

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

上記当事者間の平成 16 年道委不第 8 号渡島信用金庫不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 5 月 24 日開催の第 1551 回公益委員会議及び同年 6 月 6 日開催の第 1553 回公益委員会議において、会長公益委員曾根理之、公益委員道幸哲也、同村岡ひとみ、同濱田康行、同藤田美津夫、同石黒匡人、同野口幹夫、同樋川恒一及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員 X1 が被申立人の函館支店において勤務する地位にあるという判決が確定したにもかかわらず、同組合員を形式的に同支店に配置しただけで、申立人と誠意ある協議を経ることなく、一方的に同組合員を五稜郭支店に異動させるなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人が、申立人の女性組合員の今金支店への異動に関するあっせんを北海道労働委員会に申請したことについて、同組合員に対してこれを批判し、圧力をかける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、申立人が申し入れた従業員の定期昇給停止などを内容とする就業規則変更に係る団体交渉において、同規則の変更内容や実施時期、被申立人の経営状態などの説明に不誠実な対応をすることなく、誠実に交渉しなければならない。
- 4 被申立人は、上記団体交渉において、申立人と誠意ある交渉を行わないまま就業規則を変更することにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、下記内容の文書を、縦 1.4 メートル、横 1 メートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人本店及び各支店の正面玄関の見やすい場所に、本命

令書写し交付の日から1週間以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当金庫が行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 当金庫が、貴組合の組合員X1氏が、当金庫の函館支店に勤務する地位を有するという判決が確定したにもかかわらず、X1氏を形式的に同支店に配置しただけで、貴組合と誠意ある協議を経ることなく同氏を五稜郭支店に配置転換することによって、貴組合の運営に支配介入したこと
- 2 貴組合が、貴組合の女性組合員の今金支店への異動に関するあつせんを北海道労働委員会に申請したことについて、当金庫が、同組合員に対してこれを批判し、圧力をかけるなどして貴組合の運営に支配介入したこと
- 3 当金庫が、貴組合から申し入れられた従業員の定期昇給停止などを内容とする就業規則変更に係る団体交渉において、同規則の変更内容や実施時期、当金庫の経営状態などの説明に不誠実な対応をしたこと
- 4 当金庫が、上記団体交渉において、貴組合と誠意ある交渉を行わないまま就業規則を変更することによって、貴組合の運営に支配介入したこと平成 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

執行委員長 X2 様

渡島信用金庫

理事長 Y1

理

由

第1 当事者、事件の概要及び請求する救済内容

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、有限会社森村信用組合として設立され、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(同)、南茅部支店(同)、久遠支店(大成町)、砂原支店(森町)、鹿部支店、大野支店、八雲支店、北檜山支店、今金支店、瀬棚支店及び上磯支店の13支店を置き、結審時、出資金5億4,200万円、従業員128人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、金庫の従業員180人をもって結成され、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。)及び全労連・函館地方労働組合会議(以下「函労会議」という。)に加盟しており、本件申立時の組合員数は4人、結審時の組合員数は3人である。

2 事件の概要及び請求する救済内容

本件は、金庫が行った次の行為が、労働組合法(以下「法」という。)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として、団体交渉応諾、支配介入禁止及び陳謝文の掲示を求めて、平成16年3月29日に申し立てられたものである。

- (1) 平成15年8月8日に確定した札幌高等裁判所の平成14年(ネ)第454号地位確認等請求控訴事件判決により、組合のX1執行委員(当時。平成16年11月から書記長、以下「X1組合員」という。)は、金庫の函館支店に勤務することが確認されたが、組合と事前に協議することなく、X1組合員を一方的に五稜郭支店勤務としたこと。
- (2) 長年にわたり維持されてきた「女性職員は、原則として親元からの通勤とする」との労使確認事項を無視し、親元から通勤していた女性組合員に対して、組合と協議せず一方的に親元から通勤できない支店への異動を命じたり、組合がこの異動の是正を求めて北海道地方労働委員会(現在の「北海道労働委員会」。以下、ともに「当委員会」という。)へあっせん申請したことについて、同組合員に対してこれを非難し申請の取下げを唆したこと。
- (3) 満55歳に達した職員に対して定期昇給を停止するとともに満56歳時から毎年本給を5パーセント減額すること(以下、この措置を「昇給停止・逡減措置」という。)、及び地位や処遇の明らかなでない「総合職」なる身分を導入することなどを内容とする新たな就業規則(以下「新就業規則」という。)を、組合と協議せず一方的に制定したこと。

第2 当事者の主張要旨

1 X1組合員に対する配置転換について

(1) 組合の主張要旨

ア 平成15年7月23日、札幌高等裁判所は、金庫がX1組合員に対して行った

配置転換、降格、給与減額の処分は違法・無効であるとして、同組合員が函館支店において勤務する地位を有することを認め、金庫に対し、減給した賃金の差額と不法行為に対する損害賠償金20万円の支払いを命ずる判決を言い渡した。

イ 同年8月8日、上記判決が確定したことから、組合は金庫に対し、その履行を求めて再三にわたり団体交渉を申し入れたが、金庫は何ら誠意ある対応をしないまま、ようやく同年9月16日付けの人事により、X1組合員に函館支店勤務を命じ、同人は同月19日から同支店勤務を開始した。

ウ ところが金庫は、それから1か月後の同年10月15日付け人事通達を全職場に郵送し、この中で、X1組合員に対して突然、五稜郭支店勤務を命じた。

これに対して組合が、同組合員に対する配置転換については、組合の同意を得よう再三にわたり申し入れたにもかかわらず、何ら納得のいく説明のないまま五稜郭支店勤務が強行されている。

また、前記判決で確定した、同組合員に対する月2万円の住宅手当支給も、同年10月分の給与から削減された。

エ これは、前記高裁判決が確定したにもかかわらず、X1組合員をわずかの期間、形だけ函館支店勤務とし、あたかも判決を履行したかのように装いながら、実質的には判決の履行を免れようとしたものであり、判決自体の不履行であるとともに、組合の存在を無視し、その弱体化をねらった支配介入に当たる不当労働行為である。

(2) 金庫の主張要旨

ア X1組合員は、ほぼ1か月間函館支店に勤務したので、確定判決は履行した。その後の人事については、金庫が業務の必要性に基づいて発令したものであって、事前に組合の合意を得る必要はなかった。

イ 当時、函館支店は移転を予定しており、新店舗は、平成15年12月8日に開店する予定であった(旧店舗は閉鎖)。したがって、旧店舗でのX1組合員の勤務は、いずれにしても限られたものにならざるを得なかった。

新たな函館支店は、金庫にとっては「勝負をかける店」であったため、それにふさわしい布陣を考えていたところ、同組合員は、残念ながらこのメンバーから漏れたのである。

ウ そうしたところ、たまたま五稜郭支店の渉外担当をしていた職員が退職の申出をしてきたので、その補充としてX1組合員に五稜郭支店勤務の打診をし発令したのであって、これらの行為は何ら不当労働行為には当たらない。

エ また、五稜郭支店は、X1組合員の自宅からは、函館支店よりも近く、同組

合員が勤務するための障害となるものは何もなく、この点からも不当労働行為には当たらないことは明白である。

2 女性組合員に対する配置転換について

(1) 組合の主張要旨

ア 金庫の労使間においては、昭和 50 年以降「女性職員は、原則として親元から通勤できる店舗に勤務させる」旨の確認がなされ、これまで、組合員である女性職員については、本人の同意がない限り、親元から通勤できない店舗へ転勤を命ぜられることはなかった。

イ しかるに、平成 15 年 5 月 8 日、女性組合員の X3(同人は、後記第 3 の 2 の(2)のヌに記載のとおり、平成 16 年 3 月に組合を脱退したので、以下「X3 元組合員」又は単に「X3」という。)に対し、金庫理事長の Y1(以下「Y1 理事長」という。)が、突然、電話で配置転換の打診をし、X3 元組合員が、久遠支店以外の勤務は考えられないと拒否しているにもかかわらず、翌 9 日、金庫は同元組合員を無理に本部に呼び出し、今金支店係長の辞令を交付した。

同元組合員は「親元から通勤したい」と申し出たが、同理事長はこれを認めず、今金町に居住し勤務するよう命じた。

ウ これについて組合は、金庫に対し、文書や団体交渉で再三にわたり、X3 元組合員の上記イの人事発令を取り消して同人を久遠支店に戻すよう要求したが、何ら誠意ある対応はなかった。

エ しかも組合が、この難局を打開するため当委員会にあっせん申請したところ、金庫の指示を受けた今金支店長の Y2(以下「Y2 支店長」という。)が「労働委員会にあっせん申請したのか。支店長として不愉快だ」「通勤できる店への希望はわがままだ」「そんなに転勤したくなければ、違う仕事をすればいい」などと言って威圧した。

オ 以上の金庫の行為は、長年にわたって維持されてきた労使の確認事項を一方的に無視することによって組合の弱体化を図るとともに、組合が申し入れた団体交渉にも何ら誠実に対応しないという不当労働行為である。

(2) 金庫の主張要旨

ア 金庫には、女性職員であっても親元を離れて勤務している者はたくさんいる。

イ 女性職員は原則として親元から通勤させることを組合と約束したと言うが、30 年近くも前のことであり、そのような認識はなく協定書等も存在しない。

ウ 今は、男女雇用機会均等法などの履行を求められており、X3 元組合員の異動もこれに従って昇格させたものであって、組合の主張は法律の趣旨に反す

る。したがって、金庫の行為は何ら不当労働行為ではない。

3 就業規則の変更について

(1) 組合の主張要旨

ア 組合は、平成 12 年春の団体交渉時に、金庫において昇給停止・逡減措置が実施されているということを初めて知ったが、それは、給与規程等を改訂することなく、従業員個々人との口頭での了解に基づくものであり、組合には何らの説明や提案はなされていなかった。

イ 就業規則等の新旧対照表が組合に郵送されてきて、これから協議をしていかなければならないのに、交渉する前に店内会議等で説明し、従業員代表者に改訂に同意する旨の署名・押印をさせている。これらは組合との協議を形骸化するものである。

ウ 昇給停止・逡減措置は、組合員の労働条件を大幅に切り下げる内容であり、到底承服できない。

エ 以前の当委員会の命令(平成 9 年道委不第 4 号事件)で、金庫は、誠実な団体交渉を行うことなく、就業規則を一方的に変更してはならないとされたにもかかわらずその反省がない。

以上の金庫の行為は、組合の存在を無視した一方的な労働条件の不利益変更であり、組合への支配介入を意図した不当労働行為である。

(2) 金庫の主張要旨

ア 就業規則や給与規程の改訂については、折に触れて従業員に周知しており、組合には平成 15 年 10 月 31 日に提案し、翌 11 月 1 日に全従業員に提案した。その後、職場討議を行い、労働者の過半数を代表する者の改訂に同意する旨の意見書を添えて、平成 16 年 2 月 26 日、これを函館労働基準監督署に説明し、同年 3 月 8 日付けで受理された。

イ 昇給停止・逡減措置は、定年が延長されたのに伴い、将来の社会保険料の増加等を考慮して決定したことであって、何ら不合理なことではない。

ウ 組合とは、就業規則等の改訂案を提示してから前記アの労働基準監督署へ説明に行くまでの約 4 か月間に、6 回の団体交渉を行って意見を聴取している。

以上のとおり、金庫の行為はいずれも適法であって何ら不当労働行為ではない。したがって本件申立てには理由がなく、棄却されるべきである。

第 3 認定した事実

1 本件発生以前の労使関係

これまで、当委員会が関与した組合と金庫との間における不当労働行為救済申立事件は次の 6 件である。

(1) 昭和 61 年道委不第 27 号事件

昭和 62 年 5 月 27 日、当委員会は、団体交渉ルールに関する和解勧告を行い、当事者はこれを受諾した。

(2) 平成元年道委不第 10 号事件

平成元年 6 月 24 日、当委員会は、団体交渉に誠意をもって速やかに応じることなどを内容とする和解勧告を行い、当事者はこれを受諾した。

(3) 平成元年道委不第 14 号事件

平成元年 11 月 7 日、当委員会は、団体交渉の応諾など全部救済を内容とする命令書の写しを当事者に交付した。

(4) 平成 6 年道委不第 14 号事件

平成 8 年 1 月 10 日、当委員会は、組合の運営に対する支配介入禁止などを内容とする命令書の写しを当事者に交付した。

(5) 平成 9 年道委不第 4 号事件

平成 11 年 9 月 7 日、当委員会は、組合副委員長の原職復帰など全部救済を内容とする命令書の写しを当事者に交付した。

(6) 平成 14 年道委不第 9 号事件

平成 15 年 2 月 10 日、当委員会が行った調査の際、当事者間において、金庫は、上記(5)の事件に関する当委員会の命令が最高裁で確定したことに鑑み、組合の副委員長を久遠支店に就労させることなどを内容とする和解協定が成立した。

2 本件申立てに関する事実

(1) X1 組合員に対する配置転換について

ア 平成 15 年 7 月 23 日、札幌高等裁判所は、X1 組合員に対する函館支店から北檜山支店への配置転換、減給人事を違法・無効とし、同組合員が金庫の函館支店において勤務する地位を有することを認めて、金庫に対し、減給した賃金の差額と不法行為に対する損害賠償金 20 万円の支払いを命ずる判決を言い渡し、この判決は 8 月 8 日に確定した。

イ 翌 24 日、組合は金庫に対し、同日付けの申入書で、上記判決の即時履行による全面解決を申し入れた。

ウ 同年 8 月 27 日、全信労、函労会議及び組合は、金庫と団体交渉を行った。この席で組合側は、前記アの高裁判決が同月 8 日に確定したことに基づき、X1 組合員に対し 3 年間も経済的・精神的な不利益を強いてきたことへの謝罪と判決どおり同人を函館支店に戻すこと、及び同人の本給や諸手当についても判決どおりの内容として、厳格に履行することを求めた。

これに対して、金庫常務理事の Y3(以下「Y3 常務」という。)は、函館支店長が、X1 組合員を同支店に配属されたら困ると言っている、同組合員をいつ同支店に戻せるか、今は答えられないなどと回答した。

なお、函館支店長が、X1 組合員を同支店に配属されたら困ると言っている理由は、同組合員が平成 11 年 7 月から同 12 年 7 月までの 1 年間、函館支店次長として勤務していたときに、顧客から同組合員の言動に対する苦情があったことを指し、このことは前記アの裁判の原審となった函館地方裁判所の平成 12 年(ワ)第 303 号地位確認等請求事件判決でも採り上げられていた。

エ 同月 29 日午前、Y3 常務は X1 組合員に対し、人員の関係上、函館支店ではなく五稜郭支店勤務でどうかと打診した。

これに対して同組合員は、同日午後、判決では函館支店勤務であり、判決どおり履行していただきたいと同常務に返答した。

オ 9 月 12 日、金庫は、同月 16 日付けの人事通達で、X1 組合員に函館支店勤務を命じ、同組合員は、同月 19 日から同支店勤務を開始した。

函館支店に勤務した間に同人が従事した業務の内容は、その大半が、別地に新装開店する新函館支店への引っ越しのための書類の箱詰め作業であり、本来の業務である外勤の仕事に就いたのは数回であった。

カ 10 月 16 日、金庫は、同月 15 日付けの人事通達を全職場に郵送し、この中で、X1 組合員に五稜郭支店勤務を命じ、辞令も同人あてに送付した。これに対して同組合員は、翌日の団体交渉で話し合いたいと伝えて、函館支店長に辞令を返却した。

これと並行して、組合執行委員長の X2(以下「X2 委員長」という。)は Y3 常務に対し、X1 組合員への人事発令は確定判決に関することであり、組合や本人に事前の説明が無く問題がある、翌日の団体交渉で話し合うので保留することを申し入れた。

しかし、函館支店長は、同組合員に再度、辞令を渡し、同月 20 日からの五稜郭支店勤務を命じたので、同組合員は、辞令の仮受領を表明し、20 日からの勤務については返答を留保した。

組合はこの日、金庫に対して緊急申入れを行い、X1 組合員への人事発令を撤回するとともに、組合と事前に協議を行って合意を得るよう求めた。

キ 翌 17 日、全信労及び組合は金庫と団体交渉を行った。この席で組合は、今回の発令を撤回した上で、組合との事前協議による合意を得るよう求めた。

これに対して金庫は、函館支店に勤務させたことで判決は履行した、その後の異動は、金庫が業務の必要性に基づいて出すもので、組合と事前の合意

を得る必要はないと返答し、20 日からの五稜郭支店勤務に応じなければ、就業規則上の手続をとると答えた。

なお、同人が五稜郭支店に勤務することによって、同人の賃金等の労働条件に変更はなく、また、自宅との通勤距離は、函館支店までは約 3 キロメートルであったのに対し、五稜郭支店までは約 1.2 キロメートルとなった。

ク 同月 21 日、X1 組合員に同月分の賃金が支払われたが、従前支給されていた住宅手当 2 万円が支払われておらず、この分減額となった。

ケ 平成 16 年 3 月 29 日、組合は当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

(2) 女性元組合員に対する配置転換について

ア 平成 8 年 4 月 1 日、X3 元組合員は金庫に採用になり、大成町に所在する久遠支店に配属となって、親元から通勤していた。

イ 平成 15 年 2 月 27 日、全信労、全信労北海道地区協議会及び組合は、金庫に対して春闘統一要求書を提出した。

この中で、女性職員の配転人事については「親元通勤を原則とする」という金庫の回答に基づいて行うこと、やむを得ず発令の必要が生じた場合においても、片道 30 分以内で通勤可能な範囲の店舗とすることを求めた。

ウ 同年 5 月 8 日午前、Y1 理事長は X3 元組合員に電話で「ほかの店を経験し、そろそろ管理職を目指してほしい」「女性も男性と同様に転勤し、昇格する時代である」などと言って、配置転換を打診した。

これに対して同元組合員が「久遠支店以外の勤務は考えられない」と返答すると、同理事長は「そんなことではだめだ。また後で連絡する」と言って電話を切った。

同日正午前、金庫総務部長の Y4(以下「Y4 部長」という。)は、X3 元組合員に対して「明日、午前 11 時までに本部へ来るよう」指示した。

同日午後、X2 委員長は、Y3 常務及び Y4 部長に対して「X3 の転勤の話であれば、本人が理事長に久遠支店以外の勤務は考えられないと伝えてあるので、本部に行く必要はない」旨申し入れた。

これに対して同常務は「内容は来てから話す。事前に話す必要はない」などと述べた。

エ 翌 9 日、X3 元組合員が本部へ赴いたところ、Y1 理事長をはじめ Y3 常務、Y4 部長などが集まる中、既に人事異動の辞令が用意されており、同元組合員に対して今金支店係長の辞令が交付された。

X3 が同理事長に対して「親元から通勤したい」と申し出たが、理事長はこれを認めず、今金町に居住して勤務するよう命じた。

オ 同月 17 日、組合は金庫に対して要求書を提出した。この中で組合は、X3 元組合員の上記エの発令について、「女性職員は原則として親元から通勤する」という金庫との労働契約の下に久遠支店で勤務してきた、本人の希望を聞き入れない今回の人事異動は改めるべきであり、同人を久遠支店に戻すよう求めた。

カ 同月 23 日、組合と金庫は団体交渉を行った。この席で、組合が上記オの主張をしたところ、金庫は①女性職員であっても、親元を離れて転勤している者がたくさんいる②組合と約束したというが、30 年近くも前のことであり認識がない③今は、男女雇用機会均等法などがあり、そんな古い話をして時代にあわない④職員一人一人の都合を聞いていたらきりが無い、組合員であれば特別なのか、職員はみんな同じでないのかななどと述べた。

キ 8 月 12 日、組合は、X3 元組合員を久遠支店勤務に戻すことなどを求めて、当委員会にあっせん申請を行った。

なお、あっせん申請に際しては、同元組合員も同席し、自分(X3)を久遠支店へ戻すべきである旨積極的に訴えた。

ク 同月 18 日、Y3 常務は電話で Y2 支店長に、組合が当委員会にあっせん申請したようだが、X3 元組合員は今金支店では不満であるということを書いてたのかと尋ねた。

これを受けた同支店長は、組合があっせん申請したことを初めて知り、同日午後 5 時 30 分過ぎから約 20 分間、同元組合員に対して「労働委員会にあっせん申請したのか。支店長として不愉快だ」「自宅から通勤できる店への希望は、わがままだ」「そんなに転勤したくなければ、違う仕事をすればいい。少し考えろ」などとメモを見ながら言った。

ケ 同月 21 日、組合は金庫に対し、上記クの Y2 支店長の言動に対する申入書を提出した。

この中で組合は、同支店長の発言は、組合が当委員会にあっせん申請した直後のことであり、明らかな報復行為であって、組合員に対する団結権侵害であるとともに組合に対する支配介入である、これは金庫の意思によるものであるから強く抗議するとともに、即時中止を求める、今後は、このような不当労働行為を行わないよう厳重に申し入れるとした。

コ 10 月 17 日、全信労及び組合は金庫と団体交渉を行った。この席で組合は、金庫が行う人事は、本人の事情を考慮せずいつも一方的である、女性職員を異動させるときは事前に相談すべきである、団体交渉の内容などは、Y1 理事長に伝えているのか、伝わっているのであれば、理事長が団体交渉に出席す

るはずであるなどと主張した。

これに対して金庫の Y3 常務は、異動の際の事前相談は制度的に確立していない、X3 元組合員だけを特別扱いにはできない、団体交渉には、自分が金庫の意思を代表して回答している、理事長が団体交渉に出席するしないは関係ないと述べた。

サ 平成 16 年 1 月 20 日ころ、Y2 支店長は、X3 元組合員から、X3 の意志で組合に脱退届を出したが組合がこれを受理してくれないこと、及び同人は結婚のため同年 3 月末ころ金庫を退職する予定であることを聞かされた。

シ 同月 21 日、あっせん員は、これ以上あっせんを継続しても解決は困難と判断し、これを打ち切った。

ス 3 月 8 日、Y2 支店長は、X3 元組合員と話合いの場を持ち、組合からの誤解を避け身の潔白を明らかにするため、同元組合員に、組合脱退と金庫退職のことを書面化するよう求めた。

これを受けて X3 は、「労働組合脱退と金庫を退職する理由について」と題する書面を提出した。この中で同人は、労働組合を脱退する理由について、自分は今金支店で頑張って仕事をしたいのに、組合は、自分の意志に反して勝手に、親元から通勤できる久遠支店に戻せとして労働委員会にあっせん申請をしたので、組合が嫌になり脱退した旨記載されていた。

また、金庫を退職する理由については、自分たちは来年(平成 17 年)結婚すると決めていたが、婚約者が転職することになったことと彼の両親の要望により、今年(平成 16 年)中に結婚することになったためであって、金庫が嫌になって退職するものではない旨記載されていた。

その後、同支店長は、X3 から上記の書面を入手したことを金庫の本部に連絡した。

セ 同月 29 日、組合は当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

ソ なお、金庫における平成 15 年 8 月 25 日現在の女性職員の通勤状況は、親元から離れて勤務している者が 12 人、この年から 5 年間さかのぼった場合、親元通勤から変更になった者が X3 元組合員を除いて 8 人、親元通勤へ変更になった者が 10 人いた。

(3) 就業規則の変更について

ア 平成 10 年 4 月から、金庫は、昇給停止・逡減措置を行うこととして、これを従業員の該当者のみに個別に口頭で説明し、了解を得て実施していた。

しかし、金庫は、この措置に関する給与規程は変更せず、また、組合に対して提案もしなかった。

イ 平成 12 年春、組合と金庫は、春闘要求に関する団体交渉を行ったが、組合はこのときに初めて、金庫において、昇給停止・逡減措置が実施されていることを知った。

そこで、組合は金庫に対し、この措置は労働者にとって一方的な不利益変更であるから撤回することを申し入れるとともに、翌年から毎年、要求書などで撤回を求め続けてきた。

ウ 平成 15 年 2 月 27 日、全信労、全信労北海道地区協議会及び組合は、金庫に対して春闘統一要求書を提出した。この中で、定年延長に便乗した労働条件の切下げを行わないこと、組合との協議なしに一方的に行われている満 55 歳以降の毎年本給 5 パーセントの切下げを是正することなどを求めた。

エ 同年 6 月 24 日、全信労及び組合は金庫と団体交渉を行った。この席で組合は、昇給停止・逡減措置は組合に何の提案もなく、ましてや協議することもなく、したがって X1 組合員も了解していないものを一方的に実施してきたとして抗議するとともに、次回の団体交渉までに、この措置を実施しなければならない理由を示す具体的な資料を提出するよう求めた。

これに対して金庫は、①定年を 5 年間延長したことによって人件費が膨らむようになったので、この措置を導入した②満 55 歳になっている X1 組合員についても、同年 4 月から定期昇給(基本給の 3 号俸＝3,300 円アップ)を停止し、翌年 4 月からは毎年、本給の 5 パーセントを減給することとする③雇用契約は、本人と金庫が結んでいるのであるから、本人が納得すればいいのではないか④組合に説明していないと言うが、該当者がいなかったから分からなかったのではないのかなどと回答した。

オ 同月 30 日、金庫の従業員に賞与が支給され、4 月から 6 月までの昇給分の差額支給が実施されたが、X1 組合員には昇給相当分の支給はされなかった。

カ 7 月 18 日、組合と金庫は団体交渉を行った。この席で組合は、昇給停止・逡減措置についての金庫の説明は具体性に乏しい、もっと具体的数字を示した資料で説明すべきであると主張した。

これに対して金庫は、X1 組合員に対する昇給停止・逡減措置の適用は撤回しない、具体的な数字を示す資料はいつ提示できるか約束できないという回答を繰り返した。

キ 8 月 12 日、組合は、昇給停止・逡減措置の撤回等を求めて、当委員会にあつせん申請を行った。

ク 10 月 17 日、全信労及び組合は金庫と団体交渉を行った。この席で組合は、昇給停止・逡減措置を実施するに当たっての合理的理由がない、金庫の退職

年金の掛金払込み状況は良好であるし、交際費支出額は、全道の信用金庫中トップクラスであると聞いている、人件費を削る前に改善すべき経費支出があるはずであるなどと主張した。

これに対して金庫は、職員の昇給を 60 歳まで続けると、退職年金の掛け金額等が増え続け経営を圧迫する、交際費などの経費支出は、それぞれの金庫の経営戦略によって違ってくる、近いうちに、就業規則や給与規程などの改訂を考えていると回答した。

ケ 同月 31 日、X2 委員長は、団体交渉の日程調整のため Y3 常務と電話で打合せをしたが、その際、同常務は同委員長に対し、就業規則と給与規程の改訂案を郵送したので、事前に見ておくように言った。

翌 11 月 1 日、同規則と同規程の新旧対照表が同委員長の手元に届いた。

コ 11 月 1 日、金庫は部課店長会議を開き、上記ケの規則と規程の改訂内容及び新たに制定した育児休業規程、介護休業規程の趣旨について説明し、その後、課店長を通じてこれらの内容を全職員に周知して意見を求めた。

サ 同月 4 日から同月 10 日にかけて、本部、本店営業部、13 支店の従業員代表者計 15 人は、Y1 理事長あてに、就業規則、給与規程の改訂案及び育児休業規程、介護休業規程の制定案に同意する旨の意見書を提出した。

シ 同月 11 日、組合は、函館労働基準監督署長に対し、金庫から一方的な不利益変更を含む新就業規則の届出があった場合は、手続の問題点や労使協議が十分に尽くされていないことの指導をしていただき、すぐには受理しないようお願いするという要請書を提出した。

ス 翌 12 日、組合と金庫は団体交渉を行った。この席で組合は、①就業規則等の新旧対照表が郵送されてきたが、これから協議をしていかなければならないのに、交渉する前に店内会議等で説明し、従業員代表者に改訂等に同意する旨の署名・押印させるやり方は、組合との協議を形骸化するものであり問題である②以前の当委員会の命令で、誠実な団体交渉を行うことなく、就業規則を一方的に変更してはならないとされたにもかかわらず、その反省がない③就業規則の改訂案では、総合職員というものを導入しようとしているが、これの地位や処遇はどうなっていくのか全く不明である④昇給停止・逡減措置は、労働条件の不利益変更であり、具体的な資料による説明もまだまだ不十分であるなどと主張して、就業規則や給与規程の改訂に反対した。

これに対して金庫は、①、②については明確な回答はせず、③については、総合職員について、まだ何も決めていないので今は答えられない④については、総額人件費を抑制する意味で、この措置の導入が必要であるなどと答え

た。

組合はさらに、改訂項目も多岐にわたっており、じっくり時間をかけて協議する必要があると申し入れたが、結局、双方の主張は平行線をたどり、話し合いは物別れに終わった。

セ 平成 16 年 1 月 15 日、組合と金庫は団体交渉を行った。この席で金庫は、上記スで組合から求められていた資料として、過去 5 年間における社会保険や厚生年金の労使負担額と人件費との関係等を記したものを示しながら説明し、今後、人件費は相当厳しくなる旨述べた。

これに対して組合は、この説明では昇給停止・逡減措置を実施しなければならない根拠が分からない、減給幅は 2 パーセントでも 3 パーセントでもいいのではないかと、ほかの経費に手をつけずに、人件費だけをカットしなければ経営が成り立たないという説明では納得できないとして、さらなる資料と説明を求めた。

ソ 翌 16 日、金庫は、全従業員に新就業規則と新給与規程を配付し、これを平成 15 年 11 月 17 日にさかのぼって施行するとした。

タ 同月 21 日、あっせん員は、これ以上あっせんを継続しても解決は困難と判断し、あっせんを打ち切った。

チ 3 月 1 日、金庫は、労働者の過半数を代表する者が作成した、新就業規則等の改訂に同意する旨の意見書を添付して、同日付けの就業規則変更届を函館労働基準監督署に提出し、同月 8 日、同監督署はこれを受理した。

ツ 同月 29 日、組合は当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

テ 7 月 27 日、組合と金庫は団体交渉を行った。この席で組合は、新就業規則の制定には同意しない、新就業規則に基づくとして X1 組合員の本給を減額することは確定判決に反する、判決内容を切り下げるのなら法的な手続きが必要であるなどと主張した。

これに対して金庫は、新就業規則の内容については一通り説明している、納得するしないは問題でない、X1 組合員だけを特別扱いにはできない、今後も、総人件費は増やさないし経費も増やさないなどと答えた。

第 4 判 断

1 X1 組合員の配置転換について

(1) 前記第 3 の 2 の(1)で認定したとおり、金庫が、X1 組合員を函館支店から五稜郭支店に配置転換したことは、組合や同組合員の意向に反しているが、同人の労働条件や通勤の点については、格別の不利益はない。

(2) しかし、金庫は X1 組合員に対し、いったんは函館支店に勤務させたものの、

約 1 か月後に五稜郭支店勤務を命じ、その間には新函館支店への引っ越しのための雑役を命じ、本来業務である外勤の仕事をほとんどさせていない。

このことは、金庫は、一貫して同組合員を函館支店に受け入れる意思も準備もなかったことの現れであると言わなければならない。函館支店には、新装開店のために人員が必要であったが、金庫は、X1 組合員を同支店に受け入れない理由として、4 年前の顧客からの苦情を挙げている。

しかし、当該理由は必ずしも本件の判決確定時(平成 15 年 8 月 8 日)において受入れを拒否する相当な理由とは解されない。また、その理由を同人に説明もしていない。

したがって、本件配置転換は、函館支店から北檜山支店への配置転換命令は不当労働行為であるから無効であるとして函館支店勤務を命じた確定判決の履行措置としては不十分であると解される。

- (3) 金庫は、組合が要求しているにもかかわらず、X1 組合員の函館支店への復帰、五稜郭支店への配置転換について、組合に対し十分な協議・説明を行っていない。

とりわけ、五稜郭支店への配置転換については、組合の要請にもかかわらず、組合との協議もしないまま辞令を出している。また、同組合員に対しても、金庫の意向は伝えたが、相当な説明や説得を行っていない。

なお、本件のように、不当労働行為たる配置転換事案における原職復帰問題については、通常以上に組合の立場や意向を尊重する態度が要請されるというべきである。

したがって、同組合員を函館支店へ受け入れるときの金庫の対応や、その後の五稜郭支店への配置転換のときに見られる金庫の対応は、ことさら組合を無視し、一方的に勤務地を決定するものであって、これらは組合の運営に支配介入する行為であり、法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

- (4) なお、組合が主張する住宅手当 2 万円減額については、基本的に就業規則の解釈・適用の問題であり、必ずしも支配介入行為とまでは言えない。

2 女性組合員に対する配置転換について

- (1) 前記第 3 の 2 の(2)で認定したとおり、組合が、女性職員について、原則として親元から通勤することを問題にしたことは認められるが、実際に親元を離れて通勤している例も多く、親元通勤が労使間のルールとなっているとまでは言えない。

- (2) X3 元組合員の今金支店への配置転換について、組合は、上記(1)のルールに反しているとして、金庫と団体交渉を行い、意見が対立したので当委員会にあ

っせん申請したが、この申請の際に、同元組合員も同席していること、及びY2支店長が同元組合員の行動を非難していることなどから、当該申請は、同元組合員の意向に添ったものと解される。

- (3) 組合が本件あっせん申請した直後に、Y3 常務から連絡を受けた Y2 支店長は、当該申請について X3 元組合員と個別に面接し、不愉快だ、わがままだ、違う仕事をすればいいなどと発言した。それに対して組合は強く抗議し、結局、本件あっせんは不調に終わった。
- (4) 組合が本件あっせん申請をした直後に、Y2 支店長が、組合を通さずに部下である X3 元組合員に対し、あっせん申請したことを批判し、圧力をかける言動をしたことは、たとえそれが、同元組合員の真意をただす目的であったとしても、あっせん申請を理由とする報復的不利益取扱いであるとともに、組合活動に対する支配介入であって、これらの金庫の行為は、法第 7 条第 3 号及び第 4 号に該当する不当労働行為である。
- (5) X3 元組合員は、Y2 支店長と話し合った内容を文書にしてほしいという同支店長の意向を受けて文書を提出したが、その中には、金庫を退職することや組合が本件あっせん申請をしたことが嫌で組合を脱退することなどが記載されていた。
- (6) Y2 支店長が、X3 元組合員に対して、組合の脱退経緯等について記載した文書を同支店長に提出させたのは、誤解を避けるためという理由が示されているが、これは不自然・不適切な行為であったと評価し得る。

しかし、同支店長が同元組合員に対して、組合からの脱退を強く勧めたとか、当該文書の提出を強要したとまでは認められない。

3 就業規則の変更について

- (1) 前記第 3 の 2 の (3) で認定したとおり、従業員の給与について、金庫は、従前から就業規則(給与規程)に規定していたにもかかわらず、これを改訂することなく、昇給停止・逡減措置を従業員との個別合意を通じて実施していたことは、労働基準法上問題があったと言わなければならない。
- (2) 就業規則改訂問題について、金庫は、組合からの団体交渉申入れにもかかわらず、従業員への説明会を実施し、従業員代表者の同意をとりつけるという一定の既成事実を作出した直後から団体交渉を行っている。
- (3) また、その交渉態度も、昇給停止・逡減措置という組合員にとっては重大な労働条件の不利益変更であるにもかかわらず、就業規則の変更内容や実施時期、金庫の経営状態について、具体的な資料に基づく説明が不十分であるなど、適切な対応をしていない。

- (4) 金庫のこのような対応は、就業規則の変更問題について、組合と誠実に交渉したとは言えず、組合の存在を無視することによってその運営に支配介入する行為であって、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。

4 結論

以上の次第であるから、当委員会は、法第27条の12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17年6月6日

北海道労働委員会

会 長 曾 根 理 之 ⑩