

命 令 書 (写)

長野県長野市大字南長野北石堂町1177 - 3

申 立 人 長野県単位農協労働組合連合会
代表者 執行委員長 X 1

同 長野県千曲市大字鑄物師屋200
ちくま農業協同組合労働組合
代表者 執行委員長 X 2

被申立人 長野県千曲市大字鑄物師屋200
ちくま農業協同組合
代表者 代表理事組合長 Y 1

平成18年8月3日に申し立てられた上記当事者間の長労委平成18年(不)第2号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12月26日第1214回、平成20年1月8日第1215回及び同月23日第1216回公益委員会議において、会長公益委員渡邊裕、公益委員土屋準、同林一樹及び同宮地良彦の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、ちくま農業協同組合労働組合役員に対し、役員であることを理由に昇格について不利益な取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、ちくま農業協同組合労働組合との団体交渉において、同組合から交渉権限の委任を受けた長野県単位農協労働組合連合会役員への参加を拒否してはならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、ちくま農業協同組合（以下「農協」）がちくま農業協同組合労働組合（以下「労組」）に対し、ユニオン・ショップ制（以下「ユ・シ制」）により労組に加入すべき従業員の例外とされる役職の範囲（以下「非組合員の範囲」）を定める労働協約の規定を改定することを強要するなどして労組の組合員（以下「労組員」）の範囲の取扱いについて介入しようとしたこと、平成18年度の人事異動で、労組の執行委員長及び2名の副執行委員長を労組役員であることを理由として支所長に昇格させなかったこと、平成18年3月13日の人事異動内示の際に、Y2 農協常務理事（以下「Y2 常務理事」）が昇格対象者に対して、非組合員の範囲等を定める労働協約第3条を指さして労組からの脱退を働きかけたこと、平成17年8月8日、平成18年3月31日及び6月22日の団体交渉に、労組の上部団体である長野県単位農協労働組合連合会（以下「単協労連」）の役員が参加することを拒否したことが不当労働行為に該当するとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人に対して「ちくま農協労組は、職員の過半数で組織している団体に過ぎない」などと発言し、申立人を労働組合法上の正当な労働組合として認めないとしたり、「組合の中に管理職がいることが問題だ」などと発言して、申立人の組合員の範囲に関する取扱いについて介入してはならない。
- (2) 被申立人は、申立人組合員に対して、労働組合役員であることを理由に昇格させないなど人事上の不利益な取扱いを行ったり、組合員の昇格にあたって、脱退工作をしてはならない。
- (3) 被申立人は、申立人が加入している単協労連の団体交渉への出席を拒否してはならない。
- (4) 謝罪文の手交及び掲示をすること。

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人

(1) 労働協約第3条の趣旨

労働協約第3条第1項ただし書の規定は、労組員の範囲から除かれる「経営者の地位にある者及び見習・嘱託・臨時雇用者」であっても、労組と協議した者は労組員とする趣旨であり、その協議は、「経営者の地位にある者」と労組との間でされるものであって、農協と労組との間でされるものではない。

そして、「経営者の地位にある者」が労組と協議して労組を脱退せず労組員であり続けたことについて、農協から、本件発生前に苦情・異議が出されたことはない。

(2) 労組員の範囲に関する支配介入

ア 平成16年11月18日、農協は労組に労働協約改定案を提案したが、それ以前から、Y3 農協副組合長（以下「Y3副組合長」）は、当時のX3 労組執行委員長に対し、業務中に職場に出向いたり、役員室に呼びつけるなどして、「現行の労働協約はおかしい、管理職は労組員の範囲から除くようにすべきだ」「使用者側が示した労働協約の改定に労組として応じるべきだ」などと、労働協約改定を強要した。

イ 平成17年2月14日の経営労働協議会（以下「経労会議」）で、Y3副組合長は、一方的に「労働協約は平成17年2月15日をもって期限切れとなる」と発言した。ところが翌15日には、農協から、書面で「長年築いてきた良好な労使関係をこのまま一夜にして失うことはしのび難く、申し出があれば暫時の猶予を持つことはやぶさかではない」と通知された。労組は、これにより農協が前日の発言を撤回したと受け止めた。

ウ 平成17年11月15日の経労会議で、農協は労組に対し、「労働協約の早期締結について」と題する書面を提示した。その中で、農協は「これまでの協議の経過から論点は既に明らかであり、速やかに（改定案を）締結できるよう配慮をお願いします。」と記載していた。

エ 農協は、平成17年11月25日付け書面で、同月15日の経労会議で労働協約の解約を予告したと通知した。このため、労組は、農協はこの日から90日

後に労働協約を破棄する意思であると判断した。

ところが、平成18年2月6日の経労会議で、農協は、労働協約が破棄されるはずの同月12日以降も労働協約は有効であることを明言した。また、同年3月20日の団体交渉でも、農協は「労働協約は継続審議になっており、切れているとは判断していない」と発言した。

オ 以上のとおり、農協は、労働協約が継続していることを明言する一方で、一貫して労組員の範囲に対する介入を執拗に続けている。

カ 農協が労組員の範囲に対して並々ならぬ意思をもって介入しようとしていることは次の発言からも明らかである。

平成17年11月29日に開催された農協理事会で、Y3副組合長は、理事からの「管理職が労働組合側に立った考えを持っているというのは、JAの運営の面からもマイナスだと思います。やはりJAがしっかり運営されていくためには、管理職がJAの運営に立脚した考え方を持っていることが重要ではないかと思います。」との発言に対し、「仰るとおりだと考えております。」と答えた。さらに、「以前、Y4理事さんの質問について、副組合長は、当農協の労働組合は労働組合として認めていない、と返答されていましたが、労働組合と認めた上で話し合いをされているのか」との質問に対し、「労働組合法に抵触している団体である以上、労働組合とは認めておりません。あくまでも、職員の過半数で組織している団体と考えております。」と答えた。

キ 農協は、労働協約改定の申入撤回後も、団体交渉への上部団体出席を拒否する理由として、「ちくま農協労組は職員の過半数で組織している団体に過ぎない」と発言した。また、農協が、昇格者に対し、労働協約を持ち出して労組からの脱退を働きかけたのも、労組役員を昇格させなかったのも、労組員の範囲について介入する意思の表れである。

(3) 平成18年度の人事異動に係る昇格差別

ア 平成18年3月13日の経労会議で、Y3副組合長が平成18年度の人事異動に関する説明を行った際、労組が、「副考査役から考査役支所長に昇格されている人がいる中で、労組役員である考査役支所次長3名が支所長に昇格していないのはどのような理由か。」と質問したところ、Y3副組合長

は「執行委員長・副執行委員長は優秀なことはわかっているが、団体交渉の席につくことから、労組を辞めてくれと言えば不当労働行為になるので法に背くといけないからだ。」と説明した。この発言は、農協が労組役員であるか否かを昇格の基準とし、労組役員であることを理由に昇格させなかったことを明言したもので、不当労働行為である。

農協の職能資格制度規程（以下「職能規程」）では、「考査役以上の昇格要件は認証資格（中級以上）の資格を有している者」と規定されているにもかかわらず、当該人事異動では、この規定に反して労組役員以外の者を昇格させている。この点からみても、当該人事異動は、労組役員の不利益取扱いを目的として行われた不当なものである。

イ 労組が農協に対し、平成18年3月14日付け「抗議文」で、不当人事の撤回と「労組が納得できるような公正な人事ができるまで人事の凍結」を要求したのに対し、同月20日の経労会議で、Y3副組合長は「3月13日に開催した経労会議で発言したことは、オフレコだから不当労働行為に当たらない。」などと述べ、自らの発言を認めた。さらに、同年6月22日の団体交渉でも、Y3副組合長は「みなさん方3人は非常に優秀だと一連の話はしました。」と述べ、同年3月13日の発言を重ねて認めた。

(4) 平成18年3月13日の異動内示の際の脱退勧奨

平成18年3月13日午後、本所応接室で同月22日付けの人事異動の内示が行われた際、Y2常務理事は、「経営者の地位にある者」への昇格対象である労組員に対し、わざわざ労働協約第3条の部分を指さして、「協約書では、こういうふうになっていますよ。」などと言って、労組から脱退するよう働きかけた。

(5) 上部団体役員の団体交渉出席拒否

ア 労組は、平成17年度春闘が決着していない状況に加え、夏季一時金交渉も長期化し支給が大幅に遅れている中で、交渉態勢強化のため、単協労連の団体交渉参加を確認し、平成17年8月8日の団体交渉への単協労連の参加を当日交渉開始前に伝えたが、農協は「出席しないようお願いしたい。」と応答した。

労組は、実質的な交渉に入れない事態は避けようとし、交渉開始時点で

は単協労連の出席を見合わせたが、交渉が平行線のままであったことから団体交渉を一旦休憩とし、別室で待機していた単協労連の X 4 執行委員長(以下「X 4 委員長」)の参加を決めた。再開冒頭、X 4 委員長の出席を伝えたところ、Y 3 副組合長は、「ちくま労組は職員の過半数で組織している団体に過ぎない。」「労働協約がない中で上部組織の出席は認められない。」「争議をしたければやればよい。」と暴言を吐いた。このため、団体交渉の場が混乱し、交渉を継続できない事態となり、団体交渉は打ち切りとなった。

イ 平成18年3月31日の団体交渉に向け、不当人事の撤回など重要な問題があるため、労組は執行委員会で、単協労連の団体交渉への参加を確認した。これに基づき、労組が上部組織の参加を明記して同月30日に団体交渉の申入れを行ったところ、農協の Y 5 総務管理部長(以下「Y 5 部長」)は、電話で出席は遠慮願いたい旨述べた。労組が理由を質したところ、「いままで言ってきた通りだ。」とするのみだった。

ウ 平成18年3月31日の団体交渉で、Y 6 農協組合長(以下「Y 6 組合長」)は「上部組織を団体交渉に入れる場合は、双方の事務局できちんと整理した上で入っていただく。」と発言した。労組は、上部団体の団体交渉参加は労組の判断で行えるという基本的な考え方に立ちつつも、農協が一步前進した対応をとったことから、この発言を受け入れた。

労組は、同年6月22日の団体交渉についても、春闘が未決着であること及び労組役員を排除した昇格人事など不当労働行為問題を議題としていくことから、単協労連の参加の下に交渉を行うことにし、同年3月31日の団体交渉での確認に基づき、同年6月19日に農協に文書で単協労連の団体交渉への出席を連絡するとともに、同月20日には、労組の執行委員長と副執行委員長の2人で本所に出向き、Y 5 部長に確認を求めた。しかし、Y 3 副組合長の指示で「文書の書き方が悪い。」などと文書の修正を求められ、これに労組が応じたにも関わらず、農協は同月22日の団体交渉でも正当な理由がなく単協労連の参加を拒否した。

2 被申立人

(1) 労働協約第3条の趣旨

ア 労働協約がユニオン・ショップ協定（以下「ユ・シ協定」）である以上、労組員の範囲は、労使間で合意したところに従うことは当然である。

イ 労働協約第3条第1項本文は「農協の従業員は、・・・」としており、主体は使用者である農協である。「但し、経営者の地位にある者及び見習・嘱託・臨時雇用者は除く、但し組合と協議した者はその限りではない。」という規定が、仮に本文とは別の協議主体を定めているとすれば、「組合と組合員が協議して」と定めるべきであるから、文理解釈上からも、ただし書の協議主体は、農協と労組である。

ウ この協定は、人事異動は定例的に毎年3月で、労組の大会は6月に開催されることから、4月1日から6月30日までの間、「経営者の地位にある者」に登用された者を、暫定的に非労組員としない措置をとる目的で協議するとしたものである。チェックオフ協定があることも、協議対象としている理由であった。

エ 仮に労組が主張するように、労働協約第3条第1項ただし書の協議主体が労組と労組員であるとしても、「経営者の地位にある者」として選任された者が、労組と協議した結果、労組を脱退しないこととなった旨、農協に通知されたことはない。平成18年になって一部の「経営者の地位にある者」が労組を脱退したため、チェックオフを要しないとして、労組が申し出たことがあるにすぎない。

労組は、労働協約違反であることを糊塗するため、協議主体を労組と労組員として主張しているにすぎない。

(2) 労組員の範囲に関する支配介入

ア 労働協約が有効に存続している以上、労組員の範囲は、労働協約に従うべきもので、労組が自主的に決める余地はない。したがって、農協が労働協約の誠実な履行を求めることは当然である。

しかし、平成8年頃から労組が、労組員の範囲は労組が自主的に決定するとして協約を無視してきた結果、平成18年3月まで管理職は少数の例外を除き労組員となっていた。このことは、農協の運営に大きな影響を与えている。

イ 農協の各部、室、課の業務分掌は、文書で明らかにされ、職務規程で管理職が

どのような権限を有しているかを規定している。業務分掌、職務規程等を踏まえて、労働協約締結時に労組員の範囲を定めていることは明らかである。

ユ・シ協定を締結している以上、非組合員の範囲を明確にしておかなければ、使用者として人事権の行使あるいは労務管理等に支障を来す。あるべき労使関係の構築を求めて、労働協約の履行又は労働協約の改定を労組に申し入れたことをもって、「組合員の範囲に対する介入を執拗に続けている。」「組合員の範囲に対して並々ならぬ意思をもって介入しようとしている。」として、「組合員の範囲について介入する意思の表れであるので、不当労働行為である。」と主張することは不当である。

ウ 労組及び単協労連は、農協が労組に求めているのが労働協約の誠実な履行であることを看過し、平成17年11月19日の農協理事会でのY3副組合長の「(組合は)職員の過半数を組織している団体にすぎない。」「組合員の中に管理職がいることは問題である。」という発言を支配介入であるとしている。

「職員の過半数を組織している団体にすぎない。」との発言の趣旨は、労働協約が遵守されず、その結果、経営側に立つべき役職者が労組の立場に立って行動していることが、農協の経営に悪影響を来しているという理事者の共通認識を確認した発言にすぎない。

また、「組合員の中に管理職がいることは問題である。」との発言は、労組員の範囲を問題にしているのであって、労働協約に違反して、「経営者の地位にある者」が労組を脱退せずに労組員であり続けることが農協の経営に支障を来していることを踏まえたものである。

Y3副組合長の発言以降も、従来どおり、労組と経労会議、団体交渉が行われている。したがって、Y3副組合長の発言を支配介入、団体交渉拒否と結びつけて不当労働行為を構成するという主張には全く理由がない。

(3) 平成18年度の人事異動に係る昇格差別

ア 支所次長のうち X2 労組執行委員長(以下「X2委員長」)、X5 労組副執行委員長(以下「X5副委員長」)及び X6 労組副執行委員長(以下「X6副委員長」)の3名は、支所長の職務権限と労組に対する忠誠心等とが抵触するおそれがあること、協約を遵守しない労組に遵守を求め、遵守しないとい

うのであれば、協約を破棄して新しい労使関係を築くという考えに基づいて労組の協力を求めている状況であったこと等を勘案して、支所長に選任しなかった。

農協が、労働協約の遵守を労組員に求め、これを遵守できないのであれば新しい労働協約の締結を提案するとしていた過程で、労働協約第3条を履行する意思がないことを明言し、新しい労働協約の締結に全く関心を示さなかったことを勘案すると、労組員のうち労組執行部3名を昇格させなかったことには正当性、妥当性がある。

イ 労組は、経労会議におけるY3副組合長のオフレコ発言を問題視しているが、労使の信頼関係の上に立って行ったオフレコ発言をことさら取り上げることは問題がある。

Y3副組合長が労組に対し、「全く仮定の話として、委員長が支所長に昇格したら農協側を向いて仕事をするのか、それとも労組側を向いて仕事をするのか。」と尋ねたことがある。Y3副組合長の質問は労働協約の不遵守により、支所長らの部下に対する命令、管理監督権限の行使等と労組員としての忠誠心等とが対立することが、農協の運営上支障を来していることを踏まえたものであった。かかる認識を持たず、質問の意味を質すことなく、X2委員長はY3副組合長に対し「もちろん労組側に立って行動する。」と答えている。

ウ 平成18年度に行われた異動に関し、副考査役から考査役に昇格した者は14名であり、異動のあった支所長についてみると、申立人が主張する資格保持者は6名、非保持者は2名である。

職能規程第3条第2号では「ただし、対応資格等級以上の者が不在の場合は、必要により下位等級者より適格者を選任し、正規職位に準ずる職位を付す。」と規定されている。したがって、申立人の主張する資格非保持者の昇格は組合長の判断によるのであり、必要により下位等級者から選任し、正規職位に準ずる職位を付したことは正当である。

(4) 平成18年3月13日の異動内示の際の脱退勸奨

平成18年3月13日、人事異動の内示対象者32名のうち29名に対し、Y2常務理事は、管理職として認識しなければならないコンプライアンスの遵守やコンプライアンス違反行為は行為者だけでなく管理者も管理責任を問われ

ること等を説明した。その際、Y2常務理事が労働協約書を手にしていたのは、支所長クラスの職員でも、労働協約の存在、内容等を知悉している者があまりにも少ないと感じていたためであった。

このことを、脱退工作を行ったものと指摘されるいわれはない。

(5) 上部団体役員の団体交渉出席拒否

ア 労働協約では、第15条で団体交渉に関し、労組を唯一交渉団体と認め、正当な理由がない限り、申入れを拒否しないことが、第16条で団体交渉と経労会議を並列的に規定し、速やかに交渉事項の解決を図ることが定められている。さらに、経労会議と団体交渉の交渉事項がそれぞれ定められているものの、第17条第2項では、経労会議によるか団体交渉によるかは双方協議の上決定するとされている。

イ 平成17年8月5日、労組が農協に対し、団体交渉の申入れを行うまで、従業員の労働条件に関する事項を含む労使間の交渉は、経労会議で行われ、団体交渉が行われることはなかった。

労働協約の履行を求め、履行する意思がないのであれば、労働協約を破棄して、新たに労働協約を締結すべき旨を申し入れた農協の姿勢に反発した故か、労組は、事前に農協と協議することなく、単協労連のX4委員長の出席を求めた。

農協は、労組が労働組合法（以下「労組法」）第2条に適合する団体であるか疑念を持ちつつ、夏季一時金交渉に関し、上部団体役員が参加しなくとも解決できることを示唆したが、労組は納得しなかった。

ウ 平成18年3月31日、Y6組合長が、上部団体が団体交渉に出席するときは、事前に交渉し、合意の上で行うことを申し入れ、労組も了承している。

ところが、同年6月22日の団体交渉では、労組は単協労連役員の出席を求める理由等を明らかにして、農協と事前に協議することはなかった。

そこで、Y5部長は、労組に対し、今回は「遠慮されたい。」と伝え、単協労連の出席がなくても、自主的に解決できることを話したに留まり、労組の存在を認めず、労組との交渉を拒否したということはない。

エ 平成17年8月以降、経労会議と並行して団体交渉が行われているが、団体交渉は労組の申入れに従って行われているに過ぎず、労使間で協議した上、経労会議と団体交渉を明確に区分けしているわけではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

農協は、平成3年3月1日、更埴中部農業協同組合、坂城上山田農業協同組合及び更埴市西部農業協同組合の合併により設立され、肩書地に本所を置くほか千曲市内及び坂城町内に18支所を置き、申立時の職員数は362名（臨時・パート職員等117名を含む。）である。

(2) 申立人

ア 単協労連は、長野県内の農業協同組合及びその関連会社の従業員が組織する労働組合により構成される労働組合で、昭和35年11月26日に結成され、平成18年7月4日現在、構成労働組合は9団体であり、その労働組合員は約2,800名である。

イ 労組は、農協の職員で構成する労働組合で、平成3年2月8日、更埴中部農協労働組合、坂城上山田農協労働組合及び更埴市西部農協職員組合の統一により結成され、申立時の労組員は237名である。

なお、労組は、結成当初から単協労連に加入している。

2 農協の職制及び職能資格制度

申立時における農協の本所課長及び支所長以上の職制の状況は別紙1のとおりであった。

なお、農協では、職能資格制度が定められており、職員の等級区分、資格呼称、基本職務及び対応職位は次のとおりとされている。【甲10】

等級	資格呼称	基本職務	対 応 職 位		
			本 所	支 所	
9	審議役	部・支所の統率	部長		
8	副審議役	課・支所の統率	次長	支所長	
7	考査役	課・係員の指導	課長		支所次長
6	副考査役	立案・係員の指導	センター長		課長
5	調査役	職場のリーダー・専門的業務	係長	係長	
4	副調査役	習熟業務			
3		実務的業務			
2		一般業務			
1		日常業務			

3 労働協約

(1) 労働協約の締結

平成3年3月15日、労組と農協は、ユ・シ制、就業時間中の労働組合の活動、経労会議及び団体交渉等に関し労働協約及びそれに付随する確認書を締結した。【甲1、甲2】

(2) 労働協約の内容

ア 労働協約には、本件に関する次の規定が含まれている。

(組合員・非組合員)

第3条 農協の従業員は、組合の組合員でなければならない。但し、経営者の地位にある者及び見習・嘱託・臨時雇用者は除く、但し組合と協議した者はその限りではない。

(2) 経営者の地位にある者とは、室長、部長、次長、本所課長、及び支所長、支所長代理をいう。

(解雇の要求)

第8条 組合が組合員を除名したときは、組合は農協に対しその組合員の解雇を要求することができる。

(目的)

第10条 農協及び組合は、労使相互の意志疎通を図り、農協の民主的かつ円滑な運営を行うため経営労働協議会（以下経労会議という）を設ける。

(構成)

第11条 経労会議は、農協及び組合双方5名を以て構成する。

(付議事項)

第12条 経労会議において協議する事項は次の通りとする。

- (1) 事業方針、事業計画、予算並びに決算に関する事項。
- (2) 機構、職制に関する事項
- (3) 組合員の人事に関する方針並びに賞罰に関する事項
- (4) 組合員の雇入れ、異動、出向、派遣、転籍、1か月を越える長期出張等に関する事項
- (5) 業務運営に関する重要事項

(6) 組合員の解雇に関する事項

(7) 給与、労働時間等に関する事項

(8) 現行就業規則の大幅な労働条件の変更に関する事項

(開催手続き)

第13条 経労会議の開催を申入れをしようとするときは、原則として文書を以て協議事項、希望日時、会場を相手方に連絡する。但し、相手方が了承した時は文書によらず口頭で申し込むことが出来る。なお、相手方は連絡を受けた日より4日以内に会議を開催する。

(交渉の義務)

第15条 農協及び組合は、そのいずれか一方から団体交渉の申入れを受けたときは4日以内にこれに応じなければならない。

(2) 団体交渉は、その交渉事項、日時、場所を書面又は口頭で原則として24時間前までに相手方に通知しなければならない。

(交渉事項)

第17条 団体交渉の対象となる事項は従業員の労働条件に関する事項とする。

(2) 前項について経労会議によるか団体交渉によるかは双方協議の上決定することができる。

イ (1)の確認書では、労働協約について、有効期間は1年であること、双方から改定の申入れがない場合は引き続き1年有効であること、自動延長中に解約しようとするときは、解約しようとする日から少なくとも90日前までに文書で通告することなどが定められていた。【甲2】

4 労組員の範囲の変遷等

(1) 農協と労組は、労働協約第3条及び第8条により、ユ・シ制を採用しているため、農協の従業員は労組員でなければならないが、「経営者の地位にある者」等はこの例外とされている。

しかし、「経営者の地位にある者」とされる職に就いている者が労組員である場合があった。平成3年度から平成18年度までのその状況は、別紙2のとおりであった。【第2回審問X2証人(5~6頁)】

(2) 平成4年4月、労組の初代執行委員長の X 7 は力石支所長代理に就任

した際、執行委員長を退任したが、労組相談役兼単協労連執行委員に就任し、以後退職時まで継続して労組員であった。【甲17】

- (3) 平成7年の労組役員改選の際、X2委員長（当時は一般組合員）がX8 労組副執行委員長に、労働協約第3条第1項ただし書の「但し組合と協議した者はその限りでない。」の意味を尋ねたところ、「経営者の地位にある者」でも労組と協議すれば労組員であっても問題ないとの回答を得た。【第1回審問X2証人(12頁)】
- (4) 平成7年7月、課長、支所長又は支所長代理に就任した労組員9名が労組を脱退した。【第2回審問X2証人(25～26頁)】
- (5) 平成12年には、X8 労組執行委員長が、平成16年にはX9 労組執行委員長及びX10 労組書記長が、部長職に就任し、労組役員を退任したが、同人らは退職するまで労組員のままであった。【甲17、乙7】
- (6) 平成12年の監査の際、Y3副組合長（当時、代表監事）は、労働協約第3条第1項ただし書の解釈について、「経営者の地位にある者」でも労組と協議すれば労組員であっても問題ない趣旨だと、前労組執行委員長のX8から聞いた。【第4回審問Y3証人(36～37頁)】
- (7) Y3副組合長が同職に就任した平成16年5月当時、非労組員であったのは、総務管理部長、坂城支所長、力石支所長及び他1名の4名であり、その他の常勤職員はすべて労組員であった。【乙7、第3回審問Y3証人(24頁)】
- (8) 労組は、平成16年度の農協の機構改編が行われたのを機に、労組員の範囲に労組法第2条ただし書第1号に規定する職が存在するか検討し、平成17年3月、総務部長及び総務人事課長を非労組員とした。
- 労組は、農協に対して同月30日付け書面を提出し、Y5部長及びY7 総務管理部次長兼総務人事課長の両名について、組合費の給与からの控除を止めるよう求めた。この書面には、「非組合員になる事につきましては、本人と協議し了解をいただいています。」と記載されていたが、上記両名は、事前に労組から協議を受けたことはなかった。【甲17、甲32の1、乙9、第5回審問Y5証人(5頁)】
- (9) 平成18年3月1日現在において、非労組員であったのは、総務管理部長、金融共済部長、監査室長兼総務管理部次長兼総務課長及び力石支所長の4名

であり、その他の常勤職員はすべて労組員であった。

- (10) 平成18年4月、労組は、営農部長、経済部長、監査室長及び総務管理部次長兼総務人事課長を非労組員とした。また、同年6月には監査課長を非労組員とした。

このため、本件申立時において非労組員であったのは、総務管理部長、金融共済部長（貯金課長を兼務）、営農部長、経済部長（福祉課長及び自動車課長を兼務）、監査室長、総務人事部次長兼人事課長、監査課長及び五加支所長の8名であり、その他の常勤職員はすべて労組員であった。【甲17、甲32の2・3、事務局調査調書】

5 労働協約の改定に係る労使交渉等

- (1) Y3副組合長は、代表監事だった平成12年頃、監査報告において、労働協約第3条が労組により遵守されていないことについて、指摘したことがあった。【第4回審問Y3証人(37頁)】
- (2) Y3副組合長は、同職に就任した平成16年5月以降、X3 労組執行委員長を役員室に呼ぶなどして、同人に対し、労組に管理職が加入していることは問題である旨、管理職を労組員の範囲から除くべきである旨及び労組は労働協約の改定に応ずべきである旨を複数回にわたり述べた。【第1回審問X2証人(10頁)、甲27】
- (3) 平成16年7月26日開催された農協と労組との懇談会で、農協は、労働協約第3条、第12条及び第14条（就業時間中の労働組合活動に関する規定）に関する問題点を指摘するとともに、これら条項を遵守することを申し入れた。【乙7】
- (4) 平成16年11月8日開催された経労会議で、農協は労働協約の改定案を労組に提示し説明した。この改定案では、労働協約第3条が次のとおりとなっており、現行の労働協約と比べると、第1項では「但し組合と協議した者はその限りでない。」との文言が削除され、第2項では「経営者の地位にある者」に営農センター長、自動車センター長及び農機具センター長が追加されていた。

(組合員・非組合員)

第3条 農協の従業員は、組合の組合員でなければならない。但し、経営者の地位にある者及び派遣・出向・見習・嘱託・臨時雇用者は除く。

(2) 経営者の地位にある者とは、室長、部長、次長、本所課長、及び支所長、支所次長、営農センター長、自動車センター長、農機具センター長をいう。

また、Y3副組合長は、労組に管理職が加入していることは法律違反である旨を述べた。【甲4、甲17、第1回審問X2証人(9頁)】

(5) 平成16年11月18日開催された経労会議で、労組は、同日付け「労働協約に関する見解について」と題する書面により、農協が提案した労働協約の改定に対する見解を説明した。この書面は、X4委員長が原案を作成し、単協労連の上部団体である全国農業協同組合労働組合連合会や弁護士との相談を経て、取りまとめられたものであった。

同書面には、労組法上、労働組合員の範囲は組合が自主的に決定すべきものであるから、労働組合の中に管理職が含まれていることは法律に違反するとして労働協約の見直しを迫る行為は、明らかに不当労働行為だと判断する旨などが記載されていた。

さらに、労働協約第3条第1項ただし書について、「『組合と協議した者はその限りでない』の項に沿い、『経営者の地位にある者』も組合の自主的判断で組合員としての資格がある者に限り、使用者側に協議を申し入れてきた経過があります。」「『但し、組合と協議した者はその限りでない』の項をもとに、臨時雇用者の中に労組に加盟してもらうにふさわしい者がいれば、その者を組合員として扱うために使用者側に協議を申し入れた場合、使用者側はこれを拒否できないことは明らかです。」との記述があった。

また、労組が、(4)の労働協約の改定案を提示したことが協約改定の正式な申入れか質すと、農協は、本日正式に申し入れたので、90日後に協約は失効する旨答えた。【甲5、甲17、第1回審問X2証人(8頁)、第2回審問X2証人(19~20頁)、第3回X4証人(10~11頁)】

(6) 平成16年12月6日開催された経労会議で、農協は、(5)の「労働協約に関する見解について」で示された労組の主張に対し反論した。この中で、農協は、「経営者の地位にある者」が労組に加入することは、法律違反であり、

これを容認し、又は奨励することは農協の不当労働行為ともなると主張した。

【乙11、第4回審問Y3証人(13頁)】

(7) 平成17年2月14日開催された経労会議で、Y3副組合長が、労働協約が同月15日で期限切れになるが、これまで積み上げた議論を無にすることは残念なので、期限を少し延長する考えはないか尋ねたところ、労組は、同年3月に臨時大会の開催を予定しているので、労組としての手順を踏んで正式に返答したい旨答えた。

また、Y3副組合長は、労働協約が失効すると、労組に対する便宜供与が行われなくなることなどを説明した。【甲6、乙7、第4回審問Y3証人(9頁)】

(8) 平成17年3月16日、労組は臨時大会を開催した。この大会では、農協から示された労働協約の改定案に対する賛否が議論され、投票の結果、現行の労働協約を維持する方針が決定された。【甲17、第2回審問X2証人(7頁)】

(9) 平成17年10月25日開催された経労会議で、農協は、労働協約第3条第1項ただし書中の「但し組合と協議した者はその限りではない。」という非組合員の範囲についてさらに例外を定める文言(以下「協議条項」)について、労組の解釈は文法上成り立たない旨、また、協議条項は、農協の人事異動から労組の定期大会までの期間に対応するための規定である旨を述べた。【甲17】

(10) 平成17年11月15日、農協は同日付け「労働協約の早期締結について」と題する書面を労組に交付した。この書面には、「 標記課題については、平成16年11月18日の経労会議において現行協約の改定について、現行協約に基づき対案を提示して改正を申し入れたところであります。提案以降協議を重ねてきたが、労組法の期限の平成17年2月15日になっても結論に至らず、現在にいたっております。この事態は労組法上から見ると、極めて不自然な状態であります。これまでの協議の経過から論点は既に明らかであり、速やかに締結できるよう配慮をお願いします。」と記載され、平成16年11月18日に示された労働協約改定案と同じ案が添付されていた。【甲7】

(11) 平成17年11月15日開催された経労会議で、農協が改めて労働協約の改定を提案したところ、労組は現行の労働協約は法律上何ら問題はないと考えているが、顧問弁護士と相談したい旨を表明した。【乙7】

- (12) 農協は、平成17年11月25日付け「労働協約改定提案に伴う解約予告について」と題する書面を労組に交付した。この書面には、「1、平成17年11月15日の経労会議において、双方確認したとおり、同日を解約予告日とします。2、労働組合法、及び現行労働協約書の定めにより、提案日から90日目の平成18年2月12日をもって解約となります。」と記載されていた。【甲8】
- (13) 平成17年11月29日、農協の理事会が開催された。この中で、Y8 理事からの「管理職が労働組合側に立った考え方を持っているというのは、JAの運営の面からもマイナスだと思います。やはりJAがしっかり運営されていくためには、管理職がJAの運営に立脚した考え方を持っていることが重要ではないかと思いますが、どのようにお考えかお伺い致します。」との質問に対し、Y3 副組合長は「Y8 理事さんの仰るとおりだと考えております。」と回答した。また、Y9 理事の「労働組合について、以前、Y4 理事さんの質問について、副組合長は、当農協の労働組合は労働組合として認めていない、と返答されていましたが、労働組合と認めたくえで話し合いをされているのかお伺い致します。」との質問に対し、「労働組合法に抵触している団体である以上、労働組合とは認めておりません。あくまでも、職員の過半数で組織されている団体と考えております。」と回答した。【甲9】
- (14) 平成18年2月6日開催の経労会議で、Y3 副組合長は、労働協約の改定について、新しい労働協約が決定するまでは、現行の協約は生きている、次回の労組の定期大会までには検討していただきたいなどと発言した。【甲17】

6 平成18年度人事異動

- (1) 平成18年3月13日開催された経労会議で、農協は、平成18年度人事異動のうち管理職の人事案を説明した。この人事案にX2 委員長及び2名の副執行委員長の支所長への昇格がみられなかったため、X11 労組副執行委員長が、「副考査役から支所長に昇格している者がいるなかで、労組役員である考査役支所次長の3名が支所長に昇格していないのはどのような理由か。」と質すと、Y3 副組合長は、オフレコであることを前置きして、「3人は優秀なことは分かっている、喉から手が出るほどほしいが、団交に出る皆さんに組合を辞めてくれとはいえないし、そんなことを言って不当労働行為になると

困ります。法に背くことはできません。」などと述べた。【甲17、乙7】

- (2) 平成18年3月13日午後、同月22日付けの平成18年度の人事異動のうち「経営者の地位にある者」に係る内示がY2常務理事から行われた。Y2常務理事は、異動該当職員一人一人に対し個別に内示を行い、その際、労働協約のコピーを示し、「労働協約を知っているかい。」と述べて、第3条第2項の「経営者の地位にある者とは、室長、部長、次長、本所課長、及び支所長、支所長代理をいう。」との記載を指さした。

また、Y2常務理事は、監査課長に昇格する者に内示を行った際には、平成16年度の決算監査指摘事項の「労働組合の中に管理職も労働組合員として加入していることは不適切と考慮される。」という部分のコピーを示した。

【第4回審問調書Y2証人(43～44頁、46～48頁)】

- (3) 労組は、平成18年3月14日付け「抗議文」を農協に提出した。これには、(1)のY3副組合長の発言について「『労組役員をしているかどうかを昇格する場合の判断基準にしたこと』『労組役員についている限り昇格させないこと』『労組役員に就いていれば、このような不利益扱いを被ること』などを意味するものであり、労組活動に対する支配介入であることは明らかである。」などとし、「今回の不当な人事に断固抗議するとともに、労組が納得できるような公正な人事ができるまで、今回の人事を凍結することを強く要求する」と記載されていた。【甲11】

- (4) 平成18年3月20日開催された経労会議で、Y3副組合長は(1)の自らの発言について、オフレコで言ったことは不当労働行為に当たらないなどと述べた。

また、Y3副組合長が、X2委員長に対し、仮に支所長となったとした場合に、休日や勤務時間外の業務について、農協の命令に従うか、それとも労組の立場に立つかという趣旨を尋ねたところ、X2委員長は、労組を選択すると答えた。【甲26、乙7】

- (5) 平成18年3月31日開催された団体交渉において、Y3副組合長は、「平成18年3月13日、月曜日、午前10時から開催しました経労会議で、私の発言内容に不適切な部分があり、貴組合員を痛く傷つける結果となったことは、極めて遺憾なことであり、深く反省するとともにお詫びし、今後このようなことがないように十分注意いたします。」と発言した。【甲24】

- (6) 平成18年度の人事異動では、18支所のうち8支所の支所長に異動があった。いずれも考査役で森支所次長であったX2委員長、坂城支所次長であったX6副委員長及び八幡支所次長であったX5副委員長は、支所長に昇格しなかった。この3名が所属した支所においては、いずれも副考査役であった本所課長代理又は支所課長が支所長に昇格した。昇格した3名はすべて労組員であったが、労組役員には就いていなかった。【第4回審問調書(5~6頁)】
- (7) 平成18年6月22日開催された団体交渉において、X2委員長が、異動内示の際なぜY2常務理事は労働協約書を職員に示したのか質したところ、農協は、労働協約を知らないという人が多かったからである旨答えた。【甲27】
- (8) 農協の職制規程に定める職務権限表によれば、支所長が決裁権限を有する業務中人事労務に関するものは、支所職員の課内配置及び担当業務の決定、支所職員の早出、残業、休日勤務(出勤)の承認、支所職員の休暇、欠勤、早退、遅刻の承認、支所職員の国内出張命令、支所課長の事務引継である。【乙2】

7 団体交渉

- (1) 従来、本件労使間では団体交渉が開催されたことはなく、労使間の問題はすべて経労会議で協議されてきた。
- 経労会議への農協側出席者は、平成16年度の機構改編により参事職が廃止されるまでは、参事、総務管理部長、金融共済部長、営農部長及び経済部長であった。また、それ以後は、副組合長、専務理事、常務理事、総務管理部長、金融共済部長、営農部長及び経済部長のうちから概ね5名が出席していた。【事務局調査調書、第6回審問調書(3頁)】
- (2) 平成17年4月20日開催された経労会議で、労組は、同日付けで提出した「2005年春闘並びに年間臨給に関する要求書」について説明した。【甲36、乙7、第1回審問X2証人(18頁)】
- (3) 平成17年4月28日開催された経労会議で、農協は、同日付け「『2005年春闘並びに年間臨給に関する要求書』に対する回答書」を労組に交付し、賃上げ要求に対しては定昇のみ応じ、年間臨給要求に対しては応じられないと回答した。【甲37、乙7】

- (4) 平成17年8月1日、労組は、年間臨給等に関する同日付け「要求書」を改めて農協に提出した。【甲12、甲13、第1回審問X2証人(19頁)】
- (5) 農協は(4)の要求に対し、平成17年8月3日付け書面で、年間臨給を決定する経営状況でないこと、夏季手当について交渉を進展させたいことなどを回答した。また、この書面には、「昨今の労使交渉において、貴組合からは文書による回答を求められているが、交渉事は書簡のやり取りではなく、団体交渉等において意見や考え方を伝え合う『場』と考えます。再検討を強く求めます。」と記載されていた。【甲38、第1回審問X2証人(19頁)】
- (6) (5)の回答を受けて、労組は執行委員会と職場委員の合同会議を開催し、団体交渉により解決することを決定した。【甲17、第1回審問X2証人(19頁)】
- (7) 平成17年8月5日、労組は農協に対し、同月8日に団体交渉を行うよう申し入れた。また、団体交渉の前に、X2委員長はY5部長に単協労連役員の団体交渉への出席を認めるよう求めたが、Y5部長は「遠慮願いたい。」と回答した。【第1回審問X2証人(19頁)、第5回審問Y5証人(6~7頁)】
- (8) 平成17年8月8日、本件労使間において初めて団体交渉が行われた。
- 交渉の冒頭、労組が、X4委員長の出席を拒否されたと指摘すると、農協は、拒否したのではなくお願いである旨答えた。
- この交渉では、夏季手当について、農協と労組の主張に開きがあり、議論は平行線をたどったため、労組は、休憩時間中に、それまで労組事務所に待機していたX4委員長を交渉に参加させることを決定した。
- 交渉再開後も夏季手当について、農協と労組の主張は対立を続けた。労組が、X4委員長の交渉参加を農協に申し入れると、Y3副組合長は、労組を労働組合とみていない、職員の過半数を組織している団体に過ぎない、労働組合でない団体が参加している上部団体の参加は認められない旨などを述べた。
- まもなく交渉は決裂し、X4委員長が交渉に参加することはなかった。【甲17、甲29の1・2、第1回審問X2証人(20~21頁)】
- (9) 労組は、平成17年9月6日付け書面で夏季一時金などに係る同月12日の団体交渉を農協に申し入れた。この申入書には、「8月8日に開催しました団

体交渉は、使用者側の『不当発言』により決裂し、夏期一時金は未支給のまま盆を越すことになりました。」「使用者の団体交渉に対する姿勢は極めて不誠実だと判断しています。」などと記載されていたほか、「交渉が不調に終わった場合、上部組織の同席を考えていますので予めご承知おき下さい。」と記載されていた。【甲39の1、第1回審問X2証人(21頁)】

(10) 平成17年9月12日開催された団体交渉で、夏季手当は妥結した。

なお、この団体交渉に単協労連役員は参加しなかった。【甲17、乙7、第1回審問X2証人(21頁)、第1回審問X4証人(39頁)】

(11) 労組は、平成17年11月9日付け書面で、年末一時金などに係る同月15日の団体交渉を農協に申し入れた。この申入書には、その他として「交渉が不調に終わった場合、上部組織の同席を考えていますので予めご承知おき下さい。」と記載されていた。【甲39の2】

(12) 平成17年11月28日、12月6日及び15日、年末一時金について、団体交渉が開催されたが、労組は、これらの団体交渉へは単協労連役員の参加を求めなかった。【乙7、乙9、第5回審問Y5証人(16頁)】

(13) 労組は、平成18年3月30日付け書面で、同月31日の団体交渉開催を農協に申し入れた。この申入書には、「一連の不当労働行為に対し文書で謝罪しない限り長野県労働委員会に不当労働行為の救済手続きを行う。」などと記載され、さらに出席者として「労組側から執行委員全員と上部組織である県単協労連の役員が出席します。」と記載されていた。

また、同月30日、X2委員長が、電話でY5部長に単協労連役員の出席を求めたのに対し、Y5部長は「遠慮願いたい。」と答えた。【甲14、第3回審問Y5証人(40頁)】

(14) 平成18年3月31日開催された団体交渉の中で、Y6組合長は、単協労連役員の団体交渉への参加について、「入れる場合は、双方の事務局できちんと整理をつけたうえで、入っていただく。」と発言し、労組はこれを了解した。

なお、この団体交渉に単協労連役員は出席しなかった。【甲24】

(15) 労組は、平成18年4月24日付け「2006年春闘並びに年間臨給に関する要求書」を農協に提出した。【甲40の5】

(16) 労組は、平成18年6月19日付け書面で同月22日の団体交渉を農協に申し入

れた。

この申入書には、交渉内容として春闘や年間臨給のほか、「一連の不当労働行為に関し文書での謝罪要求について」と記載され、さらに「労組側から執行委員全員と上部組織である県単協労連の役員が出席します。」と記載されていた。

Y 3 副組合長は、この団体交渉申入書の記載について、「労組側から執行委員全員と上部組織である県単協労連の役員を出席させたく、ご理解をいただきますようお願い致します。」と修正するよう求めた。労組は求めに応じて文面を修正し、X 2 委員長及び X 11 労組副執行委員長が Y 5 部長に改めて持参した。その際、労組が単協労連役員の団体交渉参加を認めるよう求めると、Y 5 部長は「遠慮願いたい。」と返答した。【甲15～甲17、第1回審問 X 4 証人(39～40頁)、第5回審問 Y 5 証人(9～10頁)】

(17) 平成18年6月22日、団体交渉が開催されたが、単協労連役員は出席しなかった。【甲17、第1回審問 X 4 証人(40頁)】

(18) 労組は、平成18年7月20日付け書面で同月24日の団体交渉を農協に申し入れた。

この申入書には、交渉内容のほか「労組側から執行委員全員と上部組織である県単協労連の役員を出席させたく、ご理解をいただきますようお願い致します。」と記載されていた。【甲39の3】

(19) 平成18年7月24日、団体交渉が開催されたが、単協労連役員は出席しなかった。【甲17】

(20) 労組は、平成18年11月30日付け書面で、同年12月4日の団体交渉を農協に申し入れた。

この申入書には交渉内容のほか「労組側から執行委員全員と上部組織である単協労連の役員を出席させたく、ご理解をいただきますようお願い致します。」と記載されていた。【甲39の4】

(21) 平成18年12月4日、本件申立後初めての団体交渉が開催された。この交渉には単協労連の X 4 委員長（当時は特別執行委員となっていた。第5、1、(1)において同じ。）が参加した。また、同人は、同月20日に開催された団体交渉にも参加した。【甲17、第5回審問 Y 5 証人(21～22頁)】

第4 当委員会の判断

1 両当事者により確認された争点

本件の争点は、以下のとおり確認されている。

- (1) 労働協約第3条の趣旨はどのようなものか。
- (2) 農協の労働協約改定の申入れに係る一連の行為は、労組に加入する者の範囲に関して労組の運営に支配介入したものといえるか。
- (3) 平成18年度の人事異動において労組役員は支所長に昇格せず、他の労組員が昇格したことは、労組役員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか。
- (4) 平成18年3月13日の異動内示におけるY2常務理事の昇格対象労組員に対する言動は、労組からの脱退を働きかけた支配介入に当たるか。
- (5) 農協が労組との団体交渉に上部団体である単協労連役員が参加することを拒否したか否か、拒否したとすれば正当な理由はあったか。

そこで、以下この争点にしたがって順次判断する。

2 労働協約第3条の趣旨（争点1）

- (1) 本件労使間においては、農協に労組未加入者及び労組脱退者の解雇義務が課せられていない極めて不完全な形ではあるが労働協約第3条及び第8条によりユ・シ制が採用され、同第3条第1項ただし書が、非組合員の範囲を定めているものであることについては、当事者間に争いはない。しかし、協議条項の趣旨の解釈には、労使の主張に隔たりがある。

すなわち、労組は、非労組員とされる「経営者の地位にある者及び見習・嘱託・臨時雇用者」であっても、それらの者と労組とが協議すれば、労組員として留まることができるという趣旨であると主張する。一方、農協は、協議すべきは農協と労組であり、その協議の結果により、「経営者の地位にある者」等が労組員として留まることができるという趣旨であると主張する。

労組の主張によれば、非労組員とされる者を農協の関与なく、労組と労組員が決定できることとなり、農協の主張によれば、農協との協議なくしては、

これを決定できないこととなる。

- (2) 労働協約第3条第1項ただし書の文言からは、協議条項の協議主体が誰であるか必ずしも明確ではない。しかし、本件労働協約は農協と労組の間で締結されたものであるから、労働協約上の手続は、原則として労働協約の締結当事者である農協と労組が履行するものと解されるべきである。

したがって、協議条項についても、格別の協議主体が明示されていなければ、農協と労組が協議すべきものと解されるところ、農協と労組以外の協議主体を明示する文言は認められない。

- (3) また、協議条項を労組の主張のように解すると、労組の意思如何でユ・シ制が適用される労組員の範囲が決定されることとなり、労働協約第3条第1項ただし書が非組合員の範囲を画していることの意義を失うこととなる。農協がこのことを承知の上で、ユ・シ制を含む労働協約を締結したものととは考え難い。

- (4) さらに、第3、5、(5)で認定のとおり、労組が農協に交付した「労働協約に関する見解について」と題する書面には、2か所で協議条項の協議主体を農協と労組としている記載があり、これは本件における労組の主張とは異なっている。

この記載について、申立人は、本件審問において、誤りであったと述べた。しかし、労組が作成し、農協に正式に交付した書面の中に、上記記載が存在することは、協議条項の常識的な理解が、協議主体は農協と労組であると解するのが相当であることを示すものと思料する。

- (5) 以上のとおりであるから、協議条項は農協の主張のとおり、「経営者の地位にある者」等について、労組員として留めるか否かを農協と労組が協議するものと解釈されるべきものと判断する。

- (6) しかしながら、現実には以下のとおり、協議条項は農協の主張する解釈に沿って運用されなくなっていたという経緯がみられる。

第3、4、(3)のとおり、平成7年には労組副執行委員長が協議条項の協議主体は労組と労組員であるとの考えを有していたことが認められる。また、「経営者の地位にある者」であって労組員である者の状況をみると、第3、4、(4)のとおり、平成7年7月には課長ら9名の「経営者の地位にある者」

が労組を脱退しているが、別紙2のとおり、平成9年度から「経営者の地位にある者」であって労組員である者の数は急増していることが認められる。

(7) 一方、第3、4、(6)及び5、(1)のとおり、平成12年には当時代表監事であったY3副組合長が、協議条項に関する労組の考えを前労組執行委員長から聞いていたこと、また、監査報告で労働協約第3条が労組により遵守されていないことを指摘したことが認められ、農協は、労組員の範囲が拡大されていることを認識するとともに、協議条項についての労組の解釈も承知していたものと推測される。

ところが、農協は、Y3副組合長が同職に就任した平成16年までは、労組が労組員の範囲を拡大していることに関して、労組に対して、労働協約第3条の遵守を申し入れるなどの具体的な対応をしておかなかった。

このような状況からみると、労働協約締結後しばらくは協議条項が農協の主張する解釈のとおり運用されていたとしても、その後、農協は、労組の協議条項の解釈及びそれによる労組員の範囲の拡大を長年放置していたものと認められる。この結果、労組が部長等の幹部職員の地位にある者まで労組員としたことにより、労組が労組法第2条に適合することを疑われる状況に至ったことが、本件当事者間の正常な労使関係を損う原因となったものと思料する。

(8) なお、協議条項の解釈に係る労使の対立の根底には、労働組合員の範囲の取扱いに係る労使の考え方の相違がある。

すなわち、労組は、労組員の範囲は労組が自主的に決定すべきもので、それを可能とするのが協議条項であると考えている。これに対し、農協は、ユ・シ制を採用している以上、非組合員の範囲は明確でなければならないから、「経営者の地位にある者」は原則として非労組員とされるべきであり、協議条項は、農協の定例的人事異動と労組の定期大会の時期が異なっているため、その間「経営者の地位にある者」に昇格した者であっても非労組員としない暫定的措置を予定したものと認識している。

確かに、労組の主張のように、労働組合員の範囲は本来労働組合が自主的に決定すべきものであり、使用者がこれに容喙すべきものではないが、非組合員の範囲について、労働協約が締結されれば、労使の合意として、原則と

してこれによるべきである。この点について、労組は、労働協約第3条の運用において、「経営者の地位にある者及び見習・嘱託・臨時雇用者は除く」と定めた非組合員の範囲の取扱いに係る原則を、例外規定である協議条項の労組側の解釈・運用によって、いわば骨抜きにしてきたというべきであり、これは労使関係の秩序を乱すものであったと思料される。一方、農協が認識するところにより労働協約が締結されたものであるとしても、上記(7)のとおり、農協は長年にわたり、労組員の範囲が拡大されてきたことを放置してきたという経緯がある。

上記のとおり本件当事者双方とも労働協約第3条の運用に問題があったことを勘案すると、同条の取扱いについて、これまでの経過を踏まえ、労使間で十分に協議し、解釈に争いが生じないよう規定の明確化を図ることが必要であり、このような方法で今後円滑な労使関係を再構築することが望ましい。

3 労組員の範囲に関する支配介入（争点2）

- (1) 労働協約の締結当事者は、相手方当事者に対し、労働協約の履行や改定について、自由に自らの意見を表明することができるが、その意見の表明が労働組合の運営に介入し、その弱体化を図る態様のものである場合には、不当労働行為に該当する可能性が生ずる。

以下、この観点から、申立人が一連の支配介入と主張する農協の行為について検討する。

- (2) 第3、5、(2)のとおり、Y3副組合長がX3 労組執行委員長を役員室に呼ぶなどして、管理職が労組に加入していることは問題であること、管理職を労組員の範囲から除くこと、労働協約の改定に必ずべきことを複数回にわたり述べたことが認められる。

Y3副組合長がこのような発言に及んだのは、第3、4、(7)で認定したとおり副組合長就任当時には、総務管理部長、2名の支所長及びその他1名の4名を除いては、すべての常勤職員が労組員であったという状況の中、労組が労働協約第3条第1項ただし書の規定を遵守せず、不当に労組員の範囲を拡大していたと考えていたため、これに対する意見や意向を労組に伝えよ

うとしたものと思料される。また、その態様をみると、労組執行委員長のみを役員室に呼びつけたこともあったが、同時に威圧を加えるような行為があったとまでは認めることはできない。したがって、これらの行為が労組の運営に対する介入であるとまでは認められない。

- (3) 第3、5、(4)から(7)までのとおり、平成16年11月、農協は労働協約第3条の改定を提案し、90日後には労働協約は失効すると通告したが、90日後に至っても失効しなかったこと、その間の経労会議で、農協が、「経営者の地位にある者」が労組に加入することは法律違反であり、これを容認し、又は奨励することは農協の不当労働行為にもなると主張したことが認められる。

農協の労働協約改定案は、労使の解釈が対立していた協議条項を労働協約第3条第1項ただし書から除くことを主眼とするものである。この改定案によると、「経営者の地位にある者」は例外なく非労組員とされ、特別の事情があって労組役員を継続する必要がある者を労組に残すことができず、また明らかに労組法第2条ただし書第1号に抵触する可能性のない者まで労組員の範囲から除かれることとなるから、労組としては受け入れ難い提案だったと思料される。

しかし、農協は、労組が協議条項の解釈を誤り、労働協約第3条第1項ただし書の規定を遵守せずに労組員の範囲を不当に拡大しているとの認識に基づき、この状況を正すことを意図して、労働協約の改定を提案をしたものと考えられる。加えて、協議条項の協議主体は2、(5)のとおり農協の主張するように農協と労組とするのが相当であることから、農協の提案は根拠のないものとはいえず、労組にとって厳しい内容だったとしても、直ちに不当ということとはできない。

農協が、労働協約が90日後に失効する旨通告したことは、実質的に労働協約の解約を通告したものとみられるが、定められた手続に従って労働協約を解約することに原則として制約はないところである。また、農協には、解約通告により、労働協約改定案の受入れを強く促す以上に、ことさらに労組の運営に打撃を与えようとする意図があったとまでは認められない。さらに、実際には解約通告を撤回した結果となったため、労働協約はそのままで以降も有効に存続したことも認められる。

農協の経労会議での発言は、労使が自由に議論を交わすべき団体交渉に代わる交渉の場での発言であり、農協が自らの労働協約の解釈に基づく意見を表明したものであるから、労組の運営に介入しその弱体化を来たすものとは判断することができない。

- (4) 第3、5、(10)から(12)まで及び(14)のとおり、平成17年11月、農協は、再度労働協約の改定を労組に求め、現行労働協約の解約を通告したが、通告期限が到来しても労働協約は解約されなかったことが認められる。

農協の労働協約改定案は、従前提案したものと同一であり、(3)で判断したとおり、本件改定案を提案すること自体を不当だとする理由はない。また、労働協約の解約の申入れについても、(3)で判断したのと同様、労組の運営に打撃を与える目的があったとまでは認められない。さらに、労働協約は解約されず、その後も有効に存続したことも認められる。

- (5) 以上のとおり、農協の労働協約改定の申入れに係る一連の行為は、労働協約の改定提案及び解約申入れ並びに意見の表明であり、その内容及び態様を検討すると、いずれも労組の運営に介入し、その弱体化を図るものとははいえないから、不当労働行為には該当しないと判断する。

- (6) なお、申立人は、農協理事会におけるY3副組合長の発言により農協の不当労働行為意思は明らかであり、また、争点3から5までの対象となっている労使紛争における農協の行為も、労組員の範囲について介入する意思の表れであると主張する。しかし、(5)のとおり、農協の労働協約改定の申入れに係る一連の行為は、その内容及び態様からして不当労働行為とは認められない。

4 労組役員の昇格に係る不利益取扱い(争点3)

- (1) 第3、6、(6)のとおり、平成18年度の人事異動においては、考査役支所次長であった労組執行委員長及び副執行委員長(以下「労組執行委員長ら」)は支所長に昇格せず、労組執行委員長らが所属する支所においては、副考査役であった労組役員ではない労組員が支所長に昇格していることが認められる。

また、第3、6、(1)のとおり、Y3副組合長は、労組執行委員長らが支

所長に昇格させない理由として、「3人は優秀なことは分かっている、喉から手が出るほどほしいが、団交に出る皆さんに組合を辞めてくれとはいえなし、そんなことを言って不当労働行為になると困ります。」と述べたことが認められる。

さらに、農協は、労働協約の遵守を労組員に求め、これを遵守できないのであれば、新しい労働協約の締結を提案するとしていた過程で、労組執行委員長らが労働協約第3条を履行する意思がないことを明言し、新しい労働協約の締結に全く関心を示していなかったことを勘案すると、労組員のうち労組執行部3名を昇格させなかったことには正当性、妥当性があると主張する。

以上からすると、農協が、支所長に要求される能力を有すると認めていた労組執行委員長らを、あえて支所長に昇格させなかったのは、労組執行委員長らが労組役員であったことを理由としていることは明らかである。

- (2) 農協は、労組執行委員長らを支所長に昇格させなかった理由として、支所長の職務権限と労組に対する忠誠心とが抵触するおそれがあることを挙げる。

支所長は支所職員に対して一般的な指揮命令権限を有しているとしても、支所長の業務中人事労務に関する決裁権限をみると、第3、6、(8)のとおり、支所職員の課内配置及び担当業務の決定、支所職員の早出、残業、休日勤務（出勤）の承認、支所職員の休暇、欠勤、早退、遅刻の承認、支所職員の国内出張命令、支所課長の事務引継に限られていることが認められる。

また、別紙2のとおり、かつては、労組三役であり、かつ、支所長である者が複数いたことが認められる。さらに、農協は、支所長の職務権限と労組に対する忠誠心とが抵触するとの点につき、具体的に主張立証することはなかった。

したがって、支所長の職務権限についてみる限り、労組に対する忠誠心とが抵触するおそれがあるとの農協の主張は認められない。

- (3) また、農協は、労組執行委員長らを支所長に昇格させなかった理由として、労働協約の遵守を労組員に求め、これを遵守できないのであれば、新しい労働協約の締結を提案するとしていた過程で、労組執行委員長らが労働協約第3条を履行する意思がないことを明言し、新しい労働協約の締結に全く関心

を示していなかったことを挙げる。

確かに、2、(5)で判断したとおり、協議条項の解釈については、農協の主張が妥当であるから、労組執行委員長らが「労働協約第3条を履行する意思がないことを明言し、新しい労働協約の締結に全く関心を示していなかった」とみた農協が、労組執行委員長らの態度を問題視することも理解できないわけではない。

しかし、一方で、農協が自らの解釈に従った協議条項の履行による労働協約第3条の遵守を求めたことに対し、労使交渉の場で、労組執行委員長らが労組の立場から農協と対立する主張を行うことは正当な組合活動であり、これを非難することはできないというべきである。

したがって、労働協約に対する労組執行委員長らの発言や態度をもって、労組執行委員長らを昇格させない理由とする農協の主張に合理性はない。

(4) なお、農協が労使関係を正そうと意図して、労働協約の遵守を求めるなど労組に働きかけていたことは非難されるべきではないが、労組員の範囲の拡大を長年放置していたという経緯に鑑みれば、労組執行委員長らを昇格させないという対抗措置をとったことはいささか性急に過ぎたといわざるを得ない。農協としては、労働協約に関する労組との協議を継続しつつ、労組役員としての活動が支所長の職務遂行に支障となるとの懸念があったなら、その懸念を払拭するよう配慮することを要請した上で昇格させるなど状況に即した対応もとり得たのではないかと考えられる。

(5) 以上のとおり、農協が労組執行委員長らを労組役員であることを理由として支所長に昇格させなかったことは、正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いであると判断されるから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

5 労組員に対する脱退勧奨（争点4）

(1) 第3、6、(2)のとおり、Y2常務理事が、「経営者の地位にある者」への異動該当職員に対し、個別に人事異動内示を行う際、「労働協約を知っているかい。」と述べて、労働協約第3条第2項の「経営者の地位にある者とは、室長、部長、次長、本所課長、及び支所長、支所長代理をいう。」という部

分を指さしたことが認められる。また、監査課長に昇格する者に内示を行う際には、決算監査指摘事項の「労働組合の中に管理職も労働組合員として加入していることは不適切と考慮される。」という部分を示したことが認められる。

- (2) Y 2 常務理事の言動が行われた背景には、第 3、5 で認定した一連の経過から窺えるように、農協は、労組が労働協約第 3 条第 1 項ただし書の規定を遵守せずに、労組員の範囲を不当に拡大しているとの認識に基づき、この状況を正すため労働協約を遵守することを労組に求めていたという事情があったものと認められる。

本件言動があった平成 18 年 3 月当時の労組員の状況をみると、第 3、4、(9)のとおり、総務管理部長ら 4 名を除いては、すべての常勤職員が労組員であり、農協が原則として非労組員であるべきだと主張している「経営者の地位にある者」の大部分が労組員となっていたことが認められる。そのため、農協が、このような状況が農協の運営に対する支障となると危惧しても無理からぬところであったと思料される。

- (3) Y 2 常務理事が労働協約のうち第 3 条の部分だけを示したことは、「経営者の地位にある者」は原則として非労組員であるべきである旨を伝えようとしたものであり、また、監査課長に昇格する者に、決算監査指摘事項中の管理職が労組員であることは不適切である旨の記載部分を示したことは、昇格した上で労組に留まることには支障がある旨を伝えようとしたものと解される。

そうすると、Y 2 常務理事の言動は、農協の労組に対する対応の一環として行われたものであって、労働協約の遵守を求め、上記決算監査指摘事項にあった労組員の範囲の運用を正すことを意図したものとみるべきであり、労組を弱体化しようとの意図をもって行われたものとはいえない。

- (4) また、Y 2 常務理事の言動は、直接的かつ明確に労組からの脱退を働きかけたものではなく、しかも、その場限りの行為に留まっていると認められるから、直ちに労組の弱体化を来たすことを危惧すべき態様であるということはいえない。

加えて、この言動によって、実際に労組を脱退した者はなく、労組に対す

る影響があったとも認められない。なお、監査課長については、第3、4、(10)のとおり、平成18年6月、労組が自らの判断で非労組員としていることが認められるのであって、Y2常務理事の言動が労組脱退の原因となったものではない。

- (5) 以上のとおりであるから、Y2常務理事の言動は、労組を弱体化しようとの意図により行われたものとは認められず、また、労組からの脱退を強く示唆したものとは解され難く、かつ、軽微な行為であったとも認められるので、この一事をもって労組に対する支配介入を行ったとまでは判断することはできない。

6 単協労連役員の団体交渉不参加（争点5）

- (1) 第3、7、(7)及び(8)のとおり、平成17年8月8日開催された団体交渉に関して、労組が事前に単協労連役員の団体交渉への出席を認めるように求めたところ、Y5部長は「遠慮願いたい。」と答えたこと、団体交渉中に改めて単協労連のX4委員長の出席を申し入れると、Y3副組合長は、労組を労働組合とみていない、職員の過半数を組織している団体に過ぎない、労働組合でない団体が参加している上部団体の参加は認められない旨を述べ、結局X4委員長は出席しなかったことが認められる。

Y5部長の「遠慮願いたい。」という発言は、単協労連役員の団体交渉への出席を断る趣旨だと解される。また、団体交渉において、Y3副組合長が、上部団体の参加は認められない旨発言したことは、X4委員長の出席を拒否する姿勢を明確にしたものといわざるを得ない。

- (2) 農協は、労組が事前に協議することなく、単協労連のX4委員長の出席を求めたことを問題とし、上部団体役員が参加しなくても解決することを示唆したが、労組が納得しなかったものだと主張する。

労組がX4委員長の出席を求めたのは、X4委員長に団体交渉の権限を委任し、交渉担当者として参加させ、交渉力の強化を図ろうとしたものと解することができる。労組法第6条によると、労働組合の委任を受けた者は、使用者と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有するのであるから、労組は、交渉権限を委任することによって交渉担当者を自由に選任で

きる。加えて、本件当事者間においては、労使双方の団体交渉担当者を誰にするかについて事前に協議を要する旨の労働協約の規定や労使慣行はないことが認められるから、交渉権限の委任を受けたX 4 委員長を団体交渉に出席させることについて、農協と事前に協議する義務はないというべきである。

したがって、事前協議がなかったことを問題とする農協の主張に根拠はない。

- (3) 第3、7、(13)及び(14)のとおり、平成18年3月31日開催された団体交渉の前日、労組が、文書及び電話で単協労連役員の団体交渉出席を求めたところ、Y 5 部長が「遠慮願いたい。」と答えたこと、団体交渉に単協労連役員は出席しなかったことが認められる。

(1)の場合と同様、Y 5 部長の回答は、単協労連役員の団体交渉への参加を断ったものと解される。

- (4) 第3、7、(16)及び(17)のとおり、平成18年6月22日開催された団体交渉の前に、団体交渉申入書の単協労連役員が出席する旨の記載について、Y 3 副組合長が修正を求めたこと、修正した申入書を改めて労組役員が持参すると、Y 5 部長は「遠慮願いたい。」と答えたこと、団体交渉には単協労連役員は出席しなかったことが認められる。

Y 3 副組合長が、団体交渉申入書の「・・・県単協労連の役員が出席します。」との記載を、「・・・県単協労連の役員を出席させたく、ご理解をいただきますようお願い致します。」と細部にわたり修正するよう求めたことは、単協労連役員が団体交渉に出席するためには、農協の承認を要するとの考えを労組に受け入れさせることにより、単協労連役員の出席を断念させようと図ったものとみられる。

また、労組が、Y 3 副組合長の求めに応じて文言を修正したにもかかわらず、Y 5 部長の回答は、単協労連役員の団体交渉への参加を断ったものといわざるを得ない。

- (5) 農協は、労組が、単協労連役員の出席を求める理由等を明らかにして、農協と事前に協議することはなかったため、Y 5 部長が、今回は「遠慮されたい。」と伝えたのだと主張する。

確かに、第3、7、(14)のとおり、平成18年3月31日開催された団体交渉

において、Y 6 組合長が、単協労連役員の団体交渉参加について「双方の事務局できちんと整理を付けた上で、入っていただく。」と発言し、労組もこれを了解していることが認められる。

しかし、(2)で述べたとおり、労組は原則として交渉担当者を自由に選任し、団体交渉に出席させることができるのであって、農協と事前協議を行う義務はない。

仮に、上記Y 6 組合長の発言を労組が了解したことにより、当事者が事前協議が必要であると認識していたとしても、労組が、団体交渉申入書を農協に提出し、Y 3 副組合長の求めに応じて文面を修正した上、改めて労組役員がY 5 部長のもとへ持参し、単協労連役員の出席を求めた一連の折衝をもって、事前の手續は尽くされたと判断される。

したがって、労使合意に反し事前協議がなかったという農協の主張を採用することはできない。

- (6) 以上のとおりであるから、農協は団体交渉そのものを拒否したわけではないが、正当な理由なく単協労連役員が団体交渉に出席することを拒否する態度を示したため、労組は単協労連役員を団体交渉に参加させることを断念したものであり、農協の行為は労組の団体交渉遂行に支障を与えるものとして労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

第5 結論

1 救済方法

- (1) 第3、7、(21)のとおり、平成18年12月の2回の団体交渉に単協労連のX 4 委員長が出席したことが認められる。しかし、農協が今後再び単協労連役員の出席を拒否するおそれなしとはしないので、主文2のとおり命じるのが相当と思料する。
- (2) 申立人は、謝罪文の手交及び掲示を求めるが、今後の労使関係を配慮すると、主文1及び2のとおり命じるのが相当と思料する。

2 法令上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条の12及び労

働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成20年 1月23日

長野県労働委員会

会長 渡邊 裕 印