

北海道、平元不4、平2.2.9

命 令 書

申 立 人 厚岸信用金庫職員組合

被申立人 厚岸信用金庫

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成元年2月10日に申し入れた就業規則の変更に関する団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人と誠意をもって団体交渉を行わずに、一方的に労働条件に関する就業規則を変更したりして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の陳謝文を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板にかい書で墨書し、被申立人の本店正面玄関の見やすい場所に、命令交付の日から7日以内に10日間継続して掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

当金庫が、貴組合と誠意をもって団体交渉を行わずに、一方的に労働条件に関する就業規則を変更したことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると北海道地方労働委員会で認定されました。

ここに、深く陳謝しますとともに、今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

平成 年 月 日（掲示する初日を記入すること。）

厚岸信用金庫職員組合

執行委員長 A 1 様

厚岸信用金庫

理事長 B 1

理 由

第 1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人厚岸信用金庫（以下「金庫」という。）は、昭和13年5月厚岸信用組合として発足し、その後、信用金庫法（昭和26年法律第238号）に基づき、昭和28年5月厚岸信用金庫に改組し、肩書地に本店を、釧路市、厚岸町、浜中町、標茶町及び音別町に8支店を有し、従業員94名を有する金融業を営む法人である。

(2) 申立人厚岸信用金庫職員組合（以下「組合」という。）は、昭和41年12月25日、金庫の本店及び支店に勤務する従業員をもって結成された労働

組合で、組合員40名を有する。

なお、組合は、上部団体として、全国信用金庫信用組合労働組合連合会及び厚岸地区労働組合協議会に加盟している。

2 団体交渉の経過

(1) 昭和59年6月27日、組合及び金庫は、当委員会の同年道委不第17号事件において、「金庫は、賃上げその他労働条件の改定にあたり事前に組合と十分に協議する。」旨の和解協定を結んだ。

(2) 昭和63年、労働省は、「労働時間短縮推進計画」を策定し、「完全週休二日制の普及促進などに重点を置いて労働時間短縮を進め、平成4年度までに週40時間労働制を実現し、年間総労働時間を1,800時間以内に短縮する。」との方針を打ち出した。

これに基づいて、昭和63年10月21日、信用金庫法施行令（昭和43年政令第142号）が改正され、平成元年2月1日から毎週土曜日を休日とすることが定められた。

(3) 昭和63年11月18日、年末臨時給を中心とした団体交渉の際、金庫の総務部長B2は、前項の信用金庫法施行令の改正に伴う週休二日制実施の際の対応として、未決定であるが、変形労働時間制の採用、月1回の土曜出勤、平日の勤務時間の延長を考えている旨述べた。

(4) 同年12月7日、組合は、金庫に対し、週休二日制の実施に伴い、変形労働時間制の導入はしないこと、土曜を休日とすることなどの確認を求めて文書で申し入れた。

(5) 平成元年1月10日ころの午後5時過ぎ、金庫の総務部次長B3は、残務整理をしていた組合の執行委員長A1を呼び、「週休二日制への対応について（基本的な考え方）」と題する文書を交付した。その内容は、同年2月第1週からの民間金融機関の全土曜日休業の実施に伴い、「ア. 年間総労働時間を3時間35分短縮する。イ. 1箇月変形労働時間制を採用し、(ア)毎月初め、毎週初め、毎月の最終前及び毎月の最終営業日の各特定日の終業時刻を午後5時50分とし、現行より50分延長する。(イ)毎月の最終土曜日を就業日とし、終業時刻を午後2時00分とする。」というものであった。

(6) 同年1月23日、金庫は、組合に対し、新旧就業規則の対照表を添付して、前項の文書とほぼ同旨の就業規則変更を同年2月1日から実施する旨通知するとともに、就業規則の変更を決定した旨を各部店長あて通知した。

(7) 同月26日、組合は、金庫に対し、就業規則変更の決定通知を撤回し、完全週休二日制を無条件で実施することを求める申入書を提出するとともに、労働条件の変更について団体交渉を行うことを文書で要求した。

(8) 同月28日、団体交渉が開かれたが、金庫は、「週休二日制に係る就業規則の改定は、1月23日に既に決定しており、しかも内容は労働条件の改善であるから、協議はしない。」などと述べて、就業規則の変更について

組合と交渉を行う姿勢を示さなかった。

(9) 同年2月1日、金庫は、就業規則の変更を実施した。

なお、この就業規則の変更については、年間総労働時間の短縮となるか否か、また、時間外手当の減少による賃金低下を招くか否かなどをめぐり労使間において見解の対立がある。

(10) 同月3日、組合の申入れにより、団体交渉が開催されたが、金庫は、「前回回答したとおり、就業規則の改定については、協議するつもりはない。」などと述べ、10数分後退席し、団体交渉は終了した。

(11) 同月10日、組合は、金庫に対し、就業規則の変更について団体交渉を行うよう申し入れたが、金庫は、「就業規則の改定は既に決定しているので協議には応じられない。」などと述べ、その後、組合は、金庫に対し、就業規則変更に関する団体交渉の申入れをしたが、金庫は、本件結審時までその団体交渉に応じていない。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人は、被申立人が、申立人の申し入れた就業規則の変更に関する団体交渉に誠意をもって応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、また、申立人と十分協議することなく就業規則を変更して平日の就業時間延長、月の最終土曜日の就業などを伴う週休二日制を実施したことは、組合の運営に対する支配介入であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張し、誠意ある団体交渉の応諾、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

(2) これに対し、被申立人は、団体交渉には誠実に対応したものであり、就業規則の変更も正当であると主張して、不当労働行為の成立を否認し、棄却の命令を求めている。

2 団体交渉拒否について

(1) 第1の2の(8)、(10)及び(11)で認定したとおり、被申立人は、就業規則の変更に関する申立人の団体交渉申入れに対し、平成元年1月28日には、「就業規則の改定は既に決定しており、また、労働条件の改善である。」などと述べて交渉を行う姿勢を示さず、同年2月3日には、「前回回答したとおり。」などと述べて10数分で退席し、さらに、同月10日の申入れに対しては、同様のことを述べて団体交渉を拒否し、その後、本件結審時まで就業規則の変更に関する団体交渉に応じていない。

団体交渉は、労働条件に関し、労使合意を達成する手段であるから、使用者は、誠意をもってこれに対応する義務がある。

したがって、申立人が交渉の必要を認めて団体交渉の申入れをしたのに対し、交渉事項について上述のことを述べるだけで実質的に交渉に応じない被申立人の態度は、正当な理由がない限り、団体交渉拒否に当たると言わざるを得ない。

(2) ところで、被申立人は、団体交渉を拒否する理由として、ア．被申立人は、就業規則の変更を決定する前に、その基本的な考え方を申立人に示したにもかかわらず、申立人は、団体交渉を求めることをせず、むしろこれを回避する態度を取ったものであること、イ．申立人は、被申立人が、就業規則の変更を決定し、従業員に周知させる方法を取った後に、初めて、団体交渉を申し入れており、しかも、就業規則変更の白紙撤回、週休二日制の完全実施など被申立人が到底容認し得ない要求をしていること、ウ．就業規則の変更は、週休二日制の実施に伴うもので、総労働時間は増加せず、全体的には従業員にとって利益となるものであることなどを主張している。

(3) しかしながら、本件就業規則の変更は労働条件の変更であり、被申立人は、申立人から団体交渉の申入れがなくとも、むしろ被申立人自ら申立人に十分な協議を求めるべきであると解するのが相当であるから、被申立人の上記の主張は、いずれも団体交渉を拒否する正当な理由とはなり得ない。

したがって、被申立人が、申立人の申し入れた就業規則変更に関する団体交渉に応じないことは、団体交渉拒否と認められ、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断する。

3 支配介入について

被申立人が、申立人の申し入れた団体交渉を拒否して、一方的に労働条件に関する就業規則の変更をしたことは、組合の存在を無視し、その弱体化を意図する支配介入にも当たると認められ、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断する。

4 以上のとおりであるから、主文のとおり命令することが相当であると判断する。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成2年2月9日

北海道地方労働委員会
会長 二宮喜治