

中労委、昭 48 不 16、昭 48.12.19

命 令 書

再 審 査 申 立 人 秋田相互銀行労働組合

再審査被申立人 株式会社 秋田相互銀行

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査被申立人株式会社秋田相互銀行（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、県内外に 41 の支店を設けて金融業を営み、本件申立当時の従業員数は約 840 名である。

(2) 再審査申立人秋田相互銀行労働組合（以下「労組」という。）は、会社の従業員をもって組織する労働組合であり、肩書地に本部をおき全国相互銀行従業員組合連合会および秋田県労働組合会議に加盟し、本件申立当時の組合員数は 30 名である。

なお、会社には、労組のほかに秋田相互銀行従業員組合があり、本件申立当時の組合員数は約 730 名である。

(3) A 1（旧姓 A 1 以下「A 1」という。）は、昭和 36 年 4 月 1 日会社に入社し、鹿渡、角館、十文字の各支店に勤務している。A 1 は、昭和 36 年 12 月の労組結成と同時に加入し、その後同 41 年に中央委員、同 46 年 9 月に執行委員となって現在に至ってい

るが、本件発生当時は中央委員の職にあり、角館支店に勤務していた。

2 A1の行為とその前後の経緯について

(1) 労組は、昭和46年2月28日の第37回臨時大会において、昭和46年春闘の要求項目を決定するとともにスト権を確立した。

(2) 労組は、同年3月8日春闘要求書を会社に提出する一方、翌3月9日中央闘争委員会を開催し、要求実現のための具体的方針について討議した。

その結果、会社に対するスト通告は、状況をみていずれ行なうこととし、それまでの間要求の具体的推進をはかる一環として書記局強化のため、執行委員および中央委員が原則として各自の年次有給休暇を利用して、交替で書記局に詰めることを決定した。

(3) なお、A1は、中央委員の一人としてこれら臨時大会ならびに中央闘争委員会にはいずれも出席していた。

(4) A1は、同月18日昼すこし前、A2労組書記長から「書記局強化のため明日休んで応援に来てほしい。」との電話連絡を受け、明日行く旨答えた。そして、同日午後4時40分頃角館支店の宿直日誌に「46. 3. 19 指名ストA1◎」と書いたメモをはさんで退社した。

(5) 翌3月19日朝B1角館支店長代理は、前日の宿直者であったC行員から宿直日誌に前記A1のメモがはさみこまれていたとの報告を受けたため、午前9時10分頃、本店のB2総合企画主任調査役に電話し、A1が指名ストで休んでいる旨報告した。

そこでB2主任調査役は、午前10時すぎA2書記長に電話し、A1の指名ストについて尋ねたところ、A2書記長は「本人が来なければわからないが、組合ではスト権はたてているけれどもスト通告はしていない段階だ。従って指名ストではないはずだ。」と答えたため、B2主任調査役は「これは山猫ストじゃないか。スト通告もしていないなかでストをやるのか。」などと述べた。

(6) A1は、同日午前9時すこし前の列車で角館を発ち、同11時30分頃秋田市の組合事務所に着いたが、上記の電話連絡をうけていたA2書記長から「指名ストで来たの

か」と尋ねられ、「そうだ。」と答えた。そのためA₂書記長は、A₃労組執行委員長に連絡し、指示を仰いだ結果、すぐA₁に休暇申請を出させることにした。

そこでA₁は、急きょ角館支店に電話し、電話に出たB₁代理に「指名ストは自分の勘違いであったので休暇扱いにしてほしい。」旨話すとともに、同じ電話でA₂書記長も同内容の申し添えをした。これに対しB₁代理は、いま支店長が不在で昼頃まで戻らないが、そらいう用件は支店長に話してくれという趣旨のことを述べた。

そこで、同日午後0時10分頃さらにA₁は、再度角館支店に電話し、B₃角館支店長に休暇扱いにしてほしい旨願い出た。これに対しB₃支店長は、虚偽の申立てであり、職場規律の点からも就業規則上の有給休暇扱いと同じに取扱うわけにはいかないと理由でこの申し出を拒否した。

- (7) そのためA₂書記長は、もう一度A₃委員長と連絡をとったところ、結局書記局強化はしなくてもいいからすぐ職場に戻って仕事をするようにということで、A₁は、急きょ秋田駅発午後0時50分頃の列車で角館に向い、途中大曲からタクシーに乗り継いで、同日午後2時40分頃角館支店に着いた。

- (8) そこでB₃支店長は、A₁を応接室に呼び職場離脱の理由を問いただしたところ、A₁は「大変ご迷惑をおかけした。先ほど電話で申し上げたように私の勘違いで指名ストではなかったので休暇にしてもらいたい。」と述べたので、さらに同支店長が「その勘違いというのはどういう勘違いなのか。」と尋ねたところ、A₁は「大会でスト権が確立されたので実力行使が可能の状態であると判断したこと、自分が組合事務所に到着してから指名ストの指令を出してもらうよう考えていたが、それができなかったことなどで、結局指令が出る前に勝手に自分の判断で実力行使に入った結果になった。」という趣旨のことを述べた。そこで同支店長は、A₁に、「今日のことは私の一存では決められないので後で処置する。」と述べた。

- (9) その後同日午後3時10分頃A₁は、B₁代理に「3月19日、8時40分より14時40分まで休暇と指名ストを勘違いした為遅刻しましたから就業規則第30条の規定により御承認下さるようお願い申し上げます。」と記載した遅刻届を提出した。

- (10) 同日午後4時40分頃B3支店長は、B2主任調査役の指示にもとづき、3月19日の経緯とA1が同支店長に述べた発言内容などを文書に作成し、本店総合企画部に報告した。
- (11) 3月22日B2主任調査役は、B3支店長に電話で「先に提出した報告書の内容で間違いないか。」と確認し、さらに「一応自分もそれを確認するため明日そちらに行く。」と連絡した。
- (12) 翌3月23日朝角館支店に赴いたB2主任調査役は、A1を応接室に呼びB3支店長同席のもとに、同支店長の報告書について一つ一つ確認を求めた。これに対しA1は、「それに間違いない。」と返答し、これを認めた。
- (13) さらに、B2主任調査役が「他に何か言うことはないか。」と尋ねたところ、A1は「18日の電話の1週間ぐらい前にも、事務所に一度事務援助に来てもらいたいというような依頼を受けたが19日はちょっと具合が悪いという意味のことを返事したことがある。」という趣旨のことを述べた。

最後にB2主任調査役は、A1に対し「いずれ帰ってから今回の件については支店長を通じて指示する。」と述べた。

- (14) 翌3月24日朝B2主任調査役は、B3支店長に対し「本人から、今回のことについて勘違いなら勘違いなりに故意なら故意なりに、そういう意味の始末書を提出させるように。」との指示をした。

そこでB3支店長は、A1を応接室に呼び、始末書の提出を求めたが、A1は「私は、口頭ではあるが何度も詫びてるじゃないか、始末書を書くほどのことではないじゃないか。」と応じなかった。

さらにB3支店長は、同日午後2時30分頃にもA1を応接室に呼び、始末書を書くよう要求したが、A1は「26日の午前10時までに回答する。それ以外何も申し上げることはない。」と返答し、それに応じなかった。

- (15) しかし、結局同月26日A1は、「今般3月19日の私の行動（休暇と指名ストを勘違いしい8時40分より14時40分まで職場を放棄したこと）は銀行に対して大変御迷

惑をおかけ致しました。今後二度とこのようなことのないよう充分反省致して居りますので何卒寛大な処置をして下さるようお願い申し上げます。」と記載した始末書をB 3支店長に提出した。

- (16) そこでB 3支店長は、直ちにその旨を総合企画部に電話で報告するとともに「本人より別添の始末書が提出され、本人も反省している様子でありますので、寛大なご処置を賜りますよう宜敷くお願い申し上げます。」と記載した添書をつけてA 1の始末書を送付した。

3 A 1に対する減俸処分について

- (1) 昭和46年3月26日B 3支店長よりA 1の始末書提出等の電話報告を受けた会社は、稟議のうえ、同日A 1を減俸処分とすることに決定した。
- (2) 同月29日午後B 3支店長は、A 1を応接室に呼び「去る3月19日自己の独断により指名ストと届出を詐って怠業中、その届出が詐りであることが指摘されるや一方的に就業し、然る後遅刻願を提出した。かかる事実は職員としてあるまじき行為であり、就業規則第29条に違反するものである。依って就業規則第53条2、5号により同規則第52条2号を適用し、減俸処分とする。」との処分辞令を交付した。
- (3) その後会社は、同年4月21日A 1の4月分給与39,800円から3,980円を、また同年9月、昭和46年度の賃上げ（昇給）分差額8,850円から885円の合計4,865円をそれぞれ控除した。

また会社は、A 1の昭和46年夏の一時金（上期賞与）についても「懲戒を受けたものについては職能給を減率して支給する。」とした労組・会社間の覚書にもとづき4,062円を控除して支給した。

- (4) 会社は、労組の本件初審申立て（昭和47年3月23日）により、A 1の減俸額の誤りに気づいたとして、既に控除した4,865円とA 1の平均賃金の半日分721円との差額4,144円をA 1の昭和47年9月分の給与に加算して同人に支給した。

しかしA 1は、差額分の4,144円は受領できないとして会社に返戻したため、会社は同年9月28日秋田地方法務局にこれを供託した。

4 就業規則

会社の就業規則中関係規定は次のとおりである。

第7条 職員の就業時間は下記の通り定める。

平 日 午前8時40分始業 午後4時40分終業

土曜日 午前8時40分始業 午後0時40分終業

(略)

第28条 職員は病気その他の事由によって出勤し難いときは休暇を申出又は欠勤を願出ることができる。

第29条 前条による休暇又は欠勤は予め所属上長を経て申出又は願出しなければならない。但し已むを得ない理由でその暇のない時は事後之をなさなければならない。

(略)

第30条 遅刻、早退或は外出しようとするときは、書面若しくは口頭を以てその事由等を所属上長に届出なければならない。但しその暇のないときは事後之をなさなければならない。

第52条 懲戒は次に掲げる譴責、減俸、昇給停止、降職及び懲戒解雇の5種類とし情状によってその1又は2以上を併科することができる。但し反則軽微なるか又は平素精励にして改しゅんの情顕著なるものに対しては訓戒に止めることがある。

(略)

1 (略)

2 減俸は始末書を取り、1回について平均賃金の半日分以内を減俸し将来を戒める。但し2回以上にわたる場合に於ても月俸の10分の1を超えることはない。

3～5 (略)

第53条 次の各号の1に該当するときは減俸する。但し情状により譴責、昇給停止又は降職することがある。

1 (略)

2 勤務に関する手続き、その他の届出を詐ったとき。

3～4 (略)

5 会社の風紀秩序を紊したとき。

6～11 (略)

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

労組は、A1に対する減俸処分は不当労働行為に該当しないとした初審判断を争い、労組の存在を嫌悪する会社が、A1の些少なミスに藉口して同人を処分することにより労組の弱体化を図った不当労働行為であると主張するので、以下判断する。

1 A1の行為と就業規則の適用について

労組は、A1が会社に「指名スト」の旨を届け出て書記局強化のため組合事務所に詰めたが、その段階で自分の勘違いに気付き、以後休暇申請の際にも、遅刻届においても、また後日提出した始末書においても一貫して休暇と指名ストを勘違いした旨述べており、会社もA1からの遅刻届、始末書を異議なく受理して勘違いによるものであることを承知していたはずであるから、この程度のミスについて就業規則を適用し処分することは失当であると主張する。

しかしながら、労組は、組合員をして組合活動に従事させる場合指名ストとするか、あるいは休暇によってするかの点については、従来から当該組合員に対して明確にその旨を伝えていたものと認められるところ、A1に対しては、前記第1の2の(4)認定のとおり、労組書記長から3月18日に「明日休んで応援に来てほしい。」との連絡がなされているばかりか、その1週間位前にも電話で要請されていたことがうかがわれるのである。しかも、A1は、書記局強化は有給休暇によって行なう旨を決定した3月9日の中央闘争委員会にも出席していたのであるから、組合の活動歴の長いA1としては有給休暇を指名ストと勘違いするようなことはありえないことと言わざるをえない。

A1は、B3支店長から、勘違いの理由を尋ねられたところ、前記第1の2の(8)認定のとおり、「大会でスト権が確立されたので実力行使が可能の状態であると判断したこと、自分が組合事務所に到着してから指名ストの指令を出してもらうよう考えていたが、そ

れができなかったことなどで、結局指令が出る前に勝手に自分の判断で実力行使に入った結果になった。」と説明しているところからみても、A1は、組合事務所に到着してから指名ストの指令を出してもらうつもりで指名ストの指令もないのに指名ストとして職場を放棄したものと認めざるをえない。

したがって、A1の行為は単なる勘違いによるものとは認められないのであるから、会社が就業規則第53条第2号に規定する「勤務に関する手続き、その他届出を詐ったとき。」に該当する行為と認めたとしてもやむをえないことと考える。

2 A1の減俸処分と不当労働行為の成否について

労組は、A1に対する減俸処分は同人の軽度のミスに対して重い処分を課したものであるばかりでなく、その減俸の内容も就業規則に違反するものであって、「その後、精算を了して瑕疵は治癒されており。」とする初審判断は失当であり、A1に対し、会社が就業規則に違反してまで過重な処分を行なったのは労組を敵視する会社の不当労働行為意思のなによりのあらわれであると主張する。

本件、A1に対する処分については、同人から始末書が提出されたとの電話による報告だけで始末書到着前に処分を急ぎょ決定している点、会社の態度は余りに性急であり、また、その後A1は反省し陳謝していることからみて処分の程度においてやや重きに失する感がないではない。しかし、A1の行為については前記第2の1判断のとおりであって、会社がこれにつき何らかの処分に出たとしてもこれまたやむをえないことであり、本件処分が不当な意図に基づくものとは認め難い。

また、会社のA1に対する当初の処分は、月俸の10分の1が減額されており、減俸は「1回について平均賃金の半日分以内」とする就業規則の規定に反したものであったが、A1と前後して減俸処分に付された秋田相互銀行従業員組合の1組合員もA1同様月俸の10分の1が減額された事実も認められるのであるから、これは事務上のミスと認められる。A1にとってはその後規定の半日分との差額を返還されたことだけではすまされない問題であるとしても、このような事務上のミスにつき責任者を問責することは別として、会社が故意にA1に対して過重な処分をしたものと認めることはできない。

なお、中労委昭和 47 年（不再）第 33 号事件命令で既に認定したとおり、会社と労組間には種々の問題があり、陰悪な労使事情にあったことを考慮しても、本件 A 1 の処分についての前記判断は左右されない。

したがって、本件 A 1 の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。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

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 48 年 12 月 19 日

中央労働委員会

会長代理 平 田 富太郎