

命 令 書

申 立 人 秋田県農業協同組合労働組合

申 立 人 X1

被申立人 男鹿市農業協同組合

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X1 をすみやかに加工課長に任命しなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人男鹿市農業協同組合(以下「農協」という。)は、昭和 44 年 4 月 10 日、旧脇本農業協同組合等 6 農業協同組合を合併して設立された法人であって、肩書地に本所を置き、本件申立時、船越、脇本、五里合、船川、男鹿中、北浦及び戸賀の各支所を有し、農協組合員に対する営農指導、農産物の加工・販売、金融、共済その他の業務を行っており、本件申立時の従業員数は 127 名である。
- (2) 申立人秋田県農業協同組合労働組合(以下「農協労」という。)は、秋田県内の農業協同組合の従業員等で組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は 2,525 名である。また、農協労の下部組織として昭和 44 年 9 月に男鹿市農業協同組合の従業員で組織された農協労秋田支部男鹿市分会(以下「分会」という。)があり、その組合員数は本件申立時 107 名である。
- (3) 申立人 X1(以下「X1」という。)は、旧脇本農業協同組合に昭和 43 年 12 月営農指導員として採用され、昭和 44 年の合併により農協の従業員となり、本件申立時は課長待遇の加工課課長補佐の職にあった。

また、X1 は、分会の結成準備委員の後、昭和 51 年 4 月 1 日から昭和 54 年 3 月 31 日までの組合専従期間を含め、分会長、農協労中央執行委員、農協労書記長を務めており、本件申立時は分会執行委員であった。

2 組合員の範囲に関する和解協定とその破棄通告

- (1) 農協労は、昭和 51 年 8 月 6 日、当委員会に対し、「被申立人は申立人組合の組合員である支所長補佐、課長補佐に対し申立人組合の活動へ参加しないように要請してはならない。」ことなどを請求する救済の内容として不当労働行為救済申立てを行った。
- (2) 当委員会は、この事件について 3 回の審問を行ったが、当事者から、別途行われた団体交渉において大筋合意が成立したので和解手続を行ってほしいとの意向が示され、和解手続を行った結果、昭和 51 年 11 月 17 日和解が成立し、事件は農協労の取下げにより終結した。なお、この和解協定による非組合員の範囲は次のとおりであった。

「農協における現機構下での非組合員の範囲は次のとおりとする。

参事、部長、課長、支所長

ただし、昭和 51 年 12 月以降、事業所長ならびに総務課長補佐の職が設けられた場合には非組合員の範囲に含めること。」

- (3) ところが、農協労は、この協定のうち非組合員の範囲に関する条項について、和解協定当時は課長職の業務内容が他組織にみられる通常の権限を有するものと思っていたが、その後の課長職の実際の業務内容は当時想定していたものからは権限的にも大きくかけ離れたものであったとして、昭和 54 年 11 月 15 日、農協に対し文書で破棄通告をするとともに、組合員の範囲を本所事務所内の課長、支所長待遇職、課長補佐、支所長補佐、一般職員、常用的臨時職員とする旨通告した。

3 X1 に対する総務課長発令

- (1) X1 は、組合専従期間を終えた後の昭和 54 年 9 月 30 日、農産課課長補佐に任命された。

昭和 55 年 7 月 1 日、定期人事異動にあたり農協は、X1 が部下職員の統率力や文書の起案能力に優れており、また非常に緻密な頭脳の持ち主として期待されることなどから最適任者として X1 を総務課長に発令した。

しかし、X1 は、当時、農協労書記長及び分会長であったことから、総務課長と労働組合員とは両立しないかもしれないと考え、農協労とも協議の上辞令を受領するかどうかを決めたいとして 1 週間程度の考慮期間を求めたところ、農協もこれを了解したためいったん辞令を返還した。ところが、農協は翌日辞令を X1 宛に郵送し、これが送り返されてくると再び送り付けた。

他方、X1 は、総務課長の経験者から総務課長の仕事の内容や職務権限について事情を聞いたところ、いわゆる管理職としての仕事がほとんどないことから労働組合員との両立は可能との判断に立ち結局辞令を受け取った。

- (2) 同月 14 日、農協労の申し入れにより農協との間で団体交渉がもたれ、X1 の組合員資格についての話し合いがなされた。席上農協労は、総務課長の辞令は受けたが労働組合は脱退しない旨の主張をし、他方農協は、和解協定の尊重を理由に課長職は非組合員の範囲であるから総務課長になった以上労働組合を脱退すべきである旨主張し、交渉は物別れに終わった。同月 16 日、17 日にも引き続き分会と農協との間で団体交渉が開かれたが、両者の主張は依然として平行線をたどり、農協は、総務課長になりながら労働組合を脱退しない場合は X1 を処分するとの態度を示すまでに至った。

4 X1 の農協労脱退と再加入

- (1) 当時分会は、夏季手当の要求について農協と交渉していたが、農協が、X1 が分会長として押印してある要求書は受け取れないとの態度をとったため、X1 はこれが原因で交渉に支障をきたすことを懸念し、X1 の組合員資格について農協労内部の討議で結論が出るまでとりあえず農協労を脱退することとしてその旨を農協に伝え、昭和 55 年 7 月 19 日に分会を、また、同月 21 日に農協労を脱退した。
- (2) 同年 11 月 2 日、農協労の大会が開かれ、次のとおり組合員の範囲に関する規約の改正が行われた。

「(改正前) この組合の組合員は農協従業員及び中央執行委員会が認めたものをもって構成する。

但し、次のものは除く。

- 1 労働組合法第 2 条但し書第一号に該当するもの。
- 2 中央執行委員会において、除くを適当と認めたもの。

(改正後) この組合の組合員は秋田県内農業協同組合並関連する団体等に働く労働者及び秋田県農業協同組合労働組合の従業員さらに中央執行委員会が加入を認めたものをもって構成する。

但し、次のものは除く。

- 1 中央執行委員会に於いて、除くを適当と認めたもの。」

昭和 56 年 2 月 7 日、農協労は、「中央執行委員会に於いて、除くを適当と認めたもの」とは「参事、部長」である旨を文書により農協に通知した。

- (3) X1 は、この大会の決定を踏まえ、農協労への再加入を決意するとともに、昭和 55 年 12 月 26 日、他の課長に対しても加入呼びかけを行い、昭和 56 年 1 月 1 日、正式に加入申し込みをした。

5 X1 に対する懲戒処分と訴訟の提起

- (1) 昭和 56 年 2 月 27 日、農協は、X1 に対し、和解協定により非組合員の範囲と

されている課長職にありながら農協労への加入勧誘を行い、上長がかかる行為をしないよう数回注意するも従わないとの理由で「正当な理由なく上長の指示に従わない」との懲戒事由があるとして、10日間の出勤停止処分を行った。

- (2) これに対し X1 は、和解協定は農協労からの破棄通告により失効しており、また、労働組合員の範囲は労働組合が自主的に決定し得ることであって使用者からの介入は許されず、しかも、農協における総務課長は名ばかりの「管理職」であって、さらには、農協が X1 を総務課長に任命したこと自体が、X1 を農協労から切り離しかつその組合活動を封じ込めて組合の弱体化を狙った不当労働行為であったのであり、従って X1 に対する「上長の指示」それ自体が違法なのであるから、それに従わないことを理由とする懲戒処分は無効であるとして、同年 3 月 23 日、秋田地方裁判所に懲戒処分の無効確認等を求めて訴訟を提起した。
- (3) 訴訟の提起に伴い、農協は、訴訟に関する事務がすべて総務課の所管であるため、訴訟の当事者である X1 を総務課長にしておくことは不適當であるとして、同月 31 日、X1 を加工課長に配置替えした。

6 機構改革と X1 の異動

- (1) 農協は、常勤役員である組合長、専務理事と非常勤役員である副組合長の各 1 名と、参事を頂点とする職員により組織されているが、農協は、組合長の交替があるたびにその時点における組合長の考え方により、理事会の決定を経て機構改革を行ってきた。

昭和 49 年 4 月 1 日に当時組合長であった Y7 は、完全な縦割りをすることを目的として 4 部制を設け、昭和 51 年 12 月 1 日には Y8 組合長が、4 部制は複雑すぎるとして 2 部制に変更した。

昭和 54 年 10 月 1 日には、再び組合長になった Y7 が、秋田県農業協同組合中央会の指導もあって、職員の掌握のためには 3 部制が適當であるとして機構改革を行った。この改革により、参事の下に、企画管理部、経済部及び事業部の 3 部が、さらにその下に企画課、総務課、経理課、金融課、共済課、農産課、購買課、農業機械課、給油課及び加工課の 10 課と 7 支所が置かれた。なお、機構改革後の機構図は別表 1 のとおりである。

- (2) 次いで、昭和 57 年 6 月 1 日、機構はできるだけ簡略化すべきであるという Y9 組合長の考えにより再び 2 部制になった。この機構改革では課の統廃合も行われ、加工課の製品は購買課を通して流通にのせるという考えから、加工課は購買課に統合され、これまであった加工課の加工場は購買課の一部門となった。また、農業機械課と給油課、経理課と企画課、金融課と共済課が統合されるな

ど、従来の3部10課体制から企画管理部と業務部の2部の下に、管理課、総務課、組合員課、金融共済課、農産課、購買課、事務課及び配送課を置く2部8課7支所体制となった。なお、機構改革後の機構図は別表2のとおりである。

- (3) この機構改革により、加工課が購買課に統合されたため、X1は、課長待遇の購買課課長補佐(加工場長)に任命された。また、同時に給油課も事業課に統合され、これまでであった給油課の給油所は事業課の一部門としての給油センターとなったため、給油課長であったY1も課長待遇の事業課課長補佐(給油センター所長)となった。
- (4) 昭和59年4月22日頃、X1は、Y10組合長(以下「Y10組合長」という。)から本所2階の休憩室に呼ばれ、今度機構改革を行う予定であり、加工課ができるが、加工課長は船川港支所長のY2にしたいと話された。
- (5) 同年5月1日、Y10組合長は、専務理事、参事から直接課長に考えかたが伝わる方がよいとの考えから、部制を廃止し、7課制にする機構改革を行った。なお、機構改革後の機構図は別表3のとおりである。

この機構改革に伴い、従来の加工場と給油センターがそれぞれ加工課、燃料課となり、燃料課長には給油センター所長であったY1が任命され、また、加工課長には、Y2が任命された。Y2は以前に加工課長を1年半程務めたことがあった。なお、同人は2ヵ月後の同年6月30日で定年退職の予定であった。

また、X1は課長待遇の加工課課長補佐に任命された。

- (6) 同年6月30日午前10時頃、X1がY10組合長に呼ばれ役員室に行ったところ、Y10組合長とY3参事(以下「Y3」という。)からY2加工課長の定年退職に伴う後任の人事の話がされた。Y10組合長は、加工課長としてはX1は適任だと思うが、裁判が進んでいるし、いろんないきさつもあるから課長にはできないのでY4購買課長を加工課長兼任にすると話した。

続いて午前11時頃、X2分会長(以下「X2分会長」という。)が役員室に呼ばれた。Y10組合長は、本来ならばX1は加工課長にすべき人材であるが、多分彼は課長の辞令を交付しても労働組合を脱退しないだろうし、いま裁判の最中でもあり、理事会の確認でもあるので裁判の判決が出るまでの間は購買課長のY4から加工課長を兼任してもらおうという趣旨の話をした。

- (7) 同年7月1日、Y4購買課長が加工課長を兼任した。
- (8) 同年8月13日、農協労とX1は、X1が農協労を脱退しないことを理由に同人を課長に任命しないことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った。

7 不当労働行為救済申立て後の経過

- (1) 昭和 60 年 4 月 15 日、秋田地方裁判所は、懲戒処分を無効とする判決を言い渡した、その判決文中において、農協の総務課長はいわゆる使用者の利益代表者には当たらないとする判断が示された。

なお、農協はこれを不服として仙台高等裁判所秋田支部に控訴した。同支部は、平成元年 1 月 30 日、総務課長は利益代表者にあたるが、X1 の行為は出勤停止の懲戒処分をするほど咎められるものではないとして、原審の結論を維持した。

- (2) 昭和 60 年 5 月 16 日の人事異動で、船越支所長補佐の Y5 が加工課長に任命された。

- (3) 同年 8 月 27 日に開かれた本件第 3 回和解手続において、被申立人から本件について自主交渉を持ちたいとの意向が示され、同年 9 月から 10 月にかけて団体交渉が開かれたが歩み寄りは見られなかった。

- (4) 昭和 61 年 4 月 28 日、定期人事異動の内示が分会にあった。その中で X1 は、五里合支所長補佐に発令されていたが、それまであった課長待遇の肩書が外されていた。このため、X2 分会長が Y6 管理課長(以下「Y6 課長」という。)に事務的なミスではないかと聞いたところ、Y6 課長は、農協が共済事業の目標達成のために行った年度末の勧誘推進において、X1 の実績がゼロであったため、課長待遇にふさわしくないとして外したと説明した。

なお、このときに実績がゼロであったのは、X1 のほか Y5 加工課長など加工課職員が 3 名いたが、これらの者には何ら処分はなかった。

- (5) 同年 5 月 1 日、この X1 に対する処遇をめぐって団体交渉が開かれた。席上、分会は、年度末の共済推進にあたって、その労働条件について分会と話し合いが持たれずその取り決めがなかったことや、年度末の共済事業の推進では従来から不適切な面があったことなどから、X1 は勧誘に回らなかったものであることを説明し、課長待遇をもとどおりにつけるように主張した。その後、かなり激しいやりとりとなったが、結局もとどおりに戻すことになった。

- (6) 同月 6 日から X1 は、秋田市で開かれた秋田県信用農業協同組合連合会(以下「県信連」という。)主催の研修会に参加した。同月 26 日、外務活動の実習の段階になって、県信連から渡された名刺に秋田市農業協同組合特別推進班と記載されていたため、X1 は、男鹿市農業協同組合の職員の身分で実習を行いたいと申し出た。しかし、これが容れられなかったため実習には参加しないとして自習を申し出た。これに対し、県信連では X1 の説得に努めたが X1 が応じなかったため、農協に連絡し、農協から Y10 組合長が迎えに行き、X1 は研修日程を残したまま帰った。

8 部制廃止後の課長の職務権限

(1) 課の分掌業務については、職制規程第 12 条に規定されているが、それによると人事及び労務に関する業務の分掌はおおむね次のとおりである。

ア 共通事項

(ア) 所属職員の就業管理に関すること。

- 1 職員の出張命令手続きに関する事項
- 2 職員の早出、残業及び休日勤務命令手続きに関する事項
- 3 職員の担当業務の決定及び就業に関する事項

(イ) 職員の考課に関すること。

(ウ) 季節的業務等 3 か月未満の臨時雇入に関すること。

イ 管理課

(ア) 企画会議の開催に関すること。

(イ) 職制及び職務管理の企画管理に関すること。

(ウ) 職員配置策定に関すること。

(エ) 労務管理及び教育訓練の企画に関すること。

なお、農協には本件申立時、管理課以外に、金融共済課、農産課、購買課、農機自動車課、燃料課及び加工課があり、その後生活店舗課が新設されたが、これらの課は、前記アの共通事項の業務とそれぞれの事業に関する業務のほかは、特に人事及び労務に関する業務は分掌していない。

(2) 職務権限については、職制規程第 14 条において、次のとおり規定している。

「第 14 条 組合運営の責任と権限は職務権限表によって行使する。

② 前項の責任と権限はつぎの段階を経て行使する。

- 1 立案 必要な資料の整備と実行の具体案作成。
- 2 検証 内容の適否を検討し、その正しいことを証明する。
- 3 決定 最終的に決定すること。
- 4 報告 下位者が業務を行った結果を上位者に知らせる。」

また、課長の職務権限については、職制規程第 20 条において、次のとおり規定している。

「第 20 条 課長の基本的な責任と権限はつぎのとおりである。

- 1 課の業務を課の職員に割当て、これを指揮監督して、業務を遂行し、その結果を参事に報告する。
- 2 業務を遂行するために必要な事項を参事に提案する。
- 3 課長は支所業務目標を支所長に指示する。
- 4 課長は軽微な事項について直接支所長に課長の職務権限を行使することが

できる。

- 5 他の課長および支所長と密接な連絡協調を保ち、業務遂行の万全を期する。」
さらに、権限行使の段階については、職務権限表に規定されているが、それによると、課長の人事及び労務に関する職務権限はおおむね次のとおりである。

ア 共通事項

① 決定の権限を有する事項

- (ア) 一般職員の担当業務決定
- (イ) 職員の就業管理
- (ウ) 職員の賜暇、欠勤、遅刻、早退
- (エ) 職員の時間外休日勤務
- (オ) 職員の出張

② 立案又は検証の権限を有する事項

- (ア) 職員の考課(課長補佐以下の一般職員)
- (イ) 季節的業務等3か月未満の臨時雇入

これらの事項のうち、①の(ア)、(ウ)、(エ)及び(オ)は、部長制の廃止を伴う機構改革により、従来の立案権から決定権に変わったものであり、また、①の(イ)及び②の(ア)は、従来明確な規定がなかったものが規定されたものである。

イ 管理課

① 決定の権限を有する事項

- (ア) 職員の服務規律の維持
- (イ) 職員人事カード管理

② 立案又は検証の権限を有する事項

- (ア) 企画会議の開催
- (イ) 職員の配置策定
- (ウ) 労務管理及び教育訓練に関する企画
- (エ) 訴訟及び調停
- (オ) 職員の採用、解雇、任免、異動、休職及び役職等の事務
- (カ) 職員の配置及び異動
- (キ) 労働協約その他労務管理
- (ク) 職員の年次昇給、賞与及び賞罰
- (ケ) 職員の特別昇給、昇給停止及び昇格(課長補佐以下の一般職員)
- (コ) 臨時雇入、3か月以上の雇入

これらの事項のうち、②の(ア)、(エ)、(オ)、(ケ)及び(コ)は部長制の廃止

を伴う機構改革により、従来、部長、参事あるいは他課長の権限であったものが管理課長の権限となったものであり、また、②の(キ)は、従来明確な規定がなかったものが規定されたものである。

- (3) 管理課長は、人事異動の際には自ら原案を作成し、組合長、専務理事、参事らとともに協議を行い、決定に参画する。しかし、その他の課長が意見を求められることはほとんどない。
- (4) 各課長間には上下関係はなく、また支所長とも同格という取り扱いがなされている。
- (5) 農協が農協労や分会と団体交渉を行う際には、組合長、専務理事、参事及び管理課長は出席するが、その他の課長が出席することはほとんどなかった。
- (6) また、農協の職制規程には、課長、支所長全員と参事及び役員で構成される企画会議が定められており、昭和 54 年の職制規程では事業方針の策定や事業推進計画などを付議することとされているが、昭和 59 年に職制規程が改正されてからは、付議事項が明確に規定されていない。また、この企画会議は実際には長らく開かれたことはなく、昭和 63 年 1 月に一度開かれたことがあるのみである。

9 人事考課

- (1) 農協では、昭和 44 年に人事規程を制定し、その中に人事考課を行う旨の規定もあったが、その細目の取り扱いを定める人事考課取扱要領が制定されなかったこともあって、実際には長い間行われていなかったが、昭和 59 年 7 月 1 日に人事考課取扱要領を制定施行し、昭和 61 年 3 月から人事考課を始めた。
- (2) 人事考課の権限は、職制規程の職務権限表によれば、課長以上の役付職員については、参事が立案をし、常勤理事が検証をした後、組合長が決定をすることとされており、また、一般職員については、課長、支所長が立案をし、参事が決定をすることとされている。

一方、人事規程の第 22 条によれば、人事考課は第一次及び第二次に区分して行うこととされており、参事と補佐職を除いた管理職については、参事ないし専務理事が第一次考課者、組合長または副組合長が第二次考課者であって、組合長が調整者と評語決定者を兼ねている。また、補佐職及び一般職については、課長または支所長が第一次考課者、参事が第二次考課者であって、専務理事が調整者、組合長が評語決定者となっている。

このように、補佐職及び一般職については、職制規程の職務権限表と人事規程に違いがある。

- (3) 実際の人事考課の状況をみると、補佐職及び一般職については、まず、課長

及び支所長がそれぞれ所属の職員について第一次考課を行っている。その方法は、人事考課取扱要領に定められた人事考課表に基づき、16項目の考課要素についてaないしeの評定をして、第一次考課者の欄に記入をして参事に上申し、その後、参事が第二次考課として、同じ人事考課表の第二次考課者の欄に同様の評定を行い、専務理事に上申している。最終的な決定は組合長の権限で行われている。なお、考課表は参事が保管しており、課長及び支所長は所属の職員以外の職員の考課状況については全く関知していないし、所属の職員についても最終的な考課の結果については知りえない。

10 加工課及び加工場の状況の推移

- (1) X1は、昭和56年3月31日に、昭和54年から加工課長を務めていたY2の後任として加工課長に就任した。その後、機構改革により加工課が購買課に統合され、それから再び加工課が設けられたが、加工場が本所建物の外にあることから、昭和61年5月1日に五里合支所長補佐を命じられるまで、購買課課長補佐、加工課課長補佐ではあっても、加工場長として加工場の統括責任者の立場にあった。
- (2) 加工課の業務は、醤油や味噌の加工が中心であったが、その出荷量は、昭和48年からオイルショックの影響もあって減少し続けていた。このため、加工場の単年度収支も、昭和52年からは赤字となり、理事会では加工場を廃止すべきとする意見が出されるまでになった。
- (3) X1は、加工課長になると、味噌の委託加工を開始し、また醤油についても製造機械の改善等により品質の向上を図るなど、業務の全般的な改革を行った。また、新製品として、「味ひょうたん」や「浅漬三味」などの開発、製造も行った。この結果、加工場の出荷量は上昇に転じ、単年度収支も徐々に改善の方向に向かった。

第2 判 断

1 農協労の救済申立資格について

被申立人は、次のとおり主張する。

農協の本所の課長は、その職務上の義務と責任とが農協労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といいうるから、課長の参加を許す農協労は労働組合法にいう労働組合ではなく、労組法上の救済を申し立てる資格はない。

以下、判断する。

農協労が、昭和55年11月21日の大会において組合規約を改正し、組合への参加を許されない者の範囲を「中央執行委員会に於いて除くを適当と認めたも

の」と改めたことは、第1、4、(2)認定のとおりである。また、これより農協の本所課長は組合加入資格を有するものとされ、現在に至っていることは当事者間に争いはない。

ところで、不当労働行為の救済申立てをする労働組合が、申立ての適格性としての自主性を保有しているかどうかは、当該組合が使用者からの「自主性」に欠けているかどうかの実質的審査によって決せられるべきことである、本件において、「職務上の義務と責任とが農協労の組合員としての誠意と責任とに直接で触する監督的地位にある労働者」と被申立人が主張する「本所課長」が農協労に加入している事実はない。

よって当委員会は、農協労の現行組合規約上、組合加入を認められている者が労働組合法第2条但書第1号に該当するか否かにかかわらず、農協労が労働組合法第2条に定める労働組合として救済申立ての適格性を有すると認めるものである。

2 X1を加工課長に任命しなかったことについて

(1) 申立人らは、次のとおり主張する。

イ 被申立人は、昭和59年6月30日、加工課のY2課長が定年退職することに伴い、その後任を任命するに至り、申立人X1に対し、同人が「農協労に加入しているから課長にはできない」旨言明した。同人は、処分はされたが、現に労働組合に入りながら加工課長をやってきた実績もあり、労働組合の組合員であることと加工課長につくことは少なくとも矛盾しない旨主張したが、農協組合長らはこれに耳をかさず、「課長は管理職」との、あいも変わらぬ口実を持ち出してあくまでX1を加工課長職に就かせない態度に終始した。農協のX1に対するかかる措置は、先に農協が、X1を名ばかりの管理職である総務課長に任命することによって農協労からの脱退を強要し、これに従わないとやるや懲戒処分までした攻撃とは逆に、農協労の組合員にとどまっていることを理由として総務課長以上に管理職的色彩のない加工課長への任命を敢えてしないというものであって、農協労が自らの自主的な判断によって課長職も組合員の範囲として組織力の拡大を図ることを妨害し、もって農協労への支配介入をなさんとする労組法第7条第3号の不当労働行為である。また、申立人X1に対し、同人が労働組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いであって同法第7条第1号の不当労働行為である。

ロ 被申立人は、被申立人農協が昭和59年5月1日をもって機構改革し、それまでであった部制を廃止して7課7支所制を採用し、参事の下に7課の課長が直結する機構となったから、課長は、機構改革以前と比較して益々監督的地

位＝使用者の利益代表者としての性格が強くなった旨主張する。

しかしながら、被申立人農協において部長制が廃止されたのは、以前から、機構図上はあるものの、部長・参事が兼務であったり、交互に空席であったりしたことがたびたびで、参事のほかに部長を置くことの実質的意味がなかったため、その現状に機構を符合させただけのことであって、部長制廃止により、その権限が課長や支所長に降りたというものでは決してない。実際この機構改革後の人事異動においても、課長・支所長は異動を決するための協議には全く加えられず、参事・専務・組合長の三役のみで(とりわけ組合長のワンマン的権限で)決せられているのが実情であり、人事異動という、労働者の地位・身分を決定する上で極めて重要な場面において、課長にはなんら直接的権限がないことは、部長制廃止の前も後も変わりはない。

(2) 他方、被申立人は、次のとおり主張する。

イ たとえ特定の労働者に対する不利益取扱いであってもその差別に合理的な理由がある限り、不当とはいえないから不当労働行為にあたらぬ。申立人 X1 は、被申立人農協の管理職である課長職への昇進を求めながら、たとえ課長に任命されても申立人労組の組合員の地位に止どまり、労組員として労働運動に従事する態度を極めて旗幟鮮明にしている者である。仮に被申立人農協が申立人 X1 を課長職に任命した場合、申立人 X1 としては、課長職としての職務上の義務と責任とが申立人労組の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する立場に立たされることは疑いない。このように、当初から使用者の監督的地位と労働組合の組合員の立場が相反する二つの地位に止どまることを明らかにしている者、いわば二足の草鞋を履く態度をとり続けている申立人 X1 に対して、被申立人農協が課長職に任命しないことは、単なる労組員であることの故をもって不利益な取扱いをしているのではなく、十分合理的な理由のあることであり、不当労働行為にあたらぬ。

ロ また、被申立人農協では、昭和 59 年 5 月 1 日をもって機構を改革し、それまで存置していた部制を廃止し 7 課 7 支所制を採用して現在に至っている。すなわち、本所においては、役員を除けば、参事を頂点としてその下に 7 課の課長が直結する機構となっている。そして、職務権限表によれば、本所の課長は、その職務上の義務と責任とが申立人労組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といいうる。

(3) 以下、判断する。

被申立人における課長職の職務権限は、第 1、8 認定のとおりである。

まず、各課長に共通の職務権限について検討する。

各課長に共通の職務権限として決定権を有する事項は、第 1、8、(2)、ア、①認定のとおりであるが、これらは、各課の業務を円滑に行うため当然に行われるべきものであって、労働組合法第 2 条但書第 1 号にいう「雇入解雇昇進又は異動」に関するものではないし、「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」でもない。

次に、立案権を有する事項は、第 1、8、(2)、ア、②認定のとおりであるが、このうち、職員の考課については、第 1、9 認定のとおりである。これによれば、課長は所属の職員についてその責任により第一次考課をしている事実は認められるが、その後参事の第二次考課を経て、最終的な決定は組合長の責任で行われており、また、課長は人事考課の最終的な結果を知りえないことから、課長の考課は人事考課における一資料として評価されるにとどまり、課長が人事考課について実質的な決定権を有しているとはいえない。同様に立案権を有する事項である季節的業務等 3 か月末満の臨時雇入についても、決定がなされるに際しての補助的な権限を有するにすぎないと考えられる。

また、職制規程上の会議として企画会議があるが、これは職制規程上はあるものの、第 1、8、(6) 認定のとおり実際には長らく開かれておらず、また、昭和 63 年になって一度開かれた同会議も、本件審問の全趣旨からすると、本来の企画会議の実態を有するか疑問があり、この会議に出席することで「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」に接するとは考えられない。

さらに、第 1、8、(3) 認定のとおり、人事異動にあたって各課長がその意見を求められることはほとんどなく、もちろん、その決定に参画することもない。

次に、各課長特有の職務権限であるが、人事及び労務に関する業務は、第 1、8、(1) 認定のとおり、管理課の分掌とされており、その他の各課はこれを分掌していない。そこで、管理課長に特有の職務権限について検討する。

第 1、8、(2)、イ認定の職務権限からすると、管理課長独自の職務権限のうち決定権を有するものはわずかであり、人事及び労務に関しても立案権を有するのみである。しかし、第 1、8、(3) 認定のとおり、人事異動に際して管理課長は、組合長、専務理事及び参事らとともにその協議、決定の場に参画していることが認められる。また、管理課は、人事及び労務に関する業務を分掌する唯一の課であり、第 1、8、(5) 認定のとおり、管理課長は団体交渉にも被申立人側として出席している。さらに第 1、8、(2)、イ認定のとおり、部長制の廃止に伴い、管理課長の権限は職制規程上かなり強化されている。

以上を総合して判断すれば、管理課長は、その職務権限などからみて、「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労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接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」であると認めることができる。しかし、その他の課長については、労働組合法第2条但書第1号に規定する「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限をもつ監督的地位にある労働者」であると認めることはできないし、かつ、「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労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接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」であると認めることもできない。

したがって、被申立人が、加工課長の地位は労働組合の組合員としての地位と相入れないものであるから X1 を加工課長に任命できないとしたことには合理的な理由がない。

3 結 論

以上のとおり、被申立人の加工課長職は労働組合と両立しうる地位であり、ほかに被申立人が X1 を加工課長に任命できないとする具体的理由はない。したがって、被申立人が X1 を加工課長に任命しなかったのは、X1 が労働組合の組合員であることないしは労働組合の組合員であり続けることを理由とした不利益取扱いであり、これは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。また、これは同時に、農協労の組織拡大を妨げ、その組織力に動揺を与える支配介入行為であり、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。

4 救済方法について

(1) 救済の利益について

被申立人は、次のとおり主張する。

不昇格または昇格の停止の場合は、当該組合員が、一応、昇格のための最低基準を充たしている場合にもポストとの関係上昇格者が限定される比較的上級の職制の場合、会社の人事権との関係で微妙な問題を生ずるとされており、現在被申立人においては職制上、参事のすぐ下に8課長しか置いておらず、ポストの関係上昇格者が限定されていて、正に微妙な問題といわなければならない。この場合、救済方法としては精々「課長と同待遇にせよ」というしかないのであり、X1 は現在課長職待遇を受けているのであるから、X1 を「課長と同待遇にせよ」という救済の申立はその利益がなく却下されるべきものである。

以下、判断する。

確かに、X1 は、課長職を退いた後も、課長職待遇であったのであり、経済的

不利益を被ったという事実は認められない。しかしながら、X1 が、課長職に就くことによって得べき職務上の期待感や社会的使命感の発揮等の機会を失うという精神的不利益を被ったであろうことは容易に推認できるのであって、救済の利益がないとする被申立人の主張は認められない。

(2) 不当労働行為救済命令と人事権との関係について

被申立人は、次のとおり主張する。

使用者がその雇用する労働者を積極的にいかなる部署に就けていかなる職務に従事せしめるかは、当該使用者が企業を円滑に運営するためその責任においてなす人事権の行使にほかならないのであって、使用者の専権に属し、裁判所あるいは労働委員会を含めた行政機関においてもこれを強制することは許されない。もとより、現行法上、使用者の人事権の行使が司法機関あるいは行政機関によって制約を受ける場合がないわけではない。ある労働者に対する解雇が無効とされ、あるいは転勤の発令が取り消されるなどがその例である。しかし、これらの例で仮に解雇が無効とされ転勤の発令が取り消されたとしても、その結果は、使用者が一旦よしとしてなした旧の人員配置に戻るだけのことであって、この意味において使用者の意思とは全く無関係ではない。しかしながら、本件においては、これら使用者の人事権の行使が消極的に制約をうけるものとは異なり、積極的に容喙するものである。

およそ企業は、人的および物的設備によって構成される。これらを如何に有効に配置し企業を発展せしめるかは、使用者に課せられた経営責任であり、司法機関や行政機関がその責任を負うものではない。本件において、申立人らは、申立人 X1 を課長に任命しなければならない旨の命令を求めている。もし申立人 X1 に対する課長への任命が許容されるならば、当然他の労働者に対する申立ても許容されなければならない。もし、被申立人が雇用する多数の労働者が吾こそは課長の能力ありと称して裁判所なり地方労働委員会なりに救済を申立てたらどうなることであろう。その結果は、経営責任を負わない他の機関が企業の運営上不可欠な人事権を行使するということとなり、その誤りは一目瞭然である。

以下、判断する。

第 1、6、(6) 認定の組合長の発言と、第 1、6、(7) 認定の購買課長の加工課長兼任の事実を合わせ考えると、この時点では被申立人が加工課長の適任者としては X1 以外には考えていなかったことがうかがわれ、X1 が農協労を脱退しさえすれば、加工課長に任命されていたであろうことは容易に推認できるのであって、X1 を加工課長に任命するよう命ずることは被申立人のいう「使

用者の意思」に反するものではないと考える。したがって、加工課長への昇格を命ずることは被申立人の人事権に積極的に容喙するものではなく、その人事権を不当に制約することにはならない。

さらに、労働委員会が救済措置として昇格を命ずるのは、使用者の行為が不当労働行為であると認めるからであって、申立人の能力の有無を直接的に判断した結果ではない。したがって、労働委員会の救済命令が使用者の人事権を制約することはあっても労働委員会が人事権を行使したということにはならない。

確かに、企業内における人的、物的設備の配置は使用者の経営責任において行われることである。しかし、使用者の行為が不当労働行為である以上その救済として労働委員会が相当と認める措置を命じ得ることはいうまでもなく、本件のような昇格させないという不利益取扱いに対しては昇格を命ずることが不当労働行為からの救済として適切な措置である。

(3) 救済の範囲について

申立人は、X1 を課長一般に任命しなければならないとの救済を求めている。しかしながら、これまでの事実認定及び判断のとおり、本件不当労働行為は被申立人が労働組合の組合員であることないしは労働組合の組合員であり続けることを理由として X1 を加工課長に昇格させなかったというものであり、これに対する救済としては、被申立人に対し X1 を加工課長に任命するよう命ずることで必要かつ十分な措置である。

なお、申立人は将来にわたる不作為命令及び誓約文の掲示も求めるが、本件における救済としては主文の範囲で相当と判断する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適用し、主文のとおり命令する。

平成元年 2 月 15 日

秋田県地方労働委員会

会長 伊 勢 正 克 ㊞