

命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 A₁

被申立人 Y₁教習所

代表取締役 B₁

上記当事者間の京労委令和5年(不)第2号Y₁教習所不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年5月30日第2499回公益委員会議において、公益委員青木苗子、同村中孝史、同橋本武久、同吉田誠司、同上田達子合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、直ちに、令和4年5月20日に職員室に掲示した「団体交渉報告」と題する文書を撤去しなければならない。
- 2 被申立人は、本件命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を縦1.5メートル、横1メートルの白紙に楷書で明瞭に墨書し、被申立人の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A₁ 様

Y₁教習所

代表取締役 B₁

当社が2022年5月20日に職員室に「団体交渉報告」と題する文書の掲示を行ったことは、京都府労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人が、新設された職務給（普通車検定員資格に関するものを除く。）

を申立人の組合員に支給しないこと並びに定年後再雇用に際し高齢者講習指導員として雇用されることを希望する申立人の組合員に対し、高齢者講習指導員資格取得に必要な研修の受講をさせないこと及び運転適性検査指導員資格を取得した申立人の組合員に対し、運転適性検査指導業務に従事させないことが、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱いに、被申立人が、令和4年5月20日に「団体交渉報告」と題する文書（以下「本件文書」という。）を掲示したことが、労組法第7条第3号の支配介入に、それぞれ該当するとして、救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 職務給の支給資格要件を満たす申立人の組合員に対し、各職務給を支給すること。
- (2) 定年後再雇用に際し高齢者講習指導員として雇用されることを希望する申立人の組合員に対し、非組合員（被申立人の従業員のうち申立人の組合員以外の者をいう。以下同じ。）と同等の条件により同指導員資格取得の機会を得るために必要な措置を講じること。
- (3) 本件文書の掲示の中止
- (4) 職務給の不支給、高齢者講習指導員資格取得に係る不利益取扱い及び本件文書の掲示がそれぞれ不当労働行為と認定された旨並びに今後同様の行為を繰り返さない旨を記載した文書を、被申立人の事業所に掲示すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者

ア 申立人

申立人は、平成30年に結成された、被申立人の従業員によって組織されている労働組合である。

イ 被申立人

被申立人は、C₁において自動車教習所を営む株式会社である。

(2) 主な事実経過

ア 被申立人は1年単位の変形労働時間制を採っており、平成22年までの賃金体系（以下「賃金A」という。）は、年間所定労働時間を1,950時間として規定されていた。

イ 平成22年に被申立人は、賃金規程を改定し、新たに年間所定労働時間を2,085時間とする代わりに賞与支給時に「特別支給」という名称の手当を支給する賃金体系（以下「賃金B」という。）を導入した。一部の従業員は、賃金Bに移行した。

ウ 更に被申立人は、平成23年以降に採用した従業員については、賃金Bと同じく年間所定労働時間は2,085時間であるが、賃金Bでは支給される「調整給」が支給されない等、やや賃金Bよりも労働条件を下げた賃金体系（以下「賃金C」という。）により雇用契約を行うこととした。

その結果、この時点で、被申立人においては、賃金A、賃金B、賃金Cの三つの賃金体系が併存することとなった。

エ 被申立人は、年間所定労働時間を2,080時間とし、「調整給」等を廃止し、職務手当の支給項目を追加する新たな賃金体系（以下「賃金D」という。）の導入に向け、令和3年1月21日及び22日に説明会を開催して全従業員に賃金Dの内容を説明した。賃金Dにおいては、職務給として、既存の検定手当（賃金規程第11条第3項第1号に規定する検定手当をいう。以下同じ。）に加え、新たに13項目の手当が新設された。

オ 3月21日、被申立人は、賃金規程に賃金Dに係る規定を追加する改定を行い、賃金Dへの移行に同意した従業員及び同日以降に雇用される従業員については賃金Dが適用されることとなった。結果として、申立人の組合員には賃金Aが、非組合員には賃金Dが適用されることとなった。なお、賃金規程第11条第6項において、年間所定労働時間が1,950時間の者（賃金Aの者）については、前記エの新設された職務給は支給しないこととされた。

カ その後、申立人と被申立人の間では、賃金体系の統一に向けた団体交渉が行われたが合意には至らず、令和4年5月18日に被申立人は、組合員に対する賃金Dへの移行提案を取り下げた。

キ 5月20日、被申立人は、事業所内の職員室に本件文書を掲示した。

ク 令和5年1月16日、申立人の執行委員長であるA₁（以下「A₁執行委員長」という。）は、被申立人に対し、高齢者講習指導員資格取得を希望する旨を伝えたが、被申立人は、同指導員としての再雇用は予定していないので、業務命令による資格取得はさせない旨の回答をした。

ケ 2月24日、被申立人は、運転適性検査指導員講習会の案内を事業所内に掲示した。申立人の組合員6名から同指導員資格取得の申出があったが、被申立人は、同指導員資格取得を業務として命じることはないと回答した。その後、当該組合員6名は取得費用を自己負担して同指導員資格を取得したが、資格取得後も、運転適性検査指導業務には従事していない。

コ 7月12日、申立人は、本件申立てを行った。

2 本件の争点

(1) 争点1

ア 賃金規程第11条第6項の規定に係る本件申立ては、労組法第27条第2項の申立期間内に行われたものといえるか（令和3年3月21日に当該規定を置いたこと及びそれ以降の同規程第11条第3項第2号から第13号までに規定する資格を有する申立人の組合員に対する前各号所定の職務給の不支給は、労組法第27条第2項の継続する行為であるといえるか。）。

イ 被申立人が、令和3年3月21日に賃金規程に第11条第6項の規定を置いたこと及びそれ以降の同規程第11条第3項第2号から第13号までに規定する資格を有する申立人の組合員に対する前各号所定の職務給の不支給は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（前記アが肯定された場合）。

(2) 争点2

被申立人が、申立人の組合員のうち、定年退職後の再雇用に際して高齢者講習指導員として雇用されることを希望する者に対し、次の対応を行っていることは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

ア A₁執行委員長に対し、同指導員資格を取得するよう業務命令を行っていないこと。

イ 令和5年2月に掲出された運転適性検査指導員資格講習会の案内に応募したA₁執行委員長ら6名の組合員に対し、同資格取得後に運転適性検査指導業務に従事させていないこと。

(3) 争点3

ア 本件文書の職員室への掲示に係る本件申立ては、労組法第27条第2項の申立期間内に行われたものといえるか（本件文書の掲示が中止されていないことをもって、同項の継続する行為であるといえるか。）。

イ 被申立人が、前記アの掲示を行ったことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか（前記アが肯定された場合）。

3 争点に対する当事者の主張の要旨

(1) 争点1アについて

ア 申立人

(ア) 職務給の不支給という差別的取扱いとは、賃金規程の改定時点だけでなく、以後、毎月の賃金の支払時点において生じるものであって、賃金の支払が継続している限り、不当労働行為は継続している。

(イ) 紅屋商事事件（最高裁判所平成3年6月4日第三小法廷判決・民集45巻5号984頁）の解釈としては、査定に基づく昇給の発令行為と、これに基づく賃金の支払行為については、最高裁が「右査定とこれに基づく毎月の賃金の支払とは一体として一個の不法行為をなすものとみるべきである」と判断したところから、これを一体として一つの継続する行為と解釈すべきであると判断したものと理解するのが一般的である。これを一体として一つの継続する行為と解釈するのに、現に差別的取扱いを受けている労働組合ないし組合員が知っていたか否かを要件とする解釈は、被申立人の独自の解釈にすぎない。

イ 被申立人

(ア) 本争点に関する賃金規程が改定されたのは令和3年3月21日である。本争点に関しては、同日から1年が経過した後に申し立てられたものであり、継続する行為にも該当しないことから、直ちに却下されるべきである。

(イ) 紅屋商事事件では、先行行為である査定の内容を各労働者が知り得なかったもので、不当労働行為の申立てをなし得ない特殊事情が存在したのに対し、本件では令和3年1月21日及び22日の説明会で全従業員に対して賃金Dの内容を説明しており、賃金規程の改定時点で不当労働行為の救済申立てが可能であったから、紅屋商事事件とは前提となる事実関係が全く異なり、継続する行為には該当しない。

(2) 争点1イについて

ア 申立人

(ア) 被申立人は、職務給の支給につき、賃金Aの従業員すなわち申立人の組合員については、14種類の資格のうち1種類を除き、いずれも適用除外する規定を設け、申立人の組合員に対して職務給を支給しない制度を設けた。

被申立人の説明によれば、賃金Dはジョブ型の賃金体系であり、ジョブ型

とは一般的に職務に応じて賃金を決定するものであるから、現に行っている職務に応じて支給されるべき職務給については、組合員と非組合員の区別なく支給されなければならない。

- (イ) 被申立人が、申立人の組合員に対してのみ、殊更職務給を支給しないことは、申立人の組合員が労働組合の組合員であることの故をもって、不利益な取扱いをするものにほかならない。
- (ウ) 被申立人は、賃金体系の統一を拒んだのは申立人であり、現在の取扱いの相違は申立人の選択による結果であるかのように主張しているが、被申立人の提案は年間所定労働時間の増加分を補償しない賃金Dへの統一であったことから、申立人としても即座には応じがたいという事情があった。

イ 被申立人

- (ア) 被申立人には賃金Aと賃金Dという二つの賃金体系があり、その有利不利を判断するためには、職務給のみでなく、各種手当等を全て比較する必要がある。賃金Aには職務給が検定手当のみである代わりに調整給が存在しているところ、賃金Dの導入に当たっては、調整給を廃止する代わりに職務給を充実させたものである。
- (イ) 被申立人においては、入社年度の違い及び新しい賃金体系への移行を希望したか否かにより、基本給や各種手当の費目や額が異なっているにすぎず、申立人の組合員に対する賃金差別が行われているわけではない。
- (ウ) 被申立人は、全ての従業員に対し、これまで新しい賃金体系への移行を強制したこともないし、古い賃金体系で雇用した者に新たな賃金体系への移行を拒否したこともない。現在、賃金Aが適用されている従業員は、いつでも賃金Dに移行できる。

(3) 争点2について

ア 申立人

- (ア) (争点2アについて) 被申立人は、A₁執行委員長は高齢者講習指導員としては再雇用しないという姿勢を貫いているが、その根拠として示されている事故が多い等の理由は、全てA₁執行委員長自身が再雇用の希望を伝えた際には示されなかった後付けのものである。事故が多いことについて客観的証拠は示されておらず、A₁執行委員長に同指導員資格を取得させない客観的かつ合理的な理由は存在しないから、これはA₁執行委員長が労働組合の組合員であるが故をもって行われたものである。
- (イ) (争点2イについて) A₁執行委員長ら6名の組合員が、自費により資格を取得しても被申立人が実務経験させないことを了承していたという事実はない。被申立人からすれば、費用と時間を自己負担した者を高齢者講習指導員に採用する方が好都合であるはずであるのに、あえて同組合員らに実務経験をさせず、資格の取得ができない状況に置こうとする被申立人の対応は、差別的意図をもって申立人の組合員を不利益に取り扱っているものである。

イ 被申立人

- (ア) (争点2アについて) 定年後再雇用時の各従業員の職務内容については、顧客のニーズの予測、有資格者の人数、各従業員の適性・希望等の事情を総

合的に考慮して決定しているもので、組合員と非組合員を区別した対応などしていない。

A₁執行委員長に高齢者講習指導員資格を取得するよう業務命令を行っていない理由は、同人の評価、適性、経営環境等、様々な要因を考慮した結果によるもので、具体的には、A₁執行委員長は事故が多いという個人的な資質不足によるものである。

また、現在では高齢者講習指導員の有資格者は充足しており、必要以上に養成することは経営上マイナスである。

- (イ) (争点2イについて) 令和5年2月に掲出された運転適性検査指導員資格講習会の案内に応募したのはA₁執行委員長ら6名の組合員と非組合員1名の合計7名である。この7名全員が同資格取得後も運転適性検査指導業務に従事しておらず、申立人の組合員への不利益取扱いには該当しない。

従事させていない理由は、申立人の組合員であるA₂(以下「A₂組合員」という。)の健康上の理由に配慮し、同業務の多くをA₂組合員が担当していたためであり、A₂組合員の退職後は、退職翌日時点で同業務に携わる者は22名おり早急に増員する必要はないと判断して、同業務経験者で分担して担当しているためである。

なお、6名の組合員から応募があった際、有資格者が充足しているため、業務命令として受講させることはないと伝えたが、申立人の組合員から自己啓発を目的とするものであり、費用や時間は自己負担で行うとの申出があったことから、資格取得後も同業務に従事してもらう予定がないことを明言し、了承を得ていたものである。

人事配置は適材適所により実施しており、資格を取得したからといって、個人が希望する業務に必ず従事させることなどできない。

- (4) 争点3アについて

ア 申立人

本件文書は、本件申立て後も掲示され続けている。掲示物に記載された内容は、掲示日においてのみ表示されるのではなく、掲示がされている限り、継続して表示され続けるものであり、その内容が被申立人による一定の表現行為である以上、表現行為もまた継続して行われ続けているものであるから、労組法第27条第2項にいう「継続する行為」に当たる。

イ 被申立人

本件文書の掲示は、単発的な1回の行為であり、「継続する行為」には該当しない。

- (5) 争点3イについて

ア 申立人

本件文書では、組合員に対して職務給が支給されないのは、申立人が新賃金体系への移行を拒んだからであるという旨が述べられており、組合員が職務給の支給を望むのであれば、賃金Aからの離脱という方法があることを示唆するものであることは、文脈から容易に読み取れる。そして、その意図するところは組合員の賃金Aからの離脱である。

申立人は、組合員が団結し、賃金体系の変更には応じられないという方針で被申立人と交渉を行ってきたもので、変更に応じる組合員があった場合には申立人の団結力が損なわれ、申立人の運営に影響するのであるから、本件文書の揭示は申立人の団結を切り崩そうというものに他ならず、申立人の運営に介入するものであって、不当労働行為に当たる。

イ 被申立人

本件文書の内容は、表題のとおり団体交渉の結果を報告するものであり、また賃金規程の改定に関わった従業員や、趣旨に賛同し賃金Dに移行した従業員へのお礼と、被申立人の責任において全社一丸となりきれなかったことに対するお詫びであって、申立人の団結に対する支配介入には該当しない。

また、新賃金体系への移行希望者に関する記載は、賃金Aの従業員から賃金Dに変更したいと申出があったときに、組合員であることを理由に賃金Dに変更できないことが不当労働行為に当たることから、会社の姿勢を念のために確認したにすぎない。

4 認定した事実

(1) 賃金D導入に至る経緯

ア 平成22年以前に入社した被申立人の従業員については、年間所定労働時間が1,950時間、教習指導員基本給月額196,000円、事務員基本給月額182,500円、年齢給月額3,125円(36歳から40歳まで月額100円、41歳から45歳まで月額200円、46歳から50歳まで月額300円をそれぞれ加給)、勤続給月額2,000円のほかに検定手当や調整給が支給される賃金Aが適用されていた。

イ 平成22年に被申立人は、経営難にあったY₂教習所を閉鎖し、翌平成23年に、基本的な賃金構成に変更はないものの、年間所定労働時間を2,085時間とする代わりに賞与支給時に特別支給を支給する賃金Bを作成し、一部の従業員は賃金Aから賃金Bに移行した。

ウ 被申立人は、年間所定労働時間が2,085時間、教習指導員基本給月額200,000円、事務員基本給月額180,000円、年齢給月額3,000円(年齢加給なし)、勤続給月額2,000円、調整給なしの賃金Cを作成し、平成23年以降に入社した従業員については、賃金Cを適用することとした。

エ 令和2年4月、賃金Cの従業員から労働条件の格差是正を求められたこと、三つの異なる賃金体系が併存することによる管理上の問題、また将来の企業運営等を考慮した結果、被申立人は、申立人の組合員、非組合員、被申立人の三者を構成員とする賃金勉強会を立ち上げ、新たな賃金体系の検討を開始した。

オ 10月ごろ、被申立人は、賃金体系の統一を申立人に提案した。提案の概要は、賃金Aの賃金月額はそのままだに年間所定労働時間を1,950時間から2,085時間に延長するというもので、申立人にとっては労働条件の切下げとなるため、申立人は、統一の可否及び統一する場合の条件について被申立人に団体交渉を申し入れた。同月ごろから11月ごろまでの間に計3回の団体交渉が行われたが、統一への合意に至らないまま、被申立人は申立人に対し、同月末までに統一に応じるか否か態度を明らかにするよう求めたため、申立人は、現段階では統一には応じられないと回答し、これを受けて被申立人は、統一は保留する旨返答

した。

カ 令和3年1月21日及び22日に被申立人は、説明会を開催し、前記エの賃金勉強会の答申に若干の修正を加え、年間所定労働時間が2,080時間、教習指導員基本給月額216,000円、事務員基本給月額200,000円、年齢給月額3,300円（年齢加給なし）、勤続給月額2,000円、調整給なし、職務給として賃金Aにも存在していた検定手当月額5,000円に加えて新たに13項目の資格等に対する手当を追加した賃金Dの内容を説明した上で、全従業員に対し、賃金Dへの労働条件変更提案を行った。

キ その後、申立人と被申立人の間で団体交渉が行われたが、被申立人は、申立人からの財務状況に関する資料提出要求を拒否する一方、申立人へは賃金Dへの移行に応じるか否かを明らかにするよう求める中、交渉は進展しなかった。

ク 3月21日、被申立人は、賃金規程を改定し、賃金Dを施行した。賃金B及び賃金Cの従業員は全員賃金Dへの移行に同意したが、賃金Aの従業員は同意せず、結果として、申立人の組合員には賃金Aが、非組合員には賃金Dが適用されることとなった。

ケ 改定後の賃金規程は別紙【略】のとおりであり、同規程には職務給について、次のとおり規定されている。

「第11条【職務給】

第1項及び第2項 略

3. 職務手当は、会社が能力及び適性を判断し各種業務に従事している間又は会社が認める従業員に支給する。

- ① 普通車検定員資格を有し、検定業務に従事している間、検定手当として月額5,000円を支給する。
- ② 大型二輪検定員資格を有し、検定業務に従事している間、月額1,000円を支給する。
- ③ 普通二輪検定員資格を有し、検定業務に従事している間、月額2,000円を支給する。
- ④ 大型二輪指導員資格を有し、指導業務に従事している間、月額2,000円を支給する。
- ⑤ 普通二輪指導員資格を有し、指導業務に従事している間、月額4,000円を支給する。
- ⑥ 応急救護指導員資格を有し、指導業務に従事している間、月額1,000円を支給する。
- ⑦ 日商簿記検定2級の資格を有する者は、月額1,000円を支給する。
- ⑧ 乙種第四類危険物取扱主任者の資格を有する者は、月額1,000円を支給する。
- ⑨ 第二種衛生管理者の資格を有する者は月額1,000円を支給する。
- ⑩ 基本情報技術者の資格を有する者は月額1,000円を支給する。
- ⑪ 手話検定準2級の資格を有する者は月額1,000円を支給する。
- ⑫ 自動車整備士の資格を有する者は月額1,000円を支給する。
- ⑬ TOEIC650点以上の者は、月額1,000円を支給する。ただし通知日より1年

とする。

⑭ 事務員は職務遂行能力に応じ最大10,000円を支給する。

⑮ 職務手当は15,000円を上限とする。

第4項及び第5項 略

6. 所定内労働時間が1,950時間の従業員は同条3項1号のみ支給する。」

コ また、賃金規程には、賃金の支給日等に関して、次のとおり規定されている。

「第3条【計算期間】

1. 賃金は、月額で定め前月21日から当月20日までの1ヶ月を賃金計算期間とする。

第2項及び第3項 略

第4条【支給日】

賃金の支給日は、毎月27日とする。ただし当日が休日及び土曜日の場合はその前日に繰り上げて支給する。」

(2) 本件文書の掲示に至る経緯等

ア 令和3年7月1日、申立人は、賃金規程の改定に関する誠実な団体交渉の実施を求め、当委員会にあっせんを申請した。調整の結果、同年12月2日に申立人及び被申立人は「使用者は、本件で組合に提示した経理資料及び説明を踏まえ、今後の団体交渉においては、組合員の労働条件にかかる必要な資料を提示の上で、十分に理解できる丁寧な説明を行い、誠実に交渉するものとする。」との項目を含むあっせん案に同意した。

イ 令和4年2月から5月までの間、申立人と被申立人は、賃金体系の統一について、計3回の団体交渉を行った。同年2月25日に行われた団体交渉で申立人は、組合員の賃下げを伴うことなく2,080時間制に移行できるような提案を被申立人に求めるとともに、それができないなら、賃下げを伴う合理的な理由を根拠を示して説明するよう求めたが、被申立人は新たな提案は行わず、経理資料等の根拠も示さなかった。続く同年3月24日の団体交渉で申立人は、再度、再提案と根拠の提示を求めたが、被申立人は、前回回答したにもかかわらず申立人は再提案を要求し、いつまで経っても解決しない、賃金体系を変更することはない、経理資料は出さない、として、申立人に対し賃金Dに移行できるか否か早く回答するよう求め、さらに、雇用契約は個人との契約であるとして、賃金Dへの移行に協力してもらえないか、組合員各個人と個別に話したい、そうしないと解決できないという趣旨の発言を行った。交渉は進展しないまま、同年5月18日に行われた団体交渉の席上で、被申立人は、賃金Dへの移行提案を取り下げた。

ウ 5月20日、被申立人は、次の内容を記載した本件文書を事業所内の職員室に掲示した。

「

2022年5月20日

職員各位

労務担当 B₂

B₃

団体交渉報告

2022年4月29日にX組合（以下、組合）より書面にて団体交渉の申し入れが行われ、2022年5月18日に団体交渉を実施いたしました。

議題の一つである「賃金制度の改定に伴う組合員に対する不利益取扱いの是正」で所定内労働2080時間については、労働条件の格差是正を目指しこれまでも議論を重ねてきたところですが、組合と合意に至らず、新賃金体系への移行提案を取り下げることになりました。

フルタイム職員の労働条件をそろえて、全社一丸となって厳しい経営環境に立ち向かい、企業競争に打ち勝つようにと努力してきたところですが、労働条件の格差が残る形となりました。会社の趣旨に賛同し新賃金体系へ移行して頂いた職員方には感謝するとともにこのような結果になったことについてお詫び申し上げます。

一方で、新賃金体系へ移行を希望される旧賃金体系の職員を拒否するものではありません。会社の意向に賛同し、新賃金体系へ移行して頂くのであれば、喜んでお受けいたします。

所定内労働2080時間の新賃金体系へ移行を希望される方は、B₂又はB₃まで連絡をお願いいたします。」

エ 6月以降に行われた団体交渉において申立人は、本件文書の掲示は組合への支配介入に当たるとして、被申立人に対し、掲示の撤去を繰り返し求めたが、被申立人は、不当労働行為はしていないとして要求に応じることはなかった。

また、前記イのとおり、被申立人が賃金Dへの移行提案を取り下げたことから、申立人は、職務給について組合員と非組合員の間で格差が生じているとして、上記団体交渉においてその是正を求めたが、被申立人は、職務給だけを切り取って支給することはできない等として、これに応じなかった。

オ 審問終結時点（令和7年3月6日）において、なお、本件文書は掲示され続けている。

(3) 被申立人における定年後再雇用制度及び高齢者講習指導員資格に係る経緯

ア 被申立人は、65歳までの雇用確保措置として、定年後再雇用の方法を採用しており、平成27年に決定した「再雇用者は高齢者講習指導員、送迎、清掃及び整備に従事してもらう」という経営方針に基づき、再雇用希望者に対しては、高齢者講習指導又は送迎、清掃及び整備という二つの業務のどちらかにより再雇用契約を行っている。

本件申立て時、被申立人においては、高齢者講習指導員の時給は1,300円、送迎等の時給は1,100円であった。

イ 高齢者講習指導員とは、70歳以降の運転免許更新時に受講が必要となる講習を担当する指導員のことで、これに従事するには、教習指導員資格に加え、運転適性検査指導員資格を取得し、運転適性検査指導業務の実務経験を1年以上積んだ上で、茨城県にある安全運転中央研修所で高齢者講習指導員研修を受講して資格を取得する必要がある。

ウ 運転適性検査指導員とは、運転適性検査についての診断結果に基づく行動分析という学科教習を担当する指導員のことである。

エ 令和2年5月7日、申立人の組合員であったA₃は、業務命令により、運転適

性検査指導員資格を取得したが、その後定年後再雇用は希望しない旨を表明したため、高齢者講習指導員資格を取得することはなかった。

オ 令和4年6月末でC₂教習所が廃業することになり、被申立人は同年5月21日に同教習所の元従業員8名を雇用した。この8名のうち5名が高齢者講習指導員資格を有していた。

カ 8月4日、被申立人は、申立人の組合員であるA₄（以下「A₄組合員」という。）との面談の席上で、C₂教習所の廃業により、5年ほど前とは経営環境が変わっている旨の説明を行った。同年9月4日の面談では、A₄組合員から教習業務を続けたいとの希望がなされたが、被申立人は、A₄組合員の再雇用時の業務として、送迎等を打診した。

キ A₁執行委員長は、昭和63年から被申立人に雇用される教習指導員である。

令和4年10月16日、被申立人は、A₁執行委員長と夏季賞与評価に係る個人面談を行い、評価が低い理由の一つとして、同人が以前に係長職を断ったことを挙げた。その際、A₁執行委員長から定年後再雇用に関して質問があったため、被申立人は、同人が高齢者講習指導員に就くことは難しいと述べたが、その理由として同人に事故が多いないし高齢者講習指導員の有資格者が充足しているとの説明は行わなかった。

令和5年1月14日、被申立人は、A₁執行委員長と冬季賞与評価に係る個人面談を行った。その際、A₁執行委員長から自費負担による高齢者講習指導員資格の取得について相談を受けた。

1月16日、被申立人は、A₁執行委員長と定年後再雇用に係る面談を行った。その際、A₁執行委員長は、再雇用時の業務として高齢者講習指導を希望する旨及び同指導員資格取得を希望する旨を被申立人に伝えた。被申立人は、同指導員としての再雇用は予定していないので、同指導員資格を取得させることはない旨を回答したが、その理由として同人に事故が多いないし高齢者講習指導員の有資格者が充足しているとの説明は行わなかった。

ク 2月24日、被申立人が運転適性検査指導員資格講習会の案内を事業所内に掲示したところ、A₁執行委員長ら6名の申立人の組合員と1名の非組合員から応募があり、計7名の応募者は、その後同資格を取得した。

取得当時、運転適性検査指導業務は主にA₂組合員が担当しており、A₂組合員の不在時には同業務の経験者が担当していた。翌令和6年9月21日にA₂組合員が定年退職した後も、同業務については経験者が分担して担当しており、7名は資格取得以後、同業務には従事していない。

ケ 7月12日、申立人は、本件申立てを行った。

コ 非組合員のC₃（以下「C₃従業員」という。）は、再雇用時の業務として教習指導や高齢者講習指導を希望していたが、令和6年8月9日に被申立人との間で、定年後の同年9月21日から「整備・清掃・送迎・その他業務等」に従事するという雇用契約を締結した。契約時点でC₃従業員は、高齢者講習指導員資格を有していた。

サ 第1回審問時点（令和6年12月26日）において、被申立人において高齢者講習に従事する者は1日当たり3名であり、そのうち2名は定年後再雇用者で、

残る1名は高齢者講習指導員資格を有する定年後再雇用者以外の従業員が交替で従事している。被申立人の従業員63名のうち同資格を有する者は20名いるが、そのうち被申立人が業務命令により同資格を取得させたのは4名のみで、その他は既に同資格を有していた者を雇用したものである。

5 判断

- (1) 賃金規程第11条第6項の規定に係る本件申立ては、労組法第27条第2項の申立期間内に行われたものといえるか。(争点1ア)

前記4(1)ク及びケのとおり、賃金規程が令和3年3月21日に改定され、それ以降、非組合員には同規程第11条第3項の職務給が支給され、申立人の組合員には同職務給(検定手当を除く。)が支給されないこととされたが、上記改定に基づく非組合員と申立人の組合員との相違が具体的に実現するのは、同年4月以降の毎月の賃金支給日における申立人の組合員に対する職務給の不支給の際である。このことに加え、上記相違に関しては前記4(2)エのとおり継続して交渉が続けられていたことも踏まえれば、上記改定と申立人の組合員に対する毎月の職務給の不支給は、継続して行われる一括して一個の行為とみるべきであり、上記改定及びこれに基づく毎月の職務給の不支給は、「継続する行為」に当たるといえるべきである。

そして、上記毎月の職務給の不支給は、本件申立て時において継続しているものであるから、賃金規程第11条第6項の規定に係る本件申立ては、労組法第27条第2項の申立期間内に行われたものである。

- (2) 被申立人が、令和3年3月21日に賃金規程に第11条第6項の規定を置いたこと及びそれ以降の同規程第11条第3項第2号から第13号までに規定する資格を有する申立人の組合員に対する前各号所定の職務給の不支給は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。(争点1イ)

ア 前記4(1)ケのとおり、賃金規程第11条第6項において、所定内労働時間が1,950時間の従業員すなわち申立人の組合員に対しては、同条第3項の職務給(検定手当を除く。)が支給されない旨が規定されており、確かにこの条文だけをみれば申立人の組合員に不利益であるとも解される。

しかしながら、前記4(1)のとおり、被申立人においては、平成23年以降、複数の賃金体系が併存しており、それぞれ年間所定労働時間、基本給及び諸手当について異なる定めがされてきたものである。このような経緯を踏まえれば、労組法第7条第1号の不利益性を判断するに当たっては、特定の手当の有無を捉えて不利益性の有無を論じることが相当でなく、組合員と非組合員に適用されている賃金体系の全体、すなわち年間所定労働時間の違いも含めた賃金Aと賃金Dの全体を比較検討して判断すべきである。

イ そこで、賃金規程の内容を検討すると、別紙【略】のとおり、基本給(第7条)、年齢給(第8条)及び勤続給(第10条)については賃金Aと賃金Dでその支給額を区別しており、このうち年齢給及び勤続給については教習指導員と事務員との違いにより、賃金Aが優位である場合と賃金Dが優位である場合がある。また、前記アのとおり、第11条の職務給の一部については支給を賃金Dに限定していたが、年齢加給(第9条)及び調整給(第12条)のように賃金Aに

限定しているものもある。

賃金Aと賃金Dでは、そもそもの年間所定労働時間について1,950時間と2,080時間という差があることも考慮すれば、賃金Aと賃金Dは、どちらかが有利であるとは判然と断じ得るものではない。また、前記4(1)オ及びキ並びに(2)イの団体交渉の経緯を踏まえれば、申立人の組合員に賃金Aが適用されるのは、これらの団体交渉の結果であるとも解される。以上の点を考慮すれば、被申立人が賃金規程に第11条第6項の規定を置いたこと及び申立人の組合員への職務給の不支給は、労組法第7条第1号の不利益取扱いであるとする事はできない。

- (3) 被申立人が、A₁執行委員長に対し、高齢者講習指導員資格を取得するよう業務命令を行っていないことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。
(争点2ア)

ア 前記4(3)キのとおり、令和5年1月16日、A₁執行委員長は高齢者講習指導員資格の取得を希望したが、被申立人から同人を高齢者講習指導員として再雇用する予定がないため資格を取得させることはないと告げられた。前記4(3)アのとおり、被申立人においては、定年後再雇用者は高齢者講習指導又は送迎、清掃及び整備のいずれかの業務に従事するとされており、前記4(3)イのとおり、高齢者講習指導に従事するには資格を取得する必要があること、前記4(3)アのとおり、本件申立て時においては、高齢者講習指導と送迎等とでは賃金に差があったことからすれば、高齢者講習指導員資格を取得するよう業務命令を受けることができないことには、相応の不利益性があると解される。

イ この点、被申立人は、前記3(3)イ(ア)のとおり、上記業務命令を行っていない理由として、A₁執行委員長には事故が多い及び被申立人においては高齢者講習指導員の有資格者が充足していることを主張しており、以下検討する。

ウ A₁執行委員長には事故が多いとする根拠として被申立人は、教習指導員ごとの、平成15年から令和5年までの21年間の事故件数をまとめたもの(乙第3号証)を挙げる。しかしながら、A₁執行委員長がこの期間を通じ被申立人において就業していたことは明らかであるが、同人以外の教習指導員の就業期間については明らかではなく、単純に累積事故件数を比較して同人は事故が多いとすることには疑義がある。また、既に高齢者講習指導員として再雇用されている者と比較して著しくA₁執行委員長の事故が多いとの主張立証はなされておらず、逆に、前記4(3)キのとおり、被申立人が、同人に業務命令はしないと伝えた際に、その説明として同人に事故が多いとの説明をしなかったことも併せ考えると、A₁執行委員長には事故が多いことを上記業務命令を行っていないことの理由とする被申立人の主張には疑問が残る。

エ 一方、前記4(3)オのとおり、令和4年5月に、C₂教習所の廃業に伴い、被申立人は、高齢者講習指導員資格を有する5名を含む8名の従業員を新たに雇用したことにより、令和5年1月16日のA₁執行委員長との定年後再雇用の面談の際には、高齢者講習指導員の有資格者は既に充足していたものと解される。

この有資格者の充足について、前記4(3)キのとおり、上記面談の際にA₁執行委員長に説明しなかったことについては、やや適切性を欠く面があると思料

するが、高齢者講習指導員の有資格者が充足している以上、経費をかけてまで、更に有資格者を養成しないということには、会社経営の観点からいえば合理性があるといわざるを得ない。

オ 以上のことから判断すると、被申立人が、A₁執行委員長に対し、高齢者講習指導員資格を取得するよう業務命令を行っていないことは、経費をかけてまで更に有資格者を養成しないとの経営判断によるものであり、これをA₁執行委員長が労働組合の組合員であることを理由とするものと認めることはできない。

- (4) 被申立人が、令和5年2月に掲出された運転適性検査指導員資格講習会の案内に応募したA₁執行委員長ら6名の組合員に対し、同資格取得後に運転適性検査指導業務に従事させていないことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。(争点2イ)

前記4(3)イのとおり、運転適性検査指導業務の実務経験は、高齢者講習指導員資格を取得するために必須であることから、これに従事できないことは、前記(3)アと同様に相応の不利益性があると解される。

申立人は、前記3(3)ア(イ)のとおり、自己負担により運転適性検査指導員資格を取得した者を高齢者講習指導員に採用する方が被申立人にとって好都合であると主張するが、前記4(3)イのとおり、同指導員資格を取得するためには、実務経験に加え、更に時間と費用をかけて研修を受講する必要があるものであり、前記4(3)サのとおり1日当たり3名で足りるところ既に同指導員資格を有する者が20名いる現状においては、6名の申立人の組合員を運転適性検査指導業務に従事させていないことには合理的理由があり、加えて1名の非組合員についても申立人の組合員同様に同業務に従事させていないことからすると、被申立人が6名の申立人の組合員を同業務に従事させていないことは、労働組合の組合員であることを理由として行ったものとすることはできない。

- (5) 本件文書の職員室への掲示に係る本件申立ては、労組法第27条第2項の申立期間内に行われたものといえるか。(争点3ア)

被申立人は、前記3(4)イのとおり、掲示は単発的な1回の行為であると主張する。

しかしながら、本件文書は、その掲示が継続する間はその表現内容がこれを見る者に到達し続けるものである上、また前記4(2)エのとおり申立人が掲示の撤去を繰り返し求めているにもかかわらず掲示を続けていることも踏まえると、本件文書の掲示は「継続する行為」に当たるといえるべきである。そして、前記4(2)オのとおり、本件文書は審問終結時点においてもなお掲示され続けているのであるから、本件文書の職員室への掲示に係る本件申立ては、労組法第27条第2項の申立期間内に行われたものである。

- (6) 被申立人が、本件文書の職員室への掲示を行ったことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。(争点3イ)

本件文書の内容について、被申立人は、前記3(5)イのとおり、団体交渉の結果を報告するものにすぎないと主張する。

しかしながら、前記4(1)オ及びキ並びに(2)イのとおり、申立人と被申立人は

令和2年10月以降、賃金体系の統一につき団体交渉を続けたにもかかわらず、合意に至っていない経緯を踏まえれば、本件文書にある「一方で、新賃金体系へ移行を希望される旧賃金体系の職員を拒否するものではありません。会社の意向に賛同し、新賃金体系へ移行して頂くのであれば、喜んでお受けいたします」との記載は、労使交渉を通じて賃金問題を解決しようとする申立人の交渉方針に介入するものであり、これは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するといわざるを得ない。

この記載に関しては、前記3(5)イのとおり、賃金Aの従業員から賃金Dに変更したいと申出があったときに、組合員であることを理由に賃金Dに変更できないことが不当労働行為に当たることから、会社の姿勢を念のために確認したにすぎないと被申立人は主張する。しかしながら、前記4(2)イのとおり、被申立人は、団体交渉においても、賃金体系の統一に関して、組合員個人と個別に話したい、そうしないと解決しない旨の発言をしており、このことを踏まえれば、本件文書の上記記載の意図は、被申立人の主張するようなものではなく、申立人との団体交渉では妥結できないため、組合員との個別交渉を求めるものであると解さざるを得ない。

(7) 救済方法

前記(6)で判断した支配介入の不当労働行為について、主文のとおり命じることとする。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和7年6月19日

京都府労働委員会

会長 青木 苗子