

命 令 書

申立人 みちのく銀行従業員組合

被申立人 株式会社 みちのく銀行

主 文

- 1 被申立人株式会社みちのく銀行は、昭和51年4月1日以降、申立人みちのく銀行従業員組合の組合員A 1及び同A 2を係長待遇に、同A 3、同A 4、同A 5、同A 6、同A 7、同A 8及び同A 9を主任待遇に扱え。
- 2 被申立人は、前項によって各人が得べかりし賃金相当額を支払え。
- 3 被申立人は、前項の賃金相当額に対して、昭和51年4月以降の各支払期日から完済に至るまでの間、年5分の割合による金員を支払え。
- 4 申立人のその余の請求は棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立て当時の申立人全相銀連弘前相互銀行従業員組合（以下「旧従組」という。）は、昭和35年12月28日結成され、弘前市大字代官町39番地に本部を置き株式会社弘前相互銀行（以下「弘前相銀」という。）の従業員で組織され、組合員は11名であった。

旧従組は、昭和51年10月1日に株式会社青和銀行（以下「青和銀行」という。）と弘前相銀が合併し、株式会社みちのく銀行（以下「会社」という。）が発足したことにより昭和52年10月23日にみちのく銀行従業員組合（以下「組合」という。）に組織替えし、現在に至っている。

申立人の上部団体は、旧従組当時は、全国相互銀行従業員組合連合会（以下「全相銀連」という。）であり、組織替え後は全国地方銀行従業員組合連合会である。

また申立て当時は、旧従組のほか昭和37年4月7日に結成された弘前相互銀行労働組合があったが、合併後は、みちのく銀行労働組合がある。

(2) 被申立人

申立て当時の被申立人弘前相銀は、弘前市大字代官町39番地に本店を置き、従業員約1,500名を擁し、青森県、秋田県、岩手県、宮城県、東京都及び北海道の各都道府県に支店を置いていたが、合併により会社が発足し、肩書地（編注、青森市）に本店を置き、従業員約2,200名を擁し、青森県、秋田県、岩手県、宮城県、埼玉県、東京都及び北海道等に支店及び出張所を置く。

2 昭和50年3月31日付不当労働行為救済申立てについて

旧従組は、弘前相銀が昭和42年4月に賃金体系の改訂をし、5段階評価制度をもうけ、

さらに昭和48年4月に賃金体系を改訂し、資格が上がらなければ賃金が上がらない仕組みになったが、旧従組組合員に対する評価は平均を越えることなく最低評価が圧倒的であった。これがため、昇給、昇格、昇任においてことごとく差別取扱いを受けたとして、昭和50年3月31日付で昇給、昇格、昇任の差別是正を求めて救済申立て（青地労委昭和50年（不）第4号事件）を行なったが、昭和51年1月8日に協定（以下「1.8協定」という。）が締結されたことにより昭和51年1月11日に取下げた。

3 A10の解雇について

旧従組組合員A10（以下「A10」という。）の昭和41年9月29日付解雇に係る「雇用契約関係確認請求事件」については、青森地方裁判所弘前支部で昭和50年10月23日、認容する判決があり、弘前相銀が控訴しなかったことから判決は確定し、1.8協定で細部についての取決めをし、原職に復帰した。

4 1.8協定の成立経過について

(1) 昭和50年11月1日付要求書の提出について

旧従組は、昭和50年11月1日付で弘前相銀に対し、A10の原職復帰問題及び従来からの賃金、資格、職位の差別是正等に係る全面解決についての要求書を提出した。弘前相銀はこれを受けて交渉に入った。

(2) 小委員会の設置及び交渉経過について

昭和50年11月5日及び翌6日に旧従組からA1執行委員長ほか、弘前相銀からB1専務取締役ほかが出席し団体交渉が行なわれ、A10の原職復帰については、弘前相銀側から「雇用契約関係確認請求事件」の控訴をしないという意思表示があったものの、原職復帰に伴う諸条件及び細部の詰めを、また賃金、資格、職位の格差是正については、今後の交渉で検討していくこととし、弘前相銀側からその方法として少数メンバーによる小委員会方式としたい旨の提案があり、旧従組側はこれを了承した。

小委員会は、昭和50年11月10日から同年12月22日にかけて、旧従組側からA1委員長、A2副委員長、A8書記長等が、弘前相銀側からはB2人事部長、B3人事部次長、B4人事部長代理が出席して行なわれた。

昭和50年11月10日、同月12日、同月13日開催の小委員会では、A10の原職復帰の問題が話し合われた結果、ほぼ合意に達した。

昭和50年11月19日の小委員会では、賃金、資格、職位及び解決金について話し合われ弘前相銀側から賃金、資格について具体的な回答があり合意に達したが、職位については弘前相銀側から昭和51年4月以降公平に扱う、期の途中で昇任させることはできない等の発言があった。

旧従組側は、職位問題の解決は困難であるとみて、A2副委員長から執行委員長人事部長会談（以下「トップ会談」という。）を申し入れたが、実現しなかった。

昭和50年11月20日の小委員会では、職位問題について話し合ったが、弘前相銀側は前日と同趣旨の主張を変えずに進展がなかった。

そこで、弘前相銀側からトップ会談の申出があったので、旧従組はこれを了承し、小委員会を中断してトップ会談を行なうことになった。このトップ会談について、旧従組側から会談の内容、合意事項について覚書等の書面で残すことを提案したが、弘前相銀側は拒否した。

トップ会諾は、同日午後5時50分ごろから約1時間行なわれた。会談終了後、会場から出てきたA1委員長は、A2副委員長等に青信号だと言った。そこで、中断されていた小委員会が再開された。

昭和50年12月22日の最後の小委員会では、解決金について話し合わせ、弘前相銀側から1,000万円の提示があったが、旧従組側はこれを不満とした。昭和50年12月25日に旧従組と弘前相銀社長との会談において、社長から1,500万円の解決金の提示がなされた。

昭和50年12月26日の団体交渉では、小委員会での合意事項についての確認整理が行なわれ、さらに同年12月29日の団体交渉で旧従組側は解決金1,500万円を受諾する旨回答し、昭和50年11月1日付要求書に係る交渉が終了した。

5 1・8協定の締結について

前記の小委員会等の交渉における合意事項について旧従組及び弘前相銀は、昭和51年1月8日に次のとおり協定書を締結した。

協 定 書

株式会社弘前相互銀行（以下銀行という）と全相銀連弘前相互銀行従業員組合（以下組合という）は過去の労使紛争について下記のとおり協定する。

銀行と組合は、解雇事件や不当労働行為審査事件等の紛争発生の際にかんがみ、今後労使双方が相互の理解と信頼の回復に留意し、健全な労使関係の確立に努力することを確約する。

記

A10の解雇問題について

1. 銀行はA10に対する昭和41年9月29日付の解雇の意思表示を撤回する。
2. A10の復帰場所は本店営業部とする。
3. 復帰時の資格及び賃金は次の通りとする。
 - (1) 資格 副主事
 - (2) 本棒 144,500円
 - (3) 諸手当 銀行規程による。
4. 解雇期間は、その全期間を勤続年数に通算する。
5. 復帰時の年次有給休暇の発生日数は40日とする。
6. 銀行はA10に対し、協定成立の日から4週間の特別有給休暇を認める。
7. 復帰に伴う業務研修は復帰店において必要なものを行なう。
8. 復帰にあたり銀行は所定の銀行規程にもとづいて健康診断を実施する。
9. 復帰後は、その将来に亘って解雇されたことを理由とした不利益取扱いをしない。

二 資格、賃金の格差是正及び職位の取扱いについて

1. 銀行は組合所属の行員について資格及び賃金を別表の通り是正する。
2. 是正は、昭和51年1月から実施する。
3. 職位昇進については、昭和51年以降厳正公平に行なう。

三 その他

1. 組合は、青森地方労働委員会になした提訴（事件番号、青地労委昭和50年（不）第4号）を取下げらる。
2. 銀行は、組合に対し、解決金として金15,000,000円を、協成成立後2週間以内に支払

- う。
3. 銀行は、本協定により解決した労使紛争に関し、今後組合及び組合員に責任追求もしくは不利益取扱いを一切行なわない。
 4. 組合及び組合員は、本協定により解決した労使紛争に関し、今後如何なる請求もしない。
 5. 銀行は、組合に対し、協定成立の日から延3週間の特別有給休暇を認める。

以 上

昭和51年1月8日

株式会社 弘前相互銀行
 取締役社長 B 5 印
 全相銀連弘前相互銀行従業員組合
 執行委員長 A 1 印

別表

1. 資格

氏 名	是正後資格
A 8	副主事
A 9	副主事

2. 賃金

氏 名	是正後本俸	氏 名	是正後本俸
A 1	160,400円	A 6	146,700円
A 3	160,400	A 10	146,700
A 2	156,800	A 7	144,100
A 4	152,700	A 8	130,900
A 5	146,700	A 9	130,900

以上

6. 昭和51年4月1日付人事異動発令と同年4月9日付申請のあっせんについて
 旧従組は、1.8協定書二～3項の履行確認のため、昭和51年人事異動発令に先立って、昭和51年3月16日、同月23日、同月24日及び同月26日に弘前相銀と交渉を行なったところ、「厳正公平に行なう」との回答があった。
 昭和51年4月1日付人事異動発令では、旧従組組合員は1人も昇任しなかった。旧従組は、1.8協定を遵守し、昭和51年4月1日付で昇任させることを調整事項としてあっせん申請を行なった。しかし、昭和51年5月20日にあっせん員は、「本あっせん申請にかかる職位問題については、昭和51年1月8日付の協定書の趣旨に則り、労使間において誠意をもって自主交渉を重ね円満解決を図られたい。」旨の勧告文を双方に提示して、あっせんを打切った。
7. 弘前相銀と青和銀行との合併に至るまでの経過について
 旧従組は、弘前相銀と青和銀行の合併問題が昭和48年8月に新聞報道されたことから、当時の上部団体である全相銀連と協議のうえ合併に反対する方針を確立し、昭和48年12月21日付の（「弘前相銀・青和銀行合併反対」闘争の経過と闘いの方針）で、店舗の統廃合により①人員が削減されること及び労働が強化されること。②利用者が不便になること。を趣旨とする声明を発表し、以後合併反対運動を展開して行った。

同年11月以降のオイル・ショック等による経済変動により、合併が一時は棚上げ状態となった。

その後、昭和50年12月8日に上部団体とともに旧従組は、大蔵省に対し合併反対の陳情を行なった。

1.8協定締結直後の昭和51年1月10日には、弘前相銀と青和銀行の間で「合併に関する基本覚書」が取り交わされた。

旧従組は、昭和51年1月から同年3月上旬にかけて合併反対の文書を市町村、商工会及び関係地域住民等に配布し、宣伝及び陳情を行なった。

昭和51年3月22日には、弘前相銀と青和銀行との間で合併契約が締結され、同年9月16日に合併認可され、同年10月1日に株式会社みちのく銀行が発足した。

8. 職位任用の状況について

(1) 弘前相銀の男子行員の昭和51年4月1日現在の入行年次別の職位任用状況は、次のとおりである。

順位 入行年次	支店長	次長	代理	係長	主任	一般	合計
30年	2	5	20	2	1(1)	1(1)	31
31			25	7	1(1)		33
32			18	2		1(1)	21
33			28	11	2	4(3)	45
34			12	17		1(1)	30
35				25	3		28
36				20		2(2)	22

() 内の数字は旧従組組合員数である。

(2) 旧従組組合員の入行年次と職位の任用状況は、次のとおりである。

氏名	入行年次	51.3.31現在の職位	51.10.1現在の職位	52.4.1現在の職位	53.10.1現在の職位	54.4.1現在の職位	55.4.1現在の職位
A1	30年	主任	係長	副推進役	代理		
A3	30	一般				主任	
A2	31	主任	係長				代理
A4	32	一般	主任				
A5	33	一般					主任
A6	33	一般	主任				
A10	33	一般					
A7	34	一般	主任	係長			
A8	36	一般		主任			係長
A9	36	一般	主任				

(A3は、昭和55年8月退職)

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

- (1) 組合は、昭和51年4月1日現在の旧従組組合員の職位の任用状況が同年次入行者と比較し、最低の職位に置かれており、役付手当等に差が生じ経済的不利益を受けている。このことは、旧従組組合員なるが故の不利益者取扱いであるとし、また1.8協定により職位の是正を行なうことになっていたにもかかわらず、昭和51年4月1日に旧従組組合員が昇任しなかった。これは旧従組が行なった合併反対運動を嫌悪視した結果であり、1.8協定書二―3項に係る条項を無視し、職位の昇任をさせなかったことは、不当労働行為であると主張する。
- (2) 一方会社は、そもそも職位の任用は企業の自由裁量に委ねられているものであり、1.8協定によって約束されるべきものではなく、しかも、昭和51年4月1日以降の職位の任用は適正な人事考課によってなされたものである。さらに、旧従組の合併反対運動は、正当な組合活動を逸脱した行為であると主張する。

2 判断

(1) 職位任用について

会社が主張するとおり、誰をどの職位につけるかは、会社の人事権に属するものと思料される。しかし弘前相銀の過去における職位の任用は、支店長等の定数は、支店の数等によって決まってくるが、それ以下の支店長代理、係長、主任等の職位の数については、その年によって異っており必ずしも定数による厳格な運用がなされているとは認められない。このことは、同年次入行者の昇任状況に明らかとおおり、旧従組組合員のほかは1人を除いて、すべて上位の職位に任用されていることから、いわゆる年功による処遇上の運用も加味して行なわれているものと推認せざるを得ない。

そして、従業員が低位の職位にあることによって、役付手当等経済的不利益を受けているものと認められる。

(2) 1.8協定について

この協定の内容は、A10の解雇問題、資格、賃金の格差是正、職位の取扱い及び解決金等について締結している。その中で資格、賃金については、具体的には是正内容が明記されているが、職位昇任については、抽象的な表現になっている。

この職位昇任については、トップ会談で具体的内容が確認されたと組合は主張するが、会社はこれを否定している。しかし、協定締結交渉の経緯から資格、賃金の是正と併行して職位の是正についても何等かの措置が確認されて協定に至ったものと認められる。その措置の内容は、明らかではないが、将来職位の是正を行なう方向での確認であることが推認される。この協定の趣旨に基いて合併が実現した昭和51年10月1日に、旧従組組合員の昇任がなされたものと認められる。

(3) 昭和51年4月1日の人事異動等について

会社は、旧従組組合員を昭和51年4月1日付で昇任させなかった主たる理由として、旧従組の合併反対運動をあげており、この合併反対運動は、正当な組合活動の範囲を逸脱したものであると主張するが、旧従組としては、合併による労働条件の変更については重要な問題であることは云うまでもない。

弘前相銀は、合併に伴う労働条件について、団体交渉において現行の待遇を下まわらない旨提案しているが、旧従組はこの提案を必ずしも全面的に受け入れる態度をとっておらず、むしろ、過去の不安定な労使関係による不信感から合併に対しては反対の態度

をとってきた。このことは、会社の経営方針からすると不都合なことではあるが、合併問題が労働条件に係る以上、旧従組が合併反対の意思表示をなし運動を行なったとしても、これをとらえて正当な組合活動でないとする会社の主張は、採用できない。しかるに、会社は、旧従組の合併反対運動を、昭和51年4月1日に昇任させなかった直接の理由としているが、前記判断による合併反対運動を各人の評価によりとり入れ昇任させなかったことは、失当といわざるを得ない。

なお会社は、旧従組組合員は他の行員と比較して人事考課の結果が劣っていると主張するが、このことについての立証がない。

以上の点を総合的に判断すると、会社の昭和51年4月1日に旧従組組合員等を職位昇任させなかった行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。申立人の請求する救済内容は、すべて2ないし3階級上位の職位への昇任である。しかし、会社の昇任の慣行は、直近上位への昇任以外は行なわれておらず、したがって、本件救済としては主文をもって相当と考える。

よって、当委員会は、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56年10月6日

青森県地方労働委員会
会長 高橋 牧夫