

中労委、昭54不再78、昭55不再3、昭62.4.15

命 令 書

中労委昭和54年（不再）  
第78号事件再審査申立人

株式会社 静岡相互銀行

中労委昭和55年（不再）  
第3号事件再審査被申立人

中労委昭和54年（不再）  
第78号事件再審査被申立人

全相銀連静岡相互銀行従業員組合

中労委昭和55年（不再）  
第3号事件再審査申立人

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 株式会社静岡相互銀行（以下「銀行」という。）は、全相銀連静岡相互銀行従業員組合（以下「従組」という。）の組合員（以下「従組員」という。）に対し、等級昇格を次のとおり行ったものとして取り扱わなければならない。
  - (1) 昭和49年度以降同52年度までの3等級及び4等級への昇格は、各年度の従組員の昇格試験受験者を対象に、その等級別合格率が静岡相互銀行労働組合の組合員（以下「労組員」という。）の等級別合格率と均衡を失しないよう再評定を行い、再評定後の等級に是正する。
  - (2) 従組員A1、A2、A3、A4、A5、A6の5等級への昇格は、昭和50年度以降の昇格試験を受験したものとみなし、その合格率が労組員の受験者の合格率と均衡を失しないよう評定を行って是正する。
  - (3) 昭和46年度以降同48年度までの3等級昇格試験の受験者を対象に、従組員の合格率が労組員のそれと均衡を失しないよう再評定を行い、再評定後の昇格者を昭和49年度に3等級とする。
- 2 銀行は、従組員A1、A2、A3、A4、A5、A6を昭和49年9月までに代理に昇進したのものとして取り扱わなければならない。
- 3 銀行は、従組員に対する本給昇給を次のとおり行ったものとして取り扱わなければならない。
  - (1) 昭和49年度以降同52年度までの各年度の等級格付けを上記1の(1)、(2)により是正し、従組員の評定ランクを等級別評定ランク分布率が労組員と均衡を失しないよう再査定し、再査定後の評定ランクに是正して、本給昇給を是正する。なお、昭和49年度本給昇給前の本給は、下記(2)で決定した「新本給」によるものとする。
  - (2) 昭和46年度以降同48年度までの等級格付けを上記1の(3)により、評定ランクを等級別

評定ランク分布率が労組員のそれと均衡を失しないよう再査定して再査定後の評定ランクにより、各年度の本給昇給を再計算し、それによって昭和49年度本給昇給前の「新本給」を決定しなければならない。

- 4 銀行は、従組員に対する本給加給について、等級格付け及び評定ランクを上記3の(1)の昭和49年度本給昇給と同一に是正して、再計算しなければならない。
- 5 銀行は、従組員に対する昭和49年度夏季一時金以降同52年度年末一時金までの一時金について、各期の等級格付け、職位、本給をそれぞれ上記1の(1)、(2)、2、3の(1)に是正し、評定ランクを等級ランク分布率が労組員と均衡を失しないよう再査定し、再査定後の評定ランクに是正して、再計算しなければならない。
- 6 銀行は、上記1により等級是正を行う従組員に対し是正に伴う資格給の差額相当額を、上記2により職位是正を行う従組員に対し職務手当相当額を、上記3の(1)により本給及び本給昇給の是正を行う従組員に対し既支給額との差額相当額を、上記4により本給加給の是正を行う従組員及び上記5により一時金の是正を行う従組員に対し既支給額との差額相当額を支払わなければならない。この差額相当額には、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。  
なお、上記の再評定及び再査定において、従組員各人の従来の決定を不利益に変更してはならない。
- 7 銀行は、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、銀行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、等級昇格、職位昇進、本給昇給、本給加給、夏季及び年末一時金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中央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 A7 殿

株式会社 静岡相互銀行  
代表取締役 B1

- 8 従組の昭和49年2月23日以前に係る等級昇格、職位昇進、本給昇給、資格給、職務手当、夏季及び年末一時金についての申立てを却下する。
  - 9 従組のその余の申立てを棄却する。
- II その余の本件再審査申立てを棄却する。

#### 理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 中労委昭和54年(不再)第78号事件再審査申立人、同昭和55年(不再)第3号事件再

審査被申立人株式会社静岡相互銀行（以下「銀行」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し、肩書地に本店を、初審申立当時静岡県、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、初審申立時における従業員は約1,000名、再審査結審時約750名である。

(2) 中労委昭和54年（不再）第78号事件再審査被申立人、同昭和55年（不再）第3号事件再審査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年に銀行の従業員をもって結成された労働組合で、昭和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、昭和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。）は、初審申立時において59名である。

(3) 銀行には、従組のほかに後記経緯により昭和41年5月21日に結成された静岡相互銀行労働組合（以下「労組」という。）があり、初審申立時における組合員（以下「労組員」という。）は約800名である。

## 2 従前の労使紛争と昭和45年和解までの労使事情

(1) 昭和34年ころ、外部資本の銀行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た。従組は、こうした外部資本の介入に対抗し経営の民主化を図ることを目的に、昭和34年ころから昭和38年初めまで、2次にわたりいわゆる経営民主化闘争を進めるとともに、労働条件の見直しを行い、全国水準到達闘争と称して活発な運動を行った。

銀行は、これらの運動に関連して、昭和38年4月1日付けで従組員13名の解雇処分を行ったが、昭和38年5月7日、銀行と従組は、上記解雇処分を撤回すること、人事に関する基本的事項は事前協議し決定すること等を内容とする協定書（以下「5・7協定」という。）を締結し、和解した。

なお、同協定に関して、昭和40年5月27日、「賞罰については5・7協定に基づき事前協議決定する。」との協定（以下「5・27協定」という。）がなされた。

(2) 昭和40年7月、銀行は、人事部長にB2（以下「B2部長」という。）を任命した。B2部長は、人事部長就任直後より翌年にかけて、各支店長あてに、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、他県的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等<sup>㊟</sup>扱いを含む人事部長通達を相次いで発した。

(3) 昭和41年2月、銀行は、従組との協議をしないまま約60名の従業員の人事異動を発令した。これに対し従組は、この異動発令は5・7協定の事前協議を無視した抜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。

(4) 昭和41年3月ころ、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これらの各支店で構成する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。

有志会及び同志会は、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ていたが、これらが母体となり、同年5月21日、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、職制労組員は、執務時

間中においても従組員に対し、労組への加入の勧誘を積極的に行った。

しかし、支店長ら管理職は、これに対し何ら注意を与えなかった。

(5) 昭和42年1月30日、銀行と労組は、労働協約を締結した。この協約では、「相互の意思疎通を図り、業務運営の民主化と、その円滑な運営に資する」ことを目的に労組と銀行との間に労使協議会を設けることとされた。同協議会は、社長を議長とし、労使各6名の委員で構成された。

(6) 一方、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行為を黙認した支店長、課長に対して、強い抗議行動を行った。

これに対し銀行は、「無断職場離脱」、「職場秩序の混乱」等の警告書を発し、さらにその後も続けられた抗議行動に対して、昭和41年7月以降、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。

従組は、これら処分について、5・7協定、5・27協定による事前協議条項に違反し、事前協議を行っていないこれら処分は無効である旨を主張し、B2部長はじめ所属長への抗議行動を行った。

銀行は、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、昭和41年8月から9月にかけて3回にわたり合計21名の従組員の懲戒解雇処分（以下「昭和41年解雇処分」という。）を発令した。解雇処分を受けたこれら従組員は、静岡地方裁判所沼津支部に地位保全の仮処分申請を行ったところ、昭和42年8月2日、同支部は、昭和41年解雇処分は5・7協定、5・27協定の事前協議条項に違反するものであるとして、申請人全員に対し従業者としての仮の地位を認容する旨の判決をなした。

銀行は、これを不服として控訴したが、昭和43年12月23日、東京高等裁判所は、控訴を棄却した。しかし、銀行は、その後も解雇者の職場復帰を認めない等の態度を固執したため、昭和44年、これら従組員は、昭和41年解雇処分について本案訴訟を提起した。

(7)イ 昭和45年3月24日、上記訴訟は、出勤停止処分に関する訴訟を含め、静岡地方裁判所沼津支部において、懲戒処分の撤回、解決金の支払い、労使関係正常化の努力等を内容とする和解が成立した。

ロ また、従組は、昭和43年2月及び昭和44年7月に従組員の昇給及び一時金の差別について、昭和43年6月に従組員1名の懲戒処分について、静岡県地方労働委員会（以下「静岡地労委」という。）にそれぞれ不当労働行為の救済を申し立てていたが、これら事件についても、昭和45年4月22日、同地労委において、従組員の懲戒処分の撤回、解決金の支払い、本給等の是正、労使関係の正常化の努力等を内容とする協定書（以下「和解協定書」という。）を銀行と締結し、和解した。

ハ なお、この時に締結された和解協定書では、従組員の賃金について、「昭和45年5月分より本給等の改訂を行い、その昇給原資を約14万円とし、銀行が各人別支給額を決定する。なお、昭和45年度の賃上げは、これとは別個に行うが、従組及び従組員は、銀行に対して、昭和45年4月分までの賃金について今後何ら請求しない。」とされている。

ニ 銀行と従組は、その後の労使交渉において、上記本給改訂の昇給原資を146,200円とすることで合意した。

また、この本給是正において、是正前の本給の昇給の評定ランクが標準以下の従組

員にあつては、標準の評定ランクの昇給額よりやや低めの額で是正することとなった。

さらに後記3の銀行の職能等級制度における等級格付けについては、和解協定前の交渉において銀行が、昭和41年解雇処分者の等級昇格試験は、後記3の(2)のロの(イ)の受験資格の基準にこだわらず弾力的な運用を図る旨説明したこともあつて、従組は、係長であつた者は4等級に、その他の者については2等級に格付けることで同意した。しかし、その後の等級昇格試験において従組員の受験資格が弾力的に取り扱われるようなことはなかつた。

### 3 職能等級制度の導入

#### (1) 職能等級制度の導入経過

イ 昭和43年度までの銀行の賃金体系は、本給、職務手当、食事手当、住宅手当を基本とし、本給の昇給配分は、ベースアップ分については一律、定期昇給分については3ランクの査定が行われていた。しかし、このランク間格差は、100円から200円程度と小さく、また年齢スライド方式も採られていたので、銀行の賃金体系は、いわゆる年功的性格の強いものであつた。

ロ ところで銀行は、昭和41年ころから能力主義の人事管理を図るため、職能等級制度の導入の検討を行つていた。また、労組は、組合結成時から、「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」、「年功賃金は、従組時代の悪平等制度である」として、銀行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つた。

ハ 昭和42年ころ、銀行と労組は、労使協議会の専門委員会として、常務取締役人事部長を委員長、労組執行委員長を副委員長とし、銀行側3名、労組側3名の委員により構成する「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、職能等級制度について、資格等級、昇格試験、人事考課、賃金体系を柱に検討を行つた。

また、昭和43年2月、銀行と労組は、「銀行と労組が協力して…生産性を向上せしめる具体的諸方策について研究立案促進する」ことを目的に「生産性向上対策委員会」を設け、また各支店にも同様の組織を設置した。ここでは、生産性向上の具体策が話し合われたが、従組員の組合活動への対応等が話題となることもあつた。

#### (2) 職能等級制度の概要

昭和43年度に採用され、昭和44年度に至り全面的に実施をみた職能等級制度は、賃金体系を職能給体系とし、毎年度実施する等級昇格試験により等級の格付けを行い、各年度の賃上げにおける本給の昇給（昭和49年度の本給加給も同じ）及び各年度の夏季・年末一時金の額の決定には人事考課が重視され、また、等級格付けと職位が対応して決定されるというものであつた。銀行の賃金体系等、昇格試験、人事考課、等級と職位との関連の概要は、次のとおりである。

##### イ 賃金体系等

(イ) 各年度の賃上げ（本給及び各手当の昇給をいい、以下「賃上げ」または「昇給」という。）は、職位、等級を基本とし、人事考課の評点により評定ランクが決定され、そのランクが本給の昇給（以下「本給昇給」という。）の額に反映する職能給体系である。その構成及び昇給決定基準は、次表のとおりであり、これを昭和49年

度の昇給についてみると、別紙(1)の配分表に基づき配分がなされた。

区分	項目	昇給決定基準		
基準内賃金	本給	定期昇給分	年齢給	等級別、年齢別の定額
		考課分	能力給	等級別、年齢別の評定ランクによる査定
			等級別の評定ランクによる査定	
	本給加給	等級別の評定ランクによる査定		
	資格給	等級別に定額		
	職務手当	職位別に定額		
	家族手当 外交手当 食事手当	} 所定の基準による。		

(注) 1 評定ランクは、昭和48年度まではA、B、C、D、Eであったが、昭和49年度以降はA上、A、B上、B、Cの5ランクとされた。

2 本給加給は、昭和49年度に導入され、同年度の本給昇給と同一の等級、評定ランクにより決定され、昭和50年度以降は定額として固定された。

3 職務手当は、代理以上の職位の者に支給。

(ロ) 銀行における賃上げ、一時金の支給は、次のとおり行われている。

- ① 銀行と従組の間における賃上げについては、平均配分額で、一時金については、平均支給額で妥結している。
- ② 従業員各人の各年度の本給昇給は、前年度の等級と前年度の人事考課の評点により決定される評定ランクによって項目(定期昇給分・年齢給配分、定期昇給分・能力給配分、考課分)別昇給額が決定される。この合計額を前年度の本給額に上積みしたものが同人の新年度の本給額とされ、毎年5月支給分より改訂される。
- ③ 各期の一時金は、本給と資格給の合計額(夏季一時金にあっては、前年度の本給、資格給)に人事考課の評点により決定される等級別評定ランクごとの支給率を乗じた額と、各人別の職務手当(昭和50年夏季一時金以後の各一時金について対象とされた。)、家族手当の一定月数分か支給される。

ロ 昇格試験

(イ) 3等級以上への等級昇格は、毎年行われる昇格試験によるが、各等級の昇格基準・受験資格及び昇格決定要素は、次表のとおりであり、昇格試験は、各年度5月以降に実施のうえ、10月から11月にかけて昇格が発令され、昇格に伴う賃金調整もこの時点で行われている。

等級	昇格基準又は 受験資格	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け	} 自動的に格付け
2等級	・大卒新規採用者を入行と同時に格付け ・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	

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 <ul style="list-style-type: none"> <li>筆記試験 200点</li> <li>論文 200 "</li> <li>面接 200 "</li> <li>人事考課 400 "</li> </ul>
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 <ul style="list-style-type: none"> <li>論文 200点</li> <li>面接 400 "</li> <li>人事考課 400 "</li> </ul>
7 等級 ないし 9 等級	・ 部、課、支店の長で昇格適格者	

(注) 1 昭和43年度の 3 等級格付試験は、論文のみを決定要素として行われ、4 等級格付試験は、筆記試験（200点）、論文（300点）、人事考課（400点）、面接（200点）を決定要素としたが、面接は行われなかった。

2 昭和44年度、昭和45年度の 3 等級昇格試験は、論文（300点）、面接（300点）、人事考課（400点）を決定要素として行われ、筆記試験は行われなかった。

(ロ) 銀行は、毎年度、各所属長あて通達を発し、その年度の各等級別の受験資格、昇格決定要素、論文のテーマ・提出期限、筆記試験の出題範囲・実施日等を通知するとともに、その年度の受験資格者を通知している。各所属長は、受験有資格者の意向を聴取し、受験希望の有無、棄権者にあつては棄権の理由を記載した「受験申込書」を人事部に提出し、人事部は、これにより受験希望者を把握している。

(ハ) 等級昇格試験における昇格決定要素の運用は、次のとおりである。

- ① 筆記試験は、日常業務における知識をその評定の中心とし、銀行の就業規則、通達、事務手続上の手引のなかから等級ごとに出題されるが、原則として職種にかかわらず出題されている。
- ② 論文は、毎年銀行から提示された論題に基づき、指定された期限までに人事部あて提出することとされる。昭和43年度から同52年度における 3、4 等級昇格試験のテーマは、3 等級にあつては生産性向上や事務合理化の具体策を求めるものが、4 等級にあつては生産性向上、事務の合理化、職場管理職の役割、預金獲得運動等について意見を求めるものが主として出題された。
- ③ 面接は、人柄と業務関心度を中心に評定され、3、4 等級の昇格試験では個別面接が、5 等級以上の昇格試験では、グループ面接が行われている。
- ④ 人事考課は、後記ハによる前年度上期、下期の評点の合計点の換算点が用いられる。

- (ニ) 等級昇格の可否は、各昇格決定要素の総合点により判定される。その合格基準は、各年度ごとに決められている。
- (ホ) 等級昇格試験の不合格者に対し銀行は、その者の所属長あてに論文、筆記試験の結果を中心として、今後努力すべき点を通知している。

ハ 人事考課

(イ) 人事考課は、従業員の執務、能力等を原則として毎年4月1日より9月30日までの上期と、10月1日から翌年3月31日までの下期の2回に分けて査定する(ただし、昭和51年度、昭和52年度は、原則として年1回)。その評点は、上期分が年末一時金の、下期分が翌年度の夏季一時金の等級別評定ランクの決定に使用され、また、上期、下期の合計点が翌年度の本給昇給の評定ランクの決定に使用される(ただし、昭和51年度の本給昇給、各一時金及び昭和52年度の本給昇給、夏季一時金は、原則として前年度1年間の評点により行われた)。さらに、上期、下期の合計点は、上記ロの(ハ)の④のとおり、等級昇格試験の決定要素である人事考課にも一定の換算率( $\frac{400}{480}$ )を乗じて使用される。

(ロ) 人事考課の評定に当た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種類からなっている。

その評定要素は、次表のとおりであり、下位等級の人事考課表は、「愛行心」、「企業参加意欲」、「勤務態度」、「協調性」等執務評定が120点中50点を占め、執務時における評価が中心となるのに対し、上位等級の人事考課表は、「経営参画意欲」(25点)を最も重視し、「管理」、「企画」、「管理力」、「企画力」等いわゆる中堅職員としての評価を中心に評定する考課表となっている。

下位等級(1, 2, 3等級)			上位等級(4, 5, 6等級)		
人事考課項目		最高点	人事考課項目		最高点
執 務 評 定	・愛行心	5	実 績 評 定	・経営参画意欲	25
	・企業参加意欲	5		・管理	
	・勤務態度			{ <ul style="list-style-type: none"> <li>・統轄</li> <li>・人間関係</li> <li>・教育指導</li> </ul>	5
	{ <ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス規律遵守度合</li> <li>・忠実性</li> </ul>	5			5
		・礼儀作法			5
	{ <ul style="list-style-type: none"> <li>・言葉使い</li> <li>・応接態度</li> </ul>	5		・責任	5
		・責任感		5	・積極性
	・積極性	5		・判断	5
	・協調性	5		・企画	5
	実 績 評	・仕事の密度			・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>		5	{ <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>	5	
		5		5	
		5		5	
		・識見	5		
		・管理力	5		



定	・創意工夫 ・交渉（応対）	5 5	能力 評 定	・企画力 ・判断力 ・交渉力	5 5 5
能 力 評 定	・職務知識 ・判断力 ・理解力 ・交渉力 ・企画力	5 5 5 5 5			
銀行の業務（商品）はデパート化している。 一人の顧客に対して数多くの取引を勧誘し得る能力、才能を備えているか。		5	左に同じ		5
相互銀行も都市銀行と伍して、より強力なるファイトと知識を必要とするに至った。 その素質を備えているか。		5	"		5
風采、態度及び人を惹きつける力と社会的に自分より上位の主脳（例えば大・中・小企業、家庭の主人）と自ら進んで面会する気力と物怖じしない自信を備えているか。		10	"		10
計		120	計		120

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。

- (ハ) 銀行は、人事考課表の作成に当たり、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」を定めている。その中では、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。しかし、具体的な評価に関する基準について銀行内で検討されたり、支店間あるいは評定者間の統一的な取扱いのための打合せ等が開催されたことはなかった。
- (ニ) 人事考課の評定者及び被評定者は、次表のとおりとされ、係長以下の職員は、原則として3次にわたり評定が行われる。

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	一般従業員・係長	次長又は代理	課 長	部 長

部	代	理	次	長	課	長	部	長
	次	長	課	長	部	長		—

(ホ) 評定者は、評定基準（着眼点）と評定尺度により、考課対象期間内の被評定者を評定要素ごとに評定するが、性格判定、健康状態、適格決定の欄の記入は、営業店にあつては支店長が、本部にあつては部長が行う。なお、人事考課の第1次及び第2次評定者とされる代理及び次長は、従組員である代理1名と非組合員の本部人事担当次長等を除き、他は労組員であつた。

(ハ) 評定された人事考課表は、作成後直ちに人事部へ提出される。人事部では、個人別、所属部署別に人事考課結果を集計する。そして、一時金、昇給の評定ランクを決定する場合及び等級昇格試験に用いる場合の人事考課点は、第2次、第3次の評定者の評定の合計点を使用する。

また、銀行は、この評点を所属部署別に下位等級と上位等級のグループに分け、全体の平均点より10点以上の格差が生じた場合は、15点を限度として、当該所属の従業員に一律に加点または減点することにより調整を行う（以下「店別調整」という。）が、個人別の調整は行わないとしている。

(ト) 銀行は、各年度の本給昇給及び一時金の等級別評定ランク別人数割合は、その原資の枠内に納まるよう設定するとしており、このため、等級別評定ランク付けの基準は、各年度異なるとしている。

## 二 等級と職位との関連

(イ) 銀行は、昭和43年度に次表のとおり各職位に対応して等級の格付けを行ったが、同年度以降の各職位への昇進もこれに対応してなされた。また、5等級以上の等級昇格試験の受験資格は、上記の(イ)の表のとおり、一定の職位にある者とされた。

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						←	→	
支店長						←	→	
部長							←	→

(注) 係長は、昭和48年4月30日をもって廃止された。

(ロ) 昭和44年7月5日、銀行は、係長の職位が管理職としての実態を有していないとして、経過期間を設けたうえ、これを廃止する旨通知した。

そして銀行は、各支店長を通じ、係長の職位にある者は代理昇進試験を受験するよう促すとともに、この試験に合格しない場合は、係長の職位廃止後は、一般従業員として取り扱うとした。

昭和44年度から同47年度にかけて行われた代理昇進試験は、係長の職位にある者

及び4等級の一般従業員のうち大卒者にあつては、原則として入行11年以上の者、高卒者にあつては、原則として入行15年以上の者をその対象とし、筆記試験（200点）、論文（200点）、面接（200点）、人事考課（400点）を決定要素として行われた。この際銀行は、代理昇進は職場の管理者としての適格の有無をみて選考したとし、昇進試験の論文には銀行の事業計画の達成に関して意見を求めるものや、管理者となるための心構えについて意見を求めるもの等が出題された。

係長の職位は、昭和48年4月30日をもって廃止され、代理昇進試験も昭和47年度かぎりまで廃止された。このため、代理昇進試験に合格しなかった係長は、以後、一般従業員として取り扱われることとなった。

### (3) 職能等級制度の導入と従組の対応

イ 昭和43年4月以降銀行は、労組と合意に達した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、従業員に周知徹底するよう指示した。そして銀行は、同年7月から年末にかけて、等級格付試験、代理昇進試験を実施した。同年の3、4等級格付試験、代理昇進試験は、次のとおりであった。

(イ) 銀行は、3等級格付試験は論文、面接、人事考課の成績により行うと通知したが、実際には、論文のみにより行われ、論文提出者のほぼ全員が合格となった。

(ロ) 銀行は、4等級格付試験は論文、筆記試験、人事考課、面接により行うと通知したが、面接は行わなかった。

(ハ) 係長の職位にある者は、自動的に4等級に格付けられた。また、4等級格付試験で不合格となった者は、3等級格付試験を受験したものとみなして、論文の評点が3等級の合格基準点以上であれば、3等級に格付けられた。

(ニ) 3等級及び4等級の受験有資格者で両試験とも受験しなかった者は、2等級に格付けられた。

(ホ) 代理昇進試験は、論文、筆記試験、人事考課、面接を決定要素として行われ、合格者は、4等級の代理に格付けられた。

この結果に基づき、銀行は、昭和44年1月から代理以上の職位者に支給する職務手当の支給額を改訂するとともに、4等級以上に格付けした者に新たに資格給の支給を行った。

ロ 昭和43年、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おらず、その具体的な内容についての団体交渉も行われたことがなかったため、同制度の撤回を銀行に申し入れた。また、昭和43年度の3、4等級格付試験、代理昇進試験の論文のテーマが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、論文提出には応じられないとして、従組員は1名を除き受験有資格者全員が受験を拒否した。このため、昭和43年度においては、受験したA8が3等級に昇格したほかは、他の従組員の受験有資格者全員が昇格、昇進しなかった。

ハ また、昭和44年度においても従組は、職能等級制度の実施については、事前協議がなされておらず、そ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するものであるとして、同年度の等級昇格試験、代理昇進試験の受験を拒否することを決定した。このため、昭和44年度においても従組員には等級昇格

者、職位昇進者は、1人もいなかった。

ニ 銀行は、昭和44年1月から2月にかけて「4等級行員として必要な業務知識・執務能力の向上及び判断力・態度の育成・啓発をはかる」として、4等級の者の研修を行ったが、従組員で研修に参加した者はいなかった。また、前年度においても4等級の者を対象に集合研修が行われたが、従組員でこれに参加した者はいなかった。

#### 4 和解協定書締結後の職能等級制度への従組の対応

(1) 従組は、和解協定書の締結に伴い、職能等級制度の実施についても公正な運用が図られると考え、昭和45年度以降は、等級昇格試験、代理昇進試験の受験を拒否するという方針をとらなくなった。しかし、従組員の中には、等級昇格試験制度の施行以来一度も受験をしない者がいるほか、数回受験してもなお不合格の者も存在した。

このうち棄権した者は、その理由に「健康上の理由」、「家庭の都合」、「合格の自信ない」、「受験の意思ない」、「高齢のため」等をあげている。

(2) しかし、従組は、等級昇格試験、代理昇進試験の受験拒否の方針をとらなくなったものの、職能等級制度については基本的には反対するとし、当面は、3等級は高卒入行後10年、4等級は15年で自動昇格させるよう銀行に求め、昭和45年12月25日には、等級昇格試験の受験者数、合格者数、不合格の個人別理由等を明らかにするよう申し入れた。

また、従組は、昭和46年3月16日付けの春闘「要求書」においても、職能等級制度については前年度同様自動昇格制を拡大すること、等級昇格試験については合格点数、論文の模範答案を公表すること、不合格の理由が具体的でないので不合格者を全員合格させること等を要求した。同様の要求は、昭和47年度の春闘「要求書」においても行われた。

さらに、昭和46年7月14日、従組は、等級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パーセントを占めるのは合理性に欠けるので、これを改善すること等を内容とした「申入れ」を行った。

これらの要求に対し銀行は、具体的な回答を示さず、この制度は従業員の過半数を占める労組との合意のうえで導入、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。

(3) 昭和48年3月13日、従組は、銀行に対し、従組員の賃上げが「平準昇給者より低くされている実態を調整、是正されること」を望むとして、「労組の発表している年令別平準者の賃金を基準」に従組員の賃金格差を是正するよう求める「要求書」を提出した。これに対し銀行は、何ら具体的な回答や説明を行わなかった。

(4) 昭和49年3月7日、従組は、従組員の賃金と銀行のモデル賃金とに格差が生じているとして、銀行あて賃金及び等級、職位の是正を求める「要求書」を提出した。

従組がこの際モデル賃金としたのは、銀行が高卒男子について「正常に進学し、学校卒業後直ちに入行し、その後継続勤務して標準的に昇進した場合の各年10月現在の現行給与体系上のモデル賃金（定例給与）」として作成し、全国相互銀行協会に報告していた賃金表（以下「モデル賃金表」という。）で昭和48年度のもの（別紙(2)）であった。この表で、「基本給」とされるものは本給に相当し、「役付給」は職務手当に、「その他」は資格給に相当している。

別紙(2)のモデル賃金表によれば、高卒入行勤続16年の34歳では、等級は5等級、職位は代理とされ、本給は77,000円。職務手当は17,500円、資格給は22,000円に相当し、また、高卒入行勤続18年の36歳では、等級は6等級、職位は次長とされ、本給は82,700円に、職務手当は20,500円に、資格給は25,000円に相当することとなる。

また、従組は、同年11月11日の団体交渉において、昭和49年度の等級昇格試験の結果についても、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銀行に申し入れた。

- (5) 昭和50年2月24日、従組は、昇給、一時金、等級昇格及び職位昇進についての差別がますます強まっており、これは銀行の不当労働行為によるものであるとし、昭和46年度以降のこれらの是正を求めて、静岡地労委に本件救済申立てを行った（なお、昭和46年度夏季一時金については、昭和50年9月6日、取り下げた。）。

従組の申立ては、従組員の年齢のみにより、昭和48年度のモデル賃金表を基礎とし、昭和49年度の本給昇給、等級昇格、職位昇進が標準的になされたとして昭和49年10月現在における従組員各人の本給、等級、職位を推計し、それと同人らの当時の実態との格差をもって不当労働行為に当たるとして救済を求めたものである。また、その他の年度についても、昭和48年度のモデル賃金表から同様の方法で推計したところと、実態との格差をもって、不当労働行為として救済を求めている。さらに、各期の一時金については、上記により本給、等級を是正し、評定ランクを標準とした支給率により是正し、また、本給加給については、上記の是正された等級により、評定ランクを標準としたところに是正するよう求めるものである。

従組が把握した昭和49年9月末当時の入行年度別の従組員と労組員の賃金（本給＋職務手当＋資格給）及び昭和49年度のモデル賃金表との比較ならびに職位昇進の状況は、別紙(3)、(9)のとおりである。

- (6) 従組は、昭和50年3月16日付けの「要求書」において、銀行に対し、職能等級制度については、原則として廃止を求めるが、当面は等級と職位を切りはなすこと、等級については自動昇格制とし、年齢別に等級の最低保障をなすこと、等級昇格試験は廃止すべきであるが、当面は制度の公平化、民主化を求めることを要求した。

同様の要求は、後記昭和51年3月30日付け及び昭和52年3月29日付けの「要求書」においても行われた。

また、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、引き続き従組員の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、銀行は、差別の事実はない旨答えるのみであった。

- (7) 従組は、昭和50年度の昇給、一時金、等級昇格及び職位昇進については昭和51年7月14日に、昭和51年度のそれらについては昭和52年6月25日に、昭和52年度のそれらについては昭和53年6月12日に、それぞれ昭和48年度のモデル賃金表を基礎に各年10月現在における各従組員の状況を明らかにしたうえ、静岡地労委に追加して、救済を申し立てた。

## 5 等級昇格試験結果、本給昇給・一時金評定状況

### (1) 等級昇格試験結果

イ 従組員・労組員別の等級昇格試験合格状況は、別紙(4)のとおりである。これによると、昭和49年度から同52年度における3等級の合格率は、従組員にあっては14～65パ

ーセント（平均46パーセント）、労組員にあつては63～83パーセント（平均71パーセント）と、労組員が平均で25ポイント高く、4等級でも従組員が8～24パーセント（平均16パーセント）であるのに、労組員は42～53パーセント（平均47パーセント）と、労組員が平均で31ポイント高くなっている。

なお、3等級の昭和46年度から同48年度の従組員の合格率は、昭和49年度から同52年度の平均合格率とほぼ同率となっている。

- ロ 昭和49年度から同52年度における従組員・労組員別の昇格試験の評定要素別平均点は、別紙(5)のとおりである。これによると、3等級の場合、従組員は、労組員より合計平均点で55～91点、そのうち人事考課では36～53点低く、また、4等級の場合、従組員は、労組員より合計平均点で5～51点、人事考課では18～38点低くなっている。そして、労組員・従組員平均の差における人事考課の割合は、他の評定要素より大きくなっている。一方、筆記試験では、従組員の平均点は、4等級では全ての年度で労組員の平均を上回り、3等級では昭和49年度の14点を除きほぼその差は認められない。

(2) 本給昇給・一時金の評定ランク分布状況

イ 本給昇給

昭和46年度から同48年度における従組員の本給昇給の評定ランク分布状況は、別紙(6)のとおりである。これによると、標準の評定ランクより高く評定された従組員は2.6パーセントであるのに対し、それより低く評定された従組員は65.5パーセントを占め、従組員は、標準の評定ランクより下に多く分布している。

また、昭和49年度から同52年度における2等級から4等級の本給昇給の従組員・労組員別の評定ランク分布状況は、別紙(7)のとおりである。これによると、この期間の2等級から4等級の全体で、標準の評定ランクより高く評定された従組員は1.8パーセントであるのに対し、労組員は22.8パーセントと従組員を大きく上回り、反対にこれより低く評定された従組員は39.3パーセント、労組員は10.8パーセントと従組員が多く占めており、この傾向は、各等級別にみても同様である。

ロ 一時金

昭和46年度から同48年度における従組員の各一時金(昭和46年度夏季一時金を除く。)の評定ランク分布状況は、別紙(6)のとおりである。これによると、標準の評定ランクより高く評定された従組員は、夏季・年末一時金別平均で3～4パーセントであるのに対し、これより低く評定された従組員は66～67パーセントと、この期間の本給昇給と同様の分布を示している。

また、昭和49年度から同52年度における2等級から4等級の各一時金の従組員・労組員別の評定ランク分布状況は、別紙(8)のとおりである。これによると、2等級から4等級の夏季及び年末一時金について、標準の評定ランクより高く評定された従組員は、夏季・年末一時金ともに7パーセントであるのに対し、労組員は32パーセントと従組員を上回り、それより低く評定された従組員は夏季・年末一時金ともに約32パーセント、労組員は夏季一時金で7パーセント、年末一時金で9パーセントとされており、低く評定された従組員の比率が高くなっている。

6 次長、代理の職務内容及び昇進の実態

- (1) 次長、代理の職務内容は、次のとおりである。

イ 次長の職務とされているものは、支店長不在時の支店長業務の代理、支店業務方針決定への参画、支店施設の管理、支店従業員の管理、支店長印の管理・押印、取引伝票・官公庁への報告書類の内容の確認等であるが、自らが支店業務の方針や貸付を最終的に決定する権限は与えられていない。

ロ 代理の職務とされているものは、一般従業員が作成した伝票の検印、証書類の管理、従業員の出勤管理の一部等であり、一般従業員の不在時、繁忙時には、一般従業員を補助することもあるが、部下をもたない代理も存在する。

ハ 昭和46年4月26日に銀行が定めた「職制規程」によれば、次長及び代理は、次のとおりとされている。

(課次長および営業店次長)

第34条 課次長および営業店次長は課長・営業店長の命を受け、課長・営業店長を補佐しあらかじめ委任された事項については、これを代行するものとする。

(課長代理および営業店長代理)

第35条 課長代理および営業店長代理は、その所管業務を処理すると共に課長または営業店長の命を受け、所管部門を統轄すると共に、所属員を指導監督するものとし、その主なる職務は次のとおりとする。

- (1) 所管業務に関し、課または営業店の業務計画の立案に参画し、または課長・営業店長を補佐し助言すること。
- (2) 課または営業店業務計画に基づき、業務の割合および日程計画を決定し、課長または営業店長の承認をうけ、その実行を命じ監督すること。
- (3) 業務手順を改善し、業務基準の設定につき進言し、助力すること。
- (4) 経費・資材および時間の節減につき指揮監督すること。
- (5) 部門所属員の苦情を処理し、職場志気を高めること。
- (6) 経営の基本方針ならびに業務計画・社命・報告その他社内諸規則および関係法令を周知させ、その履行を監督すること。
- (7) 課または営業店の業務報告その他の業務資料に必要な資料を課長または営業店長に提出すること。
- (8) 施設および備品の保全ならびに火気取締を監督すること。
- (9) 部門所属員の教育計画の立案に参加し、計画を実施または実施を援助すること。

(2) 次長及び代理への昇進状況は、次のとおりである。

イ 昭和44年度から同47年度にかけて行われた代理昇進試験の合格者は、昭和45年度は21名、昭和47年度は11名であったが、昭和44年度、昭和46年度の合格者数は明らかでない。

また、従組員の代理昇進試験の受験者は、昭和46年度4名、昭和47年度3名であったが、合格者はいなかった。

ロ 代理昇進試験が昭和47年度をもって廃止されたため、昭和48年度から職制（代理以上の職位にある者をいう。以下同じ。）への昇進は、すべて銀行の選抜により行われることとなった。銀行は、昭和48年度以降の銀行の次長、代理への昇進は、勤務成績のほか、人物、識見、統率力、管理能力等管理職としての適格性の有無、管理職配置上

の欠員の有無、配置の業務上の必要性等を勘案して行ったとしている。

なお、管理職の適格性について銀行は、人事考課における統率能力に関連する項目の評定を中心として判断するとしているが、職位昇進に関する銀行の統一した基準は設けていない。

ハ 昭和49年度以降、代理に昇進した者は、昭和49年度は、4等級非役職者162名中12名であり、この12名はいずれも労組員であった。なお、他の年度における代理昇進状況は明らかでない。

ニ 昭和49年2月25日当時、銀行の従業員は727名であり、うち次長は48名、代理は106名で、職制の合計は215名であった。また、昭和55年当時、銀行の従業員は748名、男子526名であり、そのうち職制は約220名であった。

なお、女子従業員の中で職制となった者はいない。

ホ 銀行における大卒入行者では、代理昇進資格は早い者は33～34歳で生じ、37歳では約半数以上の者が昇進している。

また、昭和48年度のモデル賃金表においては、34歳で代理が、36歳で次長が標準職位とされ、昭和49年度のモデル賃金表では、34歳で代理が、37歳で次長が標準職位とされ、昭和50年度のモデル賃金表では、35歳で代理が、38歳で次長が標準職位とされている。

ヘ 従組が把握した男子従業員の入行年度別、労組員・従組員別の代理以上への昇進状況は、別紙(9)のとおりである。これによると、高卒入行者では、昭和49年9月には、昭和31年以前入行の労組員の大部分が代理以上の職位に昇進している。また、昭和52年12月及び昭和55年2月には、昭和34年以前入行の各年の1～2名を除く労組員全員が、代理以上の職位に昇進している。さらに、大卒入行者では、昭和49年9月には、昭和37年以前入行の2名を除く労組員全員が代理以上の職位に昇進している。

なお、従組員中の職制は、職能等級制度発足前に代理であったA9（大卒、昭和31年入行）のみであったが、銀行は、昭和57年2月4日付けをもってA4、A3を、昭和60年8月1日付けをもってA10、A7を代理に昇進させた。

## 7 昭和54年和解後の労使事情等

(1) 銀行と従組の間の紛争は、前記2の(7)のとおり、昭和45年3月及び4月に和解が成立したことにより一応の終息をみたが、その後、銀行と従組の間に次のようなことがあった。

イ 銀行は、労組とは、昭和42年1月30日に締結した労働協約により労使協議会を設け、同協議会において労働条件等の協議、決定を行っていた。他方、従組とは、団体交渉に従組の再三の要求にもかかわらず社長は一切出席せず、副社長も昭和49年4月ごろまでは出席しなかった。

なお、従組は、従組との間にも労使協議会を設置するよう要求したが、銀行は、労組と同一内容の労働協約を締結しなければ応じられないとして、これを拒否している。

ロ 銀行は、昭和49年6月に本店が移転するまでの間、労組との労使協議会は本店会議室で行い、従組との団体交渉は沼津支店で行った。これについて銀行は、過去の団体交渉中に、従組員が銀行の役員との団体交渉への出席を求めて役員室に無断入室したことがあったため、このようなことを防止するための措置であるとしていた。



なお、本店移転後は、労組との労使協議会は本店の会議室で、従組との団体交渉は人事部の応接室で行われているが、従組は、筆記の必要から会議室での開催を要求している。

- ハ 各年度における賃上げ、一時金等の交渉において、銀行は、労組と労使協議会で協議し、回答するまで従組には具体的回答を示さず、労組への回答後に初めて従組に示すことを繰り返した。銀行の回答後、労組は、回答内容により直ちに妥結してきたが、従組は、毎回、銀行に回答の再考を求めた。これに対し銀行は、労組と妥結した以上、回答内容は変えられないとしたため、従組は、当初の銀行の回答内容により妥結することを繰り返した。また、銀行は、団体交渉の過程で、従組が再三賃金関係資料の提出を求めたのに対し、それに応じないことが多かった。
  - ニ 従組は、賃金・一時金要求に関し、銀行に誠実に団交に応じること、または、回答の促進を求めて昭和50年度から同52年度にかけ、ストライキ及びワッペンを着用就労を行った。これに対し銀行は、ワッペンの着用は、正当な組合活動に当たらず、就業規則に違反するとして警告書を発し、着用しないよう求めるとともに、ワッペンを着用した従組員に対し戒告通知書を発することもあった。また、銀行は、昭和49年には、従組が争議権を解除しないことを理由に、従組員の賃上げ差額、夏季一時金を支給せず、さらに、昭和50年には、従組と賃上げについて妥結していないことを理由に、従組員に夏季一時金を支給しなかったため、従組は静岡地労委にあっせんを申請したこともあった。
  - ホ 銀行の人事部の課長らは、従組の集会、ビラ配布時にその様子を監視することがあった。
- (2) 従組と労組及び銀行と労組との間には、次のようなことがあった。
- イ 昭和45年から同51年にかけて、労組は、ビラにおいて、従組を「旧労」とみだてて「当企業の不用者旧労を一日も早く抹殺しよう！！」と記載したり、従組員を「害虫」、「ダニ」とみだてて、「害虫を退治しましょう！」と記載したり、また、従組のストライキに対して、銀行の信用失墜行為である「暴挙」とする等従組を敵視する内容を記載し、それらを配布した。さらに、労組の役員は、従組のビラ配布やストライキの状況を写真にとり、掲示板等に掲示し、批判したこともあって、労組結成以降、労組と従組は激しく対立した。
  - ロ 一方、労組は、銀行に対して、組合大会の来賓として社長の出席を求めたり、労働講座の講師に銀行の役員の派遣を求めたことがあり、銀行の方針にも一貫して協調する姿勢をとっていた。

また、銀行の人事部の課長及び課長の補佐職には、労組の三役経験者等の元労組役員が就任することもあった。

## 8 退職者

次の従組員は、本件再審査結審時までに銀行を退職している。

- A11 (昭和50年2月20日、自己退職)
- A12 (昭和50年8月2日、 )
- A13 (昭和50年10月25日、 )
- A14 (昭和51年3月20日、定年退職)

- A15 (昭和51年8月20日、自己退職)
- A16 (昭和52年2月5日、 )
- A17 (昭和52年4月5日、 )
- A18 (昭和52年7月5日、 )
- A19 (昭和53年6月1日、定年退職)
- A9 (昭和53年10月31日、 )
- A20 (昭和53年12月30日、自己退職)
- A21 (昭和53年3月18日、 )
- A22 (昭和55年12月15日、 )
- A23 (昭和56年5月25日、定年退職)
- A6 (昭和57年4月24日、 )
- A24 (昭和58年6月6日、自己退職)
- A5 (昭和58年11月6日、定年退職)
- A25 (昭和59年8月26日、自己退職)

## 第2 当委員会の判断

銀行は、初審命令が昭和49年度以降同52年度までの本給昇給、一時金及び等級昇格にかかる従組員と労組員との集団間の格差を不当労働行為に当たると判断したことを不服として再審査を申し立て、職能等級制度のもとにおける本給昇給、一時金及び等級昇格はいずれも人事考課の評点により決定されるどころ、銀行の人事考課は客観的に公正に運用されていると主張する。

他方、従組は、初審命令が①従組員の昭和46年度以降同48年度までの等級昇格、職位昇進、本給昇給、一時金（昭和46年度夏季一時金を除く。）について、「継続する行為」に当たらないと判断したこと、②昭和49年度以降同52年度までの等級昇格、本給昇給、一時金の差別を是正するに当たり、モデル賃金表に基づくことなく、労組員の合格率、等級別評定ランク分布率と均衡を失しないよう再評定、再査定するよう命じたこと、③本給加給及び職位昇進の差別が不当労働行為に当たらないと判断したことを不服として再審査を申し立てている。

よって、以下判断する。

### 1 職能等級制度のもとにおける人事考課の運用について

銀行は、次のとおり主張する。

職能等級制度は、銀行が能力主義、実力主義に立脚し、能力ある従業員、貢献度の高い従業員に、より高い処遇を与えることにより、従来の年功序列による処遇の悪平等を払拭して、人事管理の公平を期することを目的に導入したものである。そして、同制度のもとにおける人事考課は、評定要素ごとに評価基準、評定尺度を「人事考課実施要領」に具体的詳細に定め、評定者に周知することにより、評定者の主観的、恣意的な評定を排除している。また、支店の一般従業員の人事考課は、代理を第1次の、次長を第2次の、支店長を第3次の各評定者とし、特定の評定者による主観的、恣意的な評定が行われないよう配慮しており、これら評定者のなかには労組の組合員あるいは労組の元役員もいるが、人事考課にあたる同人らは労組との関係を離れて、管理職としての立場から評定していることはもちろんである。このように、制度面、運用面ともに客観的に公正に行われる人事考課の評点に基づき、従業員の等級昇格等がなされているのであるから、同年齢、同学歴、同

期入行の従業員間においても等級昇格等に格差の生じることは、制度の本質に由来するものである。したがって、従組員の等級昇格等が労組員ないし従業員と格差があるとしても、それは職能等級制度を公正に運用した結果にすぎず、銀行の不当労働行為ということとはできない。

(1) まず、職能等級制度のもとにおける人事考課は、前記第1の3の(2)のイの(イ)、(ロ)、ロの(イ)、(ハ)、ハの(イ)認定のとおり、原則として毎年4月1日から9月30日までの上期と、10月1日から翌年3月31日までの下期の2回行われる(昭和51年度、昭和52年度は原則として年1回)。そして、上期の評点は年末一時金の、下期の評点は翌年度夏季一時金の、等級別評定ランクの決定に使用される。また、上期、下期の合計評点は、翌年度の本給昇給の評定ランクの決定に使用されるとともに、等級昇格試験の人事考課点として使用される。なお、本給加給の評定ランクは、昭和48年度上期、下期の合計評点で使用されている。

かかる職能等級制度のもとにおいては、人事考課により、従業員間に等級昇格等の格差が生じることは制度の本質といえる。しかしながら、このような制度のもとにおいても、特定の組合の組合員を組合員であるが故に不利益に取り扱う等恣意的な運用をすることは、不当労働行為となることはもちろんである。

(2) そこで、人事考課の運用についてみることにする。

イ 「人事考課実施要領」は、前記第1の3の(2)のハの(ロ)、(ハ)認定のとおり、評価基準、評定尺度を定めているものの、支店相互間において評定基準を統一する措置をとっているわけでない。また、評定者に対する評定基準の統一、徹底もなされないまま、評定者の絶対評価により考課されるのである。

その結果、4、5、6等級の人事考課についてみると、日常業務において成果をあげた場合、評定項目の「仕事の成果」においてプラス評定されるとともに、「経営参画意欲」や「積極性」の項目においてもプラス評定されることがある。また、他の係の仕事に協力するかどうかは「経営参画意欲」や「人間関係」の項目において評定されることがある。さらに、部下をもたない4等級一般の「統轄統卒」や「教育指導」の項目は、他の係の後輩に対する自発的な指導の姿勢により評定される。また、実績評定の「企画」と能力評定の「企画力」とはその着眼点が同一であって、「企画力」とは潜在能力を評定するとされている。このように、評定項目と着眼点は、評定者の判断に委ねられている面が認められる。

さらに、従組員が組合活動としてビラ配布やワッペンを着用して就労した場合、それが違法なものでなければ評定に影響しないとされているが、違法性の判断は評定者に委ねられているのである。

このように、人事考課の運用は、評定者の主観的判断によるところが大きいと認められる。

そして、前記第1の3の(2)のハの(ロ)、(ニ)、(ホ)認定のとおり、支店間に統一的な評定基準が設けられていないこと並びに後記の従組に対する銀行の態度及び従組員の評定者には従組と対立関係にある労組の労組員や元役員が多数みられること等の諸事情を考慮すると、従組員の人事考課が客観的に公正になされたという銀行の主張をただちに肯定することはできない。

なお、銀行は、所属部署間の評点の不均衡を是正するために、店別調整を行っている。しかしながら、店別調整は、前記第1の3の(2)のハの(ハ)認定のとおり、各所属部単位の下位等級、上位等級のグループ別評点に不均衡がみられた場合に、グループ全員の評点に一律の加点、減点をするものであって、特定の部署に従組員が集中している場合に従組員と他の従業員との間の評点の不均衡を是正するための調整というのであればともかく、そのような事情の認められない本件においては、店別調整がなされていることによって従組員に対する人事考課の公正が担保されていると認めることはできない。

- ロ 次に、人事考課の結果について銀行は、昭和48年度上期から同52年度上期までの各期（人事考課が年1回の年度にあっては各年度）の従組員各人の人事考課表を提出している。しかしながら、従組員と対応する労組員の人事考課表ないしその評点は疎明されていないのであるから、これによって、従組員の人事考課が適正になされたものであることを認めることはできない。

また、銀行は、昭和49年度から同52年度までの3、4等級昇格試験受験者について、各人別に決定要素ごとの得点（従組員は氏名明示、労組員は匿名）を提出している。しかし、従組員と対応する労組員の氏名が明示されておらず、しかも、従組員についてみれば、人事考課表の評点は店別調整によりかなり加点、減点されていることが推認されるものの、それが労組員と公正になされたことを裏付けるものとは認められない。

さらに、銀行は、前記第1の5の(1)、(2)認定のとおり、①昭和49年度から同52年度までの3、4等級昇格試験受験者の従組員・労組員別の決定要素ごとの評点平均、②同各年度の3、4等級の従組員・労組員別の昇格試験の合格率及び本給昇給、一時金の評定ランク別人数分布を疎明している。これらによると、①では昇格試験の受験者のみを対象とするものであるが、人事考課の評点平均が労組員に比し、従組員がかなり低くされており、その結果、労組員と従組員の合格率について格差が認められるのである。また、②では本給昇給、一時金の評定ランクが、労組員より従組員はかなり低いところに分布していることが認められる。したがって、人事考課の評点について、従組員と労組員を直接比較することはできないが、従組員の評点が低い反面、労組員の評点が高くされているものと推認できる。

- ハ このように、従組員の人事考課の評点が低いことについて、銀行は、従組員各人の勤務成績が悪く、能力が劣るためであると主張し、その点を個別に立証しようとした。しかしながら、銀行が立証方法として提出した証人は、従組員の勤務実績、能力が銀行の期待する水準に達していないと抽象的に述べるとか、評定者の被評定者に対する個人的な印象を述べるにすぎず、とうてい従組員の評点が労組員より低くされたことの合理性を裏付けるに足るものではない。

したがって、銀行の人事考課が客観的に公正に運用されているとは認められず、その結果が合理性をもつとは認められない。

## 2 従組員に対する等級昇格差別と不当労働行為の成否について

銀行は、初審命令が従組員の等級昇格差別の是正を命じていることを不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

「そもそも昇給、一時金、昇格等の格差を不利益取扱いの不当労働行為というためには、申立人が不利益の事実を立証し、かつ、不利益を受けたとされる組合員の勤務実績なり勤務成績が非組合員のそれと隔りが無いことを立証しなければならないのである」ところ、本件において従組は、モデル賃金表という実在者のいない架空の等級格付けと従組員のそれとの格差を疎明したのみであって、労組員と比較して従組員が不利益に取り扱われたとの事実を立証できなかったのである。また、従組員の勤務成績、能力が労組員と同等であるとの立証もできなかったのであるから、銀行の不当労働行為を立証していないことに帰し、従組の等級昇格差別に関する本件申立ては棄却されるべきである。

これに対し従組は、次のとおり主張する。

従組員の等級昇格は、モデル賃金表と対比して著しく遅れており、その差別の程度は、モデル賃金表と従組員の実態との格差をいうべきである。そして、モデル賃金表は、「標準的に昇進した場合」を想定して作成されているが、それは労組員の実態に見合っており、ほぼ全従業員の平均とみられることを疎明しているものであり、また、従組員の勤務成績、能力が労組員より劣っているとの銀行の立証は失敗しているのであるから、銀行の主張は理由がない。

(1) 昭和48年10月当時のモデル賃金表は、前記第1の4の(4)認定のとおり、高卒男子について「正常に進学し、学校卒業後直ちに入行し、その後継続勤務して標準的に昇進した場合の各年10月現在の現行給与体系上のモデル賃金」として作成されている。そこで、昭和49年9月末現在における労組員の賃金状況及び職位昇進状況をモデル賃金表の水準と対比してみると、前記第1の4の(5)に認定の別紙(3)、(9)のとおり、高卒男子及び大卒男子の賃金状況は、モデル賃金表の水準を中心にその上下に分布しているものの、入行年次の古いものほどその分散が大きくなっており、また、高卒男子及び大卒男子の代理以上への職位昇進状況は、モデル賃金表が34歳勤続16年と、高卒昭和33年入行、大卒昭和37年入行を代理としているのに対し、昭和33年入行の労組員10名中6名が代理に昇進していない。これらよりみれば、モデル賃金表の賃金水準、等級格付け、職位昇進の状況をもって、労組員の実態をあらわしているとの従組の主張は採用できない。

一方、昭和49年9月末現在における従組員と労組員の賃金状況及び職位昇進状況について、前記第1の4の(5)に認定の別紙(3)、(9)により対比すると、従組員の賃金水準は若干の例外はあるものの、学歴、入行年次、性別にかかわらず、労組員のそれを下回っており、また、昭和31年大卒入行のA9を除き従組員は代理に昇進していない。これらよりみれば、従組員と労組員の間には、賃金額（等級格付けによる資格給、職位昇進による職務手当、本給昇給、本給加給の合計額）の水準に格差の存することが認められ、格差がないとの銀行の主張は採用できない。

(2) ところで、3～6等級への昇格は、前記第1の3の(2)のロ、ニ認定のとおり、毎年実施される昇格試験に合格することによりなされること、この試験の決定要素は、筆記試験、論文、面接、人事考課とされている。

そして、前記第1の5の(1)のイ、ロ認定の別紙(4)のとおり、昭和49年度から同52年度までの間における3等級、4等級への昇格試験の従組員・労組員別の合格率をみると、3等級昇格試験の合格率は、労組員が71パーセントであるのに対し、従組員が46パーセントであり、4等級昇格試験のそれは、労組員が47パーセントであるのに対し、従組員

が16パーセントであって、従組員の合格率が著しく低くなっている。次に、前記第1の5の(1)のロに認定の別紙(5)により、決定要素ごとの従組員と労組員の得点をみると、筆記試験は昭和49年度の3等級試験を除き、各年度の各等級とも従組員が労組員の得点と同等ないし上回っている。また、論文の得点差をみると、昭和50年度3等級では29点、昭和51年度では3等級21点、4等級24点と、開きの大きい年度、等級があり、昇格試験全体に占める論文の得点が2割と小さいにもかかわらず、試験全体の従組員、労組員の得点差に占める論文の得点の割合は、昭和50年度3等級で32パーセント(90点中29点)、昭和51年度3等級で26パーセント(80点中21点)、4等級52パーセント(46点中24点)と高くなっている。これは、前記第1の3の(2)のロの(ハ)の②、(3)のロ、ハ認定のとおり、論文のテーマが、職能等級制度導入当初から従組の反対する生産性向上に関して各年度出題されていることを反映しているものと推認できる。さらに、面接については、各年度、各等級とも従組員と労組員の得点差が小さいのである。

ところが、人事考課は、昇格試験全体に占める割合が4割と高いこともあるが、前記第1の5の(1)のロに認定の別紙(5)によって、従組員と労組員の試験全体の得点差と人事考課の占める割合をみると、昭和51年度4等級の46パーセント(46点中21点)のほかは5割を超え、なかでも昭和49年度4等級では74パーセント(51点中38点)と4分の3を占めている。このように、等級昇格試験における従組員と労組員の合格率の格差は、人事考課の得点差が大きな比重を占めているものと認められる。

これらのことからみると、昭和49年度から同52年度までの3、4等級昇格試験については、従組員と労組員の合格率に格差が認められ、その格差の主たる原因は人事考課の評点によるものと認めるのが相当である。

- (3) 銀行は、前記第1の3の(1)のハ、(3)のロ、7の(1)のイ、ロ、ハ認定のとおり、労組との間には「研究委員会」を設けて検討を行いながら、従組とは何ら協議を行わないまま、職能等級制度を導入し、また、昭和45年の和解以降も、従組との団体交渉に役員がなかなか出席しなかったり、団体交渉の場所を労組との労使協議会と別にし、賃上げ等の回答を労組に対して行った後でなければ従組に行わず、さらに、労組に提供した賃金等の交渉資料を従組に提示しない等従組を軽視する姿勢をとっているのである。
- (4) これらの事情と、上記1の(2)判断のとおり、従組員の人事考課の評点が低いことに合理的理由が認められないことを併せ考えると、銀行が3、4等級昇格試験において、従組員と労組員の合格率に格差を生じさせ、従組員の等級昇格を遅くしていることは、従組を嫌悪して従組員を不利益に取り扱い、かつ、そのことにより従組の弱体化を企図したものであるべきであり、不当労働行為と判断される。
- (5) 次に、5等級への昇格は、4等級滞留年数と代理の職位にあることが昇格試験受験の資格要件とされているところ、従組員は1名を除き代理に昇進していないため、受験の機会すら与えられていない。そして、従組員の代理昇進差別が不当労働行為であることは下記3判断のとおりである。

そうとすれば、銀行が従組員に受験資格を与えないでおきながら、5等級昇格試験に合格していないことをもって、従組員を昇格させなかったこともまた不当労働行為に当たると判断される。

- (6) 従組の申し立てている6等級への昇格は、5等級滞留年数と代理又は次長の職位にあ

ることが、昇格試験受験の資格要件とされているところ、従組員で受験資格を与えられたものはない。しかしながら、受験資格の与えられた労組員について、6等級への昇格の状況が疎明されていないのであるから、従組員が6等級へ昇格していないことをもって、銀行の不当労働行為を認定することはできない。

### 3 従組員に対する職位昇進差別と不当労働行為の成否について

従組は、初審命令が従組員の一部について職位昇進を求める申立てを棄却したことを不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

昭和48年10月当時のモデル賃金表の職位は、34歳で代理、36歳で次長とされており、昭和49年のそれでは、34歳で代理、37歳で次長とされており、昭和50年のそれでは35歳で代理、38歳で次長とされている。また、男子の労組員についてみると、昭和49年9月当時、高卒の昭和31年以前入行者、大卒の昭和37年以前入行者は、若干の例外があるものの代理以上の職位にあり、さらに、昭和52年12月当時、高卒の昭和34年以前入行者はほぼ全員代理以上の職位についており、これはモデル賃金表に近い昇進状況である。それに対して、35歳以上の男子従組員は、昭和46年以前から代理であった1名を除き、全員代理にも昇進していない。これは、代理への昇進が、昭和47年度までは代理昇進試験に合格することにより、また、昭和48年度以降は銀行の選抜によりなされているところ、昇進試験においてはその決定要素の人事考課の得点が等級昇格試験同様に低かったためであり、また、選抜においても人事考課の評点が低いためであって、いずれにしても、不公正な人事考課によって従組員は不利益に取り扱われているのである。

これに対して銀行は、次のとおり主張する。

従組員の職位昇進の遅れをモデル賃金表と比較する従組の立証は、等級昇格の場合と同様に、不利者の立証となっていない。また、代理への昇進は、勤務成績のほか人物、識見、統率力、管理能力等管理職としての適格性の有無及び管理職配置上の欠員の有無や配置の業務上の必要性等を総合的に勘案して決定するのであり、従組員をことさら不利益に取り扱ったものではない。さらに、代理及び次長の職位は、経営と不離一体の重要な職責を担う管理職であり、それらへの昇進には管理職としての適格性や配置の必要性等の高度の経営上の見地から判断、決定しなければならないのであって、単に経験年数を経た従業員をそれ故に管理職に昇進させることは暴論である。仮に、労働委員会が昇進を命令することになれば、それは使用者の人事権、経営権に対する不当な干渉、介入であって、その裁量権を逸脱するものである。

(1) 代理及び次長の職務権限、職務内容は、前記第1の6の(1)認定のとおり、従業員の出勤管理や一般従業員の人事考課等が認められ、それらのなかに管理職的要素のある業務と認められるものもある。しかしながら、それらは末端管理職としての業務の一部が認められるにすぎず、人事考課にしても第1次評定を行うこともあるが、その評点は評定ランク付けに使われておらず、また、部下をもたない代理もいるのである。しかも、6等級までの代理及び次長の人事考課には、一般従業員4等級と同じ人事考課表が使用され、「人事考課実施要領」が適用されているのである。

また、男子労組員の代理以上の職位昇進は、前記第1の6の(2)のホ及びへ認定の別紙(9)のとおり、例外はあるものの、ほぼ学歴、入行年度、年齢によってなされているものと認められる。そして、前記第1の3の(2)のロの(イ)認定のとおり、代理以上の職位に

昇進しなければ、5等級以上の昇格試験の受験資格が得られず、等級昇格の途が閉ざされるとともに、職務手当の支給がなく、資格給において格差が生ずることとなる。

これらの事情を併せ考えると、代理及び次長の職位は、一面において管理職的性質を有するものの、それ以上に従業員に対する処遇としての性格を強くもっているものと判断するのが相当である。そうとすれば、代理及び次長が管理職であるから、それらへの昇進を労働委員会が論ずることは越権であるとの銀行の主張は採用できない。

- (2) ところで、前記第1の6の(2)のハ、ニ、ホ、ヘ認定のとおり、昭和49年2月当時及び昭和55年当時、銀行の従業員数は約700名余り、男子従業員数は約500名余りで、うち代理以上の職位にある従業員は約215名ないし220名と男子従業員の4割以上を占めている。また、高卒の男子労組員をみると、昭和49年9月当時は、昭和31年以前入行者のほぼ全員が、昭和33年入行者の4割が代理以上の職位に昇進しており、また、昭和52年12月当時は、昭和34年以前入行者のほぼ全員が、昭和35年入行者の3割以上が代理以上の職位に昇進している。

これに対して、男子従組員は、昭和46年以前から代理であったA9を除き、昭和45年和解において係長に格付けられたA1（高卒、昭和30年8月入行）、A2（大卒、昭和31年10月入行）、A3（大卒、昭和30年4月入行）、A4（高卒、昭和25年3月入行）、A5（高卒、昭和26年10月入行）、A6（高卒、昭和29年12月入行）（以上6名を以下「元係長のA1ら6名」という。）は、代理に昇進していない。しかも、元係長のA1ら6名は、昭和48年4月30日係長の職位が廃止された際に一般従業員とされ、その後A6は、定年退職となるまで、また、A3、A4は、昭和57年2月4日代理に昇進するまで、その余は本件再審査結審時まで代理に昇進していないのである。

- (3) このように、男子従業員の職位昇進につき、従組員と労組員の間に格差が認められる。そして、前記第1の6の(2)のロ認定のとおり、銀行の職位昇進は、結局、具体的基準を定めることなく、人事権は銀行の専権であるとの理由により、人事考課等を参考にして選抜しているのである。また、従組員に対する人事考課が公正になされていると認められないこと及び銀行の従組に対する態度は、上記1の(2)及び2の(3)判断のとおりである。

これらの事情を併せ考えると、銀行が元係長のA1ら6名を遅くとも昭和49年9月までに代理に昇進させず、労組員より職位昇進を遅くしたことには合理的理由が認められず、同人らが従組員であることの故をもって不利益に取り扱い、かつ、従組の弱体化を企図した不当労働行為と判断される。

- (4) なお、従組は、モデル賃金表によると昭和49年度は36歳、昭和50年度は37歳、昭和51年度は38歳で次長に昇進することとされているのに対し、それ以上の年齢に達している男子従組員が次長に昇進していないことも不当労働行為に当たると主張する。

しかしながら、労組員ないし非組合員の次長昇進の実態がモデル賃金表に準じているとの疎明がなされていない本件においては、従組員の次長昇進がモデル賃金表より遅れていることのみをもって不当労働行為に当たると判断することはできない。したがって、この点に関する従組の主張は採用できない。

#### 4 従組員に対する本給昇給差別と不当労働行為の成否について

銀行は、初審命令が昭和49年度本給昇給前の従組員の本給是正及び同年度以降昭和52年



度までの本給昇給の是正を命じていることを不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

モデル賃金表はあくまでも高卒男子のモデルを想定して作成されており、労組員にもそれに合致する者はほとんどおらず、モデル賃金表をもって労組員の本給額の実態を表わしているとはいえないから、結局、従組は従組員が不利益に取り扱われていることの立証をしていないことは上記1の等級昇格の場合と同様である。それにもかかわらず、初審命令が、昭和49年度昇給前の従組員の本給を「新本給」に是正するよう命じていることは明らかに誤りである。この点につき付言すると、初審命令の「新本給」は、昭和48年10月当時のモデル賃金表の年齢に対応する基本給を従組員各人の本給とするものであるが、従組員には中途入行者や女子あるいは高卒でない者もあり、また、昭和45年の和解においてその当時の従組員の本給について合意していること、さらに等級昇格試験を従組として拒否した年度や、従組員に受験を棄権した者があること等の事情を一切捨象しているものであって不合理といわざるをえない。さらに、昭和49年度以降各年度の本給昇給は、等級格付け及び評定ランクによって決定されるところ、前者は従組員の等級昇格が公正になされ、また、後者は人事考課が公正になされているのである。しかも、職能等級制度のもとにおいて、従組員の勤務成績、能力が労組員より劣っているのであるから、従組員の各年度の本給昇給を初審命令の命ずるようには是正することは誤りである。

(1) 上記2の(1)判断のとおり、昭和49年9月末現在のモデル賃金は、労組員の賃金水準の実態を表わしていると認められず、従組員の本給をモデル賃金表のとおり是正するよう求める従組の主張は採用できない。

しかしながら、同判断のとおり、昭和49年9月末現在における従組員と労組員の賃金額には格差が認められる。

そして、昭和49年度以降同52年度までの各年度の本給昇給は、等級格付けと評定ランクにより決定されるところ、各年度の従組員の等級格付けが不利益取扱いの不当労働行為に当たることは、上記2の(4)、(5)判断のとおりである。

また、同各年度の本給昇給の等級別評定ランク分布率は、前記第1の5の(2)のイ認定の別紙(7)のとおりである。これによって、従組員と労組員それぞれの平均を対比すると、各年度、各等級を通じて標準より高いA上ないしAにランク付けられた従組員はわずか2パーセント弱にすぎず、労組員のそれが23パーセントであることと大きな開きがみられる反面、標準より低いBないしCにランク付けられた従組員は39パーセントを占めているのに対し、労組員のそれが11パーセントなのである。そして、各年度、各等級ともに従組員の評定ランクは低いところに多く分布しているのに対し、労組員の評定ランクは高いところに多く分布していることが認められる。

さらに、昭和46年度以降同48年度までの従組員の評定ランク分布状況は、前記第1の5の(2)のイ認定の別紙(6)のとおり、各年度、各等級を平均してみると、標準より高くランク付けられた者は2.6パーセント、標準より低くランク付けられた者は66パーセントを占めており、これらの年度の労組員の評定ランク分布状況は疎明されていないが、従組員の分布状況が昭和49年度以降と同様の傾向がみられるのであるから、これら各年度においても従組員は労組員より低くされているものと推認することが相当である。

そして、従組員の評定ランクが労組員に比較して低くされたのは、人事考課に由来す

るものであるところ、人事考課が公正に行われたと認められないことは上記1の(2)判断のとおりである。

(2) そうとすれば、昭和49年度本給昇給前の従組員の本給及び同年度以降の各年度の本給昇給は、各年度の等級格付け及び評定ランクにおいて不利益に取り扱われたものというべきである。したがって、このようにして決定された従組員の本給昇給が不利益にされていることは、銀行が従組員であるが故に不利益に取り扱い、かつそのことによって従組を弱体化する企図をもってなした不当労働行為であると判断される。

#### 5 従組員に対する本給加給差別と不当労働行為の成否について

従組は、初審命令が本給加給の是正を求める申立てを棄却したことを不服として再審査を申し立て、本給加給は、昭和49年度の本給昇給と同じ等級格付け、評定ランクによって決定されているのであるから、同年度の本給加給が不利益に取り扱われていることは、同年度の本給昇給と同様に銀行の不当労働行為であると主張する。

昭和49年度に新たに設けられた本給加給は、前記第1の3の(2)のイの(イ)認定のとおり、同年度の本給昇給と同じ等級格付け及び評定ランクによりその額が決定されている。そして、同年度の従組員に対する本給昇給の等級格付け及び評定ランクの取扱いが不当労働行為に当たることは上記4の(2)判断のとおりである。

そうとすれば、従組員の本給加給が等級格付け及び評定ランクにおいて不利益に取り扱われていることは、銀行の不当労働行為に当たると判断される。

#### 6 従組員に対する一時金差別と不当労働行為の成否について

銀行は、初審命令が従組員に対する夏季及び年末一時金の差別是正を命じていることを不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

一時金の等級別評定ランクは、人事考課の評点により決定されること、銀行の人事考課は公正に行われており、従組員の評定が低いのは同人らの勤務成績、能力が労組員より劣るためである。また、従組員の等級昇格、本給昇給、職務手当が銀行の不当労働行為により不利益に取り扱われたことのないことは、上記に述べたところである。したがって、従組員に対する夏季及び年末一時金において、同人らを不利益に取り扱ったことはない。

(1) 各年度の夏季及び年末一時金の支給額は、前記第1の3の(2)のイの(ロ)の③認定のとおり、従業員の等級格付けに基づく資格給、職位に基づく職務手当（昭和50年度夏季一時金以降）及び本給の額と等級別評定ランクに基づく支給率により決定される。そして、従組員は、等級昇格の差別により資格給が、職位昇進の差別により職務手当が、本給昇給の差別により本給が、それぞれ不利益に取り扱われており、それらが不当労働行為に当たることは上記2の(4)、(5)、3の(3)、4の(2)判断のとおりである。

(2) 次に、一時金の支給率を決定する評定ランクについて昭和49年度夏季一時金以降同52年度年末一時金までの各期の従組員と労組員の等級別評定ランク分布率は、前記第1の5の(2)のロ認定の別紙(8)のとおりである。これによると、昭和49年度年末一時金について2等級は、従組員・労組員ともに全員標準のB上とされているが、その他の各期、各等級を平均してみると、標準より高いA上ないしAにランク付けられた従組員は7パーセント前後と少なく、労組員のそれが32パーセントであることと差がみられる反面、標準より低いBないしCにランク付けられた従組員は32パーセントと多く、労組員のそれが7ないし9パーセントであることと差がみられるのであり、各期、各等級ともに、

従組員の評定ランクは低いところに多く分布しているのに対し、労組員の評定ランクは高いところに多く分布していることが認められる。

そして、等級別評定ランクは、人事考課の評点により決定されるどころ、銀行による従組員に対する人事考課が公正になされたと認められないことは、上記1の(2)に判断したとおりである。

- (3) そうとすれば、従組員に対する夏季及び年末一時金は、各期における等級及び職位の格付け、本給における不利益取扱い並びに評定ランクにおける不利益取扱いによってもたらされるところの不利益な取扱いがなされているものと認められる。したがって、これらに基づく夏季及び年末一時金の不利益取扱いは、従組員であるが故になされたものと認められ、かつ、そのことにより従組の弱体化を企図したものであるべきであり、不当労働行為と判断される。

## 7 救済の方法について

- (1) 従組は、昭和50年2月24日静岡地労委に、従組員の昭和46年度以降の等級昇格とそれに伴う資格給の是正、職位昇進とそれに伴う職務手当の是正、本給昇給の是正、夏季及び年末一時金（昭和46年度夏季一時金を除く。）の是正を求めて本件救済を申し立てたところ、初審命令が申立ての日より1年以上前の等級昇格等につき「継続する行為」に当たらないと判断したことを不服として再審査を申し立て、銀行の従組に対する不当労働行為意思是昭和46年度以降一貫しており、職能等級制度の運用により従組員の等級昇格等を継続的に不利益に取り扱っているのであって、これは労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当すると主張する。

しかしながら、各年度における等級昇格、職位昇進、本給昇給は、それぞれ、昇格、昇進、昇給の決定行為がなされた時点で完了し、また、各期の一時金は、支給がなされた時点で完了するものであって、「継続する行為」とは認められない。したがって、救済申立ての1年前である昭和49年2月23日以前に係る昇格、昇進、昇給についての申立ては却下を免れず、従組の主張は採用できない。

ところで、等級昇格、職位昇進、本給昇給に関する不利益取扱いの申立てについては、申立日より前1年以内の昇格、昇進、昇給時点において、銀行による不利益取扱いの事実が認められ、かつ、その不利益取扱いが銀行によってそれ以前になされた作為または不作為によるものであると認められる場合であって、現に存する差別ないしは不利益取扱いについて救済を求めていると認められるときには、その差別ないし不利益取扱いの是正を命じることは、労働組合法第27条第2項に何ら抵触するものではない。

そして、従組の本件申立ては、仮に等級昇格、職位昇進、本給昇給が「継続する行為」に当たらないとしても、申立日より1年以内の昇格、昇進、昇給時点において、現に存する差別ないし不利益な取扱いの是正を求める趣旨と解するのが相当である。

- (2) 等級昇格及び資格給差別の是正について

従組は、従組員の等級昇格の遅れは、昭和46年度以降の一貫した銀行の継続する行為によるものであり、その内容は、昭和48年10月当時のモデル賃金表の等級格付けと従組員のそれとの格差及び昭和46年度、昭和47年度にあっては昭和48年モデル賃金表から逆算し、昭和49年度以降にあっては昭和48年のそれを延長推算したところの等級格付けと従組員のそれとの格差とみるべきものであるから、それらの格差を是正すべきであると

主張する。

イ しかしながら、昭和48年度以前の等級昇格差別に関する申立てについて、却下を免れないことは上記(1)判断のとおりである。

ロ 次に、昭和49年度以降同52年度までの従組員に対する等級昇格差別が不当労働行為に当たることは、上記2の(4)、(5)判断のとおりである。ところが、前記第1の2の(7)のニ、3の(3)のロ、ハ認定のとおり、従組は、昭和43年度、昭和44年度の等級昇格試験を受験しない方針をとり、昭和45年4月の和解において従組員の等級格付けについても合意していること、及び従組員には女子及び中途入行者もいること、前記第1の4の(1)認定のとおり、従組員には昇格試験を棄権する者もみられること等の事情も認められる。これらの事情を勘案すると、従組員の等級格付けをモデル賃金表の水準に是正するように求める従組の主張をそのまま認めることはできない。

そこで、昭和49年度以降同52年度までの3、4等級への昇格は各年度の昇格試験の受験者を対象とし、従組員の等級別合格率を労組員のそれと均衡を失しないよう再評定して、等級を是正するよう命ずることが相当と思料する。また、5等級への昇格は、下記(3)において代理昇進のなされる従組員について、昭和50年度以降の5等級昇格試験を受験したものとみなし、同人らの合格率を労組員の受験者の合格率と均衡を失しないよう評定して、5等級への昇格を命ずることが相当と思料する。

ハ また、昭和46年度から同48年度までの3、4等級昇格試験については、労組員の受験状況及び合格率が疎明されていないものの、前記第1の5の(1)のイ認定の別紙(4)のとおり、少なくとも従組員の3等級昇格試験の合格率についてみると、昭和49年度以降とほぼ同様の傾向が認められ、昭和48年度の等級昇格当時、従組員の3等級昇格は、労組員に比較して不利益に取り扱われているものと判断される。したがって、その間に3等級昇格試験を受験した従組員を対象とし、各年度の合格率を、上記判断の昭和49年度以降と同様の状態と推認される労組員のそれと均衡を失しないよう再評定を行って昇格者を決定し、昭和49年度昇格時に同人らを3等級に昇格させるよう命ずることが相当と思料する。そして、上記の従組員に対する等級昇格の是正に伴い、同人らの資格給もまた是正すべきである。

ニ なお、従組は、昇格試験を受験しなかった従組員は毎年数名にすぎず、仮に同人らが受験したとしても、受験した従組員と同程度しか合格しなかったと推認されるから、等級の是正に当たっては、受験しなかった従組員も受験した従組員と同様に救済すべきであると主張する。

しかしながら、一部の従組員は、年齢、身体の状況、家庭の事情等個人的な理由をあげて受験しなかったこと及び職能等級制度のもとにおける昇格試験の性格からすると、受験しなかった従組員を受験者と同列に扱うことは相当でなく、従組の主張は採用できない。

ホ さらに、従組は、昭和45年の和解交渉の過程において、銀行が職場に復帰する被解雇者には昇格試験の受験資格を無条件で与え、毎年上位等級に昇格できる途を開く約束をしていたにもかかわらず、その約束を履行していないから、本件においてその約束に従った等級昇格の是正を行うべきであると主張する。

しかしながら、前記第1の2の(7)のニ認定のとおり、和解交渉の過程において、銀

行が受験資格の弾力的な運用を説明したことは認められるものの、その具体的内容が労使間で合意されていたとは認められない。かえって、同年度以降の昇格試験をめぐる労使の折衝において、従組の主張するような約束の存在を窺わせる疎明もない。したがって、従組の主張は採用できない。

(3) 職位昇進及び職務手当差別の是正について

従組は、従組員の職位昇進差別が銀行の不当労働行為による不利益取扱いであり、昭和46年度以降従組員の職位を是正し、昭和52年度にはA26ら11名を代理に、A27ら7名を次長に昇進させるべきであると主張する。

イ しかしながら、昭和48年度以前の職位昇進差別に関する申立てについて、却下を免れないことは上記(1)判断のとおりである。

ロ 元係長のA1ら6名の従組員に対し、遅くとも昭和49年9月までに代理に昇進させなかったことが不当労働行為であることは上記3の(3)に判断したとおりである。そうとすれば、これに対する救済は、同人らを昭和49年9月までに代理に昇進させるよう命ずることが相当と思料する。そして、同人らの職位昇進の是正に伴い、同人らの職務手当もまた是正すべきである。

(4) 本給昇給差別の是正について

従組は、昭和46年度以降同52年度までの各年度の本給昇給について、昭和48年10月当時のモデル賃金表の本給額を基準とし、それ以前の各年度の本給昇給は当該年度の等級格付けを是正したうえで、当該等級の中位ないし標準の評定ランクにより本給昇給がなされたものと逆算して是正し、また、昭和49年度以降の各年度の本給昇給は、当該年度の等級格付け及び評定ランクを同様に是正して本給昇給がなされたものと推算したところに本給額を是正すべきであると主張する。

イ しかしながら、昭和48年度以前の本給昇給差別に関する申立てについて、却下を免れないことは上記(1)判断のとおりである。

ロ 次に、昭和49年度以降同52年度までの従組員に対する本給昇給差別が不当労働行為に当たることは、上記4の(2)判断のとおりである。そこで、従組員の本給昇給差別の是正にあたっては、各年度の等級格付けを上記(2)のロのとおり是正し、評定ランクを従組員の等級別評定ランク分布率が労組員のそれと均衡を失しないよう再査定して、再査定後の評定ランクによることが相当と思料する。

ハ さらに、昭和49年度本給昇給前の従組員の本給は、昭和46年度本給昇給前の本給と同年度以降昭和48年度までの各年度における本給昇給により決定されるところ、各年度における本給昇給は、等級格付け及び評定ランクにおいて労組員より不利益に取り扱われていると推認できることは上記4の(2)判断のとおりである。そして、昭和49年度本給昇給前の従組員の本給は、銀行によりそれ以前になされた不利益取扱いの結果であり、その是正がなされない限り、同年度以降の従組員の本給に残存していくと認められる。したがって、昭和46年度以降同48年度までの本給昇給を是正して、昭和49年度本給昇給前の「新本給」とすることが相当である。そこで、「新本給」は、昭和46年度以降同48年度までの等級格付けを上記(2)のハに是正し、また、評定ランクは、従組員の等級別評定ランク分布率を上記判断の昭和49年度以降の状態のそれと同様の状態と推認される労組員のそれと均衡を失しないよう再査定して再査定後の評定ランク

により本給昇給がなされたものとして、是正するよう命ずることとする。

ニ なお、初審命令は、昭和49年本給昇給前の従組員の「新本給」を、昭和48年10月のモデル賃金表によるべきことを命じており、また、従組も、モデル賃金表により本給を是正すべきであると主張する。

しかしながら、上記(2)のハ判断のとおり、本件のような事情のもとにおいては、モデル賃金表により従組員の本給を是正することは妥当でないと判断されるので、従組の主張は採用できない。

(5) 本給加給差別の是正について

本給加給は、昭和49年度本給昇給における等級格付け及び評定ランクによって決定されている。したがって、従組員に対する本給加給の是正は、等級格付け及び評定ランクを上記(4)のロ判断の昭和49年度本給昇給の是正の場合と同一にして行うよう命ずることが相当と思料する。

(6) 夏季及び年末一時金差別の是正について

従組は、昭和46年度年末一時金以降同52年度年末一時金までの各期の一時金は、各期における等級、本給、等級別評定ランク及び昭和50年度夏季一時金以降は職務手当によって支給額が決定されるのであるから、従組員の等級及び職位格付け並びに本給を是正したうえで、等級別評定ランクを標準ないし中位として、従組員に対する一時金を是正し、既支給額との差額相当額の支払いを命ずるべきであると主張する。

イ しかしながら、本件申立日の1年以上前の一時金に関する申立てについて、却下を免れないことは上記(1)判断のとおりである。

ロ 次に、昭和49年度夏季一時金以降同52年度年末一時金までの各期の従組員に対する差別が不当労働行為に当たることは上記6の(3)に判断したところである。そして、その差別は、従組員の各期における等級格付けに基づく資格給、職位に基づく職務手当（昭和50年度夏季一時金以降）、本給及び等級別評定ランクに基づく支給率に由来しているのである。そうとすれば、その救済は、各期における等級格付けを上記(2)のロにより、職位（昭和50年度夏季一時金以降）を上記(3)のロにより、本給を(4)のロにより、それぞれ是正し、また、各期の等級別評定ランク分布率が労組員のそれと均衡を失しないよう再査定を行い、再査定後の評定ランクによって従組員の支給率を是正し、それらによる一時金額に是正するよう命ずることが相当と思料する。

(7) なお、銀行は、従組員の等級、職位、本給、本給加給、資格給、職務手当、一時金について、上記(2)ないし(6)判断のように是正を命ずることは、それを下回る労組員がいるのであるから、労組員に対する逆差別となり、労働委員会がそのように命ずることは許されないと主張する。

しかしながら、労働委員会は、不当労働行為による差別を排除するに必要かつ適切な救済を命ずるものであり、その結果、従組員を下回る労組員がでるとしても、それを逆差別と非難することは当たらず、銀行の主張は採用できない。

(8) また、銀行は、本件初審申立て後にA11ら18名は定年あるいは自己都合により退職しており、同人らは救済を求める適格と利益を喪失しており、組合がそれらの利益侵害の排除を求めることはできないと主張する。

なるほど、前記第1の8認定のとおり、A11ら18名は、本件再審査結審時までに定年

あるいは自己都合により銀行を退職しており、在職を前提とする等級昇格、職位昇進の救済を受けることは不可能である。

しかしながら、同人らは、救済を求める意思を放棄しておらず、しかも、等級昇格等の是正は、それに伴う資格給、職務手当の是正による賃金相当額の支払いの救済を求めているものと認められるから、その点においてなお救済利益が存すると認められる。

さらに、従組員に対する等級昇格等の差別は、当該従組員の不利益にとどまらず、従組の組合活動一般を抑圧ないし制約する効果を伴うものであるから、従組は、そのような不当労働行為からの救済を受ける固有の利益を有しているのであり、従組員個人が退職したとしても、従組の固有の救済利益に消長をきたすものではないと解される。そして、A11らは、退職するまでの間、従組員であるが故に等級昇格等で不利益に取り扱われ、しかも、同人らが救済を求める意思を放棄したと認めるべき特段の事情が認められない本件においては、これら退職者に関して従組は救済利益を失わないと解され、銀行の主張は採用できない。

- (9) さらに、銀行は、不当労働行為からの救済を目的とする労働委員会の命令は、原状回復を目途とすべきであり、それ以上に銀行に心理的圧力を加える誓約文の掲示を命じることは、銀行の良心の自由を侵す懲罰的、報復的なもので、労働委員会の権限の範囲を超え、裁量を逸脱するもので許されないと主張する。

しかしながら、誓約文の掲示を命じることは、労働委員会における不当労働行為の救済方法として確立しており、それが銀行の良心の自由を侵す懲罰的、報復的なものということはできず、労働委員会の裁量の範囲を逸脱するともいえないから、銀行の主張は採用できない。

以上のとおり、銀行が従組員の等級昇格とそれに伴う資格給、職位昇進とそれに伴う職務手当、本給昇給、本給加給、夏季及び年末一時金について不利益な取扱いをしたことは、銀行による労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たると判断され、その救済としては主文のとおり命ずることが相当と思料する。そして、従組の昭和49年2月23日以前に係る等級昇格等の差別是正を求める救済申立ては却下を免れず、従組の昭和49年2月23日以降に係る等級昇格等の差別是正を求める救済申立ては主文救済部分を除き棄却を免れない。したがって、この限度において従組及び銀行の本件各再審査申立てには理由があり、その余の本件各再審査申立てにはいずれも理由がないのでこれを棄却する。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和62年4月15日

中央労働委員会  
会長 石川 吉右衛門

(別紙 略)