

命令書

再審査申立人 時事通信労働者委員会

再審査被申立人 株式会社時事通信社

主文

初審命令主文を次のとおり変更する。

再審査申立人 X1 の昭和 61 年 4 月分から平成 10 年 5 月分までの給与及び昭和 61 年夏季賞与から平成 10 年夏季賞与までの各夏季賞与・年末賞与の差別是正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、再審査被申立人株式会社時事通信社(以下「会社」という。)が、昭和 59 年 10 月から職能資格制度を導入し、同 61 年 4 月から従来の年齢給制度を廃止して、新たに職能資格制度に基づく給与制度を実施してきた中で、会社の従業員であって、再審査申立人時事通信労働者委員会(以下「組合」という。)の組合員である再審査申立人 X1 に対して、①同 59 年 10 月の職能資格制度導入時に、職能等級を不当に低い「S-3」等級に格付けし、以後、同 61 年 4 月から平成 10 年 5 月までの間、昇格させることなく、「S-3」等級に据え置き、その間の給与(基本給及び超過勤務手当)及び賞与(昭和 61 年夏季賞与から平成 9 年年末賞与までの各夏季賞与・年末賞与)を差別して支払ったこと、②同 10 年 6 月から「56 歳到達社員」としての基本給を制度上最下位の「V-1」等級とし、以後、同 11 年 9 月までの間の給与(基本給及び超過勤務手当)及び賞与(平成 10 年夏季賞与から同 11 年夏季賞与までの各夏季賞与・年末賞与)を差別して支払ったことが労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、同 11 年 10 月 15 日に、組合及び X1(以下「組合ら」という。)から東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に救済申立てがあった事案である。

2 初審における請求する救済の内容は、次のとおりである。

(1) X1 に対する昭和 61 年 4 月分から平成 11 年 9 月分までの給与(基本給及び超過勤務手当)及び昭和 61 年夏季賞与から平成 11 年夏季賞与までの各夏季賞与・年末賞与の差別是正(56 歳到達社員としての基本給を V-3 等級 3 号俸とすることを含む。)及び是正後の金額の総額と既に支払った金額の総額との差額(32,354,414 円)の支払(年 5 分加算)並びに是正後の基本給を算定基礎とした退職金の支払

(2) 文書の交付・掲示等

東京都労委は、平成 15 年 10 月 23 日、本件救済申立てのうち、X1 の昭和 61 年 4 月分から平成 10 年 5 月分までの給与及び昭和 61 年夏季賞与から平成 9 年年末賞与までの各夏季賞与・年末賞与の差別是正に係る申立てを却下し、その余の申立てを棄却する命令書(平成 15 年 9 月 16 日付け)を交付した。これを不服として、組合らは、同 15 年 11 月 6 日に、再審査を申し立てた。

第 2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、次のとおり改めるほかは、初審命令書「理由」第 2(別表 1 ないし 4 及び 6 を含む。)(2~20 頁、37~46 頁、51 頁)に記載のとおりであるから、これを引用する。なお、引用部分中、「現在」を「本件初審結審時」と、「当委員会」を「東京都労委」と、「本件申立時」を「本件初審申立時」とそれぞれ読み替える。

1 1 を次のとおり改める。

「1 当事者

(1) 会社は、新聞、テレビ、ラジオ、一般企業等へのニュースの提供、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、本件初審申立時の従業員数は約 1,400 名である。

なお、会社は、昭和 20 年 11 月に社員持株制度をとる株式会社として発足したものであり、初代代表取締役には Y1 が就任し、同人は、後記のとおり、同 46 年 6 月に取締役会が労使紛争により総辞職するまでの間、代表取締役を務めた。

(2) 組合は、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、本件初審申立時の組合員数は 9 名である。

(3) X1 は、昭和 47 年に会社に入社し、本社社会部等を経て、本件初審申立時には本社整理部に配属されている。X1 は、組合の発足時からの組合員であり、同 55 年から代表幹事(複数存在する。)に選出され、本件再審査結審時(平成 17 年 1 月・14 日)に至った。なお、X1 は、本件初審結審(平成 14 年 1 月 31 日)後の平成 14 年 6 月末に会社を定年退職したが、組合には留まっていた。」

2 2 を次のとおり改める。

「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、結成後、時事労組は、「Y1 体制打倒闘争」を行い、同 46 年 6 月、取締役会(代表取締役 Y1)は、「今日の職場内の状況から判断して、秩序維持の責任を負いかねる」(臨時取締役会声明)として総辞職し、同年 7 月、福岡支社長であった Y4 が新代表取締役に就任した。その後、時事労組経済班(時事労組の下部組織で、本社編集局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。

なお、経済部では、同年 9 月、経済班所属の X2、X3、X4 の 3 名が「経済部改革」と称して、「経済部闘争委員会」を組織し、経済部長ら職制に対して、Y1 代表取締役就任当時における対応に関して「自己批判」を求めるなどした結果、同 47 年 2 月、経済部長及び同部全次長は自らその職を辞することとなった。後任の経済部長人事は難航したが、同

年 6 月に至って、X2 が同部長に就任した。その後、同人は、同 48 年 11 月、会社の新商品「MIF(経営情報波)」の編集準備に当たるとして、自ら同部長を退いた。

②ア 昭和 50 年 2 月、経済部では、部員 2 名の地方配転案をめぐって、「経済部闘争委員会」の構成員を中心とした一部部員らから「経済部のあり方を検討して人員問題を明確にしてほしい。」との要求があり、Y2 経済部長(X2 の後任)は、Y3 編集局長出席の下、部会を開催したが、部員らは、「部長や局長の説明は納得できない。」として、Y4 代表取締役の部会への出席を求め、会社がこれに応じないため、同代表取締役に対して、深夜自宅に電話するなど再三にわたり直接面談を求めた。このような状況の中で、同年 3 月、Y2 経済部長及び同部全次長が自らその職を辞し、Y3 編集局長は経済部長を兼務することとなり、その後、同編集局長とともに編集局次長 2 名も経済部長を兼務するなど同部長人事は混乱した。また、経済部長人事が混乱する中、政治部、内政部、社会部から「MIF(経営情報波)」(編集担当 X2)への「決まりもの」の出稿が止まり、編集に支障を来すなどした。イ 同年 5 月、社員 49 名が呼びかけ人となって署名した「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(3 箇所)・配布された。アピール文書は、その冒頭に、「本社編集局の一部に、きわめて憂慮すべき事態が続いている。端的に言えば、経済部の一部グループによって惹き起こされている社内の混乱であり、それとウラハラの関係にある社の指導性の欠如である。」と記載され、「経済部の一都グループ」による「地方配転ルールの踏みじり」、「時間外手当の盗み取り」、「職制に対する吊し上げ」等の「自分勝手な振舞い」を批判し、このような事態を解決すべきであるとして、賛同一する社員に署名への参加を呼びかけたものであった。

なお、本社 3 階(編集局等がある。)廊下に掲示されたアピール文書は、縦 1 メートル、横 2.5 メートルの大きさで、会社掲示板(向かって左手)と時事労組掲示板(向かって右手)の間のスペース部分に掲示され、紙面の 4 分の 1 程度(署名部分)が会社掲示板にはみ出し、会社が掲示した「環境週間」ポスターのほぼ全体を覆った状態で、約 1 箇月間にわたって掲示されていた。

ウ アピール文書の呼びかけ人 49 名の当時における所属部局及び役職をみると、本社編集局の経済部を除く各部(政治部、整理部、内政部、社会部、外信部)を中心として、次長 11 名、主査 2 名、編集委員 1 名(以上、職制とされる。)、非職制 35 名となっていた。また、49 名のうち、22 名が時事労組の役員又は中央執行委員経験者(次長 4 名が含まれる。)であったが、現役の役員等の署名はなかった。

なお、その後、平成 11 年度までの会社の人事・労務関係役職ポスト(取締役労務担当、総務局長、人事部長、労務部長、審議室長(法務室長))に就任した者をみると、アピール文書の呼びかけ人のうち、10 名が同ポストに就任していた。

エ 同年 6 月、会社は、取締役労務担当の Y5 から本社各部長及び各支社局長あてに、社内公文書(通称「全同文」)を次のとおり通達した。

(ア)同月 7 日付け全同文第 263 号「経済部問題について」においては、「経済部問題に対する取締役会の考えを明らかにし、これまでの経緯のあらましと最近の実情をお知らせする。」として、「勤務時間中に一部の経済部員が局長や部長につきまとい、いやがらせや暴力的行為をするに及んでは社としても重大決意をもって対処せざるをえません。」などと記載されていた。

(イ)同月 9 日付け全同文第 265 号「人事・職場管理について」においては、本社局部長会議に労働問題専門の弁護士を講師として招いた講演内容の要旨について、「管理職としての自覚の重要性も強調されており、参考にお伝えする。」として、「労務管理の内容は、「人事管理」、「職場管理」、「労組管理」の三つである。」などと記載されていた。

③昭和 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 名は組合を結成した。

(2) 組合結成後の労使関係

①昭和 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、東京都労委に救済を申し立てた(東京都労委昭和 52 年(不)第 101 号事件)。その後、東京都労委の関与の下に、同 53 年 4 月には団交問題について、同 56 年 11 月には便宜供与問題について、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昭和 55 年夏、組合員 X6 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 X6 は、処分の無効確認を求める訴訟(以下「X6 休暇訴訟」という。)を東京地裁に提起した。この訴訟は、一審、二審(差戻控訴審)ともに X6 が敗訴し、平成 10 年 7 月 17 日、最高裁も上告を棄却した。

③昭和 60 年から平成元年にかけて、組合員 11 名が、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、本社各部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。平成 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た。

④平成 3 年 2 月頃、X1 を含む組合員 4 名に対して、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 から 3 名に配置転換を命じた。これに対し、X1 から 3 名は、配置転換命令の無効確認を求める訴訟(以下「X1 配転訴訟」という。)を東京地裁に提起した。この訴訟は、一審、二審ともに X1 が敗訴し、同 11 年 6 月 17 日の東京高裁判決をもって確定した。なお、上記配置転換の打診を受けた組合員 4 名のうち、最終的に配置転換命令を受けなかった X5 は、平成 3 年 3 月に開催された配置転換打診に関する組合と会社との団体交渉の席上において、取締役労務担当であった Y6 から配置転換理由の説明を受けた際、名誉毀損、人権侵害の発言があったとして、損害賠償を求める訴訟(Y6 及び会社を被告とする。)を東京地裁に提起した。この訴訟については、平成 5 年 11 月 1 日、同地裁において、Y6 は上記発言を取り消して謝罪し解決金を支払うこと及び会社は上記発言が適愾であった旨を表明することを主な内容とする和解が成立した。

また、平成 4 年夏、再び、X6 の有給休暇の取得をめぐる争いが生じ、同年 9 月、会社は、業務命令違反のほか、職務怠慢等を理由に、同人を懲戒解雇した。これに対し、X6 は、懲戒解雇処分の無効確認を求める訴訟(以下「X6 解雇訴訟」という。)を東京地裁に提起した。この訴訟は、一審、二審ともに X6 が敗訴し、同 12 年 2 月 18 日、最高裁も上告を棄却し、上告審として受理しない旨決定した。

⑤平成 6 年 12 月、団体交渉の席上における X6 の発言をめぐって紛議が生じ、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、同 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、同 8 年 3 月、組合は、同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、東京都労委に救済を申し立てた(東京都労委平成 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、東京都労委から、「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など、時事労組と差別していると疑われないよう努めること。」等を内容とする和解案を提示したところ、平成 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 3(4)①(8~9 頁)中「本人給、職能給及び資格給で構成する。」の次に「給与の支払日は、56 歳到達社員を含めて、毎月 23 日である。」を加える。

4 3(4)④(9~10 頁)を次のとおり改める。

「④賞与

「賞与規程」では、56 歳到達社員を含めて、6 月又は 7 月に夏季賞与(支給対象期間:前年 10 月 1 日~当年 3 月 31 日)を、12 月に年末賞与(同期間:当年 4 月 1 日~9 月 30 日)を支給することを定めているが、「賞与の支給基準(賞与計算基礎、同基礎に乗ずる率など)はその都度決める。」と規定されている。

なお、支給基準については、毎年、支給対象期間における基本給と職制の社員に支給される職務手当が主たる計算基礎とされ、乗率は、職務評定結果を考慮せず一律として、決定されていた。」

5 4(1)④(11 頁)中「現在に至っている。」から「定年退職する予定である。」までを「その後、前記 1(3)のとおり、会社を定年退職した。」に改める。

6 4(1)⑥(11 頁)の末尾に「なお、会社は、X6 休暇訴訟の差戻控訴審で提出した平成 7 年 3 月 9 日付け準備書面において、「X3 及び X1 両記者は、ともに X6 が加入している組合の組合員であり、同人に優るとも劣らない活動家である。」旨主張していた。」を加える。

7 4(2)③(11~12 頁)中「到達することとなるが、」を「到達したが、」に改める。

8 4(2)④(12 頁)中「現在に至っている。」を「退職した。」に改める。

9 5(4)①(15 頁)を次のとおり改める。

「① X1 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 年までの間について、同人が作成した主要出稿記事リスト(甲 252 の 1~7)によれば、同人は、毎年約 100 本から 170 本の記事を会社に送稿しているが、そのほとんどが「共同取材」によるもので、「特ダネ又は自主送稿」とされているものは、各年によって 2 パーセントから 17 パーセントとなっている。また、昭和 58 年 12 月から平成元年末までの間について、同人が作成した「平和と人権」関係の出稿記事リスト(甲 251)によれば、記事総数は約 60 本で、そのうち約 6 割が「特ダネ又は自主送稿」とされ、残りは「共同取材」になっている。

また、X1 は、平成元年 1 月、国立国会図書館の「幣原平和文庫」の中から、「第 3 回天皇マッカーサー会見録」を見つけ出し、これをスクープとして会社に持ち込んだところ、

会社は、同会見録の内容が既に昭和 50 年 8 月 15 日にサンケイ新聞が報道したものであることを理由に取り上げなかったが、朝日ジャーナルは、X1 が送稿した同会見録に関する記事をスクープとして掲載した。なお、「サンケイ新聞が報道した同会見録は、取材経路・出所が不明であるのに対して、X1 が見つけた同会見録は、国立国会図書館という公的機関に所蔵されていた公式記録である。」として、この「発掘」を評価する学者もいる。」
10 7(1)①(18~19 頁)の見出し「会社籍中の組合員」を「本件初審結審時に会社籍中の組合員」に改め、同①中「X5 及び X7 は、」から「6 年度から S-3 等級に昇格し、現在に至っている。」までを次のとおり改める。

「X5 及び X7 は、職能資格制度が導入された昭和 59 年度(それぞれ 37 歳、35 歳)には S-3 等級に格付けられ、両者とも平成 3 年度に S-4 等級に昇格した。その後、X5 は、S-4 等級のまま本件初審結審後の同 14 年 8 月に 56 歳到達社員となり、X1 と同じ V-1 等級 2 号俸を適用された。X7 は、同 3 年度から職制の社員となり、本社整理部次長に就いた後、同 15 年 2 月に S-4 等級のまま会社を中途退職した。

X8 は、昭和 59 年度に入社し、N-1 及び N-2 等級を経て、平成 6 年度に S-3 等級に昇格し、その後、同 15 年度に S-4 等級に昇格した。」

11 7(1)②(19 頁)の見出し「離職した組合員」を「本件初審結審時まで離職した組合員」に改める。

12 7(2)(20 頁)中「このうち 6 名は、」から「昇格している。」までを「その後、同 12 年度現在において、上記 11 名のうち、3 名は M-6 等級に、また、別の 3 名は最上位の M-7 等級に昇格した(なお、平成 17 年度現在において、新たに 1 名が M-6 等級に昇格した。)」に改める。

第 3 再審査申立人らの主張

審査申立人らの主張は、次のとおり再審査における主張を付加するほかは、初審命令書「理由」第 3 の 2(1)(別表 5 を含む。)(24~26 頁、47~50 頁)に記載のとおりであるから、これを引用する。なお、引用部分中「申立人ら」を「再審査申立人ら」と読み替える。

1 X1 の職務評定について

初審命令は、「X1 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。」(初審命令書「理由」第 3 の 2(3)④ウ(34~35 頁)最終段落)と判断しているが、これは、同人の職務評定書に記載された会社の評定結果が不当なものであるとする組合らの主張立証を斥け、職務評定書の記載内容を鵜呑みにしたに過ぎない。X1 はその仕事振りを会社が正当に評価しないため、やむを得ず社外のメディアに記事等を発表したことが同人の社会的評価を高くしたにもかかわらず、初審命令は、そのことを、社内と社外の評価は別物として看過しており、不当である。

2 会社の不当労働行為意思について

初審命令は、組合らが会社の不当労働行為意思に関わって主張・立証した労使関係の経緯に関する事実、とりわけ、①昭和 43 年 7 月に結成された時事労組は、「Y1 体制打倒闘争」に取り組み、その中心的役割を組合の前身である時事労組経済班が担ったこと、②上記闘争は、同 46 年 6 月に「Y1 取締役会」を総辞職させるなど一定の勝利をおさめたが、同年 7 月、新たに発足した「Y4 取締役会」は、時事労組幹部と癒着し、時事労組経済班等の活動家を攻撃するため、アピール文書を貼り出し、また、不当労働行為の「指南書」

として、社内公文書を職制に配布し、その後発足した組合に敵対していった経緯が認定されていない。会社は、組合が発足してから 30 余年にわたって一貫して組合を嫌悪し、不当労働行為を行ってきたものであり、X1 に対する本件賃金差別もその一貫した不当労働行為意思に基づくものである。

第4 当委員会の判断

1 除斥期間について

(1)前記第2でその一部を改めて引用した初審命令書「理由」第2(以下「初審命令第2」という。)の3(2)、(3)及び(4)①、②(5~9頁)(本命令書「理由」第2(以下「本命令第2」という。)の3(10頁))認定のとおり、会社における職能資格制度に基づく給与制度等をみると、給与は、基本給(本人給、職能給及び資格給で構成され、本人給及び資格給は一律又は定額であり、職能給は各人の職能等級別号俸に応じてその額が定められている。)及び手当から成り、会社は、一定期間を対象期間とする職務評定結果等を勘案して、毎年度4月1日付けで、職能等級(職位と直接の関係はない。)の格付け及び職能給の昇給(職能等級別号俸の昇給)を決定し、毎月23日を給与の支払日としている。なお、運用として、職能給の昇給については、職務評定結果にかかわらず、いずれの職能等級においても毎年度一律に4号俸昇給させて、いることが認められるから、職能等級の格付けによって、各人の給与の額に差が生じることとなる。

こうした給与制度等のもとで、仮に会社が職務評定を行うに当たり、組合所属の組合員らを、正当な組合活動を理由として他の従業員より低く評定した場合には、その差別的取扱いの意図は、各年度における給与の支払により具体的に実現されるものであり、会社による各年度における職能等級の格付けとこれに基づく給与の支払は、一体として一個の不当労働行為を構成するものというべきである。そうすると、各年度における職能等級の格付けとこれに基づく給与の支払が行われている限りにおいて不当労働行為が継続することになるから、職能等級の格付けに基づく最後の給与の支払時から1年以内になされた救済申立てに限り、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。

なお、初審命令第2の3(4)③(9頁)認定のとおり、56歳到達社員の給与は、基本給(本人給、職能給、資格給等の区分はない。)が55歳時の職能等級を基礎として決定される(その後、定期昇給はないが、勤務実績により、等級又は号俸の引上げが行われることはある。)ところ、これについても、基本給の決定行為に基づく最後の給与の支払時から1年以内になされた救済申立てに限り、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するのが相当である。

(2)これを本件救済申立て(平成11年10月15日)についてみると、初審命令第2の4(2)③(11~12頁、)認定のとおり会社は平成10年4月1日付けで、X1の同10年4、5月分の給与を職能等級S-3等級、職能給90号俸とすること及び同人の同10年6月からの56歳到達社員としての給与を基本給V-1等級2号俸とすることを決定しており、会社によるX1の昭和61年4月分から平成10年5月分までの給与の決定行為のうち、最後の決定行為(平成10年4月1日)に基づく最後の給与の支払時(平成10年5月23日)から申立日まで1年以上経過していること及び会社によるX1の56歳到達社員としての給与の決定行為(平成10年4月1日)に基づく給与の支払は申立日現在においても継続していることが認められ

るのであるから、本件救済申立てのうち、X1の昭和61年4月分から平成10年5月分までの給与の差別是正に係る申立ては不適法なものであり、同人の同年6月分から同11年9月分までの給与の差別是正に係る申立ては適法なものと判断される(この点に関する初審判断は、結論において相当である。)

(3)初審命令第2の3C4)④(9~10頁)(本命令第2の4(10頁))認定のとおり、賞与については、「賞与規程」により、「賞与の支給基準(賞与計算基礎、同基礎に乗ずる率など)はその都度決める。」と規定されていることからすると、会社による各年度における賞与の決定とこれに基づく支払行為はその都度完結する1回限りの行為とみるのが相当である。

したがって、本件救済申立てのうち、X1の昭和61年夏季賞与から平成10年夏季賞与(平成10年6月又は7月支払)までの各夏季賞与・年末賞与の差別是正に係る申立ては、支払日から1年を経過して申立てがなされているから不適法であり、同人の同年年末賞与(平成10年12月支払)及び同11年夏季賞与(平成11年6月又は7月支払)の差別是正に係る申立ては、支払日から1年以内に申立てがなされているから適法である(この点に関する初審判断は、平成10年夏季賞与の差別是正に係る申立てに関する部分を除き、結論において相当であるが、同年夏季賞与の差別是正に係る申立てを適法と判断した部分は失当である。)

2 不当労働行為の成否について

(1)却下部分に関する審査の取扱いについて

上記1で判断したとおり、X1の昭和61年4月分から平成10年5月分までの給与及び昭和61年夏季賞与から平成10年夏季賞与までの各夏季賞与・年末賞与の差別是正に係る申立てについては、申立期間を徒過したものととして却下せざるを得ない。ところで、56歳到達社員の基本給は55歳時の職能等級を基礎として決定されること、55歳時の職能等級は過去の職能等級格付けの状況によって左右されるから、X1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歳到達社員としての基本給が決定されたとみるべきである。したがって、会社が56歳到達社員としてのX1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について判断するためには、同人の過去の職能等級格付けの状況についても検討する必要がある。

(2)X1の職能等級格付けにおける格差の存否について

初審命令第2の4(3)(12頁)認定のとおり、会社は、社員に職能等級格付け結果を通知する際、参考資料として、「等級格付け概況」を添付しており、同資料によれば、昭和61年度ないし平成10年度において、X1の職能等級格付けについて、同人と同一年齢階層社員の職能等級格付けと比較して、格差の存在が明らかである。また、X1の56歳到達社員としての基本給についても、同人の55歳時の職能等級を基礎として決定されたのであるから、格差が生じていることは明らかである。さらに、初審命令第2の3(4)④(9~10頁)(本命令第2の4(10頁))認定のとおり、賞与についても、基本給を主たる算定基礎として決定されたのであるから、格差が生じていることは明らかである。よって、上記格差がX1の組合所属を理由として生じたものか否かについて、以下判断する。

(3)X1に対する職務評定の妥当性について

ア X1の職務評定の内容について

(ア)職務評定結果

初審命令第 2 の 3(2)②ウ(イ)(6 頁)認定のとおり、職能等級の格付け(昇格)は、「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。」とされているところ、会社は、X1 が 55 歳まで S-3 等級に留まったのは、同人の職務評定結果が悪かったためであると主張する。

そこで、X1 の職務評定結果を見ると、初審命令第 2 の 5(1)(13 頁)認定に係る別表 1(37 頁)のとおり、同人に対する職務評定がなされた全期間(昭和 59 年度下期~平成 9 年度下期)の二次評定結果は、中項目評語では、「c」(普通)又は「d」(劣る)以外の評語は付されでならず、昭和 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。初審命令第 2 の 5(1)(13 頁)及び(5)(15 頁)認定に係る事実からすると、会社全体の職務評定においては、評価が「c」に集中する傾向があり、「d」の評語が付される事例は極めて少数であることが窺われ、X1 に対する上記のような職務評定結果は、異例に低い評価が続いている事例であると推認できる。

(イ)職務評定書における「特記事項」の内容

会社は、X1 の職務評定結果の裏付けとして、同人の評定全期間の職務評定書(乙 86 の 1~27)における「特記事項」の具体的記載を援用する。これによれば、初審命令第 2 の 5(3)①(14 頁)認定に係るの評定項目(中項目、小項目)及び着眼点について、同認定に係るのとおり「特記事項」の記載がなされており、社会部及び整理部在籍期間を通じて、X1 の勤務振りに関して、様々な否定的な評価が具体的に記述されている。これらの否定的な記述を整理すると、次のとおりである。

a 社会部在籍期間(昭和 59 年度下期~平成 2 年度下期)

別表 3 のとおり、担当職務に対する責任感、積極性等に関しては、「自分の関心のあるものには担当外でも積極的に取り組むが、担当分野をきちんと処理する態度に欠ける。」、「取材すべきことをネグる時がある。」、「平和問題など自分の関心のある対象にだけ集中する。」、「自分の関心のあるところには積極的だが、その他はわれ関せずといったところ。」等の記載がある。また、「計画出稿」、デスクとの連絡等に関しては、「突然大きな原稿を入れてきたり、予定を上げなかったりデスク泣かせ。」、「予定の掌握悪く、突然原稿を上げてくるのは変わらず。」、「ぶっつけ本番的な取材、送稿が目立ちすぎ、締切を守らないこともしばしば。計画性が全く欠如。」、「およそ締め切り時間、デスクワークの時間を念頭に入れているとは思えない。常にマイペースの仕事、出稿ぶり。」、「出勤しても連絡を取れなくなる事がある。」、「ポケベルの反応、肝心の時悪い。」等の記載がある。

さらに、原稿に対するデスク側の信頼感等に関しては、「本記ものにメリハリがなく、デスクの手をわずらわすことが多い。」、「雑感、ルポ風の独自ダネはうまいが、メリハリをついた定型原稿は苦手。」、「文章表現に正確さを欠き、思い込みも多い。」、「筆力は基準以下。」、「文章力弱く問い合わせ多い。」、「いつも原稿長くポイントが絞られておらずデスク泣かせの 1 人。」、「原稿も冗漫で筆入れ多い。」、「原稿への信頼感がなく、デスク

泣かせの 1 人。」「たまに出る「書きなぐり原稿」を処理せざるをえない。」等の記載がある。

b 整理部在籍期間(平成 3 年度上期~同 9 年度下期)のとおり、担当職務に対する責任感、積極性等に関しては、「仕事に意欲をもっているとは思われない。」「「適当にやろう」という意識が見え見えで、質量ともに不満足である。」「積極的に仕事に取り組もうという姿勢が見られない。」「単に職場に来ているだけという態度。」「不当配転訴訟係属中のこともあり、社業に貢献するという意識に欠けている。」等の記載がある。

また、協調性に関しては、「他人と折り合いをつけながら仕事する姿勢がなく、周囲から浮いた存在になっている。」「不当配転訴訟を係争中でもあり、本人は意識的に同僚との積極的な協調を避けている。」等の記載がある。

さらに、コスト意識に関しては、「職場を自分の事務所と考えているのではないかと思われるぐらい、私用の電話が多い(掛けたり、掛かってきたり)。」「仕事以外での外部への電話、ファクスやコピーが相変わらず多く、この面でコスト意識も欠如。」「あい変わらず、外部への電話、新聞コピー等はひんばんにやり、そうした面のコスト意識薄い。」等の記載がある。上記記載事項を含む X1 の評定全期間の「特記事項」の内容からすると、X1 は、知識面や同人自身の関心のある分野での仕事振りについては肯定的評価を示す記述もあるものの、「実績」面、「就業状況」面において、担当職務全般に対する責任感・積極性、デスクとの連絡、原稿に対するデスク側の信頼感、職場における協調性、コスト意識などに関して、評定期間全般を通じて各評定者から同様の否定的評価を示す多数の記述があることが認められ、このような各評定者の評価からするならば、同人の職務評定結果は「特記事項」に示された評価に相応するものと見ることができる。

イ X1 の職務評定に対する組合らの主張の当否について

上記アの X1 に対する職務評定に対して、組合らは、初審命令書別表 5(47~50 頁)のとおり、職務評定書記載の「特記事項」の内容に虚偽の事実等が含まれている旨主張するので、以下、その当否について判断する。

(ア)別表 5 の 1(1)の主張について

確かに、X1 が有給休暇を取得したことについて、評定者は否定的にみていたと窺えるが、「2 月に 1 週間の休暇を取り、運輸省担当の手を借りた。」との記載は、「担当に関する責任感はずみずみか。」との評価に付随して言及したに過ぎないものであって、不当とまでいえない。なお、当該職務評定書(乙 86 の 1)をみると、上記評価がなされた小項目(責任感)の評点は 3 点(普通)となっている。

(イ)同 1(2)の主張について

確かに、初審命令第 2 の 5(4)①(15 頁)(本命令第 2 の 9(11~12 頁))認定のとおり、X1 が作成した主要出稿記事リストによれば、昭和 60 年度下期評定期間において、X1 は「特ダネ又は自主送稿」を含む相当数の記事を出稿していたとされるが、「独自物」か否かは会社の評価によるものであって、この会社の評価が恣意的であったと認めるに足りる証拠はない。また、「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。」との記載について、X1 は、本件再審査の第 1 回審問(速記録 38~39 頁)において、「このようなことはあり得ない。解散のときの対応については、解散の瞬間をどう捉えるか、どういうふうにして解散詔書が読まれるか、公示日はどこに立って取材すればいいのかなど、国会

担当の記者として全部頭に入っていた。」などと陳述しているが、会社側提出の陳述書(乙97)によれば、この場合の「対応」には、「解散当日に想定される展開に合わせ、どんな記事を何時ごろに何行送ってくるかの予定や当日の応援の要不要などを担当記者としてデスクに報告、デスクと詳細に事前調整したりすることも大きな比重を占めるものである。」とされており、X1 の上記陳述においてそのことが触れられていないこと及びデスクとの連絡状況に関する指摘が他の評定期間においても多々みられることからすると、この点での同人の対応に対して、「デスク側から指示しなければならなかった。」との評価がなされたものとみるのが相当である。さらに、上記陳述書によれば、「事件モノを担当した」とは、「各新聞社などが時には何か月間にもわたって、ぬいた、ぬかれたの取材合戦を繰り広げた大事件・著名事件において、取材及び出稿の中心的な役割を果たしたことをいう。」ものとされているのであって、X1 が当該職務評定時までにおいて、そういう意味での「事件モノを担当した」と認めるに足りる証拠はない。

(ウ)同1(3)の主張について

「中日が3段で使用した独自もあった。」との記載については、評定者がX1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考え難く、評定者の単なる誤記であったとみるのが自然である。また、「時間外稼ぎのところありあり。」等の評価が二次評定結果を左右するほどの根拠となったものとは認め難い。さらに、初審命令第2の5(4)①(15頁)(本命令第2の9(11~12頁))認定のとおり、会社はX1が国立国会図書館から見つけ出した「第3回天皇・マッカーサー会見録」を取り上げなかったこと及び同会見録は公式記録であるとして同人の「発掘」を評価する学者もいることが認められるが、会社としては、同会見録が公式記録であるか否かにかかわらず、その内容について過去に報道されていたことを理由に、記事として評価しなかったものと認めるのが相当であり、このことをもって、直ちに不当であると評価することはできない。

(エ)同1(4)の主張について

X1に対するY7部長の評価の内容は、X1の原稿に対してデスクが苦慮しているとされること(総合特記)であって、同人の原稿に対するデスク側の信頼感に関しては、他の評定者も縷々指摘していることからすると、同部長の評定をことさら捉えて一方的なものであったとみることは困難であり、不当とはいえない。

(オ)同2(1)の主張について

X1配転訴訟に関する記載内容をみる限り、X1が訴訟を起こしたこと自体を評価の根拠としているとは認め難く、むしろ、訴訟係属中であるために、同人が意思疎通を十分図ろうとしていないとされること等、もっぱら職場における同人の対応を根拠として、積極性や協調性に関する評価がなされたものとみるのが相当である。

(カ)同2(2)の主張について

確かに、X1が有給休暇を取得したことについて、評定者は否定的にみていたと窺えるが、同人のアウシュビッツ50周年記念式典出席のための有給休暇取得に関する記載を除き、いずれの記載も付随的に言及したに過ぎないものであって、二次評定結果を左右するほどの根拠となったものとは認め難い。同記念式典出席のための有給休暇取得に関する評価についても、初審命令第2の4(1)⑤(11頁)認定のとおり、X1の職場がローテーション

勤務であることからすれば、X1 が 4 日前になって突然有給休暇の取得を通告してきたため、評定者である Y8 部長が代替要員を確保するため調整に難渋したことを挙げたものであって、有給休暇の取得自体を評価の根拠としたとまでは認められないから、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。また、同人の評定に有給休暇取得に関する記載が多いのは、同人の有給休暇取得によって周囲の者が少なからず影響を受けていることから、そのように多くの記述となって表れたとみるのが相当であって、「会社が裁判対策として同人のあら探しをしていた。」などとみるのは困難である。

(キ)同 2(3)の主張について

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、これが肯定的な評価の要素とされるべき事実であるとは認め難い。

(ク)同 2(4)の主張について

確かに、「部署を“汚す”存在」、「“百害あって一利なし”」との記載については、合理性・客観性が求められる職務評定において、著しく妥当性を欠いた表現であるといわざるを得ないが、他方で、「知識、技能面では相当の水準にある」と肯定的な評価もした上で、配置転換の必要性に言及したものと認められるのであって、このことをもって、直ちに不当な評定であるとみることはできない。また、初審命令第 2 の 5(3)②(14~15 頁)認定に係る別表 6 のとおり、X1 の全期間の評点合計をみると、23 点が 4 回付いていることなどからして、平成 7 年度上期の評点合計(21 点)が異常なものとははいえない。さらに、「何事も組合問題に結びつけたがるので、神経が疲れる。」との記載は、「専門波へ配属された頃は、仕事が理解できなかつたようだが、最近覚えつつある。」、「就業状況については、事前に聞かされていたこととは異なり、遅刻、交替時間の遅れなどは今のところはない。」などの肯定的な評価とともに記述されたものであり、その記載ぶりからしても、二次評定結果を左右するほどの根拠となったものとは認め難い。「(社との団交は、部内調整のうえ、すべて認めています。休暇の取得は順調)」との記載は、団体交渉出席を理由とする年次有給休暇取得は全て認めていることを述べているに留まり、X1 の組合活動に対して不快感を示したものとまでは認めることはできない。

ウ 「特記事項」の内容の信憑性について

上記イのとおり、組合らの主張(別表 5)はいずれも採用できない。また、別表 5 のほかに、組合らは、X1 の勤務振りに関して、具体的事実に基づく主張・立証をしていない。さらに、X1 の職務評定書記載の「特記事項」の内容をみると、長期間にわたって、複数の評定者が、担当職務に対する積極性やデスクとの連絡、職場における協調性等に関する X1 の勤務振りについて、その記述ぶりはそれぞれ異なっているものの、各評定者自身の実感を込めながら、同趣旨の内容の評価をしていることが認められることから、その記載内容に関して、信憑性が窺える。これらのことからすると、「特記事項」の内容が恣意的で、合理性や公正さを欠いた不当な評定であったと認めることは困難である。

エ X1 が苦情申出をしていないことについて

初審命令第 2 の 3(2)④(6 頁)、(3)⑥(8 頁)、4(3)(12 頁)及び 5(2)(14 頁)認定のとおり、会社は、職務評定結果及び職能等級格付け(会社全体の「等級格付け概況」を含む。)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、これらを是正し得る手段

も用意していたと認められるところ、X1 は一回も苦情を申し出ていない。これについて組合らは、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が、それを裏付けるに足りる証拠はないばかりか、本件再審査の第2回審問(速記録22頁)において、X1自身が、「職務評定結果通知書等を含めて、会社からの通知文書については、見ていなかったものは多い。」旨を陳述していることからすると、X1としては、いつでも苦情を申し出ることができたのに、これを放置していたとみるのが相当であって、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とみることはできない。

オ 小括

以上のことからすると、X1 に対する職務評定は、評定がなされたほとんどの期間を通じて、「実績」において「d」の評語が続く異例のものであるが、職務評定における「特記事項」の具体的記述等に照らせば、妥当性を欠くものであると判断することはできない。

なお、初審命令第2の5(4)①(15頁)(本命令第2の9(11~12頁))及び同③(15頁)認定のとおり、確かに、X1 は社外での活動について社会的に一定の評価を得ていることが認められるが、そのことは、社員として会社が求める業務遂行や職務能力についての評価とは自ずから異なるものであって、直ちに会社の評価に結びつくものとは認められないから、同人に対する会社の評価が不合理なものであるとする根拠とはならない。

(4)会社の不当労働行為意思について

ア X1 以外の組合員の職能等級格付け状況について

(ア)組合らは、X1 の職能等級格付けにおける格差の存在について、組合所属を理由とする差別であり、このことは X1 以外の組合員も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)そこで、X1 以外の組合員の格付け状況をみると、初審命令第2の7(1)①(18~19頁)(本命令第2の10(12頁))認定のとおり、初審結審時に会社に在籍していた組合員(X8、X5、X7)のうち、X8 については、平成12年度現在、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5名であり、同人を含む他の14名は全員S-3等級であったことからすれば、同人が同期入社の大卒社員と比較して、昇格に遅れがあったとみることは困難である。

ところで、X5 及び X7 については、平成12年度現在、同一年齢階層社員の中で最低位のS-4等級に格付けられていたことが認められ、また、初審命令第2の7(1)②(19~20頁)(本命令第2の11(12頁))認定のとおり、初審結審時までには離職した組合員(X3、X4、X6)についても、等級格付けされた最終年度において、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。しかしながら、本命令第2の2の「2(2)③」(8頁)及び初審命令第2の7(2)(20頁)(本命令第2の12(12頁))認定のとおり、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、組合員数が8名(当時)に減少した。そして、同12年度現在において、上記11名については、そのうち3名がM-6等級に、また、別の3名が最上位のM-7等級に昇格していた(なお、平成17年度現在において、新たに1名がM-6等級に昇格した。)ことが認められる。このことについて、組合らは、昇進を口実とした会社の切り崩し攻撃である旨主張するが、それを裏付けるに足りる証拠はない。以上のことからすると、職能等級格付けにおいて、X1 を含めた組合員が総じて差別されているとの証拠があるとはい

えない。

イ アピール文書等について

(ア)組合らは、組合結成前の昭和 50 年 5 月に本社内に掲示・配布されたアピール文書や同年 6 月に会社が発出した社内公文書(全同文第 263 号、同第 265 号)の存在を指摘して、X1 に対する本件賃金差別も含めて、会社の一貫した不当労働行為意思は明らかである旨主張する。

(イ)そこで、先ず、アピール文書について検討する。本命令第 2 の 2 の「2(1)②イ、ウ」(6~7 頁)認定のとおり、アピール文書の呼びかけ人 49 名のうち、32 名が職制又は時事労組の役員等経験者であったこと及び本社 3 階編集局等の廊下に掲示されたアピール文書は縦 1 メートル、横 2.5 メートルの大きさで、会社が掲示した「環境週間」ポスターのほぼ全体を覆った状態で、約 1 箇月間にわたって掲示されていたことが認められ、これに対して、会社は、特別な措置をとることなく黙認していたと考えられる。また、同 2 の「2(1)②イ」(6 頁)認定のとおり、アピール文書の記載内容をみると、経済部の一部グループの行動を批判する一方で、会社に対しても、「指導性の欠如」を批判する内容であったことが認められる。さらに、同 2 の「2(1)②ア」(5 頁)認定のとおり、アピール文書が掲示・配布される前の 3 箇月間において、経済部員の地方配転案をめぐる一部部員らの会社に対する要求行動により、人事及び業務面で本社編集局全体に混乱が生じていたことが認められる。これらのことを考慮するならば、アピール文書の掲示・配布は、時事労組経済班としての活動を対象としたものではなく、経済部の一部部員らによる会社に対する要求活動等を批判し、社内に生じている混乱した事態の解決を図る目的で、会社の有志社員らが、賛同する社員に署名への参加を呼びかけたものであったとみるのが相当である。

なお、同 2 の「2(1)②ウ」(6~7 頁)認定のとおり、アピール文書の呼びかけ人のうち、10 名が平成 11 年度までに会社の人事労務関係役職ポストに就任していたことが認められるが、アピール文書の呼びかけ人は有志社員であったこと及び同人らの批判の対象が経済班の活動ではなかったのであるから、組合らが主張するように、呼びかけ人の中から人事・労務関係役職ポストに就任した者が会社の意を体して組合と敵対していったと推認するのは困難である。

(ウ)次に、社内公文書(全同文)について検討する。同 2 の「2(1)②エ」(7 頁)認定のとおり、会社が昭和 50 年 6 月に取締役労務担当の Y5 から本社各部長及び各支社局長あてに通達した同文書の内容をみると、全同文第 263 号「経済部問題について」については、「経済部問題に対する取締役会の考えを明らかにし、これまでの経緯のあらましと最近の事情をお知らせする。」として発出されたものであり、また、同第 265 号「人事・職場管理について」については、本社局部長会議に労働問題専門の弁護士を講師として招いた講演内容の要旨について、「管理職としての自覚の重要性も強調されており、参考にお伝えする。」として発出されたものであることが認められるのであって、同文書が会社の組合に対する不当労働行為の「指南書」として作成配布されたものであるとの組合らの主張を裏付けるに足りる証拠もない。

なお、組合らが殊更論難する全同文第 265 号中に記載された「労組管理」なる用語も、「労組管理とは要するに労組との団交をどうすすめるかということであるが、そこには企業としての基本的なポリシーがなければならない。」と記載されているに過ぎず、組合に対す

る不当労働行為意思を推認する事実ということとはできない。

(5) 結論

上記(3)及び(4)により、X1の昭和61年度ないし平成10年度における職能等級格付け及び56歳到達社員としての基本給並びに基本給を主たる算定基礎として決定された賞与に生じている格差(上記(2))については、同人の組合所属を理由とする不当なものであると判断することはできない。

なお、組合らは、職能資格制度導入時の格付けの際、X1の年齢、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、これを裏付ける証拠はない。

したがって、会社が、X1に対する平成10年6月分から同11年9月分までの給与並びに同10年年末賞与及び同11年夏季賞与の支払について、同人の組合所属を理由として、差別したものと判断することはできない。

以上のとおりであるから、本件初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条、第56条及び第33条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成18年9月20日

中央労働委員会第