

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 セメダイ株式会社

再審査被申立人 CSU フォーラム

## 主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

再審査申立人セメダイ株式会社(以下「会社という。」)は、再審査被申立人 CSU フォーラムが平成 5 年 6 月 8 日付け及び同年 11 月 19 日付けで申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。

II 会社のその余の再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

- 1 本件は、セメダイ株式会社(以下「会社」という。)においていわゆる管理職組合として結成された CSU フォーラム(以下「フォーラム」という。)が会社に対して平成 5 年 6 月 8 日及び同年 11 月 19 日に、担当職 B の資格手当減額措置の廃止、スタッフ管理職手当の新設等に関する団体交渉を申し入れたところ、会社が、フォーラムは使用者の利益を代表する者の参加を許しており労働組合法上の労働組合ではない等を理由としてこれに応じなかったという事件である。
- 2 初審東京都地方労働委員会は、同 8 年 5 月 28 日付けで、会社による上記 1 の行為は労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、会社に対し、フォーラムが申し入れた団体交渉について、フォーラムが労働組合法第 2 条但書の「使用者の利益を代表する者」に該当する管理職に組合員がいない旨の文書を呈示した後は、これに応じなければならない旨を命じた。
- 3 会社は、同 8 年 7 月 17 日、救済申立ての棄却を求めて再審査の申立てを行った。

### 第 2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由の第 1 認定した事実のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件審問」を「初審審問」と、

「審問終結時」を「初審審問終結時」と、「当委員会」を「東京都地方労働委員会」とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)中「約600名」を「約570名(出向者を含む。再審査申立時。)」に改め、『別紙』のとおり、」を削り、同(1)の第2段落の次に、次の段落を加える。

さらに、その後会社は組織改正を行い、9年10月1日現在では「別紙」のとおり、本社内においては総合企画部、総務部、人事部、業務部、営業部、HI事業部、輸送機事業部、住宅資材事業部、新規事業開発部、開発部、品質保証部、生産企画部及び接着技術相談センターを設け、また、東京、大阪、名古屋に支社を置き、支社にはそれぞれ数カ所の営業所を設置し、その他茨城、三重、衣浦に工場を置いている。

- 2 1の(3)中「約500名」を「約440名(出向者を含む。再審査申立時。)」に改める。
- 3 2の(1)「但し、現在」を「ただし、本件再審査審問終結時(9年12月25日)」に、「なお、総合企画部」から末尾までを次のとおり改める。

なお、総合企画部、総務部、人事部、開発部、品質保証部及び生産企画部においては、「課」に代えて「グループ」を設けており、業務部、接着技術相談センター、営業部及び新規事業開発部においては、「課」も「グループ」も設けていない。

- 4 2の(2)の②のイ中「本件審問終結時点」から末尾までを次のとおり改める。

本件再審査審問終結時における管理職定年の時期は、部長は56歳、次長、課長及び課長代理は54歳に達する直前の3月または9月である(ただし、能力、健康状態、経験年数等を総合的に検討し、部長についてはその後2年間、次長、課長等についてはその後3年間に限って再任用することがある。)

- 5 2の(2)の②のイ中「区分している。」を「区分していた。」に改め、同イの第1段落の次に、次の段落を加える。

しかし、本件再審査審問終結時、「担当職A」、「担当職B」という区分はなく、上記iないしiiiにより任用される者を、単に「担当職」と呼んでいる。

- 6 2の(2)の③に次の段落を加える。

なお、下記の図において「担当職A」及び「担当職B」の区分は、上記のとおり本件再審査審問終結時では廃止されている。

- 7 3の見出し中「平成5年当時の」を削る。
- 8 3の(1)の本文に「ア 平成5年当時」の見出しを付す。
- 9 3の(1)のアの末尾の次に、同イとして次のとおり加える。

イ 本件再審査審問終結時

本件再審査審問終結時における担当職とラインの管理職との処遇の差異は、『表 1-2』のとおりである。

『表 1-2』

(単位:円)

手 当 等		管 理 職	担 当 職	
			管理職経験者	管理職未経験者
資 格 手 当	参与	70,000	70,000	—
	参事	65,000	65,000	—
	副参事	60,000	60,000	60,000
	主事	52,500	52,500	52,500
	主事補	47,500	47,500	47,500
管 理 手 職 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	56 歳 未 満	基準内 賃金	基準内 賃金	基準内 賃金
	56 歳 以 上	基本給 管理職 手当	基本給	基本給
時間外手当		支給	支給	支給

- ① 「資格手当」及び「住宅手当」は、会社の賃金規程(平成 8 年 6 月)によると、担当職にも管理職と同じ金額が支給されている。ただし、住宅手当は 56 歳以上は不支給とされている。
- ② 前記ア④で述べた担当職 B に対する賞与の減額措置は、当時の担当職 B に相当する 56 歳以上の担当職に対しては行われていない。
- ③ 本人給の定期昇給は、会社の賃金規程によれば、能力定期昇給及び年齢定期昇給で構成されている。
- ④ 前記ア⑦で述べた担当職 B の本人給の引下げについては、当担当職 B に相当する 56 歳以上の担当職に対しても行われており、会社の賃金規程によると、8,750 円から 15,300 円の範囲で行うとしている。

10 3の(3)中「本件審査手続き」を「本件初審審査手続き」に改める。

11 3の(4)中「さらに」から末尾までを次のとおり改める。

さらに担当職については覚書でラインの管理職未経験者は副参事まで組合員とし、管理職経験者は、全員を非組合員とする旨の合意をしている。

12 4の(2)中「規約上、」を「当初の規約では、」に、「定めている。」を「定められていた。」に改める。

13 4の(2)中「同労務グループ課長であり、」の次に、「それ以外の管理職および元管理職については、」を加え、(2)の末尾の次に、次の段落を加える。

その後フォーラムは、7年7月に規約を改正して組合員の範囲を「会社の管理職(スタッフ管理職を含む)で組織する。」から「会社の管理職および管理職資格者で組織する。」に変更したが、会社の利益を代表する者の上記解釈を維持した。

14 4の(3)の①のイ b 中「組合結成当時から現在まで」を「組合結成当時から9年9月30日付けで会社を退職するまで」に、「担当している。」を「担当していた。」に、「副参事である。」を「副参事であった。」に改める。

15 4の(3)の①のイ d 中「その後」から末尾までを次のとおり改める。

その後営業部営業企画グループのスタッフ管理職を経て、再審査審問終了時は接着技術相談センター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、X2、X3の3名は、初審申立て当時、いずれも56歳以上であったことから担当職Bであった。

16 4の(3)の①のウ中「第1号」を「第1号(3年7月発行)」に改める。

17 4の(3)の③中「暗にフォーラムに加入しないようにとの趣旨で」を削る。

18 5の(4)の末尾の次に、(5)として次の文言を加える。

(5) 本件初審命令交付後、8年7月23日付けで、フォーラムは会社に対して、初審命令を履行するため初審命令主文別表に掲げる役職にフォーラムの組合員が存在しないことを内容とした通告書を提出した。

さらに、同年8月6日、フォーラムは会社に対して、スタッフ管理職手当の新設等を内容とする団体交渉の申入れを行った。会社は、同月9日、当委員会で係争中であるが、フォーラムの申入れを受け、話し合いの時期、方法等について打ち合わせを行いたい旨の回答書をフォーラムに提示したが、本件再審査審問終了時まで団体交渉には応じていない。

なお、フォーラムは、9年4月18日に、同日の時点で初審命令主文別表に掲げる役職にフォーラムの組合員が存在しない旨の陳述書を、また、10年2月26日にも、新設された総合企画部の次長ポストにフォーラムの組合員が存

在しない旨の陳述書を当委員会に提出した。

19 6の(1)の①のイ及びウを次のとおり改める。

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、会社の組織改正に伴い、6年4月に4名、同年7月に3名となるなど次長ポストに変遷があり、9年10月1日の組織変更の結果、人事部の次長ポストが廃止され、次長ポストが置かれているのは、総合企画部、住宅資材事業部、開発部及び茨城工場の4ヶ所で、計5名となっている。

ウ 9年10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 総合企画部次長は、専任の次長で、国内外の関連会社の基本政策の立案、総括管理の業務等に関与している。

b 住宅資材事業部次長は、大阪販売第一課長を兼務している。

c 開発部次長は、研究グループ課長を兼務している。

20 6の(1)の②のイの末尾の次に、次の段落を加える。

なお、担当職の人事考課の第一次考課者は、後述(2)のとおり制度上部門長であるが、課長は担当職が自己の下で業務を行っている場合事実上の評価を行うことがある。

21 6の(1)の③のイを次のとおり改める。

イ 5年以降会社の組織改正に伴い、部長付の配置数にも変遷があり、9年10月1日現在において置かれているのは、総合企画部、人事部、接着技術相談センター、営業部、HI事業部、輸送機事業部、住宅資材事業部、新規事業開発部、開発部、品質保証部及び茨城工場の12ヶ所で、5年当時の2倍の配置数となっている。

部長の職務規程上の業務はアのとおりであるが、具体的な業務としては、次のような担当業務がある。

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 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。

c 輸送機事業部の部長付は、販売戦略の立案等を行っている。

d 開発部の部長付は、特命による開発業務を行っている。

22 6の(1)の③のウ中「2工場については、」を「3支社及び1工場については、支社長付及び」に、「3支社の支社長付」を「1工場の工場長付」に改める。

23 6の(1)の④のイを次のとおり改める。

イ 5年以降会社の組織改正に伴い、スタッフ管理職の配置数にも変遷があり、9年10月1日現在において置かれているのは、総務部、人事部、輸送機事業部、品質保証部、生産企画部及び3支社の8ヶ所で、5年当時に比し配置数が減少している。

スタッフ管理職の職務規程上の業務はアのとおりであるが、具体的な業務としては、次のような担当業務がある。

- a 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。
- b 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。
- c 輸送機事業部、品質保証部及び生産企画部の各スタッフ管理職は、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。
- d 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。

24 6の(2)中「但し、品質保証部等の課を」を「ただし、課又はグループのいずれも」に改める。

25 7の(2)の①中「(人事部長兼務)」を削る。

### 第3 当委員会の判断

1 フォーラムの申立人適格について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

① フォーラムは、(a)正式な組合結成の通告を行わず、組合の名称の変更についても説明がないこと、(b)正式な組合規約を提出していないこと、(c)未だに組合員全員の名簿の提出がないこと、(d)フォーラム結成の目的は労働組合の結成目的とは異なることなどから、そもそも労働組合とはいえない。

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。

すなわち、フォーラムの公然化している4名の組合員のうちX3を除く3名は、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」に該当する。また、フォーラムは、管理職組合でありながら、役員以外で10数名いるといわれる組合員の氏名を明らかにせず、それらの者に同号の使用者の利益代表者が含まれていないことの立証責任を果たしていない。

(2) しかしながら、この点についての当委員会の判断は、次のとおりである。

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、平成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定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(初審第1(「前記第2でその一部を改めて引用した初審命令の理由第1」をいう。以下同じ。). 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『公開討論の場』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日及び同年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(初審第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事態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、組合印及び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、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X3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(初審第 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、したがって、正式の規約となるものであるとの説明はしたけれども(初審第 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ものではない。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及び管理職者会議における Y3 専務の発言(初審第 1.4(3)③)、品川労政事務所を訪れた際の同専務の発言(初審第 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ていないことを捉えて、労働組合の存在自体が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。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やむを得ないところである。

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 条及び第 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言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 会社は、フォーラムは会社の管理職の組織するもので、労働組合法第 2 条但書第 1 号の会社の利益を代表する者を組合員に含むものであると主張するので、以下検討する。



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(初審第 1.6(1))や主要な事項については決裁規定を設けて役職ごとに決裁区分(初審第 1.6(3))を定めている。

一方、フォーラムは、前段認定(初審第 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及び経理グループ課長」、「人事部人事グループ課長及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」及び「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ない。

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(初審第 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(初審第 1.6(1)④)とされていることからすれば、これらの担当職は、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、部下を持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(初審第 1.2(2)②)。
- c ただし、総合企画部、総務部及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及び方針とに密接な関連を持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。
- d そうすると、担当職のうち c の 3 部門の担当職のみは、労働関係の計画及び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。

- e ちなみに、本件再審査審問終結時、フォーラムの役員のうち、X1は営業部のスタッフ管理職、X3は接着技術センターのスタッフ管理職である(初審第1.4(3)①イ)が、同人らはいずれも部下を持たず、また、労働関係の計画及び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。なお、X2、9年9月30日で退職している。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(初審第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。

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、以下その他の課長について検討する。
- b 前段認定(初審第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程にみられるように、人事部が集中的、専権的に行っている。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(初審第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又は担当職に関するものではない。

さらに、人事考課制度上、課長は、一般職の従業員の第一次考課の権限を有しているが、(初審第1.6(2))、管理職や担当職については権限を有していない。

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、使用者として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 他方、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。

したがって、上記 2 課長は、人事事項又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異な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 前段認定(初審第 1.6(1)①イ)のとおり、次長ポストは、頻繁に改廃されている状況を見る限り、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(初審第 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いず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ている。
- c とりわけ、一般職の従業員的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ある人事部グループ課長が行っている事実がある(初審第 1.6(3))。また部門の業務として人事及び労務管理を分掌することに

なっている開発部次長は、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、担当職及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(初審第 1.6(1)①ウ、初審第 1.6(2))とおりにある。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、人事上又は賃金面における特定の課長に対する処遇上としての側面を有しているものとみざるを得ず、人事事項に関して特段の権限もないことから、労働関係についての計画及び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、総合企画部次長は、関連会社の総括管理に関わっていることから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。

カ 以上のとおり、フォーラムが組織対象としている管理職のうち、担当職については総合企画部、総務部及び人事部の担当職、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及び総務部財務グループ課長、さらに、次長については総合企画部次長は使用者の利益を代表する者と認められるが、それ以外の管理職については、フォーラムの組合員となることについて格別の問題はないと認められる。

そして、前段認定(初審第 1.5(5))のとおり、上記の使用者の利益代表者の職位にフォーラムの組合員がいるとの事実は認められない。

また、フォーラムの規約は、「会社の管理職および管理職資格者で組織する。」としつつ、「ただし、使用者の利益を代表する者は含めない」と規定しており、「使用者の利益を代表する者」の範囲について労働委員会の解釈が示された以上、この解釈に従って、組合員の範囲を画していくことが十分に期待される。

したがって、フォーラムが労働組合法第 2 条但書第 1 号に抵触するので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。

## 2 本件団体交渉拒否について

### (1) 会社は、次のとおり主張する。

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、フォーラムは正式な結成通告もせず、また、組合員名簿も提出していないなど労働組合とはいえず、仮に労働組合であるとしても、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。

- (2) しかしながら、この点についての当委員会の判断は、初審命令理由の第2判断の2の(3)の②の次に、次の③及び④を加え、同(3)を同(2)とするほかは、当該判断と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用する部分中、「第1」を「前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由第1」と、「本件審査手続き」を「本件初審審査手続き」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」とそれぞれ読み替えるものとする。

- ③ 会社は、フォーラムの組合員名簿が提出されていないので団体交渉に応ずる義務はないとも主張するが、既に判断したとおり、フォーラムが労働組合法上適法な労働組合であることが明らかである以上、団体交渉の際に、組合員名簿の提出が不可欠となるような議題又は交渉の段階が生じていない限りは、団体交渉を拒否する理由はないというべきである。

- ④ 以上の次第であるから、会社が、5年6月8日付け及び同年11月19日付けでフォーラムが申し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号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

### 3 救済方法について

以上判断したとおり、会社は、フォーラムからの平成5年6月8日付け及び同年11月19日付けの団体交渉の申入れを現在に至るまで正当な理由なく拒否しているのであるから、主文のとおり、団体交渉に応ずべきことを命ずることが相当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、会社の再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成10年3月4日

中央労働委員会

会長 山口 俊 夫 ㊟

「別紙 略」