

中労委、昭49不再10、昭50. 9. 3

命 令 書

再審査申立人 株式会社 振興相互銀行

再審査被申立人 振興相互銀行労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 再審査申立人株式会社振興相互銀行（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、県内各地および東京都、福島などに支店、出張所を有して相互銀行業を営む会社である。

(2) 再審査被申立人振興相互銀行労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員をもって組織する労働組合で、全国相互銀行従業員組合連合会に加盟し、その組合員数は初審結審時80名である。

2 会社の職制機構

(1) 昭和34年頃、会社本店には部長、課長、係長、支店には支店長、次長といった職制ができていたが、昭和36年6月会社は、福島支店に支店係長をおいたのをはじめとして、昭和37年6月以降漸次各支店に支店係長をおいた。

(2) 昭和41年5月会社は、支店係長を支店長代理（以下「代理」という。）と名称変更

した。

(3) 会社は、管理職職員規程に労働基準法第41条第2号の「管理の職にあたるもの」に該当する者として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、代理、出張所においては出張所長と定めていたが、その後係長および代理（以下総称して「代理等」という。）には時間外勤務手当が支給されることになった。

なお、会社には同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。

(4) 昭和48年9月末現在、会社の全従業員数は884名であるが、そのうち、代理等は126名（係長36名、代理90名）であり、代理等以上の職にある管理職は227名で全従業員中に占める割合は25.7%である。

### 3 組合員の範囲をめぐる経緯

(1) 昭和37年3月11日、会社従業員約460名により組合が結成された。なお、当時本店および福島支店にのみおかれていた係長のうち2名は組合へ加入届を出したが、組合結成後間もなくこれを撤回した。

(2) 翌12日組合は、労働協約の締結、賃上げなどの要求を会社に提出した。この労働協約の締結の中には組合員の範囲に関することが含まれていたが、これについて組合は、組合員から除外する者として①本店は部長、次長、課長、人事課および検査課の係長②支店は支店長、次長③その他の労働組合法第2条但し書第1号該当者④臨時雇用者⑤会社と組合が双方で認めた者を主張した。

(3) 3月14日第2回目の団体交渉が行われ、会社は、非組合員の範囲に関して「係長は人事労務管理の職責権限が与えられているので、使用者の利益を代表する者であり、組合員資格がない。」と主張した。このため交渉は物わかれに終り、その後、非組合員の範囲について2回団体交渉がもたれたが双方合意に達せず、結局、現在にいたるまで非組合員の範囲に関する労働協約は締結されていない。

(4) 組合は、組合規約第6条に非組合員とするものとして①部長、部次長、本店課長、人事課係長、検査課係長、支店長、支店次長②前項以外で労働組合法第2条但し書に

該当するもの③臨時に雇傭したものを定めている。なお、組合結成から現在に至るまで一般職である組合員から代理等へ昇格した者はすべて昇格発令前か、あるいは昇格発令後に組合を脱退している。

#### 4 組合三役等の昇格提案

- (1) 会社は、昭和48年春の定期人事異動において、一般職から管理職へ昇格させる候補者として組合中央執行委員長A 1、中央執行副委員長A 2、書記長A 3、会計監事A 4ら4名の本部役員を含む組合員9名と組合員でない者10名の計19名を内定した。
- (2) 昭和48年3月9日会社は、昇格候補者に内定したA 1ら9名の組合員に対し、それぞれの所属する支店長を通じて「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条ただし書きの第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、従来の慣行である。決して労働組合の脱退を懲懃するわけではなく、管理職にされたために組合活動ができなくなった、あるいはこれは不当労働行為だ、などと後日申出られては、徒らに労使関係を紛糾せしめるおそれがあるので予め念のため聞くのだが、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、どちらを選ぶか伺いたい。」と意向打診を行った。
- (3) 同年3月12日会社は、組合に対しA 1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。これは会社と組合間に本部役員、中央執行委員の人事異動は、事前協議することが申合せられていたことによるものであった。
- (4) 翌13日組合は、会社に対し「組合は、組合員9名の昇格について何ら異議はないが、

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合わせているが、組合としては本来この問題は昇格後の各組合員の職位およ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、制度化したという趣旨でなされたものかどうかの2点について銀行の見解を明らかにせよ。」との申入れを行った。

(5) 3月17日会社は、組合に対し、上記組合からの申入れについて「①銀行の管理職は労組法第2条ただし書第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できなくなった、あるいは、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懲罰したものではない。②3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つたものである。」と回答した。

(6) 同日組合は、会社に対し「①昇格を受ける前提として組合離脱を銀行に組合員が内示前に約束する必要があるのかどうか文書で回答すること。②この回答にもとづき、3月19日に団交を開くこと。」を申し入れた。

(7) 3月19日組合は、会社から申入れのあった事前協議について「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これまでの文書およ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組合員9名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および組合員で協

議し適切な処理をとる。」と回答した。

- (8) 同日会社は組合に対し、上記回答について「①管理職に昇格して非組合員となることを希望するか、あるいは、今後も組合活動を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日までに返答せよ。②期限までに返事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う。」と照会した。
- (9) 3月20日組合は、会社に対し、上記照会について「組合員が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。従って、組合の見解は3月19日の回答および同日の団交で表明したとおりであるので管理職と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。」と回答した。
- (10) 3月22日会社は、人事異動の内示を行ったが、昇格候補者となった組合員9名のうち、A4を含む6名は内示され、A1、A2、A3（以下「A1ら3名」という。）の3名には内示がなかった。
- (11) 翌23日組合は、会社に対し、人事異動の内示において、A1ら3名を昇格させなかつた理由およびA1ら3名以外の組合員6名を昇格させた理由を明らかにするよう申入れを行うとともに、会社の今回の行為に抗議し、会社の一連の打診行為は不当労働行為であると指摘した。
- (12) 3月26日会社は、組合に対し「当行の管理職は労組法第2条ただし書第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組合活動ができなくなった、あるいは、これは不当労働行為だなどと後日組合から申し出られては、徒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ら3名からは、後者を選ぶという意思表示がなかつたので管理職に昇格せしめることは不適当と認め、昇格させなかつた。その他の組合員6名については、支店長を通じ後者を選ぶという明確な意思表示があつたので管

理職に昇格させたものである。」と回答した。

- (13) 3月31日組合は、会社に対し「①組合員の範囲については組合結成時に労働協約の問題として協議して以来、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もなく、ましてや労使の慣行などと言えるものではない。③銀行が組合員9名に対し各支店長に行わせた『あなたは今後も……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、前記打診行為はまさに『非組合員になるかどうか、つまり組合を離脱するかどうか』の選択をせまるものである。A1ら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）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）を選ぶ。』というような意思表示をしたものではない。⑤このような理由およ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A1ら3名の昇格内示を行なわなかつたことは、これまでの協議を無視した一方的なものであつて納得できない。よって速かにA1ら3名に対し昇格の内示を行い、事前協議のうえ昇格発令を行うこと。』との申入れを行つた。
- (14) 同年4月2日会社は、人事異動の発令を内示どおり行い、A4ら6名の組合員および組合員でない者は昇格発令されたが、A1ら3名は昇格発令されなかつた。
- (15) 会社における昇格候補者の選定は、人事部が入社年次を基準に該当者をリストアップし、同人らの考課表を資料としてまとめて常務会に提出し、常務会で決定されてゐる。なお、前記のような意向打診行為は従前には行われたことはない。
- (16) 昭和48年4月での昇格候補者には、昭和35年大卒入社者および昭和31年高卒入社者

が該当しており、昭和34年大卒入社者で代理等への未昇格者はA 1から3名のみである。

## 5 代理等の職務権限

代理等の職務権限について規程上明定し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代理等に付与されているものもあり、その実態は概ね(1)人事管理に関する権限と(2)業務執行に関する権限とに大別できる。

### (1) 人事管理に関する権限

#### ① 人事考課

会社における人事考課は①実績考課と②能力考課の2種に分けられ、考課責任者はすべての部課長、支店長、次長、係長、代理とされており、その考課結果は賞与成績率、昇給、昇進、人事異動の決定に使用される。

① 実績考課は原則として6月から11月までの期間につき11月30日に、12月から5月までの期間につき5月31日に実施し、考課責任者が各別に考課表を総務部長へ提出（直送）するとともに、全考課責任者が協議して作成した考課表をも総務部長に提出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へ提出（直送）することとされている。

③ 各考課責任者から実績考課表および能力考課表の提出をうけた総務部長は、考課内容を精査し、全社的均衡を考慮して必要な調整を行い、社長に進達することとされており、事実、各考課責任者の結果が不一致の場合考課結果の上限と下限の範囲内で調整を行っている。

#### ② 人事異動

会社では能力考課表提出の際、代理等からも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、定期または臨時の人事異動に先だって課また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たり、あるいは、管理職が独自で意見を提出することもある。

### ③ 人事計画の策定

会社では、毎年5月に翌年度の人員計画を策定しているが、各課、支店は代理等を含む管理職全員の協議により各職場ごとの人員計画を策定し、総務部長に提出している。総務部長は翌年の新設店舗の見込み等を勘案して予定人員の原案を作成し、常務会へ提出する。

### ④ 督母、労務職員などの採用

会社では、従業員採用の権限は原則として代表取締役にあるが、例外的に寮母、労務職員など特定の従業員については採否の決定権を含めて一切の権限が当該支店長に委任されることもあり、その場合に代理等は支店長らと採用予定者に面接したり、採用の可否を決定する協議に参加したりすることもある。

### ⑤ 人員配置

会社では毎年人事異動期において相互けん制と互換性養成のために課の中での係替えおよび係の中での担当替えを行っているが、代理等は係替えを決定する管理職全員の協議に参加し、また、自己の担当業務の範囲内での担当替えを店課長から一任されている。

### ⑥ 職場研修

会社では、本部の研修課が担当する本部研修と、職場でやる職場研修とがあるが、職場研修は毎期初めに、総務部長が研修方針について通知をし、各職場はこの通知に基づいて研修計画を作成し、総務部長に提出している。各職場での研修計画の策定は管理職全員による協議のうえ決定している。また、日常業務の研修についてはその担当代理等が講師となって直接指導している。

このほか昭和48年4月から新入社員指導員制度が設けられ、代理等はその指導員を委嘱されている。

### ⑦ 出退勤管理

会社では就業規則上、欠勤や年次有給休暇の届出は、本店においては係長一課長一部長一社長、支店においては代理一次長一支店長の順序で決裁して許可され、遅

刻、早退等の場合も同様の順序で決裁許可するものとされているが、届出が課長、次長段階で許可され、部長、支店長らは事後承認となることもある。

#### ⑧ 時間外勤務

会社では労働基準法第36条の手続によって時間外勤務を行っているが、通常は職場の最高管理者である課長、支店長が直接係員に時間外勤務を命じるのではなく、係員自らの判断により、時として代理等の指示により時間外勤務につき、翌日課長、支店長の追認を得ている。

#### ⑨ 賞罰の上申

会社では就業規則により、賞罰の事由が存する場合は部、課、支店の長は社長あてに上申することとされており、職場では代理等を含む管理職全員が協議して上申している。なお、賞罰の上申は代理等から直接社長あてに上申することも認められている。

職場から上申をうけた社長は、諮問機関である考查委員会に諮り、同委員会の答申をうけて最終決定している。

### (2) 業務執行に関する権限

#### ① 日常業務など

会社では、分課分掌規程により各支店の業務を庶務、経理、涉外、貸付、預金の5係にわけ、特段の事情がない限り次長および代理が5つの係のうち1以上の係を分担し、日常業務について担当職員を指揮監督している。

#### ② 予算、業務計画の策定

会社では、毎期末である3月および9月に予算および業務計画を策定しているが、各職場では代理等を含む管理職全員の協議により各職場ごとの予算および業務計画を策定し、本部に提出している。

#### ③ 重要文書の保管

会社では、重要文書として①争議対策についての指示文書、団交状況や要求に対する会社見解等についての情報文書、職員カード、賃金台帳などの人事、労務、経

理に関する機密文書と、②会社業務に関する債権証書などの業務上の重要文書があり、これら重要文書の保管は代理等以上の管理職に委ねられている。

以上の事実が認められる。

## 第2 当委員会の判断

会社は、A1ら3名を代理等に昇格させなかつたことを不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、代理等は労働組合法第2条但し書第1号に該当するいわゆる使用者の利益代表者であり、また、労使間には、代理等を非組合員とする労使慣行も確立されていたのに、A1ら3名は、管理職に昇格し、非組合員となって組合活動をやめる旨の意思表明がないため代理等への発令を留保したものであつて、不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

### 1 代理等の職務権限について

会社は、会社における代理等は、他の銀行におけるそれらとは異なりその職務権限からみて、労働組合法第2条但し書第1号に該当するいわゆる使用者の利益代表者であり、組合員となりえないものであると主張する。

(1) しかしながら、前記第1の5認定のとおり代理等は人事考課、人事異動等に関与していることは認められるが、その職務権限は補助的、助言的なものであり、代理等が労働組合法第2条但し書第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持つ監督的地位にある労働者」とは、とうてい認めることはできない。

(2) 会社は、代理等は「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接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働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」に該当すると主張する。

ところで、本件の場合、前記第1の5認定のとおり代理等の職務権限についてみれば、

① 人事考課については、代理等の行う考課も、直接総務部長に提出するものもあるが、これは人事考課の1資料としての意義をもつだけであつて、結局、数種類の人事考課資料につき、総務部長が決定しているのであり、この調整、決定の段階に代

理等が参画することはないのであるから、代理等が行っている人事考課が労働組合法第2条但し書第1号に規定する「労働関係についての計画と方針に関する機密の事項」とは、とうてい認められない。

② また、代理等が人事異動に関する意見具申、人事計画の策定への参加、寮母、労務職員の採用への関与、人員配置に関する協議への出席等をなすことをもって、会社は労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接するものであると主張する。

しかし、それらは、前記第1の5に認定したとおり、総務部長に対する単なる意見具申であったり、各職場ごとの人員計画を策定して上申するものにすぎなかつたり、職場における担当業務の割当にすぎなかつたりする程度のことであり、また、寮母、労務職員の採用といつても、過去に例外的に1、2回あつた程度のことであり、一般職員とは職種も異なるものであつてみれば、かかる代理等の職務権限は、個別的にみても、総合的にみても、労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接するものとまではいえない。また、その他、職場研修、出退勤管理、時間外勤務、賞罰の上申等も労働関係に関する計画と方針に関する機密の事項とは認められず、かつ、職務上の義務と責任が組合員としての誠意と責任とに直接抵触するものではないことも明らかである。

③ 会社が業務執行に関する権限として主張する前記第1の5の(2)認定の事項は、いずれも、労働組合法第2条但し書第1号に規定するいわゆる使用者の利益代表者の判断基準に該当する事項とはいえないものである。

(3) 「その他使用者の利益を代表する者」も労働組合に参加することが許されていないのであるが、代理等は、本部、本店にあっては、部長、部次長、課長に次ぐ地位であり、支店にあっては、支店長、支店次長に次ぐ地位であつて、いわゆる末端職制にすぎないのであるから、代理等が「その他使用者の利益を代表する者」とは、とうてい認められない。

(4) 会社は、代理等は、他の銀行におけるそれらとは異なり、その地位、職務権限から

みて、労働組合法第2条但し書第1号に該当するものであると主張するが、現実に人事、労務を担当する部課の代理等は格別、上記(1)ないし(3)判断のとおりの一般的な代理等の地位、職務権限からみて本件代理等が労働組合法第2条但し書第1号に該当するものとは、とうてい認め難いのである。

## 2 A 1 ら 3 名に対する昇格留保と不当労働行為の成否について

会社は、昇格をめぐる労使紛争を防止する目的で、昭和48年4月の人事異動に先立ち、代理等への昇格候補者に対し「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か」という意向打診を行い、その結果、非組合員となって組合活動をやめる旨の意思表明をしなかったA 1 ら 3 名に対し、発令を留保したにすぎず、何ら不当労働行為となるものではないと主張する。

本件の場合、A 1 ら 3 名が、いずれも組合三役という地位にあり、会社が昇格をめぐる紛争を未然に防止する目的で、組合に対し、あらかじめそのことを通知し、協議等すること自体は不当な措置とはいえない。組合も、A 1 ら 3 名に対する昇格は受ける旨及び昇格後の職務上の問題については適切な処理をとる旨表明していることが認められる。

しかるに会社は、代理等への昇格候補者に対して、「組合活動を続けることを希望するか、管理職に昇格し非組合員となって組合活動をやめるか。」という二者択一の形で個人の意向を打診し、A 1 ら 3 名が非組合員となって組合活動をやめる旨の明確な回答がないことのみを理由に同人らに対する代理等への昇格発令をしなかったのであるから、このような会社の措置は、A 1 ら 3 名に対し、組合脱退を示唆し、同人らが組合を脱退しないことに対する報復的措置であって、組合の組織に対する介入行為と認めざるを得ない。しかも、前記第2の1判断のとおり代理等がいわゆる使用者の利益代表者に該当するとは認められないである。

したがって、会社の本件措置は、不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

## 3 組合員の範囲に関する労使慣行について

なお、会社は、組合結成以来、代理等は例外なく組合を脱退しており、会社と組合と

の間には代理等を非組合員とする労使慣行が確立されていたと主張する。

しかしながら、組合は、組合結成以来、非組合員の範囲を支店次長ないし課長以上（但し、人事課及び検査課の係長を除く。）と組合規約で定めており、代理等以上を非組合員としている事実はないし、非組合員の範囲についての労使協定も存在しない。もっとも代理等に昇格した者が個人的意思で組合を脱退した事実は認められるが、これだけで労使間に代理等を非組合員とする明示もしくは黙示の合意があったとか、労使慣行があったとは認められないである。

#### 4 本件不当労働行為の救済について

また、会社は、A 1 ら 3 名に対する措置が不当労働行為であっても、その救済として A 1 ら 3 名に対する昇格を命ずることは、原状回復以上のことを命じ、救済の限度をこえるものであると主張する。

しかし、本件は、会社が A 1 ら 3 名に対して昇格を発令しなかったことが不当労働行為であるから、救済として、昇格を発令すべきことを命じうることは当然であり、本件初審命令が A 1 ら 3 名の昇格を命じたことは相当であって、救済の限度を超えるものではない。

以上のとおり、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、同第27条及び労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和50年9月3日

中央労働委員会

会長 平田 富太郎