

東京、昭61不106、昭62. 11. 17

命 令 書

申立人 情報通信労連全統一労働組合

被申立人 物産セパック株式会社

主 文

- 1 被申立人物産セパック株式会社は、申立人情報通信労連全統一労働組合が申立外情報通信労連全統一労働組合日本セキュリティ・パシフィック・ファイナンス支部と連名で、被申立人会社に対し、同支部組合員の労働条件に係る事項について団体交渉を申し入れた場合には、申立外同支部の組合員名簿の提出のないこと並びに申立人組合および申立外同支部の組合規約の提出のないことを理由に、申立人組合との団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人物産セパック株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×88センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書し、被申立人会社の事務室内の従業員の出入口の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

情報通信労連全統一労働組合  
中央執行委員長 A 1 殿

物産セパック株式会社  
代表取締役 B 1

当社が、昭和61年10月31日以降、貴組合から貴組合所属の情報通信労連全統一労働組合日本セキュリティ・パシフィック・ファイナンス支部と連名で申入れのあった団体交渉について、同支部組合員のなかに当社の利益代表者が含まれているとして、また同支部の組合員名簿の提出がないこと並びに貴組合および同支部の組合規約の提出がないことを理由に、これを拒否したことはいずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注、年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は、前項の命令を履行したときは速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人物産セパック株式会社は、本件が申立てられた昭和61年12月16日当時、日本セキュリティ・パシフィック・ファイナンス株式会社（「セパック」と略称。）と称していたが、昭和62年7月22日、現在の商号に変更したものであり（以下、商号変更前後の

両社を併せて、単に「会社」という。)、肩書地に本社を置き、東京、大阪、仙台、札幌に支店を有し、金銭の貸付・機械器具設備の賃貸等を業とする従業員62名(本件申立時)の外資系の会社である。

- (2) 申立人情報通信労連全統一労働組合(以下「申立人組合」という。)は、個人加入方式で組織する合同労組であり、その組合員数は約3,500名である。そして会社には、後記のように、申立人組合に個人加入した会社従業員で組織する申立外情報通信労連全統一労働組合日本セキュリティ・パシフィック・ファイナンス支部があり、その組合員数は現在4名である。

## 2 セパック支部の発足と団体交渉申入れに対する会社の対応

- (1) 昭和61年8月18日、B1は会社の代表取締役(以下「社長」という。)に就任したのであるが、その就任挨拶のなかで、今後、支店の閉鎖もありうること、幹部社員10名程度に入れ替えもありうることを示唆した。

これを聞いた従業員の間には、過去に社長が交替した際、大量解雇が行われたこともあることなどから雇用について不安を抱く者が生じ、遂に同年8月21日、42名の従業員が「日本セキュリティ・パシフィック・ファイナンス労働組合」(「セパック労組」と略称。)を結成し、執行委員長にA2(営業本部、セールス・ファイナンス担当の次長)、副執行委員長にA3(営業本部、リース担当課長)、書記長にA4(営業本部・支店総括・債権管理、法務管理担当課長)等の役員を選出するとともに、翌8月22日付で会社に対しその旨通知した。しかし、セパック労組は8月22日当日臨時大会を開き、雇用確保の観点から申立人組合への加盟を決定するとともに、同労組員全員が申立人組合への個人加入手続をとったうえ、組織変更して情報通信労連全統一労働組合日本セキュリティ・パシフィック・ファイナンス支部(以下、「セパック支部」という。執行部の構成は「セパック労組」と同じ。)と改めた。ただし、本件労使間では改称したセパック支部をその後もセパック労組と慣用していたことが認められる。

- (2) 同年8月25日、申立人組合は、セパック支部と連名で会社に対し、同月21日に結成された上記セパック労組は翌22日の臨時大会で申立人組合への加盟を決定し、同日セパック支部として発足した旨の「通知書」を発するとともに、人事(「身分変更」と表記している。)に関する事前協議、便宜供与等を求める「要求書」を提出した。

なお、同日午前10時30分頃から20分程、労使間で挨拶程度の話し合いが行われた。

- (3) その後、労使間で日程を調整したうえ、9月2日午後3時から本社会議室で、会社側からはB1社長、B2財務部長、B3審査部長、組合側からは申立人組合のA5書記長、セパック支部の前記A2、A3、A4の三役らがそれぞれ出席し、上記「要求書」に関する団体交渉が行われた。

そして、ひきつづき同月26日にも、上記と同様団体交渉が行われた。

- (4) 同年10月8日、セパック支部の副執行委員長がA3からA5(営業本部、不動産担保担当の部長)に変わり、その旨会社にも通知された。
- (5) 同年10月31日、申立人組合は、あらためてセパック支部と連名で会社に対し、①企業合理化に関する基本協定締結の件(企業の合理化、人事異動等について事前協議を求める「基本協定書」案を添付)、②完全週休2日制の実施、③組合への便宜供与(前記8月25日付要求について、9月12日、会社から回答があったが、再度要求するというもの。)の

3項目の同日付「要求書」を提出するとともに、同年11月6日午後3時より団体交渉を行うよう要求した。

(6) ところが、会社は、同年11月10日に至り、セパック支部宛て（「セパック労組」名を使っており、かつ申立人組合には宛てられていない。以下の場合も同じ。）の同日付「回答並びに申入書」をもって、要旨以下の理由で団体交渉には応じられないとの態度を示した。すなわち、「①今日に至るも、セパック支部から同支部が適法な組合である旨を証する組合規約等の提出がないので、同規約があったら11月21日までに会社に提出されたい。②同支部執行委員長のA2は次長職、副執行委員長のA5は部長職、書記長のA4は課長職にあるが、これらの者はいずれも労働組合法第2条但書第1号でいう使用者の利益代表者に当るので、同支部は違法な組合である。よって、この点について、同支部の回答を求めるとともに、これらの者以外の組合員のなかにも使用者の利益代表者がいないかどうか確認するため、同じく11月21日までに同支部の組合員名簿を提出されたい。③同支部から上記組合規約と組合員名簿の提出および同支部には会社の利益代表者が入っていないとの明確な回答があり、同支部が適法な労働組合で協定に関する締結能力、権限を有することが明らかにならなければ、団体交渉の開催のしようがない。」というにある。

(7) これに対し、同年11月12日、申立人組合は、セパック支部と連名で会社に対し、同日付「申入書」でもって要旨以下のような反論と抗議をするとともに、速やかに団体交渉に応じ、10月31日付「要求書」について回答するよう求めた。「申入書」の記載内容は次のとおりである。すなわち、①セパック支部が違法な組合であるとする会社の主張は不当な言いがかりである。②同支部規約や組合員名簿の提出がなければ団体交渉に応じられないとしているが、会社は労働委員会に代って組合の資格審査をしようとするのか。③会社は前記のようにこれまで何回か団体交渉を行い、回答もしてきており、会社自らが「労使の信頼関係を保ちたい」「何事も話し合いで解決したい」などと言明してきた。しかるに、今になって適法な労働組合であることが明らかにされない限り団体交渉には応じられないなどと言っているが、これまでの団体交渉は違法・無効であったとでもいうのか。④会社はセパック支部の三役が部長、次長、課長の肩書を有していることをとらえ、労働組合法上の利益代表者であると断じているが、会社の人事構成とその実態からみて会社の主張は全く失当である。以上。

(8) その後、会社は、セパック支部宛ての同年11月13日付および11月28日付「回答並びに申入書」で前記(6)と同旨の主張を敷衍するなどして、ひきつづき同支部の組合規約と組合員名簿の提出および同支部に会社の利益代表者が入っていない旨の回答を求め、それが無い限り、団体交渉には応じられないとの態度をとりつづけた。これに対し、申立人組合は、セパック支部との連名による同年11月21日付および12月1日付会社宛て「申入書」で、再度前記(7)と同旨の反論と抗議を繰り返して、会社の上記要求を拒否するとともに、速やかに団体交渉に応ずるよう会社に要求した。

しかし、会社はこれに応じなかった。

(9) そこで申立人組合は、当委員会に対し、同年12月8日、団体交渉促進に関するあつせんを申請したが、会社がこれを拒否したので、同年12月16日、「①会社は、セパック支部執行委員長のA2が次長職、副執行委員長のA5が部長職、書記長のA4が課長職であ

ることを理由として、同支部との団体交渉を拒否してはならない。②会社は、同支部の組合員名簿および組合規約を会社に提出しないことを理由として、同支部との団体交渉を拒否してはならない。③会社が組合役員に管理職者が含まれているとして、また、上記組合員名簿、組合規約の提出のないことを理由として団体交渉を拒否したことは不当労働行為に当るので陳謝のポスト・ノーティスを求める。」旨の本件救済申立てを行った。

(10) ところで、本件救済申立当時における会社組織の状況とA2らセパック支部三役の会社での職務内容・権限等は、およそ次のようなものであったと認められる。

① 前記のとおり、会社は従業員60数名程度の規模であるが、その組織は、社長の下に営業本部、システム部、人事・総務部（61年9月頃新設）、経理・財務部、審査部、企業融資部の6部が置かれ、A2、A5、A4はいずれも営業本部に所属していた。そして、営業本部（本部長）の下に株・ゴルフ会員券担保（次長）、不動産担保（部長）、審査（次長）、支店統括（副本部長）、リース（課長）およびセールス・ファイナンス（次長）の6部門が設けられ、A2はセールス・ファイナンス部門の次長、A5は不動産担保部門の部長であった。また上記支店統括（副本部長）部門のなかの債権管理（部長）の下に法務管理（課長）のセクションがあり、A4が、その課長であった。

B1は、社長就任後の61年9月から10月初めにかけて、新設の人事・総務部長に知人のB4を採用したのをはじめ、営業本部長、同副本部長、債権管理部長等を新たに採用するなど主要幹部の入れ替え人事を実施した。そして、営業本部に所属する社員の採用や異動等の人事に関することがらは、社長はじめ、上記入れ替え人事で採用された営業本部長、同副本部長およびB4人事・総務部長によって決定されていた（但し、昇進については支店統括・東京支店の部長も関与。）。

② A2らセパック支部三役の会社における職務内容・職務権限  
〔執行委員長・A2の場合〕

上記のようにA2は、営業本部所属のセールスファイナンス部門の次長職にあったが、職務の内容は、クレジット契約を締結するディーラーの開拓およびゴルフ会員権担保融資であり、業務上の指揮命令は営業本部長から受けていた。当時、会社機構のうえでは、A2の下に部下1名だけ配されていたが、この部下は営業本部長が直接指揮しており、従ってまた、A2は、次長とはいえ、部下の採用、異動については無論のこと、勤務評定等の権限も有していなかった。

〔副執行委員長・A5の場合〕

前記のようにA5は、営業本部所属の不動産担保融資部門の部長職にあったが、職務の内容は、不動産を担保とする個人、自営業者、小規模法人への融資（但し、61年12月頃までは主として金融商品のマニュアル作成に従事。）であり、業務上の指揮命令はA2の場合と同様、営業本部長から受けていた。当時、A5は部長とはいえ、部下は1人もおらず、従ってまた、部下の採用、異動については無論のこと、勤務評定等の権限も有していなかった。

〔書記長・A4の場合〕

前記のようにA4は、営業本部・支店統括（副本部長）部門のなかの債権管理（部長）の下で、法務管理の課長職にあった。同人の職務の内容は、債権の回収であり、それに関する指揮命令は債権管理部長から受けていたが、同部長が病気休養中であ

ったため、その間の指揮命令は直接営業副本部長から受けていた。

A 4は、直接の部下を持っていなかったが、債権管理部に配されている正社員（数名）、派遣のパートタイマー（数名）に対し、業務について指導する関係にはあった。そして、A 4は、上記債権管理部長が病気休養中。同部長の代行として債権管理部社員の補充のための採用の事務手続きに携わるなどのことはあったが、採用の内容そのものについては全く関与しなかった。

### 3 本件申立て後の団体交渉開催をめぐる労使の確執

- (1) 本件申立て後の62年2月13日、会社は、申立人組合に対し、以下の理由で、あらためてセパック支部の組合員名簿の提出を求めた。すなわち、会社および会社の親会社（アメリカ合衆国カリフォルニア州所在のセキュリティ・パシフィック・インターナショナル・ファイナンス・インコーポレイテッド）では、課長を英文でマネージャー（Manager）と称しており、マネージャー以上の者については「会社の利益を代表する者」として取り扱ってきたし、今後も同様であるとしたうえ、「①申立人組合の組合員で会社のマネージャー以上の役職にある者については、全てその役職をはずす。②役職をはずした者につき、マネージャー以上の役職分に相当する賃金として3割位の賃金カットをする。③その後直ちに団体交渉を開始する。」との方針を決めたので、これを実行するために、上記組合員名簿が必要である（同日付準備書面）というのである。

しかし、申立人組合はこの会社要求を拒否した。

- (2) 同年3月頃、セパック支部委員長のA 2と同副委員長のA 5が会社を退職し、同年4月末には同書記長のA 4も会社を退職した。

これに伴い、申立人組合は、同年6月1日、前記請求する救済内容（第1、2、(9)）のうち、A 2、A 5、A 4に係る①を取り下げた。

- (3) 同年6月1日、会社は、会社従業員のA 6、A 7の2名が申立人組合に加入していると思われるが、この2名のために申立人組合との団体交渉に応じなければならないとするならば、果して、申立人組合が個人加入の組合であるかどうかを確認するために、同組合の組合規約の提出を求める権利がある旨の見解を表明した（同日付準備書面）。

これに対し、申立人組合は、同年6月22日、A 6、A 7の両名が申立人組合に在籍している以上、会社は当然申立人組合との団体交渉に応ずべき義務があり、同組合の組合規約を提出する義務など全くないと反論するとともに、前記請求する救済内容（第1、2、(9)）の②について「会社は申立人組合および同セパック支部が同支部の組合員名簿および申立人組合および同支部の組合規約を会社に提出しないことを理由として、申立人組合および同支部との団体交渉を拒否してはならない。」旨の追加変更を行った（同日付準備書面。下線の箇所が追加変更の部分。なお、③のポスト・ノーティスの請求についてはそのまま維持。）。

- (4) 同年7月1日、会社は、前記A 7は、札幌支店長、本社の課長を歴任し、現在、課長待遇（東京管理センター）であることから、退職した前記A 4課長の場合と同様、組合員とはなり得ないとして、このような者が加入している申立人組合とは団体交渉に応ずる義務がない旨の見解を示した（同日付準備書面）。

ところで、A 7の職務内容、職務権限は次のようなものであったと認められる。すなわち、A 7は、本件申立て当時、セパック支部の執行委員であるとともに、前記営業本

部・支店統括（副本部長）下の札幌支店長の職にあった。そして、同人が札幌支店長をしていた当時、部下が5名程度いたが、同支店の従業員の採用については、前記営業本部長など、会社主要幹部によって行われており、また、同支店長にはこれら従業員に関する異動、昇進や勤務評定等に関する権限はなかった。その後、A7は62年3月、本社回収部門（副本部長）の課長職に転じ、債権の回収業務を担当したが、部下は1人もおらず、部下の採用、異動については無論のこと、勤務評定の権限も何ら有していなかった。同年7月1日以降は、課長待遇（東京管理センター）となり、債権の回収業務を担当していた。

- (5) 同年7月13日、申立人組合は、セパック支部と連名で会社に対し、同支部の臨時大会で執行委員長に前記A6、副執行委員長にA8、A9の両名、書記長に前記A7の4名が選出された旨の同日付文書をもって通知するとともに、「①『物産セパック』なる新会社設立と従来のセパックとの関係について及び現従業員のその後の労働条件についての貴社の基本的考え方について、②本年6月に改正された新就業規則その他の諸規則諸規程について、③貴社における労使関係の改善修復と今後の労使関係のあり方について。」と題する団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し、会社は翌7月14日付同支部宛ての「回答書」で、現在、当委員会に係属している本件の結論を待つのが筋であるとして、上記申入れを拒否し、今日に至っている。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

被申立人会社は、申立人組合のセパック支部組合員のなかに会社の利益代表者が含まれているとか、申立人組合の性格が不明であるなどとして、同支部の組合員名簿および組合規約並びに申立人組合の組合規約の提出を求め、これが提出のないことを理由に、申立人組合が同支部と連名で申し入れた本件団体交渉を拒否しているが、かかる理由は何ら正当性を有しないこと勿論であり、本件団体交渉拒否は明白な不当労働行為である。なお、同支部の組合員のなかには、会社の利益代表者に当たるような者は一人も含まれていない。

#### (2) 被申立人の主張

労働組合法では、会社の利益代表者の加入を許す団体は労働組合として取り扱わない旨規定しているところ、申立人組合のセパック支部三役であったA2、A5、A4および現在の同支部書記長のA7はいずれも労働組合法上の会社の利益代表者であるので、このような者を構成員とする申立人組合および同支部は、ともに同法上の適法な組合とはいえない。会社としては、適法な組合とは団体交渉を拒否する意図など毛頭ないので、両組合に会社の利益代表者が入っていないかどうかを確かめるため、また、申立人組合が個人加入の組合であると聞いているがどのような組織であるか皆目見当がつかないので、それを確かめるため、両組合に対し同支部の組合員名簿の提出と各組合規約の提出を求めたものである。しかるに両組合は、会社のかかる正当な要求を拒んだので本件団体交渉が開催されないまでのことであって、会社の団体交渉拒否には正当な理由があり、何ら不当労働行為には当たらない。

## 2 当委員会の判断

- (1) 前記認定のように、会社が、昭和61年8月22日、セパック労組の結成通知を受けていること（第1、2、(1)）、8月25日、申立人組合からセパック支部との連名の文書でもって、セパック労組が組織変更して申立人組合セパック支部として発足した旨の通知を受けるとともに、人事に関する事前協議等の団体交渉の要求を受けていること（同、(2)）、さらに、同年9月2日、社長ら会社幹部が、上記要求について、申立人組合のA5書記長、同支部のA2、A5、A4の三役らとの間で、団体交渉を行っており、ひきつづき同年9月26日にも団体交渉を行っていること（同、(3)）等の事実を徴すれば、会社としては、少なくとも同年9月の時点においては、会社内に申立人組合の下部組織としてのセパック支部が存在し、同支部が執行部を含め会社の従業員で占められていること、およびこれらの者の労働条件に関する要求事項が提出されていることについて十分認識していたことは疑いない。このような条件が整えさえすれば、会社にとって団体交渉に応ずることについて格別不都合があるとは考えられず、事実、会社は上記のように、何の留保もなく2回の団体交渉に応じていたものであり、しかも、それまでは話し合いによる円満な労使関係の形成を目指す姿勢すら示していたのである（同、2、(7)）。
- (2) しかるに、会社は、同じく前記認定のとおり、同年11月10日に至り、突如として上記態度を一変したのである。すなわち、会社は、セパック支部の組合員の中に会社の利益代表者が含まれているとしてこれを問題として取り上げ、これを確かめるためと称して、同支部に対し、会社の利益代表者が入っていないことの明確な回答と同支部の組合規約および組合員名簿の提出を要求し、それが無い限り、申立人組合が同支部と連名で申入れた同年10月31日付「要求書」についての団体交渉を拒否するとの態度を示し、以後同様の態度をとり続けた（第1、2、(6)(8)）。また、本件申立て以後も、このような態度を変えないのみならず、個人加盟方式の申立人組合の性格をも問題とし、同組合の組合規約の提出が無い限り団体交渉を拒否しうるともとれる姿勢を示しているのである（同、3、(3)前段）。

しかしながら、(ア)会社が利益代表者であると主張するA2、A5、A4の3名については、申立人組合セパック支部の三役として会社に在職していた当時の職務内容・権限を検討してみた場合、前記認定のとおり（同、2、(10)、①②）、A2が営業本部長の下の次長、A5が同本部長の下の部長、A4が営業本部・債権管理部長の下の課長の職にそれぞれあったとはいえ、いわゆる部下の採用、異動ないし勤務評定等人事面に関する実質的な権限は殆ど有していなかったものと認められるので、同人らは労働組合法第2条但書第1号にいう会社の利益代表者とは認め難く、これに関する会社主張には理由がないといわざるを得ない。また、現在の同支部書記長で、札幌支店長・本社課長・課長待遇の経歴をもつ、A7の場合（同、3、(4)）についても無論上記と同断である。

ちなみに、会社は、単に会社においては課長を英文でマネージャーと呼んでおり、上記3名はいずれも課長以上の職にあるから、当然、会社の利益代表者に当る（同、3、(1)）などというような抽象論を述べるにとどまり、同人らが上記のような職にあることが、会社にとって具体的にどのような不都合が生じるのかなど首肯するに足る具体的疎明も殆ど行っていない。

（なお、会社が、同社の利益代表者に当ると指摘するA2、A5、A4の3名は、現

在すでに会社を退職しており、かつ同人らに関する申立ては取下げられているが<第1、3、(2)>、会社は前記のように現在同支部の書記長であるA7についても同旨の主張をしていること、他方申立人組合は、会社が同支部の組合員のなかに会社の利益代表者が含まれていることを理由とする団体交渉拒否に係る部分のポスト・ノーティスの請求についてはひきつづきこれを維持していること<第1、3、(3)後段括弧内のなお書き。>を考慮し、この点の判断を行った。)

(イ)また、上記で判断した状況に徴すれば(第2、2、(1))、会社は、本件団体交渉を拒否した61年11月の時点においては、申立人組合セパック支部の組合員が会社の雇用する従業員から成っていることについて十分認識していたとみられるし、また、本件結審の時点においては、少なくとも会社の雇用する4名の従業員がその構成員となっていることを会社としても明確に認識していたものと認められる(第1、3、(5))。そうだとすれば、会社が、団体交渉開始の条件として殊更同支部の組合員名簿の提出を求めることの合理性はなんら存在しないといわざるを得ず、この点に関する会社主張は理由がない。

(ウ)さらに、会社は、組合員の中に会社の利益代表者が入っているか否か、および申立人組合が個人加入か否かを確かめるために、セパック支部および申立人組合の組合規約の提出を必要とすると主張するが、本来、組合員の範囲を組合規約でどのように定めるかは、労働組合法の趣旨に沿って労働組合が自主的に決めるものであって、使用者が容喙する限りのものではない。しかも、本件では、会社が利益代表者であると指摘していたA2ら3名は、上記のように客観的に利益代表者に該当しないし、また、会社は、会社従業員が個人として申立人組合に加入し、その支部を組織していることを昭和61年9月の2回の団体交渉の頃(第1、2、(3))より、十分知っていたと認められる。従って、これらの意味でも申立人組合および同支部が組合規約の提出を拒否したことをもって、団体交渉拒否の正当理由とはなしえない。

(3) 以上のとおり、会社の挙示する本件団体交渉拒否の理由にはいずれも正当性がなく、かかる理由は、前記(1)の判断と併せ考えれば、申立人組合セパック支部発足直後、折角行われて来た数回の団体交渉を拒絶するために設けられた口実にすぎないものと判断せざるを得ず、本件団体交渉拒否は不当労働行為に該当するといわざるを得ない。

### 3 本件の救済方法について

(1) 前記のとおり、申立人組合は、セパック支部と連名で会社に団体交渉を申入れているが(第1、2、(2)(5)(7)(8)、同、3、(5))、その趣旨は、申立人組合が当事者となって、その被申立人会社における下部組織たるセパック支部に係る要求事項について同支部役員などを交渉委員に加えての団体交渉を行うことを求めたものと解される。このような趣旨である限り、会社としては申立人組合がセパック支部との連名での団体交渉申入れを拒否しうる理由は存しないと解されるので、結局本件申立てについては主文のとおり命令する。

(2) また、組合員のなかに会社の利益代表者が入っていることを理由とする団体交渉拒否に係る点に関しては、前記(第2、2、(2)、(ア)括弧書き。)の事情に鑑み、ポスト・ノーティスのみの救済にとどめる。

## 第3 法律上の根拠



以上の次第であるから、被申立人会社が本件団体交渉を拒否していることは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和62年11月17日

東京都地方労働委員会  
会長 古 山 宏