

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会社
 代表取締役社長 B 1

同 個人 Y 2

平成30年6月26日に申し立てられた上記当事者間の長労委平成30年（不）第2-1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和元年11月27日第1354回、同年12月11日第1355回、同月25日第1356回及び令和2年1月22日第1357回公益委員会議において、会長公益委員徳竹初男、公益委員森泉邦夫、同松岡英子、同北川和彦及び同島村暁代の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y 1 会社は、同社で勤務する申立人の組合員に対し組合脱退を強要、勧奨するなどして申立人の自主的運営に支配介入してはならない。また、被申立人Y 1 会社は、被申立人Y 2 及び第三者に同様の支配介入を行わせてはならない。
- 2 被申立人Y 1 会社は、組合員A 2 に対して行った平成30年6月1日付けの人事異動を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人Y 1 会社は、今後、申立人のA 2 分会及びA 3 分会の役員を人事異動させる場合には申立人及びその所属分会と事前協議を行わなければならない。
- 4 被申立人Y 1 会社は、本命令書写しの交付の日から1週間以内に、下記の文書

(大きさはA4判とすること)を申立人に手交するとともに、これと同一の内容を縦55センチメートル、横40センチメートル(新聞紙1頁大)の白紙に楷書で読みやすい大きさにより明瞭に記載して、同社が経営する各自動車学校において従業員の見やすい場所に、き損することなく1週間掲示しなければならない。(文書の年月日は手交又は掲示する日をそれぞれ記載すること。)

記

令和 年 月 日

X組合

執行委員長 A1 様

Y1会社

代表取締役社長 B1

当社が行った下記の行為は、この度、長野県労働委員会により不当労働行為と認定されました。今後、再びこのような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 平成30年3月23日にY2及び当社B2取締役らが組合員と面談を行い、その中で脱退強要あるいは脱退勧奨を行ったこと。
 - 2 当社が平成30年2月7日以降、組合員らに対する配転や課長昇格の人事異動を行ったこと。
- 5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 本件は、次の事項が不当労働行為に該当するとして、平成30年6月26日（以下、平成の元号は省略する。）に救済申立てのあった事件である。

ア Y1会社（以下「会社」という。）とX組合（以下「組合」という。）との間で29年12月21日及び30年1月10日に行われた労働協約の改定等に関する団体交渉（以下「団交」という。）において、会社が勤務形態の変更に固執しその必要性を示すための決算書等の提示を拒否するなど不誠実な対応をしたこと及び組合からの同年4月26日付け団交申入れに対し会社が応じなかったこと（労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号該当）。

イ 会社が、B1自動車学校（以下「B1校」という。）において30年4月1日から同月15日まで及び5月16日以降三六協定を締結しなかったこと（労組法第7条第1号及び第3号該当）。

ウ 会社が30年4月からX組合A3分会（以下「A3分会」という。）に所属する組合員のチェックオフを停止したこと（労組法第7条第1号及び第3号該当）。

エ 30年3月23日にY2及びB2取締役以下3名が組合員と面談を行い、その中で脱退強要あるいは脱退勧奨を行ったこと（労組法第7条第3号該当）。

オ 会社が、30年2月7日以降、組合員らに対し別表1の配転や課長昇格等の人事異動（以下「本件各人事異動」という。）を行ったこと（労組法第7条第1号及び第3号該当）。

カ 30年4月6日以降、A3分会員の労働条件に関する組合からの団交申入れに対し、非組合員の範囲を定めた労働協約第4条により同分会員は組合の組合員ではないと主張して応じなかったこと（労組法第7条第2号及び第3号）。

(2) 当委員会は、30年10月9日、前記(1)エ及びオに係る部分を分離し、その審査を先行させることを決定した。本命令は、分離部分について判断するものである。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社及びY 2は、組合員に組合脱退を強要、勧奨するなどして組合の自主的運営に支配介入してはならない。
- (2) 会社は、本件各人事異動について、組合と誠実に交渉し、組合員を原職復帰等させなければならない。
- (3) 謝罪文の交付、掲示及び新聞への掲載

3 本件における主な争点

(1) 争点1

A 3分会員は労働協約第4条により、組合の組合員であることを否定されるか。

(2) 争点2

30年3月23日にY 2及びB 2取締役以下3名が組合員と面談したことについて

ア Y 2は労組法上の使用者に当たるか。

イ Y 2の言動は、会社に帰責できるか。

ウ Y 2の言動は、組合に対する支配介入か。

(3) 争点3

本件各人事異動は、組合員であるが故の不利益取扱いか。また、組合に対する支配介入か。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 申立人

ア 労働協約第4条で定められている組合員の資格に関する規定は、労働協約が締結された18年当時、C 3会社で、唯一組織化されていた労働組合の「A 4組合A 5分会」（組合は後に名称を変更し、さらに分会は会社設立に伴い、名称をX組合A 2分会に変更。以下、名称変更前は「A 5分会」、変更後は「A 2分会」という。）を、同協約の冒頭で「組合」と呼ぶ旨規定した上で、同分会の非組合員の範囲を定めたに過ぎず、組合の組合員に制限を加えるものではない。

イ 24年6月24日にA3分会が設立され、同年7月に会社が設立されたが、同分会は当初からA2分会とともに団交を申し入れ、交渉にも出席して実質的な交渉を行ってきた。会社も同分会を団交の当事者として回答を出す等しており、同分会とA2分会を区別しなかったし、同分会と協定書も締結している。また、会社は労働委員会のあっせん手続きや先行する長労委平成29年(不)第1号不当労働行為救済申立事件（以下「先行事件」という。）でも、同分会員を組合の組合員として対応しており、事実上、組合と会社の間では、同分会員は組合の組合員であることについて合意されていたのである。

(2) 被申立人

ア 労働協約末尾には組合の執行委員長の記名押印があり、組合も同協約の当事者であるから、A2分会のみならず、組合自身にも同協約が適用される。A3分会員は同協約第4条の非組合員の範囲に該当し、組合員ではない。したがって、A3分会員に対し、不当労働行為は構成しえない。

また、同協約締結時はA3分会が存在しなかったが、その構成員となる課長職以上の者や非正規従業員自体は存在しており、その者らを非組合員とすることについて会社と合意したのだから、その後同分会が結成されたとしても、協約自体は解約されていなかった以上、依然として組合の組合員でないことに違いはない。

イ 会社は、C3会社から、会社分割で自動車学校事業部門や労働契約を承継したが、その際にA3分会の結成経緯や組合における位置付け等については、説明がなかったため、上記の点は曖昧なまま、組合やA2分会との団交にA3分会員も参加していた。

その後、先行事件の和解協議開始に伴い、30年1月頃から会社は労働協約の一部改訂を求めるに当たり、締結当事者等を確認する必要があると考え、組合にA3分会の位置付けを明らかにするよう求めた。しかし、組合からは、労働協約の当事者は組合及びA2分会で、A3分会は当事者ではないが、同分会員にも同協約の効力が及ぶとの見解が述べられたほかは、根拠も示されず同分会員も組合の組合員である旨の主張がされたのみである。

2 争点2について

(1) Y2の使用者性

ア 申立人

(7) Y2は、会社ではオーナーと呼ばれており、また、会社のB1代表取締役はY2の子で、B2取締役は同人の甥である。さらに、B1代表取締役は、会社の所属するC1グループの大部分で、社長の地位にある。したがってY2は親族を通じて会社経営に支配力を及ぼし得る地位にある。

(イ) 30年3月23日の面談が、仮に会社主張のとおり、従業員に経営への協力や人材確保、副管理者の職責について理解を求めため等であったとしても、Y2は経営のために労働者と個別に面談を行う地位にあった。

また、面談での同人の発言は会社の主張に基づいても、B2自動車学校（以下「B2校」という。）及びB3自動車学校（以下「B3校」という。）では、課長職への昇格提示や給与等の改善のためC2会社へ転籍した上での現任校への出向の提示であり、B1校では、副管理者の職務のあり方等であり、基本的労働条件や業務内容について指揮命令するものである。

(ウ) 以上のとおり、Y2は、親族を会社の代表や取締役に就けることで会社への支配力を有しており、会社経営のため、基本的労働条件や業務内容について直接指揮命令し、現実的かつ具体的に支配・決定していたのであり、労組法第7条の使用者に当たる。

イ 被申立人

(7) 判例（朝日放送事件、最判平成7年2月28日）の枠組みに従えば、Y2の使用者性については、組合員らの職務内容、勤務地、昇格、賃金といった労働契約の基本的かつ重要な部分につき、会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できるか否かという観点から検討されるべきである。

(イ) 血縁関係がゆえに、Y2が会社の経営に支配力を及ぼし得るとの組合の主張は抽象的で、同人の使用者性の判断に当たっては特に関連せず、失当である。

- (ウ) またY2は、会社従業員の各種労働条件について決定する権限を有していない。Y2はグループの相談役といった立場で発言したに過ぎず、課長昇格や転籍の打診を決定したのはB2取締役である。

したがって、Y2は労組法第7条の使用者には当たらない。

(2) 会社への帰責

ア 申立人

- (ア) 30年3月23日の面談におけるY2の発言が会社に帰責されるかどうかは、Y2と会社間の意思の連携の有無により判断されるべきである。

- (イ) 面談は、Y2、B2取締役、B3ゼネラルマネージャー（以下「B3GM」という。）及びB4ゼネラルマネージャー（以下「B4GM」という。）が出席し、B2校では上記4名の他、管理者が出席した。すなわち、面談は会社の経営者及び現場で労働者を指揮・監督する者たちが出席して行われた。

また、業務時間中の面談で、当該面談の結果、課長職への昇格やC2会社への転籍・出向等、労働条件が変更されていることから、会社とY2の間で意思連絡があったといえる。会社も、Y2が出席しているが、会社としての面談であったことを認めている。

- (ウ) 以上のとおり、Y2の発言は、会社と意思連絡のもとになされているのであり、会社に帰責される。

イ 被申立人

- (ア) 面談では、昇格人事や転籍及び出向についての打診を行ったが、これは本来会社が適法になし得ることである。支配介入が成立するには、組合を積極的に弱体化させようという意思が必要で、さらに会社に帰責できるというためには、Y2と会社の間で、当該言動を通じて、組合を積極的に弱体化させようという意思についての連絡があることが必要である。しかし、会社側には積極的な組合弱体化の意思はなく、Y2と会社の間でそのような意思についての連絡はなかった。

(3) 30年3月23日の面談内容

ア 申立人

Y2は、組合員らに面談で組合脱退か退職か、どちらか選ぶよう強く迫

るなどして組合脱退を強要した。これは組合に対する支配介入である。

(7) B 2 校における面談

a Y 2 は、B 2 校の A 2 分会員らに「C 2 会社の従業員となるか、退職するか」、「課長になるか、退職するか」などと強く迫った。C 2 会社の社員になれば、会社を辞めることになるし、課長昇格は労働協約第 4 条により、A 2 分会の分会員資格を失うということである。

A 3 分会員に対しては、「組合を辞めろ」と強く迫った。

b 面談翌日の昼休みに、会社が用意した脱退届が、同日中に会社に提出するよう指示する紙とともに、A 2 分会員 5 名の机の上に置かれていた。これにより会社はさらに組合脱退の圧力をかけた。

c 組合員らは、組合脱退か辞職の二者択一を迫られ、用意された脱退届を提出した。これにより、B 2 校に組合員は一人もいなくなった。

なお、C 2 会社に転籍した 3 名は、B 2 校で従前どおりの仕事に従事しており、転籍が脱退強要のためであることは明白である。

(イ) B 3 校における面談

Y 2 は、A 2 分会員 2 名に対し、「C 2 会社の従業員として働くか、退職するか」、「課長になるか、退職するか」と強く迫った。

その結果、1 名は退職し、1 名は C 2 会社への転籍により組合を脱退した。なお、転籍者は転籍後も B 3 校で従前どおりの仕事に従事しており、脱退強要のための転籍であることは明白である。

(ウ) B 1 校における面談

Y 2 は、A 3 分会員の副管理者 3 名に対し、「副管理者が組合に入っているのは相応しくない。副管理者と組合は相容れない。会社は私のものである」、「C 3 会社時代になかったものを何故作ったのか」などと言い、2 時間以上、副管理者の役割について話した上で、組合脱退を迫った。

3 名の組合員は、Y 2 からの執拗な脱退勧奨に耐えられずに組合脱退を承諾し、同日付けで脱退届を提出した。

イ 被申立人

会社は、30年 3 月 23 日の面談で組合脱退を強要したり、退職を迫ったり

はしておらず、課長への昇格や転籍の打診及び意向確認並びに職責を果たすことの重要性や期待を述べたに過ぎない。脱退や退職は組合員各自の判断によるものである。

(7) B 2 校における面談

- a B 2 校は当時、業績が思わしくなかったため、閉鎖も検討していた。同校の管理者に、その旨を伝えたところ、再建への熱意を見せたため、急遽、予定のなかった従業員との面談をすることになった。
- b 面談は、同校の立て直し、利益向上に協力を求めるため、課長職 1 名（A 3 組合員）、課長職候補 2 名（A 4 組合員及び A 5 組合員）及び今後、同校の中心となるべき若手 3 名（A 6 組合員、A 7 組合員及び A 8 組合員）と実施した。時間の都合上、上記の者らと面談をしたが、それがたまたま組合員であっただけで、組合員以外とも面談を行った。
- c 課長在職者には、その職責を十分に果たして、自身が同校のために行うべきことをよく考えてほしい旨伝えた。
課長候補者には昇格を提示し、管理職として奮起してほしい旨伝えた。
若手 3 名には、B 2 校を担ってほしいが、現状では処遇改善が困難なので、会社よりも給与等が良い C 2 会社へ転籍した上で、出向して B 2 校で勤務することを提案した。これは、モチベーションの維持、向上や、人材流失を避ける目的があった。
- d 同日中に、A 5 組合員を除いた組合員らは、会社の方針に協力すると述べ、A 4 組合員は課長昇格を受け入れ、若手 3 名は C 2 会社へ転籍した上で B 2 校で勤務することに同意し、A 5 組合員は課長昇格を固辞し、退職を申し出た。これらは、各自の判断である。
- e 組合員から昇格や転籍への承諾があったとの事実があることから、労働協約上の組合員資格を当てはめると脱退という結論になるはずだったので先んじて脱退届を用意したに過ぎず、これは脱退への圧力ではなく、脱退は各自の判断である。一旦、脱退届の会社への提出を求めたのは、労務管理上、誰が組合員であるか明確にする必要があっ

たからである。

- f A 4 組合員が「非組合員」となるのは、課長昇格の当然の帰結である。A 6 組合員、A 7 組合員及びA 8 組合員が「非組合員」となるのも転籍の当然の帰結である。

(イ) B 3 校における面談

- a B 3 校では、30年3月23日当時、教習指導員（以下「指導員」という。）16名中、2名から退職届が提出されていたが、さらに2名が退職するおそれがあった。

そこで、A 9 組合員及びA10組合員に、人材流出を抑え、業績改善、向上のための協力を求める趣旨で面談を行った。

- b A 9 組合員には、課長に昇格させたいので、会社の施策に管理職として協力、奮起することを求めた。また、A10組合員にも会社の施策に協力してもらうため、給与面での処遇改善を目的に、C 2 会社へ転籍し、B 3 校へ出向して勤務することを提案した。これは、若手の確保とモチベーションの維持、向上を目的としたものである。
- c A 9 組合員及びA10組合員は会社の提案に応じた。A 9 組合員は課長昇格により、A10組合員は会社を退職後、出向者として勤務するために、いずれも「非組合員」となるのは当然の帰結である。

(ウ) B 1 校における面談

- a A 3 分会のA11組合員、A12組合員及びA13組合員はB 1 校の副管理者と部長職を兼務している。副管理者は、管理者の業務を補佐するほか、現場トップとしての職責を負っており、公平かつ厳正な教習や検定等の実施のための実務を処理する必要がある。

上記3名の副管理者が会社と対立的な関係にあることは望ましくないことから、面談で同人らに、副管理者の職責を説明し、理解を求めた。その面談では会社側と同人らで、会社やB 1 校の現状や利益向上のため何をすべきかを議論し、同人らが、管理側の立場にある者として、実務の実質的トップとして職責を全うし、B 1 校の事業の継続、発展に協力することが確認された。

- b その結果、同人らはその判断により、A 3 分会を脱退した。

3 争点3について

(1) 申立人

会社は、30年2月以降、抽象的な理由で、専ら組合員を対象にA2分会の分会員資格要件を失う課長職への昇格、組合員のいない自動車学校への配転、遠方地に営業所を設立して組合役員を配転するなど、明らかに従来とは異なる人事異動を行った。これらの人事異動は組合員であるが故の不利益取扱いであり、同時に組合の弱体化を企図した支配介入である。

ア 事業所（自動車学校）間の配転及び課長昇格

(7) 業務上の必要性及び人選理由について

- a A2分会A14副委員長（以下「A14（A2分会）副委員長」という。）人事交流という抽象的理由で、会社は繁忙期の2月に配転申入れをした。B3校の若手指導員の資格取得支援を理由としているが、当時のB3校の状況は若手指導員の育成上必要だという被申立人の主張と矛盾している。また、B3校の教習内容は限られており、大型や大型二種など様々な資格を有する同人をB3校に配転させることの合理性はない。

A3分会A15執行委員長（30年4月1日に辞任。以下、辞任後も含めて「A15（A3分会）委員長」という。）の30年4月1日付け配転人事交流という抽象的な理由で繁忙期に配転するのは不合理である。同人の有する資格からすると、B3校の教習内容と齟齬があり、人材活用の観点からも、B3校に配転する業務上の必要性はない。

- b A16組合員及びA17組合員 会社は、配転は同人らの希望だと主張するが、配転希望の事実はなく、配転に異を唱えて会社に目を付けられることをおそれて、配転に応じざるを得なかった。
- c A18組合員 会社はB1校の人員補充を理由とするが、当時B3校は組合員4名から退職届が出されており指導員が足りず、同人を配転させてはさらに業務に支障が出る状況であり、同人を配転させる必要性はなかった。
- d A19組合員及びA20組合員 会社はB3校の人員不足にB1校からの補充で対応したと主張するが、B1校の入校生数は例年B3校の約

2倍で、当時、B1校の入校生数に対する指導員数は他校と比較しても余裕はなく、むしろ大幅に減っていた。

また、会社は、同人らへの配転通知の5日前には、B1校への人員補充が必要だとして、B3校からA18組合員の配転を申し入れており、主張は矛盾しているほか、B1校は、5、6月はC4大学の学生が多数入校する時期で、指導員数に余裕などなかった。

e A21組合員、A22組合員及びA23組合員 会社はB1校、B4自動車学校（以下「B4校」という。）及びB3校各校の送迎バスルートの統合で、B1校のルートが廃止され、バス専従員に余剰が生じたためとしているが、ルート統合後もB3校のルートは廃止されず、30年5月以降も送迎員4名は配転されず、B3校で送迎業務に従事している。また、同年11月からB1校独自のルートが復活し、会社は、B4校に配転したA22組合員を再びB1校に戻している。

f A24組合員及びA25組合員 会社は、B3校の指導員及び管理職不足を主張しているが、30年5月1日の段階で、B3校の指導員数は例年に比べ少なくはない上、課長職はむしろ増加しており、課長職登用の必要性はなかった。

また、会社は、同人らの課長職登用は経験、能力から妥当だと主張するが、同人らは、昇格前は主任で、係長でもない者を特別な事情もなく、課長に昇格させた人事は異常である。

g A26組合員 会社はB3校の人員不足を理由としているが、あえて指導員不足であったB1校の同人をB3校に配転し、B4GMをB1校に配転するという不合理な行動をとっている。学校がかわれば、教習のコース等を覚えるのに相当の時間を要する。このような状態で配転を行えば業務のさらなる遅滞を招き、合理性がない。

h A27組合員、A28組合員及びA29組合員 会社はB1校の副管理者が兼務していた課長職の後任が必要だから、3名を課長職へ昇格させた旨主張しているが、副管理者の課長職兼務による具体的な不都合について何ら述べず、兼務解消で業務が円滑になると抽象的に述べているだけである。業務課は、従来、課長職は兼務者のみだったが、A28

組合員及びA29組合員の2名を課長職とした必要性は不明で、この2名の昇格で、何がどう変わったか不明である。A27組合員も、課長職に昇格したが、主任、係長職は同人の退職まで空白のまま、同人の課長昇格で、業務の何が円滑になるのか不明である。

(イ) 配転による不利益

a B1校とB3校は元々の経営主体が異なっていたため、従業員は他の経営主体の学校に勤務することは予定しておらず、4校の経営がC3会社に統一されてからも配転は例外的で、求人も学校ごとに行われているため、労働者としては基本的には配転はないと認識していた。このような環境では、配転は通常と異なる取扱いで、基本的に不利益なものと認識されている。配転が頻繁な業種と異なり、労働者にとって不利益性の程度は大きい。

b 本件各人事異動で、多くの組合員が組織率の高いB1校から、組合員がいなくなったB4校やB3校に配転された。これまで、一時金交渉やシフト制・時差出勤の導入等をめぐり、会社と組合の対立があった経緯からすると、当該配転には会社の反組合意思が推認され、組合活動意思を萎縮させるものである。

加えて、各校ごとに組合の組織率や課題は異なり、日常の組合活動も支部ごとであったため、組合員がいなくて事情も分からない職場に配転されても、一人で組合活動を継続することは困難で、配転は組合活動意思の萎縮につながる。

c 配転による組合の組織率低下は、組合が反対してきたシフト制導入や時差出勤導入にもつながり、組合に対する支配介入だけでなく、組合員自身の労働条件切り下げにつながり、不利益である。

d A14(A2分会)副委員長は、配転後、組合を脱退するまで指導員に選任されず、教習業務を行うことができなかった。

また、A15(A3分会)委員長もB3校へ配転後指導員に選任されず、草取り等の雑務に従事させられた。会社は、同人の健康状態の確認等を理由にするが、医師の見解では指導員の職務遂行に問題はなく、選任を拒否する必要はなかった。また、会社は、同人が健康状態の確

認に非協力的であったと主張するが、繁忙期で時間がない中、指示に従い診断書を提出したが、指導員を外され、時間外労働に従事できず、大幅な減収となった。

会社は、指導員への選任は各校の管理者の判断だと主張するが、管理者は会社が選び、会社の意向を受けて学校運営に携わっており、会社が関与できないなどという主張は詭弁である。

- e B 4校での組合活動や団交等で重要な役割を担っていたA14（A 2分会）副委員長に対する配転の通知により、B 4校では組合の団結権が大きく揺らぎ、同人以外の組合員が全て脱退、退職に至った。

また、A15（A 3分会）委員長の配転時に、A 3分会員は全てB 1校で勤務しており、A 3分会の中心人物であった同人が配転されたことで、組合の団結権も大きな侵害を受けた。

(ウ) 課長昇格による不利益

課長昇格は職務給が月額2,000円に増額するに過ぎず、昇格による利益は小さい一方で、昇格でA 2分会員は同分会の分会員資格を喪失する。

組合員は、A 2分会又はA 3分会に所属することとなっており、A 2分会の分会員資格要件を失った申立人の組合員がA 3分会に所属しない選択をすると、組合を脱退することになるが、30年4月以降は会社のA 3分会に対する態度が否定的であり、A 3分会員としての組合活動継続は困難で、組合を脱退せざるを得なかった。このような状況では、課長昇格は組合活動を断念させる不利益なものである。

イ 営業所への配転

(7) 営業所設立の業務上の必要性

- a 長野営業所設立 会社は大学生のキャンパス移動に伴う中途解約への対応が必要であった旨主張するが、営業所を設立するより、B 1校等でキャンパス移動前に合宿教習を案内する方が簡便で効果的な上、大学生協は地元教習所以外取り扱わないこと、また企業ニーズがあっても、合宿での免許取得のために仕事を休ませる企業などほとんど存在しないことから、合宿教習勧誘のため長野市に営業所を作る必要性は乏しい。

- b 飯田営業所設立 会社は飯田市周辺には教習候補生の潜在的需要があると主張するが、同地域の若年層の人口と自動車学校の卒業生数を単純比較しただけである。また、C5 大学校との法人契約ないし提携について、新たなニーズは不明で、営業所設立以前に調査すれば足り、営業所設立は必要ない。
- c 営業所への配転命令は教習指導と全く異なる営業職を命じるものであり、また事務所を借りただけで営業所の体制は未整備だった。県内での営業に必須な自動車もなく、バスと徒歩での営業を命じられ、名刺もパンフレットもなく、金員の支出の稟議には時間がかかり、営業研修もなかった。

(イ) 人選について

- a 30年5月8日、各校掲示板に「本社営業部設立について（報告とお願い）」と題する貼り紙が貼られ、新営業部を設立し、新営業所のスタッフを募集する旨記載されていたが、労働条件の詳細等の記載がなく、掲示後3日で締め切るという形式的な募集であった。
- b 会社は、営業所長の人選理由は検定や教習指導業務を熟知していることだとするが、A3分会A2書記長（以下「A2（A3分会）書記長」という。）、A15（A3分会）委員長、A3分会A30委員長（30年4月1日に就任。以下、就任前も含めて「A30（A3分会）委員長」という。）は、二種や大型教習には従事しておらず、合宿教習にも精通していなかった。

また、会社は、営業所長は課長と同等の待遇が妥当だったため、課長職にあった3名を選任したと主張している。しかし、30年9月16日、「主任」であるA2分会A31委員長（30年4月1日に就任。以下、就任前も含めて「A31（A2分会）委員長」という。）に、設立予定の名古屋営業所長を内示しており、会社の主張と矛盾する。4名に共通するのは、組合の中心的人物であったことで、組合役員排除のための配転であることは明らかである。

- c 会社はA15（A3分会）委員長の人選理由は、団交などで、入校生確保の実績が多数ある旨発言していたためとしているが、これは知人

を通じての実績で、知らない土地での営業とは全く異なる。また、同人には介護が必要な妻がおり、遠方地勤務では緊急時の対応等も困難である。家事負担も重い中、あえて同人を営業所長とする合理性はない。

- d 会社はA2（A3分会）書記長の人選理由として、豊富な営業経験をあげるが、同人の経験は大学生協、高校等の教育機関での説明会や地元バイク店等での教習生の紹介依頼などで、長野市でB4校やB2校の紹介を依頼する営業とは性質が異なり、経験は役立たない。また、提言票のみを根拠に指導員としての適格性等を判断することも不合理である。
- e A30（A3分会）委員長は営業未経験で、飯田市に縁もない。B3GMは同人が営業に向かないとの発言もしているが、同人が自身の営業への適格性に疑念を示しても、適任とする具体的理由は述べていない。さらに、B1校は同人配転時の30年6月16日時点で指導員が12名も減り、三六協定が未締結で残業もできず、教習が滞り、教習生からも苦情が出ていた中で、ベテランの同人を配転させる必要性はなかった。

(ウ) 営業所への配転による不利益

- a 営業所勤務は、指導員とは異分野で、組合員には過酷な負担である。教習に伴う手当や残業がなくなり、減収となった。通勤時間は片道2時間以上と大幅に増え、職場の人間関係からも隔離された。
 - b A30（A3分会）委員長は、遠距離通勤の負担や、未経験の業務に対する心理的負担で、適応障害の疑いの診断を受け、休職するに至っている。
 - c A30（A3分会）委員長、A2（A3分会）書記長は営業所への配転命令時、組合活動の要となる活動に従事していたが、遠方の営業所への配転で、他の組合員から切り離され、組合活動が困難になった。
- (I) 以上のとおり、営業所への配転は要職を務める組合員に対し、具体的な仕事を与えず、遠隔地への配転で、他の従業員との交流や組合活動への参加を困難にする不利益取扱いである。

(2) 被申立人

配転や昇格はいずれも業務上の必要性に基づき、適切な人選で、不当労働行為ではない。組合脱退や退職は、各自の判断によるものか、労働協約第4条により組合及びA2分会の組合員資格を当然に喪失した結果である。

ア 事業所（自動車学校）間の配転及び課長昇格

(7) 業務上の必要性及び人選理由

a A14（A2分会）副委員長 B3校の若手従業員の資格取得支援のため配転が必要だった。同人は指導員や技能検定員（以下「検定員」という。）の資格を複数有しており、若手の教養担当として適任であった。また、人事交流による個々人と組織の活性化という点でも、業務上必要であった。

さらに、同人の職務遂行態様や能力を評価し、昇格させるのが適当で、管理職として経験を積ませるべきと考え、課長へと昇格させた。

b A15（A3分会）委員長の30年4月1日付け配転 人事交流による従業員個々人と組織の活性化という業務上の必要性に基づくもので、同人は以前B3校での勤務実績があり、課長として後進への指導も期待された。

c A16組合員及びA17組合員 同人らの希望を契機に、人事交流による個々人と組織の活性化の観点から、配転を実施した。

d A18組合員 A16組合員及びA17組合員が、B1校からB4校へと配転となることから、B1校への人員補充と人事交流による個々人と組織の活性化という業務上の必要性に基づくものであった。

e A19組合員及びA20組合員 A18組合員に配転を通知した翌日の30年4月12日にA9組合員が退職届を提出したため、B3校で今後の人員不足が予想された。そこで、比較的余裕のあったB1校からの配転で補充することとし、同校所属の同人らを選んだのであり、配転には業務上の必要性があった。

f A21組合員、A22組合員及びA23組合員 会社は、コスト削減のために教習生の送迎用バスルートをもB4校からB1校、B3校を通過するものへと統合することとした。バスルート統合で、B1校でバス専

従員は余剰となる一方、B 4校では業務上の必要性があり、同人らを B 1校から B 4校へと配転させた。

- g A24組合員及びA25組合員 30年5月1日時点で、B 3校では退職者が出たため、指導員は14名に減少し、管理職不足になり、指導員の補充のほか、管理職の負担を軽減し、退職予定の検定課課長の後任の新たな管理職を補充する必要があった。

A24組合員は、B 1校で業務部業務課及び営業部営業課の主任に就いており、教習指導業務以外に検定業務、受付や高齢者講習などの事務業務にも従事し、積極的に教習生ともコンタクトを取っており、営業部の業務についても支援できる人材であった。

A25組合員は、B 1校で、教習指導業務のほか、教務部検定課主任として検定業務にも従事していた。同人は検定課課長としての職責を果たす能力があるので、人選としては最適であると判断した。

なお、同人らの昇格人事に当たり、B 1校の他の課長や係長らについても検討はしたが、同人らを除き適任者はいなかった。

- h A26組合員 B 3校は依然として指導員不足で、教務部教務課の体制強化には教務課係長の空席補充の必要があった。同人はB 1校の教務部教務課所属で、その勤務状況から教務課係長の職責を果たせると判断した。また、同人はB 1校勤務の不满を口にすることがあり、配転が不满解消、意欲向上にも通じると判断した。

- i A27組合員、A28組合員及びA29組合員 B 1校では、副管理者が課長を兼務していたが、副管理者の業務に専念させることとしたため、課長職が3つ空席となることになり、副管理者らが兼務していた課長職の後任を選任する必要があった。

A27組合員は、B 1校で指導員業務に従事していたほか、教務部検定課係長に就き、検定業務及びその支援の業務に通じており、引き続き同校で検定課長として職責を果たせる能力があった。

A28組合員及びA29組合員は、業務部業務課係長と教務部検定課係長を兼務していた。両者は、業務課及び検定課の業務に精通しており、課長としてその業務を遂行する能力があった。会社は3名の経験や能

力等を考慮し、昇格させることとした。

(イ) 配転による不利益

- a 配転に当たって給与に変更はないし、課長昇格者は増額している。通勤時間も大差なく、短縮した者もあり、配転や課長昇格に当たって、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益はなかった。
- b 指導員の選任は各事業所の管理者が、道路交通法上、会社とは独立に行わなければならないので、会社は関与できず、あくまで管理者の判断によるものであり、選任と配転は別個独立の行為であって、不選任が配転を契機とする不利益だとはいえない。

A14 (A2分会) 副委員長が配転後に指導員に選任されなかった理由については、不適正な選任が生じてはならないため、B3校の管理者に対してあえて確認していない。

また、A15 (A3分会) 委員長は、健康上の理由で配転に応じかねると回答したため、会社は同人が指導員の業務に耐えうるか確認の必要があった。B3校の管理者もこの点が明らかにならなければ選任の判断をしかねるという見解であった。同人はすぐに診断書を提出せず、提出後も会社による確認に非協力的で、30年5月18日にようやく主治医の見解を聴取できた。以上の経緯からすれば、配転後に指導員として選任されなかったのは不当ではない。

- c 組合は、組合員のいない学校への配転で組合活動の継続が困難となった旨主張するが、県内の各校は距離的にも近く、通信手段による意思疎通も可能で、会社施設外での組合活動は十分に可能である。

(ウ) 課長昇格による不利益

課長昇格に伴うA2分会脱退は労働協約によるものである。申立人が述べるとおり、労働協約第4条が組合の非組合員の範囲を定めるものでなく、課長も組合員資格を有するのなら、昇格後も組合員のままであり、活動に支障はない。またA3分会に対しては、その法適合性について根拠をもって明らかにするように求めていたに過ぎず、会社はA3分会を組合として認めなかったわけではない。A3分会側が会社からの当該求積明に何ら回答しなかったために、同様の求積明を繰り返していたに過

ぎない。

イ 営業所への配転

(7) 営業所設立の業務上の必要性

- a B 1 校及びB 3 校では大学生の長野市等へのキャンパス移動に伴う中途解約があり、キャンパス移動後も学生が長期休暇時に合宿で教習を継続可能とすることが最適であった。長野市のキャンパスへの移動者が最多なので、同市内に営業所を設ける必要があった。また、30年5月頃から合宿教習を始めており、人口が最多の長野市内で学生や企業に営業を行い、合宿参加者を確保する必要があった。
- b 飯田市周辺の人口や高校・大学の生徒数と自動車学校の年間卒業生数からすると、同地域には教習生候補がまだおり、潜在的需要がある。
- c 以上のとおり、合宿教習の集客、商圈拡大による売上げ増のため、長野市及び飯田市に営業所設置の必要性があり、また相対でのコミュニケーションで客の要望に応じたり具体的なニーズを引き出したりするため、同営業所に常駐し、そこを拠点に営業活動を担当する者を置く必要性があった。
- d 組合は営業所に営業車もなく、会社が営業活動の体制を整備する意思がないと主張しているが、公共交通機関による営業も可能である。名刺はA 2 (A 3 分会) 書記長らが配転に応じる意向を示したのが配転直前で、発注が遅れたに過ぎず、パンフレットは後に営業所に用意されている。会社組織なので、金員支出時に稟議するのは当然で、営業活動上の支障はない。A 2 (A 3 分会) 書記長は営業経験豊富で研修は不要であったし、後に営業会議で立てた計画に従い活動するよう指示している。

(イ) 人選理由

- a A 15 (A 3 分会) 委員長、A 2 (A 3 分会) 書記長及びA 30 (A 3 分会) 委員長は、これまでの経験等から、教習内容の実際をよく認識していることから適任であり、営業所長の待遇は課長職と同程度のため、端的に課長から選任するのが妥当である。
- b A 15 (A 3 分会) 委員長は、団交の場などで同人の紹介による入校

生確保の実績が多数ある旨の発言もあり、一定の営業上の手腕も期待された。

- c A2（A3分会）書記長は最低でも8年間は管理職として営業に
関与した経験があった。一方で同人の技能教習には生徒からのクレーム
等があり、管理者が指導等しても改善されないため、同人を営業所長
にして、教習生確保の難しさを実感し、教習生のニーズを把握するこ
とで、意識改革を促すという副次的効果も期待していた。
- d 合宿教習は、学生等が夏季休暇期間などの長期の休暇期間を利用し
て受講するものであるため、時期的には早期に営業所を設置し、可及
的速やかに営業活動を展開する必要があったために、募集期間は3日
間と短期とせざるを得なかった。

(ウ) 配転による不利益

- a 会社は従業員に対して、広範な人事権を前提に担当業務を決定でき
ることは労働契約の前提で、営業所への配転がキャリアを奪うとか、
異分野の仕事で過酷だなどというのは的を射ない。指導員への手当が
不支給になったのは、要件を満たさないためで、配転に伴う減額では
ない。時間外労働は権利ではなく、配転前と同程度の時間外労働を前
提に給与減だというのは根拠がない。通勤時間は長い、バス通勤の
間に睡眠や読書等も可能で、格別に大きな負担ではない。
- b 営業所が一人体制なのは、限られた人員の効果的活用のため、まず
はA2（A3分会）書記長らが自ら情報収集を行い、それら情報を踏
まえて具体的な営業活動を展開していくことを想定していたためであ
る。
- c 組合はA30（A3分会）委員長が、営業所に配転されたことによる
心理的負担で、適応障害の疑いとの診断を受けた旨主張しているが、
同人が会社に提出した診断書からは原因は不明である。
- d 組合は営業所への配転で組合活動が困難となった旨主張するが、多
様な手段での意思疎通が可能で、勤務地が離れていることは組合活動
上の障害にならない。

ウ 元組合員らの発言

令和元年5月にB2取締役が、元組合員ら（A11、A13、A12、A14、A16、A17、A20、A24、A25及びA27組合員）と面談を行ったところ、A2分会員であった者らは、課長に昇格すると、A2分会を当然に脱退するほか、申立人からも当然に脱退するとの認識であった。また、元組合員の発言からは、各校の組合内部で各組合員が意思決定に参加ないし関与し、意見集約をし、合議の上で方針決定をしたり、その決定に基づき、各校のテーマについて活動する実態がないことがうかがえ、このような実態のもとでは、本件各人事異動自体が組合活動を制約し、その意思を萎縮する効果があったとは到底いえない。加えて、面談した元組合員らは不利益性を否定し、救済を求める考えなどない旨を明言しており、配転や課長への昇格には不利益性など全くもってなかった。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

ア 会社は、24年7月2日に、C6会社傘下のC3会社から会社分割により自動車学校事業部門が独立し、設立された。肩書地に本社を置き、長野県公安委員会指定のB4校、B3校及びB1校並びに岐阜県公安委員会指定のB2校を運営する株式会社であり、30年7月16日現在の従業員数は104名である。

イ Y2は、会社の代表取締役B1の父親である。会社設立時から会社の役職には就任していない。また、会社の株主ともなっていない。

(2) 申立人等

ア 組合は、昭和30年結成のA6組合の地方組織として、昭和38年に県内の中小企業で働く労働者により結成されたいわゆる合同労組であり、肩書地に事務所を置き、申立日現在14分会を組織し、組合員数は294名である。また、組合は上部団体であるA7組合及びA6組合に加盟している。なお、後述する労働協約締結当時の名称は、A4組合であった。

イ A2分会は、会社で働く従業員（下記ウの従業員を除く。）によって組織され、申立日現在の組合員数は12名である。会社設立に伴い現在の名称

となった。各自動車学校に同分会の支部がある。

ウ A 3分会は、会社で働く従業員のうち課長職以上、嘱託及びパートらによって組織され、申立日現在の組合員数は3名である。24年6月24日に結成され、会社設立に伴い現在の名称となった。

(3) その他

ア 会社は、C 2会社を中心とする、「C 1グループ」を構成する法人の1つである。グループ名は通称で、同グループは20社から30社の自動車教習所関係の法人により構成されており、これらの法人の代表のほとんどが会社のB 1代表取締役である。同グループの法人の役員は、基本的にY 2、B 1代表取締役の親族により構成されている。

イ Y 2は、C 2会社の代表取締役に30年6月15日に就任している。また、同人はC 1グループの創業者で同グループ全体の相談役の立場である。なお、前述したように、同人はB 1代表取締役の父親であり、会社の設立時から役員、株主とはなっていない。同人は周囲からオーナーと呼ばれている。

ウ B 2取締役は、Y 2の甥である。B 2取締役は、C 1グループの法人数社の代表取締役や役員に就任しているが、C 2会社の役員には就任していない。

エ 会社のGMは、会社の自動車学校4校の業務全般を統括する役割を担っており、役員代行をするスタッフとして位置付けられている。

2 申立てに至るまでの経緯

(1) 申立事実以前の労使関係

ア C 6会社傘下のC 3会社が運営する自動車学校事業部門の会社分割等に係る団交の促進等を調停事項とし、24年6月12日、組合は、両社を被申請者として、当委員会に調停申請書を提出した。

組合は、会社分割後の承継会社において労働条件の切下げが行われることを懸念し、この調停を申請した。

当委員会から、両社が承継会社に対し会社分割により承継される労働契約の労働条件について現行の労働条件を下回らないよう、再度、申し入れ

ることを内容とする調停案が提示され、同年7月4日、調停が成立した。26年1月10日、組合は当委員会に、会社を被申請者として、一時金の支給、不誠実団交の改善等をあっせん事項とするあっせンを申請した。あっせんは3回実施されたが、双方の主張に隔たりがあったため、同年3月25日、不調となった。

イ 26年8月18日、組合は当委員会に、会社を被申請者として、一時金の支給、不誠実団交の改善等をあっせん事項とするあっせンを申請した。あっせんは3回実施され、同年11月20日、組合、A2分会及びA3分会（以下「組合ら」という。）と会社の間で、協定が締結された。

ウ 28年1月14日、組合は当委員会に、会社を被申請者として、賃上げ、一時金の支給、シフト勤務の実施等の労働条件変更に応じなければ賃上げ等に応じないとする条件固執による不誠実な対応の改善、不誠実団交の改善等をあっせん事項とするあっせンを申請した。あっせんは4回実施されたが、双方の主張に隔たりがあったため、同年10月19日、不調となった。29年6月15日、組合は当委員会に、会社を被申立人として、賃上げや一時金の要求に対する会社の不誠実な対応や不誠実団交の改善等を求めて先行事件の申立てを行った。同事件は現在当委員会において係属中である。同年7月19日現在の組合員数は、A2分会43名、A3分会19名であった。

なお、同事件の申立て以降における当事者間の団交は5回実施されているが、解決が図られていない状況である。

エ 当事者間において、27年度以降の賃上げ・一時金については、27年夏季一時金を除き、解決していない。

(2) 申立当時の労使関係等

ア 29年12月21日及び30年1月10日の団交並びに同年1月19日に書面により、会社は組合らにシフト制勤務の導入等を求めて労働協約改定を申し入れたが改定の協議が整わず労働協約は未更新となり、同年8月に失効した（詳細は後述）。

イ 会社は、30年1月10日の団交において、時間外労働や休日出勤の必要性がないとして、同年4月以降は三六協定を締結しない旨を述べた。

その後、B2校においては2月以降の、B4校においては4月以降の、

B 3 校においては4月16日以降の同協定が締結された。しかし、B 1 校においては、4月16日から5月15日までの同協定は締結されていたが、4月1日から同月15日まで及び5月16日から7月31日まで同協定は締結されなかった。

ウ 会社は、A 2 分会及びA 3 分会のチェックオフを行ってきたが、30年2月、事務処理上の煩雑さ等を理由に、チェックオフの停止を組合に書面で申し入れた。

会社は、30年4月、A 3 分会との間に「書面による協定」が存在していないとして、A 3 分会のチェックオフを停止した（詳細は後述）。

エ 30年3月21日、組合の集会が予定されていたが、急遽会社が団交を申し入れ、団交が開催されることとなった。その直前に、A 2 分会B 4 校支部の組合員が8名分の組合及びA 2 分会からの脱退届を持参し、A14（A 2 分会）副委員長に提出した。既に退職届を提出していた組合員を除くと、同支部の組合員はA14（A 2 分会）副委員長のみとなった。

翌日、脱退した8名を含む28名で「C 7 組合」を結成した旨の貼紙がB 4 校に掲示された。

オ 30年3月23日午後1時頃、Y 2、B 2 取締役、B 3 GM及びB 4 GM（以下4名を「Y 2 ら」という。）はB 2 校において、A 2 分会員5名、A 3 分会員である副管理者1名と面談を行った。

続いてY 2 らは、同日午後4時頃、B 3 校においてA 2 分会員2名と、午後5時頃、B 1 校においてA 3 分会員である副管理者3名と面談を行った。

面談を受けた組合員は、同月23日付け又は25日付けで脱退届又は退職届を提出した（詳細は後述）。

面談直後の同月29日に開催された先行事件の委員調査において、当委員会は、会社に事情確認を行った上で、担当委員3名連名により、労使間の紛争を拡大させるような行為を厳に慎むよう求める要請書を会社に手交した。

カ 30年4月6日、会社は組合らに、組合が労働協約の当事者か、A 3 分会に同協約の効力が及ぶか等に関し見解を求めた。同月17日、組合らは会社

に、組合は協約の当事者でありA3分会は協約の当事者ではないが協約の効力は及ぶ等と文書回答した（詳細は後述）。

なお、この時点まで労働協約第4条の組合員の範囲、A3分会の位置付け等について、労使間で問題とされたり協議がなされたことはなかった。

キ 25年4月から30年11月までの間、昇任・昇格、兼務・兼務解除、採用及び退職を除き70件の人事異動が行われた（詳細は後述）。

ク 会社本部に合宿教習生集客のため営業部が設立され、30年6月1日付けでA3分会員2名に対し、それぞれ長野営業所長及び飯田営業所長としての配転命令が出された。なお、飯田営業所への配転命令が出されたA3分会員の退職に伴い、別のA3分会員に対し同月16日付けで同営業所への配転命令が出された（詳細は後述）。

3 労働協約

(1) 労働協約の締結及び承継

ア 会社分割前の自動車学校事業部門の運営会社であるC3会社とA5分会との間で、18年4月1日に労働協約が締結された。

イ 24年7月2日の会社分割に伴い、会社は労働協約を承継した。

(2) 労働協約の内容

ア 労働協約には、本件に関する別紙の規定が含まれている。

イ 労働協約は、18年4月1日以降、内容は改定されず、更新されてきた。

(3) 労働協約の失効

ア 29年12月21日及び30年1月10日に団交が行われ、会社は、始業・終業時間を廃止した時差出勤の導入、シフト制勤務の導入、固定された休校日の廃止等を内容とする労働協約の改定をするよう求めたが、交渉は決裂した。

会社は、同月19日、同協約改定を再度申入れする旨及び協議が整わない場合は同協約第107条に基づき同協約の更新はなされない旨が記載された書面を組合らに送付した。

組合らは、同月25日、会社へ抗議書を提出し、「労働協約の更新を拒否するとしているも同然である」として会社からの同協約改定の申入れに抗議した。

イ 労働協約は、改定の協議が整わなかったため更新されず、30年8月に失効した。

(4) A3分会が当事者となっている協定書等

ア あっせんに係る協定書

前記2(1)ウのとおり、26年8月18日付けの組合からのあっせん申請に際し、同年11月20日に会社と組合らとの間で、協定が締結された。

イ 労使協議に係る協定書

賃金等に関して会社と組合及びA3分会との間で以下の協定が締結された。

(ア) 24年11月30日付け 24年度冬季一時金に係る協定

(イ) 25年5月8日付け 25年度賃金に係る協定

(ウ) 25年7月25日付け 25年度夏季一時金に係る協定

(エ) 26年4月2日付け 25年度冬季一時金に係る協定

(オ) 26年7月23日付け 26年度賃金に係る協定

(カ) 28年4月5日付け 26年度夏季一時金に係る協定

(キ) 28年12月26日付け 27年度夏季一時金に係る協定

ウ 会社からの通知等

会社の以下の通知等のあて先は、組合らあてとなっている。

(ア) 30年1月19日付け 「労働協約改定についての申入書」

(イ) 30年2月7日付け 労働協約第12条に基づく人事異動に係る「申入書」

(ウ) 30年1月23日付け 団交申入れに対する「回答書」

(エ) 30年2月20日付け 団交申入れに対する「回答書」

(5) 労働協約の当事者等

ア 30年4月6日、会社は先行事件の和解協議が行われるに当たって、労働協約の改定も協議対象に含まれると考え、同協約を確認した際に生じた疑問について、組合らに質問状を送付し、以下の内容等について見解を求めた。

(ア) 協約冒頭で、C3会社とA4組合A5分会との間で締結するとあるが、末尾にはA4組合の記名・押印もあり、A4組合も協約の当事者か。

(イ) 協約冒頭に記載がなく、末尾にも記名・押印がないことから、A3分

会の前身と解されるA4組合A8分会（以下「A8分会」という。）は、労働協約の当事者ではないという理解でよいか。

- (ウ) 仮に、A3分会も労働協約の当事者であるなら、協約第4条で、「部長、課長（代理を含む）」を非組合員とする旨が規定されており、A3分会の構成員は非組合員とされ、協約の効力が及ばないという理解でよいか。
- (エ) A3分会構成員は、組合の構成員か。
- (オ) A3分会は、組合とは独立の労働組合としての組織実態を備えているのか。

イ 30年4月17日、前記アに対して、組合らは、会社あて回答書を送付し、以下の見解を示した。

- (ア) 前記アの(ア)について、労働協約にX組合（原文ママ）の記名・押印があることから、協約の当事者である。
- (イ) 前記アの(イ)について、A8分会は労働協約の当事者ではない。ただし、A3分会の構成員は組合の構成員であるので、労働協約の効力が及ぶ。
- (ウ) 前記アの(ウ)について、労働協約第4条はA3分会結成前に作成されたものであり、組合に加入したことによりA3分会の構成員にも効力が及び、A3分会にも準用される。協約に則り、団交の実施、会社によるチェックオフが行われていることから、双方共通の理解である。
- (エ) 前記アの(エ)について、A3分会構成員は、組合の構成員である。
- (オ) 前記アの(オ)について、A3分会は、組合の一個の労働組合、一般的な労働組合としての組織実態を備えている。

ウ 30年4月18日、前記イに対して、会社は、組合らに通知書を送付し、会社の以下の見解を述べ、申入れを行った。

- (ア) 前記イの(イ)乃至(エ)について、A8分会（現在のA3分会）が労働協約の当事者でないことは承知した。
- (イ) 前記イの(イ)乃至(エ)について、A3分会構成員は組合の組合員であるとの主張について、客観的資料で明らかにすること。
- (ウ) 前記イの(イ)乃至(エ)について、A8分会結成の経緯、趣旨及び目的を

明らかにすること。

- (エ) 前記イの(イ)乃至(エ)について、組合が労働協約の当事者なら、協約第4条により、会社の従業員のうち同条第1号から第4号のいずれかに該当する者は非組合員となり、組合の組合員資格は有さず、A3分会員は非組合員のはずである。

A3分会員のチェックオフをしてきたのは事実だが、労働協約の当事者の確認等が不十分なまま事実上行われていたに過ぎない。

- (オ) 前記イの(オ)について、A3分会が「単位労働組合」（労組法第5条第2項第3号）であるのか、A3分会が一般的な労働組合の組織実態と変わりが無いとの主張について、客観的な根拠資料を示すこと。

- (カ) 前記イによれば、A3分会は労働協約の当事者ではないから、会社とA3分会にはチェックオフ協定は存在しない。そうすると、労働基準法第24条第1項ただし書の「書面による協定」がないため、チェックオフの継続は同条項違反となるおそれがある。このため、会社は30年4月以降の給与からは、チェックオフを中止することを通知する。

- エ 30年4月23日、前記ウに対して、組合らは、会社あてに、弁護士と相談の上、後日回答する旨を通知した。

これ以降、有効な回答はなされていない。

- オ 労働協約の末尾の組合の記名・押印については、組合は労働協約の当事者として記名・押印した。

- カ 会社とA3分会との間では労働協約が締結されていないが、27年4月から30年3月までの間、A3分会も42回にわたり団交に参加していた。

4 会社の規定

(1) 賃金制度

- ア 会社の賃金については、前記3(2)アの労働協約第39条等のほか、就業規則第6章及び賃金規定により定められている。

賃金規定においては、臨時に支給する賃金、職能給、職務給等に関して次の規定が含まれている。

賃金規定

第1章 総則

(適用範囲)

第1条 この規定はC3会社従業員の賃金に関する事項を規定する。但し、臨時に支給する賃金についてはその都度これを定める。

第3章 基準内賃金

第1節 職能給

(支払原則)

第13条 職能給は管理職に対し所定の労働日に勤務したときに、月額11,000円支給する。

第2節 職務給

(支払原則)

第14条 職務給は職階に対し所定の労働日に勤務したときに次の通り月額支給する。

部長 3,000円

課長 2,000円

係長 1,200円

主任 800円

第3節 愛車手当

(支払原則)

第15条 愛車手当は管理職及び女子事務員を除く従業員に対し所定の労働日に勤務したときに、次の通り月額支給する。

指導員以外 11,000円

指導員 6,800円

第4節 路上手当

(支払原則)

第16条 路上手当は管理職を除く指導員に対し所定の労働日に勤務したときに、月額4,200円支給する。

第4章 基準外賃金

(乗務手当)

第29条 乗務手当は大型及び二輪並びに普通二種技能教習1時間につき200円支給する。

(チェーン脱着手当)

第30条 チェーン脱着手当は指導員及びマイクロ要員に、1月～3月の間、月3,000円を支給する。

(資格手当)

第31条 資格手当は技能検定員に対し、検定受験者1名につき100円支給する。

イ 前記アで指導員に支給されるもののうち、管理職であるか管理職でないかで支給に有無があるものは、以下のとおりである。

(ア) 管理職のみに支給

第13条 職能給 11,000円/月

(イ) 管理職でない者のみに支給

第15条 愛車手当 6,800円/月、第16条 路上手当 4,200円/月

ウ 前記イ(ア)の職能給は課長職以上の者に対して、同(イ)の愛車手当及び路上手当は係長職以下の者に対して支給されている。

エ 前記アで従業員に支給されるもののうち、管理職であるか管理職でないかで支給額に差異があるものは第14条の職務給であり、支給額は以下のとおりである。

(ア) 管理職への支給額

部長 3,000円/月、課長 2,000円/月

(イ) 管理職でない者への支給額

係長 1,200円/月、主任 800円/月

オ 前記アからエのとおり、管理職へ昇格した者の給与の増加額は、実質的に職務給の増額分のみである。

(2) 就業規則

会社の就業規則には、配転等に関する次の規定が含まれている。

(転勤、職場、職種の変更)

第12条 会社は業務の都合によって、従業員に転勤、転属又は出向を命じ又は職種の変更を命ずることがある。

2 前項の場合従業員は正当な理由がなければこれを拒むことが出来ない。

5 組合らへの加入手続及び脱退手続

(1) 加入手続

ア 組合への加入手続は、規約に賛同した者が所定の手続により組合執行委員会の承認を得ることとされている。また、組合に加入した組合員は企業又は職域で分会を構成することとされているが、特段の事情があると認められる場合は、分会に所属しない場合もある。

会社の従業員である組合員は、個人で組合に加盟し、分会を構成している。

イ A2分会員が課長に昇格する場合、特段の手続をすることなく、同分会から自動脱退することとなる。

ウ A2分会員が課長に昇格する場合、その後のA3分会への加入は、昇格者本人の意思による。A3分会への加入手続は、本人が申し出て、同分会の承認を得ることとされている。

(2) 脱退手続

ア 組合の脱退手続は、組合執行委員長に申し出て、大会又は組合執行委員会の承認を得ることとされている。

イ A2分会及びA3分会の脱退手続は、分会執行委員長に申し出て、執行委員会の承認を得ることとされている。

A2分会員又はA3分会員がその所属する分会を脱退する場合、組合からの自動脱退とはならず、組合からの脱退は、脱退者本人の意思による。分会の脱退を申し出た者がいた場合、組合からの脱退の意思確認は組合執行委員長が行っている。

なお、組合員が組合を脱退した際、組合から会社への書面による通知は行っていない。

6 指導員及び検定員の選任

指定自動車教習所を管理する者は、自動車の運転に関する技能及び知識の教習を行わせるため指導員を選任しなければならないとされ（道路交通法第99条の3）、また、技能検定を行わせるため検定員を選任しなければならないとされている（同法第99条の2）。

会社においては、各事業所（自動車学校）の管理者が選任手続を行っている。なお、管理者は、会社の従業員である。

7 Y 2 らによる組合員との面談等

30年3月23日午後、Y 2 らがB 2 校、B 3 校及びB 1 校において組合員と面談を行った。

Y 2 は、グループ会社の相談役の立場として、B 2 取締役の要請により同校へ来校した。同人は、組合員に対し自身をグループ会社の相談役、創業者で、これまで指導員、管理者、社長を経験していると紹介した。面談では同人が主に話をし、同人に対しB 2 取締役が発言を促したり、発言を制止したりすることはなかった。

(1) B 2 校での面談

ア 30年3月23日午後1時頃、Y 2 らがB 2 校へ来校し、同校管理者とともに、A 2 分会のA 6 組合員、A 7 組合員、A 8 組合員、A 4 組合員、A 5 組合員及び同校副管理者であるA 3 分会のA 3 組合員の同校の組合員全員と面談を行った。

A 6 組合員、A 7 組合員、A 8 組合員とは3名同時に、他の組合員とは個別に面談した。

イ 面談の結果、A 6 組合員、A 7 組合員及びA 8 組合員はC 2 会社へ転籍した上でB 2 校に出向して勤務することに同意、A 4 組合員は課長昇格を受け入れ、A 5 組合員は退職の意向を示し、各組合員はA 2 分会員の資格を失うこととなった。また、A 3 組合員は組合からの脱退を申し出た。

なお、転籍の決定はB 2 取締役が、出向の提案及び決定はY 2 が行った。

ウ 面談翌日の30年3月24日の昼休み、組合及び所属分会あての脱退届の書式が、まずB 5 副管理者に本日付けで提出してから、A 5 組合員に提出す

るよう記載された用紙とともに、A 6 組合員、A 7 組合員、A 8 組合員、A 4 組合員及びA 3 組合員の机上に用意されていた。A 6 組合員ら 5 名は脱退届に押印等の上、これを提出した。

エ 前記ウのほか、本日付けで退職届を提出するよう記載された用紙が A 5 組合員の机上に用意されていた。同人は30年 3 月25日付けで退職届を提出した。その後、同人は撤回を申し出たが、会社は同月26日付け通知で退職を承諾しているとして撤回には応じなかった。

オ 30年 4 月 1 日付けでA 6 組合員、A 7 組合員及びA 8 組合員はC 2 会社へ転籍した上でB 2 校に出向して勤務、同日付けでA 4 組合員は課長へ昇格、同年 5 月31日付けでA 5 組合員は退職した。

カ 30年 3 月23日の夜及び翌24日の昼休みに、A 2 分会 B 2 校支部のA 6 組合員はA31 (A 2 分会) 委員長に電話で、面談があった件、脱退届が机上に置かれていた件などの状況報告をした。

キ 面談の翌々日の30年 3 月25日午後 1 時頃、組合 A 1 執行委員長 (当時は書記長)、同A32書記長 (当時は書記次長)、A 2 分会 A31 (A 2 分会) 委員長及び同A33組合員は、岐阜県中津川市にて、同月23日にY 2 らの面談を受けたA 2 分会員 5 名から聴取りを行った。

聴取りにおいてA 6 組合員らは、「Y 2 から『C 2 会社の従業員として働くか、退職するか』、『課長になるか、辞めるか』、『5、6 分の間に決めろ』と強い口調で迫られパニックに陥った」、「承諾せざるを得なかった」などと面談の状況について語った。

(2) B 3 校での面談

ア 前記(1)に続き、30年 3 月23日午後 4 時頃、Y 2 らがB 3 校へ来校し、A 2 分会のA 9 組合員及びA10組合員と個別に面談を行った。

イ 面談の結果、A 9 組合員は課長への昇格を受け入れ、A10組合員はC 2 会社へ転籍した上でB 3 校に出向して勤務することに同意した。同人らはA 2 分会員の資格を失うこととなった。

なお、転籍の決定はB 2 取締役が、出向の提案及び決定はY 2 が行った。A 9 組合員及びA10組合員は、組合及び所属分会あての脱退届を30年 3 月23日付けで提出した。当該脱退届の書式は、会社が用意した。

ウ 30年4月1日付けでA9組合員は課長へ昇格したが、同月12日退職届を提出し、5月15日付けで退職した。同年4月1日付けでA10組合員はC2会社へ転籍した上でB3校に出向して勤務することとなった。

エ 30年3月23日の午後、A2分会B3校支部のA18組合員はA31（A2分会）委員長に電話で状況報告をした。

A18組合員はA31（A2分会）委員長に、A9組合員及びA10組合員からの話として「Y2氏から『課長になるか、会社を退職するか』と迫られ課長になることを承諾した、『C2会社の地域限定社員になるか、退職するか』と迫られ、地域限定社員を選ばざるを得なかった」などと面談の状況について報告した。

(3) B1校での面談

ア 前記(1)及び(2)に続き、30年3月23日午後5時頃から午後8時頃まで、Y2らがB1校へ来校し、同校副管理者であるA3分会のA11組合員、A12組合員及びA13組合員と面談を行った。

イ 面談の結果、面談を受けたA3分会員3名は、組合からの脱退を申し出て、脱退届を30年3月23日付けで提出した。

ウ 面談の翌日の30年3月24日午後6時30分頃、組合A1執行委員長（当時は書記長）、同A32書記長（当時は書記次長）、A2分会A31（A2分会）委員長及び同A33組合員は、B1校にて、前日にY2らの面談を受けたA11組合員及びA12組合員から聴取りを行った。

聴取りにおいてA11組合員らは、「Y2から『副管理者が組合に入っているのは相応しくない。副管理者と組合は相容れないものである。会社は私のものである』と言われた。脱退を迫られ、やむを得ず承諾してしまった。」などと面談の状況について語った。

8 30年2月7日以降の人事異動

(1) 30年2月7日付け人事異動協議等

会社は、B1校及びB4校を重要事業所として人員増員を図ること、B3校所属職員の指導員資格取得を図ること、職員間の人事交流による組織の活性化を図ることを理由として30年2月7日、組合らあて、同月16日付けでの

次の組合員の人事異動について労働協約第12条に基づき協議を申し入れた。

①A 2 分会 A14 (A 2 分会) 副委員長

②A 3 分会 A15 (A 3 分会) 委員長

③A 2 分会 A34組合員及びA 9 組合員

組合及びA 2 分会は、30年2月9日、当該人事異動が組合の弱体化を図るものである等として、この申入れに対して会社に抗議した。

なお、A34組合員及びA 9 組合員に対しては、B 3 校からB 4 校への人事異動の協議があったが、後記ア(イ)のとおり当該人事異動は見送りとなり、その後、A34組合員は3月15日に退職届を提出し4月15日に退職し、A 9 組合員は前記7(2)エのとおり4月12日に退職届を提出し5月15日に退職した。

ア A14 (A 2 分会) 副委員長 B 4 校からB 3 校への配転及び課長昇格

(ア) A14 (A 2 分会) 副委員長は、大型及び大型二種の資格を有するなど指導員としての複数の資格を有しており、複数車種の教習指導、検定員業務を行うことができる。

B 3 校では普通車、普通二輪車、大型二輪車の教習が行われている。

B 4 校では大型特殊及び牽引車以外のすべての車種の教習が行われている。

(イ) 30年2月14日に協議が実施されたが、組合側は2月が繁忙期であること等を主張し、協議は不調に終わり、同月16日付けの人事異動は見送りとなった。

(ウ) 会社は、30年3月15日、A14 (A 2 分会) 副委員長の同年4月1日付けでのB 3 校への人事異動について、再度、労働協約第12条に基づき協議を申し入れた。

会社は同人の配転後のB 4 校従業員の資格取得体制を講じた上で、4月以降に同人にB 3 校で資格取得支援をしてもらうために配転を求めるものであるとした。

この申入れでは同人のほか、A 2 分会のA35組合員のB 4 校からB 3 校への人事異動の協議があった。A35組合員は、3月16日に退職届を提出し、5月31日に退職した。

- (エ) 30年3月16日、22日及び24日に協議が行われ、24日にA14（A2分会）副委員長は、B3校への配転及び課長昇格に同意した。同年4月1日に同人のB3校安全教育課課長兼教務課課長への配転が実施された。
- (オ) A14（A2分会）副委員長は、B3校への配転実施日の30年4月1日から24日までの間、指導員及び検定員に選任されず、教習業務には従事していなかった。同人は、B2取締役から岡山県へ呼び出され、同月24日に長野県に戻り、その翌日の25日に指導員及び検定員に選任された。
- (カ) A14（A2分会）副委員長は、30年4月1日付けの課長昇格によりA2分会員の資格を失い、同月19日には組合を脱退した。
- (キ) A14（A2分会）副委員長はB3校の若手指導員の資格取得支援を行うことが配転の理由とされたが、同校の若手指導員はA10組合員1名のみであった。

また、A14（A2分会）副委員長は同校指導員の特殊系車種の資格取得支援を行うことも配転の理由とされたが、同校への配転後、令和元年7月18日時点において、同校指導員に対して当該指導を行った実績はない。

- (ク) A14（A2分会）副委員長は、会社設立以来、A2分会執行委員長、同分会B4校支部長、同分会副委員長を歴任し、会社との団交にはほぼ毎回出席していた。

イ A15（A3分会）委員長 B1校からB3校への配転

- (7) A15（A3分会）委員長は、B1校のみで教習を行っている大型特殊車両の資格を有しているが、二輪車の資格は有していない。

B3校では普通車、普通二輪車、大型二輪車の教習が行われている。30年2月13日、会社はA15（A3分会）委員長にB3校への配転を内示した。その際、同人は、2月が繁忙期であること、妻の介護疲れがあること、糖尿病の治療を行っており配転により勤務先が変更になると更に負担がかかること等から、配転を実施しないよう述べた。同月16日付けの人事異動は実施されなかった。

- (イ) 30年3月1日、会社はA15（A3分会）委員長に対し、安全配慮義務を尽くし、異動の可否を判断するために必要であるとして、業務指示書

により、現在発症している病名、症状、業務への影響、異動による疾病への影響等についての主治医の診断書を提出するよう指示した。なお、提出期限についての指示はなかった。

(ウ) 30年3月22日、A15（A3分会）委員長は会社に対し、高血圧症、糖尿病で通院中であるが、職場環境や人間関係の変化が血圧に影響する可能性はあるものの現時点では病状は安定しているため、可能な限り一定の環境での労務が安定した病状につながる等と記載された同月2日付けの診断書を提出した。

(エ) 30年3月26日、会社はA15（A3分会）委員長に対し業務指示書により、健康状態を十分に把握し就労・異動の可否を判断するため、主治医あての医療情報開示の同意を求め、同意書を同月30日までに提出するよう指示した。また、同指示書の中で、同意書の提出後に主治医に面会を申し入れる旨もあわせて通知した。

(オ) 30年3月29日、会社は、有給休暇を取得していたA15（A3分会）委員長に対し、同年4月1日からのB3校業務課長への配転に係る同年3月28日付けの辞令を郵送した。会社は郵送の際に同人に架電し、同人は配転について同意した。

(カ) 30年4月1日、A15（A3分会）委員長のB3校への配転が実施された。

同人はA3分会の執行委員長を辞任し、A30（A3分会）委員長が新たな執行委員長となった。

なお、B1校とB3校との間の距離は約3キロメートルである。

(キ) A15（A3分会）委員長は、30年4月1日のB3校への配転以降、同校の指導員及び検定員に選任されず、草取りや洗車等の作業に従事し、教習業務には従事していなかった。また、配転以降、同人に残業はなく、三六協定が締結された同月16日以降も同様に残業がなかったことから、時間外手当の支給はなかった。30年1月以降の給与支給額は次表のとおりであった。

(単位：円)

支給月	支給総額	(支給内訳)		
		基本給	時間外手当	その他
30年1月	332,719	203,070	82,179	47,470
30年2月	386,513	203,070	132,393	51,050
30年3月	358,498	203,070	105,798	49,630
30年4月	281,978	203,070	40,108	38,800
30年5月	239,910	203,070	0	36,840
30年6月	238,370	203,070	0	35,300

- (ク) 30年4月20日、会社は、A15（A3分会）委員長に対し、健康状態を十分に把握した上で、就労・異動の可否の判断、会社の安全配慮義務の判断に必要なため、業務指示書により、主治医の診断書の提出、主治医あての医療情報開示の同意書の提出を求め、同月27日までにこれらを提出するよう求めた。また、同指示書の中で、B3校管理者からA15（A3分会）委員長の状態を把握しないと指導員及び検定員への選任の判断ができないとの報告を受けている旨、同意書の提出後に主治医に面会を申し入れる旨もあわせて通知した。
- (ケ) 30年4月27日、A15（A3分会）委員長は会社に対し、高血圧症、糖尿病で通院中であるが、現時点では病状は安定、通常業務が可能な状態である等と記載された同月26日付けの診断書を提出した。また、同月25日付けの医療情報開示同意書も提出した。
- (コ) 30年5月14日、A15（A3分会）委員長は、A3分会員、A2分会員、A7組合及びA9組合の組合員とともに、B3校を訪れ、同校の受付カウンター前で、B3校管理者と面会、その後受付前に来たB4GMとも面会し、両者に自身が指導員に選任されない理由を聞いた。
- (カ) 30年5月15日、会社はA15（A3分会）委員長以下A3分会員及びA2分会員の5名に対し、前日のB3校での行動について悪質な業務妨害であるとして抗議し、始末書を同月18日までに提出するよう指示した。
また、会社は組合らに対しても抗議し、謝罪書面を同月18日までに提出するよう求めた。

(シ) 30年5月18日に組合らは前記(シ)に対して抗議し、同月21日に会社はこれに対する回答及び始末書提出を再度指示し、同月25日に組合らは、さらにこれに対して抗議した。

(ス) A15 (A3分会) 委員長は、会社設立以来、A3分会執行委員長を務め、会社との団交にはほぼ毎回出席していた。

(2) 30年5月15日付け人事異動通知等

ア 営業所開設に係る掲示

30年5月8日、会社は各自動車学校の掲示板に、「本社営業部の設立について(報告とお願い)」と題した貼り紙を掲示し、会社本部に合宿教習生集客のため営業部が設立され、長野県北部方面、同南部方面、名古屋方面、東京方面に営業所を開設予定で、同月10日までに従事する希望者を募集し、希望者がいない場合は会社が人選する旨、同年7月から9月までを中心とした夏季の問合せが増加していることに対応するため早急にこの体制を実施する旨を従業員に周知した。

イ 30年5月15日付け人事異動通知

30年5月15日、会社はA3分会あて、6月1日付けでの次の組合員の営業所への人事異動を通知した。

① A15 (A3分会) 委員長

② A2 (A3分会) 書記長

飯田営業所及び長野営業所に勤務することとなったのは、それぞれ1名ずつであった。

会社は人事異動の理由として、同年5月8日に「本社営業部の設立について(報告とお願い)」で募集した営業部従業員について応募者がいなかったため、重要な責務に従事できる社員として上記2名の人選を行ったとした。また、A15 (A3分会) 委員長については、医師との面談後に業務に支障がないと判断ができてから辞令発令をすることとした。

会社は、A3分会は労働協約の当事者ではなく、その構成員には同協約の効力は及ばないことから、念のために人事異動実施予定を報告している旨も通知した。

ウ 組合らによる抗議等

- (7) 30年5月18日、組合らは前記イの人事異動について、業務内容等の説明が全くなく、人選理由も曖昧で、指導員が全く職種の違う営業を行うことも困難で、不当な人事異動であり、かつ組合役員を排除するためのものであるとし、会社に抗議した。
- (イ) 30年5月19日、組合らは会社あて、前記イの人事異動について同月24日の団交開催を申し入れた。
- (ウ) 30年5月21日、会社は、前記(イ)の組合らからの申入れに対して、会社からの前記3(5)ウ等の申入れに係る回答がないとして、まずはその回答をするよう求め、団交については同月24日は日程が取れないとした。
- (エ) 30年5月31日、組合らは、前記イの会社からの通知に対して、A15(A3分会)委員長及びA2(A3分会)書記長に対する人事異動は労働条件の変更であるから団交事項であり、A3分会員であることを理由として団交を行わないのは不当であり、人事異動を受け入れることはできないと回答した。

エ 開所前後の営業所の状況等

営業所には、机、椅子、応接セット、営業活動用の自動車や名刺が用意されておらず、出費が必要な場合は事前に会社に稟議を上げて許可を得なければならなかった。

オ A15(A3分会)委員長 B3校から飯田営業所への配転

- (7) 会社はA15(A3分会)委員長の飯田営業所への通勤方法について、高速バスを利用するよう指定した。
同人はこれまで営業職に就いたことはなかった。
- (イ) 30年5月18日、会社のB3GMは、A15(A3分会)委員長の健康状態について、同人の主治医と面談を行った。
- (ウ) 30年5月30日、会社は、前記イの人事異動について、A15(A3分会)委員長と面談した。
- (エ) 30年6月1日、A15(A3分会)委員長の飯田営業所長への配転が実施された。
- (オ) 30年6月4日、会社はA15(A3分会)委員長と面談した。同人は、妻の介護状況について説明し、また、組合を脱退するので配転を撤回し

てほしい旨等を述べた。会社は、配転命令を拒否できるだけの理由はないので配転は撤回しない旨を述べた。

- (カ) A15 (A3分会) 委員長は、30年6月6日付けで退職届を提出し、有給休暇消化後の同月30日に退職した。

カ A2 (A3分会) 書記長 B1校から長野営業所への配転

- (7) A2 (A3分会) 書記長は、運営がC3会社であった当時の14年4月から22年3月まで営業課に所属し、営業と指導員の業務に従事していたが、運営が会社になってからは営業職に就いたことはなかった。

なお、同人がC3会社当時に従事していた営業の内容は、各高校での説明会やC4大学生生活協同組合（以下「C4大学生協」という。）前での教習案内など例年行われる所定のものであった。

前記イの人事異動に伴う同人に対する営業研修は実施されなかった。

- (イ) 30年5月17日、A2 (A3分会) 書記長は会社あて、営業所での業務内容について説明を求める旨、説明を受けた上で人事異動に応じるか否かを判断する旨を申し入れた。

- (ウ) 会社は前記(イ)のA2 (A3分会) 書記長からの申入れに対して、同人個人への説明実施の可否について組合に尋ね、組合はこれを了承した。

- (エ) 30年5月29日、会社のB3GM及びB4GM（以下「B3GMら」という。）は、A2 (A3分会) 書記長とB3校において約30分間面談した。

A2 (A3分会) 書記長はB3GMらに対し、長野営業所の所在地、通勤方法、就業時間、営業成績の評価方法等について質問するとともに、翌日までに回答するよう質問書を渡した。

面談時、B3GMらは、A2 (A3分会) 書記長からの通勤方法についての問いに対しては松本市から電車で通勤してもらおうと回答し、合宿教習生募集のために営業所を作る効果についての問いに対してはとりあえずやってみてほしい旨を回答した。

A2 (A3分会) 書記長は、人事異動に対しては保留する旨を回答した。

- (オ) 30年5月30日、B3GMらは、前記(エ)のA2 (A3分会) 書記長か

らの質問書に対して回答した。通勤定期券については高速バス回数券を支給するとし、営業方法については会社と相談しながら自身も会社に提案することが必要であるとし、営業成績の評価については募集実績により評価するとした。

(カ) 30年5月31日、A2（A3分会）書記長は、B1校で同校副管理者からB3GMに電話をするよう言われ、B3GMに電話した。翌朝の出勤時間、出勤場所、長野営業所への通勤方法等について約20分間話した。

(キ) 30年5月31日、組合らは、前記イの会社からの通知に対して前記ウ(エ)のとおり回答したが、A2（A3分会）書記長の人事異動については留保して承諾した。

(ク) 30年6月1日、A2（A3分会）書記長の長野営業所長への配転が実施された。

(ケ) A2（A3分会）書記長は松本市の自宅から長野営業所まで高速バスで通勤し、通勤時間が往復4時間以上となった。営業所への配転後は、時間外労働がなくなり、指導員業務もできなくなり、これらに係る賃金が8か月間で約130万円減少した。

(コ) 長野営業所では、令和元年7月18日時点において、合宿教習生紹介などの営業実績はない。

(カ) 会社が教習生から29年、30年に任意で提出を依頼していた提言票には、A2（A3分会）書記長の教習指導に関する複数の苦情が寄せられていた。これについて当時の管理者からA2（A3分会）書記長に対して複数回の口頭指導が行われた。

(3) 30年6月7日付け人事異動通知等

ア 30年6月7日、会社はA3分会あて、A30（A3分会）委員長の営業所への同月16日付けでの人事異動について通知した。

会社は人事異動の理由として、同年5月8日に募集した営業部従業員について、県内1営業所に1名の人事異動は実施済みだが、県内のもう1営業所への人事異動で人選した1名が退職意向を示したため、A30（A3分会）委員長を選出し、営業所（勤務地）については本人の希望を考慮するとした。

会社は、A3分会は労働協約の当事者ではなく、その構成員には同協約の効力は及ばないが、念のために人事異動実施予定を報告している旨も通知した。

イ 30年6月7日、組合らは、当該人事異動について、組合への支配介入であり、かつ不当なものであるとし、会社に抗議した。また、組合は、A3分会が労組法に基づき結成され、これまで会社と団交を行い協定書も締結していること等を主張した。

ウ 営業所には、机、椅子、応接セット、営業活動用の自動車や名刺が用意されておらず、出費が必要な場合は事前に会社に稟議を上げて許可を得なければならなかった。

A30（A3分会）委員長は、これまでは営業職に就いたことはなかった。当該人事異動に伴う同人に対する営業研修は実施されなかった。

エ 30年6月12日、B3GMらは、A30（A3分会）委員長とB3校で面談した。

B3GMらは、この面談が人事異動の内示であると説明し、A30（A3分会）委員長の勤務先はもともと東京営業所だが、希望があれば飯田営業所でも可能であるとし、いずれの営業所とも高速バス又は電車での通勤を指定した。A30（A3分会）委員長は持ち帰って考える旨を回答し、B3GMらは16日に辞令が出るので早めに返事をするよう指示した。

A30（A3分会）委員長はB3GMらに対し、人選理由等について、翌日までに回答するよう質問書を渡した。

また、A30（A3分会）委員長は、前記アの人事異動に係る組合らから会社あての団交申入書をB3GMらに渡した。

オ 30年6月12日午後7時50分、A30（A3分会）委員長はB3GMに電話し、人事異動内示については留保付きで承諾し、飯田営業所を希望する旨を伝えた。

カ 30年6月13日、組合及びA3分会は、前記アの会社からの通知に対して、A30（A3分会）委員長に対する人事異動は労働条件の変更であるから団交事項であり、団交を行わないのは不当で、人事異動は受け入れられるものではないとしながらも、今回の人事異動については留保して承諾する旨

を回答した。

キ 30年6月13日、B3GMらは、前記エのA30（A3分会）委員長からの質問書に対して回答した。人選理由については課長級以上の職員が望ましくA30（A3分会）委員長が様々な場面で先導役を担っているため適任であるとし、営業方法については会社と相談しながら自身も会社に提案することが必要であるとし、営業成績の評価については募集実績により評価するとした。

ク 30年6月13日、会社は、前記エの組合らからの申入れに対し、A3分会あて、会社からの前記3(5)ウ等の申入れに係る回答がないとして、まずはその回答をするよう求めた。また、A30（A3分会）委員長が同月12日に飯田営業所への人事異動を承諾していることから、当該人事異動を議題とする団交を行う考えがあるかどうか明らかにするよう求めた。なお、団交開催日として要求のあった同月14日は日程が取れないとした。

ケ 30年6月16日、A30（A3分会）委員長の飯田営業所長への配転が実施された。

コ A30（A3分会）委員長は安曇野市の自宅から飯田営業所まで高速バスで通勤し、通勤時間が片道2時間半となった。

サ 30年6月16日、B3GMは、A30（A3分会）委員長とB4校で面談した。

その際、B3GMは次のように発言した。

面談の冒頭に「A30さんは、あまりいい目で見られていないのは知っているよね。」と述べ、A30（A3分会）委員長のどこからかとの問いに対しては「本社から。あっちにそういうことが、耳に入ったら。立場をわきまえないと。」と述べた。

営業本部については、直属の上司がB3GMらで、営業本部長がB6であると述べた。

Y2については、「うちのトップです。オーナー。ぼくらの雇い主。社長より上。」、「いやいや、ここらへんの情報もすべて、組合に流しちゃだめ。わかりますね。オーナーが組合を恐れているのは、それや。営業のこととか、重要な情報が組合に流れたら、その上部から他の組合にここは

こういう営業しているとか、流れたら困るから、組合をオーナーは恐れているわけ。」「だからA3分会ぐらいはやめろ、とオーナーは言っているんですよ。A3分会はやめてくれ、とお願いしている、幹部でしょ、と。」「だから、こないだまで、副管までA3分会だったから、会社の情報を流せないからA3分会やめてくれ、と。最初副管にやめてもらった。そういう経緯があるからオーナーはA3分会を怖がっているんです。情報をあちこち流してもらおうと困るから。だから、A3分会は最低やめろ、とオーナーは言う。」と述べた。

飯田営業所については、「入ったらカウンターがあってズッポーンと何もありません。電気がつくだけ。奥の方にトイレがありましたけど。今電気も水道もきてません。ガスは元々ありません。単に空間があるだけ。A30さん行ったら座るところさえないから。何もありません。」「パソコンしたい、といえはいるよね。プリンターいるよね。応接以外に事務机もいるよね。全部一から準備しなきゃ。それどこで買おうか。うちのグループは全て稟議制度は知ってるよね。1円から上の決裁がないと買えません。」と述べた。

A30（A3分会）委員長の長野営業所を見に行きたいとの問いに対しては、「ぼくらは決裁できません。A2さんもそうだけど、A30さんもA3分会でしょ。オーナーから信用されないです。」と述べた。

飯田営業所への配転については、A30（A3分会）委員長が「断ればクビになっちゃうし、と思って」と発言したのに対しては、「そういう立場に置かれているんですよ。ぶっちゃけ、組合に言うなよ。なんでそこまで組合に拘る必要があるんやって。組合は守ってくれないよ。」と述べ、さらに「上は嫌いの知っとなあかんで。A3分会が特に嫌い、なんで幹部の人間が組合なんだ。という感覚だから。」と述べた。

A30（A3分会）委員長に対しては、「しゃべり方、話し方が、今のままじゃ営業にはまずい。」と述べ、同人のなぜ選ばれたのかとの問いに対しては、「選ばれたのは仕方がない。」と述べた。

組合活動に関する会話の中では、「B1校だけが苦しくなって、B4校、B3校は給料たぶん上がっていると思うよ。B1校だけが三六しないから

どんどん下がっていったよね。露骨ではないけど会社としては信用できないというのがあるし、どうしたら残業させてもらえるのか、信用されるしかない。」と述べた。

また、面談終了の際には、「今日は正面から入って来た？ここは組合嫌いな場所なんでB 7さんにどんな顔されたかわからないけどこっちから帰って。A 2くんもそうしてもらった。」と述べた。

シ 30年10月22日、A30（A3分会）委員長は、適応障害の疑いと診断され、同日から自宅療養となった。同人からは、その後も引き続き診断書が提出された。診断書には自宅療養が望ましい旨が、また、3回目の受診以降の診断書には職場環境の調整を検討していくことが望ましい旨も記載されていた。会社は、同人を欠勤扱いとした。

飯田営業所には、同人の自宅療養以降、従業員は配置されていない。

同人は、少なくとも令和元年7月18日時点では、既に退職していた。

なお、飯田営業所では合宿教習生紹介などの営業実績はない。

(4) 本件審査対象の人事異動等

ア 30年2月7日から申立日までの間に組合員に対して実施された本件審査の対象とされている人事異動は、別表1のとおりである。

イ 勤務する自動車学校の変更を伴う事業所間異動においては、給与には変更はない。なお、自動車学校から営業所への異動においては、指導員及び検定員から外れることにより、これらに従事した場合に支給される乗務手当などの手当類の支給はなくなる。

ウ 会社では、課長への昇格基準は特段定められていない。

エ 別表1のとおり30年5月16日、B1校のA24組合員及びA25組合員に対する人事異動が実施された。同人らはB3校へ配転となり、また、係長を経ずに主任から課長へと昇格した。会社では、主任からの課長昇格はこれまで実施されたことはなかった。

なお、これと同日、B3校の非組合員である業務課主任1名も、同校内で業務課課長に昇格した。

(5) 30年2月7日以降の組合員の人事異動、脱退等

30年2月7日以降の組合員の人事異動、脱退等の状況は、別表2のとおり

である。同日時点の組合員数は62名であったが、申立日現在では15名、同年11月8日時点では2名、令和元年7月18日時点では1名となった。当該1名は営業所に所属するA3分会員である。

なお、前述のとおり会社の30年7月16日現在の従業員数は104名であり、採用・退職者数を考慮すると、同年2月7日時点では約120名の従業員が在籍していた。

9 会社設立以降から30年11月までの人事異動の状況

(1) 発令総数

ア 会社の人事異動は、25年4月から30年2月までの4年11か月の間（以下「期間①」という。）では99件（1.68件／月）、30年3月から本件申立日である同年6月26日までの4か月の間（以下「期間②」という。）では46件（11.5件／月）、同月27日から同年11月までの5か月の間（以下「期間③」という。）では28件（5.6件／月）であった。

イ 期間①においては、昇任・昇格、兼務・兼務解除、採用及び退職に係る人事異動が全体の3分の2程度であり、事業所間異動は2件のみであった。

(2) 事業所間異動

ア 事業所間異動は、期間①では前述のとおり2件（0.03件／月）、期間②では17件（4.25件／月）、期間③では5件（1件／月）であった。

イ 前記アのうち組合員に係るものは、期間①では1件（0.02件／月）、期間②では14件（3.5件／月）、期間③では0件であった。

(3) 課長昇格

ア 課長昇格は、期間①では11件（0.19件／月）、期間②では10件（2.5件／月）、期間③では0件であった。

イ 前記アのうち組合員に係るものは、期間①では11件（0.19件／月）、期間②では8件（2件／月）、期間③では0件であった。このうち、課長昇格の際に組合を脱退した者は、期間①では5件（0.08件／月）、期間②では8件（2件／月）である。

ウ 期間②における課長昇格と前記(2)の事業所間異動（GMに係る2件の異動を除く。）を併せると25件であり、このうち組合員に係るものは22件

である。

(4) 人事異動と近接した組合脱退者

課長昇格等の昇格、配転及び転籍と近接した組合からの脱退は、期間①では5件(0.08件/月)、期間②では22件(5.5件/月)、期間③では1件(0.2件/月)であった。

(5) 退職者

ア 定年退職以外の退職は、期間①では21件(0.36件/月)、期間②では11件(2.75件/月)、期間③では16件(3.2件/月)であった。

イ 前記アのうち組合員に係るものは、期間①では15件(0.25件/月)、期間②では9件(2.25件/月)、期間③では14件(2.8件/月)であった。

10 入校者数、卒業者数、在籍者数、指導員数の状況等

(1) B1校及びB3校の状況

ア 29年及び30年のB1校及びB3校における入校者数、卒業者数、在籍者数及び指導員数は、別表3のとおりである。

イ 会社は、指導員がその労働時間中に教習指導業務及び検定業務にあてた時間の割合を「教習稼働率」とし、これを業務の効率化、指導員の過不足等に関する基準として用いている。本件申立当時のB1校及びB3校における当該教習稼働率、指導員数等は別表4のとおりである。

ウ B1校では、30年1月から4月までは副管理者1名が課長職1つを、同年5月は副管理者2名が課長職2つを、同年6月から10月上旬までは副管理者4名が課長職4つを、同月上旬から中旬までは副管理者3名が課長職3つを、同月中旬以降においては副管理者4名が課長職5つを兼務していた。

エ 30年5月、会社は、県内3校の教習生送迎用のバスルートをもB4校からB1校、B3校を通過するものと統合し、B1校のバスルートを廃止した。これを理由として会社は、B1校のバス専従員であるA3分会のA21組合員、A22組合員及びA23組合員の同月1日付けでのB4校へ配転を実施した。

バスルート統合後も、B1校と近距離にあるB3校及びB4校の従来か

らのバスルートは維持され、同年11月にはB 1校のバスルートが復活した。会社は、A22組合員を同月26日付けで再度B 1校へ配転した。

オ 30年6月から8月の間、B 1校では在籍者の教習を優先するため新規入校を制限し、また、この頃、C 4大学の学生に対して、B 3校、B 4校での受講を勧めていた。

なお、前述のとおり、B 1校とB 3校との間の距離は約3キロメートル、B 1校とB 4校との間の距離は約10キロメートルである。

カ B 3校には6つの課があり、課長職のみに就いている者は、28年12月から29年3月の間は3名、29年4月から30年3月の間は4名から5名、同年4月は7名であり、同月25日以降は6名から8名で推移していた。

同校の管理職に就いている者は、28年12月から29年8月の間は9名から10名、同年9月から30年5月中旬の間は10名から11名、同年5月中旬から6月中旬の間は13名、同年6月中旬以降は11名から12名で推移していた。

(2) C 4大学生協を通じて入校した学生の教習状況

ア 30年5月上旬、会社はC 4大学生協を訪問し、労使関係が原因で、B 1校で退職者が重なり教習に支障が出ている旨を説明した。

イ 30年5月16日、会社はC 4大学生協を訪問し、B 4校での受入れ等について提案した。

ウ 30年5月17日から22日にかけて、学生の親からC 4大学生協に対し、教習状況についての苦情電話・メールが3件あった。

エ 30年5月23日、C 4大学生協は、同生協を訪問した会社に対し、在籍教習生への保障、夜間教習の実施等を要請した。

また、同日、C 4大学生協から会社に対し、状況報告や今後の提案について正式に要請した。

オ 30年5月24日、会社はC 4大学生協を訪問し、B 3校での受入れについて提案した。

カ 30年5月30日、C 4大学生協は、店頭で連日相談があるため、同生協を訪問した会社に対し早急な対応を要請した。

キ 30年6月11日、B 4校及びC 4大学生協店頭に入校や転校案内のためのテントが設置された。

ク 30年8月10日、会社はC4大学生協を訪問し、指導員の応援・増員が9名あったこと、同月3日から夜間・土日教習を再開していること、在校生全員に電話をしてスケジュールを組んでいること等を説明した。

1.1 申立事実後の状況

(1) 審査の実効確保の措置勧告

ア 30年7月27日、組合は当委員会に、会社の人事異動を利用した組合脱退強要が今後も行われると審査手続終了の段階では組合が著しく弱体又は組合員全員が脱退してしまう状態が予想されるとして、当委員会が本件申立の当否について判断を示すまでの間、会社は組合の同意なく組合員に対して人事異動を行ってはならないと勧告することを求める審査の実効確保の措置に関する申立てを行った。

イ 30年8月9日、当委員会は会社に対し、本件審査が終了するまでの間、組合との協議を経ずに組合員の人事異動を行うことを差し控えること、また、協議に当たっては、書面により人事異動の必要性及び人選の理由を具体的に説明し、組合の理解を得るよう努めることを勧告した。

(2) 審査の分離

ア 30年10月3日、組合は当委員会に、A2分会員は全員が脱退又は退職届を提出し、A3分会員は2名のみとなっていることから、請求した救済内容のうち組合員に直結した緊急性の高い本件申立書「第3 6. 被申立人による脱退強要・脱退勧奨」及び「第3 7. 人事異動による不利益取扱、組合脱退勧奨、支配介入」について、分離・先行審査を求める申立てを行った。

イ 30年10月9日、当委員会は、前記アの申立事項について、分離し、先行して審査することを決定した。

(3) 配転命令無効確認仮処分命令申立事件

A2（A3分会）書記長及びA30（A3分会）委員長は、長野地方裁判所松本支部に、会社が同人らへ発令した各営業所への配転命令に基づき、同人らが各営業所において勤務する義務のないことを仮に定めることを求める仮処分命令申立て（平成30年(㊄)第10号配転命令無効確認仮処分命令申立事件）

をした。31年4月26日、同支部は、配転命令は配転命令権を濫用したものと
して無効であると一応認められるが、同人らは依然として労働契約上の地位
を有しており基本給に変更はないこと等により保全の必要性があるとは認め
られないとし、申立ては却下となった。

第4 当委員会の判断

1 A3分会員は労働協約第4条により、組合の組合員であることを否定さ
れるか。(争点1)

(1) 非組合員の範囲を定めた条項について

労働組合は、その自主的判断に基づき組合員の範囲を決定することができる
のであるから、その判断に基づいて使用者との間で、労働協約をもって非
組合員の範囲を定めることも可能であると解される。

しかしながら、「組合員となる資格を有しない者の範囲の裏返しである組
合員となる資格を有する者の範囲は、本来組合の自主的判断に委ねられるべ
きものであり」、非組合員の範囲の広狭は組合活動に及ぼす影響は大きいも
のであるから、「労働協約中の非組合員の範囲を定める条項の効力を考える
に当たっては、このような事情は十分考慮すべきである」(日本アイ・ビ
ー・エム事件、東京高判平成17年2月24日、労働判例892号29頁参照)とさ
れている。

(2) 協約の適用範囲について

ア 会社は、労働協約末尾には組合の執行委員長の記名押印があり、組合も
労働協約の当事者であるから、A2分会のみならず組合自身にも労働協約
が適用されるのであって、第4条の非組合員の範囲に該当するA3分会員
は組合の組合員ではなく、したがってA3分会員に対し、不当労働行為は
構成しえないとする。

一方、組合は、協約冒頭で「A5分会」を「組合」と呼ぶ旨規定してお
り、同条はA2分会の非組合員の範囲を定めたものに過ぎず、組合の組合
員に制限を加えるものではないので、A3分会員も組合の組合員であると
する。

イ 組合が労働協約の当事者であるかという点について、組合は、30年4月

6日付けの会社質問状に対する回答の中で、労働協約に記名押印があることから、組合は労働協約の当事者である旨回答している（前記第3、3(5)イ）。また、第3回審問において、A1執行委員長は、組合は労働協約の当事者であると述べている。

しかしながら、本件労働協約の頭書には、「C3会社（以下会社という）とA4組合A5分会（以下組合という）とは次の労働協約を締結する。」との記載があることからすれば（別紙）、本件労働協約はA2分会を適用対象として定められたものであって、第4条はA2分会の非組合員の範囲を定めたものと読むのが自然である。末尾に組合が記名押印しているのは、協約の成立を認証する意味で副署したに過ぎないとも考えられる。

したがって、そもそも、組合が労働協約の適用を受ける当事者ではないとの解釈もできる。

(3) 本件の事情

ア 会社は、労働協約締結当時にA3分会は存在しなかったが、その構成員となる課長職以上の者や非正規従業員自体は存在しており、その者らを非組合員とすることを合意したのだから、その後同分会が結成されたとしても、同協約第4条が解約されていなかった以上、同分会員らは依然として組合の組合員ではないとする。また、C3会社から事業を承継した際、同分会の結成経緯や組合における位置付け等について説明がなかったため、上記の点は曖昧なまま同分会も団交に参加していたのであり、30年4月に同分会の位置付けを明らかにするよう求めたが、組合からは、同分会員にも同協約の効力が及ぶとの見解が述べられたほかは、根拠も示されず、組合の組合員である旨の主張がされたのみとする。

イ しかしながら、本件では次の事情が認められる。

(ア) 本件労働協約は、前運営者のC3会社と締結されたもので、会社分割に伴い会社に承継された（前記第3、3(1)イ）。

(イ) 会社は、30年4月6日付けの質問状を送付するまで、A3分会が組合の組合員であるか否かについて疑問を表明することはなかったが（前記第3、2(2)カ）、それまでの間、団交は、会社発足から5年以上にわたって、A2分会とA3分会双方の組合員と会社との間で行われており、

27年4月から数えても、42回行われている（同3(5)カ）。会社の主張を一部認めるとしても、この間会社は、労働協約の確認を怠っていたともいえる。

(ウ) そして、団交で合意した際は、会社はA2分会及びA3分会のそれぞれと協定を締結し、当委員会におけるあっせんでも、A2分会、A3分会及び組合と会社で協定を締結した（前記第3、3(4)アイ）。

(エ) さらに、組合、A2分会及びA3分会連名の団交申入書に対して、会社は三者連名の宛名で、回答書を送付していた。30年1月19日付けの労働協約改定の申入書も、宛名を組合、A2分会及びA3分会の連名としている（前記第3、3(4)ウ）。

(オ) また、会社は30年4月に停止するまで、A2分会と同様にA3分会のチェックオフを行っていた（前記第3、2(2)ウ）。

(カ) 加えて、前記(イ)のとおり、労使間で、労働協約第4条の定める組合員の範囲やA3分会の位置付け等について、問題とされたり、協議されたりすることはなく、当委員会におけるあっせんや先行事件の手続において、同分会員が組合の組合員であるか否かが問題となったことはなかった（前記第3、2(2)カ）。

ウ これらの事実からすれば、会社は、労働協約第4条にかかわらず、会社発足時からA3分会員をA2分会員と同様に組合の組合員として取り扱ってきたと認められる。こうした経過がありながら、会社がA3分会員を組合の組合員ではないと主張するのは、不誠実であるといわざるを得ない。

(4) 組合員の範囲を定めた条項の効力

さらに、一般的に労働協約の組合員の範囲を定める条項は、債務的効力を有するにとどまるとされており、労働組合が労働協約で定める組合員の範囲外の者を加入させた場合でも、その者の組合加入自体が無効となるわけではない。使用者は労働組合に対して、協約で定めた範囲外の者の組合加入は無効だと主張することはできないと考えられる。

(5) 以上まとめると、労働協約の文言からすれば、組合が労働協約の適用を受ける当事者であるとはいえないとも解釈できる。そして仮に、会社の主張するとおり労働協約第4条が組合の非組合員の範囲を定めたものであるとした

場合にも、会社発足時から、会社はA3分会員を組合の組合員として取り扱ってきたことに加え、労働組合が労働協約で定める組合員の範囲外の者を加入させたとしても、その者の加入自体が無効となるわけではないことからすれば、労働協約第4条により、同分会員が組合の組合員であることを否定されるものではない。

(6) よって、A3分会員は組合の組合員であるといえる。

2 Y2は労組法上の使用者に当たるか。(争点2ア)

(1) 労組法第7条の「使用者」は、原則としては労働契約上の雇用主を意味するものであるが、雇用主以外の事業主であっても、団体的労使関係が労働契約又はそれに近似ないし隣接した関係を基盤として、労働者の労働関係上の諸利益についての交渉を中心に展開されることからすれば、基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している者、近い将来において当該労働者と労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性がある者、近い過去に当該労働者と労働契約関係が存した者など、労働契約関係に近似あるいは隣接する関係を基盤とする団体的労使関係の一方当事者もまた、「使用者」に該当するものと解される。

Y2は組合員らとの間で、近い将来において労働契約が成立する現実的かつ具体的な可能性があるとはいえず、また近い過去に労働契約が存していたともいえないから、組合員らの基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているかについて検討する。

(2) この点、組合の主張では、Y2は、親族を会社の代表や取締役にならせたことにより会社への支配力を有しており、また会社の経営のために、従業員らに対して基本的労働条件や業務内容について直接指揮命令し、現実的かつ具体的に支配・決定しているから、労組法第7条の使用者に当たるとしている。しかし、会社の資本関係や意思決定過程、指揮命令系統などがどのようになっているのかについて具体的に明らかにされていない。

したがって、実際に同人が組合員らの労働条件等について、雇用主と部分

的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配決定していたと認めるに足りる十分な疎明はない。

(3) よって、Y 2 は労組法上の使用者とはいえない。

3 Y 2 の言動は、会社に帰責できるか。(争点 2 イ)

(1) 前記 2 で判断したとおり、Y 2 を使用者と認定できるまでの疎明はないものの、同人の言動を会社に帰責できるとすれば、会社の不当労働行為として認定する余地があるので、検討する。

(2) 社外の第三者の行為を支配介入として使用者に帰責させるためには、第三者と使用者との間に意思の連携があることが必要とされる。

前記認定のとおり、Y 2 は会社が属する C 1 グループの創業者であること、現在もグループの相談役という位置付けであること、周囲からオーナーと呼ばれていること、会社を含むグループ企業の多くは同人の親族が代表や取締役役に就いており、会社の代表取締役は同人の子で、B 2 取締役は同人の甥に当たること、同人自身もグループの中心的企業である C 2 会社の代表者であること(前記第 3、1 (3) アイウ)、面談は B 2 取締役が同人に出席を要請した上で幹部社員の同席のもと開催され、面談では主に同人が話をしたこと(同 7)、同人が若手指導員の出向を提案し、かつ C 2 会社からの出向を決定していることなどからすれば(同 7 (1) イ、(2) イ)、同人が会社に対し、一定の影響力を有していたものと推認するに難くない(なお、同人が出向を決定したという点について、B 2 取締役は、第 4 回審問において、C 2 会社の代表取締役である同人が決定した旨証言しているが、同人が C 2 会社の代表取締役に就任したのは 30 年 6 月 15 日のことで(同 1 (3) イ)、面談当時はまだ就任していなかったはずである。)

このことからすると、同人が完全に社外の第三者であるといえるかは疑問のあるところではある。仮に社外の第三者であるとしても、同人は B 2 取締役の要請を受けて、グループの「相談役」として面談を行い、面談においては主として同人が発言し、同席した B 2 取締役らは同人に発言を促したり、制止したりしていなかったことからすれば(同 7)、少なくとも会社は同人の発言を容認していたと考えられる。さらに、会社から C 2 会社への転籍の

決定はB 2取締役が行い、C 2会社から会社への出向の提案及び決定は同人が行ったのであるから、この面談については、まさしく会社と同人との間には意思の連携があったといえる。

(3) よって、面談におけるY 2の言動は会社に帰責できる。

4 Y 2の言動は、組合に対する支配介入か。(争点2ウ)

(1) 支配介入は、組合員に対する脱退勧奨など、労働組合の運営・活動を妨害したり、労働組合を弱体化させたりする行為があれば成立する。

(2) ところで、組合は、面談でY 2が組合員らに対し、「C 2会社の従業員として働くか、退職するか」、「課長になるか、退職するか」、「組合を辞める」などと強く迫ったことは、組合に対する支配介入であると主張する。

一方、会社は、組合の主張するような発言はしておらず、課長への昇格及びモチベーション向上・人材流出防止のための転籍の打診・意向確認並びに職責を果たすことの重要性や期待を述べたに過ぎないと主張する。

このように同人の発言内容について主張の隔たりがあるが、面談での同人の発言内容を直接裏付ける証拠はない。そこで、面談後の事実や当時の労使関係等から、面談における同人の発言内容について検討する。

ア 脱退届等の提出指示について

(ア) 会社は、面談の翌日の30年3月24日に、B 2校の組合員に対して脱退届を用意し、24日付けでまずは副管理者に提出し、副管理者から返却後にA 5組合員へ提出するよう指示した。また、会社は、B 3校の組合員に対しても、脱退届を用意したことが認められる(前記第3、7(1)ウ、(2)ウ)。

(イ) 課長昇格やとりわけ転籍は、会社が主張するとおり、モチベーション向上や人材流出防止という観点からは理解できるものではある。しかしながら、単に課長昇格や転籍の打診、あるいは労使間の業績改善、向上のための話合いが行われたのであるなら、当該従業員が労働組合を脱退するか否かは会社とは無関係であり、会社が組合員の脱退届を用意する必要性はない。

そうすると、本件面談が会社の主張するとおりの内容であったとして

も、会社が脱退届を用意するのは不自然である。会社が組合員に対して脱退届を用意したり、提出を指示したりしたこと自体、組合脱退の圧力をかけられたと組合員が受け取っても不思議ではない。

- (ウ) これについて、会社は、労務管理上、誰が組合員であるかを明確にする必要があったため、脱退届を用意した旨主張する。この点、B 2 取締役作成の陳述書によれば、組合員らが面談の場で組合からの脱退の意向を示したことから、脱退届を用意したとのことである。これは、会社提出の準備書面 1 における主張と一致している。ところが、第 4 回審問において、同人は、組合員らから脱退するなどの具体的な発言はなかったが、課長昇格、転籍をするということは組合を自動脱退になるということを知っているはずであり、昇格や転籍を了解したということは、すなわち組合を脱退することになるだろうと考え、脱退届を用意した旨証言している。このように同人の証言は変遷している。
- (イ) さらに、第 4 回審問において B 2 取締役は、脱退届を提出させる労務管理上の必要性について、組合費の徴収に影響がある旨証言している。しかし、面談を受けた組合員らの課長昇格や転籍は30年 4 月 1 日であり、脱退届を提出するのであればその時点が適当と思われること、また本件面談以前は、組合を脱退した者から脱退届は受け取っていなかったことからすれば（前記第 3、5 (2) イ）、組合費の徴収への影響が生じるとしても、面談の翌日に脱退届を提出させるまでの緊急性や必要性はなかったといえる。
- (オ) また、同じく30年 3 月 24 日、会社は、A 5 組合員に対して、同日付けで退職届を提出するよう指示する紙を同人の机の上に置いている（前記第 3、7 (1) エ）。第 4 回審問の B 2 取締役の証言によれば、A 5 組合員は面談の場で、課長昇格について、「これ断ったら退職ですね」と述べ、それに対し会社は、「それは何とも言えません」と回答し、退職についてはあやふやな話であったとのことである。そして、帰り際に、A 5 組合員が「それではお世話になりました」と述べたとのことである。確かに、同人のこれらの発言は退職の意向をうかがわせるものではあるが、退職の時期等まで明確であったとはいえない。現に、その後、同人

は退職の撤回を申し出たこと（同7(1)エ）からも、同人の退職の意向が曖昧であったことをうかがわせる。にもかかわらず、会社が翌日に退職届提出を指示したことは、同人が直ちに退職することを強制されたものと受け取ったとしても不思議ではない。

- (カ) A5組合員の退職届を用意した経緯も併せ考えると、会社が脱退届等を用意したのは、労務管理上の必要性からではなく、組合員の脱退や退職を早期に既成事実化するためであったと推認できる。

イ 面談を受けた組合員らの脱退

面談で課長昇格やC2会社への転籍を承諾した組合員らは、30年3月23日付けで脱退届を提出し、課長昇格、転籍が実施される前に組合を脱退した。また、課長昇格や転籍をしなかった2名も、同月23日付け又は25日付けで組合の脱退届ないし退職届を提出した（前記第3、7(1)ウエ、(2)ウ、(3)イ）。結果として、面談を受けた者はいずれも直後に組合員ではなくなっている。また、組合員らは転籍、退職などの労働者にとって重要な事項について非常に短期間で結論を出しており、何らかの圧力があったものと考えなければ不自然である。

ウ 組合員からの聴取り

組合は、面談の翌日の30年3月24日にB1校、25日にB2校の組合員に対し、面談内容について聴取りを行ったことが認められる（前記第3、7(1)キ、(3)ウ）。組合は面談直後に行動を起こしており、組合にとって、切迫した状況であったことがうかがわれる。

エ 当時の労使関係

- (ア) 前記認定のとおり、組合は自動車学校が会社分割により譲渡されることが決定した頃から、新会社での労働条件の低下を懸念し、調停を申請した。さらに、26年頃からは一時金や賃上げと労働条件の変更等をめぐって3件のあっせん及び1件の不当労働行為事件が係属するなど労使間で度々紛争が発生した上、27年度以降の賃上げ・一時金については、27年度夏季一時金を除いて積み残しとなっており、労使関係は対立していた（前記第3、2(1)）。
- (イ) そうした中、30年1月10日の団交において、会社は、時間外労働や休

日出勤をする必要性がないとして、同年4月以降は三六協定を締結しない旨を告げた（前記第3、2(2)イ）。

また、会社は、同月、従前から団交等で議題としていた労働協約の改定について、書面により改めて申入れを行った。これに対し組合は、会社が労働協約の更新を拒否するとしているも同然であるとして抗議した（同3(3)ア）。

さらに、同年2月、会社は、事務処理上の煩雑さ等を理由に、チェックオフの停止を組合に書面で申し入れた（同2(2)ウ）。同時に、会社はA14（A2分会）副委員長らの人事異動に係る協議を申し入れ、これに対し組合は、当該人事異動が組合の弱体化を図るものであるとして抗議した（同8(1)）。

- (ウ) 前記(ア)及び(イ)のとおり、組合と会社は、従前から賃上げ、一時金と労働条件の変更等をめぐり対立関係にあったところ、30年1月からは、会社から三六協定の不締結、労働協約改定、チェックオフの停止、組合員への人事異動の申入れが相次いでなされ、これに対し組合が抗議するなどしており、本件面談が行われた時期は、労使間の対立事項が増加し、労使関係は著しく悪化していたと認められる。

オ Y2及び会社の反組合的意図

- (ア) 前記第3、8(3)サのとおり、30年6月16日に行われたA30（A3分会）委員長とB3GMの面談において、B3GMは、面談の冒頭に「A30さんは、あまりいい目で見られていないのは知っているよね。」、「本社から。あっちにそういうことが、耳に入ったら。立場をわきまえないと。」と述べ、Y2については、「うちのトップです。オーナー。ぼくらの雇い主。社長より上。」、「営業のこととか、重要な情報が組合に流れたら、その上部から他の組合にここはこういう営業しているとか、流れたら困るから、組合をオーナーは恐れているわけ。」、「だからA3分会ぐらいはやめろ、とオーナーは言っているんですよ。A3分会はやめてくれ、とお願いしている、幹部でしょ、と。」などと述べている。

また、飯田営業所への配転について、「そういう立場に置かれている

んですよ。ぶっちゃけ、組合に言うなよ。」「上は嫌いのは知っとかなあかんで。A 3 分会が特に嫌い、なんで幹部の人間が組合なんだ。という感覚だから。」と述べ、そして組合活動に関する会話の中では、「B 1 校だけが三六しないからどんどん下がっていったよね。露骨ではないけど会社としては信用できないというのがあるし、どうしたら残業させてもらえるんか、信用されるしかない。」などと述べ、さらに面談終了の際には、「今日は正面から入って来た？ここは組合嫌いな場所なんでB 7 さんにどんな顔されたかわからないけどこっちから帰って。」と述べている。

- (イ) これらB 3 GMの発言からは、Y 2の強い組合嫌悪の情がうかがわれる。また、会社上層部が、組合に対して強い嫌悪感を持つ同人の意を汲んで会社を運営していたことを併せてうかがわせ、そうすると同人のみならず会社にも組合脱退を勧奨する十分な動機があったと推認できる。
 - (ウ) なお、第4回審問においてB 2取締役は、B 3 GMの発言は個人の見解である旨証言している。しかしながら、GMは会社4校の業務全般を統括する役割を担い、役員代行をするスタッフという位置付けであって（前記第3、1(3)エ）、実際に、GMは30年3月23日の面談に同席したり、配転を命じられた者らと面談を行ったりしており（同7、8(2)カエ）、(3)エサ）、役員に近い立場である。加えて、当時の労使関係や後述するような人事異動等の状況を考慮すれば、B 3 GMの上記発言が一個人の見解とは到底考えられない。
- (3) 前記(2)アからオのとおり、会社が面談の翌日に脱退届や退職届の提出を指示していること、面談を受けた組合員らが転籍や退職について非常に短期間のうちに結論を出し、面談直後に全員が組合員ではなくなっていること、組合は面談が行われた翌日には聴取り調査を行っており直後に行動を起こしていること、面談当時の労使関係やB 3 GMの発言等からY 2には組合脱退を勧奨する十分な動機があったと推察されることからすれば、Y 2から組合員に対し、何らかの脱退を勧奨する発言があったものと推認できる。
- (4) なお、会社は、労組法第7条第3号の支配介入が成立するには、組合を積極的に弱体化させようとする意思が必要であり、会社側にはそのような意思

はなかったから、支配介入は成立しない旨主張する。

しかしながら、支配介入の成立には、組合に対する何らかの嫌悪や反感等に基づき反組合的行為をなそうとする意思があれば足り、具体的に組合の弱体化をなそうとの積極的な意思までは要しない。

そして、前記(3)で認定したとおり、本件面談では組合員らに対し脱退を勧奨する発言があったものと推認され、そのような発言は、それ自体に反組合的意思が内在していると評価されるべきであって、仮にY2や会社に組合を積極的に弱体化させようとする意思まではなかったとしても、不当労働行為の成立が否定されるものではない。

- (5) 以上のとおりであるから、本件面談におけるY2の言動は、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

5 本件各人事異動は、組合員であるが故の不利益取扱いか。また、組合に対する支配介入か。(争点3)

- (1) 本件各人事異動が、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるといえるためには、本件各人事異動が、「不利益な取扱い」に該当し、かつ、組合員であることの「故をもって」行われたといえることが必要である。

そこで、(3)で本件各人事異動の不利益性について検討し、(4)で本件各人事異動が組合員であることの「故をもって」行われたといえるかについて検討する。

- (2) 本件各人事異動の類型について

本件においては多数の人事異動が行われているが、検討に当たって、①事業所間(自動車学校間)の配転(別表1のA15、A16、A17、A19、A20、A21、A22、A23、A24、A25、A26、A14及びA18組合員が該当)、②課長昇格(別表1のA24、A25、A27、A28、A29及びA14組合員が該当。なお、A24、A25及びA14組合員については、①と同時に実施)及び③営業所への配転(別表1のA15、A2及びA30組合員が該当。なお、A15組合員は2回目の配転)に分類する。

- (3) 各人事異動の不利益性の存否

ア 不利益性の判断基準

労組法第7条第1号が組合活動等を理由とする不利益取扱いを不当労働行為として禁止しているのは、このような不利益取扱いが、一面において、当該労働者個人の権利ないしは利益を侵害するものであり、他面において、当該労働者個人の権利ないしは利益の侵害を通じて、労働者らによる組合活動一般を抑圧ないしは制約する効果を持つからである。このことからすれば、本件各人事異動の不利益性を検討するに当たっては、組合員個人の権利利益に対する侵害の面のみならず、組合活動一般に対する侵害の面からも検討する必要がある。そして、「不利益」であるかどうかは、制度の建前上や経済的側面のみから判断すべきものではなく、当該職場における従業員の一般的認識に照らして、それが通常不利益なものを受け止められ、それによって当該職場における組合員らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであるか否かという観点から判断されるべきである。

例えば、使用者による組合員らを中心とした配転等が多数あり、それらの人事異動の中には、個人の権利利益という観点から見ると、従前と比較して労働条件面ではさしたる不利益がなかったり、個人にとってはむしろ栄転であったりするが、その一方でそれらの人事異動により組合員が減少したり、組合活動が活発ではない職場への配転により組合活動が行いにくくなるなど労働組合にとっては不利益になるという場合もある。

これらを踏まえ、以下検討する。

イ 個人の権利利益に対する侵害

(7) 事業所間の配転のうち、配転後、指導員に選任されなかった者

- a A14 (A2分会) 副委員長は、B3校へ配転後、24日間指導員として選任されず、教習業務には従事していなかった(前記第3、8(1)ア(オ))。また、A15 (A3分会) 委員長は、B3校へ配転後、指導員に選任されず、草取りや洗車等の作業に従事し、教習業務には従事していなかった(同8(1)イ(ク))。労組法第7条第1号が定める不利益取扱いには、賃金等の経済的待遇のみならず広く精神的待遇についての不利益取扱いを含むものと解されるところ、指導員は資格や技能が必要とされ、いわば専門職ともいえるが、指導員としてこれまで従

事してきたA14（A2分会）副委員長及びA15（A3分会）委員長にとって、教習業務に従事できないということは、精神的侵害を伴うものであると認められる。

また、A15（A3分会）委員長は配転以降、残業がなくなり、時間外手当の支給がなかったため、収入が減少した（同8(1)イ(ク)）。

したがって、A14（A2分会）副委員長及びA15（A3分会）委員長は配転によって精神的不利益を被ったものといえ、加えてA15（A3分会）委員長は経済的不利益も被ったものといえる。

- b なお、会社は、道路交通法上、指導員の選任は各事業所の管理者が会社とは独立に行わなければならないものであって、会社は関与できず、配転と選任は別個独立の行為であるから、不選任は配転を契機とする不利益とはいえない、A14（A2分会）副委員長の不選任については、あくまでB3校管理者の判断である旨主張する。

この点についてB2取締役は、第4回審問において、A14（A2分会）副委員長は配転後も選任されるとの想定で配転を命じ、不適正な選任が生じることは避けなければならないので、同人が選任されない理由についてはあえて確認しなかった旨証言している。すなわち、会社は指導員の選任は管理者の判断とするものの、指導員選任を見据えて配転することを認めているのである。

しかし配転後も選任されるとの前提で配転を行っているにもかかわらず、配転後に同人が指導員に選任されないとすれば、業務に支障が生じかねない。そのような状態であれば、管理者に対して選任しない理由を確認するのが通常であり、選任を見据えて配転し、その後配転されなかったが、その理由を確認しなかったとする会社の対応は不自然である。同人は組合脱退後、B2取締役から岡山県へ呼び出され、長野県へ戻ってきた翌日に指導員に選任されていることも踏まえると（前記第3、8(1)ア(オ)）、同人が選任されなかったことについて、会社が全く関与していなかったとは認め難い。

すなわち会社は、配転後の指導員不選任を見据えた上で配転を命じていると理解せざるを得ない。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

- c また会社は、A15（A3分会）委員長の不選任について、同人が指導員の業務に耐えうる健康状態であるか確認の必要があり、B3校の管理者もこの点が明らかにならなければ選任の判断をしかねるという見解であったとする。

確かに、指導員は教習生の運転する自動車に同乗し、事故防止、安全への配慮をする必要があり、これは教習生の安全にも関わるものであるから、健康状態を確認する必要があるとする会社の主張は理解できる。

しかしながら、会社は、30年3月26日に同人に対し健康状態を十分に把握し就労・異動の可否を判断するため、主治医あての医療情報開示についての同意書を同月30日までに提出するよう指示しながら、同月29日には同人に対し人事異動の辞令を郵送している（前記第3、8(1)イ(オ)(カ)）。同人の配転後も、会社は診断書の提出や医療情報の開示を求めるなど引き続き同人の健康状態の確認を求めていることからすると（同8(1)イ(ケ)、(2)オ(イ)）、同人が教習業務に耐えうるのか判断ができていないままにB3校への配転を命じた会社の行動は主張と矛盾している。そして、会社は5月18日に同人の主治医と面談し、この面談によりようやく同人の健康状態から業務の制限はないことが確認できた旨主張しているが、会社はこの面談以前の同月15日には、同人に対し営業所への配転を通知しているのである（同8(2)イ）。

このように、会社が1か月半のうちに、同人の健康状態を確認できないまま2度の配転を決定したことからすると、会社は同人の健康状態の確認よりも、配転を優先していたのではないかとの疑問が生じる。そして、前記bのとおり、同時期に配転されたA14（A2分会）副委員長も配転後指導員に選任されず、その理由が不明であり、会社の関与も否定しきれないことからすると、指導員に選任するか否かの判断をする上で、健康状態が判断の一要素になるとしても、これに藉口して、会社は同人を配転し、配転先で指導員に選任させなかったととらえる方が自然である。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

(イ) 事業所間の配転のうち、前記(ア)を除いた者

- a 組合は、会社では配転は例外的であったため、配転は通常と異なる取扱いで、基本的に不利益なものと認識されており、配転が頻繁な業種と異なり、労働者にとって不利益性の程度は大きいとする。

しかし、事業所間の配転に当たって給与に変更はない（前記第3、8(4)イ）。また、B3校とB1校は約3キロメートル、B4校とB1校は約10キロメートルの距離であり（同10(1)オ）、配転となったとしても、その通勤距離が一般的な会社員と比べて長距離になるとはいえない。

- b さらに、組合は、配転によって組合の組織率が低下すると、組合が反対してきたシフト制導入や時差出勤導入にもつながり、組合に対する支配介入だけでなく、組合員自身の労働条件切り下げにつながり、不利益である旨主張する。しかしながら、配転とシフト制導入等の因果関係は認定できず、それによって組合員個人の労働条件が切り下げになったという事実も認められない。
- c したがって、事業所間の配転のうち前記(ア)以外の者については、個人の権利利益に関しては、社会通念上容認し得ないような不利益が生じていたとは認められない。

(ウ) 課長昇格

- a 課長に昇格すると、職能給が支給される一方、これまで支給されていた愛車手当及び路上手当がなくなるため、課長昇格者の給与の増加額は実質的に職務給の増額分のみであるが、その額は月額800円から1,200円であった（前記第3、4(1)）。

- b 一方で、課長昇格者は昇格によりA2分会の分会員資格を喪失した（前記第3、5(1)イ）。

この点について、組合は、組合員はA2分会又はA3分会に所属することとなっているが、30年4月以降は会社のA3分会に対する態度が否定的であり、課長昇格者は同分会員として組合活動を継続することは困難となり、組合を脱退せざるを得なかったため、課長昇格が不

利益であったとする。

一方会社は、課長昇格に伴う脱退は労働協約によるものであり、また組合の主張を前提とすれば、課長昇格後も組合員のままであって組合活動に支障はないはずであり、加えて会社はA3分会を組合として認めなかったのではなく、その法適合性を客観的根拠により明らかにするように求めていたに過ぎず、同分会が会社からの当該求積明に何ら回答しなかったために、会社は同様の求積明を繰り返していたに過ぎないとする。

- c 前記事実認定のとおり、30年4月6日、会社は、組合が労働協約の当事者であるか、A3分会には同協約の効力が及ぶか等を確認する質問状を送付した。これに対し組合は、同月17日付けで、組合も労働協約の当事者であること、同分会は協約の当事者ではないが、組合の構成員であるので、同分会にも協約の効力が及ぶ旨回答した。組合の回答を受けて会社は、同分会結成の経緯やその趣旨及び目的を明らかにするよう申し入れ、また同分会構成員が組合の組合員であること、同分会が法適合組合たる単位労働組合であることについて、客観的資料に基づき明らかにすること等を求めた。同月23日、組合は会社に対し、弁護士と相談の上、後日回答する旨を通知したが、それ以上組合の回答はなかった（前記第3、3(5)アイウエ）。

その後会社は、同分会員の人事異動に際しては、同分会員は非組合員であり、労働協約第12条の協議対象になり得ないから、あくまで念のため人事異動を実施する予定を報告するとして、同分会に対し、通知書を送付した。さらに、その通知書の中で、組合の同月17日付け回答書に記載されている見解はいかなる事実的及び法的根拠に基づくものか、言わんとすることの趣旨が不明である旨述べ、組合が同協約第12条に基づく協議を実施すべきと考える場合は、その事実的及び法的根拠を客観的資料に基づき示すよう求めた（同8(2)イ、(3)ア）。そして、会社は、同年4月、同分会との間に労働基準法第24条第1項ただし書の規定による「書面による協定」が存在していないとして、同分会のチェックオフを停止した（同2(2)ウ）。

d 前記cの事実からすれば、確かに、会社は直接的にA3分会員の組合員資格を否定していたとはいえない。また、組合の30年4月17日付けの回答は、同分会に協約が適用されるとの見解について、論理的に説明されているとはいいい難く、会社の主張も理解できないではない。しかしながら、前記1(3)及び4(2)エのとおり従来会社はA3分会員をA2分会員と同様に取り扱ってきたこと、同年1月から労働協約の改定申入れ、三六協定の未締結、組合役員への配転申入れ、そしてY2らの面談が立て続けに起こった当時の労使関係を踏まえると、組合が会社の行動を警戒し、慎重になるあまり、適切な対応ができなかったとしても無理もない。そして、会社が組合から明確な回答がないことを理由にA3分会は協約の対象外である旨主張し、また同分会のチェックオフを停止したことをもって、組合員が、会社は同分会に否定的であると受け止めても無理からぬところがある。

そうだとすると、課長昇格者が同分会に改めて加入し、組合活動を継続することは困難であったといえ、当該組合員は課長昇格によって組合を脱退せざるを得ない状況であったと推認される。

したがって、本件の課長昇格は組合活動上不利益であったと認められる。

(I) 営業所への配転

A2(A3分会)書記長は松本市の自宅から長野営業所まで、A30(A3分会)委員長は、安曇野市の自宅から飯田営業所まで高速バスで通勤しており、営業所への配転に伴い通勤時間が大幅に増加した。また同人らは、指導員から営業職へ職種転換されたことにより、従前のような時間外労働や、指導員業務に対する手当がなくなった。その結果、A2(A3分会)書記長は収入が、8か月間で約130万円減少した(前記第3、8(2)カ(ケ)、(3)コ)。加えて、同人らは配転後に指導員として教習業務に従事しておらず(同8(2)カ(ケ))、これにより、精神的侵害を受けたと認められる。この点は前記イ(ア)aで述べたとおりである。

したがって、営業所への配転は経済的・精神的な侵害を伴い、不利益なものであったといえる。

(オ) 以上まとめると、配転後、指導員に選任されなかった者や、営業所へ配転された者については、個人に経済的不利益や精神的不利益が生じている。また、課長昇格者についても、当時の労使関係を考慮すると、課長昇格以降も組合活動を継続していくことは困難であって、個人の組合活動上は不利益であったと認められる。一方、その他の者については、個人の権利利益には、必ずしも大きな不利益が生じていたとは認められない。

ウ 組合活動一般に対する侵害

(ア) 事業所間の配転及び課長昇格

a 前記事実認定のとおり、会社では30年2月以前は事業所間の配転はほぼ行われていなかったところ、初めにA14（A2分会）副委員長及びA15（A3分会）委員長に対する配転の協議申入れがあり、配転が実施された後、同人らはしばらくの間は指導員に選任されなかった（前記第3、8(1)、(1)ア(オ)、イ(ク)、9(2)ア）。A14（A2分会）副委員長は、会社設立以来、A2分会の委員長、B4校支部の支部長及びA2分会の副委員長といった分会の役員を歴任しており、A15（A3分会）委員長も、A3分会設立時から執行委員長を務めていた（同8(1)ア(ク)、イ(セ)）。そして同人らは会社との団交にもほぼ毎回出席しており（同8(1)ア(ク)、イ(セ)）、組合で中心的な役割を果たしていたといえる。

A2（A3分会）書記長は、第1回審問において、本件各人事異動の組合活動への影響について、「他に組合員がいないところに配転になった人たちに関しては、A15先生がずっと草むしりをされているのを見てきましたから、組合活動を続けるのはもう無理というふうに感じた方が多いと思います。」と証言している。また、A30（A3分会）委員長は、第2回審問において、自身が委員長になった経緯について、やる人がいなかったと述べた上で、「当時、組合への圧力が非常に強くなってましたので、年の初めには協約破棄から始まりまして、それで役員のア14さんとア15さんを配転させる命令が出て、それでB4校では第3組合ができましたし、オーナーが各校を回って退職者が出た

り、B 1 校でも副管 3 人が脱退しています。B 1 校では三六拒否、非締結もありましたので、組合員に対して相当強くなっていましたので、委員長になるともう間違いなく標的にされますから、そこで受ける人はいないと思います。」と証言している。これらの証言から、他の組合員らは、A14（A 2 分会）副委員長やA15（A 3 分会）委員長の配転を受けて、自らが次の配転の対象となり、指導員に選任されないなどの不利益を被ることをおそれていたことがうかがわれる。実際、その後、人事異動を命じられた者は、A20組合員、A 2（A 3 分会）書記長及びA30（A 3 分会）委員長を除き、全て人事異動実施前に組合を脱退している（なお、A20組合員も、配転から 1 週間後には脱退している。）（別表 1）。このことから、分会の三役（執行委員長、副委員長及び書記長）を務めるなど中心的な役割を果たしていたA14（A 2 分会）副委員長及びA15（A 3 分会）委員長が、ほとんど前例のない配転を受け、その後指導員に選任されなかったことで、他の組合員らに対し少なからず動揺を与え、組合活動意思を萎縮させたものと推認される。

- b また、組合は、組織率の高いB 1 校から、組合員がいなくなったB 4 校やB 3 校への配転は、これまで、一時金交渉やシフト制・時差出勤の導入等をめぐり、会社と組合の対立があった経緯からすると、会社の反組合意思が推認され、組合活動意思を萎縮させるものであって、さらに各校ごとに組合の組織率や課題は異なり、日常の組合活動も支部ごとに行っていたため、組合員がいなくて事情も分からない職場に配転されても、一人で組合活動を継続することは困難で、配転は組合活動意思の萎縮につながる旨主張する。

組合員のいない学校へ配転となった場合、休憩時間に集会を行うなどの活動は困難になると思われるが、B 3 校とB 1 校の距離であれば、就業後や休日に元々所属していた支部とともに組合活動を行うことは物理的には可能であったといえる。しかし、このことをもって直ちに組合活動に支障が生じなかったとは認め難い。なぜなら、会社においては従来、学校間の配転が極めて少なかったこと（前記第 3、9 (2)

ア)、B4校及びB3校は30年4月までに組合員がほとんどいなくなったこと(別表2)及び前記4(2)エのとおり当時の労使関係を考慮すれば、組合員数が著しく減少した学校では、組合活動を行いにくくなる可能性も否定できないからである。そうすると、組合員個々の配転も、組合活動意思を萎縮させるものであったと推認される。

(イ) 課長昇格

また、前記(3)イ(ウ)のとおり、課長昇格の対象となった組合員が、課長昇格によって組合を脱退せざるを得ない状況であったことが認められる。これは当該組合員が組合活動に参加できなくなり、組合の活動にも影響を与えるものであったといえる。

(ウ) 営業所への配転

a 営業所は新設の部署であり、さらに指導員から営業職へと職種転換を伴う配転で、会社では前例のない配転である(前記第3、8(2)ア)。そのような部署へ、A3分会の役員であったA15(A3分会)委員長及びA2(A3分会)書記長が、3日間という非常に短期間のスタッフ募集の後に配転を命じられ、さらにA15(A3分会)委員長が退職の意向を示すと、その後任としてA30(A3分会)委員長が配転を命じられたのであるから(同8(2)アイ、(3))、他の組合員らに少なからず動揺を与え、組合活動意思を萎縮させた可能性は否定できない。

b また、営業所は一人体制でかつ会社の事業所のない地域にあり(前記第3、8(2)アイ)、配転前のように相対で意思疎通ができた状況と比べて、分会三役が組合員から切り離される形となった。A3分会における中心的な活動家を自動車学校から排除することにより、各校における組合員が減少するばかりか、同分会の弱体化を図ることも可能であったといえる。

(イ) 組合員に対する人事異動の状況等

前記第3、9(2)及び(3)のとおり、会社の人事異動の状況は、事業所間異動が、期間①の4年11か月の間で2件であったのに対し、本件各人事異動が行われた期間②の4か月間では17件であった。また、課長昇格

は、期間①で11件であったのに対し、期間②でもほぼ同数の10件である。さらに期間②の人事異動については、対象者の約9割が組合員である。このとおり、期間②では、人事異動が従前例のない短期間に集中的に行われ、また当時の組合員と非組合員の比率を考慮に入れれば（同8(5)）、その対象が著しく組合員に偏っていたことが認められる。

また、本件各人事異動の対象となった者は、A2（A3分会）書記長を除き、いずれも組合を脱退している（別表1、2）。また、人事異動の対象となっていない多くの組合員らも30年4月以降に脱退し、先行事件の申立当初は約60名いた組合員が、本件申立時には15名、結審時点では1名にまで減少した（同8(3)シ、(5)、別表2）。

このとおり、期間②における人事異動は、そのほとんどが組合員を対象として行われ、人事異動の前後で比較すると組合員数は大きく減少している。

- (オ) 上記(ア)から(エ)からすれば、一連の人事異動は、組合員らの組合活動意思を萎縮させ、組合活動一般に対する制約的効果を有していたと認められる。
- (カ) なお、会社は、組合員の脱退や退職は各自の判断によるものである旨主張するが、使用者には労働組合の脱退に関する決定権があるわけではなく、また組合員に解雇に至るような非行その他の解雇事由がない限り、組合員の退職を決定することもできないのだから、組合員が組合を脱退したり、会社を退職したりすることは組合員個人の意思によるものであるのはむしろ当然である。問題となるのは、組合員に対する度重なる人事異動により組合員の組合活動意思を萎縮させ、脱退や退職を決断させてしまった会社の姿勢なのである。
- (キ) また、会社は、B2取締役が令和元年5月に元組合員らに面談したところ、面談をした誰しもが不利益性を否定し、救済を求める考えなどない旨を明言していたことから、配転や課長への昇格には不利益性など全くもってないとする。しかしながら、当該組合員らの発言について、B2取締役の証言を裏付けるその他の証拠は提出されていない。また、仮にB2取締役の証言を前提としても、通常、従業員が取締役との面談で会

社に批判的な発言をすることは困難であり、元組合員らが会社と組合にそれぞれ相手に合わせて異なる回答をしていた可能性も否定できない。さらに、たとえ組合員が全く不利益性を認識していなかったとしても、前記人事異動によって組合員の減少や組合活動意思の萎縮など組合にとっては不利益となる場合がある。

したがって、会社の主張を前提としても元組合員らの発言をもって配転や昇格により、組合に不利益がなかったとはいえず、会社の主張は採用できない。

エ 本件各人事異動の不利益性についてまとめると、配転後に指導員に選任されなかった者や、営業所へ配転された者については、個人の経済的不利益及び精神的不利益が認められる。また、課長昇格者については、個人の組合活動上の不利益が生じたと認められる。しかし、これらの者以外については、個人の権利利益について、社会通念上容認し得ないほどの不利益が生じていたとはいえない。一方で、A2分会の組合員は皆無となった上、A3分会員も残り1名となり、組合の会社における活動はまさに壊滅的狀態に追い込まれており、これは一連の人事異動の影響によるところが大きく、組合活動一般に対する大きな侵害が生じていたと認められるから、本件各人事異動は不利益であったといえる。

(4) 本件各人事異動は、組合員であることの「故をもって」行われたといえるか。

ア 前記(3)ウ(エ)のとおり、本件各人事異動が行われた時期においては、異動対象が著しく組合員に偏っていたことが認められる。

イ 同時期の労使関係についてみると、前記4(2)エのとおり、組合と会社は賃上げ、一時金と労働条件の変更等をめぐって長期間対立していたところ、30年1月頃からは、労働協約の改定等の問題も生じ、労使関係は著しく悪化していた。そして、同年4月には、会社はA3分会の組合員は組合の組合員ではないと主張し、会社がA3分会のチェックオフを停止するなど(前記第3、2(2)ウ)、A3分会に対して従前と対応を異にしており、特にA3分会に対する会社の圧力が高まっていたといえる。

ウ さらに、人事異動が本格化し始めた30年3月には、Y2らによる面談が

行われている。

- エ また、前記4(2)オのとおり、30年6月16日のA30(A3分会)委員長とB3GMの面談におけるB3GMの発言からは、会社が組合に対して強い嫌悪感を持つY2の意を汲んで会社を運営していたことがうかがわれる。
- オ 前記アからエのとおり、本件各人事異動が行われた当時は、労使関係が相当程度緊迫しており、会社の人事異動は従前例のない短期間に集中的に行われ、かつその対象は組合員に偏っていた。しかも前記4の判断のとおり不当労働行為と認められるY2らによる面談と、時期を同じくして行われている。

これらのことからすれば、本件各人事異動が、組合員に対して差別的に行われたものと推認できるので、本件各人事異動は組合員であることの「故をもって」行われたといえる。

もっとも会社は、本件各人事異動は業務上の必要性に基づくもので、適切な人選である旨主張するので、本件各人事異動について、組合員であるが「故をもって」行われたとの推認を覆すに足りる業務上の必要性や人選の合理性が認められるか、以下検討する。

- カ 本件各人事異動の業務上の必要性及び人選の合理性

(7) 事業所間の配転（後記(イ)を除く）

a A14(A2分会)副委員長(B4校からB3校への配転)

会社は、B3校の若手従業員の資格取得支援のため、複数の指導員資格や検定員資格を有するA14(A2分会)副委員長を配転する必要があるとする。

しかし、会社からB3校において資格取得支援が必要だったとの主張を裏付ける具体的な疎明はない。加えて、当時、B3校には会社のいう若手従業員はA10組合員1名のみであり、さらにA14(A2分会)副委員長が、配転後、同校指導員に対し、資格取得支援のための指導をした実績はない(前記第3、8(1)ア(キ))。これらのことから、同校において真に資格取得支援の必要性があったのかについては疑問が残る。

また、会社は同人が指導員や検定員の資格を複数有していることか

ら教養担当として適当であったとするが、同校で行える教習は普通車、普通二輪車、大型二輪車に限られ、同人が所有する大型及び大型二種の教習は行えない（同8(1)ア(ア)）。B4校であれば、同人の有する資格の教習業務に従事しながら資格取得支援を行うことができるにもかかわらず、あえて同人をB3校へ配転させるのは、人材活用の点からすれば非効率とも考えられる。したがって、人選の合理性についても疑問が残る。

さらに、会社は人事交流による個々人と組織の活性化も配転の理由とするが、会社では、30年2月以前まで事業所間の配転がほとんど行われていなかったにもかかわらず、何故、労使関係が著しく悪化していたこの時期において、人事交流及び組織の活性化をことさら必要としたかの事情については、疎明がない。

そうすると、業務上の必要性及び人選の合理性には疑問が残るところであり、前記オで示した推認を覆すには足りない。

b A15（A3分会）委員長（B1校からB3校への配転）

会社は、人事交流による個々人と組織の活性化の必要性があったとするが、前記aのとおり、何故、この時期において、人事交流及び組織の活性化をことさら必要としたかの事情については、疎明がない。

また会社は、A15（A3分会）委員長は以前B3校での勤務実績があり、課長として後進への指導も期待したとするところ、同人はB1校のみで教習を行っている大型特殊車両の資格を有しているが、B3校で行っている二輪車の資格は有しておらず、人材活用の観点から見て、人選として適当であったかについては疑問が残るところである。

そうすると、業務上の必要性及び人選の合理性には疑問が残り、前記オで示した推認を覆すには足りない。

c A16組合員及びA17組合員（B1校からB4校への配転）

会社は、A16組合員及びA17組合員が希望したことを契機に、人事交流による個々人と組織の活性化の観点から、配転を実施したとする。

前記aのとおり、何故、この時期において、人事交流をことさら必要としたかの事情については、疎明がない。また、同人らが配転を希

望したか否かについても明確ではない。

そうすると、業務上の必要性及び人選の合理性に疑問がないとはいえず、本件各人事異動が組合員に対し著しく差別的であったことを踏まえると、前記オで示した推認を覆すには足りない。

d A18組合員（B 3校からB 1校への配転）

会社は、A16組合員及びA17組合員の配転に伴い、B 1校への人員補充の必要があったとする。確かに、後記(イ)のとおり当時のB 1校とB 3校の指導員の状況を踏まえれば、2名の転出に伴い、B 1校に人員を補充すること自体は必要性がうかがわれる。

一方、A18組合員が選任された理由について、B 2取締役は第4回審問において、課長以外でピックアップしたところA18組合員が適任であった旨、直接の目的ではないが同人がB 3校で一人で組合活動するのであれば、B 1校の方が活動するにはよりいいだろうという思いもあった旨証言している。

同人を選定することに一応の理由があるとしても、B 3校は30年3月15日以降3名の組合員が退職届を提出しており（別表2）、短期間のうちに指導員数が減少している状況であえてB 3校から指導員を補充することには疑問が残る。

そうすると、業務上の必要性はうかがわれるものの人選の合理性については疑問が残ることから、前記オのとおり本件各人事異動が組合員に対し著しく差別的であり、組合員であるが「故をもって」行われたと推認される状況を踏まえると、やはりそれを覆すには至らない。

e A21組合員、A22組合員及びA23組合員（B 1校からB 4校への配転）

会社は、コスト削減のために、B 1校のバスルートを廃止し、B 4校から、B 1校、B 3校を通過するルートへ統合することとしたために、B 1校でのバス専従員は余剰となることから、バス専従員であった3名をB 4校へ配転させたとする。

しかし、30年5月のバスルート統合後も、B 1校と近距離にあるB 3校やB 4校はバスルートが維持されている（前記第3、10(1)エ）。

2校のバスルートが維持されたことについては、統合前に比べバスルートの本数は減少したとするものの、2校のバスルートを維持した理由を会社は明確にしていない。これらからすれば、同人らの配転に業務上の必要性があったとする会社の主張はにわかには信じ難く、前記オで示した推認を覆すには足りない。

(イ) B 1校からB 3校への指導員不足を理由とした配転

a A19組合員及びA20組合員

- (a) 会社は、A18組合員に配転を通知した翌日の30年4月12日にA9組合員が退職届を提出したため、B3校での指導員の不足が予想されたことから指導員数に比較的余裕のあったB1校からA19組合員及びA20組合員を配転したとする。

B3校の指導員数が不足するとの点について、B2取締役作成の陳述書によれば、「30年4月16日時点で、指導員の数は、B1校29名、B3校13名、（当時、選任されていなかったA14氏及びA15氏を除いています）及びB4校22名であり、B3校で今後の人員不足が予想されました。」とある（ただし、後に提出された証拠によって、指導員数はB3校が12名、B4校が23名に訂正されている。）。これは、各校の指導員数の多少で人員の過不足を判断しているといえる。一方、B1校の指導員数について、同人が2回目に提出した陳述書によれば、同校の教習稼働率（指導員が労働時間中に教習指導業務及び検定業務にあてた時間÷総労働時間）が低く、指導員数に余裕があったとしている。すなわち、グループ会社の経営する同規模の自動車学校が教習稼働率90%を達成しているのに対し、B1校は29年度で75%と低く、現状の稼働率であれば、本来は同校の年間卒業生数1,600人を上回る1,795人を卒業させることができ、教習稼働率を90%まで向上させれば2,154名を卒業させることができるので、同校は指導員数に余裕があるとする。

このように、そもそも指導員数の過不足の判断基準が、B3校では各校の指導員数、B1校では教習稼働率と異なっており、比

較の仕方には疑問を挟む余地がある。加えて、30年4月の2校の教習稼働率についてみると、B1校が72%であり、B3校は65%であって（別表4）、教習稼働率を根拠とする会社の主張を前提とすれば、B3校の方が指導員数に余裕があったと推測されるが、これは会社の主張に反している。したがって、会社の主張は整合性に欠ける。

- (b) また、30年4月16日時点でB1校に所属していた指導員29名の中から、A19組合員及びA20組合員を人選した理由について、会社から具体的な主張及び疎明はない。
- (c) そうすると、A19組合員及びA20組合員の配転について、業務上の必要性及び人選の合理性には疑問が残るところであり、前記オで示した推認を覆すには足りない。

b A24組合員及びA25組合員（配転と同時に課長昇格）

- (a) 会社は、B3校で退職者が出たため、指導員が減少し、管理職が不足することから、指導員補充のほか、管理職の負担を軽減する目的でA24組合員及びA25組合員を配転し、かつ課長へ昇格させたとする。

まず、指導員数について、B2取締役作成の陳述書によれば、「B1校は、本年5月1日当時、最も指導員数が多く、一方で、指導員1名あたりの入校者数は少なく、指導員過多というべき状況でしたから、B1校から配転することは合理的」であったとする。そこで指導員1名あたりの入校者数についてみると、B1校は30年3月2.12人、4月10.31人、5月7.8人、B3校は3月3.24人、4月7.38人、5月7.57人である（別表4）。確かに、3月末時点ではB1校の方が少なかったが、4月末時点では逆転している。また、前記aのとおり、教習稼働率も30年4月時点でB1校が72%であり、B3校は65%である。加えて、5月の上旬には、会社がC4大学生協に対し、B1校で退職者が重なり教習に支障が出ている旨を説明していたことが認められる（前記第3、10(2)ア）。これらのことから、同人らの配転に係る協議を申し入れた

5月7日の時点で、B3校に比べてB1校の指導員数に余裕があったとは認め難い。

次に、B3校の管理職に就いている者は、28年12月から29年8月までは9名から10名、同年9月から30年5月中旬までは10名から11名で推移しており（同10(1)カ）、むしろ増加している。

同校の管理職の業務が増加する要因等については会社からは特に主張がなく、管理職をさらに増員する必要性があったといえるかについては疑問が残る。

- (b) A24組合員の人選理由について、会社はB1校で業務部業務課及び営業部営業課の主任に就いており、また教習業務以外にも検定業務、事務業務にも従事して積極的に教習生ともコンタクトを取っていて、営業部の業務についても支援できる人材であったからとする。

また、A25組合員の人選理由については、B1校で教務部検定課主任として検定業務にも従事しており、検定課課長としての職責を果たす能力があったからとする。

同人らは主任から係長を飛ばして課長へ昇格しているが、会社では25年4月から同人らの配転まで主任から課長へ昇格した例はなく（前記第3、8(4)エ）、従前と比較して異例の人事であったといえる。

この点、同人らの人選には疑問が残るところではあるが、同人らが配転前に、B1校で同様の業務に従事していたこと自体は、2名の人選理由として合理性に欠けるとまではいい難い。

- (c) 前記(a)及び(b)のとおり、人選理由は著しく合理性に欠けるとまではいえないが、管理職をさらに増員する業務上の必要性については疑問を挟む余地があり、前記オで示した推認を覆すには足りない。

c A26組合員

会社は、B3校が依然として指導員不足であり、教務部教務課の体制強化のため、教務課係長を置く必要があったとする。

30年5月末時点でのB3校とB1校の状況は、教習稼働率については82%と同程度であったが、指導員一人あたりの入校者数は、B3校は7.57人で、B1校の7.8人よりも少なかった（別表4）。

しかも当時B1校は、在籍者の教習を優先するため入校制限しており（前記第3、10(1)オ）、相当教習に支障をきたしている状態であったと認められる。B1校の6月の入校生は前年に比べ129人減少しており、相当の売上減少が想定されるが、その状況で同校の指導員数を減らしてまでB3校へ配転させることが、経営上合理性があるのか釈然としない。

また、何故、この時期に教務部教務課の体制強化を必要としたかの事情については会社から具体的な主張及び疎明がない。

加えて、会社はA26組合員がB1校での勤務について不満を口にすることがあるため、不満解消及び意欲向上の目的があったとするが、これを裏付ける疎明はない。

そうすると、業務上の必要性及び人選の合理性には疑問が残るところであり、前記オで示した推認を覆すには足りない。

(ウ) B1校における課長昇格

A27組合員、A28組合員及びA29組合員の課長昇格について、会社は、B1校の副管理者は課長職を兼務していたが、副管理者の業務に専念させることとしたため、課長職の後任3名を選任する必要があったとする。

しかし、前記事実認定のとおり、同人らの課長昇格前後で、副管理者ら4名が課長職を兼務している状況は変わっておらず（前記第3、10(1)ウ）、課長職選任の必要性については疑問が残る。

一方で、3名は昇格前に係長として同様の業務に従事しており、同課の係長から課長へ昇格させること自体は、人選として合理性に欠けるとまではいい難い。

そうすると、人選理由は著しく合理性に欠けるとまではいえないが、業務上の必要性があったとする会社の主張はにわかには信じ難く、前記オで示した推認を覆すには足りない。

(エ) 営業所への配転

a 営業所設立の業務上の必要性

- (a) 会社は、大学生の長野市等へのキャンパス移動に伴う中途解約に対応し、また合宿教習の集客、商圈拡大による売上げ増のため、相対でのコミュニケーションで客の要望に応じたり具体的なニーズを引き出したりするなどの営業活動を展開する必要性があり、長野市及び飯田市に営業所を設置する必要性があったとする。そして、合宿教習は、学生等が夏季休暇期間などの長期の休暇期間を利用して受講するものであるため、時期的には早期に営業所を設置し、可及的速やかに営業活動を展開する必要性があったとする。
- (b) 確かに、学生等に対し合宿の集客を行ったり、他地域への商圈拡大を図るといった目的自体は、会社の営業活動として首肯できる。
- (c) 一方で、営業所の運営について、会社は、まずはA2（A3分会）書記長らが自ら情報収集を行い、具体的な営業活動を展開していくことを想定していたとし、同人らに対して営業研修を行わず（前記第3、8(2)カ(ア)、(3)ウ）、営業方法の質問に対しては、会社と相談しながら自身も会社に提案することが必要である旨漠然とした回答をし（同8(2)カ(オ)、(3)キ）、営業方法についての具体的な指示を行わなかった。また、営業所には、机、椅子、応接セット、営業活動用の自動車や名刺が用意されていなかった（同8(2)エ、(3)ウ）。社員を教育する目的で、自主性を発揮し、自分で考え行動させる営業も一般的な企業戦略としてはあり得るが、すでに本格的に営業職として経験を積んだり、研修を受けたりした社員であれば格別、このような状況では、合宿教習生の募集活動を行うための体制を早急に構築することは困難といえる。このように、早期の営業所設置の必要性があったとする会社の主張と、営業所の実態が整合していない。加えて、飯田営業所については、A30（A3分会）委員長が30年10月22日以降自宅療養となってから、後任の者が配置されていない（同8(3)シ）。
- (d) これらからすれば、早期に営業所を開設し、可及的速やかに営業活動を展開する必要性があったとする会社の主張については、に

わかには信じ難い。

b 人選の合理性

- (a) 会社は、これまでの経験等から教習の実際をよく認識していること、配転後の職位を営業所長とする以上は、待遇は課長職と同程度にすることが妥当であり、端的に課長から選任することが妥当であるから、課長であったA15（A3分会）委員長、A2（A3分会）書記長及びA30（A3分会）委員長を人選したとする。しかしながら、申立後の事情ではあるが、30年9月には当時主任であったA31（A2分会）委員長に対して名古屋営業所への配転を申し入れている（別表2）。
- (b) また会社は、A2（A3分会）書記長固有の事情として、同人が管理職として営業に関与した経験があることから、営業経験が豊富であることを挙げているが、一方で、当時営業課に所属していた従業員ではなく、営業職の経験がないA15（A3分会）委員長やA30（A3分会）委員長を人選している（前記第3、8(2)オ(ア)、(3)ウ）。特にA30（A3分会）委員長については、B3GMとの面談の際にその話し方では営業にはまずいとまで指摘されている（同8(3)サ）。
- (c) さらに、A2（A3分会）書記長の人選理由として、会社は、同人の技能教習に対し生徒からのクレームがあり、管理者が指導しても改善されなかったため、営業活動を通じて同人の意識改革を促すことも期待していたとする。確かに、同人に対して、提言票により複数の生徒らからクレームがあり、これについて管理者が指導した事実は認められる（前記3、8(2)カ(サ)）。しかしながら、会社は同人の意識改革という点について配転前に説明していない。
- (d) 前記(a)から(c)からすれば、会社の主張する理由はいずれも、にわかには首肯できず、A15（A3分会）委員長、A2（A3分会）書記長及びA30（A3分会）委員長の人選の合理性についても疑問の残るところである。

以上のとおり、営業所への配転については、早期の営業所開設が必要だとする会社の主張はにわかには信じ難く、また人選の合理性についても疑問が残り、前記オで示した推認を覆すには足りない。

キ 小括

前記カのとおり、本件各人事異動には前記オで示した推認を覆すに足りる業務上の必要性や人選の合理性があったとまでは認められないので、本件各人事異動は、組合員であることの故をもって行われたものといわざるを得ない。

(5) 結論

営業所への配転及び課長昇格には組合員個人の権利利益の侵害や組合活動一般に対する侵害がともに認められる。一方で、事業所間の配転の中には、組合員個人の権利利益の侵害という観点から個々に見た場合、必ずしも大きな不利益が生じなかったと思われるものが含まれていることも事実である。しかしながら、組合活動一般に対する侵害という面からとらえた場合、前述のとおり組合は壊滅的な状況にあり、組合活動意思は大いに萎縮し、組合活動は抑圧されたといわざるを得ず、組合は大きな不利益を被ったものといえる。

さらに、前記(4)のとおり、本件各人事異動は、組合員であるが故をもって行われたものとみるのが相当である。

よって、本件各人事異動は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

また、前述のとおり本件各人事異動は組合員の組合活動意思を萎縮させ、組合活動を抑圧するものであるから、同条第3号の支配介入にも当たる。

第5 救済利益及び救済方法について

30年3月23日の面談におけるY2の言動及び本件各人事異動が不当労働行為に当たるのは前記判断のとおりであるが、A2（A3分会）書記長以外の組合員らは既に組合を脱退ないし会社を退職している。

しかしながら、上記の行為は、組合活動一般を抑圧し、かつ、組合の運営について支配介入するという効果を伴うものであるから、組合には、組合員個人の利益とは別に固有の救済を受けるべき利益が存在するというべきである。そ

して、当該組合員が組合員資格を喪失したからといって、上記のような組合活動一般に対する侵害的効果が消失するものではないから、組合員が脱退や退職により組合員資格を喪失したとしても、組合固有の救済利益に消長を来すものではない。

したがって、主文第1項から第4項のとおり命ずることとする。

第6 法令上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和2年1月22日

長野県労働委員会

会長 徳竹 初男