

宮城、昭 48 不 7、昭 49. 3. 14

命 令 書

申 立 人 全相銀連振興相互銀行労働組合

被申立人 株式会社 振興相互銀行

主 文

被申立人は、申立人組合組合員 A_1 、 A_2 、 A_3 を昭和 48 年 4 月 2 日付けで支店の支店長代理または本店の係長に昇格させなければならない。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全相銀連振興相互銀行労働組合（以下「組合」という。）は、昭和 37 年 3 月 11 日、株式会社振興相互銀行の従業員をもって結成された労働組合であり、組合員数は結成当時約 460 人であったが、結審日（昭和 49 年 1 月 21 日）現在 80 人である。
- (2) 被申立人株式会社振興相互銀行（以下「銀行」という。）は肩書地に本店を置き、県内各地及び東京都、福島市などに支店、出張所を有して相互銀行業務を営む株式会社であり、その従業員数は昭和 26 年 7 月の創業当時約 150 人であったが、結審日現在 873 人である。

2 銀行の職制機構の変遷

- (1) 昭和 26 年 7 月の創業当初においては、銀行本店には役員のほか、いわゆる管理職（以下単に「管理職」という。）は 1 人もおらず、支店には管理職として支店長が 1 人

づついたのみであった。

- (2) その後業務の拡大に伴い従業員も漸次増加し、昭和 34～5 年頃までに銀行本店においては部長－課長－係長、支店においては支店長－次長といった職制が出来上っていた。
- (3) なお昭和 36 年 4 月 1 日当時の管理職職員規程に定める管理職は、本店は部長－課長、支店は支店長、出張所は出張所長とされていた。
- (4) そして、支店の係長が、昭和 36 年 6 月福島支店を皮切りとして、その後、昭和 37 年 6 月及び 8 月以降漸次各支店におかれるようになった。
- (5) 昭和 39 年 6 月 16 日当時の管理職職員規程に定める管理職は、本店は部長－課長－係長、支店は支店長－次長－係長、出張所は出張所長とされていた。
- (6) 昭和 41 年 5 月支店係長が支店長代理（以下「代理」という。）と名称を変更された。
- (7) 現行の管理職職員規程に定める管理職は、本店は部長－課長－係長、支店は支店長－次長－代理、出張所は出張所長とされているが、このほか、この規程に定めのない管理職として本店に部次長、室長、室次長、出張所に代理がおかれている。
- (8) なお、現在、係長乃至代理以上の職にある管理職の人数は全従業員の約1/4を占めている。

3 組合の結成から昭和 48 年春に至るまでの労使関係

- (1) 昭和 37 年 3 月 11 日銀行の従業員約 460 人が参加して組合が結成された。当時、係長は、本店と福島支店のみにあったが、係長グループは組合に加入しなかった。
- (2) 組合は、翌 12 日組合員の範囲などの事項を含む労働協約締結などの要求を銀行に提出した。
- (3) 組合は、組合員の範囲について①組合員の範囲は、組合が自主的にきめるべきものである。②他の相互銀行の事例を参考にする、③当時の管理職職員規程に定める管理職は、本店部長、課長、支店長、出張所長とされている、ことなどを基本的に考慮して、「非組合員は①本店は部長、次長、課長、人事課及び検査課の係長、②支店は支店長、次長、③その他の労働組合法（以下「労組法」という。）第 2 条但書第 1 号該当者

- ④臨時雇用者、⑤銀行と組合の双方で認めた者に限られるべきである。」と主張した。
- (4) これに対して銀行は、「係長は労組法第2条但書第1号に該当する者であるから、係長が組合に加入するのであれば、組合は労組法の保護を受けない法外組合になる。」と主張した。
- (5) このように組合員の範囲についての労使の主張が真向から対立したため、労働協約の締結に関する交渉は物わかれに終り、現在に至るまで労働協約は締結されておらず、専従者協定のみが締結されている状態である。
- (6) そして、組合結成後、現在に至るまでの間、一般職である組合員からの係長乃至代理昇格者は、すべて昇格発令前に組合を脱退するか、或は、昇格発令後組合を脱退している状況にある。
- (7) 昭和38年1月16日、銀行は従業員A₄（組合結成当時は組合結成準備委員であったが、現在は中央執行委員である。）を業務上横領の理由で懲戒解雇に付したが、A₄は、組合の支援態勢のもと、銀行を被告として仙台地方裁判所に雇用契約上の地位確認の訴を提起した。そして昭和46年6月16日同地裁は「被告が本件解雇事由として主張する原告の業務上の不正行為はいずれもこれを認めることができないから（中略）本件解雇処分は、無効である。」とし、また、「被告銀行は組合結成後同年（昭和37年）3月20日付で『労働組合の結成された現状に鑑み振興相互銀行の将来を憂い職員各位並に御家族の皆様に所信を申述べます。』と題する同銀行社長B名義の書面を行員およびその家族らに配布し、その中で組合結成によりなごやかであった職場は暗くなり、不安と動揺、反目と猜疑が生じた旨を述べて組合結成に対する反感を示し、また同社長は毎週月曜日に行なわれる朝礼の際あるいは行員との一日懇談会の席上等で、しばしば組合活動を嫌悪する発言を行ない、また同年3月末の団体交渉の席上原告に関して休職中のものが組合活動をするのは反国家的行為である等の発言をしたりした。」という事実認定のうえにたって「本件解雇は原告が組合結成に積極的に関与しその組合員であることから同人を排除しようとしてなしたものであることを容易に推認することができる。そうだとすれば、本件解雇は不当労働行為に該当し、無効である。」

という判決をくだしたが、この解雇事件については現在仙台高等裁判所で係争中である。

4 組合三役等の昇格提案の経緯

(1) 昭和 48 年春の定期人事異動において、銀行は一般職から管理職に昇格させる候補者として組合員 9 人、組合員でない者 10 人計 19 人を内定したが、組合員 9 人のなかには、組合中央執行委員長 A₁（以下「A₁委員長」という。）中央執行副委員長 A₂（以下「A₂副委員長」という。）書記長 A₃（以下「A₃書記長」という。）会計監事 C（以下「C 監事」という。）ら 4 名の本部役員が含まれていた。

(2) 昭和 48 年 3 月 9 日、銀行は、各支店長を通じて 9 人の組合員に対し、昇格についての意向打診を行なった。この内容は、概ね次のようなものであった。

「銀行は、今回の異動であなたを管理職に昇格させる用意があるようだが、当行は、支店長代理、本店係長を含むすべての管理職に対して、部下職員の人事考課の責任と権限を与えており、また人事異動、増減員等についての計画に参画せしめるなど、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関与させている。即ち、当行の管理職は、部下職員の人事管理、労務管理等について、直接の責任と権限を持つ監督的地位にあり、使用者の利益代表の立場にある。従って当行の管理職は労組法第 2 条但書の第 1 号に該当する。このため、当行の管理職になれば、管理職としての義務と責任とが、労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接抵触することになるので、組合に止まらないのが、従来慣行である。決して労働組合の脱退を慫慂するわけではなく、管理職にされたために組合活動ができなくなった、或いは、これは不当労働行為だ、などと後日申し出られては、いたずらに労使関係を紛糾せしめるおそれがあるのであらかじめ念のため聞くのだが『あなたは、今後も組合活動続けることを希望するか、それとも管理職に昇格し、非組合員となって組合活動をやめることを希望するか、どちらを選ぶか伺いたい。』」

(3) 3 月 12 日、銀行は組合に対し、A₁委員長ら本部役員 4 名の管理職昇格について事前協議を申し入れた。

(4) 3月13日、組合は銀行に対し、組合員の昇格について、次のような趣旨の申入れを行なった。

「組合は、組合員9名の昇格について、全然異議がないが、次の点について銀行の見解を明らかにせよ。

① 発令前に組合離脱を約束する必要があるかどうか。

② 組合としては、代理、係長は組合員の範囲内であると考えているが、銀行と意見の一致がみられないなかで、これまで組合員の昇格者は個人の意思と判断で自発的に組合を離脱してきた。今回の昇格問題について、銀行は支店長を通じて組合離脱の意向を問いただしているが、組合としては本来この問題は昇格後の各組合員の職位及び職責にてらして当該組合員と協議のうえ処理すべきものと考えているが、3月12日の銀行からの事前協議申入れは、この時期に、代理等が組合員の範囲外であることを組合と確認し、制度化したいという趣旨でなされたものかどうか。」

(5) 3月17日、銀行は組合に対し、前記(4)組合からの申入れについて、次のような趣旨の回答を行なった。

「①銀行の管理職は労組法第2条但書第1号に該当する者であり、従って管理職になれば、組合にとどまらないのが今日までの慣行となっていることから、管理職にされたために組合活動が出来なくなった、或いは、これは不当労働行為だなどと、後日申し出られてはいたずらに労使関係を紛糾せしめる恐れがあるので、あらかじめ、今後とも組合活動を続けることを希望するか、それとも管理職に昇格して非組合員となることを希望するかどちらを選択するのか確認したものであって決して組合離脱を慫慂したものではない。

② 3月12日の事前協議の申入れは、特にこの時期に制度化したいとの趣旨で行なったものではなく、組合本部役員の異動については、あらかじめ労使協議するという慣行に従ったものである。

③ 組合は高卒者については31年以前に、大卒者については、35年以前に入行した組合員全員を48年4月の定期異動で昇格させよと主張しているが、人事考課によ

って昇進適当と認められた職員以外昇進させることはできない。」

- (6) 3月17日、組合は銀行に対し、前記(5)銀行からの回答について、次のような趣旨の照会を行なった。

「①組合員が昇格をうける前提として、昇格内示前に銀行に対して組合離脱を約束する必要があるかどうか文書で回答せよ。②3月19日に団交を行なうよう申し入れる。」

- (7) 3月19日、組合は銀行に対し、前記(3)銀行からの事前協議申し入れについて、次のような趣旨の回答を行なった。

「①組合員の範囲は、本来組合が自主的に決定する事項である。②これまでの文書及び交渉経過からみて、事前の組合離脱を条件としていないと理解するので、9名の組合員に対する管理職への昇格はこれを受ける。③昇格後における職務上の問題については、組合及び組合員で協議し適切な処理を行なう。」

- (8) 3月19日、銀行は組合に対し、前記(7)組合からの回答について、次のような趣旨の照会を行なった。

「①管理職に昇格して非組合員となることを希望するか、或いは今後も組合活動が続けることを希望するか、のいずれかを端的に選択して3月20日まで返答せよ。②同日まで返答がないときは、管理職となることを選択しなかったものと認めて人事計画を行なう。」

- (9) 3月20日、組合は銀行に対し、前記(8)銀行からの照会について、次のような趣旨の回答を行なった。

「組合員が、昇格内示前に組合離脱を約束する必要があるかどうかについて、銀行の明確な回答を得ていない。組合の見解は、3月19日の回答文書及び同日の団交で表明したとおりであるので管理職になることに異議はない。今回の定期異動において管理職への昇格を実施するよう重ねて申し入れる。」

- (10) 3月22日、銀行は人事異動の内示を行なったが、9名の組合員のうちA₁委員長、A₂副委員長、A₃書記長3名については内示がなく、C監事を含む6名の組合員については昇格の内示があった。

- (11) 3月23日、組合は銀行に対し、人事異動の内示について、次のような趣旨の申し入れを行なった。

「①A₁、A₂、A₃の3名を管理職へ昇格させなかった理由、②6名の組合員について管理職へ昇格させた理由」

- (12) 3月23日、組合は銀行に対し、次のような趣旨の抗議を行なった。

「銀行の今回の行為に対し嚴重に抗議する。また、銀行が今次春闘の要求提出と同時にこのような暴挙を敢て強行しようとしていることは、これからの組合の闘いに対する不当な攻撃以外の何ものでもなく、今後の紛争の一切の責任は銀行にある。銀行の行なった一連の打診行為は、明らかな不当労働行為であるので、後日その責任を明確にすることを併せて申し添える。」

- (13) 3月26日、銀行は組合に対し、前記(11)組合からの申し入れについて、次のような趣旨の回答を行なった。

「銀行の管理職は、労組法第2条但書第1号に該当する。よって管理職は非組合員でなければならず、また組合にとどまらないのが従来の慣行である。管理職にされたために組合活動が出来なくなった。或いは、これは不当労働行為などと後日組合から申し出られては、いたずらに労使関係を紛糾せしめる恐れがあるので、あらかじめ、念のため『あなたは今後も組合活動を続けることを希望するか、それとも管理職に昇格し、非組合員となって組合活動をやめることを希望するか、どちらを選ぶか』について回答を求めたところ、A₁委員長、A₂副委員長、A₃書記長の3名からは、後者を選ぶという意思表示がなかったので、管理職に昇格せしめることは不適當と認め昇格させなかった。その他の組合員6名からは支店長を通じ、後者を選ぶという明確な意思表示があったので管理職に昇格させたものである。」

- (14) 3月31日、組合は銀行に対し、次のような趣旨の申し入れを行なった。

「①組合員の範囲については、組合結成以来銀行とは意見の一致をみていない。係長、支店長代理が非組合員であるという銀行の見解は何の法的根拠もない独断であり、他企業の実態からも認めることはできない。②組合にとどまらないのが従来の慣行であ

ると銀行は言っているが、組合員が昇格後個人の意思と判断で自発的に組合を離脱したものであって、組合がそれを容認したものではなく、まして慣行と言えるものではない。③銀行が、9名の組合員に対し、各支店長を通じて行なわせた『あなたは今後……どちらを選ぶか』という打診行為は、明らかな支配介入行為である。④『昇格前に組合離脱を約束する必要があるのかどうか。』という照会に対する銀行の正式見解は『組合離脱が昇格の条件ではない。』というのであるが、前記③の打診行為はまさに『非組合員になるかどうか、即ち、組合を離脱するかどうか。』の選択をせまるものである。A₁、A₂、A₃の3名は『昇格前に組合離脱の意思表示をする必要はない。昇格させるべきだ。』と答えたのであって、銀行の主張するように『後者（管理職に昇格し、非組合員となって組合活動をやめることを希望すること。）を選ばない。つまり前者（今後も組合活動を続けることを希望すること。）を選ぶ』というような意思表示をしたものではない。⑤このような理由及びこれまでの経過からして、銀行が3月22日の人事異動の内示において前記3名の昇格内示を行なわなかったことは、これまでの協議を無視した一方的なものであって納得できない。よって速かにA₁、A₂、A₃の3名に対し昇格の内示を行ない、事前協議のうえ昇格発令を行なうよう申し入れる。」

(15) 4月2日、銀行は内示どりの人事異動の発令を行ない、C監事ら6名の組合員は昇格発令されたが、A₁委員長、A₂副委員長、A₃書記長の3名は発令されなかった。

(16) 前記(2)に記載したような昇格についての事前打診行為は従前には行なわれたことがなかった。

(17) なお、昭和33年大学卒業で入行した従業員のうち管理職でない者は組合員2人のみであり、また、昭和34年大学卒業で入行した従業員のうち管理職でない者は、前記、A₁、A₂、A₃、の組合本部三役のみである。

5 支店長代理等の職務権限

銀行の本店係長及び支店長代理（以下総称して「代理等」という。）の職務権限について、規程上明定されているのは人事考課規程のみであるが、このほか通達などによって事実上職務権限が付与されているものもある。その実態は、概ね(1)人事管理に関する権

限、(2)業務執行に関する権限の二つに大別できる。

(1) 人事管理に関する権限

① 人事考課

銀行における人事考課は、①実績考課、②能力考課の2種に分けられ、賞与成績率の決定は実績考課により、昇給、昇進、人事異動の決定は能力考課と実績考課の両者を総合的に勘案して行なうものとされ、考課責任者はすべての部課長、支店長、次長、代理等とされている。

①実績考課は、原則として、毎年2回、6月～11月までの期間について、11月30日に、12月から翌年5月までの期間について5月31日に、実施し、考課責任者は各別に、総務部長に考課表を提出するとともに、また、協議して、総務部長に考課表を提出するものとされている。そこで総務部長は、この考課の内容を精査し、全社的均衡を考慮して必要な調整を行ない、社長に進達することとされている。

②能力考課は、原則として、毎年1回、3月から翌年2月までの期間について2月末日に実施し、考課責任者は、協議することなく、各別に考課表を総務部長に提出し、総務部長はこの考課表の内容を精査し、全社的均衡を考慮して必要な調整を行ない、社長に進達することとされている。

② 人事異動

銀行では、前記、能力考課表提出の際、代理等から人事異動に関する意見を具申させているが、そのほかにも、定期又は臨時の人事異動に先だって、課又は支店の代理等を含む管理職全員が協議して意見を提出している。

③ 人事計画の策定

銀行では、毎年5月に翌年度の人員計画を策定しているが、その場合、代理等を含む管理職全員が協議して各職場ごとの人員計画を策定し、本店に提出している。

④ 寮母、労務職員などの採用

銀行では、従業員の採用権限は、原則として、代表取締役にあるが、寮母、労務職員などの特定の従業員については、場合によっては、採否の決定権を含めて一切

の権限が当該店に委任されたこともある。

⑤ 人員配置

銀行では、毎年人事異動期において、相互けん制及び互換性の養成のため、「係替え」乃至係のなかにおける「担当替え」を行なっているが「係替え」は代理等を含む管理職全員の協議により行ない、「担当替え」は代理等に一任されている。

⑥ 職場研修

銀行では、毎期初めに職場研修計画を策定し、業務上の具体的事項について代理を講師として依頼する一方、代理に新入行員指導員を委嘱している。

⑦ 出退勤の管理

銀行では、欠勤や年次有給休暇の届出は、本店の場合、係長－課長－部長－社長、支店の場合、代理－次長－支店長の順序で決裁されており、そのほか遅刻、早退等の場合も同様の順序で許可されている。

⑧ 時間外勤務

銀行では、労働基準法第 36 条の手続によって時間外勤務を行なわせている。

⑨ 賞罰の上申

銀行では、賞罰の事由が存する場合、部、課、支店の長が社長にあてて上申することとされているが、この上申に際しては代理等を含む当該職場の管理職全員が協議して行なっている。

(2) 業務執行に関する権限

① 日常業務など

銀行では、分課分掌規程にもとづき各支店の業務を、庶務、経理、渉外、貸付、預金の 5 係にわけ、特段の事情がない限り次長及び代理が 5 つの係のうち 1 つ以上の係を分担し、日常業務について、それぞれの担当職員を指揮監督している。

② 予算、業務計画の策定

銀行では、毎期の初めに期の予算及び業務計画を策定しているが、その場合、代理等を含む管理職全員が協議して各職場ごとに予算及び業務計画を策定し、本店に

提出している。

③ 重要文書の保管

銀行では重要文書として、⑦争議対策、職員カード、給与台帳などの人事、労務、経理に関する機密文書と、⑩銀行業務に関する債権証書などの業務上の重要文書があり、その保管は代理等、以上の管理職に委ねられている。

第2 判断

1 本件申立の却下を求める銀行の主張について

銀行は、まず、「銀行の代理等の職は、労組法第2条但書第1号に規定する、いわゆる使用者の利益代表者としての立場にあるものである。従って、組合員のままで代理等に昇格させることを求める本件申立は、自ら組合が労組法第2条の規定に抵触する存在となることを求めるものであって、労働委員会規則第34条第1項第6号の『請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなき』に該当するものであるから、本件申立は却下を免れない。」と主張するが、この点については、後記「3代理等の職務権限について」で判断するとおりであるから、銀行の主張は採用できない。

2 労使慣行について

(1) 組合員の範囲について、銀行は「組合員の範囲に関する議論は組合結成直後の昭和37年3月に行なわれたのみであって、同年4月以降、昭和47年7月19日の団交に至るまでの間、1回も行なわれたことがなく、その間10年以上もの期間1人の例外もなく、代理等が非組合員になるという事実が積み重ねられているのであるから、銀行と組合の間には代理等を非組合員とするという労使慣行が確立されている。」と主張する。

これに対して組合は「組合員からの昇格者は、個人の意思と判断により自発的に組合を離脱してきたものであって、組合としては、それを容認しているものでない。組合は、組合結成以来一貫して代理等は組合員の資格があると主張しているものであって、銀行の主張に同意した事実はなく、労使慣行は存在しない。」と主張するので、以

下これについて判断する。

- (2) 労使間に横たわる特定の問題について、労使双方の意思が合致し、それが合理的と認められる一定期間継続している事実が存在するとき、労使の間で明確な規範が設定されたというべきであって、この場合において初めて、労使慣行が確立されたということ認め得るのである。
- (3) 組合員の範囲について、労使双方の主張が真向から対立したため現在に至るまで労働協約が締結されていない事実及び組合員から、代理等への昇格者がすべて組合を離脱している事実は前記第1認定した事実3のとおりであって、組合員からの昇格者がすべて組合を離脱しているという事実の積み重ねは認められるにしても、それは飽くまでも個人の意思で自発的に離脱したというにとどまり、組合の意思とは何らかかわりのないことであると判断されるところであり、かつまた、組合が銀行の主張に同意した事実がないと認められる以上、この点について労使慣行が確立しているとはいいい得ないのであって、銀行の主張は採用できない。

3 代理等の職務権限について

- (1) 代理等の職務権限について、組合は「代理等は、人事管理についての決定権はなく、業務についても最終責任はなく、従って、代理等の立場と、組合員としての立場は矛盾しない。」と主張する。これに対して、銀行は「代理等は労組法第2条但書第1号に該当する、いわゆる、使用者の利益代表者に該当する者であるから明らかに組合員としての立場と矛盾する。」と主張する。
- (2) 代理等の職務権限の実態については、前記第1認定した事実「5支店長代理等の職務権限」で認定したとおりであって、以下これについて逐次判断する。
- (3) 人事管理に関する権限

① 人事考課

- ① 人事考課について、銀行は「管理職が完全に対等の立場で評価するため、代理等と上司の意見が一致しないことも考え得るのであり、いずれにもせよ、代理と支店長とは完全に同等の立場に置かれているといい得る。また、銀行本店におい

ては、このような経過を経て行なわれた人事考課につき、その上限と下限の範囲内において調整を行なう。」と主張する。これに対して、組合は「代理等の意見は第一次の資料にすぎず、決定権は代理等にはない。」と主張する。

- ㊤ 代理等が考課責任者となって独自に人事考課を行なっている事実はこのことを認めることができるのであり、しかも、代理等の意見が結果的に尊重されていることも明らかであるが、しかし、それは人事考課における重要な一資料として、評価されるということにとどまるのであって、代理等が人事考課について実質的に決定権を有しているということにはならない。従って代理等の地位は、補助的、助言的地位にあるにすぎないといい得るのであって、代理等は人事考課を行なうという職務上の義務と責任とが「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」であるとはいえないであろう。

② 人事異動

- ㊤ 人事異動について、銀行は「人事異動の協議の場合、直接部下職員と日常的に接触している代理等の意見が尊重され、特に昇格の適否については現場管理職の意見が全部採用されている。」と主張する。

これに対して組合は、「代理等は、意見を求められて単にこれを表明するだけにすぎない。」と主張する。

- ㊤ 銀行の主張するように代理等が部下職員の具体的実情を詳細に把握しており、従ってその意見が相当程度尊重されるものであろうことは、経験則にてらし否定し得ないところであるが、代理等の意見は人事異動に関する参考資料として評価されるにすぎないと思料し得るため人事異動について代理等が実質的な権限を有するという銀行の主張にはにわかに賛同しがたい。

③ 人事計画の策定

- ㊤ 人事計画の策定について、銀行は「業務の実態や部下職員の動静をよく把握している代理等の意見が尊重されている。」と主張する。

これに対し、組合は「最終決定権は総務部長乃至社長にある。」と主張する。

㊤ しかし、被申立人の銀行業務は預金の受入れと融資に大別できるのであって、それ以外の業務を行ない得ないところであり、いわば単一化されているといい得よう。複雑多岐な業務を営む会社にあつては、本店において人員計画を策定することが相当困難であるので、人員計画に関する現場の意見が尊重されるであろうことは理解されるとしても被申立人銀行においては、そのような事情は考えられず本店において全社的な人員計画の策定が行ない得るものと思料される。従つて、たとえ代理等の意見が尊重されるとしても、その尊重の度合は参考意見として扱われるに過ぎないと判断せざるを得ない。

④ 寮母、労務職員などの採用

寮母、労務職員などの採用について、銀行は「採用時に代理が支店長、次長と共に面接し、協議して決定する。」と主張するが、しかし、この場合も代理の意見はただ単に参考意見として扱われているにすぎないと推認されるのである。

⑤ 人員配置

① 人員配置について、銀行は『係替え』は代理の意見が尊重され、特に担当替えは代理に一任されている。」と主張する。これに対して、組合は「最終的には支店長が決定する。」と主張する。

㊤ 銀行の主張するように「担当替え」は代理に一任されていることが認められるが、しかし、それは、日常の業務を円滑に運営するための当然の措置であり、このことをとらえて、代理の立場が組合員としての誠意と責任とに直接抵触するということにはなるまい。

⑥ 職場研修

① 職場研修について、銀行は「業務上の具体的な事項について代理が講師となつて研修を行ない、また、新入行員指導員も代理がこれにあたる。」と主張する。

これに対して、組合は、代理が講師になることはない。また新入行員指導員も代理に限定されていない。」と主張する。

㊤ 業務上の具体的な事項について研修又は指導を行なう場合、その事項について

の専門的知識と経験を有する者が講師又は指導員となることは当然のことであって、このことと組合員の範囲の問題とは直接に何らかかわりのないところであろう。

⑦ 出退勤の管理

- ① 出退勤の管理について、銀行は「實際上欠勤等の届出の受理、許可は代理が行なっている。」と主張する。

これに対して、組合は「代理は単に届出の受理をやっているにすぎない。」と主張する。

- ② 年次有給休暇の時季変更権の行使を代理の一存で行なえないことなどから推認すれば、代理は出退勤に関する実質的な権限はないものと判断されよう。

⑧ 時間外勤務

時間外勤務について、銀行は「現実に代理が命令し、代理が残って部下職員を指導監督している。」と主張する。

これに対して、組合は「特に代理から命令されて残業を行なうのではなく、仕事が残っていたらそのまま引続いて仕事をやる。」と主張するが、代理が時間外勤務を命ずる権限を有しているという疎明が十分でない以上銀行の主張を採用するわけにはいくまい。

⑨ 賞罰の上申

- ① 賞罰の上申について、銀行は「代理等を含む管理職全員が協議し、社長に上申するが、場合によっては、社長に対し直接代理等が上申することもある。」と主張する。

これに対して、組合は「考査委員会が答申し、社長が決定する。」と主張する。

- ② 賞罰について、代理等は上申するにとどまるのであって、上申後の手続きは考査委員会の答申をまって社長が決定することとされているのであるから、代理等に賞罰に関する決定権があると判断することはできない。

(4) 業務執行に関する権限

① 日常業務の執行

銀行は「日常の業務執行について、代理が、権限を有する。」と主張する。

これに対して、組合は「代理は検印を行なうという点のみが一般職の従業員と相違しているのであって、一般職の従業員でも代決者として検印を行なうことがある。」と主張するが、代理が日常業務の処理にあたって第一次的な権限と責任を有していることは当然の事理であり、このことが組合員としての誠意と責任とに直接抵触することにはならない。

② 予算、業務計画の策定

予算、業務計画の策定について、銀行は「代理の意見を極めて高く尊重している。」と主張するが、終局的には本店において各店舗の状況を総合勘案して決定するものと認められるのであるから、代理の意見は単なる参考意見にすぎないと判断せざるを得ない。

③ 重要文書の保管

① 重要文書の保管について、銀行は「代理等が保管し、一般職員には見せない。従って代理等は人事、労務、経理に関する機密の事項に接している。」と主張する。

これに対し、組合は「一般職員が重要文書を見ることもあり、特に極秘扱いとされるものはない。」と主張する。

② 銀行の主張するように、いわゆる重要文書が代理等以上の管理職の保管に委ねられている事実が認められるとしても代理等が人事、労務、経理などの基本方針にかかわる高度な機密に接しているものと判断することは到底できないところである。

(5) 以上を総合して判断すれば、代理等は、労組法第2条但書第1号に規定する雇入、解雇、昇進又は異動に関して直接の権限をもつ監督的地位にある労働者であると認めることはできないし、かつ、また、銀行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組合の組合員としての誠意と責任とに直接に抵触する監督的地位にある労働者その他使用者の利益代表者であ

ると認めることはできないのである。

4 組合三役等の昇格提案について

- (1) 組合三役等の昇格提案については、第1認定した事実「4 組合三役等の昇格提案の経緯」で事実認定したとおり、銀行は管理職への昇格内示前に、各支店長を通じて9人の組合員に対し昇格についての意向打診を行ない、結局組合離脱を確約しなかったA₁委員長、A₂副委員長、A₃書記長の3人を管理職に昇格させなかったのであるが、このことについて、組合は「銀行は組合脱退を昇格の条件として、組合活動を続けることを希望するか、それとも管理職に昇格し非組合員となることを希望するかなどという意思表示を求めているが、このこと自体不当労働行為として許されないところである。」と主張する。

これに対して、銀行は「①銀行としては10年以上もの間、組合員からの昇格者は組合を離脱するという慣行が確立していると確信していたところ、昭和47年7月19日の団交及び昭和48年2月7日の銀行社長と組合三役との会談において、組合から『昇格候補者が組合を脱退するか否かは組合員の自主的判断にまかせるべきである。』という意向が示されたため、そこで組合員である代理等が存在する可能性が生じた。②昇格候補者のなかには組合三役が含まれており、昇格発令の時期が春闘と重なり合うという関係もあって、一方的に発令した場合、労使間に無用の紛争を生じるおそれがあった。③昇格についての意向打診行為は代理等の職責や組合員の範囲についての労使慣行等を考慮し、かつ、労使紛争を避ける目的で行なったにすぎず、組合活動に介入する意思は全くなかった。④組合脱退を慫慂した事実はない。」と主張する。以下これについて判断する。

- (2) すでに判断したとおり、「代理等は非組合員になる。」という労使慣行が確立されているとは認めることができず、かつ、また、代理等の職務権限からみて代理等が労組法第2条但書第1号に該当するいわゆる使用者の利益代表者とはいえないものであるところから、銀行の主張する「代理等の職責や組合員の範囲についての労使慣行等を考慮し」という前提は成立しないものといわざるを得ない。

- (3) 業務の拡大に伴ない、いわゆる管理職の数が増加するのは理の当然であるが、銀行はそれらの管理職がすべて非組合員でなければならないとし、結局組合員は管理職になれないという既成事実をつくりあげたため、組合活動に重大な支障を及ぼしたと推認されるのである。
- (4) 以上のような事情を総合して勘案すれば、組合脱退の意思のない者に対して組合脱退を示唆し、脱退に応じない者を管理職に昇格させなかった銀行の行為は、組合員の組合活動の権利を侵害し、もって組合弱体化を企図した支配介入行為であるといえる。

第3 結論及び法律の根拠

当委員会の判断は前記のとおりであって、銀行が組合のA₁委員長、A₂副委員長、A₃書記長の3名を代理等に昇格させなかった行為は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるといわなければならない。

次に、救済の方法については、前記3名を代理等に昇格させなかった行為が不当労働行為に該当するのであるから、不当労働行為の事実上の排除という観点からこれら3名を代理等に昇格させることが必要かつ、相当の措置であると判断する。

よって労組法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和49年3月14日

宮城県地方労働委員会

会長 門 脇 立 郎