

大阪、平 3 不26、平5.10.14

命 令 書

申立人 全大有社労働組合

被申立人 株式会社大有社

主 文

被申立人は、平成2年7月13日に申立人組合に示した組織表に基づき、申立人組合員A1、同A2、同A3及び同A4に対し行った部長昇格内示の取消しをなかったものとし、同月21日付けで、同人らを上記内示の各部長又はその相当職に昇格させたものとして取り扱わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人株式会社大有社（以下「会社」という）は、肩書書において、広告業を営んでおり、その従業員数は本件審問終結時約190人である。
- (2) 申立人全大有社労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員により組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時52人である。

2 これまでの労使関係

- (1) 昭和50年1月23日、組合と旧株式会社大有社（会社と同じ名称であるが、後記(2)記載の5社合併以前のもの）、株式会社東大有社、株式会社西大有社、株式会社南大有社及び株式会社北大有社は「会社は、今後、組合員の人事異動に関し、組合及び本人と事前に協議し、双方の同意を得た上で実施する」との確認書（以下「人事同意約款」という）を締結した。
- (2) 昭和50年4月、前記(1)記載の5社が合併し、会社が設立された。
- (3) 昭和50年4月15日、組合と会社は、人事同意約款の運用細則として次の覚書を締結した。
 - 「1 会社は、組合に対し、会社が実施しようとする人事異動について、組合員に関する当該人事は実施前にその内容を通知する。
 - 2 前項について、対象となる組合員に対する内示は会社及び組合及び双方共一定期間を設け話し合うものとする。
 - 3 内示は、原則として発令日より5日以前とし、諾否の通知は2日前までに総務局人事部長あて、組合より行うものとする」
- (4) 人事同意約款及び前記(3)記載の覚書に基づき、人事異動に関する組合と会社の事前協議手続は次のようなものとなっている。

- ① 会社は、組合4役に対し、書類を提示して人事異動案を提示する。
 - ② 組合は、会社の人事異動案を内部で協議する。
 - ③ 組合は、会社に人事異動案につき諾否の回答を行う。
 - ④ 組合回答が否の場合は、再度①から手続きが繰り返される。組合回答が諾の場合は、会社は人事異動対象の各組合員に個別に内示する。
 - ⑤ 組合は、会社に対し、内示に対する各組合員の諾否を一括して回答する。
 - ⑥ 会社は、各組合員に対する正式発令を行う。
- (5) 昭和53年、会社は、管理職任務規定（以下「53年規定」という）を作成した。当時、課長である組合員が存在したが、会社がこれを問題としたことはなかった。
- なお、53年規定では、次のような規定があった。
- 課長以上（本部長、副本部長、支社長、部長、課長）を管理職とする（第3条及び4条）。
 - 部長は、原則として2課又は10名以上で編成された部の運営管理に関する権限と責任を有する（第15条）。年度初めに当たり予算書の作成を行い、期中にあってはその経過を報告すること（第17条）。組織編成に当たり課長職の選考を行い、本部長に報告を行う（第18条）。年1回の考課期には、2級職及び3級職に関する考課を行い、本部長に提出する。社員の懲戒、顕彰に関しては、これを発議し、経営委員会へ申請する（第19条）。予算内において接待交際費、厚生費等の分野で金額3万円以内の経費を承認し、実行しうる（第21条）。
 - 課長は、原則として5名以上で編成された課の運営管理に関する権限と責任を有する（第23条）。年1回の考課期には担当する課の3級職の者について、部長と協議し、その考課を補佐しなければならない（第26条）。業務上必要な交通費、通信費、出張費等日常経費を承認し、実行する権限を有する（第28条）。
- (6) 昭和53年、会社は組合に対し、組合員A5（以下「A5」という）及び組合員A6（以下「A6」という）を部長に昇格させるとの人事異動案を提示した。部長昇格に当たって、会社から組合員を辞退せよとの条件提示はなかったが、A5及びA6は組合と相談し、本人の意思で組合員を辞めて部長を受けた。
- (7) 昭和58年10月1日、会社は、53年規定を廃止し、役員及び管理職任務規定（以下「58年規定」という）を作成した。なお、58年規定では、次のような規定があった。
- 部長以上（本部長、副本部長、支社長、支社次長、部長）を管理職とする。
 - 勤務時間は、原則として就業規則に定められた就業時間に準拠する。但し、会社の経営機能を果たすべき役員及び経営の意思を実現させるための管理機能を果たすべき管理職は、それぞれに課せられた職務の

特殊性から、その必要に応じ、就業規則上の就業時間外といえども、本来勤務しなければならない職位である。

○休日は、原則として就業規則に定めるところに準拠する。但し、職務上必要あるときは、休日といえども業務にあたらなければならない。

○役員及び管理職の勤務は、勤務時間の定めによって時間外勤務をなすという考え方は存在しない。従って、職務上の必要性により業務に従事し、その業務の終了する時刻までを勤務時間とみなすこととする。但し、精神的又は肉体的に多大の負担となり、影響ありと判断したときは、役員については社長、管理職については上司たる担当役員の承認を得て、業務上特に支障のない限り、翌日の出勤時刻の調整もしくは必要な期間の休暇、代休が与えられるものとする。

○本部長の職務は次のとおりである。

ア 担当組織内の労務行政に責任を持つこと、部下から不信や疑念をもたれることのない運営に心がけること。

イ 一方に偏在することなく、部門間のバランスを保つべきこと。

ウ 売上高の増進のみではなく、費用対効果のつり合いをとるべきこと。

エ 組織改善策、人事計画を策定し効果的運用を図ること。

オ 所期の基本方針、目標、政策課題等を明らかにし、部下にもれなく周知徹底させること。

カ 目標を達成させ、部下に対する公約を果たすべきこと。

キ 自らの職務内容について、すべての部員に周知認識させるべきこと。

ク 投資的費用の意思決定を行い信念をもって稟議決裁を得、実行に当たっては効果を生ましめるべきこと。

ケ 部長以上の管理職に対して適正な評価を行い、信賞必罰を明らかにすること。

○本部長は、労務委員会を開催し、労働組合と交渉する。

○部長の職務は次のとおりである。

ア 所管組織内の業務遂行状況について精通していること。

イ 策定された目標は必ず達成させる責任を有すること。

ウ 個人的感情によって、部下を評価したり差別したりしないこと。

エ 部下の仕事、個別の事情などについて十分な理解と掌握をしていること。

オ 通常経費の管理と支出に関する権限と責任を負うこと。

カ 部下の時間外労働、休日出勤等について、もれなく掌握していること。

キ 組織的な問題点を早期に発見し、上司に的確に報告することによって解決を図るべきこと。

なお、58年規定では、53年規定では定められていた部長の部下

に対する「考課権限及び懲戒、顕彰発議の権限」は省かれていた。

(8) 昭和59年4月25日、組合は会社に対し、「会社が58年規定を一方的に発表し、部長以上の役職者を事実上管理職として位置付けていることは、極めて非民主的であり、組合としては看過できない。また、これまで組合脱退を条件にすることなく、組合員に対する部長昇格を行ってきたにもかかわらず、58年規定により、組合員は事実上部長昇格ができないことになり、このような行為は不当労働行為である」旨の抗議文を提出した。

(9) 昭和60年、会社は専任部長という役職位を新設した。これに対し、組合は、「専門業務に長けた人を専任部長にするが、専任部長はライン管理をしない」との会社の説明では専任部長の職務内容が不明確であるとして、専任部長は認められないとの見解を決定した。

(10) 昭和60年4月、会社は組合に対し、組合員A7(以下「A7」という)、組合員A8(以下「A8」という)、組合員A4(以下「A4」という)、組合員A9及び組合員A10の5名を、専任部長に昇格させるとの人事異動案を提示したが、同人らはいずれも、専任部長の職務内容が不明確であるとしてこれを辞退した。

(11) 昭和61年2月、会社は組合に対し、A8及び組合員A11(以下「A11」という)を部長に、A7及び組合員A3(以下「A3」という)を専任部長に昇格させるとの人事異動案を提示した。

これに対し、A8及びA7は組合と相談し、本人の意思で組合員を辞めて部長及び専任部長を受けた。一方、A3は、専任部長の職務内容が不明確であるとして、専任部長を辞退した。

A11は、部長昇格に当たって、会社から組合員を辞退せよとの条件提示もなかったため、組合員のまま部長に昇格した。同年4月、会社は、A11が組合を脱退していないことを知り、難色を示したが、会社と組合とが協議した結果、A11の取扱いについては、今後、問題が出てくる都度協議を行うこととなった。

同月18日、組合は春闘要求の実現にむけ、1時間のストライキを実施したが、その際組合が会社に提出したストライキ実施者の名簿にはA11の名前が記載されていた。同年6月、A11は組合を脱退した。

(12) 昭和61年10月、組合は、定期大会において次の確認を採択した。

「○組合員の範囲について

範囲に関する労使協約は結ばないで、ケースバイケースを基本とする。

会社から管理職及び「専任部長」要請が組合員にあった時：組合を抜けるか残るかについては本人の意向と、分会、組合全体の団結状況などを分会討議(本人含む)で討論をし、その上で中執(中央執行委員会)で決定する。

○専任部長に関する件

経過からいって、組合は、専任部長を認めていないことになっているが、現に存在している中では、次のように考え、闘っていく。

◎専任部長は管理職ではない。

◎時間外手当、振休（振替休暇）を要求する。

以上から、組合員が専任部長を受ける場合は、この闘いを堅持しつつ仕事をする」

(13) 昭和63年3月30日、会社は組合に対し、A4を部長昇格させるとの人事異動案を提示した。これと並行して、会社本部長であり、当時労務担当であったB1（以下「B1本部長」という）は、A4に対し、部長昇格を打診したが、A4は「組合員のままだったら受ける」旨述べたところ、B1本部長は、「それは認められない」と述べ、会社は、A4を部長昇格から外した。

(14) 平成元年、会社は組合員に対する部長昇格発令を一人も行わなかった。これに対し、組合は会社に対し、「なぜ1人も組合員が部長に昇格しないのか」と抗議したところ、会社は「昨年、A4の件があった。組合員に対し、部長昇格の内示を行っても組合は組合員のまま受けると主張するから1人も入れなかった」旨述べた。

3 本件平成2年人事異動の経緯

(1) 平成2年6月19日、会社は組合に対し、大幅な人事異動、本部機能の整理、次長の創設及び役職手当改定などを目的とした「平成2年度組織改編と人事」と題する文書を提出するとともに、人事異動に関する第1次組織表（以下「第1次案」という）を提示した。第1次案によると、会社組織は8本部制（第1営業促進本部、第2営業促進本部、情報広告本部、求人広告本部、市場開発計画本部、媒体本部、経営管理本部、企画制作本部）をとっていた。1本部は、管理部と4つの支社で構成されている求人広告本部を除くと、2から7の部（部という名称ではないが、部長が置かれている分室、プロジェクトを含む）に分かれ、1部は2課に分かれているところもあったが、多くは1課制か、あるいは課を置いていなかった。なお、1部の配置人員は、求人広告本部を除くと採用予定者を入れて部長を含め2人から9人で、ほとんどの部は部長を含め3人から5人であり、1課（課長が置かれているところ）の配置人員は課長を含め1人から3人であった。

第1次案によると、従業員約185人のうち、本部長クラス（本部長待遇、本部長格を含む）が11人、副本部長・支社長クラス（副本部長待遇を含む、うち2名は本部長を兼務）が9人、部長クラス（部長待遇を含む、うち4人は本部長等を兼務）が37人、専任部長が7人、次長クラス（次長待遇を含む）が8人、課長クラス（課長待遇を含む、うち4人は次長等を兼務）が39人となっており、部長クラス（専任部長を含む）以上は計58人、課長クラス以上は計101人であった。

(2) 前記(1)記載の第1次案について、組合は会社に対し、「①第1次案で

は、部長以上の人数が極めて多い上、部長・専任部長の人数が課長の人数より多いなど逆ピラミッド型のいびつな組織となっている、②組合員の半数が異動対象である、組合中央執行委員9人のうち6人が、特に、組合4役5人のうち4人が異動対象となっていることは組合の弱体化を意図するものである、③組合の増員要求に答えておらず、組合が要求していないところに増員を行っている」こと等を問題点として指摘し、第1次案について反対の意向を表明した。

(3) 平成2年6月28日、会社は組合に対し、人事異動に関する第2次組織表（以下「第2次案」という）を提示した。第2次案では、組合中央執行委員の部長昇格予定者がいなくなっていたが、組合は、課長より部長の数が多くなっていることなどから、第2次案についても反対の意向を表明した。

(4) 平成2年7月13日、会社は組合に対し、人事異動に関する第3次組織表（以下「第3次案」という）を提示した。第3次案では、組合員にかかる部長昇格予定者は次の6人であり、同人らはいずれも第1次案、第2次案とも部長昇格予定者となっていた。

A1（以下「A1」という）

第1営業促進本部開発部（以下「開発部」という）部長

A2（以下「A2」という）

第2営業促進本部営促部（以下「営促部」という）部長

A3

媒体本部新聞業務部（以下「新聞業務部」という）部長

A4

媒体本部地方紙部（以下「地方紙部」という）部長

A12（以下「A12」という）

求人広告本部南支社連絡部部長

A13（以下「A13」という）

企画制作本部コピーライター部部長

ところで、A1、A2、A3及びA4（以下「A1ら」という）が部長昇格予定であった部の組織は別紙のとおりであり、同人らと部の関係等については次のような状況があった。

① A1の部長昇格予定であった開発部は、昭和63年8月から同人が部下を持たない課長として担当してきた業務を引き継ぎ、新設された部であった。

② A2の部長昇格予定であった営促部は、同人が課長として担当してきた業務とは異なっていたが、同部の業務は、スポンサーとの交渉が中心であることから、原則として各担当者の判断・裁量により進められており、判断の困難なケースについては各担当者が部長、次長及び課長と相談協議して進めていた。

③ A3の部長昇格予定であった新聞業務部は、60年4月から同人が部

長職としてどこの課にも属さず、担当してきた業務を引き継ぎ、新設された部であり、同人が部長職（賃金体系上の呼称で、組織上は課長の下に位置づけられる一般職員である）として担当していた当時と、同人の業務上の立場及び配置人員（3人）に変更はなかった。

- ④ A4の部長昇格予定であった地方紙部は、58年から同人が課長として、59年からは部長職として担当してきた業務を引き継ぎ、新設された部であり、同人が課長及び部長職として担当していた当時と、同人の業務上の立場、配置人員（3人）及びメンバーに変更はなかった。

第3次案によると、従業員約185人のうち、本部長クラス（本部長待遇、本部長格を含む）が11人、副本部長・支社長クラス（副本部長待遇を含む、うち2人は本部長を兼務）が9人、部長クラス（部長待遇を含む、うち5人が本部長等を兼務）は37人、専任部長が7人、次長クラス（次長待遇を含む）が7人、課長クラス（課長待遇を含む、うち4人が次長等を兼務）は38人となっており、部長クラス（専任部長）以上は計57人、課長クラス以上は計98人であった。

なお、会社においては、賃金体系上の格付けとして、1級から4級に区分される資格給があり、年齢と在職年数により自動的に4級から1級へランクが上がっていく。部長は資格給1級の者から、次長は資格給1級及び2級から、課長は資格給2級の者から選ばれるのが原則となっている。このため、資格給2級である課長が資格給1級になると課長の肩書が外れ、組織上は課長の下に位置づけられる一般職である部長職（名刺は何々部部長として会社から配布されていた）となる場合があった。資格給1級は従業員の約3分の1弱、資格給2級は約4分の1を占め、資格給1級と資格給2級をあわせると、従業員の2分の1を超える。

- (5) 平成2年7月13日、組合は会社に対し、第3次案について増員問題等を継続協議することを条件として、前記(4)記載のA1ら組合員6人に対する部長昇格内示を行うことを了承するとともに、18日か19日に内示に対する各組合員の諾否を一括して組合から行う旨述べた。ところで、会社は組合への第1次案から第3次案までの提示において、組合員にかかる部長昇格について、組合脱退を条件とすると表明したことは一度もなかった。

- (6) 平成2年7月13日以降、会社は前記(4)記載の組合員6人に対する内示を行った。この際、A3及びA4が「部長の職務内容は何か」旨尋ねたところ、内示を行った会社本部長B2（以下「B2本部長」という）は、同人らに対し、「概ね今までとおなじでよい」旨述べた。

- (7) 平成2年7月19日、組合は会社に対し、「A12は本人の意思により今回は部長昇格を辞退する。A12以外は部長昇格を受ける。会社利益代表者の範囲は、会社が定めるものではなく、客観的に決められるべきものである。組合にとどまるかどうかは組合員本人の問題である。会社は組合員に対して、部長と組合のいずれかを選べというような不当労働行為は

行わないように」旨述べた。これに対し、会社労務副担当でもあったB2本部長は、「会社としては2足のわらじは困る。また、部長が管理職かどうかについては見解が別れることを承知しており、今後協議していきたい」旨述べた。

- (8) 平成2年7月20日、会社は組合に対し、「昨日の役員会で部長は組合員でないことを確認した。2足のわらじということになれば、経営は成り立たない。成り立たないという意味は、残業手当と振替休暇などについて矛盾が起こってくる。また、部長の間で様々な動きが起こって来た場合、経営としては非常に困る。従って、A1らについては部長昇格内示を取り消したい。A13については本人意向を確認した結果、部長にしたい。A12は参事にする」旨表明した。これに対し、組合は、「部長昇格内示を取り消すということは不当労働行為であり、場合によっては地方労働委員会に救済申立てを行いたい」旨述べたが、組合と会社の見解は平行線のままであった。なお、A13は組合員を辞める旨を事前に表明していた。

また、会社が、一旦提示した人事異動案に基づき、組合の了承を得た上で個々の組合員に対する内示が行った後に当該内示を取り消し、当該内示に基づく正式発令を行わなかったケースは、昭和50年の人事同意約款締結後これが初めてであった。

- (9) 平成2年7月20日夕方、B2本部長は、A3及びA4に対し、「組合で何か話し合いがあったのか、2足のわらじはダメだ。君らは組合員のままであれば部長にはできない」旨述べた。
- (10) 平成2年7月21日、会社は58年規定を廃止し、部長以上（本部長、副本部長、支社長、部長、専任部長）を管理職とする管理職任務規定（以下「2年規定」という）を作成した。

2年規定では、部長以上の管理職は、「組織と人事計画、社員の評価、昇格等についての権限を有する」と明記され、専任部長の職務権限規定が追加されたものの、管理職の勤務条件や本部長及び部長の権限等については、58年規定と概ね同じであった。

- (11) 平成2年7月23日、会社は組合に対し、人事異動に関する第4次組織表（以下「第4次案」という）を提示し、「同月21日に遡って発令したい」と述べた。第4次案によると、新聞業務部と地方紙部は新聞業務部に統合され、同部の2つのグループとして変更されており、A1らについては部長昇格を行わず、次のとおり次長とし、同人が昇格することとなっていた部長ポストはそれぞれ本部長等が兼務するものと変更されていた。

- A 1 開発部次長
- A 2 営促部次長
- A 3 新聞業務部次長
- A 4 新聞業務部次長

これに対し、組合は「組合の見解は従来のおりであり、組合員が部

長になれないということは了解できない。A 1らは部長から次長へ変更となっているが、内示はどうするのか。次長ならあらためて次長として内示するのが筋ではないか」旨述べたところ、会社は「内示をする」旨回答した。また、組合が「A 1は海外へ出張中であり、どうするのか」と尋ねたところ、会社は「B 1本部長が、A 1が出張から帰った後責任をもって説明する」旨回答した。

同日、会社は、A 2、A 3及びA 4に対し内示を行った。これに対し、同人らはいずれも「返事は組合を通して行う」旨述べた。

(12) 平成2年7月24日、組合と会社が事務折衝を行った際、組合が「内示の結果はどうでした」と尋ねたところ、会社は「A 2、A 3及びA 4もそれで了解と言っている。それで発令しますよ」旨述べた。これに対し、組合は「今回のA 1らに対する部長昇格内示取消しは不当な昇格差別であり、不当労働行為である。また、管理職の範囲を一方向的に線引きすることは組合に対する支配介入である。管理職とは経営の利益代表者ということになるが、会社においては部長以上が全体の3分の1を占めるなど、部長は中間管理職としての機能しか持っていない」旨抗議したが、人事異動発令については、「デリケートな問題であるので、やぶさかでない。但し、今後闘っていく」旨述べた。

(13) 平成2年7月24日夕方、会社は第4次案に基づく人事異動を同月21日に遡って正式に発令した。海外出張中であったA 1は8月になって第4次案の内容を知った。

(14) 平成3年6月10日、組合は当委員会に対し、A 1らに対する部長昇格内示取消しは組合の弱体化を企図した不当労働行為であるとして、本件救済申立てを行った。なお、A 1らは次長手当を受け取っている。

4 会社における賃金等と部長の職務権限等の実態について

(1) 会社における賃金等について

会社における賃金及び時間外勤務の様式等は、次のとおりである。

- ① 賃金は、基本給（年齢給）、家族手当、住宅手当、役職手当、資格給、社歴給により構成されており、年齢、社歴及び役職等により自動的に決定される制度となっている。
- ② 有給休暇、休日出勤、振替休日、慶弔特別休暇、生理休暇、出産休暇、遅刻、早退、直行及び欠勤の場合使用される「休暇諸届」の様式があり、これには課長、部長、支社長及び本部長の順で認印欄がある。
- ③ 時間外勤務の様式としては、時間外勤務指示報告書と時間外勤務申告書（1枚の用紙となっている）があり、これには部長、支社長、本部長の順に押印の認印欄がある。
- ④ 平成3年春から、第1営業促進本部及び第2営業促進本部の部長に対しても、得意先を新規に開拓した場合営促奨励金が支給されている。

(2) 部長の職務権限等の実態について

① 職務権限

人事・労務関係担当部長の職務権限の実態は明らかではないが、その他の部長の職務権限の実態は、概ね次のとおりである。

ア 部長は、職員の採用に当たり、面接に立会うことがあり、意見具申はできるが、その後の審議決定には関与しない。

イ 部長は、部下の昇進あるいは適性等について意見具申を行うが、その後の審議決定には関与しない。

ウ 部長には、部下に対する懲戒、顕彰の発議の権限が与えられていない。

エ 部長は、毎月1回、業務の進捗状況、売上状況、スポンサーの動向、スケジュール等について報告、情報交換を行う業務幹部会（構成メンバーは部長と次長）に出席する。

オ 部下の有給休暇の承認に当たり、通常の場合は部長で承認を行っているが、部長では判断できず、部長が本部長及び役員と相談して、承認を行ったケースがあった。

カ 部下が時間外勤務を行うときは、事前に部長の決裁を得て、時間外勤務を行う場合と、部長がいないとき等は部下が自らの判断で時間外勤務を行い、事後に決裁を行う場合とがある。部長によっては事後に一括して決裁を行う場合もある。

キ 3万円以下の経費支出にかかる決裁は部長が行うが、それ以上の経費の支出にかかる決裁は役員が行う。

ク 部長は、組合との交渉には一切関与しない。

② 勤務条件

部長の勤務条件は、概ね次のとおりである。

ア 部長が休日出勤した場合、振替休暇は与えられない。

イ 部長の勤務時間は一般職員と異ならず、出勤簿には遅刻早退の表示がある。

ウ 部長には、部長手当として月3万5,000円が支給されるが、時間外手当は支給されない。このため、時間外手当が多かった者は、部長昇格時に賃金が低下するケースがある。なお、次長手当は月1万円であり、課長手当は月5千円である。

5 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

① 会社は、A1らを、平成2年7月21日付けで次の職に昇格させたものとして取り扱うこと。

A1 開発部部長

A2 営促部部長

A3 新聞業務部部長

A4 地方紙部部長

② 会社は、A1らの部長昇格内示を取り消したことに関し、謝罪文を掲示すること。

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

会社における部長は、労働組合法第2条但書第1号の「使用者の利益を代表する者」に当たらない。しかし、会社は、組合から脱退しないことを理由として、A1らに対する部長昇格内示を取り消し、平成2年7月21日付けの人事異動で彼らを部長に昇格させなかった。かかる行為は、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。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

① 会社における部長は、部下の人事管理に関して権限を持ち、会社の機密に関与しており、労働組合法第2条但書第1号の「使用者の利益を代表する者」に当たる。

② 会社では、従前から部長の内示を受けた組合員が、組合を辞めたくない場合は、内示の段階で部長昇格を辞退するという慣行があったにもかかわらず、組合は慣行の変更を企図している。

③ 会社が、A1らを部長に昇格させなかったのは、同人らが組合員であるためではなく、第3次案について、組合が「組合員の地位を保持したままで部長昇格を受ける」との条件を付したためであって、組合員資格と部長との両立に関する従前からの組合との見解の相違に基づくものにすぎない。

なお、会社は、組合が、第4次案による人事異動発令について、「やぶさかではない」として同意したため、第4次案を正式に発令したものである。また、組合が地方労働委員会に救済申立てしたのが人事異動から約11か月も経過した後であったことから、第4次案提示当時に組合がこれに同意していたことは明らかであり、A1らは現に次長手当を受け取っている。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

(1) 会社主張①について検討するに、

ア 前記第1. 2(7)認定によれば、本件人事異動案の提起があった時点において定められていた58年規定では部長以上が管理職であると定められているが、一般にある役職者が労働組合法第2条但書第1号に規定する「使用者の利益を代表する者」に当たるか否かは、職務規程やその職位の名称からする形式上の判断ではなく、実質的な職務内容や決定権限について具体的に判断することが相当である。

イ まず、会社における職制の実態、部長の人数等を見てみると、前記第1. 3(1)及び(4)認定によれば、①会社における資格給は、各人の年齢と在職年数により自動的に決定され、部長は資格給1級の者から、課長は資格給2級の者から選ばれるのが原則となっており、資格給1級は従業員約3分の1弱を占め、これに資格給2級をあわせると従

業員の2分の1を超えること、②第3次案においては、従業員約185人中、部長（専任部長を含む）以上は57人となり、従業員の約3割を占め、課長以上は98人となり、従業員の2分の1を超えており、部長の人数が課長の人数より多くなっているなど、会社組織は、通常の会社組織と比べると構成が異なること、③会社は8本部制をとり、部長の上に本部長・副本部長を置き、部の組織は2課に別れているところもあるが、多くは1課制か課を置いておらず、部長の持つ部下の人数は概ね2人から4人で、第3次案における部の位置は、53年規定における課の位置規定と同程度かむしろ低いことが認められ、このことに、一般に広告業界は業務上肩書が必要なケースが多いことをも併せ考えると、会社における部長の名称は、処遇上、あるいは対外的な信用その他業務の必要上のものであるとも考えられる。

ウ そこで、以下、開発部部長、営促部部長、新聞業務部部長及び地方紙部部長（以下「開発部部長ら」という）の職務権限の実態を見てみるに、

前記第1. 2(7)、4(1)①、(2)①ア及びイ認定によれば、①部長は、部下の昇進あるいは適性等について意見具申を行うが、その後の審議決定には関与しておらず、58年規定では規定上も削除されていること、②賃金は、年齢、社歴及び役職等により自動的に決定され、部長による部下の考課査定が反映される制度とはなっていないこと、③部長は、職員の採用に当たり面接に立会うことがあり、意見具申はできるが、その後の審議決定には関与していないことが認められ、これらからすると、職員の採用や部下の昇進異動等に関する開発部部長らの役割は、会社が人事を考えるに当たっての参考とされるにとどまるものと解される。

また、前記第1. 2(7)、4(1)②、③及び(2)①ウないしク認定によれば、①担当組織内の労務行政及び組合との交渉については、本部長の権限となっており、部長はこれに関与することはないこと、②部長が出席する業務幹部会は、業務上の報告、情報交換の場であり、これには次長も出席すること、③部長には、部下に対する懲戒、顕彰の発議の権限が与えられておらず、58年規定では規定上も削除されていること、④会社における休暇諸届の申請書には、課長から本部長までの押印欄があり、部下の有給休暇の承認に当たり、通常の場合は部長が承認を行うが、部長では判断できず、部長が本部長及び役員と相談して承認を行ったケースがあったこと、⑤部下が時間外勤務を行う場合は、事前に部長の承認を得て行う場合と事後的に部長の承認を得る場合があり、部長によっては事後に一括して押印するケースがあること、⑥経費支出にかかる部長の権限は、3万円以下であり、それ以上については役員の決裁を要することが認められ、これらからすると、開発部部長らは、管理職として部下の管理を行っているものの、その

職務権限は必ずしも広いものではなく、日常的な勤怠管理の域を出るものとは解されず、また労働関係についての計画と方針にも直接に接する立場はないものと判断される。

エ 更に、前記第1. 3(4)、(6)及び4(1)④認定によれば、①A1、A3及びA4が部長昇格予定となっていた開発部、新聞業務部及び地方紙部は、同人らが数年前から組合員のまま課長等として担当してきた業務を引き継ぎ、新設された部であり、本件組織改編前後を通じて、同人らの業務上の立場、人員及びメンバーはほとんど変更されていないこと、②A2の部長昇格予定であった営促部の業務は、その性質上、原則として各担当者の判断・裁量で進められており、判断の困難なケースについては各担当者が部長、次長及び課長と相談協議して進めており、平成3年からは、同部部長に対しても得意先を新規に開拓した場合奨励金が支給されていること、③B2本部長は、A3及びA4に対する部長昇格を内示した際、同人らに部長の職務内容について聞かれ、「ほぼ今までとおなじでよい」と述べていることが認められる。また、④その他、開発部部長らが業務上の機密に接していることを認めるに足る疎明もない。

オ 以上総合すると、開発部部長らは労働組合法第2条但書第1号に規定する「雇用解雇昇進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」、「使用者の労働関係についての計画の方針に関する機密に接し、そのためにその業務上の義務と責任が当該労働組合の組合員としての誠意と責任に直接抵触する監督的地位にある労働者」、及び「その他使用者の利益を代表する者」のいずれにも該当せず、「使用者の利益を代表する者」に当たらないと解され、会社の主張は採用できない。

(2) 会社主張②について検討するに、前記第1. 2(6)及び(8)ないし(14)認定によれば、①昭和53年、会社が組合に対し、A5及びA6の部長昇格に関する人事異動案を提示したところ、A5らは組合と相談し、本人の意思で組合員を辞めて部長を受けたこと、②59年4月25日、組合は部長以上を管理職とする58年規定は、組合員の部長昇格を事実上不可能にする等として抗議したこと、③60年、会社が専任部長職を新設したところ、組合は専任部長は認められないとの見解を決定したこと、④60年4月、会社が、A7ら組合員5人の専任部長昇格に関する人事異動案を提示したところ、同人らはいずれも専任部長の職務内容が不明確であるとして辞退したこと、⑤61年2月、会社が組合に対し、A8ら組合員4人の部長あるいは専任部長昇格に関する人事異動案を提示したところ、A7及びA8は、組合と相談し、本人の意思で組合員を辞めて部長を受け、A3の専任部長の職務内容が不明確であるとして専任部長を辞退したが、A11は組合員のまま部長に昇格し、2か月間組合員であったこと、⑥61年10月、組合は定期大会において、「会社から管理職及び専任部長の要請

があった時：組合を抜けるか残るかについては本人の意向と、分会、組合全体の団結状況など分会討議で討論し、その上で中執（中央執行委員会）で決定する」との確認を採択していること、⑦63年3月30日、B1本部長がA4に対し、部長昇格を打診した際、A4は「組合員のままであれば受ける」と述べたところ、B1本部長は「それは認められない」と述べ、会社はA4を部長昇格から外したこと、⑦平成元年、会社は組合員に対する部長昇格発令を行わず、これに組合が抗議したところ、会社は「昨年、A4の件があった。組合員に対し、部長昇格内示を行っても組合は組合員のまま受けると主張するから1人も入れなかった」と述べていることが認められる。

以上からすると、61年のA11のケースを除いて、組合員に対する部長昇格内示があった際、当該組合員は組合員を辞めて部長を受けるとか、部長昇格を辞退するかのいずれかの対応をとっており、A11についても部長昇格の2か月後には組合員を辞めているのであって、これらのことから、会社が、組合員が部長に昇格する際には組合員を辞めるとの期待を抱いたとしても、理解できないことではない。しかし、60年4月にA7ら組合員5人が、61年2月にA3が専任部長を辞退したのは、組合員を辞めたくないとの理由ではなく、専任部長を認めないとの組合の見解に従ったものか、あるいは職務内容が不明確であるから就きたくないとの同人らの意思によるものかのいずれかと解される。これに、63年3月30日の部長昇格を打診された際のA4の発言及び平成元年の「組合員に対し、部長昇格内示を行っても組合は組合員のまま受けると主張するから1人も入れなかった」との会社の発言、また、58年規定に対する組合の抗議及び61年10月の組合定期大会確認を考え併せると、部長昇格に際し、内示を受けた組合員が組合員を辞めたくない場合は昇格を辞退するという慣行があったとまでは認められず、会社の主張は採用できない。

- (3) 会社主張③について検討するに、前記第1. 2(13)、(14)、3(5)ないし(9)及び(11)認定によれば、①63年3月30日、B1本部長がA4に対し、部長昇格を打診した際、A4は「組合員のままであれば受ける」と述べたところ、B1本部長は「それは認められない」と述べ、会社はA4を部長昇格から外したこと、②平成元年、会社は組合員に対する部長昇格発令を行わず、これに組合が抗議したところ、会社は「昨年、A4の件があった。組合員に対し、部長昇格内示を行っても組合は組合員のまま受けると主張するから1人も入れなかった」と述べていること、③組合は一貫して組合員資格と部長との両立に関する組合の見解を主張してきたこと、④会社は、この組合の見解を充分知っており、組合員の部長昇格に当たり問題となることを分かっているながら、第1次案から第3次案まで一度も組合脱退を条件とすることなく、組合と協議を行ったこと、⑤2年7月13日、組合は、第3次案にかかるA1ら組合員6人に対する内示を行うことを了承し、同日以降、会社は同人らに対し内示を行

ったこと、⑥同月19日、組合は、内示に対する各組合員の諾否の一括回答を行い、この際、「A 1らは部長を受けるが、部長と組合のいずれかを選べという不当労働行為はおこなわないように」旨の発言を行ったこと、⑦翌20日、会社は組合に対し、前記⑥記載の組合の発言を理由として、A 1らに対する部長昇格内示を取り消したい旨表明し、同日、B 2本部長はA 3及びA 4に対し、「2足のわらじはだめだ。君らは組合員のままであれば部長にはできない」旨述べていること、⑧同月23日、会社が組合に提示した第4次案では、A 1らの部長昇格が取り消されていたことが認められる。

以上からすると、組合員資格と部長との両立について組合と会社との間で見解の相違があったことが認められるが、会社はこのような見解の対立があることを知っていながら、第3次案によるA 1らへの部長昇格内示を行い、A 1らが組合員を辞めないことを知るや否や、会社の見解を押し通すべく一方的に部長昇格内示を取り消したもので、かかる行為は、前記(1)判断のとおり、開発部部長らは使用者の利益代表者と言えないことからすると、本来組合が独自に決定すべき組合員の範囲について会社が介入したものと言わざるを得ない。したがって、A 1らを部長昇格させなかったのは、会社の見解に基づくものにすぎないと言って、上記会社の行為が許されるべきものとは解されず、会社の主張は採用できない。

なお、会社は、組合が第4次案による人事異動発令について、「やぶさかではない」として同意したため、第4次案を正式に発令したものである旨主張する。前記第1. 3(8)及び(11)ないし(14)認定によれば、①平成2年7月20日、会社は、「A 1らの部長昇格内示を取り消したい」旨表明したところ、組合は、「部長昇格内示を取り消すということは不当労働行為であり、場合によっては地方労働委員会に救済申立てを行いたい」旨述べたこと、②同月23日、会社は第3次案を変更して第4次案を組合に提示したところ、組合は組合員が部長になれないのはおかしい等として再度抗議するとともに、「次長なら次長としての内示をするのが筋ではないか」旨述べたため、会社は「内示をする」旨回答し、海外出張中であつたA 1を除き、内示を行ったこと、③同月24日、組合は会社に対し、A 1らに対する部長昇格内示取消しは不当な昇格差別であり、不当労働行為であるなどとして抗議したが、人事異動発令については「デリケートな問題であり、やぶさかでない。但し、今後闘っていく」旨述べ、同日中に、会社が同月21日に遡って第4次案を正式発令したこと、④前記人事異動発令から約11か月後の3年6月10日、組合は当委員会に対し、本件救済申立てを行ったこと、⑤A 1らは現在、次長手当を受け取っていることが認められる。

以上からすると、組合の第4次案による人事異動発令に対する「やぶさかでない」旨の発言は、確かにこれを容認したと受け取られかねない

曖昧な発言であるが、同発言は、A 1らの部長昇格内示の取消しについて今後争うことを留保しながら、同人らの次長への発令については拒否しないとの態度を示したものであって、組合が、部長昇格内示の取消しも含めて第4次案によるA 1らの次長発令に同意したものと解されず、会社の主張は採用できない。

なお、第4次案の協議及び人事異動発令がなされてから当委員会に対し本件救済申立てがなされるまで約11か月が経過していること及びA 1らが次長手当を受け取っていることは会社指摘のとおりであるが、このことをもって組合が第4次案に同意したものとまで解することはできない。

- (4) 以上総合すると、開発部部長らは組合員資格と抵触しないにもかかわらず、会社は、A 1らが部長昇格に際して組合員を辞めることを期待して開発部部長らへの昇格内示を行い、同人らが部長昇格に当たって組合員を辞めないことを知るや否や、「部長と組合員資格は両立できない」とする会社見解を押し通すべく部長昇格内示を取り消したのであって、かかる行為は、組合員であることのみを理由とする不利益取り扱いであるとともに、「組合か部長か」の二者択一を迫ることによって、組合員を辞めることを強要する効果を持つものであり、同人らの組合加入の権利を侵害するのみならず、もって組合の弱体化を図ったものと言わざるを得ず、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。

3 救済方法

- (1) 本件申立てにおいて組合は、平成2年7月21日付けでA 1らをそれぞれ開発部部長らに昇格させたものとして取り扱うよう求めている。

一般に、不当労働行為があった場合の救済としては、不当労働行為がなされなかったのと同じ状態に回復することを命ずることにより足りると考えられる。

しかし、前記第1. 2(4)、3(4)及び(8)認定によれば、会社は、第3次案を会社の意思として正式に決定し、組合との協議を行っており、人事異動に関する組合と会社との事前協議手続きからすると、組合及び組合員が拒否しない限り正式発令が予定されていたこと、また、会社が、人事異動案に基づき組合の了承を得た上で個々の組合員に対する内示を行った後に、当該内示を取り消し、当該内示に基づく正式発令を行わなかったケースは、人事同意約款締結後本件以外になかったことが認められるのであるから、本件においては単に内示取消しが行われなかったのと同じ状態にとどめるだけでは実質上の救済とは言い難く、主文のとおり命じるのが相当である。

- (2) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、組合は第4次案による人事異動発令について容認したとも受け取られかねない曖昧な発言を行っており、組合の対応にも問題がなかったとは言えないのであり、主文の救済でもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成5年10月14日

大阪府地方労働委員会
会長 清木尚芳 ㊞

(別紙 略)