

命 令 書

申立人 全相銀連静岡相互銀行従業員組合

被申立人 株式会社静岡相互銀行

主 文

- 1 被申立人は申立人から申入れのあった、昭和54年12月24日の静労委昭和50年（不）第2号事件の命令に関する団体交渉について申立人の委任を受けた第三者が出席することを理由に、これを拒否してはならない。
- 2 申立人のその余の申立てはこれを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社静岡相互銀行（以下「会社」という。）は、昭和32年に静神相互銀行と太洋相互銀行との合併により発足、肩書地に本社を置き、本件申立て当時、静岡県、神奈川県、東京都に41の支店を有し、相互銀行法に定める業務を営む株式会社で、本件申立て当時における従業員数は、726名である。

(2) 申立人全相銀連静岡相互銀行従業員組合（以下「従組」という。）は昭和32年に会社の従業員をもって結成された労働組合で、同35年全国相互銀行従業員組合連合会（以下「全相銀連」という。）に、同38年沼津地区労働組合会議（以下「沼津地区労」という。）に、同41年静岡県労働組合評議会（以下「県評」という。）にそれぞれ加盟し、組合員（以下「従組員」という。）の数は、本件申立て当時において48名である。

なお、会社には従組のほかに静岡相互銀行労働組合（以下「労組」という。）があり、本件申立て当時の組合員数は、約600名である。

2 本件申立てに至るまでの経過

従組は、昭和43年2月及び翌44年7月に昇給及び一時金の差別について、さらに同43年6月には従業員1名の懲戒処分について不当労働行為の救済を申し立てたが、その後同45年4月当委員会において、会社との間に和解が成立した。

同43年に職能等級制度が採用され、翌44年の賃金改訂時に全面的に適用された。これに対し従組は、職能等級制度に反対の立場をとった。

同50年2月、職能等級制度による労組との昇給・一時金、資格等級及び職位についての差別があるとして、従組は、不当労働行為の救済を申し立てた。（静労委昭和50年（不）第2号事件）

以後当委員会において審問が行われ、同54年2月に最後陳述書が提出された。この間、従組は、各年の賃上げ一時金要求の団体交渉の場などにおいて、差別の是正を求めたが、会社の容れるところとはならなかった。

### 3 申立てに係る具体的事実

#### (1) 申立人組合に関わる団体交渉について

##### ア 団体交渉の経過

(ア) 昭和54年12月17日、従組は、当委員会においてかねて係属していた静労委昭和50年（不）第2号事件の命令が、同月24日に出されるとの通知に接し、発せられた命令について、労・使で話し合いをしようと、従組執行委員長A1（以下「A1委員長」という。）は午後5時過ぎ、会社人事部長B1（以下「B1人事部長」という。）に電話をして、同月25日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

これに対し、翌18日午後2時過ぎ、B1人事部長はA1委員長に対し電話で「交渉の件で午前中役員と相談したが、御承知のとおり12月という銀行業務にとって最も多忙な時期で、年内に交渉できる適当な日が設定できない。」と回答した。

(イ) 次いで、同月21日、従組は、文書をもって、再度会社に同月17日に申し入れたと同一内容で開催時刻午前10時と明記して開催の申入れをしたが、同日会社は、これに対し、25日は年末で業務が多忙であること、24日に命令が予定どおり出たとしても、その内容を十分に検討する暇もないことの2点を理由として、この団体交渉開催の申入れには応じられないと回答した。

(ウ) 同月24日、当委員会は、静労委昭和50年（不）第2号事件について、概要次のような命令（以下「地労委命令」という。）を発した。

##### A、認容部分

昇給・一時金、昇格の是正、これらの是正に伴うバックペイ及び謝罪文の掲示

##### B、棄却部分

賃金等の除斥期間及び職位昇進に関する申立て等

(エ) 同月26日、会社は、同命令について、再審査申立てを中央労働委員会（以下「中労委」という。）に行った。

(オ) 同日、従組は、さきに申し入れていた団体交渉を会社が拒否しているとして、不当労働行為の救済を申し立てた。（静労委昭和54年（不）第13号）

##### イ 静労委昭和54年（不）第13号申立て以降の経過

(ア) 昭和55年1月4日、A1委員長は、B1人事部長に対し、団体交渉開催を申し入れたが、B1人事部長は、年始のあいさつ回りなどで忙しいので、1月10日過ぎでないと日が取れないとの回答をした。

(イ) 同月8日、従組は、さきに出された静労委昭和50年（不）第2号事件についての命令で、申立ての棄却された部分について、再審査申立てを中労委に行った。

(ウ) 同月9日、会社人事部労務課長B2（以下「B2労務課長」という。）は従組に対し、交渉を開きたい旨連絡し、その同意を得た。

同月14日午後3時10分から、会社の人事部応接室において、約1時間半にわたり団体交渉が行われた。

この団体交渉には、従組側はA1委員長、組合三役ら5名、会社側は、B3常務取締役、B2労務課長が出席した。この席で従組は、前年の12月26日に会社が中労委に再審査を申し立てたことに抗議し、中労委の審査を中断して話し合う用意があるとの主張をしたが、会社は、命令を不服として、中労委に再審査の申立てをした

のであるから、中労委でのあっせん（和解）なら別として、当事者間での交渉は難しいと主張し、双方の主張は平行線をたどった。

(2) 委任した外部の者の出席する団体交渉について

ア 団体交渉の経過

(ア) 昭和55年1月17日、従組は、文書をもって1月22日に賃金差別是正問題について、全相銀連、県評、沼津地区労の代表が参加した団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し、同日、会社は、B1人事部長が電話で、外部の者が参加する団体交渉には応じられないとの回答をした。

(イ) 1月22日、従組は、文書をもって①議題「地方労働委員会の命令とそれにまつわる労使関係の正常化について」②交渉委員「労組法第6条による受任者として沼津地区労働組合会議、静岡県労働組合評議会より各1名、当組合より若干名」③日時「当方としては、昭和55年1月24日より29日までの貴社のご都合のよい日時」との団体交渉開催の申入れをした。

これに対し、同月24日、会社は、29日に団体交渉を行うが、内部の問題についての交渉であるので、外部の者の出席は遠慮してもらいたい旨の回答をした。

この回答に対し、同月25日、従組は、部外者（県評、沼津地区労代表者）が出席する団体交渉に応じてくれるか否かの回答を求める文書を会社へ提出した。

同月28日、B2労務課長は、電話で「外部の者が団体交渉に出席するという点については、当行では従来慣行でこれを遠慮願っているので今回も遠慮してほしい。」と回答した。

(ウ) 従組から、この報告を受けた県評副議長A2（以下A2副議長という。）は、同日午後4時、B2労務課長に電話で「明日（1月29日）の交渉に部外者は遠慮してほしいとのことだが、我々は労組法第6条という根拠を示して団交を要求している。内部のことであるとか、従来慣行であるとか言っても、労使間が正常でないではないか、遠慮してほしいということは会いたくないということか。」と質問したのに対し、B2労務課長は「外部の方はご遠慮願いたいということです。」と返事をした。A2副議長は「わかった、遠慮とは行っても、会わないということだな、それならそれなりの処置を考える。」と語気を強めて電話を切った。

その後、午後5時5分、A1委員長は、B2労務課長に、電話で「県評から連絡があったと思うが、県評でも自分たちの出席しない交渉を開いても意味がないと言っている。部外者との交渉は従来慣行で遠慮願っていると言っても、昭和38年頃部外者を交えて交渉を行った実績がある。遠慮してほしいと言っても実際は拒否と言うことなんですね。」と再度質問した。

これに対し、B2労務課長は「交渉を拒否しているのではない。内部のことなので、従来慣行を尊重し、内部の者のみで交渉を行いたいということである。県評の方など部外者の入らない交渉は意味がないとの発言は理解できない。主体は従組であるから外部の方が入らなくとも交渉は意味があるはずである。」と返事をした。

最後にA1委員長より「いずれにしても明日の交渉は、外部の者が入らないということであれば中止するしかない。明日文書を銀行あて提出する。」と言って電話を切った。

翌29日午前10時10分、A 3 書記長が「団体交渉拒否に対する抗議」と題した文書を人事部に届けた。その際、A 3 書記長は、B 1 人事部長に対し外部の者の出席できない交渉には応じられない旨の従組の意思を伝えたため、当日予定された団体交渉は行われなかった。

(エ) そこで従組は、2月18日、委任した外部の者の出席する団体交渉を会社が拒否しているとして不当労働行為の救済を申し立てた。(静労委昭和55年(不)第1号)

#### 4 申立て後の経過

##### (1) 中労委の和解勧告にもとづく交渉について

中労委は前記3(1)ア(エ)及びイ(イ)のとおり、会社及び従組の申立てを受けて、昭和55年3月2日調査を開始し、その後7回の審問が行われた。

12月18日、中労委は和解を勧告し従組・会社ともに和解のための協議をしていくことに同意した。翌56年1月17日、中労委は、第1回和解調査を行った。この席で審査委員から、和解を進めるための手続きについての提案があり、これにもとづき、その後、自主交渉を進めるため、次のような組織を設けて協議していくことになった。

##### ○和解交渉委員会

構成メンバー 会社側 B 3 常務取締役、B 1 人事部長、B 2 労務課長  
従組側 A 1 執行委員長、A 4 副執行委員長、A 3 書記長 外 3 名  
協議事項 和解条件の大枠を協議する。

##### ○小委員会

構成メンバー 会社側 B 3 常務取締役、B 1 人事部長、B 2 労務課長  
従組側 A 1 執行委員長、A 4 副執行委員長、A 3 書記長  
協議事項 和解交渉委員会で決定した大枠の細部について協議する。

その後、和解交渉委員会及び小委員会では、昇給・一時金、昇格及び職位について、これと並行して開かれた中労委の和解調査において、中労委側からの指導助言を受けながら、自主交渉が進められた。

8月13日の和解交渉委員会では、昇給是正と昇給方法についての会社案が提出された。

9月28日、中労委で和解調査が行われ、中労委から「会社案をたたき台として、それに対し従組が代案を出すという方法でやったらどうか。」との提案があり、つづいて11月24日の和解調査において中労委から「職位等は後まわしにし、まず賃金是正の方から話を進めてほしい。」との提案があった。

以後、この提案にもとづき双方が対案を出しながら交渉が進められた。

同58年7月21日に和解調査が行われ、中労委から、従組・会社双方のこれまでの主張をまとめた文書がそれぞれに手渡された。この時点での従組の主張は「同年、同期、同学歴の従組員と非従組員との間に差別が存する以上、その平均によって比較し、非従組員の平均値を是正基準値として、それに合わせること。」というものであり、一方会社の主張は「各年度の昇給に関し、昇格試験合格率を労組の人と同率になるように合格者数を修正し、その修正した等級により、各年度の該当等級のB上ランクにより、本給是正を行う。」というものであった。

9月12日、和解調査の席上、中労委から「中労委事務局が中に入った作業委員会（構成…中労委事務局担当職員2名、会社側から人事部長・労務課長、従組側から執行委員

長・副執行委員長・書記長) を作る事が現段階における一つの解決策である。」という提案がなされ、以降、和解作業は、和解交渉委員会・小委員会から、この作業委員会に移ることになった。

同月26日、第1回の作業委員会が開かれ、以後、12月3日の第6回作業委員会まで、個人別の本給・本給加給、等級及び職位の格付けは是正について、従組・会社それぞれの案の対比及び解決のための調査等が行われた。

この作業委員会の成果を受けて、翌59年4月6日、中労委は、同58年の賃上げ後の、本給・本給加給、等級及び職位について個人別に是正した事務局案を示した。

この事務局案に対して4月13日、従組・会社ともにそれぞれの立場から一部修正した具体案を提出した。

その後、解決金の検討が行われ、労使双方の歩み寄りがみられたため、再度、作業委員会が開かれることになった。

同60年4月11日、作業委員会が開かれ、中労委から、同59年の賃上げ後の本給・本給加給、等級及び職位について、各個人別に是正した事務局案が示された。

同月22日の作業委員会では、さきの事務局案に対して労使双方が意見を述べたが、この時点での労使双方の主張には、まだ大きな開きがあった。

7月30日、和解調査が行われ、中労委から、和解勧告書が提示された。

しかし、8月22日に行われた中労委の調査の席上、会社が、和解勧告を受け入れられないと回答したため、同日をもって中労委の和解は打ち切りとなった。

これにより中労委の審問が再開され、10月23日をもって審問が終わり12月10日に最後陳述書が提出された。

なお、中労委での和解(昭和55年12月18日～同60年8月22日)の交渉の概要は以下のとおりである。

○中労委による和解調査	56. 1. 17～60. 8. 22	30回
○和解交渉委員会	56. 3. 12～58. 6. 22	46回
○小委員会	57. 1. 19～58. 1. 26	6回
○作業委員会	58. 9. 26～58. 12. 3	6回
	60. 4. 11～60. 4. 22	2回

## (2) 中労委の和解打ち切り後の自主交渉について

昭和61年1月15日、執行委員長等が、社長の自宅を訪問した折、社長から「銀行で話し合いをしよう。」「お互いに立場を白紙の状態ですることなら結構なことである。」という発言があった。

これを受けて同月20日、窓口交渉がもたれ、「中労委の命令が出るのをただ待っているのではなく、できるだけ従組と会社の自主交渉で早期解決を目指してみよう。」という合意に達し、自主交渉を再開することになった。

2月3日、自主交渉(交渉担当者…会社側は専務取締役・人事部長・人事二課長、従組側は執行委員長・副執行委員長・書記長)が開始され、交渉の進め方が討議された。

これにもとづき、2月17日から具体的交渉に入り、以後3月13日、25日と交渉が持たれ、4月8日に双方がそれぞれの具体案を次回の交渉までに提示しあうことになった。

その後、会社案が提示され、同月15日の自主交渉で検討された。

同月17日には従組案が提示された。

同月22日の自主交渉では、従組案・会社案の比較検討がされ、26日、5月6日と交渉が行われ、それぞれの案についての主張がなされ、歩み寄りがはかられた。

同月12日、会社側から、これまでの交渉経過を社長に報告し相談したいという話が出された。

同月16日、自主交渉の席上、会社から「社長と相談したが結論がでない。」という話があった。

同月21日、全相銀連のA5書記長が、和解問題について要請をしたい、ということで会社側と面談をした。

その後、6月17日に自主交渉の打開策を議題とする交渉がもたれた。

7月5日の自主交渉で、会社側は「会社の考えと従組の考えとの間には、なお隔りがあり、このままの状態で話し合っても、双方の考え方の一致を見いだすのは難しいこと」及び「中労委の和解勧告案では、労組との間に逆差別を生じる。したがって、勧告案を基本とした従組の考え方が変わらぬかぎり交渉を続けても仕方がないこと」の2点を理由として交渉打切りを申し入れた。

同月10日に、従組側の要請により、社長と執行委員長等が面談し、話し合ったが、双方の考えを主張するにとどまった。

その後、自主交渉は一応打切りとなったが、従組からの申入れ等により、8月4日、22日、9月2日と解決の糸口を見いだすための窓口交渉が行われ、その後も窓口交渉は続けられている。

また、会社側は、交渉の要求があれば再開する用意があるとしている。

### (3) 委任した外部の者の出席する団体交渉について

会社は、前記3(2)のとおり、団体交渉において「外部の者の出席は遠慮してもらいたい。」との主張をしており、昭和55年2月18日の本件申立て以降もその主張は一貫して変わっていない。

本件申立て後、従組は、同61年11月10日、賃金差別是正等の諸問題について、県評のA6争議対策部長及び全相銀連のA5書記長に交渉を委任した団体交渉を申し入れたが、これに対して会社は第三者の参加する団体交渉は従来同様遠慮願いたいとして団体交渉に応じなかった。

このように、本件申立て後、委任した外部の者が出席した団体交渉が開かれた事実はない。

以上の事実が認められる。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 申立人組合に関わる団体交渉について

#### (1) 当事者の主張要旨

##### ア 申立人

(ア) 会社が、従組の申し入れた昭和54年12月25日の団体交渉の開催及びその後の相当な期間内における団体交渉の開催について、業務多忙であること及び地労委命令について検討する暇がないことを理由に団体交渉に応じないばかりか、代替日も明確にしないまま、年末・年始の交渉は困難であると回答してきた。これは正当な理由

のない団体交渉拒否である。

- (イ) 会社は、交渉申入れ後、再審査請求中にも長期間にわたり和解交渉が行われており、実質的に交渉が行われてきたのであるから、地労委命令に関わる団体交渉を求める利益がないと主張している。しかし、正当な理由のない団体交渉拒否の事実があれば、時間の経過は問題にならないはずである。
- (ウ) 会社が、中労委の和解勧告を拒否し、和解が打切りとなって、差別是正の問題が解決しない以上、救済の利益はある。

#### イ 被申立人

- (ア) 従組から申入れのあった、昭和54年12月25日開催の団体交渉に応じなかったのは、同日が1年で最も多忙を極める時期であったこと、また、12月24日に命令が出され、議題について十分検討する暇もなかったことからである。
- (イ) 昭和55年1月14日には、同議題については、誠意をもって団体交渉に応じているのであるから、従組が主張するような団体交渉拒否の事実はない。
- (ウ) 団体交渉申入れがあつてから、再審査請求中において、長期間にわたり、中労委が中に入つての和解交渉や自主交渉が行われたのであるから、いまさら救済を求める利益はない。

#### (2) 当委員会の判断

ア 会社が、従組から申入れのあった、昭和54年12月25日午前10時から開催の地労委命令を議題とする団体交渉に応じなかったことは、前記認定した事実3(1)アのとおりである。

しかして、その理由とする「業務多忙」の点についてみると、一般に年末は銀行業務が多忙を極めることについては周知のことであるが、交渉担当者である人事部長等がこの時期まったく団体交渉に時間を割くことができないほど、緊急を要する業務がほかにあつたとする疎明もないことから、にわかになんかこれを認めることはできない。

また、次の理由とする「検討する暇がない。」との点についてみると、確かに地労委命令の交付のあった翌日の、しかも午前10時にこれを議題とする団体交渉を求めることは、会社の組織として検討し対処するにはあまりにも時間が接着し過ぎていることからみて「検討する暇がない。」との回答にも一応無理からぬものがあつたともいえる。

しかし、会社としては、中労委に翌26日に再審査の申立てをしていることでもあり、これらを勘案すれば、代替日を提案するなど誠実に対応すべきであつた。

イ さらにその後、翌55年1月14日には、前記認定した事実3(1)イのとおり、団体交渉が行われたことは認められるが、当日の交渉は会社が中労委に再審査を申し立てたことを理由に実質的な交渉に入らなかつたものである。

中労委で係争中の紛争についても、労使間の団体交渉によって、紛争の解決をはかることは労使関係にとって望ましいことであり、団体交渉事項たりうるものであるから、この態度は、誠実に団体交渉に応じたといえるかについて疑問なしとしない。

ウ しかしながら、その後の中労委での審査中において、前記認定した事実4(1)のと

おり、地労委命令に関連して、昇給・一時金、昇格及び職位に関する従組員と労組員との格差是正のため、交渉委員会等を作り、長期間にわたり交渉を重ねてきたことが認められるのである。

エ 中労委の審問終結後においても、前記認定した事実4(2)のとおり、中労委命令をただ待っているのではなく、自主交渉で解決しようと努力してきたことを窺い知ることができる。

この自主交渉も、双方の主張が相容れず、打切りとなったのであるが、その後においても、窓口交渉を重ね、会社は、団体交渉を要求されれば応ずる用意があるとしている。

オ 以上のとおりであるから、団体交渉を命ずる必要は認められないものと判断する。

## 2 委任した外部の者の出席する団体交渉について

### (1) 当事者の主張要旨

#### ア 申立人

(ア) 従組から昭和55年1月22日、文書をもって、県評・沼津地区労の代表に交渉を委任した団体交渉の申入れに対し、会社が、外部の者の出席は遠慮してもらいたいとして、交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否である。

(イ) 会社は、従前、労使間において第三者の出席は認めないという慣行が確立しているとするが、このような慣行は存在せず、過去において組合の委任を受けた第三者が交渉に出席したことさえある。会社が交渉を拒否し続けているにすぎない。

(ウ) 会社は、第三者が交渉に出席しても、会社内部の実情に精通していないため、その役割を果たし得ないとするが、委任された交渉員が十分な役割を果たすかどうかは委任した組合が判断することである。

(エ) 会社は、すでに中労委に再審査申立てをしたので交渉をする必要がないと主張するが、再審査申立てをしても、そのことによって交渉をする余地なくなるわけではない。

#### イ 被申立人

(ア) 昭和55年1月22日の文書による申入れは、県評・沼津地区労の受任者各1名が出席するものであるが、従組と会社との間には、従前、従組と会社間のみにおいて団体交渉を行い、第三者の出席は認めないとの慣行が確立しており、事実、第三者が交渉委員として委任を受けて出席するようなことはなかったのであり、今回の申入れは、従来の慣行に反した唐突な申入れであった。

(イ) この団体交渉の申入れは、従組と会社間に存在する特別な「二組合員間における賃金差別の有無とその理由」をめぐる地労委命令の履行を求めることを議題とするものであって、上部団体等の所属者といえども、会社内部特有の問題に精通するものではなく、団体交渉に出席しても十分な役割を果たし得るものとは期待し得ない。

(ウ) 交渉議題である地労委命令に対しては、すでにこれを不服として、中労委に再審査の申立てをなし、団体交渉によってではなく法律的に命令の当否を争う手段によって解決する意図であることを明確にしていた。

(エ) 上記(ウ)の主張が認められないとしても、中労委の再審査中の自主交渉をはじめ、最近の自主交渉において、十分交渉をし尽くしており救済の利益はない。



## (2) 当委員会の判断

ア 会社は、申立人組合が県評・沼津地区労の代表に交渉を委任した昭和55年1月22日の団体交渉の申入れに対し、第三者の出席は遠慮願いたいとして、これに応じなかった。

以下、これについて判断する。

労使間において、長年にわたり第三者の出席した団体交渉が開かれなかったとしても、労働組合の委任を受けた者が団体交渉の権限を有することは、労働組合法第6条で認められているものであり、また、組合の交渉委員としてだれを選任するかは、委任する側の申立人組合の決定に委ねられるべきことであるから、これを理由に拒否することは正当でない。

イ 会社は、交渉議題である地労委命令に対しては、すでにこれを不服として中労委に再審査申立てをなし、団体交渉によってではなく中労委で解決する意図であることを明確にしていたと述べているが、労使間の問題はもともと自主的な団体交渉によって解決すべきであるから、中労委に再審査申立てをしたからといって、会社に団体交渉の応諾義務がなくなるものではない。

ウ また、会社は組合との間で十分交渉を尽くしているから、救済の利益はないと主張しているが、前記認定した事実4(1)及び(2)のとおり、申立人組合との間に交渉が重ねられてきたこと、交渉が妥結に至らずいったん打ち切られた後においても、なお、解決の糸口を見いだすための窓口交渉が続けられていること、さらに、交渉の要求があれば再開する用意があるとしていることなどからすれば、本件についての団体交渉を行う余地の存することは明らかであり、このような会社の主張は採用することができない。

エ しかも会社が、一貫して第三者に委任された交渉に応じない態度を取り続けきたこと、そして、現在でも同様の申入れがあった場合には応じようとしていないことは、前記認定した事実4(3)のとおり、明らかである。

以上のことから判断して、被申立人が、県評・沼津地区労に委任された団体交渉を、第三者が出席することを理由として拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

なお、申立人組合は本件団体交渉の拒否につき、不当労働行為であることの確認を求めているが、不当労働行為制度の趣旨から、このような救済は適切でなく、また、謝罪文の掲示をも求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りる。

## 3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和62年6月15日

静岡県地方労働委員会  
会長 土 屋 連 秀