

# 命 令 書

再審査申立人 芝信用金庫

再審査被申立人 芝信用金庫従業員組合

## 主 文

- I 初審命令主文第2項を次のように変更する。
  - 2 再審査申立人は、再審査被申立人組合員の永年勤続表彰を他の職員と区別することなく、すべて同一条件で行うことができるよう早急に職場環境整備に努めなければならない。
- II 初審命令主文第3項を次のように変更し、同項に係るその余の再審査被申立人の救済申立てを棄却する。
  - 3 再審査申立人は、職員慰安旅行に再審査被申立人組合員が参加できるように積極的に職場環境整備に努めなければならない。
- III 初審命令主文第5項及び第6項を次のとおりに変更し、これらの項に係るその余の再審査被申立人の救済申立てを棄却する。
  - 5 再審査申立人は、再審査被申立人の組合員 X1、同 X2 及び同 X3 を昭和 61 年 6 月 18 日付けで店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役に昇進したのものと取り扱わなければならない。
  - 6 再審査申立人は、再審査被申立人の組合員 X4、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8、同 X9、同 X10、同 X11、同 X12、同 X13、同 X14、同 X15 及び同 X16 を昭和 61 年 6 月 18 日付けで係長又は係長待遇の推進役に昇進したのとし、さらに、同年 10 月 15 日付けで店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役に昇進したのものと取り扱わなければならない。

但し、X6 については昭和 62 年 7 月 4 日までとし、X14 については同年 7 月 20 日までとする。
- IV 初審命令主文第7項を次のように変更し、第8項を削り、これらの項に係るその余の再審査被申立人の救済申立てを棄却する。
  - 7 再審査申立人は、再審査被申立人の組合員 X17、同 X18、同 X19 及び同 X20 を昭和 61 年 6 月 18 日付けで係長又は係長待遇の推進役に昇進したのものと取り扱わなければならない。
- V 初審命令主文第9項中、「、第7項および第8項」を「及び第7項」に改め、同

項を第8項とする。

- VI 初審命令主文第10項中、「被申立人」を「再審査申立人」に、「X2」を「X8」に、「東京都地方労働委員会」を「中央労働委員会」に改め、「、歓送迎会、新年会、忘年会等」及び「昇格、」を削り、同項を第9項とし、同項に係るその余の再審査被申立人の救済申立てを棄却する。
- VII 初審命令主文第11項中、「第10項」を「第9項」に改め、同項を第10項とする。
- VIII 再審査被申立人の昭和61年6月17日以前の昇進に係る救済申立てを却下する。
- IX X21に係る初審命令を取り消し、同人に係る再審査被申立人の救済申立てを却下する。
- X 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) 再審査申立人芝信用金庫(以下「金庫」という。)は、肩書地に本店を、都内及び川崎市内に26店舗を有する金融機関であり、出資金は約20億6千万円、平成元年12月1日現在の従業員数は879人である。
- (2) 再審査被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、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、本件再審査結審時の組合員数は31人である。
- (3) 金庫には、昭和43年9月に結成された芝信用金庫労働組合(以下「労組」という。)があり、平成元年12月1日現在の組合員数は726人である。
- (4) 従組は、昭和62年6月18日、東京都地方労働委員会(以下「東京地労委」という。)に対し、金庫が、①昭和59年3月2日、同年3月14日、昭和60年3月23日、同年4月10日、昭和62年3月13日、同年4月28日及び同年6月6日の従組の施設利用申込みについて拒否したこと、②従組の組合員(以下「従組員」という。)に対する永年勤続表彰を他職員と別個の場所、時間に行っていること、③職員の慰安旅行、歓送迎会、忘年会及び新年会に従組員の参加を認めないこと、④傷病扶助制度及び人間ドック制度につき、従組員に両制度を適用していないことをそれぞれ不当労働行為を構成する具体的事実として主張し、その是正を求めて、また、⑤初審命令第1の8の(1)の④の(ウ)記載中の表の従組員を昇格又は昇進させないことを不当労働行為を構成する具体的事実として主張し、同表記載の期日をもって昇格又は昇進させることを求めて、本件救済申立てを行った。

なお、昭和 62 年 7 月 4 日同表中 No. 6 の X6 が、同年 7 月 20 日同表中 No. 14 の X14 がそれぞれ金庫を退職した。また、平成 2 年 6 月 18 日、従組は、当委員会に対し、同表中 No. 17 の X21 の救済申立てを取り下げる旨の上申書を提出した。

## 2 本件申立以前の労使関係の推移について

- (1) 昭和 51 年 2 月 3 日、東京地労委は、金庫が社内報の「しば」や「労務ニュース」で従組を非難する記事を掲載したこと、従組の掲示板を移動したこと、従組の金庫施設利用を拒否したこと及び金庫職員の慰安旅行に従組員を参加させなかったことが不当労働行為であるとして従組から申立てがあった事件(東京地労委昭和 46 年(不)第 101 号事件)について、これらの行為がいずれも不当労働行為であると判断し、救済命令を発した。

また、当時、従組と金庫間には、従組員 17 名の解雇事件(昭和 49 年 12 月 26 日付けで X6、X14、X17(以下「X17」という。))及び X20(以下「X20」という。))を、昭和 50 年 2 月 14 日付けで X15 を、同年 10 月 17 日付けで 1 名を、昭和 51 年 5 月 14 日付けで X9 を、昭和 51 年 8 月 16 日付けで X4(以下「X4」という。))、X10、X19(以下「X19」という。))ほか 2 名を、昭和 52 年 2 月 18 日付けで X3(以下「X3」という。))、X8、X12、X18(以下「X18」という。))ほか 1 名をそれぞれ懲戒解雇した事件)等不当労働行為事件として東京地労委等に 11 件、並びに上記解雇事件等として東京地方裁判所等に 9 件が係属していた。

- (2) 昭和 53 年 3 月から金庫と従組は、東京地労委の和解勧告により全面解決のための和解交渉を行い、昭和 55 年 10 月 15 日、和解協定を締結した。

この結果、上記被解雇者 17 名に対する各懲戒解雇が各懲戒解雇発令日に遡って撤回されたほか、本件で問題となっている昇格差別、施設利用拒否、永年勤続表彰差別、傷病扶助制度等の差別に関しても和解し、労働委員会及び裁判所に係属する事件は全て労使双方から取り下げられた。

なお、和解協定の内容及び和解協定に付随する確認事項について当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第 1 の 2 の(2)の①及び②の当該部分と同一であるので、これを引用する。

## 3 和解協定後の金庫の対応について

和解協定後の金庫の対応について当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第 1 の 3 の(1)から(6)までのうち、(2)及び(5)を次のように改めるほかは、同一であるので、これを引用する。

- (1) 同(2)の末尾に次の文言を加える。

なお、金庫は、上記労組の昭和 59 年 11 月 1 日付け「芝労組ニュース」中に

Y1 常務の発言内容が記載されていたことについて、労組に対し抗議あるいは訂正を求める等の措置をとらなかった。

- (2) 同(5)の「金庫創立 60 周年記念式典が 60 年 10 月 22 日に行われ」を「昭和 60 年 10 月 22 日、金庫創立 60 周年記念式典が関係団体、取引先等の来賓を招き行われ」に改める。

#### 4 従組からの金庫施設利用申入れの取扱いについて

従組からの金庫施設利用申入れの取扱いについて当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第 1 の 4 の(1)のうち、その一部を次のように改めるほかは、同一であるので、これを引用する。

- (1) 同①の第 1 段落末尾の「金庫が 3 階～5 階を賃借している。」を「金庫が 3 階から 5 階(各 120.5 平方メートル)までを賃借している。」と改める。
- (2) 同②の表中の昭和 59 年 2 月 27 日から同 60 年 4 月 2 日までの利用を申し入れた日の欄並びにこれらに係る利用する日の欄及び拒否理由の欄を削る。
- (3) 同③中ア及びイを削り、並びに「ウ」を削る。
- (4) 同④を次のとおり改める。

従組は、昭和 60 年ころの団体交渉において「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。」、また、昭和 62 年 3 月 27 日の団体交渉では「第一分室について利用可能の日を明らかにすれば、その利用可能の日に申し込む。」と提案したが、金庫は回答しなかった。

- (5) 同⑤を次のとおり改める。

金庫は、昭和 60 年 4 月ころの団体交渉や三役折衝の場で、第三分室(3 階部分の 28.6 平方メートルは従組が組合事務所として使用)の 2 階(29.9 平方メートル、現在は物置として使用)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、従組は組合の全体会議をするには狭いとして、2 階を従組の組合事務所、3 階を従組専用の会議室として貸与することを求めたため、合意に達しなかった。

#### 5 永年勤続表彰の従組員に対する取扱いについて

永年勤続表彰の従組員に対する取扱いについて当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第 1 の 5 の(1)のうち、①を次のように改めるほかは、同一であるので、これを引用する。

- ①ア 金庫と従組は、上記東京地労委の和解において、「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。」と協定するとともに、「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。」との議事録確認を行った。

そして、金庫は、労組に対し、従組との和解条項中に永年勤続表彰を他の職員と同一条件で行う定めがあることを説明し、従組員と一緒にやるよう説得した。しかし、労組は、従組員と席を同じくする表彰式には出席できないとして金庫の説得に応じなかった。

イ 昭和 56 年 6 月 1 日、和解協定後初めての表彰式が行われた。労組の組合員(以下「労組員」という。)及び非組合員の表彰式は本店講堂で理事長が出席して行われ、従組員の表彰式は金庫第一分室 3 階会議室で人事担当理事長が出席して行われた。なお、従組員の副賞(賞品、賞金、休暇)は、労組員等と同一条件で付与された。

ウ 昭和 57 年の表彰式からは、従組員の表彰式についても理事長が出席し、場所も本店講堂で行われるようになった。しかし、従組員の表彰式の開始時間については本件再審査結審時においても、1 時間程度ずらして労組員等の表彰式の後に行っている。

エ 金庫は表彰者に対し、表彰式の案内状を送付していた。昭和 60 年の案内状では、労組員に対しては「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、(略)表彰します。」との旨通知したが、従組員に対しては労組員に対する案内状中の「誠実に」及び「金庫業績に多大の貢献をしたので、」との文言の記載がないものを送付した。

なお、昭和 61 年の表彰式からは、労組員と従組員の案内状の文言は「貴殿は永年勤務したので、(略)表彰いたします。」となり、同一となった。

#### 6 職員慰安旅行、歓送迎会等に対する従組員の取扱いについて

職員慰安旅行、歓送迎会等に対する従組員の取扱いについて当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第 1 の 6 の(1)のうち、①を次のように改めるほかは、同一であるので、これを引用する。

①中「職員慰安旅行は、おおむね各店舗単位で行われており」を「職員慰安旅行は、店舗職員中から旅行幹事を選び旅行計画を立て、労組員及び非組合員が参加しておおむね各店舗単位で行われており」に改める。

#### 7 傷病扶助制度及び人間ドック制度に対する従組員の取扱いについて

傷病扶助制度及び人間ドック制度に対する従組員の取扱いについて当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第 1 の 7 の(1)のうち、③の第 1 段落の末尾に次の文言を加えるほかは、同一であるので、これを引用する。

さらに、昭和 61 年 6 月 20 日、従組は、金庫との三役折衝において、上記同様の要求をしたが、金庫は従前と同様の理由で、従組の要求を拒否した。

#### 8 従組員に対する昇進、昇格について

従組員に対する昇進、昇格について当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第1の8の(1)のうち、その一部を次のように改めるほかは、同一であるので、これを引用する。

(1) 同②のアの冒頭に次の文言を加える。

本件初審申立時の人事考課の具体的運用は、昭和55年9月12日付け人事部長名による人事考課規定により行われていた。

それによれば、

(2) 同②のイの末尾に次の文言及び表を加える。

人事考課規定第6条による資格区分に対応する人事考課の評定要素は下表(人事考課規定別表1から同4までのうち、同1及び同3を掲載する。)のとおりである。

別表1 資格別区分及び評定要素(能力考課用)

(管理者)

要素	対象資格職位		主事・副参事(係長・代理)	参事(次長)	
	評価項目				
業務管理能力 (仕事の側面)	目標設定計画能力		○	○	
	組織化能力		○	○	
	問題解決力		○	○	
	日常業務管理能力	業務遂行能力		○	○
		判断力		○	○
企画力		○	○		
折衝力		○	○		
人事管理能力 (人の側面)	伝達能力		○	○	
	部下育成能力		○	○	
	統率力		○	○	
執務態度	責任感		○	○	
	積極性		○	○	
	協調性		○	○	
	規律性		○	○	
	原価意識		○	○	
	経営参画意識		○	○	

基本的能力	業務知識・技能	○	○
	専門的知識	○	
	識見		

別表3 資格別区分及び評定要素(臨給考課用)

要素	対象資格	
	評価項目	主事資格職
仕事の実績	仕事の質	○
	仕事の量	○
	目標達成度	○
人事管理能力 (人の側面)	伝達能力	○
	部下育成能力	○
	統率力	○
執務態度	責任感	○
	積極性	○
	協調性	○
	規律性	○
	原価意識	○

(3) 同②のエの末尾に次の文言を加える。

なお、職員は、後記昇格試験の学科試験前に人事考課結果を知らされていた。

(4) 同④のアの(ア)の末尾に次の文言を加える。

なお、係長の職務権限のうち人事管理に関する定めをみると、①係員の職場内教育訓練実施計画の立案、実施、②係員の人事考課と業績評価を行う等としている。

また、店舗では、次長以上の職位については出勤簿はなく、残業手当も支払われていない。店舗長代理以下の職位については出勤簿によるチェックを受け、残業手当も支払われ、組合員資格も認められている。

(5) 同④のアの(イ)を次のように改める。

(イ) 金庫の店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役までの昇進過程をみると、①主事資格取得者中から人格、識見、統率力、適性等を勘案して係長又は係

長待遇の推進役を付与する、②主事資格取得後2年経過により、副参事昇格試験の受験資格を得、合格者は認定副参事として処遇する、③認定副参事者中から副参事資格を付与する、④店舗長は副参事者中から人事考課結果等を考慮して対象者を人事部に進言し、それを受けて人事部は上記①同様の見地から対象者を立案し、常務会で審議した上、理事長の決定により店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役を付与することとしている。

そして、店舗長代理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。)資格を有する者であり、また、運用上は直前の職位として係長又は係長待遇の推進役であった者としている。

また、金庫における昇進は、原則として毎年4月1日付けで行われるが、そのほかに10月1日付けあるいは適宜の時期に行われることもある。

なお、金庫は、昭和61年度から役職定年制度(55歳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。

(6) 同④のアの(ウ)の「注」の4中の「当委員会」を「東京地労委」に改める。

(7) 同④のアの(エ)に記載する表の末尾の「注」を次のように改める。

注：1. 給与年齢39歳から同53歳までの男子職員

2. 従組員が属する給与年齢53歳から同39歳までの係員25名の内訳は、従組員のX6を除く男子従組員全員の21名と従組員以外の降職者3名と同40歳の1名である。そして、降職者の降職理由をみると、給与年齢46歳及び同45歳の係員は、それぞれ懲戒処分により店舗長及び店舗次長から降職された者であるが、同44歳の係員についての理由は不明である。

3. 従組員のX6は、上記表から除外されているが、職位については他の従組員と同様係員である。また、給与年齢39歳の「係員である従組員」欄記載の「(退職者)」は、昭和63年4月15日付けで救済申立てを取り下げ、金庫を退職した従組員である。

(8) 同④のアの(エ)の末尾に次の文言を加える。

なお、上記表中からX6が除かれているため、下表No.5のX6と他の従組員の昭和59年度の本人給を対比すると下表のとおりである。

	氏名	昭和59年度
		本人給
No. 1	X1	327, 660
No. 2	X3	325, 140

No. 3	X2	322, 980
No. 4	X4	323, 340
No. 5	X6	324, 780
No. 6	X5	322, 620
No. 7	X7	320, 700
No. 8	X8	317, 900
No. 9	X9	316, 300
No. 10	X10	316, 700
No. 11	X11	314, 700
No. 12	X14	313, 100
No. 13	X13	313, 500
No. 14	X12	314, 300
No. 15	X21	311, 500
No. 16	X15	311. 900
No. 17	X16	313, 500
No. 18	X19	247, 100
No. 19	X17	245, 100
No. 20	X18	244, 700
No. 21	X20	243, 900
No. 22	(退職者)	-

(9) 同④のアの(キ)の末尾に次の文言を加える。

昭和 42 年の職能資格給制度導入以前の年功賃金制度においては、係長への昇進は高卒 11～12 年、大卒 6～7 年で昇進することとされ、X1 ら 3 名も上記の期間経過後係長に昇進した。

なお、金庫は、上記東京地労委の和解に基づき、X3 については昭和 56 年 10 月 1 日、X1 については昭和 57 年 4 月 1 日、X2 については昭和 57 年 10 月 14 日にそれぞれ副参事に昇格させた。

(10) 同④のアの(キ)の次に(ク)として次の文言を加える。

(ク) 金庫は、X1、X2 及び X3 の 3 名について、これまで店舗長からの進言が一度もないとして、店舗長代理等の付与の審議対象とすることはなかった。そして、同人らは本件再審査結審時においても、何らの職位についていない。

また、昭和 60 年 12 月 20 日、金庫は、後記イの(ア)のとおり東京地労委のいわゆるアフターケアにより、上記(ウ)記載の表中の No. 4 の X4 から No. 17 の X21 までの 14 名を昭和 59 年 10 月 15 日付けで認定副参事に昇格させたが、同人らは昭和 62 年 7 月 3 日現在認定副参事のままであり、本件再審査結審時においても何らの職位についていない。

(11) 同④のイの(ア)を次のように改める。

(ア) X19 は昭和 37 年に、X17 及び X18 は昭和 39 年に、X20 は昭和 40 年にそれぞれ入職(いずれも高卒)したが、上記第 1 の 2 の(1)認定のとおり解雇され、昭和 55 年 10 月 15 日の和解により復職した。

昭和 56 年 4 月、金庫は主事資格の 33 歳自動昇格制を導入し、4 月 1 日付けで 63 名を主事とした。そのうち、4 月以前に行われた主事試験合格者が 26 名、自動昇格者が 37 名であり、うち X19 ら 4 名を含め 30 名が従組員であった。また、同人ら 4 名は、本件再審査結審時においても何らの職位についていない。

その後、従組は、金庫に対し、昭和 57 年 4 月 19 日及び昭和 58 年 5 月 10 日、差別是正要求書等を提出し、従組員に資格に相当する職位を与えること、副参事に昇格させることを求めた。また、機会あるごとに上記同様の要求をしたが、解決をみなかった。このため従組は、昭和 60 年 2 月、東京地労委に対し和解協定違反、不履行の是正を求めて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、金庫と従組は X4 ら 14 名を副参事に昇格させることに合意し、上記のとおり金庫は、昭和 60 年 12 月 20 日、同人らを昭和 59 年 10 月 15 日付けで認定副参事とする辞令を交付した。

なお、従組は、昭和 62 年 1 月 22 日、自主交渉で話題とならなかった X19 ら 4 名について副参事に昇格させるよう要求した。

(12) 同④のイの(イ)を次のように改める。

(イ) 金庫と従組は、上記東京地労委の和解において、「職場復帰者に 7 日間の特別研修を行う」こと、「組合員が適正に能力を発揮して職務を遂行できるよう、特別な職務ローテーションを組んで行う」こと等について合意した。

さらに、和解後の昭和 55 年 10 月 21 日、金庫と従組は上記和解条項に関し、特別研修は従組員の在籍者も復職者と同一のカリキュラムで行うこと、従組員は講習科目としての効果測定(当時の効果測定は初級コースと上級コースがあり、従組員らは上級コースの対象者となっていた。上級コ

ースの受講科目は、金融法務、財務分析、得意先、融資、事務の各講座で、昇格試験科目に対応したものであり、受講者はそのすべての講座を受講することとされていた。なお、従組はこれまで効果測定を受講を拒否していた。)を特別研修終了後1月実施分より受講する等を確認した。

そして、金庫は、昭和55年12月に特別研修を2日間(得意先係員は1日追加)行った。しかし、従組から研修内容については仕事の中でマスターしていきたいとの要望があり、従組と金庫は仕事を通して適宜行うことで合意した。また、従組員は、昭和56年1月から効果測定を受講した。職務ローテーションについては、金庫は職員の店舗内配置がうまくいかないとして行わなかった。

なお、金庫における集合研修には、希望者を募って行う自己啓発講座と金庫の業務上の必要から対象者を指名して行う研修がある。そして、昭和59年度の主な研修の実施状況と従組員の参加状況は、下記のとおりである。

i 担保督促研修会は、新任担保督促係員のうち書記1級以下の若い者を対象として行われた。金庫は、当時担保督促係員であったX19は新任ではないとして、また、X20は書記1級以下に該当しないとして出席の指名をしなかった。

なお、X19は入職以来初めて担保督促係員となったものであるが、金庫は、同人が新任であるか否かを調査しなかった。

ii 渉外能力開発講座は、得意先係員のうち主事、推進役以下の者、各店1名を対象として行われたが、従組員は出席の指名をされなかった。

iii そのほかの講座として、税務講座、外国為替実務講座等があり、各店2名から3名を対象として行われたが、従組員は出席の指名をされなかった。

(13) 同④のイの(ウ)中「X19」から「次のとおりである。」までを次のように改める。

X19、X17、X18及びX20の副参事昇格試験実績及び試験の得点並びにX19ら4名が副参事昇格試験の受験資格を取得した昭和58年度及び同59年度の人事考課点の最高点とその内訳は下表のとおりである。

(14) 同④のイの(ウ)中昭和59年度(得点)表の次に次の表を加える。

(人事考課最高点)

	人事考課最高点	内訳
昭和58年度	41.6点	能力考課 33.3点・業績考課 8.3点

昭和 59 年度	41.4 点	能力考課 33.3 点・業績考課 8.1 点
----------	--------	------------------------

(15) 同④のイの(ク)の次に(ケ)として次の文言を加える。

(ケ) X19ら4名が属する得意先係の人事考課は、定期預金及び定期積金獲得目標に対する達成度合に応じて行われる。各人の目標の決定は、目標設定会議を開き、担当者との個別面談を行い、本人の個別的な能力や担当地域の特性(取引先数、競合金融機関の存在、法人数、店舗からの距離等)を勘案して定めるが、担当地域は適宜変更され、その際再配分等がなされている。そして、従組員の担当地域も適宜変更されている。

なお、従組員には、目標の決定に当たり個別面談等が行われず、月始めに係長からその月の目標メモが渡されるだけであった。

(16) 同④のイの(ケ)の次に(コ)として次の文言を加える。

(コ) 昭和 62 年 1 月 31 日現在の給与年齢別主事・副参事の人数は、下表のとおりである。

年齢	主事		副参事	
	人数	従組員氏名	人数	従組員氏名
53	0		4	X1
52	0		9	X3
51	0		7	X2、X5、X4
50	0		3	
49	0		8	X7
48	0		5	X8
47	0		5	X9、X10
46	0		8	X11
45	0		8	X13、X12、X14
44	0		10	X16、X15、X21
43	0		9	
42	2	X19	11	
41	3		8	
40	3	X17、X18	9	
39	8	X20、(従組員)	9	
38	10		12	
37	9		8	

36	25		10	
35	26		7	
34	36		2	
33	47		0	
32	50		0	
31	16		0	
30	12		0	
29	1		0	

## 第2 当委員会の判断

金庫は、本件初審命令が、金庫が和解協定後も従組を疎外しひいては嫌悪していると判断したうえで、金庫が、①金庫施設を貸すに当たって組合間差別を行ったこと、②永年勤続表彰を組合間差別をして行ったこと、③職員慰安旅行、忘年会等に関し組合間差別を行ったこと、④傷病扶助制度等の適用について合理的理由もなく拒否したこと、⑤X1ら3名及びX4ら14名を店舗長代理に昇進させなかったこと、⑥X19ら4名を副参事に昇格させず、その結果店舗長代理に昇進させなかったこと、がいずれも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ているので、以下順次判断する。

### 1 和解協定後の金庫の対応について

#### (1) 金庫は、次のとおり主張する。

①初審命令は、芝労組ニュースにY1常務の発言として記載された内容は、従組が団体交渉で金庫にこの記載内容の真意を質したことに對し金庫が沈黙していたことを理由に、金庫の真意であったとしているが、この記載内容は4年前のことで、Y2理事としては事実を確認してからとの考えで沈黙していたものであり、また、Y1常務の発言として記載されているが、Y3理事の誤りであり、このことから記載内容が誤ったものであることは明白である。また、②初審命令は、労組が従組と一線を画す運動方針をとることに關し、労組が芝労組ニュースで挨拶などしないことを呼びかけたこと等につき金庫は労組に注意したことはないとしているが、店舗長等の管理職を通じて両組合員の区別なく取り扱うよう指導してきているのである。さらに、③金庫創立60周年記念式典に關し、金庫が従組に對し同式典への出席要請をしなかったのは、この記念事業の発案が労組から出されたもので、従組からはこのような申入れも協力要請もなかったからである。そして、④「しば」62年新年号のイラストに關しては、26店舗中の僅か4店舗でのことで金庫自体の意思を云々することは当を得ないの

である。したがって、初審命令が上記事実をもって金庫が従組を疎外しひいては嫌悪していると認定したことは誤りである。

(2) 以下判断する。

①労組が Y1 常務の発言として芝労組ニュースに掲載した内容については、金庫は事実確認の必要から沈黙していたと主張するが、調査して答えると回答することができたのであって、前記第 1 の 2 から 8 までにおいて引用する初審命令の理由第 1 認定した事実(以下「初審命令理由第 1」という。)の 3 の(2)認定のとおり、金庫が沈黙していたことは、同内容が金庫の真意であったと認めざるをえない。このことは、金庫が主張するように発言者に誤りがあるとしても変わるものではない。②挨拶については、初審命令理由第 1 の 3 の(3)認定のとおり「あいさつ運動」が実施されてはいるものの、初審命令理由第 1 の 3 の(4)認定のとおり店舗長等も従組員には挨拶しない店舗が存在することが認められる。③金庫創立 60 周年記念式典への出席については、この式典の案が労組からのものであるとしても、前記第 1 の 3 の(2)認定のとおり諸団体等の第三者を招待してのものであれば、金庫自体の行事と認められるのであって、この式典に金庫が従組を呼ばなかったことは、金庫が同組合を疎外したものと認めざるをえない。④「しば」62 年新年号のイラストについては、初審命令理由第 1 の 3 の(6)認定のとおり、「しば」が金庫の社内報であるにもかかわらず、金庫は、従組員のみを除外している事実が認められる。

以上のことからすれば、金庫が和解協定後も従組を嫌悪、疎外しているとする初審判断は相当である。

2 金庫施設の利用について

- (1) 金庫は、従組から使用の申入れのあった第一分室の会議室は労組の定期的な使用の申入れや外部からの使用申入れ等と重なるので利用しやすい第三分室 2 階の部屋を会議室に改造して貸与するとの申入れを行ったのであり、このことは従組を差別する意思のないことを示すものであると主張する。
- (2) しかしながら、前記第 1 の 4 の(5)認定のとおり、第三分室の 2 階の部屋を会議室に改造して貸与することについては、昭和 60 年 4 月ころの金庫と従組との団体交渉で合意に達しなかったが、初審命令理由第 1 の 4 の(1)の①、②及び③認定のとおり、その後も第一分室の会議室の貸与が問題になっていることが認められる。金庫は、労組に対して第一分室の会議室を定期的に貸与しているが、従組に対しては、さして断る理由もないのに同室の使用を拒否した場合があり、さらに、前記第 1 の 4 の(4)認定のとおり、昭和 62 年 3 月 27 日の団体交渉において従組が金庫に対し「第一分室について利用可能の日を明らかにすれば、そ

の利用可能の日に申し込む。」と提案したが、金庫からは何らの回答もなかったことが認められる。これらのことは、同会議室を従組には貸したくないとする金庫の態度を表しているものである。

したがって、この金庫の行為は、第一分室の会議室の貸与に関し明らかに従組と労組とを差別するものであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

### 3 永年勤続表彰について

(1) 金庫は、昭和55年10月の和解協定の趣旨に添うよう努力してきており、金庫が表彰式を労組と従組とを一緒に行わないのは、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なされたためやむをえず時間帯をずらしているのであって、金庫はこの事情を従組に説明しているのであり、従組員を差別する意図はないと主張する。

(2) 前記第1の5認定のとおり、金庫は労組に対し、従組との和解条項中に永年勤続表彰を他の職員と同一条件で行う定めがあることを説明し、従組員と一緒に行うよう説得したが、労組はそれに応じなかったことが認められる。

しかしながら、初審命令理由第1の5の(1)の②認定のとおり、この表彰式の件については、毎年、金庫と従組との団体交渉等の場で協議されてきているが、昭和62年になっても、金庫はなお依然として上記のとおり労組がいやだと言っているとの従来と同じ趣旨の説明をしており、これに加え、上記1の(2)判断のとおり、金庫が従組を疎外している状況が認められることからすれば、金庫が労組を十分に説得する努力をしたか疑問であり、むしろ、労組の反対を表面上の理由としたに過ぎないとみなさざるをえない。

永年勤続表彰は、本来、その性質上、金庫として一体的に行われるべきものであるが、金庫における表彰式の実態をみると、前記第1の5認定のとおり、労組員と非組合員の職員が同席して表彰式が行われ、従組員については一時間程遅れて別個に実施されていることが認められる。

このような状況での表彰式の実施は、従組員に精神的動揺を与えるものであると考えられ、従組の弱体化を図ってのものと認められる。したがって、この金庫の行為が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとした初審判断は相当である。

しかしながら、是正については、労組の協力が必要であり、金庫の労組に対する真摯な説得努力があれば、労組の意向との調整は可能であると考えられるので、初審命令主文第2項を主文第1項のとおりに変更することとする。

### 4 職員慰安旅行、歓送迎会等について

(1)ア 金庫は、職員慰安旅行については、従組との三役折衝や団体交渉の場において、同旅行が議題とされる都度話し合いに応じ、従組と労組が一緒になって旅行をする状況下にはない旨説明し、昭和 55 年 10 月の和解協定以降昭和 56 年度からは従組所属職員の旅行には他の職員と同様に 1 名につき 10,000 円(昭和 61 年度より 15,000 円)の補助をし、現在では、従組は従組員のみ慰安旅行を企画し、その補助のみ金庫に求めているのが現状であると主張する。

イ また、金庫は、金庫ないし店舗主催で新年会、忘年会、歓送迎会を実施してはいないと主張する。

(2)ア 従組員のみ慰安旅行が実施されていることについては、初審命令理由第 1 の 6 の(1)の③認定のとおり、団体交渉において、従組は、「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…」等と要求していることが認められることからすれば、上記金庫主張の現状を是認しているものではないと解される。

そこで、職員慰安旅行についてみると、初審命令理由第 1 の 6 の(1)の①認定のとおり、金庫が、職員 1 名につき 10,000 円(昭和 61 年度より 15,000 円)の補助金を支給しており、そして、前記第 1 の 6 認定のとおり、同旅行は、各店舗単位で行われ、職員中から幹事を選んで旅行計画を立て職場として行われていることが認められることから、金庫が実施する行事といえる。

また、この旅行の実施状況をみると、前記第 1 の 6 認定のとおり、労組員と非組合員の職員が一緒になって実施されており、従組員のみが除かれていることが認められる。

このことは、職員慰安旅行の実施に当たり従組員のみが差別されているものと認められ、従組の弱体化を図っての行為といわざるをえない。したがって、従組員のみを除外しての職員慰安旅行の実施が労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当するとした初審判断は相当である。

イ 新年会、忘年会、歓送迎会については、初審命令理由第 1 の 6 の(1)の③認定のとおり、係単位や有志主催で行われ、それらの会合に従組員が参加を呼びかけられたことがないことは認められる。しかしながら、これらの会合が、個人的な領域を越えて、職場としてどの程度計画的、組織的に行われたかの具体的な疎明はない。したがって、これらの新年会、忘年会、歓送迎会の開催は、金庫の行為と断定することはできず、不当労働行為の成立を認めることはできない。

5 傷病扶助制度及び人間ドック制度について

(1) 金庫は、次のとおり主張する。

複数組合が存在する場合の使用者でも、団体交渉における自由な取引は認められるのである。労組とは平和条項を包括する労働協約とのギブ・アンド・テイクにより傷病扶助制度及び人間ドック制度に係る協定を結んでおり、従組は金庫に何も与えずに両制度の恩典を要求している。金庫は、何らかの譲歩を求めてはいるが、平和条項の締結に固執してはいない。また、金庫においては、人間ドック以外にも定期健康診断制度等により受診でき、傷病扶助制度においても、健康保険法等に基づく給付を受けることができるのである。

初審命令は、このように健康診断及び傷病扶助につき一定の水準を得ている従組員に対し、何らの譲歩をせずして他の組合と同一内容の福利を求めうとするものようであり、労使の自由取引部分を否定するもので、裁量権を逸脱した違法がある。

(2) 以下判断する。

金庫は平和条項の締結に固執したりしたことはないと主張するが、初審命令理由第1の7の(1)の③認定のとおり、金庫は、傷病扶助制度及び人間ドック制度の適用を平和条項の締結と条件関係にしていたことが認められる。

そこで、当該平和条項をみると、初審命令理由第1の7の(1)の③認定のとおり、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尽くすことを条件とする等の内容が盛り込まれているものであるが、金庫と対立関係にあった従組にとっては、傷病扶助制度及び人間ドック制度の適用と平和条項の締結とを条件関係にしたいくないことは金庫も容易に予測できたはずである。それにもかかわらず、あえて条件関係にすることを求めたのは、初審命令理由第1の2の(2)認定のとおり、和解協定において両制度に関する協定について自主交渉を行うこととされているところ、同和解協定では、何ら条件等について触れていないにもかかわらず、平和条項の締結を条件として持ち出すことによって両制度に関する協定の締結を阻止し、従組員にこれらの制度を利用させないことを企図したためとみるのが相当である。

また、健康診断及び傷病扶助については一定の水準に達しているとの主張については、初審命令理由第1の7の(1)の②認定のとおり、傷病扶助制度及び人間ドック制度は既存の制度を上回る制度であって、従組員がこれらの制度の適用を受けられないとすることは不利益に取り扱われることであり組合間の差別である。

以上のことを併せ考えると、従組が平和条項を受け入れないことを理由として上記傷病扶助制度及び人間ドック制度の適用を拒否した金庫の行為は、従組

員を労組員に対し差別することによって、従組の弱体化を図ったものと認められ、これを不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

## 6 昇進、昇格について

(1) X1ら3名及びX4ら14名(初審命令理由第1の8の(1)の④のアの(ウ)の表のNo.1~No.17)の昇進について

ア 金庫は、次のとおり主張する。

初審命令は、X4ら14名については、金庫在職年数が長いことと、認定副参事制度が採用された昭和54年以降の店舗長代理への昇進に要した年数が1~2年である者が60%近くに達していること等を挙げ、X1ら3名については、年功的要素が強いことを挙げて、同人らに対して店舗長代理の職位を付与すべきものとしているが、これらを導き出しているところのものはいわゆる大量観察方式である。この方式は労働能力等において同質の集団であることがその前提となって採用できるものであるが、従組員の人事考課(考課査定)は労組員等と比較して低位にあってたのであって両集団の労働能力等には格差があったのである。そして、この従組員の能力の低いのは、解雇により実務を離れ新たな業務知識を取得する機会もなく職場復帰し、解雇されない者も業務遂行能力向上のための効果測定を受講していないことに原因があったのである。さらに、生活補償の観点から調整給を支給されていたことも能力が低いので賃金との差を埋めるもので、同人らの能力の低いことを示すものである。

また、初審命令は、和解協定に定められた研修の内容となっている管理者の必要職務履修である融資受付業務に従組員を配置しなかったことを挙げ、管理者になるための機会を与えていないとしてX4ら14名の昇進の根拠としているが、これは和解条項の成立過程を無視したものである。すなわち、金庫は、和解協定を結ぶに当たって研修を行うことを提案し、研修事項が同協定に盛り込まれたが、さらに、議事録確認に基づき交渉がなされ、その結果従組の意見も取り入れて研修に係る具体的な合意がなされ、金庫は2日間の集合研修、1日の実技研修を実施し、効果測定研修も受講させたのである。その後、金庫は、従組の意見を取り入れて、特別研修に替えてオン・ザ・ジョブ・トレーニングを行うことが適当と判断し、これに依ったのである。よって、研修に係る不履行はない。しかし、研修後も従組員の能力は劣っていたのである。そのため昇進させなかったのであって、不当労働行為には当たらないのである。

イ 以下判断する。

(ア) 従組員の能力について

a 能力がないとする根拠について

従組員の人事考課の査定結果については、なるほど、初審命令理由第1の8の(1)の④のイの(カ)認定のとおり、低評価の者が多く、昭和59年度をみても従組員男子22名中C及びD評価の者が合わせて17名もいることが認められる。

しかしながら、これら従組員の能力が低いことの根拠として金庫が主張している考課査定の基となる人事考課制度の運用をみると、前記第1の8の(2)認定のとおり、人事考課規定の別表の各項目について評価することになっているが、これらの評価については、初審命令理由第1の8の(1)の②のウ認定のとおり、第1次から第3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、それぞれの評価の集約されたものが決定評価となることが認められるところ、その評定者が、どのような具体的な判定基準に従って採点していくのかに係る疎明はない。

特に、得意先営業担当の場合をみると、その実績考課の基礎となる担当地区の割当てについては、前記第1の8の(15)認定のとおり、地域の特性を考慮して決定されていることが認められるが、その担当地域の区割も固定されているものではなく、人によって再配分され、また、目標の決定はその人の能力も含めて決定されていることが認められる。そして、通常はこの目標の決定の際、担当者との個別面談が行われて決定されているが、従組員の場合には、係長から目標メモを渡されるのみであることが認められる。

評定者については、初審命令理由第1の8の(1)の④のイの(ク)認定のとおり、X19ら4名の場合ではあるが、概ね労組役員経験者ないし労組員であることが認められ、このような状況は、X1ら3名及びX4ら14名の場合にも同様に当てはまると推認される。このことと、初審命令理由第1の3認定のとおり、組合間対立の一連の事実が認められることを併せ考えると、これらの管理者が従組員を公平に取り扱ったか否か疑問である。

以上のことから、人事考課の査定結果は問題のあったものといわざるをえない。

さらに、従組員の能力が低かった理由として挙げている金庫の具体的な主張をみると、業務知識等の不足は、上記主張からも判明するとおり、昭和55年の職場に復帰した頃の状況でのものであり、効果測定を受講

の拒否は、前記第1の8の02)認定のとおり、和解成立前のものであり、生活補償の観点からの調整給の支給は、初審命令理由第1の2の(2)認定のとおり、和解協定に基づいた支給であるに過ぎないのである。

したがって、以上のことから、従組員がそれぞれ昇進していたであろう時点での能力を否定する根拠を導き出すことはできない。

b 研修と能力の取得について

研修の実施についてみると、金庫が主張するように、初審命令理由第1の2の(2)及び前記第1の8の(12)認定のとおり、和解協定等の中に研修事項が盛り込まれ、それに基づいて、金庫は、研修を実施したが、特別研修については、2日間実施した後、職務の中でマスターしていきたいとの従組員の要望から、金庫と従組との合意で、仕事を通じて実施されたことが認められる。

このように、研修の内容は、金庫と従組との合意で決められたものであり、このことは、双方ともに、日常業務の遂行にはこの程度の内容で充分との判断のもとに決められたものと解される。したがって、上記研修の結果、従組員の日常の業務遂行能力は通常程度に達していたと考えられる。

(イ) 店舗長代理の職位と能力の程度について

ところで、店舗長代理の職位をみると、前記第1の8の(4)認定のとおり、出勤簿による出勤のチェックを受け、残業手当も支払われる仕組みになっており、また、組合員資格を有していることが認められ、店舗長代理は一般職員の側面をもっているものと解される。さらに、責任加給をみると、初審命令理由第1の8の(1)の①のウ認定のとおり、係長手当は7,000円、店舗長代理手当は16,000円であり、これに対し小型店舗長手当は49,000円(普通の店舗長は75,000円)であることが認められ、店舗長と同代理との手当の格差は他の格差に比べて格段に大きいことを示している。

そして、店舗長代理への昇進基準についてみると、前記第1の8の(5)認定のとおり、「人格、識見、統率力、適性等を勘案して」のように抽象的な規定により運用されていることが認められるが、具体的な運用基準についての疎明はないのである。そこで、店舗長代理への昇進の実態をみると、認定副参事制度が採用された昭和54年以降に認定副参事に昇格した者については、初審命令理由第1の8の(1)の④のアの(オ)認定のとおり、66%近くの者が店舗長代理へ0~2年で昇進していることが認めら

れる。

以上のことからすると、店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役は、年功で昇進できる職位であるとみるのが相当である。

このように、店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役は、年功で昇進できる職位であるから、この昇進に必要な能力については、日常の業務の処理が十分に出来る程度のもので足りると解される。

したがって、X1 3名及びX4 14名は、上記(ア)のb判断のとおり、日常の業務遂行能力は通常程度に達していたのであるから、店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役までの昇進の前提となる程度の業務遂行能力に達していたとみるのが相当である。

(ウ) 店舗長代理等への昇進について

a 店舗長代理等への昇進の実態について

そこで、実際に実施された X1 3名及び X4 14名と給与年齢が同じ者の昇進の実態をみると、初審命令理由第1の8の(1)の④のアの(エ)の表認定のとおり、昭和62年1月20日現在の職位分布状況からすると、X1 から X21 までの 16名 (X6 が除かれている。)と同給与年齢の者で従組員以外の者(給与年齢 53 歳から 44 歳までの者で同年齢 50 歳を除いた者)107名のうち、大部分の 79名 (73.8%、分母の 107名から前記第1の8の(7)の降格者 3名を除くと 76%)の者は、店舗長代理以上になっており、この他に推進役が 22名いるところ、その処遇については疎明がないが、前記第1の8の(16)認定のとおり、給与年齢が 44 歳以上の者については、すべて認定副参事以上であることが認められ、しかも、この職位分布状況からすると、給与年齢 44 歳以上の者は上位にあることからすれば、これら 44 歳以上の推進役の大方の者は店舗長代理待遇の推進役以上の職位にあると推認される。

b 店舗長代理昇進に係る進言について

ところで、店舗長代理に昇進するためには、前記第1の8の(5)認定のとおり、店舗長等の進言を受けて人事部で立案し常務会で審議の上、理事長が決定するというような一定の手続きを踏むことが必要である。

このように最初に店舗長等の進言が必要であるが、前記第1の8の(10)認定のとおり、X1 3名については店舗長代理等への昇進について店舗長からの進言がなかったことが認められ、また、X4 14名については、進言があったとの疎明はない。そして、前記第1の8の(5)認定のとおり、この進言がなかったのは、人事考課等において低く評価され

た結果であることが認められる。

しかしながら、この人事考課については、先に検討したとおり、問題のあるものである。

以上のような状況、上記 a 判断のとおりの実態、及び初審命令理由第 1 の 3 認定のとおり労組と従組とが極端に対立している状況を総合して考えると、金庫は、従組員の昇進に係る進言について検討し、進言があったと同じ措置をすべきであったのである。しかるに、前記第 1 の 8 の (10) 認定のとおり、何の職位にもつけず係員のままに放置していたことが認められる。

c X1 から 17 名が取得していたとみられる職位について

そこで、対象者についてみると X1 から 3 名は、初審命令理由第 1 の 8 の (1) の ④ の (エ) 認定のとおり給与年齢でみて最上位層にあり、初審命令理由第 1 の 8 の (1) の ④ の ア の (キ) 認定のとおり以前に係長又は係長相当の職についていたことがあって、前記第 1 の 8 の (9) 認定のとおり副参事に昇格していることから考えると、初審命令理由第 1 の 8 の (1) の ④ の ア の (ウ) 認定のとおり、救済を求めている店舗長代理の職位を取得したとする年月、具体的には X3 については昭和 56 年 10 月、X1 については同 57 年 4 月、X2 については同年 10 月にはすでに同職又は同職待遇の推進役に昇進していたとみるのが相当である。

また、X4 から 13 名 (X4 から 14 名から X6 を除いた人数) は、上記 a 判断のとおり昇進の実態、及び上記 (イ) 判断とおり認定副参事に昇格した者の 66% 近くの者が 0~2 年で店舗長代理に昇進し、前記第 1 の 8 の (10) 認定のとおり昭和 59 年 10 月 15 日付けで認定副参事になっていることに照らし合わせれば、初審命令理由第 1 の 8 の (1) の ④ の ア の (ウ) 認定のとおり、係長の職位を求めている昭和 59 年 10 月には同職又は同職待遇の推進役に、そして、2 年後の店舗長代理の職位を求めている昭和 61 年 10 月には同職又は同職待遇の推進役に昇進していたとみるのが相当である。そして、その店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役に昇進した日付は、上記のとおり認定副参事に昇格した昭和 59 年 10 月 15 日の 2 年後の昭和 61 年 10 月 15 日とするのが相当である。

なお、X6 については上記表の職位分布状況に含まれていないが、前記第 1 の 8 の (8) 認定のとおり、昭和 59 年度における本人給を対比する表からすると、同人の本人給は 324,780 円であって X4 の 323,340 円より若干高い水準にあり、このことからすれば X4 程度の給与年齢にあった

と推認される。そして、前記第1の8の(10)認定のとおり、認定副参事になっていることからすれば、X4らと同様に昇進していたとみるのが相当である。

(エ) 不当労働行為の成立について

以上のこと、及び上記1の(2)判断のとおり金庫の従組に対する嫌悪の態度が改善されていない状況、さらに、初審命令理由第1の8の(1)の④のアの(エ)及び前記第1の8の(7)認定のとおり、給与年齢別職位分布状況をみると、給与年齢が53歳から39歳までの男子職員数206名のうち、降職された3名を含む職員4名を除き、従組員21名だけが係員のままに据え置かれている状況が認められることを併せ考えると、金庫は、従組員であるX1ら3名及びX4ら14名について、当然店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役に昇進させなければならないところ、従組員であるが故に、店舗長等から同人らについて進言がないことを理由として、同人らを係員のままに放置していたとみるのが相当であり、したがって、これら金庫の行為は、同人らに不利益を与え、これらの不利益を通じて従組員に動揺を与えて従組の弱体化を図るものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるといえる。

(2) X19ら4名(初審命令理由第1の8の(1)の④のアの(ウ)の表のNo.18~No.21)の昇格、昇進について

ア 金庫は、次のとおり主張する。

(ア) 初審命令は、副参事への昇格試験について、合格者の主事在職年数が延びていることを根拠として、同試験がむしろ年功要素を加味した運用がなされていると判断し、加えて、予算措置等を考慮して合格者数を決定していることを根拠として、職能資格制度は厳格には運用されていないとするが、前者は職務経験を重ねるなど能力の向上を図らないとなかなか合格しない事実を示すもので、それ相応の年数が要求されることを意味するのであり、後者については、金庫は予算措置も考慮して上位得点者から順次合格者としているのであって、合格点に達しない者を合格させる運用は許されていないのである。

(イ) 初審命令は、人事考課査定での従組男子全員の評定ランクが相対的に低いこと、さらに、X19ら4名の人事考課評定者が従組と一線を画する方針を貫く労組の役員経験者がほとんどであることを理由として、人事考課を公平に行っていたと推断することはできないと判断するが、①従組員の評定が低いのは、解雇されていた期間新たな業務知識等を取得する

機会もなく、解雇されない者も効果測定を受講していないこと等に原因があり、また、②昭和 56 年度と 62 年度の人事考課の評定ランク付けを比較すると D が減り B が増えているのであり、このことは職務に馴れるに従って改善されていることが読み取れるのであって、人事考課の評定が公平になされていることの根拠を示すものである。③人事考課評定者については、労組役員経験者である管理者であったとしても、不公平な人事考課はしていないのである。さらに、④担当地区の割当は適宜担当換えをしており、目標値も有利・不利を含めて適切に設定しているのであって、公平である。

(ウ) 初審命令は、人事考課について、満点である 50 点を取ったものとしてそれを前提に立論しているが、その評価期間は 3 年に及ぶのであり、その全部について最高評価の S を取るなどの仮定は空論に過ぎない。そもそも、昇格に必要な学科、論文試験の得点が低過ぎたのである。

イ 以下判断する。

(ア) 副参事への昇格について

a 昇格試験につき年功を加味した等の運用がなされていたか否かについては、なるほど、受験回数が増えるに従って合格率の高くなるのは当然のことであって、そのことをもって直ちにいわゆる年功による昇格も認められていると考えるのは相当ではない。また、金庫の組織上の要請による人事上の枠組みの問題もあり、地位の付与は予算を伴うものであって、合格者数は毎年変動を免れないと考えるのは自然であり、このことをもって、直ちに昇格試験制度が厳格には運用されていないと解することも相当ではない。

そこで、昇格試験制度に対する従組の対応をみると、初審命令理由第 1 の 2 の(2)認定のとおり、昭和 55 年 10 月 15 日に和解協定が結ばれ、そこで、従組は昇格試験制度を認めているのである。そして、初審命令理由第 1 の 8 の(1)の④のイの(ウ)認定のとおり、X19 ら 4 名はこの試験を受験しているのである。

b 上記金庫のアの(イ)の①、③及び④の主張については、上記(1)のイの(ア)の a 判断のとおりであり、また、②人事考課の評定が上がっていることは評価が公平であることを示すものであるとの主張については、初審命令理由第 1 の 8 の(1)の④のイの(カ)認定のとおり、D が C に移行している状況はみられるものの、C 以下の人数割合は依然として高く、従組員の評価は復帰からの年数が経ている割には低いことが認められ

ることから考えると、金庫は、従組員に対し人事考課の査定を公平に行ったか疑問である。

- c 人事考課について満点を取ったことを前提にしての初審命令の立論は空論であるとの金庫の主張については、なるほど、実際には、前記第1の8の(14)認定のとおり、合格者の人事考課の最高点は昭和58年度では41.6点であり、同59年度では41.4点であって、満点である50点を前提とする立論は現実的なものではない。

そこで、実際の昇格試験の得点結果をみると、初審命令理由第1の8の(1)の④のイの(ウ)認定のとおり、昭和58年度の合格者の最低点は71.3点であり、同59年度は73.5点であって、X19ら4名はこれらに及ばないことが認められるのである。しかし、試験の項目をみると、初審命令理由第1の8の(1)の②のエ認定のとおり、人事考課の評価の割合が50%を占め、この評価については上記(1)のイの(ア)のa判断のとおり、公平に査定されていたか疑問のあるものであって、これを含めて試験結果を比較することは適切ではなく、人事考課を除いて比較するのが適切であると考えられる。

そこで、まず、合格者の人事考課の最高点をみると、前記第1の8の(14)認定のとおり、昭和58年度では、41.6点であり、同59年度では、41.4点であることが認められる。次に、X19ら4名の全科目の総合得点をみると、初審命令理由第1の8の(1)の④のイの(ウ)認定のとおり、58年度において、X17が46.1点、X18が42.3点を、59年度においてX19が34.6点、X20が57.2点を取得している。

そして、これらの点のうち人事考課点のみを最高合格点に入れ換えると、X17は65.8、X18は63.2点、X19は58.5点、X20は69.9点になる。他方、58年度の合格者の最低点は71.3点、59年度のそれは73.5点である。そして、上記の考え方に従って比較してみると、X19ら4名のいずれもが合格者の最低点に満たないことが認められる。このことは、X19ら4名の学科・論文試験の得点が低かったために合格できなかったことを意味するのである。

なお、上記のとおり人事考課の公平性に問題があったとしても、従組が昇格試験制度を承認している限り、少なくとも人事考課以外の科目で合格水準に達していたであろうことを推認させる程度の疎明が必要であって、その疎明のないかぎり昇格試験に合格したものとみなすことはできない。

したがって、金庫がX19ら4名を副参事に昇格させず、その結果店舗長代理に昇進させなかったとしても、そのことには理由があり不当労働行為とはならない。

(イ) 係長等への昇進について

ところで、X19ら4名は、前記第1の8の(11)認定のとおり、何の職位にもついておらず、係員のままに据え置かれていることが認められる。

しかしながら、同認定のとおり、同人らは主事になっており、したがって、初審命令理由第1の8の(1)の①のウ認定のとおり、係長又は係長待遇の推進役に昇進できる資格を得ていることが認められる。そこで、同人らの係長昇進について検討することとする。

係長又は係長待遇の推進役への昇進については、前記第1の8の(5)認定のとおり、「人格、識見、統率力、適性等を勘案し」というように抽象的な基準により運用しているとの疎明しかなく、具体的な運用についての疎明はない。

そこで、係長への昇進の実態をみると、初審命令理由第1の8の(1)の④のアの(キ)認定のとおり、X2は高卒12年で、X3は大卒7年で係長に昇進している。そして、前記第1の8の(11)認定のとおり、X19ら4名は入社して短い者でも昭和56年の主事昇格までに既に16年を要しており、その間に解雇等の期間があったものの、それらは、前記第1の2の(2)認定のとおり、和解協定により発令日に遡って撤回されていることが認められる。

また、昭和62年1月20日現在におけるものではあるが、初審命令理由第1の8の(1)の④のアの(エ)及び前記第1の8の(7)認定のとおり、X19ら4名と同等の給与年齢の者45名(給与年齢42歳、40歳、39歳の50名から従組員5名を除いた者)のうち、1名(給与年齢40歳の者)を除き係長待遇の推進役以上の職位についていることが認められる。したがって、初審命令理由第1の8の(1)の④のアの(ウ)認定のとおり、従組が係長の職位への救済を求めている年月、具体的にいうと、X19については昭和60年4月に、X17、X18及びX20については昭和59年4月に、係長又は係長待遇の推進役についていたとみるのが相当である。

以上のこと、及び上記1の(2)判断のとおり、金庫が和解協定後も従組を嫌悪していた状況、さらに、上記6の(1)のイの(エ)判断のとおり概ね従組員のみ係員に据え置かれた状況を併せ考えると、金庫は、X19ら4名を通常であれば係長又は係長待遇の推進役に昇進させなければならない

ところ、従組員であることを理由として係員のままに放置していたといわざるをえない。したがって、これら金庫の行為は、X19ら4名に対する不利益取扱いに該当し、さらに、これら不利益取扱いを通じて従組の弱体化を図ったものと解せられるのであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 救済方法について

ア 金庫は、次のとおり主張する。

(ア) 初審命令は、その主文第5項ないし第9項において本件申立ての日から遡って1年以上前の部分について救済命令を発しているが、これは労働組合法第27条第2項、労働委員会規則第34条第1項第3号の解釈適用を誤ったもので違法である。

(イ) 初審命令は、金庫の人事制度上係長又は推進役を付与しうることを認めながら、あえてX1ら3名及びX4ら14名を店舗長代理の職位に限定してこれを付与したものとして取り扱うことを命じているが、裁量権を逸脱するもので違法である。

(ウ) 初審命令は合計19名の者を直ちに店舗長代理として取り扱わなくてはならないというが、空ポストがないのが現状であって履行は事実上不可能である。また、店舗長代理への付与については、人事配置まで特定しない限り労働委員会の裁量権を逸脱するものではないとするが、店舗長代理は管理職であり、金庫の人事権を制約するもので違法である。

イ 以下判断する。

(ア) 労働組合法第27条第2項の適用についてみると、昇進については、その決定行為がなされた時点で完了し、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61年6月17日以前に係る申立ては却下を免れない。

ところで、昇進に関する不利益取扱いの申立てについては、申立て日より前1年以内の昇進時点において、金庫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金庫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項に抵触するものではない。

そして、従組の本件申立ては、昇進が継続する行為に当たらないとしても、申立日より前1年以内の昇進時点において、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。よって、具体的には申立て 1 年前の昭和 61 年 6 月 18 日時点の昇進を求める申立てと解することが相当である。

以上のことから、X1 ら 3 名及び X4 ら 14 名については、上記 6 の(1)のイの(ウ)の c 判断のとおり、それぞれに判断した年月に店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役に昇進したものとみるのが相当であるところ、上記のとおり昇進についての昭和 61 年 6 月 17 日以前に係る救済申立ては却下を免れず、よって、主文第Ⅲ項の 5 及び 6 のとおりに変更することが相当である。

また、X19 ら 4 名については、上記 6 の(2)のイの(イ)判断のとおり、それぞれに判断した年月に係長又は係長待遇の推進役に昇進したものとみるのが相当であるところ、上記のとおり昇進についての昭和 61 年 6 月 17 日以前に係る救済申立ては却下を免れず、よって、主文第Ⅳ項の 7 のとおりに変更することが相当である。

なお、再審査被申立人の昭和 61 年 6 月 18 日以降に係る昇進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。

- (イ) X1 ら 3 名及び X4 ら 14 名への付与すべき職位は、上記 6 の(1)のイの(ウ)の c 判断のとおり、店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役であるとするのが相当であり、係長も命じうとする金庫の主張には理由がない。一方、初審命令は店舗長代理に限定しているが、上記 6 の(1)のイの(ウ)の a 判断のとおり、相当数の者が推進役であることを考慮に入れば、金庫は店舗長代理と店舗長代理待遇の推進役のいずれかを選択して、その職位につければよいと解され、店舗長代理に限定される理由はない。よって、職位に関しては、初審命令主文第 5 項及び第 6 項を主文第Ⅲ項の 5 及び 6 のとおりに変更することとする。
- (ウ) 金庫の人事権と労働委員会の裁量権との関係についてみると、上記 6 の(1)のイの(エ)判断のとおり X1 ら 3 名及び X4 ら 14 名は店舗長代理又は店舗長代理待遇の推進役に昇進していたとみるのが相当であるところ、本件は金庫が同人らを係員のままに放置していたことが不当労働行為に該当すると認められ、また、上記 6 の(1)のイの(イ)判断のとおり、店舗長代理の地位は、一般職員の側面をもち、年功により昇進しうる職位であることが認められることから、その救済措置として不当労働行為から生じた侵害状態、言い換えると上記放置していたことによる侵害状態を是正(原状回復)するために、同人らを店舗長代理又は店舗長代理待遇の

推進役についていたものとして処遇することが必要なのである。また、X19ら4名についても、上記6の(2)のイの(イ)判断のとおり、通常であれば、係長ないし係長待遇の推進役に昇進していたと認められ、したがって、上記と同様の理由から係長又は係長待遇の推進役についていたものとして処遇することが必要である。

19名(係長等が相当と判断した4名と後記X21を除くと14名)の者を直ちに店舗長代理につけることは不可能であるとの主張については、上記(イ)判断のとおり、推進役も選択できることからすれば、金庫の主張には理由がない。

なお、前記第1の1の(4)認定のとおり、X6は昭和62年7月4日に、X14は同月20日に退職したことが認められ、上記の19名からは除外されているが、両名については退職日までの間は、救済を求める利益があるので、その職位にあったものとしてX4らと同様に取り扱う必要がある。

また、前記第1の1の(4)認定のとおり、従組は、平成2年6月18日X21について救済申立てを取り下げる旨の文書を当委員会あてに提出しており、このことは従組が同人に係る救済申立てを維持する意思を放棄したものと認められる。したがって、同人に係る同申立ての部分は労働委員会規則第34条第1項第7号に該当すると解され、同申立てを却下することとする。

その余の再審査申立てについては理由がないので棄却することとする。

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。

平成4年8月5日

中央労働委員会

会長 石川 吉右衛門 ㊟