

昭48不2、昭50.12.16

命 令 書

申立人	日本民間放送労働組合連合会
同	民放労連中四国地方連合会
同	民放労連山口放送労働組合
被申立人	山口放送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員の職級号俸を、昭和43年5月以降の申立人組合員の年齢に対応する下記を基準として格付すること。

格付に際しては、申立人組合員の過半数が基準以上にあるようにすること。ただし、従来の格付を下回ってはならない。

記

29歳が6職級、33歳が5職級、36歳が4職級とし、4職級の11号俸を起点とし、37歳以上は1歳ごとに4号俸ずつ加算し、35歳以下は1歳ごとに4号俸ずつ減算する。

- 2 被申立人は、昭和43年5月以降昭和49年2月20日までに支払われた申立人組合員の賃金と、上記格付によって生ずる賃金との間に差額を生じた場合は、その差額を支払わなければならない。

- 3 被申立人は、昭和43年冬以降昭和48年冬までの一時金について、主文1の格付によって計算された額と、既に支払われた額との間に差額を生じた場合は、その差額を支払わなければならない。

なお、査定配分額については、申立人組合員の評定平均が、申立人組合員以外の社員

(4職級以下)の評定平均と等しくなるように再査定のうえ、差額を生じた場合はその差額を支払わなければならない。ただし、再査定に当たっては、申立人組合員各人の従来の査定点を下回ってはならない

4 申立人のその余の申立てはこれを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という。）は、全国の民放労連の加盟単組をもって組織する連合体であり、約11,000名（本件申立て当時）の組合員を擁している。
- (2) 申立人民放労連中四国地方連合会（以下「中四国地連」という。）は、中四国地方の民放労連の加盟単組をもって組織する連合体であり、約560名（本件申立て当時）の組合員を擁している。
- (3) 申立人民放労連山口放送労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人山口放送株式会社の従業員41名（本件申立て当時）をもって組織する労働組合で、昭和34年11月に結成され民放労連及び中四国地連に加盟している。
- (4) 被申立人山口放送株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き従業員171名（本件申立て当時）を擁し、主として放送事業を営んでいる。

2 本件に至るまでの労使関係

会社は、37年4月関門テレビを開局し、67名の増員を行った。その後、39年10月廃止になったため余剰人員を生じたので、会社は新規採用を中止し、自然退職による人員減を図った。また、43年4月には傍系会社である山口放送興産株式会社を設立し、余剰人員を当てた。37年当時従業員数は220名前後であったが、その後漸減し46年頃から200名を割り今日に至っている。

過去会社では、38年、42年と2度にわたりロックアウトが行われている。いずれも春

闘をめぐり紛争がこじれたものであるが、38年のロックアウトは1週間続き14名の組合員が脱退した。42年のロックアウトは2箇月間に及び、その間組合員を除く他の従業員はすべて就労したが、通用口への入門をめぐり、組合員と就労者との間でしばしばトラブルを生じ、罵声の応酬をする等激しく対立し、経理課次長であったB 1は、民放労連の委員長から擦過傷を受けたとして委員長を告訴した。この中で組合員が相ついで脱退し、同年6月に山口放送新労働組合（以下「第二組合」という。）が結成された。

その際、東京、大阪の支社長が組合員に対し、第二組合に加入するよう勧誘したとして組合が問題にした。

39年以降、会社は新入社員等にしばしば黄犬契約を行ったとして組合が問題にしており、48年8月には女性アナウンサーが組合への接近を理由に解雇されたとして、当地労委へ不当労働行為の申立てがあり、50年4月15日に救済命令が出された。（昭和48年山地労（不）第6号山口放送事件、現在中労委へ再審査係属中。）

他方、40年5月经理部長B 2（以下「B 2」という。）が女性組合員に対して、44年8月山口支社長B 3（以下「B 3」という。）がA 1に対して、47年5月庶務課長B 4と第二組合書記長C 1がA 2に対して、それぞれ脱退工作を行ったとして組合は問題にしている。

加えて、47年1月組合に加入して間もないA 3が、総務部長B 5（以下「B 5」という。）と報道制作部長B 6に呼ばれて加入したいきさつを聞かれたり、同年3月A 4が、B 5や放送部長B 7等に呼ばれて組合加入をとがめられたりしたこともある。

なお、43年以来不当労働行為の申立事件が相ついでおり、賞罰委員会に関する問題についての団体交渉拒否（昭和43年山地労（不）第4号山口放送事件）、事前協議協定に基づく総選挙放送と業務下請化に関する問題についての団体交渉拒否（昭和47年山地労（不）第1・5号山口放送事件）について、それぞれ当地労委から命令が出されている。

3 職能給体系導入の経緯

(1) 会社における旧賃金体系は、35年に制定されており、年齢給を基本として学歴差を加味し、査定によって定昇額に若干の能力差をつけるというものであった。したがっ

て、賃金決定要素の中で年齢の占める比重が高く、勤続年数は関係なく、査定による定昇幅は上下20%設けられていたが、マイナス査定は定昇額に反映させない措置を講じたため、査定による賃金幅も狭かった。

42年4月会社は、組合に対し賃金体系の変更を行うことを団体交渉で明らかにした。その後、新体系移行のため修正基本給表による臨時昇給を行い、43年3月組合の春闘要求に対する回答として、職能給体系に基づく臨時昇給を提示し、同時に「職能管理規程（案）」「職員給与規程（案）」等を示し協議を求めた。

以後、6月中旬まで度々団体交渉を重ね、その中で会社は組合に対し新体系導入の理由、新体系運用の問題（運用基準は「職能管理規程」に提示してあり、運用には人事考課が大きなウェイトを占める。）等説明し、勤務評定の実施時期、対象期間、評定の手続きとして第1次評定から第3次評定まで、課間調整、部間調整、局間調整を経て評定し、評定の母集団は職級ごとに異なる。評定項目は、勤務態度と勤務能力という面で査定が行われる等を口頭で説明した。しかし、評価基準については明らかにしていない。

(2) 会社が、職能給体系を導入した理由としては次のとおりである。

ア 賃金が年齢別に決定されるため、職制上、下位の者が直属上司より基本給が高いという現象が生じた。

イ 基本給が学歴別に決定されるため、同一年齢で高卒者が大卒者より職位が上の場合、あるいは評定が上回る場合であっても、学歴差によって前者の方が基本給が低いという結果を生じていた。

ウ 年齢給体系にあっては、勤務評定のための母集団の設定が困難である。

(3) これに対して組合は、低賃金政策であること、諸手当が廃止されること、査定次第で賃金が決定され労使交渉で決定する余地がないことを理由に、職能給体系の導入に対しては一貫して反対したにもかかわらず、43年6月会社は、就業規則の改正手続きを行い職能給体系を導入した。

4 職能給体系

(1) 体系の概要

基準内賃金としては、基本給、資格手当、職級手当（46年4月導入）、役付手当、専門職手当、技術士手当、家族手当、地域手当があり、基本給は年齢給（年齢に応じて支給される。）と職能給に区分される。

職能給は、「職能管理規程」によって定められている職能及び職級区分に従い決定される。

職能給表は、1職級から10職級までの区分に従い、1号俸から68号俸まで定められている。

職能区分は5ランク、職級区分は10ランクに分れ、職級ごとに最低到達年齢及び最低滞留年数を定め、10職級から8職級までは最高滞留年数が定められている。これについて表示すれば次のとおりである。

職 能	職級	最低到達年齢	最低滞留年数	最高滞留年数
一般職	10	18	2	4
	9	20	2	4
	8	22	2	4
上級職	7	24	3	—
指導職	6	27	3	—
	5	30	2	—
監督職	4	32	4	—
	3	36	3	—
管理職	2	39	6	—
	1	45	9	—

（表1）

職位としては、課長、部次長、部長、局次長、局長があり、課長と部次長は4職級以上、部長、局次長及び局長は2職級以上の者の中から任命する。4職級以上は、職位の有無にかかわらず管理監督の地位にある者とされている。

また、資格に応じて資格手当が支払われるが、7 職級以下には資格がない。職級と資格との対応は次のとおりである。

1 職級	2 職級	3 職級	4 職級	5 職級	6 職級
理 事	副理事	参 事	副参事	主 事	副主事

(表 2)

48年 4 月 1 日現在、資格手当の最高は19,000円、最低は3,500円である。職級手当は各職級に応じて支給され、48年 4 月 1 日現在、最高の 1 職級で12,000円、最低の10職級で3,500円である。

役付手当は課長以上に支給され、48年 4 月 1 日現在、課長は4,000円以上、局長は16,000円以上となっており、専門職手当は役付手当に準じて支給される。

なお、4 職級以下では、実態からすれば職級に応じた職務内容の相違は明確でない。たとえば送出課の送出部門や撮像課では、4 職級以下の社員がすべて同じローテーションの中で勤務している。

(2) 新体系移行時格付

ア 職級格付

(ア) 旧体系において係長以上の役職者であった者については次のとおりである。

役職名	職 級	備 考
局 長	1	
局次長	2	
部 長	2 又は 3	ただし、2 職級最低到達年齢に達しない者は 3 職級。
部次長	4	
課 長	4	
課次長	5	
係 長	5 又は 6	ただし、係長職に満 2 年以上あり、その間の評価が良好な者は 5 職級、その他は 6 職級。

(表 3)

なお、旧体系が学歴別年齢給であったため、低学歴の役職者については賃金が低く、該当職級の初号俸に達しない者が何名か出た。

たとえば、第二組合委員長であったC2は、43年当時課次長であったが、高卒であり職能給額が5職級1号俸に不足していたため、臨時措置として特別加給を行い5職級1号俸とした。同様の例は、当時組合員であったC3（当時課次長）等5職級以下で合計3名いた。

- (イ) 旧体系において役職者でなかった者については、42年までの査定結果を新体系に引継ぎ、新体系が従前から継続していたらどこに格付けるべきかという観点に立ち、昇格運用基準（別紙省略）により行われた。

イ 号俸格付

旧体系によって、43年のベースアップ及び定昇を行って新基本給表を作成し、各人の該当基本給表から年齢給額を差引いて各人の職能給額を決定した。そしてこの職能給額を既に格付した各人の職級の号俸金額と比較し、直近上位の号俸に格付した。

(3) 勤務評定

- ア 勤務評定要領（組合員には提示していない。）に基づき、年2回（上期評定は対象期間が4月1日から9月30日まで、下期評定は10月1日から当該年度の3月31日まで。）各職級別に行い、第1次評定、第2次評定、第3次評定、「調整」という段階を経て決定される。

課員に対する評定者は、第1次評定が課長、第2次評定が部長、第3次評定が局長、「調整」が社長となっている。第1次評定と第2次評定とで評価が相違する場合は、両者が意見調整（課間調整）のうえ決定し、協議の整わないときは両者の評定を併記することになっている。第3次評定は部間調整であり、局長が各部長を集めて協議し、評定項目ごとに甘辛を調整する。「調整」は局間調整であり、社長（役員会）が局長を集めて協議するが総合的な見直しをすることになっている。

なお、43年以降組合員に対する第1次評定者及び第2次評定者は、42年ロックア

ウト中その大半は就労しており、その中には組合と対立的な第二組合員であった者や、入社以来一貫して労働組合に加入しなかった者もいる。

イ 評価項目（組合には提示していない。）は、勤務態度と勤務能力に分れ、評価要素としてそれぞれ大分類、小分類の項目がある。これを表にすると次のとおりである。

なお、職級によって評価項目は異なり、下位職級については勤務態度、上位に行くに従って勤務能力を主体にした評価になる。

項目 区分	大分類	小 分 類
勤 務 態 度	規律	規律、勤勉、安全衛生
	協調	協力、順応、奉仕観念
	積極	熱意、意欲、実行
	責任	責任、報告、根気、几帳面
勤 務 能 力	理解判断	知識、理解、判断、技能熟練、応用
	注意	集中、慎重
	処理	表現、正確、迅速、創意工夫
	交渉	折衝説得、応待
	企画	企画立案、研究
	指導統率	統轄、指導、統率、炯眼
	合理化意識	経済意識、原価意識、経営意識

（表 4）

ウ 評価点については次のとおりである。

第 1 次評価と第 2 次評価は基礎評価と呼び、いずれも分析評価及び総合評価からなっている。

分析評価は、評価項目の小分類ごとに 1 点から 5 点までを 9 区分して（1 点、1.5 点、2 点…。）評価をつけ、大分類でそれを単純平均する。

総合評価は、分析評価とは離れて勤務態度、仕事の成果を総合的に判断してつけるもので、これも1点から5点までの9段階で評価を出す。

なお、各評価項目についての評価基準はない。

(4) 定昇基準

毎年5月21日付で定昇により3～5号俸上がる。勤務評価と定昇との関係は次のとおりである。

前年度勤務評価	定 昇
評価 4～5	5 号 俸
〃 3	4 〃
〃 2～1	3 〃

(表5)

評価の対象期間は、前年の4月1日から当年の3月末日までの1年間（通期評価）である。

なお、評価は平均となる3を基準に、便宜上5・4をプラス査定、2・1をマイナス査定、3をゼロ査定という。

(5) 昇格基準

職能管理規程により、表1の基準に従って毎年5月21日付で昇格を行い、昇格の選考に際しては、最低滞留年数以上勤務した者の中から、勤務評価に基づいて、審査のうえ、昇格を行うこととなっている。

ただし、8～10職級は、最高滞留年数の経過により自動的に昇格し、また昇格審査に際しては、4職級以上は裁量加わるものの、5職級以下は原則として裁量がなく、過去の評価と昇格との関係がほぼ機械的に定められている。

なお、昇格運用基準（別紙省略）の内容は格付時点より遡り、連続評価3を基準にして、プラス評価は評価1ごとに滞留年数が1年短縮され、マイナス評価は評価1ごとに1年延長される。したがって、7職級を例にとれば、連続評価3でいくと8年経過すれば6職級へ昇格する可能性があり、連続評価4であれば、滞留年数が4年に短

縮される。しかし、マイナス評価が続けば、何年経過しても昇格の可能性はないということになる。

(6) 一時金配分基準

一時金についての算式は、43年までは係数部分と一律部分の二つに分れ、43年冬一時金の算式は次のごとくであった。

$$(\text{基本給} + \text{家族手当} + \text{地域手当}) \times 3.4 \text{箇月分} + \text{一律} 15,000 \text{円}$$

44年夏の一時金では、次のような大幅な査定が導入された。

$$\text{基本給} \times 3.06 + (\text{家族手当} + \text{地域手当}) \times 2.5 + \text{一律} 15,000 \text{円} + \text{査定配分}$$

46年から48年の夏・冬一時金の査定配分表については次のとおりである。

なお、4職級以上の査定配分は組合に明示されていない。

46～48年夏・冬一時金配分表

職級 評価	5	6	7	8
5	43,000	37,000	29,500	23,000
4.5	38,650	33,350	26,150	20,250
4	34,300	29,500	22,800	17,500
3.5	29,950	25,650	19,450	14,750
3	25,600	21,800	16,100	12,000
2.5	21,250	17,950	12,750	9,250
2	16,900	14,100	9,400	6,500
1.5	12,550	10,250	6,050	3,750
1	8,200	6,400	2,700	1,000

(表6)

(単位 円)

査定部分については、直近の半期評価によって評価点1から5まで0.5きざみの9ランクで配分を定めている。

なお、半期評価は上期が4月～9月、下期が10月～翌年3月を対象期間とする。評

定期間と一時金配分決定との対応関係について、48年を例にとれば次のようになる。

一時金	評 定	対象期間
48年夏	47年下期	47年10月 1 日～48年 3 月末日
〃 冬	48年上期	48年 4 月 1 日～48年 9 月末日

(表 7)

5 職能給体系運用の実態

(1) 査定の実態

43年度から47年度まで、5年間の同一社員の延人数567名の査定状況を組合員、非組合員（便宜上、第二組合員を含めて、以下「非組合員」という。）別で比較すれば次のとおりである。

なお、退職勧奨を受けている非組合員2名は除く。

査定 区分 人数		プラス	ゼロ	マイナス
非組合員	370	236 (64%)	134 (36%)	0
組 合 員	197	14 (7 %)	119 (61%)	64 (32%)
計	567	250	253	64

(表 8)

(単位 人)

また、組合員の年度別査定内訳は次のとおりである。

査定 年度 人数		プラス	ゼロ	マイナス
43	39	3	18	18
44	39	2	14	23
45	39	2	25	12
46	40	4	29	7
47	40	3	33	4

(表 9)

(単位 人)

(2) 賃金比率の推移

43年度と47年度の同一社員の組合員と非組合員の賃金月額に対する比率は次のとおりである。

区分 \ 年度	43年度	47年度
非組合員	76.4%	79.4%
組 合 員	23.6%	20.6%

(表10)

(3) 賃金分布の推移

42年度と47年度の賃金分布を比較すると、42年度は上位32名のうち現組合員が5名いたが、47年度は上位43名中現組合員はひとりもない。また、42年度には現組合員が中位にかなりいたが、47年度には全体的に低位に集っている。

更に、社員が大量入社した34年度（現組合員5名、非組合員26名。）と37年度（現組合員11名、非組合員17名。）の社員の賃金分布を比較すると、いずれも42年度は現組合員と非組合員が各賃金ランクに平均的に分布しているが、47年度には上位をすべて非組合員が占め、現組合員は低位に分布している。

また、47年度の学歴・年齢別賃金分布を見ると、現組合員は同年齢の非組合員よりほとんど全員が低位に置かれている。

なお、47年5月現在5職級以下で平均年齢を比較すると、組合員の32.8歳に対し、非組合員は34.5歳であり、20代の若年齢者は非組合員の1名に対し、組合員は7名いる。

(4) 賃金逆転現象

現組合員と非組合員別に42年度と47年度の賃金を比較すると、現組合員は全員42年度当時低額若しくは同額であった非組合員に追い抜かれている。

また、組合脱退者については一貫して組合員であった者より著しく優遇されている。

(5) 昇格の実態

ア 職能給体系導入後の昇格者の比較と組合員、非組合員数の推移

4 職級～6 職級への昇格者数を組合員、非組合員別に比較すると次のとおりである。

職級 年度	4 職級		5 職級		6 職級		合計	
	組合	非組	組合	非組	組合	非組	組合	非組
43	0	5	2	9	6	13	8	27
44	0	2	0	1	1	5	1	8
45	1	8	0	9	3	8	4	25
46	0	0	0	1	0	2	0	3
47	0	3	1	7	3	9	4	19
48	0	7	4	9	9	6	13	22
計	1	25	7	36	22	43	30	104

(表11)

(単位 人)

43年度以降、5 職級以下の組合員数と非組合員数の推移を比較すると、44年度までは組合員の方が多く、組合脱退者が続出した45年度を境に逆転し、46年度以降は組合員は40名前後であり非組合員は約60名である。

なお、職能給体系導入後48年度まで1度も昇格していない者（自動昇格を除く）は、非組合員が8名、組合員が20名である。非組合員8名のうち、職能給体系導入時に4 職級であった者が5名おり、残り3名は7 職級のままである。他方、組合員20名のうち、18名は7 職級のままであり残り2名は6 職級である。

イ 32歳時の職級比較

大半の社員が含まれる32歳を基準に、組合員、非組合員別の職級分布を比較すると次のとおりである。

なお、非組合員で7 職級にある者のうち、5名は44年以降組合を脱退した者である。

職級 区分	非組合員	組合員	計
4	28	—	28
5	8	6	14
6	35	15	50
7	13	28	41

(表12)

(単位 人)

ウ 組合員と非組合員の職級別分布については次のとおりである。

(48年1月現在)

職級 区分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
組合員	0	0	0	0	2	10	27	1	0	0
非組合員	0	8	16	28	17	36	9	1	0	0

(表13)

(単位 人)

エ 職能給体系導入後の組合脱退者の昇格状況

48年5月時点において、組合脱退者30名のうち大多数の者が、脱退直後、若しくは脱退後数年を経過して上位職級へ昇格している。

オ 最低滞留年数を経過しない昇格

非組合員C4、C5、C6、C7の4名はいずれも6職級の最低滞留年数3年を経過することなく2年で5職級に昇格している。C4とC6は入社以来一貫して労働組合に加入しなかった者であり、C5は第二組合の委員長をつとめたことがある。C7は第二組合の幹部であった。

また、42年ロックアウト中、第二組合を結成し、初代第二組合委員長であったC2は、職能給体系導入の43年時に5職級となり、44年には4職級に昇格している。

組合員には最低滞留年数を経ずに昇格した者はいない。

カ 第二組合幹部の昇格実態

過去第二組合の委員長等幹部であったほとんどの者は、職能給体系導入以後 4 職級へ昇格している。

6 本件申立後の状況

(1) 脱退工作

48年6月経理課長B 1が、同年7月経理部長B 2がA 5（以下「A 5」という。）に対し、50年2月東京支社長B 8がA 6に対し、それぞれ脱退工作を行ったとして組合が問題にした。

(2) 職能給をめぐる経緯

ア 職能給体系導入後、組合は毎年賃上げや一時金の交渉で、一貫して査定の撤廃の要求を文書で提出している。

他方、組合はしばしば会社に対し、評価基準や昇格基準の明示を求めたが、会社の回答は、43年職能給体系導入時の説明内容と同様であり、査定分布の状況についても明らかにされていない。

イ A 5は32年入社以来経理課に勤務し、現金出納、伝票処理、記帳事務等をしてきたが、48年の年末調整の事務処理に際しては、生命保険の計算をさせられ、また、賃金台帳の記帳事務、給料袋の取扱事務からはずされ、49年からは郵便物の開封についても部長の指示がなければできないこととなった。同年、本人は報道制作課に配転させられた。

また、下関支社では、嘱託者であるA 7が組合に加入したところ、それまで担当していた給料関係事務からはずされた。

7 非組合員の昇格年齢

非組合員の過半数は29歳で6職級、33歳で5職級、36歳で4職級へそれぞれ格付されている。

なお、48年1月現在における36歳の社員は、他の年齢の社員より最も多く18名いるが、このうち非組合員14名の賃金平均は4職級11号俸となる。（管理職を除く。）

第2 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人の主張

ア 43年職能給体系を導入した会社は、組合員に対し、43年以降毎年非組合員との間に昇格、昇給、一時金上の差別扱いを行った。差別扱いの具体例については以下のとおりである。

(ア) 職能給体系導入以来非組合員の査定はほとんどプラスであるが、組合員の査定は大半がマイナスかゼロである。

(イ) 組合員の占める賃金総額は低下し、非組合員の賃金総額は増加した。組合員の人件費は、職能給体系導入時には全体の23.6%を占めていたが、47年には20%に低下している。

(ウ) 賃金分布を見ると、組合員は42年にはかなり中位にいたが、47年にはことごとく低位に落されている。このことは大量入社した年（34年、37年）の社員と比較した場合、更に顕著である。

また、47年における学歴・年齢別の賃金分布を見ても、組合員はほとんど低位に置かれている。

(エ) 42年当時、非組合員より賃金が上であった組合員は、47年にはすべて非組合員に追い抜かれている。

(オ) 一時金においても、基本給部分は賃金、昇格差別により、査定配分額は恣意的評価により差別を受けている。

(カ) 43年以降、組合員は非組合員に比べて著しく昇格者が少ない。

イ このような組合差別の諸事実により、会社の不当労働行為意思がうかがえるが、更に次のような不当労働行為意思を推認させる諸事実がある。

(ア) 組合を脱退すれば賃金がよくなる。

(イ) 組合からの脱退者が異例の昇格をしたり優遇された事例が多い。

(ウ) 非組合員に対しては職能管理規程を度外視した優遇昇格をしている。

(エ) 職能給体系導入に貢献した初代第二組合委員長に破格のベースアップをしてい

る。

ウ このように組合員に対し不利益を生ぜしめた職能給体系は、組合が反対する中で第二組合を利用し、就業規則の改定により強行導入したものである。その内容は査定によって賃金が決定されるが、査定の評価項目は主観的、恣意的なものであり、その査定基準については一切組合員に対して明示されていない。

このような職能給体系が、長年にわたる会社の組合に対する不当な労務政策の続く中で、強行導入された経緯を併せ考えると、会社は組合に対し、賃金・身分差別を生ぜしめるためにかかる体系を導入したものと考えられる。

したがって、以上の会社の差別扱いは組合嫌悪によるものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

エ 会社は労働組合法第27条第2項により、46年以前にかかる申立てについては除斥期間に該当し、却下すべきものであると主張するが、次の諸点からして、本件申立ては除斥期間に該当しない。

(ア) 「継続する行為」としての要件であるといわれる「同一の不当労働行為意思」、「同一の態様」、「ある程度の時間的連続性」を具備している。

(イ) 会社は本件賃金・身分差別の他に、組合敵視の労務政策により継続した支配介入行為をとっており、この点からも「継続する行為」といえる。

(ウ) 会社は本来支払うべき賃金を支払わないという不作為が継続している。

(2) 被申立人の主張

ア 組合の主張についての全体的な問題点として次の点が指摘される。

(ア) 非組合員の賃金データのほとんどすべてが事実と反するか、若しくは極めて不正確である。

(イ) 現組合員は、非組合員に比べ評価が悪く昇格者も少ないということが一般論としてはいえるが、これは評価の良好な組合員が相ついで脱退していった結果生じた現象である。

(ウ) 現組合員には比較的低学歴者が多く年齢構成も若い。学歴が高いほど潜在能力

も高いといえるし、年齢差は勤続年数として直ちに昇格に跳ね返る。

イ 以上のことを考慮すれば、組合の主張が不当であることは明らかであるが、更に個別的に反論すると、

(ア) 42年以後、組合員の賃金がすべて非組合員に追い抜かれた現象については、賃金体系の変更に伴って生じたものであり、このような現象は組合員相互間、あるいは組合員が非組合員を追い越すという形でも存在する。

(イ) 組合脱退者の優遇昇格事例については、いずれも新賃金体系移行と共に本人の能力が認められたにすぎない。

(ウ) 非組合員に対する規程を度外視した昇格、初代第二組合委員長に対する破格のベースアップについては、いずれも新旧体系間のズレを是正するために行われたものである。

(エ) その他の主張についてはいずれも否認する。

ウ 本件申立てのうち、43年度以降46年度までに関する部分は、いずれも申立日の1年以上前の事実であって労働組合法第27条第2項により却下されるべきである。

即ち、昇給行為、昇格行為については毎年1回で完結する行為であり、以後毎月の差別は結果の表れにすぎず、一時金支給行為についてもその都度完結する行為であるため、「継続する行為」とはいえない。不当労働行為意思のみを問題にすると会社のほとんどの行為が「継続する行為」ということになり、労働組合法が除斥期間を定めた趣旨が没却される。

それ以外の申立てについては棄却されるべきである。

2 判断

(1) 本件において差別の判断をすべき申立人提出の書証等の賃金データについて、会社は非組合員のデータに関してはほとんどすべてが事実と反するか、若しくは極めて不正確であると主張する。

しかし、第1回審問において、組合の申出により審査委員が賃金台帳の提出を会社に求めたところ、会社は立証責任がないとして提出を拒否し、以後審問終結に至るま

で一貫して賃金データを明らかにしなかったこと。また前記第1の6の(2)認定のとおり、本件申立後組合員が担当していた給料関係事務からはずされた事実よりして会社の主張は採用できず、したがって組合提出の賃金データを証拠資料とするに支障はないものと判断する。

- (2) ところで職能給体系においては、昇格、昇給、一時金の決定に際し、査定が重大な要因であることは前記第1の4認定のとおりであるが、組合は、昇格、昇給、一時金上差別扱いを受けたと主張するので以下検討する。

ア 昇給

前記第1の5の(1)認定のとおり、43年度から47年度まで同一社員の査定状況を見ると、非組合員については、全員がゼロ査定以上であり、退職勧奨を受けている者2名を除けば、マイナス査定を受けている者は、ひとりもない。また、非組合員の64%はプラス査定を受けている。これに反し、組合員については、プラス査定がわずか7%であり、マイナス査定を受けた者は32%もいる。また、年度別に見ても組合員は、一貫して低査定を受けている。

他方、前記第1の5の(2)(3)認定のとおり、43年以降組合員と非組合員間の賃金格差は拡大し、賃金分布も次第に組合員は低位に集まり、年齢・学歴別の賃金分布をみるとほとんどの組合員が非組合員より低位に置かれている。

以上の事実により43年以降組合員は、非組合員と比較して著しく低査定を受け年々昇給の格差が開いたということが認められる。

イ 一時金

前記第1の4の(6)認定のとおり、一時金については、44年夏の一時金以来、大幅な査定配分が導入されているが、この査定配分に関しては昇給、昇格の場合とは異なり半期評定によって決定される。しかし、半期評定も昇給、昇格に適用される通期評定も評定の方法、内容、評価事実は同一である。

しかるに、一時金については評定結果が基本給部分と査定配分額とに反映されるため、前記昇給で判断した著しい低査定による賃金格差は一層拡大することは明らか

かである。

ウ 昇格

会社が43年職能給体系を導入して以来、48年までの昇格者数（4職級から6職級まで）については、前記第1の5の(5)認定のとおり、組合員の昇格者数は非組合員と比較して一貫して著しく少なく、特に5職級、4職級ではその傾向が強い。

ところで、5職級以下の組合員数と非組合員数の推移を念頭におくと、44年までは組合員数が非組合員数より多いにもかかわらず、昇格者数は組合員の方が圧倒的に少ないし、45年以降48年までは組合員の昇格者数は、両者の人数比からすればかなり少ないということがいえる。

また、組合員と非組合員の32歳時における職級が何職級であったかを比較すると、前記第1の5の(5)認定のとおりであり、組合員の過半数が7職級であるのに対し、非組合員の8割以上は6職級から上の職級である。このことは前記第1の4の(5)認定の査定を重大な要素とする昇格基準、及び前記アに判断した組合員が43年以降著しく低査定を受けて年々昇給の格差が開いた実態よりして当然の結果であって、著しい低査定を受けたことがその理由であることが明らかである。

したがって、以上のとおり組合員は43年以降低査定を受け、その結果昇格者が少なく、昇格時期は遅れ、よって著しく低職級におかれていることが認められる。

- (3) 前記第2の2の(2)で判断した昇給、一時金、昇格上の格差について、会社は理由をあげて反駁するので検討すると、

ア 申立て当時の組合員、非組合員別に昇格者を比較した場合、非組合員の方が多いことは認めるが、一般的に評定の良好な者が相ついで組合を脱退していると主張する。

これはあたかも現組合員のほとんどが勤務成績不良であるかの如き主張であり、会社はこれに副う組合脱退者の評定平均を書証として提出しているものの、脱退者個々についての評定が明らかにされていない。更に、大幅な組合脱退者が出る以前の43年、44年時点においても、組合員は著しく昇格者が少なかった事実よりして、

現組合員の勤務成績が不良であるが故の格差であるとの会社主張は肯認できない。

イ 次に、組合員は非組合員より年齢構成が若く、低学歴者も多いと反駁する。

まず、年齢構成については前記第1の5の(3)認定のとおり、5職級以下の平均年齢は、組合員32.8歳、非組合員34.5歳と小差にとどまるが、若年齢層では非組合員の1人に対し、組合員は7人おり、また、48年には低職級である7職級から6職級へ昇格する組合員が増加している。

しかしながら、前記第1の4の(5)認定のとおり、昇格制度は査定を重大な要因とするものであり、勤続年数が昇格差として表われるのは、同一査定を受けた者に勤続年数の開きがある場合は考えられるが、前記判断の各職級、各年齢にわたる会社の集团的昇給、昇格差別（査定差別）の実態及び前記第1の2認定の39年以降新規採用をしない方針をとり実施してきた事実を考慮すると、若年齢層に組合員が多いことが組合員の昇格者を少なくした理由であるとの会社主張は採用できない。

次に学歴について検討すると、47年5月現在で5職級以下の者を対象に高卒以下の組合員と非組合員を比較すれば、組合員の42.9%に対し非組合員は31.3%であり、かなりの差があることは否定しえない。しかし、前記第1の3、4の(2)認定のとおり、基本給が学歴別に決定されることによって生ずる旧体系の不合理是正が職能給体系導入の一つの理由であったこと、したがって、職能給体系では学歴差が撤廃されていること、また、個々の非組合員が組合員に比べ潜在能力があることについての具体的な疎明がないこと等を考慮すると、学歴差が著しい昇給差あるいは昇格差の理由とは認められない。

(4) そこで、次に評価項目、評価者等について検討する。

ア 評価項目等

前記第1の4の(3)認定のとおり、小分類の評価項目は、勤務態度、勤務能力のいずれを見ても主観的項目ばかりであり、しかも総合評価と同じく評価基準はなく、これらを9段階の多数項目で評価することは分析評価、総合評価を通じていきおい人物評価となりやすく、査定制度を否定するものではないが、評価者の恣意のはい

る余地が多分にあるといわざるをえない。

また、基礎評定後第3次評定即ち部間調整が行われ、最終評定（局間調整）が決定される。この際、第3次評定は評定項目ごとに甘辛を調整し、最終評定は総合的な見直しをすることになっているが、評定の運用次第では、評定対象者に日常接触しない段階で、恣意的な評定が行われる可能性がある。

イ 評定者

前記第1の2、4の(3)認定のとおり、組合員に対する基礎評定者は、42年ロックアウト中その大半は就労し、組合員との間に激しい感情的な対立があったこと、また、評定者の中には、組合と対立的な第二組合員であった者や、入社以来一貫して労働組合に加入しなかった者がいること等を考慮すると、基礎評定者はいずれも組合員に対し、対立的感情を抱いていたことを容易に推認しうる。

(5) ところで、会社立証の問題点について以下検討する。

本件のように組合に対する集团的差別が争われる問題については、本来会社としては、組合員に対する評定が合理的であるというために、組合員と非組合員との比較立証をしなければならない。

しかるに、非組合員と具体的に比較することなく、組合員についての査定理由をあげたのみでは意味のないものであるところ、会社は当審問において、非組合員の評定平均が3.5であるとして、評定3以下の組合員についてのみその理由について個別立証しているにすぎず、したがって、会社の立証方法では組合員に対する評定の合理性を見るための証拠資料とすることはできない。

加えて、基礎評定者である証人の組合員に対する査定理由についての供述は、会社の最終評定の合理性についてのものか、自らの評定の合理性についてのものか証人により相違し一貫しておらず、供述の信ぴょう性を疑わしめるものであるばかりか、他方具体的な評価事実と評価項目との関連、何故そのような評点をつけたかという評定理由等については明らかでない。

以上のように、評定に関しての会社立証は種々の点において不十分であり、合理的

な評定が行われていることを措信せしめるものではない。

- (6) そこで昇格、昇給上の特徴について検討すると、まず、昇格については前記第1の5の(5)認定のとおり①職能給体系導入後、組合脱退者はほとんど昇格しており、他方組合員の約半数は低職級である7職級に据置かれ一度も昇格していない。②5職級以下の非組合員の大半は昇格している。③非組合員の中には、最低滞留年数の規定に反した優遇昇格事例があるが組合員には該当事例がない。④第二組合幹部は、職能給体系導入後ことごとく4職級に昇格している。

昇給については、前記第1の5の(4)認定のとおり、現組合員は全員42年当時、現組合員より低額若しくは同額であった非組合員に追い抜かれており、43年以降一貫した組合員と組合脱退者との賃金格差が拡大している。

以上の諸事実により、昇給、昇格上組合員に比べて非組合員とりわけ第二組合幹部、組合脱退者は極めて優遇されていることが認められる。

- (7) 前記第1の6の(2)認定のとおり会社は組合に対し、評定理由、査定の分布状況等については明らかにしておらず、会社は賃金格差の実態を隠そうとしたものと認められる。
- (8) ところで、会社と組合の間では前記第1の2認定のとおり、過去二度にわたってロックアウトが行われ、組合脱退者が続出しており、他方、脱退工作についても組合間で問題になった事例は数多く存在し、本件申立て後も東京支社で脱退工作があったとして話題になったこと。43年以降団体交渉拒否や黄犬契約について、不当労働行為の申立てが相ついでおり、かかる経緯よりして、会社と組合の間では長年紛争の絶え間がなく、会社が組合を嫌悪していたことが容易に推認しうる。
- (9) 前記諸事実を総合勘案すると、組合員は昇給、昇格、一時金について、集团的な不利益を受けているが、会社の主張は何れも肯認できず、合理的な理由について措信すべき疎明がない。

しかるに、評定方法において評定者の恣意の入る余地が多分にあるところ、評定者は組合員に対して対立的感情を抱いていたことが推認される。更に、会社の一貫した

組合嫌悪の事実、とりわけ第二組合幹部、組合脱退等に対する優遇の諸事実がある。

結局、組合員に対する昇給、昇格、一時金の差別は、会社が組合の弱体化を意図し一貫した低査定を行ったためと推認せざるをえず、このことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

なお、個々の組合員が、それぞれ組合員であるがために差別査定を受けたかについては判断するに足る十分な疎明がないので、労働組合法第7条第1号に該当するものと認めることは困難である。

(10) 継続する行為

会社は、昇給、昇格は毎年1回で完結する行為であり、一時金支給行為についてもその都度完結する行為であって、本件申立てのうち、43年度以降46年度までに關する部分は労働組合法第27条第2項により却下されるべきであると主張し、組合は同項但書の「継続する行為」に該当すると主張する。

「継続する行為」とは、反組合的意図の下に一定の具体的な目的を目指して行われる一貫した行為であり、各行為間には関連性あるいは不可分性が存しなければならないものと解される。

ところで、本件において昇給、昇格、一時金差別が会社の一貫した差別意思に基づくものであることはいうまでもない。

したがって、行為の継続性が認められるかどうかを以下検討すると、前記第1の6の(2)認定のとおり、会社は組合に対し査定分布の状況を明示せずして差別の実態を秘し、他方差別を生ずる査定の撤廃を毎年組合が要求したにもかかわらず、差別の是正を行わなかったのであるから、本件においては会社による差別是正の不作为が継続していることが認められる。

更に、かかる状況下における本件昇格、昇給、一時金について制度の実態に即して検討すると、前記第1の4の(3)認定のとおり、職能給体系導入以来、半年ごとに繰り返される一貫した差別査定行為により、組合員は昇格上の差別を受け、その差別された格付を基礎として差別査定行為により差別昇給が行われ、その差別昇給を基礎とし

て差別査定行為により一時金差別が行われるという重疊的な差別が行われる体系になっているのであって、このように差別的査定行為は、昇格、昇給、一時金の間に有機的な関連性、不可分性を有しているのである。

このことは昇格の制度において一層明確化する。即ち本件昇格は、前記第1の4の(5)認定のとおり、たとえば7職級を例にとると、6職級に昇格するには全く異例といえる連続評定5の場合でも3年の査定の累積を必要としており、標準の査定点である連続評定3の場合には8年の査定の累積を必要としている。このことは3年～8年の査定累積を経て昇格なる行為が完了することを意味している。したがって、3年～8年の間、半年ごとに行われる各査定行為は昇格に関してみる場合、孤立的な一回限りの行為ではなく、それぞれが昇給、一時金にはね返る意味をもつと同時に、それにとどまらず互いに関連することによって意味をもつ不可分な行為たる実態を有するものである。

更に、上述の例において、連続評定3が7年続いても8年目以降にマイナス評定を受けたり、8年の間にマイナス評定があると更に昇格が延ばされて、昇格をさせないという不作為が継続する仕組みにもなっている。

しかも、本件のような集团的差別においては、非組合員に対する差別的優遇は、比較的短年月の差別査定の累積により昇格という行為に具体化して顕現し完了するが、組合員に対する差別的冷遇が昇格させないという不作為によって具体化して顕現し、完了するには、一貫した差別的意図の下に差別査定行為が、潜在的な昇格差別として長年月行われることを要することは、本件昇格の仕組みのうえから明らかである。

よって、以上を要約して考えると、本件会社の昇格、昇給、一時金についての組合差別は、一貫した時間的に連続した半年ごとの差別査定行為を繰り返すことにより、差別昇給、差別一時金を生ぜしめながら同時に潜在的昇格差別を行い、長年の累積を経て作為あるいは不作為の昇格差別行為として完了するものであって、これは「継続する行為」であると解するのを相当とし、これを年一回限りで完了するとか、その時限りで完了する行為であるとかする会社の主張は到底採用しえない。したがって、本

件申立ては除斥期間内の申立てであると判断する。

第3 救済方法及び法律上の根拠

申立人等は、申立人組合員に対し43年5月分以降の基本給、資格手当、46年5月分以降の職級手当、43年夏以降の夏及び冬一時金をそれぞれ是正し支払うこと。43年度以降各年度ごとに5月21日付をもって申立人組合員の職級号俸を是正し、資格の格付けを行うこと。申立人組合員に対し申立人組合に所属すること、若しくはその組合活動をしたことを理由に賃金及び身分等の待遇に関し一切の差別をしないこと。また申立人組合員に対し不当な差別を行ったことを内容とする陳謝文の交付と掲示を要求しているが、当委員会は前記第1の4の(1)のとおり、4職級以下では実態上職務内容の相違が明確でなく、職級制度は単なる賃金上の格付制度にすぎないことを認め、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和50年12月16日

山口県地方労働委員会

会長 稲 光 一 夫