

宮城、昭46不9、昭50. 7. 25

命 令 書

申立人 全国社会保険診療報酬支払基金労働組合宮城支部

被申立人 社会保険診療報酬支払基金

被申立人 宮城県社会保険診療報酬支払基金事務所

主 文

- 1 被申立人らは、申立人組合員A 1 を、昭和46年10月 1 日に遡って5 等級に昇格させるとともに、これによって生じた賃金差額を同人に支払わなければならない。
- 2 申立人のその余の請求は棄却する。
- 3 被申立人らは、第1 項の命令を履行した後、履行した旨をすみやかに当委員会に報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人、全国社会保険診療報酬支払基金労働組合宮城支部（以下「全基労宮城支部」という。）は、宮城県社会保険診療報酬支払基金事務所に勤務する職員で結成された労働組合であるが、昭和39年の組合分裂により組合員数が激減し、組合員は、申立時には7 名、結審時には6 名となっている。

なお、上記事務所には、この全基労宮城支部のほかに、昭和39年4 月同支部から脱退した者によって結成された社会保険診療報酬支払基金労働組合宮城支部（以下「基金労組宮城支部」という。）が併存している。

(2) 被申立人、社会保険診療報酬支払基金（以下「基金」という。）は、社会保険診療報酬支払基金法（昭和23年法律第129号）に基づいて設立された特殊法人であり、健康保険組合等の各種の医療保険制度における各保険医療機関から提出される診療報酬請求書の審査及びその金額の支払等の業務を行い、東京に主たる事務所（以下「基金本部」という。）を、各都道府県に従たる事務所（以下「〇〇（県）基金」又は「基金支部」という。）を置いているが、結審時の職員数は4,984名となっている。

被申立人、宮城県社会保険診療報酬支払基金事務所（以下「宮城基金」という。）は、基金の従たる事務所の一つである。職員数は、申立時63名、結審時には75名となっている。

2 本事件の背景となる労使関係

(1) 昭和26年4月に宮城基金の職員をもって、宮城県社会保険診療報酬支払基金職員組合が結成され、同年8月、全国社会保険診療報酬支払基金職員組合に加盟し、同組合宮城支部となったが、その後、昭和31年4月に上記職員組合が全国社会保険診療報酬支払基金労働組合（以下「全基労」という。）に名称変更したことに伴い、同支部も全基労宮城支部と名称を変更するに至った。

全基労は、結成当初は目立った活動はみられなかったが、昭和30年ごろから次第に活発となり、特に昭和33年には、広島基金の幹事長追放運動が発生し、昭和36年以降全国的な規模で部分ストや全面ストによる職場闘争を展開していった。

一方、これに対し、基金側も労働組合対策の強化を図り、昭和37年4月の第22回全国幹事長会議において、B1常務理事が全基労の運動方針を批判するような発言を行い、また、昭和38年には大阪基金及び兵庫基金において、組合幹部の懲戒処分を行うなど、労使の対立は、次第に激化していった。

昭和39年頃には、全基労の内部においても、これらの懲戒処分反対闘争の是非や、組合の財政確立の問題をめぐる混乱が生じ組合幹部に対する不信感も強まっていった。

こうした状況のなかで、かねてから全基労の運動方針に批判的な勢力が、民主化同盟等を結成するとともに、その指導者が基金の理事者とあらかじめ打合せのうえ、昭

和39年3月末から全国的な規模で、全基労からの脱退と、新組合結成を呼びかけたので、3月末から4月にかけて、全基労は、岡山支部、広島支部をはじめ全国的になだれ現象の形で分裂し、社会保険診療報酬支払基金労働組合（以下「基金労組」という。）が新組合として結成された。

基金労組は、結成後まもなく3,600名という基金職員の大多数を組合員に獲得したため、全基労は約300名に減少し、その後も減少を続け、申立時における組合員数は、基金労組約4,300名、全基労約90名となった。

なお、この全基労の分裂に際し、基金側は、理事者が新組合設立指導者と会談したほか、某県基金庶務課長が組合分裂に協力したなどの一連の支配介入を窺わしめる行為を行っていた。

そして、組合分裂後も、就業規則の改正、給与制度の改正等の問題をめぐり基金と全基労が対立し、労使の紛争は、依然続いていた。

全基労は、組合分裂に関する支配介入、その他の処分問題について、各地方労働委員会に不当労働行為の救済申立を行い、一方基金側も、昭和43年8月基人秘発第47号「労務管理について」の通達をもって全基労及びその所属組合員については、その要求を安易に受入れないこと、勤怠基準を厳守すること、全基労の配付文書は本部に送付すること等を各幹事長に指示し、依然として全基労に対する厳然たる態度を維持していた。

- (2) 宮城基金においても、昭和39年4月の全国的な全基労の分裂と時を同じくして、全基労宮城支部が分裂し、基金労組宮城支部が結成された。分裂後これに伴い、労使の対立が続いていたが、昭和41年6月の全基労宮城支部書記長A2への不当な警告処分、全基労宮城支部との団交拒否、同支部組合員に対する脱退強要、職場集会に対する妨害、組合機関紙の配付妨害等を宮城基金が行ったことは、労働組合法第7条第1号、2号及び3号に該当する不当労働行為であるとして、全基労宮城支部は、昭和42年1月13日当地労委に不当労働行為救済申立を行った。

上記事件については、昭和44年9月8日に、①A2書記長に対する警告処分は白紙

とする。②労働条件等の問題については労使が団体交渉により解決する。③宮城基金は全基労宮城支部の組合活動の制限は行わず、また、全基労宮城支部と基金労基宮城支部との組合間の差別は行わない等を内容とする関与和解をもって終結した。

3 職員の昇格に関する制度の概要

(1) 基金の職員の昇格に関しては、昭和42年の7等級制移行に伴い、全面改正された職員給与規程等に定められているが、その概要は次のとおりである。

(イ) 職員の昇格とは、職務の複雑さ、困難さ、及び責任の度合に応じ、「職員の職務の等級、初任給、昇格、降格、昇給の基準」（以下「昇格等の基準」という。）

第4条に規定する「等級別資格基準表」に基づき給料表別、等級別に分類されている等級に属する職員を勤務成績が特に優秀であり、他の職員との権衡上特に必要と認められるときに、1級上位の格付をすることである。

(ロ) 昇格に当たっての必要経験年数、必要在級年数等については、上記昇格等の基準及び等級別資格基準表に定められているところであるが、高卒者が5等級に昇格する場合には、7等級に5年、6等級に2年合計7年の経験年数が必要とされている。

(ハ) 職員給与規程第7条第1項の規程により、職員の職務の等級、給与の号の決定は、理事長の権限とされているが、同条第2項の規定により、一般職(一)の3等級以下の者（課長心得、課長代理を除く）、即ち係長以下の者については幹事長に委任することができるとされており、同第9条の規定により、この場合は、理事長の承認を受けなければならないものとされている。

そして、「理事長が別に定める措置」としての昭和45年6月8日基人発第247号通達により、一般職(一)の3等級以下の者（課長心得、課長代理、新任係長を除く）、即ち、係長以下の者については幹事長に委任され、職員給与規程第9条の規定により、理事長の承認を要することとなっている。

(2) 5等級昇格については、等級別資格基準表に定める必要経験年数等の要件に該当する者を自動的に昇格させることはせず、概ね次のような方法で運用されている。

5 等級昇格者の定数は、4 等級（班長）定数の10%とし、昇格有資格者として、① 6 等級 9 号以上であること、②勤務成績良好であること、③経験年数、在級年数が基準以上であること、これらの要件に該当する者のなかから、選別行為即ち勤務評定を行い、昇格決定を行っている。

(3) 勤務評定については、昭和42年10月地区別幹事長事務連絡会議において、基金の理事者から、口頭により概ね国家公務員の勤務評定に準じた方式により実施するようにとの指示がなされ、評定方法等に関する参考資料が、配布された。

その内容は、評定項目が次の10項目で、評定点数が各項目10点満点、総合で100点満点とされている。そして第一次評定は主管課長が行い、第二次評定は幹事長が各課長と協議して、調整を行うものとされていた。

評定項目	○仕事の仕方	①知識技能の活用 ②研究、理解、工夫、改善
	○仕事の結果	③正確度 ④敏速性 ⑤実行力
	○仕事に対する態度	⑥熱意度 ⑦責任感 ⑧協調性
	○部下の統率の仕方	⑨指導力
	○勤怠	⑩勤怠

この勤務評定は、制度として一般的に実施するものではなく、昇格特に 5 等級昇格の際、昇格者定数（以下「定数」という。）の枠内で昇格対象者のなかから勤務成績良好なものを選別するために、実施するものとされていた。

しかしながら、この勤務評定実施について、基金本部から正式に通達文書で、その実施方法や具体的かつ統一的な評定基準等が示されたことはなく、いわば幹事長の裁量に委ねられているのが実情であった。

また、労働組合、特に全基労に対して、勤務評定の実施について協議を求めたり、あるいは通告したこともなかった。

このような事情から、各基金支部間の勤務評定の実施方法は極めて不統一であり、勤務評定問題について、全基労との基金支部あるいは基金本部における団体交渉において、基金側は、5等級昇格について勤務評定は実施していないと回答するなど、現実と矛盾した態度を示していた。

- (4) 5等級昇格は毎年4月1日、10月1日の2期に分けて実施しており、毎年3月上旬に基金本部から、各基金幹事長に対し、昇格対象者の氏名、採用年月日、在級年数、経験年数、給料号俸、勤務評定の成績順位、評定点数等に関する報告書の提出を求め、この報告に基づいて、基金全体の定数と各基金支部の定数を決定し、各基金支部に通知している。

そして各幹事長は、決定された定数の範囲内で、昇格適格者を選考し、職員給与規程等に基づいて、理事長に対し昇格承認申請を行い、理事長は、申請のあったものについて検討して、可否を決定し幹事長に通知している。

幹事長は、理事長の承認があれば直ちに昇格発令を行っている。

4 昭和42年以降の5等級昇格等の状況

- (1) 昭和42年10月の給与制度の改正以後における、全国的な5等級昇格者数を組合別に比較すると、次のとおりである。

昭和42年10月1日から47年10月1日までの間の、5等級昇格者数の合計は777人（うち女子185人）で基金労組724人（うち女子180人）、基金労47人（うち女子4人）組合未加入者6人（うち女子1人）である。また昇格時における6等級の在位号数では、9号が341人（うち女子1人）で約半数を占め、基金労組335人（うち女子1人）、全基労5人、組合未加入者1人となっており、基金労組は、8号から10号にかけて724人中533人が集中しているのに対し、全基労の方は、11号から14号の間に47人中30人が集中している。

これを更に、年度別の推移についてみると、年度により若干の不均衡はあるが、基

金労組の方が毎年40人から100人以上の昇格に対し、全基労の方は、45年4月1日までは0から3人となっている。

もっとも、昭和42年10月1日の昇格者73人中全基労が0となっているのは、7等級移行に伴う号俸切替えにより、旧号俸の3の2号該当者を5等級にそのまま格付したが、全基労には3の2号の該当者がいなかったため、昇格者0という結果になったのである。

昭和46年4月以降になると全基労の方も、多い年で10人前後の昇格者を出している。また、女子職員についてみると、基金労組は、6の10号から16号の間に平均して分布しており、最短では6の9号から昇格者を出しているのに対し、全基労は、6の16号から19号の間に集中している。

(2) このような昇格者数の組合間における格差について、昭和43年11月25日の第244回理事会において、B2理事から、全基労と基金労組の間において、5等級昇格者数の格差が余りに大きすぎるのではないかと質問がなされ、これに対し、B3理事から意識的に組合間を差別しているのではない、圧倒的に基金労組員の数が多いことから、昇格者も当然そのような差異となっているとの答弁がなされた。

(3) 宮城基金における、昭和42年以降の5等級昇格の状況は、別表1のとおりである。これによれば、組合別の昇格者数は、全基労宮城支部3人、基金労組宮城支部が13人となっている。

また、昇格時における6等級の在位号数では、全基労が10号1人、13号1人、15号1人で、これに対し、基金労組は、9号6人、10号2人、11号1人、14号2人、その他2人となっている。また、昇格までの経過年数については、組合別の高卒者のみの平均では、全基労15年10月、基金労組13年6月となっている。

別表 1 昭和 42 年以降の 5 等級昇格状況調査

市属労働区分 (○印全基労)	氏 名	学 歴	採用時の状況		5 等級昇格状況				備 考
			採用年月日	等級番号	昇格年月日	昇格の移行		昇格までの 経過期間	
						6等級以下 5等級以下	5等級以下		
○	A1	新高卒	28. 3. 16	3 - 6	47. 10. 1	6 - 15	5 - 12	14 19. 6	25 等級昇格までの経過年数の平均 ①全 員 13 年 10 月 ②全基労組 高卒 13 年 6 月 " 大卒 9 年 8 月 " 全 員 12 年 8 月 ③全基労 (高卒のみ) 15 年 10 月
	C1	"	28. 9. 1	3 - 6	46. 10. 1	6 - 14	5 - 12	18. 1	
	C5	"	29. 6. 1	3 - 6	42. 10. 1	6 - 9	5 - 7	13. 4	
○	A3	"	30. 9. 1	4 - 3	45. 10. 1	6 - 13	5 - 10	15. 1	
	C6	"	31. 2. 1	4 - 2	43. 10. 1	6 - 9	5 - 6	12. 8	
	C7	"	31. 7. 16	4 - 1	43. 10. 1	6 - 10	5 - 7	12. 2	昇格者の在位年数の比較表
	C8	"	32. 4. 1	—	44. 5. 1	6 - 9	5 - 6	12. 1	
	C9	旧高卒	33. 5. 1	5 - 10	43. 5. 1	6 - 11	5 - 6	10. 0	6 等級昇格 在位年数
	C10	新大卒	32. 7. 1	5 - 1	42. 10. 1	6 - 10	5 - 7	10. 3	6 - 9 号
	C11	新高卒	33. 4. 1	5 - 4	45. 10. 1	6 - 9	5 - 6	12. 6	10
○	A4	"	33. 4. 1	5 - 4	46. 4. 1	6 - 10	5 - 7	13. 0	11
	C12	"	33. 7. 1	5 - 4	45. 10. 1	6 - 9	5 - 6	12. 3	12
	C13	"	33. 12. 1	—	43. 4. 1	—	—	9. 4	14
	C14	新大卒	34. 4. 1	4 - 4	43. 1. 1	6 - 10	5 - 7	8. 9	15
	C15	新高卒	27. 8. 1	3 - 6	42. 8. 1	13 02 07	5 - 8	14. 8	16
	C16	"	27. 11. 4	3 - 6	45. 10. 1	6 - 14	5 - 11	17. 11	17
								計	3 10 3 16

5 昭和46年10月の5等級昇格決定の経過

- (1) 昭和46年3月基金本部から宮城基金に対し、5等級昇格対象者に関する報告を提出するようにとの通知があったので、宮城基金は、5等級昇格対象者として、昭和28年3月16日採用のA1（以下「A1」という。）と昭和28年9月1日採用のC1（以下「C1」という。）の2人を候補にあげ、同人らの勤務評定を行った結果、第一順位C1、第二順位A1として報告書を提出した。なお2人の学歴は、ともに高卒である。

そして、同年9月23日基金本部から宮城基金の定数は1名と決定された旨連絡があった。

宮城基金では、直ちに課長会議を開き、業務第一課長B4、業務第二課長B5（以下「B5課長」という。）庶務課長B6及び幹事長B7（以下「B7幹事長」という。）が出席し、昇格承認申請の件について協議したが、3月の評定結果を特に修正する必要はないという結論に達し、第一順位のC1を昇格承認申請することに決定し、直ちに昇格承認申請を行い基金理事長の承認を得て同年10月1日付でC1の5等級昇格の発令を行った。

なお、この間B7幹事長が基金本部と交渉し、定数を2名とするよう強く要請したが、基金本部は、定数の変更はできないということで、結局定数は1名ということになり、C1についてのみ昇格承認の申請をすることになった。

- (2) 昭和46年3月に5等級昇格対象者の報告書を提出するに当って、昇格対象となったA1とC1の2人について、勤務評定を行ったが、その内容は、次のとおりであった。

- (イ) 評定の対象となる期間は、過去1年間とし、第一次評定は、主管課長たるB5課長が行い、第二次評定は、B7幹事長がB5課長らと協議して調整を行った。

評定は前記3の(3)の10項目について行い、評定点数を出した結果「研究、理解、工夫、改善」「実行力」「協調性」「指導力」の4項目では同点であったが「知識技能の活用」「正確度」「熱意度」「責任感」で各1点、「敏速度」「勤怠」においては各2点、合計8点C1の方が高かった。

- (ロ) この評定に当たり、第一次及び第二次評定を通じて、評定の根拠となるような

具体的な資料は、特に提出されなかった。

またA 1、C 1の日常の勤務状況等について、この評定の際あらためて班長、係長等直接の上司から報告を求めたり、意見を聞いたりすることもなかった。

したがって、B 5課長やB 7幹事長らが評定の根拠とした2人の勤務状況に関する認識は、日常聞知していた内容程度のものであった。

(3) 「勤怠」関係の評定の根拠となったA 1とC 1の遅刻回数等については、次のとおりである。

(イ) 基金の「職員の勤怠関係整理基準について」（以下「勤怠基準」という。）によれば、基金職員は午前9時までに出勤すればよく、午前9時以降に出勤したときは遅刻扱いとすると定められておりなお、その遅刻が①天災事変等による場合 ②交通機関の事故による場合であって、原則として延着証明書の提出があるとき等においては、遅刻扱いとはしない旨の特別扱いがなされることになっている。

(ロ) 上記特別扱いによるのを除いても、昭和44年度及び昭和45年度におけるA 1の遅刻回数はC 1の遅刻より多かった。

なお、A 1の遅刻理由のうち主なものは、①交通混雑によるバスの延着、②路面凍結によるバスの延着等であったが、その1回当たりの遅刻時間は、3分以内のものが殆んどであった。

(ハ) 一方C 1については、遅刻回数は、少なかったが、某日C 1が午前9時過ぎてから出勤したときに、たまたま課長の机の上に出勤簿が置いてあったので、C 1は、その出勤簿に押印したが、課長は、これを黙認したという事実もあった。

(4) 評定項目のうち、A 1とC 1の点数に差異が生じた「知識、技能の活用」「正確度」「熱意度」「責任感」「敏速性」について、評定当時その差異の根拠となるべき具体的な資料が提出されなかったことは、前述のとおりであるが、被申立人は、事務点検、医別計算の処理件数の比較において、A 1よりC 1が優れていたと主張したのに対し、申立人が強く反論したので、この点については後述する。

なお、評定対象期間中における、A 1とC 1の業務処理能力や実績については、

処理件数を除き疎明が十分でないが、A 1 は日頃から研究熱心で職場での珠算競技大会でもしばしば入賞したこともあるが、C 1 についてはそのようなことは、認められない。

また、本件申立以後の事実として、昭和48年3月19日に職員の業務処理能力の向上のための実務訓練（ペーパー・テスト）を実施したところ、当時A 1 は、歯科を担当しており、医科の乙表には携っていなかったにも拘らず、出題された乙表の問題について74点という良好な成績を収めた。なお、その点数は、歯科担当者としては最高であった。

6 基金の業務の処理体制について

本事件の争点が業務処理実績の評価に重点がおかれていたことでもあり、その認定に先だち基金の業務処理体制について業務処理要綱等からみるに、概ね次のとおりである。

先ず、基金の業務の全体的な作業の流れのなかで、本件に関係あるものとして ①医療機関から提出される診療報酬請求書（以下「請求書」という。）の受付 ②事務職員による事務点検 ③社会保険診療報酬請求書審査委員会（以下「請求書審査委員会」という。）の審査 ④医療機関に対する請求点数の増減査定の通知等があるが、A 1 とC 1 の担当する業務は請求書審査委員会の審査を除く作業であり、そのなかで特に事務点検による補正が中心となっている。事務点検とは、医療機関から提出される請求書について診療報酬点数表等に基づいて、その請求点数等の誤りを補正し、あるいは補正不能なものを書類不備で返戻することなどである。

そして、事務職員による事務点検及び請求書審査委員会の審査が終了した後に請求点数と決定点数に差異を現ずる場合には、医療機関ごとに増減点通知書を作成のうえ事務点検による補正及び請求書審査委員会による補正の内容をすべてAからKまでのアルファベット記号で記載し、通知しているが、そのなかで事務職員の担当する補正内容は、F（固定点数の誤り）、G（請求点数の集計の誤り）、H（縦計計算の誤り）である。

なお、補正不能なものについては、増減点通知書の返戻欄に記入し処理している。

事務点検の作業は、限られた期間内に膨大な量の請求書を処理しなければならないも

のであり、この事務処理を迅速かつ効率的に行うために基金は、いわゆる「類別点検」の方法を採用し、医療機関の過去における補正、返戻等の実績により、1類（補正、返戻等のないもの）、2類（補正返戻等の比較的少ないもの）、3類（補正返戻等の多いもの）に区分し、1類は、殆んど実質的な点検を行わず、2類、3類について重点的に点検を行っている。

一方、点検作業を行う職員についても、いわゆる「点検事務と計算事務の分離」を行い、職員の経験年数、熟練度により、点数事項点検者（中級者）と記載事項点検者（初級者）に分け、前者は、2類、3類の点数事項の点検を行い、後者は、すべての記載事項の点検と1類の点数事項の点検を行うことになっている。そして、記載事項点検者と点数事項点検者が1グループを編成し、そのグループ単位で事務分担を定め作業を行っている。なお、A1とC1は、いずれも点数事項点検者であり、評定対象期間中のそれぞれのグループにおける記載事項点検者は、A1の場合はC2、又は某、C1の場合はC3であった。

このような事務点検の作業がすべて終了した後に、職員は医療機関別に事務点検記録票を作成し、その補正内容等を増減点通知書から転記し、グループの担当者のうち、その点検内容により、記載事項点検者と点数事項点検者が単独あるいは連名で記名押印することになっているが、実際には、各担当者は、作業終了後直ちに押印せず、後日事務整理の際まとめて押印することがしばしばあった。また、A1と同じグループの記載事項点検者であったC2が、昭和45年2月12日から同年4月18日までの約2ヵ月余病気で入院し、退院後も約4ヵ月間の通院治療を要したため、退院後しばらくは、通常の勤務に耐え得るような健康状態とは認められないにもかかわらず、退院直後から事務点検作業を行っていた如く、事務点検記録表に押印していた事実があった。そのほか、各人の業務処理状況を明らかにするため、職員は、個人別に作業日報を作成し、受付件数や作業の進行状況等を記録し、これを係長に報告している。

7 本件申立以後の経過について

(1) 申立人全基労宮城支部は、宮城基金が、昭和46年10月の5等級昇格決定において、

昇格対象者A 1 と C 1 のうち全基労宮城支部所属の A 1 を昇格させず、基金労組宮城支部所属の C 1 を昇格させたことが、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として、宮城基金を被申立人として昭和46年12月17日に次のような請求内容の不当労働行為救済申立を行った。

- ① 全基労宮城支部所属の A 1 を昭和46年10月 1 日に遡って職員の昇格等の基準に基づいて、5 等級に昇格させなければならない。
- ② 被申立人は、前項の措置に基づく賃金の差額約26,000円を支払わなければならない。
- ③ 今後、全基労宮城支部所属の組合員であることの理由で昇給、昇格に関し差別してはならない。
- ④ 陳謝文の揭示

これに対し、被申立人は、昭和46年12月28日①本案前の申立として、被申立人宮城基金は、5 等級の昇格については、理事長の承認を要する事項となっているため、権限はなく、したがって当事者適格を有しないので却下さるべきである。②本案の答弁として本件申立は、棄却さるべきである旨の答弁書を提出した。

この当事者適格の問題について、申立人と被申立人間において若干の論争があったが、結局申立人としては昭和47年 8 月17日付の第 7 準備書面において申立事項の変更を行い、5 等級昇格について最終的権限を有する理事長を代表者とする基金を被申立人に追加し、併せて A 1 の昇格適用年月日を昭和46年 4 月1日に変更すること及び賃金差額請求については、金額を明示しないことを申立てた。

この被申立人の追加については、昭和47年 9 月 9 日第247回公益委員会議において認められた。

なお、賃金差額の請求については、昭和50年 1 月20日付の第10準備書面で239,209 円とすることを申立てた。

また A 1 については昭和47年10月 1 日付で 5 等級に昇格されている。

- (2) 本事件の争点は、昭和46年10月の 5 等級昇格査定の根拠の合理性の有無ということ

にあるが、申立人は、昇格査定の合理性についての立証責任は、被申立人にあるとし、昇格査定の根拠となっている勤務評定書、その他の資料を明らかにすべきであると主張し、機密保持を理由として、資料公開を拒否する被申立人と対立した。

申立人から提出要求のあった資料は、①基人秘発の通達文書で特別昇給に関するもの5件、労務管理に関するもの1件、②職員台帳、③増減点通知書（昭和45年4月から9月までのもの）、④作業日報（昭和45年4月から46年3月までのもの）、⑤勤務評定書（昭和42年10月から47年10月までの5等級昇格有資格者全員の勤務評定書）であり、これらについて審査委員長から審問廷で、被申立人らにその提出方を強く勧告したところ、被申立人らは、①職員台帳については関係人の分のみの提出、②増減点通知書については、審査委員限りの閲覧、③作業日報については、申立人の閲覧におけるコピーの禁止という条件でそれぞれ疎明資料としてではなく、参考資料として当委員会に提出したが、その他については依然として提出を拒否した。

8 増減点通知書等書証に関する調査について

本件の審理の過程において、被申立人らは、昭和46年10月の昇格査定の合理性を証明するため第3、第4準備書面において、A1とC1の業務処理件数、補正件数等の比較対照の資料を提出するとともに、その数値の算定基礎を明らかにした疎乙第17号証の1及び2を提出し、A1よりもC1の方が業務処理能力において優れていることを主張した。これに対し、申立人は、疎甲第44号証を提出し、逆に補正件数等においてA1がC1より優れた実績を示していると反論した。

両当事者から提出された書証における昭和45年3月から同年8月までの補正件数の比較は、次のとおりであり、その数値に大きな相違があった。

区分 氏名	疎乙第17号証の2	疎甲第44号証
A1	1,942 件	2,233 件
C1	2,606 〃	1,141 〃

申立人は、自己の証書の信憑性を確認するために、書証の根拠である増減点通知書を

両当事者立会の下に、当委員会において調査することを申立てたので、審査委員は、これを認め、昭和49年12月17日地労委事務局において調査行ったが、被申立人らは、増減点通知書のみの調査を行うのは意味がないとして当日欠席した。

この調査結果については、別表2に示すとおりであり、疎甲第44号証の数値とは必ずしも一致しなかったが、A1の方がC1よりも高い数値であることには変りがなかった。

別表2 増減点通知書調査

対象期間 (診療日数)	補正件数		医療機関数		医療事項		担当地区		地区番号地区名对照表		
	AI	CI	AI	CI	AI	CI	AI	CI	地区番号	地区名	地区番号
4.5 3	187	182	65	31	32	8	10.12.13	05	01	仙台市	17
4	328	241	76	31	36	12	"	05	02	石巻市	18
5	402	180	52	32	20	11	12.13 24.25 01.02.03	"	03	塩釜市	19
6	566	278	58	30	24	7	"	"	04	古川市	20
7	750	260	68	30	36	21	01.12 04(2021-214)	"	05	気仙沼市	21
8									06	白石市	22
計	2233	1141	319	154	148	59			07	角田市	23
平均	447	228	64	31	29	20			08	右殿市	24
4.5 3	255	172	65	34	25	13	10.12.13	05	09	刈田町	25
4	240	237	69	31	38	8	"	"	10	柴田町	26
5	411	277	70	29	37	10	"	"	11	伊具町	27
6	538	188	61	32	30	11	10.12.13 24.25 01.02.03	"	12	亘理町	
7							14 01(2021-214)		13	右取町	
8	776	311	76	33	36	21	"	01(2021-214)	14	宮城郡	
計	2240	1185	341	159	166	63			15	黒川町	
平均	448	237	68	32	33	13			16	志田町	

備考 (1) 疎甲第44号証では、補正件数は、Fのみを抽出したが、事務局調査では、Fの他にGア～コを固定点数の集計上の

誤りということで、補正件数に含めることにした。

(2) AI の担当地区は、疎甲第44号証に誤りがあったので、今回、修正した。

一方、被申立人らは、これに対する反証として疎乙第17号証の2の根拠である事務点検記録票の一部の写しを疎明資料として提出するとともに、昭和45年3月から同年8月までの事務点検記録票原本を参考資料として提出した。

審査委員は、疎乙第17号証の2の信憑性を確認するために、事務点検記録票についても両当事者の立会の下に、地労委事務局において調査を行うことに決定し、昭和50年1月23日に調査を行った。

その結果は、別表3に示すとおりであり、疎乙第17号証の2の数値と殆ど差のないものとなり、補正、返戻件数において、C1の方がA1より高い数値となった。

別表3 事務点検記録票調査

年 月	疎乙第17号証の2				事務局調査(50.1.23)				担当地区	
	補正件数		返戻件数		補正件数		返戻件数			
	A1	C1	A1	C1	A1	C1	A1	C1	A1	C1
45年3月	294	593	91	100	295	596	86	104	10.12.13	" 05.12
4	273	366	125	120	278	388	130	134	4	05.01.23
5	304	341	147	132	308	387	143	135	"	"
6	332	342	122	119	378	348	123	124	10.12.13.01	05.12.23
7	522	592	69	96	525	597	85	87	12.13.01	05.01.23
8	117	330	79	67	274	852	78	92	14.01	01.08
計	1942	2606	633	634	2118	3168	645	676		
平均	324	434	106	106	353	528	108	112		

備考 事務局調査の際、C1の担当地区に一部変更があったので、〇1.23の地区を追加した。

この調査の結果、増減点通知書と事務点検記録票に表われた両名の補正件数において、大きな相違がみられたが、その原因がどこにあるのか不明であるため、A1とC1の実績の優劣を確認できなかった。

したがって、補正件数を含む両名の実績を明らかにするため、当委員会は、被申立人から提出されている増減点通知書、事務点検記録票及び作業日報について、個別的に突合のうえ比較調査を行ったが、以下その概要について述べる。

(1) 増減点通知書、事務点検記録票及び作業日報に表われた数値の相関関係について、

簡単に述べると、増減点通知書は、前述のとおり、医療機関に対する請求点数の増減査定通知であり、このなかには事務点検による補正及び請求書審査委員会による補正の内容がすべて、記号で記載されるとともに返戻件数や医療機関に対する連絡事項等が記載されるのに対し、事務点検記録票には事務点検の作業がすべて終了した後に増減点通知書から事務点検による補正及び返戻件数のみが転記され、その他、医療機関に対する連絡事項、連絡方法及び受付件数等も医療機関別、月別に記録されている。

したがって、増減点通知書の事務点検による補正件数（F、Gア～コ）及び返戻件数と事務点検記録票における補正件数及び返戻件数とはそれぞれ一致しなければならない。また作業日報は、職員が個人別に事務点検の作業状況を毎日記録するためのものであり、即ち請求書の受付件数、医別計算件数（請求書を医療機関別に集計した件数で実質的には受付件数と同じもの）、事務点検処理件数（請求書を記載事項と点数事項に分けて点検を行った各々の件数）等が記載され、1月単位の集計表となっている。

したがって、事務点検記録票の受付件数を担当地区別に集計すれば、作業日報の当該地区担当者の受付件数と一致すべきものである。

- (2) これらの三種の資料の比較調査の結果は、別表4-1に示すとおりであるが、この調査に当たっては、A1とC1の比較を中心としながらも、全体的傾向を把握するため、両名以外の点数事項点検者数名についても調査を行った。なお、前2回の立会調査における補正、返戻件数について再点検したところ若干の集計上の誤りが発見されたので、今回の調査に当たり、これを修正したが基本的傾向には変りがなかった。事務点検記録票における補正、返戻件数は、先の立会調査の方法にしたがい、少なくとも調査対象とした点数事項点検者の押印のある医療機関を抽出し、その医療機関について、点数事項点検者の担当すべき補正、返戻件数の昭和45年3月から8月までの分を集計したものである。

増減点通知書の補正（F、Gア～コ）、返戻件数は、④事務点検記録票の調査対象となった医療機関についての昭和45年3月から8月までの分（7月分を除く）をそれぞれ

れ集計したものと、㊤申立人が疎甲第44号証等においてA 1とC 1のグループの担当であると主張した医療機関の増減点通知書の同期間の補正、返戻件数を集計したものである。したがって、㊥の数値については、事務点検記録票と増減点通知書が各医療機関別に完全に対応関係にあるのに対し、㊤の数値は、グループの実績になるので、これらの対応関係が完全でなく、そのなかにはA 1についてはC 2及び、某、C 1についてはC 3の、それぞれ同グループの者の数値がかなり含まれている。

(イ) 補正件数についてみると、事務点検記録票では、C 1がA 1よりも約1,000件多くなっているが、増減点通知書においては、㊥の数値によれば、両名の差は殆どないが、㊤の数値によればA 1の方が約800件多くなっている。

これを個人別にみれば、C 1の場合、事務点検記録票の補正件数が、増減点通知書の㊥の補正件数よりも極端に多くなっており、医療機関別に突合してみると、下表に示すように同一医療機関における補正件数において大きな差異がみられた。

C 1 の 補 正 件 数	医 療 機 関 の 仮 の 符 号	45年 3 月		6 月		8 月	
		事務点検 記録票	増減点 通知書	事務点検 記録票	増減点 通知書	事務点検 記録票	増減点 通知書
	A			4 4	2 1		
	B	1 5 7	0				
	C	4 0	7				
	D	5 9	0				
	E					3 6 3	1

これに対し、A 1の場合、事務点検記録票の補正件数とこれに対応する増減点通知書の㊥の補正件数とは殆ど差がなく、医療機関別に突合してみても、両者の数値は、ほぼ一致している。

(ロ) 返戻件数についてみると、事務点検記録票では、C 1がA 1よりわずかに多いが、増減点通知書では㊥㊤いずれの数値をとっても、A 1の方がC 1よりかなり多くなっている。

(ハ) 受付件数についてみると、事務点検記録票における受付件数は、A 1 がC 1 より多いが、作業日報においてはC 1の方がA 1より多い。

第2 判断

1 基金が実施してきた勤務評定の合理性について

被申立人らは、勤務評定については、基金本部の指示に基づいて国家公務員に準じた勤務評定方式を採用し、これを5等級昇格決定における選別行為として実施しており、評定に当たっては、労働組合の所属により差別することなく、公正かつ合理的に行っていると主張している。これに対し、申立人は、①被申立人らが実施しているという勤務評定の方法は、評定項目が抽象的で客観的評定基準もなく、評定者の恣意的判断に左右されるものである。②被申立人らと全基労との団体交渉において、被申立人らが「勤務評定は実施していない」と言明していることから明らかなとおり、実質的意味における勤務評定は行われていない。したがって、被申立人らのいう勤務評定なるものは、5等級昇格における全基労と基金労組との差別を合理化するためのものにすぎない、と主張しているので、これについて判断する。

一般的に、勤務評定が合理的かつ公正であるためには、①評定項目が、評定者の主観や、恣意的判断に左右されるような抽象的なものとなることは、できるだけさけること、②評定に当たっての客観的かつ具体的な基準を設け、また、評定の根拠となる具体的資料に基づいて行うことが、必要条件とされており、更に、昇格査定としての勤務評定は、人事権の範囲とはいいいながら、労働条件としての賃金決定要因でもあるので、その実施方法等について、労働組合に対し、協議を行うことが望ましい、とされているが、被申立人らが実施している勤務評定の内容は、その評定項目が抽象的で、かつ、内容が重複しているものが多く、評定の、客観的かつ具体的基準が示されておらず、また、勤務評定実施に当たって被申立人らは、労働組合、特に、全基労に対し、何らの通告あるいは協議も行わなかったことは、既に認定したとおりである。

したがって、一般的に、5等級昇格決定における勤務評定が、その実施方法及び内容において、公正かつ合理的なものであったという点については、疑問を抱かざるを得な

い。更に、被申立人らが当地労委の勧告にもかかわらず、勤務評定書の提出を拒否したため、被申立人の勤務評定が、公正かつ合理的に行われたことが確認できず、被申立人のその他の疎明によっても、その公正さ、合理性を推認することはできない。

2 昭和46年10月の5等級昇格決定の勤務評定について

被申立人らは、昭和46年10月の5等級昇格決定に当たって昇格対象となったC1とA1の2人について前述のような方法で公正かつ客観的に勤務評定を行った結果、C1がA1より優れていたため、C1が第一順位、A1が第二順位となり、その結果C1が、昇格することになったが、この点について、両名の所属組合の如何による差別の意思は全くないと主張し、これに対し、申立人は、A1とC1の勤務評定は、最初から、全基労を差別する意思をもって恣意的な判断で行われたものであり、公正なものでなく、また、C1がA1より優れているとする根拠はなく、むしろ、A1がC1より優れていると主張しているため、これらの点について判断する。

既に認定したとおり、評定項目10項目のうち、前記両名について差異があるとされているのは、「知識技能の活用」「正確度」「敏速性」「熱意度」「責任感」「勤怠」の6項目であるが、これらについて、後述3における業務処理件数を除き、総合的に検討する。

(イ) 被申立人らは、第一次評定者たるB5課長の証言を根拠として、業務処理能力において、C1がA1より優れていると主張しているが、B5課長は、両名の業務処理の状況を直接把握していたものではないし、班長や係長から、A1がC1より劣るという話を聞いていたにすぎず、評定に当たっても、実際の業務処理における直接の上司たる班長や係長から直接報告を徴することもしなかった。

(ロ) 一方かつて2人の上司として勤務を共にしたことのあるC4業務第三係長(以下「C4係長」という。)は、A1は日頃から研究熱心で、会計事務担当になるとすぐに、簿記についての勉強をはじめたが、C1については、そのような研究態度はみられなかったと証言している。

また、これは、本件申立以後の事実であるが、昭和48年3月19日に行われた実務訓練において、当時歯科の担当で医科の乙表には携わっていなかったA1が、乙表に関

する問題であったにもかかわらず、歯科担当者の中では最高得点であったことは、既に認定したとおりである。

このことは、申立以後の事実とはいえ、A 1 が常日頃から研鑽に努めていたことを、窺わしめるものである。

- (ハ) 被申立人らは、計算事務処理作業において、C 1 については殆ど誤りがなく、A 1 はときどき誤りをおかしていると主張しているが、これも(イ)に述べたと同様に、評価の際に、班長や係長から直接報告を徴したものではなく、B 5 課長が以前、日常の勤務において班長や係長からそのような話を聞いたことがあるという程度のものであり、一方、A 1 自身、そのような誤りをおかしたり、班長などから注意されたこともなかったと証言していることからすれば、被申立人らの主張は、認め難い。

更に、C 4 係長の証言によれば、A 1 は、職場における珠算競技大会でしばしば入賞したことがあるが、C 1 については、そのような事実はなかったと認められるので、A 1の方が計算能力においても、C 1 より優れていたことが窺知せられる。

- (ニ) 被申立人らは、A 1 が「敏速性」において劣る理由として、作業日報の業務処理件数の多寡をあげ、B 5 課長が、評価当時にも作業日報はみており、個人の業務処理件数がどの程度の実績かを、把握していたと主張するが、作業日報は、係長までの報告とされていたにもかかわらず、課長がこれを見ること、加えて、勤務評価の根拠にすること自体に問題があり、また、作業日報の件数の実績を比較するとしても、数十人の職員の中から両名の実績を抽出した如き具体的な資料がなければ、比較が困難であり、業務処理能力を正しく判断することはできないものといわざるを得ない。

- (ホ) 「熱意度」「責任感」「勤怠」において、A 1 がC 1 より劣るとされている理由は、主として遅刻回数の多寡である。

A 1 とC 1 の遅刻回数の比較については、既に認定した通り、昭和44年、45年を通じて、A 1の方が遅刻回数が多いことが認められる。しかし、その1回当たりの遅刻時間は、殆ど3分以内のもので、しかも、その遅刻の理由は、交通混雑あるいは路面凍結によるバスの延着等であったこと、更に、出勤簿の取扱いについて、既に認定し

たとおり、C 1 の遅刻を課長が黙認し、遅刻扱いにしなかったという事実もあったことに鑑みると、この遅刻回数の多寡を以て、勤怠等の評定に差異をつけることは、必ずしも妥当とはいえない。また、遅刻以外の勤怠関係では、既に認定した通り、特に両者の間に優劣の差はなかったというべきである。

以上、評定項目である10項目のうち、A 1 がC 1 より劣るとされた6項目について、その内容を検討したが、いずれについても評定に差異をつけるほどの根拠がなく、むしろ、ある項目ではA 1の方がC 1より優れていることが窺われ、これらの事実を総合すれば5等級昇格の査定上、C 1がA 1よりも優れているとした被申立人らの主張は、理由がないと判断する。

3 業務処理件数について

被申立人らが、昭和46年10月の5等級昇格決定における勤務評定の妥当性を証明するために、本件申立以後に作成したA 1とC 1の補正・返戻・受付件数等に関する統計的資料を疎乙第17号証の1及び2等の書証として提出し、これに対し、申立人は、その反証として疎甲第44号証その他を提出し、事実関係を争ったので、当地労委において、これらの書証の根拠となったもののうち増減点通知書及び事務点検記録票について、両当事者立会いの下に調査を行い、更に、当地労委が作業日報を含め独自で調査を行ったことは、事実認定において述べたとおりである。

そこで、これらの調査結果に基づいて、A 1とC 1のいずれが業務処理能力において優れていたか、また、疎乙第17号証の1及び2により勤務評定の妥当性が証明されるものであるかについて、次のとおり判断する。

(1) 増減点通知書と事務点検記録票における補正・返戻件数について

補正・返戻件数について、A 1とC 1を比較した場合、増減点通知書と事務点検記録票では、その優劣が全く逆になっており、C 1の場合は、同一の医療機関における絶対的な数値の差異が著しいのに対し、A 1の場合は、同一の医療機関における差異は殆どなく、事務点検記録票の印鑑による集計上の相対的な数値の差異があることは、既に認定したとおりである。

ところで、先ず、このような増減点通知書と事務点検記録票の補正・返戻件数における絶対的な差異が生ずる原因として、①一般的な計算上の誤りや、転記違いによるもの、②補正件数に、FのほかにGア～コを算入するか否かによる差異、③被申立人らが主張しているような、増減点通知書に記載されなくとも、事務点検記録票には記載される電話連絡や面接による補正件数があること、等が考えられるので、これについて検討する。

①の計算や転記上の誤りは、事務点検の作業のように、短期間に大量の請求書の審査を行う場台には、当然にあり得ることであるが、全体の件数における過誤の比率は、そう高いものとは考えられない。

②のFの他にGア～コを算入するか否かについては、両当事者の主張は、必ずしも一致していないが、別表4－2に示すとおり補正件数の総数に対するFの割合の97.3％に対し、Gア～コの割合は、2.7％にすぎず、殆ど無視して差支えない程度のものである。

次に、③の電話連絡や面接による補正件数については、被申立人らは、事務点検記録票と増減点通知書に記載される事務点検による補正内容には差異があり、電話連絡や面接により補正を行った場合には、増減点通知書に記載されなくとも、事務点検記録票には記載されるので、事務点検記録票の補正件数は、それに相当する分だけ、当然に多くなると主張している。

これに対し、申立人は、業務処理要綱に定めるところにより、請求点数と決定点数に差異が生じた場合は、必ず増減点通知書に記載することになっているので、電話連絡や面接による補正の場合でも、その処理方法は、変りがなく、増減点通知書と事務点検記録票の補正件数に差異が生ずる理由がないと主張しているが、別表4－1に示すとおり、医療機関の連絡方法の記載件数欄に記載されている。電話連絡や面接による補正件数が非常に少なく、また、二つの資料について、個々の医療機関別にみると、事務点検記録票に電話連絡や面接がなされた旨記載されていても、補正件数が全く等しい場合や、逆に、増減点通知書の補正件数の方が多い場合もあること等から判断す

れば、業務処理要綱に定められているように、請求点数と決定点数に差異が生ずる場合は、増減点通知書に記載することが、正しい処理方法であり、電話連絡や面接による補正は、事務点検記録票には記載されても、増減点通知書には記載されず、それに相当する分だけ事務点検記録票の補正件数が多くなるという被申立人らの主張は、失当であるといわなければならない。

以上の経過からすれば、増減点通知書と事務点検記録票との対比において、補正件数の大きな差異は、生ずる余地がないものと認められる。

次にこの二つの資料の補正・返戻件数の信憑性について判断するに、増減点通知書は、医療機関の請求点数について、増減点の査定を行って決定点数を出すという公式の意思決定を通知するものであるのに対し、事務点検記録票は、単に、医療機関の誤りの傾向を記録しておくための内部的な参考資料にすぎないのであるから、増減点通知書の補正・返戻件数に、信を措くべきものと認められる。

問題は、この増減点通知書の補正・返戻件数を、どのように個人の実績に評価するかという配分の方法であるが、その場合、①事務点検記録票の担当者の印鑑により配分する。(別表4-1 増減点通知書の④の数値により示されるもの) ②各グループの事務分担から割り出した担当地区の医療機関の補正・返戻件数を、そのままそのグループの点数事項点検者(中級者)の補正・返戻件数とみなす(別表4-1の増減点通知書⑤の数値により示されるもの)という二つの方法が考えられるが、①については、担当者の押印に信頼性があるという前提ならば問題はないが、既に認定したとおり病気療養中の職員が、その期間中事務点検を行っていたものとは認め難いにもかかわらず、自己の担当地域について、事務点検の押印をしたという事実もあり、更に、事務点検記録票の作成に当たっては、担当者が直ちに押印せず、後日、事務整理の際、まとめて押印していることがしばしばあったという事実などから勘案すれば自己の担当した医療機関の事務点検記録票に、正確に押印するとは限らないのが実態と認められるので、この方式によっては、個人の実績を正確に把握することは困難である。

一方、②の方法については、事務点検の作業体制が、いわゆる「類別点検」と「点

検事務と計算事務の分離」により、２類、３類の点数事項の点検と補正は、点数事項点検者（中級者）が行うものとされていることからすれば、この方法が、むしろ合理的な方法であるようにも受け取れるが、実際には、記載事項点検者が点数事項の点検を行ったり、点数事項点検者が記載事項の点検を行ったりしている実情を考慮するとき、グループの実績を把握するものとしてはともかく、個人の実績を把握する方法としては不適當である。

(2) 事務点検記録票と作業日報における受付件数について

事務点検記録票及び作業日報は、増減点通知書と異なり、基金としての公式文書ではなく、内部的な参考資料にすぎず、また、それらに記載されている受付件数の数値については、その根拠となっている請求書と突合しない限り、正否を確かめることはできない。そして、既に認定したとおり、事務点検記録票と作業日報の受付件数におけるA1とC1の多寡が全く逆になっていること、また、その者についても、二つの資料における受付件数の数値が全く異なった傾向を示しており、いずれの数値が正しさを認定することができないので、このような数値に基づいて、A1とC1の実績を評価することは、困難である。

(3) 結論

最後に基金の業務処理の仕方からみれば、職員の事務分担制により、各グループに割当てられた医療機関からの請求書を予定期間内に受付のうえ処理するという仕組みになっており、担当地区の難易度、医療機関数等により業務処理内容が異なるので、その件数の割当は、一律均等という形をとっておらないことを考慮すれば、受付及び処理の件数の多寡は、直ちにグループや個人の業務処理能力の優劣を意味するものとはならない。

更に、事務点検の作業のグループ単位で行われていることにより、これらの業務処理実績をグループ単位で把握することはできても、個人別に捉えることは、困難である。したがって、このような受付件数や補正、返戻件数の多寡により、個人の業務処理能力を評価することに無理があり、これらの資料は、評価の根拠としては不適當で

あると言わざるを得ない。

以上、これらの事務点検における補正・返戻件数等に関する資料を調査した結果、A 1 と C 1 との前に、評定の差をつけるほどの決定的優劣はなかったものと認められるので昭和46年10月の5等級昇格決定において、業務処理件数からみてC 1 がA 1 よりも優れていたとする勤務評定の妥当性を証明することは、できないものといわなければならない。

4 背景的事実と5等級昇格決定との関係

既に認定したとおり、本件申立の背景となっている、全基労の結成から分裂に至るまでの経過、そして、その後の労使の厳しい対立関係を通じて、基金が一連の支配介入と認められるような行為を行ってきたことは明かであり、これが、昭和45年の給与制度の改正以後における5等級昇格においても、全基労と基金労組の差別となって表われている。

既に認定したとおり、全基労所属組合員の5等級昇格までの勤務年数は、基金労組所属組合員に比べ、概ね、長期に亘っており昇格者数においても少数となっている。

また、宮城基金における5等級昇格の状況をみると、5等級昇格までの経過年数において、一部不均衡が認められるが、組合別の平均をみると、やはり、組合間に格差があることが認められ、このことは、被申立人らが5等級昇格においても、全基労と基金労組との差別を行ってきたことを推認させるものである。

そして、一方、基金が、昭和42年以降実施してきたという5等級昇格決定における勤務評定についてみるに、前述のとおり、客観的評定基準や具体的な資料の裏付けもなく、評定者の恣意的判断によって行われてきたと疑わざるを得ない。

したがって、昭和46年10月の5等級昇格決定における本件の勤務評定及び昇格決定行為は、被申立人らがこれまで行ってきた一連の不当労働行為の一環としてなされたものであり、不当労働行為意思に基づくものと認められる。

5 基金と宮城基金の不当労働行為について

昭和46年10月の5等級昇格決定における勤務評定は、宮城基金の幹事長がこれを行い、

その評価に基づいて昇格承認申請をなし、理事長の承認を得て、昇格発令を行ったのであるから、不合理な勤務評価を行ったという意味では、不当労働行為の第一次的責任は、宮城基金の幹事長にあることはいうまでもないが、基金についても不当労働行為の責任があるか否かについて、判断する。

5 等級昇格については、理事長から幹事長に一部権限が委任されているが、その手続は、既に認定したとおり、昇格対象者の勤務評価、その報告、定数の決定、昇格承認申請、承認、昇格発令に至る一連の行為により、完成されるものであり、理事長が昇格決定の承認という最終権限を有している。しかも、この承認は、単なる形式的なものではなく、定数や、予算との関係で、全国的視野に立って調整を行うものであるから、理事長は、5 等級昇格の人事権に関しては、最終的責任者であるといわなければならない。

そして、理事長から幹事長に 5 等級昇格の人事権を委任した場合は、幹事長にその昇格につき不当労働行為意思があるときは、委任者たる理事長が当然不当労働行為上の責任を免れ得ないから、理事長によって代表される基金もまた、その不当労働行為上の責任を負わなければならないことは、当然である。

殊に、既に認定したとおり、昭和43年8月基人秘発第47号通達により、基金が全基労に対する差別的な労務管理の基本方針を定め、この方針に従い、宮城基金の幹事長も、本件昇格査定をしたものと認められるので、その不当労働行為については、基金もまた、その責任を負わなければならない。

6 本件申立の被救済利益その他について

(1) 被申立人らは、①基金が A 1 の昇格手続を実施しない限り、昇格請求権及びこれに伴う賃金差額請求権は、発生しない、②仮に、賃金差額請求権があったとしても、労働基準法第115条の規定により、既に2年間の時効が完成し、消滅している。③A 1 は、昭和47年10月1日5等級に昇格しているという理由により、本件申立の被救済利益は、存在しないと主張しているので、これについて判断する。

一般的に、昇給昇格の差別については、不当労働行為と認定された昇給昇格の決定の時期に遡って、昇給昇格の是正を命ずるとともに、それに伴う賃金差額の支払い即

ちバック・ペイを命ずることは、当然のこととされているが、このようなバック・ペイは、労働委員会が労働組合法に基づいて、その救済命令における原状回復の手段として、被申立人に金銭給付を命ずるものであり、労働基準法や民法上の賃金請求権の存在を前提とするものではない。

したがって、賃金請求権の不存在、あるいは消滅時効により、本件申立の被救済利益は存在しないという被申立人の主張は、失当である。

被申立人らは、本件申立以後の昇格措置により、昭和47年10月1日にA1が5等級に昇格されたので、同人の不利益取扱いが解消され、被救済利益は消滅したというが、基金の給与体系は、公務員の給与体系に準じた年功序列的な給与体系となっており、5等級昇格についても、学歴が同じで勤務成績に差がない限り、入所年月の早い者が先順位で昇格するのが通常であるので、A1とC1の勤務成績について合理的に優劣を判定することができない以上、6ヵ月早く入所したA1がC1より先順位で昇格すべきであり、昭和47年10月1日の昇格措置によっても、A1についての不利益取扱いは依然として解消されていないのであるから、被救済利益は、消滅したものとは言い難い。

- (2) 申立人は、本件申立の請求内容として、①A1を昭和46年4月1日に遡って、5等級に昇格させること、②A1へのバック・ペイ、③申立人組合所属の職員に対する、将来における昇給昇格差別の禁止、④陳謝文の掲示を求めているが、①については、本件申立の理由が、昭和46年10月の5等級昇格時において、昇格対象者となったA1とC1を比較し、本来、A1を先順位で昇格させるべきであるにもかかわらず、組合の所属による差別扱いに基づき昇格させなかったことが不当労働行為であり、本件の救済は、入所年次に従って、先順位で昇格すべきであるという年功序列的給与体系をも斟酌のうえ、上記昇格決定における両名の対比においての、差別の是正を図ることにあるので、不当労働行為と認定された5等級昇格の時期、即ち、昭和46年10月1日に遡って、A1を昇格させることをもって足りるものとする。

次に、③については、現行の労働組合法の不当労働行為救済制度の趣旨があくまで、

現実に労働者の団結権等が侵害された場合に、その侵害される以前の状態に回復せしめること、即ち、原状回復により、労働者の団結権等を保障することにあるが、将来、同種の不当労働行為が反覆されるおそれがあり、しかも、これを緊急に排除する必要がある場合に限り、将来の不作為義務を命ずることが認められている。

しかし、本件については、現在において、将来の不作為義務を命ずる必要性は認められない。また④については、既に5等級昇格措置及びバック・ペイを命じたことにより、本件の救済の目的は十分に達せられたものとする。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和50年7月25日

宮城県地方労働委員会

会長 門 脇 立 郎

(別表4-1及び別表4-2は省略)