

岩手、昭 49 不 7、昭 49. 12. 27

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 被申立人銀行は、その費用をもって縦 1 メートル、横 2 メートルの白紙いっぱいに下記内容の事項を墨書し、これを被申立人銀行の本店本部及び同事務センター正面玄関並びに本店営業部、各支店及び各出張所の営業室内の見易い位置に 10 日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

岩手銀行従業員組合殿

株式会社岩手銀行

取締役頭取 B 1

陳 謝 文

当行は貴組合との団体交渉において不当差別是正に関する要求を消滅せなければ賃上げ及び賃金体系改訂については妥結できないと主張し、またその実施を拒否したことは、貴組合に対する不当労働行為でありましたので、岩手県地方労働委員会の命令により、ここに深く陳謝いたします。

- 2 申立人のその余の申立は、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人銀行（以下「銀行」という。）は、肩書地に本店を有し、普通銀行業務、貯蓄銀行業務及びこれらに附随した業務を目的とする株式会社で、支店・出張所については、岩手県、宮城県、青森県、秋田県、東京都、大阪府及び北海道に合計73の店舗を有しており、従業員総数は1,925名である。
- (2) 申立人組合（以下「従組」といい、従組に所属する組合員を「従組員」という。）は、銀行の従業員120名をもって組織された労働組合で、全国地方銀行従業員組合連合会、同東北地方協議会及び岩手県労働組合総連合（以下「県労連」という。）に加盟している。
- (3) 銀行には、従組の外に銀行の従業員1,545名で組織されている岩手銀行労働組合（以下「労組」といい労組に所属する組合員を「労組員」という。）がある。

#### 2 労使事情

- (1) 銀行と従組の争いは、昭和35年組合が分裂した以後、銀行は従組及び従業員に対して団結権の侵害、差別待遇等の不当労働行為を行ってきたとして、従組が銀行に対してこれを認め改めることを要求して労使間紛争が継続し、現在にいたっているのであり、銀行が昭和40年度に職能給賃金体系を実施したことにより、従組は、以来企業内における男女間、事務、労務行員及び同一年令間の賃金格差が拡大してきているとして、年令給新設を中心とする賃金体系改訂要求をするほか、併存組合間の賃金差別是正について、昭和41年3月28日当委員会に救済を申立て、当委員会は、これを昭和41年(不)第1号事件として審査を行い、昭和47年11月15日追加救済申立を含め昭和40年度から昭和43年度にいたる間の昇給、昇格に関する組合間差別是正を命ずる旨の救済命令を交付した。銀行はこの救済命令を不服として同年12月14日盛岡地方裁判所に対して行政訴訟を提起し、現在係争中であるところ、当委員会の申立てによ

り同地裁は、昭和 48 年 5 月 15 日救済命令のうち、ポスト・ノーティス部分を除き救済命令に従うよう緊急命令を交付した。

- (2) 上記緊急命令について従組から昭和 48 年 8 月 1 日及び昭和 49 年 8 月 26 日の 2 回にわたり、昇格の是正が全く行われていないこと等につき同命令を一部履行していないとして、当委員会に緊急命令不履行通知の要請がなされ、当委員会において同命令履行状況について調査し、審議中であつたところ、同年 9 月 30 日に銀行から、昇格についても遡って是正する旨報告があり、従組にもこの旨同日通知していたので、当委員会は、同年 10 月 18 日の公益委員会議で審議した結果、不履行通知をしないこととした。

### 3 交渉経過

- (1) 昭和 48 年 5 月 21 日従組から銀行に対して下記(一)内容記載の同日付要求書(以下「5 月 21 日付要求」という。)が提出され、同年 6 月 27 日組合側県労連代表 2 名及び従組代表 4 名が出席し、銀行との間で団体交渉が開かれ、その席上銀行から同日付「労使紛争解決のための提案について」と題する書面による下記(二)内容記載の提案がなされて交渉が行われた。

#### 記(一)

一 地労委救済命令並びに盛岡地裁緊急命令の主旨に則り、従業員組合に対する差別待遇を改めること。

二 従業員組合に所属する組合員の処遇につき年令及び勤続年数を勘案し標準者の職位及び職能資格まで引上げること。

賃金は年令を基準としてそれぞれの基本給の平均額を下回らないよう是正すること。

三 今後、団結権を侵害する行為を一切しないこと。

#### 記(二)

##### 1 賃金問題について

- (1) 5 月 21 日付要求書について

銀行は、組合員に対する差別待遇ならびに組合に対する介入等については、一切行っていないと確信している。しかし、来年度賃金改訂時に従来よりも生活給的要素を強めた賃上げを行うことを考慮する。

(2) 緊急命令の履行について

現在盛岡地方裁判所に提起している行政訴訟については、口頭弁論も行われていない段階でもあり、現在のところ訴訟を取り下げるといような考えには至っていないが、緊急命令については、7月中を目処に履行する。

(3) 代理の時間外勤務手当支給問題について

(省略)

2 手指作業に伴う疾病問題について

(省略)

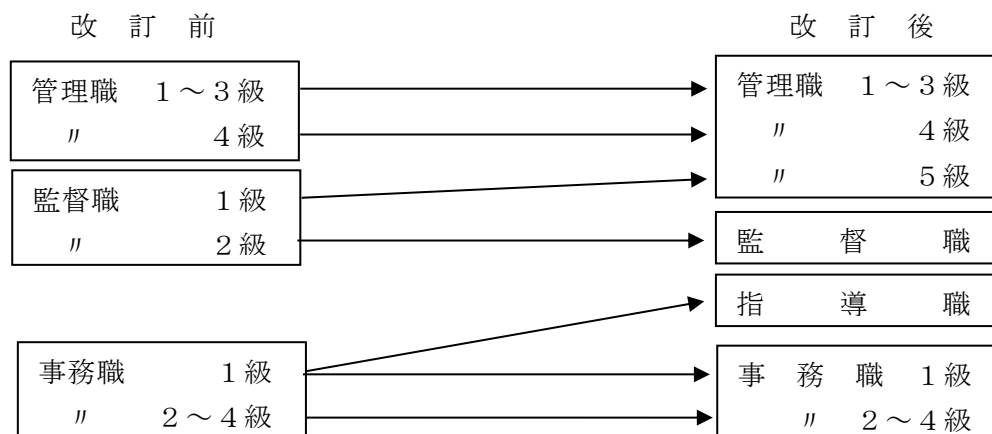
上記5月21日付要求について、従組はこれを不当差別是正要求であるとし、銀行は、不当差別は全くないとする立場で交渉に当たっている。

(2) 昭和48年6月27日の団体交渉において、組合側は、5月21日付要求の趣旨は従組に対する団結権侵害の排除と組合間差別の是正を求める要求であって、銀行の上記6月27日付提案は従組の要求趣旨とは異質のもので従組の要求に対する回答にはならないと主張し、以後の団交でも後述銀行の昭和49年1月31日付、同年2月12日付、同年3月1日付及び同年4月4日付文書による回答ないし提案に対してそれらは賃金体系改訂に関するもので、いずれも不当差別是正を求めている5月21日付要求の回答にならないと主張した。

(3) 昭和49年1月31日の団体交渉において銀行は従組に対し、「昭和48年5月21日付要求に対する回答」として監督職への昇格基準の緩和、指導職・世帯加給の新設等職能分類・給与体系の改訂をする旨の同日付文書による提案をした。

上記指導職とは、従来の職能資格では事務職1級の上位は監督職2級で、その上位が監督職1級であり、さらにその上位が管理職4級であったのを、監督職1級を管理職5級にし、監督職と事務職1級の中間に指導職を新設したものであり、これを図示

すれば次のとおりになる。



- (4) 昭和49年2月12日の団体交渉および同年3月1日の事務折衝において、銀行は従組に対し前記昭和49年1月31日付提案をそれぞれ一部修正する文書提案をした。2月12日付修正提案は、指導職及び監督職への格付基準の緩和を含む格付基準の修正であり、3月1日付修正提案は、職能資格の改訂及び資格加給の改訂の実施日が1月31日付提案では妥結日からとなっていたのを昭和49年4月1日としたこと等実施日の修正である。

上記2月12日の修正提案によれば従組員の指導職格付者数は1月31日付提案で27名であったのが39名に増加することとなる。

- (5) 昭和49年3月6日従組は銀行に対して、同日付文書により年令給、年令別最低保障賃金の新設を主体とする賃上要求及び同日付家族手当の改訂要求をし、同年4月2日付住居手当改訂要求をした。
- (6) 昭和49年3月16日、27日及び29日の3回にわたるトップ交渉並びに同年同月30日の団体交渉において従組・銀行の労使間紛争解決のための話し合いが行われ、組合側代表者は滋賀銀行、大分銀行及び四国銀行における組合間差別問題のからむ紛争解決の労使間協定を参考にした具体的解決案を提示し、銀行側代表者は同年同月29日のトップ交渉で第三者を交えた対角線交渉方式による話し合いを提案した。

その後上記トップ交渉で話し合われた紛争解決の手段はいずれも挫折した。

- (7) 昭和49年4月4日の団体交渉において、銀行は従組に対して同日付文書による「昭

和 48 年 5 月 21 日付要求について」と題する回答（以下「4 月 4 日付回答」という。）を行った。同回答には、要求の第 1 項及び第 3 項について、銀行は従組に対して差別待遇及び支配介入は一切行っていないと確信しており、今後も同様である。救済命令については公正な司法的判断を抑ぎたいと考えている。との趣旨を、要求の第 2 項については、現時点における行員各自の処遇の差異は、各人の入行以来公正に行ってきた昇給点、昇格点、昇進等に関する措置の累積結果であるからこれを全面的に否定するような措置は認められないとし、しかし、この問題をめぐる紛争状態を解決するため同一年令間の差異が増加しているとの組合の主張その他を勘案し、前記昭和 48 年 6 月 27 日付提案をし、その提案の内容の具現化という観点を含めて昭和 49 年 1 月 31 日付回答を行った。同年 2 月 12 日及び同年 3 月 1 日にそれぞれ修正回答をしたが、さらに賃金差異の縮小を考慮し修正したものである。との趣旨を述べて、職能資格の改訂に伴う移行措置を記述している。

上記(3)、(4)及び本項による職能資格の改訂に伴う格付、昇格の基準並びに移行措置によれば、上位の職能資格に格付または昇格するか否かは、その直近下位における在位年数及び過去 1 ～ 5 年間の昇給評定または人事考課の総合評定が影響することとなっており、4 月 4 日付回答による指導職及び監督職への格付状況は下表の如くなる。

ただし、上記表は事務職 1 級在位者全員についての比較表であるから、これを 4 月 4 日付回答に基づく指導職への最低昇格基準年令満 36 才（昭和 49 年 4 月 1 日現在）に達しない者を除けば、その昇格割合は従組員で 76.9 パーセント、労組員では 81.6 パーセントになる。

	従組員	労組員	合 計
事務職 1 級在位者	119 名	329 名	448 名
指導職への格付者	56 名	98 名	154 名
監督職への格付者	4 名	4 名	8 名
組 合 別 付 率	50.4%	31%	

(8) 昭和 49 年 5 月 21 日銀行は従組に対し、同日付で賃上げ第 1 次回答を、同年同月 31

日賃上げ第2次回答をした。この賃上げ回答は、前述のような賃金体系の改訂である4月4日付回答の受諾を前提にしており、その資金量は、4月4日付回答による賃金体系改訂分として全従業員1人当たり3,131円、賃上げ分として全従業員1人当たり31,956円となり、実施日は昭和49年4月1日となっている。

- (9) 賃上げに関する団体交渉は、第1次第2次回答が出された時のほか同年5月23日、8月6日及び8月14日にも行われ、従組が、4月4日付回答を受諾した場合5月21日付要求は消滅するのなどの趣旨の質問をしたのに対し、銀行が、それは当然のことであるとの趣旨の答えをして労使それぞれの主張を固執したが、銀行は、5月23日の団体交渉において、4月4日付回答を受諾しない場合であっても賃上げについてはこれと切り離して実施してもよいと賃上げ分離案を口頭で提案し、さらに8月6日の団体交渉において、組合が賃上げ回答のみを受諾し妥結することは可能かと質問したのに対して8月14日の団体交渉で上記5月23日に提案した賃上げ分だけを分離実施するための暫定的措置案を再度説明しその内容を同年8月16日付書面にして同年8月17日従組に手交した。
- (10) 昭和49年8月28日従組は、賃金体系改訂を含む賃上げ要求について、不当差別是正要求(5月21日付要求)は別に交渉継続することとして銀行回答で妥結することを決め、同日銀行に妥結通知書と題して下記内容記載の文書通知をした。

#### 記

- 1 (1) 1974年度賃上げ要求、家族手当改訂要求及び住居手当改訂要求については、昭和49年5月31日付賃上げ第2次回答(1人当たり資金量31,956円)及び同年4月4日付体系是正回答(1人当たり資金量3,131円)で妥結する。
- (2) 1974年度上期臨給要求については昭和49年5月31日付回答で妥結する。
- 2 昭和49年8月16日付「賃上げ実施に関する措置について」の銀行提案は認められないので、上記妥結内容を労組員、非組合員に実施したと同一基準により実施し、8月30日に賃金差額を支払うこと。
- 3 上記妥結は、昭和48年5月21日付不当差別是正要求とは何ら関連がないので、

同要求については今後直ちに具体的に団体交渉を行なうこと。

- (11) 銀行は、前記従組の妥結通知書に対して、同年8月29日付従組あて文書通知によって「昭和49年5月31日付賃上げ第2次回答（1人当り資金量31,956円）及び同日付賞与回答は、4月4日付回答の受諾を前提として妥結されるべきものであるが事態の円満解決をはかるため、従組としても異存がないと認められる賃上げ回答について、暫定的に実施する措置として前記昭和49年8月16日付書面のとおり同年5月23日に提案した。従って、銀行としては従組がこれを受け入れ5月21日付要求と4月4日付回答については引続き団体交渉を行い、意見の一致をみることを念願している。しかるに従組は銀行提案の真意を受け入れず前記のような形での妥結を求めているが、このようなことは銀行回答の趣旨からいってもあり得べからざることであるから到底承服できない。しかしながら、従組があらためてこのような要求をしてきた事情を十分考慮し、さらに円満解決の措置を検討した結果下記方法もあるので従組の検討を要請する。」との趣旨のことを述べている。

#### 記

- (1) 貴組合は、昭和49年4月4日付回答を実施する前提として、これを「昭和48年5月21日付不当差別是正要求」に対する回答として基本的に了承すること。
- (2) 貴組合として、昭和49年4月4日付回答になお不満の残る点があるとするれば、その事項、範囲を双方で検討確認の上、これが円満解決を図るべく、ひき続き話し合いを行うものとする。その実効ある話し合いの場としては、双方ごく小人数の代表からなる小委員会形式が妥当であると思料する。
- (3) 銀行は、貴組合が以上のとおりの銀行の誠意に依って、上記話し合いの期間中は、現在のごとき坐り込み、ビラ貼り、赤旗・幟・横断幕・立看板等の掲出、街頭宣伝等の行為を中止することが妥当と思料する。
- (12) 昭和49年8月30日従組は、銀行から前記同年8月29日付文書により検討を求められた3項目について、(1)は、了承できない。(2)は、4月4日付回答は不当差別是正要求とは関連なく妥結を通知したのだから小委員会で検討すべき性質のものではない。

(3)は、闘争の中止を新たな前提条件として付けたもので組合運営に対する介入である。としていずれもこれを拒否する旨及び銀行が前記従組の8月28日付妥結通知書により妥結を認め、労組員及び非組合員に実施したと同一基準により実施するとともに従組の不当差別是正要求については、直ちに具体的に団体交渉を行うべきである。との趣旨を記載した文書通知をした。

#### 4 労組員、非組合員に対する賃金体系改訂を含む賃上げの実施状況

- (1) 銀行は、昭和49年1月31日労組に対して同日従組に提案したと同一内容の給与体系の改訂案と、職能分類、給与等の改訂を提案し、かつ、同年2月12日、同年3月1日及び同年4月4日にそれぞれ従組に提案したと同一内容の職能資格の改訂に伴う移行措置等につき修正提案を行い、賃上げについても同年5月21日及び同年同月31日にそれぞれ従組に回答したと同一内容の回答及び修正回答をした。

一方労組からは同年3月25日銀行に対して賃上げ要求がなされ、同年6月24日賃金体系改訂を含む賃上げについて上記銀行の4月4日付提案及び5月31日付回答で妥結し、同年4月1日に遡って実施されることとなり、新賃金は同年7月17日に従組員を除き労組員及び非組合員に支給された。

- (2) なお、労組は、昭初49年春の賃上げについて、昭和48年11月15日付岩銀労組資料No.185「来春の賃上げ着手にあたって」と題して、職能給賃金を建前としながらも、先ず年令、勤続年数、学歴、性別、家族関係等を要件として決定される賃金部分を強化すべきであるとするほか、職能資格の検討についても指導職の新設を含む、労組の賃金制度等に関する改訂試案を掲載しているし、当時もその地位にあった銀行の人事部副部長B2は、その頃上記資料を見ており労組が同年11月当時上記資料による賃金制度に関する改訂試案について討議していた事実を了知していた。

また、労組は、昭和49年2月19日付岩銀労組資料No.189の臨時中央委員会討議資料の中で、前記昭和49年1月31日付銀行提案について「提案内容の大筋を見れば、卒直にあって、私たちが今次賃上げで改善しようとしていたことを「先にやられた」という感じが強くもたれる。

これは、①インフレ時における賃金体系の是正と、②導入後8年を経過した職能給賃金制度の手直しについて、労使が共通の理解の基盤のうえに立っていることの証左であると認識すべきである。」と、提案の基本的なとらえ方の一つとして執行部判断を示している。

## 5 仮処分命令申請事件

従組は、前記の事実について昭和49年8月31日本件申立をしたのであるが、従組員117名は同年9月7日盛岡地方裁判所に対して、銀行が労組員及び非組合員に支給している新賃金（臨時給与を含む）と同一基準により算定した金額とすでに受領済みの旧賃金との差額の支払いを求める仮処分命令申請をしたが、同地裁の示唆により銀行が賃上げ分として仮りに支払うとした、仮処分命令申請で求めた金額の8割程度相当額を受領することを決め、同年9月20日上記仮処分命令申請を取下げた。

## 6 審問開始後における経過

(1) 当委員会は、昭和49年8月31日本件申立を受けて以来同年9月25日第1回審問を開催し、同年10月15日の第3回審問をもって一応結審して、同年同月22日第1回合議を行った。ところで、その合議の前日である同年同月21日に銀行から、「従業員組合に対する新賃金の実施について」と題し、「銀行は、諸般の事情を勘案し、事態円満解決のため、別添従組あて書面のとおりに、従組員に対し4月4日付回答及び昭和49年5月31日付の賃上げ回答並びに賞与回答をその回答どおり実施することとしたのでこの旨報告する。」との趣旨の同日付49人外第389号文書が当委員会に提出された。

同文書には下記3通の書面が添付されていた。

記

49 人外第 386 号  
昭和 49 年 10 月 21 日

岩手銀行従業員組合  
執行委員長 A 殿

株式会社 岩手銀行  
取締役頭取 B 1

昭和 49 年 4 月 4 日付回答等の実施について

昭和 49 年 4 月 4 日付回答ならびに昭和 49 年 5 月 31 日付の賃上げ回答および賞与回答について、これを諸般の事情を考慮し事態円満解決のため、下記により実施することとしたので、銀行の誠意を諒とされたい。

記

- 1 上記の回答をそれぞれ実施日に遡って、回答どおり実施することとし、昭和 49 年 3 月より同年 9 月までの間の未支給額を昭和 49 年 10 月 23 日を目処として支給する。
- 2 昭和 49 年 10 月分以降の給与については新賃金により支給する。  
ただし、昭和 49 年 10 月分給与については、すでに旧賃金に基づき同月 23 日の給与支給日に支給するよう準備済みであるので、この新旧賃金の差額金については可及的速やかに計算の上支給する。

以上

200-B-165

49 人内第 693 号  
昭和 49 年 10 月 21 日

各部店長殿

人事部長（認印）

従業員組合所属行員の指導職・監督職への格付について

昭和 49 年 4 月 1 日付の職能分類の一部改定に伴い、従業員組合所属行員の新職能資格への格付を下記のとおり決定したので通知する。

記

- 1 発令日 昭和 49 年 4 月 1 日
- 2 職能資格別格付人員  
事務職 1 級より指導職への格付 56 名  
事務職 1 級より監督職への格付 4 名
- 3 格付者氏名  
別紙のとおり

注 別紙は省略した。

49 人 個 達 第 4 号

昭和 49 年 10 月 21 日

長 殿

人事部長（認印）

従業員組合所属行員に対する新賃金実施に伴う差額金の支給について

従業員組合が実施を求めている昭和 49 年 4 月 4 日付銀行回答（同組合よりの昭和 48 年 5 月 21 日付要求に対する回答）、昭和 49 年 5 月 31 日付賃上げ回答（同組合よりの賃上げ諸要求に対する回答）および昭和 49 年 5 月 31 日付賞与回答（同組合よりの賞与要求に対する回答）について、今般これを下記により実施することとしたので、遺漏のないよう取扱われたい。

記

注 記の内容は省略した。

- (2) 当委員会は、第 1 回合議において、銀行の上記昭和 49 年 10 月 21 日付文書及び同文書に関連する事項について両当事者から事情確認の要ありと認め、同日公益委員会議を延長して、両当事者から個別に事情聴取した結果、労働委員会規則に基づく和解勧告をすべきが適当であると判断し、同日午後 8 時下記和解勧告をした。

記

和 解 勧 告 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

上記当事者間の昭和 49 年(不)第 7 号岩手銀行事件について、関係当事者は、下記により和解するよう労働委員会規則第 38 条第 1 項の定めに基づき勧告する。

なお、勧告の諾否については、昭和 49 年 10 月 31 日までに当委員会に書面でもつ

て通知せられたい。

## 記

- 1 被申立人銀行（以下「銀行」という。）は、申立人組合（以下「従組」という。）からの昭和 49 年度賃上げ要求、家族手当改訂要求及び住居手当改訂要求について、従組の組合員以外の従業員に実施したと同一基準ないし条件により、銀行の昭和 49 年 4 月 4 日付回答並びに同年 5 月 31 日付回答どおり実施すること。
- 2 従組の昭和 48 年 5 月 21 日付要求については、銀行が昭和 49 年 4 月 4 日付回答文書等が従組の同要求に対する回答であると主張し、従組が同要求に対する回答は一切なされていないと主張してきた事実は、両者これを確認したうえで白紙の立場にかえり滋賀銀行、大分銀行及び四国銀行等における和解事例を参考にして団体交渉を継続し解決をはかること。

上記の和解勧告について、従組は同年同月 24 日これを受諾したが、銀行は同年同月 26 日にいたり和解勧告の内容に理解し難い点が含まれているとして、当委員会に同日付質問書を提出した。当委員会は同年同月 28 日公益委員会議でこれを審議したところ、同質問内容には勧告第 1 項について当委員会の再考を求める趣旨と思料されること等質問の趣旨に不審な点があること、和解勧告に対する回答期限が迫っていること及び文書で回答したのではさらにまたその回答文の趣旨についての質問の繰返しが予想されること等勘案し、銀行側責任者の出頭を求め質問の趣旨を確かめたうえで口頭により質疑に応待することを適当と認め、その旨銀行に申入れた。銀行は同日当委員会に対して、当委員会の申入れは文書でなされたいこと及び銀行の質問に対する当委員会の回答も文書でなされることの要請書を提出し、銀行は当委員会の申入れには応じないで回答期限の同年同月 31 日に和解勧告の趣旨を銀行が恣意に理解した前提を付して受諾する、との回答書を提出した。従って、この銀行回答は条件付受諾回答とみられるものであったから従組は、銀行が無条件受諾をしない限り和解には応じられないとの態度を示した。よって、当委員会は、同年 11 月 1 日、2 日の 2 日間にわたり和解成立についての努力を試みたが結局同年同月 6 日和解は不成立に終り、その旨

両当事者に通告した。

- (3) 和解不成立後労使の間では同年 11 月 15 日、18 日、21 日に事務接衝が行われたが本件について進展はみられなかった。

同年 12 月 2 日、従組からの申入れによる昭和 49 年度下期賞与等を議題とする団体交渉に際し、銀行は 5 月 21 日付要求についても団体交渉の議題とするよう申入れたが、当日の交渉は従組提出の議題についてのみ団体交渉が行われた。

同年同月 4 日銀行が再度 5 月 21 日付要求を議題とする団体交渉を翌 5 日に開催するよう申入れたのに対して従組は同日文書により下記従組の見解を銀行に通知した。

#### 記

- 1 岩労委昭和 49 年(不)第 7 号事件についての岩手地労委の和解勧告は、昭和 49 年 11 月 6 日に条件付受諾に固執した貴行の態度により不成立となった。

現在労使双方は、労働委員会規則に基づく手続により命令を待つ段階にある。したがって、貴行申入れの団交議題については、命令が発せられた後再開するのが適当と思われる。

- 2 なお、貴行は団体交渉等において、上記和解勧告に対する銀行の回答は、受諾について条件を付したものであるかのように言うが、当組合の関知するところではない。

もし、貴行の主張するように誠意をもって無条件受諾するのであれば、その旨岩手地労委に文書をもって通知すべきものである。これに基く地労委の判断が示された場合には、当組合としての態度を検討する。

以上

同年同月 5 日銀行は、前 2 回の団体交渉申入れの趣旨は昭和 49 年(不)第 7 号事件のみを解決しようとしているのではない、との趣旨のことを述べた文書により、重ねて 5 月 21 日付要求を議題とする団体交渉を申入れた。従組は同日文書により再び下記見解を銀行に通知した。

#### 記

1 岩労委昭和 49 年(不)第 7 号事件は貴行が当組合の「不当差別是正要求」を賃上げ及び賃金体系改訂とさしちがえ、不当にもその要求の消滅を妥結の前提条件としたことに起因するものである。

これによって当組合及び組合員が長期間にわたり経済的、精神的に重大な損失をうけ、ために組合は止むを得ず、地労委に対しその救済を求めたものである。

故に本件がすでに結審となり、命令を待つ段階にあつて、貴行が真に団体交渉で解決をはかろうとするならば、まづもって当組合の求めた 3 項目の救済内容を誠実に履行することによって、その誠意を明らかにすることが当然であると考えられる。

上記の措置をとられるのであれば「昭和 48 年 5 月 21 日付要求について」を議題とする団体交渉が誠意をもって行われるものとする。

2 もし、貴行が上記措置をとらないのであれば、当組合の昭和 49 年 12 月 4 日付見解によるべきが適当と考える。

以上

(4) 上記和解の不成立後、当委員会は同年 12 月 2 日、3 日と 2 回の合議を行った結果、上記銀行の当委員会あて同年 10 月 21 日付文書について、審問廷において同文書の趣旨等明確にする要ありと認め審問再開を決定し、再開審問を同年 12 月 10 日に開催し、同日の審問をもって結審とした。

(5) 上記 12 月 10 日の審問において銀行は次のとおり釈明した。

審査委員の求釈明

1 上記文書 49 人外第 389 号に添付された 49 人外第 386 号による文書通知の趣旨は、49 人個達第 4 号による文書の中に「……昭和 49 年 4 月 4 日付銀行回答（同組合よりの昭和 48 年 5 月 21 日付要求に対する回答）、……」とある部分の括弧書きにかかわらず、申立人組合が救済を求めている昭和 49 年度の賃上げ及び賃金体系の改訂について、被申立人銀行の昭和 49 年 4 月 4 日付回答及び同年 5 月 31 日付回答をもって、申立人組合と無条件で妥結し、申立人組合員に対して、他の従業員と同一基準により、直ちにこれを実施するの事を申立人組合に通知したものと解し

てよいか。

- 2 上記 49 人外第 389 号による当委員会あて文書には、「諸般の事情を勘案し、事態円満解決のため、」とあるが、これは申立人組合が救済を求めている、申立人組合の昭和 48 年 5 月 21 日付要求については、上記の実施とは別個に、具体的に誠意をもって今後団体交渉を継続する趣旨と解してよいか。

#### 銀行の釈明

- 1、2 求釈明のとおり解してよい。

上記銀行の釈明について従組から、銀行の釈明どおりであるなら前記第 1 の 3 の(10)に認定の従組の妥結通知書のとおり妥結するのか、との趣旨の釈明が求められ、審査委員が銀行に同趣旨の釈明を求めたところ銀行は、上記妥結通知書の字句どおりでは妥結できない、すなわち、同妥結書の 1 の(1)に「同年 4 月 4 日付体系是正回答」とあるが、同回答は前記第 1 の 3 の(3)の認定にある昭和 49 年 1 月 31 日付回答の修正回答であるから論理的におかしい、ということ及び同妥結書の 3 に「……何ら関連がないので、……」とあるが、その部分は「……関係なく……」と修正を要する旨釈明した。

なお、上記釈明に関連して銀行から、49 人個達第 4 号文書は従組から異論もあったので同文書の発送を中止しているとの釈明がなされた。

## 第 2 判断

### 1 不当差別是正要求について

- (1) 従組は、前記第 1 の 2 の(1)に認定のとおり銀行が昭和 35 年の組合分裂以来従組員を不当に差別してきたことは、当委員会の救済命令によっても昭和 40 年から昭和 43 年にわたる昇給・昇格について組合間差別ありとし、これが是正を命じている如く明らかである。5 月 21 日付要求はこのような不当差別の是正を求めたものであり、銀行の 4 月 4 日付回答は賃金体系の改訂案であるから 5 月 21 日付要求に対する回答にならない、と主張し、銀行は、従組員に対して不当差別をしていない、それ故に前記地方労働委員会の救済命令に対しても行政訴訟を提起しているのである。4 月 4 日付回答は、不当差別はしていないが低位にある従組員の賃金等を引上げることによって従

組の差別是正要求の趣旨をできるだけ受入れるための配慮をしながら賃金体系の改訂を行い、これを通して賃金等を引上げ年令間格差の縮少をはかったものである。と主張するので以下判断する。

- (2) 銀行と従組の労使間事情が前記第1の2に認定のとおりであるところ、従組が5月21日付要求を銀行に提出し団体交渉を求めた事情は、その後行われた前記第1の3の(6)に認定のトップ交渉の経過にてらしても明らかなおり、従組は滋賀銀行、大分銀行及び四国銀行における組合間差別問題のからむ紛争解決の労使協定を参考にした同要求第2項を中心にして労使間紛争全般の解決をはかる目的で同要求書を提出したものと認められる。

ところで銀行は、当委員会の救済命令については、緊急命令を履行することによって銀行として果すべき措置は一切終了しているとし、しかも、同救済命令を不服としてこれが取消しを求めて行政訴訟を提起し争っているのであるから、その最終的措置は裁判所の公正な司法的判断をまつべきものである。しかるに従組は昭和35年の組合分裂以降銀行が差別待遇、団結権侵害の不当労働行為を行ってきたとして、これを銀行に認めさせ改めることを要求し、具体的には従組員の入行以来の昇給・昇格等の累積の結果である賃金等の格差を一挙に解消する要求をなし、力づくで押し通そうとするいわば銀行に対して不当を強いる内容のものである、と主張するが、労働組合が使用者の不当労働行為に対して司法的救済とは別に団結力を背景に団体交渉により解決をはかる、いわば自力救済の認められていることは論ずるまでもないことで、行政訴訟による係争中であることによって自力救済の方法が封じられるいわれはないし、累積した不当差別の結果を一挙に解消する要求をしたとしてもその要求自体を不当ということはできない。

- (3) 銀行は4月4日付回答で、低位にある従組員の賃金等を引上げることによって従組の要求する年令間格差の縮少をはかったというのであるが、かりに、従組が主張するような組合間差別があったとするなら、それは過去における昇給の評定及び人事考課の総合評定の結果の集積であるから、その過去の評定結果をそのままにして全従業員

同一基準により格差の縮少をはかっても、それが従組の不当差別是正についての要求を充足することにならないことは明白である。従って、4月4日付回答のうち賃金体系改訂部分は、5月21日付要求に対する回答にならないとする従組の主張に一応理由があるし、4月4日付回答の賃金体系改訂部分を除く5月21日付要求の第1項及び第3項については前記第1の3の(7)に認定のとおりであるから、5月21日付要求を不当差別是正要求であるとする従組としては、本件申立時にいたるまで銀行から誠意ある回答が無かったと認めるのももつともである。

- (4) 労働組合からの要求が存在し、その要求が著しく不当なものでない限り、その解決をはかるため団体交渉を継続することは労使当事者たるものの義務である。

ところで、従組員の賃金等に年令間格差の生じていること及びその是正の必要性は銀行も認めていることであり、その格差の生じた所以は過去の昇給の評価及び人事考課の総合評価の結果の集積であること前述のとおりであり、これを労働組合が不当労働行為であるとして自力救済の手段にうったえることの認められていることも前述のとおりであるから従組の5月21日付要求をもってこれを著しく不当な要求であるとはいえない。しかも、この要求に対して銀行から誠意ある回答が出されているとは認め難いので、従組が5月21日付要求について銀行が誠意をもって団体交渉を継続するよう求めていることには理由がある。

## 2 昭和49年度賃上げについて

- (1) 昭和49年度賃上げについて、銀行と労組の間では昭和49年6月24日、賃上げ回答の前提となっている銀行の同年4月4日付賃金体系改訂の提案とともに同年5月31日付賃上げ第2次回答で妥結したことは、前記第1の4の(1)に認定のとおりであるところ、銀行と従組間においては前記第1の3の(8)～(12)に認定の経過をたどり妥結にいたっていない。

銀行の従組に対する昭和49年度賃上げ回答は、4月4日付回答の受諾を前提にしており、その4月4日付回答は前記第1の3の(7)に認定のとおり、5月21日付要求に対して同要求の第1項及び第3項については銀行の主張を述べたものであり、同要求

第2項についても銀行の主張を述べたうえで労組に提案したと同一内容の賃金体系の改訂を提案しているものである。労組が前記賃上げ第2次回答とともにその前提として受諾した前記労組あて賃金体系改訂の提案は、従組あての4月4日付回答のうちの賃金体系改訂の部分のみである。従って、銀行が従組に対する4月4日付回答の受諾を前提としての昭和49年度の賃上げ回答は、労組に対する場合とは別の要件、すなわち、従組の5月21日付要求の3項目について銀行の主張を是認することの条件を付したものであって、従組に対して同賃上げについて労組に対しては付けられていない条件を付けて妥結を求めたというべきであり、かつ、従組が昭和49年8月28日前記第1の3の(10)に認定の妥結通知書により賃上げについて妥結を求めたのに対して銀行は後述のとおり事実上労組と同一条件による妥結を拒否したのであるから、銀行が昭和49年度賃上げについて従組及び従組員を労組及び他の従業員と差別扱いしたと認めざるを得ない。

- (2) これについて銀行は、銀行が不当労働行為にあたる差別をしていないのに5月21日付要求が出されたので、銀行としては不当労働行為を理由とする要求を認めることができない以上賃金体系を改訂することなく年令、勤続年数のみを基準として平均的な賃金等の引上げはできないのみならず、若しこのような措置をとれば現行職能給賃金制度を崩壊せしめることとなるし、かかる措置を従組員についてのみ実施することは他の従業員を不公平に扱うことになるから労組にも提案したものであるとし、労組に対しては従組の場合のように不当差別是正要求がないから賃金体系改訂としてのみ提案したのであると主張する。

若し、仮りに銀行主張のとおりであるなら、従組との間で妥結ないしは了解が成立しないのに、労組から要求も出されていない賃金体系の改訂について、従組より先に労組と妥結してしまったことはうなずけないし、前記第1の4の(2)に認定のとおり、当時もその地位にあった銀行の人事部副部長B2は、労組が昭和48年11月当時指導職の新設を含む賃金制度の改訂に関する労組試案について討議していた事実をその頃から了知していた経緯からみると、従組の要求の有無にもかかわらず銀行がその施

策として賃金体系の手直しの必要性を自認し、当初から全従業員を対象にした昭和 49 年 1 月 31 日の提案となり、4 月 4 日付回答が実現したものとみられても止むを得ない。そうだとすれば 4 月 4 日付回答による賃金体系の改訂は従組の 5 月 21 日付要求とは異質のものといわなければならないこととなるから、従組が行った前記第 1 の 3 の(10)に認定の昭和 49 年度賃上げに関する妥結意思の通知は、同賃上げについて労組と同一条件による妥結を銀行に求めたものというべきであり、銀行が前記第 1 の 3 の(11)に認定のように昭和 49 年 8 月 29 日付文書により従組に対して、4 月 4 日付回答を受諾しない場合でも賃上げについてはこれを切離して実施してもよい、5 月 21 日付要求と 4 月 4 日付回答については引続き団体交渉を行い意見の一致をみるよう願っている。と通知した内容は表現上従組の検討を要請した形をとっているものの、賃上げについて正常な形での妥結を否定した提案であって実質的には条件を付して従組の賃上げ妥結意思の通知を拒否したものである。このことは、銀行の従組に通知した上記 8 月 29 日付文書の記の(1)に、4 月 4 日付回答を 5 月 21 日付要求に対する回答として基本的に了承すること、と記載していること及び銀行が上記従組の妥結通知書について最終陳述書により「このような妥結通知書によっては、被申立人銀行の回答について妥結の意思表示の合致があったとは到底いえないのみか、妥結を見ていないにもかかわらず回答内容がそれ自体としてみれば申立人組合にとって有利であるので、一方的にこれが喰い逃げを策そうとするものであるから、これは明かに団体交渉の基本的仕組みと労使対等の原則を全く否定するものというべきであり、被申立人銀行としては到底認めることができないものである。」と主張していることに徴しても明らかである。

以上のとおりであるから、結局、銀行が労組員及び非組合員に実施している賃金体系改訂を含む昭和 49 年度の賃上げ妥結について、銀行は従組に対して 5 月 21 日付要求の消滅を前提条件にしていたと認めるに十分であって、銀行の主張には理由がないし、前記 1 に判断のとおり従組が 5 月 21 日付要求について団体交渉継続を求めていることに理由がある以上、その余のことは論ずるまでもなく、昭和 49 年度賃上げにつ

いて、銀行が従組及び従業員を労組及び他の従業員と不当に差別扱いしたことは明白である。

### 3 救済利益について

- (1) 以上のとおり本件申立時点における銀行の不当労働行為が明らかであるところ、従組は、「1 被申立人銀行は、申立人組合の昭和 48 年 5 月 21 日付不当差別是正に関する要求の消滅を前提条件とすることなく、賃上げ及び賃金体系改訂につき申立人組合と妥結し、その内容を申立人組合員に対し、他の従業員と同一基準により直ちに実施しなければならない。2 被申立人銀行は、申立人組合の昭和 48 年 5 月 21 日付不当差別是正に関する要求につき、具体的に誠意をもって団体交渉を継続しなければならない。3 陳謝文の揭示」の 3 項目の救済を求めているので、以下これが救済利益について考察する。
- (2) 従組が救済を求めている上記第 1 項及び第 2 項については、前記第 1 の 6 の(5)に認定のとおり本件審問終結時における銀行の態度は、上記従組が救済を申立てたとおりの趣旨に基づき、前記第 1 の 6 の(1)に認定の各通知をしたものであり、前記第 1 の 6 の(3)に認定の団体交渉開催の申入れをしたものであると釈明しているのであるから、上記銀行の態度を従組が前記第 1 の 6 の(3)及び(5)に認定の見解をとることは無理からぬとしても従組は上記銀行の釈明がなされた以上その釈明に基づき、救済を申立てた第 1 項についてはいつにても妥結し新賃金の支給を受け得るのであり、同第 2 項については 5 月 21 日付要求について銀行の団体交渉申入れを此の上拒否するを得ないというべきであって、これらの点に関する従組の被救済利益は失われたものと認める。
- (3) 従組が救済を求めている上記第 3 項については、前述のとおり不当労働行為の存在が認められる以上、請求する救済内容の第 1 項及び第 2 項が実行されたとしても、従組及び従業員の期間的、精神的損失はなお回復し得ないのであるから陳謝文の揭示には救済利益がある。

### 第 3 法律上の根拠

以上の理由に基づき労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適用して主文の

とおりに命令する。

昭和 49 年 12 月 27 日

岩手県地方労働委員会

会長 青 山 金一郎