

愛媛、昭60不5・昭61不5・9、平元.9.22

命 令 書

申 立 人 愛媛くみあい飼料労働組合

被申立人 愛媛くみあい飼料株式会社

主 文

- 1 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、下記のとおり、縦1メートル、横2メートルの白紙に楷書で明瞭に墨書し、愛媛県今治市天保山町2丁目1番地の1の会社今治工場内及び愛媛県宇和島市坂下津向山381番地の会社宇和島工場内の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。  
(注 年月日は掲示した日を記載すること。)

記

年 月 日

愛媛くみあい飼料労働組合

執行委員長 A 1 殿

愛媛くみあい飼料株式会社

取締役社長 B 1

当社が、愛媛くみあい飼料労働組合及び同組合員に対して行った下記の行為は、愛媛県地方労働委員会において、不当労働行為であると認定されましたので、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合との間で昭和45年5月30日に締結した非組合員の範囲に関する協定書に藉口し、同協定書で非組合員とされている管理職を濫造し、相対的に組合員数の減少を図ったこと。  
(2) 愛媛県経済農業協同組合連合会への出向制度を利用して、貴組合員A2の組合活動を実質的に封じたこと。  
(3) 貴組合員A2に対する出向に関する団体交渉を拒否したこと。
- 2 申立人のその余の申立てはこれを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人

被申立人愛媛くみあい飼料株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、肩書地及び愛媛県宇和島市に工場を有する（以下それぞれ「本社」、「今治工場」、「宇和島工場」という。）家畜飼料製造を業とする株式会社であり、全国農業協同組合連合会（以下「全農」という。）

の協力工場として、全農と配合飼料等売買契約を結んでいる。

また、昭和60年（不）第5号事件申立て時（昭和60年6月19日）の株主は、協和醗酵工業株式会社と全農の下部組織である愛媛県経済農業協同組合連合会（以下「経済連」という。）であったが、その後、協和醗酵工業株式会社がその保有株を全農と経済連に譲渡したことに伴い、昭和61年10月1日付けで、会社はその商号を協和飼料株式会社から現商号に変更した。

なお、昭和63年4月1日現在の従業員数は、本社及び今治工場39名、宇和島工場34名、計73名である。

## (2) 申立人

申立人愛媛くみあい飼料労働組合（以下「組合」という。）は、会社に勤務する従業員で組織する企業内組合であり、昭和61年10月1日付けの会社商号変更に伴い、その名称を協和飼料労働組合から現名称に変更した。また、組合は、昭和46年8月21日施行の協和飼料労働組合同規約（以下「旧組合同規約」という。）では、宇和島工場に組合支部（以下「宇和島支部」という。）を設けていたが、昭和63年3月6日に旧組合同規約の改正（以下「新組合同規約」という。）を行い、宇和島支部を廃止した。

なお、昭和63年4月1日現在の組合員数は、本社及び今治工場22名、宇和島工場16名、計38名である。

## 2 非組合員の範囲

### (1) 組合同規約上の非組合員の範囲

旧組合同規約第4条には、次のとおり定められていた。

この組合は協和飼料株式会社の従業員で組織する。ただし、従業員で次の各号に該当する者は除く。

- (1) 課長以上の者（課長補佐、課長代理、課長待遇を含む）。
- (2) 臨時雇、嘱託、試用期間中の者。
- (3) その他、会社と組合が協議決定した者。
- (4) 前各号以外の会社と組合が協定したシヨップ制に該当する者は組合員とならなければならない。

なお、新組合同規約では、旧組合同規約第4条の規定中、会社名が「協和飼料株式会社」から「愛媛くみあい飼料株式会社」に変更されただけで、非組合員の範囲に関しては同一の規定が設けられている。

### (2) 労働協約上の非組合員の範囲

昭和45年5月30日、組合と会社は、組合員に関する事項として、次の内容の協定（以下「非組合員の範囲に関する協定」という。）を締結した。

- 1 従業員は次の各号の1に該当する者を除き組合員にならない。
  - ① 工場長、部長及びこれと同格の者。
  - ② 課長（心得、待遇及び代理を含む）。
  - ③ 臨時、嘱託及び試用期間中の者（見習者を含む）。

④ その他会社と組合とが協議のうえ決定した者。

(以下省略)

また、非組合員の範囲に関する協定には、次の内容の覚書が交わされている。

1 課長（心得、待遇及び代理を含む）について

① 会社が職制により発令したものであること。

② 心得、待遇は課長同格として組合員とならない。

③ 代理発令の場合は協定書第1項第4号の協議のうえ決定した者と同様に会社と組合とが協議するものとする。

ただし、昭和55年以降の課長代理（課長代理待遇を含む）発令の事例において、上記覚書③に基づく協議が行われたことはない。

3 組合役員の範囲

旧組合規約第34条には、組合役員について次のとおり定められていた。

組合役員は全組合員の直接無記名投票により、次の役員を置き、任期は1カ年とする。役員とは執行委員までとする。

1 委員長 1名

2 副委員長 1名

3 書記長 1名

4 会計 1名

5 執行委員 6名 うち2名は宇和島支部長、宇和島支部書記長。

6 会計監査 3名 うち宇和島支部1名。

7 職場委員 会社職制に応じ各職場1名。

(以下省略)

また、新組合規約第32条には、次のとおり定められている。

組合役員は、全組合員の直接無記名投票により次の役員を置き、任期は1年とする。

1 委員長 1名

2 副委員長 1名

3 書記長 1名

4 会計 1名

5 執行委員 若干名

6 会計監査 2名

7 職場委員 会社職制に応じ各職場1名

(以下省略)

4 会社従業員数並びに組合員数及び非組合員数の推移

昭和55年4月1日から昭和63年4月1日までの会社従業員数並びに組合員数及び非組合員数の推移は、別表1、2及び3のとおりである。

5 昭和55年ごろまでの労使関係及び会社の経営状況

(1) 労使関係

組合は、一時金交渉や春闘の賃上げ交渉の度に残業拒否などの争議を

繰り返していたため、会社の飼料製造業務は、しばしば滞ることがあった。

## (2) 会社の経営状況

ア 会社は、昭和46年ごろから赤字無配の状態にあり、昭和53年から昭和54年にかけての経営状況をみると、経費のうち人件費の占める比率が高く、また、生産効率の悪い設備もあり、その生産性は全農の協力工場の中でも低い状況であった。

イ 昭和53年5月、会社は、今治工場で製造した飼料が原因で種豚の死亡事故（以下「ハイブリード事故」という。）を起こし、多額（約1億8千万円）の損害賠償責任を負ったが、会社には支払能力がなく、全農がその大半を負担した。

また、当時は、ハイブリード事故以外にも、製品事故が多発していた。

ウ 昭和53年6月、会社は全農から経営状況及び飼料製造設備について改善を要請された。この中で、組合との関係については、「労働組合との対応も十分でなく、労使協調関係が欠如しているようにみられる。」との指摘を受け、組合との関係改善も指示された。

エ 昭和54年3月、会社は、全農からの上記改善要請に対し、会社の対策案をまとめた。この中で、組合との関係については、「・・・労組側への不信の除去に努め、常時会社の資本、従業員、需要家の三者の必要性とその立場、会社の業務の畜産物への食物供給という使命的重要性、又は、前記三者の相互に各その立場の尊重を訴え、共に不信感の除去を優先して努力中である。」とした。

オ 昭和54年4月、会社は、ハイブリード事故に関して、「種豚事故原因究明調査の終了に当たって」と題する文書を従業員に配布した。この中で、会社の現状について、「給与交渉のような冷静かつ事務的に処理すべき年中行事に当たって、旧態依然たる残業拒否、スト権集約などの考え方が残っていることは、必要量の飼料を必要時期に農家に届けなければならない任務に照らし、飼料会社の労使慣行として不相当と外部の関係者から判断されてもやむを得ないことである。」とした。

カ 昭和56年9月、会社は全農大阪支所から飼料の品質管理並びに経営体質の強化と徹底を文書で要請された。この中で、組合との関係については、「社員に組合側についている方がプラスであるという意識が強く、この弊害が随所に見られるので、健全な労使慣行の確立を図るとともに、職務権限の明確化、指揮命令系統の整備を図ること。」を指示された。

## 6 会社再建計画

### (1) 工場設備の改善

会社は、昭和55年から、今治、宇和島両工場の飼料製造設備の改善に

着手し、機械の無人運転化、集中制御化を行った。

(2) 経営の合理化

会社は、昭和55年から、工場設備の改善と並行し、経営の合理化を図る方策として、

ア 設備改善によって発生した余剰人員の削減のため、希望退職者を募集する。

イ 労務費の削減と従業員間の賃金不公正を是正するため、従業員の賃金体系を見直す。

ウ 旧来の労使関係を改め、労働生産性の向上を図るため、組合と締結している各種協定書を見直す。

の3点を中心とする会社再建計画（以下「再建計画」という。）の策定に取り組んだ。

(3) 特別社員制度と再建計画実施に関する団体交渉

ア 昭和46年6月30日、組合と会社は、定年延長に関する協定（以下「特別社員協定」という。）を締結した。

特別社員協定により、組合員の定年は55歳とされたが、定年到達者が引き続き勤務を希望する場合は、会社はその者を特別社員として、更に2年間再雇用するとともに、特別社員は組合員であると定められた。

イ 特別社員協定は、昭和53年6月24日に3回目の更新がなされた。この時、特別社員協定の有効期間は同日から2年間とされ、有効期間満了の日の30日前までに会社又は組合のいずれかから異議がなければ、更に1年間有効とされた。

ウ 昭和56年5月21日、会社は、再建計画のうち余剰人員の整理として希望退職募集を計画している時期に、定年延長的な制度があることは不合理であるとして、昭和56年6月23日をもって満了となる特別社員協定を破棄する、と組合に通告した。

エ 同年5月30日、会社からの上記通告を受けた組合は、組合としては定年延長の変更は考えておらず、特別社員協定の満了時に協議すべきであると回答したが、その後特別社員協定の有効期限の同年6月23日までに、当事者間で協議は行われなかった。

オ 昭和57年2月1日、会社は、再建計画の実施に関し、組合に団体交渉を申し込み、同月8日に団体交渉が行われた。この中で、会社が再建計画の要旨を説明したところ、組合は、再建計画実施と引替えに定年延長制度実施の検討を要望した。

カ 同月12日、再建計画に関する第2回目の団体交渉が行われた。この中で、会社は、再建計画の実施を前提として、昭和59年度から特別社員制度を実施し、併せて昭和60年度から定年延長について労使で協議する旨の回答をした後、希望退職募集人員について説明した。これに対し、組合は、組合内部で検討のうえ回答するとした。

キ 同月15日の再建計画に関する第3回目の団体交渉では、主に希望退職の募集期間について交渉が行われ、希望退職募集については、労使がほぼ合意に達した。

同日、団体交渉議事録確認として、「会社再建計画の実施を前提として、昭和59年度（第25期）から特別社員制度を実施する。昭和60年度（第26期）より定年延長について労使双方で協議する。」との文書が交わされた。

ク 同年4月、会社は全従業員を対象に希望退職を募集したところ、本社及び今治工場で14名、宇和島工場で5名が希望退職に応じた。

ケ 従業員の賃金体系の見直しについては、会社が再建計画実施を組合に提案する前の昭和56年2月から、労使が委員を出し合って賃金に関する研究会を開催しており、同年4月までの間、6回にわたり会社案について検討がなされた。この中で、会社が、組合の案があれば提出するよう求めたところ、組合は、組合案を作るからしばらく待つて欲しいと要望した。しかし、組合が会社に組合案を示さなかったため、その後、賃金に関する労使の研究会は開催されなかった。

コ また、組合と会社が締結している各種協定書の見直しについては、昭和57年4月、会社が組合に具体案を示し、同年7月から同年10月までの間、4回にわたり労使協議会の場で話し合われた。

なお、会社が見直しの対象とした協定書には、非組合員の範囲に関する協定も含まれており、同協定について、会社は、「協定書は現行でよい。覚書は破棄する。」と提案した。

サ 組合は、昭和57年10月の労使協議会の席上、賃金体系及び各種協定書は、現行のものがよいので、会社提案の賃金体系の見直し及び各種協定書の見直しは受け入れられないと回答した。

シ 昭和60年4月5日、会社は組合に再建計画に関する話し合いの場を持とうと提案したが、その後、結審時現在まで、労使間で再建計画に関する話し合いは行われていない。

## 7 人事異動

### (1) 組合員の人事異動に関する労働協約

昭和45年12月5日、組合と会社は、組合員の配置転換について次のとおり協定（以下「組合員の配置転換に関する協定」という。）した。

1 会社は組合員を配置転換（同一事業内の同一職種を除く）及び転勤又は出向を行う場合は、組合員の意思を尊重する。

2 会社は組合役員のうち、重要な組合要務についている者の転勤又は出向を行う場合は組合と協議し、組合の意思を尊重する。

ただし、重要な組合要務についている者は組合執行委員とする。

3 組合役員配置転換及び転勤又は出向については会社は組合に発令時にその旨通知する。

### (2) 会社就業規則上の規定

昭和39年4月1日施行の会社就業規則第11条には、従業員の人事異動に関して、次のように定められている。

会社は業務の都合によって、従業員に対して社内での配置転換、他社又は他事業場への派遣、転勤又は社外出向を命ずることがある。この場合従業員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(3) 人事異動の時期及びその手続き

会社は、例年4月と8月に定期の人事異動を行っているが定年などで退職者が生じた場合には、その都度人事異動を行うことがあった。

また、人事異動の手続きとしては、該当者の所属する課の課長が本人の意思を確認した後、内示をするとともに、組合に対しては、今治工場の総務課長が組合の書記長に、人事異動の発令前日までに書面(連絡箋)で通知していた。

(4) 出 向

ア 会社は、全農との間で配合飼料等売買契約を締結し、飼料の製造トン数に応じて全農から受け取る加工料を唯一の収入としているが、その加工料の中には、会社の従業員3名を飼料販売推進要員として、経済連に出向させるための人件費が含まれている。

また、出向者の活用方法については、会社と経済連が協議して、最も効果のある方法が採用できることになっていた。

イ そのため、会社は、経済連と協議のうえで、昭和56年3月まで、毎年従業員2名を経済連に出向させてきたが、同年4月以降は、会社が再建中であることを理由に出向は免除されていた。

ウ 同年3月までの出向者は、愛媛県下の経済連の事業所に配属され、経済連の指揮命令に服し、飼料の販売推進業務に従事してきた。なお、出向者は、組合員としての地位を保有したままであった。

8 申立てにかかる人事異動

(1) 昭和60年6月1日付けA3の人事異動

ア 会社は、昭和60年5月31日付けで今治工場製造課長B2が定年退職するため、同年6月1日付けでB2の後任として同製造課主査B3を昇格させ、更に、B3の後任に同製造課グループリーダーA3(以下「A3」という。)を製造計画の責任者として昇格させることとし、同年5月30日、組合に対し、この人事異動を文書で通知した。

イ 同日、組合は、A3の人事異動に関する団体交渉を文書で申し入れた。

ウ 翌31日、会社は、組合に対し、A3の人事異動は会社の経営上必要なもので、団体交渉事項とは考えていない旨文書で回答した。

エ 同日、組合が会社に再度文書で団体交渉の申し入れを受けるよう通告したところ、同日午後5時から、会社が、組合の3役を含む組合役員8名に対して、A3の人事異動に関して会社の方針を説明した後、労使間で話し合いが持たれた。

- オ 同年6月1日、A3は今治工場製造課主査の発令を受け、その職に就いた。
- カ 同月7日、組合は、A3の人事異動は団体交渉事項であるとして、再度会社に文書で団体交渉を申し入れた。
- キ 同月19日、組合は、A3の人事異動は組合弱体化を企図したものであるとして、当委員会に本件不当労働行為救済申立て（昭和60年（不）第5号事件）を行った。
- ク A3の組合活動  
A3は、昭和58年3月17日から昭和59年3月1日まで、組合執行委員であった。  
また、昭和60年3月には、今治工場製造課の職場委員に選出されている。
- (2) 昭和61年4月1日付けA2及び昭和62年4月1日付けA4の出向人事
- ア A2の出向
- (ア) 昭和61年3月6日、会社は、経済連から文書で、今治工場製品課社員A2（以下「A2」という。）の出向を要請された。  
当時、A2は、製品受渡の電子計算機の入出力という特殊業務を担当していた。
- (イ) 同月8日、A2は、経済連への出向に同意する旨の同意書を会社に提出した。
- (ウ) 同月26日、組合は、会社にA2の出向に関する団体交渉を文書で申し入れた。
- (エ) 同日、会社は、A2の出向は就業規則第11条に基づき本人の意思を尊重して行うものであること、今回のA2の出向は経済連からの要請によるもので、本人に内示をして了解を得ていること、この出向は会社の経営上必要な人事であり、団体交渉事項とは考えていないことを文書で回答した。
- (オ) 同年4月1日、組合は、会社に対し、A2の出向は組合と協議のうえ実施するよう文書で申し入れた。
- (カ) 同日、A2は、会社から経済連への出向発令を受け、経済連の飼料部飼料課勤務となったうえで、経済連からの駐在員として、今治工場内に駐在することとなった。
- (キ) 同日、会社と経済連は、A2の出向に関する契約書を交わした。  
この中で、A2は、経済連の服務規程に従うこと、A2の出向中の職務内容は、会社と経済連が協議すること、A2の出向中の給料、賞与、旅費等は、会社の負担とすることとされた。
- (ク) 同年5月1日はメーデーのため、組合員は休日とされていたが、A2は出勤していた。  
また、当時、今治工場では時間外労働にかかる労使間の協定は失効していたが、A2は、今治工場では時間外になる労働をしていた。



(ケ) 同年5月19日、組合は、当委員会にA2の出向撤回を求めて、本件不当労働行為救済申立て(昭和61年(不)第5号事件)を行った。

(コ) A2の組合活動

A2は、昭和56年11月21日から昭和59年3月1日まで、組合の会計を担当していた。

また、本件出向発令時は、組合の会計監査の役であった。

イ A4の出向

(ア) 昭和62年3月16日、会社は経済連から文書で、宇和島工場業務課社員A4(以下「A4」という。)の出向を要請された。

(イ) 同月23日、A4は、経済連への出向に同意するとの同意書を会社に提出した。

(ウ) 同月28日、宇和島支部の書記長と宇和島工場長が、A4の出向について話し合いを行った。

(エ) 同月30日、組合は、A4の出向を行わないよう文書で会社に申し入れた。

(オ) 同月31日、宇和島支部の支部役員3名と宇和島工場長及び同工場総務課長が、A4の出向について話し合いを行った。

(カ) 同年4月1日、A4は会社から経済連への出向発令を受け、経済連からは、宇和島工場駐在を命じられた。

(キ) 同日、組合は、A4の出向についての団体交渉を文書で会社に申し入れた。

(ク) 同日、会社は、出向は組合との出向協定書(組合員の配置転換に関する協定)に基づき発令したものであるとの回答をした。

(ケ) 翌2日、組合は、会社の行為は組合を無視したものであると会社に申し入れた。

(コ) 同月4日、組合は当委員会にA4の出向撤回を求めて、本件昭和61年(不)第5号事件の追加申立てを行った。

(カ) A4は、昭和63年3月末で出向を解かれ、同年4月1日現在、宇和島工場業務課勤務となっている。

(シ) A4の組合活動

A4は、昭和59年11月2日から昭和60年11月1日まで宇和島支部の書記長であった。

(3) 定年退職者の再雇用

ア 会社は、昭和59年6月30日付けで定年退職した今治工場原料課社員A5を、翌7月1日付けで同課の臨時として再雇用した。

イ 会社は、昭和59年11月30日付けで定年退職した宇和島工場業務課グループリーダーA6を、翌12月1日付けで同工場総務課の臨時として再雇用した。

ウ 会社は、昭和60年4月30日付けで定年退職した宇和島工場業務課社員A7を、翌5月1日付けで同課の臨時として再雇用した。

- エ 会社は、昭和59年1月31日付けで定年退職していた今治工場原料課長B4を、昭和60年12月1日に同工場製品課の嘱託として再雇用した。
- オ 会社は、昭和61年6月30日付けで定年退職した今治工場生産管理課長B5を、翌7月1日付けで同課の嘱託として再雇用した。
- カ 同年7月7日、組合は、会社がB5を嘱託で再雇用したことについて、会社は特別社員制度を実施せず、管理職であった者の再雇用のみを優遇した人事であるとして、団体交渉を文書で申し入れた。
- キ 翌8日、会社は、夏期一時金交渉が解決しだい、団体交渉を実施したいと組合に回答した。
- ク 同月11日、団体交渉が開催され、その中で会社は、従業員の再雇用にあたって、組合員であった者と管理職であった者との間で差別はしていないと回答した。
- ケ 同月14日、組合は、7月11日の団体交渉における会社の回答は理解できないとして、再度団体交渉を申し入れ、同日、団体交渉が開催された。
- コ 同月17日、組合は臨時嘱託の採用基準の公開等を行うよう文書で申し入れた。これに対し、同月22日、会社は、7月11日及び同月14日の団体交渉で回答したとおりであると文書で回答した。
- サ 同年8月8日、組合は、当委員会に、臨時、嘱託雇用を止めて正規社員の雇用を求める本件不当労働行為救済申立て（昭和61年（不）第9号事件）を行った。
- シ 会社は、同年9月30日付けで定年退職した宇和島工場製造課長B6を、翌10月1日付けで同工場業務課の嘱託として再雇用した。
- ス 同年10月2日、組合はB6の嘱託採用に関し団体交渉を申し入れ、同月8日、団体交渉が行われた。
- セ 同月13日、組合は10月8日の団体交渉における会社の回答は納得できないとして、会社に対し、臨時嘱託の採用基準の公開等を求める申し入れを行い、これに対し、会社は、会社の考えは同年7月11日、同月14日及び同年10月8日の団体交渉で説明したとおりであると文書で回答した。
- ソ 会社は、昭和62年1月31日付けで定年退職した宇和島工場業務課主査B7を、翌2月1日付けで同課の嘱託として再雇用した。
- タ 同年2月3日、組合は、会社に対し、B7の再雇用を撤回するよう文書で申し入れた。
- チ 同月26日、組合は、会社に対し、同月末に予想される臨時嘱託発令を差し控えるよう申し入れ、これに対し、同日、会社は、同年2月末、宇和島工場で2名の定年退職者が出る予定であり、この2名は従来どおり再雇用すると文書で回答した。
- ツ 会社は、同年2月28日付けで定年退職した宇和島工場業務課長B8及び同工場業務課主査B9の2名を、翌3月1日付けで同工場業務課

の嘱託として再雇用した。

テ 同年3月3日、組合は、同年3月1日付けの宇和島工場の人事について団体交渉を申し入れ、これに対し、同日、会社は、同年3月1日付けの宇和島工場の人事は、同工場の管理運営上必要なものであり、理解を深めていただきたいと文書で回答した。

ト 同年3月3日、組合は、当委員会に、B7、B8及びB9の嘱託採用の撤回と正規社員の採用を求めて、本件昭和61年（不）第9号事件の追加申立てを行った。

ナ 再雇用された臨時と嘱託の賃金は、いずれも退職時の賃金に同率を掛けて算定されている。また、結審時現在、再雇用者の名称は、嘱託に統一されている。

## 9 会社の機構及び職制の変更

昭和55年以降、会社は、度々機構及び職制の変更を行っており、その主なものは次のとおりである。

昭和55年6月1日 次長制を廃止する。

今治工場工務課を生産管理課とする。

宇和島工場品質管理室を品質管理課とする。

同年8月1日 係制を廃止する。

係長、職長、主任職の手当を廃止する。

現場の指揮監督を必要とする課に主任を置く。

グループで作業をするところはグループリーダーを置く。

昭和56年4月1日 今治工場の総務課と経理課を統合し、総務課とする。

今治工場の生産管理課と品質管理課を統合し、生産管理課とする。

宇和島工場の品質管理課と工務課を統合し、生産管理課とする。

同年8月1日 今治工場の管理職スタッフとして主査を置く。

昭和57年1月11日 宇和島工場製造関連部門の業務担当として、工場次長を置く。

昭和60年4月1日 今治工場工場長の補佐として工場次長を置く。

昭和61年10月1日 商号を変更する。

昭和62年4月1日 今治工場の製品課と原料課を統合して業務課とする。  
職制を課長、課長待遇、課長心得、課長心得待遇とする。

昭和63年4月1日 本社管理室に管理室次長を置く。

今治、宇和島両工場に工場次長を置く。

このうち、昭和56年8月1日に設けられた主査に当初発令された者は、当時、課長代理の職にあった3名であった。また、主査は、課長代理待遇とされた。

## 10 業務分掌

### (1) 会社組織

昭和60年4月1日現在及び昭和62年4月1日現在の会社組織図及び人員配置表は、別表4及び5のとおりである。

### (2) 各組織の業務分掌

昭和54年8月決定の会社業務分掌規程(以下「業務分掌規程」という。)によると、人事及び労務に関する業務の分掌は、概ね次のとおりである。

#### ア 各組織共通業務（業務分掌規程第7条）

所管組織単位の構成員の業務の割当。

#### イ 本社管理室業務（業務分掌規程第9条）

(ア) 労務充員計画の立案並びに実施上の総括管理。

(イ) 従業員の採用、配置、任免、昇格、異動、休職、復職、退職、解雇、褒賞、懲戒にかかる立案、検討及び発令事務。

(ウ) 就業規則及びその付属規程の制定、改廃にかかる立案、検討及び手続き。

(エ) 給与に関する調査、研究並びに企画、立案、検討。

(オ) 昇給及び賞与に関する立案、検討。

(カ) 労働協約（協定）の締結、改廃手続き。

(キ) 労働組合との団体交渉。

(ク) 労働組合、労働組合員の会社に対する苦情及び紛争の処理。

(ケ) 労働組合活動に対する許可及び会社からの通知。

(コ) 労使協議会の運営。

#### ウ 今治工場の総務課（業務分掌規程第11条）

(ア) 工場要員の充員計画の立案と充員の手続き。

(イ) 従業員の採用、配置、任免、昇格、異動、休職、復職、退職、解雇、褒賞、懲戒に関する立案及び発令に基づく手続き。

(ウ) 従業員の就業管理。

(エ) 昇給及び賞与に関する立案及び決定に基づく手続き（役員分を除く）。

(オ) 給与の計算及び支払い。

(カ) 労働組合との軽易なる慣例事項等の折衝及び事務的事項の連絡、通報。

(キ) 労使協議会の庶務。

(ク) 労働者名簿、賃金台帳の記入、管理、保存。

#### エ 宇和島工場の総務課（業務分掌規程第19条）

(ア) 工場要員の充員計画の立案と充員の手続き。

(イ) 従業員の採用、配置、任免、昇格、異動、休職、復職、退職、解雇、褒賞、懲戒に関する立案及び発令に基づく手続き。

(ウ) 従業員の就業管理。

(エ) 昇給及び賞与に関する立案及び決定に基づく手続き（役員分を除く）。

く)。

(オ) 給与の計算及び支払い。

(カ) 労働組合支部との折衝及び工場として行う協定に関する団体交渉並びに事務的事項の連絡、通報。

(キ) 労使協議会の庶務。

(ク) 労働組合支部、同組合員の会社への苦情の受付、対処、立案。

(ケ) 労働組合支部の活動についての会社への申請に関する受付、対処立案、会社許可の通知。

(コ) 労働者名簿、賃金台帳の記入、管理、保存。

業務分掌規程は、昭和54年8月決定以降、昭和60年4月1日までに、会社の機構職制の変更の都度、その見直しが行なわれているものの、上記の人事及び労務に関する業務分掌には大幅な変更はない。

また、昭和60年4月1日現在、本社管理室並びに今治及び宇和島各工場の総務課以外の部署は、人事及び労務に関する業務を分掌していない。

### (3) 昭和61年10月1日以降の業務分掌

会社は、昭和61年10月1日の商号変更時に会社組織規程（以下「組織規程」という。）を定め、その中で業務分掌の見直しを行っている。組織規程第7条によると、人事及び労務に関する業務分掌は、概ね次のとおりである。

#### ア 本社管理室業務

(ア) 人事給与に関する業務。

(イ) 労務に関する業務。

(ウ) 就業管理に関する業務。

#### イ 工場業務（総務課）

(ア) 給与に関する業務。

(イ) 労務に関する業務。

(ウ) 就業に関する業務。

なお、上記以外に、人事及び労務に関する業務を分掌する部署はない。

## 11 職務権限

(1) 各職制の職務権限について、業務分掌規程には特にその定めはないが、組織規程には各職位の基本的任務として第11条に次のとおり定められている。

本社管理室長：所管業務責任者として、室員を統括し業務執行を総合的に管理統制することを任務とする。

工場長：工場管理者として、事業目的達成のため、次長及び各課長を統括し、工場業務の円滑な推進を図ることを任務とする。

工場次長：工場長を補佐し、職務を執行する。

課長：所管業務責任者として課内を統括し、所管業務を執行する。

なお、上記以外の職制として、必要に応じ、課長代理、調査役、待遇職を置くことができるとされている（組織規程第6条）。

- (2) また、組織規程第12条には、各職制の職務権限を具体的に定めており、このうち人事及び労務に関する業務についての職務権限は概ね別表6のとおりである。

## 第2 判 断

### 1 組合員の減少

#### (1) 申立人の主張

昭和55年以降、会社は、合理化と組合員を非組合員である管理職に引き抜くことによって組合員を減少させ、組合の団結権を侵害し、組合の弱体化を図り、更に非組合員と組合員との間で差別扱いを行っている。

非組合員の範囲に関する協定によると、管理職登用はすべて組合との協議事項であるにもかかわらず、昭和55年以降の管理職登用は、すべて組合との協定を無視しており、更に昭和56年8月には一方的に主査制度を作り、この協定を形骸化した。

設備合理化による減員にもかかわらず、管理職は少しも減っていない。しかも、それら管理職は本来の管理職としての業務ではなく、一般従業員の作業を行っていることから、組合弱体化を狙ったストライキ要員といわざるを得ないものである。例えば、昭和59年7月の夏期一時金交渉の際には、人事考課導入を巡り、労使の意見が対立し、組合は3日間にわたる全面ストライキを行ったが、管理職による生産続行のためストライキの効果はなく、会社には何の打撃も与えることができないまま、組合の敗北に終わってしまった。また、昭和62年5月18日にも、春闘における低額回答に対しストライキに突入したが、工場の操業になんら支障は出ず、またしても低額回答に抑え込まれ、涙を飲まざるを得なかった。

このように、会社にとって、組合員引き抜きによる組合弱体化攻撃は成功している。

また、特別社員協定があるにもかかわらず、会社は再建計画の未達成を主張して、昭和55年以降の該当者には特別社員制度を適用せず、非組合員である管理職であった者は嘱託、組合員であった者は臨時の形で従業員の再雇用を行って、組合員を差別扱いするとともに、非組合員を増加させている。

再建計画は、昭和57年3月に組合が希望退職を承認した時点で終結しており、会社のいう再建計画未達成を額面どおり受け取るなら、未来永劫に再建計画の完了はない。

#### (2) 被申立人の主張

会社は、昭和53年のハイブリード事故を契機に、全農から設備改善を要請され、企業として生き残るため、設備の近代化とこれに伴う人件費の合理化を行うこととした。まず、余剰人員整理のため、希望退職募集を行った。希望退職募集は、現行の退職金規程を大幅に上回る条件で公

募し、組合とは団体交渉を重ね、同意を得たものである。結果は予定を若干上回る人員に達し、いずれも円満退職したもので、組合の主張する一方的措置ではない。それ以後、定年あるいは退職者の補充を行う必要は皆無であったため、新規採用を抑えることとなった。したがって、会社は企業合理化のための必要不可欠の措置をとったにすぎず、意図的に組合員の減少を図ったとの組合の主張は牽強付会の説も甚だしいというべきである。

管理職登用は、管理職者が定年あるいは退職したときの補充や、職場の管理体制の確立のために、会社が職務上必要としたとき、あるいは職場を活性化し人事刷新を図るために行っているが、これらはいずれも適材適所に行ったものであり、組合の主張する組合員引き抜きの意図など毛頭なく、組合の主張は失当である。

また、特別社員制度については、この制度が存在したことは事実であるが、特別社員制度は、会社再建計画の実施を前提に実施するとの団体交渉議事録確認が存在し、再建計画のうち実施されたのはその一部であり、再建計画が未達成である以上、会社が特別社員制度を実施しないのは当然である。

特別社員制度が存在しない状態であるにもかかわらず、会社は定年該当者の再雇用を行っており、このことは中高年齢従業員に希望と活力を与えるもので、これは会社が発展していくために必要不可欠の措置である。

このように、管理職、組合員のいずれも過去の経験を生かし、再雇用したもので、再雇用後の名称が嘱託又は臨時であって名称を異にしても、職務内容は一般職員並みですべて平等であり、組合員に対する不利益取り扱いであるとの組合の主張は論理に反し、失当というべきである。

なお、会社は昭和63年2月以降の再雇用取り扱いは、すべて嘱託という名称に統一し、現在に至っている。よって、組合主張の根拠は皆無というべきである。

以上のとおり、会社は意図的に組合員の減少を図ったものではなく、組合の主張は失当である。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 特別社員制度

特別社員協定は、昭和56年5月21日の会社からの破棄通告によって失効し、結審時現在、同協定は存在しない。

また、同協定を労使が再度締結し、特別社員制度を復活させるためには、会社の提案した再建計画の実施をその前提条件とすることが労使で確認されている。

会社は再建計画として、余剰人員の削減のための希望退職の実施、賃金体系の見直し及び労使間の各種協定書の見直しの3点を計画し、組合に団体交渉を申し込み、その実現を図ろうとしたが、このうち、

組合の合意を得て実施されたのは希望退職だけで、その他は組合の合意を得ることができず、再建計画は完全実施に至らなかった。その原因は、交渉過程において、会社は組合の合意を得るべく、賃金体系の見直しについては、組合に代案の提出を求めるなど、誠意を持って対処しているにもかかわらず、組合が現状維持に固執する態度に終始している点にあったと認められる。

もっとも、会社は近年黒字に転換しているとの疎明もあり、会社再建は実質的に完了したといえなくもないが、仮にそうであるとしても、特別社員協定を会社が締結しないことが、直ちに不当労働行為になるものではなく、その締結は労使の交渉によるほかはないものである。

#### イ 臨時、嘱託による再雇用

社員の採用は、本来使用者である会社の権限で行うことができるもので、だれをどのような形態で採用するかは会社が決定すべきことである。また、上記のような理由で、特別社員制度が実施されていない状況で、会社が定年退職者の再雇用に努めていることは、高年齢労働者の雇用安定という点からみても評価されるべきものである。

また、再雇用時の名称に違いはあるが、再雇用された臨時と嘱託の賃金は、退職時の賃金に同率を掛けて算定されていること、更には、再雇用時の部署は、臨時、嘱託とも概ね定年前に所属していた部署であることなどからして、組合員であった者を殊更差別して再雇用していたとは認められない。

もっとも、会社が組合員であった者の再雇用を拒否しているような事実があれば、不当労働行為のおそれもあるが、そのような事実はなく、組合のこの点に関する主張は採用できない。

#### ウ 組合員の範囲

組合員の範囲を如何に定めるかは、本来労働組合が自主的に決定すべき事柄であって、使用者の介入を許すべきではない。もっとも、労働組合法第2条ただし書に規定する使用者の利益を代表すると認められる地位にある者までの参加を許す場合には、その労働組合の自主性を損なうおそれがある。

したがって、会社機構上のいわゆる管理職が当然に非組合員になるものではなく、労働組合はその職名に捉われることなく、労働組合法の趣旨に従って、自らの自主性を損なわない限りにおいて組合員の範囲を決定することができ、また、そうすべきものである。

#### エ 本件における労働組合法上の組合員の範囲

前記第1、10及び11のとおり、人事労務に関する業務を所管するのは、本社管理室及び今治、宇和島各工場の総務課である。また、各工場の総務課長以外の課長が課内の人事に携わることがあるとしても、その権限が総務課長の権限を超えるものとは考えられず、少なくとも本社管理室長と各課長以外のいわゆる管理職は、労働組合法第2条た



だし書の者には該当せず、組合がそれら管理職を組合員の範囲に含めたとしても、その自主性を損なうものとは考えられない。

また、臨時や嘱託で再雇用された者の定年前の職務が使用者の利益代表者たるもののそれであったとしても、再雇用された時点では、そのことをもってして組合員としての誠意と責任とに抵触するとはいえず、再雇用された臨時や嘱託を組合員とするに支障はないものと考えられる。

#### オ 非組合員の範囲に関する労働協約

一般に労働組合が使用者との合意によって労働協約において非組合員の範囲を定めることがあり、本件当事者間においても、「心得、待遇、代理を含む課長以上の職制」及び「臨時、嘱託、試用期間中の者」を非組合員とする非組合員の範囲に関する協定が締結されており、このうち、課長代理を非組合員として取扱うかどうかについては、労使で協議する旨の覚書が交わされていることが認められる。

本来、労働協約による非組合員の範囲に関する取り決めは、労働組合の範囲形態等に関するものではなく、労働協約の適用を受くべき人的範囲についての合意に過ぎないと解すべきものであって、当該労働組合の組合員の範囲を規制するものではないものの、この取り決めが当事者の合意のうえで締結されたもので、当事者が誠実に労働協約を遵守しようとの意思を持っており、加えて非組合員の範囲が紛争の対象になっていない限りにおいては、尊重されるべきものであろう。

この点につき、組合が、会社は非組合員の範囲に関する協定上の協議をしないまま、組合員を同協定上非組合員とされている管理職に発令したり、非組合員の範囲に関する協定にない非組合員として主査を設けるなどして、非組合員の範囲に関する協定を形骸化し、管理職の濫造を図ったと主張するので、以下判断する。

非組合員の範囲に関する協定に付属する覚書で、労使協議の対象となっている課長代理への発令事例は、昭和56年4月から昭和60年4月の間に、今治工場で5件、宇和島工場で3件あるが、覚書にいう労使協議が行われた事例はない。

また、主査は、昭和56年8月に課長代理待遇の管理職として設けられ、昭和57年4月から昭和60年6月の間に、今治工場で5名（うち1名は、昭和60年（不）第5号事件申立ての契機となったA3である。）、宇和島工場で2名が組合員から昇格している。

ところが、主査は非組合員の範囲に関する協定にはない職名であり、仮に主査を同協定上の非組合員として扱うならば、本来、同協定の見直しを行うべきであったにもかかわらず、その見直しはなされていない。また、主査が課長代理待遇として扱われる職であるとするならば、少なくとも、同協定の覚書に基づく労使協議を行うべきであったが、その協議もなされていない。

以上のとおり、非組合員の範囲に関する協定は、もはや形骸化しているといわざるを得ず、このことについては、組合が同協定の存在にこだわるあまり、本来自らが行うべき組合員の範囲の見直しを怠ったという点で、組合側にも責任の一端はあると考えられる。

しかしながら、これについては会社が非組合員の範囲の拡大を図ろうとしていた節がうかがわれる。それは、まず、第一に会社が昭和57年2月に組合に提案した会社再建計画のうち、労使間の各種協定の見直しの中で、非組合員の範囲に関する協定は現行のままでよいとしながら、同協定に付属する覚書については破棄する旨の提案をしているにもかかわらず、会社は昭和60年（不）第5号事件が申立てられるまで覚書の存在を知らなかったとしていること、次に、審査中の昭和62年4月、会社は、それまでの課長代理と主査に代えて、課長心得と課長心得待遇を新しい職名として設けたが、その理由として、会社は、課長代理が労使協議の対象になっていることが分かったので、その協議を避けるために、非組合員の範囲に関する協定上、労使協議の対象とされていない職名を使うことにしたとしていること、更に、心得職は非組合員に関する協定に定めはあるものの、過去に職名として用いられたことがないものであることなどによる。

このように、会社側に非組合員の範囲に関する協定を形骸化しようとする意思がうかがわれ、会社は、組合が同協定を遵守しようとしていることを奇貨として、非組合員の範囲の拡大を図ろうとしていたのではないかとの疑いを持たざるを得ない。

#### カ 非組合員とされている管理職の増加と組合員の減少

##### (ア) 昭和55年4月以降の組合員数と管理職数の推移

昭和55年4月現在の従業員数は130名弱であり、うち組合員数は90余名、管理職数は19名であったが、昭和60年（不）第5号事件申立て時の昭和60年6月には、従業員数79名中、組合員数46名に対し、管理職数が27名、また、結審前の昭和63年4月には、従業員数73名中、組合員数38名に対し、管理職数は23名となっている。

昭和55年4月と昭和60年6月の状況を比較してみると、組合員数は半減しているものの、管理職数は逆に増加しており、従業員数に占める管理職の比率は、昭和60年6月時点で30パーセントを超えるに至っている。

##### (イ) 従業員の減少原因

従業員数の減少は、経営の合理化の一環として行われた工場設備の改善によって生じた余剰人員を、昭和57年4月に希望退職によって整理したことと、その後、社員の新規採用を控えていることによると認められるも（もっとも、従業員数自体についていえば、昭和59年以降は、定年退職者を再雇用していることもあり、絶対数においては、顕著に減少しているわけではなく、やや減少している傾向が

みられる。)

このうち、希望退職については、会社と組合が3回の団体交渉を行い、会社は、組合の了解を得たうえで、全従業員を対象に募集をしており、希望退職実施が会社の反組合的意図に基づくものとは認められず、この点に関する組合の主張は採用できない。

また、経営合理化の結果、退職等の補充をする必要がなくなったとして社員の新規採用をしなかったことについても、そのことが直ちに不当労働行為を構成するものではない。

(ウ) 組合員の減少と非組合員とされている管理職の増加の原因

組合員数の減少は、上記事由のほか、非組合員の範囲に関する協定によって非組合員とされている管理職への昇格によるものである。

昭和55年4月から昭和60年6月までの間に、組合員から管理職に昇格したものは15名で、この間、管理職の総数は8名増加していることが認められるが、会社は、昭和55年から、工場設備の改善を行い、少人数での飼料製造が可能となったため、希望退職を行い余剰人員を削減するなどして経営の合理化を行っているにもかかわらず、合理化後に非組合員とされている管理職数が増加していることは不自然である。

このことについては、2工場体制をとっているため、今治と宇和島の各工場にほぼ同様の機構が必要であって、管理職の比率がある程度高くならざるを得ない点も認められるが、仮にそうであるとしても、飼料製造を主業務とする会社にとっては、特に対外信用を得るためのいわゆる肩書きが必要とされる特殊事情も考えられず、非組合員とされている管理職数が多きに過ぎるきらいがある。

キ 管理職の必要性

会社は、管理職を必要とする場合として、管理職が定年などで退職した時の補充人事を挙げる。

しかし、必ずしもその補充を必要としない場合があり、この点を組合員から主査への昇格について検討する。

会社側証人の証言によると、そもそも主査は、昭和55年以前には各課に複数の課長が存在し、ラインかスタッフか不明確だったので、ラインを明確にするため、課長1名、課長代理1名のラインを作り、その余の管理職を処遇するために設けられた職名であったとされる。したがって、主査が退職するなどして主査に空席ができたとしても、必ずしもこれを補充しなければならないというものではなかったものと考えられる。

次に、会社は管理体制の確立のため管理職を必要とする主張する。この点について昭和60年（不）第5号事件申立ての契機となったA3の主査発令についてみると、公開することができないものもある製造計画の責任者としてA3を主査にする必要があったとするが、こうし

た守秘義務の存することをもってして、この職務が必ずしも非組合員とされている管理職でなければならないことの理由とはなりえない。

更に、現場の指揮監督の必要があるところには、主任を置くことになっていたにもかかわらず、昭和59年4月以降、今治工場では、組合執行委員長であるA1以外に主任は置かれず、非組合員とされている主査などへの組合員の昇格が、あえて主任職を飛ばして行われていることは、昇進、昇格の手続きとして不自然である。

以上のことからして、会社の主張する管理職の必要性には説得力がないものといわざるを得ない。

そして、昭和55年以前は、賃金や一時金交渉の度に組合が残業拒否などの争議を繰り返していたため、会社は、唯一の取引先である全農から飼料の安定供給を使命とする企業にとっては好ましくない労使関係であるとの指摘を受けるなど、組合対策に苦慮していたことが認められる。このため、会社は、組合の争議が会社の操業に与える影響を懸念して、非組合員の範囲に関する協定上、課長代理以上の管理職が非組合員と定められていることに藉口し、組合の争議に対抗するために十分な非組合員数を確保しようとして、本来、労働組合法第2条では非組合員にすべき者とは考えられない主査を課長代理待遇として設けるなどして、非組合員とされている管理職の濫造に及んだものと推認するに難くなく、このことは組合の弱体化を企図した支配介入であり、労働組合法第7条第3号にいう不当労働行為である。

## 2 出 向

### (1) 申立人の主張

従来、出向はすべて労使協議を行い、組合同意のうえで実施されてきた。

しかし、昭和61年4月1日付けのA2の出向は、従来行っていた労使協議もなく、直接本人に辞令を交付し、組合には事後通知があっただけである。その出向の形態も従来のもとは違い名目だけのもので、A2を休日であるメーデーに勤務させたり、時間外労働に関する労使間協定が失効しているにもかかわらず、時間外勤務を命じるなどして、同人を組合活動から除外せしめており、これはA2が組合役員であるがためA2の組合活動を封じるために行われたものであり、組合の弱体化を狙ったものである。

また、昭和62年4月1日付けのA4の出向もA2と同様、従来 of 形態とは異なったもので、組合の弱体化のために行われたものである。

### (2) 被申立人の主張

A2の出向は経済連からの要請に基づき行ったもので、過去の出向も同様である。

出向については、組合との間で協定書があり、それに基づいて発令したものである。また、過去において出向に関し、組合と団体交渉や事前

協議を行ったことはなく、A2の出向も慣例に従ったものである。

A2の出向に関しては慎重に本人の意思を確認し、同意を得て発令したものであり、また、発令当時、組合の役員ではない。

また、出向者の賃金は飼料加工料算定基準の中に人件費として含まれており、全農の負担であり、労働条件その他もすべて経済連の指揮監督下に属する。したがって、出向者は会社の従業員と同一視することはできず、A2に労働組合員と異なる時間外労働や休日出勤を行わせていたということは事実誤認も甚だしく失当である。

また、A4の出向もA2と同様の手続きと本人の意思を確認して発令したものであり、組合の主張する組合の弱体化を図る云々は的を得ない議論である。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 組合員を出向させる場合の手続き

昭和56年3月までの出向事例において、労使間で協議を行い、組合が同意を与えたうえで出向の発令がなされていたとするまでの疎明はなく、A2に対する出向発令が、過去の慣例を無視してなされたものであるとする組合の主張は採用できない。

出向に関しては、組合員の配置転換に関する協定の中で、組合と会社が協議をするのは、組合執行委員についての出向の場合であることが認められる。A2は、発令当時組合執行委員ではなく、また、A2が同意書を提出していることから、本人の意思は尊重されているものと解され、同協定に定められた手続きを経たうえで、A2に対する出向発令がなされているものと判断できる。

もっとも、同協定を盾にして、会社が組合からの出向に関する団体交渉申し入れを、正当に拒否できるものではない。

#### イ 出向の必要性と出向者の選定

会社は、飼料加工料算定基準の中に飼料販売推進要員の人件費が含まれているため、経済連から要請があれば出向者を出さざるを得ず、出向の必要性の判断は経済連側が行うものであって、会社としては、単に経済連からの要請に従っているにすぎないとする。

しかし、全農から受け取る飼料加工料には、3名分の飼料販売推進要員の人件費が含まれているにもかかわらず、従来の出向者は、2名とすることで会社と経済連との間で協議がなされていたこと、会社が再建に取り組んでいる間は、経済連が出向を免除したこともあることからすると、必ずしも会社の意向が経済連に影響を及ぼさないものとは考えられない。

そうすると、A2の出向に当たって、要請そのものは経済連からあったとしても、出向者を決定し、それを命ずるのは会社であるはずだから、A2の選定には会社の意向が働いたと考えるのが自然であり、このことは、過去の出向事例において、経済連が出向者を特定して要

請してきた事実が見当たらないことから推認できる。

#### ウ 出向形態の特殊性

A 2 の出向は、確かに経済連に出向した形はとるものの、その実態は、今治工場内に駐在するというもので、本来予定され、また、従来行われていた飼料の販売推進要員としての出向ではなく、更に、一般に行われている出向とも明らかに異なっている。

出向者の活用方法については、経済連と会社が協議をし、もっとも効果のある方法が採用できることになっていることを併せ考えれば、会社が、A 2 を事実上今治工場内に確保しておこうとして、このような特殊な形態の出向を命じたのではないかとの疑いを抱くを得ない。

ところで、A 2 は本件出向のため、今治工場で勤務し、組合員でありながら、メーデーへの参加ができなかったり、今治工場では、時間外労働に関する労使間協定が失効しているにもかかわらず、今治工場では時間外になる労働に従事せざるを得ないなど、他の組合員と同様の行動を取ることができない状態にある。一方、A 2 は、出向前は会社にとって重要と思われる電子計算機の入出力を担当しており、万一、組合の争議が発生した場合に、A 2 が組合員として行動すれば、今治工場の製品課の業務は停滞せざるを得ず、飼料の安定供給を使命とする会社にとって甚大な被害を受けることが容易に推認できる。

これらのことからすると、A 2 の出向は、A 2 に対する指揮命令権を名目上経済連に移し、A 2 の組合活動を困難にさせたうえで、事実上会社がA 2 の技術を確保することによって、組合の争議による業務停滞を回避するために行われたものと推測され、このことは、会社が、A 2 の出向を通じて組合の弱体化を企図したものといわざるを得ず、労働組合法第7条第3号にいう不当労働行為である。

なお、A 2 と同様の出向が宇和島工場のA 4 にも発令されており、組合は、これも組合の弱体化を狙ったものであると申立てている。A 4 がA 2 と同様、電子計算機の入出力に従事していたのではないかとうかがわれる節があるものの、A 4 の出向については、これを不当労働行為と認定しうるまでの疎明はなされていない。

### 3 団体交渉

#### (1) 申立人の主張

組合が、再三にわたり、組合員の昇格人事や出向について団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社は、正当な理由なくこれを拒否した。

#### (2) 被申立人の主張

労働組合法上の団体交渉権はこれを尊重するのは当然であり、会社が正当な団体交渉を拒否した事実はない。従業員の昇任、昇進、昇格は従来からの慣行に従って行ったもので、何ら異とするものではなく、組合の主張は失当である。

従業員の人事事項は、労働協約による特定の規定の場合を除き会社の管理権に属するのは当然であり、昇任、昇格など個人の人事案件が団体交渉の対象には該当しないものであることは明白な事実である。

労働組合に対しては、人事事項に関しては発令前に口頭で説明し、発令と同時に内容を文書で通知してきたものであり、過去には何ら疑義は生じなかったものである。本件は団体交渉の対象外と思考されるので、組合の主張は牽強付会も甚だしい。

また、出向に関しては、組合から申し入れのあった団体交渉には口頭と文書で回答しており、これは団体交渉拒否に当たらない。出向の前例は多いが、過去において団体交渉や事前協議の前例はまったくなく、A 2 の場合も慣例に従って行ったものである。

### (3) 当委員会の判断

組合員の配置転換など人事上の問題は、本来使用者の責任においてなされるものではあるが、それら人事が、組合員の労働条件そのものや、組合運営に影響を与えることがあることは否定できず、組合員の労働条件や組合運営にかかわる事項が団体交渉の対象になる以上、人事が使用者の権限に属するとしても、当然にこれら人事が団体交渉の対象となり得ないものとはいえない。

したがって、組合員個人の人事案件が団体交渉の対象には該当しないとする会社の主張は採用できない。

以下、具体的事例について検討する。

#### ア 昭和60年6月1日付けA 3の主査発令に関する団体交渉

昭和60年5月30日、組合が団体交渉を申し入れたところ、翌31日、会社は、団体交渉事項ではないと回答したものの、組合からの再度の団体交渉申し入れを受けて、会社は、組合役員に対して、会社の方針を説明するとともに、話し合いに応じた事実がある。会社の当初の回答は、妥当なものとはいえないが、その後、組合と会社の間で話し合いが持たれていることからして、一概に会社が団体交渉を拒否したものとまではいえない。

#### イ 昭和61年4月1日付けA 2の出向発令に関する団体交渉

昭和61年3月26日、組合は、団体交渉を申し入れたが、会社は、前記第1、8、(2)、ア、(エ)のとおり文書回答をただけであり、会社の態度は、団体交渉拒否といわざるを得ない。

#### ウ 昭和62年4月1日付けA 4の出向発令に関する団体交渉

前記第1、8、(2)、イ、(ウ)及び(オ)のとおり、宇和島工場において、労使が話し合った経過が認められ、会社は、事実上団体交渉に応じていると考えられる。

## 第3 救済方法

### 1 管理職の濫造について

前記第2、1で判断したとおり、会社が、組合の争議に対抗するために

十分な非組合員数を確保しようとして、労働組合法上、非組合員にすべき者とは考えられない主査を設けるなどして、管理職を濫造したことは、不当労働行為に該当するから、その救済を行う必要がある。

この点につき、組合は、昭和55年以降発令された管理職を組合員に戻したうえで、それらの者の取り扱いを労使で協議すること、また、今後の人事異動は、組合と本人の同意を得たうえで実施することを求めているが、前記第2、1で判断しているように、本来、組合員の範囲は、組合自らが定めるべきものであって、会社と協議すべき事項ではないから、主文第1項の救済が相当である。

## 2 A2の出向について

組合は、A2の出向の撤回とその出向に関する誠実な団体交渉の開催を求めているが、会社は、A2の出向解除を経済連に要請し、既にA2の出向は解除されているものと思われ、また、A2本人は、同意のうえ出向しており、特に異議を唱えているとの疎明もないことから、主文第1項の救済をもって足りるものと思料する。

## 第4 法律上の根拠

よって当委員会は、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。

平成元年9月22日

愛媛県地方労働委員会  
会長 木村五郎 ㊟

(別表 略)