

2008年10月22日

最高裁判所 第3小法廷 御中

平成19年(行ツ)第211号

平成19年(行ヒ)第224号

明治乳業争議支援共闘会議

議長 松本 悟

明治乳業賃金昇格差別撤廃争議団

団長 小関 守

要 請 書

上告人らは、本年5月以降の要請の中で、東京高裁判決(以下、原判決という)には、「不当労働行為制度の趣旨」よりも「除斥期間の趣旨」を優先させる、命令例・判例にも違背する判断の誤りがあることを詳細に述べています。さらに、8月27日の要請では、昇格・昇号給の要件を改変する差別政策が、昭和50年代以降も続いていることなど、本件には「継続する不当労働行為事件」として審理・判断すべき、特殊性が含まれることも明らかにしました。

今回の要請では、原判決が、継続する制度改変などの判断を怠り、人事考課成績の表面的な比較検討だけで、昭和50年度以降は「格差が拡大したとまではいえない」(判決文57頁)と誤認し、格差の継続性を否定した誤りについて述べます。さらに、この判断を前提に、救済年度(昭和59、60年度)から格差が生じた昭和49年度までの10年を遡るのは、「時間的な隔たりがあまりにも大きい」(判決文58頁)と遡及審理・判断を放棄することで、「不当労働行為救済の実効性を確保する見地からすれば・・・その差別の是正を命じることができる」(判決文37頁)との判示をも否定するなど、命令例・判例によって確立されている到達点を後退させた重大な誤りについても述べ、本件の上告受理と弁論の開始を強く求めるものです。

記

1、陰湿・執拗に継続する不当労働行為、差別攻撃への思考を昭和49年で停止させた誤り

原判決は、第一に、集团的考察を前提に申立人らが、「昭和59、60年度において、同じ事業所採用者コースに属する同期、同学歴の他の者(414名)に比べて、格付けられた号給において有意な格差があった」(判決文57頁)と認定します。そして、第二に、「そうした格差が生じた主要な原因は、それから10年以上も遡る昭和49年度までに既に生じていた職分、号給の格差がほぼそのまま引き継がれたもの」と判断することで、昭和50年代も継続する差別の仕組みに対する思考を停止させ、「昭和50年度以降においては、格差が拡大したとまではいえないとみるべきことになる」(同57頁)等として、昇格、昇号給要件の改悪による差別管理の継続について、認定・判断しない重大な審理不尽を犯しているのです。

また、原判決は、申立人らが昭和49年度までの人事考課成績で低位な成績を受けた理由について、「当審においても展開された控訴人ら、参加人の各主張やこれまで提出された膨大な証拠からも明らかなように、双方が激しく争ってきた。」(判決文57頁)と判示するなど、労使の対立抗争が激しかったことを認めています。ところが判断では、陰湿・執拗に継続する不当労働行為、差別攻撃が昭和50年度からはパッタリとなくなり、救済年度に残っている格差は、「昭和40年代のものがほぼそのまま引き継がれたもの」だということです。

この結論は、格差を人事考課成績の単純比較だけで判断し、昭和50年度以降も継続する巧

妙・陰湿な不当労働行為と格差（差別）攻撃を見落とした結果によるものと考えます。

2、格差の存在が明確な場合、その原因を究明するのが判例の到達点であり司法の職責です

原審判決は、10年以上も遡って審理・判断しない理由について、「その是正を図るためには、それら各年度ごとの人事考課成績決定行為が適正であるかどうか（不当労働行為意思に基づく不利益取扱いに当たるのか、申立人らの勤務ぶりや勤怠不良によるものか）を改めて判断する必要があるものであり、」（判決文58頁）と困難性をいいます。しかし、多くの命令例・判例でも明らかなように、格差の原因や背景事情を正確に判断するために、必要年数を遡及して審理するのは定着している手法であり、まさに、司法の職責に属する問題だと考えます。

例えば、要請（8月27日）でも紹介した東芝「不当労働行為・差別事件」では、除斥期間を理由に遡及審査に反対する会社主張を退け、中央労働委員会は23年も遡及して事実認定を行い、救済命令を発したのです。ところが、「膨大な証拠からも明らかなように、双方が激しく争ってきた」と原判決も判断し、証拠調べの条件が整っている本件では、「これに踏み込んで審理・判断することは、前判示の除斥期間が設けられた趣旨に明らかに反する」（判決文58頁）と放棄したのです。これは、「法の下での平等」を宣言する憲法14条にも反するものであり、まさに、司法の職責放棄による差別的な訴訟指揮と言わざるを得ないと考えます。

3、昭和40年代に定着させた差別・排除の制度的仕組みを、50年代にはさらに次々と改悪

本件の審理を通して上告人らが提出した膨大な証拠によっても、昭和40年代初頭から長期に継続する不当労働行為意思と差別政策は極めて鮮明です。例えば、本年3月24日の要請で添付資料として提出した、秘密資料「甲B11号証（村田ノート）」は、本社指示のもとで昭和50年代以降も続いている不当労働行為の実態を赤裸々に示す証拠であり、本社人事部長の発言として、「労務管理の基本は変えない」、「事前に状況を把握してほしい」等と情報収集を指示。さらに、「人事考課——日常の記録」などと、活動家らの「アラ探し」を指示している内容なのです（参照：詳細は3月24日要請書に記載の通りです）。

そして、本年8月27日の要請でも述べましたように、昭和44年4月導入の新職分制度によって定着させた、労働組合活動家集団らを差別・排除する制度的仕組みを、さらに、昭和50年代以降には昇格・昇号給要件の改変を重ね、集団間格差の維持を図ってきたのです。

すなわち、各職分別に相対評価で行う人事考課成績評定のもとで、労組活動家の多くが低職分に滞留する状況になると、申立人らでも平均考課「C」が多くなり、大幅に遅れながらも職分滞留年数を満たし、技能職など下位職分から上位職分に昇格する者が出始めたのです。

集団間格差の維持を狙う会社は、それまでは成績評定「C」の積み上げて可能だった昇格・昇号給要件に、「B」評価が必要と改悪するなど、昭和40年代の延長での表面的な人事考課成績の比較だけでは、格差(差別)の存在が鮮明にならない制度改悪を繰り返してきたのです。

これら、下級審でも立証が尽くされている不当労働行為と差別の仕組みについて、注意深く審理・判断することなく、人事考課成績の表面的な比較検討だけで、「50年代以降においては、格差が拡大したとまではいえないとみるべきである」とした原判決の、審理不尽、判例違反、判断の遺脱などは、判決の結論に決定的な影響を与えるものだと考えます。

現在、同企業を相手に都労委で争われている、全国事件（9事業所32名）の審理を正確に促進させるためにも、最高裁では本件の受理をなし、弁論を開始されるなど、異常に長期化している事件の全面解決に結びつく、積極的な訴訟指揮を強く求めるものです。

以上。