栃木、昭 49 不２、昭 49.11. ５

命　　令　　書

申 立 人　栃木県農業協同組合連合会労働組合

被申立人　栃木県農業協同組合中央会

同　　栃木県信用農業協同組合連合会

同　　栃木県経済農業協同組合連合会

同　　栃木県共済農業協同組合連合会

主　　文

本件申立てを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　被申立人栃木県農業協同組合中央会（以下「中央会」という。）は、昭和 30 年に発足し、肩書地に主たる事務所を置くほか県内３か所に事務所を有し、従業員約 70 人をもって、県内の農業協同組合（以下「単位農協」という。）に対する全般的指導、単位農協の意思の結集等の活動を行う連合団体たる法人である。

被申立人栃木県信用農業協同組合連合会（以下「信連」という。）は、昭和 23 年に発足し、肩書地に主たる事務所を置くほか県内 12 か所に事務所を有し、従業員約 165 人をもって、単位農協に対する貸付け、単位農協からの預金の受入れ等の信用事業を営む連合団体たる法人である。

被申立人栃木県経済農業協同組合連合会（以下「経済連」という。）は、昭和27年に発足し、肩書地に主たる事務所を置くほか県内に多数の事務所を有し、従業員約360人をもって、農畜産物の販売、営農資材、生活用品の購買及びこれに付帯する事業を営む連合団体たる法人である。

被申立人栃木県共済農業協同組合連合会（以下「共済連」という。）は、昭和29年に発足し、肩書地において、従業員約90人をもって単位農協の組合員を対象に保険事業を営む連合団体たる法人である。

⑵　申立人栃木県農業協同組合連合会労働組合（以下「申立人組合」という。）は、中央会、信連、経済連及び共済連（以下これら４法人を総称するときは「四団体」という。）の従業員によって昭和39年４月24日に結成された労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は454人（うち中央会従業員45人、信連従業員120人、経済連従業員278人、共済連従業員11人）である。

なお、共済連には、申立人組合のほかに、栃木県共済農業協同組合連合会労働組合（以下「共済連労組」という。）があり、本件申立て当時の組合員数は 49 人である。

四団体の従業員のうち参事、部長、調査役及びこれらと同等の職にある者（以下「管理職者」という。）は、非組合員として取り扱われており、申立人組合、共済連労組のいずれにも加入していない。また、臨時雇、嘱託、労務者など（以下「臨時職員等」という。）も非組合員とされている。

２　本件発生に至るまでの労使事情

⑴　申立人組合の結成と旧労働協約の成立及びその内容

四団体の従業員は、昭和 39 年４月それまで各団体ごとに存在していた労働組合を解消して新たに申立人組合を結成し、昭和 40 年３月四団体との間に労働協約を締結した。申立人組合と四団体の連名で締結されたこの労働協約（以下「旧労働協約」という。）は、「従業員の生活の安定と向上」を目的として掲げ、組合員以外の従業員の労働条件に関しても申立人組合の介入を認めるような規定を多数含んでいた。こうした規定は、申立人組合結成前各団体ごとに締結されていた労働協約の同旨規定をその

まま引き継いだものである。

なお、旧労働協約は、団体交渉事項として「⑴労働協約の締結および協約の期間満了に伴う更新に関する事項」、「⑵協約の解釈適用に関する事項」、「⑶従業員の給与ならびに諸手当の基準に関する事項」、「⑷従業員の労働時間、休日休暇に関する事項」、「⑸従業員の解雇、処罰に関する事項」、「⑹従業員の福利厚生の基準に関する事項」、「⑺従業員の安全衛生ならびに災害補償の基準に関する事項」、「⑻経営協議会でととのわなかった事項」、「⑼その他会または組合が必要と認めた事項」の９項目を規定していた。

⑵　昭和 46 年（不）第２号事件

昭和 46 年３月頃共済連において、申立人組合員 60 人中 46 人が脱退して共済連労組を結成するという事件が起こり、申立人組合が共済連を被申立人として不当労働行為の救済申立てを行った結果、昭和 46 年（不）第２号７条３号事件として当委員会に係属したが、同年８月「共済連は、支配介入行為と疑われる行為のあったことに遺憾の意を表し、今後このような行為を行わないことを確約する。また、労働条件について全従業員の間で差別扱いをしない」旨の和解協定が成立し、同事件は終結した。

⑶　旧労働協約の失効

昭和 46 年 12 月四団体は、協約の締結方法を各団体ごとの個別締結方式に改めること、協約の目的を「会の従業員である組合員の生活の安定と向上」と改めること、給与等に関する団体交渉事項を「組合員の給与ならびに諸手当の基準に関する事項」と改めることなどの改定案を付し、申立人組合に旧労働協約の全面改定を申し入れた。これに対し申立人組合は、昭和 47 年３月に組合側の改定案を提示し、以来協約改定のための交渉が行われたが合意に達せず、昭和 47 年６月 15 日をもって旧労働協約は失効した。

⑷　機構・職制の制定、改廃問題

昭和 47 年 12 月頃機構の拡大、管理職者の増員等のいわゆる機構・職制の制定、改廃問題をめぐって申立人組合と四団体との間に紛争が生じ、昭和 48 年１月 23 日申立

人組合は、四団体を被申立人とし、「機構・職制の制定、改廃に関する事項」についての団体交渉応諾命令を求めて、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った（昭和48年（不）第２号７条２号事件)。他方、四団体は、同月29日「労働協約締結の方法」及び「労働組合との交渉方法」を申請事項として、当委員会にあっせんを申請した。このため当委員会は、不当労働行為事件の審査と併行してあっせんを進めた結果、同年３月 14 日下記条項による協定が成立し、申立人組合は同日付けをもって上記救済申立てを取り下げた。

記

１．労働協約の締結方法は従来どおり組合と会の連名で行う。

２．「機構職制の制定改廃に関する事項」については、経営協議会付議事項とする。ただし、

⑴　組合が労働条件に変更があるものと判断した場合は、団体交渉に移行する。

⑵　前号の団体交渉構成員は、会側にあっては、それぞれの連合会を代表するもの（常勤役員）最低１名が出席するものとし、組合にあっては、組合本部５役、組織部長および部会４役とする。

３．栃木県共済農業協同組合連合会は、オープン・ショップとし、他の３連合会はユニオン・ショップとする。

４．前項の具体的内容については、当事者双方が自主交渉のうえ決定する。

５．会は、労働条件について会の全従業員の間で差別扱いをしない。

６．組合は、本協定成立の日をもって栃木県地方労働委員会に対する不当労働行為救済申立ておよび和解協定の効力に関する疑義解釈の申請を取下げる。

上記協定成立の際、四団体と申立人組合は同協定第５項について、「共済連の管理職たる従業員と申立人組合員及び共済連労組との間、共済連の全従業員と他の３団体の全従業員との間、並びに中央会、信連、経済連内の申立人組合員と管理職たる従業員との間にそれぞれ差別をつけない」趣旨であることを「経過確認事項」として確認した。

⑸　新労働協約の成立及びその内容

申立人組合と四団体は、旧労働協約失効後も協約締結のための交渉を続け、昭和 48 年５月 28 日それまでに合意の成立した事項を整理して労働協約を締結したが、この労働協約（以下「新労働協約」という。）からは、協約の目的、ユニオン・ショップ条項に関する規定など、未だ合意の成立していない条項は除かれている。また、新労働協約は、団体交渉事項として「⑴労働協約の締結および協約の期間満了に伴う更新に関する事項、」「⑵協約の解釈適用に関する事項、」「⑶従業員の労働時間、休日休暇に関する事項、」「⑷組合員の解雇、処罰に関する事項、」「⑸従業員の福利厚生に関する事項、」「⑹従業員の安全衛生ならびに災害補償の基準に関する事項、」「⑺経営協議会でととのわなかった事項、」「⑻その他会または組合が必要と認めた事項」の８項目を規定しているが、給与等に関する団体交渉事項については何の規定もない。これは、旧労働協約と同様「従業員の給与ならびに諸手当の基準に関する事項」とすべきであるという申立人組合の主張と「組合員の給与ならびに諸手当の基準に関する事項」と改めるべきであるという四団体の主張が対立しているためであり、これらの係争点については現在もなお交渉が続けられている。

なお、四団体においては、各団体の責任者と申立人組合の責任者が一堂に会して団体交渉を行うほか、各団体と申立人組合が個別にいわゆる経営協議会を開催し、団体交渉において決定された事項の細目的運用その他について協議を行うことになっている。この経営協議会に付議される事項のうち、旧労働協約で「従業員の給与ならびに諸手当の運用に関する事項」と規定されていた部分は、新労働協約においては、四団体と申立人組合との合意により、「組合員の給与ならびに諸手当の運用に関する事項」と改められた。

⑹　労働協約付属協定書

新労働協約締結に当たり、申立人組合と四団体は、前記第１・２⑷において認定した昭和 48 年３月 14 日付け協定をそのまま協約の末尾に付属させ、「労働協約付属協定書」となした。

3　本件役付手当問題について

⑴　役付手当の支給対象

四団体は、参事、部長、課長、調査役、課長補佐、主査等の役付職員に対し、基本給とは別に、いわゆる役付手当を支給している。これら役付職員のうち調査役以上の管理職者は、前記第１・１⑵で認定したとおり非組合員であるが、課長補佐、主査及びこれらと同等の職にある者（以下「課長補佐等」という。）は申立人組合又は共済連労組に加入している。

⑵　管理職者の役付手当に関する団体交渉の拒否

昭和 49 年４月 15 日給与等の引上げ問題に関する団体交渉の席上、四団体は申立人組合に対し、課長補佐等の役付手当月額を 1,000 円引き上げたいと提案したが、非組合員である管理職者の役付手当については、「提案としてではなく参考として申し上げる」と断った上で、その引上げ予定額を述べた。そこで申立人組合は、管理職者の役付手当についても団体交渉で提案するよう求めたが、四団体がこれを拒否したため、更に同日午後、管理職者の役付手当が組合員の労働条件に大きな影響を及ぼすこと、労働協約付属協定書第５項に「四団体は、労働条件について全従業員の間で差別扱いをしない」旨の規定があることなどの理由を記載した文書により、四団体に団体交渉の開催を申し入れた。この団体交渉申入れ書は、「従業員の給与ならびに諸手当に関する事項」を団体交渉の議題として掲げたものであったが、実質的には管理職者の役付手当に関する団体交渉を求めたものであり、また四団体もそのような趣旨のものであることを了解したうえで、同文書を受領した。

これに対し四団体は、同日休憩の後再開された給与等に関する団体交渉の中で、「非組合員の給与ならびに諸手当に関する事項は団体交渉事項ではない。管理職者の役付手当は、会長の委任を受けてその職務を行う管理職者に対し会長の権限で支給されるいわゆる責任給であり、労働組合と協議する義務はない。労働協約付属協定書第５項と本件役付手当問題は別の事柄である」旨主張し、管理職者の役付手当に関する団体交渉を拒否した。

他方、課長補佐等の役付手当についても、管理職者の役付手当と切り離して団体交渉を行うことに申立人組合が反対しているため、団体交渉は行われていない。なお四団体は現在、すべての役付手当について従前の手当額を支給している。

⑶　今回の役付手当改定の内容等

四団体が今回予定している役付手当改定の内容は、課長補佐等の月額 3,000 円を 4,000 円に引き上げるほか、調査役の月額 9,000 円を 12,000 円に、課長の月額 10,000 円を 14,000 円に、部長の月額 13,000 円を 18,000 円に、参事の月額 17,000 円を 24,000 円にそれぞれ引き上げるというものである。

役付手当が上記のとおり引き上げられた場合、四団体における昭和 49 年度の役付手当支給総額は、前年度より約 800 万円増加し、約 3,000 万円になることが見込まれる。他方、昭和 49 年度に全従業員に支給される基本給の総額は、前年度より約２億 7,000 万円増加し、約 11 億 9,000 万円となる見込みである。

⑷　役付手当に関する従来の取扱い

役付手当の改定はおおむね３年ごとに行われてきたが、昭和 46 年の前回改定までは、申立人組合結成前にあっては各団体ごとの労働組合と各団体が、申立人組合結成後は同組合と四団体が、管理職者の役付手当を含むすべての役付手当について団体交渉を行い、両者の合意によってその額を決定していた。

なお、昭和 46 年までの役付手当に関する団体交渉は、他の給与等に関する団体交渉とは別の時期に行われていたが、昭和 46 年７月申立人組合と四団体は、「今後役付手当の改定を提案する場合は、賃金交渉時とする」旨の協定を結んだ。

4　その他本件に関連する事情

⑴　役付手当以外の給与等に関する団体交渉及びその結果

昭和 49 年度における役付手当以外の給与等の引上げ問題については、申立人組合と四団体は、昭和 49 年３月 20 日から同年４月 18 日までの間７回にわたって団体交渉を行い、その結果、同年４月 18 日「基本給を 18.2％プラス 4,800 円引き上げる」などの条件で妥結した。

⑵　役付手当以外の給与等の決定方法

四団体は毎年、申立人組合との団体交渉の結果に基づいていわゆる基本給表を作成し、これを就業規則の付表としている。この基本給表は、管理職者にも適用され、年齢、勤続年数等一定の基準に従ってその基本給の額が決定される。また、家族手当、食事手当等の役付手当以外の諸手当については、団体交渉によって決定された手当額が、申立人組合員のみならず管理職者に対しても支給されている。

⑶　最低賃金協定

申立人組合と四団体は、年度ごとに四団体の全従業員を対象とする最低賃金協定を結んでいるが、この協定は、実質的には前記第１・１⑵で認定した臨時職員等に適用されている。

⑷　「農協の民主化」等に関する団体交渉

申立人組合と四団体はこれまでに、「農協会館の建設問題、」「麦耕連」という団体の解散に関する問題、「駐車場問題」などについて団体交渉を行ったことがあり、また昭和 48 年４月頃及び昭和 49 年４月頃には、申立人組合から出された「農協の民主化」等の要求をめぐって団体交渉を行った。

以上の事実が認定できる。

第２　判 断

申立人組合は、四団体が管理職者の役付手当に関する団体交渉を正当な理由なく拒否しているのは労働組合法第７条第２号に違反する不当労働行為であると主張し、「従業員の給与ならびに諸手当に関する事項」についての団体交渉応諾命令を求めている。これに対し四団体は、申立人組合に加入していない管理職者の役付手当に関する事項は団体交渉事項ではないから、四団体が同事項について団体交渉を拒否しているのは正当な理由に基づくものであると主張し、棄却の命令を求めている。

申立人組合主張のように、四団体が昭和 49 年４月 15 日管理職者の役付手当に関する事項についての団体交渉を拒否し、同日以降も団体交渉に応じていないことは前記第１・３⑵において認定したとおりである。よって、本件団体交渉拒否が正当な理由に基づくもの

であるか否か、すなわち管理職者の役付手当に関する事項が団体交渉事項に該当するか否かについて以下順次判断する。

1　管理職者の労働条件に関する申立人組合の交渉権限

⑴　申立人組合は、労働者の労働条件は労働組合との団体交渉によって決定するというのが労働組合法の趣旨であり、管理職者も労働者であるから、その労働条件は四団体従業員の大部分を把握している申立人組合との団体交渉によって決定すべきであると主張し、四団体は、管理職者の労働条件については申立人組合は団体交渉権限を有しないと主張する。

思うに労働組合は、本来その組織下にある組合員の利益を代表し、組合員の労働条件の維持、改善等を目的として使用者と団体交渉を行うものであり、「非組合員も労働者である」との一事をもって、非組合員の労働条件に関し当然に交渉権限を有するとは到底認めることができない（労働組合法第６条、第２条但書第１号及び第５条第１項)。これを本件についてみると、四団体の管理職者は前記（第１・１⑵）認定のとおり非組合員とされており、管理職者の役付手当が非組合員の労働条件に関する事項であることは言うまでもない。したがって、管理職者の役付手当に関する事項は、労働協約の中に団体交渉事項とする旨の特別の規定が存在するなど特段の事情が認められない限り、団体交渉事項には該当しないと判断すべきである。

⑵　申立人組合は、四団体においては管理職者の労働条件についても、役付手当以外はすべて申立人組合と四団体との団体交渉によって決定されているのだから、役付手当だけを団体交渉なしで決定するのは不当であると主張する。

しかし、前記（第１・４⑵）認定によれば、役付手当以外の給与等に関する団体交渉は管理職者の労働条件を決定することを目的としたものではなく、四団体は団体交渉の結果を管理職者に対しても類推適用しているにすぎないと考えるのが相当であるから、この点に関する申立人組合の主張も採用することはできない。

2　従来のいわゆる慣行について

申立人組合は、昭和 46 年までは管理職者の役付手当についても団体交渉が行われて

いたのであり、これは長い間の労使慣行として生きているのであるから、四団体は団体交渉に応じる義務があると主張する。

なるほど、昭和 46 年の前回改定までは管理職者の役付手当についても団体交渉が行われていたことは前記（第１・３⑷）認定のとおりである。しかし、前記（第１・２⑴及び⑶）認定によれば、前回改定当時は「従業員の給与ならびに諸手当の基準に関する事項」を団体交渉事項と定める旧労働協約が未だ効力を有しており、また申立人組合の結成前各団体ごとに締結されていた労働協約の中にも、非組合員の労働条件について労働組合の関与を許すような規定が存在していたことが認められるのであり、このことと「非組合員の労働条件について団体交渉をすることは問題だったが、労働協約で団体交渉事項とされていたので団体交渉に応じていた」旨のＢ１及びＢ２の本件審問における証言に照らして判断すれば、申立人組合主張のいわゆる労使慣行は、管理職者の給与等に関する事項をも団体交渉事項とするような労働協約の規定と不可分の関係にあったと認めるのが相当である。しかして、①四団体が昭和 46 年 12 月、給与等に関する団体交渉事項を「組合員の給与ならびに諸手当の基準に関する事項」と改めることなどを主張して旧労働協約の全面改定を申し入れたこと、②昭和 47 年６月に旧労働協約が失効したこと、③その後昭和 48 年５月に締結された新労働協約の中には、給与等に関する団体交渉事項については何らの規定もないこと、④団体交渉事項を組合員の給与等に関する事項に限定するか、旧労働協約と同様に従業員の給与等に関する事項とするかをめぐって、四団体と申立人組合との間で現在もなお交渉が行われていることは、前記（第１・２⑶及び⑸）認定のとおりであり、これら一連の経過から考察すると、管理職者の役付手当についても団体交渉を行っていたという従来の慣行は、もはやその存続の基盤を失ったものと言うべきである。したがって、管理職者の給与等に関する事項をも団体交渉事項とするような労働協約の規定が復活しない限り、従来のいわゆる労使慣行を理由として、本件管理職者の役付手当に関する事項を団体交渉事項と認めることはできない。

３　その他の申立人組合の主張について

⑴　申立人組合は、前記（第１・２⑸）認定の新労働協約における団体交渉事項に関す

る規定のうち、「⑻その他会または組合が必要と認めた事項」という規定は、文字どおり申立人組合又は四団体の一方が必要と認めた事項はすべて団体交渉事項になるという趣旨であり、前記（第１・４⑷）認定の「農協の民主化」問題等に関する団体交渉はこの規定に基づいて行われたものであると主張する。

しかし、前記（第１・２⑸）認定のように、給与等に関する団体交渉事項を労働協約中にどのように規定するかにつき交渉が行われている現在の段階で、「⑻その他会または組合が必要と認めた事項」という規定を本件に援用するのは不適当であり、かかる規定を理由として、四団体が管理職者の役付手当に関する事項について団体交渉に応じる労働協約上の義務を負担しているとは認めることができない。

⑵　また申立人組合は、管理職者の役付手当の引上げは申立人組合員の労働条件に大きな影響を及ぼすものであるから、団体交渉事項であると主張する。

しかし、申立人組合は、組合員である課長補佐等の役付手当については団体交渉を行うことができるのであるから、その際管理職者の役付手当との比較衡量を行うことも可能であり、また仮に、管理職者の役付手当の引上げが賃金体系全体からみて組合員の労働条件に重大な影響があると認めたときは、そのときに組合員の給与等に関する具体的要求をもって団体交渉を行うべきであるから、単に組合員の労働条件に影響があるからといって、非組合員たる管理職者の役付手当が当然に団体交渉事項となるものではない。

⑶　その余の申立人組合の主張を勘案し、更に前記第１の認定事実を総合して判断しても、管理職者の役付手当に関する事項を団体交渉事項とすべき特段の事情を認めることはできない。

以上これを要するに、管理職者の役付手当に関する事項は、本件当事者間に特別の合意が存在しない以上、団体交渉事項に該当しないものであり、四団体の本件団体交渉拒否は正当な理由に基づくものと判断する。

第３　法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適

用して、主文のとおり命令する。

昭和 49 年 11 月 5 日

栃木県地方労働委員会

会長　高　橋　　徳