

命令書 (写)

再審査申立人 X 1 組合

再審査申立人 X 2組合

再審査被申立人 Y 会社

上記当事者間の中労委平成２７年（不再）第５号事件（初審神奈川県労委平成２４年（不）第３５号事件）について、当委員会は、平成２９年７月５日第２４２回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員山本眞弓、同山下友信、同植村京子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、Y会社（以下「会社」という。）が、同社が経営しているB1自動車学校（以下「教習所」という。）において、教習指導員として就労していたX1組合（以下「支部組合」という。）の組合員であったA1に

対し、平成23年10月20日（以下「平成」の元号を省略する。）及び同月21日に事情聴取を行い（以下、同月20日の事情聴取を「管理者事情聴取」、同月21日の事情聴取を「社長事情聴取」とそれぞれいい、両者を併せて「本件事情聴取」という。）、その後に休職したA1の職場復帰を当初は認めず、復帰後の一定期間、技能教習の業務に従事させなかったこと（①）が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、また、本件事情聴取に関する団体交渉の交渉内容を一方的に破棄したこと（②）及び団体交渉における合意事項について労働協約を締結しなかったこと（③）が同条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に支部組合、その上部団体であるX2組合（以下「本部組合」といい、「支部組合」と併せて「組合ら」という。）及びA1が、24年10月31日に上記①及び②について救済申立てを行い、25年4月16日に上記③について追加の救済申立てを行った（以下、上記救済申立て及び上記追加の救済申立てを併せて「本件救済申立て」という。）事件である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 会社は、A1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、A1に対し、本件事情聴取において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、原職復帰を認めないなどの不利益取扱いをしないこと。
- (3) 会社は、A1に対する上記（2）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、本件事情聴取に関する団体交渉において、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、合意事項について労働協約締結を拒否する行為を止め、誠実に団体交渉を行うこと。

(6) 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨

神奈川県労委は、27年1月14日付け命令書（同日交付）をもって、会社が、団体交渉において協議内容を一方的に破棄したこと（上記1②）及び団体交渉における合意内容を文書で締結するという約束を一方的に反古にしたこと（上記1③）は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとし、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ることを命じるとともに、支部組合への文書手交を命じ、その余の本件救済申立てを棄却した。

4 再審査申立ての要旨

組合ら及びA1は、初審命令を不服として、27年1月29日、同命令が棄却した上記1①に係る部分の取消しを求めて、再審査を申し立てた。

その後、A1は、28年4月11日、再審査申立てを取り下げたため、組合らも同人の不利益取扱いについて救済を求めないこととしたので、当委員会は、本件再審査における争点を後記第2のとおりとした。

第2 本件再審査における争点

会社が、本件事情聴取以降、休職したA1の職場復帰を当初は認めず、復帰後の一定期間、技能教習の業務に従事させなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

第3 再審査における当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) 会社代表取締役B2（以下「B2社長」という。）が社長に就任した17年頃に15名程度いた支部組合の組合員が7名まで減少している中で、A1は、支部組合歴が2番目に長く、その中核的な存在であって、支部組合の維持・発展にとって欠かすことのできない人物であったので、同人に対する一連の会社の対応は、支部組合に対する支配介入に当たる。
- (2) 本件事実聴取は、根拠のない理由により、A1を長時間の軟禁状態において執拗に退職を迫ったものである。

ア 本件事実聴取は、本件救済申立ての1年以上前であるが、A1の教習指導員からの解任、同人の体調回復後も職場復帰を拒絶し続けた行為及び同人の復帰後24年6月末日まで教習指導員として従前の業務を行わせなかった行為と併せてみれば、同人に対する一連の連続した行為であるから、本件事実聴取も救済の対象とすべきである。

イ 管理者事実聴取は、教習指導員C1（以下「C1指導員」という。）の退職を口実・きっかけにして、A1に自主退職をさせることにあった。

そもそも、A1は、C1指導員に対し、いじめ、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」といい、「いじめ」と併せて「いじめ等」という。）をしていない。教習所管理者（校長）B3（以下「B3管理者」という。）に対しても、同指導員との行き違いのいきさつ等について説明しようとしていたのであって、退職を申し出る意思など全くなかったのである。

にもかかわらず、管理者事実聴取の終盤でいじめ等の行為について

自白に転じたのは、3時間にも及ぶ事情聴取の中で、自白や退職について強く圧力を受けた結果であることは明らかである。

ウ 社長事情聴取は、管理者事情聴取の翌日に2時間にわたって行われたが、B2社長ら3名がA1を待ち構えていたことなどその手際の良さからすれば、B2社長の狙い通りにB3管理者によって自主退職するよう追い込まれたA1に対し、更に駄目押しをするための事情聴取であったというべきである。

(3) 会社が、本件事事情聴取以降、休職したA1の職場復帰を認めず、復帰後も一定の期間技能教習をさせなかった一連の対応は、支部組合に対する支配介入である。

ア A1は、本件事事情聴取の後、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、23年12月、医師とも相談の上で職場復帰が可能な状態であったことから、支部組合が会社に対し、A1を復帰させる旨伝えたところ、会社は、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帰の条件を受諾したにもかかわらず、A1を24年2月16日に至るまで復帰をさせなかった。会社は、同年1月24日の団体交渉において、A1を同年2月16日に教習指導員として復帰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帰の条件は時間稼ぎか単なる嫌がらせでしかなかった。

イ(ア) A1は、24年2月16日、職場復帰をした。しかし、会社は、組合らとの間で、A1について、上記アのとおり教習指導員として復帰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、同人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A1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帰させないことにつき合意書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。

- (イ) また、会社は、A1に対し、指導員室にある自分の席に座るな、管理者や社長、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。
- (ウ) 会社は、A1を教習指導員に選任した後も、1か月以上事務所勤務を続けさせた。その後、A1に対し学科教習を行わせることは許可したものの、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、B2社長は、A1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内容を調整した旨を述べる。

しかしながら、会社は、当初、A1を教習指導員として職場復帰をさせなかった理由を、合意書が取り交わされていなかったこと及び同人が23年秋の指定自動車教習所職員講習（以下「指導員講習」という。）を受講しなかったため教習指導員を解任されたこととしていた。また、B2社長は、A1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、A1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、後付けの理由にすぎないことは明らかである。

- ウ 会社は、A1に対し、教習指導員復帰を合理的な理由もなくいたずらに引き延ばし、事実上の減給状態を強いてきた。

(4) 会社の不当労働行為意思を判断するに当たり、以下の事情を考慮すべきである。

ア いじめ等をめぐる会社の対応

- ① B 3 管理者が、本件後に生じた C 2 指導員（後に組合員）に対する別件のハラスメント問題において、25 年 10 月に同指導員から聞き取りをした際に、加害者として組合員の名前ばかり挙げて尋ねたこと。
- ② B 3 管理者は、C 2 指導員が別件のハラスメントの加害者として名前を挙げた C 3 指導員（非組合員）に事情聴取を行ったが、時間にして 15 分から長くても 60 分程度で終え、わずか 4 日間で当事者の問題と結論付けて幕引きを図ろうとしたこと。

イ C 4 会の結成

- ① B 2 社長は、20 年 3 月 2 日、C 4 会という組合対抗組織を結成したこと。
- ② 会社は、19 年 6 月時点で、C 4 会メンバーに対し、就業規則に根拠のない変動手当という名目で 5000 円から 3 万 5000 円を支給し、合理的な理由もなく組合員よりも優遇したこと。

ウ 支部組合の組合員への脱退工作等

- ① B 2 社長は、18 年 4 月、当時支部組合支部長であった B 4（20 年 10 月、教習所教務課長。以下「B 4 課長」という。）を管理職である係長にすることにより、支部組合を脱退させ、任期途中で支部長を辞めさせたこと。
- ② B 2 社長は、B 4 課長を通じ、組合員の引き抜きを図り、19 年 5 月 1 日 A 2 組合員、同年 6 月 1 日 A 3 組合員及び A 4 組合員、22 年 1 月 1 日 A 5 組合員及び 24 年 12 月 1 日 A 6 組合員が支部

組合から脱退したこと。

- ③ B 2 社長は、C 2 指導員に対し、同指導員が入社した 2 3 年 9 月頃、組合への加入状況を尋ね、組合員はとんでもない連中である旨を述べたこと。

2 会社の主張

- (1) 本件救済申立ては、組合ら及び A 1 が、同人による C 1 指導員に対するいじめ等の行為と、それによる同人の退職申入れを、不当労働行為の問題にすり替えようとして行ったものである。

また、組合らは、A 1 が中核的な存在だった等と主張するが、同人は、積極的に組合活動をしたわけではなく、このことは同人自身も認めている。

- (2) 組合らは、本件事情聴取において退職強要があったと主張するが、次のとおり A 1 に対する退職強要はなかった。

教習所の運営管理の全てに責任を有する B 3 管理者は、C 1 指導員が A 1 からいじめ等を受けているので退職する旨の申出を受け、同人の過去の素行を踏まえ、C 1 指導員が A 1 によるいじめ等が原因で退職したのではないかと疑いのもとに、管理者事情聴取を行った。この管理者事情聴取において、B 3 管理者は、糾問調で行ったことはなく、軟禁状態においたことも退職を強要したこともない。管理者事情聴取は終始穏やかな雰囲気で行われ、最後に至り、A 1 が自ら退職を申し出た。

また、B 2 社長ら 3 名は、社長事情聴取において事実確認をしたところ、A 1 は、C 1 指導員に対するいじめ等の行為を認めて謝罪し、B 2 社長らに退職する旨を伝えた。

その後、A 1 を休職扱いとし、基本給を支払うこととしたのは、同人が退職を強要されたと抗議し、在職を希望したからにすぎない。

本件事情聴取の本質は、A 1 によるいじめ等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、ましてや同人を退職に追い込もうなどという目的はなかった。

(3) A 1 の職場復帰後、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(7) A 1 は、24 年 2 月 16 日に職場復帰をした。しかし、A 1 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、A 1 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 1 は、23 年秋の指導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、復帰直後の A 1 でも遂行可能である事務に従事させ、春の指導員講習を目途に、同人の教習業務復帰を図ったものである。

そして、A 1 の職場復帰後に開催された指導員講習は 24 年 4 月 11 日であったことから、同月 10 日、会社は同人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、同人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 1 の負担を考慮し、教習指導員として復帰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、A 1 の復帰後約 3 か月間は、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A1に対する取扱いには合理的理由がある。

(イ) また、A1は、職場復帰後、会社によって監視行為がなされた旨証言するが、会社は同人の体調及び精神状態を観察する必要がある、同人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。

イ 以上のとおり、会社によるA1の職場復帰後の処遇は、同人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A1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、同人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も、支部組合に対する支配介入ではない。

(4) 組合らは、不当労働行為意思を判断するに当たり考慮すべき事情として上記1(4)の事情を挙げるが、同事情は、認定できないか、認定できたとしても単なる事情に過ぎず、本件の申立ての趣旨とは関連性のない事情である。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 支部組合は、B1自動車学校の職員（従業員）により構成される労働組合であり、初審結審時の組合員は7名である。
- (2) 本部組合は、神奈川県内の自動車教習所関係の労働者により構成される労働組合で、支部組合の上部団体であり、初審結審時の組合員は141名である。
- (3) 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り、神奈川県公安委員会指定の自動車教習所である教習

所を経営し、従業員は５３名（２６年７月３１日現在）である。

- (4) A１は、２年４月２１日、会社に入社し、その後、教習所の教習指導員として勤務した。また、入社後２か月の試用期間を経た後、労働組合に加入した。なお、当初加入した労働組合は、支部組合とは別組合であったが、その後、別組合と支部組合とは統合したため、A１は支部組合の組合員となった。

その後、A１は、２６年９月に支部長となったが、２８年４月に支部組合を脱退した。

2 本件事情聴取以前のA１の勤務状況等

- (1) １５年１２月６日、A１は、会社から勤務態度不良を理由とする退職勧告を受けたが、同人はこのことについて、深く反省する旨等を記載した１５年１２月６日付け「誓約書」及び同月１９日付け「念書」を会社に提出した。
- (2) ２０年８月１２日、A１は、教習生（１８歳、女性）の母親から、同教習生に対しセクハラ発言をした旨抗議を受けたことについて、A１が同教習生を励ますつもりで発した言葉がセクハラと受け取られたことを深く反省する旨等を記載した同日付け「始末書」を教習所に提出した。
- (3) ２１年１月２２日、会社は、A１が学科教習項目を誤ったことを理由として教習所が神奈川県公安委員会から卒業証書の発行禁止処分を受けたことについて、同人をけん責処分とした。

A１は、会社の信用を失墜させたことを深く反省する旨等を記載した同日付け「始末書」を教習所に提出した。

3 本件事情聴取に至る経緯等

- (1) ２３年３月頃、B４課長は、C１指導員から、同指導員がA１によるいじめ等を受けている旨相談された。

- (2) 23年10月6日、B4課長は、C1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。
- (3) 23年10月7日、B4課長は、支部組合支部長A7（以下「A7支部長」という。）を指導員室に呼び、同支部長に対し、会社総務部係長B5（以下「B5係長」という。）とともに、C1指導員がA1によるいじめ等を受けているとの訴えがある旨を話した上で、同人に注意しているがやめないでA7支部長からも注意してほしい旨を伝え、C1指導員が退職届の様式を尋ねてきたことを告げた。B4課長、B5係長及びA7支部長は、どのように対応するかについて話し合った。

同日以降、C1指導員は、休暇を取得し、教習所に出勤しなくなった。

- (4) 23年10月13日、B3管理者は、C1指導員から、同指導員がA1によるいじめ等を受けたので退職したい旨の電話を受けた。その後、B3管理者は、B2社長に、C1指導員が退職を申し出た旨報告した。
- (5) 23年10月15日、C1指導員は、会社を退職した。
- (6) 23年10月17日、B2社長は、会社取締役B6（以下「B6取締役」という。）とともに、C1指導員に対し、事情聴取を行った。
- (7) 会社は、C1指導員が総務の同僚に送信した、次の内容の電子メールを入手した。

ア 23年3月31日に送信したメール内容

「私 A1さんに、いびられてるんだ…理不尽なことで・

限界まで頑張ってみるけど…」

「もう随分 前からだよ・

一度 課長に相談はしたけどね…あんまり変わらないよ・

先月 突破で休んでしまったのは 会社に行ったら またA1

さんに何か言われると思ったら会社に行かれなくなってしまっ

て…

でも まだ頑張れそうだから限界まで頑張ってみるよ・」

「パワハラかな・

今度ゆっくり話すね…」

イ 23年4月12日に送信したメール内容

「A1さんにも未だにグチグチ言われるし…A1さんに慣れない
と この会社でやっていけないけど、挫折しそうだなあ・」

ウ 23年5月1日に送信したメール内容

「今朝は『A1さんおはようございます・』って目の前で2回言っ
たのに完全無視され…

まあ無視されるくらいなら何ともないんだけど、その後 何事も
なかったかのように普通に話し掛けられて 怒りが頂点に達して
しまったよ…」

エ 23年5月6日に送信したメール内容

「大丈夫っていうか 向こうは普通に話し掛けてきたよ・
同じことの繰り返しだよ・」

オ 23年6月30日に送信したメール内容

「A1さんは今 C5さんを攻撃してるんだ…
C5さん 辞めちゃうかも・」

カ 23年7月4日に送信したメール内容

「今日はあのオヤジ（A1さん）、私だけをあからさまにシカトし
てたよ。

いちいちなんなんだろうね。本当に疲れる・

教習するのが仕事なのに、何で関係ないことに気を遣わなきゃい
けないのかなあ…

私も長持ちしないかも・」

その後、B 2 社長は、B 3 管理者に対し、A 1 から事情を聴くよう指示した。

- (8) 23 年 10 月 20 日、B 3 管理者は、校長室において、ドアを閉め、お茶を出し、ブラインドを下ろし、A 1 に対し、C 1 指導員へのいじめ等の問題について、事情聴取を行った（管理者事情聴取）。

この事情聴取の中で、A 1 は、C 1 指導員に対するいじめ等の行為を認めるとともに、会社を退職する旨を述べた。

なお、上記事情聴取時、校長室の出入口は施錠されていなかった。

- (9) 23 年 10 月 21 日、9 時 30 分頃から、相談室において、B 2 社長は、B 6 取締役、B 5 係長とともに、A 1 に対し、いじめ等の問題について事情聴取を行った（社長事情聴取）。

この事情聴取の中で、A 1 は、前日と同様に会社を退職する旨を述べた。

同日、A 1 は、指導員講習を受講する予定であったが、同講習を受講しなかった。

4 本件事事情聴取から職場復帰に至る経緯等

- (1) 23 年 10 月 22 日から 24 年 2 月 15 日までの間、A 1 は、教習所に出勤しなかった。

会社は、同人に対し、23 年 11 月分から 24 年 2 月分の給与として、約 59 万 7 千円を支払った。

- (2) 23 年 10 月 23 日、A 1 は、A 7 支部長とともに本部組合を訪れ、会社から A 1 に対し退職強要があった旨相談した。
- (3) 23 年 10 月 24 日、朝、B 5 係長は、同月 22 日以降 A 1 から連絡がないことから、同人に電話したところ、同人は、退職届を出しに午後

会社に行くと述べた。

同日、A 1 は、自宅で吐血したとして C 6 内科クリニックにて受診し、胃カメラの検査が必要であるとして、C 7 クリニックを紹介された。また、A 1 は、会社に電話連絡し、B 6 取締役に対し、吐血し病院に来ているので出社できなくなった旨述べた。

同日、A 1 は、会社から同人に対し退職強要があったとして C 8 法律事務所を訪れた。

- (4) 23 年 10 月 25 日、C 8 法律事務所弁護士 A 8（以下「A 8 弁護士」という。）及び同弁護士 A 9 は、同日付け「通知書」を会社の B 2 社長及び B 3 管理者宛に内容証明郵便で送付し、本件事情聴取について、要旨、A 1 が、①同月 20 日、B 3 管理者から、校長室で約 4 時間にわたる軟禁により、自ら退職すると言い出すよう迫られ、あまりに執拗な問い糾しのために、心身共に衰弱し、退社後、自宅に戻ってから、吐血してしまうほどであった、②同月 21 日には、出社後、早々に、B 2 社長に呼び出され、B 2 社長、B 6 取締役及び B 5 係長の 3 人から、相談室で 2 時間にわたって、退職を強要されたとして、会社及び B 3 管理者に対し、違法かつ、無意味な退職強要を直ちに中止するよう警告するとともに、今後 A 1 に直接連絡しないよう通知した。

同日、A 1 は、C 9 メンタルクリニックに受診し、同月 28 日、「適応障害」と診断された。また、同日付け「診断書」には「職場でのストレスから抑鬱気分、不安、不眠等著明にて、1 ヶ月の休養・加療を要する」と記載されていた。

なお、同診断書は、同年 11 月 9 日、A 7 支部長が会社に提出した。

- (5) 23 年 10 月 26 日、会社は、上記(4)の内容証明郵便を受領した。

同日、B 5 係長は、C 1 指導員から、いじめ等の問題に関する事情を

聴いた。同指導員は、会社を辞めたので今後は関わりを持ちたくない旨述べた。

- (6) 23年11月1日、A1は、同日付けで教習指導員を解任された。
- (7) 23年11月4日、A1は、C7クリニックにて受診し、胃カメラ検査を受け、「出血性胃炎」と診断された。なお、同日付け「診断書」には「心窩部痛強く、10月22日から約2週間の自宅安静を要する」と記載されていた。

なお、同診断書は、A7支部長が会社に提出した。

- (8) 23年11月21日、A1は、C9メンタルクリニックにて受診し、同日付け「診断書」には「適応障害」であるとして、「抑鬱気分、動悸、不安等、症状遷延し、なお1ヶ月の休養・加療を要する」と記載されていた。

なお、同診断書は、同月23日、A7支部長が会社に提出した。

- (9) 23年12月9日13時から、会社と組合らは、東京弁護士会館において、A1の問題について協議した。会社側は、会社側代理人として弁護士B7（以下「B7弁護士」という。）、弁護士B8（以下「B8弁護士」という。）、組合側は、本部組合から書記長A10（以下「A10書記長」という。）、支部組合からA7支部長、A11組合員（以下「A11組合員」という。）、A12組合員（以下「A12組合員」という。）、組合側代理人としてA8弁護士が出席した。

この協議において、会社は、A1を解雇しない旨、会社でいじめ問題があると聞いている旨、同人は会社における職員としての地位は保全されているが、それなりの対価を払うから退職してもらいたい旨述べた。組合らは抗議し、病気が治り次第職場復帰させるなどと主張した。B8弁護士は、病気が治っても直ぐには戻せない、調査委員会を開いて事実

を確認してから検討すると述べた。

- (10) 23年12月21日、A1は、C9メンタルクリニックにて受診し、同日付け「診断書」には「適応障害」であるとして、「症状遷延し、なお1ヶ月の休養・加療を要する」と記載されていた。

なお、同診断書は、同月22日、A7支部長が会社に提出した。

- (11) 24年1月24日、会社と組合らは、教習所において、A1の問題について協議した。会社側は、B2社長、会社取締役B9（以下「B9取締役」という。）、B6取締役、B5係長、会社側代理人としてB8弁護士、組合側は、本部組合からA10書記長、A13副委員長、支部組合からA7支部長、A1が出席した。

B8弁護士は、組合らに対し、要旨、①いじめ等の問題について、事実の有無を調査しなければならない、けじめの問題もあるので、調査委員会の調査は、続けさせてもらう、②A1の休職に関し、23年12月21日から1か月間の診断書が提出されているので少し多めに休んでもらい、自動車に乗る仕事なので安全のため、賃金の締め日（毎月15日）との関係から、24年2月16日から教習指導員として復帰してほしい、③同人の復帰に関し合意書を作成したいので、今後労使双方の代理人弁護士間でやり取りし、同年1月中に合意書の調印にまで持っていきたい、④合意書を作ってから、教習指導員の選任手続に入っていくことになると思うなどと説明した。

また、B2社長は、A1の休職に関し、今まで病気だという診断書を出したのであるから、復職に関しても、今度は何でもないという診断書を出してほしいと述べたところ、組合らは、何でもないということは医者は多分書かないだろうなどと述べて、診断書の提出に難色を示した。会社側代理人のB8弁護士は、会社総務関係の担当者と相談する旨述べ

た。

- (12) 24年1月31日、会社側は、「合意書（案）」と題する書面を組合側にファクシミリで送信した。同書面には、会社側の合意事項案として、要旨、①会社とA1との雇用契約が継続していることの確認、②同人は、24年2月16日から出社し、教習指導員として勤務すること、③会社が同人に対し、23年11月から24年1月分の給与として、45万3873円を支払ったことの確認、④会社は、同人に対し、24年2月分の給与として、14万4013円を支払うこと、⑤同人の有給休暇の日数が20日であることの確認、⑥同人は、会社に対し、会社において勤務する際、他の従業員に対しセクハラ、パワハラその他一切の嫌がらせ行為をしないことを誓約することなどが記載されており、会社と同人とが締結するものとなっていた。

- (13) 24年2月16日、A1は職場復帰をした。

同日、B2社長はA1に対し、上記(12)の会社の「合意書（案）」について組合側が合意していないこと、同人は病気をしていたのであるから当日教習指導員に選任することは無理であること、教習指導員として復帰させるのではなく、事務所勤務とすることなどを述べた。A1及びA7支部長は、B2社長及びB4課長に対し、A1は教習指導員として復帰する旨上記(11)の協議で合意したはずであるなどと抗議した。

また、会社は、A1に対し、事務所から無断で出ない旨などを指示した。

5 職場復帰後の経緯等

- (1) 24年2月28日、会社と組合らは、C8法律事務所において、A1の問題について協議を行った。会社側は、会社側代理人としてB8弁護士、組合側は、本部組合からA10書記長、支部組合からA7支部長、

組合側代理人としてA 8 弁護士が出席した。

その際、組合らは、上記4 (12)の会社の「合意書（案）」を修正する形で組合らが作成した「確認書（案）」と題する書面を会社に提示した。同書面には、上記「合意書（案）」に加えて、組合側の確認事項案として、要旨、①会社の労働者災害補償保険の手續と並行して、会社の給与規定に照らして、残業未払金があることの確認、②A 1 の出社に至るまでの原因究明を会社教習所内に設置した調査委員会（調査委員長はA 1 1 組合員）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などが記載されており、会社と同人及び支部組合が締結するものとなっていた。

- (2) 2 4 年3 月1 日、B 4 課長は、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 1 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。
- (3) 2 4 年3 月1 6 日、会社は、「合意書（案）」と題する書面を組合側にファクシミリで送信した。同書面には、会社の合意事項案として、要旨、①A 1 との雇用契約が現在継続し、同人が教習指導員として勤務することの確認、②会社は、2 4 年4 月末日限り、公安委員会に対し、同人を教習指導員として選任する旨の届出をすること、③会社が同人に対し、2 3 年1 1 月分から2 4 年2 月分の給与として、5 9 万7 8 8 6 円を支払ったことの確認、④会社は、同人に対し、2 4 年3 月2 5 日限り、2 3 年1 1 月分から2 4 年2 月分の給与調整金として、4 6 万6 4 3 4 円を支払うこと、⑤同人の有給休暇の日数が2 4 年分は2 0 日であることの確認、⑥会社は、同人の過去における他の従業員（C 1 指導員ほか）に対する言動及び同人の休職から職場復帰に至るまでの経緯についての調査を目的とする調査委員会による調査を継続し、会社及び同人は調

査結果の扱いについては別途協議することなどが記載されており、会社と同人とが締結するものとなっていた。

- (4) 24年3月17日、組合らは、A1の処遇等について団体交渉を申し入れ、同月28日、会社と組合らは、教習所において、A1に対する処遇等について団体交渉を行った。会社側は、B9取締役、B5係長、会社側代理人としてB7弁護士、B8弁護士ほか1名、組合側は、本部組合からA10書記長ほか1名、支部組合からA7支部長ほか1名が出席した。この交渉において、組合らが、B8弁護士の決定権の有無について質問したところ、同弁護士は、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、上記(3)の「合意書(案)」を踏まえた合意に至らなかった。

- (5) 24年4月10日、会社は、同日付けでA1を教習指導員に選任した。

- (6) 24年4月11日、会社は、A1に指導員講習を受講させた。

同講習は、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であり、同講習を受講しなかった者を教習指導員として選任し指導に当たらせた場合、当該教習所にペナルティーが課せられ得る。

- (7) 24年5月2日、組合側は、「合意書(案)」と題する書面を会社側に送付した。同書面には、組合側の合意事項の案として、要旨、①A1との雇用契約が現在継続し、同人が教習指導員として勤務することの確認、②会社は、24年4月10日付けをもって、教習指導員として選任し、__月__日より教習指導業務に従事すること、③会社が同人に対し、23年11月分から24年3月分までの給与として、_____円を支払ったことの確認、④会社は、同人に対し、23年11月分給与よ

り、給与費目金の不足分及び調整金（残業未払金）として、24年4月分まで、_____円を支払うことの確認、⑤同人の有給休暇の日数が23年度として20日、24年度分として20日であることの確認、⑥会社は、同人が23年11月の休職から職場復帰に至るまでの経緯と原因についての調査を目的とする調査委員会を継続し、会社、同人、支部組合は調査結果の扱いは別途協議することの確認などが記載されていた。

（注）下線部分は空欄

- (8) 24年5月16日以降、会社は、A1に教習指導員の業務のうち、学科教習を行わせるようになった。
- (9) 会社は、A1に対し、職場復帰（24年2月16日）後も、給与として、少なくとも「基本給」及び「第2基本給」を支払っており、同年6月以降、同人におおむね通常どおり時間外勤務を行わせるようになったので、6月分約12万円、7月分約10万円の残業手当が支払われるようになり、上記(8)に対応して6月分から資格手当が支払われるようになった。
- (10) 24年6月5日、会社と組合らは、教習所において、A1に対する処遇等について団体交渉を行った。会社側は、B2社長、B9取締役、B6取締役、B5係長、会社代理人B7弁護士、同B8弁護士、組合側は、本部組合からA10書記長、支部組合からA7支部長等が出席した。この交渉において、B2社長は、上記(6)の組合側の「合意書（案）」の④（残業未払金のこと）について、働かない者になぜ払わなければならないのか、A1本人をここへ呼べばいいんだ、何で組合が出てくるのだなどと述べ、組合側の「合意書（案）」に合意しなかった。
- (11) 24年6月12日、支部組合は、神奈川県労委に対し、あっせんを申

請したが、同年9月3日、同あっせんは、打ち切られた。

(12) 24年7月1日以降、会社は、A1に技能教習を含む全ての教習指導員の業務を行わせるようになり、同人に係る乗務手当は、7月分から支払われるようになった。

(13) 24年10月31日、組合ら及びA1は、前記第1の1①及び②について、神奈川県労委に救済を申し立てた。

(14) 24年12月19日、会社は、B7弁護士、B8弁護士ほか2名を上記(13)の救済申立てに係る会社側代理人から解任し、同日、B10弁護士ほか1名を同代理人と定め、以降、B10弁護士らが組合らの対応に当たった。

(15) 25年4月16日、組合らは、前記第1の1③について、神奈川県労委に追加して救済を申し立てた。

6 再審査申立ての取下げ等

28年4月11日、再審査申立人のうちA1は、再審査申立てを取り下げ、その後、組合を脱退した。

第5 当委員会の判断

争点（会社が、本件事情聴取以降、休職したA1の職場復帰を当初は認めず、復帰後の一定期間、技能教習の業務に従事させなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

1 組合らは、本件事情聴取以降、休職したA1の職場復帰を当初は認めず、復帰後の一定期間、技能教習の業務に従事させなかった会社の対応が支部組合に対する支配介入に当たるとする理由の一つとして、同人は、支部組合の組合員が減少している中で、支部組合の中核的な存在として、その維持・発展にとって欠かすことができない人物であった旨を主張する。

そこで、A 1 が支部組合の中核的な存在であったかについて検討するため、同人の支部組合での活動状況をみるに、同人は「10 年前ぐらいに、半年間、支部組合執行委員に就任したことがあったが、団体交渉や統一行動に参加することはなく、支部組合に籍はあるが、積極的に組合活動をしていなかった」旨自ら証言している上（初審①A 124、25 頁）、同人が支部長を務めたのは本件救済申立て後の 26 年 9 月になってからであり、それまでの間、同人が積極的に組合活動をしていたという証拠は見当たらない。

したがって、これまでの労使関係において A 1 が中核的な存在であったと認めることは困難であるが、同人の職場復帰をめぐる会社の対応如何によつては、組合らに対する関係で、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為が成立する余地もあるので、以下、検討を加える。

2 本件事情聴取についてみると、本件救済申立てから 1 年以上前の行為ではあるが、本件事情聴取後に A 1 が休職しており、その後の復帰状況と時期的にも近接し関連していることから、まず、本件事情聴取に関する事実関係を確認した上で、組合らの主張について検討する。

(1) 本件事情聴取のうち、管理者事情聴取は、前記第 4 の 3 (4) から (8) までで認定のとおり、23 年 10 月 17 日の C 1 指導員からの事情聴取において、同指導員が A 1 からいじめ等を受けた旨会社に訴えたことから、B 2 社長の指示により、同月 20 日、B 3 管理者が、A 1 に対し、C 1 指導員へのいじめ等の問題について事情聴取を行ったものである。

また、A 1 は、前記第 4 の 2 (1) から (3) までで認定したとおり、過去に、①勤務態度不良による誓約書の提出、②教習生へのセクハラ発言による始末書の提出、③教えるべき学科教習項目の誤りを理由に教習所が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件に関するけん責処分及び始末書の提出といった複数の問題を起こしており、会社

として、いじめ等への関与を含めた事実関係や教習指導員としての資質に関わる事柄について、A 1 の意見や弁明を慎重に聴取する必要があったことは否定できない。

実際、B 3 管理者は、A 1 を校長室に呼び、校長室のドアを閉めて事情聴取を行い、その中で、同人はC 1 指導員へのいじめ等の行為を認め、会社を退職する旨述べたため、その翌日の9時30分頃、B 2 社長、B 6 取締役及びB 5 係長がA 1 に対して再度事情聴取を行い、C 1 指導員へのいじめ等の問題及び管理者事情聴取におけるA 1 からの退職の意思について確認したものと認められる。

- (2) 本件事情聴取について、組合らは、管理者事情聴取が約3時間、翌日の社長事情聴取が約2時間にわたり、A 1 が管理者事情聴取の終盤でいじめ等の行為について自白に転じたのは、3時間にも及ぶ事情聴取の中で、自白や退職について強く圧力を受けた結果であり、本件事情聴取も救済の対象とすべきであると主張している。

本件事情聴取の時間については当事者間に争いがあるところ、仮に組合らが主張するように、2日間に渡り3時間と2時間の事情聴取があったとしても、C 1 指導員が、A 1 からいじめ等を受けたので退職したい旨を管理者に連絡していたこと、同指導員が総務の同僚に送信したメールにはA 1 が行ったいじめ等の行為の内容が詳細に記載されていたこと、B 4 課長はA 7 支部長に対しても同指導員に係るいじめ等の問題を相談し、その後同指導員は実際に退職に至ったこと、A 1 の過去の誓約書や始末書の提出、けん責処分などの事実経過に照らせば、会社として、いじめ等への関与を含めた事実関係や教習指導員としての資質に関わる事柄、退職等の今後の進退をめぐる意向について、A 1 本人の意見や弁明を慎重に聴取する必要があったことは否めない。また、本件事情聴取に

際し、聴取を行った部屋のドアが施錠されていたという事情はうかがわれず、また、会社側が、大声を出したり、机を叩いたりして、組合らの主張するような執拗に退職を迫ったとの事実を認める証拠もない。

- (3) 以上のことからすれば、本件事情聴取をもって、支部組合に対する支配介入を基礎づける事実と評価することはできず、また、会社がA1の職場復帰を当初は認めなかったこと等と本件事情聴取が連続した支配介入行為とみることもできないので、組合らの上記主張は、いずれにせよ採用できない。

3 A1の職場復帰を当初は認めず、復帰後の一定期間、技能教習の業務に従事させなかったことについて

ここでは、A1の職場復帰をめぐる会社の一連の対応について、同人の職場復帰を当初は認めなかったことと、同人の職場復帰後も一定期間、技能教習の業務に従事させなかったことに分けて、以下、検討する。

(1) A1の職場復帰を当初は認めなかったこと

ア 組合らは、23年12月当時、A1は職場復帰が可能であり、同人の職場復帰の時期を先延ばしにした会社の対応が支部組合に対する支配介入であると主張する。

イ しかしながら、前記第4の4(1)、(4)、(7)、(8)及び(10)で認定したとおり、A1は、23年10月22日から会社を休職したこと、会社に提出された23年11月4日付け「診断書」には「出血性胃炎」により同日から約2週間の自宅安静が必要である旨記載されていたこと、同年10月28日、同年11月21日及び同年12月21日付け「診断書」には、いずれも「適応障害」により1か月間の休養・加療が必要である旨記載されていたことが認められ、同年12月当時、同人の職場復帰が可能であったことをうかがわせる事情は認められない。

かえって、同月 21 日付け「診断書」には「症状遷延し、なお 1 ヶ月の休養・加療を要する」と記載され、A1 が会社に提出した「経過報告」（乙 18）にも、同月 14 日、同月 21 日、同月 28 日、24 年 1 月 11 日、同月 18 日に「通院」、「容体を報告」等と、同月 24 日に「容態回復、投薬終わり」と記載されており、そして同人自身が、同日（1 月 24 日）まで投薬があったことを認める旨証言をしている（初審①A149 頁）ことからすれば、少なくとも同日まで、同人は、「適応障害」で投薬等の治療が行われていたと認められ、同人の職場復帰が可能であることを裏付ける主治医の診断書はなく、その他、同人が同年 2 月 16 日より前に復帰が可能であったことを示す証拠もない。

ウ さらに、会社は、前記第 4 の 4 (11) で認定したとおり、24 年 1 月 24 日の協議において、A1 を同年 2 月 16 日から職場復帰させること等について書面を交わすなどと説明し、この際、組合らは特に抗議などをしておらず、その後も復帰に関する苦情等もなかったことからすれば、組合らは、同人を同日から復帰させることに異議を唱えていたとは認められず、実際にも、会社は、同日に復帰させている。

加えて、会社は、A1 に対し、23 年 11 月分から 24 年 2 月分の給与（休職の期間におおむね相当）として、合計約 59 万 7 千円を支払っている。

エ 以上のとおり、A1 を同年 2 月 16 日まで職場復帰させなかった会社の対応が不合理であったとはいえず、支部組合に対する支配介入の基礎となるべき事情も見当たらないことから、組合らの上記主張は採用できない。

(2) A1 の職場復帰後も一定期間、技能教習をさせなかったこと

ア 組合らは、会社が、24年2月16日から同年6月末日までの約4か月間、A1に技能教習を行わせていなかったことが支部組合に対する支配介入であると主張する。

イ これについて検討すると、会社は、前記第4の4(13)、同5(5)、(8)、(9)及び(12)で認定したとおり、①24年2月16日にA1を職場復帰させ、教習所事務所での勤務を命じたこと、②同年4月10日に同人を教習指導員に選任したが、直ちには教習指導員の業務には従事させなかったこと、③同年5月16日以降、同人に教習指導員の業務のうち、学科教習を行わせるようになったこと、④同年6月頃以降、同人に時間外勤務をさせるようになったこと、⑤同年7月1日以降、同人に技能教習を含む全ての教習指導員の業務を行わせるようになったことが認められる。

この点、A1が職場復帰した時点（24年2月16日）以降、同人が指導員講習を受講するまでの間、会社が同人を教習指導員の業務に当たらせることはできなかったという事情も認められる。

また、そもそも教習業務は、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、場合によっては交通事故を起こしかねない業務であり、教習生や周囲の安全に細心の注意が求められ、それに伴う精神的ストレスも少なくないものであること、及び、A1は同年1月24日までは適応障害による治療を受けていたことから、会社として、同人に係る教習業務については、その心身の状況をみた上で判断しようとしたとしても不自然とはいえない。

実際にも、会社は、その後の同年4月にはA1に指導員講習を受講させ、同年5月から教習指導員の業務のうち学科教習を行わせ、同年6月以降おおむね通常どおり時間外勤務をさせていた。職場復帰後も

少なくとも同年6月5日まで、会社は、組合らと、A1に技能教習をさせることなどをめぐって協議を続けており、結果的に合意に至らなかったものの（前記第4の5（1）（3）（4）（7）（10））、同年7月から技能教習を含む全ての教習指導員の業務を行わせた。そして、これに対応して、諸手当のうち残業手当、資格手当、乗車手当がA1に支払われるようになった。

こうした会社の対応について、適応障害を発症した者の職場復帰を行う際の就業上の配慮として不自然とはいえず、加えて、A1には休職前から複数の問題行動が指摘されていたことも考慮すれば、会社としては、同人の教習指導員としての適格性を改めて判断する必要性があったといえる。

ウ したがって、24年2月16日から同年6月末日までの約4か月間、A1に技能教習を行わせていなかった会社の対応が直ちに不合理であったとはいえず、支部組合に対する支配介入の基礎となるべき事情も見当たらないことから、組合らの上記主張は採用できない。

エ また、組合らは、会社がA1に対し、教習指導員復帰を合理的な理由もなくいたずらに引き延ばし、事実上の減給状態を強いてきたことが問題であると主張する。

しかしながら、A1の職場復帰後も一定期間、技能教習をさせなかった会社の対応は、上記イ及びウで述べたとおり相応の理由があり、同人に対する職場復帰後の約4か月間の賃金については、引き続き、少なくとも「基本給」及び「第2基本給」が支払われていたのであるから、会社の対応が直ちに不合理であったとはいえず、組合らの上記主張は採用できない。

オ なお、組合らは、会社がA1に対し、事務所での勤務の際、管理者

や社長、管理職の目の届く場所にいるようにと注意するなど、監視下においていたことが不当な取扱いであったと主張する。

しかしながら、会社は、A 1 の適応障害の回復状況や、再発の可能性、復職先での新たな問題の有無等について、早期に把握し対応する必要があったのであるから、同人への対応の仕方にやや行き過ぎた面があったとしても、同人の事務所外の作業や単独作業を認めず、職場復帰後の一定期間、経過観察を行っていた会社の対応が直ちに不合理であったとはいえず、組合らの上記主張は採用できない。

- (3) また、組合らは、背景事情として、①25年10月B3管理者によるC2指導員に対するセクハラ問題についての聴き取り及び同年11月同管理者によるC3指導員に対する事情聴取、②20年3月2日B2社長によるC4会の結成等、③18年4月30日、19年6月1日、同年5月1日、同年6月1日、22年1月1日及び24年12月1日にそれぞれ組合員が支部組合から脱退等をした事情を考慮すべきである旨主張する。

しかしながら、いずれも、A 1 の職場復帰をめぐる会社の対応が支部組合に対する支配介入の基礎となるべき事情に当たらないとの前述の判断を覆すまでの事情足り得ない。

- (4) 以上のとおり、会社が、本件事情聴取後に休職したA 1 の職場復帰を当初は認めず、復帰後の一定期間、技能教習の業務に従事させなかった一連の対応は、いずれも不合理であったとはいえず、その他支部組合への加入及び支部組合の組合員が行う組合活動をけん制ないし抑制しようとしたとする事情も見当たらないことから、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

第6 結論

以上のとおりであるので、本件各再審査申立ては理由がないから、これを棄却する。

よって、当委員会は、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年7月5日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志 ⑩