

山形、昭50不12、昭52.3.14

命 令 書

申立人 X

被申立人 株式会社 荘内銀行

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人X（以下「申立人」という。）は、昭和33年4月1日（以下年号を省略する。）、被申立人株式会社荘内銀行（以下「銀行」又は「被申立人」という。）に入社し、同日付で酒田支店勤務となり、40年3月、観音寺支店に転勤、さらに46年3月より本件配転命令により温海支店に転勤するまで酒田支店に勤務していた。
- (2) 被申立人は肩書地（編注、鶴岡市）に本店を置き、県内外に34支店を設け、普通銀行及び貯蓄銀行業務を営む資本金12億5,000万円、従業員数約960名の株式会社である。
- (3) 銀行には、従業員約850名で組織する荘内銀行従業員組合（以下「組合」という。）がある。組合には、飽海、田川、最上及び村山置賜の4支部があり、飽海支部は酒田市内の4支店のほか遊佐支店、観音寺支店及び秋田支店の組合員により構成されている。

2 申立人の組合活動について

- (1) 組合は21年に結成されたが、翌22年、組合の運動方針に不満を持っていた飽海支部

は、同年の賃上げ闘争をきっかけに、組合はたたかわない労働組合だとし、新たに荘内銀行労働組合を結成した。その後26年再び統一し、以後、組合飽海支部として労働条件の改善等に積極的な役割を果たしてきた。

- (2) 申立人は、33年入社と同時に組合に加入し、34年、飽海支部青婦人部委員、37年、同部書記長を経て、38年、同部部長となった。

その後、40年、飽海支部委員、46年、同支部書記長、48年、同支部副支部長に選任され、50年1月の本件配転時までその任にあった。

なお、支部長が春闘時などに本部中央闘争委員会のメンバーとなるため、副支部長は支部闘争委員長となる慣例になっていた。

- (3) この間、申立人は、酒田市内金融関係機関に働く労働者で組織する酒田地区金融共闘会議の青婦人部事務局長をつとめたり、組合の上部団体であった全国地方銀行従業員組合連合会のオルグ団の一員として、他の地方銀行にオルグにでかけるなどの活動をしていた。

3 本件配転の経緯

- (1) 銀行では、43年頃よりオフラインの形でコンピューターの導入を図り、本店事務部電算課においてその業務を行っていたが、オンラインへの移行のため、48年4月、本店にオンライン開発委員会を設置し、翌49年3月、株式会社山形相互銀行と共同でオンラインを開発するため共同オンライン開発委員会（以下「共同委員会」という。）を設置した。

- (2) 49年7月、銀行は、共同委員会の求めにより、事務部電算課より2名を配転した。電算課は、この2名の欠員補充を人事課に要請したが、人事課は、電算課が共同委員会と仕事上密接な関係にあり、仕事の繁閑により共同委員会から援助を受けられるとして、欠員の補充をしなかった。

- (3) 49年10月、銀行は、50年10月からのオンライン稼働を目標に、株式会社山形相互銀行との共同出資により株式会社エス・ワイコンピューターサービスを設立した。これにより銀行から共同委員会のメンバー12名を含む23名が株式会社エス・ワイコンピュ

ーターサービスに出向し、この12名が12月より翌3月まで富士通株式会社へ研修に行くことになった。このため電算課では、これまでのように共同委員会より援助を受けられなくなったので、2名の欠員を30歳未満の若手職員で早急に補充するよう人事課に要請した。

- (4) 人事課は、電算課の要請に基づき、この補充に伴う人事異動は定期異動前のことであるので、できるだけ小範囲にとどめ、欠員を生じさすべき店舗は、業務量と人員との割合及び冬期間における経済活動状況等を考慮して比較的余裕のある店舗を選び、この店舗の補充は4月に行うことなどを決定し、電算課には大山支店及び温海支店から各1名を選び、その後任には新庄支店から大山支店へ、温海支店には酒田支店から申立人を転勤させ、新庄支店及び酒田支店は欠員とすることを決定した。
- (5) また、申立人は、酒田支店勤務が3年8ヵ月になり、病気療養中などの転勤不適格者を除く同支店一般男子行員中最長勤務者であること、さらに、有能な申立人に温海支店の業務改善に役立って欲しいことを理由として選任されたものである。

なお、申立人の47年及び48年の給与は同年令男子行員の平均以下であったが、49年2月に赴任した酒田支店長B1（以下「B1支店長」という。）は、申立人の事務処理能力が標準以上であることを認め、同年6月、この旨人事課に内申したので、その後の給与においては平均を若干上回るようになった経緯がある。

4 配転等の人事異動について

- (1) 銀行の人事異動については、その就業規則第5条に「当行は業務遂行のため必要ある場合は従業員の転勤または係替をさせることがある。」と規定されているが、組合役員の異動については、労働協約第4章第22条に「銀行が組合の執行委員長、執行副委員長、書記長、執行委員および支部長を異動せんとする場合はあらかじめ組合の同意を得て行なう。」と規定されている。
- (2) 現行労働協約は、28年5月に締結され、以来数度の改訂を経ているが、その都度銀行から組合に下記文書がだされている。

人事に関する申合せ事項

人事に関しては、労働協約第4章に於いて組合の同意を要する事項として規定せられたる以外の人事に就てもその都度事前に組合に通知し協議したる上行うものとする。

(3) 銀行の人事異動は、同一店内の昇格も含め、例年200名以上にも及び、現在、異動により夫婦別居を余儀なくされている者が40人ほどいる。

(4) 支部の副支部長及び書記長で、前記「人事に関する申合せ事項」による協議が整い、異動が行われた最近の例に46年3月の最上支部副支部長、47年12月の最上支部書記長、48年3月の村山置賜支部副支部長、同年4月の田川支部副支部長及び同年7月の田川支部書記長などがあり、協議が整わないまま異動を行った例はない。しかし、42年5月に東支店が改築され、酒田中央支店と名称変更が行われた際に、東支店の組合員が協議の整わないまま酒田支店に配転された例がある。

5 本件配転の協議経過

(1) 49年12月26日、銀行は、申立人を含む8名の異動案（以下「案」という。）を組合執行部三役に提示した。

同日、飽海支部出身の執行委員A1（以下「A1執行委員」という。）は、三役からこの案を聞き、飽海支部の副支部長である申立人が含まれていることから、28日、同支部の支部長A2（以下「A2支部長」という。）にどう対処するか相談した。これに対しA2支部長は、支部の組織上問題があるので申立人の配転については白紙撤回の交渉しかない旨を述べた。

(2) 執行部三役は、28日及び30日の銀行との交渉で、申立人が支部の副支部長であり、春闘の準備にはいる時期でもあるので、申立人の異動を撤回するよう主張したが、交渉は物別れとなった。

(3) 31日、A1執行委員は申立人に会い、銀行が申立人を温海支店に配転する旨組合に提示してきたこと、組合はこの案を撤回するよう主張しているが交渉が行き詰っていること、話合いがつかなければ、このまま1月6日に発令される状況にあることなどを話した。

これに対し申立人は、春闘の準備期にはいることから、この異動は飽海支部の弱体

化につながるので、組合としてこれを撤回させるよう引続き交渉して欲しい旨を述べた。

- (4) 50年1月4日、人事課長B2（以下「B2人事課長」という。）は、執行部三役との数回にわたる交渉でも平行線をたどるだけで、これ以上のびのびになるのは好ましくないと判断し、先に組合に提示した案を該当者に内示する旨組合に通告した。

同日、B1支店長は、申立人に1月16日付で温海支店へ転勤になること、同月20日までに赴任することを内示した。

- (5) この旨を申立人から聞いたA2支部長は、組合書記局に赴き、配転命令撤回要求の交渉を要請した。執行委員長A3（以下「A3委員長」という。）はすぐ銀行と交渉したところ、撤回については全く考える余地がない、強行発令もやむを得ないとの回答であった。

- (6) 5日、飽海支部では支部三役会議を招集して、今回の申立人の異動は認めることができないことを確認し、6日に緊急支部委員会を開き、本部執行部三役の出席を求めて、今後の対策について協議することを決めた。

- (7) 6日、銀行は全店に異動を発表した。同日、申立人は、飽海支部の副支部長である申立人を組合の同意のないまま転勤させたり、酒田支店からの引抜きについて職場の組合員と協議もしないのは労働協約に違反するものであること、本人の同意のない、夫婦の別居を強いる転勤命令は人事権の濫用であること、事務部の業務多忙は銀行の判断の甘さの責任であり、中途採用者で補充するなどで解決すべきであることなどを理由として、転勤命令に同意できないので撤回して欲しい旨の要請書を銀行に提出した。

- (8) 同日、支部は、本部役員出席のうえ緊急支部委員会を開いた。出席した本部A4書記長は、銀行が本件異動の理由として

ア 欠員にする店舗は、時間外の少ない酒田及び新庄の両支店としたこと。

イ 優秀なXにうでをふるってもらいたいこと。

ウ 飽海支部であれば副支部長のXが引抜かれてもなんとかなること。

などをあげていると報告した。

その後同委員会は、組合が同意しない異動は労使の慣行を無視した不当労働行為であること、夫婦別居となる一方的な異動には反対であり、このような異動は本人の意思を十分に確認すること、本件異動を撤回しなければ不当労働行為の申立てをすることなどを確認し、10日前後に支部内の各職場大会で討議することを決定した。

- (9) 7日、酒田支店において職場協議会が開催され、B 1 支店長より申立人の転勤で1名欠員となる旨の説明があり、中堅行員が引抜かれ困ったことになったが、支店長には人事権がないので人事課の方針に従うしかないなどの話があった。これに対し組合側は、申立人の引抜きによる欠員の負担が他の行員にかかり、労働条件の低下をもたらすとして、同人の異動に反対の意向を表明した。

- (10) 8日、B 1 支店長より申立人に転勤辞令が交付された。辞令は1月16日付で温海支店勤務を命ずるもので、さらに口頭で、20日までに赴任するよう言い渡された。

申立人は、この異動は組合の同意を得ていないので、辞令は組合を通じ返すつもりだが一時預かる旨を述べてこれを受取り、直ちにA 2 支部長のところに行き、執行委員会でこの取扱いについて検討してもらうよう依頼した。

A 2 支部長が組合執行部に連絡したところ、執行委員会で責任をもって銀行に返すとの回答を得たので、申立人にこの旨を伝えた。そこで翌9日、申立人はA 3 委員長にこれを預けた。

- (11) 13日、酒田支店において職場大会が開催され、申立人の転勤は一個人の問題としてではなく、組合全体の問題として銀行と交渉して欲しい旨執行委員会に要請することが決議された。要請書は、翌14日、同委員会に送付された。

- (12) 16日、B 1 支店長は申立人を呼び、14日にB 2 人事課長と会った際、同課長より申立人が転勤に応じないので困っていると言われたこと、また同支店長の近親者の例をひき、将来不利にならないよう転勤命令に従った方がよいことなどを話した。

- (13) その後、組合と銀行間で数回にわたり交渉がもたれたが何の進展もなかった。そこで18日、銀行は、事態の進展を図るため下記2案を執行部に提示した。

ア 辞令のとおり温海支店へ赴任してもらう。ただし、近い将来の定期異動で通勤可能地域の支店へ再転勤させる。

イ 転勤命令は撤回しないが、組合の主張もいれ、春闘終了時まで赴任の延期を認める。

(14) 執行部は、申立人及びA 2支部長を呼び、前記の2提案について意見を求めた。同人らは、ア案については再転勤先が飽海地区という保障がないこと、イ案については組合活動は特定の時期よりも日常活動が重要であることなどを理由に、いずれも容認できないことを述べ、辞令撤回の方向で銀行と再交渉するよう要請した。

(15) 20日、飽海支部では、A 3委員長ら組合役員の出席を求め支部委員会を開き、本件配転問題について意見の交換をした。

執行部は、銀行が前記妥協案を提示して譲歩してきていることでもあるので、最終的には執行部にまかせて欲しい旨要望した。しかし支部委員会は引続き白紙撤回の態度で交渉するよう要請した。

(16) 25日の交渉で、執行部は申立人及び飽海支部の了解を得られないものの他支部との関係もあり、組織全体を把握する必要から、赴任を春闘終了時まで延期するイ案で了承した。

同日、執行部から申立人に対し、電話で、銀行提案のうち赴任を春闘終了時まで延期することで了解して欲しい、それが駄目なら交渉はこれ以上すすまないの、27日より温海支店に赴任してもらうほかはないとの連絡があった。

そこで申立人は、同日、B 1支店長に27日の赴任休暇を申請し、28日、温海支店に赴任した。

なお、申立人は妻も酒田支店に勤めていること、通勤に時間がかかりすぎるなどから単身で赴任している。

(17) 申立人の自宅のある酒田市から温海支店に通勤するには、国鉄で約1時間40分、自家用車で約1時間10分を要する。銀行は、通勤に1時間以上を要する場合には、通勤不可能地として勤務地に居住することと定めているが、昨今の自家用車の普及に伴い

希望によりこの制限をゆるめてきている。

6 その後の状況

- (1) 1月29日、組合中央委員会（規約上は「委員会」であるが通常中央委員会と呼ばれている。）が開催され、執行部から、本件人事異動については、銀行との間に、春闘終了時まで赴任を延期することで双方了解点に達していたことが報告された。さらに、本件配転問題に対するとりくみについて討議が行われ、今後最も近い人事異動で酒田市内の店舗に帰られるよう銀行と交渉することが決議された。

この決議に基づき組合執行部は、その後の人事異動の際に銀行と交渉を続けている。

- (2) 申立人は温海支店赴任後、中央委員選挙に立候補し落選しているものの、大会代議員や温海支店の職場委員に選任され、51年3月より同支店の職場委員長をつとめている。
- (3) 51年4月、申立人と同年に酒田市内の高等学校を卒業し、一緒に入社した他の2名が最下級の職制である調査役に昇進した。なお、銀行には、申立人と同年令の男子行員が約30名いる。

第2 判断

申立人は、同人を配転前の職場である酒田支店に帰すこと、同人の本件申立て及び組合活動を理由として、今後不利益な取扱い及び差別をしないこと、人事異動に際し「人事に関する申合せ事項」に従い本人及び組合の合意のうえ行うこと並びに陳謝文を従業員に周知させることの命令を求め、被申立人は請求棄却の命令を求めるので、以下判断する。

1 配転の必要性について

- (1) 申立人は、銀行が49年7月に生じた電算課の欠員について、同年9月の職場交渉の際、その早急補充の必要を認めなかったし、さらに、オンライン移行が銀行にとって大事業であると言いながら、当時共同委員会の研修予定を知らなかったというのは不自然であり、12月にはいり、急に研修に行くことになったからというのは単なる口実であって、人事異動の必要性はなかった、また補充するにしても翌年2月に定期異動

を控えており、それまでの短期補充としてはパートタイマーの採用や事務応援で十分であったと主張する。

- (2) 申立人主張のように、銀行が職場からの欠員補充の要請に対し、共同委員会との協力体制でいくことを決定するからには、同委員会の行事日程等についても十分検討打合せのうえなされるべきであって、結果的にせよその点不十分であったことは否定できない。しかしながら本件配転は、その後12月段階になって電算課から、共同委員会の職員の研修によりその協力が得られなくなったということで、早急に補充してくれという要請のあったことに基づくものであり、特に不自然さはない。また2名の補充を、一時、パートタイマーの採用や事務応援で解決するのも一方法であることは申立人主張のとおりであるが、いずれが最善かは別として銀行が採った従業員の配転という解決策もまた一つの方法であり、認定事実3(4)からみても酒田支店を異動の対象としたことに不合理な点は見出せない。

2 配転の人選について

- (1) 申立人は、銀行が申立人を配転の対象とした理由として、同一支店の長期勤務者であることをあげているが、銀行には従業員を同一支店に長期間勤務させないという規則も不文律もなかったこと、また、申立人の給与上の取扱いや本件申立後に行われた同期入社の者の調査役昇進という事実からみても銀行が申立人を有能であると評価していたとは認められず、副支部長である申立人を異動させるための口実であって、飽海支部の弱体化をねらったものであると主張する。
- (2) 確かに銀行には、同一支店に一定期間以上継続して勤務させないという規則はなく、そのような不文律もあったとは認めることができない。しかしながら、銀行が、従業員を長期間同一支店勤務とならないよう配慮することは、その業務の性格上肯認されるところであり、支店最長勤務者を人選の基準としたことに不当性はない。
- (3) 次に、47年及び48年における申立人の給与が、同年令一般男子行員の平均を下回るものであったことは、申立人主張のとおりであるが、認定事実3(5)に示すとおり、49年に新たに赴任したB1支店長が、申立人の事務処理能力を標準以上であると認め給

与の是正を内申し、以後いくらかではあるが平均を上回るようになった経緯のあることからすれば、銀行が申立人を、給与のうえで有能な者として取扱っていなかったとは必ずしも言えない。また、認定事実6(3)に示すとおり、銀行には申立人と同年令の者が約30名おり、この中から同地区出身の3名のみを抽出して比較するのは妥当でなく、申立人が有能であることを配転の理由にしたからといって特に問題はない。

- (4) さらに認定事実4(3)及び(4)に示すように、例年、銀行の年間異動者数は200名以上にも及び、その中には飽海支部以外の支部における副支部長、書記長の異動例も数件あり、副支部長の配転が飽海支部に限った特異なものと認めることはできない。

なお申立人は、本件配転が夫婦別居を強いるものであると主張するが、認定事実4(3)に示すように、銀行には異動による夫婦別居者が現在40人ほどおり銀行が申立人を特に不利益に扱ったとする証拠がない。

3 配転の協議について

- (1) 申立人は、労働協約第22条の定める役員以外の人事についても労使間で協議し、合意のうえ発令するのが慣行であるにもかかわらず、本件配転については協議も十分行われず、組合の同意を得ないまま発令したもので、これは労使慣行を無視したものであると主張する。
- (2) 「人事に関する申合せ事項」は協議約款であって、当事者双方が意思の合致を目指し、誠意をもって話合うことを義務付けているものであって、必ずしも相手方の同意を必要とするものではない。また、過去の協議で結果的に合意の成立した事例が多いからといって、直ちに合意のうえ発令する慣行があったとも言えない。
- (3) ところで本件配転の場合は、辞令交付の時点で協議が整っていなかったとは言え、その後も引続き協議を行い、最終的には認定事実5(16)に示すとおり、組合も銀行が提案したイ案で了承しており、少なくとも「人事に関する申合せ事項」に基づく協議は整っていたものと見ざるを得ず、申立人の主張は認められない。

4 本件申立後の不利益取扱いについて

申立人は、申立人と同年次に酒田市内の高等学校を卒業し、同時に入社した他の2名

が、本件申立後調査役に昇進しているにもかかわらず、申立人が取残されているのは本件申立てを理由にした不利益取扱いであると主張するが、銀行には、申立人と同年令の者が約30名おり、申立人のみが不利益に取扱われたとする証拠がないので申立人の主張は認められない。

第3 結論

以上のとおり、本件配転は銀行の業務上の必要から行われたものであって、人選についても不合理な点はなく、申立人の組合活動を嫌悪したと推認させる証拠も認められず、また銀行が、本件申立てを理由に不利益取扱いをしたと認定するに足る証拠もないので、これらを不当労働行為とする申立人の主張は、いずれも認容できない。

よって当委員会は、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52年3月14日

山形県地方労働委員会

会長 山 口 弘 三