

## 命 令 書 (写)

申 立 人 鎌倉市大船335番地  
神奈川県自動車教習所労働組合鎌倉自動車学校支部  
支部長 A

同 横浜市神奈川区菅田町448番地井上ビル 2階  
神奈川県自動車教習所労働組合  
執行委員長 B

同 A

被 申 立 人 鎌倉市大船335番地  
日東興産株式会社  
代表取締役 C

上記当事者間の神労委平成24年（不）第35号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年11月21日第1561回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、団体交渉において協議の内容を一方的に破棄したり、団体交渉における約束を反故にしたりすることなく、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人神奈川県自動車教習所労働組合鎌倉自動車学校支部に手交しなければならない。

### 記

当社が、貴組合と当社との間の組合員 A の処遇に係る団体交渉において、それまで重ねてきた協議の内容を一方的に破棄したり、平成24年11月6日付け要求書に係る団体交渉において合意した内容を文書で締結するとの約束を反故にしたことは、いずれも労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

神奈川県自動車教習所労働組合鎌倉自動車学校支部

支部長 A 殿

日東興産株式会社

代表取締役 C

3 その他申立てを棄却する。

## 理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人日東興産株式会社（以下「会社」という。）が、申立人組合員 A（以下「A 組合員」という。）に対し、①同僚の教習指導員をいじめにより退職に追い込んだとの事実ではない事由を理由として、軟禁状態で退職を強要したこと、②退職強要により発病し休職した後の復職について、申立人神奈川県自動車教習所労働組合鎌倉自動車学校支部（以下「支部組合」という。）から、平成23年12月24日から同人を復職させる旨を伝えたのに対し、いじめに係る調査結果により処分の是非を決めるなどとして平成24年2月16日まで復職させなかったこと、③復職後、A 組合員を会社の監視下に置いた上、同年6月末まで本来の教習指導員の業務を行わせなかったこと及びこのことにより実質的な減給状態に置き、損害賠償にも応じないこと、並びに④ A 組合員の退職強要に係る団体交渉において、決定権限を持つ会社代表取締役が欠席し、出席したときにはそれまで積み上げた交渉内容を一方的に破棄したり、⑤支部組合と合意に至った事項について書面にすると約束しておきながら、後日、書面というのはメモ程度のことであって労働協約といった形で残すつもりはないなどと主張して労働協約締結を拒絶するなど不誠実な対応に終始したことが、①、②及び③は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、④及び⑤は労働組法第7条第2号及び第3号にそれぞれ該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、A 組合員に対し、未払賃金等及び年6分の割合による遅延損害金を支払うこと。

- (2) 会社は、A 組合員に対し、執拗な退職強要を行った結果、同人が発病し、休職を余儀なくされたところ、その症状が完治したにもかかわらず、原職復帰を認めず、損害の賠償にも応じないなどの不利益取扱をしないこと。
- (3) 会社は、A 組合員に対する上記退職強要などにより、支部組合に対する支配介入を行わないこと。
- (4) 会社は、A 組合員に対する退職強要についての団体交渉において、決定権限を有する会社代表取締役が出席せず、また、団体交渉に出席したときには、それまでに積み上げてきた交渉内容を一方的に破棄するといった行為を止め、誠実に団体交渉を行うこと。
- (5) 会社は、団体交渉にて、これまで事実上認めてきた年30時間の組合活動時間を労働協約がないことを理由に否定しながら、他方で支部組合と合意に至った事項については書面にすると断っていたにもかかわらず、後日労働協約締結を拒絶するといった行為を止め、誠実に団体交渉を行うこと。
- (6) 会社は、陳謝文を掲示すること。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人ら

ア 申立人神奈川県自動車教習所労働組合（以下「本部組合」という。）は、昭和58年7月に結成された。肩書地に事務所を置き、支部組合の上部団体であり、結審日（平成26年7月30日）現在の組合員は141名である。

イ 支部組合は、会社従業員により構成される組合である。肩書地に事務所を置き、結審日現在の組合員は7名であり、全員が教習指導員である。

ウ A 組合員は、平成2年4月21日に会社に入社した、道路交通法第99条の3に定める教習指導員である。また、入社後支部組合に加入し、現在に至るまで支部組合の組合員である。

なお、教習指導員の業務は、技能教習（道路交通法第99条の3第1項及び同法施行令第32条の6に定める自動車の運転に関する技能の教習）及び学科教習（道路交通法第99条の3第1項及び同法施行令第35条第2項第4号に定める自動車の運転に関する知識の教習）である。そして、技能教習のうち、自動車による教習は、単独教習（自動車によ

る教習のうち、当該自動車に、教習指導員のほか、教習を受ける者一人のみが乗車して行うもの)により行うことが原則である(道路交通法施行規則第33条第4項第1号ニ)。また、技能教習には、教習所で行う項目のほか、道路(道路交通法第2条第1項第1号)において行う項目がある(道路交通法施行規則第33条第4項第1号カ及びヨ)。

【甲43、甲63、乙15、乙16、第1回審問 A 証言】

(2) 被申立人

会社は、昭和36年12月に設立された、自動車教習所の経営を業とする株式会社である。肩書地に本社を置き、神奈川県公安委員会が道路交通法第99条に基づき指定する自動車教習所である鎌倉自動車学校(以下「教習所」という。)を経営する。なお、教習所は会社本社と同一の所在地である。平成26年7月31日現在の従業員は53名であり、その内訳は正社員40名、契約社員7名、パート6名である。また、教習指導員は39名であり、その内訳は、正社員33名、契約社員6名である。

2 本件申立てまでの経過

(1) C 社長就任前の労使事情

本部組合及び支部組合(以下「組合ら」という。)と会社は、平成12年9月16日付け「団体交渉申入書」と題する文書により同月22日15時50分から、同月26日付け「通知書」と題する文書により同年10月5日14時50分から及び平成13年8月11日付け「団体交渉申入書」と題する文書により同月17日13時50分から、それぞれ団体交渉を開催した。

また、支部組合と会社は、次のとおり団体交渉を開催した。

- ・ 平成12年11月30日付け「申入書」と題する文書により、平成12年12月5日13時50分から開催
- ・ 平成13年4月20日付け「団交申入書」と題する文書により、同月25日13時50分から開催
- ・ 平成13年4月29日付け「申入書」と題する文書により、同年5月10日13時50分から開催
- ・ 平成13年6月29日付け「団体交渉申入書」と題する文書により、同日13時50分から開催
- ・ 平成13年11月8日付け「申入書」と題する文書により、同月19日10時から開催
- ・ 平成14年3月8日付け「申入書」と題する文書により、同月10

日16時50分から開催

- ・ 平成14年7月25日付け「団交申入書」と題する文書により、同月31日11時から開催
- ・ 平成14年11月2日付け「申入書」と題する文書により、同月19日10時から開催
- ・ 平成15年6月3日付け「申入書」と題する文書により、同月5日13時50分から開催
- ・ 平成15年6月18日付け「申入書」と題する文書により、同月20日15時50分から開催
- ・ 平成16年3月10日付け「申入書」と題する文書により、同月13日15時50分から開催
- ・ 平成16年4月7日付け「申入書」と題する文書により、同月10日14時50分から開催
- ・ 平成16年4月14日付け「団体交渉申入書」と題する文書により、同月20日13時50分から開催
- ・ 平成16年6月3日付け「申入書」と題する文書により、同月10日15時50分から開催
- ・ 平成16年7月2日付け「申入書」と題する文書により、同月4日15時50分から開催
- ・ 平成16年11月27日付け「申入書」と題する文書により、同年12月1日11時から開催
- ・ 平成17年2月3日付け「団体交渉申入書」と題する文書により、同月9日15時50分から開催
- ・ 平成17年2月19日付け「団体交渉申入書」と題する文書により、同月24日14時から開催

なお、上記の各文書のいずれも、名あて人は会社代表取締役であった。また、支部組合と会社は、平成14年10月29日、開催時間は不明であるが、団体交渉を開催した。

さらに、支部組合と会社は、平成13年9月21日17時10分から19時まで、同年10月5日13時50分から14時40分まで、同月23日18時から19時まで及び同年11月3日12時から12時50分まで、それぞれ労使協議会を開催し、平成14年7月31日に開催された団体交渉に先立って、就業時間内に労使協議会を8回開催した。

なお、平成12年9月22日に開催された団体交渉から平成24年12月7

日に開催された団体交渉に至るまで、約13年間、団体交渉は概ね就業時間内に開催された。また、就業時間内に開催された各々の団体交渉に出席した支部組合員の賃金については、同日に開催された団体交渉に至るまで、開催時間相当分を差し引かれることなく支払われていた。なお、就業時間については、平成5年12月20日までは、始業8時40分、終業16時40分、休憩時間は11時50分から12時50分までであった。同月21日以降は、始業9時40分、終業18時、休憩時間は12時50分から13時50分までとなった。さらに、平成23年5月1日からは、始業9時10分、終業17時10分、休憩時間は12時20分から13時20分までとなり、現在に至っている。

【甲16ないし甲31、甲42、甲87ないし甲91、第1回審問 A 証言、第2回審問 G 証言】

(2) C 社長就任後 A 組合員の休職に至るまでの労使事情

ア C は平成17年5月28日、会社代表取締役役に就任した（以下、会社代表取締役 C を「C 社長」という。）。

支部組合は会社に対し、平成17年6月15日、C 社長を名あて人とする同日付け「申入書」と題する文書により、同月17日14時50分から16時40分まで団体交渉を開催することを申し入れた。支部組合と会社は、この「申入書」を受けて、同日14時50分から団体交渉を開催した。

支部組合は会社に対し、平成18年3月15日、C 社長を名あて人とする同日付け「春闘支部要求書」と題する文書により、同月23日14時50分から団体交渉を開催することを申し入れた。支部組合と会社は、この「春闘支部要求書」を受けて、同日14時50分から団体交渉を開催した。

【甲32、甲33、甲42】

イ 支部組合組合員 D （以下「D 組合員」という。）は、平成18年9月17日、支部組合の支部長に就任した（以下、支部長在任時のD 組合員を「D 支部長」という。）。

【甲44】

ウ 会社は、平成19年9月25日、会社事務所に掛かっていた支部組合のホワイトボードを外し、代わりにカレンダーを掛けた。支部組合はこれに強く抗議したところ、会社はホワイトボードを休憩室に掛けるように指示した。支部組合は会社の指示に従い、同日から数日後、ホワイトボードは休憩室に掛けられた。その後ホワイトボードは会社事務所に設置されている組合掲示板の下に掛けられるようになった。

【甲44、甲64、第1回審問 D 証言】

エ 会社は、平成20年3月ころ、C社長が会社代表取締役就任した後に入社した従業員により構成する平成会を結成した。

【甲44、第1回審問 D 証言、第2回審問 C 証言】

オ 支部組合は会社に対し、平成20年3月4日、全従業員の定年制度を、高年齢者雇用安定法実施義務化（継続雇用等）に従い早期に労使合意を果たすこと等を要求する「08年春闘統一要求書」と題する文書を提出した。

【甲8の2】

カ 支部組合は会社に対し、平成20年4月17日、C社長を名あて人とする同日付け「団交申入書」により、同月23日10時から11時30分まで団体交渉を開催することを申し入れた。

【甲34、甲42】

キ 支部組合と会社は、平成20年4月30日10時から団体交渉を開催した。この団体交渉は、上記カの「団交申入書」を受けて、同月23日に開催することを申し入れられた団体交渉の開催日を同月30日に変更した上で開催されたものであった。この団体交渉において、C社長は、前記オの文書による支部組合の要求のうち、①全従業員の定年制度を、高年齢者雇用安定法実施義務化（継続雇用等）に従い早急に労使合意を果たす旨の要求について、「3か月前には話をする」と回答し、また、②事業所の閉鎖、縮小、配置転換、職種変更、労働条件改定等を行う場合は、支部組合と十分に協議し実施する旨の要求について、「閉鎖等は事前に話す」と回答した。

【甲8の2、甲34、甲42】

ク 支部組合は会社に対し、平成20年5月27日、C社長を名あて人とする同日付け「団交申入書」と題する文書により、前記オの文書に対する回答について、同年6月4日10時から11時30分まで団体交渉を開催することを申し入れた。

【甲35、甲42】

ケ 支部組合と会社は、平成20年6月14日10時から団体交渉を開催した。この団体交渉は、上記クの文書による申入れを受けて、同月4日に開催が申し入れられた団体交渉の開催日を同月14日に変更した上で開催されたものであった。

【甲35、甲42】

コ A 組合員は会社に対し、平成20年8月12日、同日付け「始末書」と題する文書を提出した。この「始末書」には、A 組合員の教習中、教習生が A 組合員からセクシャル・ハラスメントに当たる言葉を受けたとされた事案について、A 組合員が教習所の管理者（道路交通法第99条第1項第1号に基づき教習所に置かれた管理者。以下「管理者」という。）及び会社教務課長から事情聴取を受けたことが記載され、さらに、A 組合員は当該教習生を励ますつもりで発した言葉がセクシャル・ハラスメントと受け取られたことを深く反省し教習生との関係が馴れ合いとならないよう充分注意して適正な教習に従事するので寛大な処分を願う旨が記載されていた。

なお、上記「始末書」の提出以前には、A 組合員は、平成15年12月6日、同人の勤務態度が悪かったことなどを理由として会社から退職勧告を受けた。そして、A 組合員は会社に対し、同日、退職勧告を受けたことを深く反省し、会社に対する信頼を回復することを誓い、今後同様の問題を起こした場合には、会社の処分に対し一切異議申立てはしない旨等が記載された「誓約書」と題する文書を提出した。また、A 組合員は会社に対し、平成15年12月19日、会社から退職勧告を受けたことについて深く反省し、会社に対する信頼回復と会社への貢献を約束し、今後同様の問題を起こした場合には自ら退職することを誓約する旨が記載された「念書」と題する文書を提出した。

【甲49、乙2の1、乙2の2、乙3、乙15、乙16、第1回審問 A 証言、第1回審問 D 証言】

サ E は、平成20年10月1日、教習所の管理者に就任した（以下、教習所管理者 E を「E 管理者」という。）。

【乙15、乙16】

シ A 組合員は、平成20年10月31日、第一種免許の学科教習項目23の教習時間において、誤って同項目24の教習を約5分間実施した。A 組合員は、教習中に教えるべき学科教習項目を誤ったことに気付いたため、会社総務部係長 F（以下「F 係長」という。）に連絡し、F 係長の指示を受けて、残りの時間で学科教習項目23を教習した。

なお、教習所はこの後、A 組合員の教えるべき学科教習項目の誤りが理由となり、神奈川県公安委員会から、平成21年1月15日、道路交通法第100条に基づき、卒業証明書（道路交通法第99条の5第5項に基づき指定自動車教習所が発行する、指定自動車教習所において教習を

終了した旨を証明する証明書)の発行禁止処分を受けた。

【甲49、甲50、乙2の3、乙15、乙16】

ス 会社は、平成21年1月22日、A 組合員をけん責処分とし、F 係長を出勤停止3日間(同月27日から29日まで)の処分とした。

また、A 組合員は会社に対し、平成21年1月22日、同日付けで「始末書」と題する文書を提出した。この文書には、上記シの教えるべき学科教習項目の誤りが理由となり教習所が卒業証明書の発行禁止処分を受けたことについて、会社に対し多大な損害を与え、信用を失墜させてしまったこと、この事態は仕事に対する集中力が欠けていたことが原因で生じたことであり、自らの怠慢を深く反省していること、今後は、この不始末を教訓とし、初心にかえり、自らを厳しく律して職務に取り組み、誰からも信頼される教習指導員になることを約束すること、が記載されていた。

【乙2の3、乙15、乙16】

(3) A 組合員の休職から復職に至る労使事情

ア 会社教務課長 G (以下「G 課長」という。)は、平成23年3月頃、会社教習指導員のひとりから、A 組合員からいじめを受けている旨の相談を受けた(以下、G 課長に相談をした会社教習指導員を「当該指導員」という。)

【乙17、第2回審問 G 証言】

イ G 課長は、平成23年10月6日、当該指導員から電子メールにより、退職届の様式の教示を願う旨の連絡を受けた。

【乙17、第2回審問 G 証言】

ウ G 課長は、平成23年10月7日、D 支部長を指導員室に呼び、同人に対し、F 係長とともに、当該指導員が A 組合員からいじめを受けているとの訴えがある旨を話した上で、当該指導員が退職届の様式を尋ねてきたことを告げた。G 課長、F 係長及び D 支部長は、どのように対応するかについて話し合った。

また、当該指導員は、平成23年10月7日、休暇を取得し、同日以降出社しなくなった。

【甲44、甲50、乙17、第1回審問 D 証言、第2回審問 G 証言】

エ G 課長は、平成23年10月11日、当該指導員から、もうしばらく休みたい旨の申し出を受けた。G 課長は了解する旨回答した。

【乙17】

オ E 管理者は、平成 23 年 10 月 13 日、当該指導員から退職したい旨の連絡を電話で受けた。

C 社長は E 管理者から、平成 23 年 10 月 13 日、当該指導員が退職を申し出たとの報告を受けた。

【乙 15、乙 16、第 2 回審問 C 証言】

カ 当該指導員は、平成 23 年 10 月 15 日、会社を退職した。

【第 2 回審問 G 証言】

キ C 社長は、平成 23 年 10 月 20 日、E 管理者に対し、当該指導員の退職の申し出に関して、A 組合員から事情聴取するよう指示し、E 管理者は同日 13 時 20 分頃から 3 時間程度、A 組合員に対し事情聴取をした。この事情聴取の中で、A 組合員は E 管理者に対し、会社を退職する旨を述べた。事情聴取の後、A 組合員は帰宅した。

【甲 43、甲 49、甲 50、乙 16、乙 21、第 1 回審問 A 証言、第 2 回審問 C 証言、第 2 回審問 E 証言、第 2 回審問 G 証言】

ク C 社長、会社取締役 H（以下「H 取締役」という。）及び F 係長は A 組合員に対し、平成 23 年 10 月 21 日、当該指導員の退職の申し出に関して事情聴取をした。この事情聴取の中で、A 組合員は、会社を退職する旨を述べた。そして、A 組合員は勤務することなく帰宅し、以後出社しなくなった。また、A 組合員は、同日、神奈川県公安委員会が実施した指定自動車教習所職員講習（道路交通法第 108 条の 2 第 1 項第 9 号に基づく、同法施行令第 41 条において定める職員としての指定自動車教習所の教習指導員に対する講習）を受講しなかった。なお、会社は同月 20 日、神奈川県公安委員会に対し、A 組合員について教習指導員を解任する予定であることを理由として、A 組合員が上記指定自動車教習所職員講習を欠席する旨を届け出た。また、支部組合は会社に対し、この事情聴取に先立って、上記キの事情聴取について、A 組合員が E 管理者から尋問を受けた等と抗議した。

【甲 43、甲 49、甲 63、乙 15、乙 16、第 1 回審問 A 証言、第 2 回審問 C 証言、第 2 回審問 E 証言】

ケ A 組合員は、平成 23 年 10 月 23 日、D 支部長とともに、A 組合員が前記キ及び上記クの事情聴取において会社から退職強要されたとして、本部組合に相談に行った。

【甲 43、第 1 回審問 D 証言】

コ A 組合員は、平成 23 年 10 月 24 日、F 係長から電話連絡を受けた。

A 組合員は F 係長に対し、同日午後出社する旨を述べた。

その後、A 組合員は自宅で吐血し、平成23年10月24日、中森内科クリニックを受診したところ、中森内科クリニックは A 組合員に対し、胃カメラの検査が必要であるとして黒沢クリニックを紹介し、紹介状を交付した。そして、A 組合員は H 取締役に対し電話で、吐血し病院に来ているので出社できなくなった旨を伝えた。

また、A 組合員は D 支部長とともに、平成23年10月24日、A 組合員が前記キ及びクの事情聴取において会社から退職強要されたとして、横浜合同法律事務所に相談に行った。

【甲43、甲44、甲49、乙15、乙18、第1回審問 A 証言、第1回審問 D 証言】

サ A 組合員の代理人弁護士 I (以下「I 弁護士」という。)及び同 J (以下「J 弁護士」という。)は、平成23年10月25日、C 社長及び E 管理者に対し、同日付け「通知書」と題する文書を郵送した。この通知書には、A 組合員が前記キ及びクの事情聴取において会社から退職強要されたことは違法であるから、退職強要を直ちに中止するよう警告するなどと記載されていた。

また、A 組合員は、平成23年10月25日、医療法人社団真浩会やまさわメンタルクリニックを受診した。A 組合員は以後同月28日、同年11月1日、同月15日、同月21日、同月29日、同年12月14日、同月21日、同月28日、平成24年1月11日、同月18日及び同月24日に同クリニックを受診した。このうち平成23年10月28日、同年11月21日及び同年12月21日には、それぞれの日付けで「診断書」と題する文書の交付を受けた。これらの診断書には、病名が適応障害であること、職場でのストレスにより抑うつ気分等が見受けられることから1か月の休養及び加療を要すること等の診断内容が記載されていた。また、A 組合員が復職可能である旨の診断書が発行されることはなかった。

【甲1、甲2、甲3の1、甲43、甲44、乙18、乙20の1ないし3、第1回審問 A 証言】

シ C 社長及び E 管理者は、平成23年10月26日、上記サの「通知書」を受領した。C 社長は同日、F 係長に対し、A 組合員の自宅を訪問し同人の様子を確認するよう指示した。F 係長は同日、A 組合員の自宅を訪問したが、F 係長は A 組合員に会えなかった。

【甲3の1ないし3、甲49、乙15】

ス 会社は、平成23年11月1日、A 組合員を教習指導員から解任した。

【甲44、乙15、乙16、第2回審問 E 証言】

セ A 組合員は、平成23年11月4日、黒沢クリニックにて胃カメラ検査を実施し、同日付け「診断書」と題する文書を交付された。この診断書には、病名は出血性胃炎であること、同年10月22日から約2週間の自宅安静を要する旨の診断内容が記載されていた。

【乙18、乙19、甲43、第1回審問 A 証言】

ソ D 支部長は会社に対し、平成23年11月9日、同月23日及び同年12月22日、前記サの診断書を提出した。

【甲1、甲2、甲49、乙15、乙20の1ないし3、第1回審問 A 証言】

タ 組合らと会社は、平成23年12月9日13時から東京の弁護士会館において、A 組合員が前記キ及びクの事情聴取において会社から退職強要を受けたとされたことについて話し合った。この話合いには、本部組合からは書記長 K (以下「K 書記長」という。)が、支部組合からは D 支部長、組合員 L (以下「L 組合員」という。)、組合員 M (以下「M 組合員」という。)が出席したほか、組合ら代理人として I 弁護士が出席し(以下、組合ら代理人としての I 弁護士も「I 弁護士」という。)、会社からは会社代理人弁護士 N (以下「N 弁護士」という。)及び同 O (以下「O 弁護士」という。)が出席した。この話合いで会社は、A 組合員を解雇しないが、自主退職を求めることを述べた。組合らが抗議すると、O 弁護士は調査委員会を開催して事実を確認してから検討するなど述べた。これに対し組合らは、A 組合員の病気が治り次第復職させるなどと主張した。

【甲42、甲44、第1回審問 D 証言】

チ D 支部長は C 社長に対し、平成23年12月18日、A 組合員を同月24日から職場復帰させる旨を伝えた。これに対し C 社長は、何も述べなかった。

【甲44】

ツ O 弁護士は I 弁護士に対し、平成23年12月19日、電話により、A 組合員を直ちに復職させることはできないこと、調査委員会を立ち上げて事実を調査し、A 組合員の処分の是非を決めること、その間、A 組合員の給料は支払うことを伝えた。

【甲44】

テ D 支部長は C 社長に対し、平成24年1月17日、同月20日から A 組合員を復職させるよう求めた。C 社長はこれを拒否し、上記テの調査委員会の開催後でないと復職はさせないなどと主張した。

【甲44】

ト D 支部長は C 社長に対し、平成24年1月20日、A 組合員に係る調査委員会の設置を認めた上で、調査委員会を早期に開催すること及び A 組合員の早期の復職を求めた。C 社長は、同月24日に会社代理人が来る際に話をする旨を述べたが、A 組合員の復職の確約はしなかった。

【甲44】

ナ 組合らと会社は、平成24年1月24日9時45分から教習所において団体交渉を開催した。この団体交渉には、組合らから K 書記長ほか3名が、会社から C 社長、取締役 P (以下「P 取締役」という。)、H 取締役、F 係長及び O 弁護士が、それぞれ出席した。この団体交渉で、組合らは、調査委員会の早期開催と A 組合員の早期復職を要求した。これに対し会社は、A 組合員を同年2月16日から復職とすること、補償や賠償の問題については合意書を交わすこととし、会社がその案文を作成する旨を回答した。

【甲42、甲44、第1回審問 D 証言】

ニ O 弁護士は K 書記長に対し、平成24年1月31日、「合意書(案)」と題する文書(以下「合意書案1」という。)及び「覚書」と題する文書を送付した。合意書案1は、会社と A 組合員との間で締結するものであって、合意書案1には、会社は A 組合員との雇用関係が継続していることを確認すること、A 組合員が同年2月16日から出社し教習指導員として勤務すること、会社は A 組合員に対して平成23年11月から平成24年1月までの同人に係る給与を支払ったことを確認すること等が記載されていたが、調査委員会についての記載はなかった。

【甲44、甲45、第1回審問 A 証言、第1回審問 D 証言】

(4) A 組合員の復職後本件申立てに至る労使事情

ア A 組合員は、平成24年2月16日、復職した。C 社長は A 組合員に対し、教習指導員として復職させるのではなく、事務所勤務とすることなどを述べた。A 組合員及び D 支部長は、C 社長及び G 課長に対し、A 組合員は指導員として復職する旨前記(3)のナの団体交渉で合意したはずであるなどと抗議し、K 書記長も途中から抗

議に参加し、時間外勤務もさせるよう話をした。C 社長は、A 組合員について教習指導員としての勤務は認めないものの、教習指導員としての賃金は支払うことを約束した。

なお、会社は A 組合員について、平成24年2月16日から事務所勤務として原簿の受渡しや電話応対等の事務を行わせたが、教習指導員としての業務を行わせず、また、同日以降約3か月は時間外勤務をさせず定時に退社させたことから、同人に係る給料等は休職前と比べて減額となった。

また、会社は管理職に対し、A 組合員を監視するよう指示するとともに、A 組合員に対しては、2階の指導員室は使用しない旨、昼食や着替えは3階で行う旨、事務所から無断で出ない旨などを指示し、

A 組合員はトイレに行くためにも管理職の許可を取らなければならなくなった。

【甲43、甲44、甲49、乙15、乙16、第1回審問 A 証言、第1回審問 D 証言、第1回審問 Q 証言、第2回審問 C 証言、第2回審問 E 証言】

イ 組合らと会社は、平成24年2月28日13時から横浜合同法律事務所において団体交渉を開催した。この団体交渉には、組合らから K 書記長、D 支部長及び I 弁護士が、会社から O 弁護士が、それぞれ出席した。この団体交渉で、組合らは合意書案1を修正した同日付け「確認書（案）」と題する文書（以下「確認書案」という。）を作成し、O 弁護士に提示した。この確認書案は、会社と A 組合員及び支部組合が締結するものであって、その内容は、合意書案1の内容に加えて、A 組合員に係る平成23年11月から平成24年2月までの給与の支給に関しては、同人に係る労働者災害補償保険法に基づく保険給付の支払手続と並行して、会社給与規程に照らして残業未払金があることを確認すること、A 組合員の復職に至るまでの原因究明を会社内に設置した調査委員会で調査を継続するとともに、調査結果の扱いについては別途協議することが記載されていた。

【甲42、甲44、甲46、第1回審問 D 証言】

ウ G 課長は、平成24年3月1日の教習指導員室における朝礼の際に、教習指導員室にある自席に座ろうとした A 組合員に対し、自席に座らず、管理職の目の届く席に座るよう注意した。

【甲43、第1回審問 A 証言】

エ D 支部長は G 課長に対して、平成24年3月2日、上記ウの朝礼について、教習指導員として扱わない A 組合員に教習指導員の朝礼への参加を義務付けたことを問題とし、誰の指示なのかなどと抗議し問いただした。G 課長は、自らの判断で、A 組合員を一人にしないようにしたためだと説明した上で、気が回らなかった、これからは A 組合員には朝礼の際に事務所にいてもらうなどと答えた。

【甲43、第1回審問 A 証言】

オ N 弁護士及び O 弁護士は K 書記長に対し、平成24年3月16日、ファクシミリにより「合意書(案)」と題する文書(以下「合意書案2」という。)を送付した。合意書案2は、確認書案を修正したものであって、会社と A 組合員との間で締結するものとなっており、確認書案に記載の内容に加えて、会社は同年4月末日限り、神奈川県公安委員会に対し A 組合員を教習指導員として選任する旨の届出をすること、会社は A 組合員に対し、平成23年11月分から平成24年2月分の給与調整金として、46万6,434円を支払うこと等の記載があった。

【甲44、甲47、第1回審問 D 証言】

カ 組合らは会社に対し、平成24年3月17日、C 社長を名あて人とする同日付け「団体交渉申入書」と題する文書により、同月22日10時から教習所において、A 組合員に対する処遇等を議題とする団体交渉を開催することを申し入れた。

【甲36、甲42】

キ 組合らと会社とは、平成24年3月28日15時から教習所において団体交渉を開催した。この団体交渉は、上記カの文書を受けて、開催日時を同日15時に変更した上で開催したものであった。そして、この団体交渉には、組合らから K 書記長、D 支部長、M 組合員ほか1名が、会社から P 取締役、F 係長、N 弁護士、O 弁護士ほか1名が、それぞれ出席した。C 社長がこの団体交渉に欠席していたことから、組合らは出席した O 弁護士に対し、団体交渉での決定権の有無を尋ねた。

O 弁護士は、決定権は一応あるが、金銭の問題は決定できないと回答した。このため、合意書案2を踏まえた合意には至らなかった。なお、この団体交渉の後も、本部組合と N 弁護士及び O 弁護士は、協議を続けた。

【甲36、甲42、甲44、第1回審問 D 証言】

ク C 社長は、平成24年3月30日、A 組合員を呼び出し、A 組

合員も生活があるのだから2人だけで合意しよう、組合や弁護士を入れると話合いが振り出しに戻るから2人で話を進めたいなどと述べて合意を持ち掛けたが、A 組合員はこれを拒否した。

【甲43、第1回審問 A 証言】

ケ E 管理者は、平成24年4月10日、A 組合員を教習指導員に選任した。この際、E 管理者はA 組合員に対して、同人を数か月間観察したが、特に目立つ行動はなかったので同日付けで教習指導員に選任する旨を述べるとともに、教習指導員に選任されたことは誰にも言わないことなどを指示した。なお、会社は同日以後も教習指導員としての業務を行わせず、同年5月15日まで事務を行わせた。

【甲4、甲43、甲44、乙15、乙16、第1回審問 A 証言、第2回審問 E 証言】

コ A 組合員は、平成24年4月11日、指定自動車教習所職員講習を受講した。

【乙15、第1回審問 A 証言】

サ 支部組合はN 弁護士及びO 弁護士に対し、平成24年5月2日、「合意書(案)」と題する文書(以下「合意書案3」という。)を送付した。合意書案3は、会社、A 組合員及び支部組合との間で締結するものであって、その内容は、合意書案2のうち、A 組合員の教習指導員への選任時期を平成24年4月末日から同月10日付けに修正したものであり、第2項に定める教習指導業務に従事する月日、第3項に定める給与支払額、第4項に定める給与費目金の不足分及び調整金(残業未払金)の額がそれぞれ空欄であるほかは、合意書案2とほぼ同様であった。合意書案3の送付を受けたO 弁護士は支部組合に対し、合意書案3の第3項及び第4項に基づき会社がA 組合員に支払うべき金額について、F 係長に確認の上支部組合に連絡する旨を伝えた。

【甲44、甲48、第1回審問 D 証言】

シ 会社は、平成24年5月16日、A 組合員について教習業務を行わせるようにしたが、学科教習のみを行わせ、技能教習は行わせなかった。

【甲4、甲44、乙16、第1回審問 A 証言】

ス 支部組合は会社に対し、平成24年5月24日、C 社長を名あて人とする同日付け「団体交渉申入書」と題する文書により、同月30日10時から教習所において、A 組合員に対する処遇について等を議題とする団体交渉を開催することを申し入れた。

【甲37、甲42】

セ 支部組合は会社に対し、平成24年5月29日、C社長を名あて人とする同日付け「団体交渉申入書」と題する文書により、同年6月5日10時から教習所において、A組合員に対する処遇について等を議題とする団体交渉を開催することを申し入れた。

【甲38、甲42】

ソ 支部組合は会社に対し、平成24年5月30日、A組合員に速やかに技能教習を行わせるよう要求する旨の同日付け「抗議文」と題する文書を提出した。

【甲4、甲44】

タ 会社はA組合員について、平成24年6月頃から、学科教習に係る時間外勤務をさせるようになった。

【第1回審問 A 証言】

チ 組合らと会社は、平成24年6月5日10時から教習所において団体交渉を開催した。この団体交渉には、組合らからK書記長、D支部長らが出席し、会社からC社長、P取締役、H取締役、F係長、N弁護士及びO弁護士が、それぞれ出席した。C社長は、合意書案3の第4項について、働かない者になぜ支払わなくてはならないのか、A組合員本人を交渉に呼べばよいのに、なぜ組合らが出てくるのだなどと述べた上で、合意書を取り交わすことはできない旨発言した。組合らは、合意書の全文を拒否するのかなどと発言し抗議したが、C社長は合意書を取り交わすことに合意しなかった。

【甲37、甲38、甲42、甲44、甲50、第1回審問 D 証言】

ツ 支部組合は当委員会に対し、平成24年6月12日、労働関係調整法第12条に基づき、会社を被申請者とするあっせんを申請した。あっせんは同年7月12日、同年8月1日及び同月23日の3回実施され、同日、あっせん員は口頭であっせん案を提示し、同月27日付けで、文書によりあっせん案を提示した。

このあっせん案に対し、支部組合はあっせん員に対し平成24年9月3日に受諾する旨の回答をし、会社は同日拒否する旨の回答をしたことから、あっせん員は同日、あっせんを打ち切った。そして、当委員会は支部組合及び会社に対し、同月11日付けで「あっせんの終結について（通知）」と題する文書により、あっせんの打ち切りを通知した。

【甲5、甲6、甲7、甲44】

テ 会社は A 組合員について、平成24年7月1日から、技能教習を行わせるようにした。

なお、A 組合員が平成23年10月21日に帰宅後入社しなくなってから平成24年7月に至るまでの間の A 組合員の給与は、月例の総支給額は平成23年11月分は32万1,840円、同年12月分は30万8,000円、平成24年1月分及び同年2月分は30万7,000円、同年3月分は31万4,736円、同年4月分は31万6,003円、同年5月分は40万1,638円、学科教習を行うようになった同年6月分は44万3,996円、技能教習を行うようになった同年7月分は42万9,062円であった。このうち、基本給（会社給与規程第3条第1号に定める第一基本給及び同条第2号に定める第二基本給）については、平成23年11月分から平成24年3月分までの相当額は30万7,000円であり、同年4月分から同年7月分の相当額は31万200円であった。

また、資格手当及び乗車手当は、いずれも教習指導員としての業務を行った際に支払われるものであるところ、資格手当については、平成23年11月分、平成24年6月分及び同年7月分は、それぞれ2,000円ずつが支払われ、平成23年12月分ないし平成24年5月分は支払われなかった。乗車手当については、平成23年11月分は8,700円が、平成24年7月分は4,350円がそれぞれ支払われ、平成23年12月分ないし平成24年6月分は支払われなかった。時間外勤務手当については、平成23年11月分は7,116円、同年12月分、平成24年1月分及び同年2月分は支払は無く、平成24年3月分は7,236円、同年4月分は1,925円、同年5月分は1,155円、同年6月分は12万796円、同年7月分は10万3,512円であった。そして、上記の総支給額から社会保険料等を控除された額が、各月ごとに支払われた。なお、組合らと会社は、合意書案2の第4項において、「給与調整金」との名目で時間外勤務手当相当分46万6,434円を支払うか否かについて調整していたが不調に終わり、当該金額は支払われなかった。

【甲47、甲56、甲57、甲73、第1回審問 A 証言、第2回審問 E 証言】

ト 組合らは会社に対し、平成24年9月7日、同日付け「退職強要事件の解決に向けた斡旋和解拒絶に対する抗議文」と題する文書を提出し、会社が組合らとの自主交渉を決裂させ、当委員会の前記ツのあっせん案も拒否し、理由いかんにかかわらず金員の支払を拒み解決を引き延ばしているとして抗議した。

【甲5、甲6】

ナ 組合らは会社の全ての役員に対し、平成24年9月11日、同日付け「組合員に対する不当な退職強要事件真相究明を求める要請書」と題する文書を送付した。この文書には、C社長及びE管理者がA組合員に対して行った退職強要について謝罪を求める活動を行っていること、C社長は団体交渉において交渉を決裂させたこと、C社長は前記ツのあっせん案を拒否しあっせんが打切りとなったこと、退職強要事件の真相究明を求める運動は以後も行うこと、各役員に対して要請の趣旨を理解し事件解決に尽力するよう要請する旨等が記載されていた。

【甲7】

ニ D支部長は、平成24年9月16日に退任し、L組合員が支部組合の支部長に就任した（以下、支部長在任時のL組合員を「L支部長」という。）。

【甲44、第1回審問D証言】

(5) 本件申立て以後の労使事情

ア 組合ら及びA組合員は、平成24年10月31日、本件申立てをした。  
イ 本部組合は会社に対し、平成24年11月6日、同日付け「2012年秋闘統一要求書」と題する文書により、経営譲渡等の場合は本部組合の支部と協議すること等の秋闘要求を提出し、同月16日までに回答を求めた。しかし、会社は同日までに回答しなかった。

また、支部組合は会社に対し、平成24年11月6日、同日付け「要求書」と題する文書を提出した（以下「241106要求書」という。）。241106要求書には、第1項としてインフルエンザ予防接種費用の半額を負担すること、第2項として、前記(2)のキの団体交渉で、全従業員の定年制度を、高年齢者雇用安定法実施義務化（継続雇用等）に従い早急に労使合意を果たす旨の要求について「3か月前には話をする」と回答したことについて、書面で確認を求めること、第3項として、当該団体交渉で、事業所の閉鎖、縮小、配置転換、職種変更、労働条件改定等を行う場合は、労働組合と十分に協議し実施する旨の要求について「閉鎖等は事前に話す」と回答したことについて、書面で確認を求めること、第4項として、組合活動時間の補償について年間30時間とし、未使用分（残時間数）は翌年繰り越しとすることについても、書面で確認を求めることが記載されていた。

【甲8の1、甲8の2、甲11】

ウ 支部組合は会社に対し、平成24年11月17日、 C 社長を名あて人とする同日付け「団交申入書」と題する文書を提出し、上記イの秋闘要求書の回答について等を議題として、同月27日10時から11時まで教習所において団体交渉を開催することを申し入れた。 C 社長は支部組合に対し、この申入れについて、同月24日に役員会があるのもう少し時間が欲しい、同年12月に入ったら調整する旨回答した。さらに、 F 係長から支部組合に対し、同年11月30日、 C 社長が団体交渉につき同年12月13日、同月14及び同月19日のいずれかの日に朝8時から開催することを提案する旨を伝達した。支部組合は会社に対し、同月2日、同日付け「抗議文」と題する文書により、 C 社長の提案について、同年11月17日の申入れから約1か月後に団体交渉を開催することは、不誠実極まりないとして抗議した。なお、支部組合は、「抗議文」の提出に先立って、同年12月1日、 C 社長を名あて人とする同日付け「団交申入書」と題する文書により、同月7日9時から10時まで、教習所において団体交渉を開催することを申し入れた。

【甲9、甲10、甲11、甲42】

エ 支部組合と会社は、平成24年12月7日9時から10時まで、会社において、上記ウの同月1日付け「団交申入書」を受けて、前記イの秋闘要求書の回答について等を議題として団体交渉を開催した。

【甲10、甲42】

オ 支部組合は会社に対し、平成24年12月8日、 C 社長を名あて人とする同日付け「団交申入書」と題する文書により、同月12日9時から10時まで、教習所において一時金の計算方法について等を議題とする団体交渉を開催することを申し入れたが、団体交渉は開催されなかった。

【甲39、甲42】

カ 会社は、平成24年12月19日、 N 弁護士、 O 弁護士らを会社代理人から解任し、同日、弁護士 R（以下「 R 弁護士」という。）ほか1名を会社代理人と定めた。

キ 支部組合と会社は、会社からの申入れに基づき、平成24年12月19日8時30分から団体交渉を開催した。この団体交渉には、組合らから L 支部長、 D 組合員、 M 組合員ほか2名が、会社から C 社長、 P 取締役、 H 取締役、 F 係長、 R 弁護士ほか1名が出席した。 R 弁護士は、以後の団体交渉の申入れ等は R 弁護士の事務所に連絡し、 R 弁護士から会社に連絡することとしたい旨を伝えた。そして、 R 弁

護士は、241106要求書について、「要求書という11月6日付けので、インフルエンザほか、秋闘要求その他についてということで頂戴しております。」と述べた上で、241106要求書の第1項について、「まず、インフルエンザの件ですけれども、…インフルエンザの予防接種については、その要求のとおりといたしたいと存じます。」と回答した。

次に241106要求書の第2項について、「これはその制度が新しくなりまして、来年4月…からまた変わりますので、…それを踏まえた上で会社のほうで検討したいと思っておりますので、…年明けにまた御回答したいと思います。」と回答した。

次に241106要求書の第3項について、「事業所の閉鎖とか縮小その他について十分協議と。これは皆さんの労働条件そのものに関わることで、こちらとしても、ある程度の、前にお話し合いをしなければいけない、これは十分認識しております。」と回答した。

次に、241106要求書の第4項について、「組合活動30時間。これについては、会社としては、申し訳ないけれども、認めるわけにはいきませんので、これについてはお断り申し上げます。」と回答した。

そして、241106要求書の第1項に係る D 組合員の質問に対して R 弁護士は、「だから、健康診断とセットで設定するような形を考えております。今はそういう考えでいるということの御説明です。」と答え、さらに D 組合員が、「はい。こちらの要求は、半額ということで、会社と折半にしましょうよという。本来でしたら全額というところを申し上げたいんですけれども、それでは会社の負担も増えてまいりますので、折半……で、その折半に対する回答ということですね。」と確認すると、R 弁護士は、「はい。」と答えた。

次に、241106要求書の第3項について、R 弁護士は、「こちらの考えていることは、万一事業所を閉鎖、あるいは合併、あるいは、本当にこの会社を畳むんだというようなときについては皆さんの従業員としての地位そのものの問題ですから。だから、それは当然お話ししなきゃいけない。」と答えた上で、「個々の従業員について、組合員だから配転について組合との間で協議をしなければいけないかどうか、ここまですべてを含めての御回答ではございません。」と述べた。これに対し、M 組合員が「だけど、それを前回、2008年にやったときに、社長、うんうんと言ったんですよね。」と指摘し、「私がだから、メモを取ろうと思って録音するテープを置いておいたんですけど、それはやめろって社長

が言って、それが取ってあれば、とりあえずそういうのが本当はできたはずなんですよね。」と述べると、R 弁護士は、「うん、だから、要は、その協定書なり何なり当然文書が残っているかどうかによって労基法上の効力も全然違いますよね。だから、本当に言った言わないになってしまったら、あのう。」、「テープよりは、ちゃんとした文書を交わすかどうかですね。」と答えた。D 組合員が、「あのね、その点で、文書を交わしましょうという話になったら、社長は文書は交わさないということなんですよ。」と指摘した。これに対し R 弁護士は、「うん。だから、そうすると、合意してないんじゃないですか。」と答えた。そこで、D 組合員が R 弁護士に対し、「文書がないから駄目だって話ですね。」と R 弁護士の発言内容を確認すると、R 弁護士は「うん。だから、むしろ、今日以降、私もこの会社に関らせていただくことになりましたので、普通は、どこの団交でも、最後に、今日はどうだ、メモを取り交わそう、あるいは、そのときにその協定書を取り交わそうということのほうが、お互い、労使が、言った言わないよりは、一步一步前進するんじゃないですかね。」と答えた。そこで M 組合員が、「うん、じゃあ、今日の、先程言ったやつも書面でもらえるという形で。」と質問すると、「だから、あの、きよ、今日のところ合意するなら、さっきのインフルエンザですね、それについては回答しろと言うのであれば、文書で出させていただきますと、インフルエンザについてはですね。」と答えた。D 組合員が、「3番においては……」と言うと、R 弁護士は、「あ、それ、その2つですね。」と答えた。そして、C 社長は、R 弁護士の発言について、異議を述べなかった。

その後支部組合は、この協議での合意内容を、平成24年12月19日付け「協定書」と題する文書にまとめ、会社へ送付した（以下、同日付け「協定書」を「241219協定書」という。）。241219協定書には、C 社長、R 弁護士らが出席して行われた秋闘要求の回答で協定を締結すること、締結内容として、第1項においてインフルエンザの予防接種は会社半額負担により健康診断時に行う旨が、第2項において事業所の閉鎖、縮小、労働条件改定等を行う場合は労働組合と十分に協議し実施する旨が、第3項においては全職員の定年制を、高年齢者雇用安定法実施義務化（継続雇用等）に従い早期に労使合意を果たすこととし、平成25年になってから回答する旨が、それぞれ記載されていた。

【甲8の2、甲12、甲14の1、甲14の2、甲15の1、甲15の2、甲44、

【第1回審問 D 証言】

ク L 支部長は R 弁護士に対し、平成25年1月9日、241219協定書の取扱いについて電話で照会した。R 弁護士は L 支部長に対し、協定書が届いてとまどっていること、自分は口約束あるいはメモ程度であって協定書を締結すると言った覚えはないなどと回答した。

【甲12】

ケ 支部組合と会社は、平成25年2月20日8時30分から、241219協定書について団体交渉を開催した。

【甲42】

コ 支部組合は会社に対し、平成25年3月5日、C 社長を名あて人とする同日付け「団体交渉申入書」により、同月13日8時30分から教習所において、2012年秋闘要求継続審議事項について等を議題とする団体交渉を開催することを申し入れた。会社は支部組合に対し、この申入れについて、R 弁護士の都合が悪いことから団体交渉の開催日を同月19日、同月26日、同月27日のいずれかで調整するよう依頼した。そこで支部組合は会社に対し、C 社長を名あて人とする同月7日付け「回答書」と題する文書により、同月19日に団体交渉を開催することを申し入れた。会社は支部組合に対し、同月8日付け「団体交渉申入書」と題する文書により、団体交渉を同月19日8時30分から教習所において開催すること、高年齢者雇用安定法改正に伴う再雇用者選定基準（経過措置）についても議題とすることを申し入れた。

【甲40の1ないし3、甲42】

サ 支部組合と会社は、平成25年3月19日8時30分から団体交渉を開催した。この団体交渉には、組合らから本部組合役員 S（以下「S 本部組合役員」という。）、L 支部長、D 組合員、M 組合員ほか1名が、会社から C 社長、H 取締役、F 係長、R 弁護士らが、それぞれ出席した。この団体交渉で、支部組合は、あらためて前記の団体交渉における合意内容について協定書の締結を求めた。これに対し R 弁護士は、「いずれも、この間申し上げたとおり、そういう形で協定書とすると、労働協約という形になってしまうので、協定書ということで双方署名捺印した形のものには会社側としては考えておりません。ただ、社長が何度も表明しているとおおり、インフルエンザの半額負担については、これは実施する方向ですし、また、会社を閉鎖するときということとは、それも口頭で申し上げたとおり、事前ということとは考えており

ます。以上です。」と答えた。そこで、M 組合員が、「一応今のことなんですけど、3月1日の朝礼で社長が、全職員の前で、インフルエンザは会社の負担でやるよとか、事業閉鎖はしないよというようなことを言われていたんですけど、合意できたものに対して、なぜ合意書というのが作れないんですかね。」と質問した。これに対し R 弁護士は、「ですから、さっき申し上げたとおり、労働協約という形にすると、このご、それを改定等する場合についてまた新たな交渉を更にその協約を結ぶ必要があるということなので、会社側としては、そういう形の、特に、例えばインフルエンザも、今回は従業員の皆さんの特に健康管理ということで考えましたけれども、この先になって、来年また、これは分かりませんよ、例えば2年前に東日本大震災が起きて途端にさっぱり客足が減っちゃったと、例えば、今日の新聞でも出たとおり、南海の大変な地震があったと、そのために客足が全く減ってしまったと。いろんなその経済状況ですね、特にアベノミクスで急に景気がよくなったようだけど、キプロスの問題で、昨日は株価がまた急激に下がっちゃったと、そういう経済環境の激変がありますので、協定書というものを取り交わすということは、来年以降の関係では支障があると困るので、会社側としてはそれは今回…当然朝礼で申し上げたとおり、今期は実施いたしますけれども、文書というのは勘弁してくださいということです。」と答えた。これに対し、L 支部長は、「まだこれは継続審議の最中でありますよねえ。それを朝礼であたかも決まったような。」などと C 社長の朝礼での発言を批判した。そして、D 組合員は R 弁護士に対し、「先生、今の協定書を交わせないというんだったら、まあ、震災だとかあってありますしね、その文言を入れたらいいじゃないですか。」、「文言を入れれば、何も問題ないじゃない。でね、東日本大震災のようなことがあって、協定書にあるからやれって、そんなことは言いませんよ」、「まず会社のことを考えなきゃならないから、我々は。」と述べた。これに対し R 弁護士は、「こちらとしても、ですから、そういうこともあるので、協定書を別につくるつもりはございません。」と答えた。そして、C 社長は、「うん、まあ、元に戻しますが、また朝礼でそういうような発言、私はそういう意味で言ったわけじゃありません。ねえ、組合でまだ合意してないからどうこうとかね、ただ、漠然として、一応大体まあ内定だろうということで発言しただけであって、それをまだ内定していないものを発表したなっていうのは、逆に言えば、まあ言われりゃそう

だよ。変なことを言わなきゃよかったんだよ。」「それでまあ、  
けど、協定書云々ということはもう7年たってますので、まあ会長から  
も、またその前の社長からも、いろいろなのを聞いて、まあそういうも  
のも文書も私ももらってないし、でまあ、そういうものを的確に協定書  
なり確認書なり文書なりを出すのが的確かどうか、また総合的な判断を  
して、役員がちょっと最近充実してますのでね、私が一人でなるべくや  
らないようにしてます。だから、怒られちゃいます、やれば。ね。怒ら  
れるんじゃないかと、辞めろということですよ。…そんな組合がどうこう  
だの、そういうような悪意に考えないでもらいたいと、そういうことで  
ございます。もし発言が不愉快だったら、まあ、とりあえず撤回いたし  
ます。それだけのことです。以上でございます。」と述べた。これ  
に対し、S 本部組合役員は、「社長は誠意を持って、皆さんの前で、  
今年、今年度に限っては、インフルエンザの関係も協力してやりまし  
ようと、こういった誠意は、それはいいと思うんですよ。ただ、一般の  
常識として、労使交渉の結果決まったことに対しては、文書で、どこの  
労使の関係もやってるわけですよ、組合交渉含めて、それも文書で。だ  
から、先程から、何か R 先生は、そういう協定を結んじゃうと、永遠  
にずっとその文書が有効になっちゃって、そこで突っ込まれたら困る  
んだというようなニュアンスの言い方だと思うんですが、そうじゃなく  
てね、あくまでも、インフルエンザであれば、今年度に限ってね、やは  
りこれだけのインフルエンザが流行して、もし指導員の方々に問題が起  
きてはいけないから、今年度だけは分かりましたと、それではやりまし  
ようとということで、文書の中で、労使交渉の中で、今年度に限ってイン  
フルエンザは実施いたしますと、この一言入れるだけで、じゃあ、これ  
ありだから来年もやるんだと、そうじゃないじゃないですか。あくまで  
も、それは文章の形で幾らでもやりようができるわけですよ。やはり決  
まったものに対しては、あくまでも、どこの労使の関係もみな文書で交  
わしているわけですよ。だから、そういうもので、何もその文書があ  
ったからどうのこうのって、ずっと続くわけじゃないし、また、その  
文書に対して改定したいとか、様々な話合いも持てるわけですから、そ  
ういふ部分でね、ぜひですね、今後社長、自分だけで決められないと、  
ほかの株主もいるから、そういう役員の方々と相談してやるんだと、そ  
れは構わないと思うんです。その結果の中で決定したものに対しては文  
書で交わしましょうと、そういう形によろしいんじゃないですか。どう

なんですか、社長。」と質問し、発言をしようとした R 弁護士に対し、「社長と今その見解を聞いているんだから、R 先生はまた、そういうまた御意見でいいんですけど、まず、C 社長にその見解を。」と述べて C 社長の見解を説明することを求めた。これに対し C 社長は、「いや、だから、見解については R 先生から答弁しますので。」と述べた。C 社長の発言を受けて R 弁護士は、「じゃあ、そういうことなので私のほうから答弁させていただきます。」と述べ、過去の合意文書の有無について質問した。D 組合員が、「とりあえず今は無い。」などと回答すると、R 弁護士は続けて、「無い、うん。で、それからもう一つ、インフルエンザのことについてはね、今日妥結していないからと。ただ、会社側で考えているのは、もうインフルエンザの流行期との関係であれば一日も早くやりたいと。それは当然のことですよね。妥結しなければ、打って、半値、半分にならないんだと。それはちょっと違うように、特に皆さん含めての従業員の健康管理の問題だから、それはそのまま、お客さんである生徒さんの中にうつしてはいけないと、これは大前提ですから、それが妥結してないから実施するなというの、ちょっとこれは、申し訳ないけど、組合の考え方もちょっと頭が固いんじゃないかと、はっきり申し上げて、言います。言えます。」と述べた。そして、R 弁護士は、「うん。で、それ以外の点については、文書化どうこうというのは、今、この前、ここで私も 8 時前から来て結構打合せをした上での話ですが、文書化というのは、いろいろ将来的な問題もありますので御勘弁願いたいと。」と述べた。これに対し S 本部組合役員は、「将来的な問題って、何が将来的な問題なんですか。」と質問すると、R 弁護士は、「いや、ですから、労働協約という形になってしまうのが、申し訳ないけど難しいと。だから一応…」と答えた。そこで D 組合員が、「だったら、じゃあ破棄すればいいじゃないですか。」と指摘すると、R 弁護士は、「ですから、そういうような形でわざわざ作ったものを破棄するぐらいだったら、最初から作らないほうがよろしいんじゃないでしょうかね。」と述べた。これに対し S 本部組合役員は、「ですから、今年度に限ってということであれば、それがずうっと将来にそれが問題としてなっていくというのはあり得ないでしょう。」、「だって、実施したということは、永久に残っているんですよ、逆に言えば。」、「それこそね、やったじゃないかと、なんで今年はできないんだってなるじゃないですか。」、「ところが文書で、

『今年度に限って』ということが入れば、ねえ、それで終わるじゃないですか。」と指摘すると、R 弁護士は、「いえいえ、そういう文書を残すこと自体、会社側としてはいろいろ問題があると考えてますから。」と答えた。S 本部組合役員は、「いろいろ問題というのは、何が問題なのかなと思いますけど。」と質問すると、R 弁護士は、「インフルエンザ一つについても文書を一々取り交わせという、特にね、署名捺印したものみたいのとなると……ですね。」、「だから、その、少なくとも今回その件について会社として交わすつもりはないです。」などと答えた。D 組合員が、「もう一回聞きます。なぜ交わすつもりはないんですか。」と質問すると、R 弁護士は、「そういうことで労働協約ということになってしまっても困るからです。」、「うん。だから、それを変更するためにまた更なる手続が必要になりますので、こちらとしては、そういうことで文書を一々、双方署名捺印するような形の文書を取り交わすつもりはありません。」と答えた。S 本部組合役員が、「それ、だから、最終的に決まったことに対しては労使の中でも、先生ねえ、文書でさ、交わすことに何でそんな抵抗を持つのかなあと思うんだ……。」と述べると、R 弁護士は、「それは受け取り方ですね。だから、重要なことについては当然文書を交わさないといけないでしょうけど、一々、インフルエンザ一つにとってまで、文書を一々交わして判こを押せと、それは、来年、再来年のことまで考えたら、なかなか『分かりました』という文書を作るというのは難しいですよ。」と答え、D 組合員が「だから、閉鎖もですよ。」と指摘すると、R 弁護士は、「だから、そののところも含めて、今回会社側として文書を取り交わすつもりはありません。」と述べた。D 組合員が、「じゃあ、口約束ですか。」と質問すると、R 弁護士は、「うん、だから、口約束も信じていただけないんなら、それは難しいことになっちゃいますよ。」と答え、さらに「うううん。だからこそ会社側としては朝礼でもインフルエンザのことは申し上げております。」などと述べた。

【甲12、甲15の1、甲15の2、第1回審問 D 証言】

シ 支部組合は会社に対し、平成25年4月20日、C 社長を名あて人とする「団体交渉申入書」と題する文書により、同月30日9時30分から、2013年春闘統一要求第6項について等を議題とする団体交渉を開催することを申し入れた。会社は支部組合に対し、同日は都合がつかないので、別の複数の日時（勤務時間外の時間を指定）を候補として日程調整

を申し入れたが、支部組合は日程調整に応じず、同日に団体交渉は開催されなかった。

【甲41の1、甲42、乙11】

ス 支部組合は会社に対し、平成25年4月24日、同日付け「抗議文」と題する文書により、団体交渉の日程について弁護士の日程に合わせることはばかりが続き思うように交渉が進まない、弁護士が出席するまでもなく

C 社長が出席し回答することなので日程どおりに団体交渉を開催してほしい旨抗議した。そして、支部組合は同月25日にも、同日付け「抗議文」と題する文書により、弁護士が役員会議で労務担当の承認を得ているとしても、最終決定は代理人である R 弁護士ではなく、C 社長であるから、社長が出席し意見を述べれば済むことなので、弁護士がわざわざ同席するまでもなく、C 社長が出席すればよいことなので日程どおりに団体交渉を開催するべきであるとして抗議した。

【甲41の9、甲41の11】

セ R 弁護士は組合らに対し、平成25年5月14日、同日付け「事務連絡」と題する文書により、組合らからの団体交渉申入れについて、同月18日又は同月19日のいずれも午前8時から午前9時に団体交渉を開催することを希望する旨連絡した。

【甲41の2】

ソ 支部組合は会社に対し、平成25年5月16日、同日付け「抗議文」と題する文書を提出した。この「抗議文」には、「平成25年5月14日に R 弁護士から事務連絡という形で団体交渉開催の日程を受け取りましたが、開催時間がいずれも、午前8時から午前9時と、その後、就業がある私たちに負担がかかるような形になっています。前回、前々回の団体交渉は繁忙期ということもあり、教習生のことを考えて、就業時間を避けて、開催時間を就業時間外に設定しましたが、今までずっと、労使交渉は就業時間内に行われるのが通例で、特に今の時期は指導員が空き、作業等をする時間（指導員）が増えているにもかかわらず、何故、就業時間外に団体交渉を開催しようとするのか。今回の回答は、団体交渉を軽視している、すなわち、組合を軽視していると思えません。団体交渉は従来通り、就業時間内に開催するように、強く抗議します。」との抗議及び R 弁護士の回答や連絡ではなく、C 社長の意見や考えを文書で送付することを要求する旨が記載されていた。

また、R 弁護士は支部組合あて、平成25年5月16日、同日付け「事

務連絡」と題する文書を送付した。この「事務連絡」には、上記セの事務連絡により会社は組合らに団体交渉開催希望日時を回答したにもかかわらず、支部組合から上記同日付け「抗議文」により、団体交渉を「『就業時間内に開催すべし、就業時間外に開催すると回答することは組合及び団体交渉を軽視している』との趣旨の抗議」があったこと、しかしながら、「何故、就業時間外で団体交渉を開催すると回答したことが、組合及び団体交渉を軽視しているのか、理解に苦しむ」こと、「会社は、上記抗議文に記載されている『労使交渉が就業時間内に行われるのが通例』とは考えておりません。むしろ労働組合の活動は、就業時間外に行うことが原則であると考えております。このことは、C 社長を初めとする全役員の一一致した意見であり、去る5月11日の取締役会においても、確認済」であること、については上記セの同月16日付け「事務連絡」により回答したとおり、同月18日又は同月21日のいずれも午前8時から午前9時とする団体交渉開催希望日時について、至急支部組合の都合を知らせるよう依頼すること、が記載されていた。

【甲41の3、甲41の4】

タ 支部組合は会社に対し、平成25年5月21日、同日付け「抗議文」において、前記スの同年4月25日付け「抗議文」と同様の内容の抗議をした。

【甲41の5】

チ 支部組合は会社に対し、平成25年6月1日、同日付け「抗議文」と題する文書により、前記ソの同年5月16日付け「抗議文」に記載した、R 弁護士の回答や連絡ではなく C 社長の意見や考えを文書で送付する旨の要求を理解するよう抗議するとともに、同年6月1日付け「抗議文」は C 社長に対して提出しているのでしっかりと読むよう要求した。

【甲41の6】

ツ R 弁護士は支部組合に対し、平成25年6月4日、同日付け「事務連絡」と題する文書を送付した。この「事務連絡」には、支部組合との連絡窓口は R 弁護士なので、会社あての通知、連絡等はすべて R 弁護士の事務所を通すよう再度連絡するとして、R 弁護士の事務所の所在地等が記載されていた。

【甲41の7】

テ L 支部長は、平成25年9月15日に支部組合支部長を退任し、M 組合員が支部組合支部長に就任した。

【第1回審問 D 証言】

ト 支部組合は会社に対し、平成25年10月2日付け「質問状」と題する文書を送付した。この文書には、同年9月27日に支給された協力費について、①何をベース（基準）に金額を設定しているのか、②個々の、会社が計算する稼働数を明確にし、個人の稼働最高数を100パーセントとすると、個々のパーセンテージが、どの位で、どの金額を支払うのか、を文書で回答するよう記載されていた。

【甲60】

ナ R 弁護士は支部組合に対し、平成25年10月7日付け「回答」と題する文書を送付した。この文書には、上記トの「質問状」に対する回答として、協力費の支給については、①時間外の稼働数が高い職員に対して厚く配分する、②受給している賃金の少ない職員（基本給の低い者、パート勤務者）の所得を補填する、の2つの基準を用いて金額を決定した旨が記載されていた。

【甲61】

ニ 支部組合は会社に対し、平成25年11月20日、C 社長を名あて人とする同日付け「団体交渉申入書」と題する文書により、同月29日9時30分から2時間程度、教習所において、秋闘統一要求の回答について等を議題とする団体交渉を開催することを申し入れた。R 弁護士は組合らに対し、この申入れについて、同年10月20日付け「回答」と題する文書により、同年11月29日に団体交渉を開催することは可能であるが、「午前9時30分からは、勤務時間内ですので、同日午前8時から午前9時までの1時間」を開催時間とすることを提案した。

【甲41の12、甲41の13】

ヌ 支部組合は会社に対し、平成25年11月21日、同日付け「抗議文」と題する文書を送付した。この文書には、上記ニの「回答」を受領したこと及び「今まで、団体交渉は就業時間内に行われてきましたが、当校の社長が、C 社長に代わり、R 弁護士が代理人となっからは、開催時間がいずれも、午前8時から午前9時と、就業時間外の交渉時間の回答ばかりです。その後、就業がある私達に負担がかかるような形になっています。繁忙期であれば仕方がないかもしれませんが、本来、労使交渉は就業時間内に行われるのが通例で、特に何故、就業時間外に団体交渉を開催しようとするのか。やはりC 社長は組合を軽視、敵視しているのですか。」との指摘をした上で、誠意ある対応を求めることが記載されていた。

【甲41の14】

ネ R 弁護士は組合らに対し、平成25年11月22日、同日付け「回答」と題する文書を送付した。この文書には、上記ヌの「抗議文」を受領したこと及び「労使交渉は就業時間内に行われるのが通例との由ですが、そのような通例は存在しません。先に回答したとおり、会社は、11月29日午前8時から午前9時までの1時間であれば団体交渉が可能です。右時間で差し支える場合には、右時間帯で団体交渉が可能な候補日を数日あげて下さい。会社として再度日程を調整します。」との指摘及び回答が記載されていた。

【甲41の15】

ノ 組合らは会社に対し、平成25年11月28日、C 社長及び R 弁護士を名あて人とする同日付け「通知書」と題する文書を送付した。この文書には、本件申立てが当委員会に係属中であるにもかかわらず、あらたに正当な理由もなく実質的に団体交渉を拒み不当労働行為の姿勢を続けている旨の指摘をした上で、本部組合としてあらためて団体交渉を申し入れ、真摯な態度で精査し回答することを求める旨、上記ネの「回答」では、「就業時間内交渉の実態・通例は存在しません。と、記述されていますので、これまでの約13年間における団体交渉及び労使協議会の開催等『全て所定内』の概略を記載したので参考にされたい。」と求める旨が記載されており、さらに、平成12年以降に、就業時間内に開催された団体交渉等について次のように記載されていた。

「2000年 神自教労組執行委員長、同書記長同席で組合事務所貸与について。

2001年 同年の春闘。食堂閉鎖。全役員交渉要求等。

2002年 同年の春闘。各種教習手当。資格取得要件。早出協力等。

2003年 同年の春闘。一時金交渉。退職金精算。役員報酬等。

2004年 同年の春闘。退職金精算。

2005年 同年の春闘。 C 社長就任。一時金交渉

2006年 同年の春闘。

以下、同議題で実施

2009年～2011年 会社交渉員変更、 T 総務部長（2011年1月退職）となる。

2012年 事件発生以後、同事件に関する交渉が頻繁に開かれる。」

また、支部組合は会社に対し、平成25年11月28日、 C 社長及び R

弁護士を名あて人とする同日付け「団体交渉申入書」を送付した。この文書には、同年12月7日13時から2時間程度、教習所において、秋闘統一要求の回答について等を議題とする団体交渉を開催することを申し入れる旨が記載されていた。

【甲41の16、甲41の17】

ハ R 弁護士は組合らに対し、平成25年11月29日、同日付け「回答」と題する文書を送付した。この文書には、上記ノの「団体交渉申入書」を受領したこと、支部組合がこの「団体交渉申入書」において提案した団体交渉の時間について、「12月7日午後1時から2時間程度との由ですが、時間帯は就業時間内ですので、差し支えます。会社としては、月曜日を除く午前8時から午前9時までの1時間であれば団体交渉が可能です。右時間帯で団体交渉が可能な候補日を数日あげて下さい。会社として日程を調整します。」との回答が記載されていた。

【甲41の18】

ヒ 支部組合は会社に対し、平成25年12月4日、同日付け「質問書」と題する文書を送付した。この「質問書」には、会社は前記ニの「回答」において、支部組合提案の団体交渉開催の時間帯は就業時間内であり、8時から9時までの1時間を提案すること、この時間帯で差し支える場合は、この時間帯で交渉可能な候補日を回答するように、との指摘及び依頼について、「支部は、回答書の内容は職場の勤務状況を把握されていない者の文章と思われます。勤務時間内のため、対応ができないとのことですが、『午前8時から午前9時までの時間帯は、私達も、教習または教習生のための準備時間（教習車両の洗車・学科教習準備等）に当たるため』指定された時間帯は無理だと思います。また、支部は抗議文（11月21日付）を提出しました。しかし、貴殿からの回答書（11月22日付）で『就業時間内の交渉実態・通例は存在しない』と決めつけ、前述した8時から9時の開催と印字された書面を再び送りつけてきました。そこで、支部は通知書（11月28日付）で、『実態・通例の不存在』と決めつけられた実態を、過去10年間にわたって所定内（就業時間内）交渉を実施した実績を通知しました。だが、性懲りもなく回答書（11月29日付）は『就業時間は差し支える』とし、8時から9時までの1時間開催を強調するのみで、『実態・通例の不存在』ではないと各年度毎に列記した通知書の内容を、無視する理不尽な姿勢のまま答えていません。改めて、団体交渉を申し入れると同時に、以下の質問にお答えされるよう

求めるものです。」と記載され、「以下の質問」として、「1. 所定内（就業時間内）交渉の実態・通例を不存在とした根拠を書面にてご回答されたい。2. 時間内交渉を拒絶する根拠を書面で示されることを求めます。」との記載があり、これらの質問項目について、同年12月10日12時までに支部組合支部長に回答するよう求める旨の記載があった。

また、支部組合は会社に対し、平成25年12月4日、C社長及びR弁護士を名あて人とする同日付け「団体交渉申入書」と題する文書により、2013年秋闘統一要求等を議題とする団体交渉を、同月12日15時から開催することを申し入れた。

【甲41の19、甲41の20】

フ 支部組合と会社は、平成26年1月11日9時30分から10時30分まで団体交渉を開催した。この団体交渉は就業時間内の開催であったところ、団体交渉に出席した支部組合組合員の賃金は、団体交渉開催時間相当分が減額されていた。

へ 支部組合と会社は、平成26年4月23日13時20分から14時10分まで団体交渉を開催した。この団体交渉は就業時間内の開催であったところ、団体交渉に出席した支部組合組合員の賃金は、団体交渉開催時間相当分が減額されていた。

### 第3 判断および法律上の根拠

1 会社による平成23年10月20日の事情聴取以降、A組合員が適応障害等になって休職し、その後完治した同組合員の職場復帰を認めなかったこと、復帰後も一定の期間技能教習をさせなかったこと、その間教習指導員としての本来の賃金が得られなかったこと、これらが組合員であることを理由とする不利益取扱いにあたるか。また、これらの行為が組合に対する支配介入にあたるか。

#### (1) 申立人らの主張

ア 会社による、A組合員に対する事情聴取における退職強要は、組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

(ア) 平成23年10月20日、E管理者はA組合員を校長室に呼び出し事情聴取を行った。そして、約3時間にわたりA組合員を軟禁状態にして、同人に対し退職を強要した。その理由は、A組合員が当該指導員をいじめて退職に追い込んだという根拠のないものであった。また、事情聴取の態様も犯罪捜査における被疑者の取調べのようであり、E管理者は、校長室のブラインドを下ろして、普段と異

なる凄味を利かせながら、「お前は、いったい何をしているのか。法に触れてもおかしくない。被害届が出なかつただけでも良かったと思え。」、「今回1回だけじゃない。過去にもあるぞ。わかつてるよな。」、「お前は素行が悪い。」、「Aは古いだろ。古い人間が新しい人間に言えばそういうことになるんだよ。」などと一方的に言いがかりをつけ、「これからの道があるから判断しろ。」、「明日、社長が待っているから、自分の気持ちを伝えろ。」などと言って執拗に退職を迫った。そして、A組合員は、約3時間に及ぶ苛烈な退職強要の末、精神的に追い詰められ、退職する旨答えてしまった。

(イ) さらに、平成23年10月21日、C社長はA組合員の出社後すぐに同人を相談室に呼び出し、2時間にわたり軟禁状態にして、「何でここに呼ばれたか分かつてんだろうな。」、「証拠はここにあるんだよ。だから、何をやっても無駄だ。」などと責め立て、「もしおめえが辞めねえって言っても、(10月29日に)役員会議があるから、その席で、懲戒解雇になるぞ。」、などと脅し、さらに「Dはバカじゃないから自分を大事にする。組合は(今回の問題に)入ってこねえ。」、「Mは監禁とか言っているが、あいつは先を考えてねえ。」、「いづれにしても判を押すのは管理者だからな」などと、支部組合員の名前を挙げて、組合らに相談しても無駄であるかのように言い、自ら退職するよう迫った。前日からの退職強要で心身ともに疲弊していたA組合員は退職する旨述べてしまった。

(ウ) 以上のとおり、E管理者及びC社長が、支部組合歴が上から2番目に長く、支部組合の中核的な存在であり、これからの支部組合の維持・発展にとって欠かすことのできない重要な人物であるA組合員に対し、根拠のない理由により、同人を長時間の軟禁状態において執拗に退職を迫ることは、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、極めて強い不当労働行為意思が存在することは明らかである。

なお、A組合員に係る退職強要は本件申立ての1年以上前であるが、退職強要と、後述するE管理者によるA組合員の教習指導員からの解任、A組合員の体調回復後も復職を拒絶し続けた行為及びA組合員の復職後平成24年6月末まで教習指導員として従前の業務を行わせなかつた行為は、同人に対する一連の連続した不利益取扱いにあたる行為であるから、退職強要は除斥期間を経過して

おらず、救済の対象とするべきである。

イ A 組合員が休職後、完治した同組合員の職場復帰を認めなかったこと、復帰後も一定の期間技能教習をさせなかったこと、その間指導員としての本来の賃金が得られなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

(ア) A 組合員は、E 管理者及び C 社長らによる事情聴取の後、退職強要による急激なストレスにより吐血し、医師から適応障害及び出血性胃炎と診断され休職した。その後体調が回復し、医師とも相談の上で復職可能な状態であったにもかかわらず、会社は同人につき平成24年2月16日に至るまで復職をさせず、復職後も教習指導員の業務を行わせない旨の扱いを、退職強要後同年7月まで半年以上にわたって続けて、会社の意に従わないとどのような不利益を受けるかを見せつけるかのごとき態度を取り続けた。加えて、会社は、A 組合員の復職後も、A 組合員を本来の教習指導員の業務に戻さず、仕事らしい仕事をさせないまま、1日中、会社の監視下に置くという不当な扱いをした。そして、引き続き事実上の減給状態を強いてきた。

(イ) E 管理者は A 組合員に対し、平成23年10月20日の事情聴取において、A 組合員は退職するのだから同月21日に開催される指定自動車教習所職員講習を受講する必要はない旨を述べ、同年11月1日、A 組合員を教習指導員から解任した。

(ウ) 会社は、平成23年12月9日に開催された組合らとの団体交渉において、A 組合員を解雇することはないと明言したものの同人の退職を促した。その後、支部組合が会社に対し、A 組合員を復職させる旨伝えたところ、調査委員会を開催しなければ復帰させないと頑なに拒絶した。さらに、会社は、支部組合が調査委員会の開催という復職条件を受諾したにもかかわらず、A 組合員を復職させなかった。会社は、平成24年1月24日の団体交渉において、A 組合員を同年2月16日に教習指導員として復職させることに合意したが、会社から送付された合意書案には、調査委員会の開催については一言も触れられておらず、調査委員会の開催という復職条件は時間稼ぎか単なる嫌がらせでしかなかった。

(エ) A 組合員は、平成24年2月16日、復職した。しかし、会社は A 組合員について、上記したように教習指導員として復職させる旨合意したにもかかわらず、合意書の取り交わしがされていないことを

理由として、A 組合員に対し事務所勤務を命じ、教習指導員としての業務をさせなかった。他方で、会社は、合意書の取り交わしが無いにもかかわらず、その後 A 組合員を教習指導員に選任した。したがって、教習指導員として復職させないのは合意書案の取り交わしがされていないという理由に何ら合理性はなかった。

(オ) また、会社は、A 組合員に対し、指導員室にある自分の席に座るな、管理者、社長、管理職の目の届く場所にいるようにと注意するなどして、同人を一日中、会社の監視下におくという不当な扱いをした。

(カ) 会社は A 組合員を教習指導員に選任した後も、1 か月間以上事務所勤務を続けさせた。その後、同人に対し学科教習を行わせることは許可したものの、平成24年7月1日まで技能教習を行わせなかった。この点について、C 社長は、A 組合員について直ちに教習指導員としての業務をさせなかった理由として、同人の健康に配慮しリハビリを兼ねて勤務させた旨を述べる。しかしながら、上記のとおり A 組合員を教習指導員として復職させなかった理由は、合意書が取り交わされていないことが及び A 組合員が平成23年秋の指定自動車教習所職員講習を受講しなかったため教習指導員を解任されたことである。また、C 社長は、A 組合員が教習指導員に選任される前に、同人に対し教習指導員への選任を条件として、組合らが関与しない形での合意を迫っていた。これらのことからすると、A 組合員の健康に配慮してリハビリを兼ねて勤務させたという会社の主張は虚偽であり、後付けの理由に過ぎないことは明らかである。

ウ C 社長による種々の組合攻撃

(ア) C 社長は、もともと会社の役員であり、組合嫌悪を露骨に態度で表していたが、会社代表取締役就任後、あからさまに支部組合らを攻撃した。すなわち、C 社長は、従前の会社代表取締役が種々の事柄について支部組合に事前に意向を打診していたのに対し、そのようなことをせず、また、団体交渉で合意した事項についても、支部組合名ではなく、わざわざ従業員代表名として協定書を締結した。さらに、支部組合の掲示板を無断で撤去したり、支部組合の役員を会社の管理職等に任命して支部組合を脱退させた。他方で、C 社長はこの脱退工作と並行して、会社代表取締役就任後自ら新規採用した従業員10数名で構成する、平成会と称する支部組合の対抗組織を結成した。そ

して、平成会の構成員を集めて焼き肉をご馳走したり、就業規則に定めのない変動手当を平成会の構成員のみに支給したり、繁忙期給付金について同程度に働いている組合員よりも平成会の構成員に高く算定し給付するなど、賃金差別を含むあからさまな差別的取扱いを行ってきた。

C 社長による上記脱退工作の結果、支部組合組合員は14名から7名に半減し、他方で平成会は会社内で多人数を占める組織となり、C社長の庇護のもと大きな勢力を有するに至った。そのような状況においては、そもそも組合員が一人欠けるだけでも支部組合のダメージは相当に大きい。

(イ) 管理者は労使関係に介入する立場にないにもかかわらず、E管理者がA組合員に対し退職を強要し、教習指導員からの解任を強行し、A組合員をことさらに不利に取り扱った理由は、A組合員が組合員であること以外に考え難い。

(ウ) したがって、これからの支部組合の維持・発展にとって欠かすことのできない重要な人物であるA組合員に対し、退職強要を行ったり、その後休職した同人の復職を何ら合理的な理由なく引き延ばしたり、復職後も教習指導員としての業務を行わせず、乗車手当や資格手当等教習指導員として本来得られたはずの賃金を支給しなかったり、時間外勤務も行わせず、時間外勤務手当を支給しなかったことは、A組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

エ A組合員に対する退職強要は、支部組合に対する支配介入である。支部組合の組合員が7名まで減少している状況で、支部組合にとって重要な人物であるA組合員に対する一連の不利益取扱いは、支部組合に対する支配介入にあたることも明らかである。

## (2) 被申立人の主張

本件申立ては、A組合員による当該指導員に対するいじめ等と、それに伴うA組合員からの退職の申入れを隠ぺいするために、組合ら及びA組合員が、不当労働行為の問題にすり替えを行ったものである。

ア A組合員に対する退職強要はなかった。

E管理者はA組合員に対し、平成23年10月20日、当該指導員がA組合員からいじめ等を受けているので退職する旨の申し出を受けて、事情聴取を行った。E管理者はこの事情聴取を糾問調で行った

事実はなく、軟禁状態においたことも退職を強要したこともない。事情聴取は終始穏やかな雰囲気で行われ、その最後に至り、A 組合員が自ら退職を申し出たものである。また、同月21日に C 社長等が行った事情聴取において、A 組合員は当該指導員に対するいじめ等を認め謝罪し、退職する旨を C 社長らに伝えたものである。しかしながら、その後 A 組合員は I 弁護士及び J 弁護士を通じて、E 管理者や C 社長による事情聴取を退職強要であるなどと抗議し、事実関係に争いがあること及び A 組合員が引き続き在職を希望していることから、会社は A 組合員を休職扱いとし、基本給を支払うこととした。したがって、A 組合員の休職に至る経緯の本質は、A 組合員の不祥事に対する責任問題であり、そこには労使紛争などは微塵もなく、ましてや A 組合員を退職に追い込もうなどという目的はなかった。

なお、上記事情聴取において退職強要があったとの組合ら及び A 組合員の主張については、退職強要があったとしても除斥期間を経過しているので、上記事情聴取に係る申立ては却下されるべきである。

イ A 組合員の罹患について

A 組合員は E 管理者及び C 社長からの事情聴取の結果吐血したなどという事実はない。また、A 組合員は適応障害に罹患後、およそ2か月後の平成23年12月末には完治したと主張するが、適応障害は長期的に諸症状が生じることから、ここまで短期かつ容易に完治することはあり得ず、適応障害が詐病であった可能性が高い。

ウ A 組合員の教習指導員からの解任について

A 組合員を教習指導員から解任したのは、同人が自発的に退職する意向を固めていたことから平成23年秋の指定自動車教習所職員講習を受講しなかったためであり、また、同人が吐血し精神的にも体調不良であったことから、E 管理者は、教習所協会の指示のもと、事務手続の便宜上行ったものに過ぎない。そして、当該講習期間中に A 組合員の体調が回復すれば直ちに再度教習指導員に選任し、講習を受講させることは可能であったところ、A 組合員は精神的不調を来しており回復までには時間を要したため、A 組合員の教習指導員としての地位を一旦は解任することになったことはやむを得ない。したがって、E 管理者が平成23年11月1日付けで A 組合員を解任したことは合理的理由があり、A 組合員を不当に取り扱ったものではない。

エ A 組合員の復職後、教習指導員としての業務をさせなかったこと

について

(ア) A 組合員は、平成24年2月16日に復職した。しかし、A 組合員から適応障害の完治証明書などは提出されなかった。適応障害のような精神疾患は外部からも認識するのが困難であるから、会社は、同人の体調を考慮するとともに、その様子を観察しながら徐々に業務に復帰させることとした。また、A 組合員は、平成23年秋の指定自動車教習所職員講習を受講していなかったため、体調面のみならず資格面においても考慮が必要な状況であった。そこで、会社は、復職直後のA 組合員でも遂行可能である事務に従事させ、春の指定自動車教習所職員講習を目途に、同人の教習業務復帰を図ったものである。

その後、会社はA 組合員を教習指導員として選任し、同人を教習業務に復帰させたが、A 組合員からは依然として適応障害の完治証明書は提出されなかった。技能教習は、運転技術が未熟な教習生が交通量の多い公道において自動車の運転を行うものであり、場合によっては大事故を起こしかねない業務である。そのため、教習指導員は、教習生や周囲の安全に細心の注意を払う必要があり、それに伴うストレスも極めて大きい。そこで、会社は、適応障害に罹患していた

A 組合員の負担を考慮し、教習指導員として復職した後もしばらくの間は、専らストレスの少ない学科教習に従事させたものである。そして、同人の復職後約3か月は、同人の体調を考慮し時間外勤務をさせないで定時に退社させている。このように、会社のA 組合員に対する取扱いには合理的理由がある。

(イ) また、A 組合員は、復職後、会社によって監視行為がなされた旨証言するが、会社はA 組合員の体調及び精神状態を観察する必要がある、A 組合員が定められた就業場所にいない場合には、同人を探すことは人事管理上当然のことである。

(ウ) A 組合員は、E 管理者による事情聴取の後、自発的に退職する意向を固め、平成23年秋の指定自動車教習所職員講習を受講しなかったことなどから、E 管理者は同人を教習指導員から解任した。そして、平成24年2月16日の同人の復職後に開催された指定自動車教習所職員講習は同年4月11日であったことから、同人の復職後同日までは、会社は同人を教習指導員として選任できなかった。

(エ) 小括

以上のとおり、会社による A 組合員の復職後の処遇は、A 組合員の体調及び資格を考慮した適切なものであり、合理的理由がある。したがって、会社が A 組合員に対し教習指導員としての業務を行わせなかったことなどにより、A 組合員が時間外勤務手当や教習指導員としての本来の賃金を支給されなかったことなどの多少の金銭的不利益が生じたとしても、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱いではなく、また、支部組合に対する支配介入でもない。

オ 会社に、支部組合の弱体化を図る意図はなかったことについて

(ア) A 組合員は積極的に組合活動をしたわけではなく、このことは本人も認めている。したがって、仮に組合ら及び A 組合員が主張するように、会社が A 組合員に対し退職強要をしたとしても、支部組合の弱体化を図る意図はなかった。

(イ) E 管理者が労使間の問題に介入し、不当労働行為をしたという意思及びその行為事実はなかった。また、C 社長が結成した平成会は、単に親睦のために集まった従業員らの集合体に過ぎず、その親睦も数回焼肉パーティを催したのみであり、組織的な活動などはしておらず、支部組合の対抗勢力などになることはなかった。そして、支部組合の組合員の減少の主な要因は、組合員の定年退職及び新規組合員の獲得の失敗によるものである。その他、支部組合の掲示板が無断で外されたこと、支部組合の組合員と平成会の構成員との間で給与等について差別的取扱いをしたこと等の組合らの主張は、D 指導員の陳述及び証言のみに基づくものであるところ、これらは他の指導員からの伝聞や D 指導員の推測の域をでないものであり信用できない。

### (3) 当委員会の判断

会社が、休職した A 組合員の復職を当初は認めなかったこと、復職後も一定の期間、事務や学科教習を行わせ、技能教習を行わせなかったこと、このため A 組合員は休職から技能教習を行うまでの間、教習指導員としての本来の賃金を得られなかったことについて、当事者間に争いはない。したがって、A 組合員について職務上及び経済上の不利益はあったといえる。このことを踏まえて、以下、会社による A 組合員への対応について判断する。

ア A 組合員に対する事情聴取について不当労働行為が成立するか否か。

申立人らは A 組合員に対する事情聴取において退職強要があり、

当該退職強要は不当労働行為であると主張し、被申立人は、退職強要はなかったと主張するので、以下判断する。

(ア) 前記第2の2の(3)のキで認定したとおり、C社長は、平成23年10月20日、E管理者に対し、当該指導員の退職の申し出に関して、A組合員から事情聴取するよう指示し、E管理者は、同日、A組合員を校長室に呼び出し、13時20分頃から3時間程度事情聴取し、この事情聴取の中で、A組合員は会社を退職する旨を述べた。

前記第2の2の(2)のコ、シ及びスで認定したとおり、A組合員は平成15年12月6日、勤務態度不良により会社から退職勧告を受け、同人は会社に対し、今後同様の問題を起こさない旨等を記載した誓約書及び念書を提出した。また、A組合員は会社に対し、平成20年8月12日、同人が教習生を励ますつもりで発した言葉がセクシャル・ハラスメントと受け取られたことを深く反省する旨等を記載した始末書を提出した。さらに、A組合員は同年10月31日、教えるべき学科教習項目を誤ったため、教習所は平成21年1月15日、神奈川県公安委員会から卒業証明書の発行禁止処分を受けたことから、会社は同月22日、A組合員をけん責処分とした。またA組合員は会社に対し、同日、自らが教えるべき学科教習項目を誤ったことにより卒業証明書発行禁止処分を受け、会社の信用を失墜させたことを反省する旨等を記載した始末書を提出した。これらのことからすると、3時間程度の事情聴取は確かに長時間にわたるものであるかもしれないが、この事情聴取は、A組合員の過去の素行を踏まえ、当該指導員がA組合員によるいじめが原因で退職したのではないかとの疑いのもとに、同人に対し行われたものであるとみることが相当である。

(イ) 前記第2の2の(3)のクで認定したとおり、C社長、H取締役及びF係長はA組合員に対し、平成23年10月21日、当該指導員の退職の申し出に関して事情聴取し、この中で、A組合員は会社を退職する旨を述べた。この事情聴取についても、上記(ア)と同様に、

A組合員には会社にとって問題となる行動が過去に見受けられたことから、A組合員の退職の申し出について意思確認をしたものであるとみることが相当である。

なお、E管理者及びC社長による事情聴取の中で、A組合員が退職する旨を述べたことが強要によるものであるか否かについて、申立人らと被申立人との間で主張が異なるが、強要の如何にかかわら

ず、事情聴取の目的からして、組合員であることを嫌悪する趣旨のものとなされたとは認定することはできない。

- (ウ) 以上のとおり、申立人らの主張は認められず、A 組合員が退職を申し出るにあたって、会社の同人への対応について組合員であることを嫌悪する趣旨の対応があったとまではいえないことから、不当労働行為は成立しない。
- イ A 組合員が休職後、完治した同組合員の職場復帰を認めなかったことは不当労働行為に該当するか否か。
- (ア) 前記第2の2の(3)のク、サ、セ、ソ及び同(4)のアで認定したとおり、A 組合員は平成23年10月21日以後入社しなくなってから平成24年2月16日の復職まで、適応障害及び出血性胃炎により休職した。この間、A 組合員は受診した医療機関から、同人が適応障害である旨の診断書の交付を受けた。そして、これらの診断書はD 支部長により会社に提出された。また、A 組合員は、受診した別の医療機関から、同人が出血性胃炎である旨の診断書の交付を受けた。
- (イ) 他方で、前記第2の2の(3)のケ、コ、サ、タ、ナ、ニ及び同(4)のアで認定したとおり、A 組合員は休職していた間に、本部組合、次いで横浜合同法律事務所を訪ねて、会社から同人に対し退職強要があったとして相談をした。A 組合員は対応をI 弁護士及びJ 弁護士に依頼し、両弁護士は相談を受けて、A 組合員の代理人として、会社に対し平成23年10月25日付け通知書を郵送し、退職強要を直ちに中止する旨等の警告をした。その後、同年12月9日に組合らと会社は団体交渉を開催した。この団体交渉には、組合ら側から組合員らのほか組合ら代理人としてI 弁護士、会社側からは会社代理人としてN 弁護士及びO 弁護士が出席し、組合ら及び会社双方が代理人を交えてA 組合員の処遇について協議した。さらに、平成24年1月24日、組合らと会社は団体交渉を開催し、組合ら側からK 書記長らが、会社側からC 社長、O 弁護士らが出席し、O 弁護士がA 組合員を同年2月16日に復職させること、補償や賠償の問題については合意書を交わすことを約束した。そして、この団体交渉での協議結果を踏まえて、O 弁護士はK 書記長に対し合意書案1を送付した。このようにA 組合員及び会社は、同人の処遇に係る交渉を、それぞれ代理人弁護士や他の組合員に委ねていた。他方でA 組合員は、平成23年12月21日付け診断書では、未だ復職できない状態

であった。その後同人が復職可能である旨の医師の診断書が発行され会社に提出されることはなかったが、会社は、上記の団体交渉により、

A 組合員の復職を認め、平成24年2月16日に同人を復職させている。

(ウ) 以上のことから、会社は A 組合員の復職について相応の対応をしており、会社は組合員であることを理由に同人の復職を引き延ばしたとは言えず、したがって、A 組合員の復職の取扱いは不当労働行為に該当しない。

ウ A 組合員の復帰後も一定の期間技能教習をさせなかったことは不当労働行為に該当するか否か。

(ア) 前記第2の1の(1)のウ並びに第2の2の(4)のア、ケ、シ、タ及びテで認定したとおり、A 組合員は平成24年2月16日に復職したが、会社は教習指導員としての業務を行わず、事務を行わせた。他方で、復職にあたって、教習指導員としての賃金は支払うことを約束した。その後、同年4月10日、E 管理者は A 組合員を教習指導員として選任したが、引き続き事務を行わせた。そして、教習指導員としての業務は技能教習及び学科教習があるところ、同年5月16日から学科教習のみを担当させ、同年7月1日から技能教習を担当させ、同日をもって教習指導員としての業務を全て行わせた。また、平成24年5月頃までは時間外勤務をさせなかった。

(イ) 前記第2の2の(4)のア、イ、オ、キ、サ及びチで認定したとおり、

A 組合員が復職後教習指導員として技能教習及び学科教習に従事するまでの間、A 組合員の処遇等に係る組合ら及び組合ら代理人弁護士と会社代理人弁護士との間の協議は続いていた。すなわち、組合ら及び I 弁護士と O 弁護士は平成24年2月28日に団体交渉を開催し、組合ら及び I 弁護士は O 弁護士に対し確認書案を提示した。

N 弁護士及び O 弁護士は確認書案の提示を受けて、同年3月16日、K 書記長に対し合意書案2を送付した。組合らと会社は合意書案2を受けて同月28日団体交渉を開催し、組合らからは K 書記長、D 支部長らが出席し、会社からは P 取締役、N 弁護士、O 弁護士らが出席し、合意書案2について協議し、その後も本部組合と N 弁護士及び O 弁護士は協議を続け、支部組合は O 弁護士に対し同年5月2日、合意書案3を送付した。そして、組合らと会社は、同年6月5日、団体交渉を開催し、組合らからは K 書記長、D 支部長ら

が、会社からは C 社長、P 取締役、H 取締役、N 弁護士、O 弁護士らが出席した。C 社長は、A 組合員への金員の支払について、働かない者になぜ支払わなくてはならないのかなどと述べた上で和解を拒否したものの、この団体交渉に至るまで、会社は組合らとの間で、会社代理人である N 弁護士及び O 弁護士に交渉を委ねた上で、A 組合員に係る処遇、調査委員会の開催の是非や和解について交渉を続けていたことが認められる。そして、会社はこの和解を拒否したにもかかわらず、A 組合員について同年7月1日から技能教習を行わせている。したがって、会社が A 組合員を復職させた後、同年7月1日に教習指導員としての業務を全て行わせるまでの間、同人が組合員であることを理由として当該業務をさせるまでの期間を引き延ばしていたとはいえない。

(ウ) 前記(ア)のとおり、会社は A 組合員について復職後も事務をさせた。会社が同人について教習指導員としての業務を行かせたのは、学科教習については平成24年5月16日から、技能教習については同年7月1日からであり、同日をもって教習指導員として全ての教習を実施することとなった。また、平成24年5月頃までは時間外勤務をさせなかった。しかしながら、第2の2の(3)のサで認定したとおり、適応障害により休職していた同人が復職可能である旨の医師の診断書が発行されておらず、診断書は会社に提出されなかったことが認められる。そして、このほかに、A 組合員が復職可能であることを証明する医師の診断が会社に示されたことは窺われない。他方で、前記第2の1の(1)のウで認定したとおり、技能教習のうち自動車による教習は、単独教習により行うことが原則であり、また、技能教習には教習所で行う項目のみならず、道路において行う項目もある。これらのことからすると、A 組合員の復職後も同人に係る体調や同人へのストレスを考慮し、同人の経過を見るために、まず教習指導員と比べて教習生と直接関わることの少ない事務を行わせ、次いで学科教習を行わせ、その後技能教習を行かせたことや、同月頃まで時間外勤務を行わせなかった会社の取扱いには、相当の理由がある。

(エ) 以上のとおりであるから、A 組合員の復職後も一定の期間技能教習をさせなかったことは不当労働行為に該当しない。

エ A 組合員が休職した後、復職してから技能教習をさせるまでの間、指導員としての本来の賃金が得られなかったことは不当労働行為に該

当するか否か。

(ア) 前記第2の2の(3)のツ並びに前記第2の2の(4)のア及びテで認定したとおり、O 弁護士は I 弁護士に対し、A 組合員に係る調査委員会を立ち上げて事実を調査し、同人の処分の是非を決めるまでの間は、同人に対し賃金を支払うことを伝えた。また、A 組合員の復職にあたって、C 社長は教習指導員としての勤務は認めないものの、教習指導員としての賃金は支払うことを約束した。そして、

A 組合員は、休職後平成24年7月1日に教習指導員として学科教習及び技能教習の双方の業務に従事するまでの間の賃金について、各月ごとに、教習指導員としての基本給相当額を満額支給され、資格手当、乗車手当、時間外勤務手当その他の手当を含めた額から社会保険料等を控除した額の支払を受けた。

(イ) このうち、資格手当については平成23年12月分ないし平成24年5月分は支払われておらず、また、乗車手当については平成23年12月分ないし平成24年6月分が支払われていない。しかしながら、これらの手当は、教習指導員として学科教習又は技能教習に従事する際に支払われるものであるところ、これらの手当が支払われなかった時期は、

A 組合員の休職後教習指導員として技能教習に従事するまでの間である。

また、時間外勤務手当については平成23年11月分は7,116円が支給され、同年12月分、平成24年1月分及び同年2月分は支給はなく、同年3月分は7,236円、同年4月分は1,925円、同年5月分は1,155円が支給されたところ、これらの額は、A 組合員が時間外勤務をするようになった同年6月分として支給された120,796円及び同年7月分として支給された103,512円に比べて相当少ない。しかしながら、この額の差は、A 組合員が休職していたこと及び同人の復職後も同年5月頃までは会社が時間外勤務をさせなかったことによるものであり、他方で上述のとおり基本給相当額は満額支払われていたのである。前記ウのとおり、会社は、A 組合員の休職後復職するまでに相応の対応をしており、また、復職後同人に教習指導員として技能教習を行わせるまで一定の期間、事務や学科教習のみを行わせた取扱いには相当の理由がある。

(ウ) 以上のとおりであるから、A 組合員に対し、同人が組合員であることを理由として資格手当、乗車手当、時間外勤務手当を支払わず、

不利益取扱いを行ったとはいえないから不当労働行為に該当しない。

オ 小括

以上のとおり、会社による平成23年10月20日の事情聴取以降、A組合員が適応障害等になって休職し、その後同人の復職を認めなかったこと、復職後も一定の期間技能教習をさせなかったこと、その間教習指導員としての本来の賃金が得られなかったことはいずれも、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱いにあたらぬから不当労働行為に該当しない。また、A組合員に対するこれらの会社の取扱いが不当労働行為に該当しないことから、会社の取扱いは支部組合に対する支配介入にも該当しない。

2 1の行為を内容とする団体交渉及び本件申立て後の団体交渉における会社の対応が不誠実なものであったか。

(1) 申立人らの主張

ア 会社は、A組合員に対する退職強要問題についての団体交渉において、「代理人にすべて任せた。」などと言って決定権限のあるC社長が団体交渉に出席しなかったり、A組合員と秘密裏に和解しようとして退職強要事件をうやむやにしようとした。さらにC社長は、団体交渉に出席すると、「働いていない者になぜ金を払うんだ。」などと言ってこれまでの労使交渉の経緯を完全に無視し、協議を重ねてきた和解案を一方的に破棄するなど不誠実な態度を取り続けてきた。したがって、実質的には支部組合の求める団体交渉を拒否したのと同視できるし、むしろ交渉にあたって多大な時間と労力を費やしてきた組合らを徒労に終わらせたことからすればより悪質な行為であり、このような行為が不誠実団体交渉に当たることは明らかである。

イ 本件申立て後、組合らと会社は平成24年12月19日に団体交渉を開催し、インフルエンザ予防接種費用の半額負担等について合意に至り、協定書を取り交わすこととなった。ところが、会社は、上記合意事項についてまとめた協定書案を支部組合から受領したにもかかわらず、平成25年1月9日にL支部長がR弁護士に連絡するまで、会社から支部組合に対し何ら連絡はなかった。しかも、その電話の中で、R弁護士は、「協定書が来て正直とまどっています。私は口約束あるいはメモ程度であって協定書を締結すると言った覚えはない。」などと組合らとの約束を全く反故にする発言をし、労使間で合意に至った内容についてまで協定書を締結しようとしないうえ、極めて不誠実な態度を取ったのである。

しかも、平成25年3月19日の団体交渉において、組合らが改めて上記合意事項についての労働協約の締結を求めたところ、会社は、協定書というと、労働協約という形になってしまうので、双方、署名捺印した形の物は、会社側としては考えておりませんなどと不合理的理由を並べて、合意事項についての協定書の締結を拒否し続けた。団体交渉権は憲法28条に基づき労働者に認められた極めて重要な憲法上の権利であり、労働協約はかかる団体交渉の結果として、労働組合と使用者との間で締結される労働関係上の諸問題に関する合意内容を記載した書面をいい、両当事者の署名又は記名押印が有効要件となっている。これらのことからすると、会社の態度は、たとえ労使間で合意に至っても労働協約は締結しないと明言するものであるから、団体交渉及び労働協約の積み重ねによって健全な労使関係を図ろうとした同条の趣旨を無視する、極めて不誠実なものであることは明らかである。

さらに、会社は、不合理的理由で協定書締結を拒絶しながら、他方で、これまで団体交渉が就業時間内に行われ、1年あたり30時間の組合活動時間を使用すれば団体交渉に参加した時間について賃金が差し引かれることはなかったにもかかわらず、その旨の協約書がないことを理由にこのような取扱いの存在を否定し、今後の団体交渉も拒否するなど、矛盾する言動をしている。

ウ したがって、本件申立て前及び本件申立て後の会社の団体交渉に係る態度は、いずれも労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア A 組合員の復職に関しては、会社は N 弁護士及び O 弁護士を代理人として選任し、両弁護士と組合らとの間で交渉がなされており、

C 社長自らが団体交渉に出席しなくとも、団体交渉を軽視したことにはならない。そして、A 組合員が復職するまでの間及び復職後、両弁護士と組合らが A 組合員の復職時期、基本給以外の時間外勤務手当の支払の可否、勤務条件等について交渉がなされた。

しかしながら、この交渉では、そもそも組合らと両弁護士との間では、合意が成立する段階に至っていなかった。仮に、合意が成立する直前の段階であったとしても、C 社長が合意書に署名しなかったのは、会社役員会において、A 組合員が休職している以上時間外勤務手当は支払えないという会社経営上当然の判断があったためである。したがって、

C 社長が時間外勤務手当の支払の合意に応じなかったことは、法律上

経営上合理性があり、何ら非難されるいわれはない。

イ 1年あたり30時間の組合活動時間は労働協約で認められたものではないし、長期にわたり反復継続して勤務時間内に団体交渉が行われていた事実はなく、労使慣行とすらいえない。

インフルエンザ予防接種の半額補助及び事業所の閉鎖等について、R 弁護士が協定書の締結を確約したとの事実は存在しない。団体交渉における R 弁護士の発言の要旨は、協定書を取り交わすには至らなくとも、団体交渉において一定の成果があったことを明らかにするために、法的効力のないメモを交わすことはあり得るというものである。R 弁護士は協定書とメモとを繰り返し区別して発言しており、R 弁護士がメモを作成する旨発言していることは明らかであるから、組合らが R 弁護士の発言を曲解し、交渉態度が不誠実であると非難することには理由がない。

### (3) 当委員会の判断

組合らは団体交渉に対する会社の対応は不誠実なものである旨を主張し、会社は団体交渉について誠実に対応している旨を主張するので、以下判断する。

ア 前記第2の2の(3)のタ、ナ及びニ並びに第2の2の(4)のア、イ、オ、キ、サ及びチで認定したとおり、組合らと会社は、A 組合員の休職後、平成23年12月9日、平成24年1月24日、同年2月28日、同年3月28日及び同年6月5日の5回にわたり、A 組合員の処遇や復職等について団体交渉を開催した。会社は平成23年12月9日の団体交渉においては A 組合員の自主退職を求めたものの、その後の団体交渉では同人の復職を認め、同人は平成24年2月16日に復職した。また、これらの団体交渉と並行して、A 組合員の処遇、補償等に係る合意文書について、組合らと N 弁護士及び O 弁護士との間で合意書案1、確認書案、合意書案2及び合意書案3と調整を重ねた。その結果、合意書案3の第2項に A 組合員が教習業務に従事する月日、第3項の給与の額及び第4項の給与費目金の不足分等の額がそれぞれ空欄であったところ、第3項及び第4項の額について O 弁護士が F 係長に確認の上支部組合に連絡するところまで調整が進んだ。

しかしながら、平成24年6月5日の団体交渉において、C 社長は、合意書案の第4項について、働かない者になぜ支払わなくてはならないのかなどと述べた上で合意文書の取り交わしを拒否した。このため、組

合らと N 弁護士及び O 弁護士との間で行われた合意文書の調整や、当該調整に係る上記の各団体交渉における協議は水泡に帰した。A 組合員の処遇等について、組合らとの合意を目指して団体交渉への対応や合意文書の調整等を会社代理人らに委ねたはずの C 社長自らが、団体交渉において、それまでの組合らと会社との間で協議を重ねてきた合意文書の取り交わしを、組合らの抗議を無視して拒否したことは、会社として、組合らとの協議の内容を一方向的に破棄したものといえるものであり、団体交渉について極めて不誠実な対応であったと言わざるを得ない。

イ(ア) 前記第2の2の(5)のア、イ、エ、カ、キ、ク、ケ、サ、フ及びへで認定したとおり、本件申立て後、組合らと会社は平成24年12月7日、同月19日、平成25年2月20日、同年3月19日、平成26年1月11日及び同年4月23日に団体交渉を開催した。このうち、平成24年12月19日の団体交渉において、新たに会社代理人となった R 弁護士は、今後の団体交渉の申入れ等は R 弁護士の事務所に連絡し、R 弁護士から会社に連絡することとしたい旨を求めた。そして、R 弁護士は、241106要求書のうち、第1項については要求どおりとする旨を、第2項については年明けに回答する旨を、第3項については十分認識している旨を、第4項についてはこれに応じない旨を、それぞれ回答した。その後、組合らが、平成20年に要求書第3項について会社と議論した際に、C 社長が同意したにもかかわらず文書は交わさないと答えたことを指摘した。これに対し R 弁護士は、「普通は、どこの団交でも、最後に…メモを取り交わそう、あるいは、そのときにその協定書を取り交わそうということのほうが、お互い、労使が言った言わないよりは、一步一步前進するんじゃないですかね。」と発言した上で、241106要求書のうち第1項及び第3項について、合意内容を文書とすることに合意した。そして、C 社長は、R 弁護士の発言について異議を述べなかった。

(イ) しかしながら、支部組合が、平成24年12月19日の団体交渉での合意内容を241219協定書にまとめて会社に送付し、その取扱いについて R 弁護士に電話で照会したところ、R 弁護士は、協定書が届いてとまどっていること、自分は口約束あるいはメモ程度であって協定書を締結すると言った覚えはないなどと回答した。

(ウ) さらに、組合らは、平成25年3月19日の団体交渉において、平成

24年12月19日の団体交渉における合意内容について協定書等の文書の締結を求めたところ、R 弁護士は、「いずれも、この間申し上げましたとおり、そういう形で協定書とすると、労働協約という形になってしまうので、協定書ということで双方署名捺印した形のものには会社側として考えておりません。ただ、社長が何度も表明しているとおり、インフルエンザの半額負担については、これを実施する方向ですし、また、会社を閉鎖するときというのは、それも口頭で申し上げたとおり、事前にはということも考えておりません。以上です。」と回答した。そして、協定書を締結できない理由として、翌年以降、経済状況の変動により協定を変更する場合、協定の変更について交渉の上、変更後の協定を締結する必要があることを挙げ、文書の締結を拒否した。そこで組合らは、一般の常識として、労使交渉の結果決まったことに対しては、文書の締結を行っている旨を指摘した上で、当該文書が翌年度以降も有効か否か問題になることはないようにするために、当該年度に限る旨の文言を明示することを提案し、文書化したほうが、労使双方誤解が生じる懸念がないことを指摘したところ、R 弁護士は、「文書化どうこうというのは、いろいろ将来的な問題もありますので御勘弁願いたいと。」、「いえいえ、そういう文書を残すこと自体、会社側としてはいろいろ問題があると考えてますから。」などと回答し、労働協約ということになると「将来的な問題」や「いろいろな問題」で困る旨を説明した。

- (エ) そもそも労使双方は団体交渉の結果を尊重するべきであるから、労使間において団体交渉における合意内容を文書として取り交わすことは、必要に応じて行われるべきものである。本件では、平成24年12月19日の団体交渉において、会社は、241106要求書のうち第1項及び第3項について、合意内容を文書とすることに合意した。にもかかわらず、平成25年3月19日の団体交渉では合意内容を文書とすることはできないと明言した。そして、組合らが合意内容を文書として取り交わすことを求め、さらに文書を取り交わすことに対する会社の懸念を踏まえて、対案を提示し、文書として取り交わした際の利点を説明しているにもかかわらず、R 弁護士が、文書を残すこと自体に問題がある、労働協約ということになると困る旨の回答を繰り返すばかりでは、合意内容を文書として取り交わすこと

を拒否する理由に乏しいと言わざるを得ない。したがって、前言を翻した上、組合らの対案や意見を斟酌せず、会社の見解を繰り返す会社代理人としての R 弁護士の対応は、合意内容を文書で締結するとの約束を一方的に反故にしたものであって、団体交渉における会社の対応として、極めて不誠実であったといえる。

ウ(ア) なお、本件申立て及び平成24年12月19日の団体交渉後の労使事情をみると、前記第2の2の(1)並びに第2の2の(2)のア、カ、キ及びケ並びに第2の2の(3)のタ及びナ並びに第2の2の(4)のイ、キ及びチ並びに第2の2の(5)のエ、キ、ケ、サ、フ及びへで認定したとおり、平成24年12月7日に開催された団体交渉に至るまで、約13年間、団体交渉は概ね就業時間内に開催され、同日までに就業時間内に開催された団体交渉に出席した支部組合員の賃金は減額されなかった。他方で、平成24年12月19日、平成25年2月20日、同年3月19日の団体交渉は就業時間外に開催され、また、平成26年1月11日及び同年4月23日の団体交渉は就業時間内に開催されたところ、出席した支部組合員の賃金は、団体交渉開催時間相当分が減額されていた。

(イ) 前記第2の2の(5)のサ、シ、ソ、ニ、ヌ、ネ、ノ、ハ及びヒで認定したとおり、支部組合は平成25年3月19日の団体交渉後、平成25年12月4日付け「団体交渉申入書」による団体交渉申入れに至るまで、一貫して就業時間内の団体交渉開催を申し入れた。

そして、これまでの支部組合と会社とのやり取りの中で、支部組合は、労使交渉は就業時間内に行われるのが通例であると指摘するのみならず、通例の根拠となる実績を示したり、就業時間外に団体交渉を開催することが業務上支障があることや、就業時間内であっても教習時間を調整すれば教習業務に支障なく団体交渉が開催できるといった理由を具体的に挙げて、就業時間内の団体交渉を申し入れてきた。しかしながら、R 弁護士は、支部組合の提案する時間帯はいずれも就業時間内であること、会社は、労使交渉は就業時間内に行われるのが通例とは考えていないこと、このことは C 社長をはじめとする全役員的一致した意見であり、取締役会においても確認済みであるとの会社の見解を説明するのみであり、会社が提案する時間帯でなければ団体交渉を開催することができない理由を具体的に挙げて回答していない。平成24年までの約13年にわたる団体

交渉は、いずれも組合ら又は支部組合が C 社長を含む会社代表取締役に対して申し入れて、概ね就業時間内に開催したものであることからすると、R 弁護士の説明は、団体交渉は就業時間内にするものであり、約13年に亘りそのように取り扱ってきたとの組合らの考え方と異なるものであるから、就業時間外に団体交渉を開催することについては、労使間で十分に協議し、会社は、団体交渉は就業時間内に開催してきたという取扱いを変更した理由について十分に説明することが求められる。しかしながら、会社はこれらの協議や説明を全く行わず、一方的に会社の見解を表明したに過ぎない。

そして、平成26年1月11日及び同年4月23日の団体交渉は就業時間内に開催され、これらの団体交渉に出席した支部組合組合員の賃金が、会社から組合らへの何らの説明も無く、団体交渉開催時間相当分の減額となっていることは、会社の上記見解を前提としていることは明らかである。

#### エ 小括

前記ア及びイのとおりであるから、団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

そして、支部組合は、こうした会社の対応によって、団体交渉により秋闘要求等について十分に協議することができず、労働組合としての活動を著しく阻害されたといえることから、会社の対応は労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 不当労働行為の成否

前記1のとおり、A 組合員に対する事情聴取、同人の休職後の復職及び教習指導員としての復職に係る会社の対応並びに賃金の一部不払は、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為ではないと判断する。

一方、前記2のとおり、団体交渉における会社の対応は労組法第7条第2号及び第3号に該当する会社の不当労働行為であると判断する。

### 4 救済の方法

団体交渉に対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるので、主文第1項のとおり命ずることとする。なお、結審日現在においても、前記2の(3)のウのとおり、組合らの団体交渉申入れに対し、会社は一方的な対応に終始していることに変わりはなく、また、今後も同様の行為が繰り返されるおそれがあるので、主文第2項のとおり命ずることとする。

なお、付言するに、結審日現在、労使間において、団体交渉を就業時間内に開催すべきか否かについて争いがある。当委員会は、こうした事情も含めて、団体交渉が誠実に行われることを切に望むものである。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成27年1月14日

神奈川県労働委員会

会 長 盛 誠 吾 ㊟