

命 令 書

申 立 人 駿河銀行従業員組合

被申立人 株式会社駿河銀行

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して昭和 58 年 7 月 6 日に行った「組合専従者に関する協定」の解約通告がなかったものとして取り扱い、直ちに、申立人との間において、「組合専従者に関する協定」の改定につき、誠意をもって協議しなければならない。
- 2 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) 被申立人株式会社駿河銀行(以下「銀行」という。)は、明治 28 年に設立され、肩書地に本店を、また、本件申立当時、東京都、神奈川県、山梨県、静岡県、愛知県及び大阪府に支店及び出張所あわせて 119 店舗を有し、銀行法に定める業務を営む会社で、従業員数は約 3,200 名である。
- (2) 申立人駿河銀行従業員組合(以下「組合」という。)は、昭和 21 年に銀行の従業員をもって結成された労働組合で、同 59 年全国地方銀行従業員組合連合会に加盟し、組合員数は本件申立当時には約 2,600 名、本件結審時には約 150 名である。
- (3) 銀行には組合のほかに、駿河銀行職員組合(以下「新組合」という。)が昭和 58 年 7 月 19 日に結成され、本件結審時における組合員数は約 2,200 名である。

2 専従者協定の改定提案及び解約通告について

- (1) 銀行と組合の間には、数年間の協議を経て、昭和 46 年 6 月 25 日に締結した「組合専従者に関する協定」(以下「協定」という。)があり、同年 7 月 1 日より実施されていた。協定は、その後 12 年間にわたって、専従者 5 名が選任されるというかたちで運営されてきた。

昭和 58 年 6 月 15 日、銀行は組合に対して前記協定を改定したい旨を文書で

提案した。提案後、協定改定に関する労使間の実質的な協議は何ら行われな
まま推移してきたところ、改定提案から 21 日後の 7 月 6 日、銀行は、組合に
対して、10 月 5 日をもって協定を解約する旨の通告を行うとともに、給与規定
を含む就業規則の改定提案を併せ行ったものである。

(2) 改定提案の内容は、

協定第 2 条 専従者は組合の中央執行委員のうちより 5 名以内を選任し、組
合はその員数、氏名を銀行に届出するものとする。

とあるものを、「専従者は組合の中央執行委員のうちより 3 名以内を選任し、
その員数、氏名を銀行に届出するものとする。専従者が途中で中央執行委員の
地位を失った場合は、他の中央執行委員を専従者として届出することが出来る。
但し、その人の任期は前任者の残存期間とする。」と改定し、更に、

同第 3 条 専従者の任期は前条に定める役員の任期中とする。

とあるものを、「専従者の任期は 1 年とする。但し、止むを得ない理由があ
るときは、1 名に限り、1 年間延長することが出来る。(本条の期間は過去の分
も通算するものとする)」に改めたいとするものであった。

銀行は、協定改定の提案を行う際、改定理由として、東海地区の他の銀行並
みにしたいこと及び専従者も銀行員として採用されたものであるので、銀行の
仕事をしてもらいたいことを説明していた。

なお、協定の第 8 条には、協定の改廃に関し、「この協定を改正又は廃棄す
る場合は銀行及び組合双方の合意を必要とする。」との規定があるが、同条は
改定の対象とはされていなかった。組合は同条を根拠に、「協定の解約には、
労使双方の合意が必要である。」旨発言したところ、銀行は「それについては、
法律的に解釈してもらいたい。」と答えていた。

(3) 専従者は、協定の実施以来常に 5 名が選任されており、申立時の専従者の在
籍期間は、書記長及び中央執行委員中の 1 名がそれぞれ 12 年間、中央執行委
員長が 5 年間、書記次長及び中央執行委員中の 1 名がそれぞれ 1 年間というも
のであった。

上記のとおり、5 名のうち 2 名は協定実施以来、12 年間にわたって専従して
きたものであるが、この間「専従専任化」など協定運営に関して労使間で特に
問題が生じたり、これをめぐる紛争が生じたことはなかった。

(4) 協定の解約通告は、労働組合法第 15 条第 3 項及び第 4 項に基づいて、昭和
58 年 7 月 6 日になされ、90 日間が経過した 10 月 5 日をもって協定が失効する
というものであった。

銀行は、解約通告を行う際に「解約期限までには十分日数があるので、それ

までの間に鋭意協議を行い、新しい協定を結びたい。」旨を述べ、通告が協定の破棄失効のみを狙いとしたものではなかったとしている。

- (5) 昭和 58 年 6 月 21 日の人事部交渉で、組合は、協定の改定提案を受けて、銀行に「重要な問題であり、簡単に結論が出る問題ではないので、慎重に検討するため協議は待ってほしい。」との申入れを行った。また、6 月 30 日の人事部交渉においても、協定問題は議題にあがっていたが、時間切れのため協議に入れず、結局、解約通告が行われた日までに労使の間で改定提案についての実質的な協議はなされなかった。

組合は解約通告を受けた翌 7 月 7 日、同通告の撤回を銀行に申し入れた。同月 13 日、16 日、19 日及び 21 日に団体交渉が行われ、協定問題が就業規則の改定及び賃金引上げなどの案件と共に、議題とされていたが、協定問題については依然実質的な協議が行われずに推移した。

- (6) 昭和 58 年 7 月 19 日、新組合が結成され、その影響もあって、申立組合員は同年 10 月下旬には、約 400 名に急減した。

3 銀行と組合との労使関係について

- (1) 昭和 40 年頃まで、銀行と組合とは、比較的安定した関係を維持してきた。

昭和 41 年、銀行は組合に対して、職能資格給を導入し、従来 of 年功序列による給与体系を変更したい旨提案した。しかし、組合は、賃金の低下につながるものとして同提案を拒否したため、実現には至らなかった。

銀行は、昭和 48 年にも同様の提案を行ったが、組合の反対により実現しなかった。

組合は、昭和 40 年代に入ると、経営の近代化を求めるとして、女子行員が提出を求められていた「結婚退職念書」の廃止や、「身元保証人制度」の改善、「災害補償制度」の確立などを求めて、活発な組合活動を展開していった。

また、組合は、闘争方針を外部的に強化していき、銀行が労働基準法違反の残業を黙過しているとして、横浜長津田、清水及び磐田等の各支店について、相次いで銀行を労働基準監督署に告発した。

昭和 45 年には、春闘要求貫徹のため初めて清水市内でデモを実施したほか、ビラ配り、宣伝カーによる街頭宣伝などを行うようになった。

また、組合は、従来 1 年間としていた就業時間外勤務に関する協定の有効期間を、昭和 46 年には 3 か月に、55 年には 1 か月に、58 年に入って 2 週間にそれぞれしたが、同年 7 月にはこれを 2 日間とする挙に出ている。

更に昭和 56 年には、銀行が行員に対して行った預金獲得指示を、大蔵省通達などに違反するものとして、同省に是正指導を求めるなどして、銀行に同指

示を取り消させた。

- (2) 銀行は、こうした組合の闘争方針を「信用を旨とする銀行経営への配慮を忘れた闘争至上主義である。」ととらえ、「繰り返し行われる強烈な闘争のため、優良取引先が数多く離れていく結果を招来した。」と受け止めた。

また、銀行は、上記のほか「指名ストと称する職場放棄や就業時間外勤務に関する協定の締結を手段として銀行に不当な圧力を加えるなど、企業の存立を全く顧みない組合の言動によって、業務阻害が惹起されている。」として、こうした事態を深刻に受け止め、組合に対して強い不信感を抱いていた。

4 職能資格給の導入について

- (1) 昭和 56 年 9 月から翌年 6 月までの間に、銀行は全行員を対象として、約 40 地区において頭取懇談会を開催したが、その結果、出席者の多数から「職能資格給は、銀行活性化のために必要である。」との要望があったとして、同制度の導入を中心に労働条件の改定についての検討を内部において更にすすめることとした。

昭和 58 年 2 月 10 日、銀行は、職能資格給などに関するアンケート調査を就業時間中約 10 分間行い、これを回収した。

なお、当日は、組合の中央委員会が開催されており、組合の主要役員はこれに出席していた。同委員会では、職能資格給導入に断固反対し、現行の賃金体系を守る考え方を第一とする賃金引上げ要求方針案が打ち出されていた。

組合は、アンケート調査について事前に組合との協議がなかったのは組合無視であるとして、2 月 16 日及び 17 日にそれぞれ開催された団体交渉、人事部交渉で強く抗議を行ったところ、銀行は 17 日、調査結果を封印凍結した。

3 月 14 日開催された団体交渉において、銀行は組合に対して、昭和 41 年と 48 年の 2 回にわたり提案した内容と同趣旨の職能資格給導入の提案を再度行ったが、組合はこれに抗議し、同提案文書の受取りを拒否した。

銀行は、団体交渉終了後、あらかじめ予定されていた支店長会議を開催し、各支店長に対して、組合へ提示した文書と同一のものを全行員に配布し、これについての説明を行うよう指示した。この指示に従い、同文書は翌 15 日から 16 日にかけて全行員に配布された。

組合は、これについて、同月 18 日、組合無視であるとして、銀行に抗議し、謝罪を要求した。その後組合は、代議員大会で職能資格給導入阻止の決議を行うとともに、4 月 20 日には、春闘要求貫徹のため、ストライキ権を確立した。

- (2) 組合は春闘戦術として、①4 月 26 日代議員指名ストライキ、②5 月 8 日全員大会、③5 月 29 日全員総決起集会を計画したが、①及び②は、銀行が定時昇給

について、前向き意向を示したため実施されなかった。ところが、銀行は、組合の春闘要求に対して、6月1日、職能資格給導入を前提とした賃金引上げ回答を提示した。組合はこれを拒否し、組合要求に沿った回答を提示させるための取組みを強化するため、①6月13日に、指名ストライキによる代議員総決起集会を、②7月3日に、春闘勝利総決起集会(全員大会)をそれぞれ行うことを決定した。

6月13日の代議員総決起集会の当日、銀行は、行員の役職への登用試験であるリクルート検査を実施した。

組合は、同総決起集会に際して、銀行の参加妨害工作があり、また、同月18日付け文書で、従来は指名ストライキ参加者には発せられなかった警告が、職場放棄を理由として、同集会参加者に対してのみ行われたとして、銀行に抗議をした。

また、組合は、7月3日の全員大会を、銀行の参加妨害工作により不成功におわる虞があると判断し、これを中止した。

このほか、4月20日から8月3日までの間に、11日間中央委員等の指名ストライキによる中央闘争委員会が開かれた。

(3) 7月6日、銀行は組合に対して、前記協定の解約通告を行うと同時に、職能資格導入を中心とする給与規定の改定及び就業時間の変更を含む就業規則の改定提案を併せて行った。

5 協定は、昭和58年10月4日に解約予告期間が満了した。なお、上記2件の就業規則の改定は、既に多数組合となった新組合との間で昭和59年1月及び昭和58年9月それぞれ合意に達し、いずれも昭和58年10月1日から実施されている。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 組合主張の要旨

ア 銀行は、昭和58年春から、昭和41年以来の強い願望であった職能資格給の導入を強行するために組合壊滅作戦に乗り出し、昭和58年6月15日付け文書で、組合に対して、協定第2条の専従者の人数を「5名」から「3名」に減らし、同第3条の専従者の任期を「中央執行委員の任期中」から「任期1年(この期間には、過去の分も通算する。)」に改める趣旨の申入れを行った。

昭和58年6月当時の組合員数は約2,600人であり、その組合員は、東京から大阪まで119の支店及び出張所に分散していた。このような組合にあっては、在籍専従者なしに就労時間外のみで組合活動を行うことは事実上不可

能であり、協定の存否は組合の死活にかかわる重要なものである。したがって、組合は改定案に対して慎重に検討したい旨を交渉の席上で回答した。

イ 昭和 46 年 6 月、協定成立以来、中央執行委員の中から 5 名をその任期中組合活動に専従させてきたが、昭和 58 年 6 月 15 日、銀行から協定の改定提案がなされるまでの 12 年間、ただの一度も協定が労使間で問題になったことはなかった。

ウ しかるに、銀行は組合に対し、昭和 58 年 7 月 6 日付け通告書で、専従者協定を昭和 58 年 10 月 5 日をもって解約すると通告してきた。

この通告は、協定第 8 条の同意約款に明白に違反するばかりでなく、昭和 58 年 6 月 15 日の改定提案以来、協定改定について実質的な団体交渉も行わないまま、わずか 21 日後に解約通告をしてきたものである。

エ これは、銀行が職能資格給導入の強行を意図し、賃金引上げ紛争の最中において、組合の専従者らを嫌悪し、専従者らを職場に戻すことによって組合の弱体化を図ろうとしたものであることは明らかであって、労働組合法第 7 条第 3 号の行為にあたる。

(2) 銀行主張の要旨

ア 昭和 57 年の銀行法改正を契機として金融環境は激変し、他の金融機関との競争に打ち勝ち生き残るためには業務の機械化による効率化や経営の合理化による内部組織の近代化等が緊急課題となっており、このため 1 人でも多くの人材が必要となってきた。また、銀行員として入行した者が直ちに銀行員として通用する資質を備えることが望ましいことからみて、長期にわたる組合業務への専従は銀行にとってはもちろん、本人にとってもマイナス効果を生ずるものである。更に、東海地区の地方銀行 4 行の実態を調査したところ、組合員数が 2,000 ないし 2,700 人のほぼ同規模の組合がある 3 行では専従者が 2 名ないし 3 名であり、また、組合員数が約 5,800 人の 1 行では 5 名が専従であって、いずれの銀行においても、女子 1 名が含まれていた。

また、任期はいずれも 1 年間で、うち 1 行のみが重任を認めているという結果であった。

このような事情から、銀行は毎月 1 回の定例の団体交渉並びに随時開催される人事部交渉において組合に対し、協定を改めたい旨提案してきたが、組合は全く取り合わないという態度であった。このため、昭和 58 年 6 月 15 日、銀行は組合に対して、協定の改定を正式に提案したものである。

イ 銀行が昭和 58 年 6 月 21 日及び同月 30 日の人事部交渉で、組合に協定改定問題の協議促進を申し入れたにもかかわらず、組合は一向に協議に応じる

姿勢を見せず、改定提案を全く無視する態度を示した。このため、銀行は協定の改定は實際上極めて困難と判断し、また、協議促進の意味もこめて、昭和 58 年 7 月 6 日の団体交渉で、組合に対し、「労働組合法第 15 条第 3 項及び第 4 項にのっとり協定を同年 10 月 5 日をもって解約する。」旨通告するとともに、「10 月 5 日までにはまだ十分日数があるので、その間鋭意交渉を行うこととして、新しい協定を結びたい。」と伝えた。

組合の主張では「昭和 58 年 6 月 21 日の人事部交渉で組合から『重大な問題なので慎重に検討したいから協議をもう少し待って欲しい。』と申し入れたところ、銀行もこれを了承した。」としているが、かかる事実は全くない。

ウ 協定第 8 条では、労使双方の合意がない限り協定の改廃はできないと定めている。

しかし、労働組合法第 15 条は、流動変化する労使関係を労働協約によって長期間固定する弊害を除くため、期間の定めがない労働協約については、90 日以上予告期間を置いていつでも解約することができる旨を定めているのであって、本件協定第 8 条のような規定は無効である。

したがって、銀行が組合の同意を得ずに協定の解約通告をしたことをもって、不当労働行為を構成することはありえない。

エ 要するに、本件協定の内容が便宜供与としては組合に対して比較的有利となっていたところ、銀行を取り巻く金融環境の変化に対応するため、銀行内部においても合理化を迫られていた事情から協定を改定することとしたものである。

この改定案は、同地区、同種、同規模の地方銀行の在籍専従制度を参考にし、これを基準として作成した合理的な内容のものであって、組合の弱体化を図ったものでないことは明白である。解約通告も法にのっとり行ったもので何ら不当労働行為意思もなく、また、かかる事態となったのは改定提案以後、銀行の協議申入れをかたくなに拒否し続けた組合の傲慢な態度に起因するものであってその責任はすべて組合にある。

2 当委員会の判断

(1) 協定の解約通告について

ア 本件解約通告は、労働組合法第 15 条第 3 項及び第 4 項により、当事者の一方に認められた解約権の行使としてなされたものであって、これが協定第 8 条に抵触することとなるとしても、そのことの故をもって直ちに不当労働行為を構成するものとはいえない。

しかしながら、当事者がいかに解約権を一方的に行使し得るとしても、長

期間存続してきた労働協約を一方的に廃止しようとする場合には、それにより労使関係に、かえって不調和、不安定がもたらされることのないよう、解約権の行使に当たって誠実義務が要求されることは論をまたない。まして、協定第8条が特にもうけられている本件においては、上記誠実義務が協定当時者に一層強く求められるものとしてその意義を認めるべきものである。

イ 銀行は、「解約通告は突然に行ったものではなく、かつ、協定の失効を真の狙いとするものではない。」と主張している。しかしながら、まず、昭和58年6月15日に行った改定提案前、銀行が組合に対して、何回となく改定提案を行い、組合に検討を促したと主張する点については、その事実を証するに足る疎明が何らなされていないところから、これを採用することはできない。のみならず、銀行から、協定の改定提案に際して、協議促進のため、改定の理由と必要性などについて十分な説明や検討資料の提示がなされた形跡もない。

改定案の内容は、単に専従者の員数を減らすというだけでなく、現専従者のほとんどが専従としてとどまれないこととなるものであり、労使紛争が深刻化している時期に、組合が容易に同意できる内容でないことは明瞭である。また、このことは、提案者である銀行においても十分に察知していたものと考えられる。

他方、組合の側においても改定提案を受けた後、重要な問題であるとして慎重な協議を要求したものの、協議への積極的な取組みを示さなかったことについては極めて遺憾であるが、これをもって非難のすべてを組合に帰し、労使間に実質的協議がなされなかった責を、あげて組合にあるとすることは妥当ではない。

協定の運営が、銀行の期待に反し、「専従専任化」という方向に進んでいたとしても、協定締結に至る労使双方の数年にわたる努力と、協定実施後12年間の実績という現実があることを勘案すれば、かえって銀行側に誠意と忍耐をもって協議を行うべきことが強く求められることは、改定内容の重大さと、協定第8条をうんぬんするまでもなく、当然といわなければならない。改定提案の後、銀行が協議促進のため、手段を尽くしたとする疎明は不十分である。

かくして、改定に関する労使の協議が何ら行われなかったところ、改定提案から、21日後という極めて短時日に、突如として協定の解約通告を行ったことは、果たして銀行に改定交渉を真摯に行おうとする意思があったものかを疑わせるに十分である。

ウ 以上からすると、改定提案の後、協議を尽くさないまま短兵急かつ唐突になされた本件解約通告は、その理由及び必要性において、首肯するに足る特段の事由が認められない限り、改定協議の促進を狙いとするものではなく、通告内容どおり、協定の破棄失効により、専従者を排除しようとする目的に出たものと考えざるを得ない。

(2) 解約通告を行うに至るまでの背景・理由及び必要性について

ア 銀行が改定提案を行うに至った背景や理由については、銀行が主張するごとくこれを是認することができない訳ではない。しかし、改定の内容をどのようにするかについては、他行の現状を参考としながらも、銀行の経営実態や組合の実状等を検討し合い、労使が共通の認識に立って、自行に最もふさわしい改定を実現するよう合意形成を図るべきものである。

イ 上記のとおり、背景や理由について、これを是認するとしても、協定の改定提案と、解約通告が行われた時期は、銀行の長年にわたる願望であった職能資格給の導入を中心として、労使が対決を深め、極めて緊張が高まりつつあった労使紛争のさなかであった。

すなわち、前述の認定事実のとおり、昭和 41 年以降、銀行からの職能資格給の再度にわたる導入提案や時間外協定をめぐる闘争などを中心とする組合活動をめぐって、労使関係は極めて不安定であったところ、昭和 58 年 2 月以来、職能資格給の再三にわたる導入提案を契機として、組合は反対闘争を強める一方、銀行は導入貫徹を果たすべく断固とした態度で臨んでいた。

こうした時期に協定改定の提案に引き続いて解約通告がなされたものであるが、案ずるに、銀行が、労使間の合意形成がたやすく進むとは思われない対立状況の続くさなかに、何故にあえて、その提案内容のような改定を早急に実現させなければならなかったのか、その合理的根拠と必要性は到底見出すことができない。また、改定に代えて協定を一挙に破棄失効させることの合理性、必要性についての疎明も十分でない。

結局、銀行の本件解約通告については、これを是認し得る特別な事由の疎明がないことに帰するので、そうだとすると銀行は、職能資格給導入問題を契機に、従来より好ましく思っていなかった専従者を排除し、これにより組合の運営を阻害することを企図して、解約通告をなしたものと認めざるを得ない。

(3) 結論

認定した事実及び上記(1)及び(2)並びに審問の全趣旨を併せ勘案すると、銀行の本件協定の解約通告は、適法になされたものであるとはいえ、その真意は

専ら、組合活動の先鋒にある専従者らを嫌悪し、組合の弱体化を図る目的から出されたものと判断せざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、銀行が昭和58年7月6日に協定の解約通告をなした行為は、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。

なお、申立人は陳謝文の掲示をも要求しているが、本件に現れた諸事情を考慮して、救済の方法は主文の程度をもって相当と考える。

よって、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60年12月5日

静岡県地方労働委員会

会長 土屋連秀 印