

平成 20 年 11 月 13 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 18 年(行ウ)第 612 号不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「第 1 事件」という。)

平成 18 年(行ウ)第 658 号不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「第 2 事件」という。)

口頭弁論終結日平成 20 年 8 月 18 日

## 判決

第 1 事件原告・第 2 事件参加人	住友重機械工業株式会社
第 2 事件原告・第 1 事件参加人	全日本造船機械労働組合 住友重機械・追浜浦賀分会
第 2 事件原告・第 1 事件参加人	X1、X2
第 2 事件原告	X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12
第 1 事件・第 2 事件被告	国
処分行政庁	中央労働委員会

## 主文

- 1 中央労働委員会が中労委平成 13 年(不再)第 60 号事件について、平成 18 年 8 月 2 日付けでした命令の主文第 5 項及び第 6 項をいずれも取り消す。
- 2 第 1 事件原告のその余の請求に係る訴えを却下する。
- 3 第 2 事件原告らの請求をいずれも棄却する。
- 4 訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)については、全体を 6 分し、その 1 を第 1 事件原告の、その 1 を第 1 事件第 2 事件被告の、その余を第 2 事件原告らの負担とする。

## 事実及び理由

以下、当事者は次のとおり表記する。

第 1 事件原告・第 2 事件参加人	「原告」
第 2 事件原告・第 1 事件参加人	
全日本造船機械労働組合住友重機械・追浜浦賀分会	「参加人」
第 2 事件原告・第 1 事件参加人 X1	「X1」
第 2 事件原告・第 1 事件参加人 X2	「X2」
第 2 事件原告 X3	「X3」
第 2 事件原告 X4	「X4」
第 2 事件原告 X5	「X5」
第 2 事件原告 X6	「X6」
第 2 事件原告 X7	「X7」
第 2 事件原告 X8	「X8」
第 2 事件原告 X9	「X9」
第 2 事件原告 X10	「X10」
第 2 事件原告 X12	「X12」
第 2 事件原告 X11	「X11」
第 2 事件原告全員	「参加人ら」

第2事件原告から参加人を除いた全員  
第1事件被告・第2事件被告

「X3ら12名」  
「被告」

## 第1 請求

### 1 第1事件

(1)主文第1項と同旨

(2)中央労働委員会(以下「中労委」という。)が中労委平成13年(不再)第60号事件について、平成、18年8月2日付けでした命令(以下「本件命令」という。)のうち、主文第1項から第3項までを取り消す。

(3)原告が、被告に対し、本件命令のうち、主文第1項から第3項までを履行する義務のないことを確認する。

### 2 第2事件

本件命令のうち、主文第7項及び再審査申立てを棄却した部分を取り消す。

## 第2 事案の概要

参加人及び原告の従業員で参加人の組合員であるX3ら12名は、同人らが原告によって昇格差別をされていると主張し、不当労働行為救済申立てをした(都労委平成9年(不)第12号事件。以下「本件救済申立て」という。)。東京都地方労働委員会(以下「都労委」という。は、一部を不当労働行為と認めて救済命令を発し、一部を却下、一部を棄却した(以下「本件初審命令」という。)ため、参加人らは、却下、棄却部分を不服として中労委に再審査を申し立てた(中労委平成13年(不再)第60号事件。以下、「本件再審査申立て」という。))。

中労委は、本件初審命令の却下部分を維持し、棄却部分の一部を変更して救済命令を発し、その余の本件救済申立てを棄却する本件命令を発したため、原告が、本件命令中、本件初審命令を変更して救済命令を発した部分の取消を求め、さらに、追加的請求を行い、本件初審命令中の救済命令が発せられていた部分の取消及び当該部分の履行義務がないことの確認を求め(第1事件)、参加人らが、本件命令中、本件救済申立てを棄却、本件再審査申立てを棄却した部分の取消を求めた(第2事件)。

### 1 前提事実(争いのない事実、掲記の証拠により容易に認められる事実)

#### (1)当事者

原告は、昭和44年6月30日に、住友機械工業株式会社(以下「住友機械」という。)と浦賀重工業株式会社(その前身は、浦賀船渠株式会社。以下「浦賀重工」という。)が合併してできた株式会社であり、各種機械の製造及び船舶の製造を主な業としている。本件救済申立て時の従業員数は約5700名である。

参加人は、もとは浦賀重工の従業員によって組織されていた労働組合であり、現在は、原告の浦賀艦船工場及び追浜造船所に勤務する従業員によって組織されている。本件救済申立て時の組合員数は46名程度である。

X3ら12名は、浦賀船渠株式会社に入社し、本件救済申立て時、原告の従業員(現在は、定年退職した者がいる。)で、参加人の組合員である。

#### (2)昭和58年の和解等

昭和44年の住友機械と浦賀重工との合併後、原告と参加人間で紛争が続出した。昭和46

年 9 月 5 日、参加人の脱退者らが住友重機械工業労働組合(後に、合併前の住友機械の従業員が組織していた労働組合等と合併して住友重機械労働組合となった。以下「住重労組」といい、住重労組の組合員を「住重労組員」という。)を組織し、それまで約 4100 名であった参加人の組合員数は著しく減少した。原告と参加人間の紛争は続き、参加人の組合員に対する昇格差別の是正を求める救済申立てや、救済命令取消訴訟が複数係属した。

そのような中で、昭和 55 年 3 月 31 日、昇格問題の一部について、原告と参加人間で合意が成立し、X3 ら 12 名は、過去に遡って又は同年 4 月に昇格することとなった(以下「昭和 55 年合意」という。)。さらに、参加人と原告は、昭和 58 年 3 月 31 日、上記合意に伴い基本給の是正を合意するとともに、参加人は昭和 57 年度以前の各年の昇格については、以後一切の異議の申立てを行わないこと等を内容とする確認書を取り交わし、さらに、同年 12 月 27 日、原告と参加人間で協定書を取り交わし、一括した和解が成立した(以下「昭和 58 年和解」という。)。この協定書で、原告と参加人は、すでに合意成立している昭和 55 年合意、昭和 58 年 3 月 31 日確認書を当該協定書と一体のものとして取り扱うこと等を合意した。

#### (3) 社員職能管理制度

昭和 55 年、原告は、社員職能管理制度を導入し、同年 10 月から参加人の組合員にも適用された。

社員職能管理制度による職能資格は、監督職、事務技術職、技能職、特務職の 4 つの機能系統に分類される。各職能系統に共通して、上位から順に、上級職 1 級~3 級、担当職 1 級~4 級の 7 段階の資格がある(監督職は担当職 1 級以上である。)

下位資格から上位資格に格付されることを昇格といい、昇格評定に基づき決定される。昇格の時期は、毎年 4 月 1 日である。

#### (4) 平成元年の和解

昭和 60 年以後、原告と参加人間で再び紛争が続くようになり、参加人は、昭和 62 年に、参加人の組合員に対する昇格差別の是正を求めて救済申立てをした。この救済申立てについて、原告と参加人間で、平成元年 3 月 31 日付けの和解が成立し、X4、X6、X1、X2、X7、X8、X9(以下「X4 ら 7 名」という。)が、過去に遡って又は同年 4 月に昇格することとなった(以下「平成元年和解」という。)。X3 ら 12 名のうち、X4 ら 7 名以外の者は、上記救済申立ての対象にも、平成元年和解の対象にもなっていない。

#### (5) 本件救済申立て

平成 8 年 4 月には、参加人の組合員の昇格はなかった。

参加人らは、平成 9 年 3 月 26 日、都労委に対し、X3 ら 12 名が昇格差別を受けており、不当労働行為(不利益取扱い)に該当すると主張して、本件救済申立てをした。その趣旨は、別紙 1「請求する救済の内容」のとおりであり、参加人らは、① X3 ら 12 名について、後記(7)記載のとおり昇格させること、②昇格を前提とする将来の給与、賞与及び過去の給与差額、賞与差額並びにこれらに対する付加金(遅延現害金)の支払をすること、③組合員であることを理由として、昇格差別を行って、支配介入、不利益取扱いをしてはならないこと、④陳謝文の掲示をすることを命じるように求めた。

(6) 都労委の命令、本件救済申立てに対し、都労委は、平成 13 年 10 月 16 日、別紙 2「本件初審命令主文」のとおりの本件初審命令を発した。その概要は、以下のとおりである(各

項末尾のかっこ内は主文の要旨である。)

ア X5、X7、X8、X9に係る申立てのうち、平成7年3月以前の昇格を求める部分について

申立てより1年以上前の事項について救済を求めるものであるから、救済の対象とならない。(却下)

イ X12、X10、X11(以下「X12ら3名」という。)について

原告においては緩やかな年功的昇格が行われていると認められ、X12ら3名は、昭和58年和解以降、属する設計職場の他の養成工との間に昇格格差が生じていると認められ、昇格格差に合理的な根拠が認められない。少数派である参加人の組合員は圧倒的多数派である住重労組合員から疎外される傾向が続き、これが参加人の組合員に対する評価が歪められる要因となったと推認される。したがって、X12ら3名が平成8年4月1日に昇格しなかったのは、参加人の組合員であるが故の不利益取扱いにあたる。参加人らは、X10について平成7年4月の昇格を求めているが、この時点で昇格しなかったことは不利益取扱いに該当するとはいえない。付加金(遅延損害金)の支払、謝罪文(陳謝文)の掲示を命じる必要は認めない。(X12ら3名を平成8年4月1日付けで上級職1級に昇格させたものを取り扱い、賃金差額(一時金差額を含む。)を支払うこと及び昇格させなかったことが不当労働行為と認定されたこと等を記載した文書の交付をすること等を命じる。その余の申立ては棄却。)

ウ X3について

X3は、同期入社の人と比較して相対的に昇格が遅れ、格差は昭和58年和解以降に拡大したと見られるが、同人が仕事上の大きな過誤を犯したことから、昇格させない理由が不合理であるとはいえず、不利益取扱いにあたらない。(棄却)

エ X5について(アを除く部分)

X5は、中学卒業年が同じ中途採用者と比較して相対的に昇格が遅れていることが認められるが、その格差は昭和58年和解以降に拡大したものであるかどうか不明であり、また、X5は、他の参加人の組合員と比較して昇格が遅れているから、昇格の遅れを参加人の組合員全体の傾向と同視する基礎を欠いている。したがって、X5については、格差が疎明されていないと判断せざるを得ない。(棄却)

オ X4ら7名について(X7、X8、X9については、アを除く部分)

X4ら7名は、平成元年和解により昇格是正がされているから、特段の事情がない限り、平成元年以降に生じた格差についてのみ救済を求められると解するべきである。上記7名について、平成元年以降に昇格格差が生じたことは疎明されていない。(棄却)

(7)X3ら12名の昇格状況、求める昇格

X3ら12名の、①入社年、学歴、職場、本件救済申立て時の所属、②昭和55年前後以降の昇格状況、③本件救済申立てによって求めている昇格は、それぞれ以下のとおりである。

ア X3

①昭和44年4月入社 高校卒 配管関係の作図等

(申立て時) 開発設計室機装設計グループ

②昭和54年6月 担当職1級 (当時は「4職階」。以下、時期にかかわらず「担当職1

級」という。) (昭和 55 年合意による遡り昇格) 昭和 61 年 上級職 3 級  
平成 3 年上級職 2 級

③平成 7 年 4 月 1 日上級職 1 級

イ X4

①昭和 39 年 2 月臨時工(同年 6 月正式入社) 中学卒電気溶接職

②

③(申立て時) 工作部購装課管製作係

昭和 54 年 6 月担当職 1 級(昭和 55 年合意による遡り昇格)

平成元年平成 7 年 4 月 1

ウ X5

上級職 3 級日

上級職 2 級(平成元年和解による昇格)

①昭和 39 年 10 月臨時工(昭和 40 年 2 月正式入社) 中学卒

溶接職(申立て時) 追浜造船所内業一課加工係

②昭和 54 年 6 月担当職 1 級(昭和 55 年合意による遡り昇格)

平成 2 年上級職 3 級

③平成元年 4 月 1 日

平成 8 年 4 月 1 日上級職 3 級上級職

2 級

エ X6

①昭和 39 年 10 月臨時工(昭和 40 年 3 月正式入社) 中学卒 溶接職

(平成 2 年まで) 取付職(平成 2 年以降)

(申立て時) 追浜造船所内業一課加工係

②昭和 54 年 6 月 担当職 1 級(昭和 55 年合意による遡り昇格)

平成元年 上級職 3 級(平成元年和解による昇格)

③平成 7 年 4 月 1 日 上級職 2 級

オ X1

①昭和 40 年 4 月入社 中学卒(養成工)(養成工とは、就労しながら原告内で高校相当の教育を受ける制度である。) 船殻取付職

(申立て時) 浦賀艦船工場造修部船体課

②昭和 49 年 6 月 担当職 2 級(当時は「3 職階 J。以下、時期にかかわらず「担当職 2 級」という。)(昭和 55 年合意による遡り昇格)

昭和 57 年 担当職 1 級

平成元年 上級職 3 級(平成元年和解による昇格)

③平成 7 年 4 月 1 日上級職 2 級

カ X2

①昭和 40 年 4 月入社 中学卒溶接職(申立て時) 浦賀艦船工場造修部船体課②昭和 49 年 6 月

担当職 2 級(昭和 55 年合意による遡り昇格) 昭和 55 年担当職 1 級(昭和 55 年合意による昇格)-平成元年上級職 3 級(平成元年和解による昇格)③平成 7 年 4 月 1 日上級職 2 級

キ X7

①昭和 40 年 4 月入社 中学卒 大炉職(型钢等をプレスで曲げる作業を行う)  
(申立て時)追浜造船所内業一課加工係

②昭和 49 年 6 月 担当職 2 級(昭和 55 年合意による遡り昇格)  
昭和 58 年 担当職 1 級(平成元年和解による遡り昇格)  
平成 3 年 上級職 3 級

③平成元年 4 月 1 日 上級職 3 級  
平成 8 年 4 月 1 日 上級職 2 級

ク X8

①昭和 40 年 4 月入社 中学卒 溶接職  
(申立て時)追浜造船所内業一課加工係

②昭和 49 年 6 月 担当職 2 級(昭和 55 年合意による遡り昇格)  
昭和 59 年 担当職 1 級(平成元年和解による遡り昇格)  
平成 4 年 上級職 3 級

③平成元年 4 月 1 日 上級職 3 級  
平成 8 年 4 月 1 日 上級職 2 級

ケ X9

①昭和 40 年 4 月入社 中学卒 溶接職 設備・機械の保守・点検等  
(申立て時)追浜造船所生産計画課動力係

②昭和 49 年 6 月 担当職 2 級(昭和 55 年合意による遡り昇格)  
昭和 56 年 担当職 1 級(平成元年和解による遡り昇格)  
平成 2 年 上級職 3 級

③昭和 63 年 4 月 1 日 上級職 3 級  
平成 7 年 4 月 1 日 上級職 2 級

コ X10

①昭和 32 年 4 月入社 中学卒(養成工) 船殻設計  
(申立て時)開発設計室船殻設計グループ

②昭和 48 年 担当職 1 級(昭和 55 年合意による遡り昇格)  
昭和 57 年 上級職 3 級  
平成元年 上級職 2 級

③平成 7 年 4 月 1 日 上級職 1 級

サ X11

①昭和 33 年 4 月入社 中学卒(養成工) 船殻設計  
(申立て時) 開発設計室船殻設計グループ

②昭和 49 年 担当職 1 級(昭和 55 年合意による遡り昇格)  
昭和 58 年 上級職 3 級  
平成 2 年 上級職 2 級

③平成 8 年 4 月 1 日上級職 1 級

シ X12

①昭和 34 年 4 月入社 中学卒(養成工) 橋梁設計  
(申立て時) 鉄構・機器事業本部製造本部設計部橋鉄設計グループ

- ②昭和 50 年 担当職 1 級(昭和 55 年合意による遡り昇格)  
昭和 58 年 上級職 3 級  
平成 2 年 上級職 2 級  
③平成 8 年 4 月 1 日 上級職 1 級

(8) 本件再審査申立て及び本件初審命令に対する取消訴訟の提起

本件初審命令に対し、参加人らは、一部救済命令が発せられた X12 ら 3 名を含む X3 ら 12 名全員に係る判断につき、却下、棄却部分を不当として本件再審査申立てをした。

原告は、本件初審命令中、一部救済命令を発した部分の取消を、参加人らは、却下、棄却した部分の取消をそれぞれ求めて東京地方裁判所に取消訴訟を提起し、同裁判所は、平成 18 年 7 月 27 日、原告及び参加人らの請求をいずれも棄却するとの判決を言い渡し、双方が東京高等裁判所に控訴した。中労委は、同年 8 月 2 日付けで別紙 3「本件命令主文」のとおり、本件再審査申立てを一部認容する本件命令を発した。

本件命令は、本件初審命令の主文第 1 項から第 3 項まで(X12 ら 3 名に係る一部救済命令)及び第 4 項(平成 7 年 3 月以前の昇格を求める申立ての却下)に対応する部分は主文に掲げず、本件初審命令の主文第 5 項(その余の申立ての棄却)のうち、X1 及び X2 に係る部分を変更して一部救済命令を発し、その余の本件救済申立てを棄却するというものであった。

(9) 本件命令の概要

本件命令の概要は、以下のとおりである(各項の末尾のかっこ内は主文の要旨である。)

ア X1、X2 について

X1 は、平成 8 年 4 月には上級職 3 級の在籍期間が 7 年となり、同 3 級の在籍年数の平均値(住重労組員は 6.35 年、参加人の組員は 6.8 年)を上回る。そして、取付職として相応の技能が認められ、同 2 級昇格を阻む問題が見受けられないことから、平成 8 年 4 月に昇格させない合理的理由はなく、組員であるが故の不利益取扱いにあたる。

X2 は、平成 8 年 4 月には上級職 3 級の在籍期間が 7 年となり、在籍年数の平均値を上回るところ、溶接工として相応の技能が認められ、同 2 級昇格を阻む問題が見受けられないことから、平成 8 年 4 月に昇格させない、合理的理由はなく、組員であるが故の不利益取扱いにあたる。(X1 及び X2 を平成 8 年 4 月 1 日で上級職 2 級に昇格した者として取扱い、賃金差額(一時金差額を含む。)を支払うことと、昇格させなかったことが不当労働行為と認定されたこと等を記載した文書の交付等を命じる。その余の本件救済申立ては棄却。)

イ 平成 7 年 3 月以前の昇格を求める救済申立てについて

X5、X7、X8、X9 に係る本件救済申立てのうち、平成 7 年 3 月以前の昇格を求める部分は、救済申立てより 1 年以上前の事項について救済を求めるものであるから救済の対象とならないとして却下した初審判断は相当である。(これに対応する部分は主文に明記していない。)

ウ X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9 について

X3 は、同学歴、同期入社の人と比較して上級職 2 級までは昇格に若干の遅れがあるものの、ほぼ同様に昇格している。同人が管一品図の出図忘れという過誤を犯したことは、平

成 8 年 4 月に昇格させない理由として合理的なものと認められるから、不利益取扱いにあたらぬ。

X4 は、平成 8 年 4 月時点では、同年齢の者の中で比較的勤続年数が長くなっているが、緩やかな年功的運用は中途採用者には必ずしも妥当しないこと、上級職 3 級昇格後は特段の成果もなく、多能工化の取組も前向きさに欠けるか)、昇格させない、合理的な理由がある。

X5 を平成 8 年 4 月に上級職 2 級に昇格させると同 3 級の在籍年数が 6 年となり、住重労組員の平均値より早くなるが、X5 の能力が特に高いとは認められないので、昇格させなかったことは不利益取扱いにあたらぬ。

X6 は、平成 8 年 4 月時点では、同年齢の者の中で比較的勤続年数が長くなっているが、緩やかな年功的運用は中途採用者には必ずしも妥当しないこと、取付職としての経験が不足し、他に特に優れた事実も見受けられず、時間外労働の実績も少ないことから、平成 8 年 4 月に上級職 2 級に昇格させないことには合理的な理由がある。

X7 を平成 8 年 4 月に上級職 2 級に昇格させると同 3 級の在籍年数が 5 年となり、住重労組員の平均値よりかなり早くなるが、X7 の能力が特に高いとは認められないので、昇格させなかったことは不利益取扱いにあたらぬ。

X8 を平成 8 年 4 月に上級職 2 級に昇格させると同 3 級の在籍年数が 4 年となり、住重労組員の平均値よりかなり早くなるが、X8 の能力が特に高いとは認められないので、昇格させなかったことは不利益取扱いにあたらぬ。

X9 を平成 8 年 4 月に上級職 2 級に昇格させると同 3 級の在籍年数が 6 年となり、住重労組員の平均値より早くなるが、X9 の能力が特に高いとは認められないので、昇格させなかったことは不利益取扱いにあたらぬ。

(本件救済申立てはいずれも棄却。)

エ X12 ら 3 名について

住重労組員の中にも、X10 と同じ設計職場の養成工で上級職 1 級昇格までに同 2 級の在籍年数 7 年を要した者がいるし、X10 と同じ平成元年に同 2 級に昇格した者で、平成 9 年 4 月の時点で同 1 級に昇格していない者もいるところ、X10 がこの者らより先に昇格すべき理由も見出せないから、平成 7 年 4 月 1 日に昇格させなかったことが不利益取扱いにあたらぬ。

X12 ら 3 名について、遅延損害金の支払、謝罪文の掲示等を命じる必要を認めない。(本件救済申立ては棄却)

(10) 本件初審命令の取消訴訟の控訴審における当事者の主張及び判断

上記控訴審において、被控訴人である都労委は、本案前の主張として、原告の提起した本件初審命令取消訴訟につき、①再審査命令と合わせて初審命令まで取り消す法的利益はない、②中労委による本件初審命令の一部変更は、あくまで本件救済申立ての範囲全体を再審査した上で行ったものであること、1 つの不当労働行為に対する 1 個の救済命令を、棄却部分と認容部分とで分断して労使それぞれが取消訴訟で争うこととなるのは、1 つの不当労働行為に対する救済命令に係る行政訴訟は 1 回で解決を図ろうとした労組法 27 条の 16 の趣旨に反することからすると、本件初審命令は、本件命令による一部変更によって全部が効力を失ったと解すべきである等と主張した。



原告は、①原告が X12 ら 3 名の昇格につき不利益を受けているのは、あくまで本件初審命令によるものであるから、取消訴訟の訴えの利益はあり、他方、中労委は、X12 ら 3 名に関しては、原告に不利益な処分をしていないから、原告が本件命令に対する取消訴訟を提起することはできない、命令書であっても個々の不当労働行為ごとに別個の処分が存在し、②1 通の 1 つの処分に瑕疵があつて取り消され、変更されても、その効果は瑕疵のない他の処分には及ばないから、X12 ら 3 名に係る本件初審命令は依然有効である、労組法 27 条の 16 は、本件命令が出る前に初審命令に対する取消訴訟が確定した場合の規定であり、本件では適用が問題とならない等と主張した。

東京高等裁判所は、平成 19 年 10 月 4 日、原告が提起した本件初審命令の取消訴訟について、本件初審命令主文第 1 項から第 3 項までは、原告に賃金差額の支払や文書交付等を命じるものであつて不利益を与える内容である上、同部分に対しては再審査申立てはされていないから、当該主文に係る部分の取消を求める法的利益がある、本件初審命令は複数の当事者につき発せられたものであり、法的には当事者ごとに発せられた命令が 1 通の命令書に記載されていると解すべきだから、救済命令が取り消され、変更されたかも当事者ごとに判断すべきところ、本件初審命令中、X12 ら 3 名に係る部分は本件命令において取り消されたり、変更されたりしていないから、労組法 27 条の 15 第 1 項ただし書の規定により効力を失つたと解するのは相当ではない、X12 ら 3 名に係る救済命令につき、認容部分と棄却部分とで別個に取消訴訟が係属するという事態は、労組法の許容するところである等として、訴えを適法として本案の審理を行い、原告の控訴を棄却した。原告の上告は、最高裁判所により、平成 20 年 4 月 18 日、上告棄却の決定がなされ、上記控訴審判決が確定した。

#### (11) 本件訴えの提起

本件命令に対し、原告は、本件命令の主文第 5 項及び第 6 項の取消を求めて訴えを提起した。その後、平成 19 年 7 月 2 日、本件命令主文に、本件初審命令主文第 1 項から第 4 項までが含まれていると判断された場合に備えて、念のためとして、本件初審命令主文第 1 項から第 3 項までの取消、これを履行する義務のないことの確認を求める請求を追加した(以下「本件追加的変更」という。)

参加人らは、本件命令のうち、本件救済申立て棄却部分(主文第 7 項)及び本件救済申立て却下を維持した部分(本件再審査申立て棄却)の取消を求めて訴えを提起した。(第 2 事件)

## 2 争点

(1) 本件追加的変更の可否。

(2) 平成 7 年 3 月以前の昇格を求める救済申立ては、申立期間内のものか。

(3) 原告が X3 ら 12 名から X12 ら 3 名を除く 9 名(以下「X3 ら 9 名」という。)を昇格させなかったことが不当労働行為(不利益取扱い)にあたるか。

ア 昭和 58 年和解、平成元年和解との関係、

イ 職能管理制度の実態(年功序列的昇格が行われているか、恣意的判断がされることはないか。)

ウ 昇格格差の存在(X3 ら 9 名の格付に、住重労働員と比較して昇格の遅れが認められるか。)

エ 格差の合理的理由の不存在(X3ら9名の能力に照らし、その昇格格差に合理的な理由がないといえるか。)

(4) 不当労働行為意思の存在、

(5) 救済方法の違法性、X10の昇格時期

### 3 本件追加的変更の可否(争点(1))に関する当事者の主張

(被告の主張)

中労委は、本件初審命令の主文第1項から第4項について、取消や変更の必要を認めず、そのまま維持したので、本件命令の主文中にあえて掲げておらず、本件初審命令中、この部分の効力は失われていないから、X12ら3名に係る部分については、原告は、本件命令によって不利益を受けておらず、原告の追加的変更部分は、訴えの利益がない。

(原告の主張)

X12ら3名に係る部分については、原告は、本件命令によって不利益を受けておらず、原告の追加的変更部分は、訴えの利益がないとの被告の主張は、そのとおりである。

### 4 申立期間の遵守(争点(2))に関する当事者の主張

(参加人らの主張)

労組法27条2項の「継続する行為」とは全体として1個の不当労働行為と評価できるものをさすのであり、参加人の組合員を経済的に差別する意思のもとに、低査定、差別的な昇格、昇給決定、差別的な賃金等の支給を毎年繰り返してきた原告の行為は相互に密接に関連し、全体として1個の不当労働行為というべきであるから、昭和63年4月1日及び平成元年4月1日に昇格させなかった行為も救済の対象にすべきである。

(原告の主張)

労組法27条2項により、本件救済申立ての1年前である平成8年3月27日より前の原告の行為を対象とする申立てはできないのであり、審査の対象は、平成8年4月1日付けで原告が行った昇格及びこれに基づく昇給に関する措置に限られる。

(被告の主張)

原告の昇格決定行為は毎年行われるもので、仮に複数年度にわたる他の査定要素が加味されていたとしても、各年度の昇格決定行為は別個の行為と考えられるから、これらを一連の連続した行為と捉えることはできない。

昇格決定行為による差別的取扱いは、それに基づく低い格付が続くことによって具体的に実現されるから、決定行為の日から次期決定行為までを一体として1個の不当労働行為と見るべきである。本件救済申立てがされた1年前である平成8年3月当時の職位は平成7年4月の昇格決定行為によるものだから、平成7年4月1日以降の昇格決定行為の救済を求めることは許される。

### 5 X3ら9名に対する不当労働行為の成否(争点(3))に関する当事者の主張(1)昭和58年和解、平成元年和解との関係について

(参加人らの主張)

参加人は、平成元年和解による昇格及びこれによる格付を正当なものとして認めたものでも、それ以前の昇格に関しては争いを蒸し返さないことを原告と合意したものでもない。本件では、参加人が、平成元年和解後も昇格差別是正を要求したのに、原告の交渉態度は誠意のあるものでなく、交渉内容も差別を継続、拡大させるものであったことが不当労働

行為に該当すると主張するものである。

(原告の主張)

平成元年和解の際、原告と参加人は、救済申立てをしていなかった参加人の組合員についても協議の対象に挙げたのであるから、参加人は、救済を必要と認めた参加人の組合員を和解の対象とし、それ以外の参加人の組合員については現状でよしと、したと見るべきである。平成元年和解では、和解の時点における全ての参加人の組合員の格付を正当として確認したのであり、この効果は和解の当事者でない参加人の組合員を含む参加人の全組合員に及ぶから、本件における審査対象は、平成元年和解以降の昇格差別の存否である。

(被告の主張)

和解の効果は当事者に及ぶから、平成元年和解の対象である X4 から 7 名が、平成元年和解の結果に基づく格差を不当労働行為として争うことはできない。また、平成元年和解の対象でない X3 は平成 3 年に、X5 は平成 2 年にそれぞれ昇格しており、X3 は昇格決定時期に関して救済申立てをしていないし、X5 が平成 2 年の昇格決定時期の是正を求めることも申立期間の経過によりできない。そして、X3 から 9 名の本件救済申立て時における資格は、いずれも平成元年 4 月以降の格付によるものであるから、結局、昇格差別の有無は、平成元年以降の昇格時点から 1 つ上の昇格について判断すれば足りる。

(2) 職能管理制度について

(参加人らの主張)

原告の職能管理制度は、能力主義的には運用されておらず、上級職については滞留年数が定められていないものの、実態としては年功序列的運用がされていた。養成工の事務技術職においては、上級職 3 級から同 2 級に昇格するまでの期間は、住重労組合員で 5 年~8 年、参加人の組合員で 6 年か 7 年で、同 2 級から同 1 級に昇格するまでの期間は、住重労組合員で 4 年~7 年である。この年功序列的昇格傾向は、住重労組合員も含めた技能職全体でも認められる。

(原告の主張)

原告の職能管理制度は、従業員の職務遂行に必要な能力を基準に能力主義的に運用されており、緩やかな年功的昇格の傾向などない。この職能管理制度は、明確に定められた職能資格要件を、具体的な判断基準に従って段階評定、多面評定により、1 次評定者、2 次評定者、調整者が評定をし、事務技術職については人事面談もして実施されている。中労委は、緩やかな年功的基準による運用なるものを認定しているが、これは人選が極めて恣意的で証拠価値のない参加人作成の「設計関係昇格軌跡比較表(養成工)」に依拠しており誤りである。参加人らが昇格を求める上級職 1 級、2 級については、同級に昇格することなく定年を迎える従業員も多数存在するのであり、経年による能力上昇のみで到達できる職能資格ではない。仮に、上記比較表に依拠しても、昇格に要する年数には 5 年~8 年の開きがあり、上位資格ほど、この開きが大きくなっていること、同 1 級の未昇格者が 22 名もいることから、年功的昇格を読み取ることはできない。中労委は、「住重労組員の昇格状況(中学卒(職業訓練所卒を含む))」を作成し、これを年功的基準による運用の認定に用いているが、この表は、参加人が、上位に昇格した者のみを恣意的に選び出して作成した資料に依拠しており、客観的合理性がなく、証拠価値がない。仮にこの表に依拠しても、同 3 級及び同 2 級に昇格するまでに要する勤続年数は、それぞれ 15 年~25 年、21 年~32

年と10年以上の開きがあり、年功的運用とは評価できない。

(被告の主張)

上記の「設計関係昇格軌跡比較表(養成工)」と「追浜浦賀分会組合員昇格軌跡表」等により明らかとなった「申立人と申立人以外の分会員との昇格状況(中学卒(職業訓練所卒を含む))」及び「住重労組員の昇格状況(中学卒(職業訓練所卒を含む))」によれば、原告の職能管理制度は、個人差が大きい中途採用者を除き、緩やかな年功的基準による運用がされていると認められる。原告は、上記各資料につき、人選が恣意的で合理性がなく、証拠価値がないと主張するが、住重労組員の一部の昇格軌跡しか明らかにできなかったのは、従業員の昇格経緯を最もよく知る原告がこれを明らかにしなかったためである。中労委は、このような原告の態度をも考慮した上で、昇格状況が明らかになった者の状況から見るという前提で判断しているのだから、積極的な反証を行わなかった原告からの非難は失当である。

(3)昇格格差の存在について

(参加人らの主張)

養成工の事務技術職では、参加人の組合員は、住重労組員と比べて、上級職3級への昇格で約2年、同2級への昇格で2~4年、同1級~、の昇格で3~6年の遅れがある。技能職でも、参加人の組合員の昇格は、住重労組員の平均的な昇格に比べて遅れている。X3ら9名を個別に見ても、その昇格の遅れは、原告が都労委に提出した資料に照らし明らかである。例えば、X3と同期、同学歴で同じ事務技術職の住重労組員が全て上級職1級以上に昇格しているのにX3だけ同2級に止まっているし、X1と同期、同学歴の養成工の住重労組員の半数以上が同2級に昇格しているのに、X1は同3級に止まっている。また、X4は、同年齢、同学歴の者の中で1番入社が早い、X4より入社が遅い住重労組員が同2級以上の上位に格付され、X4は、自己より入社が遅い者らと共に同3級に止められており、同様のことはX5、X6、X7、X8、X9、X2にも当てはまる。

参加人の調査で判明した昇格軌跡からも昇格の遅れは明らかである。X3は、同期、同学歴の者と比較して上級職3級昇格で1~3年、同2級昇格で1~5年の遅れがあるし、X5(昭和39年度入社)、X8及びX9(昭和40年度入社)は、昇格軌跡の判明している、昭和40年入社の住重労組員6名全員が、平成元年4月1日までに同3級、平成7年4月1日までに同2級に昇格しているのと比較して昇格が遅れている。X1は、同期入社の養成工と比べて、住重労組員5名全員が同3級の在籍6年で同2級に昇格しているのに、8年かかっており、X7は、同期入社年少工の住重労組員3名が在籍6、7年で同2級に昇格しているのに、9年かかっている。X4は、同じ職場の住重労組員6名が平均6年の在籍年数で同2級に昇格しているのに、未だ昇格していない。

(原告の主張)

参加人の組合員と住重労組員との間に昇格格差はない。むしろ、平成2年度以降の組合別昇格状況を見れば、過去5年間は、参加人の昇格率が住重労組員を上回っている。滞留年数で比較しても、上級職2級、3級の在籍年数の分布に組合間で差異はなく、在籍6年以上の者の割合は同2級でも同3級でも、参加人の組合員より住重労組員の方が上回っている。参加人は、同期、同年齢、同学歴で比較するが、能力主義的の下では、このような比較に意味はないし、同期、同学歴の者と比較してみても、住重労組員であつ

ても同資格又は下位に格付されている者が多数存在するのだから、参加人の組合員の昇格が特に遅れているわけではない。

中労委は、参加人作成の資料やこれに基づいて作成した「住重労組員の昇格状況(中学卒(職業訓練所卒を含む))」から、平均在籍年数を導き出し、X3ら9名の在籍年数かこれを超えていれば労働力の均一性を検討するという手法をとるが、上記資料や表自体、人選が恣意的で客観的合理性がないし、平均値の算出にあたり昇格していない者の存在は考慮しないという不合理性もある。

(被告の主張)

参加人の組合員の昇格軌跡を明らかにした「申立人と申立人以外の分会員との昇格状況(中学卒(職業訓練所卒を含む))」と住重労組員の昇格状況を明らかにした「住重労組員の昇格状況(中学卒(職業訓練所卒を含む))」によれば、参加人の組合員と住重労組員とは、上級職3級、2級への昇格に要する平均勤続年数は、いずれも組合員の方が長く、外形的格差が認められる。

(4) 格差の合理的理由の不存在について

(参加人らの主張)

原告は、参加人の組合員の出勤率が住重労組員より低いことを労働力の質に関連づけて主張するが、出勤率算定にあたり労働者の権利である年次有給休暇の取得を欠勤扱いとする不当な主張である。X3ら9名はいずれも上位資格要件を充足している。

ア X3は、課、係の業務計画の立案からは排除されているが、課方針策定には影響を与えており、上級職1級の企画力を有する。担当業務(管一品図、配管系製作図、配管受台図)では10年以上にわたり常に積極的に意見を具申し、業務に取り組んできており、業務知識はトップクラスにある。X3を含めて、多数の上級職1級、2級の社員でさえ、業務の振り分けや人の采配等は担当していない。職場内の同僚、後輩と業務改善に取り組み、意見をまとめて実践し、後輩の相談、悩みを聞き、係長に具申してきており、指導性を発揮している。また、判読しやすい図面作成を心がけ、現場をよく考えた図面だと高い評価を得ているし、組合活動のある時以外はできる限り残業に協力し、休日出勤にも対応してきた。

平成8年に管一品図の出図を忘れた件は、当時の同僚の協力を得て解決し、その後過誤を再発させないよう取り組んだ。本件命令は、上記過誤を、同年4月に昇格させなかった合理的理由になるとするが、X3は、この過誤を上司から注意されることなく、これが不昇格の理由であると明言されたこともない。X3は、過誤を反省し再発防止に努めているのに、その後、昇格しなかったのだから、過誤が不昇格の理由ではない。

X3は上級職1級の資格要件を充足しており、同2級への昇格がX3の前年であるX13、X14が同1級に昇格した翌年である平成7年4月1日に昇格させるべきである。

イ X4は、最も高度な技術を要求される高圧用パイプが多い中経管の溶接作業を追浜造船所で全て担当している。作業工程は常に厳守しており、遅延により職制から注意されたり、後工程に迷惑をかけたことはない。溶接技術は、管工場(管製作)でトップクラスで、昭和58年竣工の石油掘削リグ、高圧管資格試験において6種目全てに合格したのはX4だけである。技能の未熟な下請業者には、常に技術的な面で指導していた。繁忙期には、残業、休日出勤等協力し、作業中は一服もせず、常に工程は厳守し、最高の品質の物を製

作している。また、前工程で行った溶接部分について、溶接の脚長、アンダーカットの有無、ピンホールの有無等についてチェックして「チェックシート」に記入し、上司に提出しているが、X4 以外に最終チェックをしてチェックシートに記入している者は誰もいない。

本件命令は、① X4 の技量につき、平成元年以降、特筆すべきものがないとか、②上司から、職種転換を勧められた際、労使の事前協議が必要である旨と回答したことを捉え、多能工化に前向きでないを受け止められても不自然でない等として、昇格させなかったことに合理的理由があるとした。しかし、①は、原告がコンクールや技量試験の機会を X4 に与えなかった結果であるし、②は、多能工化を断ったことは一度もなく、職種転換には労使の事前協議が必要であるという当然の回答をただけであり、昇格させない合理的理由にはなり得ない。

X4 は上級職 2 級の資格要件を充足しており、管工場に所属し、同 3 級への昇格が X4 と同年である X15 が同 2 級に昇格した平成 7 年 4 月 1 日には昇格させるのが相当である。ウ X5 は、長年溶接職として働いてきた豊かな経験とどんな溶接もこなす技術、知識を身に付け、若い班員や下請の社員を指導してきた。班長から予定表を渡されただけで、細かい作業指示を受けることなく、作業を行うことができ、工程に遅れを来したこともない。取付職と相談しながら作業効率全体の改善を実行したり、1 つの施工方法に固執しないで常に新しい方法を考えながら作業を行う等している。長年の差別の結果、たびたび班替えを強要されてきたため、小組立、大組立、船台作業と造船所でのほとんどの溶接作業を経験している。小組立における溶接作業では第一人者であり、作業スピードは他に負けない技術を持っている。改善策も具申している。職場の年長者として、班長に協力してきた。

X5 は、遅くとも X4 や X6 と同じ平成元年には上級職 3 級に格付されるべきで、同 2 級の昇格要件を充足しているから、住重労組員が同 3 級から同 2 級へ昇格するまでの在籍年数 6 年と同一に取扱い、遅くとも平成 8 年 4 月 1 日には同 2 級に昇格させるのが相当である。

エ X6 は、技術的に高度な技量が要求される機関場のプロツクや船殻外板を溶接する業務に従事してきた。的確な判断力があり、常に自己の判断で作業を工程どおりに進めていた。原告は、図面が読め、溶接技術の技量を備えている者として X6 を取付職に配転させたのである。X6 は、他の部材や寸法が違っていても、図面を確認することができ、不具合を防止していた。X6 は、自分で判断して部材探しから段取り、位置決め、取付作業、仕上げ作業まで支障なく業務をこなしてきた。また、溶接職として、大組立、船台作業、蟻装等の溶接作業に従事した経験から、船全般の構造についての知識を持ち合わせている。作業工程が詰まっているときは残業や休日出勤をして積極的に対応してきたし、新入社員や下請業者への指示も積極的に行ってきた。

本件命令は、①中途採用者の場合、昇格の差が大きい、②取付職としての経験はやや不足しており、他に特に優れている事実がない、③時間外労働の実績が少なく業務態度に問題があると考えられても仕方ないとするが、事実誤認であり、根拠が薄弱である。

X6 は、上級職 2 級の資格要件を充足しており、住重労組員の在籍年数 6 年に照らし、遅くとも平成 7 年 4 月 1 日に昇格させるのが相当である。

オ X1 は、内業工場での小組立、組立工場での大組立、船台上でのブロックの結成、取

付等職場における取付作業を全て経験しており、各部署での知識と技術を誰よりも早く正確に身に付けている。それ故、応援要請では指名されることも多く、応援先で指導的立場で作業を行っている。X1 は、同僚と比べて常に作業を先行させ、職制の指示がなくとも工程を自ら判断して進めた。作業現場には X1 より下位の者はいないが、作業上のアドバイスをし、他の職区に応援に行った際には積極的に指導した。改善提案活動では過去に何度も銅賞等を受賞している。過去移動した直後に高所作業で子細使用ができていないとの指摘を受けたことはあるが、これは本来昇格しない理由とはなり得ない。X1 は、上級職 2 級の資格要件を充足しており、住重労組員の在籍年数 6 年に照らし、遅くとも平成 7 年 4 月 1 日に昇格させるのが相当である。

カ X2 は、入社以来一貫して電気溶接工として作業し、高い溶接技術を要求される部位の作業に従事した。班の中で、積極的に若手を指導し、下請作業者にも積極的に機械の操作方法や溶接の作業方法を教えていた。工程を確保するために時間のかかるブロックや遅れているブロックへの人員配置を進言していた。薄板が多い艦船建造において歪みを出さない溶接施工を理解しており、トップレベルの業務知識、技能を有している。各種改善をし、歪み防止の補強材の場所、本数等は職種を超えて取付職とも話し合い、成果を上げている。若手に対して、ガスガウジングによる溶接の裏面掘り縦壁接合部での手溶接等を細かく指導してきた。

X2 は、上級職 2 級の資格要件を充足しており、住重労組員の在籍年数 6 年に照らし、遅くとも平成 7 年 4 月 1 日に昇格させるのが相当である。

キ X7 は、大炉職として 37 年間勤務し、200 トン横押しプレス、ローラー曲げ加工機を操作できるのは、同人のほかには 1 人しかいない。条材加工、板材加工、ベンダーについての技能知識は、大炉職の中では第一人者であり、そのほか、小組立、大組立での歪み取り作業、200 トンプレスでの曲げ加工、ロンジのガス切断、曲げマーキン、外板曲げ加工等全ての作業の経験と知識を持っているのは X7 だけであり、技能はトップレベルである。複雑な曲げ加工については人員を増やす等、同僚や下請作業者に指示をして工程の管理を行っていたし、製品のそろっていない物はいち早く見つけて前工程に手配し、後工程に混乱が起きないように対応していた。積極的に職長、班長等に進言もしてきた。自分の担当以外でも遅れている部署や急ぎの作業を手伝い、業務遂行力もある。下位資格者への指導では、安全面に心がけており、担当する部署で災害は発生していない。品質についても常に後工程を混乱させないように指導を徹底している。残業については、平成 6 年~7 年の間、分会の副執行委員長をしていた関係で少なかったこともあったが、平成 8 年以降は多く行っている。

住重労組員が担当職 1 級から上級職 3 級へ昇格するのに 6~7 年かかるから、担当職 1 級昇格が昭和 58 年である X7 は、遅くとも平成元年には上級職 3 級へ昇格すべきであり、住重労組員の同 3 級在籍年数 6 年に照らし、遅くとも平成 8 年 4 月には同 2 級に昇格すべきである。

ク X8 は、入社以来一貫して溶接職であり、高度な技量を身に付けており、技量を要するパイプの溶接作業を頻繁に行い、特別作業が難しい護衛艦のソーナードーム製作の溶接職に選抜され、高度な技術を要する箇所を担当した。精度の高い溶接を行い、誤切断を溶接で修正したり、他の従業員が行った溶接の手直しができる。X 線検査では 100%の合格

率である。作業スピードが遅いということで作業工程に支障を来したことはない。班長と相談して改善提案をし、取付職と話し合っただけで自動溶接の先行板継ぎは X8 が行うこととなった。平成 6 年と 7 年に改善提案で銀賞を受賞している。若い人を含む同僚が常に相談に来るのでその都度丁寧に指導している。住重労働組合員の担当職 1 級在籍年数 6~7 年に照らし、昭和 59 年に同 1 級に昇格した X8 は、平成 2 年に上級職 3 級に格付けられるべきであり、住重労働組合員の同 3 級在籍年数 6 年に照らし、遅くとも平成 8 年 4 月には同 2 級に昇格すべきである。

ケ X9 は、点検整備の一部ができないということはない。各種ヘッター(接続機材)の整備、点検をすることができる。有資格業務ができないのは、原告が X9 に資格を取得させようとしなかったためである。換気用ファンの点検、整備はできないが、その作業指示を受けたことはない。原動機のコンプレッサーや注排水用ポンプの点検、整備は外注先等が行っているため、X9 ができないからといって問題とされる理由はない。各種電力架設機材の点検、整備はしている。酸素配管修理や、冷却水ポンプ配管で重大なミスをした事実はない。空酸系における業務知識技能は第一人者のレベルであり、共同作業のときはリーダー的立場で作業を行い、下請業者には責任を持って指示、指導をしている。改善提案では平成 6 年から 4 年連続で金賞を受けている。住重労働組合員の担当職 1 級在籍年数 6~7 年に照らし、昭和 56 年に同 1 級に昇格した X9 は、昭和 63 年に上級職 3 級に昇格させるべきであり、住重労働組合員の同 3 級在籍年数 6 年に照らし、遅くとも平成 7 年 4 月 1 日には同 2 級に昇格させるべきである。

(原告の主張)

参加人の組合員は、住重労働組合員と比べ、出勤率が低い(住重労働組合員の出勤率中位数は 94.45%、参加人の組合員のそれは 91.34%)し、勤怠比較をすれば、病欠早退は住重労働組合員の 35 倍、事故早退は 2 倍、私用外出は 70 倍、有給特別休暇は 2 倍、病欠欠勤は 15 倍、事故欠勤は 4 倍、無断欠席は 22 倍であり、勤労意欲に明白な格差があるし、総労働時間に応じて成果の現れる現業部門では労働力自体に大きな格差がある。X3 から 7 名を平成 8 年 4 月の第 1 次評定における昇格候補者と仮定し、上級職 1 級、2 級の必要能力項目の具備を検討すると、以下のとおりであり、いずれも必要能力項目を満たしていなかったことは明らかである。

ア X3 は、部、課の年度方針は理解していたが、課の方針策定に影響を与えられず、係の業務計画は立てられなかった。担当業務(管一品図、配管系製作図、配管受台図等)に関しては上級職 2 級として標準的な知識を持ち周辺知識もあったが、トップクラスの知識水準ではなく、新しい知識の習得は十分ではなかった。設計者として必須技能であるキャダム(コンピューター支援設計システム)は使用でき、標準的なスピードがあったが、部門との問題の折衝、担当業務について業務の振り分けや采配はできず、関係調整能力はなかった。組織的な指導計画によって指導することはできず、組織的な運営をしようとする問題意識もなかった。残業、休日出勤にも協力的ではなかった。また、平成 8 年 1 月には出図忘れという大きな過誤を犯した。

イ X4 の携わる管製作工程は、業務の性質上、工程の変更、遅延に柔軟に操業を調整することが必要であり、状況判断力が特に要求されるが、X4 にはそのような能力はなく、自己中心的で非協力的であった。溶接に関する知識、技能は上級職 3 級として普通であり、



それ以外の周辺知識は学ぼうともせず、多能工化への取組は消極的であった。溶接のスピードは標準的であったが、社内のトップレベルではなかった。自部門の業務改善も十分ではなく、高操業時の協力すらしなかった。他者への指導等は全く行わなかった。自己中心的で業務態度は極めて問題であった。

ウ X5 は、溶接職に従事していたが、受動的で改善策をたてることはなく、溶接の知識や技能、スピードは上級職3級として標準的であった。後進への指導をほとんど行わず、職場のミーティングでの発言もほとんどなく、こつこつと自分の業務を実施するだけであった。

エ X6 は、追浜造船工作部内業課で、組立作業の一部である小組立の取付作業(主に鉄板と骨の仮付や切断面の研磨)に従事していたが、受動的で、改善提案、意見具申はなく、取付、グラインダの知識は普通であるが、その他の知識は溶接を除いてなく、技能レベルは、取付が標準以下、グラインダが上級職3級として標準的であった。取付技能のスピードも同3級として標準的でなかった。下位資格者への指導はできなかった。なお、X6 は、溶接技量が十分でないため、取付、グラインダに職種変更したものである。

オ X1 は、船殻取付職として作業に従事していた。工程、品質、安全に対する理解力、状況把握力があり、問題改善策を考えることもできた。また、取付の知識はあり、業務知識や周辺知識は上級職2級に伍するだけのレベルを有していた。取付技能はトップクラスに近づきつつあったが、業務改善への実際の取組が不十分で、もう少し積極的な活動が期待された。積極的に指導を行おうとする姿勢に欠け、指示待ちの姿勢が見受けられた。

カ X2 は、溶接職として、主として船殻の溶接作業に従事していた。操業、工程の状況について理解はしており問題意識を持っているが、具体的な行動発言につながることはなかった。溶接知識は普通で技能も上級職3級として標準的であるが、トップレベルの技能は若干不足していた。スピードは一般的であり、トップレベルに至っていなかった。下位資格者への指導はせず、意欲的にやることもあったが、協調性、前向きさに欠けた。

キ X7 は、大炉職として、板や骨の曲げ加工作業に従事していた。工程、品質、安全に対する理解力、状況把握力があり、操業、工程の状況は理解しているが、具体的な行動、発言につながってはいなかった。条材加工、板材加工、ベンダについての知識は普通にあったが、それ以外の知識は不足し、条材加工は高い技能があるが、他の技能は標準的であり、トップレベルではなかった。スピードは一般的であった。担当業務について下位資格者等への指導はできるが、安全面、品質面での指導が不足していた。意欲的にやることもあったが、協調性、前向きさに欠けることもあった。

ク X8 は、溶接職として、板材と板材を溶接する板継ぎ溶接に主として従事していた。工程に対する理解も問題意識も高くなく、溶接の知識は普通で、技能レベルは上級職3級として標準的だが、トップレベルではなく、スピードは標準的でなく、工程の状況に応じた対応が発言、行動に現れなかった。下位資格者に指導はせず、受動的でこつこつと自分の業務を実施するだけであった。

ケ X9 は、機械保全職として、原告内の設備、機械の保守、点検、修理作業に従事していた。操業、工程の状況についての理解はしていたものの、具体的な改善案を出すことはなく、溶接、空酸の知識は普通にあるが、技能のレベルは上級職3級として普通であって、トップレベルではなく(点検整備の一部はできず、酸素配管修理での重大な作業ミスや、

冷却水ポンプ配管では、同様のミスがあった。)、技能のスピードはやや遅く、不具合に対する改善や抜本的な対策はできておらず、後進への指導性は全くなく、意欲的にやることもあったが、協調性、前向きさに欠けた。

(被告の主張)

前記前提事実(9)のとおりである。

#### 6 不当労働行為意思の存在(争点(4))に関する当事者の主張

(参加人らの主張)

原告は平成元年和解以降も参加人を継続的に敵視して差別している。参加人の組合員から班長を一切任命していないし、管理職や下級職制に対して、参加人の組合員を差別しないよう教育することもなく放置し、平成8年3月にはX9が上司から、参加人を辞めるよう勧められている。職能管理制度においては、1次評定者である部長や課長が昇格候補者を選考し、その際、下級職制である係長、職長及び班長の推薦が必須であるが、下級職制は全て住重労働組合員が占めていること、1次評定で昇格の候補に上がらなかった者が2次評定以降の候補になることはないのに、1次評定者の中には参加人を敵視している者もいること、能力評定基準自体、抽象的な文言が使用され、主観的判断が入りやすいことに照らすと、公平かつ適正な人選がされることはあり得ない。

(原告の主張)

原告には参加人に対する不当労働行為意思(差別意思)はない。

参加人と住重労働組合員との間に外形的昇格格差は存在しないし、個々の参加人の組合員についても格差は存在しない。また、原告は、X1を本件救済申立て時以前に、X2を平成10年4月1日に、それぞれ上級職2級に昇格させている。これらのことから、不当労働行為意思がないことは明らかである。

本件命令は、平成元年以前の過去の事実を認定したり、参加人の組合員は誰も役職者に任命されていない等の誤った認定に基づき参加人の組合員排除の姿勢があるとしており事実誤認である。

#### 7 救済方法の違法性、X10の昇格時期(争点(5))に関する当事者の主張

(参加人らの主張)

遅延損害金相当額の付加金の支払を命じることは昇格差別による労働者の打撃回復に必要な不可欠である。また、組合間差別の存在が明らかである本件では将来の組合間差別の禁止命令が不可欠であり、ポストノーティスが最も適切である。X12ら3名、X1及びX2について、これらの救済方法を命じなかった本件命令は違法である。

X10は、3年後輩のX16と上級職3級及び同2級への昇格年が同じであるから、本来は上記X16と同じ平成6年に同1級に昇格すべきであるが、遅くともX17(5年後輩で同3級及び同2級への昇格がX10より1年遅い。)及びX18(4年後輩で同3級への昇格がX10と同じ。)が同1級に昇格した平成7年4月1日には昇格させるべきである。

(被告の主張)

救済方法には労働委員会の裁量があるから、参加人らの請求どおりの救済内容でなかったとしても、裁量の逸脱はなく、違法ではない。住重労働組合員の中にも、X10と同じ設計職場の養成工で上級職1級昇格までに同2級の在籍年数7年を要した者がいるし、X10と同じ平成元年に同2級に昇格した者で、平成9年4月の時点で同1級に昇格していない者

もいるところ、X10がこの者より先に昇格すべき理由も見い出せないから、平成7年4月1日に昇格させなかったことが不利益取扱いに該当するとはいえない。

### 第3 裁判所の判断

#### 1 本件追加的変更の可否(争点(1))について

前記前提事実のとおり、原告は、本件初審命令によって課せられた X12 ら 3 名に対する救済命令に関しては、中労委による再審査ではなく、司法審査に委ねるという選択をし、その取消訴訟の第 1 審判決言渡後に本件命令が出た後も、上記取消訴訟の控訴審において、上記救済命令の審判は、本件初審命令に対する取消訴訟において行われるべきであるという見解を主張し(本件命令については、少なくとも当初の段階では、X12 ら 3 名に対する救済命令の部分については、取消訴訟を提起しないと解される訴訟遂行であった。)、控訴審において、その主張が容れられて実体判断(請求棄却の判決)を受け、その判決が確定している。してみると、本件訴訟において、上記 X12 ら 3 名に関する救済命令の取消訴訟を維持することは、紛争の蒸し返しにほかならず、不適法な訴えであるということになる。

したがって、第 1 事件の請求(2)、(3)に係る訴えは、却下されるべきである。

#### 2 申立期間の遵守(争点(2))について

労働委員会に対して、不当労働行為の申立てをするときには、当該不当労働行為の日(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は、受けることができない(労組法 27 条 2 項)のであるが、本件のような人事考課上の査定が差別的であるという事件においては、どの範囲の行為が、上記「継続する行為」となるかが問題となる。人事考課の査定において使用者が労働組合の組合員について組合員であることを理由として他の従業員より低く査定した場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払によって具体的に実現されるのであって、この査定とそれに基づく毎月の賃金の支払とは一体として 1 個の不当労働行為をなすものと見るべきである。そうすると、原告においては毎年 4 月 1 日に昇格が発令されるが、昇格(又は不昇格)による労働者の地位は、翌年の昇格時期までは継続しているのであるから、各年の昇格(又は不昇格)は、翌年の昇格時期までの 1 年間は継続しているというべきである。しかしながら、昇格(又は不昇格)は、前年度の評定に基づいて毎年独立して行われるものであるから、各年の 4 月 1 日付けの発令は、各年ごとに別個の行為と解するのが相当であり、特定の不当労働行為を行う意思の継続があれば、毎年の昇格に関する決定行為を全体として 1 個の不当労働行為と見るべきであるとする参加人らの見解は相当でない。

してみれば、本件救済申立て中、昭和 63 年 4 月 1 日(X9 に係るもの)、平成元年 4 月 1 日(X5、X7、X8 に係るもの)の昇格を求める部分については、継続する行為が終了した日から 1 年以内の申立てでないことになるから、この申立てを却下した本件初審命令及びそれを維持した本件命令は、いずれも適法であり、この点に関する原告の主張を採用することはできない。

#### 3 不当労働行為の成否(争点(3))について

##### (1) 昇格差別判断の前提問題

##### ア 昭和 58 年和解、平成元年和解との関係(争点(3)ア)

前記前提事実のとおり、原告と参加人との間では、昭和 55 年合意、昭和 58 年和解、平

成元年和解が成立し、昭和 55 年合意では、X3 ら 9 名について、過去に遡って又は同年 4 月に昇格することが、昭和 58 年 3 月 31 日には、原告と参加人との間で、参加人は昭和 57 年度以前の各年の昇格については以後一切の異議の申立てを行わないことが合意され、昭和 58 年和解でその内容が確認された。平成元年和解では、X4 ら 7 名について、過去に遡って又は同年 4 月に昇格することが合意されている。

和解は、当事者が互いに譲歩をしてその間に存する争いをやめることを約するものであり、和解が成立した以上、争いを蒸し返すことは許されない。原告と参加人とは、昭和 55 年合意、昭和 58 年和解及び平成元年和解を成立させた以上、その和解内容に関して、昇格が不十分であった等と、争いを蒸し返すことは許されない。

X3 ら 9 名は昭和 55 年合意の、X4 ら 7 名は平成元年和解の対象となっていて、いずれも参加人の組合員として、昭和 55 年及び平成元年の昇格の合意内容を認識し、和解成立について参加人に委ねていたと考えられるから、X3、X5 は昭和 55 年合意、昭和 58 年和解の内容について、X4 ら 7 名は平成元年和解の内容について、参加人と同様に、争いを蒸し返すことは許されない。

してみれば、X4 ら 7 名は、平成元年和解による昇格とその格付を、X3 及び X5 は、昭和 55 年合意による昇格及び同年の格付並びに昭和 57 年度以前の昇格を、正当なものとして認めたというべきであり、それ以前の昇格に関しては争いを蒸し返すことができない。したがって、本件においては、X4 ら 7 名に関しては、平成 2 年以降の昇格について、X3 及び X5 に関しては、昭和 58 年以降の昇格について、昇格差別があったか否かを検討すべきことになる。

原告は、平成元年和解の対象になっていない X3 及び X5 についても、和解の効力は及ぶと主張するが、和解の際にその昇格が問題とされなかったからといって、参加人や X3 及び X5 が、その時点における昇格格差の存在しないことを自認したとまではいい難く、平成元年和解の対象となっていない同人らに和解の効力が及ぶ根拠を認めることはできない。

イ 昇格差別の判断基準時、参加人らは、X3、X4、X6、X1、X2、X9 については平成 7 年 4 月 1 日に、X5、X7、X8 については平成 8 年 4 月 1 日に昇格が行われなかったことを不当労働行為と主張しているから、各時点で昇格差別があったかが本件での争点となる。しかし、本件においては、原告が平成 8 年 4 月 1 日の昇格差別以外は救済申立期間経過後であるという前提で主張、立証を行ってきたことから、平成 7 年 4 月 1 日に昇格させなかったことについて、十分な主張、立証がされているとはいえない。そこで、X3 ら 9 名全員について、まず、平成 8 年 4 月 1 日時点の不当労働行為性を検討する。平成 7 年 4 月 1 日の昇格を求めている者については、仮に平成 8 年 4 月 1 日に不当労働行為性が認められなければ、特別の事情がない限り、その 1 年前に昇格させなかったことは不当労働行為に該当しないといえることができるし、仮に同日時点で不当労働行為性が認められれば、その上で平成 7 年 4 月 1 日時点の不当労働行為性を判断することになる。

ウ 昇格差別の主張、立証と認定

参加人らは、原告が X3 ら 9 名を昇格させなかったことが不当労働行為(不利益取扱い)にあたることを主張する。したがって、参加人らは、① X3 ら 9 名の平成 8 年 4 月 1 日時点の格付が住重労働組合員と比べて格差があること、②その格差には能力の差等の合理的な理由

がないこと、すなわち、上位に昇格している住重労組員と能力において同等であり、昇格の要件を満たしていることを主張、立証しなければならない。

もっとも、労働組合側が有する情報量に照らせば、従業員全体の昇格状況を明らかにして格差の存否を厳格に主張、立証したり、当該労働組員と昇格した他の従業員のそれぞれの能力を明らかにして、その差の有無を明確に主張、立証することは困難を伴い、可能な限りの主張、立証を尽くしても、昇格状況や評定内容の全体像を明らかにすることができないことは通常生じうる事態である。他方、使用者側は、その有している情報量に照らせば、従業員全体の昇格状況や査定の詳細を把握しやすい状況にあると考えられるが、詳細が明らかにされないという事態が起こりうる。

本件においては、参加人らからは、従業員の昇格経過を示す証拠が提出されているが、原告からは、従業員らの昇格経過を明らかにする証拠は提出されず、X3ら12名とその同年齢等の従業員の本件救済申立て時における資格状況表等の証拠が提出されているだけである。

上記のような労働組合側と使用者側の証拠との距離を前提とすれば、労働組合側が、当該労働組員と他の従業員との間に格差が存在すること及び当該労働組員は昇格要件を充足し、格差に合理的な理由がないことについて、可能な限りの主張、立証を行い、これに加えて、当該労働組員は共通して昇格が遅れている傾向があり、格差が合理的な理由によるのではないことを疑わせる事情などが認められるのであれば、それらの点に関する証拠を有する使用者側において、格差がないこと、格差があつたとしても合理的な理由があることを積極的に主張、反証しない限り、格差が存在し、かつ昇格要件を充足していることが認められ、昇格に関し不利益取扱いがあつたと認められることがあり得るといわなければならない。

#### (2) 昇格格差の有無に関する事実認定

各掲記の証拠と弁論の全趣旨を総合すれば、以下のとおり、本件における昇格差別の有無に関する客観的事実関係を認定することができる。

ア 昭和32年~昭和39年の間に入社した養成工(中学卒で、原告内で高校相当の教育を受けた者)で、昭和46年当時旧船殻設計一課及び同二課に属し、その後も主として船殻設計を担当している者(X10、X11が含まれる。ただし、中途退職者と著しく昇格が遅れているX19を除く。)に、上記期間に入社した養成工で、船殻設計と同様の職場である橋梁設計を担当しているX12、X20、X21、X22を加えた合計36名について、担当職1級昇格時から本件救済申立て時までの昇格状況、つまり各資格への昇格時期、昇格までの勤続年数は、別表1-1「養成工昇格状況」のとおりであると認められる。この36名の所属組合別内訳は、参加人の組員が10名(X12ら3名を含む。)、住重労組員が126名である。

別表1-1の住重労組員26名に、昇格軌跡が明らかとなった主に技能職の住重労組員、つまり、X4、X5、X6とそれぞれ同年齢、同学歴の者のうち昭和39年度入社の中途採用者、X1と同学歴、同卒業年、同年(昭和40年)入社 of 定期採用の養成工、X7と同学歴、同卒業年、同年(昭和40年)入社 of 定期採用の年少工及び昭和43年度~昭和48年度に入社し、平成8年当時X4と同じ職場である購装課に所属していた者ら23名を加えたものの昇格状況は、別表1-2(省略)「住重労組員の昇格状況(中学卒職業訓練所卒を含む)」のとおりであると認められる。

別表 1-1 (省略) の参加人の組合員 10 名 (X12 ら 3 名を含む。) に、昇格軌跡が明らかとなった 29 名の参加人の組合員 (X4 ら 7 名及び X5 を含む。) を併せた 39 名 (いずれも中学卒) の昇格状況は別表 13 (省略) 「参加人の組合員らの昇格状況 (中学卒職業訓練所卒を含む)」 のとおりである。

イ X3 ら 12 名の各人について、同学歴、同卒業年、同年齢で入社年が近い従業員 (X3、X1 については、入社年度が同一、つまり同期に限っている。) の、本件救済申立て時 (平成 8 年 4 月 1 日の昇格後のもの) における各職能資格や所属労働組合は、別表 2-1~11 (省略) 「救済申立て時の資格状況」 のとおりである。

#### ウ 職能管理制度及び昇格の制度

(ア) 原告において実施されている非管理職に適用される職能資格は、職務遂行能力の内容水準を表わす。職務は、その機能に応じ、監督職、事務技術職、技能職、特務職の 4 つの機能系統に分けられ、事務技術職は、事務又は技術的能力を発揮するもので、開発企画、製品開発、研究、設計、財務、人事、総務、経営企画等があり、技能職は、現場作業に関する能力を発揮するもので、機械加工、仕上組立、鉄工溶接、検査、設備保全等がある。この 4 つの機能系統ごとに、それぞれ上級職 1 級~3 級、担当職 1 級~4 級の 7 段階の資格がある。

(イ) 昇格は上位資格の職能資格要件具備の程度を中心として評定して決定される。ただし、担当職 1 級~4 級については、各資格の最長在籍年数に達した場合は昇格させる。この最長在籍年数は、担当職 1 級が 13 年、同 2 級が 11 年、同 3 級が 8 年、同 4 級が 6 年である。上級職には、最長在籍年数は定められていない。55 歳以上の者は原則として昇格させない。なお、昇格直後の者は連続して昇格しない。

昇格評定は、第 1 次評定者が、評定対象者を部門別職能資格別のグループに分け、グループごとに、後述するような必要能力項目の具備を評定し、第 2 次評定者が同様の評定を行い、調整者が全社的ないし地区全体の観点で必要な調整を行い、決定者が決定する。上級職 1 級及び同 2 級への昇格においては、第 1 次評定者は課長、第 2 次評定者は部長、調整者は本社人事担当課長、決定者は本社人事部長 X は事業所長である。職能資格要件は、職能資格ごとに、必要能力水準及び必要能力項目が定められている。例えば、上級事務技術職 (事務技術職の中の上級職) II 級と同 2 級 (かっこ内に表記するもの。) の必要能力水準は、上司の包括的指揮のもとで、部レベル (課レベル) 以上の観点にたち、高度の (かなり高度な) 企画的又はまとめ業務を担当しつつ職場の指導的役割を果たし成果を上げることができるというものであり、必要能力 5 項目は、企画力、業務知識、応用力、業務遂行力、指導性、業務態度のそれぞれにおいて、上級職 1 級は高度な、同 2 級はかなり高度な能力が必要とされる。上級技能職 (技能職における上級職) についても具体的な文言は異なるものの、同種の定めがある。

(ウ) 実際の昇格決定の過程は、次のとおりである。

まず、第 1 次評定者は、評定期間中の評価対象者の行動、成果等に基づき、評価対象者各人について、それぞれ必要能力項目 5 項目の評価を、○か×で行う。

5 項目全部が○の者だけが昇格候補者となる。課長 (又はその相当職。以下同じ。上級職 1 級、同 2 級への昇格の第 1 次評定者である。) が、まず、主任技師、係長、職長、班長などの意見も参考にしながら、昇格候補者を人選する。

部長(又はその相当職。以下同じ。)は、課長からの申請を受けて、評定会議を開催し、各課長出席の上で、各候補者ごとに時間をかけ、意見交換をして、部としての昇格候補者を決定する。

事業本部人事グループは、部長からの申請を受け、審議会を開き、事業本部としての昇格候補者を決定し、この申請を受けた本社が昇格者を正式決定する。課長が昇格候補者として上げなかった者が、評定会議や審議会で昇格候補者となることはない。

エ 平成2年~平成8年の間の各年の上級職3級以上の昇格

参加人の組合員と住重労組合員(大卒者を除く。)のそれぞれの組合員数と昇格者数及び昇格率は、次の表のとおりである。

(年度別昇格状況)

年度	昇格者/在籍者(名)			昇格率(%)		
	住重労組	参加人	全体	住重労組	参加人	全体
2	106/913	9/58	115/971	11.6	15.5	11.8
3	101/896	7/58	108/954	11.3	12.1	11.3
4	97/900	7/56	104/956	10.8	12.5	10.9
5	73/893	4/54	77/947	8.2	7.4	8.1
6	54/889	6/55	60/944	6.1	10.9	6.4
7	54/861	4/53	58/914	6.3	7.5	6.3
8	47/803	0/48	47/851	5.9	0.0	5.5
累計	532/6155	37/382	569/6537	8.6	9.7	8.7

これによれば、各年の昇格率を見る限り、参加人の組合員の方が昇格率の高い年もあり、全体的に見れば、参加人の組合員と住重労組合員との間で昇格率に差はないことが認められる。

オ X3の職務遂行能力

(ア)X3は、当時、開発設計室機装設計グループに所属し、船殻競装のうち、配管関係の諸製作図や管一品図、管受け台の作図や、部品表、データ等の帳票の作成を行っていた。

(イ)X3は、昭和55年合意により昭和54年6月に遡って担当職1級に1昇格し、昭和61年に上級職3級に昇格し、平成2年に参加人がX3の同2級昇格要求を行い、平成8年まで、平成3年に同2級に昇格した。上記職務に従事し、番船担当X3は、その後、(各船ごとの作業の責任者)を務めることもあった。平成3年以降、参加人は、平成7年昇格、平成8年昇格を含め、X3の昇格を要求してはいなかった。平成8年1月、X3は、不注意のために、配管関在の部品全部の出図を忘れるという過誤を犯し、製造部門に大きな損害を発生させた。原告において、出図を全部忘れるというのは、まれなことである。ただし、この件で、X3が処分を受けることはなかった。

(ウ)X3は、部、課の方針を理解し、担当業務や周辺業務に関して標準的な知識を有し、

意見具申もでき、キャダムを使いこなせ、後輩に指導をし、業務態度にも問題はなかった。ただ、番船担当では、実質的な責任者としての扱いを受けないことがあった。また、他の従業員に比べて残業は少なかった。

#### (3)昇格の格差の存在に関する原告の主張について

原告は、別表 1-1（省略）と別表 1-2（省略）について、範囲や人選が恣意的で客観的、合理性がなく、証拠価値がないと主張する。確かに、弁論の全趣旨によれば、上記の条件を満たす住重労働組合員が他にも存在することが認められ、人選に不明瞭な点があることを否定することはできない。しかし、上記認定のとおり、職種や入社年等を基準とした基本的な範囲は明確であって、これが恣意的であるとは認められない。人選についても、参加人の組合員で昇格が早い者がいるのにこれを除外したり、昇格軌跡が判明しているにもかかわらず下位の資格に止まっている住重労働組合員をあえて除外する等の特定の意図を持ってある傾向の者を除外しているとは認められないし、逆に上記条件を満たさない者が多数含まれているとも認められない。そして、何よりも、全従業員の具体的な昇格軌跡の把握という意味では圧倒的な情報量を有するはずの原告が、参加人らが把握する限度で作成して提出した証拠に対し、他にも同じ条件を満たす者がいるとか、住重労働組合員の上位昇格者だけを恣意的に選んでいる等の抽象的な主張をするだけで、具体的な他の従業員らや養成工全体又は評定範囲ごとの昇格状況を明らかにせず、別表 1-1（省略）と別表 1-2（省略）から窺える昇格の傾向とは全く異なる一般的な傾向が存在するとか、昇格の傾向が一切存在しないとの具体的な主張や反証を全くしないという訴訟遂行態度をとっていることに照らせば、別表 1-1（省略）と別表 1-2（省略）から窺える昇格の傾向が一般的な昇格の傾向と大きな相違はないものと推認することができ、上記原告の主張は、上記認定を覆すものではない。

#### (4)年功序列的な昇格の傾向の有無(争点(3)イ)

上記認定事実によれば、職能管理制度が職務に関する能力の有無に応じて、昇格を決定する制度であると認められる。また、別表 1-1（省略）と別表 1-2（省略）によれば、同期同学歴の者でも昇格時期にばらつきがあり、遅れて入社した者が先に昇格している例が普通に存在することが認められる。しかし、まずもって、担当職 4 級~同 1 級の昇格については、最長在籍年数が定められ、制度上も、勤続年数や当該職位の在籍年数と昇格との間に関係があることは確かである。また、別表 1-1（省略）によれば、昭和 32 年~昭和 39 年の間に入社し主として船殻設計を担当した養成工 36 名（いずれも事務技術職）については、全員が、勤続 13 年~17 年で担当職 1 級に、勤続 21 年~25 年で上級職 3 級に、勤続 26 年~32 年で同 2 級に昇格していること、同 1 級に昇格している者は勤続 31 年~35 年の間が大半であることが認められる。また、上記の設計担当の住重労働組合員に、昭和 39 年度以降入社の技能職を中心とする住重労働組合員を加えた別表 1 - 2 で見ると、勤続 15 年で同 3 級に昇格した者が 2 名で、そのうち 1 名は勤続 21 年で同 2 級に、勤続 28 年で同 1 級に昇格する等昇格の早い者も存在するため、全体としてみると、同 3 級、同 2 級昇格までの勤続年数の幅がかなり広がるが、それでも同 3 級昇格までの勤続年数は 20 年~24 年が多く、同 2 級に昇格している者の勤続年数は 23 年に 6 名いる他は大半が 26 年、31 年に、同 1 級に昇格している者の大半は勤続 30 年~35 年の範囲に収まっている。別表 1-3 によれば、参加人の組合員では、同 3 級昇格までの勤続年数が 20~28 年、同 2 級に昇格し



ている者の大半が勤続 30~34 年の範囲内にある。在籍年数で見ると、別表 1-2 と別表 1-3 によれば、同 2 級へ昇格している者の同 3 級の在籍年数は住重労組合員で 5 年~8 年(10 年の 1 名を除く。)、参加人の組合員で 6 年~8 年の範囲に収まっていることが認められる。

さらに、X4 ら 7 名及び X5 に係る「救済申立て時の資格状況」(別表 22~8 (省略))によれば、本件救済申立て時、X4 ら 7 名及び X5 が所属する技能職も含め、同学歴、同年齢で入社年が近い者は、圧倒的多数が上級職 2 級又は同 3 級に格付されていることが認められ、ここからも、勤続年数がほぼ同じ者は、格付が全く同一でないにしても、概ね同様の格付となっていることが窺われる。

以上によれば、原告では、一定の年数経過により必ず昇格をするという完全な年功序列ではなく、上位の資格になれば、そのばらつきは広くなる傾向にあるものの、勤続年数や同一資格の在籍年数と昇格との間には、ある程度の幅を持った一定の年数が経過する間には昇格をするのが通例であるという程度のある関係があることを否定することはできず、勤続年数や在籍期間と昇格との間には、緩やかな相関関係があると認められる。そして、原告における全体の状況については、前述のような本件の証拠の構造を前提とすると、別表 1-1、別表 1-2 (省略) 及び別表 1-3 (省略) から窺える昇格の傾向が原告における一般的な昇格の傾向であると認める他はない。

なお、上級職 1 級に関しては、証拠及び弁論の全趣旨によれば、住重労組合員と参加人の組合員とを問わず、同 2 級や同 3 級で定年退職する者も少なくないことが認められるし、別表 1-1 (省略) と別表 1-2 (省略) を見ても、同 2 級及び同 1 級へは全員が昇格しているわけではなく、勤続年数や在籍年数と昇格との間に相関関係があると評価できるかは問題である。しかし、別表 1-1 (省略) によれば 36 名中 15 名が、X3 と同学歴、同年齢、同期の従業員に限って見ても別表 2-1 (省略) によれば 9 名中 5 名(その他に管理職 1 名)が、X3 作成の表によれば 14 名中 9 名が、同 1 級に昇格しているから、同 1 級へ昇格する者の割合は決して少なくないことが認められ、前述のとおり、同 1 級に昇格する者は概ね勤続 30 年~35 年で昇格している、ることと併せ勘案すると、同 1 級への昇格についても、勤続年数や在籍期間が影響していると認めることができる。

#### (5) 昇格考査の客観性(争点(3)イ)

原告は、職能管理制度の下では、具体的な判断基準に基づき、段階評定、多面評定により評定考課が行われているから恣意的な決定がされることはあり得ないと主張しており、前記認定のとおり、昇格候補者は昇格資格要件を全て充足した者から選ばれることになっている。

しかし、前記認定の職能資格要件の定めの内容は、一義的に決められるものではなく、評価者が諸般の事情を総合考慮して決定する(各部門ごとに評価基準をさらに具体化した評価要素が定められていた旨述べる X23 の供述内容も、やや具体化されているという以上のものではない。)ものである。また、前記認定のとおり、評価者の査定は、必要能力要件を充足するか否かという○か×かの判断しかないのであるから、評価者の総合評価で一方に決するというものである。

以上によれば、原告における職能管理制度における昇格決定は、評価自体が完全に客観的とはいえ、その制度上、昇格者の決定に関しては、課長が昇格候補者を選任する段階で主観的判断の入る余地があるというべきである。

(6) X4ら7名の昇格格差(争点(3)ウ)

ア 平成8年4月における格付等

X4ら7名は、本件救済申立て時に、いずれも上級職3級であり、平成元年4月1日の時点では、X4、X6、X1、X2は上級職3級、X7、X8、X9は担当職1級であった。

X4に係る別表2-1によれば、X4と同学歴、同卒年、同年齢で、昭和39、年~昭和49年の間に入社した従業員22名の本件救済申立て時の資格は、上級職1級1名、同2級3名、同3級17名(X4を含む。)、担当職1級1名であり、このうちX4(昭和39年度入社)は22名中入社年が最も早いこと、上級職1級、2級の4名はX4より入社年が遅いこと、担当職1級の者はX4より6年後に入社した者であることが認められる。そしてこの22名は、平成元年には、上級職2級1名、同3級14名(X4を含む。)、担当職1級7名であった。

X6に係る別表2-4(省略)によれば、X6と同学歴、同卒年、同年齢で、昭和36年~昭和47年の間に入社した従業員22名の本件救済申立て時の資格は、上級職1級1名、同2級8名、同3級13名(X6を含む。)であったこと、このうちX6(昭和39年入社)は同3級の者の中で入社年が最も早い3人に入っていること、同1級、2級の9名のうち7名はX6より入社年が遅いことが認められる。そしてこの22名は、平成元年には、同2級3名、同3級16名(X6を含む。)、担当職1級3名であった。X1に係る別表2-5(省略)によれば、X1と同学歴、同卒年、同年入社、同年齢の従業員9名の本件救済申立て時の資格は、上級職2級5名、同3級4名(X1を含む。)であったことが認められる。そしてこの9名は、平成元年には全員が同3級であった。

X7に係る別表2-6(省略)によれば、X7と同学歴、同卒年、同年齢で、昭和40年~昭和48年の間に入社した従業員13名の本件救済申立て時の資格は、上級職2級6名、同3級6名(X7を含む。)、担当職1級1名であったこと、このうちX7(昭和40年入社)は上級職3級の者の中で入社年が最も早い2人に入っていること、同2級の6名はX7より入社年が遅いか同じであること、担当職1級の者は昭和48年入社であることが認められる。そしてこの13名は、平成元年には、上級職3級8名、担当職1級5名(X7を含む。)であった。X8に係る別表2-7によれば、X8と同学歴、同卒年、同年齢で、昭和39年~昭和49年の間に入社した従業員19名の本件救済申立て時の資格は、上級職1級1名、同2級4名、同3級14名(X8を含む。)であったこと、このうちX8(昭和40年入社)は同3級の者の中で昭和39年入社の者に次いで入社年が早い2人に入っていること、同1級、2級の5名は、いずれもX8より入社年が遅いことが認められる。そしてこの19名は、平成元年には、同3級9名、担当職1級10名(X8を含む。)であった。X9及びX2に係る別表2-8(省略)によれば、X9、X2と同学歴、同卒年、同年齢で、昭和40年~昭和48年の間に入社した従業員22名の本件救済申立て時の資格は、上級職1級1名、同2級7名、同3級14名(X9、X2を含む。)であったこと、このうちX9及びX2(いずれも昭和40年入社)は同3級の者の中で入社年が最も早い4人に入っていること、同1級、2級の8名はX9、X2より入社年が遅いことが認められる。そしてこの22名は、平成元年には、同3級11名、担当職1級11名(X9、X2を含む。)であった。

以上によれば、X4ら7名は、同年齢の者の中で、本件救済申立て時において、同学歴、同卒年、同下位に格付されていたと認めることができる。

イ 平成2年以降の昇格遅れの有無

X4 から 7 名については、前記のとおり、平成元年和解によって、X4、X6、X1 及び X2 は、いずれも平成元年に上級職 3 級に、X7 は、遡って昭和 58 年に担当職 1 級(なお、その後、平成 3 年に上級職 3 級に昇格。)に、X8 は、遡って昭和 59 年に担当職 1 級(なお、その後、平成 4 年に上級職 3 級に昇格。)に、X9 は、遡って昭和 56 年に担当職 1 級(なお、その後、平成 2 年に上級職 3 級に昇格。)にそれぞれ昇格したという合意をしている。そして、前記のとおり、参加人らは、平成元年和解による格付は正当なものとして認めていたのであるから、X4 から 7 名については、昇格の遅れを検討すべきは、平成 2 年以降のみということになる。

そうすると、X4、X6、X1、X2 の 4 名は、平成元年に上級職 3 級に昇格し、同年における格付が同 3 級、在籍期間 0 年であることを、正当なものとして了解し、認めていたというべきである。また、X7、X8、X9 の 3 名は、平成元年には、担当職 1 級の格付が相当であり、同年には上級職 3 級に昇格する資格を有していないこと、したがって、同 3 級への昇格が平成 2 年以降となることを、正当なものとして了解し、認めていたというべきである。

上級職 3 級には最長在籍期間の定めはなく、一定期間が経過すれば当然に昇格をするわけではないけれども、別表 1-2 (省略) と別表 1-3 (省略) によれば、同 2 級昇格までの同 3 級の在籍年数は、住重労働組合員が 5 年~8 年(10 年の 1 名を除く。)1 参加人の組合員が 6 年~8 年であると認められる。X4、X6、X1、X2 は、平成元年 4 月 1 日に上級職 3 級に昇格しており、それは正当なこととして参加人らは認めているから、平成 8 年 4 月の時点では、同人らの同 3 級の在籍期間は 7 年になる。X7、X8、X9 は、平成元年和解によりそれより前に遡って担当職 1 級に昇格しているが、これにより、上級職 3 級への昇格が平成 2 年以降となることは了解したということができ、仮に平成 2 年に昇格したとしても、同 3 級の在籍期間は 6 年である。

そうだとすると、前記のとおり、上級職 2 級に昇格するまでの同 3 級の在籍期間が住重労働組合員でも概ね 5 年~8 年であるから、在籍期間が 7 年 1 ないし平成元年和解からの最短での昇格を前提としても 6 年となる X4 から 7 名が、平成 8 年に同 2 級に昇格しなかったとしても、特別の事情がない限り、不当に昇格が遅れていると評価することは困難である。加えて、上記の X4 から 7 名についての個々の格付の検討によれば、いずれも、平成元年の格付において相対的に下位に位置づけられていることは否めないものの、前述のとおり、X4 から 7 名は、平成元年和解による格付を肯定していること、平成 2 年以降の参加人の組合員と住重労働組合員との間で昇格率に差違はないことにも照らせば、同年以降に昇格が遅れたとは評価し難いことになる。

仮に、誰から見ても飛び抜けて能力が高く、抜擢してでも昇格するのが当然であるというような特別な事情があるのにもかかわらず、昇格は通常の範囲内でやや遅いというのであれば、その昇格状況には合理性が疑われると解する余地もあるが、X4 から 7 名は、少なくとも飛び抜けて能力が高いとまでは認めるだけの証拠はないから、X4 から 7 名が平成 8 年に昇格しなかったことに合理性が疑われる事情は認められない。

以上によれば、X4 から 7 名は、平成 2 年以降、昇格の遅れがあったとは評価し難く、昇格格差があったとは認められないというべきである。したがって、X4 から 7 名は、平成 8 年 4 月 1 日において、昇格の格差があったとは認められないから、その前の時点である平

成 7 年 4 月 1 日の昇格を求めている X4、X6、X1、X9、X2 について、その時点における昇格の格差があったとは認められない。

ウ 参加人らの主張、中労委の判断について

参加人らは、別表 1-2（省略）のうち、昭和 39 年以降入社者の大半が上級職 3 級の在籍年数 6 年で昇格しているとして、参加人の組合員らの昇格時期も在籍年数 6 年を基準にすべきと主張している。また、中労委は、別表 1-2（省略）と別表 1-3（省略）から、同 2 級昇格までの同 3 級の在籍年数の平均値を住重労組合員で 6.35、参加人の組合員で 6.8 と算出し、6 年を超えた場合には、一応、昇格の遅れがあると見て、上位資格要件の具備を検討し、X1 及び X2 については、平均在籍年数を上回るが、平成 8 年 4 月の時点で、同 3 級在籍 7 年となり、相応の技量が認められ、昇格を妨げる問題も見られないから、同 2 級に昇格させない合理的な理由が認められないとする。

しかし、上記のとおり、原告における勤続年数ないし在籍年数と昇格との間には、ある程度の幅を持った一定の年数が経過する間には昇格をするのが通例であるという程度の関係が認められるに止まるのである。そして、X4 から 7 名については、平成元年和解を是認するという参加人らの基本的な枠組みから、平成元年以降の上級職 3 級の在籍年数によって検討しているのであるが、住重労組合員が同 2 級に昇格するまでの同 3 級の在籍期間が概ね 5 年~8 年であるのに、参加人の組合員については 6 年で昇格させないと所属組合による差別であると推認することはもとよりできないし、その在籍期間の単純平均値を超えれば、所属組合による差別であることが推認されるという経験則が存するとも言い難いことからすると、上記の参加人らの主張は採用できず、中労委による判断は適切でないとし、うことができる。

(7) X5 の昇格格差(争点(3)ウ)

X5 は、本件救済申立て時に上級職 3 級であり、平成元年 4 月 1 日の時点では担当職 1 級であった。X5 に係る別表 23（省略）によれば、X5 と同学歴、同卒年、同年齢で、昭和 39 年~昭和 49 年までに入社した従業員 14 名の本件救済申立て時の資格は、上級職 1 級 2 名、同 2 級 3 名、同 3 級 9 名(X5 を含む。)であったこと、このうち X5(昭和 39 年入社)は同 3 級の者の中で入社年が最も早いこと、同 1 級、2 級の 5 名は X5 より入社年が遅いことが認められる。そして、この 14 名は、平成元年には、同 2 級 2 名、同 3 級 7 名、担当職 1 級 5 名(X5 を含む。)であった。

X5 は平成元年和解の対象となっておらず、昭和 55 年合意により昭和 54 年 6 月に担当職 1 級に昇格した後、平成 2 年に上級職 3 級に昇格している。X5 は、平成元年 4 月 1 日に同 3 級に、平成 8 年 4 月 1 日に同 2 級に昇格すべきであったとして、本件救済申立てをしている。また、前記前提事実によれば、X5 は、X8、X2 らと同様に溶接職(技能職)であり、勤務場所は、X6、X7、X8 と同様に追浜造船所内業一課である。

以上によれば、X5 は、X8、X6、X2 と同様に、平成元年 4 月 1 日に上級職 3 級に昇格するのであれば、これを正当な取扱いであるとして了解し、受け入れるものと認められ、その前提で、平成 8 年 4 月 1 日に同 2 級への昇格を求めているものである。そうすると、その主張は、平成元年和解により同年 4 月 1 日に同 3 級となった X8 や X6、X2 と同様とすることができる。X5 が平成元年の格付において相対的に下位に位置づけられ、これが平成 8 年においても変わらない状況であることも、X4 から 7 名と同様である。

そうすると、X5については、X4ら7名と同様に、平成8年に上級職2級に昇格しなかったとしても、特別の事情がない限り、不当に昇格が遅れているとはいえない。

そして、X5の能力が飛び抜けて高いとまで認めるだけの証拠はないから、不当な昇格の遅れはないということになる。

#### (8) X3の昇格格差(争点(3)ウ)

ア X3に係る別表2-1(省略)によれば、X3と同学歴、同卒年、同年入社、同年齢の従業員は、本件救済申立て時9名であり、このうち管理職が1名、上級職1級が5名、同2級が3名であることが認められる。この9名は、平成元年には、同2級が5名、同3級が4名であった。平成元年に同3級、本件救済申立て時に同2級であったX3は、いずれもこれら9名の者の中で下位の格付であったことが認められる。

X3と同年の高卒入社者の昇格の経過を記載したとするX3作成の表によれば、この表に記載されている11名の中で、X3は、他の者より、担当職1級の昇格では1年遅れ、上級職3級への昇格では1~3年遅れ、同2級への昇格では1~5年遅れていること、他の10名は平成2年~平成7年の間に同1級に昇格したのに対しX3は本件救済申立て時まで昇格をしていないことが認められる。この表については、X3と同年の高卒入社者の全員が記載されているとは認められず、X3自身もこの表が完全でないことを認めているが、上記の傾向が一般的な傾向と全く異なるものであると認めるに足りる証拠はなく、X3が同期同学歴の者と比較して昇格が遅れている傾向を窺うことができる。

以上によれば、X3は、平成8年4月において、昇格が遅れがあったと認めることができる。

#### イ X3の上位資格要件充足について

前記認定によれば、X3は、平成8年4月の時点で、上級職2級としては平均的な水準を超える能力を有していたことが窺われる。

しかしながら、上級職1級に要求される必要能力項目は、前記認定のとおり、高いレベルのものであるから、前記判断のとおり、同1級への昇格者の割合が決して少なくないこと、その昇格に勤続年数や在籍期間が影響しているという事情が認められることを考慮しても、平成8年1月に部品全部の出図を忘れるというかなり大きな過誤をしたX3については、原告が同年4月1日に同1級へ昇格させなかったことに、合理性がないと断ずるのは困難である。そうすると、原告がX3を同日に昇格させなかったことが不当労働行為(不利益取扱い)にあたりと認めることはできない。

そして、平成8年4月1日に昇格させなかったことが不当労働行為に該当しない以上、特別の事情がない限り、平成7年4月1日に昇格させなかったことも、不当労働行為に該当しないというべきである。上記の大きな過誤は、平成8年1月のことではあるが、総合的なX3の職務能力の徴表であって、平成7年4月の段階では上級職1級に該当するだけの能力はなかったとの評価が可能であることからすれば、X3を同月1日に昇格させなかったことは、不当労働行為(不利益取扱い)に該当しない。

なお、参加人は、X3が上司との定期面談で過誤を指摘されなかったこと、定期昇給にも影響がなく、本件救済申立て後に問い合わせた際も過誤のせいだと明言されたことがないこと、過誤の再発防止に努めたことを指摘して、不昇格の理由は過誤ではないと主張する。しかし、定期昇給と昇格は別問題であるし、上記各場面で過誤を指摘されなかったか

らといって、直ちに昇格の評定の際に過誤が考慮されなかったとはいえない。したがってこの主張は上記判断を左右するものではない。

#### (9)まとめ

以上のとおりであり、X3ら9名を平成7年4月1日又は平成8年4月1日に上級職1級(X3)又は同2級(X3を除く8名)に昇格させなかったことが不当労働行為(不利益取扱い)にあたるとはいえない。

#### 4 救済方法の違法性、X10の昇格時期(争点(5))について

(1)労働委員会は、事案に応じた適切な是正措置を決定し命令する権限を有するのであるから、不当労働行為に対してどのような救済方法を命じるかは、労働委員会に裁量がある。

都労委は、X12ら3名を平成8年4月1日に上級職1級に昇格させなかったことを不当労働行為とした上で、事案を考慮して、X12ら3名を平成8年4月1日付けで同1級に昇格させたものと取り扱い、賃金差額(一時金差額を含む。)を支払うことと、昇格させなかったことが不当労働行為と認定されたこと等を記載した文書の交付をすること等を命じたが、付加金(遅延損害金)の支払、支配介入や不利益取扱いの一般的な禁止、謝罪文(陳謝文)の掲示を命じる必要は認めないとして、これらの申立てを棄却した。昇格における不利益取扱いに対して、最も直接的な救済というべき昇格と賃金差額の支払を命じていること、謝罪文の掲示は認めなかったが、これと同旨の内容を記載した文書の交付を命じていることなどからすれば、参加人らの申立ての一部を棄却したことが裁量の逸脱、濫用であるとは認められない。

よって、都労委の判断を裁量の範囲内であると判断し、本件救済申立てを棄却した中労委の判断に違法はない。

(2)参加人らは、X10を平成7年4月1日に上級職1級に昇格させることを求める。昭和58年和解の対象ではあるが平成元年和解の対象でないX10は、昭和58年以降の昇格について差別があったか否かを検討すべきところ、別表1-2によれば、X10と同じく昭和57年に同3級に、平成元年に同2級に昇格した住重労組員で、平成8年4月1日の時点で同1級に昇格していない者が存在することに鑑みれば、X10を平成7年4月1日に昇格させなかったことが不当労働行為にあたるまで評価するだけの根拠は乏しいといわなければならない。

よって、X10を同日に昇格させなかった行為を不利益取扱いということはできないとした中労委の判断に違法はない。

#### 第4 結論

以上によれば、本件命令の主文第5項及び第6項は、X1及びX2について不当労働行為の成立を認めた点で違法であり、その取消を求める原告の請求は理由があるから認容すべきであるが、原告のその余の請求に係る訴えは不適法であるから却下すべきである。そして、本件命令は、上記主文第5項及び第6項以外の、本件救済申立てを棄却した部分(主文第7項)及び本件再審査申立てを棄却した部分(本件初審命令の主文第4項(本件救済申立て却下)を維持した部分)には違法はなく、これらの取消を求める参加人らの請求はいずれも理由がないから、全て棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

「別紙資料 略」