

命 令 書

申立人 渡島信用金庫労働組合

被申立人 渡島信用金庫

主 文

- 1 被申立人は、A副執行委員長に対する平成9年5月1日付けの資格の変更及び平成10年2月27日付の懲戒解雇処分を取消し、原職たる管理事務職D級に復帰させなければならない。さらに、被申立人は同人に対し、平成9年5月1日以降、原職たる管理事務職D級に復帰するまでの間、上記資格の変更及び懲戒解雇処分がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、B組合員を呼び出して組合加入の経緯を聴いたり、C執行委員長、A副執行委員長及びD書記長に対して組合活動を妨害する発言をしたり、同書記長に対して退職を強要したり、同副執行委員長を降格させ、賃金を減額したり、平成9年4月1日からの労働基準法の改正に伴う就業規則の改定において、誠実に団体交渉を行わず、また、これを一方的に変更したり、さらには同副執行委員長に対して懲戒解雇処分を行ったりなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の陳謝文を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人の本店及び支店の正面玄関の見やすい場所に、命令交付の日から7日以内に掲示し、10日間継続しなければならない。

陳 謝 文

当金庫の次の行為は、北海道地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

ここに深く陳謝し、今後このような行為を繰り返さないようにします。

記

- (1) 貴組合のB組合員を呼び出し、組合加入の経緯を聴いたこと。
- (2) 貴組合のC執行委員長、A副執行委員長及びD書記長に対して組合活動を妨害する発言をしたこと。
- (3) 貴組合のD書記長に対して退職を強要したこと。
- (4) 貴組合のA副執行委員長を降格させ、賃金を減額したこと。
- (5) 平成9年4月1日からの労働基準法の改正に伴う就業規則の改定において、誠実に団体交渉を行わず、また、一方的に変更したこと。

(6) 貴組合のA副執行委員長に対して懲戒解雇処分を行ったこと。

平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること）  
渡島信用金庫労働組合 様

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人渡島信用金庫（以下「金庫」という。）は、明治44年5月、有限会社森村信用金庫として設立され、昭和26年6月15日、信用金庫法に基づき現在の名称に変更されたもので、肩書地に本店を置くほか、函館支店、五稜郭支店（函館市）、亀田支店（函館市）、久遠支店（大成町）、砂原支店、鹿部支店、南茅部支店、大野支店、八雲支店、北檜山支店、今金支店及び瀬棚支店の12支店を置き、出資金5億3,495万円、職員156名をもって金融業を営んでいる。
- (2) 申立人渡島信用金庫労働組合（以下「組合」という。）は、昭和48年9月23日、金庫の職員をもって結成され、全国信用金庫組合労働組合連合会及び全労連函館地方労働組合会議に加盟し、本件申立て時の組合員数は23名である。

2 本件申立て以前の労使関係

- (1) 昭和48年9月23日、金庫の職員160名によって組合員が結成された。
- (2) 翌昭和49年5月14日、金庫は、新たに非組合員である次長職を創設することにより、非組合員の範囲を拡大し、そこに組合役員を含め組合員を昇格させたり、組合役員を組合活動に支障を来す勤務地に配転させるなどの人事異動を発令した。  
これに対し、発令を受けた44名中19名が辞令を返還し、組合が配転・昇格拒否闘争を続ける中、金庫は組合組織の切り崩しを行ったが、昭和53年7月10日に至って、組合の譲歩で解決が図られた。
- (3) 昭和61年10月27日、組合は、組合が金庫の本店の職員30名（全員非組合員）の個々に郵送した組合組織機関誌を、金庫に届くとすぐに、金庫が廃棄したこと、及び組合がこの件と労働条件の改善等について団体交渉を申し入れたが、金庫がいずれも拒否したことから、不当労働行為之救済申立てをした（昭和61年道委不第27号事件）。

- これに対し、昭和62年5月27日、当委員会は、「金庫は、団体交渉を行うに当たって、可能な限り責任ある者が出席し、誠意をもって行うこと。」ほか3項目の団体交渉ルールに関する和解勧告を行い、双方はこれを受諾した。
- (4) 平成元年4月21日、組合は、金庫が組合の申し入れた完全週休二日制等に関する団体交渉を正当な理由なく延期したり、上部団体の役員が出席することを理由に拒否したり、また、前記(3)で当委員会が行い、労使

双方が受諾した和解勧告を遵守しなかったことから、不当労働行為の救済申立てをした（平成元年道委不第10号事件）。

これに対し、同年6月14日、当委員会は、「金庫は、組合が申し入れた完全週休二日制及び期末臨給に関する団体交渉に誠意をもって速やかに応じること。」「金庫は、昭和62年5月27日付け北海道地方労働委員会審査委員の勧告を遵守しなかったことについて遺憾の意を表明するとともに、今後は、誠意をもって遵守すること。」ほかの和解勧告を行い、双方はこれを受諾した。

- (5) 同年7月13日、組合は、金庫が同年6月14日の和解勧告を受諾したにもかかわらず、組合の申し入れた完全週休二日制、期末手当等に関する団体交渉に応じなかったことから、不当労働行為の救済申立てをした（平成元年道委不第14号事件）。

これに対し、同年10月30日、当委員会は、全部救済の命令を発することを決定し、同年11月7日、命令書の写しを当事者に交付したが、金庫が命令確定（同年12月7日）の後も、命令主文第3項の「陳謝文の掲示」について履行しないため、同月27日、函館地方裁判所に通知した。

翌平成2年3月、函館地方裁判所は金庫に対し、陳謝文の掲示と50万円の過料を命ずる決定をし、金庫は、ようやく命令を履行した。

- (6) 平成6年9月7日、組合は、金庫が、賃金引き上げ等に関する団体交渉を正当な理由なく延期したり、本部検査の中でE検査室長（現理事長。以下「E検査室長」理事就任後は「E理事長」という。）が、組合活動をひぼうしたり、組合員の行動を批判したことから、不当労働行為の救済申立てをした（平成6年道委不第14号事件）。

これに対し、平成7年12月26日、当委員会は、「被申立人は、申立人組合の団体交渉申入れに対し、正当な理由なく開催期日の延期を繰り返すなどして、形式的で不誠実な対応をしてはならない。」「被申立人は、本部検査において組合活動をひぼうしたり、組合員の行動を批判するなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。」及びこれらを内容とする文書の掲示を命ずることを決定し、翌8年1月10日、命令書の写しを当事者に交付した。

同月24日、金庫は、この命令を不服として、札幌地方裁判所にその取消しを求める行政訴訟を提起したが、同年3月19日、これを取り下げ、1か月後に文書の掲示をした。

- (7) 平成6年道委不第14号事件が係属している最中、E検査室長は、理事長にあてた「渡島信用金庫労働組合員の実態報告について」と題する平成6年11月9日付け文書の中で、店舗別の組合員の氏名を明らかにするとともに、21名中13名の組合員の組合活動状況や人物評価を報告しているが、その中には本件申立てに関係するC執行委員長（以下「C委員長」という。）、A副執行委員長（以下「A副委員長」という。）及びD書記長が含まれていた。

それによると、C委員長は、「超過激的な組合活動家。…組合活動そのものが、自分の人生の如く錯覚している。…他団体などからの洗脳を受けていると判断される。…」、A副委員長は、「組合活動家の一人であり、そのことによって、自分の私生活や仕事に対する責任を逃れている。…表面では、物静かにしているが、若い組合員のコントローラー的存在である。…」、D書記長は、「過激的な洗脳された組合活動家の一角をなしている。…」などと報告されている。

(8) 平成8年5月2日、E検査室長が理事長に就任した。

### 3 B組合員に対する事情聴取について

(1) 平成9年2月21日、金庫の女性職員6名（瀬棚支店5名、北檜山支店1名）が組合に加入した。

(2) 組合は、組合機関誌「あかつき」97年3月5日第168号の中で、職員6名が組合に加入したことを報じ、同月10日過ぎに「あかつき」を本部の役職員にも送った。

(3) その後、瀬棚支店で女性職員5名が組合に加入したことを知った金庫は、同月13日、E理事長が検査室長時代から仕事を通して知っており、かつ同支店の女性職員の中でいちばん年上で、リーダー格のB組合員を、電話で同店の支店長を通して、本部に来るように命じた。

(4) 同日の午前11時45分頃から本部の理事長室で行われた事情聴取で、E理事長とF常務理事は、B組合員に対し、「瀬棚支店で女子職員全員が組合に加入したと聞いているが、何か職場に問題があったのか。…」、「…私が不思議に思ったのは、組合がやっていることに批判的なことを言っていたBさんが何故、今、組合に入る気持ちになったのか、職場に何か問題があるのか、金庫が、何か、まずいことをしているのかを人事管理上の必要から率直に聞きたいので来てもらった。」などと述べた後、B組合員が、「…次長が組合に入っており、次長に組合に入って皆で頑張らないかと言われたので、…加入しました。」と組合加入の経緯について述べたことに対して、E理事長らはB組合員に対し、「何時、何処で言われたのか。」「業務中に組合の仕事をするのは、いいことだと思うか。」と問い質し、「組合に入る、入らないは職員の自由であるが、勤務時間中に組合の仕事をするのは、認められるはずがない。…」と述べた。

(5) 同日午後、B組合員が本部に呼ばれたことを知ったC委員長は、本部から戻って来たB組合員に対して電話で事情聴取のことを尋ねると、B組合員は、「最初の15分か20分くらいは労働組合のことを聞かれたが、どういう内容について聞かれたかは余り話したくない。」などと述べたことから、C委員長は、B組合員が事情聴取をされて落ち込んでいると感じた。

(6) 翌14日、C委員長は、瀬棚支店に勤務するD書記長からB組合員が組合を脱退する意思を示していることを知らされた。

(7) 同月24日、組合は、B組合員からの脱退届を受け取った。

(8) 同年4月中旬、組合は、他の女性組合員4名からも脱退届を受け取った。

#### 4 D書記長に対する組合活動妨害と退職強要について

(1) 平成9年3月15日に行われた期末臨給等に関する団体交渉の中で、組合は、2日前に金庫がB組合員を本部に呼び出して事情聴取をしたことを質すとともに、金庫が、身元保証書、誓約書及び就業規則の服務規律に記載されている、金庫施設内での承認を得ない労働組合活動の禁止を持ち出して、B組合員を問い質したことに抗議した。

これに対し、金庫は、「D次長（書記長）あなたが女子職員を自分の机に集めて、組合に加入するよう強制したというではないか、どういうことなのか仕事中に。」、「業務外活動はやってはならないことになっている。D君それでいいんだな。次長をまかせておけない。」、「（組合が、本件を外部で問題にすると発言したことに對して）やるということなんだな。これでは話にならない。団交にならない。金庫は次長として雇っている。書記長を雇っているのではない。」などと述べて、団体交渉を打ち切った。

(2) 同月18日、組合は金庫に対してもB組合員に対する事情聴取及び同月15日の団体交渉での金庫の発言が組合に対する支配介入であるとして、文書での謝罪等を求めた。

(3) 同日、D書記長は、午後から早退するため、前支店長時代から、支店長が不在で緊急性のある場合に認められてきた次長カードによる融資の実行を融負担当者にさせた。

しかし、同日夜、D書記長は、支店長からの連絡で、融資の申し込みの際に必要なとされていた印鑑証明書を徴求していないことを知った。

その後、申し込んだ顧客の了解を得て、翌日に融資は実行された。

(4) 同月27日、金庫はD書記長に対し、同月18日の融資ミスについての始末書が提出されていないことを指摘し、始末書を持って本部に来るように命じた。

(5) 同日午後3時頃、D書記長は、始末書を持参して本部に出かけたところ、理事長室に通され、そこにはE理事長、F常務理事のほか総務部長、審査部長、業務部長及び検査室長がいた。

その中で、金庫はD書記長に対して「…新支店長からも、君を使いたくないと文書できている。…次長としてやるべき仕事をしてきたのか。」、「…割引手形、印鑑証明書なくて実行できるのか。就業時間内に職場で業務外活動ができるのか。」、「（D書記長が、就業時間中に雑談程度の会話なら許されるのではないかと発言したことに對して）この業績で雑談する余裕あったのか。」、「…雑談する余裕があるなら職員を早く帰すのが責務だろう。真剣にやっているのか。」、「…印鑑証明書なくて融資実行したことは、0%以下である。」、「単純なミスでない。印鑑証明書がない状態で融資実行するのはウツカリの話ではない。故意又は重大な過

失の問題である。」「次長職解けばよいのか。一般職ならやってもいいのか。反省がないとまた同じ事をやる。」「…経営者を裏切ってそれで良いのか。」「金庫で喰っていけないのでないか。どういう覚悟を決めてきた。」「人を裏切って！…自分のことは自分で判断できるだろう。」などと述べた。

これに対し、D書記長は、終始反省していることを伝えようとしたが、ついに、その場で3月31日付けの退職願を書いて提出した。

- (6) 金庫は、同年4月1日付け通達1号（平成9年度の経営方針について）の中で、「店舗管理者である筈の次長たる者が、業務時間中であるにも関わらず、業務以外の仕事を当然の如く権利とし主張したり、職員の指導・監督についても放棄、さらに、支店長の決裁が必要なのに、内部承認のない取引を越権とし実施し、深く反省する言動や態度すらないのである。」と述べ、さらに、同月11日付け通達2号（職員の服務規律・生活態度の是正について）の中で、「業務時間中であっても、私用なことや業務外のことをしても当然だと言う職員がいる。業務時間については、すべての職員は拘束されているし、事実があった場合、即刻注意しなければならない。業務放棄または業務怠慢とし、処罰の対象となる。…権利というが、許せないし、許さない。」と述べている。

#### 5 C委員長及びA副委員長に対する組合活動妨害について

- (1) 平成9年4月22日午前9時半頃、E理事長が電話でC委員長に対して団体交渉の延期を求めた際、激しい口調で、「経営方針が外部に漏洩していることをどう思うのか。金庫の重要機密なのに外部に漏れること自体、懲役処分にも当たるんだぞ。」と述べ、労働委員会に提出した書証のことを言っているのではと思ったC委員長は、補佐人になっている函館信用金庫の人でも経営方針を持っていることを伝えると、E理事長は、「金庫の重要な方針が競争相手の他の信金に漏れるということ、あなたどう思うんだ。」「それを誰が漏らしたかわかったら、当然、懲戒解雇処分にだって該当する行為なんだぞ。」と述べた。
- (2) 同日午前10時頃、外勤していたA副委員長は、支店長代理から理事長に電話するように言われたため、支店に戻って電話したところ、E理事長は、A副委員長の管理職という資格に問題があること、経営方針を外部に漏らしたのはA副委員長ではないのかなどと指摘した後、すぐに本部に来るように命じた。
- (3) 同日午前10時半頃、B組合員やD書記長のように、組合に関することを聴かれたり、個人攻撃をされることを懸念したA副委員長は、久遠支店のC委員長に電話をした。ところが、外勤中であったため、電話を受けた女性職員に対し、理事長に呼ばれてこれから本部に行くということをC委員長に伝えてくれるように頼んだ。
- (4) 同日午後0時過ぎ、自分がE理事長から電話を受けた直後でもあったことから、C委員長は、電話で理事長に対し、組合に関することでA副

委員長を呼び出したのかどうか質したところ、E理事長は、「金庫は、業務で呼び出したのに、そのことをC委員長に電話すること自体、業務外のことをしている。あなたが、こうして電話をしてよこすこと自体、業務を阻害しているんだ。懲役解雇にだってできるんだ。わかっているのか。」「みんな懲役解雇にしたっていいんだ。」などと怒鳴り、「あなたに、とやかく言われることでない。」と言って、電話を切った。

- (5) 同日午後0時半頃から3時間近く、本部の理事長室で、A副委員長は、E理事長ほか7名の役員が居並ぶ中で事情聴取を受けた。

その中で、E理事長はA副委員長に対し、「業務命令かけて呼んでるんだ。とぼけるな。誰に使われてるんだ。俺か、組合か。なんでCから電話が来なければならないんだ。抗議の電話だ。業務中に仕事以外のことをしたら、懲役解雇になるんだぞ。Cが上司か、どうなんだ。」「電話をして来たことは、業務を放棄していることになるんだぞ。業務外のことをしたら、どうなるかわかっているのか。…電話をしたことで、業務が停止したことをどう思っているんだ。始末書を書け。」などと強く言い立てたため、A副委員長は、勤務時間中に約20秒くらいC委員長に電話したことが業務外となったとして、反省し、今後一切いたしません、との始末書を提出した。

さらに、E理事長は、「企業の経営方針を外部に漏らしたのは君か。金庫の機密文書だ。懲役解雇になるんだぞ。どうなんだ。」「君でないんだな。後でわかったら、とんでもないことになるんだぞ。」などと述べた。

## 6 A副委員長に対する降格等について

- (1) 平成9年4月22日午前10時頃、外勤していたA副委員長は、支店長代理から理事長に電話をするように言われたため、支店に戻って電話をしたところ、E理事長はA副委員長に対し、「一般職なのに、資格が管理職になっているのはおかしい。資格規程を見て、自分がどこに当てはまるか後で知らせて欲しい。」と述べたが、経営方針の漏洩の話を持ち出した後、すぐに本部に来るように命じた。

- (2) 同日午後0時半頃から3時間近く、本部の理事長室で、A副委員長は、E理事長ほか7名の役職者が居並ぶ中で事情聴取を受けた。

その中で、E理事長はA副委員長に対して資格問題について切り出し、金庫の「資格規程」の別表（資格基準）にA級からI級と書き加えたもののコピーを示し、「どの区分に該当するか査定してくれ。」と述べたのに対し、気楽に自分の仕事についての評価をしてもよいと理解したA副委員長は、皮肉と謙遜の意味も含めて「A級ぐらいかな。」と答えた。

これを聞いたE理事長は、「A級でいいんだな。」と確かめるような言い方をしたが、A副委員長は、具体的な資格の改定の話をしているといった認識がなく、また、そのような意味の説明を受けておらず、管理事務職D級（副主事）から事務職A級（書記補）に降格させられようとは

夢にも思っていなかった。

- (3) 同年5月1日、A副委員長は、資格を管理事務職D級から事務職A級にさせられ、本給は、41万9,900円から37万2,300円となった。
- (4) 金庫の資格規程第3条によると、資格とは、職務遂行能力に応じた区分とされ、事務職員については、参与（I級）以下副主事（D級）までが管理事務職、主事補（C級）以下事務職（試用・3級）までが事務職とされている。

また、同7条によると、職位とは、役職者か一般職員かという区別であり、役職としては、部長以下14の役職が規定されている。

この資格と職位との関係については、同条で、「資格に対応する職位に任命することを原則とするが、必要により、下位の職位に配置することがある。」とされ、資格と職位が一致しないことがあり得ることとされている。

- (5) A副委員長については、組合結成の翌年から始まった非組合員の範囲の拡大に伴う組合員の配転・昇格拒否闘争当時、資格は管理事務職D級、職位は本店営業部融資課長代理ということであったが、昭和53年7月の解決時に金庫が行った人事異動で、資格を管理事務職D級のままして、職位を一般職員に降格させられ、今金支店に配転させられた。その後、平成9年4月30日まで、資格は管理事務職D級、職位は一般職という取扱いがなされ、この間、このギャップを見直す動きは全くなかった。
- 7 就業規則の変更について

- (1) 平成9年1月21日の団体交渉の席上、金庫は組合に対し1同年4月1日の労働基準法の改正に伴う就業規則の変更に関して、2月末から3月初め頃、土曜日の朝から夕方にかけて長時間の団体交渉をもちたいと提案した。
- (2) 同年3月15日の団体交渉の席上、金庫は組合に対し、就業規則の変更に関して、現行の就業規則のコピーを渡した上で、「現行の就業規則について組合側の意向を聴取したい。（新旧の）対照表はないが、従来、従業員としていたのを職員と変える。

あとは3月17日の理事会にかけてからでないと、この場で示せないだろう。」などと述べた。

これに対し組合は、理事会にかける前に団体交渉で協議すべきであると主張したが、組合が、金庫がB組合員を呼び出して事情聴取したことに抗議したことから、金庫は、態度を硬化させ、団体交渉を打ち切った。

- (3) 同月18日付けで、組合は、同月13日の金庫のB組合員に対する事情聴取及び同月15日の団体交渉における金庫の組合役員に対する発言が支配介入に該当するとして、本件救済申立てをした。
- (4) 就業規則改正説明会の前日の同月28日、金庫のG総務部長は、近くの支店で職員の過半数以上が集まるのであれば遠くの支店からはよばなくてもよい、とのF常務理事からの指示を受け、各支店に電話で出席を要

請したが、瀬棚、久遠、北檜山、今金の4支店には、出席要請の電話はなかった。

- (5) 同月29日午前10時から、本店で、職員97名が出席して、就業規則改正説明会が行われ、金庫の提案した改正条項について職員の過半数の同意が得られた。

なお、当日の部店別の出席状況は、次のとおりである。

部店別	出席者数	職制別内訳数	組合員数
本部	26	職制13、一般職13	0
本店	16	職制7、一般職9	0
砂原	11	職制4、一般職7	0
鹿部	2	職制2	1
大野	2	職制2	1
南茅部	10	職制3、一般職7	0
八雲	10	職制4、一般職6	0
函館	12	職制4、一般職8	0
五稜郭	4	職制2、一般職2	1
亀田	4	職制3、一般職1	0
瀬棚	0	—	6
久遠	0	—	5
北檜山	0	—	5
今金	0	—	3
計	97	職制44、一般職53	22

- (6) 同月31日付で、金庫は組合に対して、就業規則の変更について、職員の過半数の同意を得られたことを通知するとともに、改正後の就業規則を送付した。

なお、同日、金庫は、函館労働基準監督署に就業規則の変更届けをしたが、同監督署から意見の聴取方法について指導を受けている。

- (7) 同年4月1日、新就業規則が施行された。  
 (8) 同月21日付け、同年6月26日付け及び同年7月22日付け文書で組合は金庫に対して、新就業規則ほかについて団体交渉を申し入れたが、金庫は、「改正済みであり、4月1日から新規則で進んでおり、検討の余地はない。」として、具体的な協議には応じなかった。

#### 8 A副委員長に対する懲戒解雇処分について

- (1) 平成9年11月、A副委員長は、今金支店から瀬棚支店に配転となり、瀬棚町役場派出所の窓口勤務となった。

A副委員長は、20年ほど勤務していた今金支店では外勤が長く、窓口勤務も入庫した当時の3年間ほどしか経験していないことから、11月と12月は、前任者の補助的な業務をしながら窓口業務を習得し、平成10年1月から、単独勤務となった。

- (2) 同月30日（金）午後1時過ぎ、A副委員長は、月末のため多忙であつ

たことから、預け主の顔や中身を確認せずに午前中から手元に預かり置いてあった茶封筒を開くと、納付書などその金銭に関わる書面がない状態で現金26,900円が入っていたが、その日の締め段階までに預け主等が判明せず、過剰金となった。

- (3) 同日午後5時頃、A副委員長はH瀬棚町収入役（以下「H収入役」という。）に対して、預け主が役場の女性職員と思われる過剰金が生じたことを報告するとともに、出納室の金庫で預かってほしいと申し出たが、H収入役は、納付書もない金は収入役としては預かるわけにはいかないとして、申し出を断った。
- (4) H収入役は、役場に残っていた職員に、預け主がいないかどうか調査したが、既に帰宅した職員も多く、その日は見つからなかった。
- (5) その頃、日計表と残高が3,270円整合しないことから、その調査のため、瀬棚支店のI職員が派出所に来ており、その後、J瀬棚支店長（以下「J支店長」という。）ほか2名の金庫職員がこれに加わり、結局、それは処理ミスであることが判明した。
- (6) 同日、A副委員長は、J支店長に過剰金が生じたことを報告せず、これを出納室内の自分の机の引き出しに施錠して保管した。
- (7) 同年2月2日（月）、A副委員長は、H収入役の協力を得ながら役場内を調査し、また、役場外の関連施設にはH収入役が電話で、さらに、翌3日及び4日にはA副委員長が業務の合間をみながら、電話で調査したが、結局、見つからなかった。
- (8) そのため、同月5日の午前8時25分、A副委員長はJ支店長に対し、経過を報告して過剰金を引き渡した。
- (9) 同月6日の朝、本部からF常務理事、K検査室長及びL業務部長の3名が瀬棚支店に訪れ、過剰金についての調査を行った。

冒頭、A副委員長が金庫に迷惑をかけたことについて謝ったのに対し、F常務理事は、「謝ってもらわなくてもいい。これは事件なんだ。」との主旨の発言をした。

事情聴取後、A副委員長は、今まで話した経過を文書にするように言われ、「役場は派出所現金事故に於ける経過」と題する文書を書いたが、長時間にわたる事情聴取などのために、精神的にも非常に混乱した状態に陥っており、事実と異なる経過まで書いてしまった。

さらに、A副委員長は、始末書を書くように言われ、K検査室長から鉛筆で下書きしたものを示されたが、意に反した項目もあったのでこれを拒んではみたものの、金庫が言い分を全く聞かなかつたため、金庫の言うとおりに書かざるを得なかった。

- (10) 始末書を書いた後の午後4時過ぎになって、F常務理事はJ支店長に対し、「業務に信用のおけない職員を使うわけにはいかない。別途指示があるまで仕事につかせないように。」と指示し、週明けの9日から同月27日に懲役解雇の通告を受けるまで、A副委員長は、瀬棚支店の2階

の、机と椅子はあるものの、10日からは電話を外され、仕事をするような状態ではない一室に、始業時から終業時までいることを余儀なくされ、その期間、仕事は与えられず、朝礼への参加も認められないという状態であった。

- (11) 同月16日の午後、本部から3名が瀬棚支店を訪れ、再調査を行ったが、金庫は、前回の調査でA副委員長が、過剰金の保管状況について「出納室の金庫に保管」と虚偽の報告をしたことなどとして、その旨の始末書を書くよう迫った。

これに対し、A副委員長は、意図的に虚偽の報告をしたのではないと思いつつも、始末書を提出した。

- (12) 同月18日午前11時頃、A副委員長とJ支店長は、事情聴取のため本部に呼ばれた。

先にJ支店長だけが理事長室に10分ほど呼ばれ、その後、小会議室で、F常務理事、M常勤理事、K検査室長、L業務部長、N審査部長の出席の下、2人は事情聴取を受けた。

その中で、F常務理事は、「…うそをつかれた事に腹がたつてしょうがない。」「嘘をついていることで信頼を無くする。信用のおけない者を使うことができない。」などと述べた後、過剰金が金庫に帰属すべきものにもかかわらず、自分がそれを1月30日から2月5日まで保管し、かつ、自分が保管していたのを収入役に預けたとうその報告をした主旨の始末書を書くように命じ、A副委員長は、本件に関し3回目の始末書を提出した。

その後入ってきたE理事長は、金庫側の他の出席者に対し、「今のところで、どういうことが考えられるのか。」と問うと、N審査部長は、「懲戒解雇処分に値すると思います。」と答えた。

また、E理事長はJ支店長に対して、「支店長の立場としてどう思うのか。」と問うと、J支店長は、「信用おけないものを、使うことはできないと思っています。違う部署に移してほしいと思っています。私も処分を覚悟しています。」と答えた。

最後に、E理事長はA副委員長に対し、「支店長と2人で進退について話合って、今週中に連絡してほしい。」と言いつつ渡した。

- (13) 同月19日、A副委員長はJ支店長に対して、退職しない旨を伝えると、支店長は、「本部の言っていることは、結局、懲役解雇か依願退職かということだろうと思うよ。俺も使っていくわけにはいかない」と答えている。本部に報告しようがない。明日まで考えてみてくれ。」と述べた。

- (14) 同日付けで、組合と上部団体である全信労北海道地区協議会は、金庫に対し、A副委員長に対する退職強要に抗議するとともに、本件に関する団体交渉を申し入れた。

- (15) 同月27日午後5時頃、瀬棚支店で、金庫は、A副委員長に対し、懲戒解雇の辞令を交付した。

- (16) 平成9年9月2日、本部の業務部長が、融資申込みについて、理事長の決裁案件であるにもかかわらず、勝手に承認を与え、6日後に理事長に書類を回付し、その後も理事長及び担当役員にうそを重ね続けたりしたり、同月16日、顧客が亀田支店に融資の申込みに来たが、来週でも間に合うとして放置され、顧客からの苦情によって同月24日、支店長が顧客の事務所に申込書を持参して申込みをしてもらったが、本部が事実関係を把握してもなお、支店長が24日以前には申込みを一切受けていないと虚偽の報告をした事例では、2人とも懲戒処分を受けていない。
- (17) 平成10年12月8日、函館地方裁判所は、本件懲戒処分についてA副委員長が申し立てていた地位保全等仮処分事件（平成10年(㊦)第15号）で、金庫との間の労働契約上の地位を仮に定めるとともに、本件解雇から本案判決確定に至るまでの賃金及び賞与の支払いを命ずる決定をした。

## 第2 判断

### 1 B組合員に対する事情聴取について

#### (1) 申立人の主張

金庫がB組合員を呼び出して組合加入の動機とその経緯を聴いたことは、組合の運営に対する支配介入である。

このような行為は、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ので、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

#### (2) 被申立人の主張

瀬棚支店の支店長が交替してから、女性職員全員が組合に加入したことを聞き、職場内で何か問題があったのではないかと懸念した。労務管理上、職場の状況を調べる必要があると判断し、理事長が以前から知っており、女性職員のリーダー的存在であったB組合員を適任者として呼び出したもので、組合加入の動機とその経緯を聞き出すために行ったものではない。

よって、申立人の請求を棄却するとの命令を求める。

#### (3) 不当労働行為の成否

まず理事長室での事情聴取のやり方をみると、前記第1の3の(4)及び(5)で認定したとおり、金庫は、懸念していた職場の状況を聞くということよりも、呼び出す際に、既にB組合員が組合に加入したことを知っていたことから、最初から組合の話を持ち出し、組合への加入の動機や経過を主眼に聞いていることがうかがわれる。

また、理事長と個人的に親しい間柄であるといっても、組合に加入して間もないB組合員を、わずか30分の事情聴取のために、車で片道2時間ほどかかる森町の本部まで急に呼び出し、しかも、E理事長とナンバー・ツーのF常務理事が直接対応したことは、B組合員に対して精神的重圧感を与えただけでなく、支店の女性職員の中で、同人が一番年上でリーダー的存在であったことを考えると、他の女性職員にも何らかの影響を及ぼしたことが推量される。

その後まもなく、前記1の3の(7)及び(8)で認定したとおり、B組合員に引き続いて、他の女性組合員も組合を脱退したことから、そのような状況があったことが十分推量される。

さらに、前記1の2の(6)及び(7)で認定したとおり、E理事長には従来から組合を嫌悪している態度が強くうかがわれることを考慮すれば、B組合員に対する事情聴取が組合の運営に対する支配介入と判断するのが相当であってこのような金庫の行為は、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。

## 2 D書記長に対する組合活動妨害と退職強要について

### (1) 申立人の主張

D書記長の極めて些細な仕事上のミスを取り上げて、同人を本部に呼び出し、始末書を提出させただけでなく、2時間にわたって金庫の役員ら6名が囲む中、ミスを反省しているD書記長に対して執拗なまでに、職場での正当な組合活動を非難したり、ミスの責任を厳しく追及しながら、遂には退職を強要した。

このような行為は、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ので、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

### (2) 被申立人の主張

職場で勤務時間中に組合活動をする事は、就業規則で禁止されており、組合の書記長であるとはいえ、管理職の次長であることから、そのことを厳しく指摘したものであり、組合活動を妨害するためにしたものではない。

また、D書記長の退職は、融資業務について基礎的なミスをしたことを反省した上で、金庫に多大な迷惑をかけたということで、自らの意思で退職願を出したものであり、金庫が強要したものではない。

よって、申立人の請求を棄却すると命令を求める。

### (3) 不当労働行為の成否

勤務時間内に自由に組合活動ができないことは、言うまでもないことであるが、業務に支障を来さない限度において、勤務時間中に、組合用務で架電したり、電話を取り次いだりするなど、ある程度の組合活動が労使間で認められ、また、今までこのことで取り立てて問題にされるようなことがなかったことが審問の全趣旨からうかがわれる。

このような状況であるにもかかわらず、金庫が、B組合員から聴取ただけで、事実関係の正確な調査も全くせずに、D書記長が勤務時間中に組合活動をしていると決めつけ、非難を繰り返しているのは、金庫が考えてもいなかった女性職員の組合への集団加入ということについての、金庫の組合に対する不快感の表明とみられる。

また、前記第1の4の(5)で認定したとおり、D書記長本人は、印鑑証明がない状態で融資を行ったことについて反省しているのに対し、金庫の発言内容は、本人の反省を生かすために必要となるべく、今後の業務

執行に当たっての注意や指導などといった建設的な内容のものがうかがわれず、逆に、呼び出した内容とは直接関係のない職場での組合活動を執拗に非難したり、威嚇ともとれる個人攻撃の発言が繰り返されており、遂には退職願を出さざるを得なかったことが想像に難くない。

金庫の指摘を待つまでもなく、前記第1の4の(3)で認定したとおり、D書記長が融資業務を行うに当たって、手続ミスがあったことは間違いないことであるが、その後の措置が的確にされたこと、金庫及び顧客に対して具体的な損害を与えたものではないことなどから、支店長あるいは本部の担当部長レベルでD書記長に対して反省を求めれば済むものを、貴重な時間を割いて本部まで呼び出し、しかも、前記第1の4の(5)で認定したとおり、理事長室でE理事長ほか5名の幹部が取り囲むようにして反省を求めている状況は、金庫の異常な対応と考えざるを得ない。

さらに、前記第1の2の(6)及び(7)で認定したとおり、E理事長には従来から組合を嫌悪している態度がうかがわれ、前述のB組合員に対する事情聴取及び同組合員の組合脱退という経過を踏まえると、D書記長に対する組合活動妨害及び退職強要が組合の運営に対する支配介入と判断するのが相当であって、このような金庫の行為は、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。

### 3 C委員長及びA副委員長に対する組合活動妨害について

#### (1) 申立人の主張

金庫が機密文書であるとする金庫の「経営方針」は、極秘文書扱いはされておらず、また、内容をみても、機密に関わるようなものではなく、「機密漏洩」は組合に対する言いがかりに過ぎない。

また、従来から、勤務時間中であっても業務に支障のない範囲で組合用務の電話使用は容認されており、問題となったことはなかったのに、突然、執拗なまでに問題視するようになった。

このような行為は、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ので、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

#### (2) 被申立人の主張

金庫の「経営方針」は、金庫にとって最も重要な内部機密文書であり、これを他の金融機関の職員に渡したことを戒めたもので、理事長の発言は当然のことである。

地方労働委員会に提出されたものには続きがあり、そこには金庫としての具体的な戦術が記載されており、この部分についても他の金融機関の職員にわたっていることは十分予想できたので問題にした。

あくまでも業務上の用件で職員を呼び出しているのに、上司でもないC委員長から電話で抗議を受けるいわれはなく、勤務時間中に電話をかけるなどの職務外の行為をしたことを戒めたもので、職員管理上当然のことをしたまでである。

A副委員長については、就業時間中の業務専念義務及び就業時間中の

業務外活動に関する規制の話をして、本人も反省した上で始末書を提出したものである。

よって、申立人の請求を棄却するとの命令を求める。

(3) 不当労働行為の成否

当委員会に提出されている「経営方針」をみると、内容も一般的なものであり、他の金融機関の職員が目にしたとしても、金庫の経営に重大な支障を来すようなものとは認められず、仮に金庫の主張するように、続きに機密事項が記載されている部分があるとすれば、金庫は、その部分についても外部の人間に渡したかどうか調査をして当然であるのに、そのための調査をしたという事実も見受けられず、結局のところ、前記第1の5の(1)、(2)、(4)及び(5)で認定したとおり、組合のとった些細なことを金庫が逆手にとって、「懲戒解雇にだってなる。」「とんでもないことになるんだぞ。」などと、組合活動にプレッシャーをかけているだけとしか思われない。

また、B組合員あるいはD書記長が金庫に呼び出されたことを組合として問題視し、救済の申立てをしている時に、A副委員長が金庫に呼び出されたことについてC委員長に報告しようとしたことは、組合員として当然の反応であり、また、C委員長がE理事長に確認の電話をしたことは、労働組合の委員長として問題とされるべき事柄ではない。従来は問題にならなかった短時間の電話連絡を、急に問題にしたりする金庫の姿勢にこそ不自然さがうかがわれる。

さらに、前記第1の5の(5)で認定したとおり、独り呼ばれたA副委員長が、居並ぶ8人の金庫幹部から執拗に個人攻撃を受け、始末書の提出を強要されるに至っている経過、及び前記第1の2の(6)及び(7)で認定したとおり、E理事長には従来から組合を嫌悪している態度がうかがわれることなども考慮すれば、C委員長及びA副委員長に対する組合活動妨害が、組合の運営に対する支配介入と判断するのが相当であって、このような金庫の行為は、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。

4 A副委員長に対する降格等について

(1) 申立人の主張

今まで何ら問題とされなかったのに、急に、資格と職位の不一致という形式的な理由を根拠に資格を下げたり、賃金を大幅にカットしたのは、中心的活動家の1人であるA副委員長を嫌悪し、加えて組合の弱体化を意図して行った不利益取扱い及び組合の運営に支配介入するものである。

このような行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるので、不利益取扱いの禁止、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

本来、資格と職位は対応していなければならないが、A副委員長につ

いては、過去の経緯から、職位が一般職であるにもかかわらず、資格は管理事務職のままとなっていた。そこで、本人の合意を得た上で資格を変更したものである。

また、この資格の変更に伴い、給与を減額したが、これは、給与規定及び資格規程に則った取扱いであり、A副委員長だけを特別扱いしたのではなく、すべての職員に適用される取扱いである。

よって、申立人の請求を棄却するとの命令を求める。

(3) 不当労働行為の成否

金庫は、A副委員長との合意を得た上で資格を変更したと主張するが、その手続をみると、まず、前記第1の6の(1)及び(2)で認定したとおり、金庫は、電話でA副委員長を本部に急遽呼び出し、E理事長ほか7名の役職者が居並ぶ中で、自分の資格について自己評価をさせているが、そこに至る経過の中で具体的な資格改定の手続をとっているという金庫のA副委員長に対する説明が何ら見受けられない。

次に、わずか1か月ほど前から、金庫の組合に対する支配介入が強まってきているという状況下において、気楽に自分の仕事について評価をしてもよいと考えたA副委員長にも反省すべき点はあるが、前記第1の6の(2)で認定したとおり、A副委員長には資格改定の手続がとられているという認識がないために、自分の答えによって資格が変更され、それに伴い、給与も減額されるということに考えが全く及ばなかったことが推量される。

前記第1の6の(5)で認定したとおり、A副委員長の資格と職位のギャップが19年間も続いていたが、この間、金庫が見直しをしようと思えばできたものの、そのような動きが全く見られず、この時期になって突然、資格問題を持ち出し、しかも、A副委員長が、自らを「A級ぐらいかな。」と答えたのに藉口するかのように、その10日後には、本給を47,600円も減額したことは、不自然であるとともに、性急に過ぎ、金庫の他意を疑わせるものである。

今回のA副委員長に対する資格の見直しに伴う給与の大幅な減額は、組合が本件申立てをした直後に急に実施されたことでもあり、理事長の一連の組合嫌悪の態度を考慮にいれば、A副委員長を嫌悪し、経済的な不利益を与えるとともに、組合の弱体化を意図した組合の運営に対する支配介入と判断するのが相当であって、このような金庫の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

5 就業規則の変更について

(1) 申立人の主張

金庫が組合に対して、就業規則の改定の具体的内容を提案することなく、また団体交渉の中でも不誠実な態度をとったり、その後も団体交渉の開催を求めようとはせず、さらに改定直前になって組合員の出席を意図的に排除した説明会を開催し、同意が得られたとして一方的に変更・

実施したことは、団体交渉拒否であるとともに組合の運営に対する支配介入である。

このような行為は、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ので、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) 被申立人の主張

平成9年4月1日からの労働基準法の改正により、就業規則の変更が必要になったため、同年3月15日の土曜日に制限時間のない状態で団体交渉を行うよう申し入れたが、同日の団体交渉で、組合が交渉事項と関係のない問題を持ち出したため、協議ができない結果に終わってしまった。

組合の非協力的な態度と、組合から団体交渉の申入れもない状況の中で、時間も迫っていたことから、できるだけ多くの職員に説明し、意見を聴くべく同月29日に説明会を開催し、そこで同意が得られ、届け出も受理されたものであり、何ら違法・不当なものではない。

よって、申立人の請求を棄却するとの命令を求める。

(3) 不当労働行為の成否

労働基準法改正に伴う就業規則の変更についての経過をみると、前記第1の7の(1)で認定したとおり、平成9年1月21日の団体交渉の席上、2月末か3月初めに団体交渉をもちたいとの金庫からの提案はあったが、団体交渉が初めてもたれた同年3月15日までに金庫から組合に対して具体的内容の提案はなく、その当日においても、前記第1の7の(2)で認定したとおり、現行の就業規則のコピーが用意されただけで、同月17日の定例理事会にかけてからでなければ具体的内容の提案はできないと述べたり、現行の就業規則についての組合の意見を聴いてから具体的に提案したいと述べたりしている金庫の態度には、誠実に組合と協議しているといったものが見受けられない。法改正に伴う変更であれば、組合内部で検討するのに必要な時間を考慮した上で、団体交渉の前に組合に提案すべきである。

団体交渉の中で組合がB組合員に対する事情聴取を問題にしたのは、組合の組織の運営上重要なことであり、このことをもって協議できない結果になったとしても、組合を非難する金庫の態度には、団体交渉に当たってのあまりにも頑ななものが見受けられる。

さらに、同月29日に行われた説明会の経過をみると、これは届出期限の2日前に急遽行われたものであり、前記第1の7の(4)で認定したとおり、開催前日に金庫が行った各支店への通知も、集まるのに時間がかかる遠い支店には連絡せず、しかも連絡しなかった4支店には組合員がおり、また、連絡はしたが出席したのは管理職だけという支店も見受けられる。

いかに遠くて出席が困難な支店であっても、開催通知は全職員が知り

得る状態のものでなければならないのに、金庫は、そのようには全く考えなかったのみならず、前記第1の7の(5)で認定したとおり、あえて組合を無視ないし軽視した結果が、当日の出席状況として明白に現れている。

以上のことから、金庫の行った就業規則の変更については、団体交渉に誠実に対応していないのみならず、組合を無視ないし軽視することによって、組合の運営に対して支配介入をしたと判断するのが相当であり、このような金庫の行為は、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。

## 6 A副委員長に対する懲戒解雇処分について

### (1) 申立人の主張

金庫に過剰金の発生の事実を遅れて報告したこと、過剰金を自分の机の引き出しの中に保管したこと、金庫の調査の中で保管状況について事実と異なる報告をしたことに、A副委員長本人の落度があつたとしても、就業規則第73条第9号の不正行為及び職場秩序を乱したときに該当すると評価し得るものではなく、他に懲戒解雇に該当する事由は見当たらない。

また、金庫の過去の事例と比較すると、明らかに均衡を失っており、他の金融機関の事例をみても、本件懲戒解雇処分は明らかに過重なものである。

本件懲戒解雇処分は、組合及びA副委員長を嫌悪し、同人を排除して、組合を弱体化させるために行ったものであり、同人に対する不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入である。

このような行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるので、懲戒解雇処分の取消し、現職復帰、バック・ペイ、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

### (2) 被申立人の主張

内規に従って、直ちに過剰金の発生したことを金庫に報告すべきであるにもかかわらず、6日間もその報告を怠り、その間これを自分の机の引き出しの中に保管したり、金庫による調査で保管方法について虚偽の報告をしたりしたことは、客の金銭を預かる金融機関の立場とすれば、金額の多寡にもかかわらず、客への信用を失う元になることなので、決して許されることではなく、就業規則第73条第9号に該当するものと判断して解雇したのであって、組合及びA副委員長を嫌悪して行ったものではない。

よって、申立人の請求を棄却するとの命令を求める。

### (3) 不当労働行為の成否

金庫は、A副委員長の行為が、就業規則第73条第9号の「不正行為」及び「職場秩序を乱したとき」に該当するという理由で、懲戒解雇処分にしたと主張するが、就業規則を不当に適用していること、及び他の信

用金庫並びに当金庫での事例の比較などから、本件処分が重きに失するものであると認められる。

すなわち、まず、就業規則の適用についてみると、前記第1の8の(3)、(4)、(7)及び(8)で認定したとおり、A副委員長が収入役に過剰金の存在を報告し、収入役とともに現金の預け主を捜したり、その後、支店長に報告して過剰金を引き渡したりしていることから、不正行為の意図があったとは認められず、さらに、内規に従って直ちに過剰金の発生したことを金庫に報告しなかったことについて本人に反省すべき点があるとはいえ、直ちに報告しなかったことが、不正行為であるとか、職場秩序を乱した場合に該当するとは認められず、また、調査の中で過剰金の保管状況を正確に報告しなかった点にも落度があるが、そのことが、意図的に虚偽の報告をしたものとは認められないことなどから、金庫の主張する懲戒解雇事由は客観的妥当性を欠くものであり、就業規則を不当に適用したものと認めざるを得ない。

次に、他の信用金庫における業務上の事故に関わる懲戒処分の事例をみると、懲戒解雇・自主退職などの身分の喪失に及んだものは、いずれも現金の流用など横領や背任に当たるものであり、また、当金庫において、懲戒解雇になった事例としては、横領に関するものがあり、さらに、前記第1の8の(16)で認定したとおり、虚偽の報告をしたにもかかわらず、懲戒処分を受けていないという事実が、本件懲戒解雇処分のあったわずか5か月ほど前にあったことが認められる。

これらの事例と比較すれば、本件懲戒解雇処分は、異常に厳しい処分であると言わざるを得ない。

懲戒解雇処分をするに至る短期間において3度も本人から始末書を徴収したり、本人に対する事情聴取においても、本人の弁明を十分に聞くという態度に欠けるところが金庫には見受けられ、金庫側の一方的かつ高圧的な状況の下で調査が行われたことが推測され、金庫が組合及びA副委員長を嫌悪していることが十分うかがわれる。

本件申立て以前において、金庫及び現理事長自身に反組合的態度がうかがわれていたことは、前記第1の2で認定したとおりであるが、本件申立てにおいても、前記のとおり、B組合員に対する事情聴取、D書記長に対する組合活動妨害と退職強要などの支配介入を行うことにより、女性組合員全員とD書記長の脱退をもたらし、そのことによって組合の機能が大幅に減退させられた上に、さらに、三役のうち残された2名のうちの1名であるA副委員長に対する組合活動妨害と降格など相次いで支配介入が行われたことが認められるところである。その後、本件懲戒解雇処分に至るまでそれほど時間が経過していないこと、A副委員長が組合結成以来そのほとんどの期間において、執行委員長あるいは副執行委員長を務め、組合活動の中心的役割を担ってきたことも認められる。

以上のことを総合すると、A副委員長に対する懲戒解雇処分は、金庫

が、組合及びA副委員長を嫌悪し、同人を金庫から排除することによって、組合を弱体化させることを意図して行ったもので、同人に対する不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入と判断するのが相当であり、このような金庫の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### 第3 結論

以上のとおり、申立人の本件救済申立てについて、当委員会が上記第2で不当労働行為に該当すると判断したものについては、主文記載の救済を命ずるのが相当であると判断した。

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11年 8 月 26 日

北海道地方労働委員会  
会長 藤本 昭夫 ㊟