

命 令 書

申立人 全国社会保険診療報酬支払基金労働組合

被申立人 社会保険診療報酬支払基金

主 文

- 1 被申立人社会保険診療報酬支払基金は、申立人全国社会保険診療報酬支払基金労働組合に所属する「別表(1)」の組合員を昭和53年1月1日付で、および「別表(2)」の組合員を同年4月1日付で、それぞれ3等級に昇格したものとして取り扱い、その昇格により受けるべき賃金とすでに支払い済みの賃金との差額を同人らに支払わなければならない。
- 2 被申立人社会保険診療報酬支払基金は、今後申立人組合所属の組合員に対して、同組合の組合員であることの故をもって、昇格について同組合員以外の者との間に差別してはならない。

別表 (1)

A 1 A 2
A 3 A 4
A 5 A 6
A 7

別表 (2)

A 8 A 9
A10 A11
A12 A13
A14 A15
A16 A17

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人社会保険診療報酬支払基金（以下「基金」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、全国各都道府県に従たる事務所を有し（以下都道府県事務所を便宜上「東京基金」、「大阪基金」などという。）、社会保険診療報酬支払基金法に基づき、健康保険法等による療養の給付、生活保護法等による医療費の公的負担に関する診療報酬請求書の審査および支払いを行う特殊法人であり、その職員数は、現在約6,000名である。
- (2) 申立人全国社会保険診療報酬支払基金労働組合（以下「全基労」という。）は、昭和25年基金の職員によって組織された労働組合であり、14都府県に支部を有し、その組合員数は現在123名である。全基労は、昭和36年以降、政府関係特殊法人労働組合協議会（以下「政労協」という。）に加盟している。

(3) なお、基金には、昭和39年5月、全基労脱退者によって結成された、社会保険診療報酬支払基金労働組合（以下「基金労組」という。）があり、その組合員数は現在5,000余名である。

2 基金における昇格制度の仕組み

(1) 基金においては、職務が1等級（部長）から7等級（初級係員）に区分されており、昇格とは下位等級の職務を1等級上位の職務に格上げすることを指している。本件に関する等級の職務は、3等級が係長ないし調査員、4等級が班長ないし副調査員、5等級が上級係員、6等級が中級係員である（2等級は課長ないし副長で非組合員）。なお、このような職務の等級に対応して、給料表も1等級から7等級まで定められており、職務の等級の移動がない限り給料の等級の移動もないのが原則である。

(2) 昇格は等級別職員の定数の範囲内で行われるが、この定数は、予算認可により決定される職員総数と、給与等人件費に関する予算に事実上制約される。また、4等級以上の職務の定数は、各都道府県毎に決められる事務機構上の職制の数とされる。

(3) 昇格の実施時期は、1月、4月、7月、10月の年4回の各初日を原則とするが、4等級以上の職制への昇格は、異動等によりポストに欠員が生じたり、事務機構の改正によりポストが増設されたりしたときは、その都度実施される。

(4) 昇格の要件としては、「職員の職務の等級、初任給、昇格、降格、昇給の基準」（以下「昇格基準」という。）第4条第1項の「必要経験年数又は必要在級年数（昇格させようとする等級の1級下位等級の職務に滞留を要する期間）を良好な成績で勤務したもの」と定められているが、長年の運用によって「必要経験年数及び必要在級年数」の両者の要件を充すことが必要とされている。そしてこの両者の年数は、「職務等級別資格基準表」に定められているが、人事管理上の運用として、5等級以上の昇格については、両者の年数を延長または短縮して別の要件を設けている（以下「運用基準」という。）。本件における3等級昇格の場合の運用基準としては、「必要経験年数」高校卒18年以上（職員の大多数は高校卒。上記基準表上、13年のところを運用上5年延長）、「必要在級年数（4等級在級期間）」2年以上（基準表上、3年のところを運用上1年短縮）とされている。

3 「1.25協定」成立に至るまでの経過

(1) 基金労組結成後における全基労の不当労働行為救済申立て等

① 前記基金労組が結成された39年5月ころから、全基労と基金との対立抗争が次第に激化し、全基労は、基金が組合機関紙の配布活動を妨害するなどの不当労働行為を行ったとして、41年11月から42年にかけて東京をはじめ、兵庫、大阪の各地方労働委員会（以下「地労委」という。）に救済を申立てた。これらの申立てについて、兵庫地労委は42年2月、救済命令を発したが、基金は神戸地方裁判所に取消訴訟を提起したところ、同裁判所は44年2月基金の請求を棄却し、命令は確定した。東京地労委は44年8月、大阪地労委は45年3月、いずれも救済命令を発し、同命令は確定した。

さらに、全基労は、基金が組合のステッカー貼付を妨害したとして、47年10月広島地労委に対し、また49年1月大阪地労委に対し、それぞれ不当労働行為の救済申立てを行った。これについて広島地労委は49年9月、大阪地労委は50年9月、いずれも救済命令を発したが、基金は、前者については広島地方裁判所に取消訴訟を、後者につ

いては中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申立てた。

- ② 他方、全基労は、上記問題とは別に、基金が全基労組合員に対し、5等級ないし4等級への昇格差別を行ったとして、46年2月から翌47年にかけて、静岡、大阪、宮城、富山の各地労委に対して、それぞれ不当労働行為の救済申立てを行った。これについて富山地労委は50年3月、一部却下（「除斥期間」徒過を理由、4名）、一部棄却（1名）の命令を発したが、全基労は中労委に再審査を申立てた。宮城地労委は50年7月、救済命令（1名の5等級昇格）を発したが、基金は中労委に再審査を申立てた。大阪地労委は52年3月、救済命令（7名の5等級昇格と一定期間後における同人らの4等級昇格）を発したが、基金は中労委に再審査を申立てた。
 - ③ 全基労は、上記期間中、基金が職場生活全般にわたっても（座席の配置、サークル活動、基金の行事、慶弔ごとなど）全基労組合員を差別取扱いしているとして、基金との間で抗争をくり返していた。
- (2) 基金による全基労あての確認書
- ① 51年5月、基金労組岡山支部が掲示した文書が契機となり、同年6月29日、全基労や岡山県地方の労働組合、全国部落解放運動連合会等約17団体が「支払基金人権侵害反対共闘会議」（その後、兵庫県にも同様の組織が結成されたが、以下両者を併せて「共闘会議」という。）を結成した。
 - ② その後、岡山県のあっせんにより、基金と共闘会議との間で交渉が行われた結果、基金のB1理事長は、同年9月22日同理事長名で、共闘会議代表幹事および全基労中央執行委員長に宛てた確認書を手渡した。この確認書の本文第2項では、「労働組合別に、その所属によって人事、賃金、昇格昇任差別、その他職場八分をすみやかにあらためます。そのため全基労および各支部と協議し、早急に解決することを約束します」と記されていた。

4 「1.25協定」の成立と全基労組合員に対する昇格格差の是正

- (1) 全基労は、上記51年9月22日付「確認書」をもとに、中労委に対し、紛争を全面解決するための和解交渉のあっせん方を要請した。

その当時までは、全基労組合員の殆んどが、5等級以下に格付けされており、基金労組が結成された39年以降、4等級に昇格した者は1名もおらず、4等級の者はMおよびSの2名がいるのみであった。そしてこの両名は、39年当時既に4等級の主任（現在の班長）であったが、40年と41年にそれぞれ主任を解任され、49年10月副調査員となるまで、4等級の職務を担当させられなかった。
- (2) 当時中労委には、上記再審査申立事件（富山、宮城両地労委の発した昇格差別にかかる命令および大阪地労委の発したステッカー貼付にかかる命令）が係属中であったが、中労委は、51年10月25日、全基労と基金双方に対し、紛争の全面解決の早期に実現すべく努力するよう勧告したところ、双方はこれに同意した。この結果行われた自主交渉の中で、全基労は、51年10月1日現在3等級昇格の全国平均である勤続22年（以下「勤続」ないし「勤続年数」を指す場合は、上記51年10月1日を基準とする。）をこえる者を全員3等級に昇格させること、各都道府県毎における4等級昇格に要した平均勤続年数をこえる者は全員4等級に昇格させること、およびこれらの昇格をその勤続年数に達した時期に遡及して実施するよう要求した。

しかし、この自主交渉の中で基金は、4等級以上の職員は職制であるので、それへの昇格は経験年数など形式的要件では足りず、勤務成績による先後が生ずべきものであること、昇格の遡及は認められないことなどを主張して譲らず、結局、労使双方は、翌52年5月、中労委に対し和解について関与方を要請した。

(3) 52年6月以降、翌53年1月にかけて、中労委を介して和解が進められた。

① まず、52年7月12日、基金は、中労委に対して以下のことを明らかにした。(i)基金労組員で高校卒男子の場合、42年8月から52年3月までの間、3等級昇格に要した平均勤続年数は21年1月であったこと(前記、全基労の要求より11か月短い)。

(ii)51年10月1日現在、勤続21年1月をこえて3等級に昇格していない基金労組員は120名(4等級の者117名、5等級の者3名で、3等級昇格者全体の18.1%にあたる。)であったこと。

② 基金は、当初、全基労組合員を3等級へ昇格させる場合は、既に4等級であった上記M、Sの2名については和解の時点で、その他の者については、5等級から4等級へ昇格した後1年または1年半経過した後とか、6か月または1年半経過した後などと主張していた。しかし、52年10月の時点では、M、S以外の者の取扱いについては、和解時に4等級に昇格させ、それから6か月経過した後に3等級に昇格させることで当事者間で合意した。

また、上記3等級昇格時の職務(ポスト)は、当面調査員とし、53年4月1日以降係長ポストに空席が生じた際に、選考して係長につけるよう努力する、また4等級昇格時のポストは当面副調査員とし、53年3月末日までに班長ポストに空席が生じれば選考して若干名を班長とし、同年4月1日以降できる限り多くの者を選考して班長にするが、それができない者については、特例措置として「係班長」とするとの合意をみた。

③ なお、これより先の52年8月、基金は全基労に対し、大阪、広島、山口の各基金で班長ポストに欠員が生じたため、後記全基労組合員A1、A5およびD1の3名を4等級に昇格させる旨伝えたところ、全基労は昇格そのものには反対しなかったが、当時全基労が昇格の遡及を求めていたことや、他の者の昇格時期に影響することをおそれて難色を示した。しかし、結局上記3名は、同年9月13日付で4等級班長に昇格した。

(4) 53年1月25日、中労委において上記昇格問題を含む再審査申立事件を初め、当時各地労委に係属中の不当労働行為救済申立事件や、裁判所に係属中の事件についての全面的な和解協定が成立した(以下「1.25協定」という)。同協定は12項目に及んでいるが、労使は「正常な労使関係の形成に努力する」、「基金は組合及び組合員に対し、今後一切の差別、不利益扱いを行わない」としたうえで、昇格格差是正の問題については、要旨以下のように定めた。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 基金は、M、S両名を昭和53年1月1日付をもって3等級に昇格させ、できるかぎり早期に係長にするよう努力する。なお、係長発令までの期間は調査員とする。2 基金は、A8ら45名を昭和53年1月1日付をもって4等級に昇格させ、同年4月1日までに全員班長とする。3 基金は、上記で4等級に昇格した45名のうち、A8ら15名および52年9月13日付 |
|---|

で4等級班長となったA1、A5、D1の3名（前記(3)③）の計18名を昭和53年7月1日付をもって3等級に昇格させ、中労委関与の和解の精神を尊重し、できるかぎり多くの者を係長にするよう努力する。なお、係長発令までの期間は調査員とする。（以下略）

- (5) 上記「1.25協定」の昇格格差是正の措置は、これに先立つ中労委関与の和解経過（前記(3)）を踏まえたものであるが、その基本は、3等級昇格の要件としては、「勤続21年1月」（基金労組員が3等級昇格に要した平均勤続年数、前記(3)①）をこえることを唯一の基準とし、これをこえている全基労所属の組合員のうち、基金労組結成時にすでに4等級主任（係長）であったM、Sの2名は、53年1月1日付で、またその余の18名は、同年7月1日付で下表のように3等級に昇格させるというものであった（但し、No.1のM、No.2のSおよびNo.20のD1は、本件で救済を求めている。）。

整理書号	対象者 (所属基金)	是正前			是正措置(予定)		備考
		勤続年数 (51.10.1) 現在	等級・職務 (51.10.1) 現在	等級・職務 (52.12末) 現在	4等級 昇格年月日	3等級 昇格年月日	
1	M (兵庫)	年月 27・7	4・副調査員	4・班長	———	53.1.1	基金労組結成(39年)前から4等級
2	S (東京)	24・6	4・同上	4・副調査員	———	同上	同上
3	A1 (大阪)	26・5	5・上級係員	4・班長 (52.9.13付)	———	53.7.1	後記4月一般人事により3か月繰り上げて、53.4.1、3等級に昇格
4	A3 (山口)	26・5	5・同上	5・上級係員	53.1.1	同上	
5	A5 (山口)	26・1	5・同上	4・班長 (52.9.13付)	———	同上	
6	A7 (広島)	25・5	6・中級係員	5・上級係員	53.1.1	同上	47.12で6等級に降格され、52.10、5等級に昇格
7	A2 (大阪)	24・7	5・上級係員	5・上級係員	同上	同上	
8	A4 (岡山)	24・6	5・上級係員	5・上級係員	53.1.1	53.7.1	
9	A6 (岡山)	24・6	5・同上	5・同上	同上	同上	
10	A8 (岡山)	23・6	5・同上	5・同上	同上	同上	
11	A10 (岡山)	23・4	5・同上	5・同上	同上	同上	
12	A12 (大阪)	23・0	5・同上	5・同上	同上	同上	
13	A14 (東京)	22・11	5・同上	5・同上	同上	同上	
14	A16 (広島)	22・6	5・同上	5・同上	同上	同上	
15	A9 (広島)	22・6	5・同上	5・同上	同上	同上	
16	A11 (大分)	22・6	5・同上	5・同上	同上	同上	
17	A13 (山口)	22・3	5・同上	5・同上	同上	同上	
18	A15 (宮城)	22・3	5・同上	5・同上	同上	同上	
19	A17 (大阪)	22・0	5・同上	5・同上	同上	同上	
20	D1 (広島)	23・3	5・同上	4・班長 (52.9.13付)	———	同上	No.3 A1と同様の理由で、53.4.1、3等級に昇格

(注) 本件においては、後記のようにNo.3 A 1からNo.9 A 6の7名は53年1月1日に、No.10 A 8からNo.19 A 17までの10名は53年4月1日に、それぞれ遡及して3等級へ昇格させることを求めている。

5 「2.28確認」による基金労組員に対する昇格上の措置

- (1) 前記「1.25協定」成立直後の53年2月2日、基金は、基金労組との間で同協定の成立に伴い基金労組員に昇格上不利が生じないよう対処する旨を書面で確認した。ついで同月21日、基金は全基労との事務折衝で、今回措置しようとする基金労組員の3等級昇格の対象者は「1.25協定」と同様「勤続21年1月」をこえる者であり、4等級昇格の対象者は、各都道府県基金毎に基金労組員が4等級昇格に要した平均勤続年数を上回る者であることなどの考えを示した。
- (2) そして、同年2月28日、基金は、基金労組との間で、基金労組員90名の3等級昇格に関する確認書（以下「2.28確認」という。）を取り交した。その内容、および基金の説明による「1.25協定」との対応関係は、要旨以下のとおりである。

内容	「1.25協定」との対応
1 ①勤続24年6月以上であること、②52年12月末に4等級で班長または副調査員であること、および③4等級在級6月以上であることの要件を充足する者（20名）については、昭和53年1月1日付で3等級に昇格させ、できるかぎり早期に係長とするよう努力する。なお、係長発令までの期間は調査員とする。	基金の説明によれば（以下も同様）、この項は「1.25協定」1項に対応し、同項で53年1月1日付で昇格したM、SのうちSの「勤続24年6月」を基準にしたとしている。
2 ①勤続21年1月をこえ、24年6月未満であること、および②52年12月末に4等級の班長または副調査員であることの要件を充足する者（64名）については、昭和53年7月1日付で3等級に昇格させ、できるかぎり多くの者を係長にするよう努力する。なお、係長発令までの期間は調査員とする。	「1.25協定」にはこれに対応する項はないが、同協定との均衡を配慮した措置であるとしている。
3 ①勤続24年6月以上であること、②52年12月末に4等級でありながら4等級の職務についていないこと、および③4等級在級6月以上であることの要件を充足する者（3名）については、昭和53年1月1日付で副調査員とし、同年4月1日付で3等級に昇格させ、できるかぎり係長にするよう努力する。なお係長発令までの期間は調査員とする。	この項「1.25協定」に該当する項はないが、1項との均衡を配慮したとしている。
4 (略)	
5 ①勤続21年1月をこえること、および②52年12月末5等級であることの要件を充足する者（3	この項は「1.25協定」の3項と同一であるとしている。

名)については、昭和53年7月1日付で3等級に昇格させ、できるかぎり係長にするよう努力する。なお、係長発令までの期間は調査員とする。

- (3) 同年3月9日から4月にかけて数回、全基労と基金との間で「2.28確認」について団体交渉が行われた。この団体交渉で基金は、概略上記(2)のような説明を行ったが、全基労は、「同確認」の具体的内容を把握するため、昇格が予定されている基金労組員の一覧表や、その他の付属資料の提示を再三要求したが、基金はこれに応じなかった。基金は、この間の同年3月10日、「同確認」1項の基金労組員20名の同年1月1日付3等級昇格を発令した。

しかし、全基労は、後記「4月一般人事」が行われた後の同年6月初めごろ、上記基金労組員の昇格予定者の一覧表を入手し、「2.28確認」の具体的内容および「同確認」と「4月一般人事」との関係など「同確認」および「同一般人事」における3等級昇格人事の全容を知った（なお、全基労は、後記のように、これより先の同年4月21日の団体交渉で、「4月一般人事」の問題を部分的にとりあげ、基金に抗議している。）。そして同年6月27日、全基労は、基金が「同確認」1項で「班長在職6月以上」の要件を設けるなどしてA1ら7名の53年1月1日付3等級昇格を排除する差別を行い、さらに後記「4月一般人事」でも「同確認」2項の基金労組員と差別してA8ら10名の同年4月1日付3等級昇格を排除する差別を行ったことは、「1.25協定」の趣旨に反する差別の拡大であると指摘し、これら差別の是正を要求して団体交渉の開催を申入れた。基金はこの団体交渉に応じたものの、全基労の要求を受け入れず、みるべき進展はなかった。

- (4) 上記「2.28確認」と前記「1.25協定」との関係について、次のことが指摘できる。
- ① 「2.28確認」では、51年10月1日の時点で「勤続21年1月」をこえていながら、3等級に昇格していなかった基金労組員120名のうちで、53年の「1.25協定」成立直前の時点（52年12月末）においても未だ3等級に昇格していない90名の者（4等級の者87名〈「2.28確認」1項の20名、2項の64名、3項の3名〉、5等級の者3名〈「同確認」5項〉）を3等級昇格の対象としている。
 - ② 「1.25協定」における3等級昇格の要件としては上記のように「勤続21年1月」をこえることを唯一の基準としていたのに対し、「2.28確認」では3等級昇格時期を定めるについて「勤続24年6月以上」（「2.28確認」1および3項）、「勤続21年1月をこえ、24年6月未満」（同2項）、「勤続21年1月をこえ」（同5項）など、21年1か月をこえる勤続年数がいくつかに区分されている。また、「同確認」では52年12月末に班長・副調査員などのポストにあったこと（同1、2項）、4等級在級6月以上（同1、3項）など3等級昇格時期の決定について「1.25協定」にはなかった新たな要件が付加されている。
 - ③ 他方、「1.25協定」3項で53年7月1日付3等級昇格を予定されていた者のうち、A1、A3、A5、A7、A2、A4、A6の全基労組合員7名（第1、4(5)表中No.3からNo.9の者、以下「A1ら7名」という。）は、「2.28確認」1項の対象者と同様、「勤続24年6月以上」の要件をいずれも充足していたが、52年12月末に班長または副調査員であったこと、ないし4等級在級6月以上の要件を充足していなかったことから、53年

1月1日付3等級昇格から除外されている。

6 「4月一般人事」における3等級（係長）昇格の取扱い

- (1) 基金は、53年4月1日付で事務機構改革を行い、1部、11課、33係および56班を増設した。当時3等級の係長ポストに24の空席が生じていたので、結局同年4月1日付の人事異動（以下「4月一般人事」という。）では3等級の係長ポストは、上記33係増設に伴うポストを加えると、57用意された。

そして、基金は、「4月一般人事」における3等級（係長）昇格を実施するに当たり、従前から一般に適用されてきた運用基準、すなわち「高校卒勤続18年および4等級在級2年」（第1、2(4)）の要件を充たすことを原則としながら、「1.25協定」および「2.28確認」で53年7月1日付3等級昇格を予定される者に対しては、上記4等級在級2年を「6月以上」に短縮する特例を設けてこれを実施した。

- (2) 基金が、「4月一般人事」で行った3等級（係長）昇格（係長ポスト57の充足状況）は、次のようなものであった。

① まず、「1.25協定」1項により、既に53年1月1日付で3等級に昇格したが調査員ポストのままだった上記全基労組合員M、Sの両名、および「2.28確認」1項により同じく既に53年1月1日付で3等級に昇格し、調査員ポストにいた基金労組員20名中10名、計12名が4月1日付で係長ポストについた。

② つぎに、「1.25協定」3項により、53年7月1日付で3等級昇格を予定されていた全基労組合員A1ら18名（52年12月末時点では、A1、A5、D1の3名以外は、すべて5等級で、これらの者は、「1.25協定」によって53年1月1日付で4等級に昇格）の中で、A1とD1の両名は、3か月繰り上げて4月1日付で3等級に昇格するとともに係長ポストについた。この両名は前記のとおり、52年9月に昇格したので4等級在級6か月であり、運用基準の2年には充たなかったが、上記特例「6月以上」が適用されたことにより昇格したものである（ちなみに、A1およびD1と同時に4等級に昇格したA5は、特例「6月以上」は充していたけれども、基金は、同人の所属する山口基金において、既に「2.28確認」1項により、53年1月1日付で3等級の調査員となっていた者が、上記①で係長ポストについたため、3等級（係長）に昇格できなかったとしている。）。また、「2.28確認」2項により、同じく53年7月1日付で3等級昇格を予定されていた基金労組員で、「勤続21年1月をこえ、24年6月未満」であり、かつ「52年12月末に4等級班長または副調査員」（すべての者が2年以上4等級に在級しており、運用基準上は問題ない。）の要件を備えた64名中17名が3か月繰り上げて、4月1日付で3等級に昇格するとともに係長ポストについた。

しかし、「1.25協定」3項で、53年7月1日付で3等級昇格を予定されていた者のうち、A8、A10、A12、A14、A16、A9、A11、A13、A15およびA17の全基労組合員10名（第1、4(5)表中No.10からNo.19の10名の者、以下「A8ら10名」という。）は、上記17名の基金労組員と同様、いずれも「勤続21年1月をこえ、24年6月未満」の要件を充していたが、「4月一般人事」における運用基準中の特例4等級在級「6月以上」の要件（同人らは、いずれも3か月）を充していなかったことから、このときの3等級昇格から除外された。

- ③ 基金は、残る26の係長ポストについては、上記「4月一般人事」の運用基準（高校卒勤続18年および4等級在級2年）に該当する者の中から対象者を選び、これを3等級係長に昇格させた。
- (3) 53年4月21日の団体交渉で、全基労は、基金が上記「4月一般人事」で、同年7月1日付3等級昇格予定者を3か月繰り上げることについて、事前の申入れも通知もなしに実施したこと、および「2.28確認」の対象になっていない基金労組員を一般の運用基準によって3等級に昇格させたことを基金に抗議したが、その際基金は、上記「4等級在級6月以上」の特例を設けた旨をはじめて全基労に明らかにした。
- (4) なお、基金は、その後の53年7月1日の人事異動で、「1.25協定」どおりA1・D1を除くA3ら16名全員を同日付で3等級に昇格させた。しかし、このとき係長ポストについたのは、たまたま欠員の生じたことによるA4、A14の両名だけであった。その他の者はA3が同年9月1日付で、A5、A7ら7名が翌54年4月1日付で同ポストにつき、残る6名は、更に数年後に同ポストについた。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

中労委における昭和53年の「1.25協定」は、申立人全基労所属組合員と申立外基金労組所属組合員との間に、昇格差別が存在していたことから、被申立人基金が、3等級昇格を中心にその是正を約束したものである。しかるに基金は、同協定成立後の僅か1か月後に基金労組との間で「2.28確認」を締結し、3等級昇格につき新たな差別基準を設定することによって、全基労組合員A1ら7名の3等級昇格時期を、基金労組員に比べ6か月遅らせ、また53年の「4月一般人事」でも、「1.25協定」の約束の趣旨に反して、全基労組合員A8ら10名の3等級昇格時期を基金労組員に比べ3か月遅らせた。このような基金の行為は、全基労に所属する組合員であることを理由とした差別待遇であるとともに、全基労の団結破壊を狙った支配介入である。よって、A1ら7名をそれぞれ53年1月1日に遡及して3等級に昇格させ、これに伴う賃金差額の支払いを、また、A8ら10名をそれぞれ53年4月1日に遡及して3等級に昇格させ、これに伴う賃金差額の支払いを求める。併せて、かかる差別行為の将来に亘っての禁止および陳謝文の交付、掲示、「月刊基金」誌への掲載を求める。

(2) 被申立人の主張

- ① 中労委における「1.25協定」は、これに先立つ共闘会議との51年9月22日付「確認書」を契機に、労使関係を正常化させるためとられた臨時特例措置であり、申立人全基労主張のごとく組合間格差を是正したものではない。そして基金が、基金労組との間で締結した「2.28確認」における3等級昇格措置は、「1.25協定」における3等級昇格措置との均衡を十分配慮したうえなされたものであり、また53年の「4月一般人事」における3等級（係長）昇格は、基金本来の昇格制度に基づき、組合所属の如何を問わず公平に実施したものである。
- ② 申立人全基労は、A1ら7名を53年1月1日に遡及して3等級に昇格させるべきであると主張するが、同人らは「2.28確認」1項「勤続24年6月以上であること」の要件を充していたものの、同項のその他の要件である「52年12月末に4等級の班長また

は副調査員」ないし「4等級在級6月以上であること」の要件を欠いていたのであるから、上記主張には理由がない。

また申立人全基労は、A8ら10名を53年4月1日に遡及して3等級へ昇格させるべきであると主張するが、同人らは「4月一般人事」における3等級昇格に必要な昇格制度上の運用基準である「必要経験年数高校卒18年以上」の要件は充していたものの、4等級昇格後3か月しか経っておらず、特例として設けた「4等級在級6月以上」の要件を欠いていたのであるから、上記主張には理由がない（A1、D1の2名は、特例に該当したので、「4月一般人事」で3等級に昇格させている。）。

2 当委員会の判断

(1) 中労委における昭和53年の「1.25協定」は、前段認定の一連の経緯に徴すれば、昭和39年に全基労からの脱退者によって、基金労組が結成されて以降10年余の間において、基金労組員の大多数の者が3等級に昇格した（第1、4(3)①）のに対し、これらの者と同様の勤続年数を有していた全基労組合員は、3等級への昇格は無論のこと、4等級に昇格した者も皆無であったという事実（第1、4(1)）を前提に、両組合間に生じていた昇格格差を是正するため、「勤続21年1月」（基金労組員が3等級昇格に要した平均勤続年数）をこえることを唯一の基準として、全基労組合員の3等級昇格を実施しようとしたものと解される。また基金は、これに合せて全基労に対し「今後一切の差別、不利益扱いを行わない」ことを約束している。

(2)① ところで、上記「1.25協定」成立直後に基金が基金労組との間で締結した「2.28確認」は、「1.25協定」において「勤続21年1月」をこえた全基労組合員が、53年1月1日付または同年7月1日付で3等級昇格を約束されていたのに対し、当時、同じく「勤続21年1月」をこえていながら、未だ3等級昇格の時期が不確定な基金労組員が相当数（90名）いたことから、基金が両組合員間の均衡を図るため、これらの基金労組員を上記全基労組合員と同様の時期に3等級に昇格させようとして発案したものとみられないでもない。また「同確認」において基金は、「勤続21年1月」をこえる対象者を更にいくつかのグループに区分しているが、これら対象者を区分すること自体は、「1.25協定」との関係では同一基準の枠内でなされているという意味で、格別問題にするほどのことではない。

② しかしながら、「同確認」1、3項においては、「勤続24年6月以上」の者の3等級昇格時期の決定について、52年12月末時点における等級・職務の要件および在級期間の要件が設けられ、これらの要件の充足の仕方によって同昇格時期が53年1月1日ないし同年4月1日と定められた。これにより3等級昇格の時期について、「同確認」上のそれらの者が同様の勤続年数にある「1.25協定」の対象者よりも有利な取扱いを受けるといった結果がもたらされた。

すなわち、上記「2.28確認」の対象となった90名の基金労組員は、「1.25協定」成立直前の52年12月末の時点では5等級の者が僅か3名のみで、他の者はすべて既に4等級の職務についていたのに対し、「1.25協定」の対象となった20名の全基労組合員の殆どは、同協定成立直前の52年12月末の時点では、未だ5等級の職務（4等級は僅か5名）に据え置かれていた（第1、4(5)）。このように同一の勤続年数にありながら「2.28確認」の対象者と「1.25協定」の対象者の等級・職務、在級期間については、52

年12月末の時点では、歴然たる格差が存在していたのであるから、「2.28確認」1、3項において、53年1月1日付または同年4月1日付で3等級に昇格させる要件として、「勤続24年6月以上であること」の勤続の要件に加えて、「52年12月末に4等級であり、班長または副調査員であること」（53年1月1日付昇格の場合）、ないし「52年12月末に4等級でありながら、4等級の職務についていないこと」（同年4月1日付昇格の場合）の等級・職務の要件、および「4等級在級6月以上であること」の在級期間の要件を設定すれば、「1.25協定」3項によって、53年7月1日付で3等級に昇格することになっていた全基労組合員のうち、「勤続24年6月以上」の要件を備えていたA1ら7名は、それら要件をいずれも充さず（但し、A1、A5両名は、在級期間の要件を充さず。）、他方、「勤続24年6月以上」の「2.28確認」1、3項の対象者の全員がそれら要件を充たすことは明らかであった。この結果、それら「2.28確認」の対象者は、上記A1ら7名に対し、20名が6か月早く、また、3名は3か月早く3等級昇格を受けることとなり、他方、上記A1ら7名は、「1.25協定」により勤続年数を唯一の基準として基金労組員との昇格上の格差を是正されることとなっていたにもかかわらず、再び、昇格時期において不利な処遇を受けることとなった。そして、これらの格差の招来は、「2.28確認」において、上記の等級・職務および在級期間の要件を設定した際に基金によって当然に予測されたものであると認めざるを得ない。

なお、「1.25協定」においても在級期間6か月が実質的に昇格時期決定の要素となっているが、「同協定」におけるそのような取扱いは、3等級昇格について一般に適用されている運用基準上の「在級2年」という要件を緩和して案出された便宜上の特例措置にすぎなかったとみるべきである。すなわち、基金においては、運用基準上「在級2年」の要件が設けられていたため、「1.25協定」において、未だ5等級に据え置かれていた大部分の全基労組合員を3等級に昇格させるためには、「2階級特進」を避けるという意味で、これらの者を一旦4等級に昇格させて一定期間滞留させる（53年1月1日付で4等級に昇格させ、6か月後の同年7月1日付で3等級に昇格させる。）必要があるとの考え方から、そのような特例措置がとられたのである。これに対し、「2.28確認」1、3項における、4等級在級「6月以上」の要件は、「2階級特進」を避けるための特例措置とは異なり、既に相当年数4等級に在級していた前記23名の基金労組員の3等級昇格の要件として用いられている。従って、「2.28確認」1、3項における在級期間を「1.25協定」上の在級期間と同列に論じることはできない。

- (3)① 上記「2.28確認」締結後、基金は53年3月9日から4月にかけて行われた全基労との団体交渉において、「同確認」の概略を説明したものの、全基労から再三に亘って「同確認」で3等級昇格が予定されている基金労組員の一覧表等の資料の提出を求められながらこれを拒み、「同確認」の具体的内容を明らかにすることを避けた。そして基金は、引き続き53年の「4月一般人事」において、「2.28確認」2項の「勤続21年1月をこえ、24年6月未満であること」の要件を備えていた基金労組員中、17名の昇格時期を3か月繰り上げ（第1、6(2)②）、53年4月1日付で3等級（係長）に昇格させ、他方、「1.25協定」3項の全基労組合員中、これと同じ勤続年数の要件を備えていたA8ら10名に対しては、同人事で設けた在級「6月以上」の特例（3等級昇格につき一般に適用されている在級「2年以上」の要件を「6月以上」に短縮した特例）にも該当

しないとして、同じ時期に3等級（係長）に昇格させなかった。

このように「4月一般人事」において、上記両組合員間に取扱いの差異が生じたのは、特例「6月以上」の要件を設定したことによるが、基金は、何故このような特例をことさら設けたのかについては、首肯しうる理由を示していない。そして、上記「4月一般人事」で3等級昇格の対象となった基金労組員の場合は、53年4月1日の時点で、既に全員が4等級在級「2年以上」の要件を備えており、特例「6月以上」を適用するまでもなく、3等級昇格時期が3か月繰り上ることになるのに対し、同時点における上記全基労組合員A8ら10名は、「1.25協定」により53年1月1日付で4等級となり、在級「3月」にしか達していなかったのであるから、もともと上記特例の要件を充しえないことは明らかであった。このような特例「6月以上」の要件設定の結果、「1.25協定」3項において勤続年数の点で同じグループに属する11名の者のうち大部分の上記A8ら10名は、同人事において同日付の3等級昇格を受けず、「1.25協定」により勤続年数を唯一の基準として基金労組員との昇格上の格差を是正されることになっていたにもかかわらず、再び昇格時期において不利な処遇を受けることとなった。基金は、このような格差の招来を当然に認識しつつ、「4月一般人事」を行ったものと認めざるを得ない。

- ② 「2.28確認」による前記のような基金労組員の3等級昇格時期の取扱いに加えて、「4月一般人事」において、上記のような3等級昇格時期の取扱いがなされたことにより、「1.25協定」3項の対象者18名のうち殆んどの者（17名）は、3等級昇格時期について、同様の勤続年数の基金労組員に比し再び6か月または3か月の格差をつけられるに至った。そして、全基労は、53年6月初めころこのような「2.28確認」および「4月一般人事」による3等級昇格人事の全体像を把握し、同月27日基金に対して「2.28確認」1項の基金労組員と勤続年数が同様のA1ら7名を同年1月1日付で、また「同確認」2項の基金労組員と勤続年数が同様のA8ら10名を同年4月1日付でそれぞれ3等級に昇格させないことは、「1.25協定」の趣旨に反する両組合員間の差別であるとして、その是正を求める団体交渉を申し入れたが、基金はこの是正要求に一切応えようとしなかった。
- (4) 以上のように、基金は、「2.28確認」において等級・職務の要件および在級期間の要件を設定することにより、勤続24年6月以上の「2.28確認」対象者を同様の勤続年数の「1.25協定」対象者よりも6か月または3か月早く3等級に昇格させ、ついで「4月一般人事」において特例「6月以上」の要件を設定することにより、「勤続21年1月をこえ、24年6月未満」の「2.28確認」対象者の相当数を同様の勤続年数の「1.25協定」対象者よりも3か月早く3等級に昇格させたうえ、全基労の要求にもかかわらず、それら「1.25協定」対象者を「2.28確認」対象者と同様に昇格させなかった。これらの取扱いは、「1.25協定」の昇格格差是正の趣旨（前記(1)）と「2.28確認」にはじまる基金の対応の一連の経緯（前記(2)、(3)）とを考え併せれば、「1.25協定」3項の対象者を勤続年数において同様の立場にある基金労組員に比し、3等級昇格時期について全体的に不利益に処遇することを意図した不当労働行為と認めざるを得ない。
- (5) 本件不当労働行為の救済方法について
 - ① 「2.28確認」における等級・職務および在級期間の要件の設定によって3等級昇格

時期に格差をつけられた全基労組合員A 1ら7名の救済については、同人らについて過去の長期間に存在していた昇格上の格差が「1.25協定」によって漸く勤続年数を唯一の基準として是正されたにもかかわらず、その趣旨に反して再び上記3等級昇格時期の格差をつけられたことに鑑みれば、本件「同確認」におけるそれらの要件を度外視して、勤続年数の要件のみをあてはめることが相当と考える。従って、A 1ら7名は、「同確認」1項の者と同様に「勤続24年6月以上であること」の要件を備えていたのであるから、同人らの昇格時期を6か月繰り上げ、53年1月1日付で3等級に昇格させるのが相当である。「2.28確認」3項も「勤続24年6月以上」である基金労組員3名の昇格時期を定めているが、それらの者が52年12月末の時点で4等級の職務についていないのは、長期の病気をしていたことなど特別の個別的事情があったものと推認されるので、A 1ら7名をそれらの者と同一視することは適切でない。

- ② つぎに、「4月一般人事」における特例「6月以上」の要件設定によって3等級昇格時期について格差をつけられた全基労組合員A 8ら10名の救済についても、①と同様に同人事における上記要件を度外視して、勤続年数の要件のみをあてはめることが相当と考える。従って、A 8ら10名は、「2.28確認」2項の「勤続21年1月をこえ、24年6月末満であること」の要件を備えていたのであるから、昇格時期を3か月繰り上げ、53年4月1日付で3等級に昇格させることが相当である。「2.28確認」5項も「勤続21年1月をこえること」を要件としているが、この項に該当する基金労組員3名は、52年12月末の時点でも未だ特別の個別的事情により5等級に留っていたものと推認されるので、上記A 8ら10名をこの項の者と同一視することは適切でない。

なお、基金においては、3等級昇格は、3等級の職務（係長ポスト）への配置と一致してなされるのが原則であるところから、基金は本件において全基労が係長ポストの数を考慮せずにその組合員の3等級（係長）昇格を求めることは、基金の昇格制度上実現不可能な申立てであるとも主張するが、前記「1.25協定」の趣旨からすれば、A 8ら10名に対しては53年4月1日付で3等級に昇格させたいと、その後3か月間の職務を調査員としておくなどの例外的措置をとることも考えられるのであるから（「1.25協定」や「2.28確認」でもそのような例がみられる。）、基金の昇格制度上実現不可能とは言い難い。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人基金が、「2.28確認」および「4月一般人事」においてそれぞれ等級・職務、在級期間の要件および特例「6月以上」の要件を設定して、勤続年数が同様の「1.25協定」対象者よりも「2.28確認」対象者を6か月または3か月早く3等級に昇格させながら、それら「1.25協定」対象者を同様の時期に3等級に昇格させなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当する。

なお、申立人は、ポスト・ノーティス等をも求めているが、上記救済対象者は、いずれも既に3等級の係長に昇格していることなどの事情を考慮し、本件においては、その必要はないものとする。

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。

昭和60年7月16日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏