

命 令 書

申立人 羽後銀行従業員組合

被申立人 株式会社 羽後銀行

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) 申立人羽後銀行従業員組合（以下「従組」という。）は、昭和21年6月、被申立人株式会社羽後銀行の従業員によって結成された労働組合で、全国地方銀行従業員組合連合会（以下「地銀連」という。）及び秋田県労働組合会議に加盟しており、本件申立時の組合員数は37名である。

(2) 被申立人株式会社羽後銀行（以下「羽銀」という。）は、肩書地に本店を置き、本件申立当時本店営業部を含め、秋田県、青森県、岩手県、山形県、宮城県、新潟県及び東京都に55カ店1出張所を有し、普通銀行業務を営む会社であり、従業員数は約1,000名である。

(3) 羽銀には、従組のほかに、羽銀の従業員で組織する羽後銀行労働組合（以下「労組」という。）があり、本件申立時の組合員数は、約800名である。

2 第2土曜日休日に関する銀行提案までの経緯

(1) 指定休日制の導入

ア 週休2日制に対する関心は、昭和45年頃から、各金融機関においても高まり検討されるようになった。しかし、当時の銀行法によれば同法に定められた日以外の日に銀行が休業することは認められなかった。そのため、各金融機関においては、土曜日の業務を休むことなく従業員が交替で休む方式による週休2日制が採用されるようになった。

羽銀においても、月1回の週休2日制を導入するとの方針が固まり、昭和47年5月から、試行的に開始されるようになった。そして、同年9月1日から従業員の多数で組織されている労組との間に合意が成立し、「指定休日（週休2日制）に関する規程」（以下「指定休日規程」という。）を定め、これによって毎月1回銀行の指定する土曜日が従業員の休日（以下この休日を単に「指定休日」という。）となった。

ところが、従組は、この時の羽銀の提案は、従前午前9時であった土曜日の始業時刻を10分間繰り上げする旨の就業規則改定案と組み合わせてなされたものであったこと及び週休2日制導入に関する話し合いが未だ充分につくされていないことなどを理由に銀行提案には応じられないとの姿勢を表明した。そのため、従組員については、

始業時刻に関する改定就業規則及び指定休日規程が適用されないこととなり、月1回の週休2日制が実施されないという状態が生じた。

イ 昭和49年10月頃、当時、従組員についての賃金差別に関する不当労働行為救済申立事件（昭和47年(不)第4号事件他2件）が当委員会に係属していたが、これらの事件について当事者間に和解の気運が高まり、和解条件について自主交渉が実施されるようになっていた。そして、従業員間で異なった扱いがなされていた週休及び勤務時間の変更に関しても協議が再開されることとなり、数度の交渉を経て、指定休日規程の内容について合意が成立し、同年11月29日「週休2日制の実施に関する協定書」（以下「週休協定」という。）が締結された。

これにより、同年12月から従組員にとっても、毎月1回銀行の指定する土曜日が休日として扱われるようになった。しかし、当初においては、従組が始業時刻の繰り上げに同意していなかったことから試行的な実施という形でなされ、昭和50年7月に至り、勤務時間の変更に関しても合意が成立してから正式に指定休日規程が適用されるようになった。

その後、指定休日規程は、昭和52年3月及び昭和55年2月に「平日の指定」、「指定日の変更」等について一部改正されるなどしたが、昭和58年7月まで全従業員に適用されてきた。

(2) 第2土曜日休日に至る法令の改正経過等

ア この間、国会、政府等において、労働時間短縮などの労働条件の向上のためや、国際的経済摩擦の原因を除去する等の必要から、金融機関の週休2日制に関する論議が行われるようになり、昭和56年6月1日付で銀行法が全面改正され、銀行の休日について、改正前の銀行法第18条第1項では「銀行ノ休日ハ祭日、祝日、日曜日ソノ他銀行ノ営業所所在地ニ行ハルル一般ノ休日ニ限ル」となっていたものが、改正後の銀行法第15条第1項では「銀行の休日は、日曜日その他政令で定める日に限る。」と定められ、これによって日曜日以外の銀行の休日は政令によって付与、改定できるようになった。ところでこの時点において、銀行法施行令第5条第1項第1号及び第2号には銀行の休日に関し「国民の祝日に関する法律に規定する休日」、「1月2日、3日」と規定されていた。

イ 週休2日制に関する話合いは、銀行業界でも進められていたが、昭和57年4月6日、全国銀行協会連合会（以下「全銀協」という。）は、理事会で「完全週休2日制の円滑な実施をはかる観点から、利用者のコンセンサスを得て、試行的に月1回週休2日制を実施する」との基本方針を決定した。さらに、昭和58年2月8日、同理事会は、試行的に銀行が閉店する日は第2土曜日としたうえ、同年8月から実施するとの決定をするに至った。

ウ また、昭和58年2月24日、全銀協、全国地方銀行協会、全国信用金庫協会等民間金融11団体も、関係政令が改正されたら、各金融団体は、月1回週休2日制を実施するとの確認を行った。

エ 昭和58年5月13日、銀行法施行令第5条が改正され、同年8月1日から毎月の第2土曜日が銀行の休日（以下この銀行の休日を単に「第2土休」という。）として追加されることになった。

(3) 第2土休をめぐる銀行提案までの交渉経緯

ア 昭和58年2月2日、労組は、別の案件を主たる交渉議題として開催された団体交渉の席上、業界で8月から第2土曜日を休日とする動きがあるとして、それについての銀行の対応方針を質問した。これに対し、羽銀の交渉員は、「一般論としては従来の指定休日は第2土休に吸収されるのが望ましい」との意見を述べた。

イ 一方、従組は、2月16日、「指定休日（週休2日制）継続に関する申し入れ」と題する書面をもって羽銀に対し、完全週休2日制へのステップとして、8月以降月1回土曜日休日が実施されようとしているが、これまで実施してきた指定休日（週休2日制）も、完全週休2日制の本実施までは継続していくよう申し入れた。同申入書を受けとった人事第二課長B1（以下「B1課長」という。）は、これを持参した従組の書記長A1（以下「A1書記長」という。）に対し、この件については、まだ銀行の方針が決まっていない旨述べた。

ウ 4月15日、労使協議会の席上、労組は羽銀に対し、第2土休問題について、①総労働時間の短縮に結びつけること、②他の労働条件を悪化させないこと、③本件に係わる変更事項ある場合、事前に協議すること、④現行制度は条件を変えても継続すること、との4項目からなる要請を行った。これに対し羽銀は、2月2日の団体交渉の際と同趣旨の意見を述べた。

エ 6月7日、賃金交渉の席上、従組の執行委員長A2（以下「A2委員長」という。）は、第2土休実施に関する羽銀の考え方を質問した。その際、人事担当常務B2は、「できれば第2土休に指定休日を吸収したいと考えているが、他行の状況を見て検討したい」と答えた。

オ 前記(2)、エ記載のとおり、銀行法施行令の改正により第2土休が定められたことから、羽銀でもそれに対応した就業規則の改正や関係する規程を整備する必要が生じた。そこで、羽銀は、総労働時間や休日休暇等労働条件に関する他行との比較調査及び業務との関連についての検討等準備作業を進めていたが、7月1日になって「第2土休に、従来の指定休日を吸収する」との方針を固めた。

そして、7月2日、羽銀は、従組、労組の両組合に対し、この件について意見交換を目的とした労使協議会の開催を申し入れた。

カ 7月4日、労組は、上記申し入れに応じて労使協議会に出席し、羽銀の第2土休に関する考え方を聞いたうえ、第2土休に従来の指定休日を吸収する点には異論はないとしながらも、休暇日数を増やして労働時間の短縮を図るように要望した。

キ 一方、従組は、羽銀からの上記申し入れについて返答をしなかった。そこで、7月5日、人事部次長B3（以下「B3次長」という。）がA1書記長を訪ね、再度、意見交換のための話し合いの開催を申し入れた。その際、A1書記長は、「話し合いは目的をはっきりして団交の場でやるべきだ」、「労使協議会を開いても銀行の言い分を聞かせるだけだし基本的に組合としては年間12日の休日を増やしてもらえばそれでいいのだから、その必要はない」等と答え、銀行の申し入れに応じなかった。

3 銀行提案と週休協定解約通告までの交渉経緯

(1) 7月6日、羽銀は、従組、労組の両組合に対し「就業規則、交替勤務規程、給与規程、臨時傭員就業規則の一部改正並びに指定休日（週休2日制）に関する規程の廃止につい

て」と題する書面をもって、8月からの第2土休実施に向けての関連規則、規程の改廃を行いたいと提案した。その提案趣旨は、「①現行の指定休日（週休2日制）は第2土曜日休業による「月1回週休2日制」に吸収する。②新たに年3回（4カ月に1回）土曜日の特別休暇を与える。③土曜日の実働時間が8時間を超えない場合の休憩時間は45分間とする」というものであった。

- (2) 同日、羽銀は、労組と団体交渉を行い、提案についての説明をした。一方、従組とは、双方の日程の都合がつかず同月12日まで団体交渉がもたれなかった。この間従組は、地銀連の機関紙「ちぎん」7月10日号を配布するなどした。それには地銀連の中央委員会で、第2土休と引きかえに交替制週休を廃止するのは、労働者の権利を踏みじめるものであり許されないことであるとして、そのような提案には反対していくことを決定した旨記載されていた。
- (3) 7月12日、羽銀と従組は、銀行提案について第1回目の団体交渉を開催した。この団体交渉において、羽銀は、提案内容について、従来の指定休日は吸収されるものの、むしろ各人まちまちな指定休日よりも好ましい全員一斉の固定休日の新設されるものであること、結果として年間所定労働時間が3時間15分短縮されること及び年間所定労働時間は東北地銀中で短い方から5番目、また地元他行よりも短いから従業員として恵まれている等の説明を行った。

これに対し従組は、政令休日は即従業員の休日になるのであって、第2土休も当然に従業員の休日になるのだから、就業規則の改正は必要ないこと及び指定休日を第2土休に吸収することは既得権の侵害であり認められないものであるとの見解を示した。また、指定休日を吸収するなら、昭和49年指定休日制の導入に際し、10分間繰り上げた土曜日の始業時間を元に戻すべきであること及び他行との比較で当行の労働時間が短いというところに改正の合理性を求めているのであるなら、時間外労働の実態、有給休暇消化状況の実態についても議論すべきであるから、それらに関する資料を提示すべきこと、さらに、第2土休が国民の祝日と重なった場合、銀行提案の内容では現行より不利益になる等の主張をし、短兵急な結論を出すことなく、実施時期を延期するよう申し入れた。

これらの主張に対し羽銀は、政令改正は銀行が休業してもよい日を追加したものであって、即従業員の休日となるものではなく、これを従業員の休日とするためには就業規則か労働協約に定めることが必要であることを説明した。また、従来の指定休日をそのまま存続させて第2土休を実施するとすれば第2土休以外の土曜日は平日の3分の2の人員で業務を遂行することになり、極めて困難であること、年間12日間の休日が増加することになれば従業員の年間所定労働時間が1849時間50分となり、地元他行に較べて47時間も短くなるなど、顧客サービスを含めあらゆる面で他行に遅れをとることになること及び年間3時間15分の時間短縮をはかっているため、第2土休が国民の祝日と重なったとしても、それはカバーできるのではないかと等々の主張をした。

- (4) 7月15日、従組は、本店の食堂にある従組掲示板に「組合ニュース」を掲示した。その内容は、実働時間が3時間15分短縮されるとの銀行の主張はゴマカシで、実は50時間の延長になるから銀行提案に反対し、月2回の土曜休日を実施しようという趣旨のものであった。
- (5) 7月18日、羽銀も本店食堂の掲示板に「現行の指定休日（週休）は一斉固定」、「当行

の年間労働時間はどうなっているのか」、「現行の指定休日を廃止しなかったらどうなるか」等の項目について提案内容に即した説明をし、地元他行である秋田銀行、秋田相互銀行との労働時間並びに特別休暇の比較表等を付した「従業員のみなさんへ週休2日制に係る提案の真意について」と題する書面を掲示した。さらに、羽銀は、従組に対し、「従組の掲示は従業員に誤解を与えるもので看過できないので、銀行としても銀行提案に関する説明文を掲示することにした」等と記載した「貴組合のニュースについて」と題する書面を交付した。

- (6) 7月20日、羽銀は、従組に対し、第1回目の団体交渉で従組から問題提起されていた第2土曜日が国民の祝日に重なった場合の取扱いについては、7月6日付の銀行提案を一部修正し、重複した月以降6カ月以内に別途に土曜日1日の特別休暇を付与する旨の提案をした。

ところで、第2土曜日が国民の祝日と重なった場合は従業員にとって不利益になるとの指摘は、7月18日の労組との団体交渉でも労組からなされており、羽銀は、労組にも同内容の提案をしていたものである。

- (7) 7月21日（本件に関する2回目の団体交渉）

従組は、年間12日の指定休日のうち6日間は平日を指定する等の方法をとれば、第2土休を実施した後も従前の指定休日を残したままで十分に業務の遂行が可能であるとの主張をした。これに対し羽銀は、他の東北地銀各行との年間所定労働時間の比較資料について説明し、厳しい経営環境の下で無理して3時間15分の時間短縮をはかっており、これ以上の時間短縮はできない旨を述べた。

さらに羽銀は、7月6日の提案について一挙に全部合意するのが難しいなら指定休日を第2土休に吸収する部分に絞って合意し、その他については引き続き話し合っていくとの部分的な妥結要請をしたが、合意を得ることはできなかった。

ところで、羽銀が提出した東北各行の労働時間の比較資料には「東北各行所定労働時間（58年度）」と記載されていたが、実際は総労働時間から休日と全員一律に与えられる特別休暇を控除した労働時間（以下この労働時間を単に「実質労働時間」という。）を記したものであった。しかし、この時点では所定労働時間と実質労働時間について厳密に区別したやりとりはなかった。

- (8) 7月22日、労組は、羽銀に指定休日を第2土休に吸収する部分について応諾するとの申し入れをし、銀行提案の一部について合意が成立した。羽銀は、従業員の大多数を占める労組の合意を得たことから、就業規則等関連する規則規程の改廃手続きをとり、翌23日、労働基準監督署へ改定した就業規則（以下「改定就業規則」という。）を届出するとともに、従組員以外の全従業員に対し、8月1日からは改定就業規則を適用するとの社内通達をした。

- (9) 7月25日、労組と羽銀は、7月6日付提案のうち、妥結していなかった土曜日の休憩時間15分短縮と、土曜日特別休暇3日付与の部分についても合意し、羽銀は、これについても8月1日から従組員以外の従業員に適用する旨社内通達した。また、羽銀は、このような取扱いをするに至った事情及び従組も早期に妥結されたい旨記載した文書を従組に交付した。

一方、従組は、従来前月の25日までに指定休日の指定をすることになっているのに、

羽銀がまだ指定手続きをとっていないとして、抗議の文書を提出するとともに従組員からも各所属長に対し、あらかじめ希望を伝えてある日を8月の指定休日として休むとの文書通告を行った。

(10) 7月27日（本件に関する3回目の団体交渉）

冒頭、従組は、8月分の指定休日が指定されていないことに強く抗議した。さらに、従組は、基本的には政令休日が即従業員の休日になるとの見解に変わりがないとしたうえで、仮にその点で労使間に見解の相違があるとしても、現行就業規則第40条第1項で「その他同業者の申し合せによる臨時休業日」が従業員の休日になると定められているのだから、業界で休日とすることを申し合せした第2土曜日については、1月2日、3日の休日と同様、現行の就業規則のままでも従業員の休日になるものであるとの主張をした。

これに対し羽銀は、昭和57年に銀行法が改正され、日曜日以外の銀行の休日は政令で定められることになり、政令には休日として「国民の祝日に関する法律に定める日」とか「1月2日、3日」が明記されたものの、従来から羽銀の就業規則第40条第1項には従業員の休日として、国民の祝日や振替休日が記されており、1月2日、3日については、同項に定める「その他同業者の申し合せによる臨時休業日」として実施されていたことから、銀行法改正によっても、この時点では従業員の休日の内容に実質的な変化がなかったため就業規則改定の必要がなかったこと、しかし、今回の政令改正による第2土休を「同業者の申し合せによる臨時休業日」と解するのは適当でなく、これを従業員の休日にするためには就業規則を改定し、その旨を明記する必要があること等説明した。

また、従組は、今まで何回となく3分の2体制で円滑に指定休日を実施してきた実績があるから第2土休実施後も指定休日規程を存続させていけること、当面土曜6日平日6日の特別休暇を付与すべきこと等の申し入れをした。これについて羽銀は、羽銀の所定（実質）労働時間が全国地銀中でも短い方に位置しており、銀行の現在の状況からこれ以上休日を増加させることはできない旨答え、実施予定の8月1日が真近にせまっていることでもあり、とりあえず、指定休日を第2土休に振替吸収する部分だけでも合意できないかとの申し出を再度行ったが合意を得られなかった。引き続き、8月の第2土曜日における従組員の処遇について話し合いをした。これについて従組は、当然休日になるものである旨主張したが羽銀は、それは認められないと主張し、従組員についてはその日を自宅研修扱いにしたいとの意向を示した。

なお、当日の交渉で合意が得られなかったことから、羽銀は、団体交渉終了後、各所属長に対し、従組員について8月分の指定休日の指定手続きをとるよう指示した。

4 解約予告通告とその後の交渉経緯

- (1) 7月30日、羽銀は、従組に対し内容証明郵便で「昭和49年11月29日付『週休2日制の実施に関する協定書』並びに昭和50年11月27日付、昭和55年2月18日付の各『指定休日（週休2日制）に関する規程の一部改定に関する協定書』に対する解約通告について」と題する書面（以下「解約予告通告書」という。）を送付し、週休協定等指定休日に関する一連の協定の解約予告を通告した。解約予告通告書の要旨は、次のとおりである。

銀行法施行令の改正に伴う第2土休実施のため羽銀は、就業規則等の改廃提案を行い、従組と交渉してきたが同意が得られない状況にある。

一方、労組とは7月25日に合意が成立し、従組員以外の従業員には8月1日から改定就業規則を適用することになった。しかし従組との間には週休協定が現存し、8月以降も従組員のみ指定休日が存続することになる。それに、銀行の休業日となる第2土曜日に従組員のみ出勤させることはできないことであるが、その日を従組員についても休日と認めることになれば、従業員間に著しい不公平を招くことになってしまう。よって、羽銀は、やむを得ない措置として指定休日に関する一連の協約を労組法第15条に基づき、昭和58年10月31日をもって解約することを通告する。これにより同年11月1日以降従組員にも改定就業規則を適用する。

- (2) 8月1日、この日から従組員以外の従業員には改定就業規則等が適用されることから指定休日が廃止され、新たに第2土曜日が休日となるほか、土曜休憩時間が15分短縮され、土曜特休が3日付与されることになった。一方、従組員には指定休日が指定されるものの、改定就業規則等が適用されないなど、土曜日の勤務態様に異なった扱いが生ずることとなった。
- (3) 8月2日、上記解約予告通告が従組に到達した。従組は、この件について直ちに団体交渉を開催するよう申し入れたが、双方の日程が折り合わず、調整の結果8月10日に団体交渉を開催することになった。
- (4) 8月9日、従組は、羽銀に対し、「いわゆる『週休協定』の銀行解約予告（昭和58年7月30日付内容証明便）に対する組合の見解について」と題する書面を提出した。同書面の要旨は、次のとおりである。

立法趣旨からみて、第2土曜日は当然従業員の休日になるものであり、第2土曜日に指定休日を吸収することは既得権の侵害である。

羽銀は「指定休日を取得している貴組合員に更に第2土休を認めるわけにはいかない」と主張しているが、これには法的論拠もない。このような違法な解約通告は無効である。

「週休協定」を羽銀が尊重すべきことは当然であるし、当組合員は、8月からの第2土曜日を法令による休日として休むことを通告する。

- (5) 8月10日（本件に関する4回目の団体交渉）

席上、従組は、解約予告は無効であるとして、その撤回を強く求めた。これに対し羽銀は、解約予告通告は解約予告通告書に書かれた理由によってやむをえずなしたものであるとの事情を説明するとともに従組も銀行提案に理解を示して合意してもらいたいなどと述べた。

引き続き、従組は、最初の第2土休である8月13日における従組員の扱いについて、当然休日になるものであると主張したが、羽銀は、従組員を出勤させないものの当然に休日となるものではないとして、自宅研修扱いとする旨述べた。
- (6) 8月11日、羽銀は、各職場の所属長を通じて従組員に、8月13日は自宅研修扱いとする旨伝えた。これに対し従組は、同日付けで、従組が同意していないにもかかわらず一方的に組合員個々に自宅研修を命じたことは法を無視し組合の存在を否定する不当労働行為であるから、第2土曜日は、法令による休日として休むことを通告する、との趣旨の内容を記載した「再び第2土曜日の休日扱いについて」と題する書面を羽銀に提出した。

- (7) 8月12日、羽銀は、従組に「8月第2土曜日の勤務態様について」と題する書面を提出した。同書面の要旨は、次のとおりである。

政令休日が従業員の休日として認められるためには、労働協約ないし就業規則によってその旨定める必要があるのであって、従組が主張する如く当然に従業員の休日となるものではなく、また、週休協定の解約通告も適法な手続きでなされたものであり無効とされるいわれはない。

政令改正により8月以降第2土曜日が銀行の休日と定められたことから、銀行でもこの日を休業日とするとともに従業員の日休にすべく関連する就業規則を改定し、8月1日から適用することにしたが、従組との間には週休協定があることから従組員には改定就業規則の適用を差し控えている。しかし、当日は従組員を除く全従業員が休日となり、従組員のみ出勤しても管理できない状況にあるため、やむなく自宅研修とすることにし、8月10日の団交でそれを伝えるとともに従組員に対しても所属長を通じて事情説明させたところである。

8月11日付けの従組の主張は認める訳にはいかず、重ねて8月13日は自宅研修とする旨通告する。

- (8) 同日、従組は、「8月13日の第2土曜日の勤務態様について」を議題とする団体交渉の申入れをしたが、銀行側の交渉員の日程の都合がつかず開催されなかった。

- (9) 8月13日、第2土休が初めて実施された。

なお、従組員は前記(4)、(6)記載のとおり主張に基づき、当然休日になるものとして出勤しなかった。

- (10) 8月23日、B1課長はA1書記長へ週休問題に係る団体交渉を8月25日に開催したいと申し入れた。これに対しA1書記長は、従組が8月12日に申し入れた「8月13日の第2土曜日の勤務態様について」を案件とする団体交渉はまだ開催されていないのだから、その日は、この案件で開催すべきだと主張した。そこでB1課長は、週休問題が25日の団体交渉で妥結すれば、8月13日の第2土曜日の勤務態様についても解決することになるとして、銀行が申し入れた案件で団体交渉を持ちたいと主張したことから折り合いがつかず、結局、この日羽銀が申し入れた団体交渉は開催されなかった。

- (11) 8月30日、従組は、羽銀に、羽銀が所属長を通じて従組員に「自宅研修」の指示をしたこと及び従組の申し入れた案件について団体交渉を拒否していることに対し抗議するとの趣旨並びに従組が申し入れた案件については早急に団体交渉を開催し、そのうえで銀行が申し入れた案件についての団体交渉についても前向きに検討したいとの意向を記した「申入れ」と題する書面を提出した。

- (12) 9月7日、(本件に関する5回目の団体交渉)

この日の団体交渉で従組は、第2土曜日を自宅研修扱いとした羽銀の措置が不法不当であるとして羽銀の謝罪を要求した。

これについて羽銀は、8月12日付「8月第2土曜日の勤務態様について」の書面に記載したとおりやむを得ずとった異例の措置であった旨述べた。

- (13) 9月8日、羽銀は、9月の第2土曜日である10日についても従組員は自宅研修扱いにする旨従組に文書通告した。これに対し従組は、従組員は9月10日を休日として休む旨文書で通告した。

(14) 9月20日、(本件に関する6回目の団体交渉)

従組は、残業時間も含めた総労働時間を問題にすべきだとして、他行と比較できるような「残業時間」「有給休暇消化状況」等に関する資料の提示を要求した。しかし、羽銀は、残業の実態は要因もまちまちだし個人として残業する人としらない人がいること、各銀行によってその多寡が違うこと、時間外労働については通常の賃金と別途に手当が支給されておりこれを加えて各行の労働時間を比較するのは不相当であること、また、他行の実態は把握していないことを理由に、他行と比較できる残業時間の資料提示はできないと答えた。

なお、昭和57年度の有給休暇消化率に関する資料は後日提示した。

また、この日の団体交渉で従組は、土曜特別休暇をとりあえずもう3日追加して6日にし、その後平日6日をどうして休むかを考えようとの提案をしたが、羽銀は、現状で特別休暇を増加させることは無理である旨答え、本件に関する歩み寄りは見られなかった。

5 58(不)第5号事件の救済申立て及びその後の状況

(1) 10月4日、従組は、本件に関する羽銀の一連の行為が労組法第7条1号・2号・3号に該当する不当労働行為であるとして救済を申立てした。

(2) 10月25日、従組は羽銀に、また、従組員はそれぞれの所属長に対し11月についても週休協定に基づき指定休日を取得する旨通告したが、羽銀は、各所属長を通じて11月分の指定休日は認めない旨返答した。

(3) 10月28日、(本件に関する7回目の団体交渉)

羽銀は、従組員のみが8月以降結果的に月2回の週休が認められたのと同様の状態になっているので他の従業員から不満が出ていることなどを理由に、本件について早期に合意してもらいたい旨要請した。しかし、従組は、現時点では合意できないと答え、「週休協定について暫定措置として11月30日迄延長することで労使双方が合意した」との覚書き案を提示し、この覚書きを締結したうえ、話し合いで解決しようと提案した。これについて、羽銀は、週休協定を延長させるようなことはできない旨主張した。しかし、話し合いの結果、11月中に限って特別措置として改定就業規則を適用せず、第2土曜日は前月までの扱いと同様とすること及び指定休日と同様の特別休日を付与することとしたうえ、11月中も話し合いを継続することで合意が成立した。

(4) 10月31日、羽銀は従組に対し、上記合意に基づき11月の従組員の休日等の扱いについて各所属長に指示した旨を記した「貴組合員に対する11月中の休日等の取扱いについて」と題する書面を提出した。しかし、上記書面には「週休協定は10月31日限りで失効するが、11月中に限って特別の休日を与えることとする。ただし、この特別休日は、従組が11月以降も指定休日を取得していくと主張していることを認めるものでない。11月中の第2土曜日の勤務態様は従前同様『自宅研修扱い』とする。」等の記載があったことから、従組は、上記書面は10月28日に開催した団体交渉の合意に反するので撤回するよう要求するとともに、従組員は今後とも「週休協定」に基づく指定休日を既得権として取得していく旨を記載した「通告書」を同日付内容証明郵便で羽銀に送付した。

(5) 11月2日、羽銀は、上記「通告書」に反論する内容の「貴組合からの通告書について」と題する内容証明郵便を従組に送付した。これには、銀行の10月31日付「貴組合員に対

する11月中の休日等の取扱いについて」に記載した内容は10月28日の団体交渉の合意に違反するものでないこと及び今後も従組員が週休協定に基づく指定休日を既得権として取得していくとの主張は認められないものであること等が、その理由とともに記載されていた。また、文末には「銀行は本件を話し合いで解決することを念願して11月に限って前記のとおり特別の休日を付与することにしたが、これは飽くまでも話し合いを円滑ならしめるための特別の措置であり、貴組合がその趣旨を諒として話し合いにより円満解決をはかられるよう重ねて要望するものである」

と記載されていた。

(6) 11月12日、従組員は、「第2土曜日は休日として休むことを通知する」との文書を前もって提出したうえ休んだ。

(7) 11月14日、(本件に関する8回目の団体交渉)

従組は、従前同様、週休協定解約通告は無効であるとの主張を繰り返し、羽銀も解約は所定の手続きに従って適法になされたものであり、10月31日限りで週休協定は解約失効したことは法的に問題ないとの主張を繰り返した。また、従組は、羽銀としての完全週休2日制への展望とプロセスを示すことを要求した。これについて羽銀は、業界全体の趨勢を見なければ当行のみでプロセスを示すことは無理であると答えた。さらに、従組から、この日も、残業時間等に関する資料要求がなされたが、羽銀は、先の団体交渉で説明した理由によってこれには応じられない旨答えた。

(8) 11月21日、従組は、羽銀の11月2日付文書に反論する「銀行の『貴組合からの通告書について』について」と題する書面を羽銀に提出した。同書面の要旨は、次のとおりである。

10月28日の団体交渉における合意は、週休協定解約通告の有効無効の主張対立が氷解しない状況の下で、11月中に話し合いを進めることから、11月の週休指定については特別措置として実施するとし、従組はそれを週休協定に基づくものと了解し暫定的措置が合意されたものであり、銀行の主張するように、従組が週休協定の破棄通告を是認したものでないことは明白である。

(9) 11月24日、(本件に関する9回目の団体交渉)

従組は、羽銀に対し、土曜3日の特別休暇では不十分だから、土曜6日とか平日6日にすることはできないか、あるいは年次有給休暇を12日間付与する方法もある等の案を提示した。これに対し、羽銀は休日と全員一律に与えられる特別休暇を除いた労働時間は東北地銀の中で短い方に位置しており、秋田銀行と比べても短いこと及び現下の厳しい経営環境を理由にこれ以上の時間短縮は無理であると答えた。

(10) 11月28日、(本件に関する10回目の団体交渉)

従組は、羽銀に対し、この日の団体交渉でも再度、完全週休2日制実現に向けての羽銀としてのプロセスを示すように求めた。この中で従組は、全銀協、大蔵省に対する働きかけを行うこと、土曜日の外訪体制を縮小して週休2日制に対応できる体制を整えること、地元の金融機関に対しても外訪活動の自粛を呼びかけること及び顧客にも協力を呼びかけること等の提案を行った。これに対し羽銀は、当面は第2土休についての社会的コンセンサスを得ることが必要であり、業界全体の趨勢を見ないことにはプロセスを示すことは無理である旨、また従組の提案については、公共性の強い銀行としてこのよ

うなことをしたら、羽銀に対する信頼は一挙に失われることは明らかであり、他行が同調するはずもないから採り得るものでない旨を答えた。

また、従組は、完全週休2日制実現までの間、特別の年次有給休暇を12日間付与し、昭和59年1月から2月にかけて、3分の2体制で試行してみるようにとの提案をしたが、羽銀は、前回の団体交渉で説明したと同様の理由を述べ、提案に応じなかった。

(11) 11月30日、(本件に関する11回目の団体交渉)

従組は、銀行提案のうち土曜特別休暇について、休暇では休みにくいので休日にすべきであるとの提案をするとともに東北地銀各行における有給休暇取得状況、連続休暇のうち特別休暇日数及び残業実態等に関する資料を提示するよう重ねて要求した。

これらに対し羽銀は、土曜休暇は全員に必ず与えるように指導しており休みにくいということはないと答えるとともに、資料提示要求に対しては以前の団交で説明したことに加えて、第2土休の実施に伴ない東北地銀各行をみても全行が従来週休を第2土休に吸収したうえ、新たに休暇や休日を新設していること、また、一部には始業、終業、休憩時間を変更したところもあることから各行の実態を比較する方法としては、休日並びに従業員に等しく与えられる特別休暇を控除した労働時間で対比することが最適の方法と考えられる旨述べた。そしてこの日も、指定休日を第2土休に吸収する部分だけでも合意し、その余については今後も話し合っていきたいとの提案を繰り返したが、合意を得ることはできなかった。

また、従組は、12月についても11月と同様の特別措置を継続したうえ、話し合いを行っていききたいと申し入れた。これに対し羽銀は、12月中に話し合いで解決したいとして申し入れに応じた。

なお、8月からの週休協定解約予告期間及びその後の暫定措置を講じている期間は、実質的に従組員とその他の従業員との労働時間、休日休暇の扱いに差異が生じる状況にあったことから、これらの扱いについて従組員以外の従業員が支店長等の管理職に不満を述べるがあった。このため、人事部長は、ブロック支店長会議等の機会に支店長らに対し本件についての状況説明を行うなどした。

(12) 12月15日、(本件に関する12回目の団体交渉)

この日の団体交渉で従組は、「政令休日の取扱いについて」と題する次の書面を提示し、羽銀に対し休日に関する協定の締結を求めた。

組合は、銀行法で規定された休日は当然に労働者の休日と考えている。今般「休日」の解釈をめぐって対立が起きている事実を鑑みて将来に禍根を残さないために新たな協定が望ましいと考えるので下記協定書(案)の締結を申し入れる。

「休日に関する協定書(案)」

従業員の休日は次のとおりとする。

- ① 銀行法15条に定める日
- ② 指定休日
- ③ その他の休日は都度協議していく

以 上

しかし、羽銀は、同協定書の内容は、銀行法に定められた銀行の休日を自動的に従業員の休日にするものであること、従来の指定休日を復活させるものであること等、従組

の当初からの主張をそのまま協定化しようとするものであって、これは羽銀の解釈と基本的に相違するので受け入れられそうにないとの意向を示した。

(13) 12月21日、(本件に関する13回目の団体交渉)

羽銀は、前回の団体交渉で従組が提示した協定書(案)については応じられないと答えた。その理由として、同協定書(案)第1項は今後政令によって休日が追加された場合、それについて業界並びに他行がどのように対応するかは予測しえないことであるから、その時々々の情勢と銀行の事情を勘案したうえ、労使間の問題として決めていくべきものである旨、また、同第2項も、週休協定は解約失効しているものであり、これを復活させることはできない旨を述べた。

そして、羽銀は、土曜特別休暇日数等については今後時間をかけて話し合うので、指定休日を第2土休に吸収する部分についてだけでも合意できないかと部分妥結に応ずるよう申し入れたが、歩み寄りは見られなかった。

(14) 12月26日、羽銀は、以前本件に関する団体交渉を12月27日に開催したいとの申し入れをしていたが、その日は業務の多忙が予想されるから、官公庁が御用納めとなる同月29日に日程を変えて開催したいとして、B3次長がA1書記長を訪ね申し入れた。しかし、A1書記長は、銀行として具体的に何らかの解決する腹をもって臨むのであれば忙しい最中でもやる意味があるがそうでなければ年明け早々にやったらよいとの意向を示した。B3次長は、12月中に話し合いで解決することは組合の希望でもあった筈だからA2委員長と相談してくれないかと要請した。

(15) 12月27日、B1課長がA1書記長と事務折衝を行い、29日に団体交渉を開催し、指定休日を第2土休に吸収する部分についてだけでも妥結して休日の扱いについては他の従業員と同じ条件にしたうえで、その他の部分については引き続き話し合っていこうとの申し入れをしたが、A1書記長は、前日の事務折衝でB3次長に述べたものと同様の理由で、羽銀の団体交渉の申し入れに応じなかった。

6 改定就業規則の適用とその後の交渉経緯

(1) 12月31日、羽銀は、従組に対し「貴組合員に対する改定就業規則の適用について」と題する書面をもって、昭和59年1月1日から従組員にも改定就業規則を適用するとの通告を行った。同書面の要旨は次のとおりである。

本件提案後の交渉経過等をみると、従組は従組の一方的見解のみに固執し、団体交渉を無意味とする態度を示してきていることから、現行の指定休日を第2土休に吸収するとの部分については、もはや話し合いの余地がないものと考えざるを得ない。

従組員のみが改定就業規則が適用されず実質上月1回多い休日が与えられたまま、一向に解決をみないことからその不公平な取扱いに対する他の従業員の不満が嵩じ職場管理上重大な支障になっているから、従組員についても昭和59年1月から、昭和58年7月25日付文書で周知させた就業規則規程の改廃を適用せざるを得ない。よって昭和59年1月からは、貴組合員にとって第2土曜日は就業規則上の休日となるが、当然のことながら貴組合との週休協定は昭和58年10月31日限りで解約失効していることから指定休日はあり得ないので、貴組合員が指定休日と称して勝手に休んだ場合は「正当な理由のない欠勤」として処理することになる。

なお、昭和58年7月6日付提案のうち提案趣旨②及び③の部分については引き続き話し合いを重ねて行くつもりである。

(2) 昭和59年1月6日（本件に関する14回目の団体交渉）

従組は、「第2組合と合意した就業規則を拡張適用したのか」などといって抗議し、就業規則の一斉適用は実質的に同意条項として運用されてきた労働協約第5条にも違反するものであると主張した。

これに対し羽銀は、改定就業規則を従組員にも適用するに至った経緯と理由を話すとともに労働協約第5条は協議条項にすぎず、今まで十分に協議を重ねたうえ、特別措置を講ずる等の配慮をしながら努力したが、歩み寄りがなく休日に関する部分については、もはや話し合いの余地がなくなったこと等の経緯からみても、労働協約第5条に違反するものではないと主張した。

ちなみに、羽銀と従組の労働協約第5条の規定は「銀行は就業規則その他労働条件に関する規則を制定改廃する場合、予め銀行組合双方協議の上決定する。」となっている。

また、従組は、「政令休日は当然従業員の休日であり、指定休日を第2土休に吸収することは休日が年間12日減少する事になるので認められない。銀行が週休を指定しないなら自主指定して休む」との主張をしたが、これに対しても羽銀は、「正当な理由のない欠勤についてはノーワークノーペイの原則に基づく従来の取扱いに従って賃金カットせざるを得ない」と述べた。

(3) 1月11日、（本件に関する15回目の団体交渉）

羽銀は、拡張適用だとか、別組合と妥結したものを押しつけたというのは考えすぎでないか、羽銀の提案は従業員にとって不利益なものではないし、他行と比べても遜色のないものであるから、中身を理解して妥結してほしい等の話をした。一方従組は、先に羽銀が提出した「東北各行所定労働時間（58年度）」と題する資料では、羽銀の労働時間が秋田銀行に比べて短いことになっているが、実際の所定労働時間は羽銀の方が長いとして、羽銀提出資料の誤りを指摘した。そして、特別休暇をもう9日増加できないかとの提案をした。

これに対し羽銀は、銀行資料に疑義があるなら組合の資料を提示するように述べるとともに、特別休暇の増加提案には応じられる情勢ではないと答えた。

ところで、当時の地銀63行のうち、従来から交替制休日を実施していた61行の対応は、指定休日をそのまま存続させ第2土休を休日としたのは1行のみで、残り60行は指定休日を第2土休に吸収したうえ、特別休日とか特別休暇を何日か付与するとの扱いをしている。

(4) 1月21日、従組員は、先に、この日を1月の指定休日として希望するとの書面を各所属長に提出していたが、その書面のおり当日は一斉に休んだ。

(5) 2月6日、羽銀は、従組及び労組に対し、昭和58年7月6日付提案のうち土曜特別休暇3日の部分を土曜指定休日3日とすることに変更したいとの趣旨を含む「就業規則、給与規程、臨時傭員就業規則の一部改定並びに土曜指定休日に関する規程の新設について」と題する書面をもって、昭和58年7月6日付提案の修正提案をした。

同日開催された団体交渉（本件に関する16回目の団体交渉）において羽銀は、従組に対し、この修正提案は、以前の団体交渉で従組が「休暇では休みにくい休日にすべきだ」

とか「銀行提案では所定労働時間が延長されることになる」等の主張をしたことに応えるものである旨の提案趣旨を説明するとともに、これが最後の譲歩案であると述べた。

なお、羽銀は、同日、東北地銀各行における実質労働時間と所定労働時間の比較ができる「東北地銀労働時間比較表」を提出したが、同表の一部（秋田銀行の欄）にミスがあり従組の指摘によって後日訂正した資料を提出した。

- (6) 2月18日、この日、当委員会において本件についての審問が実施されたが、当日、証人として出頭したA1書記長以外の従組員は、この日を指定休日として休み、A1書記長も2月25日を指定休日として休んだ。

なお、3月以降7月までの間、従組員は、月1回の割合で指定休日として休日を取り続けたが、8月3日、本件に関する第1回和解手続きの席上、審査委員長が申立人に対し「和解に関しての話し合いが継続中は指定休日の実施自粛を希望する」と述べたこともあり、8月以降は指定休日としての休日はとられていない。

- (7) 2月20日、(本件に関する17回目の団体交渉)

1月21日に従組員が指定休日として休んだことに対し羽銀は、2月の給料から賃金カットすると表明していたこともあり、2月分給料の支給日の前日であるこの日に急拠団体交渉が開催されることになった。

この日の団体交渉で従組は、賃金カットは不当であるとの主張をしたが、羽銀は、今まで表明してきたとおり正当な理由のない欠勤については賃金カットすると主張し、結局話し合いは進展しなかった。

- (8) 2月21日、羽銀は、1月21日に従組員が指定休日だとして休んだ分に相当する額を控除して、2月分の給料を支給した。

さらに、3月以降8月までの給料についても同様の扱いがなされた。

- (9) 従組は、羽銀が上記(8)記載の賃金カットを行ったことは不当労働行為であるとして、救済を申立てた。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人主張の要旨

ア 銀行の休日が銀行従業員にとって休日になるとの扱いは、就業規則等に定めるまでもなく、銀行関係一般の慣行として実施されてきており、この扱いは、労働契約の内容として法的な効力を持つものである。特に、今回の政令改正による第2土休は、その改正経過からみても当然に従組員の休日として扱うことが使用者としての義務であり、羽銀においては、指定休日のほか第2土休が加わって月2回の土曜休日が実施されなければならないのである。ところが、羽銀は、今回の政令改正を機会に従来円滑に実施されてきた指定休日を廃止するとの態度を示した。これは、従組員の既得権を侵害し、重大な不利益を与えるものである。

イ 羽銀は、就業規則等の改廃提案をするに当たり、事前に従組には何らの考えも示さず、労組とのみ意見交換を行い、労組の要望を採り入れてまとめた提案内容を従組に示すという差別的取扱いをした。

ウ 提案後の交渉においても羽銀は、従組の提案ないし主張をそもそも考慮に値しないものと決めてかかって交渉に臨んだ。特に労組と妥結した後は、その妥結内容以上の

妥協をする意向は毛頭なかったのであり、羽銀がかかる姿勢で団交に臨む以上、形式的に何回交渉を重ねようとそれは交渉という名に値しない不誠実団交である。

エ 羽銀は、提案前はもとより提案後も従組に対しては不誠実な対応に終始し、労組が週休協定の解約に合意したからといって、十分な団交も尽さぬまま、突如、一方的に週休協定の解約通告を行った。そして、その後の団交でも週休協定を破棄するとの結論に固執するのみであった。

同一企業内に複数組合が存在する場合、結果的に異なった職場規範が生ずるのは当然のことであるにもかかわらず、労組との合意内容を従組にも押し付けようとしたのは、従組の団結権を否認する支配介入である。

オ 羽銀は、実質的な同意条項である労働協約第5条に違反して、改定した就業規則を従組員にも適用すると一方的に通告し、従組員がこれに従わず指定休日をとったことに対して賃金カットをした。そもそも、不当労働行為により無効な解約通告の有効性に固執し、賃金カットした羽銀の対応は労組との合意を押し付けようとするものであり、同時にそれは、従組員に動揺を与え、ひいては従組の弱体化をはかる意図でなされた不当労働行為である。

(2) 被申立人主張の要旨

ア 銀行の休日が従業員の休日になるのは、就業規則等にその旨定めることにより、これが労働契約の内容となるからであって、かかる手続きを経ないで国の法令を根拠に従業員の休日だと主張することは、法的根拠のないものである。

羽銀の場合、もともと実質労働時間が短く、従業員は恵まれた条件下にあったが、行政当局の指導に応えるとともに従業員の立場を配慮して、規則規程の改廃について従業員にとって有利な提案をしたものである。

イ 提案前において、従組は、指定休日の継続を求めるとの文書を提出しただけで、本件について特に交渉を求めるともなかった。一方、労組は、団交の席上、羽銀の方針を質問したり、4項目要請を行うなど積極的であった。しかし、羽銀は、6月末まで両組合に対し一般論を述べたことはあっても、方針を示したことも協議した事実もない。

ウ 羽銀は、提案以降、提案内容について説明し、第2土休が国民の祝日と重なった場合における譲歩提案をしたり、提案全部について合意できないとすれば、指定休日を第2土休に吸収する部分だけでも合意してくれるようにとの弾力的な対応をした。また、週休協定の解約通告後も、その予告期間はもとより、その後においても特別措置を講ずるなどして円満解決をはかるため努力した。さらに、昭和59年2月にも、従組の主張を受け入れた譲歩提案をしている。このように羽銀は提案以来、誠意をもって鋭意交渉を重ねながら、必要に応じて柔軟な対応をしているものである。

エ 第2土休の実施日が目前にせまっていたこと及び労組が銀行提案に合意して、大多数の従業員には改定就業規則を適用することになったにもかかわらず、従組が自らの主張に固執するばかりで、このままでは交渉の進展が望み得ない状況にあったことから、交渉を進展させるためやむを得ず解約予告手続きをとったものである。

オ 予告期間が満了して、特別措置を講じた後も、従組は、従来の主張を譲らず、羽銀が譲歩を示さなければ交渉は無意味との姿勢を示すなど話合いの余地がなくなった。

また、この間、実質的に従組員のみ優遇される結果となったため他の従業員から不満が出るようになった。これらの事情から羽銀は、その内容が不利益なものでなく、かつ合理性のある改定就業規則を従組員にも適用させることにしたものである。1月以降指定休日は存在しないにもかかわらず勝手に休んだのは正当な理由のない欠勤であり、賃金カットは当然の措置である。

2 当委員会の判断

(1) 就業規則等の改廃提案について

政令改正により第2土休が制定されるに至った経緯等をみるに、これが労働条件の向上に向けて、完全週休2日制へのプロセスとしてなされたものであることが認められ、羽銀も前記第1、3、(1)認定のとおり、かかる趣旨をふまえ、第2土休を従業員の休日とするとの内容を含む就業規則等の改廃提案をしていることが認められる。

ところで、従組は、就業規則等に定めるまでもなく銀行の休日は従業員の休日との慣行が存するから、第2土休も就業規則等の改廃手続きをとらなくとも当然に休日になると主張するが、かかる慣行が存したとの主張については十分な疎明がなく認められないところであり、むしろ、羽銀は法令に定められた銀行の休日についてもこれを就業規則で従業員の休日としてきたことが伺えるところであって、銀行が政令改正による第2土休を従業員の休日にするため就業規則等の改廃手続きを行おうとしたことは当然の措置というべきである。

ただし、本件においては、羽銀の提案内容が明らかに不合理なものであるか否かが問題となることであると思料されるので、以下検討する。

前記第1、2、(1)認定のとおり、指定休日は、銀行が銀行法に定められた日以外に休業できないために、従業員が交替で月1回の土曜日を休日とすることを週休協定及び同協定に基づき従業員に適用されている指定休日規程に定めて実施してきた従業員の週休2日制の一態様であったことが認められる。政令改正により銀行の第2土曜日休日が実施されようとした情勢の変化に応じ、経営状況や他行との労働条件を比較検討した上で、指定休日を第2土休に吸収し、併せて、土曜日の休憩時間を15分短縮して土曜日の特別休暇を3日付与するとの提案を行っており、これによって実質労働時間が短縮すること等を考慮するならば、羽銀がなした就業規則等の改廃提案の内容が従業員にとって特に有利なものであったとまではいえないとしても、一概に不合理なものであるということとはできない。

なお、従組は、週休協定が存在するのに、同協定の存在を無視し、就業規則等の改廃という形式の提案をしたことも不当であると主張しているが、羽銀の上記提案が週休協定の改廃を前提としたものであることは提案内容から見て明らかであって、提案の方法について不当であるとの主張は採用することが出来ない。

(2) 本件提案をめぐる羽銀の交渉態度について

ア 提案前における両組合との交渉姿勢について

昭和58年2月2日労組との団体交渉で羽銀の交渉員は、「一般論としては従来の指定休日は第2土休に吸収されるのが望ましい」との意見を述べながら、同月16日、従組から、指定休日を継続するようとの申し入れを受けた際は、「方針がまだ決まっていない」旨述べるなど、2月中における羽銀の発言内容には差異が見られる。しかし、

この時点では、指定休日の扱いをいかにするかも含め第2土休に関する羽銀としての対応方針がまだ確定していなかったことが認められ、従組から指定休日を継続するように申し入れる旨記載された文書を受けたにしても、それに対して意見を述べなかったことはもっともなことである。一方、同じ状況下において、労組に対しては労組から第2土休について質問され一般的な考えを述べたものであって、両者に対する対応に実質的な差異があったと認めることはできない。このことは同じく正式提案前である6月7日の団交の席上、従組から質問があった際にも一般的な考えを述べていることからみてもうなずけるところである。

ところで労組は、4月15日には労使協議会の席上、現行制度は条件を変えてでも存続させること等4項目の要請を行い、さらに7月4日、提案を前にしての話し合いの申し入れに応じ、労使協議会で羽銀の説明をきくとともに、自らの希望を述べるなど積極的に対応したことが認められる。一方、従組は、上記2月の文書申し入れ以降は交渉の申し入れも要求もしておらず、前記第1、2、(3)、キ認定のとおり、羽銀からの提案前の話し合い申し入れに対しても「その必要はない」等と主張してこれを拒否するなど、本件提案前の両組合の姿勢には相違が見られるところである。してみれば、仮に提案前における羽銀の両組合との接触の度合に差異があったとしても、それは両組合の取組姿勢の差に起因するところが大きであって、羽銀が両組合をことさら差別して扱ったと認めることはできない。

イ 提案後の交渉態度について

羽銀は、従組に対し7月6日、第2土休の実施に伴い指定休日を廃止するとの内容を含む就業規則等の改廃提案をした後、7月中に3回の団体交渉を実施して、改廃の必要性と提案内容の合理性について、東北地銀各行との労働時間の比較資料を提示するなどして説明し、また、第2土休が国民の祝日と重なった場合は従来の扱いに比べて不利益になるとの従組の主張に応える形で譲歩案を提示し、さらには、提案内容のうち、土曜日の休憩時間を15分短縮して土曜特別休暇を3日付与するとの部分については今後話し合いを継続することにして、とりあえず指定休日を第2土休に吸収する部分についてだけでも合意したいとの意向を示す等、提案に対する合意を得るため、一応弾力的な対応をしたことが伺われる。これに対し従組は、政令による第2土休は当然に従業員の休日であって就業規則等の改正は必要ない、指定休日を第2土休に吸収するのは既得権の侵害であり認められない旨の見解を譲ろうとしなかった。この間、7月25日には従業員の多数で組織されている労組との間で合意が成立し、政令施行日である8月1日からは従組員以外の従業員には改定就業規則等が適用されることになった。そもそも、従組の基本的主張は、第二土休の実施に際して就業規則等の改定手続きは不要、指定休日規程の廃止手続きは許されないというものであり、かかる見解に立つ従組の立場は、これらの改廃手続きを行おうとする羽銀の立場とは基本的に異なるものであった。してみれば、従組は、交渉に臨みながらも現状のまま第二土休が実施されることが望ましいし、それが従組員の利益につながるものであると考えていたことが推認される所であり、実際の従組の対応も、かかる姿勢であったと見るのが相当である。

このような事情のゆえに、政令施行日である8月1日を目前にした段階でも両者の

歩みよりは見られず、羽銀は、労組法第15条第3項第4項に従い週休協定の解約予告通告を行ったことが認められる。

ウ 解約予告通告後の交渉態度

8月以降の交渉における従組の主張は、解約予告通告が無効であるという点と、第2土休は当然従業員の休日になるのであるから、この日を自宅研修扱いとしたことが不法・不当であるという点が主なものであった。これについて羽銀は、解約通告は、同通告書に記された理由によって、やむを得ずなしたものであり、その手続きも適法であり無効といわれるいわれはないこと及び従組員には改定就業規則が適用されないことから休日にならないが、他の従業員にとってその日は休日であり、従組員のみ出勤させることもできないので自宅研修という勤務態様を命じたものであるとの説明を行ったことが認められる。

また、前記第1、4、(14)認定のとおり従組の資料提示要求に対して、羽銀は、他行の実態は把握していないことなどを理由に、残業に関する資料は提示しなかったものの、羽銀の有休休暇消化率に関する資料は提示したことが認められる。

さらに、前記第1、5、(3)認定のとおり解約予告期間の満了した後の11月においても、なお、話し合いを継続することを前提に、特別措置として従組員について予告期間と同様の扱いをしていることが認められる。

もっとも、この特別措置については、週休協定を延長したものであると主張する従組と、週休協定は失効したが、改定就業規則を適用せず、従って第2土曜日は自宅研修とした上で特別の休日を与えることにしたものであると主張する羽銀との間に見解の相違はあったが、この間、週休協定の解約効果を従組員に及ぼさないという特別の扱いが講じられたことは事実であり、このことからみても、羽銀は話し合いによって従組の同意を得ようとしていたことが伺われるところである。

前記第1、5、(7)(9)(10)(11)認定のとおり、特別措置が講じられた11月中も羽銀と従組は、4回の団体交渉を開催して話し合ったが、依然として歩み寄りは見られず、12月についても特別措置を講じた上で話し合いを継続することになった。

ところで、ここまでの団体交渉で従組は、土曜6日平日6日の特別休暇を付与することとか特別の年次有給休暇を12日間付与することは、できないか等と従前の見解を譲歩したような対応をしていることが認められる。しかしながら、従組のかかる提案はいずれも年間12日の指定休日に見合う日数を特別休暇等によって獲得せんとするものであって、実質的に譲歩したものであると認めることはできない。

また、前記第1、5(12)認定のとおり、12月15日、従組は、「休日に関する協定書(案)」を提示した。これは、特別措置を延長したうえで話し合いを継続したにもかかわらず、その進展がみられない状況下で提案されたものであったが、その内容は従組が主張し続けてきたものをほとんどそのまま協定案として提示したものであって、羽銀がこの提案を拒否したのは、それまでの交渉経過から見て当然の成り行きであったと思料される。

さらに、前記第1、5、(14)認定のとおり、12月末になって羽銀が12月29日を開催日とする団体交渉を申し入れた際、A1書記長は、年末で多忙であるとの事情があったにせよ、銀行で何らかの譲歩をしなければ、団交は持っても意味がない旨述べて申

し入れに応じなかったこともあり、この段階において羽銀が、もはや話し合いの余地がなくなったと判断したとしてもやむを得ない状況にあったものといわなければならない。

ここに至って羽銀は、前記第1、6、(1)認定のとおり12月31日、従組に対し、従組員にも昭和59年1月以降改定就業規則を適用させるとして、従組員が指定休日だと称して休んだ場合は正当な理由のない欠勤として処理するとの通告をなしたことが認められる。しかし、同通告に際しても羽銀は、土曜日休憩時間の短縮と土曜休暇3日の提案部分については今後も話し合いを継続したいとの意向を示しているのであって、実際、昭和59年1月6日、同11日、2月6日、同20日の4回にわたって団体交渉を開催し、改定就業規則を従組員にも適用せざるを得なくなった理由と、改定就業規則が合理性のあるものであること等について説明したほか、2月6日の団体交渉においては、従組の主張に応える形で、土曜特別休暇を土曜指定休日に変更するとの修正提案をしていることは前記第1、6、(2)(3)(5)(7)で認定したとおりである。

これらのことから、この間における羽銀の交渉態度が不誠実なものであったということとは当たらないというべきである。

エ 以上、本件をめぐる羽銀と従組の団体交渉は、羽銀が就業規則等の改廃提案をして以来、賃金カットをするに至るまでの間17回にわたって重ねられたが、従組は、「第2土休は当然に従業員の休日となるものである」、「指定休日に既得権であって第2土休に吸収することは認められない」との見解を譲ろうとしなかった。

また、羽銀も当初の提案から大幅な譲歩を示すことがなく、双方の歩み寄りがみられなかったことは前記イ・ウに記載したとおりである。

ところで、羽銀も労組と妥結した後は、特に実質的な譲歩を示していないことが認められるが、このことについても、従業員の大多数を占める労組が従組に先んじて妥結したことにより、羽銀が衡平の見地から妥結内容に差異が生じないように留意したのは羽銀の立場としてはやむを得なかったものというべきであり、労組と合意した労働条件と同じ内容で従組にも妥結するよう理解を求めたことは理由があるというべきである。

また、前記ア、イ、ウに記載のとおり羽銀の交渉態度に誠意がないとまではいうことが出来ず、他方、従組の主張に妥結に向う柔軟性が認められなかったこと等を総合して考慮すると、羽銀の交渉態度が労組法第7条第2号に該当すると認めることはできないというべきである。

(3) 解約通告について

本来、期間の定めのない労働協約について、労組法第15条第3項及び第4項によって当事者の一方が90日以上予告期間をおいて解約を通告することは、他に特段の事情が存しないかぎり不当労働行為に当るものでないことは明らかである。

本件における羽銀の解約予告通告は、前記(2)イ記載のとおり、通告前に3回の団体交渉を行い、羽銀が、週休協定の内容の変更を伴う休日規程、就業規則等の改廃提案について説明を行い、一定の譲歩を示すなどしたにもかかわらず、基本的な主張がかみ合わなくて妥結の見通しがなかったこと、それに8月以降土曜日の勤務態様が他の従業員と従組員で異なったものとなることが明らかになった状況下でなされたことが認められ

る。また、解約予告通告後も羽銀は、予告期間である10月31日までの間、解約予告通告をなすに至った事情等について説明するとともに、就業規則等の改廃提案に合意を求めべく団体交渉を開催していることが認められ、さらには、予告期間が満了した後も2カ月にわたって特別措置を講じて話し合いによる解決を期していることが認められることからすれば、本件解約予告通告は、羽銀が交渉の行き詰まりを打開し、その進展をはかるため行った措置であると認められる。従って、従組否認の不当労働行為であるとの従組の主張は採用できない。

(4) 賃金カットについて

前記第1、6、(1)認定のとおり、羽銀は従組に対し、昭和59年1月以降従組員にも改定就業規則を適用する旨及び週休協定はすでに失効しているから指定休日と称して休んだ場合は欠勤として処理する旨通告した。また、その後の団体交渉でも、従組が自主指定して休むと主張したのに対し、その場合は賃金カットせざるを得ないと警告するなどしたが、従組員は、昭和59年1月21日、この日を指定休日として一斉に休み、その後も7月まで月1回の割合で指定休日として休んだことから、羽銀は、従組員の給料から賃金カットした。

これについて従組は、不当労働行為により無効な解約予告通告の有効性に固執してなした賃金カットは、羽銀と労組との合意内容を押しつけようとするものであると主張する。しかしながら、前記(3)で判断したとおり、解約予告通告は不当労働行為に当たらないのであり、就業規則の改廃提案の内容も前記(1)で判断したとおり、不合理なものではなく、また、改定就業規則を適用するに至るまでの羽銀の対応は前記(2)エで判断したとおり、不誠実なものではない。従って、改定就業規則を従組員にも適用させる旨通告し、以後指定休日として休んだ従組員に対し賃金カットしたことが合意内容を押しつけようとした不当労働行為であるとの主張は採用できない。

さらに従組は、本件賃金カットは、従組員に動揺を与え、従組の弱体化を意図してなされたものであると主張するが、これについては認定するに足る資料はない。

(5) 結 論

以上、認定した事実及び上記(1)ないし(4)の判断並びに審問の全趣旨を併せ勘案すると、本件に関する羽銀の一連の措置が、不当労働行為であると判断することはできない。よって、本件申し立てを棄却するのを相当とする。

なお、従組は、労働協約の解約通告を行い、改定就業規則を従組員にも適用した羽銀の行為が労働契約違反ないし既得権侵害の違法をおかすものであるとか、さらには、労働協約の同意条項に違反する等の主張を併せ行っているところであるが、これらの主張について直接判断し結論を導き出すことは、行政機関である労働委員会の権限に属せず司法審査に委ねられるべきものであるから、当委員会の判断する限りではない。

第3 法律上の根拠

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条を適用し主文のとおり命令する。

昭和61年8月26日

秋田県地方労働委員会

会長 伊 勢 正 克