

東京地裁平成、平成一三年（行ウ）第二二九号、平成一五、一〇、一判決
判 決

原 告 全日本金属情報機器労働組合
全日本金属情報機器労働組合東京地方本部
全日本金属情報機器労働組合日本アイ・ビー・エム支部
被 告 東京都地方労働委員会
被告参加人 日本アイ・ビー・エム株式会社

(主文)

- 一 訴告が都労委平成八年不第六九号事件について平成一三年三月二七日付けでした命令を取り消す。
- 二 訴訟費用のうち、参加によって生じた費用は参加人の負担とし、その余は被告の負担とする。

(事実及び理由)

第一 請求

主文同旨

第二 事案の概要

原告らは、被告参加人(以下「参加人」という。)が、その従業員である X1、X2 及び X3 の三名(以下「X1 ら三名」といい、各人は姓のみで表示する。)が原告全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部(以下「原告支部」という。)に加入したのに対し、同人らの組合員資格を認めず、①原告支部が申請した X1 ら三名の組合費のチェックオフを拒否したこと、② X1 の分会執行委員就任の撤回と役員名簿の訂正を求めたこと、③ X2 に対し「上級管理職としての職務と責任に反するような活動を行った場合は相応の処分を行う。」と通告したこと及び X3 に対し「ストライキに参加すると処分の対象となりうる。」と口頭で通告したことが不当労働行為にあたるとして、X1 ら三名とともに被告に救済を申し立てた(以下「本件救済申立て」という。)ところ、被告は、別紙一のとおり、上記各行為はいずれも不当労働行為には当たらないとして申立てを棄却する命令を発した(以下「本件命令」という。)

本件は、原告らが本件命令の取消しを求める事案である。

- 一 前提となる事実(証拠を摘示しない事実は争いがない。争いのない事実であっても、参照の便宜のため証拠を摘示した部分もある。なお、以下において、枝番のある書証は特に明示しない限り枝番の全てを含むものとする。)

(1) 原告ら及び参加人

ア 参加人は、IBM ワールド・トレード・コーポレーションの子会社であり、情報処理システム・機器の開発、製造、輸出入、販売、賃貸及びこれらに関する保守サービスなどの事業を営む株式会社である。平成八年九月一〇日(本件救済申立ての日)時点における参加人の従業員数は約二万〇、五八〇人であった。

イ 原告全日本金属情報機器労働組合(以下「原告全金」という。)は、金属情報産業に働く労働者により組織された労働組合であり、平成八年九月一〇日時点の組合員数は約一万五、〇〇〇人である。

ウ 原告全日本金属情報機器労働組合東京地方本部(以下「原告東京地本」という。)

は、原告全金の下部組織であり、平成八年九月一〇日時点の組合員数は約七、〇〇〇人である。

エ 原告支部は、原告東京地本の下部組織で、参加人において働く原告全金の組合員により組織された労働組合であり、平成八年九月一〇日時点の組合員数は約一五〇人である。

なお、原告支部は、従前は総評全国金属労働組合に所属し、その下部組織である同東京地方本部(以下「全金東京地本」という。)のもとに、同日本アイ・ビー・エム支部を組織していたが、平成元年、労働戦線再編の過程で、原告全金に加入し、その名称を改めた。

(以上、弁論の全趣旨)

(2) 新人事制度の導入とその概要

参加人は、昭和五六年一月一日、新人事制度を導入し、従来の管理者、非管理者という社員区分を、専門職、一般職の区分に変更した上、専門職を、部下を持たないスタッフ専門職(職群 I ないし IV)と、部下を持つライン専門職(職群 I ないし III)に分類し、スタッフ専門職を、職群に準拠して、主席(職群 I)、主管(同 II)、副主管(同 III)、専任(同 III)、主任(同 IV)の五階層に区分した。

なお、参加人は、平成九年三月一日から、各国アイ・ビー・エム共通の新職務体系を導入し、それまで使用してきた職群に代えて、一〇段階の職務等級(BAND と呼ばれる。)を使用している。BAND と階層・職群の対応関係は、別紙二のとおりである。

(3) 中労委和解と本件確認書

昭和四八年ころ以降、全金東京地本、原告支部(当時は全金東京地本の下部組織)や組合員らが参加人に対し、組合員に対する昇進昇格差別の是正を求めた不当労働行為救済命令申立事件が複数の労働委員会に係属したが、昭和五五年三月四日に被告に係属事件について組合員の昇進を命じる救済命令を発したこと等が契機となって、労使間で問題解決のための自主交渉が進められた。そして、最終的に、中央労働委員会(以下「中労委」という。)が労使双方に対し、係属する六件の再審査申立事件について、昭和五七年一月二六日付けで別紙三の内容による和解を勧告し、同年一二月六日、双方がこれを受諾する形で全面解決に至った(以下「中労委和解」という。)

この和解成立に伴い、いずれも同年一二月六日付けで、全金東京地本、原告支部及び関係組合員と参加人との間で別紙四の内容による「覚書」が、原告支部と参加人との間で別紙五の「確認書」(以下「本件確認書」という。)が、それぞれ取り交わされた。

本件確認書一項には、「組合員の範囲は次のとおりとする。」として、「ロ. ライン専門職および専任×××部員以上のスタッフ専門職は非組合員とする。」と記載されている(以下「本件条項」という。)

(4) 本件確認書の一部解約通告

原告支部は、平成四年五月二七日、参加人に対し、本件確認書のうち本件条項について解約の予告を申し入れ、同年九月一四日付けで、同年八月二五日をもって解

約の効力が生じたものと通告した(以下「本件一部解約通告」という。)

(5) X1ら三名の原告支部加入と参加人の対応

ア X1 関係

(ア) X1 は、昭和三十九年四月に参加人に入社し、昭和五九年三月以降、購買一国際調達に所属し、昭和六二年に主任購買担当部員に、平成四年専任購買担当部員(職群Ⅲ)にそれぞれ昇進した。X1 にはライン専門職の経験はない。

(イ) X1 は、平成七年四月三日原告支部に加入し、同年七月原告支部藤沢分会の執行委員に就任し、平成八年七月、前年に引き続き同分会の執行委員に就任した。

これに伴い、藤沢分会が参加人に対し平成八年七月一八日付け書面により、X1 を含む一二名の同分会役員就任を通知したところ、参加人は、藤沢分会に対し、Y1 藤沢事業所長(以下「Y1 所長という。')名で、X1 は専任部員であるため本件条項に基づき組合員資格がなく、分会執行委員就任はあり得ないため、「同氏(X1)の執行委員就任を直ちに撤回し、名簿を訂正することをもとめます。」と記載した同日付け文書を発した。なお、前年七月にも藤沢分会と参加人との間で同様の文書のやりとりがされている。

イ X2 関係

(ア) X2 は、昭和三十九年四月に参加人に入社し、ライン専門職等を歴任した後、平成三年二月以降は平成一一年一二月に定年退職するまで一貫してスタッフ専門職であった。

X2 は、平成七年三月一日付けで、関連事業関連事業推進関連事業プログラム担当(職群Ⅱ、職位は主管)となり、この職務の一環として、同月二九日付けで、関連会社であるゼネラル・ビジネス・サービス株式会社(以下「GBS」という。)の非常勤監査役に就任していた。

(イ) X2 は、平成八年一月一八日、原告支部に加入した。そして、直後の同月二二日、GBS の社長宛に、日付が空白の「辞任届」を同封した書簡を提出した。この書簡は、X2 が原告支部に加入したことを伝えるとともに、GBS が X2 の監査役辞任が適当と考えるのであれば、参加人関連事業とも相談の上、辞任届に日付を入れて処理するよう依頼するものであった。

X2 の上司であった Y2 関連事業推進担当(以下「Y2」という。)は、X2 に対し、同月二四日、口頭で辞任届の撤回を指示した上、改めて同月三〇日付けの文書により辞任届の撤回を求めた。この文書には、非常勤監査役の職務を Y2 に事前の相談なく独断で退任する旨の手続を行うことは重大な業務命令違反に該当するので、事の重大性を十分認識して対処すべきであるとした上、職群Ⅱの上級管理者である X2 は組合員にはなり得ず、X2 が「使用者の利益を代表する上級管理職としての職務と責任に反するような活動を行った場合は、相応の処分を行わざるを得ない」旨が記載されていた。

ウ X3 関係

(ア) X3 は、昭和四四年に参加人に入社し、昭和五五年二月主任に、昭和六二年二月専任にそれぞれ昇進し、平成四年一〇月からはシステム品質センターに所

属する専任テクニカルサポート担当部員(職群Ⅲ)の職にあった。X3にはライン専門職の経験はない。

(イ) X3は、平成八年二月一日、原告支部に加入した。

X3の上司であるY3(以下「Y3」という。)は、労務を通じてX3の原告支部加入を知らされ、同月一六日、X3に対し、当日午後予定されていた原告支部によるストライキへの参加の有無を尋ねた上、「管理職であるあなたは組合員の資格がない」「ストライキに参加すれば処分の対象になり得る。」などと口頭で通告した。

(6) X1ら三名のチェックオフ申請と参加人の対応

原告支部は、参加人に対し、平成七年四月一九日にX1の、平成八年一月にX2の、同年二月にX3の、各組合費チェックオフ申請書を提出したが、参加人は、X1ら三名はいずれも組合員ではないとして、これを拒否した。

(7) 本件救済申立て

原告ら及びX1ら三名は、平成八年九月一〇日、上記(6)のチェックオフ拒否及び(5)の藤沢分会及びX1ら三名に対する参加人側の各行為が不当労働行為にあたるとして、被告に対し、本件救済申立てを行った。

被告は、平成一三年三月二七日、別紙一のとおり、命令をもって原告らの申立てを棄却し、同命令書は、同年五月二五日原告らに交付された。

原告らは、同年八月二二日、本訴を提起した。

二 争点

①参加人がX1ら三名のチェックオフを拒否したこと(一(6))、②Y1所長がX1の執行委員就任撤回・名簿訂正を求めたこと(同(5)ア(イ))、③X2、X3に対し上司のY2、Y3がそれぞれ処分警告を行ったこと(同(5)イ(イ)及び同ウ(イ))が労働組合法(以下「労組法」という。)七条三号の支配介入にあたるか否か。(以下、①ないし③の行為を一括して「本件各行為」といい、個別には「本件行為①」のようにいう。)

三 争点に関する当事者の主張の骨子

(原告らの主張)

参加人による本件各行為は労組法七条三号の支配介入に該当する。

(1) 本件条項の効力

参加人は、本件条項によりX1ら三名が原告支部の組合員とは認められないと主張するが、失当である。

ア 本件条項は、原告支部と参加人との間の労働協約の適用を受けるべき人的範囲について合意したものであり、組合の団結の範囲を画したものではない。

そして、本件条項を含む本件確認書は、「和解協定書」及び「覚書」とともに、それぞれ別個独立の期間の定めのない労働協約として締結されたものであるところ、原告支部は平成四年五月二七日、参加人に対し、本件確認書のうち組合員の範囲に関する本件条項の解約を予告した。したがって、予告期間の九〇日を経過した同年八月二五日をもって同条項は失効した。

イ 本件確認書の合意は、労働協約として尊重に値するが、その後の事情変更(後

記ウ)に伴って原告支部が労働協約の変更を申し入れたにもかかわらず、参加人が頑なに反対したため、やむなく上記解約予告をしたものであり、信義則違反ないし権利濫用をいう参加人の主張は労組法一五条に照らしても失当である。

ウ 本件確認書後の事情変更は次のとおりである。

(ア) 参加人は、昭和五六年一月に新人事制度を導入して、一般職と専門職を区分し、さらに、専門職をライン専門職とスタッフ専門職に区分して、スタッフ専門職を部下のいない専門職とし、ライン専門職を部下を持つ専門職として人事管理に重心をもつものと位置づけた。

参加人の職制の階層区分は、ファーストライン(一般企業の課長クラスに相当)とセカンドライン(一般企業の次長クラスに相当)に区分されており、スタッフ専門職である「主任」はファーストラインにつき、スタッフ専門職の「専任」はファーストラインではなくセカンドラインにつくことがほとんどであった。

(イ) 昭和五七年一二月の中労委和解時点では上記新人事制度は導入されていたが、その後次のような事情の変更があった。

a 昭和六〇年ないし昭和六一年ころから、参加人はライン専門職への昇進を抑制し、ライン専門職に昇進できない者の多くがスタッフ専門職の専任に昇進することとなり、専任の数及び比率が和解当時に比較して増加した。その結果、中労委和解当時、スタッフ専門職のうち専任が占める割合は数パーセントにすぎなかったが、平成四年には三〇パーセントを超える比率になった。

b スタッフ専門職の専任は従来はセカンドラインについていたが、専任の数および比率が増加するにつれて、その下のファーストラインにつくようになった。言い換えれば、スタッフ専門職の専任の階層上の位置づけがスタッフ専門職の主任に近くなった。

c 組合員も一般職より主任の人数が多くなり、また、平成三年一二月に「プロフェッショナル専門職制度」が新たに導入され、組合員はスタッフ専門職の専任以上への昇進がないと昇給ができない者が多数となった。

d また、中労委和解当時には予想されなかったことであるが、平成四年以降スタッフ専門職が人員削減の対象とされるようになった。

(2) X1ら三名の実態

スタッフ専門職である X1 らの実態は、労組法二条ただし書一号にいう「使用者の利益を代表する者」(以下「利益代表者」という。)に該当しない。この点に関する参加人の主張は争う。

また、労働組合が誰を組合員として加入させるかは、組合自治の問題として本質的に組合の自由である。ただ、利益代表者を加入させた場合、労組法の保護を受けられる法内組合であるか法外組合となるかの問題が生じるにすぎない。したがって、「組合に加入できるかどうか」との点は争点となり得ないから、原告らについて本件救済申立て資格を争わないのに、X1ら三名の組合員資格を争うと参加人が主張することは、主張自体失当である。

(3) 参加人の不当労働行為意思の存在

本件各行為について、参加人に不当労働行為意思があったことは明白である。

ア 本件行為①について

支配介入に際して要求される不当労働行為意思とは、反組合的な結果の発生に向けられた、ないしはその虞れのある行為の認識があれば足りると解すべきであるところ、本件で参加人は「組合員資格のない社員ですので受理できません」とチェックオフ申請を拒否しているから、本件行為①において参加人に不当労働行為意思があったことは明白である。

イ 本件行為②について

分会執行委員の就任、役員名簿への記載については、そもそも労働組合の自主的な決定に委ねられるものであり、使用者が組合員の資格の有無などを問わず容喙することはできず、そのような干渉行為をすることを認識しているだけで、不当労働行為意思があるというべきである。

ウ 本件行為③について

Y2、Y3 による本件行為③は、X2、X3 が憲法に保障された労働基本権を行使しようとしたことに対する干渉・妨害にほかならず、そもそも使用者が組合員の資格の有無などを問わず容喙することはできないことがらである。したがって、このような行為をすることを認識しているだけで不当労働行為意思があるというべきである。

(被告の主張)

別紙一の本件命令書において判断したとおりである。

(参加人の主張)

(1) X1 ら三名は、本件確認書により、原告支部の組合員とは認められないから、本件各行為が不当労働行為にあたることはない。

ア 原告支部と参加人とは、本件確認書を交わし、専任以上のスタッフ専門職は非組合員とすることを合意し、組合員の範囲を画した(文理上も労働協約の適用を受けるべき人的範囲を画したにすぎないものではない。)

X1 ら三名は、専任以上のスタッフ専門職の地位にあり、本件確認書により組合員の範囲外とされた者であるから、本件確認書により原告支部の組合員とは認められない。

イ 原告らは、本件条項が解約されたと主張するが、以下のとおり失当である。

(ア) 本件確認書は同時に交わされた和解「勧告」(その受諾)及び「覚書」と不可分一体の労働協約として有効に成立しているから、本件確認書における組合員の範囲に関する条項のみを一方的に一部解約することはできない。また、「勧告」、「覚書」及び本件確認書が不可分一体のものであるか否かにかかわらず、本件確認書の条項中、組合員の範囲に関する条項のみを一方的に部分解約することはできない。

(イ) 原告らの解約予告は、本件確認書の条項中、一般職の中央執行委員の時間内組合活動の正常化問題を未解決のままにして、組合員の範囲のみを改訂するものであり、そのような一部解約は無効である。

(ウ) 本件確認書は、労使双方が長期間にわたって誠意をもって協議を重ね、譲歩

の結果、今後の労使関係の礎になるものとして「勧告」（その受諾）、「覚書」とともにそれらと不可分一体のものとして中労委において成立したものである。かかる中労委和解について、参加人がこれを誠実に履行しているのに対して、原告支部がこれを履行せず、本件確認書で定めている時間内組合活動に関する協議すらも行おうとしなかったにもかかわらず、一方的に一部解約を通知してきたことは、労使関係を律する信義誠実の原則に反し、あるいは権利の濫用として許されない。

(エ) 原告支部が主張する事情変更については、以下のとおり、その事実はないし、また、本件一部解約を許す根拠ともなりえない。

a 原告らは、新人事制度の導入によりライン専門職が人事管理に重心をもつものとして位置づけられたと主張するが事実と反する。従来のライン・マネジャーの役割と新人事制度におけるライン専門職の役割は、基本的に変わりはないのであって、新人事制度においても、ライン専門職は多くの職務を有しており、人事管理を行うことだけをライン専門職の責務としているのではない。

b 参加人がライン専門職の人数を抑制するというような方針をとった事実はなく、またそのために専任の人数が増加した事実はない。そもそも、参加人の全社員数は、中労委和解当時の一万三、三〇〇人から解約申し入れ当時の二万五、〇〇〇人へと大幅に増加しているから、その中で専任の人数が増えたとしても当然である。しかし、全社員に占める割合という点においては、中労委和解当時、昭和六〇年、六一年当時、及び解約申し入れのあった平成四年年末のいずれの時点においても、全社員に占める管理職者数(職群Ⅰ、Ⅱ及びⅢ)の割合は二〇数パーセントであって大きな変化はない。また、昭和五七年の中労委和解当時も解約通告当時も、専門職のうちライン専門職を除く専任以上と主任の比率は約四：六であり変化はない。

c 専任がつく対象が、セカンドラインであるかファーストラインであるかは、管理階層の数え方の問題であって、専門職の位置付け・権限・職責とは関係がない。現行の専門職制度を導入した昭和五六年一月の時点から、今日に至るまで、スタッフ専門職の専任以上の位置付けも権限・職責も、中労委和解当時と何ら変更されていない。重要なのは位置付け・権限・職責であって、専任以上の人数や、スタッフ専門職内の各階層の人数構成などは、参加人規模の拡大やビジネス・ニーズの変化に応じて当然変動するものであり、しかも人数の変動によって、その位置付け・権限・職責がその都度変更されるわけではないから、人数を論じて意味はない。

d 一般職より主任の組合員の人数が多くなったのは、参加人が和解条項を誠実に履行し、現在も履行しているということの証左である。

また、組合員はスタッフ専門職の専任以上の昇進がないと昇給ができないとの原告らの主張は事実と反する。

e 原告らが主張する(1)ウ(イ)dの事実はない。

(2) X1ら三名の実態は労組法二条ただし書一号の利益代表者であるから、労組法上

組合員資格を有せず、したがって、本件各行為が不当労働行為に該当することはない。

なお、救済申立て資格と組合員資格とは全く異なる概念であるから、これに関連づけて主張することは失当である。

- (3) 本件各行為につき、参加人に不当労働行為意思はない。

本件各行為は、いずれも X1 から三名が組合員資格を有しないという認識に基づいて行われたものであって、組合弱体化の意図ないし具体的な反組合的意図をもってなされたものではないから、参加人に不当労働行為意思はない。

第三 争点に対する判断

一 X1 から三名の利益代表性について

本件各行為が不当労働行為にあたるか否かを判断するにあたり、まず、X1 から三名が労組法二条ただし書一号の「役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者」（以下「利益代表者」という。）に該当するか否かについて検討する。

- (1) 認定した事実(後掲証拠のほか、前提となる事実及び弁論の全趣旨により認める。)

ア 参加人の人事制度

(ア) 概要

参加人が昭和五六年一月一日付けで導入した新人事制度は、従来、社員を管理者、非管理者と区分していた管理者制度を廃止し、新たに専門職、一般職に区分するもので(専門職制度)、区分の基準は職群によっており、職群 I ～ IV の職位にある社員を専門職、職群 V ～ VI の職位にある社員を一般職とした。なお、職位は、個々の社員に対して与えられる職務の名称であり、職群は、職位の組織階層上もしくは職位系列上の位置及びその属する職位群(職務の重要度、困難度に基づいて分類したもの)に基づいて六段階に分類したものである。

ライン専門職(部下をもつ専門職)は、「〇〇担当」や「〇〇課長」などという名称の職位にあり、組織の長として所属する組織の管理運営事項全般を掌握し責任を持つ専門職とされ、統括する組織の階層により、最下層の組織を統括する者をファーストライン、その一階層上位の組織を統括する者をセカンドラインと称している。

スタッフ専門職(部下をもたない専門職)は、所属する組織の管理運営事項を分担し、長に対して助言、勧告、提案等に責任を持つ専門職とされ、職群区分に準拠して、主席(職群 I)、主管(職群 II)、副主管(職群 III)、専任(同)、主任(職群 IV)に職位階層が区分される。それぞれの職位名称は、「△△(上記職位階層のいずれか)〇〇担当部員」となる。

参加人が導入時社員に配布した説明文書では、ライン専門職について、今後は人事管理能力が従来に増して要請されるとともに、ライン、スタッフ間のローテーションによっていつでも高度の専門的知識、経験をもったスタッフ専門

職として戦力になり得るよう、その専門分野における絶えざる精進が要請されるとされていた。

上記の人事制度を基礎として、昭和六三年にプログラム専門職、平成二年にプロジェクト専門職が導入された。いずれもスタッフ専門職の一部であるが、階層名称をもたない専門職であり、職群Ⅲ以上で、専任以上の職位とされている。

なお、本件救済申立て後に従来の職務等級が BAND に再編成されたことは前提となる事実のとおりである。

(イ) スタッフ専門職の職責

参加人は、スタッフ専門職の基本的職責を、その階層区分に従って別紙六のとおり定義づけている。

また、昭和六三年に導入されたプログラム専門職は、会社もしくは複数の部門にまたがる特定の機能あるいはプログラムを自ら管理運営する責任を持つ専門職、平成二年に導入されたプロジェクト専門職は、組織の長として活動期間が特定される課題の管理運営事項全般を掌握し責任を持つ専門職とそれぞれ定義づけられている。

(ウ) 参加人の人事管理・業績評価の制度

a 参加人は、人事管理を各ライン専門職によって行うこととし、人事配置、育成、会社財産の保全と機密保持など一〇項目の人事管理に関する責任を同職に負わせている。

また、参加人の人事部門は、ライン専門職を援助するために「人事方針・制度・施策の策定と発表・指示」等の役割を担当すると同時に、ライン専門職の指導・助言、労使関係の調整、採用、人事情報の提供などを行っている。

b 業績評価の結果などの人事関係の情報は、オンラインシステム上でこれに接するにはライン専門職のユーザー ID が必要であり、書面で送付されるときも、色の異なる封筒が使用され、「パーソナル」と指定されているため、名宛人以外の者は開封が許されないこととされている。

c 参加人は、従業員の業績評価にあたって、PBC と呼ばれる目標管理制度をとっており、ライン専門職は、人事部から配布される「PBC 業績評価ガイド」に従って業績評価を行う。このガイドは、業績評価のスケジュール、評価分布、評価の方法、評価実施の留意点などを示したものであり、ライン専門職以外への回覧は禁じられている。また、業績評価の個人別記録である PBC レコードフォームには、「当該社員及び所属のライン(専門職)以外の者にみだりにみせないこと。」と印刷されており、所属長がこれを保管している。

ライン専門職が所属部門の一般職の業績評価を行うにあたって、スタッフ専門職に文書を提出させたり、会議に参加させるなどの方法で意見を聞くことはない。

d 従業員の賃金は、業績評価に基づき決定されている。その決定に際し、ライン専門職は、人事部からのガイドに基づいて大筋は固定された数字に自己

の裁量を加味しているが、その段階でスタッフ専門職に意見を求めることはない。

- e ライン専門職の不在時などにスタッフ専門職が職務を代行することはあるが、参加人の「職務代行委任届」には、「職務全般」について委任する場合でも、「但し、目標の設定・変更、人事、組織変更に関する事項は除く。」と記載されており、スタッフ専門職はこれらの事項については代行していない。また、オンラインシステム上の代行委任でも、「人事管理業務の代行は、ライン/プロジェクト担当あるいは専任スタッフに限定するものとし、かつ勤務時間管理のみ代行できるものとする。」と委任の範囲が限定されている。
- f 参加人における昇進、異動等の決定は、専らライン専門職が人事部門の指導・助言を得ながら実施しており、スタッフ専門職にはそれらの事項を決定する権限は付与されていない。

イ X1ら三名の職務内容及び権限等

(ア) X1について

X1が所属する製造・購買—国際調達部門は、国内外のアイ・ビー・エムのために、メーカーから部品・機器類を調達し、調達費用を購買額に上乗せして請求するという社内商社の役割を果たす部門である。

X1は、専任購買担当部員に昇進した平成四年から平成五年三月まで、国際調達購買業務の外注化プロジェクト・リーダーの任にあった。このプロジェクトは、購買業務の一部を外注して、人員削減を含む効率化を進めるものであり、同プロジェクトはX1の他に主任部員三名と一般職一名で構成されていた。X1の任務には、外注化により部門の人員・経費をどれだけ削減できるか試算し報告することも含まれており、平成五年一月にはメンバー全員の名前で最終確認案を作成し報告を行い、平成四年に七二名であった人員を平成五年には五七名に削減する必要があるとの報告を行った。

X1は、平成四年に専任に昇進したが、昇進後、参加人あるいは上司等から業績評価についての手順・方法について口頭や文書で説明を受けたこと、一般職の業績評価に関してライン専門職に意見具申したこと、一般職の昇給についてライン専門職から説明を受けたり、人事異動について一般職に説明するよう指示されたり、正規従業員・臨時雇用者・アルバイトを問わず従業員の雇用選考に関与したことはいずれもない。

(イ) X2について

a 関連事業部門の概要

X2が所属していた関連事業部門は、関連事業企画・管理と関連事業推進から成り、関連事業担当が部門を統括している。同部門は、参加人の子会社・関連会社(以下「関連会社等」という。)を指導・援助する部門であり、関連会社等の運営方針の策定、格付け、再建・改善計画の策定など関連会社等の経営全般にわたる事項の施策の立案、実施に関することを担当している。

関連会社等の直接的な指導・援助は、関連会社等と業務上密接に関係する部門の役員又は幹部が「スポンサー・エグゼクティブ」として、また同人の

指名する者が「サポート・スタッフ」(主任部員も任命されている。)として、これを行い、関連事業部門は、これらスポンサー・エグゼクティブ部門を支援する役割を担っている。この業務遂行過程において、関連事業部門の社員が関連会社等の事業計画、業績、財務状況、人事制度等の情報に接することがある。

関連事業企画・管理は、ライン専門職のほか、プログラム担当一名、スタッフ専門職二名により構成され、X2 が所属していた関連事業推進は、ライン専門職一名(Y2)のほか、プログラム担当四名、スタッフ専門職一名で構成されていた。

X2 は、組合加入当時は関連会社等二社を担当していたほか、GBS の非常勤監査役に就任していた。関連事業推進の所属員は、関連会社等の非常勤監査役(無報酬)に就任することになっている。

b 関連事業推進の主要な業務と X2 の関与

(a) 出向者の事務協力費の回収

出向者の事務協力費とは、関連会社等への出向者に関して参加人が支出した給与のほか、社会保険の会社負担金や福利厚生費などを含んだ人件費関連費用(人件費総額)のうち、関連会社等から参加人へ返還させている費用のことであり、関連事業部門は事務協力費を一〇〇パーセント回収することを目標としている。

関連事業推進の X2 らスタッフ専門職は、事務協力費回収率決定にあたり、関連事業企画管理の主任のスタッフ専門職が管理する人件費関連のデータを入手し、関連会社の事業計画、出向者個々人の給与情報や職位、業績評価、関連会社の経営状況など必要な資料を収集・分析し、回収率の希望をも考慮のうえ、関連事業のライン専門職の承認を得た後、ライン専門職の意見を付して、そのデータをスポンサー・エグゼクティブに引き渡す過程の作業を行うものとされていた。

スポンサー・エグゼクティブは、関連会社等との間で事務協力費(回収率)改訂について、交渉・決定し、スタッフ専門職は、決定された回収率について、書面でスポンサー・エグゼクティブの確認を受け、その後の事務処理を上記主任に引き継ぐ作業を行っている。

(b) 出向者の人事管理

関連会社等への出向者の目標設定や業績評価、新賃金の通知などの人事管理は、「キャリア・マネジャー」(出向者一人一人の出向期間中の人事管理を行う者であり、アイ・ビー・エムに在籍するライン専門職から任命される。)及び出向先におけるアイ・ビー・エム在籍のライン専門職が、それぞれの役割区分により行っている。従って、関連事業推進の X2 らスタッフ専門職が、関連会社等への出向者の人事管理に直接関与することはない。

出向者の出向先での職位の決定は、スポンサー・エグゼクティブの役割と責任に含まれ、同人がアワーズ社(人事情報の管理等を委託している関

連会社)及び当該出向者のキャリア・マネジャーと協議して行っている。

(c) 関連会社等の役員の選出・決定

関連会社等の役員の選出及び決定は、スポンサー・エグゼクティブが申請し、同人が自ら行うか、出向者の出向先での地位によっては、アイ・ビー・エムの代表取締役が承認の権限を有している。関連事業部門では、関連会社等の役員の選出及び決定に関してライン専門職である関連事業担当が同意権を有している。

(ウ) X3 について

a システム品質センター部門の概要

X3 が所属していたシステム品質センター部門(現在は組織改正に伴い「ソフトウェア品質」部門となっている。)は、ユーザーに対するハードウェアとソフトウェアの品質管理を統括し、顧客満足度を維持・向上させるための部門である。

X3 は、同部門の専任テクニカル・サポート担当部員として、ソフトウェア製品の重要障害について緊急対応を行い、また、社内外から寄せられる製品に関する苦情・要望を分析して、その改善策、予防策を提案する業務を担当していた。

b プロジェクト・オフィス・マネージャーとしての X3 の権限等

参加人においては、顧客に生じた自社のソフトウェア製品に関する品質上の問題について、最優先かつ早期に解決すべき重要な障害(以下「CRITSIT」という。)が生じた場合に対処する標準的プログラムが策定されており、お客様担当チーム、サポート部門、プロジェクト・オフィスがこれに対応する。システム品質センターは、このプロジェクト・オフィスにあたり、ここに属するプロジェクト・オフィス・マネージャーが CRITSIT 全体の管理責任を負うことになる。X3 は、このプロジェクト・オフィス・マネージャーの任務を担当していた。

プロジェクト・オフィス・マネージャーは、CRITSIT として処理を開始するか否かを判断し、CRITSIT と判断した場合、問題解決のためのプロジェクトチームを編成し、自らチームのリーダーとして問題解決にあたる。メンバーの役割分担や行動計画を決定し、メンバーとの連絡・調整を行いつつ、チームの円滑な運営を行うこともプロジェクト・オフィス・マネージャーの任務である。なお、プロジェクトチームの編成には所属長の決裁が必要とされている。

チームのメンバーは、国内外のアイ・ビー・エムで問題解決に必要な部署から選出される。プロジェクト・オフィス・マネージャーは、チームを編成するにあたり、関連する部門の所属長に対し、必要な技術を有する者をメンバーとして出すよう要請する(通常は特定の個人を指名しない。)。しかし、メンバーを出すか否かの決定権は、要請された部門の所属長にある。また、チームのメンバーの技術力が不足しているなどの理由で交代を要する場合、プロジェクト・オフィス・マネージャーは、必要な部署の所属長に交代の要

請をするが、この場合も決定権はメンバーの所属長にある。

このプロジェクトチームの編成は、特別に新たな組織や部署を立ち上げるものではなく、メンバーの所属が変わったり、メンバーがプロジェクト・オフィス・マネージャーの部下になるという関係が生じるものでもない。チームの運営は、各メンバーがそれぞれの所属で、技術上の問題を電子メールや電話で協議し、また、必要に応じて会議を開くなどして、適切な対応策を検討するという方法で行われる。

プロジェクト・オフィス・マネージャーは、プロジェクトの途中や最終段階で、各メンバーの所属長に業務報告を行っている。

その際、所属長との間でメンバーの仕事ぶりについて話題になることはあるものの、プロジェクト・オフィス・マネージャーの職務として、メンバーの業績を報告したり、評価する旨の規定はなく、そのような機会も設けられていない。

(2) 判断

ア 労組法二条ただし書一号は、本来労働組合が自主的に決すべき構成員の範囲について、労働組合の使用者からの自主性を確保するという見地から、使用者側の利益を代表する立場にあると評価できる一定の労働者をその対象外とする趣旨の規定であるから、その労働者が使用者の利益代表者に該当するか否かも、その者が加入することにより、使用者と対等の立場に立つべき労働組合の自主性が損なわれるかどうかの観点から、個別具体的に判断すべきである。

イ 本件において、X1ら三名がこれに該当するか否かを検討する。

(ア) スタッフ専門職の利益代表者性について

(1)アに認定した事実によると、参加人の新人事制度は、基本的には、社員を専門職と一般職に区分した上、専門職を、部下を有するライン専門職と部下を持たないスタッフ専門職に分離するものであり、専門職には、基本的に職務の重要度や困難度が一定水準以上にある職位群が対応している。そして、参加人におけるスタッフ専門職の職責に関する定義付けによると、主管、副主管、専任の各職務は、所属する部門や組織の業務を遂行することのほか、①経営上の重要事項(主管)、所属する部門又は組織の管理運営事項の全般あるいはその一部(副主管、専任)について、専門的知識・経験に基づき「企画、調査、立案等を行い」、②部門又は組織の長に対し、「助言、勧告、提案等を行」い、③経営方針、経営計画の一部(主管)、部門の方針、業務計画(副主管)の決定にそれぞれ参画し、又は所属する組織の方針、業務計画の決定に関与し(専任)、④所属長を全般的に補佐し(主管、副主管)、又は所属長を全般的ないしは一部補佐し(専任)、⑤所属する部門統括内の経営、人事関係についての方針と計画に関する機密事項に接し(主管)、又は部門(副主管)、所属する組織(専任)における人事関係についての方針と計画に関する機密事項に接する、とされている。また、主任の場合は、①の「企画、調査、立案等を行」う対象が「所属する組織の組織運営事項」であること、④は「指示により」その長の業務を補佐すること、③、⑤に対応する職責がない点において、専任と異なっている。

しかし他方、参加人の人事管理を見ると、部門、組織の所属員の昇進、異動等の決定、業績評価は、専らライン専門職が行うものとされ、業績評価等の人事関係の情報もライン専門職のみが閲覧できるものとされており、スタッフ専門職は、直接には、人事評価を行ったり、人事情報等に接することができないばかりか、むしろ所属長から人事考課を受ける立場にあったことが認められ、スタッフ専門職の上記職責定義との間に乖離が存する。このことからすると、参加人における主管以下のスタッフ専門職の職責に関する前記の一般的な定義付けから直ちに、これらの職責にある者がすべて、「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位」又は「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接でい触する監督的地位にある労働者」その他使用者の利益を代表する者に該当するということとはできない。

(イ) X1 ら三名の利益代表性について

a X1 について

(1)イ(ア)に認定したとおり、X1 は、専任に昇進した後も、業績評価や昇給に関する説明を受けたり、一般職の業績評価に関してライン専門職に意見を述べたり、従業員の雇用選考に関与したことはない。また、X1 は、国際調達購買業務の外注化プロジェクトのリーダーとして、人員・経費削減に関する最終確認案を作成する任にあたり、その過程において、当然対象社員の給与額等一定の人事情報に接することがあったと認められるものの、これは専任という職責にある X1 に限らず主任以下のチーム構成員についても同様と考えられる上、この案の採用・実施について X1 は何らの決定権も有していなかったものと認められる。

以上のような職務内容及び権限に照らすと、X1 が労組法二条ただし書一号の利益代表者に該当するということとはできない。

b X2 について

(1)イ(イ)に認定したとおり、X1 は、関連事業推進のスタッフ専門職(階層は主管)として、関連会社等の経営全般にわたる事項の施策の立案、実施に関する職務を遂行していたが、関連会社等に対する直接の指導・援助等はスポンサー・エグゼクティブ部門が担当しており、関連事業推進のスタッフ専門職の基本的な職務は、これを支援するため必要なデータを収集・分析して提供することにあつた。この職務を遂行する過程において、X2 ら関連事業推進のスタッフ専門職が関連会社等の事業計画、業績、財務状況、人事制度、出向者の給与・職位・業績評価等の情報に接することはあるものの、関連会社等の役員の選出及び決定の権限はスポンサー・エグゼクティブが有しており、また、出向者の目標設定・業績評価・賃金決定などの人事管理は、キャリア・マネジャー及び当該出向者の出向先のライン専門職が行い、出向先での職位の取扱いは、スポンサー・エグゼクティブの権限であつて、関連事業推進のスタッフ専門職が、在籍出向者に対し何らかの人事権を有しているとか、監督的地位にあつたとは認められない。

以上によれば、関連事業推進のスタッフ専門職であった X2 が、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者に該当するとはいえず、また、在籍出向者の人事情報に接するとはいえ、関連会社等の経営状況等进行分析する資料としての限られた範囲におけるものであって、「そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する監督的地位にある」との評価に該当するようなものとは解されず、「その他使用者の利益を代表する者」にも該当するとは認められない。また、同人が GBS の非常勤監査役に就任していたことはこの判断を左右するものとはいえない。

c X3 について

(1)イ(ウ)に認定したとおり、X3 の担当していた職務は、ソフトウェア製品の重要障害について緊急対応を行い、社内外から寄せられる製品に関する苦情・要望を分析して改善策、予防策を提案するというものであり、プロジェクト・オフィス・マネージャーとしての職責も、チームのリーダーとして、メンバーの役割分担や行動計画を決定し、メンバー間での協議や会議を通じて行われる障害対応策の検討が円滑に進行するよう管理することにある。チーム編成にあたり、関連する部門の所属長に対しメンバーの選出を依頼し、必要な場合はメンバーの交代を要請することはあっても、最終的な人選の決定権を有するのは要請を受けた部門の所属長であるし、チームの編成により、プロジェクト・オフィス・マネージャーとメンバーとの間に組織上の指揮監督関係が生じるわけではなく、プロジェクト・オフィス・マネージャーが業務報告を通じて各メンバーの所属長にメンバーの仕事ぶりについて意見を述べることはあるものの、職務としてメンバーの業績を報告したり評価するものではない。

以上のような職務内容及び権限に照らすと、X3 が労組法二条ただし書一号の利益代表者に該当するということとはできない。

(ウ) 以上のとおり、X1 ら三名は、いずれも労働組合法二条ただし書一号の利益代表者には該当しない。なお、新人事制度に関し参加人が作成した説明文書では、ライン専門職とスタッフ専門職との間にローテーションが想定されており、現実にも、X2 のようにライン専門職からスタッフ専門職へ異動する者も少なからずおり、また、スタッフ専門職からライン専門職への異動する例もあることが認められるが、そうであるからといって、専任以上のスタッフ専門職が当然に上記の利益代表者に該当すると評価することはできないし、また、過去にライン専門職の地位にあったという事実から、現にスタッフ専門職として前記職務を送行していた X2 が利益代表者にあたるということもできない。

二 本件条項の効力について

X2 ら三名が労組法二条ただし書一号の利益代表者に該当しないことは上記のとおりであるが、これとは別に、前提となる事実のとおり、原告支部と参加人との間においては、本件条項により専任以上のスタッフ専門職を非組合員とするとの合意がされているので、以下、この合意の効力について検討することとする。

(1) 認定した事実(後掲証拠のほか、前提となる事実及び弁論の全趣旨により認める。)

ア 中労委和解と本件確認書締結に至る経緯

昭和五五年当時、原告支部、同組合員及び全金東京地本と参加人との間には複数の不当労働行為救済命令申立事件が労働委員会に係属していたところ、同年三月四日、被告が係属中の事件について、参加人に対し組合員のスタッフ管理職への昇進を命じる初審命令を発した。原告支部は、これを受けて参加人に対し同命令の履行を申し入れ、同年四月、参加人が、①組合中央執行委員の就業時間中の組合活動の取扱いを労組法の趣旨に沿って速やかに正常化すること、②組合員の範囲および争議行為不参加者の範囲等につき明確な取決めをし、組合においても遵守すること等六項目が確約されれば上記命令の履行を検討する旨回答したことなどから、労使双方は、自主交渉により紛争を解決する方向で一致した。

そして、交渉が進められる中、参加人は、昇進問題解決の受け皿とすることも念頭に置いて昭和五六年一月一日付けで新人事制度を導入する一方、原告支部に対しては、組合員の範囲の明確化と中央執行委員の時間内組合活動問題の正常化等が参加人の和解に関する基本的な考え方であることを示した。

同年一〇月、参加人と原告支部及び組合員との間で中労委に係属中の事件のうち一件について和解が成立し、労使双方は、同時に締結した覚書で、未解決の昇進昇格差別事件六件についても解決に向けて努力することを合意した。

参加人は、その直後の交渉においても、昇進昇格差別の是正は組合が前年四月に申し入れた六項目に応じることが前提であるとし、特に、①中央執行委員の時間内組合活動問題については、一人一か月一〇時間(三役は一五時間)を限度とする持ち時間制とし、不就労時間分の賃金は控除する、②組合員の範囲については、専門職はすべて非組合員と考えているが、今後組合員で主任に昇進する者の組合員資格については組合とその都度協議し、専任以上は非組合員とするとの考えを強調した。また、昭和五七年四月の自主交渉においても、参加人は上記二点について同様の見解を示し、原告支部中央執行委員長は、時間内組合活動問題についてはこれを受け入れるような態度を示した。

参加人は、昭和五七年六月二日、「和解協定書(案)」と「覚書(案)」を支部に示し、「覚書(案)」の第三項で、組合員の範囲について「イ 組合員が主任×××部員に昇任する場合は原則として組合員資格を失わないものとする。但し、参加人、組合が協議の上、労働組合法第二条第一項に該当するなど非組合員とすることが適当と認めた場合はこの限りではない。」、「ロ 専任×××部員以上は非組合員とする。」と、新たな提案をした。なお、時間内組合活動問題については従前と同じ内容の提案を行った。

これに対し原告支部は、七月二日付けで、時間内組合活動問題については「協議を行い合意に達するよう努力する」との見解を示した。

参加人は、同年九月一〇日付け「覚書(案)」で、組合員の範囲については上記六月二日の提案と同一の案を、時間内組合活動問題については先の案に「移行方法等については、参加人、組合で別途協議するものとする。」との項目を追

加して再び提示した。

イ 中労委和解と本件確認書

昭和五七年一月二六日、中労委は、前記六件の再審査事件に関して、労使双方に対し、別紙三の内容による和解を勧告した。

労使双方は、同年一二月六日、この勧告を受諾するとともに、中労委和解二項及び三項を具体化するなどした別紙四の内容による「覚書」を交わし、さらに参加人と原告支部は、同日付けで本件確認書を締結した。

ウ 和解条項等の履行状況

(ア) 参加人は、「覚書」のとおり、和解成立から二年七か月後の昭和六〇年七月までの間に原告支部組合員二三名を主任に昇進させ、また、覚書で合意した金額による「金一封」を組合に支払った。

(イ) 他方、本件確認書で「今後できるだけ速やかに正常化する方向で別途協議する」とされた一般職の中央執行委員の時間内組合活動問題については、和解成立後も協議が開始されない状態が続いていたところ、参加人は、和解成立後一年半を経過した昭和五九年六月、原告支部に対し、一部で過度の離席が目立っていることは遺憾であり、新組合年度から時間内組合活動のルールを設定し実施したいので組合の意見を早急に示すよう文書で申し入れたが、原告支部はこれに対し回答しなかった。

(ウ) 参加人は、昭和六〇年三月二二日、原告支部に対し再び同趣旨の申入れを行ったところ、原告支部は、同年六月五日、「一般職の中央執行委員については、年間三〇〇時間(有給)とする。」との対案を示した。これに対し、参加人は、同月二〇日、原告支部の回答を不満としながらも、見切り発車は本意ではなく段階的实施を考える用意があるとして、一人年間二〇〇時間の持ち時間制とするなどの妥協案を示した。これに対しても原告支部は回答せず、その後、この問題の協議は事実上棚上げとなった。

エ 本件確認書の一部解約に至る経緯

(ア) 参加人は、昭和四四年から四六年にかけての三年間に中途採用を含め約五、〇〇〇名の社員を採用しており(昭和四六年末時点における社員数八、八四六名)、新人事制度を導入した昭和五六年当時には、一般職であったこれらの社員が、近い将来、大量に専門職へ昇進するという状況にあった。

また、参加人は、平成二年ころから、会社の機構をスリム化するとして、ライン専門職の階層を削減し始め、平成四年には末端から社長までの各階層を七ないし六階層から四階層まで減少させたため、ライン専門職のポストが減少し、従前ライン専門職であった社員のうち一定数が専任以上のスタッフ専門職に移行することとなった。

このため、平成三年当時には、専任以上のスタッフ専門職の全社員に占める比率は、昭和五六年当時の約一・五倍に増加していた。

このようにライン専門職の数に比較して、専任以上のスタッフ専門職の数が増加したことに伴い、新人事制度が発足した昭和五六年当時には、セカンドラインに付くことが多かった専任のスタッフ専門職を、平成三年ころには、ファ

ーストラインに所属させる部門が増加するようになった。

加えて、参加人は、平成三年一二月一六日、新人事制度「IBM プロフェッショナル専門職制度」(以下「IPC」という。)を導入する旨発表をし、平成四年一月から実施した。この IPC の職位体系は、現行の専門職制度の専任部員以上とされていたため、組合員は、現実には、組合員の地位に留まったままでは、同認定を受けることができなかった。(なお、参加人は、中労委和解当時も、昭和六〇年、六一年当時、及び後述する解約申し入れのあった平成四年年末のいずれの時点においても、全社員に占める管理職者数(職群Ⅰ、Ⅱ及びⅢ)の割合に大きな変化はなく、専門職のうちライン専門職を除く専任以上と主任の比率も約四対六であり変化はないと主張するところ、仮にそうであるとしても、職群Ⅲ以上の専門職においてライン専門職の割合が減少していれば、全社員に対する専任以上のスタッフ専門職の比率は増加することになるから、上記認定と矛盾するものではない。いずれにせよ、参加人がライン専門職やスタッフ専門職の各階層にある者の人数を明らかにして反証しない以上、前記認定の事実を左右するものとしなない。)

(イ) 専任昇進要求

原告支部は、平成三年七月一日までに組合員約一五〇名のうち七一名が主任に昇進していたことに加え、上記(ア)のような状況が生じたことから、本件条項が存在したままでは組合員の昇進や労働条件の向上を図ることができないとして、同年七月二〇日から二一日にかけての大会で組合員の専任昇進要求を決議し、一〇月の年末要求の一つとして参加人との交渉に臨んだ。

これに対し参加人は、同年一一月八日付けで、「会社は貴組合との間で一九八二年一二月に締結された和解協定書・・・を遵守しており、今後とも『組合員の範囲』についての考えを変えるつもりはありません。」と文書で回答した。

(ウ) 本件条項をめぐる交渉経過

原告支部は、同年一二月一七日の団体交渉において、労組法上のいわゆる管理監督者でない者を「組合員の範囲」としてしかるべきと思っていると述べ、本件確認書による合意の存在を主張する参加人に対し、確認書が生きていることは否定しないが、その後の約一〇年間の経緯をみなければならぬし、新しい情勢のもとで実態にあった組合員の範囲を考えなくてはならない、話し合いをしたいと述べた。

そして、同月二六日の小委員会(労使双方の事務折衝的な話し合い場)において、原告支部が本件条項で取り決めた組合員の範囲を見直したいと述べたのに対し、参加人は、見直しは別だ、(原告支部は)専任昇進問題と「組合員の範囲」を混同しているのではないかと答えた。

さらに、平成四年一月二二日の団体交渉において、原告支部が組合員の範囲について参加人の考えを質したのに対し、参加人は、従来から話しているとおりであり、協議をすることは吝かではないが、本件条項が存在しており、今後も継続すると考えている旨回答した。

原告支部は、同年三月二六日付け申入書により、組合員の範囲について、今

日の職場実態からも多くの問題を含み見直しが必要であり、速やかに協議するよう申し入れ、同日の小委員会でも、早急に検討するよう要望したが、参加人は、お互いに協定として結んでいると回答するにとどまった。

同年四月二一日、参加人は、上記原告支部からの申入書に対し、組合員の範囲の改訂についての申し入れについては協議を拒む考えはないが、本件確認書の話合いにおいては一般職である中央執行委員の時間内組合活動問題についても当然協議の対象となると文書回答した。

同年五月一五日の団体交渉において、原告支部が組合員の範囲を改訂して不都合があるのか、また、専任以上の者が組合員となることがなぜ不都合なのかと問い質したところ、参加人は、別途協議したいとしつつ、専任以上は本件確認書により組合員資格がないと考えている、確認書の見直しは不都合があり、これの廃止は考えていないと回答した。

(エ) 本件一部解約の通告とその後の経過

原告支部は、上記団体交渉の経過から、参加人が本件条項の見直しには容易に応じる考えがないと判断し、実質的な協議を進める意図をもって、同年五月二七日、参加人に対し、①組合員の範囲を主任に限定するのは多数の労働者の団結権を保障するためには不十分になっていることを事実即して説明済みである、②そもそも、組合員の範囲は労働組合法の定める範囲で労働組合が自主的に決めるべきものである、③この件について引き続き協議を続けることを申し入れると同時に、本件条項について解約の予告をする、と文書で通知した(本件一部解約予告)。

原告支部は、同日の団体交渉において、上記文書について、実質協議もないのに時間だけが過ぎるのはまずいので、協議が整わなければ本件確認書の一部を解約する趣旨であると説明した。これに対し参加人は、従前の立場を維持しつつ、本件確認書の履行という意味では原告支部が時間内組合活動問題を履行するのが先決だと反論した。原告支部は、時間内組合活動問題と組合員の範囲問題とは内容は違うが、同じ場所で協議してもよい、この場で期日を決めてもよいと述べたが、参加人は、もう少し内容を検討したいと答えるにとどまった。

そして、参加人は、同年六月二五日付け文書で、①本件確認書は、中労委の勧告を受け、双方が協議を尽くした上で、和解協定書及び覚書と不可分一体のものとして成立したものである、②原告支部がこの経緯を無視し、確認書中の一部分だけを取り出して解約云々することは、中労委勧告による労使正常化の基本を根底から崩すものであり、強く原告支部の反省を求める、③参加人は、上記経緯により成立した確認書の一方的な部分解約は到底認められるものでなく、解約予告の効力を持たないと考える、との見解を表明し、同日開催された小委員会においても、同様の見解を述べつつ、参加人が中労委和解及び覚書を履行しているのに、原告支部は時間内組合活動問題の履行をしていないと非難し、原告支部は、中労委和解から一〇年が経過し状況が変っていると反論した。

その後、同年八月二一日に小委員会が開かれたが、従前と同様の応酬があり、参加人は「解約予告」の撤回を求めたが、原告支部はその意思がないことを表

明した。その際、原告支部は、時間内組合活動問題について協議する意思はあるが、組合員の範囲の問題とリンクさせるか否かは決めていないと述べた。

原告支部は、同年九月一四日付け申入書により、「八月二五日を以て予告の日数が経過し、解約は効力を発したものと確認する。」と通告し(本件一部解約通告)、組合員の範囲の問題について具体的な協議に入ることを申し入れるとともに、時間内組合活動問題について、上記協議の進捗状況を見ながら協議する用意があると表明した。これに対し、参加人は、同月二四日付け文書により、従前同様、①本件確認書が締結した経緯に照らし、本件条項のみをことさら取り上げ、一方的に解約することは許されない、②協議を行う前提として、原告支部が前記五月二七日付け解約予告及び上記九月一四日付けの解約効力発効通知を取り消されたい、③これが受諾されない以上、中央執行委員の就業時間中の組合活動について従前の取扱いを再検討せざるをえない、と通知した。

原告支部は、平成五年一月三〇日の団体交渉で組合が解約予告を撤回しない限り、参加人は組合員の範囲の具体的線引きの話には入らないということかと確認し、参加人は、そういう形になる、この件は別にやりたいと回答した。そして、この日を最後に、平成七年四月に本件申立人 X1 が原告支部に加入しチェックオフ申請の不受理が問題となるまでの間、何らの話合いもなされなかった。

オ X1 らの原告支部加入と本件各行為

(ア) 参加人は、平成四年から平成七年にかけ四次にわたって、「セカンドキャリア支援プログラム」という高齢従業員の早期退職勧奨制度を実施した。この制度の対象者は、当初は五〇歳以上であったが、平成六年からは新たに四七歳以上に拡大された。この制度により、四年間で約四、七〇〇人の従業員が、退職又は関連会社等へ転籍した。

(イ) X1 は、上司の Y4 が、平成七年三月二日の国際調達部門全体会議の席上、X1 を担当業務から外すと発表し、その後も元の業務に復帰させなかったことを契機として、同年四月三日、原告支部に加入した。

同年七月、X1 が原告支部藤沢分会の執行委員に就任したことに伴い、同分会が藤沢事業所長宛に役員名簿を提出したところ、同所長は、文書で X1 の執行委員就任撤回と名簿訂正を求め、役員名簿の受領を拒否した。また、X1 の上司は X1 に対し、今後組合活動を行った場合は私的な職務外行為とみなす旨強く注意し、藤沢事業所長は分会に対し同旨の通告をした。そして、参加人側は、X1 に組合員資格がないことを理由に一貫して同様の態度を取り続け、前提となる事実(5)アのとおり、平成八年七月、X1 が再度藤沢分会の執行委員に就任した際も、藤沢事業所長名で分会に対し、前年同様、文書により X1 の執行委員就任撤回と名簿の訂正を求めた(本件行為②)。

(ウ) X2 は、参加人が第三次セカンドキャリア支援プログラムを実施していた平成六年一〇月ころ、上司から退職勧奨を受け、これを拒否したところ不本意な配置転換を示唆されたことがあり、第四次セカンドキャリア支援プログラムの実施期間中であった平成七年一〇月、上司の Y2 から、部門で人員削減が行わ

れる場合その対象となる可能性がある旨告げられた上、異動先候補会社を紹介され、退職予定日が具体的に設定された「退職金・加算金概算書」の交付も受けた。しかし X2 が最終的に転籍を断ったところ、Y2 から業績を改善しないと職群Ⅱから職群Ⅲへの降格もあり得る旨を告げられたことから、これを契機に平成八年一月一八日、原告支部に加入した。

原告支部加入直後、X2 が GBS の社長宛に辞任届を同封した書簡を提出したところ、Y2 から文書による警告を受けたことは、前提となる事実(5)イのとおりである(本件行為③)。

(エ) X3 は、直属の上司である Y5 から、平成七年一〇月二六日セカンドキャリア支援プログラムの話を持ち出され、さらに同年一二月一四日退職金・加算金概算書を渡されて退職を勧められたこと、また同年の業績評価が不本意なものであったことなどを契機に、平成八年二月一日、原告支部に加入した。

その直後の同年二月一六日、X3 が上司の Y3 からストライキ参加について警告されたことは、前提となる事実(5)ウのとおりである(本件行為③)。

(オ) また、原告支部が参加人に対し X1 から三名のチェックオフ申請書を提出したが、参加人がこれを拒否したことは、前提となる事実(6)のとおりであり(本件行為①)、参加人は、原告支部からの再三の申請や抗議に対し一貫して、チェックオフ申請は本件確認書に基づいて取扱いを定めるべきで X1 から三名はいずれも組合員ではないとして、態度を変えなかった。

(2) 判断

ア 本件条項の性質

本件確認書(別紙五)は、使用者である参加人と労働組合である原告支部との間でなされた労働条件その他に関する合意であって、書面に作成され、両当事者が署名または記名捺印したものであるから、労組法一四条の労働協約であると認められる。また、その有効期限については特に定められていない。

そして、本件条項は、「ライン専門職および専任×××部員以上のスタッフ専門職は非組合員とする。」との文理及び一項全体の内容等からすると、単に労働協約の適用を受けるべき人的範囲を画したのではなく、非組合員の範囲そのものについて合意するものと認められる。

ところで、どのような労働者を組合員とするかは、本来労働組合が自主的に決定すべき事項であるから、労組法二条ただし書一号の利益代表者に該当しない労働者について、使用者と労働組合が労働協約により非組合員と定めたとしても、それは組合の自治の問題として当然に許容され、そのような労働協約が締結された以上は、労使双方の合意として効力を有する。ただし、組合員の範囲をどのような労働者とするかは、本来労働組合の自主的判断によるべき事項であって、これを限定することについて使用者に固有の利益があると認められるべきではないから、組合員の範囲を限定する労働協約の効力も、そのような見地から理解すべきである。

イ 本件一部解約の効力

(ア) 使用者と組合との間で、いったん労働協約が締結された場合であっても、労

働協約の解約の要件(労組法一五条三項前段、四項)を満たす場合には、一方当事者において、これを有効に解約をすることができる。

ところで、本件確認書の一項は組合員の範囲に関するもの、二項、及び三項は組合員の就業時間中の組合活動に関するもの、四項は組合員の昇進問題の解決方法に関するものであり、一つの労働協約において複数の事項が協定されている。このような場合、各合意事項は相互に関連を有し、労働協約全体が一体をなすものとして成立するのが通例であるから、一方当事者が自己に不利な一部の条項のみを取り出して解約することは原則として許されないと解すべきであるが、ただ、その条項が労働協約の中で独立性を有する一部であって、契約締結後の予期せぬ事情変更によりその条項を維持することができなくなり、又はこれを維持させることが客観的に著しく妥当性を欠き、その合意解約のための十分な交渉を経たが相手方の同意が得られず、しかも協約全体の解約よりも労使関係上穏当な手段であるというような場合には、例外的に協約の一部の解約が許されるものとするのが相当である。

(イ) これを本件について見ると、次のとおりである。

本件確認書は、全体としては、新人事制度下において中労委和解成立以降の労使関係の安定化を図るために、協議の結果合意に至った事項を確認するものであるところ、一項イと二項は、スタッフ専門職である主任に組合員資格があることを確認した上で、その就業時間内組合活動について一定の枠組みを定めるものであるから、相互に関連性を有するものである。そして、ライン専門職および専任以上のスタッフ専門職を非組合員とする一項ロの条項(本件条項)は、組合員の範囲を画するという点では同項イと関連性を有するものの、その部分のみの効力が失われ、協定が存在しない状態となっても、一項イ及び二項の効力に直接影響を及ぼすものではないから、独立性を有する条項と認めることができる。また、三項及び四項は、本件条項と直接関連するものではない。

そして、本件確認書が締結された後約一〇年を経る間、参加人が導入した組織機構再編成によりライン専門職のポストが減少し、その反面として、一律にそのすべてが労組法二条ただし書一号の利益代表者に該当するとは認められない専任以上のスタッフ専門職の比率が大きく増加しており、これは同時に、ファーストラインに所属する専任の増加、ひいてはその現実の職責において主任と大差のない専任の増加を容易に推認させるものである。そのような状況下においては、組合員資格を一般職及びスタッフ専門職のうちの主任のみにとどめることの妥当性、合理性は一層低下している。また、原告支部においては、この間、組合員の半数近くが主任に昇進しており、本件条項を前提とすると、これらの者が専任に昇進すると組合員資格を失うこととなる。これを原告支部の側から見れば、組合員が原告支部にとどまる限り、専任及びこれと対応関係にある職群Ⅲへの昇進ないし昇格は断念せざるを得ず、当然これに伴う労働条件の向上も果たせないこととなって、労働組合としての組織維持に影響を及ぼしかねない事態といえる。無論、このような事態は、本件確認書締結の時点で、原告支部としてもある程度予測可能であり、組織維持は一般職からの加入によ

り果たすべきものともいえ、いわゆる事情変更とは異なる側面を有する。しかし、先に述べたとおり、組合員の範囲をどのように定めるかという問題は、本来労働組合が自主的に定めるべきものであって、これを限定することにつき使用者側に固有の利益は認められないこと、加えて、本件条項を含む本件確認書の協定により、労使関係の安定という労使双方の意図は約一〇年にわたって一応実現されたと考えられること、以上を勘案すれば、本件確認書締結後、約一〇年を経過してもなお、原告支部が本件条項に拘束されるとするのは、労組法の趣旨に反し、著しく妥当性を欠く。

さらに、本件一部解約に至る経緯をみると、(I)エに認定したとおり、原告支部が平成三年七月以降本件条項の見直しを求めて参加人に協議を申し入れたのに対し、参加人は、表現に多少の違いはあるにせよ、一貫して見直しはあり得ないとの態度を取っており、本件一部解約の前後を通じて、実質的な協議に応じていないこと、原告支部は、そのような状況下のままたずらに時間が経過するという事態を打開するため、やむなく本件一部解約の予告に至ったことが認められる。なるほど、本件確認書三項の一般職組合員の時間内組合活動の正常化問題に対する原告支部の対応は、必ずしも誠実であったとはいえないが、前記認定の経過をみると、原告支部としても並行してこの問題を協議することを拒否していたわけではなく、本件条項に関する協議が進まなかった理由は、主として参加人側の強硬な態度にあったと認められるから、この点は上記の判断を左右するものとはいえない。

また、労使関係に与える影響を考えれば、本件条項のみを白紙に戻す一部解約が協約全体の解約より穏当な手段といえる(なお、本件確認書は、その成立の経緯からすると中労委和解や「覚書」と密接に関連するものといえるが、その点を考慮しても上記判断は左右されない。)

(ウ)そして、これまで認定した事実関係に基づいて勘案すれば、参加人が中労委和解及び覚書の合意事項を全て履行したことを考慮しても、なお、本件一部解約が信義に反し、あるいは権利の濫用にあたるということはできず、本件条項は、有効に解約されたというべきである。

三 参加人の不当労働行為意思について

労組法七条三号にいう支配介入の不当労働行為が成立するためには、使用者側に主観的要件すなわち不当労働行為意思が存することを要するというべきであるが、この不当労働行為意思とは、直接に組合弱体化ないし具体的反組合的行為に向けられた積極的意図であることを要せず、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があれば足りると解すべきである。

これを本件について見るに、本件各行為は、専任以上のスタッフ専門職である X1ら三名が原告支部に加入し組合活動を行うことを認めず、これを妨げる行為そのものであって、それが客観的に反組合的な行為であることは明白であり、各行為者が、X1ら三名が原告支部に加入し、組合活動を行うことを妨げる意図をもって本件各行為に及んだことも明白というべきである(本件においては、これら各行為が、本件条項の一部解約は認めないという参加人の方針を体現するものとして行われたことも明らか

である。)。そして、本件一部解約通告以降、参加人と原告支部との間で、本件条項の有効性をめぐって見解が対立し、本件条項は解約により効力を失ったとする原告支部が、これを否定する参加人に対し、再三不当労働行為の成立を警告していた状況も認められるのであり、にもかかわらず、参加人が本件条項は有効に存続するとの見解を堅持し、あえて本件各行為に及んだ以上は、反組合的な結果発生のおそれに対する認識、認容があったものとして、不当労働行為意思を肯定すべきである。

本件各行為が、本件条項の存在により X1 から三名が組合員資格を有しないという認識に基づいてなされたとの理由により、不当労働行為の成立を否定する被告及び参加人の主張は採用できない。

四 結論

以上のとおり、本件各行為は労組法七条三号の不当労働行為に該当すると認められるのであり、これを否定して原告らの申立てを棄却した本件命令は違法であるから、これを取り消すこととし、主文のとおり判決する。

別紙省略〔前掲東京地労委平成八年(不)第六九号参照〕

東京地方裁判所民事第一一部