北海道、昭47不６、昭49．３．26

# 命　　令　　書

申 立 人　全相銀連　北洋相互銀行従業員組合

被申立人　株式会社　北洋相互銀行

## 主　　文

1　被申立人会社は、今後申立人組合の組合員に対し、脱退を勧誘するなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

2　被申立人会社は、今後申立人組合の運営に対する支配介入となる人事異動を行なってはならない。

3　申立人組合のその余の申立ては棄却する。

## 理　　由

第１　認定した事実

1　当事者等

⑴　被申立人株式会社北洋相互銀行（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、昭和46年12月末現在店舗数82店、従業員数2,268名を有し、相互銀行法に定められた相互銀行業務を営む会社である。

⑵　申立人全相銀連北洋相互銀行従業員組合（以下「従組」という。）は、昭和21年５月会社従業員をもって結成し、昭和47年１月末日現在組合員数716名を有し、昭和38年12月に全国相互銀行従業員組合連合会（以下「全相銀連」という。）に加盟している。

⑶　会社には従組のほかに会社従業員をもって昭和 46 年５月 21 日結成された北洋相互銀行職員組合（以下「職組」という。）があり、昭和 47 年１月末現在組合員数 1,248 名である。

２　従組分裂の経過について

⑴ア　従組は昭和 38 年 12 月全相銀連に加盟し、昭和 39 年春闘からスト権を確立して、腕章及びリボンの着用、時間外拒否闘争などの争議行為を行なった。また、同年、従組、会社間には労働協約が締結された。

イ　この従組の活動方針を闘争至上主義であると批判する動きが一部組合員の間に生まれ、昭和 44 年の役員選挙には、従組批判派から２名の中央委員候補者が立てられた。また、昭和 45 年６月の役員選挙にも４役（中央執行委員長、副中央執行委員長、書記長、書記次長）の全ポストと中央執行委員に６名の立候補者があり、約 500 票（全組合員の 25％）の得票を集めるに至ったが全員落選している。

⑵　このような背景のもとに昭和 45 年９月には、本店業務部調査役、同営業部代理及び札幌市内支店の支店長代理などの組合批判派が「経営問題研究会」を発足せしめ、さらに職組結成準備のため、昭和 46 年４月には、後に職組委員長となったＣ₁（以下「Ｃ₁」という。）が代表となって、「新風会」を結成し「新風会ニュース」を数回にわたり発行し、そのなかで従組を批判するとともに、職組結成の可能性を示唆していた。

⑶　組合批判派の代表Ｃ₁及び後に職組書記長になったＣ₂は昭和 46 年５月 14、15 日熱海で開催された同盟主催の「金融セミナー」に出席し、同席上で職組を結成する意図を公にするとともに、帰札後会社のＢ₁専務取締役、Ｂ₂常務取締役にも職組結成の意思を伝えている。

⑷　昭和 46 年５月 21 日午後 10 時 20 分ころ、従業員 33 名をもって職組が結成され、翌 22 日職組結成届が会社に提出され、会社は即日これを受理している。

⑸　職組が結成された後、会社が月２回程度発行している「行内ニュース」に会社の管理本部長のＢ₃は「労使関係の転換に期待（春闘を終えて）」と題し「今までの組合は常に闘争的で、話し合いで解決する姿勢が乏しかったことは否めない。」、「新発足した

職員組合が企業の生産性を高め、効率の改善をはかって、収益化を強めることを標榜し、このために合理化を積極的に推進することを歓迎する態度をとっているので今後の労使協調に十分期待できるのでないか。」という記事を載せ、職組に対する期待を表明している。

3　支店長の言動について

⑴　昭和46年6月4日ころ美香保支店長Ｂ4は、従組員Ａ1を同店応接室に呼び「第二組合は生産性向上、労使協調路線の組合だと思う。」とか「第一と第二組合員とが全く同じレベルならば一般論としてどっちを推すか、協調路線の人物を推す。」などと発言した。

⑵　同年6月11日名寄支店長Ｂ5は従組員Ａ2を同店応接室に呼び「組合のＡ2さんの立場もわかる。職組に入れとか従組に残れとかいわないが考えてほしい。」旨の発言をした。

⑶　同年6月16日遠軽支店長Ｂ6は、元函館支店勤務当時部下であった函館支店の従組員Ａ3に電話をかけ、「Ａ4（当時従組函館支部長）の馬鹿にかき廻されて何をやっている。お前はそのような人間だったのか。」と発言し、Ａ3が「一組に残って頑張る、このような電話をかけたことが他の人に知れたら困ることになるのではないか。」との返事をするとＢ6支店長は電話を切った。

⑷ア　白石支店長Ｂ7は同年9月　10　日前後に本店から従業員Ｃ3をコンピュター要員としてどうかと相談をうけ、同日Ｃ3を応接室に呼びその意向をたしかめた。その際Ｂ7支店長は「本店からコンピュター要員の推せん依頼がきているが、従組にいたのではやりにくい。職組は会社のことを考えている。」旨の発言をした。Ｃ3は考えて返事をすると答えた。

イ　従前からコンピュター要員になることを希望していたＣ3は同月　13　日、Ｂ7支店長に「コンピュター要員に推せんしてもらいたい。」旨依頼した。

ウ　結局、Ｃ3は従組を脱退して、同年10月1日付でコンピュター部門に転勤している。

4　定期（毎年４月１日付、10 月１日付）人事異動について

⑴　人事異動の基本事項

ア　労働協約第 17 条には「銀行は業務の都合により組合員を異動させた場合は組合に通知する。」と定められ、これに対する了解事項として「本条の異動については、原則として発令日 10 日前に組合ならびに本人に通知するものとする。」となっている。

イ　昭和 46 年春闘において、従組、会社間に３年後には従業員を 2,000 名体制まで減員する。ただし、職場単位で問題が生じたときは、職場毎に協議することで合意がなされている。

⑵　定期人事異動の従組に対する通知等

ア　従組は会社に対し、中央委員及び支部長の異動についても、労働協約第 18 条による特定組合員と同様の取扱いをするよう再三にわたり申入れを行なったが、会社はこれを拒否している。

イ　会社は昭和 45 年 10 月１日付の定期人事異動までは従組に対し、その異動内容をプリントする前に、口頭通知をしていたが、昭和 46 年４月１日付の定期人事異動からは書面による通知をするのみであった。

ウ　会社が従組に対して、定期人事異動の口頭通知をした後に、これを取消した事例としては、次のようなものがある。

(ｱ) 昭和 42 年４月１日付函館地区中央委員Ａ５の室蘭支店勤務発令予定の取消し。

(ｲ) 昭和 44 年４月１日付豊平支部長Ａ６の紋別支店勤務発令予定の取消し。

5　昭和 46 年 10 月１日付の定期人事異動について

⑴　従組の組織は、執行部（中央執行委員長、副中央執行委員長、書記長、書記次長、中央執行委員で構成）のほかに本店及び北海道内外支店に 90 の支部を置き、さらに支部を 19 の地区に分け、地区毎に１人ないし４人の中央委員を置いていた。

⑵　本件昭和 46 年 10 月１日付定期人事異動（以下「本件異動」という。）の総数（管理職を除く。）は 165 名で従組員 49 名（29.7％）、職組員 116 名（70.3％）である。この

うち職制組合員である代理などを除く総数は 90 名で従組員 47 名（52.2%）、職組員 43 名（47.8%）である。

⑶　従組員の異動者 49 名の従組における役職をみると、いずれも従組における役員歴を有している。

ア　異動当時

①中央委員であったもの３名、②支部長であったもの 10 名、③副支部長であったもの７名、④支部書記長であったもの４名、⑤支部委員であったもの４名、⑥支部書記次長、支部会計監査及び選挙監理委員であったもの各１名の計 31 名

イ　昭和 46 年６月の役員改選期まで

①中央委員であったもの６名、②支部長であったもの５名、③副支部長及び青婦部長であったもの各１名、④支部委員であった者２名の計 15 名

ウ　元役員としては、中央執行委員長、中央委員及び支部書記長各１名

6　$A_7$等６名の異動について

⑴ア　$A_7$（異動発令時 32 才）（以下「$A_7$」という。）は昭和 33 年４月岩内支店に入社以来 12 年 6 か月同店に勤務し、本件異動で弟子屈支店勤務に発令された。

イ　$A_7$は、昭和 41 年 10 月から同 44 年６月まで岩内支部長、同 44 年７月から同 45 年６月まで同副支部長、同 45 年７月以降小樽地区中央委員、同地区議長を務め、この間、時間外勤務の問題、従業員の増員問題など解決をはかり、同 44 年には職場新聞「仲間」を発行するなどの組合活動を行なっていた。

ウ　当時岩内支店には$A_7$より長期勤務者で他店未経験者は$C_4$（58 才）及び$C_5$（56 才）の２人がいた。

エ　当時岩内支店は人員削減計画により、27 名の従業員を昭和 47 年４月には 24 名に減員することになっていた。

オ　$A_7$は転勤発令について支店長などに抗議はしていない。

⑵ア　$A_8$（異動発令当時 31 才）（以下「$A_8$」という。）は昭和 34 年４月岩見沢支店に入社以来 11 年６か月同店に勤務し、本件異動で根室支店勤務に発令された。

イ　Ａ8は昭和 41 年７月から同 43 年６月まで岩見沢支部長、同 43 年７月から同 46 年６月まで岩見沢地区中央委員、同地区議長、同 46 年７月から再び同支部長を務め、産前、産後休暇問題の解決、けんしょう炎患者対策などの組合活動を行なっていた。

ウ　当時岩見沢支店にはＡ8より長期勤務者で他店未経験者はいなかった。

エ　当時岩見沢支店は人員削減計画により、34 名の従業員を昭和 47 年４月には 32 名に減員することになっていた。

オ　岩見沢支店長から本件異動通知をうけたＡ8は、「今回の異動は支店長の申請ですか。」、「私の転勤できない事情は本店でもわかっているはずです。」と同支店長に抗議している。

⑶ア　Ａ9（異動発令当時 37 才）（以下「Ａ9」という。）は昭和 32 年４月旭川支店に入社、同 39 年８月本店経理部、同 43 年４月室蘭支店勤務となり、本件異動により、浦河支店勤務となった。なお、同 40 年７月から同 42 年６月まで従組の副中央執行委員長として、専従休職となっている。

イ　Ａ9の主なる従組役員歴は、昭和 37 年旭川支部書記長、同 39 年中央執行委員、同 40 年副中央執行委員長（同 41 年北海道金融共闘事務局長）、同 45 年室蘭支部副支部長、室蘭地区金融共闘会議事務局長、同 46 年室蘭支部長を務め、同 45 年に行なわれた「けんしょう炎患者認定要求抗議団」の団長となるなどの組合活動を行なっていた。

ウ　当時室蘭支店は人員削減計画により 49 名の従業員を昭和 47 年４月には 45 名に減員することになっていた。

エ　Ａ9は９月 27 日室蘭支店長に対し、「今回の異動の全ぼうが明らかになっていないが、函館のＡ4（当時函館支部長）と（浦河支店に）行くのは不当な異動である。」旨抗議している。

⑷ア　Ａ4（異動発令当時 32 才）（以下「Ａ4」という。）は昭和 32 年４月函館支店に入社以来 13 年６か月同店に勤務し、本件異動で浦河支店勤務となった。

イ　Ａ4は昭和 44 年７月以降函館支部長、函館地区金融共闘会議幹事を務め、欠員補

充問題、けんしょう炎患者の職場復帰問題などの組合活動を行なっていた。

ウ　A4は9月27日函館支店長に「人事考課表に転勤困難と書いてあるのに人事部の方から何か話しがありませんでしたか」と問いただしている。

エ　A4は昭和46年10月1日、浦河支店長B8及び同支店職員一同宛に「函館支店に14年間勤務した。」こと「転勤が初めてで不安である。」こと、「年令的にも人生の充実期に入った」こと「皆んなに会うことを楽しみにしている。」ことなどを書き記した書簡を送っている。

⑸ア　A10（異動発令当時25才）（以下「A10」という。）は昭和40年4月遠軽支店に入社、同年12月同店佐呂間出張所に勤務し、同41年9月再度同店勤務となり、本件異動で弟子屈支店勤務となった。

イ　A10は昭和45年7月から遠軽地区中央委員、同地区事務局長を務めていたが、同46年6当時遠軽支部長のC6が従組を脱退（同時期に副支部長のC7、書記長のC8も脱退）したため同年7月に支部長に選任されている。

ウ　A10は9月28日遠軽支店長に対し、自分の後任の遠軽地区中央委員のA11が中央委員として経験不足だからとの理由で「転勤撤回願」を同支店長に提出したが拒否されたためこれを撤回している。そして数日後同支店長に対し「むこうに行っても頑張ります。」旨の発言をしている。

エ　当時遠軽支店にはA10より長期勤務者で他店未経験者はC9(57才)、C10(55才)及びC11（44才昭和47年4月1日付で転勤）がいた。

オ　当時遠軽支店は人員削減計画により25名の従業員を昭和47年4月には22名に減員することになっていた。

⑹ア　A12（異動発令当時24才）（以下「A12」という。）は昭和40年4月小樽手宮支店に入社以来6年6か月同店に勤務し、本件異動で標茶支店勤務となった。

イ　A12は昭和41年7月以降手宮支部委員、同書記長を務め同44年7月同支部長となった。この間昼休み時間の完全実施、超過勤務、有給休暇の適正化、地域学習会の開催などの組合活動を行なっていた。

ウ　当時手宮支店には$A_{12}$より長期勤務者で他店未経験者は８年８か月の$C_{12}$（昭和47年４月１日付で転勤）がいた。

エ　$A_{12}$は転勤発令について、支店長などに抗議はしていない。

第２　判断

従組は、①会社が従業員を応接室に呼びつけあるいは家庭訪問したり、従組の役員や活動家を誹謗したり、会社の教唆によって結成された職組及び職組役員を賞揚したり、または人事権を用いるなどの方法をもって、従組員が従組から脱退することを勧誘あるいは強要して、従組の運営に支配介入し、②会社は定期人事異動によって、従組員を差別し、従組の運営に支配介入したとして、所要の救済を求めるに対し、会社はこれを否認し、昭和46年５月21日に、従組が分裂し職組が結成され、その後、従組と職組が組織防衛と組織拡大競争を行ない、これに敗れた従組は、自からの組織維持能力の喪失を会社の支配介入によるものとして、会社に責任を転嫁したものであると主張して申立ての棄却を求めるので、以下これらについて逐次判断する。

１　従組分裂について

従組の活動方針を闘争至上主義であるとする批判勢力は、昭和44年６月の役員選挙ころから台頭しはじめ、昭和45年６月の役員選挙では中央執行委員長など従組の４役全部と中央執行委員に候補者を立て、約500票（全組合員の25％相当）の得票を獲得するなど、その勢力は次第に表面化し、昭和45年９月には「経営問題協議会」を、さらに職組結成を具体的に推進するため、昭和46年４月には「新風会」を発足させ、職組結成を示唆するなど活発な反従組運動を行ない、新風会の代表で後に職組の初代中央執行委員長となった$C_1$は、昭和46年５月15日ころ熱海で開かれた金融セミナーにおいて、初めて「職組結成」を公にしたことは第１の２の⑶認定のとおりであり「従組分裂」は、かねてから従組の活動方針に不満をもっていた批判派が昭和45年の役員選挙に破れたとはいえ、組合員の相当数の支持があったことに勢を得て、ついに職組結成に踏み切ったため生じたものとみるのが相当であり、$C_1$が職組結成を公にした後、会社の$B_1$専務取締役、$B_2$常務取締役にこの旨を表明したこと、職組が結成された後会社が職組の活動

方針に期待をもっていたことは、第１の２の⑶、⑸認定のとおりであるが、だからといって、従組が主張するように会社が従組批判派に従組分裂を教唆したとする具体的疎明は認められず、従組の主張を容認することはできない。

２　支店長の言動について

⑴　Ｂ４美香保支店長及びＢ５名寄支店長の言動

Ｂ４支店長及びＢ５支店長の第１の３の⑴、⑵の行為は、従組が分裂した直後で組合員は動揺し、組合間には勢力拡張抗争が激しい状況のもとで、従組の運営に重大な影響を与えようとの意図をもってなされたものと認めるほかはなく、かかる両名の発言は従組の運営に対する支配介入行為といわなければならない。

⑵　Ｂ６遠軽支店長の言動

会社はＢ６支店長が函館支店のＡ３に電話をしたのは、函館支店管内の中山商事㈱の預金の件で以前部下であったＡ３に依頼すべく行なったものであり、Ａ３が組合関係のことと勘違いをしたようなので、同支店長は用件を伝えることなく電話を切ったと主張するが、遠軽から函館にわざわざ電話をしなければならないほど重要な得意先の用件でありながら、別途他の方法により、この件を依頼した形跡もなく会社の主張は措信することはできなく、第１の３の⑶認定のとおり、同支店長の言動は従組に対する支配介入行為といわなければならない。

⑶　Ｂ７白石支店長の言動

Ｂ７支店長がＣ３のコンピュター要員として推せんするにあたり、第１の３の⑷認定のとおり、「従組にいたのではやりにくい、職組は会社のことを考えている。」旨の発言は、当時従組、職組間の組合員の移動がなお流動的で不安定な状況にあったこと、また、Ｃ３がＢ７支店長からコンピュター要員の話があった後 20 日間程の間に従組を脱退し、コンピュター部門に転勤したことなどを判断すると、同支店長の行為は従組の運営に影響を与えようとした支配介入行為といわざるを得ない。

３　定期人事異動について

従組は、会社が行なった本件異動は、従組員であること、組合活動を行なったことを

理由に従組員を差別したものであり、また、定期異動を通じて従組の弱体化をはかったと主張するので、この点について判断する。

⑴　本件異動の状況は第１の５認定のとおり、異動総数（管理職を除く。）165名で従組員49名（29.7％）、職組員116名（70.3％）である。従組はこのうち職制組合員を除く異動者は総数90名で従組員47名（52.2％）、職組員43名（47.8％）であり、両組合員の構成比率（従組800名対職組1,200名）からして、従組員の異動が多く従組員を差別したと主張するが、職制組合員のほとんどと、定期異動により一般従業員から昇格した者が職組員であり、これらを除く両組合員の構成比率は、それほど多くの差異がなかったと推認されるところから、従組員の本件異動に占める割合が特に高いものであったと認めることはできない。

しかし、従組員の異動者49名の従組における役員歴をみるとき、①異動発令当時中央委員、支部長、副支部長及び支部書記長などの者31名、②異動発令の約３か月前の昭和46年６月の役員改選期まで中央委員、支部長及び副支部長などであったもの15名、③元中央執行委員長、中央委員及び支部書記長であったもの３名で異動者全員がなんらかの役員歴を有するものであることは第１の５の⑶認定のとおりである。昭和46年５月21日、わずか33名で結成された職組が９か月後の本件申立時には約1,200名の組合員を擁するほど急激に組織が拡大され、その結果従組員が皆無となり、消滅した従組支部もあるなど未だ従組、職組間の組合員の移動がなお流動的であった状況のなかで、従組が組織防衛に最大の努力を重ねていたときに、かように多数の中央委員及び支部長などの組合活動家が、異動の対象とされたこと、第１の２の⑸認定の会社管理本部長Ｂ３の「行内ニュース」の記事あるいは、第１の３認定の支店長の言動などを総合するに、会社は本件異動の全体を通じて従組の運営に支障が生ずるであろうことを期待する意図があったものと判断せざるを得ない。

⑵　人事異動の労使慣行

従組は中央委員、支部長の異動については事前協議の労使慣行が確立していたと主張し、また、第１の４の⑵のウ認定のように会社が従組に異動通知後、会社と従組と

の交渉によって異動を取消した事例もみられる。

しかし、この異動取消しが事前協議事項として協議された結果によるものであると判断することは困難であるし、労使間に事前協議の慣行が確立されていたと認めるに足る疎明もない。もっとも第１の４の⑵のイ認定のとおり、従前の通知の方法と本件異動の通知の方法に差異が認められるが、これをもって従組主張のように確立された事前協議制度が無視されたと判断することはできない。

⑶　Ａ7等６名の異動

従組は本件異動当時中央委員あるいは支部長であったＡ7等６名を当該支店から異動させることによって、従組の地区または支部の運営に支配介入したものであり、これら６名の異動発令の取消しを求めるので、この点について判断する。

ア　Ａ7等６名の社内歴及び従組歴については第１の６認定のとおりである。この６名は従組役員として、地区または支部の定員問題、超過勤務、有給休暇問題などの労働条件の改善あるいは解決、職場新聞の発行などを通じて従組活動の周知徹底をはかるなど活発な組合運動を行なっていたことは認められる。

イ　しかし、①当該支店の在勤年数はＡ4の函館支店における 13 年６か月を初め、Ａ7の岩内支店 12 年６か月、Ａ8の岩見沢支店 11 年６か月、Ａ12の手宮支店６年６か月、Ａ10の遠軽支店６年６か月、Ａ9の室蘭支店３年６か月とそれぞれ長いこと、②これら６名より先に当該支店から異動対象とすべきであったと客観的に判断されるものがいたと認めるに足る疎明がないこと、③昭和 46 年春闘時において従組、会社間に３か年計画による人員削減計画が合意され、この削減計画による人員配置が考慮された定期異動であったこと、④Ａ8、Ａ9、Ａ10を除き、異動発令に対し格別の抗議がなされていないし、Ａ10の場合一旦はＢ6遠軽支店長に自分の後任の従組役員問題を理由に「転勤撤回願」を提出したがこれを拒否され、数日後には同支店長に対し、「むこうに行っても頑張ります。」旨の発言をしたこと、また、Ａ4は転勤先の浦河支店のＢ8支店長と職員一同宛に今後の抱負と「いずれおめにかかるのを楽しみにしている。」旨の書簡を送っていること、⑤会社がこれら６名の組合活動をよ

しとしていなかったとしても特別また嫌悪して本件異動におよんだと認めることはできないこと、⑥本件異動が業務上の必要性からなされたものであること、などを総合するに会社が行なったＡ７等６名に対する異動発令が従組に対する支配介入であるとすることはできない。

なお、従組は陳謝文の掲示を求めているが、主文に示した救済が相当であると判断する。

以上の次第であるから労働組合法第 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。

昭和 49 年３月 26 日

北海道地方労働委員会

会長　矢　吹　幸太郎