

命 令 書

申立人 全国社会保険診療報酬支払基金労働組合大阪支部
申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8
被申立人 社会保険診療報酬支払基金
同 大阪府社会保険診療報酬支払基金

主 文

- 1 被申立人社会保険診療報酬支払基金は、X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6 及び X 7 (以下、それぞれ姓のみによって表示する) に対して、下記の各措置を行ったものとして、同人らを、昭和45年10月 1 日以降本件審問終結時 (昭和50年12月16日) までの間、それぞれ格付されたであろう各等級号に格付けするとともに、昭和45年10月 1 日以降同格付けによって得たであろう賃金相当額 (ただし、既に支払った金員を除き、その未払金に対する年 5 分の割合による金員を含む) を支払わなければならない。

記

- (1) X 6 及び X 7 に対して行った別表 1 記載の昇給延伸等がなされなかったものとする
と
- (2) X 1、X 2 及び X 3 が、それぞれ別表 2 記載の各期日に 3 等級その 2 (現行 5 等級) に昇格したものとする
こと
- (3) X 4、X 5、X 6 及び X 7 が、それぞれ 6 等級 9 号俸を受けた後の直近の昇格時期に 5 等級に昇格したものとする
こと
- (4) 社会保険診療報酬支払基金に採用された後、X 1 及び X 2 が 10 年を、また X 3、X 4、X 5、X 6 及び X 7 が 15 年をそれぞれ経過した翌月 1 日付けで各 4 等級に昇格したもの

とすること

- 2 被申立人社会保険診療報酬支払基金は、X 8 に対して、昭和41年10月1日の定期昇給3ヵ月の延伸を行わなかったものとして、同人を、昭和45年10月1日以降本件審問終結時（昭和50年12月16日）までの間、格付けされたであろう6等級の各号に格付けするとともに、昭和45年10月1日以降同格付けによって得たであろう賃金相当額（ただし、既に支払った金員を除き、その未払金に対する年5分の割合による金員を含む）を支払わなければならない。
- 3 被申立人社会保険診療報酬支払基金は、申立人全国社会保険診療報酬支払基金労働組合大阪支部に対して、下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人組合代表者あて

社会保険診療報酬支払基金

代表者名

当基金は、当基金が貴支部所属のX 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7及びX 8の各氏に対する昇給、昇格遅延の是正を行わなかったことは、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ことを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 4 申立人らのその他の申立ては、これを棄却する。

別表 1

X 6	昭和42年1月1日の定期昇給3ヵ月延伸
X 7	昭和41年1月1日、3ヵ月の昇給短縮を実施しなかったこと

別表 2

X 1	昭和38年10月1日
X 2	昭和41年4月1日
X 3	昭和42年4月1日

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 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る。基金は、医療保険の保険者との契約により保険医療機関から提出される診療報酬請求明細書（以下、単に「請求明細書」という）等を審査し、保険医療機関に対し診療報酬の支払いを行っている。このため基金は、各担当業務に関し上記法律により一切の裁判上、裁判外の行為をする権限を有する幹事長の統轄のもとに、各都道府県に従たる事務所（以下「地方基金」という）を置いている。本件審問終結時における基金の従業員数は約5,030名である。
- (2) 被申立人大阪府社会保険診療報酬支払基金（以下「大阪基金」という）は、大阪府における地方基金で、本件審問終結時における従業員数は約370名である。
- (3) 申立人全国社会保険診療報酬支払基金労働組合大阪支部（以下「全基労大阪支部」という）は、本件審問終結時、基金の従業員約90名で組織する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）の下部組織たる労働組合であって、大阪基金に所属する基金従業員で構成されており、本件審問終結時の組合員数は11名である。
- (4) 申立人X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7及び同X8（以下、それぞれ姓のみによって表示し、また、これらの者を「申立組合員ら」と総称する）は、いずれも全基労大阪支部に所属する者である。
- (5) 基金には、全基労のほか、同組合を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（以下「基金労組」という。組合員数約4,560名）があり、また大阪基金には、その下部組織である基金労組大阪支部があって、その組合員数は約340名である。

2 労使関係の経緯について

- (1) 全基労は、昭和25年に基金従業員のほとんどが加入する単一組合として結成されて以降、33年ごろまでの間、本部、各支部の役員には年長者が推薦されて就任しており、また目立った活動も行われていなかった。

ところが、その後34年に全基労大阪支部が賃上げ闘争の実施を提案し、これにこたえて翌35年に全基労として初めて基金に対し、賃上げ要求書を提出したり、また全基労の本部、各支部役員に若年組合員が選出されたりするなど全基労は活発な運動を展開するようになった。36年には、全基労大阪支部は大阪基金に対して14項目の職場要求を行いその多くに成果を挙げ、またステッカーの施設内貼付などについて組合側に有利な慣行を確立した。これらの運動は、全基労傘下の各支部に影響を与え、全基労側に有利な条件を作り出した。全基労は同年政府関係特殊法人労働組合協議会（以下「政労協」という）に加盟し、その後、その中心的労働組合として活動するようになり、また全基労大阪支部は、全基労内の中心的支部として政労協に役員を送った。

- (2) このような全基労の、ほとんど活動がなされなかった従来の状態からの脱皮の動きに対して当時の基金常務理事B1は、37年に開催した全国幹事長会議において、人格的にも、人生経験の上からも尊敬できる組合員が全基労の運営に参加する方向に善導すること並びに全基労傘下の各支部は、本部の指示を無批判に受け入れるから自らの信ずることを卒直に言い、自らの考えで判断する民主的な習慣を養う必要があることなどを指摘し、職場管理の基本方針として、できるかぎり単一組合としての全基労を善導していく旨を述べた。

- (3) その後、大阪基金をはじめ各地方基金においては、全基労組合員である基金従業員によって「民主化同盟」又は「業務研究会」などの名称の組織が結成され、これらの組織の構成員である役付者層の組合員が全基労各支部の役員に立候補するなど全基労の活動方針に批判的な動きが台頭した。また38年、全基労大阪支部などの役員に対して、勤務態度不良を理由に懲戒解雇処分が行われるなど労使関係は急速に険悪の度を深めていった。全基労の方針に批判的な動きは、その後全国でひそかに進められ、39

年3月、広島基金を皮切りに新組合結成の動きとなり、全国でほぼ時を同じくして新組合結成宣言の文書が配布され、同組合への加入勧誘が行われた。これらの結果、同年5月、全基労各支部の脱退者約3,600名で基金労組が結成され、他方全基労は一挙に約360名に減少した。またこの結果、全基労大阪支部も同時期約50名に減少し、他方、約220名で基金労組大阪支部が組織された。

なお、これらの全基労脱退及び基金労組結成は、基金側とあらかじめ打ち合せたうえで行われたものであった。

(4) 39年8月、基金は、基金労組の同意を得て就業規則を改訂し、また基金労組との間にこれと同一内容の労働協約を締結した。これらの結果、年次有給休暇の取得理由の記載が必要となったり、また事務所等基金施設の組合利用が届出制から許可制に変わったりした。しかし全基労は、就業規則の改訂に同意せず、また事務所等基金施設の利用制限に反対した。

(5) 全基労の分裂後、大阪基金内においても、同基金と全基労大阪支部の間に種々の紛争が発生した。すなわち、全基労大阪支部組合員の執務態度が悪く、また遅刻、欠勤が多いなどとして、所属長らによる同支部組合員に対するいわゆるつるし上げ、その過程で生じる応答、紛議を逐一職場記録として記帳する行為、テープ・レコーダーへの録音などがひんばんに行われた。このような中で、41年12月、全基労大阪支部が職場に対する教宣活動として重視して取り組んでいた機関紙（日刊）の印刷問題をめぐり、当時の支部長 X 5 及び支部書記長 X 7 が事務所等管理規程違反の理由で、また支部執行委員 A 1 が勤務成績不良の理由で、それぞれ懲戒処分を受けた。

なお、これらの問題について当委員会は、全基労大阪支部の申立てに基づいて審査を行った結果、45年3月13日、申立てを認めて救済命令を発した（42年（不）第28号事件）。

(6) また、全基労大阪支部は、上記処分問題について、41年12月より残業拒否闘争を行った。しかし、同支部がこれを解除した42年5月には、こんどは大阪基金が同支部組合員には残業させないという態度を打ち出し、残業手当の形で支給されていた一律支

給分についても残業の実働がないことを理由に支給しなかった。

このほか大阪基金は、全基労大阪支部組合員をひとつの班に集中したり、これとは逆に各班に1名ずつ分散したうえ各班の末席へ配置したり、同支部組合員である夫婦共働き者を隣席に配置したり、卓球大会などレクリエーション行事に同支部組合員を勤務成績不良を理由に参加させなかったり、慶弔の通知について同支部組合員を除外したりした。また、全基労分裂前より紛議があったステッカーの施設内貼付問題については、本件係属中においても、事前審査の可否、貼付許可枚数についての基金労組大阪支部との格差並びにステッカーの記載内容に関する紛議が生じたり、貼付ステッカーを基金労組大阪支部が撤去したりするなどの労使間及び組合間のきびしい対立が継続した。なお、当委員会は、このステッカー貼付問題について、全基労大阪支部の申立てに基づいて審査を行った結果、50年9月5日、申立ての一部を認容する命令を發した（49年（不）第1号事件）。また、49年に生じたX5、X6及びX7の定期昇給3ヵ月延伸問題など3件が、当委員会に別件（50年（不）第29号事件、同年（不）第115号事件及び51年（不）第123号事件）として係属中である。

3 基金における昇給・昇格制度とその運用について

(1) 職務及び賃金の制度について

ア 基金では、32年以降、従業員の職務と賃金について、国家公務員に対して実施されている方法に準じた制度を採用しているが、申立組合員らが適用される現行給料表（以下「新給料表」という）のうち3等級以下の各等級の職務内容は、第1表記載のとおりである。

第1表 等級別職務内容表（その一）

等級	職務の内容
3	係長、調査員の職務
4	係長心得、班長の職務
5	上級係員、班長心得の職務
6	中級係員の職務

7 初級係員の職務

イ 従業員は、後述する要件を満たすことによって現に受けている等級の1等級上位の等級へ格付け（以下「昇格」という）される。そして従業員は、昇格によってその等級に定められた職務につき、それまで受けていた賃金額に対応する号の1号上位の号を受ける。また、基金においては、採用時、高卒者は7等級に、また大卒者は高卒者が採用後5年経過した場合と同一の6等級に、それぞれ格付けされる。

なお、基金においては、42年8月1日までは上記と異なる5等級制の給料表（以下「旧給料表」という）が実施されており、その3等級以下の各等級の職務内容は第2表記載のとおりである。

第2表 等級別職務内容表（その二）

等級	職務内容
3（その一）	係長と主任（班長）の一部の職務
3（その二）	主任と上級係員の一部の職務
4	上級係員の職務
5	初級係員の職務

(2) 昇給について

ア 従業員は、職員給与規程により、定期昇給あるいは特別昇給の方法によって、現に受けている賃金の号の上位の号へ昇給する。定期昇給においては、従業員が現に受けている給料の号を通常12ヵ月、後述する昇給期日の延期に相当するとの決定を受けない程度の成績で勤務したときに1号上位の号に昇給する。また特別昇給は、①他の従業員との均衡上必要があると認められる場合、②勤務成績が特に良好であると認められる場合に定期昇給に要する勤務期間である12ヵ月を短縮（以下「昇給短縮」という）したり、あるいは2号以上上位の号に昇給させたりするものである。このほか、基金では、労使で合意した賃上げの方法として、次期昇給期日を何ヵ月か短縮する場合がある。

なお、昇給に際して、従業員の勤務が良好でないと認められる場合には、次期昇

給期日の延期（以下「昇給延伸」という）を受ける場合がある。昇給延伸を受けた従業員の次期昇給は、延伸月数終了の翌月から通常12ヵ月の経過を要する。

イ 従業員の昇給の決定は、職員給与規程により、3等級以下の従業員については、理事長の承認を条件として各幹事長に委任されている。

大阪基金では、これら従業員の昇給決定の判断に要する勤務成績の評定基準は定められておらず、昇給延伸の決定について次の方法をとっている。すなわち、上司が、①従業員の勤務について日常の観察によって勤務上問題があると判断した行為を職場記録書に記録し、②昇給延伸に該当すると考えられる者については、昇給延伸決定に関する調書を作成し、その際同調書の「不当又は非違と認められる事実」欄に職場記録事項を、また「昇給延伸を必要とする理由等」欄に必要事項を、それぞれ記載のうえ幹事長に提出する、③幹事長はこれをもとに昇給延伸の可否及び延伸月数を決定し、④基金理事長の承認を得て実施するという方法である。

ウ 大阪基金における、後述する39年の給与調整実施以降本件審問終結時までの間の昇給延伸等の状況（ただし、別件50年（不）第29号事件関係分は除く）は第3表記載のとおりであって、この間に昇給延伸等がなされた者はほとんど全基労組合員である。また、上記表のうち、基金労組組合員のC1及びC2の場合は、同人らに病気による長期欠勤があったため3ヵ月の昇給短縮を除外されたものである。

第3表 昇給延伸等一覧表

氏名	所属組合	昇給延伸等の年月日	延伸等の月数	延伸等の種別
X1	全基労	39.7.1	9ヵ月	給与調整12ヵ月昇給短縮のうち3ヵ月昇給短縮のみ実施
A2	〃	40.4.1	3ヵ月	39年合意3短の除外
C1	基金労組	〃	〃	〃
A1	全基労	〃	〃	〃
A3	〃	40.7.1	〃	〃
C2	基金労組	〃	〃	〃

A 1	全基労	〃	〃	定期昇給の延伸
A 4	〃	41. 1. 1	〃	39年合意 3 短の除外
X 2	〃	〃	〃	〃
X 3	〃	〃	〃	〃
X 7	全基労	41. 1. 1	3 ヲ月	39年合意 3 短の除外
X 2	〃	41. 4. 1	〃	定期昇給の延伸
〃	〃	41. 7. 1	6 ヲ月	〃
X 8	〃	41.10. 1	3 ヲ月	〃
X 3	〃	〃	〃	〃
X 6	〃	42. 1. 1	〃	〃

(注、「39年合意 3 短」とは、40年になされた全基労と基金の、39年賃上げの妥結内容の一部である次期昇給時期を 3 ヲ月短縮するとの合意をいう。)

(3) 昇格について

ア 各等級に格付けされた従業員は、「職員の職務の等級・初任給・降格・昇給の基準」に基づく「職務等級別資格基準表」（以下、単に「資格基準表」という）に定められた、①必要経験年数又は必要在級年数を、②良好な成績で勤務した場合に昇格することになっている。なお、資格基準表に定められた大卒者及び高卒者の上記①の各年数は、第 4 表記載のとおりである。

第 4 表 職務等級別資格基準表

等級 学歴	7	6	5	4
大卒		0 0	2 2	4 2
高卒	0 0	5 5	7 2	10 3

(注、上記表中、右下の数字は、当該等級に決定されるための1級下位の等級における必要在級年数を示し、また左上の数字は、学歴欄に掲げるそれぞれの学歴を有する者が当該等級に決定されるための必要経験年数を示す。)

イ もっとも、実際の昇格は次のとおり運用されている。すなわち、6等級への昇格については、上記資格基準表の必要経験年数又は必要在級年数の要件を満たすのみで、いわば自動的に昇格が行われている。また、5等級及び4等級への昇格については、理事長通達等に基づき次のとおり運用されている。

まず、5等級への昇格については、資格基準表に定める必要経験年数を満たし、かつ6等級9号以上(ただし、48年以降は6等級8号以上。なお「X等級Y号」を、以下、「X-Y」と略記する)に達した者を昇格選考対象者とし、勤務成績良好を理事長に対する昇格発令承認申請要件としている。

また、4等級への昇格については、必要経験年数10年以上(ただし49年4月以降は13年以上)及び必要在級年数3年以上(ただし上記年月以降は1年6ヵ月以上)を満たすものを昇格選考対象者とし、勤務成績良好及び班長としての適格性を有する者を理事長に対する昇格発令承認申請要件としている。

なお、49年4月1日以降、基金は、それまで制定されていなかった4等級への昇格に関する勤務成績及び班長としての適格性を評定する「勤務実績の評定要素採点基準」を制定し、これに基づき各昇格選考対象者ごとに「勤務実績評定表」を作成し、幹事長は上記評定表により「選考調書」を作成して理事長に提出し、理事長が昇格者が決定し幹事長が発令することに改定した。上記改定までの間、大阪基金では、勤務成績及び班長としての適格性の評定は、日常の勤務状況の観察のみによっていた。

4等級又は5等級への昇格についての勤務成績の評定期間は、49年4月に至るまでは、6等級又は5等級在級全期間とされていたが、同月1日の昇格発令時以降は、過去1年と改定された。

また、基金では、5等級への昇格については毎年4月1日付け又は10月1日付け

で行われるが、4等級への昇格については必要の都度実施されている。

ウ 基金では、5等級以上の等級については、次のとおり定数枠を定め、おおむねその範囲内で昇格を実施している。

すなわち、5等級については、各地方基金における班長職（4等級）の職数の約1割増を在級者数とし、4等級以上については、班長、係長等の職数をもって定数としている。

しかしながら、大阪基金においては、上記を目安としながらも、実際においては通常5等級在級者は、4等級在級者の1割増の数に達せずに推移していた。また、班長についても、上記定数は必ずしも守られておらず、特に49年4月1日の機構改革により5班長職が増加したが、8班長職は欠員のままであった。この欠員については、その後、49年7月1日付けで1名の、50年4月15日付けなどで3名の、それぞれ他地方基金からの転入昇格発令とか、班長職数の減数などの措置がとられたりしたが、この欠員状態は、50年5月6日まで解消されなかった。

なお、大阪基金では、6等級に長期に在級した者について、同人の勤労意欲や年功等を考慮し、5等級に昇格させたこともあった。また、大阪基金では、長期に5等級に在級している者の勤労意欲を考慮して、特に班長職を増加させる機構改革を行って該当者を昇格させたり、更には、機構上班制のない班長発令を行ったりしたことなどがあった。

エ 基金では、従前は4等級昇格選考対象者に対して行っていた他地方基金への転勤の可否等を問う家族調書の提出を、45年以降より5等級昇格選考対象者に対しても求める旨同45年1月に通達した。同通達には、上記家族調書は、「昇格並びに配置換え等人事異動を公正、かつ適切に総合判断する一助にする」等が記載されていた。なお、当時、大阪基金庶務課長B2（以下「B2課長」という）らは、全基労大阪支部に対しては、転勤「可」は昇格要件ではないとの旨述べていた。申立組合員ら（ただし、X8を除く）は、44年以降これまで、家族調書の転勤可否欄には、いずれも「転勤否」と記入し、その理由については何ら記載しなかった。

他方、大阪基金は、申立組合員らに対し、これまで転勤の要請を行ったことはない。

なお、基金では全国を通じ、5等級に昇格させると同時に他地方基金へ転勤を発令した例はなく、また4等級昇格についても、昇格と他地方基金への転勤が同時に発令されたのは、前記大阪基金の班長欠員分の充当など例外的な場合にとどまっている。

オ 申立組合員ら及び同人らと同時期に採用された大阪基金所属従業員の5等級昇格状況は、第5表及び第6表記載のとおりである。

第5表 5等級昇格状況表（男子高卒者）

所属組合 区分 採用年	全 基 労 大 阪 支 部			基金労組大阪支部		
	昇格年	6等級最 終在号	人数	昇格年	6等級最 終在号	人数
昭和27年	昭和44年	12号	1名(X3)	昭和43年	11号	1名
29	46	13	1 (X4)	42	10	1
30	—	—	—	43	9	9
31	—	—	—	43	9	1
32	—	—	—	42	10	1
〃	—	—	—	44	9	2
〃	—	—	—	〃	10	1
33	—	—	—	42	11	1
〃	—	—	—	45	10	3
〃	—	—	—	46	9	1
〃	—	—	—	〃	10	1
34	46	9	1 (X5)	—	—	—
〃	49	11	2 (X6、X7)	—	—	—
36	—	—	—	48	8	4

第6表 5等級昇格状況表（男子大卒者）

所属組合 区分 採用年	全基労大阪支部			基金労組大阪支部		
	昇格年	6等級最 終在号	人数	昇格年	6等級最 終在号	人数
昭和31年	昭和45年	16号	1名(X1)	—	—	—
33	46	14	1(X2)	昭和43年	11号	1名
39	—	—	—	43	9	1
〃	—	—	—	45	9	1
〃	—	—	—	46	9	2
41	—	—	—	48	8	1

カ 大阪基金における4等級昇格については、申立組合員らと同時期に採用された基金労組大阪支部組合員は、女子従業員と、男子従業員1名を除き、49年4月1日に至るまでにすべて同等級に昇格した。同労組大阪支部組合員の4等級昇格時の基金採用後の経験年数（他歴換算年数を含む）の分布状況は、第7表記載のとおりである。

第7表 4等級昇格時の経験年数分布状況表（基金労組大阪支部組合員）

経験年数	13年10ヵ月	14年1ヵ月	14年2ヵ月	14年5ヵ月	14年9ヵ月	14年11ヵ月	15年	15年1ヵ月	15年3ヵ月	15年4ヵ月	15年6ヵ月	15年7ヵ月	16年2ヵ月	16年10ヵ月	17年2ヵ月	17年4ヵ月
昇格者数	2名	3名	1名	2名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名	1名

また、49年4月1日以降50年8月までの間の同労組大阪支部組合員の4等級昇格の状況は、第8表記載のとおりであり、更に、申立組合員ら（ただしX8を除く）

の本件審問終結時までの経験年数等は、第9表記載のとおりである。

第8表 4等級昇格状況表（基金労組大阪支部組合員）

基金労組大阪支部員	学歴	採用年(昭和)	4等級昇格時の経験年数	5等級在級年数	4等級昇格年月日(昭和)	備考
A(女)	高小卒	23年	23年1ヵ月	6年8ヵ月	49年4月1日	
B(女)	中卒	27	21年10ヵ月	5年6ヵ月	〃	
C	高卒	33	15年11ヵ月	3年	〃	
D	〃	35	14年2ヵ月	1年9ヵ月	49年7月1日	他地方基金より転勤昇格
E	〃	〃	17年9ヵ月	4年1ヵ月	50年4月15日	〃
F	〃	〃	15年3ヵ月	3年2ヵ月	50年5月6日	〃
G	〃	36	14年3ヵ月	2年	50年4月1日	
H	〃	〃	13年11ヵ月	1年6ヵ月	〃	
I	〃	〃	13年10ヵ月	〃	〃	
J	〃	39	14年8ヵ月	2年7ヵ月	50年4月15日	他地方基金より転勤昇格
K	大卒	〃	10年	3年6ヵ月	49年10月1日	
L	〃	41	9年	2年	50年4月1日	

第9表 申立組合員らの経験年数等一覧表

氏名	学歴	採用年	本件審問終結時までの経験年数	休職期間	本件審問終結時の等級号
X3	高卒	昭和27年	22年6ヵ月	1年2ヵ月	5-15
X4	〃	29	21年7ヵ月	0	5-15
X1	大卒	31	20年8ヵ月	0	5-18
X2	〃	33	18年9ヵ月	0	5-16
X5	高卒	34	16年9ヵ月	0	5-11
X6	〃	〃	16年8ヵ月	0	5-10
X7	〃	〃	16年8ヵ月	0	5-10

キ 45年7月29日、X1は、直属の業務第三課長B3に対し、同人の5等級昇格が行われていないことについて、その理由をたざしたところ、同課長は「理由は知らない」と述べた。そこで同年8月1日、X1は大阪基金幹事長あてに質問書を提出し、同質問書の中で、同人の同僚のほとんどが4等級に昇格している等と指摘したが、

同幹事長からの回答はなかった。また同時期にX 2及びX 4も同様の質問及び質問書の提出を行っている。

同年11月2日、全基労大阪支部と大阪基金は、昇格制度とその運用問題について団体交渉を開催したが、大阪基金側は昇格基準等について具体的な回答をしなかった。

なお、49年4月1日当時、大阪基金における4等級昇格選考対象者は、X 1、X 2、X 3、X 4、X 5を含む13名であったが、上記申立組合員ら5名と女子従業員3名の計8名を除く他の5名の従業員（いずれも基金労組組合員）は、同年中に同等級に昇格した。更に、翌50年4月1日時点では、49年に昇格しなかった上記8名及び新たに昇格選考対象者となった女子従業員2名以外の4名の従業員（いずれも基金労組組合員）が同日付けで同等級に昇格した。この結果、本件審問終結時（昭和50年12月16日）、大阪基金における4等級昇格選考対象者の中で5等級在級者は、上記X 1ら申立組合員5名と女子従業員5名の合せて10名であり、このほか4等級昇格選考対象資格の必要在級年数を満たしていないX 6及びX 7も5等級に在級している。

ク 班長（44年までは「主任」）の職務内容は、大阪基金における中心的な業務を担当している業務部の現業部門についてみると次のとおりである。すなわち、班長は班員と同等量あるいは幾分少ない量の請求明細書等についての事務処理を班員とともに行うほか、班員の事務処理状況のは握並びに遅刻、早退、欠勤、年次有給休暇等の請求などについて、上司への伝達等を行っている。

4 申立組合員らの昇給・昇格について

(1) X 1について

ア 昭和32年、基金は、全国的に統一した職務及び賃金の制度を採用したが、それ以降も各地方基金で他歴換算等の不統一があったことから、在職者の賃金の不均衡が発生していた。そこで、39年7月、基金は、その是正のために標準給を設定し、標準給より高い給料を受けている者については昇給を延伸し、また低い者については、12

ヵ月を限度に昇給短縮して、給与調整を行った。

当時X 1は、旧給料表で4－9にあり、標準給より12ヵ月低かったが、同人の給与調整は3ヵ月の昇給短縮であった。これに対して、X 1と同級同号であったC 3（以下「C 3」という。なお、同人は当時より基金労組大阪支部組合員）は標準給より34ヵ月低かったが12ヵ月の昇給短縮を受けた。

なお当時、大阪基金は、この給与調整についての調整基準等を公表せず、またX 1に対して、3ヵ月のみの昇給短縮措置を行った理由を示さなかった。

イ 45年10月20日、X 1は、臨時従業員が行った計算事務の数字記入のけた違いに気付かず、そのまま計算した結果、医療機関に対して診療報酬額が100万円以上低く支払われるということが生じた。しかし、これは支払いの2日後に発見され、追加支払いが行われたので、医療機関よりの苦情申出には至らなかった。なお当時、他の従業員の担当した業務についても同様の原因で、約1,000万円の支払い不足が生じたことがあった、問責されることはなかった。

ウ 45年10月1日、X 1は、6－16より5－12に昇格し、本件審問終結時においては5－18である。

(2) X 2について

ア X 2は、38年に病気で長期欠勤したため、年次有給休暇が39年は6日となり、翌40年には20日になったものの、この両年は病気の回復が思わしくなかったため、同人は39年に19.5日の病気欠勤及び9回の遅刻、また40年には9日の病気欠勤及び2回の遅刻をした。

なお基金では、病気欠勤（遅刻6回をもって1日の欠勤とみなされる）が、年間90日未満の場合は昇給延伸は行われないことになっている。

40年8月2日、当時X 2は、全基労大阪支部の役員をしていたので、組合員に連絡事項を伝えるために同人の直属の係長に断ったうえ離席したところ、大阪基金第四課長B 4（以下「B 4課長」という）は、X 2に対し離席したことを非難した。そこで同人は、係長に断わっている旨述べた。なお、同日は業務の閑散日であり、

他の従業員も自席で雑誌を読むなど手待ち状態であった。

イ X 2 は、41年1月1日に予定されていた39年合意3短を実施されなかった。

ウ X 2 は、当時、それまで同人が従事していた非現業部門から採用後初めて業務部の現業部門へ配置転換されて間もない時期であったため、担当事務の処理に手間取り、他の班員の協力を受けたことがあった。

41年4月1日、X 2 は、定期昇給を3ヵ月延伸され、同年7月1日、再び6ヵ月延伸された。

エ 43年4月16日、大阪基金業務部長B 5（以下「B 5 部長」という）は、X 2 が同人の請求明細書保管箱（本件労使間においては、「ボテ箱」と呼ばれている）に同人の私物である新聞を入れていたのを見つけて同人に詰問した。そこで、X 2 が新聞を机の引出しに入れ直したところ、同部長は机の引出しの中を見せよと要求したので、X 2 はこれを拒否した。すると、B 5 部長は、X 2 のデスクマットをめくったり、そのデスクマットの下においてあった全基労の機関紙を床に放り出したりし、これに抗議したX 2 に対し、職場をやめたらどうだと述べたりした。

オ 46年10月1日、X 2 は、6-14から5-11に昇給し、本件審問終結時においては5-16である。

(3) X 3 について

ア 40年当時、全基労中央執行委員であったX 3 は、同年5月14日から同月22日まで開催された全基労中央執行委員会に出席するため、労組休暇（以下「労休」という）を申請して上京した。しかし、基金は同人の労休申請を不承認としたため、X 3 は8日間の不承認欠勤となった。また、同会議は、同月24日及び25日も引き続き開催され、同人はこれに出席したが、このため同人は2日間の無届欠勤となった。なお、労休とは、組合用務のために組合の会議等に出席して業務に従事しなかった場合、その日及び旅行に要する日を勤務成績に影響しない無給休暇とするもので、このためには基金の承認を要するという本件労使間の慣行をいう。

全基労は、40年11月1日より6日までの間、賃金闘争及び組合分裂等を議題とす

る中央執行委員会及び全国活動者会議（以下「全活会議」という）を東京で開催することとし、40年10月29日、この間のX3らの労休を申請した。これに対して基金は、中央執行委員会を同月2日及び5日の両日開催することに指定して、上記労休申請をこの2日間に限って承認し、他方全活会議については不承認とした。そこで全基労は、同月2日と5日を中央執行委員会開催日とし、祝日である同月3日と翌4日を全活会議開催として、これら会議を開催した。これに対して基金は、X3について11月1日を無届欠勤とし、また同月2日から6日まで（ただし、同月3日を除く）を4日間の不承認欠勤とした。

同年12月13日、全基労は、その前日に開催された中央執行委員会に引き続き三役会議を開催することとし、同日、X3（当時副執行委員長）らの労休を申請したが、基金はこれを認めなかったため、同人は1日の不承認欠勤となった。

イ X3は、41年1月1日に予定されていた39年合意3短を実施されず、次いで同年10月1日の定期昇給も3ヵ月延伸された。

ウ 44年10月1日、X3は、6-11から5-9に昇格し、本件審問終結時においては5-15である。

(4) X4について

ア 43年12月20日、X4は、同日の残業従事に同意していたが、同日、急きょ同人が役員をしている政労協傘下の組合の団交要員として出席することになった。そこでX4は、上司に対し残業に従事できない旨申し出て残業しなかった。もっとも、そのとき同人は、その理由については述べなかった。なお、残業従事については、当時、全基労と基金との間に、残業同意者のみを残業に従事させるとの協定があった。

イ 46年4月1日、X4は、6-13から5-10に昇格し、本件審問終結時においては5-15である。

(5) X5について

ア X5は、家族調査欄の転勤可否欄に「否」と記入したことにより、46年4月1日の5等級昇格が延期され、その後46年10月1日に至って6-9から5-6に昇格し

た。

イ X 5 は、49年度中に年次有給休暇を21.5日行使したが、業務の繁忙期に同休暇を集中して行使するというようなことはなかった。一方、大阪基金が、同人に対して時季変更を求めることもなかった。

また、49年度中の残業従事については、X 5 が所属する業務第六課の同人を除く課員が平均69時間であったのに対して、X 5 は54時間であった。

ウ X 5 は、本件審問終結時においては5-11である。

(6) X 6 について

ア 41年5月、X 6 は、歯科担当の業務第五課から、事務点検内容が著しく異なる医科担当の業務第二課に配置転換された。同年7月7日、同人は、直属課長より事務点検補正箇所指摘数が同課の課員の中で低いとして注意を受けた。当時、大阪基金は、上記指摘数が各地方基金中トップであり、この状態を維持するためにB 5部長らは、同指摘数の多い者にほう賞金を出すなどして同指摘数の増加を奨励していた。しかし、この奨励は、事務点検で本来行うべき医療機関に対する正確な請求明細書の提出についての指導が放置されたり、事務点検で行うことが禁止されている箇所についてまで補正指摘が行われるなどの弊害が生じたため、のち廃止された。

イ 41年8月、X 6 は、医師会役員某から健康保険組合名簿を写させてほしいと申出があったので、大阪基金事務所内において同名簿の転写を認めた。しかし、同日の終業時刻になっても転写が終らなかったため、医師会役員某が、X 6 に同名簿を持ち帰らせてほしいと申し出たので、X 6 はこれを認めた。なお後日、同名簿は返還された。

ウ 42年1月1日、X 6 は、定期昇給を3ヵ月延伸された。

エ 49年10月1日、X 6 は、6-11から5-9に昇格し、本件審問終結時においては5-10である。

(7) X 7 について

ア 40年11月3日、X 7 は、前記全活会議に出席したが、その席上で同人は翌4日も

同会議が続行されることを知り、当時、全基労大阪支部の執行委員であったA5に
同人の労休申請書の提出方を依頼した。このためA5は、翌4日始業時にその旨大
阪基金に申し出たところ、大阪基金はこれを認めなかった。この結果、X7は1日
の不承認欠勤となった。

イ X7は、41年1月1日に予定されていた39年合意3短を実施されなかった。

ウ 44年2月、X7は交通事故のため右眼失明し、同年3月末まで入院した。全基労
大阪支部は、X7を、同人がそれまで従事していた請求明細書処理業務から他の部
門へ配置転換するように大阪基金に要求したが、大阪基金はこれを拒否した。X7
は、同年6月に至り非現業部門である調整係に配置転換されたが、その後今日まで、
右眼失明による業務遂行上の支障はない。

エ 49年10月1日、X7は、6-11から5-9に昇格し、本件審問終結時においては
5-10である。

(8) X8について

ア X8は、40年10月及び11月、それぞれ4回電車延着のために遅刻し、その都度延
着証明書を大阪基金に提出した。これに対して、所属課長らが同人に遅刻が多すぎ
ると強く非難したので、X8は、隣席の係員にその非難は不当である旨述べた。

41年5月31日、当時、大阪基金においては休憩時の消灯が奨励されていたが、同
日の昼休み、X8は編物をしようとして自席近くの電灯をつけた。これに対して所
属課長は、X8が電灯をつけて回ったなどと非難した。また、同年3月7日午後の
就業開始後に、B5部長は、X8に対してボテ箱の整理をすぐ行えとの旨指示した
が、同人はそのとき行っていた事務処理が一段落ついてからにしたいと考え、その
旨直属の係長に申し出て、同係長から休憩時間にボテ箱整理を行うことの詳細を得
た。

イ 41年10月1日、X8は、定期昇給を3ヵ月延伸された。

ウ X8は、本件審問終結時においては6-8である。

第2 判断

1 申立組合員らに対する昇給延伸等について

(1) 申立人らは、被申立人らが申立組合員らに対し昇給を実施しなかったこと、すなわち、

ア X 1 に対して、給与調整として12ヵ月昇給短縮すべきところ、3ヵ月の昇給短縮にとどめたこと

イ X 2 に対して、①41年1月1日、39年合意3短を実施しなかったこと、②41年4月1日、定期昇給を3ヵ月延伸したこと、③41年7月1日、定期昇給を6ヵ月延伸したこと

ウ X 3 に対して、①41年1月1日、39年合意3短を実施しなかったこと、②41年10月1日、定期昇給を3ヵ月延伸したこと

エ X 6 に対して、42年1月1日、定期昇給を3ヵ月延伸したこと

オ X 7 に対して、41年1月1日、39年合意3短を実施しなかったこと

カ X 8 に対して、41年10月1日、定期昇給を3ヵ月延伸したこと

これらの措置は、いずれも申立組合員らが全基労組合員であることを嫌悪して行った不利益取扱いであり、またこのことを通じて、全基労大阪支部の弱体化を企図した支配介入であると主張する。

(2) これに対して被申立人らは、以下の理由により申立組合員らの昇給を実施しなかったものであって、不当労働行為に当たらないと主張する。すなわち、

ア X 1 に対して、給与調整を3ヵ月にとどめたのは、同級同号のC 3との均衡上及びX 1の勤務成績不良に基づいたものである。

イ X 2 に対して、①41年1月1日の39年合意3短を実施しなかったのは、同人が40年に9日の欠勤及び1日の遅刻があったこと並びに40年8月2日のB 4課長に対する言動など上司に反抗的であり、勤務成績不良であったこと、②41年4月1日、定期昇給を3ヵ月延伸したのは、上記事由及び作業能力が低劣であったことにより勤務成績不良であったこと、③同年7月1日、定期昇給を6ヵ月延伸したのは、依然として同人の勤務成績不良が改まらなかったことに基づいたものである。

ウ X 3 に対して、①39年合意3短を実施しなかったのは、同人は40年に欠勤が多く勤務成績不良であったこと、②41年10月1日、定期昇給を3ヵ月延伸したのは、前年11月及び12月に欠勤があり、勤務成績不良であったことに基づいたものである。

エ X 6 に対して、42年1月1日、定期昇給を3ヵ月延伸したのは、同人の勤務態度が不まじめであるなど勤務成績不良に基づいたものである。

オ X 7 に対して、41年1月1日、39年合意3短を実施しなかったのは、40年に欠勤があるなど勤務成績不良であったことに基づいたものである。

カ X 8 に対して、41年10月1日、定期昇給を3ヵ月延伸したのは、40年に遅刻が多く、これがため受けた注意を素直にきかない態度をとりまた上司の指示を無視するなど勤務成績不良であったことに基づいたものである。

よって、以下これらの点について判断する。

- (3) まず、基金における昇給延伸の制度についてみる。基金では、前記認定のとおり従業員は通常12ヵ月の経過によって昇給するが、いったん昇給延伸を受けると、延伸の月数分だけ次期昇給期以降の昇給が遅延するため、昇給延伸がなかったならば受領し得たであろう賃金との格差は、当該従業員が基金に勤務する間継続して生じる。この結果、当該従業員の長期にわたる勤務の間に累積される賃金差額は、当該の等級号を基礎に算出される一時金及び退職金へのはねかえり並びに昇格への影響等を勘案すると、当該従業員の退職時に至るまでには膨大な金額に達する。したがって、基金が従業員に対して昇給延伸を行うに当たっては、厳格な態度でのぞまなければならないことはいうまでもない。

とりわけ、大阪基金においては、49年4月1日に至るまで従業員の昇給に関する統一的な判定基準等は存せず、上司による日常観察の積み上げを基礎に昇給延伸に該当する者について前記認定の調書を作成する方法を採用していること並びに労使間のきびしい対立が継続していることからして、特段の慎重かつ公正な態度が要請される。

- (4) 次に、上記事情を勘案しつつ申立組合員らについて検討する。

ア X 1 については、給与調整は、前記認定のとおり賃金の不均衡の是正を目的とし

て全国的に行われたものであって、被申立人らが単にC3のみとの均衡上の理由を主張しているだけでは十分ではなく、また、X1の勤務成績不良の具体的事実については何ら疎明がないことからみると、被申立人らがX1の給与調整を3ヶ月の昇給短縮にとどめたことは理由がない。

イ 被申立人らは、X2、X3、X7について欠勤があったことを勤務成績不良の具体的事実として挙げる。

しかしながら、前記認定のとおり、X2については同人の病気に起因した欠勤であり、基金では病気欠勤日数が年間90日未満の場合については昇給延伸しないことになっており、同人の場合はこれに該当するものである。

次に、組合活動が欠勤の原因となったX3及びX7の場合についてみる。まず、X3の、40年5月の8日間、同年11月の4日間、同年12月の1日間のそれぞれの不承認欠勤及び同年11月1日の無届欠勤並びにX7の同年11月4日の不承認欠勤については、①X3の場合、前記認定のとおり、11月2日及び5日は労休の承認がなされ、また、同日前後は旅行日に該当するものであって事実と反すること、②同年11月1日～6日にわたる労休申請に対して行った被申立人らの承認の仕方にみられるように、当時、全基労が組合分裂の事態等で対処を余儀なくされていたのに対して、被申立人らが、全基労の上記会議の開催を困難にするために恣意的な労休承認又は不承認に終始していたと考えられること、③これらの欠勤によって業務に特段の支障をきたしたとの疎明がないことの諸事情を勘案すると、X3及びX7の上記欠勤を勤務成績不良の具体的事実として挙げることは失当である。また、X3の同年5月24日及び25日の無届欠勤については、全基労が労休申請したかどうか明らかでないが、仮りに労休の申請をすることなしにX3が欠勤したものとすれば、その点X3は非難さるべきものであるとしても、そのことをもって昇給延伸の理由とすることは苛酷にすぎるといわなければならない。

ウ 被申立人らは、X2について、同人が上司に反抗的態度をとったことを勤務成績不良の具体的事実として挙げる。しかしながら、X2に関する40年8月2日の件は

前記認定のとおり B 4 課長の非難に対し、X 2 は係長に断わっていると述べたものであって、これをもって上司に対する反抗的態度とはいえない。

エ 被申立人らは、X 2 について、41年3月の件にみられるように同人の作業能力が低劣であることを勤務成績不良の原因として挙げる。しかし、これはX 2 が現業部門へ配置転換されて間もない時期であったことから考えると、殊更にこれを取りあげて作業能力が低劣であると断定することは首肯し難いところである。

オ 被申立人らは、X 6 について、健康保険組合名簿の紛失など勤務態度が不まじめであることを勤務成績不良の具体的事実として挙げる。しかし、前記認定のとおり、上記名簿はX 6 が医師会役員に貸与し、その後返還されたものであるが、その間、同名簿が紛失したとして問題とされたか否かは必ずしも明らかでないから、この点に関する被申立人らの主張を取りあげることはできない。

カ 被申立人らは、X 8 について、同人への注意に対し、これを素直にきかない態度をとったこと、並びに上司の指示を無視したことを勤務成績不良の具体的事実として挙げる。しかしながら、前記認定のとおり、遅刻の件に関しては交通機関の延着によるものでやむを得ないことであり、これに対する注意を不満とするX 8 の態度をもって上司の注意を素直にきかない態度ということとはできず、また上司の指示を無視したとの点は事実と反する。

キ 被申立人らは、申立組合員らの昇給延伸等に関し、以上述べたほか各人について勤務成績不良であるとする具体的事実を挙げる。しかし、それらは上記で検討したと同様さ細な事実又は事実と反するもので、いずれも勤務成績不良の原因とは認められないものである。

(5) 以上のとおり、被申立人らが申立組合員らは勤務成績不良であったとして挙げる諸事実は、結局のところ、さ細なもの又は事実と反するものばかりで、申立組合員らが勤務成績不良であったとは考えられない。

一方、被申立人らは、前記認定のとおり全基労を不快視し、また B 5 部長らの言動にみられるとおり、日常勤務においても、申立組合員らのさ細な行為をとらえ、これ

を詰問非難するなど全基労大阪支部組合員である申立組合員らを快く思っていなかったことは明らかである。しかも、申立組合員らに対する昇給延伸等は、全基労分裂直後の40年から41年に集中してなされている。

- (6) 以上総合すれば、申立組合員らに対する昇給延伸等は、同人らが全基労の組合員であることを理由とするものといわざるを得ない。

ところで、これらの昇給延伸等がなされたのは、いずれも本件申立日の1年以上前であるから、後述のとおり、これら昇給延伸等の措置自体を直接不当労働行為成否の判断の対象とすることはできない。

しかしながら、本件においては、被申立人らは、上記のような理由によるこれら昇給延伸等を、本件申立日の1年前以降においても是正していないのであって、この被申立人らの行為は、その間になんら特段の事情も認められない以上、結局のところ、申立組合員らが依然として全基労の組合員であることを理由に同人らを不利益に取扱い、かつ、これを通じて全基労ないしは同大阪支部の弱体化を企図したものと判断するのが相当であって、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といわざるを得ない。

2 申立組合員らの昇格延期について

- (1) 申立人らは、被申立人らが申立組合員らに対して昇格発令を遅らせたり、昇格発令を行わなかったりしたこと、すなわち、X3に対して44年10月1日まで、X1に対して45年10月1日まで、X4に対して46年4月1日まで、X2及びX5に対して、同年10月1日まで、X6及びX7に対して49年10月1日までそれぞれ5等級に昇格させず、また、同人らに対し本件審問終結時に至っても4等級に昇格させないことは、いずれも申立組合員らが全基労組合員であることを嫌悪して行った不利益取扱いであり、またこのことを通じて全基労大阪支部の弱体化を企図した支配介入であると主張する。
- (2) これに対して被申立人らは、5等級昇格については、①必要経年数又は必要在級年数を満たしていること、②勤務成績が良好であること、③4等級定数の1割増の数の枠内であること、④これに加えて、45年以降は他地方基金へ転勤が可能であること

を要件とし、また、4等級昇格については、上記①、②、④に加え、定数の枠内であること並びに班長としての適格性を有することを要件としている。なお、勤務成績の評定については、49年4月1日の昇格発令に至るまでの各昇格については、大阪基金においては国家公務員の評定項目に準じて適正に評定しており、また同日以降の昇格については、基金が定めた評定項目に従い適正に評定しているものであって、申立組合員らは以下のとおりこれらの要件を満たしていなかったものであり、いずれも不当労働行為に当たらないと主張する。すなわち、

ア X1については、45年10月20日の件にみられるように仕事に対する作業能力、注意力が他の職員に比べ著しく劣っており、勤務成績不良でかつ班長として不適格であることに基づくものである。

イ X2については、同人の昇給延伸の原因となった諸事実並びに43年4月16日の件にみられるように上司に対する反抗的態度等があり、勤務成績不良でかつ班長として不適格であることに基づくものである。

ウ X3については、同人の昇給延伸の原因となった諸事実にみられるように業務に対する責任感、労働意欲が欠如しており、勤務成績不良でかつ班長として不適格であることに基づくものである。

エ X4については、43年12月20日の件等にみられるように仕事に対する責任感の欠如等があり、勤務成績不良でかつ班長として不適格であることに基づくものである。

オ X5については、同人が他地方基金への転勤を「否」としたため5等級昇格が遅れたものの、その後同人は6-9で昇格している。また4等級への昇格については、同人は業務繁忙期に年次有給休暇を行使したり、他の従業員より残業を行うことが少なかったりして仕事に対する積極性が欠ける等勤務成績不良でかつ班長として不適格であることに基づくものである。

カ X6の5等級昇格延期については、作業能力が劣悪であり、勤務成績不良に基づくものである。また、同人の4等級昇格については、必要在級年数を満たしていないことに基づくものである。

キ X 7 の 5 等級昇格延期については、同人の右眼失明による作業能力の低下等勤務成績不良であることに基づくものである。また、4 等級については X 6 と同様の理由に基づくものである。

よって、以下これらの点について判断する。

- (3) 国家公務員に準じた制度を採用する基金での従業員の昇格は、基金における昇給制度と昇給延伸の関係について、前記 1 の(3)で判断したのと同様、基金従業員の退職に至るまでの間、その地位及び給与等に重大な影響を及ぼすものである。したがって、基金は、従業員の昇格の可否決定に必要な諸要件を検討するにあたっては、恣意にわたることのないよう特段の厳格さを保持すべきことはいうまでもない。

このことを勘案しつつ、以下検討する。

- (4) 前記認定のとおり、申立組合員ら（ただし、X 8 を除く）は、同人らが 5 等級昇格に要する必要経験年数及び必要在級年数を大幅に経過して同級に昇格している。また、4 等級については、本件審問終結時において、X 6 及び X 7 を除くこれら申立組合員らは上記各年数を満たしており、更に、X 6 及び X 7 についても必要経験年数を満たしている。

一方、申立組合員らは、前記認定第 5 表～第 9 表記載のとおり、いずれも同時期採用の基金労組大阪支部組合員に比べ、大幅に昇格が遅延していることは明らかである。

- (5) 5 等級及び 4 等級の定数枠については、前記認定のとおり、大阪基金では 5 等級の場合、定数枠に達していない状態であったり、4 等級の場合でも 49 年 4 月 1 日以降班長職に大幅な欠員が存在したり、更には、5 等級長期在級者の処遇上必要な場合は、班長職数を増置したりしている。

- (6) また、他地方基金への転勤が可能であることが昇格の要件であるとする被申立人らの主張についてみると、前記認定の基金通達は必ずしも転勤可能を昇格の必須要件としているとは認められず、また前記認定のように他地方基金への転勤昇格は 5 等級昇格の場合は例がないこと並びに 4 等級についても例外的な場合のみであること、更には、44 年ごろの B 2 課長らの全基労大阪支部に対する発言や転勤を「否」とした X 5

の昇格の例などを勘案すると、被申立人らの上記主張は事実と反し採用し難い。

(7) 次に、被申立人らが、申立組合員らについて、勤務成績が不良であり、また班長として不適格であるとする主張事実について検討する。

ア 被申立人らは、X 1、X 6 及び X 7 について、作業能力、注意力等の欠如を同人らの勤務成績不良の具体的事実として挙げる。まず X 1 に関する45年10月20日の件については、前記認定のとおり他の従業員についても同様の支払い不足が生じているように業務上不可避のことと考えられ、同人のみを問責するのは失当である。また、X 6 の事務点検補正箇所の指摘数が低かったとの点については十分な疎明がなく、またこの指摘数の多寡は前記認定の事情からみて、直ちに同人の作業能力の優劣を示すものとはいえないものであり、更に同人の健康保険組合名簿紛失の件については、既に判断したとおりである。X 7 については、前記認定のとおり、同人が右眼失明によって作業能力が低下したとの被申立人らの主張は事実と反する。

イ 次に、被申立人らは、X 2 について、上司に対する反抗的態度を勤務成績不良の具体的事実として挙げる。しかしながら、被申立人らの挙げる43年4月16日の件は、前記認定の経過からみて、全基労組合員である X 2 に対する B 5 部長のいやがらせというべきものであって、この間の X 2 の態度をもって上司に対する反抗的態度ということとはできない。

ウ 更に、被申立人らは、X 3、X 4、X 5 について、業務に対する責任感、労働意欲あるいは積極性の欠如を勤務成績不良の具体的事実として挙げる。しかしながら、X 3 については前記 1 の(4)のイで判断したとおりである。また、X 4 の43年12月20日の件については、同人が、残業に従事することができなくなった事情をなにも述べなかった点は穏当を欠くものと思われるが、同人が残業に従事しなかったことには前記認定のような事情があったこと、同人の残業に従事できない旨の申出に対して上司は、同人に残業従事を求めた事実が認められないことなどからみて、同人に業務に対する責任感が欠如しているとは認め難い。

更に、X 5 の年次有給休暇取得の件については、前記認定のとおり事実と反し、

同人の残業従事についても、他の係員と特段の差があったとは認められない。

なお、X 5 の転勤「否」を 5 等級昇格延期の理由とすることは前記判断 2 の(6)記載（ただし、X 5 に関する部分を除く）のとおり失当である。

エ 被申立人らは、X 6 及び X 7 の 4 等級昇格について、必要在級年数を満たしていないと主張する。しかしこれは、同人らの 5 等級昇格の遅延にその原因があるので、後述のとおり同人らの 5 等級昇格遅延を是正する以上、当然上記要件を満たしたもものとして取り扱うことが相当と考える。

オ 被申立人らは、上記申立組合員らの昇格延期に関し、各人について上記以外にも勤務成績が不良であり、班長として不適格であるとの事実を挙げるが、いずれも上記ア～ウで検討したのと同様、事実に反するものないしは採用するに足るものとは認められないものである。

カ また、被申立人らは、5 等級及び 4 等級への昇格については、両等級の職務内容の重要性にかんがみ、年功的に昇格させるものではないとも主張する。しかしながら、基金労組大阪支部組合員の両等級への昇格状況及び前記認定の班長の職務内容からみて、両等級の職務内容は、格別の資質を必要とするものとは認められず、被申立人らの上記主張は採用できない。

(8) ところで、申立組合員らは、前記認定の第 5 表～第 9 表記載のとおり、同時期及び後に採用された従業員に比べて著しく昇格が遅延している。この遅延の経過の中には、申立組合員らの昇給延伸等、他地方基金への転勤可否調査対象の 6 等級への引下げ、45 年 7 月の X 1 らの質問等に対する大阪基金の未回答及び同年 11 月の団体交渉での大阪基金の具体的回答の拒否、並びに 49 年 4 月 1 日付け昇格以降 4 等級昇格の諸制度の新設があり、また 5 等級必要在級年数の短縮、他地方基金よりの転勤昇格及び班長職数の減数等があったことは前記認定のとおりである。

これらの事情と前記判断を併せ勘案すると、被申立人らは、申立組合員らに対して、同人らが全基労組合員であることを理由に、まず、昇給延伸等によって自動的に生じる昇格対象時期の遅延を惹起させ、次いで、それにもかかわらず申立組合員らが昇格

選考対象者となった45年からは、他地方基金への転勤可否の調査結果等に藉口して同人らを昇格させず、更に49年4月1日以降班長職数の大幅な欠員状態が明白になると、まず、必要在級年数の短縮措置を講じて、基金労組大阪支部組合員の早期昇格をはかり、更には、他地方基金からの転勤昇格、班長職数の減数等も講じて、申立組合員らの昇格をあくまで遅延させたものと考えられる。

- (9) しかし、被申立人らは、申立組合員らに対する上記の理由による昇格の遅延を、本件申立日の1年前以降においても是正していないので、この被申立人らの行為は、その間になんら特段の事情も認められない以上、結局のところ、申立組合員らが依然として全基労の組合員であることを理由に同人らを不利益に取扱い、かつ、このことを通じて全基労ないしは同大阪支部の弱体化を企図したものと判断するのが相当であって、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といわざるを得ない。

3 救済の方法等について

- (1) 申立人らは、本件昇給昇格差別について、申立日の1年以上前からの是正を求め、これに対して被申立人らは、本件申立てのうち申立日の1年以上前にかかる部分は、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当しないから、却下されるべきであると主張する。

よって、以下この点について判断する。

- (2) 本件のような昇給昇格差別が「継続する行為」に該当するか否かについては、議論の存するところではあるが、その立法趣旨からみて、なされるべき昇給、昇格を行わなかった使用者の各不作為は、それぞれ発令されるべき時点で終了しているものと考えるのが相当であって、昇給、昇格がなされなかったことによる不利益は、上記各不作為の結果によるものといわざるを得ず、これに反する申立人らの主張は失当であり採用できない。

しかしながら、なされるべき昇給、昇格が、申立日の1年前以内においてもなお行われていない場合には、その不作為を審査の対象とし、かつ、その限りにおいてなさ

れるべき昇給、昇格の実現を命じることは、上記「継続する行為」とは無関係の事柄であって、何ら差し支えないと考える。

(3) したがって、当委員会は、

① 申立組合員らに対する前記認定の昇給延伸等の是正

② 申立組合員らに対する前記認定の昇格延期の是正

を行ったものとして、申立組合員らが本件申立日の1年前である45年10月1日以降本件審問終結時（昭和50年12月16日）までの間、それぞれ格付けされていたであろう各等級号に是正するのが相当であると考え、主文救済のとおり命じる。

なお、上記②の昇格是正は、以下の基準に基づいて行うのが相当である。すなわち、

① 申立組合員らと同時期採用の基金労組大阪支部組合員の5等級昇格については、前記認定の第5表及び第6表記載のとおり、その方多数は6-9（48年以降は6-8）への到達によって5等級に昇格している。このことと同じく6-9で昇格したX5について被申立人らが同人の5等級昇格延期の具体的理由として、他地方基金への転勤「否」のみを挙げていることを併わせ勘案すると、昇格対象者は、他に昇格不適原因が存しなければ当該従業員は6-9に到達後、直近の昇格時期（4月1日、又は10月1日）に昇格すると考えられる。したがって、申立組合員らについても、それぞれ6-9到達後の直近の昇格時期に5等級に昇格したものとするのが相当である。

② また、4等級昇格については、まず、申立組合員らと同時期採用の高卒の基金労組大阪支部組合員の4等級昇格状況は前記認定の第7表記載のとおりであり、その中位数の者の経験年数は15年である。したがって、高卒の申立組合員らについては、同人らの経験年数15年を経過した翌月の1日付けをもって、4等級に昇格したものとするのが相当である。また、大卒の申立組合員らについては、前記認定のとおり、大卒採用者の初任給格付けが高卒採用者の経験年数5年にあたる格付けがなされていることからみて、上記15年から5年を減じた経験年数10年を経過した翌月の1日付けをもって、4等級に昇格したものとするのが相当である。

- ③ なお、X 1、X 2、X 3については、同人らに対する本件不当労働行為がなかったならば、X 1は38年10月1日付けで、X 2は41年4月1日付けで、またX 3は42年4月1日付けで、それぞれ3等級その2（現行5等級）に昇格したものであることは、当事者間に争いが無いから、そのように昇格したものとすることが相当である。
- (4) 被申立人らは、X 6、X 7の4等級への昇格については、同人らは、5等級での必要在級年数を本件審問終結時においては満たしていないので、同人らの4等級昇格是正は棄却されるべきであると主張する。しかし、同人らの5等級昇格延期が、既に判断したとおり、不当労働行為に基づくものである以上、上記主張は採用することができない。
- (5) 更に、被申立人らは、申立組合員らの請求内容の一部は、賃金請求権の不存在、消滅時効の完成及び同人らが本件審問終結時には既に5等級に昇格していることなどを理由に、同人らには被救済利益が存しないと主張するが、不当労働行為救済制度の目的にかんがみれば、いずれも失当といわざるを得ない。
- (6) 申立人らは、主文救済のほか、全基労組合員であることをもって、昇給、昇格、身分、職務内容等一切の処遇上の不利益取扱いをしてはならないとの救済を求めるが、主文救済をもって足りるので、その必要を認めない。

4 大阪基金の被申立人適格等について

- (1) 被申立人らは、大阪基金は従たる事務所であり、独立した法人格を有するものではないので、被申立人適格がないと主張する。よって、以下この点について判断する。
- (2) 大阪基金は、もとより基金の従たる事務所として設けられたものであるが、幹事長は、裁判上及び裁判外の一切の権限を有するから、大阪基金は本件に関し、使用者たる立場を免れないといわれなければならない。しかしながら、大阪基金は、基金の従たる事務所であるから、同一事項につき、基金と大阪基金を同時に被申立人とすることは、特別の事情がない限り失当であると解する。よって、主文のとおり命じる。

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

昭和52年 3 月10日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎