

命 令 書

申立人 全相銀連静岡相互銀行従業員組合

被申立人 株式会社 静岡相互銀行

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員に対する昭和49年度以降同52年度までの昇格について、各年度における申立人組合員の受験者の等級別合格率が、静岡相互銀行労働組合の組合員受験者の等級別合格率と均衡を失しないよう再評定し、再評定後の等級に是正したうえ、その等級を昇給額及び一時金支給額の算定の基礎としなければならない。ただし、申立人組合員の従来  
の決定を不利益に変更してはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対する昭和49年度以降同52年度までの昇給について、同49年  
度の昇給前の本給を別表記載の「新本給」に是正したうえ、各年度における申立人組合員の  
等級別査定分布率が、静岡相互銀行労働組合の組合員の等級別査定分布率と均衡を失しない  
よう再査定し、再査定後の査定ランクによる昇給額に是正しなければならない。  
ただし、申立人組合員の従来  
の査定ランクを下回ってはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員に対する昭和49年度以降同52年度までの夏季及び年末一時金に  
ついて、各年度における申立人組合員の等級別査定分布率が、静岡相互銀行労働組合の組合  
員の等級別査定分布率と均衡を失しないよう再査定し、各年度において是正された基礎給に、  
再査定後の等級別支給率を乗じて得た支給額に是正しなければならない。ただし、申立人組  
合員の従来  
の査定ランクを下回ってはならない。
- 4 被申立人は、前1. 2. 3項において是正された申立人組合員に対し、支払うべき賃金相  
当額と、すでに支払われた額との差額を支払わなければならない。

この差額の支払いについては、支払われるべき日の翌日から年5分の割合による金員を加算して支払わなければならない。

- 5 被申立人は、命令書交付の日から7日以内に、縦90センチメートル以上、横180センチメートル以上の木板に、下記のとおり墨書し、被申立人会社本店の見やすい場所に、7日間掲示しなければならない。

なお、年月日は掲示した初日を記載しなければならない。

#### 記

株式会社静岡相互銀行が、貴組合の組合員に対し、昇給、一時金及び昇格について他の従業員と差別してきたことは、労働組合法第7条に違反する不当労働行為であると静岡県地方労働委員会において認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

全相銀連静岡相互銀行従業員組合

執行委員長 A 1 殿

株式会社 静岡相互銀行

代表取締役社長 B 1

- 6 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

- (1) 被申立人株式会社静岡相互銀行（以下「会社」という。）は、昭和32年に静岡相互銀行と太洋相互銀行との合併により発足、肩書地（編注、静岡県沼津市）に本店を、静岡県、神奈川県、東京都に38の支店を有し、相互銀行法に定める業務を営む株式会社で、本件申立時における従業員の数は約1,000名である。
- (2) 申立人全相銀連静岡相互銀行従業員組合（以下「従組」という。）は、昭和32年に会社の従業員をもって結成された労働組合で、同35年全国相互銀行従業員組合連合会（以下

「全相銀連」という。)に、同41年静岡県労働組合評議会にそれぞれ加盟し、組合員(以下「従組員」という。)の数は本件申立時において59名である。

なお、会社には従組のほか、次長、代理の職制を含む静岡相互銀行労働組合(以下「労組」という。)があり、本件申立時における組合員(以下「労組員」という。)の数は約800名である。

(別表)

(円)

整理番号	氏名	新本給	整理番号	氏名	新本給
1	A 2	50,100	31	A 3	77,000
2	A 4	50,100	32	A 5	80,200
3	A 6	54,900	33	A 7	80,200
4	A 8	56,000	34	A 9	80,200
5	A10	56,000	35	A11	82,700
6	A12	59,800	36	A13	89,000
7	A14	59,800	37	A15	89,000
8	A16	59,800	38	A17	89,000
9	A18	59,800	39	A19	102,600
10	A20	59,800	40	A21	102,600
11	A22	63,000	41	A23	105,800
12	A24	63,000	42	A 1	109,300
13	A25	63,000	43	A26	123,000
14	A27	63,000	44	A28	128,000
15	A29	63,000	45	A30	136,000
16	A31	63,000	46	A32	50,100
17	A33	63,000	47	A34	56,000
18	A35	63,000	48	A36	59,800
19	A37	63,000	49	A38	59,800

20	A 39	63, 000	50	A 40	59, 800
21	A 41	66, 600	51	A 42	59, 800
22	A 43	66, 600	52	A 44	63, 000
23	A 45	66, 600	53	A 46	66, 600
24	A 47	66, 600	54	A 48	72, 800
25	A 49	66, 600	55	A 50	85, 700
26	A 51	66, 600	56	A 52	128, 000
27	A 53	70, 200	57	A 54	134, 000
28	A 55	70, 200	58	A 56	136, 000
29	A 57	72, 800	59	A 58	140, 000
30	A 59	72, 800			

## 2 従前の労使事情

### (1) 労組結成まで

ア、昭和34年頃、外部資本の会社経営への介入問題に端を発し、経営と地位に対する不安が従業員間に高まる中で、職制を含む大多数の従業員が従組に結集していた。その後、従組は第1次、第2次の経営民主化闘争を進め、同38年の春闘においては、会社との間に人事事項等の事前協議を内容とする5・7協定を締結した。

イ、昭和40年の春闘では、昇給配分は従組の要求どおりの内容で妥結し、さらに賞罰についての事前協議を内容とする5・27協定も締結された。

この頃、従組は、全相銀連の本部役員に従組員を送り込むなど、組合活動も活発化し、従組員の数は800名前後にも及んでいた。こうした中で従組は、組合の自主性と体質の強化を図るため従組員となっていた一部の支店長等を非組合員とする決定を行った。

ウ、昭和40年7月、会社は従来の人事部体制を一新し、B2を人事部長に任命した。B2は、人事部長就任直後より翌年にかけて、各支店長あてに、㊟扱いを含む人事部長通達を相次いで発した。この内容は、従組への批判グループの最近の動き、従組の同年年

末一時金闘争におけるスト権批准投票の結果、他県相互銀行における全相銀連傘下組合の分裂化の動きなど組合対策上の情報のほか、支店での部下に対する今後の指導及び労務対策についての支店長の意見を求めるものが中心となっていた。

エ、昭和41年2月、会社は約60名に及ぶ従業員の人事異動を発令した。従組は、この異動発令は同38年の5・7協定を無視した抜き打ち的なものであるとして強く反発し、辞令の返上や赴任拒否の闘争を行った。

この頃、従組の姿勢を批判するグループの活動が公然化し、静岡、島田、藤枝等の各支店長と静岡ブロックの一部職制組合員が、従組執行部へ不信任決議書を突きつけるなどの行動に出たほか、これと前後して静岡、浜松地区に有志会または同志会が結成された。

この有志会または同志会は、支店次長クラスが中心となり、従組員に対する同会への勧誘を積極的に行った。

オ、昭和41年5月、前記の有志会等が母体となって労組が結成された。

労組は、執行部を支店次長、支店長代理の職制で固める一方、執務時間中においても職制労組員によって従組員への勧誘工作等を行っていた。

## (2) その後の労使紛争

ア、昭和41年5月の労組結成により、組合組織の維持、防衛の必要性を強く感じた従組は、従組員に脱退を勧めたり、労組への加入を勧誘するなどした職制並びに執務時間中のこれらの工作を黙認した支店長、課長に対して、強い抗議行動を行った。

これに対し会社は、「無断職場離脱」、「職場秩序の混乱」等の理由をもって警告書を発し、さらにその後も続けられた抗議行動に対して、同年7月以降において、5日間、7日間及び10日間の三段階に分け、60名に及ぶ従組員の出勤停止処分を行った。

イ、従組は、前記の処分については、当然昭和40年の5・27協定による事前協議事項の対象であり、事前協議を行っていないこの処分は無効である旨を主張し、B2人事部長をはじめ所属長への抗議行動を行った。

会社はこの抗議行動に対しても、職場秩序を乱し業務命令に違反したとして、同41

年8月から9月にかけて3回に亘り合計21名の従組員の懲戒解雇処分を発令した。

ウ、上記の従組員21名は、静岡地方裁判所沼津支部に地位保全仮処分を申請し、昭和42年8月同支部において、この申請を認容する判決がなされた。

会社は、この仮処分判決を不服として東京高等裁判所に控訴したが、控訴は棄却された。しかし、会社は、その後も依然21名の職場復帰を認めないという態度を固執したため、これら従組員は、同44年に入って本案訴訟を起こし係争中のところ、結局、翌45年3月に至り、同沼津支部において、別件の出勤停止処分無効確認の訴訟も含め和解が成立した。

エ、また、従組は、昭和43年2月及び翌44年7月に昇給及び一時金の差別について、さらに、同43年6月には、従組員1名の懲戒処分について、当委員会にそれぞれ不当労働行為の救済を申立てたが（昭和43年（不）第3号、同44年（不）第7号、同43年（不）第5号各審査事件）、これらの事件についても同45年4月、当委員会において和解が成立した。

オ、会社と従組間の諸紛争は、この和解成立によって一応終息をみたが、その後においても、なお幾つかの問題が生じていた。

例えば、従組との団体交渉に際しては、社長、副社長は一切出席しなかったのに対し、労組については、労働協約に基づく労使協議会ということで社長が出席していた。また、これらの開催場所についても、従組の場合は沼津支店で行われるのに対し、労組の場合は本店会議室が使用されていた。さらに従組からの賃上げ、一時金等の団体交渉の要求に対しては、会社からは、労組との労使協議会で決定された内容を示すという方法が繰り返されたのをはじめ、従組の労働協約締結要求や、賃金関係資料の提出要求についても一切応じないということなどであった。

カ、従組は、労組結成後の会社との諸紛争の過程で、脱退者が相次ぎ、組織に著しい影響を受け、紛争につき会社と和解した昭和45年当時には、組合員数が100名前後にまで減少して、労組に比し少数組合となっていた。

### 3 職能等級制度の確立

(1) 職能等級制度の導入経過

ア、昭和43年度までの会社の賃金体系は、本給、職務手当、食事手当、家族手当、住宅手当を基本としたいわゆる年功型であった。

この昇給配分は、本給ベースアップ分については一律であり、定期昇給分は最高、平準、最低の3ランクの査定が行われていた。しかし、このランク間の差は、100円から200円程度と小さく、また年令スライド方式も採られていたため、いわゆる年功型賃金体系への影響はさほど生じていなかった。

イ、会社は、すでに昭和41年頃に、自由競争時代に即応して生産性の向上と経営の効率化を図ろうとして、人事管理面でも能力主義の採用を考え、後述する職能等級制度の導入を検討していた。一方、労組は、組合結成時のスローガンに、「労使協調による生産性の向上を図り成果配分を高めよう」とうたい、また、「年功型賃金は、従組時代の悪平等制度である」として、会社の提唱する生産性向上運動と、職能等級制度の導入に積極的な姿勢を示していた。

ウ、当時、会社と労組との間に設けられた労使協議会は、生産性向上運動を主要なテーマとしており、昭和42年頃には、専門委員会的組織として「静岡相互銀行職能給研究委員会」（以下「研究委員会」という。）を設け、次のような役職者で構成した。

委員長	常務取締役	人事部長
副委員長	労組執行委員長	
委員	人事部	労務課長
〃	〃	研修課長
〃	〃	人事課次長
〃	労組	副執行委員長
〃	〃	執行委員
〃	〃	書記次長

この研究委員会は、資格等級制度、試験制度、人事考課制度、賃金制度を柱とした職能等級制度の草案を固め、その後の労使協議会において、この制度の導入が合意さ

れた。

エ、会社は、昭和43年4月以降、職能等級制度の導入、実施についての人事部長通達を各支店長あてに発し、初年度の同43年度における等級格付の基準及び受験の資格要件を、従業員に周知徹底するよう指示した。

オ、従組は、それまで職能等級制度の導入が、研究委員会において検討されていたこと、労使協議会において合意されていたことは一切知らされていなかった。また、当時は前述の労使紛争が相次いでいたため、団体交渉においても、この制度の導入について話し合いはもたれなかった。

カ、従組は、会社は何ら事前の説明、協議もなしに、職能等級制度を一方的に実施したとして強い反発を示し、この制度の撤回を申し入れた。さらに、前記通達に基づく課題論文のテーマは、「生産性について」というこれまで従組が反対してきた生産性向上運動に関連するものであったため、論文提出に応ずることはできないとしてこれを拒否した。この結果、昭和43年度においては論文提出者1名を除く従組員の受験有資格者全員が昇格されなかった。

また、翌44年度においても、従組は、この制度のねらいが、生産性向上運動に協力する労組と、反対の立場をとる従組とを差別扱いしようとするものであるとして、受験有資格者全員が受験を拒否した結果、昇格者は1人もなかった。

キ、職能等級制度の実施にともない、後に認定する「職能給賃金体系」が適用されたのは、昭和44年度の賃金改訂時からであるが、従組は、職能等級制度の具体的内容について十分に知らされることなく、同年の春闘に臨み、最終的には、すでに会社と労組の間で妥結している内容と同一条件で妥結した。

## (2) 職能等級制度の概要

ア、昭和43年度に採用され、翌44年度に全面的に実施をみた職能等級制度は、従業員の職務遂行能力を基幹とする資格等級制度と職能給賃金制度とが密接に関連した制度であり、これと人事考課制度や試験制度を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。



イ、この新制度による賃金体系は、従来の体系が属人給を基本とした年功型であったのに対し、資格等級要素を基盤とし、さらに考課査定を本給部分に大幅に導入した職能給賃金体系であり、その構成及び昇給配分基準は（表1）のとおりである。

（表1）

区分	項目	昇給配分基準		
基準内賃金	本給	定昇分	年令給	等級別、年令別の定額
			能力給	等級別、年令別の5ランク査定
		考課分	等級別の5ランク査定	
	本給加給	等級別の5ランク査定		
	資格給	等級別の定額		
	職務手当	職位別の定額		
	家族手当	所定の基準による		
	外交手当	〃		
食事手当	〃			

(ア) 5ランク査定は、昭和48年度まではA、B、C、D、Eであったが、同49年度以降はA上、A、B上、B、Cに改められた。

(イ) 本給加給は、昭和49年度になって採用されたが、翌50年度以降は定額として固定された。

(ウ) 職務手当は、代理職以上の職位別の定額として支給される。

ウ、この資格等級制度における昇格基準及び昇格決定要素は（表2）のとおりであり、昇格試験は各年度5月以降に実施のうえ、10月に昇格が発令され、昇格に伴う賃金調整もこの時点で行われることになっている。

(ア) 4等級から5等級への昇格試験は、「代理」職位に任命されていなければ、3年の滞留年数経過者であっても受験資格はない。この「代理」職位への任命は、はじめ登用試験によったが、この方法は昭和48年度に廃止され、その後は会社の専権に

（表2）

資格等級	昇格基準	昇格決定要素		
1 等級	・高卒及び短大卒新規採用者を入行と同時に格付	・自動的に格付		
2 等級	・大卒新規採用者を入行と同時に格付 ・高卒で1 等級滞留年数4 年の者 ・短大卒で1 等級滞留年数2 年の者	・自動的に格付		
3 等級	・2 等級滞留年数4 年を経過した者	・昇格試験 合計 1,000点 <table border="0" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">{</td> <td style="padding-left: 5px;">筆記試験200点 レポート200〃 面接200〃 人事考課400〃</td> </tr> </table>	{	筆記試験200点 レポート200〃 面接200〃 人事考課400〃
{	筆記試験200点 レポート200〃 面接200〃 人事考課400〃			
4 等級	・3 等級滞留年数4 年（昭和48年度から3 年）を経過した者	3 等級に同じ		
5 等級	・4 等級のうち代理職にある者で、4 等級滞留年数3 年を経過した者	3 等級に同じ		
6 等級	・5 等級代理職及び次長職で、5 等級に滞留年数3 年を経過した者	・昇格試験 合計 1,000点 <table border="0" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">{</td> <td style="padding-left: 5px;">レポート200点 面接400〃 人事考課400〃</td> </tr> </table>	{	レポート200点 面接400〃 人事考課400〃
{	レポート200点 面接400〃 人事考課400〃			
7 等級 乃至 9 等級	・部、課、支店の長で昇格適格者			

おいて行われている。

(イ) 7 等級乃至 9 等級への昇格は、会社の専権において決定される。

(ウ) 昇格試験の合格基準点は各年度ごとに決定される。

(エ) 昇格決定要素のうちの人事考課は、後に認定する考課制度に基づく評価結果によって行われる。

エ、資格等級と職位との関連は（表 3）のとおりであり、昭和44年度より適用されている。

(ア) 一般従業員から係長への昇進については、新制度実施以前は年功的に長期在職者を任命していた。

(イ) 会社は、係長職が管理職としての実体を有していないとして、昭和44年7月人事部長通達をもって制度廃止を明示し、同48年4月30日付をもって全面的に廃止した。

(ウ) この間、昭和44年度から同47年度にかけ、係長在職者の救済措置として、毎年度、（表 3）

区 分	1~2等級	3 等級	4 等級	5 等級	6 等級	7 等級	8 等級	9 等級
一 般	←		→					
係 長		←	→					
代 理			←		→			
次 長				←	→			
課 長					←	→		
副部長						←	→	
部 長							←	→

代理職への登用試験を実施した。

なお、この登用試験は、4 等級に格付されている一般従業員をも対象とした。

(エ) この登用試験は昭和48年度から廃止され、以後、代理職への昇進は、次長職とともに試験によることなく、会社の専権により決定されている。

オ、会社は、係長制度の廃止決定後の昭和46年4月26日、職制規程を定め、長及び補佐職は管理職とし、会社の専権において任命されるものとした。なお、これらの管理職の呼称は（表4）のとおりである。

（表4）

組 織 区 分	長	補 佐 職
部 ・ 室	部 ・ 室 長	副部長、副室長
課	課 長	課次長、課長代理
事 務 所	所 長	所次長、所長代理
本店営業部	本店営業部長	本店営業部副部長、本店営業部次長、 本店営業部部長代理
支 店	支 店 長	副支店長、支店次長、支店長代理
出張所	所 長	

### (3) 人事考課制度の概要

ア、会社は、昭和44年度から新しい人事考課制度を実施した。これは、資格等級制度及

び職能給賃金制度と一体をなすものであり、具体的には、昇給、昇格等を実施するための評定の基準と方法を定めたものであった。

イ、この人事考課は、従業員の執務、能力等を、毎年4月1日より9月30日までの前期と、10月1日から翌年3月31日までの後期の2回に分けて評定し、昇給、昇格については、前年度の両期分、夏季一時金については前年度の後期分、年末一時金については当年度の前期分の評定結果をそれぞれに反映させるシステムとなっている。

ウ、人事考課の評定に当って使用される人事考課表は、上位等級（4等級から6等級）用と下位等級（1等級から3等級）用の2種類からなっており、その評定要素は概ね（表5）のとおりである。

（表5）

下位等級（1、2、3等級）		上位等級（4、5、6等級）	
執務評定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・愛行心</li> <li>・企業参加意欲</li> <li>・勤務態度               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 服務規律遵守度合</li> <li>・ 忠実性</li> <li>・ 礼儀作法</li> <li>・ 言葉使い</li> <li>・ 応接態度</li> </ul> </li> <li>・責任感</li> <li>・積極性</li> <li>・協調性</li> </ul>	実績評定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営参画意欲</li> <li>・管理               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 統轄</li> <li>・ 人間関係</li> <li>・ 教育指導</li> </ul> </li> <li>・責任</li> <li>・積極性</li> <li>・判断</li> <li>・企画</li> <li>・仕事の密度               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事の速さ</li> <li>・ 仕事の正確さ</li> <li>・ 仕事の成果</li> </ul> </li> </ul>
実績評定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事の密度               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事の速さ</li> <li>・ 仕事の正確さ</li> <li>・ 仕事の成果</li> </ul> </li> <li>・創意工夫</li> <li>・交渉（応対）</li> </ul>		能力評定
能力評定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務知識</li> <li>・判断力</li> <li>・理解力</li> <li>・交渉力</li> <li>・企画力</li> </ul>		

なお、人事考課表には、上記の評定要素のほか、性格判定、健康状態、適格判定、評定者意見等についての記入欄も設けられている。

エ、会社は、人事考課表の作成に当り、特に評定要素が公正さと客観性を必要とするものであるとして、「人事考課実施要項」を定め、その中で評定者の心構えをうたい、さ

らに上位等級と下位等級とに分けて評定要素に対応する評定基準（着眼点）及び評定尺度を設けている。

オ、人事考課の評定は、原則として第1次から第3次までの三段階とされ、その評定者及び被評定者は（表6）のとおりとされている。

区分	被評定者	評 定 者		
		第 1 次	第 2 次	第 3 次
営業店	一般従業員・係長	担当部門役席	次 長	支 店 長
	代 理	次 長	支 店 長	—
	次 長	支 店 長	—	—
本部	一般従業員・係長	次長又は代理	課 長	部 長
	代 理	次 長	課 長	部 長
	次 長	課 長	部 長	—

カ、評定者は評定基準（着眼点）と評定尺度に拠り、考課対象期間内の被評定者を評定要素ごとに評定する。

なお、性格判定、健康状態、適格判定の欄の記入は、営業店にあつては支店長が、本部にあつては部長が行う。

キ、人事考課表は、作成後直ちに本部人事課へ提出される。この考課表について、全体的均衡を図る必要があると認めた場合には、調整を行い、社長がこれを決定することとしている。

ク、最終的な評定結果が、昇給、一時金支給及び昇格の際にそれぞれ反映されることは、先に認定したとおりであるが、しかし、なお昇給及び一時金支給における5ランク（A上、A、B上、B、C）査定の基準並びに昇格試験における人事考課400点の配点基準については、本件審査の中では明らかにされていない。

#### 4 職能等級制度の運用と実態

##### (1) 昭和46年度以降同48年度まで

ア、昭和45年度における紛争和解協定成立後においても、なお、会社と従組の間には幾

つかの問題が生じていたことについては、先に認定したとおりであるが、翌46年度以降も、これらの問題は解決への進展をみせていなかった。すなわち、従組の賃上げ及び一時金等に関する要求に対し、会社は、労組に回答した後でしか従組に回答せず、妥結の仕方についてもすでに会社と労組との間で合意された内容を、最終回答として示し、これを従組が受け入れるという従来からの状態が依然として続いていた。

イ、昭和46年度以降、同48年度までの昇給及び一時金については、会社と従組の間において、昇給については平均配分額で、一時金については支給率で妥結された。また、この個人別配分方法は、昇給については先に認定したとおり、基準内賃金の諸項目の配分基準に基づき、当該年度の項目別の配分が定められ、考課査定を経て個人の支給額が決定された。また、一時金については、基礎給に等級別支給率を乗じた額が支給された。このうち、基礎給は本給又は本給に資格給を加えたもののいずれかとされ、等級別支給率は、昇給配分と同じく5ランクに分けられ、査定により決められた。

ウ、なお、昇給及び一時金支給における考課査定は、昭和48年度まではA、B、C、D、Eの5ランクとされ、その標準は、同46年度が「B」、同47・48年度が「C」であった。

エ、従組が把握した昭和46年度から同48年度までの昇給及び一時金支給における従組員の査定ランクの分布は（表7）のとおりであった。

（表7） (人)

区分	年 度	A	B	C	D	E	
昇給	昭和46年度	2	30	38	1		
	47年度	0	1	19	27	12	
	48年度	0	2	12	31	16	
一時金	昭和46年度	年末	0	14	45	45	
	47年度	夏季	0	0	21	29	17
	〃	年末	0	3	26	22	12
	48年度	夏季	0	4	19	30	8

	〃	年末	0	7	25	23	5
--	---	----	---	---	----	----	---

オ、この期間における人事考課の第1次及び第2次評定者で、代理及び次長の職にであった者は、従組員である代理1名と組合に加入していない本部人事担当次長を除き、他はすべて労組に所属していた。そして、当時の労組は、その機関紙である「労組ニュース」等をもって、従組の活動に対し、強い批判を行っていた。

カ、従組は、昭和48年春闘において、労組発表の資料等を参考に、従組員個々の賃金を検討した結果、これまでの従組員の昇給が労組員に比べ低く査定されているとして、その是正要求を柱に残業拒否、時限スト等を行った。これに対し、会社は、何ら具体的な回答や説明を行わなかった。

また、会社は、これまで従業員の賃金実態の資料を、従組に対しては一切明示していなかったが、同48年度末に至り、従組は、会社が全国相互銀行協会に報告していた同年度の「モデル賃金表」を入手し、これを基に従組員の賃金の検討をはじめた。

キ、これより先、昭和46年7月、従組は、会社に対し、昇格試験の実施について、合否の基準を明らかにすること、総合点のうち、評定者の主観による人事考課及び面接への配点が60%を占めるのは合理性に欠けるので、これを改善することなどを内容とした申入れを行った。

これに対し会社は、この制度は、従業員の過半数を占める労組との合意の上で導入、実施していること、また、運用は制度の中で公正に行っている旨答えるにとどまった。

ク、従組は、昭和45年度以降における昇格試験については、受験拒否や棄権を機関決定することなく、従組員個々の判断にまかせていたが、同48年度までの期間における従組員の昇格試験の結果は概ね（表8）のとおりであった。

（表8）

（人・%）

年度	等級 区分	3 等 級			4 等 級		
		受験者数	合格者数	合 格 率	受験者数	合格者数	合 格 率
昭和46年度		29	12	41.4	0	0	0

47年度	15	6	40.0	0	0	0
48年度	15	6	40.0	8	5	62.5

ケ、また、係長職が昭和48年4月30日付をもって廃止されるに当り、この救済措置として代理職登用試験が同47年度まで実施されたことは、先に認定したとおりであるが、同46年度、同47年度の従組員の受験者はそれぞれ4名と3名であったが、合格者はなかった。なお、労組員については、同46年度は明らかでないが、同47年度の合格者は11名であった。

(2) 昭和49年度

ア、従組は、昭和49年春闘において、同年3月31日に賃上げ要求書を提出し、団体交渉を行ったが、会社が、労組との労使協議会において合意した内容を示すというこれまでの回答方法を変えなかったため、己むを得ず会社回答を受入れ、同年6月10日に妥結した。この妥結した同年度昇給は、1人当たり平均29,122円で、その配分項目別の平均額は(表9)のとおりであった。

また、本給のうち、定期昇給配分は(表10)、考課配分は(表11)で、本給加給配分は(表12)、資格給配分は(表13)、職務手当配分は(表14)のとおりであり、家族手当配分については、所定の基準において支給されることとなっていた。

(表9) (円)

配 分 項 目		平 均 額
本 給	定期昇給配分	1,887
	考 課 配 分	6,662
本 給 加 給 配 分		8,239
資 格 給 配 分		6,814
職 務 手 当 配 分		2,981
家 族 手 当 配 分		2,539
合 計		29,122



(表10)

(歳・円)

等級	年令別	年令給	能力給				
			A上	A	B上	B	C
1 等級	18～22	300	1,000	900	800	700	600
	23～26	400					
	27～30	500	900	800	700	600	
	31～34	600					
	35～37	500					
	38～40	400	800	700	600	500	
	41～54	300					
2 等級	23～26	400	1,200	1,100	1,000	900	800
	27～30	500					
	31～34	600	1,100	1,000	900	800	
	35～37	500					
	38～40	400	1,000	900	800	700	
	41～54	300					
3 等級	27～30	500	1,400	1,300	1,200	1,100	1,000
	31～34	600					
	35～37	500	1,200	1,100	1,000	900	
	38～40	400					
	41～54	300					
4 等級	31～34	600	1,900	1,700	1,500	1,300	1,100
	35～37	500					
	38～40	400	1,700	1,500	1,300	1,100	
	41～54	300					
5 等級	31～34	600	2,600	2,300	2,000	1,700	1,400
	35～37	500					
	38～40	400	2,300	2,000	1,700	1,400	
	41～54	300					
6 等級	35～37	500	3,100	2,800	2,500	2,200	1,900
	38～40	400					
	41～54	300					

(表11)

(円)

等級 \ ランク	A上	A	B上	B	C
1 等級	3,400	3,200	3,000	2,800	2,600
2 等級	4,600	4,300	4,000	3,700	3,400
3 等級	6,800	6,400	6,000	5,600	5,200
4 等級	8,500	8,000	7,500	7,000	6,500
5 等級	10,000	9,500	9,000	8,500	8,000
6 等級	11,500	11,000	10,500	10,000	9,500

(表12)

(円)

等級 \ ランク	A上	A	B上	B	C
1等級	5,300	4,900	4,500	4,100	3,700
2等級	6,000	5,500	5,000	4,500	4,000
3等級	8,200	7,600	7,000	6,400	5,800
4等級	10,600	9,800	9,000	8,200	7,400
5等級	12,600	11,800	11,000	10,200	9,400
6等級	14,600	13,800	13,000	12,200	11,400

(表13)

(円)

等級 \ 区分	現行資格給	引上額	改訂資格給
1等級	12,500	5,000	17,500
2等級	14,500	5,000	19,500
3等級	16,500	5,500	22,000
4等級	19,000	7,000	26,000
5等級	22,000	8,500	30,500
6等級	25,000	10,000	35,000

(表14)

(円)

職 位		現行職務手当	引上額	改訂職務手当
代 理	支店長 調査役	17,500	7,500	25,000
次 長		20,500	9,500	30,000
課 長		25,000	12,500	37,500
副部長		28,500	14,500	43,000
部 長		33,000	17,000	50,000

イ、従組の昭和49年度の夏季及び年末一時金も、前期賃上げと同じ交渉形態でそれぞれ妥結した。この一時金の妥結内容は、{(本給+資格給) × 等級別支給率} + 家族手当

1 カ月で、このうち等級別支給率は（表15）のとおりであった。

（表15） (%)

等 級	夏季一時金					年末一時金				
	A上	A	B上	B	C	A上	A	B上	B	C
1 等級	337	334	331	328	325	333	330	327	324	321
2 等級	343	340	337	334	331	339	336	333	330	327
3 等級	352	348	344	340	336	348	344	340	336	332
4 等級	366	359	352	345	338	362	355	348	341	334
5 等級	379	370	361	352	343	375	366	357	348	339
6 等級	393	382	371	360	349	389	378	367	356	345

ウ、従組は、昇給及び一時金支給の実態から、人事考課において従組員が労組員に比し、不当に低く査定されている事実があるとして、ランク別の査定基準や、従組員以外の査定状況等についての資料及び説明を会社に要求したが、会社はこれに応じなかった。

なお、本件審査の過程において、従組員と労組員の昭和49年度から同52年度までの等級別、ランク別人員分布表が会社より提出されたが、これを基に同49年度の両組合の分布を率で比較してみると（表16）のとおりである。

（表16） (%)

等級別	昇 給 一時金別	組合別	ラ ン ク				
			A上	A	B上	B	C
2 等級	昇 給	従 組	0	0	100.0	0	0
		労 組	1.3	3.8	95.0	0	0
	夏季一時金	従 組	0	8.7	69.6	13.0	8.7
		労 組	5.0	10.0	82.5	2.5	0
	年末一時金	従 組	0	0	100.0	0	0
		労 組	0	0	100.0	0	0

3 等級	昇 給	従 組	0	0	50.0	20.8	29.2
		労 組	11.4	18.2	54.5	11.4	4.5
	夏季一時金	従 組	0	4.2	66.7	29.2	0
		労 組	9.1	34.1	51.1	5.7	0
	年末一時金	従 組	0	2.9	67.6	29.4	0
		労 組	9.5	27.0	55.4	6.8	1.4
4 等級	昇 給	従 組	0	8.3	8.3	58.3	25.0
		労 組	14.3	21.7	50.3	10.8	2.8
	夏季一時金	従 組	0	8.3	33.3	16.7	41.7
		労 組	16.0	23.4	50.3	7.4	2.9
	年末一時金	従 組	0	7.7	46.2	30.8	15.4
		労 組	12.6	28.6	49.1	7.4	2.3

(注) 昭和49年度以降は、昇給、一時金ともにB上が標準ランクとされている。

エ、人事考課評定者については、すでに認定したとおりであるが、昭和49年度においても、それまでの年度と同様に、第1次、第2次の評定者は、大部分が労組に所属する代理または次長であった。また、第2次、第3次の評定者である支店長、課長の多くは、元労組三役あるいは執行委員等の経験者であった。

なお、この間における労組の従組批判は、「労組ニュース」等をもって依然として続けられていた。

オ、昭和49年度昇格試験は、同年7月6日付人事部長通達に基づいて、同年8月5日までにレポート提出、同月7日より筆記試験及び面接が実施された。この試験の結果は、人事考課の結果と合わせて総合評定され、同年10月1日付で合否が発表された。この昇格試験の結果を、会社提出の資料を基に組合別に比較してみると（表17）のとおりである。

(表17)

(人・%)

等級別	組合別	受験者	合格者	合格率
3 等級	従 組	17	11	64.7
	労 組	6	5	83.3
4 等級	従 組	12	1	8.3
	労 組	32	17	53.1

カ、従組は、昭和49年度の昇格試験の結果について、各等級ごとの合格点数、不合格の理由等を明らかにするよう会社に申し入れたが、会社から具体的な回答、説明はなされなかった。

なお、本件審査の過程で、会社より提出された資料によると、同年度の等級別の合格基準は、3等級が総合得点650点以上（2回以上の受験者は620点以上）、4等級が総合得点740点以上（3等級滞留年数6年以上の者は700点以上）となっている。

キ、会社は、昭和49年度における代理職への昇進者の決定に当り、この職位が経営と不離一体の管理職であるとし、4等級の非役職者162名中から12名を選び任命した。この12名はいずれも労組員で、従組員は1名も含まれていなかった。

ク、以上のことから、従組は、昇給、一時金、資格等級及び職位についての差別がますます強まっているとして、昭和48年度（同年10月現在）の「モデル賃金表」により、同49年10月現在における従組員個々の差別実態を明らかにしたうえ、これを不当労働行為であるとして、同50年2月24日、当委員会に救済を申立てた。

ケ、上記の「モデル賃金表」は、会社が、職能給賃金体系をふまえて一定の条件（年令、経験年数、資格等級等）を設定し、通常の形で入社して普通の成績で勤務した者の場合を想定して作成したもので、いわゆる標準賃金としての性格を持つものであること、また、この「モデル賃金表」中の基本給は、すでに認定した賃金体系における本給に対応するものであり、年令別の標準的な本給としての性格を持つものであることが認められる。

コ、ところで、本件審査においては、会社は、審査委員の再三の要請にもかかわらず、

従組員と従組員以外の従業員の賃金とを比較し得る資料を一切明らかにしなかった。  
 このため、当委員会としては、「モデル賃金表」中の基本給を基に、昭和49年度の従組員の標準的な賃金を算出し、これと同年度の従組員の実態賃金（本給＋本給加給＋資格給＋職務手当）との比較を行った。

すなわち、この基本給を、同49年度昇給前の従組員個々の本給として年令別にとらえ、この額に同年10月現在の等級による標準査定（B上）の本給及び本給加給分の昇給配分額を加算し、これに資格給及び職務手当を加えた額を、同49年度の標準的な賃金とみなした。

この結果、従組員の实態賃金は、いずれも標準的な賃金として算出された額を下回っていることが明らかとなった。

なお、上記「モデル賃金表」中における年令別の基本給は（表18）のとおりである。

（表18） (歳・年・円)

満年令	勤続年数	基本給	満年令	勤続年数	基本給
18	0	34,000	40	22	105,800
19	1	35,100	41	23	109,300
20	2	38,000	42	24	115,500
21	3	39,100	43	25	120,900
22	4	42,500	44	26	123,000
23	5	43,900	45	27	126,200
24	6	47,000	46	28	128,000
25	7	48,000	47	29	130,000
26	8	50,100	48	30	132,000
27	9	54,900	49	31	134,000
28	10	56,000	50	32	136,000
29	11	59,800	51	33	138,000
30	12	63,000	52	34	140,000

31	13	66,600	53	35	142,000
32	14	70,200	54	36	144,000
33	15	72,800	55	37	
34	16	77,000	56	38	
35	17	80,200	57	39	
36	18	82,700	58	40	
37	19	85,700	59	41	
38	20	89,000	60	42	
39	21	102,600			

また、この「モデル賃金表」からは、資格等級及び職位の標準となるものは見出せなかった。

(3) 昭和50年度以降同52年度まで

ア、上記期間における従組の賃上げ及び一時金交渉は、時限スト、ワッペン着用行動なども伴ったが、各年度いずれもすでに会社と労組との間で合意された内容を出ることなく妥結した。

この間、会社は、時限スト及びワッペン着用行動に対してその都度警告書を発した。

イ、従組は、各年の賃上げ及び一時金要求の団体交渉の場などにおいて、昇給及び一時金差別の実態を説明し、その是正を強く求めたが、会社は、差別の事実はない旨を答えるのみであった。

なお、この期間における昇給及び一時金についての組合別の等級別、査定ランク別人員分布率は（表19）のとおりである。

(表19)

(%)

等級	年 度	昇給一時金別	組合別	ラ ン ク				
				A上	A	B上	B	C
2 等 級	昭和 50年度	昇 給	従 組	0	0	100.0	0	0
			労 組	4.1	4.9	91.0	0	0
		夏季一時金	従 組	0	10.0	50.0	20.0	20.0
			労 組	3.3	5.8	89.3	0.8	0.8
		年末一時金	従 組	0	11.1	55.6	33.3	0
			労 組	0	25.7	73.4	0.9	0
	51年度	昇 給	従 組	0	0	50.0	37.5	12.5
			労 組	5.4	18.9	62.2	10.8	2.7
		夏季一時金	従 組	0	0	62.5	25.0	12.5
			労 組	3.0	12.2	81.7	2.4	0.6
		年末一時金	従 組	0	0	60.0	40.0	0
			労 組	2.8	17.4	74.3	4.9	0.7
52年度	昇 給	従 組	0	0	40.0	40.0	20.0	
		労 組	3.6	14.3	69.6	10.7	1.8	
	夏季一時金	従 組	0	0	40.0	60.0	0	
		労 組	8.9	12.5	76.8	1.8	0	
	年末一時金	従 組	0	0	33.3	66.7	0	
		労 組	6.5	21.8	66.1	5.6	0	
3 等 級	50年度	昇 給	従 組	0	0	55.9	29.4	14.7
			労 組	11.4	12.9	68.6	5.7	1.4
		夏季一時金	従 組	0	5.9	58.8	20.6	14.7
			労 組	12.9	24.3	51.4	8.6	2.9
		年末一時金	従 組	0	16.7	53.3	30.0	0
			労 組	5.0	35.0	45.0	15.0	0
	51年度	昇 給	従 組	0	0	73.3	23.3	3.3
			労 組	6.8	16.9	67.8	5.1	3.4
		夏季一時金	従 組	0	13.3	60.0	26.7	0
			労 組	8.5	33.9	49.2	6.8	1.7
		年末一時金	従 組	0	13.3	60.0	26.7	0
			労 組	7.5	18.9	66.0	3.8	3.8
52年度	昇 給	従 組	0	7.1	78.6	10.7	3.6	
		労 組	7.7	11.5	69.2	7.7	3.8	
	夏季一時金	従 組	0	10.7	71.4	17.9	0	
		労 組	11.5	17.3	57.7	11.5	1.9	
	年末一時金	従 組	0	4.0	72.0	20.0	4.0	
		労 組	5.8	17.3	61.5	11.5	3.8	
4 等 級	50年度	昇 給	従 組	0	7.7	15.4	46.2	30.8
			労 組	6.4	23.4	52.0	16.4	1.8
		夏季一時金	従 組	0	7.7	69.2	15.4	7.7
			労 組	18.1	19.3	56.1	5.3	1.2
		年末一時金	従 組	0	6.3	68.8	18.8	6.3
			労 組	7.1	26.6	58.6	4.7	3.0
	51年度	昇 給	従 組	0	0	43.8	43.8	12.5
			労 組	4.8	15.0	68.3	9.6	2.4
		夏季一時金	従 組	0	6.3	68.8	25.0	0
			労 組	15.0	35.3	42.5	7.2	0
		年末一時金	従 組	0	5.5	55.6	38.9	0
			労 組	14.7	29.4	44.7	11.2	0



52年度	昇給	従組	0	0	33.3	55.6	11.1
		労組	5.3	16.0	68.6	8.3	1.8
	夏季一時金	従組	0	0	44.4	38.9	16.7
		労組	15.4	20.7	54.4	6.5	3.0
	年末一時金	従組	0	0	40.9	40.9	18.2
		労組	12.0	27.7	38.6	18.7	3.0

ウ、昇格試験も、各年度にそれぞれに実施されたが、その組合別の試験結果は（表20）のとおりである。

（表20） (人・%)

等級	年度	組合別	受験者	合格者	合格率
3 等 級	昭和 50年度	従組	7	1	14.3
		労組	8	5	62.5
	51年度	従組	5	2	40.0
		労組	13	10	76.9
	52年度	従組	4	1	25.0
		労組	17	11	64.7
4 等 級	50年度	従組	17	4	23.5
		労組	31	13	41.9
	51年度	従組	18	2	11.1
		労組	33	14	42.4
	52年度	従組	23	4	17.4
		労組	17	9	52.9

エ、昭和50年度以降同52年度までにおいて代理職への昇進には、従組員は1名も含まれていなかった。

なお、労組員の昇進者の数は明らかでない。

オ、従組員の中には、資格等級試験制度の施行以来、一度も受験しない者がいるほか、4回、5回と受験してなお不合格の者も何人か存在した。かねてから、この制度と運用について批判的であった従組は、上記のような実態から、昭和52年の春闘で、等級

と職位は切り離すこと、資格等級試験制度は廃止すべきものであるが、当面は制度の公平化、民主化を求めることなどを内容とする要求書を提出した。しかし、会社は、これに対しても何らの具体的な回答、説明をしなかった。

## 5 退職者

本件申立人が救済を求めている者のうち、次の11名は退職していることが、昭和54年2月22日の本件審査の最後陳述において明らかになった。

A 56	A 58	A 31	A 30
A 38	A 43	A 4	A 12
A 7	A 49	A 54	

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張要旨

#### (1) 申立人

ア、会社は、職能給賃金体系の確立により、昭和46年度以降、人事考課の査定を昇給配分に大幅に導入し、従組員に対しては、労組員に比し不当に低い査定を続けて昇給差別を恒常化させ、賃金格差を増大させている。また、一時金についても、すでに格差の生じている基礎給と、さらに低査定を支給率とによる差別を続け、その格差を増大させている。

イ、会社は、昭和46年度以降、従組員の昇格についても差別をとり続けている。すなわち、この昇格のための試験制度は、人事考課及び面接が合格決定要素の60パーセントを占め、合理性、客観性に欠ける内容のものであり、会社は、従組員の昇格を差別するために、この制度を運用しているといっても過言ではない。

ウ、会社は、代理及び次長の職を、賃金差別の手段として正当化するため、これを管理職とし、会社の専権において任命しているが、昭和46年度以降、従組員からは1名も代理及び次長職への昇進がないという差別を続けている。

エ、これらの行為は、会社が従組を嫌悪し、弱体化しようとする一貫した意図のもとに、従組員と労組員とを不当に差別しているものであり、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。

## (2) 被申立人

ア、従組は、職能等級制度の導入について、当初反対の意思を表明していたが、会社との力関係のもとにこれを受け入れざるを得なくなり、昭和46年度以降、制度の変更を要求しながらも、結局、この制度を前提とする昇給及び一時金の額及び配分について毎年度妥結し、さらに昇格試験についても逐年受験して来ているものである。

イ、昇給及び一時金について、本件審査の対象となるのは除斥期間内の昭和49年度以降の分であるが、その基礎となっている人事考課制度は、考課基準が合理性、客観性を有し、その運用も厳正公平に行われているのであって、従組員であることを理由に不当な差別は全くしていない。各人別の格差の存在は、厳正な考課査定の結果に過ぎない。

ウ、本件審査の対象となる昭和49年度以降の昇格試験についても、その実施にあたっては、筆記試験、レポート、面接及び人事考課の各結果を厳正に判断したうえで、昇格者を決定しているのであって、従組員であることを理由に現等級に据え置くなどの差別扱いは全くしていない。現在の等級は、すべて毎年度実施されている昇格試験の結果に過ぎない。

エ、職位昇進については、係長制度の廃止にともない、この救済措置として昭和47年度までは該当者を対象に代理職試験を逐年実施して登用を決定した。同48年度以降は、代理及び次長職以上は、経営と不離一体の重要な職責を有するものであることから管理職とし、その任命は、勤務成績のほか、管理職としての適格性の有無、管理職の配置の必要性など、経営上の見地から登用を図ってきた。従って、従組員であることを理由として差別扱いした事実は全くない。

## 2 制度運用の差別

### (1) 制度をめぐる労使関係

会社は、昇給及び一時金を始め、昇格、昇進、人事考課の各制度を包括する職能等級制度について、労組との間では、労使協議会において事前に草案の検討を行い、導入に

当っても合意してきたところである。

しかるに従組に対しては、職能等級制度導入に当って意見聴取をしなかったばかりか、その導入実施後において、従組からの関連する資料の提示要求にも一切応ぜず、制度の周知徹底についても必ずしも十分にこれを行ったとは認めがたく、むしろ労組員に比し公平を欠き、意図的に従組員を疎んじていた面すら窺われる。

また、会社が、毎年の賃上げ及び一時金要求に対し、従業員の過半数を占める労組と妥結のうえ、従組に対しては同一内容の妥結を求めるという交渉方式を終始とり続けてきたことから、従組としては、これに応じなければ従組員のみ、労働条件が据え置かれることをおそれ、己むを得ず妥結して来たことが推測されるのである。

これらの事実から考えると、従組が、本制度を容認しているとする会社の主張は採ることができない。

## (2) 人事考課制度の運用

ア、人事考課制度の評定方法として、上位等級（4～6等級）と下位等級（1～3等級）に区分し、評定要素が上位等級では実績評定部門に、下位等級では執務評定部門にそれぞれウェイトが置かれていたこと、また、評定者に対しては、「人事考課実施要項」を定めて上位等級と下位等級とに分け、評定要素に対応する評価基準や評定尺度を設けるなど、会社として、この評定に合理性、客観性を保たせ、運用の万全を期そうとした努力の一面があったことは否定できない。

しかしながら、その評定要素についてみると、上位等級の「経営参画意欲」、「責任」、「積極性」、「識見」等及び下位等級の執務評定部門の「愛行心」以下の各要素は、評定者の主観的判断が混入することは避けがたく、従って、その運用いかんによっては、公正な評定を期することのできない事態が生じ得る。これを本件についてみるに、1次から3次までの評定者が、従組に所属する代理1名を僅かな例外として、他の大部分が従組と対立関係にあった労組の組合員乃至は役員経験者であったことからすれば、これら評定者の従組員に対する評定が、恣意的傾向に走ることがなかったとは断言しがたく、かえって、先に認定した会社の従組に対する態度並びに両組合間の反目

を併せ考えれば、公正かつ客観的な評定を期待しがたい状況にあったといわざるを得ない。

イ、以上の制度と運用のもとで実施された、昭和49年度以降同52年度までの昇給及び一時金の査定結果を（表16）及び（表19）で見ると、従組員の各年度の昇給及び一時金の査定分布率は、全従業員の標準ランクであるB上以上が低く、逆にB以下が高くなっており、労組員との差は明らかである。また、この査定結果は、昇給及び一時金に反映される仕組みとなっているので、両組合間の実態賃金上に格差を生じることは容易に推測されるところである。

加えて、先に認定したとおり、従組員の同49年度の実態賃金は、当委員会が「モデル賃金表」をもとにして算出した従組員の同年度の標準的な賃金をいずれも下回っており、このことから、両組合間の実態賃金に格差が存在するものと判断せざるを得ない。

ウ、ところで、職務遂行能力に個人差がみられる以上、人事考課の機能を基盤とする職能等級制度のもとでは、個々の従業員の査定結果に差が生じたことをもって直ちに不当であるとはいえない。

しかしながら、従組員と労組員とを集団的に考察するとき、きわめて特殊な事情が存在しない限り、本来両組合につき、査定において同様な傾向が生ずるのが普通であって、前記のような両組合間の明らかな差は通常あり得ないところである。本件において、このような差についての合理性を裏付ける特段の疎明も存在しない以上、会社の人事考課制度の運用において、前記のとおり恣意的、主観的作用が加わったものであり、両組合間の実態賃金上の格差は、このような考課査定の結果により生じたものと認めざるを得ない。

かゝる事実からすれば、評定の基準や尺度を定めて考課制度が厳正、公平に運用されたとする被申立人の主張はにわかに首肯しがたい。

### (3) 資格等級制度の運用

ア、資格等級試験制度における昇格基準及び昇格決定要素については、先に認定したと

ころであるが、このうち、3等級乃至5等級への昇格決定要素は、筆記試験、レポート、面接及び人事考課であり、それぞれの等級へ昇格するためには、各年度ごとに定められた基準に基づいて受験し、合格しなければならないとするこの制度は、職能等級制度を採る以上はその一環として、それなりの存在理由はあるものとしなければならない。

しかしながら、その実施運用の面に立入ってみると、上記の各昇格決定要素のうち面接はその面接者、人事考課はその評定者のいかんによっては、それぞれの恣意、主観の介入する余地の生ずることは避けがたく、さらにまた、決定要素別の点数内訳は、面接に200点、人事考課に400点が配分され、この二要素だけで合計点（1,000点）の60パーセントを占めていること、そして一貫して従組を軽視してきた会社の態度及び両組合間の従来からの対立関係を併せ考えれば、この制度が合理的かつ客観的に運用されることは保証しがたいというべきである。

イ、以上の制度と運用のもとで実施された、昭和49年度以降同52年度までの昇格試験の結果を（表17）及び（表20）で見ると、従組員の各年度の等級別合格率はいずれも労組員より低く、その差は明らかである。

ところで、前記の人事考課制度の運用においても判断したと同様に、従組員と労組員を集团的に考察するとき、このような差が存在することは、常態としてはきわめて不自然であり、その差の合理性を裏付ける特段の事情についての疎明の存在しない本件については、資格等級試験制度の運用についても、前記のような恣意的、主観的作用が介在し、それによって両組合間の昇格上の差が生じたものと認めざるを得ない。

従って、昇格者の決定に当っては、昇格試験の結果を厳正に判断したとする被申立人の主張は首肯しがたい。

#### (4) 職位昇進

申立人は、被救済者の一部について、代理又は次長職へ昇進させるよう申立てている。

しかしながら、申立てにかかる個々の従組員の職位昇進の妥当性及び合理性については、本件において必ずしも十分に疎明されていないうえ、本来、職位のもつ管理職的性

格と、会社の職制規程及びその経営上の裁量権を考慮に入れば、これを直ちに認めることは困難である。

従って、職位に関する申立人の主張は首肯しがたい。

#### (5) 不当労働行為の成否

以上の事実を総合的に判断するとき、昭和49年度以降同52年度までの昇給、一時金及び昇格にかかる従組員と労組員との集団間の差は、会社が、従組の組合活動を嫌悪し、従組員を不当に差別しようとする意思に基づいた行為の結果であると認められる。また、同49年度昇給前の賃金格差についても、会社の、それまでの考課査定の結果により累積されたものであり、合理性を欠いているものと推認せざるを得ない。

従って、会社が、同49年度昇給前に累積していた賃金格差を前提として、同49年度以降同52年度にわたって行った毎年度の昇給、一時金及び昇格にかゝる差別行為は、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と判断する。

なお、職位昇進の差別については、すでに判断したとおり、その申立てにかかる十分な疎明がないので、これを不当労働行為とは認めがたい。

### 3 除斥期間及び救済利益

#### (1) 除斥期間

申立人は、本件の昇給、昇格等の差別は、会社が、昭和46年度以降、従組の組織破壊を策して一貫した不当労働行為意思のもとに、同種の差別を計画的かつ長期的に年年繰り返して行ってきたものであり、これらは、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するので、同46年度の時点に遡及して上記差別は是正されるべきであると主張する。

しかし、会社が、各年度において不当な差別意思に基づき、人事考課制度及び資格等級試験制度の不当な運用をなし、昇給、一時金及び昇格を差別したとすれば、それ自体不当労働行為を構成するが、これら昇給、一時金及び昇格に関する会社の決定行為は、毎年度のなされるべき時点でその都度完了するものであるから、昇給又は昇格上の不利益が逐年累積し、その状態が持続することがあっても、かゝる状態をもたらした会社の

行為を把えて「継続する不当労働行為」にあたりと認めることはできない。

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らすとき、申立時点から1年前に累積された格差の存在が判断されるときは、この格差を将来に向かって一括解消することは、労働委員会に委ねられた裁量権の範囲内であり、何ら妨げられないところである。

#### (2) 退職者の救済利益

退職者については、先に認定したところであるが、被申立人は、これらの退職者は救済を求める適格と利益を喪失していると主張する。

しかしながら、これら退職者も、昭和49年度以降申立てにかゝる他の従組員と同様、従組員なるが故に不利益な処分を受けたのであり、また、同人らが被救済利益を放棄したと認むべき特段の資料もないので、本件においては、これら退職者をも救済の対象に含め、退職に至るまでの期間の分につき、他の被救済者と同様の措置をとることが相当である。

#### 4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、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12月24日

静岡県地方労働委員会

会長 戸塚 敬造