

北海道、平元不12、平2.8.6

命 令 書

申 立 人 函館信用金庫従業員組合

被申立人 函館信用金庫

主 文

- 1 被申立人は、完全週休二日制に伴う労働条件の変更に関する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、団体交渉を拒否したり、あるいは申立人と誠意をもって団体交渉を行わなかったり、更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、被申立人の本店及び支店の正面玄関の見易い場所に、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、貴組合を嫌悪し、完全週休二日制実施に伴う労働条件の変更に関する団体交渉を拒否したり、あるいは団体交渉に誠意をもって応じなかったり、更に一方的に労働条件の変更を行ったことは、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。

ここに深く陳謝するとともに、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（掲示する初日を記載すること。）

函館信用金庫従業員組合

執行委員長 A 1 様

函館信用金庫

理事長 B 1

- 4 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人函館信用金庫（以下「金庫」という。）は、大正13年7月、函館信用組合として設立され、昭和26年10月、信用金庫法に基づき信用金庫に組織変更したもので、申立当時、肩書地に本部を、函館市、恵山町、七飯町、上磯町、木古内町及び知内町に本店及び14支店を置き、従業員212

名、出資金 4 億 7,493 万円をもって金融業を営んでいる。

- (2) 申立人函館信用金庫従業員組合（以下「組合」という。）は、昭和 34 年 1 月、金庫の従業員をもって結成され、申立当時、組合員 99 名を擁し、全国信用金庫信用組合労働組合連合会及び函館地方労働組合会議に加盟している。

## 2 団体交渉等の経過

- (1) 昭和 63 年 10 月 21 日、政府の労働時間短縮の方針に基づく完全週休二日制実施の要請に応じて、信用金庫法施行令（昭和 43 年政令第 142 号）の一部が改正され、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。
- (2) 同年 11 月 10 日、組合は金庫に対し、年末臨給及び諸要求についての要求書を提出し、その中で、完全週休二日制の実施に当たって、平日の労働時間を延長しないことなど 6 項目の対応を求めるとともに、同月 17 日までに回答するよう求めた。
- (3) 同月 15 日、年末臨時給を中心とした団体交渉の中で、金庫の B 1 理事長は、完全週休二日制実施に当たっての対応として、平日の労働時間の延長を検討している旨述べた。
- (4) 同月 17 日、金庫は組合に対し、同月 10 日付けの組合の 6 項目の要求については、後日正式回答するが、所定労働時間を含む就業体制について、現在検討中であり、就業規則の変更を伴う場合には、組合より意見を聴くこととなる旨文書で回答した。
- (5) 同年 12 月 22 日、金庫は組合の A 1 執行委員長に対し、「就業規則の変更に関する申入れ」と題する文書（就業規則改定案が添付）を手渡し、その中で明年 1 月 20 日まで意見書で回答するよう求めた。

改定案の主な内容は、①従来の第 2、第 3 土曜日に加え、新たに第 1、第 4 土曜日（及び土曜日が 5 回ある月は第 5 土曜日）を休日とする、②始業時刻を 5 分繰り上げて午前 8 時 45 分に、また、終業時刻を 20 分繰り下げて午後 5 時 20 分にすることにより、1 日の労働時間を 25 分延長する、③ 1 箇月単位の変形労働時間制を新設する、というものであった。

なお、同日、金庫は、改定案を各部店長に配布した。

- (6) 平成元年 1 月 20 日、組合は金庫に対し、昭和 63 年 12 月 22 日付けの金庫の就業規則の変更に関する申入れに対して、①現行就業規則を全面改定する意義、根拠が不明であり、また、改定する理由の説明もない、②完全週休二日制実施に伴う現行就業規則の改定は一部改定で事足りる、③労働条件の不利益変更にあたる部分については労使協定なしでは変更できない、などの理由により、意見書での回答は差し控えるとしたうえ、改定案の疑問点などについては、団体交渉で説明を受ける用意がある旨文書で回答した。
- (7) 同月 27 日、金庫は組合に対し、「就業規則変更に伴う函館労働基準監督署への届出手続について」と題する文書によって、昭和 63 年 12 月 22 日付

- けで組合に提示した改定案をもって、函館労働基準監督署（以下「労基署」という。）に就業規則の変更の届出をする旨通知し、同日、届出をしたが、受理されなかった。
- (8) 同月30日、金庫は労基署に再び就業規則の変更の届出をしたが、就業規則の変更について組合との協議が尽くされていないこと及び書類上の不備を理由に受理されなかった。
  - (9) 同月31日、金庫の申入れで団体交渉が行われたが、その際、B1理事長は、「本日の団体交渉は、労基署の指導で行うこととした。……10分でも形だけやればよい。形式が整えば、就業規則の変更の届出はできる。」「十分検討時間を与えているにも拘らず、意見を差し控えるとのことであるから、やっても無駄だと判断した。答えはわかっている。」と述べた。
  - (10) 同年2月1日、金庫は、就業規則の変更を実施した。
  - (11) 同月2日、B1理事長は全従業員に対して、土曜日を休日にとすると、顧客サービスの低下、人件費コストの増加、信用金庫に対する信頼性の喪失などの影響が考えられるので、平日の労働時間の延長、変形労働時間の採用などを行ったものである旨記載した理事長通信を配布した。
  - (12) 同日、組合は金庫に対し、労働時間延長の撤回を求める団体交渉を申し入れた。
  - (13) 同月9日、団体交渉が行われたが、組合は、労働時間延長の白紙撤回を求めたのに対し、B1理事長は、「白紙に戻して交渉を進めるということはありません。」と主張し、交渉は物別れに終わった。
  - (14) その後、同月13日、20日、27日及び29日に団体交渉が予定されていたが、大蔵省の検査などのため双方多忙を極め、実施されなかった。
  - (15) その間、同月22日、組合は金庫に対し、改定就業規則のうち労働条件の不利益変更と考えられる労働時間の延長を含む諸項目について、組合の主張と質問点を記載し、それらの文書回答を同月28日までにするよう求めた。
  - (16) 同月27日、金庫は組合に対し、同月22日付け組合の要求項目のうち就業時間中の退勤と年次有給休暇の取扱いについてのみ改める旨の回答をした。
  - (17) 同年3月7日、組合は当労働委員会に対して、就業規則の変更についてあっせん申請を行い、同月23日、あっせんが行われたが、歩み寄りがみられず、同日、打切りとなった。
  - (18) 同年4月19日、労基署は、金庫の就業規則の変更届を受理した。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

被申立人が、就業規則の変更に関する団体交渉を拒否したり、あるいは、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の拒否で

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、十分な協議をせずに平日の労働時間の延長など労働条件の変更を一方的に行ったことは、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ので、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載及び掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

団体交渉を拒否したことはなく、また、団体交渉には誠意をもって応じており、そのうえで就業規則の変更を行ったものであり、不当労働行為の事実はなく、本件申立ての棄却を求める。

2 不当労働行為の成否

(1) 団体交渉の拒否について

ア 第1の2の(6)及び(7)で認定したとおり、申立人は被申立人に対して、就業規則の改定案の疑問点について団体交渉で説明を受ける用意がある旨申入れしているにも拘らず、被申立人は申立人に対して、改定案をもって労基署に就業規則の変更の届出をする旨一方的に通知するのみであった。

これについて、被申立人は、団体交渉に応じなかったのは、申立人から団体交渉の申入れがなかったからである、と主張する。しかし、本件就業規則の変更は労働条件の変更であるから、これを提案する被申立人としては、第1の2の(6)で認定した経過に照らし、申立人から団体交渉の申入れがなくとも、むしろ自ら進んで申立人に団体交渉を求めるべきであると解するのが相当であり、上記の主張は認めることはできない。

イ 被申立人は、被申立人の申入れにより行われた平成元年1月31日の団体交渉において、長時間にわたって誠意をもって団体交渉に応じたが、申立人の納得を得られなかったものである、と主張する。しかし、第1の2の(9)で認定したとおり、これは、就業規則変更の実施を翌日に控えて、就業規則変更の届出手続の必要上から団体交渉を行ったものであり、また、その内容も「10分間だけでも形だけやれば良い。やっても無駄だ……。答えはわかっている。」との発言からもわかるように、およそ誠意をもって団体交渉に臨んだ、と判断することはできない。

以上、完全週休二日制実施に伴う労働条件の変更に関する被申立人の一連の対応は、団体交渉の拒否並びに不誠実交渉と認められ、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。

(2) 支配介入について

被申立人が、本件就業規則の変更について、団体交渉を拒否したり、あるいは団体交渉に誠意をもって臨まなかったり一方的に就業規則を変更したことは、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。

3 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。

なお、申立人は、陳謝文の庫内報「はばたき」への掲載を求めているが、本件救済としては陳謝文の掲示をもって足りると判断する。

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8月6日

北海道地方労働委員会  
会長 二宮喜治 ㊟