

命 令 書

申立人 時事通信労働者委員会

申立人 X 1

被申立人 株式会社時事通信社

上記当事者間の都労委平成11年不第101号事件について、当委員会は、平成15年9月16日第1354回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員松井清旭、同明石守正、同浜田脩、同岩瀬孝、同大辻正寛、同小井土有治、同古郡鞆子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てのうち、申立人 X 1 の昭和61年4月ないし平成10年5月の賃金差別に係る申立てを却下し、その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

被申立人株式会社時事通信社(以下「会社」という。)は、昭和59年10月、職能資格制度を導入し、61年4月から、従来の年齢給制度を廃止して、職能資格制度に基づく新たな給与制度を実施した。申立人時事通信労働者委員会(以下「組合」という。)の組合員である申立人 X 1 は、職能資格制度導入時の59年10月に、S-3等級に格付けられたが、以後、上位の職能等級に昇格することはなく、平成10年6月から、給与体系の異なる56歳到達社員となり、本件申立時に至った。

本件は、会社が X 1 を昇格させず、同一年齢社員の平均水準より低い給与を支給してきたことが、X 1 の組合所属を理由とする不利益取扱いに当たり、また、組合に対する支配介入でもあるとして、申立人らが救済を求めた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、昭和61年4月の職能給制度実施以来現在まで、組合員 X 1 に対し行った賃金差別を是正し、X 1 の基本給をV-3等級3号俸とすると共に、この間の賃金(基本給、超過勤務手当及び賞与)の差額32,354,414円及びこれに対する金利年5%を支払い、また、退職金の通算その他で何らの不利益のないようにすること。
- (2) 会社は、X 1 及び組合に謝罪すると共に、賃金差別、支配介入の不当労働行為は今後行わないことを誓約すること。

(3) 陳謝文の交付・掲示等

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、新聞、テレビ、ラジオ及び一般企業等へのニュースの提供並びに刊行物の販売等を業とし、肩書地に本社を置き、国内に支社及び総支局、海外に支局を有する株式会社であり、本件申立時の従業員数は約1,400名である。
- (2) 申立人組合は、被申立人会社の従業員を中心として組織する労働組合である。会社には、他に申立外時事通信労働組合(以下「時事労組」という。)があり、後記のとおり、組合は、昭和51年3月、時事労組から統制処分を受けた組合員を中心に結成され、本件申立時の組合員数は9名である。
- (3) 申立人X1は、昭和47年に被申立人会社に入社し、本社社会部等を経て、本件申立時には本社整理部に配属されている。X1は、申立人組合の発足時からの組合員であり、55年から代表幹事(複数存在する。)に選出され、現在に至っている。

2 労使関係の経緯

(1) 組合結成の経緯

- ① 昭和43年7月、時事労組が結成され、その後、時事労組経済班(時事労組の下部組織で、本社経済部の記者により構成される。)は、執行部が会社と癒着し、時事労組を御用化しているなどと批判して、執行部と経済班との間で対立が深まっていった。
- ② 50年5月、「経済班の闘争等によって職場が混乱状態となっており、こうした異常事態を解決すべきである。」として、賛同する社員に署名参加を呼びかける「全社員へのアピール」と題する文書(以下「アピール文書」という。)が、本社内に掲示・配布された。アピール文書の呼びかけ人として署名した者の半数は、時事労組の役員又は中央執行委員経験者であった。
なお、その後、会社の人事・労務関係の重要ポストである取締役労務担当や人事部長、労務部長等の職に就く社員の中には、アピール文書に署名した時事労組の役員経験者らが、少なからず存在している。
- ③ 51年3月、時事労組は、方針に従わない経済班所属の組合員全員に対して、除名処分を含む統制処分を科すことを決定したが、処分が決定される前に、経済班所属の組合員を中心とした22名は、名称を「時事通信労働者委員会」とする新たな組合を結成した。

(2) 組合結成後の労使関係

- ① 52年11月、組合は、会社が団体交渉を拒否し、また、便宜

供与の申入れも拒否したとして、団体交渉応諾、組合事務所貸与等の便宜供与を求めて、当委員会に救済を申し立てた(都労委昭和52年不第101号事件)。その後、53年4月には団交問題について、56年11月には便宜供与問題について、当委員会の関与の下に、組合と会社は和解協定を締結し、組合は、上記申立てを取り下げた。

- ② 55年夏、組合員X2が約1か月の有給休暇を時季指定したところ、会社は、時季変更権を行使し、これに従わなかった同人を譴責処分に付した。これに対しX2は、処分の無効確認を求める訴訟(以下「X2休暇訴訟」という。)を起こした。
- ③ 昭和60年から平成元年にかけて、11名の組合員が、職制に昇進したことにより組合員資格を失い、組合員数は8名(当時)に減少した。当時の組合規約では、本社の次長以上の職制等は、組合員の範囲から除外されており、組合員が職制に昇進した場合、自動的に組合員資格を失うことになっていた。

なお、3年4月、組合は、組合員が職制に昇進しても直ちには組合員資格を失わないように規約を改正している。

- ④ 平成3年2月頃、X1を含む4名の組合員に対して、会社が配置転換の打診を行った。組合は強硬に反対したが、同年5月、会社は、最終的にX1ら3名に配転命令を発した。これに対し、X1ら3名は、配転命令の無効確認を求める訴訟(以下「X1配転訴訟」という。)を起こした。

さらに、4年夏、再び、X2の有給休暇の取得を巡って争いが生じ、同年9月、会社は、業務命令違反の他、職務怠慢等を理由に、同人を懲戒解雇した。これに対し、X2は、懲戒解雇処分の無効確認を求める訴訟(以下「X2解雇訴訟」という。)を起こした。

- ⑤ 6年12月、団体交渉の席上におけるX2の発言を巡って紛議が生じ、同人の謝罪がなければ、団体交渉には応じないとの姿勢を会社が示したため、7年中は、春闘や一時金(賞与)を議題とするものを除いて、団体交渉が開催されない状態が続いていた。そして、8年3月、組合は、8年春闘要求等を議題とする団体交渉を会社が拒否したとして、当委員会に救済を申し立てた(都労委平成8年不第18号事件、以下「団交拒否申立事件」という。)

上記申立て後、団体交渉は開催されるようになり、当委員会から、同一議題について、組合に対する会社の回答は、原則として時事労組と同一日に、団体交渉をもって行うこと等の和解案を提示したところ、11年1月、組合と会社の双方はこれを受諾し、組合は上記申立てを取り下げた。

3 会社の職能資格制度等

(1) 職能資格制度等の導入

会社は、従来、社員の年齢を基礎に給与を決定する年齢給制度を採用していたが、昭和59年10月、社員の職務遂行能力に応じて等級に格付ける職能資格制度を、また、一定期間の職務実績等を上司が評定する職務評定制度を実施し、61年4月、職能等級に基づく新給与制度を実施した。

(2) 職能資格制度の概要

会社の「職能資格制度規程」において、概要以下のとおり定められている。

① 職能等級

ア 職能等級は、社員の職務遂行能力のレベル別に、N-1等級を最下位として、N-2、S-3、S-4、S-5、M-6、M-7、M-8の計8区分とする。

イ 社員は、入社後一定年数を経過していない者(以下「未格付け社員」という。)及び満56歳到達の翌月1日以降の者(以下「56歳到達社員」という。)を除き、原則として、いずれかの等級に格付けされる。

ウ 社員の努力目標として、各職能等級に対応した職能要件(当該職能等級者に会社が求めている職務遂行能力の程度を表したもの)及び職務基準(社員がこなさなければならない職務の水準を、職能等級ごとに表すもの)を定める。

② 昇格等

ア 社員の職能等級の格付けは、毎年度1回、4月1日付けで行う。

イ 未格付け社員については、入社後、下表に示す年数を経過すれば、全員、N-1等級に格付けされる。

ウ 会社は、社員が当該職能等級の職能要件及び職務基準を充足させたと判断した場合、その社員を直近上位の等級に昇格させる。

具体的には、次の基準により行う。

(ア) N-1等級及びN-2等級の者

それぞれの在級年数が3年に達した時点で、自動的に直近上位の等級に昇格させる。ただし、職務評定結果が極めて優秀な者については、在級年数が2年に達した時点で、昇格させることがある。

(イ) S-3等級以上の者

各等級ごとに定める「標準在級年数」を経過していることを最低条件として、過去一定期間の職務評定結果及びその他人事データを総合勘案し、直近上位等級への昇格が適

当と判断した者を昇格させる。ただし、職務評定結果が極めて優秀な者については、各等級ごとに定める「最短在級年数」を経過した時点で、昇格させることがある。

なお、M-6等級及びM-7等級については、標準在級年数を設けない。

各等級の「標準在級年数」及び「最短在級年数」等は、下表のとおりである。

職能等級	標準在級年数	最短在級年数
M-7	—	3年
M-6	—	3年
S-5	4年～	3年
S-4	5年～	4年
S-3	4年～	3年
N-2	3年	2年
N-1	3年	2年
未格付け	大卒5年、短大・高専卒7年、高卒9年	

- ③ 職能等級と職位との関係
 職能等級と職位(職制上のポスト)とは、直接の関係はない(実際には、M-6等級以上の社員で、非職制の者はいない。)
- ④ 本人通知及び苦情処理
 会社は、毎年度、各人の職能等級格付けを本人に通知し、不服がある社員は、会社に対して苦情を申し出ることができる。この申出があった場合、「人事評定規程」に定める手続(後記(3)⑥)に準じて処理する。
- (3) 職務評定制度の概要
 会社の「人事評定規程」において、概要以下のとおり定められている。
- ① 対象者
 格付け社員及び56歳到達社員を除き、原則として、全社員を対象とする。
- ② 評定の時期及び回数
 毎年度2回、3月1日から8月末日までの間(上期評定)と、9月1日から翌年2月末日までの間(下期評定)の職務実績等を対象に評定する。
- ③ 評定者及び評定項目(被評定者が非職制の社員である場合)
 所属の部長等が一次評定を行い、人事評定委員会(総務局長を委員長とし、各局長等により構成する。)が、二次評定を行う。

職務評定は所定の項目について、各人該当の職能要件及び職務基準を主たる基準とし、評定項目ごとの着眼点を参考に評定する。

評定項目は、「就業状況」、「能力」及び「実績」の3項目(これを中項目という。)とし、それぞれの中項目には、さらに「責任感」、「積極性」等の小項目を設ける。

④ 評定方式

職務評定は、絶対評価方式により5段階評定とする。一次評定者は、小項目の評定結果を5～1の評点で表し、二次評定者は、中項目の評定結果をa～eの評語で表す。

各評語及び評点の定義は、次のとおり。

「a」「5」=極めて優秀(抜群の優秀さで、申し分なく満足できる状態)

「b」「4」=優秀(「普通」を超える優秀さであるが、評語a、評点5には至らない状態)

「c」「3」=普通(長所、短所いろいろあるが、全体として一応満足できる状態)

「d」「2」=劣る(全体としてももの足りず、あと一步、二歩の努力が望まれる状態)

「e」「1」=極めて劣る(努力のあとがみられず、評価するに至らない状態)

⑤ 職務評定の実施方法

一次評定者は、被評定者の職務遂行状況、実績等を所定の期間観察した結果を職務評定書に記入する。記入内容は、小項目についての評点と、その根拠等を説明する特記事項(必要な場合)とする。この一次評定の際、評定者は必要に応じて、当該職場の職制等から、評定に関連する事実の報告を求めることができる。

二次評定者は、一次評定者ごとに、その評定結果をチェックし、必要な甘辛調整(各評定者の評定傾向の差によって生じる不均衡を調整する。)、個別修正(一次評定結果に疑義がある場合、必要に応じて修正する。)などの補正を行った後、その結果をもとに、中項目ごとの評語を決める(当初は、各項目の評価を一つに総合した評語(総合評語)を、別に付していたが、63年度下期以降は付していない。)

この二次評定における作業の際、二次評定者は一次評定者に対し、評定根拠の説明や評定のやり直しなどを求めることができ、また、関係部局から、必要なデータを収集し、それらを参考にすることができる。

⑥ 本人通知及び苦情処理

評定結果は、「就業状況」、「能力」及び「実績」の3つの中項目について、それぞれa～eの評語を付して、本人に通知する(小項目の評点や特記事項に記載した内容については、通知しない。)

通知された中項目評語に不服がある社員は、会社に対して苦情申出ができる。苦情申出については、最初に、総務局長がこれを審査・判定し、この判定結果に、さらに不服がある場合は、苦情処理委員会(取締役会が委嘱する委員3人で構成する。)にその旨申し出ることができる。苦情処理委員会は、自らの審査結果を取締役に報告し、取締役会が最終判断を下して、結果を本人に通知する。

(4) 給与制度等の概要

会社の「給与規程」等において、概要以下のとおり定められている。

① 基本給の構成

社員の給与は、基本給と手当とし、基本給は、本人給、職能給及び資格給で構成する。

本人給は、各人の年齢を基準に決定し、職能給は、各人の職能等級及び在級年数等を基準に、職能給表(職能等級別に、号俸とこれに対応する職能給額が定められている。)により決定する。資格給は、S-4等級以上の者を対象に、職能等級に応じて一定額を支給する。

② 定期昇給

本人給及び職能給の定期昇給は、毎年度1回、4月1日付けで行う。職能給は、原則として1年経過するごとに、いずれの等級においても、標準4号俸ずつアップすることとし、具体的には職務評定の結果等により決定する(運用としては、評定結果にかかわらず、一律に4号俸アップさせている。)

③ 56歳到達社員の基本給

56歳到達社員の基本給は、本人給等の区分を設けず、56歳到達社員基本給表(後記のとおり、三つの等級があり、等級別に号俸とこれに対応する基本給額が定められている。)により決定し、56歳に到達した月の翌月から、この基本給を支給する。

各人の等級及び号俸は、55歳時の職能等級、56歳到達までの職歴、勤務実績、健康状態等を総合勘案して決定するが、原則として、55歳時にS-3及びS-4等級であった者はV-1等級に、S-5及びM-6等級であった者はV-2等級に、M-7及びM-8等級であった者はV-3等級に格付けする(運用として、56歳到達後の基本給は、55歳時の基本給の75%から85%までの範囲内において、決定されている。)

56歳到達社員については、定期昇給は行わないが、勤務実績により、等級又は号俸の引上げを行うことはある。

④ 賞与

「賞与規程」では、夏季と年末と年2回賞与を支給すること、及び56歳到達社員も支給対象となること等を定めているが、具体的な支給基準は、「その都度決める。」としている。

現在の支給基準では、基本給と職制の社員に支給される「職務手当」とが主たる算定基礎とされ、非職制の社員の場合、基本給の概ね4か月に相当する額の賞与が、夏季と年末に支給されている。

⑤ 基本給の本人通知

「給与規程」では、定められていないが、会社は、昇給やペースアップがあれば、その都度、基本給通知書を本人に送付し、基本給の内訳や職能給の号俸を通知しており、また、56歳到達後の基本給についても、同通知書により、等級及び号俸をあらかじめ本人に通知している。

(5) 職能等級と給与及び賞与等との関係

職能給表は、上位の等級になるほど、号俸間の差額が大きくなるように設定されているため、定期昇給については、いずれの等級も4号俸引き上げられるが、等級によって昇給額には差が生じることになる。このため、同一等級の社員のうち、ある年度において、上位の等級に昇格した者と同一等級に留まった者とを比較した場合、後者がその後も同一等級に留まり続けたとすれば、両者間の職能給格差は年々拡大していくことになる。

また、前記((4)①)のとおり、資格給の支給対象となるのは、S-4等級以上の社員であり、職能等級が上がるほど、資格給の額も多くなる。

この他、職能給及び資格給を含む基本給が、賞与の算定基礎とされ、また、職能等級歴によって退職金に差が生じる制度となっている。

4 X 1 の昇格状況及び基本給格差

(1) X 1 の経歴

① 昭和47年8月、フリーのジャーナリストであったX 1は(当時30歳)、会社に中途採用され、ナイジェリアのラゴス特派員等を経て、昭和51年から平成3年まで、本社編集局社会部記者として、警視庁、国会、国鉄(昭和62年4月以降はJR各社)、外務省等を担当した。

② 平成3年5月、X 1は、社会部から整理部に配置転換され(前記(2)(2)④)のとおり、同人は、これを不服として訴訟を起こした。)、当初、各部から集まるニュース原稿の見出しや本文に

ついて、校閲や手直しを行う部署である「赤筆」担当に配属された。

- ③ 8年3月、同部署が廃止されたため、X 1は、4月から経済官庁や企業向けに経済ニュース等を配信する整理部専門波部門に移ることとなった。
- ④ さらに、同部門も10年9月に廃止されたため、X 1は、10月から街頭や空港の電光ボード等に短文ニュースを配信する整理部「JNF」（時事ニュース・フラッシュ）担当に移り、現在に至っている。そして、14年6月末に、X 1は、会社を定年退職する予定である。

なお、「JNF」担当は、12年5月の組織改正により整理部から分離され、現在は「メディア編集センター」内の「JNF」編集部となっている。

- ⑤ X 1は、現在に至るも非職制の社員であるが、後記(6(1)③)のとおり、組合は、X 1が整理部へ配転される際、同人を整理部次長にするとの約束を会社が守らなかったとして、会社に抗議している。また、このことは、X 1配転訴訟の争点の一つとなり、X 1の職場がローテーション勤務であることから、同人の有給休暇取得状況も争点となった。
 - ⑥ X 1は、組合結成当初からの組合員であり、55年から、代表幹事に選出され、組合機関紙「Image(イマージュ)」への執筆、機関紙の本社内への配布の他、外国メディア向けの広報等の組合活動を行っていた。
- (2) X 1の昇格状況及び給与歴

- ① X 1は、職能資格制度が導入された59年10月、41歳(同年4月1日現在)の時、S-3等級に格付けされた。同制度導入時の初格付けは、年齢、社歴及び職位によってほぼ自動的に行っていた。会社は、X 1については、同人が社歴の短い中途採用者であることを勘案して、S-3等級に格付けた。
- ② 新給与制度が実施された61年4月(X 1は43歳)、同人の職能給は、S-3等級42号俸とされ、その後、上位の等級に昇格することはなく、職能給は、S-3等級のまま、毎年4号俸ずつ上昇した。
- ③ 10年5月、X 1は満56歳に到達することとなるが、会社は、同年4月1日付けで、職能等級格付けについては、同人をS-3等級に据え置くこと、給与については、4月から5月までの職能給はS-3等級90号俸とし、6月から56歳到達社員の基本給としてV-1等級2号俸とすること等を決定し、同人に通知した。

なお、V-1等級2号俸の基本給は373,350円であり、X 1が同年5月まで受給していた基本給(479,810円)の78%に相当する。

また、56歳到達社員の基本給は、三つの等級にそれぞれ五つの号俸があり、合計15段階に区分されるが、V-1等級2号俸の基本給は、最低額(同等級1号俸)から、2番目に低い額となっている。

- ④ 10年6月以降、X 1 にはV-1等級2号俸の基本給が支給され、その後も同一の等級・号俸のまま、現在に至っている。
- (3) X 1 と同一年齢階層社員の等級格付け状況

会社は、職能等級の格付け結果を社員に通知する際(前記3(2)④)、参考資料として、「等級格付け概況」を添付している。同資料には、S-3等級以上の各等級別の人数が、年齢階層別(概ね5歳刻み)及び職制・非職制別に記載されている(基準日は4月1日)。

同資料によれば、X 1 と同一の年齢階層に属する社員の等級別の人数(職制・非職制の人数を合算)は、61年度から10年度までの間、概ね下表のとおりに移り、平成6年度以降は、X 1 と同一年齢階層の社員の中で、S-3等級に留まっている者は同人のみである。

年度	X 1 の年齢	年齢階層	S-3	S-4	S-5	M-6以上
61年度	43歳	41～45歳	11	36	40	1
元年度	46歳	46～50歳	2	8	52	11
3年度	48歳	46～50歳	2	15	33	34
6年度	51歳	51～55歳	1	3	12	53
10年度	55歳	51～55歳	1	3	16	69

(4) 基本給格差

- ① 10年度、X 1 が55歳時に受給していた基本給(職能給はS-3等級90号俸)は、479,810円である。

同じ10年度の時点で、55歳時に、最上位の等級であるM-8等級に格付けられた社員の基本給は、制度上、最低額は562,680円(1号俸)、最高額は609,885円(19号俸)となっており、X 1 の基本給の1.17倍から1.27倍に相当する。

- ② 会社は、13年7月、職務評定制度等の改正を提案し(後記5(5))、その際の団体交渉で、基本給格差の現状に関して、組合に資料を提出している。同資料では、55歳社員の基本給格差について、以下のことが示されている。

ア 13年度現在、55歳社員の実在者の基本給について、最低額(S-5等級の社員)と最高額(M-8等級の社員)と比較すれば、1.13倍の格差が存在する。

イ 「昇格停止」(S-3等級のまま、昇格せず。)と「標準昇格」(S等級を各「標準在級年数」で昇格し、M等級を各「最短在

級年数」プラス1年で昇格したと仮定。)と、二つのモデルケースによって、現行制度における両者の55歳時の基本給を比較すれば、「昇格停止」のケース(S-3等級89号俸)と「標準昇格」のケース(M-8等級5号俸)とでは、1.2倍の格差が生じる。

5 X 1 に対する職務評定

(1) 職務評定結果

X 1 に対する職務評定がなされた全期間(59年度下期から9年度下期まで)の評定結果は、別表1のとおりである。これによれば、中項目評語では、「c」(普通)又は「d」(劣る)以外の評語は付されておらず、61年度下期以降、「能力」は、全ての期間において「c」とされているが、「実績」は、ほとんどの期間において「d」とされ、「就業状況」についても、「d」が3分の1程度を占めている。

なお、63年度から9年度までの10年間に、「e」(極めて劣る)の評語を付された社員はいない。

また、一つの評定期間において、「d」の評語を付される人数の平均値(対象期間は上記の10年間)は、評定対象者約620～730名中、「就業状況」の項目で3.2人、「能力」の項目で2.4人、「実績」の項目で10.6人となっている。

(2) X 1 からの苦情申出

前記(3(2)④、(3)⑥)のとおり、会社は、等級格付けや職務評定結果について、不服のある社員は、会社に対して苦情申出ができる制度を設けている。しかし、X 1 は、等級格付け及び職務評定結果のいずれについても、会社に苦情を申し出たことは一度もなかった。

なお、昭和59年から平成11年まで、等級格付け及び職務評定結果に対する苦情申出の件数は、合計54件あり、このうち16件については、当初の決定が修正されている。

(3) 職務評定書に記載された特記事項の内容等

① 評定項目及び特記事項の内容

X 1 に適用された職務評定書の評定項目及びその着眼点は、別表2のとおりであり、また、59年度下期から9年度下期までのX 1 の職務評定書に記載された特記事項の内容のうち、社会部在籍期間中のものは別表3、整理部在籍期間中のものは別表4のとおりである。

なお、別表3及び4の評定者欄で、かっこ内に名前が記されている者は、職務評定書の実際の記入者である。61年度上期の職務評定書については、B社会部長が体調を崩していたため、同人に代わり、筆頭次長であったCが記入している。また、整理

部には、複数の整理部長がおり、職務評定書は、部のまとめ役に相当する部長及び被評定者の直属の上司にあたる部長のいずれが記入しても良いという運用がなされていた。7年度下期から9年度下期までの職務評定書は、まとめ役部長名が評定者欄に記されているが、実際には、X 1の上司にあたる部長が記入(7年度下期については、「総合特記」のみ。)したものである。7年度下期の「総合特記」は、I整理部長が、8年度上期から9年度下期までの職務評定書は、J整理部長が実際の記入者である。

② 一次評定の評点合計

X 1に対する一次評定の評点合計は別表6のとおりである。評点合計は、八つの小項目の評点(前記(3(3)④)のとおり、評点は5点満点である。)を合算して算出するが、「主務実績」の評点は3倍に換算される。このため、評点合計は50点満点となる。

なお、別表3及び4と同様に、評定者欄のかっこ内に名前が記されている者は、実際の記入者である

(4) X 1の勤務実績等

X 1の勤務実績及び同人の社会的活動について、下の事実が認められる。

- ① X 1が社会部に在籍していた期間のうち、昭和59年から平成2年までの間、同人は、毎年約100～170本の記事等を送稿し、特に平和・人権問題には関心が深く、このテーマに関する独自取材の記事を相当数送っている。
- ② X 1が整理部の「赤筆」担当者であった時、原稿のチェックミス等により、会社から懲戒処分や警告を受けたことはなかった。
- ③ X 1には、「天皇の軍隊」(朝日新聞Z1記者(当時)との共著で、日本軍の中国における残虐行為に関する報道等がまとめられている。)等の著作もあり、同人の報道姿勢や執筆活動を評価する評論家やジャーナリスト等も少なからず存在する。また、X 1は、大妻女子大学から非常勤講師として招請を受け、会社の承諾の下に、同大学(短期大学)で、「マスメディア論」の講義を受け持っている。

(5) 現行の職務評定制度に対する会社の認識

13年7月、会社は、職務評定に一部相対評価方式を導入することや評定結果に応じて号俸のアップに格差を設けるなどの改正案を組合と時事労組に提案した。その際の団体交渉で、会社は、絶対評価方式では、評価が中心化(「c」に評価が集中する。)する傾向や寛大化する傾向があり、この二つの傾向が、

現行の評定制度においても出ているとの認識を示している。

なお、同年1月、Y 1 社長(当時)は、年頭訓辞で、「職能資格制度による新給与体系に移行してから15年になるが、年功的要素が強く、仕事の成果・実績の給与・賞与への反映は間接的なものに留まっている。・・・制度および運用の見直しに着手したい。・・・現状の評定制度がいろいろな事情でいびつになっていた。」と述べている。

6 X 1 の「賃金差別問題」を巡る労使交渉等の経過

(1) 要求書の記載内容及び団体交渉の態様

- ① X 1 の「賃金差別問題」が、団体交渉議題として取り上げられ、組合の要求書に記載されるようになったのは、平成5年の春闘からである。5年春闘要求書(5年3月18日付)には、「人権問題」という項目の中で、「X 1 君に対する数々の嫌がらせ、賃金上の差別、非人道的な勤務ローテーションに対して謝罪し、補償を行うこと。」と記載されているが、「賃金上の差別」の具体的な内容は記されていない。

この要求に対して、会社は、5年3月24日付回答書により、「X 1 君に対する『数々の嫌がらせや賃金上の差別』はしていない。」と回答している。

- ② 上記春闘要求書から8年春闘要求書まで、毎年の春闘及び夏季・年末一時金の要求書には、上記と同様の文言が記されているが(6年年末一時金要求書以降は、「補償を行うこと」が除かれている。)、いずれの要求書にも、「賃金上の差別」の具体的な内容を示した記載はない。また、会社は、この間、前記の回答書に記された内容と同一の回答を繰り返しているが、団体交渉の席上で、「賃金上の差別」の意味について、組合から説明することも、会社が質すこともなく、X 1 の「賃金上の差別」を巡って、実質的な議論が交わされることはなかった。
- ③ なお、7年春闘要求書(7年2月13日付)から、「名誉回復・不当労働行為・身分保障問題等」という項目の中で、「会社はX 1 代表幹事に対し、・・・半年後には次長にするとのD社会部長(当時)との約束すら守らず、不当に差別的人事評価を行ない、次長手当すら支払うことなく、経済的損失を与えてきた。・・・X 1 代表幹事に五百万円の慰謝料を支払う・・・ことを要求する。」との記載が加わっている。
- ④ 8年春闘要求書を最後に、後記の10年8月3日付要求書が提出されるまで、X 1 の「賃金差別問題」を直接記した要求書は提出されていないが、この間、組合は、8年春闘要求に対する会社の回答を不満として、会社に修正回答を求め続けていた。しかし、会社は、修正回答に応じることはなく、10年夏に至るま

で、団体交渉の席上で、X 1の「賃金差別問題」が、具体的に議論されることはなかった。

- ⑤ 10年8月3日付要求書では、同年7月8日の団体交渉で提起した組合の要求がまとめられており、その中に、「・・・X 1 不当賃金、昇進差別問題を再調査し、対処方針を明らかにせよ。」との記載がある。さらに、同要求書には、「会社はX 1 代表幹事を本社社会部記者から本社整理部に配転し、整理部次長にするとの約束を反故にし、55歳時まで職能資格を社内最低の『S3』に据え置いた。」と記されている。
- ⑥ その後、組合は、11年春闘要求等において、会社がX 1を55歳までS-3等級に据え置いたのは不当な差別である旨主張し、X 1の昇格差別に対する損失補償等を要求書に明記している。会社は、これに対し、団体交渉の席上で、X 1に対する賃金差別はしていない旨回答し続けていた。そして、11年10月15日、組合及びX 1は、当委員会に本件を申し立てた。
- (2) 訴訟等における主張内容

X 1の給与に関する問題は、組合員と会社との訴訟等の場でも、取り上げられていた。

- ① X 2 休暇訴訟において、X 2が東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に提出した4年12月17日付準備書面には、「賃金差別」という表題が付された項目で、以下のとおり記載されている。

「被控訴人会社は労働者委員会メンバーに対して賃金面でも不当差別する攻撃をあからさまに行っている。とりわけX 1に対する不当差別は激しい。X 1は社会部から整理部へ不当配転を強行されようとした時、当時の社会部長・Dから『配転後、次長に発令されることになっているから、管理職手当が出るため、時間外手当が出なくなっても、賃金の実質支給額は今より下回ることはない』と言われながら、会社はその約束をも反故にし、ためにX 1は二〇〇万円以上の賃金ダウンとなり、家計に重大な影響が出た。・・・」

- ② 一方、X 1 配転訴訟において、6年10月にX 1が東京地方裁判所に提出した陳述書には、「(整理部では)私を除く17人は…役職手当を受けているのです。・・・それだけでなく、本給もまた職能ランクが異常に低いため、安く二重の差別を受けていますが、・・・これが差別でなくて何でありましょう。」と記されている。

そして、会社も同訴訟において、8年9月に準備書面を提出し、X 1の職能等級がS-3等級に留まっているのは、同人の職務評定結果が悪いことが理由である旨主張しており、同人の等級格

付けの問題は、同訴訟の争点の一つとなっていた。

- ③ また、8年12月には、団交拒否申立事件の審問において、組合員X3が証人となり、X1は、S-3等級という低いクラスの職能等級に留められ、会社から差別的取扱いを受けている旨証言している。

(3) 組合機関紙「Image」の記載内容

- ① 4年12月25日付No. 204では、前記のX2休暇訴訟において提出された4年12月17日付準備書面の内容が掲載されており、「賃金差別」の項目で、前記の文言がそのまま記されているが、X1の「賃金差別問題」について、コメントを加えた記事はない。
- ② 5年4月1日付No. 205では、前記の5年春闘要求書(5年3月18日付)を始め、この時期に提出した要求書や抗議書等の内容が、そのまま掲載されている。同紙の記事では、5年春闘要求に対する会社の回答が、「ゼロ回答」であったこと等を述べているが、X1の「賃金差別問題」等個別の議題に関しては、特に言及していない。
- ③ その後も、春闘や夏季・年末一時金の要求書の内容が、機関紙には掲載されているが、要求書に記された「賃金上の差別」について、具体的に言及した記事はない。

7 X1以外の組合員等の昇格状況

(1) 組合員の昇格状況

X1以外の組合員(本件申立時には未格付け社員であったX4及び未格付け社員のまま中途退職したX5を除く。)の昇格状況は、以下のとおりである。

① 会社在籍中の組合員

X6及びX7は、職能資格制度が導入された59年度(X6は37歳、X7は35歳)には、S-3等級に格付けられ、両者とも、3年度からS-4等級に昇格し、現在に至っている。なお、X7は、3年度から職制の社員となり、現在、本社整理部次長である。

X3は、59年度に入社し、N-1及びN-2等級を経て、6年度からS-3等級に昇格し、現在に至っている。

12年4月1日現在の各人の年齢は、X6が53歳、X7が51歳、X3が41歳である。

12年度の「等級格付け概況」(前記4(3))によれば、それぞれの組合員と同一の年齢階層に属する社員の等級別の人数は、下表のとおりである。

組合員	年齢 (等級)	年齢階層	S-3	S-4	S-5	M-6以上
-----	------------	------	-----	-----	-----	-------

X 6	53歳 (S-4)	51～55歳	0	10	36	94
X 7	51歳 (S-4)					
X 3	41歳 (S-3)	41～45歳	22	60	31	1

なお、X 3は、25歳の時に入社したのであるが、同人と同期入社した大卒社員19名のうち、S-4等級に昇格した者は、12年4月1日現在、5名であり、同人を含む他の14名は、全員S-3等級である。

② 離職した組合員

X 8、X 9及びX 2は、職能資格制度が導入された59年度(X 8は47歳、X 9は42歳、X 2は41歳)には、全員S-4等級に格付けされた。

X 8はS-4等級のまま、4年度に56歳到達社員となり、X 9は、61年度からS-5等級に昇格した後、同等級のまま、9年度に56歳到達社員となっている。

X 2は、S-4等級のまま、前記(2(2)④)のとおり、4年9月、49歳(同年4月1日現在)の時に懲戒解雇されている。

なお、X 8は、2年度から職制の社員となり、編集局編集委員を務めていた。

X 8ら3名について、等級格付けされた最終年度(X 8及びX 2は4年度、X 9は9年度)の「等級格付け概況」によれば、それぞれの組合員と同一の年齢階層に属する社員の等級別の人数は、下表のとおりである。

組合員 (年度)	年齢 (等級)	年齢階層	S-3	S-4	S-5	M-6以上
X 8 (4年度)	55歳 (S-4)	51～55歳	0	13	22	34
X 2 (4年度)	49歳 (S-4)	46～50歳	2	16	31	40
X 9 (9年度)	55歳 (S-5)	51～55歳	1	1	18	61

(2) 組合を離脱した社員の昇格状況

前記(2(2)③)のとおり、昭和60年から平成元年にかけて、昇進に伴い、組合員資格を喪失した者は11名いるが、このうち6名は、その後、M-6等級以上(M-7等級に3名、M-6等級に3名)に昇格している。

第3 判断

1 却下を求める主張について

(1) 被申立人の主張

労働組合法第27条第2項は、「労働委員会は、・・・行為の日(継続する行為にあつてはその終了した日)から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と定めている。本件申立ては、11年10月15日になされているが、会社は、10年4月1日付けで、X 1 をS-3等級に据え置くこと及び同年6月から、56歳到達社員の基本給として、V-1等級2号俸とすることを決定している。56歳到達社員については、定期昇給はなく、ベースアップによる給与改定はあるが、これは、同一号俸の金額の引上げであり、単なる計算措置に過ぎない。したがって、10年4月1日付けの決定が、X 1 の給与に関する最後の会社の決定行為であり、同年4月又は6月のいずれの時点を基準としても、申立日まで、1年以上経過していることは明らかである。

(2) 当委員会の判断

- ① 使用者による査定又は賃金額決定とこれに基づく毎月の賃金支払いとは、一体として一個の行為をなすものと解されるところ、上記決定に基づく賃金が支払われている限りその行為は継続することになるから、上記決定に基づく賃金上の差別的取扱いの是正を求める救済の申立てが、上記決定に基づく賃金の最後の支払いの時から1年以内にされたときは、その申立ては、労働組合法第27条第2項の定める期間内にされたものとして適法というべきである。

そうすると、本件において会社が、10年4月1日付けで、X 1 に対し56歳到達社員の基本給としてV-1等級2号俸とすることを決定し、これに基づき同年6月以降、毎月当該基本給を支給しており、申立日現在(11年10月15日)においても、当該基本給の支給行為は継続中であるから、10年6月以降のX 1 の基本給並びにこれを基礎に算出される超過勤務手当及び賞与(以下「給与等」という。)に係る申立ては適法であり、したがって、被申立人の上記却下の主張は採用できない。

- ② X 1 が56歳到達社員となる前の同人の給与等(昭和61年4月ないし平成10年5月)については、給与等の決定行為が最後に行われたのは10年4月1日であり、また、これに基づく当該給与等の支給行為の終了時は同年5月31日であり、いずれの時点から申立日まで1年以上を経過していることが認められる。したがって、これら各行為を個別的にみたときには、労働組合法第27条第2項の定める期間を経過していることになる。

ただし、このような場合であっても、組合又は組合員が、使用者の昇給・昇格決定行為に対し、その都度具体的な抗議を繰り返しているのに使用者がこれを一貫して無視して毎年の昇給・昇格差別を反復継続するなどの特段の事情が認められるときには、労働組合の活動を嫌悪し、かつ、組合員を差別する使用者の不当労働行為意思が一貫して継続的に存在するものとして、毎年の昇給・昇格の決定行為は、連続して一体をなした一個の行為と解する余地がある。この場合には、連続して一体をなした使用者の行為が行われた最後の時点から労働組合法第27条第2項の期間が起算されることになる。

そこで、昭和61年4月ないし平成10年5月のX 1の給与等に係る各年度の会社の支給額決定行為と支給行為とが連続して一体をなした行為であり、かつ、前記①で判断した10年6月ないし14年6月(X 1が定年退職する月)の同人の給与等に係る会社の支給額決定行為と支給行為とも連続して一体をなした行為と解するに足りる特段の事情が存在するかを以下検討する。

ア 申立人らは、

- i 組合は、職能資格制度の実施時以前から、同制度に反対し、賃金差別の根本的解消のために、同制度の廃止を求めてきた。そして、平成5年春闘要求以降、毎年、X 1の賃金差別是正を要求したが、会社は、一貫してこれを拒否し続けてきた。
- ii 会社は、X 1の「賃金差別問題」とは、配転に伴う時間外手当(超過勤務手当)の減収を意味すると主張するが、職能資格制度を基礎とする賃金制度において、差別が発生するのは等級に基づく職能給であるから、X 1の賃金差別是正要求とは、S-3等級が不当であり、これを是正すべきとの要求であることは明らかである。
- iii また、6年10月、X 1配転訴訟において、同人が昇格差別を受けていることを主張し、会社も、同訴訟において、同人の昇格の遅れは当然であると反論するなど、X 1の等級格付けの当否について、訴訟等の場で争っているのであるから、これらを通して、会社は、組合がX 1の賃金差別是正を一貫して要求していたことを十分認識していたはずである。したがって、X 1に対する賃金差別は、一貫した会社の不当労働行為意思に基づくものであり、職能資格制度に基づく新給与制度が実施された昭和61年4月から現在に至るまで、全体として1個の「継続する行為」である。

と主張する。

イ 上記主張を認めるに足りる事実の存否について判断するに、

i 組合が、X 1の「賃金差別問題」を団体交渉議題として取り上げたのは、5年春闘要求からであるが、同要求書(5年3月18日付)には、「X 1君に対する・・・賃金上の差別・・・に対して謝罪し、補償を行うこと」と記されているが、「賃金上の差別」の具体的内容は、記載されていない(第2、6(1)①)。

他方、5年春闘と近接した時期の4年12月、X 2 休暇訴訟において、東京高裁に提出されたX 2の準備書面をみると、「賃金差別」という項目で、X 1が社会部から整理部に配転され、時間外手当がなくなったため、二百万円以上の減収になったこと等が主張されているが、X 1の昇格差別については、何ら言及されていない(同(2)①)。

また、この時期に発行された組合の機関紙「Image」をみると、4年12月25日付No. 204では、前記のX 2 準備書面にある「賃金差別」の項目の内容が、続く5年4月1日付No. 205では、5年春闘要求書の内容がそのまま掲載されているが、いずれも、X 1の昇格差別に言及した記事はなく(同(3)①②)、この時期に、組合がX 1の昇格差別を問題視していた事実は窺えない。

したがって、5年春闘要求時に、組合が問題視していたX 1の賃金差別とは、配転に伴う時間外手当の減収の問題であったとみる外はなく、5年春闘要求書に記載されたX 1の「賃金上の差別」とは、このことを指したものであったと推認せざるを得ない。

その後、6年10月に、X 1 配転訴訟において、同人が昇格差別を受けている旨の主張がなされたのを始め、訴訟等の場で、同人の昇格格差に係る問題が取り上げられたりもしているが(同(2)②③)、10年8月3日付要求書が提出されるまで、春闘や夏季・年末一時金の要求書には、5年春闘要求書と変わらず、X 1の「賃金上の差別」と記載されているのみで、他にX 1の昇格差別の是正要求を窺わせるような記載はなく、また、10年夏に至るまで、団体交渉の席上で、X 1の昇格格差に係る問題が具体的に議論された事実も窺えないのであるから、組合が会社に対し、X 1の昇格差別の是正に向けて、毎年、具体的な抗議行動を繰り返していたとは認め難い(同(1))。

また、X 1が、自身の等級格付けについて、会社の苦

情処理制度に基づき、会社に対して、苦情申出を行ったことは一度もない(同5(2))。

- ii 申立人らは、前記の訴訟等を通して、組合がX1の昇格差別是正を要求していることを会社は十分認識していたはずであるとも主張するが、仮に訴訟等を通して、会社がX1の昇格格差の問題を認識していたとしても、前記のとおり、組合の要求書等の内容や団体交渉の態様をみる限り、会社が団体交渉において、X1の昇格差別の是正要求を無視していたと推認することは到底できない。

以上要するに、X1に対する毎年の格付け決定について、組合又はX1が会社に対し、その都度、具体的に抗議行動を繰り返し、かつ、会社がこれを一貫して無視し続けていたとは認められないのであるから、昭和61年4月ないし平成10年5月のX1の給与等に係る会社の支給額決定行為と支給行為とが連続して一体をなした行為であると解することはできず、それ故、前記①で判断した10年6月ないし14年6月の同人の給与等に係る会社の行為とも連続して一体をなす一個の行為であると解するに足りる特段の事情が存在すると認める余地はない。

したがって、X1の昭和61年4月ないし平成10年5月の給与等に係る申立てについては、労働組合法第27条第2項の定める期間を経過したものとして、却下せざるを得ない。

2 X1の平成10年6月以降の賃金差別の存否と不当労働行為の成否について

(1) 申立人らの主張

- ① 会社は、職能資格制度に基づく新給与制度の実施時である61年度に、X1の年齢と社歴とを考慮すれば不当に低いS-3等級に格付けした上、その後、56歳到達社員となるまで、13年間、X1を同じ等級に据え置いたが、このような扱いを受けた社員は、X1のみである。

また、56歳到達社員となった時点で、V等級に移行するが、その際の決定基準は、55歳時の等級格付けであり、不当に低いS-3等級に格付けられていたX1は、56歳からも最低のV-1等級に格付けされ、定年退職を迎える60歳まで、賃金差別を受け続けることになる。

標準的に昇格した社員とX1とでは、基本給の格差は年々拡大し、多額に達することは明らかであり、また、こうした基本給の格差は、賞与や退職金にも反映する。

- ② 会社は、X1が昇格しなかったのは、同人の職務評定結果が悪かったからであるに過ぎないと主張し、同人の職務評定書

を証拠として提出しているが、評定書には、別表5に記載のとおり、数々の虚偽の事実や組合敵視を反映した評価等が記されており、評定結果が不当なものであることは明らかである。X 1は、社会的にも評価の高いジャーナリストであり、数々のスクープや独自記事を送稿し、また、毎年十分な量のニュース原稿等を送り続けてきた。整理部在籍期間中にも、X 1は、重大なミスをしたこともなく、懲戒処分を受けたこともない。勤務態度も他の社員と比べて遜色なく、その能力は極めて高いものであった。

また、会社は、X 1が苦情申出をしておらず、このことは、X 1自身、評定結果を認めていたことを示すものであると主張するが、組合は、5年春闘以後、毎年、X 1の賃金差別の是正を要求してきたのであり、この是正要求こそ、最大の苦情申出である。さらに、近年の苦情申出件数は、年間1、2件程度であり、苦情処理制度が定着せず、ほとんど機能していないことは明らかである。

- ③ 会社は、現行の職能資格制度は公正に運用されていると強調するが、この主張は虚偽である。会社は、現行制度が年功的要素の強いものであるとの認識から、13年に職能資格制度等の改正を時事労組と組合に提案している。そして、職務評定の現状が、「中心化」、「寛大化」する傾向にあることも認めている。会社は、X 1を始め社員に対しては公正な評定が行われていると主張するが、それが事実であれば、こうした傾向が生じるはずはない。

こうした年功的要素の強い運用実態の中で、X 1の賃金は異常に低い。13年度の55歳社員の基本給格差は13%であったが、X 1の55歳時に、M-8等級の社員との基本給格差は、最大27%に達している。

- ④ 賃金差別は、X 1以外の組合員にも及んでいる。組合員で、M-6等級以上に昇格した者は存在せず、いずれも、一つの等級に長年据え置かれ、同一年齢の社員と比較して、低位の等級に格付けられている。
- ⑤ 組合は、51年、時事労組から不当な除名処分を受けた同労組経済班の組合員を中心に発足した。会社は、経済班等の活動家を敵視し、組合の御用化を目指して、「労組管理」という言葉を公然と用いた社内文書を職制に配付し、組合結成後は、同文書に基づいて、数々の不当労働行為を重ねてきた。

会社は、組合員を職制に昇進させることによって、組合の切崩しを図り、さらに、X 1ら3名の不当配転やX 2の懲戒解雇を強行し、その後も団交拒否を繰り返すなど、組合敵視を続け

てきた。11年に、都労委の和解案を受諾した以降も、会社はルールを守らず、本件申立て以降は、露骨に団交を拒否するようになっていく。

また、アピール文書に署名した者の多くが、時事労組の役員等の経験者であり、これらの者が、後に取締役労務担当や人事部長等のポストを占め、組合と敵対してきた。

X 1 は、組合結成当初からの組合員で、活発な組合活動を行ってきており、会社も、このことは十分認識している。

以上から明らかなおおりに、X 1 に対する賃金差別は、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであり、また、組合を潰すことを目的とした支配介入である。

(2) 被申立人の主張

- ① X 1 が、55歳までS-3等級に留まったのは、同人の勤務実績が悪かったためである。X 1 の職務評定結果は、「実績」の項目がほとんどの期間において「d」とされ、上位等級への昇格を認めることができる成績ではなかった。また、S-3等級であったX 1 を、56歳到達後にV-1等級と格付けしたのは、給与規程上、当然の措置である。

なお、会社は、職能資格制度発足時の初格付けの時、年齢、社歴及び職位により、ほぼ自動的な格付けをした。中途採用者については、社歴が短い分、定期採用者よりやや低い格付けをした。X 1 の場合、中途採用者であったため、同制度発足時の初格付けでは、この方針により、同人をS-3等級としたものである。

- ② X 1 の勤務実績がいかなるものであったかは、同人の職務評定書を見れば、明らかである。社会部在籍期間中のX 1 に対する評定を見ると、デスクとの連絡が悪い旨の指摘が繰り返されており、また、雑観やルポ風の記事はうまいが、通信社の記事に求められる「スピード、正確、簡潔、明快」という観点からみて、同人の記事原稿には、問題のあったことが強く指摘されている。

X 1 の整理部在籍期間中の評定については、積極性やコスト意識に欠けるなどの点が指摘されている。

さらに、X 1 は、職能資格制度の実施以来、等級格付けについては15回、職務評定については26回の苦情申出の機会があったが、1度も苦情を申し出たことはなく、このことは、X 1 自身が職務評定結果を変更する必要がないと認めていたことを示すものである。

- ③ X 1 がS-3等級に留まったのは、適正な職務評定結果によるものである。会社は、組合に資料を渡して、55歳社員の実在者

の基本給格差が13%であることを示すと共に、現行制度において、55歳時の基本給は、20%の格差が生じ得ることも説明している。X 1 とM-8等級の社員と比較して、20%前後の基本給格差が生じることは、現行制度において、あり得ることである。

- ④ 会社は、格付けの決定に当たり、組合員であることを理由に差別したことはない。かつて組合に在籍した者でも、成績等が優れた者はM等級以上に昇格させている。

60年頃から、組合員の昇進が増えたが、これは、職制登用が適当な時期になったからである。申立人らは、これについて、昇進を口実とした組合の切崩し攻撃であったと主張するが、これは、実績等が低い者の言訳でしかなく、現在、組合に在籍している者がS等級に留まっているのは、実績等の劣る者が組合に残っただけのことである。

また、組合は、その後、職制であっても組合に在籍できるように、規約を改正しているが、当時も、このような対応は可能だったはずである。

- ⑤ 以上のとおり、X 1 に対する給与の決定は、適正な職務評定結果に基づくものであり、同人が組合員であることを理由とするものではない。

(3) 当委員会の判断

- ① 本件審査の対象範囲について

前記判断のとおり、昭和61年4月ないし平成10年5月のX 1 の給与等に係る申立てについては、申立期間徒過として却下となる。ところで、会社の給与制度とその運用は、56歳到達社員の基本給が、55歳時の基本給を基礎に決定されるところ、会社の職能給制度上、55歳時の基本給の水準は、過去の等級格付け状況によって左右されることが認められる(第2、3(4)③、同(5))。そうすると、本件においては、X 1 が職能資格制度の導入時から55歳時まで、S-3等級に格付けされた結果として、同人の56歳到達社員の基本給(V-1等級2号俸)が決定され、10年6月から、これが支給されたとみるべきである。したがって、会社がX 1 に対し、同人の基本給をV-1等級2号俸に決定したことが、同人の組合所属を理由とするものか否か等を判断するためには、従前の経緯をみる必要がある。そこで、この判断に必要な限りで、同人の過去の格付け状況等についても、検討していくことにする。

- ② X 1 の昇格格差等の存否について

会社は、同一年齢社員の中で、X 1 のみが55歳時までS-3等級に据え置かれたことについて、適正な職務評定の結果であると主張し、X 1 と同一年齢社員との間に昇格格差が存在するこ

と、また、職能給制度の下で、両者の基本給格差が年々拡大してきたことを認めている。

そして、会社は、この格差の存在を前提として、X 1 の55歳時の基本給を基準に、給与規程及びその運用により、同人の56歳到達社員の基本給を決定したとも主張しているのであるから、56歳到達後の基本給についても、X 1 と同一年齢社員との間に格差が存在することは明らかである。

因みに、X 1 に適用されたV-1等級2号俸の基本給は、15段階の区分中、最低額から2番目の水準である(第2、4(2)③)。

③ 組合員の格付け状況について

ア 申立人らは、こうした格差の存在について、X 1 が組合員であることを理由とする昇格差別であり、このことは、X 1 以外の組合員も昇格差別を受けている事実からも裏付けられると主張する。

イ X 1 以外の組合員の格付け状況をみると、会社籍中の組合員のうち、X 3 については、同期入社の大卒社員と比較して、昇格の遅れがあるとみることができないが、X 6 及びX 7 については、12年度現在、同一年齢階層社員の中では、最低位のS-4等級に格付けられていることが認められる(第2、7(1)①)。

また、離職した組合員(X 8、X 9 及びX 2)についても、過去の格付け状況をみると、同一年齢階層社員の中では、いずれも最低位又はこれに近い位置に格付けられていたことが認められる(同②)。

以上のとおり、X 3 以外の組合員は、X 1 も含めて、同一年齢階層社員の中では、いずれも低位に格付けられていたといえる。

ウ 会社の職能資格制度では、S-3等級以上の社員については、一定の在級年数を経過すれば、自動的に昇格する仕組みにはなっていない(第2、3(2)②)。しかし、X 1 と同一年齢階層社員の等級格付け状況の推移をみると、実態としては、ある程度年功的な運用になっていると一応認められ、また、会社もそのことを認識しているとみられる(同4(3)、5(5))。こうした運用実態に照らしてみると、組合員が概ね低位に格付けられているのは、組合に所属していることを理由とし、それ故、X 1 が昇格しなかったことも、同人が組合員であることを理由とすると推認する余地が全くないわけではない。

エ しかしながら、昭和60年から平成元年にかけて、11名もの組合員が職制に昇進したことにより組合を離脱し、そのうち6名は、M等級まで昇格している事実が認められる(第2、7(2))。

これについて申立人らは、昇進を口実とした会社の切崩し攻撃であると主張するが、それを裏付けるに足りる疎明はない。

前記事実によって、組合員のうち、能力や実績等の良好な者の相当数が組合を離脱したことは否定し難く、これに加えて、組合員が半減した結果、現在の組合員数が、比較対象である組合員以外の社員集団と比べて極度に少数であることも考慮すると、組合と組合員以外の社員集団とは、構成員相互の能力や実績等が等質な集団であると解するには無理があるというべきである。

オ 以上の理由から、同一年齢社員の中で、組合員が概ね低位の等級に格付けられているとしても、これをもって直ちに、組合と組合員以外の社員集団との間に、昇格について、組合所属を理由とすることを窺わせるような集団的な格差が存在するとまで推認することはできない。

それ故、X 1 が昇格しなかったことについて、同人が組合員であることを理由とするものであると推認することもできない。

④ X 1 に対する職務評定等について

ア 社会部在籍期間中の評定について

(ア) X 1 の社会部在籍期間中の職務評定書をみると、マイナス評価の主たる根拠として、出稿予定等の連絡がデスクと適宜なされていないことや、重大事件で戦力として頼りにならないこと、記事の文章表現等に問題があり原稿に信頼が置けないことなどが挙げられている(別表3)。

これに対し申立人らは、職務評定書には数々の虚偽の事実等が記載されていると主張し(別表5)、その一つとして、「(X 1 は)事件モノを担当したこともなく・・・大事件大事故の時戦力として使われたことがほとんどない。」(61年度上期「実績」)との部分について、X 1 は警視庁を担当し、数多くの事件、事故の報道に当たっており、虚偽の記載であると反論する。

確かに、「(X 1 は)事件モノを担当したこともなく」という記載については、X 1 の事件・事故担当歴について、評定者が事実誤認をしていたとも考え得るが、同じ61年度上期の職務評定書の「就業状況」の項には、「守備範囲でもここ一番の時、頼りにならない。例えば国会解散での対応もデスク側から指示しなければならなかった。」との記載もあり、「戦力として使われたことがほとんどない。」との評価は、X 1 の個別の事件・事故担当の経歴のみを根拠としたものではなく、評定期間中の同人の全般的な就業

状況等に対する評価を踏まえたものとみるのが相当である。これについて、申立人らは、証拠として提出したX1の出稿記事リストから明らかなように、評定期間中に同人が数多くの記事や自主取材原稿も相当数出稿しているとして、「デスク側から指示しなければならなかった。」、「戦力として使われたことがほとんどない。」との記載は虚偽であるとも主張するが、X1が出稿した記事のリストやその本数のみからでは、同人とデスクとの間でいかなるやりとりがなされていたかは認定できず、他に、申立人らの主張を裏付けるに足りる疎明はない。

(イ) また、他の時期の職務評定書にも、戦力として当てにしていない旨の記載があり(62年度上期「実績」、63年度下期「総合特記」)、これについて申立人らは、X1が「第3回天皇・マッカーサー会見録」を発掘したにもかかわらず、これを潰しておきながら、「戦力として当てにしていない。」などと記載する会社の評価は不当であると主張する。しかし、「戦力として当てにしていない。」との評価は、重大事件等に対する対応を含めた日常業務におけるX1の働きに対する評価とみられ、同人がスクープ記事を出稿したか否かには、直接関わりのない評価であるといわざるを得ない。他方、同じ63年度下期の職務評定書の「実績」の項では、「この期間はセンスを働かせ気の利いた出稿があった。」と肯定的な評価もあることからすれば、X1の実績に対する会社の評価が、一方的なものであったとまではいい難い。

(ウ) さらに、申立人らは、D部長の評定について、X2解雇訴訟の東京高裁判決において、X2に対する同部長の評価が一方的であると判示されたとして、X1に対する評定についても、内容や表現がX2の職務評定書と共通しており、不当なものであるとも主張する。

確かに、D部長の評定をみると、他の評定者と比して、綿密さに欠けるところがあり、また、感情的ともみられる記載も散見される。

しかしながら、D部長が、X1の職務について否定的な評価を与えた根拠としては、主として同人の原稿に対しデスクが苦慮していることを挙げているところ(元年度上期及び下期並びに2年度上期「総合特記」)、X1の記事原稿については、同部長のみならず他の評定者からも、修正の必要がある旨の指摘が多くなされている。このことを考慮すれば、D部長の評定が一概に信憑性を欠くものであると

みることはできない。

(エ) この他、申立人らは、「この半年、独自物です。」「時間外稼ぎのところありあり。」などの職務評定書の記載は虚偽の事実等であると指摘するが、これらについては、仮に事実関係等に誤りがあったとしても、いずれも二次評定結果を左右するほどの主たる根拠であるとまでは認め難い。また、申立人らは、中日新聞がX 1の記事を4段見出しで使用したにもかかわらず、「中日が3段で使用した独自もあった。」(61年度下期「実績」)と記載したのは、意図的な誤記であるとも主張する。しかし、評定者がX 1の実績を肯定的に取り上げておきながら、他方で、同人の評価を低めるために、意図的に事実を歪曲したとはおよそ考えられず、評定者の単なる誤記であったと推認するのが相当である。

したがって、申立人らの上記主張は、いずれも採用できない。

イ 整理部在籍期間中の評定について

(ア) X 1の整理部在籍期間中の職務評定書をみると、与えられた仕事はこなしているが積極性がみられないこと、私用電話等が多く、処理が遅れることやコスト意識が低いことなどが指摘されており、また、X 1が起こした配転訴訟や同人の有給休暇の取得に言及した記載も多い(別表4)。

これに対し申立人らは、X 1が整理部在籍中、一度も処分を受けるような重大なミスをしたことがなく、職務評定書では、配転訴訟を起こしたことや有給休暇を取得したことをマイナス評価の根拠としており、不当であると主張する(別表5)。

しかしながら、職務評定書の記載内容をみる限り、X 1が配転訴訟を起したこと自体をマイナス評価の直接の根拠としているとはいえず、訴訟係属中であるために、X 1が職場の中で、意思疎通を十分図ろうとしないこと等、もっぱらX 1の勤務態度を根拠に積極性や協調性に欠けるとのマイナス評価がなされているとみるのが相当である。有給休暇に関する記載についても、確かにX 1が休暇を取得したことについて、評定者がこれを否定的にみていたことを窺わせるような記載もみられるが、X 1の休暇取得に関連して、これをマイナス評価の主たる根拠としていると認められるのは、アウシュビッツ50周年記念式典にX 1が出席するために休暇を取得した際のG部長の評定(6年度下期「総合特記」)のみであり、その他の記載について

は、いずれも付随的な言及に過ぎない。そして、アウシュビッツ50周年記念式典出席のための休暇にかかる前記のG部長の評定についても、X1が4日前に休暇を突然通告してきたため、調整に難渋したことを挙げて、これが協調性を欠く行為であるとして否定的に評価したものとみられ、休暇を取得したこと自体をマイナス評価の根拠としたものではないから、直ちに妥当性を欠いた評定であるということとはできない。

- (イ) また、申立人らは、私用電話が多い等の記載について、X1にかかってくる電話の多くは、かつての取材先からの情報提供や相談であり、X1がこれにアドバイスを行うなど、むしろ社業に貢献しており、プラス評価とすべきであると反論する。しかし、仮に、社業と関連する電話が多かったとしても、X1に対する職務評定は整理部員としての評定であるから、必ずしも、これがプラス評価の要素とされるべき事実であるとは認め難い。
- (ウ) 他に、申立人らは、G部長の評定は悪意に満ちた記述が多く客観性に欠けることや、H部長の評定はX1が重大なミスを行ったなどの理由がないにもかかわらず前任者よりも大幅に評点を低くしており異常であることなどを主張するが、いずれの点も、これらの部長の評定が信憑性を欠いていると認めるに足りる事実の摘示とまではいえない。
- (エ) 一方、申立人らは、X1の有給休暇の取得に関する記述が多いのは、X1配転訴訟の裁判対策として行われた同人に対する組織的なあら探しが原因であり、組合敵視の反映であるとして、このことは、J部長の評定からも明らかであると主張する。

しかしながら、X1配転訴訟において、X1の有給休暇の取得状況が争点の一つとなっていたとしても、同人の職場はローテーション勤務であり、同人の休暇取得にかかる前記のG部長の評定にもあるとおり、むしろ、評定者である部長にとっては、代替要員の確保等の調整を煩わしいものと感じ、評定者のこうした意識が、X1の休暇取得に関する記述となって表れたと解する方が自然である。したがって、複数の整理部長が、職務評定書にX1の休暇取得に関する事実を記述していたとしても、X1を評定してきた各整理部長が、会社の意を受けて、組織的に同人の休暇取得状況を調査していたと推認することはできない。

したがって、申立人らの上記主張は、いずれも採用でき

ない。

ウ 職務評定の合理性等について

X 1 の職務評定書には、記載内容の一部に、事実関係に誤りのあるものや具体的事実が指摘されていないものもあることは確かである。また、会社自身も、職務評定制度の現状について、評価が「c」に集約化し、職務評定が寛大化する傾向にあることを認めている(第2、5(5))。そして、「d」の評語が付される事例は極めて少数ある事実も認められる(同(1))。他方で、X 1 に対する職務評定結果をみると、「能力」を除いて、「d」の評語が少なからず付されているが、その根拠として、積極性や協調性に欠けるなど、評定者の主観に左右され易い評価も含まれている。

しかし、各評定書を全体としてみると、ア及びイで判断したとおり、X 1 の職務に対する否定的な評価について、明らかに合理的な根拠を欠いていると認められる評価はみられない。

また、申立人らは、X 1 がジャーナリストとして社会的に高い評価を得ていると主張するが、社外での活動について、同人が社会的に一定の評価を得ていることは認められるものの、そのことは社内での社員として業務遂行や職務能力についての評価・評定とは自ずから異なるものであり、会社のX 1 に対する低い評価を不合理とする根拠とはならない。

加えて、会社は、評定結果や等級格付けをその都度本人に通知し、不服がある場合は苦情申出制度によって、評定結果等を是正し得る手段も用意していたと認められるところ、X 1 は一回も苦情を申し出していない(第2、3(3)⑥、5(2))。これについて申立人らは、会社の苦情処理制度は実質的に機能するものではない旨主張する。しかし、仮にX 1 が、会社の苦情処理制度に対する不信感から苦情を申し出なかったのだとしても、前記判断のとおり、10年夏に至るまで、組合を通じて、具体的な抗議行動を起こした事実も窺えない。それ故、客観的には、X 1 としても、評定結果に基づく等級格付けに不服を有していなかったと評価されてもやむを得ないというべきである。

したがって、会社の職務評定の現状が寛大化する傾向にあることなどを勘案したとしても、X 1 に対する会社の職務評定について、合理性や公正さを欠いた不当な評定であったとまでは認められない。

エ X 1 の基本給格差等について

申立人らは、現行制度が年功的に運用される実態の中で、

X 1 の基本給は異常に低い水準であるとも主張するが、前記判断のとおり、X 1 に対する会社の職務評定が合理性や公正さを欠いているとまでは認められない以上、X 1 が55歳時までS-3等級に留まったのは、職務評定の結果に基づくものであったとみざるを得ない。そして、この結果、X 1 の55歳時に1.2倍程度の基本給格差が生じたとしても、現行制度上、生じ得る範囲内であると認められ(第2、4(4)②)、X 1 に対する会社の格付けや基本給決定が不当になされたということとはできない。

また、申立人らは、職能資格制度導入時の初格付けの時、X 1 の年齢や社歴を考慮すれば、不当に低いS-3等級に格付けられたとも主張するが、これを裏付けるに足りる疎明はない。

したがって、申立人らの上記主張は、いずれも採用できない。

- ⑤ 結論労使関係の経緯をみると、平成3年以降、X 1 らの配転やX 2 の懲戒解雇があり、それぞれの組合員が訴訟を起こすなど、労使間の紛争が激しくなり、また、X 1 は、同人の配転訴訟等で、長期にわたり会社と対立してきたことなどが認められる。

しかしながら、こうした労使関係の状況を勘案したとしても、前記判断のとおり、組合とそれ以外の社員集団との間に、組合所属を理由とすることを窺わせるような集団的な昇格格差が存在するとまでは認められず、また、会社のX 1 に対する職務評定が合理性等を欠いていたと認めることもできない以上、X 1 の昇格格差が、同人の組合所属を理由として生じたものであるとみることはできない。

したがって、平成10年4月1日付けで、X 1 の56歳到達社員の基本給について、同一年齢社員の平均よりも低い水準に決定し、同年6月から、これに基づき同人の給与等を支給してきた会社の行為は、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合に対する支配介入には当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る会社の行為のうち、昭和61年4月ないし平成10年5月の申立人X 1 の給与等に係る行為は、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号に該当し、同年6月以降の同人の給与等に係る行為は、同法第7条第1号又は第3号に該当しない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成15年9月16日

東京都地方労働委員会
会長 藤田 耕三

「別表略」