

命令書

再審査申立人 日本貨物鉄道株式会社

再審査被申立人国鉄労働組合

同 国鉄労働組合西日本本部

同 国鉄労働組合北陸地方本部

主文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

1 再審査申立人日本貨物鉄道株式会社(以下「会社」という。)は、再審査被申立人国鉄労働組合、同国鉄労働組合西日本本部、同国鉄労働組合北陸地方本部(以下、組合三者を合わせて「組合ら」という。)に所属する再審査被申立人 X1 を平成 7 年 2 月 1 日付けで 5 等級に昇格したものとして取り扱い、これによって支払われるべき基本給、期末手当等諸給与相当額及び退職金から支払済みの額を除いた額を支払わなければならない。

2 会社は、組合らに所属する組合員に対し、組合員であることを理由に昇進させないことにより、組合らの運営に支配介入してはならない。

3 組合ら及び再審査被申立人 X1 のその余の救済申立て並びに同 X1、を除くその余の個人再審査被申立人らの救済申立てをすべて棄却する。

II その余の再審査申立てを棄却する。

理

由

第 1 事案の概要

1 本件は、会社が再審査被申立人国鉄労働組合北陸地方本部(以下「北陸地本」という。)所属の組合員 42 名(以下において、これら組合員を「個人申立人ら」と呼ぶことがある。)に対して、平成 6 年度から平成 9 年度までの間に昇格又は昇職をさせなかったことは、所属組合による差別的取扱いであるとして、同 42 名及び北陸地本が、上部組合である国鉄労働組合西日本本部(以下「西日本本部」という。)及び国鉄労働組合(以下「国労」という。)とともに富山県労働委員会(以下、「富山県労委」という。)に救済を申し立てた事件である。なお、本件は、平成 8 年から平成 11 年までの間に 4 回にわたって救済申立てがされたものを初審段階で併合されたものである。

2 組合ら及び個人申立人らが初審において請求する救済の内容は、次のとおりである。

①表 1 記載の国労組合員 42 名の職名及び等級について、「是正を求める年月日」欄記載の日にさかのぼって「是正を求める職名及び等級」欄の職名及び等級に是正すること。

②同 42 名に対するバックペイ

③国労組合員に対する昇進差別の禁止及び国労に対する支配介入の禁止

④文書揭示

3 初審富山県労委は、平成 15 年 5 月 22 日付けで、42 名のうち 31 名については差別的取扱いがあったとして、昇格もしくは昇職申立ての全部又は一部を認めて会社に対し上記 2 に記載の①ないし④の是正を命じた。そのうち、昇格格差是正については、請求した 25 名全員について全部又は一部の是正を認めたが、昇職格差是正を求めた延べ 25 名(昇職格差のみの是正を求めた者と、昇格格差、昇職格差双方の是正を求めた者がある。)については、そのうち、昇格 1 次試験不合格を理由に昇職請求を棄却した者 8 名、昇職を求めた年度以降の一定基準年度に昇職したことから、救済利益がなくなったとして昇職請求を棄却した者 5 名である。

会社は、救済認容部分を不服として、再審査を申し立てた。

なお、組合らは、上記全部又は一部の棄却部分(昇職一次不合格による棄却を含む。)に対して再審査を申立ててはいない。

以下、本命令書において個人再審査被申立人を表示するときは、下記表の当事者番号を付して「1 番蔵野正義」のように表示する。表 1 組合ら及び個人申立人らが求める昇格格差是正、昇職格差是正の内容

ア昇格格差是正を求めている再審査被申立人について

当時 者 番 号	氏名	是正を求める 年月日	是正を求める年月日 時点の職名及び等級		是正を求める職名及び 等級	
			職名	等級	職名	等級
1	X2	平成 7 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送指導係	5 等級
2	X1	平成 7 年 2 月 1 日	電気技術係	4 等級	電気技術係	5 等級
3	X3	平成 7 年 2 月 1 日	運転士	4 等級	運転士	5 等級
4	X4	平成 7 年 2 月 1 日	運転士	4 等級	運転士	5 等級
5	X5	平成 7 年 2 月 1 日	電気技術係	4 等級	電気技術係	5 等級
6	X6	平成 7 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送指導係	5 等級
7	X7	平成 7 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送指導係	5 等級
8	X8	平成 7 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送指導係	5 等級
9	X9	平成 8 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送指導係	5 等級
10	X10	平成 8 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送指導係	5 等級
11	X11	平成 8 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送指導係	5 等級
12	X12	平成 8 年 2 月 1 日	施設技術係	4 等級	施設技術係	5 等級
13	X13	平成 8 年 2 月 1 日	運転士	4 等級	運転士	5 等級
14	X14	平成 8 年 2 月 1 日	運転士	4 等級	連転士	5 等級
15	X15	平成 9 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送指導係	5 等級

16	X16	平成 9 年 2 月 1 日	施設技術係	4 等級	施設技術係	5 等級
17	X17	平成 10 年 2 月 1 日	施設技術係	4 等級	施設技術係	5 等級

イ 5 等級への昇格格差是正及び 6 等級への昇職格差是正を求めている再審査被申立人について(網掛けの昇職格差是正部分については、初審で棄却され、組合らから再審査の申立てはないので、本件再審査の対象ではない。)

当時 者 番 号	氏名	是正を求める 年月日	是正を求める年月日 時点の職名及び等級		是正を求める職名及び 等級	
			職名	等級	職名	等級
18	X18	平成 7 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送指導係	5 等級
		平成 8 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送主任	6 等級
19	X19	平成 7 年 2 月 1 日	運転士	4 等級	運転士	5 等級
		平成 9 年 2 月 1 日	運転士	5 等級	主任運転士】	6 等級
20	X20	平成 7 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送指導係	5 等級
		平成 9 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送主任	6 等級
21	X21	平成 7 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送指導係	5 等級
		平成 8 年 2 月 1 日	輸送指導係	4 等級	輸送主任	6 等級
22	X22	平成 8 年 2 月 1 日	運転士	4 等級	運転士	5 等級
		平成 9 年 2 月 1 日	運転士	4 等級	主任運転士	6 等級
23	X23	平成 8 年 2 月 1 日	運転士	4 等級	運転士	5 等級
		平成 9 年 2 月 1 日	運転士	4 等級	主任運転士	6 等級
24	X24	平成 9 年 2 月 1 日	施設技術係	4 等級	施設技術係	5 等級
		平成 10 年 2 月 1 日	施設技術係	4 等級	施設技術主任	6 等級
25	X25	平成 9 年 2 月 1 日	施設技術係	4 等級	施設技術係	5 等級
		平成 10 年 2 月 1 日	施設技術係	4 等級	施設技術主任	6 等級

4 等級及び 6 等級への昇職格差是正を求める再審査被申立人について

(網掛けのある者は、初審で棄却され、組合から再審査の申立てはないので、本件再審査の対象者若しくは対象事項ではない。また、在級年数や昇職 1 次試験合格年次の関係で、初審命令が是正請求年よりも 1 年ないし数年遅らせて昇格又は昇職を認めた点(一部棄却)についても、組合からの再審査の申立てはない。)

当時 者番 号	氏名	是正を求める 年月日	是正を求める年月日 時点の職名及び等級		是正を求める職名及び 等級	
			職名	等級	職名	等級
26	X26	平成 7 年 2 月 1 日	輸送係	3 等級	輸送指導係	4 等級
27	X27	平成 7 年 2 月 1 日	輸送係	3 等級	電気技術係	4 等級
28	X28	平成 7 年 2 月 1 日	輸送係	3 等級	運転士	4 等級
29	X29	平成 7 年 2 月 1 日	輸送係	3 等級	運転士	4 等級
30	X30	平成 7 年 2 月 1 日	輸送係	3 等級	電気技術係	4 等級
31	X31	平成 7 年 2 月 1 日	車両技術係	4 等級	輸送指導係	6 等級
32	X32	平成 7 年 2 月 1 日	電気技術係	5 等級	輸送指導係	6 等級
33	X33	平成 8 年 2 月 1 日	施設技術係	5 等級	輸送指導係	6 等級
34	X34	平成 8 年 2 月 1 日	施設技術係	5 等級	輸送指導係	6 等級
35	X32	平成 8 年 2 月 1 日	輸送指導係	5 等級	輸送指導係	6 等級
36	X33	平成 8 年 2 月 1 日	施設技術係	5 等級	輸送指導係	6 等級
37	X34	平成 8 年 2 月 1 日	運転士	4 等級	施設技術係	6 等級
38	X35	平成 8 年 2 月 1 日	運転士	5 等級	運転士	6 等級
39	X36	平成 8 年 2 月 1 日	車両技術係	5 等級	連転士	6 等級
40	X37	平成 8 年 2 月 1 日	車両技術係	5 等級	輸送指導係	6 等級
41	X38	平成 9 年 2 月 1 日	施設技術係	5 等級	施設技術係	6 等級
42	X39	平成 9 年 2 月 1 日	車両技術係	5 等級	施設技術係	6 等級

第 2 本件の争点

本件の争点は、個人申立人らについて 5 等級への昇格及び 4 等級又は 6 等級への昇職が遅れていることは、組合らへの所属を理由とした差別として、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するかどうかであるが、初審及び再審査を通じて争われた主要な実質的争点は、次のとおりである。

1 会社は、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)の分割民営化以前から、国労を嫌悪し、その一環として国労組合員の昇進を遅らせてきたか。

2 個人申立人らは、昇格及び昇職について、他の労働組合員らと比較して低位に置かれているか。3 個人申立人らの昇進が遅れたのは、その勤務成績が悪いからであるといえるか。4

3 の判断の前提となる会社の人事制度は、その仕組み及び運用の両面において、公正で客観的なものであるといえるか。特に、

①昇格における人事考課の基礎資料として重視される社員各人の「管理台帳」は、公正、客観的に記載されているか。同台帳記載の「不都合事象」の評価は、公正に行われているか。

②昇職における 1 次筆記試験及び 2 次面接試験は公正に行われているか。5 本件の昇進格差及び不当差別の有無についての認定方法として、いわゆる「大量観察方式」が妥当するか。

第 3 当事者の主張要旨

当事者双方の主張は、以下のとおり再審査における当事者の主張の要旨を補充するほかは、初審命令第 3 の 1(初審命令書 25~28 頁)記載のとおりであるから、これを引用する。

1 会社の主張要旨

(1)救済命令の限界

初審命令は、救済対象者について、具体的に 5 等級への昇格又は一定の職名への昇職及び是正給与差額等の支払を命じている。しかし、会社の昇進制度においては、人事考課が重視されることが明確に規定されており、4 等級と 6 等級の昇職については昇職試験に合格することが条件になっている。しかるに、労働委員会が、会社の昇進規程第 5 条所定の、「社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性」といった会社の昇進基準を無視し、しかも試験の結果までも無視して、各個人につき具体的に昇格や昇職を命じることは、会社の人事権を侵害し、労働委員会がなし得る救済命令の裁量の範囲を逸脱した違法なものであって、取消を免れない。

(2)大量観察方式について

初審命令は、いわゆる大量観察方式に依拠しているが、本件においては集団間に均一性が見られず、国労組合員は他労組組合員との比較において明らかに勤務成績が低位であり、また、会社の昇進制度は能力主義を重視しており、年功序列制度を採用していない。したがって、大量観察方式はその前提を欠き、この意味からも初審命令は取消を免れない。本件の場合、再審査被申立人らと比較対象者ら(比較対象者として再審査被申立人らが主張する日本貨物鉄道労働組合(以下「貨物労」という。)所属社員)とでは明らかに勤務成績に差異があり、再審査被申立人らにおいてなすべき均一性の存在の主張・立証は成功しているとはいえない。本件において、国労組合員については、会社ワッペン不着用、安全チ

ヨッキの未着用、就業規則違反の組合バッジの着用、始業時の体操不参加、自主管理目標の不提出、不規則発言や上司に対する暴言等を繰り返し、勤務成績を低下させる行為を敢えて行い、それに対する反省もない者が多くみられる。これらの言動は、国鉄時代の国労の職場闘争主義、あるいは「組織的怠業戦術」といわれる運動方針の影響を多大に受けているものと考えられる。再審査被申立人の国労組合員らは、明らかに自ら勤務成績を低位にする行動を継続しているものであり、その昇進が遅れたとしても、それは自ら選んだ道といわざるを得ない。これに対し、比較対象者にはそのような不都合事象は全くない。再審査被申立人らと比較対象者らに関して、昭和 62 年度から平成 9 年度までの間における社員管理台帳の総合評価欄の評価点数の平均値には 0.5 点から 0.9 点までの歴然とした差異がある。

(3) 国労嫌悪の意思について初審命令は、会社が国労に対して嫌悪の意思を抱いていることが明らかというが、あまりに短絡的な判断である。

ア(労使共同宣言)組合らは、「国鉄」の分割民営化以前から存在した労使の対立が民営化後の会社と国労との関係においても引き継がれており、会社が他労組との間で締結した労使共同宣言は、国労を排除することを目的としていると主張するが、この労使共同宣言は企業の存続・発展の為に労使が一体となって努力すること・を宣言したものであり、労使共同宣言が国労排除ないし国労敵視を目的とするものでないことは全体をみれば文理上明らかである。「第 2 次労使共同宣言」における「一企業一組合の創造」というフレーズについて締結当事者である貨物労がどのように解釈し、宣伝しているかについては会社は関知しないが、少なくとも会社としては、このフレーズが国労を排除するという意味などとは理解しておらず、むしろ国労が同内容の労使共同宣言の締結に応じることを期待しているのである。

イ(社長発言等)国労のストライキに関する X17、棚橋両社長らの発言も、荷主の信頼や不況下での経営努力がいかに重要かを訴える内容であり、国労を嫌悪した発言ではない。

ウ(トレーナー問題等)組合らは、貨物労の新組合員を増やすために会社が新規採用者の名簿を貨物労に渡し、貨物労が採用内定前の高校生らに接触して貨物労加入の勧誘を行っていたとか、新規採用者の研修中に貨物労の幹部がトレーナーとして参加して貨物労へ勧誘する機会を設けている等と主張するが、会社が新規採用者の名簿を貨物労に渡した事実はなく、また、トレーナーについては研修終了後の夜の時間帯に勧誘活動を行っていたものであって、会社は関与しておらず、このことから会社が国労に対して嫌悪の意思を有しているということとはできない。

エ(教導運転士、交番担当者)組合らは、国労の組合員が教導運転士や交番担当者から排除されていると主張するが、国労の組合員が教導運転士や交番担当者となることを希望し、会社がこれを拒否したことは一度もない。

オ(配置転換)組合らは、配置転換において貨物労所属の社員については事前に打診があり、国労の組合員についてはそれが無く、所属組合によって取扱いに差異がある旨主張するが、会社が特定の労働組合に所属する社員に限定して事前に打診を行おうとしたことなどない。

カこのほか、初審命令は国労の不当労働行為関連事件が全国各地で争われていることを理由に会社の国労嫌悪の意思を認定しているが、他の JR 各社と会社は別異の企業体であり、

国鉄と会社も法律的には何の連続性もない。未確定のそのような案件が多数存することをもって国労嫌悪の意思を推認することができないことなど当然のはずである。

(4) 会社の昇格制度について会社の昇格システム自体に特に問題があるわけではないことは、初審命令も認めている。しかるに、初審命令は、昇格制度の運用に問題があるなどと判断をしたのは誤りである。

ア(昇進制度における客観性の担保)初審命令の最大の誤りは、昇進制度には客観性が担保されることが必要であると判断し、すべてをその観点から検討している点である。

昇格の決定についての人事考課は、使用者の広汎な裁量的判断が認めらるべきで、「著しく不合理で社会通念上到底許容できない」判断が行われたという場合を除いては違法とはいえない(光洋精工事件・大阪高裁平成9年11月25日判決)はずである。

企業の昇進制度において完全に客観性が担保される制度としては、主観や裁量の入る余地のない完全な年功序列制度のほか考えられない。しかし、今日ではそのような年功序列制度は事実上存在せず、ほとんどの企業が多かれ少なかれ能力主義を採用しており、経歴や職務内容の同じ従業員であっても、その能力、勤務実績、適性等に応じて人事考課がなされ、その評価に基づいて昇進の可否を決定している。評価の対象になるのは「人間の能力」であって、それを完全に定量的・客観的に評価することなど実際には不可能であり、そこから主観的・裁量的要素を完全に消し去ることはできない。したがって、昇進制度に客観性が担保されるか否かという初審命令の基準は、大量観察方式によって不当労働行為が推認された場合には、事実上使用者の反証を許さないに等しい。

イ(社員管理台帳に関して)初審命令は、社員管理台帳の記載に関して、「嫌みを言う」、「上司を脅す」、「圧力をかける」、「文句をいう」、「反発する」というような記載者の主観的評価を含む記載があるので社員管理台帳の信憑性に疑問があるかの判断を示す。しかし、これらの表現も、その背景事情等の記載とあいまって判断されれば、当時の状況は正確に再現されるし、主観的で不適当という批判は当たらない。

ウ(人事考課の対象期間について)初審命令は昇格1年以上前の不都合事象を評価の対象外としているが、正しい理解ではない。会社が昇格者を決定する過程においては、入社以来の全ての具体的事象を評価の対象としている。人事評価の際には直近1年以内の事象の比重が高くなる傾向にはあるが、これは昇格候補者調書に社員管理台帳から主要な事実を抜粋する際に直近の事象を重視するという一般的傾向をいうに過ぎず、箇所長意見欄については長期間にわたって社員を評価した上で記載されている。

エ(重大な不都合事象について)初審命令は、会社が他労組所属の比較対象者らの不都合事象を明らかにしないことを理由として、「相対的評価をするまでもないほどの重大な不都合事象があったかどうか」などという労側を一方的に利する奇妙な基準によって判断している。しかし、第三者の不都合事象の内容等を本人の承諾も得ずに明らかにすることはできない。そもそも、不都合事象というのは無くて当然なのであり、比較対象者らの不都合事象が明らかでなくても、再審査被申立人らが昇格しないことが「著しく不合理で社会通念上到底容認できない」か否かを判断することは十分に可能である。初審命令は、鉄道事業を営む企業において、事故防止等安全確保の観点からも決定的に重要な企業秩序の維持に反する再審査被申立人らの不都合事象の繰り返しを、意図的に軽視している点でも誤っている。

(5) 会社の昇職制度について

会社の昇職システムは昇職試験を中核としており、2 次試験である面接試験では、予定された合格者数により、選考基準(ボーダーライン)の点数を設定し、ボーダーライン以上の者は基本的には合格、ボーダーライン以下の者は基本的には不合格となる。ただし、合格ライン付近の者については、人事考課や要員需給等、具体的には、受験者の勤務評価、箇所間及び職名毎のバランス、在籍する業務機関で従事する業務上の必要性等の要素を加味して本来の合格者を不合格としたり、本来の不合格者を合格としたりという調整があり得る。この点について留意すべきは、あくまでも面接試験の点数が基本となるという点である。この点は2 次試験の合格者の大多数が元々ボーダーラインを上回っていた事実からも明らかである。面接試験の点数が悪くボーダーラインを下回っていた者は不合格が原則なのであり、どのような者を例外的に合格させるかは、本来的に、会社のより大きな裁量に委ねられているというべきである。

ア(昇職制度における客観性の担保)初審命令が、昇格についてと同様、昇職についても、客観性が担保されているかどうかの観点から検討しているのは誤りである。初審命令が大量観察方式を採用した点に問題の根本があるが、昇進人事は基本的には企業の裁量的判断(人事権)を最大限尊重すべきであり、裁量権の逸脱とならない限り違法となることはないのが大原則である。面接試験は、その性質上、面接官に採点や評価について一定の裁量を与えられているものであり、面接試験に客観性の担保を要求する、初審命令は、面接試験の本来の性質を理解していない。

イ(面接での質問項目)初審命令や再審査被申立人らは、面接での質問項目が国労組合員に不利であるとして2 次試験の運用が公正さに欠けるとする。しかし、質問項目は、QCサークル活動、転勤、出向等に関する質問が大部分を占めているわけではなく、実際は就業規則や業務に関する知識、会社の経営状態等を問う問題が大半を占めている。しかも、国労所属社員の中にもこれらに関する質問を受けていない者も存在するのであるから、国労所属社員の面接試験の評価を下げる目的のないことは明らかである。

ウ(昇職の具体的運用)平成6 年度から平成9 年度の6 等級への昇職試験において、再審査被申立人らは、その全員がボーダーライン以下の点数であり、その平均点は他労組(貨物労)所属社員のそれより低かった。また、国労所属社員の中でボーダーラインを上回ったにもかかわらず不合格となった例はない。これら各年度において、会社は、ボーダーラインを上回る者のうち、4 等級からの受験者(いわゆる飛び級)で余り高得点でない者など若干名を不合格とし、代わりにボーダーラインを下回った者の中から、点数の順、業務上の必要性等を考慮して合格者を選定した。平成9 年度には、ボーダーラインを下回った国労組合員(初審救済申立人)2 名が合格している。これらを含めて、各年度の昇職の運用について具体的に精査しても一定の合理性があることは明らかであり、ましてや裁量権を逸脱して一 13-いるなどといえないのは当然である。

2 組合らの主張要旨

(1) 救済命令の限界論について団結権侵害の回復措置としての救済命令がその効果として使用者の人事権を一定程度制約する結果となるのは当然のことである。「昇格が労働者の能力に応じた処遇のための資格制度におけるものであり、基本的には賃金の上昇をもたらすにすぎない場合には、差別がなければなされたであろう昇格命令を発することに何ら

問題はない。」(学説)

本件の5等級への昇格は職名及び職務内容は変わらず、まさに「賃金の上昇をもたらすにすぎない場合」である。

また、本件の6等級主任への昇職についても、主任の職務内容は、主任の下級職(指導係又は技術係)の職務内容に「指導並びにその計画・調整業務」が加わるのみで、主任の役職のレベルや権限は上級役職者(助役)の補佐的なものとどまり、管理上の枢要な役職ではない。主任6等級は、他労組組合員なら最短1年、平均2.2年で69%にも当たる者が昇職しており、基本的には2次面接試験の成績順位で決まる昇職試験に合格すれば昇職するものであって、主任職としての適格性を総合的に判定して決定されるものではない。このような場合に、労働委員会が6等級主任への昇職を命じることに何の問題もない。

(2) 大量観察方式に対する非難について

初審命令は、労働委員会の実務で一般に採用され定着している集団差別事件における大量観察方式に忠実に従ったものであるところ、この大量観察方式は、民事訴訟という事実上の推定の一場面であり、立証責任を転換するものではない。初審命令が査定の不合理性(あるいは不昇進の不合理性)の立証責任を根拠も述べずに転換させたとする会社の批判は、大量観察方式を誤解ないし曲解するものである。

また、会社は、大量観察方式について「純然たる年功序列制度」「形式的画一的な昇進昇格制度」を前提とするもので、「人事考課を前提とする昇進制度」には採用できないと主張するが、この会社の見解は、大量観察方式が不当労働行為の成否の認定判断の方法として編み出された沿革に反する。能力主義的人事考課が進展すれば、考課上の裁量の要素がより強く働くため、大量観察による組合間格差の原因が労働者の能力・勤務実績の差異にあると推認されやすくなる傾向はありうるにしても、それは、大量観察方式により不当労働行為の成否を判断した結果に過ぎず、人事制度が年功序列的か、能力主義的かによって大量観察方式の採否が左右されるものではない。なお、本件でも、5等級昇格、4又は6等級昇職についても一定の在級年数を資格要件としており、その限りで年功序列的な要素も採り入れているのである。

(3) 国労と他組合集団との均質性の問題について初審命令は、会社が比較対象者の勤務成績等に関わる資料の提出を拒んだため、それ以上労働者側で成績・能力の等質性を立証する必要がないと判断したものであり、衡平の原則からして正当な判断である。もっとも、再審査被申立人らは、初審段階で、以下の事実を明らかにして、均質性について可能なかぎりの主張・立証をした。

- ①比較対象者の選定範囲が等質であり、
- ②両集団の年齢構成及び勤続年数がほぼ等しく、
- ③会社発足時の等級がほぼ同じであり、④会社発足前の別件(金沢地裁配置転換命令効力停止仮処分事件)において、国鉄が、国労組合員には、他組合員に比して、「勤務成績が劣る者もいるが、そうでない者も多数いる」と釈明していたこと。

(4) 国鉄時代から引き継がれた会社の国労敵視姿勢貨物労等との労使共同宣言、X17、棚橋両社長の発言、国労との不当労働行為事件が各地で多数争われている事実からすると、会社は、「一企業一組合の創造」に向けて貨物労とは強調関係を築く一方、会社の方針に反して再三にわたってストライキを行ってきた国労に対しては嫌悪の情を抱いてきたこと

は明らかであり、これを認定した初審は正しい。再審査において、証人により、国労が問題のある集団であるかのように描き出すことにばかり執着した会社の立証活動からも、会社の国労敵視が見て取れる。

数次にわたる労使共同宣言は、労使の路線対立を許さず、労働者の権利が後退する危険があり、国労としてこれに同調できないのは当然であった。そのために、労使強調路線をとる貨物労など他労組との間で厳しい対立関係が生じていった。そのさなかに会社が数次にわたって労使共同宣言を締結したことは、会社が、それに同調する組合側と同盟関係を結んだことを意味し、節操のない労使協調路線を否定する国労とは厳しく対立する側に立つことを鮮明にしたということである。

(5) 昇格格差に合理性がないこと

ア(社員管理台帳について)貨物労は、一企業一組合を会社に求め、国労を誹謗中傷し、会社に対して、貨物労組合員を国労組合員より優遇する差別的取扱いを求めてきた。会社もまた、このような貨物労の要求に応え、新入社員の貨物労への加入に協力したり、貨物労組合員の雇用を保障するなどして貨物労を優遇し、貨物労と一体となって国労を敵視してきた。このような貨物労の組合員から登用された多くの管理職が国労組合員を敵視し、その勤務成績等の評価を意図的に低くすることは容易に理解できる。したがって、社員管理台帳の作成者である現場長や助役の多くが貨物労に所属しており、加えて会社と国労との労使関係をも考え合わせると、社員管理台帳の記載に主観や恣意が入る余地を否定できないとした初審命令の判断は正しい。社員管理台帳の記載内容が主観的評価でしかないこと、正確性の担保がないことから初審命令の判断を覆すことはできない。

イ(昇格候補者調書の作成とヒアリングについて)社員管理台帳の記載に-基づく昇格候補者調書の記載内容には、現場長の主観や恣意が入る余地があるとした初審命令の判断に対し、会社は、社員管理台帳の具体的事象を基礎とし、同一職場の社員については同一の現場長が評価しており、支店支社間の担当者によるヒアリングでアンバランスを防止することが可能であるなどと反論しているが、X40 証人等によっても、その反論は立証できていない。

ウ(評価対象期間について)初審命令が、組合員らの不都合事象については昇格格差是正を求める日から1年以内のものを検討するとしたのに対し、会社は、1年以上遡るものも、当該組合員の属性から人事考課に影響を及ぼす旨反論する。しかし、人事考課においては、考課対象期間を特定し、その期間について評価するのが一般的な考え方であるうえ、初審及び再審査1における会社側証人の証言等からしても、1年間の考課対象期間内の事象が人事考課上重視され、それ以前の事象が考慮されるのは例外的場面に止まることが明らかである。本件では、1年以内に不都合事象がなし、者が多く存在し、1年以内に存在する者についても、それ自体公正な評価に基づいて記載された事実とはいえず、3年以上前の古い事象を含めて、人事考課において重視されるべき事象とは考えられないものばかりである。

エ会社は、他組合員で国労が個人申立人の陳述書において比較対象者として挙げた社員の勤務ぶり等について、初審でY2報告書を提出した。しかし、その記載は、抽象的主観的な賛辞の羅列が多く、その信用性に疑問があるものであった。再審査において、比較対象者についての主観的賛辞が、社員管理台帳の記載に基づくものでなく、本件初審申立後

に、かつての現場長や助役等から聴き取った内容に基づくものであることが明らかになったことから、その信用性の担保がない。再審査において、人事考課にかかわる不都合事象及び善良行為について、他労組組合員との比較資料を求めた中労委の求釈明に対し、会社はを提出した。しかし、これは、個人申立人らと比較対象者らとの、昭和 62 年度から平成 9 年度までの社員管理台帳「総合評価」欄の、箇所別にみた評価点数平均値に過ぎず、不都合事象のみで善良行為を明らかにしていないこと、他労組組合員の資料を提出していないことから、このような立証で昇格格差の合理性を云々する資格はない。

(6) 昇職格差に合理性がないこと

ア(2 次面接試験の質問項目について)初審命令は、QC サークル活動や提案活動などの質問事項について、会社が国労に対する嫌悪の意図をもって質問がされているとの側面を否定できず、2 次試験の運用において公正さに欠ける旨判断したのに対して、会社は、これらは多くの質問事項の一部にすぎないと反論する。しかし、国労としては、時間外労働の強制になる等の理由から積極的には賛成していないために、国労組合員としては返答に苦慮するこれらの質問が、国労組合員に対してはほぼ例外なくされており、会社は、意図的に、国労組合員に対して必然的に点数が低くなる質問を行つているといわざるを得ない。イ(2 次面接試験の採点基準について)初審命令は、会社には、面接試験における採点基準などのマニュアルが作成されておらず、結果的には試験官の裁量によって採点されているとしか考えられないとして、採点の客観性を否定した。これに対して、会社は、X40 証人やそのにより面接試験は公正である旨反論しているが、具体的採点基準が全く存在しないことも明らかになっており、会社の反論、立証は、初審命令の判断に何ら影響を与えるものではない。

ウ(再審査における会社の釈明結果について)平成 6 年度から平成 9 年度の昇職試験の運用について、会社が対象年度における 2 次試験(面接試験)の組合別の受験者数、可否、合格者平均点及び合格者の最高・最低点並びに組合別平均点を提出したのに対し、中労委は、他労組組合員の受験者、合格者の状況に関する資料として、静岡昇進事件初審命令の命令書に相当する資料の提出を求めたが、会社は、社員のプライバシー侵害を理由に応じなかった。このような様式の表であれば、氏名等の個人識別情報はすべて消去されているので、(国労としては、信憑性が乏しく、反証が困難であって、原資料が必要と主張するものであるが、)少なくとも、プライバシー侵害の問題は生じないはずである。しかるに、会社は、この要求にも応じなかったのであって、昇職格差の合理性の立証機会を自ら放棄したものである。

さらに、会社が再審査で提出した資料を検討すると、国労組合員が、平成 6 年度から平成 9 年度の全年度において、常に他の 2 組合の組合員より圧倒的に低い得点であり、合格者でさえもが選考基準(ボーダーライン)を下回る事実は、面接試験が、質問項目、採点基準などの点で、制度上又は運用上、常に国労組合員に不利に働いていることを強く示唆するものである。これが、国労組合員が他の組合員に比して能力の上で劣っているためではないことは、明らかである。同号証によれば、貨物労組合員は、事故が多かったり受験しなかったりといった特殊事情がある者を除いて、毎年ほぼ年功序列に即して合格していることがわかる。昇職試験といつても、実は、面接試験の成績自体が年功序列的に評価されているのであって、受験者の能力とは比例していないのである。

本件で問題となっている平成6年度から平成9年度の2次試験におけるボーダーライン付近の受験者の可否を最終決定した経緯について、会社は、中労委の求釈明に対し、それらにおいて考慮要素としたという、人事考課(又は勤務評価)以外の「要員需給(職種間バランス)」、「業務機関別・職種別需給(箇所間及び職名間バランス)」、「業務上の必要性」等の要素は、再審査に至って初めて登場してきたものである。本当に重要な要素であるなら、昇職試験の可否決定の仕組みを説明する初審の各証拠に現れてしかるべきであるが、それはなく、再審査における辻接合わせに過ぎないことが明自である。

第4当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令書「個人整理票」を含めて、本件初審命令理由の「第2認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改め又は加えるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する(ただし、再審査被申立人となっていないX26、同X27、同X29、同X30、同X34、同X33、同X34、同X35、同X36、同X38、同X39及び再審査被申立人X19の6等級への昇職格差是正を求める部分並びに同X23の6等級への昇職格差是正を求める部分に係る認定部分を除く。)。

この場合において、当該引用する部分中、「中立人」を「再審査被申立人」と、「申立時」を「初審申立時」と、それぞれ読み替えるものとする。

12(2)イ(7頁)中、「社員に対して、支社長名でストライキに参加しないよう呼び掛ける文書を掲示した。」を「2.18 ストに参加する諸君に告ぐ」・・・と題する文書を掲示し、その中で「・・・二日間のストライキが実施されれば、減収はもとより、荷主、通運の信用、ひいては社会の信用を失うことになり、会社の将来に暗雲を投げかけることとなりますとして、ストライキに参加しないよう呼びかけた。」

22(2)エ(8頁)の末尾に次を加える。「この発言は国労を名指ししているわけではないが、Y1の発言に続き1「国労は今年3月、3年連続で4回目のストを行ったが・・・」との注釈があり、「そうしたグループ」とは国労を指すことが判読できる構成となっている。」

33(2)イ(11頁)中、「また、」以下を次のとおり改める。「なお、4等級への昇職試験は、一定の条件を満たしていれば2等級又は1等級の者であっても受験することができ、6等級への昇職試験は、一定の条件を満たしていれば4等級の者も受験することができる。合格すれば、それぞれ上位等級を飛び越えて4等級、6等級へ昇職することとなる。また、昇進規定第17条に昇進の特例として、表5の「基準に到達した者については、人事考課を勘案のうえ昇進を行う。ただし、4等級への昇職については、指導係(4等級)試験の受験を必要とする。なお、懲戒処分を受けた者は、基準を1年延伸する。」

44(4)(12頁)を次のとおり改める。「管理台帳(甲)の勤務及び職務能力等のうち「技術力・表現力」を除く12項目の段階評価点基準については、関西支社から通知が出されている。これによると、欠勤・遅参のほかの11項目については、「普通」が3点であり、例えば、規律では、「厳格に規律を守る」が5点、「規律正しい」が4点、「不規則になりがち」が2点、「だらしない」が1点と評価されることになっており、また、積極性では、「常に進んで最善をつくす」が5点、「熱意を持って協力」が4点、「困難な仕事を避ける」が2点、「仕事に熱意がない」が1点となっている。」

さらに現場長は、「現在の職務を完全に遂行する素質能力があるか」、「上位の職務を遂行する素質能力があるか」、「他の職務を遂行する能力があるか」という項目を合わせ、

社員とし、ての総合評価を行い、総合評価相に５段階で記載することになっている。

55(2)イ(12 頁)中、「金沢支店では」の次に「、昇格候補者調書の提出を受けた後」を加え、「行った後」を「行い」に改める。

65(3)オ(13 頁)中、「これに対し、」以下を次のとおり改める。

「これに対し、国労は、人事考課は本来業務を評価すべきであって、時間外活動として自主的に行われるものとされている QC サークル活動や増収活動を人事考課の評価対象とすれば、必然的にこれらの活動を強制することとなるため、QC サークル活動や増収活動の内容を人事考課の評価対象に含めることについては反対の立場をとっている。

なお、平成 9 年度の QC サークル活動への参加率を組合別にみると、関西支社全体では、貨物労が 73.6%、鉄道産業労働組合が 17.8%、国労が 7.4%であり、金沢支店限りでは、全同 86.6%、7.1%、5.5%であった。ちなみに、関西支社全体の組合の組織率は、貨物労 63%、国労 16%であり、国労所属社員が QC サークル活動に消極的なことが分かる。

75(3)カ(13 頁)の次に次の項を加える。「キ本件昇格格差是正を求める再審査被申立人 25 人と組合らが挙げた比較対象者との昭和 62 年度から平成 9 年度までの間における前記 4 (4)の総合評価欄の評価点数の平均値は表 6 のとおりである。

表 6

箇所	氏名	評価点
青海駅	X7、X8、X21	2.5
	X41、X42、X43	3.4
X24 福井駅	X18	2.8
	X44、X45、X46、 X47	3.6
富山貨物駅	X10、X11、X20	2.8
	X15、X6	
	X48、X49、X50、 X51、X52、X53、X54、 X55、X56、X57、 X58、X59、X60	3.6
金沢総合鉄道 部(輸送)	X2、X9	3.5
	X54、X61、X72	4.3
金沢総合鉄道 部(保全)	X1、X24、X17	3.6
	X63、X64、X65	4.2
富山機関区	X23、X3、X4、	2.8

	X19、X13、X66、X14	
	X67、X68、X69、X70 X71、X72、X73、X74 X75、X76、X77、 X78、X79、X80、 X81、X82	3.4
富山保全区	X83、X12、X16、X25	3.7
	X63、X64、X65、 X84	4.2

85(4) (14 頁)を次のとおり改める。

「(4)人事考課の対象期間について人事考課の対象期間について会社内に明示の定めはないが、昇格候補者調書に社員管理台帳から転記する際には、昇格基準日の直近 1 年-23-くらいの事象が中心になり、ウェイトが重い。

しかし、箇所長として、社員の総合評価を記載する「箇所長意見」欄については、会社発足以来の事柄が考慮される。

96(5) (15 頁)を次のとおり改める。

「2 次試験は、面接と人事考課等により選考が行われる。まず面接の採点により、全受験者に得点順に順位が付けられる。合格者枠は等級別に予め本社から指示されており、その人数により選考基準(ボーダーライン)を設定し、基本的に、面接試験の成績順位がボーダーラインより上位の者は合格、下位の者は不合格となるが、ボーダーライン付近の者については、面接試験の点数を基本としつつも、人事考課や要員需給等、具体的には、受験者の勤務評価、箇所間及び職名毎のバランス、在籍する業務機関で従事する業務上の必要性、4 等級から 6 等級への受験者で受験資格年限短縮による受験者か否か等の要素を加味して、本来の合格者を不合格としたり、本来の不合格者を合格としたりという調整の上で合格者が決定される。

人事考課を加味する人数は、ボーダーラインへの集中度によって変動し、画一的には決められていない。なお、2 次試験の際には、1 次試験の点数は考慮されない。2 次試験の合否は、12 月に、現場長を通じて合格者に通知される。なお、面接試験における、各受験者への質問、解答、採点基準、得点、順位といった試験結果は開示されていない。

106(6)イ(15 頁)中、「質問は、各面接官が作成するが、各自の職務エリアに関する質問が多い。」を「質問項目は、支社が作成するが、各面接官は、各自の職務エリアに関する質問を選んで質問する。」に改める。

117(2) (16 頁)中、「表 6」を「表 7」に改める。

127(3) (17 頁)中、「表 7」を「表 8」に改める。

13(4) (17 頁)中、「会社発足後」の次に「から平成 12 年度までの間」を加え、「表 8」を「表 9」に改める。

148(1)(18 頁)中、「表 9」を「表 10」に改める。

158(2)ア(ウ)ないし(オ)(20 頁)を次のとおり改める。

「(ウ)組合員 42 名中 34 名(再審査被申立人 31 名中 27 名。以下、再審査被申立人中の人数は括弧書きで示す。)が組合バッジの着用について注意を受けたことがあり、そのうち 20 名(15 名)が嚴重注意処分を受け、更にそのうち 7 名(4 名)が訓告処分を受けた。組合バッジの着用は、会社発足後の昭和 62 年度から平成 2 年度にかけて多く見られ、嚴重注意処分は昭和 63 年 5 月と平成 2 年 3 月、8 月に、訓告処分は、平成 2 年 8 月にされた。

(エ)安全チョッキの着用については、安全チョッキ導入以降、再審査被申立人 31 名のうち 9 名が、その未着用を口頭で注意されたことがあった。金沢支店管内において平成 10 年 12 月時点で安全チョッキの着用を義務付けられている社員は約 140 名いたが、このころ、国労の組合員で安全チョッキを着用していなかったのは青海駅に配属されていた X21 から 3 ないし 4 名であった。

(オ)会社は、平成 4 年度上期に「夏季安全総点検」、同下期に「年末年始輸送の安全総点検」、平成 5 年度に「増収・増送キャンペーン」、平成 6 年度に「秋冬期増収キャンペーン」のワッペンを社員に配布した。再審査被申立人 31 名のうち 26 名が、これらのワッペン未着用を注意されたことがあった。」

168(2)ア(キ)(20 頁)を次のとおり改める。「再審査被申立人 31 名のうち、信号操作の誤り、機関車操作の誤り等の作業ミスを会社から指摘され、現場長説諭、嚴重注意、訓告等の処分を受けた組合員が 11 名いた。」

178(2)イないしエ(20~22 頁)を次のとおり改める。

「イ昇格格差は正を求める再審査被申立人組合員の不都合事象等について管理台帳に記載された各人の不都合事象とされるものは、次のとおりである。

(ア)1 番 X2 については、昇格を求める前 1 年間(平成 6 年 2 月~平成 7 年 1 月)の不都合事象として、年末年始輸送の安全総点検キャンペーンのワッペンを着用していなかったこと(平成 6 年 11 月~12 月)の 1 件のみが挙げられている。

また、昇格を求める 1 年以上前の不都合事象については、同人が-4 等級に昇職した平成 3 年 2 月以降のものとして、年末年始輸送の安全総点検のワッペンを着用しなかったこと(平成 6 年 11 月及び平成 4 年 12 月)、点呼終了後の新 KYT の唱和を行わなかったこと(平成 4 年 10 月~平成 5 年 2 月)、事故防止自主行動目標を提出しなかったこと(平成 4 年 11 月、平成 3 年 4 月)、F21 金沢駅将来構想を提出しなかったこと(平成 4 年 1 月)、危険予知訓練イラストシートを提出しなかったこと(平成 3 年 3 月)などが目立つ程度である。

(イ)2 番 X1 意司については、管理台帳において不都合事象の記載が全くない。

(ウ)3 番 X3 については、昇格を求める前 1 年間(平成 6 年 2 月~平成 7 年 1 月)の不都合事象として、仕業点呼時の一口試問に関して「取りやめにする 것이できないか」と発言したこと(平成 6 年 3 月)が挙げられている。

また、昇格を求める 1 年以上前の不都合事象については、主なものとして、仕業点呼時に、徐行箇所や時刻変更を見落としとしたとするものが数回(平成 4 年 11 月、平成 5 年 4 月)、組合バッジ着用が数回(昭和 63 年 5 月~平成 3 年 1 月の間)、ワッペン不着用(平成 4 年 12 月)、4 分間の欠務(平成元年 8 月)等が挙げられており、1 年以上前の不都合事象としては、同じ富山機関区に属する再審査被申立人組合員 7 名の中で回数が多い方である。

なお、同人は、初審命令書「個人整理票記載」のとおり、平成5年3月の仕業点呼の際の時刻変更の見落とし、昭和63年の減速ブレーキの初減圧不足について、事実無根であると主張するが、いずれも、会社が反論しているところに照らし、採用できない。

(エ)4番X4については、昇格を求める前1年間(平成6年2月~平成7年1月)の不都合事象として、増送キャンペーンのワッペンを着用していなかったこと(平成6年11月~12月)、列車入換後に機関車のバッテリーを切らなかったため機関車交換を発生させたこと(平成6年10月)、仕業点呼の際に徐行区間を見落としていたこと(平成6年6月、7月)、仕業終了点呼時に携帯時刻表を忘れて点呼を受けたこと(平成6年2月)が挙げられている。

また、昇格を求める1年以上前の主な不都合事象として、出勤時刻を勘違いして13分遅刻したこと(平成5年12月)、運転中発砲スチロールを跳ねたが直ちに停車せず、次々駅で臨時停車して調査したこと(平成5年3月)のほか、仕業点呼時に誤りがあったとするものが数回(平成6年6月、7月)、組合バッジを着用していたこと(昭和63年5月~平成2年3月の間)が相当数挙げられている。これら不都合事象の回数は、1年間、1年以上前を含めて、同じ富山機関区所属の再審査被申立人組合員7名中、最も多い。

(オ)5番X83については、昇格を求める前1年間(平成6年2月~平成7年1月)における不都合事象の記載は全くない。また、昇格を求める1年以上前の不都合事象としては、ワッペンを着用しなかったこと(平成4年12月)及び組合バッジを着用していたこと(平成2年3月)の2件であり、同じ富山保全区所属の再審査被申立人組合員4名の中では、4等級昇格後の不都合事象は1最も少ない。

(カ)6番X6については、昇格を求める前1年間(平成6年2月~平成7年1月)の不都合事象として、秋冬期増送キャンペーンワッペンを着用していなかったこと(平成6年11月。なお、平成4年、5年にも、同様の不着用が複数回あり。)が挙げられている。

また、昇格を求める1年以上前の不都合事象については、同人が4等級に昇職した平成3年2月以降の主なものとして、信号担当(本務)として勤務中、見習者が誤って進路設定したと思い込み、本線信号を復位したため、列車を7分遅発させ、現場長説諭を受けたこと(平成5年7月。なお、この件について本人は関与を否定しているが、責任なしとはいえないことにつき後記、第5の3(1)エ(ア)参照)のほか、ワッペンを着用しなかったことが数回(平成4年12月~平成5年7月の間)、点呼時の指差喚呼に関して反抗的であったことが数回(平成4年10月~平成5年4月の間)、その他管-28-理者に対して文句や暴言を吐いたとされるものが数回(平成4年8月~平成5年3月の間)あり、平成3年1月以前にも、信号担当として従事中に「出発てこ」を誤って取り扱い、現場長説諭を受けたことが2回(昭和63年6月、平成2年5月)、管理者に対する暴言等が6回(昭和63年3月~平成元年12月の間)、組合バッジ着用が複数回(昭和63年4月~)等の不都合事象が挙げられている。これらを含めて、同人の不都合事象は、富山:1,11'物駅所属の再審査被申立人組合員の中でも最も多い。

(キ)7番X7については、昇格を求める前1年間(平成6年2月~平成7年1月)の不都合事象として、秋冬期増送キャンペーンワッペンを着用していなかったこと(平成6年12月)、安全チョッキ未着用であったこと(平成6年11月)、駅長が環境整備等の業務指示をしたところ「ふざけるな」と暴言を吐いたこと(平成6年5月)、事故防止自主管理目標を提出

しなかったこと(平成6年4月)及び体操不参加が挙げられている。

また、昇格を求める1年以上前の不都合事象については、同人が4等級に昇職した平成2年2月以降の主なものとして、安全チョッキを着用しなかったこと(平成3年7月~9月、平成6年11月)及び複数回の組合バッジ着用(昭和62年10月~平成3年1月の間)により嚴重注意(昭和63年5月、平成2年3月)及び訓告処分を受けたこと(平成2年8月)、ワッペンを着用しなかったこと(平成5年1月)及び隅田川行きセメント輸送に関して「業務命令書を出せ」と駅長に暴言を吐いたこと(平成2年9月)が挙げられており、平成2年1月以前についても、組合バッジ着用(昭和62年10月~)等の不都合事象が相当数挙げられている。

(ク)8番X8については、昇格を求める前1年間(平成6年2月~平成7年1月)の不都合事象として、秋冬期増送キャンペーンワッペンを着用していなかったこと(平成6年12月)、列車入換作業中に打合わせと違った;フ、換を行ったこと(平成6年10月)、事故防止自主管理目標を提出しなかったこと(平成6年4月)、入換作業中に進路要求せずに入換を開始しようとして信号担当に指摘されたこと(平成6年4月)が挙げられている。

また、昇格を求める1年以上前の不都合事象については、同人が4等級に昇職した平成2年2月以降の主なものとして、566列車の到着進路の構成を失念したこと(平成5年10月)、ワッペンを着用しなかったこと(平成5年1月)、安全チョッキを着用しなかったこと(平成3年7月)のほか、組合バッジの複数回着用(平成2年2月~)とこれに対する嚴重注意処分(平成2年3月)を受けていたことなどの不都合事象が相当数挙げられている。

なお、同人は平成元年4月3日のブレーキホース接合に関する作業ミスにつき、貨物労組合員にも同種ミスがあったと反論するが採用できず、またこの件が事故には結びついていないという反論も有効な反論とはいえない。

(ケ)9番X9については、昇格を求める前1年間(平成7年2月~平成8年1月)の不都合事象として、突放禁止となっている着発線でタキ車を突き放したこと(平成7年10月)、8時まで勤務であるのに7時50分頃風呂から出てきたこと(平成7年9月)、新入社員の指導担当時に適切な指導教育を行わなかったこと(平成7年7月)及び組合バッジを着用していたこと(平成7年3月)が挙げられている。

また、昇格を求める1年以上前の不都合事象については、同人が4等級に昇職した平成4年2月以降のものとして、操車Bとして勤務中、貨車のハンドブレーキの緩解を失念したため、富山貨物駅で解放する責任事故を起こしたこと(平成4年7月)、連結担当として勤務時、貨車の突放車に添乗作業中、ブレーキ操作を誤り、留置車を脱線させる責任事故を起こしたこと(平成4年5月)によりいずれも訓告処分を受けているなど作業上のミスを含めて、多様な不都合事象が数多く挙げられている。

なお、同人は、平成4年10月ないし平成5年2月に「KYTの唱和」をしなかったとの点について、事実誤認である旨反論している(甲201)が、乙165及び同人が「KYT唱和」について抗議した事実があること(乙144)から、この反論は採用できない。

(コ)10番X10については、昇格を求める前1年間(平成7年2月~平成8年1月)の不都合事象として、組合バッジ着用(これを取り外すよう注意されたのに対して、「聞いておきます」と応答)(平成7年3月)が挙げられている。

また、昇格を求める1年以上前の不都合事象については、会社のワッペンを着用しなか

ったこと(平成4年8月~平成6年11月の間)及び新KYTの唱和を行わなかったこと(平成4年10月~平成5年1月の間)が数回あるほか、予定されていた到着列車の作業に出場しなかったこと(平成4年9月。なお、同人は、甲227により、この点について注意指導を受けたことがないと反論するが、問題は、所定の作業に参加しなかったこと(業務命令違反)の事実であり、それは、乙165に照らしても否定できない。)があり、また、平成4年1月以前のこととして、組合バッジに関するもの(昭和62年5月~昭和63年3月の間)が相当数挙げられている。同人は、同じ富山貨物駅所属の再審査被申立人組合員5名の中では、不都合事象の回数は中位である。

(サ)11番X11については、昇格を求める前1年間(平成7年2月~平成8年1月)には、不都合事象とされるものはない。

また、昇格を求める1年以上前の不都合事象については、安全総点検のワッペンを着用しなかったこと(平成5年7月)のほか、同人が3等級であった平成3年1月以前にも主として組合バッジ着用(昭和62年12月~平成2年2月の間)の不都合事象が複数回指摘されている。同人の不都合事象は、同じ富山貨物駅所属の再審査被申立人組合員5名の中では最も少ない。

(シ)12番X12については、昇格を求める前1年間(平成7年2月~平成8年1月)には、会社が管理台帳を転記したとする乙145号証には不都合事象とされる記載はなかったが、会社は再度精査した結果として、乙165号証を提出し、区長から新湊レール撤去の立会いに行くよう指示されたが、「主任の指示がないので行けない」と区長の指示を拒否したことがあったことを挙げている。

また、昇格を求める1年以上前の不都合事象については、列車見張講習会の旅費は支給されないのに「今まで与えていた」と主張してきかなかったこと(平成6年10月)、二俣駅簡易ロータリーで除雪中に電気ポイントを破損し、現場長説諭処分を受けたこと(平成6年1月)のほか、同人が2等級ないし3等級時代に、仕業点呼-32-時スリッパを履いていたこと(平成4年4月)、複数回の組合バッジ着用(昭和63年~平成元年の間)が挙げられている。

なお、組合らは、平成6年1月の除雪作業中の電気ポイント破損事故について、本人に大きな落ち度はないとか、同種の事故を起こした貨物労のX85は、事故扱いにされず、事故の翌年には5等級に昇格している等と主張する。しかし、事故の原因は本人が障害物表示旗の存在を認識しながら、注意がおろそかであったことにあり、責任がないとはいえず、また、X85の事故とは、障害物表示旗が認識できたかどうか、実損があったかどうかの点で態様が異なることが認められるから、組合らのこの点の主張は採用できない。(ス)13番X13については、昇格を求める前1年間(平成7年2月~平成8年1月)の不都合事象として、年末手当明細書の手渡しを区長室で行うことに反発し、受取りを拒否したこと(平成7年12月)、制服の上着のボタンを外しダラダラした格好でいて、ボタンを閉じるように注意をしたが、「勤務中でないからよいのではないか」と反発したこと(平成7年11月)、3088列車金沢基地で電話点呼を失念したこと(平成7年2月)が挙げられている。

また、昇格を求める1年以上前の不都合事象については、支店添乗の際、執務態度が悪い(信号の再確認なし、靴を脱いで新聞紙を敷いていた)旨指摘があったこと(平成5年12月)、始業点呼の際、列車番号の誤申告、徐行箇所の間違い、見落とし(平成5年4月、6

月)、安全総点検のワッペン不着用(平成4年12月)、駅に停車した際、所定停止位置に停車しなかったため列車の後部に支障-33-発生(平成4年5月)のほか、平成2年以前にも、ポイント破損事故による戒告処分(平成2年3月)をはじめ、作業ミス、複数回の組合バッジ着用注意(昭和62年12月~平成2年1月の間)が挙げられている。同人の不都合事象は、同じ富山機関区所属の再審査被申立人組合員7名の中でも、内容、回数共にかなり不良の方である。

(セ)14番 X14については、昇格を求める前1年間(平成7年2月~平成8年1月)の不都合事象として、乗務中の列車の送電故障による停電の状況を、機関車故障と誤判断をして、列車を120分遅延させたこと(平成7年8月)、機関区で休養する際、休養室の番号を間違えて休養したこと(平成7年6月)、出勤時刻を間違えて23分遅刻したこと(平成7年2月)が挙げられている。

また、昇格を求める1年以上前の不都合事象については、5分間の遅刻(平成7年1月)、仕業点呼の際の徐行箇所見落とし(平成6年1月)、安全総点検ワッペン不着用(平成4年12月)、列車引上げの際、残留車両の最前部に引上げ箇所の明示をしなかったこと(平成2年4月)、入換作業に従事中、ブレーキ扱いが悪く枕木の車止めを突破したこと(平成元年6月)、作業要領どおりのブレーキ緊締をしなかったこと(昭和63年11月、平成元年1月)等、作業上のミスを含めて、かなり多数の不都合事象が挙げられている。同じ富山機関区所属の再審査被申立人組合員7名の中でも同人の不都合事象は多い方である。

(ソ)15番 X15については、昇格を求める前1年間(平成8年2月~平成9年1月)の不都合事象として、安全チョッキの不着用(平成8年6月。同様事象平成4年7月、平成5年6月、平成6年7月)、訓練会の席上で「KYTを行うのはおかしい。訓練から外せ」と不要発言をしたこと(平成8年6月)のほか、勤務時間中に組合の情報をワープロで作成していたこと(平成8年7月10日)が挙げられている。

このワープロの件については、同人の反論のとおり、同日は同人の特別休日に当たっているため、この日にワープロの件の不都合事象があったとは認められないが、類似の件として、同人が年次休暇を取っていた平成4年11月30日に点呼終了後の新KYTを行わなかったと記録されている件に関しては、同人が11月中一度も新KYTを行わなかったのを、11月30日にまとめて管理台帳に記載した旨、一応首肯できる説明がされており、このワープロの件についても同様の可能性がある認められ、これをこの時期の不都合事象として考慮することができる(なお、同様に、勤務時間中、または会社の機器を利用して組合の仕事をしたことについて、平成6年8月、平成7年3月にも注意されている。)

また、昇格を求める1年以上前の不都合事象については、主なものとして、連結作業の際、連結すべき貨車を間違え、列車を5分遅らせたこと(平成7年4月)、フォークリフトでコンテナを持ち上げる際、車両を脱線させる事故により、訓告処分を受けたこと(平成5年8月)、組合バッジ着用(昭和62年7月~昭和63年6月の間複数回、平成7年3月、同様の複数事象により、昭和63年5月嚴重注意処分)、安全総点検のワッペン不着用(平成6年11月、平成4年8月、12月)、運転作業要領違反の作業(平成6年6月、平成4年5月他多数)など多種多様の不都合事象があり、同じ富山-35-貨物駅所属の再審査被申立人組合員の中でもかなり多い方である。

(タ)16番 X16については、昇格を求める前1年間(平成8年2月~平成9年1月)の不都合

合事象として、平成 8 年 11 月 30 日標語募集拒否の 1 件のみが挙げられている)。

また、昇格を求める 1 年以上前の不都合事象については、上記同様の標語募集拒否(平成元年 11 月、平成 3 年 11 月、平成 5 年 12 月)の他、年末年始輸送の安全総点検ワッペン不着用(平成 4 年 12・月)、多数回の組合バッチ着用(昭和 62 年 11 月~平成 2 年 12 月、平成 2 年 3 月嚴重注意処分及び平成 2 年 8 月戒告処分)、複数回の安全帽のあごひも不着用(昭和 63 年 5 月、平成 2 年 5 月、7 月)などが挙げられている。

(チ)17 番 X17 については、昇格を求める前 1 年間(平成 9 年 2 月~平成 10 年 1 月)には、不都合事象とされるものはない。

昇格を求める 1 年以上前の不都合事象については、保線管理システム機器の取組みを指示したが、わからないから操作したくないと答えたこと(平成 8 年 10 月)、ヘルメットのあごひもの不着用(平成 8 年 7 月)、増収・増送キャンペーンのワッペン不着用(平成 5 年 7 月、3 回)、線路巡回中に許可なく他の作業(軌道直しの犬釘打ち)をしていたこと(平成 4 年 7 月)、教育訓練実績を業務日誌に記録しなかったこと(平成 3 年 8 月)、安全チョッキ不着用(平成 3 年 7 月)が挙げられている。

(ツ)18 番 X18 については、昇格を求める前 1 年間(平成 6 年 2 月~平成 7 年 1 月)の不都合事象として、勤務時間中の私用(平成 6 年 2 月、10 月)、信号機の取扱いが遅れ、列車を 30 秒遅れさせ現場長説諭処分(平成 6 年 5 月)、このミスに関連して「信号には自信がない。操車降ろしてくれ。」など業務への積極性を欠く発言(平成 6 年 5 月、10 月、11 月)、下りの信号取扱い担当として、上り担当の信号操作ミスを見落とし列車に 2 分の遅れを生じさせたこと(平成 6 年 6 月。なお、この件に関し、同人に責任がないとはいえないことにつき、後記第 5 の 3(1)エ(イ)参照)、車両を目標位置に停止できず、危険な手押しをしたこと(平成 6 年 12 月)をはじめ、会社発足以来作業前の準備体操不参加の事実が挙げられている。なお、平成 7 年 1 月以降同年 12 月までの間にも、安全チョッキ不着用とこれに関する反抗的発言、構内小型無線機導入についての「使えない」との反発発言が挙げられている。

また、昇格を求める 1 年以上前の不都合事象としては、私服で点呼を受ける等の整正義務違反(平成 5 年以前に多数回)、貨車の手ブレーキが緊締のままであるのを見落として走行(平成 5 年 7 月)、回送列車の発車時刻失念による 2 分の遅発(現場長説諭処分、平成 3 年 11 月)、信号機の取扱いを失念又は誤り、列車を 5 分又は 2 分遅発(現場長説諭処分、平成 2 年 10 月、平成 3 年 11 月)等々、昇格を求める前 1 年間の不都合事象につながる態様の作業上のミスを含む不都合事象が多く、同じ X24 福井駅所属の救済申立人組合員 3 名の中でも際だって多い。

なお、組合らは、貨車の手ブレーキが緊締のままであるのを見落として走行(平成 5 年 7 月)の件につき「連絡担当の責任であり、操車担当の平澤に責任はない。」(初審命令書「個人整理表」)というが、採用できない。

(テ)19 番 X19 については、昇格を求める前 1 年間(平成 6 年 2 月~平成 7 年 1 月)には、不都合事象とされるものはない。

また、昇格を求める 1 年以上前の不都合事象については、休養室の部屋番号を間違えて休養していたこと(平成 5 年 4 月)、年末年始輸送の安全総点検ワッペン不着用(平成 4 年 12 月)、仕業点呼の際、徐行速度、徐行箇所等の間違い、見落とし、仕業表未記入等(平

成元年、2年、4年に計4回)、エンド(運転台)交換の際、器具(ブレーキ弁ハンドル)を落し、検査係を出場させたこと(平成元年11月)、組合バッジ着用(昭和62年7月~平成2年11月の間複数回。昭和63年5月及び平成2年3月に嚴重注意処分)が挙げられている。なお、同じ富山機関区に属する再審査被申立人組合員7名の中では、本人の不都合事象は少ない方である。

(ト)20番 X20については、昇格を求める前1年間(平成6年2月~平成7年1月)の不都合事象としては、秋冬期増送キャンペーンのワッペンを配布したところ「こんなものいらない」と受け取ったが着用しなかったこと(平成6年11月)の1件であるが、その後、操車担当として進路要求をせず入換作業を開始したため、転てつ機を割り出す事故を発生させたこと(嚴重注意処分、平成7年11月)、作業量が多いと文句、訓練会でKYTに反対発言、勤務時間中にワープロで組合資料作成(平成8年2月、6月、7月)などが挙げられている。

また、昇格を求める1年以上前の不都合事象については、夏季安全総点検ワッペン不着用(平成4年7月)、組合バッジ着用(昭和62年5月~平成2年12月の間複数回。昭和63年5月、平成2年3月嚴重注意処分)が挙げられている。なお、同人の不都合事象は、同じ富山貨物駅所属の再審査被申立人組合員5名の中では少ない方である。

なお、同人の上記勤務時間中のワープロによる組合資料作成の日が、公休日に当たっていたとしても、日付の記載違いに過ぎないと認められることにつき、後記第5の3(1)ウ参照。

(ナ)21番 X21については、昇格を求める前1年間(平成6年2月~平成7年1月)の不都合事象として、秋冬期増送キャンペーンのワッペン不着用(平成6年12月、同様事象平成5年1月)、事故防止自主管理目標を不提出(平成6年4月)、昭和62年以来の体操不参加が挙げられている。

また、昇職を求める前1年間(平成7年2月~平成8年1月)の不都合事象として、操車担当中、ブレーキ管破損の運転事故及び事故後の供述書作成遅延(平成7年12月)、抜擢昇級者の名前開示要求拒否に対する暴言等(平成7年5月、10月)、保護帽子のあごひも不着用(平成7年7月。同様事象平成4年3回、昭和62年1回)、安全チョッキ不着用(平成3年7~9月、平成7年10月)等があり、それ以前にも、見習社員の指導を命じられたのに、単独で作業させた(平成5年4月)、管理者に対する不穏当発言、暴言(平成4年4月、平成5年2月)、勤務時間中の自家用車洗車(平成4年8月)、組合バッジ着用(昭和62年10月~平成4年4月の間複数回。昭和63年5月、平成2年3月嚴重注意処分、平成2年8月訓告処分)など多数の不都合事象が挙げられており、同じ青海駅所属の再審査被申立人組合員3名の中でも、最も多い。

(ニ)22番 X22については、昇格を求める前1年間(平成7年2月~平成8年1月)の不都合事象として、技能講習中にブレーキ取扱いを誤り、機関車を留置車に激突、破損させたこと(平成7年12-39-月)、3年未満フォロー研修についての不穏当発言(平成7年5月)、冬季に夏季服装で前をはだけて執務室にいたこと(平成7年2月)が挙げられている。

また、昇職を求める前1年間(平成8年2月~平成9年1月)の不都合事象として、機関車の交・直流切替操作失念により主ヒューズ破損事故(平成9年1月)があり、それ以前にも、仕業点呼の際、徐行箇所を誤るなどして注意、再確認(平成6年4月、12月)、安全

総点検ワッペン不着用(平成 4 年 12 月)が挙げられている。同人の不都合事象は、同じ富山機関区所属の再審査被申立人組合員 7 名の中で多い方である。

(ヌ)23 番 X23 については、昇格を求める前 1 年間(平成 7 年 2 月~平成 8 年 1 月)の不都合事象として、区長に嫌味を言った(平成 7 年 12 月)、日勤勤務の点呼終了後に出務表に押印(平成 7 年 11 月)、勤務日の変更抗議し変更を迫った(平成 7 年 9 月)、乗務員室で服装の乱れにつき注意を受けた(平成 7 年 2 月、3 月)などがある。

また、昇職を求める前 1 年間(平成 8 年 2 月~平成 9 年 1 月)の不都合事象としても、列車停車中に運転室で仮眠し列車を 3 分間遅発(平成 8 年 11 月、現場長説諭処分)、社員現況調査票不提出(平成 8 年 7 月)、組合員の再教育日数について文句を言った(平成 8 年 4 月、7 月)、事故防止検討会につき開催をやめるよう圧力をかけた等(平成 8 年 7 月)、昇格通知がきていないとして苦情申告書を受け取る際、地労委に出て証言してもらおうと上司を脅す(平成 8 年 2 月)等、数多く、さらにそれ以前の、平成年間に限っても、19 分間の遅刻(平成 6 年 1 月)、仕業点呼の際、徐行箇所を間違えた等(平成 4 年 8 月、平成 5 年 10 月、11 月)、安全総点検ワッペン不着用(平成 4 年 12 月)、組合バッジ着用(平成 2 年 1 月までの間複数回)等多数の不都合事象が挙げられている。

(ネ)24 番 X24 については、昇格及び昇職を求める前各 1 年間(平成 8 年 2 月~平成 9 年 1 月、平成 9 年 2 月~平成 10 年 1 月)には、不都合事象とされるものはない。それ以前の不都合事象として、増収キャンペーンのワッペン不着用(・平成 5 年 7 月、3 回)、組合バッジ着用(平成 4 年 4 月)、安全チョッキ不着用(平成 3 年 7 月)、県土木道路側:清不良箇所の対応不十分(平成 3 年 5 月)が挙げられているが、いずれも、同人の 4 等級昇職以前の事象である。

(ノ)25 番 X25 については、昇格及び昇職を求める前各 1 年間(平成 8 年 2 月~平成 9 年 1 月、平成 9 年 2 月~平成 10 年 1 月)には、不都合事象とされるものはない。それ以前の不都合事象として、事故防止標語不提出(平成 5 年 12 月)、点呼時の指差喚呼実施訓練をやりたくないと言言、指差喚呼の態度注意(平成 3 年 11 月、平成 5 年 9 月)、安全総点検のワッペン不着用(平成 4 年 12 月、平成 5 年 8 月)、組合バッジ着用(昭和 62 年 11 月~平成 2 年 12 月の間複数回。平成 2 年 3 月嚴重注意 1 処分及び平成 2 年 8 月訓告処分)、管理者に文句、抗議(昭和 62 年 12 月~平成 2 年 9 月の間 7 回)等多数あるが、いずれも、同人の 4 等級昇職以前の事象である。

ウ昇職格差是正のみを求める再審査被申立人組合員の不都合事象等について

(ア)28 番上野次男の不都合事象は、初審命令書「個人整理表記載」のとおりであり、その摘示を省略する。

(イ)31 番 X84 については、昇職を求める前 1 年間(平成 6 年 2 月~平成 7 年 1 月)には不都合事象とされるものはない。

また、平成 6 年 1 月以前においては、安全総点検等のワッペン不着用で注意(平成 4 年 7 月~平成 5 年 1 月の間複数回)、組合バッジ着用(昭和 63 年 5 月~平成 2 年 3 月の間複数回、昭和 63 年 5 月嚴重注意処分)などが挙げられている。なお、平成 3 年 8 月 18 日に「仕業検査詰所で机の上に足を上げていた。」との不都合事象の記載があるが、本人は、当日は日曜日で公休であるとして事実を否定しているところ、会社からの確かな反論もないので、この事実は不都合事象として考慮することはできない。

(ウ)32 番 X32 については、昇職を求める前 1 年間(平成 6 年 2 月~平成 7 年 1 月)の不都合事象として、経験を積むため駅構内の機械除雪の操縦を指示したが積極的な態度でなく、操縦しなかった(平成 6 年 2 月)ことが挙げられており、それ以前の事象としては、安全総点検のワッペン不着用(平成 4 年 12 月、平成 5 年 7 月)、組合バッジ着用(平成元年 2 月~平成 2 年 3 月の間複数回)が挙げられている。

(エ)33 番 X33 については、昇職を求める前 1 年間(平成 7 年 2 月~平成 8 年 1 月)の不都合事象として、点呼時の声が小さく、指差喚呼も嫌々やっていたと指摘されている(平成 7 年 4 月中)。また、それ以前の事象として、雪の日に 45 分の遅刻(平成 5 年 3 月)の 1 件が挙げられている。

(オ)35 番 X32 については、昇職を求める前 1 年間(平成 7 年 2 月~平成 8 年 1 月)には、不都合事象とされるものはない。

また、それ以前には、CRT 画面の確認を欠いたため列車の信号取扱遅延事故を発生させた(平成 5 年 8 月、現場長説諭処分)、着発線荷役作業中、通電の有無を示す注意標の取扱い不適切(平成 4 年 5 月)、操車担当として機関車間のホースを連結させずに発車させる運転事故により訓告処分(平成 2 年 3 月)のほか、安全総点検のワッペン、安全チョッキの不着用(いずれも平成 4 年)、組合バッジ着用(昭和 62 年 9 月~平成 2 年 7 月の間複数回)などが挙げられている。

(カ)40 番 X37 については、昇職を求める前 1 年間(平成 7 年 2 月~平成 8 年 1 月)には、不都合事象とされるものはない。また、それ以前には、20 分間の出勤遅れ(平成 7 年 1 月)、列車入換中ブレーキ取扱い不良により留置車に衝突(平成 5 年 5 月)、安全総点検のワッペン不着用(平成 5 年 1 月)、組合バッジ着用(昭和 62 年 6 月~平成 4 年 3 月の間複数回。平成 2 年 8 月嚴重注意処分)などかなり多くの不都合事象が挙げられている。

エ他労組組合員の不都合事象について

(ア)青海駅、X24 福井駅及び富山貨物駅に勤務していた初審救済申立人らと、組合らが指摘するこれら各駅職場勤務の比較対象者らについて、会社発足の昭和 62 年度から平成 9 年度までの間において、①体操に参加の有無、②自主管理目標提出の有無、③会社が配付したワッペン等着用の有無、④管理者に対する暴言の有無、⑤組合バッジ着用の有無の 5 点の不都合事象について調査し、会社の関西支社で取りまとめたものによると、初審救済申立人らについては、これら不都合事象の回数や頻度については個人差があるものの、ほとんどの者について不都合事象が記録されているのに対して、比較対象者らについては、この期間、これら不都合事象は全く記録されていないことが認められる。

(イ)会社関西支社総務部長 Y 2 作成の報告書は、初審救済申立人らが、初審で提出した各陳述書において、それぞれ自分と同じ勤務箇所に属する他労組組合員のうち、会社発足時において勤務年数、等級が同じか、又は後進者を比較対象者として挙げ、これらの者と比較して、自分は技術、能力、勤務態度等において何ら劣っていないのに、比較対象者らは先に昇格又は昇職を果たしているのは組合差男 JJ の結果である旨を述べているのに対して、各人の管理台帳をもとに、個々に認否、反論を加えたものである。これによると、各比較対象者らの昇格又は昇職の際に資料とされた社員管理台帳の記載において、各所属の現場長の比較対象者に対する評価は、仕事への取組姿勢、執務態度、会社の施策への協力等の点において、いずれも高く、組合員らと人事考課上は大きな差があり、また、昇職

については、試験において合格基準に達したものであるとしており、これを否定すべき的確な証拠はない。

(ウ)会社が再審査において提出した会社関西支社総務部長前田雅晴の陳述書の中で青海駅等7箇所の箇所別に、所属する初審救済申立人らのうち5等級昇格ないし6等級昇職を求める25名と再審査被申立人らが挙げた比較対象者中46名について、昭和62年から平成9年までの間の、「社員管理台帳(甲)」の「総合評価」欄の評価点数の平均値を調査して表11のとおりとりまとめている。この表について、組合らは、会社における評価対象期間は当該年度の直前1年間であるはずであるから、11年もの長期間の、箇所別の限られた複数人の平均値など意味がないなどとして、その証拠価値を否定する。しかし、各認定事実と合わせれば、再審査被申立人らのそれぞれの期間における会社の評価方法による人事考課が、組合らの挙げる比較対象者らと比較して、低評価であることは否定できない。

表11 管理台帳(甲)「総合評価欄」の評価点の比較

社員管理台帳(甲)による比較箇所別申立人比較

箇所別	申立人	比較対象者	点差	記事
	評価点(対象人員)	評価点(対象人員)		
青梅駅	2.5 (3人)	3.4 (3人)	0.9	1名資料不明
X24 福井駅	2.8 (1人)	3.6 (4人)	0.8	
富山貨物駅	2.8 (5人)	3.6 (13人)	0.8	1名資料不明
金沢総鉄(輸送)	3.5 (2人)	4.3 (3人)	0.8	
同 (保全)	3.6 (3人)	4.2 (3人)	0.6	
富山機関区	1.8 (7人)	3.4 (16人)	0.6	
富山保全区	3.7 (4人)	4.2 (4人)	0.5	

188(3)ア(22頁)中、「表10」を「表12」に、「表11」を「表13」に改める。

198(3)イ(24頁)を次のとおり改める。「2次試験の面接試験においては、再審査被申立人組合員の多くに対し、受験の動機や転勤・出向について質問されたほか、QCサークル活動、提案活動、増収活動、新入社員に対する指導法、業務に関する事項などについて質問された。しかし、必ずしも再審査被申立人組合員の全員にこれらの質問がされたわけではなく、また、全体としては、就業規則や業務に関する知識、会社の営業状態等に関する質問が多く、転勤や出向、あるいはQCサークル活動に関する質問項目が中心であるとは言えない。」

208(3)イ(24頁)の次に次の項を加える。

「ウ金沢支店における平成6年度から平成9年度に実施された6等級昇職2次試験の実施結果は、下記(ア)ないし(エ)のとおりである。

各年度とも、国労所属社員受験者の組合別平均点は、他組合所属社員の平均点と比べて頭著に低い。もっとも、受験者の個人別得点は明らかにされておらず、各年度とも合格者の最低点は、ボーダーライン(選考基準)の点数を下回っていることから、国労所属組合員受験者のうち、ボーダーラインや合格者最低点を上回った者がいたかどうかが問題となる。この点については、国労所属社員受験者の中で、ボーダーラインを上回った者はおらず、合格者最低点を上回った者が平成6年度及び平成7年度の各昇職試験で2名ずついたが、いずれも人事考課と業務上の必要性又は要員需給(職種間バランス)等の考慮から、ボーダーラインを下回った他の社員が合格した。逆に、平成8年度には1名、平成9年度には2名の国労所属社員受験者(X33及びX36。いずれも初審棄却、再審査申立てなし。)が、ボーダーラインを下回ったものの、人事考課と要員需給等を考慮して、ボーダーラインを上回った受験者(国労以外)に代わって合格している。

(ア)平成6年度実施の6等級昇職試験について平成6年度実施の6等級昇職試験の2次試験は、46名が受験し合格者は26名であった。この年、ボーダーラインを超えていたにもかかわらず不合格となった者は6名で(いずれも国労所属社員ではない)、代わりにボーダーライン以下の得点の6名が合格した。不合格の6名のうち5名は4等級から6等級への受験者であったが、このような飛び級合格には、トップクラスの高得点と、他より抜きんできた人事考課の高さが求められるところ、5名はその域に達していなかったため、不合格となった。ボーダーライン以上でありながら、不合格となった残り1名(これも国労所属社員以外)は、業務上の必要性等の事情が考慮され、不合格となり、それに代えて運転士指導業務の必要性から現に同じ箇所と同業務の補助をしていた別の社員(得点もボーダーラインの次点)を合格させた。ボーダーライン以下の合格者のうち5名は得点順位27位の次点者で、もう一人は得点順位34位ないし36位の社員である。次点者は6名あり、そのうちの一人、国労組合員X36(初審救済申立て。当事者番号39番。平成9年度試験合格により、平成10年2月1日付けで6等級に昇職しているので救済利益なしとして棄却。再審査申立てなし。)だけが不合格であった。その理由は、X36と同じ富山機関区車両技術係において、同じく次点の得点であった別の社員との比較において、人事考課及び業務上の必要性(X36の担当する貨車検査の車両技術主任を増員する業務上の必要性)を考慮したためであるとされている。また、次点6名に次ぐ33位の国労組合員X33(初審救済申立て。当事者番号36番。上記X36と同じような理由で救済利益なしとして棄却。再審査申立てなし。)も不合格とされ、それより下位(34位から36位に位置する)の社員(他労組合員)が合格している。この合格者は、金沢保全区において、業務遂行上電気技術主任を確保する必要があったことが考慮されたものであり、X33は富山保全区施設技術係であったが、金沢支店管内で同一職種で上位得点の合格者がおり、他箇所とのバランスが考慮され、また、X33の勤務する箇所で同人の昇職を認めるべき業務上の必要性がなかったことから合格とはならなかったとされている。なお、本件の再審査被申立人である40番X37は得点順位37位、18番X18は同43位、32番X86は同44位、21番X21は同45位、35番X32は同最下位の46位であり、全員が不合格であった。

(イ)平成7年度実施の6等級昇職試験について

平成7年度実施の6等級昇職試験の2次試験は、39名が受験し合格者は27名であった。この年、ボーダーラインを超えていたにもかかわらず不合格となった者は3名で(いずれも国労所属社員ではない。)、代わりにボーダーライン以下の3名が合格した。不合格の3名中2名は4等級から6等級への受験者であり、前年度と同じ理由により不合格となった。不合格の残り1名(これも国労所属社員以外)は、同年5月の運転事故により、同年9月に懲戒処分には至らないが処分が発令されたため、合格を見送った。不合格の3名に代わる合格者は、得点順位30位から32位の3名であり、それより上位で、ボーダーラインの次点28位の本件の再審査被申立人である40番X37及び29位の33番X83は合格しなかった。その理由として、X37については、所属の富山機関区車両検査系統の車両技術主任と車両技術係のバランス上、業務上の必要性が認められなかったこと、また、金沢総合鉄道部施設技術係のX87については、同箇所の同職に当年度の上位得点の合格者がいたため他箇所との合格者の均衡を考慮したことなどが挙げられている。

このほか、再審査被申立人31番X88は得点33位、32番X86は受験者39名中38位であり、いずれも不合格であった。

(ウ)平成8年度実施の6等級昇職試験について

平成8年度実施の6等級昇職試験の2次試験は、30名が受験し合格者は21名であった。この年、ボーダーラインを超えていたにもかかわらず不合格となった者は2名で(いずれも国労所属社員ではない。)、代わりにボーダーライン以下の2名が合格した。不合格の2名は受験資格年齢を1年短縮して受験した本社採用の大学卒業受験者(乙42、昇進規程8条2項)であり、短縮制度により合格するには相当の高得点をあげる必要があるが、この2名はそれほど高い得点ではなかったため合格が見送られた。不合格の2名に代わる合格者は、ボーダーラインの次点に当たる順位22位と23位の2名であり、そのうち1名は国労組合員(救済申立外)である。

なお、ボーダーライン以下で、順位24位は国労組合員(初審当事者番号36番)X33春行であり、再審査被申立人である35番X32は28位、同21番X21は29位、同18番X18は最下位の30位であり、いずれも不合格であった。.(エ)平成9年度実施の6等級昇職試験について・平成9年度実施の6等級昇職試験の2次試験は、19名が受験し、合格者は11名であった。この年、ボーダーラインを超えていたにもかかわらず不合格となった者は2名で(いずれも国労所属社員ではない。)、代わりにボーダーライン以下の2名が合格した。合格が見送られた理由は、1名については同一勤務箇所で、同一職名での上位合格者がいることから、他の受験者がいる箇所及び職種とのバランスが考慮されたため、他の1名については、平成6年度と同様、4等級から6等級への受験者で、ボーダーラインを多少上回った程度の得点であったためとされている。不合格の2名に代わる合格者は、ボーダーライン以下の得点者から、国労組合員であるX33春行とX36(いずれも再審査被申立人ではない。得点順位は不明)が合格した。いずれも、業務上の必要性(業務委託での出向のため車両検修系統が必要になったこと及び施設系統の業務上の必要性、乙185)が考慮されたものとされている。

なお、本件の再審査被申立人である24番X24は、得点順位14位から17位までの間に位置すると推認され、同22番X66は18位、同18番X18は最下位の19位であり、いず

れも不合格であった。【乙 114、167、172、185、186、188、再審 2 回 X40 証人】

第 5 当委員会の判断

1 昇進制度と不当労働行為の成否について(本件における判断の進め方)本件では、国労所属の個人救済申立人 42 名(再審査被申立人はそのうち 31 名)の昇格又は昇職に組合差別があったかどうか争われている。昇進についての格差があり、それが組合差別の結果であるとして不当労働行為を認定するには、会社の不当労働行為意思のほか、最終的には、各組合員の個々の能力、勤務成績が昇進に値するにもかかわらず、合理的な理由なく昇進が遅れていることが認定されなければならない。

しかし、組合員の能力、勤務成績についての証拠は、通常使用者側の手の内にあり、労働者側においてこれを立証することは困難である。そこで、立証の実質的公平に配慮し、労働者側において、集団間に外観上の格差が存在すること、及び労働者が他の集団に属する従業員と比べて能力、勤務成績が劣っていないことをできるかぎり主張・立証させ、使用者側から、差別的格差であることを否定する事情として、格差が合理的な理由によるものであることを主張・立証させ、この使用者側の立証が成功しない場合は、格差が不当な差別によるものであることを推認するという事実認定の方法が許容されてよい。初審命令がその判断方法として説示するところ(初審命令第 3 の 2(1)、初審命令書 28~29 頁)は、この趣旨であると理解でき、その限りで相当として是認できる。

もっとも、このような方法は、集団間の昇進のありようを比較することが出発点であるから、集団間の昇進状況を比較するに有意な一定の均質性があるかどうか、また、人事管理において、年齢、勤務年数等の年功的要素に一定の配慮が行われているかどうか、事実上の推認の強度を左右する。また、本件では、会社の昇進規程上、昇格は人事考課により選考され、昇職は試験(1 次・筆記、2 次・面接及び人事考課)により選考されることと定められているから、人事考課や試験結果を離れた能力、勤務成績に関する個別立証には制約があり、これら人事考課や試験の制度及びその運用が公正、公平なものであるかどうかの評価が重要な意味を持つことに留意する必要がある。以上要するに、上記のような外形上の格差の存在から不当労働行為の差別を推認するには、集団間の均質性の程度、人事管理における年功的要素の強さの程度、人事考課並びに試験の制度及び運用面での公正さ、公平さの程度を検討すべきであり、これらの要素の程度により、不当労働行為意思の強弱と相まって、昇進差別の事実上の推認が強くもなり、個別立証により容易に覆ることにもなると考えられる。

2 外観上の昇進格差の有無について

(1)均質性個人救済申立人らは、比較対象者らと比べて、社員としての自覚、勤務意欲、知識、技能、適格性、協調性等々において劣ることはない旨を、それぞれ救済中立書において主張し、これと同旨のことを各人の陳述書において述べているところ、会社は、国労組合員と他労組組合員では社員に勤務成績・能力等に差が存するので、昇進状況を比較すること自体無意味であると主張する。

そこで判断するに、組合間の昇進格差を比較する際に、両集団における労働者の勤務成績・能力が等質であることを労働者側ができる限り立証する必要があることは前示のとおりであるが、当委員会も、初審命令と同じく、国労所属の個人救済申立人らと比較対象者

の両集団の間に、下記の事実から外観上の昇進格差を比較するに有意な一応の均質性が整っていると判断するものであり、それ以上の能力、勤務成績に関する立証は、後に、格差の合理性の有無の判断において検討すれば足りると考える。

ア比較対象者数は、初審命令第2の7(1)(初審命令書16頁)で認定したとおり、国労組合員61名及び他労組組合員169名合わせて230名であることから、両者を比較する統計的資料として使い得る。

イ本件で対象としている社員の範囲は、金沢支店管内の7職場に在職の社員のうち「非現業者」、「出向中の者」、「大卒者、本社採用者」、「会社発足後の採用者」、「会社発足時に再審査被申立人組合員より上位の等級の者」を除いており、両集団の年齢構成及び勤続年数もほぼ等しい(再審査組合ら最終準備書面)。会社発足時の学歴や職位・等級等の人事構成において一応の同質性は認められる。

ウ会社発足時の比較対象者全員の平均等級を比較すると、国労組合員は3.43等級であり、他労組組合員は3.92等級とその格差が0.5等級以下であり、会社発足時では社員の等級上の構成や職制上の構成も国労組合員がやや低いが、ほぼ同等とみることができる。

(2)外観上の昇進格差初審命令第2の7(3)及び(4)(初審命令書17頁)で認定のとおり、

ア4等級から5等級への昇格については、国労組合員は5割の者が昇格しているのに対し、他労組組合員では約9割の者が昇格している。

イ昇格までの4等級在級期間については、国労組合員は最短で5年、平均6.3年であるのに対し、他労組組合員では、最短で1年、平均3.5年である。

ウ17条特例での5等級への昇格者の比率は、国労組合員は54パーセントであるのに対して、他労組組合員では10パーセントであり、国労組合員は半数以上が4等級在級年数10年又は勤続年数35年の17条特例の基準に至るまで昇格していないのに対し他労組組合員はこの基準を待たず9割の者が5等級に昇格している。

エ3等級から4等級への昇職については、国労組合員、他労組組合員とも比較対象者全員が昇職しているが、昇職までの3等級在級期間についてみると、国労組合員は平均7.3年であるのに対し、他労組組合員では平均5.5年である。

オ17条特例での3等級から4等級への昇職者の比率は、国労組合員では72パーセントと7割を超えるのに対し、他労組組合員では42パーセントであり、国労組合員の試験合格による昇職者の割合は他労組組合員に比較して低くなっている。

カ5等級から6等級への昇職については、国労組合員では7パーセントに当たる4名の者が昇職しているだけであるが、他労組組合員では69パーセントに当たる116名の者が昇職している。また、昇職までの5等級在級期間についてみると、国労組合員は最短で3年、平均4.8年であるのに対し、他労組組合員では、最短1年、平均2.2年である。上記事実を総合的にみると、国労組合員は、他労組組合員に比較して3等級から6等級までの各昇進のいずれにおいても、外観上の昇進格差が認められる。

3 本件昇格における人事考課制度とその運用について

(1)本件昇格における人事考課制度ア人事考課制度について人事考課制度については、初審命令第2の4及び5(初審命令書11~14頁)で認定したとおり、現場長及び助役が現認した事実を記載する管理台帳(乙)を基礎に、現場長による昇格候補者調書の作成、金沢支店によるヒアリング、関西支社によるヒアリング、関西支社での決定というシステムにな

っており、昇格候補者調書の作成段階での現場長の主観や恣意、あるいは箇所ごとの評価水準のばらつきを調整する手続が備わっているといえるから、人事考課の公正さ、公平さの点で、システム自体に特に問題はない。

再審査被申立人らは、会社の昇格に関する定め(就業規則 26 条、昇進規程 5 条、13 条、14 条)は抽象的であって、具体的基準を欠いて-54-おり、不当な差別を可能にする設計と運用になっている旨主張する(初審組合ら最終準備書面 38 頁以下)。しかしながら、会社の昇格の選考過程は、上記のとおりであり、管理台帳の記載事項及び昇格候補者調書の記載事項をみれば、人事考課の評定項目が、勤務の状況、執務能力等、適性、勤務意欲、勤務実態等の各項目を含めて、具体的に定められ、かつ評価の仕方についても具体的に定められているのであり、昇進制度、昇格の仕組みの上で不公正な評価を可能にするおそれがあるとは認められない。そこで、以下、人事考課制度、昇格制度の運用が公正に行われているかどうかについて判断する。

イ社員管理台帳の記載者について

再審査被申立人らは、昇格候補者の推薦及び人事考課の基礎とされる管理台帳の記載が、多くは貨物労に所属し、国労に敵対的な現場長や助役によって行われることから、現場長等の主観や恣意が入り、偏頗な評価を招きやすく、公正を保持できないと主張する。

なるほど、初審命令第 2 の 4(3)、5(2)(初審命令書 12 頁)で認定したとおり、管理台帳を作成するのは現場長及び助役であり、また昇格候補者調書を作成するのは助役であり、これらの者のうち組合員資格を有する者の多くは貨物労に所属していること、貨物労は、会社発足後会社と労使協調路線をとり、国労のストライキを批判してきたことなどから、国労と敵対的な関係にあることは容易に窺えるが、そのことから直ちに、管理台帳の記載や昇格候補者調書における国労組合員に対する評価が不公正なものと断定することはできないし、これらの評価に「現場長の主観や恣意が入る余地を否定することができない」(初審命令書 31 頁)という畫然性だけで記載内容の信用性を判断すべきものではない。

ウ社員管理台帳の記載の正確性について

本件において管理台帳そのものは証拠として提出されていない。しかし、その様式及び記載要領から、各人の記載事象について、日付、場所等の具体的な記載が求められ、現場長の他助役も記載することが予定され、複数の目で評価されること、当該事象を現認した助役等の氏名を記入することにより、記載の責任の所在が明確にされていることから、会社の業務上作成される管理台帳の記載の正確性について、全体として疑問を差し挟むには至らないというべきである(個々の記載内容の真実性については後述する。)。ところで、会社は、管理台帳に代えて、救済申立人組合員らの管理台帳に記載されていたという不都合事象を整理した資料(各人事象)によりこれらの成立と内容の真実性について立証した。これによると、各現場において管理台帳からの抜粋作業を行い、金沢支店においてチェックした後関西支社の総務課においてまとめたというのであり、これらが管理台帳の記載、を転記したものであることについて、疑問の余地はない。

なお、これらの不都合事象の記載の中に、救済申立人が公休日であった場合等の例がいくつか指摘されているが、ありもしない事象を管理台帳に記載することは容易に考えにくい。管理台帳の不都合事象の日付は事象発生の日を記載するのが原則であるが、勤務の都合で翌日に記載したり、手帳等にメモしておいて後にまとめて書くことがあったためとい

う会社側の説明は首肯できる。

エ社員管理台帳の記載に主観的評価を含むという点について

-組合らは、管理台帳に記載者の主観的評価を含む記載があること等から、現場長の主観や恣意が入り、公平に記載されていないなどと主張する。しかしながら、もともと、管理台帳の記載は現場長等が社員の日常の執務態度等について現に認識したところを記載するのであり、これをののであるから、それが人事考課上マイナス評価すべきものと現場長が認識した状況を表現する際、ある程度主観的ないしは感情的な表現となることは避けられない。したがって、例えば「点呼時の声が小さい。指差喚呼もいやいややっている」、「嫌みをいう」、「文句を言う」、「反発する」等の記載があるからといって、管理台帳の記載が全体として不公正であるとするのは飛躍がある。管理台帳の記載を抜粋転記した前記各乙号証の該当部分をみれば、各事象の前後の状況がある程度理解できるのであって、それらの表現から、不公正を推認することはできない。

なお、組合らが主張し、初審命令において、「組合員以外の者にも責任があると思われるにもかかわらず指摘の国労組合員のみに責任があるかのような表現になっていることから管理台帳の記載が客観的かつ公平に行われていたかどうか疑問」（初審命令書 31 頁）とされた点は、以下のとおり、いずれも理由がないと判断する。

(ア)6 番 X6 の平成 5 年 7 月 20 日の不都合事象には、「信号担当(本務)として勤務中、見習者が誤って進路設定したと思い込み、本線信号を復位したため、列車を 7 分遅発させる。」とあり、列車遅発の直接の原因となった「本線信号の復位」をしたのは X6 であるかのように読めるというのである。X6 自身も自分に責任はないと主張する。

しかし、管理台帳から事故のより詳細な状況によれば、この事故について、本線信号を復位したのは列車扱い担当であって、信号担当の X6 ではないことが分かるが、X6 自身は、最初に信号担当見習いが誤って進路設定をしたと思い込み、「解除せ、解除」といつてキーボード操作を行い、手間取っているのを見た列車担当があわてて信号機を復位設定したという経過であって、X6 に責任がないとは到底いえない経過である。

(イ)18 番 X18 の平成 6 年 6 月 23 日の不都合事象(前記第 4 の 17(36 頁))について、組合らは、この事象への X18 の関与を否定するのではないが、X18 の責任は軽いとか、管理台帳は X18 のみに責任があるかのような記載になっているという。

しかし、同人の関係で当該事故については「上り方信号担当が入換作業に気をとられてこ取扱いを失念したことと、下り方信号担当も列車接近の際、制御盤の確認を欠いたため。」と記載されており、当日下り方信号担当であった X18 のみに責任があるというのではなく、いずれかといえば、上り方の信号担当者に直接の責任があることを明記している。しかも、この事故については、両信号担当者とも処分を受けたことが認められ、このような場合確認役の担当者は処分されないことがあるとの X18 の不満は、意味のある言い分とはいえない。

以上、要するに、これら乙号各証の不都合事象に関する記載の不正確性や表現の仕方についての組合らの主張は、管理台帳の記載の客観性や公平性に対する的確な反論となるとはいえない。

オ評価対象期間について人事考課の評価対象期間についての会社の運用は、初審命令第 2 の 5(4)のとおり、昇格基準日の直近 1 年くらいの事象が中心として評価される。会社は、

昇格者を決定する過程においては、入社以来のすべての事象が対象になるというが、それは人事管理の原則論としては理解できるにしても、運用上は例外的であり、実際;上は直近1年間の事象が重要な意味を持つと見るのが相当である。このことは、前記認定に掲げた会社提出の証拠において、組合らが比較対象者として挙げた他労組所属のほとんどの職員の勤務成績評価について、会社は「〇〇社員が5等級に昇格した時期以前の1年間についての当時の現場長の評価」を調査し摘示していることから、優に認定できる。

したがって、国労組合員らの昇格の遅れ(遅れの合理性)を検討するに当たり、昇格基準日(昇格請求日)の前1年間について不都合事象の指摘がなく、それ以前に不都合事象がある場合については、その内容等を十分吟味する必要がある。

カ不都合事象の内容について組合らは、会社が不都合事象として指摘する内容は、組合バッジの着用など国労組合員に該当しがちな事象を恣意的に挙げていると主張する。なるほど、国労組合員らについて会社が指摘する不都合事象は、上司への暴言・不穏当発言、国労バッジ着用など国労の組合活動としての行動、体操不参加、会社の各種ワッペン不着用、服装の乱れ、事故防止標語等の自主管理目標の不提出など、業務指示に反する事象などが多いことは事実である。

しかし、前記認定(初審命令第2の4(3)、5(3)、初審命令書12~14頁)のとおり、これらの事象は、管理台帳の記載事項でいえば「勤務意欲」に関わる事象であるが、「勤務意欲」関係でも組合指摘の事項に限られているわけではなく、また、別の類型として「勤務実態」に関する事象も記載することになっている。現に、初審命令書「個人整理票」に挙げられている不都合事象の内容も、組合バッジ着用、安全チョッキ不着用などの類型の事象に限られず、事故や遅刻等の事象も記載されている。組合らは、他労組の組合員について事故等の後昇格ないし昇職している例を挙げ、国労組合員らの事故等をもって本件昇進計画1)を合理化することはできないというが(初審組合ら最終準備書面59頁以下、.甲283)、これらの事例については、事故等の同年に昇進したわけではなく、また、日常の現場長の評価が高いとか、昇職試験に合格した等、首肯できる説明がされている(乙165(12、78以下、137、145の各頁等))。

もともと、会社は、前記認定のとおり(初審命令第2の5(3)カ、初審命令書13~14頁)、組合バッジの着用、安全チョッキの不着用、会社配布のワッペンの不着用、自主管理目標の不提出等、不都合事象として指摘する事象について、これを就業規則ないし就業規則に根拠をもつ業務命令違反として人事考課上マイナスに評価しているところ、少なくとも昇進制度の運用.において、企業秩序維持等の観点からすると会社のこの対応を不当ということとはできない。組合活動に直結する行動であるとしても、これを不都合事象として人事考課上マイナス評価の要素とされることもやむを得ないといふべきである。

以上により、不都合事象の内容から、会社の恣意的運用を指摘する組合らの主張は採用できない。

キ 小括.以上のとおり、本件昇格に関する人事考課制度は、その基礎となる管理台帳の記載者、記載の正確性、具体的な記載内容、不都合事象の内容等を検討しても、その運用において、特段不公正であるとか、不公平であるとの具体的な兆候を認めることはできない。会社には、後記のとおり、国労との関係において不当労働行為意思があると認められるが、このことを考慮に入れても、会社の人事考課制度の運用が全体として不公正であ

ると認めるのは困難である。

(2) 各人に対する評価の合理性の個別検討

ア 留意すべきこと

以上の検討により、会社の人事考課制度の運用において不公正、不公平があるとは必ずしも認められないので、以下、各個人再審査被申立人についての昇格の遅れに合理的理由があるかどうかを、初審命令第2の8(2)(前記第4の17で修正)及び初審命令書「個人整理表」における不都合事象の内容を中心に会社の人事考課を個別的に検討する。この場合、以下の諸点に留意する必要がある。

①初審個人救済申立人らが是正を求める昇格請求年度の根拠は、勤務年数ないし現等級発令が同じかあるいはむしろ後進の比較対象者が既に昇格している年次を特定した上、または他労組所属社員は遅くとも在級4年で昇格しているとした上、申立人らはそれぞれ比較対象者らと比べ能力、勤務成績等において劣っているわけではないから、遅くともこれらと同年ないし1年ほど遅い特定の年次には昇格させてしかるべきであるとするものである(昇職請求年度の根拠も同じ趣旨である。)。したがって、当委員会としては、本件で判断の対象とするのは、およそ昇格が遅れていることが不当労働行為に当たるかどうかではなく、その求める年次に昇格させないことが不当労働行為に当たるかどうか限定することとする。なぜなら、昇格及び昇職の決定は各年毎に行われることに加え、本件昇格差別に関して、双方から提出された人事考課に関する資料は、原則として求められた昇格年次までのものに限られており、その後の事情に立ち入ることは適当ではないと考えられるからである。

②会社の昇進制度は、前記のとおり(初審命令第2の3(8頁以下))、人事考課と試験制度を中心に運営されており、いわゆる17条特例昇進においても「人事考課を勘案のうえ昇進を行う。」との定めがあり、6等級以上の昇進にはそもそも特例制度が予定されていないなど、年功的要素は強くなく、むしろ能力主義的な仕組みが採られているといえる。しかし、昇格については現等級経験年数1年以上が必要とされ(前同第2の5(1)(12頁))、昇職については昇職試験の受験資格年限として前職位在職年数4年以上等が必要とされ(前同第2の6(1)(14頁))、また、いわゆる17条特例昇進において在級年数及び勤続年数の定めがある(前同第2の3(2)イ(11頁))など、なお、勤務年数、年功要素について配慮される制度となっていること。なお、組合らは、他労組の社員については、4等級、6等級とも試験は形式的なもので、ほぼ年功序列的に昇格又は昇職していると主張するかのようであるが、本件の全証拠によっても、会社の昇進制度が、経験年数、年功要素にも配慮がされるという以上に、年功序列的昇進制度であると認めることはできない。

③このような人事制度のもとにおいては、昇職はもとより、昇格についても、会社の人事権による広汎な裁量が認められるべきであり、当該昇格ないし昇職をさせないことが不当労働行為意思に基づくものであるかどうかの判断に当たっては、試験ないし人事考課の結果に基づく昇進の是非の決定判断が公正さを欠き、会社の裁量権の著しい逸脱といえるかどうかを基準とするのが相当と考えられること。

④先にみたとおり、会社の人事考課の対象期間は、昇格時期を遡る1年間が最も重視されるべきであるが、仮に1年間の成績に特段のマイナス要因がないとしても、上記②及び③から、直ちにその次の年度に昇格させるべきことにはならないこと。

⑤に関連して、本件昇格の不当労働行為性の判断において、前記認定の次期昇格までに要した在級年数の状況(初審命令第2の7(4)の表9(17頁))から、他労組の平均在級年数(3.5年)は考慮要素になるが、他方で、国労の既に昇格した者の間にも5年ないし8年という在級年数のばらつきがあり、他労組でも、4年を超えて、5年ないし8年の間に12名が散在していることも念頭に置く必要があること。

イ個別の検討

(ア)1番X2については、昇格を求める前1年間にも会社のワッペン不着用の不都合事象があるほか、それ以前にも同種ワッペン不着用、事故防止自主行動目標不提出などの事象がある。そして、いずれにせよ、同人は請求年度の翌年(平成7年度。4等級在級5年)には5等級に昇格しているので、求める平成6年度(平成7年2月1日)に昇格させなかったからといって、その昇格時期について、会社の裁量権の逸脱があったとは認められない。

(イ)2番X1については、昇格を求める前1年間もそれ以前にも、会社の不都合事象の指摘は全くない。同人は会社発足後比較的早く、昭和63年度には特例ながら4等級に昇職していたのである。平成7年5月にくも膜下出血で入院し、長期療養のため平成8年12月末で退職しているが、請求の平成6年度(4等級在級6年)で昇格させなかったことについて、具体的な説明はない。会社は、「不都合事象はないのが社員として当然求められることであり、社員管理台帳上、不都合事象が特に指摘されていなかったからといって、当該社員が優秀であるとか、上位職に昇進させるに適しているということにはならない。」というが、勤務成績を不都合事象によって立証してきた会社の基本的態度からすれば十分な説明とは言えず、会社の裁量権の範囲内であるとも認め難い。

なお、同人は、退職まで31年間無事故であったことを誇りとしていると述べ、自らの電気技術係としての技術力を高いと自己評価しており、初審証人X87(当事者番号33番本人)は、X1の技術力を優秀と評価している。これに対し、X1が昭和63年の4等級指導係試験を受験して不合格になって以来、(6等級の)受験資格があるのに一度も受験しないことから、「昇進への意欲があるとは考えられない」というが、技術力や無事故に関する反証にはなっていない。昇進への意欲の点についても、4等級から6等級への飛び級受験が常態であるとの立証もないまま、6等級昇職試験を受験しないことによって昇進意欲を云々するのは説得力に欠けるというべきである。

以上要するに、前記認定の大量観察による推認を打ち消すだけの個別事情は認められず、同人を平成7年2月1日付けで5等級に昇格させなかったことは、後記の会社の不当労働行為意思に基づく不当労働行為であると認めるのが相当である。

(ウ)3番X3については、昇格を求める前1年間にも仕業点呼時の不適切発言があり、これが反抗的態度ありとして人事考課上マイナス評価されてもやむを得ない。それ以前にも徐行箇所や時刻の見落としを含めてかなりの不都合事象があり、同じ富山機関区所属の再審査被申立人組合員の中でも、不都合事象の回数は多い方である。同人は請求年度の3年後、平成9年度には4等級在級11年で5等級に特例昇格しているところ、同人の不都合事象の内容、昇格経過等に照らし、少なくとも、同人を請求の平成6年度に昇格させなかったことが、会社の裁量権を逸脱して理由なく昇格させなかったものとは認められない。

(エ)4番X4については、昇格を求める1年前についても、会社のワッペン不着用のほか、列車入換後の機関車のバッテリー切り忘れ、仕業点呼時の徐行区間見落とし、携帯時刻表

の忘れ等の不都合事象があり、それ以前にも、遅刻、仕業点呼時の誤り、組合バッジ着用による厳重注意処分を含めて多くの不都合事象があり、その数は同じ富山機関区所属の再審査被中立人の中でも最も多い。同人は、請求年度の翌年、平成7年度には4等級在級9年で5等級に特例昇格しているところ、同人の不都合事象の内容、昇格経過等に照らし、少なくとも、同人を請求の平成6年度に5等級に昇格させなかったことが、会社が裁量権を逸脱して理由なく昇格させなかったものとは認められない。

なお、同人は、会社指摘の種々の態様の不都合事象(例えば、遅刻や仕業点呼時の徐行箇所の誤り)に対して、この程度のことは、他労組組合員にもあることであるとの主張をしているが、弁解としては適切ではない。(なお、終了点呼時の携帯時刻表忘れの件について、同人は事実無根というが、採用できない。)

(オ)5番 X83については、昇格を求める前1年間には不都合事象はなく、それ以前にも平成2年ないし平成4年ころに会社のワッペン不着用と組合バッジ着用が2回挙げられているのみである。しかしながら、同人は請求年度の2年後、平成8年度には4等級在級6年で5等級に昇格しているので、その昇格時期について、会社が裁量権を著しく逸脱したとまでは認められない。

(カ)6番 X6については、昇格を求める前1年間にも会社のキャンペーンワッペン不着用(それ以前にも複数回)、があるが、それ以前にも、列車7分遅発事故に信号担当者として一定の関与があったこと(本人に責任がないとは言えないことにつき、前記第5の3(1)エ(ア)参照)や管理者に対する暴言が目立って多い。これら同人の不都合事象の内容に照らせば、請求の平成6年度において、4等級在級4年で5等級に昇格させず、結局、平成11年度に4等級在級9年で退職に至ったことについて、会社の裁量権の逸脱があったとは認められない。

(キ)7番 X7については、昇格を求める前1年間にも、会社のキャンペーンワッペン不着用、安全チョッキ不着用のほか、駅長の業務指示に対する暴言、体操不参加等、多様な不都合事象がある。それ以前にも、組合バッジの着用(複数回。厳重注意処分、訓告処分)、駅長への暴言等かなり多くの不都合事象がある。同人は、請求年度の3年後、平成9年度には4等級在級8年で5等級に特例昇格しているところ、同人の不都合事象の内容、昇格経過等に照らし、少なくとも、同人を請求の平成6年度に5等級に昇格させなかったことが、会社が裁量権を逸脱して理由なく昇格させなかったものとは認め難い。

(ク)8番 X8については、昇格を求める前1年間にも、列車入換作業中のミスが2件のほか会社のキャンペーンワッペンの不着用、事故防止自主管理日標不提出などがあり、それ以前にも、列車の転てつ担当として進路を誤ったこと、会社のキャンペーンワッペン不着用、組合バッジの複数回着用とこれに対する厳重注意処分等、かなり多くの不都合事象がある。同人は、同じ青海駅所属の7番森と同様、請求年度の3年後、平成9年度には4等級在級8年で5等級に昇格しているところ、同人の不都合事象の内容、昇格経過等に照らし、少なくとも、同人を請求の平成6年度に5等級に昇格させなかったことが、会社が裁量権を逸脱して理由なく昇格させなかったものとは認め難い。

(ケ)9番 X9については、昇格を求める前1年間にも、着発線において禁止されている突き放し作業をしたこと、勤務時間中の入浴、組合バッジ着用などの不都合事象があり、それ以前にも、ハンドブレーキの緩解失念、ブレーキ操作の誤りによる留置車脱線事故など、

作業上のミスを含む多様で多くの不都合事象が挙げられている。同人は、請求年度の3年後、平成10年度には4等級在級7年で5等級に昇格しているところ、同人の不都合事象の内容、昇格経過等に照らし、少なくとも、同人を請求の平成7年度に5等級に昇格させなかったことが、会社が裁量権を逸脱して理由なく昇格させなかったものとは認め難い。

(コ)10番 X10については、昇格を求める前1年間には、組合バッジ着用の件だけであるが、それ以前には、会社のキャンペーンワッペン不着用、新 KYT の不唱和がそれぞれ数回あり、予定されていた転てつ担当の作業に出場しなかったことなどが挙げられている。同人は、請求年度の2年後、平成9年度に4等級在級6年で5等級に特例昇格しているところ、同人の不都合事象の内容及び昇格経過等に照らし、同人を請求の平成7年度に昇格させなかったことが、会社が裁量権を逸脱して理由なく昇格させなかったものとは認め難い。

(サ)11番 X11については、昇格を求める前1年間には、不都合事象とされるものはなく、それ以前にも、会社のキャンペーンワッペン不着用と、組合バッジ着用在が数回指摘されているのみで、不都合事象としては比較的少ない。しかしながら、同人は、請求年度の翌年、平成8年度に4等級在級6年で5等級に昇格しており、その昇格時期について、会社に裁量権の逸脱があったとは認められない。

(シ)12番 X12については、昇格を求める前1年間には、区長からレール撤去の立会いを指示されたのに対し、主任の指示がないとして断つたことが挙げられており、それ以前には、講習会参加旅費を出すべきであると固執したこと、除雪車のウイング操縦中にポイント破損事故を起こしたこと、仕業点呼時にスリッパを履いていたことなどの不都合事象が挙げられている。これら同人の不都合事象の内容に照らせば、同人が4等級在級4年目に当たる請求年度の平成7年度に昇格しないまま、平成12年度に至っていることについて、会社に裁量権の逸脱があったとまでは認め難い。

(ス)13番 X13については、昇格を求める前1年間にも、電話点呼失念、服装につき注意されたことに反発したこと、年末手当明細書の手渡しを区長室で行うことに反発し受取りを拒否したことが不都合事象として挙げられている。それ以前にも、比較的近接した年度において、・指導係等添乗の際、執務態度の悪さが指摘されたこと、仕業点呼の際の列車番号の誤申告、徐行箇所間違い、見落とし、駅の所定停車位置に停車できず、列車後部に支障発生、会社キャンペーンワッペン不着用等の不都合事象があり、同じ宮山機関区所属の再審査被申立人組合員の中でも、不都合事象の内容、回数共にかなり不良の方である。これら同人の不都合事象の内容に照らせば、同人が、4等級在級5年目に当たる請求年度の平成7年度に昇格しないまま、平成12年度に至っていることについて、会社に裁量権の逸脱があったとまでは認め難い。

(セ)14番 X14については、昇格を求める前1年間にも、停電の原因の誤判断のため列車を120分遅延させたこと、遅刻等があり、それ以前にも、近接した時期の遅刻、仕業点呼の際の徐行箇所見落としなど作業上のミスを含めてかなり多数の不都合事象があり、同じ宮山機関区所属の再審査被申立人組合員の中でも、不都合事象が多い方である。同人は、4等級在級約5年で請求年度の平成7年度に昇格せず、その5年後の平成12年度に在級約10年で5等級に昇格しているが、これら同人の不都合事象の内容、昇格経過等に照らせば、同人の昇格時期について、会社に裁量権の著しい逸脱があったとまでは認め難い。

(ソ)15 番 X15 については、昇格を求める前 1 年間にも、安全チョッキ不着用、KYT を訓練からはずせとの不要発言のほか、勤務時間中のワープロによる組合情報の作成などがあり、それ以前にも、連結車両を間違え、列車の 5 分遅発による嚴重注意処分、コンテナの取扱いミスによる車両脱線事故、組合バッジ着用、安全総点検のワッペン不着用などが比較的近接した時期の不都合事象として挙げられており、さらにそれ以前の不都合事象を含めて、多種多様の不都合事象があり、同じ富山貨物駅所属の再審査被申立人組合員の中でも、かなり多い方である。これら同人の不都合事象の内容に照らせば、同人が 4 等級在級 5 年日に当たる平成 8 年度に昇格しないまま平成 12 年度に至っていることについて、会社に裁量権の著しい逸脱があったとまでは認め難い。

(タ)16 番 X16 については、昇格を求める前 1 年間の不都合事象としては、安全標語不提出 1 件であり(同種事象として指摘されているのは 2 年以上前の件である。)、それ以前のものとして、会社のキャンペーンワッペン不着用、組合バッジ着用、安全帽のあごひも不着用などが挙げられているが、いずれも、平成 4 年ないしそれ以前(すなわち同人の現 4 等級昇格前の 3 等級時代で、昇格請求年度から 3 年以上前)の事象である。安全標語の不提出について、会社は、安全に対する取組姿勢が積極的でないと評価したようであるが、他の事象も比較的軽度の不都合事象で、かつ人事考課の基本的な対象期間である 1 年よりかなり前の 3 等級時代の不都合事象であることを考えると、これらを大きいマイナス評価とすることには疑問もあるが、同人を 4 等級在級 3 年という早い時期の平成 8 年度に 5 等級に昇格させるほどの優れた勤務成績についての適確な証拠はないから、平成 8 年度に 5 等級に昇格させなかったことが、会社の裁量権の著しい逸脱に当たるというには足りないといわざるを得ない。

(チ)17 番 X17 については、昇格を求める前 1 年間には不都合事象とされるものはない。それ以前のものとして、平成 8 年に安全帽のあごひも不着用、保線管理システム機器への取組みの指示に対して分からないから操作したくないと答えたことが挙げられている。さらにそれ以前のものとして、会社のキャンペーンワッペン不着用、線路巡回業務の許可なき変更、安全チョッキの不着用などが挙げられているが、いずれも平成 5 年以前(すなわち同人の現 4 等級昇格前の 3 等級時代で、昇格請求年度から 4 年以上前)の事象である。したがって、同人の不都合事象を大きいマイナス評価とすることはできないが、同人を 4 等級在級 3 年という早い時期の平成 9 年度に 5 等級に昇格させるほどの優れた勤務成績についての適確な証拠はないから、平成 9 年度に 5 等級に昇格させなかったことが、会社の裁量権の著しい逸脱に当たるというには足りないといわざるを得ない。

(ツ)18 番 X18 については、昇格を求める前 1 年間にも、勤務時間中の私用のほか数々の作業上のミスが挙げられており、それ以前にも、類似の作業上のミスを含む不都合事象が際立って多い。昇職請求との関係で、昇格を求める時期より後の平成 7 年 2 月から平成 8 年 1 月までの間にも、上司に対する非礼・不適切発言や安全チョッキの不着用等の不都合事象が挙げられている。同人は、4 等級在級 4 年で請求年度の平成 6 年度には昇格せず、その 6 年後の平成 12 年度に在級 10 年で 5 等級に特例昇格しているが、上記の同人の不都合事象の内容、昇格経過等に照らせば、同人の昇格時期について、会社に裁量権の逸脱があったとは認め難い。

(テ)19 番 X19 については、昇格を求める前 1 年間には不都合事象とされるものはないが、

それ以前には、会社のキャンペーンワッペン不着用、仕業表未記入、組合バッジ着用等の不都合事象がある。そして、いずれにせよ、同人は請求年度の翌年、平成7年度には、4等級在級8年で5等級に特例昇格しており、その昇格時期について、会社に裁量権の逸脱があったとは認められない。

(ト)20番 X20については、昇格を求める前1年間の不都合事象としては、会社のキャンペーンワッペン不着用1件のみであるが、それ以前にも同種のワッペン不着用、組合バッジの着用(複数回、嚴重注意処分)があり、また、昇職請求との関係で、昇格を求める時期より後の平成7年、8年においても、作業量が多いと文句を言ったこと、訓練会でKYTに反対する発言をしたこと、勤務時間中のワープロによる組合資料作成などが挙げられている。

同人は、4等級在級4年で請求年度の平成6年度には昇格せず、その6年後の平成12年度に在級10年で5等級に特例昇格しているところ、昇格を求める前1年間の不都合事象がワッペン不着用1件にすぎないとしても、その前後、ことに平成7年、8年の不都合事象の内容等に照らせば、同人の昇格時期について、会社に著しい裁量権の逸脱があったとまでは認め難い。

(ナ)21番 X21については、昇格を求める前1年間には事故防止自主管理日標の不提出、会社のキャンペーンワッペン不着用、昭和62年以来の体操不参加が挙げられており、それ以前にも、管理者に対する不穏当発言、勤務時間中の自家用車洗車、複数回の組合バッジ着用による嚴重注意処分、訓告処分等の不都合事象があり、同じ青海駅所属の再審査被申立人組合員の中でも、最も多い。さらに、昇職請求との関係で、昇格を求める時期より後の平成7年、8年においても、管理者に対する暴言、保護帽子のあごひも不着用、安全チョッキの不着用があるほか、ブレーキ管破損の運転事故及び事故後の供述調書作成遅延の不都合事象が挙げられている。これら同人の不都合事象、ことに管理者に対する暴言の内容から窺える同人の執務態度をみれば、会社が、同人の人事考課につき「極めて悪い」(会社初審最終陳述書77頁)とするのも無理もないというべきである。同人は、4等級在級5年で請求年度の平成6年度には昇格せず、4等級のまま在級11年目の平成11年度に退職に至っているが、上記の同人の不都合事象の内容等に照らせば、平成6年度に昇格させなかったことについて、会社に裁量権の逸脱があったとは認め難い。

(ニ)22番 X66については、昇格を求める前1年間には、服装の乱れ、研修についての不穏当発言のほか技能講習中の機関車破損事故があり、それ以前にも、仕業点呼における徐行箇所への誤り、安全総点検のワッペン不着用がある。また、昇職請求との関係で、昇格を求める時期より後の平成9年にも、機関車の主ヒューズ破損の事故を起こしている。同人は、4等級在級4年で請求年度の平成7年度には昇格せず、その5年後の平成12年度に在級9年で5等級に昇格しているが、上記の同人の不都合事象の内容、昇格経過等に照らせば、同人の昇格時期について、会社に裁量権の逸脱があったとは認め難い。

(ヌ)23番 X23については、昇格を求める前1年間には、服装の乱れ、勤務日の変更に関する抗議、区長に嫌みを言ったなどの不都合事象が挙げられており、それ以前にも、19分間の遅刻、仕業点呼における徐行箇所への間違い数回、会社のキャンペーンワッペン不着用、組合バッジ着用複数回等多数の不都合事象があり、また、昇職請求との関係で、昇格を求める時期より後の平成8年においても、上司への脅し発言、組合員の再教育日数や事故防止

検討会の開催に対する苦情発言、列車停車中の仮眠による3分間の列車遅発など、数多くの不都合事象が挙げられている。同人は、4等級在級約4年で請求年度の平成7年度に昇格せず、その5年後の平成12年度に在級約9年で5等級に特例昇格しているところ、上記の同人の不都合事象の内容、昇格経過等に照らせば、同人の昇格時期について、会社に裁量権の逸脱があったとは認め難い。

(ネ)24番 X24については、昇格を求める前1年間には不都合事象とされるものではなく、それ以前の不都合事象として、会社のキャンペーンワッペン不着用3回、組合バッジ着用1回、安全チョッキ不着用1回などが挙げられでいるが、その内容も重いものではないのみならず、いずれも平成5年以前(すなわち同人の4等級昇格前の3等級時代で、昇格請求年度から3年以上前)の事象である。したがって、同人の不都合事象を大きいマイナス評価とすることはできない。しかしながら、同人は、請求年度の3年後の平成11年度に在級6年で5等級に昇格しているところ、4等級在級3年という早い時期の平成8年度に5等級に昇格させなかったことが、会社の裁量権の著しい逸脱に当たるといふには足りないといわざるを得ない。

(ノ)25番 X25については、昇格及び昇職を求める前各1年間には不都合事象とされるものではない。それ以前のものとして、事故防止標語不提出、指差喚呼の態度注意、会社のキャンペーンワッペン不着用、組合バッジ着用(複数回、嚴重注意処分及び戒告処分)、などが挙げられている。これらの不都合事象は、時期的に近い平成5年のものでも、昇格請求年度の3年前(すなわち同人の現4等級昇格直前の3等級時代)の事象であるから、大きいマイナス評価とすることには疑問もあるが、同人を4等級在級3年という早い時期の平成8年度に5等級に昇格させるほどの優れた勤務成績についての適確な証拠はないから、平成8年度に5等級に昇格させなかったことが、会社の裁量権の著しい逸脱に当たるといふには足りないといわざるを得ない。

ウまとめ

以上のとおり、昇格格差是正を求める個人再審査被申立人のうち、請求年度に昇格させないことに合理的理由がないと認められるのはi、2番 X1のみである。昇格を求める前1年間に何ら不都合事象がなく、その前の不都合事象も現等級昇格以前のもの、内容的に重く評価できないものしかない者が6名(5番 X83、11番 X11、17番 X17、19番 X19、24番 X24、25番 X25)、これに準じる者が1名(16番 X16)であるが、是正を求める年度の1、2年後には昇格しているか、4等級在級3年という早い時期に5等級に昇格させるほどの優れた勤務成績についての適確な証拠がないことから、在級3年という比較的早い年度の昇格請求をはじめ各請求年度で昇格させないことが、会社の裁量権の著しい逸脱に当たるとまでは認め難いといわざるを得ない。また、その余の個人再審査被申立人らについては、昇格を求める前1年間をはじめとして不都合事象があり、またそのうち一部の者は請求の1年ないし数年後に17条特例を含めて昇格していることから、請求年度に昇格しなかったことはやむを得ないか、少なくとも会社の裁量権の逸脱、ないしは著しい逸脱によるとは認め難いと判断するものである。会社には、後記のとおり、反国労意識ないし国労嫌悪の情があったと認められるが、これを考慮しても、2番 X1を除く個人再審査被申立人らの昇格の遅れが、会社の不当労働行為意思に因るものと認めるには足りない。

4 不当労働行為意思について

国労は、国鉄時代から国鉄の分割民営化等をめぐって国鉄との間に労使対立の歴史があったところ、会社発足後も、前記認定(初審命令第2の2(1)、(2))のとおり、労使協調による会社の発展を目指した2次にわたる労使共同宣言への参加を拒否し、再三にわたりストライキを実行し会社の減収を招くなどした。会社が、労使協調路線をとる貨物労に対して親和的となり、他方で会社の経営方針に同調しな-74-い上記のような国労の運動方針及び行動に対し、反感ないし嫌悪の情を抱いたであろうことは容易に推認できる。この認定において、「1.18 スト」に先立ち、当時の会社橋元社長が全社員に対してストライキに参加しないよう呼びかけた手紙の内容、「2.18 スト」に近接した時期の資物労の中央委員会において橋元社長が「大切な仕事をないがしろにする人達と、それを守ってくれた人達と一緒に扱うようなことはもうしない。」との挨拶内容、平成6年5月に業界紙「カーゴニュース」から社長就任後約1年のインタビューを受けたY1が「中には反対なものは反対だとストを somewhere するところもある。実に心外です。大多数の社員とそうしたグループはキッチンと分けて考えていかなければならないと思っています。」と述べた内容は、それぞれ、会社の経営に責任を負う立場での発言であり、来賓挨拶あるいは質問を受けての受け身の答え(棚橋発言は「しかし、中には”確信犯的”な人たちもいますね・・。」という質問に対して、「会社がここまでやってこれたのは、大多数の社員の努力があったからです。(中略)しかし、中には、・・・という答の文脈である。)であり、直ちに国労に対する反発や報復に言及したものではないが、それだけに、本件の昇進問題に近接した時期の会社の社長の率直な発言として、少なくとも、会社の国労に対する上記嫌悪意思を推認させる補完的な事実であるといえる。なお、会社は、本件再審査段階でも、国鉄時代以来の国労の「闘争至上主義」について主張立証に力を注いでおり、これらの審査経過からも、容易に会社の反国労感情を汲み取ることができる。

そうすると、昇進についての会社の裁量権を考慮するとしても、昇格させないことにつき合理的な説明がないと判断した前記2番X1の平成6年度の5等級不昇格(平成7年2月1日付け)については、会社の不当労働行為意思に基づくものとして、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に当たると判断するのが相当である。

5 本件昇職における試験制度とその運用について

(1) 1次試験について

1次試験は、初審命令第2の6(3)で認定したとおり、文章の正誤を判別する問題、正しい選択肢を選ぶ問題、空欄に正しい語句を選ぶ問題、空欄に正しい語句を記入する問題、業務上の用語等の説明を記述する問題で構成されている筆記試験である。

その問題の設定の仕方、採点方法を検討しても、恣意的な運用が行われていることを疑わせる事情は見当たらず、そのシステム、運用共に、公正なものと判断する。

なお、再審査被申立人らは、初審においては、会社が1次試験の採点結果や合格点を公表しないことから、採点結果の公正さが疑われる旨主張していたが、初審命令が1次試験の「システムには客観性があり、その運用にも特に問題とすべきことはない。」(初審命令書35頁)と判断し、1次試験不合格を理由に救済申立てを棄却したことに対しては、再審査を申立てていないのであるから、昇職1次試験の運用の公正さについては、実質的争点ではなくなっていると考えられる。

(2) 2次面接試験について

ア質問項目の公正さ 2 次試験の質問項目は、初審命令第 2 の 6(6)のとおり、概ね受験の動機、就業規則の内容等の一般知識、会社の決算内容、社員としての自覚、業務知識等である。

組合らは、これらのうち QC サークル活動や提案活動などに関する質問は、国労の方針との関係で国労組合員としては返答に苦慮するところであり、会社は、国労に対する嫌悪意図をもって、意図的に、国労組合員の点数が低くなるような質問をしていると主張する。

しかしながら、会社が、就業規則所定の自己啓発や業務改善努力に関して、重要な施策と位置づけている QC サークル活動や提案活動、また、適切な人事運営を行うために必要な社員としての自覚や積極性をみる要素として、転勤・出向に関する質問を昇職試験においてすること自体は、ことさら国労組合員を不利にする意図に出たとか、これらの質問事項に対する応答次第で合否が決定されるというのでない限り避けるべき理由はなく、結果として国労組合員の面接試験において低評価につながったとしてもやむを得ないといわなければならない。本件においては、前記認定(初審命令第 2 の 8(3)イ(前記第 4 の 19))のように、受験した国労組合員の全員にこれらの項目について質問されたわけではなく、また、質問された場合でも、これらの項目が質問の中心であったわけでもないのである。

なお、国労は QC サークル活動自体に絶対反対という姿勢ではなく、国労組合員の中にも、その判断により、QC サークル活動に参加している者もあることが窺われる(初審 7 回松井証人 46 頁)ことも合わせれば、これらの質問項目が質問されるからといって、昇進試験の 2 次面接試験が全体として不公正であると認めるのは困難である。組合らは、2 次試験を受験した国労所属組合員らが返答に苦慮する質問が 1 問ないし 3 問程度含まれていたとして、昇職格差是正を求める国労組合員らの陳述書を引用する(組合ら再審査最終準備書面 63 頁以下)が、これらの主張と証拠によっても、上記認定判断を動かすには足りない。

イ採点基準と面接官の裁量について組合らは、会社の面接試験においては、面接官が採点基準について打ち合わせをしていないことから、会社には採点基準などのマニュアルが作成されておらず、面接官の裁量により恣意的な運用がされていると見ざるを得ないとする初審命令の判断が正しいと主張する。

しかしながら、面接試験については、初審命令第 2 の 6(6)で認定したとおり、面接官(非組合員である総務、営業、人事各課の幹部級 4 人)、質問時間、質問数、質問項目の他、面接官の評価項目とその配点(業務知識、協調性、積極性、面接態度等の 5 項目につき各 5 点満点)及び最終採点方法(4 人の面接官の採点を集計し、受験者ごとに点数をつける。)という、面接試験の大筋はあらかじめ会社として定められている。しかも、普通に答えれば 3 点、よく答えれば 4 点、5 点、全然答えがなければ 0 点、1 点と採点することまでは決められているというのである。必ずしも全受験者に全く同じ質問がされるとは限らない(再審 2 回 X40 証人 17 頁)とか、模範解答が作成されていないとか、どのような解答があれば何点付けるかなどの具体的な採点基準がないとかの点を組合らは問題とするが、もともと、面接試験には、面接者の主観的評価を伴うことを一般にある程度予定しているといえる。むしろ、経験ある面接官の幅広い人物評価の目を通す点にこそ、一律の回答が期待されたり、機械的な採点ができる試験では見分けられない面接試験の値打ちがあることが

肯定されてよい。したがって、組合らの指摘する上記の諸点があるからといって、面接試験が全体として恣意的で、公正を欠くとは言えない。組合らは、面接官らの大部分は、かつて貨物労所属の組合員であったから、現在非組合員であったとしても、恣意的採点を排除できないとも主張するが、そのような事実を理由に面接官の採点の恣意性や面接試験の不公正を認めるには飛躍があるというべきである。

なお、面接官が4名で複数の評価が集約され、また、すべての受験者について同じ面接官が採点を行う(面接官は交代しない。)方法がとられていることは、評価の正確性、公平性を確保するに役立っていると考えられる。

ウ人事考課と合否の判定

昇職2次面接試験の結果の合否の判定は、面接試験の点数によることを基本とするが、初審命令第2の6(5)ないし(7)認定のとおり、ボーダーライン付近のものについては、支社と支店間、支店と現場長の社員管理台帳を基礎資料とするヒアリングにより、人事考課や要員需給等を加味した調整が行われる。この段階で、試験結果とは別の、支社、支店の裁量の余地が生じることになるが、もともと、昇職の決定という会社の人事裁量権が広く認められる場面、とりわけ試験結果のボーダーライン付近の者の取扱いという限られた場面での裁量判断であり、かつ、ヒアリングの手続を経ていることも合わせ勘案すれば、このような、会社の裁量による合否の判定が行われることを不合理、不公正ということとはできない。

(3)主任職(6等級)の位置づけ

会社における職制、賃金規程上の等級と職名及び職務内容との関係については、初審命令第2の3(1)、(2)で認定のとおりである。会社では、現業機関の各系統とも、管理者である長・助役の次位に、主任又は主任運転士(以下、便宜上両者を併せて「主任」という。)を置き、指導係(技術係)及び係(又は運転士)の業務及び指導並びにその計画・調整業務を行うものとしている。主任の処遇は6等級及び7等級にまたがっており、主任試験に合格すれば翌年2月1日付けで6等級に昇職し、6等級発令後1年経過すれば上位職である助役と同じ7等級に昇格する資格を得ることになる。

したがって、主任は、発令時には一般社員の最上位であるが、現業機関において、管理者に準じる立場にあるとしえる。

(4)昇職試験の合否判定の合理性

以上に検討したとおり、会社の昇職試験制度は、2次面接試験を含めて、一般的には、不公正、不公平なものとは認められないが、2次試験の得点がボーダーライン付近であった者については、人事考課、要員需給等の調整要素による会社の裁量の余地があることは前記認定のとおりである。そこで、前記認定の平成6年度から平成9年度までの4年間の昇職試験の実-79-施結果(初審命令第2の8(3)ウ(前記第4の20(46頁)以下))及び各人の人事考課(不都合事象)(初審命令第2の8(2)イ~エ(前記第4の17(26頁)以下))に基づき、以下、各年度の昇職試験で1次試験に合格したが、2次試験はボーダーライン付近であった者を中心に、再審査被申立人組合員らの不合格の結果について、合理的理由があるかどうかについて判断する。

なお、組合らは、ボーダーライン付近の者についての合否判定に、人事考課のほか「各職場の需給」、「業務機関別・職種別需給(箇所間及び職名間バランス)や業務上の必要性

等」の要素が考慮されるという会社の主張は、再審査において、中労委の求釈明に対して辻褃合わせに初めて出てきた主張であるという。

確かに、会社は、初審においては、昇職試験については、基本的には2次試験の点数により合否が決まるが、ボーダーライン付近の得点者については人事考課による選考があり得る旨を主張し、その趣旨の証言、陳述書を提出していたのであり、上記の要員需給や業務上の必要性の要素が考慮された旨の説明が具体的にされたのは、当委員会の求釈明に対する回答(平成16年9月16日付け会社準備書面)以後のことである。しかしながら、会社は、面接試験の点数を基本とし、ボーダーライン付近の得点者については人事考課を中心とする調整を行うとの説明を変えたのではなく、これを維持しながら、各年度の具体的な選考における考慮要素として「要員需給」とか「業務上の必要性」を補充的に述べたまでと理解できるのであって、事実在即さない辻褃合わせというのは当たらない。もともと、昇職試験の合格者数については、試験毎に退職者等によって減になった部分に対する補充、要員需給等が考慮されることは、初審においても立証されていた(初審19回岡島証人)のであって、ボーダーライン以下の者からの個別具体的な登用の調整に当たって、これらの要素が考慮されたとしても、異とするに足りない。そして、後記の本件各年度のボーダーライン以下の国労組合員の選考において、人事考課が上位であるのに、要員需給や業務上の必要性の要素を優先して、国労組合員を合格させなかったという事情は、本件証拠上認めることができない。したがって、この点に関する組合らの主張は採用できない。

ア平成6年度実施の4等級及び6等級昇職試験

(ア)4等級昇職格差是正については、救済を求めた5名のうち、4名は、1次試験に不合格、又は是正請求より後の初審の基準年数内で2次試験にも合格し、昇職を果たしたとして救済利益なしとして棄却され、再審査も申立てていないので、残るのは、28番X28のみである。同入は、平成6年度1次試験に不合格であるから、平成7年2月1日付けの4等級昇職格差是正は、それだけの理由で棄却されるべきものである。

しかし、初審命令は、是正請求年度より後の1次試験合格者も救済すべきものとの独自の基準を立てた上(初審命令書38頁(イ)b)、平成7年度1次試験合格、2次試験不合格の上野について、初審命令の在級年数基準により、平成8年2月1日付けの4等級昇職を認めているので、あえて、平成7年度の同人の2次試験結果について判断しておく。

平成7年度の輸送指導係2次試験は、宮山地区で同人を含めて3人の受験者があり、同人の成績順位は3位であったが、この試験では3名全員が合格の基準に達せず、不合格になったことが認められる。

したがって、いずれにせよ、平成7年度の2次試験の合否判定において不公平、不当があったとも認めることができず、同人の昇職に関する初審の救済判断は取消しを免れない。

(イ)6等級昇職2次試験については、26位のボーダーライン以下の者が6名合格した。ボーダーラインの次点に初審救済中立人の39番X36があり、次点者6人に次ぐ33位に初審救済申立人36番X33があったが、いずれも不合格であった。もっとも、同人らは、平成6年度の試験による平成7年2月1日付けの6等級昇職を求めておらず、両名とも平成9年度昇職試験合格(平成10年2月1日6等級昇職)により、結論として救済利益なしとして初審において申立てを棄却され、再審査を申立てていないのみならず、同人らを合格させず、試験でX36と同順位の者及びX33より下位の者を合格させた理由として、会

社が挙げる前記認定の業務上の必要性は、一応首肯できるものである。

その他の再審査被申立人で平成 6 年度昇職試験不合格者は、試験結果順に 40 番 X37(37 位)、18 番 X18(43 位)、32 番 X86(44 位)、21 番 X21(45 位)、35 番 X32(46 位)と、いずれもボーダーラインからかなり離れた低順位である。のみならず、これらのうち、32 番 X86 を除けば、平成 6 年度試験結果による昇職は求めている。32 番 X86 は、平成 6 年度の試験による平成 7 年 2 月 1 日付けの昇職を求めたのに対し、初審では平成 8 年 2 月 1 日付けの昇職を認容され、この結果に対して再審査は申し立てしていない。

以上から、平成 6 年度 6 等級昇職試験の判定には一応の合理性が認められ、ボーダーライン付近の者を含めて、不公平、不当と評価すべき点は認められない。

イ平成 7 年度実施の 6 等級昇職試験

平成 7 年度実施の 6 等級昇職試験については、27 位のボーダーライン以下の者が 3 人合格した。ボーダーラインの次点 28 位が 40 番 X37 であり、29 位が 33 番 X87 であった。同人らは同年度の試験結果は不合格であったが、請求としては同年度の試験による平成 8 年 2 月 1 日付けの 6 等級昇職を求め、初審では、そのとおり認められている。会社は、不合格の理由として、前記認定のとおり、40 番 X37 については、所属の富山機関区車両検査系統の車両技術主任と車両技術係のバランス上、業務上の必要性が認められなかったというのであり、33 番 X87 については、同人と同箇所、同職の受験者に上位得点の合格者がいたことなどを挙げており、これらの業務上の必要性等は、一応首肯できるものである。

なお、初審命令第 2 の 8(2)ウ(エ)及び(カ)(前記第 4 の 17)認定のとおり、33 番 X87 については昇職格差是正を求める前 1 年間を含めて不都合事象があり、40 番 X37 については、昇職格差是正を求める前 1 年間には不都合事象とされるものはないが、それ以前にはかなり多くの不都合事象が挙げられている。

また、31 番 X88 は 33 位、32 番 X86 は 39 人中の 38 位であり、ボーダー・ライン付近という得点ではないので、不合格の結果もやむを得ないというべきである。

ウ平成 8 年度実施の 6 等級昇職試験平成 8 年度実施の 6 等級昇職試験については、21 位のボーダーライン以下の者から 2 名が合格した。そのうち 1 名は救済申立外の国労組合員である。不合格の国労組合員の中で、最も上位であったのが 24 位の前記 36 番 X33 であり、他の再審査被申立人組合員 35 番 X32、21 番 X21、18 番 X18 は 28 位から 30 位の最下位に属し、いずれも、ボーダーライン付近の合否判定の当否が問題となるレベルではなく、会社がこの年度の昇職試験において同人らを不合格としたことには理由がある。

なお、平成 9 年 2 月 1 日付けで 6 等級昇職を求め、1 次試験不合格となった 20 番 X20 については、平成 7 年度から 11 年度まで毎年 1 次試験が不合格であり、その後、平成 12 年に出向のため 1 次試験免除により 2 次試験を受験し、不合格になっているところ、同人は、前記 3 の (2) イ(ト)のとおり、平成 7 年 2 月 1 日付けの 5 等級昇格格差是正請求についても人事考課により、申立てを棄却せざるを得ない者であり、昇職格差是正についても、1 次試験不合格により申立てを棄却すべきものである。(初審命令は、同人について平成 12 年の 1 次試験免除を 1 次試験合格と同視した上、同年度の翌年 2 月 1 日付けでの 6 等級昇職を認めているが、理由がない。)

また、22 番 X66 も、平成 9 年 2 月 1 日付けでの 6 等級昇職を求めているが、同人は平成 8 年度の昇職 1 次試験不合格であったから、同年度の 2 次試験の当、不当の判断は不要

というべきである。なお、同人の平成9年度の2次試験結果については、後に判断する。以上により、平成8年度の6等級昇職試験の合否判定において、ボーダーライン付近の者を含めて、不公平、不当と評価すべき点はない。

工平成9年度実施の6等級昇職試験

平成9年度実施の6等級昇職試験については、11位のボーダーライン以下の者から2名が合格した。その2名は国労組合員の前記平成6年度試験でボーダーライン付近であった36番X33春行及び39番X36である。なお、24番X24は、初審命令第2の8.(2)イ(ネ)(前記第4の17(41頁))認定のとおり、昇格及び昇職を求める前1年間には不都合事象がなく、それ以前の不都合事象も同人の4等級昇職以前の事象であるが、2次試験の得点順位がボーダーラインよりかなり下の14位以下であることから、不合格もやむを得ない。22番X66、18番X18は、それぞれ19名の受験者中18位、19位であり、ボーダーライン付近の合否判定の当否が問題となるレベルではない。

また、25番X25は、平成9年2月1日付けの5等級昇格と、平成10年2月1日付けの6等級昇職を求めているところ、平成9年度の昇職1次試験に不合格であるから、同年度の昇職試験不合格はやむを得ない。初審においては、昇格は在級年数の関係で請求の1年後に認め、昇職については、請求の翌年、平成10年度の1次試験合格を根拠に、初審が基準とした在級年数に従い、平成13年2月1日付けの6等級昇職を認容したが、理由がない。

(5)まとめ

以上のとおり、昇職試験における判定の結果には、6等級昇職2次試験のボーダーライン付近の者の判定を含めて、それぞれ一応首肯できる理由があり、不公平、不当の評価はできない。

そして、前記5(3)のとおり、主任6等級の職位は、会社の現業機関においては、管理者に準じる立場であり、その選定には、昇格よりも広い会社の裁量の幅が認められてしかるべきところ、もともと、ボーダーライン以下の得点者からの選定に当たって、人事考課のほか業務上の必要性、箇所や職種別のバランス等を考慮してボーダーライン以下の範囲で多少の順位を異にする選定をしたとしても、それが昇職是非の判定における会社の裁量権を逸脱したものとはいえない。さらには、前記のとおり、ボーダーライン以下の得点者から例外的に合格者を選定する場合においても、平成8年度及び平成9年度の昇職2次試験においては、現に、救済中立人を含む国労組合員から合格している例もあることを考えると、前記のとおり会社には反国労感情があり、昇格の関係で認定した一定の不当労働行為意思があることを考慮しても、本件昇職試験の結果が会社の不当労働行為意思に基づくものと認定することは困難である。

なお、組合らは、各職場の需給、箇所別・職種別の主任と係員のバランス、業務上の必要性、上位合格者と組合員らとの比較において、会社のボーダーライン以下の者からの選抜理由(不合格となった国労組合員受験者の不合格理由)には根拠がないと争うが、各現業機関において係員(一般職)に対して主任が占める割合、主任の絶対数の比較などにより、単純に主任補充の要請度の高さや業務上の必要性を判断することができないことは、その他組合らの挙げる事実があったとしても、それによって、会社の昇職についての判定が不公平、不当であると認めるには足りない。

6 結論

以上に検討したとおり、再審査被申立人らの本件救済申立ては、2 番 X1 に対する 5 等級昇格格差是正を求める点についてのみ理由があるが、その余の昇格、昇職格差是正の申立ては理由がなく、棄却すべきである。2 番 X1 の昇格格差是正に伴い、救済方法としては、端的に平成 6 年度に昇格(平成 7 年 2 月 1 日付け)をさせたものとしての取扱いを命じ、バックペイのほか、本件の昇進差別紛争の内容、経過にかんがみ、将来に対する予防の趣旨を含めて初審命令主文第 4 項(昇進差別による支配介入の禁止)はこれを維持することとし、初審命令主文第 5 項の文書手交は、審査結果から取り消すのが相当と判断する。

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 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 18 年 10 月 18 日

中央労働委員会

第三部会長荒井史男@