

秋田、昭47不3、昭52.10.12

命 令 書

申立人 秋田相互銀行労働組合

被申立人 株式会社 秋田相互銀行

主 文

- 1 被申立人は、別表1記載の者の各年度における格付を検討し、下記の基準により是正しなければならない。ただし、従来の格付を不利益に変更してはならない。

記

- (1) 別表1記載の1ないし24の24名に対する昭和46年度の格付において、うち14名については別表2・A欄記載の格付を、うち10名については同表・B欄記載の格付を、各下回らないこと。
 - (2) この24名に対する同47年度以降の格付は(1)により是正された各格付を基礎として行うこと。
 - (3) 別表1記載の者に対する同47年度以降の各格付については、次の比率を保持すること。
 - ① 昇給する者についての各年度における昇給幅の割合が、別表3の比率を下回らないこと。
 - ② 2等級・3等級において6号、4等級ないし6等級において8号の各号数を超え、なお同一等級に据置かれる者の申立人組合の各年度における総組合員数に占める割合が、別表4の比率を超えないこと。
- 2 被申立人は、前項により格付を是正された者に対し、毎年4月1日付で格付されていれば得た筈の賃金相当額と現実に支払われた額との差額およびこれに対する各支払日の翌日から年5分の割合による金員を支払わなければならない。

- 3 被申立人は、格付にあたって、申立人組合の組合員であることを理由に、他の従業員と差別することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社秋田相互銀行（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、秋田市）に本店を置き、秋田県ならびに山形、青森、岩手、宮城、東京などの各都県に支店を設けて金融業を営み、本件申立時（昭和47年3月30日。以下年号を省略する。）の従業員数は806名である。
- (2) 申立人秋田相互銀行労働組合（以下「労組」という。）は、会社の従業員をもって組織する労働組合で、全国相互銀行従業員組合と秋田県労働組合会議に加盟し、組合員（以下「労組員」という。）の数は、本件申立時において31名、本件結審時（52年3月23日）において28名である。
- (3) 会社には労組のほかに秋田相互銀行従業員組合（以下「従組」という。）があり、本件申立時の組合員（以下「従組員」という。）の数は686名である。

2 労使事情

- (1) 労組は、36年12月3日会社従業員の大多数が加入して結成され、翌37年1月に会社と労働協約を締結し、同年3月からの春闘では、全日ストやピケットによる入行阻止など活発な活動を行った。しかし、同年4月、労組の闘争方針に批判的な40名ほどの従業員により従組が結成されてからは、新入行員が従組に加入したほか、労組員のうちからも労組を脱退して従組に加入する者が相次ぎ、とくに同年夏、労組員118名を含む182名の大幅な人事異動が行われ、その際に大量の労組員が脱退するに至り、翌38年春頃には、労組と従組の勢力関係は逆転することになった。
- (2) そのため、労組は、一層会社側との対決姿勢を強め、春闘時にかぎらず、争議体制

を確立して指名ストを繰り返し、また、活発な日常活動を行った。特に42年以降は、会社の内外において会社の態度に対する抗議行為を行うほか、会社との紛争を各種公的機関に提訴あるいは申立てにおよんでいる。

(3) 本件結審時までの当事者間の主な紛争は次のとおりである。

- ① 42年3月31日、労組員4名は会社の転勤命令の効力を争い、その停止を求める仮処分を申請し（秋田地方裁判所42年(㊄)第35号）、翌43年7月30日、夫婦別居を伴う労組員2名の申請が認容された。会社は、敗訴部分について控訴して争ったが（仙台高等裁判所秋田支部43年(㊄)第83号事件・45年2月17日判決）、翌46年2月6日その本案訴訟（秋田地方裁判所45年(㊄)第102号）において和解が成立した。
- ② 46年3月29日、労組は労組執行委員長A1に対する懲戒処分について、当労働委員会に救済を申立てた（秋地労委46年（不）第3号）。翌47年4月25日、当労働委員会は救済命令を発し、翌48年6月20日、会社の再審査の申立ても棄却された（中労委47年（不再）第33号）。その後、50年6月5日、その取消訴訟（東京地方裁判所48年（行ウ）第130号）において和解が成立した。
- ③ 46年7月6日、労組の女子組合員6名は、基本給を構成する本人給の決定について、会社が女子を男子と差別したとして不当利得金返還請求事件を提訴した（秋田地方裁判所46年(㊄)第201号）。50年4月10日会社敗訴の判決が言渡され、その後この判決は確定した。
- ④ 47年3月23日、労組は組合員A2の職場離脱に対して同人を懲戒処分したことを争い、当労働委員会に不当労働行為の救済を申立てた（秋地労委47年（不）第2号）。しかし、48年1月23日、当労働委員会はこれを棄却し、同年12月19日、労組の再審査申立ても棄却されている。
- ⑤ 48年5月10日、労組は、同年の春闘において会社が団体交渉を拒否し労組三役を懲戒処分にしたことは不当労働行為であるとして、当労働委員会に救済を申立てた（秋地労委48年（不）第3号の1・2事件）。その後、団体交渉拒否については和解が成立し、労組三役の懲戒処分については、50年1月10日救済命令を発した。なお、

本件は再審査（中労委50年（不再）第12号）が係属中である。

⑥ 48年9月20日、労組は書記長A3の専従復職にともなう転勤命令について、当労働委員会に救済を申立てた（秋地労委48年（不）第7号）。翌49年12月12日当労働委員会のなした救済命令は、その後確定した。

⑦ 49年6月10日、労組は、同年春闘における団体交渉拒否等について、当労働委員会に救済の申立てをした（秋地労委49年（不）第5号）。51年3月13日、当労働委員会は団体交渉の拒否について救済命令を発した。なお、本件についても再審査（中労委51年（不再）第35号）が係属中である。

3 職能給制度導入の経緯

(1) 旧賃金制度の概要

① 38年4月1日、会社は、年齢給を中心としこれに勤続給ないし役付給を加味した年功序列型の従前の賃金制度を改め、職位を中心とした、いわゆる職階級的賃金制度（以下「旧賃金制度」という。）を導入した。

② 旧賃金制度においては、表1のとおり、1ないし7の7段階の「等級」とこれに密着し固定した「代表職位」が定められ、本給は、各等級毎に100号までの号数を定めた本給表により支給された。

（表 1 ） 等 級 説 明 書

等 級	代 表 職 位
1	初 級 職 員
2	中 級 〃
3	上 級 〃
4	主 任
5	課（店）長代理、出張所長
6	課長、支店長、部長代理、課（店）次長
7	部長、部次長

③ 上位の号数に転ずる昇給は、規程上、実績評価の結果に基づいてなされることとなっているが、現実には、最低2号・最高6号・標準4号の昇給運用がなされた。

- ④ 上位の等級に転ずる昇格は、1等級から3等級までは、昇給の前記運用により昇給すべき昇給の金額が直近上位等級初号に相当すれば、自動的にその等級号数に格付けされる運用がなされていたが、4等級以上にあつては、等級と職位とが結合していたため、特定の職位につかない限り昇格できない実情であった。

(2) 新賃金制度の制定と実施

- ① 旧賃金制度においては等級と職位とが結合し、次第に職務能力と職位とに不均衡が生じ、中堅層を中心とする賃金の配分に不平等が生じるなどの欠陥が目立ち始めた。そのため、会社は、40年頃に至り、資格職能制度の導入とこれに伴う賃金制度の改訂の作業を開始した。
- ② すなわち、同年8月、会社は、支店長・人事担当者・従組執行委員長・同副委員長等10名からなる「賃金体系研究会」を発足させ、制度改訂の準備作業に着手した。
- ③ 翌41年12月、会社は、以前から従組との間に設置していた「生産性協議会」の下部機関として、新たに会社側3名と従組側4名の計7名の委員で構成する「賃金部会」を設けて、従組の要望を受け容れる体制を整え、新賃金制度に関する資料を提供しあるいはたびたび説明会を開催した。
- ④ 翌42年7月、会社は従組との間に新賃金制度の制定と実施について合意をとりつけ、同年8月1日、職能給制度を実施するための「資格職能分類規程」、「人事考課要領」および従前の規程を全面的に改める「給与規程」を制定し、同月5日、労組員全員を除く全従業員に対して、「給与規程」を同年4月1日に遡及して適用し賃金を支払った。
- ⑤ 一方、会社は、42年6月の労組との賃上げ交渉の席上において、労組に対しはじめて新給与表を示し、賃金制度の改訂を具体的に提案した。

これに対して、労組は新賃金制度上の「本人給」は男女を差別するものであり、また、職能給制度そのものも、労組員と労組員以外の従業員との差別および全従業員間の格差を助長し、従業員に対する企業従属意識を強化することを狙ったものであるとして、制度改訂に強く反対した。

その後も、会社と労組との団体交渉は難航したが、9月13日に至り、会社の提案どおり妥結し、労組員についても新賃金制度が実施されるに至った。

4 職能給制度の概要

- (1) 職能給制度は、従業員の職務遂行能力を根底とする資格職能制度と密接に関連する給与制度であり、これと人事考課制度や研修制度と有機的に関連させることにより、能力主義的な人事管理の秩序を確立することを目的としたものである。
- (2) 旧賃金制度における給与体系は、生活保障給部分と職能給部分の賃金区分のない単一型の給与体系であったところから、新賃金制度はこれを区分し、基本給を本人給と職能給とをもって構成する。

本人給は、生活保障給的性格をもった給与であり、主に従業員の年齢を考慮して作成された本人給表により支給され、職能給は、従業員の能力の保有度・発揮度を査定し、等級と号数に応じて金額を定めた職能給表により支給される。

なお、本人給は47年12月1日から本給と改称されている。

- (3) 職員の職務遂行能力の程度を分類するため、「資格職能分類規程」（以下「分類規程」という。）を設けているが、それによると「等級」・「資格」・「代表職務」・「代表職位」の関係は表2のとおりである。
 - ① 職員は職務遂行能力の程度に応じて1等級ないし10等級の各「等級」に分類され、各等級にはそれぞれ「資格」が付与される。
 - ② それぞれの「資格」に要求される能力を分類する基準として、分類規程には「定義」と題する総合的基準と「知識」・「熟練」・「能力・性質」の各評価項目からなる「資格要件」と題する分析的基準とが定められるが、この基準の表現上の抽象性・形式性を補うために、表2の「代表職務」、「代表職位」が設けられている。
 - ③ 1等級から4等級の一般事務職の資格区分は、営業店における各種職務から抽出した、「代表職務」を遂行するために必要な能力の程度に応じて分類されたものである。
 - ④ 5等級以上にあつては、「資格」は「職位」に固定されることがなく、職位のな

い職員でもその保有する能力に応じて昇格することができる。

(表 2) 資 格 等 級 一 覧 表

等 級	資 格	代 表 職 務	代 表 職 位
1	1 級事務職	給与計算・受付・出納	
2	2 "	計算・公金	
3	3 "	為替・得意先渉外・定期 預金・普通預金・貸付事 務	
4	4 "	貸付接衝・調査・得意先 推進・債権管理	
5	副 主 事		係 長 これと同等程度の職位
6	主 事		係 長・代理 これと同等程度の職位
7	副 参 事		代理・次長・店課長 これと同等程度の職位
8	参 事		店 課 長 これと同等程度の職位
9	副 参 与		支店長・部長代理・次 長・部長 これと同等程度の職位
10	参 与		支店長・部長 これと同等程度の職位

- (4) なお、臨時給与は、本人給と職能給の合算額に支給率を乗じて算出されるが、このうち職能給を基礎として算出される部分については、会社が別に定める「業績適性評価表」によって職員の実績評価により調整された。

5 職能給表の改訂

- (1) 42年に職能給制度を導入して以来、職能給表の号数は2回にわたり改訂されている。
- (2) すなわち、当初の職能給表では、1等級ないし9等級について号数制限を定め、1等級は3号まで、2・3等級は6号まで、4ないし6等級は8号まで、7・8等級は10号まで、9等級は8号までとし、10等級のみ号数制限がなかった。
- (3) 会社は、45年4月1日から制限号数を増加した。これを1等級から6等級についてみると、1等級は4号まで、2・3等級は8号まで、4ないし6等級は10号までとした。
- (4) さらに、46年12月1日、会社は各等級の号数を一率に30号までとし、従前の資格手当を廃して、新たに基本給を構成する資格給を設け、各等級の資格に応じて4,000円から20,000円までの範囲内で支給することとなった。

6 人事考課

- (1) 職員の資格・等級号数の決定（以下これを「格付」という。）は、「人事考課要領」の定める「資格職能評定表」（以下「評定表」という。）の評定結果によって行われる。
- (2) 1等級から6等級に使用される評定表の評価項目は表3のとおりである。
- (3) 表3の「知識評価」・「熟練評価」・「能力性質評価」は、前記4(3)②の「資格要件」の評価項目と連結し、これらの評定結果は「職務評価委員会による評価表」に基づき、必要能力の軽重を考慮して評点配分された上で評点化される。

(表 3) 資格職能評価項目一覧表

1 知識評価	○ 全般的知識 (1) 組織 (2) 情報・資料の収集 (3) 接遇 ○ 営業種目知識 (1) 預掛金 (2) 融資 (3) 為替 (4) 公金・代理業務 ○ 基礎的知識 (1) 経理関係諸表 (2) 証拠証書 (3) 現金・小切手 (4) 債権管理 (5) 相続・贈与・盗難・紛失 (6) 行政指導基準 (7) 税金およびそれに準ずるもの (8) 通信・通達 (9) 取引先の業態把握及び評価・事務基準 ○ 事務処理知識 (1) 記帳・起票・精査 (2) 整理・保管 (3) 連絡報告										
2 熟練評価	単純な指先反応の技能から複雑な社会的技能までの 度合 5 項目										
3 能力性質評価	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">(1) 知的能力</td><td style="width: 50%;">(6) 積極性</td></tr> <tr> <td>(2) 機略性</td><td>(7) 特性</td></tr> <tr> <td>(3) 正確性</td><td>① 端正でみだしなみがよい</td></tr> <tr> <td>(4) 迅速性</td><td>② 親切心や社交性</td></tr> <tr> <td>(5) 協調性</td><td>(8) 人柄（信頼感と誠実性）</td></tr> </table>	(1) 知的能力	(6) 積極性	(2) 機略性	(7) 特性	(3) 正確性	① 端正でみだしなみがよい	(4) 迅速性	② 親切心や社交性	(5) 協調性	(8) 人柄（信頼感と誠実性）
(1) 知的能力	(6) 積極性										
(2) 機略性	(7) 特性										
(3) 正確性	① 端正でみだしなみがよい										
(4) 迅速性	② 親切心や社交性										
(5) 協調性	(8) 人柄（信頼感と誠実性）										
4 調整評価	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">(1) 勤勉性</td><td style="width: 50%;">(4) 良識性</td></tr> <tr> <td>(2) 責任感</td><td>(5) 規律違反性</td></tr> <tr> <td colspan="2">(3) 実効性（目的意識）</td></tr> </table>	(1) 勤勉性	(4) 良識性	(2) 責任感	(5) 規律違反性	(3) 実効性（目的意識）					
(1) 勤勉性	(4) 良識性										
(2) 責任感	(5) 規律違反性										
(3) 実効性（目的意識）											
5 総合的所感	(1) 評定期間中にみられた資格要件の上昇の程度 (2) 直近上位の資格へ昇格する能力の有無 (3) 将来性										
6 評定上の参考欄											
7 特記事項											

(参考) (1) 5～6等級には、これらの評価項目に加えて、「知識評価」として「監督者知識——(1)仕事の管理 (2)指導・監督」と「能力性質評価」として、「指導力，監督力，計画力，処理・指示性，突発的に処理できない仕事をテキパキと裁く能力」がそれぞれ定められている。

(2) 各項目の程度差は、「知識評価」については広さと深さに応じ、また「熟練評価」，「能力性質評価」は必要性と複雑さに応じて2ないし5に区分されている。

(4) 格付が決定される経緯は次のとおりである。

① 評定者は、表4のとおりである。

(表 4) 人事考課担当者一覧表

区 分	被評定者	第1次評定者	第2次評定者	主 管 者	評価決定者
営業店	(等級) 1～4	代理・次長	支店長	人事部長(又は総合企画部長)	専務(又は人事担当常務)
	5～7	〃	〃	〃	〃
本店 営業部	1～4	代 理	課長・部長代理・部次長	〃	〃
	5～6	〃	〃	〃	〃
	7～8	部 長	人事部長(又は総合企画部長)	専務(又は人事担当常務)	社 長

(注) ① 労組員が勤務しない本部を除いた。

② (又は総合企画部長)は、45年9月から49年2月までの間、総合企画部長が行ったことを意味し、(又は人事担当常務)は、49年から人事担当常務が行っていることを意味する。

なお、本部勤務の労組員は皆無で、そのすべては営業店に配属されていた関係から、労組員に対する第一評定者はすべて従組に加入する代理であった。

② 第1次・第2次評定者は、毎年1月末までの過去1年間の各職員の職務遂行能力を評価して評価表に順次記載し、これを2月10日までに主管者に提出する。

- ③ 主管者は、第1次・第2次評定の結果を、整数による評点分布による評点化をなし、これを評価決定者に提出する。

この際、第1次・第2次の評点結果に差があり過ぎるときは、評定内容を調整する。なお、会社は第1次・第2次評定者に対して、毎年定期的に評定者訓練を実施している。

- ④ 評価決定者は、評点の結果および「調整評価」・「総合的所感」・「評定上の参考欄」・「特記事項」を基礎に、「資格職能等級基準書」所定の基準に照らし、職員の具体的な格付を決定し、新たな格付は、毎年4月1日付で発令された。

- ⑤ なお、先に述べた評定表の評点分布、「資格職能等級基準書」に定められる各等級に要求される基準の評点および評定結果はいずれも人事秘扱いとなっており、本審査を通じて明らかなでない。

7 労組員の加入・脱退

- (1) 別表1記載の者のうち、1ないし18、21ないし30の計28名は、新賃金制度制定以前から労組員である。
- (2) 同表記載の19、20、31の3名は、45年8月1日に、同表記載の32は、48年3月26日に、それぞれ労組に加入したものである。
- (3) 同表記載の21は49年7月2日に、22は48年10月20日に、23は同年6月1日に、24は47年12月18日に、それぞれ会社を退職して労組を脱退している。

8 職能給制度をめぐる労組と会社との関係

- (1) 職能給制度の実施後、労組はこの制度に対し一貫して反対する態度をとり続けた。すなわち、賃上げや一時金に関する団体交渉の席上において、その都度その撤廃を要求し、あるいは職能給支給の実態調査の結果に基づいて、この制度が不合理であると公表し、さらに48年8月には、労組幹部が労組員の勤務する県内10支店において、第2次評定者である支店長に対し、評定結果について説明を求めるとともに、公正な評定をするよう申入れたりした。
- (2) 会社も、46年2月、各部店課長に改訂後の管理者ハンドブックを送付するに当り、

旧ハンドブックの焼却を指示しながら、特に労組員の分は焼却せずに総合企画部人事関係宛送付を命じ、労組員を意識した行動をとったことが認められる。

9 研修制度の機能

(1) 前記4(1)のとおり職能給制度と密接に関連するものとして、会社は従業員の研修制度を設け、研修責任者である支店長が人事考課により把握された結果に応じ、従業員の短所を是正し長所を助長するため、日常の職務の実践を通じて行う職場内の教育・指導のほか、職場外の研修も行われることとなっている。

(2) しかし、職務遂行能力において劣ると評価された労組員に対して、支店長が特に教育・指導に留意したと思われる事実は存しないし、これらの労組員に対する職場外の各種実務研修等もほとんど行われていなかったことが認められる。

10 職能給制度の運用の実態

(1) 職能給制度をめぐる会社と従組との関係は次のとおりである。

① 従組は労組が本件救済を申立てるまで、毎年、従組員の昇給号数別の分布状況を「職能給アップ号数分布」として、また、従組員の年齢別による標準的な格付を「標準」・「モデル職能等号」・「モデル等号」・「等号モデル」（以下これらを「モデル」という。）として、それぞれ公表してきた。表5は42年度以降46年度までのこのモデルを纏めたものである。

(表 5) モデル一覧表

年度 年齢	4 2	4 3	4 4	4 5	4 6
18	1 - 1	1 - 1	1 - 1	1 - 1	1 - 1
19	1 - 3	1 - 3	1 - 3	1 - 3	1 - 3
20	2 - 2	2 - 2	2 - 1	2 - 1	2 - 1
21	2 - 3	2 - 4	2 - 4	2 - 3	2 - 3
22	2 - 5	2 - 5	2 - 6	2 - 5	2 - 5
23	3 - 1	3 - 1	3 - 1	3 - 2	3 - 2
24	3 - 3	3 - 3	3 - 3	3 - 4	3 - 4
25	3 - 5	3 - 5	3 - 5	3 - 5	3 - 5
26	4 - 1	4 - 1	4 - 1	4 - 1	4 - 1
27	4 - 3	4 - 3	4 - 3	4 - 3	4 - 3
28	4 - 5	4 - 5	4 - 5	4 - 5	4 - 5
29	4 - 7	4 - 7	4 - 7	4 - 7	4 - 7
30	5 - 1	5 - 1	5 - 1	5 - 1	5 - 1
31	5 - 3	5 - 3	5 - 3	5 - 3	5 - 3
32	5 - 5	5 - 5	5 - 5	5 - 5	5 - 5
33				5 - 7	5 - 7
34				6 - 1	6 - 1
35				6 - 3	6 - 3

(等級一号数)

- ② なお、従組は、会社が45年4月1日以降各等級の制限号数を増加してからは、職能給表に、制限号数を増加する以前の最高号数（ただし、1等級は4号）と増加後の号数とを区画する線（以下これを「太線」という。）を書き入れ、これを従組大会の配布資料や会社との折衝のための資料として使用していた。
- ③ 46年11月16日から開催された従組と会社との団交において、会社が各等級の増号を提案した際、従組は従前の昇給幅と昇格基準とを守るように要求し、会社も従組の要求を入れて、従来どおり0号・1号・2号・3号の昇給と特例として4号昇給とする昇給幅および太線を超えてなお同一等級には格付せず、必ず昇格させるという昇格基準とを確認した。

- ④ 47年5月8日、従組と会社との団体交渉において、会社は昇格基準として太線は守るが、従前の昇格幅では従業員に平均2号昇給と受けとめられ、職能給制度の本旨に反するものであるから、爾後、0号・1号・2号の昇給と特例として3号とする運用に改めることを提案した。

これに対して、従組は、昇給の運用分布が2号昇給が中心となっていることを前提に要求テーブルを組立ててきたものであり、今後運用幅が減ることになると、これによって賃上げの額も減ることになるとして、強く反対したが、同月18日、結局会社の提案どおり妥結をみている。

- ⑤ なお、従組は、労組が本件救済を申立てた後は、前記の「職能給アップ号数分布」やモデルの公表をとりやめ、49年からは太線を書き入れた職能給表も公表していない。

- (2) ところで、46年度から51年度までの労組員の格付は表6のとおりである。

(表 6) 労 組 員 格 付 一 覧 表

	氏 名	年 度					
		46	47	48	49	50	51
1	A 4	5-5	5-6	5-7	5-8	5-10	5-12
2	A 5	3-6	3-6	3-7	3-8	3-9	4-1
3	A 6	5-7	5-9	6-1	6-3	6-5	6-7
4	A 7	4-1	4-2	4-3	4-4	4-6	4-8
5	A 1	4-7	4-8	4-8	4-8	4-9	4-11
6	A 3	4-6	4-7	4-8	4-9	4-10	5-1
7	A 8	4-9	4-10	4-11	4-12	4-13	5-1
8	A 9	4-10	4-12	4-13	5-1	5-2	5-4
9	A10	5-2	5-3	5-5	5-7	5-9	5-11
10	A11	4-9	4-11	4-12	5-1	5-3	5-5

	氏 名 \ 年 度	46	47	48	49	50	51
11	A12	3-8	4-2	4-3	4-6	4-7	4-9
12	A13	4-2	4-3	4-4	4-5	4-7	4-9
13	A14	4-3	4-4	4-6	4-7	4-9	4-11
14	A15	4-3	4-4	4-5	4-5	4-6	4-7
15	A16	4-4	4-4	4-5	4-6	4-8	4-10
16	A17	3-6	3-8	4-1	4-3	4-5	4-6
17	A18	4-2	4-3	4-4	4-5	4-6	4-8
18	A19	3-7	3-8	3-9	3-10	3-11	3-12
19	A20	3-2	3-3	3-4	3-5	3-7	3-9
20	A21	3-1	3-2	3-3	3-4	3-5	3-6
21	A22	3-2	3-2	3-2	3-3		
22	A23	2-8	2-10	3-1			
23	A24	4-5	4-6				
24	A25	2-8	2-8				
25	A26	5-1	5-2	5-3	5-4	5-6	5-8
26	A27	5-1	5-2	5-3	5-4	5-6	5-7
27	A28	4-7	4-9	4-10	5-1	5-3	5-5
28	A29	4-7	4-8	4-10	5-1	5-3	5-5
29	A30	4-7	4-8	4-9	4-10	4-12	4-14
30	A31	4-5	4-6	4-7	4-8	4-10	4-12
31	A32	4-3	4-4	4-5	4-6	4-7	4-8
32	A33			2-6	2-8	2-10	3-1

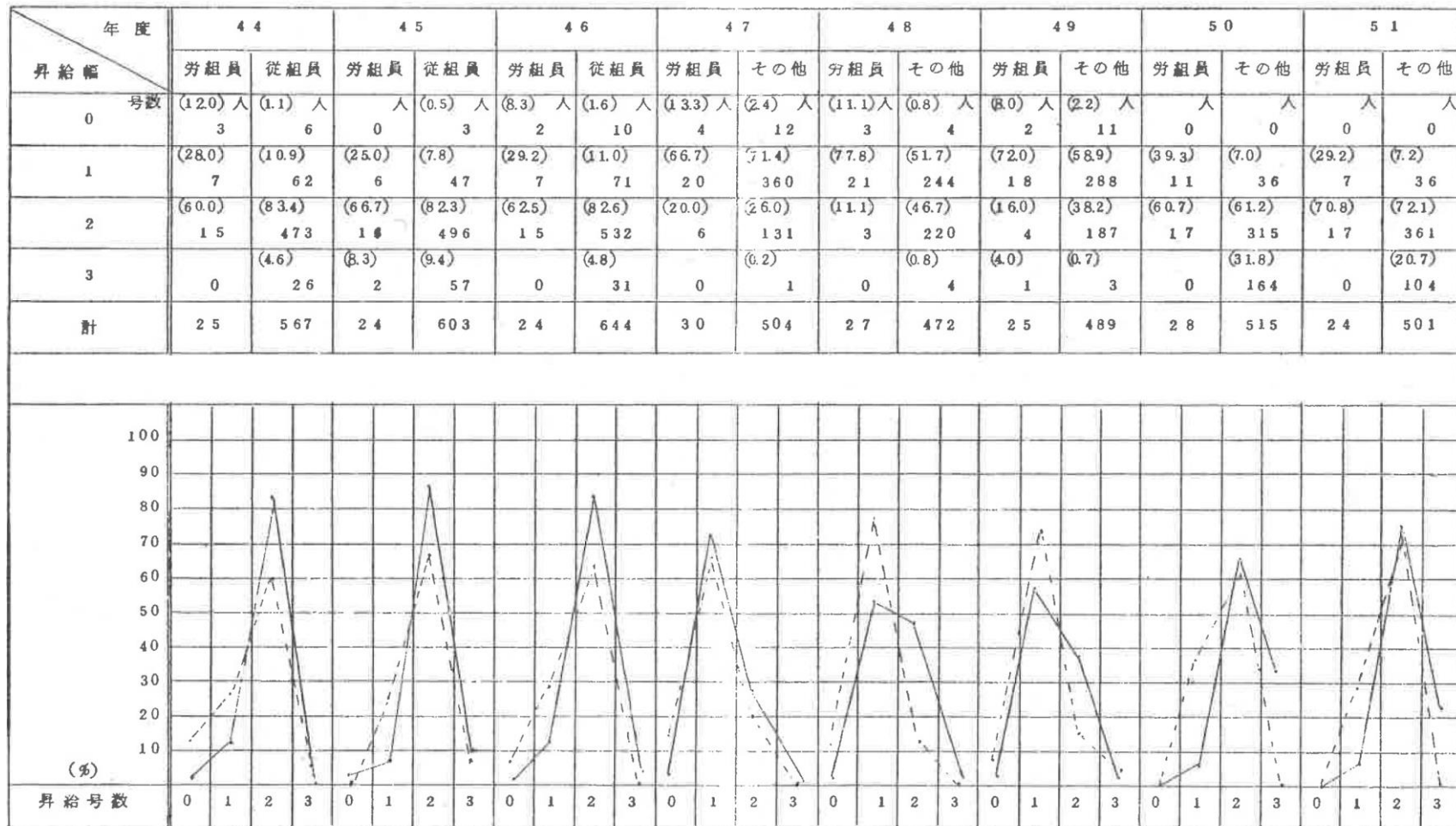
(等級一号数)

- (3) そして、46年度までは従組の公表した前記資料をもとに、47年度からは会社が審問において提出した資料をもとに、具体的な昇給・昇格状況をみると、表7ないし表10のとおりである。

表 7 は44年度から51年度までの昇給状況について労組員を従組員または労組員以外の従業員と対比したものであり、表 8 は46年度における労組員を含む従業員の昇格状況をみたものであり、表 9 は47年度から51年度までの昇格状況について労組員を労組員以外の従業員と対比したものであり、表10は太線を超えてなお同一等級に格付されている者について労組員を労組員以外の従業員と対比したものである。

なお、労組の主張する後記の標準格付を、会社提出の資料を基礎に、46年・51年の両年度における 2 等級ないし 6 等級について、労組員を労組員以外の従業員と対比したのが表11・表12である。

(表7) 昇給状況一覧表



- (注)
- ① 昇格者は除いた。
 - ② 47年度以降の「その他」とは、労組員と管理職たる非組合員とを除いた高校卒の従業員である。
 - ③ グラフの点線は労組員の昇給状況、実線は従組員又は「その他」の昇給状況である。
 - ④ () 内の数値は構成比率である。

(表 8) 昇 格 状 況 一 覧 表

区 分 \ 等 級	3	4	5	計
太線を超えない号俸からの昇格者	27 (40)	24 (39)	20 (29)	71 (108)
太線を超えた号俸からの昇格者	6 (10)	8 (8)	1 (4)	15 (22)
合 計	33 (50)	32 (47)	21 (33)	86 (130)

(注) () 内の数値は昇格者と同一号俸に在級した全従業員数である。

(表 9) 等 級 別 昇 格 人 員 一 覧 表

年 度 前年度等級	47		48		49		50		51	
	労組員	その他	労組員	その他	労組員	その他	労組員	その他	労組員	その他
2	0人 (3)	3人 (24)	1人 (2)	10人 (16)	0人 (1)	2人 (5)	0人 (1)	2人 (3)	1人 (1)	0人 (1)
3	1 (7)	3 (47)	1 (6)	12 (41)	0 (5)	11 (34)	0 (4)	6 (21)	1 (4)	1 (16)
4	0 (17)	8 (135)	0 (17)	7 (129)	4 (18)	24 (131)	0 (14)	10 (115)	2 (14)	15 (109)
5	0 (5)	8 (103)	1 (5)	7 (103)	0 (4)	9 (103)	0 (8)	11 (117)	0 (8)	15 (115)
計	1 (32)	22 (309)	3 (30)	36 (289)	4 (28)	46 (273)	0 (27)	29 (256)	4 (27)	31 (241)

(注) ① 「その他」は、表7(注)②と同旨である。

② () 内の数値は、前年度末日現在の在級者数である。

(表 10) 格 付 対 照 表 (1)

区 分 \ 年 度	4 7	4 8	4 9	5 0	5 1
労 組 員	9 人 (2 9 . 0)	8 人 (2 6 . 7)	6 人 (2 0 . 7)	1 2 人 (4 2 . 9)	1 1 人 (3 9 . 3)
その他の従業員	3 6 (1 0 . 6)	6 8 (2 0 . 9)	6 2 (1 9 . 7)	1 1 4 (3 7 . 5)	1 4 5 (4 9 . 8)
合 計	4 5 (1 2 . 1)	7 6 (2 1 . 3)	6 8 (1 9 . 8)	1 2 6 (3 8 . 0)	1 5 6 (4 8 . 9)

- (注) ① 「その他の従業員」とは、労組員と同一入行年次（28年ないし42年）、同一学歴の従業員である。
- ② () 内の数値は太線を超えてなお同一等級に格付された者の比率である。

(表 11) 格付対照表 (2)

[illegible]

(注) ① ○で囲んだ人員は、本件申立時の労組員である。

② 年令は46年4月1日現在のものである。

④ 太いわくで囲んだ格付は、後記の46年度における標準格付である。

④ Aは標準格付未満の者、Bは標準格付にある者、Cは標準格付を超える者、Dはこれらの計を示すものである。

(表 12) 格 付 对 照 表 (3)

[illegible]

(注) ① ○で囲んだ人員は労組員である。
② 年齢は51年4月1日現在のものである。
③ 太いわくで囲んだ格付は、後記の51年度における標準格付である。なお、29年次および28年次入行者の標準格付は7等級である。
④ Aは標準格付未満の者、Bは標準格付にある者、Cは標準格付を超える者、Dはこれらの計を示すものである。

第2 判断および法律上の根拠

1 当事者の主張の要旨

(1) 労組の主張

- ① 会社は、従業員の大多数の者に対しては、職能給制度発足以後46年度までは2号昇給、47年度以降49年度までは1号昇給、50、51両年度においては2号昇給させるとともに、太線を越えてなお同一等級に据置かないという、格付の標準的な運用（以下「標準格付」という。）をしてきたものである。
- ② ところが、46年度以降51年度までの格付において、労組員は労組員以外の従業員と比べ、著しく低位に格付されている。
- ③ これらの格差は、会社と対立を続ける労組を嫌悪した会社が、労組を弱体化しようとする不当な意図のもとに、労組員と労組員以外の従業員との間に団体間差別をした労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

- ① 不当労働行為救済制度上、審問の対象は使用者の行為であり、本件の場合には会社の昇給・昇格行為であって、個別の労組員に対する具体的な昇給・昇格行為がいかなる意味で不当労働行為にあたるかについて、救済を求める労組において主張すべきである。しかるに労組はこの主張を欠くものであり、労働委員会規則第34条第2項によって却下を免れない。
- ② 全従業員は、各年度の格付においてほぼ帯状に分布していることからみても、もとと労組の主張する標準格付は存在せず、大多数の労組員はこの帯状に位置しているから、労組員と労組員以外の従業員との間に格差はない。
- ③ 人事考課は、その制定の経緯、考課項目、考課内容および考課方法において、制度上・運用上において、評定者の恣意的要素が入り込む余地のない、合理性・客観性・納得性を保っている。
- ④ 46年度以降の各年度の格付において、労組員以外の従業員の大多数と比べてこれと同様の昇給・昇格をしなかった労組員の格付は合理的・科学的な人事考課の結果

であり、不当労働行為には該当しない。

2 判 断

(1) 却下の主張について

各従業員の格付が、制度上、各人の保有する職務遂行能力を考課査定した上で決定されることは、会社の主張のとおりである。

しかしながら、労組の主張は、会社が労組と労組員とを嫌悪し、組合の弱体化をはかるために、労組員を全体としてみるとき、労組員以外の従業員と差別して不当に格付したというのである。

そうすれば、労組としては、団体間の差別の外形的事実があることおよびその差別が労組に対する不当労働行為意思によるものであることを主張すれば足り、さらに労組員個々の格付とこれに対する個別の不当労働行為意思との関係についての主張までは要しないところである。

よって、会社の却下の主張は理由がない。

(2) 標準格付の存否

① 労組は、労組員以外の従業員には標準格付があり、各年度の格付はこれによって運用されていたと主張し、会社はこれを否定するので、以下にこれを検討する。

② 46年度までの格付

(ア) 表 7 による44年度ないし46年度の3箇年における従組員の平均昇給率をみるに、2号昇給者は約83パーセント、1号昇給者は約10パーセント、3号昇給者は約6パーセントで、昇給しなかった者は約1パーセントに過ぎない。

(イ) また、表 8 によると、46年度の3等級ないし5等級の昇格者86名のうち、太線を超える位置から新たに上位等級に格付けされた者は15名で約17パーセントの比率を占めているに過ぎず、約83パーセントに達する71名は太線を超えることなく昇給している。

(ウ) 労組が主張する標準格付を、従組が46年まで公表してきた表 5 のモデルと対比すると、相違が認められるのは45・46両年度における23歳と24歳の従業員に対す

る格付のみである（しかも、この相違する格付は、労組の主張する標準格付よりも従業員に有利な結果となる。）。

(エ) 前記認定10(1)③のとおり、46年度までの昇給は、0号・1号・2号・3号の昇給と特例としての4号昇給が運用幅で行われており、表7でみるように、44年度以降46年度まで、3箇年間平均の従組員の2号昇給者の占める比率は82.8パーセントに達し、従組も会社もともに2号昇給が中心的運用であると理解していたことは明らかである。

(オ) 前記認定10(1)④のとおり、会社は従組に対して、46年11月と翌47年5月の2回に亘り、昇格基準としての太線を守ることを確認している。

(カ) 労組員以外の従業員について、46年度の格付をみると、表11のとおり、労組の主張する標準格付にある者とこれを超える者との合計が68.4パーセントに達している。

(キ) 表11で明らかなように、従業員の勤務年数が長くなれば、これに応じて等級番号も高くなっている。

(ク) 以上の事実から判断すると、会社は、職能給制度を導入しながらも、懲戒としての降給・降格を除くほかは格付が上がるものとして運用し、しかも労組員以外の従業員に対しては、一定の昇給幅と昇格基準にしたがって格付を運用し、その結果がほぼ労組の主張する標準格付に合致していることが認められる。

③ 47年度以降の格付

(ア) 前記認定10(1)④⑤のとおり、会社は、従前の昇給幅を縮小して0号・1号・2号昇給と特例の3号昇給に改め、また、49年度以降の太線の存在自体明らかでない。

(イ) また、51年度における労組員以外の従業員の格付をみると、表12のとおり、労組のいう標準格付に位置する者は僅かに約8パーセントを占めるのみであり、これを下回る者は約60パーセントを占める反面、これを上回る者も約32パーセントを占めている。

(ウ) したがって、47年度以降の格付にあたり、会社が労組員以外の従業員に対し、
労組の主張する標準格付を運用してきたことは認められず、会社がどのような基準で格付を運用したかは明らかでない。

(3) 格差の存在

① 46年度の格付

(ア) 会社は、46年度までの格付の基準を標準格付に極めて近いものに置いて運用してきたことはすでに認定したところであるが、同年度における格付の結果と標準格付との関係をみると、表11のとおりである。

(イ) すなわち、労組員以外の従業員では、標準格付にある者45.3パーセント、これを上回る者23.1パーセントで、その合計は68.4パーセントにも達している反面、標準格付を下回る者が31.6パーセントに過ぎない。

(ウ) ところが、労組員の場合は、標準格付にある者が僅かに約22パーセントに過ぎず、逆に労組員の77.4パーセントの者が、各入社年次に亘り標準格付に達せず、これを上回って格付された労組員は皆無である。

しかも、標準格付に達しない労組員の格付をみると、表11のとおり、労組員以外の従業員に比べ甚だしく低位に偏在している。

(エ) 44年度ないし46年度の3箇年における平均昇給率を表7についてみると、従組員の82.8パーセントは2号昇給し、3号昇給者も6.3パーセントに達し、1号昇給者は9.9パーセントで、昇給しなかった者は1パーセントに過ぎない。これに反し、労組員中2号昇給者は63パーセントで、1号昇給者は27.4パーセントと増加し、昇給しなかった者の比率も6.8パーセントという従業員と比べて高率となっている。かような昇給上の格差は必然的に昇格にも影響することは明らかであるし、かような格差は具体的資料を欠く43年度以前においても存在したであろうことは推測に難くない。

(オ) 46年度の格付において前記の格差が生じたのは、かような長期にわたる昇給・昇格による差が累積した結果であることは容易に推認されるところである。

② 47年度以降の格付

(ア) 47年度以降51年度までの昇給状況を、労組員と労組員以外の従業員との対比でみると、表7のとおり、47年度においてはさほどの格差は認められないが、48・49両年度においては2号昇給者について、50・51両年度においては3号昇給者について、両者間にかなりの開きを示し、これらの比率は、いずれも労組員以外の従業員が労組員を上回っていることは明らかである。

(イ) また、同期間において、太線を超えてなお同一等級に格付されている者を、労組員と労組員以外の従業員との対比でみると、表10のとおり、47年度から49年度までは前者が後者を上回っている。

(ウ) したがって、47年度においては昇格において、48・49両年度においては昇給・昇格において、50・51両年度においては昇給において、労組員と労組員以外の従業員との間で格差が存し、いずれも労組員が低位に格付されていることは明らかである。

(エ) 表12の51年度の格付は、かような各年毎の格差が累積された結果であり、考察の便宜上、労組の主張する標準格付を基準として分析すると、労組員と労組員以外の従業員との格差は、46年度と比し一段と大きくなっている。

(オ) すなわち、労組員以外の従業員で標準格付以上に位置する者は約40パーセントで、そのうち約32パーセントの者が標準格付を超える位置に格付されている。これに反し、労組員の場合、標準格付に位置する者は僅かに1名に過ぎず、それ以外の者はすべて標準格付以下に格付され、しかも各入行年次別の最下位または低位に偏在するに至っている。

③ 以上によって明らかなように、46年度の格付において、労組員と従組員との間において格差があり、47年以降51年までの各年度における格付においても、労組員と労組員以外の従業員との間に格差があることは明らかである。

④ 会社は、労組員と従組員または労組員と労組員以外の従業員との間に格差は存せず、労組員の格付が低位となっているとしても、それは職務遂行能力の評定結果で

あると主張し、労組員個々の評価表を提出した。

人事考課による職能給制度のもとで、従業員の職務遂行能力に個人差が存する以上、個々の従業員の格付に差が生ずることは当然である。しかしながら、労組員と従組員または労組員以外の従業員とを集団的に考察するとき、特段の事情がない限り、本来同質である筈の両者間に、前記のような歴然とした格差が存在することは通常ありえないところである。かような格差が生じたことについて、本件の場合にはこれを裏付ける特段の事情も認められない。労組員個々に対する評価結果も、労組員以外の従業員との比較考量によってはじめて意味を持つものであり、労組員の評価結果自体では格差を生ずるに至った裏付けとはならない。

(4) 職務遂行能力の評価方法

① 評価表は、基準職務の設定・職務評価要素の選出・各等級の代表職務の選出の各手続を経て制定されたもので、その評価項目と評価段階は細分化されており、また、評価者のために「資格職務評価表の評価基準」や「資格職能評価表及び記入上の留意点」等を定めるほか、定期的に評価者訓練を実施するなど、制度的にも、運用的にも、評価者の恣意的要素をできるだけ排除し、評価の合理性・客観性を維持するよう努力していることが窺われる。

② しかしながら、評価項目のうち、「能力性質評価」・「調整評価」・「総合的所感」の各項目には、抽象的要素による評価を求めるものも含まれ、これらの評価にあたっては、評価者は必然的に主観的判断を避けることができないこととなるのみならず、「評価上の参考欄」・「特記事項」においては、一段と評価者の主観に左右される可能性を否定し得ない。

評価表の帯びるかような主観的要素は、複数の評価者の設定と管理者の調整とによっても、未だ払拭し得るものとは認められない。

③ また、前記第16(4)⑤の認定のとおり、評価表の評点分布、「資格職能等級基準書」に定める評点および評価結果は、いずれも人事秘扱いとされ、会社は本審査においてもこれを明らかにしていない。また、「資格職能評価表の評価基準」等の評価

の基準となるものも明らかにされないため、例えば出勤率が悪いことがどの評価項目でどのような評価を受けたのか不明であり、従業員としては評価結果の適否についてこれを検証することも不可能である。

- ④ 労組員に対する評価表を仔細に分析すると、永年勤務する者の知識がにわかに低下することは通常あり得ないのに拘らず、その知識評価の評価結果が前年度より甚だしく低下するなど、必ずしも評価基準が確立しているとは認め難く、また、会社が評価者訓練を実施しているのに拘らず、評価表の記載方法等において各種のずさんさも認められ、果して厳密な評価方法がとられたかどうか疑わしめるものがある。
 - ⑤ 前記認定第16(4)のとおり、労組員に対する第一評価者は、すべて労組と対立関係にある従組に所属する代理であるから、労組員に対するその評価に当っては、多分に恣意的要素に左右され易く、むしろ客観的評価を期待することは無理といわなければならない。
 - ⑥ 人事考課制度は、資格職能制度・研修制度・給与制度の人事諸制度と一体となり、従業員の能力向上と合理的人事管理を目的とするのに拘らず、前記認定第19のとおり、労組員に対する研修は必ずしも十分その機能を果していたとは認め難く、この点においても労組員に対しては他の従業員に比し公平を欠いたことは否めない。
 - ⑦ そうすれば、会社の労組員に対する評価が評価者の恣意を完全に排除した客観性を有するものであることについて、納得するに足る疎明が未だ存しないといわなければならない。
- (5) 不当労働行為意思
- ① 会社が労組員の格付が労組員以外の従業員に比して低いことについてその合理的理由を疎明せず、また、評価の客観性についても未だ疎明があったとは認められない以上、労組員に対する低位の格付は、会社の労組または労組員に対するなんらかの意図による結果と推認せざるを得ない。
 - ② そこで、労組と会社との関係をみると、職能給制度の制定と運用について、会社は従組とは十分の協議を尽しているのに拘らず、労組に対してはかような協議の機

会をもたず、労組はこの制度に一貫して反対する態度をとり続けてきたこと、管理者ハンドブックの取扱いや研修制度の運用において、労組員と労組員以外の従業員の取扱いについて公平を欠くものがあったこと、労組と会社は従組発足以来永らく厳しい対立関係を続けて来たこと等はすでに認定したところである。

- ③ 労組と会社とがかような対立関係にあったことに照らせば、労組員と労組員以外の従業員との格付上の格差は、労組および労組員の組合活動を嫌悪する会社が、労組の弱体化をはかるため労組員を不当に差別する意思によってもたらされたものと推認するほかなく、したがって会社の労組員に対する46年度以降51年度までにおける格付行為は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

(6) 救済方法

- ① 労組は、別表1に記載する労組員および退職した元労組員について、46年度以降51年度までの格付を各年度の標準格付に是正したうえ、是正後の格付によって算出した職能給額・資格手当または資格給・臨時給与と既支給額との差額の支払いを求めるほか、さらに陳謝文の掲示等を求めている。
- ② この期間の格付において、全体的にみると労組員と労組員以外の従業員との間に著しい格差があり、これは職能給制度導入後の毎年の格付の格差が累積されたためであることはすでに認定したところである。そして、会社は、労組員に対する46年度以降51年度までの格付の決定にあたり、それまで累積された格差が存在するのに拘らず、これを是正することなく、前年度の格付を基礎に次年度の新たな格付をしてきたことも明らかである。
- ③ もとより、各年度における格付は、毎年行われる新たな評定に基づいてなされるものであるから、各格付が行われた時点で終了する一回性の行為であり、したがって本件申立より1年以前の行為を救済の対象とすることが許されないことはいうまでもない。

しかしながら、原状回復を目的とする不当労働行為救済制度の目的に照るとき、46

年度ないし51年度における格付を救済するに当って、この期間における昇給・昇格がなされるに至った過去の経緯を勘案して、現存する格差を将来に向い一括して解消することは労働委員会に委ねられた裁量権の範囲内であり、なんら妨げられないところと解する。

(7) 救済内容

以上の理由から、当労働委員会は会社に対し、次のとおり救済を命ずる。

- ① 46年度における労組員に対する格付については、同年度の従組員が標準格付においてそれぞれ占める比率と同一となるよう是正するのが相当である。

(ア) すなわち、同年度における従組員に対する格付において、標準格付以上の者とこれに達しない者との比率は68.3パーセント対31.7パーセントである。この比率で同年度における労組員31名を配分するとき、ほぼ、21名の者は標準格付以上の位置に、また10名は標準格付に達しない位置にそれぞれ配置される計算となる。

(イ) しかしながら、職能給制度発足以来、労組員以外の従業員に対する昇給の実態をみると、昇給しないまま据置かれる者の比率は極めて僅少であり、したがって昇給停止処分等の特別の事情のない限り、少なくとも1年間に1号は昇給させる運用がなされていたことを認めることができる。

(ウ) そうすれば、46年度の格付に対する救済としては、同年4月1日に所属する別表1記載の31名のうち、すでに標準格付にある同表25ないし31の7名を除く同表1ないし24の24名について、職能給制度による会社の裁量権をも考慮のうえ、会社の選択する14名については別表2・A欄記載の格付けを下回らない位置に、また、残る10名については同表2・B欄記載の格付を下回らない位置に、それぞれの格付の是正を命ずるのが相当である。

- ② 47年度以降51年度までの格付についても、労組員以外の従業員に対する格付の運用の実態に応じ、これとの均衡を失しないよう是正するのが相当である。

(ア) この期間における労組員以外の従業員に対する格付が、必ずしも標準格付が基準となっていないものの、労組員が労組員以外の従業員に比し、引続き低位に

格付されていることは前記認定のとおりである。

(イ) そうすれば、この期間における労組員の格付に対する救済も、昇給しないまま据置かれることは極めて特殊な事情が存する場合に限られることを前提とし、職能給制度のもつ会社の裁量の余地を認めながら、労組員以外の従業員に対する、表7記載の昇給幅と太線を下回って格付される者の各比率と同一となるよう是正し、しかも前記(ア)によって是正された者については是正後の格付を基礎として是正を命ずるのが相当である。

③ 46年度以降の格付が是正されることにより、労組員の得る筈の賃金と現実に支払れた賃金との差額が生ずる結果となるので、当労働委員会としては、できる限り差別のない状態を回復させる趣旨から、会社に対し、この差額に対する法定利率による金員の支払いをも命じ、かつ将来同種の差別が発生しないようにとの配慮から主文3項の不作为を命ずるのを相当と判断した。

④ なお、労組は陳謝文の掲示を命ずるよう求めているが、主文のとおり命令することにより本件救済の目的はほぼ達せられるので、その必要がないものと判断し棄却することにした。

3 法律上の根拠

以上の事実認定および判断に基づき、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和52年10月12日

秋田県地方労働委員会

会長 伊 藤 彦 造

(別表省略)