

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X₁

再 審 査 申 立 人 X₂

再 審 査 申 立 人 X₃

再 審 査 申 立 人 X₄

再 審 査 申 立 人 X₅

再 審 査 申 立 人 X₆

再 審 査 申 立 人 X₇

再 審 査 申 立 人 X₈

再 審 查 申 立 人 X₉

再 審 查 申 立 人 X₁₀

再 審 查 申 立 人 X₁₁

再 審 查 申 立 人 X₁₂

再 審 查 申 立 人 X₁₃

再 審 查 申 立 人 X₁₄

再 審 查 申 立 人 X₁₅

再 審 查 申 立 人 X₁₆

再 審 查 申 立 人 X₁₇

再 審 查 申 立 人 X₁₈

再 審 查 申 立 人 X₁₉

再 審 查 申 立 人 X₂₀

再 審 查 申 立 人 X₂₁

再 審 查 申 立 人 X₂₂

再 審 查 申 立 人 X₂₃

再 審 查 申 立 人 X₂₄

再 審 查 申 立 人 X₂₅

再 審 査 申 立 人 X₂₆

再 審 査 申 立 人 X₂₇

再 審 査 申 立 人 X₂₈

再 審 査 申 立 人 X₂₉

再 審 査 申 立 人 X₃₀

再 審 査 申 立 人 X₃₁

再 審 査 申 立 人 X₃₂

再 審 査 申 立 人 X₃₃

再 審 査 被 申 立 人 株式会社Y

上記当事者間の中労委平成25年（不再）第47号事件（初審東京都労委平成6年（不）第55号事件）について、当委員会は、平成29年1月11日第226回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同鹿野菜穂子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査申立人X₁、同X₁₁、同X₁₂、同X₁₃、同X₂₂、同X₂₄及び同X₂₅を除く再審査申立人ら26名と、本件救済申立後に死亡したA₁、A₂、A₃、A₄、A₅及びA₆の6名（以下、それぞれ「亡A₁」、「亡A₂」、「亡A₃」、「亡A₄」、「亡A₅」、「亡A₆」といい、上記再審査申立人ら26名を加えた32名を「本件申立人ら」という。また、上記6名以外の本件申立人らについては、その姓で呼称する。）は、再審査被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）の従業員であり、A7労働組合（以下「組合」という。）の組合員であった。

本件は、本件申立人らが、同人らの行う組合活動を嫌悪した会社は、会社の人事制度の下、本件申立人らの平成元年度（以下、「平成」の元号は省略する。）から5年度における昇格・昇給を他の従業員と差別して不利益に行い、その結果、組合の運営に支配介入したことは労働組合法（以下「労組法」とい

う。)第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると主張して、6年7月6日、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 元年度から5年度までにおける各職分・号給の是正及びこれに伴う差別賃金額の支払(年6分加算)
- (2) 団結権侵害に基づく損害賠償金の支払
- (3) 職分、職務内容及び賃金等に関する差別的取扱いの禁止
- (4) 陳謝文の手交及び掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立て

都労委は、25年6月18日付けで、亡A₃及び亡A₆の各救済申立てにつき、その相続人から労働委員会規則(以下「労委規則」という。)第33条第1項第7号所定の期間内に承継の申出がなかったことを理由に却下するとともに、その余の救済申立てのうち、元年度から4年度に係る部分につき、労組法第27条第2項の定める申立期間内に救済申立てがなかったことを理由に却下し、その余の部分につき、組合活動を嫌悪して本件申立人らを不利益に取り扱い、また、その結果、組合の運営に支配介入したとは認められないことを理由に棄却することを決定し、25年7月9日、各当事者に命令書を交付した。

これに対し、再審査申立人らは、同月22日、亡A₃及び亡A₆の各救済申立てを却下した部分を除く上記初審命令の取消し及び前記2のと通りの救済を求めて再審査を申し立てた。

4 争点

- (1) 本件救済申立て(元年度から5年度までの昇格・昇給に係る行為)は、労組法第27条第2項の定める期間を経過した事件に係るものであるか。
- (2) 争点(1)で労組法第27条第2項の定める期間を経過した事件に係るものではないと認められた年度の昇格・昇給に係る行為において、会社が本件申立

人らを他の従業員と差別して昇格・昇給させなかったかどうか、仮にそうであるとすれば、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

ア 本件申立人らの属する集団と、再審査申立人らが主張する他の集団との間に、集団性や均質性があるといえるか。

イ 両集団間に有意な職分・賃金格差が生じていたといえるか、有意な職分・賃金格差が生じていたといえる場合に、それは、いつの時点で生じたものか。

ウ イの職分・賃金格差は、会社が本件申立人らの属する集団の正当な組合活動を嫌悪したために生じたものといえるか。

エ イの職分・賃金格差は、その発生時期との関係で、不当労働行為成否の判断の対象とすることはできるか。

オ イの職分・賃金格差に合理的な理由があるといえるか。

(3) 不当労働行為の成立が認められた場合に、その救済方法として、累積した職分・賃金格差を一括是正する救済を命ずることができるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1) (申立期間の制限) について

【再審査申立人らの主張】

労組法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から一年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない」と規定するが、その制定当時には昇格・昇給差別という不当労働行為類型は全く予想されていなかったのであるから、その解釈や適用は、不当労働行為救済制度の趣旨に照らして合目的的にされなければならない。

昭和43年に移行格付試験が実施され、翌44年4月の格付けによって本件申立人らに対する差別が開始され、その後6年7月6日の本件救済申立てに至

るまで差別が一貫して継続している本件においては、差別開始から本件救済申立てまでの会社の行為を「継続する行為」として捉えるべきである。なぜならば、使用者は、その従業員に関して組合活動を理由に不利益取扱いをしてはならないという意味での公正取扱義務を負うところ、会社は、差別開始から本件救済申立てまで一貫してこの義務を履行せず差別を是正しないという不作為を継続しているし、作為の側面から捉えても、会社は、差別開始以降、一貫した不当労働行為意思に基づいて、毎年度、同種行為を反復、累行しており、まさに作為としても継続しているからである。

また、会社は、本件申立人らが不当な昇給・昇格差別に対し、しばしば抗議や苦情処理申立てを行ったにもかかわらず、全く取り上げずに差別を継続したこと、本件申立人らのうちX₂₆、X₁₇及びX₂₃の3名は、昭和61年8月に会社との間で昇給・昇格差別に関して裁判上の和解を行った結果、事業所採用者経路から第1種詮衡試験合格者経路へと転換したが、会社はその後も上記3名について差別を継続したこと、4年及び5年には本件申立人らが連名で賃金や昇格に関する差別是正の申入れを行ったが、会社は何の対応もしなかったことなどの個別事情に照らせば、差別開始から本件救済申立てまでを「継続する行為」と捉えるべきである。

【会社の主張】

本件は、会社の市川工場に所属していた者ら（再審査申立人らが、本件申立人らと同一の集団に属すると主張する者ら）が、昭和55年度から昭和60年度における昇格昇給差別の是正を求めて救済申立てを行った事件（以下「市川工場事件」という。）と同じ会社、同様の人事制度の下で、市川工場事件と同様に昇格昇給決定行為の不当労働行為該当性を審査する事件であることから、本件の判断は、最高裁において確定した市川工場事件に関する東京高裁判決（同事件における再審査命令についての取消訴訟の控訴審判決である。後記第3の9(1)イ参照）に照らして行われるべきである。そして、同高裁判決は、会

社の人事諸制度に関する事実認定に基づき、同事件における「継続する行為」について、「職分及び号給の格付行為（基本的意思決定行為）とこれに基づく賃金支払行為（同種行為の反復，継続）とは緊密ないし一体の問題といえ，継続して行われる一括して一個の行為と評価できるから，職分及び号給の格付行為を不当労働行為とする救済申立てに関しては，格付行為に基づく最終賃金支払日が除斥期間の起点となる」とした上で，申立てが昭和60年4月18日及び昭和61年3月19日にされていたことから，除斥期間を定めた労組法第27条第2項の規定に基づき，昭和59年度及び翌60年度に関する救済申立てのみを適法として，その余の申立て（昭和55年度ないし昭和58年度に関する救済申立て）を不適法却下している。

これに従えば，元年度ないし5年度における昇格昇給決定行為に関する本件救済申立ては6年7月6日に行われているので，5年度（5年4月1日付けで格付行為がなされ，6年3月25日にこれに基づく最後の賃金支払がなされた期間）の昇格昇給決定行為に関する救済申立てのみが適法となり，その余の救済申立てはいずれも不適法却下を免れない。

再審査申立人らは，会社は，一貫した不当労働行為意思に基づき，毎年度人事考課に基づく昇格昇給決定行為に関する差別を継続しており，「継続する行為」に該当すると主張するが，会社における毎年度の人事考課決定行為及び昇格昇給決定行為は，おのおの毎年度独立して行われる1回限りの行為であり，「継続する行為」には当たらない。

2 争点(2)（労組法第7条第1号及び第3号の成否）について

【再審査申立人らの主張】

(1) 集団性・均質性

ア 本件申立人らの集団性

本件申立人らは，全国各地の9つの工場（根室工場，戸田橋工場，市川工場，静岡工場，愛知工場，石川工場，京都工場，大阪工場，福岡工場）

及びその組合支部において、それぞれ従業員の労働条件や生活と権利を守り、また組合支部の民主的な運営を進めることを目指して、全国的に1つの組織として終始一貫して活動を継続した集団に属していた。同集団には、昭和44年時点で約330名が所属していたが、元年から5年の時点では、本件申立人ら32名、市川工場事件の申立人となった32名（他の者より10年以上前に会社に入社したA₈を除く市川工場事件の申立人となった31名を、以下「市川工場事件申立人ら」という。）及び体調その他諸般の事情により両事件の申立人とはならなかった23名の合計87名が同集団に所属していた（以下、本件申立人ら32名と市川工場事件申立人ら31名を併せて「両事件申立人ら」といい、上記87名が所属していたとする集団を「申立人ら集団」という。）。

申立人ら集団は、昭和30年代後半から昭和40年代前半に全国各地の組合支部において役員や執行委員等に就任して執行部を構成し、あるいは執行部を支援する立場で、会社が推し進める生産合理化（大幅な人員整理や三交代制の強行）等に反対し、労働者の生活と権利を守る活動を行っていた。そして、後記(3)のとおり、会社の後押しを受けたインフォーマル組織が組合支部執行部を構成するようになった昭和45年頃以降も、組合支部の民主化や労働条件の改善に向けて、組合支部の役員選挙や代議員選挙に立候補したり、これらに関する情宣ビラを配布するなどの活動を行っていた。また、本件申立人らは、所属する工場での活動に留まらず、会社全体の労働者の労働条件の向上を目指し、不当解雇や不当処分に関する裁判闘争に関し、裁判傍聴、資金集め、宣伝、署名、要請等を行い、また、昭和51年頃から毎年1回開催されるようになった全国交流会やその後身である全国連絡会において、裁判闘争の支援や長年にわたる昇格・昇給差別是正のための運動を行い、昭和60年の市川工場事件の救済申立て、4年の会社に対する差別是正の直接請求、6年の本件救済申立てなどに至って

いる。これらの活動からすれば、申立人ら集団の集団性は明らかというべきである。

なお、会社においては、いずれの工場に所属していても全国統一の運用基準に基づいて人事考課成績が決定されること、福岡工場の職制であったA₉が作成したノートに「3件 裁判やっている（福岡、大阪、岡山）」、「2/24 全国連絡会組織動き」、「50 300人」、「54 280人」、「56 260人」などの記載があることから明らかなように、会社は、全国の工場に点在している申立人ら集団の人数やその動向を継続的に調査しており、全国的に1つの集団として見ていたことからすれば、上記の集団性は一層明らかである。

イ 集団間の均質性

本件申立人らと比較を行うべきは、会社が市川工場事件の都労委において提出した「事業所採用者経路における申立人と同性・同期同学歴の組合員の昇格状況（A₈を除く申立人31名を含む）」によって昭和55年度から2年度までの昇格状況を明らかにした462名から、ここに含まれている両事件申立人らを除いた者、すなわち、本件申立人らのうち昭和37年4月高卒入社5名（亡A₁、X₆、X₁₉、X₂₀、X₃₁）、昭和38年4月高卒入社8名（X₃₂、X₂₁、亡A₄、亡A₅、X₂₇、X₂₈、X₃₃、亡A₃）、昭和38年10月高卒入社1名（X₂₉）、昭和39年10月高卒入社3名（X₅、X₈、亡A₆）の計17名及び市川工場事件申立人ら31名を除いた414名（以下「その他集団」という。）である。なお、本件申立人らの中には、昭和36年以前に入社した8名（X₂、X₃₀、X₁₆、X₃、X₄、X₁₇、亡A₂、X₁₈）、昭和38年4月高卒入社であるが第一種詮衡試験合格者である2名（X₂₆、X₂₃）及び昭和40年10月入社5名（X₁₅、X₁₄、X₇、X₉、X₁₀）が存在するが、これらの者と比較すべき同期・同学歴の従業員の職分等について会社が開示を拒否

しているため、本件申立人ら32名とその他集団414名とで集団間の比較を行うべきである。

本件申立人らとその他集団414名は、いずれも牛乳、加工乳、乳飲料などの市乳製品を製造する市乳工場に所属し、その圧倒的多数（本件申立人らでいうとX₂₆を除く。）が製造現場に配属され、ローテーションを組んで交替で同じ作業に従事しており、職分が異なっても業務内容は同じである。

また、会社の人事考課制度において、C考課は最も多くの従業員が受ける平均水準の評定であるところ、5年度における本件申立人らの業績評定成績、能力評定成績及び総合評定成績の合計93個（再審査を申し立てていない亡A₃以外の31名につき各3個）のうち、D考課が8個、B考課が7個に対し、C考課が78個と全体の84%を占めていることからすれば、本件申立人らがその他集団に属する従業員と比べて能力、勤務実績が劣っておらず、本件申立人らとその他集団との間に均質性があることは明白といえる。

なお、本件申立人らの人事考課成績においてB考課やC考課が圧倒的に多いことは、この年の職分、賃金決定に差別がないということとはでない。会社は、後記(2)イのとおり、元年度から5年度の間においても本件申立人らに対し、意図的にB考課をつけないことにより職分昇格を妨げているのである。

(2) 集団間の有意な職分・賃金格差

ア 会社の人事制度

(ア) 会社の人事制度（昇格要件）においては、D考課を受けると改めて人事考課成績を積み上げねばならない制度となっていること、経過年数や人事考課成績基準のみならず、抽象的でありその判定方法も公開されて

いない職務遂行能力判定基準が設けられていることなどからすれば、会社の人事考課制度は、恣意的な運用を許す制度というべきである。

- (4) また、次のとおり、会社の職分や賃金決定に係る人事制度の運用は年功的に行われており、仮にそこまではいえないとしても、単純に能力主義的な処遇が貫徹しているものではなく、年功的処遇と能力主義的な処遇を兼ね併せたものというべきであるから、本件は、同期・同学歴比較で集团的格差を検討すべき事案というべきである。

すなわち、会社は、昭和49年春闘に際し、第3回人事合同委員会において、「現行の職分制度はいわゆる能力主義のみを全面的にとり入れたものではなく…能力と年功、学歴との調和をはかりつつ、能力主義的管理への方向を目指そうとするものである」と説明しているし、組合も、昭和56年春闘において、「年功賃金の見直しといっても欧米型の職務給的なものへ移行するのとは異なり年功的要素を残す中で能力、資格といった要因を加味したものへの移行が中心となっている」との見解を示している。また、職分給とともに基本給を構成する本給は、人事考課成績の優劣により昇給額が異なるものの、どのような成績であり、また職分昇格しなくても、毎年本給は昇給するのであり、このように年功的に運用される本給の比率は職分給の2倍前後になっていること、職分の昇格要件として経過年数が設定されているところ、勤務成績や能力が標準に達しない者でない限り、経過年数を経れば上位職分に昇格するはずであること、標準的な人事考課であるC考課を受ければ、年功的に昇号給すること、さらに、元年時点において本件申立人らと同期・同学歴であるその他集団414名のおよそ70%が基幹職1級以上に昇格しており、同期・同学歴であることが従業員の処遇において一定の役割を果たしていることも、会社の職分や賃金決

定に係る人事制度の運用が、年功的に行われていることを裏付けている。

イ 職分格差

本件申立人ら32名とその他集団414名とを比較すれば、両集団間には明確な職分格差が存在する。すなわち、その他集団では、昭和59年度に49.4%、昭和60年度に52.1%、昭和61年で56.8%が基幹職1級以上に昇格しているのに対し、本件申立人らは昭和59年度で65.6%、昭和60年度で65.6%、昭和61年度で53.1%が基幹職1級よりも2ランク低い技能職に留めおかれている。また、その他集団では、既に昭和55年度で基幹職1級以上が35%であるのに対し、両事件申立人らは5年度でも基幹職1級が30.2%に留まっており、基幹職1級への昇格において13年以上遅れている。さらに、救済を求めている5年度で見ると、本件申立人らのうち85%近くが基幹職2級以下であり、両事件申立人らで見ても70%が基幹職2級以下に留まっているが、その他集団は2年度の時点で70%以上が基幹職1級以上に昇格している。

このように、本件申立人ら32名又は両事件申立人ら63名とその他集団414名との間に著しい職分昇格の格差が存在することは、その他集団414名では、基幹職1級以上への昇格に必要な人事考課成績基準を満たすB考課以上の人事考課成績を受ける者が多数であるのに対し、本件申立人らにおいては人事考課成績が総じて低く、連続してC考課以上の人事考課成績が得られないために基幹職2級以上に昇格できなかつたり、又は、基幹職2級に昇格していてもB考課以上の人事考課成績が得られないために、基幹職1級に昇格できなかつたことによるものである。すなわち、本件申立人らは、集団的に低い人事考課成績を付けられ低位な職分に据え置かれており、これは、その他集団414名に比して差別的に低位な査定を受けた結果にほかならない。

会社の人事考課成績においては、B考課とD考課の割合がそれぞれ15から20%、残りの60から70%がC考課となるはずであるが、元年度ないし5年度の本件申立人らの人事考課成績は、5年間で平均するとD考課以下が19.1%であるのに対し、B考課以上は5.6%であり、B考課はD考課以下の3分の1しかない。さらに、基幹職1級への昇格が問題となる基幹職2級における元年度から5年度までの申立人らのC考課とB考課の分布割合の平均を見ると、C考課が79.5%であるのに対し、B考課は7.1%と極めて低い実態になっている。このように、本来、B考課とD考課はほぼ同じ割合となるにもかかわらず、職分昇格を決定する業績評定成績と能力評定成績についてB考課が異常に少ないのである。

こうした結果、5年度という単年度の昇格昇給のみを見ても、本件申立人らの組合活動を理由とした不利益取扱いの不当労働行為は明らかとなっている。すなわち、会社は、本件申立人らの組合活動を嫌悪し、意図的に、基幹職2級の者については直近3年間にB考課をつけなかったため、本件申立人らのうち基幹職2級の10名（亡A₁、X₃、X₆、X₁₆、X₁₇、X₂₀、X₂₇、X₂₈、X₂₉、X₃₃）と基幹職1級の1名（X₂₆）は、5年度において全員昇格できなかつたし、また、技能職の7名（X₄、X₁₈、X₁₉、亡A₃、X₂₁、亡A₄、亡A₅）のうちX₄を除く6名について直近3年間にD考課をつけることにより、5年度において昇格させないという不当労働行為を行ったのである。

ウ 賃金格差

また、前記イの本件申立人らとその他集団414名との間に存在する集団的な著しい職分格差の帰結として、当然、本件申立人らとその他集団414名との間には、賃金格差（職分給や基本給のみならず、基本給に係数を掛けて算出される都市手当や上位職分の方が支給係数の大きい賞与を含む。）が生じている。

職分格差により累積した賃金格差を明らかにするためには、本件申立人らの賃金額と比較すべき、事業所採用者経路の、同性、同期、同学歴の中位者の職分・号給と賃金額を把握することが必要であるが、会社はそれら資料の開示を拒否した。そのため、本件申立人らは、市川工場事件において会社が提出した資料（昭和37年4月高卒・中卒入社、昭和38年4月高卒入社、同年10月高卒・中卒入社及び昭和39年10月高卒入社に係る昭和55年度から昭和58年度までの職分と昭和59年度及び昭和60年度の職分・号給・基本給額が示されたもの）をもとに、その他集団414名のうち、入社年度別にそれぞれの最上位職分と最下位職分から数えて中間に位置するものを中位者（継続して標準的成績であるC考課を受け、時にB考課以上の成績を得る者である。）として抽出し、その中位者の職分・号給・基本給額を確認の上、昭和59年度から昭和60年度にかけての昇格や昇号の実態や、昭和61年度における職分の昇格要件の変更を踏まえ、上記資料から明らかではない昭和61年度以降の中位者の職分・号給・基本給額を算出した。

この試算によれば、5年度の年間賃金額についての本件申立人らと中位者との差額は約97万円に及んでおり、本件申立人らの平均月収が約23万円であることからすれば、1年当たり四、五か月分という著しい賃金格差が生じている。

(3) 不当労働行為意思

そもそも会社が申立人ら集団を嫌悪するに至った発端は、前記(1)アのとおり、会社が昭和30年代後半から労働条件の切下げをもたらす大合理化を推し進めるに当たり、これに反対する申立人ら集団を中心とする全国各地の支部・職場活動家がそれぞれの支部等で労働者の権利擁護や職場要求闘争の先頭に立ち、支部の組合活動が大いに盛り上がったことにあった。

会社は、組合の各支部において執行部を構成していた申立人ら集団の弱体化を狙い、会社派の組合員（大半が職制）が執行部を握れるよう、反共労務屋を介在させるなどして、戸田橋工場における民主化同志会、市川工場の明朋会、大阪工場の志宝会などのインフォーマル組織を結成させた。そして、申立人ら集団が影響力を持っていた支部執行部の転覆を画策し、職制らやインフォーマル組織、さらに会社派となった組合本部と一体となり、申立人ら集団やその支持者に対して「赤虫」や「生産阻害者」などとレッテルを貼り、誹謗中傷のビラをまくなど執拗に攻撃を行った。その結果、昭和43年に市川支部において明朋会が、昭和45年には大阪支部において志宝会が執行部を独占するに至り、昭和51年には申立人ら集団が最後まで執行部を担っていた福岡支部も会社派が執行部を占めるようになった。

このような経緯の中、会社は、昭和44年4月に導入した新職分・新賃金制度を用いて、申立人ら集団が移行格付試験を受験しなかったこと等を口実に申立人らの大半を技能職という最下位の職分に格付けし、その後も人事考課を不当に劣位に評価するなどして職分昇格を遅らせ、昇格・昇給差別を継続したのである。このことは、市川工場の製造課主任（後に係長）であったA₁₀作成のファイルによって明らかにされた、申立人ら集団を「赤組」と称した上で、「白組」との間で仕事や評価に差を付けることが昭和45年の職制連絡会議で打ち合わせされていたことなどから明らかである。

そして、会社は、本件申立人らが差額賃金の支払を求めている元年度から5年度においても、本件申立人らに対し、QC活動や各種講習会に参加させないなどの嫌がらせを行う反面、転向工作を行うなどの切り崩しを図った。

会社は、インフォーマル組織の結成やその活動に関与していなかったなどと縷々主張する。しかし、申立人ら集団を誹謗中傷していたインフォーマル組織のいずれもが、各工場の職制らが中心となって全国で一斉に結成されたこと、大阪工場の志宝会の結成のための会議に戸田橋工場の製造課長や本社

の上級管理職が出席していたこと、インフォーマル組織の候補者が支部役員選挙で当選するよう、例えば市乳工場である市川工場とは何ら業務上の関わりのなかった江戸川分工場（乳製品工場）を市川工場の分工場として組織再編したこと、申立人ら集団が最後まで執行部を担っていた福岡工場に組合員資格を有する職制を大量に配転し、その結果申立人ら集団の活動家は全員役員選挙に落選したことなどからすれば、インフォーマル組織の結成やその後の活動に会社が関与していたことは明白である。

(4) 判断の対象となる期間

本件は、本件申立人らが救済を申し立てた時点までに累積した職分・賃金格差の有無やその理由について判断すべき事案であるところ、同申立てが行われた年度における昇格や昇給給、あるいは人事考課成績に限定して格差の存否を判断することは誤りである。申立年度やこれをさかのぼる数年度にたまたま昇格や昇給したり、人事考課成績がC考課以上となったことを理由に不当労働行為の成立を否定するのは、長期にわたって累積されてきた昇格・昇給差別事件の特質を無視し、差別の実態から目をそらす結果となる。したがって、本件の審査の対象となる期間は、救済を申し立てた期間（元年度から5年度）を超えて格差が発生した時期までさかのぼるべきである。

なお、会社は、市川工場事件の東京高裁判決の判断に即して審査の対象を考えるべきであるとして、3年度から5年度の人事考課成績決定行為のみが審査の対象となる旨主張するが、市川工場事件は、事業所採用者経路から第1種詮衡試験合格者経路への格付け（昇格）を求めた事件であるのに対し、本件は事業所採用者経路内での職分や号給の格差を争う事件であり、両事件は全く争点を異にする別個の事件であるから、市川工場事件の東京高裁判決に即して審査の対象となる期間を考えるべきではない。

(5) 格差の合理的理由

再審査申立人らは、本件初審、再審査を通じて、大量観察方式あるいは修正大量観察方式といった集団的考察による判断を一貫して求めているのであって、本件申立人らの個々の人事考課成績の当否について個別に主張立証したことはない。それにもかかわらず、これを行ったとして個別立証によって不当労働行為の成否を判断した初審命令は大きな誤りである。

会社は、本来、再審査申立人らの主張立証により明らかとなった不当労働行為が成立するとの推認を覆すために、職分格差や賃金格差に合理的な理由があることを主張立証しなければならないにもかかわらず、本件申立人らのうちD考課を受けた者に限って、しかも相対比較を行うことなく個別立証を行うという対応を続け、勤務ぶりの立証と称して単なるミス事例をあげつらっている。また、会社は、本件申立人らのうち基幹職2級以上の者について、職分昇格に必要な年度になぜB考課を付けなかったのかという点についての合理性立証も行っていない。

結局、本件申立人らの個別の人事考課成績に関する会社の立証は全く無意味であって、本件の判断に当たって検討の対象とすべきではない。

【会社の主張】

(1) 集団性・均質性

ア 本件申立人らの集団性

本件申立人らは、市川工場事件の和解交渉を有利に進めるために集められた者に過ぎず、所属する工場、組合支部、年齢、最終学歴、昇格経路という各属性が異なっているのであるから、集団性はなく、不当労働行為の成否に関する判断方法として大量観察方式あるいは修正大量観察方式といった集団的考察を採用するのは妥当ではない。

本件申立人らが所属する工場は、北は根室工場から南は福岡工場まで9つに分かれているところ、会社の人事考課の評定は、事業所ごとに同一職分ごとの従業員間で実施する。業績評定成績、能力評定成績及び総合評定

成績の各成績を決定する成績決定者は、各工場の工場長である。したがって、仮に職分が同じ従業員であっても、所属する工場が異なるのであれば、1つの集団として人事考課を実施することはない。また、所属する組合支部が異なれば、同支部の活動や労使関係も異なるのであるから、異なる工場、組合支部に所属する者を1つの集団として見ることはできないのである。

そして、本件申立人らは、昭和12年4月生まれの者から昭和25年1月生まれの者がおり、正規従業員として会社に入社した時期も、昭和34年4月から昭和40年10月までの6年半と幅広く分かれており、X₉が中卒、それ以外の者は高卒と学歴も異なっている。

さらに、会社の人事制度には、従業員を昇格経路別に管理しているという特徴があるところ、本件申立人ら32名には、事業所採用者経路であり続けた28名のほか、昭和44年に移行格付試験に合格して第1種詮衡試験合格者経路に経路変更したX₁₀、昭和61年における裁判上の和解により、第1種詮衡試験を受験して第1種詮衡試験合格者経路に経路変更したX₁₇、X₂₆及びX₂₃が含まれており、経路選択状況も均一ではない。

なお、本件申立人らが集団として具体的にいかなる組合活動に従事したのかは明らかにされていない。組合支部の選挙に立候補したり、選挙ビラを配布することは労働組合の組合員として当然の事柄であるから、これらをもって会社が本件申立人らが所属する集団としての活動であると認知することはできないというべきであるし、本件申立人らが全国連絡会なるものでいかなる活動を行っていたのか会社は知らない。また、4年に会社に提出された賃金昇格差別是正を求める要求書には、本件申立人らが所属すると主張する集団による具体的な組合活動は記載されておらず、しかも、同要求書への署名者と本件申立人らとは一致しないのであるから、同要求書及びその提出が申立人らの集団性を裏付ける証拠となるものではない。

イ 集団間の均質性

争う。

(2) 集団間の有意な職分・賃金格差

ア 会社の人事制度

会社の人事制度は、従業員の勤務振り、すなわち仕事の仕振りと出来映えを人事考課制度に基づいて公正、公平に把握、評価し、人事考課成績が毎年の職分の昇格に反映され、さらに職分と人事考課成績が昇給に反映される職能型人事制度であり、異なる昇格経路を歩む者はもとより、同一の昇格経路を歩んでいる同期・同学歴者といえども、勤務振りの違いによって昇格、昇給の機会を重ねるごとに職分や賃金は乖離していくのであるから、年功的人事制度を前提とする大量観察方式あるいは修正大量観察方式に基づき不当労働行為の成否を判断するのは適切ではない。そして、会社は、人事考課制度の態様、職分制度、賃金制度を広く従業員に開示した上で、人事考課成績を毎年本人に通知し、労使同数の委員で構成される苦情処理委員会を設けることで、人事考課の公正な運用も担保している。

市川工場事件の東京高裁判決は、会社の人事制度及びその運用について、「それ自体としては従業員をその業績・能力に応じて公平に処遇することができる合理的なものであって、その導入自体が不当労働行為であるといえず、それが不当労働行為の温床であるとみることもできないのであって、その運用に当たっても、人事考課成績に決定付けられて職分、昇号給が行われているとみることができる」としている。そして、会社は、昭和62年度以降、人事制度を一部改正しているが、その改正は市川工場事件当時に適用されていた人事制度の趣旨を改正するようなものではなかった。

したがって、再審査申立人らが救済を求める期間における人事制度もまた合理的であり、公正に運用されていることは明らかである。

イ 職分・賃金格差

前記アで述べたとおり、会社の人事制度においては、異なる昇格経路を歩む者はもとより、同一の昇格経路を歩んでいる同期・同学歴者といえども、勤務振りの違いによって昇格、昇給の機会を重ねるごとに職分や賃金は乖離していくのであるから、職分、賃金に合理的な格差が生じることは制度上当然のことであり、単に外形的に職分や賃金の分布状況を見て格差を論じたところで何ら意味をなさない。市川工場事件の東京高裁判決に従えば、本件においても、人事考課成績決定行為に不当労働行為該当性があるかを判断することで、昇格昇給決定行為が不当労働行為に当たるかを判断できるのである。

前記1のとおり、本件で適法な救済申立ては5年度に係る申立てのみである。そして、後記(4)のとおり、5年度の昇格については、①同年度時点で昇格に必要な経過年数を満たしているか、②人事考課成績基準期間である同年度以前の3年間（3年度ないし5年度）の人事考課成績（業績評定成績及び能力評定成績）決定行為に不当労働行為該当性が認められるか、③職務遂行能力判定に不当労働行為該当性が認められるかを判断すればよい。また、同様に、5年度の昇給についても、同年度の総合評定成績（業績評定成績及び能力評定成績との総合により決定）決定行為に不当労働行為該当性が認められるかを判断すればよいのである。

本件において具体的に審査の対象となるのは、本件申立人らのうち、5年度における昇格、昇給において、会社の人事制度からして不利益取扱いの事実が認められないことが明らかな者（昇格に必要な経過年数に達していない者や標準成績であるC考課以上の考課を受けている者等）を除く者であるが、これらの者に関する会社の人事考課成績決定行為の不当労働行為該当性について再審査申立人らから具体的な主張立証はないのであるから、本件救済申立てには理由がないのである。

なお、再審査申立人らは、本件申立人らにB考課を付けなかったことが

差別に当たるなどと主張するが、会社における人事考課成績のC考課は、最も多くの従業員が受ける標準の成績であるから、それを上回るB考課を受けるべきであったことについては再審査申立人らが立証せねばならないが、そのような具体的な立証を行っておらず、失当である。また、再審査申立人らは、標準的あるいは平均的な従業員として想定する「中位者」を、「継続して標準的成績であるC考課を受け、特にB考課以上の成績を得る者」としているが、上記のとおりB考課は標準を超える人事考課成績であるし、会社は「標準的な従業員（中位者）」などという概念を用いた人事管理は行っておらず、主張の前提を欠く。

(3) 不当労働行為意思

前記(1)アで述べたとおり、再審査申立人らは、本件の救済申立期間中における本件申立人らの組合活動を何ら明らかにしておらず、当然会社も本件申立人らの具体的な組合活動を認知していないのであるから、同活動を理由に本件申立人らを嫌悪することなどあり得ない。

再審査申立人らは、本件の救済申立期間から大きく外れた昭和40年代頃における会社の不当労働行為意思又は支配介入に関すると思われる事情を縷々指摘する。しかし、会社は、再審査申立人らがインフォーマル組織と称する組織に何ら関与していないし、同関与の根拠として再審査申立人らが挙げる各証拠は、そもそも成立の真正や入手経路が定かではない上、本件の争点とは全く関係がなく何ら証拠価値を有しない。

したがって、本件の救済申立期間中の昇格昇給決定行為について、不当労働行為意思など存在しない。

(4) 判断の対象となる期間

市川工場事件の東京高裁判決によれば、前記1のとおり、本件で適法な救済申立ては5年度に係る申立てのみであり、また、同判決は、職分昇格決定行為を決定づける3つの昇格要件（①経過年数、②成績基準期間における業

績評定成績又は能力評定成績の結果、③当該年度において判断される職務遂行能力判定)に照らし、人事考課成績の基準期間を判断の対象としているところ、昭和61年度の会社の人事考課成績基準(昇格要件②)の変更の際に、同成績の基準期間が直近3年間に短縮されていることからすれば、本件で判断の対象となるのは、5年度の昇格決定行為を決定付ける関係にある3年度ないし5年度の人事考課成績(業績評定成績又は能力評定成績)となる。なお、昇給については、会社の人事制度上、当該年度の総合評定成績(業績評定成績及び能力評定成績との総合により決定)により決定されるものであるから、判断の対象となるのは5年度のみである。

(5) 格差の合理的理由

本件の救済申立期間において本件申立人らのうち低位な人事考課成績を受けた者については、同人らの勤務振りの結果なのであって何ら不当なものではない。このことは、本件申立人らに関する具体的な勤務振りが記載されている「報告書」、「観察記録」、「作業日報」などの職務上作成された証明力の高い証拠からすれば明らかである。

再審査申立人らは、単に、ラインは一つであり技能職であろうと基幹監督職であろうと同じ仕事をしていたのであるから能力も同じである旨や、「報告書」等の作成方法はいい加減である旨の抽象的・的を外れた証言等を繰り返すのみで、本件申立人らのうち低位な人事考課成績の基礎となった勤務振りについて具体的な反論を行っていないのであるから、そのような低位な査定を受けたことには当然理由があると認めるべきである。

3 争点(3) (救済方法) について

【再審査申立人らの主張】

本件においては、救済方法として5年度までに累積した職分・賃金格差について一括是正を命じるべきであり、具体的には、同年度における本件申立人らと同期・同学歴者の平均もしくは中位者の職分・号給に是正し、併せて是正さ

れたものとしての経済的待遇を命じるべきである。なぜならば、本件における職分・賃金格差は、昭和40年代以降、毎年の職分・号給格付けを重ねるごとに累積して拡大してきたものであるところ、本件のような昇格・昇給差別事件は、個々の査定により生じる差は小さくとも、それが年々蓄積していくうちに相当な格差が生じるという特色を持つものであることからすれば、現存する差別を解消し、将来にわたって不当労働行為なかりし状態を実現するためには、累積格差の一括是正が必要となるためである。

なお、不当労働行為救済制度の実効性を確保する見地から、労働委員会は、その裁量により、累積された格差を将来に向け是正することができるとした市川工場事件に関する東京高裁の判断は正当である。しかし、同高裁判決が、上記累積格差の一括是正を行うには、労使関係の安定を阻害するおそれや証拠収集の難しさを理由に「過去になされた不利益な作為、不作為と対象行為との間に行為の同一性が認められるだけでなく、時間的な隔たりが小さく、関連の強固性が認められる」ことが必要とする点については、累積格差を是正することが労働委員会の裁量として許されるという上記正当な判断を無意味にするものであって不当である。累積格差の一括是正をすることなしに労使関係の安定化はあり得ないし、証拠収集の難しさによる不利益は再審査申立人らが負うべきものであって、累積格差の一括是正を否定する合理的な理由とはならないからである。

【会社の主張】

救済方法についても、既に司法判断として確定している市川工場事件の東京高裁判決に従うべきである。すなわち、同判決は、会社の人事制度においては、「格差が生じる主要な原因（ほとんど唯一の原因）は各年度の人事考課で良好な成績、少なくとも標準的な成績を継続的に得られたかどうか、そして、良好な成績を得て早期に上位職分への昇格が果たせたかどうかによる」ところ、10年以上もさかのぼる各年度の職分、号給の格付行為（昇格昇給）から生じ

た格差につき、是正を図るには「各年度ごとの人事考課成績決定行為が適正であるかどうか改めて判断する必要があるものであり、これに踏み込んで審理・判断することは、前判示の除斥期間が設けられた趣旨に明らかに反するものである」とし、労働委員会がその裁量として累積格差の救済を図るために審査を行うとしても、除斥期間の趣旨に反して審査の範囲を無制限に拡大することはできないとしている。

また、都労委は、初審命令において、審査の対象期間を元年度から5年度としているところ、これは、「過去になされた不利益な作為、不作為と対象行為との間に行為の同一性が認められるだけではなく、時間的な隔たりが小さく、関連の強固性が認められる」という市川工場事件の東京高裁判決を踏まえ、さかのぼる審査対象期間を2年間に留めたものというべきであり、再審査申立人らが格差発生時期と主張する昭和40年代、あるいは都労委が審査の対象と設定した元年度より前にさかのぼって累積格差を一括是正することは許されるべきではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 本件申立人らは、別表1「本件申立人らの氏名等一覧」中の「入社年月」欄記載の年月に会社に入社後、同「所属事業所」欄記載の事業所にそれぞれ配属され、 X_{26} を除いて製造現場にて勤務し（市川工場事件申立人ら32名のうち、 A_{11} を除く31名も同様に同工場の製造現場にて勤務していた。）、同「退職年月」欄記載の年月に会社を退職した。本件申立人らの生年月日や最終学歴は、同「生年月日」欄及び同「最終学歴」欄記載のとおりである。

なお、本件申立人らのうち、 A_3 は13年8月22日に、 A_2 は18年4月4日に、 A_1 は20年2月7日に、 A_5 は22年8月1日に、 A_4

A₄は23年6月27日に、亡A₆は24年8月1日にそれぞれ死亡した。そして、亡A₃については18年3月27日にその相続人であるA₁₂、A₁₃及びA₁₄から、亡A₂については同年7月4日にその相続人である再審査申立人X₁₁、同X₁₂及び同X₁₃から、亡A₁については20年5月13日にその相続人である再審査申立人X₁から、亡A₅については22年12月7日にその相続人である再審査申立人X₂₄及び同X₂₅から、亡A₄については23年12月1日にその相続人である再審査申立人X₂₂から、亡A₆については25年3月27日にその相続人であるA₁₅から、都労委に対し、本件救済申立てに係る承継の申出がそれぞれ行われた。

(2) 組合は、会社の従業員により組織される労働組合であり、本件申立人らは、いずれも組合に加入していた。

(3) 本件救済申立当時の会社の商号はB₁株式会社であったが、23年のB₂株式会社との経営統合を経て、同年4月1日からは現在の商号となった。

会社は、牛乳や乳製品の販売等を目的とする売上高1兆0613億9800万円（28年3月期）の株式会社であり、肩書地に本社を置き、28年3月31日時点で、5つの支社と30の工場を有し、従業員数は1万0805人である。

2 本件申立人らの組合活動とこれに反対する組織の結成等

(1) 申立人ら集団の活動概要等

ア 本件申立人らを含む申立人ら集団は、労働条件や職場環境の改善等を目指し、昭和30年代後半より、人員配置の見直しや人員削減、三交替勤務制等の生産合理化活動や新職分制度の導入（後記4参照）などの会社の施策に反対する活動を組合内外にて行っていた。申立人ら集団は、昭和40年代前半頃まで、組合支部の役員等に就任して執行部を担い、あるいはこれを支援する立場で活動していたが、昭和41年2月の戸田橋工場における民主化同志会を皮切りに、組合の各支部内で生産合理化等に賛同して労

使協調路線を採る組織（以下、再審査申立人らの呼称に従って「インフォーマル組織」という。）が結成され、会社の施策に反対する申立人ら集団と組合内で対立する状況となった。その後、インフォーマル組織が推薦する者らが組合支部役員や職場代議員に当選するようになり、本件申立人らが選挙に立候補しても落選するようになった。申立人ら集団は、インフォーマル組織が推薦する候補者が組合支部の執行部を占めるようになった後も、労働条件や職場環境の改善に関する意見を組合支部内で述べ、引き続き組合の役員選挙等に立候補したり、その選挙を支援するなどの活動を行っていた（以上につき、後記(2)ないし(10)参照）。

また、申立人ら集団は、会社に対し、戸田橋工場の組合支部長や書記長らの懲戒解雇や大阪工場の組合員の配転等の撤回を求める活動を行うようになり、昭和57年頃までには、岡山工場所属の組合員の昇格差別に関する救済申立て、福岡工場所属のX₃₂に対する戒告処分の無効確認訴訟並びに大阪工場所属のX₁₇、X₂₆及びX₂₃らに対する思想信条による差別等を理由とする損害賠償請求訴訟の3事件を支援するための「三つの裁判を支援する全国連絡会」を結成し、ビラ配布、裁判傍聴、要請活動等による支援を行った。

その後、申立人ら集団は、昭和59年には上記連絡会から発展して「B₁賃金・差別等をなくす全国連絡会」（以下「全国連絡会」という。）を結成した。全国連絡会は、会社が長年にわたって申立人ら集団に対して昇格・昇給差別を繰り返しているとして、その是正を目的とする組織であり、市川工場事件や本件の救済申立てもその活動の一環として行われたものである。全国連絡会は、「全国連絡会ニュース」を発行するとともに、毎年1回程度の割合で会議を開催し、各組合支部における差別是正活動や組合中央本部や組合支部における役員選挙等の結果報告などを行っており、また、会社社長に対する差別是正の直接要求を準備（要求書の集約等）する

などしていた。なお、元年の中央本部選挙には、委員長に市川工場事件の申立人であるA₁₆が、副委員長には亡A₁が、書記長にはX₁₆が立候補している。

全国連絡会は、上記の準備活動を経て、4年11月6日、会社に対し、全国7工場42名の署名押印がある同会名義の「労働組合活動を理由とした賃金昇格差別是正を求める要求書」を提出し、昇格・昇給差別の是正を要求した。同要求書における要求事項は、①長年にわたる昇格・昇給差別を止めて、直ちに同期中位者の職分や賃金額に是正し、過去の差別賃金額を支払うこと、②差別支配の根幹となっている職分制度や賃金体系の抜本的改革を行うこと、③労働組合への支配介入を直ちに止めること、④全国の事業所にあるインフォーマル組織を直ちに解散させること、の4つであった。なお、同要求書の署名者42名には本件申立人らのうち27名が含まれていた。

イ 申立人ら集団に属していたのは、後記4の新職分制度が導入された昭和44年頃の時点で全国合計約330名であったが、その後減少し、元年から5年にかけては、本件申立人ら32名、市川工場事件申立人ら（A₈を含む。）32名及びいずれの申立人ともならなかった23名の合計87名であった。なお、上記23名は、いずれも本件申立人らと同様の時期に採用され、退職まで事業所採用者経路であり続けた者である。

(2) 根室工場

亡A₁は、昭和40年9月の組合支部執行委員選挙に立候補し、根室支部執行委員に当選した。亡A₁は、昭和41年9月、昭和47年9月及び昭和56年9月にもそれぞれ同選挙に立候補したが、いずれも落選した。また、亡A₁は、昭和58年8月に北海道地区本部副委員長に、昭和59年8月から昭和62年8月及び13年8月に北海道地区本部委員長に、元年8月から13年8月に中央本部副委員長に立候補したが、いずれも落選した。

(3) 戸田橋工場

ア 昭和41年2月9日、組合支部内に労使協調路線を採る組合員らによる民主化同志会が結成された。同会は、当時の支部執行部の方針に反対し、同会が支部の中心となることを目的とする組織であった。そして、昭和45年の支部役員選挙において、同会会長であるA₁₇が執行委員長に当選した。さらに、昭和47年には、支部役員の全員が民主化同志会の推薦する候補者で占められるようになった。

イ 戸田橋工場に所属していたX₄は、昭和39年8月から昭和42年8月まで戸田橋支部の執行委員を務めた。また、同工場に所属していたX₃は、昭和40年から昭和53年まで、同X₂は昭和50年から昭和56年までそれぞれ職場代議員を務めた。

また、本件申立人らのうち戸田橋工場に所属していた者らは、職場環境の改善や役員立候補への指示を訴えるビラ等を作成し、同工場の門前等で配布するなどの活動を行っていた。このビラの内容は、戸田橋工場の組合員に対する解雇反対闘争、生産合理化への反対、大幅賃上げ、労災発生への抗議、民主化同志会の活動に対する抗議、職場環境の改善、福利厚生の実充実、支部役員選挙での推薦候補者への投票等を訴えるものであった。例えば、昭和44年7月25日付けの「同志会一部幹部（職制）のデマ、中傷を粉碎しよう！！」とのタイトルのビラには、民主化同志会との間で組合支部選挙等に関して対立があること、民主化同志会の主張が誹謗中傷に当たること、大幅賃上げを勝ち取ること、人減らしに反対することなどが記載されていた。

さらに、本件申立人らのうち戸田橋工場に所属していた者らは、元年には、市川工場事件申立人らと協力して作成した同年10月23日付け「全国連絡会ニュース」を、3年には「B₁賃金差別等をなくす会」のビラを戸田橋工場の門前等で配布した。同連絡会ニュースには、「全国規模での

賃金差別是正の闘いについて」として、「市川での闘いを頂点に、他については、社長あてに直接要求運動（賃金昇格差別是正の連名による要求書）を11月頃をメドに組織していく事を全会一致で確認。」と記載されていた。

(4) 市川工場

ア 昭和40年7月の支部役員選挙後、市川工場では班長層が集まりを持つようになり、昭和41年3月頃、この集まりは明朋会を名乗るようになった。なお、明朋会の機関誌である「明朋」（昭和42年4月13日付け）には、「片方の手で『働く者の為にアカ攻撃を』 他方の手で『春斗を成功させよう』」とのタイトルの下、「Ⓞ民青攻撃は資本家のためではないこと、「Ⓞ民青の組合内に於ける活動は、組合員の生活と権利を守ろうと云うスローガンを口実に政治活動まで発展させ」るものであり、「このような活動は組合として誤りである」こと、「職場を暗くし、生活を破壊する民青Ⓞを攻撃し、排除を執拗に続けること」が記載されていた。また、明朋会は、東京工場で結成された一心会なる組織と交流を行うための工場見学を行うなどしていた。

昭和41年8月27日に支部定期大会が開催された。この時点での支部執行部には、後に市川工場事件の申立人となった書記長A₁₈、会計A₁₉、執行委員A₁₆、同A₂₀、同A₂₁及び同A₂₂の6名が含まれていた。同執行部は、「世界の動き」、「国内の動き」、「乳業界の動き」及び「労働界の動き」の各項目を内容とする運動方針を定期大会に示したが、各項目について修正案が提出され、原案どおり可決されたのは「世界の動き」のみであり、「国内の動き」及び「乳業界の動き」は廃案となり、「労働界の動き」は修正案が可決された。

昭和42年7月の支部役員選挙において、上記6名は全員落選し、明朋会推薦の候補者が当選した。同年10月以降は明朋会推薦の候補者が支部

執行部役員を務めるようになり、市川工場事件申立人らやX₆が同役員に就任したことはない。

イ 市川工場に所属していたX₆は、昭和40年4月から職場正代議員を、同年10月から職場副代議員を務めた。

その後、X₆は、昭和42年4月に職場代議員に、昭和47年9月に職場副代議員に、5年以降も毎年のように職場代議員に立候補したが、明朋会推薦の候補者が当選する反面、X₆は全て落選した。

昭和43年以降、市川支部の役員が明朋会の推薦する候補者によって占められるようになって以降も、X₆及び市川工場事件申立人らは、会社や他の組合員に対し、職場新聞やビラの門前配布等を通じ、職場環境の改善、危険箇所の指摘を行い、また、「三つの裁判を支援する全国連絡会」への支援活動等を行った。

(5) 静岡工場

ア 昭和41年頃、静岡工場において、主任、班長や係長が中心となって富士見会を名乗る組織が結成された。

イ 静岡工場に所属していたX₇は、昭和41年に職場代議員に、昭和42年に選挙管理委員に、昭和59年に職場代議員にそれぞれ就任した。また、X₇は、昭和43年に職場代議員に立候補したが、落選した。X₇は、富士見会推薦の候補者が組合支部の執行部を占めるようになった後も、職場環境の改善や支部運営について意見を述べ、必要な場合には議題の修正提案を行うなどし、また、「三つの裁判を支援する全国連絡会」の活動にも参加するようになった。

(6) 愛知工場

ア 昭和41年頃、愛知工場において、主任を中心とする一樹会なる組織が、班長を中心とする一水会なる組織がそれぞれ結成された。

昭和42年以降の愛知支部での役員選挙において、一樹会又は一水会が

推薦する候補者以外の候補者が当選することはなかった。

イ 愛知工場に所属していたX₈は、昭和45年から昭和47年まで支部執行委員に、昭和49年に支部副支部長に立候補したがいずれも落選した。

同X₁₀は、昭和45年に支部会計監査に、昭和46年及び昭和47年に支部執行委員に、昭和48年に支部副支部長に立候補したがいずれも落選した。

同X₉は、昭和45年、昭和46年及び昭和48年に支部執行委員に立候補したがいずれも落選した。

上記3名は、支部役員選挙への立候補等のほか、職場環境の改善等を訴えて組合支部大会で発言したり、製作ビラを作成して他の組合員に配布するなどの活動を行っており、また、「三つの裁判を支援する全国連絡会」に参加して、裁判傍聴や署名活動等を行っていた。

(7) 北陸工場

ア 昭和43年頃、北陸工場では、職制らが中心となって明友会を名乗る組織が結成された。

イ 北陸工場に所属していた亡A₂は、昭和40年及び昭和41年に職場代議員に、昭和42年に支部執行委員に、昭和43年に支部書記長に就任したが、昭和44年の支部副支部長選挙及び昭和45年の支部書記長選挙で落選し、明友会が推薦する候補が同選挙に当選した。

同X₁₄は、昭和41年から昭和43年まで職場代議員に就任した。その後、X₁₄は、昭和45年から昭和50年にかけて支部執行役員や職場代議員に立候補したが、いずれも落選した。

亡A₂及びX₁₄は、上記各選挙の選挙活動や、支部大会あるいは職場集会などにおける職場環境の改善要求等を行っていた。また、「三つの裁判を支援する全国連絡会」に参加し、職場において支援カンパ、ビラ配布、署名活動などを行っていた。

(8) 京都工場

ア 昭和43年頃までに、京都工場では、職制らが中心となってみやこ会を名乗る組織が結成された。

イ 昭和47年以降京都工場に所属していたX₁₅は、同年7月、昭和62年ないし2年にかけて支部執行委員に立候補したが落選した。

X₁₅は、「三つの裁判を支援する全国連絡会」に参加し、市川工場事件の傍聴、支援カンパ集め、署名活動等を行っていた。

(9) 大阪工場

ア 昭和41年5月頃、大阪工場では、班長、主任、係長といった職制が中心となって志宝会を名乗る組織が結成された。

志宝会の機関誌である「ちかい」の号外には、「労働組合の異分子、共産党を組合から追い出せ」などと、昭和43年3月11日付け「ちかい」には、「早く団結の力で他の仕事（労務者）をしたらどうですか 得策ですよ 会社を破壊し我々の生活はどうなるの 他事ではないぞ」などと、昭和44年8月3日付け「ちかい」には、「戸田橋支部選挙において我々と目的を同じくする同志が大勝利をおさめた」、「我々も先ず代議員選を礎とし、同志会に負けぬようガンバロー」などと、同月7日付け「ちかい」には、「市川支部の支部執行委員選挙において我々の同志明朋会の推薦者が四十～五十票の大差をもって全執行委員を勝ちとった。残るは大阪支部のみである」などと記載されていた。

昭和45年度までは志宝会以外のメンバーが支部執行部を構成していた。例えば、昭和44年度は亡A₄が副支部長を、X₁₆が書記長を務めており、昭和45年度はX₁₆が書記長を、亡A₄が執行委員を務めていたが、同年8月に行われた支部役員選挙において両名は落選し、それ以降、志宝会の推薦候補者が支部執行部を占めるようになった。

イ 大阪工場に所属していたX₁₇、X₁₈、X₁₉、X₂₁、亡A₄、X₂₃、亡

A₅, X₂₆, X₂₈及びX₂₉は、昭和46年から5年までの間に支部長や書記長等の役員選挙に立候補したが、いずれも当選することはなかった。

また、X₂₆, X₁₇及びX₂₃らは、昭和50年1月30日、会社に対し、会社が思想信条を理由に差別的に低査定を行ったとして、差別賃金額の支払や謝罪文の交付等を求める訴訟を大阪地裁に提起した。同訴訟については、昭和61年8月に裁判上の和解が成立し、その結果、X₂₆は同年4月1日付けで第1種詮衡試験合格者経路の基幹職1級に、X₁₇は同日付けで同経路の基幹職2級に、X₂₃は元年度に同経路の基幹職1級にそれぞれ格付けられた。

(10) 福岡工場

ア 昭和41年頃、福岡工場では、主任が中心となって明和会を名乗る組織が結成された。

イ 福岡支部では、昭和50年まで、申立人ら集団によって執行部が構成されていた。例えば、X₃₁は、昭和44年から昭和46年まで執行委員を務め、X₃₂は、昭和40年から昭和43年まで執行委員を、昭和44年に副支部長を、昭和45年から昭和49年まで支部長を、昭和50年に執行委員を務めていた。また、X₃₃は、昭和45年及び昭和46年に執行委員を、亡A₆は昭和48年から昭和50年まで執行委員を務めていた。しかし、昭和51年以降は、明和会が推薦する候補者が支部執行部を構成するようになった。

X₃₁, X₃₂, X₃₃及び亡A₆は、申立人ら集団に属する他の組合員とともに、支部大会や職場集会において、労働条件の改善等を要求していた。

また、当時支部長であったX₃₂は、昼休み時間中のビラ配布を理由に昭和49年8月20日付けで戒告処分を受けたため、会社に対し、同処分の無効確認を求める訴訟を福岡地裁に提起した。昭和51年12月7日に同地裁がX₃₂の請求を認容したことから、会社は控訴審及び上告審にお

いて同判断を争ったが、最高裁が昭和51年11月1日に上告を棄却した
ことにより、上記福岡地裁の判決が確定した。

3 申立人ら集団に対する会社の職制らの対応等

(1) 戸田橋工場

昭和40年代初頭に戸田橋工場の製造第一係長を務めていたA₂₃は、昭和41年2月以降、民主化同志会の会合に参加していた。同年7月19日に開催された同会合には、市川工場から工場長が出席しており、他の工場からも課長などの職制らが出席していた。同会合においては、東京、茨城、市川、神奈川、久米川、主基、八王子、両国、戸田、豊島の各工場からの出席者が、各支部での役員選挙等に関する状況報告等を行った。

(2) 市川工場

昭和45年から昭和47年当時、市川工場において主任（後に係長）を務めていたA₁₀は、同期間において、同工場の係長及び主任により構成される職制連絡会に出席していた。

職制連絡会では、①組合役員選挙対策、②支部大会の運営方針、③「赤」、
「赤組」、 「ベト」などと呼ぶ者らの扱いなどが話し合われた。

例えば、①については、昭和45年8月15日の職制連絡会において、選挙前の票読みをもとに実際の投票結果の分析や今後の対策が話し合われており、その後においても職場代議員選挙等に関して同様の議論が行われた。

また、③については、同年11月14日の同連絡会において、「（勤務評定）勤務評定に差をつけろ 勤務評定に差がつくよう指導する 勤務評定に差をつける事を正すべきだ 仕事内容で差別しろ」、 「（白組）飲ませ喰わせろ 白組に義理を売れ 白組の数をふやせ QCサークルを使って白組を結集させろ 後継者を育てろ」、 「（赤組）赤組を転勤させてやれ 赤組に対して分裂工作をしろ 職場異動をしろ 青空部隊をつくる ささいなミスをしただけ 差別した仕事をさせろ」などの意見が出された。これに基づき、

同月 21 日の同連絡会において、出席していた係長から「赤退治を最初からやり直す必要があるのではないか」との意見が出され、赤退治をしようではないかとの結論で話がまとまった。さらに、同月 30 日には、出席者から、「赤への打撃は金と暇を与えるべきではない」、「ベトへは金を与えない方向」などの意見が出された。

なお、上記の職制連絡会の状況を示すノートには、昭和 46 年度職場別名簿が添付されているところ、本件の申立人である X₆ や市川工場事件申立人らについては、その氏名の上に手書きで「×」と記載されている。

(3) 大阪工場

昭和 41 年 4 月 4 日、大阪工場にて同工場の課長や係長、主任らによる会議が開かれた。同会議には、本社の職制や戸田橋工場の課長が参加していた。

同会議において、戸田橋工場の課長は、他の参加者に対し、戸田橋工場において民主化同志会を組織化していった方法として、昭和 38 年度に当時の支部執行部と選挙で争って負けたため慎重に組織化したこと、具体的には、班長を一人一人取り込んでいったこと、誰を取り込むかの判断は主任の意見を聴くなどしたこと、当初は同調者間の連絡は取らせず、五、六名になった時点で初めて顔合わせを行って他にも同調者がいるという安心感を持たせたことなどを語った。

なお、前記 2(9)アのとおり、大阪工場にて志宝会が結成されたのは、上記会議の約 1 か月後である昭和 41 年 5 月頃である。

(4) 福岡工場

昭和 57 年当時、福岡工場の職制であった A₉ は、同年 3 月 11 日、人事部長らとの間で会議を行った。同会議において、人事部長は、福岡、大阪、岡山で 3 件の裁判が行われおり、2 月 24 日に「三つの裁判を支援する全国連絡会」が組織されたこと、共産党が予算委員会において前記 2(1)アの大阪工場の組合員の配転の件を 30 分間取り上げたこと、会社内の民青の人数は、

昭和42年が700人、昭和50年が360人、昭和54年が280人、昭和56年が260人であること、会社における労務管理の基本は変えないことなどを述べた。

(5) 事実認定に関する補足説明

会社は、甲第4号証、第8号証及び第9号証について成立の真正や入手経路について定かではない旨主張する。しかしながら、会社は、上記のとおり主張するのみであって、上記各証拠の成立の真正を疑わしめる具体的な主張立証を全く行っていない一方で、再審査申立人らは、上記各証拠の作成者や入手経路について具体的に主張立証を行っている。このような主張立証の状況に加え、他に特段の反証がない本件においては、上記各証拠の体裁や記載内容等を勘案し、甲第4号証は戸田橋工場の係長であったA₂₃が作成したものとして、甲第8号証は市川工場の主任（後に係長）であったA₁₀が作成したものとして、甲第9号証は福岡工場の職制であったA₉が作成したものとして、それぞれ成立の真正が認められるというべきである。

4 昭和44年度の新職分制度と新賃金制度の導入に関する経緯

(1) 職分制度の改正に至る経緯

ア 会社においては、昭和40年頃になると、事業拡大に伴う従業員数の急増、同一職分における能力の分化等の要因により、5職分からなる当時の職分制度によって従業員を管理することが困難となった。そのため、会社は、昭和44年4月1日付けで職分制度及びこれに伴う賃金体系を全面的に改正した（以下、改正後の職分制度を「新職分制度」あるいは単に「職分制度」という。）。

イ 旧職分制度を改正するに当たっての会社の方針は次のとおりであった。

(ア) 職分制度は従業員の保有する職務遂行能力に応じ、従業員を各職分に分類・格付けし、能力に応じた配置、昇格、昇給を行い、公正な人事管理の実現に資するものであることを明らかにし、各職分の定義を明確に

定める。

- (イ) どのような能力を保有すれば上位職分につけるかを明確にし、職分ごとに従業員の勤務成績に応じ標準・無限大の経過年数を定め、優秀な者は年数にかかわらず昇格させる方法をとる。
- (ウ) 職分の昇格は、職務遂行能力の伸長に応じて行うこととし、人事考課成績及び昇格試験によって行うこととする。
- (エ) 本給のほかに職分と対応する賃金部分を設定する。
- (オ) 職分と職位（役職）の対応関係を明確にし、また同一の職分の場合は、職位につく者とそうでない者とは同一の待遇を受けるようにする。
- (カ) 会社の職務内容は極めて標準化しにくく、かつ異なった職種・職務への異動や配置転換がしばしば行われるといった特徴を有するため、新職分制度も従来と同様、職種に関わりなく単一系列（職種・職務に関係なく縦一本の職分系列）とする。
- (キ) 職分を単一系列とすることによって、仕事の変化に対して職分が安定的であるようにし、技術革新に対しても適応力を持たせる。
- (ク) 職分制度は職務に密着しない制度とする。

ウ 会社と組合は、新職分制度導入に至るまでの間、次のとおり労使協議を行った。

- (ア) 会社と組合は、昭和41年4月20日に開催された団体交渉において、人員配置の適正化、勤怠管理の厳正化、生産稼働率の向上、職分制度及び賃金体系の改正等に合意し、その旨の同日付け確認書を取り交わした。
- (イ) 会社と組合は、昭和42年4月28日に開催された団体交渉において、前記(ア)の確認書に基づき、旧職分制度の職分5段階を9段階とすることなどを内容とする職分制度及び賃金体系の改正について合意し、その旨の同日付け協定書を取り交わした。
- (ウ) 会社は、昭和43年1月8日、組合に対し、「職分制度改正に関する

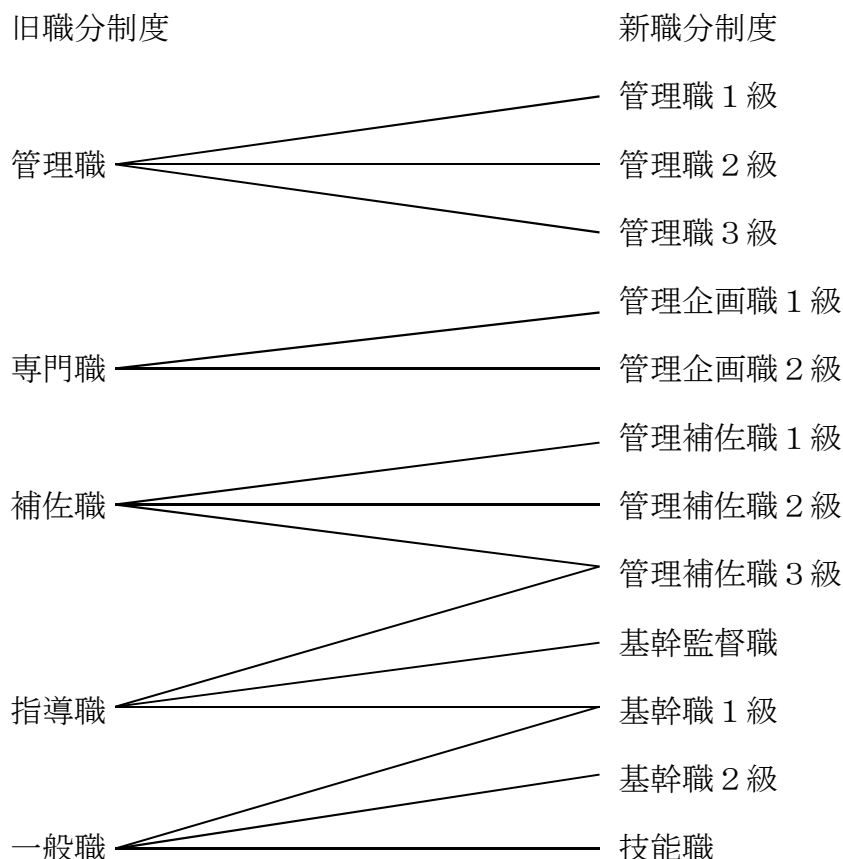
件」と題する書面をもって、改正後の職分制度の内容を具体的に示して検討するよう申し入れた。なお、会社は、同書面において、改正の目的を「従業員の能力を適切に把握し、能力を公平に評価し、能力を活用し、能力を開発し、以つて職分制度を少数精鋭主義、高生産性、高賃金達成の基盤とすることにある。現行職分制度は、ややもすると、年功序列的な運用におちいりがちであり、又、転勤可能者でなければ専門職以上に昇格できないと昇格経路が制限されたものになっている。新職分制度はこれらの点を排除し、職分の内容を明確にし、従業員がどのような職務遂行能力を有すれば当該職分に格付けされるのかを明らかにし、更に職務遂行能力の伸展を土台にした昇格を行い、従業員個々人に能力開発の努力目標を与えることにより、労働意欲の向上を図ろうとしたものである」としていた。

- (エ) 会社と組合間の労働協約において労使の協議機関として定められていた経営協議会は、昭和43年6月13日、前記(ウ)の職分制度の改正内容について具体的に協議検討するために、新職分制度に関する合同委員会を設置することを決定した。
- (オ) 新職分制度に関する合同委員会は、昭和43年6月13日、同年7月9日、同月11日及び同月24日に開催され、協議検討の結果、同委員会は、会社が申し入れた職分制度の改正内容の一部を修正の上、同年8月13日付けで新職分制度に関する合同委員会答申書を経営協議会に答申した。
- (カ) 昭和43年8月15日に開催された経営協議会において、前記(オ)の答申内容が討議され、その結果、会社と組合は答申どおりの内容で職分制度の改正を承認した。

(2) 旧職分制度から新職分制度への移行

- ア 昭和44年4月1日付けで旧職分制度は改正され、新職分制度が実施さ

れることとなった。新旧職分の対応状況は次のとおりである（なお、新職分は後に後記5(1)イのとおり改正されている。）。



新職分制度導入に当たり、各従業員は新たな職分に格付けされた。格付けは、職分ごとに明示された職務遂行能力判定基準及び過去2年間の人事考課成績から、各従業員の職務遂行能力を評価して格付けを行うという方法で実施された。

とりわけ、一般職の従業員については、職務遂行能力を的確に評価するための第1種詮衡試験（後記5(1)エ(イ)参照）相当の移行格付試験が昭和43年に実施され、職務遂行能力に応じた格付けがされた。そして、移行格付試験を受験した従業員の中から、昇格経路を第1種詮衡試験合格者経路とする者が選抜され、基幹職1級又は基幹職2級に格付けされた。他方、移行格付試験を受験しなかった一般職の従業員については、事業所採用者経路として技能職に格付けされた。

なお、旧職分制度における組合員の範囲は専門職までの4職分であったが、新職分制度においては原則として管理企画職1級までの9職分とされていた。

イ 本件申立人らのうち移行格付試験を受験したのは、亡A₁、X₆及びX₁₀の3名であったが、合格者はX₁₀のみである。その結果、昭和44年4月の新職分制度の導入時点で、X₁₀のみが第1種詮衡試験合格者経路の基幹職2級と格付けられ、その余の本件申立人らはいずれも事業所採用者経路の技能職と格付けられた。

5 会社の職分制度・賃金制度

(1) 職分制度の内容

ア 職分規則によれば、職分制度は、「従業員の保有する職務遂行能力に応じ、従業員を各職分に格付けし、能力に応じた配置、昇格、昇給又は降格を行い公正な人事管理の実現に資する」ためのものとされており、嘱託、特殊勤務者、見習従業員、臨時従業員を除く従業員に適用される。

イ 職分とは、「従業員の保有する職務遂行能力による区分」をいい、従業員が従事する仕事と直接の関連を有するものではない。各従業員が後記の昇格要件を満たせば職分昇格が行われるものであり、会社あるいは各事業所において職分ごとの定員は設けられていない。

4年4月改正後の職分規則によれば、職分は、技能職、基幹職2級、基幹職1級、基幹監督職、管理補佐職3級、管理補佐職2級、管理補佐職1級、管理企画職2級、管理企画職1級、経営職2級、経営職1級、上級経営職2級及び上級経営職1級の13段階に区分されている。職分の昇格は、従業員の職務遂行能力の伸長により行い、後記エ及びオ(ア)のとおり経路別に昇格要件及び最終到達職分が定められている。

4年4月改正後の職分規則によれば、技能職から基幹監督職までの定義は次のとおりである。

技能職	一般的な基礎的知識を有し，緊密な監督，指導の下に定型的業務を遂行し得る能力を有する者
基幹職 2級	技能職の有する知識能力に加えて比較的高度な基礎的知識並びに班内又は班相当範囲内の分担業務に関する十分な実務的知識を有し，要点を中心とした一般的な指示の下に定型的業務を遂行し得る能力を有する者
基幹職 1級	基幹職2級の有する知識能力に加えて，班又は班相当範囲の業務全般に関する十分な実務的知識並びに現場管理に関する一般的知識を有し，標準化された手続手順に従い独力で定型的業務を遂行し得る能力並びに班又は班相当範囲の業務について一般的な指示の下に部下の業務遂行を指導監督し得る能力を有する者
基幹監督職	基幹職1級の有する知識能力に加えて，班又は班相当範囲の業務全般に関し，部下を指導訓練できる程度の高度な実務的知識を有し，標準化された手続手順に従い独力で複雑困難な定型的業務を遂行し得る能力並びに班又は班相当範囲の業務について標準化された手続手順に従い部下の業務遂行を指導監督し得る能力を有する者

ウ 会社は，新規学校卒業者を事業所採用と本社採用とに分けて採用している。事業所採用者は非転勤要員として原則としてその事業所で勤務し，本社採用者は全国の事業所に配属されて勤務する。従業員は，入社後に後記エの各種詮衡試験を受験し合格することで，昇格経路を変更することが可能となる。

エ 会社の職分制度は，従業員を次の経路別に管理して処遇等を決定する仕組みを採用しており，その経路別に最終到達職分や上位職分に昇格するための昇格条件が異なっている。なお，本件申立人らのうち X_{10} ， X_{26} ， X_1

7及びX₂₃の4名は第1種詮衡試験合格者経路を歩んでおり、その余の者は事業所採用者経路を歩んでいた。

(7) 事業所採用者経路

非転勤要員として事業所採用された従業員が歩む経路であり、最終到達職分は基幹監督職である（昭和60年4月の職分規則改正前は基幹職1級）。詮衡試験を受験しない者や同試験に合格しない者が歩む経路である。

(イ) 第1種詮衡試験合格者経路

第1種詮衡試験は、昇格経路が事業所採用者経路である技能職、基幹職2級の従業員の中から、将来基幹監督職以上になり得る能力を有する者（非転勤要員として班長相当となり得る者）を早期に選抜する試験である。合格者は、受験年度の4月1日付けで第1種詮衡試験合格者経路に変更され、それぞれ直近の上位職分に昇格する。最終到達職分は基幹監督職である。

(ウ) 第2種特例詮衡試験合格者経路

第2種特例詮衡試験は、事業所採用者経路や第1種詮衡試験合格者経路の基幹監督職の従業員の中から、非転勤要員のままで所属事業所の中堅幹部となり得る資質の従業員を選抜する試験である。合格者は受験年度の4月1日付けで第2種特例詮衡試験合格者経路に変更され、管理補佐職3級に昇格する。最終到達職分は管理補佐職1級である。

(エ) 第2種詮衡試験合格者経路

第2種詮衡試験は、昇格経路が事業所採用者経路である技能職、基幹職2級、基幹職1級、基幹監督職の従業員と、第1種詮衡試験合格者である基幹職2級、基幹職1級、基幹監督職の従業員の中から、転勤要員となって将来会社の中堅幹部となり得る能力を有する者を選抜する試験である。合格者は、受験年度の4月1日付けで第2種詮衡試験合格者経

路に変更され、技能職及び基幹職 2 級の者は基幹職 1 級に、基幹職 1 級の者は基幹監督職に、基幹監督職の者は管理補佐職 3 級にそれぞれ昇格する。最終到達職分は管理補佐職 1 級である。

(オ) 第 3 種詮衡試験合格者経路

第 3 種詮衡試験は、管理補佐職 1 級の従業員の中から、転勤要員として、管理企画職 2 級の職務を遂行し得る者、将来管理企画職 1 級以上に昇格し、その職務を遂行し得るよう成長していく資質を保有している者（係長相当以上となり得る者）を選抜する試験である。合格者は、受験年度の 4 月 1 日付けで第 3 種詮衡試験合格者経路に変更され、管理企画職 2 級に昇格する。

オ 職分の昇格は、経路別に従業員の職務遂行能力に応じて行われるものであり、一般昇格、特別昇格及び再昇格の 3 種類がある。このうち、再昇格は、従業員が当該職分における職務遂行能力を発揮できないとして降格された後の昇格であるが、本件申立人らの中で降格した者はいないため、再昇格した者もない。

昇格及び降格は、年に 1 回、毎年 4 月 1 日に行われる（管理職 3 級への昇格を除く。）。

(ア) 一般昇格

経路を変更することなく、各職分ごとに定められている職務能力判定基準に基づき、上位職分の職務遂行能力を保有すると認められたときに行われる上位職分への昇格である。一般昇格のためには、①最低経過年数、②経過年数期間中の一定期間の人事考課成績基準、③職務遂行能力判定基準の 3 要件を満たす必要がある。

① 経過年数

当該職分の者が上位職分の職務遂行能力を保有するために最低限必要とされる年数である。昭和 6 0 年 4 月の職分制度改正後の事業所採

用者経路及び第1種詮衡試験合格者経路に関する経過年数は次のとおりである（同改正前は、括弧内であった。）。

	事業所採用者経路	第1種詮衡試験合格者経路
技能職	中卒 9.5年 高卒 6.5年	
基幹職2級	7年	3年（4年）
基幹職1級	7年（∞）	7年（6年）
基幹監督職	∞	∞

※「∞」は当該経路においての最終到達職分を意味する。

② 人事考課成績基準

一般昇格するために満たすべき一定期間の人事考課成績をいう。後記6(1)のとおり、人事考課成績は、業績評定、能力評定及び総合評定の3区分に分かれているが、昇格要件の人事考課成績基準には業績評定及び能力評定が用いられる。昭和61年変更後の技能職ないし基幹職1級（第2種詮衡試験合格者経路の者及び大卒で本社採用の者を除く。）の人事考課成績基準は次のとおりである。

	経過年数	業績・能力評定成績
技能職 →基幹2	最低経過年数+4年未満	直近3か年にB以上を1個以上、 あとは全てC
	最低経過年数+4年以上	直近3か年に全てC以上
基幹2 →基幹1	最低経過年数+4年未満	直近3か年にB以上を2個以上、 あとは全てC
	最低経過年数+4年以上	直近3か年にB以上を1個以上、 あとは全てC
基幹1	最低経過年数+4年未満	直近3か年のうち、直近2か年に

→基幹監督		B以上を3個以上，あとは全てC
	最低経過年数+4年以上	直近3か年のうち，直近2か年に B以上を2個以上，あとは全てC

※「経過年数」欄は，最低経過年数（前記①）が経過した後にさらに4年が経過しているか否かを現すものである。

なお，昭和44年4月の新職分制度導入時，事業所採用者経路の高卒技能職は直近6年間（中卒は9年間），事業所採用者経路及び第1種詮衡試験合格者経路の基幹職2級は直近7年間の人事考課成績の基準期間とし，業績評定及び能力評定の成績が全てC以上であれば昇格に関する人事考課成績基準を満たすものとされていた。その後，昭和52年の変更により，基幹職2級から同1級へ昇格する場合の人事考課成績基準に，直近3か年の業績評定又は能力評定の成績にB以上が1個以上あることが付加され，また，昭和61年の変更により，人事考課成績の基準期間が直近3か年に短縮され，上記のとおりそれぞれの職分の経過年数によって昇格に必要とされる人事考課成績が分けられることとなった。

③ 職務遂行能力判定基準

前記(1)イの各職分の定義に基づき，その職分の職務遂行能力を知識，業務遂行能力の面から判定するために設定された基準であり，その内容は次のとおりである。

	知識	業務遂行能力（営業を除く）
技能職	中学卒業程度に積み重ねられた知識を前提として，一般的な社会常識を有し，明確に標準化された方法，手順を理解し得る程度の知識を有して	業務手続が明確に定まっている定型的，反復的業務を具体的，詳細な指示に従い，その都度指導，点検を受けながら機械的に処理し得る能力を

	いる。	有している。
基 幹 職 2 級	比較的高度な知識を前提として、標準化された方法、手順について詳細な知識を有し、前後の関連業務の流れについて概略の知識を有するとともに、初めて発生した業務、複雑困難な業務を除いては、標準化された手続の中から適当な方法を選択し得る程度の知識を有している。	具体的、詳細な指示の下にあるいは標準化された手続により要点を中心に一般的な指示に従い、しばしば指導点検を受けながら定型的業務を処理しうるほか、日常簡単な業務手続、方法について改善改良する能力を有している。
基 幹 職 1 級	高校卒業程度に積み重ねられた知識を前提として、標準化された方法、手順、規則、過去の事例、慣習等について十分な知識を有するとともに、前後の関連業務の流れを知り、標準化された手続の中から適当な方法を選択し得る知識を有している。	主として定型的業務を標準化された手続、手順により独自で処理しあるいは異例な定型的業務を一般的な指示の下にときどき指導、点検を受けながら処理し得る能力を有するほか、日常の業務手続方法を改善改良する能力を有し、かつ作業する従業員を一般的指示の下に指導、監督し得る能力を有している。
基 幹 監 督 職	担当業務について部下を指導訓練できる程度の相当な知識を有し、現場管理について十分な知識を有するとともに、標準化された手続、過去の事例、慣習に従い適当な方法を選択し得る知識を有している。	複雑困難な定型的業務を任されており、標準化された手続、手順により業務の段取替えを独力で処理し、あるいは指導点検を受けながら処理し得る能力を有するとともに作業する従業員を指導、監督し得る能力を有している。

具体的な職務遂行能力判定は、上記の同基準に照らし、まず、経過

年数と人事考課成績基準（前記①及び②）を満たした従業員を対象として、現在の職分で評定した人事考課の内容を検討し、現在の職分における知識及び業務遂行能力を満足しているかどうか（苦手分野がないかなど）を確認する。次に、現在の職分における知識及び業務遂行能力を満足していると確認された従業員について、日常の勤務振りから観察された事例をもとに、上位職分における職務遂行能力を保有しているかについて判定を行う。

なお、本件申立人らのうち、元年度から5年度において、経過年数及び人事考課成績基準を満たしながら、職務遂行能力判定により上位職分への昇格が行われなかったのは、3年度において技能職であったX_{3,1}のみである（もっとも、同人は、翌4年度に上位職分である基幹職2級に昇格している。）。

(イ) 特別昇格

4種類の詮衡試験（昇格試験）に合格し、経路変更した者について行う上位職分への昇格であり、詮衡試験の目的や上位職分への昇格状況は前記(1)エのとおりである。

詮衡試験の受験資格は、受験年度末時点で、定められた職分において次の経過年数（昭和60年4月の職分規則改正前は括弧内）を経過し、直近過去2年間の人事考課成績のうち、業績評定成績及び能力評定成績がいずれもC考課以上（第2種特例詮衡試験を除く。）を得ることである。

	第1種	第2種	第2種特例	第3種
技能職	中卒 7.5年（5.5年） 高卒 4.5年（2.5年）			
基幹職2級	3年（4年）	1年		

	ただし7年未満			
基幹職1級		1年		
基幹監督職		1年	5年	
管理補佐職1級				2年

カ 会社において、職分と職位とは必ずしも1対1で対応するものではなく、緩やかな関係を持たせて運用されている。職分と職位（係長以下）の対応関係は、係長は管理企画職1級、同2級、まれに管理補佐職1級と対応し、主任は管理補佐職1級ないし3級、まれに管理企画職2級と対応し、班長は基幹監督職、まれに基幹職1級と対応する。

キ 会社では、昇格者に対して毎年4月1日に口頭で本人に通知し、工場によっては事業所内に掲示するなどして周知を行っていた。また、会社は、新職分制度の改正（昭和60年4月改正等）や人事考課成績基準の変更（昭和52年や昭和61年の変更等）を行う場合、その内容を事前に組合に説明した上で、改正や変更後に事業所掲示等（組合員ハンドブックへの掲載を含む。）の方法で各従業員に周知していた。

(2) 賃金制度の内容

ア 会社の賃金体系は、昭和44年4月1日付けで改正実施された給与規則に定められ、その後の改正により号給の新設や降号給制度の設置等が行われた。

5年4月改正後の給与規則によれば、技能職から管理企画職までの従業員に支払われる賃金の種類は、基準月額賃金（本給、職分給、班長手当、家族手当、都市手当、住宅手当、初任調整給）、割増賃金（割増賃金〔時間外勤務手当、休日勤務手当〕、宿日直手当）及びその他の賃金（賞与、北海道在勤手当、営業外勤者手当、酪農外勤者手当、有期転勤特別手当、通勤交通費、退職金）である。

本給及び職分給が基準月額賃金に占める割合は、5年4月1日時点で見

ると、本給53.3%，職分36.3%，その他10.4%である。また、基準月額賃金のうち、都市手当は本給及び職分給の合計額の5%であるが、他の手当は属人的な条件により一定額が支給される。

賃金（月額）は毎月25日に支払われ、賞与は6月と12月の年2回支給される。

イ 賃金の種別ごとの昇給の仕組みは次のとおりである。

(ア) 本給

初任本給額は学歴、年齢によって従業員ごとに定められる。本給の増額は、毎年1回、4月1日付けで行われ、人事考課の総合評定成績に応じて職分ごとに定められた定期昇給額を加算する方法で行われる。ただし、4月1日現在満50歳以上の者の本給の定期昇給額は50%相当額である。また、職分が昇格した場合には本給に調整額が加算される。

5年度の本給定期昇給額は次のとおりである。

人事考課／職分	技能職	基幹職2級	基幹職1級	基幹監督職
A	1900円	2150円	2500円	2800円
B	1700円	1950円	2250円	2550円
C	1500円	1750円	2000円	2300円
D	1300円	1550円	1800円	2050円
E	1100円	1350円	1600円	1800円
F	400円	500円	600円	800円

なお、会社は、元年度から5年度までの間、それぞれ組合と交渉を行い、従業員の人事考課成績（総合評定成績）に応じて妥結した金額を全職分一律に加算する特別昇給、全職分一律に旧本給に乗じた額を加算する定率、全職分一律に本給に加算する定額の3つの方法による本給のベースアップを行っていた。例えば、5年度について上記各方法による本給のベースアップの状況は次のとおりである。

特別昇給						定率	定額
A	B	C	D	E	F		
800円	500円	300円	100円	0円	0円	1.2%	400円

(イ) 職分給

会社の賃金体系において、本給とともに基本給を構成する職分給は、従業員の職分に対応したものであり、職分ごとに号給が設けられている。

職分給額は、組合との交渉を経て、合意内容に基づいて毎年4月1日付けで改定される。5年度の職分給額は次のとおりである。

	技能職	基幹職2級	基幹職1級	基幹監督職
1号給	4万9400円	6万3100円	7万9300円	9万8000円
2号給	5万1200円	6万5300円	8万1900円	10万0700円
3号給	5万3000円	6万7500円	8万4500円	10万3400円
4号給	5万4800円	6万9700円	8万7100円	10万6100円
5号給	5万6600円	7万1900円	8万9700円	10万8800円
6号給	5万8400円	7万4100円	9万2300円	11万1500円
7号給	6万0200円	7万6300円	9万4900円	11万4200円

職分給の変更は、毎年4月1日付けで1号ずつ行われる。職分の昇格があった場合には、昇格後の職分の1号給に格付けられる。

上位号給への変更は、人事考課の総合評定成績の結果によって1号ずつ昇給する。技能職から基幹監督職については、1号給から5号給まではC考課以上で、6号給へはB考課以上又は2年連続C考課で、7号給へはB考課以上でそれぞれ昇号給する。

また、総合評定成績が一定期間D考課以下の者については、職分号給を1つ下の号給に変更する。技能職から基幹監督職までは、総合評定成績のD考課以下が3年間連続すると下位号給に変更するが、技能職2号

給ないし5号給の者については下位号給への変更は行われぬ。また、各職分の1号給の者については下位の号給がないため変更は行われぬ。

本件申立人らのうち、元年度から5年度の間降号給した者は、2年度のX₄（技能職6号給から5号給）と、3年度のX₂₀（基幹職2級6号給から5号給）のみである。

ウ 各従業員の賃金は、毎年行われる4月1日付けの昇給によって決定される。会社は、各年度の新本給と新職分給について、組合との交渉妥結後、4月1日付け昇給通知に記載して、上司が各従業員に同通知を手渡している。なお、後記6(1)ケのとおり、会社は、従業員に対して人事考課成績通知を交付していることから、従業員は自らの人事考課成績を給与規則と賃上げ交渉の結果と照らし合わせることで、自らの昇給額を計算することができる。

6 会社の人事考課制度

(1) 人事考課制度の概要

会社は、昭和44年度の新職分制度実施に合わせて、昭和45年度に人事考課制度を改正した。会社は、同年1月12日に開催された経営協議会において、組合に対し、新たな人事考課制度の趣旨を「従業員の保有する能力とその発揮の度合を具体的に示される統一的基準により、正しく把握し、その結果を職分昇格、定期昇給、人事異動（配置）、教育訓練（研修）に反映させ、人事諸制度を公正に運用することを目的とする」と述べて制度の概要を説明した。

本件の救済申立期間における会社の人事考課制度は次のとおりである。

ア 会社は、毎年1回、1月1日現在（54年度以前は2月1日現在）で、従業員の一定期間の勤務成績と職務遂行能力の評定を実施している。評定期間は、前年1月1日から12月31日までの1年間の単年度考課である。

例えば、5年度の人事考課は、4年1月1日から同年12月31日まで

を評定期間として5年1月1日現在で実施し、その結果は5年度の人事考課成績として、同年4月1日付けの職分昇格や昇給に用いられる。

イ 各従業員について、後記評定項目ごとに評定を行う者は、第1次評定者及び第2次評定者の2名である。なお、工場では、第1次評定の前に主任による予備評定が実施されている。

誰が評定者になるのかは、事業所の形態や被評定者の職分によって定められており、市川工場、戸田橋工場、愛知工場、京都工場、大阪工場や福岡工場などの製造課や業務課といった組織を有する課制工場では、技能職から基幹監督職までの従業員を評定する場合、第1次評定者は係長、第2次評定者は課長となる。他方、根室工場、静岡工場や北陸工場など係までの組織しか持たない非課制工場で技能職から基幹監督職までの従業員を評定する場合、第1次評定者は係長、第2次評定者は工場長となる。実際の評定に当たっては、事前に評定者間で打合せが行われ、評定基準をそろえた上で評定が行われる。

工場において評定成績を決定するのは、技能職から基幹監督職までの場合、工場長である。

ウ 人事考課の評定は、勤続年数や昇格経路にかかわらず事業所ごとに同一職分の従業員間で実施される。例えば、事業所採用者経路の基幹職2級の従業員と第1種詮衡試験合格者経路の基幹職2級の従業員は、同じ事業所に所属しているのであれば1つの集団として人事考課が実施される。

他方、職分が同一であっても、所属する事業所が異なれば、1つの集団として人事考課が実施されることはない。

エ 会社は、従業員の業績（執務態度、勤怠成績を含む。）や職務遂行能力を把握するために、評定を業績評定と能力評定の2つに区分し、さらにこれらを総合したものを総合評定としている。その結果、会社における人事考課成績は、業績評定、能力評定及び総合評定の3区分となる。そして、

評定の結果は、前記5のとおり、業績評定成績と能力評定成績は職分昇格の決定に、総合評定成績は昇給（本給の昇給、職分給の昇号給）の決定に用いられる。

業績評定は、各従業員が評定期間中に職務遂行の結果として発揮した業績と、職務遂行の過程で発揮した執務態度、勤怠をもとに評価が行われる。

能力評定は、各従業員が評定期間中に職務遂行の過程で発揮した顕在的な能力と、他の職務遂行でもその成果を十分期待できる潜在的な能力とを評価するものである。

総合評定は、各従業員の業績評定成績と能力評定成績とを総合して評価される。

オ 会社は、職分ごとに評定項目を定めており、その評定項目ごとに着眼点（どのような点に着眼して評定すべきか）と評定段階（どの程度の業績や能力であればどの成績に評定するか）を定めている。評定項目、その着眼点及び評定段階の内容は、各事業所に掲示され従業員に開示されている。

各評定項目の評定段階は、AからEまでの5段階又はAからFまでの6段階であり、いずれの場合もC考課が標準成績である。

技能職における評定項目、着眼点及び評定段階の一部を示せば次のとおりであり、職分ごとにその職責に応じた内容の評定項目、着眼点及び評定段階が同様に定められている。

業績評定		
評定項目	着眼点	評定段階
仕事の質	与えられた仕事を指示通りに遂行し、誤りはなかったか、仕事	A 極めて正確な仕事をし、結果の信頼性も高かった。
		B 手順通りの正確な仕事をし、結果も安心できた。

	の進め方，整理 整頓はよかった かを評定する。	C ほぼ手順通りの仕事をし，ほとんど誤りがな かった。 D 仕事がやや粗雑で時々やり直しを必要とし た。 E 誤りが多く絶えず注意を必要とした。
仕事の量	担当業務を迅速 に遂行し，定め られた時間内又 は期限までに所 期の仕事量を達 成できたかを評 定する。	A 業務遂行の迅速性，実績は抜群であり申し分 なかった。 B 業務試行の迅速性，実績は十分満足でき申し 分なかった。 C 業務遂行の迅速性，実績にほぼ満足できた。 D 業務遂行の迅速性，実績がやや不十分であり 周囲の業務に若干の支障をきたした。 E 業務遂行の迅速性，実績が不十分であり周囲 の業務に支障をきたした。
能力評定		
評定項目	着眼点	評定段階
知識	担当する定型的 な業務を遂行す るのに必要な業 務処理の方法・ 手順等の実務知 識及びその基礎 となる知識はど の程度かを評定 する。	A 担当業務に関する知識には極めて精通してお り，より高度な業務を遂行できる程度の知識を 保有している。 B 担当業務に関する知識は十分詳しく知ってお り，余裕を持って仕事をしている。 C 担当業務を遂行するために必要な知識を持っ ている。 D 知識に欠けるきらいがあり，時々指導する必 要がある。

		<p>E 読み書き，計算する程度の知識だけで，実務知識がほとんどなく，その都度指導する必要がある。</p> <p>F 一般常識が全く欠けている。</p>
理解・判断力	与えられた仕事の内容や指示を的確に理解できるかどうかを評定する。	<p>A 新しいことも容易に理解し，状況の変化にも対処できる。</p> <p>B 細部まで指示しなくても要点のみで十分理解できる。</p> <p>C 指示された通り正しく理解できる。</p> <p>D 指示の要点をつかまないことが時々ある。</p> <p>E 平易なことでも理解が遅かったり，誤ったりすることがある。</p>

カ 評点結果は次のようにとりまとめがされる。

(ア) 第1次評定者，第2次評定者が各被評定者について評定段階を選択し，これを点数化したものを評点という。評点は次の表によって求められる。

第一次評定者	A	A	B	B	A	C	B	C	A	D	C
第二次評定者	A	B	A	B	C	A	C	B	D	A	C
評点	10	9	8	7.5	7	6					
第一次評定者	B	D	C	D	A	E	B	E	D	C	E
第二次評定者	D	B	D	C	E	A	E	B	D	E	C
評点	5.5	5	4.5	4	3.5						
第一次評定者	D	E	C	F	E	D	F	E	F	F	/
第二次評定者	E	D	F	C	E	F	D	F	E	F	
評点	3	2	1.5	1	0						

(イ) 職分や業務の性質により要求される評定項目の比重は異なるため，次

のとおり職分ごとに各評定項目にウエイトを設定している。これを第1次ウエイトといい、各評定項目の評点はこのウエイトを乗じ、評定項目ごとに点数化して合計したものを業績評定点，能力評定点という。

評定項目			職分	技能職	基幹職	基幹職	基幹
					2級	1級	監督職
業 績 評 定	業 績	仕事の質		3.5	3.5	3.5	4
		仕事の量		2.5	2.5	2.5	2
	小計			6	6	6	6
	執 務 態 度	積極性		1	1.5	1.5	1.5
		規律・勤勉さ		1.5	1		
		責任感				1	1
		協調性		1	1	1	1
		原価意識		0.5	0.5	0.5	0.5
	小計			4	4	4	4
	計			10	10	10	10
	評定合計			100	100	100	100
能 力 評 定	能 力	知識		3.5	3	3	3
		理解・判断力		4.5	4	4	3.5
		工夫・改善力		1	2	1	1.5
		表現力		1	1	1	
		折衝・調整力					1
		指導・監督力				1	1
	計			10	10	10	10
	評定合計			100	100	100	100

(ウ) 勤怠は業績評定に反映される。傷病欠勤は1日につき1点，事故欠勤

は1日につき2点，無断欠勤は1日につき3点，無断遅刻及び無断早退は1回につき1点，遅刻及び時間内早退は3回につき1点の減点がされ（これらの減点を「欠勤減点」という。），業績評定点から欠勤減点を減じた点数を業績考課点という。

(エ) 総合評定成績は業績評定と能力評定の結果により定まる。

総合評定点の算定に当たっては，業績評定点（欠勤減点がある場合は業績考課点）と能力評定点に職分ごとに定められた次のウエイトを乗じて求める。このウエイトを第2次ウエイトという。

職分	業績評定ウエイト	能力評定ウエイト
技能職	0.7	0.3
基幹職2級	0.65	0.35
基幹職1級	0.6	0.4
基幹監督職	0.55	0.45

キ 評定成績は次のとおり決定される。

(ア) 業績評定成績，能力評定成績及び総合評定成績は，いずれもAないしFの6段階で決定され，いずれの成績においてもC考課が標準である。基幹監督職以下の業績評定成績，能力評定成績の6段階の定義は次のとおりであり，総合評定成績に定義はない。

	業績評定成績	能力評定成績
A	当該職分において業績が抜群である。	当該職分の従業員として抜群の能力を保有している。
B	当該職分において業績が優秀である。	当該職分の従業員として優秀な能力を保有している。
C	当該職分において業績が平均水準である。	当該職分の従業員として標準的能力を保有している。

D	当該職分において業績が平均水準よりやや劣る。	当該職分の従業員として能力が一部不足している。
E	当該職分において業績がかなり不振である。	当該職分の従業員として能力がかなり不足している。
F	当該職分において業績が全く不振である。	当該職分の従業員として能力が著しく不足しており、当該職分格付は不適當である。

- (イ) 業績評定成績は、業績評定点（欠勤減点がある場合には業績考課点）を業績評価成績の各段階の定義に照らし、各事業所で職分ごとに決定される。決定に際しては、点数と成績を直接結びつけるのではなく、対象者全員の点数分布、すなわち点数の高さ、その順序、その集散の度合いなどが勘案され、後記クの分布制限を参考に決定される。したがって、何点以上であればC考課という対応関係はない。

例えば、各評定項目の評定段階が第1次評定者、第2次評定者とも全て標準考課であるC考課とされ、かつ欠勤減点がない場合には業績評定点は60点となるが、そのままC考課とするわけではないし、また、仮に業績評定点が55点であっても他の従業員の点数によってはC考課となる場合もある。

- (ウ) 能力評定成績は能力評定成績段階の定義に照らして職分ごとに評定し、決定される。能力評定成績も業績評定成績の場合と同様に、何点以上ならばC考課というような対応関係はないが、一定の点数を1つの目安として決定される。業績評定成績とは異なり、能力評定成績の決定に際して点数分布は考慮されない。
- (エ) 前記カ(エ)のとおり、業績評定点（欠勤減点がある場合は業績考課点）と能力評定点に第2次ウェイトを乗じ、これらを合計して総合評定点を算出する。業績評定成績と同様、総合評定成績は対象者全員の点数分布を見て、後記クの分布制限を参考に各事業所で職分ごとに決定される。

(オ) 業績評定成績、能力評定成績の最低段階はF考課であり、これは、評定期間の大部分について欠勤あるいは休職したなどの明らかに業績の悪かった者に適用される（元年度から5年度において本件申立人らの中でF考課を受けた者はいない。）。

また、評定期間中における就労制限の期間が通算4か月以上に及ぶ者に対しても、各評定点を減点した上で人事考課成績が決定される。

ク 会社は、業績評定成績及び総合評定成績について、成績の分布に関する一定の基準（分布制限）を設けており、成績決定に際して目安として分布制限が用いられている。他方、能力評定成績に分布制限はない。

なお、基幹監督職以下の各事業所間の成績の分布について、他の事業所と著しく均衡を欠く事業所がある場合、本社は、評定成績の事業所間のバラツキが大きくなるように、該当事業所に変更を指示して調整を行うことがある。

実際の評定成績は、A考課がつくことはほとんどなく、E考課は病気欠勤の場合などであり、結局BないしD考課が大半である。例えば、昭和55年度から昭和59年度までの市川工場における技能職から基幹職1級までの職分にある従業員の人事考課成績の分布は、Aがなし、B及びDが10%から16%、Cが70%以上である。また、本件申立人らの元年度から5年度までの人事考課成績も、3年度の評定対象期間中に一般傷病休職した亡A₅のE考課（業績評定及び総合評定）を除き、BないしD考課の範囲内である（別表2「元年度から5年度の本件申立人らの人事考課成績」参照）。

ケ 会社は、昭和45年度から新人事考課制度を実施し、具体的に記述した評点項目ごとの着眼点と評定段階、評点項目ごとのウエイト、評定の分布などを公開した。

また、会社は、決定した人事考課成績（業績評定成績、能力評定成績及

び総合評定成績)の結果を4月1日付け「人事考課成績通知」に記載し、毎年上司が同通知を従業員に手渡す方法で通知している。上司である係長や主任は、従業員に対して評定の根拠、業務遂行上の注意点、期待する点なども説明している。

(2) 苦情処理制度

ア 会社は、組合との労働協約に基づき、昭和33年から苦情処理制度を設けている。

苦情処理委員会規則第1条によれば、同委員会の目的は「組合員の労働条件及び人事に関する個人的苦情を公正に解決すること」にある。

本社には中央苦情処理委員会が、工場などの各事業所には事業所苦情処理委員会が設置されている。事業所苦情処理委員会の委員長は事業所長が務め、事業所長と組合支部長がそれぞれ選定する同数若干名の委員により同委員会は構成されている。

苦情申立ては、まず事業所苦情処理委員に対して口頭で行われる。通常、組合側委員に苦情が申し立てられることから、同委員が申立人から苦情内容を聴取した上で、事業所苦情処理委員会の開催が必要と認めた場合、申立人は所定事項を記載した苦情処理申立書を同委員会に提出する。この申立ては、組合員が苦情申立ての理由となるべき事実を知り、又は知り得たときから1か月以内に行わなければならない。

苦情申立てを受理した事業所苦情処理委員会の委員長は、速やかに委員会を開催し、開催後原則として10日以内に全委員の3分の2以上の合意をもって裁定する。

委員全員の同意があった場合には苦情は解決したものとされるが、事業所苦情処理委員会の裁定に対して申立人が不満であって、かつ当該組合支部がその不服を認めたとき、事業所苦情処理委員会が全員の3分の2以上の合意に達しないとき又は中央苦情処理委員会に付議するのが妥当と認め

たときには、苦情処理は中央苦情処理委員会に移行する。

中央苦情処理委員会においても、事業所苦情処理委員会におけるのと同様の手続がとられるが、ここでも合意に達しない場合又は経営協議会に付議するのを妥当と認めたときは、社長に上申がされ、社長は経営協議会に苦情を付議して協議することとなる。

なお、裁定に際し、事業所苦情処理委員会及び中央苦情処理委員会が必要と認めたときは、申立人や参考人から意見を聴取することができる。

イ 本件申立人らは、元年度から5年度までの間、苦情申立てを行わなかった。もっとも、本件申立人らのうち一部の者は、上記期間までに次の苦情申立てを行っていた。

(ア) X₁₄は、昭和61年4月30日、北陸工場事業所苦情処理委員会に対し、「昇格基準を満たしているのに今年昇格しなかったのは納得出来ない」ことを事由とする苦情申立てを行った。組合側委員は、X₁₄から2度にわたって事情聴取を行った上で同委員会が開催された。同委員会には、X₁₄の当時の上司であった主任が参考人として出席するなどして審議が行われたが、当時技能職であったX₁₄が上位職分である基幹職2級の職務遂行能力を保有しているとは認められないことなどを理由に、全委員の同意により同年6月28日付けで同申立ては棄却された。

(イ) 亡A₂は、昭和61年5月1日、北陸工場事業所苦情処理委員会に対し、人事考課に関する苦情申立てを行った。組合側委員は、亡A₂から3度にわたって事情聴取を行った上で同委員会が開催され、全委員の同意により同年6月28日頃に同申立ては棄却された。

(ウ) X₁₅は、昭和63年6月8日、京都工場事業所苦情処理委員会に対し、「同期同学歴入社の中位者と比較すると年間約83万円の格差がある。これは会社が意とする労働組合と労働者作りの為、20年以上にわたって会社の意にそわない労働者を差別してきた結果である」ことを事

由とする苦情申立てを行った。組合側委員は、X₁₅から、同期同学歴の中位者と比較して仕事ぶりは劣らず、より早い時期に昇格すべきであること、昭和48年から昭和50年頃の人事考課の評定は納得できないが、「入社以来の積み重ねとして不当差別は受けているが、ここ1、2年については感じていない」こと、人事考課の評定について「ここ2～3年についてはある程度の中でやってもらっていると判断している」こと、ただし、昭和61年度から昭和63年度についても総合評定でB考課が妥当と考えていることなどを聴き取った。その後、同委員会が開催され、X₁₅が昭和61年度から昭和63年度について標準考課であるC考課以上（業績、能力、総合の各評定順に、昭和61年度がCCC、昭和62年度がCBC、昭和63年度がBCC）の人事考課成績を受けていることなどを理由に、全委員の同意により同年7月9日付けで同申立ては却下された。

7 本件申立人らの人事考課成績等

(1) 本件申立人らの人事考課成績

元年度から5年度までの申立人らの人事考課成績は、別表2「元年度から5年度の本件申立人らの人事考課成績」のとおりである。

なお、亡A₅は、3年度の人事考課対象期間中に急性肝炎を患い、年次有給休暇を消化した後、2年10月6日から1か月間傷病欠勤し、休職規定に基づき同年11月6日から22日の17日間にわたり一般傷病休職した。また、X₁₈は、元年度から5年度の人事考課対象全期間を通じて、十二指腸潰瘍又は胃潰瘍を理由に夜勤作業免除の就労制限を申し出ており、同期間について夜勤作業に従事していなかった。そして、X₂₁も、元年度から3年度の人事考課対象全期間及び4年度の人事考課対象期間のうち約5か月間（3年1月1日から6月5日）について、胃潰瘍を理由に夜勤作業免除の就労制限を申し出ており、同期間について夜勤作業に従事していなかった。

(2) 本件申立人らの昇格経路の状況

本件申立人らのうち、X₁₀は、昭和43年に実施された移行格付試験を受験して合格した結果、第1種詮衡試験合格者経路に進んだ。また、X₂₆、X₁₇及びX₂₃は、前記2(9)イのとおり、昭和61年8月に会社との間で裁判上の和解をした結果、X₂₆は同年4月1日付けで同経路の基幹職1級に、X₁₇は同日付けで同経路の基幹職2級に、X₂₃は元年度に同経路の基幹職1級にそれぞれ格付けられた。

その余の本件申立人ら28名は、それぞれ退職するまで事業所採用者経路のままであった。

8 両事件申立人らやその他集団の職分経歴等

(1) 昭和55年度から5年度までの本件申立人らの職分経歴は別表3「本件申立人らの職分歴」のとおりであり、元年度から5年度までの職分経歴及び号給は別表4「本件申立人らの元年度から5年度の職分と号給の状況」のとおりである。また、本件申立人らの各職分の人数と割合は別表5「本件申立人ら32名の各職分の人数と割合」のとおりである。

(2) 昭和55年度から5年度までの市川工場事件申立人らの各職分の人数と割合は別表6「市川工場事件申立人ら31名の各職分の人数と割合」のとおりであり、両事件申立人ら63名の各職分の人数と割合は別表7「両事件申立人ら63名の各職分の人数と割合」のとおりである。

(3) 昭和55年度から2年度までのその他集団414名の各職分の人数と割合は別表8「その他集団414名の各職分の人数と割合」のとおりである。

なお、本件申立人らは、初審において、会社に対し、本件申立人らが所属していた各工場（事業所）ごとの本件申立人らと同一職分の従業員全員に関する昭和45年度から本件申立人らの定年時までの人事考課成績や、本件申立人らと同一経路に属する同期・同性・同学歴の従業員全員に関する昭和55年度から8年度までの職分・号給等の開示を求め、都労委や当委員会も会

社にこれらの開示を促したが、会社は、基礎となるデータを廃棄・消去したとして証拠等を提出しないため、上記の人事考課成績や職分・号給の分布状況は不明である。

9 市川工場事件及び本件申立ての経過等

(1) 市川工場事件

ア 市川工場事件申立人ら32名（A₈を含む。）は、昭和60年4月18日及び昭和61年3月19日、都労委に対し、会社が同人らの組合活動を嫌悪し、同人らを不利益に取り扱うため、会社の職分・賃金制度の下で、人事考課制度を恣意的に運用し、他の組合員と差別して昇給・昇格を行い、その結果として市川支部の運営に支配介入する不当労働行為を行ったとして救済申立てを行った。

都労委は、8年7月2日付けで、上記救済申立てのうち、昭和59年度以前における昇給・昇格差別に係る救済申立てを却下し、その余の救済申立てを棄却する旨の命令を発した。

同申立人ら32名は、上記初審命令を不服として8年9月24日付けで当委員会に対し再審査を申し立てたが、当委員会は、14年1月9日付けで、同再審査係属後に死亡したA₈、A₂₄及びA₂₅の3名の救済申立てについては平成16年改正前労委規則第34条第1項第7号（現第33条1項7号）所定の期間内に承継の申出がなかったことを理由に救済申立てを却下し、その余の29名に関する昭和55年度ないし昭和58年度の昇給・昇格差別に係る救済申立てを却下し、その余の救済申立てを棄却する旨の命令を発した。

イ 市川工場事件申立人ら側は、前記再審査命令を不服として同命令の取消しを求める行政訴訟を東京地裁に提起したが、同地裁は、16年5月31日、A₈に関する訴えについては取消しを求める利益がないとして却下し、その余の請求を棄却した。

A₈に関する却下判決部分を除く上記東京地裁判決については、東京高裁に対して控訴が提起されたが、同高裁は、19年3月28日、①昭和55年度ないし昭和58年度に係る救済申立ては労組法第27条第2項に抵触するため不適法却下を免れないとし、②昭和59年度及び昭和60年度に係る救済申立てについては、集団的考察及び個別的考察のいずれによっても、会社が、上記各年度の昇格昇給に影響を及ぼす人事考課成績決定行為（会社の当時の人事制度によれば、昇格については昭和51年度から昭和60年度の同行為であり、昇号給については昭和59年度及び昭和60年度の同行為となる。）に関し、組合活動を理由に低位あるいは不適正に行ったとは認められないなどとして、控訴を棄却した。

この東京高裁判決については、最高裁に対して上告の提起及び上告受理申立てが行われたが、同裁判所は、21年2月17日、上告を棄却し、上告を受理しない旨決定し、上記東京高裁判決は確定した。

ウ 市川工場事件申立人ら側は、都労委に対し、昭和61年度から17年度まで市川工場事件と同様の救済申立てなどを行っており、本件再審査結審時において、23件が都労委に係属中である。

(2) 本件救済申立て

ア 本件申立人ら32名は、6年7月6日、本件救済申立てを行った。

都労委は、前記第1の3のとおり、25年6月18日付けで、本件救済申立てのうち、亡A₃及び亡A₆に係る救済申立てを却下し、その余の30名に関する元年度ないし4年度に係る救済申立てを却下し、その余の救済申立てを棄却する命令を発した。

イ 前記アの命令を不服とした本件再審査申立人らは、25年7月22日、当委員会に対し、本件再審査申立てを行った。

ウ 本件申立人ら側は、都労委に対し、6年度から21年度の昇格・昇給について本件と同様の救済申立てを行っており、本件再審査結審時において、

16件が都労委に係属中である。

第4 当委員会の判断

1 争点(1) (申立期間の制限) について

(1) 労組法第27条第2項の趣旨と「継続する行為」の意義

労組法第27条第2項は「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から一年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない」と規定し、これを受けた労委規則第33条第1項第3号は、申立てが行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、申立てを却下することができる旨規定している。これらの規定の趣旨は、不当労働行為としてその救済が申し立てられる事件が行為の日から1年を経過している場合には、一般に、その調査審問に当たって証拠収集や実情把握が困難になり、かつ、1年を経過した後に命令を出すことはかえって労使関係の安定を阻害するおそれがあり、あるいは命令を出す実益がない場合もあることから、このような制度上の制限を設けたものと解される。

そして、上記の「継続する行為」とは、個々の行為自体は複数であっても全体として1個と見ることができる不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して1個の行為と評価できる場合をいうが、この範囲をあまり緩やかに解すると上記各規定の趣旨を没却することになるから、各行為の具体的な態様、目的、効果及び各行為の関連性等を総合して、各行為が一体のものとして1個の行為と評価できるか否かによって判断すべきである。

(2) 昇格昇給決定行為と賃金支払行為の関係等

前記第3の5のとおり、新職分制度導入以降の会社の人事制度においては、年1回、毎年4月1日付けで職分及び号給の格付けが行われ、これに基づき

毎月の支払日が25日とされる賃金額が決定されるのであるから、毎年4月1日付けの職分及び号給の格付けにより、翌年3月25日の賃金支払日までの賃金額が決定される仕組みが採用されているといえる。そうすると、毎年4月1日付けの職分及び号給の格付け（昇格昇給決定行為）と翌年3月25日までの各月の賃金支払行為は、継続する一括して1個の行為と評価することができる。

本件では、前記第1の1のとおり、元年度ないし5年度の昇格・昇給差別（昇格昇給決定行為）について6年7月6日に救済が申し立てられたところ、同日からさかのぼって1年以内の最も早い賃金支払行為は5年7月25日に行われており、上記によれば、同賃金支払行為は同年4月1日付けで行われた職分及び号給の格付け（昇格昇給決定行為）と継続する1個の行為と評価し得るから、同日付けで決定された昇格・昇給差別（昇格昇給決定行為）に関する申立ては適法といえる。

他方、元年度から4年度の昇格昇給決定行為とこれに基づく賃金支払行為については、いずれも各年度の最終の賃金支払行為終了から1年を経過した後申し立てられたものであるから、5年度に行われた昇格昇給決定行為と、元年度から4年度に行われた昇格昇給決定行為（これと継続する1個の行為と評価し得る当該年度内の賃金支払行為を含む。）とが、年度を超えて各年度独立に行われているにもかかわらず、継続して行われる一括して1個の行為と評価できる場合でない限り、前記各規定が定める申立期間の制限に抵触することとなる。

(3) 再審査申立人らの主張とこれに対する判断

再審査申立人らは、本件への申立期間に関する前記各規定の適用について、昭和44年4月の新職分制度の導入に伴う新たな職分への格付け以降、6年7月6日の救済申立てに至るまで差別が一貫して継続している本件においては、差別開始から本件救済申立てまでの各年度の会社の昇格昇給決定行為を

「継続する行為」として捉えるべきであるから、本件救済申立ては前記各規定の定める申立期間の制限には抵触せず適法であるとし、その根拠として、①会社はその従業員を公正に取り扱うべき義務を負うにもかかわらず、同義務（昇格昇給差別の是正）を怠る不作為を継続している旨、②会社は一貫した不当労働行為意思に基づき、差別開始から毎年度査定差別という作為を反復継続している旨、③本件申立人らが苦情処理会議への申立てや会社社長に対する直接要求を行ったにもかかわらず、昇給昇格差別を是正しなかったという個別事情からすれば、差別開始から救済申立てまでを「継続する行為」と捉えるべきである旨主張する。

ア 前記主張①について、差別の是正をしないことを不作為としてこれが継続しているとの構成が許されるとすれば、およそあらゆる不当労働行為が、作為がされた後に是正されていないという不作為構成により1個の「継続する行為」として、申立期間の制限への抵触を免れることが可能となる。しかしながら、このような結果は、前記各規定が申立期間の起算日について、「行為の日」と「継続する行為にあつてはその終了した日」と二元的に規定していることから明らかなとおり、1回限りの行為をもって完結する不当労働行為の存在を前提としていることと明らかに矛盾し、同規定の前記趣旨に反するものであるから採用できない。

なお、累積格差の存在自体が申立期間内の年度（5年度）における不当労働行為であるとの組合主張（前記第2の2(2)イ及びウ）については、そもそも累積格差はそれ以前の各年度に独立して行われる昇格昇給決定行為の積み重ねであって、それ自体は5年度における行為ではない。組合主張は、結局のところ、昇格昇給決定行為という年度ごとに独立した行為（作為）の結果である累積格差について、5年度において是正しないという不作為へとあえて構成変更した上で、この不作為がそれ以前より継続していると主張するものに等しいと解されるのであり、上記の理由から採用でき

ない（救済方法としての累積格差の一括是正については後記2(4)イ参照）。

イ 前記主張②についても、前記のとおり、各年度の昇格昇給決定行為はそれぞれ独立して行われるものであることからすれば、会社の不当労働行為意思が継続していると仮定してこの事情を考慮したとしても、再審査申立人らが主張する差別開始時点までさかのぼってこれを継続して行われる一括して1個の行為と評価するのは、やはり前記各規定にそぐわないものといわざるを得ない。

念のため、新職分制度が導入された昭和44年4月（本件救済申立ての対象としては元年度）から5年度までの各年度の昇格昇給決定行為が、終始一貫した会社の不当労働行為意思の発現と認定し得るのであれば、それを1個の「継続する行為」と評価すべきであるという再審査申立人ら主張の見解を前提に検討してみても、本件全証拠によっても上記認定には至らないし、また、後記2(3)のとおり、申立期間の制限に抵触しないことが明らか5年度において、会社が、本件申立人らにつき、昇格昇給決定行為の基礎となる人事考課成績に関し、他の従業員に比して低査定（査定差別）を行った事実は認められず、そうであるならば、仮に過去に不当労働行為が存在したのだとしても、これが5年度まで継続しているとはいえないことになる。したがって、昭和44年4月から適法な救済申立てと認められる5年度までの各年度の昇格昇給決定行為が、終始一貫した会社の1個の不当労働行為意思の発現である1個の不当労働行為と認定することはできないというべきである。

ウ 前記主張③については、なるほど、X₁₄らの苦情申立てや会社社長に対する差別是正の直接要求が容れられなかった事実は認められるが（前記第3の2(1)ア、6(2)イ、審査の全趣旨）、苦情申立てや差別是正の要求の有無にかかわらず、労働委員会に対して救済申立てを行うことは何ら妨げられないのであるから、再審査申立人らが主張する上記事情は、昭和44

年4月から適法な申立てと認められる5年度までの各年度の昇格昇給決定行為を「継続する行為」と評価すべき根拠とはなり得ない。そして、その他本件救済申立てに先だって労働委員会に救済申立てを行うことができなかつたと認めるべき事情もうかがわれない。

(4) 小括

以上によれば、5年度に行われた昇格・昇給の決定と、元年度から4年度に行われた昇格・昇給の決定とが1個の「継続する行為」とであると評価することはできないから、元年度から4年度の昇格・昇給差別（昇格昇給決定行為）に関する本件救済申立ては申立期間を徒過したものとして却下すべきである。

2 争点(2) (労組法第7条第1号及び第3号の成否) について

(1) 会社の人事制度等

前記1のとおり、適法な申立てと認められる本件申立人らに関する5年度における昇給・昇格差別（昇格昇給決定行為）の不当労働行為該当性を判断する前提として、会社の人事制度の合理性について、前記第3の4ないし6の認定に基づき検討する。

ア 会社における職分制度は、採用経路（本社採用か事業所採用）や各種詮衡試験の結果によって区分される経路別に各従業員を振り分け、職分及びその後の昇格経路を決定することによって人事管理を行うというものであり、職分と職位（役職）の序列は、職分が上がれば職位が上がるという傾向を把握できる程度に関連づけられている。会社では、複数の査定権者が従業員の仕事の過程や結果、能力を人事考課制度に基づいて把握、評価し、その結果（業績評定、能力評定）を毎年度の職分昇格に反映させるとともに、賃金制度により職分と人事考課成績（総合評定）を昇号給等に反映させており、職能型の人事制度が採用されているといえる。そして、会社は、人事考課成績基準の具体的内容（評定項目、着眼点、評定段階、ウエイト

等) , 各職分の定義や上位職分に昇格するために必要な能力等を従業員に開示した上で、上司を通じて毎年4月1日に人事考課成績を従業員に通知し、併せて評定の根拠、業務遂行上の注意点や期待する点などを説明している。また、会社においては、労使同数の若干名で構成される苦情処理委員会への不服申立制度が設けられており、人事考課成績やこれに基づく昇格・昇給の合理性の担保が図られている。

以上の事実が認められることからすれば、人事考課成績、すなわち査定の結果が職分の昇格や昇給を決定づけることを建前とする会社の人事制度は、会社程度の規模の企業が備えるべき制度として一般的で合理性を有するものであると認められる。

イ 再審査申立人らは、会社の人事制度（昇格要件）に関し、D考課を受けると改めて人事考課成績を積み上げねばならない制度となっている上、抽象的かつ判定方法が公開されていない職務遂行能力判定基準が設けられているなどとして、恣意的な運用を許す不合理な制度であると主張する。

しかしながら、企業規模に応じた人事管理の必要性等からすれば、会社における標準考課であるC考課以上の人事考課成績（業績評定、能力評定）を定められた複数年度において得ることを職分昇格の要件とする人事考課成績基準（前記第3の5(1)オ(ア)②）や、経過年数や人事考課成績基準に加え、苦手分野の有無等を確認の上で上位職分を遂行する能力を有するかどうかを検討する職務遂行能力判定基準（同③）を設ける昇格要件が不合理であるとは認められない。また、現在の職分における知識や業務遂行能力を見た上で、上位職分における職務遂行能力の有無を検討するという具体的な判定方法（同）が必ずしも明らかではなかったのだとしても、各職分の定義や職務遂行能力判定基準の内容自体は、事業所掲示や組合員ハンドブックへの掲載などの方法により各従業員に公開され周知されていた（同キ）。そうすると、会社の人事制度（昇格要件）そのものが恣意的な運用

を許す不合理な制度であるとする上記主張は採用できない。

ウ 以上の会社の人事制度について、再審査申立人らは、①勤務成績や能力が標準に達しない者でない限り、経過年数を経ることによって上位職分に昇格するはずであること、②標準的な人事考課であるC考課を受ければ年功的に昇号給すること、③元年度において本件申立人らと同期・同学歴であるその他集団414名のおよそ70%が基幹職1級以上に昇格していることなどからすれば、会社の職分や賃金決定に係る人事制度の運用は、単純に能力主義的な処遇が貫徹されているものではなく、少なくとも年功的処遇と能力主義的な処遇を兼ね合わせたものといえるから、本件においては、修正大量観察方式により、本件申立人らと、同期・同学歴であるその他集団との間での集团的格差を比較すべきであると主張する。これに対し、会社は、会社の人事制度は職能型人事制度であり、各従業員の勤務振りの違いによって職分や賃金は乖離していくのであるから、年功的人事制度を前提とする大量観察方式あるいは修正大量観察方式により集团的格差を比較するのは適切ではない旨主張する。

(ア) 前記主張①について、会社においては、経過年数のみならず、人事考課成績基準（昭和61年の同基準変更後は、最低経過年数が経過してから4年以上の技能職の者を除き、会社における標準考課を上回るB考課を得なければ昇格できない。）や職務遂行能力判定基準を満たさなければ上位職分に昇格できないのであるから（前記第3の5(1)オ(7)）、再審査申立人らが主張するような年功的運用は会社の人事制度と矛盾しているし、そのような年功的運用が行われていたと認めるべき事情は見当たらない。

(イ) 前記主張②についても、確かに、技能職から基幹監督職では、1号給から5号給までは総合評定成績C考課以上で昇号給するが、1年での6号給への昇格には標準考課を上回る同B考課が必要であること、同B考

課を得ない限り 7 号給に昇格はできず 6 号給に留まること（前記第 3 の 5(2)イ(i)）からすれば、これも会社の人事制度と矛盾する主張であり、再審査申立人らが主張するような年功的運用が行われていたと認めるべき事情は見当たらない。

- (ウ) 前記主張③については、元年度において、その他集団のうち 69.8%の者が基幹職 1 級以上に昇格している事実は認められるが、その反面、同年度においては、その他集団のうちでも 30.2%の者が基幹職 2 級以下に留まっている（別表 8 「その他集団の 414 名の各職分の人数と割合」参照）ことに加え、同期・同学歴の同一経路の者にあつては、当初格付けられる職分が同一であり、また、在籍期間が経過すればするほど昇格の機会（経過年数の充足性や人事考課成績を受ける回数等）が積み重なることにより、上位職分にある者の割合が高くなる傾向があるのは職能型の人事制度においてもむしろ当然のことである。したがって、元年度においてその他集団のうち 69.8%の者が基幹職 1 級以上に昇格しているという上記事実によって、会社が職分昇格を年功的に決定する運用を行っているとするのは困難というべきである。
- (エ) その他、会社の人事制度が年功的に運用されていることを裏付ける的確な証拠はなく、会社において年功的処遇が行われている旨の再審査申立人らの主張は採用できない（会社における人事制度及びその運用を前提とする集団的考察の意義については、次の(2)で検討する。）。

(2) 集団的考察について

ア 会社の人事制度は、各従業員の業績や能力を評価した人事考課成績によって昇格や昇給が決定付けられる職能型人事制度であり、これに合理性が認められること、そして、年功的処遇に基づく運用が行われていたと認められないのは前記(1)で検討したとおりである。

また、1つの集団としての本件申立人らを見ても、会社が主張するよう

に、本件申立人ら32名は全国9つの工場に分かれて所属する者（根室工場1名、戸田橋工場4名、市川工場1名、静岡工場1名、愛知工場3名、北陸工場2名、京都工場1名、大阪工場15名、福岡工場4名）であって、それぞれの入社時期や職分等にもばらつきがあり、人事考課成績の査定権者や決定権者も異なっている（別表1「本件申立人らの氏名等一覧」、別表3「本件申立人らの職分歴」及び前記第3の6(1)イ）。また、申立人ら集団についても、同集団に属する者のうち、23名は市川工場事件及び本件のいずれの申立人ともなっておらず（前記第3の2(1)イ）、同人らの具体的な組合活動や職分、査定の状況等は不明である。そうすると、本件申立人らあるいは申立人ら集団については、集団としてのまとまりの程度について必ずしも明らかではなく、そもそも修正大量観察方式等の集団的考察の前提となる集団性の具備に関しては、疑問の余地が生じるといえる（集団的考察を行うに際しては、このように集団性に一定の限界があることを考慮せざるを得ないのは後記(3)ウのとおりである。）。

イ しかしながら、前記第3の2及び3のとおり、本件申立人らを含む申立人ら集団が、昭和30年代後半より、生産合理化活動や新職分制度などの会社の施策に反対する活動を行っており、労使協調路線を採るインフォーマル組織との間で、組合支部役員選挙等において激しく対立する状況にあったこと、インフォーマル組織の推薦する者が組合支部執行部を担うようになった後においても、申立人ら集団に属する者が同役員選挙等に立候補し、あるいはこれを支援するビラ配布等の活動を行っていたこと、これらの活動と並行して、会社を相手方とする組合員の解雇や配転等に関する裁判等の傍聴や署名等の支援活動を行っており、「三つの裁判を支援する全国連絡会」が結成され、後に「全国連絡会」が結成され市川工場事件や本件の救済申立てにもつながっていることに加え、昭和41年2月の戸田橋工場における民主化同志会の結成以降、全国の各支部において一斉にイン

フォーマル組織が結成されており、民主化同志会の会合に市川工場の工場長を始めとする他の工場の職制らが出席していたり、戸田橋工場の課長が大阪工場にて組織化の方法を教示していたことなどからすれば、会社がその施策に賛同するインフォーマル組織の結成に関与していた疑いがあるというべきこと、さらに、会社の要職にあった者が、福岡工場での会議において、本件申立人らの活動である「三つの裁判を支援する全国連絡会」の結成や、申立人ら集団を指すと思われる「民青」の会社内の人数の推移等について報告していたことも認められ、会社においても、申立人ら集団（本件申立人らや市川工場事件申立人らを含む。）について1つの集団として把握していたことがわかる。これらの事情を前提とすれば、本件申立人らを含む申立人ら集団が組合活動の面においては1つの集団であったと見た上で、人事考課成績等に関する集団的考察を行うことは、本件で不当労働行為の成否を判断にするに当たってはやはり有益な面がある。

そこで以下、本件申立人らを含む申立人ら集団が1つの集団であることを前提に、人事考課成績や再審査申立人らの主張する累積格差に関する集団的考察を行うこととする。

(3) 人事考課成績に関する考察

ア 判断の対象

(ア) 前記1のとおり、本件救済申立てのうち申立期間内の申立てであり適法と認められるのは、5年度の昇格昇給決定行為に係るものである。そして、昇給について、会社の賃金制度（前記第3の5(2)）によれば、5年度の総合評定成績が同年度の昇号給を決定付けるのであるから、同年度の総合評定成績について判断すればよい。他方、昇格については、会社の人事考課成績基準（同(1)オ(ア)②）によれば、直近3か年（3年度から5年度）の業績・能力評定成績が5年度の職分昇格を決定付けるのであるから、3年度から5年度の業績・能力評定成績に関する判断が必要

となる。

- (イ) 再審査申立人らは、会社が、市川工場事件の東京高裁判決の判断に則って3年度ないし5年度の人事考課成績に関する査定のみが判断の対象となる旨主張したことに関し、市川工場事件は事業所採用者経路から第一種詮衡試験合格者経路への格付けを求めた事件であるのに対し、本件は事業所採用者経路内での職分・号給格差を争う事件であるから、事案を異にするとして、格差が生じた時点にさかのぼって判断を行うべきであると主張する。

しかしながら、市川工場事件における申立事実と本件の申立事実とは、対象となる年度が異なっているとはいえ、会社が組合活動を理由に各年度の昇格昇給を不利益に取り扱ったことが労組法第7条第1号及び第3号に当たるとする点で、まさに同様の救済申立てと評価できる上、会社の人事制度が市川工場事件の当時と本件の時点とではほぼ同様のものである（審査の全趣旨）以上、判断の対象となる期間に関する枠組が、これまでに述べたところを理由に市川工場事件の場合と同様となること（適法な申立てと認められる年度の昇格昇給に影響を及ぼした人事考課成績決定行為が判断の対象となること。前記第3の9(1)イ参照）に何ら問題はなく、同枠組により判断するのは合理的であり相当というべきであって、再審査申立人らの上記主張には理由がない。

- (ウ) なお、5年度に昇号給した15名（別表4「本件申立人ら32名の元年度から5年度の職分と号給の状況」中の「昇号給（5年度）」欄に「○」と記載されている者ら）及び同年度に昇格したため昇号給の余地のないX₄（同(2)イ(イ)）、並びに同年度の時点で最低経過年数（前記第3の5(1)オ(ア)①）が経過していないため人事考課成績を見るまでもなくそもそも昇格の余地がなかった14名（別表3「本件申立人らの職分歴」中の「経過年数」欄に「×」と記載されている者ら）については、同年

度の昇格昇給決定行為に関する不当労働行為が成立しないのは当然のことである。

イ 比較の対象

ところで、前記アの期間（業績・能力評定成績に関する3年度から5年度及び総合評定成績に関する5年度）における本件申立人らの人事考課成績は、別表2「元年度から5年度の本件申立人らの人事考課成績」のとおりであるが、同期間の各事業所における本件申立人らと同じ職分の従業員全体の人事考課成績については、会社がこれを明らかにせず不明であるため（前記第3の8(3)），一見すると、本件申立人らが同期間において他の従業員に比して低位な査定を受けたか、そこに有意な格差があるかを比較判断することは困難なようにも思われる。

もっとも、業績評定成績及び総合評定成績については成績に関する一定の分布制限が設けられ、これを目安に成績が決定されていたところ、昭和55年度から昭和59年度までの市川工場における技能職から基幹職1級までの職分にある従業員の人事考課成績の分布は、B考課及びD考課がそれぞれ10%から16%、C考課が70%以上であったこと（同6(1)ク）、元年4月に大阪工場に配属後、4年4月に主任となり9年3月まで同工場に在籍していたA₂₆も、同工場における人事評価はB考課及びD考課がそれぞれ15%から20%、残る60%から70%がC考課であり、他の工場と概ね同様の分布状況であったと供述しており、同工場で係長や課長を務めていたA₂₇もこれに沿う供述をしていることなどからすれば、会社における技能職から基幹職1級までの職分にある従業員の人事考課成績の分布は、概ねB考課及びD考課がそれぞれ10%から20%、残る60%から80%がC考課であったと見ることができるというべきである（以下、この人事考課成績の分布を「標準的人事考課分布」という。）。

そこで進んで、標準的人事考課分布と5年度の昇格昇給決定行為を決定

付ける本件申立人らの人事考課成績の分布との比較を行うこととする。

ウ 5年度の職分昇格及び昇号給について

前記アのとおり，5年度の昇号給を決定付けるのは同年度の総合評定成績であり，同年度の職分昇格を決定付けるのは3年度から5年度の業績・能力評定成績であるところ，別表2「元年度から5年度の本件申立人らの人事考課成績」をもとに本件申立人らの人事考課成績分布を算出すれば，次のとおりとなる（別表9「5年度の昇格昇給決定行為に影響を及ぼす本件申立人ら32名の人事考課成績の分布」参照）。

(ア) 3年度

業績評定成績につき，B考課が2名（6.3%），C考課が23名（71.9%），D考課が6名（18.8%），E考課が1名（3.1%）であり，能力評定成績につき，B考課が1名（3.1%），C考課が26名（81.3%），D考課が5名（15.6%）である。

(イ) 4年度

業績評定成績につき，B考課が3名（9.4%），C考課が22名（68.8%），D考課が7名（21.9%）であり，能力評定成績につき，B考課が2名（6.3%），C考課が22名（68.8%），D考課が8名（25%）である。

(ウ) 5年度

業績評定成績につき，B考課が4名（12.5%），C考課が24名（75%），D考課が4名（12.5%）であり，能力評定成績につき，B考課が1名（3.1%），C考課が29名（90.6%），D考課が2名（6.3%）であり，総合評定成績につき，B考課が2名（6.3%），C考課が28名（87.5%），D考課が2名（6.3%）である。

以上に基づいて検討するに，前記イのとおり，標準的人事考課分布は，

概ねB考課及びD考課がそれぞれ10%から20%、残る60%から80%がC考課であったというべきところ、これと比較すると、本件申立人らの業績評定成績は、3年度のB考課が2名(6.3%)とやや低く、同年度のD考課以下の7名(21.9%)及び4年度のD考課7名(21.9%)がやや高く、能力評定成績については、3年度から5年度のB考課が1名(3.1%)又は2名(6.3%)とやや低く、4年度のD考課が8名(25%)とやや高く、総合評定成績については5年度のB考課が2名(6.3%)とやや低くはあるが、標準的人事考課分布との乖離はいずれもわずか数ポイントに留まるものである上、C考課が最も多く、その余をB考課とD考課が占めるという標準的人事考課分布の傾向と合致している。

以上に加え、本件申立人らは合計32名に留まっているため、一、二名の査定結果が人事考課成績分布の比率に大きく影響すること、本件申立人らは、全国9つの工場に分かれて所属しており、同一の査定権者により査定を受けたものではないことなどの前記(2)アで述べた集団性の限界からすれば、集団間の比較を行った場合に標準的人事考課分布と多少の乖離が生じることはやむを得ないことも指摘できる。そうすると、5年度の職分昇格を決定付ける3年度から5年度の業績評定成績及び能力評定成績の査定、並びに同年度の昇号給を決定付ける5年度の総合評定成績の査定において、本件申立人らの人事考課成績分布と標準的人事考課分布との間に有意と評価すべき格差が存在したとは認められず、結局、本件申立人らが、他の従業員に比して、低査定を受けた事実は認められないというべきである。

エ 特別の事情による低査定を除いた場合

以上は、本件申立人らを組合活動の面から1つの集団として見た上で、その他集団と比較した結果であるが、本件申立人らとその他集団との間の

均質性をより厳密に見た判断を行うという観点から、本件申立人らのうち特別の事情により低査定となった者らを除外して比較してみると、その結果は次のとおりとなる。

すなわち、会社の人事考課制度においては、傷病欠勤をした者については業績評定点が減点され、また、評定期間中における就労制限の期間が通算4か月以上に及ぶ者に対しては、各評定点を減点の上で人事考課成績が決定される（前記第3の6(1)カウ、同キウ）、同7(1)のとおり、亡A₅は、3年度の人事考課対象期間中である2年10月6日から1か月傷病欠勤し、休職規定に基づき同年11月6日から22日までの17日間一般傷病休職していること、X₁₈は3年度及び5年度の人事考課対象全期間について、X₂₁は3年度の人事考課対象全期間及び4年度の人事考課対象期間のうち約5か月間について、それぞれ夜勤作業免除の就労制限を申し出ており、同期間について夜勤作業に従事していなかったことが認められる。そうすると、亡A₅の3年度の人事考課成績（E、D、E）、X₁₈の3年度から5年度の人事考課成績（全てD）及びX₂₁の3年度と4年度の人事考課成績（全てD）は、上記の特別の事情の影響により低位なものとなったと推認できる。そして、上記の特別の事情が影響を及ぼした査定（亡A₅について3年度、X₁₈について3年度から5年度、X₂₁について3年度と4年度）を除外してみると、別表10「特別の事情による低査定を除いた本件申立人らの人事考課成績分布」のとおり、業績評定成績に関して上記で指摘した3年度のD考課以下の者は4名（13.8%。4名/29名）、4年度のD考課の者は5名（16.7%。5名/30名）となり、また、能力評定成績に関して同様のことを行うと、3年度のD考課を受けた者は2名（6.9%。2名/29名）、4年度のD考課を受けた者は6名（20%。6名/30名）となり、いずれも標準的人事考課分布の範疇に収まることとなる。

(4) 職分や賃金の累積格差に関する考察

ア 再審査申立人らは、①その他集団では、昭和59年度に49.4%、昭和60年度に52.1%、昭和61年で56.8%が基幹職1級以上に昇格しているのに対し、本件申立人らは昭和59年度で65.6%、昭和60年度で65.6%、昭和61年度で53.1%が基幹職1級よりも2ランク低い技能職に留めおかれている、②その他集団では、既に昭和55年度で基幹職1級以上が35%であるのに対し、両事件申立人らは5年度でも基幹職1級が30.2%に留まっており、基幹職1級への昇格において13年以上遅れている、③救済を求めている5年度で見ると、本件申立人らのうち85%近くが基幹職2級以下であり、両事件申立人らで見ても70%が基幹職2級以下に留まっているが、その他集団は2年度の時点で70%以上が基幹職1級以上に昇格しているとして、その他集団との間には有意な職分格差が生じていると主張し、上記格差の一括是正（職分格差等の帰結として生じる賃金格差〔再審査申立人らの試算によれば、年約97万円〕の是正を含む。）を求めている。

イ 累積格差の存在そのものが不当労働行為であるとするのは、結局のところ、年度ごとに独立して行われる昇格昇給決定行為という作為をあえて不作為と構成し、この不作為が「継続する行為」に当たると主張するものであって、これが申立期間の制限に抵触し許されないことは前記1(3)アで判断したとおりである。

また、再審査申立人らが求める累積格差の一括是正は、申立期間内の適法な申立てについて不当労働行為が成立する場合に、行為の同質性や時間的乖離の程度に照らし、同不当労働行為と密接な関連性を有する過去の不当労働行為の結果が存在すると認められるとき、前記1で見た申立期間の制限を定める労組法第27条第2項やその趣旨に反しない限りにおいて、不当労働行為の成立が認められた申立て（申立事実）に係る救済として、

累積格差の是正をどこまで命ずることができるかという救済方法のあり方の問題であり、このような救済を命じるためには、少なくとも適法な申立て（申立事実）について不当労働行為の成立が認められることが前提となるというべきである。

これを本件で見ると、前記(3)のとおり、適法な申立てと認められる5年度の昇格昇給決定行為について、そもそも会社が本件申立人らについて他の従業員に比して低位な査定を行ったとは認められず、不当労働行為の成立を肯認できないのであるから、本件申立人らの職分や賃金とその他集団の職分や賃金との格差については、累積格差の一括是正の救済を命じる前提を欠くものといわざるを得ず、再審査申立人らの主張は採用できない。

ウ なお、念のため、再審査申立人らの主張について検討しておくとして、再審査申立人らは、別表5「本件申立人ら32名の各職分の人数と割合」、別表7「両事件申立人ら63名の各職分の人数と割合」及び別表8「その他集団414名の各職分の人数と割合」を拠り所として基幹職1級以上への昇格状況を問題視するところ、両事件申立人らのうち、5年度において基幹職1級以上の者は30.2%（2年度においては28.6%）であるのに対し、その他集団では本件で明らかとなっている2年度においても基幹職1級以上の者は73.7%であり、43.5ポイント（2年度で見れば45.1ポイント）の職分格差が存在している。

もっとも、技能職から基幹職2級に昇格した者がさらに基幹職1級に昇格するためには、職務遂行能力判定を受ける前提として、人事考課成績基準（昭和61年の変更後は、最低経過年数が経過してから4年未満の場合は直近3か年にB以上を2個以上、ほかは全てCであり、4年以上の場合は直近3か年にB以上を1個以上、ほかは全てC）に加えて、基幹職2級に昇格後7年間の最低経過年数が必要となるのであるから（前記第3の5(1)オ）、集団内において技能職の者が多ければ多いほど、技能職が少ない

他の集団に比べて基幹職1級以上への昇格状況に遅れが生じるのはいわば当然といえる。そして、昭和55年度について見れば、その他集団における技能職の者の割合は12.1%であるのに対し（別表8「その他集団414名の各職分の人数と割合」）、両事件申立人らにおける同割合は63.5%であり（別表7「両事件申立人ら63名の各職分の人数と割合」）、その差は51.4ポイントにも上る（別表5「本件申立人ら32名の各職分の人数と割合」によれば本件申立人らの同割合は75%であり、その差は62.9ポイントまで拡大する。）のであるから、再審査申立人らが主張する上記の職分格差が生じた主たる原因は、既に昭和55年度の時点までに生じていた職分格差の帰結と見る事が可能である。

以上に加え、両事件申立人らやその他集団について、その勤続年数から見て最低経過年数が問題とはならない基幹職2級（以上）への昇格状況を見れば、昭和55年度においては両事件申立人らが36.5%、その他集団が87.9%でその差は51.4ポイントであるのに対し、同格差は年々減少傾向にあり、2年度において両事件申立人らは84.2%、その他集団が97.6%でその差は13.4ポイントまで減少していること（別表7「両事件申立人ら63名の各職分の人数と割合」及び別表8「その他集団414名の各職分の人数と割合」）、また、昭和55年度におけるその他集団の基幹職1級以上の者の割合は35%であり、証拠上明らかである2年度には73.7%となっており、その間その差38.7ポイントに相当する者が基幹職1級以上に昇格しているのに対し、昭和55年度における両事件申立人らにおける同割合は3.2%であり、2年度には28.6%となり、その間その差25.4ポイントに相当する者が基幹職1級以上に昇格を果たしており（同各別表）、この対比から明らかな昇格率の差について有意な格差とまではいい難いことも指摘できる。これらの事情等も勘案すれば、再審査申立人らが主張する職分格差（その帰結として

の賃金格差)は、5年度をさかのぼること10年以上も前に生じていた職分格差(それまでの査定の結果)に基づくところが大きいといわざるを得ないのであるから、再審査申立人らの主張する上記職分格差の原因(行為)と、本件において適法な申立てである5年度の昇格昇給決定行為とが前記イにいう密接な関連性を有しているということとはできず、いずれにせよ再審査申立人らの主張には理由がない。

(5) 個別的考察

ア 本件において、再審査申立人らは、個別立証の方法により本件申立人らに関する昇格昇給決定行為やこれを決定付ける査定が不当労働行為であることを立証する意思はない旨を繰り返し表明し、個別立証の方法により不当労働行為の成否を判断した初審命令を強く非難している。このような経緯からすれば、これまでの検討に加えて、本件において適法な申立てと認められる5年度の昇格昇給決定行為の基礎となる査定、すなわち、昇格に関する3年度から5年度の業績評定成績及び能力評定成績、並びに昇給に関する5年度の総合評定成績について、個別立証の方法により不当労働行為の成否を判断する必要まではないというべきである。

イ なお、個別立証の方法により不当労働行為の成否を判断するとしても、前記アの期間においてB考課を受けることができなかった者については、再審査申立人らにおいて、本件申立人らが会社における標準の人事考課成績であるC考課を上回る人事考課成績を受けべきであったことに関する的確な立証を行ってはいないのであるから、B考課以上の人事考課成績を受けられなかったことについて、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為が成立するとは認められない。

ウ また、前記アの期間においてC考課を下回る低位な人事考課成績を得た者についても、本件で判断すべきは、査定を行うに当たって、事実認定の誤認や評価の誤りがあったかどうかではなく、本件申立人らに対する査定が不当

労働行為意思に基づくものであるかどうかであるところ、この観点からすると、本件申立人らのうち低位な査定を受けた者について、会社が同人らの組合活動を殊更問題視し、その他の本件申立人ら（低位な査定を受けていない者を指す。）に比しても低位な査定を行う端緒となるべき顕著な組合活動を行っていたことをうかがわせる事情は認められない。また、前記(3)で見たとおり、本件申立人らの前記期間における人事考課成績分布と、会社の従業員一般の人事考課成績の分布（標準的人事考課分布）との間に有意な差を見出すことはできない。そうすると、昭和40年代頃において職制らが本件申立人らを含む申立人ら集団を嫌悪していたことをうかがわせる前記第3の2及び3の事情を十分考慮しても、前記アの期間における低査定が組合活動を理由とするものと認めるのは困難といわざるを得ず、いずれにせよ、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為が成立するとは認められない。

3 小括

以上の検討によれば、適法な申立てと認められる本件申立人らに関する5年度の昇格昇給決定行為について、同人らの組合活動を嫌悪して行われた労組法第7条第1号の不利益取扱いとは認められず、同第3号の支配介入であるとも認められない。

第5 付言

本件の労使紛争及びこれに関連する事情等として、次の点を指摘することができる。

昭和40年代において、会社の施策に賛同する当時の職制らが、市川工場事件申立人らや本件申立人らに対し、同人らの信条や組合活動等を理由とする誹謗中傷と評価されるのもやむを得ない活動を行っていたことは既に認定したとおりである。そして、会社は、信条や組合活動等を問うことなく、従業員を公平・公正に取り扱うべき義務を負っていたにもかかわらず、少なくとも会社内

で責任ある地位にあった職制らの上記活動を抑制することはなかったという限度においては、非難を免れ得ないところである。また、昭和40年代から昭和50年代初頭における査定の結果とはいえ、市川工場事件申立人ら及び本件申立人らとその他集団との間に職分格差（その帰結としての賃金格差）が存在していたのは紛れもない事実である。さらに、昭和60年に市川工場事件が申し立てられ既に30年余りが経過し、労使紛争が極めて長期化していることに加え、前記第3の9で摘示した39件もの関連する後続事件が都労委に係属するなど労使紛争が深刻化し、この間、市川工場事件申立人ら及び本件申立人らのうち12名が死亡している状況にある。

上記で指摘した事情からすれば、本件の労使紛争による関係当事者の物心両面の損失は大きいものといえ、また、今後も紛争が続くことによる負担やコストの増大も避け難いことは明白といえる。このように長期化し、深刻化した紛争を早期に解決することが当事者双方に強く求められるところであるが、そのためには、当事者双方の互譲による合意をもって紛争の全面的解決を目指すべきことは自明の理である。当委員会は、当事者双方に対し、そのような解決に向けた対応を求めるものであり、殊に会社に対して、より大局的見地に立った判断が強く期待されていることを指摘しておくこととする。

第6 結論

以上によれば、その余の争点について検討するまでもなく、本件各再審査申立てはいずれも理由がないから棄却すべきである。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労委規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年1月11日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ㊦

別表1 本件申立人らの氏名等一覧

氏名	生年月日	最終学歴	入社年月	退職年月	所属事業所
A ₁	〇〇〇〇	高 校	S37. 4	H14. 9	根室工場
X ₂	〇〇〇〇	高 校	S34. 4	H11. 11	戸田橋工場
X ₃	〇〇〇〇	高 校	S35. 4	H11. 10	戸田橋工場
X ₄	〇〇〇〇	高 校	S35. 4	H11. 6	戸田橋工場
X ₅	〇〇〇〇	高 校	S39. 10	H17. 8	戸田橋工場
X ₆	〇〇〇〇	高 校	S37. 4	H14. 2	市川工場
X ₇	〇〇〇〇	高 校	S40. 10	H18. 10	静岡工場
X ₈	〇〇〇〇	高 校	S39. 10	H18. 1	愛知工場
X ₉	〇〇〇〇	中学校	S40. 10	H22. 1	愛知工場
X ₁₀	〇〇〇〇	高 校	S40. 10	H18. 6	愛知工場
A ₂	〇〇〇〇	高 校	S36. 10	H14. 1	北陸工場
X ₁₄	〇〇〇〇	高 校	S40. 10	H18. 9	北陸工場
X ₁₅	〇〇〇〇	高 校	S40. 10	H18. 12	京都工場
X ₁₆	〇〇〇〇	高 校	S34. 10	H9. 10	大阪工場
X ₁₇	〇〇〇〇	高 校	S35. 10	H13. 1	大阪工場
X ₁₈	〇〇〇〇	高 校	S36. 10	H12. 7	大阪工場
X ₁₉	〇〇〇〇	高 校	S37. 4	H15. 1	大阪工場
X ₂₀	〇〇〇〇	高 校	S37. 4	H12. 10	大阪工場
A ₃	〇〇〇〇	高 校	S38. 4	H13. 8	大阪工場
X ₂₁	〇〇〇〇	高 校	S38. 4	H15. 6	大阪工場
A ₄	〇〇〇〇	高 校	S38. 4	H14. 10	大阪工場
X ₂₃	〇〇〇〇	高 校	S38. 4	H16. 3	大阪工場
A ₅	〇〇〇〇	高 校	S38. 4	H15. 8	大阪工場
X ₂₆	〇〇〇〇	高 校	S38. 4	H15. 12	大阪工場
X ₂₇	〇〇〇〇	高 校	S38. 4	H15. 8	大阪工場
X ₂₈	〇〇〇〇	高 校	S38. 4	H16. 2	大阪工場
X ₂₉	〇〇〇〇	高 校	S38. 10	H17. 3	大阪工場
X ₃₀	〇〇〇〇	高 校	S34. 4	H9. 4	大阪工場
X ₃₁	〇〇〇〇	高 校	S37. 4	H15. 1	福岡工場
X ₃₂	〇〇〇〇	高 校	S38. 4	H14. 5	福岡工場
X ₃₃	〇〇〇〇	高 校	S38. 4	H14. 12	福岡工場
A ₆	〇〇〇〇	高 校	S39. 10	H17. 5	福岡工場

※Sは昭和を，Hは平成の元号を指す。

別表2 元年度から5年度の本件申立人らの人事考課成績

No	氏名	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
1	A ₁	CCC	CCC	CCC	CCC	CCC
2	X ₂	CCC	CCC	CCC	CCC	CCC
3	X ₃	CCC	CCC	CCC	CCC	CCC
4	X ₄	DCD	DDD	CCC	CCC	CCC
5	X ₅	CDD	CCC	CCC	CCC	DCC
6	X ₆	CCC	CCC	CCC	CCC	CCC
7	X ₇	CCC	CBB	CBC	CCC	CCC
8	X ₈	CCC	CBC	CCC	CCC	CCC
9	X ₉	CCC	BCC	BCC	BBB	BBB
10	X ₁₀	CCC	CCC	CCC	CCC	BCC
11	A ₂	CCC	CCC	CCC	DCC	CCC
12	X ₁₄	CCC	CCC	CCC	CCC	CCC
13	X ₁₅	CCC	CCC	BCC	BCB	BCB
14	X ₁₆	CDC	CCC	CCC	CCC	CCC
15	X ₁₇	DCD	DCD	CDC	CDD	CDC
16	X ₁₈	DDD	DDD	DDD	DDD	DDD
17	X ₁₉	DCD	DCC	DCD	CCC	CCC
18	X ₂₀	DDD	DCD	DCD	DDD	DCD
19	A ₃	DCD	CCC	CCC	DCD	CCC
20	X ₂₁	DDD	DDD	DDD	DDD	CCC
21	A ₄	CDD	CCC	CCC	CDD	CCC
22	X ₂₃	CCC	CCC	CCC	CDC	CCC
23	A ₅	CDC	DCD	EDE	CCC	CCC
24	X ₂₆	CCC	CCC	CCC	CCC	CCC
25	X ₂₇	CCC	CCC	DCD	CCC	CCC
26	X ₂₈	CCC	CCC	CCC	CDC	CCC
27	X ₂₉	CCC	CCC	CCC	DCC	CCC
28	X ₃₀	DCD	DCD	CDC	DDD	CCC
29	X ₃₁	CCC	CCC	CCC	CBC	CCC
30	X ₃₂	DCC	DCC	CCC	CCC	CCC
31	X ₃₃	CCC	CCC	DCC	BCC	DCC
32	A ₆	BCC	BCC	CCC	CCC	BCC

※アルファベットは左から業績評定成績，能力評定成績，総合評定成績を指す。

別表3 本件申立人らの職分歴

No	氏名	S44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	H元	2	3	4	5	経過年数
1	A 1	技能																	基2								○
2	X 2	技能																		基2							×
3	X 3	技能		基2																							○
4	X 4	技能																							基2	H5昇格	×
5	X 5	技能																						基2		×	
6	X 6	技能		基2																							○
7	X 7	技能												基2										基1			×
8	X 8	技能																		基2							×
9	X 9	技能																		基2							×
10	X 1 0	基2																		基1							×
11	A 2	技能																				基2					×
12	X 1 4	技能																		基2							×
13	X 1 5	技能																		基2							×
14	X 1 6	技能				基2																					○
15	X 1 7	技能																		基2							○
16	X 1 8	技能																									○
17	X 1 9	技能																									○
18	X 2 0	技能	基2																								○
19	A 3	技能																									○
20	X 2 1	技能																									○
21	A 4	技能																									○
22	X 2 3	技能																	基2			基1					×
23	A 5	技能																									○
24	X 2 6	技能												基2					基1								○
25	X 2 7	技能			基2																						○
26	X 2 8	技能	基2																								○
27	X 2 9	技能													基2												○
28	X 3 0	技能																		基2							×
29	X 3 1	技能																						基2			×
30	X 3 2	技能							基2											基1							×
31	X 3 3	技能																	基2								○
32	A 6	技能																					基2				×

※5年度の時点で職分昇格の要件である最低経過年数を満たしている場合は「○」、満たしていない場合は「×」と表記している。

別表4 本件申立人らの元年度から5年度の職分と号給の状況

No	氏名	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	昇号給 (5年度)
1	A ₁	基2-4	基2-5	基2-5	基2-6	基2-6	×
2	X ₂	基2-3	基2-4	基2-5	基2-5	基2-6	○
3	X ₃	基2-5	基2-6	基2-6	基2-6	基2-6	×
4	X ₄	技-6	技-5	技-5	技-6	基2-1	昇格
5	X ₅	技-4	技-5	技-5	基2-1	基2-2	○
6	X ₆	基2-6	基2-6	基2-6	基2-6	基2-6	×
7	X ₇	基2-6	基2-7	基1-1	基1-2	基1-3	○
8	X ₈	基2-3	基2-4	基2-5	基2-5	基2-6	○
9	X ₉	基2-3	基2-4	基2-5	基2-6	基2-7	○
10	X ₁₀	基1-3	基1-4	基1-5	基1-5	基1-6	○
11	A ₂	基2-1	基2-2	基2-3	基2-4	基2-5	○
12	X ₁₄	基2-3	基2-4	基2-5	基2-5	基2-6	○
13	X ₁₅	基2-3	基2-4	基2-5	基2-6	基2-7	○
14	X ₁₆	基2-6	基2-6	基2-6	基2-6	基2-6	×
15	X ₁₇	基2-1	基2-1	基2-2	基2-2	基2-3	○
16	X ₁₈	技-1	技-1	技-1	技-1	技-1	×
17	X ₁₉	技-6	技-6	技-6	技-6	技-6	×
18	X ₂₀	基2-6	基2-6	基2-5	基2-5	基2-5	×
19	A ₃	技-6	技-6	技-6	技-6	技-6	×
20	X ₂₁	技-5	技-5	技-5	技-5	技-5	×
21	A ₄	技-5	技-5	技-6	技-6	技-6	×
22	X ₂₃	基1-1	基1-2	基1-3	基1-4	基1-5	○
23	A ₅	技-6	技-6	技-6	技-6	技-6	×
24	X ₂₆	基1-4	基1-5	基1-5	基1-6	基1-6	×
25	X ₂₇	基2-6	基2-6	基2-6	基2-6	基2-6	×
26	X ₂₈	基2-6	基2-6	基2-6	基2-6	基2-6	×
27	X ₂₉	基2-6	基2-6	基2-6	基2-6	基2-6	×
28	X ₃₀	基2-2	基2-2	基2-3	基2-3	基2-4	○
29	X ₃₁	技-6	技-6	技-6	基2-1	基2-2	○
30	X ₃₂	基1-3	基1-4	基1-5	基1-5	基1-6	○
31	X ₃₃	基2-2	基2-3	基2-4	基2-5	基2-5	×
32	A ₆	技-6	基2-1	基2-2	基2-3	基2-4	○

※当該年度における職分をハイフンの左に、同号給をハイフンの右に表記している。

※5年度に昇号給した者を「○」、していない者を「×」と表記している。

別表5 本件申立人ら32名の各職分の人数と割合

	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	H1	H2	H3	H4	H5
監督職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
基1	0	0	0	0	0	0	1	3	3	4	4	5	5	5
基2	8	9	11	11	11	11	14	18	18	18	19	18	20	21
技術	24	23	21	21	21	21	17	11	11	10	9	9	7	6
	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	H1	H2	H3	H4	H5
監督職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
基1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	9.4%	9.4%	12.5%	12.5%	15.6%	15.6%	15.6%
基2	25.0%	28.1%	34.4%	34.4%	34.4%	34.4%	43.8%	56.3%	56.3%	56.3%	59.4%	56.3%	62.5%	65.6%
技術	75.0%	71.9%	65.6%	65.6%	65.6%	65.6%	53.1%	34.4%	34.4%	31.3%	28.1%	28.1%	21.9%	18.8%

別表6 市川工場事件申立人ら31名の各職分の人数と割合

	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	H1	H2	H3	H4	H5
監督職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
基1	2	3	6	7	12	12	12	13	14	14	14	14	14	14
基2	13	17	15	15	11	12	18	17	16	16	16	16	16	16
技術	16	11	10	9	8	7	1	1	1	1	1	1	1	1
	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	H1	H2	H1	H1	H1
監督職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
基1	6.5%	9.7%	19.4%	22.6%	38.7%	38.7%	38.7%	41.9%	45.2%	45.2%	45.2%	45.2%	45.2%	45.2%
基2	41.9%	54.8%	48.4%	48.4%	35.5%	38.7%	58.1%	54.8%	51.6%	51.6%	51.6%	51.6%	51.6%	51.6%
技術	51.6%	35.5%	32.3%	29.0%	25.8%	22.6%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%

別表7 両事件申立人ら63名の各職分の人数と割合

	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	H1	H2	H3	H4	H5
監督職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
基1	2	3	6	7	12	12	13	16	17	18	18	19	19	19
基2	21	26	26	26	22	23	32	35	34	34	35	34	36	37
技術	40	34	31	30	29	28	18	12	12	11	10	10	8	7
	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	H1	H2	H3	H4	H5
監督職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
基1	3.2%	4.8%	9.5%	11.1%	19.0%	19.0%	20.6%	25.4%	27.0%	28.6%	28.6%	30.2%	30.2%	30.2%
基2	33.3%	41.3%	41.3%	41.3%	34.9%	36.5%	50.8%	55.6%	54.0%	54.0%	55.6%	54.0%	57.1%	58.7%
技術	63.5%	54.0%	49.2%	47.6%	46.0%	44.4%	28.6%	19.0%	19.0%	17.5%	15.9%	15.9%	12.7%	11.1%

別表8 その他集団414名の各職分の人数と割合

	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	H1	H2
監督職	1	1	1	1	1	2	12	20	29	53	69
基1	144	160	176	189	204	214	223	236	242	236	236
基2	219	206	197	191	182	172	159	141	129	112	99
技術	50	47	40	33	27	26	20	17	14	13	10
	S55	S56	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	H1	H2
監督職	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.5%	2.9%	4.8%	7.0%	12.8%	16.7%
基1	34.8%	38.6%	42.5%	45.7%	49.3%	51.7%	53.9%	57.0%	58.5%	57.0%	57.0%
基2	52.9%	49.8%	47.6%	46.1%	44.0%	41.5%	38.4%	34.1%	31.2%	27.1%	23.9%
技術	12.1%	11.4%	9.7%	8.0%	6.5%	6.3%	4.8%	4.1%	3.4%	3.1%	2.4%

※上記各別表においては%の小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100にならないことがある。

別表 9 5年度の昇格昇給決定行為に影響を及ぼす本件申立人ら32名の人事考課成績の分布

〔業績〕	H3		H4		H5	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
B	2	6.3%	3	9.4%	4	12.5%
C	23	71.9%	22	68.8%	24	75.0%
D	6	18.8%	7	21.9%	4	12.5%
E	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%
〔能力〕	H3		H4		H5	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
B	1	3.1%	2	6.3%	1	3.1%
C	26	81.3%	22	68.8%	29	90.6%
D	5	15.6%	8	25.0%	2	6.3%
				〔総合〕	H5	
					人数	割合
					B	2 6.3%
					C	28 87.5%
					D	2 6.3%

別表 10 特別の事情による低査定を除いた本件申立人らの人事考課成績分布

〔業績〕	H3(29名)		H4(30名)		H5(31名)	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
B	2	6.9%	3	10.0%	4	12.9%
C	23	79.3%	22	73.3%	24	77.4%
D	4	13.8%	5	16.7%	3	9.7%
〔能力〕	H3(29名)		H4(30名)		H5(31名)	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
B	1	3.4%	2	6.7%	1	3.2%
C	26	89.7%	22	73.3%	29	93.5%
D	2	6.9%	6	20.0%	1	3.2%
				〔総合〕	H5(31名)	
					人数	割合
					B	2 6.5%
					C	28 90.3%
					D	1 3.2%

※上記各別表においても%の小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100にならないことがある。