

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X組合

再 審 査 被 申 立 人 Y会社

上記当事者間の中労委平成9年（不再）第43号事件（初審大阪府労委平成5年（不）第12号事件）について、当委員会は、平成28年9月7日第217回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同森戸英幸出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 本件再審査申立てを棄却する。
- 2 組合員A1のチーフ・ビジネス・カウンセラー相当職への昇格に関する本件追加救済申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 再審査申立人X組合（以下「組合」という。）は、再審査被申立人Y

会社（本件初審申立て時における被申立人は、B1会社であったが、その後、後記第3の1(1)の数次の組織変更等により現在に至っている。以下においては、これらの期間を通じて「会社」という。）が、①会社において非労働組合員の範囲とされていたチーフ・ビジネス・カウンセラー（以下「CBC」という。）及びCBCと同クラスの職位（以下「CBC相当職」という。）に、昭和63年から平成5年（以下、「平成」の元号を省略する。）にかけて、多数の従業員を昇格させ、これにより組合の組織対象者を大幅に減少させたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に、②元年の団体交渉における組合の求めにもかかわらず、CBC及びCBC相当職への昇格基準を明らかにせず、昇格基準について組合と協議しなかったことが労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、5年3月26日、大阪府地方労働委員会（当時。現在は、大阪府労働委員会。以下、両時期を通じて「大阪府労委」という。）に救済申立てを行った。

(2) 大阪府労委は、上記(1)①及び②の会社の各行為はいずれも不当労働行為に該当しないとして、9年5月28日、組合の申立てを棄却し、同年9月4日、当事者双方に対し、命令書を交付した（以下「初審命令」という。）。

(3) 組合は、9年9月10日、初審命令を不服として、当委員会に対し、本件再審査を申し立てた。

組合は、さらに、本件再審査申立事件が係属中である27年9月28日に、会社が、9年に組合の組合員A1に対しCBC相当職への昇格の打診を行いながら、結局同人の定年退職時である14年4月まで昇格させなかったことが労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、本件再審査申立事件に追加する救済申立てを行った（以下「追加救済申立て」という。）。

(4) 本件は、上記組合の再審査申立て及び追加救済申立てに係る事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) C B C及びC B C相当職を非労働組合員とする取扱いを撤回し、両職を労働組合員有資格者とする事
- (2) C B C及びC B C相当職への昇格基準の明示及び協議
- (3) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載
- (4) A 1をC B C相当職に昇格させたものとしての取扱い（上記1(3)の追加救済申立てに関して）

3 本件の争点

- (1) 会社が、会社において非労働組合員の範囲とされていたC B C及びC B C相当職に多数の従業員を昇格させ、組合の組織対象者を減少させたことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。（争点1）
- (2) 会社が、組合が求めたC B C及びC B C相当職への昇格基準を明らかにせず、昇格基準について組合と協議しなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に当たるか。（争点2）
- (3)ア 追加救済申立ては、労組法第27条第2項の申立期間を過ぎ、又は労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第54条第1項の再審査の範囲を超えるものとして、不適法な申立てか。
イ アで適法な申立てである場合、会社が、A 1を同人の定年退職時までC B C相当職に昇格させなかったことは労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか。（争点3）

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（C B C及びC B C相当職への昇格による組合員対象者の減少）について

(1) 組合の主張

ア 会社は、昭和48年に、実務経験を積んだ従業員が管理職になれないという不満を抱えていた事態を打開するため、上級専門職制度を導入し、その後、昭和63年に、上級専門職のうちマーケティング・レプリゼンタティブの職位名をCBCに名称変更し、以降、5年にかけて、会社において非労働組合員の範囲とされていたCBC又はCBC相当職に多くの従業員を昇格させることによって、組合の組織対象者を大幅に減少させた。このことは、組合員の範囲を自主的に決定するという組合の権利をないがしろにするだけでなく、積極的に妨害し、組合の自主的決定に干渉するものであり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ CBC及びCBC相当職への昇格による組合員対象者の減少が支配介入に該当することは、A2のCBC昇格及び組合からの脱退という事情からも裏付けられる。すなわち、組合の組合員のうちCBCに昇格したのは、A2のみであったが、同人は、CBCへの昇格に伴って会社により組合から脱退させられたのである。

初審命令は、A2は組合に対し脱退の意思を表明したことにより昇格時には組合員ではなくなっていたとしている。しかし、組合規約は組合員の加入及び脱退は中央執行委員会の承認によると定めているところ、A2は昇格時まで脱退届を提出しておらず脱退は承認されていなかったのであるから、初審命令は事実を誤っている。

(2) 会社の主張

ア CBCは従前から上級専門職として位置付けられていたマーケティング・レプリゼンタティブの職位名を変更したものであり、職位を新設したものではない。会社では、従前から上級専門職を非労働組合員として取り扱っており、このような取扱いについて、A3組合（以下

「A3」という。)及びA4組合(以下「A4」という。)との間で、上級専門職を非労働組合員とする労働協約を締結している。したがって、名称変更されたCBC及びCBC相当職を非労働組合員の範囲とすることに何ら問題はない。他方で、会社は、組合との間では非労働組合員の範囲に関する労働協約を締結していないが、組合は、CBCへの名称変更以前においては、上級専門職を非労働組合員の範囲とする従前からの取扱いに何らの異議も唱えていなかった。

なお、会社が上級専門職制度を導入したのは、従業員の処遇改善等を目的としたものであり、昭和63年の管理職昇格基準の緩和やCBCへの名称変更も同様の目的によるものである。

このように、CBCへの名称変更は単なる職位名の変更であり従前の取扱いと変わらず、上級専門職の導入や管理職昇格基準の緩和も合理的な経営施策であることからすれば、支配介入には該当しない。

イ A2はCBCへの昇格より3年以上も前の昭和61年2月18日に、組合を脱退したことを会社に通知しており、A2がその頃組合を脱退したことは明らかであるから、A2の脱退はCBCへの昇格と無関係である。

2 争点2 (昇格基準についての協議を行わないこと等) について

(1) 組合の主張

会社は、元年の団体交渉において組合が求めたCBC及びCBC相当職への昇格基準を明らかにせず、昇格基準について組合と協議していない。これらの会社の行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するとともに、組合の弱体化を図る支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張

管理職であるCBC及びCBC相当職への昇格基準は、会社の人事権に属する事項であり、組合員の労働条件に関わるものではないから、会

社には組合と協議すべき義務はない。

3 争点3（A1の不昇格）について

(1) 組合の主張

ア 会社がA1をCBC相当職に昇格させなかったことについては、争点1及び争点2と密接な関連性を有する問題であり、新たな独立した申立てには当たらないから、「初審において請求した範囲」を超えるものではなく、また、労組法第27条第2項の申立期間内に行われたものと解するべきであって、適法な追加救済申立てとして不当労働行為該当性が判断されるべきである。

イ 9年に、A1の直属の上司であるB2課長は、A1に対し、CBC相当職への昇格の打診を行った。A1の報告を受けて、組合のA5委員長が、B2課長の上司であるB3部長と面談したが、結局A1はCBC相当職に昇格しなかった。このように会社は、A1に対しCBC相当職への昇格の打診を行いながら、結局同人の定年退職時である14年4月まで昇格させなかったものであり、A1が昇格しなかったことは、同人が組合の組合員であることを理由とする差別的取扱いである。

(2) 会社の主張

ア 会社がA1をCBC相当職へ昇格させなかったことを内容とする追加救済申立ては、明らかに初審における救済申立事実とは異なり、初審における救済申立事実と密接に関連する事実でもないから、労委規則第54条第1項に反するものとして却下されるべきである。

また、この点をしばらく措くとしても、組合の追加救済申立ては行為の日から既に1年以上が経過しているのであるから、労組法第27条第2項により却下されなければならない。

イ A1のCBC相当職への不昇格が不利益取扱いに該当するとの組合主張は争う。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、従前B4会社と称していたところ、昭和57年3月にB1会社に商号を変更し、12年2月にB5会社に組織変更した後、14年6月にB6会社（以下、組織変更前のB7会社であった頃を含めて「B6」という。）等と合併してB8会社となり、その後、24年5月21日に、グループ会社の再編により現在の合同会社に組織変更した。会社は、肩書地に本社を置き、全国に支店、営業所、油槽所等を有し、原油の輸入・精製・販売等を行っており、25年末の従業員は601名であった。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置き、本件初審結審時（8年6月28日）には会社及びB6の従業員及び元従業員であった35名の組合員により組織されていたが、その後、組合員の定年退職等により、会社に従業員籍を有している組合員は存在しなくなり、現在は会社を退職した元従業員により組織されている。本件再審査結審時（28年4月26日現在）の組合員は29名であった。

なお、会社には、本件初審結審時において、組合のほかに、A3（昭和27年結成）及びA4（昭和49年結成）があった。組合は、後記2(1)のとおり、A3から分離・独立して昭和57年9月25日に結成された。

2 組合結成に至る経緯とその後の労使関係

(1) 昭和56年頃、A3内部において、組合員に対する解雇、配置転換命令等の撤回闘争の是非等をめぐって意見の対立が生じ、昭和57年8月頃までにA3は事実上分裂状態となり、同年9月25日、A3執行部の方針に反対を表明していた同労組の組合員らによって、組合が結成された。

(2) 昭和57年10月14日、組合は、会社に対し、組合結成を通告するとともに、労使の基本姿勢に関する団体交渉の開催を要求した。

さらに、同月18日、組合は、会社に対し、組合本部役員の氏名の通告を行うとともに団体交渉の開催を督促したところ、会社は、新労働組合の結成が明確になるまで、団体交渉申入れ、ストライキ通告等に対する態度を留保する旨回答した。

- (3) 昭和57年11月5日、組合は、会社に対し、今後は組合の組合員の賃金からチェック・オフした組合費を組合の預金口座に振り込むよう申し入れたが、会社は、組合員らがA3を脱退したか否かが不明であるとして、A3組合員としてのチェック・オフを継続した。

その後、会社は、昭和58年4月分以降について上記チェック・オフを停止したが、既にチェック・オフした組合費については組合に渡さなかった。このため、組合は、昭和60年12月9日、チェック・オフした組合費の支払を求めて大阪地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起し、同裁判所は、元年10月19日、組合の請求の全部を認容する判決を言い渡した。会社は、同判決を不服として上訴したが、大阪高等裁判所は同判決を一部変更して組合の請求を一部認容する判決を言い渡し、最高裁判所は同判決に対する会社の上告を棄却し、5年3月25日、大阪高等裁判所判決が確定した。

- (4) 昭和58年6月14日以降、会社は、組合と団体交渉を行うようになった。

- (5) 昭和59年4月20日、組合は、春闘要求実現、昭和51年及び昭和57年に解雇された組合員3名の解雇撤回、組合費の返還等を掲げて、全国的規模でストライキを含む争議行為を行い、組合員及び支援者約100名が会社大阪支店内でデモ行進等を行った。

上記ストライキに参加した組合員5名は、建造物侵入の容疑で逮捕、起訴され、昭和63年3月29日、大阪地方裁判所は、組合員5名の有罪判決を宣告した。組合員5名はこの判決を不服として上訴したが、5年11

月25日、最高裁判所において組合員5名の有罪が確定した。

昭和59年7月24日、会社は、業務命令違反及び違法な組合活動を行ったとして、上記組合員5名を懲戒解雇した。同年8月20日及び同年12月24日、組合は、組合員5名の懲戒解雇等が不当労働行為であるとして、会社及び当時の会社管理職であった個人6名を被申立人として、大阪府労委に救済を申し立て（大阪府労委昭和59年（不）第51号及び同第80号事件）、大阪府労委は、16年11月5日、個人6名に対する申立てを却下し、会社に対する申立てを棄却した。組合はこれを不服として当委員会に再審査を申し立て（中労委16年（不再）第65号事件）、同事件は本件再審査結審時現在、当委員会に係属中である。

- (6) 組合は、昭和57年の組合結成以降、上記事件以外にも、全国各地で、会社又はB6を被申立人とする多数の不当労働行為救済申立てを行っており、本件再審査結審時現在、組合又はその下部組織が当事者となっている再審査事件は、本件及び上記事件も含め19件が当委員会に係属中である。

3 会社におけるCBC等の位置付け及び非労働組合員の範囲についての労働協約

- (1)ア 昭和48年4月、会社は、上級専門職という部下を持たない職制を新たに設け、これを会社に従前からあるスーパーバイザーという部下を持つ職制と同等の管理職であると位置付け、このうち営業担当の上級専門職として、本社及び支店にセールス・レプリゼンタティブの職位を置いた。また、会社では当時、営業担当の一般従業員はセールスマンと呼ばれていた。

なお、セールス・レプリゼンタティブと同時に会社に置かれた同クラスの職位は、下記(5)の表中「昭和48年4月」欄のとおりである。

- イ 上級専門職が新設された昭和48年当時、会社における労働組合はA3のみであり、A3と会社が締結していた労働協約には、非労働組合員

の範囲は「スーパーバイザー以上の職にある者」と規定されていた。また、昭和49年にはA4が結成され、A4と会社との間で労働協約が締結されたが、同協約では、非労働組合員の範囲は「監督者以上の職にある者」と規定された。

会社とA3及びA4との間では、上記各労働協約に基づき上級専門職を非労働組合員とすることに争いはなかった。

- (2) 昭和55年1月、会社は、セールス・レプリゼンタティブの職位名を、本社ではスタッフ・セールス・アシスタントに、支店ではマーケティング・レプリゼンタティブにそれぞれ変更し、また、セールスマンの職位名をセールス・レプリゼンタティブに変更した（下記(5)の表中「昭和55年1月」欄参照）。
- (3) 昭和63年1月、会社は、管理職への昇格年齢が高くなり過ぎているとして、上級専門職への昇格基準を緩和し、同年6月1日付けで新基準による昇格を実施した。
- (4) 昭和63年7月1日、会社は、マーケティング・レプリゼンタティブの職位名をCBCに、セールス・レプリゼンタティブの職位名をビジネス・カウンセラーにそれぞれ変更した（下記(5)の表中「昭和63年7月」欄参照）。
- (5) 上記(1)ア、(2)及び(4)の職位名の変遷の概略は、次のとおりである。

昭和48年4月	昭和55年1月	昭和63年7月
本 社（上級専門職）		
セールス・レプリゼンタティブ	スタッフ・セールス・アシスタント	同 左
スタッフ・エンジニア	同 左	同 左
スタッフ・アナリスト	同 左	同 左
スタッフ・エコノミスト	同 左	同 左

スタッフ・アカウント	同 左	同 左
スタッフ・バイヤー	同 左	同 左
スタッフ・カスタム・アシスタント	同 左	同 左
スタッフ・ゼネラル・サービス・アシスタント	同 左	同 左
スタッフ・セキュリティ・アシスタント	同 左	同 左
支 店（上級専門職）		
セールス・レプリゼンタティブ	マーケティング・レプリゼンタティブ	CBC
トレーニング・インストラクター	同 左	同 左
クレジット・カウンセラー	同 左	同 左
スタッフ・エンジニア	同 左	同 左
スタッフ・オペレーションズ・アシスタント	同 左	同 左
支 店（一般職）		
セールスマン	セールス・レプリゼンタティブ	ビジネス・カウンセラー

(6) 昭和63年7月7日、会社は、営業担当の従業員等が全社的規模で参加する「全国セールス・レプリゼンタティブ会議」を開催し、その席上、同月1日付けでセールス・レプリゼンタティブの職位名をビジネス・カウンセラーに変更したことを発表し、その理由について、石油業界を取り巻く環境の変化に対応し、セールス・レプリゼンタティブの役割を代理店の中・長期的な経営計画に関する助言等にまで拡大するためである旨説明した。

(7) 会社は、CBCに対して、ビジネス・カウンセラーと同様に担当者として

して営業活動に直接従事させ、ビジネス・カウンセラーに対する業務指示権限、業績評価や昇進・異動等についての直接の権限等を与えておらず、CBC相当職も同様であった。他方、会社は、CBC及びCBC相当職に対しては、遅刻・早退等就業時間の厳格な管理は行っておらず、一般従業員とは異なる方法で業績評価を行っており、就任後すぐに管理職として必要な知識・技能のトレーニングである新任監督者訓練を行い、同トレーニングの中には、労務管理や一般従業員に対する人事考課訓練も含まれていた。また、会社は、CBC及びCBC相当職に対して、会社の経営方針等が伝達される管理職会議への参加を義務付け、また、CBC及びCBC相当職と部下を持つ職制であるスーパーバイザーとの間で人事異動も行っていた。

4 CBCへの職位名変更後の労使関係等

- (1) 昭和63年8月30日、組合は、会社との団体交渉において、セールス・レプリゼンタティブからビジネス・カウンセラーへの職位名の変更は労働条件の変更であり、組合と協議すべき事項であるにもかかわらず、会社が組合との協議を経ることなく一方的に行ったとして、①職位名変更の背景と目的は何か、②労働の内容はどのように変わるのか、③人員削減が目的ではないのか等について釈明するよう求めた。

これに対し、会社は、①職位名変更の目的は、代理店等の顧客に対する指導・助言が重要な業務であると再確認すること等であり、②業務については、パーソナルコンピュータを導入して効率化、省力化を図る予定であるが、③人員削減が直接の目的ではない旨回答した。

- (2) 昭和63年11月30日、A4と会社は、昭和61年の春闘交渉以降継続案件としていたユニオン・ショップ協定（以下「ユ・シ協定」という。）を締結した。この交渉中、組合は会社に対し、上記協定の締結はA4の組織拡大を援助するものであるとして、交渉の停止を要求していた。

その後、会社は、組合に対し、A4と会社とのユ・シ協定と同内容の協定等の締結を提案し、元年2月9日、同協定等の締結を議題とする団体交渉が開催された。この席上、組合は、①労働組合に加入していないことを理由に解雇しないこと及び②労働組合に加入していない者の労働条件について組合と協議することを条件として、会社の提案を受け入れてもよい旨回答した。

これに対し、会社は、同年5月10日に開催された団体交渉において、①ユ・シ協定は労働組合員であることを雇用条件とするものであること及び②労働組合に加入していない者の労働条件について、その者を代表して交渉する権限のない組合と交渉することはできないことを理由として拒否し、結局、会社と組合の間では上記協定等は締結されなかった。

(3) 会社における労働組合員有資格者（会社とA3及びA4との労働協約に基づく労働組合員有資格者と組合の組合員をいい、CBC及びCBC相当職を含まない。）の比率は、昭和62年には60.9%であったところ、昭和63年には59.2%、元年には55.9%、2年には51.8%、3年には47.9%、4年には45.5%、5年には44.9%に減少した。

(4) 元年4月21日、組合は、会社との団体交渉において、CBC及びCBC相当職への昇格基準を明らかにし、昇格基準について組合と協議するよう求めた。

これに対し、会社は、管理職への昇格基準は会社の人事権に属することであり、組合員の労働条件には関わらないから、昇格基準を組合に明らかにすることはできず、昇格基準について組合と協議する考えはない旨回答し、昇格基準を示さなかった。

(5) 元年5月15日、組合は、会社との団体交渉において、CBC及びCBC相当職を非労働組合員としないよう要求するやり取りの中で、CBC及びCBC相当職の昇格基準について質問した。これに対し、会社は、能力、

業績、経験などからみて管理職としてふさわしいかどうかによって決める旨回答した。

(6)ア 元年6月1日、ビジネス・カウンセラーの職位にあったA2はCBCに昇格した。

同人は、昭和61年2月17日までに、組合に対して脱退の意思を表明し、翌18日、会社に対し、「通知書」と題する書面で、「私儀、1986年2月17日をもって、X労組を脱退しました。つきましては、2月18日以降の同組合の指令等は、私とは関係ありません。又、過去に出した、同組合の組合費の引去依頼は本書面をもって、停止致します。」と通知した（同書面にある「X労組」は組合を指す。）。この通知を受けて会社は、A2の組合費のチェック・オフを停止した。

しかし、組合は、組合規約に「第8条（脱退）組合員が組合を脱退するときは、所定の脱退届書に、その理由を明記し、中央執行委員に申し出て、中央執行委員長の承認を受けなければならない。」と定められていることを根拠に、A2が脱退の手続を定める同規約に反して脱退届を提出していないとの理由で、同人の脱退を承認しなかった。

イ 元年6月6日、組合は、会社との団体交渉の席上で、A2のCBCへの昇格について、会社が、A2を含め約60名の従業員をCBC及びCBC相当職に昇格させ、非労働組合員扱いとした取扱いについては了解し難く、A2がCBCに昇格したことにより直ちに組合の組合員としての資格を喪失するものではないから、同人の組合員資格について協議することを求める旨通知した。

これに対し、会社は、A2は組合の組合員ではないと認識しており、組合の組合員でない者や昇格して労働組合員資格を喪失した者について組合と協議する必要はなく、非労働組合員の範囲について協議する必要があるならば労働協約交渉の中で行う旨回答した。

(7) 元年12月7日、組合は、会社との団体交渉において、CBC及びCBC相当職は、労組法第2条ただし書第1号の「使用者の利益代表者」には当たらず、当然に労働組合員の範囲であるなどとして、CBC及びCBC相当職を非労働組合員として取り扱うことを撤回し、労働組合員有資格者として取り扱うよう会社に要求したが、会社は、CBC及びCBC相当職が非労働組合員の範囲であるかどうかについて協議する場合は労働協約交渉の中で行う旨回答した。

(8) 組合は、2年の春闘要求においても、「非組合員の範囲」について、部下を持たない職制を非労働組合員としないよう要求した。

この要求に対し、会社は、団体交渉において、①CBC及びCBC相当職は、職務上の義務と責任とが労働組合員としての誠意と責任とに抵触する地位にあるから、非労働組合員とすべきである旨、②CBC及びCBC相当職は、賃金及び昇格についてはスーパーバイザーと同様に一般従業員とは異なる管理職の制度が適用され、また、スーパーバイザーとの間で人事異動を頻繁に行っているから、これらの者を、部下を持つ場合は非労働組合員とし、部下を持たない場合は労働組合員有資格者とすることはできない旨、③会社は商社的な構成であり、比較的構成年齢が高く、同じような人員構成の他の会社と比べて会社だけが部下を持たない職制を増やしているわけではない旨回答した。

さらに、組合は、3年ないし5年の春闘要求においても同様の要求を行い、会社は、同様の回答を行った。

(9) 5年3月26日、組合は、大阪府労委に本件救済申立てを行い、同府労委は、9年9月4日、組合の申立てを棄却する初審命令を交付した。

組合は、同月10日、初審命令を不服として、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

(10) 本件再審査結審時に至るまで、会社と組合との間で非労働組合員の範囲

を定める労働協約は締結されていない。

なお、会社とA3及びA4の間では非労働組合員の範囲を定める労働協約が締結されており（前記3(1)イ参照）、会社は、A3組合員又はA4組合員をCBC及びCBC相当職等に昇格させた際、同各労働協約に基づき昇格者が非労働組合員となった旨をそれぞれの労働組合に対して文書で通知し、両労働組合はともにこの取扱いに異議を唱えていない。

- (11) CBCへの職位名変更後、本件再審査結審時に至るまで、A2はさておき、組合の組合員の中でCBC及びCBC相当職に昇格した者はいない。

なお、本件再審査結審時現在、会社においてCBCと同名の職位は存在しない。ただし、CBC及びCBC相当職と同様に、部下を持たないが部下を持つ職制との間で人事異動が行われる管理職に相当する職位は上記時点においても存在している。

- (12) 9年に、組合の組合員であるA1の直属の上司であるB1課長は、A1に対してCBC相当職への昇格の打診を行った。A1は組合に報告し、組合のA5委員長がB1課長の上司であるB2部長と同年6月19日に面談したが、結局A1はCBC相当職に昇格しないまま、14年4月に会社を定年退職した。

- (13) 27年9月28日、組合は、当委員会に対し、追加救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1（CBC及びCBC相当職への昇格による組合員対象者の減少）について

組合は、会社が、会社において非労働組合員の範囲とされていたCBC及びCBC相当職に多数の従業員を昇格させ、これにより組合の組織対象者を大幅に減少させたことが支配介入に該当すると主張する。これに対し、会社は、CBCへの名称変更は単なる職位名の変更であり従前の取扱いと変わらず、上級専門職の導入や管理職昇格基準の緩和も合理的な経営施策であるこ

とからすれば、支配介入には該当しないと主張する。

(1) 組合員の範囲の決定

そもそも、労働組合がどの範囲の労働者を組織対象とするかは労働組合の自主的決定によるべきものであるところ、本件にあっては、会社は、C B C及びC B C相当職について、A 3やA 4との間の労働協約における「スーパーバイザー以上の職にある者」あるいは「監督者以上の職にある者」に属するものとして非労働組合員の範囲であるとの定めに基づき、非労働組合員の範囲として取り扱っていたが（前記第3の3(1)イ）、他方、組合と会社の間では、非労働組合員の範囲に関する合意は存在していなかったことが認められる（同4(10)）。

このように、組合と会社との間には、上記A 3やA 4との間の労働協約と同旨の労働協約ないし合意は存在せず、上記各労働協約の効力は組合には及ばないのであるから、会社が、その従業員を、A 3やA 4との労働協約上非労働組合員となるC B C及びC B C相当職に昇格させることは、組合の組合員の範囲には何らの影響を及ぼさないといえるのであって、会社が組合が自主的に決定すべき組合員の範囲を事実上にせよ一方的に制限するなどしたような事情がある場合を除いては、不当労働行為を問擬することはできないといわなければならない。

以下においては、こうした観点から検討を行う。

(2) C B C及びC B C相当職への昇格による組合への影響

ア C B Cは、昭和48年4月に部下を持たない職制として会社に新たに設けた上級専門職を、会社に従前からあるスーパーバイザーという部下を持つ職制と同等に管理職であると位置付け、このうち、支店に置いたセールス・レプリゼンタティブの職位名を、昭和55年1月にマーケティング・レプリゼンタティブに、昭和63年7月1日にC B Cに変更したものであって（前記第3の3(1)ア、(2)、(4)、(5)）、C B Cは単なる名

称変更にすぎないというべきである。

イ 上記(1)のとおり、組合との間では、非労働組合員の範囲に関する労働協約ないし合意は存在せず、上記A3やA4との間の各労働協約の効力は組合には及ばないのであるから、会社がCBC及びCBC相当職に多数の従業員を昇格させたとしても、組合の組合員ないし組合員となり得る者の範囲が当然に変更されることにはならない。

すなわち、組合は、CBC及びCBC相当職を非労働組合員とすることを制度上において強制されることはないといえる。そして、組合においては、CBC及びCBC相当職にある者を非労働組合員として排除する必要はなく、また、CBC及びCBC相当職に昇格した者を組合に加えることもできるものといえる。

ウ また、CBCへの職位名変更後、A2はさておき、組合の組合員の中でCBC及びCBC相当職に昇格した者はいないのであり（前記第3の4(11)）、CBC及びCBC相当職への昇格によって、本来ならば組合に加入するはずであった者が組合に加入せず、あるいは加入しなくなる可能性があったとする事情は、本件証拠上認められないし、CBC及びCBC相当職への昇格により組合からの脱退を余儀なくされた組合員が存在したとか、CBC及びCBC相当職にある者が組合への加入を妨げられた等の事実も認められない。また、会社が、CBC及びCBC相当職に多数の従業員を昇格させたことが、組合と会社との団体交渉その他の組合活動に影響を及ぼすおそれがあったとも認められない。

エ なお、CBC及びCBC相当職には部下はおらず、CBCは、ビジネス・カウンセラーと同様に担当者として営業活動に直接従事し、ビジネス・カウンセラーに対する業務指示権限、業績評価や昇進・異動等についての直接の権限等を持たず、CBC相当職も同様であったこと（前記第3の3(1)ア、(7)）からすれば、CBC及びCBC相当職は労組法第2

条ただし書第1号の「使用者の利益代表者」には当たらないと解されるから、CBC及びCBC相当職が組合に加入したこと又は組合の組合員がCBC及びCBC相当職に昇格したことによって、組合が労組法上の労働組合であることにも何らの影響も及ぼさないといえる。

(3) 不当労働行為の成否

以上のとおり、会社が、会社において非労働組合員の範囲とされているCBC及びCBC相当職に多数の従業員を昇格させたことは、これにより組合の組織に関する自主性を侵害し、または侵害するおそれがあったものとはいえ、組合が自主的に決定すべき組合員の範囲を事実上にせよ制限するなどした事情は認められないから、労組法第7条第3号の支配介入に該当するということとはできない。

(4) その余の組合主張について

ア 組合は、CBC及びCBC相当職への昇格による組合員対象者の減少が支配介入に該当することは、A2のCBC昇格及び組合からの脱退という事情からも裏付けられると主張する。

しかしながら、A2は、昭和61年2月17日に組合に対して脱退の意思を表明し、翌18日、その旨を会社に対して文書で通知していたのであるから（前記第3の4(6)ア）、会社はA2を組合の組合員ではないと認識していたものとみるのが相当であり、そのような認識を持ったことに合理性がある。しかも、会社は、上記通知を受けて、A2の組合費のチェック・オフを停止し（同4(6)ア）、A2のCBC昇格までの約3年間、そのままの状態が継続していたのである。そうすると、そのような認識を有する会社がA2をCBCに昇格させたことが、会社の支配介入を裏付けるものとはいえない。よって、組合の主張は採用できない。

イ その他、組合は、会社がA4とユ・シ協定を締結し、A4の組織拡大に手を貸す目的や、人員削減を目的としてCBC及びCBC相当職に大

量昇格させたなどとも主張するが、組合主張の事実を認めるに足る証拠は存せず、前記(3)の判断を左右しない。

2 争点2（昇格基準についての協議を行わないこと等）について

- (1) 組合は、会社が、CBC及びCBC相当職への昇格基準を明らかにせず、昇格基準について組合と協議しなかったことは団体交渉拒否及び支配介入に該当すると主張する。これに対し、会社は、管理職であるCBC及びCBC相当職への昇格基準は、会社の人事権に属する事項であり、組合員の労働条件に関わるものではないから、組合と協議すべき義務はないと主張する。
- (2) そこで、CBC及びCBC相当職への昇格基準に関する組合と会社の協議の状況についてみる。

元年4月21日の団体交渉において、組合が、会社に対し、CBC及びCBC相当職への昇格基準を明らかにし、昇格基準について組合と協議するよう求めたのに対し、会社は具体的な回答を行っていない（前記第3の4(4)）。しかし、同年5月15日の団体交渉において、会社は、CBC及びCBC相当職を非労働組合員としないよう要求するやり取りの中で、CBC及びCBC相当職の昇格基準についての組合の質問に対し、能力、業績、経験などからみて管理職としてふさわしいかどうかを決める旨回答している（同4(5)）。

また、その後の団体交渉の状況をみると、組合は、専ら、CBC又はCBC相当職を非労働組合員扱いとするという「非組合員の範囲」そのものに関する要求を繰り返しており、同団体交渉において、個別の組合員のCBC又はCBC相当職への不昇格等を取り上げるなどして、昇格基準を明らかにするよう求めていた事実は認められない（同4(8)）。

このように、会社は、元年5月15日の団体交渉において、組合の求めに応じ、CBC及びCBC相当職の昇格基準を一応ながら示したといえる

一方、組合は、それ以降の団体交渉において、CBC及びCBC相当職の昇格基準について会社に対し更に具体的な回答を求めることはしていない状況が続き、また、個別の組合員の具体的な業績や経験等に照らして、CBC又はCBC相当職への不昇格等を問題とし、組合と会社との間で交渉事項としていた事実も認められない。

- (3) 以上に加え、会社は、2年ないし5年の春闘要求に係る団体交渉において、CBC及びCBC相当職を非労働組合員の範囲から外すようにとの毎年の組合の要求に対しては、CBC及びCBC相当職が職務上の義務と責任とが労働組合員としての誠意と責任に抵触する地位にあること、賃金及び昇格について一般従業員とは異なる管理職の制度が適用され、スーパーバイザーとの間で人事異動も頻繁に行っていることなど、労働組合有資格者とすることができない理由についてその都度説明していることや（前記第3の4(8)）、組合の組合員がCBC及びCBC相当職に昇格した場合も念頭に、CBC及びCBC相当職の会社における処遇や労働条件等について、組合の要求に即して説明していることを併せ考慮すれば、会社の上記対応が団体交渉を拒否したものとまでいうことはできず、労組法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為は成立しない（なお、当委員会は、25年5月17日付けで、組合に対し、CBC及びCBC相当職への昇格基準についての協議を会社が拒否したとの主張について、「いつ団交を申し入れたのか明らかにすること」、「平成5年までの救済申立てまでにおける団交の経緯はどのようなものであったか、団交議事概要に類するものがあれば提出すること」を求めたのに対し、組合は、25年9月9日付け「準備書面（4）」において、「本件当時の団交記録が散逸してしまい、詳しい団交経過について日を追って明らかにすることは困難を極めている。いつ団交を申し入れたかについては、かかる事情により不明である。」と回答しているところ、昇格基準に関する会社の団体交渉における不当労働行為

の成否に関する判断については、元年4月及び同年5月以降において、これを交渉事項とする団体交渉の申入れとその拒絶が続いていたとは認められない場合には、労組法第27条第2項の申立期間制限への抵触も問題となり得る。)

3 争点3 (A1の不昇格) について

(1) 組合は、本件再審査係属中である27年9月28日に、当委員会に対し追加救済申立てを行い、会社が、9年にA1に対しCBC相当職への昇格の打診を行いながら、結局同人の定年退職時である14年4月までCBC相当職に昇格させなかったことが組合の組合員であることを理由とする差別的取扱いであると主張する。

(2) しかしながら、会社がA1をCBC相当職に昇格させなかったことについては、初審における救済申立ての対象となった事実とは全く別個の事実であり、「初審において請求した範囲」(労委規則第54条第1項)を超えていることは明らかである。

組合は、会社がA1をCBC相当職に昇格させなかったことは本件と密接な関連性を有する問題であり、新たな独立した申立てには当たらないと主張するが、上記のとおりであるので、採用できない。

(3) 加えて、A1が会社を定年退職したのは14年4月なのであり(前記第3の4(12))、27年9月28日に至ってされた追加救済申立てについては、A1の定年退職時からみても1年以上を経過しており、労組法第27条第2項の申立期間を徒過したものであることもまた明らかである。

(4) よって、その余の点について判断するまでもなく、A1のCBC相当職への昇格に関する追加救済申立ては労委規則第33条第1項第3号又は第54条第1項の規定により却下を免れない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てについては理由がないから棄却

し、A1のCBC相当職への昇格に関する本件追加救済申立てを却下する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労委規則第33条、第54条第1項、第55条及び第56条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年9月7日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ・