

秋田、昭 48 不 7、昭 49. 12. 12

命 令 書

申 立 人 秋田相互銀行労働組合

被申立人 株式会社秋田相互銀行

主 文

- 1 被申立人は、下記の文書を本命令交付の日から 5 日以内に申立人に手交しなければならない。

記

会社は、昭和 48 年 9 月 17 日付で貴労組書記長 A₁ に対してなした船越支店への復職命令が、同人ならびに貴労組に対する不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、秋田県地方労働委員会の命令により誓約します。

昭和 年 月 日

秋田相互銀行労働組合

執行委員長 A₂ 殿

株式会社秋田相互銀行

取締役社長 B₁

- 2 申立人のその余の請求は棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社秋田相互銀行（以下「銀行」という。）は、肩書地に本店を置き、県内外に 40 支店を設けて金融業を営み、昭和 48 年 7 月当時の従業員数は 860 名である。

(2) 申立人秋田相互銀行労働組合（以下「労組」という。）は、銀行の従業員をもって組織する労働組合であり、昭和 48 年 7 月当時の組合員数は 30 名である。

なお、銀行には、労組のほかに秋田相互銀行従業員組合（以下「従組」という。）があり、当時の組合員数は 746 名である。

2 本件申立に至るまでの労使事情について

(1) 労組は、昭和 36 年 12 月 3 日銀行従業員の大多数の加入によって結成され、その後、37 年 4 月 11 日には労組の闘争や闘争方針に批判的な従業員により従組が結成された。

(2) そのため、労組は、銀行側との対決姿勢を一層強め、争議行為による闘争など活発な活動を行なうほか、銀行との紛争を各種公的機関に提訴あるいは申立におよび、現在に至るまで険悪な労使関係が続いている。

また、銀行と労組の間には、37 年 1 月 29 日締結された組合専従、時間内組合活動、組合事務所、異動などに関する協定書があったが、同協定書の失効にともない、40 年 1 月 29 日締結された組合専従、組合事務所などに関する覚書が毎年更新されてきており、本件申立当時は、47 年 9 月 29 日更新された覚書のほか、協定書等は存在しない。

ちなみに、上記協定書および覚書における専従者などに関する取り扱いは、次のとおりである。

○協定書

第 5 条 銀行は、……（略）…… 組合専従者 2 名を置くことを認める。……（略）

……

専従者の取扱いは次の通りとする。

一 （略）

二 専従者が解任された時は、銀行は組合と協議し、原職と同等以上の待遇により復職させると共に、専従した事の故を以て一切の不利益な取扱いをしない。

三～六 (略)

第 11 条 銀行が従業員の変動及び身分の変更を行なう場合は、組合との間に次の手続を経て行う。

- 一 執行委員は組合の同意、
- 二 中央委員、代議員、会計監事は組合と協議、
- 三 その他については七日以前に通知し、組合の意見を尊重して行う。

○覚書

1 銀行は組合が従業員たる組合員 1 名を組合専従者たることを認め、その期間を同一人につき各年度の定期大会から次年度の定期大会までとし最高 1 年 1 ヶ月を限度とする。

1 組合専従者の専従期間中の取扱は次の通りとする。

専従者の就任については、組合は予め銀行の承認を得ること。

- (1) 休職とし、この期間は勤続年数に加算する。
- (2) 専従期間満了後は復職を命ずる。
- (3)～(7) (略)

1 この覚書の有効期間は締結の日から 1 ヶ年とする。

3 A₁の組合活動について

(1) A₁ (以下「A₁」という。) は、昭和 33 年 4 月 1 日入行し、銀行従業員として勤務する一方、36 年 12 月 3 日の労組結成と同時に象潟分会の分会長となり、37 年 8 月 1 日に執行部入りしてからは常時労組の役員として活動し、44 年 8 月からは書記長の職にあり、現在に至っている。

(2) このように、A₁は、労組結成以来現在に至るまで一貫して労組の中心的役割を果たしてきたが、特に、夫婦別居をとまなう転勤命令は無効であるとして争ったいわゆる夫

婦別居事件（秋田地方裁判所昭和 42 年（ヨ）第 35 号事件）では、申請人本人として勝訴判決を得るなど活発な活動を展開し、また、当委員会に係属中の各種不当労働行為救済申立事件（昭和 47 年（不）第 3 号事件、同 48 年（不）第 3 号の 2 分離事件、同 49 年（不）第 5 号事件）においては、申立人の補佐人として積極的な活動を行なっている。

4 人事異動等の状況について

- (1) 銀行における人事異動は、例年、定期異動として 2 月、4 月、8 月に行なわれ、そのほか 10 月にも補正程度の異動がなされている。
- (2) 銀行は、異動特に定期異動にあたっては、総合企画部において異動原案を作成し、稟議を経たのち、発令の 1 週間位前に当該部・課・店長に電話または文書をもって内示を指示するとともに、他方、労組と従組に対し、それぞれ当該労働組合に所属する者の異動者名を通知してきている。
- (3) また、組合専従者の復職にともなう異動の場合は、従来、銀行の定期異動に組み込まれてなされており、その内示方法も、当該復職者本人には総合企画部から内示するほかは一般の異動と特に異なる取り扱いはなされていない。
- (4) ところで、こうした銀行の人事異動を、従組結成以降における組合三役（但し、書記長は組合専従）の勤務店の状況の面からみると、従組の場合は、各年度ともすべて本店ないしは本店に近い秋田市内支店に勤務しているのに対し、労組の場合は、ほとんどが秋田市以外の地方支店勤務であった。

また、それを組合専従者の復職状況についてみてみると、その状況は、別紙一覧表記載のとおりであった。

- (5) なお、銀行における本店の機構は、本店本部と本店営業部とに分けられ、本店本部には、総合企画部、総務部、審査部、検査部、経理部などがあり、昭和 48 年 7 月当時、これに勤務する従業員数は 129 名であった。そのうち、女子従業員 58 名、管理・監督職および専門職などの主任以上を除いた男子従業員数は 23 名であり、その 23 名中には総合企画部付となっている 48 年度の新入行員 14 名が含まれていた。

5 本件復職発令に至る経過について

- (1) 昭和 47 年 8 月 11 日、当時船越支店に勤務していた A₁は、労組の専従書記長に就任し、銀行との前記覚書により休職扱いとなった。

なお、銀行は、A₁の後任として A₃労組執行委員を同支店に補充発令している。

- (2) 48 年 6 月 22 日労組は、第 4 回中央委員会決定に基づき、A₁の本店本部復職要求を含む全組合員の配転に関する要求書を銀行に提出した。

- (3) さらに、7 月 28 日労組は、第 5 回中央委員会決定に基づく組合三役の復職、配転に関する要求書を銀行に提出した。

なお、同要求書中の A₁に関する部分の記載は、次のとおりである。

○A₁（現在専従）の復職について

イ) 復職日 昭和 48 年 9 月 11 日

ロ) 復職先 本店本部

その理由

- 1) 復職時書記長であり、労組運営、活動上の中心的位置にあること。
- 2) 9 月 11 日以降当面新専従者は置かない予定であるので、対銀行との事務折衝上必要であること。
- 3) 従組執行部の大部分は本店に集中しており、差別撤回上きわめて当然の要求であり、我々労組の 10 年来の一貫した要求である。
- 4) 妻 C₁（土崎支店勤務）と共働きで、子供 2 人をかかえ、秋田市に居をかまえているという個人事情上の理由。これについては銀行も、すでに今後は判決（別居配転無効）の趣旨を尊重して行う（昭和 46 年 2 月 6 日の和解）と確約していることである。

- (4) 8 月 11 日、組合の用務で銀行（総合企画部）を訪れた A₁に対し、B₂総合企画部人事担当課長（以下「B₂課長」という。）は、専従を置かない理由はなにか、「当面」とはいつまでの期間なのか、定期大会はいつ頃開催されるのか、という三点について尋ねたが、A₁は、具体的なことははっきりしていない旨答えた。

(5) 9月4日銀行は、B₁専務取締役（以下「B₁専務」という。）名の異動内報により、A₁を9月11日付で船越支店に復職発令する旨、関係部・店長に通知した。

(6) 翌9月5日午前8時45分頃、朝のミーティングにおいてB₃船越支店長は「9月11日付でA₁君が当支店に来ることになったとの内示が入った」と同支店従業員に発表し、船越支店は増員の予定はないので、代りに誰か転勤になるかもしれない旨述べた。

なお、当時、本店本部、秋田駅前支店、土崎支店などの各店に欠員が生じていた。

(7) 同日午前10時頃、上記船越支店における発表で始めてA₁の復職先を知った労組は、組合三役が総合企画部を訪れ、今日5日が復職問題の内示期限日であるので銀行と交渉したい旨申し入れた。

しかし、この申し入れは、銀行側の労務担当者であるB₁専務、B₄総合企画部長（以下「B₄部長」という。）、B₂課長がいずれも東京に出張中であるということで、結局実現しなかった。

その後 同日午後2時55分頃銀行は、前記部店長あての異動内報を封筒に入れて、労組の組合事務所に届けた。

(8) 9月8日労組は、専従復職問題について直ちに話合いに応ずるよう銀行に文書で申し入れたが、その際B₂課長は、A₄労組副委員長およびA₁の二人に対し、「内示はした。組合が異動内報によってその内容を知ったのであるから、あれが内示だ。銀行の内示手続に誤りはない」旨述べた。

(9) 9月10日午後2時30分、銀行は、A₁を9月17日付で船越支店に復職発令する旨の取締役社長名異動内報を労組ならびにA₁に手交した。

その際、B₄部長が「内示したとかしないとか、あったようだが、今日付で正式に文書で内示する。復職は9月17日付とする。専従期限後、復職時までの期間は特別休暇扱いとする」と説明したのに対し、労組は「船越支店については了解できないが、内示手続については誤りにこだわらずすっきりした形に訂正したことを評価する」との意向を示し、結局、内示の内容に関する話合いは、同部長の申し出により翌日に行なうことになった。

(10) 翌9月11日午前9時50分から、前日の話合いに基づく労組と銀行の事務折衝が、銀行の総合企画部応接室において行なわれた。席上、銀行側は「9月5日の内示手続が誤りだったとは思っていない。しかし、この問題で必要以上にトラブルを起こしたくないので、前のを撤回し、10日に内示した」、「内示を変更する意思はない」、「10月異動を考慮することも現時点では考えていない」などと述べたため、労組は「銀行がそういう態度をとるのであれば、我々も徹底的にやる。従組とはベッタリで市内に復職させており、不当労働行為は明らかであるので、地労委に持ち出す」と態度を硬化し、銀行との話合いを打ち切った。

(11) 9月13日労組は、A₁の復職問題に関する抗議文を銀行に提出した。

また、翌9月14日、A₁自身も銀行に対して、内容証明郵便により抗議を行なった。

(12) 9月17日午後3時30分銀行は、A₁に対して、復職ならびに船越支店勤務を命ずるとの異動辞令を交付した。

6 本件復職発令後の状況について

(1) 昭和48年9月17日A₁の船越支店復職を発令した銀行は、「組合専従不在にかかる取扱いについて」と題する質問書を労組に提出し、次の二点について質した。

1 「当面、専従者を置かない」という「当面」について明確にされたい。尚、これによって、貴労組との間に締結している「組合専従に関する協定」が本年9月29日で失効することになるが、その関連も明確にされたい。

2 前項との関連により労使折衝における貴労組の窓口責任者と、その取扱いについて明確にされたい。尚、時間内組合活動については、貴労組とは締結しておらず、現在の取扱いは、従来の慣行により「団体交渉及び銀行と組合との会議に出席するとき」のみであり、この事項との関連も併せ明確にされたい。

(2) これに対して労組は、同日午後3時50分から行なわれた銀行との話合いにおいて一応口頭で回答したが、さらに、翌18日、「9月17日付質問書への回答の件」と題する文書で、次のように回答した。

1の質問について

○「当面」について

当面とは、現時点では勿論のこと、少なくとも来年3月末までは、という意味である。尚、来年4月以降専従をおくよう努力しているが、おくことになるかどうかは現時点では明確にできない。

○「これによって協定が29日で失効する」「その関連」という質問について

われわれは、「これによって専従協定が……失効する」とは考えていない。従って協定は協定として9月29日以降も更新したいと考えている。現に9月17日で専従がいなくなっても現協定は9月29日まで有効なのであって、専従が現在いるかどうかとは直接関係ないものとする。

2の質問について

○今後の「窓口責任者」について

専従であるかどうかにかかわらず、労使折衝の窓口責任者は書記長である。

○「その取扱いについて、尚云々……」について

時間内組合活動に関する協定がないにもかかわらず、「従来の慣行」により「団交及び銀行と組合との会議に出席するとき」は時間内組合活動として認められてきたことを確認した。そこで、これとの関連で、今後団交その他の予備交渉あるいはその他の窓口交渉のためにする活動は、前記の慣行に準じて取扱うべきであるとする。勿論、書記長がいない等の場合、委員長もしくは副委員長が予備交渉その他を行うことはままあることであり、これも同様に取扱われるべきであるとする。

なお、同日A₁は、銀行に対して内容証明郵便により辞令撤回の申し入れをした。

(3) 翌9月19日銀行は、労組の回答が質問事項を誤って認識したうえ、明確な回答がなされていないとして、労組に再質問書を提出した。

(4) 9月25日銀行は、労組に対して、A₁の個人事情を斟酌したとして、同人の妻を土崎支店から新屋支店に異動させる旨通知した。

ちなみに、当時A₁は、二人の幼児と病気で動けぬ義母を抱えており、しかも、自宅（秋田市新屋松美町）から交通の便の悪い銀行の土崎支店に勤務する妻といわゆる共

働きの事情にあった。

(5) 翌9月26日労組は、A₁を船越支店に赴任させるとともに、銀行に対して、A₁の復職発令が不当である旨文書で抗議した。

(6) 10月3日銀行は、A₁ならびに労組に対して、銀行が時間内組合活動を認めていないにもかかわらず、A₁が団交申入書提出のため船越支店への一方的な電話連絡のみで遅刻し、かつ、時間内組合活動を行なったとして、文書で警告した。

こうした銀行の態度に対し、労組は、組合活動を抑圧するものだと反ばつし、労組と銀行とのその後の話合いでも意見の一致をみなかった。そのため銀行は、その後も再三にわたって労組に警告の申し入れを行なうなど、両者の間に見解の対立が続いている。

(7) 10月22日A₁は、労組の定期大会において書記長に再選された。

なお、労組の定期大会は、例年7月下旬に開催され、新役員などが決定されていた。

(8) 11月29日銀行は、労組に対して、A₁を12月5日付で手形支店に異動させる旨通知した。

なお、A₁は、12月14日同支店に赴任し、現在に至っている。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断および法律上の根拠

労組は、「銀行がA₁に対してなした本件復職命令は、書記長であるA₁を船越支店に復職させることによって、同人の組合活動を不可能ならしめ、もって労組の弱体化を図ってなされた従組との差別扱いであり、内示の経過にみられる銀行側の不誠意かつ不当な態度と相まって、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為である」旨主張する。これに対し、銀行は、「本件復職命令は、原店復帰の原則に基づいてなした正当かつ暫定的な人事上の措置であって、不当労働行為と云うる余地のないものである」旨主張するので、以下判断する。

1 銀行は、労組の主張は次の理由により審問条件を欠くので労働委員会規則第34条により、本件申し立ては却下されるべきであると主張する。即ち、労組は、銀行のA₁に対

する船越支店への復職取り扱いを不当労働行為として救済を申し立てているのであるから、「銀行は復職取り扱いに差別をしてはならない」ということを求めるべきであるのに、異動命令の取り消しと本店本部への復職を求めることは失当であるとする。

しかしながら、銀行の主張するように「銀行は復職取り扱いに差別をしてはならない」との抽象的不作為命令によっては救済の目的を達しえないものであるから、労組が上記の救済を求めるのは許されると解すべきであり、銀行の主張は理由がない。

2 通常、人事異動は、当該本人の家庭上の便宜あるいは組合活動上の便宜のみを考慮してなすべきものではなく、本人の能力、適性、経験、欠員の有無、その他業務上の必要性などを総合判断して決せられるべきものであり、また、専従から復職させる際にどこへ復職させるべきかについても、労使間に何らの取り決めや慣行のない場合は、原職復帰は通常妥当なものと考えられるのであり、人事異動あるいは専従復職に通常随伴する範囲の不利益であれば当然受忍しなければならない。しかしながら、企業がことさら組合の運営や組合員の組合活動を阻害する措置をとることは許されず、特に組合の役職者に異動を命ずる場合は、一般組合員に対する場合と異なって、それが役職者としての組合活動に直接的な影響を与えるものであるかぎり、不当労働行為制度の目的からして、使用者は組合の意見を聞き、それを誠意をもって斟酌すべきであると考えられる。

3 ところで、本件についてみるに、銀行は、A₁を原店である船越支店に復職させた理由として、専従復職にともなう異動の場合は、従来8月の定期異動の中で処理してきており、今回はそれに間に合わなかったこと、また、従前において斟酌してきた組合事情がその時点では判明しなかったことを強調する。なるほど、本件復職命令にあたっては、当面専従を置かないとの申し出をしながら、その期間が不明なこと、定期大会の開催時期の不確定なことなど、従前にない諸事情が存したため、銀行がその取り扱いに苦慮したであろうことは窺われる。しかし、A₁の専従期限は労組からの要求の有無にかかわらず決まっていたこと、しかも、労組の要求は6月22日に既に出されていたこと、前記認定5の(1)および(2)のとおりであり、さらに、銀行が、内示後の労組との話し合いで、内示を変更する意思はなく、10月異動でも考慮できないとしながら、その後、一方的にA

1 ならびに同人の妻 C₁ を定期異動外の時期に異動させていること前記認定 5 の(10)、6 の(4)および(8)のとおりである。以上の事実をあわせ考えると、銀行が 8 月の定期異動の中で処理することに固執する態度は理解し難い。また、銀行においては専従復職に際して原店復帰の例がほとんどなく、むしろ、本店により近い勤務店に復職するのが通例であったこと、昭和 37 年から 41 年まで、労組・銀行間には「専従者が解任された時は銀行は組合と協議し、原職と同等以上の待遇により復職させると共に、専従した事の故を以て一切の不利益な取り扱いをしない」と規定した協定書が存在したこと前記認定 4 の(4)および 2 の(3)のとおりであり、本件復職命令の当時、本店本部、秋田駅前支店、土崎支店の各店に欠員があったが、船越支店には欠員がなく、また増員の計画もなかったという前記認定 5 の(6)の事実をあわせ考えると、従来ほとんど例のなかった原店復帰の原則を持ち出し、A₁ への船越支店復職命令は暫定的な措置であったとする銀行の主張は、きわめて不自然であり、その一方的な異動のやり方と杜撰な内示手続からみて、その合理性について疑いを抱かざるを得ない。

- 4 A₁ は、船越支店勤務になれば、自宅が秋田市にある関係から支店のある船越(男鹿市)までバスあるいは車で通勤せざるを得なくなること前記認定 5 の(3)のとおりであり、また、通勤時間に片道 90 分余を要することも顕著な事実である。従って、労組・銀行間にはいわゆる時間内組合活動に関する協定がなく、しかも、当面専従を置かないとする労組の機関決定がなされていた、当時の状況を考えると、上記通勤事情に加えて、組合事務所が秋田市にあることから、昼食休憩時間の利用はもちろん、始業前、始業後の組合業務はほとんど不可能となり、同人の書記長としての組合活動、ひいては組合の運営にも重大な支障をきたすであろうことは明瞭である。このことは、A₁ が実際に船越支店に赴任した後の状況によっても窺われる。なお、A₁ は、当時生活上の事情を抱えていたこと前記認定 6 の(4)のとおりであり、このことは銀行も同人の妻を異動させることによって斟酌しているほどである。

従って、上記判断を総合すると、銀行の主張する諸事情を考慮しても、銀行が、A₁ の復職にあたって、同人の被る不利益性を無視して、あえて同人の組合活動の不可能な船

越支店に復職させねばならない業務上の必要性があったとは認め難い。しかも、前記認定4の(4)のとおり、労組・従組の組合三役の勤務店ならびに組合専従者の復職店の状況をみると、従組のほうがことごとく本店ないしは本店に近い秋田市内支店であるのに比べて、労組のほうは著しく遠隔地に偏在しており、銀行の両者に対する取り扱いにはきわめて大きな差があるといわざるをえず、企業内に複数の労働組合が併存する場合は、特段の事情がない限り、双方とも同様の取り扱いを受けるべきが相当と考えられる。こうした事情を考えると、銀行が労組の本店本部復職要求が受け入れ難いと考えたとしても、正常な労使関係という点からいって、銀行は、A₁を本店本部に復職させえないこと、同人を船越支店に復職させざるをえないこと等についての合理的理由を労組に対して誠意をもって説明すべきであり、銀行が配慮しなければならなかったのは正にそういう点についてであったというべきで、本件においてはそうした配慮も銀行には欠けていたといわざるをえない。

5 さらに、前記認定3のとおり、労組・銀行間の関係は対立を深めており、その中において書記長という重要な役職にあり、労組結成以来その組合活動を活発に行なってきたA₁を銀行が嫌悪していたであろうことは容易に推認しうるところである。

6 以上の判断および諸事情をあわせ考えると、銀行のA₁に対する本件復職命令は、同人を船越支店に復職させることによって、同人の組合活動を減殺し、ひいては労組を弱体化したいとの意図に基づきなされたものとみるのが相当である。

7 以上の次第であるから、銀行のA₁に対してなした本件復職命令は、労働組合法第7条第1号および同第3号に該当する不当労働行為である。

なお、申立人は本件の救済として、(1)船越支店への復職命令を取り消すこと、(2)A₁を本店本部に復職させること、(3)陳謝文の手交ならびに掲示等を求めている。

しかし、本件の救済としては、(1)および(2)については、A₁が既に手形支店に異動しており、同異動によって、A₁の生活上ならびに組合活動上の不利益は回復されているものと思料されるので、この点については棄却するのが至当であると判断し、(3)については、主文の命令で十分であると判断した。

よって労働組合法第 27 条およ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。

昭和 49 年 12 月 12 日

秋田県地方労働委員会

会長 伊 藤 彦 造

