

命 令 書

申立人 東京三協信用金庫労働組合

被申立人 東京三協信用金庫

主 文

- 1 被申立人東京三協信用金庫は、申立人東京三協信用金庫労働組合所属の下記組合員に対して、次の措置を講じなければならない。
 - (1) A 1、A 2、A 3及びA 4を昭和47年4月1日付で、A 5、A 6、A 7及びA 8を昭和48年4月1日付でそれぞれ5等級に昇格させなければならない。
 - (2) A 9を昭和47年4月1日付で、A 10を昭和49年4月1日付でそれぞれ6等級に昇格させなければならない。
 - (3) A 1、A 2、A 3及びA 4を昭和47年4月1日付で、A 5、A 6、A 7及びA 8を昭和48年4月1日付で、それぞれ係長または係長相当職に昇進させなければならない。
 - (4) A 1、A 2、A 3、A 4、A 9及びA 10の昭和46年度から昭和48年度までの、A 5、A 6、A 7及びA 8の昭和47年度及び昭和48年度の決定評語をそれぞれAとして昇給額を是正し、その間、同人らがすでに支給された給料及び一時金との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人金庫は、本命令受領の日から1週間以内に55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙に下記の内容を楷書で明瞭に墨書し、本店及び各支店の食堂の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

東京三協信用金庫労働組合
執行委員長 A 10 殿

東京三協信用金庫
理事長 B 1

当金庫の下記の行為は、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- (1) 貴組合の組合員A 1氏、A 2氏、A 3氏及びA 4氏を昭和47年4月1日付で、A 5氏、A 6氏、A 7氏及びA 8氏を昭和48年4月1日付でそれぞれ5等級に昇格させなかったこと。
- (2) A 9氏を昭和47年4月1日付で、A 10氏を昭和49年4月1日付でそれぞれ6等級に昇格させなかったこと。
- (3) A 1氏、A 2氏、A 3氏及びA 4氏を昭和47年4月1日付で、A 5氏、A 6氏、A 7氏及びA 8氏を昭和48年4月1日付でそれぞれ係長に昇進させなかったこと。
- (4) A 1氏ら10名に対し、不利益な決定評語を与えることにより、昇給、一時金についての

差別を行なったこと。

(注、年・月・日は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人は、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人東京三協信用金庫労働組合（以下「組合」という。）は、東京三協信用金庫の従業員によって、昭和29年に結成された労働組合であり、本件を申し立てた昭和49年6月10日当時の組合員数は36名である。なお、組合は全国信用金庫信用組合労働組合連合会（以下「全信労」という。）に加盟している。
- (2) 被申立人東京三協信用金庫（以下「金庫」という。）は、肩書地（編注、東京都新宿区）に本店を置き、新宿、井荻駅前、高井戸、調布、東伏見に各支店を有する金融機関であり、昭和49年3月当時の従業員数は201名である。
- (3) なお、金庫内には、組合のほか後記のように昭和44年10月結成された東京三協信用金庫従業員組合（以下「従組」という。）があり、本件申立て当時の組合員数は110名である。

2 従組結成当時までの労使関係

- (1) 金庫は、昭和38年、訓練評価制度、提案制度の採用及び職能給導入などの提案を行なったが、組合がこれに対し初めてスト権を確立して反対したため、結局、金庫は、事実上この提案の撤回を余儀なくされた。そしてこの頃から、金庫と組合との対立が表面化し始め、役付手当改訂の金庫提案に組合が再三反対するなど、その対立はますます強まった。一方、昭和42年頃から従業員のなかの係長など役職者を中心とする「組合民主化グループ」が別組合結成の活動を始めた。
- (2) 昭和43年1月、金庫は、組合役員、続いて一般組合員の人事異動を提案したが、組合はいずれもこれに反対するなどのこともあり、金庫は、同年5月13日、組合に対し、労働協約の改訂を申し入れた。その主な内容は、①掲示板以外へのビラ、文書の掲示を禁止する、②従来給与体系全般について組合と協議して定めることになっていたが、協議の対象を組合員の給与に限定する、③従来人事全般に関して組合と協議することになっていたものを、採用の場合に限定する、などであった。これに対して組合は、交渉の過程で、一致できる部分については協定し、他は継続して交渉するよう提案したが、金庫は一括して妥結することに固執し、結局同年10月13日、協約は失効し、無協約状態となった。
- (3) 同年12月、金庫は、「経営権、人事権の行使について組合との間の協議または同意条項をすべて削除すること」「就業規則の改訂について組合との間の同意条項を削除すること」などを内容とする就業規則の改訂を提案した。そして、翌44年2月20日、金庫が全従業員を対象とする説明会の開催を組合に申し入れたのに対し、組合は、組合との事前協議を要求した。しかし、金庫はこれを容れず3月4日の就業時間終了後説明会を実施し、

組合との協議は後日改めて行なうことを通告したので、組合は、組合員に残業拒否闘争を指令した。ところが、「組合民主化グループ」の13名は、この指令を無視して説明会に参加した。

- (4) 昭和44年10月14日、「組合民主化グループ」を中心とする26名の従業員が組合を脱退し、従組を結成した。そして従組は、「金庫には2つの組合ができたわけです。新しい希望に輝く新従組、憎悪と片寄ったイデオロギーに歪められた旧労……」などと記載した「従組基本姿勢」と題する文書や「旧労排除」「不要家族排除」などと記した情宣ビラを作成、配布した。他方、金庫は、従組結成直後に、従組を支持する旨を表明した。

3 その後の労使関係

- (1) 金庫は、昭和45年6月23日、組合からの24時間ストライキの通告を受けるや、従組の委員長に、「労組は天につばするのたとえを十分承知の上で本日争議行為に入りました。貴従組は、金庫の意のあるところを理解されて業務遂行、金庫の信用保持に格段の配慮を要望する」との要望書を出した。
- (2) 組合は、昭和46年春闘要求の回答指定日を同年3月10日としていたが、金庫は、組合が全信労統一ストライキに参加したことを理由に回答を拒否し、「執行部全員の首のスゲカエをしなければ回答しない」といった。
- (3) 同年12月18日、組合は年末の27日から30日までの間は時間外就労をさせないこと、31日には午後6時までに帰宅できるようにすること、年初3日間は休日出勤をさせないことなどを金庫に要求し、12月22日までに回答、協議するよう申し入れた。これに対して金庫は、組合との交渉も行なわないまま、「貴組合の要求以上のものは期待しない」旨回答するとともに、各店舗に、組合員は午後5時以降帰宅させるよう指示し、同月31日には、午後5時以降は組合員を排除したうえ、時間外労働を行なった従組員及びいずれの組合にも加入していない者（以下「非組合員」という。）に対して、2千円から5千円のギフトカードを贈った。
- (4) 昭和47年春闘の際、金庫は、組合がリボン着用闘争や昼食時に全員が同じ時間帯に食事をとる一斉ランチ闘争を行なったことを理由に当日予定されていた団体交渉を拒否し、その後も組合が争議行為を行なった場合、金庫はその当日の団体交渉を拒否するようになった。

ところで、この年の春闘は、11月15日に至り、ようやく妥結調印したのであるが、遅延の理由は金庫が、夏季一時金について「賃上げについて妥結できなければ計算の根拠がないから支給できない」などと主張したこと、また組合が8月末金庫提案どおりの賃上げ、夏季一時金の妥結を申し入れたのに対し、金庫が、その前提として、協定書の前文に「今次給与改訂をめぐって、約5か月間に50回近い争議行為が行なわれる等、信用を唯一の財産とする金融機関としては、信用維持と業績向上の上に遺憾なる結果となった。労使共存共栄の道は、相互理解と粘り強い交渉によって対外的にかかる行為を極力さけることである……」と記載することを条件としてきたので、組合は、争議権の否定につながるおそれがあるとしてこれに反対しつづけたことなどの事情によるものである。

- (5) 昭和47年11月27日、組合は、金庫に対し、全信労東京地連の統一行動として、芝信用金庫従業員組合支援のため、翌28日、指名ストライキを行なう旨通告した。これに対して金庫は、28日当日「11月の忙しい時期に全職員の約20%にも及ぶ37名が他団体の応援

のために職場を放棄し、そのために業績にブレーキをかけ、他職員に迷惑をかける。…
…このような指導を行なう組合執行部は正に社会常識のない職場の破壊者である……」
との抗議文を組合に手交した。

4 職能給導入とその実施をめぐる労使の確執

(1) これより先の昭和46年3月7日、金庫は従前の年齢給中心の給与体系を職能給中心の体系に変更することを両組合に提案し、従組とは同年5月に、組合とは翌47年1月19日に「人事考課規程」「職能等級格付規程」「給与規程」の三規程を含めてそれぞれ妥結し、46年度（昭和46年4月1日）に遡ってこれを実施した。

この間、昭和46年3月18日の団体交渉等において、組合は、この提案の撤回を求めたが、金庫は、撤回はできないと回答し、また同年11月の団体交渉において、組合は、不当労働行為を行なった者または労使間の協定をやぶって組合に不当に差別的なことをした者を評定者からはずすよう要求したが、金庫はこれに応じなかった。組合は、その後も昭和47年、48年、49年の春闘のたびごとに不当労働行為を行なった者を評定者からはずせとの要求を行なったが、金庫は明確な回答をしなかった。

(2) 組合は、金庫に対し昭和47年4月27日付「人事異動に関する緊急申し入れ」と題する文書で、47年度の昇進者について「19人という全役職員の1割にも達する大量昇進が行なわれている。ところが、その中には労組員が1人も昇進していないということは、労組を脱退しなければ昇進はさせないという組合員に対するオドシと不当な差別であるというほかには解釈のしようがないが、貴金庫の真意をただしたい。」との申し入れを行なった。そして同年6月13日付の要求書で組合は、前記の昇進上の差別が賃金、昇格に係わるとして、その是正を求めたが、金庫はこれに応じなかった。また、同年6月の春闘における団体交渉の席上、金庫は、「職制になる者はお客にビラをまいたり、デモなどの金庫の信用を失なうようなことにはもっと慎重にあるべきだ」といった。

(3) 48年春闘における団体交渉の席上、金庫は「同じ点数をとった該当者がいたら、職制につけるのは、組合員をはずして違う人を選ぶでしょう」「ストや決起集会を行ない、金庫の信用を落す者を昇進、昇格させることはできない」などといった。

5 金庫における人事考課のしくみ

金庫における人事考課は前記「人事考課規程」に基づいて行なわれるが、その概要は以下のとおりである。

(1) 人事考課の種類と昇格、昇進、昇給との関係

人事考課の種類には、「業績考課」と「適性考課」の2つがあり、さらに前者が実績評定と執務態度評定に、後者は能力評定と性格判定に分類される。

「業績考課」のうち、実績評定は、等級により内容は異なるが、1～5等級は7項目、6等級は8項目の要素について、執務態度評定は1～4等級は6項目、5、6等級は5項目の要素についてそれぞれ考課し、これらを昇給、成果の配分（いわゆるボーナス）及び昇格に利用する。

また「適性考課」のうち、能力評定は1～4等級は4項目、5、6等級は7項目の要素について考課し、性格判定と併せて昇進、昇格、配置、研修等に利用することになっているが、実際の運用上は、例えば昇進の場合、「適性考課」の結果だけが特に比重を占めることはなく、これと上記「業績考課」の結果とを総合して昇進者が決定される。

(2) 考課者

本件審査の対象となる6等級以下の職員の第1次考課者は次長または課長、第2次評定者は店長または部長であるが、考課者と被考課者との間に代理（本部においては課長の次席、本店、支店においては次長の次席）、係長がいるときは、その意見を聞くことができる。そして考課の調整の必要があるときは、総務部長が調整考課を行なうことができ、考課の決定は最終的に理事長が行なう。

(3) 考課の時期

人事考課制度発足の当時は、「業績考課」「適性考課」とも前年3月より当年2月末日までの期間について、年1回3月に実施することになっていたが、その後昭和48年2月に改正され、「業績考課」は1月1日から6月30日までを7月に、7月1日から12月31日までを翌年1月にそれぞれ考課し、「適性考課」については、年1回1月1日から12月31日までを翌年1月に実施することとした。

(4) 考課の方法

上記考課の種類で述べた各要素は、それぞれ4段階の評定項目に別れており、第1次、第2次の考課者は、該当すると思われる項目に丸印をつける。そしてこの結果は人事課に集められ、別に定められた基準によって、各要素毎に実点を記入し、集計して採点表を作成する。以上の採点の結果を100点満点として換算し、これを次に述べる決定評語に置きかえる（ただし、適性考課のうち、性格判定には、実点は配分しない）。なお、欠勤、遅刻、早退等の勤務成績は、別に定められた基準により実点から差引かれる。

考課の結果について、考課者は、被考課者に対し、決定評語及び各要素ごとにこれに基づく仕事上の要望事項を説明する。

(5) 決定評語

決定評語には、S、A、B、C、Dの5段階があり、Sは95点以上、Aは80点以上95点未満、Bは70点以上80点未満、Cは50点以上70点未満、Dは50点未満である。なお、3か月以上の病欠者、休職中の者及び懲戒処分を受けた者はDにランクされる。そして、この決定評語が、次に述べるように昇格、昇進、昇給に重大な影響を与える。

6 金庫における昇格基準と本件昇格差別の実態

(1) 昇格基準

昇格とは、前記「職能等級格付規程」に定める等級基準に従い上位等級へ昇級することをいい、次のような基準に基づいて行なわれる。

- ① 1等級から2等級へ、2等級から3等級への昇格は、各その等級を満2年経験すると、自動的に行なわれる。なお、新規採用の高校卒業者は1等級に、短大卒業者は2等級に、大学卒業者は3等級にそれぞれ格付される。
- ② 3等級から4等級への昇格は、3等級を満3年以上経験し、最終2回の決定評語がA以上の者、3等級を満4年以上経験し、最終1回の決定評語がA以上の者、または3等級を満5年以上経験した者である。
- ③ 5等級になると係長となる資格を有することになるが、4等級から5等級への昇格は、4等級を満3年以上経験し、最終2回の決定評語がA以上の者、または4等級を6年以上経験し、その間の決定評語が通算B以上4回、最終年度がA以上の者に限られる。

- ④ 6等級は、係長または代理となる資格を有する者であり、5等級から6等級への昇格は、5等級を満3年以上経験し、最終2回の決定評語が1回目A以上、2回目Sの者、または、5等級を満5年以上経験した者で、その間の決定評語が通算A以上3回の者に限られる。

なお、7等級以上への昇格については本件には直接関係がないのでここではふれない。

(2) 昇格の時期

昇格の発令は、各年度該当者につき4月1日付をもって行なわれる。

(3) 本件昇格差別の実態

昭和33年度以降入庫し、本件申立て当時在籍した従業員の昇格実態を入庫年度別、学歴別に組合員と従組員、非組合員とを比較すると次のとおりである。ちなみに、昭和45年度までは年齢給主体の賃金体系で、等級別となっていなかったのであるが、前記昭和47年1月19日付の協定書に基づき、昭和46年度に等級別格付が行なわれ、その際、当時の係長は5等級に、同じく代理は6等級に格付されているので、昭和45年度以前に係長となった者は、その時点ですでに5等級、同じく代理となった者は6等級に昇格したものとみなしてこれを認定する。

- ① 昭和33年度高卒入庫者5名のうち、組合員はA1、A9の2名であるが、A1以外の4名は遅くとも昭和42年度までに5等級に昇格しており、さらにそのうち組合員A9を除く3名は遅くとも昭和47年度には6等級に昇格した。しかしA1は4等級、A9は5等級のまますえおかれている。なお6等級昇格者中2名は従組員、1名は非組合員であった。
- ② 昭和35年度高卒入庫者3名（いずれも従組員）は、昭和44年度に1名、45年度に1名、47年度に残り1名がそれぞれ5等級に昇格し、さらにそのうち2名は49年度には6等級に昇格した。しかし昭和34年度高卒入庫（1名だけ）の組合員A2は4等級にすえおかれている。
- ③ 昭和36年度高卒入庫者3名のうち、組合員A10は、すでに昭和40年度に5等級に昇格しており、他の従組員2名は、44年度と47年度にそれぞれ5等級に昇格したが、そのうち44年度に昇格した従組員1名は、49年度にさらに6等級に昇格した。しかし、A10はそのまま5等級にすえおかれている。
- ④ 昭和37年度高卒入庫者6名中、昭和47年度に従組員2名が、49年度に従組員1名がそれぞれ5等級に昇格したが、組合員A5、同A6、同Nの3名（うち、Nは49年度中に退職）はいずれも4等級のまますえおかれている。
- ⑤ 昭和38年度高卒入庫者6名については、組合員A12、同A13、同K（うち、Kは本件申立後退職）を含め、本件申立ての昭和49年度までの間、5等級に昇格した者はいない。
- ⑥ 昭和39年度大卒入庫者13名中、昭和46年度に2名、47年度に8名、48年度に1名、計11名がそれぞれ5等級に昇格したが、これらの者はいずれも従組員または非組合員である。ところが組合員A3、同A4の2名だけが4等級にすえおかれている。
- ⑦ 昭和40年度大卒入庫者10名中、昭和47年度に3名、48年度に3名、さらに49年度に1名、計7名がそれぞれ5等級に昇格したが、これらの者のうち、48年度に昇格した

1名は非組合員であり、他はいずれも従組員である。ところが組合員A7、同A8、同K（但し、Kは本件申立ての対象となっていない）の3名は、いずれも4等級にすえおかれている。

- ⑧ 昭和41年度大卒入庫者4名中昭和48年度に2名、49年度に組合員A11を含む2名がいずれも5等級に昇格した。なおA11を除く3名中2名は従組員、1名は非組合員である。

7 金庫における昇進のしくみと昇進差別の実態

(1) 昇進のしくみ

金庫における昇進とは、係長以上の役付となることをいい、係長の最低資格要件としては5等級に格付されていること、代理のそれは6等級に格付されていることが必要である。そして金庫の職能等級格付規程によれば、「昇進は業績考課、適性考課等に基づき、等級基準に定める上位職位の要求する職務遂行能力を最も有すると認められる最適格者を任命する。」と定められており、人事課が人事考課による業績考課、適性考課の結果を集約し、ポストの欠員と有資格者に関する資料を常勤役員、部店長が出席する部店長会に提出し、そこで部下の統率、教育指導の能力を中心に役職者として適当かどうかを検討し、最終的に理事長が決定することになっている。

(2) 昇進の時期

昇進の発令は定期異動のとき、その他必要に応じ随時行なわれる。

(3) 昇進差別の実態

昭和33年度以降に入庫し、本件申立て当時、在籍した従業員の昇進の実態を入庫年度別、学歴別に組合員と従組員、非組合員とを比較すると次のとおりである。

- ① 昭和33年度高卒入庫者5名中、組合員A1以外の4名は遅くとも昭和42年度末までには係長に昇進しており、さらにそのうち2名は、43年度と47年度にそれぞれ代理に昇進している。しかし組合員A9は、42年度に係長には昇進したもののいまだに係長のままであり、組合員A1に至っては係員のまますえおかれている。なお、A1、A9を除く3名中2名は従組員、1名は非組合員であった。
- ② 昭和35年度高卒入庫者3名（いずれも従組員）が昭和44年度、45年度及び47年度にそれぞれ係長に昇進しているが、前年の昭和34年度高卒入庫者である組合員A2は係員のまますえおかれている。
- ③ 昭和37年度高卒入庫者6名中昭和47年度に従組員2名は係長に昇進したが、従組員1名及び組合員A5、同A6、同Nら3名（うちNは前記のとおり退職）計4名は、係員のまますえおかれている。
- ④ 昭和39年度大卒入庫者13名中遅くとも昭和47年度に9名、49年度に1名、計10名がそれぞれ係長に昇進している。しかし、長期病欠をした従組員1名を除けば、組合員A3、同A4の2名だけが係員のまますえおかれている。なお昇進者10名中、非組合員は1名、他の9名はいずれも従組員である。
- ⑤ 昭和40年度大卒入庫者10名中、昭和47年度に3名、48年度に1名、49年度に1名、計5名がそれぞれ係長に昇進したが、非組合員1名、従組員1名および組合員A7、同A8、同K（但し、Kは前記のとおり本件申立ての対象外）の3名、計5名がいずれも係員のまますえおかれている。なお、昇進した5名はいずれも従組員である。

⑥ 以上のように、昭和44年に組合が分裂して以降、本件申立てまでの間、組合員からは1名の昇進者も出ていない。

8 金庫における昇給と昇給差別について

金庫における昇給とは、本給表に格付けされている同一等級内の上位号俸に進むことをいい、それは前記人事考課の結果である決定評語によって行なわれる。決定評語Sの者は6号俸、以下Aは5号俸、Bは4号俸、Cは3号俸、Dは2号俸それぞれ昇給する。そして昇給の基準となる本給表は、賃金改訂の都度決定する。例えば、昭和46年度本給表の4等級についてみれば、初号俸は54,000円、各号俸間の昇給差額は280円であるから、4等級初号俸の者がS評価を受けると55,680円になり、Bであれば55,120円となるから、その間に560円の格差が生じることになる。そして、この本給を基礎に夏季及び冬季の一時金が計算されるので、当然にこの格差も反映される。

なお、昇給の発令は毎年4月1日付をもって行なわれる。

9 組合員の各人別評価結果について

(1) A9（昭和46年度～48年度井荻駅前支店第2預金係長）について

① 昭和46年度

ア. 部下の就業時間中（午前8時55分頃）のビラ配布に対して注意せず、そのまま放置したこと、イ. 部下に遅刻が多かったこと、ウ. 係内の仕事量の調整を適正に行なわず、A9自身、他の者の手伝いを進んで行なう意欲に欠けていたこと、エ. 預金勧誘に積極的でなかったこと、オ. バッジ、ネームプレート、ワッペンを着用しなかったこと、などがマイナス評価を受け、この年度の決定評語はBであった。

なお、この年度の5等級平均の決定評語はAであった。

② 昭和47年度

ア. 事務連絡会議を開催しなかったこと、イ. (優)事務処理上の不備があったこと、ウ. 積極的に他の係の手伝いをしなかったこと、エ. バッジ、ネームプレート、ワッペンの不着用が目立ったこと、などがマイナスの評価を受け、この年度の決定評語もBであった。

なお、この年度の5等級平均の決定評語はAであった。

③ 昭和48年度

ア. 預金の種目別実態調査票の提出を7か月間怠ったこと、イ. 部下の連続休暇届を当日になって上司に提出したこと、ウ. 職務分担一覧表への記入を拒否したこと、エ. 所得税の自動振替に関してトラブルが発生したこと、オ. 定期預金増強運動に積極的に取り組まなかったこと、カ. 積極的に他の係の手伝いをしなかったこと、キ. バッジ、ネームプレート、ワッペンの不着用が目立ったこと、などがマイナスの評価を受け、この年度の決定評語もBであった。

なお、この年度も5等級平均の決定評語はAであった。

(2) A10（昭和46年度～47年度、新宿支店第一預金係長、昭和48年度同支店業務推進係長）について

① 昭和46年度

ア. 現金有高帳の検印もれがしばしばあったこと、イ. 店頭セールスに積極的ではなかったこと、ウ. 部下に休暇の事後届が多かったこと、エ. 定期預金獲得運動期間中

の部下の実績がゼロであり、A10自身、新宿支店の役職者中最低であったこと、オ．私用電話が多かったこと、カ．預金増強運動のワッペンを着用しなかったこと、などがマイナスの評価を受け、この年度の決定評語はCであった。

② 昭和47年度

ア．現金有高帳の検印もれがあったこと、イ．店頭における顧客との対応振りに問題があったこと、ウ．情報の収集に意欲的ではなかったこと、エ．窓口と元方の任務替えを行なわなかったこと、オ．預金増強運動期間中の預金獲得額が新宿支店の役付中最低であったこと、カ．100円硬貨で5万円が現金格納庫の隣のロッカーに誤って入れられた事故があったこと、キ．私用電話が多く、ワッペンの不着用があったことなどがマイナスの評価を受け、この年度の決定評語もCであった。

③ 昭和48年度

ア．満期になった定期預金の処理が悪く、顧客から苦情があったこと、イ．預金増強期間中の成績が新宿支店の役付中最低であったこと、ウ．私用電話が多かったこと、エ．顧客を訪問するための出店時間が渉外係の中で最も遅かったこと、などがマイナスの評価を受け、この年度の決定評語もCであった。

(3) A 8 (昭和46年度～48年度、井荻駅前支店第二預金係) について

① 昭和46年度

ア．預金増強運動の説明会でこれに反対したこと、イ．預金増強運動期間中の実績がゼロであったこと、など仕事に対する姿勢が常に消極的であったこと、ウ．遅刻が多かったこと、エ．バッジ、ネームプレート、ワッペンを着用しなかったこと、などがマイナスの評価を受け、この年度の決定評語はBであった。

② 昭和47年度

ア．(優)の事務処理上の不備があったこと、イ．電話での対応が悪く、顧客から苦情があったこと、ウ．遅刻が多かったこと、などから、この年度の決定評語はCであった。

③ 昭和48年度

ア．事業計画についての全体会議に欠席したこと、イ．タイムカードを改ざんしたことがあったこと、ウ．預金増強運動中の実績がゼロであったこと、エ．遅刻が多かったことなどから、この年度の決定評語はBであった。

(4) A 7 (昭和46年度～48年度高井戸支店渉外係) について

① 昭和46年度

ア．集金日を自分の都合で変更したことがあったこと、イ．帰店時間が遅かったこと、ウ．自信をもって渉外活動ができなかったこと、エ．バッジ、ネームプレートを着用しなかったこと、オ．休暇の連絡が午前8時50分以降になることが多かったこと、などからこの年度の決定評語はBであった。

② 昭和47年度

ア．預金獲得に関する情報の提供が不十分であったこと、イ．集計事務が遅かったこと、ウ．顧客開拓が不十分であったこと、エ．電車事故を理由とする遅刻が多かったこと、オ．バッジ、ネームプレートの不着用があったこと、などから、この年度の決定評語もBであった。

③ 昭和48年度

ア. 仕事が遅く、同僚の手伝いを必要としたこと、イ. 集金日の変更があったこと、ウ. 渉外係としての資質、努力に欠けるところがあったこと、エ. バッジ、ネームプレートの不着用があったこと、などから、この年度の決定評語もBであった。

(5) その他の9名について

金庫は、本件申立ての対象者について、前述の4名を除く下表の9名については、陳述書をもって立証した。これらの者の決定評語は下表のとおりであるが、複数の者に共通するマイナス評価事項として、金庫は、ア. バッジ、ネームプレートの不着用、イ. 仕事に対する消極性、ウ. 休暇の事後届、エ. 全員セールス運動のワッペン不着用及び同運動の実績が劣悪であることなどをあげている。

氏名	昭和46年度	昭和47年度	昭和48年度
A 1	C	B	B
A 2	B	B	B
A 6	C	C	C
A 5	B	B	B
A 3	B	B	B
A 4	C	C	C
A11	B	B	A
A12	B	B	B
A13	B	C	B

第2 判断

1 却下を求める金庫の主張について

(1) 金庫は、本件申立人組合の組合員A12、同A13、同Kの3名以外の組合員に関する申立ては、本件申立ての日より1年以上前の時期に属しており、しかも金庫の行なった昇格、昇進、昇給は、いずれも独立した単一の行為であって、かつそれ自体で完結する1回限りの行為であるから、労働組合法第27条第2項にいう継続する行為には該当しない。従って上記3名に関する申立て以外の案件は却下されなければならないと主張する。

これに対し、組合は、金庫が人事考課の結果に基づくものとして行なった本件昇格、昇進、昇給の差別は、相互に密接に関連し、しかもたとえば4等級から5等級への昇格だけについてみても、3年ないし6年以上の考課結果の累積を必要とするなど、単に1年度内において完結するものではなく、年度をこえて連続し、一貫した差別意思に基づいて行なわれたものであって、労働組合法第27条第2項にいう継続する行為に該当するから、会社の主張は当たらないと主張する。

(2) 組合は、上記3名以外の組合員については、いずれも本件申立ての日（昭和49年6月10日）より1年以上前の48年度（48年4月）、47年度（47年4月）、46年度（46年4月）からの昇格、昇進、昇給差別の是正を求めている。しかし、46年度については、前記認定（第1、4(1)前段）のとおり、金庫は、当時年齢給中心であった従業員の給与を、新しい職能給の等級にいわばそのままあてはめて格付したものであって、これについては、組合も最終的に同意しているものと認められるから、この46年度に関する限り、救済の対象たるに値しない。従って本件にあっては、47年度と48年度のそれが許されるか否か

の問題に帰着する。

- (3) 本件においては、(ア)金庫は、前記第1、2、3の各項で認定したとおり、例えば、従組結成直後に従組支持の意思を表明したり、昭和46年春闘の際、組合が全信労統一ストライキに参加したことを理由に「執行部全員の首のスゲカエをしなければ回答しない」と発言するなど、従組結成以降、とくに組合の活動を嫌悪し続けていたことが明らかに看取できる。(イ)そして、47年度以降の昇格、昇進、昇給については、①昭和46年度に職能給を導入して以降、その効果が具体的に表面化した昭和47年4月、組合は、組合員が1人も昇進していないことは不当な差別であるとして、金庫に緊急申入れを行ない、同年6月、その差別が昇給、昇格にも関係するとして、その是正を要求したこと(第1、4(2))、②また、48年春闘における団体交渉の席上、金庫自らが組合に対し、昇進者の決定に当り、人事考課点の同一の者がいた場合には、組合員は除かれることを示唆したり、組合の活動を行なった者は昇格、昇進させないと発言したりしており(第1、4(3))、現に本件申立てまでの間、組合員からは1名の昇進者もでていないこと(第1、7(2)⑥)、③さらに、組合は、職能給導入以降の昇格、昇進、昇給上の差別が差別的な人事考課に基づくものであることに着目し、春闘のたび毎に不当労働行為を行なった者、または組合に不当に差別的なことをした者を評定者からはずすよう要求し続けていたこと(第1、4(1))、④しかも、金庫は、これら①、③の要求に応じていないことが認められる。
- (4) ところで一般的には、昇格、昇進、昇給の有無を決定する行為は、それ自体としてみる限り、いわゆる1回限りの行為といえよう。

しかしながら、上記(3)のように金庫が組合の活動を嫌悪し、かつ組合員を差別する意図のもとに毎年度の昇格、昇進、昇給の決定に当り、差別を繰り返していると認めるに足る具体的徴表が顕在化している本件においては、これについて金庫の不当労働行為意思が一貫して、不断に存在しており、それら各年度の各個の行為は連続して一体をなして、本件申立て当時にいたっているものと判断することができる。

したがって、昭和48年度以前に係る本件申立ては却下さるべきであるとする金庫の主張は採用できない。

2 組合員の各人別評価結果と本件不当労働行為の成否について

(1) 当事者の主張

組合は、本件昇格、昇進、昇給の差別は、組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとともに、組合弱体化、職場からの組合員排除をねらった不当労働行為であると主張する。

これに対して金庫は、本件昇格、昇進、昇給の決定は、組合との間で協定した「人事考課規程」に従い、各々の勤務成績を適正に評価した結果に基づいて行なわれたものであって、組合員であることを理由に、故意に低く評価した事実はないと主張する。

(2) 組合員の各人別評価結果の当否(第1、9の事由)

[A] 組合員に共通するマイナス評価事由について

(ア) 全員セールス運動とそのワッペンの不着用

全員セールス運動について、当時、組合はノルマ制に通じるおそれがあるとして反対していたものであるが、この組合の方針自体、あながち不当とまではいい難く、しかも組合員が組合の方針に従い、金庫に対して非協力的態度を示したとしても、

ある程度やむを得ないところであって、金庫がこのような組合関係の事由をマイナス評価の対象としたことは相当でない。

(イ) ネームプレートの不着用

ネームプレートの着用については、当時組合は、金庫と組合との間で協議が整う以前の実施を回避するよう金庫に申し入れていたものであり、このような組合の申入れ自体許されないものではないから、前記(ア)と同様、組合の方針に従ってネームプレートを着用しなかったことをもって、マイナス評価の対象としたことは相当でない。

(ウ) バッジの不着用

たしかに本件で問題とされている組合員が常に金庫のバッジを着用していたと認めるに足る疎明はない。しかしながら、その頻度がどの程度であったか、あるいは組合員以外の従業員が常にバッジを着用していたか否かは必ずしも明らかではなく、また、それがどの程度のマイナス評価を受けたのかも不明であるから、これをマイナス評価の対象としたことの合理性は疑わしい。

(エ) 仕事に対する消極性、休暇の事後届

金庫が指摘するように、組合員にこのようなマイナス評価の要素があったとしても、比較対照すべき他の従業員の勤務状態については、一切明らかにされておらず、それがどの程度のマイナス評価を受けたのかも明らかではないから、組合員に対するこれらの事由によるマイナス評価がはたして相当なものといえるかどうかを判断することは困難である。

〔B〕 組合員個別のマイナス評価事由について

(ア) A 9 (第1、9(1)の事由)

①例えば、部下のビラ撒きを放置したことについていえば、就業時間中とはいえ開店前であり、業務に直接の支障を生じたものとは認められず、従組にも同様の行為が皆無であるとは認めがたい。②また、部下の遅刻が多いこと、(優)事務処理上の不備、部下の連続休暇届を当日になって提出したこと、所得税の自動振替に関するトラブルなど、いずれについてもそれが当然にA 9だけの帰責事由たり得るのか問題である。③しかもA 9と比較対照すべき同僚の勤務実態については一切明らかにされていないから、上記事由を含めたマイナス評価事由全体の当否を判断することは困難であり、結局金庫のA 9に対する考課結果の正当性については、全体として疑わしいものと判断せざるを得ない。

(イ) A10 (第1、9(2)の事由)

①例えば、現金有高帳の検印もれについては、不注意のそしりを免れないが、業務上格別の支障があったとは認められず、また、現金が所定場所以外に誤って入れられた事故についても、当日中に解決し、誰もこの責任を追及されなかっただけでなく、この種の事故が、他店舗においては皆無であったと認めるべき資料もない。昭和48年度の預金増強運動期間中の預金獲得実績が悪かったことも、同人が業務推進係長に就任して間もない時期に行なわれたことを勘案すれば、一概に同人の実績のみを問題とすることは相当ではない。②そして、前述A 9 ((ア)③)と同様の事情を併せ考えれば、A10の考課結果の合理性についても全体として疑わしいものと

判断せざるを得ない。

(ウ) A 8 (第 1、9 (3)の事由)

①評価期間全般を通じて遅刻が多かったことは、理由はともあれ本人の責任であって反省すべき事由であることは当然である。②しかしながら、例えば(優)の事務処理上の不備、電話での応対、事業計画についての全体会議欠席など、金庫の挙げるマイナス評価事由が仮に事実そのままであったとしても、前記A 9 ((7)③)と同様の理由からA 8に対する考課結果の合理性については、やはり疑わしいものと判断せざるを得ない。

(エ) A 7 (第 1、9 (4)の事由)

①例えば、集金日の変更は、渉外係では、誰にでも起りうることであり、渉外係の資質に欠けるとのことにについては、同人が評価期間の前後を通じて5年半も渉外係に在籍し、その間同人から金庫に対し、配転を申し入れていたにも拘らず、金庫がこれに応じなかった事実が認められること、②とりわけ情報提供の不充分さ、仕事が遅かったことなど、仮に事実そのままであったとしても、前記A 9 ((7)③)と同様の理由から、A 7の考課結果の合理性についても、疑わしいものと判断せざるを得ない。

(オ) A 1、A 2、A 6、A 5、A 3、A 4、A 11、A 12、A 13 (第 1、9 (5)の事由)

金庫が陳述書をもって立証したこれらの者のマイナス評価事由のうち数項目については、第2、2(2)〔A〕で判断したとおりである。ところで金庫は、第1、9(5)で認定した事由以外にも、各人別にさまざまなマイナス考課事由を挙げているが、これらの者と比較対照すべき者の勤務状態については明らかにしないのであるから、事由の当否を合理的に判断することはできず、前述のように、正当とはいいがたいマイナス評価事由が散見されるから、やはり全体として、これらの者の考課結果の合理性についても疑わしいものと判断せざるを得ない。

(3) 本件不当労働行為の成否について

第1、6(3)、第1、7(3)において認定したように、組合員と他の従業員との間に、昇格、昇進上の格差が存在し、この格差は、組合員が人事考課において低い評価を受けた結果であることは疑いを容れない事実である。

ところで前記(2)で判断したとおり、組合員が低い評価を与えられた理由は、組合員の勤務成績を適正に評価した結果に基づくものとは認め難く、その真の理由は、前記第2、1(4)で判断した金庫の組合に対する態度からみれば、これらの者が申立人組合の組合員であること、ないしはその組合活動を行なったことを嫌悪したが故にマイナスに評価されたものと判断せざるを得ない。従って、このような人事考課に基づいて行なわれた本件昇格、昇進及び昇給の差別は、当然不当労働行為に該当するといわなければならない。

3 昇格差別の是正について

ところで、金庫が昭和46年度より導入した職能給体系のもとで、5等級、6等級への昇格は、第1、6(1)③④で認定したとおり、最低3年以上の経験年数と、人事考課の結果たる所定の決定評語を得なければできない建前になっているが、第1、6(3)で認定した昇格の実態をみれば、すでに職能給を導入した翌年の昭和47年度以降毎年度その時点では必ずしも所定の年数をみたしているか否かとはかかわりなく、数名の昇格者がでてくる。この

ような建前と実態とのズレが生じた理由ないし事情は審らまでないけれども、前段で認定したように、47年度以降の昇格（昇進、昇給を含む）について、組合員と他の従業員との間に現実に差別が存在しており、しかも上記第2、2(3)で判断したとおり、これらの差別が金庫の不当労働行為意思に基づいてなされたものである以上、他の従業員との均衡を考慮しつつ、これが是正をはかるべきは当然である。

(1) A1、A2について（第1、6(3)①②の事実）

組合は昭和46年4月1日付で両名の5等級への昇格を求めているが、前記第2、1(2)で判断したような次第でこれを認めることはできない。しかしながら、申立ての趣旨は46年度の昇格に固執するものではなく、同年度の昇格が認められないときは、次年度以降の昇格を求める趣旨と解されるから、以下このような観点のもとに判断する。

とすると、昭和33年度ないし35年度高卒入庫者中、両名以外の全員が5等級に昇格した昭和47年4月1日付をもって、両名を5等級に昇格させることが相当である。

なお、その前提として、両名が金庫の定める職能等級格付規程に定める昇格基準表の資格要件を満すものとして取扱うべきであることは、同人らに対する評価が前記理由により不当に低くされていたものというべき本件においてはいうまでもない。(以下(2)、(4)、(5)、(7)、(8)についても同様とする。)

(2) A5、A6について（第1、6(3)④の事実）

高卒同期入庫の従組員3名が昭和47年度に2名、49年度に1名、それぞれ5等級に昇格しているから、その平均的昇格時期である昭和48年4月1日付で両名を5等級に昇格させることが相当である。

(3) A12、A13について（第1、6(3)⑤の事実）

高卒同期入庫者が、いずれも昭和49年度までには昇格していないから、昭和49年4月1日付で両名を昇格させよとの申立ては棄却せざるを得ない。

(4) A3、A4について（第1、6(3)⑥の事実）

大卒同期入庫の従組員または非組合員11名中、昭和46年度に2名が、47年度に8名が、48年度に1名がそれぞれ5等級に昇格しているから、その大多数が昇格した昭和47年4月1日付で両名を5等級に昇格させることが相当である。

(5) A7、A8について（第1、6(3)⑦の事実）

大卒同期入庫の従組員または非組合員7名中、昭和47年度に3名、48年度に3名、49年度に1名、それぞれ5等級に昇格しているから、その大多数が昇格した昭和48年4月1日付で両名を5等級に昇格させることが相当である。

(6) A11について（第1、6(3)⑧の事実）

組合は、同人の昭和48年4月1日付での5等級昇格を求めているが、大卒同期入庫者4名中2名が昭和48年度に、A11を含む2名が49年度に5等級に昇格しており、A11のみが特に昇格が遅れているとは認めがたいから、この申立ては棄却せざるを得ない。

(7) A9について（第1、6(3)①の事実）

組合員以外の高卒同期入庫者が、遅くとも昭和47年度には6等級に昇格しており、A9が47年度までに7年間、5等級または5等級に相当する係長を経験している事実からみて、昭和47年4月1日付で6等級に昇格させることが相当である。

(8) A10について（第1、6(3)③の事実）

組合は、昭和48年4月1日付で6等級への昇格を求めている。ところで同期入庫者の6等級への昇格についてみれば、1名は5等級のままであるが、A10より4年遅く昇格した1名が49年度に6等級に昇格した。従って、係長としての経験も長いA10についても、遅くとも昭和49年4月1日付で6等級に昇格させることが相当である。

(9) A1、A2について（第1、6(3)①②の事実）

組合は、兩名の昭和48年4月1日付での6等級への昇格を求めている。ところで兩名については、上記(1)において、昭和47年4月1日付の5等級昇格を相当と判断した。そして金庫における6等級への昇格は前記職能等級付規程上、少なくとも3年間5等級に在籍することを要し、その期間を短縮して昇格した事例も窺えないから、同人らは、本件申立てのあった昭和49年度までにはその年数を満たすことはできず、従ってこの申立ては棄却せざるを得ない。

(10) なお組合は、本件審問終結前に退職したNおよびKの昇格をも求めているが、同人らは本件申立て事項についても争いを残さず、円満に退職したものと推認し得るので、この申立ては棄却せざるを得ない。

4 昇進差別の是正について

金庫における昇進は、第1、7(1)において認定したとおり前記昇格の場合と同様、人事考課に基づいて行なわれ、かつ係長に昇進するには、5等級であることが最低資格要件と定められているから、昇格と密接に関連する。従って、前項において判断した昇格との関連を考慮しながら、以下その是正について判断する。

(1) A1、A2について（第1、7(3)①②の事実）

組合は兩名について、昭和46年度の係長への昇進を求めているが、兩名の5等級への昇格は前段で判断したとおり、昭和46年度については認められず、昭和47年4月1日付をもって相当とするから、兩名の1年または2年後の昭和35年に高卒で入庫した者が遅くとも昭和47年度には係長に昇進していることを併せ考えれば、昭和47年4月1日付をもって係長または係長相当職に昇進させることが相当である。

(2) A5、A6について（第1、7(3)③の事実）

同期入庫の従組員3名中2名が昭和47年度に係長に昇進していること、兩名は、前項において判断したとおり昭和48年4月1日付で5等級に昇格することが相当であることから、同日付をもって係長または係長相当職に昇進させることが相当である。

(3) A3、A4について（第1、7(3)④の事実）

同期入庫者13名中、兩名と長期病欠をした従組員1名を除く従組員または非組合員は、1名が昭和49年度に廻されただけで他の9名は、昭和47年度にはすでに係長に昇進しているから、兩名についても大多数の者と同様、昭和47年4月1日付で係長または係長相当職に昇進させることが相当である。

(4) A7、A8について（第1、7(3)⑤の事実）

組合員3名を除く同期入庫者7名中、昭和47年度に3名、48年度、49年度にそれぞれ1名計5名が係長に昇進しているから、平均的な昇進時期である昭和48年4月1日付をもって係長または係長相当職に昇進させることが相当である。組合員以外の者でなお2名が係長に昇進していないが、その理由は明らかではなく、いずれにしてもそのことは前記結論を左右するものではない。

(5) なお、本件申立て後に退職したNの昇進に係る申立ては、前記3(10)の昇格の項で判断したと同様の理由でこれを棄却する。

5 昇給差別の是正について

(1) 前記第1、8で認定したとおり、金庫における昇給は、昇格、昇進の場合と同様、考課に基づく決定評語によって行なわれるのであるが、5等級へ昇格する場合、その前年度の決定評語は、金庫の職能等級格付規程の定めるところに従えば、いずれの場合にもA以上でなければならない。そして本件昇給差別は、前記昇格、昇進の場合と同様、組合員を不当に低く評価した結果に基づくものであるから、前段において判断した昇格時期との関連において判断すれば、金庫は、下記組合員の昇給の是正に当り、次の決定評語を与えなければならない。

① 昭和47年度に5等級に昇格させるべきA1、A2、A3、A4四名の昭和46年度の決定評語をAとすること。

② 昭和48年度に5等級に昇格させるべきA5、A6、A7、A8四名の昭和47年度の決定評語をAとすること。

(2) また昭和46～48年度の5等級平均の決定評語は、第1、9(1)で認定したとおりAであるから、上記8名の5等級昇格後の決定評語及びすでに5等級であるA9、A10両名の昭和46～48年度の決定評語をいずれもAとしなければならない。

(3) なお、一時金については、決定評語に基づいて決定される昇給額がそのまま反映するから、その是正に当っては、以上で修正した決定評語に基づいて計算し直した昇給額に基づいて再計算しなければならない。

(4) なお前記第2、3(10)及び同4(5)の場合と同様、本件申立て後に退職したNの昇給、一時金に係る申立ては、これを棄却する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、金庫が組合員に対して行なった次の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

(1) A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7及びA8を5等級に昇格させなかったこと。

(2) A9及びA10を6等級に昇格させなかったこと。

(3) A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7及びA8を係長に昇進させなかったこと。

(4) A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9及びA10に対して、昇給及び一時金の差別を行なったこと。

しかし、A12、A13及びA11を5等級にA1及びA2を6等級にそれぞれ昇格させなかったことは、いずれも同条に該当しない。

よって労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和54年4月3日

東京都地方労働委員会

会 長 浅 沼 武