

命 令 書

申立人 小樽信用金庫職員組合

披申立人 小樽信用金庫

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 披申立人小樽信用金庫（以下「金庫」という。）は、大正12年2月に設立され、肩書地に本店を置くほか、小樽市及び札幌市に13支店を有し、出資金4億8,474万円、現在職員169名をもって金融業を営んでいる。
- (2) 申立人小樽信用金庫職員組合（以下「組合」という。）は、昭和39年2月に金庫に勤務する職員によって結成され、現在組合員19名を擁し、全国信用金庫信用組合労働組合連合会（以下「全信労」という。）に加盟している。なお、金庫内には、組合のほか金庫に勤務する職員によって結成された職員組合たるしん（以下「第2組合」という。）がある。

2 解雇通知に至るまでの経過

- (1) 組合の執行委員A（以下「A」という。）は、平成4年4月から金庫の美園支店に勤務し、融資等の業務に従事していた。なお、Aは昭和61年以来、組合の執行委員を務めている。
- (2) 平成8年8月20日、金庫の内部検査が実施され、Aの不祥事が発覚した。事案は、平成7年12月、実園支店において、取引先から申し込まれた手形割引の稟議書作成に際し、登記未了にもかかわらず不動産担保調書に虚偽の登記受付日・受付番号を記入し、確認印を押捺し、登記完了を偽装した。その後、平成8年8月までに、総額約1,800万円の手形割引及び総額約2,000万円の手形貸付の稟議書を本部に申請し、承認を受けていたというものであった（以下「育栄建設工業の件」という。）。
- (3) 内部検査において、金庫は類似した問題の有無について確認したところ、Aはないと答えたが、実際には、既に同様な事実が発生していた。それは、平成7年10月、やはり実園支店において、寺の庫裏建築資金として融資した4,000万円を担保するための抵当権設定が不可能となったにもかかわらず、大蔵省の検査に際し、不動産担保調書に虚偽の登記受付日・受付番号を記入、確認印を押捺し、登記完了を偽装したというものである。Aは関係書類を別の場所に移し発覚を免れるとともに、平成8

年10月1日、美園支店から西野支店への転勤に際しては、関係書類を自宅へ持ち帰った（以下「寺の庫裏の件」という。）。

- (4) 同月21日、育栄建設工業の件により、Aは昇給停止6か月を内容とする懲戒処分を受けた。また、当時の美園支店長B（以下「B支店長」という。）と同支店次長C（以下「C次長」という。）も監督責任を問われ、Aと同日付けで、それぞれ譴責及び昇給停止2か月を内容とする懲戒処分を受けた。
- (5) Aが西野支店へ転勤してから約1年後の平成9年9月、B支店長が札幌支店に転勤することになった。Aは寺の庫裏の件をこのまま隠しておくことはできないと考え、同月19日、その経過をB支店長に報告した。
- (6) 同年10月、Aは全信労北海道地区協議会（以下「全信労北海道地協」という。）の議長に就任した。
- (7) 同年12月4日、Aは寺の庫裏の件で本部に呼ばれ、人事部長D（以下「D部長」という。）と融資部長E（以下「E部長」という。）から「同じことを繰り返した。このままでは、支店長も次長もただではすまない。責任をどう感じているのか。責任はどうとるつもりか。進退伺いを出さなければ問題は解決しない。」などと退職を勧められた。Aは同月9日、進退伺いを提出し、さらに翌10日、辞表を提出した。
- (8) しかし、後に組合の執行部が辞表の提出を知り、Aはその説得もあって意を翻した。そして、長年組合に対する窓口を務めてきた理事総務部長F（以下「F理事総務部長」という。）に、組合とともに辞表の撤回を口頭で申し入れた。
- (9) 平成10年1月19日、F理事総務部長は、組合の執行委員長G（以下「G委員長」という。）に電話で「辞表の取り下げは受理するが、相当重い処分になることは覚悟して欲しい。辞表の撤回にあたっては、理事長宛の取下書を提出した方が良いと思う。そこで、これは個人的な意見で親心として言うが、取下書のなかに「地協議長を降りる。組合執行委員を降りる。」という文言を入れた方が良いと思う。」と伝えた。
- (10) 同月26日、Aは取下書を提出し、受理された。なお、文書のなかに前記の文言は入っていなかった。
- (11) 同月28日、金庫に懲戒委員会が設置され、寺の庫裏の件は懲戒委員会で審議されることになった。なお、懲戒委員会のメンバーに組合の代表は含まれていなかった。
- (12) 同年2月20日、当日発行された組合の機関紙「くみあいNEWS」は、その筆跡からしてAの執筆にかかることが明らかであった。  
それを知ったD部長は、西野支店長H（以下「H支店長」という。）に電話でその旨を指摘したところ、H支店長は同支店に勤務している組合のI組合員に「今日のニュースは誰が書いた。と強い口調で尋ねた。
- (13) 他方、函館信用金庫（以下「函館信金」という。）においては、同年3月5日、春闘の団体交渉が開催されていた。その中で、函館信金の従業員

員組合が、当時問題になっていた渡島信用金庫の解雇事件（以下「渡島信金事件」という。）に関連して、「出納過剰金が発生した場合に、当金庫では懲戒解雇に該当するのか。」と質問したところ、北海道信用金庫同友会の代表幹事でもある理事長J（以下「J理事長」という。）は、唐突に「それは、小樽のA君という人のことか。」などと発言した。

- (14) 同月16日、懲戒委員会は寺の庫裏の件について、審議した結果を理事長に報告した。なお、その結論は解雇ではなかった。
- (15) その頃、Aの新たな不祥事が発覚し、懲戒委員会とは別に設置された服務規律委員会で審議されることになった。事案は、平成9年6月に西野支店で融資した車両購入用資金200万円の返済が滞り、平成10年3月、本部がしんきん保証基金に代位弁済請求をすることになった。本部は販売会社が振込金を受け取った旨の書類が必要であったため、Aに照会をしたが、本来は、債務者が来店したあとにその口座に入金し、それを金庫が払い戻して販売会社の口座に振り込むべきところ、現実には、Aは債務者の来店を待たずに入金し、その後も放置したため資金は他に流用されていた。しかし、Aはその事実を確認せず、債務者が直接販売会社に代金を持参し、その受領は確認済みである旨報告した。そして、結局代位弁済は拒否され、金庫は受けられるべき代位弁済相当額の損失を被ったというものである（以下「マイカーローンの件」という。）。
- (16) 同年4月13日、服務規律委員会はマイカーローンの件について、審議した結果を理事長に報告した。なお、その結論は解雇ではなかった。
- (17) 同年5月7日、人事担当の理事K（以下「K理事」という。）はH支店長に電話をし、Aが同年3月13日に取得した休暇中の行動について確認した。それは、渡島信金事件を支援するために全信労北海道地協が森町で行った現地行動を写したビデオテープが、渡島信用金庫から送付されてきている、それを見るとAが写っているが、当日、Aは父が入院している病院へ行くと言って休んでおり、嘘を言ったのではないか、というものであった。なお、実際には、Aは3月13日の午前中、父が入院している病院へ行き、午後からは森町へ向かい、現地行動に参加したのは翌14日であった。
- (18) 同月12日、常勤理事会が開催され、懲戒委員会と服務規律委員会の諮問を受けてAの処分につき審議がなされた。会議では育栄建設工業の件、寺の庫裏の件、マイカーローンの件、美園支店在職中に負っていた多重債務の問題等が総合的に検討され、諭旨退職もしくは解雇と決定した。
- (19) 同月18日、Aは本部に呼ばれ、K理事から、辞表を提出すること、さもなければ解雇する旨通告された。

### 3 解雇通告後の経緯

- (1) 平成10年5月20日、長年労務を担当してきた専務理事L（以下「L専務理事」という。）と組合の三役は、Aの解雇問題について非公式に折衝を行った。その中でL専務理事は「なぜ地協議長を受けたのか、誰もや

- りたがらないものをAは人がよいから引き受けた。」等と述べた。
- (2) 同月22日、Aは金庫に自主退職の意思はない旨回答した。
  - (3) 同月25日、春闘の団体交渉が開催された。その際に、組合は、Aの解雇問題を団体交渉の議題とすることを要求したが、金庫は、不当労働行為の問題ではないので団体交渉で話し合う必要はないと主張し、これを拒否した。また、A本人の了解がないことを理由として、解雇の事由も明らかにしなかった。
  - (4) 同月27日、G委員長はK理事に電話をし、Aの解雇問題について団体交渉を申し入れたが、K理事は、「個人のことであり組合には関係ない。人事問題で団交はできない。」などと述べ、これを拒否した。また、解雇事由についても「組合に調査権があるのか。いつから調査権を持った。組合に調査する資格はない。人事問題はダメだ。組合が人事権を持っているのか。こっちにはこっちの考えがある。」と述べ、やはり明らかにしなかった。
  - (5) 心労のため精神不安定となっていたAは、同月28日、病院で「抑うつ状態による2週間の休業加療」と診断された。そして、翌29日、H支店長に診断書を提出し、休業を申し入れ了承された。Aは6月1日から6月30日まで休業した。
  - (6) そのような中で、金庫は同月30日、平成10年6月30日付けで解雇する旨の内容証明郵便をAの自宅へ送付した。しかし、Aの妻は事情が不明のため、受け取らなかった。
  - (7) 同年6月1日、前記の内容証明郵便について団体交渉が開催され、それが解雇通告であることが判明した。組合は、2週間の休業加療の診断書が提出されているにもかかわらず、解雇通告をした理由を問いただした。金庫は、「5月18日に解雇通告をして、辞表の提出を29日としているのになしのつぶてだからだ。」などと主張した。
  - (8) 組合は、その後もAの解雇問題について団体交渉を申し入れたが、金庫は、「団交は受けられない。解雇問題は個人の問題であり、交渉の議題にはならない。」などと拒否を続けた。
  - (9) 同月29日、組合は北海道地方労働委員会（以下「地労委」という。）にあっせんを申請した。その結果、翌30日、7月6日にAの解雇問題について団体交渉が開催されることとなった。
  - (10) 同年7月1日、Aは職場に復帰した。しかし、同日、金庫はAに対し同月31日をもって解雇する旨の通知をした。通知には解雇理由として
    - ①就業規則第69条1項5号（勤務に誠意がなく、勤務成績が著しく不良で、配置転換するも向上の見込みがないとき）
    - ②同7号（職務上重大な過失があり、懲戒されたとき）
    - ③同9号（その他各号に準ずるやむを得ない事由があるとき）の各号に該当する旨記載されていたが、具体的な事由については「就業規則を読めばわかる。」として説明はなかった。その後、Aは解雇さ

れるまでの間、勤務を続け、引継ぎ等の業務を行った。

- (11) 同月6日、Aの解雇問題について団体交渉が開催された。組合は、「初めに解雇ありきではなく、十分に議論を尽くしたうえで処分すべきである。」と主張したが、金庫は、「処分をいちいち組合と話し合うことはできない。」などとの態度に終始した。また、解雇事由についても、本人の同意がないことを理由として明らかにしなかった。
- (12) 同月14日、前記の問題について団体交渉が開催された。組合は懲戒委員会と服務規律委員会の結論を明らかにすべきと主張したが、金庫は拒否した。
- (13) 同月28日、前記の問題について団体交渉が開催された。金庫は両委員会の結論が解雇でなかったことは認めたものの、Aの解雇は変わらないと主張した。
- (14) 同月30日、組合が渡島信用金庫から送付されてきたビデオテープについて、その存在と入手先を尋ねたところ、K理事は、「ビデオテープは人事部にある。組合もいろいろ情報収集をやっているように、金庫も情報を収集している。」と述べた。
- (15) 同月31日、Aは解雇された。また、同日、当時の上司も監督責任を問われ懲戒処分を受けた。その内容は、寺の庫裏の件について、B支店長とC次長が昇給停止6か月、マイカーローンの件について、H支店長が昇給停止1か月、西野支店次長Mが昇給停止2か月というものであった。
- (16) 同年8月4日、金庫は、Aを就業規則第69条により解雇したこと、解雇事由は寺の庫裏の件とマイカーローンの件であること、本来は懲戒免職に値するが、金庫は論旨退職を進めていた、しかし、本人がこれに応じないため解雇したことなどを明らかにした通達を全店に通知した。
- (17) その後、同年9月8日にも団体交渉が予定されたが、Aが出席するのを知った金庫は、「職員資格のない外部の人間であり、出席は認められない。」と拒否した。組合は再び地労委にあっせんを申請し、その結果、同年10月6日にAが出席して団体交渉が開催された。しかし、問題は解決しなかった。

## 第2 判 断

### 1 申立人の主張

Aの行為が一定の処分に値するとしても、解雇という重い処分をなしたのは、金庫が組合及びその活動家であるAを嫌悪し、その排除と組合の弱体化を図ったためである。よって、本件解雇は労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為であり、その取消しと現職復帰までの賃金相当額の支払い及び支配介入の禁止並びにポストノーティスを求める。

### 2 被申立人の主張

金庫がAを解雇したのは正当な理由に基づくものであり、組合やAを嫌悪し、その排除や組合の弱体化を図ったためではない。よって、本件解雇は不当労働行為に該当せず、申立の棄却を求める。

### 3 不当労働行為の成否

#### (1) まず、Aの解雇の相当性について検討する。

本件解雇は、前記第1の2の(18)で認定したとおり、育栄建設工業の件、寺の庫裏の件、マイカーローンの件、美園支店在職中に負っていた多重債務の問題等が総合的に考慮されている。すなわち、育栄建設工業の件については、登記未了にもかかわらず、重要な融資関係書類に虚偽の記載をし、担保権の設定登記手続を偽装したこと、寺の庫裏の件についても同様に、虚偽記載、担保権設定登記手続の偽装をし、大蔵省の検査を免れたこと、しかもその後の内部検査では関係書類を別の場所に移すとともに、美園支店から西野支店への転勤に際しては関係書類を自宅へ持ち帰るなどしたこと、育栄建設工業の件が発覚した際に、寺の庫裏の件を積極的に隠蔽したこと、マイカーローンの件では、合理的な理由もなく融資の基本手続きに違背し、融資金を詐取される結果となったこと、本部の代位弁済請求に際して虚偽の報告を行い、結局代位弁済不能により金庫に実害を生じさせたことなど、解雇の原因とされた事実は、金融機関の職員としての適格性を疑うに足る重大な職務違反行為である。よって、本件解雇はそれなりに合理性を有するものと認めることができる。

これに対し組合は、育栄建設工業の件を解雇事由とすることは二重の処罰の禁止に違背するとするが、本件解雇に当たり育栄建設工業の件による処分歴を考慮したことが二重の処罰に当たるとはいえない。また、組合は、本件解雇が前記第1の2の(14)及び(16)で認定した懲戒委員会及び服務規律委員会の結論よりも重いものであることから解雇に正当性がないとする。しかし、前記認定のとおり、懲戒委員会と服務規律委員会は、それぞれ寺の庫裏の件とマイカーローンの件を単独で検討したに過ぎない。しかも、両委員会には組合の代表者が参加しているわけではなく、解雇についての決定権限もないことからすれば、その結論が金庫の常勤理事会の結論と異なったからといって、これをもって解雇が相当性を欠くと認めることはできない。

#### (2) 次に、Aの解雇の差別性について検討する。

本件解雇は、すでに検討したとおり、Aがわずか2・3年の短期間に、故意に重大な職務違反行為を繰り返したことが通常解雇事由とされたものと認められ、本件証拠に現れた金庫の過去の処分事例には本件と比較すべき適切な事例は見当たらない上、管理監督者の受けた処分とも単純には比較しえない。しかし、本件の解雇事由が金融機関の職員としての適格性を疑うに足りるほど重大であることや、重大な職務違反行為については多くの場合、自主退職を勤めそれに応じるといふ処理がなされてきたところ、本件解雇はAがそれに応じないためにやむを得ずとられた措置であることに鑑みれば、Aがたとえ非組合員または第2組合員であったとしても、解雇されたであろうと推測するに難くない。

もっとも組合は、金庫が組合やAを嫌悪しており、それは諸種の事実

によって明らかであると主張する。しかし、まず組合と第2組合の昇進差別については、疎明が必ずしも十分ではない。そして、金庫においてAが組合の執行委員や全信労北海道地協の議長を務めていたことを特に問題視していたと窺わせる事情もないことから、前記第1の2の(7)のD部長及びE部長の発言がAに対する退職の強要であるとする根拠はなく、同(13)のJ理事長の発言がAの解雇を喧伝しようとの意図に出たものであるとか、同(17)のK理事の行動が単なる事実の確認を超えてAを非難・攻撃する意図によるものと認めるのも困難である。同(9)のF理事総務部長の発言、同(12)のH支店長の発言、前記第1の3の(1)のL専務理事の発言については、その経過から見て、個人的な親切心や同情心に出たものと解する余地があり、これをもって直ちにAの組合活動に対する攻撃であると評価することはできない。

以上検討したところからすれば、Aの解雇は、組合員もしくはその組合活動のゆえになされたものと認めるのは困難と言わざるを得ない。

- (3) 本件解雇には相当な理由があり、かつ差別的でもないことからして、申立人の主張には理由がなく、不当労働行為は成立しない。

### 第3 法律上の根拠

以上のとおり、当委員会は、組合の申立は失当であるとして棄却することとし、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12年3月31日

北海道地方労働委員会  
会 長 藤 本 昭 夫 ⑩