

中労委、昭 49 不再 15、昭 51. 7. 7

命 令 書

再審査申立人 全相銀連北洋相互銀行従業員組合

再審査被申立人 株式会社北洋相互銀行

主 文

本件再審査の申立てを棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人北洋相互銀行従業員組合（以下「従組」という。）は、株式会社北洋相互銀行の従業員をもって昭和 21 年 4 月結成され、肩書地に事務所を置く労働組合である。

従組は、同 38 年 11 月全国相互銀行従業員組合連合会（以下「全相銀連」という。）に加盟したが、当時の組合員は約 2,100 人であった。その後、組合員は減少し、初審申立当時は約 720 人、再審査結審時は約 280 人である。

なお、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）のもとに本店および支店に 90 支部を置き、更に支部を 19 地区に分け、地区ごとに 1 人ないし 4 人の中央委員を置いている。

(2) 会社には、従組を脱退した従業員が昭和 46 年 5 月 21 日結成した北洋相互銀行職員

組合（以下「職組」という。）があり、組合員は、初審申立当時は約 1,250 人、再審査結審時は約 1,600 人である。

- (3) 再審査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、道内に 82 支店、東京都に 1 支店を設け、相互銀行業を営むもので、従業員は、再審査結審時約 2,200 人である。

2 本件発生前後の労使事情と従組の分裂

- (1) 従組は、全相銀連加盟直後の昭和 39 年春闘で、組合結成以来はじめてストライキ権を確立し、腕章及びリボンの着用、時間外労働拒否などの争議を行った。これを機会に、その後の春闘 秋闘においてもストライキ権が確立されるようになった。

また、従組は、昭和 42 年頃から全相銀連の執行部に委員長を選出するなど全相銀連の中心的役割を果たすようになった。

- (2) 会社は、昭和 41 年 4 月、日本銀行の現地調査を受けたが、その際、調査を担当した日本銀行の C 1 考査役が調査結果にもとづいて会社にあてた「北洋相互銀行現地調査所見」（昭和 41 年 4 月 23 日付け、以下「C 1 所見」という。）には、会社の経営問題のみならず、労使関係の正常化の問題もとりあげ、労使問題に強力にとりくむことの必要性を指摘し、「……御行の資金吸収の不振、經常収支率の上昇、ひいては資金ポジションの悪化などの事態は、……畢竟労使関係を含めた内部管理ないしそれに対処する経営体制のあり方に由来するといっても強ち過言ではないようである。従って、今後経営陣はもとより営業店の幹部職員方が内部管理に一層周到な配慮を払われつつ、毅然たる姿勢で労使関係の正常化に取り組まれて、職員の士気高揚と気風の刷新を図ることが肝要と思われる。……」などと述べられている。

- (3) 昭和 43 年 6 月、相互銀行の最低資本額の引上げや、同積の金融機関相互間の合併に加えて、異種の金融機関相互の合併及び転換の制度を設けることにより金融機関が相互に適正な競争を行うことができるような環境を整備して、金融の効率化を図る目的で、いわゆる「金融二法」が成立したことにより、当時の金融機関は非常に厳しい状況下におかれていた。

そこで会社は、Z・D運動、貸付渉外制度といった銀行の効率化、合理化を進めようとしていたが、従組は、これに強く反対した。

ちなみに、昭和45年当時の会社の職員1人当たりの資金量は、道内の地元4行（会社、北海道拓殖銀行、北海道銀行、北海道相互銀行）のうち最下位であった。

(4) 会社には、「従業員組合の最近の動向について」なる昭和44年2月6日付け人事課起案文書がある。同文書は、従組の執行部体制、一般組合員の動向を分析したうえで、今後の方向としてこれに対処するために、思想化傾向について絶対に表面から攻撃はしないこと、経営批判層を積極的に吸い上げて自から隘路を切り開かせること、早急に非組合員の体質を改善すること等の方策をとることが望ましいと指摘している。

(5) 昭和39年春闘後、一部組合員の間に従組執行部の活動方針は闘争至上主義であるとする批判が生じたが、この執行部批判派は、同44年6月の従組役員選挙において、2人の中央委員候補者を立て、1人を当選させた。

また、同45年6月の従組役員選挙において、執行部批判派は、4役（中央執行委員長、副中央執行委員長（2人）、書記長、書記次長）の全ポストと中央執行委員に2人、あわせて7人の候補者を立てて争った。その結果、全員落選したものの、それぞれの候補者には約500票（全組合員の25%）の得票があった。

(6) 昭和45年9月8日、執行部批判派であった本店業務部調査役、同営業部代理及び札幌市内支店の支店長代理等の職制組合員は、「経営問題研究会」を発足させ、同月25日には、機関紙「ニュース・ウィーク」第1号を発行し、以後、執行部批判の教宣活動を行った。

更に、同46年4月には、後に職組委員長となったC2（以下「C2」という。）が「新風会」を結成して「新風会ニュース」を数回にわたって発行し、従組執行部を激しく批判するとともに、職組結成の可能性を示唆した。

(7) 昭和45年11月27日、日本銀行事務管理部長であったB1（以下「B1」という。）は、専務取締役として入行した。

(8) 昭和46年5月14日、C2と後に職組書記長になったC3は、熱海市で開催された

全日本労働総同盟主催の「金融労働問題セミナー」に出席し、職組結成の意図を表明した。

- (9) 当時の従組中央執行委員長A1（以下「A1」という。）は、執行部批判派の動きが活動化したことから、元従組中央執行委員長A2（当時社長室勤務、以下「A2」という。）に相談し、5月16日（日曜日）にB2社長宅を訪問した。

B2社長宅では、もっぱらA2が発言し、A2はB2社長に「組合の分裂という事態は望ましくないと考えるので、分裂回避を真剣に考えている。自分が委員長になって事態收拾する決意がある。」などと話した。

これに対し、B2社長は、「組合員であっても管理職の地位にある者は、銀行のおかれている立場や環境について理解を持っている人がいることはむしろ好ましいことではないか。組合のことは組合の内部で良識的にやってほしい。」と発言した。

そして、B2社長は、翌17日、B1にA2の発言の内容を伝えた。

- (10) C2は、帰社後の17日、本店及び札幌市内支店の代理ら職制組合員を集めて、20日を目途に職組を結成することをはかり、同意を得た。C2は、会社にそのことを電話で連絡した。

- (11) 翌18日、C2は、会社の申し出により、執行部批判派であるA3、A4及びA5の3名とともにB1及びB3常務と会談した。

席上B1は、組合が分裂すれば、会社の経営に混乱が生ずるとして、職組の結成を思いとどまるよう、また、分裂することなく、従組執行部と新風会が協議し、両者の連立による新執行部をつくり、それにより事態を收拾する道はないかと質した。

これに対しC2らは、従組執行部との連立では、自分らの意図を実現する実効性に乏しいとして、連立構想は全く考えていない旨を述べるとともに従組執行部に対する6要求事項を口頭でB1に説明した。

6要求事項は次のとおりである。

- 「① 過去の組合指導上の誤りを認めること。
- ② 青年婦人部を即時解散すること。

③ 組合費の値下げをすること。

附帯事項として0.8ヵ月分の春闘臨時組合費を徴収しない。

④ 専従制度の改正

イ 人数3人

ロ 期間2年

⑤ 闘争資金を全額返還すること。

⑥ 全相銀連を即時脱退すること。

以上、中央執行委員会を開催し、その方向を確認決議すること。

昭和46年5月19日午後5時迄に回答すること。」

(12) B1は、18日、A1とも会談した。そこでB1は、新風会の要求について従組執行部の意向を打診するなど、両者間の妥協を試みた。

その後B1は、再度C2と会談し、6要求事項の内容に一つ一つ論評を加えて従組執行部との妥協を試みたが妥協はならなかった。

(13) 同日午後4時30分過ぎ、C2らは、従組執行部と会談した。その際、C2らは、6要求事項を提示した。

これに対し、従組執行部は、20日、文書にて執行部見解を回答したが、C2らは、この回答においては、6要求事項は何一つ受け入れられていないし、最も重視していた全相銀連脱退の件についてはむしろ要求に対抗するものであるとして、これを拒否した。

その後、翌21日にもC2らとA1の会談が行われたが、決裂したため、C2らは、同日午後9時20分頃、従業員33人をもって職組を結成した。

(14) 翌22日朝、C2らは会社に職組結成届けを提出した。会社は、即時これを受理し、同日B2社長名で「全職員の皆様へ」と題するビラを配布した。このビラの内容は、「職組が結成され、銀行は、これを正式な交渉団体として承認した。二つの組合が併存することになるが、銀行は、あくまで銀行の健全な発展と、職員の地位の向上を目ざして努力するので、職員も健全な良識と銀行員としての品位を保って、いたずらに

混乱と無秩序におちいることのないようお願いする。」というものであった。

また、会社が月2回発行している「行内ニュース」に職組結成後、B4管理本部長は、「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はないか。」という記事を登載している。

3 定期異動

- (1) 会社は、従来から毎年4月1日付け及び10月1日付けをもって定期異動を行っており、百数十人から約200人の者が異動している。

会社と従組は、組合員の異動の実施について労働協約で次のように協定している。

ア 労働協約第17条（異動）

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。

「了解事項」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。

イ 労働協約第18条（特定組合員の異動）

つきにかかげる組合員の転勤または異動についてあらかじめ本人の同意を必要とし同意が得られない場合は組合と協議決定する。

- ① 中央執行委員長
- ② 副中央執行委員長
- ③ 書記長
- ④ 書記次長
- ⑤ 中央執行委員
- ⑥ 書記

- (2) 会社と従組は、昭和41年9月20日の団体交渉で、中央委員、支部長を労働協約第18条に規定する特定組合員と同じ事前協議の対象とするかどうかについて協議した。そ

の際人事担当のB5常務は、労働協約で締結することはできないが、運用上、人事部段階で事前協議する旨を述べている。

(3) 会社は従組に対し、昭和45年10月1日付け定期異動までは、発令の10日前までに、その異動内容を通知していたが、同46年4月1日付け定期異動では、発令内容を印刷した書面で3月25日に通知している。

(4) 定期異動の発令前に従組が交渉して、その結果、会社がこれを取りやめた事例として、次のようなものがある。

ア 昭和42年4月1日付け、函館地区中央委員A6の室蘭支店勤務発令予定

イ 昭和44年4月1日付け、豊平支部長A7の紋別支店勤務発令予定

4 昭和46年10月1日付け定期異動

(1) 会社は、昭和46年10月1日付け定期異動（以下「本件定期異動」という。）を実施したが、それは主として、各支店の人員削減計画の完遂ならびに同一店舗在籍年数歴が長期な職員に他店舗勤務を経験させる目的のもとに、本人の学歴、経歴、行内歴、転勤歴、同一店舗在籍年数歴、事務能力、年令、家庭事情、配転希望の有無及び各支店人員削減計画等の事項を総合考慮して人事配置を行ったというものである。

(2) 会社と従組の昭和46年春闘の妥結に際し、会社は、中央委員、支部長の配転については、労働協約第18条に規定する特定組合員と同じ事前協議の対象とすることには応じられないと声明している。

(3) 従組は、本件定期異動にあたり、会社に対し、9月17日に事前協議を申し入れたが、会社は事前協議を行わず、同月25日従組に対し、すでに決定した異動内容を通知した。

(4) 本件定期異動の対象者の総数（管理職を除く。）は、165人で従組員49人、職組員116人である。このうち職制組合員である代理等を除く総数は90人で、従組員47人、職組員43人である。

5 A8ら5名の異動

(1) A8

ア A 8（異動発令時 32 歳、以下「A 8」という。）は、昭和 33 年 4 月岩内支店に入行以来、13 年 6 月同店に勤務し、本件定期異動で弟子屈支店勤務を発令された。

イ A 8 は、昭和 41 年 10 月から同 44 年 6 月まで従組岩内支部長、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の解決をはかり、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った。

ウ 本件定期異動当時、岩内支店には A 8 より同店の在籍年数が長期の者で他店舗勤務が未経験のものとしては、C 4（58 歳）及び C 5（56 歳）の 2 名がいた。

エ 当時、岩内支店は人員削減計画により、27 人の従業員を、昭和 47 年 4 月までに 24 人に減員することになっていた。

オ A 8 は、この異動について、支店長に抗議していない。

カ 異動理由として、会社は、人員削減計画により、転出が必要であったし、A 8 は、岩内支店入行後、他店の経験がなく、同人の育成上他店の経験をしてもらうため、弟子屈支店が適当であったと説明している。

キ A 8 は、昭和 46 年 7 月 20 日、札幌医大附属病院で腎臓結石の手術を受け、同年 8 月 2 日に退院したものであって、半年ごとに同病院の検査を受ける必要があった。

(2) A 9

ア A 9（異動発令当時 31 歳、以下「A 9」という。）は、昭和 34 年 4 月岩見沢支店に入行以来、12 年 6 月同店に勤務し、本件定期異動で根室支店勤務を発令された。

イ 奥村は、昭和 41 年 7 月から同 43 年 6 月まで従組岩見沢支部長、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った。

ウ 本件定期異動当時、岩見沢支店には A 9 より同店の在籍年数が長期の者で他店舗勤務が未経験者のものはいなかった。

エ 当時、岩見沢支店は、人員削減計画により、34 人の従業員を昭和 47 年 4 月まで

に 32 人に減員することになっていた。

オ A 9 は、この異動について、支店長に「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。」と抗議した。

カ A 9 は、両親が脆弱なために田畑の耕作（農地約 41,700 m²）等の農業を手伝う必要があったことから、毎年 1 月に会社に提出する人事考課補助記入調査票（以下「人事調査票」という。）には、家庭事情により転勤不可能との意思表示をしていた。

キ 異動理由として、会社は、人員削減計画により、転出が必要であったし、A 9 は岩見沢支店入行後、他店の経験がなく、同人の育成上他店の経験をしてもらうため、臨海都市の根室支店が適当であったと説明している。

ク A 9 の転出後は職場新聞も休刊となり、時間外労働は増加し、職場協議会も開かれなくなった。

(3) A10

ア A10（異動発令時 37 歳、以下「A10」という。）は、小樽商大を卒業し、昭和 32 年 4 月旭川支店に入行以来、同 39 年 8 月本店経理部、同 43 年 4 月室蘭支店勤務となり、本件定期異動で浦河支店勤務を発令された。

なお、A10 は、同 40 年 7 月から同 42 年 6 月まで、従組副中央執行委員長として、組合専従休職となっている。

イ A10 は、昭和 37 年従組旭川支部書記長、同 39 年中央執行委員、同 40 年副中央執行委員長、同 41 年北海道金融共闘会議事務局長、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 年室蘭支部長等を務め、同 45 年には「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った。

ウ 本件定期異動当時、室蘭支店には、A10 より同店の在籍年数の長期の者で他店勤務が未経験のものとしては、C 6（8 年在勤）、C 7、C 8 及び C 9（いずれも 4 年在勤）の 4 名がいた。

エ 当時、室蘭支店は、人員削減計画により、49 人の従業員を昭和 47 年 4 月までに 45

人に減員することになっていた。

オ A10 は、9月27日、この異動について、支店長に「今回の異動の全ぼうが明らかになっていないが、函館支部長のA11と同じ浦河支店への発令は不当である。」と抗議した。

カ A10 は、人事調査票には、どこへでも転勤可能の意思表示をしていた。

キ 異動理由として、会社は、人員削減計画により、転出が必要であったし、A10 は、大型店舗の経験しかなく、同人の育成上中規模店の経験をしてもらうため、浦河支店が適当であったと説明している。

ク 当時、室蘭支店の従組員は18人であったが、A10の転出後は皆無となった。

(4) A12

ア A12（異動発令当時25歳、以下「A12」という。）は、昭和40年4月遠軽支店に入行以来、同年12月同店佐呂間出張所に勤務し、同41年9月、再度遠軽支店勤務となり、本件定期異動で弟子屈支店勤務を発令された。

イ A12 は、昭和45年9月から従組遠軽地区中央委員、同地区事務局長を務めていたが、同46年6月当時の遠軽支部長A13が従組を脱退（同時期に副支部長、書記長も脱退）したため、同年7月、支部長に選任された。

ウ 本件定期異動当時、遠軽支店には、A12より同店の在籍年数が長期の者で他店舗勤務が未経験のものとしては、C10（57歳）、C11（55歳）、及びC12（44歳、昭和47年4月1日転出）の3名がいた。

エ 当時、遠軽支店は、人員削減計画により、25人の従業員を昭和47年4月までに22人に減員することになっていた。

オ A12 は、9月28日、支店長に、遠軽地区中央委員A14が中央委員として経験不足であるとの理由で「転勤撤回願」を提出したが、拒否されたため、これを撤回している。そして数日後、支店長に「むこうに行っても頑張ります。」と発言した。

カ 異動理由として、会社は、人員削減計画により、転出が必要であったし、A12が未経験である観光地支店の経験をもらうため、弟子屈支店が適当であったと説

明している。

キ A12 の転出後、遠軽支店の従組員は 4 人（うち女性 3 人）となり、また、A12 の後任は転入後従組を脱退している。

(5) A15

ア A15（異動発令当時 24 歳、以下「A15」という。）は、昭和 40 年 4 月手宮支店に入行以来、6 年 6 月同店に勤務し、本件定期異動で標茶支店勤務を発令された。

イ A15 は、昭和 41 年以降、従組手宮支部委員、同支部書記長を務め、同 44 年 7 月同支部長となり、本件定期異動までその職にあった。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った。

ウ 本件定期異動当時、手宮支店には、A15 より同店の在籍年数が長期の者で他店舗勤務が未経験のものとしては、C13（8 年 8 月在勤、昭和 47 年 4 月 1 日転出）がいた。

エ A15 は、この異動について、支店長らに抗議していない。

オ 異動理由として会社は、手宮支店に他店から転入させる必要があったし、A15 は、他店の経験がなく、同人の育成上他店の経験をしてもうため、農業都市支店の標茶支店が適当であったと説明している。

(6) なお、本件定期異動により函館支店から浦河支店に異動となった A11（異動当時従組函館支部長）については、同人が、昭和 51 年 3 月 31 日付けで会社を退職したことにともない、従組は、同人に係る再審査の申立てを同年 5 月 4 日取り下げた。

以上の事実が認められる。

第 2 当委員会の判断

従組は、①従組の分裂は会社の支配介入行為により生じたものとは認められない。② A 8 から 5 名の異動は従組の弱体化を意図した不当労働行為とは認められない。③ポスト・ノーティスによる救済の必要はないとした初審判断を争うので、以下、判断する。

1 従組の分裂について

従組は、従組が分裂したのは、会社が日本銀行から組合対策について指摘されたのを

契機に従組執行部批判層を育成して職組の結成を教唆した結果生じたものである旨を主張するので、以下、判断する。

(1) 職組結成と従組分裂の経過は、前記第1の2の(1)から(14)までに認定した事実を総合すると、次のとおりであると認められる。

すなわち、全相銀連に加盟後の従組の活動方針を闘争至上主義と批判する一部の組合員は、昭和44年6月の組合役員選挙の頃から台頭し始め、翌年6月の役員選挙においては中央執行委員長等の役員に立候補し相当数の支持を獲得するなど、その勢力は次第に増大し、同年9月には会社の経営に関する諸問題を研究するための経営問題研究会を、昭和46年4月には新しい労働組合運動を研究するための新風会をそれぞれ結成して活発な反執行部運動を行うに至った。そして、新風会の代表で後に組織の初代の執行委員長となったC2が、同年5月中頃、熱海で開催された同盟主催の金融労働問題セミナーに参加した際に職組の結成を表明するにおよんで従組分裂の気配が次第に濃厚になった。分裂を懸念したA1らは、分裂回避のためにB2社長宅を訪問するほか、B1やC2らと話し合ったが、C2らとの意見の一致をみずに、遂に同月21日、C2らによって職組の結成をみたものである。

(2) 従組は、このようなC2らの職組結成が会社の批判層の育成と分裂教唆の結果により生じたものであるとして、①会社が研修等において批判者を育成したこと、②会社が批判派組合員を業務部及び営業部に集め分裂のための体制を作ったこと、③会社が経営問題研究会および新風会の結成を援助したこと、④これらのことはC1所見を契機としてなされたものであること、⑤会社は46年春闘において妥結の引延しを図る等して従組の戦術をエスカレートさせることにより批判派が分裂の旗上げをする機会を作ろうとしたこと、⑥B1やB3常務はC2ら批判派と数回会合を持っていること、⑦B1はA1と会談する前からC2らの主張する6要求事項の内容を知っていたのみならず、職組が結成されていないのに、B1は会談の際に「新労」なる言葉を用いていたこと、⑧職組結成の届出後、会社は短時間内に「全職員の皆様へ」なる印刷物を配布していること等の事実を挙げている。

なるほど、全相銀連に加盟後、会社に対して対抗的な姿勢を強める従組に対して、当時の厳しい金融情勢の中で業績改善の諸対策を推進しようとしていた会社が従組に対する態度を硬化していったこと、また、C 1 所見が従組に対する会社の態度に何らかの影響を及ぼしたであろうこと、そして、従組内部に執行部批判派が台頭し、B 1 が専務取締役として入行した前後より次第にその勢力を増していったことも事実である。また、従組分裂後、職組の協調路線に期待するとのB 4 管理部長の表明や分裂後における初審判断理由第 2 の 2 のような各支店長の支配介入行為からみて、会社がこれら批判派の動向を知り、内心、これを歓迎していたであろうことも推認されることである。しかしながら、これらの事実をもって直ちに会社が従組の分裂を策動したものとするにはできないし、また、従組の主張する執行部批判派の育成、援助も推測に止まり、これを推認するに足る具体的な資料がない。また、C 1 所見が会社の従組対策に何らかの影響を及ぼしたであろうことは言えても、その内容からみて、また、これが会社に示された時期からみても、本件分裂に具体的な関連を持つとは認められない。また、人事課起案文書の内容もこれが具体的な会社の施策として採用され実施されたとは認められない。かえって、新風会代表のC 2 の職組結成表明後におけるB 2 社長及びB 1 のC 2 らやA 1 らとの会談における言動をみると、B 1 は従組の分裂回避のため、A 1 とC 2 らの妥協を試みていたともみられるものであるから、このような会社幹部の言動の是非の問題はあるとしても、本件従組の分裂について会社に責任があるとはできない。したがって、この点に関する初審判断は結局相当である。

2 A 8 ら 5 名の異動について

従組は、A 8 ら 5 名の異動は、従組分裂後に会社が従組に対して行った支配介入行為の一環としてなされたもので、しかも、個別的には異動理由も明らかでなく、慣行となっていた事前協議もなく行われたもので、同人らの組合活動を理由とする不当労働行為である旨を主張するので、以下、判断する。

(1) 異動手続について

従組は、中央委員又は支部長の職にある者の異動については従来から事前協議をすることになっていた旨を主張する。

なるほど、前記第1の3の(2)及び(3)に認定のように中央委員又は支部長の異動については、運用上、異動発令前に人事部事務担当者と従組間で非公式に接衝が行われ従組の意向を聴いていた事実も認められるが、他方で前記第1の4の(2)の認定のように昭和46年春闘の妥結時において中央委員又は支部長の職にある者を労働協約第18条の特定組合員と同様に事前協議の対象とすることには応じられないとの会社側の言明もあることからみて、従組の主張するいわゆる事前協議が慣行として確立していたとは必ずしもいえないものである。本件A8ら5名の異動については、事前に従組の意向を聴くこともなく本人に通知されたもので、分裂後の従組に対する会社側の対応姿勢の変化が窺えるけれども、この故をもって同人らに係る異動を組合活動を理由とする不当労働行為とすることはできない。

(2) A8ら5名の人選理由と個別事情について

ア A8の異動について、従組は本人は腎臓結石の手術を受け退院し職場に復帰したばかりで、約半年後に検査を必要とするような健康状態であることを無視して異動させたもので配転先の仕事も本人でなければならぬものではなかった旨を主張するが、A8は、同店の在籍年数が13年6月で2人の高令者を除けばその期間は最も長いし他店舗勤務の経験もないこと、A8は腎臓結石の手術のために札幌医大附属病院に約2週間入院してはいるが、8月2日に退院し9月6日に職場に復帰したもので、退院後、本件定期異動時まで約2月の日時を経過しており、たとえ半年後に検査を受ける必要があったとしても本件定期異動時に異動を不可能とする健康状態であったとは言えないこと等が認められるものである。

イ A9の異動について、従組は、本人は両親が脆弱のために家の農業を手伝っており、このために、従来から異動しなかったものであるにもかかわらず、今回の異動においてはこのような家庭事情が認められなかったのは理解し難い旨を主張するが、A9は、岩見沢支店の在籍年数が12年6月で、その期間は他の行員に比し最も長い

し他店舗勤務の経験もないこと、A9は過去の定期異動においては両親が脆弱なために田畑の耕作等の農作業を手伝う必要があるとの希望が会社に容れられてきた経緯があるとしても、このような家庭事情は本件異動を拒否し得る理由となるものでもなく、したがって、A9も支部長に抗議はしたけれどもその説得を受けて異動したとみられるものであること等が認められるものである。

ウ A10の異動について、従組は、本人の室蘭支店の在籍年数は3年6月であって、当時、本人よりも在籍年数の長い者が7人もいた旨を主張する。

なるほど、同店にはA10よりも在籍年数が長く他店舗勤務の未経験の者が4人いたことが認められるが、A10の学歴からみて、これらの者の在籍年数との長短を単に比較できないこと、また、A10は、旭川支店、本店および室蘭支店のような大規模な店舗の勤務経験しかなく、しかも、その間には2年間の組合専従休職期間があるもので、業務関係の仕事を習熟させる必要があったとの会社の主張も首肯できること、人事調査票には何処にも異動できる旨の意思表示をしていたこと等が認められるものである。

エ A12の異動について、従組は本人の遠軽支店の在籍年数は佐呂間出張所勤務の期間を除くと5年で高卒者の在籍年数としては長いほうではない旨を主張するが、A12より在籍年数が長く他店舗勤務が未経験である3人のうち、2人は高令者であるし、また、他の1人は翌年4月の定期異動で異動していること、A12は異動発令後、支店長に転勤撤回願を提出したが、拒否されて、これを撤回していること等が認められるものである。

オ A15の異動について、従組は、本人よりも在籍年数が長く他店舗勤務が未経験の者がいた旨を主張するが、A15は、手宮支店の在籍年数が6年6月と長いし他店舗勤務の経験もないこと、A15より在籍年数の長い者も翌年4月の定期異動で異動していること、異動発令時に不服を示さなかったこと等が認められるものである。なお、従組は、得意先係を担当していた本人を遠隔地に異動させ単純なオペレーターの仕事に就かせることは銀行人事の常識に反する旨を主張するが、特殊な場合を別

とすれば、異動後も異動前と同一の業務に携わせなければならないとは言えないものである。

3 A 8ら5名の異動と不当労働行為の成否について

従組は、A 8ら5名の異動は従組分裂後会社が行ってきた不当労働行為と一連のものであると主張する。

なるほど、前記第1の2の(3)の認定のような当時の厳しい金融情勢の中で、かつての名門相互銀行として業績改善の諸対策を推進していた会社が、全相銀連に加盟後会社に対抗的な姿勢をとる従組のあり方を好ましくないものと考えていたであろうことは初審判断理由第2の2のような支店長の言動や前記第1の2の(4)に認定のような職組の協調路線に期待する旨の会社側の表明からも推認されるけれども、A 8ら5名の異動は会社の定期異動の一環であって、同人らの異動のみを目的として行われたものではなく、したがって、組合の役職者として重要な組合活動をしていたとの理由で定期異動に際して異動の対象から除外されるべきものとは言えないところであって、たとえその異動のために組合運営上に影響が生じたとしても、これのみを理由に異動を否定することはできないものである。しかも、A 8ら5名の事情が前記第2の2の(2)に判断のとおりであり、いずれも特に不合理な異動と認められる事情がないものであるから、会社が同人らの組合活動を好ましくないと考えていたとしてもそれを理由とする異動とは認められず、これを不当労働行為と認めなかった初審判断は結局相当であって、従組の主張を認めることはできない。

なお、従組は陳謝文の掲示を命ずる救済を求めているが、本件再審査の結果に照らしてみても、この点に関する初審判断を変更する必要はみいだせない。

以上のように、本件再審査の申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条及び労働委員会規則第55条の規定を適用して主文のとおり命令する。

昭和51年7月7日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎