

命 令 書

申立人 F

被申立人 H

代表者 代表取締役 G

上記当事者間の令和3年(不)第3号事件について、当委員会は、令和4年2月9日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合専従者2名に対する昇等級辞令の取消し
- 2 組合専従者に対する労働協約等に反した人事優遇による支配介入の禁止

第2 事案の概要

本件は、被申立人が、申立外労働組合の組合専従者2名を昇等級させたことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

- (1) 被申立人H（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く、鉄道事業等を事業内容とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約1,500名である。
- (2) 申立人F（以下「申立人」という。）は、会社の従業員であり、後記(3)に記載の申立外労働組合の組合員である。
- (3) 申立外J（以下「申立外組合」という。）は、会社内における労働組合であり、会社とユニオンショップ協定を締結している。

2 本件申立てに至る経緯等について

(1) 会社の社員の職階及び異動等に関する制度について

ア 会社の就業規則（以下「就業規則」という。）の第4条において、会社の社員の職階は、以下のとおり定められていた。

職 階	職 階 名 < >内は略称	
経営職層	経営職1級<M1> 経営職2級<M2>	
指導職層		指導職1級<L1> 指導職2級<L2> (A等級) (B等級) 指導職3級<L3> (A等級) (B等級)
実務職層	(一般部門)	(現業部門)
	実務職1級<S1> 実務職2級<S2> 実務職3級<S3>	特別実務職<特S> 上級実務職<SS> 実務職1級<S1> 実務職2級<S2> 実務職3級<S3>

イ 就業規則には、以下のような規定があった。

「(異動及び職階又は職種の変更)

第52条 会社は、業務の運営上必要があるときは、社員の能力、年齢、性格、意向等を考慮したうえで、その配属、担当業務若しくは勤務場所を変更し、又は職階若しくは職種を変更することがある。

(昇職及び降職)

第53条 社員の昇職又は降職に関する事項については、別に定める。」

ウ 会社と申立外組合は、180条以上の条項のある包括的な労働協約（以下「基本労働協約」という。）を締結していた。基本労働協約には、以下のような規定があった。

「第20条 組合員の職階は、別表（職階表）のとおりとし、職種とは、従事する職務の内容に即して定めた部内役職とする。

2 会社は、組合員の昇職（降職を含む。）については、別に定める昇職等取扱要項により行う。」

なお、「別表（職階表）」は上記ア記載の表と同じ表であった。

エ 上記ウ記載の基本労働協約第20条第2項に記載されている昇職等取扱要項（以下「昇職等取扱要項」という。）には、以下の記載があった。なお、昇職等取扱要項も会社と申立外組合の間で締結した労働協約に当たる。

(ア) 「I 昇職（降職を含む。）」として、以下の記載があった。

「4. 指導職における昇職基準

(1) 指導職3級<L3>A等級への昇等級

指導職3級<L3>B等級に在籍する者の中から、人事考課により選考して指導職3級<L3>A等級に昇等級させる。

(2) 指導職2級<L2>B等級への昇等級

指導職3級<L3>A等級に在職する者の中から、人事考課により選考して指導職2級<L2>B等級に昇職させる。この場合、指導職3級<L3>における在職年数が5年以上であることを要件とする。

(3) 指導職2級<L2>A等級への昇等級

指導職2級<L2>B等級に在籍する者の中から、人事考課により選考して指導職2級<L2>A等級に昇等級させる。

(4) 指導職1級<L1>への昇職

指導職2級<L2>A等級に在職する者の中から、人事考課により選考して指導職1級<L1>に昇職させる。この場合、指導職2級<L2>における在職年数が5年以上であることを要件とする。」

(イ) 「II 職階制度の運用」として、以下の記載があった。

「職階制度の運用については、各職階の職責に対する能力、適性及び達成度を本位として行ない、その人事考課は、原則として次の要件を基準に行う。」

「(5) 指導職3級<L3>B等級から指導職3級<L3>A等級への昇等級
指導職3級<L3>の期待像を安定して十分に満たすことができる。」

「(7) 指導職2級<L2>B等級から指導職2級<L2>A等級への昇等級
指導職2級<L2>の期待像を安定して十分に満たすことができる。」

オ 会社人事部による「一般社員向け」の「平成20年4月実施 新人事処遇制度について」と題する書面（以下「人事処遇制度説明文書」という。）には、「指導職層における期待像」と題する表が別紙1-1として末尾に添付されていた。

当該表では、「期待像」は「職責」と「業務遂行能力」に分けられており、内容は、次のとおりであった。

(ア) 指導職3級の期待像の職責は、「日頃から問題意識を持って担当業務の遂行に当たり、保有する能力を存分に発揮して、付加価値を創造する。」、「指導職層としての自覚を持って、下位資格者に業務を適切な指示・指導を行う。」となっていた。

(イ) 指導職2級の期待像の職責は、「日頃から革新に向けて、担当業務の遂行のみならずチーム内外の関連する業務に積極的に関わり、保有する能力を存分に発揮した創意工夫に富んだ取り組みにより、付加価値を創造する。」、「指導職層の中堅としての自覚を持って、下位資格者の能力に応じた的確な指導を行う。」となっていた。

(ウ) 業務遂行能力については、「問題発見力」、「革新力」、「計画立案力」、「実行力」、「リーダーシップ」、「育成指導力」に分けて、それぞれについて、職階に応じた定めが文章で記載してあった。

(2) 組合専従者に関する規定等について

ア 就業規則には、以下の規定があった。

(ア) 休職の「種類」を定めた第54条には、「社員は、次の各号の一に該当するときは、それぞれ当該各号のとおり休職を命ぜられることがある。」として「(4) 労働組合事務に専従したとき 特別休職」との規定があった。

なお、同条に定める休職には、「特別休職」以外に「傷病休職」、「依願休職」、「出向休職」、「待命休職」があった。また、「公職に就任し、その公務のため会社業務の遂行に著しい支障を来すとき。」も「特別休職」として規定されていた。

(イ) 「休職期間」を定めた第55条には、「前条第1項各号の休職の期間は、それぞれ次の各号に定めるとおりとする。」として「(4) 特別休職 労働組合事務に専従し、又は公職に在任する期間」との規定があった。

(ウ) 「休職期間と勤続年数」を定めた第58条には、「休職期間は、勤続年数に参入する。ただし、傷病休職の期間及び依願休職の期間は、この限りではない。」との規定があった。

イ 基本労働協約等には、以下の内容が規定されていた。

(ア) 基本労働協約の第22条の内容は、「社員は、」が「組合員が」となっている以外は、前記ア(ア)とほぼ同一の内容であった。

(イ) 基本労働協約の第23条の内容は、前記ア(イ)とほぼ同様の内容であった。

(ウ) 基本労働協約に関する「了解事項(第23条関係)」として、「4 傷病休職

期間及び依願休職期間は勤続年数（年次有給休暇の算定基準となる勤続年数を除く）に算入しないものとし、その他の休職期間は勤続年数に通算する。」という、前記ア(ウ)と同様の内容の記載があった。

(エ) 基本労働協約の第180条には、以下のような規定があった。

「第180条 会社は、組合員が組合事務に専従することを認める。

2 組合事務専従者は、専従期間中、特別休職とし、賃金は支給しない。

3 組合事務専従者の人数及び取扱いは、交渉により、別に定める。」

(オ) 上記(エ)記載の基本労働協約第180条第2項の組合事務専従者（以下「専従者」という。）の取扱いに関して、覚書（以下、この覚書を「基本労働協約第180条覚書」という。）があり、そこに以下のような規定があった。

「(5) 会社は、専従者の原職は、原則として保障し、専従期間終了後は、その職に復帰させる。」

「(11) その他前各号に規定のない事項については、一般休職者に準じて取り扱う。」

(3) 本件申立てに至る経緯

ア 平成20年4月、会社においては、それまでの家族手当に代わり、次世代育成支援金を支給する制度が開始された。

同26年3月、申立人は、次世代育成支援金を5年間、過剰に受給していたことについて、会社から返還を求められ、その後、当該金額を返還した。

イ 平成28年6月7日、同年8月28日及び同年12月3日、申立人は、会社社長もしくは会社の親会社社長に対し、申立外組合の専従者の人事に関する申立人の意見等を記載した内容証明郵便を送付した。

ウ 平成28年8月3日及び同月10日、上記イ記載の同年6月7日に申立人が会社社長に送付した内容証明郵便に関して、会社の運輸部営業課の課長補佐（以下「E課長補佐」という。）が申立人と面談を行った。

E課長補佐は、①基本労働協約の原職復帰に関しては、不当に降格をされないなどのための、そこを保障するためのものである旨、②復職時に昇職した専従者1名については、その復職のタイミングで改めて能力、適性を判断した旨、③特別休職中の組合員に対して特別な厚遇をしているという認識はない旨、等を述べた。なお、E課長補佐は、同31年4月、人事部に異動した。

エ 令和2年7月22日、申立外組合と会社は、「公休変更に伴う勤怠取扱いについて」の確認書を作成した。当該確認書には、これまで口頭で確認していたものを、労使双方にて改めて書面で取り交わす旨の記載があった。

オ 令和2年8月1日付けで、会社は、申立外組合の専従者であったC（以下「C

組合員」という。)を「休職指導職2級B等級」から「指導職2級A等級」に、同じく専従者であったD(以下「D組合員」という。)を「指導職3級B等級」から「指導職3級A等級」に昇等級させる辞令を発令した。

なお、C組合員は平成28年7月1日から、D組合員は平成24年7月1日から申立外組合の専従者となっており、この辞令発令の時点においても専従者であった。令和2年10月20日頃、申立外組合と会社は、定年延長に関する合意を行い、合意書を作成した。これに関して、同年9月頃、申立人は56歳到達後の本給減額等が不利益変更であるとして、発起人として、これに反対する署名を集める活動を行った。

令和3年1月12日、申立人は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

申立書には、前記第1の「請求する救済内容の要旨」記載の内容の救済を求める旨、及び会社がC組合員及びD組合員を昇等級させたことは「人事優遇による支配介入」である旨等が記載されていた。

第4 争 点

- 1 申立外組合の組合員である申立人は、後記争点3に係る不当労働行為の救済を求める申立適格を有するといえるか。
- 2 本件申立ては、労働委員会規則第33条第1項第1号若しくは同項第6号又はその両方に該当するといえるか。
- 3 会社が、令和2年8月1日付けで、C組合員を指導職2級A等級に、D組合員を指導職3級A等級にする辞令を発令したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。

第5 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(申立外組合の組合員である申立人は、後記争点3に係る不当労働行為の救済を求める申立適格を有するといえるか。)について

(1) 申立人の主張

申立外組合の役員に対する昇級人事による支配介入は、組合組織を構成する組合員個々人の団結権を侵害する行為であり、労働組合の集団自治や集団的基盤に影響を及ぼすものである。

また、支配介入の保護法益は労働者の団結権であるから、労働者である申立人個人の団結権を侵害する行為となる支配介入に対しては労働者個人の救済申立ては認められるものである。これは、労働組合という集団の協約自治によって得られる利益を保護することに繋がるのであり、使用者の干渉による労働組合の弱体化を防ぐことにもなる。

なお、既に大阪府労働委員会命令において、支配介入について組合員個人による申立適格を認める判断がなされている。

以上のとおり、申立人には不当労働行為救済申立ての申立適格があるといえる。

(2) 被申立人の主張

本件申立ては、申立外組合の組合員である申立人が、会社の人事異動が人事優遇による支配介入であると主張する、組合員個人による不当労働行為救済申立ての事件である。

しかし、労働組合法第7条第3号の趣旨からすれば労働者個人の申立適格は認められない。労働組合法第7条第3号で「支配介入」が禁止されている趣旨は、労働組合の自主性や組織力が使用者の干渉行為により弱体化させられることを防止するところであり、「支配介入」行為は労働組合に対する不当労働行為である以上、その救済申立ては当該労働組合がするものであるから、労働者個人が救済申立ての適格を有しないことは自明である。ただ、労働組合がいわゆる御用化しているような場合で、組合員個人の申立てが認められることで労働組合の自主性や組織力が維持されるような特段の事情がある場合には、組合員個人による申立てを認めるべきであるかもしれないが、申立外組合は労働組合として正常な組織をもって自主的に運営されており、個人に救済申立てを認めなければならない特段の事情があるものではない。

最高裁判所判決（平成16年7月12日判決）において、最高裁判所は組合員個人に支配介入の申立適格を認めているが、評釈において、同判決の射程については、労働組合の組合員個人について、「直接または間接的な利害関係の存在」が存在する場合に申立適格を認めるという従前の命令例を踏襲したものにとどまると解されている。本件申立てでは、請求する救済の内容の第1項は申立人以外の組合員の昇等級に関するものであり、第2項も申立外組合の専従者に関するものであり、どちらも申立人には何ら「直接または間接的な利害関係」は存在しないのであるから、上記最高裁判所判決の射程は及ばない。

以上のとおり、申立人には、申立人が請求している救済の内容につき、申立適格が欠けることから、本件申立ては却下を免れない。

2 争点2（本件申立ては、労働委員会規則第33条第1項第1号若しくは同項第6号又はその両方に該当するといえるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、申立書において「不当労働行為を構成する具体的事実」に関する申立人の主張が明確でないため、労働委員会規則第33条第1項第1号に該当する旨主張するが、申立人は、準備書面等において、争点3に関する主張を明らかにして

いる。

イ 会社は、既に申立外の第三者に実施されている昇格・昇給を撤回ないし取り消した場合、労働条件の一方的な変更となり、労働条件の不利益変更とならざるを得ず、労働契約法に抵触する旨主張する。

しかし、本件申立ては、基本労働協約に反して行った人事を問題としたものであり、労働組合法第16条により、労働協約に定める労働者の労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効となるのであるから、昇格・昇給を取り消したとしても、労働条件の一方的変更には当たらず、労働条件の不利益変更とならないことは明らかである。

また、会社が行った昇等級辞令を会社が取り消すことが法令上又は事実上実現不可能であるとはいえない。

以上のとおりであるから、本件申立ては、労働委員会規則第33条第1項第6号には該当しない。

(2) 被申立人の主張

ア 本件申立てにおける複数回の求釈明を経て、ようやく、申立人の主張するところの「不当労働行為を構成する具体的事実」の趣旨が争点3に関するものであることが明らかになった。したがって、本件申立ての審査計画策定時点において、労働委員会規則第33条第1項第1号の該当性に関する問題は解消されたものと思われ、その意味で、この点に関する会社の主張は撤回する。

イ 本件申立てにおける申立人の請求する救済の内容は、既に申立外の第三者であるC組合員及びD組合員に実施されている昇格・昇給（既に当該兩名との間で成立している労働条件の変更）の撤回ないし取り消す旨を求めるものであるところ、かかる労働条件の一方的な変更は、いわゆる労働条件の不利益変更とならざるを得ず、労働契約法第8条及び第9条により、当該労働者の同意なしには実現することができない。

そのため、仮に当該労働条件の変更を取り消す救済命令が発せられても、それによって、兩名の昇格・昇給が取り消されることはなく（救済命令が兩名の労働条件を拘束することはなく）、かつ、会社において、当該救済命令に基づいて兩名の昇格・昇給を一方的に取り消すことは、法律上できない。

したがって、特に請求する救済の内容の第1項については、法令上・事実上実現不可能な請求にほかならない。

以上の次第で、少なくとも、請求する救済の内容第1項については、労働委員会規則第33条第1項第6号による却下を免れない。

3 争点3（会社が、令和2年8月1日付けで、C組合員を指導職2級A等級に、D組

合員を指導職3級A等級にする辞令を発令したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 会社が、令和2年8月1日付けで、C組合員を指導職2級A等級に、D組合員を指導職3級A等級にする辞令を発令したことは、基本労働協約等に反した人事優遇による不当労働行為である。

会社が、基本労働協約や人事処遇制度に反した昇職や昇等級の人事優遇を専従者に対して行うことは、使用者による組合役員懐柔であり、組合活動の弱体化となる、人事権による組合活動への支配介入である。

イ 本件申立てにおいて、申立人が最も述べたいことは、会社が、C組合員及びD組合員を昇等級させたことは、明らかに基本労働協約第180条覚書第5号に違反するということである。

基本労働協約第180条覚書第5号及び同11号によれば、専従者が復職する際には、専従前の職で復帰すると定められている。会社は、これは昇職を妨げるものではない旨主張するが、この主張はどこにも明記されたものではなく、一般組合員にも周知されていないのであるから、会社のこの主張には根拠が存在しない。仮に、会社の主張するような協約ならば、「会社は専従者の原職は原則として保障する」のみのはずである。しかし、「専従期間終了後は、その職に復帰させる」と明確に記載されているのであるから、その職に復帰させることのできない昇職を禁ずる協約なのである。

昇職させなければ専従者に対する不利益取扱いになるとも会社は主張するが、労働協約において定められていることを労使双方で遵守するのが協約自治である。使用者である会社の心慮によって、労働協約の解釈を歪めることがあってはならない。協約自治が脅かされれば、労働組合法や憲法で保障する団結権が無価値となる。

なお、基本労働協約違反を主張すべき立場である申立外組合の専従者が永年に渡り、昇職、昇等級していることからみても、申立外組合として会社に対して基本労働協約違反を主張した事実がないことは明らかである。申立人は個人として、会社に対し専従者に対する昇職、昇等級が基本労働協約違反であることを主張してきた。

ウ 会社の人事処遇制度においては、「指導職3級B等級からA等級への昇等級及び、指導職2級B等級からA等級への昇等級については現職階の期待像を安定して十分に満たすことが期待できること」と定められている。ここにある期待像とは、「職責」と「業務遂行能力」とに分けられており、人事考課とは職務成果と

業務遂行能力で構成されている。いずれも現職階の業務を行った上での評価基準を設けているのであるから、業務を行っていない専従者の期待像ははかれないのである。

会社は、「期待像」は「職階」に関するものであって、具体的な「職務」そのものに対応するものではない旨主張するが、これは、歪んだ解釈によって、判定要素も必要としない会社の一方的な心慮によって昇等級させていると、会社自らが主張していることとなる。すなわち就業規則を遵守せず、専従者には昇職の要件は在職年数のみで、昇職させるという優遇を行っているのである。

会社は、組合専従期間中であっても、組合専従期間前の人事考課によって現職従業員とのバランスを失しない程度で昇職等を行う取扱いを構築した旨主張するが、これに照らせば、専従者は、固定された人事考課によって、リスクなく常に、昇等級を見送られることがないのであり、これも一般従業員と比べて優遇を受けているといえる。

エ 指導職における昇等級は、毎年8月1日付けと定められている。しかし、専従者は、復帰する際の7月1日や9月1日に昇等級していることがある。

これについて、会社は、もともと特別休職期間中に昇等級すべきだったものが留保されていたに過ぎないと主張するが、一方、E課長補佐は、復職の際に改めて能力・適性等を判断する旨述べている。仮に、専従以前の人事考課によって昇等級させると判断し、専従期間中であるから留保させた状態であるなら、復職のタイミングで改めて判断する必要はない。専従期間ではなくなった時点で昇等級するはずで、復職時に再度判断してはならないはずであり、この点、会社の主張は矛盾しており、昇等級を留保していたとする主張は後付けの主張というほかない。つまり、専従者には8月1日以外にも、復職時と併せ複数回の昇等級の機会があり、一般従業員とはかけ離れた優遇を受けていることは明らかである。

オ 専従者に対する人事優遇による支配介入によって、申立外組合の組合員が受けた不利益は以下のとおりである。このようなことができるのは、人事優遇を受ける組合役員の懐柔が行われているからである。

(ア) 令和3年4月1日実施の定年延長に関する労働協約の締結については、その内容が、①56歳到達後は加齢毎に本給が4.0%減額になること、②特別昇給が廃止になること、の労働条件の不利益変更を含むものであった。そのため、申立人は組合内部で自らが発起人となり、不利益変更反対の署名活動を展開した。しかし、勤務抜き（基本労働協約に定められた、会社の認める就業時間内の組合活動を指す）の申立外組合の役員が、この署名活動を妨害し、署名した者にも取消勧奨を行った。このような署名取消勧奨を行えたのは、労働条件を引き

下げようとする会社の意向に従う組合役員によって行えたものである。

- (イ) 申立人が労働基準監督署へ申し出た、4か月ごとにある公休変更月における時間外労働時間数から2時間を減ずる取扱いについて、労働基準監督署より調査を受けた際に一般組合員には何らの確認もなく確認書が交わされた。組合員の意思確認なしで確認書を交わせるのは会社意向のみを重視する組合役員によるものである。
- (ウ) 就業場所から次の就業場所への移動時間が労働時間であるか否かという煩雑な問題に対して、組合員に一切知らせることなく、組合は会社と確認書を交わした。申立人は、確認書が提出された労働基準監督署から聞き及んだため知り得たのであるが、他の組合員については、その確認書の存在すら知らされていない。このような未公表の確認書が交わせるのも組合役員である専従者懐柔によるものである。
- (エ) 令和元年の申立外組合の委員長の辞任による補充選挙は、辞任発表もなく突然選挙告示されたのであるが、会社は、当該選挙が行われることを事前に知り得ていた故に、選挙管理委員の勤務抜きを承認したのである。また、令和2年の組合役員選挙日程がコロナ禍を理由に延期されたことも、一般組合員には周知されなかったのであるが、専従者の特別休職延長を承認した会社は事前に知り得ていたといえる。組合運営に関わる事項でさえ会社と組合役員のみで情報の共有がされており、組合員としての知る権利が奪われていることも不利益である。
- (オ) 申立人が個人として受けた不利益は、平成26年に発覚した次世代育成支援金過払い問題がある。申立人が離婚に伴い、受給資格がないにも関わらず、同支援金が5年間支給されていた問題で、これに関する会社からの不当な扱いの救済を申立人が申立外組合に求め相談した。しかし、当時の申立外組合の役員は、会社の対応に問題なしとして、離婚時に必要書類を調べて提出しなかったのが悪い旨の会社と同じ答弁をした。

これにより、申立人は1年以上もの間、個人で会社と争い、最終的には、会社が全面的に非を認め、謝罪を受けたのであるが、個人で会社と争うことは心身ともに大変な負担であった。

- カ 以上のとおり、会社が専従者2名について、人事処遇制度における人事考課の対象ではないにもかかわらず選考を行い、基本労働協約に反して組合専従から復帰する際の原職復帰を否定する昇等級を行ったことは、労働組合法においては協約自治及び団結権を侵害する懐柔行為なのである。

申立外組合の中心的な役員を抱え込むことで労働組合の自主性を奪い、消失さ

せ、もって申立外組合を構成する申立外組合員全体に不利益を与えているといえる。

これらすべての事情は、申立外組合の自主性を失わせる、会社による狡猾な御用組合化策動であり、会社によって行われた支配介入による不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が、令和2年8月1日付けで、C組合員を指導職2級A等級に、D組合員を指導職3級A等級にする辞令を発令したことは、基本労働協約や昇職等取扱要項に則って行われたものにほかならず、何ら労働組合法第7条第3号の不当労働行為足り得ない。

イ 会社と申立外組合との間で締結している基本労働協約の第20条第2項は、「会社は、組合員の昇職（降職を含む。）については、別に定める昇職等取扱要項により行う。」との定めが置かれ、これに基づき、昇職等取扱要項が労使合意のもとで策定されている。しかるに基本労働協約での「組合員の昇職」として当該組合員が専従者か否かを問題としていないことから明らかなおり、昇職等取扱要項も、専従者への適用が排除されていない。

申立人は、基本労働協約第180条覚書第5号に基づき、専従者の昇職・昇等級が予定されていない旨主張するが、当該定めは、専従者に関して、復職後の職階や業務が不利益にならないように「原職」の原則保障をして、復職時の職階や業務の不利益変更を防止しているものに過ぎず、何ら専従者の昇職・昇等級を禁ずる内容ではない。

そして、専従者については、基本労働協約第22条第4号に基づく特別休職となるところ、基本労働協約第23条で、当該特別休職は勤続年数に通算の対象となっている。この点は、就業規則第55条、同第58条でも同様である。勤続年数は、昇職・昇等級の要件になっているところ、専従者の専従の期間についてこのような取扱いをしていること自体、専従者についても昇職・昇等級の対象から除外していないことの証左である。

また、専従者が昇職に要する試験を受験することは許容されてきており、専従者が現に試験を受験して合格している者がいることは、申立外組合においても専従者が昇職・昇等級の対象になることを広く許容していることの証左である。

以上の次第で、昇職等取扱要項に則って専従者の昇職・昇等級を行うことは、組合との基本労働協約等に基づく取扱いであることから、何ら支配介入足り得ない。

ウ 会社は、「人事考課」につき、指導職3級B等級から同A等級への昇等級、ないし、指導職2級B等級から同A等級への昇等級においては、人事考課に特段の

問題がなければ、一定年数勤続している者を昇等級させており、①直前の人事考課で問題があった者、②それ以前の人事考課で事故やミスなどによって人事考課に問題のあった者、③体調面で不安の生じた者、については昇等級を見送る運用がなされている。

したがって、組合専従期間中であっても、「勤続年数」が通算される結果、各職階における勤続年数の要件を満たし、組合専従前の人事考課において特段の問題がなかった者（昇職させるうえで支障のある考課ではなかった者）については、専従期間中であるか否かを問わず、昇職とすることがある。

これは、専従の期間が長期間にわたる者について昇職を認めない場合、専従を希望する者が存在しなくなり、結果的に申立外組合の組織を弱体化させるという懸念に基づき、他の現職従業員とのバランスを失しない程度で昇職を行う取扱いを構築したものとなっている。

上記のとおり、昇職・昇等級において「人事考課」による選考が行われるのは、現職者も専従者も同様である。しかるに、特別休職中の者（専従者）については現実の労務の提供が行われていないのであるから、実労働に対する人事考課は行い得ないところ、特別休職中の者を他の労働者よりも不利益に取り扱わないという観点から、昇職の判定に際して休職直前の人事考課を参照し、これより引き下げることはしていない。

なお、申立人は「指導職の期待像」について縷々主張しているが、ここでいう「期待像」というものは「職階」に関するものであって、具体的な「職務」そのものに対応するものではない。すなわち、かかる期待像は、多岐にわたる業務を行う従業員を広く想定して、職責や期待する業務遂行能力を集約させたものであり、特定の業務を遂行することのみを想定しているものではない。

エ 専従者のみに昇職等の機会が複数回あるということではなく、特別休職をしていない「現職者」と同一の機会に昇職を行っている。

この点、申立人との過去の会話で、E課長補佐が「復職に際して改めて能力、適性を判断」した旨の会話があるが、これは、特別休職に入る前の人事考課に基づいて、復職のタイミングで改めて能力、適性を判断することを述べたものであるので、昇職等取扱要項に基づく取扱いと何ら異なるものではなく、複数回昇等級の機会を与えたものでもない。

オ C組合員及びD組合員の昇等級について

(ア) C組合員は、専従前の職階は指導職2級B等級であり、平成28年から専従になり、特別休職となった。

指導職2級B等級から同A等級への昇等級については、人事考課による選考

のみによって行われる。しかるにこの人事考課による選考については、人事考課上特段の問題がなければ、一定年数勤続している場合に要件を満たすとの取扱いがなされているところ、C組合員においては、専従以前の人事考課において、昇等級を見送る必要があるような事象は検出されなかった。結果、C組合員は、他の非専従者である従業員と同一機会である令和2年8月1日付けで、指導職2級A等級に昇等級した。

上記のとおり、C組合員が指導職2級A等級に昇等級したことは、昇等級取扱要項に則って行われたものにほかならない。また、この昇等級について、申立外組合から何らの異議・異論もなされていないことも、当該昇等級が昇職等取扱要項に則って行われたものであることの証左である。

(イ) D組合員は、専従前の職階は実務職1級であり、平成24年から専従になり、特別休職となった。

実務職1級から指導職3級B等級への昇職については、①勤続3年以上、②登用試験及び人事考課による選考が必要になるが、D組合員は平成28年に指導職層への登用試験を受験し、その試験結果やその他の要件も充足したため、非専従者である他の従業員と同一機会である同年4月1日付けで、指導職3級B等級に昇職した。

そして、指導職3級B等級から同A等級への昇等級については、人事考課による選考のみによって行われる。しかるにこの人事考課による選考については、人事考課上特段の問題がなければ、一定年数勤続している場合に要件を満たすとの取扱いがなされているところ、D組合員においては、専従以前の人事考課において、昇等級を見送る必要があるような事象は検出されなかった。結果、D組合員は、非専従者である他の従業員と同一機会である令和2年8月1日付けで、指導職3級A等級に昇等級した。

上記のとおり、D組合員が指導職3級A等級に昇等級したことは、昇等級取扱要項に則って行われたものにほかならない。また、この昇等級について、申立外組合から何らの異議・異論もなされていないことも、当該昇等級が昇職等取扱要項に則って行われたものであることの証左である。

カ 本件申立てを行う背景事情として申立人が主張する定年延長や申立人本人の次世代育成支援金に関わる事項等については、いずれも否認ないし争う。この点に関する申立人の主張の趣旨や位置づけには不分明なところがある上、かなり過去のものや本件とは関係がないものばかりである。

キ 以上のとおり、会社が、令和2年8月1日付けで、C組合員を指導職2級A等級に、D組合員を指導職3級A等級にする辞令を発令したことは、基本労働協約

や昇職等取扱要項に則ったものであり、申立人の主張するような、申立外組合の専従者に対して「基本労働協約及び人事処遇制度に反した人事優遇による支配介入」をしていないことも明らかである。

第6 争点に対する判断

1 争点1（申立外組合の組合員である申立人は、後記争点3に係る不当労働行為の救済を求める申立適格を有するといえるか。）について、以下判断する。

(1) 本件申立ては、申立外組合の組合員である申立人が、会社が労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為を行ったとして、救済申立てを行った事件であるところ、会社は、申立人個人は申立適格に欠ける旨主張する。

そこで、組合員個人が、同条第3号の不当労働行為を理由として救済申立てを行った場合の申立適格の有無について、以下検討する。

(2) 不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労働組合法第7条の規定の実効性を担保するために設けられたものである。この趣旨に照らせば、使用者が同条第3号の不当労働行為を行ったことを理由として救済申立てをすることについては、当該労働組合のほか、その組合員も申立適格を有すると解される。

(3) この点について、会社は、労働組合法第7条第3号で「支配介入」が禁止されている趣旨は、労働組合の自主性や組織力が使用者の干渉行為により弱体化させられることを防止するところにあることから、不当労働行為救済申立ては当該労働組合がするものである旨、労働者個人が申立適格を有しないのは自明である旨、ただ、労働組合がいわゆる御用化しているような場合で、組合員個人に救済申立てを認めなければならない特段の事情がある場合には組合員個人による申立てを認めるべきであるかもしれないが、申立外組合にはそのような特段の事情はない旨、組合員個人に支配介入の申立適格を認めた最高裁判所判決は直接又は間接的な利害関係の存在がある場合のものと解釈されるところ、本件申立てはそれに該当しない旨等を主張する。

確かに、申立人とC組合員及びD組合員の昇等級との間には、直接的な利害関係は認められない。しかしながら、本件申立てについてみると、争点3の申立人の主張にあるように、申立人は、まさに会社が申立外組合の専従者に対する人事優遇により申立外組合の懐柔が行われたとして支配介入を主張しているのであるから、実際に申立外組合に対する懐柔が行われたか否かは争点3で判断するところであるが、このような事案については、申立外組合自身が支配介入を主張して救済申立てをすることは期待できない以上、その点からしても申立外組合の組合員である申立

人にも個人として申立適格を認めるべきといえる。

(4) 以上のとおりであるから、後記争点3に係る不当労働行為の救済を求める申立適格について、申立外組合だけではなく、申立外組合の組合員である申立人も申立適格を有すると解するのが相当である。

2 争点2 (本件申立ては、労働委員会規則第33条第1項第1号若しくは同項第6号又はその両方に該当するといえるか。) について、以下判断する。

(1) まず、本件申立ては、労働委員会規則第33条第1項第1号に該当するといえるかについて、以下検討する。

会社は答弁書提出の時点では、申立書の「不当労働行為を構成する具体的事実」に関する申立人の主張が明確ではないとして、労働委員会規則第33条第1項第1号に該当し、却下を免れない旨主張していた。

しかし、前記第3. 2(3)キ認定のとおり、申立書の「不当労働行為を構成する具体的事実」の記載においては、多少不明確な点があったとしても、「専従者への人事優遇」が支配介入である旨の記載及び「請求する救済の内容」として専従者2名に対する昇等級辞令の取消し等を求める記載があったことが認められ、このことからすれば、「不当労働行為を構成する具体的事実」が、本件申立てを却下しなければならないほど不明確であったとはいえない。

よって本件申立ては、労働委員会規則第33条第1項第1号に該当しない。

なお、会社も最終陳述書提出の時点においては、この点に関する問題は解消されたとして、主張を撤回する旨を述べているところである。

(2) 次に、本件申立ては、労働委員会規則第33条第1項第6号に該当するといえるかについて、以下検討する。

会社は、申立人の請求する救済の内容は、既に実施されている昇等級の撤回ないし取消しであり、労働条件の不利益変更となることから、当該労働者の同意なしに実現することはできず、本件申立ての請求する救済内容は実現することが不可能である旨主張する。しかし、既に実施されている昇等級の撤回ないし取消しは、少なくとも当該労働者の同意があればできるのであり、また、本件申立てに理由がある場合には、労働委員会は、昇等級の撤回ないし取消しに限定せず、事情等を考慮したうえで適切な救済方法を定めることができるのであるから、本件申立ての請求する救済の内容は、必ずしも法令上又は事実上実現することが不可能ではないといえるべきである。

したがって、本件申立ては、労働委員会規則第33条第1項第6号に該当しない。

(3) 以上のとおりであるから、本件申立ては、労働委員会規則第33条第1項第1号にも、同項第6号にも該当するとはいえない。

3 争点3（会社が、令和2年8月1日付けで、C組合員を指導職2級A等級に、D組合員を指導職3級A等級にする辞令を発令したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 前記第3.2(3)オ認定のとおり、令和2年8月1日付けで、会社は、専従者であるC組合員を「休職指導職2級B等級」から「指導職2級A等級」に、同じく専従者であるD組合員を「指導職3級B等級」から「指導職3級A等級」に、それぞれ昇等級させる辞令を発令したことが認められるところ、これらの昇等級辞令に関し、申立人は、基本労働協約や人事処遇制度に反した専従者に対する人事優遇であり、使用者による組合懐柔なので組合活動への支配介入である旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、C組合員及びD組合員の昇等級が基本労働協約違反である旨の主張についてみる。

前記第3.2(2)イ(オ)認定によれば、基本労働協約第180条覚書第5号には、「会社は、専従者の原職は、原則として保障し、専従期間終了後は、その職に復帰させる。」と規定されていることが認められる。これについて、申立人は、当該規定は、専従者を専従前の職に復帰させると定めており、専従期間中に昇職等させることを禁ずる協約である旨、よって、会社が専従者を専従期間中に昇等級させたことは当該規定に抵触している旨主張する。一方、これに対し会社は、当該規定は、専従者に対して、復職時の職階や業務の不利益にならないように、「原職」の原則保障をしているものに過ぎず、専従者の昇職等を禁ずるものではない旨主張している。そこで、基本労働協約第180条覚書第5号の解釈について、以下検討する。

一般的に、労使間で締結された労働協約の解釈については、当該労働協約締結当事者間の推定される意思を重視し、その解明を図るべきものであると考えられるので、協約の締結当事者間の意思についてみる。

会社は上記で主張するとおりの意思であることは当然であるところ、申立外組合の意思は本件申立てにおいては明らかに示されていないが、専従者の昇職等について長年にわたって受け入れていることからすれば、会社と同様の意思をもっていたと推認すべきである。

そして、基本労働協約第180条覚書第5号の条文の文言においても、原職を「保障し」とある以上、専従者の原職保障を定めているにとどまるといえ、専従者の昇職等を禁ずることを定めているとまで解釈するのは困難である。

そうであるとすれば、基本労働協約第180条覚書第5号の規定の趣旨は、専従者が復職する際、職階や業務の不利益変更を防止するために、「原職」が「原則として保障」されること、すなわち専従者の身分保障であり、同規定を、専従者をその専

従期間中に昇職等させることまで禁ずるものと解するのは無理があるといえる。

(3) 次に、C組合員及びD組合員の昇等級が人事処遇制度に反している旨の申立人の主張についてみる。

申立人は、人事処遇制度において、昇等級については、「期待像」を満たすか否かをはかるために、現職階の業務を行った上での評価基準を設けているのにもかかわらず、専従者は、現職階の業務を行っておらず、組合専従期間前の固定された人事考課により在職年数のみで昇職させるという一般従業員と比べて優遇した扱いを受けている旨主張し、会社は、組合専従期間についても「勤続年数」が通算され、組合専従前の人事考課において特段の問題のなかった者は専従期間中であるか否かを問わず、昇職とすることがある旨、これは組合専従の期間が長期間にわたる者について昇職を認めない場合の弊害に鑑み、他の従業員とのバランスを失しない程度で昇職を行う取扱いを構築した旨主張する。

そこで、会社における専従者の昇等級に関する取扱いについてみる。

前記第3. 2(1)エ、オ(ア)、(イ)、(2)ア、イ(ア)から(ウ)認定によれば、①会社の昇職等取扱要項では、(i)指導職3級B等級から指導職3級A等級への昇等級については、指導職3級B等級に在職する者の中から、人事考課により選考して行うとされていること、(ii)指導職2級B等級から指導職2級A等級への昇等級については、指導職2級B等級に在職する者の中から、人事考課により選考して行うとされていること、(iii)指導職における3級から2級及び2級から1級への昇職については、人事考課による選考に加えて昇職前職階の「在職年数が5年以上であること」が定められていること、(iv)指導職3級及び同2級のB等級からA等級への昇等級についての人事考課の原則的な基準要件は、当該級の「期待像を安定して十分に満たすことが期待できる」ことと定められていること、②人事処遇制度説明文書には、指導職3級及び同2級の期待像が、「日頃から問題意識を持って担当業務の遂行に当たり、(略)付加価値を創造する」等の文章で定められていたこと、③就業規則及び基本労働協約では、社員が組合専従により休職をした場合、その休職期間は勤続年数に通算すると定められていることが認められる。

これらのことからすれば、専従者が組合専従中であつたとしても各職階における在職年数は通算され、各職階の在職年数の要件を満たせば昇職対象者になることについては、これらの規定上問題はないといえ、それは、昇等級の対象者についても同様であるといえる。

確かに、会社の就業規則及び基本労働協約には、専従者の人事考課について、組合専従前の人事考課を適用する旨の規定はないが、そもそも、昇職基準等の運用については使用者に一定裁量があると考えられ、専従者の昇職等に当たり、組合専従

期間中は人事考課ができない以上、組合専従期間前の人事考課を適用するとの扱いについては、使用者の裁量内であるというべきであり、また、人事処遇制度説明文書に記載された「期待像」は、具体的な業務内容の遂行や達成を期待するような厳密な定量的基準とはみられないことからしても、会社の当該取扱いについては、一定の合理性があるといえ、昇等級の判断に当たり、組合専従期間前の人事考課を適用するのは妥当ではない旨の申立人の主張は採用できない。

- (4) 申立人は、専従者の中に、専従から復帰するタイミングで、8月1日以外の日付でも昇等級した者がいるとして、専従者には複数回の昇等級の機会があり、一般従業員と比べて優遇を受けている旨主張する。しかし、そのような例が、どの程度存在し、どのような事情の下で行われたのかは明確ではないため、このような主張から、会社に支配介入行為があったと推認することはできない。

そもそも、本争点の対象となっているC組合員及びD組合員に関しては8月1日に昇等級しており、上記主張と関連するものではない。

- (5) したがって、C組合員及びD組合員の昇等級が基本労働協約違反ではなく、人事処遇制度に反しているともいえず、その他不合理な事情も認められないことから、その余を判断するまでもなく、同人らの昇等級を支配介入の不当労働行為ということとはできない。

なお、申立人は、申立外組合役員の懐柔が行われているとして、申立外組合の組合員が受けた不利益について複数の事実を主張しているが、それらについては、前記第3. 2(3)ア認定に記載の限りでしか事実の確認ができず、正確な事実関係や背景事情、申立外組合の意思決定の理由などが不明であり、また、会社が当該専従者2名に昇等級辞令を発令することによって組合の自主性を消失させ、ひいては会社が組合を御用組合化している旨の主張については、申立人の具体的な事実の疎明はないといわざるを得ない。

- (6) 以上のとおりであるから、会社が、令和2年8月1日付けで、C組合員を指導職2級A等級に、D組合員を指導職3級A等級にする辞令を発令したことは、組合に対する支配介入には当たらず、本件申立ては棄却する。

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条により、主文のとおり命令する。

令和4年3月14日

大阪府労働委員会

会長 林 功