

富山、平12不1、平13.3.30決定

命 令 書

申立人 富山第一銀行従業員組合

被申立人 株式会社富山第一銀行

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人富山第一銀行従業員組合(以下「従組」という。)は、昭和23年10月21日に結成され、株式会社富山第一銀行の従業員で組織する単位労働組合であり、全国銀行労働組合連合会及び富山県労働組合総連合に属し、本件申立時の組合員数は34名である。労働協約は、以前締結されていたが、失効し、現在締結されていない。

なお、株式会社富山第一銀行には、同39年に結成され、同銀行の従業員で組織する富山第一銀行労働組合(以下「労組」という。)があり、本件申立時の組合員数は約700名である。労働協約は締結されている。

(2) 被申立人株式会社富山第一銀行(以下「銀行」という。)は、肩書地に本店を置き、富山県、石川県及び新潟県等に支店を設け、銀行業を営んでおり、平成11年9月30日現在の従業員数は1,005名である。

2 新会計基準の導入に伴う適格退職年金問題について

(1) 平成10年6月、国の企業会計審議会は、退職給付等に関する新しい会計基準(以下「新会計基準」という。)を公表した。

適格退職年金(以下「適年」という。)制度を採用している企業においては、従来は、適年制度を採用している旨及び年金資産の合計額又は過去勤務債務の額等を財務諸表に注記することとされていたが、新会計基準の導入に伴って、同12年4月1日以降開始する事業年度から、退職給付債務額から年金資産額及び退職給与引当金を控除した額(以下「積立不足金」という。)を新たにバランスシートに計上することとなった。

(2) 平成11年5月17日、銀行は、従組と同11年賃上げ及び夏季一時金について団体交渉を行ったが、その際、銀行が、適年の積立不足金の積増し策として場合によっては同11年年末一時金(以下

「年末一時金」という。)の見直しもお願いしなければならない旨述べたところ、従組は、経営の舵取りの失敗を従業員に負わせるのかとして反対した。

なお、銀行は、団体交渉時に、労組にも従組と同内容の意向を伝えた。

- (3) 平成11年10月末の取締役会において、銀行は、新会計基準導入に伴う適年積立不足金の処理問題(以下「適年問題」という。)に関し、同11年度で処理可能な限度額いっぱいと同年度で処理することに決定した。

同年11月2日、銀行は、従組と適年問題等について窓口交渉を行い、適年積立不足金を短期に償却したい旨述べたところ、従組は適年積立不足金の積増しは銀行の責任でやるべきだと主張した。

なお、銀行は、同日、労組とも窓口交渉を行い、従組と同内容の意向を伝えた。

3 経営協議会における銀行の説明について

- (1) 平成11年11月9日午前、銀行は、労組と適年問題に関して経営協議会を開催した。

なお、銀行は、年末一時金の団体交渉前に両組合と別々に同協議会を開催し、経営状況の説明を行ったりしている。

その主な協議内容は、次のとおりであった。

ア 銀行は、労組に対し、「適格年金(参考資料)」との評題で会計基準の変更により生じる年金財政への影響を図表化した資料を提示し、適年問題について説明したうえで、適年債務(適年積立不足金)について応分の負担をお願いしたい旨提案した。

イ 労組が、応分の負担の意味を質問したところ、銀行は、「適年債務の今期一括処理額である7億7,400万円の10%程度を一時金により負担願いたい。」と回答した。

これに対し、労組が、10%を負担する根拠は何かと質問したところ、銀行は、第二地方銀行の平成10年末一時金及び同11年夏季一時金の平均支給実績が減額になっている世間の状況等総合的に勘案して、従業員の方々に10%程度の負担をお願いしたい旨回答した。

- (2) 平成11年11月9日午後、銀行は、従組と適年問題に関して経営協議会を開催した。その主な協議内容は、次のとおりであった。

ア 銀行は、従組に対しても、労組と同じ資料を提示し、適年問題について説明したうえで、平成11年度決算で適年積立不足金のうち7億7,400万円を償却したいと提案した。

イ 従組が、年末一時金はどうなるのかと質問したところ、銀

行は、適年問題、不良債権の問題等から「一時金の交渉はシビアなものになると思う。」と回答した。

従組が、適年問題について都合が悪くなったら従業員にしわ寄せするのかと質問したところ、銀行は、そのように理解されても仕方がない、第二地方銀行の一時金の平均は前年に比べ7万以上下がっている旨回答した。

これに対して、従組が、更に追及しようとしたところ、銀行は、「経営協議会は一時金交渉の場ではない。」と述べ、経営協議会を打ち切った。

ウ なお、同日、従組は、「従組 FAX 速報」で、「銀行は、適格年金の積不足・新会計基準対応として7億7,400万円を下期で償却する。」「第二地銀の一時金を見ると対前年比で7万円下がっている。」等と述べた旨記載し、各職場に報じた。

4 年末一時金交渉に至る経緯について

- (1) 平成11年11月4日、従組は、銀行に対して、年末一時金1人当たり平均99万円の要求額で、回答期限を同月17日とする要求書を提出した。

これに対し、銀行は、同月17日、回答準備中につきしばらく猶予願いたい旨を文書で従組に回答した。

なお、銀行では、当期(6か月)の業績、収益見通しを予想しながら経費面を積み上げていく中で総合予算を作成し、年末一時金の額を決定している。

- (2) 平成11年11月22日、従組は、銀行に対し、団体交渉を申し入れた。

同6年以降、従組は毎年11月上旬に、労組は同月下旬にそれぞれ年末一時金の要求書を提出しているため、銀行は、両組合の要求が出揃った同月下旬以降に両組合と団体交渉を行っている。

なお、銀行は、過去20年間のうち2年を除き、両組合の要求が出揃ってから両組合と団体交渉を開催している。

- (3) 平成11年11月25日、銀行は、報道機関に対し、9月中間決算発表を行い、当期利益11億円等通期業績見通しを明らかにした。
- (4) 平成11年11月29日、労組は、銀行に対して、年末一時金1人当たり平均92万円の要求書を提出した。

5 年末一時金交渉の経過について

- (1) 平成11年11月29日、銀行は、第1回団体交渉を労組とは午後1時30分から午後2時30分頃まで行い、従組とは午後3時頃から午後4時頃まで行った。

銀行と従組との団体交渉の主な内容は、次のとおりであった。

ア 従組は、銀行に対し、年末一時金の回答は今日出るのか、前年実績は確保できるのか等と質問したところ、銀行は、予

算作成中のため猶予願いたい、銀行業界各行における昨年の一時金平均支給実績は前年に比べると減額になっている、通期利益予想から作業に苦慮している旨回答した。

イ 従組が、適年問題を一時金減額理由に挙げているのは当行だけである、昨年を上回る内部留保を積み上げているのに人件費のみ減額するのか、平成11年度の決算見通しも昨年度を上回る等と質問したところ、銀行は、「直下型で何が起こるか分からない。」と回答した。

従組が、適年問題は銀行の負担と責任で処理すべきである旨主張したところ、銀行は、「利回りが良ければこんなことにならなかった。」と述べた。

また、従組は、銀行に対し、「退職給与引当金及び適年の積立金の累計額」の資料を提出するよう要求した。

(2) 平成11年12月3日、銀行は、第2回団体交渉を、従組とは午後2時30分から午後3時30分頃まで行い、労組とは午後6時30分頃から午後7時頃まで行った。

銀行と従組との団体交渉の主な内容は、次のとおりであった。

ア 従組が前回求めた「退職給与引当金及び適年の積立金の累計額」の資料を要求したところ、銀行は、「過去の退職給与引当金及びその繰入額を記した」資料を提出し、適年の拠出額は退職給与引当金の約半額であり、適年の繰入額の残高は14億ぐらいである旨説明した。

イ 従組が、年末一時金の回答は今日出るのか、要求にはこたえられるのか等と質問したところ、銀行は、予算作成中であり、業務純益の問題、不良債権の問題等があるのもう少し時間を貸して欲しい。要求にこたえられるかどうかは情勢から見て厳しいと思う等と回答した。

また、従組は、報道発表等から経営状況が良いことが推測できるのではないかと質問したところ、銀行は、貸倒引当金、適年問題、不良債権問題を考慮すると上期は黒字だが下期は赤字になると回答した。

ウ 従組は、適年制度導入により銀行は費用節減の恩恵を受けており、利回りが下がったからといって従業員に負担を求めするのはおかしいのではないかと質問したところ、銀行は、適年制度は他の企業の制度導入の流れの中で取り入れたものであるし、当行だけの問題ではない旨回答した。

(3) 平成11年12月6日午前、銀行は、取締役会で平成11年度下期の総合予算を決定した。

(4) 平成11年12月6日午後4時頃から午後4時30分頃まで銀行は、労組と第3回団体交渉を行い、年末一時金について労組要求額で

ある1人当たり平均92万円を妥結した。

引き続いて、銀行は、同日午後5時30分頃から午後7時まで従組と第3回団体交渉を行った。銀行と従組との団体交渉の主な内容は、次のとおりであった。

ア 銀行は、年末一時金として1人当たり平均92万円を回答し、回答根拠である業務純益段階での平成11年度下期総合予算を同年度下期総合予算表を示して説明した。

イ 従組が、従組要求額又は銀行の回答額92万円に1万円、2万円上積みし、予算を組み替えるよう要求したところ、銀行は、金融業界の激変の中、企業の永続性を考えると今までのやり方でいくと通用しない旨述べ、要求を拒否した。

ウ 従組が、貸倒引当金の内訳について説明を求めたところ、銀行は、貸倒引当金は約9億円減少し、破綻債権の個別引当は上期同様12億円から13億円ぐらいになる、引当率は、破綻先及び実質破綻先は100%であり、破綻懸念先は70%である旨説明した。

これに対し、従組は、「正常債権、破綻先、実質破綻先、破綻懸念先等の予算上の引当額と引上率」の資料を後日提出するか、又は説明するよう求めた。

エ 従組は、銀行に対し、前回求めた「適年の積立額」の資料の提出を再度要求した。

これに対し、銀行が提出した資料は、「平成7年から平成11年までの適年の積立残高」の資料であったため、従組は、積立額が分からなければ節税効果が分からない等と述べ、不満の意を示した。

- (5) 銀行は、従組と平成11年12月14日午後2時30分頃から午後3時30分頃まで第4回団体交渉、同月22日午後2時頃から午後3時頃まで第5回団体交渉を行った。

両団体交渉において、従組は、年末一時金回答の再検討と上積み回答を要求したが、銀行は要求を拒否し、交渉は進展しなかった。

- (6) 平成11年12月24日、銀行は、従組に対し、上積み回答は無理である旨回答した。

- (7) 平成11年12月27日、従組は、銀行に対し、前記(6)の銀行回答を最終回答と判断し、第三者機関における法的解決を求めることとする旨通告した。

同日、従組は、「銀行に対し、今年末一時金について第三者機関における法的解決を求めるところを通告しました。」との内容の「従組 FAX 速報」を各支店に流した。

なお、年末一時金は、本件審問終結時現在支払われていない。

6 労組による抗議行動について

- (1) 平成12年1月11日、前記5(7)の「従組 FAX 速報」により従組の第三者機関への申立てを知った労組組合員が、従組組合員に対し、第三者機関への申立ては銀行の信用失墜行為になるのでやめてもらいたい等と数分間抗議を行った。抗議が行われた支店及び時間等は、次のとおりであった。

ア 午前8時30分頃、直江津支店の通用口付近において、労組組合員2名が、出勤中の従組のX 1組合員に対し、抗議を行った。

イ 午後6時頃、砺波支店の駐車場において、労組の副委員長(支店長代理)及び労組組合員1名が、帰宅中の従組のX 2組合員に対し、抗議を行った。

また、午後6時過ぎ、同支店の駐車場において、労組の副委員長(支店長代理)及び労組組合員2名が、帰宅中の従組のX 3組合員に対し、抗議を行った。

ウ 午後6時20分頃、小松支店の駐車場において、労組組合員6名(うち支店長代理1名)が、勤務中の従組のX 4組合員(支店長代理。以下「X 4」という。)に対し、抗議を行った。

- (2) 平成12年2月4日、従組は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

- (3) 平成12年2月7日、労組組合員が、従組組合員に対し、本件申立てが新聞に報道されたことが信用失墜行為である等と数分間抗議を行った。

抗議が行われた支店及び時間等は、次のとおりであった。

ア 午後5時40分頃、小松支店の駐車場において、労組組合員7名(うち支店長代理1名)が、X 4に対し、抗議を行った。

なお、銀行は、後日、労組組合員1名が勤務時間中であったとのX 4の抗議を受けて、その者の抗議時間分を賃金カットした。

イ 午後5時45分頃、金沢支店の正面玄関付近において、労組組合員3名(うち支店長代理2名)が、帰宅中の従組のX 5組合員に対し、抗議を行った。

- (4) 銀行は、本件申立後、労組組合員による抗議行動について調査し、人事部長が労組の委員長に対し、注意を行った。

7 従組が請求する救済内容の要旨

- (1) 銀行は、従組との平成11年年末一時金交渉に関し、誠意をもって団体交渉に応じること。

- (2) 銀行は、従組に対し、本件申立てを理由とする不利益取扱いを行わないこと。

- (3) 本店及び全支店への陳謝文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 従組は次のとおり主張する。

ア 銀行が、従組に対し、年末一時金に関して行った下記の行為は不誠実な団体交渉であり、事実上の団体交渉拒否にあたる。

(ア) 平成11年11月9日の経営協議会において、銀行は、労組に対しては適年問題による年末一時金減額の意図を具体的数字を示して明確に提示したのに対し、従組に対しては情報差別を行い、年末一時金との係わりを避ける態度をとり、様々な減額の理由付けを行って目的を絞らせず、根本的な要因を明確にしなかった。

(イ) 銀行は、年末一時金の大幅減額という前例のない重大な問題を提示する場合、従組が事前に十分検討できる期間を考慮して団体交渉期日を定めるべきであったのに、回答を求めた期日までに有額回答を示さず、労組からの団体交渉の申入れがない限り団体交渉期日を設定しなかった。

(ウ) 平成11年11月29日から同年12月22日にかけての5回の団体交渉において、銀行は、従組からの資料要求に応ぜず、説明も不十分で、質問や上積み要求にも真面目に回答しなかった。

イ 平成12年1月11日及び同年2月7日の労働組合員による従組組合員への抗議行動は、銀行が労組に行かせたものであることから、本件申立てを理由に銀行が従組に対して行った不利益取扱いにあたる。

(2) 銀行は次のとおり主張する。

ア 銀行は、従組に対し、年末一時金に関し下記のとおり誠実に交渉している。

(ア) 平成11年11月9日の経営協議会において、銀行は、両組合に対し、同じ資料を提出して同じ趣旨の説明を行った。また、両組合との話合いの中でのやり取りは、それぞれ違って当然であり、一局面だけを切り取って銀行が従組に言っていないから情報差別だという従組の主張は、表現上の相違点を歪曲誇張しているもので、こじつけに過ぎない。

(イ) 銀行が、経営協議会で年末一時金の減額を明確に伝えてから第1回団体交渉期日まで十分に検討する日数があつたし、団体交渉を5回開催して年末一時金について十分に話し合っていることから、従組との話合いを避けたということはない。また、過去20年間、両組合の要求が出揃っ

てから団体交渉を開催してきている。

- (ウ) 平成11年11月29日から同年12月22日にかけての5回の団体交渉において、銀行は、団体交渉議事録からも分かるように、従組に対し、数字を交え根拠を示しながら説明するとともに、いろいろな資料の提供も行い、可能な限り誠実な対応を行った。単に、上積み回答のないことを不誠実な態度だとする従組の主張は理解できない。

イ 労働組合員によって行われた従組組合員への抗議行動は、運動方針の相違に根ざした両組合の対立であり、本質的に労働組合間の問題である。

なお、銀行がこの問題に関与したことは一切ない。

2 当委員会の判断

(1) 従組の不誠実団交の主張について

ア 経営協議会における銀行の説明について

- (ア) 従組は、銀行が労組に「適年債務の今期一括処理額である7億7,400万円の10%程度を一時金により負担願いたい。」と具体的数字を示して説明したのに対し、従組には年末一時金減額の理由を明らかにせず、具体的数字も示さなかったと主張する。

しかし、銀行は、両組合に対し、経営協議会を同じ日に開催し、資料の提出、説明を同じように行っており、公平に対応したことが認められる。一企業に複数の組合が存在する場合、その説明の中でのやり取りまで同じでなければならないというものではなく、第1の3(1)イで認定したとおり、上記銀行の労組への説明は、労組からの質問に答えたものであることから、従組への説明と同じでなかったからといって直ちに不誠実な対応とはいえない。

また、第1の3(2)イで認定したとおり、銀行は、従組からの年末一時金はどうなるのかとの質問に、適年問題等があることを述べたうえで、「一時金交渉はシビアなものになると思う。」、「第二地方銀行の一時金の平均は前年に比べ7万円以上下がっている。」と年末一時金について厳しくなることを答えていることから、労組に説明した具体的数字を示していないものの、同趣旨の情報を提供したものと見える。

このことは、第1の3(2)ウで認定したとおり、従組が各職場に経営協議会でのやり取りを報じた「従組 FAX 速報」の内容からも推認できる。

なお、本件申立てに至るまで従組は、銀行が情報差別

を行ったという主張を一切行っていない。

- (イ) 従組は、銀行が「経営協議会は一時金交渉の場ではない。」として年末一時金との係わりを避ける態度を示したと主張する。

しかし、第1の3(1)で認定したとおり、経営協議会は、団体交渉の場ではないこと、したがって、年末一時金の細部にわたるやり取りを予定していないこと、その後開催された団体交渉で年末一時金について話し合われたことからして経営協議会での銀行のとした態度は、直ちに非難されるものではない。

イ 年末一時金交渉の開催日程について

- (ア) 従組は、銀行が年末一時金の大幅減額という前例のない重大な問題を開示する場合、従組が事前に十分検討できる期間を考慮して団体交渉期日を定めるべきであったのに、回答を求めた期日までに有額回答を示さず、労組からの団体交渉の申入れがない限り団体交渉期日を設定しなかったことは、不誠実な対応であると主張する。

このことについてみると、従組の求めた回答指定日に有額回答せず、労組の要求書提出前には団体交渉申入れにも1度も応じないことは、団体交渉における使用者側の態度としてはいささか適切さを欠くが、第1の4(2)で認定したとおり、銀行は、平成6年以降、両組合からの年末一時金要求が出揃ってから両組合と団体交渉を開催している事実からして、本件についても、両組合からの要求が出揃ってから遅滞なく団体交渉に応じているので、このような銀行の対応が不誠実なものとはまではいえない。

なお、従組は、銀行には、従組から団体交渉の申入れがあった場合、失効した旧労働協約の定めに従い48時間以内に団体交渉に応じなければならないという労使慣行があると述べているが、これを認めるに足りる疎明がない。

- (イ) また、従組は、銀行が設けた団体交渉期日では、事前に十分検討できる期間がなかったと主張する。

しかし、第1の2(2)及び(3)で認定したとおり、従組は、銀行から平成11年5月17日の団体交渉及び同年11月2日の窓口交渉で適年問題について説明を受け年末一時金等での見直しについて提案されている。更に、従組は、銀行から前記アで判断したように同年11月9日の経営協議会でも説明を受けていて、事前に銀行の回答が十分予測できたし、その後、5回の団体交渉を行っていることから検討

する期間はあったものと考えられる。

ウ 団体交渉における銀行の対応について

(ア) 従組は、銀行が従組の質問に真面目に回答しなかったと主張する。

しかし、第1の5(1)、(2)及び(4)で認定したとおり、銀行は従組の質問に一応答えていると考えられる。

具体的には、従組は、「前年実績を確保できるのか。」との質問に、銀行が銀行業界の一時金の動向を引き合いに出して回答したことを不誠実な回答であったと主張する。

しかしながら、この段階では銀行は、年末一時金回答額を決定していなかったことから、世間相場を引き合いに出して回答したのと考えられ、一時金回答の決定に業界の一般的な動向を考慮したからといって特段不誠実なものとは考えられない。

また、従組は、銀行が「直下型で何が起きるか分からない。」、「利回りが良ければこんなことにはならなかった。」と回答したことを不真面目な回答だったと主張する。

しかし、現在の経済情勢の下では、予期しない倒産の発生に備えることは銀行経営上十分考えられることであり、また、適年積立不足金の原因が株価の下落等により年金資産の運用利回りが予想を超えて低下したことも影響しているとの銀行の主張もうなずけるところであって、銀行の回答が不真面目なものとは考えられない。

なお、5回にわたる従組との団体交渉で、銀行は、最も短いものでも1時間近く交渉を行っており、従組から提出された団体交渉議事録を見ても、従組からの質問に一応答えていることが認められ、誠実を欠く交渉態度であったということとはできない。

(イ) 従組は、銀行が資料提供に応じなかったと主張する。

しかし、第1の5(1)イ、(2)ア及び(4)エで認定したとおり、銀行は、従組からの適年制度導入によるメリットを知るための資料要求に対して、「退職給与引当金及びその繰入額」や「適年の積残高」の資料を提出し説明を行っている。これらの提出された資料に対して、従組は、要求した資料とは違うと不満の意を示しているものの、銀行提出の資料に基づいて一応説明がなされており、従組は、その後の団体交渉で更に突っ込んで再度提出を求めない。

また、第1の5(4)ウで認定したとおり、銀行は、従組から要求のあった貸倒引当金の資料を提出しなかったが、おおよその概要は説明しており、従組もそれ以降の団体交渉で、再度資料要求を行っていない。

以上のことから、銀行は、従組が要求したとおりの資料を提出していないものの、年末一時金交渉における討議は十分尽くされているものと考えられ、銀行の対応が不誠実なものとはいえない。

(ウ) 従組は、銀行が年末一時金の再検討や上積み要求に真面目に答えず、上積み回答が難しいとの回答を繰り返すだけで、納得できる説明をしなかったと主張する。

銀行は、前年に比べ減額の回答をしているので、資料を示す等の方法によりその根拠を説明し、従組の納得ないし譲歩を得るよう努力すべきところ、第1の5(2)及び(4)で認定したとおり、第2回及び第3回の各団体交渉において、銀行は、平成11年度下期総合予算等の経理資料を示して年末一時金の算定基準の根拠資料を提出し、自己の回答の合理的な理由を説明しているところからして、従組からの予算の組替え要求、ひいては上積み要求に応じなかったからといって不誠実な対応だとはいえない。

エ 以上述べたとおり、銀行の年末一時金の団体交渉における態度は、同交渉が未解決のまま残るものの、不誠実であったとは認められない。

(2) 労組による抗議行動について

ア 従組は、平成12年1月11日及び同年2月7日、労働組合員が従組組合員に対して行った抗議行動は、銀行が労組を使って本件抗議行動を行わせたものであり、仮にそうでないとしても銀行はこれを黙認していたものであり、このことが労働組合法第7条第4号(以下「4号」という。)の不利益取扱いに該当すると主張する。

しかし、4号は、不当労働行為救済申立て等を行った行為に対して使用者が報復的に不利益な取扱いをすることを禁止したものであり、申立準備等の事前行為は対象にならないのであるから、申立前である同年1月11日の行為は、4号の対象にはならない。

そこで、当委員会としては、同年1月11日の行為については労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するかどうかとして判断する。

イ 確かに、第1の6(1)及び(3)で認定したとおり、抗議行動が銀行の施設内で行われており、一部勤務時間中の労組組合員

が抗議行動を行う等の事実は認められるが、銀行が労組をして従組組合員への抗議行動を起こさせたということの疎明がないことから、従組の不利益取扱いがあったとの主張を認めることもできないし、また、銀行の支配介入があったとみることもできない。むしろ、従組組合員が勤務している職場で、同じ日に労組組合員による抗議行動が行われていることからして、労組の従組に対する組織的抗議行動と推認される。

なお、従組は、抗議行動を行った労組組合員の中に、支店長代理という職制が含まれていたことから、銀行は責任を免れないと主張する。

しかし、前記認定のとおり、抗議行動の場所は、駐車場等銀行の敷地内であるが店舗外であること、抗議に加わった労組組合員の中には勤務時間中の者もいるが、ごく短時間に行われていることから、本件行動が使用者の支配圏内におけるものとして使用者に帰責されるという従組の主張は認め難い。

ウ よって、銀行に平成12年1月11日の行為について支配介入があったとは認められず、また、同年2月7日の行為についても不利益取扱いがあったと認められない。

第3 結論

以上のとおり、経営協議会及び年末一時金交渉における銀行の従組への対応は、何ら不誠実なものではないことから、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為とは認められない。

また、平成12年1月11日及び同年2月7日に労組組合員が行った従組組合員への抗議行動は、労働組合法第7条第3号及び第4号に該当する不当労働行為とは認められない。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成13年3月30日

富山県地方労働委員会

会長 干場 義秋 ㊟