

大阪、平12不79、平14.7.30

命 令 書

申立人 幸福銀行管理職組合

被申立人 株式会社幸福銀行

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) 被申立人株式会社幸福銀行(以下「銀行」という)は、肩書地に本店を置き銀行業を営む株式会社である。平成11年5月21日、銀行は、「金融機能の再生のための緊急措置に関する法律」(以下「金融再生法」という)第68条第2項に基づき、金融再生委員会に「その業務又は財産の状況に照らし預金等の払戻しを停止するおそれが生ずると認められる」旨の申し出(以下「本件破綻申請」という)を行った。これを受けて翌22日、金融再生委員会は、金融再生法第8条第1項に基づき、「当該金融機関が業務を行っている地域又は分野における資金の円滑な需要及び利用者の利便に大きな支障が生ずるおそれがある」として、金融整理管財人による業務及び財産の管理を命ずる処分(以下「本件管理命令処分」という)を行った。その後銀行は、同13年2月26日、申立外関西さわやか銀行に営業譲渡され、本件審問終結時、精算手続中である。本件破産申請時における銀行の従業員数は、約1,800名であった。

(2) 申立人幸福銀行管理職労働組合(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、銀行に勤務する支店長を中心とした従業員により組織されている労働組合であり、管理職ユニオン・関西に加盟し、その組合員数は本件審問終結時約150名である。

(3) 会社には、組合のほかに一般の従業員で組織する幸福銀行労働組合(以下「従業員組合」という)があり、本件破綻申請時における組合員数は、約1,500名である。

2 銀行の退職年金制度について

従来、銀行の退職金制度は退職一時金のみであったが、昭和37年、本件管理命令処分までの代表者であった銀行代表取締役社長のCが、従業員の老後の生活保障の目的のために厚生年金保険を補充するものとして、銀行の社内留保金を財源とした無拠出制の年

金制度(以下「本件退職年金制度」という)を設け、勤続20年以上の元従業員が60歳に達した時から退職年金を終身給付することとなった。その後昭和40年代から同50年代にかけ、多くの企業が企業年金制度を採用し、銀行も同46年5月、厚生年金基金を採用したが、本件退職年金制度をそのまま存置した。なお、銀行の営業収支が黒字であった平成8年3月頃までは、規定額より増額された退職年金が支給されていたが、赤字に推移した同年4月頃以降は増額分はなくなり、銀行破綻当時は、退職時の役職に応じて月額約2万円から約4万円の退職年金が支給されていた。

3 機構改革について

平成9年4月1日、銀行は、支店長、次長及び課長のセンターラインを強化し、責任を明確化するためとして、本部及び営業店の機構・組織を改革した(別紙1及び2参照)。これによって、従来の支店長代理、課長の一部、主査の職位が廃止され、新たに次長職及び「専任職制度」等が設けられた。また、営業店においては、支店長、次長及び課長の職位にある者のみが管理職として位置付けられ、専任職は、渉外や外国為替等のそれぞれの相当職務についてのみ責任を持つこととされた。

なお、専任職制度に関する実施細目(抜粋)は以下のとおりである。

第2条(定義)

この実施細目において「専任職」とは、特定の職務領域の熟練者及び熟練を目指している者、及び役職定年、組織変更により旧職位を離脱した者等が、経営の意向をくみ取りその実現に向けて自らの能力を発揮することによって銀行に貢献する職種をいう。

第3条(目的)

専任職制度は、若手行員の登用により組織の活性化を図り、あわせて役職定年制度及び組織変更による人事運営の円滑化を目的として実施する。

第5条(認定基準)

専任職位は、経験、知識、能力、実績の程度に応じて認定する。

ただし、組織変更、役職定年により旧職位を離脱した者は、離脱前の旧職位に対応する専任職位に認定する。

第7条(一般職)

専任職位での在職期間が1年を経過し、実年齢が55歳に達した者は、第5条に基づく評価により一般職に移行することがある。

一般職の待遇は、別に規定において定めるものの他、専任職7級相当とする。また、専任職位と管理職位との対比は以下のとおりである。

管理職位区分	適用する役職		管理職と同等の待遇の専任職位区分
	本部各部・室	営 業 店	
部長級	部長・副部長	営業部長	専任職1級
本部次長級	本部次長・センター長	営業部副部長・支店長・副支店長	専任職2級
支店長級	課長・室長・事務所長 分室長・副センター長	営業部副部長・支店長・副支店長	専任職3級
支店次長級	-	次 長	専任職4級
支店課長級	-	課 長	専任職5級
			専任職6級
			専任職7級

※廃止された支店長代理級の者は専任職5級に移行し、また、廃止された支店課長級の者は専任職6級に移行した。

4 支店長の権限等について

- (1) 上記3の機構改革により、支店長は、支店次長が当面不在となる営業店においては、経過措置としていずれかの課長の中から統括職としての課長を任命し、本部に報告することとなった。
- (2) 銀行では、年2回、2段階の人事考課が行われていたが、支店長は、支店次長を含むすべての支店従業員の第2次評定を行っていた。また、銀行の人事考課規則第7条には、「人事部長は各所属長の評価結果についての総合的な均衡を考慮し調整を行う」と規定されていた。
- (3) 賞与の査定には、銀行本部が各従業員について行う減額査定と、支店長が支店次長を除くすべての支店従業員について行う査定とがあった。さらに支店長の行う査定には、支店に配分された最高15万円程度の原資を業績の優良な従業員に対して配分する「加算原資配分」と、業績の著しく劣っていた従業員等の基礎給をそれぞれ減額し、減額分の総額を業績が優秀な従業員に加算する「所属加減算」とがあった。支店長はこれらの査定内容を銀行本部に申請していたが、通常、計算間違い等の修正以外に本部が支店長の査定を修正することはなかった。

なお、支店次長の賞与の査定は、所属する支店の業績によって本部が決定していた。

- (4) 支店長は、支店従業員の休暇取得時に業務が滞らないように、その裁量で各従業員に一般的な職務変更を命じることができ、その際ローテーションにより各業務を修得させる措置をとっていた。

また、支店長は、諸経費の支出決定権及び大口預金の金利上乘せ等の専決権限を有していた。

(5) 銀行では、3か月に1度の割合で、全営業店の支店長及び本部の各部長が出席する支店長会議が開催されていた。

なお、同会議では出席者の意見交換というものはなく、配付された会議資料を各部長が読み上げるというもので、その資料は、会議後、各支店で従業員に回覧されることになっていた。

5 組合結成以降の団交の経緯等について

(1) 平成10年7月頃、申立外京都共栄銀行から営業譲渡されたことを機に従業員組合が結成された。なお、従業員組合と銀行は、労働協約において、従業員組合員の範囲から除外する者として、①管理職位で支店次長級以上、専任職位で専任職3級以上の管理職及び②使用者と労働者との関係についての計画と方針に関する機密の事項を取り扱う業務に携わる者として、総合企画部に在籍する者、総務部に在籍する者のうち、人事担当、人事企画を担当するもの等、をそれぞれ規定していた。

(2) 平成11年5月22日、金融再生委員会は本件管理命令処分を行い、金融整理管財人として、公認会計士D、弁護士E(以下「E管財人」という)及び預金保険機構を選任し、銀行の組織は別紙3のとおりとなった。

なお、金融再生法第25条は、金融整理管財人による金融機関の破綻処理は、原則として管理を命ずる処分の日から1年以内に、合併や営業譲渡等により終了することと規定していた。

(3) 平成11年5月29日、銀行の各支店長が中心となり、組合を結成した。

同日より施行された組合同規約第5条には、「この組合は銀行の管理職で組織する。ただし、使用者の利益を代表するものは含めないものとする」と規定されていた。なお、組合は、組合員の範囲を専任職4級相当以上としていた。

同年6月3日、組合は銀行に、組合を結成したこと、今後は組合の意見を反映した業務の遂行を要求すること及び早急に第1回の組合との会合の開催を要求することを記載した通知書を提出した。

(4) 平成11年7月16日、組合は、労働組合の法人登記のための資格審査申請の事前審査として、当委員会に組合同規約を提出したが、本件審問終結時において当該申請をしていない。

(5) 平成11年7月22日、銀行は、既に本件退職年金の受給者であった者に対し、本件退職年金の打切りを決定し通知した。

(6) 平成11年8月2日、組合は銀行に、①労使協議会の定期開催、②組合事務所等の貸与及び③執行委員の異動等を議題として、8月9日に団体交渉(以下「団交」という)に応じるよう求める団交申入書及び組合執行委員会役員名簿を提出した。なお、同名

簿に記載されていた役員37名中、27名が支店長であった。

- (7) 平成11年8月12日、組合と銀行は労使交渉(以下、組合と会社の労使交渉を「団交」という)を開催した。銀行は組合に対し、当該団交はいわゆる労働組合法(以下「労組法」という)上の団体交渉ではなく、組合の趣旨や性格を確認するための会合である旨及び支店長で構成されている組合は使用者の利益代表者を含む労働組合であり、労組法上の労働組合として認められない旨主張した。

組合は、①月1回程度の労使協議会の定期開催、②組合事務所の貸与及び就業時間外の組合活動に対する会議室等の貸与、③銀行の再建、④同年夏季一時金における支給率の根拠の説明、⑤既受給者の退職年金の打切りが、今後現職の行員の取扱いにも波及するのかどうかの説明及び⑥管理職への残業手当支給及び振替休日の実施等を要求する「要望及び確認書(以下「8.12要求書」という)」を銀行に提出し、同月25日までに、各項目についての回答を求めた。

なお、同文書には、組合は組合規約第5条の組合員の範囲につき、役員、総務部の部長、次長、人事課長及び総合企画部の部長、副部長、次長、主計課長を除く銀行の管理職で組織する旨記載されていた。

その後、総務部事務サービス課長は組合から脱退し、さらに平成12年春頃、組合も検討の結果として、総務部事務サービス課長については、組合員の範囲から外すこととした。

- (8) 平成11年8月17日、組合は、「当組合は、労組法第2条に基づき正当な手続きにより設立された労働組合」であるとして、8.12要求書に対する回答を25日までに要求する旨を記載した文書を銀行に提出した。
- (9) 平成11年8月25日、組合と銀行は団交を開催した。最初にE管財人は、支店長は労組法第2条にいう使用者の利益代表者に当たる旨発言した。また、銀行は、8.12要求書の各項目については、①銀行が年金支給のための積立てをしていなかったこと、②同業他行と比較した場合、銀行の退職一時金だけでも平均的な水準を確保できること、③破綻した現状から退職年金の継続支給は無理であること、等を説明した。さらに交渉の終了時、組合が、組合を労組法上の労働組合と認めてほしい旨発言したところ、銀行は、支店長は業務内容からみて使用者の利益代表に当たると考えている旨発言した。
- (10) 平成11年9月6日、組合は銀行に対し、組合執行委員会で決定したとして、「1.資格認定のため、大阪府地方労働委員会に法

人登記の組合資格審査をする。(提出済み)」、「2. 団交に応じてもらえなかったことに対し、大阪府地方労働委員会に不当労働行為の申立申請をする。(平成11年9月13日申請予定)」と記載した通知文を提出した。

(11) 平成11年9月14日、組合と銀行は団交を開催した。団交の冒頭でE管財人は、組合を労組法第2条の要件を満たす労働組合としては認めがたいが、憲法上の労働組合として反対しているわけではない旨発言した。これに対し当時の執行委員長であったFが、どこに問題があるのかと尋ねたところ、E管財人は、銀行の支店長は監督的地位にあり銀行の利益代表者である旨主張した。

また、E管財人は、憲法の保障する団結権は認め今後とも話合いの場は持っていくことさらに、銀行にとって非常に大切な時期であるので、組合の法的性質についての解釈よりも早急に実質的な交渉を開始することが先決である旨発言したところ、当初の副執行委員長であったGは、銀行が労組法上の労働組合と認めないならこれ以上の話をするつもりはない旨発言した。これに対しE管財人は、このような非生産的な話で物別れになってしまうのは不本意であるとして、組合の顧問弁護士の参加を提案した。

その後、組合は、大阪府中央労働事務所や当時の顧問弁護士等に相談したところ、いずれからも組合の法的な性質をいったん棚上げして、実質的な交渉に入ることを勧められた。

(12) 平成11年11月2日、組合と銀行は団交を開催した。団交の冒頭で、銀行が、組合は労組法上の労働組合とは認められないとして、同日の交渉はあくまでも労使協議会である旨発言したところ、組合は、同交渉は団交であると認識していること及び組合の法的性質については裁判所及び行政に判断を委ねるとして、実質的な交渉を開始したい旨述べた。

組合は銀行に対し、①全員再雇用、②雇用対策室の早期設置、③冬のボーナス支給、④銀行員に対する貸付け、⑤旧京都共栄銀行出身従業員の年収保証、⑥本件退職年金制度の継続及び退職一時金の割増し、等に関する要求書を銀行に提出した。これに対し銀行は、各項目について口頭で回答したが、本件退職年金制度の打切りについては、判例では退職年金は労働債権であると判断されているが、2,000億円以上の債務超過で破綻した銀行が支給を続けることは国民の理解が得られないなどと説明するとともに、現役の行員に関しては、「就業規則の問題もありますので、従業員組合と労使協議しながら考えていきたい」と述べた。また、退職一時金については、裁量判断による積増しはできない旨述べた。

- その後は、毎月1回の定期的な団交と必要に応じた団交が開催されることとなり、平成12年の団交開催回数は17回であった。
- (13) 平成11年12月、組合と銀行は冬季一時金に関する団交を3回開催し、両者は合意に至り協定書を締結した。なお、これらの団交において組合は、本件退職年金制度の代替措置として60歳から79歳までの退職年金相当額の支払を要求したが、銀行は、無拠出のため支給財源が無いなどを理由として、これを拒否した。
- (14) 平成12年1月から3月にかけて、組合と銀行は5回団交を開催した。これらの団交において、銀行都合扱いによる退職の基準日について、銀行は、預金保険法には営業譲渡日となっているが、預金保険機構、金融再生委員会とも交渉し、できるだけ早い日に設定したい旨述べた。また、銀行が提示していた4月の定期昇給の廃止については、組合がこれを拒否したこと及び組合との信頼関係を崩すことはできないことなどを理由として、銀行は規定どおり実施する旨回答した。

6 本件申立てに至る経緯等について

- (1) 平成12年5月18日、銀行と銀行の営業譲渡先である外資系投資ファンドの申立外アジア・リカバリー・ファンドは「基本合意書」を締結した(以下、同日を「基本合意締結日」という)。また、同日以降に雇用開拓班を通じて再就職する銀行員は銀行都合退職として退職金を算定することとなり、銀行は同月24日、これを組合に通知した。
- (2) 平成12年5月31日、組合と銀行は夏季一時金に関する団交を開催した(以下、同日の団交を「5.31団交」という)。組合は、①銀行の退職一時金は世間相場よりかなり低いので、銀行都合退職の基準日を本件管理命令処分の日にする事及び退職一時金を増額すること等、②本件退職年金制度継続又は廃止の代償措置としての退職年金相当額の支払、③営業譲渡作業が金融システムの維持という社会的な功労であることを根拠とする功労金の支給、をそれぞれ要求する内容の「要求書」(以下、同日の要求書を「5.31要求書」といい、上記3項目を「5.31要求」という)を事前に提出するとともに、同日これについて早急な回答を求める旨述べたところ、銀行は協議できる段階ではない旨述べた。
- (3) 平成12年6月5日、14日及び21日、組合と銀行は夏季一時金に関する団交を開催し、組合が給与の178%を要求したのに対し、銀行は、破綻した5金融機関は横並びの対応を行うとして同100%を回答し、最終的に組合が同意した。なお、5.31要求については交渉は行われなかった。

- (4) 平成12年6月21日、組合が銀行に231名の組合員名簿を提出した。管理職位及び専任職位ごとの組合員の構成は次表のとおりである。

管理職位・専任職位	人数
本店営業部副部長	1名
課長	9名
室長	1名
副センター長	3名
支店長	90名
支店長事務取扱	20名
支店次長	19名
専任職2級	3名
専任職3級	58名
専任職4級	10名
専任職6級	1名

同名簿の記載によると、同一支店の支店長と支店次長が加入している事例が15例、並びに同一支店の支店長と専任職4級の者、支店長事務取扱と支店次長及び本部の同一課内における課長と専任職4級の者が加入している事例が、それぞれ一例ずつあった。

また、専任職6級の1名は、組合加入時は支店長事務取扱であったが、同人の専任職位は旧京都共栄銀行出身者であった関係上6級となっていたものであり、さらに同人は、組合員名簿提出時においては、営業譲渡前に希望退職するとして、既に組合を脱退していた。

同名簿には、総務部人事企画課専任職3級の者及び同部事務サービス課長が記載されていたが、当該専任職3級の者は組合加入当時支店長であり、その後人事企画課に異動したものの既に脱退しており、また、事務サービス課長は組合加入した直後に脱退しており、それぞれ組合側の作業の不備により同名簿から削除されていなかったものである。

- (5) 平成12年7月10日、組合と銀行は団交を開催した(以下、同日の団交を「7.10団交」という)。5.31要求について銀行は、①退職一時金の会社都合基準日を基本合意書締結日より前倒しすることはできないこと、及び退職一時金の割増しは、支給財源がなく、公的資金(税金)を使うには国民の理解が得られないためできないこと、②本件退職年金制度については、支給財源が無い上公的資金を使うには国民の理解が得られないことから、現在、廃止を従業員組合に提案中であること、③功労金については、現行の金融再生法下では支給実績が無く、公的資金を使うには国民の理解が得られないため支給できないこと、をそれぞれ

れ回答した。

また、銀行は、説明の際、昭和58年から平成10年までの銀行と同業(第二地方銀行)の他行の給与及び退職金(本件退職年金を含む場合と含まない場合)を比較した推移表、その算出根拠、及び昭和30年から平成12年までの銀行の剰余金、当期利益の推移表を示し、銀行の給与水準はかなり上位であり、たとえ本件退職年金を廃止して退職一時金のみになったとしても同業の中では平均の水準は確保されること、また、本件退職年金制度が社内留保や剰余金を支給財源としてものものであったため、これらが底をつき破綻という状況に至った現段階では打ち切らざるを得ない旨説明した。

- (6) 平成12年7月26日、組合と銀行は団交を開催した(以下、同日の団交を「7.26団交」という)。銀行は、5.31要求については前回と同趣旨の回答を繰り返し、さらに本件退職年金問題について、「従業員組合に本件退職年金規定の廃止を申し出ているが平行線をたどっており、前に進んでいない」と述べた。また組合は、銀行に対し、同日の回答を文書にして出してほしい旨要求したところ、銀行は難しい旨述べた。

同月28日、銀行のH副審議役が電話で、組合からの文書回答の要求に対して「文書回答はしない。すべて口頭による協議により伝えていきたい」と述べた。

- (7) 平成12年10月5日、銀行の申入れにより組合と銀行は団交を開催した(以下、同日の団交を「10.5団交」という)。銀行は、財源不足のため本件退職年金制度を続けることができないため、就業規則の退職金規定から同制度を削除する旨決定したこと、翌6日に全従業員に対し通知すること、今後営業譲渡作業を進める上で、いつまでも放置できないため決定したこと、代償措置の要求には応じられないこと、これらの内容を同日、従業員組合にも伝えたことを説明した。

- (8) 平成12年10月6日付けの各支店長あて通達により、銀行は、就業規則分冊退職金規定第2条の「退職金は退職一時金と退職年金の二種類とする。年金は無拠出制とする」を「退職金は退職一時金とする」に改訂し、本件退職年金制度に関する規定を削除する旨を通知した。

なお同退職金規定第29条では、「本件退職年金制度は、経済情勢及び社会保障制度等に著しい変動、また、は銀行の都合によりこれを改訂することがある」と規定されていた。

また同日、銀行とアジア・リカバリー・ファンドが設立した申立人外関西さわやか銀行は営業譲渡契約を締結した。

- (9) 平成12年10月10日、銀行の申入れにより組合と銀行は団交を

開催した(以下、同日の団交を「10.10団交」という)。銀行は、組合の要求を受け、従業員に対する貸付けの退職時における返済方法等について譲渡先銀行と交渉した結果として、貸付残額を承継銀行に承継すること等が決定した旨述べた。これに対し、組合は不十分である旨主張したが、銀行は決定の変更を拒否した。

また、功労金について組合は、金融再生法に基づき破綻した申立外京都みやこ信用金庫が仲裁裁定の結果、退職金の2割相当分が「功労加給金」として支給されたことから、銀行にも組合が仲裁を申し立てた場合、応じるよう求めた。しかしながら、銀行は、同信用金庫の場合は破綻時に受け皿となる金融機関が決定しており、破綻後も旧経営陣がそのまま運営していたので応じることが可能であったが、銀行の場合、受け皿銀行が決定していなかったため金融整理管財人が派遣され、同管財人の経営は金融再生法第3条の費用最小化の原則に従って行う必要があるため、応じることはできない旨述べた。

さらに同日付けで、組合は銀行に「就業規則の一部改訂に対する抗議書」を提出した。

(10) 平成12年11月7日、組合は当委員会にあっせん申請(平成12年(調)第29号)を行い、退職一時金の増額、本件退職年金制度の継続又は代償措置としての年金原価の支払、功労金の支給及びこれらについて自主解決できない場合の仲裁申請の応諾等を銀行に要求した。

(11) 平成12年11月15日、組合と銀行は団交を開催した。銀行は、銀行の方針の変更はないため、前記(10)記載のあっせん申請を辞退する旨述べたところ、組合は、「管財人の立場上回答できないことを理解して労働委員会の判断に委ねることとし、本来なら仲裁の申請を行いたかったが、労働協約のない組合にはあっせん申請しかできなかつた」と述べあっせん申請の応諾を求めた。

また、組合が本件退職年金制度の廃止について、銀行の対応は強引である旨述べたところ、銀行は「話し合いをし、そしてできる限りの回答をしてきた」と述べた。

なお、あっせん申請については、銀行が「譲歩の余地はない」としてあっせんを辞退したので、同11月24日、組合は同あっせん申請を取り下げた。

(12) 平成12年12月15日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

7 本件申立後の経緯

(1) 平成13年2月26日、銀行は申立外関西さわやか銀行に営業を

全部譲渡し、同日付けをもって本件管理命令処分は取り消された。営業譲渡時における組合員数は約150名であって、清算法人に雇用された1名を除く全員が解雇された。そのうち約45名が関西さわやか銀行に、約10名が申立外整理回収機構に再就職し、銀行の雇用対策班を通じた一般企業への再就職者は約20名であった。なお、従業員組合を含む全従業員では、約1,700名の解雇者のうち50歳以下の約1,000名が関西さわやか銀行に再就職し、雇用対策班を通じた一般企業への再就職者は約200名であった。

(2) 銀行は平成13年3月30日付けをもって清算手続きに入り、本件審問終結時において清算中である。

8 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

5.31要求に対する誠実団交応諾

第2 判断

1 組合の申立人適格について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

そもそも専任職は、管理職位とは異質なものである上、組合員となっている専任職6級の者も管理職位で言えば支店長級である。その者は合併された旧京都共栄銀行の出身であることから、専任職の級が6級になっているにすぎないのである。したがって、組合は管理職のみで組織する労働組合である。

また、仮に一般の従業員で組織する労働組合からみれば使用者の利益代表者とされる者でも、管理職のみで結成した労働組合においては一概に使用者の利益代表者とは言えず、その者の所属する労働組合は労組法上の労働組合と認められる場合があるというべきである。

組合は、組合規則第5条ただし書きにおいて「使用者の利益を代表する者は含めないものとする」と規定しており、組合員との関係での使用者の利益代表者を除外している。なお、組合が提出した8.12要求書に記載した組合員の範囲に関して、除外する者の中に総合企画部総合企画課長及び総務部人事企画課等が記載されていなかったが、これはあくまでも同時点での例示であり、これ以外の部署の者はすべて組合員として認めるとの趣旨ではない。組合結成当時神戸支店長であった組合員が、総務部人事企画課に異動した後は組合を退会したり、総務部事務サービス課の組合員は組合結成当時組合員であったが、その後顧問弁護士との相談の結果、退会したりしているなど、現に総合企画課等の部署に属する組合員はおらず何ら問題はない。

次に、支店長は支店従業員の賞与の査定及び人事考課並びに

統括課長の任命の権限を有するが、最終的決定権はあくまでも本部及び人事部にあり、支店長は査定や人事考課内容を銀行本部に申請していたにすぎない。また、支店次長の賞与の査定は本部が行うのであって、支店長は全く関与していない。支店次長の人事考課は支店長が行うが、その結果が対象者の昇格等にストレートに反映するものではなかった。また、統括課長の任命については、支店次長が不在の支店において当面経過措置として一時的に支店長が課長の中から任命するだけのことであり、支店長が他の組合員に対して使用者としての影響力を及ぼす地位にあるとか、組合員としての誠意と責任とに直接抵触するとかいふべきものではない。

このように組合の自主性を疑わせる事実は一切無く、組合は労組法上の労働組合であることは明らかである。

イ 銀行は、次のとおり主張する。

まず、組合は、本件審問において「一応専任職4級以上ということで規定」と証言しているが、組合規約には専任職4級以上を組合員の範囲とする規定がない上に、そもそも銀行においては専任職4級は管理職ではないところ、平成12年6月21日に組合から出された組合員名簿は、専任職4級10名、同6級1名を含み、一般従業員と管理職が混在して組織されていることは明らかである。

次に、組合結成当初提出された執行委員会名簿によると、33名中27名が営業店の支店長であった。そこで支店長の職務権限を見ると、賞与の査定、人事考課、統括課長の任命、専任職7級の職務担当変更、経費決済等が挙げられる。したがって、支店長は一定の範囲において人事関係ないし人事問題について直接に決定する権限を持つ、すなわち労組法第2条ただし書第1号にいう「役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」であったことは動かし難い事実である。しかも、組合の中には、同一支店内の支店長と支店次長のように人事考課をする者と人事考課をされる者との関係に立つ事例が複数あり、この点において組合員の支店長は、組合員である支店次長などに対して、「使用者の労働関係についての機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位」にあると言える。

さらに組合は、総務部事務サービス課員については組合員からはずしている旨証言しているものの、平成12年6月21日、組合が提出した名簿には同課の課長であった者が記載されている。また、総務部人事課員、総合企画部主計課員及び総合企画

課員についてはその業務からみて、労働条件、服務規律、人事などの労務管理上及び人事管理上の計画と方針といった機密事項に接しうるのであるから、組合員から除外する措置を講じておかなければならないにもかかわらず、組合はこのような措置を講じていないばかりか、実際に平成12年6月21日、組合が提出した組合員名簿には総務部人事企画課専任職3級の課員が記載されている。これらの事実から、組合には「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」が参加していたことは明らかである。

以上のとおり、組合は、使用者の利益代表者の参加を許すいわゆる「法外組合」であることは明らかであり、かかる法外組合には不当労働行為救済申立ての申立人適格は認められず、本件救済申立ては却下されるべきである。

(2) 組合の申立人適格の有無

銀行は、組合が銀行の利益代表者を構成員として参加させていること及び一般従業員と管理職を混在させていることは労組法第2条ただし書第1号に該当し、組合には労組法に定める不当労働行為の救済を求める資格はなく本件申立ては却下されるべきであると主張するので、以下検討する。

労組法が、その第2条ただし書第1号において、不当労働行為からの救済等を受けることができる労働組合の要件として、役員や人事権限を持つ監督的地位にある者等の使用者の利益を代表する者の参加を許さないこととしているのは、使用者に対する労働組合の自主性を確保する趣旨であり、管理職等が労働組合を結成し、その中に管理職以外の者が含まれているからといって、直ちに労働組合の自主性が問題となるものではない。

そこで、本件組合の結成経緯等をみると、前記第1.5(3)及び(7)認定のとおり、①銀行の各営業支店長が中心となり組合を結成し、その旨を銀行に通告した当初から、組合は銀行に団交を申し入れていること、②組合規約第5条には「この組合は銀行の管理職で組織する。ただし、使用者の利益を代表する者は含めないものとする」と規定されていたこと、③組合が銀行に提出した8.12要求書には、組合員の範囲について、「役員、総務部の部長、次長、人事課長及び総合企画部の部長、副部長、次長、主計課長を除く銀行の管理職者で組織する」と記載されていたこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、組合としては、労使対等の交渉による労働条件の維持改善等を目的として、一般従業員とは別のいわゆる管理職組合として組合を

結成し、かつ利益代表者を排除した労組法上の労働組合を結成することを企図したものと判断される。

もっとも、前記第1.6(4)認定によれば、平成12年6月21日に組合が提出した組合員名簿には、総務部人事企画課専任職3級及び同部事務サービス課長といった銀行の人事業務等に関与することが考えられる管理職が含まれているが、実際は、これらの者は組合員名簿提出の時点までに組合を脱退しており、記載されていたのは組合の事務上の不備にすぎず、組合結成初期にこれらの者が組合に所属していたことをもって、組合の自主性が実質的に損なわれたということとはできない。

さらに、上記組合員名簿には同一支店の支店長と支店次長が加入している事例、同一支店の支店長と専任職4級の者が加入している事例等があり、これについては、前記第1.4(2)認定のとおり、支店長が最終決定者であるかどうかはともかく、支店長は、組合員である支店次長等に対して人事考課について第2次評定を行っていたことが認められる。しかしながら、人事考課の面のみをもってこれらの支店長が、他の組合員に対し銀行の利益代表者として行為するとは考えられず、したがって、上記の事例があるからといって、組合の自主性が損なわれたとみることは相当ではない。

以上のとおり、組合の構成員において、組合の自主性を疑うに足りるものは存せず、また、他に自主性を疑わせるような事実等も存在しないことを併せ考えると、組合は、労組法第2条に適合する労働組合と判断するのが相当である。したがって、本件申立てを却下すべきであるとの銀行の主張は採用できない。

2 銀行の本件団交態度について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

銀行は、組合の結成通知とともに行った団交申入れに一応応じたものの、「支店長職による組合の設立は、労組法上適法か否か疑問がある」として、組合とは話し合いはするが団交ではないという対応であった。さらにその後応じた団交でも、銀行は依然として組合を労働組合とは認めがたいと主張し、実質的な協議は全くなされなかった。

金融再生法上、公的資金を労働債権に充当できない旨の規定など存在せず、現に退職金の加算に応じている銀行があるにもかかわらず、銀行は5.31要求についても団交自体には応じているが、財源がない、国民の理解が得られないとの対応に終始して実質的な交渉を行わなかった。なかでも本件退職年金制度の廃止問題については、従業員組合と協議中であるとして組合と

は実質的な協議をしない姿勢に終始したり、何ら合理的な説明もないまま金融再生法の「費用最小化の原則」を持ち出し、組合の要求には応じられないとの対応を繰り返したりしたのみである。以上のおり、銀行の5.31要求に対する団交態度は誠実団交義務に反することは明らかである。

イ 銀行は、次のとおり主張する。

(ア) 銀行は、組合の法的性格につき疑義を有したものの、銀行が置かれている状況から早く中身のある話を始めることが大事であるとして、協議を重ねていくとの立場で当初から交渉に臨んだが、組合内部で、銀行と同じ意見の組合員とあくまでも労組法上の労働組合であることを認めた上でなければ交渉しないという意見とに二分されたため、当初団交は一時中断されることとなった。その後組合内部で意見調整がなされ、平成11年11月2日、団交は再開され、それ以降組合から出された各要求事項につき、①労使協議会の定期開催要求については、銀行は組合が申し入れた団交にはすべて応じていること、②便宜供与要求については、組合事務所の貸与は困難であるが、会議室及びファックスの使用を許可したこと、③銀行員の雇用確保要求については、他の破綻銀行に比較して高い割合で受け皿銀行への再就職が実現したこと、④賞与及び定期昇給要求については、すべて交渉の結果妥結したこと等からしても、銀行は常に誠実に対応し、最大限その要求に沿うように努力し解決してきたのであり、銀行の組合に対する不当労働行為意思等が一切存しないことは明らかである。

(イ) 金融再生法は、国家機関である金融再生委員会が破綻金融機関又は破綻のおそれのある金融機関に対し管理を命じる処分を行い、金融整理管財人等による特別公的管理を行い、被管理金融機関の経営を再建した上で営業譲渡又は合併等により速やかに民営化し、預金債権の保護、銀行業務の継続等を図り、もって金融制度の安定を目指すことを定めている。同法に基づき銀行は平成11年5月21日本件破綻申請を行い、翌22日、金融再生委員会から本件管理命令処分を受けたものである。

破綻金融機関の債務は預金保険機構から受ける資金援助でまかなわれるが、これは公的資金すなわち国民の血税の投入に結びつくことから、同法は第3条において、金融機関の破綻処理の原則として、①破綻金融機関の財務内容・経営状況の開示、②経営の健全性確保が困難な金融機関を存続させないこと、③破綻金融機関の株主及び経営者等の責任の明確

化、④預金者保護、⑤金融機関の金融仲介機能維持、⑥費用の最小化、の6原則を規定している。したがって、金融整理管財人は法的根拠のない債務については支出せず、法的に不確定な債務についてはそれを解約するなどして、公的資金の支出を必要最小限に抑えるべき職責を負っているのである。仮に本件退職年金制度が廃止されず支給が継続され銀行に支払義務が残ることとなれば、これに係る費用は銀行の清算法人に承継されることとなり、その間銀行も清算が終了できなくなるばかりか、その債務である100億1,170万円余りの税金が投入されることとなり、到底国民の理解は得られない。

(ウ) 銀行はこれらの状況を踏まえて、5.31要求各項目について誠実に交渉してきたのである。

まず、退職一時金については、組合は、銀行の支給水準が世間相場よりも低いとの認識のもと退職金算定の銀行都合扱いの基準日の遡及及び早期優遇制度の場合と同率の割増支給等の退職金規定以上の割増金を要求したが、銀行は同業他行における退職一時金に関する資料を示した上で、銀行都合退職の基準日については一定の譲歩をし、また、世間相場より低いという組合の認識自体誤りであるとして、既に金融再生法の適用を受け、被管理金融機関となっている銀行の置かれている状況について理解してもらうよう対応した。

次に本件退職年金制度の廃止問題についてであるが、組合は、同制度を賃金の後払いに該当するとして廃止に反対していたが、そもそも同制度は支給財源を社内留保金と毎年の利益から支給するという特質を有しており、賃金の後払いとしての性格の希薄な恩恵的性格の強いものであり、またその導入に際して、改訂権限がわざわざ銀行に留保されていた。したがって、既に破綻して支給財源がなくなった以上支給を打ち切らざるを得ず、今後とも支給を継続するとなれば税金を充てることとなるが、それでは到底国民の理解が得られない。このため、既に受給中の者については支給打切措置を講ずるとともに、在職者については、本件退職年金制度を定めた退職金規定の改訂を労働基準法第90条第1項に基づき、従業員の過半数で組織する従業員組合に提案するとともに、組合に対しても同制度が廃止されても同業他行の退職金平均を十分上回っているなどの必要な資料を提示した上、繰り返し本件退職年金制度の打切りについて理解してもらうよう対応した。

さらに組合は、銀行の営業譲渡作業に従業員が協力することは社会的な功労を意味するとして功労金の支給を要求し

たが、銀行は、銀行の置かれている状況からみて就業規則等に何ら根拠を有しない支出は避けざるを得ない状況にあること、現行の金融再生法の下では支給実績がないこと、などを繰り返し説明し、銀行の対応に理解してもらうよう対応した。

(エ) 以上のとおり、銀行は組合からの諸要求に関しその都度誠実に対応し、組合の要求に最大限の努力を行い、これに応じてきたのであり、5.31要求については要求自体が過大なものであったり、銀行の置かれている状況を十分に理解していないことに起因する要求であったりしたため譲歩しなかったにすぎない。したがって、組合との団交について、銀行が誠実な交渉を行わなかったと非難される点はいささかもない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 組合結成以降の銀行の団交態度について

前記第2.1(2)で判断したとおり、組合は不当労働行為の救済を求める申立人適格があるというべきであり、銀行は当然に組合との団交に誠実に応じる義務がある。

そこで、前記第1.5(7)、(9)及び(11)認定によれば、銀行は、①1回目の団交では、組合を労組法上の労働組合ではないとして同日の交渉は団交ではない旨主張したものの、②2回目の団交では、組合が提出した要求書の各項目について一定の説明を行い、③3回目の団交では、組合の法的性質についての解釈よりも早急に実質的な交渉を開始することを組合に求めたが、組合が労組法上の労働組合として認められないなら交渉しない旨述べ、実質的な交渉に入らなかったことが認められる。

また、5.31要求提出までのその後の銀行の団交態度についてみると、前記第1.5(13)及び(14)認定のとおり、①組合と銀行は冬季一時金に関する団交を3回開催し、両者は合意に至り協定書を締結したこと、②銀行は定期昇給の廃止を提示したが、組合がこれを拒否したので、銀行は、組合との信頼関係の維持を理由に規定通りの昇給を回答したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、銀行が、組合の法的性格を問題にしつつも実際には組合との団交に応じ、一定の対応を図ってきたことは否定できない。

イ 5.31要求に対する銀行の団交態度について

組合は、金融再生法には公的資金を労働債権に充当できない旨の規定等は存在しないにもかかわらず、5.31要求についての銀行の対応は、団交には応じているが、財源がない、国民の理

解が得られないとして組合の要求には応じられないとの回答を繰り返し、不誠実であったと主張するので、以下検討する。

前記第1.6(2)、(5)、(6)及び(7)認定のとおり、①銀行は、5.31団交において、事前に提出されていた5.31要求書についての回答を求められたものの、協議できる段階ではないと述べたこと、②7.10団交及び7.26団交において、銀行は、支給財源がないこと、税金を使うには国民の理解が得られないこと、現行の金融再生法下では金融整理管財人が派遣された金融機関に対する支給実績がないこと、を繰り返し回答したこと、③10.5団交において、銀行は、組合及び従業員組合の合意が得られないまま本件退職年金制度の廃止を決定したと述べたこと、がそれぞれ認められる。

他方で、前記第1.6(5)及び(9)認定のとおり、①銀行は、7.10団交において5.31要求に対する拒否回答をするに際し、銀行と同業の他行の給与及び退職金を比較した推移表及びその算出根拠並びに銀行の剰余金、当期利益の推移表を示し、銀行の給与水準は同業の中で上位にあり、本件退職年金を廃止して一時金のみになったとしても同業の中では平均の水準が確保される旨説明していること、②5.31要求のうち功労金要求についても、支給した別の金融機関とは前提が異なるなどの説明を行っていること、がそれぞれ認められる。また、銀行は金融整理管財人による管理下にあり、同管財人は一定期間内に営業譲渡先を見つけることに努めるとともに、金融再生法を最大限遵守すべき立場にあったと判断される。

以上のことからすると、銀行は、本件管理命令処分を受けるという制約された状況の下で、5.31要求について一定の説明を行っているともみることが相当であって、銀行が、組合との本件退職年金制度の廃止問題に関する団交が進展しないままに同制度を廃止し、他の5.31要求についても一切譲歩しなかったからといって、それを理由に銀行が5.31要求に対して理由なく不誠実な団交態度をとったとまでは言えない。

したがって、5.31要求についての銀行の団交態度が不誠実であったとの組合の主張は採用できず、本件申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成14年7月30日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印

「別紙 略」