

命 令 書

再 審 査 申 立 人 中ノ郷信用組合

再 審 査 被 申 立 人 東京管理職ユニオン

上記当事者間の中労委平成24年（不再）第41号事件（初審東京都労委平成23年（不）第82号事件）について、当委員会は、平成25年7月17日第160回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同島田陽一、同長谷部由起子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人の東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）の組合員であるAに対し、同人の勤務していた再審査申立人の中ノ郷信用組合（以下「信用組合」という。）が行った平成23年5月13日付け（以下、「平成」の元号を省略する。）の懲戒処分に関し、組合からのAに対する懲戒処分等を議題とする同年6月3日付けの団体交渉の申入れ（以下「団体交渉」を単に「団交」といい、同日付けの団交の申入れを「6.3団交申入れ」という。）及び同年7月2日付けの団交の申入れ（以下「7.2団交申入れ」という。）に、信用組合がAの労働組合の二重加入を理由として応じなかったことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合が同年7月28日に東京都労働委員会に救済を申し立てた事件である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 信用組合は、6.3団交申入れ及び7.2団交申入れを正当な理由なく拒否しないこと
- (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

3 初審命令の要旨

東京都労働委員会は、24年7月17日、信用組合が7.2団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、信用組合に対し、①7.2団交申入れに速やかに応ずること、②これに関しての文書交付、③履行報告を命じ、その余の救済申立ては棄却することを決定し、同年8月9日、命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

信用組合は、同年8月14日、組合は使用者の利益代表者である立花支店次長のAの参加を許す労働組合であり、不当労働行為の救済申立人適格を有しない、また、Aが組合と申立外B職員組合（以下「職員組合」という。）に二重加入しているとして7.2団交申入れに応じないことには正

当な理由がある等として、初審命令を取り消し、不当労働行為の救済申立てを却下又は棄却することを求めて、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 組合は不当労働行為の救済申立人適格を有するといえるか。(争点

①)

(2) 信用組合が、Aが組合と職員組合とに二重に加入しているとして、

7. 2団交申入れに応じなかったことには、正当な理由がある(労組法第7条第2号)といえるか。(争点②)

第2 当事者の主張の要旨

1 争点①について

(1) 信用組合の主張

ア 労組法第2条ただし書第1号は、使用者の利益を代表する者の参加を許す労働組合は労組法の労働組合ではないとして、この場合、不当労働行為の救済申立人適格を有しないとしている。立花支店次長のAは、以下に述べるように、使用者の利益代表者に該当することが明らかであり、組合はそのような立場にあるAの参加を許す労働組合であるから、労組法の労働組合ではなく、不当労働行為の救済申立人適格を有しない。

イ 上記労組法の行政解釈(昭和24年2月2日労働省発労第4号)は、使用者の利益を代表する者の範囲を、「(イ) 総ての会社役員、理事会又は之に類似するものの構成員、(ロ) 工場支配人、人事並びに会計課長及び人事、労働関係に関する秘密情報に接する地位にある者、(ハ) 従業員の雇用、転職、解雇の権限を持つ者及び生産、経理、労働関係、対部外関係、法規その他の専門的事項に関する会社の政策決定についての権限を有し或いは直接これに参画する者、(ニ) 労務部(名称を問

わず之に該当する部課)の上級職員、(ホ)秘書及びその他の人事、労働関係についての機密の事務を取扱う者、(ハ)会社警備の任にある守衛」とし、これらのいずれかに該当すれば、そのみで使用者の利益代表者に該当するとしている。秘密情報や機密の事務を取り扱っているがその全部でない、一部に過ぎないからこれに該当しないという限定解釈は採っていない。

ウ Aは立花支店の次長であり、支店の次長職は、「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」職位であり、Aは支店の次長として、次の(ア)から(ウ)に掲げる立場や権限を持っており、上記行政解釈の「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「その他の人事、労働関係についての機密の事務を取扱う者」に該当し、労組法第2条ただし書という「使用者の利益を代表する者」であることが明らかである。

(ア) 雇入れや解雇について

短時間労働者の雇入れに際し、応募者との面接をし、採用者を決めるのは、支店の役席(支店長・次長・課長)が合議の上で判断することとされている。

解雇事由に該当する行為をした職員がいた場合、次長を含む役席が合議の上で総務部に申告することができる。

なお、短時間労働者は有期雇用(1年契約)であるため、雇用期間終了後の継続雇用(契約更新)の有無については、役席の合議が必要なため、次長も意見を述べなければならない立場にある。

(イ) 人事考課について

人事考課において、次長は一般職員の第2次考課者と、課長の第1次考課者となっている。それらの評価を積み上げた結果である

総合評価は、考課者から提出された各考課要素ごとの評価を計数化し機械的に計算しているだけで、考課者の評価が変更されるわけではない。次長は一般職員の最終考課者であり、人事考課の決定権限を事実上、有している。各考課要素ごとの評価も「人事、労働関係に関する秘密情報」であり、次長は「機密の事務を取扱う者」に当たる。

最終的な考課結果は、当該職員の所属する各支店に報告されており、次長もその内容を当然確認すべきものである。組合も最終的な考課結果が知らされていたと認めている。

(ウ) 人事情報及び労働情報について

a 人事情報について

次長は、支店に保管されている職員の「労働者名簿」、「住居・家族届」、「教育記録簿」の管理更新を行うことになっており、これらに記載されている情報に変更があった場合の総務部人事課への連絡も次長の責務である。そのほか、職員が住宅資金等の貸付制度を利用する場合、支店長及び次長の承認が必要であるため、次長は職員の借入状況も把握すべき立場にある。次長は支店の全職員の人事情報のほぼ全てを具体的に把握している。

b 労働情報について

次長は「労働者名簿」に記載されている労働情報である所属職員の職位、等級、賃金額、賞罰等を把握し、また、賃金（月給、賞与）の明細表は次長が職員に配布することになっているため、人事考課の結果としての賃金額も把握している。さらに、次長は全職員の人事考課を行うとともに、その考課結果を知る立場にある。次長は支店の全職員の労働情報のほぼ全てを具体的に把握している。

エ 組合は会計監査人による会計報告（労組法第5条第2項第7号）を行っておらず、組合規約に沿った運用を行っていないことから、この点でも不当労働行為の救済申立人適格を有しないにもかかわらず、初審命令が、労組法は組合が労組法に適合した規約を有していることを求めているにすぎない旨判断したのは労組法第5条の解釈を誤っている。

(2) 組合の主張

労組法第2条ただし書に列記した業務は様々であり、この制度は労働組合の自主性・独立性を確保するために、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ことを回避することが目的である以上、労働組合が労組法の保護を受けられないことにより組合活動において著しい不利益を被ることのないよう、使用者の利益代表者に該当するや否やは、職制上の名称・職務の外見等にとらわれることなく実際の内容をもとに、限定的・抑制的に判断されるべきものである。したがって、信用組合の「これらの列記事項に該当すれば、その接し方・取り扱い方が全部であろうが、一部であろうが利益代表者に該当する」との主張には同意できない。

また、信用組合は、Aが人事考課を行っていること、労働者名簿等の資料を管理・閲覧できることを根拠に、使用者の利益代表者であると主張するが、Aの就労の実態に反するものである。

さらに、当組合は、労組法第5条第2項第7号に基づき適切に会計報告を行っており、同条の要件を具備している。

2 争点②について

(1) 信用組合の主張

ア 労組法第1条の趣旨に照らすと、労働組合はその所属する組合員の労働条件に関してのみ使用者と団交を行うことができるのであり、他

の労働組合員の労働条件やどの労働組合にも属していない者の労働条件に関して団交を求めることはできないのである。

イ 初審命令は「二重交渉を生ずる虞」という曖昧な要素を不当労働行為の成否の判断基準に用いているが適切でない。使用者は、併存組合が存在する場合、中立保持義務を負うとともに、どの労働組合の運営にも介入することを禁じられているから、当該労働者について一方の組合から団交申入れがあった場合、他方組合との間で将来にわたり「二重交渉を生ずる虞」があるか否かを判断するための材料を持っていない。したがって、どちらの労働組合とも当該労働者の労働条件について団交しないというのが唯一の対応策である。本件でも信用組合は、組合のみならず職員組合とも団交をしないことを表明している。仮に「二重交渉を生ずる虞」を判断基準とするのであれば、使用者は二重加入という客観的事実だけを理由に団交を拒否することができ（二重加入という事実から「二重交渉を生ずる虞」があることが推認される。）、それに対して労働組合が将来にわたり「二重交渉を生ずる虞」がないことを客観的に示した場合に限り、使用者に団交応諾義務があるという判断が採られるべきであり、それが当事者間の公平に適っている。

ウ 初審命令が、職員組合の執行委員長が信用組合の代表理事宛てに、23年6月15日付けで発した「Aを非組合員として対応している」旨の文書（甲第5号証）の存在をもって信用組合は「職員組合がA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」と認定したのは誤りである。職員組合は、将来にわたり団交を行う意思がないことを表明したわけではないし、同文書とは裏腹にその後も毎月、Aの組合費を賃金からのチェックオフによって徴収し続け、Aもこれに異議を唱えていない。職員組合の執行委員長は、24年2月6日にはA宛てに「貴殿は現在職員組合員であるものの」

と記載された文書（甲第13号証）を発している。A自身も、自ら職員組合員であることを明確に認め、上記文書（甲第5号証）の10日前まで職員組合の執行委員長に立候補することを表明していたし、実際、24年6月19日に行われた職員組合の執行委員長選挙に立候補した。このような経過を見れば、職員組合の「Aを非組合員として対応している」旨の文書が同組合の真意でないことは明らかであり、信用組合にとっては、チェックオフを継続しつつ、なされた上記文書の真意が不明のまま、組合からの団交申入れに応ずることは、職員組合に対する支配介入や複数組合併存下における使用者の中立保持義務違反というリスクを伴うことを意味するのであるから、組合の申入れを拒むのは当然である。

(2) 組合の主張

使用者は、二重加入といえども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交の申入れがあり、労働組合間の調整を求め必要があるなど、特段の事情が存在する場合を除き団交を拒否することは許されない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 信用組合は、肩書地に本店を置き、金融事業を行う信用組合であり、職員は本件初審申立時約220名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、使用者の利益を代表する者を除く管理職者及び組合が承認した者によって組織する労働組合であり、組合員は本件初審申立時約350名である。

Aは、20年6月に組合に加入し、信用組合における組合員はA一人である。

- (3) 信用組合には職員組合があり、信用組合は職員組合との間でユニオンショップ協定を締結している。

職員組合の組合規約では、職能等級が7等級以上の者、試用期間中の者、その他信用組合と職員組合で協議決定した者を非組合員とし、職員として本採用された時に組合員資格を取得し、退職した時、死亡した時、除名された時又は非組合員に該当した時に組合員資格を喪失するとしている。

2 Aに対する懲戒処分等の経緯

- (1) Aは、昭和55年11月に信用組合に入職し、支店等に勤務後、7年1月から総務部経理課に異動した。12年1月に経理課長心得（職能等級は6等級）、14年6月に経理課長（職能等級7等級に昇格）となったものの、経理課と事務集中課とが統合され一つの課になったことから、18年3月に経理課長職を解かれ一般職員となった。しかし、Aの職能等級は7等級のままであり、職務分担（給与計算、税務、決算予想等を担当）も変わらなかった。
- (2) 23年2月8日付けで、Aは、総務部経理課から立花支店次長への異動発令を受け、3月8日付けで着任した。
- (3) 23年5月13日、信用組合は、A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、停職10日間（5月16日～5月27日）の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）を通知し、本件懲戒処分が職能資格等級運用規程で定める降格事由に該当することにより、6月1日付けで職能等級を7等級から6等級に降格する旨通知した。

3 6. 3団交申入れ及び7. 2団交申入れ並びに団交拒否の経過等

- (1) 23年6月3日、組合は、信用組合に対し、本件懲戒処分等を議題とする6. 3団交申入れを行った。

- (2) Aは、同月1日からは6等級であり、信用組合と職員組合とのユニオンショップ制により職員組合の組合員になったものと理解し、職員組合では、同月8日の定期大会で役員選挙が行われることになっていたことから、同月4日付けで職員組合の組合員宛てに「職員組合執行委員長立候補のご挨拶」と題した文書を郵送した。また、Aは、職員組合の執行委員長への立候補に当たり、職員組合の組合員宛ての「職員組合執行委員長立候補の趣旨」と題した同月5日付け文書を作成した。同文書には、「労働者は働き方について経営者に対し、対等な立場から誇りを持って堂々と自己主張すべきです。・・・そういう労働者や労働組合は経営者にとってうるさい存在でしょう。しかし働くものの立場から企業活動をチェックすることはとても重要なことです。・・・うるさい存在でも企業が長く健全である為にはしっかりした労働組合が必要なのです。・・・職員組合が本物の労働組合として経営に必要な協力はしつつも、時には発言もし、場合によっては苦言も呈することの出来る組織になって欲しいと願っています。」旨記載されていた。

同月6日に、Aは、職員組合の執行委員長宛てに、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が、同日、職員組合の執行委員長から、管理職（7等級以上）になり一旦非組合員となった者の再加入は認めない等と組合員資格を否認するとともに、執行委員長選挙への立候補も受け付けないことを電話で告げられた。

- (3) 同月8日、信用組合は、組合に対し、6.3団交申入れに応じられない旨文書で回答（以下「6月8日付け拒否回答」という。）した。同回答書には、Aが、職員組合の執行委員長に立候補し、職員組合の組合員であることを本人が自認していることから、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ので、同人の

労働条件について組合と団交を行うことができない旨、また、職員組合とも団交しない旨記載されていた。

- (4) 同月17日、Aは、職員組合の執行委員長に対し、Aの職員組合の組合員資格の有無について文書で回答するよう照会状を郵送した。

同月27日、Aは、職員組合の執行委員長から、同委員長が信用組合の代表理事宛てに発した同月15日付け文書の写し（甲第5号証）を受領した。同文書には、「B職員組合といたしまして、A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を喪失しており、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、ユニオンショ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。

職員組合の執行委員長から信用組合の代表理事宛ての同月15日付けの上記文書は、6月末頃までには信用組合に届いていたが、信用組合は特に何も対応しなかった。

- (5) 7月2日、組合は、信用組合に対し、「当事者である職員組合がAを組合員ではないと主張する以上、職員組合による団体交渉も無く、支配介入の問題などが発生することもあり得ず、当然2重加盟であると称し団交申入れを拒否することも出来ません。」として、6月8日付け拒否回答に抗議するとともに、改めて、本件懲戒処分等を議題とする7.2団交申入れを行った。

- (6) 7月15日、信用組合は、組合に対し、7.2団交申入れに応じない旨ファクシミリで回答（以下「7月15日付け拒否回答」という。）した。同回答には、Aは職員組合の執行委員長に立候補し、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

とは別の労働組合である組合と同人の労働条件について団交を行わなければならないのかという点について、組合は明らかにしておらず、6月8日付け回答書のとおり、Aが二つの労働組合に二重に加入しているという事実を否定できないので、Aの労働条件等諸問題については、組合・職員組合とも団交を行わない旨記載されていた。

なお、信用組合は、7月15日付け拒否回答の時点で、職員組合から、本件懲戒処分やその他Aの労働条件を議題とする団交の申入れを受けてはいなかった。

(7) 7月28日、組合は、東京都労働委員会に救済申立てを行った。

(8) 初審申立て後の経過は、次のとおりである。

ア Aは、職員組合に対して、職員組合としてAの本件懲戒処分等の問題について関与する意思があるかどうかを尋ねたところ、団交に関与しない旨の回答であったことから、Aは、そのことを書面で明らかにするため、職員組合の執行委員長らに依頼して、同執行委員長からA宛ての「貴殿団体交渉の件」と題した24年2月6日付け文書を作成してもらった。同文書には「貴殿と中ノ郷信用組合における時間外労働賃金未払問題と称する紛争に関して、当職員組合は以下の見解である旨をご通知致します。」とし、「貴殿は現在職員組合員であるものの、本件紛争は貴殿が職能等級7等級管理職として非組合員であった状況下で発生した案件であり、非管理職で組織する職員組合は関与しておらず、その後においても関与のないまま現在に至っております。よって、当職員組合は当初経緯と以降の関わりを考えると今後においても現状の状態を維持するものと考えております。」と記載されていた。

イ 再審査結審時（25年3月15日）までにおいて、信用組合は、6.3団交申入れ及び7.2団交申入れに応じていない。また、信用組合

は、職員組合から、本件懲戒処分等を議題とする団交の要求や、その他Aの労働条件についての団交の申入れは受けていない。

4 Aの支店次長としての職務内容及び権限等

(1) 支店次長の職務全般

信用組合には、17支店と2出張所がある。支店の次長は、支店長を補佐して担当業務を処理し、支店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り、支店長が休暇や会議等で支店を留守にする時には支店長に代わって支店全体を管理統括する立場にあった。支店長が事故又は欠員になった場合は、新たに支店長が選任され、支店次長が長期間にわたり職務を代行することはなかった。また、支店次長が、理事会や役員会に出席し意見を求められたり、説明したりすることはなかった。

なお、立花支店は、支店長、次長、業務課（課長以下3名）及び営業課（課長以下4名）の9名で構成され、ほかに短時間労働者2名が配置されていた。

(2) 支店職員の採用や解雇への関与について

信用組合では、支店の正規職員の採用については総務部と役員が決定していた。

また、支店の正規職員が解雇事由に該当する行為をした場合は、当該支店の次長を含む役席が合議の上で、総務部に申告し、その申告に基づき理事会が最終判断を行っていた。

支店の短時間労働者の採用や契約更新については、役席（支店長・次長・課長）が合議の上で最終的には支店長が判断することとされ、次長のAは役席の一人として意見を述べる立場にあった。

(3) 支店職員の昇進や異動への関与について

支店の正規職員の昇進や異動の決定は、総務部と役員が行っていた。

支店における人員配置については、支店の課長が当該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情報や要望を、支店次長と支店長に上げ、支店長が支店次長と相談した上で、支店長名で総務部人事課に報告していた。

(4) 人事考課への関与について

支店における人事考課では、一般職員の第1次考課者は課長、第2次考課者は次長となっており、課長の第1次考課者は次長、第2次考課者は支店長となっていた。各考課者は、考課区分（成績考課、情意考課及び能力考課）を細分化した各考課要素ごとの評価を人事考課表に記入し、それぞれ別々に総務部人事課に提出することになっていた。

Aは、立花支店次長として、支店の一般職員についての第2次考課と課長についての第1次考課を行っており、Aは、各考課において、各考課要素ごとの評価を人事考課表に記入し、総務部人事課に提出していた。各考課要素ごとの評価を積み上げた総合評価は総務部人事課が行っていて、Aは、総合評価については関与していなかった。

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た。

なお、信用組合の人事考課規程には、「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。」、「考課者は、被考課者に対して考課結果をフィードバックして、今後の自己啓発の指針を与えるものとする。」と記載されている。

支店次長のAは、支店職員の人事考課の結果については、支店の職員と同時に知るだけで事前に知らされることもなく、また、Aの行った人事考課と最終的な人事考課結果とが異なった場合に、その考課内容を説明されることもなかった。

過去の人事考課の記録は、総務部が保管しており、支店次長のAは閲覧することはできなかった。

(5) 支店職員の人事・労働情報への関与について

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部は総務部人事課で、もう1部は配属店舗でそれぞれ管理していた。

「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、裏面には、本籍地、現住所、家族状況、保証人、賞罰、学歴、入社前の経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、資格等の受験歴及びその結果が記載されている。

支店次長は、支店に保管されている「労働者名簿」、「住居・家族届」及び「教育記録簿」を閲覧す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に変更があった場合に変更事項を書き加えるとともに、結婚、出産、転居、入院等に関して、総務部人事課に連絡する等の業務を担うこととされていた。

そのほか、支店の職員が「職員住宅資金貸付」又は「職員厚生資金貸付」の制度を利用する場合は、支店長及び支店次長の承認を得ることが必要なことから、支店次長は、職員の貸付制度の利用状況を知ることができる立場にあった。

「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、支店次長のAは閲覧することはできなかった。

5 信用組合と職員組合との労使関係等

(1) 職員組合は、昭和27年に結成された。Aの証言によると、職員組合は結成以来、信用組合とは労使協議という形で協議を行っているが、団交を行ったのは1回だけであった。

(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。

信用組合は、Aが信用組合に入職して試用期間を経た昭和56年2月からチェックオフを行い、7等級となった14年6月からチェックオフを中止し、7等級から6等級となった23年6月からチェックオフを再開し、定年退職した24年6月までA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いたが、職員組合はその受領を拒否していなかった。

また、信用組合は、Aの給与から職員組合の組合費相当額を控除しているが、同人が支店次長であることを理由に、同人が労組法第2条ただし書第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かった。

第4 当委員会の判断

1 争点① (組合は不当労働行為の救済申立人適格を有するといえるか。) について

(1) Aは、使用者の利益代表者(労組法第2条ただし書第1号)に該当するとの信用組合の主張について

ア 労組法第2条ただし書第1号で定める「使用者の利益を代表する者」に該当するか否かは、労働組合の自主性を確保するという同条の趣旨に照らして、当該対象者の職務上の権限や責任の実態を踏まえ検討する必要がある。以下、支店次長のA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) A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と役員が判断し、解雇については理事会が最終判断することになっていた(前記第3の4(2))。

支店における短時間労働者の採用や契約更新については、当該支店の役席が合議の上で支店長が最終判断することとされ、支店次長のAは、役席の一人として意見を述べる立場であることから(同4(2))、Aは支店長の権限行使を補佐、助言する立場にあった。

支店次長は、支店長が不在の時はその職務を代行する立場にあるが、長期間にわたり支店次長が支店長の職務を代行することはなかった(同4(1))のであるから、Aが支店次長として支店長の職務を代行して、支店の短時間労働者の採用を決定することはなかったものといえる。

以上によれば、支店の職員の雇入れ及び解雇に関する支店次長としてのAの役割は、補佐的、助言的なものにとどまるのであるから、Aが支店の職員の雇入れ及び解雇について直接の権限を持つ監督的地位にある労働者に当たるとは認められない。

(ウ) 昇進や異動について

支店の正規職員の昇進及び異動は、総務部と役員が決定していた(同4(3))。

支店内の人員配置について、支店次長は支店の課長から当該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情報や要望を受け、支店長と相談することはあったが、総務部人事課への報告は支店長が行っていた(同4(3))。

以上のとおり、支店の職員の昇進や異動に関する支店次長のAの役割は補佐的、助言的なものにすぎず、したがって、Aが支店の職員の昇進や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に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) まず、人事考課において、Aは支店次長として、一般職員の第2次考課、課長の第1次考課に関与しているが、これら被考課者に対する各考課要素ごとの評価を積み上げた総合評価の判定は総務部人事課が行っており、Aは関与していなかったこと（前記第3の4(4)）、また、第1次考課結果と第2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ことになっていて、人事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たこと（同4(4)）からすると、支店次長のAは、人事考課の最終的な決定権限を有していなかった。

(イ) 次に、信用組合は、支店次長のAが被考課者に対して行う各考課要素ごとの評価は、「人事、労働関係に関する秘密情報」であり、「機密の事務を取扱う者」に当たると主張するが、労組法第2条ただし書第1号の「労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項」とは、「人事労務管理の計画や方針の樹立、その施行に関する機密事項」と解され、Aの関与する被考課者に対する各考課要素ごとの評価の限りでは、信用組合における「人事労務管理の計画や方針の樹立、その施行に関する機密事項」には当たらず、したがって、支店次長のAは、「機密の事務を取扱う者」

に該当しない。

また、信用組合は、最終的な考課結果は、当該職員の所属する各支店に報告されている旨主張するが、支店次長のAは、支店職員の人事考課の結果について、支店の職員と同時に知るだけで事前に知らされることも、考課結果が異なった場合に考課内容を説明されることもなく、被考課者である職員と同じ立場に置かれていること（同4(4)）からすると、支店次長のAは、被考課者である職員に最終的な人事考課結果をフィードバックするに足る内容と機会が与えられていたとは認められない。

(ウ) さらに、「労働者名簿」、「住居・家族届」及び「教育記録簿」に記載されている事項や職員への資金貸付の状況は、同4(5)認定のとおりであるが、これらは、当該職員の職位、等級、賃金額等既に理事会などで決定され、発令等がなされた事項か、又は、住所や家族、保証人、職歴、研修歴等本人の属性に関する事項ないし個人情報と呼ぶべきものであり、いずれの事項も信用組合における「人事労務管理の計画や方針の樹立、その施行に関する機密事項」には当たらず、これらの事項に接することが「機密の事務を取扱う」ことに該当しない。

(エ) 以上の事実によれば、支店次長のAは、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には当たらない。

信用組合は、通達（昭和24年2月2日労働省発労第4号）について、これらのいずれかに該当すれば、そのみで使用者の利益代表者に該当するとの解釈を採用しており、秘密情報や機密の事務を取り扱っているがその全部でない、一部に過ぎないからこ

れに該当しないという限定解釈は採っていないとも主張するが、上記通達は、使用者の利益代表者となる者の例を示すにすぎず、信用組合主張のような解釈を述べるものでも、含意するものでもない。この点に関する信用組合の主張は独自のものであって、採用の限りでない。

エ その他、支店次長のAが、「使用者の利益を代表する者」として、組合加入を認めることにより、組合の自主性を損なうものとなるような権限や責任を有していたと認めるに足る証拠はない。

オ 以上のことから、支店次長のAは、使用者の利益代表者に該当せず、信用組合の主張は採用できない。

(2) 組合の申立人適格に係るその余の主張について

信用組合は、組合は会計監査人による会計報告（労組法第5条第2項第7号）を行っておらず、組合規約に沿った運用を行っていないため、この点でも救済申立人適格を有しないにもかかわらず、初審命令は、労組法は組合が労組法に適合した規約を有していることを求めているにすぎない旨判断したのは労組法第5条の解釈を誤っていると主張するが、労組法第5条第2項は、「労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。」と定めており、労働委員会における労働組合の資格審査は、同条同項各号に掲げる事項と労働組合の規約との整合性に関し審査するものであるので、初審命令の判断は結論において相当であり、信用組合の上記主張は採用できない。

(3) 以上のことから、組合の不当労働行為の救済申立人適格に関する信用組合のいずれの主張も採用できない。

2 争点②（信用組合が、Aが組合と職員組合とに二重に加入しているとして、7. 2 団交申入れに応じなかったことには、正当な理由がある（労組法第7条第2号）といえるか。）について

- (1) 労働者が二重加入していることのみを理由として当該労働者の労働条件等に関する一方の労働組合からの団交申入れを拒否することは、正当な理由のある団交拒否ということとはできない。

本件においては、信用組合は、Aが二重加入していることのみを理由として、7. 2 団交申入れを拒否しているのであるから、正当な理由のある団交拒否でないことは明らかである。

- (2) 労働者が組織を異にする二つの労働組合に二重加入している場合、使用者が、当該労働者の労働条件等に関する同一の事項について各労働組合から別々に団交が申し入れられたときに、両労働組合の間でまずは調整を求める等を理由に団交を拒否することは認められうる。

しかし、本件においては、前記第3の3(2)ないし(6)認定のとおり、信用組合は、職員組合から、Aの本件懲戒処分等を議題とする団交と同様の要求は受けておらず、その他Aの労働条件についての団交の申入れも受けていなかった。その上、職員組合の執行委員長は、Aに対し職員組合の組合員資格を認めないと電話で告げるとともに、同執行委員長は信用組合の代表理事宛てに「Aを非組合員として対応している」旨の文書（甲第5号証）を発していることからすると、職員組合は非組合員であるAの本件懲戒処分ないしは労働条件等を議題として信用組合と団交を行う意思を有していたとは認められない。そして、職員組合の執行委員長から信用組合の代表理事宛ての上記文書が信用組合に23年6月末頃までには届いていたこと、組合からの7. 2 団交申入れにおいて、職員組合がAを組合員ではないと主張する以上、職員組合による団交もない旨の抗議があったこと、その他職員組合にAの本件懲戒処分等に関して信用組合に団交の申し入れをするようなことを窺わせる具体的な事情も認められないことを踏まえると、信用組合は、7月15日付け拒否回答の時点において、Aが組合と職

員組合に二重加入の状態であったとしても、職員組合はAの懲戒処分等について団交を行う意思がないことは容易に認識でき、職員組合から二重の交渉を求められないことも認識していたと認められる。

したがって、信用組合は、組合と職員組合から同一の事項につき別々の団交を申し入れられた事実はなく、加えて二重の交渉を求められないことも認識していたのであるから、信用組合が組合からの7. 2 団交申入れに応じられない正当な理由があるとは認められない。

(3) ア 信用組合は、労働組合が他の労働組合の組合員の労働条件等について交渉することを労組法は認めていないと主張するが、当該労働組合は、当該組合員を、他の労働組合の組合員としてではなく、自己の加入者として扱ってその労働条件等に関して交渉をするのであるから、労組法上何の問題もない。したがって、この点についての信用組合の主張は失当である。

イ 信用組合は、使用者は、二つの労働組合が併存しているときには中立保持義務を負っているから、二重加入している労働者については、どちらの労働組合とも団交しないという対応とならざるを得ないとも主張するが、一方の労働組合からのみ団交の申入れがなされているときにそれに応じることは、何ら中立義務に違反するものではない。したがって、この点についての信用組合の主張も採用できない。

ウ 信用組合は、二重加入ということから、「二重交渉を生ずる虞」が推認されるとも主張するが、二重加入という事実から直ちに二重交渉を生ずる虞が導かれるという経験則が存在するとはいえないから、この点についての信用組合の主張も失当である。

エ 信用組合は、職員組合の執行委員長が信用組合の代表理事宛てに発した「Aを非組合員として対応している」旨の文書（甲第5号証）

は、その真意が不明であり、不明のまま、組合からの団交申入れに応ずることは、職員組合に対する支配介入や複数組合併存下における使用者の中立保持義務違反というリスクを伴うことを意味するから、組合の団交申入れを拒むことは当然であるとも主張する。

しかしながら、職員組合の執行委員長の信用組合の代表理事宛てに発した文書は、上記(2)で判断したとおり一義的に明確であって曖昧な点はないから、真意不明であるとの信用組合の主張は採用できない。したがって、当該文書は真意不明であるとの主張を前提として、7. 2 団交申入れを拒否することには正当な理由があるとの信用組合の主張は失当である。むしろ、信用組合は代表理事宛てに「Aを非組合員として対応している」旨の職員組合の執行委員長からの文書が届いた以上、漫然とAの給与から職員組合の組合費のチェックオフを継続するのではなく、職員組合とその継続の当否について協議する等の対応があつてしかるべきであつたといわざるを得ない。

- (4) 以上のことから、信用組合が、組合からの7. 2 団交申入れに対して、Aが組合と職員組合とに二重に加入しているとして応じなかつたことには正当な理由がなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとした初審命令の判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成25年7月17日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ㊟