

岩手、平元不 1、平2.5.19

命 令 書

申 立 人 岩手信用組合職員組合

被申立人 岩手信用組合

主 文

被申立人は、申立人に対し、本件命令書交付の日から7日以内に、下記文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

岩手信用組合職員組合

執行委員長 A 1 殿

岩手信用組合

理事長 B 1

当信用組合が、昭和63年11月26日に貴組合員らに対し、警告書を交付したこと及び当信用組合細浦支店長が、同月28日に同支店勤務の貴組合員らに対し、一斉ランチに参加しないように働きかけたことは、今般岩手県地方労働委員会において、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認定されましたので、当該警告を撤回すると共に、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人岩手信用組合（以下「信用組合」という。）は、昭和33年10月10日に設立され、中小企業等協同組合法に定める信用協同組合の業務を営む金融機関で、肩書地に本店を置き、盛、高田、細浦、三陸の4支店を有し、本件申立て当時、出資金約2億5,000万円、従業員数71名である。

なお、信用組合のB1理事長（以下「B1理事長」という。）は、昭和62年7月に信用組合の常勤顧問、同年9月に理事、昭和63年5月27日に理事長に就任した。

(2) 申立人岩手信用組合職員組合（以下「職員組合」という。）は、昭和44年7月6日に信用組合の職員で結成された労働組合で、全国信用金庫信用組合労働組合連合会に加盟し、本件申立て当時の組合員数は64名である。

(3) 会社には他に、平成元年3月24日に結成された岩手信用組合従業員組

合（以下「別組合」という。）があり、結成時の組合員数は15名である。
2 本警告書事件発生以前の経緯

(1) 信用組合の経営状況等

ア 信用組合は、経営の悪化から昭和61年2月に決算承認組合に指定されて以来、1年に1ないし2回、経営改善計画の進捗状況を県に報告していた。

昭和63年度上期の仮決算では、信用組合設立以来初めて約1,700万円の赤字となり、昭和63年10月22日、県に対してその旨報告した。

イ 同年10月27日に開かれた部店長の会議において、B1理事長は、各部店長に対して上記仮決算を示すとともに、経営状況が厳しいということについて各所属職員に周知するよう指示し、翌28日、各部店長は、朝礼でその趣旨を伝えた。

ウ 同年11月14日に開かれた信用組合の第6回理事会において、昭和63年度上期の仮決算について報告が行われ、本決算で赤字を解消し利益を上げるために、業務の見直し等を行い、昭和63年度下期及び昭和63年度全体の経営見通しを立てることが決定された。

エ 上記理事会の決定を受けて、同年11月17日に開かれた常務会において、昭和63年度下期の経営見通し案が提出されたが、この案では、昭和63年度下期は、約2,400万円の赤字となるものであった。

なお、同案には昭和63年度の年末賞与（職員組合は、賞与を「臨給」と称している。）として、3.5か月分が計上されていた。

(2) 賞与の妥結状況等

ア 期末賞与の妥結状況

信用組合における期末賞与の過去の妥結状況は、昭和48年度から昭和58年度までは概ね「1.0か月分」であったが、昭和59年度から昭和61年度までの3か年度分は、昭和62年6月23日に一括妥結し、各妥結状況は、昭和59年度から順に「0.5か月分」、「0.75か月分」、「1.0か月分」であった。

昭和62年度期末賞与について、職員組合は、「1.5か月分」の要求を行ったのに対し、信用組合は、経営の悪化を理由に「0.5か月分」の回答を行い、両者の主張は平行線をたどり、職員組合が「昭和63年度年末臨給要求書」を提出した昭和63年11月18日においても、昭和62年度期末賞与は未妥結であった。

イ 年末賞与の回答状況

信用組合は、年末賞与について、昭和55年度から59年度までは、職員組合が求めた回答指定日に回答していた。

しかし、昭和60年度は、職員組合の回答指定日が12月5日であったのに対し、信用組合の回答は12月6日であり、昭和61年度は、職員組合の回答指定日が11月29日であったのに対し、信用組合の回答は理事長出張という理由により12月1日に行われ、昭和62年度は、職員組合

の回答指定日が11月24日であったのに対し、信用組合の回答は役員が全員揃わないという理由により11月28日に行われた。

(3) 団体交渉のルール化等

ア 信用組合の団体交渉では、信用組合から理事長以下4名程度が、職員組合から執行委員を中心に12、3名が出席し、前回の団体交渉から継続している事項、緊急を要する事項等がその都度、議題として取り上げられていた。

また、次回の団体交渉の期日は、直前の団体交渉の中で決められていた。

イ こうした団体交渉の進め方に対し、信用組合は、昭和61年5月、前理事長在任中に、団体交渉のルール化と労使協議会設置に関する案を職員組合に示したが、労使間で具体的な内容の検討に入らないまま、棚上げ状態が続いていた。

B 1 理事長の就任後、信用組合は、人事異動の内示期間、特別休暇等に関する労働協約を解約し、団体交渉のルール化等については、今後効率的かつ実質的な団体交渉を行う場合には、一定のルールを作る必要があるなどとして、昭和63年11月1日、下記「団体交渉に関する覚え書(案)」及び「労使協議会に関する覚え書(案)」を職員組合に提案し、団体交渉のルール化と労使協議会の設置について、同月18日の団体交渉で交渉したいので検討するよう求めた。

団体交渉に関する覚え書(案)

1. (省略)
2. 団体交渉で扱う事項は、給与、賞与、労働時間、休日、休憩等労働条件に関する事項とし、経営権に属する事項・管理運営事項については特別に設置する労使協議会(仮称)に於いて協議する。
3. 信用組合又は職員組合は、相手方から団体交渉の申し入れがあった場合には、これに応じなければならない。ただし、正当な理由がある場合にはこの限りではない。
4. 団体交渉の申し入れがあった場合、信用組合は総務部長又はそれに代わる者、職員組合は書記長又はそれに代わる者の間で協議し、団体交渉の日時・場所・交渉事項を決めるものとする。
5. 交渉委員は双方とも5名程度とし、信用組合の交渉委員は信用組合役員及び管理・監督の地位にある者より信用組合がこれを定め、職員組合の交渉委員は原則として職員組合の中から職員組合がこれを定める。
- 6～8. (省略)

労使協議会に関する覚え書(案)

1. (省略)
2. 労使協議会に於いて協議する事項は経営権に属する事項、管理・

運営に関する事項とし、信用組合が必要と認めた事項及び職員組合が提起する事項とする。

3. 労使協議会の構成は、信用組合より代表理事、常勤理事及び本部部長とし、職員組合は四役及び、職員組合員とし各々5名以内とする。

4. (省略)

5. 労使協議会は、各4半期毎に1回、年4回定期的に開催する。ただし、一方から申し出がある場合には、臨時に開催することができる。臨時開催の申し出に当たっては、日時・場所・協議事項を付して申し出るものとする。

6. (省略)

3 本警告書事件の経緯

(1) 昭和63年11月18日(金)午後4時30分から、信用組合本店3階会議室において、第12回団体交渉が開かれ、信用組合からB1理事長、B2専務理事(以下「B2専務」という。)、B3常勤理事総務部長(以下「B3部長」という。)他1名が、また、職員組合からA2執行委員長(以下「A2委員長」という。)、A3副委員長(以下「A3副委員長」という。)、A4副執行委員長(以下「A4副委員長」という。)、A1書記長(以下「A1書記長」という。)他6名が出席した。

冒頭、信用組合が、「11月1日に提案していた団体交渉の持ち方、労使協議会について話し合いたい。」などと述べたところ、職員組合は、「団体交渉の前に年末臨給の要求書を出したい。」などと述べ、「①要求額3.85か月、②回答指定日 11月21日、③支給日 12月9日」を内容とする要求書を信用組合に提出した。職員組合は、「今、回答してはどうですか。」と述べたのに対し、信用組合は、「検討してから後で回答する。」と答えた。

次いで、職員組合は、「団体交渉は従来どおり進めたい。それよりも職員組合としては臨給が未解決であり、それを進めたい。」と述べ、部店長が朝礼の際に「赤字が出た。」と話したことに関連して、「1,700万円の赤字は、我々の労働条件に影響する。当然、臨給だって左右される。赤字原因は何か。」などと追求したが、これに対し、信用組合は、経営権に関する事項であるので、まず、新たな団体交渉ルールを決め、労使協議会を設置して、その問題を話し合いたい旨答えた。

こうした話し合いが続けられた後、午後7時頃、職員組合が、「これで終了したいが、次回の団交は。」と述べたところ、信用組合は、「今は決められない。団交ルールを確立してからだ。」と答えた。さらに職員組合が「それは、実質的な団交拒否ではないか。」と質したところ、B1理事長は、「団交回避なら団交回避と受けとって構わない。」と答え、この日の団体交渉は終了した。

(2) 年末賞与の回答指定日の同年11月21日(月)、信用組合は、職員組合に

対し、業績の見直し、経費支出の点検作業中であることを理由に、回答を同月29日まで延期するよう文書で申し入れた。

- (3) 同年11月22日、A 2 委員長、A 4 副委員長及びA 1 書記長は、信用組合本店2階応接室で、B 2 専務とB 3 部長に対し、前日の信用組合の年末賞与に関する回答延期申入れについて、「当局の理由は、不断に対策を立てているべきものであり、時間を要するものとは言い難い。これまで春闘回答の延長はあったが、臨給回答は指定日通り回答されており、労使間の慣行と正常な労使関係を醸成してきたものである。今回の延長はこのことに水を差すものであり、労使関係を悪化させる意図が強く出ている。11月29日まで回答延長したことに抗議する。ただちに回答を示せ。」とする抗議文を手渡し、約20分間、両者の間に応酬があった。

この中で職員組合が、「検討するということは、要求書にそった回答を出すための検討なのか。そういうわけであれば待たないわけではない。大体、予算で6.5か月計上しているのに、回答延期するということは、それ以上の回答か削減しかない。今回は要求にそった回答なのか。」などと質したところ、信用組合は、「そういうわけでもない。」などと答えた。また、職員組合が、「経費の点検と言うけれど、人件費なのではないか。」などと質したところ、信用組合は、「まあ、それもあがるが。」などと答えた。

- (4) 同年11月24日午後8時50分頃、職員組合は、団体交渉を行っても進展が期待できないなどとして、支店長協議会を開いていた信用組合に対し、下記文書により、争議行為を通告した。

なお、職員組合は、同月17日の臨時大会で年末賞与に係る争議権を確立していた。

岩手信用組合 理事長 B 1 殿 1988年11月24日 全信労岩手信用組合職員組合 執行委員長 A 2 争 議 行 為 通 告 書 1988年11月25日(金)正午より無期限で、下記の争議行為を行うので、 通告する。 記 1. 銀行、農協、漁協、郵便局への持ち出し、受払業務拒否 1. 手形交換持ち運び業務拒否 1. 店舗、金庫のカギ管理、所持の拒否 1. 本支店勘定受送達業務拒否 1. 11月29日(火)正午より午後1時まで一斉ランチ 以 上

- (5) 同年11月25日正午から、職員組合は、年末賞与に関する即時回答及び

要求貫徹の目的で、前記通告どおり、次のアからエのような、いわゆる4点セットの争議行為に無期限で入った。

ア 朝夕における銀行等と信用組合間の現金運搬業務の拒否

イ 本店及び高田支店における手形及び小切手等の手形交換所への運搬業務拒否

ウ 代理職以上の職員による朝夕の店舗及び金庫の鍵の開閉業務の拒否

エ 朝夕の本・支店間の書類運搬業務の拒否

なお、職員組合が拒否したこれらの業務は、概ね一人ないし二人で、30分ないし1時間要するものであり、このような態様の争議行為は、従前から行われており、信用組合は、管理職及び理事で上記業務に対応してきた。

(6) 同年11月26日、B 1 理事長は、この争議行為に対して、下記1の「警告書の職員配布について」の指示を発し、各部店長を通じて、下記2の「警告書」を職員組合員全員に交付させた。

また、B 1 理事長は、当該警告書の交付結果と各所属職員の争議行為の参加状況を文書で報告するよう指示した。

(記 1)

[緊急指示]

昭和63年11月26日

各 部 店 長 殿

理事長 B 1

警告書の職員配布について

この11月25日正午より行っている一連の争議行為は、判例にてらし正当な争議権の行使とはいいがたいので、別紙警告書を全職員に直接速やかに配布されたい。

記

1 判 例

浦和地裁（昭和35年3月30日判決）

「団体交渉を1回も経ないで要求事項を使用者に突きつけると同時に争議行為に入るといふようなことは一般に正当な争議権の行使とはいえない。」

2 経 過

イ. この11月18日(金)の第12回団交の開催前に於いてA 2 委員長が「本年度臨給の要求書」を提出した。

その席上、経営者側はそれに対する回答もしていないし、要求項目についての交渉もしていない。

ロ. 職組側は、11月21日(月)を「回答指定日」として要求したが、組合側は同日日付をもって「下期の見通しをたてるため、資料の整理検討を行っている過程なので、その結論が出るまで具体的には11月29日(火)まで回答を延期する」旨、文書で回答した。

ハ. 11月22日(火)職組側は回答延期に対する抗議文と全信労東北地協
所属単組等の同主旨抗議電5通を組合側に手交した。

ニ. 11月24日(木)夜、午後8時50分支店長協議会の最中、別紙「争議
通告書」を手交。

3 理由

以上の経過から、上記判例に該当する争議行為と認め、正当な争議
権の行使といいがたいので、その主旨を所属職員に周知されたい。

(記 2)

警 告 書

殿

岩手信用組合職員組合が昭和63年11月25日正午より行っている争議行
為は、判例にてらし、次期団交が開かれるまでは正当な争議権の行使と
はいい難い。

したがって、争議行為に参加することは、岩手信用組合就業規則に違
反するので警告する。

昭和63年11月26日

岩 手 信 用 組 合
理 事 長 B 1

(7) 同年11月28日午前8時50分頃、信用組合のB4細浦支店長(以下「B
4支店長」という。)は、同支店の朝礼の際、職員組合員8名に対し、「警
告書は当局の指示にもとづいてやっている。判例からいっても正当とは
言いがたい。明日の一斉ランチに参加しないでもらいたい。明日の場合
に限り正午から午後1時まで一斉に昼食をとった者については争議行為
を行ったものとみなす。」などと発言した。

(8) 同日、職員組合は、信用組合に対して、次のような「11月26日付『警
告書』に対する抗議」と題する文書を手交した。

岩手信用組合

1988年11月28日

理事長 B 1 殿

全信労東北地協
岩手信用組合職員組合
執行委員長 A 2

昭和63年11月26日付「警告書」に対する抗議

昭和63年11月24日付「争議行為通告書」による争議は、「正当な争議行
為とは言い難く、争議に参加することは就業規則に違反する」として貴
殿より全組合員個々に文書にて警告の通知があった。

私たちが11月25日より行っている争議は、9月の仮決算で一千七百万
円の赤字が出たことを理由にさかんに危機宣伝をしてきていること、年
末臨給の回答が回答指定日に「業務の見通し、経費の点検をするため」
などの理由で延期されたことがいまだかつてなかったこと、昭和62年度
期末臨給が前年実績1.0カ月から0.5カ月と不当な50%削減回答によって

未だに解決しておらず支給されていないこと、こうしたことから十数年来実績となっている年末臨給3.5カ月までが削減されるのではないかとの強い危惧から、要求に誠意をもって回答されることを望む強い意志表示としてのもので、11月17日の大会で確立したスト権を背景とする正当なものである。

この争議行為に対して就業規則に違反する旨の警告書は的外れの言語道断のもので、労働組合の団結を乱すことをねらいとするなにもものでもないことがもはや明白であり、ましてやその警告書を個々人宛に通告していることは不当労働行為に当たるものである。

私たちは、このようなことに大きな怒りをもつものでありここに強く抗議をする。

以 上

(9) 同日、信用組合は、昭和63年度年末賞与について2か月で回答することを決定し、職員組合に対して、「①回答額 2か月、②支給日 12月9日」を内容とする年末賞与の回答を行った。

(10) 同年11月29日正午から午後1時まで、職員組合は前記11月24日の通告どおり、一斉ランチによる争議行為を実施した。

この争議行為には、5名の職員組合員が参加しなかった。

なお、この5名はその後、別組合の結成に参加した。

4 本警告書事件以後の経緯

(1) 昭和63年12月1日午後5時5分から、信用組合本店3階会議室において、第13回団体交渉が開かれ、信用組合からB1理事長、B2専務、B3部長他1名が、また、職員組合からA2委員長、A3副委員長、A4副委員長、A1書記長、他9名が出席した。

冒頭、信用組合が団体交渉の持ち方、年末賞与の2か月回答などについて説明に入ったところ、職員組合は、次回の団体交渉期日の決定を求めた。その際、B1理事長は、「次回団体交渉日時はここで決定できない。」「総務部長と書記長の間で予備交渉を持って決めてもらいたい。」などと述べ、職員組合から、「あなた方は新しいルールを主張していますよね。それが決まるまではどうするんですか。」と尋ねられたのに対し、「何回も申し上げているように、決まるまでは私たちの主張に沿った行動をとる。」と答えた。

次に、職員組合は、人件費の削減に関する資料の提出を求めたところ、信用組合は、後で提出する旨答え、後日、「昭和63年度下期総合予算表」等を提出した。

なお、信用組合と職員組合は、その後、平成元年1月26日に本件不当労働行為救済申立てが行われるまでの間、昭和63年12月14日、昭和64年1月5日、平成元年1月18日と3回の団体交渉を行ったが、年末賞与について進展はなかった。

(2) 職員組合は、昭和63年12月2日及び同月8日に一斉ランチによる争議

行為を実施するとともに、同月9日に信用組合の団体交渉拒否の態度に対して抗議し、同月27日には、信用組合に年末賞与の上積み回答を申し入れた。

(3) 同年12月6日、信用組合は、昭和63年度下期の経営見通しに係る最終案を作成し、昭和63年度年末賞与を2か月とすることなどにより、赤字を回避できるという結論に達した。

(4) 同年12月16日、信用組合は、年末賞与に係る2か月分の賞与の仮支給希望者を募り、同月23日、希望した約20名の職員に支給し、また、同月27日には第2次募集を行った。

一方、職員組合も同月16日、信用組合回答の2か月相当額について、職員組合員に対し、無利子の借入希望を募った。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張要旨

ア 被申立人は、申立人が昭和63年11月25日正午から行っている争議行為につき、当該争議行為は正当な争議行為とは言い難い旨記載のある理事長B1名の同月26日付警告書を各部店長を通じて、申立人組合員全員に交付し、また、被申立人のB4支店長は、同月28日午前8時40分からの同店の朝礼の席上、同店勤務の申立人組合員8名に対し、明日の一斉ランチに参加しないでもらいたい旨の発言をした。

この警告書交付及びB4支店長発言は、申立人組合員に対し、争議行為不参加を働きかけ、申立人の団結を乱すことを目的としてなされた行為であり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 申立人の本件争議行為は、次のような状況の下で、争議行為やむなしとの判断にたって行われたものであり、かかる事情の下で行われた本件争議行為は正当な争議行為であって、争議権の濫用と評価し得るものでないことは明らかである。

(ア) 次の理由により、団体交渉を尽くしても交渉の進展が期待できず、妥結が容易に予測し難い状況にあった。

a 昭和62年度期末臨給について、その後団体交渉は継続していたものの、昭和63年11月に至っても、なお妥結をみていなかった。

b 被申立人は、昭和63年度仮決算の結果、1,700万円もの大幅な赤字となったとして、その説明も、資料の提供も行わず、ただ「大変厳しい状況である」旨繰り返し発言した。

c 被申立人は、申立人の昭和63年度年末臨給要求書の回答指定日を、業績見通しの点検作業中であることを理由に延期するよう申し入れ、それに対する申立人の抗議に対し、曖昧な返答に終始した。

(イ) 次の理由により、実質的な団体交渉自体を望み得ない状況にあった。

a 被申立人は、昭和63年11月1日、団体交渉のルール化等を申立人に申し入れ、同月18日の団体交渉の席上で、これらの協議が先決事項であるとの姿勢を取り続けた。

b 被申立人は、同月18日の団体交渉において、次回の団体交渉期日の決定を拒否したが、これは、従来の労使慣行からすれば、団体交渉拒否に等しい。

(ウ) 年末臨給に関しては、従前から、申立人は、11月中旬から末にかけて要求書を提出し、要求書の提出日の翌日ないし4日後を回答日として指定してきた。これに対し被申立人は、ほとんど回答指定日に回答を行っており、いわばこれが労使慣行となっていた。

のみならず、仮決算は、10月中旬に集約されており、経営状況を十二分に把握、検討することができていたことを併せ考えると、被申立人の本件年末臨給要求に対する回答延期並びにその理由は、これまでの労使慣行に反し、到底納得できるものではなく、「業績の見直し、経費支出の点検作業中」を理由とする回答延期申し入れは、時間稼ぎのための単なる回答引き延ばしと判断せざるを得なかった。

ウ 申立人が本件争議行為により拒否した業務は、管理者において十分に行いうるものであり、一斉ランチについては、本部からの応援を受けて十分対応できるものである。

実際にも、申立人はこれまでも、本件争議行為と同様の態様で争議行為を行ってきており、被申立人も上記の如き対応を行ってきたものである。本件争議行為の態様は何ら激烈なものではない。

エ 本件争議行為は、11月25日の正午から行うことを、前日24日に通告した上で行っており、なんら抜き打ち的に行われたものではない。

オ 現理事長は、その就任直後から労使協定のほとんどを一方的に破棄し、また就業規則を一方的に変更するなど、申立人に対し攻撃的とも思われる態度を鮮明にするに至った。のみならず、団体交渉のルール化の名のもとに団体交渉の形骸化を企図し、さらに団体交渉のルール化等に応じなければ団体交渉には応じられないとの姿勢を示し実質的に団体交渉を拒否するに至った。本件は、まさに、かかる労使関係の変化ないし推移の中で発生したものであり、かかる対立的構造を深めていた労使関係を抜きには本件の本質を理解することは出来ない。すなわち、本件における被申立人の行為は、被申立人の申立人に対する攻撃ないし敵視に基づいて行われたものであり、かかる労使関係を通して本件を見ると、被申立人の不当労働行為意思是極めて明確に看取しうるものである。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 申立人は、年末臨給に関してそもそも時間的に不可能な回答要求を突き付けたうえ、被申立人がやむを得ず期限の延期を申し入れるや、申立人自らは全く団体交渉等の機会を得ようとしないうちに、専ら抗

議の姿勢のみを示して抜き打ち的に行われたものであり、このような争議行為は争議権の濫用であって、労働法上違法な争議行為である。

イ 申立人は、本件争議行為に訴えるに当たり、団体交渉を尽くさないことが真にやむを得ない事情があったと主張するが、次のとおり、そのいずれもが申立人の一方的・独善的な主張であり、何ら斟酌するに足りない。

(ア) 容易に妥結できる客観的状況になかった旨の主張について

a 被申立人は、昭和63年10月下旬に出された昭和63年度上期決算において、被申立人30年の歴史の中で初めて1,700万円という多額の赤字となり、そのため早急に再建に向けての今後の経営見通しをまとめるべき必要性に迫られていたものであり、容易に妥結しえない状況というのも、主として申立人側があえて現状認識を回避し、全国の同規模の信用組合と比較して過大な要求に固執していたことに起因するものであって、また、申立人は、賞与に関して団体交渉の継続はおろか、その開始さえ求めているものであり、団体交渉を尽くそうとしなかった自己の交渉態度を正当化しようとするのは、まさに本末転倒の議論と言わざるを得ない。

b 被申立人は、11月28日にやむを得ず2か月回答を決定するまでは、3.5か月を出すべく必死の検討が続けられており、このことは、確かに、申立人に知らされていなかったが、被申立人から回答が出ていない以上、11月24日の時点において、容易に妥結できる客観的状況がないとの判断に立ち至るとするのは、いかにも論理に飛躍があり、実際にも、当時申立人の幹部自身はそのような認識は持っていなかったのである。

(イ) 実質的な団体交渉は全く期待しえなかった旨の主張について

a 被申立人は、団体交渉のルールについて最終的な成案を得た後でなければ、他の議題に関する交渉には一切応じられないとのかたくなな態度をとったわけではなく、最小限のルール作りについて交渉のテーブルにつくことを求めていたものであり、申立人が真に実質的な団体交渉を望んでいたならば、これに応ずべきは条理上当然のことである。

申立人自らがなすべきことをなさずして一方的にその責任を転嫁しようとするものにすぎず、これもまた団体交渉を尽くそうとしなかった自己の交渉態度を何ら正当化させるに足るものではない。

b 11月22日の回答延期に対する抗議においても、事実上の団交拒否によって実質的な団体交渉を期待しえないというような危機感を抱くまでには至っていなかったことは明らかである。申立人が争議行為を決定した真の理由は、この日のやりとりによって臨給の大幅な削減があり得るとの不安を抱いたことにより、これによ

って浮足立っていわば勇み足的に争議行為に突入したにすぎないのである。

(ウ) 回答延期の申入れの理由が納得できるものではなかった旨の主張について

a 申立人は、昭和63年度の年末賞与の要求書を、金曜日の夜に申し入れ、土・日の連休をはさみ月曜日に回答せよという期間の不当さに比して、申立人側にどうしてもその日までに回答を得なければならないといった緊急の必要性は何ら存しない。

b 要求書が提出された11月18日は、被申立人が昭和63年度下期及び通期の総合決算見込表の作成作業中で、この作業が終わったのは、12月6日の常務会の日であった。

申立人が主張するように、上期仮決算が10月中には集約されていたから、経営状況は十二分に把握・検討することができていたはずだというような単純なものではない。

c 事後的な事情ではあるが、被申立人は、職員の越年資金の必要性を配慮し、支給希望者にはその支給を行っているなど、本件回答延期申入れが意図的な引き延ばしといった類のものではない。

ウ 争議行為の態様も、銀行等への持ち出し・受払業務の拒否、手形交換持ち運び業務の拒否など、社会的使命を帯びた金融機関としての被申立人の業務の根幹を揺るがす、まさに激烈な内容のものであった。

エ 本件警告書の配付及び支店長の発言はいずれも違法な争議行為に対する使用者側の措置として極めて正当なものと言うべきである。

2 当委員会の判断

(1) 本件争議行為について

ア 団体交渉を経ない争議行為について

被申立人は、本件争議行為は、申立人自らは全く団体交渉等の機会を得ようとしないうまま、専ら抗議の姿勢のみを示して抜き打ち的に行われたものであり、争議権の濫用であって、労働法上違法な争議行為である旨主張するが、団体交渉を経ずにあるいはこれを十分尽くさない段階における争議行為については、その具体的事情を総合的に判断してみる必要があり、直ちにこれを正当性を欠く争議行為と言うことはできないものと解する。

本件についてみれば、前記第1の3(1)及び(3)で認定したとおり、申立人は年末賞与の要求書を昭和63年11月18日に提出し、同月22日に年末賞与の回答延期についての被申立人への抗議の際、約20分間、その理由等について両者の間に応酬があった事実は認められるが、同月25日に本件争議行為に入るまでの間、年末賞与についての団体交渉を行ったとまでは認められない。そこで申立人が団体交渉を経ずに本件争議行為を行ったことについて、真にやむを得ないものであったとして是認しうるだけの具体的事情があったかどうかについて、以下判断す

る。

まず第一に、被申立人が昭和63年度上期の仮決算で赤字となった後、被申立人の各部店長は、朝礼の席上で、被申立人の経営の悪化を申立人組合員に述べていたこと、年末賞与の回答が経費の点検を理由に回答指定日より一週間延期されたこと並びにこれに対する申立人の抗議の際、被申立人が経費の点検には人件費も含まれるなどと答えたこと及び昭和62年度の期末賞与がこの時点においても未妥結であったことは、前記第1の2(1)、(2)及び3(2)、(3)で認定したとおりであり、これらを併せ考えると、年末賞与について、妥結が容易に予測できない客観的情勢にあったとみるのが相当である。

なお、被申立人は、同月28日まで年末賞与について、3.5か月分の回答を出すべく必死の検討が続けられていた旨主張するが、これについては申立人には知らされておらず、知る由もない。

次に、本件争議行為発生の一つの要因となっている団体交渉のルール化等の問題についてみると、同月18日の団体交渉では、前記第1の3(1)で認定したとおり、被申立人は団体交渉のルール化等を議題とすることを求め、従来の団体交渉のルールで良いとする申立人との間で団体交渉のルール化等について応酬がなされた。

もとより、労使間において、従来の団体交渉のルールに不都合がある場合、労使双方合意の新しいルールによる、より効率的な団体交渉が持たれることが望まれるところである。

しかし、この日の団体交渉の最後に、申立人が、年末賞与についての次回団体交渉の期日の決定を求めたのに対し、被申立人は、団体交渉の新しいルールの確立が先決だとして、次回団体交渉の期日の決定を拒否し、B1理事長は、「団交回避なら、団交回避と受けとめても構わない。」と発言した。

B1理事長のこの発言は、従来の団体交渉のルールに固執する申立人の態度も一因となっていると認められるものの、申立人が、このB1理事長の発言などから、その後の団体交渉において、実質的な交渉が望めないとの懸念を抱いたとしても無理からぬところである。

なお、申立人は、年末賞与の回答延期申入れの理由が納得できるものではなかった旨主張するが、前記第1の2(2)イで認定したとおり、年末賞与の要求にかかる回答が、回答指定日より遅れたことは過去においても度々見受けられ、また、被申立人の設立以来初めての赤字計上という昭和63年度の事情を考慮すると、申立人において、一週間の回答延期を待てないほどの事情があったとは認められず、申立人にいささか性急な面があったことは否定できない。

以上の事情を総合的に考えると、本件争議行為開始に至る経過において、本件争議行為は、団体交渉を経ずに行われたとしても、直ちに正当性を欠く争議行為と言うことはできない。

イ 争議行為開始の手続きについて

本件争議行為を開始するに当たって申立人が取った手続きについて見ると、前記第1の3(4)で認定したとおり、昭和63年11月17日の臨時大会で本件争議行為にかかる争議権を確立しており、また、同月24日には事前に被申立人に対し争議行為の通告を行っており、開始手続きについて問題とされる点は認められない。

ウ 争議行為の態様について

申立人が本件争議行為で行ったいわゆる4点セットは、前記第1の3(5)で認定したとおり、申立人において従来から採ってきた争議行為の態様であり、また、個々の業務拒否も30分ないし1時間位であり、被申立人の業務に重大な支障を与えたとは認められず、また一斉ランチについても、争議行為の態様として逸脱したものとは認められない。

(2) 警告書の交付とB4支店長の発言について

本件争議行為が団体交渉を経ずに行われたとしても、直ちに正当性を欠くものではないことについては、上記のとおりであるが、前記第1の3(6)で認定したB1理事長名の警告書は、これを読む者に被申立人から申立人の組合員らに懲戒処分の可能性があるとの印象を与え、争議行為に参加することを躊躇させるものと認められ、また、前記第1の3(7)で認定した同月28日のB4支店長の発言も同様であり、いずれも申立人組合員らの組合活動への意欲を抑圧する行為であると言わざるを得ない。

また、およそ争議行為が、組合の統一的な意思の発動と見られる組織的な行動であることを考えると、使用者が警告を行うに際しては、争議行為の実施を通告してきた当該組合に対して行うべきものと考えられるところ、被申立人は、申立人に対して、何らの申入れをすることなく、争議行為に参加した申立人所属の組合員個々に職制から警告書を交付したことは使用者の対応として穏当を欠く面があったものと認められる。

(3) 結 論

以上のとおり、争議権の行使について、申立人にいささか性急な面が認められるものの、本件争議行為は、直ちに正当性を欠くものとは言えず、被申立人による警告書の交付及びB4支店長の発言は、申立人に対する支配介入であり、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判断する。

3 救済方法について

申立人は、謝罪文の交付及び誓約書の掲示を求めているが、当委員会は主文の救済をもって足りるものと思料する。

第3 法律の適用

以上の事実認定及び判断に基づき、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。

平成2年5月19日

岩手県地方労働委員会
会長 畑山尚三