

東京、昭60不27、昭61不20・21、平8.7.2

命 令 書

申立人	X 1
申立人	X 2
申立人	X 3
申立人	X 4
申立人	X 5
申立人	X 6
申立人	X 7
申立人	X 8
申立人	X 9
申立人	X 10
申立人	X 11
申立人	X 12
申立人	X 13
申立人	X 14
申立人	X 15
申立人	X 16
申立人	X 17
申立人	X 18
申立人	X 19
申立人	X 20
申立人	X 21
申立人	X 22
申立人	X 23
申立人	X 24
申立人	X 25
申立人	X 26
申立人	X 27
申立人	X 28
申立人	X 29
申立人	X 30
申立人	X 31
申立人	X 32

被申立人 明治乳業株式会社

主 文

- 1 (1) 申立人 X 24 の昭和 55 年度乃至 58 年度における昇給・昇格差別に係る申立てを却下する。
- (2) 申立人 X 24 を除く申立人 31 名の昭和 55 年度乃至 59 年度における昇給・昇格差別に係る申立てを却下する。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人明治乳業株式会社（以下「会社」という。）は、牛乳・粉ミルクなど乳製品の製造販売をその業務とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、後記市川工場をはじめ全国に 31 の工場、4 分工場、3 支社、15 支店および 2 か所の研究所と 1 か所の研修所を有し、申立時の従業員数は約 5,400 名である。

なお、会社の市川工場は、昭和 36 年 6 月、千葉県全域と東京都および茨城県の大部分に市乳（牛乳等の飲用乳）を供給する主力工場として設立され、従業員数は約 200 名である。

(2) 申立人ら

申立人 X 1（以下「X 1」という。）、同 X 2（以下「X 2」という。）、同 X 3（以下「X 3」という。）、同 X 4（以下「X 4」という。）、同 X 5（以下「X 5」という。）、同 X 6（以下「X 6」という。）、同 X 7（以下「X 7」という。）、同 X 8（以下「X 8」という。）、同 X 9（以下「X 9」という。）、同 X 10（以下「X 10」という。）、同 X 11（以下「X 11」という。）、同 X 12、同 X 13、同 X 14（以下「X 14」という。）、同 X 15（以下「X 15」という。）、同 X 16（以下「X 16」という。）、同 X 17（以下「X 17」という。）、同 X 18（以下「X 18」という。）、同 X 19（以下「X 19」という。）、同 X 20（以下「X 20」という。）、X 21（以下「X 21」という。）、同 X 22（以下「X 22」という。）、同 X 23（以下「X 23」という。）、同 X 24（以下「X 24」という。）、同 X 25（以下「X 25」という。）、同 X 26（以下「X 26」という。）、同 X 27（以下「X 27」という。）、同 X 28（以下「X 28」という。）、同 X 29（以下「X 29」という。）、同 X 30（以下「X 30」という。）、同 X 31（以下「X 31」という。）、同 X 32（以下「X 32」という。）らは、後記一覧表の「入社年月日」欄記載のとおり会社に入社後、市川工場に勤務して、現在同工場において同一覧表の「職場」欄記載の職場にそれぞれ配属されている。

なお、会社にはその従業員で組織する申立外明治乳業労働組合（以下「組合」という。）が存在し、申立人らは、申立外明治乳業労働組合市川支部（以下「市川支部」ないし「支部」という。）の組合員である。

申立人らの生年月日、最終学歴、入社年月日および所属職場（申立時）

は以下のとおりである。

申立人一覧表

氏 名	生年月日	最終学歴	入社年月日	職 場
X 1	昭和 6 . 2 . 18	中学校	昭和27. 3. 1	チーズ
X 2	14. 10. 18	高 校	37. 4. 1	ゲーブル
X 3	18. 2 . 16	高 校	37. 4. 1	戻 塚
X 4	17. 3 . 10	高 校	37. 4. 1	冷蔵庫
X 5	18. 1 . 2	高 校	37. 4. 1	塚装
X 6	17. 4 . 8	中学校	37. 4. 1	塚装
X 7	18. 12. 7	高 校	38. 4. 1	戻 塚
X 8	19. 1 . 1	高 校	38. 4. 1	ゲーブル
X 9	18. 5 . 23	高 校	37. 4. 1	チーズ
X 10	18. 9 . 25	高 校	38. 4. 1	冷蔵庫
X 11	18. 10. 23	高 校	38. 4. 1	塚装
X 12	19. 1 . 2	高 校	38. 4. 1	乳飲料
X 13	18. 6 . 28	高 校	38. 4. 1	乳飲料
X 14	18. 5 . 15	高 校	38. 4. 1	乳飲料
X 15	19. 1 . 3	高 校	38. 4. 1	冷蔵庫
X 16	18. 12. 24	高 校	38. 4. 1	乳飲料
X 17	19. 1 . 11	高 校	38. 4. 1	ゲーブル
X 18	18. 12. 11	高 校	38. 4. 1	ブリック
X 19	19. 1 . 11	高 校	38. 4. 1	冷蔵庫
X 20	16. 2 . 14	高 校	38. 4. 1	試験室
X 21	18. 5 . 20	高 校	38. 4. 1	乳飲料
X 22	19. 3 . 14	高 校	38. 4. 1	ブリック
X 23	18. 5 . 14	高 校	38. 4. 1	ゲーブル
X 24	18. 9 . 23	高 校	38. 4. 1	冷蔵庫
X 25	18. 6 . 3	高 校	38. 4. 1	ドリンク
X 26	19. 6 . 1	高 校	38. 10. 1	冷蔵庫
X 27	19. 12. 23	高 校	38. 10. 1	塚装
X 28	17. 6 . 21	中学校	38. 10. 1	塚装
X 29	18. 2 . 1	中学校	38. 10. 1	チーズ
X 30	20. 8 . 22	高 校	39. 10. 1	ブリック
X 31	20. 4 . 30	高 校	39. 10. 1	塚装
X 32	20. 4 . 1	高 校	39. 10. 1	事務所

なお、上記申立人のうち、申立人 X 1 は平成 3 年 2 月 28 日付で会社を定年退職し、同 X 17 は 3 年 6 月 30 日付で、同 X 7 は 5 年 6 月 30 日付で、労使間で協定されている転進援助制度を利用してそれぞれ会社を退職した。

2 昭和40年前後の市川支部の役員構成と新職分制度の導入

(1) 市川支部の役員構成の変遷

① 市川支部の成立

前記のとおり、会社の市川工場は昭和36年6月に設立されたが、同月27日、組合の市川支部も結成された。そして、38年から42年にかけて、申立人らの中の一部の者が支部役員に就任し市川支部の組合活動を行った。

申立人らの中で、この時期、市川支部役員となった者は以下のとおりである。

39年度（38年10月から39年9月まで）の支部役員として、副支部長に申立人X2、執行委員に同X4が就任した。

40年度（39年10月から40年9月まで）の支部役員として書記長に申立人X4、執行委員に同X11が就任した。

41年度（40年10月から41年9月まで）の支部役員として書記長に申立人X4、執行委員に同X2、同X5、同X11、同X12、および同X20が就任した。

42年度（41年10月から42年9月まで）の支部役員として書記長に申立人X11、会計に同X3、執行委員に同X4、同X5、同X8および同X12が就任した。

② 明朋会の成立と支部役員選挙における申立人らの落選

40年7月支部役員選挙後、X33班長を中心として、市川工場の班長層の一部が集まりをもつようになり、41年3月、この集まりは明朋会と名をのようになった。

明朋会会則によれば、その目的は「明治乳業労働組合綱領に則り相互規陸生活向上を計る」ことであり、会員の資格は「同好の志とする」とされ、その役員構成は会長1名、副会長2名、書記2名、会計1名、監査1名とされ、役員選出は「会員互選に依る」とされていた。

また、41年5月20日付明朋会ビラ「明朋会批判に怒をこめて反論する」には「・・・まず我々市川支部の現状に目を向けようではないか。・・・『1日2時間だけ働けば良い。後は資本家に搾取されるだけだ』・・・という迷論が横行している。迷論を吐く人間にきまって、欠勤、遅刻が多く、会社に出ればロクに仕事もしないで職制にかみついている。組合内部では、多数の横暴が幅をきかし独裁と専制政治が強行され、たとえ、正当であろうとも、少数意見は常に野次と罵倒にかき消されてきた。支部役員は本部役員を敵とののしってはばかりず、安全委員会に労働者の代表を出そうとしない」、「・・・かかる現実の支部をとらえ、いかにして支部を改革し、組合運動の発展をはかるかを考えたすえ建設的意見を有する有志が集まって出きたのが明朋会である」と記載され、さらに、同年5月21日午後5時、市川商工会議所3階ホールにおいて「思想の自由」について学習会を行うことが記載されていた。

なお、当時の市川工場における班長は、現場の作業指示、作業員配

置、残業要員の確保などの業務を行い、さらに班員の欠勤時にはその交代要員となる立場にあった。

41年8月27日、市川支部定期大会が開催された。この時、支部執行部（支部役員は、会計監査2名を含め15名）には申立人X11、同X3、同X4、同X5、同X8および同X12ら6名が入っていた。大会に執行部が提示した運動方針案は「私達をとりまく情勢」として「世界の動き」「国内の動き」「乳業界の動き」「労働界の動き」の項目に分かれていたが、各項目に修正案が提出され、原案どおり可決されたのは「世界の動き」のみであり、「国内の動き」「乳業界の動き」は廃案、「労働界の動き」は修正案が可決された。

翌42年7月、市川支部役員選挙が行われ、申立人らはすべて落選し、前記明朋会推薦の候補者が当選した。43年度以降は申立人らの中で市川支部役員となったものはない。

(2) 昭和44年度の新職分・賃金制度導入をめぐる経過

① 昭和44年度以前における職分制度（旧職分制度）

会社は、大正6年の発足当初、従業員を使用人と現業員とに区分して管理していた。

その後、昭和23年と24年における2度の制度改正を経て、30年10月1日付で、会社はそれまでの資格制度を廃止して、学歴・年功を基礎に職能、職務という観点から従業員を一般職、専門職、補佐職、管理職の4職分に区分、格付けすること、本給表を作成して職分と本給の結びつきを明確にすること、人事考課成績と昇給額の関係性を明確にすること等を内容とする職分制度（以下「旧職分制度」という。）を導入した。

38年4月1日、会社は旧職分制度を一部改正し、上記一般職と専門職の間に指導職を新設した。指導職とは、「任用試験に合格し一般業務に従事する実務、経験に熟達したもの」をいう。申立人X1は、指導職新設後初めての38年度任用試験を受験、合格した。そこで、会社は、38年4月1日付で同人を指導職に発令した。

② 職分制度改正の趣旨

昭和40年頃になると、従業員数の増加、従業員構成の変化、同一職分内における能力の分化等の要因により、旧職分制度の5職分で従業員を管理することが困難になった。ちなみに、39年度の従業員数5,683名中、一般職は4,101名、その平均年齢はおよそ23歳であった。このため、44年4月1日付で、会社は、職分制度を全面的に改正した（以下「新職分制度」あるいは単に「職分制度」ということがある。）。

③ 職分制度改正の方針

職分制度を改正する会社の方針は次のとおりである。

ア 職分制度は従業員の保有する職務遂行能力に応じ、従業員を各職分に分類・格付けし、能力に応じた配置、昇格、昇給を行い、公正

な人事管理を実現し、各職分の定義を明確に定める。

イ どのような能力を保有すれば上位職分につけるか明確にし、職分ごとに従業員の勤務成績に応じ標準の経過年数を定め、優秀な者は年数にかかわらず昇格させる。

ウ 職分の昇格は、職務遂行能力の伸長に応じて行い、人事考課成績および昇格試験によって行う。

エ 本給のほかに職分と対応する賃金部分を設定する。

オ 職分と職位（役職）の対応関係を明確にし、また同一の職分の場合は、職位につくものとそうでない者とは同一の待遇を受けるものとする。

カ 会社の職務内容はきわめて標準化しにくく、また、異なる職種・職務への異動・配置転換がしばしば行われるので、新職分制度も従来と同様、職種に係わりなく単一系列（職種・職務に関係ない縦一本の職分系列）とする。

キ 職分を単一系列とすることによって仕事の変化に対して職分が安定的であるようにし、技術革新に対しても適応力を持たせる。

ク 職分制度は職務に密着しない制度とする。

④ 新職分制度導入に至るまでの労使協議の経過

ア 昭和41年4月20日付労使確認

41年4月20日に開催された団交において、会社と組合は、職分制度および給与規則の改正について合意した。

イ 昭和41年4月28日付労使協定

41年4月28日に開催された団交において、会社と組合は、上記4月20日付確認書に基づき職分制度および給与規則の改正について協定書（旧職分制度の職分5段階を9段階にすること等を内容とする）を締結した。

ウ 昭和43年1月8日改正内容申し入れ

43年1月8日、会社は、職分制度および給与規則の改正について組合に対して改正の具体的内容に関して申し入れた。

エ 昭和43年6月13日経営協議会

43年6月13日に開催された経営協議会において。上記同年1月8日に会社が組合に申し入れた内容について具体的に検討するため、会社と組合は「新職分制度に関する合同委員会」を設置することを合意した。

オ 新職分制度に関する合同委員会

前記「新職分制度に関する合同委員会」は、同年6月13日、同年7月9日、同月11日、同月24日開催され、会社申入れ内容について具体的に協議した。その結果、同合同委員会は、同年8月13日、会社申入れ内容を組合の修正要求に基づいて一部修正のうえ、職分制度および給与規則改正について経営協議会に答申した。

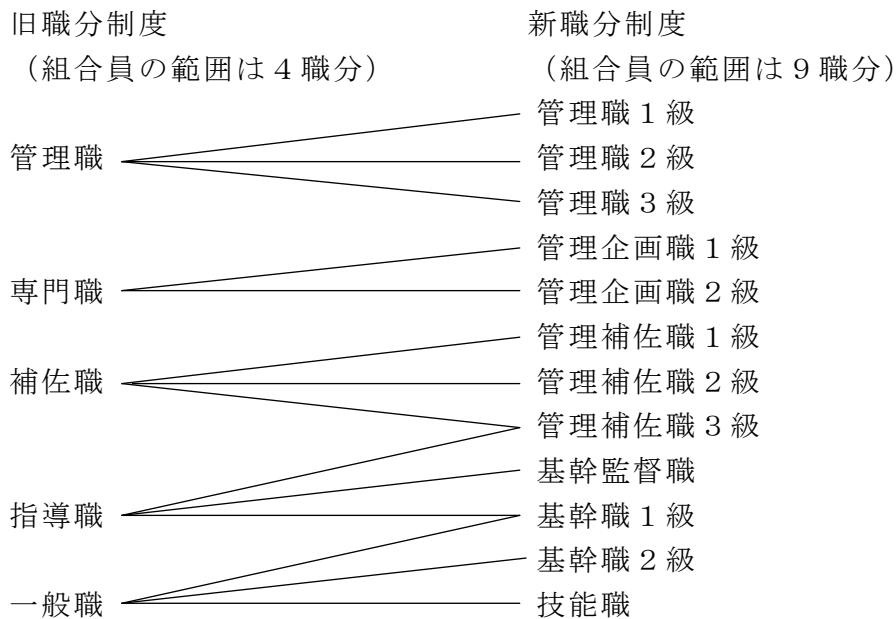
カ 昭和43年 8 月15日 経営協議会

43年 8 月15日 開催された経営協議会は、同月13日付で上記合同委員会から答申された内容を討議し、会社と組合は答申どおりの内容で承認した。その結果、44年 4 月 1 日付で職分制度および給与規則を改正することが決定された。

(3) 旧職分制度から新職分制度への移行

① 新旧職分の対応と移行方法

前記のとおり、44年 4 月 1 日付で旧職分制度は改正され、新職分制度が実施された。新旧職分の対応は次のとおりである。



新職分制度導入にあたって、各従業員は新たな職分に格付けされた。格付けは、職分毎に明示された職務遂行能力判定基準および過去 2 年間の人事考課成績から、各従業員の職務遂行能力を評価し、格付けするという方法で行った。

特に、会社従業員の 7 割以上を占める一般職の従業員については、職務遂行能力の評価をよりの的確にするために後記第 1 種詮衡試験相当の移行格付試験を行い職務遂行能力に応じて格付けした。移行格付試験の受験資格は、中卒勤続年数 5.5 年以上、高卒勤続年数 2.5 年以上の者で、希望する者すべてに付与された。そして、移行格付試験を受験した従業員の中から、コース（昇格経路）を第 1 種詮衡試験合格者コースとする者を選抜し、基幹職 1 級あるいは基幹職 2 級に格付けした。一方、移行格付試験を受験しなかった従業員については、コースを事業所採用者コースとし、技能職に格付けした。

なお、新職分に定員の定めはなかった。

また、新職分における組合員の範囲は、原則的には技能職から管理企画職 1 級までの 9 職分とされていた。

② 移行格付試験の実施

前記のように、旧職分制度における一般職の従業員を対象とした移行格付試験は、新職分制度における第1種詮衡試験に相当するものとして実施された。

第1種詮衡試験の出題範囲は、高卒程度の一般教養および当該職分遂行に必要な実務知識である。また、受験資格は、格付けされている職分で必要な経過年数と直近2年間の人事考課成績（業績評定成績、能力評定成績）が標準(C)以上であることが要件とされた。一方、移行格付試験の場合、一般教養科目は中卒程度の内容とされ、中卒勤続年数5.5年、高卒勤続年数2.5年の一般職の従業員は、希望すれば全て受験することが可能であった。

(4) 市川工場における移行格付試験前後の状況

① 試験実施要領の掲示と受験の奨励

43年9月21日、市川工場において「一般職員移行格付試験実施の件」が掲示された。掲示によれば、「①実施日時：43年10月20日、一般教養学科：午後1時～午後2時30分、専門学科：午後2時45分～午後4時②学科試験（一般教養学科、専門学科）の内容例示③配点（一般教養学科150点、専門学科100点、合計250点）④追試験：11月4日⑤受験資格者：44年4月1日現在で、勤続が高卒2.5年、中卒5.5年以上で希望する者⑥その他：受験希望提出期限：9月26日」とされていた。

市川工場では、工場長が係長・主任らに対し、移行格付試験非受験者は全て技能職に格付けされるので受験資格のある者は全員受験するように周知徹底する旨指示し、係長・主任らは、朝礼等で受験を呼びかけた。

② 市川工場における受験拒否の動き

会社側の受験への呼びかけに対して、市川工場においては、申立人らの一部の者らによって移行格付試験受験拒否の活動が行われた。

43年9月27日、市川工場門前で配布された「すずらん」第212号（当時、冷蔵庫職場の申立人X10、同X27および同X9名義によるビラ）では「仲間同志がいがみあい・家に帰ってまで試験勉強」と題して「格付け試験『受ける・受ける』と職制が一人一人しつように追いかけて廻していますが、一体今後俺らの生活どうなるのだろう」、「4、5年前に導入されたM社の仲間はこう言っています『試験の時になると大変です。1日の労働で疲れきった身体にムチウツテ教習所に通う仲間、家庭にテキストを持ちこんで勉強する仲間と夢中です。職場と企業の教育のワナに落ち込んだ労働者は暇を見ては勉強に取り組み春闘職場集会を開いてもほとんど無関心。組合なんて職場じゃ形だけです』・・・」等と記載されていた。また、「すずらん」第211号では「試験制度反対」と題する10コマの漫画が掲載され、また「・・・職場の中では職分制度の話でもちきりです。私達の賃金が中学程度の学力で決められるのが正しい有り方なのだろうか。また、学力で賃金の差がついても当然なのだろうか。・・・真剣に考えよう」等と記載されていた。

43年10月11日昼休み、申立人X11、同X2らは、市川支部事務所に赴き、市川支部役員らに対し「受験を強いている。本人は大きな精神的負担である。組合で処理してもらいたい」等と述べた。

③ 市川工場における移行格付試験の実施

43年10月20日、移行格付試験が実施された。会社全体で移行格付試験の受験資格があった者は3,301名、実際に受験した者は2,629名、受験率は79.6パーセントであった。そのうち合格者は1,237名、合格率は47.1パーセントであった。

一方、市川工場では、移行格付試験の受験資格があった者は267名、受験した者は138名、受験率は51.7パーセントであった。そのうち合格者は129名、合格率は93.5パーセントであった。

X1を除く申立人らは移行格付試験を受験しなかったもので、技能職に格付けされ、コースは事業所採用者コースとされた。前記のとおり、X1は以前の任用試験に合格し、既に旧職分制度上指導職であったので、基幹監督職に格付けされ、コースは第1種詮衡試験合格者コースとされた。

なお、43年8月13日付で出された「新職分制度に関する合同委員会答申書」によれば、「移行格付に関する、苦情処理については、既存の事業所苦情処理委員会において処理する。但し、移行格付に関する苦情の申立期間は、格付発表後1か月間に限るものとする」とされていたが、市川工場においては苦情申立てを行った従業員はいなかった。

3 会社の職分制度・賃金制度

(1) 職分制度の内容

① 職分制度の趣旨

前記のとおり、昭和44年4月1日付で会社の職分制度と給与規則が改正実施された。改正された会社の職分規則によれば、「職分制度は、従業員の保有する職務遂行能力に応じ、従業員を各職分に格付し、能力に応じた配置、昇格、昇給を行い公正な人事管理の実現に資する」とされている。

② 職分制度の適用範囲

職分制度が適用される従業員の範囲は、会社の従業員就業理由第1条の2に定める従業員（会社の従業員就業規則の適用を受ける従業員である。但し、嘱託、特殊勤務者、見習従業員および臨時従業員は除外されている）。

③ 職分の定義および区分

職分とは、従業員の保有する職務遂行能力による区分をいう。職分は、技能職、基幹職2級、基幹職1級、基幹監督職、管理補佐職3級、管理補佐職2級、管理補佐職1級、管理企画職2級、管理企画職1級、管理職3級、管理職2級、管理職1級の12段階に区分されている。職分の昇格は、後述するように従業員の職務遂行能力の伸長により行い、後記コースの別によって昇格要件および最終到達職分が定められてい

る。

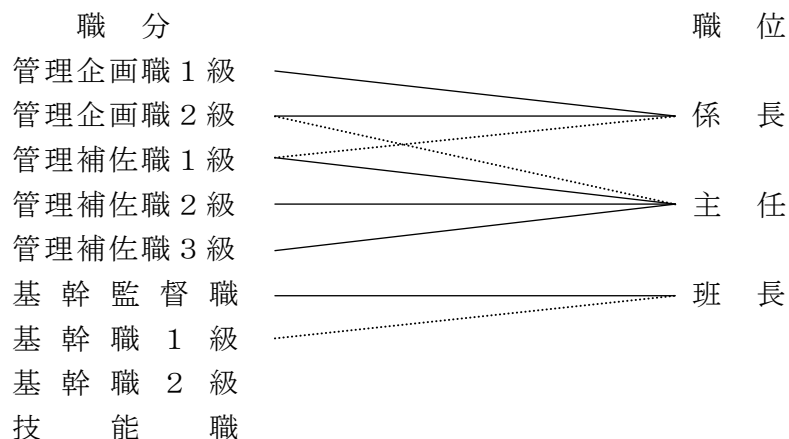
技能職から基幹監督職までの定義は次のとおり。

技能職	中学卒業程度に積み重ねた基礎的知識を有し緊密な監督及び具体的詳細な指示の下に単純業務を遂行し得る能力を有する者。
基幹職 2 級	技能職の有する知識能力に加えて、高校卒業程度に積み重ねた基礎的知識並びに班内又は班相当範囲内の分担業務に関する十分な実務的知識を有し、要点を中心とした一般的な指示の下に定型的な業務を遂行し得る能力を有する者。
基幹職 1 級	基幹職 2 級の有する知識能力に加えて、班内又は班相当範囲内の業務全般に関する十分な実務的知識並びに現場管理に関する一般的知識を有し、標準化された手順手順に従い独力で定型的業務を遂行し得る能力並びに班内又は班相当範囲の業務について一般的な指示の下に部下の業務遂行を指導監督し得る能力を有する者。
基幹監督職	基幹職 1 級の有する知識能力に加えて、班内又は班相当範囲内の業務全般に関し、部下を指導訓練できる程度の高度な実務的知識を有し、標準化された手順手順に従い独力で複雑困難な定型的業務を送行し得る能力並びに班内又は班相当範囲の業務について標準化された手順手順に従い部下の業務送行を指導監督し得る能力を有する者。

④ 職分と職位の対応関係

会社における職分と職位は必ずしも一対一に対応するものでなく、ゆるやかな関係をもたせて運用されており、職分を目安に、職位すなわち職責の異なる仕事に従業員を配置している。

職分と職位の対応関係について係長以下について図で示すと以下のとおりとなる。なお、図中、点線で示したところは非常に稀な例外的なケースである。



⑤ コース別管理

会社の職分制度では、昇格経路であるコースによって従業員の処遇が行われる仕組みとなっている。

ア 事業所採用者コース

非転勤要員として事業所ごとに採用した者がとるコースで、ごく一部の例外を除いて最終到達職分は基幹職 1 級である。詮衡試験を受験しない者、またはこれに合格しない者が辿るコースである。

イ 第 1 種詮衡試験合格者コース

第 1 種詮衡試験合格者がとるコースで、最終到達職分は基幹監督職である。第 1 種詮衡試験は、事業所採用コースの従業員の中から非転勤要員として班長相当となりうる資質の従業員を選抜する試験である。

ウ 第 2 種詮衡試験合格者コース

第 2 種詮衡試験合格者がとるコースで、最終到達職分は管理補佐職 1 級である。第 2 種詮衡試験は、事業所採用者コースと第 1 種詮衡試験合格者コースの従業員の中から転勤要員として主任相当となりうる資質の従業員を選抜する試験である。

エ 第 3 種詮衡試験合格者コース

第 3 種詮衡試験合格者がとるコースで、最終到達職分は管理企画職 1 級である。第 3 種詮衡試験は、第 2 種詮衡試験合格者コースと本社採用者コースの従業員の中から転勤要員として係長相当以上となりうる資質の従業員を選抜する試験である。

⑥ 職分の初任格付

会社は、新規学校卒業者を事業所採用と本社採用とに分けて採用している。申立人らはすべて事業所採用である。中卒は事業所採用のみ、高卒は事業所採用および本社採用があり、中卒も高卒も技能職に格付けされる。事業所採用者は原則としてその事業所に勤務し、本社採用者は全国の事業所に配属され勤務することになる。新規学校卒業者以外の中途採用者の場合、初任格付職分、コース区分などはその者の職歴、能力などを勘案して決める。

⑦ 職分の昇格

職分の昇格は、コース別に従業員の職務遂行能力に応じて行うものであり、一般昇格と特別昇格の二種類がある。

ア 一般昇格

一般昇格とは、同一コース内における昇格である。各職分ごとに定めてある職務遂行能力判定基準に基づき、上位職分の職務遂行能力を保有すると認められたときに行う上位職分への昇格をいう。具体的には、コースごとにそれぞれ定められた i コース別標準経過年数（以下「経過年数」という。）、ii 経過年数期間中の一定期間の人事考課成績基準および iii 職務遂行能力判定基準の三要件を満たすことが必要とされる。

i 経過年数

経過年数とは、当該職分における標準者が上位職分の職務遂行

能力を保有するために必要な年数である。中卒事業所採用の技能職の経過年数は9.5年、高卒事業所採用の技能職の経過年数は6.5年、事業所採用の基幹職2級の経過年数は7年と定められている。事業所採用者コースにおいては、基幹職1級の経過年数の定めはなく、また、このコースで基幹監督職に昇格する者は人事考課成績が極めて良好な者に限られている。

コース 職分	事業所採用者 コース	第1種 コース	第2種 コース	第3種 コース
技 能 職	中 卒 9.5年 高 卒 6.5年			
基幹職2級	7.0年	4.0年		
基幹職1級		6.0年		
基幹監督職			1.0年	

ii 人事考課成績基準

上位職分の職務遂行能力を保有しているか否かを判定するために、経過年数期間中の一定期間における人事考課成績が用いられる。事業所採用者コースの場合、その期間は中卒技能職は直近9年間（高卒は6年間）、基幹職2級は直近7年間である。

iii 職務遂行能力判定基準

職務遂行能力判定基準とは、前記各職分の定義に基づき、その職分の職務遂行能力を知識、業務遂行能力面から判定するために設定した基準である。この基準は前記 i、ii を満たしたときに利用される。技能職から基幹監督職（営業を除く）までの職務遂行能力判定基準は以下のとおりである。

技 能 職	知 識	中学卒業程度に積み重ねられた知識を前提として、一般的な社会常識を有し、明確に標準化された方法、手順を理解しうる程度の知識を有している。
	業 務 遂 行 能 力	業務手順が明確に定まっている定型的、反復的業務を具体的、詳細な指示に従い、その都度指導、点検を受けながら機械的に処理しうる能力を有している。
基 幹 職 2 級	知 識	高校卒業程度に積み重ねられた知識を前提として、標準化された方法、手順について詳細な知識を有し、前後の関連業務の流れについて概略の知識を有するとともに、初めて発生した業務、複雑困難な業務を除いては、標準化された手順の中から適当な方法を選択しうる程度の知識を有している。
	業 務 遂 行 能 力	具体的、詳細な指示の下に、あるいは標準化された手順により要点を中心に一般的な指示に従い、しばしば指導点検を受けながら定型的業務を処理しうる外、日常簡単な業務手順、方法について改善改良する能力を有している。

基 幹 職 1 級	知 識	高校卒業程度に積み重ねられた知識を前提として、標準化された方法、手順、規則、過去の事例、慣習等について十分な知識、かつ現場管理についての一般的な知識を有するとともに、前後の関連業務の流れを知り、標準化された手続の中から適当な方法を選択しうる知識を有している。
	業務遂行能力	主として定型的業務を標準化された手続、手順により独自で処理しあるいは異例な定型的業務を一般的な指示の下にときどき指導、点検を受けながら処理しうる能力を有する外、日常の業務手続方法を改善改良する能力を有し、且つ作業する従業員を一般的な指示の下に指導、監督しうる能力を有している。
基 幹 監 督 職	知 識	担当業務について部下を指導訓練できる程度の相当な知識を有し、現場管理について十分な知識を有するとともに、標準化された手続、過去の事例、慣習に従い適当な方法を選択しうる知識を有している。
	業務遂行能力	複雑困難な定型的業務を任されており、標準化された手続、手順により業務の段取替えを独力で処理し、あるいは定型的業務の基幹的部門を上職者の指示の下にときたま指導点検を受けながら処理しうる能力を有するとともに作業する従業員を指導、監督しうる能力を有している。

なお、職分は従業員が従事する仕事と直接の関連を有するものでなく、職務遂行能力による区分であり、各従業員が前記昇格要件を満たせば職分昇格を行うものであり、職分に定員は設けられていない。

イ 特別昇格

特別昇格とは、各種詮衡試験に合格した者について行う上位職分への昇格をいう。

昇格試験は、第1種詮衡試験、第2種詮衡試験、第3種詮衡試験の三種類がある。これらの詮衡試験の目的は前述のとおりである。

詮衡試験受験資格は、定められた職分において一定の経過年数を経過し、直近の過去2年間の人事考課成績のうち、業績評定成績、能力評定成績がいずれも標準(C)以上の従業員に与えられる。経過年数は、以下のとおりである。

試験 職分		第1種 詮衡試験	第2種 詮衡試験	第3種 詮衡試験
技能職	中 卒	5.5年	5.5年	
	高 卒	2.5年	2.5年	
基 幹 職 2 級		4.0年	1.0年	
基 幹 職 1 級		6.0年	1.0年	
基 幹 監 督 職			1.0年	

管理補佐職 1 級			2.0年
-----------	--	--	------

各種詮衡試験に合格すると、以下のとおりに職分格付を行い、第 1 種詮衡試験合格者コース、第 2 種詮衡試験合格者コース、第 3 種詮衡試験合格者コースにそれぞれ昇格経路が変更される。

昇格経路変更後の昇格は、一般昇格同様、経験年数、人事考課成績基準、職務遂行能力判定基準により行う。経過年数、人事考課成績は昇格経路別に定めている。なお、特別昇格経路の経過年数は一般昇格の場合より短縮している。

第 1 種詮衡試験合格者の格付

受験時職分	格付職分
技能職	基幹職 2 級
基幹職 2 級	基幹職 1 級
基幹職 1 級	基幹監督職

第 2 種詮衡試験合格者の格付

受験時職分	格付職分
技能職	基幹監督職
基幹職 2 級	
基幹職 1 級	
基幹監督職	管理補佐職 3 級

第 3 種詮衡試験合格者の格付

受験時職分	格付職分
管理補佐職 1 級	管理企画職 2 級

⑧ 昇格者の通知

市川工場では、昇格者に対し毎年 4 月 1 日に口頭で本人に通知し、工場に掲示して工場の全従業員に周知している。

⑨ 新職分制度実施後の制度改正

ア 新職分制度の部分的改正

会社は、組合と協議のうえ新職分制度を部分的に改正した。
本件申立て以前の改正点は以下のとおりである。

i 昭和50年 4 月改正

この改正では、本社採用者の初任格付職分、経過年数、詮衡試験の受験資格の一部について改正した。

ii 昭和54年 4 月改正

この改正では職分の降格を制度化した。市川工場における降格事例はない。

iii 昭和60年 4 月改正

この改正では、採用目的、初任格付職分、経過年数、詮衡試験の受験資格、詮衡試験合格後の格付職分の一部について改正した。
本件に関連するところは以下のとおりである。

A 第 1 種詮衡試験合格者コースの経過年数を基幹職 2 級は 4 年から 3 年、基幹職 1 級は 6 年から 7 年に改めた。

B 事業所採用者コースの基幹職 1 級での経過年数に定めがないものを改め、7 年とした。この変更に伴い基幹職 1 級での第 1 種詮衡試験受験資格は廃止した。

Ｃ 第１種詮衡試験、第２種詮衡試験の受験資格のために必要な経過年数を変更した。

イ 昇格基準の変更

会社は、昇格基準の要件である人事考課成績基準について毎年見直しを行い、この基準を変更する場合は、人事に関する合同委員会において組合に対して事前に説明している。

(2) 賃金制度の内容

① 賃金体系

会社の賃金体系は、44年4月1日付で改正実施された給与規則に定められている（以下「新給与規則」あるいは単に「給与規則」ということがある。）。

給与規則によれば、技能職から管理企画職までの従業員に対し適用される賃金は以下のとおりである。

ア 基準月額賃金

本給、職分給、班長手当、家族手当、都市手当、住宅手当

イ 割増賃金

割増賃金（時間外勤務手当、休日勤務手当など）、宿日直手当

ウ その他の賃金

賞与、北海道在勤手当、営業外勤者手当、酷農外勤者手当、通勤交通費、退職金

60年4月1日現在の平均構成比でみると、基準月額賃金に占める本給、職分給、都市手当などの割合は以下のとおりである。

本給54.3パーセント、職分給33.3パーセント、都市手当2.9パーセント、その他9.5パーセント。

基準月額賃金のうち、本給および職分給、すなわち基本給の占める割合は、約88パーセント、諸手当の占める割合は約12パーセントである。

基準月額賃金のうち、都市手当は、本給および職分給の合計額の5パーセントが支給される。他の手当は職能ではなく、属人的な条件により一定額が支給される。

賞与は6月と12月、年2回支給される。

② 昇給の仕組み

新給与規則でも、従来と同様に人事考課成績によって昇給幅が異なる仕組みが継承されている。

ア 本給

初任本給額は学歴別、年齢別に従業員毎に定められている。本給の増額は、毎年1回、4月1日付で行われ、人事考課総合評定成績に応じて職分毎に定められた定期昇給額を加算する方法で行われる。

また、採用後、職分昇格した者は、職分昇格時に本給調整額が加算される。

本給定期昇給額表は、職分と人事考課成績によって昇給する金額を定めたものであり、49年4月1日以降、次のとおり適用されている。

職 分	技能職	基 2 職	基 1 職	基監督
人事考課				
A	1,900	2,150	2,500	2,800
B	1,700	1,950	2,250	2,550
C	1,500	1,750	1,750	2,300
D	1,300	1,550	1,550	2,050
E	1,100	1,350	1,350	1,800
F	400	500	500	800

なお、会社は組合と賃金引上げ交渉を行い、本給の昇給を、特別昇給、定率、定額の三つの方法により行っている。

特別昇給とは、従業員の人事考課成績に応じて妥結結果表の金額を全職分一律に加算することである。定率とは、全職分一律に旧本給に乗じた額を加算することである。定額とは、全職分一律に本給に加算することである。

昭和59年度賃金引上げに関する交渉の妥結結果によれば次のとおりである。

特別昇給（円）						定率（％）	定額（円）
A	B	C	D	E	F		
800	500	300	100	0	0	1.0	1,000

イ 職分給

職分給は従業員が格付けされている職分に対応したもので、職分毎に号給が設けられている。

職分給の号給変更は、各年度の人事考課総合評定成績によって1号ずつ昇給する。1号給から5号給までは人事考課成績がC以上であること、6号給へはB以上あるいはCが2年連続した場合、7号給へはB以上であることが条件となっている。同職分の中では、7号給まで昇給する。人事考課成績が昇給の条件を満たさない場合、昇給は控え置かれる。

職分の昇格があれば、昇格した職分の1号給が支給され、その後の職分給の昇給は、前記のとおり人事考課成績によって行う。

職分給額表は組合との賃金引上げ交渉の合意内容に基づいて毎年4月1日付で改定される。59年4月から1年間適用された職分給額表は以下のとおりである。

昭和59年度職分給額表

	1号給	2号給	3号給	4号給	5号給	6号給	7号給
職分							

技能	36,100	37,300	38,500	39,700	40,900	42,100	43,300
基 1	44,700	46,100	47,500	48,900	50,300	51,700	53,100
基 2	54,600	56,300	58,000	59,700	61,400	63,100	64,800
監督	66,800	68,600	70,400	72,200	74,000	75,800	77,600
ウ 都市手当等							

前記のとおり、都市手当は本給と職分給の合計額の 5 パーセントと決められているので、4 月 1 日付で本給、職分給が決まればその昇給額も自動的に決まる。

都市手当以外の諸手当については、賃金引上げ交渉の合意内容に基づいて毎年 4 月 1 日付で改正される。

③ 昇給の通知

給与規則によれば各従業員の賃金は毎年行われる 4 月 1 日付の昇給によって決定される。会社は、各年度の新本給と新職分給について、組合との賃金引上げ交渉妥結後、4 月 1 日付昇給通知に記載して、上司が各従業員に手渡している。

4 会社の人事考課制度

(1) 人事考課制度の概要

会社では、昭和44年度の新職分制度実施に合わせて、45年度から新人事考課制度を実施した。

45年 1 月12日に開催した経営協議会で、会社は組合に対して新人事考課制度の趣旨を「従業員の保有する能力とその発揮の度合を具体的に示される統一的基準により、正しく把握し、その結果を職分昇格、定期昇格、人事異動（配置）、教育訓練（研修）、に反映させ、人事請制度を公正に運用することを目的とする」と述べ、新制度の概要について説明した。

新人事考課制度の概要は以下のとおりである。

① 人事考課の実施時期と評定期間

会社は年、毎年 1 回、1 月 1 日現在（54年度以前は 2 月 1 日現在）で従業員の一定期間の勤務成績と職務遂行能力の評定を実施している。評定の対象期間は前年の 1 月 1 日から12月31日までの 1 年間である。

② 評定者、成績決定者と被評定者

各従業員について、後記評定項目毎に評定を行う者を第一次評定者第二次評定者の 2 名としている。市川工場など課制の工場の技能職、から基幹監督職までの従業員の評定は、第一次評定者は係長、第二次評定者は課長である。評定者間で予め実施の基準を打合せ、評定基準をそろえて評定を行う。業績、能力、総合の各評定成績を決定する成績を決定する成績決定者は、技能職から基幹監督職までは、工場では工場長である。

③ 評定の構成区分

会社は従業員の業績（執務態度、勤怠成績を含む）、職務遂行能力を

把握するために、評定を業績評定と能力評定の二つに区分している。さらにこれらを総合したものを総合評定としている。人事考課成績は業績評定、能力評定、総合評定の三区分で決定する。業績評定成績と能力評定成績は職分昇格の決定、総合評定成績は昇給（本給の増給、職分給の変更）の決定に利用される。

④ 評定項目、着眼点と評定段階

会社は評定項目、着眼点、評定段階を記述し、これらを評定の基準としている。

従業員の職分、職能に応じてどのような能力を保有し、どのようにその能力を発揮することが期待されているかという観点から職分毎の評定項目をまとめている。また、その評定項目毎にどのような点に着眼して評定するかという着眼点と、どの程度の業績、能力であればどの成績に評定するかという評定段階を定めている。

各評定項目の評定段階は、AからEまでの5段階、またはAからFまでの6段階で、いずれの場合もCが標準成績である。

⑤ 評定結果のとりまとめ

ア 評 点

第一次評定者、第二次評定者が各被評定者について評定段階を選択する。評定段階を点数化したものを評点という。

評定段階と評点の関係は以下のとおり。

第一次評価者	A	A	B	B	A	C	B	C	A	D	C
第二次評価者	A	B	A	B	C	A	C	B	D	A	C
評 点	10	9	9	8	7.5	7.5	7	7	6	6	6
第一次評価者	B	D	C	D	A	E	B	E	D	C	E
第二次評価者	D	B	D	C	E	A	E	B	D	E	C
評 点	5.5	5.5	5	5	4.5	4.5	4	4	4	3.5	3.5
第一次評価者	D	E	C	F	E	D	F	E	F	F	
第二次評価者	E	D	F	C	E	F	D	F	E	F	
評 点	3	3	2	2	2	1.5	1.5	1	1	0	

イ 能力項目のウエイト

職分や業務の性質により要求される評定項目の比重は異なるので各評定項目にウエイトを設定している。これを第一次ウエイトという。

各項目の評点に第一次ウエイトを乗じ、評定項目毎に点数化し、業績評定、能力評定について合計したものをそれぞれ業績評定点、能力評定点という。

ウ 業績考課点（勤怠による減点）

勤怠は業績評定に反映させる。欠勤、遅刻、早退の区分によりウ

エイトを設定し、評定期間中の欠勤日数、遅刻、早退回数にこのウエイトを乗じて、点数を求める。業績評定点からこの欠勤減点を減じた点数を業績考課点という。

エ 総合評定点

総合評定成績は、業績評定と能力評定の結果から決定する。

総合評定点の算定にあたっては、業績評定点（欠勤減点がある場合は業績考課点）と能力評定点に職分毎に定められたウエイトを乗じて求める。このウエイトを第二次ウエイトという。

技能職から基幹監督職までの第二次ウエイトは以下のとおりである。

職分	業績評価ウエイト	能力評価ウエイト
技能職	0.8	0.2
基幹職 2 級	0.7	0.3
基幹職 1 級	0.65	0.35
基幹監督職	0.6	0.4

⑥ 評定成績の決定

ア 評定成績の段階

業績評定成績、能力評定成績、総合評定成績は A、B、C、D、E、F の 6 段階で決定される。いずれの場合も C が標準である。

イ 業績評定成績の決定

業績評定成績は、業績評定点（欠勤減点がある場合は、業績考課点）を業績評定成績の各段階の定義に照らし、各事業所で職分毎に相対評価し決定する。相対評価とは、点数と成績を直接結びつけるものではなく、対象者全員の点数分布、すなわち点数の高さ、その順序、その集散の度合い等から、従業員間の関係をみて相対的に成績を決定することをいう。従って、何点以上なら C というような対応関係はない。

ウ 能力評定成績の決定

能力評定成績は能力評定成績段階の定義に照らして職分毎に評定し決定する。能力評定の場合も何点以上なら C というような対応関係はないが、一定の点数をひとつの目安として決定している。能力評定は業績評定のような相対評価の方法はとっていない。

エ 総合評定成績の決定

前期のとおり、業績評定点（業績考課点）と能力評定点に第二次ウエイトを乗じ、これを合計して総合評定点を算出する。

総合評定成績は、業績評定成績と同様、総合評定点を各事業所で職分毎に相対評価して決定する。

オ 休職者などの取扱い

業績評定、能力評定の最低段階は F である。F は評定期間の大部分について欠勤あるいは休職した者（全休者）など、明らかに業績

の悪かった者に適用する。

⑦ 評価成績の分布制限

会社は、業績評価成績について、各事業所で職分毎に各従業員の業績（執務態度、勤怠を含む）を相対的に評価するものであるところから、成績の分布に一定の制限を設けている。

一方、能力評価成績については、職分規則に照らし従業員の保有する職務遂行能力を的確に把握することが目的であることから、その成績決定にあたって分布制限を設けていない。

総合評価成績は、その平均成績を標準(C)にするため、分布制限を設けている。

なお、分布制限を設けている業績評価成績および総合評価成績についても、各事業所で職分毎に見た場合、ある程度のバラツキがでるのはやむをえないとされている。

実際には、Aはほとんど実績がなく、Eは病気欠勤の場合などで、結局、B、C、Dがほとんどである。別表2によれば、55年度から59年度までの市川工場における技能職から基幹職1級の職分にある従業員の人事考課成績の分布は、Aがなし、BおよびDが10パーセントから16パーセント、Cが70パーセント以上である。

⑧ 人事考課制度の公開と人事考課成績の通知

会社は、前記のように45年度から新人事考課制度を実施しているが、具体的に記述した評価項目毎の着眼点と評価段階、評価項目毎のウェイト、評価期間、評価の分布などを公開した。

また、会社は、決定した人事考課成績すなわち業績評価、能力評価および総合評価の結果を4月1日付「人事考課成績通知」に記載し、毎年上司が従業員に手渡し、通知している。上司である係長、主任は従業員に評価の根拠、業績遂行上の注意点、期待する点なども説明する。

(2) 苦情処理制度

① 苦情処理制度の概要

会社は、労働協約第9条に基づき、33年3月1日付で苦情処理制度を制定、実施した。その後、46年1月1日付で改正し、現在に至っている。

苦情処理委員会規則によれば、苦情処理委員会は「労働協約に基づく組合員の労働条件及び人事に関する個人的苦情を公正に解決することを目的」としている。

本社には中央苦情処理委員会が、事業所毎に事業所苦情処理委員会が置かれる。その構成は労使同数である。各委員会の委員長は、人事部長または事業所長とする。

苦情申立ては、事業所苦情処理委員に口頭で行われ、事業所苦情処理委員が必要と認めた場合は、苦情申立書に所定事項を記載し、事業

所苦情処理委員会に提出する。この申立ては、組合員が苦情申立ての理由となるべき事実を知り、または知り得たときから1か月以内に行わなければならない。

苦情申立書を受理した事業所苦情処理委員会の委員長は速やかに委員会を開催し、原則として10日以内に全委員の三分の二以上の合意をもって裁定する。三分の二以上の合意に達しないかまたは中央苦情処理委員会に付議することを妥当と認めたときは、中央苦情処理委員会に上申する。また、委員全員の合意があった場合は、苦情は解決したものとされる。

中央苦情処理委員会においても事業所苦情処理委員会におけると同様の手続きが採られるが、ここでも合意に達しない場合、社長に上申する。社長は、これを経営協議会に付議、協議する。

なお、事業所苦情処理委員会および中央苦情処理委員会は、必要と認めるときは申立人および参考人より意見を聴くことができるとされる。

② 申立人らの行った苦情処理申立てについて

申立人らの中には、前記苦情処理制度を利用した者もいた。

すなわち、申立人X24は59年度、同X29は47年度および51年度、同X16は51年度および52年度、同X14は48年度および49年度、同X28は47年度、50年度、51年度および58年度、同X27は47年度、48年度および51年度、同X4は51年度、同X11は48年度および49年度に申立てを行った。

このうち申立人X24が59年度に行った苦情申立ての経過は以下のとおりである。

59年4月7日、申立人X24の直接の上司であるY1主任と同申立人の人事考課上の第一次評定者であるY2係長は、同日午前10時半頃から約50分にわたり市川工場第1会議室において、同申立人の人事考課成績通知（業績評定成績D、能力評定成績C、総合評定成績D）を交付し、評定の根拠について説明を行った。

59年5月6日、申立人X24は、市川支部の苦情処理委員であるX34支部長を通して事業所苦情処理委員会へ昭和59年度人事考課に関する苦情申立書を提出した。その中で苦情申立事由は以下のとおりに記載されていた。

「昭和59年4月7日第一次評定者より、59年度の人事考課の説明があった。この説明の中で第一次評定者より、『今年の人事考課は良い点をやれなくともうしわけない』又、『人事考課が全く客観的とは言えない面もある。客観的評価するよう努力しているつもりだ』という趣旨の説明があったが、理解出来ないので苦情を申立てます。第一次評定者も認めているように、人事考課の査定基準があいまいであり、何人の目にも疑問の余地なく、客観的、一義的に明確であり、評定者

の主観が入り込む余地がないものでなければ、公正かつ、客観的査定とはいえないのである。しかるに、59年度の人事考課については、公正で客観的な査定とは言えないものであり、恣意的である。第一次評定者がマイナス点とした事実について、順次明らかにする。」

さらに「第一次評定者がマイナス点とした事実」を挙げ、前記 Y 2 が人事考課成績通知を交付する際に説明した事例に対して反論する記載がなされていた。

同年 5 月 15 日午前 10 時 20 分から午前 11 時 10 分まで、事業所苦情処理委員会（委員長は Y 3 市川工場長）が開催された。申立人 X 24 の第二次評定者である Y 4 製造課長が再確認した事実関係を説明し、審議の結果、苦情処理委員全員一致で苦情申立てを却下した。

同年 5 月 21 日午前 10 時 35 分、苦情処理委員 6 名が出席して、申立人 X 24 に対する事業所苦情処理委員会裁定通知を行ったが、その場では同人から異議の申出はなかった。

なお、同制度を利用した苦情申立てではないが、60 年 3 月 13 日、申立人 X 11、同 X 20、同 X 19、同 X 21、同 X 7、同 X 24、同 X 15 および同 X 4 らは、「賃金及び職分是正要求に関する件」とした会社宛要求書を提出した。

5 申立人らの人事考課成績・試験受験状況・職分経歴

(1) 申立人らの人事考課成績

昭和 55 年度から 60 年度までの申立人らの人事考課成績は、別表 1 のとおり延べ 192 件（32 名 × 6 年）である。事業評定成績、能力評定成績、総合評定成績に B 以上があるものは 33 件、D 以下があるものは 26 件である。59 年度における申立人 X 4 の E は病気休職によるもの、59 年度および 60 年度における申立人 X 10 の E、F は、58 年 5 月 7 日からの市川市議会議員としての公職休暇によるものと認められる。

別表 2 は、55 年度から 59 年度の申立人らと市川工場全体（技能職から基幹職 1 級までに格付けされている従業員）の人事考課成績の分布を比較対照したものである。同表によれば、申立人らの人事考課成績分布と申立人らと同じ職分の従業員の人事考課成績分布はほぼ同様の傾向を示していると認められる。また、60 年度の申立人らの人事考課成績は前掲別表 1 にあるとおりであるが、これも 59 年度までの市川工場全体の傾向と変わらない。

(2) その後の各種詮衡試験に対する申立人らの態度

① 申立人らの各種詮衡試験受験資格

前記認定のとおり、43 年秋に実施された移行格付試験では、中卒の従業員で 5.5 年、高卒の従業員で 2.5 年の経過年数を満たすのみで受験資格が生じた。

新職分制度が実施されて以降、即ち 45 年度から 60 年度までの詮衡試験受験資格については第 1 の 3 (1) ⑦ イで認定したが、申立人らの受験

資格は別表 3 のとおりである。

同表によれば、X 1 および X 17 を除く申立人らにはいずれも複数の受験機会があったことが認められる。なお、前記認定（第 1 の 1 (2)）のように、X 17 は平成 3 年 6 月 30 日付で退職したが、昭和 61 年度から退職までの間に数回の受験機会が生じたことが認められる。また、前記認定（第 1 の 2 (2)①）のように、X 1 は旧職分制度における任用試験を受験、合格したので、38 年 4 月 1 日付で旧職分制度上の指導職に発令されたことが認められる。

② 申立人らの各種詮衡試験受験状況

前記新職分制度移行時に基幹監督職に格付けされた申立人 X 1 は、その後に行われた各種詮衡試験を受験せず、第 1 種詮衡試験合格者コースを変更しないまま、平成 3 年 2 月 28 日付で会社を定年退職した。X 1 を除く申立人ら 31 名は、受験資格が生じた年であっても各種詮衡試験を受験せず、従って、昇格経路は事業所採用者コースのままであった。

一方、本件申立て当時（60 年 4 月 1 日）に在籍した会社全従業員（技能職から管理職 1 級までの従業員を含む。）5,416 名のうち、1,736 名（約 32.1 パーセント）の従業員が事業所採用者コースにあり、同時期に X 1 を除く申立人らと同期同学歴の従業員（技能職から管理職第 1 級までの従業員を含む。）は 1,653 名であった。また、平成 3 年 3 月 1 日時点で、X 1 を除く申立人らと同期同学歴の者のうち、462 名の者が事業所採用コースであった。

(3) 申立人らの職分経歴と申立人主張の格差について

① 申立人らの職分経歴

申立人らの職分経歴は別表 4 のとおりである（平成 7 年 4 月結審時）。

申立人 X 1 は、新職分制度導入時に第 1 種詮衡試験合格者コースの最終到達職分である基幹監督職に格付けされた後、3 年 2 月 28 日付で会社を定年退職した。

その他の申立人 31 名については、基幹職 1 級となった者が申立人 X 2、同 X 30、同 X 8、同 X 3、同 X 11、同 X 12、同 X 13、同 X 31、同 X 32、同 X 19、同 X 20、同 X 25、同 X 21、同 X 22 および同 X 23 の 15 名、基幹職 2 級となった者が申立人 X 7、同 X 4、同 X 26、同 X 5、同 X 9、同 X 10、同 X 27、同 X 28、同 X 6、同 X 14、同 X 15、同 X 16、同 X 29、同 X 17、同 X 18 および同 X 24 の 16 名である。なお、この基幹職 2 級の申立人の中に結審時には既に退職している申立人 2 名（X 17 および X 7）と現在公職休職中である申立人 X 10（58 年 5 月 7 日より市川市議会議員となる。）が含まれている。

② 申立人らの職分経歴と申立人らと同性・同学歴・同期入社の事業所採用者コースの者との比較

会社に在籍している従業員のうち、申立人らと同性・同期・同学歴

で事業所採用者コースにいる従業員の55年度から61年度の間における職分昇格状況は別表5のとおりである。

同表によれば、会社全体で基幹職1級の者が過半数を占めるに至ったのは61年度であるが、前記別表4によれば、申立人らのうち、申立人X2、同X30、同X8、同X3、同X12、同X13、同X31、同X32、同X20、同X25、同X22および同X23の12名はこれより早く基幹職1級に昇格し、申立人X21は翌62年、同X11は63年に基幹職1級に昇格した。

③ 申立人らが主張する「中位者」について

申立人らが主張する「中位者」とは、組合が毎年作成している賃金実態調査報告書の「職分昇給、男女別、学歴、年齢、勤続別基本給」表に基づいて、申立人らと同性・同学歴・同一勤続年数の組合員である従業員の群のうち、最下位の職分・号給の者から順次数えて、その全体数の半分の数字の順位の者である。

59年度および60年度について申立人らが「中位者」から格差があるとして、是正請求する職分・号給と賃金額は別表6のとおりである。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

① 本件申立人の内容である昇給・昇格差別は、典型的な「継続する行為」に該当する。また、昇給・昇格差別の「継続する行為」該当性については、従来の労働委員会命令の多数はこれを肯定している。

② 申立人らは、いずれも市川支部に属する組合員であり、組合員の労働条件ならびにその生活と権利を守ために、労働組合の資本からの独立と、組合員の要求をもとに民主的な組合運営をすすめることをめざす階級的民衆的組合活動を入社直後から今日まで一貫して行ってきた労働組合活動家である。

申立人らは合理化に反対して闘い、市川支部は階級的民主的組合活動の拠点のひとつとなっていた。これに対して、会社は、組合の丸がかえ、御用化政策、市川支部におけるインフォーマル組織である明朋会の結成と組合役員選挙に対する介入など様々な手段により、組合とその市川支部の運営に介入して、職場の労働者の団結を破壊し、組合の体質を反労働者的に転換させた。

③ さらに、会社は、申立人らに対して徹底したいやがらせと差別取扱を行った。しかしながら、申立人らが、いかなる攻撃にも屈せず職場の要求に基づいて労働者の生活と権利の向上のために活動が続けたため、これを阻止する不当労働行為の意図をもって、会社は昭和44年4月、新職分・賃金制度を導入した。

④ さらに、会社は新職分制度の下で従業員を格付けするためと称して一般職の従業員について人事考課成績によってその合否が大きく左右

される不当な移行格付試験を実施した。新職分・賃金制度移行直前、会社は、既に人事考課制度を恣意的に運用することにより申立人らの人事考課成績を不当に低く評価しており、たとえ、申立人らが受験したとしても合格は絶望的であった。また会社は、これぞと思う組合員に対しては甘言と恫喝を繰り返すなど、移行格付試験受験への勧誘を不公正に行い、申立人らを受験しないように仕向ける動きもあった。

会社はこの移行格付試験が客観試験であることを主張してはいるが、事業所毎の受験率および合格率とを比較するならば、試験の合否決定が不公正に行われたことは疑いがない。

申立人らは、不条理な移行格付試験受験を敢然として拒絶し、さらにその後の各種昇格試験の受験もしていないが、新職分・賃金制度を差別分断の道具と考えている申立人らにとって極めて当然の行動であり何ら非難されるいわれはない。

- ⑤ 新職分・賃金制度は、人事考課を恣意的に運用することにより、申立人らを不利益に取り扱うものであると同時に申立人らとその他組合員との間に差別と分断をもたらすものであり、組合とその市川支部が階級的民主的に強化されることを阻むものとして、組合とその市川支部の組合運営に対する支配介入の手段ともなっている。

こうした昇給・昇格差別の結果、55年度乃至60年度の間、申立人らは、同性・同学歴・同一勤続年数の組合員たる従業員らの群のうち中位の者と比較して著しく低い職分・号給に格付けされているので、これらの是正を求める。

(2) 被申立人の主張

- ① 本件申立ては、申立人 X 1 以下30名の55年度から59年度の昇給・昇格差別については60年4月18日になされ、また、上記30名の60年度の昇給・昇格差別について申立人 X 25および X 32の55年度から60年度の昇給・昇格差別については、61年3月19日になされた。

会社における昇給・昇格は、申立人らも認めているように毎年4月1日付で行われているものであり、また、昇給・昇格はいわゆる継続する行為でもないので、毎年4月1日に決定された昇給・昇格については、翌年3月末まで救済を求められるにすぎない。となれば、本件申立てのうち、55年度から59年度分についてはすべて期間を徒過したものであり、不適法として却下されるべきである。

- ② 本件申立ては、申立要件を具備していない不適法な申立てである。会社においては、人事考課成績を毎年従業員に通知し、昇格の結果は毎年昇格者を掲示して周知しているので、昇格額を自ら計算し標準の人事考課の場合とどの程度差があるのか計算できる仕組みとなっている。従って、申立人らは個人別に、いつの人事考課成績、昇給、昇格がどのような組合活動の結果、どのように差別されたのかを十分明らかにできるはずである。にもかかわらず、申立人らはこれを主張しな

いのであるから、本件申立ては「不当労働行為を構成する具体的事実」が不明な申立てとして却下されるべきである。

さらに、申立人らは、職分を基幹職 2 級乃至基幹監督職に格付けるよう請求している。申立人 X 1 を除く 31 名の申立人らは事業所採用者コースに属しており、同コースの最終到達職分は基幹職 1 級であり、その上位職分である基幹監督職への格付けを要求することは、会社の人事制度上不可能を強いるものとして、却下されるべきである。

- ③ 会社の人事諸制度のうち、資格制度である「職分制度」、賃金体系である「給与規則」は労使の慎重な協議合意の結果実施されたものであった。会社の制度では、従業員の賃金、職分はコースの選択と毎年の人事考課成績によって決まるものである。また、会社は、苦情処理制度、人事考課制度を定め、これを組合に説明し、一般従業員に周知してきた。これらの制度は他社に比較しても合理的なものであり、新制度に改正されて 20 数年が経ち十分に定着している。

- ④ 申立人らは、昇格経路の選択と日常の勤務振りの結果である人事考課成績を無視して、申立人らの創設した「中位者」との比較を行い、申立人らがこれに達しないことをもって格差といい、不当差別であり、不当労働行為にあたると主張している。

申立人 X 1 を除く申立人らが入社した時点には、既に会社には職分制度や人事考課制度が存在し、また、昇格経路の違いもあれば、昇格経路変更のための試験制度も設けられていた。しかるに、申立人らは、度々そのチャンスがあったにもかかわらず、試験を受けずに上位職分への昇格のチャンスを自らの選択により放棄したのである。むしろ、同性・同期入社・同学歴の者であっても、試験を受けて昇格経路を変更した者との間には、職分・賃金における差が制度上当然生ずるべきである。なお、申立人 X 1 は、試験制度を利用し、旧職分制度の任用試験に合格しており、同人の求める救済内容については、その格差と称するものはごくわずかであり、これが差別の外的格差であるとは言いがたい。

現に、申立人らの中でも職分・賃金はそれぞれ異なっている。

これは、言うまでもなく、かつて任用試験を受けた申立人 X 1 とそれ以外の申立人の差であるし、また、日常の勤務成績などの違いから人事考課の評定結果にも差が生じたからである。

2 当委員会の判断

(1) 却下を求める被申立人の主張について

申立人らは、本件申立ての内容である昇給・昇格差別は典型的な「継続する行為」に該当し、また、昇給・昇格差別の「継続する行為」該当性については従来の労働委員会命令の多数がこれを肯定していると主張する。

これに対して、被申立人は、会社における昇給・昇格は毎年 4 月 1 日

付で行われているものであり、また、昇給・昇格はいわゆる「継続する行為」でもないので、毎年４月１日に決定された昇給・昇格については、翌年３月末まで救済を求められるにすぎず、本件申立てのうち55年度から59年度についてはすべて期間を徒過したものであるから不適法として却下されるべきであると主張する。

被申立人会社における昇給・昇格は、人事考課により毎年４月１日付で行われている（第１の３(3)⑧、(2)③、４(1)⑧）。

一方、都労委昭和60年不第27号事件は、申立人X 1以下30名の55年度から59年度の昇給・昇格差別について60年４月18日に申立てられ、また、都労委昭和61年不第21号事件は上記30名の60年度の昇給・昇格差別について、都労委昭和61年不第20号事件は申立人X 25およびX 32の55年度から60年度の昇給・昇格差別について、61年３月19日に申立てられた。

一般的には、昇給・昇格の有無を決定する行為は、それ自体としてみる限り、いわゆる１回限りの行為といえよう。しかし、使用者が労働組合の活動を嫌悪し、かつ組合員を差別する意思のもとに、毎年の昇給・昇格の決定にあたり差別を繰り返していると認めるに足る具体的徴憑が顕在化している場合には、使用者の不当労働行為意思が一貫して不断に存在しており、それら各年度の個別の行為は連続して一体をなしているものと判断することができる。そして、前記不当労働行為意思の具体的、徴憑としては、組合が会社の昇給・昇格決定行為に対し、その都度、具体的に抗議を繰り返し且つ会社がこれを一貫して無視しているような場合が典型例として挙げられる。

本件のような、組合申立てでなく個人申立てに係わる事件で、会社に個人の苦情を直接取り扱う苦情処理制度が存在する場合、前記具体的徴憑が顕在化していると認めるためには、特段の事情のない限り、不利益取扱いを受けたと主張する者は、まずこうした制度を利用して自らの抗議の意思を会社に対して明確に伝えることが必要と考える。

これを、本件についてみると、申立人らが昇給・昇格について差別を受けたと主張している対象期間内における会社の苦情処理制度の利用状況については、X 28が58年度、（ただし同人は59年度については苦情申立てをしていない。）について、X 24が59年度について苦情申立てをした事実が認められる（第１の４(2)②）。もっとも、X 28に関しては、58年度の苦情申立経過の具体的な疎明がなく、また、59年度の苦情申立てをする機会があったにもかかわらず苦情申立てをせず、60年４月18日の本件不当労働行為申立てに至っていることなどを勘案すると、継続する行為に係わる具体的徴憑と認めるに足る抗議があったとは認定できない、他方、X 24の59年度の昇給・昇格差別については、同人の苦情申立てを継続する行為に係わる具体的徴憑と認めるに足る抗議と認定できる。

なお、60年３月13日、申立人X 11ら８名による「賃金及び職分是正要求に関する件」と題する会社あて要求書が提出されるなど、一応抗議の

存在が窺えるが（第１の４(2)②）、前記のようにX24以外の７名は、会社に苦情処理制度があるにもかかわらずこれを利用するまでに至っていないことを勘案すると、これが継続する行為に係る具体的徴憑と認めるに足る抗議とは認定できない。

以上の次第であるから、申立人X24については、59年度および60年度の昇給・昇格差別を審査の対象とする。また、X24以外の31名の申立人については、60年度の昇給・昇格差別のみを審査の対象とする。

(2) 移行格付試験およびその後の詮衡試験について

① 移行格付試験について

申立人らは、会社が新職分制度を導入する際に不当な移行格付試験を実施したこと、あるいは同試験を不公正に運用したことが、本件職分・賃金格差の生じた要因であると主張する。

旧職分制度から新職分制度への移行についての全社状況と市川工場における状況は、第１の２(3)および(4)で認定したとおりである。

すなわち、全社的な状況としては、新職分制度の導入にあたって、各従業員を新たな職分に格付けするために、職分毎に明示された職務遂行能力判定基準および過去２年間の人事考課成績から各従業員の職務遂行能力を評価するという方法を採用した。そして一般職の従業員については、第１種詮衡試験相当の移行格付試験を行い職務遂行能力に応じて格付けした。この移行格付試験の受験資格は、中卒後5.5年以上、高卒後2.5年以上で希望する者すべてに付与され、会社は移行格付試験を受験した従業員の中から、コースを第１種詮衡試験合格者コースとする者を選抜して基幹職１級あるいは同２級に格付けした。一方、移行格付試験を受験しなかった従業員については、コースを事業所採用者コースとし、技能職に格付けした（第１の２(3)①）。

次に市川工場における移行格付試験実施前後の状況をみるならば、まず、43年９月21日「一般職員移行格付試験実施の件」が掲示され、実施日時、実施内容と内容例示、配点、追試験日時、受験資格および受験希望提出期限が従業員に周知された。さらに、市川工場の係長・主任らは、工場長の指示をうけて朝礼等で従業員に移行格付試験の受験を呼びかけた（第１の２(4)①）。

こうした会社の受験呼びかけに対して、市川工場においては、申立人らを含む者らによって移行格付試験受験拒否の行動が行われた。すなわち、申立人X10、X27およびX9ら３名の名義による試験反対を内容とするビラを配布したり、また、申立人X11およびX2らは、組合の市川支部事務所に赴き、市川支部役員らに対し「受験を強いている。本人に大きな精神的負担である。組合で処理してもらいたい」等と抗議したことが認められる（第１の２(4)②）。

そして、移行格付試験が実施されたが、市川工場では、移行格付試験受験有資格者267名のうち、実際に受験したのは138名、受験率は51.7

パーセント、合格率は93.5パーセントであったのに対し、全社的には移行格付試験受験有資格者3,301名、受験者2,629名、受験率79.6パーセント、合格率47.1パーセントという結果であった（第1の2(4)③）。

さらに、移行格付けに関し、労使による合同委員会答申は、移行格付けに関する苦情処理は既存の事業所苦情処理委員会において処理することとしたが、市川工場において苦情申立ては全くなされず（第1の2(4)③）、移行格付けは何ら支障なく行われたものと認められる。そして、X1を除く31名の申立人らは、移行格付試験を受験しなかったため、全員技能職に格付けされ、事業所採用者コースを辿ることになった（第1の2(4)③）。なお、申立人X1のみは、以前の任用試験に合格し既に指導職にあったので、基幹監督職に格付けされた。

以上の移行格付試験前後の状況について、申立人らは、同人らが低職分に封じ込められた原因のひとつが不当な移行格付試験の実施にあったとか、あるいは、市川工場における移行格付試験の不公正な運用にあったと主張するのでこの点を判断する。

まず、市川工場における受験率および合格率と全社的なそれを比較するならば、市川工場における受験率が全社的なそれに比べかなり低いことが認められるが、これは申立人らの一部を含む者らによる移行格付試験受験拒否の運動がかなり影響していると推認される。また、合格率が市川工場で非常に高くなっているのは、市川工場で他事業所に比べ格段に受験率が低いことの結果であり、第1種詮衡試験相当である移行格付試験が非転勤要員である班長相当になりうる資質の従業員を選抜する試験であることを想起するならば、会社が各事業所毎に従業員のうちで一定割合の合格者を予定していたとしても、そのことが試験自体の客観性を損なうものとはいえず、合格率の差異をもって試験の恣意性を指摘する申立人主張は失当である。

次に、申立人らは、移行格付試験の可否の判定に過去2年間（42年乃至43年）の人事考課成績が反映されたことをとらえて、移行格付試験直前の人事考課制度は既に恣意的に運用されており、申立人らが受験しても合格は絶望的だったので受験しなかったと主張する。しかし申立人らが配布した試験受験拒否のビラにも人事考課の悪い者は受験しても無駄だから受験すべきでないとは記載されていないことからすれば、畢竟、合格の可能性が皆無だから受験しなかった旨の上記主張は格付試験当時はなされておらず、むしろ、申立後になってなされたものであり、受験拒否の運動を行った当時において主張された理由とは認め難い。また、申立人らが42年度乃至43年度の人事考課成績について苦情申立てを行ったとの事実是一件もなく（第1の4(2)②）移行格付け当時の申立人らの人事考課成績が恣意的に低評価されていたとの申立人主張の根拠は希薄である。

さらに申立人らは、移行格付試験受験の勧誘に個人差があり、会社

が申立人らに対して熱心に受験を呼びかけなかったとも主張しているが、会社が、受験にあたって特に申立人らに受験しないよう仕向けたとか、受験しづらい雰囲気を作ったとの疎明はなく、むしろ、逆に、申立人らは移行格付試験受験拒否の運動すら行ったのである。なお、申立人ら32名のうち、移行格付試験受験拒否のための活動を行ったのはごく一部の者にすぎず、申立人ら32名が全体として統一的な意思をもって集団的な移行格付試験反対闘争を行ったとまでは認定できない。

以上要するに、44年の新職分制度の発足に伴い申立人らが低職分に封じ込められた原因のひとつが不当な移行格付試験の実施にあったとか、あるいは市川工場における移行格付試験の不公正な運用にあったとする申立人主張は採用できない。

② その後の詮衡試験について

さらに、申立人らは、前記格付試験以降も、会社が不当な各種詮衡試験を実施していることも本件職分・賃金格差の生じた要因のひとつであると主張する。

その後の各種詮衡試験についても、申立人ら32名は一切受験していない。第1の3(1)⑦イで認定したとおり、会社が実施する詮衡試験の受験資格は、当該職分で一定年数を経過すること、および直近2年間の人事考課成績を満足することである。このような昇格制度自体は、特段の事情のない限り不当・違法な制度とはいえないが、申立人らは、これを恣意的な運用を許す不当な制度と主張していずれも複数回の受験資格があったにもかかわらず受験の権利を行使しなかった（第1の5(2)①②）。

ここで前記特段の事情にあたるものとして、会社における各種詮衡試験を受験するにあたって受験者を嫌悪している上司の推薦が必要であるとか、その他特に恣意的に運用されがちな条件が課せられていることなどが考えられるが、被申立人会社の場合、受験に際して、そのような前提条件も課せられていなかった。すなわち、申立人らが各種詮衡試験を受験するにあたって障害となるような特段の事情は認められないのであるから、移行格付試験以降の会社における各種詮衡試験を未受験のまま、同試験制度の不公正な運用により不利益を受けたとする申立人らの主張は採用できない。

(3) 会社の人事諸制度と申立人らの処遇について

① 新職分・賃金制度導入とその後の運用について

申立人らは、会社が申立人らに対して下級職制らによる監視体制をしき、「勤怠基準」の異常な厳格化や仕事上の差別を行うことにより、徹底したいやがらせと差別取扱を行ったことに対し、申立人らがいかなる攻撃にも屈せず職場の要求に基づいて労働者の生活と権利の向上のために活動を続けたため、44年4月、新職分制度・新賃金体系を導入したと主張する。さらに、申立人らは、この新職分制度・新賃金体

系が人事考課を恣意的に運用することにより、申立人らを不利益に取り扱うものであると同時に申立人らとその他組合員との間に差別と分断をもたらすものであり、組合とその市川支部が階級的民主的に強化されることを阻むものとして、組合とその市川支部の組合運営に対する支配介入の手段ともなっていると主張しているのこの点を判断する。

第1の2(1)①で認定したとおり、申立人らの中の一部の者は、39年度から42年度までの間、市川支部役員として活動したことがある。そして、40年ころから、市川工場の中で明朋会と称する班長層を中心とした集まりがもたれ、同会のビラの「・・・支部役員は本部役員を敵とののしってはばからず・・・」との表現からすれば、当時の申立人らの一部が役員となっていた市川支部執行部が組合本部の方針とは必ずしも一致しない活動を行っていたことが推認される。

そして、41年8月に行われた支部定時大会において、申立人らの一部がかなり影響力を有していたとみられる執行部が提出した運動方針案の主要部分が否決され、組合本部に同調する組合員らの提出した修正案が可決したこと、さらに、翌42年7月に行われた市川支部役員選挙において、申立人らはすべて落選し、以後、申立人らの中で同選挙に当選した者はいないことからすれば、新職分制度導入に関して会社と組合本部が労使協議に入ろうとしている41年頃、市川支部においては、組合の主導権が申立人らの一部の者から組合本部と同一歩調をとる者らに移行しつつあったことが認められる（第1の2(1)②）。

このように、確かに、新職分制度の導入について会社と組合とで労使協議を重ねるようになった頃と、市川支部の中にあつて組合本部とは一線を画した活動を行っていた申立人らの一部の者らの影響力が弱まりつつあった頃とが時期を同じくしていることは否定できない。この点をとらえて、申立人らは、市川支部が「階級的民主的組合活動」の拠点のひとつとなっていたことに対して、会社が組合の丸がかえ、御用化政策、インフォーマル組織の結成、組合役員選挙に対する介入などの手段により、職場の労働者の団結を破壊し、組合の体質を反労働者的に転換させてきたとの主張、さらに、申立人らがいかなる攻撃にも屈せず職場の要求に基づいて労働者の生活と権利の向上のために活動を続けたため、会社が44年4月、人事考課を恣意的に運用すべく新職分制度・新賃金体系導入を図ったとの主張の証左ともしている。

しかしながら、会社による新職分制度の導入自体が申立人らの行う「階級的民主的組合活動」強化を阻むことを意図し、組合とその市川支部の組合運営に対して支配介入する手段にもなっていると申立人主張は、以下のとおりの理由で採用できない。

第1の2(2)で認定したように、職分制度と呼ばれる会社の資格制度は時代に合わせて変更を重ね、38年4月には、会社は、旧職分制度を

一部改正して「指導職」なる職分（資格）を新設し、同時に「指導職」を選抜するための任用試験を制度化した。そして、申立人 X 1 は、この任用試験を受験し合格したので、38年4月1日付で「指導職」に発令された。

44年度の職分制度改正の趣旨は、従業員数の増加、従業員構成の変化、同一職分内における能力分化等の要因により、旧職分制度の5職分で従業員を管理することが困難になったためであった。また、職分制度改正の方針は、「能力に応じた配置、昇格、昇給」を行うこと、「公正な人事管理」を実現すること、「職分昇格は、・・・人事考課成績および昇格試験により行う」こと、「職分と職位の対応関係を明確」にすること、「職分制度は職務に密着しない」こと等々とされていた。

以上のように、会社における資格制度の変遷過程を概観すれば、会社には元々資格制度が存在しており、この資格制度が従業員数の増加や従業員構成の変化等の要因により徐々に精緻化しており、44年度の新職分制度の導入についても同一趣旨で更なる細分化が進んだものと認められ、新職分制度の導入の時点で資格制度が新たに創設されたわけではない。

会社における職分・賃金制度は第1の3で認定したとおり職能中心の制度であるが、このこと自体、学歴・年功よりも職能・職務に重きをおいた人事諸制度が次第に大勢を占めるようになってきた今日の社会的趨勢と何ら矛盾するものではなく、新職分制度において職分が細分化・多層化した事実はみられるものの、これも、職能と処遇の対応関係をよりきめ細かく行う趣旨で実施されたのであって、特に被申立人会社に特徴的な制度とはいえない。

また、ア各職分の定義は明確に定められ（第1の3(1)③）、イどのような能力を保有すれば上位職分につけるかが明確であること（第1の3(1)⑦）、ウ職分昇格が人事考課成績および昇格試験によって行われること（第1の3(1)⑦）、エ職分と職位の対応関係が明確であること（第1の3(1)④）、オ職分昇格すれば本人に通知されるのみならず工場に掲示して全従業員に周知されること（第1の3(1)⑧）、カ基準月額賃金のうち家族手当や住宅手当等職能でなく属人的条件で支給される部分もあること（第1の3(2)①）など会社における職分・賃金制度は、全国に30以上の工場、15の支店等を有し、従業員約5,400名を擁する大規模企業が備えるべき制度として概ね常識的な内容をもったものと認められる。

そして、新職分制度導入に至るまでの労使協議の経過をみるならば、41年4月20日付労使確認に始まり、43年8月15日の経営協議会において「新職分制度に関する合同委員会」の答申どおりの内容で承認されるまで、組合と会社は相当の手続きを経たうえで新職分制度の導入を決定していたと認められる。

さらに、41年8月に行われた支部定時大会において、申立人らの一部がかなり影響力を有していたとみられる執行部が提出した執行部案の主要部分が否決され、組合本部に同調する組合員ら（明朋会所属とみられる）の提出した修正案が可決されたこと、さらに、翌42年7月に行われた市川支部役員選挙において申立人らはすべて落選し、明朋会推薦の候補者が当選したこと等に対して会社が関与したとの疎明もない。

以上の次第であるから、新職分・賃金制度導入自体が「階級的民主的組合活動」を行っていた申立人らの活動を嫌悪した故の不当労働行為にあたるまでの申立人主張は採用できない。

② 人事考課制度と申立人らの人事考課成績

ア 申立人らは、新職分・賃金制度が人事考課を恣意的に運用することにより申立人らを不利益に取り扱うとともに、申立人らの「階級的民主的組合活動」を阻むことにより組合とその市川支部に支配介入する手段となっているとも主張しているが、前記判断のとおり、新職分・賃金制度の枠組みは、確かに人事考課部分の占める割合が以前に比較すれば相対的に大きくなっているものの、全体として社会的趨勢と合致した常識的な制度であるといえる。従って、新職分・賃金制度の運用に関して申立人らが主張する会社の不当労働行為性の問題は、同制度における人事考課の運用が申立人らに対して恣意的に特に不利に運用されたか否かの点に尽きると思料されるので、以下、この点について判断する。

イ 会社の人事考課制度の仕組みについて

会社は45年度から新人事考課制度を実施したが、その概要は第1の4(1)で認定したとおりである。同制度においては、評価項目、着眼点、評価段階などが具体的に記述され、具体的に記述した評価項目ごとの着眼点と評価段階、評価項目ごとのウエイト、評価期間、評価の分布などが公開され、さらに、各人ごとに決定した人事考課成績すなわち、業績評価、能力評価および総合評価の結果を4月1日付「人事考課成績通知」に記載し、毎年、上司が従業員に手渡し、通知していること、その際、上司である係長、主任は当該従業員に評価の根拠、業績遂行上の注意点、期待する点などを説明していること（第1の4(1)⑧）、さらに、会社は苦情処理制度を設け、事業所においては事業所苦情処理委員会が、本社においては中央苦情処理委員会が組合員の労働条件と人事に関する個人的苦情の解決にあたっていることが認められる（第1の4(2)①）。

会社における前記人事考課制度全体からすれば、評価項目ごとの着眼点、評価段階などが具体的に記述されることにより、また、評価項目毎の着眼点と評価段階、評価項目毎のウエイト、評価期間および評価分布等の考課制度の枠組みが公開されるとともに評価の結

果である人事考課成績が毎年本人に通知されていることにより、人事考課制度が、恣意的運用に陥らない工夫がなされているとみるべきである。さらに、苦情処理制度も整備されていることからすれば、会社の人事考課制度は一応の合理性を備えたものと認められ、少なくともその仕組み自体の中に恣意的な運用を意図したものとみることとはできない。

ウ 申立人らの人事考課成績

申立人らは、会社が申立人らに対し一貫して人事考課を、恣意的に運用し、職分・賃金を不当に差別したとの主張を行っている。けれども、そもそも、55年度から60年度の申立人らの人事考課成績の分布と市川工場全体（技能職から基幹職1級までに格付けされている従業員）のそれとを比較して有意の外形的格差を認めることはできない（第1の5(1)）。

以上のことからすれば、申立人らの人事考課成績は、申立人らと同一職分にある他の従業員に比べて顕著に低く決定されてきたとはいえない。

③ 申立人らの主張する格差について

被申立人会社においては、新人事諸制度の発足当初から一貫して、人事考課制度全体の仕組みが組合および従業員に対して明らかにされるとともに、申立人ら32名を含む従業員個人に対して、毎年、4月1日付「人事考課成績通知」を上司が説明を行いながら手渡しており（第1の4(1)⑧）、賃金格差が長年累積して初めて人事考課成績上の不利益取扱が顕著になるという仕組みではない。

ところで、申立人らは、その昇給・昇格が劣位にある根拠として、申立人らと同性・同学歴・同一勤続年数の組合員である従業員の群の中位者の職分、給与を用いている。これら従業員の中には、事業所採用者コース、第1種詮衡試験合格者コース、第2種詮衡試験合格者コース、第3種詮衡試験合格者コースに属する者が含まれている。また、会社の職分・賃金制度において、職分格付、昇格に要する経過年数、最終到達職分は、その従業員がどのような昇格経路に属するかにより異なる仕組みとなっている（第1の3(1)⑤⑦）。さらに、また、職分は従業員の賃金決定において最も重要な要素であり、昇格経路が異なれば、職分および賃金に格差が生じるのは会社の制度上やむをえないことである。

現に、申立人X1は、旧職分制度の下で行われた任用試験に合格し、：新職分制度では基幹監督職に格付けされており（第1の2(2)①、(4)③）、同人が格差と主張するのは60年度で年間69,152円（月平均5,700円余り）であって、これをもって不当労働行為意思に基づく不利益取扱による賃金上の顕著な格差と認めることはできない。むしろ、各種詮衡試験を受験しかつ合格していれば、申立人主張のような賃金上の顕著

な格差が生じなかったことの証左ともすべき事実である。

申立人主張のように、同性・同学歴・同一勤続年数の者との比較が可能となるには、職分・賃金制度それ自体の上では年功的ではないとしても実際には入社年次を相当に考慮した職分・賃金制度の運用がなされていることが前提となるが、被申立人会社においてそのような職分・賃金制度の年功的運用傾向が存在したとの疎明はない。

となれば、申立人らの主張する格差の存在は不適切な比較に基づくものであり、この点でも申立人主張は失当である。

(4) 本件不当労働行為の成否

以上の判断を要約すれば以下のとおりである。

第1に、申立人らは、43年に実施された移行格付試験、その後新人事諸制度を運用する中で実施されている昇格経路変更のための各種詮衡試験を一切受験しないまま、それら試験制度の恣意的な運用を非難しているが、試験制度の運用に不当労働行為意思による恣意的運用があったとは認められず、その旨の申立人主張は採用できない。

第2に、44年から45年にかけて会社が導入した現行の人事諸制度は、労働組合とのたび重ねての協議の結果設けられたものであり、それ以前にも採用されていた資格制度の考え方の延長線上にさらに整備した制度である。会社の人事諸制度において、従業員に対する主な処遇は職分・賃金の決定であり、これらは人事考課によって大きく影響されることは既に認定したとおりである。

会社は、従業員に対して人事考課制度の内容を公開したばかりでなく、従業員個々人にそれぞれの人事考課成績を毎年通知し、さらに苦情処理制度も設けている。これら会社の人事諸制度全体の仕組みは社会的に不相当な制度とはいえず、その導入自体に申立人らの行う階級的民主的組合活動を阻止せんとする不当労働行為的意図があったとする申立人主張は採用できない。

第3に、申立人らは、会社の人事考課制度が不公正に通用された結果、申立人らの人事考課成績は不当な低評価を受け低職分に据え置かれたとの主張をしているが、申立人らと同一職分の他の従業員との間には人事考課成績の分布における有意の差異はみられない。また、人事考課制度全体の運用、あるいは同制度の市川工場における運用が特に非合理的、恣意的に行われたとの疎明もなく、この点での申立人主張も採用できない。

最後に、申立人らは、本件申立てにおいて、申立人らと同性・同学歴・同一勤続年数の組合員の「中位者」と申立人らを比較して、職分・賃金に格差があると主張しているが、かかる主張は被申立人会社の試験制度を含む人事諸制度を全く無視するものであって、当委員会の採用するところにならない。被申立人会社における職分・賃金制度には、形式的にはもちろんのこと実態的にも入社年次に重きをおいた年功的運用傾向を

認めることはできず、申立人主張の「中位者」は、移行格付試験やその後の各種詮衡試験を受験した結果、昇格経路を申立人らと異にする従業員が多数含まれている中における「中位者」であって、試験制度の存在を無視したものであり、妥当な比較方法とはいえない。

以上要するに、会社が申立人 X 24 について 59 年度および 60 年度の昇給・昇格決定行為において、申立人 X 24 を除く申立人 31 名について 60 年度の昇給・昇格決定行為において、申立人らのなす正当な組合活動を嫌悪して、その故に申立人らを不利益に取扱い、また、その結果、会社が市川支部の組合運営に不当に介入したとの申立人主張は採用の限りではない。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立ての会社の行為のうち、

1 (1) 申立人 X 24 による昭和 55 年度乃至 58 年度に係る申立て

(2) 申立人 X 24 を除く申立人 31 名による昭和 55 年度乃至 59 年度に係る申立ては、いずれも労働組合法第 27 条第 2 項および労働委員会規則第 34 条第 1 項第 3 号に該当する。

2 (1) 申立人 X 24 による昭和 59 年度乃至 60 年度に係る申立て

(2) 申立人 X 24 を除く申立人 31 名による昭和 60 年度に係る申立ては、いずれも労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当しない。

よって、労働組合法第 27 条並びに労働委員会規則第 34 条および第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

平成 8 年 7 月 2 日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威

「別表 略」