大阪、昭 47 不 37、昭 48. 7 . 10

命　　令　　書

申 立 人　英和精工労働組合

被申立人　英和精工株式会社

主　　文

被申立人は、縦１メートル、横２メートルの白色木板に、下記のとおり明瞭に墨書して、本社正面玄関付近の従業員の見やすい場所に１週間掲示しなければならない。

記

年　月　日

英和精工労働組合

執行委員長　A_1　殿

英和精工株式会社

代表取締役　B_1

当社は、業務上の必要性もないままに、昭和 46 年 10 月１日づけで貴組合の元執行委員長を含む 12 名の組合員を課長代理等に登用し、その際、管理職にある者はすべて非組合員でなければならないとして上記 12 名を非組合員とすることを強硬に主張し、さらに、翌 47 年４月１日にも６名の組合員を課長等に登用し、このことをめぐって開催された団体交渉で「課長職に任命されながらなお組合にとどまろうとする者は課長職を解く」などと発言して、貴組合の組合員の動揺をひき起す言動を繰り返しました。

これらの行為は、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後このようなことを行なわないことを誓約いたします。

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人英和精工株式会社（以下「会社」という）は、昭和23年に英和精機株式会社として設立され、肩書地に本社を、全国各地に10営業所および10出張所を置いて工業用計測器等の販売を業としている会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約210名である。

⑵　申立人英和精工労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織する労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約170名である。

２　組合結成前後の経緯について

⑴　会社は、45年６月末に夏期一時金を従業員に支給したが、その金額に不満をもった従業員らは、労働組合を結成して労働条件を改善しようと考え、Ａ２（以下「Ａ２」という）を代表者に選任して結成準備会を組織した。

⑵　従業員のこのような動きを察知した会社は、代表取締役であるＢ１（以下「社長」という）自らＡ２を呼び出し、労働組合の結成を思い止まってほしい旨要請した。しかし、Ａ２らはこの要請を拒否し、労働組合結成の準備を進めた。

その後、同年８月29日に社長を囲む座談会が開かれ、席上社長は、Ａ２に対する上記言動について陳謝する旨表明した。

⑶　このような経過があった後、同年10月１日に従業員約120名が参加して組合が結成され、Ａ２は初代の執行委員長に就任した。

ところで、当初の組合規約は、非組合員の範囲について次のとおり規定していた。すなわち、

①　課長以上の職にあるもの

②　会社の利益を代表するもの

③　その他組合と会社が協議のうえ特に認めたもの

なお組合結成当時、課長代理級職にある従業員は２名いたが、両名は組合に加入しなかった。

⑷　組合は、結成後直ちに年末一時金をめぐる闘争に取り組み、続いて 46 年の賃上げ要求を含む春闘に取り組んだが、賃上げ要求闘争では平均支給額を 13,251 円とするという会社回答を拒否し、これを 17,400 円に引き上げることに成功した。

⑸　46 年の夏期一時金闘争において組合は、ワッペンや腕章を着用して就労するとともに、組合結成後はじめてストライキ権を確立し、その背景のもとに強力に会社と団体交渉した。

３　Ａ２ら組合役員８名を含む 12 名の従業員の課長級職への登用による非組合員化問題について

⑴　46 年の夏期一時金要求をめぐる闘争が妥結した後、同年９月 15 日、会社は、課長およびこれと同等の職である営業所長（以下「課長級職」という）以上の従業員を集めて経営会議を開き、同年 10 月１日づけで機構改革とこれに伴う昇格人事を行なう旨発表した。一方同年９月中旬、組合は執行委員の改選を行ない、Ａ２および副執行委員長Ａ３らは執行部を離れた。

新執行部が発足して間もない９月下旬に、会社は組合に対し人数および氏名を明らかにしないままに、組合員のうち数名の従業員を 10 月１日づけで課長代理およびこれと同等の職である営業所長代理ならびに営業所長または営業課長を兼務しない課長代理級の出張所長（以下「課長代理級職」という）に登用したいので、発令した場合には同人らを非組合員にしてほしい旨申し入れた。これに対し組合は、組合規約上からいってもそのような取扱いはできないとしてこれを拒否した。

なお、これよりさき同年７月に、会社の人事課長Ｂ２はＡ２を招き、近く会社の機構を改革し、これに伴って数名の従業員を課長代理級職に登用する予定であるので、該当者は組合役員の改選に際しては管理職たる立場と重複することのないよう留意してほしい旨要請している。しかし、Ａ２がこの要請を組合に報告した事実はない。

⑵　その後９月 20 日ごろ、会社は社内報で 10 月１日づけで発令を予定している従業員の氏名等を発表したが、それによるといずれも主任の職にある 12 名の従業員を課長代理級職に任命するというものであった。しかして、会社においては過去にこのように大量の昇格人事が行なわれた例がなく、しかも、この 12 名の中にはＡ₂をはじめ改選前の副執行委員長および執行委員１名、さらには代議員５名という組合の中心的活動家８名が含まれていたことから、組合はこれに驚き、会社に対しこのような人事は組合の運営上重大な混乱を招くこととなるので、直ちに撤回してほしい旨申し入れた。そして、この問題をめぐって団体交渉が開催されたが、労使の主張は平行線をたどり、容易に結論をみなかった。

⑶　会社は、10 月１日に予定どおり 12 名に対し課長代理級職に任命する旨の辞令を交付した。

ところで、このようにして登用された 12 名の従業員らの主任としての在任期間は平均２年１ヵ月で、従来の昇格者の主任在任期間が平均５年であったのにくらべてきわめて短かいものであった。また、これら 12 名のうち 10 名の従業員は発令前の所属課や出張所内での昇格であり、その職務内容は主任当時とくらべて変化はなかった。また、残りの１名は機構改革に伴って新設された課の課長代理に就任し、他の１名は所属課がかわった。

⑷　10 月 10 日、組合は代議員大会を開き、その中で、12 名の登用措置は、組合組織の弱体化を企図した不当な行為であると会社を非難するとともに、発令された 12 名については組合規約上からいって当然に組合員の範囲に属することを確認した。しかして、このような組合の決議があった後、同月 16 日開催された団体交渉で、会社は組合に対して、組合規約上では課長代理級職の従業員は組合員資格を有するとされているが、これらの職にある者の職務の実態は非組合員とされている課長、営業所長らの職務の内容と同一のものであるから、非組合員としてほしい旨申し入れた。これに対し組合は、そのようなことはできないと拒否し、さらに今回の会社の人事は組合組織の弱体化を企図したものであるから撤回せよと迫り、労使の主張は対立したままに終わ

った。

⑸　その後 10 月 23 日にも 12 名の昇格問題をめぐって団体交渉が開催されたが、労使とも従来の主張を繰り返すだけにとどまった。そしてその席上、興奮した執行委員Ａ$_4$（以下「Ａ$_4$」という）が「会社がいうように課長代理や所長代理の職務内容が課長や営業所長と同じなら、いっそのこと課長や営業所長に発令したらどうなんだ」と叫んだところ、会社側の交渉委員である専務取締役Ｂ$_3$（以下「Ｂ$_3$専務」という）らは、Ａ$_4$を指して「あっ、あんた言うた、言うた」と叫び、協議したいので休憩することを求め、休憩に入った。そして、再開された団体交渉の冒頭で、Ｂ$_3$専務は「すでに発令した 12 名については、10 月１日に遡って課長および営業所長、出張所長に格上げして発令することとします」と発表した。これを聞いた組合側交渉委員らは声も出ないほど驚いた。

しかし、この会社の措置により、組合は規約上の根拠を失ったとして、ひとまず 12 名の昇格者を非組合員とすることを了承したが、他方、課長や所長に任命されたとしても、これらの登用者の職務内容からみて非組合員とするのが妥当かどうか検討すべき余地がある旨主張し、さらに 12 名の登用者についての取扱いを含めて組合員資格の問題について、翌 47 年２月までに労使の間でさらに協議を重ねることとしたい旨要求し、会社もこれを了承した。だが、この問題をめぐる団体交渉は、47 年３月 21 日まで開催されなかった。

４　組合員の範囲をめぐる団体交渉の経緯等について

⑴　47 年３月５日、組合は、組合規約中、非組合員の範囲に関する前記規定を次のとおり改正した。すなわち、

①　会社役員

②　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もの

③　会社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組合員としての誠意と責任とに直接抵触する監督的地位にあるもの

④　その他組合と会社とが協議のうえ特に認めたもの

しかして、この改正の目的は、従来の規定にとどまるかぎり組合としては12名の例にみるように会社の人事権に基づく行動を阻止することができないと判断し、非組合員の範囲について「課長以上の職にある者」という画一的な取扱いをやめて、職名の如何にかかわりなく職務の実態から判断していこうとしたものであった。

⑵　47年3月21日、組合員の範囲をめぐって46年10月23日以来はじめて団体交渉が開催された。この団体交渉の中で、組合は、管理職にある者のうち、会計、経理、人事、総務、庶務および業務の各課長については、職務の実態からみて組合員資格を認め難いので組合員の範囲から除外する旨の提案をしたが、会社は、課長級以上の職にある者はすべて非組合員でなければならない旨主張し、団体交渉は進展しなかった。

続いて同月26日の団体交渉で、会社は、「管理職にある者は会社の利益代表者であるから、これらの者が組合に入ろうとすれば管理職を解く」と述べた。そして、その趣旨について説明せよという組合の主張に対し、会社は「組合員になりたい場合は、管理職としての義務と責任を遂行できないであろうから、管理職を解くということである」と述べた。

⑶　このように、労使が組合員の範囲をめぐって対立を続けていた同年4月1日、会社は、それまで主任の職にあった6名の従業員を課長代理および所長代理という職を越えて一挙に課長および所長に任命した。そしてこれを受けた6名の従業員は、課長の職務内容が組合員の義務と責任に抵触する旨述べて組合を脱退した。このような事態を迎えて組合は会社に対し、さきの12名の取扱いについても明確な結論をみていないのに、なぜこのような異常な人事発令を繰り返すのかと抗議するとともに、たとえ課長あるいは所長という職に発令された従業員であっても、同人らの職務の内容が組合の自主的運営の障害にならないと認められる場合には組合員として処遇していくという組合規約に基づく方針を確認した。

そして組合は、同月17日に開催された団体交渉の席上で会社の行為を激しく非難したが、会社は「課長に任命されながら、なお組合にとどまろうとする者は課長職を

解くし、また、課長に任命しようとしてもなお組合にとどまる意思を示した者については課長職に昇進させない」と述べ、さらに「現に課長職にある者が組合に入りたい旨表明したときは課長職を解くと述べて譲らなかった。これに対し組合は、課長とか所長とかの名称によって一律に非組合員とすることは不当であり、非組合員とするかどうかは当該従業員の職務の実態を十分検討したうえで行なうべきである旨主張し、会社と激しく対立した。

第２　判断

１　組合は、まず会社がＡ₂ら 18 名の組合員を課長級職に登用したことについて、この昇格人事は業務上の必要性に基づくものではなく、たんに組合の組織を弱体化しようと企図して行なったにすぎないものであると主張し、さらにこの昇格人事を含め組合員の範囲をどうするかという問題をめぐって開催された団体交渉において、会社が「課長職に任命されながらなお組合にとどまろうとする者については、課長職を解く」などと発言して、組合員の動揺を誘う言動をしたことは、組合の運営に支配介入する不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、①会社においては従来管理職にある者のうちで他の部門の管理職を兼ねている者が多く、このことが事業の円滑な遂行を図るうえで障害となっていたので、かねてからその解決策を検討していたところ、たまたま依頼した三菱経営相談所の経営診断報告書にもこの点が指摘されていたので、46 年 10 月 1 日を期して 12 名の従業員を課長代理級職に登用し、もって長年にわたる懸案を解決しようとした、②ところで、登用した 12 名については、その職責上当然に非組合員であるべきだと考え、組合に対し非組合員として取り扱ってほしい旨申し出たところ、組合からそれならばいっそのこと課長級職に登用してはどうかと示唆されたので、これをいれて課長級職に登用した、③翌 47 年４月１日づけで６名の従業員を課長級職に登用したのも、12 名の場合と同様に業務上の必要があって行なったものであり、登用した従業員らは当然に非組合員であるべきであるから、その後の団体交渉でこの旨主張したとしても組合から非難されるいわれはない、と主張する。

よって、以下この点について判断する。

2　会社の職制機構をみると、その一部に他の部門の責任者を兼ねている管理職者が多く認められることは会社の主張するとおりである。そして会社は、このような状態が業務遂行上の阻害要因となっていたと主張するのであるが、前記認定のとおり会社は昭和23年に設立された企業体であって、このように長い歴史をもって発展を続けてきた企業体が激しい競争関係のなかで長年にわたり機構上の弱点を故置してきたとは考えられず、しかも職制機構がこのような状態にあったことが46年10月の時点でとくに業務遂行上重大な阻害要因となるにいたったという事実の疎明は十分ではないから、12名を業務上の必要性に基づいて登用したという会社の主張は措信し難い。

また会社は、12名の課長代理級職への登用は三菱経営相談所の経営診断報告書にも、管理職にある者のうちで他の部門の職責を兼ねる者の多いことが経営上の弱点となっている旨の指摘があったからであるとも主張する。しかし、会社の主張によれば三菱経営相談所の経営診断は46年8月はじめから同月末日までかかって行なわれたものであるところ、前記認定のとおり、会社はこれに先だち同年7月にはA₂を招いて、機構改革に伴う昇格人事を行なう旨告げているのであるから、上記主張を採り上げる余地のないことは明らかである。

以上のとおり、12名を課長代理級職に登用したことについて、業務上の必要性に基づいて行なったものである、という会社の主張には十分な合理性を認め難い。

3　ところで会社は、12名を課長代理級職に登用するに際して、組合に対しこれら12名を非組合員にしてほしい旨強硬に申し入れている。そこで、この点について考えてみると、組合員の範囲をどうするかは、労働組合が自主的に決定すべき事柄であって、本来使用者が介入し得ないものである。もっとも、労働組合に所属する従業員が職制に登用された結果、使用者の利益を代表する者と認められるにいたった場合には、使用者は、当該従業員を非組合員にするよう労働組合に働きかける等適切と思われる措置を講じることは許される。

しかしながら、本件の場合は、登用された12名の職務内容がその昇格の前後を通じて

大差がなく、かつ、昇格前の主任の職務内容が使用者の利益を代表するものとは認め難いので、組合が会社の非組合員化の申入れを拒否したことは当然であると考えられる。

しかるに会社は、組合が拒否する旨明らかにしたにもかかわらず、なお12名の非組合員化を強硬に主張し、たまたま興奮したＡ４が発した言葉をとらえて、団体交渉の途中で12 名を一挙に課長級職に格上げして人事発令を行なうという挙に出ている。しかして、このような措置は、秩序ある企業体としては通常考えられないことであって、そのねらいは、当時組合が会社に対する反論の根拠としていた組合規約の制約を免れ、もって12名の非組合員化をしゃにむに実現しようと企図したものと考えるのが相当である。

しかも会社は、12名の登用によってひき起された組合員の資格をめぐる紛争がいまだ明確な結論をみていない 47 年４月１日にも、組合と協議することなく６名の組合員を一挙に課長級職に登用し、その後この６名の問題を含む組合員資格をめぐる団体交渉で、「課長に任命されながら、なお組合にとどまろうとする者は課長職を解く」などと発言して、組合員の動揺を誘う言動を繰り返しているのである。

したがって、以上のように、会社が業務上の必要性もないままに18名の組合員を課長級職に昇格させ、もって非組合員化を図ったり、さらに、このことをめぐる団体交渉において上記のような言動を行なったことは、組合の組織を弱体化しようと企図したものであって、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和48年７月10日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎