

## 命 令 書

再審査申立人 日本サイロ株式会社

再審査被申立人 日本サイロ労働組合

再審査被申立人 全日本倉庫運輸労働組合同盟

上記当事者間の中労委平成13年(不再)第18号事件(初審千葉地労委平成11年(不)第4号事件)について、当委員会は、平成16年7月7日第1407回公益委員会議において、会長公益委員山口浩一郎、公益委員諏訪康雄、同今野浩一郎、同横溝正子、同落合誠一、同若林之矩、同曾田多賀、同林紀子、同上村直子、同荒井史男、同佐藤英善、同椎谷正、同渡辺章、同岡部喜代子、同山川隆一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

1 再審査申立人日本サイロ株式会社は、再審査被申立人日本サイロ労働組合の組合員6名に対する次の平成10年7月1日付け異動発令がなかったものとして取り扱い、原職に相当する職務階層に就けなければならない。

また、これに伴い、原職に相当する職務階層に就けるまでの間、当該異動発令がなければ同人等を受けるはずであった月例賃金及び夏期・年末一時金と既支給額との差額を支払わなければならない。

ア X 1 専任部長の参与への異動発令

イ X 2 専任課長の参事への異動発令

ウ X 3 倉庫課専任課長の参事への異動発令

エ X 4 業務課専任課長の参事への異動発令

オ X 5 サイロ課専任課長の参事への異動発令

カ X 6 サイロ課専任課長の参事への異動発令

2 再審査申立人日本サイロ株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、再審査被申立人に下記内容の書面を手交するとともに、縦90センチメートル以上、横80センチメートル以上の白紙の全面に下記内容を墨書し、再審査申立人会社本社と千葉事業所のそれぞれ社屋内であって従業員が見やすい場所に、10日間以上掲示しなければならない。

記

日本サイロ労働組合

執行委員長 X 1 殿

全日本倉庫運輸労働組合同盟

中央執行委員長 X 7 殿

年 月 日

日本サイロ株式会社

代表取締役 Y 1 印

中央労働委員会によって、当社が行った下記(1)の行為は、労働組合法第7条第1号に、下記(2)の行為は同条第3号にそれぞれ該当する不当労働行為であると認定されました。

当社は、中央労働委員会の命令書主文に従い、その内容を誠実に履行するとともに、今後このような行為を繰り返さないように致します。

(1) 平成10年7月1日付けで貴組合の組合員X 1氏を専任部長から参与に異動発令したこと、及び同X 2氏を専任課長から、同X 3氏を倉庫課専任課長から、同X 4氏を業務課専任課長から、同X 5氏をサイロ課専任課長から、同X 6氏をサイロ課専任課長からそれぞれ参事に異動発令したこと。

(2) 平成11年2月15日付け36協定の締結に際し、その締結当事者である労働者の過半数代表者の選出手続に、貴組合の組合員を参画させなかったこと。

(注:年月日は手交又は掲示した日を記入すること。)

- 3 平成8年10月1日付けのX 3倉庫課長の同課専任課長への異動発令及びX 4業務課長の同課専任課長への異動発令に係る救済申立てを却下する。
  - 4 その余の救済申立てを棄却する。
- II その余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、会社が、平成8年(以下「平成」を省略して表記)と10年の二度に亘る、管理職等の人事・賃金制度の改定に際し、組合員であることと管理職であることとは両立しない等として、組合員である管理職らを下位の管理職等に異動発令したこと、組合執行委員長らに職場待機・自宅待機を命じたこと及び職場待機等に関する団体交渉(共同交渉)に誠実に応じなかったこと等が不当労働行為にあたるとして救済が申立てられた事件である。

## 1 事実経過の概要

8年4月1日、日本サイロ株式会社(以下「会社」)は、管理職等の人事・賃金制度を改定実施した(以下「8年制度改定」)。8年制度改定は、就業規則上は管理職と位置付けられていたL系列管理職(部長等・次長等・課長)とS系列管理職(専任部長・専任次長等・専任課長)の職責と待遇を明確に区分するものであった。しかし、この改定は、S系列管理職については、役職手当等の減額等経済的な不利益を伴っていた。

8年制度改定を契機として、日本サイロ労働組合(以下「組合」)が、労組法2条ただし書1号の利益代表者(以下「利益代表者等」)に該当しない者が組合に加入できるように規約を改正したことから、会社の管理職の多くが組合に加入した。

ところが、会社は、①同年10月1日、組合に加入しその後においても組合を脱退しなかったL系列管理職であるX3倉庫課長、同X4業務課長、同X9サイロ課長、同X8次長、子会社へ出向中でL系列管理職扱いのX10ら5名を、それぞれ、S系列管理職である倉庫課専任課長、同業務課専任課長、同サイロ課専任課長、同専任次長とS系列管理職扱いに異動発令した(以下「8年異動発令」。X3、X4に関し、本件初審申立て事項)。

しかし、8年異動発令後、組合は、S系列管理職は単独で業務を遂行するものであり、労働基準法(以下「労基法」)第41条第2号に定めるいわゆる「管理・監督者」(以下「管理・監督者」)に該当しないとして、時間外割増賃金等の支給を要求するとともに、所轄の千葉労働基準監督署(以下「千葉労基署」)に申告した。

千葉労基署から、当該S系列管理職に時間外割増賃金等を支払うよう是正を勧告された会社は、10年7月1日に至り、再度、管理職の人事・賃金制度の改定を実施した(以下「10年制度改定」)。10年制度改定は、「S系列管理職」をさらに「専門管理職(専任部長、専任次長等、専任課長)」と「旧S系列管理職」とに区分したうえ、旧S系列管理職の専任部長を参与に、専任次長等を副参与に、専任課長を参事に呼称を変更したうえ、「参与・副参与・参事」(以下「参与等」)には新たに設けた賃金減額を伴う賃金テーブルを適用する一方、時間外割増賃金を支給するとするものであり、また、専門管理職に昇格するためには再登用試験を受験して合格することを条件とするものであった。

そして会社は、②同年7月1日付けで、先に実施した再登用試験を受験しなかった、組合員であるX1専任部長を参与に、同X2専任課長、同X3倉庫課専任課長、同X4業務課専任課長、同X

5 サイロ課専任課長、同 X 6 サイロ課専任課長をそれぞれ参事に発令した。(以下「10年異動発令」。本件初審申立て事項)。

10年異動発令から3ヶ月後の10月1日、会社は、③同年8月末に既に組合の執行委員長に就任していた X 1 参与に、従事すべき業務がなくなり配属先もないとして職場待機を命じる(以下「職場待機命令」とともに、翌11年1月5日には、X 2 参事にも同様に命じた。さらに同年11月22日、会社は兩名に、同月29日からの自宅待機を命じた(以下「自宅待機命令」。職場待機命令と併せて「各待機命令」。本件初審申立て事項)。

## 2 本件初審申立ての概要

- (1) 本件は、①上記1①の8年異動発令者5名のうち、その後においても組合を脱退しなかった X 3、X 4 兩名の S 系列管理職への異動発令、②同②の10年異動発令者8名のうち、その後においても組合を脱退しなかった X 1、X 2、X 3、X 4、X 5 及び X 6 の6名の参与等への異動発令、③同③の X 1 参与、X 2 参事兩名への各待機命令が不当労働行為に当たるとして、また、④職場待機等に関し10年12月15日及び翌11年1月13日の2回開催された団体交渉(共同交渉)において、会社が、交渉人数・時間を制限し、実質的権限を有する者が出席せず、また、幹部会の決定は不変であると回答する等不誠実に対応したこと、⑤組合員に脱退を勧奨したこと、⑥11年の労基法36条に定めるいわゆる36協定(以下「11年36協定」)の更新手続に組合員を参画させなかったこと、⑦チェックオフを一方向的に廃止したことが不当労働行為に当たるとして、11年6月9日、千葉県地方労働委員会(以下「千葉地労委」)に、救済申立て(自宅待機命令については、12年2月3日に追加申立て)がなされたものである。
- (2) 再審査被申立人らが請求した救済内容の要旨は、① X 3 ら2名に対する8年異動発令の撤回及び原職復帰・バックペイ、② 10年制度改定の廃止及び X 1 ら6名に対する10年異動発令の撤回並びに原職復帰・バックペイ、③ X 1 ら2名に対する各待機命令の撤回及び適正・妥当な業務への配属、④各待機命令に関する誠実な団体交渉の開催、⑤支配介入の禁止(①ないし④に関して)、⑥脱退勧奨による支配介入の禁止、⑦36協定更新手続に参画させないことによる支配介入の禁止、⑧チェックオフの一方向的廃止による支配介入の禁止、⑨謝罪文(①ないし⑧に関して)の手交及び掲示であった。

## 3 初審命令の概要

13年4月3日、千葉地労委は一部救済命令を発した。

- (1) すなわち、①10年異動発令に係る申立て(上記2(2)②)には、各発令の撤回、原職復帰と賃金差額相当額の支払を、②各待機命令に係る申立て(上記2(2)③)には、各待機命令の撤回、復帰業務についての誠実協議を、③11年36協定の更新手続に係る申立て(上記2(2)⑦)には、当該手続から排除することによる支配介入の禁止をそれぞれ命じるとともに、これらに関し文書手交及び掲示を命じた。
- (2) しかし、①8年異動発令に係る申立て(上記2(2)①)は、申立期間徒過を理由に却下し、②団体交渉に係る申立て(上記2(2)④)は、会社の対応が不誠実であったとはいえないとして棄却し、③脱退勧奨に係る申立て(上記2(2)⑥)は、申立期間徒過あるいは具体的な疎明がないとして棄却し、④チェックオフの中止に係る申立て(上記2(2)⑧)は、その廃止に至る経緯に関する疎明がないとして棄却するとともに、⑤謝罪を内容とする文書の手交及び掲示に係る申立て(上記2(2)⑨)を棄却した。
- (3) なお、①10年制度改定の廃止に係る申立て(上記2(2)②)については上記(1)①を命じることとし、②支配介入の禁止に係る申立て(上記2(2)⑤)のうち上記2(2)②及び③に関しては、上記(1)①及び②を命じることとし、上記2(2)①及び④に関しては棄却した。

#### 4 再審査申立てと裁判上の和解の成立等

会社は、初審命令を不服として、4月13日、救済部分の取消しと本件救済申立ての却下又は棄却を求めて再審査を申し立てた。

なお、各待機命令に係る申立て(上記2(2)③)については、本件再審査中の13年11月15日、同一案件の損害賠償請求訴訟が係属していた千葉地方裁判所(以下「千葉地裁」)において、訴訟上の和解(①各待機命令の撤回と兩名の子会社への出向、②会社による遺憾の意の表明、③初審命令主文第2項、第4項中記(2)が解決したことの確認、④兩名は本件訴訟のその余の請求を放棄し、兩名及び会社間には和解条項に定めるほか本件訴訟に関し何らの債権債務がないことの確認等)が成立している。

また、12年以降の36協定の更新手続については、組合員も一従業員として参画する方法に改められている。

#### 5 再審査における争点

上記4なお書きのとおり、各待機命令に係る申立てについては裁判上の和解が成立したこと、また、初審命令が却下又は棄却した部分については組合が再審査を申し立てなかったことから、本件再審査における争点は次のとおりである。

- ① 10年異動発令は不当労働行為に当たるか否か。
  - ② 各待機命令は不当労働行為に当たるか否か。また、裁判上の和解成立により被救済利益は失われたといえるか。
  - ③ 11年36協定の更新手続に組合員を参画させなかったことは不当労働行為に当たるか否か。
- 6 再審査における会社の主張要旨
- 会社は、再審査において概略以下のとおり主張した。
- (1) 本件初審申立ての適法性に関し、
    - ア 本件は、不適法な代理申立てであり、却下されるべきである。
    - イ 本件は、労組法5条2項7号所定の手続を踏んでいない法外組合からの申立てであり、却下されるべきである。また、組合規約にも違反し、労組法所定の手続を踏んでいない組合が、会社の労組法違反を主張することは信義則及び禁反言の原則に反することから、棄却されるべきである。
  - (2) 上記5の①の争点に関し、
    - ア 上記(1)アの代理申立てが補正可能であったとしても、補正時点(11年8月2日)においては、発令日(10年7月1日)から1年を経過しており、10年異動発令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 管理職の人事・賃金制度についての交渉経過や組合が10年7月14日付け確認書を締結していること、管理職の人事・賃金制度の改定に伴う就業規則の変更にも同意していることなどからすれば、10年異動発令を不当労働行為ということはできない。
  - (3) 上記5の②の争点に関し、

各待機命令に係る申立てについては、裁判上の和解が成立した結果、被救済利益が既に消滅しており、初審命令主文第2項及び第4項中記(2)は取り消されるべきである。
  - (4) 上記5の③の争点に関し、

11年36協定は、千葉労基署に受理され、かつ組合も手続違背を理由に無効とまでは主張していないことから被救済利益は存在していないのであり、初審命令主文第3項及び第4項中記(3)は取り消されるべきである。

## 第2 当委員会の認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 会社は、昭和42年4月に設立され、肩書地に本店・本社を、千葉市美浜区に千葉事業所を置いて、大洋漁業株式会社(現マルハ株式会社。以下「大洋漁業」又は「マルハ」)のグループ

子会社として、畜産用飼料等の原料穀物の臨海サイロ及び普通倉庫における保管、港湾運送事業等を営むものであり、従業員数は本社14名、千葉事業所24名の計38名である(11年5月1日現在)。

また、会社は、昭和63年頃より畜産業界全体の業績低迷によって飼料生産量が減少したことに加え、畜産業者の生産拠点が東京湾岸から南九州、北海道、東北方面へ移転する等業界を取り巻く経営環境が一変したことに伴い飼料原料穀物の取扱いも激減したことから、取扱品目を食品原料穀物等へ転換させるなど経営転換に取り組む必要に迫られていた。

会社の前代表取締役社長 Y 2 (以下「Y 2 社長」)は、このような環境変化の過程であった2年、親会社である大洋漁業で営業本部長等の要職を歴任した後に就任し、14年6月までその職にあったものである。

- (2) 全日本倉庫運輸労働組合同盟(以下「全倉運」)は、昭和24年9月に結成され、倉庫・港湾運送業関係労働者で組織する全国的連合体組織であり、組合員数は約7,000名(本件初審申立時)である。
- (3) 組合は、会社の課長以上の役職者を除く従業員18名により、昭和46年11月に結成され、組合員数は11名である(本件初審申立時)。

なお、組合は、8年7月5日の臨時大会において、全倉運への加盟と利益代表者等に該当しない者が組合に加入できるように規約を改正した(後記2(2)ア)結果、同月8日までに、就業規則上は管理職と位置付けられていた者の殆どが組合に加入したことにより、その時期組合員数は、従業員38名中30名となった。

- (4) X 1 執行委員長(以下、「X 1 委員長」あるいは便宜上「X 1 〇〇」と当時の役職名を付して表記。他の者についても同様。)は、昭和43年4月に会社に入社した後、同46年11月の組合結成に際し、その中心的役割を果たすとともに、組合結成以降、副執行委員長、執行委員長等組合の要職を歴任したが、同55年6月に、就業規則上の管理職である千葉事業所庶務課長に昇格したことにより組合員資格を喪失し、組合を脱退した。

その後、X 1 委員長は、同56年に本社営業第一課長、同61年6月に本社営業部次長、2年6月に本社営業部長代理、3年6月に本社営業部長、5年4月に本社開発企画室長を歴任したが、7年4月には千葉事業所専任部長を命じられた。

そして8年7月8日、組合規約の改正(上記(3))を受けて、他の管理職13名とともに組合に再加入し、同月19日に開催された臨時大会において執行委員に選任され、翌9年10月までその任にあった。なお、その後執行委員を下りていたが、職場待機命令の直前である10年8月27日の定期大会において執行委員長に選任された。

- (5) X 2 執行委員は、昭和49年3月に会社に入社し、同52年から1年間、執行委員長に就任したことがあったが、同62年6月には本社営業部営業第一課長に昇格したことから組合員資格を喪失し、組合を脱退した。その後、7年4月に千葉事業所専任課長を命じられた。

なお、X 2 執行委員は、8年に入ってから、Y 2 社長の経営方針や管理職会議での「管理職には明日の身分保障はない。」旨の発言、さらに8年制度改定(後記2(1))等に対して不満や不安を抱く管理職等と密かに会合を持ったり、組合の当時のX 11 執行委員長と連携して全倉運に相談する等管理職組合の結成あるいは規約改正による管理職らの組合への加入の準備を進めていた。そして、8年7月5日に開催された臨時大会に前後して、管理職らに組合加入用紙を配布して個別に勧誘や説得を行う等その加入に向けて中心的役割を果たすとともに自らも再加入した。

また、X 2 執行委員は、9年10月から2年間、執行委員に就任している。

## 2 8年制度改定とその前後の労使事情について

### (1) 8年制度改定の内容等について

ア 会社は、設立時よりその労働条件を、親会社である大洋漁業の就業規則に準じてきていた。しかし、昭和59年に大洋漁業が、人事制度をそれまでの「年功型」から能力・成果主義を加味した「職能型」に移行させたことから、会社においてもそれに見合う人事制度の抜本的な改定とこれに伴う就業規則の改訂が懸案事項となっていた。

イ 8年2月14日に至り会社は、全従業員を対象として説明会を開催し、以下の内容を含む8年制度改定を提案した。

(ア) 役職・資格制度を年功型・単線型人事制度から実力主義型・複線型人事制度に改め、「L系列管理職」、「S系列管理職」の区分を明確にする。

(イ) 賃金体系を、年功序列型賃金制度から実力主義的・成果主義的な賃金制度に改める。



ウ 会社では、従前より、就業規則第3条において、課長以上を管理監督の地位にある者と定め(以下「就業規則上の管理職」)管理職賃金規程等で部長、所長、部長代理、次長、課長をいわゆるライン管理職(以下「ライン管理職」又は「L系列管理職」)と、また、専任部長、専任部長代理、専任次長、専任課長をいわゆるスタッフ管理職(以下「スタッフ管理職」又は「S系列管理職」)と位置付けていた。

上記イ(7)の役職・資格制度の改定は、L系列管理職とS系列管理職の職責と処遇を職能資格制度に基づき明確に区分しようとするものであり、職責については、L系列管理職は業務上の指揮・命令権と部下の指導・管理責任を有するものとして、他方、S系列管理職は原則としてL系列管理職の指揮下で専門的業務を単独で遂行するものとして位置付けるものであった。なお、L系列管理職とS系列管理職とは、評価に基づき相互に入替可能とするものであった。さらに、上記イ(4)の処遇面については、L系列管理職には従前同様、役職手当として部長には3万円、次長には2万5千円、課長には2万円を支給するが、S系列管理職には従前、役職手当として専任部長には2万円、専任次長には1万5千円、専任課長には1万円とL系列管理職よりそれぞれ1万円少ない額が支給されていたものを、支給しないとするものであった。

なお、8年制度改定への移行に際しては、「現行賃金水準の維持を基本」とし、現行水準を下回った者には過渡的調整措置として調整手当を支給するが、調整手当は、賃金改定期毎に減額し、最終的には支給しないとするものであった。

エ この8年制度改定の提案後、会社は、組合と協議した結果、世帯手当の追加支給や、人事評価結果のフィードバックなど一部を修正して合意に達したことから、8年4月1日より、8年制度改定を実施した。

## (2) 管理職らの組合加入と会社の対応について

ア 8年7月5日に開催された臨時大会において組合は、利益代表者等に該当しない者が組合に加入できるように規約を改正するとともに全倉運への加盟を決定した。

この規約改正を受けて、X2専任課長が中心となって管理職らに働きかけた結果、同月8日までに、X1専任部長、X3倉庫課長(以下「X3倉庫課長」)、X4業務課長(以下「X4業務課長」)、L系列管理職扱いで子会社に出向中のX10(以下「X12L系列管理職扱い」)を含め、就業規則上の管理職17名のうち

14名の管理職(L系列管理職6名、同扱者1名、S系列管理職7名)が組合に加入した。その結果、組合員数はほぼ倍増し、従業員38名中30名を占めるに至った。

イ また7月19日、組合が会社に組合員名簿を提出してチェックオフを要請したところ、会社は、同月25日の給料から、管理職組合員を含む加入組合員全員のチェックオフを開始した。

ウ ところが、二度目のチェックオフ後の8月29日、会社のY3取締役総務部長(以下「Y3総務部長」)は、組合に加入したL系列管理職6名のうちこの時点で既に組合を脱退していた2名を除く、X8次長(以下「X8次長」)、X9サイロ課長(以下「X9サイロ課長」)、X3倉庫課長、X4業務課長の4名とX12L系列管理職扱いの計5名(以下「X4らL系列管理職5名」)と個別に面談の上、「組合員としての立場とライン管理職としての立場は両立しない。組合員のライン管理職はスタッフ管理職に移行する。組合に残ってスタッフ管理職となるか、組合を抜けてライン管理職に残るかを9月2日までに選択して返事をするように。」と伝えた。

エ 8月30日、前日のY3総務部長の言動について組合は会社に、「労務担当重役が筆頭となって組織運営に干渉するものである。9月2日までの回答は、組合として拒否する。今後、組合員に対する個別の働きかけは一切認めない。」旨抗議するとともに、同日午後には団体交渉を開催するよう申し入れた。

しかし、会社は組合に、「ライン管理職は、人事権、業務管理などの指揮命令権があり、経営上・業務上の機密を取り扱い、職場秩序を維持する立場にあるので、組合員の立場と両立しない。企業経営上放置できない。不当労働行為には該当しない。」との旨を反論した。

オ そして、同日午後と9月2日の2回、全倉運のX13中央執行委員(以下「X13中執」)はY3総務部長と面談し、組合脱退強要と9月2日までの回答強要を中止し、団体交渉で協議するよう申し入れたが、Y3総務部長は、「会社の方針であるから撤回できない。」旨述べて拒否した。

カ 回答期限である9月2日、Y3総務部長は、返事がなかったX4らL系列管理職5名に個別に架電し、「返事がないがどうなのか。」と尋ね、5名がそれぞれ「不当労働行為として組合で問題となっているので返事できない。」と答えたところ、さらに「留保ということですか。」と尋ね、5名が「そうです。」と答えると、「組合に残ると判断します。」と伝えた。

(3) 8年異動発令に至るまでの団体交渉等について

ア 8年9月6日、13日、25日の3回、組合員の範囲、組合員への意向確認、ライン管理職からスタッフ管理職への移行、団体交渉への社長の出席等に関し、団体交渉が開催された。

イ このうち9月13日に開催された団体交渉の終わり際に、会社は組合に、会社の見解を書面で示した。その書面には、「ライン管理職は指揮命令権を持ち、予算・決算管理、損益責任、人事評価、人事・労務管理・職場秩序維持等の職務を負っているため、利益代表者等に抵触する地位と権限を有し、その参加を許している組合は労組法上の労働組合ではない。ライン管理職の組合員には、自らの意思と判断でライン管理職の地位に止まるか、組合員としての立場に止まるかの選択結果を9月20日までに返事を求める。返事がない場合は、組合員としての立場に止まると解釈し、ライン管理職からはずれていただく。これ以上の議論は平行線であり、本日の団体交渉をもって打切りとしたい。」との記載があった。

このため、組合は、「交渉前にこのような姿勢を決めて団体交渉に臨むという会社の不誠実な対応が紛糾を招いている。」と抗議するとともに、日を改めて団体交渉を開催するよう要求した。

ウ 日程調整の結果、25日に団体交渉が開催されることとなった。

同日、千葉事業所を訪れたY3総務部長は、団体交渉に先立って、X4らL系列管理職5名に、「ライン管理職組合員をスタッフ管理職に移行する辞令を10月1日付けで出す。」と通告した。

エ そして、同日開催された団体交渉において、会社は、「ライン管理職は会社の利益代表者であって組合員にはなれないから、自身の判断と選択を求めたものであり、組合を抜けるとは言っていないから不当労働行為には当たらない。ライン管理職の組合員資格の有無は組合との協議事項ではない。13日に示した組合員の範囲に関する会社の見解は変えない。10月1日には辞令交付を実施する。スタッフ管理職となっても所属は変わらないが、部下の管理・監督義務がなくなるので役職手当は支給しない。」等と主張し、組合は、「会社の見解は就業規則の規定(管理・監督の地位にある者の範囲＝課長以上の役職者＝管理職)を自己否定するものである。組合は職務実態等を検討した結果、ライン管理職が組合員となっても組合が自主性を失

うことはない」と判断した。一方的に会社の考え、実施スケジュールを押しつけて、)『見解の相違』『変更はできない』と繰り返すのでは誠実団交とはいえない。組合員であるライン管理職の労働条件は労使協議事項である。一方的にスタッフ管理職に移行するのは降格であり、役職手当の減額を伴う不利益取扱いであるから認められない」と主張したことから、協議は進展しなかった。

(4) 8年異動発令とその後の交渉経過について

ア 10月1日、会社は、態度を保留することを表明した(上記(2)カ)X4らライン管理職5名を、次のとおり、スタッフ管理職に異動発令(8年異動発令)した。

- ① X3 倉庫課長を同課専任課長に
- ② X4 業務課長を同課専任課長に
- ③ X9 サイロ課長を同課専任課長に
- ④ X8 次長を専任次長に
- ⑤ X12L系列管理職扱いをスタッフ管理職扱いに

なお組合員のうち、同日現在、既にスタッフ管理職であったX14専任部長(以下「X14専任部長」)、X1専任部長、X15専任課長(以下「X15専任課長」)、X2専任課長、X5専任課長(以下「X5専任課長」)、X6専任課長(以下「X6専任課長」)の6名は改めて発令されることはなかった。

イ 8年異動発令後においても、10月11日から12月26日までの間に7回、ライン管理職からスタッフ管理職への異動理由と管理職の範囲、組合員の範囲、異動に伴う賃金減額の問題等について、団体交渉が開催された。

(ア) 10月11日と同月23日に開催された団体交渉において、組合は会社に、①上記(3)エと同旨を主張したほか、②納得できる降格理由を組合と当事者に明示するか、できなければ降格辞令を撤回すべきであると要求し、さらに、③現行の賃金規定・人事制度・就業規則の下ではS系列管理職は管理・監督者には該当しないとしてS系列管理職にも時間外割増賃金等を支払うよう要求した。

(イ) 会社は、10月25日の給料から、X4らスタッフ管理職5名の役職手当を支給しなくなった。

このため12月12日に開催された団体交渉においては、組合は会社に、8年異動発令に伴って支給されなくなった役職手当の救済措置を要求した。

これに対し会社は、同月18日、旧賃金制度から新賃金制

度への移行に際し、「旧賃金制度から新賃金制度への移行に当たっては、現行賃金を下回らないとする基本的考え方を踏襲する。」(上記(1)ウの「なお書き」として、専任次長には1万5千円の、専任課長には1万円の調整手当を同年8年10月から翌年9年9月までの1年間支給することとし、調整手当の減額は9年10月からとすることを提案した。

(ウ) この提案を受けて、8年12月26日に開催された団体交渉において、組合は会社に、①調整手当の内容を当面の措置として了承する、②組合員の範囲に関する問題、ライン管理職の職務権限と職務内容に関する問題等については、特別労使協議会の設置等により平和裡に早期解決する体制を取ることに同意する旨を書面で回答し、労使は合意した。

なお、労使協議会とは、労働条件のうち一般基準や労使双方が必要と認めた事項を議題に協議されるもので、未解決事項は団体交渉で協議されることとなっており、特別労使協議会とは、労使協議会のうち、特定の議題に限定して継続開催する必要がある場合に設置されることとなっていたものである。

ウ この間の8年11月27日付けで会社は、8年制度改定に伴う就業規則の変更届を千葉労基署に提出したが、同変更届には「就業規則の変更に同意します。」と記載された同日付けの組合の意見書が添付されていた。

エ 翌9年1月6日、上記イ(ウ)の労使合意に基づき、会社と組合は、次の確認書(以下「9年確認書」)を締結した。

#### 確認書

団体交渉での貴組合からの要求事項(ライン管理職からスタッフ管理職への異動に伴う問題)について、下記の通り確認する。

#### 記

- 1 調整手当額  
課長職10,000円/月  
次長職15,000円/月  
ただし、上記額は基準内賃金に含める。
- 2 調整手当支給時期  
平成8年10月分給与から実施する。

以上

平成9年1月6日

日本サイロ(株)取締役総務部長 Y 3



その結果、X 3 倉庫課専任課長及びX 4 業務課専任課長の毎月の賃金は、1万円の減額となり、8年10月から9年9月までの1年間の減額は、両名ともに計17万4千円(月額賃金12万円、年末一時金3万円、夏期一時金2万4千円)となった。

### 3 10年制度改定とその前後の労使事情について

#### (1) 9年確認書締結後の交渉経緯について

ア 9年確認書締結直後から、会社と組合は、上記2(4)イ(ウ)の合意に基づき、組合員の範囲、利益代表者等の範囲、管理・監督者の範囲について、9年1月17日から同年7月11日までの間に8回の特別労使協議会を開催して協議した。

しかし、協議が難航して合意に至らなかったことから、7月11日に開催された第8回の特別労使協議会において、組合は会社に、労使が揃って千葉労基署に出向いて相談することを申し入れたが、会社は応じなかった。そこで組合は、団体交渉を再開して引き続き管理・監督者の範囲について交渉することを要求した。

なお、この間の労使協議等の概要は、下記イないしウのとおりであった。

イ 9年4月1日、会社は組合に、管理・監督者の範囲について、概ね次のとおり、書面で提案した。

(ア) 管理・監督者か否かの判断は、労基法の考え方に基づき個別に分析・検討し、労使双方の理解と合意を得るべく努力する。

(イ) 労使双方の理解と合意により、「S系列管理職」が管理・監督者ではないとされた場合には、下記のとおり取扱う。

(a) 現行の職務手当(管理職手当に相当する部分)には時間外・休日労働に見合う手当を含むのでその時間を別途定める。

(b) 当該時間を超えて時間外・休日労働をさせた場合は、割増賃金の基礎となる賃金から職務手当を除外して計算し、割増賃金を支給する。

(c) 現行のS系列管理職の名称(専任部長、専任部長代理、専任所長代理、専任次長、専任課長)を廃止し、別途名称を定める。

(d) 管理職賃金規程の適用を除外し、別途、賃金規程(経験豊富な現行のS系列管理職を活かす賃金規程とし、現行の賃金水準を下回らないものとする。)を定める。

ウ 同月21日、組合は会社に、要旨次のとおり、書面で回答した。

(ア) 組合は、L系列管理職も一般職員と同様の作業に従事している現実の労働実態から判断して、就業規則で管理職を課長以上と一括りにし、すべて管理・監督者としていることに疑問を持ち、見直しを提起したものである。組合は、すべての就業規則上の管理職について、現行の役職制度と職務資格制度をもとに、管理・監督者の範囲を検討する。

(イ) 「S系列管理職の名称を廃止して別途名称を定め、賃金規程も別途定める」との提案は、論拠が不明確で現行人事制度とも相容れない。S系列管理職が組合員であるから別の賃金体系にするのであれば不当労働行為であり、同意できない。

エ 5月16日に開催された特別労使協議会において会社は、会社の見解を概要次のとおり書面で示した。

(ア) 就業規則上の管理職には職務手当が支給されているが、これには時間外・休日労働手当に見合う部分(課長職2万5千円、次長職3万5千円、部長職4万5千円)が含まれている。

(イ) 会社は「S系列管理職は管理・監督者ではない」との見解は持っていないが、労使協議の結果「管理・監督者ではない」と双方が合意した場合には、S系列管理職の名称を廃止して現行の管理職賃金規程とは別に賃金規程を作成して運用することを記述したものである。

また、4月1日提案文書で、「経験豊富な現行のS系列管理職を活かす賃金規程とし、現行の賃金水準を下回らないものとする」としているのとおり、不利益変更はしない。

(ウ) 上記(イ)の労使合意ができた場合は、「不利益変更はしない」との基本的考え方を基にS系列管理職の賃金規程を作成する。

(エ) 会社は現行の人事制度を議論の土台にはするが、この制度になじまない管理職の処遇について新しい賃金制度を導入すべきではないかと主張しているのであって、現行人事制度を無理に変更するものではない。

(2) 組合による労基署への申告と会社の対応について

ア 8月6日に至り、管理・監督者の範囲について団体交渉が再開されたが、組合は、合意に至ることが困難と見通して、同月11日、千葉労基署に出向いて対処方を相談した結果、労基法違反として申告した。

イ そして10月16日に開催された団体交渉において、組合は会社に、「労基署に申告した。組合に不利な判断が出ても従うつもりである。労使双方が揃って出向いて担当官の意見を聞き、労使で合意するのがベストである。」と述べた。

しかし会社は、「会社も出向いて説明するから、一方的なものとはならない。労基署を軸とした労使の話合いになる。」として、揃って出向くことには同意しなかった。

このため会社と組合は、団体交渉を一時中断して、千葉労基署から何らかの判断が示されれば、団体交渉を再開することを合意した。

ウ 翌10年2月9日に至り、千葉労基署は会社に、次のとおり是正を勧告した。

(一部抜粋)

法条項等	違反事項	是正期日
労働基準法 37条1項	① 少なくとも、労働基準法41条2号の管理監督者と判断することのできないX14専任部長、X1専任部長、X8専任次長、X2専任課長、X4業務課専任課長、X15サイロ課専任課長、X5サイロ課専任課長、X6サイロ課専任課長、X3倉庫課専任課長について、管理監督者としているために、時間外労働をさせても割増賃金を支払っていないこと。	平成10年 5月末
労働基準法 32条1項2項	② 同上の者について、時間外労働に関する協定届の対象とせず、時間外労働させていることがあること。	平成10年 5月末

そして翌10日、千葉労基署は組合に、「昨日、労基法違反として是正を勧告した。会社から勧告内容を聞いて、労使で協議されたい。」と述べて、是正勧告の概要を説明した。

エ この説明を受けて同日、組合は会社に、「労使間で解釈の違いが生じないようにするために勧告内容を確認し、就業規則の改正点を協議したい。」として団体交渉を再開するよう申入れた。

しかし会社は、上記イの合意に反して、「会社で検討中である。」としてこれを拒否した。

このため、全倉運のX13中執はY3総務部長に架電し、「約束どおり労使協議に入りたい。」と再度団体交渉の開催を申入れた。しかしY3総務部長は、「その必要はない。会社で検討中である。」としてこれも拒否した。



(3) 10年制度改定案の提案について

ア 約2ヶ月経過後の4月23日、会社の申入れによって開催された団体交渉において、会社は組合に、別紙1の「労基署『是正勧告』に対する『就業規則』の改訂について」（以下「10年制度改定案」）を提案し、その内容を説明した。

10年制度改定案の内容は、概略、次のとおり、9年4月1日付けの会社提案(上記3(1)イ)を具体化したものであった。

(ア) 考え方の概要

(a) 是正勧告の対象となった者(以下「是正勧告対象者」)は、就業規則上の管理職と明確に区分して管理する。

(b) 是正勧告対象者について、①呼称の変更、②時間外割増賃金の支給が必要となる。現行賃金には、割増賃金見合い分が含まれているから、賃金制度を改定する。

(イ) 具体的措置(就業規則改訂)の概要

(a) 管理職の範囲は、現行どおり「課長以上」とする。

(b) S系列管理職を「専門管理職」と「旧S系列管理職(是正勧告対象者)」とに区分し、旧S系列管理職の専任部長を参与に、専任次長等を副参与に、専任課長を参事にそれぞれ呼称変更する。

(c) 賃金規程等を改訂して参与等の処遇を変更する。

① 参与等に適用される新たな賃金テーブル(職能資格給、職務手当)を、管理職と非管理職(課長代理)との間に設けるとともに、退職金ポイントも同様とし、旅費規程は管理職以外のランクを適用する。

② 新たな賃金テーブルの適用により減額される職能資格給と職務手当について、調整手当Cを基準外賃金として支給する。調整手当Cは3ヶ年度(3段階)で逡減してゼロとする。

(d) 参与等には、管理職としての知識、能力、実績を再評価する再登用試験(以下「再登用試験」)を実施し、過去の実績も考慮の上、適格者は専門管理職として処遇する。

11年度以降は所属長の推薦により登用試験を行い、その結果をもって専門管理職として処遇するか否かを審議決定する。

(e) 参与等への割増賃金は、調整手当Cを超えた場合に、超えた金額(月単位)を支給する。

なお、調整手当Cのほかには、8年制度改定移行時の補填措置としての調整手当Aと、L系列管理職からS系列管理職への発令

に伴う補填措置としての調整手当Bがあった。

イ ちなみに、この10年制度改定案では、例えば課長職14号の者は参事職14号に移行するとされていたが、この移行によって職能資格給が228,690円から197,290円へと31,400円減額され、職務手当が50,000円から35,000円へと15,000円減額されるものであった。なお、この減額分合計46,400円は調整手当Cとして3段階(10年7月から17,220円、11年4月からはさらに17,220円、12年4月からはさらに11,960円)に分けて減額するとされていた。また、課長職から参事職への移行に伴い、毎年の昇給幅も減額(課長職の昇給幅8,000円、参事職の昇給幅6,300円)されるものであった。さらに退職金における1ポイント1万円に換算される職務ポイントも、部長職であれば年額106ポイントが加算されるどころ、参与では年額78ポイントの加算に止まるものであった。

ウ そして会社は、10年制度改定案の説明を終えるに際し、「就業規則の改訂は会社の専権事項である。十分に検討した内容であり、変更の余地はない。7月1日付けで実施するので、ご理解いただきたい。」と付言した。

エ この提案に対し組合は、是正勧告履行の意思は理解するとしつつも「提案内容は労使協議会における会社の見解を大きく逸脱し、労使の意思形成を根底から覆すもの。参与等の性格が曖昧で、昇進の扱いも一貫した公正な運用が図りがたい上、退職金ポイントの引き下げ等申告等に対する報復的な労働条件の引き下げである。労使間での懸案事項である『組合員の範囲の問題』『不当労働行為問題』との関連が再燃しかねない内容であり、受け入れられない。」などと反論した。

オ またこの団体交渉の席上、同月に常務取締役就任したY3(以下「Y3常務」)の後任として総務部長に就任したY4(以下「Y4総務部長」)。就任時は取締役ではなく、翌11年6月に取締役に就任)は、組合が申告したことに関して、「垂れ込みを会社が保証することはない。」と発言した。

カ このY4総務部長の発言に対して組合は、4月30日に開催された団体交渉において、「労使間で議論したが合意に至らなかったもので、労基署に法律に基づく判断を求めたものである。発言を取り消すか謝罪せよ。」と抗議したところ、Y4は、「わかりました。私の暴言でした。」と謝罪した。

#### (4) 10年制度改定案と10年春闘を巡る交渉経過について

ア 10年制度改定案については、10年4月23日、同月30日、翌5

月8日の計3回団体交渉が開催された。

この一連の団体交渉において組合は、①10年制度改定案は、会社が9年5月16日付文書で、「『経験豊富な現行のS系列管理職を活かす賃金規程とし、現行の賃金水準を下回らないものとする(4月1日付け文書)』と記載しているとおおり、会社としては不利益変更はしない」、「新しい賃金制度は導入すべきだが、現行人事制度を無理に変更するものではない。」旨明言していたこと(上記(1)エ(イ)ないし(エ))に反すること、②是正勧告と賃金制度の改定とは直接の関連はなく、現行の賃金制度のまま、就業規則を一部書き換えて、時間外割増賃金を支払うようにすれば済むこと等を主張した。

しかし会社は、①S系列管理職にのみ時間外割増賃金を支払えば、L系列管理職の賃金との逆転現象が生じることとなる、②会社の賃金水準自体が世間相場より高く、見直しを図る必要がある、③提案内容を変える状況ではない等と主張するに止まり、団体交渉は進展しなかった。

イ さらに、5月15日から28日までの間に4回の団体交渉が開催された。

この一連の団体交渉において会社は、「ベースの部分では譲れない。交渉のテクニックとしての幅は持っていない。交渉の中で会社の提案を理解して頂きたいという話をずっとやっている。」との発言に終始した。

このため組合は、「交渉の幅を持たないということは団体交渉委員として不適格であり、お互い譲れないところまで来た以上は社長に出席して頂くしかない。」として、団体交渉への社長の出席を求めた。

しかし、会社は、「5月末が労基署への就業規則改訂の提出期限であり、どうしても組合の意見書が必要である。」と主張して譲らなかった。

なお、組合が逆転現象について「以前からL系列管理職の課長と非管理職の課長代理職との逆転現象はあり、ましてやS系列管理職の課長と非管理職の課長代理職との逆転現象は当然あった。」と指摘したところ、会社は「ある過程、あるいは職務内容、資格などいろいろある流れの中で、結果において逆転現象は起こり得る。しかし、会社は基本としてはそういう賃金体系は作りたくない。」旨発言した。

ウ 5月19日に開催された団体交渉において、会社と組合は、10年春闘(賃上げ、夏期・年末一時金)について合意した。しかし

春闘の妥結「確認書」の調印を巡って、会社が、10年春闘と10年制度改定案のワンセット調印を主張したこと等から、春闘の妥結「確認書」の調印には至らなかった。

なお、10年春闘の妥結確認書の調印は、その後、会社が後記(6)のエ及びキのとおり、非組合員にのみ6月分給与から賃上げを実施するとともに4・5月分の賃上げ差額分を併せて支給(6月25日)し、さらに非組合員にのみ夏期一時金を支給(7月7日)した後、後記(6)クのとおり、10年制度改定の逡減措置についての確認書を締結(7月14日)するまでの間に、5月19日付けに遡って行われたと推認される。

エ 5月28日に開催された団体交渉において、全倉運は書面で、「会社は、『過去の労使交渉における労働条件に関する労使合意事項は労働協約ではない』と言い始めるなど、従来の労使交渉、労使慣行を否定して就業規則改訂案の届け出をゴリ押ししようとしている。これらのことは会社の意思か、総務部長の独断か疑念がある。5月29日に直接会って回答を頂きたい。」とY2社長との会談を要求した。

しかし、Y2社長との会談は実現しなかった。

オ この間の5月27日、組合は千葉地労委に、労使交渉の経緯と確認〔①会社が9年5月16日付け文書で「現行賃金水準は下回らない」「不利益変更はしない」「現行人事制度は無理に変更しない」と明言したこと(上記(1)エ(イ)ないし(エ))、②「労基署の判断が示されたら再開する」旨労使で合意したこと(上記(2)イ)〕を遵守し、誠実に団体交渉を進めること、団体交渉への社長出席等を調整事項とするあっせんを申請した。

カ 一方会社は、是正勧告の是正期限である5月29日金曜日の午後4時50分頃、千葉労基署へ就業規則変更届を是正報告書を添えて提出した。

なお、当該就業規則は、従業員に周知したものでもなく、組合の意見も聴いていなかったことから、労基法所定の意見書は添付されていなかった。

#### (5) 再登用試験の実施について

ア 10年6月9日、会社は、S系列管理職であり是正勧告対象者であるX1専任部長、同X2専任課長、同X3倉庫課専任課長、同X4業務課専任課長、同X5サイロ課専任課長、同X6サイロ課専任課長、同X14専任部長、同X8専任次長の8名のほか、X12S系列管理職扱いの計9名に、10年制度改定案に基づく再登用試験(上記(3)ア(イ)(d))を2日後の同月11日に実施すると書

面で通知した。

なお、是正勧告対象者9名のうち、X15サイロ課専任課長は、組合が労基署に申告した9年8月末で組合を脱退し、10年4月1日付けでL系列管理職であるサイロ課長に発令されていた。

イ この通知を受けて翌10日、組合は会社に、「協議を重ねていること、あっせんを受けることになっていること、就業規則改訂は7月1日実施となっていることなどから、組合の指示により受験を差し控えさせる。再登用試験実施は労使協議を無視したものであるから、抗議し、通知文の撤回・回収を要求するとともに、労使協議会の本日開催を求める。」との旨を申入れた。

しかし同日、会社は組合に、「人事権は会社の専権事項である。内示との関係からこの時期を逃すことは好ましくない。再登用試験受験は対象者9名に対する業務命令であるから、組合が受験差し控えの指示を出すのは如何なものか。日時を改めた労使協議会の開催は吝かではない。」との旨を回答した。

ウ 翌11日、会社は再登用試験を実施した。しかし対象者9名のうち、組合員であるX1専任部長、同X2専任課長、同X3倉庫課専任課長、同X4業務課専任課長、同X5サイロ課専任課長、同X6サイロ課専任課長の計6名(以下「X1らS系列管理職6名」)は、再登用試験の実施前までに、「専門管理職の内容、かつ変更した就業規則の事前説明もない状況の中では、この度の登用試験の受験は差し控えさせていただきます。」との書面を提出し、これを受験しなかった。

エ 同日、全倉運のX13中執はY4総務部長に架電し、「労使協議中なので再登用試験を中止してほしい。」等と要請した。しかしY4総務部長は、「既に実施中であり中止はできない。」旨を返答したので、X13中執は再受験の機会を作るように要請した。

しかし会社は、10年度中にX1らS系列管理職6名に再受験の機会を与えなかった。また11年度以降においては、再登用試験を受験するためには所属長の推薦が必要とされていた(上記(3)ア(i)(d))が、X1らS系列管理職6名を含め組合員の中でこの推薦を受けた者はいなかった。

なお、取締役就任後のY4総務部長とY5取締役千葉事業所長(以下「Y5所長」)は、会社が本件再審査を申し立てた(13年4月13日)直後の13年4月20日、組合副委員長であったX3参事に登用試験を実施する旨通知したが、X3参事は、救済申立てに賛同するとともに、この問題の一日も早い解決を願ってい

るとして、受験を差し控える旨を回答した。

(6) あっせんの経過と10年異動発令について

ア 会社は、「7/1付で一部『就業規則』改訂」と題し、職員賃金規程等を同年7月1日付けで改訂実施することと10年度のモデル賃金テーブル表を記載した6月12日付け「労務ニュース」を全従業員に配布した。

なお、同「労務ニュース」には、「4・5月分の賃金差額については、日本サイロ労働組合とは春闘の妥結『確認書』が締結できず、労働組合員の方々に対しては、6月分給与にての支給が不可能となりました。尚、このまま妥結『確認書』の締結が行われない場合は、夏期手当の支給もできない状態になる事を会社は危惧しています。」「労働組合員以外には、10年度のモデル賃金テーブル表に基づき、4・5月分の賃金差額を6月分給与で支給します。」と記載されていた。

イ 6月15日に行われた千葉地労委による第1回あっせんにおいて、あっせん員は、「次回あっせん期日である6月30日までに団体交渉を開催し、賃金の減額部分について歩み寄って自主解決を図って頂きたい」旨要望した。

ウ このあっせん員の要望を受けて、6月19日に開催された団体交渉において組合は、①S系列管理職の呼称変更の容認、②職能資格給からの減額(参事36,780円～参与109,190円)ではなく職務手当からの減額(参事15,000円～参与35,000円)への縮減、③職務手当減額分の逡減措置は、1年につき10,000円以内とすることを会社に提案したが、会社が拒否したため合意には至らなかった。

エ 6月25日会社は、上記(4)ウの春闘の妥結内容に基づき、従業員に賃上げ後の6月分給与に加えて4・5月分の賃上げ差額分を支給したが、組合員には春闘の妥結確認書が締結されていないことを理由に賃上げ前の6月分給与のみを支給した。

オ 6月30日に行われた第2回あっせんにおいて、会社は組合に、調整手当C、(上記(3)ア(イ)(c)②、別紙1の4(4)②)の減額開始時期を一部繰り延べる修正案を提示した。

すなわち、10年制度改定案では調整手当Cを、10年7月、11年4月、12年4月の3段階に分けて逡減するものとし、例えば参事職について9年度の賃金テーブルで見ると、定額部分として10,000円、変動部分として定期昇給分7,220円(年齢給分920円、基本給分6,300円)の合計17,220円を10年7月から減額するとしていたもの(別紙1の4(4)②)を、10年7月からの減額は変動部分

のみに止め、11年4月から定額部分と変動部分の合計額の減額を開始するという、減額開始時期の一部繰り延べを内容とするものであった。

また、会社はこの修正案の提案に際し、「7月1日には実施する。今まで協議を尽くしている。会社として譲れる部分は提示した。これ以上譲歩する部分はない。」旨発言した。これに対しあっせん員が、「そういうことであればあっせん不調となる。7月1日実施は弾力的に考えられないか。」旨要望したことから、最終的に会社は、「呼称変更は、7月1日に実施する(辞令交付等は行う。)。賃金については、7月25日支給まで時間があるので協議は尽くす。」との旨を回答した。

この回答を受けてあっせん員は、「①会社修正提案についての労使の誠実団体交渉、②組合から団体交渉申入れがあった場合の会社の誠実対応。」を内容とするあっせん案を提示した。

カ 7月1日、会社は、組合員であるX1専任部長を参与に異動発令するとともに、同X2専任課長、同X3倉庫課専任課長、同X4業務課専任課長、同X5専任課長、同X6専任課長をそれぞれ参事(以下「X1ら参与等6名」)に異動発令した(10年異動発令)。

また同日会社は、10年5月に組合を脱退した後に再登用試験を受験し合格していたX14専任部長も参与に異動発令するとともに、再登用試験を受験し合格した直後の6月末に組合を脱退したX8専任次長を副参与に異動発令した。しかし、X14参与は、同年8月には専門管理職に、X8副参与は、同年10月にはL系列管理職である次長兼業務課長に、それぞれ異動発令された。なお、同年5月に組合を脱退した後に再登用試験を受験し合格していたX12S系列管理職扱い(子会社出向中)は、参与等に発令されることがないまま、子会社出向中の立場で、同年8月にはL系列管理職である次長扱いに異動発令された。

なお、参与等に発令された後においても、X1ら参与等6名の職務内容はS系列管理職当時と概ね変わらなかった。

キ 7月7日会社は、上記(4)ウの春闘の妥結内容に基づき、従業員に夏期一時金を支給したが、組合員にのみ春闘の妥結確認書が締結されていないことを理由に支給しなかった。

ク 7月10日に開催された団体交渉において、会社は組合に、調整手当Cの逡減の開始時期を更に繰り延べる再修正案を提示した。この再修正案は、上記オの修正案(変動部分のみを10年7月から、定額部分と変動部分の合計額を11年4月から)の減額開

始時期を更に繰り延べて、定額部分と変動部分の合計額を11年4月から減額開始するとするものであった。

そして、7月14日、組合がこの再修正案を受け入れたことから、会社と組合は、別紙2のとおり、逡減措置について確認書(以下「10年確認書」)を締結した。

本来、10年異動発令に伴い、X 1 参与は月額で基本給71,680円減、職務手当25,000円減で合わせて96,680円減となり、X 2 参事は基本給と職務手当を合せて48,080円減、X 3 参事は同じく44,250円減、X 4 参事は同じく46,380円減、X 5 参事は同じく47,650円減、X 6 参事は同じく43,830円減となるどころ、この10年確認書が締結されて調整手当Cが支給されることにより、同10年については年末一時金を除いて実質的には減額されることはなくなり、減額開始時期が1年延びることとなった。

ケ 7月17日、会社は千葉地労委にあっせん案の受諾を回答し、同月23日、千葉地労委は労使双方に、「6月30日提示のあっせん案を関係当事者が受諾したことにより事件は解決した。」旨の終結通知を送付した。

#### (7) 就業規則の変更について

ア 翌8月31日付けで会社は、10年制度改定に伴う就業規則の変更届を千葉労基署に提出したが、同変更届けには、「就業規則の変更に同意します。」と記載された同月27日付けの組合の意見書が添付されていた。

イ なお、組合が10年制度改定を内容とする就業規則の変更に同意するとの意見書を会社に提出したのは、会社が、あっせんや団体交渉においても、逡減措置の開始時期を1年間遅らせるとの修正に応じる以外は、10年制度改定に伴う就業規則の改訂に関して「会社案は変更できない。」「7月1日から実施する。」との頑なな姿勢に終始するとともに、上記(6)アのとおり「労務ニュース」で、組合が就業規則の改訂に同意しない限り非組合員には実施する10年度のベア、4・5月分の賃金差額及び夏期一時金の支給を組合員には行わないことを全従業員に表明したことから、就業規則の改訂内容自体には同意できないが、管理職組合員の問題で一般職組合員にも経済的不利益が及ぶ事態を避け、また、賃金逡減の実施時期が11年4月まで延びたことから、その間に就業規則の改訂内容の手直し・改善の交渉を進めることを前提に、ひとまず収拾を図るとの考えによるものであった。

ウ また、10年就業規則改訂等に関して全倉運は、親会社のマ



ルハに宛てた11年3月4日付け要請書の中で、「(就業規則改訂の)会社の提案は労基署への申告に対する報復的措置であり、労働条件を大幅に切り下げるのは不当であると撤回を求めたが、会社は提案に固執して誠実な交渉がなされず、組合は、地労委に『誠実団交』を求めてあっせんを申請したが、頑迷な会社の態度に、組合は本格的な紛糾を避け、会社提案を受け入れて今後の善処を求めることとした。」との旨を、また、同月10日付け全倉運機関誌には、「公的機関が中にはいることによって会社の姿勢が軟化することを期待したが、あっせんの席上で会社代表は『労使合意に至らなくても、会社が通知した期日には(就業規則改訂の)提案を実施する』など不当労働行為そのもののような発言を平然とする始末。(中略)この時点で組合は、裁判闘争も含めて検討したが、本格的な対立を避け、会社提案を呑むという苦渋の選択をし、会社の態度が変わることに期待した。」との旨を記載していた。

#### 4 X 1 参与と X 2 参事への退職勧奨と各待機命令について

##### (1) 立会業務の廃止と退職勧奨について

ア X 1 本社企画開発室長(当時)と X 2 本社営業第一課長(当時)は、ともに7年4月に本社から千葉事業所専任部長と専任課長への異動をそれぞれ命じられたが、両名は異動の前日、本社での辞令交付の際に、Y 2 社長から「君たちには仕事がないのでそのつもりで対処するように。」と言い渡されていた。

そして現に、千葉事業所において両名は、会社も必要がない業務であると判断していたトラック出荷立会業務(以下「立会業務」)に、Y 5 所長の特命事項として専属的に従事するよう命じられた。

なお、立会業務とは、サイロで保管している穀物等を、荷主のトラックに引き渡す際、トラックの荷台に登るなどして現認することにより、荷こぼれや取り違えが無いように立ち会う業務であり、前年より、X 14 専任部長、X 8 専任次長、X 16 専任次長(以下「X 16 専任次長」)の計3名が片手間的に従事していた業務であった。

イ 10年7月末、会社は、トラック出庫カードシステム(以下「カードシステム」)を完成させた。これによってカードを挿入すれば決められた品物が決められた量だけトラックに積み込まれるなど、集中制御室での出庫業務の一括管理が可能となった。

そして同年8月22日頃、会社は、立会業務の廃止を決定した。

ウ この立会業務の廃止決定を受けて8月26日、Y 4 総務部長と

Y 5 所長は X 1 参与に、次のとおり伝えた。

(ア) カードシステムの完成により会社による立会業務を暫時縮小し、同年12月末をもって廃止する。

(イ) 10月1日から12月末までの間の立会業務は、X 2 参事1名で行う。

(ウ) 10月1日以降、X 1 参与にはやってもらう仕事がなく、社内では他に適当な仕事も見当たらない。したがって、能力の発揮できる他社を見つけて生活の再設計を考えたほうが良いと考えるので、早期退職優遇制度の利用を勧める。9月20日までに家族を含め検討していただきたい。

(エ) 早期退職優遇制度を利用する場合にはプラスアルファの条件を考えている。

なお、この時点において X 1 参与は、8月6日に開催された職場集会において執行委員長への就任を要請されてこれを受け容れていたことから、同月27日の組合定期大会で執行委員長に選任されることが予定されていた。

エ また、同じく8月26日、Y 4 総務部長と Y 5 所長は X 2 参事にも、10月1日から一人で立会業務に従事することとなること、当該業務は12月末をもって終了すること等を告げた。

オ 8月27日、X 1 参与は、組合定期大会において執行委員長に選任され、就任した。

しかし、9月1日、Y 4 総務部長と Y 5 所長は X 1 委員長に、再び退職勧奨について言及し、退職勧奨に応じない場合には自宅待機か職場待機となるので9月20日までに返答するよう求めたが、X 1 委員長は、「組合委員長の立場でもあり、退職する意思はない。」と返答した。

カ 回答期限の翌日である9月21日、X 1 委員長は Y 5 所長に、①早期退職優遇制度は、自らの意思で適用行使すべきものであり、現時点では行使する考えはない、②執行委員長の任に就いているのでご配慮)願いたいと返答した。

なお、就業規則の早期退職優遇規定には、①満45歳以上の職員が、自らの意思で自己の生活の再設計を目的に、②退職希望日の1ヶ月以上前に会社に退職を申し出た場合に適用する旨が規定されていた。

(2) 職場待機命令について

ア 9月30日、Y 5 所長は X 1 委員長に、①10月1日から立会業務がなくなり、配属先もないこと、②職場内の所定の場所で待機すること、③机上には業務に関係ない書類を置かないこと、

④私用で退席する時は所長に断ること等の旨を告げ、事実上の職場待機を指示した。

イ 10月1日以降、X 1 委員長は、特定の業務を指示されることもなく、就業時間中は終日、自席で待機することとなった。

さらに同月5日には、Y 5 所長はX 1 委員長に、書籍等の講読は認めない、正しい姿勢で待機すること等の旨を指示した。そして、同人の机上からは電話が取りはずされた。

ウ 10月15日、27日、12月10日の3回にわたり開催された労使協議会において組合は、X 1 委員長の職場待機問題等について、「委員長に対する退職勧奨は組織介入の不当労働行為であり、会社に謝罪を要求する。また、職場待機は人権問題である。」と主張した。

しかし会社は、「人事権は会社の専権事項であり、人事異動は個別人事問題であるから交渉の対象事項ではない。組合に理解を得るために説明はする。組織介入の不当労働行為だとの主張は組合の見方・考え方であり、会社は、X 1 参与個人に早期退職優遇制度を勧めたに過ぎず、個別人事問題であるから交渉議題に馴染まない。」と主張し、協議は平行線を辿った。

エ 12月1日、Y 4 総務部長とY 5 所長は、X 2 参与にも退職勧奨について言及するとともに、翌11年1月からは配属先がないので、退職勧奨を受け入れない場合には自宅待機か職場待機となる旨を告げた。

そして12月7日、Y 4 総務部長とY 5 所長はX 2 参与に、①早期退職優遇制度の退職金額に約400万円を加算する、②12月末に退職するのであれば、就職斡旋会社の紹介、退職金の更なる加算、雇用保険を会社都合退職で処理するとの条件を示して、再び退職を勧奨した。

オ 12月15日に開催された共同交渉において、会社側交渉委員であるY 3 常務及びY 5 所長(取締役)並びにY 4 総務部長らは、X 1 委員長に配属する職場がない経緯と理由について、「X 1 委員長は上司とのトラブルが原因で千葉事業所に部長職として異動した。千葉事業所は課完結であるので各課長に聴いたが受け入れられないとのことであり、過去の人事評価からもチームワークを乱すので、年上で部長である者を課に配属できなかった。そこで、業務として必要なのか根本的に詰めていない立会業務を無理矢理見つけ、所長の特命事項としてやってもらっていた。しかし、全自動となり同業務はなくなったので、委員長になる前に退職を勧奨し、職場待機をして特命を待っても

らっているが、現時点及び近い将来も特命の業務はない。」との旨を説明した。

また、X 2 参事についても、「中味は色々違う部分があるが、過去の経緯とか態度とか服務適性とかそういう部分から、同じような状況である。」と説明した。

この説明に対し組合は、「本来、組合員であろうと非組合員であろうと許されない対応である。組合員及び委員長へのこのような処遇を止めるよう要請するとともに、団交での解決を要望する。」旨を述べ、Y 5 所長に、「千葉事業所で両名が仕事をできる土壌作りと場所作りの対策を至急取っていただきたい。」と要請した。

なお、会社において共同交渉とは、通常の団体交渉で解決できなかった問題について、組合三役、交渉当事者としての全倉運4名以内、常務取締役、取締役総務部長、総務部次長、取締役千葉事業所長(会社は団体交渉と同じ)を交渉委員として交渉するものである。

カ 12月18日、X 2 参事はY 5 所長に、上記エの退職勧奨等に対し「退職勧奨は受け入れられない。仕事を与えられるまで職場待機を選択する。」旨返答した。

キ 翌11年1月5日、Y 5 所長はX 2 参事に、「本日から職場待機となる。基本的にはX 1 と同様である。」等と指示した。そして職場待機の態様についてY 5 所長は、①基本的にはX 1 委員長と同様であること、②コーヒー等は自由だが週刊誌等は読まないこと、③机上には何も置かないこと、④私語は慎むことを付言した。

この指示以降、X 2 参事は特定の業務を与えられず、職場待機の状態は、先に職場待機となったX 1 委員長とともに、自宅待機を命じられる同年11年11月29日までの約11ヶ月に亘って継続した。

なお、X 1 委員長とX 2 参事の職場待機の態様は、千葉事業所事務室入口近くの壁を背にして机2つ分程度の間隔を開けて並べて配置された2つの机に、机上に電話を含め一切何も置かず、昼休憩を除く終業時間中ずっと無言で正面を向いて座り続けるものであり、来訪者が不自然に感じて違和感を抱いても無理のないものであった。

ク 1月13日に開催された共同交渉において、Y 5 所長は、上記オのとおり、X 1 委員長とX 2 参事の配属先の土壌作り等に関して組合が要請したにもかかわらず、社内的な検討や努力等何

らかの具体的な措置を講じたとの報告をしなかった。このため組合は、「受け容れる管理職がないから職場待機をさせるとするのは、職場待機をさせて退職に追い込もうとの意図が明確である。会社には職場待機を解決しようとの意思がないことは明白であり、職場待機に合理性はなく、組合活動を理由とした差別的取扱いである。」と抗議するとともに、早急に改善するよう強く求めた。

しかし、Y 3 常務及びY 5 所長並びにY 4 総務部長らは、「検討したし今後も検討は続けるが、現時点では、当面も今後とも二人に与える特定の仕事は見つからなかった。組合から職場待機は人権侵害との指摘もなされているが、会社としては、自由で束縛されない選択肢の一つとして、自宅待機に切り替えてもよいという考え方を持っている。」旨回答した。

ケ 5月12日、組合と全倉運は、引き続き共同交渉の開催を書面で会社に申入れたところ、会社は同月21日、書面で、同月27日に団体交渉に応じる旨回答した。なお当該書面には、「本議題は会社の専権事項につき団体交渉議題には馴染まないとの当初よりの会社の主張は現在も変わっておらず、会社から団体交渉を申入れる意思はない事を改めて通知する。しかし、団体交渉ルールに基いての団体交渉申入れは受諾する。」旨が記載されていた。

コ 5月27日に開催された共同交渉において、会社が組合の改善要求を拒否したため、組合と全倉運は翌月6月9日、千葉地労委に本件救済を申立てた。

なお、申立ての際、X 1 委員長と全倉運の役員は、代理人とともに千葉地労委に出頭し、申立内容等について説明した上、申立書に両組合名と代理人名を連記し、代理人のみが押印した申立書を提出した。

### (3) 自宅待機命令等について

ア 職場待機期間中の11年3月1日と4月15日に行われた人事評価の際、Y 5 所長はX 1 委員長に、従事する業務がなく会社に何も貢献していないので評価は最低のDとなると告げた。

なお、D評価とは、同年6月11日に会社と組合が合意した、夏期・年末一時金の評価基準に当てはめてみると、+0.3ヶ月から-0.3ヶ月までの0.1ヶ月きざみの7段階のうち、最低の-0.3ヶ月に当たるものであった。

イ 同年9月、X 2 参事は、組合の執行委員に選任され、就任(以下「X 2 執行委員」)した。

ウ 11月22日、Y 4 総務部長(同年6月に取締役役に就任)とY 5 所長はX 1 委員長とX 2 執行委員に、「与える仕事がない。千葉事業所の建て替えのため引っ越す仮事務所が手狭で、配置する場所がないので29日から自宅待機とする。」と告げた。

しかし、仮事務所は、兩名を収容するスペースがまったく確保できないほど狭隘だった訳ではなかった。

同月25日、会社はX 1 委員長とX 2 執行委員に、「11月29日以降、会社が指示するまで自宅待機とする。身分や給与等は現行通り。就業時間中は自宅で待機し会社の指示を待つこと。」等と書面で通知し、同月29日以降、兩名は自宅待機することとなった。

なお会社においては、かつて従業員に与える仕事がなくなった状態の際、職場待機や自宅待機を命じた前例はなかった。

エ 本件初審の審査中であった12年2月1日、X 1 委員長とX 2 執行委員は、各待機命令は不当労働行為であるとともに不法行為であり、多大な精神的苦痛を被ったとして、会社を被告とする損害賠償請求訴訟を千葉地裁に提起した。

また同月3日、組合と全倉運は、兩名の自宅待機処分について千葉地労委に救済申立てを追加した。

オ 上記エの損害賠償請求訴訟については、本件再審査中である13年11月15日、千葉地裁において和解が成立した。その内容は前記第1の4のとおりである。

## 5 36協定の更新について

### (1) 11年以前の36協定について

11年2月まで、会社は組合と、いわゆる36協定を締結していた。

しかし、更新の時期を迎えた同年2月直前の段階では、組合は本社、千葉事業所ともに従業員の過半数を組織していなかった。すなわち千葉事業所についてみると、従業員20名中組合員は8名であった。

### (2) 11年36協定の更新等について

ア 11年2月12日に開催された事務折衝において、会社は組合に、36協定の締結方法を変更したとして、①組合員は本社と千葉事業所において過半数を割り、36協定を締結する代表者とはなり得ない、②非組合員を中心とした「従業員会」全員より36協定締結の賛同と労働者の代表者の推薦を受けた、③木曜会(常勤取締役とライン管理職が出席するもの)の席上で、36協定の締結と「従業員会」が推薦した者を代表者とするについて管

理職一同から賛同を得た、と説明した。

なお、組合員は従業員代表を選出することを知らされていなかった。

イ この事務折衝を終えた後の2月15日、会社は、従業員会から推薦を受けた者を労基法所定の従業員代表とする、本社と千葉事業所それぞれの36協定を所轄の労基署に届け出て、受理された。

ウ 2月16日に開催された労使協議会において、会社は組合に、11年36協定の締結経過について、上記アの事務折衝における説明と同内容を説明した。

なお、11年4月1日以降の36協定の過半数代表者の選出については、組合員も含めた選挙により行われるように改められた。

### 第3 当委員会の判断

会社は、初審命令が救済を命じた部分の取消等を求めて再審査を申立て、概略前記第1の6のとおり主張する。

よって、以下必要に応じ会社の主張を補足しつつ、順次、判断する。

#### 1 代理申立てであり却下されるべきである等とする主張について

##### (1) 会社の主張

ア 本件初審申立ては、組合と全倉運の記名はあるが押印はなく、代理人の記名押印のある申立書によって行われた代理申立てである。労働委員会規則施行通達(以下「施行通達」)にも「代理申立てについて規定がないのは、不許可の趣旨であることに注意せられたきこと。」とあるように、代理申立てはそもそも不適法であり、その治癒は不可能である。また、再度の適法な申立てという手続も取られていない。したがって、本件は不適法な申立てとして却下されるべきものである。

イ 組合は、労組法所定の規定及び組合同約33条に違反して、毎年1回の会計報告に会計監査人等による正確であるとの証明書(以下「監査人等証明」)を添付していない法外組合である。したがって、法外組合である組合の申立ては却下されるべきであり、法外組合を構成要素とする全倉運も当然に法外組合となるから、その申立ても同様に却下されるべきである。

ウ 労組法及び組合同約にともに違反している組合が、使用者の労組法違反(不当労働行為)を主張するのは、信義則、禁反言の原則に反するものであり、組合、全倉運の申立てはともに棄却されるべきである。

##### (2) 当委員会の判断

ア 上記(1)アの主張についてみると、確かに会社が主張するとおり、補正される前の11年6月9日付け本件初審申立書には、申立人である組合、全倉運両者と代理人名が連記されているが、押印は代理人のみであり、本件初審申立ては施行通達にいう不適法な代理申立てとも受け取られかねない形式となっている(前記第2の4(2)コ)。

しかしながら、本件初審申立ては、組合のX1委員長と全倉運の役員が代理人を伴って千葉地労委に出頭して、申立ての趣旨等について、直接説明の上、申立てているのであるから、申立書に組合、全倉運両者の押印が無いという様式上の瑕疵を以て、施行通達が不許可であるとする代理申立てに当たると言うことはできない。

イ 上記(1)イの主張についてみると、確かに組合が、年1回の会計報告に監査人等証明を添付していたとの疎明がない。

しかしながら、会社が主張するように組合が規約33条に違反して監査人等証明を添付していなかったとしても、その一事をもって、組合が法外組合であって労組法所定の救済手続に参画できないということとはできないことは明らかである。

ウ 上記(1)ウの主張については、上記イの判断によりその前提を欠くものであり、また、後記3ないし5のとおり、会社の行為が不当労働行為に当たると判断される以上、かかる主張は失当と言うほかない。

## 2 10年異動発令等は申立期間を徒過しているとの主張について

### (1) 会社の主張

代理申立て(上記1(1)ア)の補正が仮に許されるとしても、当該補正は、第1回調査期日(11年7月29日)において、会社代理人の指摘に基づき審査委員が口頭で指示したものであって、公益委員会議の決定に基づくものではないことから、労委規則32条4項を適用して補正されたとする余地はない。

また、補正は、同項中に遡及に関する文言がないことから、一般原則に沿って補正された時点から効力を有すべきと解される所、補正された申立書が送達されたのは11年8月2日である。

したがって、11年6月9日に申し立てられた10年異動発令(10年7月1日)を対象とする救済申立ては、11年8月2日に補正されたものであり、申立期間を徒過したものであるとして却下されるべきである。

### (2) 当委員会の判断



本件初審申立てが前記施行通達が不許可とする代理申立てということができないことについては、既に上記1(2)において判断したとおりであり、会社の主張は、失当というほかない。

なお、本件は、X1委員長らが千葉地労委に出頭して直接説明の上、申立てられたものである以上、申立書に組合、全倉運の押印が無かったことは、様式上の軽微な瑕疵として公益委員会議の議を経るまでもなく審査委員の指揮による補正が可能であり、また申立日に遡って補正されたものとして取扱うことが制度の趣旨に適うものであることは論じるまでもない。

### 3 10年異動発令の不当労働行為該当性について

#### (1) 会社の主張

ア 10年異動発令による参与等の処遇については、組合はこれに合意していたものと言える。すなわち、組合は、10年確認書にも調印し、就業規則改訂にも同意する「意見書」を提出し、参与等の処遇を前提とした10年賃上げ・一時金賃上げに関する春闘妥結「確認書」にも調印し、当該「確認書」に基づく賃金等を受領し、さらに、全倉運はその機関誌や要請書の中で会社提案を受け容れて合意し労働協約を締結したことを自ら認めているのである。

したがって、「確認書は就業規則の改訂に伴う調整手当の支給とその逡減措置等について合意したもので、参与・参事への降格に合意したとは認められない」旨の初審命令の判断は事実誤認である。

イ 初審命令は、現行人事制度は無理に変更しないとの当初の見解を覆し、10年制度改定とこれに伴う就業規則の改訂を強行した旨判断するが、就業規則の改訂は強行したのではなく、その証左として、組合自身が改訂に同意する旨の意見書を提出している。

また、団体交渉は過程に過ぎず、法的効力はそのゴールである労働協約が全てであり、その過程において労使双方が如何なる見解を如何なる段階で発言しようとする労働協約の法的効力とは一切無関係である。参与等の処遇は、団体交渉、労使協議会、あっせん等における労使双方の互譲により締結された労働協約に基づくものである。

なお、労働協約は、その文言どおり解釈すべきであり、その内容が公序良俗に反するものでないにもかかわらず、第三者である労働委員会が、その締結過程における事情を考慮する等して制限的に解釈したり、当事者の意思、文言と異なる解釈をす

ることは許されない。

(2) 当委員会の判断

ア 会社は、上記(1)のとおり主張するが、当委員会も、10年異動発令は、その対象者、時期、その後の事情及び発令に至るまでの経緯を勘案すると、実質的には、X 1ら6名の組合員のみを対象とするものであって、役職手当の減額等を伴うものであり、組合員に対する不利益取扱いであって、不当労働行為にあたる判断する。

イ すなわちまず、10年異動発令の対象者についてみると、参与等に発令されたのは、是正勧告対象者9名(前記第2の3(2)ウ)のうち、9年8月に組合を脱退して発令の3ヶ月前(10年4月1日)にL系列管理職(サイロ課長)に発令されたX 15サイロ課専任課長を除き、X 14専任部長、X 8専任次長及びX 1らS系列管理職6名の合計8名のみであり(前記第2の3(6)カ)、他に参与等に発令された者がいるとの疎明はない。

これら8名の異動発令対象者のうち、X 14専任部長は、再登用試験受験前に組合を脱退(同年5月)し、再登用試験受験後に参与に発令(同年7月1日)されたものの、翌8月にはさらに旧S系列管理職である専門管理職(専任部長)に発令されており、X 8専任次長は、再登用試験受験直後に組合を脱退(同年6月末)し、副参与に発令(同年7月1日)されたものの、3ヶ月後の10月にはさらにL系列管理職(次長兼業務課長)に発令されている。

その結果、参与等に発令されたままであったのはX 1らS系列管理職6名のみとなった(前記第2の3(6)カ)。

以上の事実からすれば、10年異動発令は、X 14及びX 8の組合脱退者(非組合員)をも対象としてはいるが、発令直後に組合脱退者を優遇していることから、実質的には組合員であり続けたX 1らS系列管理職6名のみを対象として発令されたものと言わざるを得ない。

ちなみに、是正勧告対象者でなかったX 12S系列管理職扱いは、再登用試験受験直前に組合を脱退(同年5月末)し、参与等に発令されないまま再登用試験を受験した後、同年8月にはL系列管理職(次長扱い)に発令されている。

ウ なお、再登用試験に関して会社は、その受験は対象者の自由意思によるものであるとも主張し、さらに参与等に発令されたままとなったのは、この再登用試験を受験することなく、またその後においても上司の推薦がなかったから登用試験を受験できなかったことによるものであるとも主張する。

しかしながら、組合の「労使協議中であること、地労委のあっせん中であること、就業規則改訂の7月1日実施を強行するものであることから、再登用試験の実施は労使協議を無視するものである。」旨の申し入れに、会社は、「人事権は会社の専権事項であり、再登用試験の受験は業務命令である。」旨応じている(前記第2の3(5)イ)のであり、受験は自由意志によるものとの主張は為にするものであって到底採用できない。

そして、労使交渉中とりわけあっせん継続中であるにもかかわらず、6月15日のあっせん期日を間近に控えた同月9日に、その僅か2日後(同月11日)の再登用試験の受験を業務命令として発していることは、それまでの団体交渉等における組合の対応から、X 1らS系列管理職6名が受験しないであろうことを見越した上で、あっせん期日前に既成事実を作ることを企図したものと推認させるものがある。

さらに、会社は、再登用試験は業務命令としたにもかかわらず、本件初審命令が10年異動発令について救済を命じ、それを不服として当委員会に再審査を申立てた直後(本件判断の対象外)に俄にX 3参事に登用試験の実施(13年4月20日)を通知(前記第2の3(5)エ)するまでの間、再受験の機会を与えず、その後も受験条件である上司の推薦がなされなかった理由等について何ら疎明していない。

以上のことからすれば、会社の上記主張は採用できない。

エ 次に、その時期についてみると、10年異動発令は、8年異動発令直後より団体交渉等で継続協議してきたS系列管理職の異動理由(管理監督者の範囲等)に関し、組合が労基署へ申告し、千葉労基署が是正勧告を行った(前記第2の3(2)ウ)ところ、会社が約束していた団体交渉の再開を拒否し、約2ヶ月経過後に開催した団体交渉で一方的に10年制度改定案を提案したこと(前記第2の3(2)及び(3))に端を発している。

そして、会社は、団体交渉において、①組合の申告を「垂れ込み」と非難する発言を行い、②提案内容もそれまでの交渉過程での見解(「現行のS系列管理職を生かす賃金規定とし、現行の賃金水準を下回らないものとする」「不利益変更しない」「現行人事制度を無理に変更するものではない」)を反古にし、いわゆる降格とも言える参与等(事実上の非管理職扱)の職務階層を名称変更と称して新設し、時間外割増賃金は支給するが賃金の大幅な減額を行い、現状の処遇(専門管理職)を維持するためには再登用試験の受験を義務づけ、実施内容・実施日に変更

の余地はないとし、③この制度改定の調印をしなければ春闘妥結確認書の調印もできない旨のセット調印の条件を提示し、その他あっせんにおいても結果的に減額した賃金の逡減措置以外は譲歩していないことが窺える(前記第2の3(4))。

以上のとおり、10年異動発令は、組合の労基署への申告自体に不快の念を持った会社が、是正勧告を受けたことにより組合を嫌悪し、是正勧告を奇貨としてX 1らS系列管理職6名に不利益を与えることを企図したものというべきである。

オ 続いて、その後の事情についてみると、後に判断(後記4及び5)するように、10年異動発令以降、委員長就任を翌日に控えたX 1参与に対する退職勧奨を始めとしてX 2参事に対する退職勧奨とこれに続く兩名に対する職場待機命令とその後の自宅待機命令、さらに11年36協定締結手続きからの組合員の排除等々、あからさまに組合員らを嫌悪し排除する行為が行われていることが認められる。

カ さらに、10年異動発令に至るまでの経緯についてみると、会社の対応や交渉態度には、次のとおり、それ自体誠実さを強く疑わしめる行為があった。

(ア) 8年制度改定の提案等を契機として管理職らが大挙して組合に加入した後会社は、X 4らL系列管理職5名と個別に面談の上、組合員の立場とL系列管理職の立場は両立しないとして、組合に残ってS系列管理職になるか、組合を抜けてL系列管理職に止まるか、の二者択一を迫ったうえ(前記第2の2(2)ウ)、組合からの抗議にも、「組合を抜けるとは言っていないから不当労働行為には当たらない」旨強弁(前記第2の2(3)エ)するなど頑なな態度に終始した。

(イ) さらに、会社がL系列管理職に関し上記の考え方を示したのに対し組合が、「職務実態等を検討した結果、L系列管理職が組合員となっても組合が自主性を失うことはない」と判断した」と主張(前記第2の2(3)エ)したのに対し、会社は、「L系列管理職は人事上、経営上の機密に触れる立場にあり、L系列管理職と組合員の立場は両立しない」旨の当初の主張(前記第2の2(2)エ)を改めることはなかった。

なお、会社は、本件審査を通じて、L系列管理職が個別具体的に利益代表者等に当たることについて何ら疎明していない。

(ウ) 会社は、労基署からの判断が示されれば団体交渉を再開するとの約束に反して約2ヶ月間これに応じないままであ

った上、労基署への申告を事後追認していながら、「垂れ込みを会社が保証することはない」とこれを非難している(前記第2の3(3)オ)。

(エ) 10年制度改定案の内容は、労基署からの判断が示される以前の交渉において示された会社の考え方(「現行のS系列管理職を生かす賃金規定とし、現行の賃金水準を下回らないものとする」、「不利益変更はしない」、「現行人事制度を無理に変更するものではない」としていたこと(前記第2の3(1)エ(イ)ないし(エ))から逸脱し、職能資格給と職務手当の減額を伴う賃金テーブルの新設、退職金ポイントの引下げなど従前の賃金水準を下回る不利益を伴うものであり、また再登用試験の導入など人事制度を変更するものでもあった。そして、10年制度改定案に関しては、労働条件の変更を伴うものであったのに、「就業規則の改訂は会社の専権事項。変更の余地はない。7月1日付けで実施するのでご理解いただきたい」旨を提案説明の際に付言(前記第2の3(3)ウ)するとともに、その後の団体交渉においても、「ベースの部分では譲れない。交渉のテクニックとしての幅は持っていない。会社の提案を理解していただきたいという話をずっとやっている。」とするなど同様の姿勢に終始した(前記第2の3(4)イ)。

(オ) 5月19日には10年賃上げ・一時金について合意が成立したのに、会社は10年制度改定とのワンセット調印に固執して10年春闘確認書の調印に応じることなく、その上、「非組合員には6月に賃金差額を支給するが、組合員には未調印だから支給できない。このまま調印できないと夏季一時金も支給できなくなる」旨の6月12日付け労務ニュースを全従業員に配布した(前記第2の3(6)ア)。

(カ) 再登用試験の実施については、上記ウのとおりである。

(キ) 千葉地労委によるあっせんにおいても、会社は、最終的には調整手当の減額開始時期を1年延長することに譲歩したものの、上記(エ)と同様の対応を行っていた(前記第2の3(6)イないしオ、ケ)。

キ 以上イないしカを併せ考えると、上記アで総括したとおり、10年異動発令は、8年制度改定等を契機として管理職らが大挙して組合に加入したことに強い危機感を抱いた会社が、組合に加入した後も脱退することなく組合に留まり、S系列管理職は管理・監督者には当たらないとして割増賃金の支払を求め、就

中労基署に申告するなど活発な組合活動を展開した管理職組合員及び組合を嫌悪し、是正勧告に対応して就業規則を改訂する必要が生じたことを奇貨として10年制度改定を提案するとともに、管理職組合員は再登用試験を受験しないことを見越した上で、労使交渉を尽くさずにその実施を強行し、その運用においてX 1らS系列管理職6名を参与等に発令して経済的不利益を課したものであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当するものである。

ク なお、会社は、上記(1)アのとおり、組合は10年異動発令に同意していたと縷々主張する。

しかしながら、上記キの判断のとおりである上、会社は、非組合員に対してのみ、①6月分給与から10年賃上げを実施し、4・5月分の賃上げ差額分を支給(10年6月25日)し、②同年夏期一時金を支給(同年7月7日)していたものである(前記第2の3(6)エ及びキ)。

加えて、10年確認書の締結(同年7月14日)経緯をみると、会社が、①10年制度改定とのワンセット調印に固執したため、すでに合意に達していた10年賃上げ・一時金に関する10年春闘妥結確認書の調印に至らなかったこと(前記第2の3(4)ウ)、②10年制度改定に基づく再登用試験を実施日の僅か2日前に唐突に通知し、「人事権は会社の専権事項である。再登用試験は業務命令である」として6月11日に強行実施したこと(前記第2の3(5))、③「妥結確認書が調印されない限り、非組合員には賃上げ実施及び賃上げ差額の支給並びに夏期一時金の支給を行うが、組合員には支給されない事態になることを危惧している」旨等記載した労務ニュース(6月12日付け)を全従業員に配布したこと(前記第2の3(6)ア)、④6月30日の第2回あっせんにおいて、「7月1日には実施する。協議を尽くしている。これ以上譲歩する部分はない」旨述べて、翌7月1日には10年異動発令を強行したこと(前記第2の3(6)オ及びカ)が認められる。

さらに10年制度改定に伴う就業規則変更届へ同意する旨の意見書(同年8月27日付け)の提出経緯をみると、①組合は、「就業規則の改訂内容自体には同意できないが、管理職組合員の問題で一般組合員にも経済的不利益が及ぶ事態を避け、また、賃金の減額が開始される11年4月までの間に就業規則改訂の見直し・改善の交渉を進めることを前提にひとまず事態の收拾を図る」として合意したものであること(前記第2の3(7)イ)、②全倉運も「会社提案に固執して誠実な交渉がなされず、・・・

あっせんでも7月1日に実施するとの頑迷な態度をとったため、・・・裁判闘争も検討したが本格的紛糾を避け、今後の善処を求めることとした」旨を要請書や機関誌で表明していること(前記第2の3(7)ウ)、③当該労使間においては、8年制度改定の際も就業規則変更届へ同意する旨の意見書の提出及び調整措置としての「9年確認書」締結後に組合が「降格理由の明示がなければ辞令を撤回せよ」と要求し、制度の根幹たる管理監督者の範囲等を議題に会社も応じて団体交渉等で労使協議を行った前例があること(前記第2の2(4)、同3(1)ア)が認められる。

なお、10年春闘の妥結確認書の調印は、上記のとおり、会社が非組合員にのみ賃上げの実施及び4・5月分の賃上げ差額の支給(6月25日)並びに10年夏期一時金の支給(7月7日)を行い、10年制度改定を強行実施(7月1日)し、労使が10年確認書を締結(7月14日)した一連の経過を受けて、7月8日から7月14日までの間になされたものと推認される(前記第2の3(4)ウ)。

以上のことからすれば、①10年確認書の締結は、会社が労使交渉を尽くさずに強行した10年制度改定の運用による参与等の処遇のうち、賃金の減額に対する緩和措置(逡減措置)である調整手当Cの減額方式に関するものであり、②10年制度改定に伴う就業規則変更届へ同意する旨の意見書の提出は、会社が労使交渉を尽くさずに強行した10年制度改定に伴う就業規則変更届の提出に係る労基法所定の手続上のものであり、③10年春闘妥結確認書の調印は、上記①②の一連の経過を受けてなされたものであることが窺えるが、これらの事実をもってすれば、結果的に組合は、10年確認書締結以降10年制度改定自体に事後同意していたものと言わざるを得ない。

しかしながら、労使間で未妥結の時期に、組合員であるX1からS系列管理職6名に対して行った10年異動発令が労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当することは上記キの判断のとおりであり、これら個々の組合員の不利益は、上記のとおり事後的に組合が10年制度改定自体に同意したとしても残存し、被救済利益は失われないから、会社の主張は失当であり採用できない。ケ なお、会社は、労働協約の法的効力はその文言が全てであり、団体交渉において、労使双方が如何なる見解を如何なる段階で発言しようとする労働協約の法的効力とは一切無関係であるとも主張する。

しかしながら、団体交渉や労使協議等の交渉過程における会

社の対応についてみると、前記第2の3の事実認定及びそれに対する上記アないしク判断のとおり、団体交渉や労使協議には応じてはいるものの、提案に際して明言した基本的考え方と実際の提案内容が異なるものであったり、成立した合意を蔑ろにするものであるなど労使交渉の信義に悖るものといわざるを得ないから、会社の主張は首肯できず採用できない。

#### 4 各待機命令の不当労働行為該当性について

X 1 参与と X 2 参事両名の職場待機と自宅待機は、①組合に再加入しあるいは管理職らの組合加入に参画した両名を嫌悪した会社が、引き続き立会業務に従事させたほか、②執行委員長に選任される予定であった組合大会の前日に、従事すべき業務が無くなったとして早期退職優遇制度にさらに優遇条件を加えてまで退職を勧奨するとともに、執行委員長就任後においても繰り返し退職を勧奨し、これに応じなかった X 1 参与に、前例のない職場待機を命じさらに自宅待機を命じたものであり、③職場待機期間中における人事評価を最低ランクとすることにより経済的不利益を与えたものであり、④ X 2 参事にも同様の不利益を与えたものといえることができる(前記第2の1(4)・(5)、同4(1)ないし(3))。

以上のことは、職場待機・自宅待機を通じて両名に業務に従事させないなど種々の精神的苦痛と経済的な不利益を与えるとともに、再加入した上、組合に止まり続け、退職勧奨にも応じなかった両名がそのように遇されていることを見せしめとすることにより、組合活動の弱体化を企図したものであったと判断するのが相当であり、これを労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

#### 5 11年36協定の更新手続に組合員を参画させなかったことの不当労働行為該当性について

##### (1) 会社の主張

11年36協定は、労基署が、何ら違法であるとの指摘をすることなく受理している。

また、当該協定の更新手続に組合員を参画させなかったことが不当労働行為であれば同協定は無効であるところ、組合は同協定の無効を主張していないのであるから、被救済利益は存在しないこととなる。

したがって、当該協定締結にかかる会社の行為を不当労働行為であると判断した初審命令は違法である。

##### (2) 当委員会の判断

ア 確かに会社が主張するとおり、11年36協定は労基署に受理



されており、組合も無効とまで主張しているものではない。

しかしながら、本件初審申立は、当該協定の有効、無効を争点とするものではなく、当該協定の更新手続き過程に不当労働行為があったか否かを争点とするものであることから、会社の主張は、その前提を誤ったものであり失当というほかない。

イ　ところで、当該協定の更新過程をみると、組合員をその手続に参画させていなかったことは明らかである。(前記第2の5(2)ア・イ)また当時、組合が過半数割れしており労基法所定の36協定締結当事者ではなくなっていたからといって、組合員のみを当該更新手続に参画させないことが正当化されるものではない。

以上のことに加えて、当時の労使事情を勘案した場合、当該協定更新手続に組合員を参画させなかったことは、組合員であるが故に一従業員として参画できる手続きから排除したものと云わざるを得ず、これを労組法7条3号の不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

## 6 救済方法について

### (1) 10年異動発令について

上記3判断のとおり、10年異動発令は不当労働行為に該当する。そこで、当委員会としては、X 1ら参与等6名に対する10年異動発令がなかったものとしての取扱い及び原職に相当する職務階層に就けること並びにバックペイを命じるのが相当であるので、初審命令主文第1項を主文のとおり変更して命じることとする。

なお、X 1ら参与等6名のうち、X 1参与及びX 2参事の両名は、10年異動発令後に各待機命令を受け、その後損害賠償請求訴訟事件において裁判上の和解が成立して現在子会社に出向中である(前記第2の4)が、当該和解内容には本件係争である10年異動発令に係る身分(職務階層)は含まれておらず、本件係争は依然未解決の状態にあるから、上記命令に影響を及ぼすものではない。

### (2) 各待機命令について

上記4の判断のとおり、各待機命令は不当労働行為に該当するが、損害賠償請求訴訟事件において、X 1参与とX 2参事両名及び会社間に裁判上の和解が成立し、和解条項も履行されている(前記第1の4, 第2の4(3)オ)ことから、当委員会としては、被救済利益は既に失われたものと判断し、本件初審命令主文第2項及び第4項中記(2)を取り消し、主文のとおり変更して命じ

ることとする。

- (3) 11年36協定の更新手続きに組合員を参画させなかったことについて

上記5判断のとおり、11年36協定の更新手続きに組合員を参画させなかったことは不当労働行為に該当する。しかし、12年以降は、組合員も一従業員として更新手続きに参画する方式に改められ(前記第2の5(2)ウ)、また、従前と同様の対応が繰り返されるおそれが依然として存在しているとの事情もうかがえないことから本件初審命令主文第3項は命じるまでもないので取り消すこととし、初審命令主文第4項中記(3)を文章整理の上、主文のとおり変更して命じることとする。

以上のとおり、上記3ないし5判断のとおり、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件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16年7月7日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ㊞