

命 令 書

瀬棚郡今金町字今金62番地

申立人 渡島信用金庫労働組合
上記代表者 執行委員長 J

茅部郡森町字御幸町115番地

被申立人 渡島信用金庫
上記代表者 理事長 K

上記当事者間における平成22年道委不第28号渡島信用金庫不当労働行為事件について、当委員会は、平成24年9月14日開催の第1717回公益委員会議、同月28日開催の第1718回公益委員会議及び同年10月12日開催の第1719回公益委員会議において、会長公益委員道幸哲也、公益委員樋川恒一、同成田教子、同亘理格、同浅水正、同加藤智章及び同野口幹夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の執行委員長であるJ（以下「J委員長」という。）を、平成21年4月1日付けでその資格を「事務職C級」から「管理事務職D級」に昇格させ、かつ、昇格後の資格に対応する職位を付与したものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、前項で命じた取扱いにより、平成21年4月1日から同取扱いをするまでの間にJ委員長が受け取るはずの給料及び賞与の額が、既に受け取った給料及び賞与の額を超過することとなる場合は、同人に対し、その超過分に相当する額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、J委員長を平成21年4月1日付けで「管理事務職D級」に昇格させず、かつ、その資格に対応する職位を付与しないことにより、申立人の運営

に支配介入してはならない。

- 4 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人本店及び各支店の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写しの交付日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当金庫が行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 当金庫が、貴組合の執行委員長であるJ氏（以下「J委員長」という。）を、平成21年4月1日付けでその資格を「事務職C級」から「管理事務職D級」に昇格させず、かつ、その資格に対応する職位を付与しなかったこと。
- 2 当金庫が、J委員長を平成21年4月1日付けで「管理事務職D級」に昇格させず、かつ、その資格に対応する職位を付与しないことにより、貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること）

渡島信用金庫労働組合

執行委員長 J 様

渡 島 信 用 金 庫

理事長 K

- 5 申立人のJ委員長に係る平成21年3月31日以前の昇進・昇格に関する申立て及び同委員長に対して支給された平成21年度上期以前の賞与に関する申立てを却下する。

6 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人渡島信用金庫（以下「金庫」という。）が、平成9年4月以降において、申立人渡島信用金庫労働組合（以下「組合」という。）のJ執行委員長（以下「J委員長」という。）を一般職員・事務職C級の職位・資格のまま昇進・昇格させず、また、J委員長への賞与支給に当たり、その査定支給率を毎回低く定め、平均支給率から大きく下回る支給率としてきたとして、このような金庫のJ委員長に対する処遇は、J委員長が、この間、組合の書記長、執行委員長など組合の役員を務めてきたことや、組合員として組合活動を行ってきたことを理由とした不利益取扱いであり、これらの金庫の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てがなされ、その後、上記不当労働行為の結果、J委員長は不当に低い給料及び賞与しか支給されなかったとして、組合が、平成9年4月から平成23年2月までの間について、J委員長が管理事務職D級の資格に昇格した場合に得ることができた給料及び賞与との差額の支払を求めて追加申立てがなされた事案である。

なお、上記において「一般職員」とは、後記第3の3の(3)の⑦「主事補」及び同(3)の⑧「書記以下」の資格に対応する職位として掲げられた「一般職員」をいい、「事務職C級」とは、後記第3の3の(1)の②「事務職」のうち(vii)「主事補」「C級」の資格をいい、「管理事務職D級」とは後記第3の3の(1)の①「管理事務職員」のうち(vi)「副主事」「D級」の資格をいう（以下同じ）。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 金庫は、J委員長が、組合の書記長、執行委員長を務めていることを理由として、一般職員・事務職C級から昇進・昇格させなかったり、年2回の賞与支給に際して、差別的な評価により平均支給率から大きく下回る支給率とするなどして、不利益取扱いをしてはならない。

(2) 金庫は、J 委員長を、長きにわたり、一般職員・事務職 C 級から昇進・昇格させなかったり、年 2 回の賞与支給に際して差別的な取扱いをするなどして、組合の組織、運営に支配介入してはならない。

(3) 金庫は、組合に対し、J 委員長に対する昇進・昇格差別による未払賃金として、金 1,451 万 7,609 円を支払え。

(4) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

(1) 一般職員・事務職 C 級から管理職（その資格が管理事務職 D 級以上であるか、又は、その職位が一般職員よりも上位にある者をいう。以下同じ。）に昇進・昇格させなかったとの J 委員長に関する金庫の人事上の措置は、法第 7 条第 1 号の「不利益取扱い」及び第 3 号の「支配介入」に当たるか否か。

（争点 1）

(2) 平成 9 年 4 月から平成 22 年 2 月までの間に J 委員長に支給された賞与に関する金庫の措置は、法第 7 条第 1 号の「不利益取扱い」及び第 3 号の「支配介入」に当たるか否か。（争点 2）

第 2 当事者の主張要旨

1 J 委員長に関する金庫の人事上の措置について（争点 1）

(1) 組合の主張

ア J 委員長は、昭和 49 年 4 月に金庫に入庫するとともに本店営業部に配属され、預金業務等を担当した。昭和 52 年 12 月に久遠支店に異動となり、その後、平成 9 年 10 月までの 19 年 10 か月間久遠支店で勤務した。久遠支店では、窓口・預金・出納・為替業務を約 6 年、渉外業務を約 14 年間担当した。

イ J 委員長は、組合に加入した後、昭和 51 年 12 月に組合青年婦人部長、昭和 54 年 11 月から組合執行委員となり、昭和 58 年 11 月には書記長、平成 4 年 11 月から結審（平成 24 年 4 月 25 日）に至るまで執行委員長の地位にある。

ウ 金庫の K 理事長（以下「K 理事長」という。）は、平成 8 年 5 月に理事長に就任したが、理事長就任以前の検査室長当時、当時の理事長の側近と

して権力を持ち、組合の運営に支配介入するという不当労働行為を行い、その後現在に至るまで組合を敵視し、不当労働行為や組合員に対する不当解雇や不当配転を行ってきたが、J委員長は組合の代表者としてこれを争い、労働委員会において救済命令を勝ち取り、裁判所においても勝訴してきた。

エ 金庫は、昭和53年7月以降、組合役員を瀬棚、今金、北檜山、久遠の4店舗に集中させる異動を出しており、K理事長就任後も同様である。J委員長は、前記のとおり久遠支店に19年10か月間勤務した後、平成9年11月から平成12年1月まで今金支店勤務となり、窓口・預金・渉外業務を担当し、平成12年2月から平成17年3月まで久遠支店勤務となり、渉外業務を担当した。その後、平成17年4月から現在まで今金支店勤務となり、渉外業務を担当している。このようにJ委員長は、入庫間もない時期を除くと、約34年間、久遠支店と今金支店のわずか2店舗での勤務しかさせられず、久遠支店1店舗だけで25年間も勤務させられるという異常な配属をされてきており、一箇所の店舗から長期間異動させないという差別的な取扱いをされてきた。

オ J委員長は、申立時において勤続約37年であるが、勤続8年の26歳で資格規定の自動昇格制により事務職C級となったが、以後昇格はなく、一般職員からの昇進もない。

金庫において30年以上勤務している職員で一般職員のままの者は、J委員長を除いて一人もいない。30年以上勤務して50歳まで一度も昇進せず、一般職員のまま定年退職した職員もいない。勤続10年以上の者の中では、一般職員のままの者は一名いるが、その者は係長に昇進している。逆に、勤続10年未満の者で管理職となっている者は多数おり、最近の人事異動では20歳代の職員も支店長代理などに数多く昇進している。

カ J委員長と同期入庫した者で在職している者は2名いるが、1名は常務理事の職にあり、もう1名は副支店長職にある。後者が一般職員から支店長代理に昇進し、管理事務職D級に昇格したのは平成9年3月である。

キ K理事長就任後、就任当初は、組合員で一般職員から支店長代理、支店長代理から次長に昇進した例もあったが、金庫の組合攻撃などで全員が組

合を脱退した。L副執行委員長（以下「L副委員長」という。）は組合結成前に代理職にあり、M書記長（以下「M書記長」という。）は組合に加入する前に支店長職を経験しているが、組合加入後に不当な降格等があり、両名とも退職時は一般職員であった。

ク J委員長には、入庫以来、重大な非違行為はない。J委員長は、窓口・出納・預金・為替の業務を担当し、また、渉外担当として顧客開拓のため、預金の新規獲得、満期預金の期日管理や集金業務を通じ、業務を推進し、経験や知識を積み重ねスキルを磨いてきた。

ケ J委員長が昇進・昇格しなかったのは、組合三役を長く続け、金庫の不当労働行為等に対して、委員長として労働委員会・裁判闘争を行うなどの組合活動をしてきたからにはほかならず、金庫はこれを嫌悪し、組合を弱体化するためにJ委員長を昇進・昇格において差別してきた。

コ 昇進・昇格差別がなければ、J委員長は、遅くとも平成9年4月には管理事務職D級に昇格し、その資格に基づく賃金を得ることができたはずであるが、金庫は、組合を嫌悪し、組合を弱体化するために、J委員長を昇進・昇格させない差別的取扱いを継続してきたのであって、このような金庫の措置は、法第7条第1号（不利益取扱い）及び同条第3号（支配介入）に該当する不当労働行為である。

(2) 金庫の主張

ア 組合の主張のうち、J委員長の勤務履歴及び職員としての資格・職位は認めるが、金庫は、その人事規程、人事考課規程にのっとり、公正な人事考課に基づく昇進・昇格決定をしており、職員に対して、労働組合員であること労働組合執行部であることを理由とする差別的な取扱いはしていない。

イ 金庫の資格規程では、事務職3級（後記第3の3の(1)の②「事務職」のうち(xii)「事務職（試用）3級」の資格をいう。以下同じ。）から事務職B級（後記第3の3の(1)の②「事務職」のうち(vii)「書記B級」の資格をいう。以下同じ。）までの者が上位の資格に昇格する場合については、最低在位年数が設けられており、原則として、最低在位年数に達した者を上位の資格に昇格させる取扱いを行ってきた。J委員長も、上記にのっとり、

事務職C級まで昇格している。

これに対し、管理事務職D級以上への昇格については、資格規程にも最低在位年数の規定がなく、担当業務の高い専門性及び重要性に鑑み、勤続年数にとらわれず、各人の意欲、職務執行能力、協調性・部下の指導力等を総合的に考慮して管理職への登用を行っており、金庫には広い裁量権が認められ、年功序列的な昇格ルールは存在しない。

ウ 組合は、J委員長と同期入庫の2名と比較して、J委員長は遅くとも平成9年には管理事務職D級に昇格していたはずだと主張するが、このような比較が成り立つためには、比較される者同士の能力が均質同程度であることが当然の前提となる。しかし、そのうち1名は金庫の理事であり、もう1名との1個人対1個人の比較では、大量観察方式を採用する余地はなく、両者の能力が均質同程度であるという推定は働かない。

エ 管理事務職D級には「積極的な昇進意欲と責任感」「幅広い知識・能力」「協調性・指導能力」などの能力・資質が求められるところ、J委員長に対する人事考課によれば、勤務年数の短い職員も含む全一般職員と比較しても低い人事考課の評価であって、責任をもって店舗運営をする管理事務職D級としての能力・資質・意欲があるとは到底いえず、金庫は、このような個人の執務能力等を総合的に判断して、J委員長を事務職C級の資格とする判断をしてきた。

オ 金庫の人事考課においては、人事考課規程別表様式により、第1次考課者から第3次考課者までが評価し、人事考課表の各項目に金庫が重要度に応じて配点を決め、その総合得点を把握して賞与査定等に反映させている。

平成13年度上期から平成22年度下期までのJ委員長の総合得点は、平成21年度下期を除き、全てにおいて平均を大きく下回っており、各年を平均すると一般職員55人中50位という低成績である。

カ J委員長の総合得点が低いのは、①取扱い業務が預金中心であること、②融資業務が不得意であること、③利己的な面があり協調性に欠けること等が大きな原因となっており、人事異動によりJ委員長の上司が交替しても、J委員長に対するこのような評価はほぼ共通している。

特に、金庫においては、融資業務が非常に大きな重要性を有しており、

勤務年数の長い職員や、管理事務職D級以上の資格の職員には、とりわけ住宅ローンや法人向け融資等複雑な融資業務に関する知識・営業技能が要求されるところ、J委員長は、個人向けの自動車ローンや学資ローン等比較的簡易な融資については一応取り扱えるものの、住宅ローンや法人向け融資については、十分な知識を有しておらず、現状では取り扱うことができない。

J委員長は、上司から何度も住宅ローン等の獲得推進を図るよう個別指導を受けたにもかかわらず、住宅ローンや法人向け融資の獲得実績を上げることができず、これらの融資獲得のための知識習得や営業セールスの技法習得に励む様子も見受けられなかった。

キ 金庫は、職員の業績、職務遂行能力等を総合的に勘案の上、各職員の配転命令を出しており、配転については企業経営の根幹の一つとなる重要な問題であるから、金庫に広範な裁量が認められる。J委員長は住宅ローンや法人向け融資等複雑な融資業務を取り扱うことができず、融資業務に関する知識等を会得しようとする姿勢も見られないことから、比較的融資業務の少ない支店を中心に配属してきた。また、J委員長の夫人の健康状態を考慮し、夫人の実家に近い久遠支店、今金支店に配属したということもある。J委員長からは、支店配属に関する不満は一切なかった。平成22年10月頃、理事長が札幌支店への異動を打診した際も、J委員長は異動したくない旨返答している。

ク J委員長の入庫以来、平成22年9月15日の団体交渉において組合から、J委員長の昇格差別があるとの主張が出されるまでの30年以上の間、J委員長が管理事務職D級に昇格しないのはおかしいとの話は一切なかった。

金庫においては、理事長通達等により、「やる気」のある者にチャンスを与えることを明らかにし、積極的に管理職を志願するように指導し、頻繁に理事長面談や上司との面談の機会を設け、自己アピールをする機会が与えられており、金庫の職員はおおむねこの機会に積極性・責任感を大いにアピールし、管理職を志願しているが、J委員長からはそのような意志・意欲が表明されることは一切なかった。

また、J委員長は、金庫のK理事長からJ委員長に対する管理職昇進を目指しての自己研鑽を促す電話に対しても別に偉くならなくともよいという消極的な返事しかしなかった。

ケ 金庫は、J委員長が労働組合員であることによって昇進・昇格差別をしているものではない。現に、過去に労働組合の役員を務めた者についてだけ見ても、各個人の執務能力に応じしかるべく管理職に昇進・昇格している。

したがって、J委員長に対する金庫の人事上の措置は、法第7条第1号及び第3号のいずれにも該当しない。

2 J委員長に支給された賞与に関する金庫の措置について（争点2）

(1) 組合の主張

ア K理事長体制後、平成9年度以降の上期(夏期)・下期(年末)の賞与、期末手当(同10年度まで)の支給において、J委員長に対する支給率は、毎回平均支給率を下回っており、平成9年度から平成22年度までの不利益額の総額は金277万469円にもなっている。J委員長は、自己の査定評価の内容や査定結果について、金庫から一切の説明を受けていない。

イ 金庫は、平成20年4月28日付け業推発第1号「平成20年度上期の業績コンテストについて」と題する文書中で、「1.平成19年度下期の業績コンテストに係る表彰等(3)業績コンテスト結果を平成20年度上期賞与査定へ反映させる。」と記していた。J委員長は、平成20年度業績コンテストで第4位、平成21年度下期業績コンテストでは第7位となり、また、平成21年度上期業績コンテスト、平成22年度上期業績コンテストでも上位20位以内(コンテスト対象者は約120名)となっているが、全く賞与に反映されていない。

ウ J委員長は、組合書記長あるいは執行委員長の立場で、金庫との団体交渉において、賞与の査定支給の基準を明瞭にすることにより、適正で公平な評価をするよう金庫に要求してきた。しかし、金庫は、「業績評価」「勤務評価」「店別業績評価」の項目について、人事考課による勤務評価や店別の業績、個人の業績により公平に評価していると説明するのみで、各々の評価基準は全く答えない不誠実な姿勢を貫いてきた。

本件審査事件において金庫から提出された書証の中で、初めて「理事長査定」の存在が明らかになった。しかも、この「理事長査定」の査定配分の支給総額に占める割合が上期で約50パーセント、下期で40パーセント以上にもなっている。また、この「理事長査定」は基準すら全くない。

J委員長に対する理事長査定は、最高でも1万円、最低で1千円となっている。下期賞与の理事長査定額でいえば、職員一人当たりの平均は、5万円近いのに、J委員長は1万円にすぎず、この差別は、余りに著しく、裁量の範囲を超えて極めて恣意的なものである。

さらに、本件申立て後の平成23年の上期賞与が同年6月30日に支給されたが、J委員長の査定結果は0.002か月で査定額は618円であった。これは事実上のゼロ査定であり、金庫の人事考課による勤務評価が、全く根拠がなく恣意的なものであることを、如実に示している。

エ このような事実を併せて考慮すると、上記アの金庫のJ委員長に対する賞与支給に関する差別的な取扱いは、前記のとおり、金庫の不当労働行為等に対して、J委員長が組合の代表者として一貫して闘ってきたことについて、これを嫌悪し、組合を弱体化するために行ったものであって、法第7条第1号（不利益取扱い）及び同条第3号（支配介入）に該当する不当労働行為である。

(2) 金庫の主張

ア 金庫の賞与の内訳は、①本給一律支給、②本給査定支給、③役付査定支給に分かれており、この内容は通達により全職員に開示されている。

上記②の本給査定支給分は、更にa勤務評定（個人査定）、b店舗業績査定、c外務実績査定、d理事長査定に分かれている。

勤務評定部分は、各職員の人事考課の総合得点に応じて支給され、金庫においては管理職と一般職員とでは人事考課表の様式が異なるので、職位ごとに人事考課の総合得点に応じて支給額が決定される。

店舗業績査定部分は、各支店の目標達成度合等の業績に応じて支給される。

外務実績査定部分は、外務業績に応じて支給額が決定されるものであって、下期賞与においてのみ支給される。

理事長査定部分は、理事長が各職員の勤務態度・意欲等を評価して査定
の原案を作成し、常務会での議を経て支給額が決定されるものである。理
事長査定は、人事考課だけでは評価しきれない重要な職責を果たした職員
や大きな努力・進歩が見られた職員を適切に評価するという目的を有して
おり、その判断に当たっては、人事考課の評価や、「あなたは職員をどう
評価していますか」における考課者の評価、職員の職責や貢献度等の様々
な事情を考慮して支給額が定められている。店舗業績査定や外務実績査定
では評価されない管理部門の管理職や、支店長等重大な職責を担当する職
員、金庫に対する貢献度の大きい職員に対する支給が高くなっている。

イ 賞与支給において一種の成果主義的要素を考慮した査定配分は、金庫に
おいて高い業績を上げた職員を適正に評価し、成果に対応する賞与を支給
することにより、職員全体の勤労意欲を向上させ、金庫の適切な経営にも
資する制度であり、査定配分を行うこと及び査定配分の割合の決定は、使
用者の裁量に属するものである。

ウ 前記本給査定の総額は、上期では本給の0.3か月分、下期では本給の
0.6から0.8か月分と、その配分は他の企業に比べても非常に低く、
査定の結果だけで賞与の支給額について職員間に大きな差がつくものでは
ない。

理事長査定の支給総額は、賞与支給額のわずか8パーセント足らずであ
り、他の企業と比べても、その割合が不当に高いとはいえない。

エ 金庫は、本給査定支給にあたっては、各職員を適正に評価しており、J
委員長に対する差別はない。

査定支給額は、上記のとおり、職員の業績・功勞に応じて支給額が決定
されるものであり、全職員に一律に支給されるものではないため、J委員
長が、査定支給について、管理職を含めた全職員の本給査定の平均支給月
数の支給を得られるはずであるという組合の主張には、何らの根拠も合理
性もない。

理事長査定総額の賞与全体に占める割合は前記のとおり8パーセント程
度であり、一般職員に対する理事長査定支給額とJ委員長に対する支給額
に著しい差はなく、また、J委員長に対する理事長査定支給額は、一般職

員の理事長査定最低支給額を上回っている。賞与査定差別に関する組合の主張が認められるためには、J委員長だけが、労働組合員であることを理由に、他の職員に比べて著しく不利益な査定を受けていることが必要となるが、J委員長より理事長査定額が低い一般職員が常時複数人存在するのであり、J委員長のみが著しく不利益な取扱いを受けているとは認められない。

オ 平成20年度上期以降の業績コンテストについては、コンテストの上位者には商品券の贈呈により評価をしていることから、業績コンテストの結果だけを直接賞与査定に反映させるということは行っておらず、通達にも賞与査定に反映させる旨の記載はない。

ただし、融資・預金獲得等の実績が高ければ、外務実績査定において評価されるようになっており、J委員長についても平成20年度下期、平成21年度下期、平成22年度下期の賞与において外務実績査定額が決定されている。

3 不利益取扱いによる賃金差別の救済方法（追加申立て）

(1) 組合の主張

前記のとおり、金庫の昇進・昇格差別がなかったとすれば、J委員長は、少なくとも平成9年4月以降、管理事務職D級以上の賃金の支給を受けていたはずであるが、金庫のJ委員長に対する不利益取扱いという不当労働行為により、J委員長は、同年4月から平成23年2月までの間に支給された賃金の合計額と管理事務職D級の賃金の合計額との差額合計金1,451万7,609円の支給を受けることができなかった。組合は、上記不当労働行為に対する救済方法として、J委員長に対する上記未払賃金の支払を求める。

(2) 金庫の主張

金庫は、J委員長に対して昇進、昇格差別をしていない。管理事務職D級の本給及び役付手当は、管理事務職D級としての重大かつ責任のある業務に従事したという労働に対する対価である。J委員長は、管理事務職D級に要求される能力・資質を備えていないため、現実にこのような業務を行うことも不可能であるから、「ノーワークノーペイ」の原則により、組

合の主張する賃金の請求は認められない。

4 申立期間について

組合は、次のとおり、本件では法第27条第2項の申立期間を徒過していない旨主張する。

金庫は、J委員長が組合三役を続け、また、15年以上にわたって金庫の不当労働行為等に対して闘ってきたことに対して、これを嫌悪し、組合を弱体化するために、J委員長を昇進・昇格において差別し、賞与支給における不利益な取扱いをするなどしてきた。

金庫によるJ委員長に対する昇進・昇格差別がなかったとすれば、少なくとも平成9年度以降、J委員長は管理事務職D級以上の賃金を得ていたはずである。J委員長は、その結果、現在までずっと差別され続けて来ており、この間、差別が解消あるいは是正されたことはない。

J委員長に対する昇進・昇格差別は、少なくとも平成9年度以降から現在まで途切れることなく継続しており、未だ終了していないから、この間の差別全体について、法第27条第2項の申立期間による制限を受けない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、昭和48年9月23日、金庫の従業員をもって結成され、全国金融労働組合連合会及び全労連・函館地方労働組合会議に加盟し、本件申立て時の組合員数は3名である。

(2) 被申立人

金庫は、明治44年5月設立の有限責任森村信用組合を前身とし、昭和26年6月15日公布・施行された信用金庫法に基づき改組された信用金庫であり、肩書地に本店を置くほか、結審時において、砂原支店、鹿部支店、南茅部支店、八雲支店、大野支店、函館支店、五稜郭支店、亀田支店、上磯支店、今金支店、新せたな支店、赤松街道支店、札幌支店の13店舗を置き、出資金約5億4,632万円、従業員約120名を擁する金融機関である。

2 本件申立てまでの労使関係

- (1) 昭和48年9月23日、組合が結成された。
- (2) 昭和49年5月14日、金庫は、新たに非組合員である次長職を創設することにより、非組合員の範囲を拡大し、そこに組合役員を含め組合員を昇格させたり、組合役員を組合活動に支障を来たす勤務地に配転させるなどの人事異動を発令した。

これに対し、発令を受けた44名中19名が辞令を返還し、組合が配転・昇格拒否闘争を続ける中、金庫は、組合組織の切り崩しを行ったが、昭和53年7月10日に至って、組合の譲歩で解決が得られた。

- (3) 昭和61年10月27日、組合は、金庫が、組合から金庫の本店職員30名（全員非組合員）に宛てて郵送した組合機関紙を、金庫に届くとすぐに廃棄したこと、団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた（昭和61年道委不第27号事件）。

昭和62年5月27日、当委員会は、団体交渉ルールに関する和解を勧告し、組合及び金庫はこれを受諾して事件は終結した。

- (4) 平成元年4月21日、組合は、金庫が、完全週休2日制等に関する団体交渉を延期したこと、上部団体の役員が出席することを理由に団体交渉を拒否したこと、金庫が上記(3)で受諾した和解勧告を遵守しなかったことが不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた（平成元年道委不第10号事件）。

同年6月14日、当委員会は、団体交渉に誠意をもって速やかに応じることを内容とする和解を勧告し、組合及び金庫はこれを受諾して事件は終結した。

- (5) 平成元年7月13日、組合は、金庫が、上記(4)の和解勧告を遵守せず団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた（平成元年道委不第14号事件）。

同年11月7日、当委員会は、団体交渉応諾等を内容とする命令書の写しを当事者に交付し、命令は確定した。しかし、金庫が確定した命令に従わなかったため、平成2年3月5日、函館地方裁判所は金庫を過料50万円に処した。

- (6) 平成6年9月7日、組合は、金庫が、賃金引上げ等に関する団体交渉を延

期したこと、当時検査室長であったK理事長が組合活動を誹謗したり、組合員の行動を批判したことが不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた（平成6年道委不第14号事件）。

平成8年1月10日、当委員会は、誠実団体交渉応諾、支配介入の禁止等を内容とする命令書の写し（甲1）を当事者に交付した。金庫はこれを不服として札幌地方裁判所に行政訴訟を提起したが、同年3月19日に訴えを取り下げ、命令を履行した。

(7) 上記(6)の平成6年道委不第14号事件が係属している最中、当時検査室長であったK理事長は、当時の理事長にあてた「渡島信用金庫労働組合員の実態報告について」と題する平成6年11月9日付け文書の中で、店舗別の組合員の氏名を明らかにするとともに、21名中13名の組合員の組合活動状況や人物評価を報告したが、J委員長については、「超過激的な組合活動家。……組合活動そのものが、自分の人生の如く錯覚している。……他団体などからの洗脳を受けていると判断される。」などと報告している。L副委員長については、「組合活動家の一人であり、そのことによって、自分の私生活や仕事に対する責任を逃れている。……表面では、物静かにしているが、若い組合員のコントローラー的存在である。」などと報告し、当時のN書記長（以下「N書記長」という。）については、「過激的な洗脳された組合活動家の一角をなしている。」などと報告している。

(8) 平成8年5月2日、K理事長が金庫の理事長に就任した。

(9) 平成9年3月18日、組合は、金庫が、組合員らに対し組合加入の経緯を聞いたり、組合活動を妨害する発言をしたことが不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立て（平成9年道委不第4号事件）、その後、N書記長に対して退職を強要したこと、L副委員長を降格させ賃金を減額したこと、L副委員長を懲戒解雇したこと等が不当労働行為であるとして、請求する救済の内容に追加した。

すなわち、金庫は、昭和53年7月に行った人事異動で、L副委員長の資格を管理事務職D級のまま、職位を本店営業部融資課長代理から一般職員に降格させて今金支店に異動させ、その後、資格及び職位を上記のままにして、19年間にわたってL副委員長を今金支店で勤務させた。そして、金庫は、

平成9年5月、L副委員長が一般職なのに資格が管理職になっているのはおかしいなどとして、L副委員長を管理事務職D級から事務職A級に降格し、L副委員長の賃金を大きく減額させた。その後、金庫は、同9年11月にL副委員長を今金支店から瀬棚支店に配転させ、瀬棚町役場派出所の窓口勤務とした。平成10年1月に生じた過剰金問題等をきっかけに、同年2月、金庫は、L副委員長に対して懲戒解雇処分を行った。

平成11年9月7日、当委員会は、上記事実を認定して、L副委員長に対する資格の変更及び懲戒解雇処分の取消し、原職たる管理事務職D級への復帰及びバック・ペイ、支配介入の禁止等を内容とする命令書の写し（甲2）を当事者に交付した。金庫はこれを不服として札幌地方裁判所に行政事件訴訟を提起したが、同裁判所、札幌高等裁判所及び最高裁判所とも金庫の請求を棄却し、平成14年2月12日に判決は確定した。しかし、金庫が確定判決により支持された命令に従わなかったため、同年4月12日、当委員会は函館地方検察庁に対し不履行通知を行った。

上記事件と並行して、L副委員長は懲戒解雇の無効確認を求めて函館地方裁判所に訴訟を提起していたが、同裁判所、札幌高等裁判所及び最高裁判所を経て、同年6月13日、同人の解雇を無効とする判決が確定した。

(10)平成14年5月24日、組合は、金庫が、L副委員長の職場復帰に係る団体交渉を拒否したこと等が不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた（平成14年道委不第9号事件）。

平成15年2月10日、当委員会の関与により、L副委員長の職場復帰等を内容とする和解が成立し、同人は久遠支店に復帰したが、同年9月1日に定年退職した。

(11)平成16年3月29日、組合は、金庫が、組合との誠意ある協議なく当時執行委員であったM書記長を一方的に五稜郭支店に異動したこと、女性組合員の異動に関するあっせん申請について、同組合員を批判し圧力をかけたこと、組合と誠意ある団体交渉を行わないまま就業規則を変更したこと等が不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた（平成16年道委不第8号事件）。

平成17年6月14日、当委員会は、支配介入の禁止、誠実団体交渉応諾

等を内容とする命令書の写し（甲3）を当事者に交付した。しかし、金庫はこれを不服として中央労働委員会に再審査を申し立てたが、平成18年6月26日、中央労働委員会は、金庫が既に履行したことを理由に、当委員会の命令主文のうち文書掲示の部分を削除し、他の主文を一部変更したほかは、金庫の再審査申立てには理由がないとして金庫の再審査申立てを棄却し、金庫の不当労働行為を認めた当委員会の判断を相当とする命令書写し（甲4）を金庫に交付した。

（甲4、当委員会に顕著な事実）

3 金庫における昇格・昇進制度

(1) 金庫の職掌と資格区分について

金庫の資格規程により、一般事務に従事する事務職員は、一般事務職員と管理事務職員とからなり、その資格区分は、職務遂行能力に従い、次のとおりそれぞれ6つの級に区分されている（乙4）。

① 管理事務職員	(i) 参 与	I 級
	(ii) 副参与	H 級
	(iii) 参 事	G 級
	(iv) 参事補	F 級
	(v) 主 事	E 級
	(vi) 副主事	D 級
② 事 務 職	(vii) 主事補	C 級
	(viii) 書 記	B 級
	(ix) 書記補	A 級
	(x) 事務職	1 級
	(xi) 事務職	2 級
	(xii) 事務職（試用）	3 級

(2) 昇格について

金庫は、就業規則において、業務の都合により昇格、降格等を定期又は臨時に命ずることができると規定し、資格規程において、昇格は資格基準に従い、原則として毎年4月1日付けをもって行ない、昇格者には辞令を交付すると規定する（乙1、乙4）。

また、資格規程は、上記事務職3級から事務職B級については、原則として同規程が定める最低在位年数に達した者の中から、勤務成績、職務遂行能力等を考慮して選考の上昇格する旨規定するが、上記主事補以上、すなわち事務職C級以上の最低在位年数は設定しないと規定する（乙4）。

昇格の判断は、人事考課規程に基づき実施する人事考課及び勤務評定に基づき、金庫の役員の協議によって決められる（乙16）。

(3) 資格と職位との関係について

資格規程は、資格に対応する職位について次のとおり定め、原則として資格に対応する職位に任命するが、必要により、下位の職位に配置することができる（乙4）。

- ① 参 与 部長・部次長・支店長・室長
- ② 副 参 与 部長・部次長・支店長・課長・室長・店次長・室次長
- ③ 参 事 部次長・課長・支店長・店次長・調査役・検査役・室長・室次長
- ④ 参 事 補 部次長・課長・支店長・店次長・課長代理・調査役・検査役・店長代理・室長・室次長
- ⑤ 主 事 課長・支店長・店次長・課長代理・係長・主任・店長代理・調査役・検査役・室次長
- ⑥ 副 主 事 課長・支店長・店次長・課長代理・係長・主任・店長代理・室長代理
- ⑦ 主 事 補 課長代理・係長・主任・店長代理・室長代理・一般職員
- ⑧ 書記以下 一般職員

(4) 金庫の資格規程は、上記各資格のうち、事務職C級の主事補と管理事務職D級の副主事の資格基準を次のとおり定めている（乙4）。

- ① 主事補については、「職務上必要な知識・経験を有し、一般的な指示に従い上司を補佐して、分担業務につき、具体的計画と遂行にあたり、常時部下を指導調整および監督を行う能力を有する。」と規定する。
- ② 副主事については、「職務上必要な知識・経験を十分に有し、一般的な監督のもとに上司を補佐し、日常業務につき企画立案を行い、常時部下を指揮監督して業務を遂行しうる能力を有する。」と規定する。

4 金庫の人事考課

(1) 金庫の人事考課は、人事考課規程に規定されており、業績考課、執務態度考課、能力考課、性格・適性判定の種類に区分して、その目的に応じて次のとおり適用する旨規定している。各考課の内容及び適用区分は次のとおりである（乙5）。

- ① 業績考課は、一定期間において職員が職務基準に基づいて、どの程度遂行したかを観察する。
- ② 執務態度考課は、一定期間において職員が職務を遂行する過程で、どのように努力していたかを観察する。
- ③ 能力考課は、一定時点において職員の職務遂行能力を資格基準に照らして、どの程度保有しているかを把握する。
- ④ 性格、適性判定は、一定時点において、業務に対する習熟を性格、適性について、どう適合しているかを査定する。
- ⑤ 適用区分は、次のとおり。

目的 \ 側面	業 績	執務態度	能 力	性 格	適 性
配 置・異 動			◎	○	◎
昇 進・昇 格			◎	○	◎
教 育 訓 練	○	○	◎	○	
賞 与	◎	◎			
昇 給	◎	◎	○		

(2) 営業店の一般職員の人事考課に際しては、第一次考課者は次長・課長、第二次考課者は店長、第三次考課者は部長とされ、人事考課規程別表の1-Bの人事考課表を用いて行う（乙5、乙7の2）。

人事考課は、年2回実施し、実施時期は6月（12月1日から翌年5月末日を期間とする。）と12月（6月1日から11月末日を期間とする。）である（乙5）。

(3) 人事考課規程は、考課者の義務として次のとおり規定している（乙5）。

- ① 職制上、考課の運用に携わる者は人事考課規程に従い、私情にとらわれ

ることなく被考課者に関する事実に基づいて、公正かつ適格な判断によって考課を行わなければならない。

- ② 考課者は、日常観察した具体的事実に基づき、評価を累積し集約しておかなければならない。
- ③ 考課の対象となるべき事実は所定考課期間内のものに限るものとする。
- ④ 考課は、考課の結果に基づいて、被考課者に今後の努力目標を示し、被考課者の資質の向上に積極的に寄与しなければならない。

(4) 考課に基づき、担当役員は、採点基準により全職員の採点表を作成する（乙5）。

(5) 考課表は、新たに考課が行われるまでの間、原則として効力を有する（乙6）。

5 金庫の本給、昇給、諸手当

(1) 金庫の就業規則を受けた給与規程により、給料の本給は、基本給と加給からなる。基本給は、職員の能力、年齢、勤続を要素として決定し、加給は、職員の格付けに基づき決定する。そして、基本給及び加給の等級と号数は、給与規程の別表の基本給表及び加給表により決定し、前記資格区分に対応する号俸表が作成されている（乙1、2、甲5、6）。

(2) 昇給時期は、原則として毎年4月1日に行う（乙2）。

(3) 基本給の昇給は、業績評定に基づき次のとおり行う（乙2）。

- ① 特に優秀であると評定された者は4号
- ② 2年連続して優良であると評定された者は4号
- ③ 普通またはそれ以下であると評定された者は3号
- ④ 2年連続して業績が劣ると評定された者は2号

(4) 加給の昇給は、職務遂行能力の向上度合いに基づき行う（乙2）。

(5) 金庫の給与規程は、諸手当として、役職に応じて支給される役付手当、外務活動に専従する役付者でない者について支給される外務手当等を定めている（乙2）。

6 金庫の賞与とその査定

(1) 金庫の給与規程は、賞与の支給額は各人の能力・勤務成績等を評定して定めると規定し、1年を2期に分け、原則として6月（上期）及び12月（下

期)に支給すると規定する。そして、6月の賞与は、前年11月1日より4月30日までを査定期間とし、12月賞与は、5月1日より10月31日までを査定期間とする(乙2)。

(2) 金庫は、賞与支給に際し、その内訳を、本給一律支給分、本給査定配分、役付手当査定配分に分けて算定しており、査定内訳は、業績評価、勤務評価、店別業績評価からなる旨通達している(乙3の1及び2、乙14の1から6まで、乙16)。

上記本給査定配分については、勤務評定、店舗業績評定、外務実績査定、理事長査定からなっており、外務実績査定は下期の賞与においてのみ支給される(乙14の1から6まで、乙16)。

上記査定の内容は次のとおりである(乙16)。

- ① 勤務評定とは、各職員の人事考課の総合得点に応じて支給されるものである。支給額の決定方法としては、人事考課表は管理職と一般職員とで様式が異なることから、職位ごとに人事考課の総合得点に応じて支給額が決定される。
- ② 店舗業績評定とは、各支店の目標達成度等、支店の業績に応じて支給されるものである。
- ③ 外務実績査定とは、預金、年金、融資の獲得実績等、外務実績に応じて支給されるものである。
- ④ 理事長査定は、金庫の理事長が各職員の勤務態度・意欲等を総合評価して支給しているものである。

7 J委員長の職務履歴等

(1) 職務履歴

J委員長は、昭和49年4月に金庫に入庫し、昭和52年11月まで(3年8か月)、本店営業部に配属され、預金業務を担当した。その後の配属は次のとおりである。

同年12月から平成9年10月まで(19年10か月)、久遠支店で、窓口・預金・出納・為替業務を約6年、渉外業務を約14年担当した。

平成9年11月から平成12年1月まで(2年3か月)、今金支店で、窓口・預金・渉外業務を担当した。

同年2月から同17年3月まで（5年2か月）、久遠支店で、渉外業務を担当した。

同17年4月以降、今金支店で、渉外業務を担当している（結審時までで7年1か月）。

なお、久遠支店はその後の統合により閉店している（乙22の1から6まで）。

（争いのない事実）

(2) 組合における役職

J委員長は、組合に加入した後、昭和58年11月に書記長となり、平成4年11月に執行委員長に就任してから、現在までその地位にある（J供述・第1回審問調書24頁）。

(3) 資格区分等

金庫の資格規程では、事務職3級から事務職B級までの者が上位の資格に昇格するに当たっては、最低在位年数が設けられているが、原則として、最低在位年数に達した者を上位の資格に昇格させる取扱いを行ってきた（争いのない事実）。

J委員長についても、勤続8年の26歳の時に、資格規程が定める最低在位年数に達したことから、事務職C級の主事補に昇格した。しかし、その後は昇格せず、職位も一般職員のままである（争いのない事実）。

給料本給のうち、基本給は、平成8年4月1日時点でC級61号俸であり、前記第3の5の(3)の③により、その後毎年3号俸ずつ昇給し、平成21年4月1日時点でC級100号俸（金額22万5,600円）である。加給については、平成8年4月1日時点でC級57号俸（金額7万5,000円）であり、平成10年4月1日にC級58号俸（金額7万6,000円）に昇給したが、以後加給の昇給はなく、平成21年4月1日時点でもC級58号俸のままであり、同日時点での本給の額は金30万1,600円である（甲7）。

なお、金庫は、給与規程が「年度中に満55歳に到達する者は、昇給留保とし、次年度より本給の5%の範囲内で毎年度減ずる。」と規定しているとし、平成22年4月より、J委員長の定期昇給を停止し、本給を上記金30万1,600円のまま留保し、平成23年4月からは本給を金28万9,0

00円に減額している（甲11、乙2、23）。

8 賞与支給の実績

(1) 平成21年度上期賞与

ア 金庫の支給内訳は、次のとおりである（甲42、乙14の3）。

- ① 本給一律支給分 本給×1.3か月（構成率67.21%）
- ② 本給査定配分 本給×0.3か月（構成率15.51%）
 - (内訳) i 勤務評定 0.1か月（構成率34.27%）
 - ii 店舗業績評定 0.05か月（構成率16.43%）
 - iii 理事長査定 0.15か月（構成率49.30%）
- ③ 役職手当査定分 役職手当×2か月（構成率17.28%）

イ J委員長への本給査定配分は、0.054か月であり、その内訳はおよそ次のとおりと認められる（乙15の3）。

- i 勤務評定 0.03415か月
- ii 店舗業績評定 0.00995か月
- iii 理事長査定 0.00995か月

(2) 平成21年度下期賞与

ア 金庫の支給内訳は、次のとおりである（甲43、乙14の4）。

- ① 本給一律支給分 本給×2.24か月（構成率67.82%）
- ② 本給査定配分 本給×0.6か月（構成率18.17%）
 - (内訳) i 勤務評定 0.25か月（構成率41.67%）
 - ii 店舗業績評定 0.05か月（構成率 8.33%）
 - iii 外務実績査定 0.05か月（構成率 8.33%）
 - iv 理事長査定 0.25か月（構成率41.67%）
- ③ 役職手当査定分 役職手当×3か月（構成率14.01%）

イ J委員長への本給査定配分は、0.268か月であり、その内訳はおよそ次のとおりと認められる（乙15の4）。

- i 勤務評定 0.09560か月
- ii 店舗業績評定 0.03316か月
- iii 外務実績査定 0.10610か月
- iv 理事長査定 0.03316か月

(3) 平成22年度上期賞与

ア 金庫の支給内訳は、次のとおりである（甲44、乙14の5）。

① 本給一律支給分 本給×1.3か月（構成率68.10%）

② 本給査定配分 本給×0.3か月（構成率15.72%）

（内訳） i 勤務評定 0.105か月（構成率34.88%）

ii 店舗業績評定 0.049か月（構成率16.28%）

iii 理事長査定 0.147か月（構成率48.84%）

③ 役職手当査定分 役職手当×2か月（構成率16.18%）

イ J委員長への本給査定配分は、0.053か月であり、その内訳はおよそ次のとおりと認められる。なお、この期は、同委員長が配属されている今金支店の職員全員の店舗業績評定がゼロとなっている（乙15の5）。

i 勤務評定 0.03628か月

ii 店舗業績評定 0.00000か月

iii 理事長査定 0.01658か月

(4) 平成22年度下期賞与

ア 金庫の支給内訳は、次のとおりである（乙3の2、乙14の6）。

① 本給一律支給分 本給×2.24か月（構成率68.71%）

② 本給査定配分 本給×0.6か月（構成率18.40%）

（内訳） i 勤務評定 0.25か月（構成率41.67%）

ii 店舗業績評定 0.05か月（構成率 8.33%）

iii 外務実績査定 0.05か月（構成率 8.33%）

iv 理事長査定 0.25か月（構成率41.67%）

③ 役職手当査定分 役職手当×3か月（構成率12.88%）

イ J委員長への本給査定配分は、0.519か月であり、その内訳はおよそ次のとおりと認められる（乙15の6）。

i 勤務評定 0.08757か月

ii 店舗業績評定 0.03316か月

iii 外務実績査定 0.36804か月

iv 理事長査定 0.03316か月

9 業績コンテスト

(1) 金庫の全職員が参加する業績向上への初めての取組として、平成19年度下期業績コンテストが行われ、金庫は、総合得点の上位者を表彰するとともに、その結果を平成20年度上期賞与査定へ反映させると職員に告知した(乙17)。

平成20年度上期以降に実施した業績コンテストについては、その結果を賞与査定に直接反映させることは行っておらず、高い業務実績を上げた場合には、下期の外部実績査定において評価している(乙16)。

(2) J委員長は、平成20年度及び平成21年度下期業績コンテストにおいて、優秀な成績を収めた上位者として、金庫から商品券の贈呈を受けた(甲9、10)。

10 金庫における職員の昇進・昇格の状況等

(1) 金庫における職員構成は次のとおりとなっている(乙8)。

① 平成22年3月31日現在で、管理職が51名、一般職員が49名、パート職員が19名である。

② 平成23年3月31日現在で、管理職が51名、一般職員が60名、パートが18名である。

(2) 金庫の職員であった者のうち、退職時において勤続30年以上で、かつ、50代まで一度も管理職への昇進がなく、一般職員のまま定年退職した者はいない(甲12)。

(3) J委員長は、昭和49年に入庫し申立時において勤続約37年であるが、同期入庫で現在金庫に在籍している者が2名いる。1名は役員のO常務理事兼経営監査部長である。もう1名は職員であり、平成9年に管理事務職D級に昇格し、今金支店長代理となり、平成17年に管理事務職E級(前記第3の3の(1)の①の(v)の資格。以下同じ。)に昇格し、今金支店長、新せたな副支店長を経て、平成22年10月現在今金副支店長の職にある(甲12)。

(4) 組合が調査できた範囲によると、職員の管理職への昇進・昇格の状況は、平成22年10月現在で次のとおりである(甲12)。

ア 勤続30年以上の職員については、上記(3)の職員を含めて、管理職の資格にある者が7名おり、管理職でない職員はJ委員長のみである(甲12)。なお、甲12の2項に「勤続30年以上」の職員として記載されている②

の職員は管理職であったが、上記時点では退職している（J供述・第1回審問調書30頁）。

イ 勤続20年以上、30年未満の職員では、管理職の資格にある者が2名おり、管理職でない職員はいない。

ウ 勤続10年以上、20年未満の職員では、管理事務職D級以上の資格にある者が9名おり、管理職でない職員は1名いるが、同人は勤続18年で事務職C級の資格であるが、平成22年から新せたな支店係長の職位にある。

エ 勤続10年未満の職員でも、資格が管理事務職D級の者が12名、管理事務職E級の者が12名おり、さらに管理事務職F級（前記第3の3の(1)の①のivの資格。以下同じ。）の者が1名いる。また、事務職B級の資格であるが、係長の職位にある者が5名いる。なお、資格規程では、事務職B級の資格で、係長の職位は予定されていない（乙4）。

1.1 団体交渉の状況

(1) 平成22年9月15日に開催された団体交渉において、組合は、J委員長の昇進・昇格差別を交渉事項とし、「J委員長について、組合三役を務めているから、平職員のままなのか。」などと指摘したが、金庫は、「そういう認識はない。人事は公平に行っている。」「組合員で昇進した職員はいたはずだが。」などと回答し、それ以上の交渉の進展はなかった（甲11）。組合が、J委員長の昇進・昇格差別問題を団体交渉事項としたのはこれが初めてであった。また、J委員長から金庫に対して、管理事務職D級への昇格を求めたことはなかった（J供述・第1回審問調書52頁）。

(2) 上記団体交渉において、組合は、平成22年度上期賞与についても交渉事項とし、J委員長の査定配分が平均を下回っていることを指摘し、どういう査定で平均より下がっているのかについて金庫の説明を求めたが、金庫は、賞与の査定内容については、これまでと同様に公表しない旨回答するとともに、組合への差別はないと認識している旨回答し、それ以上の交渉の進展はなかった（甲11）。

本件救済申立て後の平成22年12月22日に開催された団体交渉において、組合は、同22年度下期賞与を交渉事項とし、査定根拠を示すよう

に金庫に求めたが、金庫は、査定の内容については業績評価・勤務評価・店別評価であるとし、査定基準・根拠についてはこれまでどおり公表しない旨回答した。また、組合は、平成21年度業績コンテストにおいて、J委員長は全職員中第7位であったにもかかわらず、査定支給率が低かったのを問題とし、平成22年度下期賞与時の査定支給率と同等の評価が当然ではないかと指摘したが、金庫は、業績コンテストだけで査定はしていないと回答し、それ以上の交渉の進展はなかった（甲14）。

組合は、本件不当労働行為事件における金庫提出の書証によって、本給査定配分の内訳や各項目の賞与全体に占める構成率を初めて知った（甲48）。

第4 判断

1 申立期間について

本件では、争点1及び2について判断する前に、法第27条第2項の申立期間との関係が問題となる。

(1) 昇進・昇格差別について

ア 組合は、J委員長が組合三役を続け、また、15年以上にわたって金庫の不当労働行為等に対して闘ってきたことに対して、金庫がこれを嫌悪し、組合を弱体化するために、J委員長を昇進・昇格において差別してきたものであり、昇進・昇格差別がなければ、平成9年度以降、J委員長は管理事務職D級以上の賃金を得てきたはずであるとし、J委員長に対する昇進・昇格差別は、平成9年4月から現在まで途切れることなく継続してきたのであって、この間J委員長に対する差別は一度も是正されることなく継続してきたことから、金庫の不利益取扱い及び支配介入という不当労働行為は現在も「継続する行為」とであると主張する。

イ 前記第3の3及び4で認定したとおり、金庫の昇進・昇格は、毎年6月及び12月に実施される人事考課に基づき、原則として毎年4月1日付けをもって行い、昇格者等には辞令を交付することになっている。この昇進・昇格に関する金庫の決定は、対象から除外された職員を昇進・昇格させないという決定をも包含するものといえることができる。したがって、J委

員長を事務職C級から管理事務職D級に昇格させない、また、一般職員から係長等に昇進させないという決定も、金庫が毎年4月1日に行っている昇進・昇格人事の決定に包含されており、その決定は各年度ごとに行われている個別の行為であると認められる。

このような金庫における昇進・昇格の決定手続を前提とするならば、それは年度ごとに異なる個別の行為であり、次の発令時期までの1年間に限り継続する行為であると解するのが相当である。

本件では、J委員長に対して、毎年4月1日付けで事務職C級を資格とする給料辞令が交付されていることが証拠上認められるところ（甲7）、その前提として、金庫は、J委員長に対して、定例の昇進・昇格時期である毎年4月1日付で管理職に昇進・昇格させないとの決定を行ってきたと認められ、その行為は次の発令時期までの1年間に限り継続する行為であるということになる。

なお、組合は、昇進・昇格差別によりJ委員長は賃金上の不利益を受けた旨も主張するが、上記のとおり毎年4月1日付けで給料辞令が交付されており、それは昇進・昇格の決定と一体と認められるのであり、また、役付手当については昇進・昇格に付随するものであるから、やはり次の発令時期を超えて継続する行為であるとはいえない。

以上により、組合の主張は採用することはできない。

ウ 本件は、平成22年12月9日に救済申立てがあった。上記のとおり、金庫の毎年4月1日付の定例昇進・昇格人事における決定行為は、次の発令時期までの1年間に限り継続する行為であると認められるところ、平成21年4月1日付定例人事において、金庫は、J委員長を一般職員・事務職C級から管理職に昇進・昇格させず、事務職の資格での給与辞令を交付した金庫の行為は、平成22年3月31日まで「継続する行為」であると認められることから、この行為については、その終了した日から1年を経過していないことになる。

これに対して、平成21年3月31日以前に行った金庫のJ委員長を管理職に昇進・昇格させなかったという決定に対して救済申立てを行った部分については、その終了した日から1年を経過していることになり、法第

27条第2項の申立期間に抵触することになり、労働委員会規則（以下「規則」という。）第33条第1項第3号により却下を免れない。

(2) 賞与に関する差別について

ア 組合は、J委員長は、賞与支給に関しても同様に差別的取扱いを受けており、K理事長体制後の平成9年度以降も、J委員長は毎回平均を大きく下回る査定支給率による賞与支給を受けてきており、J委員長に対する差別は継続してきたことから、金庫の不利益取扱い及び支配介入という不当労働行為は現在も「継続する行為」とであると主張する。

イ 第3の6で認定したとおり、金庫においては、賞与は、6月及び12月の年2回支給され、上期賞与については、毎年1月1日から4月30日までを、下期賞与については5月1日から10月31日までを算定期間とし、当該期間における各職員の勤務成績等を評定して支給される仕組みとなっている。

したがって、賞与に関する金庫の評定は、賞与支給という行為により具体化される一回限りで完結する行為であると認められ、「継続する行為」ということはできない。

ウ 前記のとおり、本件は、平成22年12月9日に救済申立てがあったことから、平成21年12月11日に支給された同21年度下期賞与に関する金庫の行為については（甲8、甲43）、行為の日から1年を経過していないことになる。

これに対して、平成21年7月3日に支給された平成21年度上期賞与（甲8、42）以前の賞与に関する金庫の行為に対して救済申立てを行った部分については、その終了した日から1年を経過していることになり、法第27条第2項の申立期間に抵触することになり、規則第33条第1項第3号により却下を免れない。

2 争点1について

(1) 前記第4の1の(1)記載のとおり、本件では、定例の昇進・昇格人事が行われた平成21年4月1日付け人事及び平成22年4月1日付け人事においても、J委員長を事務職C級から管理事務職D級に昇格させず、一般職員から係長等に昇進させなかったという金庫の決定行為が、不利益取扱い及び支配

介入の不当労働行為に該当するかどうかが問題となる。

(2) 不利益取扱いについて

ア 本件では、J委員長は勤続8年で事務職C級に昇格したが、それ以降現在まで、金庫は、J委員長を管理事務職D級以上に昇格させず、職位についても一般職員のまま昇進させていないことについては争いがない。

J委員長は、結審時（平成24年4月25日）において勤続37年であり、年齢は55歳を超えているところ、前記第3の10で認定したとおり、組合の調査で判明したところでは、平成22年10月現在で、①金庫の職員であった者のうち、勤続30年以上で、かつ50代まで一度も管理職への昇進がなく、一般職員のまま定年退職した者はいない。②平成22年10月現在で、勤続30年以上の職員では、管理職が7名で、管理職でない職員はJ委員長のみである。③勤続20年以上、30年未満の職員では、管理職が2名で、管理職でない職員はいない。④勤続10年以上、20年未満の職員では、管理職が9名おり、管理職でない勤続18年の事務職C級の職員は1名いるが、営業店の係長の職位にある。⑤勤続10年未満の職員では、管理職は25名おり、内訳は管理事務職D級が12名、管理事務職E級が12名、管理事務職F級が1名となっている。また、事務職C級の下位である事務職B級の資格であるが、係長の職位にあるものが5名いる。

金庫の資格規程においては、事務職C級に昇格するまでは、原則として最低在位年数に達した者が昇格することになっているところ、事務職C級以上の最低在位年数は設定しないと規定しており、この点について金庫は、事務職C級から管理事務職D級への昇格については年功管理的な運用をしていないとしている。

他方、上記のとおり、勤続10年以上の在籍職員中、管理事務職D級に昇格していない職員は、J委員長を除くと、事務職C級の係長職にある者が1名いるのみであることから、管理職への昇格・昇進について金庫が年功管理的な運用をしていないのかが問題となる。

金庫は毎年15名程度を新規採用しており、J委員長が新規採用された年は40名以上の新規採用があったことが認められる（J供述・第1回審

問調書32頁、同50頁)。したがって、勤続10年以上の在籍職員のほとんど全てが管理事務職に昇格しているからといっても、金庫においては多くの職員が比較的早期に退職している事情が認められ、それらの者の退職時までの昇進・昇格状況については不明であること、上記資格規程の内容や勤続10年未満の職員の昇格・昇進の状況等からすると、管理職への昇格・昇進に関して、金庫が年功管理的な運用をしているとまでは認めることができず、組合も事務職C級から管理事務職D級への昇格は、金庫の人事考課を踏まえた総合判断であることを認めている（J供述・第1回審問調書51頁）。

イ 本件では、J委員長の昇格・昇進という人事上の差別が不利益取扱いに該当するかどうかの問題となっている。このような差別が問題になる場合には、他の者に対する取扱いとの比較によって不利益取扱いかどうかを決せざるを得ないことから、組合としては、法人が組合を嫌悪していることほかに、管理職への昇格・昇進人事に関して、J委員長に対する査定及び取扱いが他の職員に比べて差異があり低位にあること、昇格・昇進の基礎となるべきJ委員長の勤務の実績ないし成績が、管理事務職D級に昇格・昇進した職員のそれとの間に隔たりのないことを、立証しなければならないのが原則である。他方、不当労働行為救済手続における判断に際しては、例えば、昇格・昇進の判断の基礎となる人事考課に関する資料等については、法人側が所持しており、組合において入手することが困難であることなど立証の難易を踏まえて、その判断に関して合理的な推認を働かせるなど、当事者間の実質的公平を考慮した取扱いをすることも、認められるということができる。

ウ 本件申立てまでの金庫と組合との労使関係については、前記第3の2で認定したとおりである。これによると、昭和48年9月23日に組合が結成された直後から、金庫は組合を強く嫌悪し、昭和49年5月には新たに非組合員であるとする次長職を創設することにより非組合員の範囲を拡大し、そこに組合役員を昇格させたり、組合役員を組合活動に支障を来す勤務地に配転させるなどの人事異動を発令した。これに対して、組合が配転・昇格拒否闘争を行うなど、労使が厳しく対立した。この対立については、

組合の譲歩により解決したが、その後も、金庫の行為に対して、組合は、当委員会に対して不当労働行為であるとして救済申立てを行ってきた。その件数は、昭和61年以降、本件申立てまで7件あり、和解勧告を当事者が受諾して終結した事件を除く4件について、当委員会は金庫の不当労働行為を認定し、金庫に対して命令書の写しを交付している。さらに、金庫は、確定した当委員会の命令に従わずに裁判所において過料に処せられたり、金庫が確定判決により支持された命令に従わなかったことから、当委員会が検察庁に対して不履行通知を行うなどした。このように、金庫は、組合に対して強い嫌悪を有しており、それがこの間の金庫の不当労働行為として現れたと認められる。とりわけ、前記第3の2の(6)、(9)及び(11)記載の不当労働行為事件の命令内容からも明らかのように、K理事長は従来から組合を強く嫌悪してきたことが認められる。

他方、J委員長は、昭和58年11月組合書記長となり、平成4年11月には執行委員長に就任し、現在までその地位にある。したがって、J委員長は、上記7件の救済申立ての全てにおいて組合三役として関与してきた。これに対して、金庫は、前記第3の2の(7)で認定したとおり、K理事長自身が検査室長当時に作成した同6年11月9日付け文書において、J委員長に対して、「過激的な組合活動家。……組合活動そのものが、自分の人生の如く錯覚している。……他団体などからの洗脳を受けていると判断される。」という評価をしていた。

エ 前記のとおり、勤続10年以上の在籍職員中、管理事務職D級に昇格していない職員は、J委員長と勤続18年の事務職C級の係長職にある者が1名いるのみである。また、勤続10年未満の職位についても、管理事務職に昇格している職員が少なくとも25名存在しており、そのうち12名は管理事務職E級に昇格しており、管理事務職F級に昇格している者も1名存在している。また、J委員長の資格よりも下位の事務職B級の職員に関しても、資格規程では本来予定されていない係長の職位にある者が少なくとも5名存在している。

これに対して、J委員長は、勤続37年であるが、事務職C級・一般職員のままであり、資格・職位において長期間にわたって低位に扱われてい

ると認められる。また、金庫は、人事考課においても、平成13年上期から平成22年下期までのJ委員長の総合得点は、平成21年度下期を除き、全てにおいて平均を大きく下回った内容となっており、各年を平均すると一般職員55人中50位という低成績であると主張しており、J委員長に対する査定が極めて低位に位置付けられていることが認められる。

オ 前記第3の2の(9)記載のとおり、金庫は、昭和53年7月に行った人事異動で、L副委員長の資格を管理事務職D級のまま、職位を本店営業部融資課長代理から一般職員に降格させて今金支店に異動させ、上記資格及び職位のまま、今金支店において19年間勤務させた。そして、平成8年5月にK理事長が就任した翌年である平成9年5月に、金庫は、L副委員長の職位が一般職員なのに資格が管理職になっているのはおかしいとして、L副委員長を管理事務職D級から事務職A級に降格し、L副委員長の賃金を大きく減額させる不当労働行為を行った。その後、金庫は、同年11月にL副委員長を今金支店から瀬棚支店に配転させ、瀬棚町役場派出所の窓口勤務とし、平成10年1月に生じた過剰金問題等をきっかけに、同年2月、金庫は、L副委員長に対して懲戒解雇処分にするという不当労働行為を行った。このように、金庫は、組合や組合員の活動を嫌悪し、組合役員であるL副委員長の資格を管理事務職D級から事務職A級へと降格させるなどの不当労働行為を行い、組合役員を管理職から排除する行動により、組合及び組合活動の弱体化行為を行ってきたことが認められる。

また、金庫は、L副委員長を19年間にわたって今金支店に配属してきた。このような極めて長期に渡る北部檜山地方の同一支店への配属は、金庫においても異例であると認められるが、前記第3の7の(1)で認定したとおり、L副委員長と同様に、金庫は、J委員長に対しても、入庫直後の時期を除き、久遠支店及び今金支店の2店舗のみに約34年間の長期に渡り配属してきた。

このような、組合及び組合活動に対する金庫の強い嫌悪や、極めて不自然な組合役員に対する店舗配属に関する取扱い等が認められる本件においては、J委員長に対する評価の低位性及び昇格・昇進に関する取扱いは、金庫のJ委員長の組合活動に対する嫌悪によるものと強く推認されるとい

わざるを得ず、そうすると、そのような取扱いや評価の合理性については、使用者である金庫の立証事項とすることが相当である。

カ 前記第3の4で認定したとおり、金庫は、年2回職員に対する人事考課を行っており、営業店の一般職員の人事考課に際しては、第一次考課者である次長・課長、第二次考課者である店長、第三次考課者である部長の考課を経て人事考課表が作成され、担当役員により採点表が作成される。また、人事考課規程においては、昇進・昇格については、金庫の人事考課のうち、能力考課及び適性判定並びに性格判定が適用され、能力考課及び適性判定を重視するとされている。

本件では、金庫から、J委員長の人事考課総合得点の結果を記載した一覧表が書証として提出されているが(乙12)、人事考課表そのものについては提出されておらず、J委員長に対する考課の具体的内容等は不明である。また、比較の対象となる職員の能力についても同様にこれを判断する資料は提出されていない。

他方、J委員長については、これまで重大な非違行為があった事実は認められず、また、病気などその人事考課に重大な影響を及ぼす特段の事情は認められない。上記オのとおり、本件においては、金庫がJ委員長に対する人事上の取扱いや評価の合理性を立証しなければならないとするのが相当であり、金庫において、その立証ができない場合には、J委員長に対する不利益取扱いを認定することができるかと解するのが相当である。

キ 前記第3の7の(1)で認定したとおり、J委員長は、久遠支店及び今金支店において、主に渉外業務を担当してきた。その担当してきた業務については、金庫から特に問題を指摘された事実は認められず、前記第3の9で認定したとおり、J委員長は、平成20年度及び平成21年度下期業績コンテストにおいて優秀な成績を収めた上位者として金庫から商品券の贈答を受けており、渉外業務担当として十分な能力と実績を示した事実が認められる。

これに対して金庫は、管理事務職D級の職務は、支店長の補佐をし、支店業務の全般を掌握し、これを遂行することであるから、支店の業務全般に対して十分な知識・経験を有していることが要求されるとする。そして、

今日においては、支店における業務で特に重視されるのが融資業務であるから、管理事務職D級以上の管理職については、融資業務に関する十分な知識と、融資業務についてある程度の実績を出すことが要求されるとする。

その上で、金庫は、J委員長について人事考課の総合得点が極めて低いとし、その総合評価が低い要因としては、①取扱業務が預金業務中心であること、②融資業務が不得意であること、③自己中心的な面があり、協調性に欠けること等があるとする。そして、融資業務が不得意であるという意味は、J委員長が、住宅ローンや法人向け融資等複雑な融資業務を行うのに十分な知識・能力を有していないということであるとする（乙16）。

また、金庫は、平成22年9月15日の団体交渉の場で、組合からJ委員長についての昇進・昇格差別があるという主張が出されるまで、J委員長から管理職に昇進・昇格したいとか、管理職に昇進・昇格しないのはおかしいという話は一切なかったことを指摘し、他方、金庫は、理事長面談等を通じて、各職員に自己アピールの機会を与えているが、J委員長からは、管理職への昇進・昇格に関する積極的な意欲の表明は全くなかったとする（乙16）。

そして、金庫は、人事決定の参考資料としていた「あなたを5点とするならば？」という書面や、「あなたは職員をどう評価していますか」という書面における、営業店舗の歴代支店長のJ委員長に対する評価が「仕事に対する積極性が欠ける」「他の職員との融和に欠ける」「融資業務の知識が足りない」など同じようなものであったとする（乙18の1～11、乙19の1～3）。

このような事実が、金庫から、J委員長が能力考課等に関して劣っていると評価している事実として主張されていることから、これらの点について検討する。

ク 金庫は、J委員長が、複雑な融資業務について十分な知識を有しておらず取り扱うことができないとし、また、J委員長が長年融資業務に関する知識、営業技術を身につける努力を行ってこなかったとする。このため、比較的融資業務が少ない久遠支店、今金支店に配属せざるを得なかった事情があり、加えてJ委員長の配偶者の健康状態を考慮して配偶者の実家に

近い久遠支店や今金支店における勤続年数が長くなったとする（甲16）。また、金庫は、職員の少ない支店も多く、職員全員を融資業務専門の部署に配属して、そこで上司から一から懇切丁寧に業務指導をすることは不可能であり、職員は支店業務の中で上司が扱う融資業務の補助をすること等により経験を積みながら、金庫内外の研修や金庫が教材費の補助を受けて資格試験を受ける等して融資業務の知識・技能を身に付けていくとする（甲24）。

このように、金庫は、J委員長を久遠支店及び今金支店に長きにわたって配置してきた理由の一つとして、J委員長の配偶者の健康状態や通院の便宜を考えたとするが、実際に治療を受けていた函館の病院への通院の便宜を考えるのであれば、函館市内又はその近郊の支店の方が便利であるし、配転に際して、金庫はJ委員長の意向も確認していないのであるから（O証言・第2回審問調書13～17頁）、その配属期間が極めて長期であることからしても、金庫が主張する上記理由は不合理であり信用し難い。

このように職員を極めて長きにわたって特定の店舗に配属させた事例は、L副委員長が今金支店に19年以上在籍したという事例以外にはないと認められ（J供述・第1回審問調書33頁）、金庫内部においても極めて異例の配転人事と認められる。J委員長やL副委員長の事例のように、組合の三役が今金支店、久遠支店など北部檜山地方の店舗に長きにわたって配属されてきた事実（J供述・第1回審問調書33、34頁）を踏まえると、金庫は、組合役員であることを主な理由として、上記店舗にJ委員長を長期間配属してきたと推認せざるを得ない。

J委員長は、採用当初の3年8か月を除くと久遠支店及び今金支店の2店舗にのみ約34年間も配属され、担当する業務も大半の期間が渉外業務であった。J委員長はこれまで融資担当となったことはなく、またこの2店舗では抵当権の設定を伴う住宅ローンや、場合によっては信用保証協会との調整も必要となる法人向けの事業資金の融資も、取扱件数は少ないというのであるから、そのような店舗にのみ配属され、ほとんど渉外業務のみを担当させられ、融資業務への関与をさせてこなかったJ委員長に対する処遇を前提とするならば、J委員長が複雑な融資業務についての知識が

なく、取り扱うことができないという金庫の評価は、一方的な評価であるといわざるを得ない。

また、融資に関する営業という点からみても、業績コンテストの目標と実績のみからは、J委員長が個人ローンやカードローン以外の住宅ローンや事業資金の融資を獲得した実績は認められないものの（乙21）、今金支店全体におけるそれら融資獲得件数が不明である一方、前記第3の9で認定したとおり、J委員長は平成20年度及び平成21年度下期業績コンテストでは優秀な成績を収めた上位者として認められている。加えて、前記第3の8の(3)で認定したとおり、平成22年度上期賞与の店舗業績査定は、今金支店全体がゼロとされているのであり、住宅ローン及び事業資金の融資獲得実績だけから融資営業に関するJ委員長の評価をすることは適切ではないと認められる。

さらに、そもそも、金庫の主張する融資業務が不得意であるとの主張の具体的な内容が乏しく、住宅ローンや法人向け融資等複雑な融資業務を取り扱うことができないとの主張も、渉外担当であるJ委員長に対して、具体的にどのような行為をさせて、どのような問題があったのかなど、内容の指摘もなく、曖昧であるといわざるを得ない。

ケ 次に、金庫は、J委員長は、自己中心的な面があり、協調性に欠けることを指摘する。金庫が指摘する前記キの営業店舗の支店長のJ委員長に対する評価についてもそれに沿う記載が書面にあるものの、具体的な内容に関する記載はなく、その意味は不明確である。これに対して、今金支店の支店長の経験もあるM書記長は、支店長を始め管理職側が、労働組合員に対して、業務の都合による時間外勤務、休日勤務などを指示するのをあえて避けているという実態を、総じて協調性に欠けるといっているにすぎないと指摘しており、また、融資業務を担当させると、月末など、時には時間内で事務処理が終わらないことも多く、時間外手当の問題等が生じるために、なるべく労働組合員に担当させたくないという事情があると指摘している（甲47）。J委員長の支店配属状況や担当業務の実際を踏まえて考えると、この指摘もうなずけるところがあるのであって、金庫の主張するJ委員長が自己中心的な面があり、協調性に欠けるとする評価について

も金庫の立証は不十分である。

コ さらに、金庫は、理事長面談等においても J 委員長からは、管理職への昇進・昇格の積極的な意欲の表明は全くなかったとする。確かに、J 委員長が上司に対して昇進・昇格したいと申し出たことは認められないが、人事考課に際しても具体的に J 委員長にヒヤリングが実施されていたのかどうか疑問な面があるばかりか（J 供述・第 1 回審問調書 5 5～5 6 頁）、人事考課規程が「考課は、考課の結果にもとづいて、被考課者に今後の努力目標を示し、被考課者の資質の向上のために積極的に寄与しなければならない。」としているところ、自己アピールがないからといって管理職への昇進・昇格の意欲がないということはできないし、管理職といってもその資格や職位は幾つかの区分があるのであり、J 委員長において、管理事務職 D 級への昇格や係長等への昇進の意思がなかったと認めることはできない。

金庫は、J 委員長は、金庫の K 理事長から、電話で支店長にならないかと言われたり、職員慰労会の席で偉くなりたいという気持ちはないのかと言われたと主張し、その主張に沿った証言も認められる（O 証言・第 1 回審問調書 8 7～8 8 頁）。これに対して、J 委員長は電話では係長、代理というように段階があるのではないかと述べた旨供述するが（J 供述・第 1 回審問調書 4 5～4 8 頁）、そもそもこのような形での理事長の話が、J 委員長に対する昇進の意欲を確認するための場としては適切ではないと認められるばかりか、J 委員長の上記回答内容から昇格・昇進の意欲がないと評価することにも問題があるといわざるを得ない。

サ 以上のとおり、金庫が指摘する J 委員長が能力等において劣っており、このため人事考課の評価が低いとして指摘する理由は、いずれも証明されたとはいえない。したがって、既に管理事務職 D 級に昇格した者と比較して、J 委員長が能力考課等において劣っていると評価することはできないことから、J 委員長が平成 2 1 年 4 月 1 日付け及び平成 2 2 年 4 月 1 日付け定例人事において管理事務職 D 級に昇格できなかったのは、J 委員長が組合執行委員長であることや、労働組合活動を行っていることを理由に金庫が昇格させなかったものと認めるのが相当である。

よって、金庫が平成21年4月1日付け及び平成22年4月1日付け定例人事においてJ委員長を管理事務職D級に昇格させなかった行為は、法第7条第1号の「不利益取扱い」に該当する不当労働行為であると認められる。

(3) 支配介入について

上記のとおり、金庫のJ委員長の昇格・昇進に関する行為は、組合嫌悪に基づくものであり、組合の弱体化をもたらすものであると評価できることから、法第7条第3号の「支配介入」に該当する不当労働行為であると認められる。

3 争点2について

(1) 前記第3の8の(2)及び(3)記載のとおり、本件では、平成21年度下期及び平成22年度上期賞与の支給に際して、J委員長の査定配分を平均支給率を大きく下回る査定配分とした金庫の行為は、金庫の組合嫌悪に基づくものであり、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当するかどうかの問題となる。

(2) 不利益取扱いについて

ア 組合は、J委員長が組合の委員長等の役員を務めていること、組合員として組合活動をしていることを理由に、金庫から、他の者と比べて低い査定評価を受けており、その結果平均を大きく下回る査定支給率に基づく賞与支給しか受けていないとし、J委員長の賞与査定が低いことが「不利益取扱い」に当たると主張する。

前記第3の6で認定したとおり、金庫の賞与は、①本給一律支給分、②本給査定配分、③役職手当査定分からなっている。そして、平成21年度下期賞与及び平成22年度上期賞与における職員総体及びJ委員長の各内訳は、前記第3の8の(2)及び(3)で認定したとおりである。このうち争点2において問題とされているのは、上記②の本給査定配分に関してである。

イ 賞与査定差別が不利益取扱いに当するかどうかの問題になる場合にも、前記のとおり、他の者に対する取扱いとの比較によって不利益取扱いかどうかを決せざるを得ないところ、争点2において、組合が格差の比較とするのは、管理職及び一般職員の全てを含めて算定された本給総額に占める

本給査定配分総額の割合と、J 委員長の具体的な本給査定配分割合との差である。

しかし、総体として示される支給割合は、あくまで本給総額と本給査定配分総額との対比から求められる割合であり、個々の職員の具体的な支給率ではないことから、これを比較の対象とすることは相当ではなく、総体として示される支給割合との対比のみから不利益取扱いを認めることはできない。

ウ 前記第3の6の(2)及び8で認定したとおり、本給査定配分は、勤務評定、店舗業績評定、外務実績査定、理事長査定からなっており、外務実績査定については下期の賞与においてのみ支給される。本給査定分の具体的な内容を見ると、平成21年下期のJ委員長の外務実績査定は、総体としての支給割合を大きく上回っていることが認められ、平成22年度上期においては、今金支店の職員全員が店舗業績査定がゼロと査定されていることが認められる。理事長査定については、各支店の一般職員の理事長査定額が金庫により示されているが(乙22の4、5)、J委員長と同額の支給額の職員やそれ以下の支給額の職員もいることが認められる。

本件では、組合は、J委員長の賞与の査定配分が、平成21年度下期賞与及び平成22年度上期賞与において、総体としての支給割合と比べて低いと主張するのみであり、上記のような本給査定分の具体的な内容や、具体的に特定の者との対比で不利益取扱いを受けているという点についての主張及び立証がないといわざるを得ない。

エ よって、平成21年度下期賞与及び平成22年度上期賞与における金庫の措置を「不利益取扱い」に該当すると判断することはできず、当該金庫の措置は、法第7条第1号の不当労働行為と認定することはできない。

(3) 支配介入について

上記のとおり、J委員長に対する不利益取扱いは認められないこと及び他に具体的な支配介入の主張はないことから、平成21年度下期賞与及び平成22年度上期賞与における金庫の措置は、法第7条第3号の「支配介入」行為であると認定することはできない。

4 結論

よって、当委員会は、法第27条の12並びに規則第33条及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成24年10月12日

北海道労働委員会

会長 道 幸 哲 也 印