

平成26年5月16日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成24年(行ウ)第43号不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成26年3月7日

判決

原告 渡島信用金庫
被告 北海道
同代表者兼処分行政庁 北海道労働委員会
被告補助参加人 渡島信用金庫労働組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

北海道労働委員会が、平成22年道委不第28号事件につき、平成24年10月12日付けでした不当労働行為救済命令のうち、主文1項から4項までを取り消す。

第2 事案の概要

本件は、平成9年4月以降、被告補助参加人(以下「参加人」という。)に所属する組合員である参加人代表者(以下「X1」という。)を一般職員・事務職C級のまま昇進・昇格させなかったことなどが不利益な取扱い及び参加人に対する支配介入であり不当労働行為に当たるとする参加人の救済申立て(平成22年道委不第28号事件。以下「本件申立て」という。)につき、北海道労働委員会(以下、改称前の北海道地方労働委員会を含め、「道労委」という。)が別紙記載の救済命令(以下「本件命令」という。)を発したため、原告が、そのうち主文1項から4項までの取消しを求める事案である。

- 1 前提事実(争いがないか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によって容易に認められる事実)
 - (1) 原告は、肩書地に所在し、本店のほか、13支店を有する信用金庫である。
平成24年9月末日時点の原告の従業員数は、正社員109名、嘱託社員3名、パート従業員17名である。
 - (2) 参加人は、昭和48年9月23日、原告の従業員によって結成された労働組合である。参加人の組合員数は、結成時160名、平成6年頃20名、平成9年頃23名、平成16年頃4名、本件申立て当時3名であり、本訴提起時はX11名であった。(甲2、乙1の261頁から352頁)
 - (3) 原告における資格規程は、おおむね以下のとおり定めている(甲5)。
ア 一般事務に従事する事務職員は、一般事務職員と管理事務職員とからなる(第2条)。
イ 事務職員の資格区分は、職務遂行能力に従い、次のとおりとする(第3条)。

- (ア) 管理事務職
 - a 参与 I 級
 - b 副参与 H 級
 - c 参事 G 級
 - d 参事補 F 級
 - e 主事 E 級
 - f 副主事 D 級

- (イ) 事務職
 - a 主事補 C 級
 - b 書記 B 級
 - c 書記補 A 級
 - d 事務職 1 級
 - e 事務職 2 級
 - f 事務職（試用） 3 級

ウ 副主事と主事補の資格基準は、次のとおりとする（第 4 条）。

(ア) 副主事 「職務上必要な知識・経験を十分に有し、一般的な監督のもとに上司を補佐し、日常業務につき企画立案を行ない、常時部下を指揮監督して業務を遂行しうる能力を有する。」

(イ) 主事補 「職務上必要な知識・経験を有し、一般的な指示に従い上司を補佐して、分担業務につき、具体的計画と遂行にあたり、常時部下を指導調整および監督を行う能力を有する。」

エ 資格と職位の関係は、次のとおりとする。ただし、資格に対応する職位に任命することを原則とするが、必要により、下位の職位に配置することがある（第 7 条）。

- (ア) 参与 部長・部次長・支店長・室長
- (イ) 副参与 部長・部次長・支店長・課長・室長・店次長・室次長
- (ウ) 参事 部次長・課長・支店長・店次長・調査役・検査役・室長・室次長
- (エ) 参事補 部次長・課長・支店長・店次長・課長代理・調査役・検査役・店長代理・室長・室次長
- (オ) 主事 課長・支店長・店次長・課長代理・係長・主任・店長代理・調査役・検査役・室次長
- (カ) 副主事 課長・支店長・店次長・課長代理・係長・主任・店長代理・室長代理
- (キ) 主事補 課長代理・係長・主任・店長代理・室長代理・一般職員
- (ク) 書記以下 一般職員

オ 昇格は、事務職 3 級から事務職 B 級については、原則として最低在位

- 年数に達した者の中から、勤務成績、職務遂行能力等を考慮して選考の
上行う。ただし、主事補以上の最低在位年数は設定しない。(第10条)
- (4) X1は、昭和49年4月に原告に入庫し、参加人に加入後、昭和58年1
1月に書記長となり、平成4年11月に執行委員長に就任し、現在に至る
までその地位にある。X1は、勤続8年の26歳で事務職C級となったが、
その後は昇格していない。X1の配属及び担当業務は、以下のとおりであ
る。(乙1の47頁, 841, 842頁, 証人X1〔同証人調書1, 12頁〕)。
- ア 昭和49年4月から昭和52年11月まで
本店営業部に配属。預金業務を担当。
- イ 昭和52年12月から平成9年10月まで
久遠支店に配属。窓口、預金、出納、為替業務を約6年、渉外業務を約
14年担当。
- ウ 平成9年11月から平成12年1月まで
今金支店に配属。窓口、預金、渉外業務を担当。
- エ 平成12年2月から平成17年3月まで
久遠支店に配属。渉外業務を担当。
- オ 平成17年4月以降
今金支店に配属。渉外業務を担当。
- カ 平成25年1月以降
新せたな支店に配属。渉外業務を担当。
- (5) 参加人は、平成22年12月9日、道労委に対し、原告が平成9年4月以
降において、X1を一般職員・事務職C級の職位・資格のまま昇進・昇格
させず、また、X1への賞与支給に当たり、その査定支給率を毎回低く定め、
平均支給率から大きく下回る支給率としてきたとして、このような処遇は、
X1が、この間、参加人の書記長、執行委員長など組合の役員を務めてきた
ことや、組合員として組合活動を行ってきたことを理由とした不利益取扱
いであり、これらの原告の行為が労働組合法7条1号及び同条3号に該当
する不当労働行為であるとして救済申立てを行い、また、平成23年3月
4日、上記不当労働行為の結果、X1は不当に低い給与及び賞与しか支給
されなかったとして、平成9年4月から平成23年2月までの間について、
X1が管理事務職D級に昇格した場合に得ることができた給料及び賞与
との差額の支払を求めて追加申立てをした(乙1の1から38頁)。
- (6) 北海道労働委員会は、平成24年10月12日付けで本件命令をした。
本件命令の主文は、別紙主文記載のとおりである。道労委は、原告が毎年
4月1日付けでする定例昇進・昇格人事における決定行為が、次の発令時
期までの1年間に限り継続する行為であるとした上、本件申立てのうち、
原告が平成21年3月31日以前に行ったX1を管理職に昇進・昇格さ
せなかった決定に対する部分について、その終了した日から1年を経過し
ているとして却下し、平成21年4月1日付け人事及び平成22年4月1
日付け人事においてX1を事務職C級から管理事務職D級に昇格させず、

一般職員から係長等に昇進させなかった原告の決定行為について、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当すると判断した（甲2）。

(7) 原告は、平成24年12月14日、本件訴えを提起した（顕著な事実）。

2 争点及びこれに関する当事者の主張

(1) 昇格差別による不当労働行為の成否

（被告の主張）

ア 原告は、参加人が結成された直後から、参加人を強く嫌悪し、不当労働行為救済申立事件など多数の労使紛争が発生するなどしており、原告は、確定した道労委の命令に従わずに裁判所において過料に処せられたり、確定判決により支持された道労委が検察庁に対して不履行通知を行うなどしてきた。

他方、X1は、昭和58年11月に参加人の書記長となり、平成4年11月には執行委員長に就任し、現在までその地位にあり、この間の不当労働行為救済申立事件の全てに組合三役として関与してきており、原告代表者は、X1を、「過激的な組合活動家」であり、「組合活動そのものが、自分の人生の如く錯覚している」、「他団体などからの洗脳を受けている」などと評価していた。加えて、原告は、参加人の役員を降格させる不当労働行為を行い、参加人及び組合活動の弱体化行為を行ってきたほか、参加人の副委員長やX1を極めて長期間にわたって北部檜山地方の支店に配属するなどしてきた。

このような参加人及び組合活動に対する強い嫌悪や、極めて不自然な参加人の役員に対する店舗配置に関する取扱いなどが認められる本件においては、X1に対する評価の低位性及び昇格・昇進に関する取扱いは、X1の組合活動に対する原告の嫌悪によるものと強く推認されるといわざるを得ず、そうすると、そのような取扱いや評価の合理性については、使用者である原告の立証事項とするのが相当である。

イ 原告においては、資格規程や人事考課規程に基づく昇進・昇格の決定が行われているとはいえないし、管理事務職D級への昇格に関する客観的な基準は見出し難い。なによりも、原告は、X1に対する人事考課表そのものを提出しておらず、X1に対する人事考課の具体的な内容等は不明であり、X1の能力が管理事務職D級に昇格した職員と比較して劣っているとは認められない。

（参加人の主張）

ア 本件命令が認定するとおり、X1は、他の職員と比較して資格・職位が著しく低位に扱われ、人事考課においても極めて低位に位置づけられてきた。

原告においては、現在も、勤続30年以上の職員は全て役席に昇進しており、いずれの職員も、平成9年には資格が管理事務職D级以上、代理職以上となっている。また、既に退職した職員についても、30年以上勤務したにもかかわらず、50歳代まで一度も昇進することなく平

職員のまま定年退職した職員は一人もいない。勤続10年以上の職員と比較しても、事務職C級の職員が一人いるのみであり、その職員についても、係長に昇進し、役付手当も支給されている。勤続10年未満の職員についても、資格が管理事務職D級以上に昇格し、役職が次長職や代理職に昇進している者は多数いる。これに対し、X1は、勤続38年を超えたにもかかわらず事務職C級、一般職のままであり、他の職員とX1の処遇の差は歴然としている。

イ X1は、重大な非違行為を犯したことはないし、入庫以来、就業規則上の懲戒処分を受けたことはない。また、遅刻、早退、欠勤等もほとんどない。X1の業務上のミスは、いずれも軽微なものである。X1は、業績コンテストで上位になって商品券を贈呈されており、勤務意欲及び実績の点で他の職員と何ら劣るところがない。X1は、過去に住宅ローンも獲得してきたし、個人向けの小口融資も数多く獲得してきた。原告代表者は、平成16、7年ころ、X1に対し、組合活動をやめることを前提に、支店長への昇進話を持ちかけたことがある。管理職の能力も適性もない者に、理事長自ら直接電話をして昇進の話をするにはあり得ない。X1に対する人事考課表の得点が一般職員の中で下位にある理由は、X1が行う組合活動以外に考えられない。

(原告の主張)

ア 原告の資格規程では、C級の主事補までとD級の副主事以上とは明確に区別され、D級以上が管理事務職とされている。昇格に際しても、C級への昇格までは最低在位年数が規定されているが、D級以上への昇格には最低在位年数は設定されず、年功的に取り扱わないことが明示されている。管理事務職D級は、重要な職責を担う者であるから、どのような者を管理職に登用するかは、原告の経営上極めて重要な事項であり、広範な人事裁量に基づいて自由に判断すべきものである。

管理職への昇格・昇進については、やる気、責任感及び協調性が重要であり、このうちやる気が最も重要であって、そのほかに人事考課等により示される能力、適性等が考慮される。なお、原告における人事考課は、その方法及び内容が人事考課規程に定められ、人事考課表に規定された考課項目について、第1次から第3次までの中立かつ独立した考課者が評価をするものであり、考課者以外の者の組合差別といった意向が評価に反映されることはない。

イ 原告は、年齢・性別・学歴を考慮することなく、能力主義の観点から有用と思われる人材を管理職に登用してきた。このような事情は、組合員であっても何ら異なることはなく、実際、組合員であった者が、何人も支店長になっている。

しかし、X1は、他の職員と同様、やる気を示すチャンスを与えてきたにもかかわらず、何ら自己アピールをせず、管理職への意欲を示すこともなかった。また、X1の人事考課表の得点は、平成21年度下期を除

き、全てにおいて平均を大きく下回り、総合すると、事務職3級から事務職C級までの全一般職員55名中50位という成績であった。また、X1の人事考課表中、最終項目である「適性判定」において、ほとんどが「現職以外に適職がないから」という理由で「現職をずっと継続させたい」が選択されていた。「あなたを5点とするならば・・・?」、「あなたは職員をどう評価していますか」においても、X1は、一様に、勤務意欲、業務に対する積極性、協調性、融資業務に対する取組姿勢に関して低い評価を受けていた。さらに、X1は、長年にわたって融資業務に積極的に取り組もうとせず、十分な知識、能力及び経験を身につけてこなかった。以上のとおり、X1を管理職に昇格・昇進させないことには合理的理由に基づくものであって、人事裁量の逸脱はない。

なお、X1は、今金支店及び久遠支店に長年配属されてきたが、一般職員の場合、特定の支店に長期間配属されることは通常見られることであるし、X1に対しては、札幌支店への異動を打診したこともあるから、組合に対する差別は何ら認められない。

ウ 原告は、人事考課に関する資料等を有しているが、人事考課等に関する情報の全てを開示したり、他の職員らに対する評価内容等を説明したりすることは不適切であり、事実上不可能である。原告は、このような制約の中で、可能な限り、判断に必要な資料を提出してきたのであり、資料の所在のみを理由として立証の程度や立証責任を変更するのは相当ではない。X1への取扱いや評価の合理性に関する立証責任を原告に転換した道労委の判断には誤りがある。

エ 以上のとおり、原告がX1を昇格・昇進させないことが、組合員たる地位に由来するとは認められない。

(2) 救済方法の相当性

(原告の主張)

原告において、代理職以上の職位は、原告の指揮管理系統において店舗を管理・運営し、部下を指導する非常に重要な役職であり、このような役職に誰を命じるかは、使用者の人事裁量権に委ねられていると解すべきである。重要な管理職のポストに、当該職位を全うする意欲及び能力がない人員を登用しなければならないとすれば、少人数で運営している原告の支店運営に重大な支障を来すことは明白であり、本件命令は使用者の人事裁量権を不当に侵害するものである。

したがって、管理事務職D級の資格に対応する代理職以上の職位を付与するよう命じることは違法であり、そのような職位を付与されていた場合の給与との差額の支払を命じることも違法である。

(被告の主張)

管理事務職D級は、労働組合法2条の利益代表者たる管理職ではなく、管理上の枢要な役職への昇格・昇進ではないから、X1を管理事務職D級に昇格させることを命じる本件命令は、労働委員会の裁量権の範囲を逸脱

又は濫用するものとはいえない。

(参加人の主張)

X 1 に対する処遇が労働組合法に反する不当労働行為である以上、X 1 を管理事務職 D 級に昇格させる措置を講じなければ、不当労働行為によって生じた状態を矯正することはできない。道労委は、原告に対し、昇格後の資格に対応する職位を付与したのものとして取り扱うことを命じているにすぎない。したがって、道労委が不当労働行為の是正措置として命じた本件命令は、労働委員会の裁量権の範囲を何ら逸脱するものではない。

第 3 当裁判所の判断

1 本件に至る経緯等

前記前提事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 原告と参加人との間の労使紛争（甲 2、乙 1 の 2 6 1 頁から 3 5 2 頁。なお、原告は、本件命令の認定事実について明らかに争わない。）

ア 原告は、昭和 4 9 年 5 月 1 4 日、新たに非組合員である次長職を創設することにより、非組合員の範囲を拡大し、そこに組合役員を含め組合員を昇格させたり、組合役員を組合活動に支障を来す勤務地に配転させるなどの人事異動を発令した。

これに対し、発令を受けた 4 4 名中 1 9 名が辞令を返還し、参加人が配転・昇格拒否闘争を続けたが、昭和 5 3 年 7 月 1 0 日に至って解決した。

イ 参加人は、昭和 6 1 年 1 0 月 2 7 日、原告が、参加人から原告の本店職員 3 0 名（全員非組合員）に宛てて郵送した機関誌を、原告に届くとすぐに廃棄したこと、団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして救済を申し立てた（昭和 6 1 年道委不第 2 7 号事件）。

道労委は、昭和 6 2 年 5 月 2 7 日、団体交渉ルールに関する和解を勧告し、参加人と原告はこれを受諾した。

ウ 参加人は、平成元年 4 月 2 1 日、原告が、完全週休 2 日制等に関する団体交渉を延期したこと、上部団体の役員が出席することを理由に団体交渉を拒否したこと、原告が上記イで受諾した和解勧告を遵守しなかったことが不当労働行為であるとして救済を申し立てた（平成元年道委不第 1 0 号事件）。

道労委は、同年 6 月 1 4 日、団体交渉に誠意をもって速やかに応じることなどを内容とする和解を勧告し、参加人と原告はこれを受諾した。

エ 参加人は、平成元年 7 月 1 3 日、原告が、上記ウの和解勧告を遵守せず、団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして救済を申し立てた（平成元年道委不第 1 4 号事件）。

道労委は、同年 1 0 月 3 0 日、団体交渉応諾等を内容とする命令を発し、同命令は確定した。しかし、原告は、同命令に従わず、函館地方裁判所は、平成 2 年 3 月 5 日、原告を過料 5 0 万円に処した。

オ 参加人は、平成6年9月7日、原告が賃金引上げ等に関する団体交渉を延期したこと、当時検査室長であった現在の原告代表者（以下、単に「原告代表者」という。）が組合活動を誹謗したり、組合員の行動を批判したことが不当労働行為に当たるとして救済を申し立てた（平成6年道委不第14号事件）。X1は、執行委員長としてこれに関与した。

道労委は、平成7年12月26日、誠実団体交渉応諾、支配介入の禁止等を内容とする命令を発した。原告は、これを不服として取消訴訟を提起したが、平成8年3月19日、訴えを取り下げ、命令を履行した。

カ 上記オの平成6年道委不第14号事件の係属中、当時検査室長であった原告代表者は、当時の理事長に宛てた「渡島信用金庫労働組合員の実態報告について」と題する平成6年11月9日付け文書において、店舗別の組合員の氏名を明らかにするとともに、21名中13名の組合員の組合活動状況や人物評価を報告しており、X1については、「超過激的な組合活動家。・・・組合活動そのものが、自分の人生の如く錯覚している。・・・他団体などからの洗脳を受けていると判断される。」などと報告した。

キ 原告代表者は、平成8年5月2日、原告の理事長に就任した。

ク 参加人は、平成9年3月18日、原告が、組合員らに対し組合加入の経緯を聞いたこと、及び、組合活動を妨害する発言をしたことが不当労働行為に当たるとして救済を申し立てた（平成9年道委不第4号事件。なお、申立て後、X2書記長に対して退職を強要したこと、X3委員長（以下「X3」という。）を降格させ、賃金を減額したこと、X3を懲戒解雇したこと等が不当労働行為に当たるとして、請求する救済の内容が追加された。）。X1は、執行委員長としてこれに関与した。

道労委は、平成11年8月26日、X3に対する資格の変更及び懲戒解雇処分の取消し、原職たる管理事務職D級への復帰及びバック・ペイ、支配介入の禁止等を内容とする命令を発した。原告は、同命令を不服として取消訴訟を提起したが、札幌地方裁判所、札幌高等裁判所及び最高裁判所はいずれも原告の訴えを退け、平成14年2月12日、判決が確定した。しかし、原告は、同命令に従わず、道労委は、同年4月12日、函館地方検察庁に対して不履行通知を行った。

上記事件と並行して、X3は、懲戒解雇の無効確認訴訟を提起し、函館地方裁判所、札幌高等裁判所及び最高裁判所を経て、同年6月13日、同人の解雇を無効とする判決が確定した。

ケ 参加人は、平成14年5月24日、原告がX3の職場復帰に係る団体交渉を拒否したことなどが不当労働行為に当たるとして救済を申し立てた（平成14年道委不第9号事件）。X1は、執行委員長としてこれに関与した。

参加人と原告との間で、平成15年2月10日、X3の職場復帰等を内容とする和解が成立し、同人は久遠支店に復帰し、同年9月1日に定

年退職した。

コ 参加人は、平成16年3月29日、原告が組合との誠意ある協議なく当時執行委員であったX4書記長（以下「X4」という。）を一方的に五稜郭支店に異動したこと、女性組合員の異動に関するあっせん申請について、同組合員を批判し圧力をかけたこと、組合と誠意ある団体交渉を行わないまま就業規則を変更したことなどが不当労働行為に当たるとして救済を申し立てた（平成16年道委不8号事件）。X1は、執行委員長としてこれに関与した。

道労委は、平成17年6月6日、支配介入の禁止、誠実団体交渉応諾等を内容とする命令を発した。原告は、これを不服として中央労働委員会に再審査を申し立てたが、中央労働委員会は、平成18年6月26日、同命令の主文のうち、文書掲示の部分については原告が既に履行したことを理由に削除し、また、他の主文の一部を変更したほか、原告の再審査申立てには理由がないとして棄却した。

(2) 原告における職員の昇格状況等

ア 原告の管理職の人数は、一般職の人数とほぼ同数で推移しており、平成18年度から平成21年度においては、むしろ一般職の人数よりも多かった。平成21年度は、管理職51名、一般職49名であり、平成22年度は、管理職51名、一般職60名であった（乙1の679頁）。

現在の原告の規程では、次長以上の役職の者は組合員を兼ねることができない（原告代表者〔同本人調書11、12頁〕）。原告の管理事務職D級には残業手当が支給される（証人X1〔同証人調書13頁〕）。

イ X1と同じく昭和49年に入庫し、本件申立て時点においても原告に在籍していたのは、役員として常務理事兼経営監査部長を務めるX5と、X6（平成9年に管理事務職D級に昇格し、今金支店長代理となり、平成17年に管理事務職E級に昇格し、今金支店長、新せたな副支店長を経て、本件申立て時は今金副支店長の地位にある。）の2名である（乙1の439頁、895頁）。

ウ 本件申立て時点における原告の管理職への昇進・昇格の状況は、以下のとおりである（乙1の439頁から443頁）。

(ア) X1を除く勤続30年以上の8名の職員は、いずれも管理職の地位にある。

(イ) 勤続20年以上、30年未満の2名の職員は、いずれも管理職の地位にある。

(ウ) 勤続10年以上、20年未満の10名の職員は、1名を除き、いずれも管理職の地位にある。一般職の地位にある1名は、勤続18年、資格が事務職C級であり、平成22年から新せたな支店係長の職位にある。

(エ) 勤続10年未満の30名の職員のうち、管理事務職D級の資格にある職員が12名、管理事務職E級の資格にある職員が12名、管理

事務職F級の資格にある職員が1名、資格が事務職B級であり係長の職位にある職員が5名いる。

(カ) 勤続30年以上であって、かつ50歳代になるまで管理職に昇進することなく一般職のまま定年退職した職員は、X3及びX4を除いておらず、同人らは、管理職に昇格したものの降格させられ、退職時は一般職であった。

エ 平成21年5月18日から平成23年4月1日までに管理事務職D級に昇格した職員17名の昇格時の人事考課の得点の平均点は298.2であり、中には得点が242.7の者や得点215.5の者もいる(甲18。なお、この書面によれば、X1の平成20年度下期から平成22年度下期までの得点の平均は261.4であるとのことであるが、後掲「X1氏人事考課総合得点一覧表」と題する書面(甲8)の点数と若干異なる。その理由は不明である。)

また、「あなたは職員をどう評価していますか」と題する書面において、それぞれ、①短所として「他人にすがりたがる点」、不得意の業務として「カードローンや小口融資のセールスは不得手」(甲19の1)、②短所として「気配り、目配りが不足している。おとなしい」(甲19の2)、③不得意の業務として「為替業務、融資業務」(甲19の3)、④短所として「自分の尺度でしか物事を判断しない面がある」、不得意の業務として「経験が少ないことから、諸届(特に相続関係)の知識が不足している」「融資業務については未熟」(甲19の5)、⑤不得意の業務として「書類作成など、デスクワークが苦手」(甲19の6)、⑥不得意の業務として「融資業務」(甲19の9)、⑦不得意の業務として「全般的に浅い知識であり、融資を含め指導育成とする」(甲19の11)、⑧短所として「自己中心的なところがある」、不得意の業務として「融資知識が不足しております」(甲19の12)、⑨短所として「優柔不断、内気」、不得意の業務として「融資業務」(甲19の13)、⑩短所として「自己主張が殆ど無く、おとなしすぎる点、声が小さい点」、不得意の業務として「住宅ローン、企業融資についてはまだ取扱できません」(甲19の15)、⑪短所として「自立心が弱く、だらしのない所」、不得意の業務として「融資業務で、融資担当になったことがなく、苦手意識が強い点」(甲19の16)、⑫短所として「消極的である」、不得意の業務として「全般的に知識不足である」(甲19の17)と記載された者が、いずれも、これら評価を受けた直後に管理事務職D級に昇格した(甲18)。

オ 原告作成の「組合三役等での役職経歴例」と題する書面(乙1の695頁)には、組合三役及び役職名が記載された14名の氏名が記載されているが、X1の認識によれば、組合三役で昇進・昇格したのはX2書記長のみであり、X2書記長は、昇進後、融資上のささいなミスで退職届を書かされ、それ以外の者は、執行部を降りた後に代理、次長と昇

進したり、次長昇進時に組合を脱退した。原告の管理職への昇格の状況について、組合員と非組合員とを比較するに足りる資料は提出されていない。(乙1の286頁, 298頁, 299頁, 丙1, 証人X1〔同証人調書7, 8頁〕)

(3) 原告における人事考課等

ア 原告の人事考課規程(甲6)は、おおむね以下のとおり定めている。

(ア) 人事考課は、次の種類に区分し、その目的に応じてそれぞれ次のとおり適用する(第2条)。

a 業績考課 一定期間において職員が職務基準に基づいてどの程度遂行したかを観察する。

b 執務態度考課 一定期間において職員が職務を遂行する過程でどのように努力していたかを観察する。

c 能力考課 一定時点において職員の職務遂行能力を資格基準に照らしてどの程度保有しているかを把握する。

d 性格、適性判定 一定時点において、業務に対する習熟を性格、適性について、どう適合しているかを査定する。

e 適用区分

目的\側面	業績	執務態度	能力	性格	適性
配置・異動			◎	○	◎
昇進・昇格			◎	○	◎
教育訓練	○	○	◎	○	
賞与	◎	◎			
昇給	◎	◎	○		

(イ) 考課は、管理職、一般職、技能・用務職のそれぞれに対応した人事考課表を用いて行う(第3条)。

(ウ) 職務上、考課の運用に携わる者は、この規程に従い、私情にとらわれることなく、被考課者に関する事実に基づいて、公正かつ的確な判断によって考課を行わなければならない(第5条1項)。

(エ) 考課は、原則として第1次考課、第2次考課、第3次考課の3段階制とし、営業店における一般職員に対する考課は、次長・課長、店長、部長の順に行う(第6条)。

(オ) 考課表は、定められた順序に従って提出し、最終考課者より理事長に提出するものとする(第8条)。

(カ) 考課結果は、理事長が決定する(第13条)。

(キ) 考課に基づき、担当役員は、採点基準により全職員の採点表を作成する。各職員の考課結果及び全職員の採点表は公表しない。(第14条)

イ 原告における一般職用の人事考課表(甲7の2)は、業績や執務態度、能力等を評価するための評定要素があり、それぞれの評定要素ごとに

5段階の評定基準が設けられており、考課者が評定基準に従って5段階で職員を評価する形式になっている。「性格判定」の項目においては、従順性、綿密性等の判定要素があり、それぞれの判定要素ごとに評定事項が設けられており、考課者が該当する評定事項を選択する形式になっている。「適性判定」欄には、「現職をずっと続けさせたい」、「当分の間現職を続けさせたい」、「現職はできればやめさせたい」、「現職は直ちに变えたい」のうちから一つを選択し、かつ、掲げられた判定理由を複数選択する形式になっている。

原告の理事長は、部店長の最終査定者であり、一般職の人事考課にも目を通す（乙1の947頁）。

原告は、人事考課表に記載された各考課者の評価を、各項目の重要度に従って点数化し、その得点を集計している（乙1の1075頁）。もっとも、原告代表者によれば、管理職への登用における人事考課の点数は参考資料の一つにとどまり（甲21、原告代表者〔同本人調書36頁〕）、やる気が50%であるという（原告代表者〔同本人調書9頁〕）。

ウ 原告は、平成20年度から、契約獲得数や取引件数に応じて獲得した点数によって順位を決する業績コンテストを実施しており、得点の上位者を表彰している（乙1の735頁）。この結果は、直接賞与の査定に反映されないが、高い外務実績を上げた場合は、下期の外務実績査定において評価される（乙1の731頁）。

(4) X1の勤務実績及び評価等

ア X1は、原告に入庫以来、現在に至るまでの間、自損事故による外勤車両の軽微な破損等を3回起こし、違算金の発生について顛末書を提出したことが1回あるが、重大な非違行為や就業規則上の懲戒処分を受けたことはない（乙1の49頁。原告は明らかに争わない。）。

イ 原告が平成23年5月9日に作成した「X1氏人事考課総合得点一覧表」と題する書面（甲8）には、平成13年度上期から平成22年度下期までのX1の総体平均が一般職55.05人中50.6位であること、平成21年度下期の一般職中順位19位が最高である旨の記載がある。

もっとも、これが人事考課表のどの要素をどの程度配点した結果であるかは不明である。原告代表者によると、原告は、職員に対し、人事考課表の配点基準を明示していないとのことである（原告代表者〔同本人調書33頁〕）。また、原告は、X1の人事考課表を提出しない。

ウ X1の考課者（支店長）が記載した「あなたを5点とするならば・・・？」と題する書面及び「あなたは職員をどう評価していますか」と題する書面には、おおむね以下のような記載がある（甲9、甲10、甲19の18から22まで、乙1の737頁から763頁）。

(ア) 業績・執務・能力等について

「計画性がほしい」「業務に対して意欲がない」「積極性に欠ける」

- 「必要な職務知識は持っている」「担当業務は無難に処理できる」
- (イ) 外務実績について
「融資渉外の知識向上を期待する」「外務係としての実行力が乏しい」
- (ウ) 現状の執務状況等について
「勤務状況は妻の病気（心臓病）の為に休みがちである」「融資セールスに積極性がない」「無理をしないタイプです」「地道に仕事をしています」「外務において、預金はある程度実績を出しているが、融資渉外は個人ローン等が主体となっており指導が必要である。」「積極性も出て来ている」
- (エ) 得意とする業務について
「預金を中心です」「外務は長く、一通りの知識はもっている」
- (オ) 不得意の業務について
「融資業務が不得意と思われれます」「融資業務で住宅ローンに対する知識が不足しています（消費ローンの知識はあります）」「融資業務はやっていないのもあり、わからない事が多い」「貸付は個人ローン程度はこなせる」
- (カ) 他の職員との融和について
「積極的に融和していくつもりはない」「一方的に話すことがあり、他職員を思いやる事が少ない」「支障を期する事があります」「職員との融和に意をもちいています」「他の職員との融和は、はかられている」
- (キ) 期待することについて
「自分中心でなく全体を見て欲しいです」「業務での実績を出すこと（特に融資）を望みます」「管理職を目指して頑張りたい」
- エ X 1 は、以前、支店長から融資担当をしないかと誘われたことがあるが、組合活動のため夜遅くまで残業することができない場合があり、顧客に迷惑をかけないために支店長等の補佐が必要である旨伝えた（乙 1 の 8 6 9 頁，8 7 1 頁）。
- オ 原告代表者は、平成 1 0 年頃、X 1 に対し、数回、電話や慰労会の場で、「支店長にならないか」とか「支店長を目指さないか」などと話した。X 1 は、参加人の X 2 書記長が突然次長にされて事件になって退職させられたと認識していたことから、段階的に上げてもらいたいと述べた。（乙 1 の 8 8 5 頁から 8 8 9 頁，原告代表者〔同本人調書 1 3 頁〕）。
- カ X 1 は、原告の業績コンテストにおいて、平成 2 0 年度に第 4 位，平成 2 1 年度下期に第 7 位となり，優秀な成績を収めた上位者として，原告から商品券の贈呈を受け（乙 1 の 4 3 1 ，4 3 3 頁），平成 2 1 年度上期及び平成 2 2 年度上期でも上位 2 0 位以内となった（乙 1 の 2 3 頁，1 3 3 頁）。
- キ X 1 は、平成 2 2 年 2 月，札幌支店への異動を打診されたが，妻が函館

の病院に通っていることや、組合活動への支障を考慮して、これを受けなかった（乙1の901,903頁）。

2 争点(1)（昇格差別による不当労働行為の成否）について

- (1) 以上のとおり、本件の背景には、原告と参加人との間の長年にわたる労使紛争がある。X1は、その一方当事者である参加人の執行委員長を務めてきた。他方、原告及び原告代表者は、この間、組合活動への強い嫌悪を露わにし続けており、原告代表者自身、X1について、「超過激的な組合活動家。・・・組合活動そのものが、自分の人生の如く錯覚している。・・・他団体などからの洗脳を受けていると判断される。」などと評していた。原告代表者のX1に対する評価が変更されたことをうかがわせる証拠はない。そうすると、X1を含めた組合員の昇進・昇格の判断においても、原告及び原告代表者の組合員への差別的取扱い及び支配介入の意思があるものと推認できる。なお、参加人の組合員の中には、管理職に昇進した組合員がいるものの、その割合が非組合員と比較して遜色のないものであるか否かは不明であり、原告の行った幾多の不当労働行為に鑑みると、管理職に昇進した組合員が存在することをもって、原告及び原告代表者の組合員への差別的取扱い及び支配介入の意思を否定することはできない。

そして、原告代表者は、部店長の最終査定者であり、一般職の人事考課表にも目を通すのであるから、原告代表者の意向は、X1の処遇にも大きく影響しているものと推認するのが自然である。原告は、人事考課が制度として適正に構築され、客観的かつ合理的に行われており、考課者以外の者の組合差別の意図が人事考課の評価に反映されることはないと主張するが、前記認定事実によれば、原告における人事考課は、人事考課規定上、理事長である原告代表者が人事考課表の提出を受け、最終的には原告代表者自身が考課結果を決定するとされており、また、原告代表者自身が昇進・昇格の判断に当たって考慮する要素は「やる気が50パーセント」であると供述していることからすれば、原告代表者の意向が人事考課の評価及び職員の昇進・昇格の判断に反映され得ることは否定できないというべきであり、原告の主張には理由がない。

- (2) 原告の規程上、事務職C級から管理事務職D級に昇格するための最低在位年数は設けられていないが、原告の全職員のうち約半数程度を管理職が占めており、管理事務職D級が管理職の中でも最低位の資格であって、組合員を兼ねることができ、残業手当も支給されること、勤続10年以上の職員のうち1名を除く全員が管理事務職D級以上になっていることなどに照らすと、事務職C級から管理事務職D級への昇格については、一般職と同様ではないにしても、ある程度の年功的な取扱いがされていたと認められるのが相当である。

そして、X1が、本件申立て時に勤続37年であったにもかかわらず管理事務職D級に昇格していないことは、他の職員との間に格差があることを意味するというべきである。

なお、原告は、管理職への登用について年功管理的運用はしておらず、管理職の比率が高いのは昇進・昇格が遅い者が多く辞めていくことなどの事情によるものであり、勤続年数の長いX1が一般職に留まっていることは差別にあたるものではないと主張し、原告代表者もこれに沿った供述をするが（原告代表者〔同本人調書29頁〕）、上記の原告における管理事務職D級の位置づけからすれば、能力や勤務成績等が劣っていることなどの合理的な理由がないにもかかわらず勤続年数が長い職員が管理事務職D級に昇格できない場合にあっては、他の職員との間で格差があり、差別に当たるものといわざるを得ない。

- (3) 前記認定によれば、X1は、大きな業務上のミスを犯したり、就業規則上の懲戒処分を受けたりしたことはなく、原告が実施する業績コンテストにおいては上位の成績を収めている。なお、業績コンテストにおいて役職に応じて配点の傾斜が設けられている事実が認められるものの（乙1の657頁）、昇進・昇格の格差の合理的理由の有無を判断するに当たっては、X1と同程度の役職に就いている職員の能力や勤務成績等と比較すべきであり、X1が少なくともこれらの職員と同程度の能力・実績を有していることが推認できる。

これに対し、原告作成の書面には、X1の人事考課表に基づく得点が低いことを示す記載がある。しかし、原告は、X1に係る人事考課表それ自体を提出しておらず、いかなる事実に基づき、いかなる評価がされたことによりX1に対する人事考課が低いものであるのかは不明であるというほかない。かえって、平成21年5月18日から平成23年4月1日までに管理事務職D級に昇格した職員の中には、人事考課の得点がX1の平成20年度下期から平成22年度下期までの人事考課の得点よりも低い者がいる。

また、X1に関する「あなたを5点とするならば…？」と題する書面や「あなたは職員をどう評価していますか」と題する書面の記載内容は、抽象的な印象にすぎないし、管理事務職D級に昇格した職員に関する同様の書面の記載内容と比べて特に低評価であるわけでもない。また、X1は融資業務について不得意と評価されているものの、同様に融資業務を不得意の業務として挙げられている職員が管理事務職D級に昇格していることからすれば、他の職員との間で差異があるということとはできない。

- (4) 原告は、将来支店長や理事になり得る有能でやる気のある職員を積極的に管理事務職D級に登用していると主張し、原告代表者が発した通達（甲11、甲12、甲13）にも、職員の「やる気」を重視する旨の記載がある。

しかしながら、前記認定のとおり、X1は、支店長から融資担当をしないかと誘われた際、組合活動のため夜遅くまで残業することができない場合がある旨伝えたり、原告代表者から「支店長にならないか」とか「支店長を目指さないか」などと言われた際、段階的に上げてもらいたいと述べたりしたが、原告と参加人との間の労使紛争の経過に照らし、その対応には

それぞれ理由があると解されるのであって、これらをもって、X 1 が、組合員を兼ねることのできる管理職への昇進・昇格への意欲を有していなかったと認めることには飛躍がある。また、前記認定のとおり、考課者から「他人にすがりたがる」、「おとなしい」、「優柔不断、内気」、「自己主張が殆ど無く、おとなしすぎる点、声が小さい点」、「自立心が弱く、だらしない所」、「消極的である」などと評価を受けた者がその直後に管理事務職D級に昇格していることに照らし、X 1 の昇進・昇格への意欲、原告の主張する「やる気」が他の職員に比して低いものであるとは認め難い。

- (5) 以上によれば、X 1 の本件申立て時の職位・資格について、他の職員と比べて格差があることが認められ、また、その格差には能力や勤務成績等が劣っていること等の合理的な理由があるとは認められない。本件に至る経緯を踏まえると、平成21年4月1日に至ってもX 1 を管理事務職D級に昇格させない行為は、参加人の弱体化を図ることにその目的があると推認する他はなく、参加人を嫌悪した不利益取扱い及び支配介入であると認めるべきである。
- (6) 原告は、管理職に昇格させることにつき原告に広い人事裁量権が認められると主張するが、管理職であるという一事をもって使用者に広い人事裁量権が認められるということとはできず、前記のと通りの管理事務職D級の位置づけからすれば、原告の人事裁量権を踏まえてもなお不当労働行為の成立が否定されるものではない。また、原告は、管理事務職D級には将来支店長や理事になり得る若い職員を積極的に登用しており、X 1 の年齢が高い点が昇格に際して障害になる旨主張するが、X 1 が現在に至るまで管理事務職D級に昇格できなかったことにつき合理的な理由が認められない以上、X 1 の年齢は他の職員との格差を説明する合理的な理由にはならないというべきである。
- 3 争点(2) (救済方法の相当性) について

裁判所は、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合において、救済命令に関する労働委員会の裁量権を尊重し、その行使が労働組合法の定める趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではない。

本件において、道労委は、平成21年4月1日付けでX 1 を管理事務職D級に昇格させなかった行為が不当労働行為に該当すると判断し、その回復手段として、X 1 の資格を事務職C級から不当労働行為がなければ昇格していたであろう管理事務職D級に昇格させること及び管理事務職D級に対応する職位を付与したのものとして取り扱うことなどの本件命令を発したものである。これが是認される範囲を超え又は著しく不合理であって濫用にわたるとは認められない。

第4 結論

よって,原告の請求は理由がないから棄却することとして,主文のとおり判決する。

札幌地方裁判所民事第5部

(別紙省略)