

命 令 書

申立人 旭相互銀行従業員組合

被申立人 株式会社 旭相互銀行

主 文

- 1 被申立人は、別表左欄に記載した申立人組合員に対し、昭和49年10月18日付けの和解協定で決定した調整後基本給に、同表右欄の金額を上積み是正しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対し、上記上積み是正した基本給に基づき、定例給与及び賞与を昭和49年10月18日以降再計算し、その差額を支払わなければならない。
- 3 申立人のその余の申立を棄却する。

別表

氏名	上積み是正額
A 1	191 円
A 2	400
A 3	514
A 4	514
A 5	1,680
A 6	624
A 7	624
A 8	693
A 9	693
A10	693
A11	680
A12	240
A13	90
A14	90
A15	90

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社旭相互銀行（以下「銀行」という。）は肩書地（編注、鹿児島市）に本店をおき、資本金18億円、支店63、従業員約1,100名を有する金融業を営む会社である。
- (2) 申立人旭相互銀行従業員組合（以下「従組」という。）は、肩書地（編注、鹿児島市）に事務所を有し、銀行の従業員で組織する労働組合であり、組合員は17名であって、全

国相互銀行従業員組合連合会、鹿児島県労働組合総評議会に加盟している。

なお、銀行には従組のほかに、銀行従業員約1,000名で組織する旭相互銀行職員組合(以下「職組」という。)がある。

2 本件発生までの労使関係

(1) 昭和39年から昭和45年まで

ア 昭和39年従組の分裂

従組の組合員(以下「従業員」という。)は、昭和38年まで約1,000名いたが昭和39年5月20日に従業員中約130名が従組を脱退し、職組を結成した。

昭和39年6月30日従業員約90名は、従組を脱退し旭相互銀行労働組合(以下「労組」という。)を結成した。

その後従組を脱退し、職組に加入する従業員が多くなり昭和39年10月2日現在で、従組員88名、職組の組合員(以下「職組員」という。)約800名、労組の組合員は約90名となった。

昭和41年11月15日職組と労組は合併し、現在の職組となった。

イ 熊本県地方労働委員会昭和40年(不)第1号事件の申立

昭和40年に従組は、昭和39年の定時昇給査定が一部従組員について低額であること、従組の運営に支配介入していることを主張し、銀行を被申立人として、同委員会に救済を申し立てた。

同委員会は低額査定の申立部分を認容し、銀行に査定のやりなおし、バックペイ等を命じた。

銀行はこの命令を不服とし、行政訴訟として係争を継続したが、昭和48年2月福岡高等裁判所で和解した。その内容は、ほぼ同委員会の救済命令の内容に近いもので和解金は100万円であった。

ウ A16の配置転換事件

配置転換の撤回を銀行に求めていた従組員A16は、昭和41年3月解雇されたので、鹿児島地方裁判所に地位保全の仮処分を申請していたところ、昭和45年5月にその申請が認められた。

しかし、銀行が控訴したため、職場に復帰できぬまま死亡した。

(2) 昭和45年(不)第4号事件の申立

昭和45年6月20日従組は、銀行を被申立人として労働組合法第7条第1号、第3号違反として、当地方労働委員会に、次のとおり申立をした。

- 1 昇給額の是正と遡及支給
- 2 給与規定上の級職の是正
- 3 組合専従書記長の人事考課における査定の是正
- 4 陳謝文の手交と掲示
- 5 今後従組に所属することを理由とした昇給の不利益取扱いの禁止

この事件は審問を38回行い、昭和49年10月18日和解により終結した。

(3) 昭和48年(不)第1号事件、昭和49年(不)第2号事件の申立

昭和48年(不)第1号事件は、昭和48年6月9日に昭和47年分の昇給額の是正等を求めて申し立てられた。

また、昭和49年（不）第2号事件は昭和49年7月12日に昭和48年分の昇給額の是正を求めて申し立てられた。

両事件とも、昭和45年（不）第4号事件が昭和49年10月18日に和解されたことに伴い、同年10月24日取り下げられた。

3 昭和45年（不）第4号事件の和解解決に至る経緯

(1) 従組と銀行の折衝

昭和48年ごろから従組と銀行の間に和解の気運が生じたが、昭和49年8月に審問が終結してから、和解の折衝が本格的になった。

当事者の自主的な折衝は20回、社長を含めたトップ交渉は、2回あった。

なお、和解案の作成過程は、当事者の努力に負うところが多かったが、当委員会としても和解案の作成に関与し指導した。

(2) 当事者が和解にふみきった理由

ア 従組の場合

従組としては、一貫して同一入行、同一学歴、同一年齢者の平均賃金を要求していた。

しかし、係争が長期にわたっていることや、急激なインフレ等も考慮し、給与の金額は平均を下回るところではあるが、妥協しようと考えた。

イ 銀行の場合

従組の要求はすじの通らぬものと考えたが、次の理由で妥協した。

(ア) 昭和40年から10年近く紛争が継続していること。

(イ) 労使双方がすじを通すということであれば、さらに長期にわたり争わなければならないこと。

(ウ) 労使紛争が長期間続くことは、金融機関として、信用の面で問題があるという配慮が働いたこと。

(エ) 旭相互銀行だけでなく、他行でも係争事件が多々あったが、和解で解決しているところが出始め、和解できるならばというムードがあったこと。

(オ) 衆参両議院の大蔵委員会で金融機関の係争事件が取りあげられ、いつまでも争うことは、好ましいことではないと思われたこと。

(カ) 正当な人事考課の結果とはいえ、相対的に低いという事実もあったこと。

(キ) 当委員会の指導もあったこと。

(3) 基本給調整の基準

和解案作成の過程において、最も中心的な問題は従組員の基本給をどのように調整するかであった。

銀行は、従組が同期生の平均額まで調整引上げを要求したことに對して、給与規程等によらない引上げをすることになるから不合理であるとしつつも、学歴、入行年次等からしてほぼ同一条件にあると目される者を基準として、その中の平均昇給者が給与規定上の平均昇給号俸で昇給した場合に計算される金額を基本として銀行案を作成し、それを土台として従組と折衝を行い、それに上積みして調整金額が決定された。

従組としては、計算方法そのものよりも同期生のほぼ平均に近い調整金額、順位であったので、それに同意した。

(4) 和解の成立

昭和49年10月11日当委員会は、従組及び銀行に対して和解勧告を行い、昭和49年10月17日までに諾否の回答を求めた。

その内容は次のとおりである。

- 1 銀行は、組合に対して解決金として1,200万円を和解成立後直ちに支払う。
- 2 銀行は、後記のとおり組合員の基本給調整を和解成立後すみやかに行う。
- 3 銀行は、組合員のうちA4、A3、A6、A7、A11の5名の昇格については特に考慮する。
- 4 銀行は、組合員の役付登用について、銀行の判断により前向きに検討する。
- 5 銀行、組合ともに和解成立に伴い、本件に関するすべての紛争が解決したことを確認し、今後本件については一切争わないことを確約する。

基本給の調整

氏名	調整金額	摘要
A1	3,970 円	
A2	3,120	
A4	5,440	
A3	7,840	
A5	5,760	
A17	7,840	
A18	0	昭49.4.2退職のため
A6	4,720	
A7	6,640	
A19	0	昭49.6.5退職のため
A8	4,640	
A9	4,320	
A20	5,280	
A10	4,320	
A11	2,880	
A21	4,000	
A12	1,600	
A13	3,220	
A14	2,700	
A15	3,400	

当委員会の上記勧告に対して、従組と銀行はこれを受諾し次のとおり協定書を作成し、昭和49年10月18日に和解が成立し、同年11月分給与から基本給が調整された。

協 定 書

株式会社旭相互銀行（以下銀行という）と旭相互銀行従業員組合（以下組合という）は鹿児島県地方労働委員会昭和45年（不）第4号、昭和48年（不）第1号、昭和49年（不）第2

号各事件並びに鹿児島地方裁判所昭和48年(ワ)第152号事件に関し、下記の条件で和解し、本件に関する一切の紛争を解決する。

銀行及び組合は、本件に関して長年にわたって係争してきた状態が、労使双方にとって互いに不幸なことであったことを率直に認め合い、今回の和解により新しい正常な労使関係が樹立されたことを確認し、銀行発展に協力する。

記

- 1 銀行は組合に対して、解決金として1,200万円を和解成立後支払う。
- 2 銀行は別表(No.1)記載のとおり、従組員の基本給を調整、引上げる。
調整は昭和49年11月より実施する。
- 3 銀行は従組員のうち、別表(No.2)記載の5名について、昭和50年4月1日付で昇格(等級調整)処置を講ずる。
- 4 銀行は従組員の役付登用について、銀行の判断により前向きに検討する。
- 5 本協定に基づきA1外19名の従組員は、鹿児島地方裁判所昭和48年(ワ)第152号損害賠償等請求事件の提訴を取下げらる。
- 6 訴訟費用は当事者双方各自の負担とする。
- 7 銀行、組合双方は本和解の成立にともない、本件に関する全ての紛争が解決したことを確認し、今後本件に関しては一切争わないことを確約する。

又、本和解が双方の互譲により対等の条件でなされたことを確認するとともに、相互の立場を尊重し、将来にわたって相手方を中傷、刺激するような言動は一切しないことを確約する。

昭和49年10月18日

株式会社旭相互銀行

取締役社長 B1

旭相互銀行従業員組合

中央執行委員長 A9

No.1 基本給調整金額

基本給の調整

氏名	調整金額	現基本給	調整後基本給
A1	3,970 円	75,520 円	79,490 円
A2	3,120	63,540	66,660
A4	5,440	57,360	62,800
A3	7,840	56,240	64,080
A5	5,760	57,240	63,000
A17	7,840	46,000	53,840
A6	4,720	45,700	50,420
A7	6,640	43,780	50,420
A8	4,640	52,720	57,360
A9	4,320	54,000	58,320

A 20	5,280	53,040	58,320
A 10	4,320	54,320	58,640
A 11	2,880	44,840	47,720
A 21	4,000	48,560	52,560
A 12	1,600	41,200	42,800
A 13	3,220	37,700	40,920
A 14	2,700	38,220	40,920
A 15	3,400	37,520	40,920

No. 2 等級調整

該当者	現等級	調整等級
A 4	6	7
A 3	6	7
A 6	5	6
A 7	5	6
A 11	5	6

4 職組員37名の賃金引上げ

(1) 職組と銀行の折衝と職組の対応

ア 昭和49年10月18日の和解成立前の職組と銀行の折衝

従組と銀行が従組員の基本給引上げ等の折衝を行っていることにつき、職組としては関心をもち、昭和49年8月以前にもたびたび銀行からその状況を聞いていた。

また、職組としては、同一勤務年数、同一年齢等の基準で従組員の格差是正を銀行が行うようになれば、職組が差別待遇を受けることになるから、そのときは銀行に抗議するという内部協議をしていた。

昭和49年8月以降職組と銀行は、5、6回折衝をもった。銀行としては、職組に対し、従組との協定書案の細目的なことは知らせなかったが、従組と和解するきざしがあるのので了承するよう求めていた。

イ 和解成立後の職組と銀行の折衝

(ア) 従組と銀行が和解した10月18日に、銀行はその旨職組に連絡した。職組は検討のためということで、和解条項の資料を銀行に要求したが、銀行はこれに応ずることを保留した。

(イ) 10月20日、銀行は職組に従組との和解の大綱を説明し了解を求めたが、職組は納得しなかった。

(ウ) 10月21日、職組は、従組と銀行の和解協定書の内容を、10月21日付けの旭従組ニュースのビラにより知った。

同日中に職組は、銀行に対して事務折衝を求めた。

職組は、従組員に対してだけ賃金引上げをして、職組員を放置するのであれば不公平であるから、新たな不当労働行為と受けとめる等抗議し、銀行に対応策を示す

よう迫った。銀行は検討を約束した。

- (エ) 10月22日、さらに職組は銀行に事務折衝を求めた。そして職組は、従組と銀行との協定書の和解条項について抗議し、銀行は、対応策の提示を急ぐことを約束した。
- (オ) 銀行は、職組の申し入れを検討した結果、職組の主張は理にかなっているとし、従組員を調整した同じ基準で職組員の賃金を上げることとし、10月25日、銀行はその旨職組に通知した。
- (カ) 10月29日、銀行は、学卒定期入行者として制度化されている昭和28年度から昭和42年度までの入行者436名について検討し、そのうち職組員37名について、月額計75,440円（1人当たり平均2,039円）の賃金を上げたい旨提示した。
その後、数回折衝が重ねられたが、職組は組合員全員について、従組なみに賃金の底上げをすべきである、等級アップ、昇格についての対応策も示すべきである、職組員にもバックペイを支払うべきであるなど要求をした。
- (キ) その間、銀行は職組の説得工作を続け、職組の要求は、時間、原資、事務作業の都合でできないから、37名の調整で了解するよう要請した。
- (ク) 11月5日、職組はやむを得ないと判断し、銀行の提案を受け入れることとした。
- (ケ) 職組員37名の賃金調整は、従組員と同様、昭和49年11月分給料から実施された。

(2) 職組と銀行の折衝と従組の不知

従組は、昭和49年10月18日の和解前に、職組と銀行間で従組員の賃金調整についての情報連絡がなされていたこと及び和解の前後を通じ職組員の賃金調整のための折衝が重ねられていたことを、昭和49年11月18日まで知らなかった。

5 同期生との比較における従組員の賃金の順位の変化及び従組員の成績等

(1) 従組員の賃金の順位の変化

和解の成立により、従組員18名の賃金が調整された。それに伴い、職組員37名の賃金も調整されたため、同期生の中における従組員の順位が変動した。

救済申立対象の従組員15名の順位及び各人別の救済申立額の算出基礎は、次の表のとおりとなる。

救済申立をしている従組員の賃金順位表及び救済申立金額の算出基礎

ア A1
順位

和解前	和解後	職 組 アップ後
7位/10人中	6/10	7/10

	学歴	年齢	勤務年数	和解前賃金	和解後賃金	職組アップ 後賃金
		歳	年	円	円	円
H	旧中	45	26	86,130	同 左	同 左
D	〃	50	22	83,290	〃	〃

I	不明	—	—	80,260	〃	〃
G	旧中	51	25	80,140	〃	〃
C	高小	48	27	79,710	〃	〃
A 1	旧専	49	28	75,520	(+3,970) 79,490	〃
E	旧中	50	27	77,880	同 左	(+1,720) 79,600
F	高小	56	24	75,960	〃	同 左
A	旧中	47	25	75,200	〃	〃
B	旧中	46	22	71,880	〃	〃

算出基礎 1,720円 ÷ 9 = 191円

イ A 2
順位

和解前	和解後	職 組 アップ後
4位 / 4人中	2 / 4	3 / 4

	学歴	年齢	勤務年数	和解前賃金	和解後賃金	職組アップ 後賃金
		歳	年	円	円	円
A	高小	53	20	67,100	同 左	同 左
A 2	旧 高 女	51	〃	63,540	(+3,120) 66,660	〃
C	〃	52	〃	65,560	同 左	(+1,200) 66,760
B	〃	49	〃	63,960	〃	〃

算出基礎 1,200円 ÷ 3 = 400円

ウ A 3・A 4
順位

	和解前	和解後	職 組 アップ後
A 3	12位 / 12人中	7 / 12	7 / 12
A 4	11位 / 12人中	8 / 12	10 / 12

(注) A 4は職組アップ後最下位

	学歴	年齢	勤務年数	和解前賃金	和解後賃金	職組アップ後賃金
		歳	年	円	円	円
C	新高	38	20	73,370	同左	同左
H	〃	38	20	70,820	〃	〃
G	〃	39	20	66,930	〃	〃
J	〃	38	20	64,800	〃	〃
I	〃	38	20	64,370	〃	〃
A	〃	38	20	64,370	〃	〃
A 3	〃	39	20	56,240	(+7,840) 64,080	〃
B	〃	38	20	63,940	同左	〃
A 4	〃	38		57,360	(+5,440) 62,800	〃
D	〃	38	20	62,220	同左	(+860) 63,080
E	〃	38	20	61,360	〃	(+1,720) 63,080
F	〃	38	20	60,240	〃	(+2,560) 62,800

算出基礎 (860円+1,720円+2,560円) ÷10=514円

エ A 5
順位

	和解前	和解後	職組アップ後
A 5	3位 / 3人中	2 / 3	3 / 3

	学歴	年齢	勤務年数	和解前賃金	和解後賃金	職組アップ後賃金
		歳	年	円	円	円
B	新高	44	19	64,040	同左	同左
A 5	旧中	〃	〃	57,240	(+5,760) 63,000	〃
A	〃	45	〃	59,700	同左	(+3,360) 63,060

算出基礎 3,360円 ÷ 2 = 1,680円

オ A6・A7

順位

	和解前	和解後	職組 アップ後
A6	6位／7人中	5／7	5／7
A7	7位／7人中	5／7	5／7

(注) A6、A7は職組アップ後最下位

	学歴	年齢	勤務年数	和解前賃金	和解後賃金	職組アップ 後賃金
		歳	年	円	円	円
A	新高	33	15	56,820	同左	同左
E	〃	〃	〃	56,820	〃	〃
B	〃	〃	〃	53,300	〃	〃
C	〃	〃	〃	51,700	〃	〃
A6	〃	〃	〃	45,700	(+4,720) 50,420	〃
A7	〃	〃	〃	43,780	(+6,640) 50,420	〃
D	〃	〃	〃	47,300	47,300	(+3,120) 50,420

算出基礎 3,120円÷5=624円

カ A10・A9・A20・A8

順位

	和解前	和解後	職組 アップ後
A10	7位／10人中	4／10	5／10
A9	8位／10人中	5／10	8／10
A20	9位／10人中	5／10	8／10
A8	10位／10人中	8／10	10／10

	学歴	年齢	勤務年数	和解前賃金	和解後賃金	職組アップ 後賃金
		歳	年	円	円	円
A	新大	38	14	69,310	同左	同左
B	〃	36	〃	66,490	〃	〃

F	〃	39	〃	59,600	〃	〃
A10	〃	37	〃	54,320	(+4,320) 58,640	〃
A9	〃	37	〃	54,000	(+4,320) 58,320	〃
A20	〃	37	〃	53,040	(+5,280) 58,320	〃
C	〃	39	〃	58,160	〃	(+640) 58,800
A8	〃	36	〃	52,720	(+4,640) 57,360	同 左
E	〃	37	〃	56,720	同 左	(+1,920) 58,640
D	〃	36	〃	57,040	57,040	(+1,600) 58,640

算出基礎 (640円+1,920円+1,600円) ÷ 6 = 693円

キ A11
順位

	和解前	和解後	職 組 アップ後
A11	7位/7人中	5/7	5/7

(注) A11は職組アップ後最下位

	学歴	年齢	勤務年数	和解前賃金	和解後賃金	職組アップ 後賃金
		歳	年	円	円	円
F	新高	32	14	56,830	同 左	同 左
B	〃	〃	〃	53,400	〃	〃
C	〃	〃	〃	49,880	〃	〃
E	〃	〃	〃	48,920	〃	〃
A11	〃	〃	〃	44,840	(+2,880) 47,720	〃
D	〃	〃	〃	46,040	同 左	(+1,680) 47,720
A	〃	〃	〃	45,320	〃	(+2,400) 47,720

算出基礎 (1,680円+2,400円) ÷ 6 = 680円

ク A12
順位

	和解前	和解後	職 組 アップ後
A12	12位/12人中	8/12	8/12

(注) A12は職組アップ後最下位

	学歴	年齢	勤務年数	和解前賃金	和解後賃金	職組アップ 後賃金
		歳	年	円	円	円
C	新高	30	12	49,760	同 左	同 左
E	〃	〃	〃	48,080	〃	〃
K	〃	〃	〃	47,360	〃	〃
D	〃	〃	〃	46,640	〃	〃
F	〃	〃	〃	44,960	〃	〃
B	〃	31	〃	44,780	〃	〃
H	〃	30	〃	44,480	〃	
A12	〃	31	〃	41,200	(+1,600) 42,800	〃
G	〃	30	〃	42,800	42,800	〃
A	〃	〃	〃	42,320	42,320	(+480) 42,800
J	〃	〃	〃	41,840	41,840	(+960) 42,800
I	〃	〃	〃	41,600	41,600	(+1,200) 42,800

算出基礎 (480円+960円+1,200円) ÷ 11 = 240円

ケ A13、A14、A15
順位

	和解前	和解後	職 組 アップ後
A13	12位/13人中	7/13	7/13
A14	11位/13人中	7/13	7/13
A15	13位/13人中	7/13	7/13

(注) A13、A14、A15は職組アップ後最下位

	学歴	年齢	勤務年数	和解前賃金	和解後賃金	職組アップ 後賃金
		歳	年	円	円	円
I	新高	29	11	45,000	同 左	同 左
G	〃	〃	〃	45,000	〃	〃
A	〃	〃	〃	43,620	〃	〃
D	〃	30	〃	42,680	〃	〃
F	〃	29	〃	41,880	〃	〃
J	〃	30	〃	41,060	〃	〃
A15	〃	29	〃	37,520	(+3,400) 40,920	〃
A14	〃	〃	〃	38,220	(+2,700) 40,920	〃
A13	〃	〃	〃	37,700	(+3,220) 40,920	〃
C	〃	〃	〃	40,740	同 左	(+180) 40,920
B	〃	〃	〃	40,740	〃	(+180) 40,920
E	〃	〃	〃	40,740	〃	(+180) 40,920
H	〃	〃	〃	40,740	〃	(+360) 40,920

算出基礎 (180円+180円+180円+360円) ÷10=90円

(2) 従組員の成績等

ア 従組員の表彰

従組員のA14は、昭和50年8月加世田ブロック（管内6支店、内勤者約60名）で、5大料金自動振替推進運動が行われたとき内勤の部でトップとなり、表彰を受けた。

従組員A6は、昭和50年9月鹿屋ブロック（管内4支店）で定期預金増強運動が行われたとき、内勤の部で3位となったが、従組の方針に基づき、表彰は辞退した。

イ A6と職組員の職位の比較

従組員A6と、その同期生8名を職位で昭和52年4月4日現在で比較すると、次のとおりとなる。しかしA6は、同年4月中に係長になった。

同期生名	職 位
C1	天文館支店次長
C2	九州地区協同オンラインセンター課長
C3	与次郎ヶ浜支店係長

C 4	小倉支店係長
C 5	加治木支店係長
C 6	小倉支店係長
C 7	伊集院支店係長（退職）
C 8	延岡支店（係長でない。従組に加入していたことがある。）

ウ 人事考課査定について従組の申し入れ

従組は、毎年5月と11月に、支店長又は社長に対して、人事考課査定を行う際、公平に行うよう文書で申し入れをしている。

エ 従組が昇任試験を受けないこと

従組は、方針として、銀行が行う昇任試験を受けていない。

その理由は、昇任の基準が明らかでないと考えるためである。

6 職組員37名の基本給調整を行った個別的事情

銀行が職組員37名の基本給調整を行った個別的事情は、従組員4名の同期生については、次のとおりである。他の従組員の同期生の場合も、同様の配慮をした。

ア A 1 と同期の職組員の場合

C 9 は、基本給77,880円を79,600円に調整した。

C 9 はA 1 より年令が1歳上、課長代理クラスで、A 1 と職位が同じであったためである。

イ A 2 と同期生の職組員の場合

C 10、C 11(両名とも順位表にいない。)は、それぞれ65,800円から66,760円、63,400円から66,760円にした。

両名ともA 2 より年令が1歳上のためである。

ウ A 3、A 4 と同期生の職組員の場合

C 12は、64,040円を64,360円にした。

勤務年数がA 3 より1年多く、年令5歳上、学歴も短大卒で上のためである。

C 13は、63,280円を64,080円にした。

短大卒、年令が3歳上のためである。

その他C 14、C 15、C 16は短大卒のため、C 17、C 18、C 19は年令がA 3 より1歳上のため引上げた。

なお、これらの者は、順位表に含まれない。

エ A 5 と同期生の職組員の場合

C 20 (52歳)、C 21 (45歳)、C 22 (45歳) は、A 5 より年令が上のため基本給を調整した。

C 22を除く他の者は、順位表に含まれない。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

1 双方の主張

(1) 従組の主張

ア 銀行は、昭和39年に組合分裂を行い、その後も解雇、昇給差別、不当な配置転換などの差別扱いをしてきた。

イ 昭和45年（不）第4号事件の和解折衝の中で、従組としては一貫して同期生のうち中程度の賃金を要求し、同期生のほぼ平均に近い金額であったから和解したものである。

和解の方法についても、労働組合法及び労働委員会規則に基づき、鹿児島県地方労働委員会の和解勧告により協定を締結したものである。

ウ 一方銀行は、従組の賃金引上げに伴う職組との折衝のなかで、職組が従組なみの賃金引上げを要求したことにつき、理にかなっていないとし、また、今回の和解に伴い不利益を被ると目される者について、従組員に調整したと同じ基準で調整引上げをしたといっているが、従組員の賃上げにより不利益を被る職組員などいるはずがない。

職組員37名の引上げは、会社の給与規定に基づかないものでその根拠はなく、不合理なものである。

さらに、和解協定書の中の「銀行・組合双方は、本和解の成立にともない、本件に関する全ての紛争が解決したことを確認し、今後本件に関しては一切争わないことを確約する。」の文言をたてにとり、今回の従組の申立そのものを否定している。

エ 従組としては、昭和49年10月18日の和解協定の内容そのものを争っているのではなく、新たな不公平の差別をもちこんだものであるから、新たな差別事件の発生である。

順位についていえば、和解前の状態に逆戻りしたものであり、同期生平均という観点にたてば、和解前の状態にほぼ近いところに下落した。

結局のところ、不合理な差別を是正したはずの昭和49年10月の和解は骨抜きに帰し、従組員は最下位という和解前の状態が復活したのである。

(2) 銀行の主張

ア 銀行の人事考課は、毎年所定の手続きを経て一定の基準により公平に査定している。

厳しい経営環境の中での人事管理は、能力主義に徹する必要があるし、同一学歴同時入行者の比較を行うことは、不合理なことである。

イ 従組員の賃金を引きあげたのは、考課査定の結果の累積による若干のひずみ是正と永年の労使紛争解決という政治的配慮に基づくものであって、同期生の中で比較したのは目安にすぎなかった。

和解の折衝は、労使双方煮詰った段階で、地方労働委員会の和解勧告の形式をとった。

ウ 職組の賃上げを行ったのは、職組の厳しい要求の中で、最低限人数をしぼり、従組の場合と同様、給与規定、人事考課要領によらず引上げたものである。

行員を公平に処遇するという銀行本来の理念にそうものであって、従組員を最低にランクする意思など毛頭ない。

エ 銀行は、昭和49年10月18日の和解協定を忠実に履行しており、違反事項は何もない。

また従組は、従組に知らせずに職組と折衝したことを主張するが、従組に職組の取扱いを協議することは、事実上不可能のことである。

職組員の調整引上げの手段、方法等を従組のそれと比較して不合理、不公平な点はない。

以上のとおり、従組が救済を申し立てている不当労働行為の事実は存しない。

2 判断

(1) 昭和49年10月18日の和解協定締結に至る事情について

昭和48年10月和解するにつき、従組は一貫して従組員について同期入行の者と比較し、中位程度のランクを要求していた。

これに対し銀行は、考課査定の結果の累積による若干のひずみ是正を行うという認識が少なくとも存在して、和解により従組員の賃金を同期入行の者と比較し、おおむね賃金ランク中位程度以下に引き上げたものである。

ところで、従組員の順位をその引上げ前においてみると次のとおりとなる。

A 1	1 0 人 中 7 位	
A 2	4 " 4 "	△
A 3	1 2 " 1 2 "	△
A 4	1 2 " 1 1 "	
A 5	3 " 3 "	△
A 6	7 " 6 "	
A 7	7 " 7 "	△
A 10	1 0 " 7 "	
A 9	1 0 " 8 "	
A 20	1 0 " 9 "	
A 8	1 0 " 1 0 "	△
A 11	7 " 7 "	△
A 12	1 2 " 1 2 "	△
A 13	1 3 " 1 2 "	
A 14	1 3 " 1 1 "	
A 15	1 3 " 1 3 "	△

(△印最下位者)

すなわち、16人中8人が同期入行の者と比較し、その賃金が最下位であり、最も成績の良い者でも10人中7位であって、中位程度以上の者が存在しない状況である。

このような状況では、仮に従組員の勤務成績が悪くとしても不合理な印象を受け、銀行が、和解前においても公平な考課査定をしていたと主張しても、当時銀行には何らかの不当労働行為意思が存在していたのではないかと疑わざるを得ない。

したがって、昭和49年10月の和解は、現象的には従組員の賃金のひずみ是正であるが、直接和解折衝に当たった当委員会としては、実質的には考課査定の調整でもあり、それ以前の会社の不当労働行為意思の疑いがあるものの解消も含まれていたと考える。

(2) 和解協定直後の職組員の基本給調整について

以上のことからして、和解協定成立直後の従組員の基本給の同期生との比較順位は、和解直後の状態が、少なくとも次の考課査定までの間は維持されなければならない、そうでなければこのような和解をし、考課査定の調整も行われたのだという意義を喪失する

ことになる。

ところで、和解直後に銀行は、職組と連絡をとり、職組員37名の基本給を調整した。

旭相互銀行のように、企業内に複数の組合があり、組合間の関係が順調ではないところにあつては、銀行の経営管理が困難である一面を理解できないわけではない。

また、従組との和解に伴い、多数組合であるところの職組の圧力が相当程度強かったことは想像される。しかしながら従組と和解した直後において、短期間の折衝のうちに銀行が職組員37名の基本給調整をしたことは、その調整が人数においても、金額においても、それぞれ最少限にとどめるよう努力し、また解決金等を全然支給していないことを考慮しても、やはり和解前の銀行の行為意思の状態に逆もどりした行為と判断せざるを得ない。

(3) 同期入行の者と従組員と比較することについて

銀行は、考課査定、賃金決定を内部規定に準拠するため、同期入行の者と従組員を比較することは、銀行のとらないところであると主張する。

しかしながら、社会通念上、金融機関のように事務が主体である職場で、上司の主観的な判断要素がはいる余地があるところでは、賃金比較において同期入行の者とその学歴、年齢を含めて比較することはよくあることであり、この事件について考えると、直接内部規定の否定につながるとは思われない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、銀行が和解直後職組員37名の賃金調整をしたことは、労働組合法第7条第1号に該当するが、その余の点は、同条に該当しない。

なお、申立人は、請求する救済内容としてポストノーチスをも求めているが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると考える。

よって、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命令する。

昭和54年5月22日

鹿児島県地方労働委員会

会長 栗川久雄