

# 命 令 書

申 立 人 東京管理職ユニオン  
執行委員長 X 1

被申立人 中ノ郷信用組合  
代表理事 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第82号事件について、当委員会は、平成24年7月17日第1566回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人中ノ郷信用組合は、申立人東京管理職ユニオンが平成23年7月2日付けで申し入れた組合員X 2 に対する懲戒処分等を議題とする団体交渉に、速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人信用組合は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

東京管理職ユニオン  
執行委員長 X 1 殿

中ノ郷信用組合

当信用組合が、貴組合から平成 23 年 7 月 2 日付けで申入れのあった組合員 X 2 氏に対する懲戒処分等を議題とする団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないように留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人信用組合は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

申立人東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）の組合員である X 2（以下「X 2」という。）は、昭和55年11月から被申立人中ノ郷信用組合（以下「信用組合」という。）に勤務していたが、平成23年5月13日に懲戒処分(10日間の停職)及び7等級から6等級への降格を通知された。

6月3日、組合は、信用組合に対し、X 2の懲戒処分等を議題とする団体交渉を申し入れた。

6等級に降格されたX 2は、6月6日、信用組合とユニオンショップ協定を締結している申立外中ノ郷信用組合職員組合（以下「職員組合」という。）の組合員資格を得たと判断し、職員組合の執行委員長選挙に立候補する意思を表明した。

同月8日、信用組合は、組合に対し、X 2が二つの労働組合に二重加入していることを理由に、団体交渉を行わないと回答した。

これに対し、組合は、7月2日、信用組合に対し、再度団体交渉を申し入れたが、15日、信用組合は、これに応じない旨回答した。

本件は、組合の申し入れたX 2の懲戒処分等を議題とする団体交渉に信用

組合が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 信用組合は、組合が23年6月3日付け及び同年7月2日付けで申し入れた、X2に対する懲戒処分等を議題とする団体交渉を拒否しないこと。
- (2) 陳謝文の掲示並びに主要全国紙及び業界紙等への掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人信用組合は、東京都墨田区に本部を置く金融事業を行う信用組合であり、本件申立時の従業員数は約220名である。
- (2) 申立人組合は、「管理職」と称される労働者を主たる組織対象として組織されたいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約350名である。
- (3) なお、信用組合には、組合のほか、申立外職員組合があり、信用組合とユニオンショップ協定を締結している。職員組合の規約では職務等級が7等級以上の者は組合員の資格がないこととしている。

【甲5、乙10、審61頁】

### 2 X2に対する懲戒処分等

- (1) X2は、昭和55年11月に信用組合に入職し、平成7年1月から本部経理課に勤務してきた。12年1月に経理課長心得（職務等級は6等級）となり、14年6月には職務等級7等級に昇格し、経理課長となった。

18年3月、X2は、経理課長から一般職員に降職となったが、職務等級は7等級のままであった。ちなみに、X2は、この降職等を契機として、20年6月に組合に加入した。

23年2月8日付けで、X2は、本部経理課から立花支店次長への異動発令を受け、3月8日付けで同店次長に着任した。

【甲12、乙8】

- (2) 5月13日、信用組合は、X2に対し、同人が職務上管理していた役職員年収データを許可なく持ち出し第三者に開示したこと等を理由に、5月16日から27日までの10日間を停職とする懲戒処分を通知し、6月1日付けで

7等級から6等級へ降格する旨を通知した。

【甲1、甲2】

3 団体交渉申入れと本件団体交渉拒否に至る経過等

- (1) 23年6月3日、組合は、信用組合に対し、組合員であるX2に5月13日に通知された懲戒処分等を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲3】

- (2) X2は、6等級に降格となったことから、信用組合とユニオンショップ協定を締結している職員組合の組合員になったものと考え、職員組合の組合員に「職員組合執行委員長立候補のご挨拶」と記載した6月4日付文書を郵送し、同月6日には、職員組合の執行委員長宛に、職員組合の次期執行委員長選挙に立候補したい旨を届け出た。

【甲4、甲6、甲12、乙1～乙3、審13頁】

- (3) 6月8日、信用組合は、組合に対し、組合からの同月3日付けの団体交渉申入れに応じられない旨を書面で回答した。同回答書には、X2が「職員組合執行委員長立候補のご挨拶」を職員組合の組合員に配布しており、職員組合の執行委員長に立候補する以上、X2本人が職員組合の組合員であることを自認しており、同人が職員組合と組合の二つの労働組合に二重に加入していることになるため、また、同人の労働条件について組合と団体交渉を行えば、職員組合に所属する組合員(X2)の労働条件について別組合である組合と協議決定をすることになり、職員組合に対する支配介入となるため、同人の労働条件等について団体交渉を行うことはできない、また、職員組合とも団体交渉はしない旨が記載されていた。

【甲4】

- (4) 6月17日、X2は、職員組合の執行委員長に対し、X2に職員組合の組合員資格があるか否かについて文書で回答するよう照会状を郵送した。

27日、X2は、職員組合の執行委員長から、15日付けで職員組合の執行委員長が信用組合の代表理事宛に発した文書の写しを受領した。同文書には、「中ノ郷信用組合職員組合といたしまして、X2職員を非組合員の対応としている事をご連絡申し上げます。同職員は既に7等級となった時点で組合員資格は喪失しており、7等級より降格にて6等級になったこ

とを理由に組合員資格を取得させるものではありません。組合員の発生要件はあくまでも本採用時としており本件には該当せず、また、ユニオンシヨップ協定も同職員に対し、自動的に組合員資格を付与するものではないことをご報告いたします。」と記載されていた。

【甲5、甲12、審60頁】

- (5) 7月2日、組合は、信用組合に対し、職員組合がX2を組合員ではないと主張する以上、二重加入であることを理由に団体交渉を拒否することはできないとして、団体交渉拒否に抗議するとともに、改めて、X2に対する懲戒処分等を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

【甲6、甲12】

- (6) 7月15日、信用組合は、組合に対し、同月2日付けの団体交渉申入れに応じない旨ファクシミリで回答した。同回答書には、X2が職員組合の執行委員長に立候補する以上、X2本人が職員組合の組合員であることを自認しているにもかかわらず、何故、職員組合とは別の労働組合と同人の問題について団体交渉を行わなければならないかを明らかにしておらず、組合も同人が職員組合の執行委員長に立候補したことを否定していないので、同人が職員組合の組合員であることはいうまでもなく、6月8日付けの回答書のとおり、X2が二つの労働組合に二重加入しているという事実を否定することはできないので、同人の労働条件等の諸問題については、組合とも職員組合とも団体交渉を行わない旨が記載されていた。

なお、信用組合は、組合に対し、X2が組合と職員組合に二重に加入しているが、どちらの労働組合が同人の懲戒処分等について団体交渉をするのか、労働組合間で話し合い又は調整をするよう求めたことはなかった。

また、信用組合が、組合に対し、団体交渉に応じないとの回答をした時点で、信用組合は、職員組合から、組合が申し入れていた団体交渉の議題と同様の要求をされたことはなく、X2の労働条件について団体交渉の申入れも受けていなかった。

【甲7、甲12、審83頁、審91頁】

#### 4 X2の支店次長としての職務内容及び権限等

- (1) 信用組合には、営業店が17店2出張所ある。X2は、23年2月8日付け

で立花支店次長への異動発令を受け、3月8日付けで同店次長に着任して以降、所属長である支店長が休暇や会議等で支店を留守にする時に、支店長に代わって支店を統括管理する立場にあった。次長職は、所属長を補佐して担当業務を処理し、所属長が事故又は欠員のときはその職務を代行する職位である。

X2は、次長として、支店長が不在の際には、ささいなことであればX2自身が判断して決定することもあった。しかし、長時間又は長期間にわたり支店長が不在になるということは現実にはなかったもので、X2は、支店長が戻るまで処理を保留し、緊急性を要する重要な問題であれば、本部の関連部門に問い合わせ意見を聴取した上で処理を決めるといった対応をしていた。

また、X2は、立花支店の次長として、理事会や役員会に出席し意見を求められたり、説明をしたことはなかった。

【甲12、乙8、審20頁、審21頁、審52頁、審53頁、審78頁、審79頁】

## (2) 職員の採用や解雇への関与について

信用組合では、正規職員の採用については本店総務部（以下「総務部」という。）や役員が判断し、営業店における短時間労働者の採用については店舗長が判断をしており、X2が、正規職員や短時間労働者を採用する際に、面接を行ったことや採用を決定したことはなかった。

また、X2が、正規職員や短時間労働者の解雇を決定したこともなかった。

【審19頁】

## (3) 職員の昇進や異動への関与について

立花支店の人員配置についての情報や要望は、支店長名で本店へ提出される。例えば、一般職員の人員配置については、課長が、課の人員が不足していることや、適任でない者がいるといったことを次長や支店長に相談し、更に、支店長が次長と相談した上で、支店長が支店長名で、人員配置に関する情報や要望を総務部に提出している。

立花支店の職員の昇進や異動の決定は、総務部や役員が行っており、X2が決定することはなかった。

(4) 人事考課への関与について

信用組合の支店において、一般職員の人事考課については課長が第一次考課者となり、次長が第二次考課者となり、課長の人事考課については次長が第一次考課者となり、支店長が第二次考課者となっている。第一次考課結果と第二次考課結果は、その後、総務部に提出されるが、X2が立花支店の次長に着任して以降、支店から上げた考課結果が覆されたことはない。

人事考課結果は、理事会に報告され、承認を受けることとなっている。

人事考課規程には、「総務部長は、第1次・第2次の考課結果に大きな違いがある場合は、事実を調査し、調整する。」、「考課結果は、常務会へ上申し、組合長の承認を得て確定する。」と記載されている。

また、人事考課マニュアルには、「人事考課は、どんなに考課基準が厳密に設けられていようとも、考課者の考え方、くせ、心情というものが入ってくることは否定できません。この考課者によるバラツキを正すため、一つの手段として調整があります。それぞれの考課者段階では気づかない状況や、考課者自身の体質、考え方による影響を客観的にとらえ、その意味での不公平さを是正するために、総務課において統一のための調整作業が行われ」と記載されている。

X2は、立花支店の次長として、一般職員についての第二次考課と課長についての第一次考課を行っていた。X2は、被考課者に対する各考課要素毎の評価を行っていたが、各考課要素毎の評価を積み上げた結果、被考課者の総合評価をどうするかについては関与しておらず、最終的な考課結果が知らされることもなかった。

また、過去の人事考課の記録は、総務部に保管されているだけで、各店舗には保管しておらず、X2は、次長として、総務部保管の過去の人事考課の記録を見るができなかった。

【乙8、乙11、乙12、審24頁、審40頁、審41頁、審78頁～80頁、審90頁】

(5) 信用組合では、「労働者名簿」、「住居・家族届」、「教育記録簿」を2部作成し、1部は総務部が管理し、もう1部は各店舗に保管してある。

「労働者名簿」には、職員の職位、等級、人事異動発令内容及び賃金額（基本給、基準内給与）等が記載されている。あわせて、職員の本籍地、現住所、家族状況、保証人、賞罰、学歴、入社前の職歴が記載されている。

「住居・家族届」には、職員の住居及び家族の概況が記載されている。

「教育記録簿」には、職員の通信教育や研修等の受講歴及びその結果や資格等の受験歴及びその結果が記載されている。

X 2 は、立花支店の「労働者名簿」、「住居・家族届」及び「教育記録簿」を見ることができる立場にあり、これらの書類に記載された事項の変更があった際には、それらの事実を総務部へ報告することはあった。しかし、X 2 が、次長としての職務を遂行する上で、これらの書類への記載内容の更新を行っていた事実はない。また、更新を行わなかったことについて、信用組合が X 2 に対し何らかの指導を行っていた形跡もない。

「労働者名簿」、「住居・家族届」及び「教育記録簿」に記載されている以外の人事や労務に関する情報は、総務部が保管しており、X 2 は、それを見ることができなかった。

【乙4～乙6、乙8、審21頁～23頁、審38頁、審39頁、審42頁、審44頁、審68頁、審69頁、審76頁、審90頁】

- (6) 信用組合には、「職員住宅資金貸付」、「職員厚生資金貸付」制度がある。支店の職員がこの制度を利用する場合は、次長及び支店長の承認が必要となっているため、次長は、支店の職員の貸付けの利用状況を知り得る立場にあった。

【乙8、審22頁、審23頁】

## 5 信用組合と職員組合との労使関係等

- (1) 職員組合は、信用組合とユニオンショップ協定を締結している。職員組合は、規約に、信用組合の職員はすべて職員組合の組合員でなければならないことを定めているが、以下の者を除いている。

- ① 管理職の地位にある者（7等級以上の者）
- ② 試用期間中の者
- ③ その他信用組合と職員組合で協議決定した者

【甲5、乙10、審61頁】

- (2) 信用組合は、職員組合の組合費のチェック・オフを行っている。



前記3(4)のとおり、23年6月15日付けで職員組合の執行委員長が信用組合の代表理事宛にX2を非組合員として対応している旨が記載された文書を発しているが、6月15日以降も、信用組合は、X2の給与から職員組合の組合費相当額を控除して職員組合に渡しており、職員組合はその受領を拒否していない。

また、信用組合は、X2の給与から職員組合の組合費相当額を控除しているが、同人が次長であることを理由に、同人が労働組合法第2条但書第1号に定められた利益代表者に当たり、組合員とは認められないのではないかとの疑義を、職員組合に問いただしたことはない。

【乙8、甲5、審35頁、審36頁、審61頁、審91頁】

### 第3 判 断

#### 1 組合の申立人適格について

##### (1) 被申立人信用組合の本件申立て却下を求める主張

① X2は、立花支店の次長として、支店長を補佐し、支店長が事故や欠員のときは支店長の職務を代行している。

また、次長は、支店の職員の人事評価の最終査定者であり、支店長を含む支店の全職員の人事査定結果を知る地位にある上、学歴、職歴、異動歴、賞罰、住居、電話番号、家族構成、職員に対する貸付けの有無や職位、等級、月例賃金額、賞与額、査定結果等、当該支店の全職員の人事、労務情報のほぼ全てを把握しており、「人事、労働関係に関する秘密情報に接する地位にある者」又は「人事、労働関係についての機密の事務を取り扱う者」に該当し、労働組合法第2条但書第1号にいう「使用者の利益を代表する者」であることが明らかである。よって、組合は、使用者の利益を代表する者の参加を許す労働組合であるから、労働組合法上の労働組合ではなく、本件申立ての適格を有しない。

② 組合が、不当労働行為救済申立資格を有するには、労働組合法に適合した規約を有し、かつ、そのとおりの運営を行わなければならない。しかし、組合は、組合の総会を開催するにあたり、職業的に資格がある会計監査人による証明書を添付した会計報告をしていないのであるから、この点でも、組合は、本件申立ての適格を有せず、却下すべきである。

(2) 当委員会の判断

① X 2 の利益代表性について

ア 労働組合法第2条但書第1号で定める「使用者の利益を代表する者」とは、役員、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、使用者の労働関係についての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、その他使用者の利益を代表する者とされている。そして、労働組合法第2条但書第1号所定の「使用者の利益を代表する者」に該当するか否かは、その権限や責任、処遇等の実態に基づき、その者の参加によって、使用者と対等の立場に立つべき労働組合の自主独立性が損なわれることがないかという同条の趣旨に照らして検討する必要がある、X 2 が支店の次長であるということから一義的に決まるものではない。以下、X 2 がこれに該当するか否かを検討する。

イ 役員、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に当たるかについて

ア) X 2 は立花支店の次長であり、役員の地位にはなかった。

イ) 雇入れや解雇について

正規職員の採用については、総務部や役員が判断しており、X 2 は面接を行ったこともなく決定もしていない（第2・4(2)）。

支店の短時間労働者の採用については、店舗長である支店長が判断する立場にある。X 2 は、立花支店次長として、支店長を補佐し、支店長が不在の時はその職務を代行する立場にあるが、支店長を補佐しあるいは代行して、短時間労働者の採用面接を行ったり、採用を決定したことはなかった（同）。

また、X 2 は、正規職員及び短時間労働者の解雇を決定したこともない（同）。

したがって、X 2 が雇入れ及び解雇に関して直接の権限を有していたとの事実は認められない。

ウ) 昇進や異動について

立花支店内の職員の昇進については、総務部や役員が決定していた（第2・4(3)）。

立花支店内の人員配置について、次長であるX2は、支店内の課長から相談を受けたり、支店長が本店へ支店としての要望を上げる際に支店長と相談をすることはあったが、人事異動の決定は、総務部や役員が行っていた（第2・4(3)）。

また、人事考課について、X2は、支店内の一般職員の第二次考課者、支店内の課長の第一次考課者であり、部分的には人事考課に関与している。しかし、X2は、各考課要素毎の評価をしているにすぎず、各考課要素毎の評価を積み上げた結果なされた総合評価をどうするかについては関与していない。また、第一次考課結果と第二次考課結果に大きな違いがある場合は、総務部長が調整する仕組みになっており、考課結果は理事会に報告され、承認を受けることになっているが、X2は、理事会に出席し意見を求められたり、説明をしたこともなく、最終的な考課結果を知らされることもなかった（第2・4(1)(4)）。

以上のことからすれば、X2が、昇進や異動に関して直接の権限を有していたとは認められない。

ウ 使用者の労働関係についての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抵触する監督的地位にある労働者に当たるかについて

ア) この点について、信用組合は、X2が、当該支店の全職員の人事、労務情報のほぼ全てを把握しており、「人事、労働関係に関する秘密情報に接する地位にある者」又は「人事、労働関係についての機密の事務を取り扱う者」に該当すると主張する。

イ) 確かに、X2は、支店の職員の「職員住宅資金貸付」や「職員厚生資金貸付」の利用状況を知り得る立場にあった（第2・4(6)）。

ウ) また、X2は、「労働者名簿」、「住居・家族届」、「教育記録簿」を見ることができる立場にあり、これらの書類に記載された事項の変

更があった際には、総務部へ変更事実を報告することはあった（第2・4(5)）。

エ) しかし、X2が接していた、あるいは取り扱っていたのは、「労働者名簿」、「住居・家族届」、「教育記録簿」に記載された範囲の情報や資金貸付の状況に限られており、過去の人事考課の記録などの人事や労務に関する情報は、総務部が保管しており、それをX2は見ることができなかった（第2・4(4)(5)）。

カ) また、次長としての職務を遂行する上で、これらの書類への記載内容の更新を行っていた事実は認められず、更新を行わなかったことについて、信用組合から何らかの指導が行われていた形跡もない（第2・4(5)）。

これらのことからすれば、X2は、人事や労務に関する機密性のある事項に一部接していたとはいえ、労働関係の計画と方針に関するような機密性のある事項に接していたとまではいえない。

以上のとおり、次長であるX2が、人事事項に関する決定権限を有し、労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接し、組合員としての誠意と責任に直接抵触する監督的地位に立っているとの事実は見出し難い。

エ その他、X2が「使用者の利益を代表する者」として、その参加を認めることによって、組合の自主独立性を損なうものとなるような重大な権限や責任を有していたと認めるに足りる事実はない。

また、信用組合はX2の給与から職員組合の組合費を控除しているが、同人が次長であることを理由に、同人が利益代表者に当たり、組合員とは認められないのではないかとの疑義を、信用組合が職員組合に問いただしたという事実はない（第2・5(2)）。

オ) したがって、X2は、その権限や責任において信用組合の利益を代表する地位になく、その参加を認めたとしても組合の自主独立性を損なうものとはいえず、労働組合法第2条但書第1号で定める「使用者の利益を代表する者」に該当せず、信用組合の上記主張は、採用することができない。

② 申立人適格に係るその余の主張について

信用組合は、組合が、不当労働行為救済申立資格を有するには、労働組合法に適合した規約を有し、かつ、そのとおりの運営を行わなければならないが、そのように運営されていないのであるから、本件申立ての適格を有せず、却下すべきである旨主張する。

しかしながら、労働組合法の規定する手続に参加し、救済を受ける資格要件として、同法第5条第1項は、「第2条及び（第5条）第2項の規定に適合することを立証」すべきことを定めているところ、同法第5条第2項は、「労働組合の規約には、（同項）各号に掲げる規定を含まなければならない」ことを求めているにすぎず、その他に格別の要件を満たすことを求めているものではない。当委員会は、上記の労働組合法の規定に従って組合の資格審査を行い、その結果、労働組合法第5条第2項各号に規定する内容を含む組合規約を制定していることを確認して適格と決定したものである。

したがって、信用組合の上記主張は、採用することができない。

2 本件団体交渉拒否について

(1) 申立人組合の主張

使用者が、団体交渉の要求事項の対象者たる組合員が別の労働組合にも加入しているが故に二重交渉であるとして団体交渉を拒否することは、別の労働組合からも当該組合員について同一事項を議題とする団体交渉申入れがあり、労働組合間の調整を求める必要があるなど、特段の事情が存在する場合を除き許されない。

X2は、同人が職員組合の委員長選挙に立候補した直後に、職員組合から職員組合の組合員でないと通告されている。また、職員組合は過去に労働争議を経験したこともなく、X2の問題についても部外者との姿勢に終始している。これらのことからすれば、職員組合にはX2の問題に関与する意思はなく、申立人組合と職員組合との二重交渉になるとの虞など生じていないとみるべきであり、信用組合の団体交渉拒否に正当な理由はない。

(2) 被申立人信用組合の主張

申立人組合の要求議題は、X2の労働条件に係る事項であるから、同人

が申立人組合に所属する組合員であるというだけでなく、同人が申立人組合以外の組合に所属していないことが前提条件である。

しかし、X 2 は、申立人組合と職員組合に二重に在籍しているのである。そうすると、X 2 の労働条件について、信用組合が申立人組合と団体交渉を行うことは、他の組合の組合員の問題について申立人組合と団体交渉を行うことになるため、信用組合が団体交渉に応ずる義務はない。

仮に、信用組合が X 2 の労働条件について、申立人組合と団体交渉を行えば、職員組合に対する支配介入となり、複数組合併存下における使用者の中立保持義務違反の問題も生じ得る。

以上のことからすれば、信用組合が団体交渉に応じないことには正当な理由がある。

### (3) 当委員会の判断

労働者が労働組合に重複加入をしている場合に、使用者は、同一事項についてそれぞれの労働組合との間で二重に交渉に応ずる義務はないというべきであるから、二重交渉を生ずる虞がある場合に、使用者が、労働組合間において交渉権限が調整・統一されるまで団体交渉を拒否することは、正当な理由があると解される。しかし、労働組合法は、労働者が労働組合に二重に加入することを否定しておらず、労働者が重複して労働組合に加入している場合であっても、上記のような二重交渉の可能性があるなどの事情がない限り、使用者は、当該労働者が労働組合に重複加入していることのみをもって団体交渉を拒否することはできないというべきである。

そこで、信用組合が本件団体交渉拒否の経緯に、二重交渉の可能性があるなどの事情が認められるか、以下検討する。

組合は、5月13日付けでX 2 に通知された懲戒処分等を議題とする団体交渉を6月3日に申し入れているが（第2・3(1)）、その直後の同月6日に、同人は、信用組合とユニオンショップ協定を結んでいる職員組合の次期執行委員長選挙に立候補したい旨を職員組合の執行委員長に届け出たことが認められる（同(2)）。

これらのことからすると、信用組合が、6月6日前後に、X 2 が職員組合の次期執行委員長選挙に立候補する意思を表明したことを知り、同人が

組合と職員組合の両方の組合員であると認識して、同人の懲戒処分等の問題について、申立人組合と職員組合の二重交渉の可能性があると判断したとしても無理からぬところがあり、この時点においては、信用組合が団体交渉を拒否したことに正当な理由がないとまではいえない。

しかし、信用組合が上記のような疑義を持ったとしても、信用組合は、組合に対し、X2が組合と職員組合に二重に加入しているが、どちらの労働組合が同人の懲戒処分等について交渉権限を有することになるのか、労働組合間で話し合い又は調整をするよう求めたことはなかった。また、信用組合は、職員組合から、X2の懲戒処分や降格等、同人の労働条件についての要求や団体交渉の申入れを受けていなかった（第2・3(6)）。

また、6月27日に、X2は、職員組合の執行委員長から、同月15日付けで職員組合の執行委員長が信用組合の代表理事宛に発した、X2を非組合員として対応している旨が記載された文書の写しを受領している（第2・3(4)）のであるから、信用組合は、遅くとも同月27日には、職員組合がX2の懲戒処分等について団体交渉を行う意思がないことを確定的に了知していたというべきである。

したがって、X2が組合と職員組合に重複加入していたとしても、少なくとも、職員組合がX2の懲戒処分等について団体交渉を行う意思がないことを信用組合が認識した6月27日以降は、同問題について二重交渉の可能性があるといた事情は認められないのであるから、組合が23年7月2日付けで申し入れた、X2の懲戒処分等に係る団体交渉に信用組合が応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

### 3 救済方法について

組合は、陳謝文の掲示並びに主要全国紙及び業界紙等への掲載を求めているが、本件の救済としては、主文第2項のとおり、文書交付を命ずるのが相当と考える。

## 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、信用組合が、23年7月2日付けで組合の申し入れた団体交渉に応じていないことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及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。

平成24年 7 月17日

東京都労働委員会  
会 長 荒 木 尚 志