

命 令 書

再審査申立人 X

再審査被申立人 株式会社 荘内銀行

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

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X（以下「X」という。）は、昭和33年4月1日、株式会社荘内銀行に入社し、酒田支店勤務となり、その後観音寺支店、酒田支店、温海支店を経て、昭和52年9月、若竹町支店勤務となったが、昭和56年9月、本件配転命令により藤島支店勤務となったものである。
- (2) 再審査被申立人株式会社荘内銀行（以下「銀行」という。）は、肩書地に本店を置き、昭和57年4月当時、県内外に47店舗を設け、普通銀行業務及び貯蓄銀行業務を営む資本金20億円、従業員約1,000名の株式会社である。
- (3) 銀行には、従業員約870名で組織する荘内銀行従業員組合（以下「組合」という。）があり、飽海、田川、最上及び村山置賜の4支部がある。

2 Xの組合活動及び本件配転前の状況等

- (1) Xは、入社と同時に組合に加入し、翌昭和34年青婦人部飽海支部委員になったが、以後順次、同支部の書記長、青婦人部支部長、委員、書記長、副支部長等を歴任した。  
その後、昭和50年に温海支店に移ったため、田川支部所属組合員となり、昭和51年には、同支部選出の本部代議員となった。また、昭和52年9月若竹町支店に勤務となり、再び飽海支部所属組合員となった。さらに昭和53年から昭和55年までは飽海支部副支部長を、昭和56年9月の本件配転までは本部代議員、中央委員及び飽海支部委員を勤め、代議員大会や中央委員会等でしばしば発言をしたり、労働基準監督署に対し、銀行が時間外手当を支給するよう勧告を求める申告書を提出したりする等の活動を行ってきた。  
また、若竹町支店においては、女子の深夜勤務に対して支店長に強く抗議したり、得意先との懇談会等の出席時の時間外手当支給を要求したこともあった。
- (2) Xは、上記1の(1)のとおり、昭和50年1月、酒田支店から温海支店に配転されたが、その際、これを不当労働行為であるとして山形県地方労働委員会（以下「地労委」という。）に救済申立てを行った。同地労委は、昭和52年3月14日、これを棄却した。  
Xは、これを不服として当委員会に再審査を申し立てたが、審査中の昭和52年9月、銀行は、Xを若竹町支店に配転し、同年10月31日、Xと銀行は、和解にあたり、「銀行は、従来の人事異動に関する運営の経過にかんがみ、組合と協約した『人事に関する申し合

せ事項』にいう組合との協議については、今後、本件初審命令を理由として、従来の人事異動の取扱を変更しないという趣旨の申し合せをするために直ちに組合と話し合いに入ること。」との和解「協定書」をとりかわした。

同年11月15日、銀行と組合は、上記「協定書」に基づき、同趣旨の「申し合わせ」をなした。

- (3) Xは、若竹町支店配転と同時に調査役に昇進した。
- (4) 昭和56年1月、銀行は、創立40周年預金増強運動の一環として、従業員にワッペンを常時着用するよう指示（以下「ワッペン着用指示」という。）したが、Xは、これが過当競争に当たるとして同年2月、銀行の監督官庁である山形財務部にワッペン着用指示の廃止を指導するよう要請した。
- (5) 昭和56年4月、Xは、金融機関に働く労働者有志33名とともに「山形県の金融機関から労基法違反と過当競争をなくす会」（以下「なくす会」という。）を結成し、その代表委員4名のうちの1人に就任した。

「なくす会」の目的は、県内の金融機関から労働基準法違反をなくし、また、そのもとなる金融機関相互の過当競争をなくすこととされ、その会員は、この会の趣旨に賛同する金融機関に働く労働者またはその団体とされている。

「なくす会」は、酒田市内に活動の中心を置き、同年4月には、秋田財務部及び銀行の秋田支店へ、同年5月には、山形財務部へワッペン着用指示の廃止指導の申入れを、また、山形労働基準局へ休憩時間中の勤務や早出出勤などのサービス労働の解消を求める要請書の提出を、同年9月には、銀行の今町支店へ時間外におけるいわゆる一斉ローラー作戦に対する抗議を行った。さらに、会の発足当初から月1～2回程度会報を発行し、会員を通じて配布し、または、銀行の飽海地区の各支店には飽海支部を通じて配布するなどの活動を行っていた。

また、Xは、「なくす会」の代表委員の1人として山形財務部や山形労働基準局へ再三出向き、申入れや指導の要請を行った。なお、銀行は、預金獲得のために行っていたワッペン着用を中止した。また、山形労働基準局は、銀行に対し、違法な時間外労働等が懸念されるので、労働基準法を遵守するよう指導したことがあった。

なお、Xの所属する組合は、「なくす会」と組織的関連はなく、「なくす会」の活動に承認を与えたこともない。

### 3 本件配転の経緯

- (1) 昭和56年4月、銀行は、中期経営計画を策定したが、この中に鶴岡市庁舎新築に合わせて同市役所派出所を出張所に格上げ設置する計画が含まれていた。そして、この計画は、同年9月、大蔵省から認可された。
- (2) 8月31日午前、銀行は、組合三役に9月1日に発令予定の人事異動協議のため、本件配転を含む27名の人事異動案のコピーを手渡した。

同日午後遅く、組合のA1執行委員長は、この人事異動案について異議のない旨電話で回答した。

なお、これまで、銀行の人事異動案に対する組合の回答は、口頭または電話で行われており、また、協議は、特に問題がある場合や大規模な異動の場合を除き1日で終わっていた。

(3) 8月31日夜9時過ぎ頃、Xは、飽海支部の三役の一人から自分の配転について組合に提案がなされたとの電話連絡を受け、翌9月1日朝出勤前に、飽海支部選出のA2執行委員に「もう一度交渉するよう執行部に伝えてほしい。」と電話した。

9月1日昼過ぎ、Xは、若竹町支店長B1から同日付けで藤島支店に配転する旨の内示を受けた。

(4) 銀行は、Xを配転したのは、若竹町支店に調査役に昇進して赴任以来4年となり、同支店の男子従業員の7名中最も長くなっていたからであるとしている。

(5) 9月1日付けの人事異動のうち、鶴岡市役所出張所（以下「市役所出張所」という。）に関連するものは次のとおりである。

所長就任が予定されている藤島支店次長C1（以下「C1」という。）を、同出張所を管轄すべき本店営業部長代理とし、次長職は、空席とするが、昭和56年2月以来空席となっていた支店長代理に同支店調査役C2（以下「C2」という。）を昇進させ、同調査役の後任として若竹町支店からXをあてるというものであった。

これらの者の年齢、入行年月日、異動前の役職、就任発令日等は、次のとおりであった。

氏名	年齢	入行年月日	新役職	旧役職 ( )内は発令日
C1	49	昭和25年4月1日	本店営業部長代理	藤島支店次長 (昭和53年3月6日)
C2	44	昭和31年4月1日	藤島支店長代理	藤島支店調査役 (昭和54年2月15日)
X	41	昭和33年4月1日	藤島支店調査役	若竹町支店調査役 (昭和52年9月8日)

なお、これまで新設された出張所の所長は、その出張所を管轄する支店の支店長が兼任した例と、管轄する支店以外から選任された例がある。

#### 4 本件配転後の状況

(1) 本件配転命令後、飽海支部委員会は、Xの配転の当否について論議したが、意見が分かれ、結局、支部としては問題とすることはなかった。

また、組合の機関紙には、本件配転は不当なものでなく、Xの不当労働行為救済申立ては遺憾であるとの記載がみられる。

(2) Xは、藤島支店着任直後、同支店長から窓口業務のほか預金業務全般の統轄及び渉外業務の指導、管理の業務を担当するよう指示を受けたが、昭和57年8月31日までの1年間は、得意先を覚えてもらうということで、窓口業務を主に担当させられた。

そして、昭和57年4月20日当時、役席者のうち窓口業務を担当している者は、庄内地区では22名（うち常時担当者15名）であった。

(3) Xは、配転前は、自転車通勤（約10分）をしていたが、藤島支店までは21.9キロメートルあり、自家用車通勤（約40分）を余儀なくされている。

昭和56年12月22日当時、庄内地区の従業員のうち通勤距離22キロメートル以上の通勤者の割合は、約15パーセントであった。

(4) Xは、本件配転により、組合員としては飽海支部所属から田川支部所属となり、飽海支部から選出された組合本部代議員、中央委員としての資格及び飽海支部委員の資格を

失うこととなった。

Xは、その後、田川支部から代議員の選挙に立候補したが落選した。

#### 5 銀行における人事異動に関する規定、慣行等

(1) 銀行と組合との労働協約第22条は、「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。」と規定している。

(2) また、銀行と組合との間には、昭和39年5月11日の申し合せがあり（以下「人事に関する申し合わせ事項」という。）、それによれば、「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い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。」ことになっている。

(3) 銀行の人事異動は、主要なものとして年2回、2月と9月に定期的に行われ、9月の異動では組合役員の交替に伴うもののほか、業務上必要な異動を行っている。

なお、銀行における男子従業員の人事異動は、ほぼ3年半を目安に行われている。

(4) Xは、上記2の(3)のとおり、昭和52年9月、役席である調査役に昇進し現在に至っているが、調査役昇進の順位は、同年代者29名中22番目である。

また、昭和56年9月1日当時、同年代者29名中調査役待遇の者は、Xを含め16名で、他の13名は調査役より上級の役席者であったが、昭和59年11月28日現在では、調査役はXを含め7名である。

(5) 昭和56年8月31日当時、庄内地区営業店（本店営業部及び支店）の調査役以上の役席者109名中、Xより同一店における同一役職在任期間の長い者は6名であり、これを調査役だけに限ってみると38名中2名となっていた。

(6) Xは、本件配転により、飽海地区から他地区郡部支店への転出は2度目となった。銀行では、これまで飽海地区から他地区へ2度以上転出した者は33名（退職者を除く。）であり、そのうち、郡部支店へ2度以上転出した者は6名であるが、これらの者の中には、昇進を伴う例や通勤が便利となる例もみられる。また、飽海地区出身の男子従業員約170名中約70名が常時地区外で勤務しており、転居を伴う異動も行われている。

(7) Xと同世代の役席者で同じ役席のままの異動例は、昭和52年5月から昭和57年2月までの間14名いるが、X以外に市部支店から他地区郡部支店へ配転されたものはない。

(8) 次長と代理の設置基準は、「職制規程」に次のとおり定められており、また、「営業店役付職位共通職務権限規定」では、次長は、母店級の従業員ほぼ20名以上をめぐりに置くこととされ、さらに支店には、役席構成上代理を置くことが通常となっている。

第14条（抄） 支店に支店長を置き、必要に応じて次長、支店長代理を置く。

第15条 母店又はこれに準ずる支店に次長、課長、調査役を置くことがある。

第17条（抄） 次長はその店舗の運営に参画し店長を補佐する。店長事故ある場合にはその職務を代行する。

第18条（抄） 部長代理ならびに支店長代理（以下代理という）は、店長および次長を補佐し所管業務を処理すると共に、上席者事故ある場合にはその職務を代行する。

そして、昭和56年12月4日当時、藤島支店の従業員は15名、若竹町支店の従業員は11名であり、若竹町支店に次長は置かれていない。

また、銀行全体では、従業員12名以上の30支店中藤島支店以外の29支店には次長が置かれており、従業員11名以下の14支店には次長が置かれていない。

なお、次長が置かれていた支店で、人事異動の結果、次長が不在となった例は、これまで、仙台支店、新庄支店、長町支店及び天童中央支店の4例がある。

(9) 銀行は、各支店の店舗の規模、経歴、従業員数等によりA級店とB級店に区分し、A級店はB級店より約1.5倍の貸出専決の限度額をもつことになっている。

そして、藤島支店はA級店に、若竹町支店はB級店に格付けられている。

## 第2 当委員会の判断

Xは、銀行が同人を若竹町支店から藤島支店に配転したことが不当労働行為に当たらないと判断した初審命令を不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

すなわち、「本件配転は、業務上の必要性、合理性のない極めて異例のものであり、しかも、労働協約等の協議手続に違反してなされている。これは、Xの組合飽海支部における積極的な活動及び『なくす会』代表委員としての活動を嫌悪する銀行が、同人の飽海支部組合員の資格を剥奪し、『なくす会』の活動基盤である酒田地区から同人を排除することを狙って、市役所出張所長関連人事に藉口して行ったものである。その結果、Xの通勤は長時間を要することとなり、また、組合活動も困難となる不利益を受けているのであるから、本件配転は不当労働行為である。」と。

そこで、以下判断する。

(1) Xは、銀行における配転の慣行、実情をみると、他地区の郡部支店に2度以上配転された従業員は6名にすぎず、それらは昇進を伴うか、あるいは居住地に近くなる等の個人的事情が考慮されているのに対し、本件配転は調査役のまま、他地区の郡部支店へ2度にわたり配転する異例のものであると主張する。

なるほど、前記第1の5の(6)認定のとおり、他地区の郡部支店へ2度以上配転された従業員は、僅かであったこと及びそのうちには昇進を伴う例や通勤に便利になる例もみられる。しかし、銀行における配転は、同一地区内に限定されるとか、他地区へ2度以上配転されないという慣行があったことを認めるに足る疎明はない。また、市部支店のB級店と郡部支店のA級店を単純に比較することはできないが、従業員数等支店の規模を勘案すると、支部B級店の若竹町支店から郡部A級店の藤島支店へ、調査役のまま配転したことをもって、異例のものということとはできない。したがって、本件配転が異例のものであるというXの主張は採用できない。

(2) 本件配転は、前記第1の3の(5)認定のとおり、市役所出張所新設に伴う関連人事の一環としてなされたものと認められる。

この点についてXは、市役所出張所の新設はすでに同年4月の「中期経営計画」で予定されていたものであるから、4月以降所長人事を検討できたはずであり、同出張所の管轄は本店営業部であるから、同所長の人選は、まず、本店営業部内においてなされるべきであるにかかわらず、部外の藤島支店の次長ポストを空席にする本件関連人事を行っている。これは、業務上の必要性、合理性がないところで、Xを田川地区の支店に配転することを企図した銀行が、その意図を隠蔽するため、出張所長人事に関連づけているにすぎず、そのことは藤島支店に配転されたXが経験の必要もない窓口業務を命じられていることから明らかであると主張する。

しかしながら、前記第1の5の(3)認定のとおり、銀行では3年半を目安に男子従業員の配転を行っており、前記第1の3の(4)、(5)認定のとおり、本件に関連して配転されたC1は、藤島支店次長として3年余り、C2は、藤島支店調査役に2年半余り在職し、Xは若竹町支店調査役に4年在職しており、同支店の男子従業員中最も長くなっていたのである。また、前記第1の3の(5)認定のとおり、新設された出張所の所長は管轄する部内で人選する慣行があったとも認められず、市役所出張所長を本店営業部内で人選しなければならないことを裏付ける疎明はない。

さらに、前記第1の3の(5)及び5の(8)認定のとおり、本件に関連する配転により藤島支店の次長ポストが空席となったものの、過去にも次長ポストが空席となる配転がなされており、しかも「営業店役付職位共通職務権限規定」によると、次長は母店級の従業員ほぼ20名以上をめぐりに置く旨規定されているのである。

これらの事情からみると、銀行が市役所出張所新設に伴う所長予定者に藤島支店の次長C1をあて、同支店の調査役C2を上席調査役に内部昇進させて、同支店の次長を補充しなかったこと、C2の後任調査役に若竹町支店の調査役Xを配転したこと及びこれらの異動にあたっての人選に不合理なところは認められず、しかも、前記第1の4の(1)認定のとおり、組合もこれらの異動について格別異議を述べていないのである。また、藤島支店に配転されたXは、主として窓口業務を担当しているが、前記第1の4の(2)認定のとおり、調査役の業務には窓口業務もあるのであり、しかも、前記第1の4の(3)認定のとおり、Xは本件配転により通勤に従来より長時間を要することとなったが、銀行の従業員にはX程度の通勤者も存しているのであるから、これらをもって、本件配転によりXが殊更不利に取り扱われたとも認められない。したがって、Xの主張は採用できない。

- (3) 前記第1の3の(2)認定のとおり、昭和56年9月1日付け人事異動について銀行は、発令前日の8月31日午前中に異動案を組合に手交し、組合は、同日午後遅く、異動案に異議がない旨回答している。

これについてXは、銀行と組合の間の労働協約、「人事に関する申し合わせ事項」及び和解「協定書」に基づく「申し合わせ」により、組合三役以外の異動についても労使の協議が尽され、関係当事者の意見聴取も含めた意見交換の機会が十分保障されていたにもかかわらず、本件の場合、発令の前日組合に文書を交付して即日回答を求め、説明も行っていないのであり、これは、組合の御用化傾向を利用し、十分な協議の機会を設けないことを狙ったもので、労働協約等の配転の事前協議手続に違反するものであると主張する。

しかしながら、前記第1の5の(1)、(2)認定のとおり、労働協約では組合の執行委員長ら特定の役職にある役員の異動は組合の同意を要する旨規定し、また「人事に関する申し合わせ事項」では、それ以外の人事については事前に組合に通知し協議する旨の規定があり、さらに、前記第1の2の(2)認定のとおり、和解「協定書」に基づく「申し合わせ」では、従来的人事異動の取扱いを変更しない旨の確認をしている。そして、Xは、本件配転当時、上記の労働協約に規定する組合の同意を要する役員に就任していなかったのである。また、「人事に関する申し合わせ事項」に規定する協議には、本人の意見聴取も含めた意見交換の機会をもたなければならないことを認めるに足る疎明はない。

さらに、前記第1の3の(2)認定のとおり、従来的人事異動案の協議は、特に問題がある場合や大規模な異動の場合を除き1日で終わっており、組合の回答は口頭又は電話で行われ

ていたものであって、本件についても即日組合は、異議がない旨を回答しているのである。

したがって、本件配転の事前協議が従来慣行に反しているとか、労働協約等の協議手続に違反しているとは認められず、Xの主張は採用できない。

- (4) 前記第1の2の(1)、(2)、(4)、(5)認定のとおり、Xは、組合の本部代議員、中央委員、飽海支部の副支部長等をつとめ、積極的な組合活動を行い、昭和50年1月の温海支店配転が不当労働行為であるとして救済を申し立てたり、労働基準監督署に対し、銀行が時間外手当を支給していないと申告し、また、山形財務部に対し、銀行のワッペン着用指示の廃止を指導するよう要請する等の活動を行い、さらに、「なくす会」の代表委員の1人として、同会の会報配布や秋田財務部、山形財務部、山形労働基準局への要請活動に参加した。

ところで、前記第1の5の(4)認定のとおり、Xの調査役昇進は、同年代者29名中22番目になされており、同人が殊更不利益に取り扱われていたとも認められない。

これらの事情と、上記(1)ないし(3)の判断を総合すると、銀行は、Xの組合活動、「なくす会」活動を快く思っていなかったとしても、本件配転の手続、人選、その他に銀行の不当労働行為意図を推認させるものはない。したがって、本件配転は、Xの組合活動の故に、同人を不利益に取り扱ったものということとはできず、これを不当労働行為に当たらないとした初審命令の判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和61年7月2日

中央労働委員会  
会長 石川 吉右衛門