

命 令 書

申 立 人 X1
同 X2
同 X3
同 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
同 X17
同 X18
同 X19

被申立人 国民金融公庫

主 文

- 1 被申立人国民金融公庫は、申立人 X1、同 X2、同 X3、同 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、同 X17、同 X18、同 X19 に対して、昭和 59 年度から 62 年度の各年 4 月 1 日における職位および給与につき、表 1「賃金等是正一覧」のとおり是正し、既支給額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、前記第 1 項の履行に伴う差額については、その支払いが完了するまでの間について、年 5 分の割合による金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記の内容を 55 センチメ

一トル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人公庫本店の正面玄関前の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

殿

国民金融公庫

総裁 Y1

当公庫が貴殿らの職位および給与を低位にとどめおいたことは不当労働行為にあたり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留意します。(注、あて名は申立人全員を、年月日は掲示の日を記載すること)

4 被申立人は、前記各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

「賃金等是正一覧」

表1

(年度当初において是正する職位<上段>、等級号俸<下段>)

申立人	59年度	60年度	61年度	62年度
X1	調査役			
	3-114	3-125	3-137	3-152
X2	調査役			
	3-91	3-99	3-107	3-116
X3				
	4-74	特4-53	特4-61	特4-70
X4				副調査役
	4-100	4-110	4-118	特4-89
X5	副調査役			
	4-66	特4-45	特4-54	特4-63
X6				
	4-67	4-75	4-83	4-91
X7		調査役		
	4-93	3-33	3-42	3-53
X8				副調査役
	4-100	4-110	4-118	特4-89

X9	調査役			
	3-75	3-83	3-96	3-104
X10	調査役			
	3-65	3-74	3-82	3-91
X11				
	3-153	3-203	3-217	3-234
X12				
	4-13	4-21	4-29	4-38
X13	副調査役			
	4-66	特 4-45	特 4-54	特 4-63
X14	副調査役		調査役	
	4-78	特 4-57	3-30	3-39
X15	調査役			
	3-65	3-74	3-82	3-91
X16				
	4-53	4-61	4-69	4-77
X17		調査役		
	4-130	3-67	3-75	3-83
X18	調査役			
	3-57	3-69	3-77	3-85
X19		調査役		
	4-130	3-67	3-75	3-83

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人国民金融公庫(以下「公庫」という。)は、国民金融公庫法に基づいて昭和 24 年 6 月に設立された、主として中小企業経営者に対し事業資金等の融資を行う特殊法人であり、肩書地に本店を置くほか全国各地に 151 の支店を有し職員数は平成元年 4 月現在で約 4,800 名である。

公庫は、この他大学などへの進学者に対する進学資金の貸付や、共済年金等の受給者に対する恩給担保貸付をもその業務とし、また、環境衛生金融公庫等からの委託を受けて、代理貸付を行う受託業務も行っている。

(2) 申立人 X1 ほか 18 名(以下「申立人ら」といい、文中においては、各申立人を姓のみで表すが、X5、同 X6 については、それぞれ X5、X6 とする)は、いずれも各支店において顧客への融資審査や債権の管理事務などを担当業務とし、表 2 「所属支店および昇格経過等一覧表」記載のような公庫における経歴を有する従業員であり、かつ、申立外国国民金融公庫労働組合(以下「組合(本部)」または「国金労」という。)の組合員(X11 は 49 年 3 月に昇格し非組合員となる。)である。

なお、後記のように、申立人らは全員が「職場から不当差別をなくし国民公庫を発展させる会(略称『発展会』)」の会員でもある。

また、X11 は 4 年 4 月に、X1 も 5 年 8 月に定年退職しているが、両名とも 5 年 11 月 26 日、当委員会に対して本件申立てを引続き維持する旨上申した。

(3) 申立外国金労は、後記のように昭和 29 年に結成され、当初は公庫の従業員のうち、課長以下を組合員の範囲としていたが、40 年 11 月には課長が非組合員化され、現行の労働協約では、概ね副調査役以下が組合員で調査役以上が非組合員とされており、本件申立て時の組合員数は約 3,400 名である。

組合には、本部の指示に従って、傘下の各支部を指導することを任務とする 13 の地区協議会(以下「地協」という。)があり、地協の事務局長は本部役員とされている。

「所属支店および昇格経過等一覧表」

表 2

(1) X1(8 年 8 月生れ、33 年大卒、32 年 12 月入庫、平成 5 年 8 月退職)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	武生 松 下 福岡 山 関
等 級	4 ————— 特 4 ———
職 位	(50.4) 副 調 査 役

(注 ; 「・」は年度を示す)

(2) X2(12 年 4 月生れ、31 年高卒、31 年 5 月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	堺 田 長 名 辺 岡 古 屋

等級	5—————特4——
職位	(51.4) 副 調 査 役

(3) X3(21年8月生れ、40年高卒、40年3月入庫)

年度	40・・・45・・・50・・・55・・・60・・・63
所属支店	金 熱 沢 田
等級	6—————5—————4—————特4——
職位	(59.4) 副調査役

(4) X4(16年5月生れ、35高卒、36年5月入庫)

年度	40・・・45・・・50・・・55・・・60・・・63
所属支店	本 東 大 池 店 京 森 袋
等級	7—————5—————4—————
職位	

(5) X5(22年8月生れ、41年高卒、41年4月入庫)

年度	40・・・45・・・50・・・55・・・60・・・63
所属支店	仙 浜 岡豊 台 松 崎橋
等級	6—————5—————4—————特4——
職位	(61.4) 副 調 査 役

(6) X6(20年10月生れ、39年高卒、39年4月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	浜 豊 浜 松 橋 松
等 級	6 ————— 5 ————— 4 —————
職 位	

(7) X7(21年10月生れ、44年大卒、44年4月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	札 酒 水 幌 田 戸
等 級	5 ————— 4 ————— 特4 ———
職 位	(57.4) 副 調 査 役

(8) X8(17年4月生れ、36年高卒、36年3月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	浜 松
等 級	65 ————— 4 —————
職 位	

(9) X9(13年4月生れ、32年高卒、32年2月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	豊 奈 大 名 橋 良 津 古 屋
等 級	5 ————— 4 ————— 特4 ———
職 位	(52.4)

	副 調 査 役
--	------------------

(10) X10(16年7月生れ、39年大卒、39年4月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	仙 松 川 高板 台 本 越 崎橋
等 級	5—————4————— 特4——
職 位	(56.4) 副 調 査 役

(11) X11(7年4月生れ、30年大卒、30年3月入庫、平成4年4月退職)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	立 池仙 静 浜 川 袋台 岡 松
等 級	4—————3—————
職 位	(42.6) (49.3) 副 調 調 査 査 役 役

(12) X12(28年10月生れ、53年大卒、53年3月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	守 東 口 大 阪
等 級	5—————4—————

職 位	
-----	--

(13) X13(22年7月生れ、41年高卒、41年3月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	守 東 阿 明 大 口 大 倍 石 津 阪 野
等 級	6 ————— 5 ————— 4 ————— 特 4 —
職 位	(61.4) 副 調 査 役

(14) X14(23年1月生れ、45年大卒<41年高卒>、41年4月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	京 武 奈 宇 石 都 生 良 都 卷 宮
等 級	6 ————— 5 ————— 4 ————— 特 4 —
職 位	(60.4) 副 調 査 役

(15) X15(16年3月生れ、39年大卒、39年4月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	福 松 久 佐 岡 江 留 世 米 保
等 級	5 4 特 4
職 位	(52.4)

	副 調 査 役
--	------------------

(16) X16(23年12月生れ、42年高卒、42年10月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	久 留 米
等 級	6 ————— 5 ————— 4 —————
職 位	

(17) X17(15年7月生れ、34年高卒、34年4月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	尼 大 八 鹿 崎 阪 幡 児 島
等 級	5 ————— 4 ————— 特 4 —
職 位	(53.4) 副 調 査 役

(18) X18(15年4月生れ、40年大卒、40年4月入庫)

年 度	40 45 50 55 60 . . 63
所属支店	王 千 沼 大 熊 子 住 津 宮 谷
等 級	5 ————— 4 ————— 特 4 —
職 位	(54.4)

	副 調 査 役
--	------------------

(19) X19(15年8月生れ、34年高卒、34年4月入庫)

年 度	40・・・45・・・50・・・55・・・60・・・63
所属支店	東 阿 十 京 大 倍 三 都 阪 野
等 級	5—————4—————特4——
職 位	(53.4) 副 調 査 役

2 申立人らの組合主流派としての活動と公庫の見方

(1) 組合の結成と政労協への加盟

昭和 24 年の上記公庫の設立と同時に、公庫職員を組合員とする従業員組合(後に労働組合と改称)が発足したが、28年には夏期手当や賃金改定を巡って公庫と鋭く対立、本部執行委員が全員辞任する事態となり、同年解散するに至った。

翌 29 年になり、公庫における労働組合は、国民金融公庫従業員組合として再建されたが、32年の公庫の「能率給」導入の提案の頃から、再び労使間の対立は激化し、37年5月組合は、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、39年5月には組合は定期大会にて名称を国民金融公庫労働組合と変更するかたわら、[みんなが闘う組合へ]をスローガンとし、同年12月には実に11年振りのストライキを決行した。

(2) 職務給反対闘争と X11 執行部

公庫は、40年2月19日、組合に対し職務職能給制度(事務職員給与の6等級区分および、課長の勤務評定と正規分布理論の導入等)の提案を行った。

組合は、これに対して「弥富式勤評(上記の趣旨の勤評のこと)反対」の方針

を掲げて、この正規分布による評定配分や課長勤評の導入などに強く抵抗した。結局、同年12月10日に至り公庫とX11を本部執行委員長とする組合(X11執行部という場合がある。)との間で、正規分布の不採用、課長勤評を人事部にあげない等の妥協が成り、この給与制度にかかる確認事項の取決めもなされた。

これにより、後に詳述するように、60年4月1日に改定されるまでこの給与制度の適用が続くことになる。

申立人のうちX11は、この頃本部の副委員長ないし執行委員長として、この闘争の先頭に立ち、X4は本部執行委員、X1は武生支部副委員長、X19は近畿地協事務局員、X17は尼崎支部支部委員、X15は福岡支部青婦人部長、X9は豊橋支部支部委員、X10は仙台支部支部委員として、X2、X18、X8、X6、X3も各支部において勤評学習会に参加するなど、それぞれ本部方針を支持する立場にたった活動を行った。

(3) 環境衛生公庫設置拒否闘争

42年7月、環境衛生金融公庫法が成立し、従来公庫が統一的に取り扱ってきた融資対象業種のうち、一定業種(クリーニング、飲食、理美容、食肉販売、旅館等)を新設する環境衛生金融公庫(以下「環衛公庫」という。)に委ねるものであった。

組合は、この環衛公庫の設立を、公庫の分割を図り、かつ同業者組合の推薦貸付によって中小零細業者を整理淘汰するものであるなどと批判して、署名活動や、ビラ入れ行動などによる反対闘争を行った。

この頃、申立人らのうち、X11は本部副委員長、X18は本部執行委員、X19は南近畿地協事務局長、X1は山北地協事務局次長、X2は堺支部委員長、X17は大坂支部副委員長、X3は金沢支部支部委員および青婦人部長、X15は福岡支部書記長、X4は東京支部支部委員、X6は浜松支部支部委員、X10は東北地協事務局次長、X14は京都支部支部委員および青婦人部長として、各々上記闘争に関して、本部では企画・指導にあたり、支部レベルでは署名およびビラ入れ闘争の実施の先頭に立ち、また、X9、X8、X13、X5、X16も各支部において、支店管内の署名、ビラ配布に取り組んだ。

なお、上記経過を経て環衛公庫は設立したが、その貸付・融資等の業務の大半は公庫の受託業務となっている。

(4) 44年のストライキと都労委闘争

次いで、組合は、賃上げや人員増加などを要求して、43年には10月と12月にストライキを実施し、翌44年には11月13日にストライキを予定するもその実施を中止せざるをえなかった。

組合は、45年2月10日、この44年11月13日のストライキにかかる公庫の介入問題と支部の団交人数等の問題に関して、当委員会に対して不当労働行為救済の申立てを行った(都労委45年不第7号事件)。

そして、この事件係属中に副調査役クラスの組合員を中心に500名を超える取下げを求める意見書が組合本部に送られることもあって、この事件は46年11月に至り、44年のストの介入問題の話し合いの継続と支部レベルでの団交人数の合意となり、労使間での確認書の交換をもって事件は取り下げられた。

この時期、X1は本部副委員長、X18は同執行委員、X19は南近畿地協事務局長であり、いずれも本部役員として、これらの事件に対処した。

(5) X1執行部の成立と人事部長らの反応

48年2月の組合定期大会においてX1を執行委員長とし、X18を副委員長とするほか、X17を南近畿地協の、X7を北海道地協の、X3を北信越地協の、X15を中国地協の、それぞれ事務局長にすえる新執行部(X1執行部という場合がある。)が成立し、X1は就任挨拶で、前記のような一連の組合闘争を評価し、組合員の団結を訴えた。

この執行部は、この年の暮れには、4年振りにスト権を確立したが、札幌支店では副調査役組合員によって、支部大会におけるやりとり等についての組合情報が、公庫側に漏洩されたとされるなどの労使間の軋轢も生じた。

このX1執行部の成立を前にして、公庫の人事部長はこの頃、各部長および支店長に、「新執行部が執行委員長追隨の体質をもっている以上、『本部(地協)指令に無批判に従う』という支部体質を放置することなく、これを改善していく必要があると思われ、47年度労務管理方針を踏まえながら、次のことも参考にして適確に対処して下さい。…良識ある職員の育成・拡充は益々重要となっています。…良識をもった組合員としてどのように考えて行動することが正しいか、との観点から職員を指導し、それが集会等の場にどのように反映していったかという過程が重要であると思われ。…各管理者は職場新聞にも注意を払い、問題とみられる内容表現がある場合には総括室、人事部と連携を保って適確に対処する必要があります」と指示した。

また、大阪の総括室(札幌、仙台、東京など全国8支店内にあり、管内支店間や本支店間の意思疎通、調整等が業務)も管内の各支店に、48年1月23日、「本部三役の顔ぶれは、委員長X1、副委員長…と予想され、教条路線が懸念されます。一方、本年の国金労の旗開きには、共産党K、D両代議士が出席したようで予想以上に共産党と密着しており、この2面から今年の労組路線が厳しさをますことが予想されます。従って執行部盲従の支部体質は極めて危険と考えられ

ます。その意味で上記の支部役員、地協事務局役員には良識層の進出が促進されるよう重ねて配慮をおねがいします」と指示した。

(6) 公庫元労務担当理事の言動

前記 40 年の「職務給反対闘争」が行われた頃から 8 年間ほど労務担当理事の職にあった F は、48 年 9 月の「政法連(政府関係特殊法人連絡会議の略称で同法人理事者側の組織)3 周年記念講演」において、上記のような組合や申立人らの活動に関し、次のような見解を表明した。

「国金労は昭和 37 年に政労協に加入しました。4,000 人近い組合員を擁して政労協に加入したことは大歓迎をうけ、…指導的立場を与えられ、先鋭化せざるを得ない立場に追いやられたものと思われます。間もなく国金労から政労協副議長(X11 のこと)を出したことからその間の事情はうかがい知れるところであります。…以後国金労は『闘う組合』を宣言し、急速に先鋭化し、政労協の先頭に立って行動するようになった訳です。…昭和 39 年以降数年間は、毎年年中行事のごとくストが決行されました。…こういう状態をどう打開して正常な労使関係を確立して行くかについて腐心した訳ですが、まず第一に着手したのが百十数カ所の支店の運営ならびにその組合支部の委員会運営状況の実情把握でした。…支店長会議、次長会議、課長会議を通じて執拗に管理者教育を繰り返し実施しました。…2 年 3 年とその努力を重ねていくうちに、少数ではあるが組合に対する強力な批判層が生まれ、その輪が次第に広がり、ついには組合執行部の指示に盲従することはなくなりました」

3 申立人らのいわゆる「企業告発型」闘争と公庫の見方

(1) 49 年 4 月のストライキ実施

組合は、49 年 4 月 11 日に、目前で中止となった 44 年のストライキ以降 6 年振りにストライキを打ち、この際札幌、青森、金沢の各支店では、ピケラインを巡っての軋轢、支店長ら役席の言動や組合員との懇談問題などで、労使間の紛糾を招くこととなった。

これを受けて国金労本部は、49 年 5 月、前記各支店での紛争に関し、「不当労働行為を糾弾し、職場秩序を確立しよう」と組合員に訴えた。

この頃、申立人らのうち、X17 は本部副委員長、X3、X15、X13 は各々地協(副)事務局長であり、各々の分担に応じてこのストライキを指導した。

(2) オンラインシフト闘争

公庫は、49 年 6 月、業務のオンライン化に伴い、事務センター職員の勤務について、事務センターの 24 時間稼働の必要性などから、深夜勤務を含む変則勤務体制を導入することを組合に提案した。

これに対して、組合は、これは労働条件の大きな改悪提案であり、今後のオンライン化の進展によって各職場の労働条件に対しても悪影響を及ぼす虞があると反対し、団交にもその方針で臨んだ。

結局、提案から1年後の50年6月には、この件は労働協約の見直しとともに漸く妥結するに至った。

X17は本部副委員長としてこの問題についての組合側の責任者として直接公庫と交渉し、後記のようにX11やX1もオンライン化を批判する行動を行った。

(3) 労災問題への取り組み

49年頃公庫においては頸肩腕症候群(以下、単に「頸肩腕」という。)の罹病者が増え、当時の組合の健康実態調査によれば要休養90名、要治療113名を数えていた。

X4は、47年3月より大森支店に勤務していたところ、頸肩腕を発病、48年10月以降病休となり、49年10月30日には、中央労働基準監督署に労災保険補償給付請求(以下「労災申請」という。)を行い、組合も労組意見書を提出した旨機関紙で報告するなどして支援した。また、翌50年1月10日には札幌支店においても、49年秋からこの疾病で病休中であった5名の女性職員がやはり札幌労働基準監督署に労災申請の手続きをとった。

次いで、51年12月13日には津支店の女性職員Aも津労働基準監督署に労災申請を行い(53年1月業務外決定)、52年1月25日には、本部と見解を異にして「支援しない」と決議した支部に反発して「Aさんの労災認定を支援する会(以下「Aさんを支援する会」という。)」も結成され、X18、X3、X5、X6、X8、X14、X12およびI、Sらは、52年以降、津市内はもとより、本件申立人らの所在地を中心にビラ配布や、署名・支援要請の労組回りを行った。

このような労災申請闘争の先頭に立って支援したのが、本部業務研究部(職業病班)や副委員長も経験したX18、主に札幌で「励ます会」を組織するなどの活発な支援行動を行ったX7であり、後にはX3も再審査の代理人となるなどの支援活動を行った。

しかしながら、前記3(3)のように札幌支店や津支店での支部レベルでの組織的な取組みは弱く、札幌ではこの「励ます会」による支援体制に支部が反発し、本部に公開質問状を発することがあり、津では51年12月末の支部総会で労災申請の支援が否決され、両支部ともかえって本部の支援方針に対決する姿勢を示した。

(4) 人増闘争

組合は50年末から53年にかけて、職員の増員や金利引き下げ等を目指して、

中小企業向けのいわゆる「人増ビラ」まき闘争を3回程企画し、初回は114支部が参加し、約25万枚強が配布されたが、支部として組織的な対応をとらなかったところも13支部に上った。この50年のビラで組合は、公庫が「長期で金利が安く満足できる資金を」という中小企業の要望に応えていないこと、また、「公務員定員削減政策」が一方向的に適用され、仕事は増えても人員は殆どふえない状況にあり「人員不足を主な原因として健康破壊が進んでおり、…『頸肩腕障害』という職業病も発生している」と訴えた。企業の要望に応えていないこと、また、「公務員定員削減政策」が一方向的に適用され、仕事は増えても人員は殆どふえない状況にあり「人員不足を主な原因として健康破壊が進んでおり、…『頸肩腕障害』という職業病も発生している」と訴えた。

ついで、53年には組合の予算要求に絡んで、公庫における、人員不足に伴う「持ち帰り労働」の問題が国会でも取り上げられ、参議院大蔵委員会ではその是正を求める附帯決議や、衆・参両院とも同旨の請願が採択され、公庫の労使間でも全廃を目的とする協定がなった(このような公庫職員の人員増を目指す活動を、以下「人増闘争」という)。

この頃、X10は本部副委員長・書記長、X17、X3は本部書記長、X7は同副書記長など本部役員としてこの一連の行動に取り組んだ。

これに先立つ49年の国会においても、共産党から「持ち帰り労働」の指摘がなされていたこともあり、56年には、ある総括支店長が、このような経緯に関して、「『持ち帰り』問題を内部検討なく、国会に提起され、合理化を迫られた…」との不満をいうことがあった。

(5) 人事部給与課長の業務関係課長会での言動

52年8月ないし9月頃開催された全国支店業務関係課長会議において、本店人事部給与課長は、最近の労組の動向等に関し「国金労(は)、労災認定闘争、江東リボン闘争においてみられた社会党代議士による圧力、人増ビラに見られる特定政党との結びつき等企業外での運動を志向し企業告発的姿勢が強い。一方組合内部からも健全な考え方が育っており本部は弱体化した組織の建て直しに(向けて)特に若手組合員教育に力を入れている。…現在の経済環境における労組のあり方について反省の色がない。…大手町(支店では)、若手職員が労組活動の中心になっているが副調、上級職員が若手を指導せず、労組の活動に参加しないのではいけない。千葉(支店では)、労組サイドから若手層にアプローチがなされているので、インフォーマル、フォーマルを問わず、役席、副調が一体となって若手職員にアプローチしている。…」と報告した。

(6) 鹿児島支店長の「労働組合カード」による報告

53年10月31日、鹿児島支店長は人事部長あての、「マル秘」とされる「労働組合カード」において、支部の活動状況と今後の見通しと対策に関し、以下のように報告した。

「52年度における(支部執行部の)体制は、Iが委員長となり、子飼いの組合員を操って何とかビラ入れ署名運動、X7問題(申立人X7の札幌支店から酒田支店への配転のこと)等に取り組んだ。この間、副調査役は良識者の事務局体制を作り、良識者の拡大を組織的に進めた。…副調(副調査役のこと)をはじめとする良識層は同委員長の引責辞任を迫り、遂に…良識層による支部体制を固めた。…副調査役は…より一層の連携の強化、意思統一により、さらに㊦の拡大に努める。…㊦は仕事の上で強力なリーダーシップをとれるよう指導育成し、若手が尊敬し、組合の上でも追随してゆくようにする」などというものであった。

なお、同カードにはこの他支部役員の活動状況をも個別に触れており、新支部委員長Kについては「良識があり、現(本部)執行部には強い批判を持っており、健全化の努力をしている」とか、上記の前委員長である副委員長Iについては「特定イデオロギーの傾向者、…前委員長として活動したが信用を失い、指導力、発言力弱化した」などと報告している。

この鹿児島支店長作成の「労働組合カード」による報告は、少なくとも50年度から56年度まで同様に人事部あてになされていた。

ちなみに、同カードの55年度における「支部活動状況の概況」や「支店労務管理上の問題点」では以下のような分析が行われていた。

「支部活動状況の概況」

1. 当支部の体質及び支部の動き…昭和53年度を境にして良識層の勢力が徐々に拡大され優位を保つようになり、支部役員、代議員についても良識的組合員が占めるようになった。従って支部の体質は健全化に向かって一歩ずつ結実しつつあり動きも平穏に推移している。
2. 支部組合員の構成…質的構成㊦27名、中間7名、不良8名。

「支店労務管理上の問題点」

1. しかし、一部の…反良識グループは依然として権利意識が強く、支部リーダー層への不信感を煽って巻き返しの機会をうかがっており予断を許さない…。
2. 一方、良識層優位の平穏ムードから、従来結束を固めてきた良識層に、諸情勢に対する判断、現状認識の甘さ等が若干感じられ、組合等での発言内容にも説得力が弱まっているふしがある。
3. これらの点から副調を中心とした良識層グループの体制見直しと強化をは

かり、役席が一体となって対話による意思疎通を密にし、理解を深めると共にこれまでの「力と数による抑え込み」から相互理解と、相互信頼へと「健全な組合づくり」を目指したい。

4 申立人らの反主流派としての活動と公庫の見方

(1) 国金労の動向

国金労は、51年や52年の大会では、オンラインによる人員削減反対や病人を出さない職場環境づくり、中小零細業者要求の尊重などと並んで、「アカ攻撃をはじめとする労組破壊策動をやめさせよう」をスローガンとするなど組織への危機感を強め、54年8月には、中央執行委員会名で機関紙「ちから」（以下、単に「ちから」という）紙上に『公庫』今度は“代議員盗り”と題した訴えを掲載し、「代議員選挙に対する不当な干渉と介入などにみられる公庫の攻撃は、労働組合の自主性と労働者の基本的権利を侵害する不当労働行為そのものであり、決して許されるものではありません」と組合員に訴えていた。

55年10月1日、同月開催予定の第50回定期大会を前にして、この頃には組合本部を離れていたX1、X17、X7、X3ら6名は連名で「ちから」に投稿し、当時予想されていた組合のいわゆる「労使協調路線」への転換に言及し、「それは『使用者追従路線』にほかならず、また、公庫は、賃金体系の抜本的改悪を実施し総賃金源資の抑制と、労働者一人ひとりを競争させ、権利を主張しない労働者づくりを狙っている」などと指摘した。

そして、大会議案書には「公庫の情報収集活動も活発」な例として、支店からなされる「労組関係月例報告(後記(4)④)」の様式が掲載され、労使対決の姿勢は維持されてはいたが、結局この定期大会では、新執行部の提案した「現実的で柔軟な労使協調に基づく運動をすすめ…」とする大会宣言が採択されるに至った。

なお、この55年10月の大会での役員選挙において、X5はX3の推薦をえて執行委員に立候補するも、落選し、X10の推薦した候補者も落選したように、この大会を契機に申立人らは「反主流派」ないし「少数派」の立場になった。

(2) 全国活動者集会の結成とその活動

X2は、支部レベルから本部への段階へと広がりつつあった、このような国金労の、いわゆる「労使協調路線」への転換への動きを懸念し、X11と協議のうえ、全国の同様の考えをもつ組合活動家や同調者に呼びかけ、53年9月に大阪において「情勢をきりひらくための懇談会」を開催した。

この懇談会への参加者は、申立人X11、X1、X2、X19、X13ら9名であり、各地の活動の経験を交流し、情勢の討議を行い、今後、組合が取り組まなくなっ

た公庫従業員の要求を積極的に取り上げ、支援活動を展開することを申し合わせ、また、公庫業務の変質にも危機感を強め、その対策も検討することとなった。

また、この会を全国活動者集会(以下「全国活会」という。)と称することとし、このほか、北海道、奥羽東北、北関東、南関東、北信越、東海、近畿、中国・四国・九州の各地区において地域活動者集会も組織され、同様の趣旨で討議、活動がなされることになった。

① 労災認定の再審査請求

上記 51 年 12 月に行われた津支店職員の頸肩腕の労災認定の請求は、前記のとおり X18、X3、X5 らが熱心に支援していたが、55 年 4 月に至り三重労働基準局から審査請求の棄却決定が出された。

この間 54 年 8 月 11 日から 12 日にかけての第 2 回全国活会の集会(X1、X2、X19、X11、X13、X10、X7、X3 ら 14 名が参加)において、X7 から頸肩腕労災申請闘争にかかる報告があり、56 年 4 月の第 6 回全国活会(X11、X1、X2、X19、X7、X3、X13、X5、X6、X10、X16、X14、X12 ら 22 名が参加)では、申立人らも参加する「A さんを支援する会」の組織、運動に対して「会員は 100 名に達したものの、事務局体制の弱さもあり、『ニュース』発行も不十分であった。」などとする総括も行われた。

55 年 6 月、この労災申請人 A は労働保険審査会に再審査請求を申し立てたが、この際、4 名の同僚のほか X18、X3 が代理人となり、後には X7 もこれに加わった。

② 女性組合員の 4 等級不昇格問題

豊橋支店の X6、久留米支店の X16 および岡山支店の 0 の 3 名は、55 年 4 月 1 日の勤務評定において、いずれも人事考課上の評語 A の評価を受け、55 年度おける 4 等級への昇格がならなかった。

この女性組合員 3 名は、いずれもこの評価に納得できず、同年 7 月から 8 月にかけて、4 月に遡って 4 等級へ昇格させるよう苦情処理申立てを組合および公庫に行った。

全国活会では、55 年 11 月の第 5 回集会(X1、X2、X19、X11、X13、X4、X7、X3、X18、X6、X16 ら 24 名が参加)において、既に 10 月に結成されていた「X6、X16、0 さんの不当差別反対の闘いを支援する会(以下「X6 らを支援する会」という。)」に事務局を設けて全面的に支援することを決定し、この事務局長(対外的には連絡員と称した。)には、X6 の夫である X5 を充てた。この会は 56 年 1 月 25 日には、東海地協の組合員に対して、「苦情処理委員会での公庫

の C 評価の理由(ミスが多い、年休が多いなど)には断じて納得できない」との訴えなどのビラ配布を中心とする支援行動を行った。

この苦情処理委員会は結論を出さぬまま打ち切られたが、その後 56 年 4 月の第 6 回全国活会では、3 名が昇格するに至ったことを受けて、「X6 らを支援する会」については、「すすめ方に問題はあったものの全体としては可とする」総括を行った。

一方、公庫は、56 年 1 月 14 日の組合との団交の席上(公庫側は後記 B 労務担当理事らが出席)、この苦情処理問題に触れ、「X6 らを支援する会から、(苦情処理委員会での議論の内容について種々書かれたビラが、あちらこちらに出回って(おり)…連絡先は浜松の X5 方となっている。…『支援する会』は誰が一体やっているのか。…組合員の立場でやっているのか、組織的に組合活動としてやっているのか。これを明らかにしてもらいたい。」と組合を問い詰めた。

組合の「国金労の下部組織ではないが…(会の実態については)ノーコメントです」との回答にも、公庫は「労組が明らかにしなければ、公庫の手において明らかにしても文句は言わないだろうな。」と、あらためて念を押した。

③ Y の職場復帰闘争

津山支店の Y は 54 年 11 月から頸肩腕により、病休に入っていたが、病状が軽快してきた 55 年 5 月から公庫に対し職場復帰を願い出ていたが認められず、57 年 5 月以降無給状態になった。

全国活会は、57 年 9 月開催の第 9 回集会(X3 が呼びかけ、X11、X1、X2、X18、X19、X7、X3、X13、X4、X10、X14、X12 ら 25 名が参加)において、この問題を取り上げ、「支援する会」を組織して闘うことを確認した。

同会は、同年 11 月には歴代の津山支店長の Y に対する対応や言動を糾弾する、全組合員を対象とした 3,000 通のビラを配布した。

また、翌 58 年 5 月に Y が復職した後の 12 月には、本人や会の行動に批判的な組合津山支部の総括に反論した小冊子を発刊し、「労組の取り組まない闘いでも…支援会方式で展望をきりひらいていけることが明らかになった」との見解を表明した。

④ 「どこへ行く国民公庫」の発刊

全国活会は、56 年 9 月開催の第 7 回集会(X11 ら申立人 14 名を含む 32 名が参加)においては、公庫の現状を分析し改革を提言するパンフレットを作成して内外に訴えることを確認し、その後の各集会で議論を重ねた。その結果 60 年 1 月には、「中小企業金融機関としての国民公庫が抱えている問題点とその

原因を明らかにし、財政危機や行政改革が叫ばれるなかで、ややもすれば非効率論に支配されがちな政府機関-国民公庫-論に一石を投じたというところ です」と発刊意図を巻頭に飾った、「どこへゆく国民公庫」(X11 が著者で、申込先は後記「発展会」または申立人ら)を頒布し、公庫の再生のためには、自己資本の充実や中小企業を重視した融資を求めるとともに、充実した融資相談のためにも公庫職員の増員などが必要であると訴えた。

(3) 発展会の結成と公庫への申し入れ

- ① 上記全国活会は、56年4月の第6回集会頃から、副調査役ないし調査役任用に関し議論を重ね、また、前記のように公庫の現状における問題点を分析し内外に訴えることも決定していた。

そして、58年12月、申立人らは、X19を事務局長とする「国金から不当な差別をなくす会準備会」の名で、公庫を中小企業のための政策金融機関として再生させ、民主的な労働組合運動の再構築を目指す闘いが求められているとの認識のもとに、「私たちは不当な思想差別・活動家差別の是正を正面に据え、業務の民主化闘争と結合して運動を大きくもり上げていきたい…」と訴えたビラを配布し、同準備会への参加を呼びかけ、59年1月の全国活会の第11回集会(X11ら申立人14名を含む33名が参加)では、「国民公庫から不当な差別をなくす会(仮称)」を結成することを確認した。

翌59年7月21日と22日にわたり開催された第12回集会(申立人全員を含む38名が参加)に至り、「職場から不当差別をなくし国民公庫を発展させる会(略称『発展会』)」を正式に発足させることになり、同集会では、「発展会」は「公庫から不当な差別を一掃し、中小企業に役立つ金融機関とすること」を目的とし、有資格者は組合員、職員、OB、利用者等で年会費2000円、役員は会長(申立人X1)、副会長2、事務局長とし、事務局(若干名)を申立人X19方とするなどの会則や活動方針等を決定し、61年1月の第14回集会(申立人ら全員を含む30名が参加)では、「全国活会」の解消と「発展会」への移行を決定した。

また、前記第12回では、59年2月に組合に提案のあった後記賃金体系の変更(60歳定年制の導入と給与制度の変更等)に関し、X1、X10、X7ら4名の連名による『『体系改悪』という重大事態に際して国民公庫に働く皆様に訴える』というリーフレットを配布(後日組合機関紙にも同文を登載)したことなどについて活動報告もなされた。

- ② こうして結成された発展会は、59年7月22日、X1ら17名と申立外0との連名で、公庫総裁に対し「不当差別是正の申入書」を内容証明郵便で提出す

るとともに、全職員を対象にした「訴え」と題するビラを配布した。

この「申入書」では、「同期採用の者の中位の待遇に是正し、昇格・任用おくれ等による賃金の差額を補償すること」、「男女差別をやめること」や、「思想信条、組合活動を理由とする不当な差別を一切行わないことを確約し、謝罪すること」を公庫に求め、また、職員に対する「訴え」では、各支店における組合活動家への職制の干渉の実態を示して発展会への入会を呼びかけるなどし、その後同会は60年1月時点では197名に達した。

そして、同じ頃、発展会は公庫職員のほかに、他労組、業者団体に対してもビラを配布し、「選別融資の排除と中小企業を救う緊急融資制度の創設や公庫職員の賃金・職位差別の実態」を指摘し、同会に勧誘した。

- ③ 次いで、発展会は翌60年7月26日にも、公庫総裁宛てに融資対象企業の絞り込み問題や、増資・金利問題のほか、超勤手当未払い問題等について公開質問状を發した。

この中で発展会は、公庫の次長・課長・調査役の時間外労働の実態と、その手当が課付調査役にのみ一率月8時間分しか支給されていない状況などを追及し、合わせて、前記の不当差別是正等の申入れから一年を経たにも関わらず、何ら公庫側の反応がなく甚だ遺憾であるとして、改めて回答を求めた。

なお、この間発展会は、「発展会ニュース」を8号まで発刊するとともに、公庫本店ビル前での決起集会や職員や業者にビラ配布を行い、前記「どこへ行く国民公庫」の販売活動や支援カンパも募った。

また、60年12月17日には、福山支店長に対し、発展会は会長X1、副会長X2ら2名および事務局長X19の連名で、同支店のA(当時52歳)の退職について支店職制の強要があったのではないかと、質問状を發した。

さらに、この頃発展会は、浜松地区において「浜松金融経済研究会」をX5を中心に組織し、61年4月を手始めに金融自由化に関する学習会を開催し、5月には、東京においてもX10が「中小企業金融の問題を考えるシンポジウム」を取りまとめ、このシンポジウムには数人の学者のほか、X11が「政府系中小企業金融機関の問題点について」と題して基調報告を行い、また、X7が「過酷な取り立て、の背後に職員の転勤と差別政策が」、X18が「選別融資のカラクリ」とのテーマで、それぞれ講演した。

その後、発展会は本件申立て後の62年1月29日にも、公庫総裁に対し「公開質問状」を發して、当時世情を騒がせていた「売上税」問題などについて公庫の立場を質した。

- (4) 反主流派としての活動に対する公庫の見方

① 管理事務担当課長会議

56年5月に開催された管理事務担当課長会議において、人事部から、労組の動向と労務についての説明があった。人事部からは、「組合が55年の大会で労使協調路線を決定し、支部の体制も㊦が60%を占めており、好転している」と労組の動向を評価したものの、一方では「支援する会のような一部偏向分子の活動もみられ、…無関心層の増大も…一部偏向分子に反撃のチャンス与える」と注意を促し、「女性は視野が狭く、権利意識が強いので、女性の㊦を通じての指導もよい」と対策を指示した。

② 某支店での本店実地検査結果報告など

58年6月頃行われた某支店での実地検査の結果に関し、本店は「労組は良識ある職員がリードしているが、権利意識の強いグループが存在しており、予断を許さない」と、組合支部の動向を分析した。

また、同年9月泉佐野支店において、F副調査役がH支店長に、「同期の多くの者が課長・調査役になっており、(なっていないのは)自分に問題があるのか」と尋ねたところ、同支店長は「君は、組合本部で闘争至上主義の指導をやってきた。今もそうではないか。能力があるんだから考え方を換えればいつでも調査役になれる」と答えた。

なお、同副調査役は平成元年12月8日の支店長面接においても、同期で最下位になっているので是正して欲しいと訴えたところ、支店長は、「Fさんの業務・仕事については信頼を置いているが、仕事もさることながら、あなたの考え方の問題がある。過去、組合に携わった連中でも支店長になった人もいる。あなたが30代、40代の節目で公庫と労使協調路線で考えてきたかが問題である」といった。

③ 某ブロック管理課長会議での総括支店長の言動

59年4月頃開かれた某ブロック管理課長会議において、総括支店長(総括室を置く支店の支店長)は、当時前記のように提案されていた「定年延長と給与制度の変更」に関して、各管理課長は支店長と相談のうえ役割分担し、職員が積極的に賛成するように働きかけることを指示した。また、その際は不当労働行為として扱えられないよう注意するとともに、職員指導の結果は支店次長に報告し情報を共有するよう求めた。

そして、同総括支店長は、最後に「(上記提案は)早期に妥結する必要がある。旧体質派は説得に応じることはない。…80%で決着するためには、今が山場である。支店長、次長と力を合わせてしっかりやって欲しい。問題のある職員は塩漬けにして多数をとり、早期妥結の声を本部にあげるようにして欲

しい」とまとめた。

④ 岡崎支店長からの労組関係月例報告

60年7月、岡崎支店長は「マル秘労組関係月例報告(60年6月分)」を人事部長宛て提出した。

同報告書では、同月6日に夏期一時金と夏期休暇問題を議題として組合支部総会が開催されたこと、その場での司会者、各組合員の発言内容の要旨や「夏期休暇分離妥結については挙手により全員賛成」との支部の結論が記載されていた。

なお、この報告は翌月7日まで必着とされ、臨時報告は必要な都度行うものとされ、この送付にあたっては、必ず親展、書留便によるものとされていた。

5 申立人らの具体的な活動状況と支店長などの言動

(1) X11の組合活動など

- ① 主な組合役員歴等(以下、在職年と役職名を略記)30年入庫・31年～37年本部執行委員(通算4期)・38年～39年同副委員長・38年公庫労協(政府関係金融公庫の労組協議会)事務局長・39年政労協副議長・40年本部執行委員長・41年～42年同副委員長・46年～49年仙台支部支部委員、政労協東北支部副議長・49年調査役に任用され組合員資格を喪失・平成4年定年退職

この間、37年11月～38年1月、同年6月～39年5月および40年5月～41年3月は専従期間である。

② 組合活動の概要等

ア 執行委員長などの本部役員時

X11は30年3月に入庫後、本所を経て立川、王子支店で勤務するかたわら、31年からは本部の執行委員を歴任するに至った。そして、組合の政労協加盟と同時にその副議長に就任し、39年には11年振りのストライキを指導したが、当時は、前記のように公庫が導入を図っていた職務職能給制度を「職務給」とすると反発した組合との間で導入の是非も対決点となっていた。

X11は、40年には本部執行委員長として、この「職務給」の導入阻止を目指し、同年2月に提案のあった給与制度の変更に対処して、結局、労使は12月になって合意することとなった。

この結果について、組合は「『職務給』そのものの粉碎はならなかったものの正規分布や課長勤評の撤回を勝ち取るなど、大きな成果が上がった」と総括した。

また、42年7月に環衛公庫設立法案が国会を通過して始まった同公庫の設置反対闘争については、同人は本部副執行委員長として、120万人の国会請願署名と、100万枚のビラ入れ闘争に積極的に取り組んだ。

イ 仙台支部当時の活動と仙台支店長の言動

X11は、44年の仙台赴任後、46年から49年にかけては支部委員と政労協東北支部副議長を兼ねて活動していたが、この頃には、「A君を守る会」の会長に就任し、宮城県社会保険診療報酬支払基金での組合員の人権擁護闘争に参加した。

47年冬、仙台支店のU支店長は、X11をおでん屋に誘い、「私はこれから不当労働行為をやります。私は訴えられてもかまわない。これが私の仕事です」と前置きしたうえで、労働運動から手をひくことを約束してくれなければ、3等級への昇格を推薦できない旨いった。

X11は、U支店長のこの忠告に感謝はしたものの、これを拒絶した。

ウ 調査役としての意見具申など

49年に静岡支店の調査役として任用されたX11は、50年から事務機械化計画に伴う事務センターの勤務条件に関し、支店長や労務担当理事に、機械化のマスタープランを示すべきなどとする同人の持論を伝え、所管部長に対しても、同センターの所長以下の三役人事の見直しを提言した。この頃組合としても、この事務センター職員の勤務体制は、労働条件の改悪であるとの立場で、慎重な対応をしていたことは、先にみたとおりであり、公庫は上記マスタープランについては、団交事項にあたらぬ旨組合に回答していたことがうかがえる。

その後、X11は、51年には、長女の教育上の事情もあり、東京への転勤を希望したが、人事当局からは「(X11は)影響力が大きいので絶対に(東京には)帰さない」旨の意向が示され、この転勤希望はかなえられなかった。

エ 全国活動者集会および発展会への関与

前記のように、X2は、組合の路線変換等の変質を危惧し、53年9月に大阪での「情勢をきりひらくための懇談会」開催をとりしきったわけであるが、これについては、当時静岡支店に勤務していたX11は、X2をはじめ各支店の組合員から「このままでは、どうも国金労は、だめになってしまいそうだ」などの相談を受け、X2を呼びかけ人にして同集会を開催するよう指導した経緯がある。

X11は53年9月16、17日の両日開催された前記の第1回全国活会(上記の懇談会を指す)から参加し、国金労の大きな節目となった、55年の組合

大会後の11月に開かれた第5回集会では、組合内で少数派に転落した現実を踏まえ、今後、個々の労働者の権利や悩みを取り上げることとし、当面、先にふれた、当時持ち上がっていたX6ら3名の不昇格問題を支援することとした。

その後、公庫は、40年の給与制度の全面改訂から20年を経過した59年2月に再び大規模な給与体系の改正を提案し、申立人X1、X10、X7をはじめ4名の全国活会のメンバー(後に発展会会員)が同年6月に「体系改悪反対」のリーフレットを発行したことは、先にみたとおりであるが、X11(55年からは浜松支店勤務)も、この6月の組合定期大会に書簡を送り、「今回の改訂は部分的手直しの形はとっているが、それは…改悪である」と訴えた。

前記のとおり、活動者会議においては56年以降公庫業務の変質を憂え、現状を討議・分析し、60年1月には発展会会員であることを明記したうえで、X11の署者名で(中小企業の重視や職員の増員などを求めた)「どこへゆく国民公庫」を発刊した。

オ 公庫総裁への要請と元労務担当理事の言動

63年3月2日、当時のY2総裁が浜松支店を視察のため訪れた。その際、同支店所属のX11、X8、X6の3名は、総裁との面談を申し入れたが果たせず、この3名を含む19名について不合理な賃金差別を是正すること、公庫融資の選別基準を見直し小零細業者に対する融資を拒まないことなどを訴えた要請書を提出するに止まった。

3年10月、X11が知人の葬儀に参列しての帰路、車中に二人きりとなった前出の元労務担当理事のBは、すべて終わった過去をふりかえるような面持ちで「X11をクビにしようとしたがうまくいかなかった」などと述懐した。

なお、X11は、元年以降再び静岡支店に勤務していたところ4年4月5日付で定年退職となったが引き続き発展会の会員である。

(2) X1の組合活動など

① 主な組合役員歴等

32年入庫・35年津支部支部委員、代議員・36年同支部委員長、代議員・38年武生支部支部委員、代議員・39年同支部委員長、代議員・40年支部副委員長・41年福岡支部支部委員・42年同副委員長・43年～45年山口北九州地協事務局(次)長・46年本部副委員長・47年同書記長・48年同執行委員長・52年～56年公庫厚生年金基金代議員・56年～57年中高令者対策委員会委員・

5 年定年退職

この間、46 年 4 月～49 年 3 月は専従期間である。

② 組合活動等の概要等

ア 組合本部での活動歴

X1 は、前記のとおり 32 年に入庫以来、津支部ついで武生支部で役員をこなしていたが、39 年 4 月には組上に上がっていた「職務給」に関して「ちから」紙上へ投稿して、「公庫で出されようとしている『職務給』は、賃金管理・労務管理をより強化せんとする…新しい収奪の土壌づくりである」と厳しく批判した。

そして、X1 は前記のとおり、46 年以降本部執行部に登用され、48 年 2 月に開かれた定期大会では執行委員長に選出されたが、その挨拶の中では、職務給闘争や環衛公庫闘争、そして都労委闘争にふれながら「公庫側のきびしい、しかも巧妙な労務管理という攻撃をうけ、私たちの統一と団結を守っていくことは、これまでのような対応ではもはや太刀打ちできなくなっています」と組合員の奮闘を訴えた。

さらに X1 は、4 月にも、「ちから」紙上で上記一連の闘争が組合員の自覚を高める闘いの典型であったと評価する一方で、5 月には、全国の(部)支店長に対し、労働条件について支部委員会と団交などを通じて十分話し合うことや、支部の組織運営に対し不当な干渉などのないよう申し入れた。

そして、この執行部は、同年暮れには一時金問題にかかって 4 年振りのスト権確立に向け、組合を率先指導し、また、同じ頃札幌支店での副調査役による支部総会の漏洩事件につき抗議するなどの行動をとり、これに対して、公庫の人事部や大阪総括室から各支店宛てに対処方針が示されたことは先にみたとおりである。

イ 福岡支部、全国活会および発展会での活動

その後本部役員をおりて福岡支部に復帰した X1 は、当時公庫が進めつつあった業務のオンライン化やそれに伴うシフト(変則勤務制)に疑念を抱き、50 年 6 月には、「ちから」に投稿し、公庫がそのマスタープランを示し職場で議論を深めるよう訴えた。

X1 は、53 年 9 月を第 1 回とする全国活会に当初から参加し、一度も出席を欠かすことはなく、55 年 3 月の集会では、「不当労働行為闘争の総括と今後の展望」と題して報告を行い、前記のとおり 55 年 10 月の組合大会に向けては、X17 らとともに「公庫の労働組合への介入を許さず、…公庫に追従しないよう」訴えた。

そして、59年7月に発足した発展会では会長に推され、以降5年8月12日付で公庫を定年退職後もその地位にある。

ウ X1 に対する支店課長らの言動

51年3月、福岡支店のI審査課長は、松山支店への転勤を間近にしたX1をお茶に誘い、「X1さんも労働組合の方では頂点を極めたのだから、転勤を機会に、…労働組合を卒業して一つ頑張ってみてはどうですか。…何なら、私が松山のT支店長に電話をしてもいいですよ」といった。

そして、同じ年赴任後の松山支店でもT次長が「X1さん、『組合、組合』って、若い者と一緒にやるような時期じゃもうないだろう。…もういいんじゃないの」といい、その後も念押しした。

組合の第50回定期全国大会の開催された55年10月16日、前記(4)(2)②などのB労務担当理事は、松山支店での職員との懇談会で、組合大会があるので自分は東京にはいない方が良い、などといいながら以下のように語った。

同理事は、そこで労働時間の弾力的な管理が話題となった際、「わしは、最近どこへ行っても労働組合の話をする、元委員長のX1君のことを話す。…フレキシブルな労働時間の設定を考えたことがある。しかし、今、X1君のような考え方を持っている役員が本部にいて、なかなかそういう意見には賛成してくれそうにないので、この提案については出さないでおる」といった。

この場に同席していたX1は「そこまでいうのは、ちょっと話がきつい(ひどい意)のじゃないですか」と抗議した。

その後、59年には、全国活会の論議を踏まえ同年2月に公庫から提案された新給与制度に関し、号差金額の「しだれ(逡減制)」などを批判したリーフレット(X1ら4名の連名)を発行、配布し、新給与制度による中高年の賃金への悪影響を訴えたことは、先にみたとおりである。

(3) X10の組合活動など

① 主な組合役員歴等

39年入庫・40年仙台支部支部委員・41年同支部書記長・42年同代議員・43年東北地協事務局次長・45年松本支部委員長・46年～48年同役員・49年～52年北信越地協事務局(次)長・52年本部副委員長・53年同書記長・54年同副委員長

この間、52年11月～55年10月は専従期間である。

② 組合活動の概要等

ア 仙台支部や組合本部などでの活動

X10 は、39 年に入庫して以来、仙台および松本支部で書記長、委員長、地協の事務局長などを歴任したが、仙台支部での書記長時代には、41 年 10 月のストライキにおいて、支店長らと支部との間で軋轢があり、半年程同支店の労使関係は紛争状態にあった。

その後、52 年 10 月からは本部役員として活動していたが、本部副委員長就任時には、業務研究部長として、労働条件の改善を担当し、前年までの 2 度にわたる、「人増ビラ入れ」闘争に換えて、国会への請願行動に取り組むこととなった。

そして、53 年の通常国会の参議院大蔵委員会では、進学資金貸付制度の発足に関連して、その取扱い金融機関となる公庫の事務処理体制が取り上げられ、組合側が人員不足による「持ち帰り労働」や頸肩腕問題などについて陳述したこともあり、翌月の法案可決の際には、政府が人員の配置を含む事務処理体制の整備について充分配慮し、適切な措置を講ずるよう附帯決議が採択された。

これを受けて、公庫も同月中には各支店に対し「持ち帰り労働」の禁止を指示するなどの対応をとるに至った。

イ 全国活会および発展会への参加

X10 は、全国活会には、54 年の第 2 回から参加し、55 年 7 月の第 4 回集會では活動の現状について報告し、また、59 年には、同会での議論を踏まえ、2 月に公庫から提案された「新給与制度」に関し、号差金額のしだれなどを批判したリーフレットを発行し、新給与制度による中高年の賃金への悪影響を訴えたことは先にみたとおりである。

その後、59 年 7 月に発足した発展会においては、当初は事務局次長になったが、現在は同会副会長の地位にある。

ウ X10 に対する支店長の言動

松本支店の K 支店長は、53 年頃、X10 が副調査役への任用が遅れていると面接時に訴えたところ、「総じてよく仕事をやっているけれども、…公庫の方を向いて仕事をしなさい」といった。

また、川越支店においては、57 年に A 支店長が同人に「お前は反体制派だ、『国会闘争』なんかして公庫に大変な迷惑をかけた。…お前は大物だ。おれの力なんかでは評価を変えられない。お前の評価を変えられるとすれば、総括支店長ぐらいだろうな」などの話をした。

(4) X15 の組合活動など

① 主な組合役員歴等

39年入庫・39年福岡青婦人部長・39年～44年代議員(4期)・40年～43年同支部委員・44年同支部書記長・45年同執行委員長・45年松江支部支部委員・46年代議員・49年～50年中国地協事務局長・57年佐世保支部委員、代議員

② 組合活動等の概要

ア 福岡支部における活動など

X15は39年4月に入庫し、福岡支部では同年中に青婦人部長になったのを手始めに、支部委員、代議員、書記長を経て45年には支部執行委員長に就任した。

この間、X15は39年9月の佐世保の原潜阻止集会に若手組合員とともに参加したり、前記同年12月の11年振りのストライキには、ピケの先頭に立つなど活発な活動を行っていたところ、翌40年6月の公庫創立記念パーティーの席上、Y福岡支所長から「君は採用するつもりはなかった」といわれた。

同人は、入庫時にも当時の支所長から同旨の話があったので、「二年続いて支所長から同じことをいわれました。私が何か悪いことをしたのでしょうか」と、聞き返したが、同支所長からは何の返事もなかった。

X15は、その後も同支部において、41年にはネームプレートの着用問題、44年には三六協定闘争などの運動を手掛けた。

イ 中国地協事務局における活動

ついで、X15は45年3月には松江支店に転勤となり、49年には中国地協の事務局長となり、当時支部と新任支店長との間で紛議を招いていた支部集会の妨害問題や、配置転換問題などについて、支部を指導、支援し、同年開催の組合定期大会で経過の報告と反省点の指摘を行った。

ウ 久留米支部における活動

X15は、51年1月には久留米支店に転勤となったが、同支部においては、53年4月に後記のようにメーデーの参加を巡って支店と支部、特にX16を中心とする青婦人部との間で軋轢を生じた。

この事件に関し、X15は支店通用門付近で、他の組合員から、これを報じた支部の「青婦人部ニュース」は同人の差し金であるとの趣旨のことをいわれ、同人は「(この闘争は)青婦人部の正当な組合活動である」と反発するなどして大声での口論になることがあった。

エ 佐世保支部における活動と支店次長の言動

また、56年以降の佐世保支部時には、57年10月の組合定期大会で代議員として出席し、同年度の組合要求に関して、8割近くの支部が要求を出していない事実を指摘し、「支部には組合がないのではないか。そういった意味からいえば、国金労の危機的状況であるし、非常事態宣言を発するような事態になるのではないか…」と発言したが、他支部の代議員からは、ここ2、3年の労使協調路線が現場に伝わり、労使間のコミュニケーションが良くなっているなどの反論があった。

なお、佐世保支店のH次長は、前記の大会への出席を前にしたX15に対して、「君が転勤してきた頃、支店長から、君を調査役に推薦しようかとの話があったが、『一年様子をみてみましょう』とっておいた」といった。そして、同人が大会から戻った直後には、同次長は、「これで昇格の道がなくなった」といった。

オ 全国活会および発展会における活動など

その後、X15は全国活会については、九州ブロックの活動者会議に出席する一方で、全国レベルでは、59年1月開催の第11回集会から参加し、同年7月発足の発展会にも結成時から参加し、現在も引き続き同会会員である。

なお、前記大会以降組合役員としての活動歴はなく、61年3月には、支部委員会に10項目の要求案を提出したものの、同委員会でことごとく否決された。

(5) X18の組合活動など

① 主な組合役員歴等

40年入庫・41年王子支部支部委員・43年～46年本部執行委員・47年～48年同副委員長(健康対策部長)・49年千住支部副委員長・50年沼津支部代議員・54年大宮支部副委員長・54年～60年公庫厚生年金基金互選理事

この間、44年8月、47年10月～12月、および48年8月～9月は専従期間である。

② 組合活動の概要等

ア 本部役員時代の活動

X18は40年に入庫後、王子や千住支部で支部委員や都内近郊青婦人部幹事などを務めた後、43年からは本部役員となり、主に健康対策担当として職業病の問題に取り組んだ。

45年には合理化対策部長として、5月には「事務系労組職業病討論集会」、9月には「職業病全国交流集会」をそれぞれ責任者としてとりまとめ、ま

た、この頃には、当時問題となりつつあって、組合の大会宣言でもとりあげられた頸肩腕を含め、「健康実態調査」を同年以降実施することとし、全職員を対象にアンケート調査を行い、その分析を開始した。

翌 46 年 3 月に X18 は執行委員として四選されるが、「ちから」紙上の新役員(ほかに X1 副委員長、X19 南近畿事務局長ら)の紹介欄では、「合対部長として、『職業病』の権威で、政労協でも彼の右に出るものはいない」と評され、また、同人は業務研究部に所属し、同年 8 月には腱鞘炎をメインテーマにした「わたしたちの健康をまもるために」と題するパンフレットをまとめ、発刊した。

この中では、公庫の介入の例として、とある支店で、役席が組合員の自宅を訪れ、「(組合員が)共産党の病院へいっているのを知っていますか。…このままでは公庫にいられなくなる…」などと親を説得したことを指摘していた。

さらに、本部副委員長に就任した 47 年にも新設の健康対策部長として、「けんこう」と題するニュースを随時発行し、罹病者の悩みなどを取り上げた。

イ 頸肩腕の労災申請にかかる活動と支店長の言動

先にみたとおり、49 年 10 月以降、大森支店や札幌支店では頸肩腕を理由とする労災申請が相次いだ。51 年 12 月には津支店の女性組合員 A がやはり頸肩腕が業務上によるものとの認定を求めて、労働基準監督署に労災申請を行った。

この頃沼津支店に在籍していた X18 は、この労災申請に関し、津支店へオルグに行ったことがあった。その際、沼津の支店長は帰ってきた同人に対して「津にいつてきたのか。…お前のそういうところでの発言は、自然に耳に入ってくる。そういうところから色々いうから有名人になりすぎるのだ」といった。同支店長は、その後 52 年 7 月の X18 の転勤を前にして、「お前は、あまり有名人になりすぎている。考え方を少し変えたらどうだ」と諭した。

ウ 全国活会および発展会への参加

X18 は、全国活会には 55 年 3 月の第 3 回集会から参加しているが、前回の集会では頸肩腕の労災申請が X7 から報告があり議論されたのは前出のとおりである。

そして、上記 A の労災申請にかかる「業務外」決定に対する再審査請求にあたり、57 年 6 月には X3 ら 5 名とともに代理人として労働保険審査会

あてに、「この決定は、請求人の主張説明に十分に耳を傾けた内容となっておらず多くの問題点がある」との趣旨の意見書を提出した。

また、X18 は 59 年 7 月の発展会発足以来の同会会員である。

(6) X7 の組合活動など

① 主な組合役員歴等

44 年入庫・45 年札幌支部支部委員・47 年～49 年北海道地協事務局(次)長・50 年本部副書記長・51 同書記長・52 年北海道地協事務局(健康対策部長)

この間、50 年 3 月～52 年 10 月は専従期間である。

② 組合活動等の概要

ア 札幌支部および地協での活動と支店長の言動

X7 は、44 年 4 月に入庫し、札幌支店に勤務することになったが、札幌支部では、当初職場新聞「時計台」の編集に参加していたが、翌 45 年 3 月には支部委員に選出され、引き続き機関紙の発行に携わり、また、前記の都労委闘争の傍聴への動員などに取り組んだ。

そして、同人は、翌 46 年からは活動の場を概ね北海道地協に移し、47 年にはその事務局長として大会で選出され、職業病問題等について積極的に取り組んでいくことになる。

この時、X7 は、48 年初春の「ちから」に掲載された各事務局長談話で「人増、健康…等について、労組の方針をはっきりさせて、大きく闘っていくべきである。また、業務問題について、政策立案能力のない公庫理事者に代わり、労働組合の主体的政策を出して…」と訴えた。

この記事を知った Y 札幌支店長は、「あなたの文章が一番きつい。人事部からも注意があった。今後のためにもならないので、十分注意するように」と同人を諭した。

また、X7 が事務局長としての 2 期目にあたる 48 年 11 月には、副調査役の組合員が、支部総会の内容を支店長に報告するという事件があり、地協の指導もあって、支部は当該組合員を事情聴取のうえ支店側を追及する事態となった。

X7 は、後日「ちから」紙上で、この「札幌問題」は、公庫の政策的な不当労働行為である、との趣旨の指摘を行った。

そして、X7 は、この頃から目立ち始めた頸肩腕障害などの職業病に着目し、50 年 1 月に札幌労基署に労災申請のあった 5 名の支部組合員の代理人となって意見書を提出し、また、支部(当初 41 名中 32 名が参加)および地協の役員や有志で結成した、札幌支店の頸肩腕患者を「励ます会」の事務

局長として、署名運動などの支援闘争を行った。

イ 本部執行部での活動

50年3月 X7 は、本部に新設された副書記長に、翌51年には書記長として各々選任された。

この間、50年秋の大会では、上記労災申請に対する、労基署(札幌と大森)の「業務外決定」の取消しを求める決議がなされ、X7 も副書記長再選の挨拶の中で、組合員の健康を守るために精一杯頑張る旨の抱負を述べた。そして、前出のように「人増ビラ闘争」に取り組むほか、同年7月には、X7 は本部執行委員長を伴い、札幌の労災申請闘争について本部も支援していた上記の「励ます会」と運動のあり方で微妙な食い違いを呈していた同支部組合員の説得に努めた。

次いで、組合は51年には引き続き、「人増闘争」を行い、秋には賃金闘争の一環で、「リボン闘争」を公庫労協の統一行動として行ったが、X7 も「ちから」などで教宣活動に意を注いだ。

その後も、X7 は上記労災認定闘争に引き続き取り組み、札幌支部の4名に関しては、52年3月の審査請求の棄却を受け、同年5月になされた労働保険審査会(中央審査会)への再審査請求にあたって代理人となり、後記のように、本部退任後もこの闘争に携わった。

ウ 北海道地協に復帰してからの活動と理事らの言動

52年11月 X7 は、専従期間が明けて札幌支店に復帰し、北海道地協の事務局員(健康対策部長)として活動し、「ちから」紙上に「職業病のはなし」を連載した。また、上記「励ます会」の事務局長にも選出され、翌年1月には、津支部で労災申請を行った X4 を招いて、職業病の学習会を主催した。

この頃、直属の上司である T 監理課長は、同人に「考え方は違うが、あなたのいっていることと、やっていることは立派だ」といった。

X7 は、札幌支店に復帰後、労災申請の代理人をやっているなどを理由に残留を訴え、支店長もこれを受けて人事部にもその旨伝えるといていた。ところが、翌53年2月に東京で行われた健康保険組合会終了後の懇談で、同席した B 理事は、X7 に向かって「お前は、飛ばしてやる」といい、驚いた同人は「それはひどいではないですか」などと強く抗議した。

公庫は、同年7月3日に同人に対し酒田支店への転勤を内示するに至り、X7 が Y3 総裁に抗議の電話をしたところ、「(X7 の転勤問題は)B 理事が担当しており…」などといった曖昧な対応であった。

同月6日には、人事部から N 特命調査役が来店し、X7 との面接で、「今

回の転勤は、組合中心の考え方から業務中心の考え方に改める良いチャンスだと思って出した。何とか酒田へ行ってもらえないか。将来のためにも考えた方がいい」と説得に努めた。

この間、組合本部と北海道地協は、上記 X7 の転勤問題について内示の撤回運動を展開したものの、札幌支部自体はその後に続かなかった。

なお、上記内示に先立つ 53 年 5 月 11 日の札幌支店長との面接で、同支店長は、予想されていた転勤を拒む X7 に対し、「組合活動に自分でもビックリする程打ち込んだ時期があった。しかし、…企業の中に生きる以上、それなりの地位が必要であると思うようになった。君の 20 年、25 年後を想像すると惜しいと思う」などと語った。

エ 酒田支部や全国活会、発展会における活動

上記のような紛糾があったものの、X7 は 53 年 9 月に酒田支店に転勤となり、支部では役員になることはなかったが、札幌支部の労災認定闘争を始めとする職業病については、引き続き積極的に関与し続け、前出のように同年 10 月に開かれた、労災再審査請求の公開審理にあたっては、代理人として公庫の合理化や頸肩腕の発生原因などについて意見陳述を行った。

X7 は、54 年 8 月の第 2 回の集会から全国活会に参加し、その場で上記の労災認定闘争や、配転撤回闘争について報告を行い、58 年には津支部組合員の頸肩腕の再審査請求にかかる審理でも、代理人として意見陳述し、前記のように組合の転機となった 55 年 10 月開催の 50 回定期大会を前に、全組合員に対して、X1 とともに「労使協調路線」を批判するアピールを行った。また、59 年発足の発展会には、結成当初からの会員であり、教宣部長として、ニュースの編集責任者になり、現在は同事務局の次長でもある。

この間、先にみたとおり、同会の議論を踏まえ、59 年には、公庫提案の「新給与制度」を分析したリーフレット (X7 ら 4 名の連名) を発行し、特に新給与制度による中高年の賃金への悪影響を訴えた。

(7) X14 の組合活動など

① 主な組合役員歴

41 年入庫・42 年～45 年京都支部支部委員、青年婦人部長 (2 期)・47 年同支部代議員・48 年同副委員長、北近畿地協事務局書記長・49 年～52 年武生支部書記長・53 年～54 年奈良支部代議員

② 組合活動等の概要

ア 京都支部における組合活動など

前記のように X14 は、41 年に入庫して以来、京都支部で青婦人部長や副

委員長などを務め、45年頃には支部の内部組織である「明るい職場をつくる会」に参加し、当時の支店側の、施設管理権を楯にした施設利用の制限を批判したり、コンピューター導入による労働条件に及ぼす弊害を指摘した資料を作成するなどした。

また、47年からは北近畿地協事務局員として、同年9月に大津で開催された「組合学校」の準備実行委員となり、当日の全体会議(ネームプレート着用や腱鞘炎等の健康問題などがテーマ)の議長もこなした。

イ 武生支部における組合活動など

X14は、48年7月には武生支店勤務となり、翌49年には早速支部書記長に選出され52年まで、通算4期これを務めた。

この間、48年11月13日(44年のストが中止となったこの日を「権利の日」と称していた。)の勉強会では、労働協約を解説した資料を作成し、当日の司会も任せられた。

また、50年6月には、同支店において女子職員を当時の労働協約による原則を超えて超過勤務させていたことについて、X14ら支部側は団交でこれを追及し、支店側が謝罪する事態も生じた。

そして、同人は51年から職場新聞「たけふ」を発刊し、団交の内容や、労基法、労組法等の労働条件にかかる諸法規を紹介して、支部組合員に対し、職場討議への題材を提供した。

ウ X14に対する武生支店長らの言動

武生支店の支店長は、52年7月の人事異動に関し、X14に奈良支店への内示を行った後、「人生いろんないき方がある、…出世を求めないいき方もある」と、暗に組合活動ばかりやっていると出世できないとの趣旨の話をした。

また、同人が57年3月宇都宮支店に赴任した際、同支店の直属の上司になる管理課長は、「労働組合、相当頑張っているようだけれども、若い者をあまり教育しないでもらいたい」といった。

エ 全国活会および発展会での活動等

X14は奈良支部で53、4年の両年代議員に選出されることはあったが、役員に復帰することはなかった。

その後、全国活会には55年7月の第4回集会から参加、発展会には59年7月の発足時から参加し現在に至っている。

(8) X12の組合活動など

① 主な組合役員歴

53年入庫・53年～54年守口支部支部委員、青年婦人部長・54年～55年南近畿地協青年婦人(副)部長・56年東大阪支部代議員

② 組合活動等の概要

ア 守口支部での活動など

X12は53年に入庫し、同年9月以降前記のように守口支部で支部委員や青婦人部長などを務めた。

そして、54年3月には、組合(南・北近畿地協)主催のスキーツアーが企画され、X12は、レクリエーション担当として準備と募集にあっていたが、たまたま公庫大阪総括室の53年入庫組に対する研修がこのツアーとち合ってしまった。

この事態に対し両地協は、支店への開催通知がツアー直前になされるなど、公庫側が研修を意図的に組合のこのレクリエーション活動にあててきたのではないかなどとの趣旨の声明文を發し、それを「ちから」にも掲載した。

さらに、X12は抗議の意味をこめて、南近畿地協の事務局長を通じて、自身に対する上記研修通知を大阪総括室に返還する行動をとった。

イ X12に対する支店課長の言動

この頃、守口支店のY管理課長は、同人に「業務命令としての研修に行かないのか。…スキーに参加するなら、今後あなたへの対応を変える」といった。これを受けてX12は「文書で(その趣旨を書いて)くれ」と要求したが、それきりであった。

このY課長は、これに先立つ53年の9月にも、X12が支部の役員の引越しを手伝うため年休を申し出たとき、「あなたは、今後の公庫を担う幹部として採用しているのだから、あまりあいつらと付き合うな」などと執拗に迫ることがあった。

また、54年の春には、大阪総括室のI上席調査役が同支店を訪れ、採用面接で面識のあったX12に対し「あなたを公庫に入れたのは間違いだった」といい、同人が何が間違いなのかと問い詰めると、「あなたの胸に聞いてみる」と答えるだけであった。

ウ 東大阪支部や全国活会、発展会における活動

X12は、56年3月に東大阪支店に転勤となり、9月には組合大会の代議員に立候補、当選したが、この際同支店のM総務課長が先頭に立って、女子組合員を中心に電話で「X12には入れるな」と働きかけるなどのことがあった。

同人は、同年 10 月に開かれた組合定期大会においては、「行政改革」について議論することと、この大会では取り上げられなかった「平和と民主主義」を議案に復活させるよう求めて発言した。

X12 は、その後も代議員ないし支部委員長に立候補することがあったが、当選することはなかった。また、全国活会については、56 年 4 月開催の第 6 回集会がら参加し、59 年 7 月に発足の発展会にも当初からその会員として活動している。

(9) X2 の組合活動

① 主な組合役員歴

31 年入庫・38 年豊橋支部支部委員・39 年同代議員・41 年堺支部委員長・42 年同代議員・43 年同委員長・44 年～45 年同支部委員・47 年田辺支部委員長、代議員・48 年同支部委員・49 年同副委員長・50 年同支部委員・52 年長岡支部支部委員・54 年同支部委員

② 組合活動等の概要

ア 豊橋支部および堺支部での活動

X2 は 31 年 5 月に入庫し、以来、豊橋支部での支部委員を手始めに、52 年度まで毎年のように支部役員を務めてきた。

この間、豊橋支部では、翌 32 年に採用された X9 ら後輩に労働組合の重要性を語るなど、仲間づくりに励んだ。

また、40 年 3 月に異動となった堺支店において、X2 は、職務給問題や環衛公庫問題に取り組み、特に後者については、42 年 8 月には南近畿地協主催の形での地元代議士との懇談会を実施し、前記 44 年の X9 の D 昇給問題については支援の闘争を組んだ。

イ 田辺支部における活動と支店長の言動

X2 は 46 年 3 月には田辺支店に転勤し、同支部においては、翌 47 年には早くも支部委員長となり、支店長に対し、支部団交の交渉人員の確認、施設利用の妨害行為の禁止、「土休」の職員希望の聴取などについての申し入れを行った。

同支店の T 支店長は、47 年のある日の昼食時に、X2 に対して、「X2 さんは、そんなに公庫に文句があるなら、公庫をやめたらどうだ」といった。同人が即座に「支店長、そういういい方をすると法に触れることを知っていますか」と反論すると、同支店長は黙ってしまった。

また、この田辺支店で X2 が恩給係であったとき、F 総務課長は、同人を喫茶店に呼びつけ、「将来、(君は)役席になるのだから、組合(活動)を控え

たらどうだ」といった。これに対して、X2が「私の副調査役不任用の理由も、それですか」と聞き返したところ、同課長は「組合活動をやめないと…」というばかりであった。

ウ 長岡支部における活動と職制の言動

51年3月X2は、長岡支店勤務となり、翌52年と54年には支部委員に当選し、主としてこの頃同支部内にできた地協の事務局で活動していた。

X2が赴任後の51年4月5日の面接で、支店長は「当支店に転勤して日も浅い、組合活動をやめるならば、あなたの知り合いのいないこの長岡でやめてほしい」といい、同人が「そのうちに…」と返事をして、「すぐ、やめることです」と釘を刺した。

その後も、同月13日には本店のK特命調査役、翌5月11日には東京総括室のO調査役らが来店し、K調査役は面接でX2に対し、「公庫に(共産党の)党员がいることは何も悪いことではない。…ところで、あなたは、共産党员ですか」と聞き、O調査役は副調査役以上の役席との懇談会で、「長岡支店の副調は…もっと積極的に発言してほしい。…単に(組合の方針)に反対するだけではダメだ。…組合本部は、共産党に影響されている。これではダメだ。下部の意見を聞かない」などと発言した。

エ 全国活会および発展会での活動

X2は前出のように、X11との協議を経で、53年8月、大阪で「情勢をきりひらくための懇談会」をよびかけ、その場で結成の決まった全国活会の世話人となった。その後59年7月の発展会にも発足時から参加し、現在に至ってる。

(10) X9の組合活動など

① 主な組合役員歴等

32年入庫・40年豊橋支部支部委員・41年同支部委員長・44年～45年奈良支部書記長・46年同支部委員・47年同副委員長・49年同支部委員・50年～52年大津支部書記長・53年同支部委員

② 組合活動等の概要

ア 豊橋支部での活動

X9は、32年2月に入庫の後、41年には支部委員を経て豊橋支部の委員長に選出され、42年の前記環衛公庫闘争では、支部組合員の先頭に立って署名運動に取り組んだ。

そして、同年、支店が、とある労務系の職員の年休申請に際し、診断書の提出を求めたことについて、X9は編集委員として支部機関紙で積極的に

取り上げ、全国の支店にもこの問題を伝えた。

後日、この事件に関し、Y支店長は時間中に支部の委員長を呼びつけ、「公表しない約束だった」と抗議する一幕もあった。

イ 奈良支部での活動と支店長の言動

X9は、上記事件の直後43年3月には奈良支店に転勤となるが、翌44年4月の定期昇給ではD昇給という最低の評価を受け、4等級への昇格もならなかった。

同人は、5月に苦情処理の申立てを行ったが、その苦情処理委員会では、公庫側が主張した低査定の理由は、当初は7項目であったが、途中では18項目となり、最後には13項目に変わるなど度々変更され、同委員会の裁定も出ないままである。

この事件については、支部は支援の署名運動を呼びかけ、本部執行部も「ちから」において、X9夫妻の訴えを紹介しつつ、闘争の勝利を誓っていた。

一方、同支店のO支店長は、翌45年3月、X9が財務諸表の通信講座の受講を申請したところ、「お前は、苦情申立てをしており、公庫の考え方に合わないからだめだ」と拒否されることがあった。同人は、この後も上記のように奈良支部では毎年のように役員に推され、支部の組合活動を指導していた。

ウ 大津支部などでの活動と支店次長の言動

その後、X9は、50年3月に大津支店に転勤となり、10月には書記長に選出され、以後3期その職にあった。

この間、51年頃には、地元の大津市をはじめ支店管内の草津、守山の両市にも出向き、組合員の先頭に立って、前記「人増ビラ入れ」行動や国会請願の署名活動を行った。

そして、52、3年頃、前任の奈良支店でX9の上司(審査課長)であったK別府支店次長が大津支店を訪れ、X9に対し、「君も、先頭に立って組合活動をする年齢ではなくなった。ここらで考え直す時期に来ているが…」と迫ったが、同人は、自分のやっていることは、組合員の権利を守る正しい運動であると、その場で断わった。

54年の名古屋支店への転勤後は代議員に何回か立候補するも落選するなど、組合役員としての活動はないが、全国活会については、59年1月に開催された第11回の集会から参加し、同年に発足した発展会にも引き続き加入し、現在もその会員である。

(11) X17の組合活動など

① 主な組合役員歴等

34年入庫・40年～41年尼崎支部支部委員・43年同支部副委員長・45年大阪支部委員長・46年～48年南近畿地協事務局(次)長、49年～50年本部副委員長・51年同書記長・52年大阪支部委員長

この間、49年3月～51年10月は専従期間である。

② 組合活動の概要等

ア 本部役員時代の活動

X17は34年に入庫して以来、45年4月には大阪支部で支部委員長に就任し、前記の都労委に申し立てられた不当労働行為事件では、組合員に傍聴への参加を機関紙を通じて呼びかけるなどした。そして、翌年には同支店でこの機関紙発行に関する時間外の施設(謄写機器)貸与願いが総務課長から突き返されるようなこともあった。

その後、同人は、49年から本部副委員長としてこれを2期務め、この年の4月11日には6年振りのストライキを前に、全国規模でオルグ活動を行い、このストの実施に向け尽力し(このストが青森、札幌、金沢で「ピケ破り」等の紛争を招いたことは前記のとおりである。)、また、法対部長としても労働協約の見直しを担当し、主にオンライン化による労働環境への影響問題に取り組んだ。

このオンライン化に関しては、公庫から49年6月に事務センターに交替制勤務の導入の提案があったが、X17はこの労使交渉(シフト交渉といていた)の責任者として、深夜勤務が導入されることは労働条件の大きな改悪であると反対の立場をとり、また、オンライン化そのものに対する組合の慎重な姿勢もあって交渉は難航したものの、1年後には妥結をみることとなった。

また、この頃は、前記でみたような、大森や札幌支店での頸肩腕にかかる労災申請や人増ビラの配布闘争が始まった時期でもあり、X17は本部の副委員長ないし書記長としてこれに関わった。

イ 大阪支部での活動および八幡支店長の言動

翌51年10月には大阪支部に戻ったが、この頃同支部は、本部指令にもかかわらず、春闘時のワッペン着用やビラの配布が委員会で反対されるなどし、大きく揺れ動いていた。

このような支部の状況の中で、同人は、52年の役員選挙で支部委員会の推薦候補と争い、支部委員長に返り咲いて支部を指導することとなったも

の、翌 53 年 3 月には、八幡支店に転勤することになった。

着任早々の同年 5 月、八幡支店での面接で、I 支店長は X17 に対し、「子分をつくるな」といい、さらに、X17 が聞きもしないのに、「X11 を三等級の調査役にしたのは、役席会議等を通じて組合に情報が流れるので間違いだった」と支店長会議で意思統一された旨の話もした。

同支店長は、翌 54 年頃の面接でも X17 に対し、「お前は、よく仕事をやる。仕事をしなければくびにしてやるのだが…」といった。

ウ 全国活会および発展会での活動

その後、X17 は、全国活会には 54 年 8 月の第 2 回集会から参加し、前記のように 55 年 10 月の組合大会に向けては、X7 らとともに「公庫の労働組合への介入を許さず、…公庫に追従しないよう」組合員に訴えた。

そして、59 年 7 月以降は発展会の会員として一貫した活動を行っている。

(12) X19 の組合活動など

① 主な組合役員歴

34 年入庫・43 年～46 年南近畿事務局長・50 年～51 年南近畿事務(副)局長・54 年～55 年政労協近畿支部幹事

② 組合活動等の概要

ア 南近畿地協事務局時代の活動

X19 は 34 年 4 月入庫し、前記のように 39 年以降 51 年までほぼ一貫して南近畿地協事務局で組合活動に携わり、43 年から 4 期南近畿事務局長として本部役員入りした。

この間、X19 は、44 年に所属する阿倍野支店で、機関紙の印刷に供されてきた施設の貸与拒否事件に関し、地協事務局長としてこれに抗議し、翌 45 年には、前出の都労委闘争の一環として地協の総決起集会をとりまとめたり、委員会の審問への組合員動員を積極的に進めるなどした。

また、前記 44 年の奈良支店での X9 の D 昇給問題についても、X19 は、同年 10 月に抗議団をつくり、同支店へ抗議に赴くなどの支援行動を組織した。

イ 十三支部での代議員選挙の状況

前出の 55 年の組合本部定期大会を前に、X19 が所属していた十三支部では、代議員選挙に関して役選委員会が開催された。

この委員会に出席した 0 は、X19 に推されてこの代議員選挙に立候補するつもりであったが、終了後立ち寄った喫茶店で、ある役選委員から、開口一番「お前、もう降りろ」といわれ、次いで「X19 さんと一緒に頑張っ

てきたことは認める。しかし、もう限界だ。全国的に大多数が脱落しているのに、うちだけ頑張っただうなるというのか。十三支店の評価ということも考えろ。…お前が降りることによってあの人達(支店の副調査役)に点数を稼がしてやれ、…公庫の組合活動潰しは本気である。…」と立候補の断念を迫られた。

0はこの代議員選挙に1票差でかろうじて当選したものの、この1年後には公庫を退職している。

ウ 京都支部での活動と支店長らの言動

X19は57年3月には京都支店に赴任することになり、同年12月には忘年会が催された。

この席でI審査課長が、X19に対し、「組合活動はほどほどにして、公庫サイドに立ち、一枚岩になって欲しい」といったので、同人は「間違っただことはしていない」と断わった。

その後の役席会で、I課長は「X19を説得したが駄目だった」と報告し、それを聞いたN支店長は「X19君は筋金入りだからね」とポツンといった。

やはり同年、N支店長は、組合旗を携え立っているX19を認めて、「X19君は突っ張っている。組合さえしなければ本当にいい男なんだが」といった。

また、前出のように、59年に公庫から提案のあった新給与体系について、X19は一貫して批判的な主張を行っていたが、京都支部での最終的な採決ではただひとり反対の立場を貫き、また、これ以降、支部委員長に何度か立候補するも当選するには至らなかった。

エ 全国活会および発展会での活動

さらに、X19は全国活会の呼びかけ人の一人であり、53年9月開催の第1回から、もれることなく集会には参加し、引き続き59年の発展会の発足にあたっては、その準備会と結成後の同会の事務局長として活動している。

(13) X3の組合活動

① 主な組合役員歴

40年入庫・43年金沢支部支部委員、青婦人部長・44年同書記次長・45年同書記長、代議員・46年同書記次長、代議員、47年同副委員長・47年～49年北信越地協事務局(次)長・50年～51年本部副委員長・52年同書記長・54年北信越地協事務局次長・57年本部執行委員

この間、50年11月～53年10月は専従期間である。

② 組合活動等の概要

ア 金沢支部および北信越地協における活動

X3 は、40 年 3 月に入庫し、43 年以降は毎年支部の役員を務め、47 年からは北信越地協事務局次長ないし局長を経験した。

この事務局長在任中は、前記頸肩腕問題が大きく取り上げられ始めた時期でもあり、同人は、職業病集会などによって職員の健康問題に取り組み、オンライン化についても、対策研究交流集会などを開催して、「合理化」への対処方針の策定に努めた。

また、6 年振りに実施された 49 年 4 月 11 日のストライキを前に、青森などで紛糾したことは前記のとおりであるが、金沢支店においても、スト前日の 10 日夜、支部総会出席後の 3 名の組合員が支店次長宅に呼ばれ、飲食することがあった。支部と X3 はこの組合員らから聴取した結果、情報収集を狙った支店側の介入行為であると、支部長名で支店長あて抗議文を発するという事件もあった。

この時の H 支店長は、50 年 3 月、X3 に「転入して何も分からないまま、あのようなことになり、申し訳けなく思っている」との言葉を残して転勤した。

イ 本部役員時代の活動

その後 X3 は、本部役員として候補に上がっていた X15 が都合で降りたこともあって、50 年 10 月から 3 期にわたり、副委員長等の職に選出された。

この間、同人は、49 年の大森支店の X4 を始めとする頸肩腕にかかる労災申請闘争や、50 年からの「人増ビラ」闘争、「国会請願署名運動」などに本部役員として取り組んだ。

ウ 熱田支部における活動と支店長の言動

X3 は、55 年 3 月には、熱田支店に転勤となった。

同人は、この年の 9 月に行われた前出の第 50 回定期大会の代議員選挙では落選の憂き目をみたが、X1、X17、X7 らとの連名で、アピール文を発し、労使協調路線を批判したことは、先に述べたとおりである。

59 年 3 月に同支店に赴任した T 支店長は、5 月 25 日の面接で、X3 に対して、「支店長が、その人が良くなったと報告しても、本店は 1、2 年様子を見て判断している。…梅田から、組合活動家が(前任支店に)転勤してきたが、今では、コンサルを受験するまでになった…」などというほか、「私は、O さんを良く知っているし、X11、X1 氏も知っている。…O さんは沼津～東大阪(支店)で自分の生き方を見つめ直したと聞いている」といった。

これに対して、X3 が公庫の彼らに対する評価が異なるのは、イデオロギーの相違が理由ではないのかと追及すると、同支店長は「そんなことはない、公庫の方針をどれだけ忠実にやれるかではないか」などと答えた。

なお、上記の○は 32 年大卒組で、44 年に本部執行委員長 (X11 執行部や X1 執行部の間に位置する) を務めた後、51 年に沼津支店で調査役になり、54 年には東大阪支店の管理課長に栄転している。

さらに、59 年 11 月 10 日の支店旅行の際、T 支店長は、X3 が「勤評等を公平に」と記載した転勤調書に関し、「お前の転勤調書は何だ、許さん。…お前がどのような組織に入っていようが、…裏切るとどのようなことになるか思い知らせてやる」などと罵声を浴びせた。

エ 全国活会と発展会での活動

X3 は、全国活会には 54 年 8 月に開かれた第 2 回集会から毎回参加していた。

この間、特に、熱田支店への赴任後の 55 年 4 月からは、津支店の A の労災認定闘争には、前記の X14 らの支援に続いて、X3 も本人と行動をともにするなどして積極的にこの闘争を支えた。そして、同月の三重労働基準局の棄却決定後は、X18、X7 らとともに代理人として、再審査請求の申立てにあたった。

全国活会では、56、7 年の第 6 回および第 8 回の集会を通じて、この労災闘争についての具体的方策を検討し、X3 を中心として、支援する会のニュースの発行や要請葉書、アピールの発出、カンパなどの活動を進めた。

また、X3 は、この全国活会の活動を引き継いだ発展会については、若干遅れて参加したが、今もその会員である。

(14) X5 の組合活動など

① 主な組合役員歴

41 年入庫・46 年仙台支部副委員長・47 年同代議員・48 年同書記長・49 年浜松支部代議員・50 年同委員長・51 年～53 年東海地協事務局 (副) 局長・54 年本部執行委員

② 組合活動等の概要

ア 仙台支部での活動

X5 は、41 年 4 月に入庫し仙台支店勤務となったが、44 年に同支店に赴任した X11 の前記のような活動に接したり、組合学校へ参加することなどを通じて、組合運動に積極的に係わっていくようになり、46 年には支部副委員長になり、以降代議員、書記長として支部の先頭に立ち活動した。

イ 浜松支部および東海地協での活動

48年7月、X5は浜松支店に転勤となり、同支部においては、青婦人部のまとめ役として活動し、50年には支部委員長に選出され、この間、青婦人部の学習会をX8やX6(当時はX20姓)らとともに実施し、前記人増闘争にかかるビラ配布や、国会請願署名に積極的に関与した。

また、51年からは3期にわたり東海地協の事務局副局長ないし局長を務め、管内各支部へのオルグ、諸集会開催のとりまとめを行った。

特に、転勤に関する要求(本人希望地への転勤・転勤困難等の事情の尊重など)の実現に力を注ぎ、51年6月の地協主催の転勤問題に関する集会で提起された、「夫婦同一支店勤務」や「本人希望の尊重」などを地協の活動方針として採用、同人は、その後の組合定期大会でも、この活動の成果と問題点を報告している。

ウ 全国活会や発展会における活動や中村支店長の言動

51年12月に、津支部で労災申請が行われたことは、既にみたとおりであるが、当時本部や地協の役員をしていた同人をはじめ、X18、X7およびX4らは、これに前後して同支部にオルグに入り、本人を激励するとともに、組合員に支援体制の確立を訴えた。しかし、津支部としては支援しないことを決定し、本部執行部はこれに対して翌年1月にこれを批判する意見書を支部宛てに送付した。

「全国活会」と津支部のシンパは52年1月に「Aさんを支援する会」を結成し、労働基準監督署との交渉には、X5らこの会のメンバーが同席し、津市内では、ビラの配布や署名活動や他労組廻りを行った。

次いで、同人は、55年には、妻であるX6ら3名の女性組合員の不昇格問題にかかり、全国活会も後押ししていた「X6らを支援する会」に結成当時から参加し、前記のように、同会の事務局長(対外的には「連絡員」と称した。)として活動した。

また、同人は、56年1月15日の東海地協の委員長会議にこの「X6らを支援する会」を代表する形で出席し、この女性職員に対するC昇給は不当であるとか、同会は組合の活動を強化するものであるなどと主張し、一方、公庫がこの会議の前日にあたる1月14日の団交席上、この支援行動に注目し、公庫自ら会の実態を明らかにしたい旨言明していたことは、前出のとおりである。

なお、X5は、54年の本部執行委員を最後に、その後は本部、支部の役員選挙に立つこともあったが、当選はしたことはなく、同人は、59年に全

国活会の運動を引き継いで組織された発展会には、結成当初からの会員であり、現在に至っている。

その後、X5 は、63 年 1 月 8 日から豊橋支店勤務となり、転勤直後の 2 月 15 日と 16 日の両日には、公庫の愛知県所在 6 支店の未入金事務勉強会が犬山市の国民年金保養センターで行われ、15 日の勉強会終了後の懇親会で、W 中村支店長は、隣に居合わせた豊橋支店の I(全国活会会員)に対し、「あんたの支店、今度変なのが転勤してきたろう。全部で何人になったんだ」といい、同人が「変なひと？」と聞き返すと、「ほら、…東京で色々やっている連中知っているいるだろう」ともいった。

(15) X13 の組合活動など

① 主な組合役員歴

41 年入庫・49 年～50 年南近畿地協副局長・49 年～52 年政労協近畿支部幹事、副議長・50 年東大阪支部副委員長・54 年阿倍野支部支部委員

② 組合活動の概要等

ア 南近畿地協での活動

X13 は 41 年 3 月に入庫し、48 年 7 月の東大阪支店への転勤後は、49 年からは前任の守口支店時代から事務局員として活動していた南近畿地協の副局長に請われ、これを 2 期務めることとなった。

この間、同人は、組合学校などの若手組合員に対する学習と交流の場を設定する責任者となり、また講師としてもこのような企画に加わった。

その後、50 年の東大阪支部における副委員長時代には、メーデーの参加人員について、団交で支店側と厳しくやり合うこともあり、また、49 年から 52 年にかけて政労協近畿支部の幹事ないし副議長としては、特殊法人の地域労組の連帯にも意を尽くした活動を行った。

イ X13 に対する支店課長の言動など

X13 は、支部レベルでは、54 年に阿倍野支部で支部委員となった後は、2 度程各支部で役員に立候補したが落選しており、特に役員歴はない。

また、明石支店在任中の 57 年 5 月、同支店の T 管理課長は、X13 が週休の「土休指定」に関し、職員の希望を尊重して調整した方が民主的ではないかと主張したところ、「民主的という言葉を使う君は共産党員か？…君についてはひどい噂を聞いている」といった。

X13 は、同課長にこの発言の真意などを問い質したが、具体的な返事がなかったため、後日、3 度程内容証明郵便を同支店長あて送付したり、同旨のビラを職場に配付して、これに抗議するとともに陳謝を求めた。

ウ 全国活会および発展会での活動

なお、X13は53年に始まった全国活会の第1回集会からの参加者であり、また、その決定を受けて近畿ブロック活動者会議を組織し、55年からはその責任者でもあった。

そして、全国活会が57年9月および58年2月に開催した第9回ないし10回の集会では、上記の明石支店での事件が報告、議論され、一定の方向付けもなされた。

同人は、その後、57年9月結成の発展会の会員となり、引き続き現在に至っている。

(16) X4の組合活動など

① 主な組合役員歴等

36年入庫・38年本所支部代議員・38年～41年本部執行委員・43年～44年本部婦人部役員

② 組合活動の概要等

ア 本部執行委員時代の活動

X4は、36年5月に入庫し、本所(店)勤務となったが、38年4月には本部執行委員に当選し、主として青年婦人層の組織化にあたった。

また、40年に提案のあった給与制度の改定に反対する「職務給闘争」の一環として、本所の婦人層を対象に週2回の討論集会を開催し、その後の都内近郊の青婦人部の結成へと導いた。

イ 頸肩腕の労災認定闘争

39年頃からは、後輩のタイピストらが頸肩腕の症状を訴えるようになり、X4は組合の支援も受けて環境改善などで本店庶務部交渉にあたるなどしていたところ、41年秋には同人自身も体調を崩し、頸肩腕と診断された。

そして、大森支店への転勤後の49年10月にはこの疾病に関して労災認定闘争を開始し、申立人X18、X7、X3らの支援を受けていたことは、先にみたとおりであり、最終的には、この闘争は、56年10月の中央審査会における再審査請求棄却の裁決をもって一応の結末をみた。

ウ 不昇格への抗議と各支店長の態度など

X4は、48年4月、大森支店のT支店長に対し、同人が4等級に昇格できなかったことに関し、その理由を問い質したところ、同支店長は本店時代の上記活動を指摘し「公庫を困らせる有名人なので推薦できない」と答えた。

また、副調査役への不任用についても、54年3月、同支店N支店長に理

由を聞くと、公庫に対して忠誠心がなく推薦できないとか、59年3月には池袋支店のI支店長は考え方が悪いなどの趣旨のことをいった。

その後、同人は、55年以降全国活動者会議に参加し、また、59年の発展会の結成時から同会の会員となり、現在に至っている。

(17) X8の組合活動

① 主な組合役員歴

36年入庫・41年浜松支部支部委員・44年同支部委員・46年同支部委員・54年同支部委員

② 組合活動の概要等

ア 浜松支部での活動

X8は、36年3月に入庫し、浜松支店勤務となり、現在に至っている。

浜松支部では主として青婦人部を中心に活動を行い、本部主催の「全国婦人集会」などに参加した経験を生かし、50年9月には同青婦人部の給与制度に関する勉強会等の講師を務めた。

そして、50年から始まった前記「人増闘争」では、組合員間での論争もあったが、ビラ配布や、署名活動に取り組み、支部の目標達成に努めた。

また、同人は、53年に総務課長や支店長に対し、第二子については自己を扶養者として認定するよう請求し、また、当時東海地協事務局長であったX5を通じて、健康保険組合に対して同旨のことを訴えたが、当時の段階では認められることはなかった。

イ 不昇格問題についての抗議と各支店長の態度

X8は、48年には当時の7年間の5等級標準在級年数を満了したが、同期女性職員の中では1名が4等級へ昇格したものの、同人を含めその他の者は据え置かれたままであり、S1支店長はX8の抗議に対して、ただ「基準に達していない」というのみであった。

翌49年から50年にかけては、各々該当者19名中8名、11名中3名が4等級に昇格したが、同人はやはり据え置かれたままで、後に昇格できたのは51年のことで、この年は、女性でも標準在級者や対象者の過半数が昇格したときでもあった。

この両年ともX8は支店側に抗議を行ったが、49年の際は、上記S1支店長は「(業務遂行実績については)十分満足しています」としながらも、不昇格問題については、前年と同じ説明の繰り返しであり、50年には後任のS2支店長は「女性が昇格するには本店にアピールできる何かが必要」と答えるに止まった。

55年の審査課長の送別会では、Y課長はX8に向かって、「公庫の方針に文句のある者は辞めろ」といったので、同人は「…私はシラフですから責任もった回答をしてほしい」と抗議した。

その後59年頃には、X8が副調査役に任用されない理由をK支店長に「不足な点があったら教えてほしい」と聞いたところ、同支店長は「(当時X8の上司であった)X11に色々相談し過ぎることだけだ」といった。

X8は、全国活会には59年から参加し、引き続いて発展会の会員である。

(18) X6の組合活動など

① 主な組合役員歴

39年入庫・50年浜松支部支部委員・55年豊橋支部支部委員・56年同委員長代行・57年同支部委員

② 組合活動の概要等

ア 浜松および豊橋支部での活動等

X6は、39年4月に入庫し、浜松支店勤務となり、52年に豊橋支店に転勤するまで、浜松支部に在籍した。

45年には頸肩腕と診断され、その後X5との結婚後の協力もあって、主に職業病関係の活動について積極的に関与することになった。

そして、49年と50年に開かれた本部主催の「職業病罹病者集会」に支部を代表して参加し、自身の罹病経験などについて発言した。

さらに、52年以降は前記の「Aさんを支援する会」に参加し、58年には再審査の参考人として、やはり自身の症状等を証言した。

イ C評価問題にかかる活動と発展会への参加

X6は、51年4月にC評価を受け、5等級のまま据え置かれたが、この時には、女性の有資格者49名中22名が昇格できなかった。

同人は毎年のように浜松ないし豊橋支店の歴代支店長に、なぜC評価なのか問いただしたが、「女子の上級職員として指導性を発揮してほしい」、「能力はあるが、実績が足りない」とか「4等級の職務内容に照らして、…推薦できない」などというものであった。その後、豊橋支部時代になる55年に至って前記X16らとともに苦情処理委員会への申立てを行い、この闘争については、同人らともども、全国活動者会議が「X6らを支援する会」を結成し、援護したことは先にみたとおりであり、同会の事務局長(連絡員)は夫のX5である。

なお、この支援する会についての、組合本部と公庫の態度も前記のとおりであり、同人もX16ら同様翌56年には4等級へ昇格した。また、同人

が、56年6月東海地協婦人集会に出席しようとしたところ、『支援する会』をつくったような人は、支部の代表として相応しくない」と妨害されることがあった。

その後、X6は、59年結成の発展会に結成当初から参加し、現在に至っている。

(19) X16の組合活動など

① 主な組合役員歴

42年入庫・46年久留米支部青婦人部長・49年～51年同支部委員・51年～53年青婦人部長、同部委員・54年同支部委員

② 組合活動の概要等

ア 久留米支部における活動と支店長の言動

X16は、42年10月に入庫し、久留米支店勤務となり、現在に至っている。

久留米支部では、当初「労音」のコンサートなどの組合文化活動の世話役などをしてきたが、45年には、当時復刊した職場新聞「こぶし」の編集委員となり、翌46年には青年婦人部長となり、今度は同部の機関紙「ちっこ川」の発行に携わった。

この頃、X16が青年婦人部長として参加した全国婦人大会では頸肩腕問題などの職業病問題が取り上げられ、支店でも女性組合員を中心に頸肩腕の症状などを周知し、その後同支店でX16自身を含め4人程の罹病者が発見された。

また、同人は、51年以降も青婦人部の部長ないし委員としてサークルや機関紙の編集にあたるなどし、53年のメーデー参加問題では次のようなことがあった。

この年のメーデーについては、支部から支店に対して7名の参加を求めたところ、支店側は5名を指名してきたため、労使間、特に支部青婦人部との間で軋轢を生じ、青婦人部が機関紙で、「労組が自主的に決めたメーデー参加に支店側が不当介入!!」などと抗議することがあった。

この後、同部のX16ら4名の委員がF支店長に呼ばれ、同支店長は「このことは、一生忘れない。このことは、支店のA昇給に影響するだろう」といった。

同支店長は、同年12月の面接においても、X16に対して「支店長には何でもいってもらっていいが、唇寒しになるな」といった。X16は、翌54年3月からは5、6名の中で中心的な存在であった契約係から、担当が1

名で他係との関係の希薄な恩給係に配置換えとなり、2年3月迄の11年間同係に籍を置いた。

上記Fは、59年7月、転勤の挨拶にきたX16の姉夫妻に対し、「お宅の妹さん(に)は、退職するまで恩給をやらせる」との趣旨の話をした。

イ 不昇格問題にかかる活動と発展会などへの参加

55年の昇給昇格に関し、X16は同年4月1日付でC評価(上記支店長の評価期間が対象)を受けて5等級から4等級への昇格がならず、X6ら2名とともに苦情処理委員会に申立てを行ったことは先にみたとおりである。

なお、この申立てについては、組合本部は支持したものの、久留米支部自体はこの低評価が組合活動や婦人を理由としたものではないとの見解を表明して反対の立場をとった。

一方、X16らの相談を受けて全国活会が「X6らを支援する会」の母体となって活動したことは、先にみたとおりであり、X16自身、56年には全国活会に、59年には発展会にその結成時から参加している。この間、59年2月に公庫から提案された「新給与制度」に関し、支部の総会では、X16はただ一人反対の意思を表明した。

6 国民金融公庫の人事給与制度

公庫の職員は、その職務の内容によって、一般職の職員と技能・労務職の職員(電話交換手、運転手、守衛、庶務員)とに大別されるが、本件救済を求めている19名の申立人らは全て一般職の職員である。一般職の給与体系と人事給与制度の概要は以下のとおりである。

(1) 一般職の職員の給与体系

公庫における満57歳以上の職員(先任職員)を除く一般職の職員の給与体系は以下のとおりである。

① 給与の内訳

給与は大別して基本給、諸手当(特別都市手当、超過勤務手当、通勤手当等)、および特別手当(期末手当、奨励手当)に区分され、そのうち基本給は主として次の各項目からなる。

[本 俸]

本俸は、職員の入庫時に学歴等により初任給が決定され、次年度以降は毎年の人事考課によって等級と号俸、およびその月額が、表3「一般職本俸表」に基づき決定される。

[扶養手当]

扶養親族を有する職員に対して支給されるものであり、その額は等級、

本俸とは関係がない。

[役職手当]

役職位にある職員に対して支給するものであり、その対象となる役職は、部長、支店長、次長、課長、調査役、および副調査役である。

「一般職本俸表(単位；円)」

表 3

(注、各等級の本俸月額は、各等級の初号金額に順次号差金額を加算して求めた額である)

(59年4月1日適用、旧制度下での本俸表)

等級	初号金額	号差金額(等差号俸)
1等級	380,650	1,572.50
2等級	342,485	1,445
3等級	291,965	1,320
4等級	214,100	1,187.50
5等級	126,300	1,097.50
6等級	101,500	620

(60年7月1日適用、以下新制度下での本俸表)

等級	初号金額	号俸区分(号)	号差金額
1等級	401,357	1~116	1,655
		116~148	1,240
		148~	827.50
2等級	361,175	1~111	1,522.50
		111~143	1,142.50
		143~	760
特3等級	321,855	1~118	1,395
		118~150	1,045
		150~	697.50
3等級	307,955	1~109	1,390
		109~141	1,042.50
		141~	695
特4等級	263,475	1~108	1,257.50
		108~140	942.50
		140~	627.50
4等級	225,900	1~97	1,252.50
		97~129	940

		129～	625
5 等級	133,100	1～87 87～119 119～	1,160 870 580
6 等級	106,900	1～66 66～98 98～	655 492.50 327.50

(61年4月1日適用)

等 級	初号金額	号俸区分(号)	号差金額
1 等級	410,657	1～116 116～148 148～	1,692.50 1,267.50 845
2 等級	369,560	1～111 111～143 143～	1,557.50 1,167.50 777.50
特3 等級	329,340	1～118 118～150 150～	1,427.50 1,070 712.50
3 等級	315,140	1～109 109～141 141～	1,420 1,065 710
特4 等級	269,700	1～108 108～140 140～	1,287.50 965 642.50
4 等級	231,300	1～97 97～129 129～	1,280 960 640
5 等級	136,300	1～87 87～119 119～	1,187.50 890 592.50
6 等級	109,500	1～66 66～98 98～	670 502.50 335

(62年4月1日適用)

等級	初号金額	号俸区分(号)	号差金額
1等級	401,357	1～116	1,715
		116～148	1,285
		148～	857.50
2等級	361,175	1～111	1,577.50
		111～143	1,182.50
		143～	787.50
特3等級	321,855	1～118	1,447.50
		118～150	1,085
		150～	722.50
3等級	307,955	1～109	1,437.50
		109～141	1,077.50
		141～	717.50
特4等級	263,475	1～108	1,305
		108～140	977.50
		140～	652.50
4等級	225,900	1～97	1,295
		97～129	970
		129～	647.50
5等級	133,100	1～87	1,202.50
		87～119	900
		119～	600
6等級	106,900	1～66	677.50
		66～98	507.50
		98～	337.50

(2) 昭和60年3月31日までの人事給与制度

① 職能給体系の導入

公庫は、前記のように40年7月に、従来からの通し号俸制を基本とする給与体系を改め、職務遂行能力と勤務成績に応じて給与を支給するとの趣旨のいわゆる職能給体系を導入し、この制度は後記のように60年4月1日をもつ

て改定されるまで適用された(この制度を「旧人事給与制度」というが、たんに「旧制度」という場合もある)。

② 職員の等級分類

一般職の職員については、その職務の内容(複雑、困難)や責任の度合いに応じて、その遂行に必要な能力段階に基づき、「職員の職務等分類規程」の別表「一般職等級基準表」のように、1等級から6等級までの6段階に分類され、給与は同表の分類基準に照らし、その勤務成績、勤務能力を総合勘案して、いずれかの等級に格付けされることになる。

「一般職等級基準表」

表4

等級	基準
1等級	部(または支店)の最上級者として、所管部門を総括運営する権限を有するとともに、公庫の経営方針の決定に必要な建言を行ない、当該部門の運営について全般的な責任を負う職務にあるもの、または、これと同程度の職務を遂行する能力に達している者
2等級	部(または支店)の長を補佐して、当該部門の総合調整にあたり、または、必要に応じて部(または支店)の長を代理する職務にある者、または、これと同程度の職務を遂行する能力に達している者
3等級	課の長として、部下を指揮監督し、所管事務の管理にあたる職務にある者、または、これと同程度の職務を遂行する能力に達している者
4等級	一般的な指示または手続きにしたがい、判定的業務を行うとともに、必要に応じ課長を補佐して、下級者の指導にあたる者、または、これと同程度の職務を遂行する能力に達している者、
5等級	一般的な指示または手続きにしたがい、判定的業務を行なう能力に達している者
6等級	具体的な指示または手続きにしたがい、日常の定型的、補助的業務を行なう者

③ 本俸の決定

公庫職員の本俸は、入庫時に初任給が決定され、その後毎年的人事考課に

基づく、等級・号俸の決定によって給与が改定される仕組みになっている。

本俸月額、各等級の初号金額に号差金額(同一等級での号俸の固定差額をいう)を加算して求めた額であり、これを「等差号俸制」という。

なお、高卒の初任給は6等級初号、大卒の初任給は5等級初号である。

④ 定期昇給

公庫は、職員の号俸を毎年4月1日に定期昇給を実施して、当該年度の本俸を決定、支給しており、その仕組みは次のとおりである。

ア 定期昇給の方法は、人事考課によって決定した成績評語(評語の基準は後記「人事考課」参照)に基づき、下表のように、各等級における格付け号数を上昇させる形で行う。

別表「評語、昇給号数対応表」

表5

評 語	S	A	B	D
昇給号数	10	9	8	6

イ 標準昇給は各等級とも8号である。また、考課に使われる評語は、後記のようにほかにCがあり、昇給については適用しないとされるが、後記のとおり、昇格に関し標準在級年数以上の者がC該当のときはBと同じく8号昇給の扱いとなる。

但し、高卒者については、6等級5年間、大卒新規採用者、および6等級から標準で昇格した者は5等級1年間は全員標準(B)昇給である。

なお、大卒5等級については、この改正以前、4年間は標準昇給扱いをしていたので、その趣旨は尊重され、また、組合本部役員のうち、専従者については、その期間は、標準昇給扱いがなされていた。

⑤ 昇格制度

ア 一般的な基準

公庫における昇格とは、職員の職務遂行能力の上昇に対応して、別表のように、その能力段階に該当する上位の等級に格付けすることであり、本人の能力、適性勤務成績を総合勘案して、直近上位等級の職務を遂行する能力に達している者を昇格させるものである。

ただし、4等級への昇格までは、後記のように別に「評点制(点数制)」による基準を採用していた。

「昇格基準表」

表6

等 級	昇 格 基 準
1 等級	2 等級にある者で、部または、支店の最上級者とし

	て、経営方針の決定に必要な建言を行なうとともに、経営方針にそって所管部門の運営について全般的な責任を負うべき職務を遂行する能力に達していると認められる者
2 等級	3 等級にある者で、部または支店の長を補佐あるいは必要に応じて代理し、当該部門の総合調整および運営にあたる職務にある者、または、これと同程度の職務を遂行する能力に達していると認められる者
3 等級	4 等級にある者で、課の長として部下を指揮監督し所管事務を遂行する能力に達していると認められる者
4 等級	5 等級を満 5 年以上経験した者で、一般的な指示または手続きにしたがい判定業務を行なうとともに、必要に応じて課長を補佐し、下級者の指導にあたる能力に達していると認められる者
5 等級	6 等級を満 5 年以上経験した者で、一般的手続きにしない指示またはたがい、判定的業務を行なう能力に達していると認められる者

イ 下位等級における昇格にかかる基準(評点制)

i 6 等級から 5 等級への昇格

- 1) 6 等級の最少在級年数は満 5 年、標準在級年数も満 5 年である。
- 2) 6 等級を満 5 年以上経験し、人事考課による最終回の評語が B 以上の者
- 3) 6 等級に満 8 年在級した者(いわゆる自動昇格)

ii 5 等級から 4 等級への昇格

- 1) 5 等級の最少在級年数は満 5 年、標準在級年数は満 7 年である。
- 2) 5 等級を満 5 年経験し、最近 4 年の成績につき評点合計が 20 点の者
- 3) 5 等級を満 6 年経験し、最近 5 年の成績につき評点合計が 18 点以上であって、最終回の評語が A 以上の者
- 4) 5 等級を満 7 年以上経験し、初年度を除く成績の評点合計が 18 点以上であって、最終回の評語が B 以上の者
- 5) 5 等級に満 12 年在級した者(自動昇格)
- 6) 上記の成績評語の換算評点は次表のとおり。

- 7) 昇格におけるC評価は、6等級満5年、5等級満7年(標準在級年数)以上の者に限り適用し、その際昇給はBと同じく8号となる。

「評語、昇給号数対応表」

表7

評 語	S	A	B	C	D
評 点	5	4	3	2	1

⑥ 組合専従者の取扱いと3等級昇格の確認事項

- ア 組合の専従者については、その期間中は、一切不利益な取扱いをしない旨の労働協約があり、昇給においても標準昇給(B)として措置されていた。
- イ また、旧制度の発足時に、「4等級から3等級への昇格はポストに関係なく行うことができる」との確認が労使間でなされたが、これは、組合が3等級にも具体的な昇格基準を求めたのに対し、公庫が当時の3等級職である課長等のポストないし枠にこだわらずに昇格者数を増やすことで歩み寄り、合意がなったものである。そして、42年には、3等級の職位として「調査役」(課付調査役)が4等級の副調査役とともに新設された。

なお、この確認事項は59年9月に廃止されている。

⑦ 役職の職務権限などと任用

ア 公庫の職員構成と主な役職の職務権限等

上記のように公庫の一般職員を等級別に区分すると、別表「昇給評語内訳表」のとおり、62年度においては、部、支店長クラスの1等級から調査役クラスの役付職員は1,475名であり、全職員4,854名中のおよそ3割を占め、これに特4等級の副調査役595名を含めると、公庫における役付職員(「役席」)は全体で4割強になっている。

以下は、支店における主な役職の職務および権限などの概要である。

i 支店長

支店の統括責任者であり、後記のように人事考課の評価権限を有する。また、就業規則上の出退勤の時間拘束は適用されない。

ii 次長

支店各課を統括し、支店長の補佐、代理を行う者で、同じく人事考課の評価権限を有する。原則として支店に1名である。上記の出退勤の時間拘束を受ける。

iii 課長

支店各課の業務を掌理、統括する者で、人事考課の評価権限(仮評価)を有する。各課に1名である。出退勤の時間拘束を受け、超過勤務手当

は支給されない。

iv 調査役(課付調査役)

支店課長の補佐、代理を行う者とされるが、人事考課権はなく、出勤の時間拘束を受ける。その任用数は業務量に基づき、各支店毎に定めるものとされ、課の配置は支店長の権限である(公庫側証人は、延滞債権管理を担当する調査役を例とすれば、割当て案件につき担当係員と区別することはないが、若干の調整がありうる旨証言した)。この他、特定の事項を専門的に担当する専門職の調査役もいる。

なお、調査役クラス(872名)については、月8時間を限度に超過勤務手当が支給されていたが、4年3月22日以降は、実働に応じて支給されることとなった。

以下、特に断らない限り、調査役とは支店の課付調査役をさす。

v 副調査役

課長、課付調査役を補佐する者とされ、その数は業務量にもとづき、支店毎の最低必要数は定めているが、固定的ではない。

イ 役職位の任用手続

役職位の任用は、当該職位に必要な等級にある、別表「役職位任用規程」の任用基準を満たす職員の中から、任用発令されるが、以下は、その手続きの概要である。

なお、公庫の一般職の職員において、1等級のうち部・支店長を「所属長」、その他の1等級、および2等級から3等級(次・課長、調査役等)を「役付職員」、4等級以下の者(副調査役以下)を「一般職員」という。

i 支店にかかる役職位の配置については、前年度末に、各支店の組織構成、業務量の見通し等をもとに、当年度の役職位の人員を決定し、上記有資格者の中から任用される。

発令の時期は、副調査役については原則として4月1日であるが、調査役以上は3月と7月の発令が多い。

ii 役職任用に至る手順

1) 所属長(支店長)は、後記「勤務成績内申書」とともに、昇格者を選定する場合の基礎資料となる「勤務報告書」に、昇格の是非についての評定の結果および将来性に関する意見等の必要事項を記載して、1月20日までに人事部長あて提出する。

2) 人事部長は上記成績内申書と勤務報告書とを勘案して、昇格対象者をリストアップし、総裁が決定するとされているが、具体的には、人

事部において勤務成績や必要在級年数などの一定の資格要件、および「勤務報告書」にある支店長の意見等を総合的に勘案し、上位等級で期待され、要求される水準に達していると認められる職員を候補としてあげる手順になっている。

その際人事部は、勤務報告書にはじかにその職員を日常、観察・指導する立場にある支店長の意見が書かれていることから、これを極めて重要視していたものと認められる。

「役職位任用基準」(42.6改正後、主な役職のみ)

表 8

役 職 位	資 格 基 準
部長・支店長	1 等級の者
検査役	1 等級の者
次長	1 等級または 2 等級の者
総括室長	1 等級または 2 等級の者
課長	2 等級または 3 等級の者
調査役	3 等級の者
副調査役	4 等級の者

「役職位と等級との対応表」

表 9

等 級	役 職 位				
1 等級	支店長				
2 等級		次長			
3 等級			課長		
4 等級				調査役	
5 等級					副調査役
6 等級					(主任)
					一 般 職 員

(注 ; 4 等級職員のうち副調査役に任用されていない者を、53 年 1 月以降「主任」と呼称することになった。

⑧ 人事考課制度

前記のように 40 年 12 月公庫は、新たな人事考課制度を制定したが、以下はその概略である。

ア 勤務成績内申書

i 勤務成績内申書の使用目的は、昇給については基礎資料とされ、昇格及び役職位任用の可否判断については参考資料とされることなどである。

ii 評価者

表 10

被評価者	仮評価者	評価者	決定者
1 等級	—	—	総裁
2 等級	—	所属長 (支店長)	
3 等級	次長		
4・5・6 等級	課長		

iii 評価の実施時期と対象期間

勤務成績の評価は、暦年の前期と後期の 2 回(7 月と翌年 1 月)実施され、前期は当年の 1 月から 6 月まで、後期は 1 月から 12 月までの 1 年間で各々評価対象期間である。

iv 評価方法

1) 項目別評価

勤務能力の 3 分野にわたり、その分野別に更に細分した評価要素毎に評定するもので、等級で要素の数、内容は異なる。

<4 等級職員の評価項目 ; 18 項目>

勤務態度—信頼性、積極性、協調性、応対、秩序、責任感

勤務実績—処理量、正確度、勤務状況

勤務能力—指導力、判断力、企画力、推進力、発表力、忍耐力、識見、渉外、研究心

(なお、3 等級および 2 等級の職員の評価項目は、上記「勤務能力」の分野に「統率力」を加えた 19 項目)

<5 等級および 6 等級職員の評価項目 ; 15 項目>

勤務態度—勤勉性、信頼性、積極性、協調性、応対、秩序、責任感

勤務実績—処理量、正確度、勤務状況

勤務能力—処理速度、知識、理解力、発表力、忍耐力

2) 総合評価

総合評価は、前記項目別評価の結果をもとにして、総合的に成績はどうかをみるものとされているが、個別評価との関連性は不明である。

3) 評価の基準

上記勤務態度・勤務実績・勤務能力の各項目(要素)別評価および総

合評価についての評語は、いずれも、別表「評語と評価基準対応表」のとおり、S、A、B、C、Dの5段階とし、各等級の職務を遂行するために要求される一般的水準を「普通」の成績として、次の基準に照らして評価を行うこととされている。

なお、「普通」とは、部・支店内における各等級の中で概ね70～80%程度の者が該当する水準とされている。

また、労使間では、①等級別評価は正規分布に基づいては行わないこと、②S、A、B、Dの人員の割合は、従来の割合(各々3%、12%、81%、1%程度と認められる。)を尊重すること、③CおよびDは各々総職員数の1%以内とし、適用にあたっては、個々に慎重に検討し、機械的に運用しないこと、などが確認事項とされた。

「評語と評価基準対応表」

表 11

評 語	評 価 基 準
S	極めてすぐれている
A	すぐれている
B	普通
C	やや劣る
D	かなり劣る

4) なお、「評価要素説明書」によって、一般職員の評価については、下記のように評語と評価基準の少し具体的なめやすが示されている。

- ・勤務態度(勤勉性の説明)

S(Aのうちとくにすぐれている者)、A(勤勉)、B(普通)、C(不注意)、D(怠惰)

- ・勤務実績(同処理量)

S(同上)、A(予期以上だった)、B(可不可なかった)、C(予期以下だった)、D(不足だった)

- ・勤務能力(同処理速度)

S(同上)、A(正確で速い)、B(普通)、C(遅い)、D(見込みない程遅い)

- ・総合評価

S(勤務成績が特に優秀である)、A(すぐれている)、B(普通である)、C(やや不良である)、D(不良である)

v 評価の手順(4・5・6等級)

1) まず、仮評価者(課長)が、上記各評価を行い、さらに同一等級者毎に課内での順位を付けて仮評価書を作成し、次長に<次長を置かない場合は所属長(支店長)に>報告する。

所属長(支店長)は、次長と協議のうえ、上記仮評価を参考にして評語を記入するとともに、部・支店内の順位を付して勤務成績内申書を人事部あて提出する。

2) 人事部長は各支店から提出された上記勤務成績内申書をチェックし、部・支店間の評価のバラツキなどを調整し、総裁に提出する。

3) 総裁は、人事部長が調整した勤務成績を理事会に付議したうえで、最終的に評語を決定する。

イ 勤務報告書

i 提出の時期および対象者

1) 毎年1月20日が提出の時期であり、前1年間の指導観察結果に基づき、部・支店長が作成する、昇格者の選定にあたっての基礎資料とされるものである。

2) 5等級で次期昇格期において在級5年以上の者、および4等級から2等級までの全員が対象である。

ii 作成要領

所属長(支店長)は、必要に応じて次長および課長の意見を徴し、「性向」(活発か、もの静かか、などの性格の分析)や「適性」(審査、管理・監督、などの職務への適性)等のほか、「将来性」については、上位等級へ昇格させた場合の期待可能性につき、下記のように意見を記載することとされている。

上位等級へ昇格させた場合の期待可能性についての「将来性」の欄では、①かなりの成績が期待できる、②普通の成績が期待できる、③なんとかやっていると、④少し無理である、⑤とても無理である、の5段階の基準で評定すること。

また、昇格の可否および時期等についても「概評」の欄で、①将来性に関する意見と、②今後の指導監督を行う上において留意すべき点および必要な措置、を記載し、②欄には、所属長が本人に対して行った指導注意事項および結果についても記入すること。

iii 留意事項

以上のほか、「『将来に関する意見』欄には、上位等級への昇格の可否および時期等について記入するが、この場合、現等級における在級年数

および過去の勤務成績をも考慮のうえ、総合的な判断の結果を記入すること」が留意事項とされている。

(3) 昭和 60 年 4 月 1 日以降の人事給与制度

① 職員の等級分類などの変更

60 年 4 月 1 日以降、一般職の職員については、表 12「一般職等級基準表(改定後)」のように、等級区分を 6 本体系から 8 本体系に分類し直され、同一等級での定昇額も旧制度の「等差号俸制」から「号差金額の逡減制」へ変更されることになった。

なお、この改定された新人事給与制度(以下、「新制度」という場合がある)については、公庫から、その理由として定年延長に伴う給与財源への影響を考慮したことや、調査役や副調査役が当該等級の各々 5 割を占めるに至り、かつ、それぞれ課長や主任との職務内容の相違の観点からみて同一等級での処遇は困難になってきたため、などの説明が「人事部ニュース」等であった。

以下は、新制度の概要である。

「一般職等級基準表(改定後)」

表 12

等級(対応職)	基準
1 等級 (部長、支店長)	部又は支店の最上級者として、所管部門を総括運営する権限を有すると共に、公庫の経営方針の決定に必要な建言を行ない、当該部門の運営について全般的な責任を負う職務にある者又はこれと同程度の職務を遂行する能力に達している者
2 等級 (次長)	部又は支店の長を補佐し、当該部門の総合調整にあたると共に、必要に応じて部又は支店の長を代理する職務にある者又はこれと同程度の職務を遂行する能力に達している者
特 3 等級 (課長)	課の長として直属の長を補佐して、部下を指揮監督し、所管事務の管理にあたると共に、必要に応じて直属の長を代理する職務にある者又はこれと同程度の職務を遂行する能力に達している者
3 等級 (調査役)	直属の長を補佐して、部下を指揮監督し、特に高度な判定的業務を行うと共に、必要に応じて直属の長を代理する職務にある者又はこれと同程度の職務を遂行する能力に達している者

特4等級 (副調査役)	一般的な指示または手続に従い、高度な判定的業務を行うと共に、必要に応じ直属の長を補佐して下級者の指導にあたる者
4等級 (主任)	一般的な指示又は手続に従い、判定的業務を行うと共に、必要に応じ直属の長を補佐して下級者の指導にあたる者
5等級	一般的な指示または手続に従い、判定的業務を行う能力に達している者
6等級	具体的な指示または手続に従い、日常の定型的、補助的業務を行う者

(※職には同等の職を含む。また、「主任」は呼称である。)

② 新制度による本俸の決定

各等級の本俸月額、初号金額に号差金額を加算することには変わりはないが、号俸の低い方から3段階で号差金額は逡減(いわゆる「しだれ」のこと)することになった。(表3「一般職本俸表」参照)

③ 定期昇給の改定

ア 定期昇給の方法が、人事考課によって決定した成績評語(評語の基準は後記「人事考課」参照)に基づくことに変更はなく、下表のように、各等級における格付け号数を上昇させる形で行う。

「評語、昇給号数対応表」

表 13

評 語	S	A	B・C	D
昇給号数	10	9	8	6

イ C及びDは各々総職員数の1%以内とし、Cは6等級で在級満5年以上の者及び5等級で在級満7年以上の者に限り適用する。

ウ 標準昇給は各等級とも8号である。

エ 高卒採用者は6等級5年間、短大採用者は同級3年間、大卒採用者及び6等級から標準で昇格した者は5等級1年間について、全員標準昇給を行う。

オ 切替えは60年4月1日に行い、新本俸は各本俸表において旧本俸と同額ないし直近上位の額の号俸とし、その後定期昇給する。

④ 昇格制度の改定

ア 一般的な基準

60年4月1日以降の人事制度の改定により、昇格とは、その能力段階に該当する上位の等級に格付けすることに変更はないが、本人の能力、適性、勤務成績を総合勘案して、直近上位等級の職務を遂行する能力に達している者(表14「昇格基準表,」)から選考して昇格させるものとされ、下位等級では具体的な昇格基準に変更があった。

「昇格基準表」

表14

等級	昇格基準
1等級	2等級にある者で、部(又は支店)の最上級者として、経営方針の決定に必要な建言を行うと共に、当該部門の運営について全般的な責任を負うべき職務を遂行する能力に達していると認められる者
2等級	特3等級にある者で、部(又は支店)の長を補佐して、当該部門の総合調整にあたりと共に、必要に応じて部又は支店の長を代理する職務を遂行する能力に達していると認められる者
特3等級	3等級にある者で、課の長として直属の長を補佐して部下を指揮監督し、所管事務の管理にあたりと共に、必要に応じて直属の長を代理する職務を遂行する能力に達していると認められる者
3等級	特4等級にある者で、直属の長を補佐して、部下を指揮監督し、とくに高度な判定的業務を行うとともに、必要に応じて直属の長を代理する職務を遂行する能力に達していると認められる者
特4等級	4等級にあるもので、高度な判定的業務をおこなうと共に必要に応じ課長、調査役を補佐して下級者の指導にあたる職務を遂行する能力に達していると認められる者
4等級	5等級を満5年以上経験した者で、一般的な指示または手続きにしたがい判定業務を行なうとともに、必要に応じて課長を補佐し、下級者の指導にあたる能力に達していると認められる者

イ 下位等級の昇格の具体的な基準の改定

新制度においては、以下の 5 等級および 4 等級昇格に関しては、旧制度下での「評点制」から、資格者を対象とした「選考」へと変更がなされ、4 等級への「自動昇格」も廃止された。

i 6 等級から 5 等級への昇格

- 1) 6 等級の標準在級年数は満 5 年。
- 2) 6 等級に満 5 年以上(ただし、短大卒採用者にあつては満 3 年以上)在級し、最終回の評語が B 以上の者から選考により行う。
- 3) 6 等級に満 8 年在級した者は、5 等級に昇格する(5 等級への「自動昇格」の存続)。

ii 5 等級から 4 等級への昇格

- 1) 5 等級の標準在級年数は満 7 年。
- 2) 5 等級に満 5 年以上在級し、最終回の評語が B 以上の者から選考により行う。

iii 4 等級から特 4 等級への昇格

4 等級のうち高度な判定的業務を行うとともに必要に応じ課長、調査役を補佐して下級者の指導にあたる職務を遂行する能力に達している者から選考により行う。

⑤ 役職位の任用の改定

ア 役職位の任用基準

60 年 4 月以降の役職位任用基準(主な役職のみ)は表 15 のとおりであり、主な役職位と等級との対応関係を図示すると同 16 のようになる。

「役職位任用基準」

表 15

役 職 位	資 格 基 準
部長・支店長	1 等級の者
検査役	1 等級の者
次長	1 等級又は 2 等級の者
総括室長	1 等級又は 2 等級の者
課長	2 等級又は特 3 等級の者
調査役	3 等級の者
副調査役	4 等級の者

「役職位と等級の対応関係表」

表 16

等級	役 職 位			
1 等級	支店長			
2 等級		次長		
特 3 等級			課長	
3 等級				調査役
特 4 等級				副調査役
4 等級				(主任)
5 等級				一
6 等級				般 職 員

イ 任用手続

- i 支店にかかる役職位の配置については、前年度末に、各支店の組織構成、業務量の見通し等をもとに、当年度の役職位の人員を決定し、上記有資格者の中から任用される。
- ii 発令の時期は、副調査役については原則として4月1日であるが、調査役以上は3月と7月の発令が多い。
- iii 決定に至る具体的な手順に特段の変更は認められない。

⑥ 人事考課制度の改定

上述のように60年の新人事制度の発足に伴い、同年4月公庫は、人事考課制度を改正したが、改正後においても、「勤務成績内申書」と「勤務報告書」を基本的な考課資料とすることに変わりはない。

以下はその概略である。

ア 勤務成績内申書

i 評価者

表 17

被評価者		仮評価者	評価者	評語決定者
1 等級		—	所属長 (支店長)	総裁
	前任職員	次長		
2 等級		—		
	前任職員	次長		
3 等級		次長		
特 3、3 等級				
特 4、4、5、6 等級		課長		

(前任職員とは、旧定年年齢に達した者をさす)

ii 評価の実施時期と対象期間

「勤務成績内申書」にかかる評価については、従前同様、前期は暦年の半年間(提出期限は7月20日)、後期は1年間(同1月20日)がその対象期間である。

iii 評価方法

1) 従前同様に、勤務態度、実績、能力の3分野に関し、各々項目別に5段階で評価を行い、その上で、改めて総合評価を行うことに変わりはない。

2) 新設の特4等級と4等級の職員については、同一の様式により、かつ同一の評価要素(18項目)によって評価記入することになっている。5等級、および6等級についても同様(15項目)である。

また、各要素におけるSからDの評語を付与する評価基準(評語の説明)にも変更はない。

iv 評価の手順

一般職員(特4、4、5、6等級)の内申書については、課長の仮評価から支店長の評価を経て、人事部に提出される手続き等に特段変更は認められない。

イ 勤務報告書

i 提出の時期および報告を要する者の範囲

1月20日提出に変わりなく、2等級から5等級までの全員(先任職員を除く)が対象とされている。

ii 作成要領

支店長は、必要に応じて次長、課長の意見を聞き、説明を要するものについては、具体的に記入することとされるなど、特段変更は認められない。

iii 留意事項

『将来に関する意見』欄には、上位等級または職位への昇格の可否および時期について記入するが、この場合、現等級における在級年数および過去の勤務成績をも考慮のうえ、総合的な判断の結果を記入することが留意事項とされている。

また、『勤務報告書』の作成にあたっては、その報告内容が一般的に抽象的表現になりがちであるが、特に『上位等級または職位への昇格の可否および時期』については、その理由等をも詳細かつ具体的に記入する」との留意事項もあった。

(4) 人事給与制度の運用の実態

公庫の一般職の職員についての人事給与制度のあらまは、前記のとおりであるが、その運用実態については、以下の事実が認められる。

なお、当委員会は、被申立人に対して、申立人らにかかる前記「勤務成績内申書」と「勤務報告書」の提出と4等級昇格後の各職位任用にあたっての具体的な手続きについての積明などを求めたが、以下の認定以上のものは提出、積明されなかった。

① 人事考課と昇給、昇格

前記のとおり、各年度の昇給・昇格は、人事考課に基づき決定されるが、55年度から元年度の間における昇給評語とその付与人員内訳、および昇格者の人員は別表「昇給評語付与内訳表」のとおり。

「評語付与内訳表」（上段は付与人員、下段は構成比；％）

表 18

55年度		評語					その他	計	昇格
		S	A	B	C	D			
役付職員		4 0.3	432 35.3	768 62.7		21 1.7		1225	
	4等級		477 37.6	781 61.5		12 0.9		1270	
	5等級		155 13.6	979 86.1	3 0.3			1137	119
	6等級			781				781	233
一般職員 計			632 19.8	2541 79.7	3 0.1	12 0.4		3188 100.0	
特殊職				150				150	
新規採用							270	270	
合計		4 0.1	1064 22.0	3459 71.5	3 0.1	33 0.7	270 5.6	4833 100.0	

56年度		評語					その他	計	昇格
		S	A	B	C	D			
役付職員		8 0.6	447 35.1	801 63.0		17 1.3		1273	
	4等級		490	774		16		1280	

			38.3	60.4		1.3			
	5 等級		174	1098	2			1274	97
			13.7	86.1	0.2				
	6 等級			613	1			614	236
				99.8	0.2				
	一般職員 計		664	2485	3	16		3168	
			21.0	78.4	0.1	0.5		100.0	
	特殊職			146				146	
	新採等						248	248	
	合 計	8	1111	3432	3	33	248	4835	
		0.2	23.0	70.9	0.1	0.7	5.1	100.0	

57 年度	S	A	B	C	D	その他	計	昇格
役付職員	4	447	867		13		1331	
	0.3	33.6	65.1		1.0			
4 等級		467	769		13		1249	
		37.4	61.6		1.0			
5 等級		198	1231	2	1		1432	123
		13.8	86.0	0.1	0.1			
6 等級			440				440	164
一般職員 計		665	2440	2	14		3121	
		21.3	78.2	0.1	0.4		100.0	
特殊職			142				142	
新採等						292	292	
合 計	4	1112	3449	2	27	292	4886	
	0.1	22.7	70.5	0.1	0.6	6.0	100.0	

58 年度	S	A	B	C	D	その他	計	昇格
役付職員	8	464	915		11		1398	
	0.6	33.2	65.4		0.8			
4 等級		433	797		18		1248	
		34.7	63.9		1.4			
5 等級		214	1257	2	1		1474	144

			14.5	85.3	0.1	0.1			
	6 等級			374				374	141
	一般職員 計		647 20.9	2428 78.4	2 0.1	19 0.6		3096 100.0	
	特殊職			129				129	
	新採等						273	273	
	合 計	8 0.2	1111 22.7	3472 70.9	2 0.0	30 0.6	273 5.6	4896 100.0	

59 年度	S	A	B	C	D	その他	計	昇格
役付職員	3 0.2	460 32.5	940 66.5		12 0.8		1415	
4 等級		430 33.3	842 65.1		21 1.6		1293	
5 等級		244 16.7	1215 83.0	4 0.3			1463	129
6 等級			359				359	83
一般職員 計		674 21.6	2416 77.6	4 0.1	21 0.7		3115 100.0	
特殊職			123				123	
新採等						220	220	
合 計	3 0.1	1134 23.2	3479 71.4	4 0.1	33 0.7	220 4.5	4873 100.0	

60 年度	S	A	B	C	D	その他	計	昇格
役付職員	5 0.3	439 30.8	973 68.2		10 0.7		1427	
特 4、4 等 級		423 31.5	899 67.0		20 1.5		1342	70 ※
5 等級		265 19.2	1112 80.7	1 0.1			1378	147
6 等級			366				366	115
一般職員		688	2377	1	20		3086	

計		22.3	77.0	0.0	0.7		100.0	
技能等			116				116	
新採等						218	218	
合計	5	1127	3466	1	30	218	4847	
	0.1	23.3	71.5	0.0	0.6	4.5	100.0	

(※は4等級から特4等級への昇格数)

61年度	S	A	B	C	D	その他	計	昇格
役付職員	6	429	1020		10		1465	
	0.4	29.3	69.6		0.7			
特4等級		236	344		9		589	
		40.1	58.4		1.5			
4等級		169	629		13		811	81
		20.8	77.6		1.6			
5等級		261	1023	3			1287	181
		20.3	79.5	0.2				
6等級			382				382	115
一般職員計		666	2378	3	12		3188	
		21.7	77.5	0.1	0.4		100.0	
特殊職員			113				113	
新規採用						212	212	
合計	6	1095	3511	3	32	212	4859	
	0.1	22.5	72.3	0.1	0.7	4.3	100.0	

62年度	S	A	B	C	D	その他	計	昇格
役付職員	2	382	1082		9		1475	
	0.1	25.9	73.4		0.6			
特4等級		195	387		13		595	
		32.8	65.0		2.2			
4等級		212	663		13		888	82
		23.9	74.6		2.2			
5等級		257	949	2			1208	204
		21.3	78.5	0.2				

	6 等級			370				370	99
	一般職員 計		664 21.7	2369 77.4	2 0.1	26 0.8		3061 100.0	
	技能等			94				94	
	新規採用						224	224	
	合 計	2 0.1	1046 21.5	3545 73.0	2 0.1	35 0.7	224 4.6	4854 100.0	

63 年度	S	A	B	C	D	その他	計	昇格
役付職員	3 0.2	375 24.3	1154 74.9		9 0.6		1541	
特 4 等級		172 29.1	408 69.0		11 1.9		591	
4 等級		249 25.4	719 73.4		12 1.2		980	108
5 等級		225 20.8	857 79.2				1082	212
6 等級			379				379	121
一般職員 計		646 21.3	2363 77.9		23 0.8		3032 100.0	
技能等			96				96	
新採等						239	239	
合 計	3 0.1	1021 20.8	3613 73.5		32 0.7	239 4.9	4908 100.0	

ア 各年度における各昇給評語の付与率の推移

上記の「昇給評語別内訳表」によれば、一般職員についての付与率の推移は以下のとおりと認められる。

i 一般職員全体

4 等級から 6 等級までの一般職員全体についてみれば、S(極めてすぐれている、10 号俸昇給)は全期間該当者がなく、A(すぐれている、9 号俸昇給)は 55 年度の 19.8%を除き、56 年度の 21%から 63 年度の 21.3%まで概ね 20%を僅かに超え、B(普通、8 号俸昇給)は 55 年度の 79.7%から 63

年度の 77.9%まで概ね 80%を僅かに下回る付与率である。

また、C(やや劣る、8号俸昇給)は、ほぼ毎年度 1名ないし 4名が該当し、多くて 0.1%、D(かなり劣る、6号俸昇給)は毎年度 10 から 20 名前後の者が該当しているが、やはり 1%未満の付与率である。

ii 4 等級職員および特 4 等級職員

4 等級についてみれば、60 年度までの旧制度下では、S は全期間該当者がなく、A は 55 年度の 37.6%から 60 年度の 31.5%まで、概ね 40%弱から 30%強までの範囲で推移し、B は 55 年度のまた、この期間 C の該当者はなく、D は毎年度 10 名を超える者が該当し、1%前後の付与率である。

61 年度以降の新制度下では、特 4 等級との分化の影響から A は 20%強に落ち込み、B が 70%台に上昇しており、D は 10 名前後認められる。

特 4 等級職員は、61 年度以降 A が 40%から 30%前後、B は、60%弱から 70%弱で推移しており、D は 4 等級と同程度の人数が認められる。

iii 5 等級の職員

5 等級職員では、S はやはり全期間該当者がなく、A は 55 年度の 13.6%から 60 年度の 19.2%まで、概ね 10%強から 20%弱までの範囲で推移し、B は 55 年度の 86.1%から 60 年度の 80.7%まで 80%台の付与率である。

また、C は毎年度 1名ないし 4名が該当しているが、付与率は 0.1~0.3%であり、D は 57, 58 年度に各々 1 名が該当していた。

iv 6 等級の職員

6 等級職員では、56 年度の 1 名の C 評価を除き、全期間において、全員が B 評価である。

イ なお、40 年の旧人事給与制度の発足直前の給与制度における各評語の付与率は次のとおりであり、当時の労使確認(公庫と X11 執行部)により公庫は、このような従来の割合を尊重するものとされていた。

B (現行 S 相当、40 年 4 月 1 日付の付与率は 3.1%)

BC (同 A 相当、12.4%)

C (同 A 相当、83.4%)

D (同 C ないし D 相当、1%)

② 53 年度の昇給・昇格結果についての組合の分析

国金労執行委員会は、53 年 5 月 29 日の通達で、「昨年の『勤評分析通達』のなかでは、相対的に S・A 昇給が増加するなかで、特に男子では、B 昇給の『標準以下』化の傾向が顕著になっている事態を明らかにしたこと」に触れるとともに、同年 4 月 1 日付の下表のような昇給・昇格結果について、次の

ように分析し、問題点を指摘した。

ア 昇給・昇格結果の分析

国金労は、S・A(特別)昇給について、「昨年と比べ、役席の特別昇給は比率ではほぼ同じであるが、一般職員では4等級がほぼ同数であるのに対し、5等級のA昇給は、昨年の139名(14.6%)から147名(15%)と増加しており、毎年一貫して増加している」と分析した。

そして、「近年S・A昇給の占める割合が増え…、全体で20.9%と現行職務給導入当時41年の12.1%に比べ2倍になっている」としたうえで、「トータルでは5人に1人と、まだまだ稀少価値にみえる特昇も、現実には大多数がB昇給以下に据え置かれている婦人と、労使協定により全員がB昇給となっている昇格後1年目の人などを除くと、特昇者は5等級男子に限ってみても3人に1人の割合になる。」

さらに、「『大卒5等級在級4年間は標準昇給とする』労使協定(前記②④イ参照)を正しく適用すると実態的には、ほぼ全員B昇給に据え置かれている本部役員を除いた比率で計算してみると、約50%にも達し、『A昇給を期待してもいい一般組合員(5等級男子)は2人に1人』ということになる」と、「A昇給のインフレ化」を指摘した。

イ なお、国金労は、63年度(新制度下)においても同様の分析を行い、4等級(主任)職員の男性に限れば、39%にあたる者がA昇給であったこと、5等級職員の在級5年以上の男性に限れば、51%(前年は56.4%)にあたる者がA昇給となっており、(新制度下では「大卒在級4年以内は標準昇給」との協定はないが、公庫は「従来とそう大きく変わっていない」と組合に説明していた。)「依然としてA昇給は、高水準の状況にあり、男性にとっては、標準であるべきB昇給がますます標準ではなくなっていることを意味している」と指摘した。

また、公庫側証人も、少なくともこの頃のこのような評語付与の実態を、「実感としてなら」の前提で是認した。

③ 女性組合員の昇給・昇格についての組合や婦人部の分析

ア 国金労婦人部は53年6月の全国婦人大会において、男女の賃金格差問題について、48年から、53年にかけて相次いだ20件程の金融機関での男女賃金(手当、本俸等)についての各労働基準局の是正勧告や、50年4月にあったA銀行事件にかかる地裁判決(男女差別で生じた差額賃金の請求を認容)に触れつつ、「…依然として、C・D昇給の大部分は婦人です。C・D評価された人は、かつてのように対象者の過半数の人がC・D評価されていた頃

と比べれば、相対的にはEやFの評価といっても過言ではないでしょう…」と分析していた。

イ 組合も、53年2月に行われた人事異動の内示を受けて、同年3月1日の「ちから」紙上で、副調査役の任用状況について、「…女性も2名任用されており、金融機関の男女差別是正の情勢をそれなりに意識した措置といえます」と分析し、翌54年度にも3名の女性副調査役が誕生したことで同様の指摘をした。

また、上記通達でも組合は、「オンライン化により、婦人層の役割の増加と、金融機関などにおける男女差別是正の闘いにより、…近年婦人のC・D昇給はかなり減っているが、(今年度は一般職員で)C・Dを受けた者21人中20人が婦人となっており、男子よりも人数が少ないにも拘わらず、C・Dだけは、ほぼ全員婦人という通常では確率的にもありえないことが起こっている」と分析した。

さらに、下記の表21「女性の在級年数別4等級昇格状況」のうち49年度以降の婦人の昇格経過を踏まえ、「ここ数年、金融機関における男女是正の闘いに勝ち、ごく最近では、D銀行の男女差別是正の勝利(労働基準局による勧告をさす)などの情勢を反映して、公庫においても、『婦人だから…』という単純な理由だけで、昇格差別をすることは、出来にくい状況になっており、…4年前(49年)は4人に1人の割合であった(4等級への)標準昇格(5等級7年経過)が、今年はほぼ5人中4人に増えているものの、「男子の殆ど全員が、標準で4等級へ昇格していることからみると、…(据え置かれた)全員が婦人で占められており、男女差別の根強さを示している」とも指摘した。

④ 団交等における国金労と公庫側のやりとり

女性職員の人事考課については、国金労と公庫側の団交や協議会の場で、以下のようなやりとりがあった。

42年9月18日に行われた団交では、組合側が「婦人というだけの理由でのC・D昇給をやらないこと」を求めたのに対し、公庫側は、「婦人というだけの理由でC・D昇給はやっていない」と回答し、51年2月23日の団交においても、同様の応答があった。

その後、59年4月20日に開催された第109回協議会では、賃金・諸手当についての話し合いの後、公庫側がら組合に「ところで、『婦人という理由でC・D評価をしないこと』という要求についてですが、公庫は、従来から『婦人という理由でC・D評価は行っていない』と説明しているにもかかわらず、

こうした要求を出してくる根拠は何ですか」と尋ねた。

これに対して組合側は、「確かに、最近の結果として女性のC・D評価は少なくなってきましたが、この要求は今後も引き続き婦人という理由でC・D評価をすることのないよう現状のとおりで運用していただいたいという、いわば『歯止め』として提出しているものです」と回答した。

「53年度昇給・昇格結果」(注、かっこ内は女性うち数)

表 19

		昇 給 評 語					その他	計	昇格
		S	A	B	C	D			
役付職員		15 1.3	401 34.6	724 62.5		18 1.6		1158	
	4 等級		430 35.6	769 63.7		9(8) 0.7		1208	
	5 等級		147 15.0	821 83.8	10(10) 1.0	2(1) 0.2		980	108
	6 等級			962				962	178
計			577 18.3	2552 81.1	10(10) 0.3	11(9) 0.3		3150 100	286
特殊職				168				168	
新規採用							272	272	
合 計		15 0.3	978 20.6	3444 72.6	10 0.2	29 0.6	272 5.7	4748 100	286

「C・D昇給の年度別内訳表」(同上)

表 20

年度		47	48	49	50	51	52	53
4 等級	D	26 (16)	23 (14)	18 (13)	21 (11)	14 (10)	9 (8)	9 (8)
	C	42 (41)	43 (42)	40 (39)	33 (32)	21 (21)	17 (17)	10 (10)
5 等級	D	1 (1)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	2 (1)
	C	0	1 (1)	0	0	0	0	0
合計		69	69	60	55	36	27	21

(女性%)	(58)	(57)	(52)	(43)	(31)	(25)	(19)
	84.1	82.6	86.7	78.2	86.1	92.6	90.5

		54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
4 等級	D	9	12	16	13	18	21	20	22	26	23
※		(8)	(8)	(7)	(3)	(4)	(6)	(5)	(5)	(4)	(3)
5 等級	C	4	3	2	2	2	4	1	3	2	0
		(4)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	(1)	(1)	(1)	
	D	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0
		(0)			(0)	(0)					
6 等級	C	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
				(1)							
合計		14	15	19	16	21	25	21	25	28	23
		(12)	(11)	(9)	(5)	(6)	(8)	(6)	(6)	(5)	(3)
		85.7	73.3	47.4	31.3	28.6	32.0	28.6	20.0	17.9	13.0

(※60 以降の 4 等級欄は特 4 等級を含む。)

「女性の在級年数別 4 等級昇格状況」

表 21

在級年数	48 年度		49		50		51		52		53		54		55	
	該当昇格	率	該当昇格	率	該当昇格	率	該当昇格	率	該当昇格	率	該当昇格	率	該当昇格	率	該当昇格	率
7 年	23	5	20	25	17	47	19	58	16	50	19	90	27	96	36	94
標準	(1)	%	(5)	%	(8)	%	(17)	%	(8)	%	(17)	%	(26)	%	(34)	%
8 ~	38	47	37	35	36	36	26	50	16	44	14	43	9	67	3	67
11 年	(18)	%	(13)	%	(13)	%	(13)	%	(7)	%	(6)	%	(6)	%	(2)	%
12 年	2		0		2		3		4		3		2		1	
自動	(2)		(0)		(2)		(3)		(4)		(3)		(2)		(1)	
合計	63	33	57	32	55	42	48	56	36	53	36	72	38	90	40	93
	(21)	%	(18)	%	(23)	%	(27)	%	(19)	%	(26)	%	(34)	%	(37)	%

(※上段は該当者、下段は昇格者)

「副調査役任用状況」

表 22

	大卒男子	高卒男子	高水女子	合計
42.7.1	149	75	2	226

43. 4. 1	103	18	2	123
44. 4. 1	70	28	0	98
45. 4. 1	70	25	0	95
46. 4. 1	83	14	0	97
47. 4. 1	79	52	0	131
48. 4. 1	62	65	0	108
49. 4. 1	82	46	1	129
50. 4. 1	77	50	1	128
51. 4. 1	60	45	1	106
52. 4. 1	54	34	2	90
53. 4. 1	60	33	2	95
54. 4. 1	42	46	3	91
55. 4. 1	38	50	2	90
56. 4. 1	18	50	3	71
57. 4. 1	41	53	1	95
58. 4. 1	60	57	3	120
59. 4. 1	30	47	7	84
60. 4. 1	35	28	7	70
61. 4. 1	54	19	8	81
62. 4. 1	53	24	6	82
63. 4. 1	69	35	4	108
63. 4. 1 現員(組合 調べ)	864	773	280	

(5) 申立人らおよび同期同学歴者の昇給・昇格等の経過

申立人らおよび同人らと同期同学歴となる者の昇給・昇格および職位任用の経過に関しては、別紙1「同期同学歴者等級別分布表(ここでは『等級別分布表』という)」によれば、概ね以下のとおりと認められる。

なお、同期同学歴者とは、4月から翌年3月までに入庫した同学歴者をいい、「中位者」とは、同表上における同一年度内での上位(職位、等級別優先)からカウントした場合の中位の者を指すが、前述のとおり、60年度以降の課長職は特3等級、副調査役は特4等級であり、また、大卒女性の採用者は少なくとも

53年度入庫以前にはいない。

当委員会は、この「等級別分布表」に関し、同表上の全ての号俸を明らかにすることや、高卒については男女の別を明示することを被申立人側に求めたが、被申立人はこれに応じなかった。

① 30年大卒組(X11、「等級分布表」①)

X11と同じ30年大卒組は、50年度においては117名であり、中位者は、課長職の3等級の55号俸である。このとき、X11は、同期中下から19番目の調査役で3等級の49号俸であった。

その後、中位者は、55年度には2等級に移り、59年度には同等級の104号俸、62年度には同134号俸となっている。

一方、X11は、59年度は下から13番目の3等級の131号俸、62年度も下から12番目の3等級の163号俸であり、職位は調査役のままである。

なお、62年度まで特4等級に据え置かれたままの4名の中には、他金融機関の理事長の息子であるなど、特別の縁故で採用された者(A、Mなど)がいた。

② 33年大卒組(X1、「等級別分布表」②)

X1と同じ33年大卒組は、50年度においては、97名で、中位者は、3等級調査役の27号俸であり、このとき、X1は、4等級の副調査役であって、同期中下から15番目の4等級の89号俸である。その後、中位者は、53年度には課長となり、59年度には3等級の114号俸、60年度には2等級に移っており、2等級の75号俸、62年度には同91号俸となっている。

一方、X1は62年度に至るまで副調査役のままであり、59年度においても、最下位から4番目の4等級171号俸で、60年度には、特4等級の166号俸になるものの、62年度においても相変わらず下から4番目の同等級の182号俸である。

③ 39年大卒組(X10、X15「等級別分布表」③)

X10およびX15と同じ39年大卒組は、50年度においては、65名であり、中位者は、4等級主任の41号俸であり、このとき、X10らは、直下位の40号俸であった。

その後、中位者は、53年度には副調査役、57年度には調査役に移り、59年度には課長職の3等級65号俸、62年度には特3等級の80号俸となっている。

一方、X10らは、53年度には副調査役であるが、59年度も同職で、同期の最下位の4等級の122号俸で、62年度においても、依然最下位の特4等級の116号俸である。

なお、62年度において、同人らと同様に最下位の4名の中には、申立人らと同じく発展会会員のWがいる。

④ 40年大卒組(X18「等級別分布表」④)

X18と同じ40年大卒組は、50年度においては、55名であり、中位者は、主任の4等級の33号俸であり、このとき、X18は、同期中下から2番目で4等級の32号俸であった。

その後、中位者は、53年度には副調査役に、57年度には調査役に移り、59年度には3等級の57号俸、62年度には課長職の特3等級の71号俸となっている。

一方、X18は、55年度には副調査役であるが下から3番目の4等級の81号俸、59年度は同様に114号俸であり、62年度においても、下から3番目の特4等級の108号俸である。

なお、62年度において、X18と同等かあるいは下位の4、5名の中には、かねて申立人らと同様の組合活動を行い、支部や政労協の役員経験のある者(M、I)、および病欠欠勤者や近年D評価を受けていた者(Y、N)が認められる。

⑤ 44年大卒組(X7、「等級別分布表」⑤)

X7と同じ44年大卒組は、50年度においては、35名であり、中位者は、5等級の66号俸であり、このとき、X7は、同じ5等級であるが、最下位タイの65号俸であった。

その後、中位者は、遅くとも53年度には4等級となり、その後、57年度には副調査役に移り4等級の72号俸、60年度には3等級調査役の33号俸、62年度には同等級の53号俸となっている。

一方、X7は、53年度(51年度に昇格)には4等級であるが、最下位の25号俸、57年度も中位者と同様副調査役ではあるものの下から、8番目の65号俸、59および60年度にはそれぞれ最下位の4等級の81号俸、特4等級の59号俸であり、62年度に至っても最下位の特4等級75号俸である。

⑥ 45年大卒組(X14、「等級別分布表」⑥)

X14と同じ45年大卒組は、50年度においては、32名であり、中位者は、同人を含め5等級の57号俸であった。

その後、中位者は、53年度には4等級、57年度には副調査役に移り、59年度には4等級の78号俸、62年度には調査役の3等級の39号俸となっている。

一方、X14は、53年度には4等級主任であるが、最下位の17号俸、59年度においても、最下位の4等級の73号俸であり、60年度の副調査役任用後、62

年度においても、最下位の特4等級67号俸に止まっている。

なお、62年度において、X14と同等の位置にある2名は、発展会会員のSやAであり、申立人らとともに組合活動を行ってきた者である。

⑦ 53年大卒組(X12、「等級別分布表」⑦)

X12と同じ53年大卒組は、53年度採用時は、75名であり、55年度までは全員同じ給与であったが、57年度には、中位者は、5等級の52号俸、同人は1号下位の51号俸である。

その後、中位者は、59年度には4等級になっており13号俸で、60年度には21号俸、62年度には38号俸となっている。

一方、X12は、59年度には最下位タイの75号俸であるが、60年度に至って4等級となり、13号俸であるが、以降最下位のままで62年度は同等級29号俸である。

⑧ 31年高卒組(X2、「等級別分布表」⑧)

X2と同じ31年高卒組は、50年度においては、44名であり、中位者は、既に副調査役の4等級の69号俸であり、X2は、いまだ下から6番目の4等級の66号俸であった。

その後、中位者は、57年度には3等級の調査役に移っており、同等級の72号俸、62年度には3等級の116号俸に達している。

なお、50年度から62年度にかけて4等級に留め置かれている者のうち少なくとも2名(表では○))は、女性であって、男性だけで比較した場合は59年度以降において、中位者は少なくとも前記より僅かに上位(表では●))になると思われる、59年度時点で少なくとも3等級の92号俸を下回らず、62年度には課長の最下位の位置(等級号俸は不明)を占めるものと認められる。

⑨ 32年高卒組(X9、「等級別分布表」⑨)

X9と同じ32年高卒組は、50年度においては、39名であり、中位者は、副調査役の4等級の54号俸であった。

その後、中位者は、57年度には3等級の調査役に移り、59年度には3等級の75号俸、62年度には104号俸となっている。

一方、X9は、50年度には4等級の主任であるが、下から3番目の52号俸、53年度には副調査役になっているが依然下から3番目の78号俸である。そして、59年度には下から2番目の4等級の134号俸で、62年度においても同様の位置で特4等級の128号俸に止まっている。

なお、62年度においてX9と同等の者は発展会の会員0であり、最下位の4等級に留めおかれている1名だけが女性Tである。

したがって、男性だけで比較した場合、62年度においては、表上では3等級の105号には達していることが窺えないこともないが、中位者の位置をあえて変更するまでには及ばない。

⑩ 34年高卒組(X17、X19「等級別分布表」⑩)

X17およびX19と同じ34年高卒組は、50年度においては35名で、中位者は4等級の40号俸であり、X17らはこれより上位の42号俸であった。

その後、中位者は、53年度には副調査役に移り、59年度には4等級の127号俸、62年度には特4等級の121号俸となっている。

一方、X17らは、53年度には副調査役であり、55年度迄は中位者と同等であるが、59年度はそれより下位の124号俸で、63年度は特4等級の118号俸である。

なお、62年度の直近上位には発展会会員のKがおり、62年度において4等級に留め置かれている7名は全員が女性であり、また、X17らの直ぐ下位の3名の中には勤務状況に難があるとされるKがいた。

したがって、男性だけで比較すると、59年度において中位者は4等級副調査役の最上位で少なくとも4等級の128号俸を下らず、60年度には3等級調査役の最下位、62年度には下位から2番目に位置することになると認められる。

一方、申立人が同期男性19名を把握したところによれば、59年度においては中位は3等級の58号俸、60年度においては、67号俸になるとされるから、前段の男性だけの比較での中位者はそれぞれ、59年度は4等級の130号俸(額で3等級の58号俸の直近上位)、60年度は3等級調査役の67号俸と認められる。

⑪ 40年高卒組(X3、「等級別分布表」⑪)

X3と同じ40年高卒組は、50年度においては、69名であり、この時中位者は、同人らを含め5等級の56号俸であった。

その後、中位者は53年度には4等級に移っており、59年度には4等級副調査役となって、同等級の73号俸であり、62年度には特4等級の69号俸となっている。

一方、X3は、59年度までは中位者と同等であったが、60年度はそれより下位の4等級副調査役の4等級51号俸、62年度も副調査役であって特4等級の67号俸である。

また、62年度において、同人と同等の者にはIとYの発展会会員がおり、少なくとも62年度にも4等級に留め置かれている9名は全て女性であった。

したがって、男性だけの比較では、中位者は、遅くとも 59 年度においては副調査役の 4 等級 74 号俸を下回らず、62 年度においては、特 4 等級の 70 号俸には達しているものと認められる。

⑫ 41 年高卒組 (X5、X13、「等級別分布表」⑫)

X5 および X13 と同じ 41 年高卒組は、50 年度においては 75 名であり、この時中位者は、同人らを含め 5 等級の 40 号俸であった。

その後、中位者は、53 年度には 4 等級に移り、59 年度には副調査役となつて、4 等級の 66 号俸であり、62 年度には特 4 等級の 63 号俸となっている。

一方、X5 らは、57 年度までは中位者と同等であったが、59 年度はそれより下位の 4 等級主任のまま同等級 65 号俸、62 年度には、副調査役となつて特 4 等級の 59 号俸である。

なお、62 年度にも 4 等級に留め置かれている 8 名のうち少なくとも 6 名は女性 (M、I、F、Y、K ほか 1 名) であった。

したがって、男性のみの比較を行い中位者を再考すべきところ、各年度とも殆ど前記の中位者と変わりのない位置にあると認められる。

⑬ 35 年および 36 年高卒組 (X4 および X8、「等級別分布表」⑬)

X4 と同期となる 35 年高卒者 (36 年入庫) は、50 年度においては 5 名であり、X4 は、50 年度にはただ一人の 5 等級職員で、51 年度から 62 年度の間も一貫して最下位の 4 等級職員であった。

次に、X8 と同じ 36 年高卒組は、50 年度においては、32 名であり、中位者は 4 等級の 18 号俸であるが、X8 は 5 等級で最下位より 1 ランク上位の 92 号俸であった。

その後、36 年高卒組の中位者は、57 年度には副調査役の 4 等級 90 号俸に移り、60 年度には特 4 等級の 86 号俸、62 年度には同等級の 102 号俸に達しているところ、X8 は、53 年度には 4 等級となったが、以降 63 年度まで同等級のままであり、59 年度は下から 3 番目の 93 号俸、62 年度においても同様であつて 4 等級の 117 号俸である。

そして、X8 と X4 について女性だけの推移表で考察すると、57 年度における 36 年高卒組 (ここでは、学歴的には先輩になる 35 年高卒 36 年入庫の X4 を含む) は 12 名であるが、このうち 4 等級で副調査役になっている者が 2 名おり、このときの中位者は 4 等級の 84 号俸で、X4 は最下位の 4 等級の 70 号俸、X8 は下から 3 番目の 4 等級の 77 号俸であり、59 年度においては、中位者は同等級の 100 号俸で、X4 はやはり最下位の 86 号俸、X8 も同様の 93 号俸である。また、最下位の X4 のすぐ上位には、X8 のほか、全国活会ないしは発展会

の女性会員であるKおよびHがいる。

なお、組合の調べによれば、36年高卒組の中では、63年度において7名の女性が特4等級の副調査役に任用されていることが認められるところ、X4とX8はともに4等級のままである。

⑭ 39年高卒組(X6「等級別分布表」⑭)

X6と同じ39年高卒組は、50年度においては63名であり、中位者は5等級の65号俸で、同人自身も同号俸であった。

その後、中位者は、53年度には4等級25号俸に移っており、59年度には副調査役で同等級の81号俸、60年度は特4等級の59号俸で、62年度には79号俸に達している。

一方、X6は、53年度から54年度は最下位前後の5等級であったが、57年度には4等級となり、下から2番目の4等級の48号俸、以降62年度まで4等級のままで、62年度も下から2番目の88号俸である。

そして、女性だけに限れば、57年度において同期者は7名であり、この場合中位者は4等級の51号、X6は最下位の4等級の48号で、59年度においては中位者は67号俸で、同人は同様の状況で64号俸である。

なお、組合の調べによれば、この高卒組の中では、63年度において2名の女性が特4等級の副調査役に任用されていることが認められる。

⑮ 42年高卒組(X16「等級別分布表」⑮)

X16と同じ42年高卒組は、50年度においては91名であり、中位者は5等級の30号俸、X16はその少し下位の27号俸であった。

その後、中位者は、55年度には4等級に移って24号俸となり、59年度に57号俸、62年度には同等級の81号俸に達している。

一方、X16は、55年度には下から3番目の5等級84号俸であったが、遅くも57年度には4等級となっているが、やはり、最下位から3番目の4等級の21号俸であって、62年度まで4等級のままであり、同年度でも下から2番目の61号俸であった。

そして、女性だけに限れば、57年度において中位者は、4等級の37号俸、X16は下から3番目の4等級の21号俸であり、59年度においては中位者は53号俸、同人は、同様であり同等級の37号俸である。また、5等級に止まったままの者Aと、X16の直近下位の者0は、いずれも全国活会ないし発展会の会員である。

なお、組合の調べによれば、この高卒組の中では、63年度において2名の女性が副調査役に任用されていることが認められる。

(6) 大卒、高卒別の副調査役・調査役への任用状況

国金労は、毎年の副調査役や調査役の任用について、通達をもって入庫年次別の分析を行っており、そのうち 46 年度から 63 年度の調査によれば、大卒者の入庫年度別の副調査役および調査役への任用状況は、表 23「大卒者の副調査役・調査役任用状況」のとおりであり、高卒者(男性)についても、申立人による職員名簿等による調査などをもとに分析すれば、表 24「高卒男子の副調査役・調査役職位任用状況」のとおりであるという。

また、先に(前記 4(3)①など)認定したとおり、申立人 X1 らは、59 年に新人事給与制度に反対する立場でリーフレットを作成配布したが、この中で、当時組合が平均的なものとして発表していた大卒の昇進モデルに則って生涯賃金の減少を指摘しており、そのモデルとは、大卒 22 歳で入庫後、33 歳で副調査役、38 歳で調査役になるというものであった。

これらのことから、各々以下のように分析できる。

① 副調査役への任用

ア 大卒を同じ入庫年次の者で比較した場合、副調査役への任用については、別表「大卒者の副調査役・調査役任用状況」のとおり、そのうちトップ(最速)で任用された者は 35 年入庫組から 45 年度組に関しては、勤続 11 年の者、および、46 年組(47 年組は不明)から 53 年組に関しては、勤続 10 年の者であって、任用数にバラツキはあるものの、それより早く任用される者はおらず、また、過半数の者が任用されるに至る時期も、トップから 1、2 年遅れであって、概ね、35 年組以前は勤続 13 年、37 年組から 42 年組までは同 12 年、44 年組以降は同 11 年となっている。

対して、大卒の申立人らについては、副調査役に任用されるのは、別表のとおりであって、X1 が勤続 17 年、X10 が 17 年、X15 が 13 年、X18 が 14 年、X7 が 13 年、X14 19 年、(但し 5 等級昇格からは 15 年)であり、ここで比較しうる全員が上記の過半数任用年度から乖離している。

イ 高卒男子については、申立人らの入庫年度以外は不明であるが、「高卒男子の副調査役・調査役任用状況」によれば、同期で過半数が副調査役に任用されるのは、概ね勤続 17 年から 19 年であるが、36 年組以降 41 年組までは 18 年で、一貫した傾向が認められる。

対して、高卒男性の申立人、X2、X9、X17、X3、X5 はいずれも同期過半数の副調査役任用に至った勤続年数を上回っている。

② 調査役への任用

ア 同様に、大卒者の調査役への任用については、同じ入庫年次の者の中で

の過半数の者が任用されるに至るのは、34年組から38年組までは勤続17、18年、41年組から48年組まではほぼ16年となっている。

そして、この時期までに調査役に任用された者は、入庫年次の同じ者の中で、当然5割を超えることになるが、39年から48年組まで(申立人のX10、X15、X18、X7、X14が該当)は概ね6割から7割にも達している。

対して、比較しうる大卒の申立人らには、X11が勤続19年で任用されただけで、62年度時点で勤続29年となるX1を筆頭に、X12を除く全員が上記の対応する勤続年数(X14は5等級昇格から17年)を上回っているが、翌63年度においても調査役に達した者は皆無である。

イ 高卒男性については、やはり、申立人の入庫年度だけの考察では、多少バラツキはあるものの、平成2年までは、調査役に過半数の者が任用されるに至るのは、概ね、勤続24、5年の傾向が認められる。

対して、高卒男性申立人のうち、比較しうるX2、X9、X17については、やはり62年度時点で上記勤続年数を上回っている。

「大卒者の副調査役・調査役任用状況」(単位;年・人)

表 23

入庫年度	申立人	副調査役への任用						調査役への過半数任用				
		トップ任用			過半数任用			年 度	勤 続	累 計	率 %	対 象
		年 度	勤 続	人 数	年 度	勤 続	累 計					
33	X1 X10ら X18 X7 X14				46	13	89					
34					47	13	66	51	17	50	59.5	84
35		46	11	5	48	13	44	53	18	36	58.2	62
36		47	11	7	※			54	18	35	52.2	67
37		48	11	5	49	12	31	55	18	32	55.1	58
38		49	11	14	※			※				
39		50	11	19	51	12	39	56	17	40	61.5	65
40		51	11	7	※			※				
41		52	11	12	53	12	30	57	16	29	54.7	53
42		53	11	11	54	12	16	58	16	16	59.3	27
43		54	11	13	※			59	16	22	59.5	37
44		55	11	17	55	11	17	60	16	21	67.7	31
45		56	11	8	※			※				
46		57	10	13	57	11	13	61	15	15	68.2	22

47					58	11	32	63	16	35	58.3	60
48		58	10	9	59	11	20	元	16	27	69.2	39
49		59	10	6	61	12	26					
50		60	10	6	※							
51		61	10	21	62	11	33					
52		62	10	18	63	11	33					
53	X12	63	10	29								

(※は翌年度組以前に過半数に達していることを示す)

「高卒男子の副調査役・調査役任用状況」(単位：年) 表 24

入 庫 年 度	申立人 (女性)	副調査への過半数の 任用		調査役への過半数の 任用	
		任用 年度	勤続 年数	任用 年度	勤続 年数
31	X2	50 以前	19 以下	55	24
32	X9	50 以前	19 以下	56	24
34	X17、X19	51	17	61	27
36	(X8 ら)	54	18	61	25
39	(X6)	57	18		
40	X3	58	18		
41	X5、X13	59	18		
42	(X16)	61	19		

7 支店業務の概要と勤務状況にかかる立証経過等

(1) 支店における主たる業務の概要

① 融資審査事務

前記のとおり公庫は、主に企業等経営者を対象に普通貸付や経営改善貸付などを行なうが、支店においては、担当職員が融資申し込み者との面接と事業内容等の調査を行い、経営や担保物件等の状況について基本調査票などの「信用調査票」を作成、提出して、その融資の可否を担当課長に具申し支店としての判断を求める(支店によっては「連絡表」とか「投げ返し表」といったメモにより担当に指示がなされる)。

このほか、公庫には、恩給等の受給権を担保とする貸付制度があり、これも、支店の担当係(概ね担当者は1名)において、受付から審査、送金の業務を行っている。

② 延滞債権の管理事務

公庫では、融資後、その貸付金の債権にかかる元金・利息の返還を管理する事務を債権管理(従前は「監理」といい、返済が滞ってから通常3月未満は未入金(口)債権(未入金係の担当)、それ以上のものを延滞(口)債権(延滞係の担当)と規定している。

延滞債権の管理担当職員は、債務者・保証人らに対する実態調査や返済交渉、管理方針の具申、差押え等の法的手続きなどを行い、このような管理状況を、債権別の管理カード基本票や処理状況票などからなる「管理カード」に記載し、課長に遅滞なく提出するものとされていた。

なお、延滞債権は62年以降次のように選別区分(かっこ内は実務上のめやす)されている。

「新規口」;新たに延滞口に編入した債権で、実態調査が必要なもの(実態調査未了のもの)。

「早期口」;早期に完済又は延滞口除外が見込まれるもの、および遅滞なく債権保全措置を講ずる必要があると見込まれるもの(1年以内の解消見込みあり)。

「継続口」;早期での完済または延滞口除外は見込めないが、債権の保全回収を図るため継続して管理を行う必要があるもの(5年以内解消見込み)。

「長期口」;管理効果が乏しい債権であって、債務者等の状況の好転を見守る必要があるもの(回収資源なく、状況の好転を見守る)。

「特別口」;将来にわたって回収困難と認められるもの(償却を予定)。

(2) 勤務状況についての審査経過

申立人らの勤務状況の審査においては、X1、X18、X14、X12、X2、X17、X19、X16の8名については、申立人側は、同人らの尋問ないし陳述書により、被申立人側は、当時の上司を証人として尋問することにより双方から立証が行われた。

そして、審問において立証のあった上記8名を除く申立人らの勤務状況については、5年7月20日、当委員会は、58年度および59年度の勤務状況とともにその釈明を双方に求め、申立人側からは本人の陳述書が提出されたが、被申立人側からは、「…本来であれば、審問を再開して主張・立証を尽くさせるべき

であるが、被申立人としても、これ以上の手続きの遅延を望むところでなく、既に申立人の過半(X11ら2名を含め10名)の立証を行ったので…」として、X11とX15関係の上司の陳述書が提出されただけであり、その余の申立人についてはこれを行わない旨の回答があった。

なお、被申立人は、この勤務状況についての立証に際しては、概ね、個々の「管理カード」等の原資料や「指導観察記録」により確認したというが、後者については、その存在の有無を含め実態は全く不明である。

また、被申立人は60年度から62年度のみを立証の対象期間としたが、これについては申立人側からも特段異議はなかった。

(3) 本件審査における「管理カード」等の取扱い

- ① 申立人らは、3年1月10日、申立人X14の勤務状況の立証に関し、石巻支店の延滞係の作成した管理カードなど公庫保有資料の開示を求め、4年12月28日にも、被申立人公庫に対して、「同年12月9日に行われた審問でのX1、X16の勤務状況にかかる被申立人らの立証は、証拠となるべき物証を一切提示しないまま、同人らの勤務上の欠点を数えあげており、信義則の観点から、公庫の立証期間中の『管理カード』等の記録を当該当事者に開示すべきである」などと申し入れ、この間、上記以外の申立人についても、その審査手続きにおいて折りに触れ同様の要求を行い、審査委員からも公庫に検討するように要望していた。
- ② これらの申し入れに対し、被申立人は、各々書面にて、「当事者がその保持する文書を審査の場に提出してその内容を労働委員会に了知させるか否かの処分権は当該文書を所持する当事者に専属するもので、当事者主義を原則とする審査手続の構造からもたらされる帰結であり、…文書を提出できないことによる不利益は結局挙証者が負うことになるが、それはやむを得ないことである。…また、管理カードは公庫の業務上作成されたもので、外部への公表を予定せず、かつ、取引相手たる債務者との折衝経過を詳細に記録している資料であって、債務者のプライバシーの保護の必要上、慎重な配慮が要求され…公庫自身が申立人らし作成に係る管理カードの一部を証拠として提出する場合は、申立人側から要求があれば、信義則の観点から、同人らの作成部分に限り、かつ、公庫の立証期間の範囲内で、同カードの開示を配慮する」と主張した。
- ③ 当委員会の担当審査委員は、上記の経緯と両者の主張を検討した結果、5年2月2日、「当委員会の審問において、被申立人国民金融公庫が証拠として示す、申立人らの事務処理事例に関しては、被申立人公庫は、その参考とし

た『管理カード』等について、申立人本人の請求に基づき、本人に開示するなどの便宜を図ること。また、その他本人作成の『同カード』等についても同様に取り扱いを望む」との要望を口頭で行ったが、被申立人はこれに応じなかった。

(4) 未入金および延滞事務に関する実地検査の結果

61年度の支店実地検査結果集録によれば、未入金事務に関しては、返済の督促の着手の遅れや、間延びなどについては不備事例とされているが、債権保全等の観点から重大と認められる事例として、(債権保全、対外信用、事故防止の観点から)債務者の実態把握が不十分なまま貸付条件の変更を行ったり、また、貸付条件変更後一度も入金のないまま延滞口に編入となった場合や、決裁を受けないで条件変更に伴う入金停止手続きを行うことなどが、あげられていた。

一方、延滞事務に関して不備事例とされたのは、保証人との交渉不十分(16.2%、不備事例総件数のうちの構成比)、法的措置の未実行(10.3%)、債務者、保証人の実態調査不十分(8.4%)、債権管理の長期中断(7.7%)などが主な事例として指摘されていた。

そのうち、「実態調査」についての不備事例としては、①現状把握の不的確、とならんで、②行方不明の債務者等について、住所照会を長期間行っていない、③債務者等の実態を長期間把握せず、小額の継続入金を認めている。④延滞口編入後、長期間経過しているにもかかわらず担保不動産の公簿調査を行っていない、ことがあげられ、「管理交渉」についても、①編入後の着手の遅延、②交渉の間延びなど、管理交渉が甘い、③約束の不履行についての追及不十分、④保証人や相続人に対する交渉不十分、⑤管理交渉の長期中断による解決機会の喪失、⑥管理依頼の手続き遅延、など、「法的手続き」については、①仮差押等の法的措置の遅れ、②仮差押の必要な不動産等の見落とし、③仮差押実施後、債務名義の取得などの措置がとられていない、「債権保全措置」については、①土地等担保物件の現況把握を怠っている、②担保余力ある場合の交渉不十分、などが上げられている。

また、重大な不備事例としては、①不動産に余力が見込めるのに、仮差押などが遅れて名義変更がなされるなど解決の時期を失する、②時効の中断措置を講ぜず時効が完成、③債務名義の保管方法の誤りや管理カードの紛失、などが指摘されていた。

以上のことは、60年度の支店実地検査結果でも、ほぼ同様の傾向であったものと認められる。

(5) 融資審査事務に関する実地検査の結果

また、62年度の支店実地検査結果集録によれば、審査事務に関しては、①資金収支・返済能力等の検討不十分(27.3%)、②取引条件チェック等の検討不十分(19.6%)、③担保不動産の評価等の検討不十分(18.7%)、④割賦金・利率適用相違(29.1%)、⑤資金使途、考課等の検討不十分(5.2%)、⑥許認可、基本契約書等実証資料の確認不十分(3.7%)、⑦関連企業等の検討不十分(3.6%)、③保証意思確認不十分(2.8%)、などが不備事例のうち主なものとして挙げられていた。

そして、重大な不備事例としては、①慎重な保証人調査を必要とするものについて、実地調査等を行っていないこと、②「決裁」に関し、経済調整対策等貸付の利率を基準利率としたり、環衛の振興事業施設貸付利率を誤ることや、貸付番号を誤り別人の残高を決済すること、③信用調査票を紛失したり、所定の箇所に保管していないことなどが指摘されていた。

8 申立人らの勤務状況等について

(1) X11 について

① 公庫における支店等の経歴

30年3月～本所(店)・31年～立川支店・43年～王子(池袋)支店・44年～仙台支店・49年3月～静岡支店(調査役に昇格)・55年3月～浜松支店・元年～静岡支店・4年4月定年退職

② 公庫側の立証期間中の担当業務

X11は、上記のように55年3月から浜松支店勤務となり、被申立人の立証期間(60年3月から63年3月まで)においては、管理課の調査役として延滞事務を担当し、延滞債権を120件前後管理していた。

③ 浜松支店管理課での勤務状況にかかる公庫の主張と認定した事実

ア 勤務状況にかかる公庫の主張

公庫は、X11の管理課の延滞事務担当の調査役としての勤務状況について、以下のような事例を指摘し、調査役としての役割を果しておらず、また、担当する延滞債権の管理事務の処理には種々問題があり、信頼して仕事を任せられなかったと主張する。

なお、この期間中の同人の人事考課上の評語は各年度ともBであるが、調査役昇任前の48年度など二度Aであったことが認められる(以下、49年度以降の標語は別紙2「職位、給与等推移表」参照)。

i 延滞事務担当調査役としての役割

調査役は、支店の業務運営方針を十分理解し、課の業務が円滑・効率的に推進されるよう努めるべきところ、X11はそのような立場を認識しておらず、課長を補佐して、課業務の効率的推進を図ることもなければ、

部下の指導・育成もせず、何の実績もあげることができなかった。

ii 無責任な事務処理

(a)とある経営者に53年12月26日、経営改善貸付として250万円を融資した案件(55年5月31日延滞口編入)では、その債務者が行方不明となったため、時効完成前に訴えを提起し、口頭弁論期日が60年5月15日と指定されたにもかかわらず、X11はこれを失念したため裁判所に期日延期を要請し、また(b)浜松簡裁での口頭弁論期日が61年9月30日(午前11時)であった案件についても、X11はこれを失念し、静岡地裁の方へ出張してしまったため、別件で同簡裁にいたA職員を急遽復代理人として出廷させことなきを得た。なお、後者の件については、後日次長から注意したところ、同人は、「…当日は事件が立て込んでいたので、口頭弁論は午後になると思った」と弁解した。

(c)呉服販売を営む者に52年9月26日、200万円を融資した案件(55年5月末日編入)や、(d)紳士服販売修理業経営者に53年6月22日に80万円を融資した案件(54年9月29日編入)では、債務の弁済のないまま時効の完成が迫り、前者については、次長から60年2月27日に、訴訟または承認で時効を中断するよう指示を受けたにもかかわらず、X11はその実行をしないまま消滅時効(60年3月20日)が完成し、後者についても、時効完成期日を看過し、消滅時効(59年7月14日)が完成してしまった。

iii 単純な事務ミス

(a)61年3月13日、浜松簡裁からX11の担当案件について、訴状の記載に誤りがあるとの連絡があり、また、(b)翌14日にも、56年に支払命令を申し立てた案件について、債務者と1名の保証人に対する命令の送達が5年近くもなされておらず、どうするのかとの問い合わせがあった。そして、これらは支店長まで報告され、同月18日に次長がX11に注意したところ、翌19日に同人は「(2件とも)事務的なことで、日常発生しているもの。このようなものを一々支店長まで報告することはおかしいではないか」と反論し、次長は「…裁判所に対する信用上の問題もある…。こういった単純なミスを繰り返していることが問題である」と反省を促した。

iv 商工会議所とのトラブルによる信用失墜

61年4月頃、X11は、ある延滞口債権の保証人を実訪した際、「K商工会議所が十分な調査をせずに経営改善の貸付推薦をする…」旨の発言を

行い、その後、同会議所からの抗議の電話があったり、管轄内の商工会議所との会合でこれが問題となり、公庫の業務に協力できないとの会議所側の反発もあった。

支店次長は、この会合の翌日同年5月31日にX11に対して、この件は公庫の信用にかかわる問題であるとして、慎重な言動をするよう注意指導したが、この軽率で無責任な発言により商工会議所との信頼関係は著しく損なわれてしまった。

v 指示に対する実行の遅延

(a)とある男性に、55年5月8日、250万円を貸し付けた案件(57年5月31日編入)では、59年10月12日、X11に保証人の建物に抵当権の実行を申し立てるよう再三指示したにもかかわらず、同人が実行したのは1年4か月後の61年2月20日のことであった。

(b)とある株式会社に、57年8月31日に580万円を貸し付けた案件(59年3月31日編入)では、59年12月15日に保証人1名に対して実訪調査し実態を把握することを指示したにもかかわらず、同人が実行したのは60年7月24日のことであった。

(c)とある男性に、55年3月3日に50万円を貸し付けた案件(57年5月31日編入)では、60年1月16日に債務者を実訪して実態を把握し、債権口の区分を選別するよう指示したが、同人が実行したのは同年7月24日のことであった。

(d)とある株式会社に、54年10月16日に500万円を貸し付けた案件(56年1月31日編入)では、60年4月26日、保証人に対して訴えの提起を行うよう指示したにもかかわらず、同人が実行したのは同年9月25日のことであった。

(e)とある男性に、56年6月19日に300万円を貸し付けた案件(57年8月31日編入)では、61年11月12日に債務者を実訪し、生活実態を把握するよう指示したが、同人が実行したのは62年4月24日であった。

vi 長期間にわたる管理放置

(a)とある男性に55年3月3日、50万円を貸し付けた案件(57年5月31日編入)では、X11は59年10月1日から60年7月24日まで約9か月半、一切管理を行っていない。

(b)とある株式会社に57年8月31日に580万円を貸し付けた案件(59年3月31日編入)では、60年2月5日から同年7月9日まで5か月間、一切管理を行っていない。

(c)とある株式会社に54年10月16日に500万円を貸し付けた案件(56年1月31日編入)では、60年4月27日から同年9月25日まで5か月間、一切管理を行っていない。

(d)とある男性に56年6月19日に300万円を貸し付けた案件では(57年8月31日編入)、60年5月16日から10月11日までの5か月間、および同月12日から翌61年4月14日までの6か月間、一切管理を行っていない。

イ X11の勤務状況等について認定した事実

i 延滞事務担当の調査役としての役割

被申立人は、前記8(1)③ア i で、X11の調査役としての業務について、「何の実績もなかった」と主張するが、これは具体的な事実を指摘したものでなく、かえって、以下の事実が認められる。

K浜松支店長の前任のY4支店長が、59年頃に、当時X11と同じく管理課に所属していた申立人X8に、副調査役への不昇格理由を問われて、「X11に色々相談し過ぎることだけだ」と答えたことは前出のとおりである。

また、公庫の業務関係の通牒類には通知範囲を限定する場合があります、X11は静岡支店時の50年頃までは、「調査役限り」との文書を当然閲覧していたところ、その後、この限定付き書面は廃止になったと聞かされていた。しかし、浜松支店時の61年4月頃に、K支店長と面談した際「調査役限り」の文書の閲覧をあえて求めたところ、同支店長はその存在を認めながらも、結局、同人の在職中はX11にこの通牒類を閲覧させることはなかった。

ii 無責任な事務処理

被申立人が前記8(1)③ア ii で指摘した「口頭弁論期日の失念」の件に関しては、そのようなことが認められないではないが、(a)(b)と同様のケースで、X11の同僚が欠席したため、急遽期日延期を申請したり、同人が訴訟代理人となって切り抜けたことは2、3に止まらなかった。

また、「消滅時効を完成させてしまった」との件については、(c)の案件は60年3月28日、(d)の案件は、61年1月20日に、それぞれ債務者から次善の策として、時効の利益を放棄させ、支払猶予願いを徴求した。

このように、時効を完成させてしまう例は全国的にも少なくはなく、その後は、防止策も整備され、管理効果の乏しい債権については時効の中断措置を省略するようにもなった。

iii 単純な事務ミス

被申立人が前記 8(1)③ア iii で指摘した (a) および (b) の件についても、その事実に加えて、以下の事実が認められる。

この (a) の訴状の記載ミスについては具体的な案件が不明であり、(b) の支払命令の送達もれのケースは、裁判所が送達不在の連絡を失念していたものと認められる。

そして、上記に関し裁判所からの問い合わせがあった 61 年 3 月 14 日過ぎに、X11 は次長の机に同人の仕事上のミスと思われるものを記載し支店長まで閲覧したメモ 3 通を認め、そのメモを作成した管理課長や次長に対して、「なぜ、私に隠れてこんな書類を作って支店長にまで回覧するのか」などと、作成の動機等を問い詰め、抗議したところ、同次長は、そのメモを X11 に手渡し、後日の同人の同様の抗議に際しても次長は照れ笑いするだけであった。

iv 商工会議所とのトラブルによる信用失墜

被申立人公庫が前記 8(1)③ア iv で指摘した、K 商工会議所とのトラブルの件については、X11 の同会議所の貸付推薦が杜撰との言動が端著、との主張は認めえず、事実は以下とおりと認められる。

発端となったのは、経営改善貸付等の融資を行った案件に関するものであり、保証人はたまたま、同商工会議所の融資推薦の審査委員で、自身が推薦したものが回収不能に陥ったものである。

この種の融資は、事故率が高いと、推薦枠を減ずるペナルティが課せられることになっており、当時、同会議所推薦分については事故率が比較的高く、会議などで防止策が検討されるような状況下にあった。

そして、同会議所の抗議電話も、S 中小企業相談所長から「X11 が、いったというのではなく、…推薦の審査会をちゃんとやっていないと疑われたので…あんた (X11) が、一番古いののでいっているんだ」というものであり、その後も、X11 が同会議所に出向いた際、同所長から「X11 さん悪かったな」といわれ、X11 も「どういたしまして」とこれに応じてこの件は落ち着いたものと認められる。

v 指示に対する実行の遅延

被申立人が前記 8(1)③ア v で「指示に対する実行の遅延」として指摘した案件に関しては、前記 7(3)や下記ウのように「管理カード」等の原資料が開示されず、指摘された事実の有無は定かでなく、以下のような事実も認められる。

公庫が指摘した(b)の案件に関しては、同所vi(管理放置)の(b)の案件と同一と思われ、その指示は、保証人(会社の代表者)に対する生活振りの実態調査とみられ、当該債権は回収困難なものであったと推定できる。

(c)の案件は、やはり同所viの(a)の案件と同一と認められ、延滞口に編入となってから2年半を経過してからの指示であり、選別替えも管理効果の乏しい選別区分への指示と推定される。

(d)や(e)の案件も上記(c)と同様、いずれも延滞口に編入となってから4年も経過してからの指示である。

vi 長期間にわたる管理放置

被申立人が前記8(1)③アviで「長期間にわたる管理放置」として指摘した案件に関しても、上記v同様であり、指摘された事実の有無は不明である。

ウ 浜松支店に対する記録閲覧の申し入れ

X11は、5年11月1日、浜松支店長に対して、上記の公庫側の立証(元浜松支店長の陳述書)について、「…私は、現在浜松支店に勤務していないばかりか、公庫自体からも離職しているため、同支店長があげる事実を確認する手段を完全に奪われ(ており)…フェアプレーの精神にたって陳述書で主張されている事実を証する記録のすべてを当該者に閲覧させるべきが当然の常識である」と、「管理カード」等の閲覧を要求した。

しかし、回答期日の同月5日には、同支店の次長が「閲覧させることはできない」とX11に回答した。

(2) X1について

① 公庫における支店等の経歴

32年12月～津支所・37年3月～武生支所・41年9月～福岡支店・51年3月～松山支店・56年3月～下関支店・元年3月～福岡西支店・5年8月定年退職

② 公庫側の立証期間中の担当業務

X1は、上記のように56年3月から下関支店勤務となり、管理課延滞係に属し、公庫側の立証期間の60年から62年の間も、同延滞係の職務に従事し、62年3月の組織改正後も融資課延滞係として同じ職務を担当した。

なお、延滞係はX1ら副調査役2名であり、62年4月からは4等級職員1名を含め3名となっていた(平均170件超を担当)。

③ 下関支店管理課ないし融資課延滞係での勤務状況にかかる公庫の主張と認定した事実

ア 勤務状況にかかる公庫の主張

公庫は、以下のような事例を指摘し、X1 は、担当案件の指示事項に関し、その実行遅延や管理の放置が多く、さらには不注意な事務処理ミスを頻発させるなど、かなり問題のある勤務状況であったと主張する。

なお、この期間中を含め、同人の人事考課上の評語は各年度とも B である。

i 延滞口債権の指示事項についての実行遅延

(a) 電気設備会社に 60 年 10 月 21 日、700 万円を融資した案件では、その後会社は倒産、代表者も死亡して延滞口に編入となったもので、60 年 10 月 21 日 X1 に保証人の実訪を指示したが、同人は 4 月半も経過した 61 年 3 月になって実行した。

(b) 浴場業を経営する女性に対し、51 年 8 月 11 日に 174 万円を貸付けた案件(59 年 4 月 28 日延滞口編入)では、60 年 3 月 19 日に保証人の動産の、同年 12 月 30 日には債務者の動産の差押えを、各々指示したところ、同人は前者は 6 月 27 日、後者は翌 61 年 5 月 13 日になって実行した。

(c) とある男性に、51 年 12 月 14 日に 100 万円を貸付けた案件(53 年 6 月 30 日編入)では、60 年 5 月 10 日に債務者に対し不動産の担保を徴求するよう指示したものの、同人が実行したのは 61 年 3 月 27 日のことであった。

(d) とある会社に 50 年 6 月 2 日に 200 万円を貸付けた(53 年 4 月 30 日に編入)案件では、60 年 5 月 29 日、担保物件の係争状況の確認を指示したが、同人は 62 年 3 月 26 日現在でも実行していない。

(e) 美容院経営者に対し 52 年 6 月 17 日、200 万円を貸付けた案件(53 年 5 月 31 日編入)では、X1 自身の意見もあり、61 年 2 月 14 日に給与債権の差押えを指示したものの、同人が着手したのは 61 年 6 月 3 日のことであった。

(f) とある女性に、50 年 12 月 21 日 200 万円を貸付けた案件(53 年 2 月 28 日編入)では、61 年 2 月 28 日、動産差押えを指示したものの、同人が実行したのは同年 6 月 6 日になってからであった。

(g) とある男性に 53 年 6 月 23 日に 300 万円を貸付けた案件(53 年 10 月 31 日編入)では、61 年 3 月 17 日に保証人の住所調査を指示したところ、同年 8 月 1 日に至って実行され、また、その保証人の管理依頼を 61 年 9 月 9 日に指示したものの、やはり同人が実行したのは 62 年 1 月 30 日になってからのことであった。

(h) 飲食店経営者に対して、52年11月11日200万円を融資した案件では、債務者が廃業して延滞(56年10月31日編入)となり、61年10月9日にX1の意見により債務者の夫である保証人の給与債権の差押えの検討を指示したが、以降同人は検討を怠り、62年1月29日に至って差押えの意見を具申してきた。

(i) 建築業の法人に59年8月13日などに、900万円を貸付けた案件では、債務者法人の代表者と保証人3名の不動産調査を62年5月1日に指示したものの、同人は63年10月になって実行した。

(j) とある個人に59年10月23日に320万円を貸付けた案件では、支払い請求の判決取得後、X1から「強い交渉をしたい」との具申もあり、弁済交渉を62年5月15日に指示したにもかかわらず、同人は62年12月31日になって実訪し、債務者にも会えなかった。

(k) 鮮魚の卸し経営者に、53年6月23日、220万円を貸付けた案件(53年10月31日編入)では、小額の入金は続いていたが、62年6月26日に債務者の実態調査と弁済の増額交渉を指示したが、同人は翌63年2月になって実行した。

(l) 楽器販売経営者に58年2月18日に1000万円を貸付けた案件では、61年11月に不動産競売を申立てた後、翌62年7月3日に競売の進行状況の確認を指示したが、同人は同年9月16日になって確認した。

(m) 印刷会社に53年2月17日、200万円を貸付けた(56年3月31日編入)案件では、62年8月27日管理依頼支店に対し、サラリーマンに転身した法人代表者と返済額の増額交渉を頼むよう指示したものの、同人が同支店に通知したのは同年12月8日のことであった。

(n) てんぷら屋経営者に、59年4月24日などに380万円を貸付けた案件(62年8月31日編入)では、62年9月1日に債務者の不動産調査を早急に行うよう指示したものの、同人が実行したのは年明けの63年2月26日のことであった。

ii 長期間にわたる管理放置

(a) とある男性に対して、53年6月12日、400万円を貸付けた案件(53年9月29日編入)では、その後、延滞となったものであり、60年6月19日から同年9月18日まで3か月の間など、一切管理を行っていない。

(b) とある有限会社に52年11月7日に150万円を融資した案件(53年3月31日編入)では、61年5月1日から同年8月29日まで4か月の間、一切管理を行っていない。

(c)とある男性に、52年11月22日に1000万円を貸付けた案件(53年2月28日編入)では、61年10月9日から62年2月23日まで約4月半の間一切管理を行っていない。

(d)とある個人に53年3月7日に300万円を貸付けた案件では、62年4月9日に完済となった。ところが、事後処理として、動産競売の取り下げ、執行予納金の返還手続きを行うべきところ、同人はこれを看過し、前者は同年5月26日、後者は63年8月2日に実行するまで放置した。

(e)スナック経営者に、54年4月27日、300万円を貸付けた案件では、62年12月4日に債務者らに案内状(督促)を送付後、3か月半ほど放置し、63年3月17日まで一切管理しなかった。

iii 不注意な事務処理

(a)とある案件では、保証人の不動産に3番順位で抵当権を設定して延滞口から除外すべきところ、X1は、60年8月31日にそれより低位の4番順位で「正常口」としてしまった。

また、(b)呼び出し状に来店の指定時間を誤り、X1の不在時に来客があり(60年6月11日)、(c)自分が休む予定の土曜日に顧客を呼び出した(同年6月15日)、(d)顧客の来店が予定されていたのに失念し、当日出張してしまう(61年8月13日)ことがあった。

そして、(e)訴訟に関しても60年10月11日や61年9月18日の口頭弁論期日や、62年6月9日の配当期日のように裁判所の期日を忘れたこともあった。

iv 訴訟代理人に関する不手際

とある貸金請求事件に関して、下関簡易裁判所から62年12月21日支店に、「訴訟代理人(X1)の説明がよくわからないので、別の人に代えてほしい」との趣旨の電話があり、書記官からも63年1月18日に同様の話しがあった。

X1からの事情聴取の結果、係争中の案件でそのようなことを言われたと認めたので、63年1月20日に裁判官と相談し、同人には今後難しい事案を避け、支店が期日等につき指導監督することで裁判所も了解した。X1にも、今後は期日の厳守と案件の理解を求め、場合によっては上司や弁護士に相談するよう指示した。

イ X1の勤務状況等について認定した事実

i 延滞債権の指示事項についての実行遅延

被申立人公庫が前記8(2)③ア i で指摘した「指示事項についての実行

遅延」にかかる案件に関しては、その事実は概ね認められるが、以下の事実も認定できる。

(a)の案件については、債務会社が倒産、代表者も死亡し、延滞口に編入後は、保証人から2、3万円ずつ20数回返済が続き、その後2か月程の支払い遅延があった頃に実訪と実態把握の指示があったものだが、X1がそのタイミングを見計らい、様子をみていたところ、ほどなく返済は復活した経緯がある。

(b)の案件については、本件指示の前の段階にあたる6月には何らかの実行がなされたことが窺えるものの、被申立人側証人も申立人側の指摘に対し、「管理カード」をみなければ分からない旨証言したように、その具体的内容については不明である。

(c)や(d)の案件は、延滞口に編入となってからいずれも7年も経過し、X1の担当する(56年3月頃)前から不良債権になっていたものと認められ、前者の残高は数十万円であり、後者も確認を指示された担保物件の係争状況いかに当時実害の生じるようなケースではなかった。

(e)や(f)の案件については、いずれも延滞口に編入されてから8年も経過した後の指示であり、X1の前任者の管理状況については、公庫側証人も認めるように不明である。

(g)の案件は、いわゆる「一発口」とも称され、返済停滞後「未入金口」を経ずしていきなり「延滞口」に編入されたもので、これも公庫側証人が答えられなかったように、この案件につき、編入後当該の指示があるまで7年間の処理経過は不明である。

(h)の案件は、やはり延滞口編入後、当該指示まで5年も経過しているケースであり、X1の「夫の給与債権を差押えていいかどうか、その辺を検討してみたい」との意見もあって差押の検討の指示があり、検討の結果、62年1月の段階でX1が実際に差し押さえの具申をしたものである。

(i)の案件については、保証人の不動産調査の指示からその実行がなされた間において、実際には何ら不動産に異動はなく公庫に不利な状況になったわけではない。

(j)の案件については、62年9月11日に支払い請求の判決を受け、その送達のためから、X1は債務者が公団住宅にいるとの情報を調査するなどしたところ、同年12月31日になってようやく所在を把握したものであった。

(k)の案件についても、当該指示がなされたのは、編入後10年近くも

経過していたものであるが、この間 X1 の前任者の管理については不明である。

(1) の案件については、競売の進行状況の確認が指示事項であるが、競売手続きに入ると裁判所の方から何かあれば通知がなされるはずであり、この頃本件に関し早急に調査すべき差し迫った事情もなかった。

(m) の案件については、債務会社の代表者は北九州市でサラリーマンに転身し、小額ではあるが返済が続いていたケースであり、かつ、同人が管理依頼支店への交渉依頼の指示を受けたのは、延滞口に編入されて 6 年も経過した後のことで、やはり、その間の管理状況については不明である。

(n) の案件については、債務者の不動産調査を指示されたものではあるが、この債権が未入金口となった当時、土地は他人名義で、建物は本人名義であるがバラック建てで、競売のメリットは乏しかった。

ii 管理の長期間放置に関して

被申立人公庫が前記 8(2)③ア ii で指摘した案件に関しては、概ねその事実は認めうるが、以下の事実も認定できる。

(a) の案件は、貸付け後僅か 3 か月で延滞となったいわゆる「一発口」で、かつ、延滞口に編入後 7 年後の事務処理を指摘されたものである。このような状況の債権については、公庫側証人もどのような管理を行うべきかについて、明確な証言はなされなかったように不明である。

(b) の案件も、「一発口」といえ、やはり、この債権が編入後 8 年後の事務処理を指摘しているものであり、この件に関しても、指摘された期間の前後の管理状況は不明である。

(c) の案件は、52 年 8 月から 53 年 6 月の間に、実質同一人に貸し付けられて、大方焦げついてしまった詐欺事件 22 件の融資のうちの 1 件であり、X1 は、下関支店への赴任時、前任者から特に一覧表にして引き継を受けたものである。

(d) の案件は、完済後の動産競売の取り下げと執行予納金の返還手続きの遅延が指摘されたものであるが、経過としては、予納金の返還につき、裁判所から「後で電話する」といわれていたが、その後音沙汰なく、X1 の方から連絡し還付されたというのが真相である。

(e) の案件は、債務者らに督促後放置し、一切管理せずと被申立人がいうが、これも、延滞口に編入されてから 4 年程経過して本件指示がなされたもので、この 3 月半の放置による実害の有無については、不明であ

る。

iii 不注意な事務処理

被申立人が前記 8(2)③ア iii で「不注意な事務処理」として指摘した案件に関しては、その事実に加え、以下の事実が認定できる。

(a)の件については、後日、X1 が低位の抵当権で延滞口を除外したことに気づき、これを見落としていた課長とも相談の結果、差し押さえを解かないことにしたものである。

(b)の件については、X1 が昼休みをずらしてとっていたため不在であり、課長が代わって対応、(c)の件については、X1 自身の土休の振替で対処し、また、(d)の件は、来店しなかった客のお詫びの電話で判明したもので、いずれも顧客の対応に特段の支障があったわけではない。

(e)の件に関しては、下関支店を管轄する簡易裁判所は徒歩で 7 分程の距離にあり、不測の事態にも支店から職員が駆けつけ対処するのは可能であったことが認められる。

iv 訴訟代理人としての不手際について

被申立人が前記 8(2)③ア iv で「訴訟代理人に関する不手際」と指摘した件に関しては、以下のように事実を認定する。

被申立人は、下関簡易裁判所から X1 の訴訟事務についての不満が伝えられ、訴訟代理人からはずしてほしいとの要望もなされ、その旨同人に注意、指導をしたと主張する。

たしかに、当時、支店が同裁判所へ提起したこの貸金請求事件では、仮払い金についての説明が複雑なので専門家に委ねることとし、X1 が上司の了解をえて、弁護士と代理人を交替したことは認められる。しかし、公庫が同人に注意したとする 63 年 1 月 20 日に支店次長が X1 から同案件に関する釈明を聞いた際には、「あんた、仮払いの件で頑張ったのか、そうか分かった」などというだけで特に注意もなかったものであり、その後も当該事件の、担当は一貫して X1 で、本件は和解がなり債権も完済された。

v 業務運営方針についての提言など

62 年 3 月、X1 は、下関支店の業務運営方針に関し、(a)公庫は、政策金融機関として「貸したいところより、公庫に対し最も大きな期待を寄せているところへの親切、親身な対応で臨むべきで」、(b)延滞債権管理についても、「継続入金の可能性のあるものは、(貸付)条件の変更で(債権を)正常化すべきである」と具申しした。

また、63年の5月に行われた事務見直しのアンケート調査において、X1は、①業務姿勢の改善については、「公庫は、一般の金融機関から融資を受けられない、いわゆる「グレーゾーン」にいる企業に小口の融資を積極的に展開することが重要である。そうすれば、公庫の社会的評価はたかまってこよう」と、また、②63年度の延滞債権管理方針については、「入金率に重点をおくのではなく、お客と一体となったあらゆる正常化努力が正しく評価されるべきである」と提言した。

また、62年度の延滞債権の解消実績については、X1と同様延滞係に籍を置く0副調査役との比較では、X1が43件で4400万円であるのに対して、同副調査役は35件4000万円であったことが認められる。

ウ X1の勤務状況にかかる福岡支店の課長の言動など

X1が福岡支店から松山支店への異動を控えていた51年3月、同人は新幹線の博多乗り入れについての影響調査や直方鉄工団地の実態調査を行い、転勤直前にこれをまとめあげたことがあり、福岡支店のI課長は、大いにこの報告を喜び、8月か9月頃には、X1に「あなたがあそこまで調査をまとめてくれるとは思わなかった。おかげで、あれをパンフレットにして、今年の審査課の検査はAになりました。…よくやってくれました」と感謝の電話をかけてきた。

また、松山支店在勤中の54年には、延滞債権の増加に対処するため、「不動産調査票」の改良を提案したところ、「良」と評価され、さらに、「国民金融公庫経済情報」の創立30周年記念懸賞論文に『伝統工芸品砥部焼の歴史と現状について』と題して応募し、これも佳作となった。

エ 公庫に対する「管理カード等」の開示要求

申立人X1と発展会は、公庫に対して、4年12月28日に同年12月9日の第44回審問における、同人の勤務状況についての被申立人側の立証に関して、「(被申立人側証人は)証拠となるべき物証を一切提示しないまま、X1に関して数多くの欠点を数えあげました。都労委審査手続きにおける信義則の観点から、(以下の原資料を)、当該者に開示するよう」、申し入れたが公庫はこれに応じなかった。

①昭和60年4月1日から平成元年3月末日までの期間、X1が下関支店で担当した「管理カード」一切。②同期間のX1、および同一系の「指導観察記録」全部。③同じく「延滞事務処理計画・実績表」など同人の業務実績を示す記録。

(3) X15について

① 公庫における支店等の経歴

39年4月～福岡支所・45年3月～松江支店・51年1月～久留米支店・56年3月～佐世保支店

② 公庫側の立証期間中の担当業務

X15は、上記のように56年3月から佐世保支店勤務となり、公庫の立証期間中、60年3月までは同支店の管理課未入金係の業務に従事し、同年4月以降は同課延滞係の担当になった。

なお、この期間中を含め、同人の人事考課上の評語は各年度ともBである。

③ 佐世保支店管理課未入金係での勤務状況にかかる公庫の主張と認定した事実

ア 未入金係での勤務状況にかかる公庫の主張

被申立人公庫は、X15の未入金係におけるX15の勤務状況について、以下の事実を指摘し、同人は事務能力が低く、効率的な管理事務を計画的に進めていくことができない上、返済交渉も状況判断の悪さが目立ち、問題のある事務処理が多々あったと主張する。

i 管理交渉における計画性や責任感の欠如

X15は、返済の申し出の信憑性についての判断や詰めの交渉等の管理が悪かったため、60年2月28日には、予定外の延滞口編入となってしまふ未入金口債権が14件、1500万円もあるとの報告があった。

また、同人は、顧客から60年2月22日に、根抵当抹消の申し出があった案件では、必要な調査、判断を自ら行うことなく、「どうしましょうか」と、無責任な態度をとった。

ii 送金確認登録事務の懈怠

送金確認登録事務とは、未入金係が顧客から返済金が送金されていること(日付、金額等)を金融機関に確認し、管理カードに記入して課長の検印を受け、コンピューター登録を行うものである。

X15はこの事務処理を怠り、59年12月5日には、課長が、送金の事実をきちんと確認するよう同人に注意することがあった。

イ X15の未入金係での勤務状況等について認定した事実

i 管理交渉における計画性や責任感の欠如

被申立人が、X15は「管理交渉に計画性がない」とか「責任感が欠如している」との前記8(3)③アiの主張は、問題となる案件を具体的に指摘して行われたものではない。

ii 送金確認登録事務

被申立人が、前記8(3)③ア ii で指摘したこの頃の送金登録確認事務については、その事実とともに、以下のことが認められる。

当時は、延滞口への編入阻止が至上命題であり、債務者や保証人からの申し出を逐一銀行等に照会して確認することは、多忙を理由に断わられることもあって、殆ど行われておらず、債務者等からの申し出を根拠にして登録していたのが実態である。また、X15はこの事務については、事前に課長に報告し、相談しながら処理していたものであった。

④ 管理課延滞係での勤務状況にかかる公庫の主張と認定した事実

ア 延滞係での勤務状況にかかる公庫の主張

被申立人公庫は、X15 の延滞係における勤務状況については、以下のような事例を指摘して、同人は基本的な管理事務を懈怠したり、不正確および無責任な事務処理を行い、事務処理能力も低く、はなはだ問題のある勤務振りであったと主張する。

i 管理方針案の意見具申の不足

(a) 建築工事業を営む男性に、54年10月31日、200万円を貸し付けた案件(55年2月29日延滞口編入)では、X15が管理方針案の意見を具申しないため、60年には3回にわたり課長が管理方針を決定し、指示した。

(b) 生花小売店の女性経営者に、52年9月26日、80万円を貸し付けた案件(54年1月31日編入)では、課長が転出する61年7月まで1年4か月の間一度も管理方針案を策定具申しなかったため、やはり、60年中に3回課長が方針を決定し指示した。

(c) 石材販売経営者に、50年5月1日、200万円を貸し付けた案件(51年4月30日編入)では、60年6月14日同人が債務者の現況を調査したにもかかわらず、意見の具申を怠ったため、課長が管理方針を決定し、その後も同様のことが同年中2回あった。さらに、61年2月21日には、債務者の妻との交渉後も同様であったため同年6月25日に課長が返済の追求を決定し、指示した。

(d) 海運を業とする会社に、55年4月10日、1500万円を融資した案件(59年6月30日編入)では、61年9月22日に管理課長が管理方針案を策定するよう指示したにも拘わらず、これをなさず、その後も注意するも62年7月まで放置したままであった。

(e) 畜産業を営む者に、53年9月13日、200万円を貸し付けた案件(54年5月31日編入)では、61年12月17日に債務者と保証人の実態調査を行うよう指示したが、これをなさず、その後2回注意するもやはり放置

したままであった。

(f) 漁業経営者に、54年2月20日、200万円を貸し付けた案件(55年6月30日編入)では、61年3月以来管理方針案の策定がなく、62年3月6日その指示をしたが放置したままであった。

(g) 土木工事業を営む者に、50年5月13日に200万円を貸し付けた案件(51年8月31日編入)では、61年3月から62年7月までの間方針案の策定がなく、やむなく、課長が61年から62年にかけて4回実態調査と返済交渉を継続する管理方針を決定、指示した。

(h) 家具の小売業者に、54年8月7日に200万円を貸し付けた案件(56年6月30日に編入)では、61年6月以来方針案を策定しないので、課長が3回にわたり、返済交渉の継続を管理方針として決定指示した。

(i) 船舶機器修理会社に54年4月17日に1000万円を貸し付けた案件(55年3月31日編入)では、61年6月16日以来1年3か月にわたり管理方針案を策定しなかったため、62年9月に注意したところ、同月29日になって方針案を具申した。

(j) 家具の卸売業者に53年5月15日に150万円を貸し付けた案件(53年11月30日編入)では、61年7月10日に債務者が一部返済を行ってから交渉が中断していたため、61年9月22日以降3回にわたり課長が指示したにも拘わらず、方針案を策定せず、62年9月21日に至ってようやく具申した。

(k) 飲食店の経営者に、57年5月26日に30万円を貸し付けた案件(60年2月28日編入)については、62年8月4日から1年間にわたり一度も管理方針案を具申せず、やむなく課長が債務者を2度ほど実訪した後、返済交渉を行う旨決定し、指示した。

ii 杜撰な管理事務処理

建築業を営む者に、54年5月31日、350万円を貸し付けた案件(56年10月31日編入)では、債務者が行方不明であり、保証人の代位弁済も滞りがちだったので、60年6月21日にX15に対して、この保証人の給与債権の差し押さえの検討を指示したにも拘わらず、2か月近く一切管理を行わず、8月12日などに2回電話交渉するのみであった。

その後も管理放置が続き、同年12月16日に至って、X15は、ようやく保証人に呼出し状を發して法的措置を示唆したものの、既にその前日の12月15日にこの保証人は定年退職し、差し押さえる機会を失ってしまった。

iii 指示に対する実行遅延

(a) スナックバーの女性経営者に、54年3月26日、100万円を貸付けた案件(55年2月29日編入)では、X15に61年3月26日、保証人(町会議員)の報酬の差し押さえを指示したが、放置していたため注意したところ、同人は12月16日になって実行した。

(b) とある女性に51年8月2日、260万円を貸付けた案件(54年1月31日編入)では、60年4月10日に債務者および保証人の実態調査を指示したが、同人が実行したのは債務者については61年1月23日、保証人については同月22日のことであった。

(c) とある有限会社に55年3月19日に500万円を貸し付けた案件(57年8月31日編入)では、60年5月7日に債務者及び保証人に対して返済交渉を行うよう指示したにも拘わらず、実行したのは同年9月24日のことであった。

(d) とある男性に52年11月14日に100万円を貸し付けた案件(53年12月29日編入)では、60年5月17日に債務者に対し弁済交渉するよう指示したが、実行したのは翌61年10月23日のことであった。

(e) とある男性に53年5月15日に150万円を貸付けた案件(53年11月30日編入)では、61年7月10日に債務者および保証人との返済交渉を詰めるよう指示したが、実行したのは、債務者については63年9月8日、保証人については元年6月22日のことであった。

(f) とある女性に48年10月2日など、500万円を貸付けた案件(51年4月30日編入)では、61年9月18日に保証人2名を実態調査して代位弁済交渉を行うよう指示したが、実行したのは、63年5月11日および12日のことであった。

(g) とある女性に48年12月13日、300万円を貸付けた案件(51年8月31日編入)では、61年9月22日に債務者に対して継続して交渉することを指示したが、実行したのは62年9月25日であった。

(h) とある有限会社に49年7月9日、300万円を貸付けた案件(51年1月31日編入)では、61年12月6日に債務者および保証人の実態調査を指示したが、実行したのは62年5月25日のことであった。

(i) とある男性に48年8月2日、212万円を貸し付けた案件(52年2月28日編入)では、62年9月1日に、債務者の実態調査と返済額の増額交渉を指示したにもかかわらず、実行したのは63年7月30日のことであった。

(j)とある男性に51年4月9日、150万円を貸し付けた案件(52年12月31日編入)では、62年9月21日に債務者と返済交渉の継続を指示したにもかかわらず、実行したのは63年5月6日のことであった。

(k)とある男性に50年5月13日に200万円を貸し付けた案件(51年8月31日編入)では、62年12月11日に、債務者の実態調査と返済交渉を行うよう指示したにもかかわらず、実行したのは63年5月12日のことであった。

iv 長期間の管理放置

(a)とある有限会社に53年9月29日、200万円を貸し付けた案件(55年11月22日編入)では、X15は、60年4月1日から翌61年2月5日までの10か月間、一切管理を行っていない。

(b)とある男性に50年5月1日、200万円を貸し付けた案件(51年4月30日編入)では、60年6月14日から翌61年1月28日までの7か月半、一切管理を行っていない。

(c)とある男性に50年10月13日、150万円を貸し付けた案件(51年2月28日編入)では、61年2月14日から同年8月11日までの6か月間、一切管理を行っていない。

(d)とある男性に50年5月13日、200万円を貸し付けた案件(51年8月31日編入)では、61年3月1日から翌62年9月18日までの1年半、一切管理を行っていない。

(e)とある男性に50年1月22日、100万円を貸し付けた案件(51年8月31日編入)では、61年7月8日から翌62年6月1日までの11か月間、一切管理を行っていない。

(f)とある有限会社に49年7月9日、300万円を貸し付けた案件(51年1月31日編入)では、61年10月22日から翌62年5月25日までの7か月間、一切管理を行っていない。

(g)とある有限会社に49年11月5日、200万円を貸し付けた案件(50年5月31日編入)では、62年3月25日から9月29日までの6か月間、一切管理を行っていない。

(h)とある男性に53年5月15日に150万円を貸し付けた案件(53年11月30日編入)では、62年6月2日から63年8月19日まで1年2か月の間、一切管理を行っていない。

イ X15の延滞係での勤務状況等について認定した事実

i 管理方針案の意見具申の不足

前記8(3)④ア i で公庫が指摘した「管理方針案の意見具申の不足」については、概ねその事実は認めうるが、以下の事実も認められる。

被申立人が指摘する(a)の案件については、延滞口への編入が55年2月であり、X15が担当(60年4月延滞係)になった時には既にまる5年も経過しており、それも、56年9月に判決があったにも拘わらず、前任者は3年6か月にわたり意見具申を怠り、事実上管理効果のない「長期交渉口(長期口と同様)」の扱いとなっていた。そして、課長が給与差押えを指示した保証人らは、いずれも多額の負債を抱え、支払能力を欠いていた実態がある。

(b)の案件は、X15が本件の担当になった時、やはり、編入後6年8か月も経過しており、その間、何回か実態調査も行われたが、後に債務者は生活保護を受けることになるなど、回収の見込みの殆どない案件であった。なお、この案件の従前の担当者の調査役も58年4月から59年12月までの1年8か月交渉を中断していた経過があった。

(c)の案件での課長の管理方針は、保証人への代払を交渉せよとのことであったが、そもそもこの保証人は管轄外に居住し、59年9月5日に別支店に管理依頼していたものであり、支払には応じ難い態度をとっていた。そして、債務者の妻には61年2月21日に(返済を追求する方針のもとに)完済するよう申し渡しており、当時この記事を課長は見ているにもかかわらず、その時点では何らの指示をなさず、同年6月になって指示のあったものである。

(d)の案件は、そもそも、前任者が60年3月1日に実態調査を行ったところ、債務会社の実態はなく、保証人のいずれもが支払能力に欠けていることが判明し、継続交渉しても効果がないとして、「長期交渉口」にしていたもので、N課長は何らの根拠も示さず管理方針案を策定せよと指示したもので、実際にも、後日の実態調査では債務者らの状況に変化はなかった。

(e)の案件は、指示のあった61年12月17日は、競売不動産の配当日であり、その前、同年3月14日には債務者および保証人全員の実訪を行い、弁済困難を確認しており、それは管理カード上の記事上明白であった。

(f)の案件については、もともと、60年3月1日に返済が当面望めず「長期交渉口」としていたもので、当時は、債務者の不動産について銀行が競売申立て中であり、その推移をみるほかはなく、その後の配当も

公庫への割当はなかったという事実がある。

(g)の案件は、51年8月に延滞口に編入となったもので、同人が担当するまでに10年が経過しており、実態調査はし尽くされており、それによれば、債務者は51年に傷害事件を起こし、X15が60年に行った不動産調査でも処分価値はなく、債務者、保証人とも支払い能力はなかった。したがって60年9月27日に「当分の間回収が見込みなし」とのX15の管理方針案により、これも「長期交渉口」となっていた。その後も債務者らの状況に何ら変化がないにも拘わらず、61年6月25日以降管理課長は明確な理由を示さずに返済交渉を管理方針として指示してきたものである。(h)の案件も、債務者が行方不明で、保証人も死亡していたので、59年5月16日、しばらく管理交渉を行わず静観する「長期交渉口」に区分していたものであったところ、やはり、課長が何らの根拠も示さず「継続交渉口」とする管理方針を指示してきたものである。

(h)の案件も、債務者が行方不明で、保証人も死亡していたので、59年5月16日、しばらく管理交渉を行わず静観する「長期交渉口」に区分していたものであったところ、やはり、課長が何らの根拠も示さず「継続交渉口」とする管理方針を指示してきたものである。

(i)の案件は、債務会社は倒産し、延滞口に編入になったもので、X15の担当時には5年も経過していた案件であり、その後保証人は行方不明ないし死亡しており、回収の見込みはなかった。そして、相続放棄をしなかった相続人への追求もままならず、58年4月以降10年間全く入金もないため、管理効果が乏しく状況の好転を見守る「長期口」とされている。

(j)の案件では、債務者が61年7月に一部弁済をしたことは確かであり、これは、X15が中断なく債務者や金融機関などと交渉した結果であり、この日で元金残高はゼロになった。

しかし、課長は同じ日に遅延損害金についての弁済交渉を詰めよとの指示をしてきたが、債務者および保証人とも、それ以上の支払い能力はなく、その旨課長に報告していた経過がある。

(k)の案件は、63年7月まで1年間程、管理方針を具申しなかったというが、同年6月23日に2度の実訪を踏まえ、債務者との交渉を進める方針を出していたもので、その後もその前提で転居後の債務者の行方を調査していた経過がある。

なお、Y副調査役(後に支店次長)が担当していた、とある男性に56年

10月13日などに、計350万円を貸し付けた案件(60年4月30日編入)では、債務者が病気入院後返済が途切れ、編入直後にその者が死亡したケースであった。管理課長らは、その管理方針として不動産の差押を検討、指示し、同年5月20日から順次仮差押の申請と訴えの提起が行われた。以降、X15らその後の担当者は、相続人への不動産代位登記や提訴、差押えを行ったものの、相続放棄の事態となり、これら手続きの取り下げや、相続財産管理人への提訴など、最後は本店も巻き込むような事務処理に追われるほど混乱した挙げ句、結局この債権は平成5年4月20日に回収不能で償却された。

また、X15が担当した、とある法人に57年6月30日、300万円を貸し付けた案件では、61年4月に差押え不動産が競落され配当が実施されたが、この場合支払い保証金の取戻しを行うべきところ、管理課長は転出するまで何らの指示を出さずに放置していた。そこでX15は、先に転居していた代表者について管轄支店に管理依頼を行うこととし、上記保証金の取戻しに必要な同意書をとるよう依頼したが、その後管理課長レベルでの話し合いが必要となったところ、同課長と後任の各課長はいずれもこれを怠り、結局この案件は管理方針が出ないまま放置された。

ii 杜撰な管理処理や指示の実行遅延など

被申立人が前記8(3)④アiiで「杜撰な管理処理」として指摘した案件については、給与債権の差押えを指示された保証人は、勤務年数も短く、低収入であり、かつ、高利の債務も負っていたことが判明しており、差押えなどを執行すればすぐにでも退職してしまうことが予想される状況であったことが認められる。

また、同8(3)④アiiiで「指示に対する実行の遅延」としてあげられたもののうち、(a)の案件については、保証人の報酬債権の差押えを指示されたのは確かであるが、別保証人から不動産を担保にとっており、債務者からの定額入金も続いていたもので、結局、差押えしても、裁判所から限度額の減額決定があるなどで僅少額しか充当できなかったケースである。

そして、同8(3)④アivで「長期にわたる管理の放置」として指摘された(b)の案件では、X15の前任者であった調査役が、58年4月から59年12月までの間、1年8か月間交渉を中断し、管理を放置していたことが認められる。

なお、この「実行の遅延」や「管理の放置」について、被申立人は、

それぞれ上記以外にも多数の案件を指摘したが、殆どが、昭和 50 年代の初めに延滞債権となったもので、以降の前任者の管理状況などこの間の経過は不明である。

(4) X18 の勤務状況

① 公庫における支店等の経歴

40 年 4 月～王子支所・41 年 9 月～総務部・41 年 10 月～千住支店 49 年 7 月～沼津支店・52 年 7 月～大宮支店・58 年 3 月～熊谷支店

② 公庫側の立証期間中の担当業務

X18 は、上記のように 58 年 3 月から熊谷支店勤務となり、公庫側の立証期間中、60 年 3 月までは融資課延滞係の担当になり、その後、同年 3 月以降は同課審査係として勤務した。

当時延滞係は副調査役である X18 1 名だけであり、審査係は X18 の在籍時は 1 名の 5 等級職員と 2 名体制であり、他に調査役 1 名も融資審査の担当であった(1 日に 3、4 件を審査)。

なお、この期間中を含め、同人の人事考課上の評語は各年度とも B である。

③ 熊谷支店融資課延滞係での勤務状況にかかる公庫の主張と認定した事実

ア 延滞係での勤務状況にかかる公庫の主張

i 延滞事務の遅延事例

被申立人は、X18 の融資課延滞係での勤務状況について、以下の事例を指摘し、同人は、指示された事務処理をすみやかに実行せずに、長期にわたって放置することもしばしばあったと主張する。

ある案件では 59 年 5 月 9 日に、債務者の居所が判明したので、入金督促を指示したが、X18 が転出した 60 年 3 月まで実行されず、また、ある案件では、同年 1 月 5 日や 7 月 31 日に保証人や債務者との管理交渉を行うよう指示したがやはり、実行がなかった(2 件)、とか、担保不動産の登記委任や仮差押えを各々半年前後放置した、など 6 件の延滞事務処理の遅延事例があったと指摘した。

イ X18 の延滞係での勤務状況等について認定した事実

i M 副調査役の遅延事例

被申立人が、上記 8(4)③ア i で主張する「延滞事務処理の遅延」は、具体的な案件について事実を指摘したものでなく、一方、X18 の同僚の事務処理につき、以下の事実が認められる。

(a)57 年から 59 年頃まで同支店の未入金係の担当であった M 副調査役(元年当時は池袋支店調査役)は、寿司屋等の経営者に 53 年 5 月 19 日、

336万円を貸付けた案件では、支払の停滞していた57年12月1日から1年9か月も長期間「未入金カード」に何の記載もせず、結局、この案件は59年8月31日になっていきなり延滞口へ編入された。

(b)また、やはり同副調査役が担当した、57年11月11日にスナック経営者に対し、200万円を貸付けた案件では、58年8月29日から1年間同カードに記載を怠り、その後延滞口へ編入となったケースであり、また、同案件では58年12月31日には5か月遅れで7月分が入金されたにもかかわらず、放置されていたことも認められる。

さらに、同副調査役は、(c)58年8月4日に計400万円を貸付けた案件では、59年4月28日に行なわれた入金停止について上司の決裁を受けておらず、同日になされた変更条件についても同様であった。また、この案件については、X18が同人に代わって債務者を実訪したり不動産調査を行い、59年1月27日に差押えを具申していたことも認められる。

なお、X18は60年3月時点で334件の延滞債権を担当し、前記のとおり延滞係は同人だけであったが、61年度に行われた熊谷支店での本店検査の結果では、支店全体としても、延滞債権管理事務についても「Bの上」という評価であった。

④ 同支店融資課審査係での勤務状況にかかる公庫の主張と認定した事実

ア 審査係における勤務状況にかかる公庫の主張

被申立人は、X18の融資課審査係での勤務状況について、以下の事例を指摘し、同人は、融資についての面接が終わっても審査書類をなかなか提出せず、ために融資が遅れ、顧客から苦情がしばしばあったとか、諸規程の理解や注意力が不足し、初歩的な誤りを引き起こしたと主張する。

i 審査事務の問題事例

(a)理容店経営者から60年4月27日に170万円の融資申込があった案件は、既に別支店との取引があり、本支店に一本化すべきところ、X18はこれを見落とし、(b)ガソリンスタンドの経営者が同年5月24日に900万円を申し込んできた案件では、同人は、1000万円以下にも拘わらず使途確認が必要との意見を出した。

また、(c)寿司店から、60年4月4日に300万円の申込みがあった案件では、普通貸付で環衛貸付の残高を決済する意見を出し、(d)ゴム加工業者から、60年5月14日、1700万円の設備投資資金の申し込まれた案件では、貸付期間が10年を超え(14年)本店の事前決裁を要するところ、その申請書の作成を怠った。

(e)割烹経営法人が同年10月1日に500万円を申込んできた案件では、担保提供の別会社(代表者が同一人)、の決議書の徴求を看過し、(f)管工事業者から61年7月3日にあった1200万円の申込み案件では、7年を超える運転資金の融資にもかかわらず、本旅事前承認を失念し支店長決済で具申したり、(g)甘栗販売業者から、62年、4月9日350万円の申込があった案件では、生鮮食料品等小売業近代化資金貸付によるべきところ、普通貸付で取り扱う具申をし、(h)飲食店経営者から61年7月23日に500万円の申込みがあった案件では、未登記建物の保全をはかる措置の検討がなされていなかった(後日取り下げ)。

また、(i)スナック経営者から61年10月20日に環衛貸付での太陽熱利用装置資金130万円の申込があった案件では、適用利率6.3%を6.35%と誤って具申し、(j)電設資材販売員から61年4月14日に400万円の開業資金の申込みがあった案件では、従業員独立資金の貸付期間の特例を見落とし普通貸付の基準を適用して具申した。

ii 業務推進に対する取組みなど

熊谷支店では、職員がそれぞれの立場で業務推進に積極的に取り組むことが期待され、日常の事務処理過程での提言、各種会議での発言などその方法もこだわっていなかったにもかかわらず、X18の場合、同人の担当する融資審査事務に関して積極的な姿勢は見受けられなかった。

また、融資のX18の応接態度に関しては、60年4月12日に損害保険代理店から申込があった案件など3件につき、顧客から融資面接における同人の態度が高圧的だとかの抗議が同支店にあった。

イ X18の審査係での勤務状況等について認定した事実

i 審査事務の問題事例

被申立人が前記8(4)④アiで「審査事務の問題事例」として指摘した各案件については、概ねその事実は認められるものの、それに加えて以下の事実が認められる。

(a)の案件は、取引支店を一本化するのは、融資の可決後に行っても実害はなく、本件は指示のとおり決定後に移管することになり、X18もこれを了解した。

(b)の案件については、使途確認が必要なのは、従前の上限は800万円であったが、面接後の60年6月17日付の改正で支店に通知(4月5日付で適用)があったものである。

(c)については、公庫側証人は、別法人の環衛貸付残高を公庫の普通貸

付で決済できないというが、規程上も可能なのか否か明文化されておらず、解釈が分かれる余地のあるケースである。なお、本件は、環衛貸付分を繰上げ償還したいとの申込人の意向どおり、融資後一括返済された。

(d)の案件では、貸付期間が10年を超える場合本店の事前決裁を要するとされていたが、その後「貸付期間」にかかるそれは、融資後に行うことで差し支えないとされた。

(e)の案件では、担保提供の別会社(代表者が申込人代表者と同一人)との関係調査が不備だったことについては、後記のようにS調査役もこのようなケースでの確認を怠っていたと認められ、(f)の本店事前承認を失念した件については、前記(d)の案件と同じで、後には、融資後でかまわないとされている。

(g)の案件では、甘栗がこの特別貸付の対象食品にあたるか否かについては、支店では把握し難く、公庫側証人(元融資課長)自身本店に問い合わせようやく判明したものであり、(h)の飲食店経営者から申込のあった案件では、担保不動産上の未登記建物で、かつ、有価証券の所持もあきらかであったケースで、その後X18が指示に基づき登記、入担可能か問い合わせていたところ、申込人は有価証券の売却で用が足りたとのことで、申込みを取り下げでしまった。

また、(i)のスナック経営者からの環衛貸付による太陽熱利用装置資金の融資については、特定の機器に限られており、不明の場合は本店に問い合わせるように規定されており、(j)の電設資材販売員から、開業資金の申込み案件については、10年以下の貸付であり、結果的に利率に差の出るケースではなかった。

なお、指摘された審査事務問題例は既に更正するなどで解決済みの案件であり、前記61年度本店検査の結果は、融資審査事務についても、やはり「Bの上」という評価であった。

ii S 融資課長の審査事務処理例

60年6月から元年3月まで同支店の融資課長であったSが担当した、61年9月1日に建材卸し経営者から2000万円の申込みのあった案件については、以下の事実が認められる。

この申込みは、支店取り決めで慎重審査を要するとされた800万円を超える案件であるが、「信用調査票」には、(a)担保不動産の評価を通常、掛け目(時価の八割で評価し、入担する際はさらに八掛けする場合がある)すべきところ、99%の担保価値を認め、(b)経営状況につき資金収支が

不明であり、(c)返済能力につき、60年度の所得220万円のところ、年400万円を超える返済計画であるのに何ら説明となる記載がなく、また、(d)前回融資残額が1178万円(融資額2000万円)で、その大半が未済にもかかわらず、今回融資で現貸決済したが、特段の緊急性とか必要性等の調査をした形跡もはっきりしていない。

そして、(e)無担保額が460万円にもなるのに、保証人は、この家業に使われている三男坊であり、また、保証意思の確認をした形跡不明、(f)関連会社とみられる法人(代表者は申込人)と申込人本人との関係について、(融資資金の適正な運用を担保するためにも精査すべきところ)何らの記載がなく、それを調査した形跡は認められない。

但し、以上の案件については、被申立人側証人がいうように「信用調査票」全体をみななければその処理に至った経緯を把握しがたいことも認められる。

iii 業務推進に対する取組みなど

前記8(4)④アiiで被申立人が指摘した「業務推進に対する取組み」や「顧客との応接」に関しては、以下の事実が認められる。

X18は、60年度の審査課の具体的施策として、「基本的には、前年のものを引き続き進展させることで良いと思う」としながらも、特に①商工会議所、税理士会等との連携強化②支店ニュースの発行や定期広報紙の活用③優良企業カードの作成と利用など20項目の意見を具申し、また、この頃(S調査役の在任中)支店や課・係の重点目標についても、「貸付件数の増加」や「審査面談の充実」などをあげ、①諸団体を通じての融資方針のPRや、②面談を経営相談的に中身の濃いものにする等の趣旨の提言を行った。

また、被申立人が抗議のあったとしてあげた事例は具体的な経過が不明であり、また、そのようなことがあったにしても、X18が融資資金の用途について妥当性がないとして否決意見を出したところ、後日課長が、その申込み者から強く抗議されたという経緯のものが認められる。

(5) X14の勤務状況

① 公庫における支店等の経歴

41年4月～京都支店・48年7月～武生支店・52年7月～奈良支店・57年3月～宇都宮支店・60年3月～石巻支店

② 公庫側の立証期間中の担当業務

X14は、上記のように60年3月から石巻支店勤務となり、公庫側の立証期

間の60年7月から62年12月は、一貫して融資課延滞係の職務に従事したが、延滞債権担当は係の3名と調査役1名であった。

③ 石巻支店融資課延滞係での勤務状況にかかる公庫の主張と認定した事実

ア 勤務状況にかかる公庫の主張

X14は、「手が遅い」ため、課せられた事務処理をしばしば遅滞させており、また、基礎的な知識の不足や注意力の不足から、初歩的な事務処理ミスを引き起こし、延滞係としての実績は上がっていなかった。

なお、この期間中の同人の人事考課上の評語は各年度ともBである。

i 「管理カード」への記録及び提出の遅延

延滞係は債権の管理に際して、必ず「管理カード」の作成と、担当課長への提出が義務づけられ、数日中には提出すべきであるにもかかわらず、X14は同カードに記録をしないまま放置し、上司への提出も遅らせることが度々あり、注意したものの一向に改めなかった。

例えば、(a)同人が担当したとある案件では、62年9月26日、本人不在時に商工会議所の次長が来訪し、管理カードの記録が3か月間なされていなかったことが判明した。

この案件については、X14が62年6月26日に連帯債務者を実訪して以降、同年7月4日から9月26日の間の交渉経過等について「管理カード」への融資課長の検印がなく、その間同カードの担当課長への提出がなされなかったものであり、課長は、同人に対して速やかに記載するよう厳重に注意した。しかし、その後債務者の来店が予定されていた10月初めになっても記載がなく、同課長は他の案件を含め、62年9月から12月にかけて6回ほど注意した経緯がある。

ii 指示事項に対する実行の遅延

担当課長は、延滞口債権の管理交渉の過程において適宜必要な事項を指示するが、X14はそれを実行するのがしばしば遅れていた。

例えば、(a)57年9月7日に350万円を貸付けた(58年6月30日延滞口編入)案件では、所在不明の債務者を行方を追及し入金交渉を行い、管轄外所在の保証人については、他支店に管理依頼するよう61年9月30日に指示したにもかかわらず、X14は、呼び出し状を発送しただけで放置した。

また、(b)52年3月25日に200万円を貸付けた(55年3月31日編入)案件では、債務者に関する実態調査と入金交渉をするよう61年9月30日と62年3月10日に指示したところ、同人は、3月11日に不動産調査

に着手したが、債務者の実訪は62年5月28日のことであった。

(c)54年7月26日に500万円を貸付けた(55年3月31日編入)案件では、債務者の代表者に対する交渉の継続を61年9月30日に指示したが、呼出し状を一度送付しただけで放置し、61年12月29日になって交渉に着手した。

さらに、(d)55年6月13日に280万円を貸し付けた案件では、債務者が管轄外に転居したことが判明し、管轄の支店に管理依頼するよう62年6月に指示したにもかかわらず、実行したのは10月7日であり、同様の管理依頼にかかる遅延がほかに1件あった。

iii 法的手続きの遅延

(a)X14に対し61年7月30日に法的手続きを指示していた案件につき、同人が長期間所定の手続きをとっていないのを発見して課長が注意したことがあった。

また、62年10月には、同課長から滞留案件(既指示分での法的手続き未了のもの)を9月末時点で出すよう指示したところ、(b)58年11月19日に300万円を貸付けた案件で(60年9月30日編入)、62年7月3日に債務者と保証人に対する訴えの提起を指示したものの、62年12月11日になって実行されたケースなど、訴えの提起の遅延が8件、(c)53年11月1日などに計2350万円を貸付た案件(57年9月30日編入)につき保証人の不動産の差し押さえを62年7月30日に指示したが、63年5月7日になって実行されたケースなど不動産等差押の遅延3件など12件が、その時点で大幅に実行が遅れている事実が判明し、厳しく注意し、直ちに実行するよう指示した。

iv 不正確な事務処理例

X14の担当案件では、(a)60年9月30日、先日付小切手を受領の際、支払期日の誤りを見過ごした。また、(b)50年12月15日にレストラン経営者に対し、環衛貸付として850万円融資した案件(56年5月31日編入)で、保証履行(環衛貸付の返済を公庫が債務者に替って行うこと)に関する保証人との返済交渉で、公庫の保証履行口の残高の完済に109万円不足する誤った額を教示してしまい、後日保証人との間でトラブルが生じるなど5件の不正確な事務処理例があった。

v 延滞債権の解消実績

X14の解消実績は低く、60年度は、解消件数、金額とも最低で、61年度は、件数こそ中位であったが、額では最低であった。

イ X14 の勤務状況等について認定した事実

i 「管理カード」提出や指示事項の実行遅延

被申立人が前記 8(5)③ア i および ii で指摘した、『管理カード』の提出や指示事項にかかる遅延については、そのような事実が窺えるが、前記 7(3)のとおり同カードが証拠として開示されず指摘案件の全体的な処理経過は不明であり、これに関連して、以下の事実も認められる。

この当時、同支店の融資課で未入金口や延滞口債権の管理を担当していた S 調査役(後日支店の課長として転出)は、60 年 3 月 27 日に 50 万円を貸し付け、未入金口債権となった(後日延滞口編入)案件で、60 年 10 月以降、返済条件変更や実態調査を行ったにもかかわらず、61 年 2 月 27 日まで課長への「管理カード」の提出を行わなかった。

さらに、その条件変更後も一度も入金のないまま、債務者との折衝もなく延滞口に入ってしまう、課長とともに支店長から厳重に注意を受けた。

また、同じく延滞係の A 副調査役(平成 2 年現在支店調査役)は、53 年 11 月 10 日等に計 900 万円貸付けた案件(57 年 10 月 30 日編入)で、61 年 11 月 6 日から 12 月 25 日まで、62 年 6 月 10 日や同年 9 月 14 日から 10 月 16 日までの交渉経過について課長に提出しておらず、かつ、62 年 4 月から 5 月中旬まで債務者への督促を行わなかった。

さらに、同案件では、61 年 12 月 28 日に担保取消による供託金の取戻しを指示されたにもかかわらず、返金されたのは 2 年後の 63 年末のことであるが、この経緯についての詳細は被申立人側証人も釈明もできなかったように不明である。

ii 法的措置の遅延と過誤

被申立人が前記 8(5)③ア iii および iv で指摘した「法的手続きの遅延と不正確な事務処理」に関しては、前者は、後記ウのように「管理カード」の開示もなく案件が具体的に特定されず、後者もそのような事実が窺えるが、個々の案件の全体的な処理経過は不明であり、また、以下のことも認められる。

A 副調査役は、上記 i の案件について、61 年 12 月 26 日に有体動産の差押えを指示され、再三督促されるもこれを行わず、最終的に実行に移されたのは、同人の転出後、当初の指示から 1 年数か月後の 63 年 5 月 11 日のことであった。

また、同案件では 63 年 3 月 25 日の裁判所からの連絡で、職員 G が債

務名義を誤り、執行文や送達証明の宛て先を保証人としてしまったことが判明した。

iii 担当延滞債権の選別区分

被申立人が前記 8(5)③ア v で指摘した「延滞債権の解消実績」は具体性に欠け、一方担当する債権の件数と内容については、以下のことが認められる。

62 年 9 月 30 日時点での延滞口の選別区分に従って延滞口専任の 3 名の職員(全員副調査役)の持ち件数を比較すると、G は 222 件(5 億 400 万円)、X14 は 199 件(4 億 2900 万円)、K は 210 件(5 億 4800 万円)であるが、このうち、「回収不能」とされる特別口債権は、G や X14 は 20 数件に及ぶが、K は 6 件に過ぎなかった。

ウ 公庫に対する管理カードの開示要求など

X14 は、平成 2 年 12 月 18 日の審問を前にして、前記 8(5)③ア iii の法的手続きの遅延に関する指摘案件につき 12 名の債務者のうち 11 名を特定し、支店長に対して 4 度にわたり当該「管理カード」の閲覧を求めたものの拒否された。

また、これに先立つ 62 年 5 月 6 日には、X14 が出勤すると、同人が担当していた管理カードの入った段ボール箱が 2 つほど置いてあり、同人が確認したところ、融資課長が連休を利用して自宅に持ち帰って読んでいたとのことであった。

エ X14 の勤務状況に関する支店長の言動など

59 年 5 月 17 日、宇都宮支店における支店長面接において、昇給、昇格等に関し、「同期同年代で一番ビリとなっており、どういう評価になっているのか」と質問した。支店長は元組合活動家で 40 年大卒 M のことを引用して、「あまり追い込まれた考えにならない方がよい。M さんの場合、普通 5 年のところ 8 年かかって副調査役になっている。絶対にならないということではない」といい、X14 については「(副調査役への)推薦はしている。…評価は 4 等級で上位でなければ推薦しない」といった。

そして、60 年 2 月頃にも同支店長は、X14 の石巻支店への異動内示後の面接で、「あなたは、仕事の面でも、延滞係の仕事の面でダントツなので、石巻(支店)の延滞係に推薦しておいた…頑張ってくれ」と語った。

なお、X14 は 57 年 3 月の奈良支店から宇都宮支店への異動時の寄せ書きで、同僚から「管理(債権管理のこと)の神様」であるとか、「私も、X14 さんを目標に頑張りたい」と賞賛されることがあった。

(6) X12 の勤務状況

① 公庫における支店等の経歴

53年3月～守口支店・56年3月～東大阪支店

② 公庫側の立証期間中の組織と同人の担当業務

X12は、上記のように公庫側の立証期間中は、東大阪支店に勤務しており、59年7月からは、かねてから希望していた延滞係の職務を担当することになった。

60年4月1日時点では、同支店管理課延滞係は、60年には5名体制であったが、61年4月には6名体制となり、他に調査役1名と、回収困難な案件を受け持つ管理役(調査役相当)1名も延滞業務を担当し、案件の配分も、調査役を含めてほぼ均等に(一人140件程度、管理役分を除く)割り振られていた。

③ 東大阪支店管理課延滞係での勤務状況にかかる公庫の主張と認定した事実

A 勤務状況にかかる公庫の主張

被申立人公庫は、以下のような事例を指摘し、X12は勤務態度全般をみれば、担当案件の処理以外の場では、極めて消極的であって、係全体の成果に貢献するとか、士気にプラスの影響を及ぼすところはなく、歯痒く不満足であったと主張する。

なお、この期間中を含め同人の人事考課上の評語は各年度ともBである。

i 延滞債権管理にかかる処理実績

案件の処理過程をみる限り、同人に割り当てられた案件については、その処理実績は「可もなし不可もなし」というに尽き、延滞係の一員としては、平均的に処理していた。

ii 延滞口債権の年度処理計画の策定における参画

これは、延滞係の各担当者が、自分の案件を点検し、年間の延滞債権の解消計画を積み上げるものであり、課のミーティングで討議されたうえで全体計画が策定される。

同人は、この場でも、求められても特段発言することはなかった。

iii 支店の重点目標、課・係の具体的施策策定にかかる参画

これは、課、係の二度にわたるミーティングで討議するが、X12はいかなる段階においても、問題提起等の発言はなかった。例えば、60年度の支店重点目標の策定、各課・係の具体的施策の策定にかかるミーティングにおいても、X12は、あまり積極的な意見をいうことがなかった。

iv 管理課および延滞係のミーティングや勉強会等への取組

X12は、定例の課(月1回)および係(週1回)でのミーティングにおい

て、特段の発言もなく、例えば難件口検討会のように、自身の担当案件が問題となるときは兎も角として、係全体の成果については全く我関せずの態度で、何らの意見も述べようとしなかった。

また、係の勉強会では、X12 自身が講師の場合はその役割を果たすものの、そうでないときはひたすら出席するだけであり、この他本支店にあった自主勉強会についても、同人がこれに参加したことはなく、懸賞論文にもおよそ無縁であった。

イ X12 の勤務状況等について認定した事実

i 延滞債権解消実績

被申立人が前記 8(6)③ア i で指摘した「延滞債権にかかる処理実績」については、具体性のある主張とはいえず、かえって、以下の事実が認められる。

61 年度の延滞係(担当調査役を含む)の実績については、(a)延滞口債権の解消実績は、X12 が、当初計画 38 件に対して実績は 42 件と 110%の達成率であり、同係所属の N 副調査役は 51%、同じく延滞口債権の担当であった M 調査役は 100%の達成率であったことが認められる。

また、(b)実訪の実績については、同人が 326 件で、N 副調査役の 278 件、M 調査役の 153 件を大きく上回り、延滞債権の担当の中では最多の件数であった。

そして、61 年 10 月頃には、担当課長がこのような経過を踏まえ、「実訪は X12 以外全員計画より低い、解消も四半期計画に対する達成率は各人のバラツキが大、遅れている者は相当の努力が必要」と叱咤激励し、翌 62 年 3 月頃にも、「全体に実訪が少ない」とか、「実訪案件の増加に伴う実態把握を推進すること」などを指摘していた。

ii 業務運営方針アンケートに対する回答

被申立人が前記 8(6)③ア ii で指摘した「年度計画への参画」についても具体性のあるものでなく、以下の事実が認められる。

支店の 61 年度の業務運営方針アンケートについては、X12 は、①他金融機関からの借入の困難な企業へ適正な融資活動を積極的に行い、国民の中での公庫の基盤を確立するため、零細企業に基盤を置いたマーケティング活動を展開し、健全なる企業体として自己資本の増額を政府に求めていくこと、および、②債権管理については、融資業者の経営状況を踏まえた公庫側の姿勢が必要であること、などを提言していた事実が認められ、支店もこのような考え方を評価し取り上げ、61 年度の同支店の重

点目標として「顧客増加策を指向した全店的なマーケティング活動の展開」などを掲げた。

なお、この頃の東大阪支店の貸付状況を規模別にみると、9人以下で事業を営む企業への融資が9割強という状況にあった。

iii 難件口検討会について

被申立人が前記8(6)③アiiiおよびivで指摘した「ミーティングなどでの取組みなど」に関しても、同様に具体性に欠け、一方、以下の事実が認められる。

延滞系の難件口検討会は、60年5月以降1年間は月1回程度開かれていたが、この頃は、具体的に提起された案件だけでも6、7件を数えることが多くて時間が足らず、また、61年に入ってから、その開催も2、3か月に一度となり、時間も30分程度に過ぎなかった。

また、時間外の勉強会や懸賞論文への参加については任意であった。

ウ X12の勤務状況に関する東大阪支店長らの言動など

i 東大阪支店長の言動

東大阪支店の忘年会が61年12月22日に行われた際、X12と来賓の元支店長が支店長室で話しているところへ、T支店長が現れ、「X12は人間的に筋が通っていて、(私は)好きで、ファンであり、仕事もできる」と評価する一方で、裏切り行為をすれば許さない旨もいった。これに対してX12は、「裏切るも何も、(そんな)約束ごとはなにもしてない」と答えた。

また、63年12月7日、同支店における支店長面接において、X12が当時のK支店長に対して「B昇給を続ければ、同期で何故ベッタ(最下位の意味)になるのか」と聞いたところ、同支店長は「私はあなたを普通昇給で出している。ベッタになっているとは思わない」と答えた。

ii 同支店次長の言動

62年3月10日頃、東大阪支店でのO次長の送別会において、同次長は、X12に対して、「あなたの能力は誰もが認めている。いろんなしながらみがあると思うが、自分自身のことを考えてほしい」といった。

なお、Oは、泉佐野支店長であった元年12月8日、組合活動による差別を受けていると抗議したFに対して、「Fさんの業務・仕事については信頼をおいているけれども、仕事もさることながら、あなたの考え方の問題がある。過去、組合に携わった連中で支店長になっている人もいる。あなたが三十代、四十代の節目で公庫と協調路線で考えてきたかが、問

題だ」といった。

(7) X2 について

① 公庫における支店等の経歴

31 年 5 月～豊橋支店・40 年 3 月～堺支店・46 年 3 月～田辺支店・51 年 3 月～長岡支店・55 年 3 月～名古屋支店・元年 3 月～岡崎支店

② 公庫側の立証期間中の担当業務

X2 は、上記のように 55 年 3 月から名古屋支店勤務となり、56 年 1 月からは融資課審査係に従事し、公庫側の立証期間(60 年 6 月～62 年 7 月)中も引き続き同系の業務に携わっていた。

この当時の同人の面接調査件数は、年度で七百数十件であり、1 日に面接を 1、2 件行うなど 3、4 件程度を処理していた。

なお、当時融資課は課長のほか、調査役 1 名、審査役 1 名、融資相談係 2 名、審査係 6 名の計 11 名で構成されていた。

③ 名古屋支店融資課審査係での勤務状況にかかる公庫の主張と認定した事実
ア 勤務状況にかかる公庫の主張

公庫は、融資課審査係における X2 の勤務状況について、以下のような事例を指摘し、同人は、基本的な事務処理のミスを繰り返した上に、無責任な勤務態度をとるなど、その勤務状況は劣悪であり、また、業務推進に対する取組がおろそかで、積極的な提言をしたことがなかったと主張する。

なお、この期間中を含め同人の人事考課上の評語は各年度とも B である。

i 事務処理上の誤り

(a)魚介類の小売経営者から 60 年 10 月 14 日に、設備資金として 1500 万円の申込みがあった案件につき、冷凍設備等貸付の利率を 6.95%のところ、6.8%として、(b)スナック経営者から 60 年 11 月 11 日に店舗改装資金として 200 万円の申込みのあった案件と、(c)居酒屋経営者から同年 11 月 13 日改装資金 170 万円の申込みのあったこの 2 件は、環衛貸付対象であり、これら厨房等設備資金の利率については、同じく 6.95%のところ、6.8%と誤った意見を具申した。

(d)洋傘製造卸経営者から 61 年 3 月 6 日材料仕入れ資金として 500 万円の申込があった案件では、他の金融機関を含む借入総額が 2 億 5000 万円超えても、申込が 500 万円以下なら支店決裁で融資可能であるにも拘わらず、本店申請の意見を具申した。

(e)すし店から、61 年 4 月 1 日に店舗等設備資金として 350 万円の申込のあった案件では、環衛公庫の振興事業施設貸付での設備資金は、貸

付利率 6.05%のところ、6.3%で意見具申をした。

(f) 建材卸経営者から 61 年 4 月 8 日手形決済資金として 500 万円の申込のあった案件では、保証人予定者への保証意思確認を怠った。

(g) お茶の小売経営者から 61 年 4 月 9 日に店舗改装資金 500 万円を申込んできた案件では、限度額、期間、利率等が有利な特別(食品)貸付として扱うべきところ、普通(一般)貸付で、(h) 靴下製造経営者から 61 年 4 月 11 日にあった手形決済資金 1000 万円の申込み案件でも、やはり、特別貸付(中小企業国際経済調整対策等資金貸付)の対象であるにもかかわらず、普通貸付で意見具申した。

(i) 金網製造経営者から、61 年 7 月 9 日材料仕入れ資金として 2100 万円の融資申込みがあった案件では、支店長権限では無担保の貸付は 800 万円以内に限られるところ、1000 万円の無担保融資を支店長決裁で意見具申した。

(j) 自動車部品業経営者から 62 年 7 月 21 日に機械購入資金として 800 万円の申込のあった案件では、今回貸付により、極度額の変更が必要にもかかわらず、そのまま融資するとの具申をした。(k) 鋳物研削業の経営者から、62 年 7 月 30 日に諸経費として 200 万円を申込んできた案件では、確認した証拠書類を信用調査票に一切記入せず、(l) ハンカチ製造経営者から、62 年 8 月 6 日に諸経費 500 万円を申し込まれた案件では、根抵当権の変動の有無の確認を怠り、貸付の意見を具申してきた。

(k) 鋳物研削業の経営者から、62 年 7 月 30 日に諸経費として 200 万円を申込んできた案件では、確認した証拠書類を信用調査票に一切記入せず、(l) ハンカチ製造経営者から、62 年 8 月 6 日に諸経費 500 万円を申し込まれた案件では、根抵当権の変動の有無の確認を怠り、貸付の意見を具申してきた。

また、(m) 鉄工業経営者から、プレス購入資金として 62 年 9 月 21 日に 600 万円の申込のあった案件では、経営内容にかかる証拠書類の記載がなく、(n) 手芸用品卸から 62 年 9 月 26 日に、倉庫等新築資金として 1200 万円の申込みのあった案件では、面接時には 2700 万円に増額希望があり、結局 10 年を超える貸付期間になるにもかかわらず、支店決裁での意見具申を行った。

さらに、(o) 美容院から 62 年 11 月 10 日に材料および諸経費として 1650 万円の申込みのあった案件では、環衛貸付の運転資金であるのに、これで普通貸付の現貸決裁を具申し、また、貸付利率も 5.7%のところ、特別

利率 5.2%で具申した。

ii 無責任、不注意な事務処理

(a)名古屋支店においては、追加保証人の届け出用紙は「左綴じ」と取り決めたにもかかわらず、X2は61年4月10日などにおいて、これに反しファイリングした。

(b)追加保証人は特定して具申すべきところ、61年4月23日これを特定せずに、信用調査票を提出した。

(c)とある案件で、使途理由とされる買掛金 250 万円に関し、61年8月27日信用調査票上その発生が認められなかった。

(d)融資の可否およびその条件についての所見を信用調査票に記入しないまま提出したことが63年1月26日など3回あった。

iii 上司に対する反抗的な言動など

(a)61年4月11日に本店検査があり、貸付案件に関して問題点を指摘された際、融資課長が、融資後間もなく延滞となったX2の担当案件について説明メモを作成するよう指示したところ、同人は、「どこが問題点か、どう反論すればいいのか」などといい、また(b)初めて公庫を利用する客から300万円の貸付申込があった案件では、62年4月10日、住居地の賃貸借契約書等の確認がなされておらず、やはり同課長が指摘したところ、「たかが100万円の貸付ではないか」と、いずれも反抗的な態度をとった。

(c)62年10月には、飲食店経営者から環衛貸付800万円の申込みのあった案件に関し、この申込者から「X2に『設備投資1億円に対し、わずか800万円では、公庫資金は必要ないだろう』といわれた。…職員の指導はどうなっているのか」との苦情が寄せられ、X2に注意したことがあった。

イ X2の勤務状況等について認定した事実

i 事務処理上の誤り

被申立人が前記8(7)③アiで「融資審査の事務処理上の誤り」として指摘した案件については、概ねその事実は認められるものの、そのうち、(c)(e)(h)(j)(k)(m)の案件は、融資後何らの問題もなく回収され、完済に至った案件であり、また、以下の事実も認められる。

なお、後記エのとおり「信用調査票」が開示されず、具体的な処理経過の不明な案件もある。

(d)の案件は、特例規程を見落とし、支店決裁で融資可能のところ、本

店申請の意見を具申したものである。

(f)の案件では、保証予定者への保証意思確認は、実際には契約係で確認することも多く、後記のとおり 61 年度の本店検査において審査担当が行うべきとの指摘を受けた事実もあり、また、本件では X2 が改めて保証人の意思を確認した。

(g)の案件では、この貸付の少し前にあたる 61 年年末の規程改正以前には、普通貸付で取り扱われていた経過がある。

(k)や(m)の案件では、信用調査票の所定の僅か 2、3 ミリ幅の欄に、確認した証票(税務申告書等)をカタカナの符号で記載すべきところ、また、(l)の案件では、根抵当についての変動の有無を記載すべきところ、いずれも空欄になっていたというものであり、X2 は、後者については、指示に基づき台帳で確認した。

(n)の案件は、申込み時には 1200 万円であったが、面接時には 2700 万円に増額され、融資期間も 10 年を超えたケースであり、最終的には本店の承認を受けた後貸付けた。

ii 無責任、不注意な事務処理

被申立人が前記 8(7)③ア ii で「無責任、不注意な事務処理」として指摘した件については、後記エのとおり「信用調査票」等が開示されず、具体的に案件も特定されていないが、加えて以下の事実も認められる。

(a)の追加保証人届け出用紙は左綴じとの取り決めは、融通通知を発送する業務課から、保証人の確認の便宜上そうして欲しいと要望を受けてのもので、審査業務での必要に基づくものではなかった。

(b)に関する、追加保証人は特定して具申すべきとの支店の取り決めは、X2 が問題となった信用調査票を提出したとされる 61 年 4 月 23 日の直後(翌日)であった可能性が強い。

iii 反抗的な言動などについて

被申立人が前記 8(7)③ア iii で「反抗的な言動である」などとして指摘した件については、課長と当該案件についてのやりとりがあったのは事実と認められるが、以下の事実も認められる。

(b)の案件にかかる 62 年 4 月 10 日のやりとりは、当該融資申込みについて課長は否決の意見を、X2 は 100 万円の融資を主張してのことであり、その後、この顧客については、同支店では否決されたが、後に熱田支店からは 150 万円の融資を受け、完済されていた。

(c)の X2 の態度に苦情をいつてきたという案件に関しては、最終的に

否決になった 62 年 10 月 16 日以降になされたもので、また、それ以前にも同じ顧客が担保追加の件について不満をいていた経過もある。

iv 審査業務の推進の提言

また、被申立人は「業務推進に対する取組がおろそかである」とも主張するが、この件については以下の事実が認められる。

X2 は、名古屋支店における審査業務の推進などのテーマに関して、61 年 3 月に、61 年度の重点目標として、「現時点では初期入延口の発生はなく、引き続きそれを出さないこと、また、顧客数の拡大につき、安定企業に傾斜するのは摩擦が大きく、…民営圧迫、国民金融公庫不要論の口実を与えかねない。…小規模企業、生業に積極的にアプローチし末広がり顧客数を拡大するマーケティングを具体的に展開することが重要である」と提言した。

同様に、62 年 4 月には、「職場の過密状況(残業の恒常化、年休の未消化…計画達成の至上命令等により)と、…申込み獲得(マーケティング)は金額ベースが追及されるならば、必然的に PR の差別化現象(大口、安定優良企業へのシフト)がおこる危険性がある。…弱者切り捨ての業務を担当者は行うことにならざるをえない」などの反省のもと、「一般の金融機関から、十分な融資を受けることが困難な業者を対象とする、公庫の使命を積極的に果たすべき」と提言し、翌 63 年 4 月にも、同様の立場に立ち、名古屋支店での融資否決・取消の実態分析などの審査技法の発展やマーケティング対象の見直しなどを訴えた。

ウ 名古屋支店における本店検査

61 年 4 月に名古屋支店での本店検査部による検査の終了後行われた副検査役による「検査概評」では、同支店の審査事務処理に関し、①よいマニュアルをつくっているが魂の入り方が不十分である、②「投げ返し」の内容をみると、基準に沿わないで投げ返されているものがある、「投げ返しは研修」ということを認識し、マニュアル、規程をよく読み返して欲しい、③「信用調査票」には顧客等から聞いた情報は必ず記載して欲しい、④資金収支、資金繰りの検討不足が目立つ、などのほか、⑤「保証意思の確認」を契約(係)で行っているケースが多いが、審査担当者が行うべきだ、などの指摘があった。

エ 公庫に対する「信用調査票」等の開示要求

上記勤務状況についての被申立人側の X2 の元上司に対する主尋問の終了後、同人と発展会は、5 年 5 月 12 日、公庫総裁および名古屋支店長に対

し、以下の案件にかかる「信用調査票」等の開示を申立人らに対し行うよう申し入れたが、公庫側はこれに応じなかった。

被申立人が同人の勤務振りを示す具体例としてあげた案件のうち、前記8(7)③ア i で「事務処理の過誤」とされた事例の(c) (f) (g) (i) (o)の案件、および同所 ii の「無責任、不注意な」事例の(a) (c) (d)の案件。

(8) X17 の勤務状況

① 公庫における支店等の経歴

34年4月～尼崎支所・42年4月～大阪支店・53年3月～八幡支店・57年3月～鹿児島支店

② 公庫側の立証期間中の担当業務

X17は、上記のように57年3月から鹿児島支店勤務となり、被申立人公庫の立証対象期間中の61年4月から62年3月までは融資課審査係の職務に従事し、同年4月からは管理第二課延滞係の職務を担当していた。

当時の上記審査係は、副調査役3名、5等級職員3名の計6名で構成されていたが、この他1名の調査役も融資審査を担当していた。

また、X17在籍時の延滞係は副調査役4名、4等級職員等3名の計7名であり、同課の調査役1名も延滞事務の担当であった。

なお、この期間中を含め同人の人事考課上の評語は各年度ともBである。

③ 鹿児島支店融資課審査係での勤務状況にかかる公庫の主張と認定した事実

ア 融資課審査係での勤務状況についての公庫の主張

公庫は、X17の融資課審査係における61年度の勤務状況について、以下のように指摘し、比較的手が早く経験相応の処理量であったが、諸規程の理解不足などから問題のある事務処理があったと主張する。

i 融資審査事務の処理ミス

(a) 炉端焼きの経営者が厨房設備等購入のため、61年4月2日に環衛公庫貸付による融資220万円を申込み、さらに運転資金の追加融資を申し出た案件について、X17は、当時環衛貸付では運転資金の融資を扱っておらず、別途普通貸付として取り扱うべきなのに、全て環衛貸付として融資するとの意見を(同月15日同人に注意)、また、(b)環衛貸付の融資残高のある精肉小売業経営者から仕入れ資金の融資2000万円を申込みのあった案件で、同人は、同年4月2日に面接し、環衛公庫は別法人であって既往貸付をこの融資で決済できないにもかかわらず、決済するとの意見(同月17日注意)を出した。

(c) 旅館経営者から店舗新築のため、環衛貸付による融資2500万円を

申し込んできた案件で、同人は、同年6月12日に面接したが、利率の適用を誤り、基準より低利の利率を適用して融資を実行してしまった。

さらに、(d) 建材等小売業経営者の1500万円の融資申込み案件については、同年10月30日に面接したが、後に申込み者が法人化した場合には、設定した個人名義の根抵当権について債務者変更登記をおこなうべきところ、これを見過ごしたり(同年11月4日注意)、(e) 鯉節製造業経営者からの追加融資1000万円の申込みにつき同年11月21日に面接したが、普通抵当との同一物件について根抵当を設定した際、土地評価の増額変更の根拠の記載をしなかった(同日注意)。

ii 未入金口の実態調査の懈怠

上記の(本来業務の)ほか、融資課ではその他の定期的事務を各課員に分担させ、X17には、61年度の担当事務として審査事務上の反省材料とするため、未入金口(初期口)となった案件の実態調査と分析を行うよう求めていたが、同人がそれを怠ったため、やむなく前年の担当者に作成を命ずることになった。

イ X17の審査係での勤務状況等について認定した事実

i 融資審査事務の処理ミス

被申立人が前記8(8)③ア i で指摘した「融資審査事務の処理ミス」については、概ねその事実は認められるものの、以下の事実も認定できる。

(a)の案件は、既にある保証債務の決済を含めてやれないか、などを何度かX17と融資課長が相談して行ったもので、その結果として、普通貸付と環衛貸付の両者から融資を行ったもので、(b)の案件は、伝票処理上は不可能だが、事実上の決済はありうるケースであった。

また、(c)の案件については、業種によっては、振興(貸付)指針の告示後1年以内は、基準より低利(0.05%)の利率でよいが、本件は1年経過していた事実はある。しかし、融資課長自らその趣旨を解せず、支店長に至るまでその誤りに気づかずに実行されてしまったケースである。

(d)の案件については、個人に融資後、法人化した場合でも、本人の申し出がなければ把握し難く、厳格に変更処理していたとも認められず、(e)の案件は継続融資申込みであって、優良企業でもあり、鹿児島支店の取り決めではいわゆる慎重審査の対象ではなく、資金収支欄に記載が省略できるものであった。

なお、いずれの案件も概ね日を置かず更正処理済みと認められる。

ii 未入金口債権にかかる調査報告書の作成

被申立人が前記 8(8)③ア ii で指摘した「未入金口の実態調査の懈怠」に関しては、たしかに、同人がその調査を行わなかったことは認められるが、この他以下の事実が認められる。

X17 は、57 年 7 月に、鹿児島支店では「未入金口の発生が全国平均より高い水準を続けている状況に鑑み、審査担当者の立場から、早急に審査上の留意点、問題点を明らかにする必要がある」と、175 件の初期未入金口債権を 12 項目(支払い、期日、方法、地域、使途、業種別など)の角度から調査分析を行い、「初期未入金口と審査上の問題点」と題した、同人手書きの十数頁にわたる報告書を作成した。

融資先の業種別の分析では、とある業種に関し、「正常口」は 66.7%と最も高いが、延滞口等 3 件と両極化している業種であり、特に、58 年 2 月時点では貸付に対する発生率が際立って高く、…不況の影響が大きく出ているとみてよく、慎重に対応していく必要がある」などと報告した。

iii 融資審査処理実績

X17 の年度別審査処理件数は、60 年度が 960 件、61 年度は 925 件(1 日平均で 4、5 件)であり、また、61 年 5 月から 9 月にかけての融資課の審査担当(調査役を含め 7 名)の処理実績を例にとると、X17 はこの期間中最も多くを処理しており、月平均では 82 件に達し、同人を除く 6 名のそれは 62 件であった。

ウ 鹿児島支店における本店検査の指摘

鹿児島支店で 60 年に実施された本店検査の結果、60 年 6 月 22 日に、融資後ほどなく延滞となってしまった問題のあるケースとして、(a)自己資金源の確認を怠り、(b)土地評価の具体的根拠の記載がない、(c)資金収支に問題(赤字など)があるにもかかわらず、検討が不十分であるとか、判断が甘いとされるなど 7 件の不備事例が指摘されたが、いずれも X17 が融資審査を担当したものではなかった。

④ 同支店管理第二課延滞係での勤務状況についての公庫の主張と認定した事実

ア 延滞係での勤務状況についての公庫の主張

公庫は、X17 の管理第二課延滞係における 62 年 4 月から 12 月までの勤務状況について、以下のように指摘し、延滞事務に対する取組み姿勢が積極的でなく、同人の勤務実績は不十分なものであったと主張する。

i 延滞債権の解消等の処理実績

62 年度の処理実績の比較(期間中一貫して同係に属していた副調査役

4名、4等級1名を対象)では、①延滞口債権の解消実績については、X17は27件で4800万円であり、解消件数で3番目、金額では4番目であった。

また、実訪件数は149件、法的措置の実施件数は89件であり、前記同様に比較すると各々4番目と最下位(なお、後記のS副調査役は各々41件、8400万円、100件、142件)であった。

ii 指示に対する実行の遅延

(a)理容材料卸しの経営者に58年2月9日等に890万円を貸付けた案件(60年7月31日延滞口編入)では、債務者が倒産したため、X17に対して、62年8月20日に保証人の不動産の仮差押の実行と、債務者、保証人に対する訴えの提起を指示したところ、前者については同年12月17日、後者については63年1月26日に至って実行し、また、(b)建築業の経営者に57年4月7日200万円を融資した案件で(59年3月31日編入)、その後経営不振に陥り日雇いの大工に転身したもので、62年12月7日電話加入権の差押を申し立てるよう指示したが、63年3月1日に至るもその実行はなく、(c)ギフト商品の販売経営者に、52年9月13日等に計450万円を貸し付けた案件(56年7月31日等に編入)では、債務者の沖縄移転後、62年12月10日に債務者や保証人に対する訴えの提起を指示するも、やはり63年3月1日現在実行がない。

iii 長期にわたる管理放置

(a)飲食業の経営者に57年3月26日200万円を貸し付けた案件では、事業の倒産後、この債権が62年7月31日に延滞口に編入されてから、3か月半ほど「管理ガード」に全く記載がなく、債権の管理されておらず、また、(b)美容業を行う法人に、58年11月30日600万円を貸し付けた案件では、やはり倒産後、(a)と同じ日に延滞口に編入後約5か月間「同カード」への記載がなく、何ら管理が行われなかった。

イ X17の延滞係での勤務状況等について認定した事実

i 延滞債権の解消等の処理実績など

被申立人が前記8(8)④アiで指摘した「延滞債権の解消実績」に関しては、そのような状況であったと認められるが、合わせて、以下の事実も認められる。

この時期、X17と同じく延滞事務を担当していたN調査役の62年度の処理実績については、解消件数は16件、額は2600万円程度であり、実訪件数は、138件、法的措置の実施件数は45件であり、X17との比較では、

実訪件数はほぼ同等であるものの、延滞債権の解消実績では同人実績のほぼ半分であることが認められる。

また、62年1月に債権管理の効率化を目的に、本店から指示された延滞債権の選別区分の見直しでも、X17は、同年6月末時点で272件中174件を選別済みであり、担当全体(7名)での達成率は平均44%のところ、既に64%をこなしていた。ちなみに、N調査役は、33%強に過ぎなかった。

ii 指示に対する実行の遅延

被申立人が前記8(8)④アiiで指摘した「指示に対する実行の遅延」に関しては、概ね、その事実が認められるが、以下の事実も認められる。

被申立人の指摘する(a)の案件については、62年8月20日には、X17と課長の協議により、回収困難な長期口とし、当面は担保不動産の仮差押を行うことで債権の保全を図ろうとの判断がなされたものであり、担保余力からみてもそれ程急ぐ事例ではなかった。また、(b)の案件は、62年8月18日にX17の長期口としたいとの意見が承認された案件であり、63年5月に差押の申立てをしたが翌月には剰余の見込みなく取り下げとなったものである。

(c)の案件は、63年2月16日に訴状の作成に着手し、保証人も沖縄の沖永良部島所在であるため、同年3月17日には同島で実訪して法的措置の説明を行い、同月31日に提訴したものであった。

iii 長期にわたる管理放置

被申立人が前記8(8)④アiiiで指摘した「長期にわたる管理放置」に関しては、そのような事実が窺えないではないが、以下の事実も認められる。

(a)および(b)の案件は、実質同一債務者であって、62年7月20日には債務者が行方不明となり、同月31日には、その他の2件とあわせて関連口として一括管理が承認された(後に償却予定の特別口となる)ものであるから、管理行為の有無は、被申立人が把握したという当該2件の「管理カード」の点検だけでは足りない可能性がある。

iv S副調査役の延滞債権管理事務

この当時、X17と同じく延滞係所属のS副調査役(後に大阪支店の調査役)の延滞債権の管理事務については、次の事実が認められる。

(a)57年8月26日に350万円を貸付けた案件(59年12月31日編入)では、S副調査役は、62年9月中旬に債務者および保証人について仮差押と本訴の提起について承認を受けたが、それを実行したのは、仮差押

は同年12月16日、提訴は翌17日のことであり、指示日からは3か月を経過しており、(b)53年3月14日に400万円を貸し付けた案件(57年9月30日編入)でも、62年2月21日に督促状を送付してから同年7月22日まで、およそ5か月間「管理カード」に管理状況にかかる記載が全くなく、翌23日に指示を受けた差押についても、6か月後の63年1月18日にようやく申し立てを行った。

⑤ X17の勤務状況に対する八幡支店長の言動など

前記第1の5(11)②イのように、54年頃、八幡支店においてI支店長は、面接でX17に「お前は、よく仕事をする。仕事をしなければくびにしてやるのだが…」といい、また、後任の支店長も57年のX17の送別会で、同人に「色々やってもらったけれども、何も報いることができなかったな…」といった。

(9) X19の勤務状況について

① 公庫における支店等の経歴

34年4月～大阪支店・同年5月～布施(東大阪)支店・42年3月～阿倍野支店・50年3月～十三支店・57年3月～京都支店・4年7月～東大阪支店

② 公庫側の立証期間中の担当業務

X19は、上記のように57年3月から京都支店勤務となり、当初から融資課審査係に属していたが、59年8月からは管理課延滞係の業務に従事していた。

なお、当時管理課は課長のほか、調査役2名(うち延滞担当1名)、業務役1名、回収係4名、未入金係7名、延滞係5名の計20名で構成されていた。

③ 京都支店管理課延滞係での勤務状況についての公庫の主張と認定した事実
ア 管理課延滞係での勤務状況についての被申立人の主張

公庫は、X19の延滞事務にかかる勤務振りについて、以下のような事例を指摘し、延滞債権の解消案件が少なく、事務処理が杜撰で、仕事に対する取組みも消極的であったと主張する。

なお、この期間中を含め同人の人事考課上の評語は各年度ともBである。

i 指示事項についての実行の遅延

(a)とある会社に、57年6月21日、300万円を貸付けた案件(59年9月29日編入)については、X19に61年1月16日、保証人への代位弁済交渉を指示したが、同人は、10月以上これを放置し、同年11月18日になって実行し、(b)喫茶店経営者に、51年11月30日に300万円を貸付けた案件(56年6月30日編入)では、その廃業後、61年4月8日に債務者の実態調査と保証人の住所照会や相続確認を指示したが、実行したのは、債務者の関係が61年10月20日で、保証人の住所については62年

12月30日のことであった。

また、(c)染色加工業の経営者に、51年3月30日に150万円を融資した案件では、事業転換により条件変更するも、結局延滞口(55年8月30日編入)となり、61年5月13日に保証人の実態調査と代位弁済交渉を指示したにもかかわらず、1年半以上も経過した62年12月25日に至って実行した。

(d)同じく染色加工経営者に52年8月8日、250万円を貸付けた案件(53年5月31日編入)では、61年5月14日に債務者を実態調査して返済金の増額交渉を行うよう指示したが、62年末時点で未だ実行されておらず、(e)広告企画の経営者に58年8月14日に120万円を貸付けた案件(60年2月28日編入)では、事業を転換したようなので、その職業など債務者の実態調査と弁済交渉および不動産調査を61年5月19日に指示したが、62年8月7日になって実訪し、不動産調査はやはり、62年末時点で未実行である。

(f)スナック経営者に対して、54年11月15日に300万円を貸付けた案件(58年1月31日編入)については、二度程条件変更するも支払が滞ったため、61年12月5日に保証人3名に対する代位弁済交渉を指示するも、1年以上も放置し、63年3月22日に至って実行に移された。

また、(g)とある女性に、59年3月16日に教育ローンとして、50万円を貸付けた案件(60年11月30日編入)については、債務者が行方不明となり、61年12月8日に保証人の実訪を指示したが、実行したのは62年7月16日のことであり、(h)喫茶店経営者に52年12月8日に250万円を貸付けた案件(59年5月31日編入)では、貸付残高は50万円になっていたが、61年12月9日には債務者への弁済増額交渉と保証人の実態調査を指示したが、62年10月6日になって本人へ呼び出し状を発送し、保証人の実訪がなされたのはやはり同年12月28日のことであった。

ii 長期間の管理放置

(a)スナック経営者に、57年9月9日に150万円を貸付けた案件(58年3月31日延滞口編入)では、X19は、債務不履行につきマンションの敷金を差押えたが、61年2月7日には家主を通じて本人への連絡を依頼した後、翌62年4月17日に再度依頼するまで放置していた。

また、(b)仏具店に対し、52年12月27日に、500万円を融資した案件(53年4月30日編入)では、和議申請後倒産し、代表者も行方不明となっていたが、61年5月23日には新住所が判明したにもかかわらず、翌

62年3月2日に実訪するまで、やはり長期間管理しなかった。

(c) 塗装機器の卸会社に、60年4月17日450万円を貸付けた案件(61年9月30日編入)では、会社が倒産後代表者が行方不明となっていたが、61年11月27日に至り、保証人から来店の約束あったものの、62年12月15日に保証人に電話するまではほぼ1年にわたり管理を放置しており、担当課長が「管理カード」を検証の都度厳しく指導したが聞き入れなかった。

iii 「管理カード」への記録、提出の遅れ

(a) とある男性に60年6月19日、80万円を貸付けた案件(61年2月、28日編入)については、後に債務者がマンション管理人に職業変更し、61年3月29日に管理人研修の期間中の弁済猶予の依頼があり、X19は同年9月1日には実訪したにもかかわらず、いずれも「管理カード」への記載をなさず、61年10月8日に至るまで提出しなかった。

また、(b) 呉服販売を営む女性に、55年7月30日に150万円を貸付けた案件(59年8月31日編入)では、この債務者が行方不明となり、61年11月18日に住所照会するも、その結果を「管理カード」に記載せず、62年7月1日まで7か月も放置していた。

iv 管理方新案の具申の放置

(a) とある男性に60年6月19日、80万円を貸付けた案件(61年2月28日編入)については、既に管理課長がX19に指示していた当該債権の今後の管理方針を具申しておらず、61年3月29日の同人の不在時に債務者の来店があったが適切に対応できず、61年12月24日課長自ら管理方針を決定、指示した。

v 杜撰な管理事務処理など

(a) 喫茶店経営者に、52年12月8日に250万円を貸付けた案件(59年5月31日編入)では、60年4月1日に保証人に対する代位弁済交渉を指示したが、X19は1年7か月もこれを放置し、翌61年11月5日には、保証人が行方不明となり、不動産も所有権が移転して弁済交渉の機会を失ってしまった。

(b) とある男性に、50年11月18日に200万円を貸付けた案件(52年4月30日編入)については、61年7月14日保証人から一括代位返済の申し出があったにもかかわらず、同人は、同月24日に金策の状況を電話で聞いただけで、6か月間放置し、結局一括返済の機会を失した。

(c) 建設業経営者に、59年8月23日に300万円を貸付けた案件(62年

8月31日編入)については、X19は、管理カードに、63年1月29日京都簡裁へ提訴、同年2月8日口頭弁論の期日指定、2月24日および4月19日口頭弁論、5月18日勝訴判決、9月8日実訪、調査(出張命令簿になし)などと記載していたが、以上は、全て不実記載であって、本人に抹消させた。

(d)とある男性に57年3月18日に800万円を融資した案件(58年7月30日編入)では、債務者がX19と約束していたという63年6月10日に来店し、同人が休暇であったため調査役が応対したところ、客は200万円を示して、「動産仮差押の解放などを条件に一部償還したい。これについては担当(X19)の了解も得ている」とのことであった。

この報告を受けたY課長は、63年6月15日、「管理カード」に同年3月17日以降の記載がないことを指摘して、「前から重々注意しているにもかかわらず、何故書いてないのか。すぐ記録を書きなさい」と注意したところ、X19は、「弁解の余地ない」と言って、同カードを破り、ゴミ箱に捨ててしまった。

イ X19の勤務状況等について認定した事実

i 指示に対する実行遅延

被申立人が前記8(9)③ア iで「指示に対する実行遅延」として指摘した案件については、前記7(3)および後記ウのとおり、「管理カード」等の開示がなく、具体的な経過が不明であるが、以下の事実も認められる。

(b)の案件については、喫茶店を経営する債務者が暴力団の干渉を受け、廃業に追い込まれたもので、保証人である兄も行方不明、その上、同じく保証人となっていた母親も死亡したという経過がある。

また(d)の案件は、延滞口に編入になってからも、一月に2、3万円の返済が続いてはいたが、現状ではその程度でしか入金は無理と判断され、整理区分もその状況を見守っていく「継続入金口」とされていた。

ii 長期間の管理放置

被申立人が前記8(9)③ア iiで「長期間の管理放置」と指摘する案件についても、上記同様案件の具体的な管理経過が不明であるが、以下の事実も認められる。

(c)の案件については、代表者が行方不明となった後、61年11月27日に保証人が来店するとの約束あつてから、62年12月15日に電話するまで約1年間放置し、何度も厳しく指導したがというが、そのような厳重な注意なり、指導が、本来記載されてしかるべき「管理カード」に認め

られない。

iii 「管理カード」への記載、提出の遅れや杜撰な管理事務処理など

被申立人が前記8(9)③ア iii～v で問題事例として指摘する案件等についても、同様に指摘案件の全体経過が不明であるが、以下の事実も認められる。

同所vで「杜撰な事務処理」と指摘された(b)の案件については、たしかに61年7月14日に保証人から一括代位弁済の申し出があり、24日にはX19が金策等について電話で再調査したものであるが、この保証人に関しては、後に不渡りを出し、銀行との取引が停止された事実があるなど信用性に疑問のあるケースであった。

また、「不実記載」であるという(c)の案件は、元年3月27日に担当が替わったが、この時には特段問題とならず、同年4月11日に前任のX19からの申し出により「管理カード」の誤りが発見されたものであって、この際同人は本来の経過を記載した書面を提出したものである。

そして、この過誤の原因としては、同様に提訴中であった別の案件と本案件の管理カードを何らかの理由でとり違えて記載してしまったものと認められ、この案件については、X19が提出した経過表のとおり訂正されたものであって、その当時、支店長に報告されたような形跡も窺えない。

また、同じ案件で「不実記載」とされた、「実訪」の件も、命令簿にはなくとも、その前日の9月7日に別案件に関して同じ地区を実訪しており、ついでに調査することはありうることであった。

X19が「管理カード」を破りすてたと指摘する(d)の案件は、同人担当の延滞債権となった後、債務者から600万円の手形を預かり一応継続的な入金があったもので、63年6月10日に債務者が来訪したとの件については、この日は事前に決められた当委員会での本件審問期日であって、同人がその日を約束していたとは認め難く、また、200万円の一括支払と仮差押えの解放と利息の免除を約束していたとの件については、担当者の一存でなしうる性格のものではなかった。

そして、同月15日には、X19は、Y次長から「6月10日に(この客を)呼び出していただろう、仮差押の解放も約束していただろう」とか、「X19はうそばかりいっている」と非難され、同人は「そういうことだったら、私も心外だ。私を信用するのか、お客を信用するのか、どちらなんですか」などと口論になったものと認められる。

また、「管理カード」には、この経過についての支店長等への報告とか同人に注意、指導したことの記載もなく、その後咎められたこともなかった。

なお、公庫側は、ゴミ箱に破棄されたはずの同カードを採取し証拠としたものである。

ウ 公庫に対する「管理カード」等の開示要求

上記申立人 X19 の勤務状況についての被申立人側の同人の上司に対する主尋問の終了後、同人および発展会は、5年5月6日、公庫総裁および京都支店長に対し、被申立人が第47回審問で、同人の勤務振りを示す具体例としてあげた案件にかかる「管理カード」および「指導観察記録」などを、本人ないし代理人に対し開示するよう申し入れたが、公庫側はこれに応じなかった。

したがって、申立人側は、反証にあたっては、ノート、日誌などで指摘された案件についての本人の記憶を喚起するほかはなかった。

(10) X16 について

① 公庫における支店等の経歴

42年10月～久留米支店、貸付、出納、主計、融資相談・48年3月～回収・50年6月～契約・54年3月～恩給・2年3月～回収

② 公庫側の立証期間中の担当業務

X16 は、採用以来一貫して久留米支店勤務であるが、上記のように54年3月からは恩給担保貸付担当となり、公庫側の立証期間の60年3月から62年12月の間、管理課恩給係(担当者1名)の職務に従事していた。

なお、恩給貸付業務とは、国の恩給、共済組合年金等の受給権を担保とする融資にかかる審査、送金などの業務であり、60年度における同支店での貸付規模は1700件14億円に達していた。

③ 久留米支店管理課恩給係での勤務状況にかかる公庫の主張と認定した事実

ア 管理課恩給係での勤務状況にかかる公庫の主張

被申立人は、久留米支店の恩給係におけるX16の勤務状況について、以下の事例を指摘し、事務処理上のミスが非常に多く、日常、注意・指導を行ったが、一向に改善されなかったと主張する。

なお、54年度のcを除き、この期間中を含め同人の人事考課上の評語は各年度ともBである。

i 貸付限度額ないし可能額算定の誤り

(a) 普通恩給を担保として、60年3月25日に35万円を貸付けた案件では、貸付限度額が353,504円のところ、各給与金の期間計算を間違え、446,304円を貸付可能との意見を出した。

(b) 死亡扶助料を担保として、60年6月24日に120万円を貸付けた案件では、限度額1,561,637円のところ、既往貸付分の引き算をミスし、1,671,637円を貸付可能と意見を出した。

但し、申込み金額は120万円で枠内にはおさまっていた。

(c) 普通恩給を担保に、60年7月9日に21万円を貸付けた案件では、限度額211,157円のところ、やはり、各給与金の期間を間違え、245,948円と貸付可能額を計算した。

(d) 国鉄共済年金を担保として、60年9月18日に貸付けた案件では、限度額1,780,800円のところ、掛け算を誤り、1,780,000円とした。

その他、60年10月17日分など5件も引算を間違え、貸付可能額を誤った。

ii 押印と印鑑証明の不一致の見落とし

(a) 60年7月19日に、17万円を貸付けた案件については、借入申込書の連帯保証人の印鑑が印鑑証明の印影と一致していないことを見落とし、この他、申込人や連帯保証人の押印についてもこのようなミスは(b)同年9月6日、(c)11月13日、(d)61年4月14日などにおいて認められた。

iii 送金手続き上の過誤

送金貸付にかかる銀行への振込依頼書にあたる振込金受取書について以下の過誤が認められた。

(a) 60年10月7日振込分については、1名につき30万円を32万円と誤記し、(b)60年10月9日分や(c)61年2月13日分などについては、合計振込額を間違え、(d)61年10月29日分や(e)62年10月8日分については受取人の名義を誤るなどのミスがあった。

iv その他伝票処理の記帳ミスなど

タイプイン連絡票とは、日々の恩給貸付等の計理上の取引を端末で入力するための帳票、また、恩給担保貸付伝票内訳書は、やはり日々作成される各債務者の送金額等の一覧表であるが、それぞれ以下のような誤りが認められた。

タイプイン連絡票については、(a)60年4月24日や(b)62年10月20日取引分で借方(仮受金)分の金額を誤記、(c)60年6月12日取引分や

(d)62年11月13日分では、貸方の計算を間違え、(e)61年9月25日取引分については、貸方の内訳について入力を間違えたため、再度入力を行った。

また、恩給担保貸付伝票内訳書については、(f)60年12月24日分や(g)62年10月20日分では、計算を誤り、(h)61年9月12日分や(i)61年12月25日分では、金額の記入洩れ、誤記があり、(j)借入金受領書では融資額と異なる受領額を記載した。

イ X16の勤務状況等について認定した事実

i 貸付限度額、可能額にかかる過誤

被申立人が前記8(10)③ア iで指摘した「貸付限度額ないし可能額算定の誤り」については、概ねその事実は認められるが、以下のような事実も認められる。

X16の処理案件では、限度計算を誤り、間違った額を顧客にうっかり説明したことはあるが、対外的な信用を具体的に損ないかねない、「送金してしまって返金を求める」ようなミスはなかった。

また、書証とされた借入申込書は、文書取扱い規程によれば、貸付日から5年を経過した日が保存年限とされているところ、被申立人の立証時点の平成5年2月では既にその期限を徒過していた。

ii 押印と印鑑証明との不一致の見落とし

被申立人が前記8(10)③ア iiで指摘した「押印と印鑑証明の不一致の見落とし」についても、概ねその事実が認められるが、以下のような事実も認められる。

指摘された(a)～(d)の案件にかかるものは、いずれも、不一致の発見後、押印し直して融資へまわしたものである。

なお、前記(d)61年4月14日の思給貸付申込書の押印の確認ミスについては、証人に立ったK元総務課長が、X16が休みであることを事前に確認したうえで、同月18日に、当該申込書のコピーを採取したものであった。

iii 送金手続き上の誤り

被申立人が前記8(10)③ア iiiで指摘した「送金手続き上の過誤」についても、概ねその事実が認められるが、以下のような事実が認められる。

これらは、振込金受取書(送金貸付の振込依頼書)の記載を誤った案件であり、間違った額を送金してしまったわけではない。

iv タイプイン連絡票等の伝票類にかかる過誤

被申立人が前記 8(10)③ア iv で指摘した「その他伝票処理の記帳ミスなど」については、概ねその事実が認められるが、以下のような事実が認められる。

これらも、記帳ミスや計算ミスの類は、融資課長ないし X16 の処理で融資(送金)前に訂正され、誤って送金した例はない。

また、指摘されたミスのうち、タイプイン連絡票関係の(c)から(e)の件については、公庫側から、改めて作成し直す前の、記載ミスした書類そのものが破棄されずに証拠として提出されたものであり、(j)の借入金受領書についても同様であり、通常破棄されるべきものであった。

ウ 恩給貸付けにかかる検査結果

62 年度に行われた支店実地検査にかかる報告では、恩給事務の不備事例のうち、以下のような事例が債権保全、対外信用、事故防止の観点から重大であるとされた。

①支給状態証明書が必要なのに徴求していない、②保証意思の確認を要するのに行っていない、③限度額を超えた貸付や利率の適用を誤った貸付、④翌日貸付にもかかわらず、当日再送金してしまった、⑤基本約定書の債務者印が印鑑証明と一致しない、⑥現貸決済条件なのに既往貸付分控除しないで貸付けた。

この検査報告によれば、不備とされた事例では、申込書等の記載内容等にかかる不備がその 12%を占め、前段のように重大な不備事例とされたようなケースは X16 の事務処理については認められない。

また、この頃久留米支店で行われた恩給担保貸付業務にかかる分割検査(店内検査の一種)に関しては、以下の事実が認められた。

この分割検査では、X16 自身の貸付事務処理について指摘を受けたものはなかったが、60 年 12 月 17 日の検査では、(a)同年 12 月分の 2 件の融資に関しては、総務課長が検印を洩らし、また、61 年 5 月 20 日の検査では、(b)5 月 16 日になされた貸付けについては、応援職員の過誤により、その融資決定票と借入金受領書の金額が相違したまま、さらに、61 年 5 月 28 日の検査では、(c)融資決定票の決定欄に課長が記入しないまま、いずれも融資してしまったことなどが指摘された。

エ 恩給貸付にかかる支店の重点目標と実績など

61 年度の久留米支店の重点目標には、恩給事務にかかる貸付報告書(貸付番号、日、金額、恩給証書内容等を 5 日毎に電算入力で報告)の正確さや、送金貸付の拡大が掲げられていた。

このうち、貸付報告書については、全国レベルでの実績(ミスの発生率)は60年度が1.1%、61年度が0.8%であるが、久留米支店は、60年度から62年度にかけて、いずれも同支店の目標値を上回る0.5%から0.3%に止まり、送金貸付の実績(銀行口座等への「送金」の割合)についても、60年度から62年度にかけての支店の目標値が、60年度から順に60%、75%、90%であったところ、実績としては、74.1%、90.1%、93.7%の達成率であった。

また、X16は、恩給貸付事務において、60年度は1737件、61年度は1668件、62年度は1584件、計4989件の貸付に携わっており、被申立人の指摘するミス件数の発生率は3か年で、①貸付限度額算出ミス9件で0.1%、②印影不一致見落とし13件で0.2%、③振込依頼書記載ミス9件で0.1%などであり、合計しても48件で0.9%であった。

オ X16に対する顧客の感謝や公庫側の言動

X16の携わった恩給貸付に対して、顧客からは、以下のような内容の同人あての感謝の念を綴った書簡が寄せられた。

それは、(a)59年8月20日には、「今日は、差額手続きについて、丁寧に教えていただきありがとうございました。(また、)4月16日だったでしょうか、…貴女の親切な応待に感謝し帰りました。…」、(b)60年4月には、「…どんなお忙しい時でも、親切丁寧に明るく笑顔をもってお答え下され、心から御礼申し上げます。何時も多くの方がお見えになっていらっしゃいますが、皆様もX16様の親切には、不肖同様喜んでおられると思います。…」、(c)60年7月31日には、「X16様の心優しい説明に聞きほれました。…お仕事とはいえ、素晴らしい人だなあと思いました」、(d)62年2月7日には、「…懇切に応待して下さったり本当にうれしく、おなつかしく思っております…」、(e)62年9月2日にも、「…長い間大変お世話になりました。大変嬉しく貴女様の事忘れません…」などを内容とするものであった。

なお、上記のように、X16は、54年3月以降、いわば「独任的」で他の係との関係が希薄な恩給係に11年間籍を置いたわけであるが、後に当時の支店長であったFが、「妹さん(X16のこと)には、…退職まで恩給をやらせる」とっていたことは、先に(前記5(19)②ア)みたとおりである。

カ 公庫への「恩給貸付申込書」等の開示要求など

X16および発展会は、4年12月28日、被申立人公庫に、同年12月9日の第44回審問における、同人の勤務状況についての被申立人側の立証に関して、「(被申立人側証人は)証拠となるべき物証を一切提示しないまま、

X16 に関して数多くの欠点を(審問廷や陳述書で)数えあげました。都労委審査手続きにおける信義則の観点から、(以下の久留米支店の恩給貸付申込書等を)当該者に開示するよう」、申し入れたが、被申立人公庫はこれに応じなかった。

①昭和 60 年 3 月 1 日から 62 年 12 月末日までの期間の「恩給貸付申込書」、②同期間の「銀行振込依頼書」、③同「貸付伝票内訳書」、④前記陳述書が指摘する事実を証する指導観察記録、など同人の業務実績を示す記録一切。

(11) X10 について

① 公庫における支店等の経歴

39 年 4 月～仙台支店・44 年 3 月～松本支店・56 年 3 月～川越支店・61 年 3 月～高崎支店・63 年 1 月～板橋支店

② 主な担当業務

申立人 X10 は、入庫後仙台、松本、川越、高崎の各支店で融資審査や延滞口債権の管理事務等に携わった。

なお、この期間中の同人の人事考課上の評語は各年度とも B である。

③ X10 の勤務状況等について認定した事実

ア 松本支店等における勤務状況

X10 は、44 年には松本支店勤務となり、同支店では延滞係を手始めに契約係、審査係の職務に、組合専従明けの 56 年 3 月からは川越支店で審査係、融資相談係、および延滞係の職務に従事した。

61 年 3 月には高崎支店に異動となり、延滞係、次いで審査係の業務に携わり、63 年 1 月以降板橋支店に配属され審査係を担当している。

イ 松本支店長らの言動

K 松本支店長は、53 年頃、X10 が副調査役任用の遅れについて苦情を申し立てたところ、「よく仕事をやっているが、副調(副調査役のこと)としての処理が少し少ない」というほか、「公庫の方を向いて仕事をしなさい」ともいった。また、その後任の M 支店長も「よくやってくれているが、…ある人(X10 の縁戚の支店長のこと)が心配しているよ」といった。

さらに、川越支店では、57 年に前出(前記第 1 の 5(3)②ウ)のとおり A 支店長が、同人が自身の昇格の問題を訴えたところ、「お前は反体制派だ、『国会闘争』なんかして公庫に大変な迷惑をかけた…お前は大物だ。おれ力なんかでは評価を変えられない。お前の評価を変えられるとすれば、総括支店長ぐらいだろうな」と答えた。

(12) X7 について

① 公庫における支店等の経歴

44 年 4 月～札幌支店・53 年 9 月～酒田支店・57 年 3 月～水戸支店

② 主な担当業務

X7 は、上記のように入庫時の札幌支店を経て、57 年 3 月から水戸支店勤務となり、順次、融資課審査係、管理課延滞係、および未入金係の各業務に携わった。

③ X7 の勤務状況等について認定した事実

ア 水戸支店管理課での勤務状況

X7 は、59 年度の管理課の重点目標であった「マーケティング活動の積極的な展開」については、延滞係のマーケティング活動への参画に関し、延滞口の保証人にも融資先として妥当な企業があり、申込みを勧めたケースがあること、また、「コスト意識に立った融資債権管理の一体的推進」については、競売、高額案件の見直しが必要と思われ、担保評価等についても融管(融資担当と管理担当)の連携が必要なケースも見受けられる旨指摘した。

そして、60 年度の支店の重点目標として、「顧客の実態をよく見きわめた融資、管理の推進」として、具体的には管内の経済動向情報の全職員の周知や融資情報、管理情報の相互交換の徹底などを提言した。

なお、この期間中の同人の人事考課上の評語は各年度とも B である。

(13) X9 について

① 公庫における支店等の経歴

32 年 2 月～豊橋支所・43 年 3 月～奈良支店・50 年 3 月～大津支店・54 年 7 月～名古屋支店・元年 3 月～豊橋支店

② 主な担当業務

X9 は、32 年の入庫後豊橋支所から奈良支店においては、主に監理(回収係)業務を担当し、元年以降、再度豊橋支店勤務となり、やはり業務課で債権管理の業務に携わった。

なお、下記各期間中を含め同人の人事考課上の評語は一貫して B であるが、43 年度には D、44 年度には c の評価であった。

③ X9 の勤務状況等について認定した事実

ア 豊橋支店における勤務状況

X9 は、元年豊橋支店に異動後、支店の業務運営方針や業務の重点事項について、次のように提言した。

「業務推進活動」に関しては、「民間金融機関から融資を受けられない零細業者らに、血の通った融資をおこなうこと」、「活力ある職場づくり」に関しては、「恒常的な超勤体制を改め、年休取得による健康的な職場づくり」を各々具申した。

また、2年から5年まで「顧客サービス改善委員会」のチーフとして「年末繁忙期をむかえての顧客への対応について」の意見を集約するなどした。

イ 奈良支店等における公庫職制の言動

X9は、奈良支店在籍時の45年3月、財務諸表の通信講座を申し込んだところ、支店長から、「お前は、苦情申立てをされており、公庫の考え方に合わないから…」と拒否されたことは、前記(第1の5(10)②イ)のとおりであり、同人は、やむなく自費で受講し、同年11月にはこの講座を修了した。

また、同人は名古屋や豊橋支店において、歴代支店長に対して、同期の中で最下位になっている理由を聞いたが、支店長らは「悪い評価はしていない、標準昇給している」と答えるのみで、調査役に昇格できない理由についても一般論をいうだけであった。

ウ 豊橋支店長に対する申入れ

X9はX5とともに、平成2年11月1日、豊橋支店長に、以下のような申し入れを行った。

両名は、「私たちは、いままで機会あるごとに、各支店長に『どうして調査役になれないのか』とか『どうしたら調査役になれるのか教えてほしい』と理由を聞いても、具体的で明確な説明を受けた事は一度もなく、このようなことから、私たちの業務実績とは別の理由で評価されているとしか思わざるをえません」として、同年4月で両名を昇格させるように訴えた。

(14) X3について

① 公庫における支店等の経歴

40年3月～金沢支店、55年3月～熱田支店、元年～岐阜支店

② 主な担当業務

申立人X3は、金沢支店在籍時には恩給貸付などを担当し、55年3月以降所属した熱田支店では、審査係や管理系の業務に携わり、元年からは岐阜支店で管理係の一員である。

なお、下記各期間中を含め同人の人事考課上の評語は各年度ともBである。

③ X3の勤務状況等について認定した事実

ア 熱田支店における勤務状況

X3は、上記のように55年3月から熱田支店の審査係であったが、57年度の公庫の懸賞論文では、同僚5名と「小零細小売業の経営行動と商店街活性化の方向」と題するテーマに取組み、この中で同人は、名古屋の鳴海商店街の実態調査を行い、「商店街活性化の方向」についての各論を担当、執筆し、この論文は二等に入選した。

また、59年には、名古屋商工会議所からT支店長に講演依頼があり、X3が「企業の資金繰り」についての講演原稿を作成し渡したところ、講演後、「内容が具体的で非常に好評だった」との謝意が同支店長からあった。

さらに、55年2月の金沢支店の研修会(テーマ「化合繊維物業」)や、58年10月および59年2月の熱田支店融資課(同「常滑焼」ないし「サラ金利用者の信用調査」)の各研修会等での講師役を務めることもあった。

支店や業務課の業務運営方針についても、58年度から各年度において具申しており、58年度では、融資活動に関して、「関係団体との信頼関係を確保するため、『融資相談日』を設けて公庫側が積極的な態度をとるべきである」などの提言を行った。

イ 岐阜支店における勤務状況

その後、X3は、元年からは岐阜支店勤務となり、延滞係の業務を担当しているが、元年度以降の業務実績(延滞債権の解消実績等)は以下のとおりであった。

[元年度]

- ・ X3 33件、1億円(実訪193件、法的措置32件)
- ・ A 調査役 26件、4478万円(実訪163件、法的措置29件)
- ・ B 副調査役 28件、5675万円(実訪148件、法的措置31件)

[2年度]

- ・ X3 24件、7342万円(実訪251件、法的措置23件)
- ・ B 副調査役 22件、7254万円(実訪200件、法的措置36件)

[3年度]

- ・ X3 31件、7187万円(実訪277件、法的措置19件)
- ・ B 副調査役 31件、5586万円(実訪247件、法的措置28件)

[4年度]

- ・ X3 27件、9445万円(実訪310件、法的措置22件)
- ・ C 調査役 26件、4122万円(実訪300件、法的措置40件)

ウ 熱田支店における支店長の言動

X3 は、61 年 5 月 12 日に行われた T 支店長との面接で、「入庫(以来)21 年間一度も A 昇給しておらず、B 昇給は(副調査役層で A は 40%にも達しており)標準昇給でない。…何故、私が B 昇給なのか原因を示して欲しい」と問うたところ、同支店長は、「あなたは、あくまで標準と評価されており、決して低い評価を受けているものではなく…」、「標準昇給者には(具体的な判断材料を)説明する必要はない」との答えであった。

(15) X5 について

① 公庫における支店等の経歴

41 年 4 月～仙台支店、48 年 7 月～浜松支店、61 年 3 月～岡崎支店、63 年 1 月～豊橋支店

② 主な担当業務

X5 は、上記のように入庫時の仙台支店を経て、48 年 7 月からは浜松支店勤務であり、56 年 9 月から 61 年 3 月までは審査係に所属し、次いで岡崎支店では未入金係や延滞係業務に携わり、63 年 1 月に転勤となった豊橋支店では審査係や融資相談係に籍を置いた。

なお、下記各期間中を含め同人の人事考課上の評語は各年度とも B である。

③ X5 の勤務状況等について認定した事実

ア 浜松支店審査係での勤務状況

X5 は、上記のように浜松支店では 4 年 7 か月にわたり審査事務を担当し、この間約 3200 件(月平均 58 件)の審査案件を処理した。また、この他、① 四半期毎の景況アンケート調査票の発送、回収作業、② 同じく小企業(綿スフ織物業、パン菓子製造業)動向報告、③ 初期未入金口の実態調査票の分析、なども担当していた。

イ 岡崎支店での勤務状況

ついで、X5 は、岡崎支店で主に未入金事務を担当し、朝礼時の意見発表では、「お客さんから気軽に相談される担当者になろう」とか「(銀行その他の金融機関から融資を受けることを困難とする国民大衆に事業資金を貸し付ける)公庫法第一条を考える」をテーマにした問題提起を行った。

ウ 豊橋支店での勤務状況

同支店では、3 年 7 か月の間、契約・委託業務を担当し、契約事務処理では、3 年 5 月に進学資金が全額繰上償還された場合、保証基金の保証料を経過期間に応じて返済することを提案した。

また、委託業務事務については、「委託業務報告書類事務処理点検表」や「延滞口債権管理一覧表」を作成したり、2 年 8 月に行われた融資課の

委託業務の勉強会では講師を努め、総務庁の「政府系中小企業金融機関」に関する報告についても説明を行った。

エ 豊橋支店長に対する申入れ

X5は、前記8(13)③ウのとおりX9とともに、平成2年11月1日に豊橋支店長に、調査役になれない理由が自分たちの業務実績とは別のところにあるのではないかと抗議し、同年4月で両名を昇格させるように訴えた。

(16) X13について

① 公庫における支店等の経歴

41年3月～守口支店、48年7月～東大阪支店、54年7月～阿倍野支店、57年3月～明石支店、61年3月～大津支店、2年3月～玉出支店

② 主な担当業務

申立人X13は、守口支店を経て、48年7月以降、東大阪支店では契約係や審査係、阿倍野支店では未入金係から延滞係、57年所属の明石支店以降、一貫して延滞係の業務に携わっている。

なお、下記各期間中を含め同人の人事考課上の評語は各年度ともBである。

③ X13の勤務状況等について認定した事実

ア 明石支店延滞係における勤務状況

X13は、上記のように57年3月から明石支店の延滞係に所属し、58年から59年当時の延滞債権の解消実績等は以下のようなものであった。

[58年度]

- ・X13 60件、7745万円(実訪135件、法的措置6件)
- ・A調査役 55件、1億390万円(201件、27件)
- ・B職員 64件、8597万円(108件、11件)
- ・C職員 39件、6022万円(115件、8件)

[59年度]

- ・X13 61件、1億2196万円(135件、6件)
- ・A調査役 70件、1億315万円(156件、43件)
- ・B職員 59件、1億124万円(134件、9件)
- ・D職員 44件、5189万円(26件、2件)

イ 大津支店延滞係における勤務状況

次いで、同人は、61年3月からは大津支店で延滞係に所属しており、4年度の延滞債権の解消実績等については、以下のように認定でき、また、4年9月に行われた業務課の勉強会では、不動産仮差押の実務をテーマに、その講師を務めることがあった。

[4年度]

- ・ X13 25 件、3094 万円(実訪 214 件、法的措置 7 件)
- ・ H 調査役 8 件、2475 万円(132 件、14 件)
- ・ I 職員 9 件、1581 万円(32 件、0 件)

ウ X13 に対する明石支店長らの言動

X13 が前記明石支店に在職中、K1 支店長は同人に対し「君は、顧客や対外的な交渉力は優れている」といい、また、玉出支店では、支店長面接時に同人が「私の仕事の上で劣っているところがあれば指摘して欲しい。指摘があれば改善に努力したい」と申し入れたが、K2 支店長からは何の指摘もなかった。

(17) X4 について

① 公庫における支店等の経歴

36 年 5 月～本所(店)・43 年 4 月～東京支店・47 年 3 月～大森支店・58 年 3 月～池袋支店

② 主な担当業務

申立人 X4 は、入庫時はタイピストとして技術職であったが、43 年 3 月には一般職に移行し、以後、東京支店では、主に恩給係、大森支店時の 54 年 3 月には審査系の業務に携わり、池袋支店では一貫して未入金系の業務を担当している。

なお、各年度の人事考課上の評語は、47 年度から 51 年度にかけて標語 C であるほかは、一貫して B である。

③ X4 の勤務状況等について認定した事実

ア 東京支店および大森支店における勤務状況

X4 は、上記のようにタイピストとして採用されたが、同職種の廃止後は、43 年に東京支店に転勤し、業務課貸付係や恩給系の業務を担当するようになった。

東京支店においては、恩給貸付の残高は 1000 件を越えていたが、44 年 9 月頃からは 1 名に削減され、次いで 47 年 3 月に転勤となった大森支店でも貸付残高は約 2000 件に達してはいたものの、担当職員は X4 1 名になり、支給期には、一日に貸付が 12～15 件、剰余金の受け取りに来店する客が 20～30 人に及ぶこともあった。

その後同人は、54 年 3 月に、大森支店で初めての女性の融資審査担当として審査係に配属となった。

なお、この大森支店時の 49 年 10 月に頸肩腕の症状を理由に労災認定闘

争を開始したことは前出(第1の5(16)②イなど)のとおりであり、56年4月には病気のため入院加療し、同年12月までは病気休暇であった。

イ 大森支店長や池袋支店長の言動

X4は、各支店の歴代の支店長から、仕事に関して注意や苦情を受けたことがなく、また、4等級や副調査役への昇格の遅れについて抗議したところ、48年4月にはT大森支店長が「公庫を困らせる有名人なので推薦できない」とか、54年3月にはN同支店長が、公庫に対して忠誠心がないので推薦できない旨同人にいったことも前出(第1の5(16)②ウ)のとおりである。

(18) X8について

① 公庫における支店等の経歴

36年3月～浜松支店

② 主な担当業務

申立人X8は、36年3月に入庫して以来、一貫して浜松支店に勤務しており、監理事務等の業務に携わるほか、54年には審査係となり、60年には管理課の未入金係、翌61年には回収係に所属していた。

なお、各年度の人事考課上の評語は、47年度から49年度が評語Cであるほかは、一貫してBである。

③ X8の勤務状況等について認定した事実

ア 浜松支店における勤務状況と公庫の言動

X8は50年当時には、同支店で早期監理系の業務に携わっていたが、同人は、4等級への昇格がならず、S支店長に抗議したところ、「女性が昇格するには本店にアピールできる何かが必要」といわれたことがあった。

そして、それまで女性には禁じられていた実訪を指示されて、顧客を直接訪問し調査、交渉などを行ったところ、翌51年4月には4等級に昇格した。

その後X8は、54年には融資の審査を業務とするようになったが、当時融資審査は「男性の職域」といわれており、浜松支店でも初めての女性の審査担当であった。

また、55年に「中小企業の信用調査講座」、58年に「民商法基礎講座」、61年に「中小企業診断士受験通信講座」等の通信教育を修了するなど、業務についての自己研鑽に努め、支店の業務運営方針にあたって、62年度以降、「公庫本来の融資姿勢で中小企業の育成を」とか、「銀行と競争するのではなく、協力して業者の経営指導を」などを主旨とした意見具申を行

った。

なお、59年頃、同人の副調査役不任用について、Ko支店長に抗議し、同支店長が「X11に色々相談しすぎる事だけだ」と回答したことは、前出(第1の5(17)②イ)のとおりである。

(19) X6について

① 公庫における支店等の経歴

39年4月～浜松支店・52年10月～豊橋支店・62年7月～浜松支店

② 主な担当業務

申立人 X6 は、採用時の浜松支店では、貸付係や回収係に所属し、豊橋支店では庶務係を経て、恩給係などの業務を担当、次いで、62年以降再度赴任した浜松支店でも恩給係などの業務に携わった。

なお、49年度以降の各年度の人事考課上の評語は、50年度から54年度にかけては標語CであるほかはBである。

③ X6の勤務状況等について認定した事実

ア 豊橋支店における勤務状況

X6は、52年10月から62年6月まで在籍していた豊橋支店では、人員不足もあって他の係を兼務することが多く、56年3月からは庶務係と委託業務係を、60年4月からと62年には恩給係と契約係をそれぞれ兼務し、その間61年にも融資相談係と委託業務係を兼務することがあった。

このようなことから、同人は仕事の効率的な処理に意を尽くし、委託業務については「代理店連絡ノート」を作り、各代理店毎の貸付状況を把握して、計画達成の指導や代理店協議会での説明に供するなどの工夫をした。

また、60年7月から担当した未入金係では、N支店長から「豊かな経験を生かして未入金の進捗1をやってもらいたい。…業推と債権管理が重点項目となっているので…手薄にできない」といわれた。

そして、同人は男性副調査役とともに未入金事務の担当となったが、61年3月時の進捗1の担当件数は、X6が271件であり、A副調査役は212件であった。

イ 浜松支店における勤務状況

上記のように、X6は62年7月から、浜松支店に復帰することになったが、63年には同人が担当していた恩給担保貸付の業務に関し、総務課のサークル活動(課長がアドバイザー)のリーダーとして、「恩給事務の予約処理化」をテーマに同貸付事務の効率化に取り組み、また、顧客からは同人の対応に感謝する礼状が届くこともあった。

ウ X6の昇格遅れについての公庫の言動

X6は51年4月には、4等級への資格基準を満たしていたが、以来55年までの5年間C評価を受け続けており、各支店での歴代支店長に以下のよう
に問い質していたが、以下のような回答であった。

浜松支店時には、51年にS支店長は「女子の上級職員としてもっと指導性を発揮してほしい」といい、52年にはH支店長が「能力はあると思う。実績が足りない。病休を取っている間は昇格させない」といった。また、53年から55年にかけて、K豊橋支店長らが「4等級になれば色々な仕事をしてもらわなければならない。現在の勤務態様では難しいから早く病気を直して欲しい」などといった。

そして、55年には同人らが、昇格もれについて具体的な説明がなく、理由を明らかにするように求めた「苦情処理申立て闘争」が始まったのは、前出(第1の5(18)②イなど)のとおりである。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

- ① 国金労は、37年に政労協に加盟する頃から、組合員の向上を目指して活発化し、環衛公庫設立問題では国会への請願署名に取り組むなど、組合活動が大きく前進した。

これに対して公庫は、その意を受けて国金労を変質させる分派を国金労の内部に育成することを企図し、その後も公庫の職制機構を総動員して、大会代議員の多数を公庫(良識)派に占めさせ、ついには、55年の大会では従来の本部方針を根本的に変質させるに至った。

申立人らは、公庫派の国金労乗っ取りのなかで組合として取り上げるものなくなった個々の組合員の基本的な権利や、組合がまともに闘おうとしない全組合員の共通の利益を、「全国活会」ひいては「発展会」に結集したうえで、その方針に基づき、それぞれの時期、持ち場に応じて、率先して擁護する組合活動に専念した。

被申立人は「集団」の構成原理などを明らかにせよともいうが、申立人らは、国金労の中でも、とりわけ積極的に一貫して、公然と組合活動を続けてきたもので、むしろ、公庫の方が、このような者を「一部偏向分子」や「権利意識の強いグループ」であるとか、「旧体質派」であるなどとして、集団的に差別したものであって、この問いは被申立人に対してこそ発せられるべきものである。

- ② 被申立人公庫は、上記のような申立人らの組合活動を嫌悪して、賃金、昇格制度を公庫の恣意的判断によって運用し、労働組合の強化を図ろうと活動する申立人らを集団的に継続して不利益に取扱い、かつ、これによって労働組合の運営に支配介入を企ててきた。

具体的には、申立人らは、少なくとも59年4月以降、いずれも、職位の任命や本俸の等級号俸の格付けにおいて、学歴と勤務年数の同じ同期中位者と比較して、差別的取扱いを受けている。

すなわち、申立人らの同期中位者は、別紙2「職位、給与等推移表」記載の時期に当該職位に任命され、また、同様に等級号俸も格付けられているのに対し、申立人らの職位および等級号俸は、同表のように据え置かれたままであり、著しい差別的取扱いを受けている。

なお、この同期中位者を求めるにあたり、申立人らは、女性職員を母集団から排除し、従って、女性申立人も男性職員を基準とした。これは、公庫においては、48年頃まで、女性職員が4等級に標準昇格する者は殆どおらず、男性職員の大部分が標準昇格するのと著しい対比をなすなど、男女差別が明白であり、それ以降は改善されたものの、過去の格差の回復措置がとられたわけではなく、依然として女性職員の職位、賃金は低位に据え置かれているからである。

- ③ さらに、申立人らは、証言と陳述書によって、申立人自身の勤務実績が同僚らと比較するなどして、少なくとも中位(普通)以上であることを立証した。したがって、申立人らは、いずれも上位等級への「適性」においても中位以上の評価を受け、昇給、昇格されるべきことが当然である。

そもそも、被申立人は、申立人らに対するアラ探しの個別立証にあたって、公庫の保管する「管理カード」などを恣意的に利用しながら、申立人らが反証のために必要とする同カード等の開示の要求には、これを拒否するという不当な態度をとり、その後も、申立人らの開示要求を避けるため、「指導観察記録」なるものによる立証を行い、ともに原資料を提出しないという、理不尽な態度に終始した。

申立人らは、本件のように、「管理カード」等の原資料が一方的に公庫側に保管され、申立人らがこれにアクセスするに困難な状況下では、被申立人側だけにこれら資料を恣意的に利用することを許容するのは、余りにも不公平であり、公庫の立証過程における不誠実を許してはならず、本件立証過程におけるこのような申立人らの不利益性は当然配慮されるべきものである。

- ④ 以上、本件職位および昇給昇格差別は、被申立人によって、長期にわたり、

組織的・系統的に遂行されてきた不当労働行為の一環であり、前記のような申立人らの組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いおよび支配介入にあたる。

(2) 被申立人の主張

- ① 申立人らは、求める救済内容として、同人らを、59年4月1日以降、各人の同期中位とされる者と同じ職位に付け、また、同様に等級号俸に昇給昇格させて、それに相応する賃金を支払うことを求めているが、その趣旨は、申立人らを当該時期に、職位および等級号俸に各々任命、格付けをせしめなかったという不作為を以て、被申立人の不当労働行為とするに他ならない。

しかしながら、被申立人においては、職位の任命はもとより、毎年の等級号俸等の格付けも、勤務成績等を斟酌して発令するその都度1回限りの行為であるから、本件申立て日(61年9月13日)より1年以上前の時期において是正を申し立てている部分については、労働組合法第27条第2項の規定により不当労働行為として救済を求めることは許されず、却下されるべきである。

申立人らは、本件差別は「被申立人の単一の不当労働行為意思に基づく継続する行為である」というが、その不当労働行為意思が何時から存在し、それに基づいて何時いかなる行為があったというのか等々、内容のない無意味な主張というほかはない。

結局、求める救済内容として意味を持つのは61年4月1日以降の是正だけであって、それとても申立人らの求める等級号俸は、それ以前に行われた昇給・昇格の差額が累積された結果を含むものであり、そのような累積差額を除けば、申立人ら主張の等級号俸に達することは到底ありえない。

- ② そして、申立人らは、本件不当労働行為を主張するに際し、公庫が集团的に不利益に取扱ったと主張するが、当該集団が何時、いかなる構成員と構成原理によって成立したものであるかが明らかにされ、それ以前には不利益取扱いの事実はなく、その後に使用者において成立の事実や構成員を知り、その構成員は専らそのことのために全て一様に不利益取扱いを受けている事実が必要であるところ、申立人らは、当初は「発展会」、後には「全国活会」なるものを持ち出してきたが、いずれも、実態の不明確な私的な組織というほかはなく、労組法上の組合活動に値するものではないことは明白である。
- ③ また、申立人らは、求める救済基準として、同期中位者の職位あるいは等級号俸を取り上げている。

しかしながら、公庫においては、一般職の職員はその職務の複雑さと困難度および責任の度合いに応じてその遂行に必要とされる能力に基づき等級に

分類され、人事考課によって評定された当人の勤務成績、勤務経験および勤務能力を総合勘案していずれかの等級号俸に格付けされ、また、昇格基準の定めるところにより昇格せしめ、役職位の任用も任用基準に則り、適材適所を旨として実施しており、かつ、一部の標準昇給や最長在級年数の取扱いを除き、最終学歴や入庫年次は何ら一般職員の処遇決定上の要素となっていないのであって、「同期同学歴」のような要素をもって母集団を構成することは本来不合理であることは明白であり、いわんや、その中で根拠も明らかでない「中位者」を設定して救済基準とすることは全く理由がない。

さらに、申立人らは、「女性差別」なるものを指摘して、母集団から女性を除いたというが、公庫は、昇給昇格あるいは役職の任用において女子職員を男子職員と差別して取り扱ったことは全くなく、申立人らの主張は何の根拠もないことである。

- ④ 申立人らは、自ら担当する事務において、公庫の諸規定・取扱い要領の無理解、注意力の散漫等により適確な事務処理を怠っていた。

すなわち、債権管理事務においては、「管理カード」の記載・提出の遅延、指示事項の実行遅延・長期の管理放置など杜撰な処理が多々あり、融資審査事務においても審査関係諸規定等や申込者にかかる調査不足などにより適切な事務処理を怠り、また、職務に対して真剣に取り組む姿勢に欠け、無責任な事務処理を行うことなど問題のある事例も多かった。

なお、被申立人は、申立人らの勤務状況を個別に立証するにあたり、同期中位者と比較する形での立証は行わなかった。

これは、同期中位者と比べて不当に差別されていると主張し、その是正を求めているのは申立人らであるから、先ず、申立人らが同期中位者を特定し、同人らの勤務振りが彼らと同等以上であることを明らかにする義務を負うにもかかわらず、その立証はなく、公庫の立証(反証)としては、申立人らの勤務状況について明らかにすることで十分であると思料したためである。

- ⑤ 以上、立証の対象となった申立人らの勤務状況は総じて不良で、問題のあることが明らかであり、こうした勤務状況は、立証期間に限られるものではなく、それ以前も同様であることが合理的に推認できる。

したがって、公庫の申立人らに対する処遇は、同人らの勤務状況を人事考課項目に照らして公正に評価した結果であり、申立人らの主張するような同人らの組合活動なるものを嫌悪した不利益取扱いによって格差が生じたものではない。

2 当委員会の判断

(1) 申立人らの組合活動と公庫の見方について

① 組合主流派としての活動と公庫の見方

申立人らが、その組合員として所属する国金労は、前記第1の2(1)のとおり、37年5月には政労協に加盟し、39年5月の大会では「みんなが闘う組合へ」を標榜、「労働組合」と現名称に変更し、同年12月には久々にストライキを実施した。その後も、国金労は、40年に提案された新給与制度に反発し、申立人 X11 を執行委員長とする執行部のもとに「職務給反対闘争」を、続いて42年7月に成立した環衛公庫法に危機感を抱き、同法に基づく環衛公庫の新設に抵抗して「環衛公庫設置拒否闘争」に取り組み、44年の11月のスト中止問題等についても、45年2月には、当委員会に不当労働行為の申立てを行い、「都労委闘争」を開始するに至った(前記第1の2(2)～(4))。

このような組合の活発な行動に対し、労務担当理事は「国金労は『闘う組合』を宣言し、急速に先鋭化し、政労協の先頭に立って行動するようになった…」という危機感を抱き(同2(6))、48年2月に申立人 X1 を執行委員長とする執行部が成立した際にも、公庫の人事部長や、総括室が各支店あてに、『本部指令に無批判に従う』という支部体質を放置することなく、これを改善していく必要がある…」とか「執行部盲従の支部体質は極めて危険…」であるとの本店側の支部活動についての認識を示していた(同2(5))。

そして、公庫は、この頃の国金労を以上のように把握した上で、前記労務担当理事が「執拗に管理者教育を繰り返し…組合に対する強力な批判層が生まれ、…ついには組合執行部の指示に盲従することはなくなり…」と指摘し、人事部や総括室も、各支店に「良識ある職員」の育成・拡充と、支部役員などに「良識層」が進出するよう配慮を求めていたものと認められる(同2(5)、(6))。

したがって、当時公庫は、これらの言動に端的に表明されているように、X11 や X1 が本部執行委員長として国金労を率いていた頃の組合の闘争や姿勢を嫌悪し、まず、支部の実情を把握したうえで、本部に対する強力な批判層の育成に、これ努めていたものと推認される。

② いわゆる「企業告発型」の闘争と公庫の見方

前記第1の3(1)および(2)のとおり、X17 らが副委員長などの本部役員であった49年には、6年振りにストライキが実施され、また、業務のオンライン化に伴う勤務体制の変更についての労使の軋轢もあった。

そして、この頃から公庫では、「頸肩腕」問題が表面化し、申立人 X4 が、同年10月にこの疾病を理由として労災申請を行ったのを皮切りに、翌50年

および 51 年に札幌と津で同様の労災申請が行われ、国金労も本部レベルでは、X4 の事件について意見書を出したり、これらの闘争を支援する旨機関紙で訴えており、申立人 X7 や X18 とも各支部で、支援組織をつくったり、ビラ配布や署名活動などの支援闘争に積極的に参加していた。

しかし、この闘争は、札幌や津で見られるように支部の段階では組織的な支持をえるには至らなかった(前記 3(3))。

次いで、50 年から国金労は、職員の増員を求める「人増闘争」を開始し、53 年の国会では、これに関連して「持ち帰り労働」も議論となり、その是正を求める付帯決議も採択されるという成果もあったが、この闘争で取り込まれた「人増ビラ」まきには、支部によっては組織的な対応を行わないところも出ていた(同 3(4))。

この頃の労働組合の動向について、人事部給与課長は、52 年の業務関係課長会議において、「国金労(は)、労災認定闘争…においてみられた社会党代議士による圧力、人増ビラに見られる特定政党との結びつき等企業外での運動を志向し企業告発型姿勢が強い。一方、組合内部からも健全な考え方が育っており、本部は弱体化した組織の建て直しに…力を入れている…(が)現在の経済環境における労組のあり方について反省の色がない。」と分析、各支店での若手職員に対する組合活動に関する職制の指導の実態も報告した(同 3(5))。

また、鹿児島支店長は、53 年 10 月の「労働組合カード」により人事部あてに、52 年度の支部執行部について、「…この間、副調査役は…良識者の拡大を組織的に進め…遂に…良識層による支部体制を固めた」と報告していた(同 3(6))のものであって、この頃の国金労の支部段階では、本部がそれを指導する一方で、公庫が「企業告発型」と危険視していた「労災支援闘争」や「人増ビラ」まきにおける対応のごとく、必ずしもその闘争に追随しないところも出始めており、まさしく、労務担当理事が望んでいたように、支部は「本部の指令に盲従しない」体質になりつつあって、公庫側もこの事態に強い関心を持ち、その変化を歓迎していたことが明らかである。

③ 組合反主流派となつてからの活動と公庫の見方

上記のように、国金労の支部レベルでは、次第に本部の「企業告発型」闘争に批判的な、公庫のいうところの「良識層(派)」が進出するようになり、前記第 1 の 4(1)のとおり、55 年 10 月の第 50 回定期大会では、X1 らの「(労使協調路線は、)『使用者追従路線』にほかならず…」との指摘もあったが、結局「現実的で柔軟な労使協調に基づく運動(労使協調路線)」が採択され、申立人らは、いわゆる「反主流派」的な立場に立たされることになった。

X2 や X11 らの申立人は、このように国金労が本部としても路線変更するような情勢を懸念し、53 年 9 月には「全国活動者集会(全国活会)」を結成するに至り、申立人ら 19 名も全員がその会員となった(前記 4(2))。

同会は、54 年には前記の労災認定闘争の支援を論議し、その闘争を総括するなど、事実上この運動の母体であったと認められ、55 年度の昇格にかかる申立人 X6 や X16 らの C 評価問題についても、「X6 らを支援する会」の事務局をつくるなど、同会を組織的に支えるとともに、ピラ配布活動に取り組み、57 年にも、津山支店で生じた、「頸肩腕」罹病者の職場復帰問題についても、全国活会は「支援する会」を組織し、やはりピラ配布や小冊子を発刊する闘争を行った(同 4(2)①～③)。

さらに、同会は、公庫の抱える経営上、業務上の問題点や対策を訴えるパンフの刊行を決定し、それは 60 年 1 月の「どこへゆく国民公庫」という冊子の発刊で結実した(同 4(2)④)。

このような、全国活会に結集してからの申立人らの「反主流派」としての活動について、公庫は、前記 4(4)①②のとおり、56 年 5 月の管理事務担当課長会議では、組合が「…労使協調路線を決定し、支部の体制も㊦が 60%を占めており」と歓迎しつつも、「支援する会のような一部偏向分子の活動もみられ(る)…」とか、58 年 6 月頃の某支店の実地検査でも、支部の状況について、「良識ある職員がリードしているが、権利意識の強いグループが存在しており…」と分析して、労使協調路線に従わない動きを懸念していた。

公庫が、ここでその動向に注目していた「支援する会」とは、この頃、国金労本部との団交で、公庫側が「X6 らを支援する会」に言及し、その実態を公庫自ら把握する旨組合に通告していた(同 4(2)②)ことを顧みれば、上記のように申立人ら全国活会が支持していたこの「X6 らを支援する会」のことであつたとみて相違なく、この時点で公庫は、対外的な連絡員が X5 であることもあり、申立人らの関与を知悉し、上記のようにその支援行動を嫌悪していたとみるのが相当である。

その後、全国活会は 59 年に至り、X1 らの連名で公庫から提案のあつた賃金体系の変更に反対するリーフレットを作成配布したが、同人らは、この中で、同一等級での逡減制の採用による中高年層の賃金への悪影響を、当時組合が要求していた大卒 33 歳で副調査役、38 歳で調査役としたモデルで比較計算するなどして訴えた(同 4(3)①、6(6))。

同年 7 月には、「不当差別の一掃や中小企業の尊重」を目的に「発展会」を正式に発足させるとともに、公庫総裁あてに「昇格や任用の是正」などの申

し入れやビラ配布などの行動を行い、翌60年7月にも、課長職や調査役らへの超勤未支給問題の迫及等と合わせて、不当差別是正の回答を公庫に求めた(同4(3)②、③)。

ここでも、公庫は、前記4(4)③のとおり、ブロック管理課長会議を通じて、人事給与制度の改定提案については「旧体質派は説得に応じることはなく)、…問題のある職員は塩漬けにして多数をとり、早期妥結の声を本部にあげるようにしてほしい」と、公庫の施策にあらがう申立人らを、処遇面においていわば「みせしめ」的な意味で「塩漬け」にし、新制度に関して労使合意がなるような職場(組合)環境を作るように各支店に指示したものと認められる。

④ 各支部等における申立人らの組合活動など

申立人らは、国金労の各支部ないし地協レベルでも以下のような活動を行っており、それに対する公庫側の反応などもあわせて判断する。

ア 申立人 X11 は、30年に入庫以降本部役員を歴任し、「職務給反対闘争」や「環衛公庫設置拒否闘争」を指導する一方で、39年には政労協の副議長となり、46年以降も仙台支部においても人権擁護闘争に積極的に関与し、後には、申立人らを糾合した全国活会や発展会の結成と、それを母体とした運動に深く関与していたことなどは先に第1の5(1)で認定したとおりである。

そして、同所認定のとおり、こういった X11 の組合活動について、仙台支店の支店長が、「私は、これから不当労働行為をやります。…」といったうえで、労働運動をやめなければ3等級昇格にかかる推薦ができないといったことや、49年に調査役昇格後も、オンライン化による勤務条件の変更などに関し公庫に苦言を呈していた X11 が、51年に転勤希望をした際に、人事当局が「影響力が大きいので絶対に(東京には)帰さない」との意向を表明したことは、過去の同人の組合活動そのものや、昇格に伴う組合員資格喪失後のオンライン化問題や後記の全国活動者会議や発展会への関与を例とする、申立人らの組合活動に対する影響力を嫌悪してなされたものと認められる。

そのことは、53年3月に、八幡支店長が X17 に「X11 を三等級の調査役にしたのは、…間違っていた」と語ったり(前記5(11)②イ)、59年頃にも浜松支店長が X8 に「X11 に色々相談し過ぎること…」が昇格できない理由である旨といったこと(同5(17)②イ)に裏付けられ、さらに後年のことにはなるが、3年10月には、元労務担当理事が、「X11 をクビにしようとしたが、うまくいかなかった」と述懐した(同5(1)②オ)ことに象徴的に表わられてい

るとみて間違いはない。

イ X1 は、48 年に本部執行委員長に就任し、それまでの「職務給闘争」や「環衛公庫設置拒否闘争」などの運動を評価し、また、各支店長に支部に対する不当な干渉を行わないよう申し入れるなどの行動を指導したことは前記第 1 の 5(2) で認定のとおりである。

そして、同所認定のとおり、51 年の同人の転勤時に、福岡支店の審査課長が「…労働組合を卒業して、一つ頑張ってみてはどうですか」といい、赴任先の松山支店でも次長が『「組合、組合」って、若い者と一緒にやるような時期じゃもうないだろう…』と同人を諭したことや、55 年の定期大会最中に前記労務担当理事が支店を訪れ、労働組合についての X1 の考え方を本人を目の前にして公然と非難したことは、やはり、この理事らが X1 の組合活動を嫌悪していたことの表明であったと認められる。

ウ X10 は、前記第 1 の 5(3) のとおり、入庫して間もなく仙台支部において書記長などの役員として、41 年のストライキを巡って支店側と厳しいやりとりを経験した後、52 年からは本部の副委員長の職に就き、「人増闘争」における「人増ビラ入れ」や国会請願行動に取り組み、その成果として「持ち帰り労働」の禁止が国会で決議され、これを受けて公庫も対応策を講じるに至った。

以後、X10 は、全国活会に参加後も公庫の賃金体系の変更の提案を批判し、申立人の X1 らとともに、中高年層への悪影響を訴えるなどした。

そして、同所認定のとおり、X10 に対して、53 年頃に松本支店長が「…公庫の方を向いて仕事をしなさい」とか、57 年には川越支店長が「お前は、反体制派だ…国会闘争なんかして、公庫に大変な迷惑をかけた」などといったのは、前段のような、同人の組合活動が公庫の意に沿わないとの嫌悪感を表明したものと認められる。

エ X15 は、前記第 1 の 5(4) のとおり、39 年の入庫後、福岡支部では委員長を始め各種役員を歴任し、原潜阻止闘争やストライキの先頭に立ち、49 年からの中国地協事務局時においても、集会妨害問題や配転問題で松江支部を指導し、51 年以降は、久留米支部に在籍し、役員にはならなかったが、メーデー参加問題については、X16 ら青婦人部の立場を支持していた。

そして、同所で認定した、57 年 10 月頃の佐世保支店次長の、大会代議員であった X15 に対する「支店長から君を調査役に推薦しようかとの話があったが、…『様子を見てください』とっておいた」とか、大会後における「これで昇格の道がなくなった」との言動は、前段のような X15 の

組合活動を嫌い、この組合大会では、昇格を餌に公庫の意を汲む態度をとるように迫る意図に基づいてなされたものと認められる。

オ X18 は、45 年頃から本部役員として頸肩腕等の職場の健康問題に取り組み、沼津支部においても、津支店での同症候群にかかる労災申請を支援する運動を活発に行い、全国活会参加後も、その議論を踏まえ、57 年には、申立人 X3 らとともに上記労災申請の再審査にあたり代理人として意見書を提出したことは、前記第 1 の 5(5) で認定のとおりである。

そして、同所認定のとおり、52 年頃、沼津支店長は津支店でのオルグを終えてきた同人に対して、「…そういうところで色々いうから有名人になりすぎる」とか、転勤にあたり、「お前は、あまり有名人になりすぎている。考え方を少し変えたらどうだ」といったもので、これは、同人の労災支援活動にあからさまに嫌悪の情を示したものと認められる。

カ X7 は、前記第 1 の 5(6) のとおり、入庫直後から札幌支部で支部委員として活動したり、職場新聞の編集に携わっていたが、47 年からは北海道地協の事務局長として職業病問題などに積極的に取り組み、48 年春には「ちから」紙上に「人増闘争」や「健康問題」等について、公庫理事者に代わり労働組合が主体的に政策を出すよう訴え、これを知った支店長から「人事部からも注意があった。…今後のためにならない」と警告されることがあった。

また、50 年 1 月の同支部組合員らの「頸肩腕」による労災認定闘争に関しては、「励ます会」を組織したり、同年に本部役員になってからも再審査の代理人になるなど、一貫してこの闘争に取り組み、54 年以降は、全国活会に参加して津支部での労災認定闘争の再審査代理人となったり、55 年の国金労定期大会に向け、「労使協調路線」を批判し、59 年には「新給与制度」についてもリーフレットを発刊して問題点を指摘するなど引き続き積極的な活動を行った。

そして、同所認定のとおり、X7 は 52 年 11 月に本部役員を降りて北海道地協に復帰し、札幌支店での頸肩腕闘争の継続もあって同支店での残留を希望していたところ、翌 53 年の人事異動を前にして、労担理事が同人に「…飛ばしてやる」といい、人事部の特命調査役も、「今回の転勤は、組合中心の考え方から業務中心の考え方に改める良いチャンスだ…」と説得したことは、同理事らが、前段のような X7 の組合活動を嫌い、活動根拠から同人を遠ざけることを意図し、かつ、転勤を機に組合活動からいわば「足を洗う」よう迫ったものと認められる。

キ X14は、前記第1の5(7)のとおり、41年に入庫後、京都支部や、武生支部で役員を経験し、支店側の施設利用の制限を批判したり、女子職員の超過勤務問題で支店とわたり合うこともあったが、55年からは全国活会へ参加し、引続き発展会の会員となった。

そして、同所認定のとおり、52年には、武生支店長が同人に「人生色ないき方がある…出世を求めないき方もある」と、組合活動が出世の妨げになる旨いたり、57年には、宇都宮支店の課長が「労働組合、相当頑張っているようだけれども、若い者をあまり教育しないでもらいたい」旨求めたことは、同支店長らがX14の前段のような組合活動等を嫌い、それが昇格に響くことがあることを示唆する意図でなされたものと認められる。

ク X12は、53年に入庫後、守口支部で支部委員などを務め、主として組合のレクリエーション活動に携わり、そして、その実施を巡って労使間で齟齬をきたし、X12を含め組合側が抗議行動をとったことは、前記第1の5(8)で認定したとおりである。

これに先立つ53年には、支部役員の引っ越しを手伝うに際し、守口支店の管理課長が「あまり、あいつらと付き合うな」と迫ったり、54年には大阪総括室の調査役が、「あなたを公庫に入れたのは間違い…(自分の)胸にきいてみる」などといったこと(同所認定)は、同課長らが前段のような同人の活動を嫌悪していたことの証左と認められる。

ケ X2は、31年に入庫以来、豊橋や堺支部ではその役員を歴任し、堺時代の40年以降、「職務給問題」や「環衛公庫闘争」に関与し、42年には地元代議士との懇談会を実施し、44年には申立人X9の昇格問題に取組み、次いで、46年からの田辺支部においても、委員長として団交人員、施設利用問題等について申し入れを行うなど活発な活動を行い、その後53年には、「情勢をきりひらくための懇談会」を呼びかけ、全国活会の世話人ともなったことは先に第1の5(9)でみたとおりである。

そして、同所認定のとおり、同人の田辺支店時代に総務課長が「(君は)役席になるのだから、組合(活動)を控えたらどうだ」といい、51年にも長岡支店長が面接で、「組合活動をやめるならば…(ここで)やめてほしい」などと強いたことは、同支店長らがX2の前段のような組合活動を嫌い、同人が昇格を望むなら活動を控えたり、止めるよう迫ったものと認められる。

コ X9は、32年に入庫後、豊橋支部で委員長として「環衛公庫闘争」に積極的に取り組むほか、年休手続き問題に関し機関紙で取り上げ、次いで、奈良支部においては、44年、自身の昇格問題については、支部の支援もえて

苦情処理申立てや署名運動を行い、大津支部では、書記長として「人増ピラ入れ闘争」や請願署名運動の先頭に立つなどの活動を行っていたことは前記(第1の5(10))認定のとおりである。

このような、X9の組合活動に対して、45年には奈良支店長が「お前は、苦情申立てをしており、公庫の考え方に合わないからだめだ」と研修申請を拒否したり、大津支部時にも、別府支店の次長が「君も、先頭に立って組合活動をする年齢ではなく…考え直す時期に来ている…」と、いわゆる「転向」を促したものであって、これらは、この支店長らが同人の組合活動を嫌悪し、考え直すよう求めていたものとみるのが相当である。

サ X17は、前記第1の5(11)のとおり、45年には大阪で支部委員長になった後、49年からは本部副委員長を2期務める中で、6年振りのストを指導したり、オンライン化による労働条件の変更に反対する立場をとった。

51年以降同人は大阪支部に戻り、委員長に返り咲くこともあったが、53年には転勤先の八幡支店での面接では、支店長が、「子分を作るな」とか、翌年にも「…仕事をしなければくびにしてやるのだが…」といったことが認められ、同支店長がX17の組合活動を嫌悪し、支部にいわゆる「シンパ」が増えることを危惧していたことが窺われる。

シ X19は、前記第1の5(12)で認定のとおり、39年からほぼ一貫して南近畿地協事務局で活動し、この間、阿倍野支店での施設貸与拒否事件に抗議行動をとったり、都労委闘争にも積極的に取り組んでいたというものである。

そして、同所認定のとおり、57年には、京都支店の審査課長が「組合活動はほどほどにして、公庫サイドに立って…、欲しい」といったり、支店長も「…組合さえしなければ、本当に良い男なんだが」と語ったように、同支店長らは、X19の上記組合活動に嫌悪の情を持ち、それを嘆いて、いわゆる「転向」を迫ったことは明らかである。

ス X3は、前記第1の5(13)で認定したとおり、43年以降毎年金沢支部で役員を経験し、47年からの北信越事務局時代には、頸肩腕などの職業病問題や、「オンライン化」問題について対処し、49年のストに関しては、金沢支店長に介入行為を抗議した闘争にも参加した。その後も、50年からは、3期副委員長等を務めるなどし、この間頸肩腕にかかる「労災申請闘争」や「人増闘争」などにも取り組み、55年には、申立人X1やX17らとともに、大会に向けて、反労使協調路線の立場でアピール文を発したことも前出のとおりである。

そして、同所認定のとおり、59年には熱田支店長が「X11、X1氏も知っている」と前置きし、両名同様本部執行委員長の経験のある0について、「沼津(支店)から東大阪(支店)で自分の生き方を見つめ直した…」と評価したことは、暗に、かつては公庫のいやがる「組合活動家」であっても、考え方さえ変えれば出世も可能であるとの趣旨を伝えたものと解され、「お前がどのような組織に入っているもよいが、…裏切るとどのようなことになるか思い知らせてやる」などといったことと合わせ考えれば、同支店長は、前段のようなX11、X1らと協調してきた同人の組合活動を嫌ってこのような言動をなしたものとみざるをえない。

セ X5は、前記第1の5(14)のとおり、44年に仙台支店に赴任してきたX11の影響もあって、支部役員を務めるなど組合活動に積極的にかかわるようになり、48年の浜松支部では「人増闘争」などに参加し、次いで東海地協でも管内支部を指導する立場をこなした。

その後も全国活会に参加する前後から、津支部での「頸肩腕闘争」を支援し、55年には同人の妻であるX6らの未昇格問題に関しては、「X6らを支援する会」の事務局長(連絡員)としてこの運動を支えたことも明白に認められる。

そして、同所認定のとおり、63年1月に中村支店の支店長は、当時X5が赴任した豊橋支店の同僚(かつて全国活会々員)に対して、「あんたの支店、今度変なのが転勤してきたろう。…ほら、東京で色々やっている…」などと、申立人X5らの活動を揶揄するような言動をとったことは、同人の上記活動等と本件申立てなどに対する嫌悪の情の発露とみて相違ない。

ソ X13は、前記第1の5(15)のとおり、49年から、南近畿地協の事務局副局長となり、同人は、地協主催の組合学校の開催にあたり企画から実施にわたってこれに関与し、次いで、東大阪支部では副委員長として、メーデー参加人員を巡って支店側と厳しく対峙することもあった。

そして、57年5月には、明石支店の課長が、X13が「土休指定」に関して具申した際、「…君は共産党員か?…酷い噂を聞いている」などといったことは、同人のその場での態度を非難しただけでなく、上記の組合活動を知り、それを嫌ってなされた言動と認められる。

タ X4は、前記第1の5(16)で認定したとおり、入庫して間もない38年には本部執行委員となって、主に青年、婦人層の組織化を担当、40年の「職務給闘争」では本店での討論集会の開催に努めた。そして、39年頃には後輩に頸肩腕の患者が出るようになり、本店側と交渉しその善処を求めていた

が、自身も同様の症状となり、大森支部時代の 49 年には労災認定闘争を開始した。

この間、同所認定のとおり、48 年に大森支店長が、未昇格の理由を尋ねる同人に対し、本店時の活動を指摘して「公庫を困らせる有名人なので推薦できない」旨答えたことは、明らかに前段のような同人の組合活動を嫌悪してのことと認められる。

チ X8 は、前記第 1 の 5(17)のとおり、浜松支部で青婦人部を中心に活動し、勉強会の講師を務めたり、「人増闘争」でもビラ配布等に取り組み、53 年には東海地協の X5 を通じるなどして、自己を扶養者として認定するように運動することもあった。

そして、同所認定のとおり、55 年には浜松支店の審査課長が X8 に向けて「公庫の方針に文句のある者は辞めろ」などといい、59 年には、支店長が、同人が副調査役に昇格できないのは、「X11 に色々相談し過ぎることだ…」と答えたのは、同課長らが X8 の上記のような組合活動を嫌悪してなされたものと認められる。

ツ X6 は、前記第 1 の 5(18)で認定したとおり、浜松支店在籍時の 45 年に頸肩腕との診断をうけ、49 年および 50 年に行われた本部主催の「職業病罹病者集会」では支部を代表して発言したり、52 年以降は津支部での頸肩腕労災申請にかかる「A さんを支援する会」に参加、その再審査の参考人にもなって証言にもたった。

そして、この罹病者集会後の 51 年以降、同人は 4 等級に昇格できないでいたが、豊橋支部時代になる 55 年には、X16 らとともに苦情処理申立てを行い、全国活会の後押しを受けた「X6 らを支援する会」とともに運動し、そして、公庫が、この会に対する申立人らの関与の事実を認識したうえで、その支援行動を嫌っていたであろうことは先に判断した(前記第 2 の 2(1)③)とおりでである。

テ X16 は、前記第 1 の 5(19)のとおり、46 年以降久留米支部で青婦人部長として支部の「頸肩腕」等の職業病問題に取り組み、53 年のメーデー参加問題では、青婦人部と支店との対立を機関紙で取り上げるなどの活動を行い、その後の 55 年の 4 等級への未昇格問題でも、X6 らとともに全国活会の支援をうけつつ自らも昇格を求める闘争を行った。

そして、同所認定のとおり、このメーデー問題での支店労使間の軋轢の中で、支店長が X16 ら青婦人部の委員に、「このことは一生忘れない…、支店の A 昇給に影響するだろう」とか、後にも「…唇寒しになるな」などと

凄んだことは、X16 に関しては、同人が機関紙でこの問題を訴えるなどの活動を根に持ち、それらが昇給昇格にかかり不利に働くことを明言したものと認められる。

⑤ 申立人らの組合活動などについてのまとめ

以上、縷々述べたように、本件申立人らは、早い者は40年前後から国金労の組合員ないし役員として、その国金労での主流派時代においては「職務給闘争」や「環衛公庫闘争」のように、申立人のX11やX1を委員長とする執行部が、指導し、支持した運動に加わり、その後も、公庫が「企業告発型」であると忌み嫌っていた「労災申請闘争」などの闘争に関与し、本部、支部などを問わず活発な組合活動を行っていたものと認められる。

その後、申立人らが55年の組合大会を境に反主流派に転ずる前後においても、同人らは、国金労の「労使協調路線」への方向転換を憂え、53年以降は、「全国活会」やその理念を継いだ「発展会」に結集したうえで、前記のような組合活動を継続していたものである。

そして、公庫は、依然として国金労の中に残存する労使協調路線に抵抗する申立人ら（「全国活会」や「発展会」の会員などの同調者を含めて）を、かつては「反良識派」と、新しくは「旧体質派」などと位置づけて、60年度の新人事給与制度の導入時には、人事や給与といった処遇の面で同人らを「塩漬け」するよう支店に指示した如く、公庫の内外で、一貫してその経営施策に異議を唱え続ける同人らの組合活動を嫌悪し、昇給・昇格などにおいて不利益を被らせんと企図していたものと判断される。

なお、申立人らの活動の中には、「どこへ行く国民公庫」の発刊（前記第1の4(2)③）など、一見組合員の労働条件と無縁ともいえるような公庫の経営施策を批判する行動も含まれているが、少なくともこの刊行物では、中小企業の重視などの提言のほかに公庫職員の増員をも訴えているのであって、正当な組合活動の範疇に入るとみて差し支えない。

(2) 申立人らの勤務状況について

申立人らの勤務状況については、前記第1の7および8で認定したとおりであるが、以下、双方から立証（陳述書によるものを含む）のあった10名の申立人に関して、次に申立人から陳述書等（被申立人からの反証はない）により立証のあった9名の勤務状況について判断する。

① 双方から立証のあった申立人らについて

ア 本件審査における申立人らの勤務状況等の審査経過は、前記第1の7(2)、(3)で認定したとおりであって、被申立人は、その立証にあたり、同人らの

具体的な事務処理について、その存在を含め実態の定かでない「指導観察記録」とともに、延滞債権管理事務においては「管理カード」、融資審査事務においては「信用調査表」等を確認のうえ申立人らの当時の上司に証言させたという。

しかしながら、当委員会に対する証拠としては、各上司の陳述書と問題(不備)事例一覧表のほかは、個々の指摘案件についてはごく一部の「管理カード」や「信用調査表」が提出されただけである。

これに対し、申立人側は、被申立人から指摘された個別の事案処理状況についての反証には個々具体的な処理経過の確認を要するので、少なくとも自分たちの処理した案件にかかる「管理カード」等を開示するよう再三の申入れ(前記第1の7(3)および8(1)③ウなど)を行い、本件の担当審査委員からも双方の主張等を比較考量したうえで、同7(3)③のとおり被申立人公庫が便宜を図るよう要望した経緯がある。

このことに関する事情を示唆するものとしては、被申立人側は、X14が担当する債権管理案件にかかる「管理カード」を、課長が連休中に持ち帰り点検していること(前記第1の8(5)③ウ)、X16の恩給貸付案件については、当然破棄さるべきミス書類まで保存し、また本人休暇中にコピーまで採っていること(前記第1の8(10)③イii)、X19の債権管理についても、既に破棄されたはずの「管理カード」まで保存していること(同8(9)③イiii)などや、一方、申立人らは、ダイアリーなどの手控えで、個々の案件の記憶をたどるほかないケース(同8(9)③ウ)が殆どであるといえ、当事者の証拠採集の機会について著しい不均衡が生じていることが認められる。

したがって、被申立人側の証人ですら、申立人らが比較として指摘した者の事務処理につき、融資関係においては「信用調査票」で顧客の過去の取引状況や経営状況など当時の状況を、債権管理関係においては「管理カード」により過去の処理経過などを確認しないと其の適否を答えられない旨証言(前記第1の8(2)③イiおよび同8(4)④イii)するように、本件においては、指摘された案件にかかる「管理カード」等でその処理経過全体を把握しなければ、当該事務処理の妥当性如何についての疎明行為に支障をきたすことは明白であるから、同カード等などの原資料につき、その証拠採集可能性の不均衡による不利益を申立人だけに負わせるのは著しく公平を欠くとも思われる。

イ 被申立人は、前記第2の1(2)のように申立人らの勤務状況について、そのまとめとして、申立人らは、適確な事務処理に欠け、債権管理事務にお

いては、「管理カード」の処理や指示事項の実行を遅延したり、長期間にわたり管理を放置することが多く、融資審査事務においては、その処理を間違え、遅延もしていた等の問題のある事務処理が多かった旨主張する。

たしかに、申立人らの事務処理には、延滞債権の管理事務に関しては、「管理カード」の処理や長期の管理放置とか、指示された法的措置の実行等につき、また、融資審査事務や恩給貸付事務に関しても、貸付条件の意見具申や手続きについて、それぞれ被申立人が問題であると指摘する事例が認められない訳ではない。

しかしながら、上記申立人らの各事務処理について、問題事例と指摘された中には、その指摘が妥当なものか疑問視されるものも多く、以下、双方から立証(陳述書によるものを含む)のあった 10 名の申立人の勤務状況にかかる被申立人の上記主張について検討し、判断する。

i X11 について

X11 の延滞債権管理事務にかかり指摘された不備事例に関しては、前記第 1 の 8(1)③イで認定したとおり、そもそも延滞口になってから 3、4 年も経過しているうえ、途中経過も不明であるとか、また、実態調査など指示された管理行為の効果も疑問視されるような事例も指摘され、これらまでことさら指摘するには疑問の余地があるといえる。

また、X11 については、地元商工会議所とのトラブルで公庫の信用を失墜したというが、これも X11 の言動がきっかけとなったものではなく、商工会議所の抗議も、たまたま浜松支店で最長老の X11 に向けられたということに過ぎず(前記 8(1)③イ iv)、同人の責に帰すことには問題がある。

したがって、被申立人の主張するように、X11 の事務処理には問題が多く、信頼できなかったとの主張を信ずることは困難である。

ii X1 について

X1 の延滞債権管理に関しては、前記第 1 の 8(2)③イで認定したとおりであって、「指示に対する実行遅延」とされる事例には、会社が倒産し延滞となった案件で、指示された実訪のタイミングを図っていたもので、その後返済は復活したものや、競売の進行状況の確認も裁判所の連絡を待たずに調査する差し迫った事情もなく、不動産調査も競売の見込みの立たないものであるものなど、不備事例とするに相応しいのか疑問のあるものがあり、加えて、延滞口に編入になってから 6 年～8 年も(中には 10 年も)経過している債権についての案件が多々指摘されており、公庫

側の証人自身も認めるように(原資料が証拠になく)、前任者の処理経過などが不明であれば、上司の指示が適切なのか、X1の遅延が理由のあるものなのかの判断も不可能であり、後任者のX1だけが責められるのが適当ではないと思われる(同所8(2)③イi)。

そして、「管理放置」の指摘に関しては、融資後僅かの期間で延滞となっていていわゆる「一発口」と称されたり、延滞口となって長期間を経ていけば「焦げついてしまった」債権にかかり長期間放置したとの指摘が多く、前任者の事務処理を勘案しなければ、いつ、どのような管理がなされなければならないのかは不明であり、また、詐欺事件に絡む案件までも指摘されているのであっては、指摘された問題事例には適切とはいえない(同所8(2)③イii)。

さらに、裁判所から同人を訴訟代理人から外してほしいとの要望があり、注意・指導したとの件は、やはり前記認定(同8(2)③イiv)のとおり、最終的にはX1の釈明に上司は納得し、その後も注意などはなかったものであり、被申立人の主張をそのまま採用することはできない。

以上のことと、X1に対しては、上記以前のことではあるが、福岡支店の課長が「(同人の調査の)おかげで検査はAになり…よくやってくれました」と感謝している(同8(2)③ウ)ことも斟酌すれば、被申立人のいう、同人はかなり問題のある勤務状況であったとの主張を、そのまま信用するわけにはいかない。

iii X15について

X15については、前記第1の8(3)④イiで認定のとおり延滞債権の「管理方針の具申」が少なかったことが、あまた指摘されているが、中には、X15が担当となったときには、既に延滞口に編入されてから5年~6年、時には10年も経過し、殆ど回収の見込みのたたない「長期口」などと選別されたものが挙げられており、これらはX15が担当してから債務者等の事情が変わって、改めて管理方針を見直す必要があったのか不分明であり、疑問のある指摘であるといわざるをえない。

そして、同所8(3)④イiiで認定のとおり、「指示に対する実行の遅延」に関しては、問題事例が多数指摘されているものの、具体的な内容や経過は不明であり、かつ、効果の乏しい指示も認められ、また、「長期にわたり管理放置」していたとされる事例も、多々指摘されたが具体的に案件と経過が示されておらず、中には、同人の前任調査役が1年8月も放置していたケースまでも含まれている。

したがって、被申立人が X15 の延滞債権管理には問題のある事務処理が多々あったとの主張には疑問があり、未入金係における指摘(前記 8(3)③イ)も具体的に案件を特定したものでないことなど、同様である。

iv X18 について

X18 の延滞債権管理に関しては、前記第 1 の 8(4)③イで認定したとおりであり、指示された督促等の管理交渉や差押えを長期にわたり放置していたとの指摘があるが、同じ熊谷支店の M 副調査役(後日調査役に昇格)は、未入金口債権のケースではあるが、「管理カード」の記載を 1 年 9 か月も放置していたことが認められ、また、5 か月も入金の遅れた件についても何らの処理を行った形跡もなく、この点からも、被申立人のいう「管理放置」が同人だけに認められた不備とは認めがたい。

かえって、同副調査役には、実地検査では「重大な不備事例」とされる(前記 7(4))貸付条件の変更に際し、決裁なく入金停止を行ったことこの案件では実訪などにつき X18 の手助けを受けていた)が認められ、一方、同支店では延滞債権管理については、当時特段検査で不備を指摘されたことも窺えず、X18 だけが延滞債権の担当であるから同人には少なくとも検査で問題とされるような不備はなかったことに帰する。

また、X18 の融資審査事務については、同じく 8(4)④イで認定したとおり、使途確認の上限額の変更が面接後のことであり、かつ、その必要がなくなっただけのことであるとか、受託業務にかかる残高決済については、明文の規程がなく、解釈の分かれる余地のある取扱いであるなどの事情があり、また、同じ熊谷支店での、前記(同 8(4)④イ ii)のように S 融資課長自らも怠っていた申込人と関連会社との関係を精査していないなどのことも指摘されており、問題事例としての指摘には疑問の残るものがある。

さらに、被申立人は、X18 については業務推進の取り組みが消極的であるとか、顧客との応接態度に問題があったと指摘するが、前記(同 8(4)④イ iii)認定のとおり前者については提言を行っていることが認められ、後者について公庫があげる事例には、顧客が使途を理由に融資が否決され、それを、いわば「逆恨み」したのではないかと思える案件もあり、そのまま被申立人の主張を認めるわけにはいかない。

以上のことから、被申立人の X18 の勤務状況について問題ありとする主張は採用し難い。

v X14 について

X14 の延滞債権管理に関しては、同人が 3 か月程課長に管理カードの提出を怠ったなどという指摘があったが、前記第 1 の 8(5)③イで認定のとおり、同じく石巻支店延滞係の A 副調査役も 2 か月や 3 か月ほど、債務者らとの交渉経過につき、課長の検証を受けていない事実がある。

また、S 調査役(後日課長に昇格)も、とある案件(未入金口債権ではあるが)で、条件変更や実態調査を行ったにもかかわらず 5 か月間も課長へ提出せず、上司の指示に対する X14 の実行遅延に関しても、4、5 件の指摘があるものの、やはり前記 A 副調査役は、差し押さえの再三の指示にもかかわらず、その実行を怠ったまま転出してしまったことが認められ、これらのことから、同人だけにこのような不備があったとも思われない。

かえって、前記 S 調査役は、実地検査結果で重大な不備事例(前記 7(4))とされた、条件変更後入金がなく、債務者との折衝もせずに延滞債権にしまっており、かような事例は同人には認めえない。

そして、以上のことと、同所 8(5)③エで認定したとおり、X14 に対しては、前任地の宇都宮支店の支店長が「あなたは、…延滞係の仕事の面でダントツなので、石巻の延滞係に推薦しておいた」といったことや、奈良支店での同僚の評価からすれば、被申立人のいう、同人の延滞係としての実績は上がっていなかったとの主張には大いに疑問を抱かざるをえない。

vi X12 について

X12 の延滞債権管理に関しては、前記第 1 の 8(6)③イで認定したとおり、61 年度における債権解消実績は、計画を達成しており、また、債務者等に対する実訪についても、同人のそれは担当者の中では最多といえる実績を上げ、課長もこれを評価していたことも認められる。

被申立人は、担当案件以外の施策策定の場などでは極めて消極的で、不満足であったというが、X12 は、業務運営方針アンケートについては「零細企業に基盤を置いたマーケティング活動の展開」などを主眼とした提言を行っており、また、被申立人が意見を述べなかったと指摘した延滞係の難件口検討会は、そもそも、その開催頻度や時間が十分な議論を満足させるものではなく(同所認定)、これをもって業務に対する積極性の判断基準とすることは疑問である。

以上のことと、東大阪支店の支店長や次長が同人に対して、「X12 は人間的に筋が通っていて、…仕事もできる」とか「あなたの能力は誰もが認めている。…」(前記 8(6)③ウ)との評価からすれば、被申立人の X12

の勤務状況は不満足であるとの主張は信用し難い。

vii X2 について

X2 の融資審査については、前記第 1 の 8(7)③イで認定したとおり、被申立人の指摘する不備事例の中には、何ら問題もなく完済されるに至った案件や、支店の決裁で足りるところを本店決裁として具申したり、実態としては別の係で行っていた保証意思の確認を怠ったとされた案件についてまでことさら問題事例とされ、特に保証意思の確認は本人だけの問題でないことは明らか(同 8(7)③イ i)であり、事例としては不適切と思料される案件も多い。

また、X2 については、やはり業務推進に対する取り組みがおろそかであるとか、反抗的な言動などを指摘するが、前記認定(8(7)③イ iii、iv)のとおり、前者については「審査処理の重点目標」などで「小規模企業、生業に積極的にアプローチすること」などを提言しており、後者については、とある融資の可否について課長と同人の意見が衝突したもので、顧客の苦情も融資否決後のことであってみれば、それぞれ、被申立人の言い分には疑問がある。

したがって、被申立人の同人の勤務状況は劣悪であったとの主張は措信し難いといわざるをえない。

viii X17 について

X17 の融資審査については、前記第 1 の 8(8)③イのとおりであって、不備事例と指摘された中には、課長と何度も相談のうえ出された貸付方法の具申であったり、上司も環衛貸付にかかる利率が、融資時期によっては違ってくることに気づかなかつた案件までも指摘されており、このように同人だけの責とするのが疑問のあるものが認められる。

なお、鹿児島支店の 60 年度の検査では、自己資金や資金収支の確認や検討を怠り、融資後延滞となってしまった 7 件の案件が不備事例とされたが、いずれも X17 が融資審査したものではなかった(同 8(8)③ウ)。

さらに、被申立人は、61 年度に課の担当事務として未入金口の実態調査を求めていたにもかかわらず、これを怠ったというが、やはり前記(同 8(8)③イ ii)のとおり、X17 は 57 年には、「初期未入金口と審査上の問題点」と題した報告書をまとめあげており、この実績からみれば 61 年度の件は本人の怠慢というものでなく、本業の多忙によるものと理解するのが自然である。

また、X17 の延滞債権管理については、前記第 1 の 8(8)③イで認定し

たとおり、指示に対する実行遅延に関する指摘事例の中には、課長と協議のうえ、「長期口(回収困難)」として事態を静観しよう判断されたような案件や、同様に長期口の案件で電話などの営業手段を差し押さえをしても剰余の見込みなく、その実行を控えていたり、遠隔地のため法的措置の事前説明に時を要したものと解される事例が含まれており、一方、S 副調査役には、とある案件で仮差し押さえと本訴提起の指示をうけたが、実行したのは3か月も経過してからであり、6か月も指示された差し押さえを放置していたことが認められる(同8(8)④イiv)。

さらに、長期にわたり管理を放置したとされる事例には、指摘した案件の処理経過が、「一括管理」とされた案件のそれに含まれている可能性もあり、被申立人が指摘する案件だけではそのような不備があったのか否かは不明であり、また、同じく鹿児島支店のS副調査役(後日調査役に昇格)も、5か月間も管理状況の記載もなく、管理を放置していたことが認められ、X17だけにこのような不備があったともいい難い。

以上のことと、同所8(8)⑤で認定のとおり、X17に対しては、前任地の八幡支店で歴代の支店長が「お前は、よく仕事をする…」とか「色々やってもらったけれども、何も報いることができなかつたな」と評価していたことからすれば、被申立人のいう、業務への取り組み姿勢が消極的などとの主張には首肯しがたいものがある。

ix X19 について

X19の延滞債権管理に関しては、前記第1の8(9)③イで認定したとおりであって、被申立人が「実行遅延」と指摘する事例には、暴力団が絡むような案件があったり、一応順調な返済が続いており、ことさら増額交渉を指示する必要性が疑わしい案件までも指摘されており、また、1年間も「管理放置」し、再三、厳しく注意した事例があるというが、管理カードにそれを窺わせるものは認めえず、その指摘は採用しがたく、いずれも、問題事例としては疑問の余地が残るものがあつた。

さらに、被申立人は、管理カードに「不実記載」をしたなどという杜撰な事務処理を指摘したが、事実は同所(前記8(9)③イiii)のとおりであつて、X19が管理カードを取り違えて、同じ頃やはり提訴中であつた別の案件の経過を記載してしまったものと認められるが、同人自身の申出により更正されたもので、また、同カードを破棄したとの件も、業務上の論争の末、上司が同人の言い分を信用してくれないと、感情的になつてなされたもので、その経緯を勘案すれば同人だけを責めるわけにはい

かず、やはり問題事例とするには不適切と思われる。

したがって、被申立人が X19 は杜撰で消極的であったとの主張は疑問とするほかはない。

x X16 について

X16 の恩給貸付事務に関しては、前記第 1 の 8(10)③イで認定したとおり、被申立人の指摘によっても、貸付限度額の計算ミス等に関しては、誤ったまま顧客に送金して、後に返金を求め信用を失したような不備はなく、かえって、総務課長が検印を漏らしたり、他の職員が決定票と受領書の融資金額を違えたまま送金してしまったような例が認められる(同所③ウ)。

そして、前記 8(10)③エ、オで認定のとおり、恩給貸付事務の向上を目指す重点目標とされた、貸付報告書の正確さや、送金貸付の拡大に関しては、全国レベルを上回る支店の実績が認められ、かつ、この期間における数多い同人に対する顧客の感謝とその内容を斟酌すれば、X16 の勤務状況について、被申立人が、ミスが非常に多く何ら改善されることがなかったという主張は一方的過ぎるといわざるをえない。

ウ そして、前記第 1 の 7(4)で認定した 61 年度の延滞債権管理事務にかかる支店実地検査の結果によれば、不備事例としては、上記のように被申立人が指摘した法的措置の未実施や、債権管理の長期中断が上位(不備事例の 2 割弱)を占める一方で、仮差押え等の法的措置が遅れ第三者に名義が変更されてしまうとか、時効の中断措置を怠り時効が完成してしまうなどの事例が、「重大な」不備事例とされ、申立人らの「問題事例」には、僅かに X11 のケースにはあるものの、そのような類は概ね認められなかったといってい

よい。
融資審査事務に関しても 62 年度の実地検査結果によれば、前記 7(5)のとおり、返済能力や不動産評価についての検討不足や利率の適用違いなどが不備事例として挙げられているが、やはり「重大」事例とされた、慎重な保証人調査を要するところ実地調査を行っていないなどの事例についても同様と認められる。

したがって、被申立人の指摘するような不備事例には、上記個別に判断したとおり、事例として適当とはいえないものまでが挙げられており、かつ、申立人らに認められる「不備」はその上司や同僚にも存在し、また、支店実地検査にみられるように、そのような「不備」は各支店においてま

れるのであるから、被申立人が、同人らの延滞債権管理や融資審査事務にかかり、これを勤務不良とする主張は根拠に欠けるものといえる。

エ なお、付言するに、被申立人は申立人らの業務に付随して生じた事件を少なからず問題事例として指摘したが、こういった、特異な「できごと」は、その性質上当事者の印象も強く残るものであるが、前記のように融資を断られた顧客など第三者の介在もあり、支店内の関係者間で思い違いを生む危険性を孕むことにも思いを致せば、これらの事例についても、申立人らに一方向的に責任を負わせることは素直には認めがたいものがある。

また、被申立人は、このほかにも、前記同様、事務処理に問題ありとする申立人らの取扱い案件の全体的な処理経過を明らかにしないまま、断片的で具体性に乏しく、かつ軽微とも思える不備事例を指摘するが、本件においては以上の考察をもってこの申立人らの勤務状況についての判断は足りるものと思料する。

オ 以上、アからエで述べたことと、被申立人側の立証には、申立人らと比較しうる従業員(例えば、被申立人において別紙1の各年度の「中位」とした者)の勤務状況について何ら疎明がないこと、不備事例についての実害の有無や程度および申立人らの業務の繁閑についてさだかにされていないことを勘案すれば、結局、申立人らの勤務成績を裏付ける客観的、具体的な資料に欠けるといわざるをえず、「申立人らの勤務状況は総じて不良で、問題のあることは明らかである」との被申立人の主張は採用できない。

② その他の申立人について

ア 以上の申立人らのほかX7ら9名の勤務状況については、前記第1の7(2)のとおり、申立人らは陳述書等によって立証を行い、被申立人は委員会の立証要求にもかかわらず、最終陳述書で「立証外の申立人らについても、その勤務不良振りは十分推認できる」などと若干の反論を行うのみであるが、この経緯をも鑑みたくえて、申立人の主張について以下のとおり事実を認定し、判断する。

i X10について

X10は、前記第1の8(11)で認定したとおり、入庫後各支店において延滞係や審査係などの業務に従事してきたというもので、同所で認定した松本支店長らの「よく仕事をやっている…」などの同人の仕事に対する評価も勘案すれば、特に同人の勤務状況に問題があったと認めることはできない。

ii X7について

X7 は、前記第 1 の 8(12)で認定したとおり、水戸支店では、管理課延滞係に所属し、延滞債権の管理事務に携わり、59 年度以降、重点目標とされたマーケティングや顧客の実態把握について具体的に提言を行ったというものであり、特に同人の勤務状況に問題があったとは認められない。

iii X9 について

X9 は、前記第 1 の 8(13)で認定したとおり、入庫後、主として債権管理業務に従事し、元年には、豊橋支店における「業務推進活動」等で、零細業者への融資や健康的な職場づくりを具申したなどというものである。

そして、奈良支店では、支店長が同人が希望する通信講座を、4 等級への未昇格にかかる苦情申立てを理由に拒んだことを勘案すれば、特に同人の方に勤務上の問題があったとは認めえない。

iv X3 について

X3 は、前記第 1 の 8(14)で認定したとおり、55 年からは熱田支店の勤務となり、融資の審査を担当するほか、商店街の実態調査を行いその成果を懸賞論文にまとめるなどし、59 年には、支店長の講演原稿を作成し、「非常に好評だった」との謝意も受けていた。

その後、岐阜支店では、延滞係の担当として前記のような実績をあげ、それも同僚や調査役に劣るものではないと認められる。

したがって、熱田支店長から、X3 の評価について具体的な釈明もないことを勘案すれば、同人の勤務状況に問題があったとは認め難い。

v X5 について

X5 は、前記第 1 の 8(15)で認定したとおり、浜松支店時には 3000 件にも及ぶ融資審査を行う一方で、その他調査ものの分析などもこなし、その後、岡崎支店や豊橋支店において、未入金事務や契約・委託業務に携わり、公庫融資のあり方についての問題提起を行ったり、勉強会での講師を務めることもあったというものである。

そして、各支店長が、同人らの調査役への昇格問題につき勤務実績に触れて説明することもないことを勘案すれば、特に同人の勤務状況に問題があったと認めるわけにはいかない。

vi X13 について

X13 は、前記第 1 の 8(16)で認定したとおり、57 年には明石支店、61 年には大津支店の勤務となり、延滞債権の解消実績等においては、調査

役や同僚と比較しても劣るところはなく、また、同所認定のとおり、明石支店の支店長が「顧客や対外的な交渉力は優れている」などと評価したことからすれば、同人の勤務状況に問題があったと認めることはできない。

vii X4 について

X4 は、前記第 1 の 8(17) で認定したとおり、入庫後 53 年頃までは、タイピストや恩給係の業務を主に担当していたが、54 年には大森支店で女性では初めて審査係に配属され、融資の審査に携わることになった。

そして、同所認定のとおり、同人は、各支店長から仕事振りについて注意されたこともなく、かえって、大森支店長は、昇格の遅れに対する抗議に対し、「(公庫への) 忠誠心がない…」としか答えなかったものであり、同人の勤務状況に問題があったとは認め難い。

viii X8 について

X8 は、前記第 1 の 8(18) で認定したとおり、一貫して浜松支店の所属であり、50 年頃には債権の早期監理口の担当となり、当時女性職員には禁じられていた実訪をこなすほか、54 年には支店初の女性の融資審査担当となり、その間自己研鑽や意見具申にも努めたというものであり、支店長が同人の副調査役不任用への抗議に関し、「X11 に色々相談しすぎることでだけだ」といったことも勘案すれば、同人の勤務状況に問題があったとは認めえない。

ix X6 について

X6 は、前記第 1 の 8(19) で認定したとおり、52 年から在籍した豊橋支店では、人手不足もあって庶務関係と委託業務などを兼務、後には、未入金係をも担当し、また、62 年 7 月から在籍の浜松支店では恩給貸付の業務等に携わった。

この間、委託業務に関しては、代理店への指導業務に工夫を凝らし、豊橋の支店長からは未入金係への配属に際し、「(同人の) 豊かな経験を生かして…もらいたい」と期待されていたというものであって、以上のことから、やはり同人の勤務状況に問題があったとは認め難い。

イ 以上のように、申立人らから陳述書により立証のあった 9 名についても、特にその勤務振りに問題ありとは認められず、被申立人が「同人らの勤務不良振りは十分推認できる」とのいい分も何の根拠もない一方的な主張というほかはない。

(3) 昇給・昇格および職位における格差の存在について

① 外形的な格差の存在について

公庫の人事給与制度上における申立人らの処遇を、50年度以降62年度までの間、各人の同期同学歴者を母集団として比較した場合、前記第1の6(5)で認定したとおり、各年度ともその中位の者との間に外形的に格差が存在し、しかも年度を経るにつれその差は「ハサミ状」に拡大しているとみてよく、かつ、特殊な事情にある者や、「全国活会」などで申立人らと同様の組合活動を行ってきた者を除くと、同人らは、押しなべて極めて低位に張りついていることが認められる(別紙1「同期同学歴者等級別分布表」参照)。

ア 大卒者の格差

申立人らのうち、X11、X1、X10、X15、X18、X7、X14、X12の大卒者については、同6(5)①ないし⑦で認定のとおり、53年度から62年度における比較では、同人らと同期中位の者との間には顕著な格差があり、しかも、申立人と同じく発展会会員、過去に同人らと同じ立場で組合活動をしていた者や、特別の縁故者とか病欠欠勤者など特殊な事情にある者を除くと、概ね、同人らは、いずれの年度においても最下位に位置するといつてよく、中位者との格差も年度を経るにつれ拡大している。

イ 高卒男性の格差

また、申立人 X2、X9、X17、X19、X3、X5、X13 の高卒男性の場合には、同所(5)⑧ないし⑫で認定のとおり、同人らが副調査役に昇格後も依然として4等級に据え置かれたままの職員が存在するが、それらのものは概ね女子職員と認められ、この女子職員を除くと、高卒男子の格差の状況は、大卒者の傾向と変わるところはなく、中位者を変更するに至らない場合もあったが、同期同学歴者との比較では極めて低位に張りついているものといえる。

ウ 高卒女性の格差

そして、申立人 X4、X8、X6、X16 の高卒女性4名の場合には、同所(5)⑬ないし⑮で認定のとおり、男性職員を含む比較においては、各年度とも低位に属し、同期中位者との格差も一応顕著ではある。

しかし、本件においては、後記②のとおり57年度および59年度における女子職員だけの比較を採用するものとしたが、35年高卒ではあるが36年入庫のX4を便宜上、36年組のX8とともに比較考察した場合を含めて、両年度とも中位者の位置は低下することになるが、同人らは、同じく全国活動者会議や発展会の会員であったものと同様に、極めて低位ないし最下位に属しているものと認められる。

② 女子職員を母集団から除外することについて

なお、以上の比較考察において、申立人 X2 ら 7 名の男子高卒者に関し、母集団から女子職員を除外することの是非については、以下のとおり判断する。

ア 公庫における女子職員の人事給与制度上の処遇については、前記第 1 の 6(4)③および表 20 から表 22 で認定したとおり、次のような特徴が認められた。

すなわち、公庫においては、高卒者の 3 割程を女性が占めているところ、①人事考課においては、47 年度から 53 年度では、各々総職員数の 1%以内とされる C ないし D 評価が女子職員に集中し、被評価者の 9 割内外に達していること、②48 年度から 55 年度にかけての 4 等級への昇格状況をみても、男性はほぼ全員が標準昇格しているにもかかわらず、女子は標準昇格ですら 52 年度までは 5 割以下であり、③副調査役への任用も 44 年以降 5 か年は昇格者ゼロで、その後も 51 年度までの 3 か年は毎年 1 名に過ぎない。

そして、このような状況は、同所認定のように 50 年にあった A 相互銀行賃金差別事件での地裁判決などの、主に金融機関における男女間の賃金格差問題が注目を集めていた時期であることを合わせ考えると、公庫は、50 年代半ば頃から、上記の人事給与上の「男女格差」を将来に向けて是正していったものと認められる。

さらに、先に認定したように、50 年に女性の申立人である X8 に対して、浜松支店長が「女性が昇格するには、本店にアピールできる何かが必要」といって、女性の昇格には特段の推薦理由を人事部から求められることを示唆したこと(前記第 1 の 8(18))や、少なくとも 59 年に至るまで、国金労が公庫に対し、「婦人という理由で C・D 評価をしないこと」と団交などで釘を刺していたこと(第 1 の 6(4)④)は、公庫においては、上記のような人事給与面での男女格差が、50 年代半ば頃までは実際に存在していたことを物語るものといえよう。

イ したがって、前段のように公庫の女性職員への処遇がこの頃顕著に改善の方向に向かっており、これ以降公庫においては、「男女格差」の是正への努力がなされたことが認められるが、少なくとも、この 50 年代前半までに在職していた女子職員には、以上の人事上、賃金上の格差が存在し、かつ、それは、申立人らが救済を求めている 59 年度の時点においても残存しているとみるのが相当であるから、本件の男子高卒者の比較考察において、このような女子職員については、特殊な事情にある者として比較の対象から除くことには理由があり、女性を母集団から除外して考察することがより

相当と思料される。

一方、申立人のうち X4、X8、X6、および X16 の 4 名の女子高卒者については、公庫において同じような処遇環境下にいた高卒女子だけと比較しなければ、不当労働行為事件の審査に際し、等質な(原因を同じとする)格差の存在は把握し難いといえ、高卒男子の場合とは逆に、比較考察における母集団は女性のみとするのが相当と判断せざるをえない。

③ 公庫における人事考課の運用実態と昇格・昇進

次に、公庫における人事考課の運用の実態や人事上の昇格や職位の任用については、前記第 1 の 6(4)で述べた事実が認められ、以下のように判断できる。

ア 人事考課制度上での基本的な評価方法である昇給評語のうち、総合評価においては、同所 6(4)①アで分析したように、本件救済対象期間(59 年度から 62 年度)の昇給・昇格などに大きなウェイトを占める旧人事制度下の 55 年度から 60 年度について勘案すると、労使間で 70~80%の水準と合意されていた評語 B の付与率は、役付職員を除く一般職員については、概ね 80%を下回る率で推移しており、表面上は労使間の合意との齟齬は一応認めえない。

しかしながら、評語 A の付与の実態をみると、前記 6(4)②アおよびイで認定したとおり、63 年度においては、4 等級及び 5 等級職員の男子職員に関し、評語 A を付与される者は、ほぼ 4 割(4 等級)ないし 5 割(5 等級 5 年以上のいわゆる中堅層)にも達していると認められ、このことは、既に 53 年度の段階において、国金労が、トータルでは評語 S ないし A は 2 割程度であっても、X11 執行部が妥結した当時(前記 6(4)①イ…)を大きく上回る付与率に達し、4 等級では 35%にもなり、「A 昇給を期待してもいい一般組合員(5 等級男子)は 2 人に 1 人…」と指摘するように、既にこの段階から、中堅男子組合員に対する評語 A の付与実態は、決して「稀少価値」ではなく、むしろ組合がいう「B の標準以下化」の原因となる「A の標準化」が生じていたことが窺われる。

イ また、昇格および職位の任用(以下、単に「任用」という場合もある)にあたっての手続き等についても、以下のように判断できる。

前記第 1 の 6(2)ないし(3)で認定したとおり、新旧の人事制度の如何にかかわらず、公庫における昇格とは、その者の能力段階に該当する上位の等級に格付けすることとされ、制度的には、各等級で求められる能力水準を規定する「昇格基準」(例えば、旧制度下での 4 等級の場合は 5 等級在職

者で判定業務を行う等の能力に達している)を満たす者が対象となり、また、任用とは、その昇るべき職位の資格となる等級(同じく副調査役の場合は4等級)にある者を対象とし、その中から能力、適性を勘案して任用するというものである。

そして、昇格および任用に関しては、「勤務成績内申書」とともに人事部あてに提出される「勤務報告書」によって、支店長が本店に推薦しており、支店の職員に関しては、常日頃の勤務状況を把握する立場にいる支店長が作成するこの「勤務報告書」が極めて重要な資料となることは、公庫自らが認めるように(前記第1の6(2)⑦イii)多言を要しないところである。

すなわち、この「勤務報告書」は、旧制度下では、最小在級年数を満たす5等級職員や4等級の全職員、新制度下でも一般職員の全員を対象に、1年間の指導観察結果に基づき作成されるものであって、昇格させた場合の期待可能性や昇格(副調査役への任用も含まれるものと解される)の可否とその時期も記載するものとされ(前記第1の6(2)⑧イおよび(3)⑥イ)、かたや「勤務成績内申書」は、昇給では基礎資料であるが、昇格及び任用については「参考資料」とされる(前記第1の6(2)⑧ア)だけで、両者の関連性については何ら触れるものは認められなかった。

ウ つぎに、昇給評語と昇格、任用についての関係については、旧制度下では労使合意にもとづく評点制により、4等級昇格については申立人らのように一貫して評語Bの評価であっても標準昇格(5等級在級満7年)するには支障はなく、最少在級が満5年であることから、過去にSなりAを受けた者に比べ、最大で2年の差を生じるに止まるが、より評価が低い場合は、満12年の自動昇格によったときが最大の昇格遅れで、7年の差を生じることにもなる。なお、副調査役(4等級)以上への昇格、任用が、「等級基準表」による能力を有し、等級の「資格基準」を満たす者の中から任用される建前であることは、新旧の制度で変わることはない。

そして、60年度以降の新制度下では評点制が廃止されて、新設の特4等級(副調査役に相当)を含め上位等級への昇格は選考によるものとされ、4等級への昇格につき自動昇格もなくなったことで(5等級への自動昇格は継続)、内申書よりは、昇格や役職位任用において、上記「勤務報告書」の持つ意味は一層重くなったものといえる。

しかしながら、いわゆる役席(役付き職員)にあたる調査役(3等級)以上への等級、職位への昇格・任用については、X11が調査役に任用された際には評語Aであったように、人事制度の新旧にかかわらず、上記内申書に

おける評語 A が条件であろうことは、想像するに難くはないが、その場合であっても、前段のように支店長の上記報告書での推薦が「ものをいう」ことは当然のことと認められる(なお、昇格等に際し「A」が、重要な意味を持つことは、4 等級昇格を前にした X16 に対して支店長が「(X16 らの活動が)支店の A 昇給に影響するだろう」といったこと(第 1 の 5(19)②ア)にも窺える)。

以上のことから、公庫における人事制度下では、一般職員については、上記のような支店長の推薦が、昇格、任用の事実上の決定権を有する本店人事部が重要視するように、極めて大きな影響力を有し、結果として、その推薦の有無が公庫における同期同学歴の者の中での人事・給与処遇上で大きく差のつく道理となっていたものと認めるのが相当である。

エ また、公庫の新旧の人事制度では、5 等級や 4 等級への昇格の場合(最小在級年数や自動昇格による場合など)を除き、制度上では、昇格、任用に関し入庫年度や学歴をよりどころにするものは認めえない。

しかし、前記第 1 の 6 の(6)で認定したとおり、副調査役や調査役の任用に関し学歴別入庫年度別に考察したところ、大卒については、副調査役には、46 年度以降各年度とも、勤続 11 年ないし 10 年で同期でトップが、次いで 1、2 年後には過半数の者が任用され、調査役には 51 年度以降、16 年前後でその過半数の者(その時点で、同期の 6 割から 7 割にも達する)が任用されるに至っており、高卒男子についても、少なくとも申立人らの入庫年度組に関しては副調査役には、勤続 18 年前後、調査役には、概ね勤続 24、5 年で過半数の者が任用されるという傾向が認められた。

なお、大卒については、前記第 1 の 6(6)のとおり、国金労も平均的なものとして、33 歳(22 歳での入庫として、勤続 11 年に相当)で副調査役、38 歳(同 16 年に相当)で調査役での任用と、極めて上記と近似した昇進モデルを掲げていたことが認められ、また、前記第 1 の 6(2)⑥イのとおり、現行調査役制度が成立したときの労使間の「3 等級への昇格はポストに関係なく行う」との合意や、同じく 6(3)①のとおり、その後現実に調査役が増加し、3 等級の中でその半数にも達し、60 年度には新人事制度において同等級を課長職と二分せざるをえない事態を招いたことも勘案すれば、同じ役付き職員といっても、調査役への任用については、課長以上の職と異なり、その設置職場や数・枠などに関して厳格ないわゆる「ポスト管理」が行われているとは認め難いところである。

これらのことから、少なくとも被申立人公庫における男性職員に関して

は、その調査役の任用までは学歴や入庫年度を尺度とする年功管理的な運用がなされていたものと推認することができる。

オ 一方、申立人らの勤務成績の推移は別紙 2「職位、給与等推移表」のとおりであって、以下のように判断できる。

申立人らの各年度毎の昇給評語は、公庫側が前記第 1 の 8 のとおり勤務状況を立証した 60 年度から 62 年度においては、その余の者を含めて全員が B であり、また、X11 が調査役への昇格を前にして A を受けたことがあることを除くと、やはり申立人全員が入庫以来一貫して、人事考課上の評語は B 以下であり続けている。

そして、先に同所でその全員を個別に検討判断したように、申立人らの勤務状況は、被申立人らが主張するような「不良」などとは認めえないものであった。

してみると、これも前記で判断したごとく、公庫の人事考課における運用実態としては、上記 B の評価は、到底「標準」であるとか「普通」の状況にはないことも明らかであるから、被申立人が、申立人らの勤務状況を正当に把握した結果として、同人らはかような職位、等級などにあるという主張を到底信用するわけにはいかない。

なお、前記、X9 については、43 年度に評語 D、44 年度には同 C が付与され(第 1 の 8(13))、女性の申立人については、X6 が 50 年度から 54 年度にかけて(同 8(19))、X16 が 54 年度に(同 8(10))、X4 が 47 年度から 51 年度にかけて(同 8(17))、X8 が 47 年度から 49 年度にかけて(同 8(18))、いずれも評語 C を付与された期間が認められる。

しかしながら、X9 の場合は、前記第 1 の 5(10)②イで認定のとおり、豊橋支部時代の 42 年に、年休の手続き問題を組合機関紙に公表した件に関して、支店長から抗議があったすぐ後のことであり、その後、同人が苦情申立てを行ったことについても、公庫は「…公庫の考え方に合わない…」というなどの嫌悪の情を示していた。

そして、X6 と X16 については、評語 C を受けて、55 年に昇格できなかったことに抗議して、苦情申立てを行い「X6 らを支援する会」や「全国活動者会議」とともに闘争を組んだことは、先にみた(前記第 1 の 4(2)②など)とおりであり、X6 がこの評価を受けたのは、「頸肩腕」障害について、自らの体験を発表した(同 5(18)②ア)直後に始まり、X16 についても、メーデー参加問題に関して、久留米支店長が「このことは、…支店の A 昇給に影響するだろう」といった直後のこと(同 5(19)②ア)であった。

また、X4についても、前記第1の5(16)②ウで認定したとおり、48年の4月にはC評価を受け、昇格できない理由を質したものの、大森支店長は「公庫を困らせる有名人なので推薦できない」と答え、X8についても、同5(17)②イのとおり48年以降のC評価により昇格できず、支店に抗議したが、具体的な説明は何らなかった。

したがって、これらの低評価も、上記の同人らを含む勤務状況と評価との関係と同様、この期間についても十分な妥当性を有するものとは見做し難く、このX9らの上記期間について別に吟味すべき必要性も認められない。

(4) 格差の存在理由と不当労働行為の成否

公庫においては、昇給・昇格及び職位の任用に関して、上記判断のように、少なくとも調査役までは年功管理的な運用がなされていると認められるところ、申立人らは、別紙2「職位、給与等推移表」のとおり、そのような「昇進」とは隔たりのある状況といえ、かつ、同様に同期の者との比較において、別紙1「同期同学歴者等級別分布表」のとおり外形的な格差の存在が概ね顕著に認められた。

一方、申立人らの勤務状況と人事考課上の評価は、前記のとおりであって、入庫以来全員が一貫してB以下であり続けたことに合理的な理由に乏しいことも先に判断したとおりであり、以下、この人事給与上の格差の存在理由と不当労働行為の成否について判断する。

① 被申立人は、申立人らの勤務状況は総じて不良で、問題があり、公庫の申立人らに対する処遇は、それを人事考課上、公正に評価した結果であると主張する。

しかしながら、既に前記第2の2(2)で判断したように、申立人らの事務処理について指摘された不備事例には疑問のあるものや、同人らだけに責を帰すのが不適当なものなどが多数あり、かつ、申立人らの勤務状況についての公庫職制の評価は、その殆どが、同人らの能力や、仕事振りを「誰もが認めている」、「ダントツなので…」とか、「よく仕事をする」などと概ね高く評価するものであって、立証上の申立人らの不利をも斟酌すれば、公庫が申立人らに対して行った勤務評価は合理性に乏しいものといわざるをえない。

したがって、申立人ら全員の勤務状況について特段の問題がなく、被申立人の申立人らの仕事振りは総じて「不良」であったなどとのいい分は、到底採用することはできず、かつ、前記2(3)のとおり、公庫の人事考課において、遅くとも53年度以降は、実質上、4、5等級のうちでも、いわゆる申立人らのような中堅層(既に50年度には、X12ら2名を除き標準のB昇給とされる5

等級4年を経過している)については、評語Aを付与される者は、4、5割にも達し、Aが「標準化」しているとみるのが自然であり、同人らが一貫して、事実上「標準以下」のB(一部にA、C、Dがあったことは前記のとおり)であるのは、申立人らの勤務状況を正當に評価した結果であるとの被申立人の主張に妥當性を見いだすことは困難である。

- ② ひるがえって、申立人らの組合活動等に対する公庫の見方や、各支店長ら職制の言動は、既に第2の2(1)で縷々判断したとおりである。

すなわち、公庫は、40年頃以降申立人X11やX1らの組合執行部を始めとする闘争を「斗う組合」とみてこれを危険視し、その後も、申立人らの行った49年頃からの頸肩腕労災認定闘争や人増闘争等の、被申立人がかねて指摘していた「企業告発型」の闘争を忌み嫌い、55年頃に申立人らが反主流派に転落してからも、女性の昇格問題や、引き続く頸肩腕闘争など、その前後から結成していた全国活会ないし発展会としての活動等を「労使協調路線」に与しないものとして嫌悪していたことは明らかである。

加えて、各支部での申立人らの組合活動に干渉する言動も数多く認められ、やはり、公庫は、同人らの支部を中心とした組合活動にも嫌悪の情を抱いていたことも論を待たず、その言動の中には申立人らの組合活動に対する嫌悪の情とともに、それを理由とする人事上、給与上の不利益の示唆が陰に陽に行われていることも顕著に認められる。

例をあげれば、X14には武生支店長が「人生いろんないき方がある。…出世を求めないいき方もある」(第1の5(7)②ウ)と、X9には別府支店の次長が「君も、先頭に立って組合活動をする年齢でなく、…考え直す時期に来ている」(同5(10)②ウ)と、X15には佐世保支店次長が「調査役に推薦しようかとの話があったが、…『様子を見てください』とっておいた」(同5(4)②オ)と、X2には田辺支店総務課長が「役席になるのだから、組合を控えたらどうだ」(同5(9)②イ)と、X16にも久留米支店長が「このことは、…支店のA昇給に影響するだろう」(同5(19)②ア)とそれぞれいい放ったことなど枚挙の暇もない程である。

そして、公庫人事部が、支店職員を把握する立場にある支店長の勤務報告書等による人事に関する意見を極めて重要視していたことも既に判断したとおりであり、申立人ではないが、処遇の是正を訴えた副調査役に、泉佐野支店長が、「君は、…闘争至上主義の指導をやってきた。…考え方を変えればいつでも調査役になれる」とか「…30代、40代の節目で公庫と労使協調路線で考えてきたかが問題である」と諭したこと(前記第1の4(4)②)を合わせ考え

れば、申立人らの考課者たる支店長らが、同人らの組合活動を嫌い、成績内申書や勤務報告書等により不利な意見具申をなし、自ら同人らの組合活動を危惧していた本店人事部がこれをうけて、同人らを人事給与上不利益な取扱いを行う可能性は否定しがたいところである。

- ③ したがって、前記①および②を総合的に勘案すれば、被申立人が主張する申立人らの勤務評価には合理性が乏しく、一方では同人らの組合活動に対する公庫の嫌悪感は厳然としていたのであって、かつ、それが人事給与上に悪影響を及ぼすことを示唆する支店長らの言動も多々認められたことや、被申立人も概ね認める人事・給与上の外形的な格差について、その合理性を明らかにしうる立場にある被申立人が、当委員会の要求した人事関係書類の提出や、その具体的取扱いを釈明しなかったこと(前記第1の6(4))を合わせ考えれば、前記(4)で判断した申立人らと同期中位者との人事給与上の格差は、被申立人公庫が申立人らの組合活動を嫌って、同人らを人事考課上、不当な評価をすることによって生じたものと判断するのが相当である。

とりわけ、前記第1の5(13)②ウで認定したとおり、熱田支店長がX3に、かつてX11やX1らとともに本部で活動し同人らの執行部時代の間で委員長を経験した0について、「沼津から東大阪(支店)で自分の生き方を見つめ直したと聞いている」といったことは、その言動がX11らと比較する形をとり、かつ、前任支店の組合活動家の動向に言及する中で行われたことや、その後も「(X3が)どんな組織(全国活会のことを指すものと認められる)に入っていようが、…裏切るとどのようなことになるか思い知らせてやる」などと恫喝したことを勘案すれば、0がX11らと袂を分かち、公庫の嫌悪していたそれまでの組合活動から手を引いたことにより、沼津支店では調査役に、次いで東大阪支店では管理課長に順調に任用された(昇進した)ことを示唆したものと認められる。

これは副調査役以上の役職へのいわゆる「昇進」を前にした際などには、公庫が「企業告発型」と嫌悪する組合活動から手を引くことが人事給与上で優遇されることにつながることを、いみじくも吐露したものとみて相違なく、前段の推認にまさしく符合するものであり、結局、被申立人公庫は、申立人らの組合活動を嫌悪して、同人らを人事考課制度上不当な取扱いを行うことによって、同人らと同期の者と比較して、職位および給与についての格差を生じせしめ、その組合活動を萎縮させようとしたものと判断するほかはない。

- ④ ところで、X11については、前記2(1)①および④アで判断したとおり、既に同人が国金労の執行委員長などの役員として組合員を指導していた当時は、

元労務担当理事が、同人が政労協の副議長になった頃の組合の先鋭化を嘆いてその対策を練り、仙台支部時代にも、支店長が「不当労働行為」を承知のうえで組合活動から手をひくことを慫慂したように、公庫が組合員としての同人の活動を嫌悪していたことは動かしがたいものといえる。

そして、X11は、49年3月に調査役となり、以降組合員資格を失うことにはなるが、同人が組合を離れた以降も申立人らの組合活動を陰に陽に支えていたが、それに対して公庫は、早くも51年の同人の転勤希望に際し、その影響力を懸念し「絶対に(東京には)帰さない」とこれを拒み(第1の5(1)②ウ)、支店長会議では、同人の調査役任用を「間違いだった」と申し合わせたり(第1の5(11)②イ)、さらには元労務担当理事が「(機会があれば)クビにしようとした」と述懐した(第1の5(1)②オ)ように、非組合員ではあっても、申立人らの組合活動に強い影響力を持つX11の動向に大いに危惧の念を抱いていたことは明白といえる。

してみれば、公庫は、組合員時代におけると同様に、調査役任用後もX11の過去における指導的な組合活動に対する嫌悪感を、それに伴って培われた申立人らの活動への影響力(現執行部の方針に反対する少数派活動に極めて類似し近接した行動ともいえる。)に対する敵対感とともに、同人の在職中一貫して保持していたものとみて間違いはないから、X11に対して前段の言動のように顕在化した不当労働行為意思のもとに、その在職中、同期の者と比較して人事、給与上不利益に取扱い、もって、その影響力を減殺して申立人らの組合活動に打撃を与えんと企図していたものと判断するのが相当である。

なお、付言すれば、X11は調査役に任用された後には、その職務に関し、支店から業務上の通達類や、職員の相談ごとから意図的に隔離されていたこと(第1の8(1)③イ)が認められ、調査役にふさわしい取扱いを受けてきたかは大いに疑問のあるところであり、むしろ、被申立人公庫が同人を組合活動から遠ざけんがために非組合員たる調査役に棚上げしようとしたとみてもあながち的外れではないから、この「昇進」をもって公庫の不当労働行為意思が途絶したとは到底いい難い。

- ⑤ 以上、要するに、被申立人公庫は、申立人らが、概ね昭和40年代から、いわゆる「企業告発型」であるなどと公庫が称して嫌っていた闘争等の活発な組合活動を行い、その後も、「全国活会」や「発展会」に所属し、引続き、労働条件や経営施策の改善を内外に訴えていくといったような理念のもとに組合活動を行ってきたことを嫌悪して、その故をもって59年度から62年度の期間において、同人らの職位・給与を同期同学歴者と比較して低位に処遇し、

不当な格差を生じせしめたもので、これは、被申立人公庫が申立人らの正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いにあたり、また、組合の組織運営に対する支配介入にもあたるといえる。

(5) 救済方法等について

① 申立て期間の問題等について

被申立人は 61 年不第 90 号事件については、その申立てが 61 年 9 月 13 日であるから、それより 1 年以上前の時期における是正の申立ては、申立て期間を徒過しているものとして却下すべきと主張する。

しかし、本件においては、発展会および申立人ら連名で、59 年 7 月 22 日、公庫に昇格および任用等について「不当差別是正」の申し入れを行い、翌 60 年の 7 月 26 日には、その回答要求を含む公開質問状を發する(前記第 1 の 4(3)②、③)などの行動をとっており、これ以前においても、各申立人が所属支店において自身の昇給、昇格等について抗議や申し入れを行っていたことが数多く認められた。

したがって、本件においては、59 年 4 月以降申立人らとその昇給、昇格等の時期において昇給、昇格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ものといえ、被申立人のいうように申立て期間の制限に触れるものではない。

また、同年において存在する累積格差についても、それまでに正当な処遇がなされていれば到達しえた職位・給与との現存する格差であると認められるのであるから、その時点以降において是正を命じることは、不当労働行為救済制度の趣旨からみて差し支えないというべきであり、やはり被申立人の主張は採用できない。

② 救済方法について

本件の救済にあたり、59 年度から 62 年度にかけての申立人らの職位および給与を、次の観点を勘案して主文のとおり是正を命ずるものとする(申立人別の是正内容は、表 1「賃金等是正一覧」に記載)。

ア 基本的には、前記第 1 の 6(5)で認定した各申立人と同期の者のうち、各年度の中位に位置する者の職位および給与(別紙 2「職位、給与等推移表」)に是正することを前提としたが、その是正を命ずる職位の上限は、下記③のとおり調査役とし、給与の上限もそれに対応した 3 等級とするのが適当であると判断する。

イ 大卒の申立人らについて

申立人らの中で、大卒組のうち X7、X14、X12 については、各年度におけ

る中位の者の職位、給与に各々是正することが妥当であると思料するが、同じく大卒組の X11、X1、X10、X15、および X18 については、同様の職位等を当然勘案しながらも、以下のような考え方で是正を命ずるものとした。

- i X11 については、その同期中位の者は遅くも 50 年度で課長、55 年度の時点では次長にまでも任用されているが、同人自身が既に 49 年度には調査役となっているので、それ以上の職位に是正することは命じえない。しかし、給与に関しては本件不当労働行為の態様を勘案し、かつ、賃金実態の詳細が不明であること(分布表上の各号俸が摘示されなかったことなど)や、新制度下の同一等級内では高位号俸者の額が「しだれる」こと(第 1 の 6(3)ア、イ)から、是正する等級の上位等級ではあっても、同期中位者の本俸相当額程度を目安とすることが適当であると思料し、59 年度以降各年度の中位者のそれを額において直近上位となる 3 等級の号俸に是正する。
- ii X1 についても、中位の者は、遅くも 50 年度で調査役、53 年度には課長となり、60 年度においては次長に到達していきおり、59 年度には調査役に任用することを命ずるのが相当であるが、やはり、X11 の場合と同様、給与上は中位者の給与月額本俸を勘案するものとし、60 年度以降は各年度の中位者のそれを額において直近上位となる 3 等級の号俸とする。
- iii X10 と X15 については、同期中位者は、遅くとも 57 年度には調査役、59 年度には課長の職位に達し、それに伴い新人事制度発足後の 60 年度からは特 3 等級に位置付けられているが、両名の救済としては、59 年度には調査役に任用させ、以降の給与を各年度の中位者の給与月額を上回る直近の 3 等級の号俸とする。
- iv X18 についても、やはり中位者は 57 年度には調査役、61 年度には課長にそれぞれ達してはいるが、同様に 59 年度には中位者と同じ調査役に任用させ同給与とするが、中位者が課長となる 61 年度以降の給与は、前記同様各年度の中位者の給与月額を上回る直近の 3 等級の号俸と中位の号俸の伸びをも勘案した号俸とする。
- v X7 と X14 については、中位者は、前者が 60 年度、後者が 61 年度に至って調査役になるので、各々その年度で昇進させるものとし、59 年度以降の給与も中位者のそれと同等の等級号俸とする。
- vi X12 については、中位者も 62 年度時点において未だ副調査役に達しておらず、同人同様 4 等級の主任であるから、給与だけを中位者の号俸に是正させるものとする。

ウ 高卒の男性申立人らについて

次に高卒組の申立人らのうち男性については、先に判断したとおり、本件においては、同期の中から女性を除いたものを母集団として各年度の格差を判定したところであるが、以下のような考え方で救済を命ずることとした。

- i X2、X9、X3、X5、およびX13については、先に判断したとおり、女性を除いた男性だけの比較においても中位の者をさらに上位に変更するまでの必要性は認められなかったため、59年度以降、中位者の職位、給与に是正することを命ずるものとした。
- ii X17 および X19 については、男性だけの比較では、59年度および60年度につき、同人らの2年先輩になるX9ら32年組の中位の者の給与をも勘案して中位者の給与を上位に修正する必要がある、同人らの職位給与もその修正後の中位と同等とする。よって、59年度は4等級の号俸を是正させ、60年度に3等級調査役に昇進させたうえで、その後の号俸は男女全体での中位者の伸びを参考として是正することを命ずる。

エ 高卒の女性申立人らについて

次に高卒組の申立人らのうち女性については、先に判断したとおり、本件で不当労働行為救済の対象となる処遇上の格差の把握にあたり、同期の中で女性だけを比較の対象とせざるをえず、以下のような考え方で救済を命ずることとした。

- i 前記第1の6(5)で認定したとおり、申立人らと同期の女性については、その中位の者も、申立人らと同様57年度および59年度とも4等級の主任に止まってはいる。

しかしながら、X8とX4の場合は、36年高卒組女性の中で比較考察したところ、既に59年度の段階で4名の者が副調査役であり、その後、63年度にはその数は過半数の7名を数えているものと認められる。

そしてこの頃の副調査役への高卒女性の任用状況は、表22のとおり、59年度以降は各年度とも従前の2、3倍にもなる10名弱の任用水準であり、この高卒36年組でも59年度から62年度の間に順次副調査役への任用がなされ、62年度には兩名を含め6名だけが4等級主任のまま(等級別分布表⑬の35年組と36年組その2参照)であって、その余の者が副調査役となり中位者も同職位に達しているとみるのが自然である。

したがって、59年度において4等級(主任)に据え置かれている女性8名のうち4名がX4らを含め全国活会ないし発展会の会員であること、お

よび、当委員会からの求めにもかかわらず被申立人側から男女の職位等の分布内訳について釈明がなかったことなどを合わせ鑑みれば、同人らが求める 59 年度時点での職位是正は認めえないが、62 年度において同人らの特 4 等級の副調査役への任用(男性の中位はこの時点で調査役と認められる)を命ずることは、本件における X4 から兩名の救済方法としてより合理性を有するものと思料する。

よって、X4 および X8 の兩名については、59 年度においては同期女性の中位と同じ 4 等級での号俸の是正を命じ、以降 61 年度までは、全体の比較における中位者の号俸の伸びを勘案して 4 等級での号俸の是正を命ずるが、前記のように 62 年度においては副調査役とし、61 年度の是正号俸を基準とした特 4 等級の号俸とする。

- ii また、X6 と X16 の兩名に関しては、63 年度においても同期女性での副調査役の任用は未だ少数に過ぎず、中位者が同職に達しているとはいえないから、59 年度においては同期の中位と同じ 4 等級で給与を是正し、以降 62 年度までは全体の比較における中位者の号俸の伸びを勘案して号俸の是正を命ずることとする。

③ 救済を命ずる職位について

申立人らは、職位については、各年度において同期中位の者と同等に是正するよう求めているから、申立人によっては、労使協定により非組合員(役付き職員)とされる調査役以上の職位がその是正対象とされることにもなりうるが、本件救済にあたっては、職位の是正につき、以下の理由で調査役に任用することを上限としたものである。

ア 支店における調査役の職務内容および権限等は前記第 1 の 6(2)⑦ア iv のとおりであって、同職位には人事考課権や指揮命令する部下を持つこともなく、超過勤務手当も支給されるのであって、その配置も支店長に委ねられ、業務内容およびその量も一般職員といかほども相違がないと認められた(第 1 の 8(6)②など)。

そして、その任用については、既に前記第 2 の 2(3)③エで判断したとおり、厳格なポスト管理が認め難い一方で、年功管理的な運用がなされているものと認められ、既に調査役となっている X11 を除けば、同期中位者が遅くとも 50 年には同職に達している X1 を筆頭に、多くの男性申立人に関して、職位是正開始時点よりも何年も前に同期の者が同様の地位にあり、かつ、その数はその過半数を大きく上回っている状況が推認できる。

一方、その上位にあたる課長等以上の職位については、支店長や次長は

もとより、課長にも、支店各課の業務を掌理、統括する立場にあり、人事考課においては、副調査役以下の一般職員につき評語と順位を付す等の仮評価を行い、重要な人事資料たる勤務報告書に関しても意見を求められることがある(前記第1の6(2)⑧ア、イ)などの職務権限等が認められる。

イ したがって、以上の観点と、本件不当労働行為の態様などからすれば、申立人らを課長以上の職位にまで是正することを命ずることまではなしえないが、救済方法として調査役への任用を命ずることは、労働委員会の裁量権を超えるものではない、と判断する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人公庫が、申立人らの組合活動を嫌悪して、59年度以降 62年度に至るまで、同人らをもとの同期の者と比較して、職位任用や昇給・昇格にあたって不当な取扱いを行ったことは、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

よって、同法第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7年4月4日

東京都地方労働委員会

会長 沖野 威 ㊞

「別紙 略」