

大阪高裁平成一一年（行コ）第九・一〇・一一号、一二・九・二九判決
判 決

第九号・第一〇号事件控訴人、第一一号事件被控訴人 大阪府地方労働委員会
第一〇号事件被控訴人、第九号事件控訴人補助参加人、
第一〇号事件控訴人(甲事件)補助参加人、
第一一号事件被控訴人補助参加人 新日本製鐵株式会社
第九号・第一〇号事件被控訴人 X1 外一名
第一一号事件控訴人 X2
第一〇号事件控訴人(乙事件)補助参加人 X3

(主文)

- 一 控訴人地労委の第九号事件控訴に基づき、原判決中、控訴人地労委の被控訴人 X1 及び同 X4 に対する各敗訴部分をいずれも取り消し、同被控訴人らの控訴人地労委に対する各請求をいずれも棄却する。
- 二 控訴人地労委の第一〇号事件控訴のうち、原判決中控訴人地労委の被控訴人 X1 及び同 X4 に対する各敗訴部分の取消請求にかかる部分をいずれも却下する。
- 三 控訴人地労委の第一〇号事件控訴のうち、原判決中控訴人地労委の被控訴人新日鉄に対する敗訴部分の取消請求にかかる部分を棄却する。
- 四 控訴人 X2 の第一一号事件控訴を棄却する。
- 五 訴訟費用は、補助参加によって生じたものも含め、第一、二審とも、被控訴人新日鉄に生じた分の四分の一を控訴人地労委の負担、その余を被控訴人 X1、同 X4、控訴人 X2 及び補助参加人 X3 の負担とし、その余を各自の負担とする。

(事実及び理由)

第一 当事者の求めた裁判

一 第九号事件の控訴の趣旨

- 1 原判決中、控訴人地労委の被控訴人 X1 及び同 X4 に対する各敗訴部分をいずれも取り消す。
- 2 被控訴人 X1 及び同 X4 の控訴人地労委に対する各請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は第一、二審とも被控訴人 X1 及び同 X4 の負担とする。

二 第九号事件の控訴の趣旨に対する答弁

- 1 本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人地労委の負担とする。

三 第一〇号事件の控訴の趣旨

- 1 原判決中、控訴人地労委の被控訴人 X1、同 X4 及び同新日鉄に対する各敗訴部分をいずれも取り消す。
- 2 被控訴人 X1、同 X4 及び同新日鉄の控訴人地労委に対する各請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は第一、二審とも被控訴人 X1、同 X4 及び同新日鉄の負担とする。

四 第一〇号事件の控訴の趣旨に対する答弁

- 1 本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人地労委の負担とする。

五 第一一〇号事件の控訴の趣旨

- 1 原判決中、控訴人 X2 の控訴人地労委に対する敗訴部分を取り消す。
- 2 控訴人地労委が平成元年(不)第四一〇号、平成二年(不)第一一〇号、平成三年(不)第三八〇号及び平成四年(不)第四八〇号不当労働行為救済命令申立併合事件について平成八年七月一六日付けでした命令のうち、控訴人 X2 の申立てを却下又は棄却した部分をいずれも取り消す。
- 3 訴訟費用は第一、二審とも控訴人地労委の負担とする。

六 第一一〇号事件の控訴の趣旨に対する答弁

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人 X2 の負担とする。

第二 事案の概要

被控訴人 X1、同 X4、控訴人 X2 及び補助参加人 X3(以下四名を併せて「被控訴人 X1 ら」という。)は、平成四年までに控訴人地労委に対し、被控訴人新日鉄の会社内における少数派労働組合員としての活動を理由に昇格並びに賃金及び賞与の考課査定において同被控訴人により不利益な取扱をされたとして、同被控訴人との各雇用契約締結後一九年又は二五年経過時点での主事への昇格並びにその後の賃金及び賞与の是正及び昭和五四年以降における賃金及び賞与の是正を求める救済命令の申立てを行った。

これに対し、控訴人地労委は、平成八年七月一六日付で、被控訴人 X1 らの昭和六三年三月以前の主事昇格並びに賃金及び賞与の是正を求る部分を却下し、補助参加人 X3 の昭和六三年四月一日以降の是正を求る部分について不当労働行為の救済を命じ、被控訴人 X1、同 X4 及び控訴人 X2 のその余の各申立てをいずれも棄却する命令(以下「本件救済命令」という。)をした。

そこで、被控訴人 X1、同 X4 及び控訴人 X2 は、原審の甲事件における原告として、控訴人地労委に対し、本件救済命令中各申立てが却下及び棄却された部分の取消請求をした。補助参加人 X3 は、同甲事件における原告として、本件救済命令中自らの申立てが却下された部分の取消請求をし、同乙事件における被告であった控訴人地労委の補助参加人として、本件救済命令中自らの申立てが認容された部分について訴訟活動をした。

また、被控訴人新日鉄は、原審の乙事件における原告として、控訴人地労委に対し、本件救済命令中補助参加人 X3 に対する救済を命じた部分の取消請求をし、同甲事件における被告であった控訴人地労委の補助参加人として訴訟活動をした。

原審裁判所は、平成一〇年一二月一四日、甲事件において、控訴人地労委の本件救済命令中、同控訴人が、被控訴人 X1 及び同 X4 の昭和六三年以降における主事昇格並びに賃金及び賞与の是正を求る申立てを棄却した部分を違法として取り消し、乙事件において、本件救済命令中の補助参加人 X3 に対する救済を命じた部分を取り消し、被控訴人 X1 及び同 X4 のその余の各請求、補助参加人 X3 及び控訴人 X2 の各請求をいずれも棄却する判決をした。

以上の原判決に対し、原審の甲事件において控訴人地労委の補助参加人であった被控訴人新日鉄が、控訴人地労委の被控訴人 X1 及び同 X4 に対する各敗訴部分につい

て控訴し（第九号事件）、原審の甲及び乙事件において被告であった控訴人地労委が被控訴人 X1、同 X4 及び同新日鉄に対する各敗訴部分について控訴し（第一〇号事件）、原審の甲事件における原告であった控訴人 X2 が控訴人地労委に対する敗訴部分全部について控訴した（第一一号事件）ものである。

これらの救済申立て及びこれに対する本件救済命令、訴えの提起、原判決及び控訴の結果、原判決中、被控訴人 X1 及び同 X3 の昭和六三年三月以前の主事昇格並びに賃金及び賞与の是正請求に関する部分（控訴人地労委の却下判断を是認したもの）は確定したから、当裁判所は、同被控訴人らについては昭和六三年四月一日以降の是正請求の当否を判断すべきこととなった。同様に、控訴人 X2 については、控訴人地労委が同 X2 についてした却下及び棄却の各判断に関する請求全部の当否を判断すべきこととなった。また、原判決中、補助参加人 X3 の昭和六三年三月以前の主事昇格並びに賃金及び賞与の是正請求に関する部分（控訴人地労委の却下判断を是認したもの）は確定したから、同補助参加人については、昭和六三年四月一日以降の是正請求の当否を判断すべきこととなった。

以上の関係を表で示すと、以下のとおりである。

ア 被控訴人 X1、同 X4

救済申立て	①一九年(二五年)時の主事昇格と賃金・賞与の是正 ②昭和五四年以降の賃金・賞与の是正
救済命令	(一) 昭和六三年三月以前の①②の却下 (二) 同年四月以降の①②の棄却
一審原告	被控訴人 X1、同 X4
一審被告	控訴人地労委
原判決	(二) の取消(請求認容)、(一) の是認(請求棄却)
控訴	控訴人地労委 (二) の取消の取消請求
確定部分	(一) の是認は確定。
当審の判断	(二) の当否如何。

イ 控訴人 X2

救済申立て	①一九年(二五年)時の主事昇格と賃金・賞与の是正 ②昭和五四年以降の賃金・賞与の是正
救済命令	(一) 昭和六三年三月以前の①②の却下 (二) 同年四月以降の①②の棄却
一審原告	控訴人 X2
一審被告	控訴人地労委
原判決	(一) (二) の是認(請求全部棄却)
控訴	控訴人 X2 (一) (二) の是認の取消請求
確定部分	なし
当審の判断	(一) (二) の当否如何。

ウ 補助参加人 X3

救済申立て	①一九年(二五年)時の主事昇格と賃金・賞与の是正 ②昭和五四年以降の賃金・賞与の是正
-------	---

救済命令 (一) 昭和六三年三月以前の①②の却下
(二) 同年四月以降の①の命令
一審原告 (一) に対し補助参加人 X3、(二) に対し被控訴人新日鉄
一審被告 控訴人地労委
原判決 (一) の是認(補助参加人 X3 の請求棄却)、(二) の取消(被控訴人
新日鉄の請求全部認容)
控訴 控訴人地労委 (二) の取消の取消請求
確定部分 (一) の是認は確定。
当審の判断 (二) の当否如何。

一 確定事実

本項における以下の文中の括弧内の漢数字は、関係証拠等の原審記録中の丁数である。

1 当事者等

(一) 被控訴人新日鉄は、昭和四五年三月三十一日、八幡製鐵株式会社(以下「八幡製鐵」という。)と富士製鐵株式会社との合併により成立した株式会社である。肩書地に本社を置き、鉄鋼業を主な業とし、平成元年当時において八幡、室蘭、釜石、広畑、光、名古屋、君津、大分にそれぞれ製鐵所を、東京に製造所を有していた。

被控訴人新日鉄の堺製鐵所(以下「堺製鐵所」という。)は、昭和三六年一〇月一日に八幡製鐵堺製鐵所として発足したものが同被控訴人に引き継がれたものであり、堺製鐵所の昭和五九年七月一日及び平成二年七月一日当時の各組織概要は、別紙一及び同二記載のとおりである。なお、ストリップ工場は昭和六〇年三月に休止した。

(二) 被控訴人 X1 らは、平成四年当時、いずれも堺製鐵所に勤務する被控訴人新日鉄の従業員として、堺製鐵所に勤務する従業員によって組織される唯一の労働組合である新日本製鐵堺労働組合(以下「組合」という。)に所属していた。

被控訴人新日鉄には各製鐵所ごとに労働組合があり、これらが組合を含め、新日本製鐵労働組合連合会(以下「組合連合会」という。)を組織し、平成元年三月当時における組合の組合員数は一、七九五であった。被控訴人 X1 らは、組合内で労使協調路線をとる主流派に批判的な少数派グループとして活動してきた。

2 被控訴人 X1 らの入社年月、所属の変遷及び従業員資格

(一) 被控訴人 X1

被控訴人 X1 は、昭和一五年三月二二日に生まれ、昭和三三年三月熊本県内の高等学校を卒業し、昭和三六年六月に八幡製鐵に技術職従業員として雇用され、同年九月から戸畑製造所に勤務した後、昭和三九年九月に堺製鐵所ストリップ工場に配属され、昭和六〇年四月から同製鐵所大形工場分塊掛で、平成二年四月から同製鐵所事業開発推進部鋼材加工センターで勤務していた。同被控訴人の従業員資格は、入社時から担当補、昭和四五年一〇月から担当、昭和四九年四月から主担当であった。

(二) 控訴人 X2

控訴人 X2 は、昭和一三年四月一日に生まれ、昭和三二年三月福岡県内の高等学校を卒業し、同年六月に八幡製鐵に技術職従業員として雇用され、第一製鋼課、戸畑製造所で勤務した後、昭和四〇年五月に堺製鐵所転炉工場に配属され、以後、同製鐵所製鋼工場機械運転掛、平成二年四月から同製鐵所生産技術部設備室基盤整備センターで勤務していた。同控訴人の従業員資格は、入社時から担当補、昭和四五年から担当、昭和四九年四月から主担当であった。

(三) 補助参加人 X3

補助参加人 X3 は、昭和二四年三月七日に生まれ、昭和四二年三月福岡県内の工業高等学校電気科を卒業し、すぐに八幡製鐵に技術職従業員として雇用され、堺製鐵所転炉工場機械運転掛で勤務した後、遅くとも昭和五八年以前から同製鐵所製鋼工場機械運転掛、平成二年四月から同製鐵所大形工場、同年七月からは同工場圧延掛で勤務していた。同補助参加人の従業員資格は、入社時から担当補、昭和四四年ころから担当、昭和五一年四月から主担当、平成二年四月から主事であった。

(四) 被控訴人 X4

被控訴人 X4 は、昭和二四年一二月一三日に生まれ、昭和四三年三月大分県内の高等学校電気科を卒業し、すぐに八幡製鐵に技術職従業員として雇用され、堺製鐵所大形工場精整掛に配属後、現在まで同掛で勤務している。同被控訴人の従業員資格は、入社時から担当補、その後担当、昭和五六年四月から主担当であった。

3 被控訴人 X1 らの組合等における活動

(一) 被控訴人 X1 らは、昭和四〇年代から組合内で主流派の活動に批判的なグループとして活動し始め、昭和四五年五月一日ころから堺製鐵所における職場新聞「ようこうろ」を、昭和四七年二月五日ころから職場新聞「仲間」を、更に昭和六三年から職場新聞「考える葦」を発行した。また、昭和五一年からは日本共産党堺製鐵所職場新聞「きさらぎ」を発行し、これらの職場新聞において、労働条件改善の訴えとともに、組合及び組合連合会の方針を批判する見解を掲載した。

(二) 被控訴人 X1 らは、職場新聞「きさらぎ」に、次のような被控訴人新日鉄並びに組合及び組合連合会に対する批判記事を掲載した。

(1) 昭和五七年一二月発行の「きさらぎ」に、「堺労働基準監督署は、本年二月、X1 らが行ってきた引継残業等の賃金不払いについての労基署申告に対し、引継残業はたとえ一分間でも労働時間であると断定し、その内容を明確化し、適正な時間管理を実施すること等の指導を行っている」旨の記事。

(2) 昭和五九年九月発行の「きさらぎ」に、組合連合会及び組合の運動方針案について「たたかい忘れた労組、組合主義路線の大会議案である」と批判し、被控訴人新日鉄の第三次合理化攻撃にどう反撃し組合員の利益を守ったかが明らかにされていない旨の記事。

(3) 昭和六一年九月発行の「きさらぎ」に、「労働組合のあり方を問う」との見出しで、「出向、配転は思うままと会社の人べらし合理化が進められる今、労働組合がこれにどう対処し、組合員の生活と権利を守るかが問われているとき

に、組合の役員選挙には組合民主主義が行われていない」、また、「組合連合会の運動方針案は、会社の安定と飛躍なくして組合員の雇用の安定確保と生活の維持・改善はあり得ないとして会社と共通の立場に立ち、堺製鐵所でもストリップ工場の休止に始まり、月ごとにみられる出向、配転、派遣等の人べらし合理化に何の歯止めもかけえない実態を作り出している」旨の記事。

(4) 昭和六二年五月発行の「きさらぎ」に、「大合理化助ける鉄鋼労連の労使協調路線」との見出しで、「提案された定年延長の一時停止と高齢者の長期教育・休業措置は、法のうえからも問題があり、また労働協約のうえからも連合会の大会で了解するべきものではない」旨の記事。

(5) 同年一二月発行の「きさらぎ」に、「許すな！賃下げ」との見出しで、「提案された賃金制度改定案は、会社にとって都合の良いだけで、働く者にとっては、自分の賃金が理解できないものになりそうである」旨の記事。

(6) 昭和六三年三月発行の「きさらぎ」に、「労働者に背を向ける賃金体系改悪」という見出しで、組合連合会が、賃金、出向者問題等の十分な論議を組合員の声を反映させず、被控訴人新日鉄の賃金体系の改訂方針を大会で早々と決定させたことは、被控訴人新日鉄の意を扱って組合員に労働条件を飲ませたものである旨の記事。

(7) 同年七月発行の「きさらぎ」に、「新日鉄八幡労組役員選挙に介入労務担当者役員会議で指示文書」という見出しで、「(組合員に)出向、給与改訂、労働条件改訂等から素朴な不満があるなどとし、健全票を前回支持率以上にするために各支部ごとの目標設定を指示。票読み報告も期日を示して求めている」旨の記事。

(三) X5、X6、控訴人 X2、補助参加人 X3 及び被控訴人 X1 は、堺労働基準監督署長宛に昭和六〇年十一月二〇日付けの「引継ぎ残業に手当の支払いを求める申告書」を提出し、労働基準法一〇四条に基づき被控訴人新日鉄堺製鐵所に対して、同法一五条違反、二四条違反、三七条違反及び一〇六条違反の是正勧告と再発防止のための厳正な処置を求めた。

(四) 被控訴人 X1 らは、昭和四一年から昭和六三年まで原判決別紙(一)(本件救済命令書六頁)記載のとおり組合役員選挙に立候補したが、控訴人 X2 が昭和四七年に支部長に、補助参加人 X3 が同年に支部青年婦人部長にそれぞれ当選したのみであった。

4 被控訴人新日鉄における人事制度について

(一) 資格区分及び職務層区分並びに資格昇格の種類等について

被控訴人新日鉄は、その発足に伴ない、昭和四五年一〇月に八幡製鐵の職掌制度及び富士製鐵株式会社の職能制度を廃止し、新たに社員(法的には「従業員」の意味で用いられている。以下、固有名詞に類する場合を除いて、従業員と言いつ換える。)人事制度を実施したが、その趣旨及び主な内容は次のとおりであった。

ア 全従業員に共通する資格区分を設け、従業員の一体感の醸成を図る。

イ 職務と職務遂行能力に基づく能力主義によって従業員の公正な処遇を図るとともに、従業員に期待される能力を明確にして努力目標を与える。また、会社

業務に精励かつ勤する者については貢献度を処遇に反映させる。

ウ 従業員の採用、配置、昇進、教育、給与等の人事管理上の必要性から、長期的予定配置区分として系列区分を設ける。

この新たな社員人事制度は、昭和四九年一〇月三〇日に一部改訂され、これが昭和五〇年四月一日付資格昇格から実施に移されたが、その概要は以下のとおりである。

(1) 資格区分、職務層区分及び系列区分

資格区分は、職務層区分を基礎に設定する。職務層区分は、基本的には一般職務(A 分類職務)、工長職務(B 分類職務)、作業長職務(C 分類職務)、生産関連職務に区分設定され、原則的な資格区分である担当補、担当、主担当、主事、統括主事の要件を規定するものである。すなわち、総括主事は作業長の職務を遂行するに必要な経験・能力を有する者、主事は工長の職務を遂行するに必要な経験・能力を有する者、主担当は一般職務を優秀に遂行するに必要な経験・能力を有する者、担当は一般職務を標準的に遂行するに必要な経験・能力を有する者、担当補は一般職務を標準的に遂行するには経験・能力が十分ではない者とする。

新規採用者は、高等学校卒業者を担当補、高等専門学校卒業者を担当、大学(四年制)卒業者を主担当に格付けし、中途採用者は、本人の経験・能力等を勘案の上、その都度定める。

系列区分として、技術職、主務職、医務職を設ける。

職務層区分のうちの工長職務、作業長職務、掛長職務の各担当者を工長、作業長、掛長と称することもある。また、昭和六三年一〇月に役割区分として、工長、統括、一般の区分を設定し、工長は、配置職務を遂行するとともに、操業・作業管理、安全管理、職場管理等、工長単位内全業務について指揮、統括する。統括は、工長の指揮のもと、配置職務を遂行するとともに、一般者中の第一人者として、管理・改善業務、非常時・トラブル時の作業対応、他の一般者の指導・育成等の中心となり、工長を補佐する。一般は、工長の指揮のもと、配置職務を遂行するものとした。

(2) 資格昇格の類型及び標準的な経過年数

資格昇格は、従事する職務、本人の経験、知識、技能、勤務成績及び会社業務への貢献度等を総合勘案して所属長が推薦した者について、各資格区分の要件に基づき、所定の選考を経た上で決定される。

担当補から主事に至る各昇格区分ごとの昇格の類型及び通常の者の経過年数は、原判決別紙(二)(本件救済命令書九頁)記載のとおりである。これによれば、雇用後、担当補として格付けされた者が担当、主担当を経て主事に昇格するまでの通常の経過年数は一九年程度となる。

(二) 堺製鐵所における主事への昇格の選考について

(1) 選考の制度

堺製鐵所(以下「所」ともいう。)においては、主担当から主事への昇格の決定をするための前記(一)(2)記載の所定の選考を実施するに当たり、所属長

の推薦を受ける者を通常筆記試験によって決定している。すなわち、まず、仕事を進める上での基礎単位である、例えば、製鋼部製鋼工場転炉掛、同機械運転掛とか、圧延部大形工場分塊掛、同精整掛等の各掛内において、掛長の判断により、一般常識問題や専門試験等の筆記試験、作文又は面接等(以下「掛試験」という。)を実施し、その結果に基づいて昇格候補者を、例えば、製鉄工場、製鋼工場、大形工場等の工場長に推薦し、更に、工場長はそれらの推薦を受けた者に筆記試験や面接等(以下「工場試験」という。)を実施し、これに合格した者を所属長の推薦を受けた者として、所において行われる昇格試験(以下「所の試験」という。)を受けさせ、これに合格した者を年度当初の四月に主事に昇格させることとしている。

被控訴人新日鉄は、昇格の選考を行うに際し、知識を重要視しており、知識の程度を知る方法として、日頃の職務遂行状況の観察の他に、筆記試験が必要であるとし、所の選考前に予備的に行う掛試験等における筆記試験の実施は、所属長が部下の能力を判断するに当たって、よりの確な情報を把握するために有意義なものであるとしている。

各試験の実施時期は、掛試験がおおむね昇格決定時(毎年四月)の前年の一二月ころ、工場試験がおおむね一月ころ、所の試験がおおむね二月ころである。

(2) 掛で行われる掛試験の実態

掛試験の受験資格者は、原則として勤続一五年以上の主担当の者である。なお、掛によっては掛試験を実施せず、全員又は一部の者を推薦して工場試験を受験させている。

掛試験の筆記試験科目は、掛長の判断に委ねられ、国語、数学、経営、労働、電気、一般常識等の科目の中から選択される。また、作文や面接についても、実施の有無は掛長の判断に委ねられている。

(3) 掛試験の合格者の人数枠

毎年、所から各工場に対し、工場ごとの推薦者数の目安を提示しており、工場では、この推薦者数の目安に基づき、一二月中旬ころ各掛に工場への推薦者数の目安を指示している。各掛の主事昇格の有資格者のうち所の試験を経て主事に昇格する者の割合は、掛によって多少事情は異なるが、毎年おおむね二割以下である。

(三) 昇格に要する勤続期間

雇用後、担当補の資格に格付けされた者が、担当、主担当を経て主事に昇格するには、前述のとおり、通常、勤続一九年を経過するか、又は勤続二五年を経過して会社業務に対する貢献度が高いと認められることを要する。被控訴人新日鉄は、この勤続二五年を経過した者の主事の昇格について、この制度が設立された昭和四五年の発行の「労使交渉ニュース」において「勤続二五年以上になれば誰でも主事以上に昇格させるとは考えていない。」「職務遂行の程度や能力にかかわらず、大多数を主事以上に昇格させることは公平な人事管理ではないと考えている。」と説明している。

(四) 堺製鐵所における主事昇格の状況

堺製鐵所において勤統一九年又は勤統二五年を経過した後に主事以上に昇格した者の状況は、次のとおりである。

- (1) 被控訴人 X1 らがそれぞれ所属する工場に勤務する者で、同期に入社した者及びそのうち勤統一九年を経過した時点で主事以上に昇格した者の状況は、原判決別紙（三）（本件救済命令書一二頁）記載のとおりである。
- (2) 堺製鐵所全体において、被控訴人 X1 らと同期に入社した者及びそのうち勤統二五年を経過した時点で主事以上に昇格した者の状況は、原判決別紙（四）（本件救済命令書一三頁）記載のとおりである。
- (3) 堺製鐵所全体で、勤統二五年以上経過した者のうち、主事以上に昇格している者の状況は、原判決別紙（五）（本件救済命令書一三頁）記載のとおりである。
- (五) 被控訴人 X1 らの掛試験の受験状況等

被控訴人 X1 らの掛試験の昭和五九年度以降の受験状況及び結果等は、原判決別紙（六）ないし（九）（本件救済命令書一四、一七、一九、二三頁）記載のとおりである。試験の年度は、昇格時の年度をいい、その前年の一二月ころから当該年度の二月ころにかけて行われるものを指す。例えば、昭和五九年度の試験は、昭和五九年四月における昇格者を選考するものであり、昭和五八年一二月ころから昭和五九年二月ころにかけて実施された。

5 賃金制度について

被控訴人新日鉄の賃金制度について、昭和六二年四月二日、被控訴人新日鉄と組合連合会との間で「賃金に関する協定書」が締結され、これに基づいて賃金体系が定められている。また、被控訴人新日鉄と組合連合会の間では、当該年度の昇給の幅や賞与の額等について、別途、協定書や覚書が毎年締結され、決定される。

(一) 賃金体系

賃金体系は、昭和六三年度から改訂され、改訂後の技術職従業員の基本賃金は、基本給本給、基本給加給、職務給、職務考課給及び業績給によって構成されている。業績給は平成五年度から廃止された。基本賃金並びに賞与の種類と右構成における賃金の種類が全体に占めるおよその割合及び成績考課(査定)の有無は、原判決別紙（一〇）（本件救済命令書二五頁）記載のとおりである。

昭和六三年度からの基本賃金及び賞与の概要は、次のとおりである。

(1) 基本給本給

基本給本給は、入社時に決定された初任基本給本給に、毎年度ごとに職務遂行能力及び勤務成績等の考課査定により決定される資格区分別の昇給額が加算される基本賃金である。入社時の初任基本給本給は、学歴別に定められる。

基本給本給の昇給基準額は、毎年、被控訴人新日鉄と組合連合会との間で締結される当該年度の「社員昇給に関する協定書」により更改され、昇給幅は査定により決定される。

昇給基準額は、資格区分によって異なり、例えば、昭和六三年度においては、主事が二、三四〇円、主担当が一、八四〇円、担当が一、五〇〇円、担

当補が一、二二〇円であった。また、基本給本給には各資格区分ごとに上限額があり、その上限額は、毎年度の「社員昇給に関する協定書」により更改される。例えば、昭和六三年度における上限額は、主事が一万二、七六〇円、主担当が八万〇、一六〇円、担当が五万二、五六〇円、担当補が三万六、〇六〇円であった。ただし、昭和六三年一〇月三十一日付けの被控訴人新日鉄と組合連合会との「賃金に関する協定書」によると、主事が一万三、四三〇円、主担当が八万〇、六五〇円、担当が五万二、九〇〇円、担当補が三万六、三一〇円であった。

(2) 基本給加給

基本給加給は、毎年四月の昇給時の当該者の年齢によって一律に定まる年功給の性格を持ち、原判決別紙（一〇）（本件救済命令書二五頁）記載のとおり、額を算定するに当たっては成績考課を考慮しないものである。基本給加給の額は、昇給に関する協定書により更改される。昭和六三年度における同給の額は、一九歳が一、五〇〇円、年齢が増すに伴い徐々に増加し、四四ないし四九歳が最高額の四万五、〇〇〇円、五〇歳以降がそれより徐々に減少し、五八歳が二万一、二〇〇円であった。

(3) 職務給

職務給は、技術従業員の職務を評価し、その職務価値に応じて支給される賃金である。各人が配置された職務について職務遂行上の難易度や職務負担度等に応じて「A 職務」から「G 職務」まで七つの職務区分が設定されるとともに、それぞれの職務区分ごとに、工長、統括、一般の三段階の役割区分がある。職務給の額は、これらの区分ごとに点数を付与し、この点数に共通の単価を乗じて算出される。例えば、昭和六三年当時、A 職務・工長の職務点は二七四であり、これに職務単価である四二七・六七円を乗じて算出される金額が職務給額である。

(4) 職務考課給

職務考課給は、職務の遂行とその成果に対する賃金である。各人が配置された職務の職務遂行成果は、各職場ごとに、配置職務の遂行・成果、多能工化度合、新技術・作業改善への対応力、管理業務の遂行・成果、執務態度・意欲、指導・統率力(工長のみ)の各考課要素で評価して決定され、考課係数として表わされる。

(5) 業績給

被控訴人新日鉄の毎月の粗鋼生産性に応じた能率を処遇に反映する賃金である。額は、職務給と職務考課給を加えた額に全社一律の支給率を乗じて算出される。

(6) 賞与

毎年度二回、夏季(中元賞与)及び冬季(年末賞与)に支給される賞与は、率部分と額部分から構成され、その算出の基となる支給率や基準額等の数値は、毎年度被控訴人新日鉄と組合連合会との間で締結される「中元賞与及び年末賞与に関する協定書」により決定されている。

率部分の支給額は、各人の基本給本給の額に資格区分別の支給率及び出勤係数を掛けて得た額と、これに基本給加給の額に全員一律の支給率及び各人の出勤係数を掛けて得た額を合算して算出される。例えば、昭和六三年度における主事以下の資格区分別の支給率は、主事が二・〇七四九、主担当が一・九一八〇、担当が一・八三〇八、担当補が一・七四三六であり、平成元年度においては、主事が二・三五九一、主担当が二・一八〇七、担当が二・〇八一六、担当補が一・九八二四であった。

額部分の支給額は、各資格区分別の基準額に、各人の資格区分に対応する職務遂行度合や勤務成績等を評価して上下各三〇パーセントの範囲内の率を掛け、更に出勤係数を掛けて算出される。例えば、昭和六三年度における主事以下の資格区分ごとの額部分の基準額は、主事が三七万七、二〇〇円、主担当が二六万六、一〇〇円、担当が一九万五、九〇〇円、担当補が一四万六、二〇〇円であり、平成元年度においては、主事が四三万七、九〇〇円、主担当が三〇万八、九〇〇円、担当が二二万七、五〇〇円、担当補が一六万九、七〇〇円であった。

(二) 査定の内容

堺製鐵所においては、別紙一及び同二記載のとおり、原材料から製品に仕上げる各工程について掛編成がとられており、技術職従業員は、職務考課給における考課要素からも理解されるように、掛内で各種多様な仕事を行い、それぞれの分担を果たし、かつ、他分野を応援する等、掛に与えられた工程を果たすよう行動することが求められている。考課査定は、掛を一つの単位として、主事、主担当などの同じ資格区分の者の中での相対評価により行われる。

原判決別紙(一〇)(本件救済命令書二五頁)記載のとおり、基本賃金の基本給本給及び職務考課給、賞与の額部分について査定が行われる。査定の手順は、まず掛において掛長と作業長が成績評価会議や作業長連絡会議を開いて協議を行い、必要な場合には工長の意見を聴くことがある。掛長と作業長が協議した後、掛長が、各資格区分ごとに従業員の順位・序列を付けた相対評価を行って、工場長へ提出する評価案を立案し、最終的には工場長が査定を決定する。

(1) 基本給本給

イ 査定の時期及び幅

査定は各年度に一回、毎年四月に前年四月から当年三月までを対象期間とし、査定の幅は昇給基準額の上下各一〇〇パーセントの範囲内として行われる。

ロ 査定項目

欠勤など勤怠状況による定型項目以外には、すべての工場に共通する査定項目はない。査定は、評価期間中に、各人が能力を発揮してどれだけ仕事をしたかという実績を基に、総合的観点から、当該掛の実態に合った独自の評価項目に基づいて、同資格者内で相対的に評価されている。

ハ 掛における査定内容等

被控訴人 X1 らが所属した掛等の査定の評価要素等及び同人らの職務内

容は、次のとおりである。

- a 大形工場分塊掛(被控訴人 X1 が昭和六〇年四月から平成二年三月まで所属した。)
- ・職務内容・・・鋼塊を次工程にふさわしい鋼片に圧延することを行う掛で、被控訴人 X1 は主にクレーン運転、インゴッドバギー(鋼塊を運搬する台車)運転を行った。
 - ・評価要素・・・定常・非定常作業における職務遂行度合、多能工化の度合、新技術・作業改善への対応力、管理業務の遂行度合、執務態度・意欲。「多能工化の度合」とは、弾力的人員措置への対応や多能工化の進展度、「新技術・作業改善への対応力」とは、技術革新や設備更新等への対応度、「管理業務の遂行度合」とは、生産、品質、コスト管理等の管理業務の増大への対応度、「執務態度・意欲」とは、職場活性化への取組姿勢をいう。
- b 事業開発推進部鋼材加工センター(被控訴人 X1 が平成二年四月から所属した。)
- ・職務内容・・・ビル、立体駐車場等用の鉄骨を切断・溶接等により製作加工を行う掛で、被控訴人 X1 はクレーン運転を行った。
 - ・評価要素・・・出勤状態、意欲、作業精度、生産性、職務知識、問題把握・解決力、計画・企画力、協調性、安全活動、創意工夫、努力の程度、多能工化の度合
- c 製鋼工場機械運転掛(控訴人 X2 及び補助参加人 X3 が平成二年三月まで所属した。)
- ・職務内容・・・銑鉄の不純物を取り除き、鋼を造る工場で、控訴人 X2、補助参加人 X3 は、年度により異なるが、溶鋼鍋運搬、鋼片運搬等のクレーン運転等を行った。
 - ・評価要素・・・職務遂行成果、非定常作業の職務遂行成果、他ポジションの従事度、新技術・作業改善対応、管理業務の成果、執務態度・意欲
- d 生産技術部設備室基盤整備センター(控訴人 X2 が平成二年四月から所属した。)
- ・職務内容・・・堺製鐵所内の除却設備の解体、理立地の地盤改良作業等を行う掛で、控訴人 X2 は解体作業班に属し、主にガス溶断、重機運転を行った。
 - ・評価要素・・・職務遂行度合、勤務成績、新技術・作業改善、コスト低減活動等
- e 大形工場精整掛(被控訴人 X4 が昭和四三年から所属した。)
- ・職務内容・・・圧延された製品の鋸断(切断)、仕分、矯正、形状検査等を行う掛で、掛内の各職場(班)は相当の変遷を経てきたが、被控訴人 X4 は、矯正班、機動班等に属し、製品を

矯正するためのローラーの組立等及び検査工程班、ナンバー1矯正班、進度工程班、仕分工程班の従業員が食事で持場を離れる際、食事交代要員として所定の各職務を行った。

- ・評価要素・・・担当職務遂行成果、非定常作業の遂行成果、新技術・作業改善対応、管理業務、勤怠状況、その他事故の防止等

(2) 職務考課給

イ 査定の時期及び幅

査定は毎年四月と一〇月の各半期ごとにされ、査定の幅は、一般職務においては、工場ごとの平均職務考課給金額の上下各五〇パーセントの範囲内でされる。

ロ 査定項目

査定項目は、被控訴人新日鉄と組合連合会との間で交わされた「職務給および職務考課給に関する覚書」によっており、一般職務の考課要素は配置職務(定常作業、非定常作業)の遂行・成果、多能工化度合、新技術作業改善等への対応力、管理業務の遂行・成果、執務態度・意欲である。

(3) 賞与

イ 査定の時期及び幅

賞与の査定期間は、中元賞与が六月、年末賞与が一二月で、査定対象期間は、中元賞与にあつては前年一〇月から当年三月まで、年末賞与にあつては四月から九月までである。査定の幅は、額部分における基準額の上下各三〇パーセントの範囲内でされる。

ロ 査定項目

すべての工場に共通した査定項目はなく、掛ごとに決められるが、査定項目は、基本給本給の考え方とほぼ共通している。査定に当たっては、短期間の会社業績に対応するものとして、対象期間の各六か月間に掛の目標にいかに応える努力をしたかという実績が相対評価される。

(三) 被控訴人 X1 らの基本賃金及び賞与の受給状況

被控訴人 X1 らの昭和六三年度から平成四年度までの基本賃金及び賞与の支給額並びに基本給本給、職務考課給及び賞与の額部分の成績査定の結果は、原判決別紙(二)ないし(一四)(本件救済命令書三二から三九頁)記載のとおりである。

6 堺製鐵所における苦情処理制度

被控訴人新日鉄(堺製鐵所)と組合は、昭和四八年四月一日までに苦情処理に関し箇所協定を結び、これを同日実施に移した。この協定による堺製鐵所における苦情処理制度の概要は以下のとおりである。

- (一) 堺製鐵所は、職場苦情を迅速かつ公正に処理するために、原則として室又は工場ごとに職場苦情処理委員会(以下「委員会」という。)を設ける。
- (二) 苦情のある組合員は、直接又は所属の支部長を通じて、その苦情を直属の

上司である作業長に申し立てる。

(三) 苦情に対し委員会が裁定を下した場合は、速やかにその結果を当該作業長から直接又は支部長を通じて申立人に通知する。

(四) 申立人が委員会の裁定に異議がある場合は、直接または支部長を通じて組合本部に申し立て、労使委員会又は団体交渉で解決を図ることができる。

なお、八幡製鐵所は、これより先の昭和三八年一月三十一日に八幡製鐵労働組合と苦情処理に関する協定書を取り交わしており、以上と類似の苦情処理制度を運営していた。

7 被控訴人 X1、控訴人 X2、被控訴人 X4 の苦情の申立てと結果

(一) 被控訴人 X4 は、昭和六三年一二月六日付けの書面で、「昭和六三年(冬)一時金の成績考課点を一・〇以上にし、差額約四万七、七〇〇円を支払ってほしい。(その理由)成績査定期間六か月間内において公正な評価がなされていない。平均点(一・〇)以上は保障されるべきである。」として大形工場精整掛作業長(掛長)に苦情を申し立てた。

被控訴人 X1 は、同月七日付けの書面で、「公正な評価を求めます。勤続二五年の労働者にふさわしい賃金(賞与)の支払を求めます。(その理由)一九八八年一二月六日に支給された賃金(年末賞与)は勤続二五年の労働者としてみた場合、公正な評価のもとに行われたとは考えられません。」として大形工場分塊掛作業長(掛長)に苦情を申し立てた。

控訴人 X2 は、同日付けの書面で、「公正な評価をもとにした賃金(賞与)の支払を求めます。(その理由)三一年勤続で主担当の平均も支給されていないこと。」として製鋼工場機械運転掛作業長(掛長)に苦情を申し立てた。

(二) これらの苦情申立てに対し、同年一二月二日に工場単位で委員会が開かれ、同月二七日に各作業長から各申立人に対し、いずれも苦情を認めることができない旨の裁定結果が口頭で通知されたが、各申立人が各裁定に異議を申し立て、平成元年二月には団体交渉事務折衝が行われた。

(三) 被控訴人 X4 らの苦情申立てに対する委員会の各裁定の要旨は、以下のとおりであった。

(1) 被控訴人 X4 について

職場の改善提案をする改善書の提出が一件もなく、工場の体質強化への貢献において劣る。職場における危険予知活動・検討にも積極的に取り組んでいない。職場におけるチームワークの点でも反省すべき点がある。

(2) 被控訴人 X1 について

職場の改善提案をする改善書の提出が全くなく、職務に対する積極的な取組が不足している。自発的な業務遂行が、同じ主担当の者と比較して十分でない。定常業務で事故を起こしており、正確さの点で十分ではない。

(3) 控訴人 X2 について

クレーンの整備業務の面での点検・補修等の知識、技能、技術が十分

ではない。職場における事故災害防止、コスト低減活動に対する積極性がなく、改善提案件数が他の主担当の者と比較して低い。自発的な業務遂行の点で他の主担当の者と比較して十分ではない。

8 被控訴人 X1 らによる不当労働行為の救済申立て

被控訴人 X1 らは、平成元年七月二六日、被控訴人新日鉄が、その労使協調路線をとらない少数派としての被控訴人 X1 らの組合活動を嫌悪し、同被控訴人らを主事資格に昇格させず、賃金、賞与などに関する考課査定において差別をし、不当に低賃金等に据え置いたとし、これが不当労働行為に当たるとして、控訴人地労委に対して不当労働行為の救済を申し立て（平成元年(不)第四一号）、平成二年三月、平成三年九月及び平成四年一月にも控訴人地労委に対して同趣旨の、救済申立てをした（平成二年(不)第一一号、平成三年(不)第三八号及び平成四年(不)第四八号）（以下「本件申立て」という。）。本件申立てにより被控訴人 X1 らが請求した救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (一) 被控訴人 X1 らを、雇用後一九年を経過した時点で主事に昇格させるとともに、主事に昇格していれば得られたであろう賃金及び賞与と現実に支払われた賃金及び賞与との差額を支払うこと。
- (二) (一) の雇用後一九年経過による主事昇格が認められない場合であっても、被控訴人 X1 及び控訴人 X2 については、雇用後二五年経過した時点で主事に昇格させるとともに、主事に昇格していれば得られたであろう賃金及び賞与と現実に支払われた賃金及び賞与との差額を支払うこと。
- (三) (一) 及び (二) の主事昇格が認められない場合であっても、昭和五四年から平成四年九月までの間の賃金及び賞与について、被控訴人 X1 らに対する考課査定を所属する掛の主担当の平均の考課査定評価に是正し、是正後の賃金及び賞与と現実に支払われた賃金及び賞与との差額を支払うこと。
- (四) 陳謝文の手交及び掲示。

9 控訴人地労委による本件救済命令等

控訴人地労委は、平成八年七月一六日、おおむね 1 から 3 記載のような事実を認定した上、前項 (一) 及び (二) のうち昭和六三年三月以前の救済申立てを労働組合法二七条二項に反するとして却下し、同年四月以降における救済申立てのうち、補助参加人 X3 については被控訴人新日鉄において不利益な取扱があったとして同補助参加人を昭和六三年四月に昇格したものと取り扱うべきであるなどの救済を命じ、被控訴人 X1、同 X4 及び控訴人 X2 についてはいずれも前項の (三) の点を含め、不利益な取扱がなかったとして各申立てをすべて棄却する命令(原判決別紙命令主文)をした。

以上の事実が認められる。

二 争点

- 1 控訴人地労委と被控訴人新日鉄との関係(第一〇号事件)で、昭和六三年四月における主事昇格並びに賃金及び賞与の是正を求める補助参加人 X3 の救済申立ての適

否。控訴人 X2 と控訴人地労委との関係(第一一事件)で、控訴人 X2 の昭和五四年一月から昭和六三年三月までの間の主事昇格並びに賃金及び賞与の是正を求める救済申立ての適否。

すなわち、補助参加人 X3 及び控訴人 X2 の右各救済申立て部分は、労働組合法二七条二項の定める期間制限に反しないか。

- 2 全当事者の関係で、被控訴人新日鉄は被控訴人 X1 らの組合内少数派に対し、継続的な不当労働行為意思を持っていたか。
- 3 控訴人地労委と被控訴人 X1 及び同 X4 との関係(第九号事件)で、被控訴人新日鉄の昭和六三年四月一日以降における被控訴人 X1 及び同 X4 に対する不当労働行為の有無。すなわち、被控訴人新日鉄はその間において被控訴人 X1 及び同 X4 に対し、不当労働行為意思を持って主事昇格並びに賃金及び賞与の考課査定において不利益な取扱をしたか。
- 4 控訴人地労委と被控訴人新日鉄との関係(第一〇号事件)で、被控訴人新日鉄の昭和六三年四月一日以降における補助参加人 X3 に対する不当労働行為の有無。すなわち、被控訴人新日鉄はその間において補助参加人 X3 に対し、不当労働行為意思を持って主事昇格並びに賃金及び賞与の考課査定において不利益な取扱をしたか。
- 5 控訴人 X2 と控訴人地労委との関係(第一一号事件)で、被控訴人新日鉄の控訴人 X2 に対する不当労働行為の有無。すなわち、被控訴人新日鉄は昭和五四年一月以降において控訴人 X2 に対し、不当労働行為意思を持って主事昇格並びに賃金及び賞与の考課査定において不利益な取扱をしたか。

三 争点に関する当事者の主張

1 争点 1 について

(控訴人 X2 及び補助参加人 X3)

被控訴人新日鉄の控訴人 X2 及び補助参加人 X3 に対する昭和五四年以降の昇格並びに賃金及び賞与の考課査定における不利益な取扱は、その全体が被控訴人新日鉄による一個の不当労働行為であり、労働組合法二七条二項の「継続する行為」に該当するものである。したがって、控訴人 X2 の昭和五四年一月以降の各是正申立て及び補助参加人 X3 の昭和六三年四月の是正申立てはすべて適法であり、本件救済命令中、控訴人 X2 及び補助参加人 X3 の昭和六三年三月以前における是正申立てを却下した部分は違法である。

その詳細は、原判決「事実及び理由」中の第二、三 1 に記載のとおりであるから、これを引用する。

(控訴人地労委)

被控訴人新日鉄の人事制度においては、従業員に対して支給される賃金のうちの基本給本給の昇給基準は資格区分によって異なり(上位資格者が多額となる。)、賞与の率部分の支給率も資格区分によって異なる(上位資格者が高率となる。)など、資格の昇格は必然的に昇給をもたらすものと定められている。したがって、使用者である被控訴人新日鉄の賃金上の差別的取扱の有無を判断するに当たっては、賃金の支払、それを決定する考課査定及び資格の格付けを一体としてみるべきである。控訴人 X2 及び補助参加人 X3 は平成元年七月に本件申立てを行ったから、その一年

前である昭和六三年七月の賃金の支払、それに関わる考課査定及び資格不昇格行為（昭和六三年四月）については是正を求める救済申立ては適法であり、それ以前の主事昇格並びに賃金及び賞与の是正を求める救済申立ては、労働基準法二七条二項に違反し不適法である。以上の考え方に立つ本件救済命令主文第1項及び第2項には労働組合法二七条二項に違反する点はない。

その詳細は、原判決「事実及び理由」中の第二、五1に記載のとおりであるから、これを引用する。

（被控訴人新日鉄）

被控訴人新日鉄の「社員人事制度」のもとでは、毎年四月に考課査定とは別に資格の格付けが行われ、これがその部度完結する。補助参加人 X3 は平成元年七月に本件申立てをしたのであるから、同年四月における主事昇格（昭和六三年一二月から平成元年二月にかけて各試験が実施された。）のみが申立期間内の救済対象となり、控訴人地労委が同補助参加人について救済を命じた昭和六三年四月の昇格にかかる不推薦行為は、昭和六三年一月には完結していたものである。したがって、本件救済命令中、控訴人地労委が補助参加人 X3 について昭和六三年四月以降の救済を命じた部分は、労働組合法二七条二項の解釈適用を誤った違法なものであり、取消しを免れない。

その詳細は、原判決「事実及び理由」中の第二、四に記載のとおりであるから、これを引用する。

2 争点2について

（被控訴人 X1 ら）

被控訴人新日鉄は二十数年にわたって被控訴人 X1 ら組合内の少数派グループに対し継続的に強固な嫌悪意思を持っていたものであり、このことは被控訴人新日鉄の社史、寮内の管理文書等によっても示されている。すなわち、被控訴人新日鉄は、共産主義労働運動に対抗する運動方針を持ち、政治路線としては民社党の一党支持をする労働運動である「労使協調路線」の労働組合の保護育成に努めてきたものであり、組合幹部を会社管理職の登竜門とし、「民社研」の参加費用を準社用扱いとし、「企業防衛のために見込みをつけた五〇〇人を企業外に排除するために証拠集めをした。」（社史五六四頁）等、共産主義を標榜するグループを敵視し排除してきた。昭和六三年当時の指示文書、厚生施設管理業務マニュアル等で、職制に対し左派封じ込めの指示を行っていたことが明らかである。また、被控訴人 X1 らに対する上司による支配介入的言動（原判決「事実及び理由」中の第二、三2（二）(1)イ、同（五）(1)イ、本件救済命令申立事件における申立人（被控訴人 X1 ら）最終陳述書一一頁から一五頁に記載のもの）等からしても、被控訴人新日鉄における被控訴人 X1 らに対する継続的な不当労働行為意思があったことは否定できない。

その余の詳細は、原判決「事実及び理由」中の第二、三2（一）に記載のとおりである（ただし、五〇頁二行目の「社内人事制度」を「社員人事制度」に改める。）から、これを引用する。

（控訴人地労委の補助参加人である被控訴人新日鉄）

（一）前記「事実及び理由」第二、一3に記載されたような被控訴人 X1 らの職場新

聞の発行や役員選挙の立候補等の組合の少数派活動は、被控訴人新日鉄にとってその勢力の活動を恐れなければならないようなものではなく、その対抗策として、従業員にとって不利益な取扱をしなければならないような状況はなかった。

(二) 被控訴人新日鉄が被控訴人 X1 らに対し継続的な不当労働行為意思を持っていたことの根拠とされた、昭和四三年ころの組合役員選挙における控訴人 X2 の推薦人に対する働きかけ、昭和四七ころの Y1 掛長の控訴人 X2 に対する活動をやめるようにとの求め、被控訴人 X1 に対する掛長や作業長からの少数派活動をやめるようにとの働きかけ、その後一〇年を経過したころの Y2 掛長、Y3 作業長からの活動の中止の求め、昭和五八ころの補助参加人 X3 に対する Y4 工長の、昭和五九ころの同補助参加人に対する Y5 掛長の少数派活動の各中止の促し、昭和五七年及び同五九ころの被控訴人 X4 に対する Y6 労働掛長からの役員選挙の立候補に対する干渉等は、これが事実であったとしても、相当以前の、それも被控訴人 X1 らの上司のうちのほんの数人による働きかけにすぎず、これに対し被控訴人 X1 らから抗議がされるなどして公に問題提起されたこともないものであった。この程度の事実に基づいて被控訴人新日鉄に被控訴人 X1 らに対する継続的な不当労働行為意思があったとすることは、企業の実態に沿わないもので、当を得ない。

また、後にも述べるとおり、被控訴人 X1 らは被控訴人新日鉄堺製鐵所において実際の勤務の実態や主事選考試験によって適正な評価を受けてきたものである。被控訴人 X1 らが昭和六三年の年末に至るまで賃金等に関する苦情処理制度を利用したことがなかったことからしても、被控訴人 X1 らが被控訴人新日鉄の成績評価を納得していたものであり、被控訴人新日鉄に継続的な不当労働行為があったとみることはできない。

(控訴人地労委)

被控訴人新日鉄が述べている(2(二))事実や、同被控訴人が被控訴人 X1 らの組合における少数派活動に対し一般的に好感情を持っていなかったことから、直ちに被控訴人新日鉄が被控訴人 X1 らに対し継続的な不当労働行為意思を持っていたと認定することはできない。

3 争点3について

(被控訴人 X1)

争点2で主張した諸点からして、被控訴人新日鉄は被控訴人 X1 に対し継続的な不当労働行為意思を持っていたものであるし、被控訴人新日鉄が被控訴人 X1 の掛試験不合格年度の試験内容を明らかにしないことや、合格年度の試験内容及び合格者点数を明らかにしない態度、平成二年度には被控訴人 X1 が掛試験に合格したことなどからして、被控訴人 X1 は、試験が適正に実施されていた場合には、昭和六三年度には主事昇格を果たしていた。

その余の詳細は、原判決「事実及び理由」中の第二、三2(二)に記載のとおりである(ただし、五四頁八行目の「平成四度」を「平成四年度」に、五五頁五行目から六行目にかけての「被告への救済命令申立て」を「本件申立て」にそれぞれ改める。)から、これを引用する。

(被控訴人 X4)

被控訴人 X4 は、平成元年度の掛試験結果だけから、不合格となるような合理的な理由はなかった。すなわち、同年度の作文の試験問題の内容では、同被控訴人の立場からして、当時の精整掛における合理化に批判的な答案しか書くことができなかつたであろうし、作文答案が誰にでも優劣が明らかとなるものではないし、その採点も利害関係のない者によるものではないなど、試験内容、集計、評価に納得できる基準のないものであつたからである。被控訴人新日鉄は当審において、平成元年度の掛試験における被控訴人 X4 の作文答案、X7 の作文答案、X8 の作文答案の写しを証拠として提出したが、いずれも改ざんがあると思われるし、X7 は、被控訴人 X4 がカンニングをしたのを目撃した人物であり、なお一層掛試験の公正さが疑われるところである。

その余の詳細は、原判決「事実及び理由」中の第二、三 2 (五) に記載のとおりである(ただし、八二頁五行目の「使用されたいなかつた」を「使用されていなかつた」に改める。)から、これを引用する。

(控訴人地労委の補助参加人である被控訴人新日鉄)

被控訴人新日鉄は、被控訴人 X1 及び同 X4 に対し不当労働行為意思はなかつた。前記 Y2 掛長、Y3 作業長からの活動の中止の求めが被控訴人 X1 にされたかどうか証拠上は疑わしいが、これがあつたとしても、昭和五二年から同五六年ころのことであり、平成元年四月ころに被控訴人新日鉄が不当労働行為意思があつたことの根拠とすることはできないものである。

被控訴人 X1 の業務遂行の概況は別紙六「X1 の業務遂行状況」に記載のとおりであり、その昭和五九年度及び同六〇年度における試験結果等は別紙三[X1]「掛試験結果と受験者の経歴」の該当欄に記載のとおりである。被控訴人 X1 は、平成二年度に掛試験に合格したのみであつて、その他の年度における勤務、試験をも含め、その成績、結果等の適正な評価によって主事昇格が実現していないものであり、これは被控訴人新日鉄による不利益な取扱による結果ではない。

被控訴人 X4 の業務遂行の概況は別紙七の「X4 の業務遂行状況」に記載のとおりであり、その平成元年度における試験結果等は別紙四[X4]「掛試験結果と受験者の経歴」の該当欄に記載のとおりである。被控訴人 X4 は、これまでの勤務成績、試験結果からして主事に昇格することができないものである。これは被控訴人新日鉄による不利益取扱による結果ではない。

4 争点 4 について

(被控訴人新日鉄)

被控訴人新日鉄は、補助参加人 X3 に対しても不当労働行為意思を持っていなかつた。また、補助参加人 X3 の平成元年度及び同二年度における試験結果は別紙五[X2、X3]「掛試験結果と受験者の経歴」の該当欄に記載のとおりである。この事実からしても、主事昇格試験は合格が容易ではないものであり、補助参加人 X3 が被控訴人 X1、同 X4 及び控訴人 X2 と比較して高い潜在能力を持つことや、その昭和五八年度ないし同六〇年度の試験の結果等からしても、当然に昭和六三年四月に主事昇格することができたとはいえない。補助参加人 X3 は、昭和六一年度及び同

六二年度においては受験せず、それまでの掛試験について不服申立てもしていない。被控訴人新日鉄は、被控訴人 X1 らの本件申立てのあった平成元年七月の前である昭和六三年一二月実施の掛試験(平成元年度のもの)において補助参加人 X3 を工場試験に推薦しており、被控訴人 X1 らを一律に不利益に取り扱っていたものでないことが明らかである。

(控訴人地労委の補助参加人 X3)

補助参加人 X3 が所属していた転炉工場及び製鋼工場の各機械連転掛では、毎年掛試験で合格する予定の者に対し特別な示唆があり、その者は二回程度の推薦を得た後、所の試験に合格してきた。しかし、補助参加人 X3 は、被控訴人新日鉄による不利益な取扱によって昭和五八年ころはまったく推薦を受けることができなかったが、被控訴人 X1、控訴人 X2、被控訴人 X4 による昭和六三年一二月の苦情申立てがあったため、被控訴人新日鉄が方針の変更を行った結果、ようやく掛試験における推薦を受けることができたのである。

その余の詳細は、原判決「事実及び理由」中の第二、三 2 (四) に記載のとおりである(ただし、七一頁五行目及び同一二行目の各「昭和五八年ないし昭和六〇年」をいずれも「昭和五八年度ないし同六〇年度」に改め、同一〇行目の「同年一二月に」の前に「被控訴人 X1、同 X4 及び控訴人 X2 が」を、同行の「その後、」の次に「補助参加人 X3 は、」をそれぞれ加える。)から、これを引用する。

5 争点 5 について

(控訴人 X2)

控訴人 X2 は、昭和四七年の組合役員選挙において「転炉支部長」に立候補して当選し、二年間にわたって支部長職を務めた。当時の組合の組合員数は三〇九八名であり、転炉支部には二九〇名の組合員が所属しており、控訴人 X2 は二九〇名の組合員の代表として活動した。この経歴や甲二六による表彰経験からしても、控訴人 X2 が人望、実務能力のいずれにおいても、申し分のない能力を持っていたことが容易に推察できるところである。

その余の詳細は、原判決「事実及び理由」中の第二、三 2 (三) に記載のとおりであるから、これを引用する。

(控訴人地労委の補助参加人である被控訴人新日鉄)

控訴人 X2 の業務遂行の概況は別紙八「X2 の業務遂行状況」に記載のとおりであり、その平成元年度及び同二年度における試験の結果等は別紙五[X2、X3]「掛試験結果と受験者の経歴」の該当欄に記載のとおりである。控訴人 X2 は相対的に成績が低く、これまでの勤務成績、試験の結果等を適正に評価すれば、主事昇格が実現していないことは当然のことである。

第三 当裁判所の判断

一 第一〇号事件中の、原判決中控訴人地労委の被控訴人 X1 及び同 X4 に対する各敗訴部分の取消請求にかかる控訴人地労委の控訴の適否について

1 原審の甲事件における被告であった控訴人地労委の補助参加人であった被控訴人新日鉄が、原判決中控訴人地労委の被控訴人 X1 及び同 X4 に対する各敗訴部分について控訴し(第九号事件)、その後、原審の甲及び乙事件における被告であった控

訴人地労委が、被控訴人 X1、同 X4 及び同新日鉄に対する各敗訴部分について控訴した(第一〇号事件)ことは、先に「事案の概要」の冒頭で述べたとおりである。

- 2 ところで、補助参加人は、訴訟について、補助参加の時における訴訟の程度に従いすることができないものを除き、攻撃又は防御の方法の提出、異議の申立て、上訴の提起、再審の訴えの提起その他一切の訴訟行為をすることができ(民事訴訟法四五条一項)、その訴訟行為は、被参加人の訴訟行為と抵触するときに限って、その効力を有しないとされるにすぎない(同条二項)。

補助参加人が控訴の提起をした場合、控訴の提起以前に被参加人とその訴訟の相手方が不控訴の合意をし、又は控訴権の放棄をしていたなどの事由が認められない限り、補助参加人がした控訴の提起は、被参加人の訴訟行為に抵触したとはいえず、無効とはならないと考えられる(昭和四六年六月二九日最高裁判決)。

さらに、裁判所に係属する事件については、当事者は、更に訴えを提起することができず(民事訴訟法一四二条)、同様に控訴裁判所に係属する事件については、当事者は、更に控訴の提起をすることができない(同法二九七条、一四二条)。

- 3 これらを本件についてみると、原審の甲事件における補助参加人であった被控訴人新日鉄による控訴の提起は、被参加人である控訴人地労委とその相手方である被控訴人 X1 及び同 X4 が不控訴の合意をしたなど、前項記載の事由が認められないものであるから、これが無効とはいえず、甲事件中の控訴人地労委と被控訴人 X1 及び同 X4 との事件部分を控訴裁判所である大阪高等裁判所に係属させたというべきである。そうすると、更に同一当事者間の同一請求に関し不服範囲が同一である、第一〇号事件中の控訴人地労委の被控訴人 X1 及び同 X4 に対する各控訴の提起は、いずれも民事訴訟法二九七条、一四二条の禁ずる二重控訴に当たる不適法のものというほかないから、却下を免れない。

二 争点1について

- 1 労働組合法二七条は、一項において「労働委員会は、使用者が第七条の規定に違反した旨の申立を受けたときは、遅滞なく調査を行い、必要があると認めたときは、当該申立が理由があるかどうかについて審問を行わなければならない。」と、二項において「労働委員会は、前項の申立が、行為の日(継続する行為にあっ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。」とそれぞれ定めている。

控訴人 X2 及び補助参加人 X3 は、昭和五四年以降の被控訴人新日鉄による両名に対する主事昇格並びに賃金及び賞与の考課査定における不利益な取扱が労働組合法二七条二項にいう「継続する行為」に当たるとして、控訴人 X2 の救済申立てのすべて及び補助参加人 X3 の昭和六三年四月における主事昇格並びに賃金及び賞与の是正を求める救済申立てはいずれも適法であると主張し、他方、控訴人地労委は、賃金の支払、それを決定する考課査定及び資格の格付けは一体としてみるべきであるが、それらは一年単位で完結するものであるとして、昭和六三年三月以前における行為の是正を求める救済申立部分是不適法であると主張し、また、被控訴人新日鉄は、資格の格付けは、賃金及び賞与の考課査定とは独立した行為であり、一年単位で完結するものであるとして、平成元年四月における補助参加人 X3 の主事昇格

の是非に関する救済申立てのみが適法であると主張している。

2 そこで、検討するに、前記第二、一の確定事実によれば、昭和六三年度に改訂され、本件申立て時である平成元年七月当時において実施されていた被控訴人新日鉄の賃金制度・賃金体系のうち、「資格区分」に関連する部分のあらまは、以下のとおりであった。

(一) 被控訴人新日鉄における技術職従業員の基本賃金は、基本給本給、基本給加給、職務給、職務考課給及び業績給から構成される。基本給本給は、初任基本給本給に資格区分別の昇給額が加算されるものである。昇給額は、昇給基準額を基礎として査定によって昇給の幅を決め、全体額を決定する。昇給基準額は、資格区分によって異なり、昭和六三年度においては、主事が二、三四〇円、主担当が一、八四〇円、担当が一、五〇〇円、担当補が一、二二〇円であった。基本給本給には各資格区分ごとに上限額がある。

(二) 毎年度二回(夏季及び冬季)支給される賞与は、率部分と額部分から構成される。率部分の支給額は、基本給本給額に資格区分別の支給率及び出勤係数を掛けて得た額及び基本給加給の額に全員一律の支給率等を掛けて得た額を合算して算出される。例えば、昭和六三年度における主事以下の資格区分別の支給率は、主事が二・〇七四九、主担当が一・九一八〇、担当が一・八三〇八、担当補が一・七四三六であった。額部分の支給額は、各資格区分別の基準額に上下各三〇パーセントの範囲内の率を掛け、更に出勤係数を掛けて算出される。例えば、昭和六三年度における主事以下の資格区分ごとの額部分の基準額は、主事が三七万七、二〇〇円、主担当が二六万六、一〇〇円、担当が一九万五、九〇〇円、担当補が一四万六、二〇〇円であった。

3 前項でみた被控訴人新日鉄における賃金額及び賞与額の決定システムによれば、基本給本給額は、資格区分別の昇給額が決定しない限り、これを確定させることができず、資格区分別の昇給額は、資格区分によって異なる昇給基準額を基礎に査定で昇給幅を決定するものであるから、資格区分がされていない限り、これを確定させることができないものであった。要するに、被控訴人新日鉄においては、基本給本給額は、従業員の資格の区分(資格の格付け)がされていないと確定しない賃金部分であった。

同様に、賞与額も、率部分は、基本給本給額に資格区分別の支給率等を掛けるなどして決定し、額部分は資格区分別の基準額に三〇パーセント以内の数値等を掛けて決定するものであるから、従業員の資格の格付けがされていないと確定しないものであった。

これらの点からすると、被控訴人新日鉄においては、その従業員の資格の格付けを行うことによって当該従業員に支給する賃金額の範囲、割合等が決定され、その余の査定作業とあいまって賃金額が具体的に確定されるシステムが実施されていたと認められるから、賃金差別という形態の不利益取扱の有無を判断する際には、同被控訴人における毎年度の資格の格付け、考課査定及び賃金(賞与を含む。)の支払を一体のものとしてみるのが正当であり、被控訴人新日鉄のこの点に関する主張は採用しない。

4 しかし、前述したとおり、被控訴人新日鉄においては、所定の試験結果を踏まえて毎年四月に資格の昇格の有無が決定され、賃金額及び賞与額の決定に必要な考課査定も毎年四月及び一〇月に行われるものであり、この考課査定は、前年における考課査定がなくても実施可能なものであることは、新採用者や中途採用者の例からしても、容易に推認される場所であるし、例えば、乙 B 一五三によって認められる査定手順や内容等にかんがみても、控訴人 X2 及び補助参加人 X3 が主張するような「必ず前年の考課査定を前提とし」ていると認めることは到底できない。また、一〇年間にわたる資格昇格における掛による不推薦行為が全体として一個とみるべきであるとする控訴人 X2 及び補助参加人 X3 の主張(原判決四〇頁～)は理解し難いものであり、後に認定するような掛試験の内容、実施の状況等に照らしても、通常毎年一二月ころ実施される掛試験結果により行われる掛による不推薦行為は、翌年二月ころまでの所の試験の実施時には完結する一回限りの行為とみるほかないものであり、この点についての控訴人 X2 及び補助参加人 X3 の主張は採用できない。

さらに、控訴人 X2 及び補助参加人 X3 は、被控訴人新日鉄は、控訴人 X2 及び補助参加人 X3 に対するこれまでの不利益取扱による昇格及び昇格格差を是正する作為義務があり、右の格差が存在する限り右作為義務が存続するから、不当労働行為も継続しているとも主張する。

しかし、控訴人 X2 及び補助参加人 X3 は、本件において、昭和五四年以降の被控訴人新日鉄による両名に対する昇格並びに賃金及び賞与の考課査定における不利益な取扱が労働組合法二七条二項にいう「継続する行為」に当たると主張しているのであり、右の不利益取扱を適法であるとし、又はこれを一応不問に付するなどした上で、是正しないことを不当労働行為と主張しているのではないから、労働組合法二七条二項の期間の遵守の有無を判断するに当たり、是正しないこと又は是正のない状態等を基準とすることは当を得ないというほかない。また、仮に控訴人 X2 及び補助参加人 X3 の主張する事実を前提とした場合に、被控訴人新日鉄に一般私法上、何らかの是正義務が認められるとしても、この義務又はその存続はあくまでも不利益な取扱の結果にすぎず、この法違反状態が継続する間、不当労働行為が継続するとみることが、労働組合法二七条二項が救済範囲を「行為」後の一年間と定めている趣旨に合致しないといわざるを得ず、いずれにしてもこの点の控訴人 X2 及び補助参加人 X3 の主張も採用できない。

5 2 から 4 において述べたところからして、控訴人 X2 及び補助参加人 X3 の本件申立て中、申立て時である平成元年七月の一年前、すなわち、昭和六三年七月の賃金及び賞与の支払、それを決定した同年四月の考課査定及び資格の格付け並びにそれ以降の各行為に関する救済の申立ては、労働基準法二七条二項の期間を遵守したものであって適法であり、それ以前、すなわち、昭和六三年三月以前の各行為(ただし、同年四月の資格の格付けと一体となる昭和六二年一二月の掛試験結果による不推薦行為は除かれる。)に関する救済の申立ては不適法である。この点においては、控訴人地労委の主張が正当である。

三 争点 2 について

1 被控訴人 X1 らは、被控訴人新日鉄が二十数年にわたって被控訴人 X1 ら組合内の少数派グループに対し継続的に強固な嫌悪意思を持っていたと主張し、これに沿う証拠として、甲二八、乙 A 一二四、・一二八、一三五、一三六、二六一、乙 C 三二、三三等を提出又は指摘する。

ところで、被控訴人 X1 らは、本件申立て及び本件訴訟を通じ、被控訴人新日鉄から一律かつ同一内容の不利益取扱を受けたと主張するものではないし、原判決別紙(一一)ないし(一四)記載の被控訴人 X1 らに対する考課査定結果並びに賃金額及び賞与額に照らしても、被控訴人新日鉄が被控訴人 X1 らを一律に取り扱ったものではないことは明らかであり、この点は、補助参加人 X3 が昭和六三年一二月の苦情申立てに加わらなかったことや、被控訴人 X1 らのグループの一員であると自認する X6 が、「自分には差別が少なかった。直属の上司や工場長と話合って、一時金については主担当の平均が付いている。」などと述べていることからしても動かし難いところである。したがって、被控訴人 X1 らに対する被控訴人新日鉄による処遇(被控訴人 X1 らが不当労働行為と主張しているもの)は、被控訴人 X1 らに対する成績、能力等の評価がその一因となっていることも否定できないところであるから、以下の検討においては、被控訴人 X1 らが指摘する事由が被控訴人新日鉄の意思において行為の決定的な又は少なくとも通常結果に対する原因となり得るような、有力な原因であったかどうかをみていくこととする。

乙 A 一二八によれば、「八幡製鐵所八十年史」中に、昭和五五年三月一日に行われた座談会における元八幡製鐵所の労働部長の発言として、「会社側としましては、戦前から「労使協調」という伝統的な労政の筋は一貫しておりまして・・・」とか、「八幡の場合、レッド・パージといっても世間一般のパージとは内容が違っております。昭和二五年一月一日、起業祭の直前に二三名の整理を打ち出したわけですが、これは八月頃から準備にかかりまして、Y7 さんという顧問弁護士に相談しながらやりました。・・・世間一般のパージは、マッカーサー書簡を根拠にして共産党を切るというやり方なんです。ところが、Y7 さんは一つの理論を持っておりまして、「八幡は同じことをやってはいけない。マッカーサーは民間に対して命令してはいない。そういう風潮に対して善処しなさいと言っているだけなんだ。一方、会社には就業規則というものがある。これに違反して職場秩序を乱している者の具体的言動をつかんで、その証拠の上に立って企業防衛のために整理するという理論に徹しなければ、後に訴訟が起こった場合に負けるおそれがある。」ということでした。こうして、三ヶ月間徹底した証拠集めとその確認をしました結果、当初見込んだ五〇〇人の中から証拠不十分な者を除外しまして、最終的に二三名の破壊分子を企業外へ排除したわけです。こうして健全な組合の基盤ができたんです・・・。」との記載があることが認められる。

乙 A 一三六によれば、堺製鐵所の従業員で構成されるかりがね会の広報誌である「かりがね」(五七・四・二〇)に、昭和五七年一月に開催された民主社会主義全国研究会議(略称「民社研」)の報告が掲載され、その中に、「全国から民主党はじめ民社研を支持する労組団体、企業からの派遣者など約一、〇〇〇人(当所から私を含めて三名)が参加した」などの記載があることが認められ、同研究会議で「民

主的労働運動と労使関係」と題する講義要領である乙 A 一三五が使用されたことが乙 C 三二により認められる。なお、乙 C 三二及び弁論の全趣旨によれば、被控訴人新日鉄の従業員が「民社研」に参加した場合には、基準内賃金の支払を受けることができたことが認められる。

乙 A 一二四は、「連絡事項」との題名の記載の下に「1 労働 (1) 組合役選について」とあり、その細目として「◎役選のポイント ◎役選の意義 ◎左派の動向 ◎具体的とりくみ要請 ◎対策の中味 ◎職制のバックアップ」が挙げられ、細目の下に「中期計画早期完遂～組合全面協力が必要 安定職場秩序維持のために左派 G 打撃必要 鉄連、新日鉄労連等 労働運動転換期にあり、八労組の基盤強化を会社として考える。」などの記載がある昭和六三年七月五日付けの文書である。

乙 A 二六一は、「厚生施設管理業務マニュアル」の抜粋で、思想対策として、思想偏向者の把握、寮内での文書・署名活動等の項目で対策内容を記載したものである。甲二八は、昭和四〇年八月二〇日付けの広畑製鐵所作成の「人間関係」と題する資料で、「民青又は共産党に加入している部下の場合」、「民青又は共産党に入りかけている部下の場合」などの例のもとに質問及び回答を記載したものである。

乙 A 一二八によって認められる事実は、日本全体が特殊な状況にあった時期においての八幡製鐵全体における出来事である上、八幡製鐵におけるページが法律に則ったものであることを目指そうとした意図が窺えるものであり、乙 A 一三六によって認められる事実は、被控訴人新日鉄においても「民社研」を支持し、参加従業員に便宜を供与するものと評価できるものである。いずれも被控訴人新日鉄が被控訴人 X1 らの所属する共産党とは一線を画する姿勢・方針を持っていたことを推測させるものではあるが、時期、事実の規模、組織の違い等からして、直ちにこれらが、昭和五〇年代以降における堺製鐵所における被控訴人 X1 らに対する継続的な不当労働行為意思の原因となり得るようなものと認めることは甚だ困難である。

また、乙 A 一二四は、被控訴人新日鉄の組織のいかなる類の文書であったかを明らかにする証拠がないものであるし、乙 A 二六一は、乙 B 一二五によって認められる事実等からして、そこに記載された事項を当時以降の堺製鐵所の職制にあった者が認識していたかどうか疑問が残るものであり、甲二八は、広畑製鐵所の資料である上、違法な扱いを是認するものではなく、いずれも被控訴人新日鉄の堺製鐵所における継続的な不当労働行為意思の有無を直接左右するようなものとはいえないものであった。

- 次に、前述の確定事実によれば、被控訴人 X1 らは、昭和四〇年代に組合内での少数派グループを形成し、昭和四五年ころ以降、堺製鐵所における「職場新聞」を、昭和五一年から日本共産党堺製鐵所職場新聞などと称して「きさらぎ」等をそれぞれ発行し、同紙等に組合主流派を批判するだけでなく、被控訴人新日鉄堺製鐵所の経営合理化に反対し、その従業員の出向や配転に反対する記事を掲載したほか、被控訴人 X4 を除く被控訴人 X1 らは、昭和六〇年一月には堺労働基準監督署長に労働基準法一〇四条に基づく処置を求めたことがあることなどが認められる。乙 A 一九六、乙 C 四四及び弁論の全趣旨によれば、被控訴人 X1 は、堺製鐵所大形工場

分塊掛に転属した後の昭和六〇年一一月ころ被控訴人新日鉄に対し組合を通さずに、職務上の構内移動のための自転車の備付けを要求し、これが実現したことが認められる。また、被控訴人 X1 らが昭和四一年以降組合の役員選挙に立候補したことなども前述したとおりである。

しかし、被控訴人 X1 らの発行した各「職場新聞」はほとんど月刊のものであって、組合員を主たる配付先とするのみで、実質配付数も証拠上明らかではない(ただし、甲三八では、四〇〇部を基本に、場合によれば一、〇〇〇部であったとし、乙 C 四四では、場合によっては三〇〇であったり、五〇〇であったり、一、五〇〇であったりとする。)上、これらの記事や活動によって組合の統制に反する事態が発生するなどして組合の運営に具体的かつ差し迫った障害が生じたとか、ましてや堺製鐵所における企業秩序が乱れ、指揮命令等に重大な支障があったと認めるに足りる証拠はなく、被控訴人 X1 らの要求を被控訴人新日鉄が取り上げて実現したこともあるというのである。さらに、被控訴人 X1 らの組合役員当選は昭和四七年における二回にすぎず、その得票率も、昭和五三年の被控訴人 X1 を除いて、おおむね一〇パーセント台で推移していたのである。

第一段の諸事実も、第二段の事情を加味して考えると、被控訴人新日鉄が被控訴人 X1 らに対し継続的に不当労働行為を行おうとの意思を持つに至るには、なお不十分なものといわざるを得ない。

3 そこで、被控訴人 X1 らに対する具体的な支配介入等の事実の有無について検討する。

乙 C 四九(一〇頁)に、昭和四三年の組合役員選挙の際、役員に立候補した控訴人 X2 の推薦人となった造塊掛の従業員であった X8 に対し、掛長や作業長から、「ちょうど對抗馬が当時造塊の方から出ていて、混乱するんで取りやめてくれんか、もし選管の方でだめだったら仕方がないけど、取り下げてもらえるんやったら、一ぺん言うてみてくれんかという話がありました。」旨、同号証(一九、二〇頁)に、昭和四七年に控訴人 X2 に対し、当時の掛長であった Y1 から、「君はいろいろ党活動やら頑張るとるが、・・・考えて、組合活動をそこそこにやめて工長にでもならんかというようなことを言われた・・・。Y1 掛長は、組合運動をやめれば、工長でもいつでもしてやるんで、考えたらどうかという話を公然としました・・・。」旨、同号証(二一、二二頁)に、X9 が昭和四八年に大阪府会議員選挙のビラを食事時間中に配付したところ、掛長から就業時間中の選挙運動は違反であるとして調書を取られた旨、同号証(二二、二三頁)に、昭和四七年の選挙後、「会社が支持派の組合員に入れるようにパンフレットを作って配布したり、時間内でも応援あいさつをして回るとか、工長を推薦者に立てる等の、仕事中でも選挙運動を工長がやって回るといふことで、私に入れると損するぞというような締付けがものすごく強うなり・・・。」旨の控訴人 X2 の各陳述記載がある。

乙 C 五八(一三～一八頁)に、被控訴人 X4 が、昭和五七年、堺製鐵所の大形センター付きの Y6 労働掛長から、「何人立候補するんだ。どうだ、会社に協力してくれんかね。」と言われたが、その場で「そんなことは不当労働行為である。」と言いましたら、同掛長は「そうか。」と言って引き下がった。また、昭和五九年にも、Y6

労政掛長から、「選挙に出るかね。ひとつ会社に協力してもらえんかね。」と言われ、「基本的なことですから、問題になりますよ。」と言ったら、「そうか、じゃ選挙のことはもう言わん。」とのやり取りがあった旨の被控訴人 X4 の陳述記載があり、乙 A 二四三(被控訴人 X4 のノート)には右の昭和五九年当時の会話があったとの記載があり、乙 A 二五五の二(右同)には「Y6 掛長立候補辞退迫る。」との記載があるようである。

乙 C 五〇(二九、三〇頁)及び同五五(七、八頁)に、補助参加人 X3 の昭和五八年当時の上司であった Y4 工長がそのころ同補助参加人に対し、「お前は仕事も良くするし、もったいないし、活動をやめんか。」「Y8 作業長は絶対に昇格はさせないと言っていた。」と告げた旨、乙 C 五〇(三一頁)及び同五五(一〇頁)に、Y5 掛長が昭和五九年ころ補助参加人 X3 に対し、「お前は電検三種の資格を持っているし、仕事も良くやるので、もったいない。活動をやめんか。」と言ひ、同補助参加人が「そういうつもりはない。」と言いますと、おまえの考えはよく分かった。今後何も言わない。」と言って終わった旨の同補助参加人の各陳述記載がある。

乙 C 四三(三〇～三二頁)に、被控訴人 X1 が昭和四五年ころから一〇年間ほど、ビラを配布したときなど、「古い工長がみんなそろって共産党なんかやめろというようなことを毎日毎日言うという状況が続きましたし、・・・」、その後約一〇年経ったころには、Y2 掛長、Y3 作業長が、「もう随分活動やったし、いいんじゃないか。」「わしに任してみんか。」などと言った旨、同号証(三五頁)に、被控訴人 X1 に対し、「共産党であったり、組合活動やってる人は絶対枠の外や。」との発言をした者がいた旨の被控訴人 X1 の各陳述記載がある。

被控訴人 X1 らが支配介入等の具体例として挙げる、以上の堺製鐵所の職制にある者の言動は、それ自体、曖昧なものや趣旨が被控訴人 X1 らの主張するようなものであるかが疑問のものもある(例えば、補助参加人 X3 は、昭和六三年一二月当時、製鋼工場機械運転掛において Y8 掛長のもとで掛推薦を受けた。)上、被控訴人 X1 らが支配介入だとか、不当労働行為だとするものであるにもかかわらず、各言動があった当時、被控訴人 X1 らのグループに報告、検討されたとか(なお、乙 A 一二四については、乙 A 一一二の「きさらぎ」に批判記事が掲載された。)、前記の「職場新聞」やビラに記載されたとか、正式に当該上司なり、堺製鐵所なりに対して抗議がされたとか、苦情処理制度を利用して苦情申立てがされたなどのことがあったとは認められないものである。ことに、甲九によれば、被控訴人 X1 においては、すでに八幡製鐵時代の昭和四四年に「職務給の方移動に関する苦情」を申し立て、同年九月一八日付けの「裁定のおしらせ」を得ていたことが認められ、また、控訴人 X2 においては、組合の支部長の地位にあった時期に「支配介入」があったとしながら、これを組合支部で論議の対象とするなどのこともせず、被控訴人 X4 においては、少なくとも昭和五九年当時の Y6 労政掛長の言動を「不当労働行為」としてノートに明確に記載しながら、それぞれ格別の措置を取らなかったのである。

そのみならず、被控訴人 X1 らの一員である X6 に対し堺製鐵所の職制にある者が前述のような取扱をしたり、甲三八、乙 B 四〇、四一、一四五、乙 C 三五から三九、四七によれば、昭和五八年当時堺製鐵所圧延部ストリップ工場機械運転掛

の作業長の地位にあった Y9 は、同年六月ころから同掛の被控訴人 X1 を含む一〇名弱の従業員に対し模擬問題を配布、採点するなどして昭和五九年度の掛試験の準備の援助をしたことが認められるのである。

これらの事情にかんがみると、本項で掲げた乙 C 四九以下の各証拠にある各陳述どおりの事実が仮にあったとしても、いずれも当該言動がされた当時、被控訴人 X1 らにおいても特に取り上げて問題視する程度にも至らない、いわば一過性のものと受け止めていたものと推認するのが相当であり、前段で認定した事情をも考え合わせると、堺製鐵所の職制にある者らの右言動をもって、被控訴人新日鉄の被控訴人 X1 らに対する長年の継続的な不当労働行為意思の徴表とみることはまことに困難なものといわざるを得ない。

- 4 被控訴人 X1 らは、以上のほか、主事昇格のための試験の制度及びその運用に忝意が入り込み易いこと、主事昇格における「一般職務に従事し、勤続二五年以上で会社に対する貢献度が高いと認められる者」という基準や、被控訴人 X1、控訴人 X2 及び被控訴人 X4 の同期入社者の主事昇格割合、被控訴人 X1 らの能力、勤務成績等からして、共産党員としての組合少数派の活動をしていたことによって被控訴人新日鉄から貢献度昇格基準による主事昇格を阻まれたとか、一部の試験成績の結果によって掛推薦をしなかったことから、被控訴人新日鉄に、その意に反する少数派の組合活動を嫌悪する不当労働行為意思があったかのように主張する。

しかし、被控訴人 X1、控訴人 X2 及び被控訴人 X4 は、昭和五四年以降に限っても職務能力、勤務成績、試験結果等の具体的な内容の主張立証をしていない上、同被控訴人らの主張する前記二五年勤続者の昇格基準も、前述のとおり、二五年勤続者の全員が例外なく主事に昇格するものではないから、二五年勤続後も主事昇格を果たしていないからといって、当然に被控訴人新日鉄に不当労働行為意思があったということとはできない。

また、被控訴人 X1 らは、被控訴人新日鉄の職制にある者による、被控訴人 X1 らに対する一貫して低い日常の考課査定評価や劣位の職務への配置等が、被控訴人 X1 らに対する差別意思の徴表に他ならないとも主張するが、この点も右と同様採用することができない。

- 5 以上検討したとおり、被控訴人新日鉄において被控訴人 X1 らに対する継続的な不当労働行為意思があったと認定することはできない。

四 争点 3 中、被控訴人 X1 に対する不利益取扱の有無について

- 1 前記三、3 で検討した Y2 掛長らの被控訴人 X1 に対する言動のほか、特に昭和六三年四月以降における被控訴人新日鉄の被控訴人 X1 に対する不当労働行為意思の徴表と見られる事態があったとの主張立証はない。

- 2 まず、昭和六三年度から平成四年度までの間における資格昇格に関わる被控訴人 X1 に対する不利益な取扱の有無についてみることにする。

(一) 同期間における被控訴人 X1 の掛試験の受験の有無、合否、同掛試験の受験者数、合格者数、同年度の工場試験及び所の試験の合格者数は、原判決別紙(六)記載のとおりである。

(二) 乙 B 二一から二八、一六四、一六五、乙 C 四〇から四八、丙二一並びに弁論

の全趣旨によれば、次のとおり認めることができる。

- (1) 昭和六三年度における大形工場分塊掛の筆記試験は、問題及び作文について実施され、被控訴人 X1 の得点は、三五〇点満点の一二三点で、受験者四人中の三位であった。
- (2) 平成元年度における同掛の筆記試験は、国語、数学、経営生産、労働、安全衛生、一般の科目について実施され、その受験者、各得点は別紙三の該当欄に記載のとおりである。
- (3) 平成二年度における同掛の試験の受験者は、X6 と被控訴人 X1 であり、両名とも合格した。
- (4) 平成三年度における事業開発推進部鋼材加工センターにおける試験は、専門科目、一般常識、面接及び論文について実施され、被控訴人 X1 の成績結果の概要は以下のとおりであった。専門科目では、ワースト 1。一般常識では、よく頑張っていたが、科目の成績にむらがあった。面接では、総合エンジニアリングセンターの周辺常識の勉強が必要。論文では、安全施策のみではなく、本来業務の言及、提言が必要とされた。
- (5) 平成四年度における同加工センターにおける試験は、専門科目、一般常識、面接及び作文について実施され、被控訴人 X1 の成績結果の概要は以下のとおりであった。専門科目では、極めて悪い。一般常識では、労働、在庫削減はよくできていたが、他の科目に成績のむらがあった。

面接では、多能工化を推進するなかで、センター職場以外にも積極的に業務スパンを拡げる前向きな姿勢が必要。作文では、平均点であった。

以上の事実が認められる。

以上の試験結果と各年度における大形工場分塊掛及び事業開発推進部鋼材加工センターにおける合格者数等を考え合わせると、被控訴人 X1 が掛試験に合格せず、工場試験及び所の試験への推薦を受けられなかったことはやむを得ないものであり、正当な組合活動のゆえの不利益な取扱があったとは認められない。被控訴人 X1 は、カンニングや問題の漏洩があったようにも主張するが、これを認めるに足りる証拠はなく、他に右の認定判断を左右するに足りる証拠はない。

なお、被控訴人 X1 が平成二年度の掛試験以外の試験において不利益な取扱を受けた旨の主張立証はない。

- 3 次に、昭和六三年度から平成四年度までの間における賃金及び賞与の考課査定に関わる被控訴人 X1 に対する不利益な取扱の有無についてみることにする。

被控訴人 X1 が、原判決別紙（二）記載のとおり、同期間、考課査定によって決定される基本給本給の昇給比率、職務考課給における考課給係数、賞与の額部分の基準額が大形工場分塊掛及び鋼材加工センターにおける主担当にある従業員の平均を下回る評価を受けてきたことは、同被控訴人が主張するとおりである。

しかし、被控訴人 X1 は、職務能力、勤務成績等が大形工場分塊掛及び鋼

材加工センターにおける主担当の平均を上回るものであるとの具体的な主張立証をしておらず、被控訴人新日鉄による右の評価が被控訴人 X1 の正当な組合活動のゆえの不利益な取扱によるものと判断することはできない。

かえって、前項で認定した掛試験結果や前記載内容によっても、被控訴人 X1 の職務意欲、知識に偏りがあり、実務的には平均的な評価を得るに至ることに強い疑問が残る上、乙 B 一五三、乙 C 三六、四〇、六七によって窺われる、被控訴人 X1 の大形工場分塊掛及び鋼材加工センターにおける同被控訴人の元の上司による別紙六の該当欄記載の業務遂行状況等からすれば、原判決別紙（二）記載の同被控訴人に対する考課査定はむしろ正当なものであったと一応認められる。

五 争点 3 中、被控訴人 X4 に対する不利益取扱の有無について

1 前記三、3 で検討した Y6 掛長の被控訴人 X4 に対する言動のほか、特に昭和六三年四月以降における被控訴人新日鉄の被控訴人 X4 に対する不当労働行為意思の徴表と見られる事態があったとの主張立証はない。

2 まず、昭和六三年度から平成四年度までの間における資格昇格に関わる被控訴人 X4 に対する不利益な取扱の有無についてみることにする。

(一) 同期間における被控訴人 X4 の掛試験の受験の有無、合否、同掛試験の受験者数、合格者数、同年度の工場試験及び所の試験の合格者数は、原判決別紙（九）記載のとおりである。

(二) 乙 B 一一一、乙 C 六一、丙二五並びに弁論の全趣旨によれば、堺製鐵所大形工場精整掛では昭和六三年度から平成四年度までの間、主事昇格のための掛試験として筆記試験を行っていたが、平成二年度及び同三年度においては、筆記試験の他に、同掛において一年以上の間「統括」の地位にあった者一名について筆記試験を免除して工場試験及び所の試験への推薦を行っていたことが認められ、被控訴人 X4 は、昭和六三年度以降毎年度の同掛の筆記試験を受験したが、いずれも合格しなかったし、筆記試験免除による推薦も受けられなかったことが認められる。そして、乙 B 一〇二、一一一、乙 C 六一、丙二五によれば、同掛の平成元年度における試験の受験者、試験科目、受験者の各得点、順位、合否、推薦の有無は、別紙四の該当欄に記載のとおりであることが認められるが、その余の各年度における試験の結果は不明である。

被控訴人 X4 は、昭和六三年度、平成二年度及び同三年度の各掛試験に合格するに足りる成績を収めた旨の具体的な主張立証をしていないから、同各年度における掛試験に合格しなかったことが、被控訴人新日鉄による不利益な取扱によるものであると認めることはできないし、平成元年度における成績等は、別紙四記載のとおりであるから、被控訴人 X4 が掛試験に合格せず、工場試験及び所の試験への推薦を受けられなかったことはやむを得ないものであり、正当な組合活動のゆえの不利益な取扱があったとは認められない。この認定判断を左右するに足りる証拠はない。

(三) ところで、大形工場精整掛では平成二年度及び同三年度において、同掛において一年以上の間「統括」の地位にあった者一名について筆記試験を免除して工場

試験及び所の試験への推薦を行っていたことは、前項で述べたとおりであるが、「統括」は、工長の指揮のもと、配置職務を遂行するとともに、一般者中の第一人者として、管理・改善業務、非定常時・トラブル時の作業対応、他の一般者の指導・育成等の中心となり、工長を補佐する役割を担う者であり(第二、一四(一)(1))、被控訴人 X4 の後に述べる職務の遂行状況等にかんがみると、同被控訴人が「統括」の地位になかったこと、したがって、筆記試験免除による推薦を受けられなかったことも致し方がないものであり、これを被控訴人新日鉄による不利益な取扱ということは当を得ない。

- 次に、昭和六三年度から平成四年度までの間における賃金及び賞与の考課査定に関わる被控訴人 X4 に対する不利益な取扱の有無についてみる。

被控訴人 X4 が、原判決別紙同記載のとおり、同期間、考課査定によって決定される基本給本給の昇給比率、職務考課給における考課給係数(ただし、昭和六三年度上期、平成三年度上期及び下期をいずれも除く。)、賞与の額部分の基準額が大形工場精整掛における主担当にある従業員の平均を下回る評価を受けてきたことは、同被控訴人が主張するとおりである。

しかし、被控訴人 X4 は、職務能力、勤務成績等が大形工場精整掛における主担当の平均を上回るものであるとの具体的な主張立証をしておらず、被控訴人新日鉄による右の評価が被控訴人 X4 の正当な組合活動のゆえの不利益な取扱によるものと判断することはできない。

かえって、前項で認定した掛試験結果や前記載定内容によっても、被控訴人 X4 の職務意欲、知識に偏りがあり、実務的には平均的な評価を得るに至ることに強い疑問が残る上、乙 B 一〇八、一一〇、一一四、一一五、一五七、乙 C 六〇によって窺われる、被控訴人 X4 の大形工場精整掛における同被控訴人の元の上司による別紙七の該当欄記載の業務遂行状況等からすれば、原判決別紙同記載の同被控訴人に対する考課査定はむしろ正当なものであったと一応認められる。

六 争点4について

- 前記三、3 で検討した Y5 掛長らの補助参加人 X3 に対する言動のほか、特に昭和六三年四月以降における被控訴人新日鉄の補助参加人 X3 に対する不当労働行為意思の徴表と見られる事態があったとの主張立証はない。
- 原判決別紙(八)記載のとおり、補助参加人 X3 は、昭和六三年度の掛試験を受験したが合格を果たせなかったものの、平成元年度にはこれに合格するに至り、平成二年度には主事に昇格したことは前述したとおりである。

そこで、補助参加人 X3 については、まず、昭和六三年度の掛試験で合格の結果を得られなかったことに関わる不利益な取扱の有無についてみることにする。

同年度における堺製鐵所製鋼工場機械運転掛の掛試験の受験者数、合格者数、同年度の工場試験及び所の試験の合格者数は、原判決別紙(八)記載のとおりであり、乙 C 五二から五五によれば、昭和六三年度の製鋼工場機械運転掛の掛試験は、作文のみが実施されたことが認められるが、その問題、補助参加人 X3 の作文答案の内容が不明であることから、同補助参加人の不合格が被控訴人新日鉄による不利益な取扱によるものとは認めることはできない。

なるほど、乙 A 二二八から二三二、乙 C 五五から五七、丙二九、三〇並びに弁論の全趣旨によれば、次のとおり認めることができる。すなわち、補助参加人 X3 は、製鋼工場機械運転掛の昭和五八年度の筆記試験では、作文を除いて、二〇〇点満点の一六九点を得たこと、昭和五九年度では、作文を除いて、五〇〇点満点の四二四・五点を得たこと、昭和六〇年度では、作文を除いて、五〇〇点満点の四六六・五点を得たこと、平成元年度では、二〇〇点満点の一六六点を得たこと、平成二年度では、筆記試験において四〇〇点満点の三〇三点を、作文においては B 判定をそれぞれ得たことが認められる。

以上の各試験の結果からしても、補助参加人 X3 が筆記試験にはかなり高い適性を示し、各種の資格試験に合格していることからしても、相当の知識を持ち、潜在的には相応の能力を持つことは窺えるものの、作文においてその知識、能力等を発揮し得るかは、自らが作文は好きじゃないと述べていることをも考え合わせると、疑問が生じないわけではなく、以上の諸点を根拠に昭和六三年度の作文試験に合格判定を得ることが確実であったと推認することは困難である。また、昭和六三年度前の各年度における試験の成績が高い水準にあったとしても、そのことから昭和六三年度の試験に合格するものと取り扱うべきであるとはいえないことも、毎年異なる問題について異なる受験者の数、範囲の下で行われる相対評価試験の性質からして明らかである。

なお、補助参加人 X3 が平成元年度の掛試験以外の試験において不利益な取扱を受けた旨の主張立証はない。

いずれにしても、補助参加人 X3 が、平成二年度における主事昇格に至るまでの間に被控訴人新日鉄による不利益な取扱によって同昇格を遅延させられたと認めるには足りない。

- 3 第二、一 8 で述べたとおり、被控訴人 X1 らは、本件申立てにおいて、(一) 雇用後一九年が経過した時点で主事に昇格させ、その場合の賃金及び賞与と現実に支払われた賃金及び賞与との差額を支払うこと、(二) 予備的に、被控訴人 X1 及び控訴人 X2 については、雇用後二五年が経過した時点で主事に昇格させ、その場合の賃金及び賞与の差額を支払うこと、(三) 主事昇格が認められない場合、昭和五四年から平成四年九月までの賃金及び賞与について、被控訴人 X1 らに対する考課査定を所属する掛の主担当の平均の考課査定評価に是正し、その場合の賃金及び賞与の差額を支払うこと、(四) 陳謝文の手交及び掲示をすることを求めたのであるが、補助参加人 X3 は平成二年四月(勤続年数は二三年)に主事に昇格したのであるから、同補助参加人の救済申立ての趣旨は、右の(一)、(三)のうちの昭和五四年から平成二年三月までの賃金及び賞与について、同補助参加人に対する考課査定を所属掛の主担当の平均の考課査定評価に是正し、その場合の賃金及び賞与の差額を支払うこと及び(四)であると考えられ、右の(一)についてはすでに判断した。

ところで、前記二で述べたとおり、補助参加人 X3 の本件申立て中、昭和六三年三月以前の各行為に関する救済の申立ては不適法であるから、ここでは右の(三)のうちの昭和六三年四月から平成二年三月までの賃金及び賞与に関する救済申立て

について判断を要することとなる。

さらに、補助参加人 X3 は、本件申立てにおいて、基本給及び一時金の「差別額」の支払を求めているが、昭和六二年以降基本給については差別がなく、平成元年においては一時金についても差別がないことを自認しているし、原判決別紙（一三）の記載によれば、平成元年度において、同補助参加人が、基本給本給の昇給比率、職務考課給における考課給係数、賞与の額部分の基準額（ただし、上期は除く。）が製鋼工場機械運転掛における主担当にある従業員の平均を上回る評価を受けてきたことが明らかである。

そこで、以下においては、専ら補助参加人 X3 の昭和六三年度における賞与の額部分の考課査定に関わる不利益な取扱の有無について判断する。

前述したとおり、賞与の額部分の支給額は、各資格区分別の基準額に、各人の資格区分に対応する職務遂行度合や勤務成績等を評価して上下各三〇パーセントの範囲内の率を掛け、更に出勤係数を掛けて算出されるものであり（第二、一五（一）（六））、その査定に当たっては、短期間の会社業績に対応するものとして、対象期間の各六か月間に掛の目標にいかに応える努力をしたかという実績が相対評価される（第二、一五（二）（三））こともある。

これらを前提にしてみると、補助参加人 X3 は、昭和六三年当時の直属の上司（作業長又は掛長であった Y8）から、主担当として特に優れていた電気等に関する知識を生かす積極的な発言・行動、リーダーシップに欠け、掛の安全推進委員としての活発な活動が乏しかったと評価されていたのであるから、昭和六三年度の賞与の額部分について原判決別紙（一三）中の該当欄記載の程度の評価、金額にして、同補助参加人の申立てによれば、中元賞与が一万〇、九〇〇円、年末賞与が九、九〇〇円だけ平均を下回っていた程度の評価は、正当な組合活動を理由とした不利益な取扱には当たらないものというべきである。

七 争点5について

- 1 前記三、3 で検討した昭和四三年から同四七年ころまでの状況のほか、特に昭和六三年四月以降における被控訴人新日鉄の控訴人 X2 に対する不当労働行為意思の徴表と見られる事態があったとの主張立証はない。
- 2 控訴人 X2 の本件申立て中、昭和六三年度の資格昇格に関する掛試験による不推薦行為を除いて、昭和六三年三月以前の各行為に関する救済の申立ては不適法であるから、ここでは昭和六三年度から平成四年度までの間における資格の格付けに関わる問題点を取り上げるべきこととなるが、原判決別紙（七）記載のとおり、控訴人 X2 は、平成元年度には掛試験を受験せず、平成三年度及び同四年度には掛から推薦を得ているから、昭和六三年度及び平成二年度における資格の格付けに関わる不利益な取扱の有無について判断することとする。
 - （一）昭和六三年度及び平成二年度における製鋼工場機械運転掛の掛試験の受験者数、合格者数、同年度の工場試験及び所の試験の合格者数は、原判決別紙（七）の該当欄に記載のとおりである。
 - （二）補助参加人 X3 について述べたとおり、昭和六三年度の製鋼工場機械運転掛の掛試験は作文のみが実施されたのであるが、控訴人 X2 の昭和六三年度の掛試

験の作文答案が明らかではないうえ、同控訴人が同年度の掛試験に合格したであろうと推認すべき事情も認められないから、同年度の資格格付けに関わり被控訴人新日鉄に不利益な取扱があったとはいえない。

(三) 乙 A 二一一、丙三〇によれば、同掛の平成二年度における試験の受験者、試験科目、受験者の各得点、順位、可否、推薦の有無は、別紙五の該当欄に記載のとおりであることが認められ、これらの結果によれば、日常の順位に関する評価を除いても、控訴人 X2 が平成二年度において同掛から推薦を受けられなかったことももっともなものというほかなく、これが被控訴人新日鉄の不利益な取扱によるものとは認められない。

なお、控訴人 X2 が平成三年度及び同四年度の掛試験以外の試験において被控訴人新日鉄から不利益な取扱を受けた旨の主張立証はない。

3 最後に、昭和六三年度から平成四年度までの間における賃金及び賞与の考課査定に関わる控訴人 X2 に対する不利益な取扱の有無についてみる。

控訴人 X2 が、原判決別紙 (三) 記載のとおり、同期間、考課査定によって決定される基本給本給の昇給比率、職務考課給における考課給係数(ただし、平成元年度下期、平成二年度上期及び下期を除く。)、賞与の額部分の基準額が製鋼工場機械運転掛及び生産技術部設備室基盤整備センターにおける主担当にある従業員の平均を下回る評価を受けてきたことは、同控訴人が主張するとおりである。

しかし、控訴人 X2 は、職務能力、勤務成績等が製鋼工場機械運転掛及び基盤整備センターにおける主担当の平均を上回るものであるとの具体的な主張立証をしておらず、被控訴人新日鉄による右の評価が控訴人 X2 の正当な組合活動のゆえの不利益な取扱によるものと判断することはできない。

かえって、前項で認定した掛試験結果、前記裁定内容や乙 B 六七によっても、控訴人 X2 には一般及び専門双方にわたる知識不足や職務意欲の不足が顕著であり、実務的にも平均的な評価を得ることは困難な点があり、乙 B 六三の1から3、一五四、一五六、一六九、一七〇、乙 C 五二から五四によって窺われる、控訴人 X2 の製鋼工場機械運転掛及び基盤整備センターにおける同控訴人の元の上司による別紙八の該当欄記載の業務遂行状況等からすれば、原判決別紙 (三) 記載の、同控訴人に対する考課査定はむしろ正当なものであったと一応認められる。

第四 結論

以上のとおり、被控訴人新日鉄は昭和五四年以降において被控訴人 X1 らに対する継続的な不当労働行為意思を持っていたとはいえないし、昭和六三年四月以降において被控訴人 X1 らに対し不当労働行為意思をもって不利益な取扱をしたとも認められないから、原審裁判所は、「本件救済命令の主文1項及び2項を取り消す。原告 X1、同 X2、同 X3 及び同 X4 の各請求をいずれも棄却する。」との判決をすべきであった。

そこで、当裁判所は、第九号事件の控訴に基づき、原判決中、控訴人地労委の被控訴人 X1 及び同 X4 に対する各敗訴部分をいずれも取り消した上、同被控訴人らの控訴人地労委に対する各請求をいずれも棄却する。第一〇号事件における控訴人地労委の控訴中、被控訴人 X1 及び同 X4 に対する各敗訴部分の取消請求にかかる部分を二重控訴に当たる不適法のものとしていずれも却下し、被控訴人新日鉄に対する敗訴部分の取消請

求にかかる部分を棄却する。なお、原判決は、乙事件において、昭和六三年三月以前における補助参加人 X3 の不当労働行為についての救済申立てを却下した本件救済命令は適法であるとの判断をしたのみで、本件救済命令の主文第 1 項及び第 2 項を取り消したが、これまで述べたとおり、昭和六三年四月以降においても被控訴人新日鉄の補助参加人 X3 に対する不利益な取扱があったとは認められないから、乙事件における原判決の判断は結論において正当であったので、控訴人地労委の被控訴人新日鉄に対する控訴を棄却する。控訴人 X2 の救済申立てのうち一部を却下し、その余を棄却した本件救済命令及びこれを支持した原判決はいずれも正当であるから、第一号事件の控訴を棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。

大阪高等裁判所第二民事部

「別紙資料 略」