

大阪、平 5 不12、平9.9.4

命 令 書

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被申立人 エッソ石油株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人エッソ石油株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国各地に支店、営業所、油槽所等を置き、各種石油製品及び同関連製品の販売等を業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約1,000名である。
- (2) 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、会社及び申立外モービル石油株式会社の従業員並びに会社の元従業員により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時35名である。
- (3) 会社には、申立人組合のほかに、本件審問終結時、全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（組合員約80名。以下「ス労」という）及び昭和49年6月にス労の脱退者により組織されたエッソ石油労働組合（組合員約300名。以下「エ労」という）がある。

2 組合結成に至る経緯とその後の労使関係

- (1) 昭和56年頃、ス労内部において、組合員に対する解雇、配置転換命令等の撤回闘争の継続の是非等を巡って意見の対立が生じ、同57年8月に開催された定期全国大会において、ス労は事実上分裂状態となり、同年9月25日、ス労執行部の方針に反対していた組合員らによって組合が結成された。
- (2) 昭和57年10月14日、組合は会社に対し、組合結成通告及び労使の基本姿勢に関する団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）開催要求を行った。
さらに、同月18日、組合は会社に対し、組合本部役員の氏名の通告を行うとともに団交開催を督促したところ、会社は、「貴殿らがス労を脱退し新組合を結成したことが明確になるまで、団交申入れ、ストライキ（以下「スト」という）通告等に対する態度を留保する」旨回答した。
- (3) 昭和57年11月5日、組合は会社に対し、今後組合員の給料からチェッ

ク・オフした組合費を組合預金口座に振り込むよう申し入れた。

しかし、会社は組合の各組合員に対し、同月30日、「ス労を脱退したか否かが不明であるので回答を求める。その上で適切な処理を行う」旨通告し、ス労組合員としてのチェック・オフを継続した。

その後、会社は、同58年4月から上記チェック・オフを停止したが、既にチェック・オフした組合費については組合に渡さなかった。このため、組合は、同60年12月9日、上記組合費の返還を求めて大阪地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起し、同裁判所は、平成元年10月19日、会社に対してその支払を命ずる判決を言い渡し、その後、大阪高等裁判所は同判決を一部修正した上維持し、最高裁判所も会社の上告を棄却したため、同5年3月25日、判決は確定した。

- (4) 昭和58年6月14日以降、会社は組合を労働組合として認め、団交を行うようになった。
- (5) 昭和59年4月20日、組合は、同年度の春闘要求を掲げるなどして、全国的規模でストを含む争議行為を行い、約100名の組合員及び支援者が会社大阪支店内でデモ行進等を行った。

同年6月30日、上記ストに参加した組合役員5名の行為が建造物侵入罪に当たるとして起訴され、この事件は本件審問終結時現在、最高裁判所において係属中である。

また、同年7月24日、会社は組合役員5名に対し、業務命令違反及び違法な組合活動を行ったとして、懲戒解雇処分を行った。

同年8月20日及び12月24日、組合は当委員会に対し、上記懲戒解雇処分の撤回等を求めて救済申立て（昭和59年（不）第51号及び同年（不）第80号）を行い、これらの事件は本件審問終結時現在係属中である。

3 会社における職位等について

- (1) 昭和48年、会社は「上級専門職」という部下を持たない職制を新たに設け、これを会社に従前からあるスーパーバイザーという部下を持つ職制と同様に管理職であると位置づけ、このうち営業担当の上級専門職として、本社及び支店にセールス・レプリゼンタティブ等の職位を置いた。
なお、会社では当時、営業担当の一般従業員はセールスマンと呼ばれていた。
- (2) 昭和55年1月、会社は、セールス・レプリゼンタティブの職位名を、本社ではスタッフ・セールス・アシスタントに、支店ではマーケティング・レプリゼンタティブにそれぞれ変更し、また、セールスマンの職位名をセールス・レプリゼンタティブに変更した。
- (3) 昭和63年1月、会社は、管理職への昇格年齢が高くなり過ぎているとして、上級専門職への昇格基準を緩和し、同年6月1日付けで新基準による昇格を実施した。
- (4) 昭和63年7月1日、会社は、マーケティング・レプリゼンタティブの職位名をチーフ・ビジネス・カウンセラー（以下「CBC」という）に、

セールス・レプリゼンタティブの職位名をビジネス・カウンセラーにそれぞれ変更した。

- (5) 昭和63年7月7日、会社は、営業担当の従業員等が全社的規模で参加する「全国セールス・レプリゼンタティブ会議」を開催し、その席上、同月1日付けでセールス・レプリゼンタティブの職位名をビジネス・カウンセラーに変更したことを発表し、その理由について、「石油業界を取り巻く環境の変化に対応し、セールス・レプリゼンタティブの役割を代理店の中・長期的な経営計画に関する助言等にまで拡大するためである」旨説明した。
- (6) C B Cは、ビジネス・カウンセラーと同様に担当者として営業活動に直接従事し、ビジネス・カウンセラーに対する業務指示権限、業績評価や昇進・異動等についての直接の権限等を持たない。しかし、C B Cは他の上級専門職とともに、会社の経営方針等が伝達される「管理職会議」の構成員となっており、また、C B Cと支店のスーパーバイザーとの間で人事異動も行われている。
- (7) 昭和63年から平成2年までの3年間は、C B Cを初めとする上級専門職（以下「C B C等」という）への昇格者が大幅に増加した。また、その後も本件審問終結に至るまで、会社は毎年C B C等への昇格人事を行っている。
- (8) 会社従業員のうち、会社が管理職及び労働組合員有資格者とする者の人数の推移は、それぞれ次表のとおりである。

年 度	管理職 (人) a	労働組合員有 資格者 (人) b	計 (人) a+b	労働組合員有資格 者の比率 (%) $b/a+b$
昭和62	514	801	1,315	60.9
63	531	769	1,300	59.2
平成元	560	711	1,271	55.9
2	575	618	1,193	51.8
3	616	566	1,182	47.9
4	636	531	1,167	45.5
5	622	506	1,128	44.9

(注) 労働組合員有資格者は、会社とス労及びエ労との労働協約に基づき労働組合員有資格者とされる者で、C B C等を含まない。

4 会社における労働協約等について

- (1) 上級専門職制度が新設された昭和48年当時は、会社における労働組合はス労のみであり、会社とス労が締結していた労働協約は、非組合員の範囲を「スーパーバイザー以上の職にある者」と規定していた。また、同49年にはエ労が結成され、エ労と会社との間で労働協約が締結されたが、同協約では、非組合員の範囲は「監督者以上の職にある者」と規定

された。

会社とス労及びエ労との間では、会社が前記3(1)記載のとおり上級専門職を管理職であると位置づいたことから、これらを上記労働協約に基づき非組合員とすることに争いはなかった。

- (2) 昭和63年11月30日、会社とエ労は、同61年の春闘交渉以降継続案件としていたユニオン・ショップ協定（以下、ユニオン・ショップ協定を「ユ・シ協定」という）を締結した。この交渉中、組合は会社に対し、上記協定の締結はエ労の組織拡大を援助・促進するものであるとして、交渉の停止を要求していた。

その後、会社は組合に対し、会社とエ労とのユ・シ協定と同内容のユ・シ協定を含む労働協約の締結を提案し、平成元年2月9日、上記労働協約の締結等を議題とする団交が開催された。この席上、組合は、「①労働組合に加入していないことを理由に解雇しないこと、及び②労働組合に加入していない者の労働条件について、適宜組合と協議することを条件として付加するならば、会社の提案を受け入れてもよい」旨提案した。

これに対し、会社は、同年5月10日に開催された団交において、①ユ・シ協定は労働組合員であることを雇用条件とするものであること、及び②労働組合に加入していない者の労働条件について、その者を代表して交渉する権限のない組合と交渉することはできないことを理由として組合の提案を拒否し、結局、会社と組合の間では労働協約は締結されなかった。

5 C B C への職位名変更後の労使関係について

- (1) 昭和63年8月30日、組合は、会社との団交において、セールス・レプリゼンタティブからビジネス・カウンセラーへの職位名の変更は労働条件の変更であり、組合と協議すべき事項であるにもかかわらず、会社がこれを一方的に行ったとして、①職位名変更の背景と目的は何か、②労働の内容はどのように変わるのか、③人員削減が目的ではないのか、などについて釈明するよう求めた。

これに対し、会社は、「①目的は、代理店等の顧客に対する指導・助言が重要な業務であると再確認すること等であり、②業務については、パーソナルコンピュータを導入して効率化、省力化を図る予定であるが、③人員削減が直接の目的ではない」旨回答した。

- (2) 平成元年12月7日、組合は、会社との団交において、「労働者の権利拡大要求」として、会社がC B C等を非労働組合員として取り扱うことを撤回し、労働組合員有資格者として取り扱うよう要求した。その理由として、組合は、「①組合は会社に対し、従来から上級専門職は労働組合法上、労働組合員資格を有する労働者であると主張し、これらのものを労働組合員有資格者とするよう要求してきた。②C B Cは、実質的には労働組合法第2条ただし書第1号にいう『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』に接してはならず、また、我が国の多

くの企業において、C B Cのような下級職制は労働組合員資格を有し、労働組合に加入している。③会社が過去2年間に約120名もの従業員をC B C等に昇格させたことは労働者の団結権を侵害するものである。④会社はエ労の組合員を大量にC B C等に昇格させ、これによるエ労の組合員の減少を補うため、他の労働組合からの脱退者や新規採用者をユ・シ協定を口実に半ば強制的にエ労に加入させている」旨述べた。

これに対し、会社は、「協議する場合は労働協約交渉の中で行う」旨回答した。

また、同団交において、組合は、C B Cへの昇格者のうち組合の組合員（以下「組合員」という）はわずか1名であり、残りはほとんどがエ労組合員であるとして、会社に対し、C B Cへの昇格基準を明らかにし、組合員がC B Cに昇格していないことについての釈明と、その是正をすよう求めた。

これに対し、会社は、「管理職への昇格基準は会社の人事権に属することであり、組合員の労働条件にはかかわらないから、昇格基準を組合と協議することは考えられない」旨回答し、昇格基準を示さなかった。

- (3) その後も毎年、組合は、会社との労働協約交渉等の中で、「労働者の権利拡大要求」として、会社がC B C等を非労働組合員として取り扱うことを撤回し、労働組合員有資格者として取り扱うよう要求した。

これに対し、会社は、「①C B C等は、職務上の義務と責任とが労働組合員としての誠意と責任とに抵触する職位にあるから、非労働組合員とすべきである。②C B C等は、賃金及び昇格についてはスーパーバイザーと同様に一般従業員とは異なる管理職の制度が適用され、また、スーパーバイザーとの間で人事異動を頻繁に行っている。これらの者を、部下を持つ場合は非労働組合員とし、部下をもたない場合は労働組合員有資格者とすることはできない」旨回答した。

6 Eの昇格等について

- (1) 平成元年6月1日、ビジネス・カウンセラーの職位にあったE（以下「E」という）はC B Cに昇格した。同人は、昭和61年2月17日、組合に対して脱退の意思を表明し、翌18日、その旨を会社に対して文書で通知していた。また、組合は当初、Eが脱退の手続きを定める場合規約に反して脱退届を提出していないとの理由で、同人の脱退を承認しなかったが、昭和63年～平成元年頃、大会において同人の脱退を確認した。

同元年6月6日、組合は会社との団交の席上で、EのC B Cへの昇格について、「会社が昨年に引き続き、Eを含む約60名の従業員をC B C等に昇格させて非労働組合扱いとしたことは、労働者の団結権を侵害し、労働組合を弱体化させるものであり、組合としては了解し難い。Eは昇格によって組合員資格を直ちに喪失するものではないので、同人の組合員資格について協議を求める」旨の通知書を読み上げた。

これに対し、会社は、「Eは組合員ではないと認識しており、組合員で

ない者や昇格して労働組合員資格を喪失した者について組合と協議する必要はない」旨回答した。

(2) 平成5年3月26日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

CBCへの職位名変更後、本件審問終結に至るまで、組合員の中でCBC等に昇格したものはいない。また、本件審問終結時現在、会社とス労及びエ労との間では非労働組合員の範囲を定める労働協約が締結されているが、会社と組合との間では労働協約は締結されていない。

なお、会社は、ス労組合員又はエ労組合員をCBC等に昇格させた際、上記労働協約に基づき昇格者が非労働組合員となった旨それぞれの労働組合に対して文書で通知し、両労働組合はこれを受け入れている。

7 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) CBC等を非労働組合員とすることを撤回し、労働組合員有資格者とする事。
- (2) CBC等への昇格基準の明示及び協議
- (3) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

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。

ア CBC等を非労働組合員とすることについて

CBC等は、監督者としての権限等を持たないから、労働組合法第2条ただし書第1号にいう「使用者の利益を代表する者」には該当せず、労働組合員有資格者とされるべきである。

しかるに、会社は、組合と協議又は合意をせずにCBCの職位を新たに設け、組合員Eを含め毎年大量の従業員をCBC等に昇格させて非労働組合とし、また、CBC等を労働組合員有資格者とするよう求める組合の要求にも応じない。その結果、会社における労働組合員有資格者は全従業員の半数に満たないほどにまで減少し、このため、労働組合の団結権が著しく侵害されている。

かかる会社の行為は、組合に対する支配介入であり、不当労働行為である。

イ CBC等への昇格基準の明示と協議について

CBC等への昇格基準を明らかにして、この基準について協議を行うように、との組合の要求を会社が拒否していることは、不当労働行為である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 申立期間について

会社がCBCへの職位名の変更を行ったのは昭和63年であり、CBC等への昇格者が多かったのは平成2年までである。職位名の変更や昇格はいずれも1回限りの行為である。したがって、本件申立ては、

申立期間を徒過したものとして却下されるべきである。

イ 被救済利益について

C B C等に昇格した組合員はおらず、また、C B C等の職位にある者が組合への加入を希望したことはないから、組合にはC B C等を組合員有資格者とすべきか否かについて具体的な問題は発生していない。したがって、本件申立ては、被救済利益がないものとして却下されるべきである。

なお、Eはかつて組合に所属していたが、C B Cに昇格するより前に組合を脱退しているから、同人の昇格は組合とは関係がない。

ウ C B C等を非労働組合員とすることについて

組合員の範囲は本来組合が自主的に決定すべき事柄であり、会社がこれに介入した事実はない。

C B C等は管理職として人事・労務管理に関与し、スーパーバイザーとの間で頻繁に人事異動があるから、非労働組合員とされるべきである。会社が組合に対してC B C等を労働協約上の非組合員とするよう提案することは、不当労働行為ではない。また、会社はス労及びエ労との間で、C B C等を労働協約上の非労働組合員としており、組合に対してもこれと異なる対応をしているわけではない。

会社が上級専門職への昇格基準を緩和したのは、管理職への昇格が遅れて人事が停滞するなどの弊害を是正するためであり、C B Cは従前からあったマーケティング・レプリゼンタティブの職位名を変更したものにすぎない。また、会社において管理職の比率が高いのは、会社発足時の採用者が全従業員の40%を占め、これに昭和48年までの高度経済成長期の中途採用者等を加えると、42歳以上の従業員が全従業員の77%となっているなどの事情によるものである。

エ C B C等への昇格基準の明示と協議について

管理職であるC B Cへの昇格基準は、会社の人事権に属する事項であり、組合員の労働条件にかかわるものではないから、会社には組合との協議に応ずべき義務はない。

2 不当労働行為の成否

(1) 申立期間について

会社は、本件申立ては申立期間を徒過しているから却下されるべきであると主張する。しかし、本件申立ては、会社が本件申立時現在においてC B C等を非組合員としていることを不当労働行為であるとしてなされたものであり、過去における職位名の変更や昇格を不当労働行為であるとしてなされたものではないと解されるから、会社の主張は採用することができない。

(2) C B C等を非組合員とすることについて

組合は、会社がC B C等を非組合員とし、毎年大量の昇格を行って労働組合員有資格者を減少させていることは、組合に対する支配介入であ

ると主張するので、検討する。

前記第1, 3(1)、(2)、(4)、(8)、4(1)、5(2)、(3)及び6(2)認定によれば、会社はC B C等を管理職であると位置づけていること、エ労及びス労との間ではC B C等は労働協約上の非労働組合員となっていること、その結果、会社が管理職であって労働組合員資格を有しないとしている者は、平成3年以降は全従業員の過半数に達していること、これに関して、組合は会社に対し、C B C等を労働組合員有資格者とするよう要求しているが、会社はこれに応じていないこと、がそれぞれ認められる。

しかしながら、前記第1. 6(1)認定によれば、平成元年6月1日にC B Cに昇格したEについては、同人は昭和61年2月17日に組合に対して脱退の意思を表明したことにより昇格時には組合員ではなくなっていたものであり、他にC B C等への昇格のために組合からの脱退を求められた組合員が存在したとの事実又はC B C等の職位にある者が組合への加入を妨げられたとの事実は認められない。これらからすれば、会社がC B C等の労働組合員資格を認めないとしていることによって、組合が組合員の減少その他の具体的な不利益を被ったと認めることはできない。

また、C B C等が労働組合員資格を有するか否かについて、会社と組合は主張を異にしているが、労働組合員の範囲は本来労働組合が自主的に決定すべき事柄であり、会社と組合との間で組合員の範囲についての労働協約が締結されていない本件において、会社がC B C等を管理職であって労働組合員資格を有しないとしていることによって、C B C等が当然に非組合員となるものではなく、他に会社が組合員の範囲の決定について組合の自主性を阻害したことの疎明はない。

以上の次第で、会社が組合に対してC B C等を非労働組合員であると主張することが支配介入であるとはいえないから、この点に関する申立ては棄却する。

(3) C B C等への昇格基準の明示及び協議について

組合は、C B C等への昇格基準の明示及びこれに関する協議を求めますが、企業に於ける各職位への昇格基準をどのようなものとするかは、本来使用者の権限に属するものであり、労働組合と協議して定めるべきものではない。また、昇格基準の明示については、労働組合が特定の労働組合員の処遇や労働条件にかかわる具体的な問題として昇格基準について使用者に説明を求めたような場合等にあつては、使用者が必要な範囲において昇格基準を説明するのが相当と認められる場合もあり得るが、少なくとも本件においては、組合の昇格基準の明示要求は特定の組合員についての具体的な問題としてなされたものではなく、会社が昇格基準の明示を行わなければならないような場合に当たるものとは認められないから、この点に関する申立ては棄却する。

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9年9月4日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 印