

命 令 書

申立人 X 1 組合

同 X 2 支部

同 X 3

被申立人 株式会社 Y

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 3 に対してコース整備業務を命じるという不利益取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人ら執行部全員がドライブレコーダーの映像を視聴していないことを理由としたり、出席人数について一方的に条件を付したりすることにより、団体交渉を拒否してはならない。
- 3 被申立人は、申立人 X 2 支部が利用していたスペースを平成30年9月28日の状態に戻さなければならない。
- 4 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人らに手交するとともに、下記の文書の内容を縦1メートル、横2メートルの白色用紙に明瞭に認識することができる大きさの楷書で記載した上で、被申立人事業所内の従業員の見やすい場所に毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当社による、①貴 X 2 支部の X 3 支部長にコース整備業務を命じていること、②貴 X 2 支部が行った平成29年1月26日付け団体交渉申入れから、平成29年4月8日の団体交渉までの当社の一連の対応及び③当社が平成30年9月29日以降、貴 X 2 支部が利用しているス

ペースに会社備品を運び入れたことは、①については労働組合法第7条第1号及び第3号に、②については同条第2号及び第3号に、③については同条第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。

令和 年 月 日

X 1 組合 執行委員長 A 1 殿

X 2 支部 支部長 X 3 殿

X 3 殿

株式会社Y代表取締役 B 1 ㊟

- 5 被申立人が申立人X 3を平成28年1月6日付け辞令により配置転換したことに係る申立てを却下する。
- 6 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）が、①申立人X 2支部（以下「支部組合」という。）の支部長である申立人X 3（以下「X 3支部長」という。）を配置転換し、教習指導員に復帰させないこと、②X 3支部長の自動車通勤を禁止したこと、③申立人X 1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。）及び支部組合の、X 3支部長の教習指導員復帰等を議題とする団体交渉申入れを拒否したこと（後記第3の3(3)アのとおり、平成29年1月26日付け団体交渉申入れ後の会社の対応を判断対象とする。）、④平成29年夏季賞与（以下「29年夏季賞与」という。）の査定において支部組合の組合員を差別的に扱ったこと、及び⑤X 3支部長や支部組合に対して差別的扱いをすることや、組合らからの団体交渉申入れを拒否することにより、組合らに対して支配介入を行ったことが、①、②及び④については労働組合法（以下「労組法」という。）第

7条第1号に、③については同条第2号に、⑤については同条第3号に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。

また、X3支部長及び組合ら（以下「申立人ら」という。）は、⑥会社が平成30年9月29日以降、支部組合が従前より組合事務所として利用してきたスペースに会社備品を運び入れて設置していることが、労組法第7条第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、平成31年1月18日付けで追加申立て（以下「本件追加申立て」という。）を行った。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、X3支部長に対し、平成27年9月2日以降続けている、草むしり等の雑務を担当させる差別的処遇を止め、同人の本来業務である教習指導員に復職させること。
- (2) 会社は、X3支部長に対し、同人の配置転換以降の賃金について、差別的処遇がなかった場合の賃金と、既に支払われた賃金との差額を支払うこと。
- (3) 会社は、X3支部長に対し、平成28年1月8日以降続けている車通勤禁止の差別的処遇を止め、同人に対し車通勤を認めること。
- (4) 会社は、X3支部長に対する差別的処遇問題、教習指導員復帰問題及び車通勤禁止解除問題について、組合らと誠実に団体交渉を行うこと。
- (5) 会社は、29年夏季賞与に関して行った、支部組合の組合員に対する差別査定を改め、29年の夏季賞与の平均金額との差額を支払うこと。
- (6) 会社は、平成27年9月2日以降、X3支部長に教習指導員の職に就かせず草むしり等の雑務を担当させ、同人にのみ車通勤を禁止する差別的処遇を行い、同問題に対する組合らの団体交渉に誠実に応じず、また29年夏季賞与に関し支部組合の組合員に対し差別査定を行うなどをして、組合らに対する支配介入をしてはならないこと。
- (7) 会社は、平成30年9月29日以降続けている、支部組合事務所への会社備品の無断運び入れ及び設置について、備品を撤去し、支部組合事務所の利用を妨害しないこと。
- (8) 会社は、陳謝文を掲示すること。

## 3 争点

- (1) 会社がX3支部長を、平成27年9月2日以降教習指導員に復帰させないこと及び平成28年1月6日付け辞令により配置転換したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (2) 会社が平成28年1月7日以降、X3支部長に対し車通勤を禁止していることは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (3) X3支部長の教習指導員への復帰及び同人の車通勤禁止について組合らが申し入れた団体交渉の開催に対する、一連の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及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (4) 会社が29年夏季賞与において、支部組合の組合員14名中12名をマイナス査定としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (5) 会社が平成30年9月29日以降、支部組合が事務所として利用しているスペースに会社備品を設置していることは、支部組合の運営に対する支配介入及び組合らが不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いに当たるか否か。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人ら

ア 本部組合は、神奈川県内の自動車教習所で働く労働者が組織する労働組合であり、支部組合の上部団体である。肩書地に事務所を置き、結審日（令和2年6月5日）現在の組合員は127名である。

イ 支部組合は、会社が運営する自動車教習所であるY学校で働く従業員で構成されている労働組合で、結審日現在の組合員は15名である。

ウ X3支部長は、会社が行っていた教習指導員募集に応募し、平成15年8月に会社に入職した。入職後、X3支部長は教習指導員資格の取得に向けた準備を行い、同資格試験合格後、同年11月16日付けで教習指導員に選任され、教習指導業務を行っていた。

X 3 支部長は、平成16年に支部組合に加入し、平成19年からは執行委員、平成25年からは書記次長を務めた後、平成27年1月17日から支部組合の支部長を務めている。

- (2) 被申立人会社は、肩書地で自動車教習所を営む株式会社で、結審日現在の従業員は80名である。

自動車教習所には、「設置者」である法人の代表者とは別に、教習指導員資格者証を有する教習指導員の選任及び解任などの管理業務を行う、「管理者」を置くことが道路交通法により定められている。横浜自動車学校における管理者は、平成27年4月1日よりB 2が務めている。

## 2 X 3 支部長の教習指導中の事故以前の労使関係

- (1) 支部組合は、昭和42年頃、X 1 組合として結成され、C 1 総連合に組織加入し、C 2 組合X 2 支部となった後、現在の組合名に名称変更した。

平成4年、支部組合が分裂し、会社内に労働組合が2つ併存した時期があったが、うち一つの組合は解散したため、現在会社内においては支部組合が唯一の労働組合である。

- (2) 支部組合は、平成22年の春闘において、会社に対し賃上げや一時金（以下「賞与」と同じ意味で用いる。）の引上げを要求し、同年6月18日にストライキを通告した。これに対し、会社は、従業員に向けて、支部組合がストライキを起こせば会社が解散する可能性がある旨を記載した文書を掲示したり、教習生に向けて、ストライキが行われた場合には教習の予約変更をお願いする旨の文書を、支部組合支部長の名前を記載した上で配布したりするなどの対応を行った。

平成22年12月28日、支部組合は、会社の上記行為を始めとした一連の対応が労組法第7条各号所定の不当労働行為に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（神労委平成22年（不）第32号、以下「神労委22-32号事件」という。）。

当委員会は、平成24年8月8日付けで、神労委22-32号事件の全部救済命令を発出した。これに対し、会社は、中央労働委員会に再審査申立てを行った（中労委平成24年（再不）第42号、以下「中労委24-42号事件」という。）。中央労働委員会は、平成26年11月19日、この再審査申立てを棄却する命令を発出し、その後、同命令は確定した。

- (3) 前記1(1)ウで認定したとおり、X3支部長は、平成27年1月17日に支部組合の支部長に就任した。

X3支部長の組合活動方針は、融和路線であった前支部長のA2組合員（以下「A2組合員」という。）の方針とは異なり、前支部長が蒸し返さないとした中労委24-42号事件に関する労使間の問題を再び取り上げるなど、中労委24-42号事件を受けて会社が謝罪し、そこから関係を構築していくべきなどという方針であった。

- (4) 支部組合は、平成27年1月21日付け「通知書」と題する文書を会社に提出した。同文書には、神労委22-32号事件の終結後に会社の誠意が感じられないこと、会社は労使関係の改善に向けた努力や、支部組合及び迷惑をかけた教習生に対する社会的責任を果たさなければいけないことなどが記載されていた。

上記通知書を出した後も、支部組合は、会社に対し、平成27年2月から同年3月にかけて、①組合に不当労働行為を認める文書を交付したがそれをもって労使関係が改善されたというのはいないこと、②会社に誠意がみられない現状の労使関係では繁忙期対策に協力できないことなどを内容とする文書を繰り返し提出したり、中労委24-42号事件の「『命令』の執行について」を議題とする団体交渉を申し入れたりした。

- (5) 平成27年6月20日、支部組合と会社とは、平成27年の春闘に係る賃上げや一時金支給額を議題とする団体交渉を行い、同月24日には事務折衝を行ったが、いずれも1時間程度で終了し、妥結には至らなかった。

- (6) 平成27年7月4日、支部組合は、平成27年の春闘に係る賃上げや一時金支給額をめぐる、半日ストライキを実施した。

平成27年7月11日、支部組合と会社とは、春闘に係る要求について妥結した。

### 3 X3支部長に対するクレームと会社の対応及びその後の教習指導態度

- (1) 横浜自動車学校の卒業生が記入した平成24年7月28日付けアンケートに、X3支部長が教習指導中に居眠りをしていた旨のクレーム（以下「24.7.28クレーム」という。）の記載があったことから、X3支部長は、同年8月2日付け「顛末書」と題する文書を会社に提出した。同文書には、「私自身居眠りをしていたという記憶は出てきませんで

した。しかしながら、年間を通せば業務中に眠気を感じることはないわけではありませ  
ん。」「自己管理に努めるとともに、再発防止に努めます。」などと記載されていた。

(2) 平成25年12月20日、教習生から会社に対し、X3支部長が教習指導中に居眠りをし  
ていたため、今後は自分の教習指導の担当にさせないでほしい旨のクレーム(以下「25.12.20  
クレーム」という。)があったことから、X3支部長は、平成25年12月28日付け「顛末  
書」と題する文書を会社に提出した。同文書には、「私自身としては、眠気を感じた記  
憶は無く、どちらかといえば通常よりも細かい技術的な部分を指摘するような指導をし  
ていたという認識です。」「比較的長い信号待ちや渋滞時、無意識にうつむき加減に  
なり動き出したと同時に顔を上げるような場面が数回ありました。」「今回私が受け  
たクレームについては、『寝ていた』ことは否定しますが、そのように誤解されてしま  
うような精神状態の姿が教習中に表れてしまった可能性はあると思います。」などと記  
載されていた。

(3) X3支部長は、24.7.28クレーム及び25.12.20クレームを受けたことについて、  
平成26年2月8日付け「始末書」と題する文書を会社に提出した。同文書には、「どち  
らの事案も顛末書の通り、私の見解とは異なる内容のクレームということに釈然としな  
い気持ちは消えないものの、クレームを受けたこと自体については反省すべきであり、  
教習生に不満を抱かせてしまったこと、会社に迷惑をかけてしまったことについて誠に  
申し訳なく、そして即時再発防止に努めています。」などと記載されていた。

(4) 会社は、平成27年3月から5月にかけて、教習指導中の事故が相次いだことから、同  
年5月9日以降、管理者主導で教習指導員を対象とした「教養」と称される研修を実施  
した。この研修では、事故当時のドライブレコーダーの映像の検証や、再発防止策等  
について討議がなされた。

ドライブレコーダーは、平成26年頃から教習車に設置されている。

(5) X3支部長は、平成27年8月26日及び27日の教習所敷地内での教習指導(以下「所内  
教習」という。)中並びに公道での教習指導(以下「路上教習」という。)中、繰り返  
し目を閉じていたり、俯いたりしていた。また、平成27年8月28日、X3支部長は、路

上教習中に、繰り返し目を閉じていたり、俯いたりしていた。

#### 4 X 3 支部長の教習指導中の事故及びその後の団体交渉申入れ

- (1) 平成27年9月1日、X 3 支部長の所内教習中に、教習生がハンドル操作を誤り、教習生の運転する車が教習所敷地内にある車庫の支柱に衝突する事故（以下「本件事故」という。）が起きた。X 3 支部長は、同日、本件事故発生前の所内教習中及び路上教習中に、繰り返し目を閉じていたり、俯いたりしていた。また、X 3 支部長は、本件事故発生直前、目を閉じて俯いた状態であった。

X 3 支部長は、本件事故に関し、平成27年9月1日付け「顛末書」と題する文書を会社に提出した。同文書には、「私はこのとき、少しウトウトしていたのを記憶しています。」、「衝突に至ってしまった原因のひとつに、私がウトウトしていて危険回避の行動ができていなかったことにあります。」などと記載されていた。

- (2) 平成27年9月2日、会社は、X 3 支部長を教習指導業務から外し、コース整備業務を命じた。X 3 支部長は、会社が同月26日に自宅待機を命じるまで、コース整備業務に従事していた。コース整備業務の内容については、後記6(1)のとおりである。
- (3) 支部組合は、平成27年9月3日付け文書により、会社に対し、本件事故後のX 3 支部長の処遇を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は事実確認が必要などと述べてこの申入れに応じなかった。
- (4) 平成27年9月10日、X 3 支部長と会社とは、面談を行った。
- (5) 平成27年9月11日、会社は、取締役会を開催し、X 3 支部長の処遇について検討し、本件事故に対する同人の処分は懲戒解雇相当であるという結論に達した。
- (6) 平成27年9月13日、会社のB 3 取締役指導部長兼総務部長（以下「B 3 部長」という。）は、支部組合に対し、取締役会での協議の結果、本件事故におけるX 3 支部長の処分は懲戒解雇相当との結論に達した旨を述べた。これに対し、支部組合は、処分が重すぎる旨を述べた。

なお、会社の就業規則に懲戒手続について定めた規定はない。

- (7) 支部組合は、平成27年9月15日付け文書により、会社に対し、本件事故後のX 3 支部



長の処遇を議題とする団体交渉を開催することを再度求めたが、会社は、本件事故以前からX3支部長は教習指導中に居眠りをしていて疑いがあり、会社として対応を考えているなどと述べてこの申入れに応じなかった。

- (8) B1代表取締役社長（以下「B1社長」という。）及びB3部長は、平成27年9月16日、X3支部長と面談を行った。この面談の内容は、次のとおりであった。

ア B1社長は、取締役会での検討の結果、X3支部長の処分は懲戒解雇相当であるという結論に至ったが、同人が自主退職を申し出た場合にはそれを認める、また、最終的な処分は同月30日までに文書で通告すると述べた。

イ B1社長は、うとうとしていたのは本件事故の衝突時だけであったのか、それとも繰り返しあったのかと尋ねたところ、X3支部長は、長い時間繰り返したということはないと答えた。

ウ B3部長は、前回のX3支部長の話では、この1か月は体調もよく、眠くなったりしたことはなかったとのことであったが、今現在も変わらないかと尋ねたところ、X3支部長は、変わらないと述べた。また、B1社長はドライブレコーダーの画像を見ると、首をかしげたくなる画像があると述べ、B3部長はドライブレコーダーを見るとぶつかる寸前以外でもうとうとしている様子があると述べた。

エ X3支部長は、本件事故に至るまでのドライブレコーダーの映像を、約15分視聴した。

その後、会社がX3支部長に文書で懲戒処分を通告することはなかった。

- (9) 会社は、平成27年9月20日頃から、X3支部長の教習指導中の様子を確認するため、平成27年8月下旬の数日間分の、同人の教習指導中のドライブレコーダーの映像を2週間程度かけて視聴した。これらの映像の長さは20時間程度あり、前記3(5)で認定したとおり、X3支部長が教習指導中に目を閉じたり俯いたりしている様子が度々

映っていた。

(10) 支部組合は、平成27年9月22日付け「抗議文」と題する文書により、会社に対し、会社が団体交渉に応じていないこと、その一方でX3支部長との個人面談を行っていること、口頭で団体交渉を申し入れても応じないことなどについて抗議するとともに、早急に団体交渉を開催するよう要求したが、会社から団体交渉を設定するなどの話はなかった。

(11) 会社は、本件事故のほか、X3支部長の過去の教習指導についても疑わしい点があり調査を行う必要があるとして、平成27年9月26日、同人に対して自宅待機を命じた。

会社は、X3支部長の自宅待機中の給与を教習指導員の給与体系で支払っていたが、各種手当が不支給となり、その分同人の給与は減額されていた。

(12) 支部組合は、平成27年9月29日付け「抗議文」と題する文書により、会社に対し、X3支部長に対し自宅待機を命じたことや会社が団体交渉を開催しないことなどについて、抗議した。

また、支部組合は、代理人を通じて、平成27年9月29日付け「通知書」と題する文書により、会社に対し、X3支部長に対して口頭で懲戒解雇処分を言い渡し、自主退職するよう迫ったことなどに抗議するとともに、退職強要を行わないよう警告するなどした。

(13) 平成27年9月下旬頃、会社は、管理者主導の「教養」研修で、本件事故発生時のドライブレコーダーの映像を教材として使用し、教習指導員全員が20分程度、同映像を視聴した。

(14) 平成27年10月1日、会社は、支部組合執行部のA3組合員（以下「A3組合員」という。）及びA4組合員（以下「A4組合員」という。）に、本件事故以前のX3支部長の教習指導中のドライブレコーダーの映像を、1分程度視聴させた。

## 5 本件事故後の団体交渉

(1) 平成27年10月6日、組合らと会社とは、団体交渉を行った。出席者は、組合側が本部

組合のA5書記長（以下「A5書記長」という。）及びA6本部書記次長（以下「A6書記次長」という。）並びに支部組合のA3組合員、A4組合員、A7組合員（以下「A7組合員」という。）ほか2名であり、会社側がB1社長、B3部長ほか1名であった。

団体交渉において、組合らがX3支部長の処遇について会社に説明を求めたところ、会社は、本件事故のほか、過去に同人に対して2度居眠りに関するクレームが寄せられている上、新たな不適正事例も見つかっている旨、会社に対する公安委員会の総合検査が近いので、コース整備業務の手伝いをしてもらっている旨などを述べた。

組合らが、X3支部長の処分に関して公正な手続が取られていないことを抗議したところ、会社は、同人に自主退職を促しているのは会社の寛大な処分であり、同人の判断で責任を取るべきである旨を述べた。

組合らが、今後は会社とX3支部長の個人面談を認めない旨を述べると、会社は組合らの面談での立会いを認め、同月9日に組合ら及びX3支部長の同席の下で、同人の教習指導中のドライブレコーダーの映像を視聴することを確認した。

- (2) 平成27年10月9日、X3支部長は、本部組合のA5書記長及びA6書記次長並びに会社のB3部長ほか1名の同席の下、8月下旬及び本件事故当日の、X3支部長の教習指導中のドライブレコーダーの映像を1時間程度視聴した。

X3支部長は、映像の視聴後、会社からの指示により、平成27年10月11日付け「報告書」と題する文書を会社に提出した。同文書には、「感想の範囲に限って言えば、私の当時の勤務について、会社が指摘していた、ウトウトしていた、居眠りしていたというような事態は見てとれませんでした。」、「自分自身の教習中の姿を見る機会は非常に少なく、自らが内面でイメージしていた姿とは違う部分があり、その点については今後の勤務にとって良い機会だったと思います。」などと記載されていた。

なお、当委員会の審問期日において、X3支部長は、本件事故当日のドライブレコーダーの映像について、「睡魔に襲われている様子は見てとれるなと思います。」、「居眠りというようには思っておりません。」と陳述している。

- (3) 平成27年10月22日、X3支部長は、会社産業医のC3医師（以下「C3医師」という。）

と面談を行った。この面談は15分程度行われ、C 3 医師は、面談のほかに特段の検査等  
は行わなかった。

また、この面談以降、会社は、X 3 支部長に対し、産業医や専門医への受診を指示す  
ることはなかった。

(4) 支部組合は、平成27年10月22日付け文書により、会社に対し、会社がX 3 支部長への  
自宅待機命令を続けていることなどに抗議し、即座に同人の出勤を認めるよう要請した。

(5) 平成27年10月24日、組合らと会社とは、団体交渉を行った。出席者は、組合側が本部  
組合のA 5 書記長及びA 6 書記次長並びに支部組合のA 3 組合員、A 4 組合員、A 7 組  
合員ほか2名であり、会社側がB 1 社長、B 3 部長ほか1名であった。

団体交渉において、会社は、X 3 支部長の自宅待機を継続すること、C 3 医師の意見  
によると同人の症状は居眠りではなく「意識障害」であることを述べた。

これに対して、組合らは、産業医の診断は客観性が疑われるため、X 3 支部長を教習  
指導員に復帰させるよう求めたところ、会社は、①今の状態ではX 3 支部長を教習指導  
員に復帰させることはできない旨、②産業医の報告を待つ旨、③同人が教習指導員とし  
て勤務できるか否かを問題にしている旨などを述べた。

(6) 支部組合は、平成27年10月29日付け文書により、会社に対し、X 3 支部長の処遇を議  
題とする団体交渉を申し入れた。

(7) C 3 医師は、会社に対し、X 3 支部長との面談結果及び同人の教習指導中のドライブ  
レコーダーの映像を基に、平成27年10月31日付け「2015/10/22, X 3 氏との<sup>ママ</sup>面説に関  
する報告書」（以下「産業医報告書」という。）と題する文書を提出した。同文書には、  
次のとおり記載されていた。

ア X 3 支部長の教習指導中の映像や面談での聞き取り内容をふまえると、「居眠り」  
というよりも瞬間的な「意識消失」と言うのが正しい。

イ X 3 支部長の症状は、「點頭てんかん」に見られる症状と酷似している。

ウ 「點頭てんかん」の疑いが晴れるか、服薬等で症状の改善が見られるまでは、教習  
指導員業務は極めて危険である。

会社は、この産業医報告書を、当委員会の審査手続に平成30年4月16日付けで書証として提出するまで、申立人らに開示することはなかった。

(8) 支部組合は、平成27年11月5日付け文書により、会社に対し、X3支部長への会社による処分等を議題とする団体交渉を申し入れた。

(9) 平成27年11月18日、組合らと会社とは、団体交渉を行った。出席者は、組合側が本部組合のA6書記次長及び支部組合のA3組合員、A4組合員ほか3名であり、会社側がB1社長、B3部長ほか1名であった。この団体交渉の内容は次のとおりであった。

ア 会社は、C3医師の意見によると、X3支部長の症状は居眠りではなく「瞬間的意識消失」であり、教習指導業務をさせるのは極めて危険というものであった旨を説明した。組合らが産業医報告書の閲覧を求めたが、会社はC3医師の承諾が必要であるとして拒否した。

イ 会社は、産業医の助言を受け取締役会で議論した結果、X3支部長の処分は病気であるか否かがはっきりするまで保留すること、同人に教習指導業務をさせるのは避けること、及びもう一度面談を行うことを決定したことを述べたところ、組合らは同人の面談を個人ではさせない旨を述べた。

ウ 組合らが、X3支部長に対する処分と他の従業員に対する処分を比較するために、同人以外の従業員が顛末書を作成した事例について尋ねたところ、会社は事例の件数のみ回答し、内容についてはプライバシー上問題があるとして回答しなかった。

## 6 X3支部長の配置転換及び車通勤禁止

(1) 会社は、平成28年1月6日付けでX3支部長に対し、「総務部所属（事務職）」への異動を命じる辞令を発出した（以下「本件配置転換」という。）。異動後のX3支部長の業務内容は、コース整備業務及び高齢者講習に関する業務であった。

コース整備業務の内容は、教習コースの緑樹の維持管理であり、芝生の刈込み、生垣の剪定、雑草の除去等である。X3支部長が同業務を担当するまでは、通勤中に事故を起こし教習指導員から総務部へ配置転換となったA8組合員（以下「A8組合員」という。通勤中の事故については後記12(3)参照。）や、一部の元管理職以外に、同業務を担当

当していた従業員はいなかった。また、X 3 支部長の同業務担当後、B 1 社長及び清掃業務を担当していた元従業員が会社の定休日である月曜日に同業務を行っていることを除くと、同業務に従事している従業員はX 3 支部長のみであった。

高齢者講習に関する業務の内容は、同講習の受付、資料準備、認知機能検査、その採点等であり、通常業務として総務部職員が同業務を担当していた。高齢者講習は、教習所敷地内にある安全運転研修センターという施設で行われているため、X 3 支部長の同業務の実施場所は教習指導員室等があり、従業員が常駐している校舎とは別の建物となった。

なお、会社は、X 3 支部長に認知機能検査を担当させるため、同人に認知機能検査員の資格を取得させている。

本件配置転換前の給与は、平成27年 7 月の「総支給額」は432,808円、同年 8 月は387,193円であったが、本件配置転換後の給与は、基本給は本件配置転換前と変わらないものの、各種手当の不支給などにより、平成28年 1 月は299,709円、同年 2 月は240,142円であった。

(2) 平成28年 1 月 6 日、会社は、X 3 支部長に対し、翌日から車通勤を禁止する旨を通知した。

なお、就業規則には通勤方法についての規定は特段存在しない。

(3) 支部組合は、平成28年 1 月13日付け「抗議文」と題する文書を会社に提出し、①X 3 支部長を教習指導員から事務職への配置転換をしたこと、②同人の車通勤を禁止したこと、③産業医報告書を開示しないことなどについて抗議した。

## 7 ドライブレコーダーの映像の視聴を巡る経緯

(1) 組合らは、平成28年 1 月26日付け「団体交渉申入れ書」と題する文書を会社に提出し、団体交渉の申入れを行った。同文書には議題として、X 3 支部長を教習指導員に復帰させること、過去 3 年間の事故に関する顛末書の提出事例及び処分事例、並びにこうした事例における組合員と非組合員との比率を表す資料を示すことなどを求める旨が記載されていた。

これに対し会社は、団体交渉開催の前提として、支部組合の執行部全員が本件事故当日より前の、X 3 支部長の教習指導中のドライブレコーダーの映像を1時間程度視聴することを求めた。

なお、支部執行部の人数は、X 3 支部長を含めて通常8名である。

- (2) X 3 支部長は、横浜市に所在するC 4 医院を受診し、自身が教習指導中のドライブレコーダーの映像を医師に見せ、平成28年1月27日付け診断書（以下「28. 1. 27診断書」という。）の交付を受けた。同診断書には、「当科で意識消失発作の原因について精査した。血液検査、脳波検査、脳MRI検査の結果いずれも異常所見は得られなかった。以上から、神経内科疾患によるものの可能性は極めて低いと考えられる。現時点で自動車運転を止める理由は見あたらない。」などと記載されていた。

- (3) 平成28年2月上旬、支部組合は、会社に対し、会社が視聴を求めるドライブレコーダーの映像を就業時間内であれば視聴する旨を告げた。

これに対し、会社は、就業時間外に会社立会いの下での視聴を求め、折合いがつかなかった。また、会社は、2月から3月にかけては入校生が多い繁忙期であり、団体交渉の開催が難しい旨を述べた。

なお、組合らと会社とは、通常、団体交渉を就業時間内に行っていた。

- (4) 平成28年2月10日頃、B 1 社長は、前記3(3)のとおりX 3 支部長が平成26年2月8日付けで作成した始末書を会社の経理室に貼り出した。

これに対し、支部組合は、平成28年2月12日付け文書により、会社に対し、抗議した。

- (5) X 3 支部長は、前記(2)と同じ医療機関を受診し、平成28年2月22日付け診断書（以下「28. 2. 22診断書」という。）の交付を受けた。同診断書には、「心エコー図、ホルター型心電図とも正常で（中略）簡易アプノモニターでも無呼吸はなく睡眠時無呼吸症候群もありません。車の運転・教習業務に支障はないと判断します。」などと記載されていた。

- (6) 支部組合は、平成28年2月23日付け「申入書」と題する文書により、会社に対し、団体交渉申入れに応じていないことを抗議した上で、改めて会社に団体交渉を申し入れた。

また、同文書には、会社がドライブレコーダーの映像の視聴を求めていることについて、団体交渉の直前の時間であれば支部組合に応じる用意がある旨が記載されていた。

さらに、組合らは、平成28年2月23日付け「抗議文」と題する文書により、会社に対し、X3支部長に対する処遇を抗議し、産業医の診断結果を明らかにすることなどを求めた。

これに対し、会社は、支部組合に対し、支部組合がX3支部長の教習指導状況を見てから議論したい旨を伝えたが、ドライブレコーダーの映像を就業時間内と就業時間外のどちらで視聴するのかについて合意ができず、団体交渉は開催されなかった。

(7) 平成28年3月8日、支部組合は、28. 1. 27診断書を会社に提出し、X3支部長の処遇について再検討を求めたが、会社は同人の意識障害の可能性が完全に否定されてはいない旨を指摘し、受け入れなかった。これに対し、支部組合が、どのような検査を受ければよいのか尋ねたところ、会社は産業医に確認しておく旨を回答した。

(8) 組合らは、平成28年3月24日付け「団体交渉申入れ書」と題する文書により、会社に対し、会社が「ドライブレコーダーの映像を支部組合執行部が視聴すること」を団体交渉開催の条件とした上で、繁忙期であることを理由に、実質的に団体交渉拒否と同等の対応を行っていることについて抗議した。また、同文書には、直ちにX3支部長の車通勤禁止を解除し、同人の教習指導員復帰を求める旨などが記載されていた。

(9) 支部組合は、平成28年4月15日付け「通知書」と題する文書により、会社に対し、ドライブレコーダーの映像の視聴を求めているのは会社であるから就業時間内に視聴時間を設けるよう求めた。また、同文書には、前記(8)の平成28年3月24日付け「団体交渉申入れ書」と同趣旨の内容が記載されていた。

その後、支部組合は、平成28年5月12日付けで、上記平成28年4月15日付け「通知書」と同内容の文書を会社に再度提出した。

(10) 平成28年5月16日、X3支部長は、私的にバレーボールをしている際に左膝を痛め、同年6月13日に藤沢市に所在するC5病院を受診したところ、「左前十字靭帯損傷」との診断を受けた。



同病院は、X 3 支部長に、平成28年 8 月29日付けで診断書（以下「28. 8. 29診断書」という。）を出した。同診断書には、「8 月15日入院の上、16日靱帯再建術を施行。術後経過は良好にて 8 月30日退院予定。」、「その経過中に睡眠障害、意識障害などの症状は確認されませんでした。」、「退院後、9 月 1 日より軽労作にて復職は可能、通勤は自家用車が望ましい。」、「アウトマチック車に関しては制限はないが、マニュアル車に関しては、9 月27日以降運転を許可する。」などと記載されていた。

#### 8 支部組合執行部のドライブレコーダーの映像視聴後の経緯

- (1) 平成28年 6 月10日、支部組合は、就業時間外に、会社が視聴を求めていた、平成27年 8 月下旬の X 3 支部長の教習指導中のドライブレコーダーの映像を視聴した。この時、当時支部組合の執行部の一員であった A 9 組合員（以下「A 9 組合員」という。）は不在であった。同日、支部組合が B 3 部長に団体交渉を申し入れたところ、B 3 部長は、団体交渉を行う旨を述べた。

平成28年 6 月17日、B 3 部長は、支部組合に対し、A 9 組合員が X 3 支部長のドライブレコーダーの映像を視聴したら団体交渉を開催したい旨を述べた。

- (2) 支部組合は、平成28年 7 月27日付け「申入書」と題する文書により、会社に対し、団体交渉を申し入れた。
- (3) 支部組合は、平成28年 8 月25日付け「申入書」と題する文書により、会社に対し、前記(2)の平成28年 7 月27日付け団体交渉申入れに対する B 3 部長の対応は団体交渉を先延ばしする行為であるとして抗議し、同年 6 月10日にドライブレコーダーの映像を視聴した執行部から出席者を出すとして再度団体交渉の開催を求めた。
- (4) 支部組合は、平成28年 9 月 2 日、B 3 部長に28. 8. 29診断書を提出し、X 3 支部長の車通勤を認めるよう求めたところ、B 3 部長は、C 3 医師の意見を踏まえると、事故等が起きた際に会社の責任が問われるため、車通勤は認められない旨を述べた。この会社の対応に対し、支部組合は、平成28年 9 月 3 日付け文書により抗議した。
- (5) 組合らは、平成28年 9 月21日付け文書により、会社に対し、団体交渉申入れに応じず、X 3 支部長の車通勤を認めないことについて抗議するとともに、同人に対する処分や本

件配置転換を交渉議題として団体交渉の開催を要求した。また、同文書には、会社がX3支部長に命じている草むしり作業など、本件事故後の会社の不当な処分による同人への生活及び健康への影響は甚大である旨が記載されていた。

- (6) 支部組合は、平成28年9月21日、会社に対し、支部組合執行部の中で唯一ドライブレコーダーの映像を視聴していなかったA9組合員が、執行部を辞任した旨を通知した。これを受けて、会社は、組合らと同年10月22日に団体交渉を行うことで合意した。
- (7) 支部組合は、平成28年10月14日付け文書により、会社に対し、B3部長が28. 8. 29診断書に対する見解として、マニュアル車を運転しても良いとされているのだから、外での作業も可能である旨の発言をしたこと、及び会社がX3支部長の負傷後も草むしりや樹木の剪定作業等、本来業務ではない作業を、時には一日中同人に行わせたことに抗議した。
- (8) 会社は、平成28年10月22日に開催が予定されていた団体交渉について、支部組合執行部のA10組合員（以下「A10組合員」という。）が団体交渉開催日当日の休暇届を提出したことを理由に延期した。組合らと会社とは、同年11月12日に団体交渉を行うことで再度合意した。
- (9) 平成28年11月10日、会社は、同月12日に開催が予定されていた団体交渉について、A10組合員が再び団体交渉開催日予定日の休暇届を提出したことを理由に延期し、代替日として同年12月10日及び同月17日を提示した。
- (10) 支部組合は、平成28年11月12日付け「抗議文」と題する文書を会社に提出した。同文書には、①平成28年11月12日の団体交渉について、支部組合執行部のうち1名が休暇を取得したため団体交渉を延期するのは不当であること、②会社の示した代替日はあまりにも先であること、③支部組合執行部全員の出席を条件とすることは、組合執行部組合員の休暇取得の自由を奪いかねないもので、受け入れられないこと、④団体交渉の早期開催を求めることなどが記載されていた。
- (11) 支部組合は、平成28年12月14日付け「申入書」と題する文書により、会社に対し、早期の団体交渉開催などを求めた。

- (12) 支部組合は、平成29年1月26日付け「申入書」と題する文書を会社に提出した（以下「29. 1. 26団交申入れ」という。）。同文書には、①X3支部長の処遇を議題とする団体交渉申入れを会社がその都度先延ばししていること、②会社は支部執行部全員の出席を要求しているが、団体交渉の組合側出席者は組合が決定できるものであるところ、執行部1名が休暇届を出したことをもって団体交渉を引き延ばすことには納得できないこと、③早急な団体交渉開催を求めることなどが記載されていた。
- (13) 支部組合は、平成29年2月19日付け「申入書」と題する文書を会社に提出した。同文書には、①B3部長から、新たに支部組合執行部に加わった組合員もドライブレコーダーの映像を視聴することが団体交渉開催の条件である旨の発言があったこと、②ドライブレコーダーの映像を視聴したメンバーを基本として、執行部から意見を聞きたいという会社要求をできるだけ考慮し団体交渉出席者を決定するものとし、改めて団体交渉を申し入れることなどが記載されていた。
- 9 当委員会へのあっせん申請平成29年3月1日、支部組合は、当委員会に労働関係調整法に基づくあっせん申請を行った。あっせん事項は、X3支部長の本件配置転換撤回、本件配置転換に伴う賃金差額の補填及び車通勤禁止の解除であった。
- 当委員会が会社に対し、上記あっせん申請に対する諾否の意思確認を行ったところ、会社は自主的な団体交渉での解決を希望する旨を述べ、不応諾の意思を示した。これを受けて、支部組合は、平成29年5月17日付けで同あっせん申請を取り下げた。
- 10 あっせん申請後の団体交渉
- (1) 支部組合は、前記9のあっせん申請と同日付けで「申入書」と題する文書を会社に提出した。同文書には、既に組合が会社に提出していた28. 1. 27診断書及び28. 8. 29診断書が添付されていたほか、①車通勤の禁止を続けている会社の対応はX3支部長に対する嫌がらせであること、②会社に対しどのような検査を受ければ病気がないと言えるのか尋ねたところ、産業医に聞いてみるとの返答があったが、その後返事がないこと、③先月産業医が変わり、当時の産業医は海外に行くようだとの発言があったが、このまま音信不通となれば会社の責任であり、産業医に対する信頼性は崩壊すること、④X3

支部長の車通勤禁止の解除及びこれまで禁止をしてきた理由についての文書回答を要求することなどが記載されていた。

なお、会社は、平成28年秋頃からC3医師と連絡が取れなくなったことから、平成29年1月27日にC3医師とは別の産業医を選任した。

(2) 会社は、平成29年3月24日付け「通知書」と題する文書を支部組合に提出した。同文書には、①支部組合の同年2月19日付け団体交渉申入れに応じる旨、②新たに支部組合執行部となった組合員のドライブレコーダーの映像視聴と団体交渉への執行部全員の参加を求める旨、及び③団体交渉開催日時を同年4月8日の午後4時から4時50分までとする旨の記載があった。また、同文書には、出席者について、「組合側：執行部全員」、「会社側：社長、B3取締役、B4総務課長」との記載があった。

(3) 平成29年4月8日、組合らと会社とは、団体交渉を行った。出席者は、組合側が本部組合のA6書記次長、支部組合のA3組合員、A4組合員、A7組合員ほか4名であり、会社側がB1社長、B3部長ほか1名であった。

団体交渉の中で、会社は、組合らはドライブレコーダーの映像を視聴した結果、X3支部長の教習を適切と考えるのか否かを尋ねたが、組合らは明言しなかった。

また、支部組合執行部のA11組合員は、ドライブレコーダーの映像について、太陽の光が眩しくて目を細める事もあるので、映像から眠っているかどうか判断するのは難しい旨を述べた。

#### 11 平成29年4月8日の団体交渉後から本件申立てに至るまでの経緯

(1) 支部組合は、平成29年4月28日付け文書により、会社に対し、前記10(3)の4月8日に開催された団体交渉では、X3支部長の指導員復帰については平行線で解決できなかったとして、再び団体交渉を申し入れた。

(2) 支部組合は、平成29年10月6日付け「申入書」と題する文書を会社に提出した。同文書には、①平成29年4月8日に開催されたが、実りある話合いにはならなかったこと、②支部組合が同年4月28日に団体交渉の申入れを行ったが、会社は、団体交渉を行っても平行線となり意味がないなどと、あっせん申請を拒否した際と異なる発言をして、団

体交渉を開催しようとしなかったこと、③早急に団体交渉を開催することなどが記載されていた。

(3) 会社は、平成29年12月20日付け「通知書」と題する文書を支部組合に提出した。同文書には、前日に組合らと面談を行った結果、ドライブレコーダーの映像に関する組合らの見解が理解できたため、団体交渉を平成30年1月13日に行いたい旨、及び組合側の出席者については、執行部5名以内とする旨が記載されていた。

(4) 支部組合は、平成29年12月27日付けで文書を会社に提出し、前記(3)の平成29年12月20日付け「通知書」にて会社が申し入れた団体交渉に応じる旨を回答した。

(5) 平成29年12月28日、申立人らは、本件申立てを行った。

(6) 本件申立後、組合らと会社とは、平成30年1月13日、同年2月17日及び同年4月7日に、X3支部長の事故後の処遇を議題とする団体交渉を行ったが、特段同人の処遇に関して合意には至らなかった。

## 12 X3支部長以外の教習指導員に対する処分及び配置転換事例

(1) 会社は、元組合員1名に対し、平成16年から平成17年にかけて教習生に対しセクハラ行為を行ったとして、懲戒解雇処分事案である旨を告げた。会社がこの元組合員に自主退職を促したところ、同人はこれに同意し、自主退職した。

(2) 平成25年10月、会社は、教習指導員1名に対し、教習中の事故が多いとして、面談の末、総務部職員へ配置転換した。

(3) 平成26年11月5日、A8組合員は、通勤中に自家用車で人身事故を起こし、運転免許停止60日の処分を受け、罰金40万円が科された。

会社は、平成26年11月5日付けでA8組合員を総務部所属とし、コース整備業務、校内清掃及び高齢者講習受付を命じた。その後、A8組合員の運転免許停止期間が経過し、被害者との示談が成立したため、A8組合員は教習指導員に復帰した。

(4) 平成27年3月21日、A2組合員の路上教習中に、教習生が人身事故を起こし、同教習生の仮免許が取消しとなった。

会社は、事故当時のドライブレコーダーの映像を視聴した結果、A2組合員が衝突回

避のための措置を取っていたとして、口頭注意処分に留めた。

- (5) 平成27年5月8日、A7組合員の路上教習中に、教習生が物損事故を起こした。

会社は、事故当時のドライブレコーダーの映像を視聴した結果、A7組合員は衝突回避のための措置を取っていたが、衝突時の教習車の走行位置が不適當であったとして、口頭注意の上、始末書の提出を命じた。

- (6) 会社は、支部組合のA12組合員（以下「A12組合員」という。）に対し、教習指導中の居眠りが平成28年4月20日に発覚したことから、翌日から自宅待機を命じた。その後、A12組合員が同月26日に医師から睡眠時無呼吸症候群であるとの診断を受けたことから、会社は、同年5月に同人を総務部職員に配置転換した。

A12組合員は、平成28年8月に自主退職した。

### 13 29年夏季賞与の査定

- (1) 平成25年11月頃、会社は、賞与の査定基準となる人事考課制度（以下「本件人事考課制度」という。）を新たに導入した。教習指導員の人事考課率を算出する評価項目については、別紙1のとおりである。

この本件人事考課制度の導入を巡り、支部組合は、従前の評価制度でも人材育成に対して十分活用できること、加点・減点での評価がやる気を出させることにつながるのか等といった理由から、懸念を示していた。

- (2) 会社は、従業員に対し、毎年7月に夏季賞与を、12月に冬季賞与を支給している。賞与の算定方法として、給与規程には、「（基本給＋職務手当）×支給率×人事考課率×出勤率」と記載されている。

平成29年度の賞与については、会社と支部組合が締結した平成29年6月30日付け「締結書」にて、次のとおり記載されている。

ア 年間支給額は指導員一人当たり平均1,326,000円とし、それを夏季48%（一人平均636,480円）、冬季52%（一人平均689,520円）に割り振る。

イ 支給額の計算方法については、夏季は「（基本給＋職務手当）×2.6480099×人事考課率」、冬季は「（基本給＋職務手当）×2.8686774×人事考課率」とする。

人事考課率は会社所定の数値とする。

ウ 支給日は、夏季は平成29年7月7日、冬季は同年12月5日とする。

エ 欠勤控除は、夏季・冬季とも一日あたり1/144とする。継続して30日を超える私傷病の欠勤は1/200とする。

- (3) 会社は、人事考課を行うに当たり、賞与支給の前月に、フィードバック面談と称する面談を行っている。この面談は、会社の管理職と従業員との一対一で行われ、管理職は従業員の改善点等を指摘する。

また、会社は、人事考課の結果について疑問があれば受け付けることとしているが、人事考課の評価項目ごとの具体的な点数については従業員本人に伝えておらず、組合から点数の開示を求められても応じなかった。

- (4) 平成29年7月7日、会社は、従業員に対し、29年夏季賞与を支給した。同賞与において、会社は、査定期間である平成28年11月1日から平成29年4月30日まで継続勤務し、支給対象となった教習指導員の支部組合員14名中2名の人事考課率を1.00以上のプラス査定とし、12名の人事考課率を1.00未満のマイナス査定とした一方で、非組合員11名中9名を1.00以上のプラス査定とし、2名の人事考課率を1.00未満のマイナス査定とした。29年夏季賞与における支部組合員及び非組合員の個別の人事考課率は次の表のとおりであり、人事考課率の支部組合員の平均は約0.93（小数点第3位以下四捨五入）で、非組合員の平均は約1.08（小数点第3位以下四捨五入、最小平均と最大平均を足して2で除して計算）であった。

	非組合員名	人事考課率
1	A	0.95～0.99
2	B	0.95～0.99
3	C	1.00～1.04
4	D	1.00～1.04
5	E	1.00～1.04
6	F	1.05～1.09
7	G	1.10～1.14
8	H	1.10～1.14
9	I	1.15～1.20
10	J	1.15～1.20
11	K	1.15～1.20

	組合員名	人事考課率
1	X14	0.83
2	X12	0.85
3	X19	0.86
4	X16	0.87
5	X 9	0.92
6	X11	0.93
7	X 5	0.93
8	X17	0.93
9	X18	0.94
10	X 3	0.94
11	X 8	0.94
12	X15	0.99
13	X 4	1.01
14	X10	1.10

- (5) 29年夏季賞与の査定期間中に起きた不適正事案は、①A 4組合員の路上教習中における交差点での信号無視、②A13組合員（以下「A13組合員」という。）の高速教習における「仮免許運転中」プレートの無表示の2件であり、非組合員の期間中の不適正事案はなかった。会社はこの不適正事案を受け、A 4組合員を出勤停止1日の懲戒処分とした。
- (6) 平成26年の夏季賞与から平成29年の冬季賞与までの、教習指導員の支部組合員の人事考課率は、別紙2のとおりであった。また、同期間の支部組合員及び非組合員の人事考課率の分布は、別紙3のとおりであった。



#### 14 支部組合が利用するスペースへの荷物運び入れについて

- (1) 昭和41年12月5日、当時存在していた組合の支部長であるA14と会社の専務取締役であるB5は、「組合側は会社内に組合の事務所は、おかないことを認める」とする覚書（以下「昭和41年覚書」という。）を締結した。
- (2) 昭和43年1月19日、会社は、当時存在していた横浜自動車学校労働組合に対し、「会社に対する要求事項に対する会社の回答」と題する文書を交付した。同文書には、「組合事務所は社内指導員室を学校運営に支障のない限度に使用することを認めます」と記載されていた。
- (3) 昭和55年11月17日、会社は、教習指導員室や事務室、後記(4)の組合利用スペースなどが位置する校舎を建て替え、現在使われている2階建ての校舎が完成した。
- (4) 支部組合は、教習指導員室と隣接する1階の畳敷きで約10平方メートル（5メートル×2メートル）のスペースを、組合活動に利用している（以下「組合利用スペース」という。）。支部組合は、遅くとも昭和62年から同スペースに組合の荷物を置いていた。同スペースには扉や看板はなく、非組合員も立ち入ることができ、支部組合の備品が置かれているほか、支部組合執行部の集会場所として利用されている。

支部組合が組合利用スペースを利用することについて、会社が認める旨の明確な取決めはないが、会社から利用の中止を指示されたこともなかった。会社としても、組合利用スペースで支部組合が活動していることを認識していた。

- (5) 平成30年9月27日、会社は、支部組合の副支部長であるA3組合員に対し、会社の荷物を置くために、組合利用スペースを片付けておくよう依頼した。組合利用スペースには、支部組合が所有するプリンターや掲示板、キャビネット、飲料用保管庫などが置かれていた。

これに対し支部組合は、荷物を置く場所として3階の倉庫を提案したが、会社は荷物の重さを理由に難色を示した。

- (6) 平成30年9月28日、支部組合は、会社に対し、組合利用スペースへの荷物運び入れを拒否する旨を告げた。その後、B3部長らは、支部組合執行部に対し、荷物を運び入れ

る旨を告げた。

- (7) 平成30年9月29日、会社は、組合利用スペースに、会社の備品が入った段ボール8箱を運び入れた（以下、一連の組合利用スペースへの荷物運び入れを「本件荷物運び入れ」という。）。これにより、支部組合の備品の配置を変更する必要が生じた。

会社は、支部組合に対し、本件荷物運び入れの正当性について、会社と支部組合との間には、過去の労使協定である昭和41年覚書に、会社内に組合事務所を設けないとする取決めがあるため、組合利用スペースは組合事務所とはいえない旨を述べた。

- (8) 支部組合は、平成30年11月2日付け「通知書」と題する文書を会社に提出した。同文書には、①会社は過去の労使協定を根拠に、組合利用スペースは組合事務所ではない旨主張するが、支部組合は組合利用スペースを数十年にわたり事務所として利用してきたのであり、会社から荷物を置きたいなどという申し出はなかったこと、②当該スペースに会社が許可なく置いた荷物を、以前の保管場所に移動するよう要求することなどが記載されていた。

- (9) 平成30年11月2日、会社は、組合利用スペースに、会社の備品であるコピー用紙が入った段ボール4箱を運び入れた。

- (10) 支部組合は、平成30年12月15日付け文書により、会社に対し、会社が存在を主張する労使協定書を同月20日までに提供するよう要求した。

- (11) 平成30年12月20日、会社は、組合利用スペースに、会社の休暇届や教習日報等の備品が入った、幅約23センチメートル、奥行約35センチメートル、高さ約80センチメートルの収納ボックス（組合は「収納ラック」と呼称）2個を運び入れた。これにより、非組合員の組合利用スペースへの立入りが増えた。

- (12) 平成30年12月21日、支部組合は、会社が組合利用スペースに収納ラックを設置したことに抗議し、荷物の撤去と労使協定書の提供を求めたが、会社は応じなかった。

また、支部組合は、同月23日付け文書により、会社に対し、荷物を撤去するよう要求した。

- (13) 平成31年1月18日、組合らは、本件追加申立てを行い、請求する救済内容として、荷

物運び入れに係る前記第1の2(7)を追加した。

- (14) 令和元年11月13日、会社は、組合利用スペースに、会社の備品が入った段ボール8箱を運び入れた。

このことについて、支部組合は、令和元年11月24日付け「抗議文」と題する文書を会社に提出した。同文書には、①会社は令和元年11月13日に組合利用スペースへ無断で備品の入った段ボール箱8個を運び入れたが、神奈川県労働委員会にて和解協議の最中にもかかわらずこのような行為をするのは、組合や労働委員会を軽視しているといえること、②速やかに荷物を移動するよう要求することなどが記載されていた。

- (15) 令和元年12月19日、会社は、組合利用スペースへ会社の備品が入った段ボール2箱を、また、令和2年1月19日に同スペースへ会社の備品が入った段ボール2箱を、それぞれ運び入れた。

このことについて支部組合は、令和元年12月21日付け文書及び令和2年1月19日付け文書により、会社に対し、会社による荷物の運び入れについて抗議し、荷物を移動するよう求めた。

### 第3 判断及び法律上の根拠

- 1 争点①（会社がX3支部長を、平成27年9月2日以降教習指導員に復帰させないこと及び平成28年1月6日付け辞令により配置転換したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か。）

#### (1) 申立人らの主張

##### ア 本件事故前の労使関係

平成27年1月にX3支部長が支部組合の支部長に就任して以降、会社に対して積極的に団体交渉の申入れや抗議などを行い、同年の春闘においてはストライキにまで踏み切らざるを得なかった。会社がこれらの組合活動を煙たく感じ、支部組合支部長であるX3支部長への敵意を抱いたことは想像に難くない。

##### イ 本件配置転換に至るまでの経緯

本件事故後、会社はX3支部長に対し見せしめ的な草むしりを命じ、自主退職を迫

った。その後、期間を示さずに自宅待機を命じ、最終的に配置転換を行った。これらの処遇により、X3支部長は精神的ダメージを受けたほか、賃金が大きく減額され、経済的ダメージも受けた。会社には本件事故原因や背景を追及し、原因を取り除くための治療や対策を試みる姿勢が見られず、通常の意味決定のプロセスとはかけ離れた過程を経て配置転換命令に至っている。

#### ウ 本件配置転換後の処遇

本件配置転換後、会社は、X3支部長の教習指導員復帰を検討することもなく、団体交渉にも応じず、漫然と現在の処遇を維持するという、不合理な取扱いをしている。

「コース整備」と称された業務はいわば「草むしり」であり、他の教習指導員や教習生に見られながらの作業は、教習指導員の資格を有するX3支部長にとっては屈辱感と羞恥心を感じる処遇である。高齢者講習に関する業務は、教習指導員はもちろん、総務部職員とも隔離された施設での作業であり、X3支部長の孤立感を深める処遇である。これらの差別的処遇から、会社が支部組合支部長であるX3支部長を排除しようとする強い意思を読み取れる。

#### エ 過去の事例との比較

他の教習指導員の路上教習中に事故が発生した際に、懲戒処分の対象にすらならなかった事例もある。X3支部長が支部組合の支部長であるが故の、異常に重い処分であるといえる。

#### オ 小括

会社がX3支部長を配置転換するまでのプロセスは不合理なものであり、同人が支部組合支部長であることを理由とした不利益取扱いと考えざるを得ない。また、この処遇を現在まで漫然と続けていることも、X3支部長が支部長であるが故の不利益取扱いである。

また、会社のX3支部長に対する差別的取扱いは、労働委員会の場で救済命令を勝ち取った組合らへの報復であり、支部組合に加入していると不利益な取扱いを受けるという認識を労働者に広めるものであるから、組合らの団結権を侵害する支配介入で

ある。

(2) 被申立人の主張

ア 本件事故前の労使関係支部組合から会社に提出された文書数やストライキの実施回数は、X 3 支部長が支部組合の支部長に就任した平成27年が突出して多いわけではない。組合活動を煙たく感じ、X 3 支部長への敵意を抱くことなどあり得ない。

イ 本件配置転換に至る経緯X 3 支部長の居眠り教習には常習性がある上、本件事故を起こした教習生は、その日が初めての実地教習であり、通常以上に慎重な対応が求められるにもかかわらず、同人は居眠り教習を行った。産業医からの意見を踏まえてX 3 支部長の懲戒処分を見送ったが、同人に教習指導員としての適格性がないのは明らかであるため、本件配置転換を行った。会社のX 3 支部長に対する取扱いは、個人の資質によるものであり、支部組合の支部長であることとは無関係である。

賃金についても賃金規程に基づいて支給しており、差別的処遇はしていない。

ウ 本件配置転換後の処遇本件事故以前から居眠り教習を繰り返してきたX 3 支部長には教習指導員としての適格がないのは明らかであり、教習生の安全に責任を負う立場から、同人を教習指導員に復帰させることはできない。

会社は、本件配置転換後、X 3 支部長の教習指導員としての職務経歴を踏まえた上でコース整備業務及び高齢者講習に関する業務に従事させている。コース整備業務は公安委員会の検査項目にコース整備・保守がある自動車学校にとっては重要な職務であり、その職務を行うに当たっては、道路交通法に定める指定教習所の物的基準の知識が必要である。また、高齢者講習に関する業務については、平成28年7月には認知機能検査員の資格をX 3 支部長に取得させ、認知機能検査の業務にも従事させているなど、まさしく適材適所の処遇を行っている。

X 3 支部長を教習指導員から解任したのは会社の独断ではなく、管理者の判断によるものである。X 3 支部長を教習指導員に復帰させるには管理者の判断が必要になるため、そのような救済命令を出すことは、労働委員会の裁量権を超えている。

エ 過去の事例との比較過去の事故事例においては、教習指導員が事故回避のための行

動を執っており、居眠りをしていて回避行動を全く執っていなかったX3支部長とは状況が異なる。

過去に不祥事を起こした支部組合員に対しても、会社は適切な対応を執ってきており、組合らから異論もなかった。X3支部長に対してのみ組合員であることを理由に不利益取扱いをすることはあり得ない。

オ 小括会社のX3支部長に対する処遇は、個人の資質によるものであり、支部組合の支部長であるということに着目して行われたものではないから、不当労働行為には該当しない。

### (3) 当委員会の判断

ア 本争点の審査対象前記第2の4(2)及び同6(1)で認定したとおり、会社は、平成27年9月2日以降、X3支部長を教習指導業務から外し、平成28年1月6日付けで総務部に配置転換した。

前記第2の11(5)で認定したとおり、本件申立てが行われたのは平成29年12月28日であり、本件配置転換については1年の除斥期間が経過しているため、「平成28年1月6日付け辞令により配置転換したこと」に係る申立ては却下を免れず、本件の審査対象とはならない。

一方、前記第2の6(1)(3)、同7(1)(6)～(9)、同8(1)～(5)(7)(10)～(13)、同9、同10(1)(3)及び同11(1)(2)で認定したとおり、本件配置転換後、会社は、度重なる組合らの要求にも応じることなく、X3支部長を教習指導員に復帰させず、同人にコース整備業務及び高齢者講習に関する業務を命じている（以下「本件配置転換後の処遇」という。）。

そして、組合らは、前記第1の2(1)のとおり、本件申立てにおいて、請求する救済内容として「草むしり等の雑務を担当させる差別的処遇を止め、同人の本来業務である教習指導員に復職させること」を求めている。X3支部長の業務内容に係る当事者の主張及び審査の全趣旨からも明らかなおおり、本件配置転換後の会社の同人に対する処遇を審査対象とするのが相当である。そこで、以下、会社のX3支部長に対する本件配置転換後の処遇が不当労働行為に該当するか否かについて、判断する。

イ 本件配置転換後の処遇

(ア) 不利益性

前記第2の1(1)ウ及び同4(2)で認定したとおり、X3支部長は教習指導員となるべく会社に採用され、本件事故が起きるまで、教習指導業務に約12年従事してきたのであるから、同業務は同人にとって本来業務といえることができる。しかし、前記アのとおり、申立人らは繰り返し教習指導員復帰を要望しているが、会社はこの要望を認めていないことから、X3支部長は本来業務とは異なる業務に従事することを余儀なくされている。

また、前記第2の6(1)で認定したとおり、本件配置転換後のX3支部長の給与は、各種手当の不支給などにより、教習指導業務に従事していた本件配置転換前の給与と比べて約2割から4割の減額となっている。

さらに、X3支部長は、総務部においてコース整備業務及び高齢者講習に関する業務を命じられているが、前記第2の6(1)で認定したとおり、コース整備業務は、教習指導員も総務部職員も通常業務として従事していない業務であり、また、その作業場所は教習コースであることから他の教習指導員の目にとまる業務である。約12年教習指導業務に従事していたX3支部長が、こうした雑草の除去等を行うコース整備業務に、従業員の中では同人のみが常時従事することは、同人にとって孤立感や屈辱感等の精神的苦痛を伴う業務になり得るといえる。

高齢者講習に関する業務については、支部組合員はもとより従業員が常駐していない施設での業務であり、コース整備業務を行う教習所コース内を除くと、X3支部長の勤務場所は基本的に同施設に限られていることから、X3支部長が孤立感を感じる業務になり得るといえる。

したがって、本件配置転換後の会社の処遇により、X3支部長に不利益が生じていたといえる。

(イ) 本件配置転換後の処遇の合理性及び不当労働行為の成否

a 教習指導員へ復帰させないこと

(a) 前記第2の5(9)及び同7(7)で認定したとおり、会社は、本件事故後にX3支部長を教習指導員に戻さない理由の一つとして、産業医が産業医報告書に記載した瞬間的な「意識消失」や「點頭てんかん」の疑いを挙げている。また、前記第2の5(3)及び同7(7)で認定したとおり、会社は、平成27年10月22日のX3支部長と産業医との15分程度の面談後、平成28年3月8日に、支部組合に対し、どのような検査を受ければいいのか確認しておく旨の回答をしている。

しかし、X3支部長の症状の原因を解明するために専門医の診断を指示したり、同人と今後の治療方法を協議したりするなど、同人の病状を明らかにしたり改善したりするための対応を会社が行なった事実は認められない。

さらに、前記第2の7(2)(5)で認定したとおり、本件事故後、X3支部長は私的に医療機関を受診し、28. 1. 27診断書には、「当科で意識消失発作の原因について精査した。」、「血液検査、脳波検査、脳MRI検査の結果いずれも異常所見は得られなかった。」、「神経内科疾患によるものの可能性は極めて低いと考えられる。」、「自動車運転を止める理由は見あたらない。」などと記載されており、28. 2. 22診断書には、「車の運転・教習業務に支障はないと判断します。」などと記載されている。したがって、X3支部長は、脳MRI検査などの精密検査を受けた上で、意識消失や點頭てんかん等の病状があるとは診断されてはおらず、また、車の運転や教習指導業務に支障がないと診断されている。

しかし、前記第2の7(7)で判断したとおり、会社は、支部組合にX3支部長の意識障害の可能性が完全に否定されてはいない旨を指摘する一方で、28. 1. 27診断書や28. 2. 22診断書を踏まえて同人の処遇を検討した事実は認められない。

このように、産業医報告書及び医療機関の診断結果に対する会社の対応は不十分であったというほかない。

(b) 一方で、前記第2の3(1)～(3)(5)で認定したとおり、X3支部長は、本件事故



以前にも、教習指導中に居眠りをしていたとのクレームを受けて始末書を作成しているが、同人は顛末書及び始末書で居眠りを否定している。

また、前記第2の3(5)及び同4(1)(8)で認定したとおり、本件事故の4日から6日前及び本件事故発生日にも、X3支部長は、教習指導中に繰り返し目を閉じたり俯いたりしており、居眠り又は意識消失が疑われる状態であったが、平成27年9月16日の会社との面談では、うとうととしていた状態が長い時間繰り返したということはなく、眠くなったりしたことはない旨述べている。

さらに、前記第2の4(1)で認定したとおり、本件事故が発生した直前も、X3支部長は、目を閉じて俯いており、居眠り又は意識消失が疑われる状態であった。そして、前記第2の4(4)(8)で認定したとおり、会社は本件事故後にX3支部長と2度の面談を行い同人から事情聴取をしているが、平成27年9月4日の面談の内容は明らかにされていないものの、平成27年9月16日の面談においては、X3支部長は教習指導中に目を閉じたり俯いたりしていた状態に対する説明を何らしていない。

加えて、前記第2の5(2)で認定したとおり、X3支部長は、本件事故当日のドライブレコーダーの映像視聴後に会社に提出した平成27年10月11日付け報告書では、「私の当時の勤務について、会社が指摘していた、ウトウトしていた、居眠りしていたというような事態は見てとれませんでした。」と記載をしている一方で、当委員会の審問では「睡魔に襲われている様子は見てとれる」が「居眠りというようには思っていません。」と陳述するなど、本件事故当時のX3支部長の目を閉じて俯いていた状態とその原因に対する同人の認識はあいまいである。

こうした事実から、結局X3支部長が本件事故当時に目を閉じて俯いていた状態や、本件事故以前の教習指導中に繰り返し目を閉じたり俯いたりしていた状態における原因は明らかにされていないといえる。

(c) 教習指導業務の性質上、教習生が運転を誤った際に教習指導員が居眠り等で

制動できなければ、人命や会社の経営にかかわる事態になり得るのであるから、X 3 支部長が本件事故を起こした経緯並びに本件事故当時及び本件事故以前の X 3 支部長の目を閉じたり俯いたりしていた状態における原因や同人の認識が明らかにされていないことを踏まえれば、自動車の運転教習を本業とする会社が自動車事故を未然に防ぐための措置を講ずるのは当然のことであり、同人の教習指導員復帰について慎重になるのは無理からぬことである。

したがって、X 3 支部長を教習指導員へ復帰させない会社の対応には合理的な理由があるといえる。

(d) 申立人らは、X 3 支部長に対する会社の処分が、過去の教習指導員が起こした教習指導中の不適正事例に対する処分と比して異常に重い処分であると主張する。しかし、前記第 2 の 12(4)(5)で認定したとおり、教習生が人身又は物損事故を起こした事例では、教習指導員が衝突回避のための措置を取っていることから、本件事故発生直前に居眠り又は意識消失が疑われる状況であった本件事故とは状況が異なる。また、前記第 2 の 12(6)で認定したとおり、教習指導中の居眠りが発覚した事例では、会社は A12 組合員を X 3 支部長と同様に自宅待機を命じた後に総務部職員に配置転換していることから、X 3 支部長に対する会社の処分が、過去の事例と比して異常に重い処分であるとはいえない。よって、組合のかかる主張は採用できない。

(e) 以上のことから、産業医報告書及び医療機関の診断結果に対する会社の対応は不十分であったものの、会社が同人を教習指導員に復帰させていないことには合理的な理由があるといえる。

b コース整備業務及び高齢者講習に関する業務

(a) 前記第 2 の 6(1)及び同 12(3)で認定したとおり、本件配置転換後、会社が X 3 支部長に対して命じている業務は、コース整備業務及び高齢者講習に関する業務に限定されている。

前記第 2 の 6(1)で認定したとおり、コース整備業務については、通勤中に事

故を起こして教習指導員から総務部職員へ配置転換となったA8組合員や一部の元管理職以外に、同業務を担当していた従業員はいなかった。

会社は、X3支部長にコース整備業務を命じている理由について、同人の教習指導員としての職務経歴を踏まえていると主張する。しかし、教習指導員も総務部職員もコース整備業務を通常業務として行っておらず、会社は、教習指導員及び総務部職員の中では、X3支部長を除くと通勤中に事故を起こしたA8組合員にのみコース整備業務を命じていたのであるから、教習指導経験を常時従事させる必要のある業務と考えていたとは認め難い。むしろ、従業員が命じられるコース整備業務には、事故など不祥事を起こしたことに対する懲罰的な意味合いが強いといえる。このようなコース整備業務をX3支部長にのみ命じていることに合理的な理由を認めることはできない。

(b) 高齢者講習に関する業務について、申立人らは、教習指導員及び総務部職員と隔離された施設での作業であり、X3支部長の孤立感を深める処遇であると主張するが、業務を行う場所が建物の物理的な制約により教習指導員室等と別棟であることはやむを得ないことである。また、前記第2の6(1)で認定したとおり、高齢者講習に関する業務は総務部で通常行われている業務であるためX3支部長にのみ命じられた差別的な処遇であるとはいえず、会社は同人に同業務に従事するための資格を取得させていることから、会社が同人を高齢者講習に関する業務に従事させていることについては、合理的な理由があるといえる。

(c) このように、X3支部長に対して、会社が、高齢者講習に関する業務を命じていることには合理的な理由があるが、コース整備業務を命じていることには業務上の必要性がなく不合理である。そこで、会社がX3支部長にコース整備業務を命じていることは、不当労働行為意思に基づくものか、以下検討する。

c 不当労働行為意思

前記第2の2(3)～(6)で認定したとおり、平成27年1月17日のX3支部長の支部長就任後、支部組合は、会社に対し神労委22-32号事件や中労委24-42号事件

に関する責任追及を続け、繁忙期対策に協力せず、ストライキを実施するなど、融和路線であった前支部長と比べて、対立的な姿勢を示していたといえる。そして、こうした支部組合の活動により、会社は、X3支部長の支部長就任後から平成27年9月1日の本件事故が起きるまで、支部組合の会社に対する組合活動が活発化し、かつ、対立的な姿勢が強まっていたことを十分認識していたといえる。

また、後記3(3)で判断するとおり、組合らが平成28年1月26日に団体交渉を申し入れてから、会社は正当な理由なくこの申入れに1年2か月以上応じていなかったなど、本件事故後の労使関係が良好であったとはいえない。

さらに、前記第2の7(4)で認定したとおり、会社はX3支部長の書いた始末書を経理室に貼り出すなど、同人が嫌がることを容易に想像できる行為を行っている。加えて、前記第2の4(6)(8)(11)で認定したとおり、会社は、X3支部長の過去の教習指導についての調査を行う前に懲戒解雇相当との結論を出し、同人に自主退職を促すなど、同人を会社から排除するという結論ありきのような対応を行っている。

こうした事実を照らすと、X3支部長の支部長就任後から、本件事故当時を含めて、会社と支部組合とは対立的な関係にあり、会社は、組合活動を主導する立場にあったX3支部長を嫌悪していたことが推認できる。

#### ウ 不当労働行為該当性

会社がX3支部長に対してコース整備業務を命じ続けていることには、前記イ(イ) bで判断したとおり業務上の必要性がなく合理性が認められず、上記イ(イ) cで判断したとおり同人主導の組合活動に対する会社の嫌悪の意思が推認され、こうした推認を覆すほどの特段の事情は認められないことから、同業務を命じ続けていることは会社の不当労働行為意思に基づくものと認めることが適当である。

よって、会社がX3支部長にコース整備業務を命じていることは不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

また、支部組合の組合活動を主導するX3支部長に対する不利益取扱いは、そこに

属する組合員に対して組合活動を委縮させるおそれがあるだけでなく、支部組合に加入しようとする者に対してもこれを躊躇させることになるから、組合の運営に対する支配介入行為であるといえ、したがって、X 3 支部長にコース整備業務を命じていることは、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為にも該当する。

一方、X 3 支部長を教習指導員に復帰させていないこと及び高齢者講習に関する業務については合理的な理由が認められる。したがって、X 3 支部長に対する会社の組合嫌悪の意思が推認できるとしても、会社が組合員であることを理由に同人を教習指導員に復帰させていないとはいえず、また、高齢者講習に関する業務を命じているともいえないから、不当労働行為には該当しない。

2 争点②(会社が平成28年1月7日以降、X 3 支部長に対し車通勤を禁止していることは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か。)

(1) 申立人らの主張

会社は、X 3 支部長を配置転換するとともに、それまで認めていた車通勤を禁止した。X 3 支部長が膝を負傷し、医師から「通勤は自家用車が望ましい」旨の診断を受けた際にも、会社は車通勤を認めなかった。専門医から「神経内科疾患によるものの可能性は極めて低い」、「自動車通勤を止める理由は見当たらない」旨の診断を受けたにもかかわらず会社が車通勤を認めないことには合理性がなく、X 3 支部長が支部組合の支部長であることを理由とした不利益取扱いに該当する。また、同時に組合らを弱体化させる支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

会社が、X 3 支部長の常習的な居眠り運転の実態を把握しておきながら、車通勤を認めてしまうと、万が一事故が起きた場合、使用者責任を問われるおそれがあることから、車通勤を禁止した。支部組合は、専門医の診断書を基に合理性がない旨主張するが、診断書には「意識喪失ではない」とは記載されていない。会社は、X 3 支部長が組合員であることをもって車通勤を禁止しているのではなく、不当労働行為意思はないので、不

利益取扱いや支配介入の問題は生じない。

(3) 当委員会の判断

ア 除斥期間

前記第2の6(2)(3)、同7(7)~(9)、同8(4)(5)、同9及び同10(1)で認定したとおり、平成28年1月7日以降、会社はX3支部長の車通勤を禁止し、その後組合らは同人の車通勤禁止の解除を要求し続けているが、会社はこの要求に応じていない。前記第2の11(5)で認定したとおり、申立人らが本件申立てをしたのは平成29年12月28日であり、会社が車通勤を禁止してから本件申立てまで1年以上が経過しているが、前記第2の8(12)、同9及び同10(1)で認定したとおり、支部組合はX3支部長の車通勤禁止の解除を平成29年1月26日以降も要求し続けており、会社は、その都度、車通勤の禁止を命じ続けているといえるから、本争点は却下すべき事案には当たらない。

イ 不利益性

前記第2の6(2)で認定したとおり、就業規則には通勤方法に関する規定はなく、会社の業務に支障が生じない限度で従業員が自由に通勤方法を選択していたことが推認できる。よって、会社のX3支部長に対する車通勤の禁止に合理的な理由がなければ、同人は会社において差別的な処遇を受けていることとなる。また、前記第2の7(10)及び同8(4)で認定したとおり、X3支部長が私傷病により車通勤が望ましいとの診断を受けた際も、会社は同人の車通勤を認めていない。こうしたことから、車通勤の禁止について、X3支部長に不利益が認められる。

ウ 車通勤禁止の合理性

会社は、X3支部長の車通勤を禁止した理由として、会社がX3支部長の常習的な居眠り運転の実態を把握しておきながら車通勤を認めてしまうと、万が一事故が起きた場合に使用者責任を問われるおそれがあることを主張する。

しかし、前記1(3)イ(イ) a (a)で判断したとおり、産業医報告書及び医療機関の診断結果に対する会社の対応は不十分であった。

一方で、前記1(3)イ(イ) a (b)で判断したとおり、本件事故以前及び本件事故当時の

X 3 支部長の目を閉じたり俯いたりしていた状態における原因は明らかにされていない。そして、前記 1 (3)イ (イ) a (c) で判断したとおり、産業医が、X 3 支部長に瞬間的な「意識消失」や「點頭てんかん」の疑いがあると会社に報告していることから、会社がこのような事情を重要視し、通勤中の事故を懸念し、同人の車通勤を禁止していることには相応の理由があるといえる。ましてや、会社は自動車教習を本業としているのであるから、従業員が交通事故を引き起こす可能性のある行為については慎重な対応となるのもやむを得ないといえる。したがって、X 3 支部長に対し、会社との関係においては一切運転に携わることを認めないといった厳格でかつ一貫した姿勢をとったことも、本件事故が起きた経緯及び会社の業務に照らせば、無理からぬことであるといえる。

エ 不当労働行為該当性以上のとおり、会社が平成28年1月7日以降、X 3 支部長に対し車通勤を禁止していることは、自動車教習を本業とする会社にとって無理からぬ対応であったといえるから、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるとはいえず、労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

また、会社がX 3 支部長に対する車通勤を禁止していることにより、組合らの活動が弱体化するおそれがあるとは認められないため、組合の組織又は運営に対して支配介入があったとはいえず、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当しない。

3 争点③ (X 3 支部長の教習指導員への復帰及び同人の車通勤禁止について組合らが申し入れた団体交渉の開催に対する、一連の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及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か。)

(1) 申立人らの主張

支部組合は、本件事故直後に団体交渉を申し入れたが、会社は、団体交渉を拒否したまま、X 3 支部長と個人面談を行い、懲戒解雇処分を告げ、自主退職を迫り、自宅待機を命じた。

本件事故後、団体交渉が3回開催されたが、会社は①産業医報告書の開示、②過去の処分事例における顛末書等の開示、③処分の経緯等についての説明については一切応じ

ることなく、一方的に産業医の意見を口頭で伝えた上でX 3支部長を教習指導員に戻すことはできないとの回答に終始したのみであり、誠実に交渉した事実はない。

それ以降会社は、ドライブレコーダーの映像を支部組合執行部全員が視聴することを団体交渉開催の条件とし、支部組合がそれを受け入れてもなお拒否し続けた。また、会社は、A10組合員が団体交渉開催予定日に休暇で参加しないことを理由として一方的に団体交渉を延期したが、組合側の出席者を決定するのは組合なのであるから、会社が一方的に出席者を指定し、その者の欠席を理由に団体交渉を拒否することは認められない。

団体交渉開催のため、支部組合が労働委員会にあっせん申請を行うと、会社は団体交渉に応じ、平成29年4月8日に団体交渉が開催された。しかし、この団体交渉で、会社は、組合側の出席者に対して一人ずつX 3支部長のドライブレコーダーの映像についての考えを聞き、組合員個々人に介入することに終始し、X 3支部長に対する処分は撤回しないという結論ありきの態度であった。

こうした一連の会社の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当することは明白である。

また、会社が組合らの団体交渉申入れを無視し続けることは、組合らの団結権を無意味化し、結集力を弱める支配介入である。

## (2) 被申立人の主張

本件事故直後は、本件事故の全貌を把握し、会社の方針を決定しなければ有効な団体交渉を行うことはできないことから、その旨を支部組合に伝えた。そして、必要な調査をし、時間の調整をした上で、平成27年10月6日に団体交渉を行っており、団体交渉申入れの拒否などしていない。

本件事故後の、平成27年10月6日、同年10月24日及び同年11月18日の団体交渉では、組合らに対し、居眠り教習であれ病気による意識消失であれ、X 3支部長を教習業務に従事させることは極めて危険であるとの結論に達し、同人に対する処遇について誠実に説明し、理解を求めたが、組合らは、同人を教習指導員に戻せの一点張りであり、団体交渉は膠着状態になっていた。



団体交渉でのこれ以上の進展は難しかったが、少しでも交渉の余地を残しておこうと、組合らに対し、X3支部長の教習指導状況を共通認識として交渉すべく団体交渉参加者がドライブレコーダーの映像を視聴するように伝えた。

平成29年4月8日の団体交渉では、X3支部長の教習指導状況が適切であったかについて、支部組合員の中でも認識が一致しておらず、本件配置転換を不当と考える根拠が示されなかった。その中で団体交渉を開催しても、実のある交渉とならないのは当然である。

会社は、①合理的な理由を述べて組合らの要求には応じられないこと、②団体交渉の議論が膠着した際の打開のためドライブレコーダーの映像の視聴を提案していること、及び③予備折衝中には団体交渉開催義務が発生しないところ、団体交渉前の予備折衝に積極的に応じており予備折衝が尽くされていなかったことから、団体交渉拒否や不誠実団交を行っておらず、会社の一連の対応は不当労働行為には該当しない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 本争点の審査対象

前記第2の11(5)で認定したとおり、本件申立てが行われたのは平成29年12月28日であるところ、除斥期間により、本件申立てより前の1年以内に支部組合が申し入れた、29.1.26団交申入れ及びその後の団体交渉申入れに対する会社の一連の対応を、本争点の審査対象とし、以下、このことが不当労働行為に該当するか否かについて、判断する。

#### イ 平成29年4月8日の団体交渉開催に至るまでの会社の対応

(ア) 前記第2の7(1)～同10(3)で認定したとおり、平成27年11月18日の団体交渉後、支部組合は、平成28年1月26日に団体交渉を申し入れてから、約1年2か月の間、12回にわたってX3支部長の教習指導員への復帰や同人の車通勤禁止の解除を主な議題とする団体交渉を会社に申し入れている。会社は、これらの申し入れに対し、前記第2の7(1)(6)、同8(1)(8)(9)及び同10(2)で認定したとおり、①支部組合の執行部8名全員が、本件事故前のX3支部長の教習指導中のドライブレコーダーの映像を視聴

していないこと、②支部組合執行部の1名が団体交渉開催予定日に休暇届を提出したことを理由に応じていない。

そして、前記第2の8(13)及び同10(1)で認定したとおり、29. 1. 26団交申入れ後も、組合らは一貫してX3支部長の教習指導員への復帰や同人の車通勤禁止の解除を主な議題とする団体交渉を申し入れているところ、前記第2の10(2)で認定したとおり、会社は、団体交渉開催の前提として、支部組合に対し、上記①及び②のことを求めている。

(イ) 確かに、団体交渉の議題であるX3支部長の教習指導員への復帰及び同人の車通勤禁止の解除の問題の発端は本件事故及び同人の教習指導態度であることから、今後の同人の処遇を協議するに当たり、支部組合執行部全員が同人の教習指導中のドライブレコーダーの映像を視聴し、教習指導が適切であったか否かについて共通認識を抱いていたほうが、実のある団体交渉になるという会社の主張も理解できなくはない。

しかし、会社が、ドライブレコーダーの映像の視聴が団体交渉開催に不可欠であると考えれば、団体交渉の場で労使同席のもとその映像を視聴することも可能であったし、前記第2の8(13)で認定したとおり、支部組合はドライブレコーダーの映像を視聴した者で団体交渉を行うことも提案したが、会社がこの提案に応じた事実は認められない。

また、組合らの要求事項は、X3支部長の教習指導員への復帰及び車通勤禁止の解除で統一されているのだから、会社としては、同人の処遇を決定した理由や根拠を説明した上で、組合らが本件配置転換及び車通勤の禁止が不当と考える理由を統一して示すよう、団体交渉の中で求めることもできたはずである。

さらに、会社は、組合らの出席人数について、支部組合執行部全員が出席しない限り団体交渉を開催しないという態度を一方的に取っているが、支部執行部8名のうち1名でも欠席すれば実のある団体交渉にならないとは考えにくい。

会社は、本件事故後の3度の団体交渉により議論が膠着状態となったためドライ

ブレコーダーの映像の視聴を提案したこと、及び予備折衝に積極的に応じていたことから団体交渉拒否には当たらないことを主張する。しかし、前記第2の5(9)、同6(1)(2)及び同7(2)で認定したとおり、平成27年11月18日の団体交渉後に、会社はX3支部長を総務部へ配置転換していること、会社は同人の車通勤を禁止していること、支部組合が28. 1. 27診断書を会社に提出していることなどから、本件事故後の3度の団体交渉後に団体交渉の議題に係る状況は変化しており、膠着状態であったとは認め難い。また、組合らが求めていたのは折衝ではなく団体交渉であり、一般的に、団体交渉の議題等の調整を行う折衝は、労働条件等について交渉を行う団体交渉とは異なる性質のものである。

よって、会社が、支部組合の29. 1. 26団交申入れ後も、①支部組合執行部全員のドライブレコーダーの映像の視聴及び②執行部全員の団体交渉への参加を求め、団体交渉の開催に応じなかったことは、正当な理由なく団体交渉開催の条件に固執していたと評価せざるを得ない。

ウ 不当労働行為該当性以上のとおり、支部組合が行った29. 1. 26団交申入れから、平成29年4月8日の団体交渉までの会社の一連の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

また、支部組合が平成28年1月26日に団体交渉を申し入れてから平成29年4月8日の団体交渉開催まで、会社が約1年2か月という長期にわたり団体交渉に応じていなかった経緯を踏まえると、29. 1. 26団交申入れ後も会社が正当な理由なく団体交渉に応じなかったことは、組合らの団体交渉権を軽視し、組合活動に重大な支障を与える支配介入行為であるといえ、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

4 争点④（会社が29年夏季賞与において、支部組合の組合員14名中12名をマイナス査定としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1)申立人らの主張

ア 組合嫌悪の意思会社は、不当労働行為の審理中であつたにもかかわらず、神奈川県

労働委員会で締結した協定を無視して、平成25年から本件人事考課制度を一方的に強行導入した。本来査定になじまない職種であるにもかかわらず、会社の評価如何によって大きな経済的打撃を与えうる制度を導入した理由は、本件人事考課制度を通じて支部組合に決定的な打撃を与えることを企図して行ったものである。会社は、本件人事考課制度導入後は一貫して、非組合員に高い査定をし、組合に入らなければ高い査定が受けられるという運用を行った。

また、会社は、組合らの再三の要求にもかかわらず、本件一時金査定資料の提出を拒み続けており、その態度自体が不当労働行為意思の現れである。

さらに、会社は、平成3年に社長となったB6社長時代から現在に至るまで不当労働行為を繰り返しており、神労委22-32号事件の命令や、中労委24-42号事件の命令でもその不当労働行為は認定されている。

加えて、本件事故を奇貨として、X3支部長に退職を迫り、教習指導員から総務部職員へ異動を命じ、さらし者的に草むしり業務をさせたまま未だに教習指導員に戻そうとしない対応は、強い反組合的意思の現れである。

イ 29年夏季賞与査定前後の査定との比較本件人事考課制度が導入されてから2年半の間、つまり平成26年夏季から平成28年冬季までの間、非組合員は3名から5名程度存在したが、その全員がプラス査定であった。平成28年冬季後は、非組合員が10名に倍増したが、支部組合員はマイナス査定で、非組合員はプラス査定となっていることが明らかで、大量観察上、明らかな差別傾向がみて取れる。29年夏季賞与が余りに露骨な支部組合員への差別査定となったため、B1社長は世間の評判を気にして、直後に行われた平成29年冬季賞与の査定は、途端に一時的な是正が行われた。このことは、会社が恣意的な運用を行っていることの現れといえる。

ウ 評価基準会社は査定の加点項目と減点項目について一応の評価基準は示しているが、その具体的な運用については、どの項目にどの程度の加点、減点がなされているのかといった具体的な配点については明らかにしようとせず、その具体的な資料も決して明らかにしないという秘密主義により、総合的、最終的な査定結果については恣意的

な運用となっている。

また、この査定は、管理職が行っていることになっているが、分担制なのか、合議制なのか、そのメンバーは誰なのかなど、具体的に誰がどのような方法によって査定しているのかは明らかにされていない。

さらに、フィードバック面談の実態は、教習指導員と管理職1名との一対一で10分から20分程度で行われ、抽象的な話に終始し、最後に管理職が抽象的な改善点を指摘する程度で、具体的な査定についてのフィードバックに全くなっていない。

エ 大量観察方式の適用29年夏季賞与の教習指導員の査定対象者は25名であり、そのうち14名が支部組合員で、非組合員が11名という状況であるから、組合員集団と比較すべき同様の非組合員の集団が存在している事案である。また、教習指導員は、教習指導員資格者証の交付を受けた者のみが選任されることができると、制度上、均質の能力であることが予定されている。したがって、大量観察方式を不可能とするような集団間の優劣が生じることは、基本的にはあり得ない。

大量観察方式により、会社が格差の合理性を立証しなければ不当労働行為の成立が認められるところ、会社は査定に関する正確な具体的事実を明らかにしようとせず、合理性を立証していない。

オ 査定格差の合理性平成29年夏季賞与の査定において、教習指導員の支部組合員でプラス査定を受けたのは14名中2名だけだったが、非組合員は11名中9名だった。

会社による査定は賞与総額を増減させないとされており、したがって、査定対象労働者をならした場合には、プラスマイナス0となるように査定が行われているとのことである。とすると、査定対象組合員14名の平均人事考課率は0.93でマイナス7%となるから、査定対象非組合員11名の平均人事考課率は1.09でプラス9%となり、平均で16%の差があるということになる。一人平均636,480円が支給された29年夏季賞与では、支部組合員と非組合員とでは平均で101,836円もの差が存在したことになる。

会社が主張する具体的な勤務実績及び成績の違いは、次の①から⑤までのとおり理

由がない。

- ① 査定対象稼働時間会社は、査定対象稼働時間について、非組合員の情報や支部組合員の査定対象稼働時間数の正確な数字を主張レベルでも明らかにしておらず、その合理性を判断することができない。

また、会社が後記(2)オで主張するランク分布図は、人数で分けられているわけではないことが明らかであり、1097時間のA 8 組合員（時間については後記②の表を参照。）と1092時間のA 2 組合員との差は5時間であるのに、支部組合員を稼働時間が多い順に並べて会社のランク分布図に当てはめると、Eランクを飛び越えてDランクとFランクとに分けられているなど、例えば20時間ごとというような時間で分けしているようにも考えられない。したがって、会社の主張する稼働時間なるものの客観性は極めて疑わしい。

さらに、0.99の人事考課率であるA15組合員（以下「A15組合員」という。）の場合、稼働時間数は1064時間であり、対象期間の月の平均稼働時間は177.3時間であった。ところが、A16組合員（以下「A16組合員」という。）、A 8 組合員、A 4 組合員、A17組合員（以下「A17組合員」という。）、A18組合員（以下「A18組合員」という。）、A 2 組合員及びA 7 組合員の7名は、いずれもA15組合員の稼働時間数及び月の平均稼働時間数を上回る稼働時間となっているにもかかわらず、いずれも人事考課率が0.85から0.94の間と、A15組合員よりも5%から14%も低い査定となっているなど、客観的な査定対象稼働時間が、支部組合員の低査定の理由には到底なり得ないことは明らかであり、恣意的な運用により本件差別を生んでいる現れである。

- ② 繁忙期の年間予定勤務時間に対する出勤率会社は、繁忙期の出勤率について、非組合員の情報や支部組合員の査定対象稼働時間数の正確な数字を主張レベルでも明らかにしておらず、その合理性を判断することができない。

また、A16組合員の繁忙期稼働時間は332時間（時間については下記の表を参照。）で、339時間のA15組合員とほとんど変わらず、365時間のA 8 組合員についてはA15

組合員よりも約30時間も上回っている一方で、325時間のA 2組合員と320時間のA 7組合員の繁忙期稼働時間は、A15組合員よりも15時間から20時間少ないが、その差は365時間のA 8組合員と339時間のA15組合員の差の半分から3分の2であるから、そこまで大きく差があるとはいえない。少なくとも、会社が主張する「A15については稼働時間以外の評価項目において平均的な評価になっている」といえるのであれば、A15組合員より繁忙期稼働時間が30時間も上回っているA 8組合員がA15組合員よりも低い査定となっている理由として、A15組合員の繁忙期稼働時間が少ないことを指摘されなければならない理由がないことは明らかであるなど、会社の説明は不合理である。

組合の主張する査定対象稼働時間と繁忙期稼働時間は次のとおりである。

	組合員名	稼働時間	繁忙期稼働時間
1	X14	1045	
2	X12	1063	
3	X19	1027	
4	X16	1069	332
5	X 9	1097	365
6	X11	1103	
7	X 5	1121	
8	X17	1103	
9	X18	1107	
10	X 3	1092	325
11	X 8	1096	320
12	X15	1064	339
13	X 4	1065	
14	X10	1169	

- ③ 不適正事案の当事者不適正事案があった組合員は、14名中2名にすぎないのであるから、非組合員と比較して、支部組合員のほぼ全員が低位査定となっている理由にはなり得ない。
- ④ 新規事業への積極的な参加会社は、新規事業への積極参加をした者に非組合員が多く組合員は少なかったと抽象的に述べるにとどまり、具体的な新規事業なるもの内容も、積極参加したとする人数も、その評価の程度も、具体的には何も明らか

にしていない。

- ⑤ その他A17組合員に、人事考課率を0.93となるような教習原簿の記載ミスが存在したという事実はない。

教習生対応の評価が低いとされた組合員がいるが、A8組合員及びA18組合員はフィードバック面談において教習生の評価により減点されたとの説明は受けていないし、いずれの支部組合員も減点の対象となるほどの教習生からの拒否はなかった。

査定対象となったのは、一様に同じ教習指導員として勤務をし、同様の成果を上げてきた者たちであるにもかかわらず、このような極端な偏差が生じている事実をみると、会社が組合員であることを理由に不利益取扱いをし、支配介入をしたという以外には考えられない。

(2) 被申立人の主張

ア 組合嫌悪の意思X3支部長の本件配置転換をきっかけに、組合らとの争議が発生したのは平成27年9月以降のことである。仮に、本件争議によって、会社が組合らに嫌悪の情を抱いたならば、平成27年の冬季賞与以降に査定差別を行っているはずであるが、申立人らは29年夏季賞与しか問題としていない。

また、申立人らは、29年夏季賞与査定に限って会社に反組合的意図が発現した理由について、平成初期からの組合らと会社との間の経緯を述べるだけであり、合理的な説明をしていない。

したがって、申立人らは会社の反組合的意図を推認させる事実の主張立証をしていない。

イ 29年夏季賞与査定前後の査定との比較29年夏季賞与以外の時期の支部組合員の査定は、相当数がプラス査定となっている。

ウ 評価基準人事考課率の具体的な決定方法は、評価項目表に基づき、該当する事実を担当管理職がチェックシートに記載する。算定期間の評価内容について、管理職がチェックシートに基づき担当している従業員的一次評価を行う。その後、二次評価として3名の管理職で全従業員の一斉評価内容を確認する。二次評価に稼働時間評価、勤



怠評価等を加え、最終的な人事考課率を算出し、全管理職で最終確認を行い、人事考課率を決定する。

また、管理職と被評価者である従業員との間でフィードバック面談が実施され、人事評価が恣意的になされないように最大限の制度的担保がなされている。

エ 大量観察方式の適用申立人らは、支部組合員の能力や勤務実績が劣っていないことについて主張立証をしていないから、大量観察方式を適用するのは失当である。

オ 査定格差の合理性支部組合員の査定が全般的に低いのは、稼働時間や繁忙期出勤率、不適正事案該当数や新規業務への積極性など、勤務実績や成績が非組合員と同等でないからであり、正当な理由がある。他の時期の支部組合員の査定は、相当数のプラス評価がなされている。

具体的な勤務実績及び成績の違いは、次の①から⑤までのとおりである。

① 査定対象稼働時間支部組合員の平均は、非組合員の平均の97%であった。

A13組合員及びA16組合員については、勤怠（当日休み）に対する評価が低い。

稼働時間をAからHまでの8ランクに分けて各教習指導員を振り分けると、次の表のとおりである。

ランク	
A	○
B	●○○○○○
C	●●●●○○
D	●○○
E	●○
F	●●●
G	●●●
H	●
※	●=組合員、○=非組合員

② 繁忙期の年間予定勤務時間に対する出勤率平成29年2月1日から同年3月31日までが繁忙期であり、この期間における支部組合員の出勤率の平均は、非組合員の平均の94%であった。

A16組合員、A2組合員及びA7組合員は、繁忙期の稼働時間に対する評価が低い。

繁忙期稼働での評価について、平成29年2月及び3月の稼働時間をAからHまでの8ランクに分けて各教習指導員を振り分けると、次の表のとおりである。

ランク	
A	●●●○○○○○
B	
C	●●●●●○○○
D	
E	
F	●●●○○
G	
H	●●○
※	●=組合員、○=非組合員

会社の主張する査定対象稼働時間と繁忙期稼働時間は次の表のとおりである。

	組合員名	稼働時間	繁忙期稼働時間
1	X14		
2	X12		
3	X19		
4	X16		
5	X9		350
6	X11		
7	X5	1063	
8	X17	1056	
9	X18		
10	X3		
11	X8	1114	
12	X15		363
13	X4	1061	
14	X10	1128	

- ③ 不適正事案の当事者査定対象期間の不適正事案として、路上教習中における交差点での信号無視及び高速教習における「仮免許練習中」プレートの無表示があったが、いずれの事案も支部組合員によるものであった。なお、この二つの事案以外に、査定対象期間での不適正事案はなかった。
- ④ 新規事業への積極的な参加平成29年3月12日施行の改正道路交通法への対応、普通車卒業検定のビデオの作成、高齢者を対象とした社外講演やシルバードライビン

グスクールの実施のような、通常の定型教習業務とは異なる新規業務へ積極的に参加し成果を上げた教習指導員は、支部組合員が2名で、非組合員が6名であった。

マイナス評価の要素となる不適正事案の該当者とプラス評価の要素となる新規事業へ積極的に参加した該当者をAからHまでの8ランクに分けて各教習指導員を振り分けると、次の表のとおりである。

ランク	
A	○
B	○
C	●○
D	●○○○
E	
F	
G	●
H	●
※ ●=組合員、○=非組合員	

- ⑤ その他A19組合員、A8組合員、A18組員及びA2組合員は、教習生対応の評価が低い。

A17組合員は、教習原簿の記載ミスが多い。

A4組合員は、記録の正確さの評価が高い。

A15組合員は、稼働時間以外の評価項目において平均的な評価になっている。

A3組合員は、企業講習等の貢献評価が高い。

このように、29年夏季賞与において支部組合員の査定が全般的に低いことには正当な理由があり、会社が組合員であるが故をもって不利益取扱いをしたということではなく、支配介入にも該当しない。

- (3) 当事者双方の主張のまとめ各支部組合員に関する申立人らと会社との主張をまとめると、別紙4のとおりである。

- (4) 当委員会の判断

ア 不利益性

前記第2の13(2)で認定したとおり、会社においては、賞与の支給額の計算方法について給与規程に定めがあり、賞与の支給額は、基本給等に人事考課率等に乗じて算出

されることとなっている。人事考課率と賞与額が連動していることから、支部組合員が不当に低い評価を受けていたとすれば、支部組合員に経済的不利益が生じていたこととなる。前記第2の13(4)で認定したとおり、29年夏季賞与において、夏季賞与の支給対象となった教習指導員の支部組合員14名中12名を、人事考課率1.00未満のマイナス評価としており、人事考課率によって賞与額が変動することから、組合員が不当にマイナス評価を受けていた場合は、支部組合員に経済的不利益が生じていたといえる。

#### イ 外形的格差の存在

前記第2の13(4)で認定したとおり、会社は29年7月7日に29年夏季賞与を支給したが、同賞与の支給対象となった教習指導員において、人事考課率が1.00以上のプラス査定となった支部組合員は14名中2名であるのに対し、非組合員は11名中9名であることから、プラス査定となった支部組合員の割合は非組合員よりも低く、支部組合員と非組合員との平均の人事考課率の差は約0.15と組合員が低位であり、査定について支部組合員と非組合員との間に格差が生じているといえる。

#### ウ 29年夏季賞与の査定当時の労使関係

前記1(3)イ(イ)cで判断したとおり、平成27年1月にX3支部長が支部組合の支部長に就任して以降、支部組合と会社とは対立的な関係にあった。

そして、前記第2の13(4)で認定したとおり、29年夏季賞与の査定期間は平成28年11月1日から平成29年4月30日までであったが、前記3(3)で判断したとおり、組合らが複数回にわたり団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社は、平成29年4月8日の団体交渉まで、約1年2か月の長期にわたり、団体交渉に応じなかった。このような経緯からすると、29年夏季賞与査定期間においても、支部組合と会社とは対立的な関係にあったといえる。

さらに、前記第2の10(3)、同11及び同13(2)で認定したとおり、平成29年4月8日の団体交渉において労使双方で合意がなされたり協定書が結ばれたりすることはなく、その後も、平成29年12月28日に申立人らが本件申立てを行うまでに、平成29年6月30

日に賞与に関する協定書が締結されたことを除いて、団体交渉が開催されて合意がなされたり協定書が結ばれることはなかった。こうしたことから、29年夏季賞与が支給された平成29年7月7日までに労使関係が改善したような事実は特段認められない。

このような労使関係の状況をみると、29年夏季賞与の査定当時、支部組合と会社とが良好な労使関係を構築していたとはいえない。

エ 評価制度の合理性前記第2の13(1)で認定したとおり、人事考課率を算出するための評価項目は明らかにされており、その評価項目をみると、「稼働時限数」、「繁忙期稼働」、「日曜日稼働」、「不適切事案」の有無など、客観的な項目が存在する。「積極性」や「協調性」などの項目については、基準が曖昧であるといえなくもないが、一般的に、人事考課において一定程度抽象的な項目を含むことはやむを得ないものであり、「評価の視点」や「有るべき状態」の項目では具体例が示されている。

また、前記第2の13(3)で認定したとおり、評価結果のフィードバック面談が行われており、評価者と被評価者が話をする場も設けられている。

このようなことからすると、会社の評価制度は、それ相応の客観的で公平な評価が担保されており、不合理とまではいえない。

#### オ 査定の合理性

(ア) 組合員と非組合員との間の格差に合理的な理由がないといえるためには、各組合員の能力及び勤務実績が、非組合員と比べて劣っていないといえることが必要である。

このことについて、申立人らは、教習指導員は教習指導員資格者証の交付を受けた者のみが選任されることができると、制度上、均質の能力であることが予定されているため、組合員と非組合員との集団間に優劣が生じることはない旨主張する。

確かに、前記第2の1(2)で認定したとおり、教習指導員は、教習指導員資格者証を有する者でなければその職に就くことはできないことから、支部組合員と非組合員との職種は同一であり、また、学歴によりその能力に大きな差は出づらく、一定の能力を有しているといえる。しかし、①教習生への適切な指導や分かりやすい指

導などの指導能力、②正確な記録をつけるなどの事務処理能力、③繁忙期での出勤率の高さや新規事業への積極的な取り組み姿勢などにおける会社への貢献、④遅刻、早退及び欠勤率の高さや不適正事案の発生件数などの勤務態度等から、各教習指導員の能力及び勤務実績について、評価に差をつけることも可能であるように思われる。

(イ) 本件における各教習指導員の能力及び勤務実績をみていくと、会社は、支部組合員と非組合員との人事考課率に格差が生じている理由として、①支部組合員の査定対象稼働時間が非組合員よりも少ないこと、②支部組合員の繁忙期の年間予定勤務時間に対する出勤率が少ないこと、③支部組合員2名に不適正事案があったが非組合員にはなかったこと、及び④支部組合員の新規業務への積極的な参加者が非組合員よりも少ないこと、を挙げている。

a 査定対象稼働時間支部組合員の査定対象稼働時間については、前記(1)オ及び(2)オのとおり、申立人らは、会社の主張する時間と一部異なっているものの、その時間数については主張をしている。しかし、組合らは、各支部組合員の稼働時間が非組合員と比べて劣っていないことについて疎明をしていない。

一方で、会社は、支部組合員の稼働時間の平均が非組合員の稼働時間の平均より低かったと主張するほかは、各支部組合員の稼働時間や各非組合員の稼働時間について疎明をしていない。

b 繁忙期の出勤率申立人らは、一部の支部組合員の繁忙期の稼働時間を前記(1)オのとおり主張しているが、各支部組合員の繁忙期の出勤率が非組合員と比べて劣っていないことについて疎明をしていない。

一方で、会社は、組合らが示した一部の支部組合員の繁忙期の稼働時間が異なると前記(2)オのとおり主張しているが、各支部組合員の出勤率や非組合員の出勤率について疎明をしていない。

c 不適正事案前記第2の13(5)で認定したとおり、A4 組合員及びA13組合員の2名に不適正事案があったことに争いはない。

申立人らは、不適正事案があった支部組合員は、14名中2名に過ぎないのであるから、非組合員と比較して、支部組合員のほぼ全員が低位査定となっている理由にはなり得ないと主張する。

しかし、不適正事案が事実なのであればマイナス査定となった支部組合員12名のうち、2名には合理的な理由が存在し、支部組合員全員が不当に低位査定となっていたとはいえないことになる。

d 新規業務への積極的な参加申立人らは、各支部組合員が通常業務以外の業務に積極的に取り組んだという疎明をしていない。

一方、会社は新規業務の具体的な内容として、①平成29年3月12日施行の改正道路交通法への対応、②普通車卒業検定のビデオの作成、③高齢者を対象とした社外講演及び④シルバードライビングスクールの実施を挙げているが、A3組合員を除き、具体的にどの支部組合員及び非組合員がどの新規業務に取り組んだのかについて疎明をしていない。

e その他申立人らは、支部組合員に人事考課率が減点となるほどの事情はなかったと主張する一方で、会社は、人事考課率が低い理由として、教習生対応の評価が低い支部組合員がいたこと及び教習原簿の記載ミスが多い支部組合員がいたことを、具体的な組合員名を挙げて主張するが、申立人ら及び会社は、こうした主張を裏付けるほどの疎明をしていない。

(ウ) 前記(ア)及び(イ)を要するに、教習指導員を個別に評価することは十分可能であり、申立人らは、各支部組合員の査定対象稼働時間がどの程度であったか、及び具体的にどのような不適正事案があったかについては、疎明をしている。しかし、申立人らは、各支部組合員の繁忙期の出勤率、新規業務への積極的な参加の有無、その他個々の支部組合員が教習指導業務の能力及び勤務実績が非組合員と比べて劣っていなかったことについて、疎明をしているとは認め難い。

確かに、査定において、会社が恣意的に運用していること等を申立人らが立証することは相当な困難を伴うことは理解できるし、会社は各支部組合員の査定結果に

ついて具体的な理由を挙げて説明するのが望ましい。しかし、評価項目や評価の視点は明らかにされているのであるから、申立人らは、そうした項目や視点に沿って各支部組合員の教習生への対応、新規業務への積極的な取組み、業務中における会社からの改善指導の有無、遅刻や欠勤の有無、フィードバック面談における具体的な内容等について、各支部組合員から聴き取りをするなどして主張及び立証することは十分可能であったにもかかわらず、そうした主張及び立証を十分に行っていない。

申立人らは、組合員集団と比較すべき同様の非組合員の集団が存在している事案であり、いずれも教習指導員の集団であるから能力の均質性があり、大量観察方式を適用でき、会社が査定の格差の合理性を立証しなければ不当労働行為が成立すると主張する。しかし、前記オ(1)のとおり、能力及び勤務実績により各教習指導員の評価には差異が生じるのであるから、申立人らは、各支部組合員の能力及び勤務実績が非組合員と比べて劣っていないことを可能な限り立証する必要がある、このことは上記のとおり申立人らに不可能を強いるものではない。よって、教習指導員の能力には均質性があり、大量観察方式の適用により会社に査定の格差の合理性の立証責任が生じる旨の申立人らの主張は採用できない。

また、申立人らは、平成28年冬季査定後は、支部組合員はマイナス査定で、非組合員はプラス査定となっていることが明らかで、大量観察上、明らかな差別傾向がみて取れると主張するが、各教習指導員を個別に評価することが可能である以上、過去の査定と比してマイナス査定となった支部組合員の割合が多いことのみをもって、29年夏季賞与の査定が不合理であると判断することはできない。

したがって、29年夏季賞与の人事考課における査定が不合理とまではいえない。

#### カ 不当労働行為該当性

前記イ及びウで判断したとおり、29年夏季賞与の人事考課率における査定について支部組合員と非組合員との間に外形的な格差の存在が認められ、29年夏季賞与の査定当時における組合らと会社との関係は良好であったとはいえない。



しかし、前記エ及びオで判断したとおり、会社の評価制度はそれ相応の客観的な評価が担保された制度であり、また、本件における査定が不合理とまではいえないから、会社が恣意的な査定により支部組合員を低位査定にしていたとはいえない。

以上のとおり、会社が29年夏季賞与において、支部組合の組合員14名中12名をマイナス査定としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとはいえないし、組合の組織又は運営に対する支配介入に当たるともいえず、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

5 争点⑤（会社が平成30年9月29日以降、支部組合が事務所として利用しているスペースに会社備品を設置していることは、支部組合の運営に対する支配介入及び組合らが不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いに当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 昭和41年覚書

昭和41年覚書の締結時点では、支部組合はまだ結成されていない。また、支部組合結成後の昭和42年1月18日付けで会社に対し事務所設置を求めていることや、当時は会社の校舎を建て替える前であったことなどから、昭和41年覚書の有効性は低い。

イ 支配介入支部組合は、会社の校舎が昭和55年に建て替えられた際に、教習指導員室全体を組合事務所として貸与された。その後、平成4年頃の組合分裂などを経て、現在の組合事務所を排他的に利用してきた。会社が支部組合の事務所に荷物を運び入れたことは、過去数十年の間、一度もなかった。

組合事務所としての利用は労使慣行になっており、使用者が合理的な理由なしに一方的に妨害することは支部組合の弱体化を図った支配介入に当たる。

ウ 報復的不利益取扱い不当労働行為救済申立ての審査係属中に、支部組合の本拠たる組合事務所の利用を妨げるという組合攻撃を行ったことは、報復的不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 昭和41年覚書

昭和41年覚書には、会社内に支部組合の事務所を置かないことで合意した旨が記載されている。

支部組合は、昭和41年当時は組合結成前である旨主張するが、昭和41年11月25日付けで支部組合が結成された旨の報告書が提出されており、支部組合が当時既に結成されていたことは紛れもない事実である。

#### イ 支配介入について

会社の校舎建替え後、会社が支部組合に事務所を貸与した事実はない。申立人らが「組合事務所」と称する部屋は休憩室で非組合員も休憩等で利用しており、支部組合が排他的に利用しているわけではない。

判例によれば、会社の施設を労働組合に使用させるか否かは、会社の自由裁量に委ねられている。会社が休憩室に荷物を運び入れた主な理由は、会社の倉庫が手狭になったためである。また、休憩室への荷物運び入れは必要最小限であり、休憩室の面積のうち荷物を運び入れていない部分が大半を占めているため、組合活動に支障を来すことはない。

このように、会社の本件荷物運び入れには必要性と相当性があり、使用者に認められた裁量の範囲内である。

ウ 報復的不利益取扱い前記イのとおり、会社の本件荷物運び入れには必要性と相当性があり、また、使用者に認められた裁量の範囲内であり、組合攻撃の意図はないのであるから、報復的不利益取扱いには該当しない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 支配介入

##### (ア) 本件荷物運び入れ前の組合利用スペースの状況

前記第2の14(4)で認定したとおり、組合利用スペースの利用について、支部組合と会社との間で明確な取決めはなく、支部組合が排他的に利用しているわけでもないが、遅くとも昭和62年から支部組合の備品が置かれ、その後も支部組合が執行部の集会場所として利用していたといえる。そうだとすると、支部組合は、組合利用

スペースを組合事務所に近似した様態で、長期間継続して利用していたといえる。

また、前記第2の14(4)～(6)で認定したとおり、会社は、支部組合が組合利用スペースを利用していることについて認識した上で、本件荷物運び入れ以前に同スペースの利用中止を支部組合に求めるなど明示的に組合の利用を排斥した事実は認められないし、本件荷物を運び入れる際には、支部組合に対しその旨を予告しており、支部組合の同スペース利用を認めていたといえる。

これらのことから、支部組合が組合利用スペースを組合事務所に近い様態で利用することについては、支部組合と会社との間で労使慣行になっていたと認められる。

会社は、昭和41年覚書の存在を理由に組合事務所を置かないことになっている旨主張するが、支部組合が組合利用スペースを利用するという労使慣行が確立している以上、会社のかかる主張は採用することができない。

(イ) 組合活動に対する影響

前記第2の14(4)(5)(7)(9)(11)で認定したとおり、組合利用スペースは約10平方メートルの面積しかないところ、会社は、本件追加申立てまでに段ボール12箱と収納ボックス2個を同スペースに運び入れており、この運び入れにより支部組合は元々置いていた備品の配置の変更を余儀なくされている。また、会社が非組合員も利用する休暇届等の入った収納ラックを組合利用スペースに配置したことにより、同スペースに非組合員の立入りが増えるなど、会社の本件荷物運び入れにより、支部組合の活動に支障が生じていることが認められる。加えて、こうした会社の行為が既成事実化すれば、将来的に組合利用スペースでの組合活動そのものが困難となるおそれがあるといえる。

(ウ) 本件荷物運び入れに係る会社の対応

前記第2の14(5)～(12)(14)(15)で認定したとおり、会社は、支部組合が組合利用スペースへの荷物の運び入れを拒否したにもかかわらず、荷物を運び入れ続け、支部組合の度重なる荷物の撤去要求に対しても、会社は昭和41年覚書を根拠として、組合利用スペースは組合事務所とは言えない旨を述べ、荷物の運び入れを続けたことから、

会社の一方的な姿勢がうかがえる。また、会社は、支部組合に特段協議等を持ち掛けることはなく、支部組合が求めた昭和41年覚書の提示にも応じないなど、支部組合の活動への配慮や、本件荷物運び入れの必要性について支部組合へ丁寧に説明するといった姿勢も認められない。

(エ) 本件荷物運び入れの合理性

会社は、本件荷物運び入れの理由について、会社備品の在庫が増え、荷物の保管場所が不足した旨を主張する。

しかし、前記第2の14(5)で認定したとおり、支部組合は会社による本件荷物運び入れの予告を受けて、荷物を置く場所として3階の倉庫を提案したが、これに対し、会社は荷物の重さを理由に難色を示したものの、3階に荷物を置くスペースがないとは言っていない。また、会社は、在庫が増えた理由、組合利用スペース以外の保管場所の検討の有無、荷物が増えた又は既存の荷物を置く場所がなくなった理由といった点について、疎明をしていないし、組合利用スペースに荷物を運び入れる必要があった特段の事情も認められない。

支部組合が、組合利用スペースで組合活動をしていることからすれば、本件荷物運び入れは、上記(1)のとおり組合活動に支障が生じることは明らかであり、かつ、本件不当労働行為事件が係属するなど労使関係が良好でない状況において、荷物運び入れを強行すれば労使関係がさらに悪化することも容易に予測できたはずである。それでも、会社が本件荷物運び入れを強行したことから、組合利用スペースに係る労使慣行をなきものとしようとする会社の意図を推認せざるを得ない。

また、会社は会社の施設を労働組合に使用させるか否かは、会社の自由裁量に委ねられていると主張するが、既に組合が事務所に近似した状態で長期間利用している部屋を制限する場合にまで会社の自由裁量が広く認められるとはいえない。

したがって、会社が、労使慣行となっており支部組合が利用していた組合利用スペースを会社備品の配置場所に選んだ理由は不明確であり、会社の本件荷物運び入れには合理性を認めることはできず、会社の本件荷物運び入れは支部組合に対する

支配介入行為であるといわざるを得ない。

イ 報復的不利益取扱い申立人らは、不当労働行為救済申立ての審査係属中に、支部組合の本拠たる組合利用スペースの利用を妨げるといふ組合攻撃を行ったことは、報復的不利益取扱いに該当すると主張する。しかし、労組法第7条第4号の報復的不利益取扱いは、労働者個人を対象とした規定であると解されるところ、本件荷物運び入れについては、前記アで判断したとおり、支部組合に対する支配介入行為と認められるものの、申立人らは本争点に関して組合員個人に対する会社の報復的不利益取扱いがあったという疎明はしていないのであるから、報復的不利益取扱いの成立を認めることはできない。

ウ 不当労働行為該当性以上より、会社が平成30年9月29日以降、支部組合が事務所として利用しているスペースに会社備品を設置していることは、支部組合の運営に対する支配介入行為で、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するが、申立人らが不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いがあったとはいえず、労組法第7条第4号の不当労働行為には該当しない。

6 不当労働行為の成否前記1で判断したとおり、X3支部長にコース整備業務を命じていることは不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入行為であり、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するが、同人を教習指導員に復帰させていないことについては不当労働行為に該当せず、同人の本件配置転換に係る申立てについては労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号により却下する。

前記2で判断したとおり、会社が平成28年1月7日以降、X3支部長に対し車通勤を禁止していることは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合らの運営に対する支配介入ではなく、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為には該当しない。

前記3で判断したとおり、支部組合が行った29. 1. 26団交申入れから平成29年4月8日の団体交渉までの会社の一連の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合らの運営に対する支配介入行為であり、労組法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に該

当する。

前記4で判断したとおり、会社が29年夏季賞与において、支部組合の組合員14名中12名をマイナス査定としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び支部組合の運営に対する支配介入行為ではなく、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為には該当しない。

前記5で判断したとおり、会社が平成30年9月29日以降、組合利用スペースに会社備品を運び入れたことは、支部組合の運営に対する支配介入行為で、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するが、報復的不利益取扱いがあったとはいえ、労組法第7条第4号の不当労働行為には該当しない。

## 7 救済の方法

前記6のとおり、会社がX3支部長にコース整備業務を命じていることは不当労働行為と判断されるため、主文1のとおり命じることとする。

また、会社は平成29年4月8日に団体交渉に応じているが、今後同様の事態が起こらぬように、主文2のとおり命じることとする。

さらに、会社は、支部組合が事務所として利用しているスペースに運び込んだ備品を撤去することが相当であり、主文3のとおり命じることとする。

加えて、本件の一切の事情を考慮し、主文4のとおり命じることとする。

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

令和2年10月6日

神奈川県労働委員会

会長 浜 村 彰

(別紙省略)