

平 19 年 3 月 28 日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官
平成 16 年(行コ)第 223 号 不当労働行為再審査申立却下命令取消等請求控訴事件(原審・
東京地方裁判所平成 14 年(行ウ)第 132 号)
平成 18 年 12 月 4 日口頭弁論終結

判決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人らの負担とする。

事実及び理由

第 1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人が、中央労働委員会平成 8 年(不再)第 39 号事件について、平成 14 年 1 月 9 日付けでした下記命令(X1 に関する部分を除く。)を取り消す。

記

初審命令を次のとおり変更する。

再審査申立人 X1, 再審査申立人 X2 及び再審査申立人 X3 の救済申立て並びに上記 3 名を除く再審査申立人 29 名の昭和 55 年度ないし昭和 58 年度における昇給・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。

第 2 事案の概要

- 1 控訴人 X4, 同 X5, 同 X6 の 3 名を除く控訴人らと, X2(以下「亡 X2」という。), X7(以下「亡 X7」という。)及び X8(以下「亡 X8」という。)(以下, この 31 名を「申立人ら」という。)は, 明治乳業労働組合(以下「労働組合」又は「組合」という。)市川支部(以下, 「市川支部」又は「支部」という。)の組合員であった。申立人ら及び X1 は, 「参加人が, 申立人ら及び X1 が行う組合活動を嫌悪し, 申立人ら及び X1 を不利益に取り扱うため, 参加人の人事制度(職分・賃金・人事考課制度)のもとで, 申立人ら及び X1 の昭和 55 年度から昭和 60 年度までにおける昇格・昇給(職分昇格・昇号給)を, 他の市川支部組合員と差別して不利益に行い, その結果として市川支部の運営に支配介入したことが不当労働行為である」などと主張して, 被控訴人にその救済(再審査)を求めた。被控訴人は, 平成 14 年 1 月 9 日付けで救済申立ての一部を却下し, その余を棄却した(以下, これを「本件命令」という。)。本件は, 控訴人らにおいて, 本件命令の取消しを求めた事案であり, 原審は, 控訴人らの訴えのうち, X1 に関する訴えを却下し, その余の請求を棄却したが, 控訴人らは, これを不服として控訴した。
- 2 争いのない事実等及び争点(争点に対する当事者の主張を含む。)は, 原判決を次の(1)ないし(3)のとおり改め, 当審における控訴人らの主張として 3 を, 参加人の主張として 4 を加えるほかは, 原判決「事実及び理由」欄の「第 2 事案の概要」の 1 及び 2 に記載のと

おりであるから、これを引用する。

(1) 原判決 4 頁末行から 5 頁 1 行目にかけての「組合中央本部の労働方針」の後に「(いわゆる労使協調路線を採用し、参加人の生産性向上運動に協力的な対応をしていた。)」を加える。

(2) 原判決 5 頁 15 行目から 18 行目までを次のとおり改める。

「イ 申立人ら及び亡 X1 の上記申立ての内容は、参加人が、組合市川支部の組合員である申立人ら及び亡 X1 の組合活動を嫌悪し、不利益に取り扱うため、参加人の人事制度のもとで他の市川支部組合員と差別して、昭和 55 年度ないし昭和 60 年度における職分昇格・昇号給決定行為を行い(労働組合法 7 条 1 号本文前段)、その結果として、市川支部の運営に支配介入したこと(同条 3 号本文前段)が不当労働行為に当たるというものであり、救済方法として、原判決添付請求目録(同 72 頁)記載の各金員及びこれらに対する商事法定利率年 6 分の割合による遅延損害金の支払、各人に慰謝料 300 万円の支払並びに陳謝文の手交及び掲示を求めたものである。

これに対して、東京都地方労働委員会は、平成 8 年 7 月 2 日、控訴人 X9 の昭和 55 年度ないし昭和 58 年度における昇号給・昇格差別に係る申立てと、その余の申立人らの昭和 55 年度ないし昭和 59 年度における昇号給・昇格差別に係る申立てをいずれも却下し、その余の申立てを棄却する旨の初審命令をした。

申立人らは、上記初審命令を不服として、被控訴人(中央労働委員会)に再審査の申立てをした(中労委平成 8 年(不再)第 39 号事件、初審申立てと同様の救済命令を求めた。)。被控訴人は、平成 14 年 1 月 9 日、本件命令をした。」

(3) 原判決 15 頁 9 行目の「12 月 31 日まで」の次に「(ただし、昭和 54 年度までの各年度は、前年 2 月 1 日から当年 1 月 31 日まで)」を加える。

3 当審における控訴人らの主張

(1) 職分・号給の格差の内容(争点 4 関係)

昭和 44 年 4 月 1 日付けで実施した新職分制度、これと一体となる移行格付試験(昭和 43 年 10 月 20 日実施)及び同試験実施に至るまでの経緯は、それ自体が不当労働行為であるか、その温床になっているものであるから、他の者との賃金格差をみる場合には、事業所採用者コースだけではなく、第 1 種詮衡試験合格者コース及び第 2 種詮衡試験合格者コースの従業員をも合わせて、同性・同期・同学歴について集团的観察をすべきものである。しかも、仮に、新職分制度を前提として申立人らが属する事業所採用者コースの従業員間の格差に絞ったとしても、申立人らは、職分・号給(職分給につき、職分ごとに定められた号給)での差別を受けているのである。

これらの格差の存在は、事業所採用者コースに属する申立人らと同性・同期・同学歴の従業員について、次のとおり様々な角度から分析してみても明らかである。

ア 職分格差

別表 3(省略)は、申立人らと同じ事業所採用者コースに属する同期・同学歴の全従業員 462 人につき、申立人ら(31 人)及び故 X10 を含む全国申立人(本件とは別に労働委員会に格差是正の救済申立てをしている者)17 人の合計 48 人(以下「申立人など」という。)とその他の者 414 名(以下「その他の者」という。)との職分昇格状況を年度別に対比したものである(同表では、申立人などは、「控訴人など」と表示されている。別表 4(省略)も

同じ。)。別表 3 (省略) によれば、申立人などは、基幹監督職等への職分昇格で差別を受けている。すなわち、

(ア) 基幹監督職については、その他の者では、昭和 59 年度 1 人、昭和 60 年度 2 人、昭和 61 年度 12 人と増加し、平成 2 年度には 69 人(分布割合は 16.7 パーセント)になっているのに、申立人などには、平成 2 年度までをみても、基幹監督職に昇格した者は 1 人もいない。

(イ) 基幹職 1 級については、その他の者では、昭和 59 年度が 204 人(49.3 パーセント)、昭和 60 年度が 214 人(51.7 パーセント)になっているのに、申立人などでは、昭和 59、60 年度、いずれも 12 人(25 パーセント)にとどまっている。

(ウ) 基幹職 2 級については、昭和 59、60 年度とも、その他の者の方が、申立人などより分布割合がやや多くなっている。

(エ) 技能職(最下位職分)については、その他の者では、昭和 59 年度が 27 人(6.5 パーセント)、昭和 60 年度が 26 人(6.3 パーセント)にすぎないのに、申立人などでは、昭和 59 年度が 19 人(39.6 パーセント)、昭和 60 年度が 18 人(37.5 パーセント)も残っている。

イ 職分格差の拡大

別表 4(省略)によれば、基幹職 1 級以上の職分に昇格している者の分布割合を、その他の者と申立人などと経時的に比較すると、①昭和 55 年度では、その他の者で 145 人(35 パーセント)、申立人などで 2 人(4.2 パーセント)、②昭和 59 年度には、その他の者で 205 人(49.5 パーセント)、申立人などで 12 人(25 パーセント)、③昭和 60 年度には、その他の者で 216 人(52.2 パーセント)、申立人などで 12 人(25 パーセント)、④平成 2 年度では、その他の者で 305 人(73.7 パーセント)、申立人などで 15 人(31.3 パーセント)となるのであって、昭和 59 年度に縮小したかにみられた格差が、その後、拡大に転じている。

このことは、全国申立人(17 人)をその他の者(414 人)に含めて、この 431 人と申立人ら(31 人)とを比較しても、別表 5(省略)のとおり、同様な格差の存在が明らかになるのであり、昭和 58 年度まで顕著であった職分格差が、昭和 59、60 年度においては、いったん縮小する傾向がみられるものの、昭和 61 年度以降再び拡大に転じている。

ウ 職分内での号給格差

別表 6(省略)は、昭和 59、60 年の各年度における基幹職 1 級と 2 級における号給分布状況を明らかにした上で、上位号給(6、7 号)と下位号給(1 ないし 5 級)について、申立人などとその他の者との分布を対比した表である。これによると、その他の者 414 名側は、上位号給に属する者が多いのに対し、申立人など 48 名側は下位号給に属する者が多い。すなわち、

昭和 59 年度においては、上位号給割合が、その他の者には、基幹職 1 級で 40.7 パーセント、基幹職 2 級で 58.8 パーセントもいるのに、申立人などには、基幹職 1 級は皆無、基幹職 2 級でも 23.5 パーセントにとどまる。

昭和 60 年度においては、上位号給割合が、その他の者には、基幹職 1 級で 53.3 パーセント、基幹職 2 級で 65.7 パーセントに達するのに、申立人などには基幹職 1 級で 8.3 パーセント、基幹職 2 級で 27.8 パーセントにとどまる。

こうした傾向は、別表 7(省略)のとおり、申立人ら(31 人)とそれ以外の者(全国申立人を含む 431 人)とを対比しても、全く同じ傾向である。

なお、別表 6 (省略) により、その他の者の中位者についてみると、入社年度が早く、学歴が高いほど職分、号給が高くなっているのであり、参加人の新職分制度においても、実質的に年功的な運用実態があることが裏付けられる。

エ 賃金格差の実態

同期・同学歴による申立人らと事業所採用者コース標準者との職分・賃金の格差とを比較すると標準者と申立人らとの格差は年々拡大している。代表例として、控訴人 X11 の場合を挙げれば、同控訴人の職分給額(年額)は、昭和 55 年度で 61 万 1490 円(標準者の 69 パーセント台)、昭和 59 年度で 78 万 3060 円(標準者の 65 パーセント台)、昭和 60 年度で 79 万 7350 円(標準者の 62 パーセント台)であって、その格差は大きく、しかも、年々拡大している。

結局、事業所採用者コースにおける昭和 59、60 年度の賃金格差は、申立人ら 31 人とその他の者 414 人とでは、昭和 59 年度が 23 万 7686 円、昭和 60 年度が 26 万 3636 円であり、その賃金格差はいずれの年度も年収額の 1 割近くになる。

(2) 職分・号給格差の原因としての人事考課の差別的な運用(争点 4 関係)

申立人らと申立人以外の者との職分・号給の格差は、人事考課成績に差をつけることによってなされた。参加人は、昭和 52 年度以前はできるだけ申立人らに C 評定(標準)を付けないように、それ以降の時期は、B 評定(標準を超える)を付けないようにして、申立人らと申立人以外の者との間の格差を生じさせた。参加人が付する B、C 及び D(D は標準に満たない低位)の各考課の比率には、2:6:2 という目安ないし分布制限があり、現実の運用も原則として 2:6:2 から 15:70:15 までであったから、申立人らを集団として捉えた場合、標準的な成績の者(C 考課)が 70 パーセント以上いなければならず、申立人らが、そうした人事考課成績を得ておれば、申立人らとそれ以外の者との間で前記のように大きな賃金格差が生ずるはずがない。しかるに、実際には、前記のとおり大きな賃金格差が発生しているのであって、これは、人事考課が差別的に連用されていることをうかがわせているものであり、現に、別表 8(省略)のとおり、申立人らが受けた人事考課成績は、おしなべて低位なものである。

(3) 差別を可能にする制度の仕組みとその歴史(争点 4 関係)

ア 新職分制度における一般昇格の要件の 1 つである成績基準は、一定の経過年数の間の人事考課成績(業績評定及び能力評定)に 1 回でも D 以下の成績があれば、それまでの経過年数はすべて無効となり、改めて次の年度から数年間(6 年、7 年又は 9 年。学歴や職分によって異なる。)の経過年数を経なければならぬものとされている。ところが、申立人らの多くは、別表 8 (省略) のとおり、昭和 50 年ころまでは、一定の経過年数を満たす前に、業績評定又は能力評定につき D 以下の成績を受けて、参加人により、職分昇格から排除されてきた。

イ しかも、昭和 44 年の新職分制度の発足当初、基準月額賃金に占める職分給の割合は、平均で 6.5 パーセントにすぎなかったが、昭和 58 年度には 32.8 パーセントと基準月額賃金の約 3 分の 1 を占めるまでになり、これによっても、申立人らと申立人以外の者との賃金格差は拡大した。

ウ 昭和 44 年の新職分制度発足当時、技能職、基幹職 2 級及び同 1 級では、号給区分は初級と上級の 2 区分であり、初級から上級への変更は、技能職では中卒 4.5 年、高卒 1.5

年、基幹職 2 級以上では 1 年とされていたが、昭和 47 年度から昭和 51 年度にかけて各職分の号給区分が拡大し、昭和 51 年には、技能職から基幹監督職までの各職分に 1 号給から 6 号給まで設けられ、5 号給から 6 号給への昇号給は総合評定成績 B 以上 1 年を要件とするようになり、すべての昇号給で C(又は B)考課以上の人事考課(総合評定)が必要とされるようになった。さらに、その後、各職分に 7 号給を設け、6 号給から 7 号給への昇号給は総合評定成績 B 以上 1 年を要件とするようになり、技能職から基幹監督職までの各職分において、1 号給から 5 号給までの昇号給は総合評定成績 C 以上 1 年を、5 号給から 6 号給への昇号給は総合評定成績 C 以上 2 年連続又は B 以上 1 年を要件とするようになった。このように、号給区分の拡大と昇号給要件の厳格化により、申立人らとそれ以外の者との賃金格差拡大の素地が造られた。

エ さらに、参加人は、昭和 52 年に職分昇格基準を変更し、基幹職 2 級から基幹職 1 級への昇格のための成績基準に、直近 3 か年の業績評定成績又は能力評定成績に B 以上が 1 個以上あることを加えた。それまでは、基幹職 2 級に昇格してから 7 年間連続して人事考課(業績評定及び能力評定)C(標準)であれば基幹職 1 級に昇格することができたのに、直近 3 年以内に B が必要というハードルを新たに設けたものであり、参加人の職分昇格の恣意的運用幅が広がった。参加人は、申立人らの人事考課につき、それまでは、できるだけ C を付けないようにしていた運用を、昭和 52 年以降は、B を付けないように運用することにより、申立人らを差別しやすくしたのである。

オ その後、参加人は、申立人らの中にも基幹職 1 級に昇格する者が登場し、この制度のままでは申立人らとその他の従業員との職分格差ないし賃金格差が縮小することになってしまうことをおそれ、昭和 60 年から昭和 62 年にかけて、事業所採用者コースの最終職分につき、それまでの基幹職 1 級を基幹監督職に改め、その昇格要件の成績基準につき、人事考課成績が B であることの必要性を高め、滞留していた基幹職 1 級の者を基幹監督職に順次昇格させる一方、申立人らについては、人事考課成績の差別的な運用により、基幹監督職への職分昇格を困難にした。

(4)参加人の差別意思(争点 5 関係)

ア 申立人らは、昭和 40 年以前から結束して、働きやすい民主的職場づくりを目ざし、人間性を奪う合理化に反対することなどを骨格とする労働組合運動を繰り広げてきた。新職分制度導入ころからの申立人らの主な活動は、参加人の労務政策の根幹ともいえる新職分制度の抜本的改善を目標とするものであり、その方法としては、労働組合役員選挙への立候補、投票依頼、支持拡大、春闘、その他職場の労働条件をめぐる諸要求実現への取り組みであり、その具体的行動は、職場新聞やビラ作成、配布や職場での意見交換等様々であった。申立人らは、参加人に対し、大幅な賃金引き上げ要求を行うとともに、賃金・昇格差別を是正するよう要求し、昭和 60 年には、参加人が導入を強行した有期転勤制度にも強く反対し、職場の支持を得て、この制度の適用者が出るのを防いだ。

イ 参加人は、従来から、このような申立人らの労働組合運動を嫌悪していた。笠原ファイルは、昭和 45 年から昭和 47 年にかけての職制連絡会の議題、配布資料、討議等のメモを綴ったものであるが、連絡会の出席者は、人事考課成績の予備評定者(主任)と第 1 次評定者(係長)に該当し、人事考課の実権を有する者で占められており、その協議等の内容も「自らは、人事考課成績に差をつけるべきであり、他の人事評定者に対しても差をつける

ように指導すべきである」というものである。要するに、人事考課につき権限を有する職制が結集して、差別的・恣意的に人事考課成績の評定を行うことを確認し合っているのである。そして、申立人らの人事考課成績の評定が、この笠原ファイルでの協議のとおり実践されていたことは、いわゆる田丸メモの存在からも明らかである。

ウ また、参加人は、昭和 40 年代の初めころから、市川工場において、明朋会なるインフォーマル組織を育成し、申立人らを中心とする組合員、活動家に対し、「赤ムシ」「赤水虫」「赤い細菌」「生産阻害者」「企業秩序破壊者」などと品位のかけらもない罵倒・誹謗中傷をし、徹底的な差別・排除を繰り返し行った。

(5)昭和 40 年代の前半に参加人が行った不当労働行為(争点 5 等関係)

ア 組合支部選挙への介入等

(ア) 市川工場では、昭和 41 年 3 月に参加人の別働隊ともいうべき明朋会が公然化し、他の工場でもこれに前後して次々と同様なインフォーマル組織が立ち上げられたが、参加人はインフォーマル組織に関与・育成し、これらのインフォーマル組織を通じて、組合役員選挙に介入し、支部大会にも干渉をした。

(イ)参加人の職制は、組合市川支部の役員選挙時には、投票場所付近でたむろし、投票に行く従業員一人一人に声をかけ、また、投票所で互いに票を見せ合うことを指導したり、投票用紙の裏にロッカー番号を記載させるなど選挙の公正を害する行為を行った。また、参加人は、選挙で有利になるように組合員の職場を異動させることもあった。

(ウ)参加人は、明朋会の実質的な事務所として独身寮 1 階の部屋を貸し出し、印刷機や資材を置かせて明朋会ビラを印刷させたり、役員選挙時には会員を寮に呼び込んで飲食させていた。また、参加人は、明朋会に研修室等を頻繁に貸し出したり、明朋会が用いた文具類等の諸経費支払伝票の処理を行うなどの便宜を供与していた。

(エ) 市川支部では、昭和 42 年 7 月の支部役員選挙において、明朋会推薦の候補者が、申立人らの推す候補者を僅差で破って執行部を独占したが、その役員全員が班長以上の職制で占められた。しかも、人事考課権を有する係長、主任が役員 11 名中 6 名を占めている。これまで組合支部の主流派であった申立人らはこの時期をもって少数派に転落した。

(オ) 前述した笠原ファイルの内容は、参加人の関与を如実に示すものである。これは、個人の立場ではなく、参加人の職制として記載されたもので、参加人の関与を裏付けるものであるし、同ファイルの指示等を実践した証拠としての田丸メモの存在も笠原ファイルの証明力を高めるものである。参加人が主張する労・労対決の構図は詭弁でしかない。

イ 昭和 42, 43 年度の申立人らの差別的な人事考課成績決定

昭和 41 年 4 月 20 日、参加人と労働組合本部(X12 委員長)は、労使の確認書を取り交わした。その IV 項では、労働意欲欠如者の排除が明記されている。労働意欲欠如者とは、懲戒処分を 1 年間に 3 回以上受けるような者、勤怠劣悪な者、製品の故意の不良化、設備の損壊等を行う生産阻害者及び怠業により著しく業務の進行を阻害する者、職場秩序の破壊を唱道する者を指す。これは、参加人が、組合本部と一体となって、合理化政策を推進し、差別、選別、排除の労務政策を遂行する意思の現れである。

参加人は、新職分制度実施前である昭和 41 年 10 月 1 日から、就業規則細則を実施している。この細則導入を口実に、時間管理の極端な厳格化が強行され、それまでの労働慣行が一方的に次々に破棄されていった。そして、申立人らなど中心的な活動家を狙い撃ちに

した恣意的な「指導書」を濫発するなどして、昭和 42 年度の人事考課の際に申立人らを低評価にする理由に用いられた。

昭和 42 年度における申立人らの人事考課成績は、別表 8（省略）のとおり、B の者はゼロで、C（標準）が 13 人（41.9 パーセント）、低位の D 以下が 18 人（58.1 パーセント）と、その成績分布は異常に低く、参加人により差別的な人事考課が行われていたことを裏付けるものである。

参加人の旧人事考課制度においては、第 1 次評定（係長）、第 2 次評定（課長）、成績決定者（所長）の複数者で評定を行い、観察記録や指導書、報告書などの従業員の職務を通じて観察・把握され、記録された事実や勤怠成績などの客観的資料に基づいて評定を行ったとされているが、ここで職務を通じて従業員を観察・把握し、観察記録や報告書などに記録したのは主任と係長である。市川工場では、工場長の下に 4 人の課長がいるだけなので、係長が従業員管理の中枢を占めている。ところが、評定のために資料を作る主任、第 1 次評定を行う係長のほぼ全員が明朋会に加入させられていたのであり、係長と主任は、職制連絡会で前述のように労組支部の選挙の票読みをする一方で、評定者として申立人らを低位に追いやる人事考課にも当たったのであって、笠原ファイルにも、「勤務評定に差をつける。」「勤務評定に差がつくよう指導する。」などと記載されている。このように、参加人は、明朋会に所属する係長や主任を通じて、申立人らを対象として、勤怠等を口実に徹底した差別的な人事考課成績決定行為を実施した。

人事考課成績におけるこのような頭著な外形的格差が、申立人らの組合活動を理由とするものでなく、他の合理的な理由があるのであれば、この点については、参加人の責任で、これを明らかにする必要があるが、参加人は、これを明らかにしているとはいえない。なお、参加人は、申立人らの人事考課成績が低位であった理由の 1 つとして、申立人らの勤怠の不良を挙げるが、ポカ休（出勤日の当日に急に連絡して欠勤すること）は、昭和 42、43 年当時には、休日の事後振替えとして参加人の許可のもとで普通に行われており、何ら非難されるべきことではなかったのであり、低位評定の理由にはならないはずである。しかも、申立人らのポカ休平均件数は、市川工場全体の平均件数と大きくかけ離れてはいないから、31 人中 18 人もが D 以下の成績とされた理由の説明にはならない。その他、参加人の挙げる「悪い勤務振り 43 件」なるものも、それぞれの職場でそれまで慣行的に許容されてきたことを職制側が無視したことに関わることが多く、それ以外も根拠のないものであり、これらは D 以下に評定する理由にはならないものである。しかも、この年度における D 評定の理由が何ら挙げられていない者が、申立人らのうち、控訴人 X13 ら 6 人もいる。

以上のとおり、申立人らに対する昭和 42、43 年度の人事考課成績の評定は、差別意思に基づく明らかに不当なものである。

なお、申立人らは、昭和 42、43 年度の人事考課成績について市川工場の苦情処理委員会に不服申立てをしていないが、苦情処理手続を利用しなかったのは、苦情処理委員会の構成が不公正であり、意見聴取の機会も与えられないなど、申立てを行っても、不公正の是正を期待することができなかつたからにすぎない。

ウ 新職分制度の導入及び移行格付試験の実施を通じた申立人らへの差別

（ア）移行格付試験は、合格要件として昭和 42、43 年度の人事考課がいずれも標準の C

以上でないとは合格することができない仕組みであった。その結果、申立人らのうち 19 人は、受験の有無にかかわらず、事業所採用者コースに振り分けられ、基幹職への途を閉ざされるに至った。参加人は、人事考課成績が C(標準)以上でないとは移行格付試験を受験しても合格はあり得ないとの宣伝を広めた。さらに、試験直前に「誓約書」の提出を求め、組合活動からの転向工作を行うなどして申立人らを受験断念に追い込んだ。

(イ)申立人らとその支持者を排除した結果、市川工場での受験者は、受験資格者の半数に満たず、移行格付試験はその目的を達しなかった。このような不正常的な事態であるにもかかわらず、参加人は、上記の者を排除したまま、市川工場においては、受験者の 93.5 パーセントを合格させ(全社での合格率は 47.1 パーセントである。)、基幹職 2 級以上に格付けした。市川工場の従業員の約半数(申立人らを含む。)の職務遂行能力を全く把握することなく、不受験者全員を技能職に振り分け、他方で、残り半数の受験者のほぼ全員を基幹職 2 級以上に振り分けた行為は、それ自体が労働組合法 7 条 1 号、3 号所定の不当労働行為というべきである。

(ウ)我が国においては、昭和 40 年代初頭ころから大企業を中心に多くの企業で、職務・職能給あるいは職分給制度が導入されたが、参加人が行った格付けの方法は、新制度導入に当たり、移行格付試験を実施し、その結果を機軸に据えたというものである。すなわち、従前、同じ「一般職」とされていた従業員について、移行格付試験の結果によって、一挙に基幹職 1 級、同 2 級及び技能職の 3 ランクに格付けてしまうものであった。そして、上位職分に格付けられた者は、さらに上の職分への昇格に要する滞留年数が短く定められていたのであり、どんどん格差が拡大する仕組みであった。参加人は、新職分制度発足時点において、その後 40 年前後にも及ぶ決定的な格差を持ち込み、これを固定化したのである。移行格付時に格付試験を行い、その結果を移行後の新制度における職分・号級格付けに用いた例は全国的に見ても存在しない特殊な事例である。

(エ)参加人は、このように異常ともいえる移行格付試験を実施したものであって、参加人が、申立人らに対し、他に類例をみないほどの堅固な不当労働行為意思を抱いていたことを示すものというべきである。

(6)救済のあり方(累積格差の将来に向けた一挙解決)(争点 7 関係)

ア 本件における蓄積された職分・号給格差をもたらせた各年の賃金決定(昇格・昇号給の可否)の不当労働行為が、労働組合法 27 条 2 項所定の「継続する行為」に該当することは明らかである。

イ 本件は、昭和 41 年 4 月の労使確認書に始まり、昭和 45 年から昭和 47 年にかけての笠原ファイル、昭和 46 年の田丸メモ等にみられるように、申立人らを含む職場活動集団に対する継続的な不当労働意思とその実行が明白である。そして、支部役員選挙等に関する参加人の投票介入も、投票順序の指示メモや投票用紙への小細工を含む証拠が存在し、明朋会ビラによる申立人らに対する赤攻撃も終始一貫して繰り返されている。加えて、職分・賃金格差を維持あるいは拡大させるために、昭和 44 年の新職分制度導入後も人事制度の改悪が繰り返されたのである。

ウ 以上の経緯からすると、同期・同学歴比較による職分・賃金差別は、昭和 40 年ころ、遅くとも昭和 55 年に遡って、労働組合法 27 条 2 項所定の「継続する行為」に該当し、その不当労働行為性が判断されるべきである。すなわち、参加人の賃金差別等の明白な意思

に基づいて、旧職分制度下で開始された申立人らへの賃金等の差別が、昭和 44 年度の新職分制度導入により、本格的な職分・号給差別となり、その後の人事制度の改悪が繰り返される中で職分・号給差別が継続・拡大していったのである。

エ そして、問題となる差別行為が使用者の「一体として一個の不当労働行為」あるいは「一括、一個の不当労働行為」と表現されるような「全体として一個の不当労働行為」と評価されれば、その行為は労働組合法 27 条 2 項所定の「継続する行為」に該当すると判断すべきである。すなわち、「不当労働行為意思の特定性、継続性」及び「行為の密着関連性、一体性」ないし「同種行為の反復性、継続性」が「継続する行為」の判断の重大な要件であり、「一貫した不当労働行為意思があり、定期的に同種行為を反復継続している行為」の場合には、「継続する行為」に該当すると解すべきものである。

オ 労働委員会には、上記実態を踏まえた救済が望まれたのであって、除斥期間の定めを形式的に適用した本件命令の不当性は明らかであり、少なくとも、労働委員会に与えられた裁量権の範囲を著しく逸脱したものである。

カ 平成 7 年 12 月 20 日になされた中央労働委員会の千代田化工事件における命令では、「賃金上の不利益については、救済対象の始点となる時点において、再審査申立人による不利益取扱いの事実が認められ、かつ、その不利益取扱いが同日以前に再審査申立人によってなされた作為又は不作為によるものであると認められる場合であって、現に存する差別について救済を求めていると認められるときは、その差別の是正を命じることは、労働組合法 27 条 2 項に何ら抵触するものではない」旨説示している。これは、東京地方裁判所(平成 9 年 7 月 23 日判決)においても支持されている。

キ 上記説示を踏まえると、本件においても、昭和 43 年の移行格付試験からの不法な排除により職分及び号給の決定において著しい不利益を受けた申立人らについて、この不利益の上にその後の各年度の職分・賃金決定の作為ないし不作為により累積され現に存する格差を昭和 55 年ないし昭和 60 年の賃金決定の時点で将来に向けて全面的に解消することで救済を図ることが求められている。この場合、仮に、申立人らと同期・同学歴の労働者間の格差の一部でも不当労働行為の結果と認められるときは、その救済が必要になる。

ク 本件は、事業所採用者コース内比較においてすら、職分・号給において有意の格差が優に認定できる事案であるから、仮に申立人らの一部にその他の中位や平均より高い賃金等を得ている者がいたとしても、労働委員会において全体的な比較をして、その裁量権に基づいて請求する救済内容の趣旨に沿った何らかの方法で救済を図るべきだったのであり、両者間の平均格差を申立人らのそれぞれの賃金額に一律に上乘せすべきであった(かかる方法が一般的な救済方法として定着している。)。このようにしなかった本件命令を取り消さなかった原判決は不当である。

4 当審における参加人の主張

(1) 除斥期間等(争点 3, 7 関係)

ア 労働組合法 27 条 2 項は、「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日(継続する行為にあっ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、これを受けることができない」と規定している。また、労働委員会規則 34 条(現行の 33 条)1 項は、「申立てが次の各号の一に該当するときは、委員会は、公益委員会議の決定により、その申立てを却下することができる」と規定し、その 3 号では、「申立て(地方公労法第 12 条

の規定による解雇にかかるものを除く。)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1年を経過した事件にかかるものであるとき」と定めている。

イ 労働組合法 27 条 2 項, 労働委員会規則 34 条(現行の 33 条)1 項 3 号に定められている「1 年」とは除斥期間であり, 申立権者の知, 不知にかかわらず進行し, 期間の徒過が申立権者の責めに帰すべき点がなくとも行為の日又は継続する行為の最後の日から1年を経過した時点で除斥期間が経過したものとして, 当然に却下されるものである。

ウ 本件においては, 毎年4月1日になされる昇格・賃金決定行為に基づく最後の賃金支払時又は次期昇格決定行為に基づく格付けの初日の前日までが, 継続した行為といえるのであるから, その日から1年を経過している昇格・賃金決定行為に対する救済申立ては, 除斥期間経過により, 不適法な申立てになる。

エ 申立人らは, 長年にわたる賃金・職分格付格差が累積している場合においては, 少なくとも原状回復の方法として, 累積された格差を将来に向かって全面的に是正されるべきものである旨主張する。しかしながら, この主張は, 労働委員会に与えられた裁量権を逸脱した救済を求めるもので失当である。なぜなら, 適法な審査を超えて救済措置の範囲が既往に遡って認められるとすれば, 除斥期間を定めた立法趣旨に反することになり, かえって労使関係の安定を阻害することになるからである。

(2)参加人の人事制度とその運用実態(争点4 関係)

ア 申立人らは, 参加人の新職分制度の運用には年功の実態がある旨主張し, これを前提に従業員間に格差が発生するのは, 参加人に不当労働行為意思があり, 人事考課成績を通じて不当な格差をもたらしている旨主張しているが, 参加人の新職分制度を初めとする人事諸制度は, 従業員の勤務振りすなわち仕事振りと出来映えを人事考課によって公正・衡平に把握・評価し, 人事考課成績が毎年の職分の格付けに反映し, さらに職分と人事考課成績が号給に反映する職能型の人事制度である。

イ 上位職分への一般昇格は, 経過年数, 人事考課成績基準及び職務遂行能力判定基準の3要件をすべて満たした場合に行われる。経過年数と職務遂行能力判定基準は, 職分規則に定められ, 従業員に明示されている。人事考課成績基準は, 「人事に関する合同委員会」で説明され, 組合は組合員に周知している。また, その運用についても年功の実態はなく, 入社年月日の早い者が上位職分に集中し, 遅い者が下位職分に集中するという年功的な傾向はなく, いずれの入社年月日にも技能職, 基幹職2級, 同1級の者がいる。

ウ 職分給の号給変更は, 毎年4月1日付けで, 当年度の各人の人事考課の総合評定成績に則って, 給与規則8条に定めている基準に従って行っている。すなわち, 参加人における号給変更は, 各人の人事考課成績のうち総合評定成績によって, 昇号給したり, 据え置かれたりし, 最上位号給で頭打ちになる。それ以上はいかなる人事考課成績であっても職分昇格しない限り号給は変更されない。参加人における号給変更は, 年功的な仕組みではないのである。

そして, 技能職, 基幹職2級及び同1級の昭和56年度から昭和60年度までの昇号給の仕組みには, 若干の変更があった。すなわち, 昭和56年度では, 1号給から2号給へは, 人事考課成績にかかわらず昇号給し, 3号給, 4号給及び5号給へは, 総合評定成績がC以上で昇号給するが, 6号給へは同B以上でないとい昇号給できないとされていた。昭和57年度には, 基幹職1級に7号給が新設され, これに伴い, 基幹職1級では, 6号給への昇

号給の要件が、総合評定成績 B 以上 1 年又は C が 2 年連続と緩和され、7 号給へは同 B 以上で昇号給するとされ、また、技能職、基幹職 2 級及び同 1 級とも、1 号給から 2 号給への昇号給にも同 C 以上が必要になった。昭和 58 年度には、技能職及び基幹職 2 級にも 7 号給が新設され、これに伴い、技能職及び基幹職 2 級においても、6 号給への昇号給の要件が総合評定成績 B 以上 1 年又は C が 2 年連続と緩和され、7 号給へは B 以上 1 年で昇号給するとされた。なお、昭和 59、60 年度は、昭和 58 年度と変更点はなかった。

そして、号給の変更は、各人の総合評定成績と給与規則に定められた上記号給変更の仕組みに則って公正に行われており、そこに恣意的運用や不利益取扱いはない。申立人らも、総合評定成績が上記の基準を満たしたにもかかわらず、昇号給しなかったという主張はしていない。

エ 号給と職分格付け(昇格)とは無関係である。

控訴人らは、昭和 59、60 年度の基幹職 2 級及び同 1 級の号給格差が昭和 61 年度以降の基幹職 1 級以上の職分格差となって拡大していくと主張するが、失当である。職分昇格の要件となる人事考課成績(業績評定成績及び能力評定成績)と号給変更に用いる人事考課成績(総合評定成績)は異なるし、そもそも最上級号給からでない上位職分に昇格させない仕組みにはなっていない。総合評定成績が C であっても、業績評定成績又は能力評定成績のいずれかが D であれば、昇号給することはあっても、昇格要件のうち成績基準を満たさなくなる。昭和 45 年度から平成 3 年度にかけて、申立人らの人事考課成績のうち、業績評定成績及び能力評定成績のいずれか D 以下となっている成績は 126 件あるが、このうち総合評定成績が C となっているのは、39 件(31 パーセント)存在するのであって、このような運用は特異なものではない。

実際の職分昇格状況をみても、昭和 60 年度に職分昇格した者をみると、技能職から基幹職 2 級へ昇格した 2 人は、いずれも最上位の 7 号給からではなく 6 号給から昇格しているし、基幹職 2 級から基幹職 1 級に昇格した 11 人のうち、7 号給からはわずか 2 人だけであり、残り 9 人は、いずれも 6 号給から昇格しており、また、昭和 59 年度に 7 号給であった者は、技能職 1 人、基幹職 2 級に 13 人いたが、昇格したのは 2 人(いずれも基幹職 2 級から 1 級へ)だけである。このように最上位号給からでない昇格できない仕組みではないし、そのような運用実態もないのである。

オ いわゆる全国申立人らを申立人ら側に含めた比較の不当性

控訴人らは、事業所採用者コースに属する者につき、申立人ら及び全国申立人 17 人(計 48 人)とその他の者(414 人)とを比較した別表 3、4、6(省略)に基づき、職分、号給の格差を主張するが、このような比較方法では、申立人らに付け加える者の成績次第で意図的に自ら都合の良い数値に操作することができることになり、不当である(なお、別表 6(省略)をみても、控訴人らという学歴・入社時期ごとの中位者は、高卒昭和 38 年 4 月入社組では基幹職 2 級 6 号給であるのに、入社が半年遅い高卒昭和 38 年 10 月入社組では基幹職 2 級 7 号給であり、同年 4 月入社組を追い越しているし、高卒昭和 39 年 4 月入社組では基幹職 2 級 6 号給であって、入社が 1 年早い高卒昭和 38 年 4 月入社組と同じである。これによっても、参加人の職分昇格、昇号給の仕組み、運用には年功的な実態がないことが明らかである。また、別表 6(省略)からは、同じ入社年月・学歴の中でも、下は技能職 1 号給ないし 6 号給、上は基幹職 1 級 5 号給ないし基幹監督職 5 号給と、各人の職

分と号給が大きくばらついていることを見て取ることもできる。)

カ 救済申立ての対象年度以降の職分格付けから、対象年度における職分格付けの格差を論ずることの不当性

控訴人らは、「昭和 61 年度から平成 2 年度までの 5 年間に 67 名が基幹監督職へ昇格しているが、申立人らはこの中に 1 名も含まれていないから、上位職分への昇格の要件である経過年数の上では大きな格差が存在していた」旨主張する。しかし、上位職分への昇格は、いかなる人事考課成績であったかが重要であって、この点を無視して昭和 61 年度以降の職分格付状況から遡って昭和 59、60 年度の職分格差を論ずることはできない。そもそも、昭和 59、60 年度においては、基幹職 1 級が事業所採用者コースの最終到達職分であり、基幹監督職への昇格はごく一部の抜擢昇格しかなかったのである。なお、昭和 61 年 4 月に、事業所採用者コースの基幹職 1 級の経過年数 7 年をもって、基幹監督職に一般昇格することが可能になるなど、基幹職 2 級、同 1 級への昇格を含め、一般昇格についての経過年数、成績基準の改正が行われている。職分昇格に必要な成績基準等が異なる昭和 61 年度以降の職分格付状況から、昭和 59、60 年度における職分格差を論ずることはできない。

(3) 申立人らの人事考課成績の分布(争点 4 関係)

ア 申立人らのうち、昭和 59、60 年度に基幹職 1 級に格付けられている 12 人(昇格が早い順に、控訴人 X14、同 X15、X7、控訴人 X16、同 X17、同 X18、同 X19、同 X20、同 X21、同 X22、同 X13、同 X23)は、新職分制度導入後、継続的に標準以上の人事考課成績を受け、昭和 54 年度から昭和 59 年度までの間に、順次、事業所採用者コースの最終到達職分である基幹職 1 級に到達している。

また、申立人らが激しく差別を受けたと主張する昭和 40 年代においても、新職分制度のもとで、申立人らのうち 10 人(昇格が早い順に、控訴人 X19、同 X20、同 X21、同 X14、同 X22、同 X7、控訴人 X15、同 X16、同 X17、同 X18)は、継続的に標準以上の人事考課成績を受け、昭和 50 年度までに基幹職 2 級に昇格している。

このように、申立人らのうち、かなりの数の者は、外形的にも人事考課成績で差別されておらず、職分昇格で差別されているともいえないのであって、そうであれば、申立人らがこれらの点で、集団的に差別されているともいえないことは明らかである。なお、人事考課成績や職分格付けに対する不服があれば、申立人らは、労働協約に基づき、参加人の労使で構成する苦情処理委員会に不服を申し立てることもできたが、申立人らのうち基幹職 1 級に昇格している上記の者達は、不服申立てを行っていない。

イ そもそも、参加人には、申立人らが集団として一体となって組合活動をしてきたという認識はない。申立人らのうち、組合役員経験のある控訴人 X14、同 X17、同 X19、同 X13、同 X23、同 X24、同 X25 及び同 X8 の 8 人のうち、控訴人 X14、同 X17、同 X19、同 X13 及び同 X23 の 5 人は、昭和 59 年までに基幹職 1 級に到達している。参加人が、申立人らに対し、組合活動を理由に人事考課成績及び職分格付けを不利益に取り扱われたことが、外形的にもうかがえないことは、このことをみても明らかである。

(4) 申立人らの勤務振り等(争点 6 関係)

申立人らのうち、昇格・昇号給の遅れ等は、同人らの勤務振りが人事考課成績に反映し、その劣後が昇格、昇号給に影響しているのであるのであって、参加人の人事制度上当然の

ことであり、何ら不当なものではない。以下、申立人らのうち、昭和 59、60 年度に、昇号給しなかった者、成績基準以外の職分昇格要件がありながら職分昇格しなかった者のうち 11 名について、参加人がした人事考課成績決定行為が正当であることを具体的に明らかにする。

ア 亡 X8

亡 X8 の人事考課成績は、昭和 55、56 年度、昭和 59 年度で標準に達しておらず、これが昇格の遅れを招いたのであるが、亡 X8 は、昭和 55、56 年度の人事考課評定期間中、正確な作業ができずにミスが目立ち、安全衛生上のルール等を守らないことも度々あり、勤怠も不良であった。昭和 59 年度の人事考課評定期間中に交通事故により 2 か月半仕事を休んだほか、作業ミスもあった。

なお、亡 X8 は、昭和 41 年に約 4 か月の私傷病休職があり、昭和 40 年代にはポカ休も多かった。亡 X8 は、昭和 51 年度の人事考課成績について苦情処理委員会に不服を申し立てたが、却下されている。

イ 控訴人 X26

控訴人 X26 は、昭和 55 年度の人事考課成績が標準に達しなかったが、その理由は、定められたとおりに作業をしなかったり、安全を軽視するような行動がみられたためである。

なお、控訴人 X26 には、昭和 40 年代にはポカ休が異常に多く、勤怠が不良であり、また、昭和 42 年 7 月 20 日から同年 8 月 19 日と同年 11 月 10 日から昭和 43 年 5 月 6 日まで公傷病休職をしており、昭和 50 年代になってからも、作業ミスや規律のない行動が目立ち、昭和 40 年代以来の人事考課成績も芳しいものではなかった。控訴人 X26 は、昭和 48 年度の人事考課成績について不服を申し立てたが、却下されている(控訴人 X26 は、平成 5 年 6 月 30 日付けで退職金とは別に 1000 万円の転進援助金を得て、円満退職した。)

ウ 控訴人 X27

控訴人 X27 は、昭和 56、57 年度の人事考課成績が標準に達しておらず、これが昇格の遅れを招いた。控訴人 X27 は、作業ミスが多く、作業を手順どおりに行わなかったり、粗雑な仕事振りであった。また、決められたことを守らなかったり、上司の注意に素直に従わないことが度々あった。

なお、控訴人 X27 は、昭和 54 年以前にも、ポカ休、遅刻が多く、勤務態度も芳しくなかった。

エ 控訴人 X28

控訴人 X28 は、昭和 58 年から公職休職している。

なお、昭和 40 年代の勤怠が悪く、職場では、作業指不を聞かないことがあり、安全・衛生軽視の行動もあった。

オ 控訴人 X29

控訴人 X29 は、昭和 55 年度の人事考課成績が標準に達しておらず、これが昇格の遅れを招いた。控訴人 X29 は、通常の作業において初歩的ミスを繰り返したり、品質管理の重要性を認識しないで作業し、安全衛生上のルールを守らなかったこともあった。

なお、控訴人 X29 は、昭和 40 年代から 50 年代前半にかけて、ポカ休や遅刻が多いなど勤怠が悪く、作業の確認を怠ったり、手順どおりの作業をしなかったり、作業が遅いなど、その勤務振りが芳しくなかった。控訴人 X29 は、昭和 51 年度、昭和 53 年度の人事

考課成績について、それぞれ苦情処理委員会に不服を申し立てているが、いずれも却下されている。

カ 控訴人 X30

控訴人 X30 は、昭和 55 年度ないし昭和 58 年度の人事考課成績がいずれも標準に達しておらず、これが昇格の遅れを招いた。控訴人 X30 は、作業手順を無視したり、正確な作業をせず、仕事をさぼったり、安全衛生を無視することが度々あった。

なお、控訴人 X30 は、昭和 54 年以前にもポカ休、遅刻を繰り返し、昭和 43 年には肝炎のため私傷病休職している(控訴人 X30 は、平成 3 年 6 月 30 日付けで退職金とは別に 1000 万円の転進援助金を得て、円満退職した。)

キ 控訴人 X31

控訴人 X31 は、昭和 55 年度及び昭和 59 年度の人事考課成績が標準に達しておらず、これが基幹職 1 級への昇格の遅れを招いた。控訴人 X31 は、通常の作業において、緊張感を欠いて作業標準を守らなかったり、作業全般に注意が行き渡らずに初歩的・基本的なミスを繰り返し、作業も遅く、食品衛生を軽視することがあったが、注意指導の効果も薄く、規律面でも問題があった。

ク 控訴人 X9

控訴人 X9 は、昭和 59 年度の人事考課成績が標準に達しておらず、これが基幹職 1 級への昇格の遅れを招いた。控訴人 X9 は、作業標準を無視し、不注意や粗雑さのために作業ミスを起こしたり、整理整頓に無頓着であり、安全意識にも欠け、事故を起こしたこともあった。控訴人 X9 は、昭和 59 年度の人事考課について苦情処理委員会に不服の申立てをしたが、却下された。

なお、控訴人 X9 は、昭和 40 年代にも、ポカ休、遅刻を繰り返すなど勤務ぶりが芳しくなく、安全衛生を軽視した不注意な行動や自分勝手な行動をとることがあり、指示や注意にも従わないことがあった。控訴人 X9 は、昭和 47 年度ないし 49 年度の 3 年度の人事考課成績についても、不服を申し立てたが、いずれも却下されている。

ケ 控訴人 X32

控訴人 X32 の昭和 55 年度から昭和 60 年度までの人事考課成績は標準に達しているが、昭和 54 年以前の人事考課成績は標準に達しないものがあり、特に、昭和 40 年代はポカ休が多いなど勤怠が悪く、また、職場での上司の指示に従わず、反抗的態度をとったり、無許可のビラを持ち込んだりするなどの規律違反や食品衛生を軽視した行動をとることもあり、勤務ぶりは良好ではなかった。控訴人 X32 は、昭和 47, 48 年, 昭和 51 年の各年度の人事考課成績について苦情処理委員会に不服を申し立てたが、いずれも却下されている。

コ 控訴人 X33

控訴人 X33 は、昭和 55 年度から昭和 60 年度までの人事考課成績は、標準に達しているが、昭和 54 年度以前の人事考課成績は標準に達しないものがあった。特に、昭和 40 年代前半の勤怠は、ポカ休が年間 30 回前後に及ぶなど著しく悪く、また、そのころ、配置換え拒否、盗飲、係長つるし上げ、無断職場離脱、無許可ビラ配布などで指導書をとられたり、昭和 40 年代中ごろの勤務振りは悪かった。ただし、昭和 50 年代に入ると、次第に初歩的ミスも減少し、勤務ぶりも徐々に良くなった。控訴人 X33 は、昭和 47, 48 年, 昭和 50, 51 年の各年度の人事考課成績について苦情処理委員会に不服を申し立てたが、い

ずれも却下されている。

サ 控訴人 X34

控訴人 X34 は、昭和 55 年度の人事考課成績が標準に達しておらず、これが昇格の遅れを招いた。控訴人 X34 は、作業標準を無視し、仕事が粗雑で作業手順どおりに行わず、注意力に欠けており、作業ミスを繰り返す、食品衛生や安全衛生上の決まりを守らず、骨惜しみをし、勤務振りにムラがあり、注意、指導に従わないことも多かった。

なお、控訴人 X34 は、昭和 40 年代の始めころ、集団で勝手に職場を離れたり、虚偽の欠勤連絡をしたため、指導書を取られたり、昭和 40 年代の初めから半ばまでは勤怠が悪く、昭和 50 年前後には作業不良があり、勤務態度が悪く、上司の言うことを聞かなかつたりとその勤務振りは芳しいものではなかった。なお、控訴人 X34 は、昭和 47 年度及び昭和 51 年度の人事考課成績について、苦情処理委員会に不服を申し立てたが、いずれも却下されている。

(5)新職分制度の導入と移行格付試験(争点 4、5 関係)

ア 新職分制度導入の必要性

参加人の各工場では、昭和 30 年代前半から昭和 40 年代にかけて、当時の最新技術や高性能の設備が導入され、手作業から機械を操作する作業の割合が増え、高い能力の設備を適切に稼働ないし運転することが求められるようになった。このように技術的プロセスが変化すると、機械や設備への対応力、理解力、知識などが、各自の仕事の出来映えに反映する。この変化に積極的に取り組み、自己啓発に励み、より早く環境の変化に順応する者が、より高い質と量の仕事をするようになり、同一職分の中で、各自の能力の分化が大きくなり始めた。

当時の各職場の人員構成は、20 歳代前半の若年層が大多数であり、これらの中から各職場をリードしていく者を育成し、従業員の労働意欲を喚起し、自己啓発と高い職務遂行能力の発揮を促す処遇制度が必要であった。また、参加人は、昭和 30 年代における飲用牛乳の消費が大幅に増加したことに伴い、全国各地の事業所で従業員の事業所採用を行い、昭和 30 年代後半にかけて従業員が急増した(昭和 31 年の 1581 名から昭和 40 年の 4463 名に増加)。その多くは若年層(昭和 39 年当時の全社平均年齢は 23.1 歳)であり、年功ではなく、労働の質や高さや労働の量に見合った人事処遇制度が必要とされてきたのである。

イ 新職分制度の合理性

参加人は、労使合意の上で昭和 30 年 10 月 1 日付けで旧職分制度を採用していたが、この中に職能資格制度があり、これは能力主義による処遇を行うものである。申立人らは、この中で採用されている。しかし、旧職分制度は、職分数が少なく、昇格の機会も限られていた。そして、能力主義とはいっても、勤続年数の差が賃金の差になりがちであった。そこで、労働の質と量に見合うよりきめ細かい処遇を実現するために、旧職分制度を改正し、新職分制度を導入した。新職分制度では、旧職分制度の骨格であった昇格経路別管理、試験による昇格及び経路変更の仕組み、人事考課成績による昇格・昇号給の仕組みをそのまま踏襲した。ただし、新職分制度では、試験を受験しなくても仕事に精励し、一定の経過年数を満たし、より高い職務遂行能力を発揮すれば、技能職であっても基幹職 2 級又は同 1 級までは昇格できる仕組みにした。また、試験による昇格及び経路変更の仕組みは、旧職分制度を踏襲し、第 1 種から第 3 種までの各種詮衡試験を設けた。これらは、参加人

のような大規模企業が備える制度として業務上の必要性にもかなう合理的な制度である。

ウ 移行格付試験の実施

旧職分制度から新職分制度への移行に伴い、旧職分において一般職とされていた者を、新たに技能職、基幹職 2 級及び同 1 級に格付けるために、移行格付試験を実施したが、その受験資格は、勤続年数(高卒勤務 2.5 年以上、中卒勤務 5.5 年以上)だけであり、一定以上の人事考課成績や所属長の推薦は要件としなかった。もっとも、試験の可否及び格付けに際しては、人事考課成績にこれまでの任用試験の場合と同様のウェイトを置いていた。しかし、人事考課成績が標準を下回っていても、試験の成績が特に優秀であれば個別に詮議の上で第 1 種詮衡試験合格者コースの基幹職 2 級に格付けされたのであり、人事考課成績が悪くても、試験の成績が良ければ合格する可能性があることは従業員にも周知されていたことであった。実際にも、昭和 42、43 年度の人事考課に標準を下回る成績であっても移行格付試験に合格した者が存在する。

エ 申立人らは移行格付試験を自らの意思で受験しなかったこと

申立人らを含む参加人の従業員は、上記受験資格を満たせば、すべて移行格付試験を自由な意思で受験することができたのであるが、一部の従業員が移行格付試験の受験拒否運動を行い、同運動に共鳴して自らの意思で移行格付試験を受験しなかった者もあり、これらの従業員は、事業所採用者コースの技能職に格付けられた。市川工場でも、申立人らの一部などが、新職分制度が労働者を差別分断していく不当な制度であるなどの理由で、移行格付試験の受験拒否運動を展開し、同工場における移行格付試験の不受験者が多数発生した(129 名・48.3 パーセントにのぼった。)

このように、申立人らは自らの意思で移行格付試験を受験しなかったのであり、参加人が申立人らの受験を妨害したことは全くない。控訴人らは、「昭和 42、43 年度人事考課において組合活動を理由に不当に差別され、移行格付試験の受験ができないように追い込まれた」旨主張するが、申立人らは、昭和 42、43 年度の人事考課について誰も苦情を申し立てていない。申立人らは、昭和 42、43 年度の人事考課で標準に達しない成績であった者が多かったが、それは人事考課評定期間における申立人らの勤務振りが、おしなべて芳しいものではなかったためであり、組合活動を理由に不当に差別したものではなく、正当な人事考課評定の反映であった。しかも、人事考課成績が悪くても移行格付試験において特に優秀な成績を修めれば、合格する可能性があったことについては前述したとおりであるから、申立人らは、昭和 42、43 年度の人事考課成績のため、同試験を合格する可能性がないとはいえなかった。

また、市川工場では、昭和 43 年 5 月 7 日、入社時に徴求した身元保証契約書(誓約書)が失効していたため、参加人は、対象となる全従業員に対し、等しくその提出を求めたのであり、誓約書徴求行為は、単なる事務取扱いにすぎず、移行格付試験の受験資格や合否等には何ら関係のない事柄であり、誓約書の提出を求めることにより、申立人らを受験しにくくしたことはない。

なお、申立人らは、移行格付試験不受験の結果、事業所採用者コースの技能職に格付けられたが、参加人の全従業員をみても、移行格付試験の結果、旧職分で一般職だった者の 66 パーセントは申立人らと同様の技能職に格付けられたのであり、これにより賃金が下げられることもなかった。

移行格付試験は、新職分制度への移行に伴う 1 回限りの試験であり、制度移行時の昇格コースと職分は決定したが、昇格コースは、その後も毎年実施される各種詮衡試験を受験して合格することにより変更することが可能である。しかし、大多数の申立人らには、昭和 45 年度から昭和 60 年度までの間に複数回の詮衡試験を受験する機会があったが、誰もこれを受験していない。

(6)昭和 41, 42 年ころの組合支部の動き(争点 5 関係)

市川工場は、昭和 36 年 6 月に竣工し、同年 7 月から操業を開始した。そして、市川工場内に、市川支部が同年 6 月 27 日に結成されたが、平成 12 年 3 月末日に同工場が閉鎖されるまで市川支部と参加人市川工場は、昭和 40 年前後の一時期を除き、良好な労使関係を安定的に続けていた。昭和 38 年ころから、「余分に働くな」「職制は敵だ」という特異な勤労観を有する一部の組合員によって支部執行部が構成されるようになり、市川支部は、昭和 39 年度から昭和 41 年度まで、上記勤労観を有する者に指導されるようになった時期があったが、そのころの市川支部の職場では、日常的な不満、要求を同じ組合員である係長、主任にぶつけて、つるし上げたり、参加人の施策に反対する活動が発生するなどし、また勤怠態度の芳しくない者も散見され、職場秩序が乱れた。これに対し、市川工場の従業員(組合員)の多数は、当初、上記の支部執行部の活動に対し、無関心を装う程度であったが、職場で残業人員を確保したり、ポカ休の穴埋めに苦勞する班長層や、余分に働くと言われ批判されていた組合員、つるし上げの対象になった主任、係長層から、常軌を逸した組合活動に批判が集まり、後に「明朋会」と呼ばれる集団が形成されるようになった。昭和 41 年に入ると、明朋会は、上記支部執行部を公然と批判し始め、昭和 41 年 8 月から 9 月にかけて開催された支部総会で、支部執行部が提案した議案書に、一部有志組合員から修正提案がなされ、審議を重ねるうちに、支部執行部の運動方針案が否決されるに至り、昭和 42 年 7 月の支部役員選挙においては、明朋会推薦の候補者が支部組合役員を独占し、市川工場における労使関係は安定化の方向に向かっていったのである。

そして、これらの動きは、市川支部組合員の自然発生的なものであって、参加人がこれに関与したり、財政的な便宜を与えたことは全くない。

第 3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、本件訴えのうち、亡 X1 に関する部分是不適法であるから、これを却下すべきであり、その余の請求はいずれも理由がないからこれを棄却すべきであると判断する。その理由は、以下のとおりである。

2 争点 1(亡 X1 に関する本件訴えの適否)及び争点 2(亡 X2, 亡 X7 に対する却下決定の適否)についての判断は、原判決 34 頁 14 行目から 36 頁 6 行目までに記載のとおりであるから、これを引用する。

3 除斥期間一審理の対象(争点 3)について

(1)労働組合法 27 条 2 項は、不当労働行為救済申立てが「行為の日(継続する行為にあってはその終了した日)から 1 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、これを受けて労働委員会規則 34 条(現行の 33 条)1 項 3 号は、救済申立てが上記 1 年を経過した事件に係るものであるときは、労働委員会は、公益委員会議の決定により当該申立てを却下することができる旨を規定している。これら規定の趣旨は、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、その調査審問に当たって証拠収集・実情把握がはなはだ困難になり、かつ、1年を超えて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、また、命令を出す実益がない場合もあるから、かかる制限を設けたものと解するのが相当である。

(2) 継続する行為の意味

ア ところで、労働組合法 27 条 2 項所定の「継続する行為」とは、行為自体は複数であっても、全体として一個の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一個の行為をも含むものと解することが相当である。もっとも、「継続して行われる一括して一個の行為」の趣旨を余り緩やかに解するときは、労働組合法 27 条 2 項が除斥期間を設けた趣旨を没却することにもなりかねないから、結局、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性(時間的隔たりの程度)などの要素を総合して、上記一個の行為になるかどうかを判断する必要がある。

イ 前記争いのない事実等及び弁論の全趣旨によれば、参加人においては、各従業員の人事考課成績に基づいて、毎年 4 月 1 日付けで職分及び号給の格付けを行い、これに基づいて各従業員の賃金額が決定され、毎月 25 日を賃金支払日とされていることが認められるから、毎年 4 月 1 日に職分及び号給の格付けがなされた場合には、翌年 3 月 25 日の賃金支払日までの賃金額が自動的に決定されることになる。すなわち、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算点になる。

ウ 本件では、申立人らのうちの 29 名(亡 X7 及び控訴人 X21 を除く。)についての昭和 55 年度ないし昭和 59 年度における昇格・昇号給差別に係る救済申立て(都労委昭和 60 年(不)第 27 号事件)が昭和 60 年 4 月 18 日に、申立人らの昭和 60 年度における昇格・昇号給差別に係る救済申立て(都労委昭和 61 年(不)第 21 号事件)及び亡 X7 と控訴人 X21 の昭和 55 年度ないし昭和 60 年度における昇格・昇号給差別に係る救済申立て(都労委昭和 61 年(不)第 20 号事件)が昭和 61 年 3 月 19 日にそれぞれなされている。

そうすると、本件では、昭和 59 年度(昭和 59 年 4 月 1 日付けで格付行為がなされ、昭和 60 年 3 月 25 日にこれに基づく最終賃金支払がなされたのであり、申立人らは、いずれも上記最終賃金支払日の 1 年以内に救済申立てをしたことになる。)と昭和 60 年度の職分・号給の格付行為(昇格・昇給)の不当労働行為性の有無が直接の審理の対象になるというべきであり、昭和 55 年度ないし昭和 58 年度の職分・号給の格付行為(昇格・昇給)に対する申立ては、除斥期間経過により不適法であって、直接の審理の対象とはならず、却下を免れないといわざるを得ない。

(3) 昭和 59, 60 年度の職分・号給の格付行為の不当労働行為該当性の判断枠組み(具体的な審査の範囲)

ア 争いのない事実等及び弁論の全趣旨によれば、昭和 59, 60 年度における参加人の事業所採用者コースについての昇号給と職分昇格の要件は、次のとおりである。

(ア) 参加人は、毎年 1 月 1 日現在(昭和 54 年度以前は 2 月 1 日現在)で従業員の前年 1 年間(ただし、昭和 54 年度までは、前年 2 月 1 日から当年 1 月 31 日まで、昭和 55 年度は

前年2月1日から12月31日までの11か月間。以下「評定期間」という。)の人事考課成績の評定を行う単年度の人事考課をし、人事考課成績は、評定期間における従業員の業績等を、評価項目ごとに係長(第1次評定者)、課長(第2次評定者)が評定し、これに基づき、最終的には工場長が毎年1月1日付けで各評定成績を決定する。人事考課には、従業員各人の業績(執務態度、勤怠成績を含む。)を評価した業績評定、職務遂行能力を評価した能力評定、それらを総合した総合評定の3区分があり、その成績は、それぞれCを標準として、最高位Aから最低位Fまでに区分されている。業績評定及び総合評定は相対評価であり、能力評定は絶対評価である。

(イ)昇号給

技能職、基幹職2級及び同1級の昇号給の仕組み(成績基準)については、若干の変更があったが、昭和58年度以降においては、人事考課成績中の総合評定成績が、2号給ないし5号給へは、それぞれC(標準)以上1年で、6号給へはB以上1年又はC以上2年連続で、7号給へはB以上1年で、それぞれ昇号給し、7号給に達した場合は人事考課成績いかにかわらず据え置くとされていた。そして、いずれの号給においてもD以下の場合は号給は据え置くとされていた。

(ウ)職分昇格

経過年数、人事考課成績及び職務遂行能力の3つの要件を満たした場合に職分昇格が行われる。

a 経過年数

技能職から基幹職2級への職分昇格必要経過年数は、中卒95年、高卒65年であり、基幹職2級から基幹職1級への職分昇格必要経過年数は、中卒、高卒ともに7年である。

b 成績基準

技能職から基幹職2級への職分昇格には、人事考課成績中の業績評定成績及び能力評定成績が、中卒については過去9年間すべてC以上、高卒については過去6年間すべてC以上が必要になる。基幹職2級から同1級への職分昇格には、上記各成績が中卒、高卒ともに過去7年間すべてC以上で直近3年間にB以上が1個以上必要になる(この直近3年間にB1つ以上との要件は、昭和52年4月に加えられたものである。)

c 職務遂行能力判定基準

上記a及びbの要件を満たしたものについて、各職分に必要な知識及び業務遂行能力を保有しているか判定するものであるが、申立人らについて、この基準を満たさないとの理由で職分昇格を見送られた者はいない。

イ 以上によれば、参加人の人事制度においては、昇号給決定行為は、当該年度(6号給昇給では前年度も)の人事考課成績によって決定付けられており、職分昇格決定行為については、職分昇格に必要な経過年数を満たした者について、その成績基準期間である6年間(高卒者が基幹職2級に昇格する場合)、9年間(中卒者が基幹職2級に昇格する場合)又は7年間(基幹職1級に昇格する場合)の人事考課成績により決定付けられているといえる。そうであれば、上記期間の人事考課成績決定行為が不当労働行為に該当すれば、これに決定付けられてなされた昭和59、60年度の職分格付行為自体が不当労働行為となるというべきである。そして、これは、上記期間の成績決定行為自体を救済の対象にするものではないから、前述した除斥期間の問題とはならないとみることができる(上記期間にお

ける各年度の人事考課成績決定行為と昭和 59, 60 年度の格付行為との間には、強固な関連性があるから、その限りでは、上記の継続する行為に当たるとみることもできようが、成績決定行為自体を救済の対象とするものではないから、ここまでの議論をする必要はないと解される。)

したがって、申立人らに対する昭和 59, 60 年度の職分・号給の格付行為の不当労働行為該当性の判断に当たっては、これを決定付ける申立人らに対する上記期間の人事考課成績評定の適否(不当労働行為該当性)をも審査すべきことになる。そして、参加人のした申立人らに対する人事考課成績決定行為について、組合活動などを理由に差別的な人事考課成績を行ったと認められる場合には、昭和 59, 60 年度の昇格又は昇号給格付行為自体が不当労働行為に当たり、救済されるべきことになるのである。

ウ 控訴人らの主張に対する判断

(ア)控訴人らは、「参加人による職分・賃金差別は、昭和 40 年ころから継続的に行われてきたものであるから、これらについても労働組合法 27 条 2 項所定の『継続する行為』に該当する。」と主張するが、参加人の人事制度においては、職分・号給の格付行為は、毎年 4 月に行われる回帰的な行為であり、これを決定付ける人事考課成績決定行為も年ごとに行われるのであるから、昭和 40 年以来、毎年 1 回ずつ行われてきた職分号給の格付行為が、上記除斥期間の起算点まで継続して行われた一括して一個の行為であると評価することは、どんなに不当労働行為意思の一貫性を強調してみても無理があり、除斥期間制度の趣旨に照らし、採用し難いというべきである。

(イ)また、控訴人らは、「申立人らは、新職分制度の実施に際しての昭和 43 年の移行格付試験からの不法な排除により職分・号給の決定において著しい不利益を受け、この不利益の上にその後の各年度の職分・号給決定に関する作為ないし不作為(その前提となる人事考課成績の低位な評定の継続)によりさらに不利益が累積されているから、現に存する格差については、遅くとも昭和 55 年ないし昭和 60 年の賃金決定の時点で将来に向けて全面的に解消することで救済を図られるべきである」旨主張している。これは、前判示のとおり救済対象となる昭和 59, 60 年度の職分・号給の格付行為に対する救済の内容(救済の範囲)として、過去の累積した職分・号給についての格差の是正を求める趣旨に理解される。

そして、確かに、過去において差別的に人事考課成績決定行為や職分・号給格付行為が繰り返され、その不利益な結果が累積して職分・号給において他の従業員と比べて大きな格差が生じている場合には、救済申立ての対象となる年度については職分制度、賃金制度の要件、基準に従った昇格・昇号給が適正に行われたとしても、過去の累積した不利益な結果(格差)を補てんするような是正措置がない限り、従前の格差は解消されないまま残存する結果になるということ是可以する。したがって、不当労働行為救済の実効性を確保する見地からすれば、救済対象の始点となる時点において、使用者による不利益取扱いの事実が認められ、かつ、その不利益取扱いが同日以前に使用者によってなされた作為又は不作為によるものであると認められる場合であって、現に存する差別について救済を求めると認めることができるときには、労働委員会は、その裁量により、その差別の是正を命じることができるというべきである。

しかし、このような救済の仕方は、過去になされた不利益な作為、不作為そのものを救

済の対象とするものではなく、これを当該対象行為(本件では、昭和 59, 60 年度の職分・号給の格付行為)の救済の内容に取り込むにすぎないものであるから、直接には除斥期間の問題とはならないとはいえるが、このような救済の仕方が拡大するときは、上記の除斥期間を設けた趣旨(調査審問に当たって証拠収集・実情把握の難しさや、かえって労使関係の安定を阻害するおそれ等)に沿わない結果も考えられるところであり、少なくとも、このような救済の仕方が許されるためには、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、行為の同質性が認められるだけではなく、時間的な隔たりが小さく、関連の強固性などが認められる場合に限られるというべきである。

本件で控訴人らが主張する、過去の不利益な職分・号給格付行為(その前提としての不利益な人事考課成績決定行為)の累積として、昭和 59, 60 年度の職分・号給格付行為時に存在した格差に関しても、このような観点から、その累積したという格差の存否、これに対する救済の可能性について、後に判断する(後記 4(2)ウ)。

(ウ)以上のとおり、本件で直接の審理の対象となるのは、昭和 59, 60 年度の職分・号給の格付行為の不当労働行為(不利益取扱いとそれを通じた支配介入)の成否であるが、これを判断するために、人事制度上、これら格付行為を決定付ける関係にある、それ以前の一定期間の人事考課成績決定行為の不当労働行為性についても審査が及ぶことになる。

4 格差、不利益取扱いの存否等について

(1)参加人の人事制度とその運用実態について

控訴人らは、参加人の現行人事制度(昭和 44 年 4 月に実施された新職分制度。その前段で実施された移行格付試験を含む。)は、申立人らを差別するために導入され、実施されたものであり、その後も不当労働行為の温床になっていると主張し、また、その後の昇格・昇号給の実態は、人事考課成績により決定付けられるとの建前とは異なり、年功的な運用実態であるとも主張する。そして、仮に人事制度自体がそのような不適正・不合理なものであり、また、その運用がその主張するように実際には年功的なものであるとすれば、人事考課成績決定行為が適正であるかどうかによって、職分・号給格付行為の不当労働行為該当性を判断するという上記の判断枠組みの前提が崩れることになるから、控訴人らの主張を踏まえて、参加人の人事制度の合理性等やその運用実態につき、検討する。

ア 新職分制度と移行格付試験実施について

参加人が昭和 44 年 4 月以降に実施している新職分制度の概要は、引用にかかる原判決「事実及び理由」欄の「第 2 事案の概要」の「1 争いのない事実等」に摘示するとおりであり、参加人の従業員の昇格経路をコース別に設定し、標準経過年数と一定期間の人事考課成績を基準に昇格を行うことに特徴がある。参加人は、これを、全国各地に多数の支店等(15 か所)や工場(30 か所以上)を有し、巨大な人員(昭和 60 年 4 月時点で 5416 名)を公平かつ効率的に管理し、有意な人材を登用し、従業員の士気を高めることによって、参加人全体の業績を上げようとするものであると説明しているが、従業員の勤務振り、すなわち仕事の過程と結果及び能力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格付け(昇格)に反映し、さらに職分と人事考課成績が号給に反映する職能型の人事制度であるといえる。参加人は、職分制度・賃金制度はもちろん人事考課制度の内容も従業員に広く開示し、人事考課成績も従業員本人に通知しており、従業員は、人事考課成績の通知を受けた時点で、自己の昇格・昇号給にいかなる影響があるか

を知ることができ、さらに、人事考課成績に不服があれば、苦情処理委員会(経営側、組合側が同数の委員で構成されている。)に対し、不服を申し立てることができるのであって、その透明性が確保されている。

そして、上記に加えて、新職分制度では、各職分の定義や、どのような能力を保有すれば上位の職分につけるかが明確にされており、職分と職位に緩やかな対応関係を持たせて運用されていることなどをかんがみると、多数の従業員がいる大規模企業が備えるべき制度として標準的な内容を持ったものであり、これを特異なものとはみることができないのであって、この制度自体は、業績、能力に応じて従業員を公平に処遇することができる合理的なものであり、これを導入すること自体が不当労働行為であるとか、その制度が不当労働行為の温床であるとかいう非難は当たらない。

イ 新職分制度の導入に当たり、参加人が、これまで従業員の大多数が属した一般職という職分を、技能職、基幹職 2 級及び同 1 級という 3 つの職分に区分し、振り分けるために、同一条件で、参加人全社一斉に 1 回限りの移行格付試験を実施したことにつき、控訴人らは、「当時、大企業は、職務・職能給あるいは職分給制度を採用する傾向にあったとはいえ、こうした制度の導入に当たり格付試験を実施し、専らその結果によって一般職を 3 職分に振り分け、その後 40 年にも及ぶ決定的な格差をもたらしたものであって、新制度導入と試験とを結びつけた参加人の手法は、全国的に見ても類例をみない特殊なものである」旨主張する。しかしながら、新職分制度発足に当たり、各職分に振り分けることが必要となったのであるから、その振り分け方法として、移行格付試験を実施すること自体は、公平にかない、合目的な手段であったとすることができる。また、移行格付試験は 1 回限りのものであるが、昇格経路変更のためには、毎年実施される第 1 種ないし第 3 種の詮衡試験という機会も用意されていたのであり、仮に、移行格付試験を受験せず、又は、合格することができない場合であっても、現在受け取っている給与が減額されることはなかったのであるから、移行格付試験の実施自体が不当であったとみるべき根拠はない。

ウ 控訴人らは、「参加人の妨害行為等により、移行格付試験を受験することができなかったものであり、その結果が昭和 55 年度ないし 60 年度の格差につながった」と主張するが、この主張が採用し難いことは、原判決を次のとおり改めるほかは、原判決 41 頁末行から 61 頁 24 行目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 48 頁 10 行目の「丙 B21」を「丙 B20」に改め、同頁 18 行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「③ 人事考課成績あるいは点数の何れかが基準に達しない場合でも、もう一方が特に優秀な成績であれば、個別に詮議の上で、第 1 種詮衡試験合格者経路の基幹職 2 級に格付ける。」

(イ) 原判決 55 頁 10 行目から 14 行目まで(1 の部分の段落)を次のとおり改める。

「1 申立人らは、参加人が被控訴人での再審査に当たり、平成 11 年 7 月に Z1 の陳述書が提出されるまで、移行格付試験の詳細な合格基準(原則として、昭和 42、43 年度の人事考課成績が標準 [C] 以上であること [ただし、人事考課成績が標準に満たない場合であっても、移行格付試験の成績が特に優秀であった場合には個別の詮議により合格とすることができる。])の細部を知らなかった。しかし、当時、任用試験、登用試験が定着していたため、人事考課成績が悪い場合でも、移行格付試験の成績が特に優秀であれば合格で

きることは、組合員の間では周知されていた。現に、戸田橋工場の Z2 及び Z3、市川工場の Z4 はいずれも昭和 42 年度又は昭和 43 年度の人事考課成績が標準に満たなかったけれども移行格付試験に合格している。ただし、このような合格者は、少数であった。」

(ウ) 原判決 58 頁 6 行目から 16 行目までを次のとおり改める。

「しかしながら、新職分制度が申立人らを生産阻害者として排除する目的で導入されたことを認めるに足りる証拠はなく、移行格付試験の受験資格でも、所属長の推薦は必要ではなかったものであり、参加人が、申立人らについて生産阻害者として解雇したり、勤務成績劣悪者、生産阻害者又は職場秩序破壊者として給与規則 8 条 3 項を適用して号給の変更を行わなかった事実も認められない。また、新職分制度が、当時の社会的趨勢からみて、参加人のような大規模企業が備えるべき人事管理制度として決して特異なものでないことは、前判示のとおりである。」

(エ) 原判決 59 頁 3 行目から 8 行目までを次のとおり改める。

「しかしながら、申立人らのうちの 19 人の人事考課成績が標準に達していないもの(D 以下)であったとしても、前記認定のとおり、人事考課成績が標準に達してなくても移行格付試験の成績が特に優秀なものであれば、合格する可能性もあったのであるし、後記(エ)で説示するとおり、申立人らは、自らの意思で移行格付試験を受験しなかったものである。そうだとすると、申立人らのうち 19 人について人事考課成績が標準に達しないために合格する可能性が低かったとしても、申立人らが事業所採用者コースに属するのは、他の 12 人と同様、自らの選択によるものというべきである。」

(オ) 原判決 59 頁 14 行目の「しかし、」の次に「市川工場における受験率が低率であるからといって、移行格付試験の目的が達せられないとはいえず(全国的にみれば、受験率は 79.6 パーセントである。)、また、受験率が低かった市川工場の合格率が 93.5 パーセントと高率であったことから、同試験の合格基準に問題があったとは直ちにいえないのであって、」を加える。

(カ) 原判決 61 頁 24 行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「なお、控訴人らは、新職分制度の導入に際し、格付試験により一般職を 3 職分に振り分けるといふ参加人の手法は類例もないものであり、格付試験を利用して、申立人らを低位の職分に据え置こうと図ったものであると主張し、当審証人戸塚章介の証言中にもこれに沿う部分がある。確かに申立人らの多くについては、直近の人事考課成績が標準に達しなかったから不合格になる可能性が高かったとはいえるが、参加人において、申立人らがたとえ受験しても、差別して不合格にして低い職分に据え置く意思であったことを認めるに足りる証拠はないのであり(上記証言は、推測に基づく意見にとどまる。)、しかも、仮に、申立人らが移行格付試験を受験した場合において、参加人のそのような差別によって不合格とされたのならば、これを不当労働行為として争うことは可能であるが、自らの意思で受験しなかった申立人らが、この点を争うことは、やはり前提を欠くといわざるを得ず、失当である。」

エ 控訴人らは、参加人の人事制度(職分制度・賃金制度)は、実際には年功的に運用されているとして、別表 6(省略)に基づき、入社年度区分、学歴区分ごとに、職分、号給の中位者をみると、入社年度が早く、学歴が高いほど、職分、号給が高いことを、その裏付けとして挙げる。しかし、400 名以上の従業員集団を大量的に観察し、その中位者をみれば、

そのような傾向が読みとれることは、職能的な制度においても、職分昇格要件である経過年数や昇号給の機会の多寡が影響を与えることを考えただけでも、むしろ当然の現象といえるのであって、これを参加人の人事制度が年功的に運用されていることを裏付ける事情とみることはできない。高卒昭和 37 年 4 月入社の中位者が基幹職 1 級 4 号給とされているのに、これを上回る同級 5 号給以上の者が、入社が 2 年半遅い高卒昭和 39 年 10 月入社者に 35 人もおり、中卒昭和 38 年 10 月入社者にも 5 人いるのであって、むしろ、参加人の人事制度が決して年功的には運用されていないことをうかがわせるともみられるのであって、他に人事制度が年功的に運用されていることを裏付けるに足りる的確な証拠はない。オ 以上によれば、参加人の人事制度は、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はいえず、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格、昇号給が行われているとみることができる。したがって、昭和 59、60 年度の職分・号給の格付行為(昇格・昇号給)についての不当労働行為性の判断を、人事制度上、これを決定付ける関係にある人事考課成績決定行為が差別的に行われているかどうか審査することによって行うことに何ら問題はないということができる。

カ なお、控訴人らは、「長年にわたる職分・賃金差別の結果として、市川工場における申立人らとその同期・同学歴の従業員との間には歴然とした外形的格差が存在する。申立人らと同期の明朋会のメンバー及びその支持者は、昭和 59 年度には、基幹監督職 6 号級(高卒の場合)又は 5 号給(中卒の場合)に格付けられており、同年度の申立人らの格付けとは著しく異なる」などと主張する。

しかしながら、新職分制度においては、昇格経路はコース別に区分されているのであり、申立人らは事業所採用者コースに属するのであって、申立人らを同コースに属するものとしたこと自体が不当違法であるとみることができないことは、前説示のとおりであるから、昇格経路を異にする従業員との格差を直接に対比することには無理があり、格差を論ずることができるのは、あくまで申立人らと同じ事業所採用者コースに属する従業員との間においてである。

(2)昭和 59、60 年度の昇格・昇号給における差別の有無

ア 具体的な審理の対象

参加人の過去の不利益な格付行為の結果が累積した職分・号給格差を救済の内容として取り込めるかどうかは、後に判断することとして(後記ウ)、これをしばらく措くならば、申立人らのうち、申立て自体が不適法とされた亡 X2、亡 X7 を除く 29 名のうち、昭和 59、60 年度とも昇号給(昇格を含む。)した申立人(控訴人 X19 ほか 18 人)については、昇給差別(昇号給についての不利益取扱い)はないことになり、また、昭和 59 年に昇格した申立人(控訴人 X13 ほか 5 人)、この各年度に上位職分昇格に必要な経過年数に達していなかった申立人(控訴人 X24 ほか 7 人)及びこの各年度に事業所採用者コースの最終職分である基幹職 1 級に達していた申立人(控訴人 X19 ほか 5 人)については、昇格差別(職分昇格についての不利益取扱い)はないことになる。したがって、具体的な審理の対象となるのは、号給格付行為(昇給)に関しては、申立人らのうち 10 人(控訴人 X14、亡 X8、控訴人 X26、同 X27、同 X28、同 X29、同 X30、同 X31、同 X9、同 X34)、昇格差別については、申立

人らのうち9人(亡 X8, 控訴人 X26, 同 X27, 同 X29, 同 X30, 同 X31, 同 X32, 同 X33, 同 X34)であり,昇給・昇格の両方で審理対象となる申立人が7人いるから,上記申立人(控訴人)12人についてだけが,具体的な審理の対象になることになる。

ただし,控訴人らの不当労働行為の主張は,申立人らが組合活動を嫌悪されて,昇格・昇号給について差別されたというものであるから,昭和59,60年度において昇格・昇号給について不利益な取扱いを受けたかどうかの問題になりうる申立人がこのように限定的であることは,それ自体として集団的な差別を否定する要因となることを指摘しておかざるをえない。

以下,これらの格付行為を決定付けた一定期間の人事考課成績評定が申立人らを集団として差別する不当なものであるといえるかどうかにつき,順次,判断を進める。

イ 人事考課成績の集団的な考察

(ア)参加人は,人事考課成績につき,集団的な考察により,格差等の有無を判断することが可能なのは,対象となる者たちが,組合所属,組合活動等の面で集団としてのまとまりをもっている場合に限られるが,申立人らには,そもそもそうした集団としてのまとまりを欠くので,集団的な考察は,意味をもたないと主張するところ,確かに,申立人ら個人具体的な組合活動歴や申立人らの集団としてのまとまりの程度については必ずしも明らかではない部分があるが,引用にかかる原判決の「争いのない事実等」のとおり,申立人らが昭和42年ころまでに,組合市川支部で組合中央本部の方針に反対し,参加人の生産性向上施策に反対する取組みをし,その後も継続的に市川支部執行部役員に立候補する等の活動をしてきたのであるから,申立人らを組合活動の面では1つの集団とみた上で,成績格差の有無の集団的な考察の判断を進めることが許されるというべきである。

(イ)昭和59年度の昇号給について

昭和59年度の市川工場における技能職から基幹職1級までの従業員105人(うち申立人らが31人)の人事考課成績分布は,別表2(省略)のとおりであり,業績評定成績,総合評定成績は,相対評価を基本とするところ,その分布割合は,業績評定成績では,Bが全体15.2パーセント(申立人ら16.1パーセント),Cが全体72.4パーセント(申立人ら71.0パーセント),D以下が全体12.4パーセント(申立人ら12.9パーセント)であり,総合評定成績では,Bが全体11.4パーセント(申立人ら6.5パーセント),Cが全体75.2パーセント(申立人ら80.6パーセント),D以下が全体13.3パーセント(申立人ら12.9パーセント)であって,市川工場の従業員全体と申立人らとの間で,その成績分布に有意な差はなく,特に,昇号給や基幹職2級への昇格への妨げとなるD以下の低位な成績については,ほとんど差がないとみることができる。なお,別表2によれば,昭和55年度ないし昭和58年度の4年間の従業員全体の成績分布割合は,業績評定成績では,Bが13.2パーセントないし16.4パーセント,Cが70.5パーセントないし72.8パーセント,D以下が12.9パーセントないし14.0パーセントであり,総合評定成績では,Bが9.8パーセントないし12.3パーセント,Cが72.8パーセントないし76.8パーセント,D以下が12.4パーセントないし14.9パーセントである。

別表1(省略)によれば,申立人らのうち昭和59年度の総合評定成績がDであった控訴人X31,同X9,それがEであった亡X8,控訴人X28が昇号給しなかったことが明らかであるが,以上の集団的な成績分布割合の対比からみて,昭和59年度における申立人ら

の人事考課成績が全体に比べて低位に位置付けられていたことはないから、上記各控訴人の低位な成績決定が集団として低位評定された結果であるとはいえず、まして、差別意思に基づく低位評定であると認めることはできない。

(ウ)昭和 60 年度の昇号給について

昭和 60 年度については、別表 1 (省略) によれば、申立人らの成績分布は、業績評定成績では、B が 6 人(19.4 パーセント)、C が 24 人(77.4 パーセント)、D、E はなく、F が 1 人(3.2 パーセント)であり、総合評定成績では、B が 3 人(9.7 パーセント)、C が 27 人(87.1 パーセント)、D、E はなく、F が 1 人(3.2 パーセント)であって、その成績分布は、上記の昭和 55 年度ないし 59 年度の市川工場全体の成績分布と比べて、やはり有意な差は認められず、特に、標準を下回る低位な成績を受けたのは 1 人(控訴人 X28)だけである(なお、同控訴人は、公職について休職中であり、低位成績とならざるを得ない事情があったといえる。)。そして、昭和 60 年度において昇給しなかったのは、控訴人 X28 以外には、亡 X8、控訴人 X26、同 X27、同 X29、同 X30、同 X31、同 X34 の 7 人であるが、そのうち控訴人 X26、同 X27、同 X29、同 X34 については技能職 6 号給であり、同 7 号給への昇給要件である総合評定成績が B 以上の要件を満たさなかったためであり、申立人らの昭和 60 年度の総合評定で B の成績だった者が 3 人(9.7 パーセント)というのは、昭和 55 年度ないし昭和 59 年度の市川工場全体で B の成績を受けた者の割合が 9.8 パーセントないし 12.3 パーセントであることと対比すると、やや低水準であるとみる余地はあるにしても、有意な差であるとまではいえず、ここから、上記申立人らに対する成績評定が不当であることが裏付けられるものではない。

(エ)昭和 59、60 年度の職分昇格について

次に、昭和 59、60 年度の昇格については、その審理対象者に、基幹職 2 級への昇格要件である成績基準において、業績評定成績、能力評定成績の双方が C 以上であることを要する期間が 9 年と定められている中卒の控訴人 X33、同 X34 が含まれているから、昭和 51 年度まで遡って人事考課成績の適否が問題となり得るが、控訴人らは、この間の申立人らの評定成績につき、別表 8(省略)のとおりであると主張している。

そして、昭和 51 年度以降の成績が同表のとおりであるとすると、申立人らの成績分布は、以下のとおりとなる。

a 昭和 51 年度

業績評定成績につき、B が 1 人(3.2 パーセント)、C が 23 人(74.2 パーセント)、D が 7 人(22.6 パーセント)

能力評定成績につき、B が 1 人(3.2 パーセント)、C が 29 人(93.5 パーセント)、D が 1 人(3.2 パーセント)

b 昭和 52 年度

業績評定成績につき、B が 2 人(6.5 パーセント)、C が 25 人(80.6 パーセント)、D が 4 人(12.9 パーセント)

能力評定成績につき、B が 1 人(3.2 パーセント)、C が 28 人(90.3 パーセント)、D が 2 人(6.5 パーセント)

c 昭和 53 年度

業績評定成績につき、B が 2 人(6.5 パーセント)、C が 25 人(80.6 パーセント)、D が 4

人(12.9パーセント)

能力評定成績につき、Bがなく、Cが30人(96.8パーセント)、Dが1人(3.2パーセント)

d 昭和54年度

業績評定成績につき、Bが2人(6.5パーセント)、Cが25人(80.6パーセント)、Dが4人(12.9パーセント)

能力評定成績につき、全員がC

また、別表1(省略)によれば、昭和55年度から昭和60年度までの申立人らの成績分布は、以下のとおりである。

e 昭和55年度

業績評定成績につき、Bが5人(16.1パーセント)、Cが21人(67.7パーセント)、Dが5人(16.1パーセント)

能力評定成績につき、Bが4人(12.9パーセント)、Cが25人(80.6パーセント)、Dが2人(6.5パーセント)

f 昭和56年度

業績評定成績につき、Bが4人(12.9パーセント)、Cが24人(77.4パーセント)、Dが3人(9.7パーセント)

能力評定成績につき、Bが1人(3.2パーセント)、Cが29人(93.5パーセント)、Dが1人(3.2パーセント)

g 昭和57年度

業績評定成績につき、Bが5人(16.1パーセント)、Cが24人(77.4パーセント)、Dが2人(6.5パーセント)

能力評定成績につき、Bが1人(3.2パーセント)、Cが30人(96.8パーセント)、D以下なし

h 昭和58年度

業績評定成績につき、Bが4人(12.9パーセント)、Cが24人(77.4パーセント)、Dが3人(9.7パーセント)

能力評定成績につき、Bが2人(6.5パーセント)、Cが29人(93.5パーセント)、D以下なし

i 昭和59年度

業績評定成績につき、Bが5人(16.1パーセント)、Cが22人(71.0パーセント)、D、Eが4人(12.9パーセント)

能力評定成績につき、全員がC

j 昭和60年度

業績評定成績につき、Bが6人(19.4パーセント)、Cが24人(77.4パーセント)、D、Eはなく、Fが1人(3.2パーセント)

能力評定成績につき、Bはなく、Cが30人(96.8パーセント)、D、Eはなく、Fが1人(3.2パーセント)

以上に基づき検討するに、まず、業績評定成績は相対評価を基本とするところ、この分布は、前記の昭和55年度ないし59年度の市川工場全体についてのD以下の成績を受け

た者の割合が 12.4 パーセントないし 14.0 パーセントであったのと比べ、D 以下の成績を受けた申立人らは、昭和 52 年度以降の各年度については、1 人ないし 5 人(3.2 パーセントないし 16.1 パーセント)とほぼ同水準にあったといえるが、昭和 51 年度については 7 人(22.6 パーセント)とかなり高率であったことは否めない。他方、能力評定成績については、絶対評価であるから、そもそも全体との比較の意義は限定的であるが、昭和 55 年度ないし 59 年度の能力評定成績において D 評定を受けた者の割合(この間に E 評定を受けた者はいない。)は、4.8 パーセントないし 8.9 パーセントであり、これに対し、同期間において申立人らのうちで D 評定を受けた者は、昭和 52 年度、55 年度の 2 人(6.5 パーセント)が最高であって、全体と比べて、低い割合に止まっているといえる。

そうすると、控訴人 X33、同 X34 は、昭和 51 年度の業績評定成績が昭和 59 年度の基幹職 2 級への昇格の可否に影響する中卒の技能職であり、しかも、昭和 51 年度の同成績は両名とも D であって、これが昭和 59 年度の基幹職 2 級昇格を妨げたとみる余地があるから、この成績評定が不適正であったかどうかを更に吟味する必要がある。しかし、昭和 59 年度に昇格要件のうち成績基準が充足しないために昇格されなかった上記両名以外の控訴人 7 人、すなわち、亡 X8(業績評定成績につき、昭和 54 ないし 56、59 の各年度が D 以下の評定)、控訴人 X26(能力評定成績につき、昭和 55 年度が D 評定)、控訴人 X27(業績評定成績につき、昭和 54、56、57 の各年度が D 評定)、控訴人 X29(業績評定成績につき、昭和 54、55 年度が D 評定)、控訴人 X30(業績評定成績につき、昭和 54 ないし 58 の各年度が D 評定)、控訴人 X31(業績評定成績につき、昭和 55 年度が D 評定)、控訴人 X32(昭和 55 年度以降の業績評定成績及び能力評定成績はすべて C 以上であり、昭和 60 年度に基幹職 2 級に昇格しているから、昭和 59 年度に昇格しなかったのは、昭和 53 年度に D 以下の成績を受けたものと推認される。)については、上記集団的な考察によつては、それら低位の成績評定が不適正であったことを裏付けることができないといわざるを得ない。

ウ 職分、号給の累積格差について

控訴人らは、昭和 59、60 年度の事業所採用者コースに属する従業員の職分、号給の分布状況を集団的に観察した場合には、申立人らと同期同学歴の他の従業員との間には、有意な格差が生じていると主張する。そして、前記 3(3)ウで判示したとおり、救済対象の始点となる時点において、使用者による不利益取扱いの事実が認められ、かつ、その不利益取扱いが同日以前に使用者によってなされた作為、不作為によるものであると認められる場合において、これを現に存在する差別に対する救済を求めていると認められるときは、労働委員会はその裁量により、その是正を命じることができると解されるから、上記主張は、参加人により年度ごとに行われた差別的な職分、号給の格付行為(その前提としての毎年の人事考課成績決定行為についての差別)が累積した結果、救済対象の始点となる昭和 59 年 4 月 1 日の時点で、現に格付られた職分、号給において、他の従業員との間に格差が生じているから、現に存する格差を是正する救済を求めるものとして、その成否について判断を進める。

(ア)職分格差の有無

控訴人らは、昭和 59、60 年度における申立人らは、職分において差別を受けていると主張するが、参加人の事業所採用者コースに属する同期、同学歴の全従業員(462 人)の昭

和 59, 60 年度における職分の分布及びその割合は、別表 5 (省略) のとおりであり、申立人ら(31 人)では、基幹職 1 級は両年度とも 12 人(38.7 パーセント)、基幹職 2 級は 59 年度が 11 人(35.5 パーセント)、60 年度が 12 人(38.7 パーセント)、技能職は 59 年度が 8 人(25.8 パーセント)、60 年度が 7 人(22.6 パーセント)であり、これに対して、申立人以外の者(全国申立人を含む 431 人)では、基幹職 1 級以上は 59 年度が 205 人(47.6 パーセント)、60 年度が 216 人(50.1 パーセント)、基幹職 2 級は 59 年度が 188 人(43.6 パーセント)、60 年度が 178 人(41.3 パーセント)、技能職は 59 年度が 38 人(8.8 パーセント)、60 年度が 37 人(8.6 パーセント)である。この対比からみると、申立人らは、昭和 59, 60 年度において、申立人以外の者よりも、低い職分に位置づけられている者が多かったとはいえるが、これをもって有意な格差とまではいい難いとみるべきである。

(イ)号給格差の有無

別表 6 (省略) のとおり、上記と同じ従業員(462 人)を申立人ら(31 人)、全国申立人(別件において参加人を相手方として不利益な取扱いをされたとして不当労働行為の救済を申し立てている者 17 人)、その他の者(414 人)に区分し、申立人ら(31 人)とその他の者(414 人)とを比較すると、昭和 59 年度の基幹職 1 級の上位号給(6, 7 号)について、その他の者の分布が 40.7 パーセントであり、基幹職 2 級の上位号給(6, 7 号)について、その他の者の分布が 58.8 パーセントであるのに対し、申立人らがいずれも 0 パーセント(上位号給の者は皆無)であること、昭和 60 年度の基幹職 1 級の上位号給について、その他の者の分布が 53.3 パーセントであり、基幹職 2 級の上位号給について、その他の者の分布が 65.7 パーセントであるのに対し、申立人らは、いずれもが 8.3 パーセント(いずれも 12 人中 1 人)であることが認められる。

そうすると、昭和 59, 60 年度において、申立人らとその他の者とを集团的に比較した場合、号給の点においては、無視することができない差異が存在しているものと認められる。そして、これは、この各年度においては、職分においては目立たなかった格差が、昇格時期の違いを反映して、号給の差となって現れたものと推認されるのであって、申立人らは、昭和 59, 60 年度に受ける号給において、他の従業員と比べ有意な格差があったというべきである。

参加人は、「甲 443 号証における上位号給、下位号給の区分は恣意的である」旨主張するけれども、各職分の 6, 7 号は、それより下位号給と比べ昇号給要件が厳格化されているのであって、それなりの客観性をもった区分であるし、号給の中でも最上位とそれに準ずる号給であるから、集团的な傾向を観察するについて意味のある指標でないとはいえないのであり、参加人の上記主張は採用することができない。また、上記数値のその他の者には、全国申立人が含まれていないけれども、全国申立人の数(17 人)やその傾向にかんがみると、これを加えたとしても上記数値傾向に大きな変動はないものとみることができ

(ウ)号給格差の原因及びそれが生じた時期について

そこで、号給格差を中心に、申立人らとその他の者との間に、上記のような格差が生じた原因及び時期について、判断を進める。

a 既に説示したとおりの参加人の職分制度、賃金制度、人事考課制度の内容とそれが趣旨どおりに運用されていることからすると、上記のような号給面での格差が生ずる主要な

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、そうして、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ものと推認することができる。そして、昇号給の仕組みには若干の変更はあるが、基本的には、総合評定成績で C 以上の成績が得られなければ昇号給はないのであり、また、一定の期間(6 年ないし 9 年間)、連続して業績評定成績、能力評定成績とも C 以上の成績を得なければ、基幹職 2 級への昇格はできない。さらに、上位号給(6, 7 号)への昇給には、総合評定成績で B 以上(6 号昇給では 2 年連続の C でも可)でなければならない、7 号給に達した者は、昇格しないかぎり昇給の余地はない。このような制度においては、D 以下の成績を受けることが多い者、連続して C 以上の成績を得ることができない者、5 号給を得た後に B 以上の成績が得られない者等は、継続して標準的な成績を受け、時に B 以上の成績を得た者(制度からすると標準的な従業員とみてよい。)との間では、必然的に号給格差が生ずることは明らかであり、これが長期に渡って累積すれば、その格差は大きなものとなるとみることができる。

b そして、別表 8(省略)は、控訴人らにおいて作成した申立人ら及び亡 X1 の昭和 42 年度以降の人事考課成績の一覧表であり、これに記載された申立人らそれぞれの各年度の成績、特に古い年度の成績の正確性については、必ずしも十分な検証がなされていないが、昭和 55 年度以降の人事考課成績が別表 1(省略)とほとんど一致しており、全体として、申立人らの昇格・昇号給(各年度の職分、号給の推移)ともよく符合していると認められるから、少なくとも大規模な観察に耐えるだけの信頼性はあるものとみることができる。

もっとも、昭和 51 年度から昭和 60 年度までの人事考課成績については、昭和 51 年度の業績評定成績につき D 以下の者の割合が 7 人(22.6 パーセント)と、全体の傾向よりもかなり高率である点を除いては、申立人らが全体と比べて低位の成績に位置付けられているとはみられないことは既に判示したところである。したがって、昭和 50 年度以前の申立人らの人事考課成績につき、別表 8(省略)に基づいて検討を進める(なお、昭和 42 年度ないし昭和 44 年度の人事考課成績については、現行制度によるものではないので、参考として考察するにとどめる。)

c 別表 8(省略)に基づく昭和 45 年度から昭和 50 年度までの 6 年間の人事考課成績について申立人らの分布状況は、別表 9(省略)のとおりになる。すなわち、昭和 45 年から 50 年までの各年度において D 以下の成績であった者は、業績評定成績では、順次 18 人、17 人、15 人、14 人、17 人、7 人と推移し、総合評定成績では、順次 17 人、16 人、12 人、14 人、16 人、6 人と推移している。他方、同じ各年度において B の成績であった者は、業績評定成績では、順次 1 人、1 人、2 人、3 人、0、0 と推移し、総合評定成績では、順次 1 人、1 人、1 人、1 人、0、0 と推移している。申立人らのこうした成績分布は、前判示のとおり明らかにされている昭和 55 年度から昭和 59 年度までの市川工場全体の成績分布割合(業績評定成績については、D 以下が 12.4 パーセントないし 14.0 パーセント、B が 13.2 パーセントないし 16.4 パーセント、総合評定成績については、D 以下が 12.4 パーセントないし 14.9 パーセント、B が 9.8 パーセントないし 12.3 パーセント)とは、顕著な差があるとみることができる。すなわち、D 以下の成績だった者が 31 人中 18 人というのは、58.1 パーセントにもなる高率であり、この 6 か年度の平均値でも、業績評定成績で 14.7 人(47.3 パーセント)、総合評定成績で 13.5 人(43.5 パーセント)にもなり、上記

全体値の3倍前後になる著しく高い割合であり、また、Bの成績であった者は、6か年度の延べ人数でも、業績評定成績で7人(3.8パーセント)、総合評定成績で4人(2.2パーセント)にとどまり、上記全体値の3分の1以下の著しく低い割合になる。しかも、この傾向は、年度を遡るほど、より顕著であるとみることもできる。そして、別表8(省略)により、昭和44年度以前の申立人らの成績分布を参照しても、同じ傾向がうかがえるのである。

もつとも、昭和45年度ないし昭和50年度の各年度における全体の成績分布割合が昭和55年度ないし昭和59年度のそれと変わらないことの証明はないから、このような単純な比較は、必ずしも当たらないとみる余地もあるが、その制度の趣旨に照らし、その間に大きな差はないものと推認することはできるのである。そして、以上の検討結果からすると、申立人らが、昭和59、60年度において、同じ事業所採用者コースに属する同期、同学歴の他の者(414人)に比べて、格付けられた号給において有意な格差があったが、その原因は、それまでの各年度ごとに行われた人事考課成績において、おしなべて低位な成績を受け、昇号給しない年度が生じたり、昇格についての成績基準が充足しないで昇格が遷延したためであるとみるべきである。しかし、上記集団的な考察から明らかになったのは、申立人らが、集団的に低位な成績評定を受けた時期は、昭和40年代、特に顕著なのは、昭和49年までであるとみられるのである(これが繰り下がるとしても、せいぜい51年を超えることはない。)。

d 上記の認定、判断からすると、昭和59、60年度において、申立人らは、他の同資格の従業員に比べ、格付けされた号給において有意な格差を受けているとはいえるものの、そうした格差が生じた主要な原因は、それから10年以上も遡る昭和49年度までに既に生じていた職分、号給の格差がほぼそのまま引き継がれたことにあり、昭和50年度以降においては、格差が拡大したとまではいえないとみるべきことになる。そして、確かに昭和49年度までの人事考課成績については、上記の集団的な考察によって、申立人らが集団として(全般的に)、低位な評価を受けた傾向が顕著であるということができるところ、申立人らがこのような低位な成績を受けた理由については、当審においても展開された控訴人ら、参加人の各主張やこれまで提出された膨大な証拠からも明らかのように、双方が激しく争ってきた。

そうすると、過去に行われた不利益取扱いの累積された結果としての格差につき、救済対象行為に対する救済の内容に取り込んで、その是正を図ることが、労働委員会の裁量によって行えるものであっても、救済対象の始点となる時から10年以上も遡る各年度の職分・号給の格付行為(昇格・昇号給)から生じた格差は、救済対象となる行為との時間的な隔たりがあまりに大きいといわざるを得ず、しかも、これを取り上げて、その是正を図るためには、それら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(不当労働行為意思に基づく不利益取扱いに当たるのか、申立人らの勤務ぶりや勤怠不良によるものか)を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いわざるを得ない。

e したがって、本件において、被控訴人(中央労働委員会)が、このような救済対象となる行為から時間的に大きく離れた時点に生じたとみられる格差の是正は行えないとの前提で、その不当労働行為該当性について審理しなかったことにつき、裁量権の行使に違法が

あるとみる余地はないのである。

エ 個別的な考察(成績の低位評価の根拠等)

(ア)前提(個別的な考察の要否とその限界)

既に明らかにしたように、本件において救済の対象となるのは、申立人らの昭和 59, 60 年度の職分・号給の格付行為であり、それが、申立人らの組合活動(少数派組合員としての集団的な活動)等を嫌悪した参加人が、申立人らを集団として差別した不当労働行為に当たるかどうかについて、判断を進めてきたところである。

そして、①申立人らのうち、昭和 59, 60 年度に昇号給しなかった者、また、資格(成績基準以外の要件の充足)がありながら昇格しなかった者は、むしろ少数であり、ここからみただけでも、申立人らが集団として不利益に取り扱われたとみることは難しいこと(前記ア)、②申立人らを集団とみて、上記各年度の人事考課成績を全体と対比して集団的に考察しても、その間にほとんど差がなく、まして有意な差は認められないこと(前記イ(イ)、(ウ))、③さらに、上記各年度の職分昇格を決定付ける一定期間の人事考課成績について、昭和 51 年度まで遡って、同様に集団的に考察しても、昭和 51 年度の業績評定成績については申立人らのうち D 以下だった者の割合が全体の割合の 1.5 倍程度になるとの差異が見出せるが、その他の年度については、ほとんど差はなく、まして、有意な差は認められないこと(前記イ(エ))、以上の判断が進められてきた。

そうであれば、申立人らに対するこの各年度の人事考課成績については、D 以下の低位な成績を受けた者の割合は、全体と変わらないのであるから(昭和 51 年度の業績評定成績はしばらく措く。)、申立人ら個々の成績についても、集団的な考察からすると、集団として差別の結果であるとみることはできず、個別事情によるものと判断されるのであり、しかも、個別の成績について、本来なされるべき成績よりも低位な成績とされていることが証明されたとしても、集団的な考察の結果が前記のようなものであることからすると、それが集団的な差別によるものである、すなわち組合活動等を嫌悪した不当労働行為意思に基づくものであるとみることは、一般的には困難であるといわざるを得ない。したがって、申立人ら各人の各年度の個別の評定成績が、適正ではないのかどうか(本来受けるべき成績よりも低く評定されているかどうか)の検討結果が、昭和 59, 60 年度の職分・号給格付行為の不当労働行為性判断に影響するところは、かなり限定的なものなのである。以下、こうした前提で判断を進める。

(イ)個別立証の内容と評価

参加人は、申立人ら、特に昭和 59, 60 年度に昇格、昇号給を受けなかった者について、それら申立人が低位な成績を受けた理由につき、個別にその勤務ぶりを主張し(当審における主張(4))、その立証として多くの証拠を提出している。それらは、申立人らの上司の観察記録、日報などの日々の記録文書のほか、参加人の労務担当者による元上司などからの聴取結果に基づく陳述書であり、それらの内容は、作業ミス、作業効率の悪さ、安全衛生管理の悪さ、勤怠の悪さなど、成績評定に当たりマイナス評価となる具体的な事実が挙げられている。これに対し、控訴人らは、申立人ら各自の陳述書等によって、マイナス評価になるとされた事実の存否、その事実の評価の誤り、その事実の背景事情の弁明等を行って、争っている。これら各証拠を対照して、申立人らの個々のマイナス評価につながる事実の存否、その事実に対する評価の妥当性を判断することは困難であり、また、既に述

べたように、本件で最も問題になるのは、申立人らに対する低位な成績評定に事実の誤認や事実評価の誤りがあるかどうかそのものではなく、それが差別意思に基づく不当なものであるかどうか、それ自体が不当労働行為に当たるかどうかである。こうした観点から、マイナス評価につながったとして挙げられている事実の認定及びその事実の評価が、そのような差別意思に基づく不当なものであるといえるかどうかを中心に検討するにとどめる。

控訴人らの上記陳述書には、上司達が、申立人らを日々の仕事においても差別して、仕事が遅いとなじったり、些細なミスをあげつらったり、粗探しをして回ったものであり、また、勤怠に関する指摘の多くはそれまでは慣行的に許容されていたものである等の反論がある。また、控訴人らは、昭和45年ころの市川工場の主任等の連絡会では、勤務評定(人事考課成績)について、申立人らの集団に属する者(赤組)に対し、「勤務評定で差をつける」「勤務評定で差がつくよう指導する」などと話し合われ、差別的な成績評定が組織的に行われていたと主張し、その裏付けとして、笠原ファイル等を挙げる。そして、申立人らの昭和40年代における人事考課成績については、前記集団的な考察においてみたように、単純比較では、全体と比べてD以下の成績を受けた者の割合が3倍前後にもなる高さ、Bの成績を受けた者の割合が3分の1以下の低さであったから、控訴人らの上記主張が妥当するとみる余地はある。しかし、ここで検討している対象年度(上記申立人達の多くは、昭和59、60年度だけ、その余も、遡るのは昭和53年度までがほとんどであり、昭和51年度まで遡るのは控訴人X33及び同X34だけである。)の申立人らの成績分布が全体と比べても変わらないことからすると、上記各控訴人が受けた低位な成績が、上記のように赤組差別のために上司が差をつけて評定した結果であるとか、上司が差がつくように不当な指導をした結果であるとみることはできないといわざるを得ない。

また、上記申立人らのうちには、これらの各年度の成績について市川工場の苦情処理委員会に不服申立てをした者があるが、いずれも容れられていないことは争いが無いところ、控訴人らは、同委員会の労働組合側の委員は、申立人らと対立する多数派から選ばれているから、当然の結果であり、成績評定が公正になされたことをなんら裏付けるものではない、とも主張する。しかし、少なくとも、同委員会では、申し立てた者の申立理由を聞き、マイナス評価の理由となった個々の事実を取り上げて、その存否及び評価の妥当性を審査しているのであるから、全く根も葉もない架空の事実であるのが見過ごされたり、明らかに実情に即しない評価が受け入れられたりすることは難しいとみることができ、苦情処理委員会で不服申立てが斥けられていることは、上記の申立人らに対する個々の成績評定が、差別意思による不当なものであるとの認定を妨げる事情となるということが出来る。

なお、控訴人X33及び同X34に対する昭和51年度の業績評定成績がDであったことについては、同年度において、申立人らのうちD以下の評定を受けた者の割合が全体と比べて1.5倍ほど高かったという集団的な考察の結果があるから、少し立ち入って検討を加える。

控訴人X33は、この成績について、苦情処理委員会に不服申立てを行ったところ、参加人は、D評定の理由として、評定期間である昭和50年2月から昭和51年1月までの間の、度重なる作業ミス、持ち場離脱、作業知識不足等にかかる8件の具体的な事実を挙げ、控訴人X33は、指摘された4件の作業ミスに関して、作業内容の変更についての事前説

明、実習を欠いたためである、自分の責任ではない、他人任せにはしていない、いい加減に日報の記載をしたものではない、などと弁明したが、苦情処理委員会は、これら作業ミスは通常の注意をもって手順どおりに作業していれば防げたものであるとの判断を示し、控訴人 X33 の人事考課成績は、対象期間中に観察された事実に基づくものであって、根拠なく低く評定されたものではないとして、委員すべての合意によって、控訴人 X33 の成績を変更する理由はないと裁定したことが認められる。これに対し、本件救済申立て以降に控訴人 X33 が作成した個別陳述書は、作業ミス等に対する評価の不当を具体的に指摘するものではなく、参加人の成績評価や苦情処理委員会の上記裁定の不当を裏付けるものとはいえない。そうであれば、控訴人 X33 の昭和 51 年度の業績評定成績が D であったことにつき、個々の事実の評価、背景事情については控訴人 X33 にも言い分があるとしても、少なくとも事実的な基礎を欠くものとみることはできないのであり、まして、参加人が組合活動等を嫌悪して、不当に低い評定をしたとみることはできない。

控訴人 X34 が昭和 51 年度の評定成績について苦情処理委員会に不服申立てを行ったところ、参加人は、D 評定の理由として、評定期間である昭和 50 年 2 月から昭和 51 年 1 月までの間の、作業怠慢、作業ミス、作業手順の悪さ、道具管理の不適切などの具体的事実を挙げ、苦情処理委員会は、控訴人 X34 の弁明を聞いた上で、委員すべての合意によって、評定結果を是正するに足りる理由はないと裁定したことが認められる。これに対し、本件救済申立て以降に控訴人 X34 が作成した個別陳述書は、上記各評価事実の認定やその評価の不当を具体的に指摘するものではなく、参加人の成績評価や苦情処理委員会の上記裁定の不当を裏付けるものとはいえない。そうであれば、控訴人 X34 の昭和 51 年度の業績評定成績が D であったことにつき、個々の事実の評価や背景事情については控訴人 X34 にも言い分があるとしても、少なくとも事実的な基礎を欠くものとみることはできないのであり、まして、参加人が組合活動等を嫌悪して、不当に低い評定をしたとみることはできない。

なお、控訴人 X28 の人事考課成績は、昭和 59 年度が「E, C, E」、昭和 60 年度が「F, F, F」と著しく低位に評定されているが、同控訴人は昭和 58 年から公職(市川市議会議員)に就いて休職中であつたから、この成績評定が不当であるとはいえない。

(ウ) まとめ

以上によれば、個別的な考察においても、申立人らのうち、救済対象となりうる者の昭和 59, 60 年度の職分・号給の格付行為とこれを決定付ける人事考課成績決定行為が、不適正であるとは認めるに足りず、まして、それが申立人らの組合活動等を嫌悪して不当に差別したものであると認めることができない。

6 結論

以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、亡 X1 に関する部分を除く控訴人らの請求はいずれも理由がないことになる。よって、原判決は相当であり、本件控訴は理由がないから、これを棄却する。

東京高等裁判所第 5 民事部

当事者目録

控訴人	X19
控訴人	X14
控訴人	X25
控訴人	X26
控訴人	X13
控訴人	X27
控訴人	X28
控訴人	X24
控訴人	X23
控訴人	X22
控訴人	X35
控訴人	X36
控訴人	X29
控訴人	X30
控訴人	X31
控訴人	X37
控訴人	X17
控訴人	X38
控訴人	X15
控訴人	X18
控訴人	X9
控訴人	X39
控訴人	X32
控訴人	X33
控訴人	X34
控訴人	X16
控訴人	X20
控訴人	X21
控訴人	X4
控訴人	X5
控訴人	X6
被控訴人	中央労働委員会
参加人	明治乳業株式会社

以上