

命 令 書

申 立 人 CSU フォーラム

被申立人 セメダイイン株式会社

主 文

被申立人セメダイイン株式会社は、申立人 CSU フォーラムが平成 5 年 6 月 8 日付および同年 11 月 19 日付で申し入れた担当職 B の資格手当の減額措置を廃止することおよびスタッフ管理職手当を新設すること並びに平成 5 年 10 月以降における担当職 B の本人給引下げを撤回すること等を議題とする団体交渉について、申立人組合が別表に掲げる役職に組合員がいない旨の文書を呈示した後は、これに應じなければならない。

別表

所 属	役 職
総合企画部	情報システムグループ課長
	担当職(部長付・スタッフ管理職)
総 務 部	財務グループ課長
	担当職(部長付・スタッフ管理職)
人 事 部	次長
	担当職(部長付・スタッフ管理職)

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人セメダイイン株式会社(以下「会社」という。)は、接着剤、シーリング剤、特殊塗料および粘着テープ等の製造販売を業とする従業員約 600 名の株式会社である。

会社においては、平成 5 年 8 月 1 日当時、『別紙』のとおり、総合企画部、総務部、人事部、業務部、品質保証部、機能性接着剤開発部および開発部の 7 部のほか営業本部および生産本部を設け、営業本部の下にマーケティング部、

市場・製品統括部、特別プロジェクトチーム、東京支社、大阪支社、名古屋支社、輸送機事業部および住宅資材事業部を置き、支社にはそれぞれ数か所の営業所を設置し、また生産本部の下に茨城工場、三重工場(分工場として愛知県の衣浦工場を含む。)を置いていた。その後6年7月21日、会社は組織改正により2本部制を廃止した。

また、会社の関連会社として、会社の製品を販売するための申立外セメダイン通商株式会社や同じくセメダイン神奈川販売株式会社(以下「神奈川販売」という。)があり、その他米国、台湾等に合弁会社を有している。上記神奈川販売は、会社が5割を出資し、従業員は4名であるが、そのうち2名は会社からの出向者である。

- (2) 申立人 CSU フォーラム(以下「フォーラム」という。ちなみに、CSU はセメダイン・スーパーバイザー・ユニオンを略したものである。)は、会社および会社の関連会社の管理職と管理職経験者らが組織した、いわゆる管理職組合であり、結成時において、約20名が参加したものと推定される。なお、フォーラムは、役員4名のみ氏名を明らかにし、その余は匿名組合員としている。
- (3) 会社は、フォーラムのほか、申立外セメダイン労働組合(以下「労組」という。)がある。同労組には、係長以下の従業員と後記のラインの管理職を経験しない担当職(資格制度上、副参事以下の者。)の従業員約500名が加入している。

2 会社における指揮監督の系統および管理職定年制度と担当職の導入

(1) 指揮監督の系統

会社においては、平成5年8月当時、業務の組織的かつ能率的運営のために、指揮監督の系統として、役員の下に、本部長、副本部長、部長(工場長、支社長)、次長、課長(営業所長)、課長代理、係長および班長等の職位を設けており、課長代理(所長代理)以上の職位を管理職としている(但し、現在、課長代理、所長代理はいない。以下、上記の部長、次長あるいは課長を「ラインの部長・次長・課長」、または一括して「ラインの管理職」という。)。なお、これら管理職のうち、部長およびこれに相当する職位の工場長および支社長等を部門長と称している。

そして、上記管理職の任用は、主事補から参与まで5区分からなる「資格制度」のうえで、一定の格付をされていることが条件となる。各職位と資格制度上の格付との対応関係は、後掲『図1』のとおりである。ちなみに、資格制度よりも下位に、事務、技術等の職務ごとに従業員を1職級から7職級ないし8職級に格付けする「職務職能制度」が設けられている。

なお、総合企画部、総務部、人事部、業務部においては、「課」に代えて「グ

グループ」を設けており、品質保証部、機能性接着剤開発部については「課」も「グループ」も設けていない。

(2) 管理職定年制度と担当職の導入

① 昭和 58 年 7 月 1 日から、会社と労組は、後記の「人事制度委員会」において、従業員の定年を 55.5 歳から 60 歳に延長することで合意した。但し、経過措置として、まず 60 年度に定年を 57 歳とし、以降 2 年単位に 1 歳ずつ延長することとし、60 歳定年の完全実施は 66 年度(平成 3 年度)とした。

② また、これに併せて会社は、管理職登用年齢を引き下げる目的で「管理職定年」と「担当職」の制度を設けた。

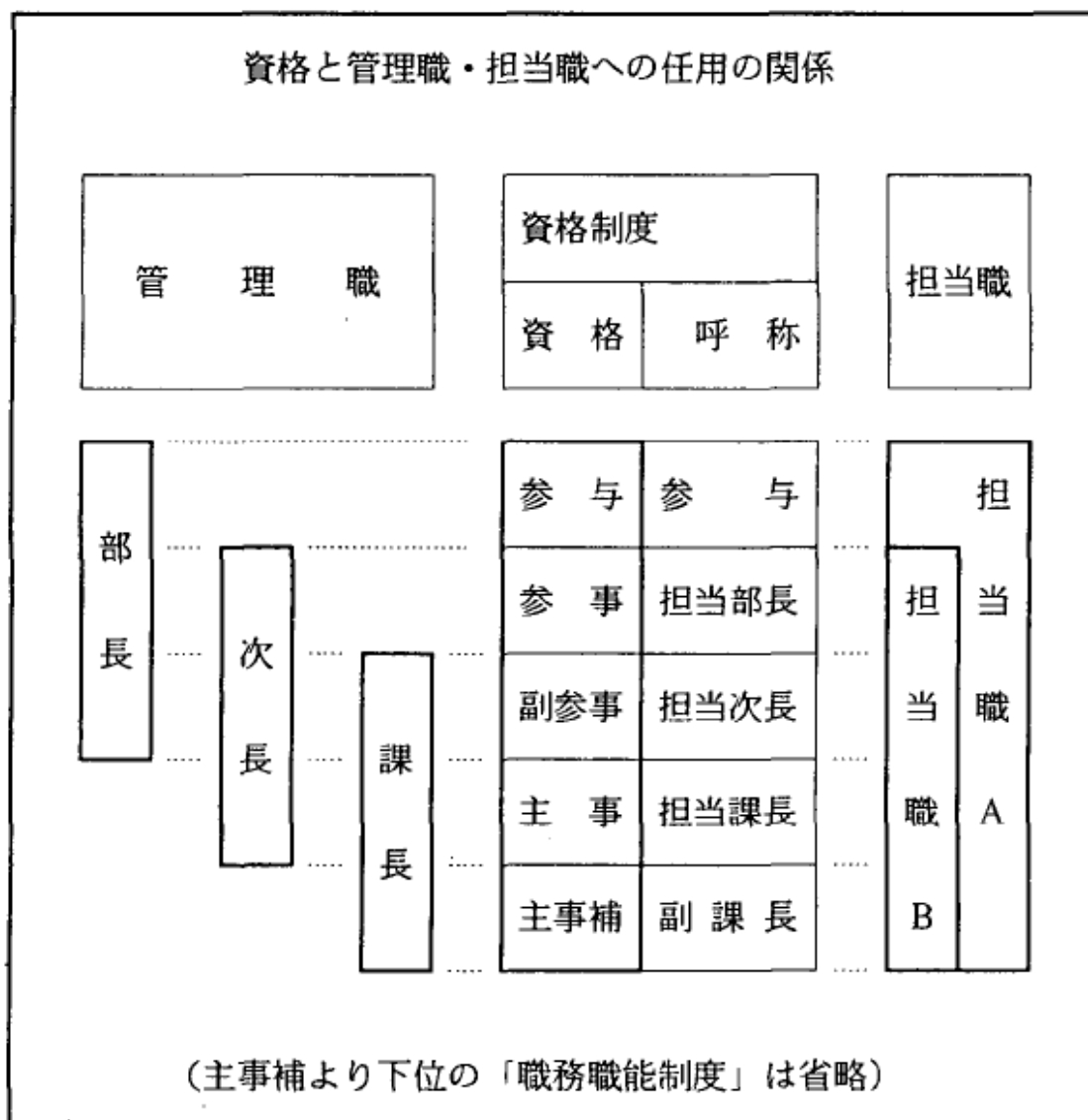
ア 管理職定年とは、ラインの部長、次長および課長らを対象として、一定の年齢に達することによりその職を離れることをいう。本件審問終結時点における管理職定年の時期は、部長は 55 歳 11 か月、次長と課長は 53 歳 11 か月に達する直前の 3 月または 9 月である(但し、能力、健康状態、経験年数等を総合的に検討し、2 年間に限って再任用することがある。)。

イ そして、担当職には、i ラインの管理職で管理職定年制を適用された者、ii 資格制度上、主事補以上の資格に昇格したがラインの管理職には任用されなかった者、iii 本人の適性または会社の都合によって管理職定年前にラインの管理職を離れた者が任用される。そして、上記 i ないし iii により任用される担当職は、いずれも部下を持たないスタッフ職である。この担当職は、年齢により 56 歳未満の者を「担当職 A」、56 歳以上の者を「担当職 B」と区分している。

また、会社の「人事制度の枠組」の上で担当職と呼ばれている者は、「職務規程」の上では「部長付」または「スタッフ管理職」のいずれかに位置づけられている。

③ 以上の会社における人事上の制度を図示すると『図 1』のとおりである。

『図 1』



3 平成 5 年当時の担当職に対する処遇と任用の実態

(1) 担当職に対する処遇

会社の「賃金規程」によれば、担当職(56 歳未満の担当職 A および 56 歳以上の担当職 B)とラインの管理職との処遇の差異は『表 1』のとおりである。

『表 1』

(単位：円)

手当等		管理職	管理職経験者		管理職未経験者	
			担当職 A	担当職 B	担当職 A	担当職 B
資格手当	参 与	65,000	65,000	—	—	—
	参 事	60,000	60,000	35,000	—	—
	副参事	55,000	55,000	32,500	55,000	32,500
	主 事	47,500	47,500	30,000	47,500	30,000
	主事補	42,500	42,500	27,500	42,500	27,500
管理職手当	部 長	30,000	—	—	—	—
	次 長	22,000	—	—	—	—
	課 長	19,000	—	—	—	—
住宅手当	世帯主	21,500	21,500	—	21,500	—
	準世帯主	12,200	12,200	—	12,200	—
賞与基礎額		基準内賃 金	基準内賃 金	基本給	基準内賃 金	基本給
定昇	～51 歳	6 号俸	6 号俸	—	6 号俸	—
	～56 歳	3 号俸	3 号俸	—	3 号俸	—
時間外手当		—	—	—	支 給	支 給

- ① 「管理職手当」は、ラインの管理職のみに支給され、担当職には管理職経験の有無を問わず、一切支給されない。
- ② 「資格手当」は、資格制度上の資格格付に応じて支給される手当である。担当職 B は管理職ないし担当職 A の 6 割程度の支給額である。
- ③ 「住宅手当」は、管理職および担当職 A の世帯主および準世帯主には一定額が支給される。しかし、担当職 B には一切支給されない。
- ④ 賞与は、会社の賃金規程(平成 5 年 6 月)によれば、「基準内賃金」(本人給のほか資格手当、住宅手当、管理職手当他所定の手当をいう。)を基礎として支給額を決定している。そこで担当職 A となった者は、前記のとおり管理職手当を支給されないため、ラインの管理職の地位にある者と比較し、結果として賞与支給額が相当程度減額される。また担当職 B となった者は、賞与算定基礎賃金が本人給と資格手当とを合算した「基本給」に限定されてい

るため、賞与支給額は、ラインの管理職の地位にある者および担当職 A の者より更に一層減額される取扱いとなっている。

また、賃金規程上の定めはないが、担当職 B の賞与は、管理職や担当職 A に比べ、基準支給月数を 5 パーセント減額する措置がとられている。

- ⑤ 本人給の定期昇給は、A から E まで 5 段階の成績ランクに対応した昇給号俸 5 区分を定めているが、『表 2』のように、年齢による制限が設けられている。

『表 2』

成 績 ランク	昇 給 号 俸		
	～51 歳未満	51～56 歳未満	56 歳以上
A	8 号俸昇給	5 号俸昇給	昇給なし
B	7 号俸昇給	4 号俸昇給	昇給なし
C	6 号俸昇給	3 号俸昇給	昇給なし
D	5 号俸昇給	2 号俸昇給	昇給なし
E	4 号俸昇給	1 号俸昇給	昇給なし

- ⑥ 後記のとおり、労組と会社との協約により、管理職を経験していない副参事までは労組の加入資格があり、これらの者には時間外勤務手当も支給されるが、管理職を経験した担当職には労組の加入資格がなく、また時間外勤務手当も支給されない。

- ⑦ なお、5 年 9 月 21 日、「賃金制度改訂」により、同年 10 月支給賃金から担当職 B は担当職 A 並みに資格手当が「復元」された。しかし他方、賞与支給額の基礎となる担当職 B の本人給は、従前より 12,500 円から 20,400 円の範囲で引き下げられた。

(2) 担当職任用の実態

労組の調べによれば、主事補以上副参事までの資格に格付けされている者のうち、ラインの管理職の職にある者およびラインの管理職を経験した非組合員である者と、ラインの管理職に任用されずに担当職に留まり、従って組合員である者の人数比の推移は『表 3』のとおりであった。

『表 3』

		62 年	元年	5 年
主事補以上副参事総数		173	209	259
内 訳	非組合員	103	109	112
	組合員	70	100	147

この表によれば、主事補以上副参事までの資格に格付けされているものの、ラインの管理職に任用されずに担当職に留まっている者が多くなる傾向が認められる。

(3) 担当職任用者に対する呼称

会社は、本件審査手続きにおいて、管理職を経験していない担当職の具体的な配置等について、ほとんど明らかにしていないが、担当職は A、B とも、社内では資格制度上の呼称である担当課長、担当次長、担当部長あるいは単に課長、次長、部長などと呼ばれており、管理職経験者であるか未経験者であるかによって、これらの呼称は区別されていない。

(4) 担当職と労組加入資格の関係

会社と労組とは、労働協約により課長代理(待遇を含む。)以上のラインの管理職、人事・労務の企画担当者、守衛・臨時工等について非組合員とする旨合意し、さらに覚書でラインの管理職未経験者である担当職 A、B については副参事まで組合員とし、管理職経験者は担当職 A、B を問わず非組合員とする旨の合意をしている。

4 フォーラムの結成と会社の対応

(1) フォーラムの結成

① 平成 2 年 4 月の人事異動で管理職定年者が一躍 11 名にものぼった。これを契機に、建築資材事業部販売第 5 課長(当時)の X1(以下「X1」という。)、特別プロジェクトチームの担当職(担当次長・当時)の X2(以下「X2」という。)らは、管理職定年制の実施により、一般職員より労働条件の劣る元ラインの管理職の担当職が増大し、他方、会社が労組の組合員資格を副参事まで認めたことから、一般職と管理職との境界が曖昧になり、会社における管理職の地位の低下と不安定化が進んでいると認識するようになった。そして、X1、X2 らは、この際、弱い立場にある管理職が連帯して、管理職の権利・雇用・地位を守るため労働組合を結成する必要があるとして、品川労政事務所に相談するなどして、その準備活動を始めた。

② 3 年 6 月 10 日、フォーラムは、蔵前工業会館において結成大会を開催し、フォーラムの規約およびフォーラム結成趣意書を採択したのち、議長に X1 を、副議長に X3(以下「X3」という。)と X4(以下「X4」という。)を、そして事務局長に X2 の 4 名の役員を選出した。なお、結成当初、フォーラムは、「CSU 経営改革フォーラム」と称していたが、同年 11 月 7 日の臨時大会において現在の名称に変更した。また、フォーラムには、上記 4 名の役員以外に組合員は 10 数名いると推認されるが、フォーラムは氏名を明らかにすれば、会社か

らの組織攻撃が予想されるとして、これを匿名組合員としている。

上記フォーラムの趣意書には、会社経営の現状認識と改革のための管理職の役割、管理職の組織化、今後の活動の方向等が記されていた。このうち、管理職の組織化に関しては、「管理職はつねに経営者と労働組合の挟撃を受ける弱い立場にある。したがって、管理職の連帯を支える組織づくりがすべての出発点となる。例えば①経営者の人事権に対抗する、②管理職の権利・雇用・地位を守る、③企業を乗っ取りの危機から守る、ためには管理職の連帯に対する組織的保障が必要であり、そのためには管理職組合を結成」することが「望ましい。」との考えが示されていた。

(2) フォーラムの組織対象者

フォーラムは、規約上、「会社の管理職(スタッフ管理職を含む)で組織する。ただし、使用者の利益を代表する者は含めないものとする。」と定めている。そして、この規約の解釈上、「使用者の利益を代表する者」は、部長らの部門長、課長のうち、総合企画部企画グループ課長、総務部総務グループ課長、同経理グループ課長、人事部人事グループ課長、同労務グループ課長であり、ラインの次長、上記役職以外の課長およびラインの管理職を経験した担当職(なお、上記規約のスタッフ管理職には部長付を含んでいる。)は加入資格があるものとしている。但し、上記「使用者の利益を代表する者」以外の者であっても、労組との団体交渉の担当者、労組と会社とで構成する「人事制度委員会」、「職級調整委員会」、「制度改革委員会」、「懲戒委員会」の会社側委員となる者は、その任にある期間中は組合員資格を失うとしている。

(3) フォーラムの結成通告後の動向

①ア 3年6月26日、X1とX2は、会社のY1取締役人事部長(当時、以下「Y1部長」という。)およびY2労務課長(当時、その後人事部次長兼労務グループ課長となった。以下「Y2次長」という。)に対して、「労働組合結成通告」と「CSU経営改革フォーラム『規約案』」を手交した(かねて組合結成の相談を受けていた品川労政事務所職員も同席した。)。なお、結成通告書には役員4名の役職と氏名が記載されていたが、フォーラムないしその代表者である議長X1の押印はなかった。またX1らは、上記「規約案」は結成大会で承認されている旨口頭で伝えた。

イ フォーラムが公表した役員4名の会社における役職等は、次のとおりである。

a 議長X1は、前記(4(1)①)のとおり、組合結成当時は建築資材事業部販売第5課長であり、その後4年4月20日、同部販売促進グループのスタ

スタッフ管理職である担当職(担当次長)に、5年5月には市場・製品統括部のスタッフ管理職である担当職(担当次長)となり、新製品の開発、市場戦略を担当した。さらに現在、営業部営業企画グループのスタッフ管理職である担当職(担当次長)に就いている。同人の資格は副参事である。

b 副議長 X3 は、組合結成当時から現在まで品質保証部のスタッフ管理職である担当職(担当次長)であり、会社製品の品質管理政策の立案、消費者に対する製造物責任に関する業務を担当している。同人の資格は副参事である。

c 同じく副議長 X4 は、担当職であり、資格は副参事(審問終結時は参事)であるが、同人は神奈川販売に出向し、現在まで同社の営業部長として販売面の責任者の地位にある。しかし、同部での部下は販売セールスの1名だけであり、また同部には課長等の役職ポストも設置されていない。

d 事務局長 X2、前記(4(1)①)のとおり、組合結成当時、特別プロジェクトチームのスタッフ管理職である担当職(担当次長)で、新市場開発などに関与していたが、その後営業部営業企画グループのスタッフ管理職である担当職(担当次長)に就いている。同人の資格は副参事である。

なお、X1ら4名の役員は、本件申立て当時、いずれも56歳未満であったことから担当職Aであった。

ウ フォーラムは、「FORUMよりのメッセージ」第1号を発行・配布して、組合員や他の管理職らに、会社に対して組合結成通告をした事実を周知した。また、フォーラムは、同紙に、結成の趣旨は「発言の場のない管理職にその名のとおりの『公開討論の場』を保障しようというものです」と記した。

② 3年7月4日、X1とX2は、Y1部長に面会し、(a)会社は不当労働行為を行わないこと、(b)会社は管理職にかかわる一切のことをフォーラムと話し合うこと、(c)労組とフォーラムとを同等に取り扱い差別しないことの3点(以下「基本要求」という。)を記したメモを示して、これを社長に取り次ぐよう要請した。しかしY1部長は、そのメモは見たものの、受け取らなかった。

そして、その後、会社から上記基本要求に関する回答がなかったので、フォーラムは、同年10月23日、文書で同一内容の申入れを行い、11月1日までに回答するよう求めた。しかし会社は、この申入れに対しても、何らの回答をしなかった。

③ Y3常務取締役(当時、審問終結時は専務取締役、以下「Y3専務」という。)は、Y1部長からフォーラムの結成の報告を受けた直後、部長クラスを招集した会議の席上、フォーラム結成の事実を報告した。

3年7月19日、会社は、全社のラインの管理職および管理職経験のある担当職を対象として、昭和62年以来開催していなかった管理職者会議を高輪ホテルで開催した。この席上、Y3専務は、暗にフォーラムに加入しないようにとの趣旨で「管理職は会社組織の骨格をなすものであるもので、その辺、それぞれそういう認識のもとに行動を考えてもらいたい」と発言した。

- ④ さらに、3年8月頃、Y3専務とY2次長は、品川労政事務所を訪れ、X1らから突然、労組とは別に組合を結成したという通知を受けた件について、労政事務所が組合結成の相談にあずかることは格別異とするものではないとしつつも、会社と労組との間で非組合員の範囲について労働協約を結んでおり、管理職だけの組合ができると従来の労使関係に支障を生じるとの懸念を示した。

- ⑤ 3年9月14日、フォーラムは、南部労政会館で討論集会を予定し、管理職に参加を呼びかけた。ところが、当日、Y1部長やY2次長らが会場近くで参加者を把握するような挙に出たため、フォーラムは直前になって集会を延期した。

後日、フォーラムは、「FORUMよりのメッセージ」第5号(3年10月4日付)において、「取締役人事部長は社員の監視要員か」と題して、同日のY1部長らの行動を非難した。

- ⑥ 翌4年2月14日、Y4建築資材事業部長(以下「Y4部長」という。)は、部下の各課長に対して、当日開かれた部長クラスの会議で話し合った内容であるとして、会社は「CSU」の組織、活動が会社の経営、職制規律に障害を与えていると認識している旨を2月中に課員に周知するよう指示した。その際、X1は同部長の指示を拒否した。同月19日、Y4部長は、X1に対し、以下の内容の文書を手渡した。

「会社として、下記認識をしております。

課活動に支障なきよう、職制として、フォローして下さい。

- ・CSUの組織及び活動は、当社の経営、職制規律に、障害を与えているものと認識している。
- ・未来、職制及び組織のルールに従って意見具申がなされるべきです。
- ・企業組織の強化、経営改革の推進について、経営トップ、職制一体となって取組めます。」

Y4部長は、改めてX1に対して2月末日までに上記文書の内容を課員に説明するよう求めたが、同人がこれを拒否したため、同日、Y4部長本人が直接販売第5課の課員に周知した。

- ⑦ 4年4月8日、Y4部長の後任のY5建築資材事業部長(以下「Y5部長」という。)は、X1に対して管理職定年を理由に、販売第5課長を解き、担当職とする旨内示した。

同月20日、X1は「建築資材事業部販売促進グループ(担当次長)」の発令を受けた。翌5年3月11日、フォーラムは、上記X1に対する人事は不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた(都労委平成5年(不)第8号事件、以下「X1事件」という。)。当委員会は、6年1月に新たに救済申立てをした本件とX1事件を併合して審査を進めていたが、6年8月11日、フォーラムはX1事件の救済申立てを取り下げた。

(4) フォーラムの情宣活動

フォーラムは、結成後6年7月までに、情宣活動として「FORUMよりのメッセージ」を24回発行し、フォーラムの組織対象とする管理職および元管理職約60名のほか、労組組合員にも配布している。また「FORUMよりのアピール」を同時期までに8回発行し、上記メッセージよりも範囲を拡げて配布している。

5 資格手当減額措置の廃止およびスタッフ管理職手当の新設等に関する本件団体交渉の申入れ

- (1) 平成5年6月8日、X1はY1部長に、以下のような団体交渉申入書を手交した。その際、同部長は団体交渉に応ずるか否かの態度を明確にしなかった。申入れの内容は、(a)担当職Bについて、i資格手当の減額措置を廃止すること(3(1)②)、ii住宅手当の不支給措置を廃止すること(3(1)③)、iii担当職Aの者と同様に本人給の定期昇給の実施をすること(3(1)⑤)、iv賞与の基準支給月数の5パーセント減額措置を廃止すること(3(1)④後段)、(b)元ラインの管理職であった担当職A、同Bにスタッフ管理職手当を新設して、月額15,000円を支給すること、(c)上記(a)および(b)の実施時期に関することを6月17日までに回答することであった。

しかし、会社は、同日までに回答をせず、その後も団体交渉に応じていない。

- (2) 5年11月19日、フォーラムは、上記6月8日付の申入書について、会社が団体交渉拒否を続け、この間、申入事項について一方的な改変を行っているとして、改めて6月8日付で申し入れた事項および5年10月から実施された担当職Bの本人給の引下げの撤回(3(1)⑦)についての団体交渉申入書を提出し、回答期限を12月3日とした。

X1は、上記回答期限前日の12月2日、Y2次長に回答を促したところ、同次長は5年11月19日付の申入書をX1に返却した。このため同日、X1は、Y2次長から返された同申入書を改めてY3専務に手交した。しかし、会社は、本件

審問が終結するまでの間、団体交渉に一切応じていない。

- (3) なお、フォーラムは、本件救済申立て後、6年3月4日付で会社に対して、担当職B(56歳以上)について本人給の減額措置を撤回すること等を議題とする団体交渉申入書を提出した。

この申入れに対して会社は、3月14日付文書で「結成当初に正式名称を『CSU 経営改革フォーラム』として、経営体制批判、経営体制崩壊を目指すと言明していた。又、今日に至るまで、正式な労働組合結成通告書、正式なCSU フォーラム規約、組合員名簿も提出されておらず、よって労働組合とは認められない。」、また、仮に労働組合と認められても、役員以外の16名の組合員氏名が明らかにならなければ「労働組合法第2条に規程される組合であるかどうか判断できず、よって法内組合としては疑義があり」団体交渉には応じられないと回答した。

- (4) 本件審問においてY3専務は、5年6月8日付および同年11月19日付のフォーラムからの団体交渉申入れについて、フォーラムは目的において経営改革を目指すという問題点があり、本件申入れまで労働条件の改善要求もなく、しかも組合員の氏名を明らかにするよう求めたが、これを拒否したことなどから、団体交渉に応ずるわけにはいかないという対応をしたことを明らかにした。

6 会社が問題とするフォーラムの組織対象者の職務上の権限と担当業務の内容等

(1) 職務規程上の定めと担当業務の内容等

① 次長

ア 職務規程(18条)によれば、次長は、(a)部門長の業務遂行を補佐し、部門長の決裁事項を代行する、(b)部門長の命を受けて特定業務を分担し、自ら遂行すること等が規定されている。

イ 会社では、部門長の補佐として必ず次長を置くとは限らず、平成5年3月当時は、会社全体で8名であり、しかもこれら8名は、いずれも課長を兼務していた。その後、茨城工場次長は、6年1月に専任の次長となったものの、同年4月、同工場の次長ポストは廃止された。そして同年4月当時、次長は全社で4名(うち3名は課長を兼務)に減少し、その後同年7月には、次長は3名(うち2名は課長を兼務)となり、結局、この時点で次長ポストが設けられているのは、業務部、マーケティング部および開発部(茨城と東京の2か所におかれているうちの茨城)のみであった。しかし、その後同年9月頃、人事部に次長が設けられ、労務グループ課長のY2が昇進した。なお、同人は労務グループ課長を兼務している。

ウ 6年7月当時の各次長の担当業務等は、概ね次のとおりである。

- a 業務部次長は、資材グループ課長を兼務していた。
- b マーケティング部次長は専任の次長である。同次長は、広告宣伝担当のスタッフとして、かつて就いていた宣伝課長当時と同様の業務を担当するとともに、消費者からの苦情処理および顧客・技術情報の収集などをしていた。なお同部は課を置かない部制の部の一つであり、後記(6(2))のとおり、部門長が第一次考課を実施している関係上、マーケティング部次長は人事考課に関与しない。
- c 開発部(茨城)次長は開発グループ課長を兼務していた。

② 課長

ア 職務規程(19条)によれば、課長は、(a)所属長の命により課内業務を遂行する、(b)所属長に対し分掌業務に関する助言、提案を行う、(c)課長の権限を超える事項について原案を作成し、所属長の決裁を受ける、(d)課員を指揮監督する、(e)必要に応じて特定業務を自ら遂行すると規定されている。

イ 課長は、後記のとおり、一般職の従業員の人事考課の第一次考課者であるが、第二次考課には関与しない。

また課長は、課員に欠員が生じ補充の必要がある場合、部門長にこの旨を要請したり、一般職の従業員の人事異動にあたり、人事部人事グループ課長から意見を求められた部門長の要請に応じて、部門長ないし直接人事グループ課長に対し、意見を述べることもある。

ウ 支社、工場の総務課長および開発部研究管理グループ課長は、部門内の人事管理、労務管理を担当業務の一部とし、労組との団体交渉に会社側の一員として出席している。同課長らは団体交渉の場で特には意見を述べるようなことはなく、支社、工場等との連絡を主な役割としているが、会社の労組対策等を知り得る立場にある。

また、総合企画部情報システムグループ課長は、会社組織、長・中期経営計画、年度ごとの経営計画など会社の基幹施策を策定する部門に属し、関連業務を行っている。そして、総務部財務グループ課長は、予算・決算、対外広報などを行う部門に属し、資金計画、資金調達・運用計画の立案を行っている。

エ 支社の営業所長は、職位上課長相当職であり、所員に対する担当業務の割付け、勤怠管理および人事考課を実施するほか、営業所の管理業務を行っている。また、三重工場の分工場である衣浦工場の工場長は、課長相当

職であり、人事・労務管理や安全衛生など上記支社および工場の総務課長とほぼ同様の業務を所管することとされている。

③ 担当職のうち職務規程で「部長付」とされる者

ア 職務規程(17 条)によれば、部長付は、(a)部門内特定業務を分担し、自ら遂行する、(b)部門長と一体となって、部門長の業務の遂行を補佐する、(c)部門長から委任された範囲内で、部門長に準ずる職務を行う、(d)部門長に対し、特定業務に関する専門的な助言、提案を行うと規定されている。

イ 部門別に部長付の担当業務をみると以下のとおりである。

a 総合企画部の部長付は、部長とともに中・長期経営計画、年度ごとの経営方針等の立案を行っている。

b 総務部の部長付は社外広報の窓口を担当し、担当役員との調整のもとに对外広報業務を行っている。

c 人事部の部長付は要員計画、採用・配置計画、人件費予算の作成等を行っている。

d 支社における「支社長付」(支社における部長付の呼称)は建築業等の特定市場への販売活動を行っている。

e 輸送機事業部の部長付は販売戦略の立案をする者のほか、販売を担当する者も置かれている。

f 開発部の部長付は特命による開発業務を行っている。

ウ 「業務分掌規程」上、人事・労務に関する事務を分掌することになっている3支社、2工場および開発部のうち、2工場については、工場長付は配置されていない。また、3支社の支社長付と開発部の部長付が人事・労務管理に関する業務について特命を受けていた事実は見いだせない。

④ 担当職のうち職務規程で「スタッフ管理職」とされる者

ア 職務規程(23 条)によれば、スタッフ管理職は、(a)部門内の特定業務を分担し、自ら遂行する、(b)所属長と一体となって所属長の業務の遂行を補佐する、(c)所属長から委任された範囲内で所属長に準ずる業務を行う、(d)所属長から委任された範囲内で所属の各職位を指揮監督する、(e)所属長に対し特定業務に関する専門的な助言、提案を行う、(f)所属長の特命事項を処理すると規定されている。

イ 部門別にスタッフ管理職の担当業務をみると以下のとおりである。

a 総合企画部のスタッフ管理職は、輸送機事業部の海外販売部長が兼務し、部長付とともに中・長期経営計画、年度ごとの経営方針等の立案に参画している。

b 総務部のスタッフ管理職は、取締役会の事務局、社内規程の制定、不動産の管理等に参画している。

c 人事部のスタッフ管理職は、人事制度の調査業務、後記の労組との人事制度委員会の事務局を担当している。

d 業務部、品質保証部、機能性接着剤開発部、市場・製品統括部およびマーケティング部の各スタッフ管理職は、部長ないし課長からそれぞれ業務分掌に規定された購買計画、品質保証の全社調整、新商品の技術提携等の立案や苦情の受付・処理等の業務を担当している。

e 支社のスタッフ管理職は特定市場への販売業務を行っている。

ウ 「業務分掌規程」上、人事・労務に関する事務を分掌することになっている 3 支社の総務課、2 工場の総務課および開発部研究管理グループのうち、2 工場の総務課については、スタッフ管理職は配置されていない。また 3 支社の総務課および開発部研究管理グループのスタッフ管理職が人事・労務管理に関する業務について特命を受けていた事実は見いだせない。

(2) 人事考課制度上の権限

会社の管理職、担当職を除く一般職の従業員の昇給昇格に際して行われる人事考課は、業務遂行能力について、知識・判断力・指導力等 5 項目および勤務成績並びに同一職級における滞留年限による加算を点数換算した絶対評価により、原則として、課長が第一次考課(会社では第一次分析という。)を、部門長が第二次考課(会社では第二次分析という。)を行い、その後人事部長が「相対評価」で最終的に全社的調整を行う。この間、次長は人事考課には関与しない。但し、品質保証部等の課を置かない部制の部門(2(1)での一般職の従業員の人事考課は、直接部門長が実施している。

また、担当職および課長以上の人事考課には、次長は何ら関与せず、絶対評価により部門長が第一次考課を、部門を担当する役員が第二次考課を実施し、その後社長が相対評価で全社的調整を実施し、最終決定している。

(3) 人事に関する決裁区分

会社では一般職の従業員の採用と配属および人事異動は、決裁規程上、人事部長が立案し、労務担当取締役が決裁する旨定めているが、他方、同規程は、上記事項の決裁権限を人事部長に「委譲」できるとしている。そして、実際には一般職の従業員の人事異動を行う場合、人事グループ課長は、関係する部門長と調整して原案を作成し、人事部長が決裁している。他方、管理職および担当職の人事異動の場合は人事部長が部門を担当する役員と調整して原案を作成し、労務担当取締役の決裁を受けることになっている。

また、雇用条件の基本方針、採用計画は、人事部長が立案し、取締役会が決定する。なお、組織に関すること、中・長期および単年度の経営計画等に関することは、総合企画部長が立案し、取締役会で決定する。

7 労組との団体交渉等におけるラインの管理職等の役割

(1) 労組と会社との協議・交渉の範囲

会社と労組とは、団体交渉ないし後記の労使協議機関を通じて、労働条件、人事制度、組織・経営問題など広範に協議している。従って、当該労使は、管理職等の資格手当の決定、管理職定年制の導入などラインの管理職や元管理職の担当職にかかわる問題も協議の対象としている。

(2) 労組と会社の労使協議機関等

- ① 当該労使間での団体交渉は、会社と労組本部による中央交渉に限られ、下部組織での団体交渉は行っていない。中央交渉の会社側担当者は、取締役、人事部長、人事グループ課長(人事部長兼務)、支社および工場の総務課長並びに開発部研究管理グループ課長である。
- ② 団体交渉とは別に労使の常設の協議機関として、全社レベルの中央労使協議会と事業所レベルの事業所労使協議会がある。中央労使協議会では、会社の業績、経営状況、経営方針および生産等の将来構想等が協議され、会社側構成員は取締役および事業所長であり、労組側は中央執行委員である。また事業所労使協議会の会社側構成員は事業所長、課長、営業所長であり、労組側は支部執行委員または職場委員である。なお、事業所労使協議会は、中央労使協議会の内容を報告することが中心議題となっている。
- ③ 中央労使協議会のもとに、以下のように全社レベルの委員会が設置されている。

ア 人事制度委員会は、人事制度全般にわたり、検討・審議する機関で、労使同数の委員で構成され、労務担当取締役が委員長をつとめ、人事部に事務局を置いている。5年5月当時の会社側委員は、取締役、人事部長、人事部労務課長、茨城工場と大阪支社の総務課長および輸送機事業部名古屋第3課長であった。ちなみに、当時の同委員会は、賃金制度、人事制度の枠組み、専門職の設置等について審議した。

イ 職級調整委員会は、職級格付け手続きおよび同制度の運用の公正を図ることを目的とする機関であり、平成5年3月当時は人事部長が委員長となり、会社側委員は茨城工場・東京支社・大阪支社・名古屋支店の各総務課長、開発部研究管理課長であり、労組側は本部副委員長および販売関係・技術関係・事務関係・技能関係の各代表委員であり、その事務局として会

社側は人事部の部長付と労務課長、組合側は本部書記長と同書記次長がこれにあたっていた。同委員会では、例年会社が職級格付け案を提示し、労組は組合員の昇級率の確保、昇級の遅れている者の救済にあたっている。

ウ 制度改革委員会は、2年12月、企業体質の改善、経営基盤を強化するうえで労組の理解と協力を得ることを目的として、会社の提案で設置された機関で、会社の取締役、人事部長および数名の部門長ら(茨城工場長ら)と労組委員長・副委員長・書記長ら三役が構成員である。発足当初、同委員会では、若手部課長の登用、長期的な人材の育成等が検討された。

エ 懲戒委員会は、労働協約に基づく機関であり、組合員の懲戒問題が生じた際に、労使各3名の委員が任命されることになっている。

オ 以上の委員会のほか、会社と労組との間に中央レベルの機関として常務取締役らと労組4役で構成する労使委員会や、取締役、人事部と労組書記局で構成する労使窓口会議のほか、協約規程委員会、職務分析委員会、職務評価委員会、格付苦情処理委員会、労災委員会、全社安全衛生委員会、福利厚生委員会等が設置されている。他方、事業所レベルでは、茨城工場において日常的な職場環境の整備・改善等を話し合う事業所労使連絡会、事業所労使窓口会議が設けられ、同工場の総務課長らが対応している。

第2 判 断

1 フォーラムの申立人適格について

(1) 被申立人の主張

① フォーラムは、そもそも労働組合とはいえないことが明らかである。

すなわち、(a)フォーラムは3年6月26日の組合結成通告は、非公式であると述べ、その後も正式な結成通告をせず、フォーラムの名称変更についても全く説明がない。(b)フォーラムは未だに正式規約を提出していない。(c)会社の要求にもかかわらず、組合員名簿を提出していない。これらの事情からみれば、労働組合としての存在自体に疑問がある。また、(d)フォーラム結成の目的は、「FORUMよりのメッセージ」第1号に記載されているように、発言の場のない管理職に公開討論の場を保障しようとするものであって、労働組合の結成目的とは異なる。現に5年6月までフォーラムは、労働条件改善の要求や団体交渉申入れを全く行っていない。以上の事実からすれば、フォーラムが労働組合法第2条に規定する労働組合ではないことは明らかである。

② 仮に、フォーラムが労働組合であるとしても、「法内組合」とはいえない。

ア フォーラムは管理職組合であると主張しているが、組合員20名のうち、公然化している4名の組合員は、それぞれ担当次長や関連会社の営業部長

であり、X2を除けば、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」の組織する組合である。そして、使用者の利益を代表する者に該当するか否かは、単に部長や課長などの職にあるか否かという一律の基準では判断できず、特定の管理職がその時期にいかなる権限を会社から付与されているかによってのみ判断が可能となるところ、フォーラムは、役員4名のほか16名いるといわれる組合員の氏名を明らかにしていないのであるから、法内組合であることの立証責任を果たしていないことになる。

イ 念のためにいえば、次長以下の職位の者の職務権限は、概ね次のとおりである。

- a 次長は、部門の業務および労務管理に関し部長を補佐し、課員の昇給・昇格および人事異動等に関し部長に助言すること、部長の命により部門業務の計画を立案すること、以上のほか工場、支社の次長には、事業所労使協議会の構成員としての業務が加わる。
- b 課長は、課員の昇給・昇格の第一次考課の実施、人事異動での部長への助言、業務遂行にあたり課員を指揮監督すること等を共通して行い、部門によっては部門長と一体となって課の分掌業務に関する計画の立案をしたり、業務の全社的な調整、事業所労使協議会にも出席し、あるいは自らも販売等分掌業務を行うこと等がある。
- c 部長付は、部門長と一体となり、あるいは委任ないし特命により部門の業務に関する計画、方針および予算等を立案し、販売部門では特定業務を分担し自ら遂行する。
- d またスタッフ管理職は、部門長または課長から委任ないし特命を受けた事項について調査研究、市場戦略などの計画の立案等を行い、また販売部門では特定業務を分担し自ら遂行することがある。
- e このように会社のラインの管理職は人事権を持ち、また担当職と言えども新製品開発、市場戦略に携わり、会社の利益に影響を与えているので、使用者の利益を代表する者であることは明らかである。

③ 以上のとおり、フォーラムは、労働組合とはいえず、仮に労働組合であるとしても、労働組合法上の資格要件を具備するものとはいえないから、いずれにしてもフォーラムの本件申立ては却下を免れない。

(2) 申立人の主張

- ① フォーラムは、管理職が経営者と労組の挟撃を受ける弱い立場にあるため、管理職の権利、地位、雇用等を守る目的で結成されたものであって、3年6

月 26 日、会社に対して正式に管理職の労働組合である旨の結成を通知した。その後同年 11 月 7 日、臨時大会を開催して名称を変更し、規約も改正している。

なお、フォーラム結成の目的は、公開討論の実施のみにあるものではなく、それは活動の一部に過ぎない。

- ② フォーラムは、その組織対象である次長、課長および元管理職の担当職のうち、人事事項または労働関係についての計画と方針とに関し、監督的關係の存在を窺わせるような影響力ないし権限を行使する監督的地位にある者には、加入資格を認めていないのであるから、労働組合法上の資格要件を備えた労働組合である。

労働組合法第 2 条但書第 1 号の趣旨は、組合の自主性を確保し、御用組合を排除することにある。フォーラムは自ら、総合企画部企画グループ課長など一定の役職ないし団体交渉出席者などの役割に就いている者は組合員から排除している。そして使用者の利益を代表する者であるか否かは、属人的に検討する必要はなく、会社における職務上の地位との関連で判断すれば足りるところである。それにもかかわらず、会社が組合員名簿の提出にこだわるのは、フォーラムの内情を知り、介入したいという不当労働行為意思の現れである。

- ③ フォーラムが組合員の範囲とする管理職および元管理職の権限の実態は、以下のとおりである。

ア 次長は、全て課長の地位にある者について、処遇上与えられる地位に過ぎず、部門長の補佐、代行等であって独立の権限はない。次長の職はしばしば設置や廃止が行われ、人事への関与も兼務する課長の権限としての関与に止まっている。

イ 課長の職務は、課内業務の遂行、所属長への助言・提案等である。課長は、会社における最下位の管理職であり、一般職の従業員の第一次考課の権限はあるが、第一次考課は補助的・助言的なものに過ぎない。また課長は、生産と販売の現場を除けば、部下は 3 人から 6 人程度であり、課長が出席できる会議は部内会議に止まっている。

ウ 元管理職の担当職の職務は、分担業務の遂行、部門長への助言・提案等となっているが、部下をもたず、人事・労務に関する権限は一切なく、職務上の権限は課長にも及ばない。

エ このようにフォーラムの組合員たり得る者は、いずれも補助的、助言的な権限しか与えられておらず、付与された権限と責任が組合員としての立

場と矛盾するものではない。

- ④ 以上のとおり、フォーラムの組合員資格を有する者は、労働組合法第 2 条但書第 1 号に該当する者を含まず、法内組合ではないとする会社の主張に全く理由がないことは明らかであり、フォーラムは自立した労働組合として、本件の申立人適格を有する。

(3) 当委員会の判断

① フォーラムは労働組合ではないとする主張について

ア 結成の目的

会社は、フォーラムの結成目的を管理職に公開討論の場を保障しようとするものであるから、労働組合の結成目的と異なる旨主張する。

しかしながら、フォーラムは、2 年の人事異動で、一挙に 11 名ものラインの管理職が管理職定年制を適用され、担当職とされるに至ったことを契機に、X1 らが人事制度上、管理職の地位の低下と不安化が進んでいると認識して、結成したものである。このことは、前段認定(第 1.4(1)②)のとおり、同組合の結成大会で採択された結成趣意書においても、弱い立場にある管理職の連帯を支えるための組織作りが必要であり、管理職の権利・雇用・地位を守ることなどを組織の目的とする旨端的に述べられている。会社がそもそもフォーラムを労働組合ではないと主張する根拠の「FORUM よりのメッセージ」第 1 号には、確かに結成の趣旨は、「発言の場のない管理職にその名のとおりに『公開討議の場』を保障しようというものです」との記載は認められるけれども、上記結成趣意書の趣旨、フォーラムのその後の活動等を考慮すれば、フォーラム結成の目的がそれのみに止まるものとはいえない。

また、会社は、フォーラムが労働条件の改善の申入れ、団体交渉の申入れを本件団体交渉申入れに至るまで行わなかったことを捉えて、労働条件の維持、改善を目的とする団体ではないかの如くいう。しかしながら、フォーラムは結成直後においてこそ、会社に対して団体交渉の申入れを行わなかったものの、フォーラムが 5 年 6 月 8 日および同年 11 月 19 日の 2 度にわたり、管理職の処遇改善に関する具体的要求をしたことは、前段認定(第 1.5(1)(2)のとおりであるから、会社の主張は理由がない。

イ 手続き、書類等の不備

また会社は、フォーラムの結成直後の会社との対応から、労働組合としての存在自体に疑問を呈している。

確かに、フォーラムは、会社に対し、3 年 6 月 26 日の結成通告に際し、

組合印ないし代表者印のない結成通告を手交したり、組合規約には「規約案」の文字が記載されたまま提出され、労働組合組織として、会社に団体交渉を申し入れる立場としては、適切さを欠くといわれても仕方がない一面がある。

しかしながら、前段認定のとおり、フォーラムは既に結成大会を開催しており(第 1.4(1)②)、また、この大会で選出されたフォーラム議長である X1 と同事務局長である X2 の両名が、会社の Y1 部長と Y2 次長に面会して、役員 4 名の氏名も記載した「労働組合結成通告」と「CSU 経営改革フォーラム『規約案』」を手交したのである(第 1.4(3)①ア)。そうすると、特段の事情の存在しない限りフォーラムの結成通告は非公式のものであったとは判断しがたい。そこでこの点を検討すると、X1 らは、Y1 部長らに渡した文書のうち、「規約案」は結成大会で承認されたものであり、従って正式の規約となるものであるとの説明はしたけれども(第 1.4(3)①ア)、同人らが、フォーラムの結成通告は非公式のものであるなどの発言までもしたとの事実を裏付けるに足る資料は見出せないから上記判断を左右する余地はない。結局、上記のような組合結成直後における組合運営の不慣れや不手際は否定できないとしても、X1 らは 3 年 6 月 26 日に、正式にフォーラムの結成を通告したものとみることが相当であり、上記会社の主張は採用できない。ちなみに、その後の部長クラスの会議および管理職者会議における Y3 専務の発言(第 1.4(3)③)、品川労政事務所を訪れた際の同専務の発言(第 1.4(3)④)は、正にフォーラムの結成、存在を認識した上での対応であったといえる。

加えて、会社は、組合員名簿が提出されないことを捉えて、労働組合の存在自体を疑わしい旨主張するが、結成通告書にフォーラムの役員たる組合員 4 名が表示されているのであるから、たとえフォーラムの組合員に匿名組合員が含まれているとしても、フォーラムの団体性を否定する余地はない。労働組合が会社に対し、全組合員の名簿を予め提出することが、健全な集团的労使関係の形成に不可欠の条件であるとまでは考えられない。フォーラムの組合員が会社の管理職であることを思えば、組合員に対する会社の風当たりが強いであろうことを想定して、フォーラムが一般組合員を匿名組合員としたことも納得できるところである。

ウ 結局、フォーラムの結成目的は、労使対等の交渉による労働者の地位の向上、労働条件の維持改善・経済的地位の向上等を目的とするものと認められ、労働組合法第 1 条、同第 2 条の法意に沿うものと判断できるのであ

り、フォーラム結成直後において会社に提出した書類に不備があったとしても、そのことにより労働組合としてのフォーラムが存在しないとは到底いえないのであるから、フォーラムはそもそも労働組合ではないとの会社の主張は理由がなく採用できない。

② フォーラムは法内組合でないとする主張(使用者の利益を代表する者の参加)について

ア 管理職組合における使用者の利益を代表する者

- a 企業内において管理職といわれている者も、労働組合法第 3 条の規定に該当すれば、労働組合法上の労働者に該することは当然である。そこで、これら管理職といわれている労働者のみをもって「自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を………目的として組織する」団体は、少なくとも憲法第 28 条で規定する団体交渉その他の団体行動をする権利を保障される労働組合であると解すべきである。

しかしながら、さらにすすんで、この管理職組合が、当然に不当労働行為からの救済や法人格の取得など、労働組合法が特に定めた利益を享受することができる労働組合法上の労働組合といえるか否かは別論である。即ち、労働組合法第 2 条但書第 1 号は、(a)役員、(b)人事権をもつ監督的地位の労働者(雇入解雇昇進又は異動(以下「人事事項」という。))に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者)、(c)労働関係上の機密の事項に接する監督的地位の労働者(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当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接抵触する監督的地位にある労働者)、(d)およびその他使用者の利益を代表する者(以下、(a)ないし(d)を一括して「使用者の利益を代表する者」という。)の参加を許す労働組合は、同法上の労働組合とはいえない旨規定しているからである。上記但書第 1 号の趣旨は、使用者の利益を代表する者を参加させることによって、当該労働組合が使用者との関係において自主性を失い、御用組合化することを防止することにある。

- b そして、使用者の利益を代表する者のうち、(c)の労働関係上の機密の事項に接する監督的地位の労働者の意義については、i 当該労働組合が管理職の地位にある者と、職務遂行上その部下にあたる非管理職の労働者との加入を認めているいわゆる混合的組合の場合と、ii いわゆる管理職組合として非管理職の労働者と別個に労働組合を組織している場合とでは、若干の差異があるものと考えられる。

即ち、混合的組合の場合においては、管理職の地位にあるものが、非管理職である一般組合員の労働関係に関する計画と方針とについて、最終的決定にあたり直接権限をもって関与する場合があります、そのためにその職務上の地位と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに抵触するに至ることも考えられるが、他方、管理職組合の場合には、労働関係に関する計画と方針とに接する立場にある管理職の労働者を組合員に擁する場合であっても、当該組合員間において、職務関係上、非管理職の一般職の従業員との間に承認されているような監督的關係は認められないのが通常であり、その職務上の地位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抵触する程度は、著しく少ないと考えられるからである。

そこで以上の点を踏まえて次に、管理職組合であるフォーラムが、労働組合法上の労働組合といえるかについて検討する。

イ フォーラム自ら使用者の利益を代表する者の範囲と解釈している職について

会社においては、前段認定のとおり、職務上の権限(第 1.6(1))や主要な事項については決裁規程を設けて役職ごとに決裁区分(第 1.6(3))を定めている。

一方、フォーラムは、前段認定(第 1.4(2))のとおり、部長ら部門長、課長のうち「総合企画部企画グループ課長」、「総務部総務グループ課長および経理グループ課長」、「人事部人事グループ課長および労務グループ課長」は組織対象外とし、また、労組との団体交渉担当者である支社・工場の総務課長と開発部研究管理グループ課長、「人事制度委員会」、「職級調整委員会」、「制度改革委員会」および「懲戒委員会」の会社側委員は、その任にある期間中、組合員資格を失うこととしている。そうすると、改めて、これらの者が使用者の利益を代表する者に該当するかどうかは検討する必要がある。

ウ 担当職について

a 担当職のうち部長付は、部門長の下で業務を遂行したり、部門長に対して助言・提案等を行い(第 1.6(1)③)、スタッフ管理職は、所属長(課長)の下で業務を遂行したり、所属長に対して助言・提案を行うこと(第 1.6(1)④)とされていることからすれば、これら担当職は、ラインの管理職とは異なり業務上の指揮命令権を有するものではなく、ラインの管理職を補佐し、あるいは補助する立場に置かれているものと解される。

- b また、担当職は、部下をもたない職であることから、人事管理・労務管理を行う立場にもなく、人事事項について監督的権限を行使する立場にもない。
- c しかしながら、総合企画部、総務部および人事部の各部門は、それぞれ組織・経営計画、予算・決算・対外広報、人事・労務など、会社の人事政策や労働関係の計画ないし方針とに密接な関連をもつ基本施策を最終決定することに関与する部門であることから、そこに所属する管理職としての担当職は、部門内において、当該事項に関し高度の機密の事項に関与することが十分に考えられるところである。従って、上記 3 部門の管理職としての担当職は、労働関係の計画と方針に関する機密の事項に関与することから、組合員としての誠意と責任とに直接抵触する立場に立たされるものと判断せざるを得ず、フォーラムへの加入を認めることは相当でない。
- d ちなみに、本件審問終結時、フォーラムの役員のうち、X1 と X2 は営業部営業企画グループの、X3 は品質保証部の担当次長である(第 1.4(3)①イ)が、同人らはいずれも部下をもたず、また、労働関係の計画と方針とに関する機密の事項に関与していることが窺えない。また神奈川販売に出向中の X4 については、資格制度上は参事である(第 1.4(3)①イ)が、フォーラムが神奈川販売と団体交渉を行う場合ならともかく、会社との関係で使用者の利益を代表する者として取り扱う理由はない。なお、会社は同じ営業企画グループに所属しながら、X1 については組合員資格を否認し、X2 についてはこれを認めているのは、いかなる理由によるものか明確ではなく、真意を計りかねるものがある。

エ 課長について

- a フォーラム自身が非組合員とする役職は、特に検討する必要がないものであることは先に述べたとおりであるので、以下その余の課長について検討する。
- b 前段認定(第 1.6(1)②)のとおり、課長の職務は、概ね課内業務の遂行、所属長に対する助言・提案、課内の各職位の指揮監督、特定業務の遂行等とされている。また会社においては人事・労務の重要な権限は、人事事項に関する決裁規定にみられるように、人事部が集中的、専権的に行使しており、人事部以外の部門の課長は、既定の施策を具体的に遂行することが主要な業務となっており、課員や所員に対する業務の割付けや勤怠管理など日常的な労務管理の域を出るものではない。

また、課長は一般職の従業員についての欠員補充を要請したり、人事部から人事異動に関して意見を求められた部門長に対し、意見具申や助言等を行っている事実(第 1.6(1)②イ)は認められるものの、これらの人事に関する決定権限は付与されておらず、単に助言をするに留まっている。しかも、これら課長が部門長に対して行っている意見具申や助言等は、いずれも一般職の従業員を対象とするものであり、フォーラムが組合員とする管理職ないし担当職に関するものでないことは明らかである。

さらに、人事考課制度上、課長は、一般職の従業員の第第一次考課に携わっているけれども(第 1.6(2))、管理職や担当職については一切関与していない。

そうすると、課長は、一般職の従業員に対してはともかく、後記 c の場合を除いては、日常的な労務管理や人事考課を行っているが故に、フォーラムの組合員に対して、使用者の影響力を及ぼす地位にあるとか、組合員としての誠意と責任とに直接抵触する地位にあるとまではいえないと解するのが相当である。

c しかしながら、総合企画部情報システムグループ課長は、会社組織、長・中期経営計画、年度ごとの経営計画など会社の基幹施策を策定する部門に属し、これを直接担当するものではないが、それらの決定過程において、機密に属する情報に関与する立場にあると考えられる。

また、総務部財務グループ課長は、人事政策や要員計画と直結する資金関係を担当し、かつ取締役会などを分掌する会社のトップマネジメントと直結している部門であることを考慮すれば、人事等の機密に属する情報に関与する立場にあると考えられる。

従って、上記 2 課長は、人事事項または労働関係についての計画と方針に関する高度の機密事項に関与することから、組合員としての誠意と責任とに直接抵触する立場に立たされると判断せざるを得ず、フォーラムへの加入を認めることは相当でない。

なお、衣浦工場の工場長については、支社の総務課長らとは違って団体交渉の担当者にもなっておらず、同工場が三重工場とは別の場所に事業所を置いていることから、三重工場の総務課長の日常的な人事・労務管理業務の一部を分担する趣旨と解され、フォーラムの組合員となることについて特段支障はない。

オ 次長について

a 次長は、5 年 3 月には 8 名であったが、6 年 4 月には 4 名に減員した。

この間、6年1月に茨城工場では課長を兼務していた次長が専任次長となったものの、同年4月には茨城工場の次長職は廃止された。また同年7月の時点において、次長ポストは全社で3部門3名となった(第1.6(1)①イ)。

このように、次長ポストは頻繁に改廃されており、このような状況を見る限り、次長は、会社の枢要な職位として位置付けられているのかについて疑問がある。

b ところで、前段認定(第1.6(1)①ア)のとおり、次長は、部門長の補佐や特命業務の遂行等を職務内容としているが、次長が設置されている何れの部門においても、次長が人事事項に関する決定権限や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し、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立っているとの事実は見だし難い。また6年7月当時、次長は上記のとおり3名いたが、これらの者は、いずれも本来は課長が遂行するところの職務を担当していることが認められる。

c とりわけ、一般職の従業員の人事異動については、決裁規程によれば、本来は人事部長が立案することになっているところ、実際には、次長よりも下位の職位に在る人事グループ課長が行っている事実がある(第1.6(3))。また部門の業務として人事・労務管理を分掌することになっている開発部の次長は、これらについて部長を補佐し、助言することがあったとしても、それが兼務する課長の職務として行っているのか、次長として行っているのか必ずしも判然としない。さらに次長は、一般職の従業員、担当職および管理職のいずれの人事考課にも関与していないことも既に認定した(第1.6(1)①ウ、第1.6(2))のとおりである。そうすると結局、次長は、課長としての権限、責任を継続しつつ、人事上ないし賃金面における特定の課長に対する処遇としての側面が大きいものと判断せざるを得ず、人事事項に関して特段の権限もなく、労働関係についての計画と方針に関しても機密の事項に関与しているものとはいえない。

もっとも、人事部次長は、フォーラムが非組合員とする労務グループ課長を兼務しており、所管する労務に関する一定の権限が付与され、かつ立場上、人事部の担当職以上に労働関係についての計画と方針とに関する機密事項に接しているであろうことは容易に推察されるから、フォーラムへの加入を認めることは相当でない。

③ フォーラムの救済申立て適格について

- ア a 以上のとおり、担当職については総合企画部、総務部および人事部の担当職を除いては、また課長については総合企画部情報システムグループ課長および総務部財務グループ課長を除いては、さらに、次長については人事部次長を除いては、フォーラムの組合員となることについて、何ら障害となることはない。
- b そうすると、会社は、フォーラムの役員の一人である X2 を除いては、会社のラインの管理職および管理職経験のある担当職は全て使用者の利益を代表する者に該ると主張しているが、当委員会は、フォーラムへの加入が認められない職について、上記のとおり判断したのであるから、ラインの管理職および管理職経験のある担当職がおしなべて組合員たり得ないとする会社の主張は正当であるとはいえない。
- イ そこで、フォーラムが本件救済を求め得る適格を有するか否かを判断するに、フォーラムの組合規約が労働組合法第 2 条但書第 1 号と抵触し得る立場をとっていることは上記判断のとおりであるが、同号がいう使用者の利益を代表する者の「参加を許すもの」とは、単に組合への加入の門戸を開いているということではなく、現実に参加させている場合の意味に解するのを相当とする。フォーラムは、後掲『表 4』に掲げる役職にある者が現実にフォーラムに加入していない旨陳述し、また会社は、同表に掲げる役職にある者が、現実に、フォーラムに加入しているとの事実を指摘していないことから、フォーラムは、本件救済を求める適格を、一応、有するものと認めることを相当とする。従って、本件救済申立てを却下すべきであるとの会社の主張は採用できない。

『表 4』 組合加入資格の認められない役職

所 属	役 職
総合企画部	情報システムグループ課長
	担当職(部長付・スタッフ管理職)
総務部	財務グループ課長
	担当職(部長付・スタッフ管理職)
人事部	次長
	担当職(部長付・スタッフ管理職)

2 本件団体交渉拒否について

(1) 申立人の主張

会社は、管理職者会議を招集しフォーラムに加入しないよう呼びかけたり、X1 に対して上司がフォーラムの組織、活動が会社の経営、職制規律に障害を与えているなどとフォーラムを会社の障害物とみて、これを嫌悪するなかで、フォーラムは、5 年 6 月 8 日および同年 11 月 19 日、担当職 B の処遇改善と担当職に対する手当の創設等具体的労働条件の改善を求める団体交渉を 2 度にわたって申し入れた。しかし会社は、いずれの申入れも無視し、今日に至るまで団体交渉を拒否しているのであるから、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当することは明白である。

(2) 被申立人の主張

会社は、フォーラムが申し入れた団体交渉に応じていないことは認めるが、フォーラムは労働組合とはいえず、仮に労働組合であったとしても、使用者の利益を代表する者の参加を許す労働組合である以上、会社がフォーラムの申し入れた団体交渉を拒否しても、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当しないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

① 3 年 6 月 26 日、フォーラムは会社に対してその結成を通告したところ、会社は、管理職に対して、暗にフォーラムに加入しないよう呼びかけ、フォーラムの集会参加者を監視し、フォーラムの活動に対して会社の規律に障害を与えているとの認識を表明するなどしている(第 1.4(3)③⑤⑥)。このように会社は、フォーラムの結成に強い関心を示しながらも、フォーラムが 3 年 7 月および同年 10 月に「管理職にかかわる一切のことをフォーラムと話し合うこと」等を求めた基本要求的文書を受け取らず、また、これに対して何らの回答もしていない(第 1.4(3)②)。

② そしてフォーラムは、5 年 6 月 8 日付で担当職 B の資格手当減額措置の廃止およびスタッフ管理職手当の新設等に関する団体交渉を書面で申し入れ、会社が団体交渉に応じなかったことから、改めて同年 11 月 19 日付で上記 6 月 8 日付申入事項に加えて、担当職 B の本人給の引下げの撤回を内容とする団体交渉を申し入れた(第 1.5(1)(2))が、会社の対応に変化はなかった。

この団体交渉を拒否した理由について、会社は、本件審査手続きにおいてフォーラムが労働組合でないこと、仮に労働組合であっても法内組合ではないことを一貫して主張し、また本件申立て後にフォーラムが団体交渉を申し入れた際、本件審査手続きにおいて主張したのと同様の理由で、フォーラムの申入れには応じられないと文書で回答し、団体交渉を拒否する正当な理由があった旨主張している。しかしながら、当委員会は既にフォーラムが労働

組合法上の労働組合として、本件救済申立て適格のある労働組合であると判断したのであるから、フォーラムはそもそも労働組合でないとか、法内組合ではないとの会社の主張はその前提を欠き、かえって、会社は、フォーラムの結成通知および組合規約の表示における不手際や組合員名簿の未提出を理由に、意図的にフォーラムを無視し、接触を避けてきたものと判断せざるを得ないから、会社がフォーラムからの 2 度にわたる団体交渉申入れに応じなかったことは、会社に正当な理由がなく団体交渉を拒否した場合に該る。

3 救済方法について

- (1) 前掲『表 4』に掲げる役職は、それぞれ会社の組織・経営計画、予算・決算・对外広報、人事・労務等の会社の基本施策を最終決定する部門に属し、そこに所属する管理職は、部門内において、当該事項に関し高度の機密の事項に関与することが十分考えられるところであることは既に判断したとおりである。その結果、当委員会は、フォーラムが本件救済を求め得る適格を、一応、有すると判断したが、同表に掲げる役職にある者について、フォーラムに加入していないとの確証の得られない段階においては、本件の救済は主文掲記のとおり、フォーラムが会社に対して前掲『表 4』に掲げる役職に組合員がいない旨の文書を呈示した後は、会社は本件団体交渉を拒否できないものとする。
- (2) また、担当職 B の資格手当は、フォーラムの 5 年 6 月 8 日付と同年 11 月 19 日付の団体交渉申入れの間に復元されている。このことにより、資格手当減額措置の廃止を議題とする団体交渉の実益が問題とならないではないが、同手当の復元までの間の取扱いなどについて、未だ交渉の余地も考えられるので、会社はこれを含めフォーラムから上記日付による団体交渉申入れのあった全ての事項について、交渉を行う必要があると考えられるから、主文のとおり命ずることとする。
- (3) なお、フォーラムは文書の掲示と手交をも求めているが、本件における救済は、主文の程度をもって足りるものとする。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が、平成 5 年 6 月 8 日付および同年 11 月 19 日付で申立人フォーラムの申入れた団体交渉を拒否していることは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する。

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。

平成 8 年 5 月 28 日

東京都地方労働委員会

会長 沖 野 威 ⑩

「別紙 略」