

京都、平7不2、平8.8.26

## 命 令 書

申立人 中信・モモヤ労働組合  
被申立人 Y 1  
被申立人 Y 2

## 主 文

被申立人Y 1及び被申立人Y 2は、申立人中信・モモヤ労働組合と、労使間の信頼関係を築き、円滑な労使関係を実現するために、被申立人らの主張の合理的な根拠を示すとともにこれを裏付けるに必要な資料を提示し、十分な説明を伴った団体交渉を行わなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人Y 1（以下「Y 1」という。）は、京都市中京区錦堀川町663番地ほか2カ所においてクレジットモモヤ（以下「モモヤ」という。）の屋号で貸金業を営む者である。
- (2) 被申立人Y 2（以下「Y 2」という。）は、京都市中京区西ノ京南円町29番地ほか1カ所において中信の屋号で貸金業を営む者であり、Y 1の配偶者である。
- (3) モモヤの登録名義人はY 1、中信の登録名義人はY 2となっているが、これは、貸金業の登録をする上で、一人の者が商号又は名称の異なる営業所を複数有することができないためであり、中信についても、Y 1が事実上経営に当たっている。

なお、中信及びモモヤの従業員は本件申立時合計20名である。

- (4) 申立人中信・モモヤ労働組合（以下「組合」という。）は、平成6年8月19日にX 1らを中心として中信及びモモヤの従業員により結成された労働組合で、本件申立時の組合員は17名である。

#### 2 部長・店長の業務内容及び権限

##### (1) 部長について

- ① 組合の執行委員長X 1は、昭和52年2月7日から中信に勤務し、10年以上前から、中信及びモモヤの顧客の総括的な管理を行うセンター（以下「管理センター」という。）の責任者であり、部長と呼ばれていたが、後記第1の4(6)のとおり、平成8年2月1日付けでモモヤ寺町店店長に異動を命じられた（以下、X 1を「X 1委員長」又は「X 1部長」という。）。

② 管理センターは、中信及びモモヤの営業状態の90%ぐらいを把握していた。顧客管理としては、新規の貸出しをした場合、翌日の昼過ぎに貸出金が集計され、管理センターにおいて顧客別、各店舗別に台帳化されるようになっていた。

各店舗から管理センターに貸出金の未収一覧表が送られていたが、X1部長は少なくともここ2～3年、Y1にはそれらについて報告していなかった。

③ X1部長の業務は、5店舗の営業を統括すること、すなわち、顧客に対する貸付け、返済を全て集中的に管理し、遅延分をチェックし、これらの事項について電話により、又は各店舗を回って指導し相談にのることであり、その他従業員の交通事故や退職の希望あるいは給料に対する疑問等の相談に応じるなど、各店舗の相談役のようなものもあった。X1部長は午後になると、各店舗回りするのを常としていた。部長手当は月額7万円であった。

④ 人事異動については、X1部長が調整役となり店長と協議した上、Y1に相談し、それを踏まえてY1がX1部長に最終的な決定を指示していた。例えば平成5年頃、中信円町店に勤務していたX2（以下「X2」という。）はモモヤ堀川店へ異動したが、同人の異動についてはX1部長がY1に相談した。ところが、X2のモモヤ堀川店から中信円町店への平成7年5月1日頃の異動は、X1部長がY1に相談せず異動させ、中信円町店店長を通じてY1に事後報告したものである。

⑤ 平成7年9月11日付けでY1及びY2（以下「Y1ら」という。）は、長男でありモモヤ寺町店の店長であるY3を中信及びモモヤの業務全般を指揮する「専務」に昇格させたが、X1部長の業務内容や権限は従来と変わらなかった。

## (2) 店長について

① 組合の副委員長X3及び書記長X4は、それぞれ中信円町店、中信堀川店の店長であるが、店長業務としては各々同様の業務を行っていた（以下、X3を「X3副委員長」又は「X3店長」、X4を「X4書記長」又は「X4店長」という。）。店長手当はX3店長には月額6万円、X4店長には月額5万円が支給されていた。

② 店長は、一般の従業員が行う業務のほか、貸出金の返済金が振り込まれる銀行の預金通帳及びカードをY1から預かり、振り込まれた返済金をカードで引き下ろし、収支がわかるように整理してその日の締めを行い、Y1のいる中信円町店に返済金を持参していた。

③ 店長は、金銭の貸出業務については、一定限度まで従業員に任せ、貸出しをする客に懸念材料があるときは従業員から相談を受けた。また、店長は、貸出金の回収業務についても一定限度まで従業員に任せ、必要があれば従業員に指示し、新人の従業員については、店長が模範

を示しながら業務をさせていた。

なお、貸出金の返済請求訴訟を簡易裁判所に提起するか否かは、従業員間で協議するか又は貸出しを担当した男子従業員が決めていた。また、借り手側が依頼した弁護士との交渉による貸出金の回収整理については、担当者がY1やX1部長に相談していた。

- ④ 年次有給休暇は、平成7年7月以前には店長を含め従業員すべてが管理センターに届出の上、Y1の了解を得ていた。1日単位以下の場合については管理センターで処理していた。
- ⑤ 従業員を新規採用する場合は、各店で求人広告をし、店長以外の従業員も面接し、履歴書等を添えて、その結果をY1に報告していた。それに基づきY1が採用の有無を決定していた。

### 3 本件申立てまでの団体交渉の経過

- (1) 平成7年4月8日、組合は臨時大会を開催し、上部団体としてゼンセン同盟（以下「上部団体」という。）に加入することを決定した。
- (2) 同月12日、組合とY1らは団体交渉を行った。このときの交渉議題は「①賃上げ要求率7%、②労災保険、③社会保険の完備、④昨年末ボーナスの不足分（0.5ヶ月分）の支給」の4項目であった。この交渉のなかで、Y1からボーナスの不足分の支給と労災保険の加入の準備の話があった。

なお、中信及びモモヤには、昇給規定や就業規則はなく、慣例に基づき毎月の給与やボーナス等が支給されていた。

- (3) 同月25日、組合とY1らは前回と同じ交渉議題で団体交渉を行ったが、この交渉で、Y1は、昇給（賃金改善）については次回に回答すると約束した。なお、Y1らは、この日にX1委員長を除き、従業員に昨年末ボーナスの不足分（0.5ヵ月分）を支給した。
- (4) 同月27日、組合とY1らは前回と同じ交渉議題で団体交渉を行った。この交渉で、Y1は、営業職員5,000円、事務職員3,000円の昇給を回答した。これに対し、組合がその理由を聞いたが、Y1は、明確な説明はしなかった。
- (5) 5月12日、組合とY1らは前回と同じ交渉議題で団体交渉を行い、X1委員長の昨年末ボーナスの不足分（0.5ヶ月分）について支給することに合意した。
- (6) 同月25日、組合とY1らは団体交渉を行った。このときの交渉議題は「①賃上げ要求率7%、②各種保険の負担割合」の2項目であったが、特に交渉の進展はなかった。
- (7) 6月8日午後7時頃から同10時頃まで、京都ホテルにおいて、X1委員長、X3副委員長及びX4書記長は、Y3及びZ1社会保険労務士と食事をし、賃金及び社会保険の話をした。
- (8) 同月9日、組合、上部団体の京都地域協議会X5事務局長（以下「X5事務局長」という。）及び上部団体の京都府支部X6次長はY1らに団

団体交渉を行うよう求めたが、Y 1 は団体交渉の申入書を見ていないし団体交渉のことは聞いていない旨述べ、実質的な団体交渉は行われなかった。

- (9) 同月15日、組合の執行部5名とY 1、Y 2及び次男であるY 4（以下「Y 4ほか2名」という。）は団体交渉を行った。このときの交渉議題は「①賃上げ改善要求、②各種保険の負担割合、③有給休暇の使用について、④各種手当の改定、⑤時間外手当の支払いに関する事、⑥退職金制度新設に関する事、⑦年次休暇の取得に関する事、⑧夏季一時金要求率2.6倍及び支給日の確定」の8項目であった。この交渉で組合からの時間外手当支給の要求に対し、Y 1が、夜の集金には行かなくてよい旨の発言をしたので、X 1委員長は、馬鹿げた考え方を持ってもらっては困る、経営者なら経営者らしい回答をしてほしい旨述べた。これに対し、Y 2が「あんたら、なめたらあかで」と興奮し、コップを持って立ち上がり、交渉の場から退出しようとしているX 1委員長らを追いかけてしようとしたため、Y 1がY 2の腕を持って止めようとしたところ、Y 2のもっていたコップの水がX 4書記長の手にかかった
- (10) 同月21日、組合及び上部団体のX 5事務局長とY 4ほか2名は、前回と同じ交渉議題で団体交渉を行った。この交渉でY 1は、組合に対して、交渉議題の一部については既に回答済みであり、その他の交渉議題については労働関係のことはよくわからず、自分だけの判断では答えられないので、労働関係に精通したしかるべき人に聞いてから回答したい旨を述べた。
- (11) 同月23日、組合は同月27日に団体交渉を開催するよう要求するとともに同日を回答日とする要求書を提出したが、当日、Y 1らからは時間間に合わない旨の連絡があり、団体交渉は行われず、また、要求書に対する回答もなかった。
- (12) 7月4日、組合とY 1らは団体交渉を行った。このときの交渉議題は、6月15日と同じ交渉議題であったが、交渉の進展はなかった。
- (13) 同月7日、組合は、当委員会に、Y 1らを被申立人として、誠実なる団体交渉を求め、本件不当労働行為救済申立て（平成7年（不）第2号事件。中信・クレジットモモヤ事件）をするとともに、あっせん申請も行った。

なお、この間の労使間の団体交渉の結果として、ボーナスの不足分の支給、所得税の源泉徴収の実施、社会保険の加入等が行われた。

#### 4 本件申立て後の経過

- (1) 平成7年7月17日午後、X 1部長はゴルフ練習場でゴルフの打ち放しの練習をした。X 1部長は、同日の午後からの休みをタイムカードに書くことを忘れていたとして、同月28日、Z 1社会保険労務士に電話をし、従来通り半日年次有給休暇を認めてくれるよう話をしたが、年次有給休暇扱いにはならなかった。

- (2) 同月21日、前記3(13)の当委員会へのあっせんは、使用者の拒否により打切りとなった。
- (3) 同月31日、Y1らは、年次有給休暇を希望するときは、3日以上前に所属長を通じて年次有給休暇届を事業主に届け出ること及びタイムカードには正確な打刻を行い、やむを得ずタイムカードに打刻ができないときは、事業主の承認を受けること等について、従業員に通知文書を出した。また、同日、Y1らは、前記第1の2(1)④の経過により中信円町店に勤務していたX2に対し、「X1部長の指示によるとのことですが、経営者は全く関知せず、X1部長が勝手に指示したとのことですので、直ちに、元の勤務場所に帰任しなさい」という内容の業務命令書を出した。
- (4) 8月7日、Y1らは、X1部長に対し、上記X2の異動の件について、同月11日までに弁明書を提出するよう指示書を出した。これに対しX1部長は、同日、X2の異動についてはモモヤ堀川店で応援が不必要になり、中信円町店へ戻しただけである旨の弁明書を提出した。
- (5) 12月15日、本件不当労働行為救済申立てについて当事者から最後陳述がなされたので、当委員会は審問を終結した。
- (6) その後、平成8年5月20日、組合から当委員会にX1部長の役職について異動があった旨の連絡があった。このため当委員会は、7月9日、労働委員会規則第42条第4項により審問を再開し、Y1らが、2月1日付けをもってY3のモモヤ寺町店店長を解いて専務の業務に加えて管理センターの業務をさせるようにしたこと、X1部長の管理センター業務(部長)を解いてモモヤ寺町店店長に命ずる旨の業務通知を出したこと、同人の給与や手当等は従前と同様の待遇としたこと、並びに同人の業務内容及び権限はX4店長と同様にしたことを確認した。

## 第2 判断

### 1 申立人適格について

#### (1) 被申立人らの主張

申立人のX1委員長は、部長として企業体全体の運営を掌握、管理し、事業主であるY1と従業員との間にあって従業員を指導・指揮するとともに、調整役として彼らの要望や不満をまとめるなど事業主を補佐する立場にあり、いわば「番頭」である。

また、X3副委員長やX4書記長は、店長として部下の人事異動や採用人事についてX1部長と協議し実質的に決定していることは明白である。したがって、このような部長及び店長は「使用者の利益代表者」に当たり、労働組合法第2条但書第1号に該当する者であるので、申立人は労働組合法上の労働組合とはいえず、申立ては却下されるべきである。

#### (2) 申立人の主張

X1委員長は部長、X4書記長及びX3副委員長はそれぞれ店長とされているが、その実態は勤続年数が長いというだけでそのような職名を

付けられているのであり、経営に関する実質的権限は何もなく、全てY 1の指示、指令どおりに行動している者であるので、「使用者の利益代表者」には該当しない。

(3) 以下、判断する。

労働組合法第2条但書第1号は、「使用者の利益代表者」として、(a)役員、(b)雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、(c)使用者の労働関係について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抵触する監督的地位にある労働者、(d)その他使用者の利益を代表する者、と定めている。

管理職等の労働者が同条にいう「使用者の利益代表者」に当たるかどうかは、その者の加入により使用者と対等の立場にたつべき労働組合の自主性が損なわれるかどうかを基準として、当該労働者の職制上の名称等にとらわれることなく業務内容、権限等を検討して個別具体的に判断するのが相当である。

そこで、先ず、X 4店長及びX 3店長が実際に行っている業務内容、権限等に着眼して、店長が「使用者の利益代表者」に該当するか否かについて検討する。

前記第1の2(1)④及び(2)①②③で認定したとおり、X 4店長及びX 3店長はそれぞれ店長として同様の業務を行っている。X 4店長は中信堀川店の店長であり、月額5万円の店長手当を支給され、従業員の指導を行うなど一定の責任及び権限を有する。しかし、X 4店長は通常、従業員と同様に貸出し、回収等の日常業務及び訴訟提起等の業務をこなし、同人のみで判断が困難な事柄についてはX 1部長やY 1に相談し指導を受けていたことからその指揮監督の下にあったものと認められる。また、人事に関しても、X 4店長は異動についてX 1部長と協議はするが、最終的にはX 1部長がY 1に相談してY 1が最終決定を下していたことから、一定の関与が認められるものの直接の権限を有していたとまでは認められない。

よって、X 4店長及びX 3店長の業務内容等から判断すると、店長は、人事について直接の権限を持つ監督的地位にある者、あるいは店長の地位と組合員としての地位とが抵触する者等、すなわち「使用者の利益代表者」とはいえない。

なお、前記第1の4(6)で認定したとおり、X 1部長は平成8年2月1日付けをもってモモヤ寺町店の店長への異動を命じられており、給与や手当等の面では部長として処遇されているが、審問終結時にはX 4店長及びX 3店長と同様の店長としての業務及び権限しか行っていないのであるから、同日以降、X 1部長は「使用者の利益代表者」に該当しないものと認められる。

したがって、部長及び店長が「使用者の利益代表者」に当たり、労働

組合法第2条但書第1号に該当する者であるので、申立人は労働組合法上の労働組合とはいえない、との被申立人らの主張は採用できない。

## 2 団体交渉について

### (1) 申立人の主張

申立人と被申立人らとの間で団体交渉が多数回開催されてきたことは事実であるが、回数さえ重ねればよいものではない。被申立人らは、申立人の要求について誠実にかつ誠意を持って検討し、受け入れられる要求については速やかに受諾して実行し、受け入れられない要求についてはその理由を誠実に説明すべきである。申立人は、あくまで労使が協調して事業を発展させることを目的としているのであって、自己の要求を全て被申立人らに受け入れさせることを目指しているのではない。

しかし、被申立人らは、仕方なく団体交渉に出席し、思いつきだけの発言により組合感情を逆なでし、誠意ある態度で交渉に応じようとはしなかった。これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

### (2) 被申立人らの主張

誠実な団体交渉とは、経営者の能力、知識及び経済状態に応じて要求項目を検討し、可能な限り説明して組合の納得を得ようと努めることである。被申立人らは、組合の要求項目についての知識が乏しく、団体交渉において即答できなかつたり、説明が下手な部分があつたとしても、そのこと自体が不誠実であるとはいえない。知識不足ゆえに社会保険労務士等の専門家に相談した上で回答する旨発言することは当然である。また、被申立人らの交渉における態度は荒々しいものであつたわけではなく、上部団体役員との交渉への出席についても、行き違いはあつたとしても拒否しているわけではない。被申立人らは、稚拙ではあつても懸命に交渉しているのであり不誠実ではない。

一方、申立人は、毎週のように団体交渉要求を続けたり、被申立人らが交渉事項について申立人に歩み寄ると次々と要求を拡大し、被申立人らが要求に屈服しないと不誠実と言い、知識不足のため研究、検討すると答えても即答を強要し、気に入らぬと口々に悪罵を浴びせ続けるなど、不誠実なのは申立人側である。

### (3) 以下、判断する。

① 労働組合法第7条第2号は、使用者が団体交渉を正当な理由なく拒否することを不当労働行為であるとして禁止している。同規定は、団体交渉そのものの拒否だけでなく、使用者の団体交渉における態度が誠実なものであると認められない場合にも、不当労働行為として禁止している、と解される。よって、使用者は、自己の主張や回答の根拠を具体的に説明したり、あるいは必要な資料を提示するなどして、相手方が理解し納得するよう誠意をもって団体交渉に当たる義務があり、また、組合の要求を受け入れられない場合でも、その根拠を示し

て反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、このような誠実な対応を通じて両者が合意に達する可能性を見出していく義務があるものと解される。

- ② そこで本件について被申立人らが誠実な団体交渉を行ってきたか否かについて検討する。

前記第1の3(2)(3)(4)(5)(6)(9)(10)(12)(13)で認定したとおり、平成7年4月から本件申立て前までの間に労働条件や処遇を交渉議題として団体交渉が行われ一部の議題については解決されているが、被申立人らが交渉議題についての知識が乏しく、団体交渉の場での即答が困難であるため社会保険労務士等の専門家に相談して回答すべきものもあったと判断される。したがって、被申立人らは交渉議題の検討をするための相当期間の猶予を組合に対して申し入れることができるのはもちろんであり、即答をしなかったからといって直ちに不誠実とされるものではない。

しかし、前記第1の3(4)(9)(10)(12)で認定したとおり、申立人と被申立人らは賃上げや時間外手当などを議題として何回も団体交渉を行っているが、全体的には交渉が進展したとは認められない。このような結果をもたらしたのは、被申立人らに自己の主張、回答内容についての根拠を示したり、必要な資料を提示したりするなど合意達成に向けた努力が欠けていたためであり、また団体交渉の過程で非難されるべき行動があったためであると言わざるを得ない。以上の経緯に照らすと、当委員会は、被申立人らが誠意をもって団体交渉に応じたとは評価しがたい。

なお、被申立人らは、申立人が被申立人らに対して要求に屈服しないと不誠実である旨発言したり、被申立人らが知識不足であるため検討する旨回答しても即答を強要し、気に入らぬと罵声を浴びせるなど、不誠実なのは申立人であると主張するが、そのことについて被申立人らからの具体的な疎明はない。

以上のとおり、当委員会としては、被申立人らの本件における団体交渉に対する態度を不当労働行為と判断せざるを得ない。

- (4) おって、当委員会は命令にあたり申立人及び被申立人らに対し、一言付言する。

申立人においては、回答期間に照らすと、要求する交渉議題が多く、またその内容も直ちに回答することが困難なものがあるなど、被申立人らに十分な対応ができないような負担を強いているともいえるので、今後、団体交渉の日程の設定、議題の選び方等交渉の進め方について検討する必要があると認められる。

また、申立人組合の結成からまだ日が浅く双方とも不慣れな面が認められるため、労使双方が団体交渉のルールを設定し、交渉議題の解決に向けて努力していくことが望まれる。

よって、当委員会は、労働組合法第27条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。

平成8年8月26日

京都府地方労働委員会  
会長 前掘 克彦 ⑩