中労委、昭 44 不再 28・29、昭 47.10. 4

命　　令　　書

昭和 44 年（不再）第 28 号事件再審査　申立人
昭和 44 年（不再）第 29 号事件再審査被申立人　門司信用金庫

昭和 44 年（不再）第 29 号事件再審査　申立人
昭和 44 年（不再）第 28 号事件再審査被申立人　門司信用金庫労働組合

主　　文

初審命令の主文を取り消し、次のとおり変更する。

1　門司信用金庫（以下「金庫」という。）は、A_1およびA_2に対する昭和 41 年５月 16 日付の減給処分をそれぞれ取り消し、次の措置を含めて、上記各処分がなかったと同様の状態を回復させなければならない。

⑴　上記各処分により同人らが失なった諸給与相当額（A_2にあっては、昭和 44 年４月４日までの分に限る。）の支払い

⑵　上記各処分がなされたことを理由とする同人らに対する昇給、一時金等の減額分（A_2にあっては、昭和 44 年４月４日までにかかる分に限る。）相当額の支払い

2　金庫は、労働委員会に門司信用金庫労働組合（以下「労組」という。）の申請にかかる証人として出頭した労組の組合員に対して、既往の分も含め、金庫の申請にかかる証人として出頭した従業員と同様に取り扱わなければならない。

3　金庫は、労組の組合員を出納係およびテラー係に集中的に配置したり、労働委員会に出頭する証人の取扱いについて、労組の組合員を他の従業員と差別取扱いをしたり、労組の争議行為に参加しない従業員に対して非常勤務手当を支給したり、また、労組を中傷する文書を労組の組合員の家族に配布したりして、労組の運営に支配介入をしてはな

らない。

4　金庫は、労組に対し下記文書を本命令交付後１週間以内に交付しなければならない。

記

門司信用金庫は、貴組合の組合員を出納係およびテラー係に集中的に配置したこと、労働委員会に出頭する証人の取扱いについて、貴組合の組合員を他の従業員と差別取扱いをしたこと、貴組合の争議行為に対抗して、これに参加しない従業員に対して非常勤務手当を支給したこと、組合員に対する懲戒処分は団体交渉事項ではないとしてその団体交渉を拒否したこと、および貴組合を中傷する文書を貴組合の組合員の家族に配布したことは、いずれも貴組合に対する不当労働行為であり、ここに陳謝の意を表するとともに、今後このような行為をくり返さないことを誓約します。中央労働委員会の命令により本文書を交付します。

昭和　年　月　日

門司信用金庫

理事長　B_1

門司信用金庫労働組合

執行委員長　A_3　殿

5　労組のその余の救済申立てについては棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者等

⑴　昭和 44 年（不再）第 28 号事件再審査申立人、同第 29 号事件再審査被申立人門司信用金庫（以下「金庫」という。）は、肩書地に本店を置き、北九州市門司区内に５支店、２出張所を設け、出資金 9,400 万円、会員 4,400 人の規模をもつ金融機関で、昭和 41 年４月初審申立て当時の従業員数は 147 名で、昭和 46 年８月再審査結審時には 127 名である。

⑵　昭和 44 年（不再）第 29 号事件再審査申立人、同第 28 号事件再審査被申立人門司信用金庫労働組合（以下「労組」という。）は、昭和 37 年４月金庫の従業員 114 名をもって結成されたものであるが、昭和 41 年４月初審申立て当時の組合員数は 33 名、昭和 46 年８月再審査結審時には 17 名である。

なお、金庫には、昭和 38 年２月に労組から脱退したものによって結成された門司信用金庫従業員組合（以下「従組」という。）があり、その組合員数は、昭和 41 年４月当時約 90 名であり昭和 46 年８月再審査結審時は 94 名である。

２　本件発生当時の労使事情

昭和 37 年４月に労組が結成されて以来本件発生当時に至るまで金庫と労組の間ではその殆んどの期間にわたって、賃上げの要求、就業規則の改訂等の問題をめぐって争議状態にあり、この間、金庫の労組に対する支配介入問題、差別問題、労組の組合員に対する懲戒処分問題、労組の委員長および副委員長の解雇問題などが相次いで発生しており、本件で問題とされている諸事実は、このようななかで発生している。

他方金庫と従組の間は何らの紛争もなく推移している。

なお、金庫が労組の組合員に対して行なった上記懲戒処分問題等は、中労委昭和 42 年（不再）第 30 号同第 31 号事件として係属し当委員会は、昭和 44 年７月２日付一部救済命令を発し、金庫は、この命令を不服として東京地方裁判所に行政訴訟を提起して現在に至っている。

３　出納係・テラー係への集中配置とその配置転換についての団体交渉の拒否

⑴　集中配置

金庫には、各店に１～２名の出納係およびテラー係がおかれ、現金の出納にあたっている。

この出納係およびテラー係には、業務の内容が単純であるということで、従来は、研修もかねた新規採用者が配置されることが多かった。

ところが、昭和 39 年頃から、金庫は、労組が事前通告もなくしばしば争議行為を行ない、職場に混乱を惹起し、顧客に迷惑をかけるとして、比較的時間外勤務が少なく、

業務が単純で、他の従業員が容易に代替することのできる出納係およびテラー係に労組の組合員を配置していった。

その結果、昭和 41 年から 43 年までの間には、出納係には労組の組合員と従組の組合員はそれぞれ次表のとおり配置され、テラー係（全店で８名）にも、労組の組合員と従組の組合員が半々程度で配置された。

年　　月		41.2	41.6	41.12	42.4	43.10
労組	総　数	28 名	28 名	24 名	22 名	19 名
	出納係	7	9	9	8	7
従組	総　数	92 名	91 名	91 名	94 名	92 名
	出納係	3	1	0	0	1

労組は、その組合員を他の係に配置転換をするよう要求して金庫に団体交渉を申し入れるとともに、組合員も、各所属長を通して他の係に配置転換してほしいと金庫に申し出たのに対し、金庫は、労組の団体交渉の申入れを拒否するとともに、組合員の申し出についても適任者であることを理由に拒否した。また、金庫は、出納係の労組の組合員が他の係に配置転換をされた場合にも、その後任には労組の組合員をもってあてた。

⑵　団体交渉の拒否

労組は、前記⑴の集中配置についての福岡県地方労働委員会（以下「福岡地労委」という。）の救済命令が昭和 44 年６月 30 日に出された後、金庫に対し配置転換についての団体交渉を申し入れたところ、金庫はこれを拒否した。

労組は、団体交渉の拒否は不当労働行為にあたるとして、本件再審査の段階において当委員会に救済の申立てを行なった。

４　出納違算に関する懲戒処分

⑴　懲戒処分および始末書の提出拒否の経緯

①　金庫は、昭和 37 年７月 30 日および 31 日にそれぞれ 3,250 円および１万円の不足金の事故を起した労組の組合員Ａ４に対して同年８月 20 日に始末書を提出させるとともに、８月 24 日出納手当３ヶ月分の減給処分を行なった。

その後、金庫は、出納事務取扱細則により措置し、出納違算等については、始末

書の提出を求めることもなく、また懲戒処分も行なわなかった。

② ところが、金庫は、昭和 40 年 10 月に大蔵省北九州財務局から、「業務指導面の効果が不十分と認められ、内部規程等の未整備もあって、職員の責任感はうすく事務取扱いに粗漏な面が見受けられ、特に出納・テラーによる現金過不足は著しい件数にのぼっている。」旨指摘されたこともあって、昭和 41 年 1 月 31 日に業務部長示達をもって「出納、テラーの違算等の件数は他に類を見ず、対外信用の失墜も甚しいものがあるから、今後は就業規則の適用を厳正に行なう。」旨店長あてに文書で指示し、この方針にもとづいて、昭和 41 年２月から、不足金の事故を起した従業員のうち次表に掲げるものに対して始末書の提出を求めるとともに次表のとおり懲戒処分を行なった。なお、昭和 40 年中の出納違算過不足事故は全店で 80 件を超えていた。

その後、昭和 42 年１月以降金庫は、不足金について個人負担とする措置をとったこともあって懲戒処分を行なっていない。

なお、労組は、不足金事故を起した労組の組合員に対して金庫が始末書の提出を求めたことについて「出納違算については、取扱細則の上では、始末書を提出することになっておらず、就業規則の上では、始末書は懲戒処分の内容そのものになっているので、出納違算について始末書を提出すれば就業規則の上で懲戒処分を受けないことはあり得ない。」として、出納違算についての始末書提出問題で団体交渉を金庫に申し入れ、金庫が、始末書の提出問題は交渉事項にならないとして労組からの団体交渉の申入れを拒否したため労組は、組合員に始末書の提出を拒否するよう指示しており不足金事故を起した労組の組合員は、いずれも労組の上記指示に従って始末書の提出を拒否した。

処分年月日	事故内容	氏名	職名	懲戒処分 種類	懲戒処分 理由	始末書の提出，拒否
37. 8.24	37. 7.30 3,250円不足 37. 7.31 10,000円不足	B₂ A₄	本店営業長 本店営業出納係	減俸 〃	監督指導責任 出納現金不足	始末書提出 〃
37. 8.24	37. 4.30 50,000円不足	B₃ C₁	小森江支店長 小森江支店普通預金係	減俸 譴責	監督指導責任 誤払	〃
41. 2. 1	40.12.20 10,000円過払	A₆	本店出納係	減給（400円）	過払	始末書提出拒否
41. 2.14	41. 2. 1 の処分に関連した始末書の提出拒否	A₅	本店出納係	出勤停止1日	指示違反	始末書提出拒否
41. 5.28	41. 2. 4 5,000円不足	B₄ A₆ C₂	原町支店長 原町支店出納係 〃	譴責 出勤停止1日 譴責	監督指導責任 出納現金不足指示違反 出納現金不足	始末書提出 始末書提出拒否 始末書提出
41. 5.28	41. 3. 3 10,000円不足	A₂	本店テラー係	出勤停止3日	現金不足指示違反	始末書提出拒否
41. 7.14	41. 4.25 20,000円不足	B₃ C₃	本店長 本店テラー係	減給(1,050円) 減給(350円)	監督指導責任 現金不足	始末書提出 〃
41. 7.14	41. 6. 1 50,000円不足	A₁ A₅	本店出納係 〃	出勤停止2日 〃	出納現金不足指示違反 〃	始末書提出拒否 〃
41. 7.14	41. 4.20 18,000円不足 41. 4.30 20,000円不足	B₂ A₇	桜町支店長 同店出納係	減給(1,000円) 出勤停止1日	監督指導責任 出納現金不足指示違反	始末書提出 始末書提出拒否
	41. 5. 6 25,000円不足	B₅	同店店長代理(当日出納)	減給(700円)	出納現金不足	始末書提出
41.11.16	41.10.17 10,000円不足	B₃ A₁ C₃	本店長 本店出納係 本店出納係補助	減給(1,050円) 出勤停止2日 減給(350円)	監督指導責任 出納現金不足指示違反 出納現金不足	始末書提出 始末書提出拒否 始末書提出

(2) A₅に対する懲戒処分

金庫本店の出納係に勤務する労組の組合員A₅および従組の組合員C₃は、昭和40年

12 月 20 日の現金残高に１万円の不足金が生じたため、調査を行なった結果、A5が取り扱った顧客の普通預金の支払い請求書の払戻請求金額欄には請求金額５万円と記入されながら、金種類欄の記入を誤ったために６万円を支払っていたことがわかり、翌 21 日に、両名は、連名で、その旨の顚末書を金庫に提出した。

昭和 41 年１月７日、金庫は、この事故について検査を行ない、A5に対し就業規則に違反する行為があったものとして、１月８日までに始末書を提出するよう指示した。

これに対し、A5は、労組の前記指示に従って始末書の提出を拒否した。

同年２月１日金庫は、「現金取扱いが常に正確に且つ慎重に行なうべきであることを忘れ、軽卒にも預金者の書いた普通預金請求書を自ら加筆し、それが誤記されているにも拘らず自らも誤算し、不注意に現金の支払いをなし、金庫に損害を与えた。」ことにより就業規則に反するような行為をしたことを理由に、同人を 400 円の減給処分に付した。

これに対し、A5は、処分は不当であるとして処分辞令の受領を拒否した。

そこで、金庫は、A5が始末書の提出を拒否するとともに、処分辞令の受領を拒否し、所属長の指示命令に違反したとして、同年２月 14 日さらに出勤停止１日の懲戒処分を行なった。

なお、C3については、A5が事故を起した顧客を扱っていた間昼食のため離席していたことからこの事故に関係がないとして不問にされた。

⑶　A6に対する懲戒処分

原町支店の出納係に勤務する労組の組合員A6および従組の組合員C2は、昭和 41 年２月４日現金取扱いにおいて５千円の不足金が生じたため、２月５日その旨の顚末書を提出した。

同年２月 11 日金庫は、この事故について検査を行ない、「出納係として最も留意すべき正確性保持の取扱いに欠くるところに起因するものである。」と判定し、両名に対し就業規則に違反する行為があったものとして始末書を提出するよう指示した。

これに対し、A6は、労組の前記指示に従って始末書を提出しなかった。そこで同年

５月 28 日金庫は、Ａ6に対し服務規律に違反したことと始末書の提出に関する所属長の指示に違反したことを理由に、出勤停止１日の懲戒処分を行なった。

なお、Ｃ2については、同人が始末書を提出し、反省の意を示したとして、譴責処分にとどめられた。

⑷　Ａ2に対する懲戒処分

金庫本店のテラー係に勤務する労組の青年婦人部長Ａ2は、昭和 41 年３月３日現金取扱いにおいて１万円の不足金が生じたため、３月７日その旨の顛末書を提出した。

同年３月 11 日、金庫は、この事故について検査を行なった結果、Ａ2は金庫が同年１月に出納事故防止のために現金取扱い上の注意事項として指示していた三点の指示事項、すなわち、①金種類を伝票に書くこと、②店頭において顧客に番号札を渡すこと、③受付順に伝票の所要事項を出納簿に記入すること、を正確に履行しておらず「現金取扱いに関する不注意、所属長よりの取扱上の指示違反」がその原因であると指摘し、就業規則に違反する行為があったものとして、始末書を提出するよう同人に指示した。

これに対し、Ａ2は、上記指示事項を完全に履行することは実際上できないと主張して、労組の前記指示に従って始末書の提出を拒否した。

同年５月 28 日金庫は、Ａ2に対し、服務規律に違反したことと始末書の提出に関する所属長の指示に違反したことを理由に出勤停止３日の懲戒処分を行なった。

なお、Ａ2は、昭和 44 年４月４日付で金庫を退職している。

５　現金保管処理に関する懲戒処分

⑴　金庫本店の出納係に勤務する労組の組合員Ａ8および従組の組合員Ｃ3は、昭和 40 年 12 月７日閉店後５円硬貨４千枚入りの袋を出納室に置き忘れ、納庫しないまゝ帰宅した。これを用務員が発見し、本部の庶務課長に届け出た。

翌 12 月８日早朝金庫はこの事故について検査を行ない、両名に対し、就業規則に違反する行為があったものとして、始末書を提示するよう指示した。

これに対し、Ｃ3は、翌９日、始末書を提出したがＡ8は、「今後現金を納庫し忘れ

る事のない様充分気をつけたいと考えます。」との顛末書を提出し、始末書については、前記４の⑴の出納違算における始末書の提出拒否と同様の理由にもとづく労組の指示に従ってその提出を拒否した。

昭和 41 年２月１日金庫は、「出納係として現金取扱保管に関し欠くるところ大なるもの」があり、服務規律に違反したとして、両名を譴責処分に付した。

これに対し、Ａ８は、処分辞令の受領をも拒否した。そこで、金庫は同年２月 14 日、始末書の提出を拒否するとともに処分辞令の受領を拒否し、所属長の指示命令等に違反したとして、Ａ８を 400 円の減給処分に付した。

⑵　その後、本件事故と類似の事故が次のとおり発生しているが、金庫は、これらにつき何らの懲戒処分も行なっていない。

①　昭和 41 年５月 31 日原町支店の支店長代理で従組員であるＢ６は、出納室のキャッシュボックスに現金を入れたまゝ納庫しないで帰宅したこと。

②　昭和 42 年 10 月頃葛葉支店の支店長代理で従組員であるＢ７は、客から集金した金を金庫に入れずにいて客から金庫に問合せがあったこと。

６　身元保証書の更新に関する懲戒処分

⑴　当時の就業規則では従業員として採用される際には身元保証書を提出するよう規定されていても、その更新については、明確に規定されておらず、実際上もその更新は厳格に行なわれていなかった。

⑵　昭和 39 年５月初め頃金庫は、金銭上の不祥事件が相ついで発生したことから、身元保証書の内容として、①身元保証書の有効期間を５年から３年にすること、②身元保証人が被用者の身上に関し「職務の内外を問わず常に充分なる注意を致します。」との身元保証書の文言中「注意」を「監督」に改めること、③身元保証書には身元保証人の印鑑証明を添付させることの三点について変更し、身元保証書の有効期間の満了している従業員に対し上記内容による身元保証書を再提出させることとして、同年５月７日に所属長あてにその趣旨の文書を送付するとともに労組に対し、昭和 39 年５月 27 日および 29 日の団体交渉の席上、身元保証書についての上記変更事項について

の説明を行なった。

これに対し、労組は、上記変更事項について納得できないとして反対した。

このため、金庫としては、すべての該当者から身元保証書を提出させることはできなかった。

⑶ その後、昭和41年になって金庫は、２月16日に所属長あてに身元保証書を提出させるよう文書で通知した。

このことを知った労組は、同年２月23日、金庫に対し、身元保証書の内容の変更の問題については未解決であるとして団体交渉を金庫に申し入れたところ、金庫は、昭和39年５月の団体交渉で十分説明していることであり、また、団体交渉で話し合うべき問題ではないとしてこれを拒否した。

同年３月11日にも、金庫は、所属長あてに身元保証書を提出させるよう文書で通知した。

これに対し、労組の組合員の一部には変更された内容で身元保証書提出に応じた者もいた。

⑷ 昭和41年４月７日および４月21日金庫は、身元保証を提出してない者に対し、個人あてに文書で４月25日までに必ず提出するよう通知した。

しかし、労組の執行委員A_1、青年婦人部長A_2、組合員A_9、同A_{10}、同A_{11}および同A_5の６名は、４月25日までに提出しなかった。

５月10日金庫は、A_1ら６名に対し身元保証書を提出するよう再度文書で通知した。しかし、この文書中提出期限を定めた文言はなかった。

⑸ 同年５月13日、A_9およびA_{10}の両名は身元保証書を提出した。

しかし、A_1ら４名は所属長に身元保証人の印鑑証明の手続のために提出が遅れる旨申し出て、提出しなかった。このとき、金庫は、同人らに対し、身元保証人の印鑑証明の手続きはおくれてもよいから、身元保証書を先に提出するようにといっていない。

⑹ 同年５月16日金庫は、身元保証書の更新に関する指示に従わなかったとして、A_1

に対しては550円の減給処分、A_2に対しては350円の減給処分をそれぞれ行なった。

なお、両名は５月17日に、A_{11}は５月18日に、その後A_5もそれぞれ身元保証書を提出している。

7　懲戒処分についての団体交渉の拒否

⑴　出納違算および現金保管処理に関する懲戒処分についての団体交渉の拒否

昭和41年１月10日労組は、金庫がA_5およびA_8に始末書の提出を要求したことは、従来に例がなく、また、就業規則その他にも規定がないのであるから、労働条件の重大な変更にあたるとして、始末書の提出に関する団体交渉を金庫に申し入れ、さらに、両名の懲戒処分についても、就業規則に規定がなく、労働条件の変更にあるとして、同年２月１日に団体交渉を金庫に申し入れた。

しかし、同年１月13日金庫は、始末書の提出の問題は労働条件の変更にあたらないので団体交渉には応じられない旨労組に通告してこれを拒否し、懲戒処分についても、同年２月１日、同様の理由により団体交渉を拒否した。

⑵　身元保証書の更新に関する懲戒処分についての団体交渉の拒否

昭和41年５月16日労組は、金庫がA_1およびA_2が身元保証書を提出しなかったことに対して懲戒処分を行なったことについて、団体交渉を金庫に申し入れたところ、同月20日金庫は、懲戒処分は団体交渉事項でないので団体交渉には応じられない旨労組に通告し、これを拒否した。しかしながら、労組は、金庫が団体交渉を拒否したことについて、福岡地労委には救済の申立を行なっていない。

8　労働委員会に出頭した証人の取扱い

従来、金庫は、労組側申請の証人として労働委員会に出頭した労組の組合員にも当日の賃金を支払っていた。ところが、昭和39年６月２日以降は、金庫側申請の証人として出頭した従業員には当日は出張として取り扱い賃金等を支払いながら、労組側申請の証人として出頭した労組の組合員に対しては昭和24年８月８日付の労働省労政局長の通達労発第317号「組合専従者でない労働者が労働基準法第７条の『公の職務を執行する』場合に使用者がこれに賃金を支払うことは、一般に『労働組合の運営のための経費援助』

には該当しない。当該組合が当事者となつている不当労働行為の救済手続、調停手続、裁判手続等のために労働委員会、裁判所等に出頭する場合の時間の給与支払は経費援助に該当するが、組合活動以外の要務のために出頭する時間の給与支払は、一般に『労働組合の運営のための経費』の援助には該当しない。」との趣旨からみて、労組側の申請の証人として出頭することは組合活動であり、これについて賃金を支払うことは労組に対する経費援助に該当するとして、当日の賃金を支払わなかった。

なお、金庫は、労組側申請の証人として出頭する労組の組合員の氏名については事前に承知していた。

9　非常勤務手当の支給

⑴　昭和 39 年３月従組は、金庫に対し、労組の争議行為に伴う従組の組合員の業務の加重負担に対する報酬として非常勤務手当を支給するよう要求した。

この要求について、金庫と従組の間で団体交渉をもち、昭和 40 年４月 17 日にいたり、金庫は、従組と「①災害その他の事故等により金庫に非常事態が発生した場合において従業員が特別に勤務したときは、手当金を支給する。②非常事態の認定は金庫がする。③昭和 41 年４月１日から実施する。」ことを内容とする非常勤務手当に関する協定（以下「協定」という。）を締結した。

⑵　昭和 40 年４月 16 日金庫は、この問題で労組とも団体交渉を行ない、「天変地変などがあった場合に、特別に出勤した従業員に非常勤務手当を支給したい。」としてその了解を求めた。

これに対し労組は、協定が労組の争議行為にも適用されるかどうかについて金庫の見解を求めたところ、金庫は、非常事態のなかには争議行為もはいると解釈しているとの見解を明らかにしたので、労組は、労組に対する差別取扱いであり、不当労働行為になるとして、了解を与えなかった。

⑶　昭和 40 年４月１日以降、金庫は、前記協定にもとづいて、労組が時間外労働の拒否その他の争議行為を行なったときには、次表のとおり、職場離脱をしていない従業員に対して、所定の給与、超過勤務手当を支払うこととは別個に前記非常勤務手当を支

給した。

このなかで、42年3月6日以降は、労組の組合員が1名も配置されていない本部においても、非常勤務手当を支給した。

適用日	支給日	適用時間	適用人員	支給総額
40. 4. 1〜3	40. 7.15	時間外	73	35,718
40.11.24	40.12. 5	時間外	72	29,440
41. 2.28	41. 4. 8	時間内及び時間外	73	39,465
41.10.31	41.12.20	時間内	72	22,200
41.12. 5	41.12.20	〃	66	14,250
42. 2.13	42. 4.10	〃	68	24,600
42. 3. 6	42. 4.10	〃	62	19,650
42. 3. 7	42. 4.10	〃	61	21,900
42. 4.20	42. 6.10	〃	61	19,020
42. 5.29	42. 6.10	〃	59	11,280

なお、上表中、昭和41年12月5日に当日職場離脱をしていなかった労組の組合員4名にも、金庫は、非常勤務手当を支給したが、このうち3名の組合員は、同手当を金庫に返還している。

10　文書の配布

⑴　得意先等に配布した文書

①　労組は、争議期間中本店および桜町支店の前に組合旗をかかげたほか、昭和40年12月から41年1月上旬にかけて、労組を守る共闘会議の名で、一般市民等に「信用を売る金融機関の経営者がこれでよいのか！、常識も法も無視した正副委員長らの解雇！」と書かれたビラを配布したり、金庫の本・支店の玄関前に「ますます狂暴化する金庫経営者」、「金庫経営者は年末手当の交渉を再開し、解決に努力せよA_3、A_{12}、A_{13}、A_{14}、A_{15}君ら人の首切りを撤回せよ」等と書いた立看板を出したりした。

これに対し、金庫は、理事長B_1名で得意先等に昭和41年1月20日付文書を配布した。この文書には、「旧労は、今後も闘争至上主義の指導者（しかもその殆んどは既に解雇された者であります）が、いろいろな手段方法を用いて、今迄以上に

金庫経営者を誹謗し、悪質な妨害や攻撃を加えて参りましょうが、金庫としては、皆々様、そして金庫の将来のため、並びに多くの従業員のために、一歩も譲るものではありません。金庫はその職員を不当に差別し、新労、旧労を区別するなどの意思は毫もないところであります。然も、金庫は今でも旧労が真に金庫を愛し、経営者を信頼し､同朋に親まれる労働組合に成長することを希求するものでありますが、金庫を破壊し、又はその成長を妨害するものは、今後も断呼として排除して行く所在であります。」と書かれていた。

② 昭和41年２月から３月にかけて、労組は、組合員Ａ14およびＡ13に対する福岡地方裁判所の判決に関して、一般市民等に「無罪判決！不法性が明らかになった門司信用金庫経営者の組合弾圧！金庫経営者に抗議を集中して下さい」等と書いたビラを配布したり金庫の本･支店の玄関前に「理事長は無罪の両君を今すぐ復職させよ」等と書いた立看板を出したりした。

これに対し、金庫は、Ｂ1理事長名で、得意先等に昭和41年３月30日付文書を配布した。この文書には、「去る二月末元職員のＡ13、Ａ14の両名が地裁小倉支部で無罪の判決を受けましたが、それを契機に、旧労では、ビラ、立看板或いは宣伝カーをもって、両名の復職を要求し、併せて金庫経営者のひぼう攻撃を又々開始いたしました。しかし、両名のなした事実行為を故意にネジ曲げ、手前勝手な宣伝をしておりますので、皆様方で誤解される向もあると存じますから、ここに真相をお知らせする……。……この者達は職員本来の仕事より、労働争議が先であり、労使間には絶対に協調はないという考えのもとで一世紀経ても何ら進歩を見せぬ危険思想を盲信して特定政党の指導を受け、左翼革命こそ、その生き甲斐だとしているようでありまして、何かとお目障りの点もあろうかと思いますが、今しばらくのお目こぼしを賜わり度いと存じます。」と書かれていた。

⑵ 従業員の家族に配布した文書

金庫は、Ｂ1理事長名で従業員の家族あてに昭和41年２月17日付文書を配付した。この文書には、「旧労と云う一部分の者、それも全役職員の二割にも足らないごく少

数の者達が……金庫の現況をもあえて認識せずに社会革命熱に浮かされて、手前勝手な主張や虚偽の宣伝をつづけ、永年にわたって、赤旗や金庫誹謗の立看板を立てて、業務に非協力の態度をとっております。」「その業務を放擲して、ベトナム戦争や、日韓条約締結問題と金庫経営を同一視して、抗議をしたり、ビラを配ったりするのが、この一部分の少数者の姿であります。私は、この少数の者全部が悪いとは思っておりませんが、一握りの指導者（その殆んどは金庫に籍のない者）に踊らされ、自主性のなさが哀れに思えます。今まで、私は機会あるごとにこの者達に云い聞かせ、目を覚ますようにさとして来ましたが、特定の政党の主張を支持して革命の尖兵を自負しておる指導者の暗示にかけられ、金縛りにあっているためでしようか、仲々反省の色がありません。……金庫を愛し、信頼し、協力する労働組合の成長は望むところであります。しかしながら、真面目に働く職員と、その反対の職員との間に、賃金その他で差がつくのは当然でありましょう。……まして、前述しましたような、業務に非協力であり、それどころか反対に業務を妨害し金庫を破壊しようとする者等に対して許されません。徹底的にその責任を追求し、場合によれば、金庫よりの追放も辞しません……どうか、御家族の皆さま!!　私のこの気持を理解され、意のあるところを察せられて今後、金庫業務に対して一層の御協力と、職員に対する御内助を賜わりますようお願いいたします。」と書かれていた。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

１　労組の組合員を出納係・テラー係に集中配置したことおよびその配置転換に関する団体交渉の拒否と不当労働行為の成否について

⑴　集中配置について

金庫は、労組の組合員を出納係およびテラー係に集中的に配置したことは不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、次のとおり主張する。

①　出納係およびテラー係は、従業員の間ではむしろ望まれている職場であって、ここに労組の組合員を配置することは不利益取扱いにはならない。

② 労組が事前通告もなくしばしば争議行為を行なうことにより職場を混乱させ、顧客に迷惑をかけるため、業務を円滑に遂行するうえから、すべての従業員が容易に代替し得る出納係またはテラー係に労組の組合員を配置したものであって、企業防衛上やむを得ない措置である。

以上のとおり主張するので、以下この点につき判断する。

① 現金を取り扱う出納係およびテラー係は、その業務上出納違算を皆無にすることはさけ難く、前記第１の４の⑴認定のとおり、昭和 41 年２月から金庫が出納違算について懲戒処分を行なうことになったことを考えると、出納係およびテラー係は従業員の間でむしろ好まれていない職場と認めざるを得ない。

② 前記第１の３の⑴認定のとおり、金庫は、出納係およびテラー係の業務内容が単純であるといいながら、中堅職員が多い労組の組合員を出納係およびテラー係に配置しており、また、出納違算が多いといいながら、労組の組合員を他の係に配置転換もしていない。また、他の係への配置転換について、労組から団体交渉の申し入れがなされているにもかかわらずこれを拒否し、配置された労組の組合員からも申し出がなされているにもかかわらず、適任者であるとしてこれを断わっている。さらに、配置された労組の組合員を他の係に配置転換をした後にも、労組の組合員をもってこれにあてている。

③ 上記①および②の諸事情と前記第１の２認定の労使事情をあわせ考えると、金庫が労組の組合員を出納係およびテラー係に集中的に配置したことは、労組を嫌悪し、その弱体化をはかる意図のもとになされた支配介入行為と認めざるを得ない。なお、金庫は、本件集中配置は労組に対する争議対策上の便宜を考慮したものであると主張するのであるが、争議対策としてかかる集中配置を是認することはできず、上記判断を左右しない。

したがって本件集中配置について、労働組合法第７条第３号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

⑵ 団体交渉の拒否について

労組は、金庫が出納係およびテラー係に集中配置された労組の組合員を他の係に配置転換をすることについての団体交渉を正当な理由がなく拒否していることは不当労働行為に該当すると主張する。

しかしながら、前記第１の３の⑵認定のとおり、労組はこの点についての救済につき、初審においては請求していないのであるから、再審査の段階において当委員会にその救済を申し立てても、当委員会としては、労働委員会規則第 54 条の規定により、再審査の対象として取り扱うことはできない。

２　出納違算に関する懲戒処分と不当労働行為の成否について

労組は、金庫が出納違算に関してＡ５に 400 円の減給および出勤停止１日、Ａ６に出勤停止１日、Ａ２に出勤停止３日それぞれ懲戒処分を行なったことは不当労働行為にあたらないとした初審判断を争い、次のとおり主張する。

①　出納違算には就業規則が適用されず、懲戒処分の対象とならないこと、現金取扱いには出納違算が生ずることは不可避であって、通常発生する出納違算についてその責任が問われるいわれはなく、これまでも問われていないこと、過剰金について責任が問われず、不足金についてのみ責任が問われるのは不合理なこと等からみて、不足金を生じたことを理由に同人らが懲戒処分を受ける理由はない。

②　出納違算については、就業規則では始末書を提出することになっておらず、また、これまで始末書の提出を求められたこともない以上、同人らが始末書の提出を拒否したことは当然のことであり、このことを理由に懲戒処分を受けるいわれはない。

③　金庫は、労組の組合員を出納係およびテラー係に集中的に配置したうえ、出納違算を理由に、懲戒処分を行なっており、しかも、懲戒処分が労組の組合員に集中して行なわれていることを考えると、本件懲戒処分は、いずれも、同人らが労組の組合員であることを理由になされた不利益取扱いである。

以上のとおり主張するので、以下この点につき判断する。

⑴　出納違算を懲戒処分の対象としたことについて

①　現金を取り扱う業務にあっては、出納違算を皆無にすることはさけ難く、したが

って、出納違算があったというだけで常に懲戒処分の対象とすることは妥当とは考えられない。

また、前記第１の４の⑴認定のとおり、金庫にあっては、過剰金については懲戒処分の対象とせず、不足金についてのみその対象としていること、金庫は出納違算について、昭和37年８月に懲戒処分を行なってから41年１月までの間出納事務取扱い細則により措置し、全く懲戒処分の対象としていなかったにもかかわらず、その方針の変更についても、また、その基準についても、従業員に事前に明らかにすることなく、また、労組とも協議することなく、一方的に懲戒処分の対象としていること、さらに、上記第２の１判断のとおり、出納違算について懲戒処分を受けかねない出納係およびテラー係に労組の組合員を集中的に配置していることを考えると、金庫が労組の組合員について出納違算を懲戒処分の対象としたことについては、ほかに何らかの意図があったものとする労組の主張も、一応理解できないわけではない。

② しかしながら、出納違算について、違算の内容、本人の責任の度合等諸般の事情によっては、懲戒処分の対象とすることは、あながち不当ということもできない。

そこで、Ａ５、Ａ６およびＡ２のそれぞれの出納違算について検討すると、

㋑ 前記第１の４の⑵認定のとおり、Ａ５の出納違算については、同人は預金者の書いた普通預金支払請求書が誤記されているにもかかわらず、自らも誤記し、かつ、誤算し、現金を１万円多く支払っており、これが原因となって出納違算が生じたものと認められる。

しかも、同人は、出納係として通算８年余の経歴を有しているにもかかわらず、簡易な事務処理を誤っており、その出納違算は明らかに出納係として当然なさなければならない注意義務を怠ったことに起因するものと認められる。

㋺ 前記第１の４の⑶および⑷認定のとおり、Ａ６の出納違算およびＡ２の出納違算については、それぞれ５千円および１万円の不足金が生じており、いずれも、同人らの現金取扱いにおいて生じ、同人らの職場以外にその原因があったとする資

料もないところからみれば、同人らの出納違算は、同人らが出納係として現金取扱いについて十分注意を払っていなかったこと、あるいは現金取扱いに関する指示に従って事務処理を行なわなかったことに起因すると金庫が推認したことは無理からぬところがある。

しかも、同人らの出納違算は、41 年１月に金庫が出納違算を防止するために現金取扱いに関する指示を全従業員に行なった直後に生じているのである。

しかも、前記第１の４の⑴認定のとおり金庫は、40 年 10 月に大蔵省北九州財務局から出納違算が多いことを指摘されたような事情もあって、それ以後出納違算について就業規則を厳格に適用することにしたものであり、金庫が同年 12 月以降の出納違算についてその情状によって懲戒処分の対象としたものである。

③　しかも、前記第１の４の⑴認定のとおり、出納違算が懲戒処分の対象とされたことにおいて従組の組合員も同じような取扱いを受けているのであるから、上記②の事情とあわせて考えると、労組の組合員を出納係およびテラー係に集中配置をした事情を考慮に入れても、金庫が同人らの出納違算を懲戒処分の対象としたことは、同人らが労組の組合員であることの故になされたものと認めることはできず、同人らに対する懲戒処分は不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

⑵　始末書の提出拒否を懲戒処分の対象としたことについて

前記第１の４の⑵、⑶および⑷認定のとおり、金庫は、Ａ５、Ａ６およびＡ２に対して、それぞれの出納違算について就業規則を適用し、就業規則に違反する行為があったものとして始末書の提出を求め、懲戒処分を行なっているのであって前記第１の４の⑴認定のとおり、金庫は同人らに対して始末書の提出を求める以前に、労組の組合員であるＡ４に対して始末書の提出を求めていることを考えると、金庫が同人らに対して始末書の提出を求めたことは不当ではない。

しかも、上記⑴判断のとおり、金庫が同人らの出納違算を懲戒処分の対象としたことは不当労働行為とは認められないのであるから、たとえ労組の指示があったとしても、同人らが始末書の提出を拒否したことについて、金庫が就業規則に従い提出の指

示に従わなかったものとして懲戒処分の対象としたことも、また不当労働行為とすることはできない。

3　現金保管処理に関する懲戒処分と不当労働行為の成否について

労組は、金庫が現金保管処理に関してA8に譴責処分および減給処分を行なったことは不当労働行為に該当しないとした初審判断を争い、次のとおり主張する。

①　A8の事故と類似の事故について、これまでも、また、それ以後も処分されたこともなく、また、事故そのものも、現金の紛失が起きていないなど非常に軽微な事故であるにもかかわらず、懲戒処分を行なったとは不当である。

②　現金保管処理に関する事故については、就業規則では、始末書を提出することになっておらず、また、これまでも始末書の提出を求められたこともない以上、同人が始末書の提出を拒否したことは当然のことであり、このことを理由に懲戒処分を受けるいわれはない。

③　監督者は、懲戒処分を受けておらず、また、共同責任者である従組の組合員も懲戒処分を受けているといっても、同人より軽い処分であって、本件懲戒処分は同人が労組の組合員であることを理由になされた不利益取扱いである。

以上のとおり主張するので、以下この点につき判断する。

①　現金保管処理の第１次責任を負うA8らの出納係としては、額の多寡または種類の如何を問わず、現金が納庫されたかどうかについて確認したうえで帰るべきものである。それにもかかわらず、前記第１の５認定のとおり、同人は、このようなことを行なうことなく、現金を放置したまま帰っているのであるから、本件事故は、同人が出納係として当然しなければならない注意義務を怠ったことに起因するものと認められる。しかも、これと同じ事故は、金庫においてそれまでみられなかったことであるから、金庫がこれに対して懲戒処分を行なったこと自体は不当とはいえない。

前記第１の５認定のとおり、従組の組合員である支店長代理による現金保管事故について、たとえそれ以後に金庫が何らの懲戒処分を行なっていないことからみて、A8が労組の組合員でなければ懲戒処分を受けなかったのではないかという疑問もない

わけではないが、これらは本件事故後に発生したことなのであるから、本件事故の処理に当って考慮しなければならない事情とも認められない。しかも、前記第１の５認定のとおり、Ａ8と共同責任である従組の組合員のＣ3に対しても同じ懲戒処分を行なっていることを考えると、金庫が同人に対して現金保管処理上の事故を理由に行なった譴責処分については、同人が労組の組合員であることを理由になされた不利益取扱いと認めることはできない。

したがって、本件譴責処分について、不当労働行為にあたらないとした初審判断は相当である。

② Ａ8が本件事故に関して始末書の提出を拒否したことを理由になされた減給処分については、前記第２の２の⑵に判断したのと同様の理由により、不当労働行為にあたらないとした初審判断は相当である。

4 身元保証書の更新に関する懲戒処分と不当労働行為の成否について

労組は、Ａ1およびＡ2が身元保証書の更新に関する金庫の指示に従わず、身元保証書を提出しなかったことを理由に金庫が同人らに対して懲戒処分を行なったことは不当労働行為に該当しないとした初審判断を争い、次のとおり主張する。

① 就業規則には身元保証の更新に関する規定がなく、また、これまで身元保証書の更新が厳格に行なわれたこともなく、現時点で厳格に行なわなければならない事情もないのであるから、身元保証書の提出がおくれたというだけで、同人らに対して懲戒処分をすることは不当である。

② 同人らが身元保証書を提出することがおくれたことには特別の理由があり、同人らは、このことを金庫に申し出ているのであるから、同人らが懲戒処分を受ける理由はない。

③ 同人らが懲戒処分を受けた時点では、格別の理由もないのに身元保証書の提出がおくれた者がほかにいたにもかかわらず、同人らのみが懲戒処分を受けており、本件懲戒処分は、組合幹部のほとんどが解雇された後において職場にあって最も活発に組合活動を行なっていた同人らを嫌悪してなされた不利益取扱いである。

以上のとおり主張するので、以下この点につき判断する。

① 身元保証書については、労働者が故意または重大な過失により使用者に損害を与えた場合に、その賠償義務の履行を確保するため、法令に違反しない限り、使用者が労働者を雇用する条件としてその提出を求め得るものである。

しかも、前記第１の６認定のとおり、昭和 41 年はじめ頃まで身元保証書の更新が必ずしも厳格に行なわれていなかったとしても、昭和 40 年 10 月に、大蔵省北九州財務局から事故防止について指摘されたことからみて、金庫が身元保証書の更新を厳格に行なうことにしたことはやむを得ないものと認められる。したがって、金庫が同人らに対して身元保証書を更新するよう求めたことはあながち不当ということはできない。

その身元保証書の提出についても、前記第１の６認定のとおり、金庫は従業員にその旨周知徹底し、同人らに対しても再三にわたって督促しており、同人らが本件懲戒処分がなされた時点までに提出することができなかったとする事情も認め難い。

② しかしながら、前記第１の６認定のとおり、本件懲戒処分がなされた時点において、身元保証書を提出していなかった者のうちには、同人らのほかに少なくともＡ５およびＡ１１がおり、同人らも、Ａ５およびＡ１１と同じように身元保証書に添付する身元保証人の印鑑証明の手続のために身元保証書の提出がおくれることを金庫に申し出ているのである。したがって、同人らのみが格別の理由もなく身元保証書を提出していなかったものとは認め難い。

前記第１の６認定のとおり、金庫は、同人らに対して、昭和 41 年５月 10 日に身元保証書を提出するよう督促した時点で、提出の期限を定めて督促しているわけでもなく、また、身元保証人の印鑑証明の手続はおくれてもよいから身元保証書を先に提出するようにとも同人らにいっていないことからみても、金庫は同人らに対してのみ、懲戒処分を行なったものと認められる。

以上の点からすれば、金庫にはほかに何らかの意図があって同人らに対して懲戒処分を行なったものと認めざるを得ない。

③　前記第１の２認定のとおり、組合幹部の多くが解雇された後において同人らが職場においてその中心となって活発に組合活動を行なっており、このため、金庫から嫌悪されていたことは推認するに難くなく、本件懲戒処分は、労組の活発な組合活動家であった同人らの組合活動を嫌悪し、身元保証書の提出がおくれたことに藉口して行なわれた不利益取扱いと認めざるを得ない。

したがって、本件懲戒処分について、不当労働行為にあたらないとした初審判断は失当である。

５　懲戒処分に関する団体交渉の拒否と不当労働行為の成否について

労組は、金庫が出納違算、現金保管処理および身元保証書の更新に関するそれぞれの懲戒処分についての団体交渉を拒否したことについて、労組と団体交渉を行なうよう金庫に命ずることは適当でないとした初審判断を争い、これら懲戒処分がかりに妥当であるとしても、金庫がこれら懲戒処分についての団体交渉を拒否したことは不当なのであるから、金庫が団体交渉を行なうこと、少なくとも、金庫が今後このような行為を行なわないよう労組に対して謝罪文の提出および掲示を行なうことを金庫に命ずるべきであると主張するので、以下この点につき判断する。

⑴　出納違算および現金保管処理に関する懲戒処分についての団体交渉の拒否について

懲戒処分は、被処分者の人事考課に反映し、同人らのその後の労働条件にも影響を及ぼすものであって、前記第１の７認定のとおり、労組がその組合員に対する懲戒処分につき就業規則上の適用に疑義をもち、その釈明を求めて金庫に団体交渉を申し入れていることからすれば、労組がその組合員に対してなされた懲戒処分について金庫に団体交渉を申し入れたことは当然のことであり、団体交渉事項ではないとしてこれを拒否した金庫には本件団体交渉を拒否するにつき正当な理由があったものと認めることはできない。しかも、本件労使事情を考慮すると、金庫は今後も団体交渉拒否をくり返す惧れがあると認めざるを得ず本件について何ら救済の必要性がないとした初審判断は失当である。しかし、その救済としては、諸般の事情を考慮し、主文の程度をもって足りるものと考える。

⑵　身元保証書の更新に関する懲戒処分についての団体交渉の拒否について

この点については、前記第２の１の⑵に判断したのと同様の理由により、労働委員会としては、再審査の対象として取り扱うことはできない。

６　労働委員会に出頭した証人に対する金庫の取扱いと不当労働行為の成否について

金庫は、労働委員会に労組側申請の証人として出頭した労組の組合員に対して金庫側申請の証人として出頭した従業員との間で、ことなった取扱いをしたことは不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、金庫が上記の取扱いをしたのは、①労働組合の組合員が労働委員会に労働組合側申請の証人として出頭することは組合活動として行なわれており、これについて賃金を支払うことは労働組合に対する経費援助に該当するものと行政通達を誤って解釈したこと、②労組の組合員は、労働委員会に証人として出頭するにあたって、金庫に正規に届け出ず、無断で職場を離脱し、業務に支障を来たしたことによるものであり、労組の組合員に対して差別取扱いをしたり、労組に対して支配介入を行なったりする意図は全くないと主張するので、以下この点につき判断する。

①　労働委員会が取り調べる証人は、それが労使いずれの側から申請された証人であっても、労働委員会が事件審理に必要なものとして取り調べるものである以上、いずれも労働基準法第７条に規定する「公の職務」に該当するものと認めてさしつかえなく、証人がいずれの側から申請されたものか否かを理由として使用者がその間に差別取扱いをする合理的な理由はない。なお、金庫は行政通達の解釈を誤ったと主張するが、これは採用することができない。

②　労組の組合員が労働委員会に証人として出頭するにあたっては、事前に金庫に届け出るべきものであるとしても、前記第１の８認定のとおり、労働委員会が当該証人を取り調べることを予定していることについて金庫は事前に承知しているのであるから、かりに業務に支障を来たしたとしても、これを直ちに無断で職場離脱をしたものとすることは失当である。

③　上記①および②の諸事情と前記第１の２認定の労使事情をあわせ考えると、金庫が労組側申請の証人として労働委員会に出頭した労組の組合員に対して金庫側申請の証

人として出頭した従業員との間でことなった取扱いをするにいたったことは、労組側申請の証人に対する労働委員会への出頭を規制するものであり、労組の組合員であることを理由になされた不利益取扱いであるとともに、労組の運営に介入する意図のもとになされた支配介入行為と認めざるを得ない。

したがって、本件について、労働組合法第７条第１号および第３号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

なお、本件救済については金庫が労組側申請の証人を金庫側申請の証人と差別的不利益取扱いしたことも是正する必要があるので、労組の主張を採用し主文のとおり命令したものである。

7　非常勤務手当の支給と不当労働行為の成否について

金庫は、従組の組合員に非常勤務手当を支給したことは不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、次のとおり主張する。

①　本件手当は、金融機関としての業務の特殊性から、従業員の不就労の割合が極限に達した非常事態のもとにおいて、本来の業務以外に不就労者の業務を定められた時間内に処理しなければならないことからくる従業員の業務の負担の増加に対して報酬を支払う趣旨で設けたものであって、労組の争議行為に対抗するために支給したものではない。

②　金庫は、本件手当に関する協定について、従組の申し入れによりやむを得ず締結したものであって、労組にもその締結を申し入れており、本件手当については、労働組合の所属如何にかかわらず支給し、従組の組合員にも支給した当日に職場離脱をしなかった労組の組合員に支給しているのであって、労働組合の所属によって差別取扱いをする意図は全くない。

以上とおり主張するので、以下この点につき判断する。

①　前記第１の９認定のとおり、協定には、「災害その他の事故等により金庫に非常事態が発生した場合において従業員が特別に勤務したときは、手当金を支給する。」と定められており、協定の文言上からは、労組の争議行為についてこの協定が適用され

るものと認めることはできない。それにもかかわらず、金庫は、本協定について、当初から労組の争議行為についても適用することとし、実際上も、労組の争議行為の場合にのみ適用しているのである。

しかも、本件手当の支給にあたっては、前記第１の９認定のとおり、金庫は、労組の争議行為により時間外労働によって処理せざるを得なくなったことに対し超過勤務手当を支払うのであればともかく、それ以上に本件手当を支払い、また、労組の組合員が全くいない職場であって労組の争議行為によって全く影響を受けない従組の組合員についても本件手当を支給しているのである。

② 金庫が従組の申し入れに応じて協定を締結するに至ったといっても前記第１の９認定のとおり、従組は、労組の争議行為に伴う組合員の業務の負担の増加に対する報酬として本件手当を支給すべきであるとの考えから、金庫に協定の締結を申し入れており、金庫としては、このような意味を十分承知のうえで協定を締結しているのである。

③ 上記①および②の諸事情と前記第１の２認定の労使事情をあわせ考えると、本件手当の支給は、労組の争議行為を嫌悪し、協定の文言を拡大解釈することを当初から考え、これに藉口して、労組の争議行為に参加しない者に対して特別の報酬を支払うことにより、労組の争議行為を規制する意図のもとになされた支配介入行為と認めざるを得ない。

したがって、本件手当の支給について、労働組合法第７条第３号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

８ 文書の配布と不当労働行為の成否について

労組は、金庫が総代、出資者、取引先等あるいは従業員の家族に対して文書を配布したことは不当労働行為に該当しないとした初審判断を争い、いずれの文書も、その内容において、事実を歪曲し、労組を中傷誹謗するものであり、金庫は、労組に対して数々の弾圧を加えるなかで、労組の組合員を動揺させ、労組の組織の弱体化をはかる意図のもとで、これら文書を配布していると主張するので、以下この点につき判断する。

⑴ 総代、出資者、取引先等に配布した文書について

前記第１の 10 の⑴認定のとおり、労組は金庫の本店の玄関前に組合旗を掲げ、さらに、金庫が本件文書を配布するに先立って、労組を守る共闘会議の名のもとに、多数のビラを市中に配布したり、あるいは、立看板を金庫の本・支店の玄関前に立てたりして、金庫を非難攻撃しているのである。

このように広く市民に対する労組の教宣活動が一方的になされることによって金庫の総代、出資者、取引先等に動揺を与えることをおそれて、金庫としても、労組および労使紛争の現状についての見解を明らかにすることが必要と考えて、総代、出資者、取引先等に対して金庫に対する理解と協力を求めるために本件文書を配布したものと認められ、とくに信用を重んずる金融機関として、労組の教宣活動に対抗するためやむを得なかったものと認めざるを得ない。

このような事情を考慮すると、これら文書の内容において多少行き過ぎたところがみられるとしても、本件文書の配布は、労組の宣伝活動に対抗してなされたものと認められ、本件文書の配布について不当労働行為にあたらないとした初審判断は相当である。

⑵　従業員の家族に配布した文書について

本件文書については、前記第１の 10 の⑵認定のとおり、その内容は、労組およびその組合員について、金庫を破壊するものとして非難攻撃し、賃金の上で差別することは当然のことであり、場合によっては金庫からの追放も辞さないことを明らかにし、労組の組合員の父兄に対して労組からの脱退の説得を依頼する趣旨のものと認めざるを得ず、前記第１の２認定の労使事情のもとにおいてこのような内容の文書を労組の組合員の家族にまで配布したことは、労組の組合員を動揺させ、労組の組織の弱体化をはかる意図のもとになされた支配介入行為と認めざるを得ず、本件文書の配布について不当労働行為にあたらないとした初審判断は失当である。

以上のとおり、金庫がＡ１およびＡ２に対して昭和 41 年５月 16 日に減給処分を行なったこと、および金庫が昭和 41 年２月 17 日付の文書を労組の組合員の家族に配布したことについては、いずれも不当労働行為に該当するものと認めざるを得ず、また、労働委員会に

証人として出頭した労組の組合員に対して金庫が差別的に取扱ったことの是正を命じなかったことはいずれも失当であり、これらの点に関する初審命令は主文のとおり変更を免れない。

よって、労働組合法第 25 条、同第 27 条および労働委員会規則第 55 条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和 47 年 10 月 4 日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久