

# 命 令 書

申 立 人 芝信用金庫従業員組合

被申立人 芝信用金庫

## 主 文

- 1 被申立人芝信用金庫は、申立人芝信用金庫従業員組合から金庫施設の利用申入れを受けた場合、申立外芝信用金庫労働組合と差別する取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員の永年勤続表彰は他の職員と区別することなく、すべて同一条件で行わなくてはならない。
- 3 被申立人は、職員慰安旅行、歓送迎会、新年会および忘年会に申立人組合員が参加できるよう積極的に職場環境整備に努めなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合からの傷病扶助制度および人間ドック制度に関する協定締結申入れに対して、「平和条項」締結を条件にこれを拒否してはならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員 X1 を昭和 57 年 4 月 1 日付で、同 X2 を昭和 57 年 10 月 14 日付で、同 X3 を昭和 56 年 10 月 1 日付でそれぞれ店舗長代理の職位を付与したものととして取扱わなければならない。
- 6 被申立人は、申立人組合員 X4、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8、同 X9、同 X10、同 X11、同 X12、同 X13、同 X14、同 X15、同 X16 および同 X17 を昭和 59 年 10 月 15 日付でそれぞれ係長もしくは推進役の職位を付与したものととして取扱い、さらに昭和 61 年 4 月 1 日付でそれぞれ店舗長代理の職位を付与したものととして取扱わなければならない。  
但し、X6 に対する取扱いは昭和 62 年 7 月 4 日までとし、X14 に対する取扱いは同年 7 月 20 日までとする。
- 7 被申立人は、申立人組合員 X18 および同 X19 を昭和 58 年度昇格試験に合格したものととして、昭和 59 年 4 月 1 日付で副参事に昇格させ、同日付で係長もしくは推進役の職位を付与したものととして取扱い、さらに昭和 62 年 4 月 1 日付で店舗長代理の職位を付与したものととして取扱わなければならない。
- 8 被申立人は、申立人組合員 X20 および X21 を昭和 59 年度昇格試験に合格したものととして、昭和 60 年 4 月 1 日付で副参事に昇格させ、同日付で係長もしくは推進役の職位を付与したものととして取扱い、さらに昭和 63 年 4 月 1 日付で店舗

長代理の職位を付与したのものとして取扱わなければならない。

- 9 被申立人は、第5項、第6項、第7項および第8項によって生ずる増額支給額を各支払日の翌日から支払済まで、年5分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 10 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に明瞭に墨書して、金庫本店食堂の見易い場所に10日間掲示するとともに同文を本命令書受領後直近発行の社内報「しば」の第一面に掲載しなければならない。

記

年 月 日

芝信用金庫従業員組合  
執行委員長 X2 殿

芝信用金庫

理事長 Y1

当金庫が、貴組合から申入れのあった施設利用を拒否したことおよび傷病扶助制度、人間ドック制度についての協定締結申入れを「平和条項」締結を条件に拒否したことおよび永年勤続表彰を他の職員と別個に行ったことおよび職員慰安旅行、歓送迎会、新年会、忘年会等に貴組合員が参加できるよう講じなかつたことならびに男子組合員の昇格、昇進を行わなかつたこと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にいたします。

(注、年月日は掲示の日と掲載の日を記載すること。)

- 11 被申立人は、前記第5項ないし第10項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書をもって報告しなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実と判断

#### 1 当事者等

- (1) 申立人芝信用金庫従業員組合(以下「従組」という。)は、昭和28年7月、被申立人芝信用金庫の従業員が結成した労働組合であり、全国信用金庫信用組合労働組合連合会に加盟しており、本件申立時における組合員数は35名である。
- (2) 被申立人芝信用金庫(以下「金庫」という。)は、肩書地に本店を、都内および川崎に25支店を有する金融機関であり、出資金は約20億6千万円、従業員数は約920名である。

(3) 金庫には昭和43年9月、従組から分裂して結成された芝信用金庫労働組合(以下「労組」という。)があり、その組合員数は約840名である。

## 2 昭和55年10月15日付和解協定に至る経緯

### (1) 労使関係の流れ

① 43年1月、従組の活動方針に不満をもっていた一部従業員が芝従組誠和会を結成し、同年2月、従業員である係長以上の職制69名が連名で、「……誠和会を全面的に支援」する旨の声明を発表した。そして、支店長、次長が従組員に対し誠和会加入を勧めた。こうして同年9月28日、誠和会のメンバーが中心となって芝信用金庫労働組合が結成されたが、労組に参加したものの390名、従組に残ったものは290名であった。

② 44年1月、金庫は従組の定期大会について「依然として階級闘争至上主義を擁護し、預金増強運動に対する批判をのべる等……」と記した「労務ニュース」を配布し、一部の支店長、次長は従組員に対し、労組加入の勧誘を行った。

46年4月、金庫の社内報「しば」で、当時の理事長は従組の幹部を「一部の過激な闘争主義者」と呼び、また、同社内報で労組の当時の実行委員長は「一方ここで忘れてならないのは、芝労組の『限りなき前進』と芝信の業績伸展を妨害する一部悪質分子の存在であり、この悪質分子の芝信からの徹底的な排除であります」と述べた。また、労組は「旧労(従組を意味する)を芝信から一日も早く排除しよう」、「不要家族旧労芝信を去れ!」と記した組合機関紙を配布した。

③ その後金庫が行った社内報「しば」や「労務ニュース」による従組非難が不当労働行為事件として争われ、これについて当委員会は、金庫の行為を正当な組合活動に対する介入と認定し、金庫に対して「しば」および「労務ニュース」において、従組を非難、中傷してはならないとの救済命令を発した(都労委昭和46年不第101号事件)。

なお、該事件においては、金庫が従組の掲示板を移動したこと、従組に対する金庫施設の利用拒否、職員慰安旅行に従組員の参加を拒否したことが、同時に争われたが、当委員会はこれをいずれも不当労働行為と認定し、救済命令を発した。

④ このような状況の中で数多くの労使紛争が発生し、後記和解が成立するまでの間、労働委員会関係11件、裁判所関係9件の審査争訟事件が係属していた。

### (2) 和解協定

- ① 53年3月、当委員会の勧告により全面解決のための和解が行われた結果、55年10月15日、和解協定が締結され、被解雇者(全員)17名に対する各懲戒解雇が各発令日に遡って撤回された。

和解協定の内容は以下のとおりである(但し、本件と関連する事項のみを対象)。

第1条 (正常な労使関係への努力)金庫は、本件紛争の原因となった行為が発生したことに対し、遺憾の意を表明し、今後、不当労働行為と疑われるような行為を行わない。

労使双方は、正常な労使関係の確立のために誠実に努力する。

第5条 (特別研修)金庫は、職場復帰者に対し、就労日後に、7日間の特別研修を実施する。

第12条 (調整給)本和解による賃金是正の方法としての「調整給」の算出のために、A、B、C、Dの各テーブル(別表一略)を設ける。

2 各対象者が、現在支給されている本人給金額(解雇されていた者については、これに準ずる金額)と、適用されている各テーブルの該当する金額との差額を調整給として、以下各条に従い支給する。なお、この調整給は、臨時給与、残業手当、退職金算定基礎本給の各計算基礎に算入する。

3 後記是正方法により昇格した場合、昇格直前の本人給と調整給との合計額を現行給与体系上の直近の号俸に移行させる。また、期限内に昇格しなかった場合は、直近の号俸に移行させ、調整給を消滅させる。

第13条 (男子の取扱い)給与年令33才以上の者に対し、本和解成立日をもって、現在支給されている本人給金額(解雇されていた者については、これに準ずる金額)とAテーブルの給与年令に該当する金額との差額を調整給として支給する(但し、X1、X3、X2を除く)。

2 給与年令33才以上で、同37才以下の者に対し、本和解成立後3年以内に、金庫所定の昇格試験受験のうえ、段階的に主事資格を付与する。

3 給与年令38才以上の者に対し、本和解成立後2年以内に、金庫所定の昇格試験受験のうえ、段階的に主事資格を付与する。

4 前第3項によって、主事資格を取得した者に対しては、その取得した段階からCテーブルと本人給金額との差額を調整給として支給する。

5 前第3項による主事資格取得者のうち、本和解成立後5年以内に、金庫の人事制度により適格と認定された者に副参事資格を付与する。

6 現在主事資格を有するX1、X3、X2の3名については、本和解成立日

をもって、C テーブルの給与年令に該当する金額と本人給金額(解雇されていた者については、これに準ずる金額)との差額を調整給として支給し、本和解成立後3年以内に金庫所定の昇格試験受験のうえ、段階的に副参事資格を付与する。

第19条 (施設利用) 金庫は、組合が正当な組合活動を行うため必要とする場合は、業務に支障のない限り金庫施設の利用を認める。

組合は、金庫施設を利用するときは、所定の手続きにより金庫の承認を受ける。

2 利用時間は、原則として午後8時30分までとする。

3 利用者は、組合員及び若干名の部外者とする。

なお、部外者については、その氏名、所属を事前に金庫に通知し、その承認を受ける。

第26条 (永年勤続表彰) 金庫は、今後の表彰については、場所、時間、副賞などすべて他の職員と同一条件で行う。

第27条 (職員慰安旅行) 金庫は、今後の職員慰安旅行については、組合員を他の職員と区別することなく参加させる。

職場での歓送迎会、忘年会、新年会などについても右に準ずる。

第29条 (年金等についての協定) 左記諸制度について、労使双方は、本和解成立後速やかに自主交渉を行う。

(1) 傷病扶助制度に関する協定。

(2) 生命保険付き厚生貸付金に関する協定。

(3) 人間ドック制度に関する協定。

(4) 適格年金に関する協定。

第33条 (研修) 研修は、業務上の必要に基き、「研修協定」により行う。

2 本和解協定に基き必要となる研修については、組合員が適正に能力を発揮して職務を遂行できるように、金庫は特別な職務ローテーションを組んで行う。

② 上記和解協定に付随して以下の内容が調書記載事項として確認された(但し、関連する事項のみ)。

ア 第13条第2項、3項、5項および6項関係

年限については、運用上、実質的に1年間短縮できるように配慮する。

「段階的に」行うに当っては、年令を考慮する。

昇格試験について、金庫は公平、公正に行う。

イ 第19条第1項関係

金庫は、本・支店以外の特定の金庫施設を貸与場所として考慮する。

会議を行うための本・支店の利用については、各支店所属組合員がある程度の人数になった場合、その時点において検討する。

組合が職場内での打合せや簡単な掲示物の作成など短時間、業務に支障のない仕方で、食堂等の一隅を利用する場合、金庫はこれを認める。

#### ウ 第 26 条、27 条関係

実施に当って、1 年程度経過してもなお同一に行うことが著しく困難な場合は労使協議する。

#### エ 第 33 条第 1 項、2 項関係

研修は「研修規程第 3 条第 1 号」により、全従業員を対象とし、公平に行い、思想、信条の自由を冒すおそれのあるものは行わない。

その実施に当り、金庫は、組合および本人の意見を聞く。

### 3 和解協定後の金庫の対応

- (1) 金庫人事部は和解が成立したことに伴い、55 年 10 月 15 日付で「和解に伴う談話」と題する朝礼用の文書を発行し、各店舗ではこれにより職員に対して和解の意味を説明した。

その内容の大意は「金庫が解雇した 17 名の者、または懲戒処分については、主張すべき点は多数あったが、金庫内部で労使紛争が生じ継続していることは、金庫の対外的信用、および業務推進への影響が大きいことを考慮し、大局的見地から和解に踏み切ったものである」とか「金庫として心配するのは、従来のいきさつから職員間の感情的摩擦が生じることがある」とか「従組員には今後一定期間内に賃金、身分の改訂をすることになる。この改訂はあるいはその者の実力からみて不相応のものと映るかもしれない。しかし、これらの点については、3~5 年の時限的経過措置であって、人事諸制度そのものを変更することではないので、平静な気持で対処してほしい」とか「金庫はこの和解において、職場秩序の維持には特に気を配ったのであり、もし職場秩序を乱す者がある場合には、就業規則等金庫の諸規程に従い、厳正公平に対処する所存である」というものであった。

- (2) 一方労組は「金庫と旧労との和解の経過をみなおそう！」と題する 59 年 11 月 1 日付「芝労組ニュース」に次のような記事を掲載した。すなわち金庫の和解推進担当責任者であった Y2 常務は、芝労組に対して次のように説明したとの前書きで、「1. 旧労は政治闘争の場として、芝信の労使関係をとらえており、片寄った政治思想の導入の場としている。この旧労の姿勢と方針は今後とも金庫としては絶対に受け入れない。しかし、一般社会は旧労の闘争を労使関係とし

てとらえており、金庫に対し話し合いを進めるよう指導してきており、金融諸環境の激化、対境関係を考慮し経営の責任において和解に踏み切った。2. 今後の労使関係のあり方については芝労組とこれまで以上の信頼関係を築き十分対話を深めていく。3. 今後の旧労問題については、経営の責任において経営・階層との意思統一をより強化し、管理体制を充実強化して対応していく。これまでのラインとしての管理の不十分さを反省し、まず体制を完備し、方針を徹底していく。」というものであった。

このことに関して従組は団体交渉の場で金庫の真意を質したが、Y3 人事部長は Y2 常務の発言については否定も肯定もせず沈黙していた。

因みに、ビラ配布の関係では金庫と労組との「労働協約」に次のような定めがある。「(組合掲示板の使用)第 20 条 組合は、正当な組合活動のために掲示板を自由に使用する。ただし、つぎの各号の一に該当するものは掲示しない。①正当な組合活動に直接関係なく、責任所在不明なもの。②事案と相違する内容のもの。③金庫の信用失墜または職場秩序のびん乱を招くもの。」「(文書配布の原則)第 21 条 組合は、金庫施設内で文書の配布を行なう場合は、原則として、金庫の承認を得るものとする。」

他方、従組との関係では和解協定で次のように定めてある。「第 21 条 (ビラ配布)組合が金庫施設内で組合機関紙、ビラ等の配布をするときは、就業時間外に行い、受け取りを強要したり、職場に混乱を起すようなことはしない。金庫は、右ビラ等の配布を妨害したり、回収したりしない。右文書の配布は、正当な組合活動のために行い、次の各号の一に該当するものは配布しない。(1)責任の所在の不明なもの。(2)事実と相違する内容のもの。(3)金庫の信用失墜もしくは職場秩序の紊乱を招くおそれのあるもの。配布文書の内容が、右記趣旨に反すると金庫が判断したときは、組合に理由を示して回収を求めることができる。この場合、組合は、速やかに交渉に応じ、双方誠意をもって対処する。」

- (3) 労組は、57 年 12 月 9 日付「芝労組ニュース」で「……旧労とは絶対に①口をきかない。②あいさつをしないを厳守しよう。」と、また 60 年 8 月 6 日付同ニュースでは「旧労は“何にもカコつけて”私たち芝労組組合員と話し合えるような機会をつくることにネライを定めています。……この対策として、原則は絶対に話さないことです。」とか「女性が更衣室の中で旧労と合った時には特に注意が必要です。『おはよう』『お先に』『あついですネ』etc。旧労はネラッテ声をかけてきます。全て無視することです。」とか一部支部においては、役付者自ら甘い対応をとっているという苦言が芝労組に寄せられました。今後このような場合は実行部として対応を明確にしていきます。」とか「旧労に対しては、

挨拶などは絶対にしない。」などと労組員に呼びかけた。

これらに対して金庫は労組に注意したことはない。

もともと、金庫は49年4月22日、営業推進部長、人事部長名で各店舗長、部門長あてに「あいさつ運動」の実施、定着について周知徹底をするよう通達している(現在も有効)。

それによると、職員間では「おはようございます」、「さようなら」、「お先に失礼します」のように必要と思われる挨拶を行うよう具体例を指摘し、その定着の方法として「上司、先輩が率先して手本を示す」ことを指示している。

- (4) 58年5月、従組は金庫に対して「労使関係正常化」に関し、役席者はもとより全職員に対し従組員とも挨拶をかわすよう指導することとの要求をしたが、これに対して金庫は、業務上必要なマナーについては、従来から研修等において指導しており、今後も継続して指導してゆくものである。挨拶については当事者間の問題もあり、強制するわけにはゆかないが、業務上支障を来さないよう指導してゆくものである。」と回答した。

しかし、現在(63年3月)も労組員のみならず、支店長、次長も従組員には挨拶をしない店舗が存在する。

- (5) 金庫創立60周年記念式典が60年10月22日に行われ、この式典に芝労組は出席したが、従組からは誰も出席しなかった。労組が出席した経緯は、これより先の同年6月に行われた金庫と労組との労使協議会において金庫から労組に同行事に対する協力要請と出席要請を行ったことによるものであるが、従組に対しては金庫からの協力要請も出席要請もなされなかった。

- (6) 社内報「しば」の62年新年号には各支店単位で新年の挨拶が掲載されており、その中で新橋支店、西小山支店、不動前支店、川崎大師支店などは年賀状に擬したイラストにより所属職員が各人の印鑑を押してその所属を表示していたが、それには従組員のみが除外されていた。

因みに、和解協定前である48年、49年の「しば」新年号でも同体裁のイラストが掲載されていたが、従組員は表示されていなかった。

また、同社内報「ニュースアラカルト」欄では、61年度第2四半期預金融資増強運動で大森支店が優勝したとの記事があり、所属職員の写真が掲載されているが、その中には従組員(2名在籍)は含まれていなかった。

- (7) 以上を総括すれば次のとおりである。すなわち、

- ① 金庫は和解後の55年10月15日付で「和解に伴う談話」を發表し、全職員に対して和解の意味について説明を行った。その中で「金庫はこの和解において、職場秩序の維持には特に気を配ったのであり、もし職場秩序を乱す者



がある場合には就業規則等金庫の諸規程に従い、厳正公平に対処する所存である」と表明している。

ところが、57年12月9日付「芝労組ニュース」では「……旧労(従組を指す)とは絶対に口をきかない、あいさつをしないを厳守しよう」と労組員に呼びかけ、また、60年8月6日付同ニュースでも同様の呼びかけを行っているが、金庫はこれらに対して金庫の方針に反すると申し入れることすらせず放置してきた。

さらに59年11月1日付同ニュースではY2常務の発言内容を掲載した。その内容は、「……旧労の姿勢と方針は今後とも絶対に受け入れない……」とか「今後の労使関係のあり方については、芝労組とこれまで以上の信頼関係を築き十分対話を深めていく」とか「今後の旧労問題については、……管理体制を充実強化して対応していく……」などというものであり、その表現は和解の基本姿勢に疑問を抱かせるものである。仮にこの内容が金庫の真意に反するとか労組の作為にかかるものであれば、金庫は労組に対して抗議するなり、事実と反する内容としてしかるべき態度を示すべきであった(従組の配布文書に対しては、事実と反するものは配布禁止を定めている)にもかかわらず、これを放置したばかりか、従組が団体交渉で金庫の真意を質したことに対して沈黙していたことからすると、上記ニュースに引用されたY2常務の発言内容は金庫の真意でもあったものとみざるを得ない。

- ② また、58年5月に従組が金庫に「労使関係正常化」の要求として全職員に従組員とも挨拶をかわすよう求めたことに対して、金庫は「今後も継続して指導していく」と答えてはいるものの、現在も従組員とは挨拶をしない支店長すら存在すること、60年1月に行われた金庫創立60周年記念式典に労組には協力要請や出席要請を行っているが従組にはこれをしていないことや、社内報「しば」の62年新年号において各支店所属職員の新年挨拶を掲載しているにもかかわらず、従組員のみが和解前と同様除外されていること等から見ると、和解協定の成立により、金庫の従組に対する対応に和解前に比し若干緩和されたとみられる側面が窺えないわけではないが、多数派組合たる労組を優先させ、少数派組合たる従組を疎外しひいてはこれを嫌悪するという金庫の姿勢態度は依然として改善されていないものと判断せざるを得ない。

#### 4 従組からの金庫施設利用申入れの取扱い

##### (1) 認定した事実

- ① 本件で利用申入れの対象となった金庫施設とは、和解協定の確認事項にいう「特定の金庫施設」を指し、具体的には金庫第一分室の建物である。そし

て同建物は、金庫の関連会社、(株)共同不動産の所有となっており、金庫が3階～5階を賃借している。

その利用状況は、3階は金庫の会議室として必要の都度使用する外、顧客からの要請によって使用させているが、労組には毎週火曜日、金曜日に殆ど定期的に使用できるようにしている。

4階は、金庫厚生部の備品庫、人事部の備品庫、その他各部活動運営用の会議室を兼ねている。

5階は労組の組合事務所として貸与している。

② 施設利用申入れと金庫の拒否理由は次のとおりである。

利用を申し入れた日	利用する日	拒否理由
59年2月27日	3月2日(金)	火曜、金曜は恒常的に金庫厚生部が使用している
3月2日	3月14日(水)	3月8日から二週間、町会の展示会に貸す
60年3月19日	3月23日(土)	既に労組より使用申込みがある
4月2日	4月10日(水)	同上(口頭)
62年3月9日	3月13日(金)	労組の組合大会準備のための荷物が置いてある(口頭)
4月24日	4月28日(火)	既に労組より使用申込みがある
6月1日	6月6日(土)	運動会終了後の備品、賞品等の後片づけ整理の都合により使用中

但し、62年5月23日(土)は、金庫も従組の申入れどおり第一分室の利用を認めている。

③ 上記拒否理由に関しては、以下の事実経過が認められる。

ア 59年3月2日の利用申入れに対する拒否理由である同年3月8日からの二週間は、町会の展示会は行われていなかった。そして3月13日(火)は労組の支部長会議が行われていた。

従組は、3月13日に労組の支部長会議が行われていた事実を指摘するとともに、同日が火曜日であったことから2月27日申入れに対する拒否理由も虚言であるとして、3月14日金庫に対し文書で抗議した。

イ 60年3月19日の利用申入れは、同日の団体交渉の席上でなされたものであるが、これに対する拒否回答は同月22日の午後になされた。

これに対して従組は、同月23日、金庫に対し回答どおり既に労組からの申入れがなされていたとすれば、直ちに回答ができた筈であるから金庫の

回答は従来同様の使用拒否であると文書で抗議した。

ウ 62年3月9日の申入れに対して労組の荷物が置いてあることを拒否理由としたことについては、3月17日と19日に金庫と従組が対象となっている部屋(階段、トイレ、エレベーターホールを含め、約120.5平米)で団体交渉を行った際に、交渉メンバーが部屋の隅に立て掛けてあった各支部の名を書いたプラカードや組合大会と書いた看板等を見て、交渉の席上、金庫にこれならば貸与が可能であったのではないかと追及したのに対して、金庫は、ただここに置いてあるから貸せないのだと答えるのみであった。

④ 従組は、団体交渉において「第一分室の利用ができなければ本店会議室等の利用でもよい」とか「第一分室について利用可能の日を明かにすれば、その利用可能の日に応じ」ると提案したが金庫はこれに対して回答しなかった。

⑤ 金庫は、60年4月ころ、団体交渉や三役折衝の場で、第三分室(3階は従組の組合事務所)の2階(現在は物置)を会議室に改造するので、そこを従組が使用してはどうかと提案したが、従組は2階を組合事務所として、3階は従組専用の会議室として貸与することを要求したため合意に達していない。

## (2) 当事者の主張

① 申立人は、「この点に関する金庫の和解協定不履行は、金庫が和解協定成立以降も従組差別の意思を棄てず、従組を嫌悪し、差別攻撃を継続している証左であり、金庫の使用拒否にはなんら正当の理由がない。」と主張する。

② 被申立人は、「ア第一分室3階会議室は外部の利用申入れに応ずるとともに金庫厚生部が火曜日、金曜日に恒常的に使用しており、さらに労組も火曜日、金曜日を恒常的に使用したい旨申込みをしている。ところが従組からの申入れのなされた日は、いずれも先約があつて許可できなかったのである。イ金庫は従組組合事務所のある第三分室2階の会議室転用を提案したが、従組は全体会議には狭いとこの理由でこれを拒否している。」と主張する。

## (3) 判断

本項(1)で認定した事実につき、さきに認定した金庫の従組に対応する姿勢態度を勘案しつつ考察を加えれば次のとおりにいえる。すなわち、金庫が従組の利用申入れを拒否した案件のうちにも、拒否理由ありと認められるものがないわけではないが、概して金庫は労組の利用申入れなら許容する場合でも、従組の申入れなら敢えて口実を構えて拒否する態度に終始しているものと推測される。これは明らかに組合間の差別取扱いであつて不当労働行為に該る。

金庫は和解協定条項に従い業務に支障のない限り、従組の利用申入れを認めなければならない。

(ところで、第一分室3階の会議室については、今後も利用日が競合することによって労使間ないし労労間の紛争の原因となることが予想されるので、金庫が60年4月ころ従組に提案した第三分室(従組の組合事務所が存在する建物)の改造について話し合いを継続し、従組の金庫施設利用が容易になるよう計ることが望ましい。)

## 5 永年勤続表彰の従組員に対する取扱い

### (1) 認定した事実

- ① 和解成立後最初の従組員に対する永年勤続表彰は、56年6月1日に行われたが、表彰式には理事長は出席せず、労組員とは場所、時間も別に行われた。しかし、副賞(賞品、賞金、休暇)は同一になった。そして57年からは理事長(従前は人事担当理事)も出席するようになり、場所も同一(従前は第一分室3階会議室であったが、本店講堂に変更)となったが、時間については同一ではなかった。

なお、表彰該当者に対する表彰通知書の文言は、従組員と労組員では異なっている。因みに60年の通知書では、従組員に対するものは「貴殿は永年勤続したので、金庫創立記念日を迎えるにあたり……表彰いたします」となっており、労組員に対するものは「貴殿は永年誠実に勤務し、金庫業績に多大の貢献をしたので……表彰いたします」となっていた。

- ② 従組と金庫は、毎年表彰日の前に三役折衝や団体交渉の場で協議を行っているが、その中で金庫は、同一場所で同一時間に行うことについては「時期がまだ来ない」と答えている。

そして従組が、61年5月21日に文書をもって「永年勤続表彰を他の職員と全て同一条件で行うこと」を要求したことに対して金庫は、「……時間については諸般の事情を勘案してずらして行いたいので理解願うとともに了知されたい」と答えた。また、同月23日の団体交渉では「労組が反対しているから一緒にやれない」と説明した。

さらに62年5月22日の団体交渉では「労組が一緒にやるのはいやだといっている」、「おめでたい席でもあり、労組がいやだといっていることもあり、時間をずらして行う」と答えた。

### (2) 当事者の主張

申立人は、従組員のみ別個に行っていることは従組差別であると主張し、被申立人は、同一時間に行わないのは、労組から金庫に対し従組と表彰の席を同じくしない旨の申入れがあり、表彰の場における万一の事態を避けるため、やむを得ず時間をずらしているのであって、従組員を差別する意図はないと主張

する。

### (3) 判断

- ① 永年勤続表彰は、労務管理政策の一環として行われる金庫の行事とみるべきであって、従組員であれ労組員であれ金庫の職員として同等に取扱うことによつてこそその本来の意味をなすものといえる。ここに同等に取扱うとは、場所、時間、表彰内容などが一体となることを指し、本件のように表彰の場所や副賞などを同一にしたからといってそれだけで職員として同等に取扱ったと認めることはできない。

金庫は、表彰の時間を同一にできない理由として労組から従組とは席を同じくしない旨の申入れがあつたことを挙げるが、そもそもこの労組の申入れは、労使関係の中で労働組合が労働条件等の向上を目指して使用者に要求する事項とは全く性格を異にし、労労間の意趣を金庫を利用して果さんとするものに外ならないから、金庫としてはこの申入れを躊躇することなく拒否しなければ却つて労労間の争いに藉口して一方に益することにより、いわゆる使用者としての中立義務に違反することになるのは自明の理といわねばならない。

加えて、労組の、従組とは一線を画する行動が労組の運動方針であるとしても、それ自体は労労間の問題であるが、その方針を遂行することは、ひいて金庫の職場規律や秩序を乱すことになるので、金庫が労組のこの行動を制したり、就業規則違反として処罰の対象とすることはむしろ当然のことであつて、その故に労組の運動方針に介入する不当労働行為として問責されるいわれはない。

- ② とすれば、さきに認定した金庫の従組に対応する姿勢態度に照らし、金庫が永年勤続表彰において、従組員のみを別個に取扱っていることは、金庫内に対立する併存組合間の紛争を避けるためにやむなく採った措置といわんより、むしろ金庫自身が今日においても従組を嫌悪しているところから対立する組合の存在に藉口して労組優先の策をとる傍ら、従組員に対しては従組に所属する故をもってこれに精神的不利益を与えんとする不当労働行為といわなければならない。

## 6 職員慰安旅行、歓送迎会等に対する従組員の取扱い

### (1) 認定した事実

- ① 職員慰安旅行は、おおむね各店舗単位で行われており、金庫からは参加者に対し一人15,000円(60年までは10,000円)が補助金として支給されている。旅行計画については各店舗とも従組員には知らせず、たまたま旅行の実施を

知った従組員が参加を申し出ると旅行幹事から「みんなが一緒に行きたくないと言っている」との理由で断られている。

- ② 和解後の56年からは、従組員は従組員のみで旅行を実施し、後日金庫から参加者分の補助金(額は他の職員と同じ)を受けている。
- ③ 57年4月、従組は金庫に差別是正要求書を提出し、その中で旅行への参加を求め、以後他の問題の団体交渉や三役折衝の場で議題としたが、金庫の回答は終始「一緒に行ける環境にない」というものであった。また、61年6月16日の団体交渉において従組が、「まず店舗内で行われている金庫主催の行事に差別することなく参加させるなどして、環境整備をする努力をするように」と要求したのに対し金庫は、「酒の席は不測の事態が起こりかねないので、そのような措置はとれない」と答えた。

なお、旅行以外の歓送迎会、新年会、忘年会など係単位や有志主催で行われる行事についても、従組員に対しては、一、二の例を除いてその参加を呼びかけられたことはない。

## (2) 当事者の主張

申立人は、「金庫の参加拒否は、金庫が従組を嫌って、従組員を諸行事から排除しようとしているだけで、従組員を不当に差別しているものである。」と主張し、被申立人は、「ア金庫は従組員限りで行う旅行に対しても他の職員と同様の補助金は給付しており、金庫としても両組合員が酒席でも同席できる状況になることを望んではいるが、差別扱いの意思はなくとも、両組合の酷しい対立が続く以上は慎重にならざるを得ない。イ忘年会、歓送迎会については、労組が主催するものおよび有志が主催するものはあるが、店舗が主催、実施するものではない。したがって、これらの会合について金庫は出席者について指示できる立場にない。」と主張する。

## (3) 判断

- ① 慰安旅行に従組員が排除されている事態の解消ができない理由として、金庫は労労間の対立が続く以上、慎重にならざるを得ないことを挙げるが、その原因は、労組の方針に従組とは一線を画するところにあるのであって、この労組の方針から生ずる金庫の職場規律や秩序の乱れを考慮すれば、金庫自ら積極的にこの障害となる労組の方針の是正に努力すべきであった。にもかかわらず、従組から団体交渉において環境整備の努力を求められながら、これに応える行動をとらなかつたばかりか、いまだに従組員と挨拶すらしない支店長が存在する次第であって、さきに認定した金庫の従組に対応する姿勢態度に照らせば、前段で判断したように金庫は労労間の争いに藉口して労組

に加担し、従組員を差別扱いしているものと認めざるを得ない。

また、旅行以外の歓送迎会、新年会、忘年会等についても、それが金庫の主催するものでない行事であれ、労組主催のものでない限り、職場環境に直接関係する性格をもつものであるから、従組員のみがこれに参加できない状況を放置し続けることは、結果として労組の方針を容認することによって従組を軽視することとなるので、金庫が従組員のみが諸行事参加から排除されている状況を積極的に改善しないことは組合間の差別に等しく、その責めを免れない。

なお、本件については従組員のみで行う旅行に対して補助金を他の職員と同様に支給されていることをもって差別が存在しないとみるべきではなく、金庫職員として同列に扱われないことに従組員であるが故の差別が存在しているとみるべきである。

- ② しかし、残念ながら労組員と従組員の関係は、現状では金庫が懸念する不測の事態の発生が危惧されないわけではないので、本件救済としては、ただちに慰安旅行に従組員を参加させるよう命ずることはせず、一日も早く金庫が環境の整備を行うことを命ずるにとどめる。

## 7 傷病扶助制度および人間ドック制度に対する従組員の取扱い

### (1) 認定した事実

- ① 55年の和解協定第29条で、速やかに自主交渉を行うとされていた事項は、ア傷病扶助制度に関する協定、イ生命保険付き厚生貸付金に関する協定、ウ人間ドック制度に関する協定、エ適格年金に関する協定であったが、イについてはその後従組と協定し、エについてはその後廃止されたので、本件で対象となるのは、アとウである。
- ② 傷病扶助制度とは、金庫と労組間の労働協約に基づき締結された「傷病扶助制度に関する協定」による制度であって、労組組合員に死亡もしくは障害の事由が生じた場合、その扶養家族および本人の生活を支えるために遺族給付もしくは障害給付を行うものであり、給付額は、遺族給付の場合は、月額、逐年の大学卒業者初任給と同額、障害給付の場合は、遺族給付額の50%増となっている。

人間ドック制度とは、上記と同様に締結された「人間ドック制度に関する協定」による制度であり、東京都信用金庫健康保険組合が毎年行う定期健康診断、成人病検査等とは別に、30才～34才では3年に1回、35才～39才では2年に1回、40才以上は毎年金庫の費用負担で人間ドックの利用ができ、その際一日のドック休暇が与えられる(30才未満、30才～39才までの者で上

記定め以外に任意に健康保険組合の人間ドックを利用した場合にも一年に一日のドック休暇が与えられる)。

なお、健康保険組合の制度では、40才と45才の時に人間ドックの検診が受けられる。

- ③ 従組は56年5月28日、和解協定履行の要求として上記制度の適用を求める文書を金庫に提出し、以後再三同様の要求書を提出するとともに、団体交渉あるいは三役折衝においても議題としたが、金庫は、「平和条項を締結することが条件である」とか「この制度は金庫と労組間の包括的労働協約を前提とするものである」として従組の要求を拒否した。

因みに、金庫と労組間の労働協約では、「平和条項」として「組合は、協約で定められてあるすべての手続をつくすまでは、怠業、罷業、占拠など争議行為を行わない」、「紛争が団体交渉によって解決できない場合は、金庫、組合のいずれか一方より東京都地方労働委員会に斡旋または調停を申請することができる」(応諾義務付)、「金庫または組合が争議行為をなす場合には、48時間前までに、争議行為の態様、日時、参加者、場所などにつき、通告する」など17か条の定めを設けている。

(2) 当事者の主張

- ① 申立人は、「両制度とも働く者の厚生、健康にかかわる制度であり、労組員、非組合員にだけ適用されるべきものではなく、また、平和条項とは条件関係になり得ないものである。したがって、金庫が、合理的理由もなく、かつ従組にとって受諾し得ない平和条項に固執し、両制度に関する協定締結を拒否していることは、従組員に不利益差別を強いているものである。」と主張する。
- ② 被申立人は、「ア労組との協定は、平和条項を伴う包括的労働協約とのギブ・アンド・テイクである。複数組合を有する使用者といえども団体交渉における自由取引は認められるのであって、従組のように金庫に与えるものなくして労組が獲得している福利厚生上の恩典のみを要求してくる場合、金庫がこれに応じなくとも不当労働行為とはならない、イ従組員も健康保険法、労災保険法に基づく給付を受けることはできるのであるから傷病扶助制度に関する協定は労使間の自由取引部分に属するものである。」と主張する。

(3) 判断

- ① 労働組合が、労働条件等の向上を求めた場合、使用者がこれに応ずるか否かは自由取引の分野に属するものといえる。

しかし、本件のように金庫と労組間ではギブ・アンド・テイクの関係で成立した制度であっても、その制度を適用するか否かによって職員間に大きな



差が生ずるような場合には、従組が適用を望んでいないならともかく、本件のようにその適用を強く求めているのであれば、従組の組合員であれ職員として公平に処遇するとの見地から配慮する必要があるというべきである。ところが、金庫は従組の要求を容れるには、いわゆる「平和条項」の締結が条件であるとしている。そこで、まず金庫と労組間の「平和条項」についてみるに、ここでは争議行為を行うためには協約で定められたすべての手続きをつくすことを条件としたり、争議通告の48時間を義務づけたりする内容がもられている。このこと自体は、労働組合として自ら選択して容認することは自由であるとしても、これを容認することを好しとしない従組に対して金庫がこれを要求事項との取引条件とすることは、労働組合固有の争議権を制約することにもなりかねないので、他に肯定しうる合理的理由のない限り許されない。

- ② さような次第で、さきに認定した金庫の従組に対応する姿勢態度に照らせば、金庫が従組の本件要求に対して「平和条項」の締結を条件にするのみで、他になんら合理的理由を述べず拒否していることは、従組を嫌悪する金庫が、従組員を不利益に扱うことによって従組の組合活動を弱体化せんと企図した不当労働行為であるというに吝さかでない。

## 8 従組員に対する昇進、昇格について

### (1) 認定した事実

#### ① 人事制度

ア 金庫においては、人事制度として「職能資格制度」を採用しており、職員の職務遂行能力に応じて等級付け(「資格」)を行っている。そして「資格」毎に賃金体系を設けている(56年からは下位資格者の最高号俸は上位資格者の初号俸を越えないこととなった)。

金庫の設定している「資格」は次の8等級に分かれている。「参与」「副参与」「参事」「副参事」「主事」「書記1級」「書記2級」「書記3級」。

そして、それぞれに「職能資格等級基準」が設けられている。

イ 昇格とは上位の「資格」を取得することをいい、その取得は昇格試験制度によって行われており、「昇格基準」の定める要件を充足することを必要としている。

上記「昇格基準」は次のように定められている(ここでは本件で対象となる主事から副参事への基準のみ)。

- i 主事を満3年以上経験し、昇格試験に合格したもの。
- ii 主事を満2年以上経験し、最終2回の人事考課の決定評語が1回目A

以上、2回目Sのもので、昇格試験に合格したもの。

なお、主事までについては経験年数や給与年令によって自動昇格の制度があるが、副参事以上副参与までについてはこの制度はなく、すべて昇格試験に合格することが前提となっている。

ウ 「資格」と「職位」の対応関係ならびに資格給と職位に対する加給額は次のとおりである。

職位	資格				
	参与	副参与	参事	副参事	主事
部長	○	○			
室長	○	○			
副部长	○	○			
副室長	○	○			
店舗長	○	○			
課長	○	○	○		
相談室長	○	○	○		
次長		○	○		
小型店舗長			○		
特別出張所長			○		
店舗長代理			○	○	
機械化店舗 (出張所)長				○	
係長				○	○

普通職員資格給表

等級	参与	副参与	参事	副参事	主事	書記1級	書記2級		書記3級				
ランク							2	大卒 初年度	4	3	2	短大卒 初年度	高卒 初年度
金額	40,000	38,000	34,000	12,000	7,000	6,000	5,000	0	5,000	4,000	3,000	0	0

責任加給表

		参 与		副 参 与		参 事		副 参 事		主 事		
責 任 加 給	職 階 手 当	店 舗	号俸	1	3	5	7	9				
			職位	店舗長	店舗長・次長	小型店舗長 次長 特別出張所長 店舗代理店店長	機械化店舗(出張 所)長 店舗長代理 係長	係長				
			金額	95,000	75,000	49,000	16,000	7,000				
	本 部	号俸	1	3	5							
		職位	部長・室長 副部長・副室長 課長・ご相談室長	部長・室長 副部長・副室長 課長・ご相談室長	課長・ご相談室長							
		金額	95,000	75,000	49,000							
	推 進 役 手 当	号俸	1	2	5	6	9	10	13	14	17	18
		金額	95,000	85,500	75,000	69,000	49,000	45,600	16,000	14,400	7,000	6,300
		号俸	3	4	7	8	11	12	15	16	19	20
		金額	85,000	76,000	57,000	51,000	38,800	33,000	11,200	8,000	4,900	3,500

この他に「推進役」の職位もあるが、これに対応する資格は参与から主事までの全域に及んでいる。

また、54年から「認定副参事」制度が導入されたが、これは「副参事」昇格試験に合格したものが、当初「認定副参事」としての辞令を受けることを指し、独立した「資格」ではなく、賃金体系も昇格試験制度も「副参事」と全く同一であって、「認定副参事」から「副参事」になるためには、金庫が任命するだけで足りる。なお、「認定副参事」の職位としては、「係長」ないし「推進役」を命ずることがあるとの運用がなされている。

## ② 人事考課制度

ア 人事考課は、定期昇給の実施および夏期、年末、期末の各臨時給与の支給のために行われ、その考課項目は大別すると、能力考課(各資格毎に定められた能力水準と比較し、現時点の基本的能力の水準を評価する)、執務態度考課(仕事を遂行する過程で現れた意欲、態度面の努力等を評価する)および実績考課(目標や仕事の質的・量的基準を尺度としその客観的達成度を評価する)の三種類がある。

定期昇給の考課(金庫においては「能力考課」という)においては、「参事」

「副参事・主事」「書記1級・書記2級・書記3級」用の三種類の、また、臨時給与の考課(金庫においては「臨給考課」という)においては、「参事」「副参事・主事(役職についている者)」「主事(一般職)」「書記1級・書記2級・書記3級」用の四種類の考課スケールを設けている。

イ 人事考課の評定要素は、「業務管理能力」「人事管理能力」「執務態度」と「基本的能力」の四要素を対象にしており、管理者(一般職の主事は含まれない)の「臨給考課」においては、「基本的能力」は考課の対象としないことになっている。

一般職の主事の場合は、「能力考課」においては管理者と同様であるが、「臨給考課」においては評価要素は「仕事の実績」「人事管理能力」と「執務態度」の三要素が対象となっている(書記1級以下については省略)。

ウ 評定区分は、S・A・B・C・Dの5段階となっており、臨時給与における分布基準は、S=5%、A=25%、B=45%、C=22%、D=3%の範囲内において人事部において調整することになっている。

評定は第一次から第三次最終評定までそれぞれ各段階の評定者によって行われ、そのそれぞれの評価が集約されたものが決定評価(「決定評語」という)となる。

評定者と被評定者の関係は次のとおりである。

所属	被評定者	第一次評定	第二次評定	最終評定
店 舗	一般職 主事資格職 管理職(役付 資格職)	係 長	店舗長代理	店 舗 長
	係 長	店舗長代理	次 長	店 舗 長
	店舗長代理	次 長	店 舗 長	人 事 部 長
	次 長	店 舗 長	人 事 部 長	理 事 長
本 部	一般職 主事資格職 管理職(役付 資格職)	直属所属長		部 長
	部門長(参事 以上の役付資 格職を含む)	部 長	人 事 部 長	理 事 長

エ 人事考課の評定結果は、昇格試験の評価項目の一つとして取り入れられ

(過去3年分)、昇格試験の評価項目全体を100%とすると人事考課の占めるウエイトは50%となる(58年度から面接と推薦を中止したため、従来30%であったものを変更した)。

### ③ 昇格試験制度

ア 受験資格は、(ア)各級満2年を経験したもので、自己申告がなされた者、(イ)書記1級から参事在級のもので、満1年経験し、人事考課の決定が1回目A以上のもので自己申告がなされた者となっており(「昇格試験制度運用規程」)、具体的な受験者の確定は、人事部から送付された受験資格者一覧表に基づき所属長が該当者に受験の意思を確認し、受験希望者から「昇格試験自己申告表」による申告を受け、所属長は同申告表に適性調査表を添えて人事部長に送付することになっている(57年度までは所属長による「推薦」制度があったが、58年度からは中止されており、また、同時に「面接」制度も中止されているので、本件においては58年度以降についての制度の運用を対象とする)。

イ 試験の評価項目は、(ア)人事考課、(イ)学科試験、(ウ)論文の3項目となっており、それぞれのウエイトは、全体を100%とすると、(ア)は50%、(イ)は30%、(ウ)は20%となっている。

評価項目と配点の関係は次表のとおりである。

ウ 試験の採点は、学科試験については人事部において各出題者(業務知識については人事部長が指名した各業務に精通した非組合員の金庫職員が、専門知識については金庫が委嘱した外部の専門家が当たっている)から提出された模範回答を基準に採点を行い、副参事昇格試験の論文については金庫が指名する役職員が行っている。また、人事考課係数の算出と各試験の素点についてのウエイトづけを人事部で行い、得点を算出する。

エ 選考委員会は例年、理事長、人事担当理事を含む役員で構成されているが、本件の対象となる副参事への合格者の決定については、人事部長が行う。

合格者数については、一定の得点を取得すれば人数に関係なく合格させる方法ではなく、昇格者についての給与等の予算措置、副参事以外の昇格者の人数との関係等を考慮して決定する。

合格者に対しては、原則として4月1日付の辞令交付によって昇格の発令としている。

評価項目		全体に占めるウェイト	
人事考課 50%	能力考課	40%	能力考課の決定評語について人事考課係数によって点数化し、その合計点数に 18 分の 100 を乗じて 100 点満点中の得点に換算し、その得点の 40%の数値を得点とする。 (注)人事考課係数の点数化とは、決定評語 S を 6 点、A を 5 点、B を 4 点、C を 3 点、D を 2 点とし、過去 3 年分を合計した数(最高 18 点、最低 6 点)。
	業績考課	10%	業績考課の決定評語について人事考課係数によって点数化(方法は上に同じ。但し、過去 3 年分の合計数は、1 年 3 回業績考課が行われるので、計 8 回分としてその合計数は最高 48 点、最低 16 点とする)し、その合計点数に 48 分の 100 を乗じて 100 点満点中の得点に換算し、その得点の 10%の数値を得点とする。
学科試験 30%	業務知職	20%	事務編、融資編、得意先編の三分野に分け、店舗在勤者については担当職務の配点を 40 点、他の二編をそれぞれ 30 点とする。 本部在勤者については各人が選択する編を 60 点、他をそれぞれ 20 点とする。 各人の得点の 20%の数値を得点とする。
	専門知職	10%	金融法務編、税務編、財務分析編の三分野に分け、三編をそれぞれ 30 点とし、90 点満点とする。 各人の得点に 90 分の 100 を乗じて 100 点満点中の得点に換算し、その得点の 10%の数値を得点とする。
論文 20%		20%	100 点満点とし、各人の得点の 20%の数値を得点とする。

#### ④ 昇進、昇格差別について

##### ア 昇進について

(ア) 金庫の平均的な支店の職位構成は、支店長の下に支店長を補佐する次長 1 名、その下に事務、融資、得意先を統括する支店長代理(=店舗長

代理)3名、その下にそれぞれ係長が1名ないし2名、および推進役複数名が置かれている。

なお、各支店長代理の職務権限のうち基本的任務については次のように定められている。

#### I 事務(ロビーを含む)担当支店長代理

- i 事務・ロビー担当代理は、事務係長、ロビー係長を指揮・監督し、各種業務活動に伴う事務処理・ロビー営業活動を統括することにより、店舗長を補佐する。
- ii 事務処理の迅速かつ正確な処理およびロビー営業活動を通じて、会員・取引先の増加と預金の増強を積極的に推進し、あわせて顧客サービスと、事務能率の向上につとめ、業績の伸展に寄与する。

#### II 融資担当支店長代理

- i 融資担当代理は、融資係長を指揮・監督し、融資業務を統括することにより、店舗長を補佐する。
- ii 融資業務を通じて、会員・取引先の増加と預金・貸出金の増強を積極的に推進し、あわせて貸出金の効率的運用と健全化につとめる。

#### III 得意先担当支店長代理

- i 得意先担当代理は、得意先係長、営業管理係を指揮・監督し、外部営業活動を統括し、店舗の営業を推進することにより、店舗長を補佐する。
- ii 会員・取引先の増加を通じて、預金・貸出金等の増強を積極的に推進する。

(イ) 支店長代理職の付与は、部門長または店舗長からの進言を受けて人事部で立案し、常勤の理事で構成される常務会で審議の上、理事長が決定することになっている。

その職位を付与するための前提は、当該職員が副参事(但し、認定副参事を除く)の資格を有する者とし、運用上は直前の職位として、係長もしくは推進役の職位を有することとしている。

なお、金庫は61年度から役職定年制度(55才になった役職者はそのポストを離れる制度)を導入している。

(ウ) 本件救済対象者の申立時における「資格」および「職位」ならびに求める「資格」および「職位」等は次のとおりである。

No	氏名	入職 年度	学歴	資格	当該資格 取得年月日	職位	求める職位	当該職位を 求める年月	予備的に求め る年月
1	X1	37年	大卒	副参事	57年4月1日	なし	店舗長代理	57年4月	
2	X2	28年	高卒	〃	57年10月14日	〃	〃	57年10月	
3	X3	33年	大卒	〃	56年10月1日	〃	〃	56年10月	
4	X4	28年	高卒	〃	59年10月15日	〃	〃	59年10月	61年10月 但し、この間は 「係長」の職 位。以下 No. 17 の X17 まで同 じ。
5	X5	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	
6	X6	34年	大卒	〃	〃	〃	〃	〃	
7	X7	35年	〃	〃	〃	〃	〃	〃	
8	X8	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	
9	X9	36年	〃	〃	〃	〃	〃	〃	
10	X10	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	
11	X11	37年	〃	〃	〃	〃	〃	〃	
12	X12	38年	〃	〃	〃	〃	〃	〃	
13	X13	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	
14	X14	34年	高卒	〃	〃	〃	〃	〃	
15	X15	39年	大卒	〃	〃	〃	〃	〃	
16	X16	35年	高卒	〃	〃	〃	〃	〃	
17	X17	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	

No	氏名	入職 年度	学歴	資格	当該資格 取得年月日	職位	求める資格	当該資格を 求める年月	求める職位	当該職位求め る年月
18	X20	37年	高卒	主事	56年4月1日	なし	副参事	60年4月	店舗長代理  (予備的に) 係長	60年4月  (予備的に) 62年4月 60年4月
19	X18	39年	〃	〃	〃	〃	〃	59年4月	店舗長代理  (予備的に) 係長	59年4月  (予備的に) 61年4月 59年4月
20	X19	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	同上	同上
21	X21	40年	〃	〃	〃	〃	〃	〃	同上	同上

注：1. 従組員の男子全員



2. No. 3、4、6、8、9、10、12、14、15、18、19、20、21 の13名は49年12月から52年2月の間に解雇されたが、和解協定に基づき解雇処分が撤回され、55年12月10日に復職した者である。
3. No. 1～3 の3名は、和解協定第13条6項に基づき昇格した。
4. No. 4～17 の14名は、和解協定第13条5項の解釈をめぐる対立があったが、当委員会のおっせんを経て昇格した。
5. No. 6 のX6は、62年7月4日、No14 のX14は、62年7月20日金庫を退職した。

(エ) 従組員で給与年令の一番高いX1から一番低いX21までの年令層を対象にした62年1月20日現在の、金庫における給与年令別職位分布状況は次表のとおりである。

給与年令	課長以上	次長	店舗長代理	係長	推進役	係員	計	係員である従組員
53	6		2		1	1	10	X1
52	7		5		5	1	18	X3
51	3	1	2		3	3	12	X2 X5 X4
50		1	3		2		6	
49	3	1	5		3	1	13	X7
48	3	3	2	1	1	1	11	X8
47	3	4	2		1	2	12	X9 X10
46	4	1	5		4	2	16	X11
45	2	2	1	2	2	4	13	X14 X13 X12
44	1	4	7		2	4	18	X16 X15 X17
43	1	2	5	1	4		13	
42	2	4	7	3	3	1	20	X20
41		3	6	3	2		14	

40			8		2	3	13	X18 X19
39			5	7	3	2	17	X21 (退職者)
計	35	26	65	17	38	25	206	

注：X6は、62年7月に退職が予定されていたため除外してあるが、職位については他の従組員と同様、係員である。

(オ) 認定副参事制度が導入された54年以降における店舗長代理への昇進に要した年数の傾向をみると、0年～2年で昇進した者の比率は66%に近く、中でも1年～2年で昇進した者は60%近くであることが認められる。

(カ) 63年4月1日付の昇進者(88名)について入職年次別の傾向をみると、係長から店舗長代理へは大卒47年～49年、推進役から係長へは大卒50年～52年、係員から推進役へは大卒50年～53年に集中していることが認められる。

(キ) 上記(ウ)の表中、No.1のX1は37年4月、金庫の招聘を受けて東京都信用金庫協会を退職して金庫に入職し、41年(39年係長待遇)大森支店の、同No.2のX2は28年3月に入職(高卒)し、40年8月不動前支店の、同No.3のX3は33年4月に入職(大卒)し、40年8月本店のそれぞれ係長となったが、従組の分裂(43年)があり、本件労使関係が悪化していく状況下にあった45年8月、3名とも係長から調査役に任ぜられ、その後51年1月、係員に降職された。

#### イ 昇格について

(ア) X20は37年に入職(高卒)したが51年8月16日に解雇され、X18は39年に入職(高卒)したが49年12月26日に解雇され、X19は39年に入職(高卒)したが52年2月18日に解雇され、またX21は40年に入職(高卒)したが49年12月26日に解雇され、それぞれ和解協定に基づき復職後56年4月1日付で主事の資格を取得した。

その後57年以降従組は団体交渉の席上その他機会あるごとに、金庫に対して従組員の昇進、昇格の是正を求める要求を続け、その中で、38才以上の労組員の殆どが副参事資格であることを挙げ、従組員の副参事昇格と人事考課の見直しならびに資格に相当する職位の付与を求めたが解決をみなかった。このため従組は、60年2月、当委員会に和解協定違反、不履行の是正を求めるいわゆるアフターケアを申し出た。その結果自主交渉が行われ、60年12月、X4ほか13名が59年10月15日付で

副参事に昇格した。

さらに従組は、61年4月に上記アフターケアによる交渉の中で話題となった新賃金体系についての話し合いを金庫に要求し、62年1月にはX20ら4名の副参事昇格について和解協定の趣旨に副った是正を要求した。

- (イ) 金庫は、従組員に対して59年12月に和解協定に基づいて研修を2日間(得意先担当者は3日間)行ったが、同協定が具体的に定める「……組合員が適正に能力を発揮して職務を遂行できるように、金庫は特別な職務ローテーションを組んで行う」(第33条第2項)研修は実施されなかった。

職務ローテーションとは、和解協定中には内容は記されていないが、和解の過程で金庫が従組員の能力向上のための研修方法として提案したもので、その内容としては、職務コースを内部事務・得意先・融資の3コースに分け、履修年限は内部事務原則1年、融資受付原則3年、得意先原則3年とし、また、管理者の必要職務履修条件として、営業管理者の場合は、得意先・融資(受付)・オペレーター・テラー・ロビーヤー・融資(担保督促)のうち4ポジションを履修したもの。

但し、得意先・融資(受付)・オペレーターは必修ポジションとする等を盛り込んだ計画であった。

ところが、管理者の必要職務履修条件中の必修ポジションとなっている融資(受付)には従組員は一人も配置されていない。

因みに金庫では59年度、60年度に各種の研修・講座(新入職員から役付者を対象)を開催したが、従組員でこれに出席を指名された者はいなかった。

- (ウ) X20、X18、X19 および X21 の副参事昇格試験受験の実績ならびに試験の得点は次のとおりである。

(実績)

	58年度	59年度	60年度	61年度	62年度
X20	×	○	×	○	○
X18	○	○	×	○	○
X19	○	○	×	○	○
X21	○	○	○	○	○

注：○印は受験したことを示す。但し、いずれも不合格

(得点)

58年度	人事考課		学科試験		論文	合計
	能力	業績	専門	業務		
平均			4.51	10.74	10.9	
X18	16.7	5.2	4.2	11.0	9.0	46.1
X19	16.7	4.0	3.4	7.2	11.0	42.3

注：合格者の最低点は71.3

59年度	人事考課		学科試験		論文	合計
	能力	業績	専門	業務		
平均			4.17	11.7	10.42	
X20	13.3	4.2	0.6	7.5	9.0	34.6
X21	22.2	6.5	4.6	13.3	10.6	57.2

注：合格者の最低点は73.5

(エ) 主事から副参事への昇格試験の年度別、在職(主事)年数別の受験者数と合格者数等の状況は下表のとおりである。

受験者 在職年数	58年度		59年度		60年度		61年度		62年度	
	受験者 人数	合格者 人数	受験者 人数	合格者 人数	受験者 人数	合格者 人数	受験者 人数	合格者 人数	受験者 人数	合格者 人数
1	0		0		6		2		0	
2	*40		21		29		19		5	
3	9		*33		16		25		17	
4	18	5	11		*24	2	21		20	
5	11	2	18	3	11	2	*30		31	
6	6	3	11	2	17	6	7	2	*24	1
7	3		3		9		11	2	34	3
8	8		3		4	1	10	2	8	1
9	2	1	9	1	3		1		8	3
10	2		1		7	2	3		6	1
11	0		1	1	1	1	5	1	1	
12以上	0		0		1		1		8	3
合計	99	11	111	7	128	14	135	7	162	12
合格率		11.1%		6.3%		10.9%		5.1%		7.4%

合格者	在職年数平均	年	年	年	年	年	年
	平均年齢	才	才	才	才	才	才
		5.18	6.71	6.6	7.57	9.08	
		33.82	35.57	35.71	36.14	36.75	

注：\*印は、本件で昇格を求める者(X20ら4名)が含まれていることを示す。

(オ) また、一定年令時(給与年令38才)における入職年度別資格別分布状況は下表のとおりである。

年 度		54		55		56		57		58		59		60		61		62	
入職年度	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	
	38年	34年	39年	35年	40年	36年	41年	37年	42年	38年	43年	39年	44年	40年	45年	41年	46年	42年	
資 格	主事以下	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	0	0	3	2	5	3	6	0
	副参事	8	1	1	2	11	1	13	2	10	3	4	2	9	1	8	0	10	1
	参事以上	4	0	9	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
	計	15	3	13	4	13	3	14	4	12	5	6	2	12	3	13	3	16	1
副参事以上の比率		72.2%		70.6%		81.3%		83.3%		76.5%		100%		66.7%		50%		64.7%	

注：57年度はX20の、59年度はX18、X19の、60年度はX21の該当する年度であるが、いずれも同人らを除いた数。

(カ) 従組員男子の人事考課(定期昇給考課、昇格試験の際の人事考課中、能力考課に該る)の和解後の年度別分布は下表のとおりである。

年 度		56	57	58	59	60	61	62
評 定 ラ ン ク	B	1人 (4.5%)	1人 (4.5%)	3人 (13.6%)	5人 (22.7%)	5人 (22.7%)	5人 (22.7%)	6人 (27.2%)
	C	10人 (45.4%)	5人 (22.7%)	10人 (45.4%)	9人 (40.9%)	12人 (54.5%)	14人 (63.6%)	14人 (63.6%)
	D	11人 (50.0%)	16人 (72.7%)	9人 (40.9%)	8人 (36.3%)	5人 (22.7%)	3人 (13.6%)	2人 (9.0%)

注：ランクはS、A、B、C、Dの5段階

( )内比率は男子従組員に占める割合

なお、従組員全員の人事考課(定期昇給考課)を金庫全体でみると分布状況は下表のとおりである。

年 度	ランク	全 体	労組員及び 非組合員	従組員
59 年度	S	0	0	0
	A	300 人 (29.44%)	300 人 (30.52%)	0
	B	565 人 (55.45%)	557 人 (56.66%)	8 人 (22.22%)
	C	129 人 (12.66%)	112 人 (11.39%)	17 人 (47.22%)
	D	25 人 (2.45%)	14 人 (1.42%)	11 人 (30.56%)
61 年度	S	3 人 (0.33%)	3 人 (0.34%)	0
	A	326 人 (35.94%)	326 人 (37.39%)	0
	B	480 人 (52.92%)	472 人 (54.13%)	8 人 (22.86%)
	C	89 人 (9.81%)	67 人 (7.68%)	22 人 (62.86%)
	D	9 人 (0.99%)	4 人 (0.46%)	5 人 (14.29%)
62 年度	S	5 人 (0.54%)	5 人 (0.56%)	0
	A	334 人 (35.84%)	334 人 (37.24%)	0
	B	469 人 (50.32%)	459 人 (51.17%)	10 人 (28.57%)
	C	117 人 (12.55%)	94 人 (10.48%)	23 人 (65.71%)
	D	7 人 (0.75%)	5 人 (0.56%)	2 人 (5.71%)

(キ) X20 から 4 名の復職後の年度別臨給考課(昇格試験の際の人事考課中、業績考課に該る)結果は下表のとおりである。

氏名 年度	X20			X18			X19			X21		
	夏	冬	期末	夏	冬	期末	夏	冬	期末	夏	冬	期末
55 年度		0.3	0.1		0.3	0.1		0.3	0.1		0.3	0.1
56 年度	0.1	不明	0.1	0.1	不明	0.2	0.1	不明	0.1	不明	不明	不明
57 年度	0.1	0.1	0.1	0.3	0.3	0.3	0.1	0.1	0.2	0.3	0.3	0.3
58 年度	0.2	0.2	0.1	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3
59 年度	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3
60 年度	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3
61 年度	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3
62 年度	0.3	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3

注：55 年度夏までは全員解雇期間中、同年冬は復職後最初の査定で一律に 0.3 としたものの。なお、「0.3」は平均値である。

(ク) X20 から 4 名の各年度における人事考課評定者の労組役員歴は下表のとおりである。

(X20 の場合)

年 度	役 職	氏 名	労組役員歴等
58 年度	支店長	Y4	代議員 2 年
	次 長	Y5	代議員 6 年
	支店長 代 理	◎Y6	実行委員 9 年、副実行委員長 1 年 代議員 2 年、代議員会副議長 1 年
	係 長	◎Y7	支部長 1 年、代議員 3 年
59 年度	支店長	Y4	前出
	次 長	Y5	前出
	支店長 代 理	◎Y8	実行委員 2 年、副実行委員長 7 年 支部長 1 年
60 年度	支店長	Y9	支部長 1 年
	次 長	Y5	前出
	支店長 代 理	◎Y6	前出
	係 長	Y10	支部長 3 年、代議員 1 年 実行委員 2 年

61 年度	支店長	Y11	支部長 2 年、代議員 2 年
	次 長	Y12	代議員 4 年
	支店長 代 理	Y13	支部長 2 年、代議員 3 年
	係 長	Y14	支部長 1 年、代議員 1 年
62 年度	支店長	Y11	前出
	次 長	Y15	支部長 1 年、代議員 5 年
	支店長 代 理	Y13	前出
	係 長	Y14	前出

(X18 の場合)

年 度	役 職	氏 名	労組役員歴等
58 年度	支店長	Y16	なし
	次 長	Y17	支部長 1 年、代議員 1 年
	支店長 代 理	◎Y18	実行委員 5 年、副実行委員長 2 年
	係 長	Y19	支部長 5 年、代議員 1 年
59 年度	支店長	Y16	前出
	次 長	Y17	前出
	支店長 代 理		
	係 長	Y19	前出
60 年度	支店長	Y16	前出
	次 長	Y17	前出
	支店長 代 理	Y20	支部長 1 年、代議員 1 年
	係 長	Y19	前出
61 年度	支店長	Y16	前出
	次 長	Y21	代議員 1 年
	支店長 代 理	Y20	前出
	係 長	Y19	前出



62 年度	支店長	Y22	実行委員 2 年、代議員会議長 1 年 評議員会会長 1 年
	次 長	Y23	支部長 1 年、代議員 6 年
	支店長 代 理	Y24	支部長 1 年、代議員 3 年
	係 長	◎Y25	実行委員 9 年

(X19 の場合)

年 度	役 職	氏 名	労組役員歴等
58 年度	支店長	Y26	なし
	次 長	Y27	支部長 2 年
	支店長 代 理	◎Y28	支部長 4 年、代議員 2 年、実行委 員 4 年、副実行委員長 1 年
	係 長	Y29 Y30	なし なし
59 年度	支店長	Y31	なし
	次 長	Y27	前出
	支店長 代 理	◎Y28	前出
	係 長	Y32	代議員 2 年
60 年度	支店長	Y31	前出
	次 長	Y15 Y33	前出 支部長 4 年、実行委員 2 年
	支店長 代 理	Y32 Y29	前出 前出
	係 長	Y34	代議員 4 年
61 年度	次 長	Y23	前出
	支店長 代 理	Y35	代議員 4 年、実行委員 3 年
	係 長	◎Y36	支部長 2 年、実行委員 6 年 副実行委員長 2 年
	支店長	Y37	支部長 2 年
62 年度	次 長	Y38	支部長 4 年、実行委員 1 年
	支店長 代 理	Y39	支部長 2 年
	係 長	◎Y40	支部長 2 年、代議員 6 年 実行委員 3 年

(X21 の場合)

年 度	役 職	氏 名	労組役員歴等
58 年度	支店長	Y41	実行委員 2 年、支部長 3 年 代議員会議長 1 年
	次 長	Y15	前出
	支店長 代 理	Y42	支部長 1 年、代議員 7 年
	係 長	◎Y43	支部長 2 年、代議員 4 年
59 年度	支店長	Y41	前出
	次 長	Y15	前出
	支店長 代 理	◎Y44	代議員 2 年、実行委員 5 年、副実 行委員長 2 年、評議員 7 年
	係 長	Y43	前出
60 年度	支店長	Y41	前出
	次 長	Y45	代議員 2 年
	支店長 代 理	Y46	支部長 1 年、代議員 1 年
	係 長	Y43	前出
61 年度	支店長	Y31	前出
	次 長	Y33 Y15	前出 前出
	支店長 代 理	Y29	前出
	係 長	Y47	支部長 1 年
62 年度	支店長	Y31	前出
	次 長	Y33	前出
	支店長 代 理	Y48	支部長 1 年、代議員 3 年
	係 長	Y47 ◎Y49	前出 支部長 1 年、実行委員 6 年

注：氏名欄「◎」印は労組現役役員を示す。

金庫と労組との労働協約によれば支店長代理は組合員である。

(2) 当事者の主張

① 申立人の主張

- ア 金庫は、和解協定成立以降も従組に対して不当労働行為意思を維持、継続している。
- イ 昇進制度は、昇格試験に対応するような試験もなく、金庫の主観、恣意によりいかようにでも歪められる制度である。
- ウ 副参事昇格と店舗長代理への昇進は連動している。
- エ 昇格試験は不当労働行為意思に基づき、従組員に対して不公正、不公平に実施されてきた制度であり、合格させない試験として運用されてきた。
- オ 人事考課査定の評定者は、対立する労組所属組合員であり、公正な考課は行い得ない。
- カ 副参事昇格の実態は、年功を重視し、一定の年功に達した者が同僚に比して平均的能力より特に劣らない限り順次昇格させている。

② 被申立人の主張

- ア 本申立事項は、申立日である 62 年 6 月 18 日から 1 年以前の昇格、昇進を求めているので、労働組合法第 27 条第 2 項および労働委員会規則第 34 条により却下されるべきである。
- イ 職位付与の申立ては、労働委員会の発し得る救済命令の限界を逸脱するものであって、請求自体失当である。
- ウ 金庫は、和解協定の定めるところを誠実に履行しており、また、同協定においては「職位付与」についての合意は存在しない。
- エ 職位の付与は、金庫の人的組織の効率的かつ円滑な働きを確保する観点から金庫として判断する領域の問題であり、不当差別をしているものではない。
- オ 従組員については、現時点では店舗長代理の職位を付与することが適切と判断できる者が存在しない。
- カ 59 年 10 月 15 日付で昇格した X4 から 14 名は認定副参事であり、金庫の人事運営上、認定副参事に店舗長代理の職位を与えたことはない。
- キ X20 から 4 名は、現在主事であるにもかかわらず、副参事への昇格を前提として店舗長代理への昇進を要求しているのは、その前提自体失当である。
- ク 金庫が採用している職能資格制度の下では、基本的に当該職員の能力を基準として昇格を行うのであって、年功的要素は基準としていない。
- ケ 昇格は昇格試験制度によって決定され、同制度は昇格試験制度運用規定によって公正、公平になされているものであって、X20 から 4 名が昇格試験に合格していない以上、昇格が認められないのは当然である。

(3) 判断

① 被申立人は、本件は申立 1 年以前の昇格、昇進を求めているので、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 34 条により却下すべきであると主張する。しかし、本件においては、従組は金庫に対し 57 年 4 月の時点で労組員との比較で昇格、昇進上の差別の是正を求め、爾来毎年団体交渉の席上その他機会あるごとに、この是正要求を続け、さらに労働委員会へのアフターケアの申出や、自主交渉においてもそのような是正を要求し続けたにもかかわらず、金庫が今日に至るもいまだかような是正を行っていないことを不当労働行為として救済を求めているものである。

とすれば、本件においては、57 年 4 月以降申立人組合員らを毎年の昇格、昇進時期において昇格、昇進させていないという一連の行為は継続する行為に該当する。よって、被申立人の却下を求める主張は採用できない。

② さらに、被申立人は職位付与の申立ては、労働委員会の発し得る命令の限界を逸脱するもので、請求自体失当であるとも主張する。たしかに本件のような管理職的一面をもつ店舗長代理の職位の付与を命ずることは、使用者のいわゆる人事権を制約する結果を招来することが全くないわけではない。しかし、労働委員会は不当労働行為の救済方法として、使用者の不当労働行為によって生じた状態を直接是正する措置を講ずることについて事案に応じた適切な措置を決定する裁量権を有しており、しかも本件店舗長代理は、組合員の枠内にあるとされており、処遇において一般職員的一面をも持つものと認められる職位であるところからすれば、人事配置まで特定しない限り右裁量権を逸脱するものではないといえる。よって被申立人のこの主張は採用できない。

③ X1、X2、X3 の 3 名の店舗長代理への昇進についてみると、金庫においては店舗長代理への昇進には試験制度はなく、部門長あるいは店長の進言に基づき最終的には理事長が決定することになっている。そして認定副参事を導入した 54 年以降では、店舗長代理昇進に要した年数は 66% 近くの者が 2 年間であったところからすると、副参事昇格と店舗長代理は連動していないとしても、その昇進については多分に年功的要素が強いとみることができる。

また、被申立人は従組員には店舗長代理の職位を付与する適切な者がいないというが、X1 は 41 年(39 年係長待遇)に、X2 と X3 は 40 年にそれぞれ係長となり、51 年に一般職員に降格されるまでは係長職(調査役を含む)を経験していたもので、しかも 51 年に降職になった原因については係長職に不適切であったと認められる疎明もない。したがって、店舗長代理になるためには直

前の職位が係長あるいは推進役であった者とする運用を行っていたとしても、X1ら3名を係長の職位にあった者と看做して取扱うことになんら支障はないというべきである。さらに、X1ら3名とそれぞれ同給与年令の者の職位をみると一般職員は一人もなく、むしろX1ら3名が一般職員として留め置かれていることが不自然であって、右3名のみが他の職員に比べて職位を付与するに問題があるとは考えられない。

なお、61年から役職定年制を採用していることが、X1ら3名の年令との関係で考慮しなければならない面があったとしても、62年1月時点の職位配置状況をみるとX1ら3名と同給与年令の者が全員なんらかの職位に就いていることからすれば、役職定年制がX1ら3名を一般職員に留め置く理由とはならない。

以上の点と和解協定締結後も引き続き従組とは一線を画すことを標榜している労組の行動を放置して、労使関係の正常化に積極的姿勢を示さない金庫の態度を総合して考えると、一般的には職位の付与は金庫の判断領域の問題といえるとしても、X1ら3名をいまだに一般職員に留め置くことは、金庫が従組を嫌悪し、右3名を従組員故に不利益に差別して取扱う不当労働行為であると判断せざるを得ない。

- ④ X4ら14名中8名は和解協定によって復職した者ではあるが、入職後解雇処分を受けるまでの間は、短い者で10年以上、長い者では20年以上の在籍経験を有していた者であり、解雇処分を受けていない6名は短い者でも25年以上の在籍経験者である。

金庫では認定副参事には運用上係長ないし推進役を命ずることがあるというのみで、常に必ずしもなんらかの職位を付与するものではないとしても、X4ら14名が副参事(認定副参事でも同様、また、和解協定によって副参事の資格を得たものであっても他の副参事と別個の取扱いをする根拠はない)の資格を得たのは59年10月であるにもかかわらず、認定副参事制度が採用された54年以降の店舗長代理へ昇進するに要した年数が1~2年である者が60%近くに達している状況の中でX4ら14名が依然一般職員のままに置かれていることは首肯し難い。

他方、従組員以外の者でX4ら14名と同給与年令の者の62年1月現在における職位分布状況をみると、3名(降格者を含む)のみが一般職員であり、大部分は店舗長代理以上となっている。

また和解協定に定めた職務ローテーションによる研修の内容となっていた管理者の必要職務履修条件中の必修ポジションである融資(受付)には従組員

を一人も配置したことがないなど、金庫は従組員には管理者になるために必要とする条件を満たす機会を与えていない。

以上の点からみると、X4 ら 14 名には解雇処分中の空白期間があるにしても、右 14 名がすべて従組員以外の者より能力的に劣っていたことが店舗長代理の職位を付与されない原因であるとするには首肯できる理由は見出せないばかりか、年功的要素は加味されない制度であることを考慮に入れても不自然な取扱いとみざるを得ない。むしろ前段で判断したように金庫の従組嫌悪の姿勢が、X4 ら 14 名を従組員故に不利益に取扱った結果であると判断せざるを得ない。したがって、右 14 名に対しては、店舗長代理になるためには直前の職位が係長もしくは推進役でなければならない運用であったとしても、従組員以外の者と比較して係長もしくは推進役の職位を付与できないことについて特段の理由のない限り係長もしくは推進役にあったものとして取扱うのが相当である。

- ⑤ 職員の資格については、職能資格制度によって資格決定が行われていることは争いのないところであるが、その運用の実態は、入職年度別の資格分布からみると X20 の属する 57 年度以降では多少の差は認められるものの、副参事以上の資格を有する者の比率は、入職年度の遅い程低い傾向になっている。また、近年の昇格試験結果をみても、合格率からすればかなり厳しい状況にあることは認められる反面、合格者の在籍年数(主事在籍年数)でみれば、その年数の長い者が数多く合格している。これらの面からすると被申立人が主張するような年功要素は加味されない厳格な制度ではなく、むしろ年功要素を加味した運用がなされているのが実態であるとみるのを相当とする。加えて、金庫の試験制度では、一定の点数を取得すれば(一定の能力水準に達していると認められれば)合格するものではなく、金庫の予算措置等を考慮して合格者数を決定していることからすれば必ずしも副参事としての能力水準を基準に職能資格制度が厳格に運用されていると認めることはできない。

X20 ら 4 名が受験した昇格試験の結果をみると、各人とも 58 年度、59 年度試験合格者の最低点に達していないのであるから、数字的な面のみでみる限り不合格もやむを得ないことになる。しかし、受験者全部の学科試験得点の平均をみると、58 年度、59 年度とも 26 点強となっており、これをそれぞれの年度における合格者の最低点(58 年度 71.3 点、59 年度 73.5 点)との関係でみると、人事考課点を 50 点(満点の場合)与えられた者は学科試験の得点が平均点以下であっても合格することになる。しかもその数値は、58 年度では 21.3 点、59 年度では 23.5 点となり、この得点は、それぞれの年度の平均点を

18.5%(58年度)、10.6%(59年度)下回る場合であっても合格は可能であることになる。

これを X20 から 4 名について受験年度別に人事考課点と学科試験の得点との関係でみると下表のように捉えることができる。

(58年度の場合)

合格点	学科・論文試験平均点	両試験の得点合計を 50 点(満点)と換算した場合の比率
71.3 点	26.15 点	52.3%

人事考課評価ランク別にみた合格可能得点比率		氏名	人事考課ランク	合格するために必要とする学科・論文試験の得点比率
S	42.6%	X18	能力は D に近く 業績は C に近く 総合的には D に近い	92.6%以上
A	59.4%			
B	75.8%			
C	92.6%	X19	能力・業績共に D に近く 総合的には D に近い	92.6%以上
D	100%以上			

(59年度の場合)

合格点	学科・論文試験平均点	両試験の得点合計を 50 点(満点)と換算した場合の比率
73.5 点	26.29 点	52.6%

人事考課評価ランク別にみた合格可能得点比率		氏名	人事考課ランク	合格するために必要とする学科・論文試験の得点比率
S	47%	X20	能力は D に近く 業績は C に近く 総合的には D に近い	97%以上
A	63.8%			
B	80.2%			
C	97%	X21	能力は C に近く 業績は B に近く 総合的には C に近い	80.2%以上 97%以下
D	100%以上			

この表からも明らかなように、人事考課点を除外して学科(含論文)試験の

みを対象にしてみると、58年度では合格者は学科・論文試験の合計点が満点中 52.3%に達すれば合格したことになる。また、これに人事考課を加味した場合の学科(含論文)試験の合格得点比率をみると、評価ランク「S」の者は満点中 42.6%に達すれば合格するが、「D」の者は 100%以上に達しなければ合格しないことになる。さらに 59年度については同様の見方をすると「S」の者は 47%に達すれば合格するが、「D」の者は 100%以上に達しないと合格しない。

これを X20 ら 4名に当てはめてみると、X18、X19 は 92.6%以上の得点比率を必要とし、X20 は 97%以上、X21 は 80.2%以上を必要とすることになる。

こうしてみると、現行試験制度では人事考課の占める比重が合否の重大な要件となっているということが出来る。

そこで、人事考課の面をみると従組員男子全員 22名(すでに退職した者を含む)では、58年度は評定ランク「B」が 1名、同「C」、「D」が 19名、59年度では「B」が 5名、「C」、「D」が 17名となっており、多少好変化がみられる 59年度以降における従組員全員の評定においても 70%以上 80%近くが「C」と「D」のランクとなっている。

さらに X20 ら 4名の人事考課評定者についてみると、これら各人が所属していた各支店における評定者(係長～支店長)は、従組とは一線を画する方針を貫き続けている労組の役員経験者が殆ど(未経験者は例外に近い)であり、その役員歴も副実行委員長、実行委員、代議員会議長、同副議長、支部長等労組の中枢部の職を歴任し、しかも中には現役の労組役員も含まれている。

このように、評定者が現在も従組と対立する労組の現役役員あるいは中枢部の経験者で占められている状況や従組員全体の評定結果からみれば、これらの評定者が、従組員に対しても、人事考課についてのみは公正に行っていたと推断することは到底できない。

以上のように、昇格試験は年功要素が加味されて運用されている実態および人事考課をそのまま率直に受けとれない実態、加えて従組員に対しての不十分な研修、さらには前段で判断したような金庫の従組嫌悪の姿勢を総合して考えると、現行試験制度の是非はともかくとして、金庫は従組員故に試験制度の運用において、特に人事考課において敢えて劣後評価をなすことによって X20 ら 4名を不合格としたものと判断せざるを得ない。

とすれば、故意に条件の成就を妨げた場合条件成就と看做し得る民法第 130 条の規程を参酌し、X20 ら 4名を 58年度ないし 59年度の副参事昇格試験に合格したのものとして取扱うことも許さるべきである。副参事昇格試験は医師、弁護士等の資格試験が一定の学識、技術等の有無を絶対条件とするのと異な



り、かかる厳格な意味での条件はないのであるから上記のような取扱いをすることも許されるのである。

というわけで X20 ら 4 名は副参事に昇格せしむべきである。

次に X20 ら 4 名の昇進については、上記判断のとおり副参事に昇格したも  
のとして取扱うべきであるから、職位についても 62 年 1 月現在における給与  
年令別職位分布状況にみられるように、X20 の給与年令以下 X21 の給与年令  
の中で職位を付与されていない者が 1 名にすぎない状況と認定副参事制度が  
採用された 54 年以降の店舗長代理へ昇進するに要した年数状況を考慮して  
なんらかの職位を付与することが相当である。

- ⑥ 以上の次第で本件昇格、昇進にまつわる不当労働行為に対する救済方法と  
しては金庫に対して主文掲記のとおり取扱いを命ずるのを相当とする。

## 第 2 法律上の根拠

以上の次第であるから、従組からの金庫施設利用申入れに対して労組を優先さ  
せてこれを拒否したことおよび傷病扶助制度ならびに人間ドック制度について  
の協定締結申入れを「平和条項」締結を条件に拒否したことは労働組合法第 7 条  
第 3 号に該当し、永年勤続表彰を従組員のみで他の職員と別個に行ったことおよ  
び職員慰安旅行、歓送迎会、新年会、忘年会に従組員が参加できるよう講じな  
かったことならびに男子従組員の昇格、昇進をおこなわなかったことは同法同条第  
1 号および第 3 号に該当する。

よって、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。

平成元年 5 月 23 日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏 ㊞