

東京高裁平成一三年（行コ）第二〇九号、一五・九・三〇判決  
判 決

控訴人兼被控訴人補助参加人 朝日火災海上保険株式会社

控訴人兼被控訴人補助参加人 X1 外一八名

被控訴人 中央労働委員会

(主文)

一 控訴人会社の控訴に基づき、原判決主文二(2)及び同二(3)項のうち控訴人会社敗訴部分を次のとおり変更する。

(1) 控訴人 X1 ら一九名の第四四号事件についての訴えのうち、被控訴人に対し、「被控訴人が中労委平成八年(不再)第六号事件及び同第七号事件について平成一〇年一月二日付けで発した命令の主文第一項中③(控訴人会社に対し、控訴人 X2 に対する昭和五八年四月一日付け神戸支店への配転命令がなかったものとして取り扱い、同人を大阪支店の原職又は原職相当職に復帰させることを命じた部分)」の取消しを求める訴えを却下する。

(2) 被控訴人が中労委平成八年(不再)第六号事件及び同第七号事件について平成一〇年一月二日付けで発した命令の主文第二項③のうち、控訴人 X3 及び控訴人 X4 を除いた控訴人 X1 ら一七名の職能資格格付け及び職位の是正について、課長格を限度としないで昇格及びその応当職位への是正を命じた部分並びに当該是正のうち控訴人 X5 及び控訴人 X6 について課長格への昇格の是正を命ずることができるとする部分を取り消す。

(3) 上記命令の主文第五項のうち、控訴人 X4 を除く控訴人 X1 ら一八名の昭和六三年四月以降平成三年度までの賃金及び昭和六三年六月以降平成三年度までの賞与について、各年の六月一日における職能資格格付け(職能給の等級を含む。)及び職位について同年同期入社者に遅れないように取り扱った上での是正の申立てを棄却した部分は控訴人 X5 及び控訴人 X6 を除く控訴人 X1 ら一六名については課長格への昇格及びその応当職位を超えない範囲で是正する限度で、控訴人 X5 及び控訴人 X6 については課長格の応当職を超えない範囲で是正する限度で、それぞれ取り消す。

(4) 控訴人会社のその余の請求を棄却する。

二 控訴人 X1 ら一九名の本件控訴をいずれも棄却する。

三 控訴人 X1 ら一九名の控訴費用は、控訴人 X1 ら一九名の負担とし、その余の訴訟費用は、補助参加によって生じた訴訟費用を含め、第一、第二審を通じて、これを一〇分し、その二を控訴人 X1 ら一九名の負担とし、その一を被控訴人の負担とし、その余を控訴人会社の負担とする。

(事実及び理由)

第1 当事者の求めた裁判

一 控訴人会社

控訴の趣旨

(1) 原判決中、控訴人会社の敗訴部分を取り消す。

(2) 被控訴人が中労委平成八年(不再)第六号事件及び同第七号事件について平成一〇

年一月二日付けで発した命令は、主文五項で控訴人 X1 ら一九名の申立てを棄却した部分を除き取り消す。

(3) 訴訟費用は、第一、二審とも被控訴人の負担とする。

## 二 控訴人 X1 ら一九名

### (1) 控訴の趣旨

ア 原判決中、控訴人 X1 ら一九名の敗訴部分を取り消す。

イ 被控訴人が中労委平成八年(不再)第六号事件及び同第七号事件について平成一〇年一月二日付けで発した命令中、主文二項、四項及び五項のうち控訴人 X1 ら一九名の再審査申立てを棄却した部分を取り消す。

ウ 訴訟費用は、第一、二審とも被控訴人の負担とする。

### (2) 控訴人会社の控訴の趣旨に対する答弁

ア 控訴人会社の控訴を棄却する。

イ 控訴人会社の控訴費用は、控訴人の負担とする。

## 三 被控訴人

各控訴の趣旨に対する答弁

(1) 控訴人会社及び控訴人 X1 ら一九名の各控訴を棄却する。

(2) 控訴費用は、各控訴人の負担とする。

## 第二 事案の概要

一 全日本損害保険労働組合(以下「全損保」という。)朝日火災支部(以下「朝日火災支部」という。)は、控訴人会社の従業員で組織する労働組合であり、控訴人 X1 ら一九名は、朝日火災支部の組合員である。控訴人 X1 ら一九名が、控訴人会社が控訴人 X1 ら一九名の朝日火災支部大会に向けての出席代議員の選出等において、及び内五名に係る時間内組合活動休暇を不承認としたことにより組合活動に関して支配介入をし、また、内一七名に係る配転、職能資格格付け等について差別的取扱い及び支配介入をしたとして、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し救済の申立てをした。都労委は、この申立てのうち内九名に係る配転及び控訴人 X1 ら一九名の職能資格格付け等に係る一部の時期のものは労働組合法二七条二項において行為の日から一年と定める申立期間を徒過したものとして却下したが、そのほかの申立てに係る支配介入や差別取扱いを認めて、控訴人会社に対し、内六名について原職又は原職相当職への復帰、賃金・賞与・昇格差別の是正(控訴人 X3 の昇格を除く。)、ポストノータイス(組合活動に関する支配介入、内八名の配転等)を命ずる救済命令を発した(以下「初審命令」という。)。初審命令について控訴人会社は救済命令が発せられた部分につき、控訴人 X1 ら一九名は申立てが却下された部分につき、それぞれ不服であるとして被控訴人に対して再審査の申立てをした。被控訴人は、控訴人 X1 の配転については、同人は既に控訴人会社を退職しているとして、原職又は原職相当職への復帰命令を取り消し、都労委が救済命令を発した職能資格格付け等に係る一部の時期についても申立期間を経過したものとして、この部分に係る賃金・賞与・職能資格格付け等の是正命令を変更したほかは、初審命令とほぼ同様の事実認定をして初審命令を概ね維持する再審査命令(以下「本件命令」という。)を発した。本件は、本件命令について、控訴人会社が初審命令が維持されるなどして救済命令が発せられた部分

につき、控訴人 X1 ら一九名が、初審命令が認めず、あるいは認めた部分に変更されるなどして救済の申立てが却下された部分につき、それぞれ不服であるとして、被控訴人を被告として、それぞれの不服部分の取消しを求めて行政事件訴訟を提起した事案である。

二 一審は、本件命令とほぼ同様の、控訴人会社が控訴人 X1 ら一九名の朝日火災支部大会に向けての出席代議員の選出等においてや時間内組合活動休暇を不承認としたことによる組合活動に関する支配介入、配転、職能資格格付け等についての差別的取扱い及び支配介入の事実を認定した上、本件命令のうち救済を命じた部分については、その内容は被控訴人の裁量権の範囲内にあるとして、本件命令を若干の補正をしたほかは概ね認めて控訴人会社の請求を棄却したものの、控訴人 X7 に対する原職等への復帰を命じた部分については同人の退職により訴えの利益がなくなったとして訴えを却下するとともに、控訴人 X4 については欠勤による勤務実績が乏しい以上評価が低くなるのはやむを得ないとしてその賃金・賞与・職能資格格付け等の是正命令に係る部分を取り消し、他方、救済をしなかった部分については、申立期間を徒過した時期における配転命令や職能資格格付け等に係る救済を申し立てるものであるなどと判断して、控訴人 X1 ら一九名の請求をいずれも棄却した。

三 争いのない事実等及び主たる争点は、原判決の「事実及び理由」欄の第二章の第一及び第二に記載(原判決五頁七行目冒頭から同一七頁四行目末尾まで)のとおりであるから、これを引用する。

四 当事者の主張の要旨は、以下に付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第三章に記載(原判決一七頁五行目冒頭から同四六頁二〇行目末尾まで)のとおりであるから、これを引用する。

(当審で付加した当事者の主張の要旨)

(1) 控訴人会社の主張

ア 使用者側にも言論の自由があるから、控訴人会社の職制らによる労働者に対する言論が朝日火災支部に対する支配介入となるのは、その言論に「報復又は力の威嚇あるいは利益の約束」を含む場合に限られる。しかし、原判決認定の Y1 の「憂う(その三)」なる文書の配布や Y2・名古屋支店長、Y3・四日市営業所長、Y4・金沢営業所長の X8 に対する各言動、Y5・大宮支店長の X9 に対する言動、Y6・姫路支店長、同営業所の Y7・営業課長の X10 に対する各言動、Y8・南近畿営業本部長の控訴人 X11 に対する労働時間変更問題に絡む言動は、いずれも「報復又は力の威嚇あるいは利益の約束」を含むものではないから、代議員選挙に対する支配介入とはならない。

イ 原判決は、控訴人 X12、控訴人 X13、控訴人 X2 及び控訴人 X14 の組合活動が配転により事実上困難になったとして、原職又は原職相当職に復帰させることを命じた本件命令を維持したが、安価な通信・交通手段を利用し得る今日、組合活動は一定の場所でなければ行えないものではなく、団結権も隔地者間にあっても十分に行使することができるから、原職又は原職相当職に復帰させることを命じる必要はない。

ウ 控訴人 X4 について、昭和六三年度から平成三年度までの間の一次、二次の人

事評定者は、「体調をくずし、欠勤が多く、十分な営業ができなかった」（昭和六二年一二月賞与）、「ほとんど休暇」（昭和六三年一二月賞与）、「業務評定不能：評定期間中の正常業務一〇日のみ」等の所見を述べており、欠勤を考慮して評定を行ったものではなく、所見を付して勤怠をも加味して評定を最終評定者に委ねたものである。控訴人 X4 の最終評定は、勤怠を考慮して最低の E とされたのである。

エ 本件命令主文第二項が「職能資格格付け及び職位について同年同期入社者に遅れないよう取扱うこと」を命じたのは、会社の人事権を冒すもので違法である。すなわち、控訴人会社は、昭和六一年からの新人事制度（昭和六一年制度）において、勤続年数によって昇格する年功序列制度における不公平を是正するため、能力、適正による選考を経て適任者を昇格させる職能給制度を採用したが、この制度では、同年同期入社者が同様に昇進する保証はない。従業員の格付けが下位から上位に昇るほど、その者の企業内で果たすべき役割が大きくなるから、上位者ほどその昇格は難しくなる。とりわけ、課長・営業所長以上の職は「管理職」として多数の部下を統率し、企業の顔として対外的な折衝にも当たる要職であるから、適任者と目された者以外の者を就かせることはできない。控訴人会社は、昭和六一年から行われた新人事制度の改正が労使間で論議された際、朝日火災支部の要求を受け入れて、朝日火災支部との間で、「すべての従業員は、格別な事由のない限り、定年までに代理格まで昇格させること」を合意したが、この合意は、長年勤務しても資質のない者が管理職である課長格にはなれないことを宣明したものである。

なお、控訴人会社では、昭和五三年の経営危機以降、従業員の新規採用を極力控えてきたため、少数精鋭の体制となっているが、他方で、社内の部署は多角化する営業に即応するため増大しがちであって、対外的な配慮から既存の部署を削減することが困難なため、全人員に対する管理職の割合は漸次高くなっている。また、ラインの管理者には、当該部署の統率者として相応しい能力と実績を要するため、管理職たる資格のある者でも付課長、付次長として雌伏したり、その役職を上位役職者が兼務したりすることがある。また、部下が一人もいない部署が幾つか存在するが、現状における職務の質量によるもので、将来職務の質量が変化すれば、部下を置いたり統廃合したりすることになる。

(2) 控訴人 X1 ら一九名の主張

ア 控訴人会社の職制らが、控訴人会社主張の労働者に対する言論により、朝日火災支部に対し支配介入してきたことは明らかである。

イ 控訴人 X12、控訴人 X13、控訴人 X2 及び控訴人 X14 の組合活動が配転により事実上困難になったことは明らかである。

ウ 原判決は、控訴人 X4 について、欠勤による勤務実績が乏しい以上評価が低くなるのはやむを得ないとしてその賃金・賞与・職能資格格付け等の是正命令に係る部分を取り消した。しかし、昭和六三年度から平成三年度までの間、控訴人 X4 の人事評価を行った一次、二次評定者は、欠勤の実態を考慮してその業績、能力、執務態度を評定したはずであるが、昭和六三年度から平成二年度の賃金決定の際

の個別評定項目の評価は控訴人 X1 から一八名の他の者と比較して別段低く評定されているわけではなく、賞与決定の際の個別評定項目の評価についても同様である。そうすると、控訴人 X4 の一次、二次評定者の評定と E という最低の最終評定との間には説明のつかない乖離があり、病気による欠勤が多かったという理由だけで E という最低の最終評定もやむを得ないとする原判決の判断は誤っている。

エ 控訴人会社においては、本件命令の救済時点である平成三年六月一日時点においても、平成一四年においても、ほぼ半数の従業員が管理職であり、多数の者が年功的に課長・次長に昇格する結果、課長・次長でありながら、上位役職者の兼務課所長の下で一課所員として業務に従事したり、同一人が複数の課所長を兼務しているため、ライン管理者に就けなかったりする者が多数存在し、課長・次長も事実上一種の待遇職として運用されているのが実態である。したがって、控訴人 X1 から一九名の職能資格格付けを管理職である資格に是正しても、控訴人会社の業務に何らの支障はない。

すなわち、控訴人会社の従業員中、課長以上の者は、昭和六三年九月時点で二二四名(三八・八九パーセント。次長〔調査役及び支店長を含む。以下同じ。〕以上は一六名で二〇・一四パーセント)、平成二年一〇月時点で二六八人(四七・六九パーセント。次長以上は一四二名で二五・二二パーセント)、平成三年一〇月時点で二五九名(四六・八四パーセント。次長以上は一三二名で二三・八七パーセント)である。本件命令の救済時点である三年六月一日時点においても、ほぼ半数の従業員が管理職であり、ほぼ四分の一の従業員が次長以上の資格となっており、ある一定年齢以上の者はほとんど管理職に昇格している。平成一四年一〇月になると、課長以上の者は二四三人(四八・四一パーセント)、次長以上の者は一七〇名(三三・八六パーセント)となり、管理職の中でも上位の者が増えているのであるが、これは、新規・中途採用社員の入社と定年退職により社員数並びに管理職割合の変化はあまりないが、管理職になった者が待遇職的に次長へと昇格しているからである。

管理職が待遇職として運用されている結果、所属課所において部下を統率するのではなく、統率される立場の管理職者が多数存在し、上位役職者で課長を兼務する者の部下となっている課所付課長は、平成二年一〇月時点においては三一課所四三名、平成三年一〇月時点においては三一課所四二名に上る。また、課所付課長が存在するにもかかわらず、その者をライン課所長に就かせず、上位者が二つの課長を兼務する例も三課所存在する。平成一四年においては、次長でありながら、部下は一人もおらず、上位役職者の兼務課所長の下で一課所員として業務に従事している者が一四課所一五名存在している。また、上位役職者で課長を兼務する者の部下となっている課所付課長は四四課所五三名となり、三部課所以上の課所長を兼務する者の部下となり、一課所員にすぎない課所付課長は一一課所一六名に上っている。

### 第三 当裁判所の判断

一 各争点の背景となる事実については、次のとおり補正するほかは、原判決の「事実

及び理由」欄の第四章の第一(原判決四六頁二二行目冒頭から同五七頁一七行目末尾まで)に記載のとおりであるから、これを引用する。

(原判決の補正)

原判決五二頁七行目の「乙五二」の前に「甲一二ないし一六、一八、」を、同八行目の「前掲証拠を含め、」の次に「甲一一ないし一六、一八、」を、同五七頁一一行目の「前掲証拠を含め、」の次に「甲一八、」をそれぞれ加える。

## 二 第四四号事件の争点一(A派、B派問題)について

当裁判所は、朝日火災支部役員選挙に立候補し、あるいは分会の代議員に立候補するという立場の組合員については、対立するいずれのグループに属する者であるかは、同支部内において明らかであったのであり、この限度において控訴人会社もこれらの者がいずれのグループに属するかは認識していたというべきであるから、中間派の存在があるからといって、従来執行部の方針を支持し、控訴人会社に対し強い姿勢で臨むとする考え方の組合員で構成するグループをA派と、労使協調を重視して柔軟に対応すべきであるとする考え方の組合員で構成するグループをB派と便宜呼称する場合におけるA派、B派の区別が不可能であったとはいえないと判断する。その理由は、原判決の「事実及び理由」欄の第四章の第二(原判決五七頁一八行目冒頭から同六一頁二五行目末尾まで)に記載のとおりであるから、これを引用する。

## 三 第四四号事件の争点二(職制の言動)について

当裁判所は、控訴人会社の職制あるいはB派に属する組合員による言動は、A派の活動を抑圧するために行った支配介入であり、不当労働行為に該当するから、これを前提に、控訴人会社に対し、控訴人X1ら一九名が朝日火災支部の定例支部大会に向けて行う各分会からの出席代議員の選出等の組合活動に関し支配介入をしてはならない旨命じた本件命令は正当であると判断する。その理由は、次のとおり補正、付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第四章の第三(原判決六一頁二六行目冒頭から同七二頁一〇行目末尾まで)に記載のとおりであるから、これを引用する。

(原判決の補正)

- (1) 原判決六五頁一四行目の「中部営業所」を「中部営業本部」に、同一五行目の「Y3支店長」を「Y3所長」に、同一七行目の「なお、本件命令は」から同二三行目末尾までを次のとおりにそれぞれ改める。

「なお、X8の録取書である乙一〇一及び同人に対する審問速記録である乙九〇六の中には、前記総会の翌日である同月一四日、中部営業本部長であるY1は、四日市営業所所員全員の前で、『総会の結果は非常に残念である、会社の指示には全員が従ってもらわねばならない。』と述べ、さらに、『昨日の結果については不利益になることを承知しておいてほしい。』と述べた旨を陳述ないし供述を記載する部分があり、本件命令は、これらに沿う事実認定をしている。しかしながら、Y1の陳述ないし供述によると、Y1は、同日、金沢市から豊橋市へ行って代理店研修会に出席し、四日市市へは行っていないことが認められるので、上記各証拠はにわかには採用できず、本件命令の上記認定部分は是認できない。)」

- (2) 同六六頁二四行目冒頭から同六七頁六行目末尾までを次のとおり改める。

「(Y9の録取書である乙一〇〇及び同人に対する審問速記録である乙九〇八の中に

は、X15は、前記投票日の前日である同年九月一三日に、Y5から、前記代議員選挙の投票に関して、Y5の指示に従わなければ結婚式を壊しかねない趣旨のことをいわれたと陳述ないし供述を記載する部分があり、本件命令はこれらに沿う事実認定をしている。しかしながら、X15の陳述書及びY5の陳述書によれば、X15は、Y5から署名活動に賛同して署名するよう説得されたことや就業時に賛成派に投票するよう依頼されただけであることが認められるので、上記Y9の陳述等は憶測によるものである疑いが強く、にわかに採用できず、本件命令の上記認定部分は是認できない。また、X16の陳述書である乙九九及び同人に対する審問速記録である乙九〇九の中には、同日、X15が大宮支店を管轄する北関東営業本部長であるY10（非組合員）から電話を受け、Y10から『今後のためにならんど。だれに給料をもらっているんだ。』などと言われたことがX15に対しB派の候補者に投票を強制する目的で言われたものと陳述ないし供述を記載する部分があり、本件命令はこれらに沿う事実認定をしている。しかしながら、Y10の陳述書、X15の陳述書、Y5の陳述書及びY10に対する審問速記録によると、X15は、Y10から担当保険代理店が扱っている自動車保険の業務の改善が成果をあげていないことを叱責されたもので、組合の代議員投票に関して叱られたものではないことが認められるので、上記各証拠は、事実を誤認しているかすり替えている疑いが強く、にわかに採用できず、本件命令の上記認定部分も是認できない。）」

- (3) 同六九頁一一行目の「阻む言動」の次に「あるいはA派の活動方針を批判する言動」を、同一五行目の「次に、」の次に「営業本部長、」をいずれも加え、同一六行目及び同七〇頁一六行目の「意を体して」を「意向として」にそれぞれ改める。
- (4) 同七一頁四行目冒頭から同九行目末尾までを、次のとおり改める。

「イ 控訴人会社は、使用者側にも言論の自由があり、営業本部長らの言動等は『報復又は力の威嚇あるいは利益の約束』を含むものではないから、朝日火災支部に対する支配介入とはならないと主張する。使用者側にも言論の自由があるから、使用者側が労働組合の活動に対して一定の意見表明やそれに関する言動をしたからといって、そのことからそれが直ちに労働組合に対する支配介入となるとはいえないが、使用者側の言動が、労働組合の組織や運営等の労働組合が自主的に決定すべき事項について意見を表明することは、労働者の団結や団体行動に対して妨害ないし干渉し影響力を与えることになるから、その目的や内容に照らし使用者側に許された言論の自由の範囲を超え、支配介入に当たる行為と認めるのが相当である。

引用に係る原判決認定事実によれば、Y1の「憂う（その三）」と題する文書は、営業本部長という高い地位にある職制が、労働時間変更の問題等について控訴人会社と朝日火災支部が対立する時期に、朝日火災支部を支援する全損保と朝日火災支部を批判する内容のもので、控訴人会社との意向として朝日火災支部の運営に関し労働者の団結や団体行動を干渉し影響力を与えるために配布されたものと推認するのが相当であるから、朝日火災支部に対する支配介入となるものである。また、前記事実によれば、Y2・名古屋支店長、Y3・四日市営業所長、Y4・金沢営業所長のX8に対する各言動、Y5・大宮支店長のX9に

対する言動、Y6・姫路支店長、同営業所の Y7・営業課長の X10 に対する各言動は、いずれも控訴人会社のほぼ時期を同じくして朝日火災支部の分会の代議員選挙につき、労働時間変更の問題等において控訴人会社の提案や方針に賛成していた B 派に属する立候補者への投票を求めるとともに、これに応じない場合には報復として人事上不利益を課すことを示唆して威嚇したものであって、控訴人会社の意向として朝日火災支部の運営に関し労働者の団結や団体行動に干渉し影響力を与えるために行われたことが明らかであるから、朝日火災支部に対する支配介入となるものである。さらに、前記事実によれば、Y8・南近畿営業本部長の控訴人 X11 に対する労働時間変更問題に絡む言動も、営業本部長という高い地位にある職制が、控訴人会社と朝日火災支部が対立する時期に、労働時間変更の問題等について控訴人会社の提案を受け入れない朝日火災支部を批判するとともに、控訴人会社の提案を受け入れない者は労働意欲がないものとみなして人事評価において不利益に扱うこともある得ることを暗に示唆するものと認め得るもので、控訴人会社の意向として朝日火災支部の運営に関し労働者の団結や団体行動に干渉し影響力を与えるためにされたと認められるから、朝日火災支部に対する支配介入となるものである。」

(5) 同七二頁五行目の「課所長」を「職制」に改める。

#### 四 第四四号事件の争点三(配転問題)について

(1) 当裁判所は、控訴人会社の控訴人 X1、控訴人 X7、控訴人 X12、控訴人 X6、控訴人 X2、控訴人 X13、控訴人 X17 及び控訴人 X14(以下、本項において「控訴人ら八名」という。)の配転は、控訴人会社が控訴人ら八名の組合活動等を嫌い、これを事実上困難にするためのもので、朝日火災支部の運営に対する支配介入としての不当労働行為であること、控訴人会社に対し、控訴人 X12、控訴人 X13 及び控訴人 X14 について原職又は原職相当職に復帰させることを命じ、かつ、控訴人ら八名の各配転に関してポストノータイスを命じた本件命令は正当であると判断するものである。その理由は、次のとおり補正、付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第四章の第四の一ないし三、四(1)及び(2)の前段(原判決七二頁一行目冒頭から同九七頁一九行目末尾まで)に記載のとおりであるから、これを引用する。

ア (原判決の補正)

原判決九七頁三行目と四行目との間に次のとおり挿入し、同六行目の「同 X2、」を削る。

「(5) なお、控訴人 X14 は、平成一二年一月二日にいったん定年退職した後同月特別社員となっているところ(前記第二章の第一の一(2)チ)、証拠によれば、特別社員とは、控訴人会社を五七歳で定年退職した後引き続き再雇用され、六〇歳を限度として一年ごとに雇用期間が更新される控訴人会社の従業員をいい、この特別社員の地位にかんがみると、平成一五年一月二日まで控訴人 X14 が原職又は原職相当職に復帰することが客観的に不可能であるとはいえず、控訴人会社が控訴人 X14 に対しこの復帰の措置を執ることを命じた主文第一項⑤がその基礎を失ったとは未だいえなから、同じく控訴人会社の訴え

中、控訴人 X14 についての主文第一項⑤の取消しを求める部分の訴えの利益がないとはいえない。」

イ (付加)

控訴人会社は、控訴人 X12、控訴人 X13 及び控訴人 X14 の組合活動が配転により困難になったことはないから、原職又は原職相当職に復帰させることを命じる必要はないと主張する。しかし、控訴人 X12 は本店営業内務部から城東営業所へ、控訴人 X13 は大阪支店営業部から大分営業所へ、控訴人 X14 は千葉営業所から釧路駐在所へそれぞれ配転を命じられたところ、組合活動は、日常的な人的つながりや交流、一定の場所に組合員が集合して行う討議等を伴うものであるから、職場が異なる地域に変更されると、通信・交通手段を利用だけではまかなえない支障を来したり、困難を生じ得ることは明らかであり、このことは控訴人 X12 のように都内における比較的近距離の異動であっても異なるものではない。また、控訴人 X12、控訴人 X13 及び控訴人 X14 の配転が支配介入の不当労働行為に該当する以上、労働委員会がその救済措置として、原職又は原職相当職への復帰を命ずることは、その裁量権の範囲内であり、裁量権を逸脱ないし濫用したともいえない。控訴人会社の上記主張は採用できない。

(2) 本件命令中、控訴人 X2 について原職又は原職相当職に復帰させることを命ずる部分の取消しの訴えについて

控訴人会社は、本件命令において、控訴人 X2 を原職又は原職相当職に復帰させることを命じられている。控訴人 X2 は、本件命令発出後の平成一一年一月に控訴人会社を定年退職した後、同月特別社員となった者である(引用に係る原判決の「事実及び理由」欄の第二章の第一の一(2)サ)が、前記の特別社員の地位にかんがみると、控訴人 X2 は平成一四年一月に特別社員としての雇用も終了していることが認められる。そうすると、控訴人 X2 がもはや原職又は原職相当職に復帰することは客観的に不可能であり、控訴人会社にこの復帰の措置を執ることを命じた本件命令主文第一項③はその基礎を失い、控訴人会社はこれに従う義務がなくなったものというべきである。したがって、控訴人会社の前記命令部分の取消しを求める訴え中、控訴人 X2 についての本件命令主文第一項③の取消しを求める部分は訴えの利益を欠くことになるから却下を免れず、その余の請求は理由がないから棄却を免れない。

五 第四四号事件の争点四(時間内組合活動休暇問題)について

当裁判所は、労働協約一〇条、一二条が適用されるのは朝日火災支部組合員が全損保の会議に出席するについて支部代表として選出された場合に限られるとは解し難く控訴人会社が、控訴人 X1 について全損保中央執行委員会推薦の全損保常任中央執行委員として全損保常任中央執行委員会に出席するための時間内組合活動休暇を、控訴人 X2、控訴人 X6 及び控訴人 X11 について地区協選出の代議員として全損保全国大会に出席するための時間内組合活動休暇を、控訴人 X3 について和歌山地区協選出の全損保大阪地協の定例委員会出席のための時間内組合活動休暇をそれぞれ承認しなかったこと、承認を得ずに出席した控訴人 X3 につき賃金カットを行ったことは、いずれも組合活動上の不利益取扱いであるとともに朝日火災支部に対する支配介入として不当労働行為に当たり、控訴人会社が前記時間内組合活動休暇を承認しなかったこと

について不当労働行為の成立を認めた上、控訴人会社に対し、同休暇を承認しないことによって、朝日火災支部の組合活動に関し支配介入をしてはならないこと、控訴人 X3 に関する前記賃金カット分の金員の支払を命じたこと及びこれらの点に関するポストノティスを命じた本件命令は正当であると判断するものである。その理由は、次のとおり補正及び付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第四章の第五(原判決九八頁四行目冒頭から同一一〇頁二行目末尾まで)に記載のとおりであるから、これを引用する。

(原判決の補正)

原判決一〇三頁一五行目から一六行目にかけての「定例大会」を「定例委員会」に改める。

#### 六 第四号事件の争点五(人事考課問題)について

- (1) 控訴人会社における①昭和五五年度までの人事考課制度の概略、②昭和五六年度からの人事給与制度、③昭和六一年度からの人事給与制度、④苦情処理委員会の設置の経緯、⑤控訴人 X1 ら一九名の資格格付け、役職、賃金及び一時金の状況と経緯とについての当裁判所の事実認定、控訴人会社における人事給与諸制度の整備と運用の実情と控訴人 X1 ら一九名に対する人事考課及び処遇の実情の認定と判断並びに控訴人会社の主張に対する判断は、次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第四章の第六の一、二(原判決一一〇頁三行目冒頭から同一三六頁一九行目末尾まで)に記載のとおりであるから、これをここに引用する。

(原判決の補正)

ア 原判決一二七頁二六行目の「甲三、」の次に「二〇、」を加える。

イ 同一二九頁一三行目の「によっても」の次に「、職務内容が格別変わったとはいえないのに突然単に職責を十分果たせなくなったと述べるのみで他に具体的事由が認められない以上、」を加える。

ウ 同一三〇頁一三行目冒頭から同一三一頁二行目末尾までを次のとおり改める。

「もっとも、控訴人 X4 については、その人事評価は原判決別表一二の一記載のとおりであり、昭和六三年度から平成三年度の間的一次、二次の評定は、昭和六三年度賃金につき C 一二、D 五、E 二(昇格二次評定：もうしばらく同格で)、同年度一二月賞与につき C 五、D 一、E 二(二次評定：出勤日数少なく評価できず)、平成元年賃金につき一次 C 九、D 七、E 一、二次 C 一、D 四、E 一二(二次評定：営業日数不足。昇格・同格の能力不十分)、平成二年度賃金 C 五、D 三、E 一一(長欠含む欠勤多く期待された業績あげず)、平成二年度六月賞与 D 三、E 六(欠勤多く期待された業績あげず)、平成三年度賃金 E 一八(同格の能力基準大幅に下回る)などというものである。また、証拠によれば、控訴人 X4 は、昭和六二年度から平成三年度にかけて出勤すべき日数一二六一日について有給休暇を合計六〇日取得し、また、病気で五九〇日欠勤している(病欠欠勤日数の内訳は、昭和六二年度一二九日、昭和六三年度一一〇日、平成元年度一六五日、平成二年度四九日、平成三年度一三七日)ことが認められる。これらの事実によれば、控訴人 X4 に対する一次、二次の人事評定者は控訴人 X4 が欠勤による勤務実績が乏しい実態からその業績、能力、執務態度を評定することに困難を覚えながら、

出勤時の状況から、その職責上、平均よりやや劣る程度と一応個別評価したことも、評定期間における相当日数の勤務がされた上で評価されることを想定していると推認される評価項目については評定制度上では不完全なものになる可能性があるものと認められる。そうすると、前記期間における控訴人 X4 の最終評定が、一、二次の個別評定を重視せず、欠勤の実態から、業務実績上の経験不足や業務能力等の自発的開発の機会の少なさから業務能力の劣化ないし伸張不足等を考慮したものと推認されるので、評定を低く調整し最低の E としたとしてもやむを得ないというほかない。この低評価(最終評定)が控訴人 X4 の組合活動を嫌悪し、その活動を弱体化させることを企図してされた恣意的な判断によるものと認めることは困難であり、この低評価に基づきされた控訴人 X4 の賃金、賞与、職能資格格付け及び職位の位置付けが同控訴人に対する不利益取扱いであり、朝日火災支部に対する支配介入に当たるとはいえない。」

エ 同一三二頁二一行目の「考慮することは、」の次に「それが当該評定期間の業績や能力開発等に影響を及ぼしている」と認められるなどの事情がない限り」を加える。

オ 同一三三頁一二行目の「代理店設置」を「代理店委託」に改める。

カ 同一三六頁一八行目の「前記(6)ウ」を「前記(1)」に改める。

(2) 賃金、賞与、職能資格格付け、職位に関する本件命令の救済措置について

ア 賃金、賞与に関する救済措置について

本件命令は、控訴人 X1 ら一九名に対し、いずれも昭和六三年四月以降平成三年までの賃金と賞与について、人事考課査定の間接評価である C として再査定して昇給させ既支給額との差額を支払うこと、また、控訴人 X3 を除く控訴人 X1 ら一八名の職能資格格付け及び職位を同年同期入社者に遅れないように取り扱うように命じている。

この点につき、控訴人会社は、本件命令では、控訴人 X1 ら一九名について C 査定を受けるべきとした判断を基礎付ける理由が明らかではない旨主張する。

一般に、賃金・賞与に関する差別が不当労働行為であるとされる場合、労働委員会が採り得る救済措置としては、使用者に対して再査定を命じた上旧査定との差額の支払を命じる方法と、是正すべき賃金・賞与額の支払を具体的に命じる方法とが考えられる。このうち、前者の方法に関しては、使用者の査定権(裁量権)や人事権との関係が問題となるが、使用者が人事考課において当該労働者を殊更に低く評価している事実が疎明(訴訟段階では立証。以下同じ)され、他の具体的事実とを併せて考えると、そのことが使用者の当該労働者に対する不当労働行為意思に基づくものと推認できるときには、当該労働者についての評定に関し、使用者が具体的事実に基づく根拠を示さず、当該労働者にその是正に必要な機会も与えられない場合には、労働委員会が裁量により再査定を人事考課査定の間接評価とするよう命ずることも適法であると解するのが相当である。

すなわち、労働組合法が、労働委員会の発令する救済命令という方法で不当労働行為によって生じた状態を是正することとした趣旨は、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対して

あらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命じる権限を委ねることにあるものと解される。また、労働組合法七条一号は、「その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること」と規定し、文言上損害の発生等が要件となる旨を規定しておらず、したがって、同号違反を肯定するには、使用者が不当労働行為意思をもって不利益な取扱いをした事実が認められれば足り、同号所定の不利益な取扱いによって生じた実害の具体的な内容・程度は、同号の不当労働行為の成立要件そのものではないと解される。このような労働委員会による救済命令発令の趣旨、労働組合法七条一号の解釈に徴して考えると、労働委員会は、使用者が不当労働行為意思をもって不利益な取扱いをした事実を認定することができれば、合理的な是正措置を決定するために必要な事実を職権で調査し、不当労働行為に関する事実とともにその事実を総合考慮し、裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定することができるかと解するのが相当である。

したがって、使用者が救済対象者と同年同期入社者の業績等を疎明して救済対象者の業績等が相当劣っていることを示す等、評定内容に関する具体的事情を疎明し、社内における処遇のバランス等に留意することが相当であると判明したのに、労働委員会がこれを参酌せずには是正措置を決定すれば、裁量権行使の範囲を逸脱したものとして違法となることがあり得るが、使用者がそのような具体的事情を疎明せず、労働委員会には使用者の指摘するような実態があるのか否かが分からない場合には、労働委員会は、判明しているそれ以外の事情を検討して必要かつ最低限の救済措置の内容を決定することができるものと解するのが相当である。もっとも、この場合であっても、労働委員会の発した救済命令の取消訴訟において、使用者がこのような具体的事情を立証した場合には、これらの事情を参酌していなかった救済命令を裁量権の範囲を逸脱したものとし、結果的に違法として取り消し得るものと解すべきである。しかしながら、本件においては、前記（引用する原判決の「事実及び理由」欄の第四章の第六の二(5)）のとおり、控訴人会社からそのような立証があったとはいえない。

以上によれば、本件命令が、控訴人会社に対し、控訴人 X4 を除く控訴人 X1 ら一八名の賃金及び賞与について、人事考課査定の中間評価である C として再査定して昇給させ、既支給額との差額を支払うことを命じたことは、労働委員会の裁量権の範囲内であると解するのが相当である。

#### イ 職能資格格付け、職位に関する救済措置について

(ア) 本件命令は、控訴人 X3 を除く控訴人 X1 ら一八名の職能資格格付け及び職位の是正に関し、平成三年六月一日における職能資格格付け及び職位について同年同期入社者に遅れないように取り扱うことを命じている。昇格ないし昇進や職務の内容や権限については、使用者は、人事権に基づき、それに相応しい者のみを昇格・昇進させ、適当な内容の職務に充てて権限を付与することができるもので、使用者には一定の経営上の裁量権があるから、労働委員会が使用

に不当労働行為がある場合の救済方法を検討するに当たっても、使用者の有するこの人事権に配慮すべきであり、労働委員会の採った救済方法が使用者の人事権を不当に制限するものであるときは、労働委員会に委ねられた救済方法に関する裁量権を逸脱ないし濫用したものとして違法となると解すべきである。

ところで、昇格及び職務に関して不当労働行為を行った使用者が、救済対象者の比較対象となる同年同期入社者の業績、能力等の評価について、合理的理由のある限度でこれを開示するなどして具体的根拠を示さず、そのため是正に、必要な資料が得られない場合、労働委員会は、救済措置の内容につき、例えば最も遅く昇格した者の待遇を基準にして救済措置の内容を決定して命令すべきであるとは解されない。不当労働行為を行った使用者が是正に必要な資料を開示しないなど具体的根拠を示さないことにより、労働委員会は、救済対象者が昇格に相応しい者かどうか不明であるとして救済内容を最低限に抑えた救済命令しか発せられないとすると、これでは、不当労働行為によって生じた状態を適正に是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復を図るべき立場にある労働委員会が使用者側の不当な妨害によって不十分かつ不適正な救済方法しか採れないことになる結果を招くからである。もとより、比較対象となる同年同期入社者の業績や能力の評価等を開示することは使用者の人事運営を阻害する事態を招いたり、被開示者のプライバシーを侵害するおそれもあるから、その開示すべき事項や内容程度が合理的な理由のある限度で制約されることはやむを得ないところであり、労働委員会は、その点の利害衡量をした上で救済方法等を考えるべきである。

引用する原判決認定の事実(原判決の「事実及び理由」欄の第四章の第六の一(3)カ)によれば、控訴人会社では、従業員の昇格は職能資格ごとに決定し、その職位は職能資格に充当して充てるものとしていることを考慮すると、本件においては、労働委員会が、最も遅く昇格した者の待遇を基準とせず、控訴人会社における昇格格差及び職位の是正のため、控訴人 X3 を除く控訴人 X1 から一八名の職能資格格付け及び職位を同年同期入社者に遅れないように取り扱うように命じることも、職能資格及び職位の運営の実態、職位の権限や職務の内容に照らして、これが使用者の人事権を著しく不当に制約するものでない限り、その裁量権の範囲内として許されるというべきである。他方、上記の内容や実態に照らして救済方法や内容が使用者の経営管理的人事権を著しく不当に制約するときは違法になるというべきである。

(イ) 引用する原判決認定の事実によれば、控訴人会社は、人事給与制度を、昭和五六年に従前の年功序列型の給与体系等から業務遂行能力に応じた職能資格制度に変更した後、更に昭和六一年には一層進めた新職能資格制度(昭和六一年制度)に変更し、原判決別表六のとおり一般職五区分、管理職四区分の職能資格区分とその主な応当職を定めるとともに、原判決別表八のとおり、原則として、制度移行時点での役職区分でもって新職能資格区分に移行させ、原判決別表七のとおり主任格及び代理格の一般職には最長滞留年数はないものとして代理格への昇格が保証されないものとしながら、朝日火災支部との合意で定年時

までには代理格に昇格させる合意をし、結局、課長格以上の管理職への昇格について、従業員の能力適正に応じた選抜をし、応当する職位に充てるものとして、人事権行使の広い裁量権を確保していることが認められる。また、この事実証拠を併せると、控訴人会社は、昭和六一年制度下における職位として、原判決別表八のような多様なライン内外の管理職や専門職を設けていることが認められる。そうすると、昭和六一年制度がその目的に沿って実質的に運用され、控訴人会社が、その従業員につき、執務能力、指導管理能力、協調性等の管理職に期待される能力や資質を検討した上で管理職への昇格及び職務の決定をしている場合には、労働委員会が、控訴人会社における昇格格差の是正のため、控訴人 X4 及び控訴人 X3 を除く控訴人 X1 から一七名の職能資格格付け及び職位を同年同期入社者に遅れないようにという形式的といえる基準により取り扱うように命じることは控訴人会社の人事権を著しく不当に制約するものとして違法といわざるを得ないこともあり得るといふべきである。

(ウ) 一般職の職能格付け及び職位に関する救済措置について

以上の事実によれば、昭和六一年制度における代理格以下の職能資格への昇格については、従業員の能力適正に応じた選抜をし、応当する職位に充てるものとしているものの、従業員全員を代理格まで昇格させることとしているのであるから、控訴人会社の人事権行使の裁量権の範囲は狭いものであり、これに証拠を併せると、代理格までの昇格は、従業員により期間に若干の差はあるものの、概ね入社後一定期間を経過するごとに順次昇格していることが認められる。そうすると、本件命令が、控訴人会社に対し、昇格格差の是正のため、平成三年六月一日において代理格に昇格していない控訴人 X18、控訴人 X19、控訴人 X13、控訴人 X20 及び控訴人 X21 の五名の同日における職能資格格付けについて同年同期入社者に遅れないように取り扱うことを命ずることは、代理格までの昇格の範囲では、控訴人会社の人事権を著しく不当に制限し、労働委員会に委ねられた裁量権の範囲を逸脱ないし濫用したものとまではいえない。

また、一般職の職能資格に応当する職位は複数あるが、いずれもその職務の内容や権限は管理職の補助的な内容や権限にすぎない上、控訴人会社が比較対象となる同年同期入社者の業績、能力等の評価の全体に係る概要を個人名を伏せるなどして必要最少限度においても開示するなどして一定の職位に昇進するための条件を明らかにせず、そのため職位に昇進する条件が職能資格格付けとの対応関係以外に明らかでないこと、本件命令は、代理格に昇格していない控訴人 X18、控訴人 X19、控訴人 X13、控訴人 X20 及び控訴人 X21 の五名の職位について具体的な職位に就けることを命じているわけではなく、同年同期入社者に遅れないように取り扱うことを命じているもので、その範囲においては控訴人会社の人事権に基づく裁量を認めていることからすれば、控訴人会社に対し、職位の是正のため、平成三年六月一日において代理格に達していない控訴人 X18、控訴人 X19、控訴人 X13、控訴人 X20 及び控訴人 X21 の同日における職位について同年同期入社者に遅れないように取り扱うことを命ずることは、代理格の応当職位までの範囲では、控訴人会社の人事権を著しく不当に

制限し、労働委員会に委ねられた裁量権の範囲を逸脱ないし濫用したものとまではいえない。

(エ) 管理職の職能格付け及び職位に関する救済措置について

a 本件命令は、控訴人会社における昇格格差及び職位の是正のため、控訴人 X3 及び控訴人 X4 を除く控訴人 X1 から一七名の平成三年六月一日における職能資格格付け及び職位について、同年同期入社者に遅れないように取り扱うことを命ずるもので、職能資格格付け及び職位の範囲を限定していないから、課長格以上の管理職への職能資格格付け及びこれに相当する職位への是正をも命ずるものと解される。前記のとおり、昭和六一年制度では、控訴人会社は、課長格以上の管理職への昇格について人事権行使の広い裁量権を確保しているから、昭和六一年制度がその目的に沿って実質的に運用されている場合には、労働委員会が、控訴人会社における昇格格差の是正のため、職能資格格付け及び職位を同年同期入社者に遅れないようにという形式的といえる基準により課長格以上の管理職への職能資格格付け及びこれに相当する職位への是正を命ずることは控訴人会社の人事権を著しく不当に制約するものとして違法といわざるを得ないこともあり得る。

b 前記認定のとおり、原判決別表六のとおり職能資格とこれに対応する主な担当職が定められ、管理職の担当職には、原判決別表八のようなライン管理職と専門職があるが、課長格が充てられる主なライン管理職は課長・所長と、副部長格が充てられる主なライン管理職は副部長・支店長・次長とされ、昭和六一年制度においては、これらのライン管理職はいずれも人事考課においては部下の評価権者とされていることが認められる。また、控訴人会社と朝日火災支部との労働協約によれば、朝日火災支部の組合員は、控訴人会社の従業員で構成されるところ、①本店の部長、室長、副部長、秘書役、検査役、企画主査、人事課長、②支店の支店長及び次長、③給与課長、総務課長、庶務課長、本店経理課長等などの一定範囲の役職者、④その他会社と組合が協議して定めた者は除かれている。

c 証拠によれば、控訴人会社の同年入社に係る男子大卒者ないし大卒相当者（高卒者は卒業後四年を、短大卒者は同二年を加算）の平成二年ないし平成四年七月一日現在における職能資格における昇格状況は、別紙「同年入社者の職能資格分布一覧表」一ないし三のとおりである。これについて大卒者及び大卒相当者男子従業員（役員を含む。）の勤続二六年以上の者で、控訴人 X1 から一九名に含まれる者を除いた者についてみると、平成二年七月一日在籍者（役員を含む。）では、昭和三四年以降から昭和三九年度までの入社者九八名のうち課長格以上の者は八三名、約八五パーセント、副部長格以上の者は四八名（約四九パーセント）であり、平成四年七月一日在籍者では、昭和三一年以降から昭和三九年度までの入社者一五〇名のうち課長格以上の者は一名（約七四パーセント）、副部長格以上の者は六八名（約四五パーセント）である。

また、証拠によれば、昭和五八年度から平成四年度に控訴人会社に入社し

た者についての男子大卒者ないし大卒相当者の昇格の推移は、別紙「昭和五八年度以降入社者の昇格推移表」のとおりである。これによれば、昭和五八年度から昭和六二年度までの入社者二四名は、昭和六〇年度入社者六名のうち二名を除き全員が遅くとも入社一五年目までに課長格に昇格し、昭和五八年度入社者二名の内一名が入社一六年目の平成一一年に副部長格に昇格していることが認められる。

- d 引用する原判決認定事実に証拠及び弁論の全趣旨を併せると控訴人会社の全従業員(兼務者・嘱託を除き役員兼務者を含む。)中、課所長(課所長、課所(部)付課所長)以上の者は、昭和六三年九月時点で全五七六名中二二四名(約三九パーセント、次長〔調査役及び支店長を含む。以下同じ。〕以上は一一六名〔約二〇パーセント〕)、平成二年一〇月時点で全従業員五六三名中二六八名(約四八パーセント、次長以上は一四二名〔約二五パーセント〕)、平成三年一〇月時点で全従業員五五三名中二五九名(約四七パーセント、次長以上は一三二名〔約二四パーセント〕)であり、本件命令の救済時点である平成三年六月一日時点においても、ほぼ半数の従業員が管理職であり、ほぼ四分の一の従業員が次長以上の資格となっていること、平成一四年一〇月には、全従業員五〇二名中課所長以上の者は二四三人(約四八パーセント、次長以上の者は一七〇名〔約三四パーセント〕)であり、管理職の中でも上位の者が増えていること、また、上位役職者で課長を兼務する者の部下となっている課所付課長が平成二年一〇月時点においては三一課所四三名、平成三年一〇月時点においては三一課所四二名、平成一四年一〇月においては四四課所五三名いるなど、付課長、付副部長として部下がいない管理職が存在していることが認められる。
- e 以上の事実を総合すると、控訴人会社においては、少なくとも昭和六三年以降、従業員における課長格以上の管理職の割合が四〇パーセント前後と高く、課長格への昇格については、平成三年ころにおいて、同年男子入社者の八〇パーセントが、昭和五八年度から昭和六二年度までの入社者二四名は、昭和六〇年度入社者六名の内二名を除き全員が遅くとも入社一五年目までに課長格に昇格しているが、副部長格への昇格については、平成三年ころにおいて、同年男子入社者の五〇パーセント未満であり、昭和五三年の日経ショック(昭和五三年六月二二日、日経新聞朝刊一面トップにおいて「朝日火災再建に乗り出す」、「前三月期大幅赤字、経営陣一新へ」との見出しで控訴人会社が深刻な経営危機にある旨が報じられ、同旨の内容の記事は他の主要日刊紙でも取り上げられたため、控訴人会社の内外で、同社の経営状態についての大きな不安、動揺が生じた事態)以降、新規採用の抑制、欠員の不補充及び合理化による従業員削減、在籍従業員には年齢や勤務期間が異なる者が混在したこと等の諸事情があるにせよ、相当期間を勤務した年齢者はその大半が管理職に昇格していたことが認められる。このことは、控訴人会社の部署の設置等には様々な配慮や業務量の変動等があったり、ライン内の付課長やライン外の役職者等に充てることなどにより多数の管理職を処遇してき

た実情をうかがわせるものであり、昇格が従業員の能力に応じた経済的処遇のための資格制度として賃金の上昇(手当の付与)をもたらす面があることをも考慮すると、控訴人会社は、能力等において著しく劣るなどの特段の事情のない限り、一定年齢以上の従業員に対しては、人事権による裁量権を行使して、その昇格や時期は異なるものの、少なくとも課長格への昇格については、従業員を経済的に処遇することを目的として年功序列的色彩を残して行っていたものと推認することができる。これに対し、副部長格以上への昇格は、相当期間を勤務した年齢者は副部長格に昇格する割合が高いとみられるものの、その応当する主なライン内外の管理職の職位と権限、組合員資格等を考慮すると、控訴人会社の基幹的職員であるべき管理職に相応しい適者を、会社経営の観点から人事権による裁量により選抜する要素が強くなり、従業員を経済的に処遇する観点を強く有して通用されていたとまで推認することはできないというほかない。

以上のほか、引用する原判決認定事実のとおり、控訴人 X5 は、昭和六一年制度移行時には課長格の担当課長であったが、昭和六一年七月には一般職である主事となったこと、控訴人 X17 は、昭和五八年一二月担当課長として管理職となったが、昭和六〇年九月に主事となったこと、控訴人 X6 は、昭和六一年制度移行時には課長格の担当課長であったが、昭和六一年七月に主事となったが、一度は管理職に昇進した同人らが一般職に格下げとなる取扱いを受けたことに合理性を見出すに足りる事情を認め難いこと、控訴人会社は控訴人 X1 ら一九名(ただし、控訴人 X4 を除く。)の人事評価を殊更低く評価する一方で、その具体的事実に基づく根拠を示さず、その個別的に適正な是正方法を策定する方法もない場合、労働委員会は救済の内容につき例えば最も遅く昇格した者の待遇を基準にするということが必ずしも合理的であるとはいえないから、控訴人会社に対し、控訴人 X4 及び控訴人 X3 を除く控訴人 X1 ら一七名のうち、平成三年六月一日時点において既に課長格に昇格していた控訴人 X5 及び控訴人 X6 を除く一五名の同日における職能資格格付けを、課長格の範囲まで同年同期入社者に遅れないように取り扱うように命じても、社会通念上、控訴人会社の人事権を著しく不当に制約するものとして認めすることはできない。これに対し、副部長格への昇格は、その応当する主なライン管理職と権限、組合員資格等を考慮すると、社会通念上、控訴人会社の人事権を著しく不当に制約するものというほかない。なお、控訴人 X5 及び控訴人 X6 は、平成三年六月一日時点では課長格であるから、同人らの同日における職能資格格付けを同人らの同年同期入社者に遅れないように取り扱うよう命じる必要はなく、本件命令中、これを命じた部分も違法ということになる。

また、課長職の職能資格に相当する職位も組合員資格を有する従業員を充て得るものがライン内外において複数あり、その職務の内容や権限は管理職として末端のもので上級管理職の補佐的な内容や権限にすぎない上、控訴人会社が比較対象となる同年同期入社者の業績、能力等の評価の全体の概要を

個人名を伏せるなどして必要最少限度において開示するなどして一定の職位に昇進するための条件を明らかにすることもせず、そのため職位に昇進する条件が職能資格格付けとの対応関係以外に明らかではないこと、本件命令は、X3 及び控訴人 X4 を除く控訴人 X1 から一七名の職位について具体的な職位に就けることを命じているわけではなく、同年同期入社者に遅れないように取り扱うことを命じているもので、その範囲においては控訴人会社の人事権に基づく裁量を認めていることからすれば、控訴人会社に対し、職位の是正のため、平成三年六月一日において課長格に昇格していない前記控訴人 X1 から一七名から控訴人 X5 及び控訴人 X6 を除く一五名並びに既に課長格に昇格していたものの、いずれも応当職より下位の主事に充てられていた控訴人 X5 及び控訴人 X6 の同日における職位について同年同期入社者に遅れないように取り扱うことを命ずることは、課長格の応当職位までの範囲では、控訴人会社の人事権を著しく不当に制限し、労働委員会に委ねられた裁量権の範囲を逸脱ないし濫用したものとはいえない。

#### ウ 結論

以上のとおり、控訴人 X1 から一九名の賃金、賞与、職能資格格付け、職位における差別について不当労働行為の成立を認め、控訴人会社に対し前記のとおりその是正を命じた本件命令のうち、控訴人 X4 に関する部分、前記一五名に関し副部長格以上への昇格及びその応当職位までへの是正を命ずることができる部分、控訴人 X5 及び控訴人 X6 に関し課長格への昇格による是正を命ずることができる部分は失当であるから同部分は取消しを免れないが、その余の部分は適法であるから、同命令部分の取消しを求める控訴人会社の請求は棄却を免れない。

七 第八二号事件の争点一(賃金等に関する救済申立期間)については、当裁判所も、労働組合法二七条二項の救済申立期間内の申立てとして適法か否かについて、人事考課の評定結果及びこれに基づく毎月の賃金の支払は、年度ごとに異なる行為であり、次の発令時期までの一年間に限り継続するものであるから、最終支払時期から一年の申立期間内に救済申立てがされた昭和六三年度分から平成三年度分の各賃金差別に係る救済申立ては適法であるが、その期間を徒過した昭和五六年度から昭和六二年度まで(昭和六三年三月以前の賃金。なお、控訴人 X17 の昭和五八年度分の賃金を含む。)の各賃金差別に係る救済申立ては不適法であり、賞与については、支給された後一年以内に救済申立てをすべきであるところ、その申立期間内に救済申立てがされた昭和六三年六月期から平成三年度までの各賞与に係る救済申立ては、平成元年一二月を除き、適法であるが、その期間を徒過した昭和六二年一二月以前の各賞与及び平成元年一二月の賞与に係る救済申立ては不適法であると判断する。その理由は、原判決の「事実及び理由」欄の第四章の第七(原判決一四一頁三行目冒頭から同一四五頁一一行目末尾まで)に記載のとおりであるから、これを引用する。

八 第八二号事件の争点二(配転に関する救済申立期間)については、当裁判所も、配転命令はそれ自体一個の独立した行為であり、そこに労働組合法二七条二項の「継続する行為」なるものを措定することはできないから、控訴人 X22、控訴人 X4、控訴人 X18、

控訴人 X21、控訴人 X5、控訴人 X23、控訴人 X20、控訴人 X19 及び控訴人 X3 の各配転に係る救済申立ては、その配転の時期に照らし、いずれも同法二七条二項所定の一年の申立期間を徒過してされたものであって不適法であると判断する。その理由は、次のとおり補正及び付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第四章の第八(原判決一四五頁一二行目冒頭から同一四六頁二三行目末尾まで)に記載のとおりであるから、これを引用する。

九 第八二号事件の争点三(賃金、賞与の是正内容)について

前記八のとおり、控訴人 X1 ら一九名の賃金、賞与の是正を求める救済申立ては、昭和六三年度分から平成三年度までの是正を求める限度で申立期間を遵守したものであるべきであるが、証拠によれば、控訴人 X1 ら一九名が求めるこれらの期間における賃金、賞与の是正は、控訴人 X1 ら一九名の職能資格格付け(職能給の等級を含む。以下同じ)及び職位を同年同期入社者に遅れないよう取り扱った上でのものであることは明らかである。しかるに、本件命令は、これら控訴人 X1 ら一九名が是正されるべきであるとする職能資格格付け及び職位を考慮しないものとして、賃金、賞与の是正をすることとし、控訴人 X1 ら一九名の賃金、賞与の是正について主文第二項の限度で救済し、それを超える救済申立てを棄却している。

しかし、控訴人会社が、控訴人 X4 を除く控訴人 X1 ら一八名に関しその賃金、賞与について不利益に取り扱い、朝日火災支部の運営に介入した不当労働行為の事実が認められることからすれば、被控訴人が不当労働行為によって生じた状態の原状回復を図るためにする救済方法としては、特段の合理的理由のない限り、これら職能資格格付け及び職位を、前記六記載のとおり、課長格への昇格及びその応当職位までの限度で考慮した上での是正をすべきである(これを考慮しない是正をすることについての合理的な理由は、被控訴人の主張及び本件命令の判断によってもうかがえないし、本件全証拠によってもうかがえない。)

しかるに、本件命令は、控訴人 X4 を除く控訴人 X1 ら一八名の求める賃金、賞与の是正についてその主文第二項のとおり命じるのみで、控訴人 X5 及び控訴人 X6 を除く控訴人 X1 ら一六名については前記職能資格格付け及び職位を課長格への昇格及びその応当職位までの限度で考慮した上での是正を求める部分までの救済申立てを、並びに控訴人 X5 及び控訴人 X6 については課長格の応当職位を考慮した是正を求める部分の救済申立てを棄却しているのであるから、本件命令主文第五項中、これらの部分を棄却した部分については、被控訴人会社に委ねられた裁量権を逸脱ないし濫用したのものとして、取消しを免れない。

一〇 結論

- (1) 第四四号事件に係る控訴人会社の訴えのうち、本件命令主文第一項①及び③の取消しを求める部分は、訴えを却下すべきである。その余の控訴人会社の請求は、本件命令の主文第二項中、控訴人 X4 の賃金、賞与、職能資格格付け及び職位に関する部分並びに同第二項③中、控訴人 X3 及び控訴人 X4 を除く控訴人 X1 ら一七名について課長格を限度としないで昇格及びその応当職位への是正を命じた部分並びにうち控訴人 X5 及び控訴人 X6 について課長格への昇格を命ずることができる部分の取消しを求める限度で理由があるからこれを認容すべきで

あるが、その余は理由がないから棄却すべきである。

- (2) 第八二号事件に係る控訴人 X1 ら一九名の請求は、本件命令のま文第五項中、控訴人 X4、控訴人 X5 及び控訴人 X6 を除く控訴人 X1 ら一六名の賃金、賞与の是正について、職能資格格付け及び職位について課長格への昇格及びその応当職位までの限度で、控訴人 X5 及び控訴人 X6 について課長格の応当職位までの限度で同年同期入社者に遅れないように取り扱った上での是正申立てを棄却した部分の取消しを求める限度で理由があるからこれを認容すべきであるが、その余は理由がないから棄却すべきである。
- (3) よって、これと結論を異にする原判決主文二(2)及び同二(3)項中控訴人会社敗訴部分を控訴人会社の控訴に基づいて変更し、控訴人 X1 ら一九名の控訴をいずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第一六民事部

「別紙資料 略」