岩手、昭41不1、昭47.11.15

命　　令　　書

申 立 人　岩手銀行従業員組合

被申立人　株式会社岩手銀行

主　　文

1　被申立人は、昭和40年度から昭和43年度にわたる定期昇給について、各年度定期昇給時に申立人の組合員であった者の定期昇給を再査定のうえ、それぞれその当時における同組合員総数の昭和40年度は85.37パーセント、昭和41年度は89.54パーセント、昭和42年度は94.09パーセント、昭和43年度は94.7パーセントを超える者が、B昇給以上の昇給になるよう是正し、是正の当時から本件審問終結時にいたるまで引続き申立人の組合員であった者で申立人が定期昇給差額金を求めているものに対し、是正時以降の賃金差額を支払うこと。

2　被申立人は、昭和40年度から昭和43年度にわたる昇格について、申立人の組合員であった者の再査定を行ない、遡って昇格の是正をし、昇格の是正に伴う手当等賃金差額を支払うこと。

3　被申立人は、前2項による是正結果を個人別に対照表示して申立人に通知すること。

4　被申立人は、本命令交付の日から7日以内に縦80センチメートル、横50センチメートルの白紙2枚を使用して墨汁により前記第1項及び第2項の命令があった旨を明記し、これを被申立人の本店及び各支店営業所に掲示し、少なくとも10日間存置して全従業員に周知させること。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　申立人岩手銀行従業員組合（以下「従組」という。）は、被申立人株式会社岩手銀行の従業員をもって昭和21年に結成された労働組合で、本件申立ての昭和41年３月当時における組合員は170余名であり、全国地方銀行従業員組合連合会（地銀連）に加盟している。

⑵　被申立人株式会社岩手銀行（以下「銀行」という。）は、肩書地に本店を置き、岩手県、青森県、東京都及び札幌市内に合計68の支店、出張所を有して普通銀行業務を営む株式会社であり、昭和41年５月当時の従業員数は1,510余名である。

⑶　銀行には従組のほかに岩手銀行労働組合（以下「労組」という。）があり、所属組合員数は昭和41年５月当時1,170余名で、全日本総同盟岩手地方同盟に加盟している。

２　組合分裂と労働協約締結の関係

⑴　昭和35年秋の賃上げ争議後、当時銀行における唯一の労働組合であった従組は分裂し、同年10月20日40余名の人員をもって岩手銀行職員組合（以下「職組」という。）が結成された。銀行は同年10月21日職組から「暫定的に従組と銀行間の労働協約をそのまま締結してほしい」との申入れを受け、これを了承し、同協約を準用する旨口頭で告げた後、同年10月24日文書でこれを確認し、同年10月29日正式に労働協約として締結した。

⑵　昭和35年12月25日新たに従組から分裂した７名は、岩手銀行新従業員組合（以下「新従組」という。）を結成し、翌26日銀行に申出て、労働協約については職組と同様の取扱いを受ける了解を得た。

その後、昭和36年３月26日職組と新従組は合併して労組を結成し、労働協約はそのまま継承された。

⑶　上記労働協約について、銀行は、昭和35年11月８日同協約の定めに基づき有効期間満了の１ヵ月前に従組及び職組に対してユニオン・ショップ条項（尻抜け）をオー

プン・ショップにすること並びに唯一交渉約款の廃止を骨子とする労働協約の改訂を申入れ、これに対応して従組は、翌９日完全ユニオン・ショップ制を内容とする労働協約改訂を銀行に申入れて争い争議行為にまで発展した。この問題は、結局、岩手県地方労働委員会の職権あっせんによる「双方の提示した改訂案を撤回せよ」との趣旨の案を受諾して、昭和 35 年 12 月 10 日から１ヵ年間上記労働協約の効力を延長することに協定が成立した。しかし、効力延長後の有効期間満了日にいたっても、労使いずれからも同協約の更新または再締結の手続がとられなかったので同協約は自動的に失効した。

その後、従組は、同協約の再締結を銀行に申入れたが銀行との間に話合がつかず、昭和 38 年 10 月 10 日正式に要求書を提出した。これに対して銀行は、従来の協約をそのまま締結することはできない、新協約案については追って提示する、その間業務上支障のない限り従来の労働協約を準用して取扱うという趣旨の態度を従組に示して現在にいたっており、新労働協約案の提示もしていない。

⑷　一方、銀行と労組との間には、上述のような労働協約に関する紛争はなく、労働協約は有効に存続し、昭和 38 年４月 12 日にはユニオン・ショップ条項（尻抜け）を含む、新労働協約が締結されて現在にいたっている。

３　分裂後の組合勢力の消長とそれに対する銀行の態度

⑴　昭和 36 年３月末当時の両組合の組合員数は、従組に所属する組合員（以下「従組員」という。）が 550 名前後で、労組に所属する組合員（以下「労組員」という。）は 450 名前後であったが、昭和 38 年 10 月末頃には、労組員が、労働組合加入有資格者比において４分の３を占めるにいたっており、さらに、昭和 40 年５月末頃における労組員数は総従業員比で４分の３を占めるにいたっていた。

⑵ａ　昭和 36 年３月当時銀行は、常時労働組合の組織別人員を把握しておくために、人事部室内の黒板に従組、職組、新従組及び非組合員別の人員分布状況を記録していた。

ｂ　昭和 38 年当時、銀行の審査課長であったＢ１所有のものと認められる手帳に「同

年３月７日現在における非組合員、労組員、従組員別人員数及び労組員が過半数を占める店舗数 50、従組員が過半数を占める店舗数８」との趣旨と認められる記入などとともに「労組が４分の３を占めるには 63 名（新入行員がはいれば 42 名）」との趣旨と認められるメモ書きがなされていた。

c　昭和 38 年５月 10 日から開催された支店長会議において、同月 12 日、当時の人事部長は組合関係として昭和 38 年５月 10 日現在の非組合員、労組員及び従組員別の人員数並びに前年同月同日に比較して労組員が 115 名増加し、従組員が 75 名減じた旨発表した。

d　同年９月６日開催された地区支店長会議において、銀行の頭取Ｂ₂（以下「Ｂ₂頭取」という。）は挨拶の中で従組の動向について言及した。

e　昭和 39 年１月４日Ｂ₂頭取は年頭挨拶を行ない、その要旨を銀行の行内ニュースに掲載し、あるいは、録音テープにより全従業員に周知せしめる措置をした。同頭取の挨拶の中には「岩手銀行に 654 億円の資金量がもたらされた」ことについて「これは従業員が地力を出した結果である」「もうひとつの前提に一致協力、企業と共に生きようという意気がでてきた。どんな企業にも、企業にブレーキをかけたりなんかする者が必ずおる、当行にはそういう人達がだんだん少なくなってきておる。企業と共に栄え、企業と共に生きて行くという哲学、信念を持った人が年々ふえている。これは岩手銀行にとっても一番大事なことで、この一番大事なことが去年あたりから、やっと本格的になりはじめた結果であると思う。」という趣旨のことも述べられている。

f　銀行は、昭和 40 年 10 月１日現在の各店別組織別（非組合員、労組員、従組員別）人員分布表を支店長会議で配布した。

4　労働協約適用にかかる紛争

⑴　銀行は、昭和 40 年６月給料支給日の前日である同月 22 日に開催された従組との賃上げ団体交渉において、労組との間に成立していた賃金協定を労働組合法第 17 条に基づく労働協約の一般的拘束力を適用したいとの提案を行なった。

なお、この提案には従組が団結権、団体交渉権の否認であるとして反対し、同日改めて行なわれた団体交渉により、新賃金と旧賃金との差額を仮受金として銀行が保管するということで話合いがつき、その後、同年９月 24 日の賃上げ交渉妥結により従組員は仮受金を受領して解決している。

⑵　労組は、昭和 42 年８月労組を脱退して従組に加入したＡ１を同年９月 24 日除名処分にし、翌 25 日銀行に対して書面により、ユニオン・ショップ条項に基づいて同人を解雇するように申入れた。

この申入れに対して銀行は、労組からＡ１を除名するにいたった経緯並びに理由について昭和 42 年 12 月 15 日付文書による回答を得たうえで、同月 26 日労組に対して銀行の考え方を述べて解雇しないことに決定したと回答した。なお、銀行は、この回答をするにあたり「今後類似の案件が発生した場合、これが措置については、その都度それぞれの事情を具体的に判断し、決定するものである」と申添えている。

５　支店長会議等における銀行の対組合政策等

⑴　昭和 40 年５月 20 日に開催された全体支店長会議において、銀行の常務取締役Ｂ３（以下「Ｂ３常務」という。）は、地銀連加盟労組の分裂、脱退の著しかった当時の状況を報告した。

なお、銀行は、財団法人労務行政研究所の昭和 33 年１月 30 日発行にかかる「資料労働運動史」千葉銀行従業員組合執行部の提案である「地銀連脱退について」の内容が掲載されている昭和 39 年６月 20 日付地銀連の機関紙及び昭和 39 年 11 月 15 日付静岡銀行従業員組合の臨時大会資料（地銀連脱退についての提案）等によって、地銀連は日本共産党の指導を受け、ないしは、同党と密接な関連があると認識していた。

⑵ａ　銀行は、新入行員の研修にあたり「当行行員としての心構え」というテキストを発行し、昭和 39 年か昭和 40 年頃に新採用行員研修資料として使用した。

ｂ　上記テキストの９頁から 13 頁にわたる「銀行員と労働組合」と題する項の中には、次のことが記述されていた。

ア　「岩手銀行には二つの組合がある」との見出しで、「岩手銀行労働組合（新組合、

Ｂ4委員長)」と「岩手銀行従業員組合（旧組合、Ａ2委員長)」があること、組合が二つあることについて「昭和35年の秋に行なわれた激しい労働争議の結果、これ以上争議を続けて行けば銀行の信用が失なわれ、社会的責任をはたすことができないと考えた人たちが集って、新しい組合を造ったからなのです。」とその理由を述べている。

イ　「目的をはき違えないように」との見出しで、現実の労働運動について「本来の目的から逸脱し、政治闘争にかたよったり、階級闘争的思想に固執して、ストライキが組合の目的であるかのような錯覚におちいったり、生産性向上に反対しているのが現状ではないか」との趣旨の一般論を述べ、「過激な闘争の結果、企業の発展が阻害されれば、企業の存立は危くなる、「信用」を基盤とし、「社会的責任」のある銀行の組合運動にこのような危険な考え方を持ち込むことは許されない。」との趣旨のことを述べている。

ウ　「生産性向上と労働組合」との見出しで、「生産性向上の必要性」を述べ「労働組合の多くが、生産性向上は労働強化を招く、と強調しているのは単なる宣伝に過ぎない。」との趣旨のことを述べている。

エ　「労使協調は可能である」との見出しで「労使双方の相互信頼、社会的使命に対する連帯責任をもつことにより労使協調は可能である。」との趣旨のことを述べている。

オ　「真の民主的労働組合とは」の見出しで、「①政治的偏向のない組合、②生産性向上を肯定する組合、③組合費の安い組合、④幹部独裁でない組合、⑤社会的責任を認識する組合」と列挙し、それぞれ説明を加えている。

⑶ａ　昭和40年10月19日から２日間銀行の全体支店長会議が開催された。

ｂ　昭和41年１月25日から３日間支店長研修会が開催された。この支店長研修会における、人事部門の共同討議の研究テーマ二つのうちの一つは、「人員配置上の諸問題」と題するものであった。

６　労組の活動等

⑴　昭和 36 年３月 26 日に開催された労組の第１回大会（職組と新従組の合併総決起大会）において採択された宣言文の中には、「また組織として特定の政治的イデオロギーに支配されることは……企業と組合そのものを破滅に追いこむ……」あるいは「われわれはかかる階級斗争主義を排し……」の字句が使用されており、労組の綱領には、１．健全な労使の協議体制を確立し、労働条件の向上を図る、２．銀行労働者の社会的責任を自覚し、民主的な労働運動を推進する。と記述されている。

⑵　昭和 41 年８月 13 日労組が同組合の中央委員及び分会長あてに「組織の点検及び組織拡大について」の実施要領を指示した書面には、「年休利用を計画的に行なうこと」とする指示の中で、「特に従組員に対しては店長席から計画的に行なうよう指示させ、計画的な利用に反する行為があれば、非協力者として実態を再認識させ、業務阻害者として監視すること。」と述べられており、また、従組対策として、「本部指示にもとづいて実行のこと」とする指示の中では、「職場破壊者の行動を阻害する」「地域の極左活動を監視する」と述べられている。

⑶　労組は、組織の拡大をはかりながらも、組合の方針として、共産党及び同党シンパの活動を拒否する考えをもっており、昭和 38 年当時の労組加入者からは、「１．私は共産党、民青同盟とは、一切関係ありません。２．私は、過去の行動のあやまちを取消し、今後労組の綱領に従い行動します。」の２項目が記載されている加入届を提出させている。また、労組組織拡大の資料として、昭和 40 年５月 12 日及び昭和 41 年８月 25 日現在における従組員について、Ａ．Ｂ．Ｃ．Ｄと区別した思想別と思われる表示もしてある従組員名簿を作成していた。

７　労友会について

⑴　「労友会」は、労組の本部執行役員経験者である銀行の従業員によって組織されている。同会は、昭和 40 年 10 月に結成され、規約もつくられており、１年に１回総会を開催するほか、現職の労組執行役員との会合を催しており、その会合においては労組から近況の報告を求めることも行なわれている。なお、銀行の人事課長Ｂ４、同経理課長Ｂ５等も同会の会員である。

⑵　昭和 42 年９月 21 日には、労友会と労組執行部との会合が行なわれ、同会合において、前述のＡ1除名の問題のほか、労組の懸案事項、大会の運動方針等について労組から報告がなされ、懇談の対象とされた。

８　従組及び従組員に対する銀行の態度等

⑴　銀行中妻支店の「人事関係秘文書綴」の中に、昭和 38 年２月４日付同支店のＢ6支店長（以下「中妻支店長」という。）から人事課へ報告したと認められる「転勤希望調査について」と題する報告控が記述されており、この記述のうち４名の従組員について、次の趣旨のことが記載されていた。

Ａ3

支店人員構成上、この年代に従組員が居ることは好ましくないし、本人も転勤希望を出しているので取上げてほしい。

Ａ4

本人は、支部長を理由に転勤を希望していないが従組の指導者として当地区、特に支店若手行員を掌握、煽動する立場にあり、更には、地区労の先鋒として他労組の指導をしている、支店運営上誠に困った存在であり、対組合上の協約にあるとはいえ、在勤年数が長いことを理由に是非転勤させてほしい。

Ａ5

（民）で表立った活動は見られないが、実行派であると思われ、支店の組合構成を逆転させるために理由なく転勤希望を出していることを活用して転勤させることが得策と思う。

Ｃ1

家庭事情で転勤希望をしており、労組加入の意志があり、切掛けを待っている。

なお、同年４月１日付人事異動によって、Ａ3は岩泉支店へ、Ａ4は久慈支店へ、Ｃ1は遠野支店へ転勤となり、Ｃ1は同年４月９日従組を脱退した。

⑵ａ　従組は、昭和 44 年の春闘に際し、同年５月９日銀行の一関支店（以下この項では「一関支店」または「支店」という。）前で、地区労を含めた集会を開催し、その模

様をテープに録音して支店の宿直室に置いていたところ、何者かによってテープの録音が消されていた。

b　翌５月 10 日従組は、一関支店長Ｂ７（以下この項では「支店長」という。）に対して従組の両磐支部長及び同一関分会長連名の書面により、上記のことについて、支店長の責任で、テープの録音を消した者を明らかにし、その者にテープレコーダーの持主、一関地区労及び従組の三者に謝罪させること、支店長は支店の責任者として上記三者に謝罪すること等の要求をしたうえで、同月 16 日には同支店前で抗議集会を開き、同月 23 日には抗議デモ行進を行なっている。これに対して、支店長は、テープレコーダーの持主夫妻、一関地区労の議長及び従組の分会長に謝罪している。

⑶ａ　従組が、組合の大会、中央委員会あるいはその他の集会を開催するに当り、銀行の構内を使用する場合、平和時においては事前に銀行に届け出て銀行の許可を得て使用しており、その使用について労使間で紛争のあったことはなかった。

ｂア　昭和 41 年４月 22 日及び昭和 44 年４月１日いずれも春闘の際に従組が、昭和41年の場合は銀行の本店車庫前で、昭和44年の場合は銀行の本店正面玄関前で、いずれも銀行の営業時間外に約１時間集会を開催した。これら集会が開催されたことによって、銀行の施設、建物の損傷あるいは盗難等銀行に物質的損害は発生しなかった。

イ　銀行は、上記従組の集会に対して、「銀行施設の使用について」と標記して人事部長名で従組の執行委員長あてに、昭和 41 年５月１日付及び昭和 44 年４月 21 日付次の内容の文書を交付した。「銀行施設の使用については、必ず事前に銀行の承認を要するものとして、従来より再三注意を喚起してきたところであるが、さる４月 22 日（44.4.21 付文書では「４月 17 日」）貴組合では本店車庫前（44.4.21 付文書では、本店正面玄関前」）において銀行の承認を得ることなく集会を行なった。このことについては当日も集会解散後庶務部次長より注意を与えたところであるが、今後かかることのないようあらためて厳重に注意する。」

⑷a　従組は、昭和 39 年春闘において、銀行の各店でステッカーを貼付して教宣を行なった。これに対して銀行は、同年５月 27 日人事部長名で従組執行委員長あて文書により「所属長の承認を得ることなく貼付している事実があるので、指定場所以外に貼付したステッカー等組合文書は撤去するよう」要請し、同年９月 30 日同じく人事部長名で従組の久慈支店分会長及び同石鳥谷支店分会長あてに「５月 26 日以降支店長より指定の場所以外のステッカーは撤去するよう再三の要請にも応ぜず放置し、これを撤去すると、さらに支店長の承認を得ることなく、銀行施設に貼付する行為を繰り返した。」として厳重注意の文書を交付した。

bア　従組は、昭和 40 年春闘の際にもステッカーを貼付したが、銀行久慈支店においては、営業室以外の一般顧客からは見えない場所である食堂その他の壁面に、賃上げ問題のほか「年休は権利、みんなで大いに利用しよう」「全従業員は団結し、労働強化、差別支配をはねかえそう」などと書いたステッカーを、多くはセロテープで貼付した。これに対して銀行は、同年６月５日人事部長名で従組委員長あてに撤去要請の文書を交付し、久慈支店長は同年６月８日若しくは、その日以前に組合のステッカーをはぎとった。これを知った従組久慈分会所属のＡ6とＡ7の両名は同年６月８日午前 10 時 45 分頃、同支店長に対して抗議交渉を申入れ、同支店長から、勤務時間中であるから自席に戻るようにいわれ、約 25 分間両者の間で言争いが行なわれた。このステッカー問題について従組久慈分会の職場交渉申入れに対して、同日の前後を通じ同支店長は交渉に応じたことはなかった。

イ　銀行は、前述Ａ6とＡ7の行動について、支店長に対して 25 分間にわたり抗議交渉を強要して勤務時間中の職場離脱を行ない、支店長の命に従わず、しかも支店長を脅迫侮辱したとして、同年７月 21 日付で両名を就業規則に基ずく譴責処分にした。

⑸ａア　銀行の川尻支店に勤務していた従組員Ａ8とＡ9は、昭和 42 年６月 13 日朝、同支店の支店長Ｂ8に対して、「従組の統一行動として、同日昼食一斉休憩と、これに引続く 15 分間の時限ストに参加する」と告げ、これを実行した。この申出を受

けた同支店長は、両名の午前中の勤務を通常の勤務から店外における預金勧誘業務を命じたほか格外の話はしなかった。

イ　従組が、争議行為を実施する場合、昭和 40 年以降においては、48 時間前に従組の本部から銀行本部に争議通告をすることになっており、この争議通告をしないで争議行為を実施したことはない。また、争議通告を受けた銀行は、その内容を、電話により母店長を通じて各支店長に通知し、併せて文書による通知も行っていた。母店長から通知を受けた支店長は、朝礼の機会等を利用し、所属従業員に周知させることとなっている。

上記６月 13 日の争議行為については、従組から争議通告はなされていなかったし、同日の争議行為を行なったのは川尻支店の２名だけであった。

ウ　銀行は、上記２名の行為について、従組本部から争議通告がないままに行なわれた違法な争議行為であるとして、昭和 42 年８月 19 日付で両名を就業規則に基づく譴責処分にした。

処分を受けたＡ$_{9}$は、同年９月 12 日付で銀行の頭取に対して「６月 13 日の行為は同人等の錯誤に基づくもので今後かかることのないよう心掛ける」との趣旨を書いた始末書を提出している。

b　銀行の石鳥谷支店に勤務していた従組員Ａ$_{6}$とＡ$_{10}$は、昭和 43 年４月 23 日上記川尻支店における場合と同様の行為をなし、同年７月３日付で銀行から就業規則に基づく譴責処分を受けた。

⑹　昭和 44 年春闘の際に、銀行の水沢支店次長Ｂ$_{9}$は、従組の争議行為に対する銀行からの争議対策指示に基づき、朝礼において、従業員の協力を要請するにあたり「従組の争議行為は営業にあまり支障をきたすようなものではない。」との趣旨の発言をした。

⑺ａ　従組員Ａ$_{11}$（以下「Ａ$_{11}$」という。）は、昭和 42 年４月銀行の沼宮内支店に勤務となり、同支店では普通預金の係を担当し、窓口業務についていた。当時同支店における従組員はＡ$_{11}$１人であった。

また、当時の同支店の支店長はＢ10（以下「Ｂ10支店長」という。）で、次長はＢ11（以下「Ｂ11次長」という。）であった。

b　Ａ11は、同年４月 20 日朝Ｂ10支店長から、銀行創立 35 周年記念の「明るい窓口」リボンを着用するよう指示されていたことについて、同支店長に「従組の中央委員会決定であるから着用しない。」と通知し、そのあと同日午前９時、従組の統一行動として「一律大幅賃上げ」のリボンを着用して窓口業務についた。同日午前９時少し過ぎた頃Ｂ11次長は、Ａ11を窓口業務からさげて預金残高照合の事務につかせた。このことについてＡ11は、預金残高照合事務をすることは、事務引継ぎの関係で役席にＡ11が申入れていたことではあったが、１人で従組のリボンをつけたので、このような指示を受けた、とも思った。

c　Ａ11は、従組の統一行動日の同年４月 28 日午前 10 時に「労働強化反対」のリボンを着用したところ、同日午前 10 時 15 分頃Ｂ10支店長に呼ばれて「みんなが 35 周年のリボンをつけてがんばっているのに、そのリボンをつけないだけでなく、そのようなリボンをつけて」「窓口の中心にいるのに、困るじゃないか」「なにも 35 周年記念運動の最中に反対するようなことをしなくてもいいではないか」等の趣旨のことをいわれ、着用したリボンのとりはずしを求められたが、これを拒否して窓口の自席に戻った。そのあとすぐにＢ11次長は、Ａ11を窓口業務からさげて同人を同日午前中は預金照合事務にあたらせた。

d　同年５月１日Ａ11は、午後零時 30 分頃「労働強化反対」のリボンを着用して午後の窓口業務についたところ、午後１時 45 分頃Ｂ11次長から、国鉄駅に両替を持って行くよう命じられ、雨天でもあり一応他の者に行かせるよう断ったが、結局、Ｂ11次長の命に従い、約 30 分間窓口業務からはずされた。当日も従組の統一行動日であった。

e　同年６月６日（従組の統一行動日）Ａ11が「残業手当を完全に払って下さい」と書いた幅 2.5 センチメートル、長さ 19.5 センチメートルのリボンを着用して窓口業務についていたところ、同日午後４時過ぎ、Ｂ10支店長とＢ11次長は、Ａ11にリボンのとりはずしを求め、「そのリボンはなんだ、君がつくったのか」「そのリボンは少し大

きいから規格はずれではないか」等の趣旨のことを述べ、約 40 分間にわたりＡ11との間で論争になったが、結局、Ａ11はＢ10支店長等の求めに応じなかった。

⑻ａ　前述Ａ11は、沼宮内支店に勤務中、時間外勤務につき、時間外勤務簿に正確な勤務時間が記入されていないとして、昭和 42 年５月 27 日、同年７月 11 日及び同年８月 23 日にそれぞれ他の数項目とともにＢ10支店長に、従組沼宮内分会長の肩書による職場要求書を提出し、その理由の開示、時間外勤務簿に記入する方法等の改善、時間外勤務賃金の正確な支払い等を求め、職場交渉を開催するよう要求した。この問題についてＢ11次長とＡ11との間に若干の話合いが行なわれ、Ｂ11次長は、「個人的に時間外勤務を記録しているのは、問題にしようとするためだろう。」「何月何日誰々外何名、何時まで、と記録しているから、何分という違いは出てくるだろう。」「そのうちに本人記入にする、そうした方がめんどうくさくなくていい。」との趣旨のことも発言しているが、両者の話合いはお互い納得するまでにはいたらなかったし、Ｂ10支店長は、Ａ11の要求する職場交渉について「１人でやるのに分会長という名前ではおかしい。」「１人の問題で、忙しい支店長が貴重な時間はとれない。」等の趣旨のことを言ってその交渉には応じなかった。

ｂ　従組本部から沼宮内支店に送られた従組の機関紙組合日報（以下「組合日報」という。）が、昭和 42 年４月中に従組本部から発送された部数は 13 部であったところ、Ａ11が入手したのは４部であった。同年５月 17 日Ａ11は、Ｂ11次長のものと見られる筆跡により裏面を計算用紙として使われていた同月 11 日付の組合日報を、同次長に抗議して入手した。

ｅ　同年６月 13 日朝Ａ11が出勤したところ、郵便を開封したＢ11次長は組合日報をＢ10支店長のところへ持って行き２人で見ていたので、Ａ11は同支店長及び次長に対して、「職場要求書によっても、前から組合あての郵便物はすぐ渡すように求めている。それは組合に来た日報ではないか、すぐ渡してくれ。」と抗議し、多少のやりとりがあったうえで、同日報を入手した。

⑼ａ　銀行の材木町支店勤務であった従組の中央委員をしていたＡ12が、昭和 41 年５

月 12 日開催の従組中央委員会に従組中央執行委員をしていた同支店勤務のA13とともに出席すべく、その前日である５月 11 日に組合活動休暇として銀行に届け出たところ、当時の材木町支店長B12（以下「B12支店長」という。）は、同支店で他に５人休むことがはっきりしているから、さらに２人が従組の会議に出席のため休めば７人も休むこととなるので、A12に中央委員会には出席しないで銀行に協力してしい旨話した。当時材木町支店の従業員総数は 27 名でうち従組の組合員数は４名であり、結局、A12とA13は中央委員会に出席した。

b　上記従組の中央委員会が開催された５月 12 日朝、B12支店長は、朝礼直後、残った従組員２名に対して、組合の問題で２人が休んだのだからその分余計に働いてくれるようにとの趣旨のことを話した。

c　同年７月６日開催された従組の中央委員会に出席したA12は、その前日銀行に同中央委員会に出席する旨届け出た際にも、B12支店長から、休まないで銀行に協力してくれという趣旨のことを言われた。

d　昭和 45 年３月 19 日開催された従組の臨時大会に出席した当時銀行の大船渡支店勤務であった前述A12は、その前日同大会に出席する旨銀行に届け出た際にも、大船渡支店の当時の支店長であった前述B12から、現在定期預金の募集期間中でもあるし、気仙支部（大船渡支店分会の所属する従組の支部）から出席するものはA12１人ではないであろうからと同大会への出席をやめて銀行に協力するよう求められた。

9　貸付業務担当状況

⑴　銀行における業務の中で「貸付業務」は、他の業務と比較して特殊な業務であり、間口が広く奥行も深いので、銀行としてもその担当者（以下「貸付担当者」という。）の研修を重視し、特に討議式研修を行っている。また、銀行の従業員であれば貸付業務に就くこと、または、貸付担当者研修会に出席することは、昇進、昇給のみちにつながることとして考えるのが一般的である。

⑵　県、市町村の指定金融機関として、また、日本銀行代理店、歳入代理店事務等を扱

う「公金業務」は配置人員も少なく、公金業務の中で大きな割合を占めている岩手県指定金融機関業務担当者は、昭和 43 年 10 月 31 日現在 68 名で、そのうち従組員が 27 名、労組員は 41 名であった。当時従組員総数は全従組員比１割程度、27 名はその約２割に該当しており、労組の 41 名は労組員総数の３パーセントに該当する。一方当時貸付担当者は約 200 名で、うち従組員は４名程度であった。

10　貸付担当者研修会参加状況

⑴　銀行における業務別研修の一つとして行なわれる「貸付担当者研修会」は、課店長代理等の監督職を除く事務職行員について年間３箇班各 20 名という人数に限定して実施することを建前とし、昭和 39 年４月から昭和 43 年９月までの間に同研修会は 12 回（12 箇班）開催されている。この間の貸付担当者延数は 553 名であり、うち 207 名が受講しており、従組員で受講したものは２名であった。

⑵ a　従組員Ａ$_{14}$は、銀行に入行して 11 年７ヵ月目である昭和 40 年 11 月に釜石支店においてはじめて貸付係となり、昭和 42 年３月まで同支店において貸付係４名のうちの１人として貸付業務に従事した。この期間に貸付担当者研修会は３回開催され、釜石支店からは、昭和 40 年 11 月の研修には、古参者のうち未受講の１人が受講し、昭和 41 年６月及び同年 11 月の研修には、未受講古参者の立場にあった前述Ａ$_{14}$ははぶかれて新任の２人が受講している。これら３名の受講者はいずれも労組員であった。

b　従組員Ａ$_{15}$は、銀行の雫石支店において昭和 39 年 10 月から貸付係となり、昭和 42 年５月同支店において預金係にかわるまで貸付業務を担当し、その間貸付担当者研修会には１回も参加させられなかった。同支店の貸付係は１人であり、Ａ$_{15}$の後任者は３ヵ月の在任期間中に、また、その後任者は６ヵ月の在任期間中にいずれも貸付担当者研修会に参加している。

貸付担当者研修会に参加した２名は労組員であった。

c　従組員Ａ$_{16}$は、銀行の好摩支店において４年６ヵ月、引続き同雫石支店で１ヵ年専門に貸付業務を担当したが、貸付担当者研修会には１回も参加したことがなかっ

た。A16が好摩支店で貸付業務を担当した前後を通じ、同支店の貸付係は１人であったところ、昭和 39 年２月３日から行なわれた貸付担当者研修会に同支店から参加した１名はA16の前任者で、同支店において貸付業務を６ヵ月担当しただけであり労組員であった。

11　両組合執行役員の勤務地について

昭和 40 年度から昭和 44 年度までの５年間における従組と労組の本部執行役員の銀行における従業員としての勤務場所の関係は、労組の方は銀行本部及び本店営業部勤務者延べ 42 名、盛岡市内支店勤務者延べ３名であり、従組の方は銀行本部勤務者はなく、本店営業部勤務者延べ 10 名盛岡支店勤務者延べ 30 名である。

12　労組委員長の昇格状況

昭和 40 年度労組の委員長であった銀行の監督職２級のB4は、昭和 41 年には監督職１級に昇格して非組合員となり、昭和 41 年度の労組委員長B9（監督職２級）は昭和 42 年に、昭和 42 年度の労組委員長B13（監督職２級）は昭和 43 年に、昭和 43 年度の労組委員長B14（監督職２級）は昭和 44 年に、それぞれ監督職１級に昇格して非組合員となっている。

13　個人面接の際における支店長等の発言

昭和 41 年２月銀行の釜石支店長B15は、当時同支店勤務の従組釜石支部長であったA14（以下、この項では「A14」という。）と個人面接を行なった際に、A14との話合いのなかで、A14と同年度（昭和 29 年）銀行に入行した大学卒者（A14を含め 17 名おり、以下、この項では「大卒同期者」という。）の話が出て、A14に対して「A14は銀行の監査役B16の甥にあたるし、大卒同期者のA17は大学生の頃B2頭取の子息と運動部が同じで親しい間柄であった、その２人が現在銀行と対立する立場にあるが、どうしてこのような状態になっているのか」「A14は労組にはいるべき人だと思っていた」等の趣旨の話をするとともに、労組に加入すれば非常に有利になると受けとられるような発言をした。

なお、大卒同期者 17 名のうち、従組員は２名、他は労組員であり、A14等従組員２名

と労組員の１名が一般行員で他は代理以上の職制（課長３名、調査役クラス９名、代理２名）であった。

14　昭和 41 年２月 18 日銀行の好摩支店で行なわれた人事部支店巡回における個人面接で、当時銀行の人事部長であったＢ17は、昇格の問題を中心に話をした際に同支店勤務の従組員Ａ16に対して、「明るい窓口運動のリボンを着用しないこと、ネーム・プレートを着用しないこと等のように銀行の方針に協力しないような態度では、自分ではよく仕事をしていると思っていても、結局は、十分な実績があがらないということもあるのではないか。」「すなわち、銀行の方針に反対するという態度が、しらずしらずのうちに仕事の面に現われて昇格できるような評価に結びつかないのではないか。」という趣旨のこと及び昇格基準の話のなかで「役席のポストは限られているが、同待遇ということで賃金の面でアップした処遇が可能である。」という意味のことを話した。

当時、銀行は、明るい窓口運動を実施しており、その運動推進のために、リボンをつけるよう行員に指示していた。ネーム・プレートの着用については、昭和 38 年６月 29 日付文書による銀行人事部発行の通達で、同年７月１日着用開始等のほか「従組員に対する措置」として「６月 28 日の団交において今回の銀行の方針を説明したが、従組ではこれを拒否しているので非組合員及び労組員を対象に実施することとし従組員には着用させない。」と指示しており、この指示は昭和 41 年２月当時も変更されていなかった。また、「明るい窓口運動」のリボンについても従組員については着用を強要していなかった。

15　銀行の給与制度

銀行の給与制度は、昭和 39 年までは年令給的要素を加味した制度であったが、昭和 40 年４月１日から職能給賃金制度に移行した。

⑴　銀行が昭和 39 年度の賃上げ回答に際し、昭和 40 年４月１日以降、賃金体系の一部改訂を提案したところ、従組は、この提案に反対したが、労組は、銀行の提案を受けいれたので、銀行と労組の間で話合いが進行した。

⑵　昭和 40 年３月 29 日労組から、賃上げとともに職能給賃金体系採用の要求書が銀行

に提出され、同年６月 10 日両者間に賃上げを含む新賃金体系（職能給賃金制度）採用の協定が成立し、続いて、同年８月５日人事考課制度について、同年８月６日職能分類制度について、それぞれ銀行と労組の間で協定書が締結された。

⑶　一方、銀行から従組に対して、職能給賃金制度に関する提案がなされたのは、昭和 40 年５月 10 日であり、両者間において同制度に関する交渉が妥結したのは、同年９月 24 日であった。

16　職能給賃金制度の概要と運用について

⑴　銀行の職能給賃金制度は、職能分類制度を基にして職掌を四つに分類し、その職掌別に等級を設けて細分類しており、これを職能資格といい、職能資格と職位の関係を決め、本俸表、格付及び昇給、昇格の基準等を定めている。

①　職能分類

職　　掌	等　　級			
事　務　職	3　級	2　級	1　級	
監　督　職	2　級	1　級		
管　理　職	4　級	3　級	2　級	1　級
労　務　職	3　級	2　級	1　級	

注　１級を上位とする。

②　職能資格と職位の関係

職能資格 職　掌	等級	職　　位
事務職	3	役付以外の初級行員
	2	役付以外の中級行員
	1	役付以外の上級行員
監督職	2	課長代理，所長代理，室長代理，支店長代理，出張所長代理，同待遇者
	1	支店次長，出張所長，同待遇調査役，同待遇者
管理職	4	課長，Ｄ・Ｅ級支店長，同待遇調査役，同待遇者
	3	部長代理，課長，Ｃ級支店長，同待遇調査役，同待遇者
	2	室長，課長，Ｂ級支店長，同待遇調査役，同待遇者
	1	部長，Ａ級支店長，同待遇者

③　新規採用者の格付

行員に任用されるとき原則として、次のとおり格付される。

大　学　卒　業　者　　事務職２級

短大、高校卒業者　　事務職３級

傭員（労務職）については省略

④　昇格基準

職掌	等級	当該職能資格への昇格要件
事務職	2級	事務職３級を満４年以上（短大卒は２年以上）経験した者
	1級	①　原則として事務職２級を満６年以上経験した者で人事考課の総合評定が通算５回Ⅳ以上の者 ②　事務職２級を満８年以上経験した者で事務職２級における人事考課の総合評定が通算７回Ⅲ以上の者 ③　事務職２級を満10年以上経験した者
監督職	2級	①　原則として事務職１級を満２年以上経験した者で最終２回の人事考課の総合評定が２回ともⅤの者 ②　事務職１級を満３年以上経験した者で最終３回の人事考課の総合評定が１回目Ⅴ，２回目Ⅳ，３回目Ⅴの者
	1級	以　下　省　略

⑤　本俸表

事務職３級

１号（16,500 円）から 250 円きざみで 21 号まで

事務職２級

１号（22,000 円）から 210 円きざみで 51 号まで

（翌年最高号数を延伸した）

事務職１級

１号（29,980 円）から 220 円きざみで 164 号まで

監督職２級

１号（33,500 円）から 250 円きざみで 150 号まで

監督職１級

１号（37,500 円）から 270 円きざみで 138 号まで

以下その他は省略

⑥　定期昇給基準

a　昇給は人事考課に基づき、次の基準で行なわれる。

昇　給		基　準
A昇給 B 〃 C 〃	7号 6号 5号	通常勤務者に適用する
D 〃	4号	6カ月以上9カ月未満の長欠者ならびに特に事情のあったもの
E 〃	3号	9カ月以上1年未満の長欠者ならびに特に事情のあったもの
F 〃	2号	特に事情のあったもの

b　定期昇給の運用上の解釈について、労組と銀行の間で、下記内容の昭和 40 年６月 10 日付覚書を作成している。

1.　銀行は、定期昇給を行なう場合、各職種別に 80 パーセント以上を、B 昇給以上の昇給をさせるものとする。

2.　昇給基準のうち「特に事情のあったもの」とは、次のものをいい、その事の大小軽重によって、D、E、F 昇給をすることがある。

⑴　懲戒処分または、これに準ずる書面注意、口頭注意を受けたもの。

⑵　業務外において負傷し、または疾病にかかり、なおったとき、身体に障害が残り正常な勤務に服しえなかったもの。

⑶　その他これらに類した理由によって、正常な勤務に服しえなかったもの。

３．銀行は、前項のD、E、F 昇給を行なう場合は、組合と協議するものとする。

⑦　昇格加算金

上位等給に昇給する場合は、次の金額が、特別加算されて、昇格後の号俸がきまる。

加　　算　　時　　期	加　算　額
事務職３級より事務職２級への昇格	500 円
〃　２級より　〃　１級への　〃	420 円
〃　１級より監督職２級への　〃	440 円
監督職２級より　〃　１級への　〃	500 円
以　　下　　省　　略	

⑵　職能給賃金制度への移行措置

昭和 40 年３月 31 日の職位により、次の基準により各人の等級を格付する。

職掌	等級	格　　付
事務職	3	修正年令18才～21才の一般行員
	2	上記以上の年令者で現本俸27,600円未満の一般行員
	1	現本俸27,600円以上の一般行員
監督職	2	課長代理，所長代理，支店長代理 （職務手当2,500円）
	1	支店次長，出張所長，同待遇調査役 （職務手当6,500円～7,500円）
管理職	4	課長，Ｄ・Ｅ級支店長，同待遇調査役 （職務手当8,000円～9,000円）
	3	以　　下　　省　　略

⑶　昭和 40 年４月１日付昇格者の昇格認定基準

昭和 40 年度の昇格については、前述⑴の④の昇格基準（職能分類規程による定め）を満たす者はないので、銀行は、次の認定基準を設けて昇格を実施した。

ア　役職職位昇進にともなう昇格

昭和 40 年４月１日の定期異動により、課店長代理以上の役職位に昇進した者は、当該職能資格に昇格させる。

イ　事務職２級から事務職１級への昇格

昭和 40 年度定期昇給後の新本俸が、事務職２級 38 号俸以上であって該等級の最

低在位年数が６年以上と看做され、かつ昭和 39 年度（39.1.1～39.12.31）の人事考課の評定がＢ以上の者。

ウ　事務職３級から事務職２級への昇格

高校卒業者であって事務職を４年間勤務した者、および短大卒業者であって事務職を２年間勤務した者。

17　定期昇給の実態

⑴　定期昇給は毎年１回行なわれるが、昭和 40 年度以降の定期昇給においては、昭和 40 年度 85.37 パーセント、昭和 41 年度 89.54 パーセント、昭和 42 年度 94.09 パーセント、昭和 43 年度 94.7 パーセントの従業員がＢ昇給以上の昇給になっている。

⑵　昭和 40 年４月１日現在の従組員は 204 名で、Ｂ昇給者 94 名、Ｃ昇給者 109 名、Ｄ昇給者１名となっており、昭和 41 年４月１日現在の従組員は 173 名で、Ｂ昇給者 88 名、Ｃ昇給者 83 名、Ｄ昇給者２名となっているから、従組員の中でＢ昇給以上の昇給をした者の占める率は昭和 40 年度 46.08 パーセント、昭和 41 年度 50.87 パーセントであった。

⑶　一方、従組員を除いた労組員及び非組合員の中で、Ｂ昇給以上の昇給をした者の占める率は、昭和 40 年度 90.8 パーセント、昭和 41 年度 94.52 パーセントとなっている。

⑷　従業員のうち、特定の年齢層（昭和 41 年 32 才及び 33 才であった者）における、昭和 36 年から昭和 41 年までの期間通常に勤務した者に適用される昇給をした実態のうち、従組員と労組員及び非組合員の２グループ別Ｂ昇給以上の昇給者数の比率は、次表のとおりであった。

32才（昭和41年現在）

	36年	37年	38年	39年	40年	41年
従組員	66%	54%	58%	5%	54%	83%
労組員 非組合員	94%	95%	98%	92%	100%	100%

33才（昭和41年現在）

	36年	37年	38年	39年	40年	41年
従　組　員	63%	72%	71%	24%	35%	44%
労　組　員 非組合員	88%	95%	93%	94%	98%	98%

⑸　昭和 40 年度中に従組を脱退した者 18 名及び昭和 41 年度中に従組を脱退した者 14 名の昭和 40 年から昭和 43 年までの定期昇給の状況は、次表のとおりであった。

昭和40年度中脱退者　18名

	(C) 5 号昇給	(B) 6 号昇給	(A) 7 号昇給
40 年度定昇	5 名	13 名	0 名
41 年度定昇	2	13	3
42 年度定昇	0	14	4
43 年度定昇	2	6	10

昭和41年度中脱退者　14名

	(C) 5 号昇給	(B) 6 号昇給	(A) 7 号昇給
40 年度定昇	5 名	9 名	0 名
41 年度定昇	3	11	0
42 年度定昇	0	11	3
43 年度定昇	0	6	8

18　昇格の実態

⑴　次表①②は、昭和 40 年４月及び昭和 41 年４月における従業員の年齢別職能資格別分布状況を示すものであるが、従組員で監督職に格付された者及び昇格した者は、１人もいない。

なお、監督職２級在職者は、一部の使用者の利益代表者を除き、全員労組員によって占められており、監督職１級以上はすべて組合加入資格を有しない非組合員である。

① 昭和40年４月

職能／年齢	管理職４級	監督職１級	監督職２級	事務職１級		事務職２級	
				労組	従組	労組	従組
39才	２名	10名	８名	２名	１名	名	名
38		2	11		1		
37	1	8	12	3	2		
36		1	25	4	3		
35			31	10	4		
34			33	11	10		
33			12	43	18		
32			12	47	13		
31				28	10	2	
30				40	8	4	9
29				14	2	6	9
28						27	8
27						32	11
26						29	24
計	3	21	144	202	72	100	61

② 昭和41年４月

職能／年齢	管理職４級	監督職１級	監督職２級	事務職１級		事務職２級	
				労組	従組	労組	従組
39才	６名	７名	７名	２名	１名	名	名
38	2		11		1		
37	2	11	10	1	2		
36	1	4	22	3	3		
35		3	30	8	4		
34		1	37	6	10		
33			24	33	16		
32			30	30	12		
31			8	23	9		
30			2	44	9	1	7
29				20	3	2	6
28				17		11	7
27				1		33	9
26						31	22
計	11	26	181	188	70	78	51

⑵　前記表②のうち、33 才の監督職２級 24 名及び 32 才の監督職２級 30 名は、いずれも従組を脱退した者が昇格したのであるが、33 才 24 名のうち、15 名は昭和 36 年３月以前に従組を脱退した者 24 名の 62.5 パーセントが昇格したもので、残り９名は同年４月以降に従組を脱退した者 33 名の 27.3 パーセントが昇格したものであるし、32 才 30 名のうち、24 名は昭和 36 年３月以前に従組を脱退した者 32 名の 75 パーセントが昇格したもので、残り６名は同年４月以降に従組を脱退した者 28 名の 21.4 パーセントが昇格したものである。

⑶　昭和 45 年 10 月現在まで、従組員で監督職２級に昇格した者は１人もいない。

第２　判断

１　従組と銀行の労使関係について

⑴　銀行は、昭和 35 年の組合分裂の理由について、分裂の原因は、従組執行部の誤った組合指導にあるとして、直接的には２日間にわたる全店全日ストライキを含む激しい争議を指導した従組執行部に対する一般組合員の批判によるものであり、間接的には昭和 33～4 年頃から急速に組合運動の基調を左傾化に導いた従組執行部に対する組合員の批判と組織の内訌があったことによる、と主張しているが、その主張している事実の当否は別として、銀行がかかる主張をすること自体、従組執行部は組合運動の基調を左傾化に置き、過激な争議を指導しているものであるとの、銀行の認識を明らかにしたものといえる。

⑵　従組と銀行の間が無協約状態にあることは、前記第１の２の⑶に認定のとおりであるが、協約失効にいたった経緯はあるにしても、銀行は、労組との間には新協約を締結していながら、従組に対しては追って新協約案を提示すると応答しているのみで、遂にこれを履行しないのであるから、従組との間の労働協約締結についての銀行の態度は、労組に対する場合よりも誠意に欠けていると認められる。

⑶　銀行は、地銀連が日本共産党の指導を受け、ないしは、同党と密接な関連がある、と認識しており、その組織下にある従組員は企業にブレーキをかける者として、従組の組織人員が減少し、労組の勢力が増大していくことに強い関心を持ち、組合分裂後

の組織別分布状況を常に把握することに努めていた。このことは前記第１の３の⑴、⑵及び同第１の５の⑴に認定の事実により明らかであり、かつ、労組が多数組合化していく傾向を銀行が期待していたであろうことも容易に推認し得るところである。

２　労働協約適用にかかる紛争について

従組は、前記第１の４の⑴、⑵に認定の事実を目して、不当労働行為であると主張するので以下判断する。

まず、銀行が労働組合法第 17 条に基づくとして、労組との賃金協定を従組員に拡張適用したい、と従組に申入れたことについて、従組は、従組の団結権、団体交渉権を否認する態度であると主張するが、その申入れの当日、団体交渉が行なわれ話合がついたのであるから、これをもって不当労働行為とはいい得ない。また、前記第１の４の⑵に認定の事実をもって不当労働行為とするいわれはない。

３　新入行員研修資料について

銀行が、昭和 39 年か昭和 40 年頃に使用した新入行員研修資料のうち「当行行員としての心構え」というテキストの中には、銀行には二つの組合がある、と組合名称と代表者名を明記し、二つの組合がある理由として、過激な闘争の結果新しい組合ができたのであること、及び銀行の組合運動には、過激な闘争を行なうような考え方を持ち込むことは許されない、「生産性向上が労働強化を招く」とは単なる宣伝に過ぎない、労使協調は可能である、真の民主的労働組合はこれこれのものであるなどのことが、説明されており、新入行員に対して、組合加入の参考とするよう、記述されている。これは、周知の事実として、銀行の内外を問わず従組が第一組合（または旧労）、労組が第二組合（または新労）と称せられている事情のもとにおいて、テキストに両組合の代表者名を明記していることからみても、研修における説明の際に、その区別を明らかにしたであろうことは容易に推認されるし、かりに、銀行か従組の性格等あからさまに説明を加えなかったとしても、かかる研修資料を用いて研修を実施したことは、新入行員の従組加入を嫌い、労組加入を歓迎している銀行の意向を、新入行員に悟らしめようとしたことに外ならないのであり、結局、銀行が新入行員の組合選択の自由に容喙し、引いては従組の

組織拡大に不利な影響をもたらしたものと認められる銀行の従組に対する支配介入行為である。

4　支店長会議等について

組合は、昭和 40 年 10 月 19 日に開催された全体支店長会議及び昭和 41 年１月 25 日から開催された支店長研修会において、従組の職場要求交渉に不利な扱いをし、労組と差別扱いしている、と主張するが、これを措信するに足る資料はない。

5　労組及び労友会について

従組は、労組が銀行の意を体して従組の切崩しをはかっている、と主張するので以下判断する。

労組は前記第１の６に認定のとおり共産党及び同党シンパの活動を拒否する方針のもとに、従組を同党イデオロギーに支配されていると認識してこれを嫌悪し、労組員をして従組員の動向、行動を注視せしめ、かつ、その対策を指示していたことが認められる。

しかし、これをもって労組が銀行の意を体して、従組の組織切崩しをはかったものと認めるに足る疎明はない。

また、従組は、労組の本部執行役員経験者によって組織されている労友会が労組を支配介入していると主張する。なるほど、同会には銀行の人事課長及び経理課長等も会員として加入しており、現職の労組執行役員との会合も行ない、その会合では労組の懸案事項等議題に供せられ、労友会の意向がある程度労組の活動に影響を及ぼしていることも認められる。しかしながら、退役した労働組合の役員が現役役員の相談に応ずることは一般にあり得ることで、たまたま退役役員が人事課長等銀行の幹部職員であったために、結果として銀行と労組との間にある種の意思疎通があったとしても、これをもって労組の運営が銀行の支配介入下にあると断ずるには無理がある。

6　従組及び従組員に対する銀行の態度等について

従組は、銀行が従組を嫌悪して従組の活動に干渉し、あるいは従組員に対するさまざまな差別扱いをしたと主張し、銀行は、いずれもこれを否認するので以下判断する。

⑴　前記第１の８の⑴に認定のとおり、昭和 38 年４月１日の人事異動に際して中妻支

店長は、支店従業員のうちA3等従業員４名の転勤については、従組員であること、または、従組員としての行動、組合意識の如何を重視した転勤理由をあげて人事課に報告しており、概ね同報告のとおり人事異動が実施されている。中妻支店長の同報告は、同支店長が同支店における従組員の活動を嫌悪し、同支店長の従組員疎外の意思を明らかにしたものであるとともに、かかる理由が銀行から受け容れられることを確信していたものと認められるし、人事異動が概ね同報告のとおり実施されたことは、銀行自体が中妻支店長の報告の趣旨を肯認した結果の措置であると認められる。したがって、昭和 38 年４月１日に実施された中妻支店における従組員４名にかかる前記第１の８の⑴に認定の事実は結果において従組が主張しているように、従組の弱体化をはかり労組の育成に寄与した銀行の不当労働行為というべきである。

⑵　従組は、従組の争議行為または統一行動日における銀行の不当な干渉、いやがらせ行為があったとして、前記第１の８の⑵～⑺の事実をあげ、さらに、個々の従組員に対する抑圧や従組の会議参加への妨害があったとして、前記第１の８の⑻、⑼の事実をあげているが、これらの中には多少いやがらせ的行為にわたり使用者の行為として不適当のそしりを免かれない面も見受けられるが、これをもって直ちに不当労働行為と認定するまでにはいたらない。

7　事務分掌と貸付担当者研修会について

従組は、銀行が事務分掌及び業務研修の面で従組員を不利益に扱い差別していると主張し、銀行はこれに反駁するので以下判断する。

銀行の重要業務のひとつと認められ、かつ、一般的に銀行員がその職務に就くことを望んでいる貸付担当者は、前記第１の９の⑵に認定のとおり約 200 名のうち従組員は４名程度で、その占める率は約３パーセントに過ぎず、一方、従組が不利であると主張する公金業務については、岩手県指定金融機関業務担当者は昭和 43 年 10 月 31 日当時 68 名のうちその約 40 パーセントにあたる 27 名が従組員によって占められているのであるから、公金業務が銀行の主張するように貸付業務同様銀行にとって重要業務であるとしても、銀行員としての将来性を考えるとき、貸付業務の経験を積まないことの不利益は

否めないものと思考されるし、従組が従組員なるが故に不利益に扱われていると考えるのはけだし自然である。したがって、前記第１の 10 の⑴に認定のとおり昭和 39 年４月から昭和 43 年９月までの間に開催された 12 回の貸付担当者研修会に、従組員の受講者が２名のみであったこと、及び従組員Ａ14、同Ａ15、同Ａ16の３名が同研修会に参加させられなかった前記第１の 10 の⑵ａ、ｂ、ｃに認定の経過を併せ考えれば、従組員の貸付担当者研修会参加を銀行が殊更制限していたと認められるので、貸付業務研修について銀行は従組員に対して従組員がなるが故に差別扱いしたものと認めるに十分である。

８　両組合執行役員の勤務地について

従組は、従組と労組の本部執行役員の勤務地について、前記第１の 11 に認定した事実をもって、組合活動上有利な銀行本部及び本店営業部に労組役員を集中し、組合活動上不利な盛岡市各支店に従組役員を配置していると主張するが、両組合の組合員数の差と従組役員の勤務地が盛岡市以外の他市町村にまでまたがるものでないことを勘案すれば、労組に比較して不便ではあるにしても、これをもって直ちに不当労働行為と認定するには根拠不十分である。

９　執行役員経験者の待遇について

従組は、両組合執行役員に対する銀行の処遇に差別扱いがあると主張するが、前記第１の 12 に認定のとおり、労組の執行委員長であった者がそれぞれ優遇されていることは明らかであるが、従組の執行委員長が冷遇されているとする個々の比較立証はなされず、また、その資料もないので、この点に関する従組の主張は採用できない。

10　釜石支店長Ｂ15の発言について

釜石支店長Ｂ15は、昭和 41 年２月釜石支店における個人面接の際に、従組の釜石支部長Ａ14（以下「Ａ14」という。に対して「従組であれば不利である」というような意味の発言をした事実はない、と同人の陳述書の中で述べているが、前記第１の 13 に認定のとおり同支店長は「労組に加入すれば非常に有利になる」と、Ａ14に受取られるような発言をしているのであるから、同支店長の上記陳述は措信できないばかりでなく、あからさまに労組への加入勧誘の発言はしなかったとしても、同支店長がＡ14に対して、労

組に加入すれば有利になるであろう、との趣旨の発言をしたと認めるに十分であり、銀行が従組員に対して一般的に不利に扱っている事情を表明したことにほかならない。

11　好摩支店における人事部長Ｂ17の発言について

昭和41年２月18日好摩支店で行なわれた人事部支店巡回における個人面接で、当時の人事部長Ｂ17が従組員Ａ16に対して昇格の問題を中心に話をした際に、前記第１の14に認定のとおり、従組と銀行の団交結果により個々の従組員がネーム・プレートや「明るい窓口運動」のリボンを着用しない理由を承知していながら、従組員Ａ16に対して「明るい窓口運動のリボンを着用しないこと、ネーム・プレートを着用しないこと等のように銀行の方針に協力しないような態度では、自分ではよく仕事をしていると思っていても結局は十分な実績があがらないということもあるのではないか。」「すなわち、銀行の方針に反対するという態度がしらずしらずのうちに仕事の面に現われて昇格できるような評価に結びつかないのではないか。」等の趣旨のことを発言しているのであるから、その発言の意図するところは、ネーム・プレートや明るい窓口リボンを着用しないなど、従組の方針に従っている従組員は結局昇格の面でも不利な扱いを受ける、との趣旨を説明したものにほかならないのであり、かつ、ネーム・プレート等の問題が昭和38年６月29日以来従組との間では話合いがつかないので、従組員個々を説得することにより従組から従組員個々の脱落を意図したか、ないしは、従組及び従組員に対する銀行の一般的評価のあり方を問わず語りに示した発言であるとも認められる。

12　従組は、上記のほか銀行の不当労働行為として銀行の職制による言動があると、Ａ18、Ａ19両証人の証言を援用する旨主張するが、これら両証人の証言は措信できない。

13　昭和40年度以降の昇給、昇格と不当労働行為の成否について

従組は、昭和40年度以降昭和43年度にわたる定期昇給及び昇格について、銀行が従組員を不利に労組員を有利に取扱って今日にいたったとして、これを不当労働行為であると主張し、銀行は、昭和40年４月１日から職能給賃金制度を採用しており、昇給・昇格は年功的要素とは直接関係のない職務遂行能力によって決定されているもので、具体的には適正公平な人事考課の評定結果により実施しているから不当労働行為とは無縁で

ある、と主張するので以下判断する。

⑴　定期昇給について

銀行における昭和 40 年度以降の定期昇給は、前記第１の 15 で認定した職能給賃金制度のもとに行なわれ、定期昇給基準として、６ヵ月以上の長期欠勤者及び懲戒処分を受けた者など特に事情のあった者を除く通常勤務者は、人事考課に基づき、Ａ、Ｂ、Ｃの段階に分けられ、かつ、覚書により各職種別に 80 パーセント以上の者をＢ昇給以上の昇給をさせることになっている。かかる制度のもとで実施された定期昇給の結果は、従業員総数比において昭和 40 年度は 85.37 パーセント、昭和 41 年度は 89.54 パーセント、昭和 42 年度は 94.09 パーセント、昭和 43 年度は 94.7 パーセントの従業員がＢ昇給以上の昇給になっている。しかるに、従組員の場合は、従組員中Ｂ昇給以上の昇給をした者は昭和 40 年度 46.08 パーセント、昭和 41 年度 50.87 パーセントであるから、定期昇給査定において結果として従組員が著るしく不利な査定を受けたこととなることは計数上明らかである。

これについて銀行は、人事考課の結果であるとし、適正公平な考課を行なうため従来の考課制度をあらため、考課者の主観的評定を極力排し、客観性を高めるため複数考課制を採用したり、各職能資格ごとの人事考課表及び評定基準法を設定するなどして、人事考課の妥当性の向上に努力しており、個人の能力に応じて処遇することこそ真に公平に扱う所以である、と主張するのみで、積極的に、公平な査定結果であると認めるに足る資料を提出することもなく、かえって、これを不当労働行為であるとする従組の方こそ不当差別とする事実を個々に立証すべきである、と反論するが、両当事者から提出された全疎明資料並びに全審問過程を通じても、従組員に低額昇給者が片寄っていることの妥当性を認めることはできなかったし、前記第１の 17 の⑸に認定のとおり、昭和 40 年及び昭和 41 年における、従組を脱退して労組に加入した者の、従組脱退前後の昇給状況をみれば、従組を脱退した後における昇給がとりわけ有利になっている事実が認められる。

そうだとすれば、銀行の従組員に対する昭和 40 年度以降における定期昇給結果に

上述のような比率上の著差をみるにいたったことは、銀行が従組並びに従組員の活動とは全く無関係に公正妥当に考課した結果であるとは到底認めることができず、むしろ、前記第２の１～11に判断のとおりの労使事情のもとになされた昇給であることを併せ考えると、考課の前提的要素に組合間差別があったと認めるのが相当であり、従組を嫌悪する銀行が定期昇給において従組員を不利に扱うことにより、従組からの従組員脱落をはかり従組団結力の弱体化を意図したものと推認されるのであって、結局、銀行の従組員に対する昭和40年以降昭和43年にわたる定期昇給低額査定は、銀行の従組に対する支配介入手段としてなされたものであるとともに、昇給において不利な扱いを受けた従組員は従組員なるが故に不利益を受けたのであるから、労働組合法第７条第１号及び同条第３号に該当する不当労働行為であると断ぜざるを得ない。

⑵　昇格について

前記第１の 18 に認定のとおり年令別職能資格別従業員の分布状況をみると、監督職１級以上は非組合員であるが、監督職２級は一部の使用者の利益代表者を除けば組合員の範囲となっており、その組合員の範囲にはいる監督職２級在職者はすべて労組員であること、組合員数のわりに下級職に従組員が多数いること、並びに、前記第１の 18 の⑴の②の表のうち 32 才と 33 才の監督職２級在職者の同職への昇格状況をみると、従組を早く脱退した者が有利に扱われている状況がうかがわれ、従組員は労組員に比べて昇格の面で不利に扱われていることが明らかである。

これについて銀行は、昭和40年度の昇格については新制度の昇格基準（前記第１の16の⑴の④に認定）を満たす者が無いので昭和 40 年４月１日付昇格者の昇格認定基準を設けて（前記第１の16の⑶に認定）実施したのであり、昭和41年度以降の昇格者決定についてもそれぞれ昇格認定基準を設けてこれを全従業員に対して一律に適用せしめ公正に昇格者を決定しているのであるから不当労働行為ではないと主張するが、従組員を差別して不利に扱ったのではないとする具体的な反証は認められず、かえって、前記第２の 11 に判断の当時の人事部長の発言の趣旨に照らしても明らかなとおり、昇格についても昇給の場合と同種の不当労働行為が成立すると判断する。

14　本件不当労働行為の救済について

⑴　上述の判断により、昭和 40 年以降に行なわれた昇給・昇格について従組員に対する不当労働行為があったと認められる以上、これが救済措置としては、当該年度における従組員の昇給・昇格について再査定のうえ、これを是正し、各年度の昇給・昇格時に遡って是正による昇給・昇格を実施し、その賃金差額を支払わせることが不当労働行為制度の趣旨に添う所以である。

ところで銀行は、従組が救済を請求している者のうち、その後銀行を退職（死亡）した者あるいは従組を脱退して労組に加入した者は、いずれも退職（死亡）あるいは脱退により従組員としての資格を失ない、従組の統制権を離れたものであるから救済申立資格を欠き、被救済利益はない、と主張する。しかしながら、上述判断のように昇給・昇格に関する差別扱いが従組に対する支配介入の手段として行なわれたのであるから、従組員全員がその対象であったとみるべきで、対象になった一員として不利益を受けた者はその後退職（死亡）または従組を脱退したとしても、少くとも従組員であった期間の被救済利益は失なわれないとする説もあるが、従組脱退者は自ら被救済利益を放棄したものと見做すべきであり、退職（死亡）者については、本件申立が組合申立であることに鑑み、これら個人を救済しても直接従組の団結回復に利益があるとは認められないので、結局、これが救済の必要性から判断すれば本件審問終結時まで引続き従業員であった者に対してのみ救済すれば足りるものと認める。

⑵　次に、是正の基準であるが、①昇給については、各年度における不当差別を受けなかった者（労組員・非組合員）の定期昇給の実態に対応した基準を設定すれば足りるわけであるが、不当差別を受けなかった者の定期昇給の実態として認定できたのは、前記第１の 17 の⑶に認定のとおり昭和 40 年と昭和 41 年の両年度のみであるから、昭和 42 年度と昭和 43 年度について前２年度と一貫した適正な基準を設定することはできないので、前記第１の 17 の⑴の認定に明らかな全従業員の昇給実態の数字をもって昇給是正の基準とする。②昇格については、本来の昇格基準（前記認定第１の 16 の⑴の④）に定める各級における最低在位年数に達した者につき、前述定期昇給の再

査定結果に対応する人事考課の再評定により昇格せしめるものとする。

⑶　主文第３項は、主文第１項及び第２項による救済を実効あらしめるために命ずるものである。

⑷　従組は、請求する救済の内容として昇給・昇格に関するもののほか、「銀行が従組の組合活動に介入し、差別待遇をしないこと」及び「従組の組合運営について今後如何なる支配介入もしない旨の銀行の誓約文掲示」を求めているが、主文のとおり命ずることによって必要な救済目的は達せられるものと判断する。

第３　法律上の根拠

上述の事実認定及び判断に基づき労働組合法第 27 条並びに労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 47 年 11 月 15 日

岩手県地方労働委員会

会長　青　山　金一郎