

中劳委、平8不再39、平14.1.9

命 令 書

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

再審查被申立人 明治乳業株式会社

主 文

初審命令を次のとおり変更する。

再審査申立人 X 1、同 X 6 及び同 X 25 の救済申立て並びに同 3 名を除く再審査申立人 29 名の昭和 55 年度ないし昭和 58 年度における昇給・昇格差別に係る救済申立てを却下し、その余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 本件は、再審査被申立人明治乳業株式会社(以下「会社」という。)が、再審査申立外明治乳業労働組合市川支部(以下「市川支部」又は「支部」という。)組合員の再審査申立人 X 1 ほか 31 名の組合活動を嫌悪し、不利益に取り扱うため、会社の職分・賃金制度のもとで、人事考課制度を恣意的に運用し、他の支部組合員と差別して昇給・昇格を行ったこと及びその結果として、市川支部の運営に支配介入したことが、不当労働行為であるとして、X 1 ほか 29 名(再審査申立人 X 25 及び同 X 32 を除く。)が昭和 60 年 4 月 18 日に昭和 55 年度ないし昭和 59 年度における昇給・昇格差別について及び昭和 61 年 3 月 19 日に昭和 60 年度における昇給・昇格差別について、並びに X 25 及び X 32 が昭和 61 年 3 月 19 日に昭和 55 年度ないし昭和 60 年度における昇給・昇格差別について、それぞれ、職分と賃金の差別是正等を求めて、東京都地方労働委員会(以下「東京地労委」という。)に救済申立てを行った事件である。

2 東京地労委は、平成 8 年 9 月 11 日、再審査申立人 X 24 の昭和 55 年度ないし昭和 58 年度における昇給・昇格差別に係る申立て及び同人を除く再審査申立人 31 名の昭和 55 年度ないし昭和 59 年度における昇給・昇格差別に係る申立てを却下し、その余の申立てを棄却した。

X 1 ほか 31 名は、これを不服として、平成 8 年 9 月 24 日、初審命令の取消しと救済申立ての認容を求めて再審査を申し立てた。

第2 認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第 1 「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」を「再審査被申立人」と、「申立時」を「初審申立時」と、「申立人」を「再審査申立人」と、「現在」又は「結審時」を「初審結審時」と、「申立外」を「再審査申立外」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 1 の(2)中「なお、上記申立人のうち、」を「なお、初審結審時(平成 7 年 4 月 6 日)までにおいて、上記再審査申立人のうち、」に改め、同(2)の末尾に次の段落を加える。

また、再審査申立て後、X 1 が平成9年1月7日、X 6 が平成12年3月19日、X 25が平成13年7月5日、X 4 が平成13年11月7日にそれぞれ死亡した。

2 2の(1)の②の次に、③として次の段落を加える。

③ 昭和40年前後の再審査申立人らの組合活動状況

会社は、組合中央本部と労使協議の上、「第1次目標配置人員」(昭和40年5月実施)、「修正第1次目標配置人員」(昭和41年6月実施)及び「第2次目標配置人員」(昭和43年3月実施)の3回にわたる配置人員見直し等の生産性向上施策を実施したが、これに対して、再審査申立人らは、組合中央本部の運動方針に反対し、会社の生産性向上施策について反対する取組みを行った。

3 2の(2)の②を次のとおり改める。

② 職分制度改正の趣旨

会社では、昭和30年代の飲用牛乳消費量増加に対応して、工場新設や生産設備の増強、及び全国各地の事業所での一般職の採用が行われ、昭和30年代後半に従業員数が急増した。昭和36年に従業員数3,218名であったものが、昭和40年には6,406名となり、わずか4年間で従業員数は倍増し、また、作業の機械化に伴い、同一職分の中での能力の分化が大きくなり始めた。ちなみに、一般職については、従業員数は昭和40年において4,463名(全従業員数6,406名の69.7%)、平均年齢は昭和39年において23.1歳であった。

このような状況の中で、会社は、旧職分制度(5職分)で従業員を管理することが困難となったため、昭和44年4月1日付けで職分制度を全面的に改正実施した(以下、この改正による職分制度を「新職分制度」といい、同日付けで改正実施した賃金制度と併せて「新職分・賃金制度」という。)

4 2の(2)の④のウの末尾に次の段落を加える。

なお、この申入れの内容には移行格付試験の実施に関することも含まれており、移行格付試験の実施は労使協議の対象となった。

5 2の(3)の①中「専門職」を「補佐職」に、「補佐職」を「専門職」に「7割以上」を「7割近く(昭和40年現在)」に、「希望する者すべてに付与された。」を「希望する者すべてに付与され、人事考課成績による制限を設けたり、上司の推薦を必要とすることはなかった。」に改め、「技能職に格付けした。」の次に次の段落を加え、「なお、新職分に定員の定めはなかった。」を削る。

移行格付試験の合否は、本社人事部で全社統一基準を定め、全社統一基準に従って、本社人事部で決定された。職分あるいは事業所ごとの定員の定めはなかった。全社統一基準は、次のとおりであった。

ア 昭和42年度及び昭和43年度の人事考課成績が標準(C)以上で、かつ、筆記試験の点数が平均点以上の者は、第1種詮衡試験合格者コースの基幹職2級に格付ける

イ 昭和42年度及び昭和43年度の人事考課成績が標準(C)以上で、かつ、筆記試験の点数が優秀である者は、第1種詮衡試験合格者コースの基幹職1級に格付ける。

ウ 救済措置として、昭和42年度及び昭和43年度の人事考課成績あるいは筆記試験の点数の何れかが基準に達しない場合でも、もう一方が特に優秀な成績であれば、個別に詮議の上、第1種詮衡試験合格者コースの基幹職2級に格付ける。

また、会社は、上記アからウまでの基準とは別に、昭和43年8月13日付け「新職分制度に関する合同委員会答申書」に基づき、特別措置として、高卒勤続年数6.5年以上、中卒勤続年数9.5年以上の者に対しては、筆記試験の平均点を下回った低い合格点を設定して、事業所採用者コースの基幹職2級又は基幹職1級に格付けた。

なお、上記ウの救済措置による合格者は少数であった。

6 2の(3)の(2)の末尾に次の段落を加える。

会社は、移行格付試験を全事業所で同一条件のもとに一律一斉に行うようにするため、①試験日は稼働ラインの少ない日曜日(昭和43年10月20日)とすること、②試験監督責任者として各事業所の事務課長を指名し、責任体制を明確にすること、③試験問題の漏洩を防ぐため、試験問題は試験日直前に各事業所に届くように郵送することなどの工夫を行った。また、移行格付試験の採点は、先ず、本社から送付された模範解答に基づき、各事業所が行い、さらに解答用紙を本社人事部に送付して、本社が、採点者には誰の答案であるか分からない方法により、再採点を行うようにした。

7 2の(4)の①中「朝礼等で受験を呼びかけた。」を「朝礼等で受験を呼びかけるとともに、さらに、受験しない者はすべて技能職に格付けされることを明記した掲示を行い、注意を喚起した。」に改める。

8 3の(1)の⑦のアの i 中「中卒事業所採用」を「職分規則第7条第2項本文により、中卒事業所採用」に改め、「良好な者に限られている。」の次に次の段落を加える。

なお、同項但書は、「但し勤務成績及び能力が極めて優秀である者、又基準に達しない者についてはこの限りではない。」と規定し、経過年数が短縮されたりする場合があることを定めている。

9 3の(1)の⑦のアの ii 中「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。」を「事業所採用者コースの場合、昇格要件の人事考課成

績基準は、中卒の技術職から基幹職2級への昇格は過去9年間(高卒は6年間)の業績評定成績及び能力評定成績がいずれも標準(C)以上であることであり、基幹職2級から基幹職1級への昇格は過去7年間の業績評定成績及び能力評定成績がいずれも標準(C)以上であることである。なお、基幹職2級から基幹職1級への昇格要件の人事考課成績基準は、昭和52年4月から改正実施され、「過去7年間の業績評定成績及び能力評定成績がいずれも標準(C)以上であり、かつ、直近3年間の業績評定成績及び能力評定成績にB以上が一つ以上あること。」に改められた。」に改める。

10 3の(1)の⑦のイの次に、ウとして次の段落を加える。

ウ 昇格(及び降格)の時期

職分規則第6号第3項は「昇格及び降格の時期は年1回とし毎年4月1日付けでこれを行う。但し、管理職への昇格は保有する職務遂行能力により随時行うことがある。」と規定している。

11 3の(1)の⑨のアのiiiのB中「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。」を「事業所採用者コースの基幹職1級から基幹監督職への一般昇格要件の経過年数に定めがないものを改め、7年としたことにより、事業所採用者コースの一般昇格の最終到達職分は基幹職1級から基幹監督職に改められた。」に改める。

12 3の(2)の①中「賞与は6月と12月、年2回支給される。」を「賃金(月額)は毎月25日、賞与は6月と12月、年2回支給される。」に改める。

13 5の(3)の①の末尾に次の段落を加える。

なお、再審査結審時(平成11年7月27日)における再審査申立人らの職分は、基幹監督職6名、基幹職1級17名、基幹職2級4名となっている。その他は公職休職者2名(X10、X16)、退職者3名(X1、X17、X7)である。

14 5の(3)の②中「これより早く」を「昭和59年度までに」に改める。

第3 判断

1 再審査申立人らの主張要旨

(1) 会社の不当労働行為意思について

再審査申立人らは、そのほとんどが昭和37年から昭和39年までに市川工場に入社し、昭和40年代の初頭には、会社の配置人員見直し等の合理化に反対する取組みを行うなど、入社直後から今日まで、労働組合の資本からの独立をめざす階級的民主的組合活動を一貫して進めてきた。

これに対して、会社は、再審査申立人らの正当な組合活動を嫌悪し、不利益に取り扱うため、昇給・昇格差別を行う意図をも

って、昭和44年4月1日、新職分・賃金制度を導入し、同制度導入に当たっては、再審査申立人らを排除して、昭和43年10月20日、移行格付試験を実施した。

(2) 移行格付試験について

会社は、①昭和42年度及び昭和43年度について、再審査申立人らに対して人事考課差別を行った上、昭和42年度及び昭和43年度の人事考課成績が標準(C)評価以上であることを移行格付試験合格の条件とし、再審査申立人らに対して、たとえ受験しても合格は期待できないと予測させたこと、②再審査申立人らを排除した受験勧誘を行ったことによって、再審査申立人らが自ら受験をあきらめるように追い込んで、移行格付試験を強行し、再審査申立人らを第1種詮衡試験合格者コースから排除して新職分への格付けを行った。

(3) 会社の昇給・昇格差別について

会社は、再審査申立人らの正当な組合活動を嫌悪し、不利益に取り扱うため、新職分・賃金制度のもとで、次のとおり人事考課制度を恣意的に運用し、他の組合員と差別して昭和55年度ないし昭和60年度の昇給・昇格を行い、その結果として、市川支部の運営に支配介入した。

ア 会社は、再審査申立人らに対して、一定期間(事業所採用者コースの一般昇格要件の人事考課成績基準)経過前に、恣意的に標準(C)未満の人事考課成績(業績評定成績、能力評定成績)評価を下し、基幹職2級又は基幹職1級への昇格を排除した。

イ 会社は、昭和52年4月に、事業所採用者コースの基幹職2級から基幹職1級への一般昇格要件の人事考課成績基準を改悪し、「直近3年間の業績評定成績及び能力評定成績にB以上が一つ以上あること。」を条件に加えていたが、これにより、再審査申立人らの基幹職1級への昇格を排除した。

ウ 詮衡試験は、受験資格に過去の人事考課成績(業績評定成績、能力評定成績)を要件としており、人事考課制度の恣意的な運用がなされたため、一部の再審査申立人らは、その受験資格を得ることができず、詮衡試験合格者コースから排除された。

なお、受験資格のあった一部の再審査申立人らは、思想的、組織的変節の強制と一体として受験が奨励されたことから、これを受験しなかったため、詮衡試験合格者コースから排除された。

(4) 請求する救済内容について

本件初審申立てにおいては、昭和55年度ないし昭和60年度の職分・賃金について、新職分・賃金制度の年功的運用実態を前提として、再審査申立人らと同性・同学歴・同一勤続年数の会社

従業員の中位者との比較に基づく格差の是正を求めたが、本件再審査申立てにおいては、再審査申立人らについても移行格付試験に合格し、第1種詮衡試験合格者として基幹職2級に格付けされたとみなし、昭和54年度までに基幹監督職に昇格し、昭和55年度ないし昭和60年度も標準的に昇号したものとして取り扱い、そのように取り扱った場合における職分・賃金格差の是正を、本件初審申立てにおける救済請求(再審査申立書別紙「請求目録」のとおり)範囲内で求める。

2 審査の範囲

(1) 除斥期間について

会社の新職分・賃金制度をみると、昇給については、前記第2でその一部を改めた初審命令理由第1(以下「前記初審命令理由第1」という。)の3の(2)の①及び③認定のとおり、毎年4月1日付けで賃金を決定し、毎月25日を賃金支払い日としており、昇格については、同4の(1)の①認定のとおり、毎年1月1日現在で従業員の前年1年間の勤務成績と職務遂行能力の評定を実施していること及び同3の(1)の⑦のアのi認定のとおり、人事考課成績が極めて良好な者は、経過年数が短縮されたりする場合があることから、毎年格付けを行っているものと認められ、同⑦のウ認定のとおり、毎年4月1日付けで行っている。

こうした制度のもとで、仮に会社が、各年度の昇給又は昇格に関する人事考課において、再審査申立人らを正当な組合活動を理由として、他の組合員より低く査定した場合、その差別的取扱いの意図は、当該年度の賃金支払い又は格付けにより具体的に実現されるものであり、各年度における会社の賃金又は昇格決定行為とこれに基づく賃金支払い又は格付けは、一体として一個の不当労働行為を構成するというべきである。

そうすると、賃金又は昇格決定行為とこれに基づく賃金支払い又は格付けが行われている限り、不当労働行為は継続することになるから、賃金決定行為に基づく最後の賃金支払い時又は次期昇格決定行為に基づく格付けの初日の前日から1年以内になされた救済申立ては、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされた適法なものとして判断される。

そこで、本件救済申立てについてみると、X1ほか29名(X25及びX32を除く。)の昭和55年度ないし昭和59年度における昇給・昇格差別に係る救済申立て(東京地労委昭和60年(不)第27号事件)は昭和60年4月18日に、並びに同人ら30名の昭和60年度における昇給・昇格差別に係る救済申立て(東京地労委昭和61年(不)第21号事件)及びX25、X32両名の昭和55年度ないし昭和60年度における昇給・昇格差別に係る救済申立て(東京地労委昭和

61年(不)第20号事件)は昭和61年3月19日にそれぞれなされた。

したがって、X 1 ほか31名の昭和59年度及び昭和60年度における昇給・昇格差別に係る救済申立てが、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされた適法なもの判断される。

(2) 再審査申立人ら(4名)の死亡について

前記初審命令理由第1の1の(2)認定のとおり、再審査申立て後、X 1 が平成9年1月7日、X 6 が平成12年3月19日、X 25が平成13年7月5日、X 4 が平成13年11月7日にそれぞれ死亡した。X 1、X 6 及びX 25については、労働委員会規則第34条第1項第7号の定める救済申立て承継の申出をなしうる期間は経過し、承継の申出はなされなかった。

したがって、X 1、X 6 及びX 25の再審査申立てについては、審査の対象とならない。

(3) 以上のことから、X 1、X 6 及びX 25の3名を除く29名の昭和59年度及び昭和60年度における昇給・昇格差別に係る救済申立てが審査の対象となる。

3 不当労働行為の成否

(1) 新職分・賃金制度の導入と移行格付試験について

再審査申立人らは、会社が、再審査申立人らの正当な組合活動を嫌悪し、不利益に取り扱うため、昇給・昇格差別を行う意図をもって、新職分・賃金制度を導入し、同制度導入に当たっては、再審査申立人らを排除して移行格付試験を実施した、と主張するので、先ず、このことについて判断する。

ア 新職分・賃金制度の導入について

(ア) 前記初審命令理由第1の2の(2)の②認定のとおり、会社は、昭和40年ころになると、従業員数の増加や従業員構成の変化等の要因により、旧職分制度(5職分)で従業員を管理することが困難となったため、昭和44年4月1日付けで職分・賃金制度を全面的に改正実施した。同①認定のとおり、会社には元々資格制度が存在し、この資格制度が徐々に精緻化してきていることが認められ、新職分・賃金制度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。

(イ) 前記初審命令理由第1の3認定のとおり、新職分・賃金制度は、①各職分の定義や、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、②職分昇格が人事考課成績及び昇格試験によって行われていること、③職分と職位は必ずしも一対一に対応するものではないが、緩やかな関係をもたせて運用されていること、④職分昇格すれば、当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ていることなどから、公平性及び明確性が保持された制度であ

ると認められる。

(ウ) 前記初審命令理由第1の2の(2)の④認定のとおり、新職分・賃金制度導入に至るまでの労使協議の経過をみると、昭和41年4月20日付け労使確認(職分・賃金制度改正に関する労使合意)に始まり、昭和43年8月15日の経営協議会において、同月13日付け「新職分制度に関する合同委員会答申書」どおりの内容で承認されるまで、会社は、組合と相当の手続きを経た上で新職分・賃金制度の導入を決定したことが認められる。

(エ) 以上のような新職分・賃金制度導入の趣旨、同制度の内容の公平性・明確性及び同制度導入に当たっての手続きの経過を考慮すると、会社が、再審査申立人らに対して昇給・昇格差別を行う意図をもって同制度を導入したことは認められない。

イ 移行格付試験について

(ア) 前記初審命令理由第1の2の(3)の①及び同(2)の④認定のとおり、移行格付試験は、新職分制度の導入に当たって、一般職の従業員を新たな職分に格付ける目的により、希望する者すべてを対象として、労使合意の上で実施したものである。

(イ) 前記初審命令理由第1の2の(3)の①認定のとおり、移行格付試験の合否は、本社人事部で全社統一基準を定め、全社統一基準に従って、本社人事部で決定されており、昭和42年度及び昭和43年度の人事考課成績が標準(C)以上であることを移行格付試験合格(第1種詮衡試験合格者コースの基幹職2級又は基幹職1級への格付け)の条件としたことは、一般職の従業員すべてを対象としたものであり、再審査申立人だけを対象としたものではない。

また、同認定のとおり、全社統一基準には「昭和42年度及び昭和43年度の人事考課成績あるいは筆記試験の点数の何れかが基準に達しない場合でも、もう一方が特に優秀な成績であれば、個別に詮議の上、第1種詮衡試験合格者コースの基幹職2級に格付ける。」とする救済措置が設けられていた。

さらに、同認定のとおり、会社は、全社統一基準とは別に、昭和43年8月13日付け「新職分制度に関する合同委員会答申書」に基づき、特別措置として、低い合格点を設定して、事業所採用者コースの基幹職2級又は基幹職1級に格付けたことが認められる。

以上のことに加えて、同4の(2)認定のとおり、会社には、組合員の労働条件と人事に関する個人的苦情の解決に当たる苦情処理制度があるが、再審査申立人らは昭和42年度及び

昭和43年度の人事考課成績について苦情申立てを行っていないこと及び会社が人事考課差別を行ったとの再審査申立人らの主張の疎明がないことから判断すると、再審査申立人らが主張するように、「会社が、再審査申立人らに対して、たとえ受験しても合格は期待できないと予測させた。」とは認められない。

(ウ) 前記初審命令理由第1の2の(4)の①認定のとおり。市川工場においては「一般職員移行格付試験実施の件」が掲示され、工場長が係長、主任らに対して、移行格付試験非受験者はすべ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るとともに、さらに、受験しない者はすべて技能職に格付けされることを明記した掲示を行い、注意を喚起している。これらのことから判断すると、再審査申立人らをことさら排除した受験勧誘が行われたとは認められない。

(エ) 前記初審命令理由第1の2の(3)の②認定のとおり、会社は、移行格付試験の実施に当たって、採点方法その他の実施方法に関し、公正を期するための工夫を行っており、不公正に行われた事実は認められない。

また、同(4)の③認定のとおり、昭和43年8月13日付け「新職分制度に関する合同委員会答申書」は、新職分への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ていたが、市川工場においては、再審査申立人らを含め苦情申立てはなされていない。

(オ) 以上のことから、再審査申立人らが主張するように、会社が、再審査申立人らを排除して移行格付試験を実施したことは認められず、再審査申立人らは自らの意思で移行格付試験を受験しなかったものである、と判断するのが相当である。

ウ 以上のことから、会社が、再審査申立人らの正当な組合活動を嫌悪し、不利益に取り扱うため、昇給・昇格差別を行う意図をもって、新職分・賃金制度を導入し、同制度導入に当たっては、再審査申立人らを排除して移行格付試験を実施したとの再審査申立人らの主張は採用できない。

(2) 新人事考課制度と再審査申立人らの人事考課成績について

ア 新人事考課制度について

前記初審命令理由第1の4認定のとおり、会社の新人事考課制度は、①制度の内容が具体的に定められ、公開されていること、②評定者を第一次評定者、第二次評定者の2名とし、評定の信頼性をより高めていること、③全社共通の評定基準(評定項目、

着眼点、評定段階)を定めていること、④評定事実を計量化して比較することで、属人的な事柄や、評定者の主観の偏りを排除していること、⑤毎年、4月1日付け「人事考課成績通知書」が上司から手渡されるとともに、その際、評定の根拠などが説明されることなど、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り、さらに、苦情処理制度も整備されていることからすれば、合理性を備えたものと認められ、少なくとも仕組み自体の中に恣意的運用を意図したものとみることはできない。

イ 再審査申立人らの人事考課成績について

前記初審命令理由第1の5の(1)認定のとおり、昭和55年度から昭和59年度までの再審査申立人ら(X 1を除く。)の人事考課成績分布と市川工場全体(再審査申立人ら(X 1を除く。))と同じ職分である技能職から基幹職1級までの従業員)のそれとを比べてほぼ同様の傾向を示しており、格差は認められない。また、昭和60年度の再審査申立人ら(X 1を除く。)の人事考課成績分布は、同認定のとおり、昭和55年度から昭和59年度までの市川工場全体の人事考課成績分布の傾向と変わらないことから、昭和60年度の市川工場全体の人事考課成績分布と比べてほぼ同様の傾向を示していると推認される。

ウ 人事考課成績基準の改正(昭和52年4月)について

前記初審命令理由第1の3の(1)の⑦のアのii 2認定のとおり、事業所採用者コースの基幹職2級から基幹職1級への一般昇格要件の人事考課成績基準の改正(昭和52年4月)は、事業所採用者コースの従業員すべてを対象としたもので、再審査申立人らだけを対象としたものではない。

また、同5の(3)の②認定のとおり、会社全体(再審査申立人ら(X 1を除く。))と同姓・同期・同学歴で事業所採用者コースの従業員)で基幹職1級の者が過半数を占めるに至ったのは昭和61年度であるが、再審査申立人ら(X 1を除く31名)のうち12名は、これより早く、昭和59年度までに基幹職1級に昇格しているのであるから、基幹職1級への昇格要件の人事考課成績基準「過去7年間の業績評定成績及び能力評定成績がいずれも標準(C)以上、かつ、直近3年間の業績評定成績及び能力評定成績にB以上が一つ以上」の人事考課成績評価をうけていたことが認められる。

エ 以上のこと及び再審査申立人らの主張の疎明がないことから、会社が再審査申立人らに対して人事考課制度を恣意的に運用したとは認められない。

なお、前記初審命令理由第1の3の(1)の⑦のイ認定のとおり、

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、上司の推薦等、恣意的に運用されがちな条件は課せられていないこと及び「思想的、組織的変節の強制と一体として受験が奨励された」との再審査申立人らの主張に対する疎明がないことから、再審査申立人らは自らの意思でこれを受験しなかったものである、と判断するのが相当である。

(3) 再審査申立人らの主張する職分格差について

前記初審命令理由第1の3の(1)認定のとおり、新職分制度は、従業員の属する昇格経路により処遇を行う仕組みとなっており、職分格付け、昇格に要する年数及び最終到達職分は従業員の属する昇格経路、人事考課成績及び職務遂行能力により異なるものであることから、職分に格差を生じるのは会社の制度上やむをえないといえる。

また、再審査申立人らは、昭和59年度及び昭和60年度の職分について、「移行格付試験に合格し、第1種詮衡試験合格者として基幹職2級に格付けされ、昭和54年度までに基幹監督職に昇格し、昭和55年度ないし昭和60年度も標準的に昇号した」市川工場従業員と比較して格差があると主張するが、再審査申立人らは自らの意思で移行格付試験及び詮衡試験を受験していないため、事業所採用者コースに属している(X1を除く。)ことから生じている格差といえ、不適切な比較に基づくものであると判断される。

以上のことから、会社が、昭和59年度及び昭和60年度について、再審査申立人らに対して職分差別を行ったとの再審査申立人らの主張は採用できない。

(4) 再審査申立人らの主張する賃金格差について

再審査申立人らは、昭和59年度及び昭和60年度の賃金について、「移行格付試験に合格し、第1種詮衡試験合格者として基幹職2級に格付けされ、昭和54年度までに基幹監督職に昇格し、昭和55年度ないし昭和60年度も標準的に昇号した」市川工場従業員と比較して格差があると主張するが、主張する賃金格差の存在は、職分格差の存在の主張と同様に不適切な比較に基づくためであると判断される。

また、前記初審命令理由第1の3の(2)認定のとおり、会社の賃金制度は、従業員の職分と人事考課成績(総合評定成績)に応じて賃金が決定される仕組みとなっており、これまで判断したとおり、会社は、昭和59年度及び昭和60年度について、再審査申立人らに対して人事考課制度の恣意的運用及び職分差別を行っ

ているとは認められないことから、不合理な賃金格差を生じているとはいえない。

以上のことから、会社が、昭和59年度及び昭和60年度について、再審査申立人らに対して賃金差別を行ったとの再審査申立人らの主張は採用できない。

(5) 不当労働行為の成否について

以上総合すると、会社が、再審査申立人ら(X 1、X 6及びX 25を除く。)の正当な組合活動を嫌悪し、不利益に取り扱うため、新職分・賃金制度のもとで、人事考課制度を恣意的に運用し、他の組合員と差別して昭和59年度及び昭和60年度の昇給・昇格を行い、その結果として、市川支部の運営に支配介入したとの再審査申立人ら(X 1、X 6及びX 25を除く。)の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、初審命令を変更し、X 1、X 6及びX 25の救済申立て並びに同3名を除く再審査申立人29名の昭和55年度ないし昭和58年度における昇給・昇格差別に係る救済申立ては却下するのが相当であり、また、同3名を除く再審査申立人29名の昭和59年度及び昭和60年度における昇給・昇格差別に係る救済申立ては棄却するのが相当である。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条及び第56条第1項の規定により準用される第34条第1項の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成14年1月9日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ㊟