

神奈川、平元不10、平7.2.28

命 令 書

申立人 全造船関東地協全労済支部神奈川分会  
被申立人 全国労働者共済生活協同組合連合会  
同 全国労働者共済生活協同組合連合会神奈川県本部

主 文

- 1 被申立人らは、申立人組合の組合員X1、X2及びX3が平成元年4月1日付けで係長相当職に昇格したのものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人らは、申立人組合の組合員X1、X2及びX3に対し、平成元年4月分から各人の係長昇格時までの間の係長の役付手当相当額に年5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人全国労働者共済生活協同組合連合会(以下「全労済」という。)は、労働者の共済事業を主たる事業とする消費生活協同組合法上の消費生活協同組合の全国的連合体で、肩書地に主たる事務所を置き、北海道、東北、中央(群馬県を除く関東の各都県及び長野県、山梨県及び静岡県)、中部、近畿、中国、四国、九州に各地方本部(以下中央地方本部を「中央地本」という。)を、41都府県に各都府県本部を設置している。その職員数は、昭和63年12月1日現在2,280名である。

被申立人全国労働者共済生活協同組合連合会神奈川県本部(以下「県本部」という。)は、肩書地に主たる事務所を有する全労済の下部機関であり、その職員数は、平成元年4月1日現在103名(常勤役員3名を含む。)である。

(2) 申立人全造船関東地協全労済支部神奈川分会(以下「分会」という。)は、県本部に勤務する労働者により組織された労働組合で、その組合員数は、本件申立時27名である。分会は、昭和55年7月、中央地本及び中央地本管内の各都県本部に勤務する労働者で組織されていた中央労済労働組合(以下「中央労済労組」という。)から神奈川労済労働組合(以下「神奈川労済労組」という。)として分離独立し、その後組織変更を経て、平成元年2月に現在の組織となったものである。

また、県本部には、本件申立時、組合員数65名をもって組織された申立外中央労済労働組合神奈川支部(以下「支部」という。)がある。

なお、県本部では、課長職までが組合員の範囲であり、非組合員はその余の管理職 8 名である。

## 2 本件発生以前の労使関係

### (1) 身分移管問題と中央労済労組の分裂

ア 昭和51年10月、消費生活協同組合法に基づき、全労済が全国的組織として設立された。これに伴い、関東甲信越地方の労働者共済生活協同組合の連合体であった中央労働者共済生活協同組合連合会（以下「中央労済」という。）の職員の全労済への身分移管が問題となった。

イ 中央労済に勤務する労働者によって組織された労働組合であった中央労済労組は、当初、職員の全労済への身分移管に反対であったが、途中から方針を変更し、昭和53年10月、全労済との身分移管協定に調印し、職員の全労済への身分移管が決定した。

ウ 昭和54年2月、中央労済労組に所属していた一部の組合員は、身分移管協定は無効であるとして、横浜地方裁判所に提訴するとともに、昭和55年7月、中央労済労組から分離独立し、神奈川労済労組を結成した。

エ 昭和56年2月、神奈川労済労組を結成した組合員は横浜地方裁判所に提訴していた身分移管に関する裁判に敗訴したが、身分移管問題の発生以降、神奈川労済労組と全労済、中央地本及び県本部との間に争いがたびたび発生し、当委員会にも数件の不当労働行為事件が係属した。

### (2) 当委員会に係属した不当労働行為事件

当委員会に係属した不当労働事件を例示すれば次のようなものがある。

#### ア 昭和56年（不）第8号事件

本件は、争議行為に関する賃金カットの範囲及びカット率並びにそれに関連する団体交渉の実施などを巡って争われた事件である。

昭和56年9月8日、当委員会において和解が成立した。

#### イ 昭和58年（不）第11号及び昭和59年（不）第1号事件

本件は、県本部に交渉権限を委譲したことを理由に、全労済がストライキに係る賃金カット問題についての団体交渉を拒否したこと及び同問題に関して県本部が神奈川労済労組との間に取り交わした議事録確認を一方的に破棄して未合意の方式で賃金カットを行ったことを巡って争われた事件である。

当委員会は、団体交渉応諾、議事録確認破棄通知の撤回、諸手当に対するカット分に年5分の割合による額を加算した額の金員の支払、誓約書の手交及び機関紙への掲載を命じ、賃金カットに関する「全国統一案」の撤回に関する救済申立てについては棄却する命令書写しを、昭和59年5月9日に交付した。

全労済及び県本部は、これを不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査の申立てを行った。

ウ 全労済及び県本部が中労委に再審査を申し立てていた昭和58年(不)第11号及び昭和59年(不)第1号事件並びにその後当委員会に係属し、当委員会が救済命令を発し、全労済及び県本部が中労委に再審査を申し立てていた昭和59年(不)第16号事件の各事件については、昭和61年5月29日、中労委において和解が成立し、一連の不当労働行為事件は終結した。

和解内容の要旨は、次のとおりであった。

- ・ ストライキに対する賃金カットは、一時金及び特別手当からは行わない。
- ・ 団体交渉は、誠実に行い、必要に応じて中央地本も出席する。
- ・ これまでの労使間の紛争については、互いに責任追求は行わない。

(3) 中労委での和解後の労使関係等

ア 神奈川労済労組は、中労委で和解が成立した直後の昭和61年9月、全日本造船機械労働組合関東地方協議会(以下「全造船関東地協」という。)に加盟し、名称を全造船関東地協労済分会(以下「労済分会」という。)に変更し、組織の強化を図った。

イ 昭和62年10月には、全造船関東地協東京地域分会全労済班(以下「全労済班」という。)が全労済の本部を中心に東京地域に結成された、結成の中心になったのは、労済分会(神奈川労済労組)から脱退することを条件に県本部から異動した職員であった。

それ以降、それまで全労済の本部や中央地本に異動する機会があった分会(労済分会)の組合員は、全労済の本部や中央地本に異動することがなくなった。

ウ 平成元年2月、労済分会と全労済班は組織を統合し、全造船関東地協全労済支部(以下「全労済支部」という。)を結成し、現在の「分会」と東京分会という形に組織を整備した。

エ この間、昭和63年3月には、労済分会は県本部に対して、人事差別をやめるように申入れを行っている。

分会(神奈川労済労組及び労済分会の時期を含む。)は、健康保険組合設立や厚生年金基金設立の準備過程、「新じんじ制度」導入の検討過程において、分会(神奈川労済労組及び労済分会の時期を含む。)と全労済に勤務する職員で組織された労働組合の協議体である労済労働組合協議会(平成元年9月24日に労済労働組合連合会と名称変更した。以下「労済労協」又は「労済労連」という。)との間で、その対応に差別があったと考えていた。

また、平成元年4月、全労済支部は全労済に対して、人事差別をやめるよう要求した。

平成元年末、県本部において中央地本が実施する人事に関するアンケートが行われたが、分会は、分会が合意していない「新じんじ制度」

に関してアンケートを実施するのは問題があるとして、アンケートの実施への協力を拒否した。

平成2年3月、非常災害をテーマとして職員研修会が実施されたが、分会は、労働条件にかかわるもので分会に申入れのないものは拒否するとして、研修会には参加しなかった。

オ 昭和63年8月に開催された全労済の第50回通常総会の議事録要録には、Y1 常務理事の発言として、「今後ともお互いに労済労協とはよきパートナーとして全労済の置かれている困難を切り開いていきたいと思っています。」との記載があった。

カ 本件発生時に県本部の人事担当役員であったY2 専務理事（以下「Y2 専務」という。）は、二つの組合が併存している状況について、一本にしてほしいし、それによって無駄な労務関係の時間が節約できる、分会の組合員（以下「分会員」という。）には過剰な権利意識があり、要求や苦情の申立てなどが多いと本件審問において証言している。

### 3 県本部における昇格の制度とその運用

#### (1) 県本部の組織及び職位

ア 県本部の事務局組織は、県本部の理事会で、支所長以上の管理職の意見を聴いて適宜決定することができるが、基本的には、全労済事務局運営規程を受けた全労済事務局運営規程中央地本内規（以下「中央地本内規」という。）の組織基準に準拠して、全労済神奈川県本部事務局運営内規（以下「県本部内規」という。）において定められていた。

イ 本件申立時の県本部の事務局に関する基準によれば、課の数は11、係の数は15であり、課は課員数4名以上又は2係以上、係は係員数3名以上となっていたが、中央地本の承認を受ければ各都県本部の実情に合わせて一定程度の弾力的運用は認められていた。

県本部では、昭和60年にY2 専務が常勤役員（当時は常務理事）になってから本件申立てに至るまで、数回の組織変更を実施していた。また、この基準と異なる人員配置がなされたこともあった。

ウ 昭和56年4月、県本部の職位制度は従前の主任主査制から現行の部課長制に変更された。

県本部内規及び中央地本内規では、係長及び主任の職務について次のとおり規定されていた。

<県本部内規>

「(課長(主査)、係長の職務)

第11条(略)

2. 係長は、直属上司の指示を受け分掌業務を担当し、係員を統轄するとともに、その責を負う。

支所における係長は、直属上司の指示を受け、支所長及び

課長（主査）を補佐するとともに、分掌業務を担当し、その業務に責任を負う。 」

<中央地本内規>

「〔別表④〕各役職名と職務権限

(1) 一般職

役職名	区 分	担当職務の範囲（職務権限）
係 長	管理職	定められた職務の範囲において、その職務を十分に遂行し、ならびに所属係内をまとめ日常運営を円滑にするため指導にあたる。

(2) 専門職

役職名	区 分	担当職務の範囲（職務権限）
主 任	専門職	指示にもとづき、経験を必要とする比較的複雑な担当業務をスタッフとして遂行する。

エ 本件申立時、県本部では、事務局長、事務局次長の職位はなく、部長、室長、支所長、課長（主査）、係長の職位が設定されていた。また、専門職として、中央地本内規には、主査（課長クラス）、主任（係長クラス）などが設定されていた。

本件申立時にただ一人の主査であったZ1（以下「Z1」という。）は、特定業務を担当する専門職（地域担当）として業務推進部に配置され、金融機関関係と地域対策を担当していた。部課長制に変更されて以降、県本部で主任が発令されたことはなかった。

平成元年11月10日、全労済は、全労済支部に対して、主査及び主任の定数は、全労済の本部、中央地本及び県本部ともに、いずれもない旨回答した。

オ 中央地本管内の他の都県本部では相当数の主査及び主任が任命されていた。このことについて、県本部は、中央地本管内の他の都県本部では、ポスト不足のため、主査及び主任の数が増えているが、現場をもつ県本部段階では課長及び係長というラインの役職で整理されるのが原則であると考えており、中央地本も同様の考え方であった。

本件結審時、中央地本では、主査に4、5名、主任に10名程度任用されていた。

カ 一方、分会は、役職の任用について、①手当を支給しない、②任用基準を全職員に明らかにし、該当者の中から、当該部署で互選する、③任期制とする、という要求を掲げたり、役付手当の増額に非協力的であったりしたことがあり、事務局の在り方については、全労済及び県本部とは異なる考え方を持っていた。

本件申立時に分会の書記長であったX4は、県本部の人事政策に関

する分会の考え方を本件審問において、「(人事政策は)各担当の職員で相談してまず決めてほしいということと、一定の年齢、それから勤続が来たら、全員に役職というか手当をつけなさい、全員につけた後に名称、役付き手当なるものを廃止して年齢給に組み入れなさいという方針は、69年から確立して今日まで考え方は貫徹しています。」と証言している。

(2) 県本部における任用基準と任用手続

ア 中央地本内規は、役職者の任用基準及びその決定方法について規定していたが、分会の要望により、平成元年4月24日、県本部は、分会に対し、同月1日現在の課長(主査)及び係長(主任)の任用基準などその内容について、次のとおり通知した。

「1 人事異動の発令は、異動レベルにかかわらず、すべて全労済本部理事長名で行われます。

2 最終人事権は、全労済本部理事長にあります。各レベルごとに以下の通り決定権が委譲されています。

職員数31名以上の県本部の場合(神奈川県本)

役職位	立案	調整	決定
	(略)		
係長 主任 分室長	人事担当 課長	人事担当 部門長	県本部 常勤役員

3 課長(主査)及び係長(主任)の任用基準は、以下のとおりです。

(1) 課長(主査)の任用基準

(略)

(2) 係長(主任)の任用基準

標準年齢29歳以上、若しくは標準勤続で大卒6年(高卒10年)以上とし、能力、経験のある職員のなかから適任者を任命する。(最短は、27歳以上とする。)

配置については、業務遂行上必要な場合で、所属長の推薦を受け、当該常勤役員が承認する。

4 組合員の範囲では、上記3項以外の査定基準はありません。」

イ 改定前の中央地本内規(平成元年4月前に改定される以前のもの)には、役職者の職位及び任用基準の適用方法について、次のとおり規定されていた。

「[別表③] 地本・都県本の職位表

(略)

[注]

(5) 特別の場合を除き、都県本部には、主査、主任の配置は行わ

ない。

」

「〔別紙〕 任用基準の適用方法

(1) 一般職

(中略)

7. 都県本部の係長

都県本部の係長は25歳以上、もしくは勤続5年以上の能力、経験のある職員のなかから適任者を任命する。

配置については、係ごとに1名を置くことができる。

(2) 専門職

(中略)

4. 主任

25歳以上、もしくは勤続5年以上の能力、経験のある職員のなかから適任者を任命する。

配置については、業務遂行上必要な場合のみ置くことができる。

」

ウ 係長の任用の検討及び発令については、県本部の場合、実際には次のような手順で行われていた。

(ア) 県本部の常勤役員（Y2専務）が、所属長の推薦や部支所長会議（常勤役員、部長、室長及び支所長で構成）、部長、室長、支所長及び他の常勤役員の意見に基づいて、任用に関する素案を作成する。同素案には、組織の検討も含む。平成元年4月には、組織自体の改正も行われた。（立案）

(イ) 任用に関する素案を部支所長会議で確認する。（調整）

(ロ) 任用に関する素案を理事会総務委員会で検討する。（調整）

(エ) 常勤理事会（常勤役員で構成）で任用について決定する。（決定）

(オ) 中央地本に通知する。（ただし、承認事項ではない。）

(カ) 人事異動を内示する。（内示は県本部の専務理事名でなされる。）

(キ) 人事異動を発令する。（人事発令者は昭和63年4月1日までは県本部の理事長、平成元年4月1日以降は全労済の本部の理事長である。）

なお、課長及び主査についても、任用に関する素案の作成等は同様の方法で行われていた。

エ Y2専務は、係長の任用基準の年齢又は勤続年数の要件（以下「任用の要件」という。）を満たす職員の中から適任者を選抜し、係長の任用に関する素案を作成するために、次のような「常勤役員会適任者決定要素」を作成していた。

「I. 職務遂行能力

1. 業務知識（仕事の精通度）はどうか。

2. 業務管理能力（企画・応用能力）はどうか。

」

3. 職場管理能力（指導・統率力・折衝力）はどうか。

## II. 勤務態度

1. 職員としての態度、すなわち服務規律の遵守、勤怠、組織内の人間関係の円滑性、組織に積極的に寄与する態度はどうか。
2. 仕事に対する態度、すなわち仕事に対する意欲、責任感、勤勉性はどうか。

オ この「常勤役員会適任者決定要素」は、5段階評価方式であるとされるが、具体的な評価基準はなかった。また、所属長の推薦も、「きわめて悪い」、「この人ならよい」という範疇であった。Y2専務は、係長の任用に関する素案には恣意的な面も多少あるが、部支所長会議等の会議などで意見を聴きながら内容が是正され、客観的なものとなると考えていた。

カ 分会の課長及び係長の任用に関する基本的考え方は、制度として一般職員に対して能力給査定をしていないのであるから、査定に基づく昇格及び賃金の制度を設けるべきではないというものであった。

キ 役付手当の額は、昭和62年4月1日から、課長（主査）10,000円（改訂前4,000円）、係長（主任）5,000円（改定前2,000円）に改定された。神奈川労済労組（労済分会）は、課長及び係長の任用に関する基本的考え方から、この時の手当額の増額改定に反対し、そのため改定は昭和59年4月の県本部の神奈川労済労組への申入れから3年後となった。

### 4 平成元年4月1日現在の昇格状況

#### (1) 任用の要件を満たしている者等の状況

ア 平成元年4月1日時点で、県本部に勤務し、かつ、任用の要件を満たしている分会員及び支部の組合員（以下「支部組合員」という。）は、別表のとおりである。なお、本件救済申立対象者は、改定前の中央地本内規における任用の要件も満たしている。

同日時点で、分会員27名中、任用の要件を満たしている者は、26名（うち、役職者は8名）、任用の要件を満たしていない者は1名であり、支部組合員65名中、任用の要件を満たしている者は25名（うち、役職者は16名）、任用の要件を満たしていないものは40名である。

これらの任用の要件を満たしている者に対する課長（主査）及び係長である者の割合（以下「任用率」という。）は、分会員にあつては30.8%、支部組合員にあつては64.0%である。

同日時点で、組合員に対する課長（主査）及び係長である者の割合は、分会員にあつては29.6%、支部組合員にあつては24.6%である。

イ 平成元年4月1日時点で、女性組合員について見ると、分会員では、係長に昇格しているのはX5のみであり、その他の6名は係長に昇格しておらず、このうち、休職中のX6を除く5名が本件救済申立対象者となっている。他方、支部組合員では、Z2は既に課長に昇格しているが、Z3は係長に昇格していない。

なお、本件において救済申立対象者として追加のあった3名の分会員は女性である。

ウ 平成元年4月1日時点で、課長（主査）及び係長に任用されている者について、係長に任用された時点での平均年齢及び平均勤続年数を見ると、分会員及び支部組合員ともに、平均年齢は33歳前後であり、平均勤続年数は9年から10年である。

支部組合員については、女性のZ3及び係長から降格したZ4以外の者は、ほぼ勤続年数10年以内で係長に任用されていた。

(2) 係長への任用に関する組合間の比較

ア 平成元年4月1日時点で、任用の要件を満たしている者について、平均年齢及び平均勤続年数を分会員と支部組合員とで比較してみると次のとおりである。

分会員		支部組合員	
平均年齢	平均勤続年数	平均年齢	平均勤続年数
35.8歳	13.3年	36.4歳	12.4年

イ 平成元年4月1日時点で、任用の要件を満たしている者のうち、係長に任用されていない者について、平均年齢及び平均勤続年数を分会員と支部組合員とで比較してみると次のとおりである。

分会員		支部組合員	
平均年齢	平均勤続年数	平均年齢	平均勤続年数
35.7歳	13.3年	32.2歳	8.4年

ウ 平成元年4月1日時点で、任用の要件を満たし、かつ、課長（主査）及び係長に任用されている者について、係長に任用された時点での平均年齢及び平均勤続年数を分会員及び支部組合員とで比較してみると次のとおりである。

分会員		支部組合員	
平均年齢	平均勤続年数	平均年齢	平均勤続年数
33.5歳	10.9年	32.6歳	8.6年

5 平成元年4月1日付けの係長昇格に関する選考の状況

(1) 分会員に対する評価に関連する事実

ア 就業時間内の組合活動に対する便宜供与

昭和61年12月、県本部と労済分会とは、就業時間内の組合活動に関する便宜供与（以下「組合休暇」という。）に関する協定（「組合休暇に関する確認書」）を結んだ。中央地本と中央労済労組とが組合休暇に関して同様の協定を結んでいたため、県本部と支部とは組合休暇に関して協定を結ばず、県本部は中央地本からの通知によって、届出の手續を踏まらずに、支部組合員の就業時間中の執行委員会などへの出席を認めていた。その場合、出勤簿上は組合休暇の扱いとされていた。

分会は、中央地本と全労済支部との定例協議に関する協定の中に、中央地本は全労済支部と必要な検討を行うものとするとの合意があるにもかかわらず、必要な検討が実施されていないこともあり、県本部における組合休暇の取扱いが分会員と支部組合員とでは異なることに不満を持っていた。

分会は、組合休暇について、事前の届出を守らない、記載事項に不備が多いなど、「組合休暇に関する確認書」を必ずしも遵守していなかった。

#### イ「管理職職員に対する要請事項」及び「部所長会議の合意による指示事項（メモ）」

昭和62年8月、Y2専務は、管理職に対して「管理職職員に対する要請事項」と題する指示事項を示した。

この「管理職職員に対する要請事項」には、①管理職の立場にある職員は、その任務と役割を認識し、部下の管理にあたられたい。②役員一部所長一課長（主査）一係長一職員相互の「報告、連絡、相談」を密にし、日常の中でルール化されるよう努められたい、などと記載されていた。

これに対して分会は、この要請事項の撤回を申し入れた。

昭和63年4月に県本部が示した「部所長会議の合意による指示事項（メモ）」には、①勤務中は、貸与している衣服を着用させるか来客に不快感を与えぬ服装をさせること、②きちっとした挨拶で職場の雰囲気をつくり出すこと、③丁寧な電話の対応をし、必ずメモで所用の措置をすること、④休暇の取得については、就業規則に基づき、必ず事前に所属長に届け出させること、特に組合休暇の届出については、個人でなく、所属組合責任者に、その理由と時間、対象者を明記させること、などと記載されていた。

分会はこの指示事項（メモ）についても撤回を要求した。分会の撤回要求は、この指示事項（メモ）は全職員に配付されたが、その内容は当たり前のものであり、職員をばかにしたものであるとの理由によるものであった。

#### ウ 組合員の勤務実績

昭和63年度における分会員と支部組合員の一人当たりの勤務時間の実績比較は次のとおりであった。

	分会員	支部組合員
遅刻等の欠勤時間	62 h	26 h
超過勤務時間	99 h	173 h
総労働時間	1,853 h	1,963 h

（hは時間）

個人別に見ると、遅刻の回数及び時間が多い職員（100分を超える職員）は、分会員では、X 7（63回、470分）、X 8（29回、415分）、X 9（16回、150分）及びX10（8回、170分）であり、支部組合員では、Z 5（30回、155分）及びZ 6（14回、105分）であった。なお、平成元年4月1日時点で、これらの者はすべて任用の要件を満たしていたが、いずれも係長に任用されていない。

一方、遅刻、病欠及び通院の欠勤時間が50時間を超える職員は、分会員では、X 4（730時間）、X 6（340.3時間）、X11（249.6時間）、X 7（68.8時間）、X12（62.5時間）及びX13（50.3時間）であり、支部組合員では、Z 7（304.3時間）、Z 8（92.8時間）及びZ 9（56時間）であった。

総労働時間で2,000時間を超える職員は、分会員では3名であり、支部組合員では13名であった。一方、所定労働時間1,816時間を下回る職員は、分会員では5名（X 8、X 4、X 6、X11及びX 7）であり、支部組合員では1名（Z 7）のみであった。

なお、この期間、分会員のX 4及び支部組合員のZ 7は病気にかかっており、分会員のX11は、平成元年1月4日から同年12月16日まで、子供の保育のため、「勤務時間に関する特別措置」を受けていた。

エ 一般的に、職員の服装及び勤務態度には問題があった。具体的には、Y 2専務は、分会員の服装及び態度に関し、X 4及びX14について証言した。

(2) 救済申立対象者である分会員に対する評価

県本部の人事担当役員であるY 2専務は、本件救済申立対象者である分会員について次のとおり評価し、それぞれの分会員は、次のとおりこの評価に対する反論等をしている。

ア X 8（高卒、43歳、勤続25年）（追加申立分）

- (ア) Y 2専務  
（評価なし）
- (イ) X 8  
（反論なし）

イ X15（高卒、43歳、勤続24年）（追加申立分）

- (ア) Y 2専務  
（評価なし）
- (イ) X15

- a 1年後に採用されたZ10（係長に35歳、勤続9年で昇格）は既に管理職に昇格している。
- b 勤務態度等を理由に処分されたことはない。

ウ X 4（高卒、41歳、勤続23年）

- (ア) Y 2専務
  - a 一定の業務知識はある。

- b きちっとした挨拶ができない。
- c 病欠、遅刻が多い。昭和63年度は病欠による欠勤時間が多く、総労働時間が一番少ない。他の年度の出勤状況もあまりよくない。
- d 上司の指示に従わず、仕事の仕方にも問題があった。
- e 定められた服装をしていない。

(イ) X 4

- a 昭和63年当時は、腎臓病で入院し、治療を受けていたので労働時間数は少ないと思うが、それ以外の年の労働時間数は少なくはない。
- b 同時に採用されたZ 11（係長に28歳、勤続9年で昇格）らはすでに管理職に昇格している。
- c 勤務態度等を理由に処分されたことはない。

エ X 11（高卒、36歳、勤続13年）

(ア) Y 2 専務

- a 業務知識には、ある程度の精通度がある。
- b 遅刻が多い。
- c 職場管理能力及び業務管理能力は、まだまだどういう意見がある。
- d 子供が二人いて、平成元年1月4日から同年12月16日までと平成2年1月4日から平成6年3月31日までの間、「勤務時間に関する特例措置」を受けており、役付きにするのは無理である。

(イ) X 11

- a 同時に採用されたZ 12（高卒、係長に30歳、勤続10年で昇格）らは既に係長に昇格している。
- b 勤務態度等を理由に処分されたことはない。
- c 「勤務時間に関する特例措置」を受けたからといって、労働時間が短縮されたわけではなく、権利として行使できるものであるから、昇格させない理由とはならない。

オ X 9（高卒、34歳、勤続13年）

(ア) Y 2 専務

- a 業務知識には、ある程度の精通度がある。
- b 遅刻、早退が多い。昭和63年度は遅刻が特に多く、その回数は、16回であった。
- c 職場管理能力及び業務管理能力は、まだまだどういう意見がある。
- d 子供がいるので、物理的に責任のある役付きにすることができない。

(イ) X 9

- a 同時に採用されたZ 12（高卒、係長に30歳、勤続10年で昇格）

らは既に係長に昇格している。

- b 勤務態度等を理由に処分されたことはない。
- c 仕事に支障をきたして、指導や注意を受けたことはない。
- d 子供がいるので、物理的に責任のある役付きにすることができないというのは女性差別である。
- e 新入社員や新規アルバイトに対する仕事の指導は、ほとんど自分が行ってきた。

カ X 1 (大卒、38歳、勤続12年)

(ア) Y 2 専務

- a システム関係については堪能である。
- b 服装に問題がある。
- c 礼儀作法に問題がある。

(イ) X 1 (平成3年4月に係長に昇格)

(反論なし)

キ X 14 (大卒、37歳、勤続12年)

(ア) Y 2 専務

- a 特定の業務遂行能力は非常に持っている。
- b 業務経験に対する偏りがある。
- c 服装の面では極めて悪い。部所長を通じて、直すよう指示している。
- d 人間関係にも問題がある。

(イ) X 14

- a 同時に採用された Z 13 (係長に年齢30歳、勤続10年で昇格、昭和63年10月退職) らは既に係長に昇格している。
- b 勤務態度等を理由に処分されたことはない。
- c 他の職員と比べて、ことさら他人が不快感を感じずような服装をしたことはない。
- d オルグ (営業) の経験があり、火災共済や内勤の実務についていたこともある。

ク X 16 (大卒、35歳、勤続12年)

(ア) Y 2 専務

- a 服装がきちっとしたものではない。
- b 遅刻が多い。
- c 職場での調和に欠ける。

(イ) X 16

- a 同時に採用された Z 13 (係長に年齢30歳、勤続10年で昇格、昭和63年10月退職) らは既に係長に昇格している。
- b 仕事上の意見を、他の職員が上司に言わない時でも素直に発言することについて、上司が誤って報告している。
- c 来客に嫌悪感を与えるような服装をしていたことはない。

- d 勤務態度等を理由に処分されたことはない。
- ケ X 2 (大卒、35歳、勤続12年)
  - (ア) Y 2 専務
    - a 職場での人間関係の円滑さに問題がある。
    - b その他のものについては、ある程度のところまでいっている。
  - (イ) X 2 (平成4年4月に係長に昇格)
    - (反論なし)
- コ X 7 (高卒、32歳、勤続12年) (追加申立分)
  - (ア) Y 2 専務
    - a 昭和60年頃から勤務状況が悪く、そのため、昭和63年10月分から3か月間の減給処分、平成元年10月1日から1か月間の停職処分を受けている。
  - (イ) X 7
    - a 同時に採用されたZ 13 (係長に年齢30歳、勤続10年で昇格、昭和63年10月退職) らは既に係長に昇格している。
- サ X 12 (大卒34歳、勤続11年)
  - (ア) Y 2 専務
    - (評価なし)
  - (イ) X 12
    - a 同時に採用されたZ 14 (大卒、係長に32歳、勤続9年で昇格) らは既に係長に昇格している。
    - b 勤務態度等を理由に処分されたことはない。
    - c 新制度の最初の担当者となって事務処理の安定化に向け努力した。
    - d 自分だけが事務職を担当しながら営業職を兼務していた。
    - e けがのため安静にし、加療する必要がある状態であったにもかかわらず、事務処理に協力したこともある。
- シ X 17 (高卒、30歳、勤続11年)
  - (ア) Y 2 専務
    - (評価なし)
  - (イ) X 17 (平成6年4月に係長に昇格)
    - a 同時に採用されたZ 14 (大卒、係長32歳、勤続9年で昇格) らは既に係長に昇格している。
    - b 勤務態度等を理由に処分されたことはない。
    - c 業務係として、新しい業務処理に携わった。
    - d 生命審査係では、最古参であり、一番長い経験を積んでいる。
- ス X 10 (大卒、33歳、勤続10年)
  - (ア) Y 2 専務
    - (評価なし)
  - (イ) X 10

- a 1年後に採用されたZ15（大卒、係長に平成3年4月、33歳、勤続11年で昇格）らは既に係長に昇格している。
  - b 勤務態度等を理由に処分されたことはない。
  - c 独自に各種制度を学習するなど日常的に努力してきた。
- セ X18（大卒、32歳、勤続10年）
- (ア) Y2専務
    - a 所属長からの推薦がなく、役職としてのプラス要素がない。
    - b 係長の任用候補者になっていない。
  - (イ) X18
    - a 1年後に採用されたZ15（大卒、係長に平成3年4月、33歳、勤続11年で昇格）らは既に係長に昇格している。
    - b 勤務態度等を理由に処分されたことはない。
    - c 平成3年からの火災共済事務では、事務処理システムの変更のなかで事務処理に従事してきた。
- ソ X3（大卒、32歳、勤続10年）
- (ア) Y2専務
    - a 業務遂行能力は、それなりに評価がある。
    - b 係長の任用基準に照らして、現状ではそれ以上の人がいる。
    - c 所属長からの推薦がない。特にマイナスの要素はなかったが、係長任用の枠に入っていなかった。
  - (イ) X3（平成6年4月に係長に昇格）
    - a 1年後に採用されたZ15（大卒、係長に平成3年4月、33歳、勤続11年で昇格）らは既に係長に昇格している。
    - b 勤務態度等を理由に処分されたことはない。
    - c 自動車共済審査係に約5年在籍し、その間専門的な研修を受けている。平成元年6月から10月にかけて実施された全労済の本部主催研修の結果ではあるが、「専門1」に合格している。この時の研修で、上司の課長は「基礎」に合格している。  
平成2年6月に、自動車共済に関するインストラクターの資格を得ている。
- タ X13（高卒、29歳、勤続10年）
- (ア) Y2専務
    - a 昭和63年の4月から7月にかけて、病院を職場の近くに変えるように依頼したが、応じてもらえず、通院のため50時間の欠勤があった。その理由については、具体的な説明がなかった。
    - b セット共済の事務処理に協力しなかった。
    - c 平成元年4月の段階で係長の任用候補者までいっていない。
  - (イ) X13
    - a 3年後に採用されたZ16（高卒、係長に平成4年4月、31歳、勤続10年で昇格）らは既に係長に昇格している。

- b 勤務態度等を理由に処分されたことはない。
- c 通院により50時間の欠勤があったのは、交通事故による頸椎捻挫の治療のためであり、月に1度程度医師の診断書を提出していた。頸椎捻挫には、特殊な治療が必要で転院できなかった。
- d セット共済を担当する事務職であったのは昭和63年4月から平成元年3月までである。欠勤があったのは昭和62年12月から昭和63年の6月若しくは7月までである。セット共済の事務混乱は、平成元年6月及び平成2年2月に起こっており、その事務混乱の時期にはセット共済を担当していなかった。
- e セット共済の事務は、初めての経験であったが、仕事の内容などで指示及び命令を受けたことは一度もなかった。パソコンを利用し、その事務処理の簡素化に努めた。

チ X19（専門学校卒、42歳、勤続7年）

(7) Y2専務  
(評価なし)

(イ) X19

- a 同時に採用されたZ9（高卒、係長に41歳、勤続5年で昇格）は既に課長に昇格している。
- b 勤務態度等を理由に処分されたことはない。
- c 採用試験の際、親戚関係にあった非常勤理事から他の労働組合に加入するように言われたことがある。

ツ なお、分会員のX6については、救済申立対象者追加の時点で病気休職中であったため、救済申立対象者に含まれていない。

テ 分会員からの人事異動についての苦情は、支部組合員からのものに比較して非常に多かった。

## 6 人事諸制度及び賃金制度の改定

- (1) 全労済は、以前から、「新じんじ制度」として人事諸制度及び賃金制度の改定を検討してきたが、平成5年10月1日から賃金制度の改定を先行して実施した。
- (2) この賃金制度の改定は、それまでの年齢別賃金制度を基本給と資格給とを組み合わせた賃金制度に改めるものであった。資格給では、九つの資格区分が設定されており、資格と職位とは対応しており、一定の資格に位置付けられている職員の中から対応する職位の役職者が選抜されることとなった。なお、主査及び主任は、新賃金制度では資格として扱われている。  
したがって、任用の要件を満たしている職員等の中から係長又は主任を発令するという現行制度は廃止されることとなった。
- (3) 新賃金制度への移行は、在職者を年齢を基準として、各資格に位置付けるものである。
- (4) しかし、人事諸制度の改定について、未だ分会を含めた労働組合との

間で合意ができていなかったため、全労済は、平成5年10月以降暫定的に、賃金制度の改定時に主査及び主任であった者には従来の役付手当相当額を支給することとした。全労済は、平成6年内には、この役付手当相当額の支給を廃止したいという意向をもっている。

(5) 新賃金制度では、ライン職である係長には7,000円、課長には25,000円の役付手当が支給されることとなった。

## 7 本件申立てについて

申立人は、平成元年6月9日、全労済及び県本部を被申立人として、①分会員のうち、下記の14名の救済申立対象者について、同年4月1日付けをもって、係長又は主任に昇格させること、②役付手当相当額のバックペイ、③ポストノーチス、を求めて不当労働行為の救済申立てを行った。

加えて、平成4年7月30日、救済申立対象者に下記の分会員3名を追加した。

(救済申立対象者)

1. X 4	2. X 11	3. X 9
4. X 1	5. X 14	6. X 16
7. X 2	8. X 12	9. X 17
10. X 10	11. X 18	12. X 3
13. X 13	14. X 19	

(追加救済申立対象者)

1. X 8	2. X 15	3. X 7
--------	---------	--------

## 8 本件申立後の事情について

救済申立対象者のうち、X 1は平成3年4月1日付けで、X 2は平成4年4月1日付けで、X 17及びX 3は平成6年4月1日付けで、いずれも係長に昇格した。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

分会員の係長及び主任への昇格が、支部組合員の昇格に比較して、大幅に遅れていることは、昇格の実態を見れば明白である。その理由は、神奈川労済労組が中央労済労組から分離独立し、分会に組織変更してからも、被申立人らの労務政策に屈することなく組合活動を続けてきたことにある。したがって、分会員の昇格の遅れは分会員であるがゆえの不利益取扱いであり、かかる差別行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張

係長は、処遇上の地位ではなく、職制機構における指揮監督上の地位であるから、係長への昇格について組合間で統計的及び全体的に比較することは意味がない。また、被申立人県本部では主任を発令していないのであるから、主任について組合間に格差は存在しない。

被申立人らは、職員の職務遂行能力及び勤務態度を総合的に評価し、係長としての適格性を判断して人事発令しているものであり、職員の所属組合を昇格に関する評価及び判断の理由としたことはない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 係長への昇格の統計的及び全体的格差の有無について

被申立人らは、係長は、処遇上の地位ではなく、職制機構における指揮監督上の地位であるから、係長への昇格について組合間で統計的及び全体的に比較することは意味がないと主張する。しかしながら、当委員会は、統計的及び全体的に分会員及び支部組合員の係長への昇格の実態を把握することは二つの組合の間で係長への昇格に関する差別が存在するかどうかの判断の一つの要素になり得るものと考えるので、先ず統計的及び全体的に見た係長への昇格の格差の有無について検討する。

ア 申立人は、分会員の係長及び主任への昇格が、統計的及び全体的にみると、支部組合員のそれらへの昇格と比較して大幅に遅れていることは一目瞭然であると主張する。

これに対して、被申立人らは、統計的及び全体的に見て、分会員の係長及び主任への昇格が、支部組合員のそれらへの昇格と比較して大幅に遅れているとみるかどうかは主観の差であって、少なくとも一目瞭然であるとはいえないと主張するので、以下判断する。

イ 係長の任用基準は前記第1の3の(2)のアで認定したとおりであり、分会員及び支部組合員で任用の要件を満たしている者は前記第1の4の(1)及び別表のとおりである。これに基づき、まず、平成元年4月1日時点での分会員及び支部組合員の係長への任用状況を検討する。

主任については、昭和56年以降、被申立人県本部はその発令をしていないのであるから、ここで統計的及び全体的に検討することに意味はない。

任用の要件を満たしている者について、その平均年齢及び平均勤続年数を比較してみると、前記第1の4の(2)のアで認定したとおり、分会員の平均年齢は35.8歳、平均勤続年数は13.3年であり、支部組合員の平均年齢は36.4歳、平均勤続年数は12.4年である。また、別表に基づき、学歴を比較してみると、分会員は、大学卒業14名、専門学校卒業2名及び高等学校卒業10名であり、支部組合員は、大学卒業16名、専門学校卒業1名及び高等学校卒業8名である。

したがって、任用の要件を満たしている者の平均年齢、平均勤続年数及び学歴については、二つの組合の組合員に顕著な差はなく、二つの組合の任用の要件を満たしている者は、ほぼ同質の集団として、統計的及び全体的に比較することはある程度可能であると判断する。

そこで、分会員と支部組合員とを比較してみると、前記第1の4の(1)のアで認定したとおり、任用の要件を満たしている者に対する任用率は、分会員が30.8%であるのに対して、支部組合員は64.0%であ

る。この任用率から判断する限り、分会員と支部組合員とでは、係長の任用において有意な差があると言わざるを得ない。

さらに、前記第1の4の(2)のイ及びウで認定したとおり、任用の要件を満たしている者のうち、係長に任用されていない者の平均年齢及び平均勤続年数を比較してみると、分会員は、平均年齢35.7歳、平均勤続年数13.3年であり、支部組合員は、平均年齢32.2歳、平均勤続年数8.4年である。また、任用の要件を満たし、かつ、課長（主査）及び係長に任用されている者の係長に任用された時点での平均年齢及び平均勤続年数を比較してみると、分会員は、平均年齢33.5歳、平均勤続年数10.9年であり、支部組合員は、平均年齢32.6歳、平均勤続年数8.6年である。

これらのことから、支部組合員は、任用の要件を満たした後、スムーズに係長に任用されているのに対して、分会員は、係長に任用されている者と任用されていない者とが混在し、スムーズに係長に任用されているとは言い難く、また、係長に任用されていない者の平均年齢及び平均勤続年数はいずれも分会員が高く、長いことが認められる。このことは、別図からも読み取ることができる。

ウ 以上の事実から判断すれば、統計的及び全体的に見る限り、分会員と支部組合員との間で、係長への任用の実績に有意な差があると判断せざるを得ない。しかしながら、別表で認定したとおり、任用の要件は満たしているが係長に任用されていない者は分会員、支部組合員のいずれにもおり、分会員の係長への昇格が、支部組合員と比較して、一律に大幅に遅れているとは認め難い。しかも、前記第1の5の(2)のロで認定したとおり、本件救済申立対象者であるX7は、勤務状況が悪いため、昭和63年10月分から3か月間の減給処分を受けており、到底、係長への昇格適任者とは認められない。

エ 以上から、本件の場合、統計的及び全体的に見て、二つの組合の間で係長への任用の実績に有意な差があるからと言って、本件救済申立対象者が係長に昇格しなかったことのすべてが、被申立人らの差別意思に基づく不利益取扱いであると直ちに断定することはできない。

したがって、その差の合理的な理由の存否については、個々の救済申立対象者に対する評価の合理性を検討しながら判断すべきものと考ええる。

なお、申立人は、本件申立時後の資料によっても、組合間の係長への昇格についての格差があることを立証しようとするが、例え本件申立時後にその格差が認められたとしても、それは本件発生時に格差があったことの立証としては不十分である。

## (2) 係長及び主任の職務権限と配置及び選抜の判断基準について

続いて、本件救済申立対象者に対する被申立人県本部の評価の合理性及び客観性の有無の判断の前提となる係長及び主任の職務権限と配置及

び選抜の判断基準について検討する。

ア 申立人は、被申立人県本部における係長及び主任の任用においては、係長及び主任の任用基準の年齢又は勤続年数の要件を満たしている者すべてを係長又は主任に格付けるべきものである、また、被申立人らが示した選抜の判断基準は、客観性に乏しく、極めて抽象的であり、その昇格発令は発令者の主観的判断に左右されやすい恣意性の強いものであると主張する。

これに対して、被申立人らは、係長は処遇上の地位ではなく、職制機構における指揮監督上の地位であり、一定の年齢又は勤続年数を超えたものがすべてこれに任用されるのではなく、年功的条件を満たした者の中から、係長として適任であると認められた者が選抜されて任命されるものであると主張するので、以下、係長及び主任の職務権限、被申立人らにおける係長及び主任の仕組み及び選抜の判断基準について検討する。

イ 県本部内規及び中央地本内規に規定された係長の職務権限は、前記第1の3の(1)のウで認定したとおりである。また、係長の配置は係ごとに1名とすることは、前記第1の3の(2)のイで認定したとおりである。これらから判断する限り、係長の地位は、管理監督的なものであり、任用の要件を満たした者がすべて格付けられるべき性格のものであると判断することができない。

一方、主任の職務権限は、前記第1の3の(1)のウで認定したとおり、中央地本内規にのみに規定されており、「指示にもとづき、経験を必要とする比較的複雑な担当業務をスタッフとして遂行する。」との規定内容からは、主任の地位が職制機構において指揮監督的な地位であると認めることはできない。しかしながら、前記第1の3の(2)のイで認定したとおり、主任は業務遂行上の必要に応じて配置される性質のものであり、主任の地位もまたその任用基準の年齢又は勤続年数の要件を満たした者がすべて格付けられるべき性質のものであるとは判断することができない。

ウ 係長の配置については、前記第1の3の(1)のイで認定したとおり、県本部の実情に合わせて、一定程度の弾力的運用が認められているとはいえ、前記第1の3の(2)のイで認定したとおり、中央地本内規及び県本部内規によって係ごとに1名の配置をするという配置基準が定められている。

他方、主任の配置については、前記第1の3の(2)のイで認定したとおり、中央地本内規に「特別の場合を除き、都県本部には、主査、主任の配置は行わない。」「配置については、業務遂行上必要な場合のみ置くことができる。」と規定されており、無制限に主任を配置することを許しているとは認められない。しかも、被申立人県本部においては、前記第1の3の(1)のエで認定したとおり、昭和56年4月の

職位制度の変更以降、専門職と位置付けられた1名の主査が配置されただけであり、主任については1名も配置されていない。

以上のとおり、係長及び主任の職務権限及び被申立人県本部における配置の実情を勘案すれば、前記第1の3の(1)のオで認定したように中央地本や中央地本管内の他の都県本部では相当数の主査及び主任の配置がなされている事実を加えても、係長又は主任の任用基準の年齢又は勤続年数の要件を満たしている者については、すべて係長又は主任に格付けられるべきであるとの申立人の主張には無理があり、被申立人らが主張するように、任用基準の年齢又は勤続年数の要件を満たした者の中から一定数の者を選抜せざるを得ないものと判断する。

エ 次に、係長を選抜の判断基準について検討する。なお、上述のとおり、県本部では、昭和56年4月以降、主任の発令をしていないことに鑑み、以下、係長への任用に関して検討を進めていくこととする。

前記第1の3の(2)ア及びイで認定したとおり、中央地本内規は役職者の選抜の手続や任用基準の適用方法について大枠を規定していた。しかし、被申立人県本部は、前記第1の3の(2)のウからオまでで認定したとおり、被申立人県本部の業務の実態に合わせて、選抜の判断基準を作成し、独自の手順により係長を選抜を行っている。

その内容を検討するに、前記第1の3の(2)のエ及びオで認定したとおり、選抜の判断基準として作成された「常勤役員会適任者決定要素」は、選抜の判断項目は示しているものの、評定尺度の点数化はしておらず、項目ごとにどのように評価していくのかも明確ではない。したがって、必ずしも客観性が確保されているものとは言い難いと判断される。このことはY2専務も認めているところである。

他方、前記第1の4の(1)のウで認定したとおり、支部組合員が採用後ほぼ10年までには、特別な例を除いて、係長に昇格している事実からすると、被申立人県本部が、係長選抜の判断において、係長としての適性を見ているかどうかについても疑問が残る。

また、Y2専務が制度を補完するものとして示した管理職などからの意見聴取についても、別表のとおり課長職以上の役職者のほとんどが支部組合員であった者であり、組合間の格差が問題とされる限り、そのことが直ちに客観性を補完するものとは言い難いと考えられる。

上述のとおり、被申立人県本部における係長の任用は任用の要件を満たした者の中から一定数の者を選抜せざるを得ないものであるが、その選抜の判断基準は必ずしも客観的なものとは言えない。

その意味からも、本件救済申立対象者の係長への昇格に関する評価については、個々の救済申立対象者について、その合理性を検討していかざるを得ない。

(3) 本件救済申立対象者に対する昇格に関する評価の合理性について

ア 申立人は、分会員の係長への昇格の大幅な遅れについて合理的な理

由がないとすれば、その遅れは分会員であることがその理由となっていると判断すべきであり、分会員の係長への昇格の遅れに合理的な理由があるというのであれば、被申立人らがそれを立証すべきであると主張する。

これに対して、被申立人らは、分会員を係長に任用しないことが不当労働行為に該当するというためには、分会員が他の係長に任用された者と比較して任用の資格及び条件において劣っていないことの積極的な事実が認められなければならない、その立証責任は申立人にあると主張する。

個々の救済申立対象者に対する評価に関する立証責任については、申立人及び被申立人の間で上述のような主張の争いがあるところであり、前記第1の5の(2)で認定したとおり、本件救済申立対象者17名のうち、被申立人県本部の具体的な評価がない者が6名いる。両者の主張の争いは、係長及び主任の職務権限と配置及びその選抜方法についての考え方の違い、統計的及び全体的な比較の可否、その比較に基づく格差の有無についての判断の違いなどから生じたものである。

当委員会は、上記2の(1)及び(2)の検討から、本件救済申立対象者が係長に任用されないことが分会員であるが故の差別的取扱いであると判断するためには、少なくとも個々の救済申立対象者が分会員でなければ係長に任用されるだけの相当な能力及び実績を有する事実、及び被申立人らが本件救済申立対象者が分会員であることを嫌悪していたこと、又は本件救済申立対象者の分会員としての活動を嫌悪していたことの故に、差別的取扱いをしたと推認するに足る事実が認められなければならないと判断する。したがって、申立人はそれらの事実を積極的に主張し、立証すべきであったと考える。他方、前記第1の2の(2)及び(3)で認定したとおり、被申立人らには過去に当委員会で不当労働行為と認定された行為があり、それ以降の労使関係も決して安定したものとは言い難く、さらに、上記2の(1)のイで述べたとおり、統計的及び全体的に見る限り、係長への昇格について、分会員と支部組合員との間に、有意な差が存在することを否定できないところであり、申立人がこれを被申立人らの不当労働行為による差別として、本件申立てに及んだという事情を考慮すれば、被申立人らも、また、本件救済申立対象者を、平成元年4月1日の時点において、係長に任用しなかった理由が分会員であることによるものではないことを、少なくとも本件救済申立対象者と同期同学歴、又はそれに近い他の職員との対比において、具体的に明らかにするか、又は前者の昇格が後者のそれに比して遅れていることの具体的理由を主張し、積極的に立証すべきであったと解される。

当委員会は、上述の意味において、両当事者がそれぞれの主張を裏付けるに足る具体的資料を提出すべきであるとの立場から、申立人及

び被申立人らに対して、その立証を尽くすように促したにもかかわらず、両当事者がそれぞれの主張に従って、立証は十分である旨主張する以上、両当事者ともにそれぞれの立場で立証を尽くしたものと判断して、以下検討を進める。

イ そこで、前記第1の5に基づき、評価の合理性を個々の救済申立対象者について検討していくこととする。

本件救済申立対象者17名のうち、被申立人県本部が具体的な評価を示していない者は、X8、X15、X12、X17、X10及びX19の6名である。したがって、この6名の分会員については、前記第1の5の(1)のウで認定した任用の要件を満たした組合員の勤怠の実績などを参考としながら、支部に所属する同様の年齢、勤続年数及び学歴の組合員と比較し、その昇格の遅れの有無及びその理由について検討する。

続いて、残りの本件救済申立対象者11名については、支部に所属する同様の年齢、勤続年数及び学歴の組合員と比較し、その昇格の遅れの有無を検討するとともに、被申立人県本部の具体的な評価があることから、その評価の合理性と申立人の反論とを併せて個々に検討する。

ウ まず、被申立人県本部の評価が示されていない6名の分会員について、勤続年数の長い順に、平成元年4月1日を基準として検討する。

(ア) X8について

X8は、年齢43歳、勤続年数25年であり、学歴は高等学校卒業である。年齢及び勤続年数から判断して、著しく係長への昇格が遅れていると思われる。

しかし、前記第1の5の(1)のウで認定した遅刻の回数及びその時間（昭和63年度の実績は29回、415分）からみて、勤務成績は良くない。加えて、支部組合員で同年齢の女性であり、勤怠に特に問題のないZ3（勤続年数17年、学歴は高等学校卒業）も昇格していない。また、X8は、本件申立時には、救済申立対象者に含まれていない。

以上から、X8の場合は特殊な事例と判断され、係長への昇格の遅れが分会員であることによるものと断定することは困難である。

(イ) X15について

X15は、年齢43歳、勤続年数24年であり、学歴は高等学校卒業である。年齢及び勤続年数から判断して、著しく係長への昇格が遅れていると思われる。

X15は、勤怠に係る欠点はないが、X8と同様に本件申立時には救済申立対象者に含まれていない。

支部組合員で同年齢の女性であり、勤怠に特に問題のないZ3との比較から、係長への昇格の遅れが分会員であることによるものと断定することは困難である。

(ウ) X12について

X12は、年齢34歳、勤続年数11年であり、学歴は大学卒業である。

支部組合員で学歴が大学卒業のZ8が年齢33歳、勤続年数10年で係長に昇格していることを考えると、係長への昇格が遅れぎみである。

しかし、前記第1の5の(1)のウで認定した病欠時間（昭和63年度の実績は62.5時間）などの勤怠の状況を考えれば、勤怠の状況の悪いZ5及びZ6は支部組合員であっても係長に昇格しておらず、係長への昇格の遅れが分会員であることによるものとは認め難い。

(エ) X17について

X17は、年齢30歳、勤続年数11年であり、学歴は高等学校卒業である。

勤続年数を基準に判断すれば、係長への昇格は遅れぎみである。

X17は、自己の積極的評価として、生命審査係で最古参という経験を積んでいることを主張するが、「経験を積んでいること」と「優れていること」とは必ずしも同義ではなく、平成元年4月の時点で特に選抜されて係長になるべき資格があることを立証していないので、その主張を採用することは困難である。

(オ) X10について

X10は、年齢33歳、勤続年数10年であり、学歴は大学卒業である。

X12と同様に、前記第1の5の(1)のウで認定した遅刻時間（昭和63年度の実績は8回、170分）などの勤怠の状況を考えれば、勤怠の状況の悪いZ5及びZ6は支部組合員であっても係長に昇格しておらず、係長への昇格の遅れが分会員であることによるものであるとは認め難い。

(カ) X19について

X19は、年齢42歳、勤続年数7年であり、学歴は専門学校卒業である。

申立人は、支部組合員で高等学校卒業のZ9が、年齢41歳、勤続年数5年で係長に昇格していることを例にあげ、X19の昇格が遅れていると主張する。

しかし、Z9の昇格は、前記第1の4の(2)のウで認定したとおり、係長に任用された時点での平均勤続年数から見ればむしろ例外であり、係長に任用される平均的な勤続年数から判断する限り、X19の係長への昇格が遅れていると断定することはできない。

以上、被申立人県本部の評価のなかった6名について検討する

ならば、これらの分会員6名の係長への昇格が遅れていると判断することは困難である。

エ 次に、被申立人県本部の具体的な評価がある本件救済申立対象者11名について、勤続年数の長い順に、平成元年4月1日を基準として検討する。

(ア) X4について

X4は、年齢41歳、勤続年数23年であり、学歴は高等学校卒業である。年齢及び勤続年数から判断して、極端に係長への昇格が遅れていると思われる。

被申立人県本部の評価及び本人の反論は、前記第1の5の(2)のウで認定したとおりである。

その内容を検討するに、被申立人県本部は、同人について、一定の業務知識はあると評価する一方で、前記第1の5の(1)のウで認定したとおり同人の病欠及び通院の時間が極端に長いこと（昭和63年度の実績は欠勤時間730時間）及び同人の勤務態度が悪いことを問題視している。

したがって、係長への昇格に関して、被申立人県本部がこれらの事項を重視して判断することは容易に推認できるところであり、同人が係長に昇格しないことに理由がないとは言えず、係長への昇格の遅れが同人が分会員であることによるものと断定することはできない。

加えて、申立人は同人が特に選抜されて係長になるべき資格のあることを何ら立証していないので、申立人の主張を採用することができない。

(イ) X11について

X11は、年齢36歳、勤続年数13年であり、学歴は高等学校卒業である。支部組合員との比較では、その年齢及び勤続年数から判断して、係長への昇格が遅れぎみである。

被申立人県本部の評価と本人の反論は、前記第1の5の(2)のエで認定したとおりである。

その内容を検討するに、被申立人県本部は、同人について、業務知識にはある程度の精通度があると評価している。しかしながら、他方で、職場管理能力及び業務管理能力に問題があること、遅刻が多いこと及び平成元年1月から同年12月まで「勤務時間に関する特例措置」を受けていたことを係長に任用できない理由として示している。

前記第1の5の(1)のウで認定したとおり、同人の昭和63年度の総欠勤時間は249.6時間であり、総労働時間も少なく、その勤怠の状況は良くない。その理由の多くは子供がいることにあると思われるが、子供を持っていて「勤務時間に関する特例措置」を受け

ているから役付きにするのは無理であるというのは組合員ゆえのものとは認め難く、支部の女性組合員であり、勤怠に特に問題のないZ3（年齢43歳、勤続年数17年、学歴は高等学校卒業）が係長へ昇格していないことを考え併せると、係長への昇格の遅れが同人が分会員であることによるものと断定することはできない。

加えて、申立人は同人が特に選抜されて係長になるべき資格のあることを何ら立証していないので、申立人の主張を採用することができない。

(ウ) X9について

X9は、年齢34歳、勤続年数13年であり、学歴は高等学校卒業である。支部組合員との比較では、その年齢及び勤続年数から判断して、係長への昇格が遅れぎみである。

被申立人県本部の評価と本人の反論は、前記第1の5の(2)のオで認定したとおりである。

その内容を検討するに、被申立人県本部は、同人について、業務知識にはある程度の精通度があると評価している。同人自身も、新入社員や新規アルバイトに対する仕事の指導は自分がしてきたと主張している。しかしながら、被申立人県本部は、他方で、職場管理能力及び業務管理能力に問題があること、遅刻及び早退が多いこと及び子供がいるので物理的に責任ある役付きにすることができないことを指摘している。

前記第1の5の(1)ウで認定したように、同人の昭和63年度の年間遅刻回数は16回、その総時間数は150分と多く、その勤怠の状況は良くない。その理由が子供がいるためであるかどうかは即断し難いが、子供がいるため物理的に責任のある役付きにすることができないという評価は組合員ゆえのものとは認め難く、支部の女性組合員であり、勤怠に特に問題のないZ3（年齢43歳、勤続年数17年、学歴は高等学校）が係長に昇格していないことを考え併せると、係長への昇格の遅れは同人が分会員であることによるものと断定することはできない。

加えて、申立人は同人が特に選抜されて係長になるべき資格のあることを何ら立証していないので、申立人の主張を採用することができない。

(エ) X1について

X1は、年齢38歳、勤続年数12年であり、学歴は大学卒業である。支部組合員との比較では、その年齢及び勤続年数から判断して、係長への昇格が遅れぎみである。

被申立人県本部の同人についての評価は、前記第1の5の(2)のカで認定したとおりである。

その内容を検討するに、被申立人県本部は、同人について、シ

システム関係については堪能であると評価している。他方で、服装及び礼儀作法に問題があることを指摘している。

平成3年4月に係長に昇格したため、申立人は被申立人県本部の評価に反論していないが、被申立人県本部の評価からは、同人の職務遂行能力が劣っているとは認められず、勤務態度として服装及び礼儀作法を評価する場合には評価をする者の主観が加わりがちであることを考慮すれば、同人の係長への昇格の遅れに特に合理的な理由があるとは認められず、係長への昇格の遅れは分会員であることによるものと判断せざるを得ない。

(オ) X14について

X14は、年齢37歳、勤続年数12年であり、学歴は大学卒業である。支部組合員との比較では、その年齢及び勤続年数から判断して、係長への昇格が遅れぎみである。

被申立人県本部の評価及び本人の反論は、前記第1の5の(2)のキで認定したとおりである。

その内容を検討するに、被申立人県本部は、同人について、特定の業務遂行能力は非常に持っているとは評価している。しかしながら、他方で、業務経験に対する偏りがあること、服装が極めて悪いこと及び人間関係に問題があることを指摘している。

人間関係及び服装は評価をする者の主観が加わりがちな評価項目ではあるが、服装が「極めて悪い」との評価は同人についてのみの指摘であることを考えれば、同人を係長に昇格させなかったことに合理的な理由がないとは言えず、係長への昇格の遅れは同人が分会員であることによるものと断定することはできない。

加えて、申立人は同人が特に選抜されて係長になるべき資格のあることを何ら立証していないので、申立人の主張を採用することができない。

(カ) X16について

X16は、年齢35歳、勤続年数12年であり、学歴は大学卒業である。支部組合員との比較では、その年齢及び勤続年数から判断して、係長への昇格が遅れぎみである。

被申立人県本部の評価及び本人の反論は、前記第1の5の(2)のクで認定したとおりである。

その内容を検討するに、被申立人県本部の評価の重点は同人の服装及び職場での調和に置かれている。服装及び職場での調和は評価をする者の主観が加わりがちな評価項目ではあるが、他方で、同人に対する被申立人県本部の積極的な評価は全くなく、係長への昇格の遅れは同人が分会員であることによるものと断定することはできない。

加えて、申立人は同人が特に選抜されて係長になるべき資格の

あることを何ら立証していないので、申立人の主張を採用することができない。

(キ) X 2 について

X 2 は、年齢35歳、勤続年数12年であり、学歴は大学卒業である。支部組合員との比較では、その年齢及び勤続年数から判断して、係長への昇格が遅れぎみである。

被申立人県本部の評価は、前記第1の5の(2)のケで認定したとおりである。

その内容を検討するに、被申立人県本部は、同人について、業務に関してはある程度のところまでいっていると評価している。しかしながら、他方で、職場での人間関係の円滑さに問題があることを指摘している。

平成4年4月に係長に昇格したため、申立人は被申立人県本部の評価に反論していないが、被申立人県本部の評価から見て、同人の職務遂行能力が劣っているとは認められず、職場での人間関係の円滑さに関する評価は評価をする者の主観が加わりがちな評価項目であることを考慮すれば、同人の係長への昇格の遅れに特に合理的な理由があるとは認められず、係長への昇格の遅れは分会員であることによるものと判断せざるを得ない。

(ク) X 7 について

X 7 は、年齢32歳、勤続年数12年であり、学歴は高等学校卒業である。勤続年数を基準に判断すれば、同人の係長への昇格は遅れぎみである。

被申立人県本部の評価及び本人の反論は、前記第1の5の(2)のコで認定したとおりである。

同人の場合、勤務状況が悪く、そのため昭和63年10月分から3か月間の減給処分を受けている事情を考慮すれば係長に昇格しないことには明らかに合理的な理由があり、申立人の主張を採用することはできない。

(ケ) X 18 について

X 18 は、年齢32歳、勤続年数10年であり、学歴は大学卒業である。勤続年数を基準に判断すれば、同人の係長への昇格は遅れぎみである。

被申立人県本部の評価及び本人の反論は、前記第1の5の(2)のセで認定したとおりである。

その内容を検討するに、同人が係長に任用されない主な理由は、所属長からの推薦がないこと及び係長の任用候補者になっていないことにあると思われる。課長以上の役職者のほとんどが支部組合員又は支部組合員であった者であることから、所属長からの推薦がないことについては疑問がないわけではない。

しかしながら、申立人は同人が特に選抜されて係長になるべき資格のあることを何ら立証しておらず、同人が係長の昇格しない理由が分会員であることによるものとは判断できないので、申立人の主張を採用することができない。

(コ) X 3 について

X 3 は、年齢32歳、勤続年数10年であり、学歴は大学卒業である。勤続年数を基準に判断すれば、同人の係長への昇格は遅れぎみである。

被申立人県本部の評価及び本人の反論は、前記第1の5の(2)のソで認定したとおりである。

その内容を検討するに、被申立人県本部は、同人について、業務遂行能力はそれなりに評価がある、特にマイナスはないと評価している。また、研修の結果から見ても、本件発生時において、同人が自動車共済についてかなりの専門的知識を持っていることは十分推認できるところである。他方で、係長に任用されない主な理由は所属長からの推薦がないことにあると説明されている。

X 18の場合と同様に、所属長からの推薦がないことについては疑問がないわけではなく、加えて、被申立人県本部のX 3に対する評価及び同人が平成6年4月に係長に昇格していることなどの事実からみて、同人の職務遂行能力が劣っているとは認められない。

したがって、同人の係長への昇格の遅れに特に合理的な理由があるとは認められず、係長への昇格の遅れは分会員であることによるものと判断せざるを得ない。

(カ) X 13 について

X 13 は、年齢29歳、勤続年数10年であり、学歴は高等学校卒業である。勤続年数を基準に判断すれば、同人の係長への昇格は遅れぎみである。

しかしながら、前記第1の4の(2)のウで認定したとおり、係長に昇格した者の昇格時の平均年齢が33歳前後であることを考慮すれば、同人の係長への昇格が特に遅れているとは言いがたい。

被申立人県本部の評価及び本人の反論は、前記第1の5の(2)のタで認定したとおりである。

その内容を検討するに、被申立人県本部は、同人が係長に任用されない理由を昭和63年度に50時間の欠勤があったこと及び係長の任用候補者になっていないことにあると説明している。

セット共済の事務処理に協力しなかったとの評価については、欠勤があった時期と事務混乱があった時期とにずれがあり、その評価の合理性には疑問があるが、その年齢から見て、同人の係長への昇格が特に遅れているとは言えず、申立人の主張を採用する

ことは難しい。

加えて、申立人は同人が特に選抜されて係長になるべき資格のあることを何ら立証していないので、申立人の主張を採用することができない。

以上検討したように、被申立人県本部の評価のある11名のうち、X13を除く10名の本件救済申立対象者は、いずれも昇格が遅れていると一応判断することができる。

そして、昇格が遅れていると判断される者のうち、X1、X2及びX3の3名については、上述の理由によって、被申立人県本部の評価には合理性に欠ける点があると判断せざるを得ない。

残りの7名については、同じく上述の理由によって、被申立人県本部の評価に合理性がないとは断定できず、加えて申立人が、これらの分会員について、特に選抜されて係長になるべき資格があることを何ら立証していないことを併せ考えれば、係長への資格の遅れは被申立人らによる不利益取扱いであるとの申立人の主張を採用することができない。

#### (4) 不当労働行為の成否について

ア 当委員会は、申立人及び被申立人らの立証に基づき、本件救済申立対象者である17名について、被申立人県本部の係長への昇格に関する評価の合理性を検討したところ、上記2の(3)のとおり、X1、X2及びX3の3名の分会員に対する被申立人県本部の評価には合理性に欠けると判断した。しかしながら、その他の救済申立対象者については被申立人らの評価に合理性がないとは断定できないと判断した。

イ したがって、過去に被申立人らに当委員会が不当労働行為と認定した行為があったこと、係長への昇格に関する二つの組合間で統計的及び全体的に有意な差があること、などを勘案して総合的に検討すれば、X1、X2及びX3の3名については、被申立人らが、同人らが分会員であることを嫌悪し、あるいは分会員であるが故に不利益に取り扱ったと言わざるを得ず、被申立人らの行為は労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると判断せざるを得ない。

他方、その他の救済申立対象者については、係長又は主任に昇格しないことに合理的な理由がないとは判断できないので、被申立人らが、これらの者が分会員であることを嫌悪し、あるいは分会員であるが故に不利益に取り扱ったとする申立人の主張を認めることはできず、その申立ては棄却の外はない。

#### 3 救済の方法について

当委員会は、被申立人県本部における係長への昇格が、任用の要件を満たした者の中から、一定の選抜をして任用するという制度的な取扱いがなされており、しかも、その配置についても被申立人らの裁量によるものと判断する。

しかしながら、被申立人らの人事権に属する行為であっても、その行為が申立人組合の団結を侵害する不当労働行為に該当する場合には、被申立人らに対して、必要な時点において回復の措置を講ずることを命ずることができると思料する。

したがって、当委員会は、申立人が求める救済内容のうち、X 1、X 2 及び X 3 の 3 名について、平成元年 4 月 1 日にさかのぼって、係長相当職に昇格したものとして取り扱うことを命ずることが回復措置として相当と考える。また、そのことが被申立人らが主張するような使用者の人事権を著しく制約、侵害するものとは思われない。

以上のことから、本件については主文第 1 項及び第 2 項の救済を与えることをもって相当と考える。

なお、申立人は、謝罪文の掲示及び謝罪文の全労済及び県本部の機関誌への掲載を求めているが、本件については主文第 1 項及び第 2 項の救済を与えること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、主文のとおり命令する。

平成 7 年 2 月 28 日

神奈川県地方労働委員会  
会長 秋田成就

(別表、別図 略)