

命 令 書

再審査申立人 渡 島 信 用 金 庫

再審査被申立人 渡 島 信 用 金 庫 労 働 組 合

上記当事者間の中労委平成 17 年(不再)第 45 号事件(初審北海道労委平成 16 年(不)第 8 号事件)について、当委員会は、平成 18 年 5 月 24 日第 33 回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員林紀子、同廣見和夫、同柴田和史出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 初審命令主文第 1 項を次のとおり変更する。
 - 1 再審査申立人は、再審査被申立人の組合員 X1 が再審査申立人の函館支店において勤務する地位を有することを認めた判決が確定したにもかかわらず、同組合員を一時的に同支店に配置した後に五稜郭支店に異動させるに当たり、再審査被申立人の事前協議等を求める緊急申入れに応じず、協議を行わないなどして、再審査被申立人の運営に支配介入してはならない。
- II 初審命令主文第 5 項を削る。
- III その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

- 1 本件は、渡島信用金庫(以下「金庫」という。)が、①渡島信用金庫労働組合(以下「組合」という。)の組合員 X1(以下「X1 組合員」又は「X1」という。)が函館支店において勤務する地位を有することの確認等を求めて提起した民事訴訟(以下「別件民事訴訟」という。)において、同組合員が同支店において勤務する地位を有することを認めた札幌高等裁判所の判決が確定したにもかかわらず、組合との事前の協議なく一方的に同組合員を五稜郭支店に異動させたこと、②「女性職員は原則として親元から通勤する。」との労使確認事項を無視し、親元から通勤していた久遠支店勤務の女性組合員 X2(以下「X2 組合員」又は「X2」という。)

を一方的に親元から通勤できない今金支店に異動させたり、この人事異動に関するあっせんを北海道労働委員会(以下「北海道労委」という。)に申請したことについて、今金支店長 Y1(以下「Y1 支店長」という。)が X2 組合員を非難し申請を取り下げるよう圧力をかけたこと、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・遞減措置」という。)等を内容とする新たな就業規則等(以下「新就業規則」という。)を組合と協議せず一方的に実施したことが不当労働行為であるとして、平成 16 年 3 月 29 日、組合が北海道労委に救済を申し立てた事件である。

2 組合が請求した救済の内容は、①組合との事前の協議なく X1 組合員を一方的に五稜郭支店勤務とすることによる支配介入の禁止、②X2 組合員を一方的に今金支店に異動させたり、組合がこの人事異動の是正を求めてあっせん申請したことについて、同組合員を非難し申請の取下げを示唆する言動をすることによる支配介入の禁止、③就業規則の変更に係る誠実団体交渉応諾及び新就業規則を組合と協議せず一方的に実施することによる支配介入の禁止、④文書掲示である。

3 平成 17 年 6 月 14 日、北海道労委は、金庫に対し、①組合との誠意ある協議なく X1 組合員を一方的に五稜郭支店に異動させることによる支配介入の禁止、② X2 組合員の異動に関するあっせん申請について、同組合員を批判し圧力をかけることによる支配介入の禁止、③就業規則の変更に係る誠実団体交渉応諾、④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る支配介入の禁止、⑤文書掲示を命じた。

4 平成 17 年 6 月 27 日、金庫はこれを不服として、上記初審命令の救済部分の取消しを求めて再審査を申し立てた。

なお、本件再審査においては、労使双方とも証人等の申請を行わず、証人等の尋問を行わないまま結審となった。

第 2 争 点

1 X1 組合員を函館支店から五稜郭支店に異動させたことが組合に対する支配介入となるか(争点 1)。

2 Y1 支店長の X2 組合員に対する言動が報復的不利益取扱い及び組合に対する支配介入となるか(争点 2)。

3 金庫は、就業規則等の改訂に当たり組合と誠実に交渉したと言えるか。また、新就業規則を実施したことが組合に対する支配介入となるか(争点 3)。

第 3 再審査申立人(金庫)の主張要旨

1 争点 1(X1 組合員の五稜郭支店への異動)について

(1) X1 組合員が別件民事訴訟の判決確定後に函館支店に勤務した平成 15 年 9 月ないし 10 月当時、同支店は 12 月の移転を控えて、全員で荷物を詰めたり書類の整理を行っていたのであり、X1 組合員だけをこれらの作業に従事させていたのではない。そして、金庫は、X1 組合員に対し、新規の顧客を開拓するために外勤リストを作成させ、継続的に外勤の仕事をさせていたのである。また、新規の顧客開拓より引っ越しの準備に比重があったとしても、X1 組合員は函館支店に復職して間もないのであるから、決して不自然とは言えない。

かかる事実に照らせば、金庫が X1 組合員に対し、「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」と言うことはできないし、「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」との初審命令の判断は誤りである。

(2) さらに、初審命令は、4 年前の顧客からの苦情について「本件の判決確定時において受入れを拒否する相当な理由とは解されない。」と判断するが、信用金庫のような地域に密着して営業を行っている企業からすれば、企業の存続のために、苦情を受けた職員をその顧客のもとに営業に出すことはできないのは当然である。しかも、X1 組合員の勤務態度の悪さは、単発的なものではなく、改善の見込みもないものであった。したがって、金庫が、X1 組合員の非違行為が再発するおそれがあると認識せざるを得ないのは当然であり、そのために新装開店する函館支店への配置転換を避けようとすることは十分に合理的な判断である。

(3) X1 組合員の五稜郭支店への異動は、退職を予定している同支店の渉外担当の補充という合理的な目的に基づくものであり、函館支店の新装開店に際しての人選も、金庫の合理的運営という観点から行ったものであり、業務上の必要性が極めて高い人事であった。しかも、X1 組合員を五稜郭支店に異動させても、X1 組合員の労働条件や通勤の点について格別の不利益はない。

(4) 初審命令は、X1 組合員の五稜郭支店への異動について、組合との協議もしないまま辞令を出しており、同組合員に対しても相当な説明や説得を行っていないと判断するが、労働契約上も慣行上も、金庫が異動を命ずるに当たって、事前に組合と協議したり対象者に説明や説得をすとの根拠はない。初審命令の判断は、労働契約上も慣行上も根拠のないことを強いるものであり、また、他の職員と比較して組合員に対して格段に優越的な地位を与えるものであって、明白に誤っている。

また、初審命令は、「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

されるところである。」と判断するが、確定判決において過去の配置転換が無効になったとしても、原職に復帰した以上、その後の処遇については他の職員と何ら変わることはないと言ふべきである。

- (5) 以上からすれば、X1 組合員の五稜郭支店への異動は、組合の運営に対する支配介入には該当しない。

2 争点 2 (Y1 支店長の X2 組合員に対する言動) について

- (1) 初審命令は、女性職員の配置転換については親元通勤を原則とするとの組合の主張が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下「均等法」という。)に明らかに違反するものだという視点を欠いている。かかる視点があれば、本件の配置転換人事について、組合があっせん申請する行為自体が不適切であったことが明らかになるはずであるし、このような不適切な行為に対する Y1 支店長の指摘にはもっともな点があり、下記(2)のとおり、支店の規律維持の観点から Y1 支店長が X2 組合員と話をしたことを非難するのは的外れであるとの結論になったはずである。

また、金庫は、早くから均等法の趣旨を理解し、何人もの女性支店長を就任させている。そのためには当然親元以外の場所から通勤しなくてはならない場合もあり、X2 組合員以外の女性職員は親元外通勤を問題なく受け入れている。X2 組合員の異動も金庫の経営方針に沿った通常の配置転換に過ぎない。

- (2) 初審命令認定の Y1 支店長の発言内容は不正確である。同支店長は「今金支店長として不愉快だ。」との発言は否定しており、さらに重要な点として、「今の時代に合わないぞ。」と均等法の話を持ち出し、これを具体的に説明している。このような Y1 支店長の一連の発言内容に照らせば、同支店長は支店の規律を維持し、職員の自覚を促すために発言したものであり、あっせん申請をしたことを批判し、圧力をかける意図など皆無であった。
- (3) 以上からすれば、Y1 支店長の X2 組合員に対する言動は、報復的不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入には該当しない。

3 争点 3 (新就業規則の実施) について

- (1) 金庫と組合とは、昇給停止・逡減措置について、平成 12 年春以降毎年にならぬ交渉を続けていたのであり、その交渉内容も、抽象的なものではなく相当具体的なものであった。そして、金庫は組合との間において、同 15 年 10 月 31 日以降、約 2 か月半もかけて、具体的な資料も提示して 6 回にならぬ交渉を重ね、組合の意見を聴取している。金庫としては、これによって組合の意見を十分聴取したと判断しており、これ以上交渉を重ねても進展は見られないと考えたものである。初審命令はこのような経緯を無視しており、明らかに誤って

いる。

- (2) また、金庫が職員に職場で説明を行った上で事前に意見聴取を行ったところ、職員代表からは就業規則等の改訂について概ね肯定的な意見が出されたのであり、手続上も何ら問題はないと言うべきである。
- (3) 以上からすれば、新就業規則の実施に当たり金庫は組合と誠実に団体交渉を行っており、組合の運営に対する支配介入にも該当しない。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第1「当事者、事件の概要及び請求する救済内容」の1「当事者」を引用するとともに、同第3「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」を「再審査申立人」と、「結審時」を「初審結審時」と、「申立人」を「再審査被申立人」と、「本件申立時」を「本件初審申立時」と、「当委員会」を「北海道労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 1を次のとおり改める。

「1 本件発生以前の労使関係

- (1) 昭和61年10月27日、組合は、金庫が、従業員に対して郵送した組合機関紙を破棄したこと、団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして、北海道労委に救済を申し立てた(北海道労委昭和61年(不)第27号事件)。

同62年5月27日、北海道労委は、団体交渉ルールに関する和解を勧告し、組合及び金庫はこれを受諾して事件は終結した。

- (2) 平成元年4月21日、組合は、金庫が、完全週休2日制等に関する団体交渉を延期したこと、上部団体の役員が出席することを理由に団体交渉を拒否したこと等が不当労働行為であるとして、北海道労委に救済を申し立てた(北海道労委平成元年(不)第10号事件)。

同年6月14日、北海道労委は、団体交渉に誠意をもって速やかに応じること等を内容とする和解を勧告し、組合及び金庫はこれを受諾して事件は終結した。

- (3) 平成元年7月13日、組合は、金庫が、上記(2)の和解勧告を遵守せず団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして、北海道労委に救済を申し立てた(北海道労委平成元年(不)第14号事件)。

同年11月7日、北海道労委は、団体交渉応諾等を内容とする命令書の写しを当事者に交付し、命令は確定した。しかし、金庫が確定した命令に従わなかったため、同2年3月5日、函館地方裁判所は金庫を過料50万円に処した。

- (4) 平成6年9月7日、組合は、金庫が、賃金引上げに関する団体交渉を延期したこと、Y2 検査室長(現在の理事長、以下「Y2 理事長」という。)が組合活動を誹謗したこと等が不当労働行為であるとして、北海道労委に救済を申し立てた(北海道労委平成6年(不)第14号事件)。

同8年1月10日、北海道労委は、誠実団体交渉応諾、支配介入の禁止等を内容とする命令書の写しを当事者に交付した。金庫はこれを不服として札幌地方裁判所に行政訴訟を提起したが、同年3月19日に訴えを取り下げ、命令を履行した。

- (5) 平成9年3月18日、組合は、金庫が、組合員らに対し組合加入の経緯を聞いたり組合活動を妨害する発言をしたことが不当労働行為であるとして、北海道労委に救済を申し立て(北海道労委平成9年(不)第4号事件)、その後、X3 副執行委員長(以下「X3 副委員長」という。)を懲戒解雇したこと等が不当労働行為であるとして、請求する救済の内容に追加した。

同11年9月7日、北海道労委は、X3 副委員長に対する懲戒解雇処分の取消し、原職復帰及びバック・ペイ、支配介入の禁止等を内容とする命令書の写しを当事者に交付した。金庫はこれを不服として札幌地方裁判所に行政訴訟を提起したが、同裁判所、札幌高等裁判所及び最高裁判所とも金庫の請求を棄却し、同14年2月12日に判決は確定した。しかし、金庫が確定判決により支持された命令に従わなかったため、同年4月12日、北海道労委は函館地方検察庁に対し不履行通知を行った。

上記事件と並行して、X3 副委員長は懲戒解雇の無効確認を求めて函館地方裁判所に訴訟を提起していたが、同裁判所、札幌高等裁判所及び最高裁判所を経て、同14年6月13日、同人の解雇を無効とする判決が確定した。

- (6) 平成14年5月24日、組合は、金庫が、X3 副委員長の職場復帰に係る団体交渉を拒否したこと等が不当労働行為であるとして、北海道労委に救済を申し立てた(北海道労委平成14年(不)第9号事件)。

同15年2月10日、北海道労委の関与により、X3 副委員長の職場復帰等を内容とする和解が成立し、同人は久遠支店に復帰したが、同年9月1日に定年退職した。」

2 2の(1)のアを次のとおり改める。

「ア X1 は、平成11年7月から、函館支店次長として外勤の仕事に従事した。同12年6月30日、X1 は組合に加入した。

同年7月18日、金庫は、X1 組合員に対し、その資格を管理職から事務職に、その職位を支店次長から一般職員にそれぞれ変更した上で、函館支店から北檜

山支店に配置転換した。この配置転換に伴い、X1 組合員は、役職手当 45,000 円を支給されなくなるなど約 7 万円の減収となったほか、単身赴任することとなった。

X1 組合員は、函館支店において勤務する地位を有することの確認等を求めて函館地方裁判所に別件民事訴訟を提起し、同裁判所は、同 14 年 9 月 26 日、「原告を北檜山支店に配転した行為は(中略)被告金庫による不当労働行為であると推認するのが相当であり、したがってこれは無効であると解すべきである。」と判断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及び不法行為に対する損害賠償金 20 万円の支払を命ずる判決を言い渡した。金庫はこれを不服として控訴したが、札幌高等裁判所は、同 15 年 7 月 23 日、金庫の控訴を棄却し、この判決は 8 月 8 日に確定した。」

- 3 2 の(1)のエ中「同常務に返答した」の次に「。組合も、9 月 4 日、確定判決の速やかな履行により、同組合員を同支店に勤務させることを求めた」を加える。
- 4 2 の(1)のオ中「函館支店に勤務した間に」から「数回であった。」までを次のとおり改める。

「X1 組合員は、函館支店に勤務した同月 19 日から 10 月 17 日までの間に、9 月 19 日に外勤リストを作成し、同月 22 日、同月 24 日、10 月 1 日、同月 3 日、同月 6 日、同月 7 日、同月 10 日、同月 14 日、同月 15 日の各午前中のみ外勤の仕事に従事した他は、渉外を担当していた職員の一部と一緒に、12 月に予定されていた函館支店の引っ越しの準備のための書類の整理及び箱詰め作業に従事した。

この間、同組合員は函館支店長に対し、自分の事務分掌がどうなっているのかを確認したが、同支店長は事務分掌は未作成であると回答したことがあった。」

- 5 2 の(1)のカ中「しかし、」の次に「同日(16 日)、」を、「緊急申入れを行い、」の次に「確定判決の履行により X1 組合員は函館支店勤務となったものであり、しかも勤務して 1 か月の配置転換は判決の形式的な履行であり、判決内容を軽視するものであるなどとして、」を加え、末尾に次のとおり加える。

「なお、五稜郭支店においては、12 月末日をもって外勤担当の職員 1 名の退職が予定されていた。」

- 6 2 の(1)のキ中「なお、同人が」の前に「X1 組合員は、異議を留めて同月 20 日から五稜郭支店に勤務した。」を加える。

- 7 2 の(1)のケをコとし、クの次にケとして次のとおり加える。

「ケ 12 月 8 日、函館支店が別地に移転し新装開店した。この函館支店の移転は

新規顧客の開拓を目的としており、金庫は、函館支店に嘱託職員の人員補充を行った。」

8 2の(2)のA中「X2元組合員」を「X2」に改め、末尾に「同年10月、X2は組合に加入した。」を加える。

9 2の(2)のウないしソ中「X2元組合員」を「X2組合員」に、「同元組合員」を「同組合員」に改める。

10 2の(2)のエの末尾に次のとおり加える。

「X2組合員は、同月19日から今金支店に勤務した。」

11 2の(2)のク中「支店長として不愉快だ。」を「そんなに今金支店が嫌いなのか。今金支店の皆に黙ってあっせんなどの行動をしている。支店長が知らないなんておかしい。」に改め、「違う仕事をすればいい。」の次に「今の時代に合わないぞ。」を加える。

12 2の(2)のコ中「異動の際の事前相談は」の次に「できない、異動の際の内示は」を加える。

13 2の(2)のシの末尾に次のとおり加える。

「この後、X2組合員はX4委員長に対し組合を脱退したい旨を申し出たが、同委員長は、同組合員が3月末日に退職するまで脱退の意思表示については保留とした。」

14 2の(3)のA中「平成10年4月から、金庫は、」の次に「その数年前に満55歳から満60歳へ定年延長したことを理由として、満55歳以降の」を加える。

15 2の(3)のイ中「撤回を求め続けてきた」の次に「が、昇給停止・逡減措置に係る団体交渉は行われていなかった」を加える。

16 2の(3)のエ中「この席で組合は、」から「資料を提出するよう求めた。」までを「この席で金庫は、X1組合員が同年度に満55歳に到達したので、定期昇給を停止した旨説明したところ、組合側は、組合も同組合員も了解していないことを一方的に実施したものであるとして抗議するとともに、昇給停止・逡減措置については、金庫から組合に対し何の提案もなく、ましてや協議することもなく、組合は合意していないと主張した。」を加え、末尾に次のとおり加える。

「この回答に対し組合側は、次回の団体交渉までに、昇給停止・逡減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。」

17 2の(3)のクの末尾に次のとおり加える。

「この回答に対し組合側は、就業規則等の改訂に当たっては組合と協議し合意を得るべきであると主張し、次回の団体交渉までに検討するよう求めた。」

18 2の(3)のサ中「本部、本店営業部、13支店の従業員代表者」を「本部、本店

- 営業部、各 13 支店の「労働者の過半数を代表する者」とする職員」に改める。
- 19 2の(3)のシ中「函館労働基準監督署長に対し、」の次に「金庫が、各職場の伝達会議で職員に対し、あらかじめ用意していた書面に記名・捺印するよう指示していることは、改訂内容が多岐にわたり、しかも不利益変更を含む内容が含まれていることからすれば、あまりにも形式的な意見聴取の方法であるとして、」を加える。
- 20 2の(3)のス中「従業員代表者」を「職員」に、「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。」を「申し入れた。この後、組合と金庫との団体交渉は 11 月 21 日、12 月 12 日、同月 26 日にも行われたが、就業規則等の改訂についての話し合いはほとんど行われなかった。」に改める。
- 21 2の(3)のセ中「納得できないとして、」の次に「将来の人件費の予測等に関する」を加える。
- 22 2の(3)のテの冒頭に次のとおり加える。
- 「金庫は、同 16 年度より、満 56 歳に到達する X1 組合員に対し、本給の 5 パーセントを減額した。」

- 23 2の次に 3 として次のとおり加える。

「3 本件再審査申立て(平成 17 年 6 月 27 日)後の経緯

金庫及び組合は、平成 17 年 7 月 26 日付けで当委員会に対し、初審命令の履行状況を報告した。金庫の報告には「北海道労働委員会平成 16 年道委不第 8 号渡島信用金庫不当労働行為申立事件の平成 17 年 6 月 6 日付命令については、命令内容の文書を、当金庫本店及び 13 支店の正面玄関に平成 17 年 7 月 15 日から同年 7 月 24 日まで掲示を継続し、初審命令を履行いたしました。」と記載され、組合の報告には「渡島信用金庫は、平成 17 年 7 月 15 日から 7 月 24 日までの 10 日間継続して、本店含む 14 本支店の正面玄関の見やすい場所に、命令書記載の陳謝文を掲示しました。」と記載されていた。」

第 5 当委員会の判断

1 争点 1(X1 組合員の五稜郭支店への異動)について

- (1) 前記第 4 でその一部を改めて引用した初審命令理由第 3(以下「初審命令理由第 3」という。)の 2 の(1)の ア、オ及びカ認定のとおり、X1 組合員が提起した別件民事訴訟において、札幌高等裁判所は、平成 15 年 7 月 23 日、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を不当労働行為であるとして無効とし、同組合員が函館支店に勤務する地位を有することを認める判決を言い渡し、この判決は同年 8 月 8 日に確定した。このため、金庫は、判決確定の約 1 か月半後に同組合員を函館支店に勤務させたが、その大半を同支店の引っ越し

の準備のための書類の整理及び箱詰め作業に従事させ、函館支店勤務から約1か月後に五稜郭支店に異動させた。

- (2) 金庫は、別件民事訴訟の判決確定後に X1 組合員が函館支店に勤務した当時、同支店は移転を控えて全員で荷物を詰めたり書類の整理を行っていたのであり、X1 組合員だけをこれらの作業に従事させていたのではなく、X1 組合員には外勤リストを作成させ、継続的に外勤の仕事させていたとして、金庫には一貫して X1 組合員を函館支店に受け入れる意思も準備もなかったとする初審命令の判断は誤りであると主張する。

確かに、初審命令理由第3の2の(1)のオ認定のとおり、X1 組合員は、函館支店に勤務した約1か月間に外勤リストを作成したり外勤の仕事に従事した日が10日間あったことが認められる。しかしながら、そのうち外勤リストを作成したのは1日のみであり、外勤の仕事に従事した9日間も午前中のみであって、他は書類の整理及び箱詰め作業に従事していたのであり、しかも、X1 組合員と同じく書類の整理等の仕事に従事していたのは、渉外を担当していた職員の一部のみであった。さらに、金庫は、X1 組合員の函館支店復職後も同組合員の事務分掌を作成していなかったことが認められる。このような復職後の状況からすると、X1 組合員が函館支店に復職して間もないことを考慮しても、金庫は、同組合員を同支店の他の従業員と異なる扱いをしていたものと言わざるを得ない。

その上、同ア、エないしカ認定のとおり、別件民事訴訟の判決が8月8日に確定してから9月12日に同組合員に函館支店勤務を命じるまでの間の8月29日に、Y3 常務が同組合員に対し五稜郭支店勤務を打診しており、同組合員を函館支店勤務から約1か月後に五稜郭支店に異動させたことを併せ考えれば、金庫には同組合員を通常の勤務のため函館支店に受け入れる意思はなかったものと認めざるを得ず、金庫の主張は採用できない。

- (3) 次に、金庫は、X1 組合員が4年前に顧客から苦情を受けたことを理由に新装開店する函館支店への配置転換を避けようとしたことは合理的であるとともに、同組合員の五稜郭支店への異動は、退職予定の渉外担当の補充という合理的な目的に基づき、人選も金庫の合理的運営という観点から行ったものであるから業務上の必要性があり、X1 組合員の労働条件や通勤について格別の不利益もないと主張する。

確かに、初審命令理由第3の2の(1)のウ、カないしク認定のとおり、X1 組合員が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して苦情があったこと、五稜郭支店においては外勤担当の職員1名の退職が予定

されていたこと、同組合員が五稜郭支店に勤務することによって賃金等の労働条件には変化がなく、通勤距離も短くなったことは認められる。

しかしながら、金庫の挙示する顧客からの苦情は4年前のものであって、これを平成15年10月時点のX1組合員に対する五稜郭支店への配置転換の理由とすることは相当ではなく、この点に関する金庫の主張は採用できない。また、本件で組合が問題としているのは、確定判決の履行、X1組合員に対する人事発令の撤回、人事発令に際しての事前協議等であり、同組合員の賃金等の労働条件や通勤距離の問題ではないから、これらの点に変化がないからと言って、配置転換が直ちに正当視されるものではない。

- (4) 本件は、金庫が組合との事前協議なく一方的にX1組合員を五稜郭支店に異動したことが不当労働行為であるとして争われているものであるから、X1組合員の五稜郭支店への異動をめぐる組合の要求に対する金庫の対応の当否が問題となる。よって、以下検討する。

ア まず、金庫は、労働契約上も慣行上も、金庫が異動を命ずるに当たって、事前に組合と協議する根拠はないと主張するので、この点について検討する。

確かに、一般的には、金庫が組合に対し、組合員の配置転換に関して積極的に事前協議を求めなければならない労使関係上の義務を負うものではなく、その意味では金庫の主張にも理由がある。しかしながら、本件は、初審命令理由第3の2の(1)のオ及びカ認定のとおり、別件民事訴訟の判決が確定した後、金庫が、いったんX1組合員に函館支店への復帰を命じたものの、その後わずか1か月余り後に、組合や本人への事前の説明や協議もなく五稜郭支店への異動を命じたものであって、このような場合、労働組合は当該異動に関して事前協議あるいは団体交渉を求め、その理由等について説明を要求することができる。これは労働組合に団体交渉権が保障されていることの結果であって、労働協約や慣行上の根拠を要することではない。

よって、異動を命ずるに当たって事前に組合と協議する根拠はないとする金庫の主張は採用できない。

- イ 次に、組合らの緊急申入れ等及びこれに対する金庫の対応についてみると、初審命令理由第3の2の(1)のカ及びキ認定のとおり、①金庫がX1組合員に五稜郭支店勤務を命じた10月16日、X4委員長はY3常務に対し、同組合員への人事発令は確定判決に関することであり、組合や本人への事前説明がなく問題である旨を申し入れており、組合も金庫に対し、確定判決の履行により同組合員は函館支店勤務となったものであり、しかも勤務して1か月での配置転換は判決の形式的な履行であり、判決内容を軽視するものであるなどと

して、同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ことについて緊急申入れを行ったこと、②翌 17 日の団体交渉において金庫は、X1 組合員の五稜郭支店への異動発令は業務上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、五稜郭支店への異動に応じなければ就業規則上の手続をとると答えたことが認められる。

上記の経緯からすると、組合としては、X1 組合員の異動発令問題は、同組合員に対する北檜山支店への配置転換が不当労働行為であり無効であるとする確定判決の履行に関する問題、すなわち、不当労働行為たる配置転換事案における原職復帰に関する問題として位置づけていたものであると言える。

これに対する金庫の対応は、X1 組合員の具体的な異動理由について何ら説明することなく、業務上の必要性に基づくものと応答するのみで、これに応じなければ就業規則上の手続をとるなどと就業規則上の処分をほのめかすことにより、同組合員に五稜郭支店勤務を強要したものであると言える。

- (5) 以上からすれば、金庫が、X1 組合員を函館支店から五稜郭支店に異動させるに当たり、組合の事前協議等を求める緊急申入れに応じず、予定されていた組合との団体交渉日の前日に X1 組合員に対し五稜郭支店への異動辞令を発し、組合と協議しなかったことは、同組合員の函館支店勤務を求めてきた組合の存在を無視することにより、その弱体化を企図したものと認められるから、組合の運営に対する支配介入であると判断される。

したがって、X1 組合員の配置転換における金庫の対応を労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。ただし、上記判断の趣旨を踏まえ、初審命令主文を主文のとおり変更する。

2 争点 2 (Y1 支店長の X2 組合員に対する言動) について

- (1) 金庫は、そもそも女性職員の配置転換については親元通勤を原則とするとの組合の主張自体が均等法に違反するものであると主張する。

しかしながら、均等法第 6 条は労働者の配置等について性別を理由とする差別的取扱いを禁止するが、同条は使用者の行為を禁止するものであって、本件のように、組合が女性組合員の勤務場所について親元通勤を要求したとしても、それ自体が均等法に違反するとは解されず、金庫の主張は採用できない。

- (2) 本件においては、初審命令理由第 3 の 2 の(2)のイ及びロ認定のとおり、X2 組合員の配置転換をめぐり金庫と組合との間で団体交渉が行われており、労使双方の主張に異なる点があれば、団体交渉等を通じて解決を図るよう努めるべきものであるが、団体交渉が円滑に行われていなかった本件の状況の下では、組合から北海道労委に対し配置転換についてあっせん申請がなされたからと言

って、配置転換の当事者である組合員に対して直接に、組合があっせん申請したことを非難したり、圧力的言辞を弄したりすることが許されるわけではない。

そこで、以下、Y1 支店長の X2 組合員に対する言動について検討すると、初審命令理由第 3 の 2 の(2)のキ認定のとおり、組合は X2 組合員を久遠支店に戻すことなどを求めて、北海道労委にあっせん申請を行い、同組合員もあっせん申請に際して、自分を久遠支店に戻すべきである旨積極的に訴えていたのに対し、同組合員が勤務する今金支店の Y1 支店長は、同ク認定のとおり、その 6 日後に Y3 常務から連絡を受け、同組合員と個別に面談している。その際、同支店長は同組合員に対し、「労働委員会にあっせん申請したのか。…支店長が知らないなんておかしい。」「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。」などと発言しているが、これらの発言は、全体としてみると、組合があっせん申請をしたことを非難するとともに、今金支店への配置転換を希望しない X2 組合員に圧力をかける内容であったと認められる。

この点に関し、金庫は、Y1 支店長は「今の時代に合わないぞ。」と均等法の話を具体的に説明しており、支店の規律を維持し、職員の自覚を促すために発言したものであって、あっせん申請を批判し圧力をかける意図はなかったと主張するが、その発言内容を全体として見れば、上記判断のとおりであったと認められる。

- (3) 以上からすれば、金庫の利益代表者である Y1 支店長があっせん事項である配置転換の当事者である X2 組合員と個別に面談し、上記(2)のと通りの発言を行ったことは、組合員に対し個別に圧力をかけることにより組合の弱体化を企図したものと認められるから、組合の運営に対する支配介入であると判断される。

さらに、上記の言動は、X2 組合員の配置転換に係る組合のあっせん申請を契機としてなされたものであり、あっせん申請に際して発言した X2 組合員に精神的不利益である圧力をかけるものであったと認められるから、同組合員に対する報復的不利益取扱いであると判断される。

したがって、Y1 支店長の X2 組合員に対する言動を労働組合法第 7 条第 3 号及び第 4 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

3 争点 3(新就業規則の実施)について

- (1) 初審命令理由第 3 の 2 の(3)のエ認定のとおり、昇給停止・逡減措置は、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を内容としていることから、組合員の労働条件を大幅に不利益に変更するものである。このような組合員の労働条件の不利

益変更について、組合として金庫に説明ないし協議を求めるのは無理もないことであり、組合からの申入れがあれば、金庫はこれを正当な理由なしに拒否することは許されないと言うべきである。

そこで、以下、平成 15 年 2 月に組合らが昇給停止・逡減措置の是正を求めた以降の団体交渉の経緯について検討する。

ア 初審命令理由第 3 の 2 の (3) のウ及びエ認定のとおり、平成 15 年 2 月 27 日、組合らは春闘統一要求書を提出し、その中で、組合との協議なしに一方的に行われている昇給停止・逡減措置の是正を求めた。しかしながら、金庫は、同年度から、X1 組合員について昇給停止の対象となる満 55 歳に到達したとして、一方的に定期昇給を停止した。これに対し組合らは、同年 6 月 24 日の団体交渉において、組合も X1 組合員も了解していないことを一方的に実施したものであるとして抗議し、昇給停止・逡減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。

組合は、この団体交渉以降、昇給停止・逡減措置に係る問題を団体交渉で解決しようとし、同カ及びク認定のとおり、金庫に対し、団体交渉での説明や資料を要求し、同年 7 月 18 日と 10 月 17 日に団体交渉が行われた。しかし、7 月 18 日の団体交渉では、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の提示は約束できないと言うのみで、10 月 17 日の団体交渉でも、この点に進展はなかった。

その後、同ケ、ス及びセ認定のとおり、10 月 31 日に組合から金庫に団体交渉の日程打合せをしたところ、金庫は組合に、昇給停止・逡減措置を含む就業規則と給与規程の改訂案を郵送した。これ以降に開催された 11 月 12 日、同月 21 日、12 月 12 日、同月 26 日、同 16 年 1 月 15 日の 5 回の団体交渉のうち、就業規則等の改訂について話し合われたのは同 15 年 11 月 12 日及び同 16 年 1 月 15 日の 2 回であった。

この 2 回の団体交渉における金庫の対応をみると、同 15 年 11 月 12 日の団体交渉では、金庫は、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との抽象的な回答に終始し、同 16 年 1 月 15 日の団体交渉ではようやく、金庫は、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の関係等に関する資料を提示したものの、組合が納得できないとして将来の人件費の予測等に関する更なる資料の提示と説明を求めたにもかかわらず、翌 16 日には全従業員に新就業規則を配付し、同 15 年 11 月 17 日に遡って実施した。

イ 金庫は、上記の就業規則の改訂について、職員に職場で説明を行った上で

事前に意見聴取を行ったところ、職員代表からは就業規則等の改訂について概ね肯定的な意見が出されたのであり、手続上も何ら問題はないと主張する。

確かに、初審命令理由第3の2の(3)のロ及びサ認定のとおり、金庫は、X4委員長に就業規則等の改訂案を郵送した翌日の平成15年11月1日には部課店長会議を開いて就業規則等の改訂の趣旨について説明し、課店長を通じて全職員に周知して意見を求め、同月10日までに本部、本店営業部及び各13支店の「労働者の過半数を代表する者」とする職員計15人から就業規則等の改訂案に同意する旨の意見書の提出を受けるなどして、就業規則等の変更の手続をとっている。

しかし、同シ認定のとおり、組合はこの就業規則等の改訂における労働者の過半数を代表する者の選出方法を問題とし、函館労働基準監督署長に対し、あまりにも形式的な意見聴取の方法であるとして、金庫から新就業規則の届出があった場合は、すぐには受理しないようお願いする旨の要請書を提出していることが認められる。

ウ 本件における団体交渉の経緯からすれば、昇給停止・逡減措置については、金庫が組合に就業規則等の改訂案を郵送する以前に組合は金庫に団体交渉を求め、両者の間では団体交渉が進められていたのであって、さらに、金庫が組合に提案した就業規則等の改訂案の内容には昇給停止・逡減措置が含まれていたのであるから、このような事情の下では、仮に、就業規則が労働基準法の手続に則って適法に変更された場合であっても、本件組合との団体交渉が誠実に行われたか否かは別途に判断すべき問題である。

そこで、上記アの団体交渉の状況について検討すると、金庫は、新就業規則を実施するに当たり、組合が問題とする昇給停止・逡減措置の必要性については抽象的な回答に終始し、組合が要求したのにもかかわらず、追加の説明及び資料の提示をしていないのであって、金庫がその経営状態等を示す具体的な資料を提示する等組合に対し誠実に協議したとは言えない。このように、本件就業規則等の変更をめぐり組合と金庫との間で十分に団体交渉が行われたとは認められず、組合の団体交渉を続ける意思が明瞭であり、また金庫も正式には団体交渉打切りを宣言していない状況の下においては、金庫は、むしろ本件組合との団体交渉を打ち切るために、就業規則等の改訂手続を急いだのではないかという疑いさえ残るところである。

(2) 以上からすれば、昇給停止・逡減措置の実施を含む就業規則等の改訂について、金庫が組合と誠実に団体交渉を行ったとは言えず、また、金庫が組合に対しその内容を十分に説明することなく一方的に新就業規則を実施したことは、

組合の意向とその存在を無視するものであり、その運営に支配介入するものであると判断される。

したがって、金庫が組合と誠意をもって団体交渉を行うことなく新就業規則を実施したことを労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

4 救済方法について

初審命令理由第3の3認定によれば、金庫が、初審命令主文第5項が命じるとおりの文書を平成17年7月15日から同月24日まで掲示していることは明らかであり、初審命令主文第5項は履行されたと認められるので、この部分を維持する必要はなくなったものである。よって、初審命令主文第5項を削るものとする。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成18年5月24日

中央労働委員会

第一部会長 山口 浩一郎 ㊟