

大阪、平 8 不40、平11.6.10

命 令 書

申立人 外国銀行外国商社労働組合
申立人 外国銀行外国商社労働組合大阪支部第二分会
被申立人 ザ・ホンコン・アンド・シャンハイ・バンキング・コーポレーション・リミテッド

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人ザ・ホンコン・アンド・シャンハイ・バンキング・コーポレーション・リミテッド（以下「銀行」という）は、肩書地に本店を置く国際的な商業銀行であり、本件審問終結時における日本国内の従業員は約200名である。

銀行は日本では東京、大阪、名古屋に支店を置き、本件審問終結時の銀行大阪支店（以下「大阪支店」という）の従業員数は27名である。

- (2) 申立人外国銀行外国商社労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、日本国内に存する外国銀行、外国商社に勤務する労働者及びそれらからの退職者で組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時34名である。

申立人外国銀行外国商社労働組合大阪支部第二分会（以下「第二分会」という）は、組合の下部組織であり、肩書地に事務所を置き、大阪支店及び銀行名古屋支店に勤務する従業員並びにこれらの退職者で組織されているが、その組合員数は本件審問終結時10名で、このうち就業者が4名、退職者が6名である。また、大阪支店関係では、就業者が2名、退職者が4名である。なお、銀行東京支店に勤務する者等は組合東京支部第六分会（以下「東京第六分会」という）を組織している。

2 銀行の職位及び昇格制度

(1) 会社の職位

ア 銀行の従業員は、正行員、1年ごとに契約を更新する契約行員及び派遣会社から派遣される派遣行員から成っている。

正行員の職位は、上位から順番にインターナショナル・オフィサー（以下「I/O」という）、レジデント・オフィサー（以下「R/O」という）、スタッフ・オフィサー（以下「S/O」という）、スタッフ・

アシスタント（以下「S/A」という）、クラーク（一般事務員）となっている。これらの職位は部長等の部門の職制とは必ずしも同一ではない。

平成8年4月現在の大阪支店の従業員は、正行員12名、契約行員9名、派遣行員6名の合計27名であり、うちI/Oは1名、R/Oは3名、S/Oは1名、S/Aは5名であった。

また、銀行の日本国内の従業員中に占めるS/O以上の職位にある者の割合は、同年8月現在で全従業員207名中60名であり、その内訳はI/Oが9名、R/Oが28名、S/Oが23名であった。

イ 銀行は、S/O以上の職位にある者は銀行のマネージメントサイド（経営者側）であるとして、以下の方法により、労働組合活動を行うことを禁じている。

銀行は、昇格候補者に昇格内定を告げるに際して、勤務地、給与、退職時期、有給休暇日数等の雇用条件を英文で記載したタームズ・アンド・コンディションズ（TERMS AND CONDITIONS）と題する契約用紙を渡し、昇格候補者は、その内容に異議がなく昇格に同意する場合は、これに署名をして銀行東京支店人事部に提出し、これにより、昇格が正式決定される。

このタームズ・アンド・コンディションズに記載された勤務条件の一つに、以下の条項がある。

「S/O（又はR/O）は、銀行の経営者側の一員として、銀行従業員により組織される労働組合のいずれにも加入することはできないし、また、これらの労働組合の活動や会議に参加することも許されない」（以下、この条項を「組合加入禁止条項」という）

(2) S/Oの職務及び処遇

ア 賃金体系は、S/A以下の場合には年齢と勤続年数により決定されるが、S/O以上は年俸制である。S/O、R/Oには細分化されたランクがあり、1ランク上がるごとに5%昇給することになっている。

イ 勤務時間は、S/O以上の職位の者は、出退勤時間が自由である。

ウ S/Oの職務のうちには、次のものが含まれる。

① 部下の第一次人事考課を行うこと。なお、R/Oが第二次人事考課を行い、さらにそれを支店長が承認する。

② オフィサー会議に出席すること。

大阪支店では、支店長を除くS/O以上の職位の者がオフィサー会議に出席するが、オフィサー会議は、大阪支店内の問題について、支店長を除くS/O以上の職位の者の総意を決定するための会議であり、頻繁に開催されている。会議での決定事項のうちには大阪支店従業員の昇格推薦や役職者の増員等もある。その他、このオフィサー会議にはS/Aが支店の経理状況の説明のために参加することもあった。

なお、役職者数の多い銀行東京支店においては、オフィサー会議への出席者はR/O以上の者であり、S/Oは出席しない。

③ 書類送り状、手数料払込伝票等の書類に署名すること。

S/O以上の者は、書類送り状、手数料払込伝票等の書類に署名する権限を有している。ただし、銀行における署名にはAサインとBサインの2ランクがあり、S/Oが署名権限を持つのはBサインのみである。Bサインは、I/O、R/Oが署名権限を有するAサインよりも権限が限定されていて、単独では効力を発せず、Aサインあるいは別人のBサインと並記されることを必要とする。

(3) 大阪支店における昇格人事の手続

大阪支店における昇格人事は以下の手順で行われる。

まず、オフィサー会議で、支店従業員の中から昇格者として最適な者を推薦決定し、大阪支店長に報告する。報告を受けた大阪支店長が、当該被推薦者を最適であると承認すると、その被推薦者を東京支店の人事部、在日総支配人補佐及び在日総支配人に昇格推薦する。在日総支配人がこれを承認することによって昇格人事は最終的に決定される。

3 職位と組合員資格の両立についての労使紛争の経緯

(1) 昭和46年当時、銀行の従来の職位は上からI/O、R/O（当時はリージョナル・オフィサーと称していた）、シニア・スーパーバイザー、スーパーバイザー、ジュニア・スーパーバイザーというものであり、スーパーバイザー以下が組合員であったが、銀行はR/Oとシニア・スーパーバイザーの間にS/O、S/Aの職位を新設し、S/A以上は経営者側であるとして組合員資格と抵触するとした。

当時、銀行が組合員F（以下「F組合員」という）にS/Aへの昇格打診を行った際に、F組合員が組合脱退を拒否したため、銀行は同人の昇格を取り消した。これに対し、組合は、当委員会に救済を申し立て（昭和47年（不）第10号事件）、同48年8月、同事件は当委員会の関与により、組合員の範囲の問題については労使間の団体交渉（以下「団交」という）によって解決するとの内容で和解が成立した。この和解協定に基づいて行われた団交において、同50年にS/Aまでは組合員資格を認めるとの内容の労使協定が成立し、F組合員はS/Aに昇格した。

なお、この頃にはスーパーバイザーという職位は消滅し、ほぼ現在と同様の職階制度になっていた。

また、本件労使間では、審問終結時まで、組合員の範囲についての一般的な労使協定等は成立していない。

(2) 平成3年7月31日、銀行在日人事部長が、当時S/Aであり第二分会長であったG（以下「G組合員」という）に対し、翌日付けのR/O昇格を申し入れ、その旨を記した人事部長名の英文の申入書及びタームズ・アンド・コンディションズを手渡した。なお、その数週間前に人事部長は、G組合員に口頭でS/Oへの昇格を打診していたが、G組合員が組

合を脱退できない旨返事をしたため、S/Oへの昇格に代わってR/Oへの昇格の話になったものであった。

上記昇格申入れから数日後、G組合員はやはり組合を脱退できないと人事部長に回答し、人事部長は「それでは昇格の話はなかったことにしてほしい。手渡した書類も返してほしい」と述べ、これを受けてG組合員は上記書類を銀行に返却した。

なお、この昇格打診について、組合が特に抗議や団交を申入れをすることはなかった。ただし、後記(4)記載の同5年3月8日付け昇格要求書には、G組合員のみ昇格日時を「平成3年8月1日とすること」と記載されている。

G組合員は、その後昇格することなく同6年5月にS/Aの職位のまま退職した。

- (3) 昭和50年頃にはほぼ現在の職制になって以降、本件分会長D（以下「D分会長」という）の昇格問題が起こる平成8年までの約20年間に、4名の組合員が昇格前後に組合を脱退の上、昇格した。この4名は、いずれも組合の中央執行委員長や分会長、分会書記長等の役職経験者であったが、組合は、昇格に際して組合を脱退する組合員に対し、脱退拒否、統制処分等の拘束は行わなかった。

この間、昇格を打診されながら組合員資格との両立の問題から組合を脱退せず昇格しなかった組合員はG組合員のみであった。

- (4) 組合は、現行の職制になった時点から、R/O、S/Oは組合員資格を持つという認識ではあったが、この主張を正式に文書で銀行に通知したことはなかった。ただし、昭和50年3月、F組合員の昇格問題で組合が当時の銀行在日代表と会談した際に、その旨を口頭で表明したことがある。

その後、平成5年3月8日付けで、第二分会と東京第六分会は連名で、両分会員計12名のS/A、S/O、R/Oへの昇格についての要求書（以下「3.8要求書」という）を銀行に提出し、当該要求書についての団交が2回行われたが、最終的に銀行はこれら分会員の昇格を拒否した。

- (5) 平成5年10月、S/Oであり大阪支店から銀行ニューデリー支店駐在員として派遣されていたH（以下「H」という）が、現地で退職を勧奨されたところから、組合に加入した。第二分会は銀行に対し、Hの組合加入を通知して、「Hの身分について」との議題で団交を行った。銀行はこの団交の席上、S/Oという職位と組合員資格の抵触については特に触れず、また、Hに対して組合加入を理由とする処分等も行わなかった。なお、その2、3か月後にHはバンコクに転勤し、組合を脱退した。

4 D分会長の昇格問題について

- (1) D分会長は、昭和34年、銀行の子会社のマーカンタイル銀行（以下「マ銀行」という）大阪支店に入行し、メッセンジャー（使走便係）、輸出課カウンター係、送金課等の業務に従事していたが、同41年、マ銀行大阪

支店の閉鎖に伴い、大阪支店に入行した。その後、大阪支店において輸出部、当座預金部、経理課等を経て、平成3年5月にS/Aに昇格し、同4年に電算機械・電信課に課長として配属され、現在に至っている。なお、同課はD分会長1人が所属する課であり、部下はいない。

また、D分会長は、マ銀行に勤務していたころからマ銀行従業員組合の執行委員をしており、本件審問終結時も第二分会長であるとともに、組合の上部団体である外国銀行従業員組合連合会の中央執行副委員長等の役職に就いている。

- (2) 平成8年2月15日、大阪支店副支店長J（以下「J副支店長」という）、同支店輸出入部長K（以下「K部長」といい、J副支店長とK部長の2名を併せて「J副支店長ら2名」という）及びD分会長の3名は、勤務終了後の午後7時頃から同9時半頃まで、大阪支店近くの寿司屋で酒食を共にした（以下、この席を「2.15酒席」という）。J副支店長ら2名の職位はR/Oであり、この当時の大阪支店におけるオフィサー会議の出席者はJ副支店長ら2名及びR/O1名、S/O1名の計4名であった。

この酒席は、同年1月30日に大阪支店の男性行員ばかりで行った退職予定者を囲む酒席での「また男性同士で飲みに行きましょう」という話しを受けてのものであった。

J副支店長は、D分会長とは約30年前のマ銀行時代からの知り合いではあったが、同7年11月に大阪支店に赴任するまでの約20年間は勤務地も離れており、個人的交際はなかった。また、K部長は、D分会長と同様に長く大阪支店で勤務しており、D分会長とは時折2人で飲みに行ったりする間柄であった。

2.15酒席では、最初、大阪支店の女性行員間の不和等が話題となっていたが、途中からJ副支店長ら2名はD分会長に対し、「これは全くの個人の飲み会での個人的な話」と断り、D分会長から「分かってまんがな。分かってまんがな」との返答を受けた上で、「D分会長は定年まで数年だが今後どうするつもりか」と尋ねた。D分会長は、「自分は昇格は希望している。組合から昇格要求もしたことがある」旨述べた。

この話の中でJ副支店長は、「男性が要所にいないと仕事がうまく回らない。日本人がしっかりしないといけない。昇格はどうか。（オフィサー会議での）私のリコメンド（推薦）があれば間違いなくオーケーになる。

（D分会長の現在の仕事の後任には）若い人を入れる。（自分がオフィサー会議で）リコメンドすれば（R/Oにも）いける」等と発言した。また、K部長は、「Dさんは（他の組合員等に）利用されているだけ。いい加減にしたらどうか」等と発言した。

また、D分会長が組合加入禁止条項について言及すると、J副支店長は、「組合との両立は無理」と言い、K部長は、「時代も変わっているのに、もういい加減に（組合を）卒業してもいいのでは。（組合に）奉仕しなくてもいいのでは」などと発言した。最終的には、「D分会長の昇格の

話はまた酒の入らない席でしょう」ということになり、この日の酒席は終了した。なお、この日の飲食費はJ副支店長が支払った（以下、この酒席におけるJ副支店長ら2名の発言を「2.15発言」という）。

- (3) 2.15酒席の5日後の平成8年2月20日、K部長はD分会長と二人だけの時に、「僕らは非公式に話をしている。根回しをしている。こんな話はDさんが割り切ること。構えた話をすると壊れてしまう」と発言したが、D分会長は「銀行の組合加入禁止条項がおかしい」と述べた。

また、同日、D分会長がJ副支店長に対し、「海外が（旧正月で）休みで、今、暇だからこの間の話の続きをしよう」と持ちかけたが、J副支店長は、「勤務時間中だし、銀行の中ではやりにくい」と断った。以後、J副支店長ら2名からD分会長に対し、同人の昇格が話題にされることはなかった。

- (4) 平成8年4月2日、J副支店長が第二分会員であり大阪支店輸入部に所属するS/AであるL（以下「L」という）に対し、S/Oへの昇格を打診した。J副支店長は、Lに対し、S/Oでカスタマー・サービス部の副部長であり同年7月に退職予定のM（以下「M副部長」という）の後任として、Lを推薦することがオフィサー会議の全員一致で決定したこと、組合を脱退する必要があること、Lの夫と相談の上返事が欲しいことを伝え、また、昇格した場合の年収等についても告げた。

翌3日、Lは、D分会長に対し上記昇格打診を受けたことを報告し、昇格を受けるべきか否かについて相談した。

数日後、LはJ副支店長に対し、昇格した場合の残業時間、産前産後休暇取得等の勤務条件等について希望を述べ、それがかなえられるのであれば昇格を受ける旨を返答した。

同年6月10日、LはS/O昇格に関するタームズ・アンド・コンディションズに承諾のサインをしてJ副支店長に提出した。Lは同年7月31日に組合を脱退し、翌8月1日にS/Oに昇格した。

- (5) 平成8年4月19日、第二分会及び東京第六分会は連名で銀行に対し、D分会長の昇格要求書（以下「4.19要求書」という）を提出した。要求内容は、D分会長をそのキャリア、業務遂行能力、適性を勘案し、S/O又はR/Oに昇格させること、昇格実施日は同年5月1日とすること、D分会長の昇格後は後任を補充すること、であった。また、その要求理由として次の旨が記されていた。

「大阪支店でのS/O以上の役職者は、同5年には従業員30名中9名で30%であったのに対し、同8年現在では25名中5名で20%と減少している。さらに同年7月にM副部長が定年退職すると、大阪支店でS/O以上の役職者が4名となり、同支店の役職者にとっては過重な業務負担となり不測の事故、信用の減退、損失の遠因となり得るし、役職者の健康問題や休暇取得の妨害ともなる。また、一般行員にとっても適時に的確な指示を受けることができるのかどうか不安の材料となる。このよう

な現状に鑑み、D分会長を早急にS/O以上の役職者に加えることが必要と考える」

- (6) 平成8年4月26日、4.19要求者に係る第1回団交が行われ、銀行側は在日総支配人補佐N（以下「N補佐」という）及びJ副支店長が、組合側はD分会長、Lら5名が出席した。その席上、銀行は、「大阪支店長によるD分会長の昇格推薦がない以上、同人の昇格はない。現在大阪支店のオフィサーの数を増やす考えはない。昇格推薦の基準として過去の業務実績や人事考課が優秀でなければならず、人事考課が何年も続けてベリー・グッド以上になっている者が昇格対象者になっているが、D分会長はこれに該当しない」旨回答した。これに対し、組合側は、前期3(2)記載のG組合員への昇格打診の話を調査してほしいと述べた。

なお、銀行の人事考課は上からアウトスタンディング、ベリー・グッド、グッド、フェア、アンサティスファクトリーという5段階評価であった。

- (7) 平成8年5月15日、4.19要求書に係る第2回団交が行われ、銀行側はN補佐と在日人事部長の2名が、組合側はD分会長ら2名が出席した。その席上、銀行は、「近年、人事政策が変更され、永年勤続者の優遇から若くても優秀で能力のある者には昇格のチャンスを与える方針となっている」旨述べた。これに対し、組合は、「過去のG組合員への昇格打診同様、D分会長にも実はJ副支店長ら2名から昇格のアプローチがなされていた」として、初めて2.15発言を議題としたが、銀行は、そのような報告は受けていない旨返答した。銀行はまた、①D分会長の過去の人事評価がグッドあるいはグッド・プラスであるので昇格するのは難しいこと、②昇格対象になることと組合員であることとは関係なく組合弱体化など図っていないこと、③しかしS/O以上は経営者側なので昇格後は組合を脱退するという方針ははっきりしていること、④S/O以上の役職者には銀行の経営戦略等すべての情報を開示するので非組合員としていること、等を述べた。

- (8) 平成8年5月22日、4.19要求書に係る第3回団交が行われ、銀行側はN補佐及びJ副支店長ら2名が、組合側はD分会長ら7名が出席した。J副支店長ら2名は、2.15発言の事実関係について次のとおり述べた。「2.15発言は30年来の友人同士のプライベートな酒席での発言であった。プライベートな話だということは、その時に何度もD分会長に念押しを行い、同人も「分かっている」と答えた。友人としての個人的な話の中で「D分会長を昇格推薦しようか」とは言った。2.15発言は全くプライベートの酒席でのことだったので銀行に報告など考えもしなかった。」

また、K部長は、「D分会長はS/Oでもやっていける能力はあると思うが、残業が必要な場合でも帰ってしまうような心構えに問題がある」という趣旨の発言をした。

これに対し、組合は、「なせ、S/Oが組合員であってはならないのか」

と質問し、銀行は、「経営方針などの情報がすべてS/Oまで公開されること、S/Oは経営者側の一員として会議に加わること、S/Oにはサイン権とその責任が供与されていることなどが大きな理由である」と述べた。これに関連して、組合が、「S/Oの職務範囲について記載された書面があるならば提出してほしい」と要求したが、銀行はこれを拒否した。一方、D分会長は、「銀行は自分の人事評価が低いというが、自分はその評価には納得しておらず、いつも（人事考課表の）コメント欄で『この評価に同意しない、自分はベリー・グッドである』と主張していた」と述べた。

(9) 平成8年5月30日、4.19要求書に係る第4回団交が開催され、その後、同年6月6日、同年7月5日、同月26日と団交は第7回まで開催された。

これらの団交の席上での、銀行の主張は、次のとおりであった。

① S/Oは部下の評価をし、部下の給料引上げに関する推薦をし、サイン権等の権限も与えられ、またS/Oには銀行の経営戦略も含めた経営方針、指示がすべて開示されるから、S/Oは経営者側であり非組合員でなくてはならない。銀行はこの方針を変更するつもりはない。

② S/Oの職務権限を示した書類を組合に提示するつもりはない。

③ 2.15発言は、あくまで旧知の3人が旧交を温める目的で持った食事会での発言であり、銀行はこのことに一切関係していない。

④ D分会長が昇格しなかった理由は、本人の適性・資質及び勤務成績が適当とはみとめられなかったからであり、Lはすべての面で優秀な評価がなされており、誰がみてもLの昇格には矛盾がない。

これに対する、組合の反論は次のとおりであった。

① S/Oには採用や解雇の権限もなく、労働組合法（以下「労組法」という）第2条にいう使用者の利益代表者には当たらない。また、組合員の範囲は労働組合の定めることであり、S/O以上は非組合員であるべきだという銀行の方針は労組法に違反している。

② J副支店長ら2名がD分会長の上司である以上、本人達が主観的にどう思っているかが、2.15発言は個人的な話では片付けられない。

③ D分会長は、勤続年数も長く多くの部署を経験しており、昇格して当然である。銀行のD分会長に対する人事評価には疑問がある。

団交における労使の主張は並行線をたどり、第7回団交において組合が、「自主解決できない以上、労働委員会、裁判所等の第三者機関への提訴も考える」と述べて、4.19要求書に係る団交は打ち切られた。

(10) 平成8年9月30日、組合及び第二分会は本件申立てをした。

本件申立て後、大阪支店では、同9年5月に1名、同年10月に1名の計2名のS/AがS/Oに昇格したが、D分会長は本件審問最終時まで昇格していない。

5 請求する救済の内容

申立人らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) D分会長について平成8年8月1日付けでS/Oに昇格したものと
しての取扱い及びバック・ペイ
- (2) 謝罪文の手交

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 申立人らは次のとおり主張する。

銀行は組合を敵視して組合員を昇格において差別しており、かかる銀行の行為は不当労働行為である。

ア 銀行は、S/O以上の役職者は銀行の利益代表者であるから組合員資格と両立せず、組合を脱退しない限りは昇格させられないと主張するがこれについて以下の理由から認められない。

- ① S/O以上の役職者は銀行の在日支店全従業員中3分の1以上を占めており、大阪支店に限っては平成9年12月時点で35.0%にも及んでいる。これらの者がすべて労組法第2条にいう使用者の利益代表者であるはずがない。このような銀行の主張を認めることは、労働組合の団結権を守るために定められた労組法の趣旨を潜脱し、労働組合員有資格者を減少させ、ひいては労働組合の団結権の範囲を狭め労働組合の存続をも危うくする事態を招来するものである。
- ② S/Oの署名権限については、S/Aでも署名権限を行使している実態があり、銀行の利益代表者としての職務権限というにはふさわしいものではない。

S/Oのオフィサー会議への出席と人事権の行使についても、従来オフィサー会議は、四半期ごとの中間決算後の意見具申や銀行の経営方針を聞く程度の会議であって企業秘密や人事に直結する会議ではない。また、J副支店長も大阪支店には人事部がなく人事権がないと証言している。そもそも、他国籍企業では本店の決裁事項には絶対服従であり、外国人職制であるI/Oとは異なり、日本人職制では、R/Oすら使用者の利益代表者にふさわしい権限を有していない。

- ③ 銀行には、S/O以上の役職者でありながら組合を脱退せずに業務を遂行した例が3例ある。これはS/Oの職務権限を組合員資格と両立している事実を示すものである。

イ 2.15発言は、銀行のD分会長への組合脱退を条件とする昇格打診であり、個人的会食を装って行われた組合脱退工作である。

J副支店長ら2名は、「Dさんは（他の組合員に）利用されている」、「いい加減にしたらどうか」とD分会長に組合脱退を勧奨し、昇格に応じるように促した。この時D分会長が「組合脱退はしない」との意思表示をしたために、J副支店長ら2名はその後、D分会長の資格について消極的になったのである。

ウ D分会長は、その職歴、経験年数、成績、人柄等からみて、既に昇格していかざるべきであり、現在まで昇格していない理由は、銀行が組合活動をするD分会長を嫌悪して差別人事を行ってきたからである

2.15発言の昇格打診は、J副支店長ら2名がD分会長に昇格能力及び昇格意欲があると判断していたからである。

銀行は、D分会長の組合脱退工作に失敗したため、同人を昇格させず、もう1名の組合員Lに対して組合脱退を条件にS/Oへの昇格打診を行ってLを昇格させたものである。

エ 組合脱退を昇格の条件にした組合攻撃は本件以前も長年行われてきており、組合員は、昇格するためには他に道がないので組合を脱退していった。

昭和30年及び同46年には、使用者側（利益代表者）であると主張する新しい役職を導入して組合員を昇格させることにより組合から脱退させ、組合の弱体化を図ってきた。S/A、S/O導入時には、F組合員の昇格問題が、当委員会において争われ、同人を組合員のままS/Aに昇格させることで和解した。

また、G組合員は平成3年に、最初はS/O、後にR/Oへの昇格打診を受けたが、組合脱退を拒否したため、銀行はG組合員を昇格させなかった。

オ 本件以前にも裁判所、労働委員会で争われた労使間の紛争事件は13件あり、この事実は銀行の組合敵視の政策を物語っている。

また、銀行は、本件申立て後の平成9年5月及び同年10月に大阪支店で経験年数、実績のいずれもD分会長に劣る2名をS/Oに昇格させたり、組合新規加入者を正行員化しないなどの見せしめ人事を行っており、組合新規加入者は銀行での将来に希望が持てず退職した。

(2) 銀行は、次のとおり主張する。

銀行は、従業員昇格については適性に人事権を行使しており、銀行に不当労働行為はない。

ア S/Oの職務は組合員資格と両立しない。S/Oには署名権限があり、オフィサー会議に出席し、すべての情報が開示され、人事権の行使にも関与している。それ故にS/AとS/Oは賃金体系も異なっており、これだけをみてもS/Oが銀行の利益代表者であることは明らかである。

また、S/Aに署名権限が与えられたことがあったといっても、Bサインの権限であり、大阪支店内でしか通用せず、銀行の債券債務に係るものでもなく、しかも単独では効力を生じないものであった。

イ 昭和46年、銀行と組合の間で組合員の範囲を巡って問題が生じ、当委員会に救済申立てがなされた。この問題については労使間で「新職制を巡る組合員の範囲の問題については銀行と組合との団交によって

解決する」との項を含む労使協定が成立して解決し、同50年の労使協定により、組合員の範囲はS/Aまでと確認されている。

この協定以来、労使間においてはS/Oが組合員資格と両立しないことは当然の認識となっており、平成5年3月の3.8要求書の申入れまで団交等で組合員の範囲が論議されたことは一切なかった。また、組合が銀行に対し、S/Oは組合員資格と両立することを認めさせようとする活動を展開したこともない。組合の役員も当然のこのように昇格に当たっては組合を脱退しており、組合もこれに対して脱退しないように説得等はしていない。

ウ 2.15発言は旧知の男性行員3人が久しぶりに肩書を外してもったプライベートな酒席におけるものである。このように歓談する際、来し方行く末の話に及ぶことは当然の成り行きであり、R/OであるJ副支店長ら2名にとって、いまだS/Oにも昇格せずにいるD分会長のこれからの身の処し方に話が及ぶのは当然のことであろう。

もちろん、J副支店長ら2名は、D分会長が第二分会長であることは十分わかまえていた。だからこそ「これは全くの個人の飲み会ですよ」と念を押したのである。Dも「分かってまんがな」と答えており、D自身もお互いの肩書を外した友人同士の酒席であることは十分理解していたのである。

当日のやりとりをメモしたというD分会長のメモは、記憶を基に作成したにしては、会話の流れ、内容、表現が余りにも詳細に過ぎ、その成立からして信用性に乏しい。

D分会長は、J副支店長が「昇格はどうか。私のリコメンドがあれば間違いなくオーケーになる」と発言したと主張するが、オフィサー会議での決定がないにもかかわらずオフィサー会議の一構成員にすぎないJ副支店長がそのような無責任な発言をするはずがない。J副支店長ら2名は「オフィサー会議に推薦してもよいよ」と述べただけであって、昇格の保証や確約ができるはずもない。

D分会長の主張するような脱退工作発言が実際にあったとしたら、D分会長がそのまま席を立つこともなく最後までいたとはおよそ考えられない。組合が2.15発言を問題とし始めたのはそれから3か月後の平成8年5月15日の、しかもD分会長の昇格に関する第2回団交の席である。

要するにD分会長は、自分がS/Oへ昇格できなかったことから、2.15発言を問題化し、あえてその席でのやりとりを脚色して持ち出したとしか考えられない。J副支店長ら2名は、長年の友人同士として個人的な人生観を述べたものにすぎず、使用者としての支配介入意思がないことはいうまでもなく、2.15発言が脱退工作というものではないことは明らかである。

エ 銀行がS/O昇格者を殊更非組合員の中から選んだならともかく、

同じ組合員の中から選んでいる以上、組合員であるが故の不当な差別には当たらない。誰がS/Oにふさわしいかは、人事権を有する銀行が判断すべきことであり、D分会長が昇格できなかったのは、ひとえにLとの能力の比較の問題である。

Lがオフィサー会議でS/Oに推薦されるべき者として決定されたのは、①部下からの信頼が厚く、統率力があり、チームワークの結成に優れている、②高い語学力を有している、③輸入課の業務処理が正確で迅速である、④勤務評定が良い、の理由による。これに対し、D分会長は部下、同僚の信頼も薄く語学力、業務処理能力も劣っており、勤務評定もLより低い。

2 不当労働行為の成否

申立人らは、銀行が、S/Oが労組法上の組合員資格と抵触しないにもかかわらずその昇格に際して組合脱退を条件としており、2.15発言に対するD分会長の応答が組合から脱退しない意思を明らかにしたものであったため、当然昇格すべきはずの同人を昇格の対象から外したものであると主張する。

そこで、まず、S/Oが労組法上の会社の利益を代表する者に該当するかどうかについて検討し、次に、2.15発言が銀行による昇格打診であったか否かについて、さらに、D分会長が当然昇格すべきものであったか否かについてそれぞれ検討する。

(1) 銀行は、S/Oが労組法にいう使用者の利益を代表する者に該当する上、昭和50年の協定成立によってS/Oは組合員資格を有しないという労使確認がなされていると主張する。

組合員の範囲はそもそも組合が自主的に決定すべきものであり、会社が一方的にその範囲を決定するのは組合に対する支配介入として許されないが、労組法上の使用者の利益を代表する者に該当する上級職制や人事労務担当者、その他労使の合意により非組合員の範囲とするとされた者について、使用者がこれらの者に対し労働組合加入を認めないとすることは不当労働行為ではない。

そこで、まず、組合員の範囲に関する労使間の紛争の経過をみると、前記第1. 3(1)ないし(4)認定のとおり、昭和46年にS/O及びS/Aの新設に関連して、本件労使間でS/Aの組合員資格を巡る紛議があり、これに関して同50年にS/Aは組合員資格を有するとの内容の労使協定が成立し紛議は終結したこと、それ以降約20年間銀行がS/Oに関して組合加入禁止条項を明らかにしていたにもかかわらず組合が表だった抗議や団交申入れを行っていないこと、この間4名の組合員が組合脱退に同意してS/Oに昇格したが、これらのとき及び平成3年のG組合員の不昇格時にも組合からS/Oの組合員資格に関する抗議や申入れはなかったことがそれぞれ認められる。

しかしながら、前記第1. 4(5)ないし(9)認定のとおり、組合は本件D

分会長の昇格問題に関してS/Oの組合員資格を争っているのであるから、本件においては、改めてS/Oの組合員資格について判断されるべきものと考えるのが相当である。

そこで、S/Oの職務内容が、労組法第2条第1項ただし書に規定する使用者の利益を代表する者に該当するの可否について検討する。

銀行がS/Oが使用者の利益代表者に該当する理由として挙げる理由は、①署名権限があること、②オフィサー会議に出席し、人事権の行使にも関与していること、③S/AとS/Oは賃金体系も異なっていること、④S/Oには経営方針等の情報がすべて開示されること、の4点である。

これらの理由のうち、まず、①の署名権限については、前記第1.2(2)ウ認定のとおり銀行業務遂行にかかわる権限であって、人事労務に直接関係する権限ではないので、これをもって、使用者の利益代表者に該当することの根拠とすることはできない。また、③の賃金体系の差異については、S/Oが年俸制であるからといって労組法第2条第1項第1号の規定と何ら関係するものではない。さらに、④の情報の開示については、情報の内容によっては同号の「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」の規定に抵触する可能性もあるが、開示される情報がこのような「機密の事項」であるという疎明はなく、前記第1.2(1)ア認定のとおり全従業員207名中60名という多数の役職者に開示される情報がこのような機密の事項であるとは認めがたいので、この情報開示が使用者の利益代表者に該当することの根拠とは認められない。

次に、②のオフィサー会議への出席とそれによる人事権の行使についてみると、前記第1.2(2)ウ及び(3)認定のとおり、大阪支店におけるオフィサー会議では昇格推薦者の決定がなされるのであるが、この決定については、報告を受けた大阪支店長が最適であると承認した場合に初めて同支店長が銀行東京支店人事部、在日総支配人等に対し昇格推薦するというもので、第一次推薦にすぎないから、オフィサー会議出席者が「雇い入れ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」に当たるとまではいえない。また、オフィサー会議の内容が「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」に該当するような重大な事項が協議されているという疎明はない。仮にオフィサー会議の内容が機密にわたるものであるとしても、銀行東京支店ではオフィサー会議にS/Oが出席しておらず、S/Oすべてがオフィサー会議出席を理由に使用者の利益代表者に該当するとはいえない。

以上のとおりであるから、人事労務関係部門等で勤務するS/Oであれば格別、すべてのS/Oが使用者の利益代表者であるとはいえないから、D分会長が組合員のままであったとしてもそれが直ちにS/O昇格の不適合条件となるものではないと判断される。

(2) 次に、2.15発言について検討する。

前記第1. 4(2)認定のとおり、2.15発言中には、「オフィサー会議において昇格の推薦をしてもいいがD分会長はどう考えるか」、「S/Oと組合活動との両立は無理である、組合を脱退してはどうか」等のことが述べられたと認められる。

この2.15発言自体は、銀行役職者が組合役員に対し昇格をほのめかして組合からの脱退を慫慂したと受けとられかねない不適切かつ軽率な行為ではある。しかし、J副支店長ら2名がこのように述べたからといって、D分会長の昇格が大阪支店長以上の銀行の人事権限のある者の間で了承されていたと認めるに足る事実はなく、かえって、旧知の者達が集まった酒席でのものであること、大阪支店のオフィサー会議出席者は他に2名おり、J副支店長ら2名の一存でオフィサー会議による昇格推薦者が決定されるか否かは定かでないこと、仮にオフィサー会議でD分会長の昇格を大阪支店長へ推薦すると決定しても、その後更に大阪支店長、銀行東京支店人事部、在日総支配人等の承認が必要なシステムであること等からすれば、2.15発言はD分会長の確実な昇格を前提になされた同人に対する銀行としての意向打診であったとみることはできない。

- (3) さらに、D分会長が当然昇格すべき事情にあったか否かの点について検討する。

組合は、D分会長の職歴、経験年数、成績、人柄等から、同人は当然に昇格すべき事情にあったと主張する。しかしながら、この点については、D分会長が当然に昇格すべき事情が存在したとの疎明もなく、D分会長が当然に昇格すべきであったとまでは認められない。

- (4) 以上のとおり、組合員であることはS/O昇格に抵触するものではないが、2.15発言がD分会長の確実な昇格を前提とした意向打診であったとも認められず、同人が他の従業員に先だって当然に昇格すべき事情の疎明もない以上、銀行がD分会長を昇格させなかったことは不当労働行為ではなく、本件申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成11年6月10日

大阪府地方労働委員会
会長 川合 孝郎 ㊟