

写

命 令 書

大阪府茨木市

申立人 J
代表者 執行委員長 A

大阪府茨木市
被申立人 K
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成22年(不)第47号事件について、当委員会は、平成23年11月8日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

J

執行委員長 A 様

K

代表取締役 B

当社が、貴組合員 C 氏に対し、平成21年9月16日付けで保安担当副管理者を解き、保安担当次長を命じる旨の辞令を発したことは、大阪府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められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

2 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

1 組合員1名に対して、副管理者解任がなかったものとして取り扱い、相当な業務に就かせること

- 2 組合員1名に対して、平成22年度の労働契約を期間の定めのないものとして取り扱い、賞与及び勤務時間については、同21年度どおりとすること
- 3 陳謝文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、副管理者の地位にあった申立人組合員に対し、副管理者を解任する人事異動を行ったこと、及び、有期限雇用により勤務していた組合員に対し、前回とは異なる内容の契約を締結させたことが、それぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 K (以下「会社」という。) は、肩書地に本社を置き、自動車教習所を営む株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約80名である。

イ 申立人 J (以下、統合前も含めて「組合」という。) は、肩書地に事務所を置き、会社で働く労働者により組織されている労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時5名である。

組合の設立は平成18年7月31日であり、同21年7月28日、組合は、

L と統合し、
M に加盟した(以下、 M を「上部団
体」、 N を「 N 」、
L を「支
部」とそれぞれいう。)。

また、会社には、本件審問終結時、組合以外に、

P (以下「別組合」という。) が存在し、その組合員数は、本件審問終結時約30名である。

(甲30)

（2）本件申立てに至る経緯

ア 平成21年5月12日、会社は営業担当副管理者の C (以下、同人が N に加入し、その後、支部が組合と統合する前を含めて、「 C 副委員長」という。)に対し、副管理者を解任する旨述べた。

(甲31、乙51、乙68、乙129、乙137、乙185、乙186)

イ 平成21年5月14日、 N は会社に対し、 C 副委員長が N に加入し、支部を結成したことを通知した。

(甲1、甲30、甲31、乙6、乙125、乙129、乙185、証人 C 、当事者 A)

ウ 会社は C 副委員長に対し、平成21年6月16日付けで営業担当副管理者を解き、保安担当副管理者を命じる旨の辞令を発した（以下、この人事異動を「21.6異動」という。）。

(甲18、甲30、甲31、乙129、乙185、証人 C)

エ 平成21年7月28日、組合は、①組合が上部団体に加盟したこと、②支部は組合と統合し、解消したこと、③ C 副委員長が組合の副委員長に就任したこと、を通知した。

(甲2、甲30、甲31、乙11、乙51、乙85、乙129、乙137、証人 C 、当事者 A)

オ 平成21年8月28日、組合と会社との間で団体交渉（以下「団交」という。）が開催され、会社は、同年9月16日付けで C 副委員長を副管理者から解任し、専門職として、保安リーダーとする旨述べた。

(甲24、甲30、甲31、乙13、乙51、乙85、乙129、乙137、乙185、証人 C)

カ 平成21年9月10日の組合と会社との間の団交や、同月15日以降の事務折衝で、C 副委員長の処遇についての協議が行われたが、両者は合意に至らなかった。

(甲24、甲25、甲30、甲31、乙16、乙38、乙51、乙85、乙129、乙137、乙185、証人 C 、当事者 A)

キ 平成21年9月24日、会社は C 副委員長に対し、同月16日付けで保安担当副管理者を解き、保安担当次長を命じる旨の辞令を発した（以下、「C 副委員長を副管理者から解任したことを「本件解任」という。）。

(甲7、甲19、甲25、甲30、甲31、乙38、乙51、乙129、乙137、乙185、証人 C)

ク 平成22年2月13日、会社は、有期雇用により勤務していた組合員の D （以下「D 組合員」という。）に対し、同年3月16日以降の労働契約書を提示した。この契約書の内容は、契約の更新はないとの記載があるなど、同21年3月16日付けで D 組合員と会社の間で締結された契約書とは異なっていた。 D 組合員は、会社から提示された契約書に署名押印し、同22年2月13日付けで、 D 組合員と会社の間で、同年3月16日から1年間の労働契約が締結された。

(甲11の2、甲30、甲32、乙36、乙47の1、乙163、乙185、証人 D 、当事者 A)

ケ 平成22年8月19日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下

「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1 本件解任は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

本件解任は、C 副委員長が N に加入し、支部を結成し、上部団体の指導のもとに、組合を支部と統合させ、上部団体に加入させたこと等を嫌悪したがための不利益取扱いであり、組合の弱体化を意図したものである。会社が C 副委員長の解任理由としてあげる理由は、事実関係自体が誤っていたり、解任に値しない些細なものである。また、本件解任がなされた時、会社はかかる説明は一切しておらず、これらは、本件申立てがなされてからの後付けの理由である。

会社では、過去、退職及び役職定年以外で、副管理者の解任はなく、本件解任は異例のものである。また、本件解任の際に、処分との表示をして、異例の長期間、掲示を行った。

会社は、本件解任以前から、C 副委員長に対し、様々な嫌がらせを行い、活動を妨害し、同時にこれを見せしめとして、組合への加入、協力を阻止しようとしてきた。C 副委員長を出席させていた管理職朝礼でことさら C 副委員長の支部結成を発表し、管理職朝礼からの途中退席をさせ、さらには全く出席を認めなくなつた。また、執務室からの退出を命じたりした。さらに、休憩時間であつても、組合事務所に入るなという不合理な命令をするなどしている。

保安担当副管理者とされていた時期にも、会社は C 副委員長を警備員業務として、帽子と警ら棒を着用させて業務に従事させ、たすきの着用まで命じていた。また、平成21年7月をもって警備業務の外部委託を終了させ、C 副委員長のみに警備員業務をさせた。さらに、その後、C 副委員長を安全担当から解任し、担当業務を警備員業務のみとした。副管理者としてはもちろんのこと、教習指導員である C 副委員長を警備員業務に従事させることは異例である。

C 副委員長の上司で、会社が営む教習所の校長で管理者に当たる E (以下「E 校長」という。)からは、その立場を利用した嫌がらせがなされており、多数のヒヤリ・ハットを考えろとの指示は、労災防止という観点を離れ、無用かつ不可能な苦役を強いようとするものである。

(2) 被申立人の主張

C 副委員長は、会社の前の代表取締役が別組合対策のために不当昇格させ、副管理者の地位にあったもので、当時から、能力不足等から種々の問題を引き起こす一方、前の代表取締役の庇護の下、直属の上司に反抗的な態度を取ったり、特別扱

いを受けるなどしてきた。

前の代表取締役の解任を機に、会社は、C 副委員長には教育的配慮から心機一転の異職種が適切と考え、業績低下傾向があることから懸案であった営業部門の最高責任者としての営業担当副管理者の辞令を発令したが、C 副委員長には、営業責任者としての意識・適性及び能力が全くないことが明らかになつたため、適性等とメンタル面での安全配慮を勘案して保安担当副管理者の辞令を発令した。

管理職であれば、仕事は与えられるものではなく、自ら考えて行うものであるが、C 副委員長の仕事ぶりは、到底その域に達していない。

その後、組合の要望もあり、安全衛生委員会事務局も担当させたが、法定講習で不適当な説明を行つたり、E 校長から安全衛生委員会の書記をするよう指示されたのに対し、「書記ぐらい E 校長がせよ」と返答したり、緊急を要するインフルエンザ対策を全く取ろうとしなかつた。また、一般の教習指導員は午後 1 時から一斉に休憩を取つており、管理職が中心となって来客に応対しているところ、午後 1 時過ぎから高齢者講習受講生の往来が増えること等から、E 校長が C 副委員長に対し、昼食の時間を正午から午後 2 時からにすることを求めたところ、C 副委員長はその場で断固拒否した。

こういったことから、会社は C 副委員長は副管理者に適任ではないと判断した。すなわち、会社は、C 副委員長の能力等に鑑み、精神的負担の軽減のため、不当な昇格を適正な地位に戻したものであつて、本件解任は C 副委員長が組合員であること等とは何ら関係はない。また、本件解任は人事処分であつて、不利益変更は一切ない。

会社は、C 副委員長に対し、保安の仕事をするよう命じたが、警備員と同じ仕事をするよう命じたものではない。また、警備の委託契約の終了については、会社は、平成18年11月に新校舎を移転した際、外来者の出入り等の関係から安全のため警備員の外注を行うことにしたところ、それから 3 年近くが経過し、当初の目的も達し、経費の削減から同21年 7 月をもつて、契約を終えたものである。

帽子や警ら棒等を貸与したのは、業務上の必要性からである。C 副委員長は警ら棒を使用しなかつたし、たすきも着用しなかつたが、会社はこれについて何ら処分をしていない。

ところで、組合は C 副委員長に対し、嫌がらせやパワハラがあったと主張するが、些細なことを悪質な行為とこじつけて主張するもので、言いがかりに過ぎない。

いわゆる朝礼は、全管理職が集合して行うものではなく、教務業務の連絡のためのものであつて、公休日や遅出の管理職は出席しておらず、出席しないことについてペナルティはない。また、C 副委員長に対し、執務室からの退出を求めたのは、

人事関係の話をするために組合員には聞かれたくない話があったため、席を外してもらったことが一度あったに過ぎない。会社は休憩時間中に組合事務所に入らないよう命じたのではなく、教習の間のインターバルも勤務時間中であるから、この時間帯に組合事務所に入らないよう命じたのである。

- 2 会社が平成22年度における D 組合員の労働契約を変更したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

D 組合員の勤務状況には、全く問題がなかったところ、会社は、平成21年7月3日の団交で、D 組合員の雇用について、教習に支障がなく、健康に問題がなければ、いつまでも働いてもらってよい、フルタイムが希望であれば、フルタイムで働いてもらってよい旨発言した。

同年12月には、会社は、D 組合員に対し、フルタイムでも8時間労働でも今までどおりでもよい旨発言しており、会社は従前どおりの労働条件でよいとの意思を表明していた。その際、会社は、D 組合員について別組合がいろいろ言ってくる、D 組合員が別組合に加入していたらこのようなことを言われることはなかったとも発言している。

ところが、会社は平成22年度の契約にあたって、同年度末をもって契約は更新しない、同年度の賞与はなし、時間外労働・休日労働なしとの労働条件を不利益変更した内容を提示した。これに対し、D 組合員が翌年度の契約はなしなのか尋ねたところ、会社は経営状況や教習生の人数が減った場合は、契約をしない旨返答した。さらに、D 組合員が考えさせてほしいと述べると、会社は、同22年度の契約をしない旨述べたため、D 組合員はやむを得ず、不利益変更された契約書に署名・捺印せざるを得なかつたものである。

D 組合員は、体力や判断力に問題はなく、同21年度の勤務にも全く支障はなく、会社もこの点について何ら指摘はしていなかったのであるから、労働時間や賃金を減少させる理由はどこにもなかった。この不利益変更は、D 組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、本件解任の撤回を求めて争議行為をするなどしていた組合に対する報復である。

また、会社は、D 組合員に対し、平成23年度の契約についても、さらに不利益変更を行った。

(2) 被申立人の主張

会社は D 組合員に対し、平成22年度の労働契約を提示する際に、同年度は契約するが、次回の契約は同じ内容では更新せず、平成23年3月16日以降の契約は、D組合員の健康状態と会社の経営状態及び教習生の数次第で弾力的に考え、契約し

ないことがある旨の説明をした。D組合員は、その契約書を持ち帰り、記名・押印して、会社に提出した。

会社には、D組合員以外に、平成22年度の契約において、次回は更新しない旨を明示した契約を締結した従業員が2名存し、これらの者は別組合に所属する者との労働組合にも所属しない者であるのだから、次回は更新しない旨を明示した契約の締結を求めたことは、組合問題とは関係のないD組合員個人の問題に過ぎない。

ところで、組合は、D組合員については、本人が希望すればいつまでも会社で働く旨の約束があったと主張するようであるが、そのような事実はない。

平成21年11月12日の団交で、会社はD組合員に関し、健康状態を慮って、65歳以上の人をフルタイムで働かせてなおかつ残業をさせるのはいかがなものかと意見を述べたところ、組合は、健康問題もあるが、突然、勤務時間を変更すると生活に支障が出る場合もあるので、会社は本人と話し合って、就業時間を削減するのであれば、段階的に対応してほしいと返答した。これを受けて、会社は同年12月にD組合員と話し合い、会社は安全配慮の面から今後、残業は一切認めない旨伝え、D組合員は了解した。また、この際、会社は同23年度の契約は全く白紙であることも伝えている。

なお、賞与については、平成22年3月18日の団交で、会社は組合からの質問に答えて、従前より契約書上では賞与なしとされているが、平成22年度も例年どおり寸志として支給したい旨述べたことからも明らかだとおり、前回の契約から内容を変更したものではない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（本件解任は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア C副委員長が Nに加入するまでの経緯

（ア）昭和62年、C副委員長は会社に入社し、その後しばらくしてから、教習指導員として勤務するようになった。

（甲31）

（イ）平成19年3月16日、C副委員長は技能担当副管理者に任命された。

道路交通法等によれば、指定自動車教習所には、教習指導員・技能検定員の選任又は解任、教習・技能検定の実施及び卒業証明書や修了証明書の発行等の権限と責任を有する管理者を置くこととされているが、大阪府警察本部交通部運転免許課の指定自動車教習所関係事務処理要綱には、管理者は、指定教習所

の管理体制を強化とともに、卒業証明書等の発行を適正に行うため、監督的な地位にあり、かつ、管理者を直接補佐する職員である副管理者を置くものとする旨記載されている。なお、会社は、副管理者として通常4名程度を任命している。

(甲31、乙153、乙154、乙155、乙156、乙185、乙186)

(ウ) C 副委員長が技能担当副管理者であった間、以下のような経緯があった。

a 平成20年2月15日、上司から指導をうけた教習指導員1名が勤務時間中に帰宅した際、C 副委員長も早退した。

(乙130、乙144、乙185、乙186、証人 C)

b 平成20年5月28日、C 副委員長は、担当した教習について、延長教習の指示をしないまま、予定の教習時間を超過させ、次の教習時間まで食い込ませた。C 副委員長は会社に対し、この件に関し、教習時間を著しく延長し、他の教習生及び職員に迷惑を及ぼした旨の報告書を提出した。

(乙130、乙131、乙185、乙186、証人 C 、証人 F)

c 平成20年7月25日、E 校長は C 副委員長に対し、昼食は自分の机で取るように命じたが、応じなかつた。

(乙130、乙144、乙185、乙186、証人 C)

d 平成20年8月3日、C 副委員長は、当時の代表取締役の指示で通夜に参列し、それに相当する時間に出張扱いとして、同月4日の勤務時間の一部を振替休日とした。

(乙85、乙130、乙132、乙144、乙185、乙186、証人 C 、証人 F)

e 平成20年8月12日、C 副委員長は、同月11日、他の教習指導員が教習中に居眠りをし、指導を怠ったとの教習生の保護者からの苦情の対応をしたが、この件は、結局、会社の他の役職者と保護者の間で決着が図られた。

(乙130、乙133、乙185、乙186、証人 C 、証人 E)

f 平成20年11月14日、C 副委員長が担当した卒業検定において、同姓の受検者が複数いたことから、他の技能検定員が自分の担当外の受検者を車両に乗せた後、C 副委員長も自分の担当外の受検者を車両に乗せるという受検者の取違いが発生した。

(乙85、乙130、乙134、乙185、乙186、証人 C 、証人 E)

g 平成21年2月1日、C 副委員長が担当している証紙の販売について、証紙の種類の取違いが1件あったことが判明した。

(乙130、乙135、乙185、証人 C)

h 平成21年3月9日、C 副委員長は、教習中に車を運転し、バックした際に、停止している後続車に衝突した。

(乙85、乙130、乙136、乙144、乙185、乙186、証人 C 、当事者 A)

i 平成21年3月18日、C 副委員長は、講習生の求めに対応するためとして、高齢者講習の専用パソコンに入力されていた情報をパソコンを操作して確認した。なお、同月17日、C 副委員長は、高齢者講習の専用パソコンの操作担当から解任されていた。

(乙130、乙144、乙185、乙186、証人 C)

(エ) 平成21年3月10日、それまで会社の代表取締役だった者が解任され、G が会社の代表取締役に就任した。

(乙51、乙137、乙185、乙186、証人 F)

(オ) 平成21年3月16日頃から同年4月15日の間、会社は、C 副委員長について、管理者業務に従事させないこととした。この間、C 副委員長は、教習業務のみ担当した。

(乙51、乙137、乙185、証人 C)

(カ) 会社は C 副委員長に対し、平成21年4月16日付けで技能担当副管理者を解き、営業担当副管理者を命じる旨の辞令を発した（以下、この人事異動を「21.4異動」という。）。

この辞令が発せられるまで、会社には、営業を専門に担当する部局はない上、週2回程度出勤し、営業を担当する派遣社員が1名いるが、専ら営業を担当している正社員はなく、営業担当副管理者という職もなかった。これにより、C副委員長は、教習所のパンフレットの設置箇所を開拓する業務等を行った。なお、C 副委員長は、同日以降、教習指導員としての業務は行っていない。

(甲17、甲31、乙137、乙185、証人 C)

(キ) 平成21年5月12日、C 副委員長と専務の H (以下「H 専務」という。)、総務部長の F (以下「F 部長」という。)等の間で、検討会議が開催された。

これに先立ち C 副委員長は、報告書と題する書面を提出したが、この書面の報告事項の欄は、①1か月間の業務報告、②現状の問題点、③来月の目標・展望の3項目からなり、このうち①については、総括、目標達成度について、取組み課題について等の項目にさらに分かれていた。これらの項目は、印字されており、そこに C 副委員長は手書きで、①1か月間の業務報告の総括の欄には、「初めての営業職に就き、とまどいはありましたが、出来る限り、顧客

(設置店) 獲得する為、各店舗にお願いにまわりました。」、目標達成度についての欄には、「目標数値は、わかりませんが、まずまずだと思います。」、取組み課題についての欄には、「訪問時間、話しを聞いてもらうタイミング、話し方等」、②現状の問題点の欄には、「大型店舗（フランチャイズ）は本部への許可が必要であり、又個人経営店舗は客層・設置場所の問題があり難しい場合が多い。」、③来月の目標・展望の欄には、「今月よりも、少しでも設置店が増やせる様努力して行きたいと思います。」と記入していた。

会社は、C 副委員長に対し、①パンフレットの配布等の作業のみでは、営業担当最高責任者には値しない、②以前に、パンフレット設置店の開拓を担当した派遣社員の時給は、手取りで約1,500円であった、③今後の進路として、教習指導員に戻ることもできるが、営業職を選択しても、教習指導員を選択しても、副管理者は解任する旨述べた。

（甲31、乙51、乙68、乙129、乙137、乙145、乙185、乙186）

（ク）平成21年5月13日、C 副委員長は N に個人加入した。

（甲31、甲32、証人 C ）

イ C 副委員長の21.6異動頃までの経緯

（ア）平成21年5月14日、N は会社に対し、同日付けの文書を提出し、C 副委員長が N に加入し、支部を結成したことを通知した。なお、この文書の要求事項の欄には、同月12日、会社は C 副委員長に対し、営業職を継続するのであれば、役職を解き、時給を1,500円程度にすることを検討しなければならない等と通告したが、こういった通告を撤回し、従前どおりの職種と賃金・労働条件を維持することを求める旨の記載があった。

（甲1、甲30、甲31、乙6、乙125、乙129、乙185、証人 C 、当事者 A ）

（イ）平成21年5月15日、E 校長は、主として副管理者を出席対象とする朝礼において、C 副委員長が N に加入した旨述べた。また、同日以降、E 校長は朝礼の途中で、C 副委員長に対し、たびたび退出を命じた。

（甲30、甲31、証人 C 、証人 E ）

（ウ）平成21年5月16日の就業時間中に、E 校長は C 副委員長に対し、執務場所である総務部の部屋から、一時退出するよう求めた。なお、C 副委員長の他には、F 部長を含む3名程度の従業員がこの部屋を執務場所としていた。

（甲31、乙186、証人 C 、証人 E ）

（エ）平成21年5月26日、N と会社の間で、団交が開催された。

N は、C 副委員長を従前の職に復帰させることを要求した。

会社は、① C 副委員長は、同年3月まで会社の代表取締役の地位にあった者の下で、権限を異常に行使し、孤立していたため、新たな代表取締役の就任以降、教習指導員として働いてもらっていたが、H 専務が中心になって相談した結果、副管理者として営業を担当してもらうことにした、②会社では初の営業担当となる、③同年5月12日、C 副委員長との間で検討会議を開催したが、(i) C 副委員長に対し、営業の総括を求めたところ、会社の期待とは異なっていた、(ii)時給は1,500円程度という発言は、仕事内容が派遣社員と同じであるとして行った、(iii) C 副委員長に今後のことを見ねると、営業職をしたいとの返答があった旨述べた。

これに対し、この団交で N は、副管理者のポストは空きがなく、C 副委員長は、戻りたくても戻れない状況ではないのか、と発言し、続いて、例えば班を増やしたり、営業課長か部長にしてはどうかと提案したことがあった。

(甲30、甲31、乙7、乙38、乙129、証人 C)

(才) 平成21年6月10日、N と会社の間で、団交が開催された。会社は、① C 副委員長を同月15日付で、保安担当副管理者とし、敷地内の安全管理を担当してもらう、②教習所内や路上教習での事故防止策等を考えもらったり、ヒヤリ・ハット等も提案してほしいと考えているが、仕事内容は本人に決めてもらう旨述べた。N が、部下はいるのか尋ねたところ、会社は部下はない旨返答した。次に、N は、何をやっていいのかわからないので、指示をしてもらった方がよい旨述べたが、会社は、これを下さいというとそれしかやらないので、自分で考えてほしい、企画書等を出して、新しいことにも挑戦してほしい旨返答した。N は、指示系統を明確にして指示してほしい旨、保安の仕事は具体的に何をすればよいのかと尋ねたが、会社は、今まで何をやってきたかを考え、やっていないことを考えてほしい旨述べ、誘因事故の防止等を例としてあげた。

N が、初日からどんどん仕事をしていくのは困難である旨指摘したが、会社は簡単な仕事から始めて、事故のない教習所にすることが理想である旨述べた。

ところで、当時、会社には、保安担当副管理者という職はなく、警備についての業務は外部委託されていた。

(甲30、甲31、乙8、乙38、乙51、乙129、乙137、乙185、証人 C)

(才) 平成21年6月13日、E 校長は C 副委員長に対し、保安担当業務についてヒヤリ・ハットの事例を200件程度提出するよう求めた。この段階において、

会社は、提出されたヒヤリ・ハットの事例をどのように扱うか等については、特段、検討していなかった。

(甲31、乙186、証人 C 、証人 E)

(キ) 会社は C 副委員長に対し、平成21年6月16日付で営業担当副管理者を解き、保安担当副管理者を命じる旨の21.6異動を発令した。

この辞令により、 C 副委員長の勤務場所は、総務部の勤務室から管理職室に変更になった。

(甲18、甲30、甲31、乙129、乙185、証人 C)

(ク) 平成21年6月29日、 E 校長は C 副委員長に対し、警備のための帽子と警ら棒を渡した。

(甲31、証人 E)

ウ C 副委員長の21.6異動以降、本件解任までの経緯

(ア) 平成21年7月3日頃までに、会社は、 N からの提案を受け、 C 副委員長に安全衛生委員会の事務局を担当させることにした。なお、当時、安全衛生委員会の構成員は、会社の産業医、 H 専務、 E 校長のほか、労働者の代表については、それぞれの労働組合の代表者や非組合員の代表者が妥当とされていたが、正式なメンバーは確定していなかった。

(乙10、乙36、乙51、乙120、乙129)

(イ) 平成21年7月17日、会社の安全衛生委員会が開催された。出席者は、 C 副委員長と会社の産業医のほか、会社側は H 専務及び E 校長が、労働者側は組合の執行委員長である A (以下「 A 委員長」という。)、別組合の委員長の代理として別組合の副委員長及び非組合員の従業員1名等が出席した。なお、同日は、別組合の委員長の公休日であった。

(甲30、甲31、乙36、乙38、乙120、乙129、乙130、乙137、乙186、証人 C 、当事者 A)

(ウ) 平成21年7月21日、会社は、全ての教習指導員を対象とした法定講習を開催した。会社が C 副委員長に対し、安全衛生委員会の概要を説明するよう命じたところ、 C 副委員長は、ほぼ別紙のとおりの内容を読み上げた。

(乙36、乙38、乙51、乙85、乙129、乙130、乙137、乙147、乙163、乙185、乙186、証人 C 、当事者 A)

(エ) 平成21年7月28日、組合は、上部団体と連名の同日付け文書を会社に提出し、①組合が上部団体に加盟したこと、②支部は組合と統合し、解消したこと、③ C 副委員長が組合の副委員長に就任したこと、を通知した。なお、この文書の要求事項の欄には、法に定められた安全(衛生)委員会は毎月開催すること

及び職場の安全を確保するため、安全（衛生）担当者に基礎的な研修の受講等を保障することを求める旨の記載があった。

また、この文書には、会社提案の組合事務所移転問題については、組合と会社間で協議し、労使合意の上実施するよう求める旨の記載もあった。組合が支部と統合する前から、会社は、組合及び別組合に対し、別組合がこれまで使用していた組合事務所を教室として使用するためであるとして、組合の事務所を現在、空き部屋となっている部屋に移転し、別組合の事務所を組合の事務所として使用されていた部屋に移転することを提案していた。なお、この会社の提案における組合の移転先の部屋は、別組合の移転先の部屋よりも狭かった。

（甲2、甲30、甲31、乙11、乙51、乙85、乙129、乙137、証人 C 、当事者 A ）

（オ）平成21年7月31日をもって、会社と申立外会社との間の教習所の保安・警備業務にかかる業務委託契約が終了した。これまで、会社において、申立外会社の警備員3名が警備の業務を行っていたが、業務委託契約終了後、警備員は任命されなかった。また、会社から C 副委員長に対し、当該業務の変更があるとする説明はなかった。

（甲30、乙38、証人 E ）

（カ）平成21年8月1日、会社は C 副委員長に対し、安全パトロールのたすきを渡し、着用するよう求めた。なお、この頃、他の管理職も同種類のたすきを着用していた。

（甲31、証人 C 、証人 E 、当事者 A ）

（キ）平成21年8月6日、組合と会社の間で団交が開催された。

会社は、①安全衛生委員会を毎月1回開催することとする、②安全委員について、研修のための講座の受講を保障する旨発言した。組合は、 C 副委員長が研修の参加についての稟議を2回あげたが、いずれも認めてもらえなかったことを指摘したところ、 E 校長は、私のところで却下した旨返答した。組合が、その理由を尋ねたところ、 E 校長は、状況に応じて判断し必要ないと思ったと述べた。組合は、組合はこの問題を代表取締役に対し要求しているのであって、少なくとも、代表取締役なり専務が知る必要があると主張し、結論が同じであったとしても、代表取締役及び専務も含めて判断するよう求めた。

なお、このやりとりの際、 E 校長が、 C 副委員長は法定講習の時、同副委員長は安全委員ではなく事務方であると発言するなどし、責任を放棄した旨述べたことがあった。

また、この団交において、会社が組合に対し、組合事務所の移転についての

見解を尋ねたところ、組合は、絶対に応じられないということではないが、現段階の労使関係からすると応じられる状況ではない旨返答した。

(甲28、甲30、甲31、乙36、乙38、乙51、乙85、乙129、乙137、乙163、乙164、乙185)

(ク) 平成21年8月7日、E校長はC副委員長に対し、同人の昼休みを午後0時から又は午後2時からとするよう求めたが、C副委員長は応じる旨の返答はしなかった。なお、会社では一般の教習指導員は、午後1時から一斉に昼休みを取得している。

(乙51、乙129、乙137、乙185)

(ケ) 平成21年8月10日、会社と別組合との間で、労使協議会が開催された。この労使協議会において、「衛生委員会」を開催することが決定され、引き続き、「衛生委員会」が開催された。この「衛生委員会」の参加者は、H専務、E校長、F部長、別組合の委員長、副委員長と書記長であったが、組合の役員やC副委員長に対し、参加は求められず、組合の役員の参加はなかった。

(乙36、乙38、乙108、乙120、乙129、乙163、乙164、乙185、乙186、証人C、証人E、当事者A)

(コ) 平成21年8月11日、C副委員長がE校長に対し、同月度の安全衛生委員会の開催について打合せを行おうとしたところ、E校長は、安全衛生委員会は前日に行った旨述べた。

(甲30、甲31、証人C)

(サ) 会社は、当時、技能担当副管理者であった従業員1名に対し、平成21年8月16日付けで安全担当副管理者の兼務を命じる旨の辞令を発した。

(甲3、甲24、乙38、乙108、乙186、証人C)

(シ) 平成21年8月17日、組合は上部団体と連名で同日付けの抗議及び申入書と題する文書を会社に提出した。この文書には、①同月6日の団交で、安全衛生委員会を毎月1回開催すること及びC副委員長は安全衛生委員会事務局の業務に専念し、会社は研修会や学習会への参加を支援することを確認した、②同月11日、C副委員長がE校長に対し、同月度の安全衛生委員会の日程について相談したところ、E校長は昨日開催した旨返答したが、A委員長及びC副委員長は出勤していたにもかかわらず、何ら連絡を受けていなかった、③同日、上部団体の役員が会社に対し、電話で抗議したところ、会社はC副委員長が安全衛生委員会事務局を辞任したなど上部団体の認識とは異なる見解を示したため、直ちに団交開催を求めた、④その際、会社は、C副委員長が会社が指示する休憩時間に納得しない旨述べたが、上部団体がC副委員長に確

認したところ、同副委員長は、休憩時間を午後0時から又は午後2時からにするよう求められたが、検討すると回答した旨の返答があった、⑤会社の管理職を含む事務所で勤務する従業員の休憩時間は、従前から不規則であったが、C副委員長の今後の休憩時間は就業規則どおり午後1時からとする、⑥安全衛生委員会の一方的な開催と組合の役員及びC副委員長を参加させなかつたことに抗議するとともに、毎月1回の安全衛生委員会の開催と出席メンバーの再確認を求める旨の記載があった。

(甲4、甲30、乙12、乙51、乙129、乙137、乙185)

(ス) 平成21年8月28日、組合と会社の間で団交が開催された。会社は、同月10日の安全衛生委員会にA委員長を参加させなかつたことについて謝罪し、安全衛生委員会のメンバーは会社が決定できると考えていたとし、今後は、別組合の委員長の了解を得て、A委員長も出席してもらいたい旨述べた。組合は、なぜ、別組合の委員長の了解が必要なのかと述べ、少人数の労働組合である組合に対しても同じ扱いをするよう求めた。会社は、同日の安全衛生委員会は、別組合との労使協議会が早く終わり、新型インフルエンザの流行の兆しが見え始めたため、急ぎ、開催した旨述べた。

会社は、C副委員長について、①休憩時間については、C副委員長の考え方を尊重する、②同年9月16日付で副管理者を解任し、専門職として、保安リーダーとする、③賃金は、不利益にならないようにし、残業は本人に任せる旨述べた。組合は、これに対し、お金の問題ではなく、この人事は降格人事に当たり、受け入れられないし、本人や組合の同意を得ないまま、安全担当を変えることもおかしいと主張し、解任の撤回を求める旨述べた。

会社は、C副委員長は会社の期待に応えていないとし、営業担当時代も、安全衛生委員会の事務局の仕事も期待はずれで、報告・提案だけで行動がなく、インフルエンザについて、どう考えるのかと述べ、C副委員長の安全衛生委員会の事務局は機能していないし、存在もしていない旨述べた。組合は、C副委員長の降格・解任の強行があれば、断固抗議する旨述べた。

(甲24、甲30、甲31、乙13、乙51、乙85、乙129、乙137、乙185、証人
C)

(セ) 平成21年9月4日、組合は上部団体と連名で同日付けの抗議及び団体交渉申入書と題する文書を会社に提出した。この文書には、C副委員長に対する人事は、一方的な降格であって、組合役員に対する嫌がらせであり、到底容認できず、C副委員長の安全衛生委員会の事務局担当の解任も労使合意を反故にするものであるとして抗議するとともに、団交を開催するよう求める旨記載さ

れていた。

また、同日、組合は上部団体と連名で同日付けの争議行為通告書と題する書面を会社に提出し、本件解任等の紛争解決を求めて、同月8日より、争議行為を開始する旨通告した。

(甲5、甲6、甲24、甲30、甲31、乙14、乙15、当事者 A)

(ゾ) 平成21年9月10日、組合と会社の間で団交が開催された。組合は、C副委員長の解任は受け入れられず、同月16日までに交渉により解決したい旨述べ、会社は、撤回の意思はない旨返答し、併せて、①人事異動は適材適所を考えて行った、②副管理者を解くのは、教習の副管理者の地位を解くもので、C副委員長が労働組合に加入する前から考えていた、③C副委員長のここ数か月の言動はふさわしくない旨述べた。組合は、C副委員長が労働組合に加入了時点では、副管理者であり、今回の処遇は、2、3階級の降格に当たり、容認できないと返答した。

会社は、解任の理由として、①平成21年7月21日の法定講習での発言は労働組合の立場のものになっており、非組合員からクレームがあった、②休憩時間の変更を提案したが、結論を出さなかった。午後1時からの休憩は一般職では問題がないが、副管理者の立場では問題があり、午後1時から休憩したいのであれば、副管理者を解かざるを得ない旨述べた。組合は、①法定講習でのC副委員長の発言は、不適切であるとは思う、②休憩時間の問題は大した問題ではなく、就業規則どおりにしてほしいと考えていたのみである旨述べた。組合は、同月16日付けでの解任を延期するよう求め、会社は応じられない旨返答した。

(甲24、甲30、甲31、乙16、乙38、乙51、乙85、乙129、乙137、乙185、証人 C)

(タ) 平成21年9月15日、同月18日及び同月23日、組合と会社の間で、会社からの提案を受け、事務折衝が行われ、C副委員長の処遇について話し合われたが、合意には至らなかった。

(甲24、甲25、甲30、甲31、乙38、乙51、乙129、乙137、乙185、当事者 A)

(チ) 平成21年9月24日、会社はC副委員長に対し、副管理者を解く旨通告するとともに、保安担当次長と保安リーダーの辞令のいずれを選択するか、回答を求めた。C副委員長は、保安担当次長を選択する旨返答した。会社はC副委員長に対し、同月16日付けで保安担当副管理者を解き、保安担当次長を命じる旨の辞令を手交し、本件解任を行った。

その際、会社は C 副委員長に対し、業務がどのように変更になるかについては、既に説明済みであるとして、特に説明をしなかった。また、 C 副委員長の賃金は、総額では変更されなかった。

なお、会社は、本件解任にかかる辞令を「人事処分による地位の変更」として、掲示板に掲示した。

(甲 7、甲19、甲25、甲30、甲31、乙38、乙51、乙129、乙137、乙185、証人 C 、証人 E)

(ツ) 平成21年9月24日、組合は上部団体と連名で同日付けの文書を会社に提出し、 C 副委員長の解任について抗議し、団交を申し入れた。

(甲26、乙17、乙129、乙137、乙185)

(テ) 平成21年9月26日、会社は C 副委員長に対し、同日付けの業務命令書を交付した。この業務命令書には、同月16日付けの辞令に基づき、下記のとおり通知するとされ、記以下には、次の記載があった。

「1 出退勤に際しタイムカードを打刻すること。
2 事務所内の机にある私物等を本日中に新たに指示した地下職員室内の机に移動させること。
3 上記業務命令に従わなかった場合は就業規則に基づき、懲戒処分とする。」

(甲15、証人 C)

エ 本件解任辞令交付以降の経緯

(ア) 平成21年9月25日より、組合は争議行為に入り、教習所内に、組合旗を掲揚したり、立て看板を立てるなどした(以下、この争議行為を「本件争議行為」という。)。

(甲30、甲31、甲32、乙51、乙129、乙137、乙185、乙186、証人 D 、当事者 A)

(イ) 平成21年9月30日、会社は当委員会に対し、本件解任についてのあっせんを申請した。同年11月9日、同年12月7日、同月17日の3回、あっせんが開かれた後、打ち切られた。

(甲 8、甲30、甲31、乙51、乙72、乙73、乙74、乙75、乙85、乙157、乙185、乙186)

(ウ) 会社は C 副委員長に対し、平成21年12月19日付けで保安担当次長(専門職)を解き、保安安全担当次長(管理職)を命じる旨の辞令を発した(以下、この人事異動を「21.12異動」という。)。これにより、 C 副委員長は、タイムカードの打刻をしなくてよいことになった。

(甲9、甲10、甲30、甲31、乙38、乙51、乙185、乙186)

(エ) 平成22年4月1日、会社は当委員会に対し、C副委員長の処遇や本件争議行為等についてのあっせんを申請した。同年5月11日、同年6月15日の2回、あっせんが開かれた後、打ち切られた。

(甲12、甲30、甲31、乙38、乙51、乙76、乙77、乙78、乙85、乙185、乙186)

(オ) 平成22年8月19日、組合は本件申立てを行った。

(カ) 平成22年8月31日、会社は、大阪地方裁判所に対し、組合が、会社敷地内に組合旗を無断で設置したなどとして、損害賠償を求める訴訟を提起した。

(乙67)

オ 副管理者解任にかかる他の事例について

(ア) 会社は、平成16年4月1日付けで、当時、副管理者であった3名のうち、2名について役職定年を理由に、部長職を命じる旨の辞令を発し、残る1名について、副管理者と課長の兼務を命じる旨の辞令を発した。

(乙110、乙186)

(イ) 会社は、平成17年4月1日付け及び同18年4月1日付けで、当時、副管理者であった者に対し、副管理者と課長の兼務を命じる旨の辞令及び兼務の課長を解き、副管理者のみを命じる旨の辞令を発した。

(乙110、乙186)

(ウ) 会社は、平成22年12月1日付けで、当時、副管理者であった者について、役職定年を理由に、副管理者を解き、教務課勤務を命じる旨の辞令を発した。

(乙110、乙186)

(2) 本件解任は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、本件解任の不利益性については、前記(1)ア(イ)、ウ(チ)、(テ)認定のとおり、本件解任によって、C副委員長の賃金は総額では変わらないものの、タイムカードの打刻が求められるようになったことの他、大阪府警察本部交通部運転免許課の指定自動車教習所関係事務処理要綱には、管理者は、指定教習所の管理体制を強化するとともに、卒業証明書等の発行を適正に行うため、監督的な地位にあり、かつ、管理者を直接補佐する職員である副管理者を置くものとする旨の記載があることが認められ、会社における副管理者の地位は特別な責任を担うものと解すべきであることから、本件解任は、実質的には管理職から管理職ではない地位への降格に等しいものであって、C副委員長に不利益を与えるものであるというのが相当である。

イ また、会社は、本件解任について、C副委員長の能力や仕事ぶりに問題があ

る旨主張しているところ、前記(1)オ(ア)から(ウ)認定によれば、会社の副管理者解任の他の事例は、いずれも役職定年によるのであるから、能力等を理由とする副管理者からの解任は、会社において異例のものということができる。

ウ 次に、会社が、組合及び C 副委員長に対し、本件解任を提案した当時の理由の説明状況についてみると、前記(1)ウ(ス)認定によれば、会社が C 副委員長を副管理者から解任する旨初めて発言した平成21年8月28日の団交では、C 副委員長は期待に応えていない、報告・提案だけで行動がない等と述べたにとどまることが認められ、会社が、21.6異動以降の C 副委員長の勤務ぶりを詳細に検討した上で、本件解任を決定したかについて、疑問を持たざるを得ない。

なお、この団交において、会社が、C 副委員長のインフルエンザへの対応を問題視する発言をしたとみることができ、会社が本件解任を決定にするにあたって、インフルエンザへの対応が何らかの影響を及ぼした可能性は否定できないが、仮にそうであったとしても、平成21年8月の時点で、会社においてインフルエンザ対策が、新たに発生した緊急の課題であったと認めるに足る疎明や、会社がインフルエンザに関して、C 副委員長に具体的に指示し、それに C 副委員長が応じなかつたとする疎明もなく、本件解任の正当な理由とみるのは困難である。

エ その後の平成21年9月10日の団交で、前記(1)ウ(ソ)認定のとおり、会社は解任の理由として、同年7月21日の法定講習での発言と休憩時間の問題をあげたことが認められる。

(ア) これらのうち、法定講習での発言については、前記(1)ウ(ウ)、(ソ)認定のとおり、安全衛生委員会の概要を説明するよう命じられた C 副委員長が読み上げた文章には、「労働組合は、労働協約または団体交渉によって、安全・衛生委員会を構成する労働者委員につき、労働組合が推薦する者を、事業者が指名することとする権利を勝ちとるべきである」、「労働組合は、労働協約または団体交渉によって、労働組合が推薦し、事業者が指名した安全・衛生委員が、賃金カットなしで、時間内安全衛生パトロール、労災・職業病発生時の時間内立ち入り調査をする権利を承認させ、必要な資料の提供を要求することができる権利を勝ちとり、労働組合が安全衛生についてイニシアティブを握ることができるようすべきである」との内容が含まれ、団交において、組合も、法定講習での発言は不適切であるとは思う旨述べたことが認められ、事務局として安全衛生委員会の概要を説明すべき立場にあった C 副委員長がかかる発言をしたことを会社が問題視することには理由があるというべきである。

(イ) しかし、休憩時間の問題については、前記(1)ウ(ク)認定のとおり、平成21年8月7日、E 校長が C 副委員長に対し、昼休みの時間帯の変更を求めた

ところ、C副委員長は応じる旨の返答をしなかったことは認められるが、C副委員長が昼休みの時間帯を変更しなければ、業務に支障が生じるような事柄がこの時期に会社に新たに発生したと認めるに足る疎明はない。

オ 21.6異動にかかる会社のC副委員長への対応をみると、前記(1)イ(オ)、(カ)認定のとおり、①21.6異動まで、会社には保安担当副管理者という職はなかったこと、②平成21年6月10日の団交において、会社は、C副委員長の業務内容について、事故防止策等を考えてほしいと考えているが、仕事内容は本人に決めてもらう旨述べたところ、組合は指示系統を明確にして指示をしてほしいとしたが、これに対し、会社は、誘因事故の防止等を例としてあげてはいるものの、今まで何をやってきたかを考え、やってないことを考えてほしい旨返答したこと、③同月13日、E校長はC副委員長に対し、保安担当業務についてヒヤリ・ハットの事例を200件程度提出するように求めたが、この段階において、会社は提出されたヒヤリ・ハットの事例をどのように扱うか等については、特段、検討していなかったことが認められる。また、21.6異動に関して、会社がC副委員長に対し、担当業務の内容や方針を書面に明記するなどして、具体的に提示したとする疎明もない。また、前記(1)ア(ア)、(イ)、(カ)認定によれば、21.6異動以前の担当業務からすると、C副委員長の保安に関する経験は豊富であるとはいひ難い。

そうすると、C副委員長に対し、新たにポストを設けて、保安についての業務を命じるに当たっての会社の指示の仕方にも問題があるといわざるを得ず、このような状況下でC副委員長の勤務ぶりが会社の期待どおりではなかったとしても、ただちに、C副委員長のみに責任があったとまでいふことはできない。

カ ところで、会社は、前の代表取締役の解任以前から、C副委員長は能力不足等から種々の問題を引き起こしてきた旨主張する。確かに、21.4異動以前のC副委員長の勤務について、前記(1)ア(ウ)認定の経緯があることは認められるが、これらのうちには、これに至るまでの経過が不明のものやC副委員長のみに問題があったとはいひ難いものも含まれる。また、前提事実及び前記(1)ア(カ)、(キ)、イ(ア)、(キ)認定のとおり、会社はこの経過を承知した上で、21.4異動において、教習業務は担当させないが、副管理者の地位は維持する旨の判断をしており、その後、会社はC副委員長の副管理者からの解任を通告し、これに対し、組合がこの通告の撤回を要求したという経過を経て、会社は、21.6異動において、C副委員長を保安担当副管理者としたことが認められ、21.4異動以前の経緯を本件解任の直接の理由とすることは適当ではない。

キ 以上のとおりであるから、本件解任直前のC副委員長の勤務ぶりについて、

法定講習での発言などの不適切な点があったとしても、会社の C 副委員長への業務の指示の仕方にも問題があること等を考慮すると、 C 副委員長に副管理者からの解任という異例の取扱いをすべきほどのことであったかについては、疑問の余地があるというべきである。

ク 一方、本件解任当時の組合と会社の関係等についてみると、前記(1)ア(ク)、イ(イ)、ウ(エ)、(ス)認定のとおり、①会社は、支部が組合と統合し、 C 副委員長が副委員長に就任したとの通知を受けた約1か月後に、本件解任を提示していること、② C 副委員長が N に個人加入した直後から、 E 校長は、主として副管理者を対象とする朝礼の途中で、 C 副委員長に対し、たびたび退出を命じたことが認められる。とりわけ、平成21年8月10日の「衛生委員会」の開催にかかる経緯については、前記(1)ウ(ケ)、(シ)、(ス)認定のとおり、会社は、組合の役員に対し参加を求めないまま、「衛生委員会」を開催し、これに抗議する組合に対し、今後は別組合の委員長の了解を得て、組合の委員長も出席してもらいたい旨述べたことが認められ、会社が組合を別組合に比べ、好ましくないものとして差別的に取扱っていたといわざるを得ない。

ケ 以上のことと総合的に勘案すると、本件解任は、 C 副委員長が組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合の活動に支配介入したものでもあるというべきで、かかる行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

2 争点2 (会社が平成22年度における D 組合員の労働契約を変更したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。)について
(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成21年度までの D 組合員の契約内容等

(ア) 平成16年2月頃、自動車教習所を営む別会社で教習業務を担当していた D 組合員は、同社を60歳で定年退職した後、教習指導員として会社に入社した。その際、 D 組合員と会社との間で、契約期間を1年間とする労働契約が締結された。

(甲30、甲32、乙36、乙48、乙185、証人 D)

(イ) D 組合員は、平成18年7月31日の組合結成以来、同20年8月頃まで、組合役員の地位にあった。

(甲30、甲32、証人 D)

(ウ) D 組合員と会社の間で、平成19年3月16日付け、同年6月16日付け、同年9月16日付け、同20年3月16日付け、同年9月16日付けの労働契約書が締結された。これらの労働契約書には、①労働契約期間は3か月間又は6か月間、②

就業時間は、(i)午前9時から午後6時、(ii)午前11時から午後8時のシフト制、③時間外労働、休日労働は協定の範囲内である旨記載されていた。

また、賃金については、それぞれ月額で、同19年3月16日付けの労働契約書では、基本給255,500円とされ、調整手当についての記載はなく、同年6月16日付け及び同年9月16日付けの労働契約書では、基本給255,500円、調整手当50,000円とされ、同20年3月16日付け、同年9月16日付けの労働契約書では、基本給257,000円、調整手当50,000円とされていた。

なお、いずれの労働契約書においても、契約の更新の有無についての記載及び賞与についての記載はなかった。

(乙47の3、乙47の4、乙47の5、乙47の6、乙47の7、乙185)

(エ) D 組合員と会社の間で、平成21年3月16日付けで労働契約書が締結された。

この契約書には、①労働契約期間は1年間、②就業時間は、(i)午前9時から午後6時、(ii)午前11時から午後8時のシフト制、③時間外労働、休日労働は協定の範囲内、④基本給は月額で、基本給258,500円、調整手当50,000円である旨記載されていた。また、この労働契約書においても、契約の更新の有無についての記載及び賞与についての記載はなかった。

(甲11の1、乙47の2)

(オ) 平成21年7月3日、 N と会社の間で、団交が開催された。

この団交において、組合が、D 組合員の雇用は年齢制限なしであるとして、確認を求めるところ、会社は、職員の定年については、法律に基づき整備しているが、D 組合員は、年齢からみてこの制度の対象外であり、法律上は、いつ契約の更新を行わないこととしても問題はない状況である旨返答した。組合は、D 組合員については、健康な限りいつまでも勤務できると聞いていたがどうなのかと発言したが、これに対し、会社は、D 組合員に関しては、法律上、雇わなければならないということではなく、いつまで雇ってもらえるかを会社に質問されても、答えようはない旨返答した。また、これに関し、F 部長は、個人の意見としては、健康上問題なく、教習の内容に支障がなければいつまで働いてもらってもかまわないと考えるが、労働契約の更新については、校長が判断すべきことである旨述べた。

(甲27、甲30、甲32、乙10、証人 D 、証人 F 、当事者 A)

(カ) 平成21年7月10日及び同年12月30日、会社は、D 組合員に対し、賞与として、425,000円及び380,000円を支給した。

(甲22、甲23、甲30)

(キ) 平成21年11月12日に N と会社の間で開催された団交で、会社

は、65歳以上の従業員に時間外労働をさせることには問題があると考える旨述べた。

(乙20、乙163、乙185)

イ 平成22年度の労働契約にかかる経緯

(ア) 平成21年12月に実施された会社の健康診断で、D組合員の健康状態について特段の問題点は見つからなかった。

(証人 D 、証人 F)

(イ) 平成21年12月、D組合員とF部長は同22年度の労働契約について話をし、F部長は、安全配慮の面から、今後、時間外労働はなしにしてほしい旨述べた。最終的に、D組合員は、勤務シフトについては3勤1休の8時間勤務とする旨述べた。

(甲32、乙163、乙185、証人 D)

(ウ) 平成22年2月13日、会社はD組合員に対し、同年3月16日以降の労働契約書を提示した。この契約書には、①労働契約期間は1年間、②就業時間は、午前9時から午後6時、③時間外労働、休日労働はなし、④基本給は、月額で基本給258,500円、調整手当50,000円、⑤契約の更新はなし、⑥賞与はない旨記載されていた。なお、会社は、この契約内容をD組合員に提示する以前に、組合に対し、契約内容の変更を通知するなどしなかった。

D組合員は、この労働契約書に署名押印し、同組合員と会社との間で、同年2月13日付で、同年3月16日から1年間の労働契約が締結された。

(甲11の2、甲30、甲32、乙36、乙47の1、乙163、乙185、証人 D 、当事者 A)

(エ) 平成22年3月3日、組合は上部団体と連名で同日付けの文書を会社に提出した。この文書には、D組合員の契約更新について、入社時の代表取締役との間で、働ける間は仕事をしてほしいとの約束があり、このことは、団交において今の代表取締役とも確認しているところ、会社は、これに反して、D組合員に対し、賞与はなしとした上で、同23年3月16日以降の契約は行わないとの内容を含む契約を求めたことに抗議するとともに、同22年度も従来の内容で労働契約を締結することを求める旨記載されていた。

(乙28、乙36、乙185、当事者 A)

(オ) 平成22年3月18日、組合と会社の間で団交が開催された。

組合は、D組合員の雇用については、入社時に当時の代表取締役との間で、健康上の問題がない限り、定年はないとの約束があり、このことは、今の代表取締役とも確認している旨述べた。これに対し、会社は、今回の契約では期間

を1年間とした旨述べ、続けて、会社は従業員の健康はかけがえのないものであり、年齢に応じた働き方があると考えており、また、会社は安全に配慮すべき立場にある旨述べた。組合は、定年等に関する取扱いは、普通は制度として運用されるべきものである旨述べ、会社は、働き方のルールや基準を設け、それに則った運用をしていきたいと考えている旨返答した。組合は、一方的な対応をされると疑問を感じる旨述べ、会社は、D組合員の契約に関して、「会社側の意向はそういうことですという文書なんですよ。アウトじゃないということはご理解いただきたい。」と述べた。組合は、契約書を見る限りでは、そう見えててしまうと述べ、会社は、契約は1年ですが、働き方を考えていくことが基本だと思うと返答した。

次に、組合は、なぜ、賞与がなくなっているのかと述べ、会社は、契約書上は、これまでも賞与を払うとはなっておらず、このことは、D組合員に説明をしているし、D組合員も知っていると返答するとともに、D組合員に対し、賞与を払う予定である旨返答した。

（甲29、乙30、乙36、乙85、乙185、当事者 A）

（カ）会社は、D組合員に対し、平成22年の夏季及び年末の賞与として、それぞれ300,000円を支給した。

（甲32、証人 D、当事者 A）

（キ）本件申立て以降の平成23年3月頃、会社はD組合員に対し、同年3月16日以降の労働契約書を提示した。この契約書には、①労働契約期間は1年間、②就業時間は、午前9時から午後6時、③時間外労働、休日労働はなし、④基本給は時給で1,560円、⑤賞与はなし、ただし、会社業績及び本人の会社貢献度により寸志程度を支払う場合がある旨記載されていた。

また、契約の更新の欄には、契約を更新する場合があるが、次の5項目について総合的に判断し決定する旨記載され、5項目として、①契約満了の時点において、業務の有無または業務量に問題がないこと、②会社の経営内容、経営悪化や大量の業務消滅など、経営状態に問題がないこと、③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題ないこと、④契約期間中の本人の職務能力、勤怠状態に問題ないこと、⑤契約期間中に会社の定めた就業規則を遵守し、また、懲戒事由に該当していないこと、があげられていた。さらに、この契約書では休日は年間191日とされていたところ、同21年3月16日付け及び同22年2月13日付けの労働契約期間を1年間とするD組合員の労働契約書では、休日は年間で、114日及び115日とされていた。

結局、D組合員と会社の間で、平成23年度の労働契約が締結された。

(甲11の1、甲11の2、甲32、甲34、乙47の1、乙47の2、乙185、乙192、
証人 D 、当事者 A)

ウ 他の従業員の労働契約

平成22年度に会社と労働契約を締結した満60歳以上の他の従業員の契約内容等は、下記のとおりである。

(ア) 会社は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、平成18年4月1日以降に満60歳の定年を迎えた会社の従業員を対象とする継続雇用制度を有しており、この制度に基づき、下記のとおり、従業員と労働契約を締結した。なお、下記a記載の従業員については、当初、この制度の対象として労働契約が更新されたが、この制度の対象年齢を過ぎた後も、労働契約が更新された。また、会社は、60歳以上の従業員については、すべて、有期限の労働契約としている。

(乙109)

a 別組合に属する教習指導員1名と会社の間で、平成19年9月16日付け、同20年3月16日付け、同年9月16日付け、同21年3月16日付け、同22年2月13日付けの労働契約書が締結されており、これらの労働契約書には、①労働契約期間は6か月間又は1年間、②就業時間は、平成19年9月16日付け及び同20年3月16日付けには、(i)午前9時から午後6時、(ii)午前10時から午後7時のシフト制、同年9月16日付け、同21年3月16日付け及び同22年2月13日付けには、午前9時から午後6時、③時間外労働、休日労働はなし、④基本給は時給で1,350円である旨記載されていた。

また、同19年9月16日付け、同20年3月16日付け、同年9月16日付け、同21年3月16日付けの労働契約書には、契約の更新の有無についての記載及び賞与についての記載はなかったが、同22年2月13日付けの労働契約書には、契約の更新はなし、賞与はない旨記載されていた。

同人は、同23年3月15日をもって、期間満了にて会社を退職した。

(乙70、乙109、乙113の1、乙113の2、乙113の3、乙113の4、乙163、乙185)

b どの労働組合にも属さない教習指導員1名と会社の間で、平成20年9月16日付け、同21年3月16日付け、同22年2月13日付けの労働契約書が締結されており、これらの労働契約書には、①労働契約期間は6か月間又は1年間、②就業時間は、午前9時から午後6時、③時間外労働、休日労働はなし、④基本給は時給で1,350円である旨記載されていた。

また、同20年9月16日付け及び同21年3月16日付けの労働契約書には、契

約の更新の有無についての記載及び賞与についての記載はなかったが、同22年2月13日付けの労働契約書には、契約の更新はあり、賞与はない旨記載されていた。

(乙109、乙114の2、乙114の3、乙114の4、乙120)

c 上記bとは別のどの労働組合にも属さない教習指導員1名と会社の間で、平成22年2月16日付けの労働契約書が締結されており、これらの労働契約書には、①労働契約期間は同日から同23年3月15日、②就業時間は、午前9時から午後6時、③時間外労働、休日労働はなし、④基本給は時給で1,350円である旨記載されていた。

また、この労働契約書には、契約の更新はあり、賞与はない旨記載されていた。

(乙115、乙120)

(イ) 会社は、満60歳の定年を迎えた従業員を対象とする継続雇用制度の発足前に定年退職したどの労働組合にも属さない教習指導員1名との間で、平成19年9月16日付け、同20年3月16日付け、同年9月13日付け、同21年3月16日付け及び同22年2月13日付けの労働契約書を締結した。これらの労働契約書には、①労働契約期間は6か月間又は1年間、②就業時間は、平成19年9月16日付け及び同20年3月16日付けには、(i)午前9時から午後6時、(ii)午前10時から午後7時のシフト制、同年9月13日付け、同21年3月16日付け及び同22年2月13日付けには、午前9時から午後6時、③時間外労働、休日労働はなし、④基本給は時給で1,350円である旨記載されていた。

また、同19年9月16日付け、同20年3月16日付け、同年9月13日付け、同21年3月16日付けの労働契約書には、契約の更新の有無についての記載及び賞与についての記載はなかったが、同22年2月13日付けの労働契約書には、契約の更新はなし、賞与はない旨記載されていた。

(乙71、乙112の1、乙112の2、乙112の3、乙112の4、乙120、乙163、乙185)

(2) 会社が平成22年度におけるD組合員の労働契約を変更したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 会社が平成22年2月13日にD組合員に対し締結を求めた労働契約書と同21年3月16日付けのD組合員の労働契約書の内容を比較すると、前提事実及び前記(1)ア(エ)、イ(ウ)認定のとおり、①平成22年度の労働契約書には、契約の更新はなしと明記されているのに対し、同21年度の労働契約書には、契約の更新にか

かる記載はないこと、②同22年度の労働契約書には、賞与はなしと明記されているのに対し、同21年度の労働契約書には、賞与にかかる記載はないこと、③同22年度の労働契約書には、就業時間は、午前9時から午後6時で、時間外労働、休日労働はなしとされているのに対し、同21年度の労働契約書には、就業時間はシフト制で、時間外労働、休日労働は協定の範囲内とされていること、がそれぞれ認められ、同22年度の労働契約書は、前回の契約内容から変更され、更新の有無に関する記載等において、D組合員にとって不利なものになっているということはできる。

イ しかし、他の満60歳以上の従業員についてみると、前記(1)ウ(ア)、(イ)認定のとおり、いずれの従業員についても平成21年度の契約書には、契約の更新の有無及び賞与についての記載はなく、同22年度の契約書には、これらの項目について記載があることが認められ、満60歳以上であるD組合員の契約書上の更新の有無及び賞与についての記載の変更は、会社が有期限雇用の従業員の労働契約書に記載する項目を追加したことに伴うものと解される。

また、実際には、前記(1)イ(カ)、(キ)認定のとおり、D組合員に対し、平成22年の夏季及び年末の賞与が支給され、労働契約は更新されたことが認められる。

ウ さらに、平成22年度の他の従業員の契約の更新の有無についての記載については、前記(1)ウ(ア)、(イ)認定のとおり、契約の更新はない旨が明記されている従業員が他にもいるところ、これらの従業員は、別組合の組合員又はどの労働組合にも属さない者であることが認められる。

なお、前記(1)ア(ア)、ウ(ア)認定のとおり、平成22年度の契約書に契約の更新がある旨明記された満60歳以上の従業員がいるが、これらの従業員は、同18年4月1日以降に満60歳の定年を迎えた会社の従業員を対象とする継続雇用制度の対象者であって、一方、D組合員は、同16年に、別会社を60歳で定年退職した後、有期限労働者として会社に入社したことが認められるのであるから、契約の更新がある旨明記された従業員とD組合員では事情が異なる。

したがって、会社が所属する労働組合を理由として、契約の更新なしとする記載をしたということはできない。

エ また、賞与の有無に関しては、前記(1)ウ(ア)、(イ)認定のとおり、他の満60歳以上の従業員全員についても、賞与なしと記載されていることが認められる。

オ 就業時間や時間外労働、休日労働に関しては、前記(1)ウ(ア)、(イ)認定のとおり、①平成20年3月16日付け以前には、シフト制と記載されている例があるが、それ以降は、他の満60歳以上の従業員全員について、午前9時から午後6時とさ

れていること、②時間外労働、休日労働については、他の満60歳以上の従業員全員について、なしと記載されていることが認められる。このことに、前記(1)ア(キ)、イ(イ)認定のとおり、会社が平成21年11月12日の団交で、65歳以上の従業員に時間外労働をさせることには問題があると考える旨発言し、同年12月にも、

F 部長が D 組合員に対し、安全配慮の面から、今後、時間外労働はなしにしてほしい旨述べたことを併せ考えると、会社が、同22年度の D 組合員の労働契約において、就業時間は午前9時から午後6時、時間外労働、休日労働はなしとしたことは、安全上の問題から、高年齢者に対しては、一律にシフト制は採用せず、時間外労働等はさせないと判断の結果とみるのが相当で、 D 組合員が組合員であることと関連するものであるということはできない。

カ なお、組合は、会社は D 組合員の雇用について、教習に支障がなく、健康に問題がなければ、いつまでも働いてもらってよい旨発言したと主張する。しかし、会社が、 D 組合員との間で、正式に契約にかかる事項として、本人が希望する限りは労働契約を更新する旨約束したと認めるに足る疎明はない。かえって、前記(1)ア(オ)認定のとおり、平成21年7月3日の団交において、会社は、 D 組合員の雇用について、法律上は、いつ契約の更新を行わないこととしても問題はない状況であり、会社にいつまで雇ってもらえるか質問されても答えようはない旨発言したことが認められる。また、同年12月の D 組合員に対する会社の発言にかかる組合の主張についても、 D 組合員の勤務時間は今までどおりでもよいなどとする発言、別組合が D 組合員についていろいろ言ってくるなどとする発言のいずれについても、会社がかかる発言をしたと認めるに足る疎明はない。

キ したがって、会社が平成22年度における D 組合員の労働契約を変更したことは、組合員であるが故の不利益取扱いということはできず、組合の活動に支配介入したということもできない。なお、この判断は、平成22年2月頃、本件解任や本件争議行為等を巡って、組合と会社との間が良好とはいえない関係にあったことを勘案しても、変わるものではない。

以上のとおりであるから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 救済方法

(1) 組合は、本件解任がなかったものとして取り扱い、相当な業務に就かせることをも求めるが、会社は C 副委員長に対し、平成21年12月19日付けで、保安担当次長(専門職)を解き、保安安全担当次長(管理職)を命じる旨の辞令を発したことを勘案し、主文1をもって足りると考える。

(2) 組合は、陳謝文の掲示をも求めるが、主文1をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成23年11月29日

大阪府労働委員会

会長 前川宗夫 印

別 紙

安全衛生委員会

1、事業者は、安全委員会、衛生委員会または安全衛生委員会を毎月1回以上開催するようにしなければならない。

2、事業者は、委員会における議事で重要なものにかかる記録を作成して、これを3年間保存しなければならない。

議事録を保存しないときは、50万円以下の罰金刑に処せられる。

労働者や労働組合は、安全・衛生委員会について、次の取り組みが必要である。

①安全・衛生委員会が設置されていなかったり、設置されていても形骸化されている事業所もあるので、各事業所に安全・衛生委員会を設置させるようにする。

②労働組合は、労働協約または団体交渉によって、安全・衛生委員会を構成する労働者委員につき、労働組合が推薦する者を、事業者が指名することとする権利を勝ちとるべきである。

③労働組合は、労働協約または団体交渉によって、労働組合が推薦し、事業者が指名した安全・衛生委員が、賃金カットなしで、時間内安全衛生パトロール、労災・職業病発生時の時間内立ち入り調査をする権利を承認させ、必要な資料の提供を要求することができる権利を勝ちとり、労働組合が安全衛生についてイニシアティブを握ることができるようすべきである。

④毎月1回以上の開催は義務づけられているが、委員会が設置されていても形骸化されている事業所もあるので、事業所に委員会を開催させるようにする。

毎月開催するために、労使が参加する学習会を開催したり、月間の重点活動項目や主要テーマ（たとえば、メンタルヘルスなど）を決めたり職場を巡視したり、事故やヒヤリ・ハット（事故を起こす一歩手前の事例）とその原因を調査したりするなど、マンネリ化しない工夫が必要である。

⑤安全・衛生委員会に関する規程や労働協約を作成する。安全衛生に関する方針計画も作成する。

⑥リスクアセスメント活動や安全衛生表彰制度の実施を検討する。

⑦いじめ、パワハラ、セクハラなどのハラスメント問題については、衛生管理者が職場を巡視して事実を調査し、必要な措置を講じるとともに、衛生委員会に情報を提供する。

衛生委員会は、衛生管理者や人事担当者などから資料等を提出させて、防止対策を樹立するための調査審議をしたうえで、事業者に対策を意見具申する。

⑧委員会は所定労働時間内に開催させることにし、所定外の時間に開催する場合には割増賃金を支払わせる。

⑨労働組合は、安全・衛生委員会を通じて、事業者に対し、快適な職場環境の実現と労働者の安全と健康の確保を迫るとともに、委員会の調査のなかで安全衛生に関する資料を提出させ、これをもとに団体交渉を行うことが必要である。

審議事項

衛生委員会

- ①労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること
- ②労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること
- ③労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること
- ④労働者の健康障害の防止及び健康の増進に関する重要事項

安全委員会

- ①労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること
- ②労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること
- ③労働者の危険の防止に関する事項

安全衛生委員会

安全委員会と衛生委員会の両方を1つにして安全衛生委員会の形式が一般的である