2課長が組合員であるX5宅を突然訪問した。本来なら、X5は業務中で自宅におらず、自宅には同人の家族しかいない時間帯に、これまで職員の自宅を訪ねるということが全くなかった会社の職制が急に来たのである。しかも、組合作成のビラを持参したのである。（当該ビラについては組合の掲示板よりY2課長が取ったものであった。団体交渉において確認済のことである。）。

偶然、体調を崩して帰宅していたX5がY2課長に対応し、Y2課長は驚いて帰って行った。

これは、組合員の家族を通じて、組合員に組合活動を積極的に行わないようにさせる働きかけとしか理解できない行動である。

（イ）会社は、Y2課長がX5宅を訪問したのは、組合作成の

ビラの返却が目的であると主張するが、それならば、①なぜ、組合作成のビラを組合執行委員でもないX5に渡そうとしたのか、②なぜX5が通常自宅にいない時間帯に訪ねたのか、③なぜ、郵送ではなくわざわざ自宅までビラを持っていったのか、④なぜ事前にX5の在宅を確認していないのか合理的説明が全くできていない。

Y2課長が、X5宅を訪問した理由は、教務課教務第一課長代理という教習所の要職にあったX5に対し、これ以上組合活動を積極的に行わないようにさせるため、その家族を通じて懐柔しようとしたものとしか理解できない。

(ウ) 組合は、Y2課長のX5宅訪問を、組合に対する介入行為と位置づけ、再三にわたり会社に対し、Y2課長がX5宅を訪ねた理由を問い質してきたが、それに対する回答はなされなかった。

#### イ 会社の主張の要旨

(ア) 平成20年4月16日のY2課長の訪問は、組合が作成したビラの返却を目的としたものである。

Y2課長は、平成20年3月29日に教習所を訪れた際、1階の指導員室壁面にかかっている掲示板を見たところ、組合が、会社の許可を得ずに、Y7常務を誹謗中傷する内容のビラを掲示していたため、これを撤去した。

その後、同年4月4日に行われた組合との団体交渉の席上、X1やX8から何度も「Y2！この泥棒！」、「ビラを返せ！」などと激しく罵られるということがあったことから、当該ビラに掲載されていた写真が撮影されたパーティーの場に出席しており、写真を提供したと思われるX5に対し、当該ビラ及び組合が発行した別のビラを返却することにしたものである。

そして、X5に対してビラを返却するに当たり、社内でX5に返却すれば、また多数の組合員との間で「泥棒」云々という騒ぎが起こり、上記団体交渉時のような騒乱状態が発生することが確実であったため、それを避けるために、職場外で返却することとし、当該ビラに使用されていた写真を提供したX5に直接返却することとしたものである。

そして、返却のためにX5宅に電話し訪問の旨を告げた

後訪問し、その際にX5 が在宅していたことからX5 に返却した、というものである。

Y2 課長がX5 宅を訪問したのは、組合作成のビラの返却を目的としたものであり、組合活動に対する威嚇を目的としたものではない。

(イ) また、組合は自宅の訪問について「組合員を威嚇し」と主張するが、訪問の客観的態様についても、極めて平穏になされたものであり、そもそも威嚇にあたる行為ではない。

Y2 課長は、X5 宅を訪問した際、予め自分の携帯電話の番号を通知してX5 宅に電話をかけ、その際、名前を名乗った上で訪問を予告し、訪問するに当たってはX5 の自宅マンションのエントランスより先に入ることもなかった。

そして、訪問の用件であるビラの返却だけを行った上で、退去したものである。

(ウ) Y2 課長の行為は組合活動に対する威嚇であるとの主張を組合が始めたのは、平成20年7月8日、Y2 課長による訴訟提起がなされた後である。それ以前においては組合からの申し入れ、あるいは組合が作成したビラにおいても、組合活動に対する威嚇、その他不当労働行為であるかのような記載はなされていない。

このことから、組合においても、Y2 課長がX5 宅を訪問した当時、X5 宅への訪問を組合活動に対する威嚇、その他の不当労働行為であると認識していなかったことは明らかであり、「組合活動に対する威嚇」などという主張は、後付けされた言い訳にすぎない。

## (2) 当委員会の判断

### ア Y2 課長によるX5 宅の訪問

このことについては、次の事実が認められる。

- ・ 平成20年3月29日、Y2 課長は、教習所の組合掲示板から、Y7 常務の写真が掲載されたビラを撤去した。(第3-2-(6)-ア)
- ・ 同年4月4日の団体交渉の席上で、Y2 課長は組合から、当該ビラを撤去したことに対して激しい抗議を受けた。(同一イ)
- ・ 同月16日、Y2 課長はX5 宅を訪れた。(同一ウないし

カ)

- ・ その際、事前の連絡はせず、到着の数分前に初めてX5宅に電話を入れた。Y2課長は、電話対応したX5の妻に対して、「ご主人から返せと言われた書類をお持ちいたしましたので、これから伺ってよろしいでしょうか。」と告げた。  
(同一ウ)
- ・ X5は、当日体調不良のため教習所を早退し自宅にいた。Y2課長に対してはX5が対応した。(同一オ、カ)
- ・ Y2課長は、X5へ当該ビラ及び組合作成の別のビラを渡すと直ぐに帰った。(同一カ)

イ Y2課長がX5宅を訪問した目的

組合は、Y2課長によるX5宅訪問は、X5に対して組合活動を積極的に行わないようにさせるため、その家族を通じて懐柔しようとしたものである旨主張し、会社は、Y2課長がX5宅を訪れたのは、組合作成のビラを返却するためであり、組合活動に対する威嚇を目的としたものではない旨主張する。

Y2課長は、X5宅を訪問して当該ビラを返却しようとしたのは、社内でX5に返却すれば、組合員との間で「泥棒」云々という騒ぎが起こり、騒乱状態が発生することが確実なのでそれを避けるためであった旨陳述し(乙47の1)、郵送ではなく、直接X5宅を訪れたのは、「郵便、書留という方法もありますけれども、それでは自分自身としては確実性がない、後で、もらった、もらわないということになるのも嫌なものですから、私が直接お渡ししたかったので持っていきました。」(③Y2 p 152)と証言している。

しかし、当該ビラをX5本人に直接渡そうとしたのかということに関して、Y2課長は、「・・・自分が直接X5さんにお渡ししようと思って持っていきました。」(③Y2 p 140)と証言する一方で、渡すのはX5本人でなければならないと思っていたわけではない旨証言するなど(③Y2 160～161)、その内容は一貫しておらず、この点についてのY2課長の証言は信用できない。

Y2課長は、X5宅に事前に訪問する旨の連絡は入れずに、4月16日の当日、X5宅まで数分というところまで来て初

めてX5 宅に電話を入れた(第3-2-(6)-ウ)。この時、  
応対したX5 の妻に対して、X5 本人の在宅は確認しておら  
ず(③Y2 p 160)、誰がX5 宅にいるか深く考えていなか  
った旨証言している。またX5 が結婚していることは知って  
いたが家族構成は知らなかったとも証言している。(③Y2 p  
161)

Y2 課長がX5 宅を訪れた4月16日水曜日の午後4時ご  
ろは、通常であればX5 は教習所で勤務している時間帯であ  
り、事前に訪問する旨の連絡をしていないのであるから、X5  
宅には、X5 本人はいない蓋然性が高い。仮にX5 本人が  
不在であった場合、X5 の家族構成を知らないY2 課長がた  
またまX5 宅に居合わせた者に当該ビラを渡したとしても、  
それをもって、Y2 課長の証言によるところの「確実性」が  
あるといえるのかはなはだ疑問である。

また、Y2 課長はX5 宅への訪問を「業務」と認識し(③  
Y2 p 141)、勤務先の東京支店からX5 宅まで1時間以上  
かけて出向いている(③Y2 p 151)が、X5 宅に誰もい  
なかった場合には、当該ビラを「持って帰るつもり」(③Y2  
p 160)であり、マンション共同玄関の外にあるポストへ  
の投函は考えていなかった旨証言している(③Y2 p 157)。

これら一連の状況から考えると、Y2 課長がX5 宅を訪問  
したのは、当該ビラを確実に返却することが目的ではなく、  
X5 本人以外の家族と対面して当該ビラを手渡すことが目的  
であったこと、そして、この日はX5 本人ではなく、その妻  
が電話に出たからX5 宅を訪問したものと推認できるもので  
ある。

ウ 組合の執行委員でなかったX5 に組合作成のビラを返却し  
た理由

X5 が、当時組合の執行委員でなかったことについては、  
当事者間で争いが無い。

会社は、X5 に対して組合作成のビラを返却したことにつ  
いて、当該ビラに使用された写真を提供したのがX5 である  
ことをその理由としている。

しかし、組合が発行し、組合名が明記されたビラを、単に  
当該ビラに掲載された写真を提供したという理由により、執

行委員でもないX5に返却したとする会社の言い分は、到底首肯できるものではない。当該ビラには、組合名が明記されているのであるから、組合に返すならば、組合の代表者か、少なくとも執行委員に返すのが、社会通念に照らして相当であると考えられる。

また、Y2課長は、X5の妻に対して、「ご主人から返せと言われた書類をお持ちいたしましたので・・・」と言っているが、このことについて、Y2課長は、組合代理人の質問に対して、次のように供述している。

組合代理人 「・・・平成20年の4月の団体交渉の際に、そこに出席していた組合幹部から、これらのビラを返せと言うことを言われたんですね。」

Y2課長 「はい。」

組合代理人 「その団体交渉にX5さんは出席していませんよね。」

Y2課長 「よく覚えておりません。」

(③Y2 p 157)

こうしてみると、Y2課長は、X5がビラを帰せと言ったかどうか確信がなかったのだから、X5の妻に対して言った「ご主人から返せと言われた・・・」は、事実と異なっていたということになる。

さらに、Y2課長は、「X5さんはうちの系列校の廿日市自動車学校の認定取得をするために出向しておりまして、この写真を撮られた場が廿日市校の認定取得の記念パーティーの場だったから、X5さんが撮られた、持っているものだというふうに思いました。」(③Y2 p 138)と証言しており、X5が写真を提供したことについてはあくまで推定の域を出なかったものと考えられる。

そうすると、組合の執行委員でもないX5に対してビラを返却したことに対する会社の主張に合理的な理由があるとはできない。

#### エ Y2課長の訪問の態様

会社は、Y2課長によるX5宅訪問は極めて平穏になされたものであり、組合に対する威嚇にはあたらない旨主張する。

しかし、X5の家族にとって、X5本人の不在時に、いま

まで尋ねてきたこともない会社の人間が、事前の連絡もなしに訪れれば、その来訪の意図についてあれこれ考えるのが普通である。しかも、東京支店総務課長という役職の者から、「ご主人から返せと言われた書類を持ってきた」旨言われ、組合が作成したビラを渡されれば、たとえそれ以外の言葉がなかったとしても、X5 本人の組合活動に対して会社として何らかの意向があるのではないかとの推測が働くこと、そして幾ばくかの不安感を抱くであろうことは、十分想定できるところである。

オ 会社の不当労働行為意思

以上、イ、ウ、エを総合すると、Y2 課長の行動に合理的な説明をつけることは難しい。

そうすると、Y2 課長がX5 宅を訪問したのは、組合が主張するように、同人の勤務時間中に同人の自宅に出向き、その家族と対面して組合作成のビラを直接手渡すことによりX5 及びその家族に不安感を与え、写真を組合に提供したと思われるX5 を動揺させ、組合活動を牽制することがその目的であったものと推認せざるを得ないものである。

カ 組合が不当労働行為を主張したのは、Y2 課長による訴訟が起こされたことに対する後付けの理由であるということについて

会社は、Y2 課長の行為が組合活動に対する威嚇であるとする組合の主張は、Y2 課長による訴訟提起に対して後付けでなされたものであると主張する。

Y2 課長がX5 宅を訪問した日の翌日である4月17日に、組合はY2 課長がX5 宅を訪問したことに対する抗議のビラ（乙68）を掲示したこと、さらに、訪問した日の翌々日である18日には、組合から会社に対して緊急申入れがなされたことが認められる。（第3-2-(6)-キ）

その際に、不当労働行為であるとの記載がされているか否かは、不当労働行為の成否とは何ら関係がない。

また、単に組合のビラに不当労働行為であるかのような記載がなかったことをもって、組合に不当労働行為の認識がなかったとまでいうこともできない。

キ 不当労働行為の成否

以上、会社が平成20年4月16日、Y2課長をしてX5宅を訪問させたことは、法第7条第3号に該当するものと判断する。

9 争点4(2) (平成20年5月11日、組合執行委員が所長室に通告書及び質問書を持参した際に、組合執行委員に対して、Y3所長が退室を命じ、管理室の職員をして写真を撮らせたことは、組合に対する支配介入に当たるか。)

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

平成20年5月11日朝8時ごろ(業務時間開始前)、X1らが通告書及び質問書を提出するため、所長室のドアをロックしたのちに開けたところ、Y3所長は、X1らの話も聞かずに、管理室に電話をかけ、「取り囲まれているから、至急カメラと録音機を持って降りて来い。」と指示し、所長室にきた管理室の職員に「この連中が取り囲んだので写真を撮れ。」と命令した。

教習所の組合執行委員複数人が組合書面を所長に提出することは長年の慣例・慣行事項であったので、執行委員らは、書面を提出に来たこと及びまだ始業前である旨弁明したが、Y3所長は、しばらくの間(5分間程度)、「こいつらだ、こいつらの写真を撮れ。」「こいつらがいつも私の所に来る奴らだ!」「よく顔を見とけ!」などと執行委員らに罵声を発し続けた。

組合執行委員は、組合の代表者として行動しているにもかかわらず、Y3所長は、「この連中」、「こいつら」などと言い、執行委員らを罵倒し、威嚇的に写真を撮らせたのであった。

イ 会社の主張の要旨

同日におけるY3所長の言動は、X1ら10名弱が急に所長室に入ってきたことに対して注意を行い、退去しないのであればかかる状況を記録するために写真撮影を行おうとしたものである。

すなわち、平成20年5月11日午前8時ごろ、X1ら10名弱がドアをロックしたものの、ロックした直後にY3所長の了解を得ることなく、急に所長室に入ろうとした。

X1らは平成19年11月以降、再三にわたりY3所長を複数名で取り囲み、職場協議会の開催を執拗に迫った経緯があった。また、多人数で所長室に押し掛け、所長に対して何らかの要求を行うことは平成20年4月30日の「秩序維持等に関する業務命令」に抵触する状況でもあった。

このように、所長室に多人数で押し掛けてくることは以前から日常的にあったため、Y3所長はその点に対して「勝手に入ってくるんじゃない」などと注意を行ったものである。

なお、この点についてX1は、「組合執行部複数人が組合書面を所長に提出することは初代Y10所長就任時からの慣行・慣例です」などとするが、組合員らはこのような「慣行・慣例」を根拠にY3所長が止めるように言っているにもかかわらず、所長室に押し掛ける行為を続けていた。

Y3所長は一人で多人数に取り囲まれている状況に不安を感じたことから、管理室の職員に所長室まで来るように連絡するとともに、組合員に対しては所長室から退去するように注意した。

また、このようなX1らの行為は、たとえ就業時間外であるとしても、企業施設内で行われたものであり、企業秩序を乱すものであるため、退去しないのであればかかる状況を記録しようとした。

以上のように、Y3所長においては、X1らに対して罵声を発したり、威嚇したりした事実はなく、X1らにおいて企業秩序を乱す行為があったことから、そのことに対して注意を行い、かつ注意に従わない場合に、企業秩序違反行為があったことの記録を残そうとしたものであり、組合に対する支配介入には当たらない。

## (2) 当委員会の判断

### ア 当日の状況

平成20年5月11日午前8時ごろ、X1らが、Y3所長に組合の通告書及び質問書を提出するため、所長室のドアをノックした後、X1を先頭に2～3名が所長室に入室した。

Y3所長は、X1らの用件も聞かずに「退室しろ。」と警告し、管理室に電話をかけて、直ちにカメラと録音機を持って所長室に来るよう指示し、所長室に来た管理室職員に、「この

連中が取り囲んだので写真を撮れ。」と命じた。

X1らは、書面を提出に来ただけであり、かつ始業前である旨言ったが、Y3所長は、「こいつらだ、こいつらの写真を撮れ。」と命じ、管理室職員にX1らの写真を撮影させるとともに、管理室職員に対し、「こいつらがいつも私の所に来る奴らだ。」「よく顔を見ておけ。」と言ったというものである。

(第3-2-(10)-ア、イ)

イ X1らの入室の目的及び態様とY3所長の対応

教習所において、慣例、慣行として組合執行部複数人により組合の書面を所長に提出することが行われていた点について特段争いはない。

X1らは、始業前に、組合の通告書及び質問書を提出する目的で、所長室のドアをノックし、平穏に入室したものであり、また、書面を提出に来た旨Y3所長に伝えている。

したがって、X1らが所長室に入室した行為は、目的及び態様のいずれにおいても正当な組合活動であったといわざるを得ない。

これに対して、Y3所長は、X1らの用件も聞かずに退室を命じ、管理室の職員に直ちに来るよう電話で指示し、管理室職員をしてX1らの写真を撮らせている。

ウ X1らの行為は企業秩序を乱すものであったといえるか

会社は、X1らの行為は企業秩序を乱すものであったことから、そのことに対して注意を行い、注意に従わない場合に、企業秩序違反行為があったことの記録を残そうとしたものである旨主張する。

会社が主張する企業秩序が具体的に何をいうものであるか必ずしも明確ではないが、まず、入室後のX1らとY3所長とのやりとりをみると、X1らは、大声を上げる、暴言を吐く、大勢で取り囲むなど、暴行、脅迫またはこれに準ずる行為を行ってはならず、さらに、最終的にはY3所長の指示に従い退室しているのであって、職場における秩序を乱したとまでいうことはできない。

また、X1らは、Y3所長に退室を命じられてからすぐには退室しなかったことが認められるが、「今まで慣行、慣例で申入書を所長のほうへお渡ししに行くということで、過去に

十数年そういった言われ方をしたことがありませんでしたから、何をおっしゃっているのか良く理解できなかつた。」(① X1 p 45～46)とX1が証言するように、X1らがいきなり退室を命じられた理由が飲み込めなかつたとしても無理からぬことと思われる。

エ Y3 所長が管理室職員をして写真を撮らせた目的

仮に、その時点でX1らの入室を拒むというのであれば、再度出直すよう、あるいは別の方法をとるよう指示するのが一般的な対応である。

にもかかわらず、Y3 所長は、すぐに退室を命じたうえ、管理室の職員を直ちに呼び、X1らの写真を撮らせている。

この点について、Y3 所長は、平成20年4月4日の団体交渉において、監禁状態の中で組合員に取り囲まれ、怒鳴られ押されたりして、身の危険を感じ、警察に110番通報しようとした時のこと等を思い出し、一人での対応に不安を覚えたためであると陳述している(乙46)。

しかし、Y3 所長は、ドアを開けて入ってくるX1ら2～3人の姿を認めてすぐに退室を命じているのであり、その時点で1か月以上前の団体交渉を思い出して不安を覚えたというのは、いかにも不自然である。

しかも、東自教のZ 委員長は、同日の団体交渉では、特段お互いに怒鳴り合ったわけではなく、荒れた団交ではなかつた旨証言している(第2回審問調書 Z 証言54頁)ことと併せ考えると、Y3 所長の陳述をそのまま信用することはできない。

さらに、Y3 所長が管理室職員に、「こいつらがいつも私の所に来る奴らだ。」「よく顔を見ておけ。」と言い、X1らの顔写真を撮らせたことに注目すべきである。

管理室は、同年5月8日に設置されたばかりであり、Y3 所長のこれらの発言は凶らずも、X1をはじめとする組合執行委員らを監視することが管理室職員の業務であることを露呈したものと考えられる。

Y3 所長は、管理室職員に、「退室しろ。」と言われて戸惑っている組合役員を示して、「こいつらだ、こいつらの写真を撮れ。」と指示をしており、決して企業秩序違反の記録を残す

などという合目的な対応であったとはいえないのである。

このような発言とともに写真を撮られることは、相当な心理的重圧となるであろうことは想像に難くない。X1がこの点について、「威圧的に目の前に来て」、「私達の顔の写真を目の前でバシャバシャ撮ったり」され、「この写真を何に使うのかなというふうな不安な気持ちになりました。」(①X1 p 22～24)と証言していることから、組合員にとって相当なプレッシャーとなり、萎縮させるものであったとすることができる。

これら一連の状況からみて、Y3 所長が管理室職員に所長室に来るよう命じ、X1 らの写真を撮らせたことは、設置したばかりの管理室職員に間近で写真を撮らせることによって、組合の執行委員らに心理的圧力を加えて萎縮させるものであり、管理室職員をして組合を威圧しようという会社の不当労働行為意思を推認することができる。

#### オ 不当労働行為の成否

以上、Y3 所長が、X1 らの用件も聞かずに退室を命じ、さらに管理室職員を所長室に呼びつけ、X1 らの写真を撮影させたことは、組合執行委員らを管理室職員に認識させ、組合執行委員らを威圧し、萎縮させることが目的であったと推認することができるものであるから、法第7条第3号に該当するものと判断する。

10 争点4(3)(平成20年5月24日、X5及びX15に対して、Y3 所長が管理室職員をして写真を撮らせたことは、組合に対する支配介入に当たるか。)

#### (1) 当事者の主張

##### ア 組合の主張の要旨

X5 が、自分が担当する聴覚障害者教習の教習計画の作成をしていたところ、Y3 所長と管理室の職員2名が指導員室に来て、壁に掲示してある組合掲示板の写真を勝手に撮り始めた。

そこでX5 が、「所長、コソコソ撮らないで皆がいるときに堂々と撮ればいいじゃないですか。」と言うと、Y3 所長は、「私は所長だぞ。コソコソなんかしない。お前はなんで乗車

しないんだ。」と X5 を怒鳴った。

X5 は、「乗車する生徒がいなかったので、聴覚障害者教習の書類を作成していました。」と答えた。

すると、Y3 所長は、「いつまでそれをやっているんだ。あんたはもうやらなくてもいい。」と X5 指導員に怒鳴った。

そして、同行していた管理室の職員に「こいつの写真を撮っとけ。」と命令し、その場をたまたま通りかかった組合員 X15 に対しても「こいつも一緒に撮っとけ」と命じて、写真を撮らせた。

Y3 所長が、組合員を罵倒し、写真を撮った行為は、組合員を威嚇し、もって組合を弱体化させる行為である。

#### イ 会社の主張の要旨

同日における Y3 所長の言動は、X5 に対して、職場内における X5 の言動に対する注意を行ったものにすぎない。

すなわち X5 は、教習所において課長代理という役職にあるにもかかわらず、「コソコソ撮らないで皆がいる時に堂々と撮ればいいじゃないですか」と Y3 所長を馬鹿にするような発言を行ったものであり、職場における上長に対する発言としては礼を失したものであったため、Y3 所長は課長代理としての自覚と責任のある言動をすべきであるとして、「君は課長代理だろう」などと X5 に対する叱責を行ったものである。

また、このように叱責を行っている途中で、組合員の X15 が現れて、Y3 所長に Vサインをするなどのふざける真似を行っていたため、職場内における不適切な行為として記録に残すべく、写真を撮影するように指示したものである。

これらの行為は、職場内における上長からの注意としてなされたものであり、組合に対する支配介入には当たらない。

### (2) 当委員会の判断

#### ア X5 及び X15 の行為の態様

平成 20 年 5 月 24 日、教習所の指導員室において、組合掲示板の写真を撮っていた Y3 所長及び管理室職員に対して、X5 が、「コソコソ撮らないで皆がいるときに堂々と撮ればいいじゃないですか。」と言ったところ、Y3 所長が「コソコソなんかしない」等と言ったうえで、管理室職員をして X5 及び近くにいた X15 の写真を撮らせたものである。(第 3 - 2

－（１２）－アないしエ）

イ 不当労働行為の成否

X5 は、組合掲示板の写真を撮らせていたY3 所長に対して「コソコソ撮らないで皆がいるときに堂々と撮ればいいじゃないですか。」と発言したのであるが、教習所内の組合掲示板を撮影すること自体に、不当労働行為性は認められない。

また、当時、X5 は教習計画を作成していたものであり、X15 についても組合活動を行っていたとの疎明はない。そうすると、本件写真撮影は正当な組合活動を妨害する目的でなされたものではなく、会社の不当労働行為意思を窺うことはできないから、法第7条第3号には当たらないものと判断する。

- 11 争点4（4）（平成20年8月6日、X9ら3名に対して、Y3 所長が教習所敷地内からの退去を命じ、退去しない場合は警察に通報する旨警告し、管理室職員をして写真を撮らせたことは、組合に対する支配介入に当たるか。）

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

（ア）平成20年8月6日、Y3 所長は、X9ら3名に対し、管理室職員をして写真撮影をさせ、「敷地内から退去しろ。」  
「退去しないなら警察を呼ぶぞ。」と脅した。

X9ら3名は、業務に支障が出ることを心配して有給休暇の届出を取り消して出社したというもので、何ら写真を撮られたり、警察を呼ばれたりするような行いをしたのではないにもかかわらずである。

このように組合執行委員が、何ら合理的理由もなく、写真を威嚇的に撮られ、警察を呼ぶとまで言われて職場である教習所敷地にとどまることが許されないということでは、とても安心して組合活動などできるものではない。

会社は、このような組合執行委員を中心とする組合員に対する威嚇を積み重ねて、組合活動を萎縮させたのである。

（イ）有給休暇を取り消すための申請用紙は、教習所には存在していない。一度申請した有給休暇を取り消す場合は、全て口頭による申請で行われてきた。そして、前日に取り消

すことはもとより、当日取り消すことも普通に行われてきた。

(ウ) 会社は、「業務を縮小する体制で運営する準備が完了していた」、「教習等の配車を終了させており、X9ら3名に対して担当させるべき業務の存在しない状態であった」と主張するが、このようなことはない。

出勤する指導員が少ない時は、予約可能台数を指導員数に合わせて調整するが、これは毎日行っていることである。

配車業務の中に、技能教習予約の教習生を指導員に割り振る作業（割り付け作業）があるが、朝の始業前の時点では2時限目までで、3時限目の割り付けは1時限目の配車業務終了後に行い、4時限目の割り付けは2時限目の配車業務終了後に行う。これは、当日のインターネットや電話での予約申し込みに対応する為である。1日10時限分全てを予め割り付けてしまうと、当日の予約申し込みに対応できなくなってしまうので、このような体制をとっている。

また、キャンセル待ちをしている教習生もおり、その教習生の技能教習の担当ということもある。

したがって、朝の時点で配車が終了してX9ら3名の担当すべき業務が存在しない、という事態は生じ得ないのである。

#### イ 会社の主張の要旨

(ア) 平成20年8月6日については、時季変更の依頼に応じた職員はいなかったため、業務を縮小する体制で運営することとし、同月1日の段階で千葉県警察本部運転免許課にもその旨を報告した。

しかしその後、有給休暇の取得日前日である同月5日の19時頃になって、組合員のX9、X6の2名から、一方的に「明日の休暇願を取り下げ出勤する」旨の電話連絡がなされた。

しかし、かかる電話連絡の報告を受けたY3所長は、すでに業務を縮小する体制で運営する準備が完了していたことから、総務課長を通じて、「明日の準備は完了している。明日は申請通り休暇をとるように」と指示をし、直前になっての有給休暇の取消には応じられない旨を回答した。

(イ) 当日の朝になって、Y3 所長が出勤すると、X9 ら3名が教習所内にいるのを確認した。

しかし、X9、X6の2名については前日の時点で、有給休暇の取消しを認めない旨の回答を行っていた。また、X10については、有給休暇の取消しについて何らの連絡もなく、当日に至ったものである。

その時点で会社は、教習等の配車を終了させており、X9 ら3名に対して担当させる業務が存在しない状態であった。

そのため、Y3 所長は、かかる時間的余裕のない有給休暇申請の取り下げを認めず、申請通り有給休暇を取得すること、そして有給休暇取得中においては、労務提供を受け取ることはできないので、教習所の敷地から退去されたい旨をX9 ら3名に伝え、退去を求めたものである。

それにも関わらず、X9 ら3名が教習所の敷地内に居座り、退去しようとしなかったため、Y3 所長は「警察に通報することになる」旨の警告を行ったものである。

これは、所長の注意に従わず、教習所の敷地内に居座ろうとしたことに対して、警告を発したものであり、組合に対する支配介入には当たらない。

(ウ) この点について、組合は「前日に有給休暇を取り消すことは今までにも行われてきたことであり、当日取り消すことも今までは認められてきたことである」と主張する。

そもそも、会社においてかかる取扱いを行ってきた事実はなく、実際に組合においてもかかる取扱いがなされた事実、事例について明らかにはしていない。

また、そのことをさて置くとしても、前日、当日に時季指定の取消しがなされたとしても、自ら時季変更を行って特定し、会社に業務分担の変更まで行わせた年休日について、直前になって口頭で告げるだけで、時季変更の撤回ができるものではない。

## (2) 当委員会の判断

### ア X9 ら3名に対するY3 所長の言動等

平成20年8月6日の朝、前日又は当日に有給休暇の届出の取消しを申し出たX9 ら3名が出勤しているのを見つけた

Y3 所長は、直ちに管理室職員に採証の準備を指示し、指導員室において、X9 ら3名に対して、「君たちの休暇取消しは認めていない。ここは職場である。休暇の者は外に出なさい。」と何度か退去を命じた。

Y3 所長の指示に従って、X9 ら3名は、指導員室から退室し、教習所の敷地内に留まっていたところ、Y3 所長は、再びX9 ら3名に対して教習所の敷地の外へ出るよう2～3度繰り返し命じた。

そして、「敷地内から退去しろ。退去しないなら警察を呼ぶ。」と警告したため、X9 ら3名は教習所の敷地の外へ退去した。

この間、管理室職員はY3 所長の指示のもと、X9 ら3名の写真を撮ったうえ、X9 ら3名に対して、帰らないと逮捕される旨発言したというものである。(第3-2-(13)-エ、オ)

#### イ X9 ら3名に対するY3 所長の言動と会社の不当労働行為意思

組合は、X9 ら3名は、業務に支障が出ることを心配して有給休暇の届出を取り消して出勤したものであり、写真を撮られたり警察を呼ばれたりするような行いをしたのではなく、会社は、組合執行委員を中心とする組合員に対してこのような威嚇を積み重ねて、組合活動を萎縮させたと主張する。

一方、会社は、すでに業務を縮小する体制で運営する準備を完了しており、直前になって口頭で告げるだけで有給休暇の届出の撤回ができるものではないから、X9 ら3名に対して、教習所の敷地からの退去を求めたものであると主張する。

会社は、平成20年8月6日の休暇取得を申し出ていた職員の一部に対して、休暇の日を変えるよう個別に依頼し、これに応じた職員はいなかったものの、時季変更権を行使するまでには至らなかったことが認められるから、会社がX9 ら3名に業務を担当させず、労務の提供を受けなかったことは、格別非難されるべき措置ではなかったと考えられる。

だからといって、直ちに管理室職員に採証の準備を指示したうえ、業務運営を阻害するようなことはしていないX9 ら3名に対し、ことさら執拗に退去を命じ、退去しなければ警

察へ通報する旨警告し、管理室職員が取り囲んで写真撮影まで行ったことが、社会通念に照らして相応な対応だったかどうか疑問が生ずるところである。

そこで、当日すなわち平成20年8月6日が組合と会社との関係においてどのような意味を持つ日であったかをみてる。

平成19年8月のX16 の降格処分以後、処分の撤回を巡って組合と会社とが対立を深めていったことは既に述べたとおりである。

そして、同年11月にX16 訴訟が提起され、翌20年4月4日の組合と会社との団体交渉においては、X16 の処分問題が議題の一つとされるなど、X16 訴訟の提起後も、組合と会社とは、X16 の処分を巡り、依然対立を続けていた。

したがって、この時期に組合員が上記裁判を傍聴することは、組合としても重要な活動との位置付けがなされており、なかでも同年8月6日は、X16 の本人尋問が行われるという、組合と会社との緊張関係が一段と増す日であったと考えられる。

かかる状況下、一方的に退去を命ずるY3 所長に対し、格別不満を述べたり抗議をするなど反抗的な態度も見せておらず、かつ当時組合の執行委員であったX9 ら3名に対し、後をつけ回すように執拗に教習所の敷地内からの退去を命じ、退去しない場合は警察へ通報する、すなわち犯罪者となる旨警告し、あたかも犯行の証拠とすべく管理室職員に写真を撮影させたことは、単に直前になって有給休暇の届出を撤回しようとしたX9 ら3名に対する管理者としての感情的な対応にとどまらず、組合員の多くが裁判の傍聴で休暇をとっていることを奇貨として、組合執行委員らを威嚇し、組合活動を萎縮させることを企図したものと考えざるを得ない。

#### ウ 不当労働行為の成否

以上、平成20年8月6日、X9 ら3名に対して、Y3 所長が教習所敷地内から退去を命じ、応じない場合は警察へ通報する旨警告し、管理室職員をして写真撮影をさせたことは、法第7条第3号に該当するものと判断する。

## 第5 救済の方法

上記で判断した不当労働行為に対する救済の方法として、当委員会としては、不利益取扱いについては原状回復及び処分撤回を、支配介入については謝罪文により、将来、このような行為による支配介入の禁止を命ずることとして、主文第1項から第4項のとおり命ずることとする。

なお、組合は謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては主文第4項をもって相当とする。

## 第6 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22年3月23日

千葉県労働委員会

会長 竹澤京平