

命 令 書

埼玉県さいたま市西区大字二ツ宮797番地 1

申 立 人 日本労働組合総連合会、全国交通運輸労働組合総連合、
埼玉交通運輸労働組合、アンモータースクール支部
支部長 X 1

栃木県足利市田中町459番地 1

被 申 立 人 有限会社ワイズ
代表取締役 Y 1

上記当事者間の埼労委平成17年（不）第3号ワイズアンモータースクール
不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年5月24日第836
回公益委員会議及び同年6月28日第837回公益委員会議において、会長・公
益委員長島佑享、公益委員馬橋隆紀、同作山泰彦、同古川陽二、同伊藤一枝
出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、係長の役職に昇格させる条件として、係長は組合員であつてはならないとし、申立人組合員に申立人を脱退するよう求める等して、組合の組織・運営を支配しあるいはこれに介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人との間で締結した平成16年2月3日付けの覚書第1項、第4項及び第5項の各項目を誠実に履行しなければならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社ワイズが、係長以上の役職者は管理職であり、組合員であってはならないとし、係長以上の役職に昇格させる条件として、係長に昇格させる内示をした組合員に対し、組合から脱退するよう求めたこと、及び被申立人が申立人組合との間で締結した覚書を履行しないことが、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして申し立てられたものである。

第2 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、係長以上の役職者は組合員であってはならないとし、係長以上の役職に昇格させる条件として、申立人組合を脱退させる等して、組合の組織及び運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人との間で締結した平成16年2月3日付け覚書を履行しなければならない。
- 3 被申立人は、「会社が行った管理職の範囲を恣意的に決め、管理職に昇格するために組合を脱退させる行為は、埼玉県労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後は、このような行為を繰り返さないよう誓約いたします。」旨の文書を申立人に手交するとともに、縦1メートル・横1.5メートルの白紙一杯に墨書して、会社の正面玄関の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人日本労働組合総連合会、全国交通運輸労働組合総連合、埼玉交通運輸労働組合、アンモータースクール支部（以下、「組合」とい

う。)は、肩書地に事務所を有し、昭和49年6月2日、日東ライフ株式会社が経営する錦ヶ原自動車教習所で働く労働者によって結成された。

平成11年4月、同教習所は、有限会社ワイズに営業譲渡され、組合は、自動車教習所アンモータースクール(以下、「アンモータースクール」という。)で働く労働者が加盟する労働組合となった。本件申立時の組合員数は40名である。

(2) 被申立人

被申立人有限会社ワイズ(以下、「会社」という。)は、平成7年9月に設立され、自動車運転教習業等を行い、アンモータースクールを経営している。

2 非組合員の範囲について

(1) 労働協約の締結

平成11年11月12日、会社と組合は、労働協約を締結した。労働協約第4条に、会社の従業員は「原則として全て組合員でなければならない」、また、組合員から除く者として、「管理者、副管理者及び係長心得以上の役職者」などと規定されていた。

労働協約が失効した時期について、組合及び会社の認識は明らかになっていないが、労働協約が失効している点については争いがない。

労働協約が締結されてから現在に至るまで、係長以上の役職者は非組合員である。

(2) 平成14年9月9日付け人事異動の内示

平成14年9月9日、会社は、人事異動の内示を行った。この人事異動は、係長以上の役職者を7名から15名に増員する組織変更を伴うものであったが、組合が異議を唱えたため、実施されなかった。

(3) 公安委員会の監督命令

平成17年5月13日、会社は、アンモータースクールの管理者が、技能検定員が誤って作成した合格証明書に基づき、教育内容と相違する免許種別を記載した卒業証明書を交付したことが、道路交通法第99条の5第5項に違反するとして、埼玉県公安委員会から、「再発防止のための監督・責任体制を強化すること」等の監督命令を受けた。

(4) 平成17年5月19日付け人事異動の内示

平成17年5月19日、会社は、人事異動の内示を行った。この人事異動は、係長以上の役職者を7名から11名に増員する組織変更を伴うものであり、業務課長 Z₁（以下、「Z₁」という。）及び指導係長 Z₂（以下、「Z₂」という。）を平社員に降格させ、組合副支部長 X₂（以下、「組合副支部長 X₂」という。）及び組合執行委員 X₃（以下、「組合執行委員 X₃」という。）を指導課長補佐に、また、組合執行委員 X₄ 及び同 X₅ 並びに組合員 X₆（以下、「組合員 X₆」という。）及び同 X₇（以下、「組合員 X₇」という。）を係長にそれぞれ昇格させるものであった。

同年5月20日、組合支部長 X₁（以下、「組合支部長 X₁」という。）らは、会社のアンモータースクール所長 Y₂（以下、「Y₂所長」という。）らに対し、「係長以上の異動者6名全員が組合員で、そのうち執行委員が4名入っているのに、組合と何らの協議もなく内示したのは何故か、また、異動発令日が同年5月20日と極端に短期間なのは何故か」などと質問した。これに対しY₂所長は、「前から組織変更は朝礼等で話しているので、言わなくてもよいと思っていた、組合役員が入っているが、会社組織強化のためで他意はない」と述べた。

同年5月22日、組合支部長 X₁らは、Y₂所長に対し、「これまで非組合員2名が業務課長及び指導係長になっていて、今回の人事で平社員に降格するのであるから、それと同人数に合わせるために、X₂、X₃は組合を脱退することは検討してもよいが、係長は組合員のまま

にしてほしい」旨要望した。また、会社の就業規則では、役職の定年は満55歳と規定されているにもかかわらず、55歳（当時）を超えている組合員X₆及び組合員X₇を役職者にするのはいかなるものかと質問した。これに対し、Y₂所長らは、係長は管理職としているので、会社組織強化のためにも、組合から脱退してほしいと述べた。さらに、組合支部長X₁らが、なぜ「係長は組合員ではまずいのか」と質問したことに対し、会社組織を強化するためであると述べた。

同年5月30日、会社は「人事異動について」と題する書面を会社に掲示した。同書面には、「先に内示しました人事に関して6月1日をもって最終辞令とします」、「従来通り係長以上は管理職となります」などと記載されていた。翌日、係長以上の役職者に昇格する内示のあった組合員6名のうち、組合員X₇を除く5名は、Y₂所長と面会し、「辞令は受ける、但し、組合員のままで辞令を出してほしい」旨要望し、Y₂所長は、社長に伝えると述べた。

同年6月1日、会社は、係長以上の役職者に昇格させる旨の内示を行った組合員6名のうち、組合員X₇に対して辞令を交付したが、ほかの5名に対しては交付を見送った。その後、組合員X₇は、6月15日付けで組合を脱退した。会社は、Z₁及びZ₂を平社員に降格させ、係長以上の役職者は、7名から6名に減少した。

(5) 係長の職務権限・内容

会社においては、平成17年7月1日の段階で、所長、課長、課長補佐、係長及び主任の職位が設けられ、係長以上の職位が役職者として取り扱われていた。会社には、職務権限について定めた規程は存在しないものの、係長は以下の職務を担当している。

ア 運営会議への出席

会社は、係長以上の役職者に、毎月1回開催する運営会議への出席を義務付けている。会社に、運営会議について定めた規程はないが、運営会議には、代表取締役、取締役、所長以下係長以上

の役職者が出席し、同会議では、係長も発言や提案を行い、次の(ア)から(ク)までの事項について報告及び決定がされている。

(ア) 営業戦略の決定（営業時間や指導員の休日出勤に関する事項）

(イ) 教習料金の決定

(ウ) 経営上の問題点の検討及び改善策の決定

(エ) 売上及び支出の報告

なお、教習所の売上、支出は、運営会議に出席していない従業員には、報告されていない。

(オ) 人員配置の妥当性（技能検定員の資格試験受験者の選定）、採用の必要性、今後の採用計画など従業員の採用に関する事項の報告・決定

(カ) 教習生からのアンケート結果において評価の低かった指導員に対する教育など対応策の検討・決定

(キ) 従業員に対する表彰・懲戒の検討

(ク) その他教習所の運営上重要な事項

なお、基本給の年齢別給与表の作成、決算賞与の査定、平成16年に支給した報奨金について、運営会議の議題とされたことはない。

イ 人事考課

係長（1名）は、課長（2名）及び課長補佐（1名）とともに、主任以下の者について人事考課を行い、その結果を総務部長に提出する。考課結果は、被考課者の賞与、昇給及び昇進の決定等に利用される。

ウ 日常業務に関する指揮監督

係長を含む役職者は、所長が業務を遂行する上で、日々の人員配置や車両の決定等における所長の指示を所長の補佐・代行として従業員に伝達する役目を担っている。

エ 賞罰の上申

従業員に賞罰の事由が存在する場合、原則として係長がこれを所長に報告する。当該従業員の処置については、運営会議で検討される。

オ 従業員の再教育

会社は、教習生に対し、指導員の指導態度などに関するアンケートを実施しており、特に評判の悪い従業員については、係長から当該従業員の日常の勤務態度、勤務意欲などを詳細に意見聴取し、アンケート結果が実態と合っているかどうか判断する。そして、再教育が必要と判断した場合は、係長同席の上、当該指導員と個別に面接し、勤務態度の改善を促すなど、係長は、再教育に関与している。

なお、平成12年9月21日に行われた団体交渉には、会社側から係長Y₃が出席している。

(6) 係長の残業手当

会社は、係長以下の従業員に、残業手当を支給している。

3 平成16年2月3日付け覚書の締結とその後の履行状況

会社と組合、組合の上部団体である埼玉交通運輸労働組合の三者は、平成16年2月3日、同年1月29日に開催された団体交渉における合意事項を書面化した覚書を締結した。

その内容は、第1項「現行支給されている基本給を下げることなく、基本給の年齢別給与表を作成し支部（組合）に提示する。」、第4項「決算賞与について、臨時給と同様の考査（評価）の範囲とする。臨時給の考査（評価）については、『やりがいのある』バランスの取れた考査（評価）とし、内容等の詳細は今後労使で協議し決定する。」、第5項「日々の情報及び意見交換や団体交渉等の事前協議を目的とした、労使協議会を設置する。但し、決定機関ではない。労使協議会は、労使双

方の申し出により随時開催することとする。」等であった。

同年8月2日、労使協議会が開催された。組合は、年齢別給与表に関する考え方が会社から示されれば、素案を示して提示することも可能という代替案を示したが、会社からの回答はなかった。その後現在まで、会社から組合に対し、年齢別給与表の提示はない。

同年9月6日、会社は、覚書で合意した決算賞与とは別のものとして、従業員に報奨金を支給した。報奨金の支給に当たって、会社と組合との間で事前の協議はなかった。

平成17年5月18日、労使協議会が開催された。協議事項は、会社が埼玉県公安委員会から命ぜられた同年5月23日から25日までの3日間の卒業証明書発行禁止処分（事実上の営業停止処分）に関連して、その期間の乗車手当についてであった。その際、翌日の人事異動について、会社から組合に対する説明はなかった。

4 本件申立て

平成17年6月30日、組合は、会社が係長以上の役職に昇格させる条件として組合からの脱退を要求することは、組合の組織運営への支配介入であるとして、当委員会に救済を申し立てた。

同年9月6日、組合は、会社が平成16年2月3日付け覚書で合意した内容について誠実に履行していないなどとして、追加申立てをした。

また、組合は、平成18年3月30日付けの準備書面において、請求する救済内容について、上記「第2 申立人の請求する救済内容」のとおり整理した。

第4 争点

（請求する救済内容1）

- 1 会社が、係長以上の役職者は組合員であってはならないとし、係長に昇格する組合員に組合からの脱退を求めたことは、支配介入の不当労働行為に該当するか。

(請求する救済内容 2)

- 2 団体交渉で合意された覚書の各項目に対する会社の対応は、支配介入の不当労働行為に該当するか。

第 5 判 断

- 1 会社が、係長以上の役職者は組合員であってはならないとし、係長に昇格する組合員に組合からの脱退を求めたことは、支配介入の不当労働行為に該当するか。(争点 1)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

(ア) 係長の職務権限・内容

会社は、係長以上の役職者は、労働組合法第 2 条但書第 1 号に該当するとする。

その根拠として、係長以上の役職者には運営会議への出席が義務付けられている、係長以上の役職者には人事考課の権限がある、係長は団交に参加すると主張している。しかしながら、運営会議の実態は、代表者の意思を伝達する機関にすぎないこと、人事考課については、それが従業員の賞与・昇給・昇進の決定等に利用されるとしても、重要なことは、誰が決定するかであり、この決定をするのは代表者と総務部長 Y₄ であること、係長が団体交渉に出席したのは平成 12 年 9 月 21 日の 1 回だけであることなど、係長の実際の職務は、一般の社員とさして変わらない。

(イ) 組合員の範囲についての合意

平成 11 年 11 月 12 日に締結された労働協約 (有効期間は 1 年) においては、ユニオン・ショップ制がとられており、それとの関係で組合員の範囲が定められていたが、係長心得以上の役職者を組

合員から除外することにしたのは、その職務内容が労働組合法第2条但書第1号に該当すると考えたからではなく、平成11年5月15日付けで取り交わした経営譲渡に際しての四者協定、同種の事業所における組合員の範囲の状況、長期的な労使関係の安定等を総合的に考慮したからであった。

労働協約は、その期間満了の後、いつ失効したかについての認識は労使で相違するものの、遅くとも平成14年の人事異動の内示までに失効していたことは争いがない。そして、その後現在に至るまで、会社と組合との間には、組合員の範囲に関する協約も合意も存在しない。

会社は、平成14年9月9日に管理職を従来の7名から15名にすることを提案したが、組合の反対により断念した経緯があり、その際、会社代表者Y₁は、組合支部長X₁に対し、「係長に昇任するから支部長はできない、他に支部長をする人がいなければ、組合がなくなってもいいではないか」との組合に対する介入発言をしている。

(ウ) 平成17年5月19日付け人事異動の内示

会社は、平成17年5月19日の人事異動内示において、会社組織を強化するためとして、係長以上の役職者を7名から11名に増員し、それらの役職への内示をした組合員6名に対し、組合を脱退するよう要求した。会社の就業規則では、役職についての定年は満55歳とされているが、組合員X₆及び組合員X₇は55歳を超えていた。組合員X₇は、組合員の身分のまま係長になればよいと願っていたが、係長は管理職であり組合員のままではなれないとの会社の方針に従い、やむなく組合を脱退した。

以上のとおり、会社の平成17年の人事異動の内示は、公安委員会の監督命令を口実とした組合員の減少、組合弱体化を目的としたものであり、組合運営への支配介入である。

イ 被申立人の主張要旨

(ア) 係長の職務権限・内容

係長以上の役職者は、運営会議への出席が義務付けられ、人事考課の担当者とされ、団体交渉にも会社側の担当者として出席している。また、自らが担当する従業員について、日常の業務遂行を指揮監督する権限が与えられ、従業員に賞罰の事由が存在する場合、原則として係長がこれを所長に報告することになっており、当該従業員の処置につき、運営会議において検討される。このように、係長以上の役職者は、運営会議への出席や人事考課を通して、被申立人の労働関係に関する機密事項に接する立場にあり、係長としての立場を全うしようとするれば人事考課や労働組合との対応、勤務態度の悪い従業員への処遇の決定などの場面において労働組合及び組合員に不利益な判断をすることも当然にあり得る。

職務上の義務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監督的地位にある係長以上の役職者を組合員とすることは、組合の自主性確保を目的とした労働組合法第2条但書第1号の趣旨に反することが明白である。

(イ) 組合員の範囲についての合意

被申立人における係長以上の役職者は、その職務内容に照らして労働組合法第2条但書第1号に該当することから、申立人もこれを認め、平成11年11月12日に締結された労働協約において、係長心得以上の者は非組合員である旨明確に合意された。そして、労働協約失効後も、現在に至るまで、申立人が、申立書4項(2)で自認するとおり、係長心得以上の役職者を組合員から除外するという上記合意と同様の運用がなされており、この間、組合からは上記扱いについて、特段の異議は示されなかった。

ちなみに、平成14年9月9日の人事異動の内示に対する申立人からの異議の内容は、「係長をそんなに増員する必要はないのではないか」、「当時係長であった特定の者(Z₂)が課長に昇

格することは容認できない。それが撤回されない限り人事異動には応じない」というにとどまり、組合員の範囲に対する異議ではなかった。

(ウ) 平成17年5月19日付け人事異動の内示

平成17年5月19日付けの人事異動は、埼玉県公安委員会の監督命令を受けたことから、監督・責任体制を強化するために、X₂らに対して係長以上への役職者の内示を行ったものであり、組合の弱体化を図るなどの人事権を利用した組合への支配介入の意図の下に行われたものではない。

(2) 当委員会の判断

組合の求める救済内容は、上記「第2 申立人の請求する救済内容」にあるとおり、「被申立人は、係長以上の役職者は組合員であってはならないとし、係長以上の役職に昇格させる条件として、申立人組合を脱退させる等して、組合の組織及び運営に支配介入してはならない」というものであるが、実際に組合が問題としているのは、組合員を係長に昇格させる際の会社の行為であって、係長より上位にある役職（たとえば、「課長補佐」以上の役職）への昇格についてではないので、以下では、係長への昇格問題に論点を限定して判断することにする。

ア 係長の「利益代表者」性の有無について

会社の行為が支配介入の不当労働行為に当たるか否かを判断するに当たっては、係長が労働組合法第2条但書第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、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に接する監督的地位にある労働者」（以下、単に「利益代表者」という。）に該当するか否かをまず検討することにする。

労働組合法第2条但書第1号は、本来、労働組合が自主的に決定すべき組合員の範囲について、労働組合の使用者からの自主性を確保するという見地から、管理職など使用者の利益代表者をその対象外とする趣旨の規定であって、管理職などが労働組合に加入することを禁止するものではないし、そうした者を非組合員にとどめるといふ使用者の利益を保護するための規定でもない。したがって、係長が会社の利益代表者に当たるかどうかの判断に当たっては、それが運営会議への出席や人事考課を通じて、「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」にどの程度接しているのか、そして、「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に^レてい触する」と認められるかどうかを、具体的に検討していくことが必要である（この点については、事柄の性質上、係長が利益代表者に当たるということを会社側において主張・立証すべきであるが、係長の職務権限・内容や係長の出席する運営会議の審議・決定事項等について、明文の規程がまったく存在しない本件では、会社側の主張・立証は、より厳格な審査に耐え得るものでなければならない。）。

そこで、この点について検討するに、運営会議で決定されるという営業戦略としての営業時間や休日出勤等は、たしかに「使用者の労働関係についての計画と方針」に関するものということができようが、それが「機密の事項」に当たるとまでいえるかどうか疑わしいこと、運営会議で協議される人員配置については、どういう資格が何名必要か、何名補充するのかといったことや具体的な人選等について係長が関与するとされているが、その関与の程度・内容が不明であること、このことに加えて、仮に係長が組合員であったとしても、これらの事項への関与が「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に^レてい触する」結果をもたらすといえるのかどうか明らかでないこと、運営会議においては昇給・昇格が決定されるというが、昇給は、組合との団体交渉によってあらかじめその内容が決められており、また、昇格も、

実際には「社長からのお話がある」ということで決せられるという程度のものにすぎないこと、係長は主任以下の者の人事考課を担当するとされているが、その役割は課長（2名）、課長補佐（1名）とともに自らの考課結果を総務部長に報告するにとどまること、係長が行うとされる部下に対する指揮監督や従業員の賞罰が存在する場合の所長への報告、教習生からのアンケート結果に対する対応も、従業員の勤怠管理等の日常的な労務管理の域を超えるものではないことがそれぞれ認められ、これらに加えて、最も重要な労働条件である賃金・賞与等が運営会議に諮られたことは一切ないことを併せ考えるならば、会社における係長が労働組合法第2条但書第1号にいう利益代表者に当たると認めることはいまだ困難といわざるを得ない（なお、会社は、組合との団体交渉において担当者となることも係長以上の役職者（管理職）の職務であると主張しているが、係長は平成12年9月21日の団体交渉に出席したのみであるから、団体交渉の担当者となることが係長の通常の職務内容であると認めることはできない。）。

イ 労働協約失効後における係長以上の役職者（管理職）を非組合員とする合意（取扱い）の存否について

会社は、非組合員の範囲を定めた労働協約が失効したこと自体は争わないものの、協約失効後、現在に至るまで、係長以上の役職者（管理職）を非組合員とする取扱いが続いており、こうした取扱いに対して、組合から特段の異議が示されたこともなかったのだから、労使間には協約の内容と同旨の合意が存在すると主張する。

そこで、まず実施に至らなかった平成14年9月9日付けの人事異動及び組合を脱退したX₇を除く5名の組合員に対する辞令が交付されなかった平成17年5月19日付けの人事異動の際の組合の対応を検討するに、なるほど平成14年9月9日付けの人事異動に対する組合の異議は、Z₂を課長とすること及び係長の人数が多いということに対するものであり、係長を非組合員とすること自体を直接問題

としたものではなかったことが認められる。また、組合支部長X₁に対する証人尋問結果によれば、平成17年5月19日付けの人事異動についても、組合は、係長の職務内容よりもむしろ、役職者（管理職）の人数が多いか少ないかを直接問題としていたといえることができる。

しかしながら、これらの人事異動は、いずれも係長以上の役職者（管理職）を大幅に増員しようとするものであり、これを放置しておくならば組合員が減少し、ひいては労働組合としての組織・機能にも重大な影響を及ぼしかねないものであるから、組合が役職者（管理職）の人数の多寡を問題とすることも、故なきことではないといわざるを得ない。また、平成14年9月9日付けの人事異動の内示がなされた当時は、組合は平成11年11月12日付けの労働協約が失効したことについて半信半疑の状態にあったというのであるから、非組合員の範囲について定めたかつての労働協約の規定に引きずられて役職者（管理職）の人数を問題にしたとしても、不可思議ということとはできない。

そして、上記のとおり、どのような労働者を組合員とするかは、本来、労働組合の自主的な判断によって決せられるべき事柄であり、これを限定することについて使用者に固有の利益があると認めるべきではないところ、会社においては、上記2件の外に組合員が役職者となるような人事異動の内示はなかったというのであるから、非組合員の範囲について定めた労働協約の失効後において、これと同旨の合意（取扱い）が存在していたと認めることはできない。ましてや、この規定は、いわゆるユニオン・ショップ条項との関係で設けられたものであるところ、会社は、ユニオン・ショップ条項の存在故に労働協約の更新を拒み、ついにはこれを失効させるという対応をとりながら、これと一体不可分の関係にある非組合員の範囲に関する条項については、協約の失効後もなお合意の継続・存在を主張するというのは、背理というほかない。

以上のとおりであるから、会社の主張は理由がない。

ウ 会社の行為の不当労働行為性について

労働組合法第7条第3号の支配介入の不当労働行為が成立するためには、使用者側に主観的要件、すなわち不当労働行為意思が存することを要するというべきであるが、この不当労働行為意思とは、直接に組合弱体化ないし具体的な反組合的行為に向けられた積極的意図であることまでは要せず、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生ぜしめ、又は生ぜしめるおそれがあることの認識、認容があれば足りると解されるべきである。

これを本件についてみるに、本件会社の行為は、係長の役職者（管理職）としての内示を受けた者について、組合員としての地位を保持することを認めず、これを妨げる行為そのものであって、それが客観的に反組合的な行為に当たることは明白であり、係長等の役職者（管理職）を増やせば組合員が減少するということを当然認識しながら行われたものであることは、会社代表者Y₁に対する証人尋問の結果から明らかである。そして、上記「第3 争いのない事実」からは、公安委員会の監督命令という異例の事態の下でなされた平成17年5月19日付けの人事異動の内示が、係長以上への昇格対象者6名中4名が執行委員という組合の組織運営にとって重大な影響を及ぼしかねないものであったにもかかわらず、会社は組合に対して事前の説明、協議・交渉等を一切行わなかったばかりか、人事異動の対象者に組合役員が入っていること及び係長は組合員ではまずいのかという組合からの申入れ・質問に対して、Y₂所長らは、会社組織強化のためと答えるだけで、十分な説明を行っていないこと、さらに、課長補佐の内示を受けた組合副支部長X₂及び組合執行委員X₃については組合脱退を検討してもよいとの立場を表明していたにもかかわらず、会社はこれに対して何らの対応も行わず、その結果、組合員X₇を除く昇格の内示を受けた5名の組合員を平社員の地位に留め置くなど、容易には理解し難い対応に終始していること、これらに加えて、会社は、平成13年5月にはコンピュータ

・ソフトの変更を理由に、労働協約において合意された組合費のチェック・オフを一方的に廃止した経緯があること（ただし、同年6月から復活）、会社代表者Y₁は、平成14年9月9日付けの人事異動の内示において、組合支部長X₁に係長の就任の要請を打診した際、「もし、支部長を引き継ぐ人がなければ、組合をなくしてもよいでしょう」などと発言し、また平成15年11月13日には、決算賞与に関する組合の対応に触れて、「皆さんは、何人かの無知な人間に煽動されている」、「なぜみんながついていくんだ、人間が小さすぎる、情けない」などと発言していること、会社は、平成18年度の賃金引上げの際、組合との間で交わされた協定書に反した算定を行い、後日、組合からの抗議を受けてこれを是正していること等の一連の事実を併せ考えると、本件会社の行為は、組合支部長X₁及び会社代表者Y₁に対する証人尋問結果から明らかとなっており、かねてからX₁を支部長とする組合の体制を快く思っていなかった会社が、係長以上の役職者（管理職）を非組合員としていた労働協約の失効後もこれと同旨の取扱い（合意）が有効に存続しているという一方的な解釈に固執し、公安委員会の監督命令に藉口してなしたものとすることができ、そうである以上、会社には反組合的な結果発生のおそれに対する認識、認容があったものとして、不当労働行為意思を肯定すべきである。

よって、本件会社の行為は、労働組合法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に該当する。したがって、会社は、係長の役職に昇格させる条件として、係長は組合員であってはならないとし、組合員に組合を脱退するよう求める等して、組合の組織・運営を支配しあるいはこれに介入してはならない。

エ ポスト・ノーティス命令発出の申立てについて

組合は、上記「第2 申立人の請求する救済内容」にあるとおり、文書の手交及び掲示を求めている。しかし、本件労使関係の現状に鑑みるならば、組合の求める文書の手交及び掲示は、却っ

て労使双方の感情的対立を激化させ、法の所期する正常な労使関係を回復、確保するという労働委員会の救済命令制度の目的に背馳する結果をもたらすことが懸念される。そこで、当委員会は、労働組合法第27条の12により認められる労働委員会の裁量権に基づき、組合の求める文書の手交及び揭示は、これを命じないこととする。

【甲第1号証から甲第2号証の2まで、甲第4号証、甲第5号証、甲第8号証の1、甲第9号証の1、甲第10号証の1、甲第11号証の1、甲第12号証の1、甲第14号証、甲第19号証、甲第21号証から甲第23号証まで、甲第29号証、甲第31号証、甲第32号証、乙第2号証、乙第4号証から乙第7号証の2まで、乙第9号証、第1回審問X₁証言、第2回審問Y₂証言、第3回審問Y₁証言】

2 団体交渉で合意された覚書の各項目に対する会社の対応は、支配介入の不当労働行為に該当するか。(争点2)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

会社は、平成16年2月3日付けで締結した覚書の第1項、第4項及び第5項を誠実に履行していない。

覚書第1項の基本給の年齢別給与表の件については、覚書作成から2年以上が経過するも、未だに会社は組合に提示していない。組合は、平成16年8月2日の労使協議会において、年齢別給与表に関する会社の考え方が示されれば、組合が素案を作成し、提示することも可能である旨の提案をしたが、会社からは何らの回答もなく、その後現在に至るまで、年齢別給与表は提示されていない。

覚書第4項において、決算賞与は「臨時給と同様の考査(評価)の範囲とする」とされたにもかかわらず、会社は、平成16年9月6日に賞与を支給した際、その名称を報奨金とし、報奨金は決算賞与と別のものであるとの詭弁を用いて、合意した考査の範囲を超えてこれを

支給した。

覚書第5項の労使協議会は、過去の経緯から会社と組合との意思疎通を図り、健全な労使関係の確立をめざして、その開催が約束されたものであったが、会社は、平成17年5月18日に開催された労使協議会では、翌日に内示することになる人事異動について、何ら触れるところがなかった。こうした会社の行為は、第5項の不履行あるいは不誠実（不完全）な履行に当たる。

以上のとおりであって、会社が覚書の上記各項目を履行しないことにより、組合員の中には組合の存在価値に疑問をもつ者が出たりするなど動揺が見られ、組合が弱体化しつつある。こうした会社の対応は、組合運営に対する支配介入に当たる。

イ 被申立人の主張要旨

覚書第1項の基本給の年齢別給与表の開示については、履行する意思がないのではなく、被申立人にとって重要な事実の提示であるため、慎重に検討している状況である。

覚書第4項の決算賞与については、そもそも被申立人と組合との間で、毎年決まった時期にこれを支給することを約束したのではなく、あくまで被申立人が決算賞与を支給する際の考査に関して取り決めたものにすぎない。したがって、決算賞与が支払われないからといって、そのことが被申立人の義務違反となるわけではない。被申立人は、平成16年9月6日に、報奨金を支給したが、これは従業員の日頃の会社への貢献に報いるとの趣旨から任意に支給したものであり、決算賞与として支給したのではない。

覚書第5項の労使協議会について、申立人は、平成17年5月18日の労使協議会では、被申立人から人事異動についての説明がなかった点を問題とするが、そもそも第5項は、被申立人が人事異動を行う際、必ず労使協議会の場で説明をしなければならないことを定めたものではない。被申立人は、労使協議を行うために相当な時間（1時間）を費やし、その中で誠実に協議を行っており、人事異動に関する説明が

労使協議会の中で協議されなかったことをもって、被申立人が誠実に協議に応じていないと判断されるべきではない。

(2) 当委員会の判断

ア 覚書の各項目に対する会社の履行状況について

まず、会社が覚書第1項、第4項及び第5項の各項目を履行していないか否かについて検討する。

覚書第1項の基本給の年齢別給与表の作成・提示については、覚書の締結から2年以上が経過しているにもかかわらず、会社代表者Y氏は、証人尋問において、「いや、努力しておりますよ」、「それはかかります。相手のあることですから」と述べるにとどまり、その内容はもちろん、いつまでにこれを作成・提示するのかすら明らかにしないばかりか、組合からの提案に対しても何らの回答も行っていない。したがって、会社の対応は、覚書第1項に反するものといわなければならない。

次に、決算賞与について合意したにもかかわらず、会社が考査(評価)の範囲の異なる報奨金名目の金員を支給したことが覚書第4項の不履行に当たるかどうかについてみるに、なるほど同項は、「臨時給と同様の考査(評価)の範囲とする」とされ、また、臨時給の考査(評価)についても、「内容等の詳細は今後労使で協議し決定する」とされているのみであるから、会社が決算賞与の支給及びその計算方法を約したとまで認めることはできない。しかし、会社においては、これまで臨時給等が組合との合意に基づいて支給されてきており、平成15年度には決算賞与が現に支給されていること、そうした経緯があるにもかかわらず、会社は同項所定の協議を行わないまま、突然、決算賞与に替わる報奨金名目の金員を支給するという対応に及んでいる以上、本件会社の対応はやはり覚書第4項の不履行に当たるといわざるを得ない。

平成17年5月18日に開催された労使協議会において、翌日の人事異動の内示にまったく触れなかったことが覚書第5項の不履行ある

いは不誠実な履行に当たるかどうかについても、同項が「日々の情報及び意見交換や団体交渉等の事前協議を目的とした、労使協議会を設置する」と明記していること、したがって、団体交渉事項とされるべき組合員の課長補佐ないし係長への昇格問題を事前協議の対象から除外しなければならない理由に乏しいこと、会社代表者Y₁の証人尋問結果から明らかなどおり、会社は人事異動の内示の前日に労使協議会が開かれることを知っていたにもかかわらず、平成14年の人事異動の失敗の経験から、組合の反発をおそれて人事異動の内示について説明しなかったということ等の事実を総合すれば、平成17年5月18日の労使協議会において、会社が翌日の人事異動の内示に触れなかったことは、覚書第5項の不履行に当たるといわなければならない。

イ 会社の対応の不当労働行為性について

上記争点1の「(2)当委員会の判断」で述べたとおり、労働組合法第7条第3号の支配介入の不当労働行為が成立するためには、使用者において当該行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生ぜしめ、又は生ぜしめるおそれがあることの認識、認容があれば足りると解される。

これを本件についてみるに、覚書で合意された事項に対する本件会社の対応は、上記アで述べたとおりであって、合意事項を実行しない(し得ていない)ことについて、結果的にその理由を組合に説明しなかったというよりはむしろ、意図的にそうした結果となることを選択し(覚書第5項の不履行)、組合からの申入れに対しては、あえてこれを無視し(覚書第1項の不履行)、あるいは合意事項を否定するに等しい措置を突然実施するなど(覚書第4項の不履行)その不履行の内容・態様は甚だしく、また、それによってもたらされる実際の意義についても、組合員の中には組合の存在意義に疑問を呈する者が出るなど、看過し得ないものがあるといわなければならない。そして、これらのことを上記争点1の「(2)当委員会の判

断」で縷々摘示したこの間の会社の一連の行為・対応と照らし合わせて考えるならば、組合支部長X₁及び会社代表者Y₁に対する証人尋問結果から明らかなおり、かねてからX₁を支部長とする組合の体制を快く思っていなかった会社には、少なくとも本件覚書を履行しないことによって組合が機能不全の状態に陥るということへの認識ないし期待、換言すれば、組合弱体化ないし反組合的な結果発生のおそれに対する認識、認容があったと認められる。

よって、本件会社の対応は、労働組合法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に該当する。したがって、会社は、申立人との間で締結した平成16年2月3日付けの覚書第1項、第4項及び第5項の各項目を誠実に履行しなければならない。

【甲第6号証,甲第19号証,乙第4号証,乙第9号証,第1回審問X₁証言,第2回審問Y₂証言,第3回審問Y₁証言】

第6 法律上の根拠

よって、当委員会は労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年6月28日

埼玉県労働委員会

会 長 長 島 佑 享 ㊟