

福岡、昭46不21、昭50. 8. 8

命 令 書

申立人 X 1

同 X 2

被申立人 新日本製鉄株式会社

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

申立人X 1は、新日本製鉄化学工業株式会社に勤務する従業員であり、申立人X 2は、新日本製鉄株式会社八幡製鉄所に勤務する従業員であり（以下両名を「申立人」という。）、いずれも八幡製鉄労働組合の組合員である。

被申立人新日本製鉄株式会社（以下「被申立人会社」という。）は、昭和45年3月31日、当時の八幡製鉄株式会社（以下「旧八幡」という。）と富士製鉄株式会社（以下「旧富士」という。）とが合併して発足したものである。肩書地に本社をおき全国主要都市に営業所を、北九州市にある八幡製鉄所をはじめとして、広畠、君津など全国数か所に製鉄所を擁し、鉄鋼の製造販売を主たる業務とするもので、資本金2,300億円従業員約81,000名である。

申立人の所属する八幡製鉄労働組合（以下「八幡製鉄労組」又は「組合」という。）は、旧八幡および新日本製鉄化学工業株式会社の従業員でもって組織する労働組合で、

本件申立当時、組合員は約41,000名である。上部団体として、日本鉄鋼産業労働組合連合会（以下「鉄鋼労連」という。）に加盟し、被申立人会社各製鉄所等を単位として結成されている各労働組合とともに、新日本製鉄労働組合協議会（以下「新日鉄労協」という。）を構成しているものである。その後、新日鉄労協は新日本製鉄労働組合連合会となり、また、組合は新日本製鉄八幡労働組合と組織、名称の変更があった。

本件申立てにおいて副参事任命の是非が争われている対象者であるA1およびA2は、いずれも本件申立当時、被申立人会社八幡製鉄所に従業員としての籍をおき、前者は組合の組合長、後者は鉄鋼労連の中央執行委員長である。

2 被申立人会社の人事制度について

(1) 旧八幡においては、人事制度として、昭和28年4月1日から職分制度が、昭和42年6月1日から職掌制度が実施されていたところ、昭和45年3月31日旧八幡と旧富士の合併により被申立人会社の発足となつたため両者に共通して適用する新しい社員人事制度が昭和45年10月1日から発足した。

それは、全社員についての横わりの資格区分と縦わりの系列区分からなる職務遂行上の能力区分であり、資格区分ごとに昇給テーブルが異なり、それによって給料等の処遇が決定されるもので、工長、作業長、掛長、課長、副部長、部長等の職務上の指揮命令権についての役職区分とは異なるものである。

資格区分は、下位から担当補、担当、主担当、主事、統括主事、副参事、参事、副理事、理事に、また系列区分は、技術職社員、主務職社員、医務職社員にそれぞれわかれている。

(2) 被申立人会社と新日鉄労協および新日鉄労協を構成している9組合との間に、昭和45年10月1日付で社員人事制度に関する協定書が締結された。その協定書によると社員人事制度は、次のような内容をもつものであることが認められる。

その趣旨は、「全社員共通の資格区分による社員一体感の醸成をはかる。能力主義によって社員の公正な処遇をはかるとともに努力目標を与え、かつ、会社への貢献度を処遇に反映させる。採用、配置、昇進、教育、給与などの人事管理上の必要性から長

期予定区分として系列区分を設ける。」とし、そのうち担当補から統括主事までの資格要件等を次のとおり（表1）定めている。

（表1）

	資格区分の要件	初任資格 の位置	通常の場合の昇格経過年数
担当補	一般又はA分類の職務を標準的に遂行するには経験能力が十分でない者	高校卒業者	
担当	一般又はA分類の職務を標準的に遂行するに必要な経験能力を有する者	高専卒業者	担当補から担当へは、担当補として2年～5年
主担当	一般又はA分類の職務を優秀に遂行するに必要な経験能力を有する者	大学（4年制）卒業者	担当から主担当へは、担当として8年～12年
主事	工長又はB分類の職務を遂行するに必要な経験能力を有する者		主担当から主事へは、主担当として10年あるいは、勤続25年以上で会社業務への貢献度が高いと認められる者
統括主事	作業長又はC分類の職務を遂行するに必要な経験能力を有する者		主事から統括主事へは、作業長又はC分類の職務に従事してその標準的遂行能力、経験を有する者あるいは、工長又はB分類の職務に従事してそれに必要な能力、経験を有する者および会社業務への貢献度が極めて高いと認められる者

- ・職務層区分としては、生産関連職務での一般職、工長職、作業職が、その他の職務でのA分類職務、B分類職務、C分類職務にそれぞれ対応する。
 - ・能力の伸長著しい者、各々2年で上位へ昇格可。
- 昇格の選考方法については、「従事する職務、本人の経験、知識、技能、勤務成績、会社業務への貢献度を相互勘案して、所属長が推薦決定をした者について」「その上位の資格区分毎の要件をみたすか否かを系列区分毎に判定する。その選考は各資格区分毎に、考課、面接とあわせて、筆記試験、論文試験を行うことがある。」と規定されている。

3 副参事について

副参事は前述のとおり、資格区分の一つであり、社員人事制度規定によれば、「掛長又は掛長に準ずる職務を遂行するに必要な能力、経験を有すると認められる者」の資格である。

被申立人会社と組合との間の労働協約(昭和45年10月1日自動更新)第2条によれば、掛長又はこれに準ずる者以上の者、作業長は非組合員となっているが、能力区分としての副参事は組合員の資格の有無には関係がないものである。しかし、副参事は非組合員である掛長相当の能力区分であるために非組合員が多く、昭和46年現在で被申立人会社全体の副参事は、4,257名のうち組合員は829名、八幡製鉄所限りでみると副参事1,020名のうち組合員は215名となっていた。そのため副参事への昇格基準、待遇等については、組合に対して明示されておらず該当者個々人へ示されるのみである。

八幡製鉄所では、昭和45年10月1日現在で、従業員約27,000～28,000名のうち技術職社員が約22,000～23,000名、主務職社員が約5,000名位であったが、副参事の圧倒的多数は主務職社員出身である。

技術職出身の社員が、副参事に昇格するコースとしては、次の4つの場合を考えられている。

- ① 系列変更試験をうけて、主務職社員に転換して昇格していく場合
- ② 鉄鋼短大派遣にあたり、主務職社員に系列変更をうけて昇格していく場合

⑥ 作業長という役職をとおり昇格していく場合（この時も、作業長任命とともに主務職社員に系列変更される。）

⑦ 長期間会社業務から離れている場合（出向、組合専従など）に、独自に資格認定をうけて昇格していく場合

通常の昇格のケースは⑥であるが、昭和45年10月1日現在、八幡製鉄所では技術職社員22,000～23,000名のうち750名の作業長がいたが、副参事の資格が与えられていた者はそのうち19名であった。

4 組合専従者の労働条件および資格区分の取り扱いについて

組合専従者の待遇等については、前記労働協約第7条から第13条までに規定されており、昇給等については次のとおり定められている。

第8条 組合専従者は休職とし、専従期間を勤続年数に通算する。

② 組合専従期間中は、一切の賃金を支払わない。但（略）

③ 専従期間中の昇給（職務給の昇給は除く）は、一般組合員と同様に取り扱う。

覚書、第8条第3項の成績の判定については、専従者であるために不公平に取り扱うことはない。

昇給テーブルが各資格区分によって異なるため、上記第8条第3項と覚書にもとづき、組合専従者の資格認定についても、その趣旨に沿って被申立人会社で認定発令している。

昇格の方法は、通常所属長の推薦のうえ、筆記試験、論文、面接と各資格区分毎に必要な所定の選考を経て決定されるが、例外的に社内の仕事に従事していない者として、組合専従者は出向者と同様筆記試験もしくは論文、面接を免除されている。

組合専従者の給与は、組合の給与審議委員会で決定され中央委員会で確認された専従者給与が支給されている。

5 A1およびA2の副参事任命について

(1) A1は、昭和12年10月24日入社し、当時の機関車掛、現在の流通管理課車輛掛の職務に従事していたが、昭和26年4月7日から昭和33年3月1日までの間と、昭和34年

8月19日から本件申立後の昭和47年12月21日まで、通算約20年間組合長等の組合役員として専従し、被申立人会社の職務には従事していなかった。

被申立人会社は、昭和45年10月1日A1を副参事に任命したが、それに至る同人の人事経歴は次のとおり（表2）である。

A2、昭和14年入社し、鋳物関係の職務に従事していたが、昭和26年から組合役員として専従し、現在、鉄鋼労連の中央執行委員長である。昭和45年10月1日、A1と同様に、統括主任職から副参事に任命された。

（表2）

年 月 日	資 格	人事制度の種類	任命時の勤続年数
昭和12年10月24日	入 社		
28. 4. 1	工手2級	職分制度	勤続15年
31. 4. 1	工手1級	"	" 18年
41. 4. 1	技 手	"	" 28年
42. 6. 1	指導技術職	職掌制度	" 29年
45. 1. 1	統括主任職	"	" 32年
45. 10. 1	副 参 事	社員人事制度	" 32年

(2) A1およびA2の副参事昇格の理由に関する被申立人会社の主張は次のとおりである。

旧八幡と旧富士が合併して被申立人会社として発足したことに伴ない、前述のとおり昭和45年10月1日社員人事制度を制定した。その移行措置として同日付で格付調整を行なったものであるが、旧富士と旧八幡では、従来人事制度に若干の制度的な差あるいは運用の差があった。旧八幡では職務にウェイトをおき、旧富士では一般的な能力にウェイトをおいていたことにより、結果的には旧富士の方が上位の資格区分を適用された者が多かった。それは特に長期間会社業務を離れていた者について差が大きく格付調整の必要があり、両名はそれに該当した。

また、組合役員専従者として新日鉄労協傘下の各労働組合の専従者の資格も考慮し

て決定した。

格付調整にあたっては、労働協約第8条の趣旨に沿い一般従業員との均衡を失しないようにする必要があるが、その場合勤続年数を一つの目安とし、会社業務に復帰した場合どの程度の仕事ができるだろうかと推測判断して認定したものである。

(3) 八幡製鉄所における技術職出身社員の資格の状況について

A 1は昭和12年に入社、A 2は昭和14年入社であるが、同期に入社した技術職社員(作業長以上になると主務職社員に系列変更となるため元技術職社員の管理職を含む。)の、昭和45年10月1日現在での資格は次のとおり(表3)である。

(表3)

(八幡製鉄所のみ)

資格	入社年	昭和11年	12年	13年	14年	15年	計
参事				1			1
副参事		0	4+①	4	5+①	1	14+②
統括主事		19	128	85	89	72	393
主事		12	276	231	339	234	1092
主担当		3	63	50	90	81	287
担当		0	5	5	4	2	16
計		34	476+①	376	527+①	390	1803+②

○印は本件該当者

また同じく昭和11年以降入社の技術職社員で、副参事に昇格をしている者の状況は次のとおり(表4)である。

(表4)

(八幡製鉄所のみ)

副参事任 命月日 入社年	昭和 40. 4. 1	42. 6. 1	43. 1. 1	44. 1. 1	45. 1. 1	45. 10. 1	計
昭和11年	1						1
12年				3	3	①	6+①
13年	1	その後 参事に 昇格			3	1	5
14年				2	3	①	5+①
15年					1		1
21年			1		1		2
22年				1			1
23年					2		2
24年					1		1
25年							
計	1	1	1	6	14	1+②	24+②

○ 印本件該当者

上表のうち、昭和11年入社の者1名、12年入社の者2名は、昭和45年10月1日現在では退職している。

なお、昭和11年以降入社の者のうち、A 1と同じ機関車掛出身では副参事に任命された者が過去2名いたが、昭和45年10月1日現在では既に退職し、作業長をはじめとして副参事に任命されてる者はいなかった。

旧八幡約44,000名のうちの4分の1に相当する約11,000名が、昭和45年10月1日の

格付調整の対象とされたが、その中で昭和11年以降入社の技術職出身の社員で副参事に昇格したのはA 1、A 2および以前に八幡製鉄労組組合長、鉄鋼労連委員長、総評副議長などを歴任したA 3の3名だけであり、結果的には組合役員のみであった。

(4) 新日鉄労協傘下の各労働組合の専従役員の資格について

主務職社員は入社後15年から20年で一般的に副参事に任命されている実情にあるが、新日鉄労協傘下の各組合の組合長書記長は、ほとんどが主務職社員として入社ないし早期に技術職より主務職社員へ系列変更をうけているため、昭和45年10月1日以前に相当数の副参事資格者がいることが認められる。

昭和46年10月1日現在における組合専従役員のうち、副参事に該当する資格者は次のとおり（表5）である。

（表5）

組合名	役職名	氏名	副参事 昇格年月日	生年月日	入社 年月日
室蘭労組	組合長	C 1	S43. 4. 1	S 6. 9. 6	S24. 4. 5
釜石製鉄労組	組合長	C 2	S42. 10. 1	S 5. 10. 26	S23. 4. 1
〃	副組合長	C 3	S43. 4. 1	S 6. 9. 1	S25. 4. 1
〃	特別執行委員 (富士連合会 書記長)	C 4	S42. 10. 1	S 5. 12. 2	S24. 4. 1
名古屋労組	委員長	C 5	S46. 4. 1	S 3. 8. 3	S21. 11. 1
広畠製鉄労組	組合長	C 6	S44. 4. 1	S 8. 12. 16	S27. 3. 15
〃	書記長	C 7	S45. 3. 1	S10. 12. 18	S37. 4. 1
〃	鉄鋼労連中央 執行委員	C 8	S45. 3. 1	T15. 7. 14	S20. 4. 5
〃	富士連合会 書記次長	C 9	S44. 4. 1	S 6. 8. 14	S25. 6. 24

本社労組	組合長	C 10	S45. 3. 1	S 7. 2. 20	S26. 4. 1
"	書記長	C 11	S46. 4. 1	S13. 9. 20	S38. 4. 5
八幡製鉄労組	組合長	A 1	S45. 10. 1	T 8. 6. 12	S12. 10. 24
八幡製鉄労組 委員長	鉄鋼労連 委員長	A 2	S45. 10. 1	T13. 4. 23	S14. 4. 4
"	新日鉄労協 事務局長	A 4	S46. 4. 1	S 3. 1. 31	S22. 2. 20

(5) 任命手続について

組合専従者の昇格についても、基本的にはまず所属長からの推薦にもとづいて決定している。所属長とは、作業長、掛長、課長、部長を指すが、仕事からはなれている者については、推薦にもれる可能性もあるので整員課で助言をすることはある。

本件A 1 の副参事任命についても、当時の機関車掛（現在の流通管理課車輛掛）から推薦があり、内規にのっとり面接、論文試験を免除して、A 1 が職務に従事していたならば、作業長相当の仕事はできるであろうとその能力を判断して副参事の資格認定を行なったものである。

その手続は、前記労働協約の趣旨および社員人事制度に関する協定書にのっとり、昭和45年10月 1 日の時点では、被申立人会社で独自に設定した人事制度詳細設計によってなされた。その後昭和45年12月に至り、人事制度詳細設計は社員人事規程および副参事以上社員資格昇格取扱内規として整備されたが、その内容は同一である。

(6) 組合の態度について

組合では、昭和45年 9 月の定期大会で新人事制度に関する議題が提案され採択された。また同年10月の中央委員会ではA 1 およびA 2 の副参事任命についての中央委員の質問に対し、組合執行部は、合併調整の一環として行なわれたものであり同期入社の者と比較しても特別問題にすべきことではなく当然と考えている旨の答弁を行なった。

6 組合運営に対する被申立人の介入に関する申立人の主張について

申立人は、組合長あるいは鉄鋼労連委員長に対して副参事の資格を認定したのは、被申立人会社の過去歴年の労働組合への支配介入の所産であるとともに、労働組合の方針を被申立人会社の利益となる方向に誘導する意図を以てなしたものであるとして、下記の事実をあげた。

① ストライキの批准投票にあたっての被申立人会社の介入

ストライキ批准投票において、被申立人会社の介入がひどく自由な意思表示がしにくい事情が生れていた。400～500人の支部単位で開票すると、そこでの投票の結果について管理職が労働部より評価をうけ、労務管理介入がさらに激しくなるので、2,000～3,000人の大きな部単位で開票する措置を組合はとった。

② 組合役員選挙への介入

組合役員選挙への会社職制の介入は激しく、組合主義者協議会という特定グループの候補者を支持するように働きかけている。本件申立当時の組合執行部は、A1組合長をはじめ全員組合主義者協議会派である。

昭和43年の役員選挙では、北九州市長選挙後のことと従来にない支配介入がなされた。職制が組合主義者協議会グループの写真と名前の入った小さな名刺型のビラをもって個別訪問し、職制でつくっている同好会を通じて職場に宣伝パンフレットを配布するということがなされた。作業長や掛長があつめた集会で、A1から三役候補執行委員候補が挨拶することなどがあった。

昭和43年には建設局支部でB1掛長が、また昭和47年には、戸畠地区のB2安全掛長が組合主義者協議会を支持する行動をとった。

投票方法に関しても、投票用紙が支部長から各職場支部委員ではなく組合員ではあるが末端職制の工長に渡され、工長は誰もいない所へ1人1人組合員をよんで、鉛筆と投票用紙をここで書けといって渡している。若い者などは後の反動が恐しいので、そこで書き工長は1人1人をチェックしている。組合員が思いどおりに書くと、昇格、賞与、業績などすべてにひびく仕組みである。

④ 現在の組合指導部の姿勢は、被申立人会社に協力的であること

昭和38年頃、組合は会社の労務管理上重要な役割をしめる現場の職制である作業長の非組合員化を認めた。

旧八幡と旧富士の合併が公正取引委員会で審議され、国民がその独占的合併に反対しているときにA 2 鉄鋼労連委員長は条件付賛成の態度を示した。

君津製鉄所の建設に伴ない八幡から君津へ強制配転の恐れがでてきた昭和45年9月の組合大会で、従来守ってきた他作業所遠隔地への配転については本人の意思を尊重するという基本原則をやわらげて解釈の仕方によっては本人のわがままは許さないという趣旨の新しい解釈を組合本部は出した。その結果、A 5組合員が本人の同意のないまま業務命令で強制配転され、それを不服として個人で福岡地方裁判所小倉支部へ仮処分を申請しその主張が認められたが、組合執行部はなおかつ組合員の立場にたって組合として支援することをしなかった。

⑤ 組合の北九州地評等からの脱退

組合は、昭和45年以降北九州地評、八幡地区労働組合協議会および戸畠地区労働組合協議会を脱退し、福岡県民労協および北九民労協の中心となった。

⑥ 北州市長選挙における組合の態度

昭和38年の選挙では、社会党のC 12候補を組合として支持し、昭和42年の選挙では、組合としてはどちらの候補も推薦しないとの態度をとったが、実際にはA 1組合長は、C 13候補の応援をしていた。昭和46年の選挙では、組合として公式に自民党、民社党推薦のC 13候補を推薦支持した。

⑦ 一時金等に対する組合の態度

昭和46年一時金賞与は、前年に比べて25,000円ダウンし、昭和47年春闘では、会社回答をみてからストライキをするかしないかを決めるという事後決定方式がとり入れられた。

⑧ 福間原町の製鉄分譲団地における町会議員の選挙への介入

昭和45年の町会議員の選挙において、A 6組合員は社会党のC 14候補の看板を自

宅にたてて推薦活動をしていたところ、B 3 作業長が会社構内でA 6 に対して、「あんたは、C 14君の看板を家にたてているらしいね、掛長が心配しているよ、撤去しないか。」と言い、さらに夜自宅へ来て「A 6さん、あんたは何故会社の推薦した候補を推さんのか、何故社会党を推すのか。」「そんなことしたら会社でどんな不遇な目にあうか分らん、それだけは覚悟しときなさい。」と圧力をかけられた。

第二 判断および法律上の根拠

申立人は、本件申立てについて次のとおり主張する。

被申立人会社が昭和45年10月1日付八幡製鉄労組組合長A 1 および鉄鋼労連中央執行委員長A 2 の両名を副参事に任命したことは、被申立人会社の人事制度上、組合役員では到底なり得ない破格的昇進であり、このことは、被申立人会社が過去の組合運営に介入してきた経過からみても、組合の方針、運営を被申立人会社に利益となる方向に誘導をはかるとともに、他面組合役員に対する一般組合員の不信感を助長させることを意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であり、その救済として被申立人会社が組合役員を副参事に任命するごとき支配介入の禁止および陳謝文の掲示等を求める。

被申立人会社は、本件申立てについて次のとおり主張する。

A 1 およびA 2 の両名に対する副参事任命は、被申立人会社の適法かつ正当な人事行為であって不当労働行為に該当しない。もし仮りに、今後組合専従者を副参事に昇格できないとする申立人の本件申立てが認められる場合には、組合専従者は一般従業員と異なり上位の資格に昇格できることとなり、不当な不利益取り扱いを受ける結果となつて、かえって労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当することとなる。また、適法に成立した労使間の労働協約、諸協定にもとづいて行なわれた被申立人会社の人事管理の細部運用について、当該労働組合および該当者から何らの異議のない事項に対し、本件のごとき申立人の申立てが認められるならば、労使間の自主解決を主眼とし、労働協約、諸協定によって安定的に保たれている労使慣行が破壊され、ひいては円滑的な組合 자체の運営や組合活動の自主的、民主的な遂行が期待できず、正常な労使交渉を阻害

する結果を招来することになり、労働組合法の趣旨、精神に反するものである。

以下、これについて判断する。

前記第一の2および3認定のとおり被申立人会社において昭和45年10月1日付で実施された社員人事制度は、旧八幡と旧富士の合併にともなう全社共通の人事制度として、職務遂行能力を対象とする資格区分と職務の縦割り区分としての系列区分とからなり、それにもとづいて採用、配置、昇進、教育、給与等の人事管理上の措置がとられるものであることが認められる。この制度の実施にあたっては、被申立人会社と新日鉄労協およびその構成組合である労働組合との間に社員人事制度に関する協定書が締結され、資格区分中の担当補から統括主事までの資格については、資格区分の要件、昇格経過年数、昇格選考方法等が協定されており、また、これら該当者の労働条件等については労働協約の対象とされていることが認められる。

しかしながら、副参事は、「掛長又は掛長に準ずる職務を遂行するに必要な能力、経験を有すると認められる者」とされるが、その運用については、被申立人会社の設定した人事制度詳細設計にもとづいて行なわれたものであり、しかも副参事以上の該当者に対する給与等の処遇については、労使間の協定の対象となっていないことが認められる。

また、前記第一の4認定のとおり組合専従者の処遇等については、成績の判定につき専従者であるために不公平に取り扱われないことを労使間で確認し、昇給については、一般組合員と同様に取り扱う旨が労働協約で規定されており、また昇格については、通常の場合所属長の推薦のうえ筆記試験、論文、面接により、従事する職種、本人の経験、知識、技能、勤務成績、会社業務への貢献度等を総合勘案して、各資格区分の要件にもとづき所定の選考を経たうえ行なわれることになっているが、組合専従者については、社内の仕事に従事していない者として筆記試験もしくは論文、面接を免除されていることが認められる。

申立人がA1およびA2の副参事任命について疑惧する理由もここにある。つまり、副参事の処遇等が組合の関与しないものであることおよびその任命にあたって長期間組合業務に専従している者に対する職務遂行能力等をどのように評価判定するかの点であ

る。このことから申立人は、副参事が一般組合員と比して稀有の資格であることからする格別の優遇措置であることおよび被申立人会社が過去歴年にわたり組合運営に介入してきた経過からみて、両名の副参事任命は、組合の運営に対する支配介入に該当すると主張する。

しかしながら、両名の副参事任命は、勤続年数、副参事の直近資格である新人事制度のもとにおける統括主事に相当する統括主任職にあったことおよび技術職社員が副参事に昇格するコースの一つに該当することから一応形式的要件を充足していること、前記第一の5の(3)認定のとおり両名とほぼ同時期に入社した技術職社員のうちすでに副参事以上の資格に任命されている者は同人らを含め17名おり、また両名の入社以降に入社の技術職社員で副参事に任命されている者は同人らを含め25名いることが認められることならびに資格区分は社員の職務遂行能力に見合う区分であって、両名が会社業務に復帰した場合どの程度の職務遂行能力があるかを判断して任命されたものであり、それは被申立人会社の専権としてなされたものであるが、両名が副参事の資格に該当するに不適当とする具体的的事実が認定されないことの諸点を総合して勘案すれば、副参事の資格を有する者が組合員中極めて稀有であり、また両名の出身職場における他の従業員と比較して急速の昇進であることが認められるけれども、このことをもって直ちに両名に対する副参事任命を不当な人事行為と断定することはできない。

また、両名の副参事任命については、人事制度上旧八幡における資格区分と旧富士における資格区分の運用面での相違があり、特に前記第一の5の(4)認定のとおり、旧富士ではすでに相当数の組合役員が副参事であった事実にもとづき両社における各労働組合幹部の資格を考慮し、旧八幡の組合役員の資格が旧富士の組合役員のそれに比して低位に格付されていたことから、その格付調整として行なわれたことが窺知される。したがって、両名の副参事昇格は、昇格前の統括主任職の在職期間が短期間であることおよび本件格付調整に際し技術職社員では副参事該当者は両名の外12名のいずれも組合役員であったことなど、通常の昇格人事に比して不自然な点が認められるが、被申立人会社が合併にともなう新人事制度移行措置としての格付調整として、特に長期組合専従者に対

し組合間の均衡を考慮して行なった昇格人事と解するのが相当である。しかも、新人事制度および両名の副参事任命については被申立人会社から組合に提示し、組合では大会あるいは中央委員会において討議決定ないし質疑を行なっていることならびに副参事の給与等の処遇は労働協約の対象とされていないが、両名は組合専従者であることから専従者給与が組合の給与審議委員会および中央委員会の審議を経て決定支給されていることを併せ考えれば、本件任命をもって被申立人会社の組合の運営に対する支配介入の機能を事実上果すものとは判断することはできない。

さらに申立人は、前記第一の6認定の事実をもって両名の副参事任命は過去歴年にわたる被申立人会社の組合運営に対する支配介入のあらわれであると主張し、一方被申立人は組合の運営に対する支配介入の事実はないと主張する。

申立人の主張するこれら事実の多くは組合内部の運営に関するものであり、またこれらのうち被申立人会社の行為とみられるものについても、前記判断のごとき本件任命の性質から考えると、これらのこととをもって被申立人会社の本件任命との関連性を推認することは困難であり、申立人の主張する本件任命の不当労働行為性を判断するための証左とすることは適当ではないと思われる。

以上の次第であるから、被申立人会社のA1およびA2に対する副参事任命を不当労働行為であるとする申立人の主張は、これを採用することができない。

なお、被申立人会社は、申立人は本件申立資格を有しないとして却下を主張するので、これについて判断するに、不当労働行為に対する行政上の救済を求める申立権者は、その救済を受けるについて正当の利益を有するものであり、労働組合法第7条第3号の支配介入についての救済申立てについては、当該労働組合が救済申立資格を有するほか、労働組合に対する使用者の支配介入の排除を求めることにおいて、その構成員である個々の組合員も利害関係を有するものと考えられるので、申立人の本件申立ては適法であり、その申立てについては前記判断のとおり棄却を妥当と思料する。

よって、労働組合法第27条およ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50年8月8日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎