

## 主 文

- 1 原判決主文第2項を取り消す。
- 2 控訴人組合らの訴えを、いずれも却下する。
- 3 控訴人会社の本件控訴を棄却する。
- 4 第1事件に係る控訴費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は控訴人会社の負担とし、第2事件に係る訴訟費用（参加によって生じた費用を含む。）は、第1、2審とも、控訴人組合らの負担とする。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 当事者の求めた裁判

#### 1 控訴人会社の控訴の趣旨

- (1) 原判決主文第1項を取り消す。
- (2) 被控訴人が都労委平成9年（不）第12号事件について、平成13年10月16日付けでした命令のうち、主文第1ないし第3項を取り消す。
- (3) 訴訟費用は、第1、2審とも被控訴人の負担とする。

#### 2 控訴人組合らの控訴の趣旨

- (1) 原判決主文第2項を取り消す。
- (2) 被控訴人が都労委平成9年（不）第12号事件について、平成13年10月16日付けでした命令のうち、主文第4項及び第5項を取り消す。
- (3) 訴訟費用は、第1、2審とも被控訴人の負担とする。

#### 3 控訴の趣旨に対する被控訴人の答弁

##### (1) 控訴人会社の訴えについて

###### ア 本案前の答弁

控訴人会社の訴えを却下する。

###### イ 本案の答弁

控訴人会社の控訴を棄却する。

- (2) 控訴人組合らの訴えを却下する。

- (3) 訴訟費用は、第1, 2審を通じてこれを2分し、その1を控訴人会社の負担とし、その余を控訴人組合らの負担とする。

## 第2 事案の概要

- 1 控訴人会社は、昭和44年6月30日に、住友機械工業株式会社(住友機械)と浦賀重工業株式会社(浦賀重工)とが合併してできた会社であり、各種機械の製造及び船舶の製造を主な業としている。控訴人組合は、もとは浦賀重工の従業員によって組織されていた労働組合であり、現在は、控訴人会社の浦賀艦船工場及び追浜造船所に勤務する従業員によって組織されている。控訴人Aら12名は、浦賀重工の前身の浦賀船渠株式会社に入社し、本件の救済申立時、控訴人会社の従業員であった者であり(現在は、定年により退職した者がいる。)、また、いずれも控訴人組合の組合員である。
- 2 昭和44年の住友機械と浦賀重工との合併後、控訴人会社と控訴人組合との間で紛争が続出したが、両者の間において、
  - (1) 昭和55年3月31日、昇格問題の一部について、控訴人組合と控訴人会社との間で合意が成立し、控訴人Aら12名は、過去に遡って又は同年4月に昇格することとなり(昭和55年合意)、
  - (2) 昭和58年3月31日、上記合意に伴い基本給の是正を合意するとともに、「浦賀分会(控訴人組合)は昭和57年度以前の各年の昇格については、以後一切の異議の申立てを行わない」等を内容とする確認書を取り交わし、
  - (3) 同年12月27日、中央労働委員会(中労委)において、協定書を取り交わし、「会社(控訴人会社)は、浦賀分会(控訴人組合)に不当労働行為との疑問を抱かせるような行為があったことに対し、遺憾の意を表明する。」  
「会社(控訴人会社)は、本和解協定の趣旨を本件該当事業所の全管理職に周知し、今後、この種紛争が発生しないよう努力する・・・」  
「会社(控訴人会社)と分会(控訴人組合)は、すでに合意成立している昭和55年3月31日付合意書、昭和58年3月31日付確認書を本協定と一体のものとして

取り扱う。」などの事項について一括した和解が成立し（昭和58年和解），  
(4) 控訴人組合申立て（昭和62年）に係る，控訴人組合員に対する昇格差別の是正を求める救済申立てについて，平成元年3月31日付けで和解が成立し，控訴人B，同C，同D，同E，同F，同G，同H（Bら7名）が，過去に遡って又は同年4月に昇格することとなった（平成元年和解）。

3 ところが，平成8年4月に控訴人組合員の昇格がなかったことから，控訴人組合らは，平成9年3月26日，被控訴人に対して，控訴人Aら12名が昇格差別を受けており，これは不当労働行為（不利益取扱い）に該当すると主張して，控訴人会社に，控訴人Aら12名に対して，昇格させること，控訴人Aら12名に対して，昇格を前提とする将来の給与，賞与及び過去の給与差額，賞与差額並びにこれらに対する付加金（遅延損害金）の支払をすること，組合員であることを理由として，昇格差別を行って，支配介入・不利益取扱いをしてはならないこと，陳謝文の掲示をすることを求める救済申立てをした（以下「本件救済申立て」という。）。

これに対し，被控訴人は，(ア) 控訴人会社に対し，控訴人A，同I，同J（以下「控訴人Aら3名」という。）を平成8年4月1日付けで上級職1級にそれぞれ昇格させたものとして取り扱い，昇格していたならば支払われたであろう賃金（一時金を含む。）との差額の支払を命じ，(イ) 控訴人会社に対し，控訴人組合に1週間以内に，今後このような行為を繰り返さない旨の文書を交付することを命じ，(ウ) 控訴人会社に対し，上記(ア)，(イ)を履行したときは，速やかに被控訴人に文書で報告することを命じたが，(エ) 控訴人K，同E，同F及び同Gに関する平成7年3月以前の昇格を求める申立てを却下し，(オ) その余の申立てを棄却した（本件命令。本判決では，「本件都労委命令」ともいう。）。

4 本件は，控訴人会社が，被控訴人に対し，本件都労委命令のうち救済命令を発した部分の取消しを（第1事件），控訴人組合らが，本件都労委命令のうち

申立てを却下，棄却した部分の取消しを（第2事件）それぞれ求めた事案であり，控訴人組合及び控訴人Aら3名は，被控訴人のために第1事件に補助参加をし，控訴人会社は，行政事件訴訟法22条の規定に基づき第2事件に参加している。

- 5 争点は，(1) 本件救済申立ての一部は，申立期間（労働組合法27条2項）経過後にされたものか否か，(2) 控訴人会社が控訴人Aら12名を昇格させなかったことは，不当労働行為（不利益取扱い）に該当するか否か（昇格差別判断の対象期間，職能管理制度の実態，昇格格差の存在，格差の合理的理由の存否，不当労働行為意思），(3) 被控訴人の命じた救済方法の選択は適法かという点である（ただし，後記のとおり，当審において，新たな争点が加わった。）。
- 6 原審は，次のとおり判示し，双方の請求をいずれも棄却した。

(1) 平成7年3月以前（昭和63年，平成元年）の昇格を求める部分について，申立てを却下し，その他（平成7年4月1日及び平成8年4月1日の昇格を求めるもの）について，救済申立期間内の適法な救済申立てであると判断したことは適法である。

(2)ア 本件訴訟においては，控訴人Bら7名に関しては平成2年以降の昇格について，控訴人A，同I，同J，同L，同Kの5名に関しては昭和58年以降の昇格について，昇格差別があったか否かを検討すべきことになる。

イ 控訴人会社では，職能管理制度の実施下においても，勤続年数や同一資格の在籍年数と昇格との間には，ある程度の幅を持った一定の年数が経過する間には昇格をするのが通例であるという程度の関係があることを否定することはできない。

ウ 控訴人会社の職能管理制度における昇格決定は，そもそも評価自体が完全に客観的とはいえないし，その制度上，昇格者の決定に関し，課長が昇格候補者を選任する段階で恣意の入る余地があるというべきであり，これが是正される手段もないことが認められる。

- (3)ア 控訴人Aら3名は、平成8年4月において、昇格に遅れがあり、この格差のかなりの部分は昭和58年和解の後に生じたものと認めることができる。
- イ 控訴人Lは、平成8年4月において、昇格に遅れがあったと認めることができる。
- ウ 控訴人Bら7名は、平成8年4月1日において、昇格の格差があったとは認められないし、平成7年4月1日の昇格を求めている控訴人B、同C、同D、同G、同Hについて、平成7年4月1日において昇格の格差があったとも認められない。
- エ 控訴人Kについても、控訴人Bら7名と同様に、特別の事情がない限り、平成8年4月1日において、昇格の格差があったと認めることはできない。
- (4)ア 控訴人組合員は、控訴人組合に所属していることが昇格の遅れに関係している傾向がみられるといわざるを得ず、控訴人組合員の個々の昇格についても、控訴人組合に所属していることが影響している疑いを否定することができない。
- イ 上級事務技術職1級の要件は、実際には、文言上定められている内容の高度さにかかわらず、かなり緩やかに運用されていたと考えざるを得ず、少なくとも、控訴人Aら3名が所属している職場における事務技術職の養成工においては、上級職2級に属している者であって、平均的水準を超える能力を有していれば、上級職1級の資格要件を充足するとして扱われていたものと推測される。
- ウ 控訴人Aら3名は、平成8年4月当時、控訴人Aが所属する職場内の上級職2級の従業員の中で、平均的水準を超えた能力を有していたと認められる。
- エ 控訴人Lは、平成8年4月の時点で、上級職2級としては平均的な水準を超える能力を有していたことが窺われるが、控訴人会社が控訴人Lを平

成 8 年 4 月 1 日に上級職 1 級への昇格をしなかったことに合理性がないとはいえない。

オ 控訴人 B ら 7 名及び控訴人 K は，昇格格差があったとは認められない。

(5) 控訴人 A ら 3 名の平成 8 年 4 月 1 日の昇格に関し，同控訴人らが控訴人組合に所属していることが控訴人会社による昇格評価に影響し，同控訴人らが昇格候補者に選ばれず，昇格しなかったという結果につながったものと認めるのが相当である。

(6) 被控訴人に救済方法についての裁量の逸脱，濫用があったとは認められない。

## 7 原判決後の経過

(1) 原判決に対し，控訴人会社及び控訴人組合らは，それぞれその敗訴部分を不服として本件各控訴をした。

(2) 控訴人組合らによる，本件都労委命令の主文第 1 ないし第 3 項についての，中労委に対する再審査の申立てについて，中労委は，原判決後の平成 18 年 8 月 2 日付けで，別紙のとおり，その申立てを一部認容する命令（以下「本件再審査命令」という。）を発した。

(3) そこで，控訴人組合らは，平成 19 年 3 月 16 日，第 2 事件についての訴えの取下書を当裁判所に提出し，同取下書は，同日控訴人会社に対し，同月 22 日に被控訴人に対しそれぞれ送達されたが，控訴人会社は，同月 29 日，「訴え取下げに対する異議申述書」を当裁判所に提出し，もって，同取下げに異議を述べたため，同取下げは，効果を生じなかった。

8 前提となる事実，争点，争点についての当事者の主張は，当審における新争点及び同争点についての当事者の主張を次のとおり付加するほか，原判決の「事実及び理由」の第 2 の 1 ないし 5 に記載のとおりであるから，これを引用する。ただし，原判決 14 頁 18 行目から 19 行目にかけての「上記再審査申立てに対する再審査の命令はまだ出されていない。」を「上記再審査申立てに対し，

原判決後の平成18年8月2日付けで、本判決別紙の「主文」のとおり、本件再審査命令を発した。」と改める。

(1) 当審における新争点

本件再審査命令が発せられたことにより、控訴人会社及び控訴人組合らの本件各訴えが不適法になるか。

(2) 上記新争点についての当事者の主張

ア 被控訴人の主張（本案前の主張）

控訴人会社及び控訴人組合らの本件各訴えは、不適法であって、却下されるべきである。

(ア) 労働組合法（以下「労組法」という。）27条の19第2項、第3項による本件訴訟の適法性

a 控訴人組合らは、本件都労委命令に対し、再審査の申立てと本件の取消訴訟（第2事件）の提起を並行して行ったが、中労委による本件再審査命令が発せられたことにより、労組法27条の19第3項により、本件再審査命令に対してのみ取消しの訴えを提起することができることになり、本件控訴はできないことになった。

b また、控訴人会社を原告とする本件訴訟（第1事件）についても、労組法27条の19第2項は、行政訴訟の原則である原処分主義の例外をなすものであるから、再審査命令に対する取消訴訟において、再審査命令に係る手続上、内容上の一切の違法を主張することができるということができる。そうすると、再審査命令を不服とする行政訴訟でその命令が取り消された場合、その取消判決は、初審命令（原処分）を発出した都道府県労働委員会を拘束する（行政事件訴訟法（以下「行訴法」という。）33条1項）から、再審査命令と併せて初審命令まで取り消す法的利益はないというべきである。したがって、控訴人会社の取消しの訴え（第1事件）も、不適法である。

(イ) 労組法 27 条の 15 第 1 項による本件都労委命令の効力の消滅

a 労組法 27 条の 15 第 1 項ただし書は、「救済命令等は、中央労働委員会が第 25 条第 2 項の規定による再審査の結果、これを取り消し、又は変更したときは、その効力を失う。」と規定しているところ、本件再審査命令は、本件都労委命令の一部を変更したから、これにより本件都労委命令はその効力を失った。ところで、上記規定の文言からは、再審査命令が初審命令の一部を取り消し、又は変更したとき、初審命令のうち効力を失う範囲を限定しているとの解釈を直接引き出すことは困難であり、むしろ、初審命令が効力を失う場合を「再審査の結果、これを取り消し、又は変更したとき」に限定していることからすると、その場合に該当する場合は初審命令全体が再審査命令に吸収されて初審命令は消滅するため、初審命令の全体が効力を失うと解するのが自然である。したがって、本件各訴えは、訴えの利益を失い、不適法になった。

b 仮に上記規定の趣旨が、「中労委の命令が初審命令を取り消し、又は変更したときには、初審命令のうち再審査申立てに係る部分はその効力を失う。」ということであったとしても、本件においては、次の諸点から見て、救済の申立事実が不可分であって、救済部分と棄却・却下部分を分離することが困難であるから、本件再審査命令により本件都労委命令の効力は全て消滅したというべきである。

(a) 再審査の範囲

控訴人組合らの再審査の申立ての範囲は、控訴人 A ら 3 名を含めた 12 名についての賃金昇格差別に係る事実であり、初審で救済を申し立てた範囲全体であって、中労委は、その全体を再審査した上で、本件都労委命令を一部変更する本件再審査命令を発したのであるから、本件再審査命令によって、本件都労委命令の全体の効力が

失われたというべきである。

(b) 申立事実の不可分性

本件は、控訴人会社の賃金昇格差別という一箇の不当労働行為事件とみるべきである。総論は12名全員に共通したものであり、控訴人Aら3名とその余の9名とで分けて訴訟をするとすると、総論部分で異なる司法判断が併存することになってしまう。

(c) 再審査と行政訴訟の関係

労組法27条の16，同条の15から見て、一つの不当労働行為に対する救済命令に係る行政訴訟は、1回で解決を図るとというのが法の趣旨であると解される（東京高裁平成15年（行コ）第1号同年4月23日判決・判例時報1830号146頁（藤田運輸事件）参照）。したがって、仮に控訴人Aら3名とその余の9名で事件を分けられるとしても、控訴人組合らは、控訴人Aら3名についての救済申立てに対する初審命令の一部(棄却部分)について再審査申立てをし、控訴人会社は、Aら3名についての救済申立てに対する初審命令の一部（認容部分）に対し本件訴訟を提起したものであるから、一つの不当労働行為に対する一箇の救済命令の当否を労使のそれぞれが問題にする関係にあるのであって、二つの訴訟において個別に判断されるべきではない。そうすると、先に中労委が初審命令を一部変更したような本件事案においては、労組法27条の15により初審命令はその効力を失い、初審命令の取消しを求める行政訴訟も訴えの利益を失って、中労委の命令に対する取消訴訟に行政訴訟が一本化されると解すべきである。

イ 控訴人組合らの主張（本案前の主張）

控訴人会社の本件訴えは、不適法であって、却下されるべきである。

(ア) 中労委命令の法的性質

- a 中労委の再審査は、初審の審査資料を継承しつつ、再審査で新たに収集された資料を加えて、再審査申立ての当否（不当労働行為の成否及び救済命令の当否）を審査するものであり、その性格は基本的に民事訴訟の控訴と同様、続審である。そして、労組法27条の15は、上級審としての中労委が、再審査申立ての理由を認容し、下級審である都道府県労働委員会の初審命令を取り消す場合には、初審命令に代わって自判をするものとされ、それにより初審命令が効力を失うことを定めたものである。したがって、中労委命令が初審命令を取り消し、変更したときは、初審命令は、効力を失い、その内容の一部でも独立して固有に効力を有することはないと解するのが相当である。
- b 労組法は、行政不服審査法の規定を一切準用しておらず、中労委は、同法上の審査庁ではなく、中労委命令は同法上の裁決とは異なるものである。したがって、労組法は、原処分主義を採用しておらず、初審だと再審査だとを問わず、救済申立てを認容した命令が使用者に対する公権力的命令としての処分である。
- c 中労委の審査し得る不服の範囲は緩やかに解されるべきであり、不服申立ての対象とされていない都道府県労働委員会の救済命令について、中労委が自判して、救済命令の対象として主文に掲げることはできる。
- d 不当労働行為の審査においては、労働委員会は、事件を全体としてみるのであって、不当労働行為の命令は不可分のものである。したがって、ある不当労働行為についてある救済命令が発せられた場合、それが一箇又は複数の救済方法又はそれらの一部であったとしても、その救済命令は、全体として、正常な労使関係秩序の回復、確保を目的とした一箇の行政処分であるというべきである。
- e よって、中労委命令が初審命令の一部を変更したときは、その中

労委命令は、変更されなかった部分も含めて一箇の不可分の行政処分であり、初審命令は効力を失うというべきである。

(イ) 取消訴訟の対象

- a 再審査の命令に対する行政訴訟は、再審査申立ての棄却命令の取消しを求めるものではなく、中労委の発した当該不当労働行為申立てに関する救済命令、棄却命令あるいは却下決定の取消しを求めて提起されるのであり、使用者は、中労委の発した救済命令の全てについて取消訴訟を提起しなければならない。
- b このように解すると、訴訟経済に反するとも考えられるが、労組法は、27条の16の規定に代表されるように、法的安定性を優先しているのであって、中労委命令と初審命令の矛盾抵触を防ぐ必要がある。
- c 労働者の場合、再審査申立てと取消訴訟の並行中に再審査申立てに対する中労委命令が発せられた場合には、その初審命令に対する取消しの訴えが却下される。それにもかかわらず、使用者が初審命令に対する取消訴訟と中労委が変更した部分の命令に対する取消訴訟を並行して提起できると解するのであれば、公平の原則に反することにもなる。
- d なお、控訴人会社は、中労委命令における控訴人Aら3名に対する救済命令について、取消訴訟を提起していないから、同命令は確定している。

ウ 控訴人会社の主張

控訴人会社の本件訴えは、適法である。

(ア) 訴えの利益について

- a 控訴人会社は、本件都労委命令により、控訴人Aら3名の昇格について不利益を受けているのであるから、同命令の取消しを求めて行

政訴訟を提起し、本案判決を受ける訴えの利益がある。

b 他方、中労委は、控訴人会社に対し、控訴人Aら3名については何ら不利益な処分をしていないから、控訴人会社が控訴人Aら3名について中労委の取消しを求めて行政訴訟をすることはできない（行訴法9条）。したがって、本件訴訟（第1事件）について訴えの利益がないとして却下されると、控訴人会社は、初審命令の取消しについて司法判断を受ける途を閉ざされ、裁判を受ける権利を失うことになるし、これまでの労力や費用が無駄になってしまう。

c 被控訴人は、労組法27条の19第2項を根拠に上記のとおり主張する。しかし、同項は、使用者が初審命令に対し取消訴訟を提起せずに再審査申立てをした場合に、中労委の命令に対してのみ取消訴訟を提起することができることを定めた規定であるから、再審査申立てをせずに初審命令に対して取消訴訟を提起した控訴人会社の訴えについて、これを却下する理由にならない。

(イ) 中労委命令が発せられた場合の初審命令の効力

a 労組法27条の15は、初審命令は、それに対する再審査の申立てによっても効力を停止せず、使用者は再審査申立後も、中労委が初審命令を取り消すか、変更しない限り、履行の義務を負っていることを明らかにしたものである。かかる趣旨からすれば、同規定によって効力を失うのは、中労委命令によって取り消され、又は変更された部分に限られると解すべきである（それ以外の部分については、使用者は、履行の義務を負っている。）。「初審命令の全体」や「初審命令のうち再審査申立てに係る部分」が効力を失うとの考え方は、法的にも理論的にも、根拠がない。

b 1通の命令書であっても、複数の当事者がおり、あるいは、不当労働行為も複数の場合には、一人の一つの不当労働行為ごとに一つの

処分が存在し、その一つの処分に瑕疵があって、これが取り消され、あるいは変更されたとしても、その効果は瑕疵のない他の処分には及ばず、他の処分は依然有効である。

c したがって、本件再審査命令により控訴人D及び控訴人Hに対する初審命令が取消し、変更されても、その効果は、控訴人Aら3名についての初審命令には及ばず、同命令は依然有効である。

d 被控訴人は、総論部分を共通にする事案について、二つの司法判断が併存するのは相当でないとするが、現行法制はそのような矛盾を是認している。

e なお、被控訴人の指摘する藤田運輸事件の判決は、一人についての一つの不当労働行為の事実について複数の救済方法が問題とされた行政処分が一つの事案であり、また、労組法27条の16の適用が問題とされ、中労委の命令が出される前に使用者が提起した取消訴訟が確定した事案であって、本件とは異なる。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 本案前の主張について

##### (1) 控訴人組合らの第2事件に係る訴えについて

ア 控訴人組合らは、本件都労委命令の主文第4項及び第5項を不服として、取消訴訟（第2事件）を提起するとともに、中労委に対し再審査申立てもしたところ、中労委は、原判決後の平成18年8月2日付けで、別紙のとおり、その申立てを一部認容する本件再審査命令を発した。

イ ところで、労働組合又は労働者は、都道府県労働委員会の命令に対して、取消訴訟を提起するとともに中労委に対し再審査申立てをすることができるが、中労委が命令を発したときは、その命令に対してしか訴訟を提起することができなくなり、当該取消訴訟は不適法となる（労組法27条の19第3項、第2項）。したがって、本件再審査命令が発せられた本件にお

いては、控訴人組合らの第2事件に係る訴えは、不適法になったものであり、却下を免れない。

(2) 控訴人会社の第1事件に係る訴えについて

ア 被控訴人は、控訴人会社を原告とする本件訴訟(第1事件)についても、労組法27条の19第2項が、行政訴訟の原則である原処分主義の例外をなすものであるから、再審査命令に対する取消訴訟において、再審査命令に係る手続上、内容上の一切の違法を主張することができるということができ、そうすると、再審査命令を不服とする行政訴訟でその命令が取り消された場合、その取消判決は、初審命令(原処分)を発した都道府県労働委員会を拘束するので、再審査命令と併せて初審命令まで取り消す法的利益はないと主張する。

しかし、控訴人会社は、本件都労委命令に対し、再審査の申立てをしないで、取消しの訴えを提起したのであるから、労組法27条の19第1項により同取消しの訴えを提起することができるのは当然である。被控訴人は、同法27条の19第2項が原処分主義の例外をなすものであることを理由に、控訴人会社の第1事件に係る訴えは不適法である旨主張するが、同規定は、使用者が初審命令に対し取消訴訟を提起せずに再審査申立てをした場合に、中労委の命令に対してのみ取消訴訟を提起することができることを定めた規定であるから、再審査申立てをしないで行った控訴人会社の取消訴訟を不適法とするものではない。

また、被控訴人は、本件都労委命令を取り消す法的利益がない旨の主張もする。しかし、本件都労委命令の主文第1ないし第3項は、控訴人会社に対し、控訴人Aら3名を平成8年4月1日付けで上級職1級にそれぞれ昇格させたものとして取り扱い、昇格していたならば支払われたであろう賃金と、現に支払われた賃金との差額を支払うこと、控訴人組合に対し今後このような行為を繰り返さないなどと記載した文書を交付すること、こ

れらを履行したときは、すみやかに都労委に文書で報告することを命ずるものであって、控訴人会社に不利益を与える内容のものである上、同部分に対して再審査申立てはされていないのであるから、控訴人会社には、本件都労委命令のうちの同主文に係る部分の取消しを求める法的利益があるというべきである。

イ 被控訴人は、また、本件再審査命令が、本件都労委命令の一部を変更したから、労組法27条の15第1項ただし書の規定により、本件都労委命令はその効力を失った旨主張する。

しかし、本件都労委命令は、複数の当事者について発せられたものであって、法的には、当事者ごとに発せられた命令が1通の命令書に記載されていると解するのが相当であるから、救済命令等が取り消され、又は変更されたか否かも、当事者ごとに判断すべきである。そして、本件都労委命令中の控訴人Aら3名に係る部分は、本件再審査命令においても取り消されたり、変更されたりしていないのであるから、上記規定により効力を失ったと解するのは相当でない。

ウ 被控訴人は、本件において、再審査の範囲（中労委が、本件都労委命令全体を再審査した上で、同命令の一部を変更したこと）、申立事実の不可分（本件は、控訴人会社の賃金昇格差別という一つの不当労働行為事件とみるべきであること）、再審査と行政訴訟の関係（一つの不当労働行為に対する救済命令に係る行政訴訟は、1回で解決を図るとというのが法の趣旨であり、控訴人Aら3名の申立てについても、これを認めた部分に対する取消訴訟と棄却した部分に対する取消訴訟とが並立することになるような扱いは相当でないこと）を指摘する。

しかし、上記イで説示したとおり、本件都労委命令は、当事者ごとに複数の命令がされていると解すべきであるから、上記、の点を考慮しても、本件都労委命令のうち控訴人Aら3名に係る部分の効力が失われたと

解することはできない。また、上記については、確かに、控訴人会社の第1事件に係る訴えを適法と解すると、これと本件再審査命令に対する控訴人組合及び控訴人Aら3名の取消訴訟とが別個に係属することを認めることになるが、労組法はかかる事態の発生を許容しているというべきである。

エ 控訴人組合らは、労働者の場合、再審査申立てと取消訴訟の並行中に再審査申立てに対する中労委命令が発せられた場合には、その初審命令に対する取消しの訴えが却下されるのに、使用者が初審命令に対する取消訴訟と中労委が変更した部分の命令に対する取消訴訟を並行して提起できると解するのであれば、公平の原則に反する旨主張する。しかし、使用者が初審命令に対し取消訴訟を提起した場合も、その後中労委の命令により初審命令の一部が変更された場合には、同変更された部分についての上記取消訴訟は不適法になるのであって、上記アないしウの判断が公平の原則に反することにはならない。

そして、控訴人組合らの他の主張を考慮に入れても、救済命令等は当事者ごとにされていること等に照らすと、控訴人会社の第1事件に係る訴えを不適法ということはできない。

オ 以上のとおりであるから、控訴人会社の第1事件に係る訴えは、適法であって、これに反する被控訴人及び控訴人組合らの主張は、採用できない。

## 2 控訴人会社の第1事件に係る請求について

(1) 当裁判所も、控訴人会社の請求は理由がないものと判断する。その理由は、次のとおり訂正するほか、原判決の「事実及び理由」の第3に記載のとおり（ただし第1事件に係る部分）であるから、これを引用する。当審における証拠調べの結果によっても、上記判断は左右されない。

ア 原判決45頁7行目の「もっとも」から11行目の「選抜があることになる。」までを「もっとも、第1次評定者は、評定期間中の対象者の行動、

成果等からみて、昇格候補者になることがあり得ないと判断される者については、必要能力項目5項目について「か×か」の評価を行うことさえしないで、昇格候補者とししない扱いである。」と、20行目の「課長が」から21行目末尾までを「評定会議で昇格候補者とされなかった者が、審議会で昇格候補者となることはない。」と各改める。

イ 同47頁17行目の「そして」から20行目末尾までを「そして、控訴人会社における全体の状況についての的確な証拠のない本件においては、「養成工昇格状況」(原判決別表1-1)から窺える昇格の傾向が控訴人会社における一般的な傾向であると推認するのが相当である。」と改める。

ウ 同48頁1行目の「この点は後述する(2(3)ア(ウ),53ページ)」を「後述するとおり、上級職2級から上級職1級に昇格する者の割合は決して少ないわけではないこと、「養成工昇格状況」(原判決別表1-1)及び「勤続年数と昇格者数」(原判決別表1-2)とによれば、上級職1級に昇格する者は、勤続33年を中心に概ね勤続31年から35年までの間に昇格すると認められることからすると、上級職1級への昇格についても、勤続年数や在籍期間が影響していると認めることができる」と改める。

エ 同50頁10行目の「可能であるし」から12行目の「否定することはできない」までを「可能である」と改め、13行目から17行目までを次のとおり改める。

「そして、昇格候補者は、最初に課長によって決定されるところ、Mの陳述書(甲2の6)中には、第1次評定者の評定で昇格候補者とされていない者が評定会議において昇格候補者となることのある旨の記載がある(ただし、本件の中労委での再審査申立事件の審理におけるMの証言中には、これに反する趣旨の部分もある(甲3の72頁))が、第1次評定者が昇格候補者としていない者について、評定会議で必要能力項目5項目について具体的に検討されてこれが肯定され、昇格候補者になる

というのは、現実には考えにくく（Mの指摘する例も、具体性に欠け、その真偽について判断することが困難である。）、また、Mの上記証言（甲3）によれば、現在の評定制度は、昭和55年に社員職能管理制度が導入されてから変わっていないことを認めることができるが、その後控訴人組合と控訴人会社との間で昇格格差の是正をめぐる紛争が続き、平成元年和解で過去に遡って又は同年4月に昇格することが合意されていることも、評価が恣意的になる可能性があることを物語っているというべきである。

また、証拠（甲2の1・6, 3）によれば、控訴人会社と控訴人組合との間で、昇格問題について交渉の機会が持たれていることが認められるが、このことが上記の恣意的な扱いを完全に是正することになるとまでは認められない。」

オ 同53頁2行目の「しかし、」の次に「上記の昇格率は、在籍者全体における昇格者の割合であって、その職能資格、学歴等が明確でないから、上記の昇格率をもって直ちに昇格格差がないと断ずることはできないし、」を加える。

カ 同53頁15行目から54頁19行目までを次のとおり改める。

「 「養成工昇格状況」（原判決別表1-1）によれば、そこに記載された36名のうち15名（約41.7%）が上級職1級に昇格していることを認めることができる。また、控訴人Aら3名に係る「救済申立時の資格状況」（別表2-1から2-3まで）によれば、本件救済申立て当時、控訴人Aと同学歴、同年齢（52歳）、同期の従業員12名のうち5名（約41.7%）が上級職1級に、控訴人Iと同学歴、同年齢（54歳）、同期の従業員23名のうち5名（約21.7%）が上級職1級に、控訴人Jと同学歴、同年齢（53歳）、同期の従業員20名のうち12名（60%）が上級職1級以上にそれぞれ昇格していることを認め

ることができる。そうだとすると、上級職 2 級から上級職 1 級に昇格する者の割合は決して少ないわけではないといえる。」

キ 同 6 4 頁 2 行目の「全員」の前に「上記の各表に記載された同組合員」を加え、8 行目から 9 行目にかけての「あるのではないかという疑いを払拭することができない」を「あると推認するのが相当である」と改める。

ク 同 6 6 頁 4 行目の「のではないかという疑いを拭えない」を「と推認することができる」と改める。

ケ 同 6 7 頁 1 0 行目の「全体でみても」から 2 0 行目末尾までを「前記各表に記載された者全員でみても、4 0 % 以上の者が上級職 1 級に昇格している。このように多くの者が昇格している状況からすると、上位資格要件の各項目についての評価において、その項目の文言どおり厳格に運用されているとは考えられないというべきである。」と改める。

コ 同 6 8 頁 1 3 行目の「それ以前から」から 1 5 行目の「平成 2 年ころには」までを「遅くともそのころには」と改める。

サ 同 7 1 頁 1 行目の「述べているが、」の次に「技術が進歩したことを考慮しても、」を加え、9 行目の「キャダム」から 1 1 行目の「述べたり、」を削る。

シ 同 7 6 頁 2 5 行目の「A」を「控訴人 I」と改める。

ス 同 8 4 頁 1 3 行目の「格付されていないことや、」の次に「職長や班長になった者もないこと(乙 2 1 3, 2 2 3, 丙 9 4),」を加え、2 0 行目から 2 3 行目までを次のとおり改める。

「 以上のような控訴人会社と控訴人組合との間の紛争の経緯、控訴人組合員に所属していることを理由とする昇格の格差の存在等に照らすと、控訴人 A ら 3 名の平成 8 年 4 月 1 日の昇格に関しても、同控訴人らが控訴人組合に参加しているために昇格候補者とされず、昇格しなかったと認めることができ、そうすると、控訴人会社の不当労働行為意思を認め

るのが相当である。」

セ 同 9 1 頁(別表 1 - 1)の「 1 I」の「上級職 3 級昇格年(勤続年数)」の欄の「 5 7」を「 8 2 ( 2 5)」と改める。

(2) 控訴人会社の当審における主張にかんがみ，説明を付加する。

ア 第 1 事件は，都労委が，控訴人会社が控訴人 A ら 3 名を平成 8 年 4 月 1 日付けで上級職 1 級に昇格させなかったことは同 3 名が控訴人組合の組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとして行った救済命令(本件都労委命令の主文第 1 ないし第 3 項)につき，控訴人会社がその取消しを求める事案である。

イ なお，控訴人組合及び控訴人 I は，控訴人 I について，平成 7 年 4 月 1 日に上級職 1 級に昇格させなかったことを不当労働行為とし，同日の昇格を求めて本件救済申立てをしたものであるが，本件救済申立ては平成 9 年 3 月に行われたものであること，その審理において控訴人 I についても平成 8 年 4 月 1 日に昇格をさせなかったことが不当かどうかについて審理がされたこと(弁論の全趣旨)からすると，控訴人組合及び控訴人 I は，平成 7 年 4 月 1 日に昇格させなかったことが不当労働行為と認められない場合，平成 8 年 4 月 1 日に昇格させなかったことを予備的に不当労働行為として主張するものと解するのが相当であって，控訴人 I についての上記救済命令が，申立ての範囲を逸脱したものとはいえない。

ウ 控訴人 A ら 3 名が，平成 8 年 4 月 1 日現在，控訴人会社の労働者であり，控訴人会社の社員職能管理制度の下，上級職 2 級の職能資格に格付されていたこと，控訴人会社は，控訴人 A ら 3 名を同日付けで上級職 1 級に昇格させることはしなかったこと，控訴人 A ら 3 名は，控訴人組合の組合員であることは，当事者間に争いが無い。

そこで，控訴人会社による上記取扱いが不当労働行為(不利益取扱い)に該当するか否かを判断するためには，上記取扱いが不利益取扱いに当

たるか否か，その不利益取扱いは，控訴人Aら3名が控訴人組合の組合員であることの故をもってされたものか否かを検討する必要がある。

当裁判所は，上記(1)で訂正の上引用した原判決記載のとおり，控訴人会社の上記取扱いは不利益取扱いに当たり，また，その不利益取扱いは，控訴人Aら3名が控訴人組合の組合員であることの故をもってされたものであると判断するものである。ところで，その判断に関連して，控訴人会社は，(a) 平成元年和解は，控訴人Aら3名にもその効力が及ぶのであり，それよりも前の昇格状況を審理の対象にすることはできない，(b) 控訴人Iを平成7年4月1日に昇格させなかったことは不当労働行為ではないとされており，また，控訴人A及び控訴人Jについても，同日に昇格がなかったことについて救済命令の申立てをしなかったということは，その時点では不当労働行為がなかったことを自認したものであるべきであるから，それ以前の昇格状況を判断の事情に加えることはできない，(c) 控訴人Aら3名と住友重機械労働組合（住重労組）の組合員との間に昇格格差が存在する事実は認められず，控訴人Aら3名が上級職1級に昇格しなかったのは，上級職1級に求められる職能資格要件を満たさなかったからにすぎない，(d) 控訴人会社に不当労働行為意思が存在していたと推認させる事実はないなどと主張する。そこで，以下検討する。

(ア) 平成元年和解の効力及びその前の昇格状況を審理の対象にすることの是非

一般に，和解は，特段の事情のない限り，その和解の当事者間で効力が生じるにすぎないところ，控訴人Aら3名は，平成元年和解の当事者になっていないし，和解の対象者にも挙げられていないであるから，その和解の効力が控訴人Aら3名に及ぶと解することはできない。なお，同和解の際に，控訴人Aら3名の昇格が問題にならなかったからといって，控訴人組合や控訴人Aら3名が，その時点における昇格格差の存在

しないことを自認したことにはならない。

そして、本件で判断すべきは、平成8年4月1日に控訴人Aら3名を上級職1級に昇格させない措置が不利益取扱いに当たるか否かであるところ、その判断に際し、上記和解前の昇格状況を考慮することに何ら問題は無い。

(イ) 平成7年4月1日以前の昇格状況を判断の事情に加えることの当否

控訴人会社は、控訴人Iを平成7年4月1日に昇格させなかったことは不当労働行為ではないとされており、また、控訴人A及び控訴人Jについても、同日に昇格がなかったことについて救済命令の申立てをしなかったということは、その時点では不当労働行為がなかったことを自認したものであるから、それ以前の昇格状況を判断の事情に加えることはできない旨主張する。

しかし、仮に平成7年4月1日に控訴人Aら3名を上級職1級に昇格させなかったことが不当労働行為に該当しないと事実を前提にしたとしても、そのことと、平成8年4月1日に控訴人Aら3名を上級職1級に昇格させないことが不当労働行為に該当するか否かの判断をする上で、平成7年4月1日以前の昇格状況を考慮することとは、矛盾するものではない。控訴人会社の上記主張は、採用できない。

(ウ) 控訴人Aら3名と住重労組員との間の昇格格差の存否、不当労働行為意思の存否等

a 控訴人会社は、平成8年4月1日時点において、上級職2級は、全体の約60%を占めていること、控訴人Aら3名の各同期における上級職2級の占める割合をみても、控訴人Iの同期が約58%、控訴人Jの同期が約30%（更に下位に属する上級職3級も約30%を占める。）、控訴人Aの同期が約59%であることに照らすと、控訴人Aら3名が上級職2級の格付であるからといって、格差があるとはいえ

ない、控訴人組合員が昇格で遅れている傾向はない、控訴人会社には不当労働行為意思がないなどと主張する。

- b しかし、控訴人Aら3名は、「養成工昇格状況」(原判決別表1-1)及び「設計関係職場・養成工の勤続年数と昇格者数」(原判決別表1-2)から見て、上級職3級に昇格してから、他の労働者と比較して昇格が遅れてきていること、そのため、平成8年4月1日の時点でも、同種の職種、同学歴、同卒年、同年入社、同年齢の従業員の中で下位に属していること、上級職1級に昇格する者は、勤続31年から35年までの間が大半であるところ、控訴人Aら3名は、平成8年4月1日の時点で勤続37年ないし39年であることを認めることができる。

そして、上記表に記載された36名の中で15名が上級職1級に昇格しているにもかかわらず、控訴人組合員は1人も昇格していないこと、「救済申立時の資格状況」(原判決別表2-1から2-11まで)に記載された185名の中で、控訴人組合員が1人も上位資格を有していないこと、控訴人組合員の中で職長や班長になった者もないこと、控訴人組合に所属していた時には昇格が遅かったN、Oが、控訴人組合を脱退した直後に昇格し、その後は昇格が早くなっていることなどの事情を考慮すると、控訴人会社が控訴人組合を差別的に取り扱っていることを推認することができる。

以上の事情を総合すると、控訴人Aら3名が平成8年4月1日の時点で上級職1級に昇格できなかったのは、控訴人会社が、控訴人Aら3名が控訴人組合員であるために、昇格差別をしたものと推認するのが相当である。

これに対し、控訴人会社は、控訴人Aら3名が上級職1級に昇格しなかったのは、上級職1級に求められる職能資格要件を満たさなかつ

たからである旨主張する。しかし，上記(1)で訂正の上引用した原判決記載のとおり，上級職 1 級の職能資格要件は，厳格に運用されているとは考えられないところであり，また，控訴人 A ら 3 名について，平成 8 年 4 月 1 日に上級職 1 級に昇格した住重労組員と比較して，能力・業績において劣っていると認めるに足りる的確な証拠もない。

そうすると，控訴人会社の主張立証によっても，控訴人 A ら 3 名についての不利益取扱い，不当労働行為意思の存在についての上記推認は，左右されないというべきであり，この点は，当審における証拠調べの結果によっても変わらない。

エ 以上のとおり，控訴人会社が控訴人 A ら 3 名を平成 8 年 4 月 1 日付けで上級職 1 級に昇格させなかったことは，不当労働行為に該当するというべきであるが，控訴人は，次に，本件都労委命令が，控訴人会社に対し，控訴人 A ら 3 名を上級職 1 級に昇格させたものとして取り扱うことまで命じているのは，控訴人会社の人事権に対する過度の介入であって，労働委員会に認められた裁量権を逸脱するものであり，違法である旨主張する。

しかし，上級職 1 級への昇格は，非管理職の中での昇格であること，本件は，上級職 1 級への昇格が不当労働行為と認定できる事案であるから，救済命令によって，控訴人会社の人事権が制約を受けるのはやむを得ないことを考慮すると，本件都労委命令の行った救済命令が，労働委員会に認められた裁量権を逸脱するとまでは認められない。

したがって，控訴人会社の上記主張は，採用できない。

### 3 結論

(1) 以上のとおりであるから，

ア 控訴人組合らの第 2 事件に係る訴えは，不適法であるから，いずれもこれを却下すべきであり，

イ 控訴人会社の第 1 事件に係る請求は，理由がないからこれを棄却すべき

である。

- (2) よって、上記(1)アと異なる原判決主文第2項を取り消し、控訴人組合らの訴えをいずれも却下し、控訴人会社の本件控訴は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第2民事部

裁判長 裁判官 太 田 幸 夫

裁判官 辻 次 郎

裁判官 森 一 岳