

東京地裁平成一二年（行ウ）第一一号、一四・九・二六判決
判 決

原 告 新日本石油化学株式会社

被 告 中央労働委員会

被告補助参加人 X 1 他

(主文)

- 一 原告の請求を棄却する。
- 二 訴訟費用は、補助参加によって生じたものも含め、原告の負担とする。

(事実及び理由)

第一 請求

被告が中労委平成九年(不再)第二三号事件について、平成一一年一月一七日付け
でした不当労働行為救済命令中主文Iの一ないし五項を取り消す。

第二 事案の概要

本件は、会社の従業員である被告組合員ら四名(以下総称して「補助参加人ら」という。)が、同人らの少数派組合員としての活動を嫌悪する会社から昇級・昇進等について差別を受け、これが労働組合法(以下「労組法」という。)七条一号及び三号の不当労働行為に該当するとして、神奈川県地方労働委員会(以下「地労委」という。)に対し不当労働行為救済申立をし(神労委平成六年(不)第一三号事件)、地労委がこれを認めて発した救済命令(以下「初審命令」という。)を不服とする原告の再審査申立て(中労委平成九年(不再)第二三号事件)について、被告が初審命令の一部を維持する命令(以下「本件命令」という。)を発したため、原告が本件命令のうち救済を命じた部分の取消しを求める事案である。

一 前提となる事実(証拠を摘示したものを除き争いが無い。)

(1) 当事者等

ア 原告

原告は、石油化学製品の製造、加工、販売等を目的とする株式会社で、肩書地に本社を置き、神奈川県川崎市に川崎事業所、本社機構の一部の研究部等を設けている。川崎事業所は、塩浜地区及び千鳥地区に所在する川崎工場並びに浮島地区に所在する浮島工場の二つの工場(製造部門)と、事業部、計画部などの管理部門から構成されている。

イ 日石労組

全国石油産業労働組合連合会日本石油労働組合(以下「日石労組」という。)は、原告、日本石油株式会社(以下「日本石油」という。)及び日本石油精製株式会社の従業員により組織されており、組合員数は、本件救済申立て当時約六、四〇〇人である。なお、原告に採用された従業員は、日石労組と原告との労働協約により、全員が日石労組に加入すべきものとされている。

日石労組は、本部(中央執行委員六名)と地域又は工場単位の一七支部からなり、川崎支部(昭和三二年九月発足)には塩浜地区及び千鳥地区に勤務する組合員が、浮島支部(昭和四五年一〇月発足)には浮島地区に勤務する組合員が所属する。各支部には、議決機関として「支部大会」及び「職場委員会」が、執行

機関として「支部執行委員会」が設けられ、支部執行委員会は、その業務を執行するため、教育宣伝部、青年女性対策部等の専門部を置いている。そして、青年女性対策部(旧青年婦人対策部)の指導の下に教育啓蒙の機関として二六歳未満の男性組合員が所属する青年部及び女性組合員が所属する女性部(旧婦人部)が存在する。また、支部における最小組織は「職場」とされ、職場の組合員から選出される職場委員は、支部大会に次ぐ議決機関である職場委員会に出席して議決権を行使するほか、職場活動を行うこととされている

ウ 補助参加人ら

(ア) 被告補助参加人 X 1 (以下「X 1」という。)は、昭和二四年六月一三日生まれで、昭和四四年四月に一般職(後の総合職)として原告に採用された。学歴は高校卒である。なお、原告は、高等学校や中学校を卒業後直ちに入社した者を「順調入社組」、それ以外の者を「途中入社組」と区分しているが、X 1 は順調入社組である。

被告補助参加人 X 2 (以下「X 2」という。)は、昭和二五年八月一〇日生まれで、昭和四五年四月に一般職(後の総合職)として原告に採用された。学歴は高校卒で順調入社組である。

被告補助参加人 X 3 (以下「X 3」という。)は、昭和一六年一月三〇日生まれで、昭和三八年一月に技能職(後の技術職)として原告に採用された。学歴は中学卒で途中入社組である。なお、X 3 は、平成一三年一月二九日付で原告を定年退職した。

被告補助参加人 X 4 (以下「X 4」という。)は、昭和二二年一月二四日生まれで、昭和三八年四月に技能職(後の技術職)として原告に採用された。学歴は中学卒で順調入社組である。

平成五年四月一日当時の補助参加人らの年齢は、X 1 が四四歳、X 2 が四三歳、X 3 が五二歳、X 4 が四五歳であった。

(イ) 補助参加人らは、本件の救済申立て当時、いずれも原告の従業員で、かつ日石労組の組合員であったが、平成一一年九月三〇日、日石労組を脱退して化学川崎地域労働組合に加入したと主張し、同組合は同日付で原告に対し、補助参加人らを含む八名が同組合に加盟した旨通知した。但し、日石労組は、原告からの照会に対し、補助参加人らが日石労組を脱退していないと回答している。

(2) 原告における賃金、一時金及び昇進の制度

ア 職種

原告は、平成五年当時、職種の区分ごとに昇級、昇進の決定を行うことを基本としており、総合職、技術職及び一般職の職種を設けていた。総合職は、営業、企画、総務、人事、経理等の事務的職務に従事する従業員及び研究、製造等の技術的職務に従事する従業員であり、技術職は、製造装置の運転及びその付帯業務に従事する現業従業員である。なお、原告は、昭和六一年四月に職種の名称を変更しており、それ以前は、総合職は一般職と、技術職は技能職と、一般職は補助一般職と呼ばれていた。

イ 職階、待遇職と昇進制度の概要

平成五年当時の原告における職階及び待遇職と昇進制度の概要は次のとおりである。

(ア) 職階

原告は、総合職については部、課及び係ごとに、それぞれ部長、課長及び係長の職階を設け、技術職については職場の最小単位である班ごとに班長(平成元年四月前は「組長」)を、班長を統括するものとして職長の職階を設けている。

(イ) 待遇職

原告は、昇進機会の公平を期する趣旨で、職階に相当する職として待遇職を設けており、総合職では課長相当の主幹部員、主管研究部員及び主事と、係長相当の主事補、副主管研究部員及び副主管研究員とを置き、技術職では職長相当の職長待遇と班長相当の班長待遇とを置いている。また、昭和六一年、原告は、新たな待遇職として総合職の係長の下位に、職階との対応関係のない主任を設けている。

(ウ) 原告本社及び川崎事業所における職階等の設置状況

原告は、本社組織において、部長、副部長、グループリーダー(課長級)、課長代理、職長、班長等の職を置き、川崎事業所においては、所長、副所長、次長、工場長、課長(又はグループリーダー)、係長、職長、班長等の職を置いていた。

(エ) 昇進制度の概要

原告は、職階に欠員が生じた場合にこれを補充する目的で下位の職階の者の中から後任者を任命する「職階昇進」と、職階昇進と同様の要件により毎年定期的に決定し任命する「待遇職昇進」とを行っている。総合職の昇進は、主任、係長又は係長相当職(以下「係長級」という。)、課長又は課長相当職(以下「課長級」という。)の順に、技術職の昇進は、班長又は班長相当職(以下「班長級」という。)、職長又は職長相当職(以下「職長級」という。)の順に発令し、直近の上位職階を飛び越しての発令及び昇進した翌年の更に上位への発令は原則として行わないことと定めていた。

ウ 賃金制度

(ア) 概要

原告における賃金(労働基準法一一条)は、給与規則及び日石労組と原告との労働協約により定められ、基準内賃金(基本給、付加給、家族手当、勤務地手当、住宅手当及び役付手当)、諸手当(早出残業手当、休日出勤手当等)、休職手当、退職手当及び賞与から構成されている。毎月の賃金の支給日は二五日とされ基準内賃金の計算の対象期間は、支給月の前月二一日から当月二〇日までである。

(イ) 基準内賃金

基準内賃金は、平成五年度において概ね次のとおり定められていた。

a 基本給

学歴等に応じて初任基本給の額が定められ、毎年定期的に昇給を実施する。昇給の基準はその都度日石労組と協議して定める。

b 付加給

基本給の二パーセント相当額に、五、〇〇〇円を加えた額とする。

c 家族手当

扶養家族の人数に応じた一定金額を支給する。

d 勤務地手当

基本給、付加給及び家族手当の合計額に勤務地手当支給率(京浜地区では一二パーセント)を乗じて算出した金額を支給する。

e 住宅手当

世帯主で自宅又は借家、借間に居住する社員に対して、扶養家族の有無に応じた一定金額を支給する。

f 役付手当

部長級、副部長級、課長級、課長代理級、係長級、主任級、職長級及び班長級の区分に応じて一定金額を支給する。部下の指揮監督業務の有無に応じて、係長級は二万五、〇〇〇円又は二万一、〇〇〇円、主任級は一万三、〇〇〇円、職長級は一万七、〇〇〇円又は一万四、〇〇〇円、班長級は一万円又は九、〇〇〇円を支給する。

(ウ) 昇給

a 昇給額は、査定により決定される査定昇給額と、ベースアップ額との合計により決定される。ベースアップ額は、基本給に一定の率を乗じて算出する定率ベースアップと、年齢の区分に従い一定額が決まる年齢別定額ベースアップとの合計により決定される。

b 原告は、毎年三月二一日付けで昇給を実施し、新たに決定した基本給の額(以下「新基本給」という。)を五月の給与支給日に「基本給決定通知書兼給与精算額明細書」(以下「昇給明細書」という。)により各社員に通知するとともに差額を支給しており、平成五年度の昇給については、平成五年三月二一日付けで実施し、平成六年三月二六日支給の賃金まで適用していた。また、原告は、平成五年度の新基本給の通知及び差額の支給を同年五月二五日に行った。

昇給明細書には賃金項目ごとの精算金額が記載され、査定昇給の金額は記載されていなかったが、各社員が自己の査定昇給の額を算出することは可能であった。

(エ) 昇給の基準に関する日石労組と原告との協定

日石労組と原告は、基本給の昇給の基準について、毎年三月から四月ころに「賃金・労働協約改定交渉」を行い、協定を締結している。この協定においては、原告が昇給査定を行う旨が定められ、査定基準が協定の対象となったことはなかった。

平成五年度の協定の主な内容は次のとおりであった。

a 賃金改訂額

高卒二八歳・勤統一〇年の標準組合員の賃金改訂額を九、一四八円(三・九四パーセント)とし、その内訳は、基本給が七、二〇〇円(査定昇給三、二〇〇円、定率ベースアップ二、三五〇円、年齢別定額ベースアップ一、六五〇円)、付加給が一、五一二円、勤務地手当が四三六円とする。査定昇給の最低保障額は、原則として九〇〇円とする。査定昇給方法は、査定昇給該当者についてその成績を査定して昇給を行う。

b ベースアップ額

定率ベースアップを、係長は四、五五〇円、職長は四、二〇〇円、主任は四、〇〇〇円、班長は三、八五〇円とし、その他の組合員は「各自基本給×一・四九〇四八パーセント」とする。その他の組合員の定率ベースアップは総合職及び一般職の場合は主任の、技術職の場合は班長の定率ベースアップ額を最高限度とする。

年齢別定額ベースアップを、平成五年三月三十一日現在の満年齢で二〇歳以上二五歳未満の者は八五〇円、二五歳以上三〇歳未満の者は一、六五〇円、三〇歳以上五五歳未満の者は一、六五〇円、五五歳以上の者は一、一〇〇円とする。

(オ) 昇給査定

a 昇給査定の対象者及び査定対象期間

原告は、毎年三月二〇日現在の在籍社員で同日現在五五歳未満の者を対象に、前年三月二一日から一年間を査定対象期間として基本給の昇給査定を実施しており、平成五年度の査定対象期間は、平成四年三月二一日から平成五年三月二〇日までの一年間であった。

b 昇級査定者等

昇給査定は、第一次査定及び第二次査定を経て最終決定が行われ、第一次査定は日常の業務遂行における指揮命令の権限を有する各所属の課長級社員が行い、第二次査定は本社の場合は各部の部長が、事業所の場合は各次長又は工場長が行っている。査定の決定に当たっては第二次査定者の査定が尊重されており、あらかじめ設定した人数の枠を超える申請があった場合などに限り、査定会議等に諮った上で「調整」と呼ばれる昇給査定ランクの変更が行われている。

c 昇給査定の決定

原告本社における査定は、第二次査定者が査定結果のみを人事部長に申請し、査定会議における調整の後、人事部長の権限で最終決定がされており、平成五年度については三月二六日に決定された。

川崎事業所の総合職の査定は、第二次査定者の査定結果のみについて、勤労一課及び同二課が開催する部門別査定会議において調整が行われ、次長会議での検討を経て、川崎事業所長が本社の人事部長に申請し、人事部長の権限で最終決定がされており、平成五年度については三月二六日に決定された。

川崎事業所の技術職の査定は、部門別査定会議における調整及び次長会

議の検討を経て、川崎事業所長の権限で最終決定がされており、平成五年度については三月一七日に決定された。

なお、以上いずれの査定においても、第二次査定者の査定は、結果のみが人事部長等に申請され、それ以上に具体的な理由等は付されない。

エ 賞与制度

(ア) 前期賞与及び後期賞与

原告は、従業員に対して一二月下旬に前期賞与(冬季賞与)を、六月下旬に後期賞与(夏季賞与)を支給しており、平成五年は、平成四年度後期賞与を六月二九日に、平成五年度前期賞与を一二月二六日に支給した。

(イ) 賞与支給額の算出方法

原告は、基本給及び付加給の合計額に普通賞与支給率と出勤率を乗じて算出する「普通賞与金」(「普通配分」とも呼ばれる。)と、原告が査定により決定する「特別賞与金」(「会社配分」とも呼ばれる。)との合計により賞与支給額を決定し、賞与支給額の総額を「賞与金支給明細書」により支給日に各従業員に通知している。

(ロ) 普通賞与金の決定

普通賞与支給率は、月数で示される「支給係数」と「普通賞与の配分比率」とを乗じて求められ、これらは毎年労使交渉により協定が締結され決定されている。

平成五年度の協定では、平成四年度後期賞与の支給係数が三・二二か月、平成五年度前期賞与の支給係数が三・一四か月、両賞与における普通賞与金の配分比率が八八・〇パーセント、特別賞与金の配分比率が一二・〇パーセントと定められた。これにより、平成四年度後期賞与の普通賞与金は、平成五年三月二〇日現在の基本給と付加給の合計額に出勤率と支給係数三・二二を乗じた金額の八八パーセント相当額として、平成五年度前期賞与の普通賞与金は、同年九月二〇日現在の基本給と付加給の合計額に出勤率と支給係数三・一四を乗じた額の八八パーセント相当額として決定された。

(ハ) 特別賞与金の査定

原告は、前期賞与の特別賞与金の査定を、三月二一日から九月二〇日までを査定対象期間として毎年一〇月から一二月に実施し、後期賞与の特別賞与金の査定を、九月二一日から三月二〇日までを査定対象期間として毎年六月に実施している。もっとも、後期賞与における査定は、原則として前期賞与における査定がそのまま適用されていた。

なお、労使協定では、特別賞与金の査定基準は協定されていない。

(ニ) 昇給査定と特別賞与金査定の関係

昇給に関する査定と特別賞与金に関する査定とは、評価対象期間が異なるものとされているものの、実態としてはそれほどの大きな有意差があるわけではなく、基本的に連動していた。

オ 昇給査定の基準

(ア) 査定対象者の区分

原告は、毎年三月二〇日現在の職階・待遇により、係長、主任、総合職(非役付)、班長、職長、技術職(非役付)の区分ごとに、さらに、技術職については毎年四月一日現在の年齢により、二五歳以下の者を技術職(3)、二六歳以上四五歳以下の者を技術職(2)、四六歳以上の者を技術職(1)と区分して各区分ごとに、昇給査定を実施している。

(イ) 査定の評価項目

原告は昇給査定において、次の五項目を評価し、総合勘案して決定している。

- a 具体的にどのような成果を上げたか。
- b 業務を遂行するに当たりどの程度意欲的に取り組んだか。
- c 上司・部下・同僚に対してどの程度プラス面の影響を与えたか。
- d 部下あるいは後輩の指導を、どの程度積極的に行ったか。
- e 自ら提案した業務上の問題点をどのように解決したか。

(ただし、これら五項目の評価結果がどのように査定の総合評価に反映されるかは、証拠上明らかではない。)

(ウ) 考課ランク及び昇級査定ランク

原告は、職階・待遇ごとに「職階別査定ガイド表」(以下「査定ガイド」という。)を定め、これに基づき昇給査定を実施している。

査定ガイドは、各査定ランクの要件(業務遂行能力とその達成度、学歴別入社年次基準、適用される昇給査定ランクの上限と下限などの基準)、一定の年齢幅でブロック化した群ごとに設定された三段階から五段階までのランク(以下「考課ランク」という。)を定め、査定者は、考課ランクの範囲内で各社員の査定を申請している。

補助参加人らの昇給査定には四段階の考課ランクが適用されており、そのランクは、第一ランクが「期待以上の成果を上げた」、第二ランクが「一応評価できる成果を上げた」、第三ランクが「成果としては物足りない」、第四ランクが「成果が上がっていない」とされていた。

原告は考課ランクを昇給査定ランクと対応づけ、昇給査定ランクに従い具体的な査定昇給額を決定している。平成五年度の昇給査定における、順調入社者の年齢(四月一日現在)と適用される考課ランク及び昇給査定ランクとの対応関係は、高等学校卒業の総合職(以下「高卒総合職」という。)については別紙一の別表一のとおりであって、平成五年四月一日現在四三歳であるX1及び四二歳であるX2の昇給査定では第一ランクから第四ランクまでの考課ランクを適用し、これらに対し総合職Bから総合職Eまでの昇給査定ランクを対応付けていた。また、中学校卒業の技術職(以下「中卒技術職」という。)については別紙一の別表二のとおりであって、第一ランクから第四ランクまでの考課ランクに対応する昇給査定ランクとして、平成五年四月一日現在五二歳であるX3については技術職(1)Bから技術職(1)Eまでを、同じく四五歳であるX4については技術職(2)SBから技術職(2)Cまでをそれぞれ対応付けていた。

なお、原告は、卒業年次に従い査定ガイドを適用するため、年齢と考課ランク及び昇給査定ランクとの対応関係は、途中入社者でも順調入社の場合と同一である。

カ 待遇職昇進制度

(ア) 昇進候補者の選定

待遇職昇進の候補者は、本社にあっては部長が、川崎事業所にあっては所長が適格者を選定し、人事部長に対し申請を行っている。

川崎事業所では、各課長が作成し、各次長・工場長の検討を経て提出された昇進申請書を基に、勤労課が作成した調整案を次長会議で審査の上、事業所としての申請を決定していた。

(イ) 昇進対象者の決定及び発令等

原告は、待遇職への昇進申請について、例年四月下旬から人事部において検討を開始し、五月中旬までに昇進対象者を決定し、昇進対象者については所属課長から内示を行った上、氏名を社内掲示板に公示している。昇進の発令は人事部長の権限により、昭和五九年度以降、五月二日付けで行われており、平成五年度も同年五月二日に昇進者が公示され、同年六月二五日支給の賃金から昇進者に役付手当が支給された。

なお、職階昇進の任命権者は、総合職及び本社の技術職については人事部長、川崎事業所の技術職については川崎事業所長であった。

(3) 日石労組によるモデル賃金

日石労組は、毎年五月の昇給通知後、組合員を対象に、「賃金調査カード」を配布し、組合員各自に氏名、三月三十一日現在の年齢、所属、学歴、入社年月日、順調入社・途中入社の場合、三月二〇日現在の職種、昇給前及び昇給後の賃金額等を記入してもらう方法で賃金調査を実施し、その集計結果を「賃金実態調査一覧表」として公表し、各職場に配布している。この賃金実態調査一覧表には、組合員が所属する会社(原告ら三社)別の、職種・学歴・年齢別の組合員分布表、同基本給分布表、同定昇分布表等のほか、順調入社者を学歴及び職種により区分し、年齢別に集計した「学歴別モデル賃金」(以下「モデル賃金」という。)が含まれている。

このモデル賃金算出上の役職については、平成五年度では、高卒総合職の場合、同年三月三十一日現在の年齢三三歳で主任に、三七歳で係長に昇進するものとして扱われ、技術職の場合は三五歳で班長に、四四歳で職長に昇進するものとして取り扱われており、平成四年度以前においても、ほぼ同様である。

(4) 平成五年度における補助参加人らの昇給査定結果

ア X1

(ア) 平成五年度昇給査定区分において、X1が属する高卒総合職の第二群(三九歳以上五〇歳以下。なお「群」は便宜上の呼称である。以下同じ。)のランク別昇給査定額は、総合職Bを最高ランクとして以下のとおりであった。(なお、総合職Aは大卒用の特別ランクであり、また、第二群に総合職F以下が適用されるのは例外的である。)

第一ランク	…	総合職 B	九、一〇〇円
第二ランク	…	総合職 C	八、五〇〇円
第三ランク	…	総合職 D	七、九〇〇円
第四ランク	…	総合職 E	七、四〇〇円

X 1 の平成五年度の昇給査定については、一次評価者が Y 1 課長(以下「Y 1 課長」という。)、二次評価者が Y 2 次長(以下「Y 2 次長」という。)であり、第二ランクの考課で、昇給査定ランクは総合職「C」として勤労一課に申請された。事業所内での検討を経て、川崎事業所長は申請どおり総合職「C」ランクとして人事部長に申請し、最終的に、人事部長は申請どおり総合職「C」と決定した。

(イ) 総合職の査定状況

原告における平成五年度昇給査定の対象となった高卒総合職(全群)は四一名であり、その結果は次のとおりである。

第一ランク(総合職 B)に査定された者	七名
第二ランク(総合職 C)に査定された者	八名
第三ランク(総合職 D)に査定された者	八名
第四ランク(総合職 E)に査定された者	五名
第五ランク以下のその他のランクに査定された者	一三名
合 計	四一名

なお、昭和五九年以降の各年における高卒総合職の査定人数分布は、別紙一別表八の三のとおりである。

イ X 2

X 2 は、平成五年度昇給査定区分において高卒総合職の第二群に該当した。したがって、平成五年度の総合職のランク別昇給査定額は、上記 X 1 の場合と同様であった。

X 2 の平成五年度の昇給査定については、一次評価者が Y 3 主管研究員(以下「Y 3 主管」という。)、二次評価者が Y 4 研究部長(以下「Y 4 部長」という。)であり、第二ランクの考課で、昇給査定ランクは総合職「C」ランクとして人事部長に申請された。最終的に、人事部長は申請どおりに総合職「C」と決定した。

ウ X 3

(ア) 平成五年度昇給査定区分において、X 3 が属する中卒技術職(1)の第一群(五一歳以上五四歳以下)のランク別昇給査定額は、技術職 B を最高ランクとして以下のとおりであった(なお、この群には SA、A は適用されず、また例外的に F 以下が適用されることがある。)

第一ランク	…	技術職(1) B	五、七〇〇円
第二ランク	…	技術職(1) C	五、三〇〇円
第三ランク	…	技術職(1) D	四、九〇〇円
第四ランク	…	技術職(1) E	四、四〇〇円

X 3 の平成五年度の昇給査定については、一次評価者が Y 5 課長(以下「Y

5課長」という。)、二次評価者がY6工場長(以下「Y6工場長」という。))であり、第三ランクの考課で、昇給査定ランクは技術職(1)「D」として川崎事業所勤労一課に申請された。最終的に、川崎事業所長は申請どおり技術職(1)「D」と決定した。

(イ) 中卒技術職(1)第一群の査定状況

平成五年度の川崎事業所の昇給査定の対象となった中卒技術職(1)の第一群は三一名であり、査定の結果は次のとおりである。

第一ランク(技術職(1)B)に査定された者	七名
第二ランク(技術職(1)C)に査定された者	一七名
第三ランク(技術職(1)D)に査定された者	三名
第四ランク(技術職(1)E)に査定された者	二名
第五ランク以下のその他のランクに査定された者	二名
合 計	三一名

なお、中卒技術職査定対象者のうち、X3を含む区分の者の昭和五九年度以降の査定人数分布は、別紙一別表九の二のとおりである。

エ X4

(ア) 平成五年度昇給査定区分において、X4が属する中卒技術職(2)の第一群(四一歳以上四五歳以下)のランク別昇給査定額は、技術職(2)SBを最高ランクとして以下のとおりであった(なお、この群にはSAは適用されず、また例外的にD以下が適用されることがある。))。

第一ランク	…	技術職(2)SB	七、四〇〇円
第二ランク	…	技術職(2)A	七、一〇〇円
第三ランク	…	技術職(2)B	六、九〇〇円
第四ランク	…	技術職(2)C	六、五〇〇円

X4の平成五年度の昇給査定については、一次評価者がY7課長(以下「Y7課長」という。))、二次評価者がY8工場長(以下「Y8工場長」という。))であり、第三ランクの考課で、昇給査定ランクは技術職(2)「B」として川崎事業所勤労一課に申請された。最終的に、川崎事業所長は申請どおり技術職(2)「B」と決定した。

(イ) 中卒技術職(2)第一群の査定状況

平成五年度の川崎事業所の昇給査定の対象となった中卒技術職(2)の第一群は、四七名であり、査定の結果は次のとおりである。

第一ランク(技術職(2)SB)に査定された者	一〇名
第二ランク(技術職(2)A)に査定された者	二七名
第三ランク(技術職(2)B)に査定された者	六名
第四ランク(技術職(2)C)に査定された者	二名
第五ランク以下のその他のランクに査定された者	二名
合 計	四七名

なお、中卒技術職の査定対象者のうち、X4を含む区分の者の昭和五九年度以降の査定人数分布は別紙一別表一〇の二のとおりである。

オ 補助参加人らの昇給額及び新たな基本給

補助参加人らの平成五年度におけるベースアップ金額(年齢別定額ベースアップ及び定率ベースアップを含む。)、昇給査定額並びにこれに基づく新たな基本給は次のとおりである。

a X 1

昇給前基本給	二七万〇、一五〇円
年齢別定額ベースアップ	一、六五〇円
定率ベースアップ	四、〇〇〇円
昇給査定額	八、五〇〇円
新基本給	二八万四、三〇〇円

b X 2

昇給前基本給	二六万六、二五〇円
年齢別定額ベースアップ	一、六五〇円
定率ベースアップ	三、九五〇円
昇給査定額	八、五〇〇円
新基本給	二八万〇、三五〇円

c X 3

昇給前基本給	二七万四、三〇〇円
年齢別定額ベースアップ	一、六五〇円
定率ベースアップ	三、八五〇円
昇給査定額	三、六〇〇円
新基本給	二八万三、四〇〇円

d X 4

昇給前基本給	二六万八、四〇〇円
年齢別定額ベースアップ	一、六五〇円
定率ベースアップ	三、八五〇円
昇給査定額	六、一〇〇円
新基本給	二八万〇、〇〇〇円

カ 補助参加人らの平成五年度における昇進の有無

X 1 及び X 2 のそれぞれの上司は、いずれも、平成五年度の主任への昇進について、X 1 及び X 2 を昇進候補者として申請しなかった。また、X 3 及び X 4 のそれぞれの上司は、いずれも、平成五年度の班長級への昇進について、X 3 及び X 4 を昇進候補者として申請しなかった。

(5) 補助参加人らの業務遂行の状況

ア X 1

(ア) X 1 の業務上の経歴

X 1 は、昭和四三年四月に川崎工場浮島分工場(現在は「浮島工場」)製造課品質管理係に配属され、昭和四四年六月に同工場浮島分工場(現在は「浮島工場」)品質管理課品質管理三係に、昭和六二年三月に川崎事業所システム課システム管理グループに配置転換された。なお、同課は、平成六年七

月に技術部システムグループとなった。

(イ) 平成四年度におけるX1の担当業務

平成五年度昇給査定の対象となる平成四年度(平成四年三月二日から平成五年三月二〇日までの一年間。他の補助参加人らについても同様である。)において、X1は川崎事業所システム課に所属していた。

平成四年度当時のシステム課の組織は、次長(製造担当)の下におかれたシステム課長が、システム業務グループ、システム管理グループ及びプロセスシステムグループを統括するというものであり、X1は、システム管理グループに所属し、同グループの一員として操業管理システム・予算管理システム及び保全管理システム等のシステムの維持・管理を担当していた。同年度当時、システム課は、大卒従業員四名程度と高卒の総合職の計一〇名程度により構成されていた。

X1は、昭和六二年三月以降システム管理グループに属し、プラントの計器追加等に伴うシステム定義の変更、利用者からの問い合わせへの対応・処置、障害発生時の対処などのほか、サブシステム、ツールの開発改良に携わり、本件救済申立て時まで、帳票予約システム、ファイル転送システムなどの一九のサブシステム及びツールの開発・改良を行った。

イ X2

(ア) X2の業務上の経歴

X2は、昭和四四年四月に川崎工場浮島分工場品質管理課品質管理二係に配属され、昭和五九年一〇月に川崎事業所浮島工場品質管理二課品質管理一係に、昭和六〇年三月に開発部研究グループに配置転換された。なお、開発部研究グループは、その後研究部生産研究所第四グループと改められた。

(イ) 平成四年度におけるX2の担当業務等

平成四年度において、X2は研究部生産研究所第四グループに所属していた。

当時の研究部生産研究所の組織は、研究部長の下に生産研究所長が置かれ、その下に第一ないし第四グループ及びパイロットグループが置かれ、これらグループに合計八四人が配属されていた。

平成四年度における生産研究所第四グループの研究は、「電着レジスト」の開発研究が完成段階に入り、グループ全体としては次の研究テーマを求めて将来性が期待される「電着法を応用した新規のプロセス開発」を始めた時期であり、X2は、同グループのメンバーとして電着レジスト液の分析を担当した。なお、「電着レジスト」とは、各種電気製品に使用されているプリント配線板の回路を作成する技術である。

ウ X3

(ア) X3の業務上の経歴

X3は、川崎工場製造第一課エチレン二係に配属され、昭和四四年から昭和四九年八月まで浮島石油化学株式会社に休職派遣(出向)された後、原

告の浮島工場化成品三課に復職し、平成六年七月に化成品二課に配置転換された。

(イ) 平成四年度におけるX3の担当業務

平成四年度において、X3は川崎事業所浮島工場化成品三課に所属していた。

当時、化成品三課では、石油化学製品の原料となるエチレン、プロピレンなどの製品を二四時間フル稼働で生産しており、一日を三区区分して四班三交替による交替勤務を行っていた。

当時の同課の組織は、浮島工場長の下に化成品三課長が置かれ、その下に係長が、その下に職長及びスタッフ技術員がそれぞれ置かれ、職長の下に交替班長(計器室担当、高温部門担当及び低温部門担当を統括)並びに日勤班長(日勤運転員及び製品出荷担当を統括)が置かれていた。各交替班は、①班長一名、②計器室で製造プロセスの制御を行う計器室担当(以下「コントロールマン」ともいう。)としてチーフ一名(担当者とともに業務を行いながら、担当部門のまとめと他部門との連絡調整をしている)及び担当者二名、③設備の点検や調整などの現場作業を行う高温部門と低温部門の現場担当部門としてそれぞれチーフ一名及び担当者三名で編成され一班一二名の構成であった。交替班は全部で四班あり、交替勤務には四八名が従事していた。

また、日勤班には、日勤運転員三名及び製品出荷担当者三名が配置されており、化成品三課は、課長一名、係長一名、職長一名及びスタッフ技術員四名とあわせ、総勢六一名で構成されていた。

X3は、昭和四九年以降交替班に属し、平成元年一二月から平成五年三月までの間は、低温部門の現場担当者であった。主な業務は、製造工程に流れるエチレンやプロピレンなどのガス(以下「プロセスガス」という)から水分を除去する脱水器や、半製品のプロセスガスに水素を添加させ、性状を製品のエチレンやプロピレンに改質させる水添反応器の点検監視や切替操作などであった。

エチレン製造装置は、原料のナフサを分解炉で八〇〇度以上に加熱してエチレン、プロピレンなどの各種成分に分解した後、その成分を固定するために急冷する高温部門と、それらの成分を分離精製する低温部門に大別される。プロセス全体の制御は、計器室担当が中央計器室でプラントの各種制御機器のコントロールを行い、現場担当の高温部門および低温部門担当が設備の異常を監視するために定期的にパトロールによる点検作業を行うとともに、機器の切り替えや、中央計器室からコントロールできない調整作業を行っている。また、製造装置は、二年間に一回の停止時に、設備の健全性を保全するために、設備の保全計画に基づいた点検・検査工事が行われている。

運転中のエチレン製造装置は、通常は定常運転条件が設定されており大きな変化はない。しかし、製造装置を停止するシャットダウン(定期消火工

事ともいい、以下統一して、「S/D」という。)や、装置の運転を開始するスタートアップ(以下、「S/U」という。)を行う場合がある。

エ X 4

(ア) X 4の所属

X 4は、昭和三九年に川崎工場製造一課エチレン一係に配属され、昭和四〇年に同課エチレン三係に、昭和六〇年には同工場品質管理一課に、平成五年三月からは川崎事業所浮島工場品質管理二課に配置転換された。

(イ) X 4の平成四年度における担当業務

平成四年度において、X 4は川崎事業所川崎工場品質管理一課品質管理三係に所属していた。

当時同係の組織は、川崎工場長の下に品質管理一課長が、その下に品質管理三係長が置かれ、同係長の下に職長及び技術員が置かれ、職長の下に工程管理グループ(五名)、機器管理グループ(四名)及び製品管理グループ(七名)が設けられ、各グループにリーダー(班長)、サブリーダー(班長待遇)が置かれていた。

X 4は、昭和六〇年五月から平成五年三月まで品質管理三係に所属し、昭和六三年一〇月までは工程管理グループで、その後は製品管理グループで業務を行い、平成四年度は、製品管理グループの一員として、塩浜地区の入出荷製品の品質管理及びそれらに関する検討を業務内容としていた。具体的には、顧客に出荷する製品及び工場の外部から受入れる製品の試験試料を採取(サンプリング)すること、試験を行い試験データを出すこと、試験成績表を作成すること、試験済みの試料を整理することが主な業務であった。

(6) 本件命令の存在

補助参加人らは、平成六年一二月二二日、地労委に本件救済申立てをし、地労委は、平成九年六月一〇日、別紙一のとおり初審命令を発令し、これを不服とする原告は、被告に対し再審査を申し立て、被告は、平成十一年一月一七日、別紙二のとおり、初審命令を一部変更し、その余の再審査申立てを棄却した。これにより、初審命令の主文は次のとおり変更されたことになる(本件命令I部分)。

- 「1 被申立人は、申立人X 1、同X 2及び同X 4に対し、平成五年度の基本給をそれぞれ日本石油労働組合が賃金実態調査一覧表で示す平成五年度のモデル賃金の各人に対応する賃金相当額に昇給させ、申立人X 3に対しては、平成五年度の基本給を日本石油労働組合が賃金実態調査一覧表で示す平成五年度のモデル賃金の同人に対応する額に基づき、班長における査定昇給額を使用して計算した額に相当する額に昇給させ、それぞれ是正済みに至るまでの間における差額に相当する額に、年率五分の割合の金員に相当する額を加算して支給しなければならない。
- 2 被申立人は、平成五年度の昇進について、申立人X 1及び同X 2を係長相当職にあるものとして、申立人X 3及び同X 4を班長相当職にあるものとして、それぞれ処遇しなければならない。

- 3 被申立人は、第一項及び第二項の昇給及び昇進に基づき、申立人X 1、同X 2、同X 3及び同X 4に対し、その平成五年度前期賞与を是正し、是正済みに至るまでの間における差額に相当する額に年率五分の割合による金員に相当する額を加算して支給しなければならない。
- 4 被申立人は、第一項の基本給昇給に伴う平成五年度の付加給及び勤務地手当並びに第二項の昇進に伴う平成五年度の役付手当について、既支給額との差額に相当する金額に、年率五分の割合による金員に相当する額を加算して、申立人らに支給しなければならない。
- 5 被申立人は、本命令公布後、速やかに次の文書を縦一メートル、横一・五メートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人川崎工場及び浮島工場の入口付近に従業員の見やすい場所にき損することなく一〇日間掲示しなければならない。

記

当社が、貴殿らに対し、平成五年度の基本給、付加給、勤務地手当及び前期賞与並びに同年度の昇進及び役付手当について差別的な取扱いをしたことは、中央労働委員会において労働組合法第七条第一号及び第三号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

X 1 殿

X 2 殿

X 3 殿

X 4 殿

日本石油化学株式会社

代表取締役 Y 9

- 6 申立人のその余の申立てを棄却する。

但し、昭和五九年度ないし平成四年度に、原告が行った基本給の昇給査定とそれに伴う基本給、付加給、勤務地手当の低額支給及び賞与の査定とその低額支給並びに昇進及び役付手当不支給に係る救済申立については、これを却下する。」

二 主要な争点

- (1) 本件救済申立ては労組法二七条二項の期間経過後の申立てか。
- (2) 原告の補助参加人らに対する不当労働行為の存否
 - ア 原告の補助参加人らに対する昇給・昇進差別の有無
 - イ 原告の補助参加人らに対する不当労働行為意思の有無
- (3) 本件命令における救済方法の適法性

三 当事者の主張の骨子

- (1) 争点(1)(本件救済申立ては労組法二七条二項の期間経過後の申立てか)について
て
(原告)

ア 平成五年度の昇給、昇進及び賞与に関する査定は、以下のとおり、遅くとも平成五年十一月までに実施され、かつ、同月二六日までに各従業員に対して通知されて支給されたから、これらの行為の時から一年を経過した後の平成六年一月二二日になされた本件救済申立ては、労組法二七条二項、労働委員会規則三四条一項三号に抵触し、却下を免れない。

(ア) 昇給

平成五年度の昇給に関する人事考課及び査定は、平成五年三月下旬までに実施し、同年五月二五日、各従業員に対し、「基本給決定通知書」をもって昇給額を通知するとともに、昇給後の新賃金及び四月分(計算期間が三月二一日から四月二〇日まで、支給日四月二五日)の昇給差額も支払った。

(イ) 昇進

平成五年度の昇進査定は、平成五年五月中旬までに実施し、五月一八日に昇進者を決定した上、同月二一日、社内掲示板に昇進者の氏名を公示した。なお、原告においては、昇給査定の結果が昇進査定の一要件とされてはいるものの、昇進査定と昇給査定は連動するものでも密接不可分なものでもないから、これと異なる見解に立って昇進査定に関する救済申立てを適法とした本件命令は失当である。

(ウ) 平成五年度前期賞与(平成五年の冬季賞与)

平成五年度前期賞与に関する人事考課・査定は平成五年十一月までに実施し、十一月二六日、各従業員に対し、支給額を通知するとともに支払った。

イ 仮に、査定行為とこれに基づく賃金の支払を一体のものとして不当労働行為か否かの評価をすべきとの見解をとるとしても、本件救済申立ての対象たる平成五年度の賃金(昇給・賞与)及び昇進のうち、賞与及び昇進の是正を求める部分については、その「査定」に基づく「支払」又は「通知」及び「公示」は、いずれも一回限りのものであり、かつ前記ア(イ)、(ウ)のとおり、本件救済申立てより一年以上前になされたものであることは明らかである。したがって、本件救済申立てにおいて審査・救済の対象となり得るのは、査定に基づく賃金の最後の支払が平成六年三月二五日である平成五年度の昇給査定のみである。なお、賃金格差は、入社以来の各年度の昇給査定の差額が累積したものであるから、それ自体は審査・救済の対象にはならない。

(被告)

ア 基本給等昇給について

使用者が、昇給査定額決定のための人事考課において組合活動を理由に低査定を行った場合、その差別的取扱いの意図は、賃金の支払によって具体的に実現されるものであり、使用者の賃金決定行為とこれに基づく賃金の支払とは、一体として一個の不当労働行為を構成するというべきである。そうすると、上記賃金決定行為とこれに基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになる。したがって、救済申立てが上記賃金決定行為に基づく賃金の最後の支払時から一年以内になされたときは、当該救済申立ては、労組法二七

条二項の定める期間内にされた適法なものと判断される。

本件の基本給昇給についてみると、平成五年三月二一日付けで同年度昇給査定に基づき決定された同年度基本給の最後の支払日は平成六年三月二五日である。したがって、上記最終支払日より一年以内の同年一二月二二日に本件救済申立てはなされているから、平成五年度基本給の昇給決定行為とそれに基づく基本給、付加給、勤務地手当の支給行為については、被告の審査の対象となる。

イ 平成五年度前期賞与について

平成五年度前期賞与は普通賞与金及び特別賞与金からなるが、その算定方法は、普通賞与金が基本給に付加給を加えた額に出勤率と支給係数を乗じた金額をもとに算定されることから、勤務成績の反映は、同年度の基本給査定をそのまま利用して行われている。また、特別賞与金についても、基本給昇給査定の結果に連動している。

よって、平成五年度前期賞与も同年度基本給昇給査定を賃金に反映させる仕組みの一つであり、同年度の毎月の賃金の支払と同様に同査定の実施の一環としてとらえられるものである。したがって、平成五年度基本給の最後の賃金支払日が労組法二七条二項の申立て期間内にある以上、平成五年度前期賞与についても審査の対象となる。

ウ 昇進及び役付手当について

一般に、使用者が昇進を決定するための人事考課において組合活動を理由に低査定を行った場合、その差別的取扱いの意図は、格付けによって具体的に実現されるものであり、使用者の昇進決定行為(当該年度の昇進決定のための人事考課査定とこの査定に基づく昇進決定)とこれに基づく格付けとは、一体として一個の不当労働行為を構成するというべきである。そうすると、上記昇進決定行為とこれに基づく格付けが行われている限り不当労働行為は継続することになる。とりわけ、昇進決定が毎年行われ、この決定による格付けが毎年見直されていく昇進制度においては、各年の昇進決定のための査定、この査定に基づく決定、この決定に基づき行われ、その年度において維持される格付けについては、この一個の継続した行為の性格が強いというべきである。したがって、救済申立てが次期昇進決定行為に基づく格付けの最初の日の前日から一年以内にされたときは、同申立ては労組法二七条二項の期間内になされた適法なものと判断される。

原告のように、昇進決定のための人事考課、昇進決定及びこれに基づく格付けが毎年実施される昇進制度の下では、昇進決定のための人事考課査定、昇進決定とこれに基づく格付けとは一体として一個の不当労働行為を構成するものである。したがって、平成五年度の昇進については、同年五月二一日付けでなされた昇進決定行為に基づく格付けが平成六年度の昇進決定行為に基づく格付けの最初の日の前日である平成六年五月二〇日まで継続することになるから、同日から一年以内の同年一二月二二日になされた本件救済申立ては、上記期間内にされたものである。

さらに、原告において昇進候補者となるためには、直近の昇給査定ランクが

一定のレベルであることが必要とされているのであるから、平成五年度の昇進決定と同年度の昇給査定とは連動して密接不可分であると認められる。

この点から見ても平成五年度の昇進及びこれに伴う役付手当に係る救済申立ては審査の対象となる。

(2) 争点(2)ア(原告の補助参加人らに対する昇給・昇進差別の有無)について
(原告)

ア 審査対象

不当労働行為事件の審査においては、使用者の一定の「行為」が労組法七条の「各号に掲げる行為」に該当するか否かが審査の対象となるのであって、それを離れて賃金、役職等の処遇上の「格差」・「差別」等そのものが審査の対象となるものではない。したがって、本件においては、審査の対象となり得る「行為」は、賃金については査定昇給の決定行為、賞与については特別賞与の決定行為、昇進については昇進の決定行為であって、処遇上の「格差」そのものではない。また、本件命令は、平成四年度以前の各年度の基本給決定行為とそれに基づく基本給等にかかる救済申立てを却下しているから、「平成五年度基本給の昇給額決定行為」を審査対象としていることは明らかである。

ところで、原告においては、平成五年度基本給は、平成四年度基本給にベースアップ額(原告による査定の余地がない。)と査定昇給額(原告による査定の余地がある。)を加算したものであるから、審査の対象となるのは「平成五年度の査定昇給額の決定行為」であるところ、本件命令は、この行為について不当労働行為に該当するか否かの判断を行わず、「平成五年度の基本給」の格差の有無及びそれが不当労働行為に該当するか否かの判断をしているが、これは、「平成五年度の査定昇給額の格差」に加え、本件命令が審査・救済の対象たり得ないとする「入社以来平成四年度までの昇給査定による格差」を審査することであり、前後において著しく矛盾するばかりでなく、明らかに失当である。

また、本件命令は、平成五年度の査定昇給額における「補助参加人らの新基本給」と「他の従業員の新基本給」との格差の存否を判断するのではなく、昇給査定と何の関係もないモデル賃金における基本給額と補助参加人らの基本給額との格差を審査の対象としている。しかし、平成五年度の「モデル賃金における基本給額」は、同学歴、同年齢、同勤続年数の者の中で、入社時の初任基本給に、その翌年から平成五年度までの各年度の昇給額を加算した結果、最高の職階に昇進している者の基本給額であるから、入社時の翌年から平成五年度までの各年度の「昇給査定」の全部が関係するものである。したがって、本件命令は、結果的に入社した翌年から平成五年度までの「査定昇給額」全部の格差を審査の対象としていることに帰するのであり、その失当であることは明白である。

イ 補助参加人らに対する平成五年度昇給査定の正当性

(ア) X 1について

a 項目別評価

(a) 業務上の成果

この項目は、第一ランク(「総じて期待以上の成果をあげた」、以下同じ。)の評価であった。

(b) 仕事への取組み(意欲等)

X 1は、総合職スタッフの一員としてコスト削減に全力投球すべきであるにもかかわらず、システム課のミーティング時にコスト削減にかかる原告の方針を説明しても賛成せず、コスト削減への更なる取組みに主体的・積極的ではなかった。このため、この項目についての評価は、第二ランク(「一応評価できる成果をあげた」、以下同じ)が精一杯であった。

(c) 上司・部下・同僚に対しての影響

この項目は、第二ランクの評価であった。この評価となったのは、システムエンジニアにはチームとして仕事を遂行する協調性も極めて重要であるところ、浮島工場ポリエチレン二課のシステム開発に際し、同業務の担当者としてX 1をあてようとしたが、Y 1 0ポリエチレン二課長(以下「Y 1 0課長」という。)から、協調して共同開発を行うことが難しいとの理由でX 1をその業務の担当者にあてることを断られ、その結果システム課の上司が業務分担の決定をスムーズに行えないことがあったためである。

(d) 部下・後輩の指導

部下・後輩がいなかったため、この項目は評価の対象とはされなかった。

b 総合評価

第一次評価者のY 1課長は、X 1について、以上の項目別評価を総合し、総合評価としては、適用される四段階の考課ランクの中で第二ランクの考課とし、平成五年度昇給査定ランクを総合職「C」と査定し、二次評価者のY 2次長はこれを承認した。

(イ) X 2について

a 項目別評価

(a) 業務上の成果

X 2の平成四年度の主たる担当業務は、電着レジストの電着液の分析及びその管理等の業務であったところ、電着レジストの電着液の分析について、自ら新しい分析項目を提案するとか、新しい分析方法を提案するというはなく、期待されたような実績は見当たらなかった。また、他の担当業務であるユーザーへの技術サービス及び新規穴埋電着法実用化検討についても、上司の指示に従って業務を遂行したものの、電着装置の運転法の改善を提案するとか、「穴埋めシステム」の良いアイデアを提案するとかということはなく、期待されたような実績はあげなかった。したがって、これら業務についても、総合職として期待以上の成果をあげたとはいえず、第二ランクの評価であった。

(b) 仕事への取組み(意欲等)

業務を遂行するにあたって、上司の指示に従って行動しただけで、意欲的とはいえず、グループの実験検討のミーティングにおいても、積極的に発言することもなく、研究の改善提案をしたこともなかった。したがって、本項目の評価としては第三ランク(「今一つ物足りなかった」、以下同じ。)であった。

(c) 上司・部下・同僚への影響

特に上司・部下・同僚の研究にマイナスになるような行動をしたわけではないが、さりとして、研究活動を加速するような原動力になっただけではなかった。したがって、グループのメンバーに大きなプラス面の影響を与えたとはいえず、第二ランクの評価であった。

(d) 部下・後輩の指導

私生活では後輩の面倒見は良い方であったようであるが、成績評価の対象となる業務上で後輩の指導をすることは、研究上の自己啓発が不足しているので不十分であった。この項目も第二ランクの評価であった。

(e) 自ら提起した業務上の問題点の解決

上司の指示に従って仕事をしたが、研究者に求められている資質である、業務上の問題点を自主的に見だしそれを解決する案を上司に積極的に提案して仕事の改善をはかる、ということではなかった。また「穴埋めシステム」という新しいアイデアのテーマを上司から与えられながら、そのテーマを積極的に進展させることができなかった。したがって、この項目は第二ランクの評価であった。

b 総合評価

一次評価者のY3 主管は、X2 について、以上の項目別評価を総合し、総合評価を第二ランクの考課とし、平成五年度昇給査定ランクを総合職「C」と査定した。なお、第一ランクに評価されるためには、平成四年度の業務でいえば、電着レジスト液分析業務で新しい分析法を見いだすとか、連続電着装置の運転法を改善するとか、新穴埋電着法の新展開を提案するとかといったことのいずれかが必要であった。

二次評価者のY4 部長は、上記考課査定を承認した。

(ウ) X3 について

a 項目別評価

(a) 業務上の成果

X3 は、ルーティン業務は無難にこなしていたものの、以下に述べるとおり主体的・積極的な業務遂行を行っておらず、第一ランクまたは第二ランクの評価となるような成果はなかった。

① Y5 課長は、平成四年度の面接(課員全員に対し年一回実施)において、担当業務に関する問題点とその改善策、係内の諸問題とその改善策、公的資格の取得計画等について各人に意見を求めたが、X

3は、「特にない」と言うだけで、業務改善や自己啓発に対する積極性に欠け、中堅従業員に対する期待には程遠いものであった。

- ② 川崎事業所は、昭和五九年から安全活動として「ヒヤリとしたりハットした事例」を従業員に報告させる「ヒヤリハット活動」を推進していた。ところが、X3の平成四年度のヒヤリハット提出件数は七件/年(課平均一人当たり一三件/年)であり、課の目標(一人当たり年間一二件)に達していなかった。さらに、同年度に課として特別に取り組んだ「S/D 時のヒヤリハットの発掘」については課全体で一八八件の提出があったにもかかわらず、X3からは一件の提出もなかった。この事実によって、X3は川崎事業所安全活動の柱であるヒヤリハット活動には消極的であると判断された。
 - ③ S/D 及び S/U における仕事ぶりは、製造員としての仕事の技量を判断する上で重要な意味を持つ。X3は、平成四年度のS/D 及びS/U において、担当業務に関して指示されたことはマニュアルどおりに遂行することができたので、現場作業を任せることはできたが、各種業務が錯綜するS/D 時及びS/U 時の安全性の確保や作業の効率化を図る上で特に大切なコントロールマンと現場担当者との連携については、コントロールマンに対して自ら報告や連絡を行うことをせず、計器室内の椅子に座って班長やコントロールマンからの指示を待つことが多かった。よって、非定常作業におけるX3の働きぶりは、中堅ベテラン社員としては物足りないものであった。
- (b) 仕事への取組み(意欲等)

① ポジションマスター認定制度

化成品三課では、平成三年度からポジションマスター認定制度を正式に導入した。同課では、担当業務を一一のポジションに区分しており、このうち、「班長」及び「日勤運転」を除く九のポジションが実質的にマスターすべきポジションであった。X3の上司は、平成四年度初めにおいて、X3がマスターしたと認定されているポジション数が四であり、後輩に対しても後れがあったので、X3に対し経験のない業務の習得を指示したが、X3はこれに取り組まなかった。

② 高圧ガス(乙)の資格取得

高圧ガス(乙)の資格取得は、安全で効率的な運転をする上で必要な知識を得ることであり、川崎事業所としても資格取得の向上を事業所方針で取り上げ、化成品三課においても、上司が常日頃から係員に対して同資格の取得を奨励しているが、X3がこれを受験することはなかった。

③ チーフへの選任

各交替班には、担当区分毎にチーフコントロールマン、高温チーフ、低温チーフ、現場総括チーフが配置されている。X3は、周囲

からの信頼感が薄いこと、全体をまとめるための統率力が不足していること、ポジションマスターの認定状況が不十分であること等から、係長、職長及び班長から推薦されることがなく、この重要なポジションであるチーフを任せることはできなかった。

④ 班長補佐への推薦

S/D 工事においては班長に業務が集中するため、暫定的に班長を補佐する班長補佐(非公式のポジション)を置くことにしており、班長がベテラン社員の中から信頼できる人を推薦して決定されていた。しかし、X3が推薦されたことはなかった。

⑤ 種々の活動における委員の選出

川崎事業所においては種々の活動が行われており、課毎に委員・リーダーの選出が必要な場合、化成品三課ではその委員を各班から一名ないし複数名ずつ選出していた。しかし、X3は、班内での推薦も本人からの自発的立候補もなく、これらの活動において委員・リーダーとしての役割を果たしたことはなかった。

⑥ その他

化成品三課では、年度の始め(四ないし五月)及び年の終わり(一ないし一二月)に班長、職長、係長による会議を開き、課の方針の徹底やその結果についての確認を行い、さらに年度を通して業績をあげたり、各種活動で実績をあげた者の有無について現場からの意見を求めた。しかし、誰からもX3の推薦はなかった。また、Y5課長は計器室二階事務所に席を置き、定例の朝のミーティングを含め課員との日常的な接触を図り、平成四年当時には、小集団活動の活性化、省力化の方針、そして二年に一回実施されるS/Dの効率化体制に関して課員にその都度指示し、積極的な課員からなされる様々な意見具申を参考にしていたところ、X3がこうした取組みに関して建設的な意見を述べることはなかったし、X3が記入した平成四年度S/D終了後のアンケートにも取りたてて注目すべき記載があるわけではなかった。

(c) 上司・部下・同僚への影響

原告が小集団活動に関して成績評価の対象としている「リーダーシップや協調性の発揮度」という面で、X3に評価すべき点は見当たらなかった。

平成四年度の諸活動実績のうち、平成四年度にX3の提出した改善提案は、課平均である二・六件を下回る二件であった。また、内容的にも、いずれもその年のS/Dで設備工事として技術員が取り上げ、小集団活動のサークルへ検討を指示し、サークルとして検討したものばかりであり、X3が独自に発案したものではなかった。

(d) 後輩の指導

化成品三課においては、X3が、同じ班の、かつ同じ低温担当平成

三年入社者一名についての教育担当者となった。X 3は、職場の先輩として新人教育に一定の努力はしていたが、業務上の指導・育成という面では今までにない工夫を行ったというわけではなく、特段プラスに評価すべきものもマイナスに評価すべきものもなく、可もなく不可もなしであった。

なお、X 3が作成した「新入社員教育資料」については、工程を簡略化しすぎて現場の実作業では利用できず、また、操作の手順を守らないとどのような問題が発生するかが明らかでないという問題があり、同資料の作成がX 3の評価を向上させるものとはいえない。

b 総合評価

一次評価者のY 5課長は、X 3について、以上の項目別評価を総合し、定型作業をする上では「可もなく不可もなし」であるが、仕事への取組みに積極性が見られず、特にこれと目立った成果も出していないため、総合評価を第三ランクの考課とし、X 3の平成五年度昇給査定ランクを技術職の「B」と査定した

二次評価者のY 6工場長は、上記考課査定を承認した。

(エ) X 4について

a 項目別評価

(a) 業務上の成果

X 4は、製品管理グループの業務で既に経験済みのルーチン業務はひととおりできるようになっていたが、検討業務や外部からの特殊な分析依頼、トラブルの処理等については経験、技術及び知識とも不十分であった。なお、X 4が平成四年三月から平成五年三月までに手がけたとする一七項目の試験は、ほとんどが定常的なルーチン業務の一環として行ったものであり、一部検討試験も含まれているが、これは班長や技術員に指示されて測定を行いデータを採取していたにすぎない。検討試験とは、採取したデータに基づき次の実験を組み立て、サンプルを調合してさらに測定するものであるが、X 4にはこうした検討試験はさせられなかった。

また、試験データをコンピュータに入力し、試験成績表を発行する社内コンピュータシステムは使用できるようになっていたが、皆が使用しているワープロやパソコンで報告書や帳票をつくることはほとんどなかった。X 4の作成・提出した技術報告書はほとんどなく、連名の報告書は三件あるが、それととも、主たる作成者は技術員であり、X 4は報告書に記載する一部のデータをとったり、その結果をまとめたりしたにすぎなかった。

(b) 仕事への取組み(意欲等)

① ヒヤリハット活動に対する姿勢

平成四年当時、品質管理三係では、安全活動ではヒヤリハット事例一人毎月三件の継続提出、小集団活動では改善提案一人年間三件

の提出という目標を設定して取り組んでいた。

同系の平成四年度実績はヒヤリハット六五〇件(二七件/年・人)、改善提案八七件(三・七件/年・人)であり、いずれも事業所のトップクラスを達成した。その中で、X4のヒヤリハット提出実績は年間四件のみであり、同係二四名中で最下位で、しかも、提出件数が一桁であるのはX4だけであった。

② 安全性への配慮の少ない業務遂行

X4は、平成四年四月から十一月にかけて行っていた「ドラフト内廃油の自動廃液システムの考案」という改善提案では、ポンプの設置や配管の敷設を上司や同僚に相談せず実行したが、配管を実験室の壁の上部にある送風口(新しい空気を取り入れているところで、火災時に熱ヒューズで送風口を遮断できるようになっている。)の蓋の部分に設置されており、火災時に配管が邪魔して蓋が閉まらない危険性があった上、配管の段差が目立ち、美観も悪いことから、Z1技術員は、安全性に問題があると注意し、敷設を終わった配管を全部撤去し、配管を新たに作り直させた。さらに、設置した廃液の移送ポンプも防爆型(電気火花や抵抗器の加熱などによってガスに引火し、ガス爆発の原因となる恐れがあるので、それを予防するための特殊構造を付設した機器)でなかったため、これもZ2職長から、気化しやすい可燃性の有機溶剤を使用するポンプとしては安全性に問題があると注意され、同職長の指示でポンプの設置場所を窒素で覆う方法に変更した。また、工事に関わる資材は、班長の了解を得て発注するよう指示されていたにもかかわらず、X4は、本件に関わる高額な資材を勝手に発注して、事後に承認を求めてきたので、Z3職長待遇から強く注意された。

以上のとおり、X4は、平成四年度において、石油化学プラントで働く者に対して求められる「安全の追求」の姿勢に欠ける行為があり、しかも事前に班長、職長あるいは技術員に相談もせず、自分勝手に作業を行っている点は、他人の意見を聞き作業を円滑に進める姿勢の欠如、協調性の欠如を示すものでもある。

(c) 職場における影響

X4は、ルーチン業務である製品試験に関しては、与えられた業務を遂行することが専らであり、飛び込みの業務で残業や休日出勤を命じられた場合には断ることがほとんどであった。時間内の業務であっても、当日予定されていない緊急な業務については、班長がグループ員に説明・指示していたが、X4は自分が納得しないとしばしば班長に食ってかかり、業務を行わないことがあった。そのため、班長はグループ員の仕事の平準化に苦勞していたが、X4は班長に協力しようとしなかった。

また、小集団活動についてはグループとして問題を解決するように

指導していたにもかかわらず、改善提案のテーマが決まると、自分の興味のあるテーマに対しては班長やグループの皆に相談せず、自分勝手に進んでいた。

さらに、X4は、中堅社員として、係内の行事に関するまとめ役や推進役を果たすべきであったにもかかわらず、係内で決まったラジオ体操への参加には消極的であった。毎朝八時二五分から八時三〇分の就業時間前に行っているラジオ体操は、直接業務に関するものではないが、職場内のチームワーク・協働意識の面から全員参加で行うべく班長が再三説得したにもかかわらず、X4はそれには耳を傾けず一切参加しなかった。

(d) 後輩の指導

X4は、グループで協力しあって仕事をする人が多いにもかかわらず、班長がいない時は後輩に指導や指示を与える立場にあるとの認識はほとんどなかった。また、後輩に対して積極的に自分の仕事のノウハウを教えたり指導したり相談にのったりすることもなく、むしろ自分一人で仕事を進めることが多かった。

(e) その他

X4は、同人と二ないし三年前後する同クラスの係員と比較しても、業務の遂行状況、協調性及びその他の実績(ヒヤリハットの提出件数、小集団活動での発表、課内安全会議での報告、技術報告書の提出、川崎事業所で行われる小論文の提出)に関して優れたところはなかった。係長、職長及び技術員からは、管理しにくい、わがままな社員であるとの意見が多かった。

なお、品質管理三係が平成四年度にした改善提案のうち、「自動アニリン点装置の改善」については、Z1技術員が補正係数のデータをまとめた技術報告書をそのまま用いて改善提案としたにすぎず、「軽質蒸留及び0℃粘度計用浴槽の改善」は、X4個人の提案ではなく、二つの小集団の共同提案である。

b 総合評価

一次評価者のY7課長は、X4について、以上の項目別評価を総合し、平成四年度において特に目立った業務の成果は認められず、仕事に対する意欲、協調性、後輩への指導及び他社員との相互比較等の各項目でも不十分であったため、総合評価を第三ランクの考課とし、X4の平成五年度昇給査定ランクを技術職の「B」と査定した。

二次評価者のY8工場長は、上記考課査定を承認した。

ウ 補助参加人らについて平成五年度昇進が決定されなかった理由

(ア) 主任、班長及び班長待遇の要件

原告においては、次の各選定基準を満たす者の中から、それぞれ主任、班長級の要件を照らし合わせ、所属長が申請する候補者を決定している。なお、これらの基準は管理職以外には公表されていない。

a 主任昇進候補対象者の選定基準

- ① 昇進可能な最低年齢に到達していること
- ② 直近における昇給査定ランクが総合職 B にあること

b 班長級昇進候補対象者の選定基準

- ① 昇進可能な最低年齢に到達していること
- ② 直近における昇給査定ランクが低くとも技術職(2)A 又は技術職(1)A 以上にあること また、原告は、主任、班長級に求められる要件を職階別職務基準において定めている。

(イ) 待遇職昇進の人数枠等

原告は、主任昇進については、昇進可能最低年齢に達してから三年度目までは一定数の人数枠を設けて昇進させ、四年度目及び五年度目は従前に比して極めて成長度・向上度が大きく、任命することで本人のモラルアップも著しいと考えられる者に限定して昇進させ、五年度目までに昇進しない者は、その後よほどのことがない限りは昇進させないことと定めていた。高卒総合職の順調入社者の場合、昇進可能最低年齢は四月一八日現在の年齢で三三歳とされ、三八歳までの期間を主任に昇進する期間と位置づけていた。

班長待遇への昇進については、昇進可能年齢に達してから六年度目までは一定数の人数枠を設けて昇進させ、その期間内に昇進しない者は原則として昇進させず、六年度目以降に昇進させる場合は、従来に比して極めて成長度・向上度が大きく、任命することにより本人のモラルアップを期待できるとともに所属職場に好影響を与えられとされる者に限ることと定めていた。中卒技術職の順調入社者の場合、昇進可能最低年齢は四月一日現在の年齢で三六歳とされ、四〇歳までの期間を班長待遇に昇進する期間と位置づけていた。

(ウ) 補助参加人らの昇進の可否

補助参加人らは、いずれも、平成五年度の昇給査定において、昇進候補者になるために必要な昇給査定ランクに達していなかったためであるから、そもそも、昇進があり得ないことは当然であり、「差別」ではない。

この点、本件命令は、高卒総合職につき「各卒業年においても、年齢の上昇に応じて順次昇進させていることが認められ、結果として多数の者が主任及び係長級に昇進する実態にある」と認定・判断し、また、中卒技術職についても「年齢の上昇に応じて順次昇進の発令を行っていることが認められ、結果としては約七〇パーセントの者が班長以上に昇進している」と認定・判断しているが、昇進は、上記「要件」、「選定基準」等に基づき判断されるものであって、年齢の上昇に応じて順次昇進させるものではない。

(被告)

ア 審査対象について

本件救済申立てにおける不当労働行為の審査の対象を原告主張のごとく「平

成五年度の昇給査定額の格差」に限定すべき理由は存在しない。補助参加人らは昭和五九年から平成五年度までの資格、基準内賃金及び一時金の格差が組合活動を理由とする差別的取扱いであるとして本件申立てを行ったのであるから、被告が平成五年度の基本給等の支給行為を審査の対象とすることは労働委員会として当然の事柄である。そして、労働委員会としては、平成五年度の基本給昇給等について現に存在する差別を救済するために同年度基本給をモデル賃金相当額に是正することを命じたのであって、かかる命令は救済方法として必要かつ相当なものである。

イ 昇給・昇進に関する格差の存在及び格差の合理的理由の不存在

本件命令の処分理由は本件命令書(別紙二)及び同命令が引用する初審命令書(別紙一)記載のとおりであり、その認定・判断に誤りはない。すなわち、日石労組によるモデル賃金により比較した結果、補助参加人らの賃金処遇等について明確な格差が存在するところ、この格差の合理的理由について原告の主張は措信できず、合理的理由を認めることはできない。

ウ モデル賃金について

日石労組による賃金実態調査は、毎年五月の昇給通知後に、組合員を対象として実施され、組合員は昇給前・昇給後の賃金額等の各調査項目について昇給明細書に基づき記入している。日石労組は、その結果を「賃金実態調査一覧表」として公表しており、上記一覧表において、順調入社者を学歴及び職種により区分し、年齢別に集計した平均賃金をモデル賃金として発表しているのである。このような賃金実態調査の対象者及び実施方法から見て、モデル賃金は十分信頼しうるものであり、また、労働委員会の審査において原告はモデル賃金に代わるべき資料を提出しなかったのであるから、本件命令がモデル賃金により本件の昇給・昇進の格差を比較することは相当である。

(補助参加人ら)

本件命令は、平成五年度の昇給査定につき平成三年度以前の業務内容が平成四年度の補助参加人らの担当業務の認定に影響を及ぼすものとして具体的に認定した上で、平成四年度の担当業務の状況を具体的かつ詳細に認定したものであって、その認定は正当である。

ただし、原告のいう「要件」や「選定基準」などというものは、従業員が誰もその存在すら知らないものであり、そもそも存在しないか、存在しないに等しい運用がされているものである。その意味では、本件命令がかかる「要件」や「選定基準」の存在を認定したことは、その限りで不当である。

(3) 争点(2)イ(原告の不当労働行為意思の有無)について

(原告)

原告は、補助参加人らの組合活動を認識しておらず、したがってこれに対する差別もあり得ない。

ア 「職場新聞」(「波紋」、「新工場ニュース」及び「はんどる」)について

補助参加人らのいう「職場新聞」は、従業員間で話題になるほどのものではなかったことから、原告は、その発行者や配布者、発行数、配布先、発行頻度、

記載内容等を認識するに至らず、単なる出所不明のビラという認識であった。また、その本質的性格は、日本共産党の「職場新聞」であり、不当労働行為とは何の関係もない。

イ 「自主的・民主的グループ」について

原告は、本件救済申立てにより初めて「自主的・民主的グループ」なるグループの存在を知ったが、その実態は、労働委員会における審査においても依然として明らかでない。そのようなグループについて、原告は認識のしようがないし「差別」のしようもないのである。「自主的・民主的グループ」は、本件救済申立てのために急きょ創作されたものと解するほかはない。

また、原告は、補助参加人らがいうところの「自主的・民主的グループ」に所属するとされる従業員を職階に昇進させている。このことから、原告が補助参加人らの「活動」を認識し差別を行ったものではないことが明らかである。

ウ 日石労組支部執行委員選挙等の組合活動について

補助参加人らが支部執行委員選挙に立候補し、どのような問題を取り上げ、どのような主張をしたか、また、立候補の形態が個人立候補なのか職場推薦立候補なのかについては労働組合内部の問題であり、原告の関知するところではない。

エ その他

原告が平成二年以降毎年八月ころに各従業員に提出させている CDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)シートには、原告に対する建設的な意見を記載すべきところ、補助参加人らは、原告が昇給・昇進差別ないし不当労働行為を行った旨記載しているが、これは同シートの趣旨を理解しない不適當なものである。

また、X2の「観察指導表」の観察者特記事項欄には「共産党に入党している。」、「最近は社内で「はんだる」と言う新聞を(以下略)」などの記載があるが、これらの観察指導表が実際に勤労課に提出されたものであるかは不明である。

さらに、原告が新任の監督者をアジア研修センター主催の研修会へ派遣している目的は、他企業からの参加者と交流することにより見識を深めること及び部下の適切な育成方法などを認識してもらうためであり、共産党の見つけ方等を目的とするものではない。

(被告)

本件命令書(別紙二)及び同命令が引用する初審命令書(別紙一)記載のとおりであり、原告川崎工場の職制が職場新聞「はんだる」の配布者を目撃した場合には知らせるよう部下に指示をしていたこと、観察指導表にも「はんだる」発行の事実が記載されていることなどから見ても、原告が補助参加人らの活動を認識していたことは明らかである。また、補助参加人らは、上記職場新聞において、春闘・一時金に関する労使交渉内容の掲載、日石労組の方針に対する批判活動を行っていたものであるが、これは労働条件の維持改善あるいは組合活動の方針に対する意見表明であるから、労組法七条一号の「労働組合の正当な行為」に該当する。

よって、原告には補助参加人らの組合活動を理由として差別するという不当労働行為意思が認められることは明らかである。

(補助参加人ら)

補助参加人らは、自主的・民主的グループとして、日石労組の役員選挙に立候補して選挙活動を行い、「波紋」「新工場ニュース」「はんどる」など職場新聞の取材、編集、配布などを分担し、賃金問題、労働条件等の学習会の企画を立てて職場で参加者を募るなどしていたため、原告は、補助参加人ら自主的・民主的グループの活発な組合活動によって補助参加人ら自主的・民主的グループを認識していた。

また、原告は、補助参加人らの組合活動が労使癒着の連合路線に対抗する資本から独立した自主的・民主的労働組合活動を推進するものであることを嫌悪し、観察指導表などによって職場新聞「はんどる」の作成配布、学習会や日石労組の役員選挙等に対する日常的監視を行った。また、原告は、自主的・民主的グループを日本共産党・民青系と決めつけた上で、従業員に対し共産党対策図書の貸し出しやアジア研修センターなどでの自主的・民主的労働組合運動を壊滅するための継続的教育を行い、他方で組合役員選挙に介入し自主的・民主的グループが日石労組の中で影響力を拡大するのを妨害した。

さらには、原告は、賃金・昇進差別をはじめとする補助参加人らを孤立化させるための差別教育を徹底的に行い、職場の様々な行事からの排除や、職場で補助参加人らとの交際をやめるように折りに触れ警告するなどの「職場八分」攻撃、業務差別、受賞要件に該当しているのに受賞させないほう賞差別、宿泊出張差別、社宅へ入居させない差別、各種サークル活動への介入などの様々な差別によって自主的・民主的グループの孤立化と壊滅を図り、さらには直接補助参加人ら自主的・民主的グループのメンバーに接触し転向工作を行い、転向した者には「アメ」としての「逆差別」を行い更にグループの崩壊を促進しようとしてきた。

原告のかかる違法な差別・不当労働行為に対し、補助参加人らは自己申告書、CDP カードをはじめあらゆる機会をとらえて原告に聞き質し、是正申入れを行ってきたが、原告は反省することなく差別を継続してきた。原告の補助参加人ら自主的・民主的グループに対する認識と嫌悪は、明白である。

なお、補助参加人らは、前記のような組合活動を行うにあたり「自主的・民主的グループ」という名称そのものを用いていたわけではない。地労委及び被告も指摘していたように、原告が補助参加人らの活動とグループ性を認識していたか否かが問題なのであり、原告はこれを認識し、嫌悪して上記のような行為に出たものである。

(4) 争点(3)(本件命令における救済方法の適法性)について

(原告)

ア 昇給査定の是正について

本件命令は、補助参加人らの平成五年度新基本給をモデル賃金相当額に是正するよう命じている(第一項)。

しかし、原告は、単年度の昇給査定において、新基本給の総額そのものを査

定するのではなく、昇給部分に対してのみ査定を行うのであるから、昇給査定
の決定行為が不当労働行為であると仮定した場合であっても、是正されるべき
ものは「平成五年度の査定昇給額」である。したがって、救済命令により是正
される「平成五年度の昇給実施後の基本給の額」は、日石労組のモデル賃金の
基本給の額ではなく、補助参加人らの平成四年度基本給に、原告の制度下での
平成五年度のベースアップ額と、昇給査定について是正した後の「平成五年度
の査定昇給額」を加えた額であるべきである。

イ 昇進の是正について

本件命令は、昇進について、「平成五年度の昇進について、申立人X 1 及び
同X 2 を係長相当職にあるものとして、申立人X 3 及び同X 4 を班長相当職に
あるものとして、それぞれ処遇」するよう命じている(第二項)。

しかし、仮に平成五年度の昇進の決定行為が審査の対象となるとしても、本
件命令は、補助参加人ら各人が、係長相当職又は班長相当職の昇進要件・選定
基準を満たしていることについて何ら認定・判断をせずに「係長相当職または
班長相当職にあるものとして処遇」するよう命じるものであり、原告の昇進に
関する判定権限に何らの配慮を示しておらず、労働委員会の裁量権の範囲を逸
脱するものであるといわざるを得ない。被告としては、原告の制度に則って、
補助参加人ら各人毎に、是正された平成五年度の昇給査定結果を踏まえて昇進
査定を実施し直すよう命ずるに止めるべきである。

ウ 賞与の是正について

本件命令は、賞与金について、「第一項及び第二項の昇給及び昇進」に基づ
き、補助参加人らに対し、その「平成五年度前期賞与を是正」し、支給するよ
う命じており、第一項により是正された「平成五年度の昇給実施後の基本給の
額」を基礎として賞与の是正を命じているが、この基礎となる「平成五年度の
昇給実施後の基本給の額」は、原告が(ア)において主張したとおりとすべきで
ある。

(被告)

賃金上の不利益取扱いについては、救済対象となる期間において、使用者によ
る不利益取扱いの事実が認められ、かつ、現に存する差別について救済を求めて
いるときには、労働委員会がその差別の是正を命じることは労組法二七条二項に
何ら抵触することはない。本件において、補助参加人らは、同人らの基本給昇給
について現に存する差別について救済を求めていると認められるから、平成五年
度基本給をモデル賃金相当額に是正するよう命じることは相当である。なお、こ
のことは補助参加人らの賞与についても同様である。

また、本件の昇進が不当労働行為であると認定される以上、その救済方法とし
て、原告主張のような昇進のやり直しを命ずるか、より直接的な是正方法とし
てあるべき昇進を命ずるかは労働委員会の裁量に属するというべきである。なお、
本件命令は、原告の人事上の裁量を尊重するという配慮を働かせるべく、係長、
課長等の管理職そのものへの昇進を命じているものではない。

よって、本件命令における救済方法は被告の上記裁量権の行使として適法であ

る。

第三 争点(1)に対する当裁判所の判断

前提となる事実(6)アのとおり、本件救済申立ては平成六年一二月二二日にされたものであるところ、平成五年度における昇給及び昇進において不利益取扱いの是正を求める救済申立てが労組法二七条二項の定める期間内、すなわち「行為の日(継続する行為にあってはその終了した日)から一年」以内にされたものといえるか否かを検討する。

一 昇給

前記前提となる事実によれば、原告が行っている昇給に関する考課査定は、その従業員の向後一年間における毎月の賃金額の基準となる評定値を定めるものであるところ、上記のような考課査定において、使用者が労働組合の組合員についてその正当な組合活動を理由として他の従業員より低く査定した場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払によって具体的に実現されるのであって、上記査定とこれに基づく毎月の賃金の支払とは一体として一個の不当労働行為をなすものとみるべきである。そうすると、上記査定に基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになるから、上記査定に基づく賃金上の差別的取扱いの是正を求める救済の申立てが上記査定に基づく賃金の最後の支払の時から一年以内にされたときは、上記救済申立ては、労組法二七条二項の定める期間内にされたものとして適法というべきである(平成三年六月四日最高裁第三小法廷判決、民集四五巻五号九八四頁参照)。

そして、前記前提となる事実によれば、原告は、毎年、昇給査定に基づいて三月二一日付けで昇給を実施し、新基本給を五月の給与支給日に昇給明細書により各社員に通知するとともに差額を支給しており、平成五年度の昇給については、平成五年三月二一日付けで昇給を実施し、平成六年三月二六日支給の賃金まで適用していたというのであるから、同年一二月二二日になされた本件救済申立てのうち、平成五年度の査定に基づく基本給の昇給について差別的取扱いを主張してその是正を求める部分は、労組法二七条二項の定める期間内になされたものとして適法というべきである。

二 平成五年度前期賞与

前記前提となる事実のとおり、原告の賃金制度においては、賞与は普通賞与金と特別賞与金からなる。そして、平成五年度前期賞与における普通賞与金は同年度の昇給査定により決定された基本給を基礎として算出されるのであって基本給昇給の有無はそのまま普通賞与金の額に反映され、また、特別賞与金の査定も基本給昇給査定の結果に基本的に連動していたのが原告の実態であるから、結局、平成五年度前期賞与額の決定は、同年度の基本給査定の結果に基づいて基本給の支給行為とともにこれを具体化するものであって、これらは一体として一個の不当労働行為であるから、補助参加人らの申立てのうち平成五年度前期賞与の差別的取扱いの是正を求める部分についても、前記一と同様に解するべきである。

三 昇進

前記前提となる事実によれば、原告においては、毎年五月中旬までに、昇進に関

する人事考課を行い、職階昇進と同様の要件により待遇職昇進の対象者を決定し、五月二一日付けで発令している。そして、原告の賃金制度においては、昇進者には賃金の一部として役付手当(部長級、副部長級、課長級、課長代理級、係長級、主任級、職長級及び班長級の区分に応じて一定金額を支給するというもの。)が支払われ、平成五年度の昇進においても現にそのように取り扱われたことが認められる。

したがって、仮に、会社が、昇進に関する人事考課において、組合員らについて、その組合活動を理由として他の従業員より低く査定し待遇職昇進の対象としなかったとすれば、その差別的取扱いの意図は、役付手当の支払の有無による賃金上の差別によっても具現されるのであるから、平成五年度の昇進対象者の決定において補助参加人らを除外することと、この決定により平成六年五月分(同年四月二一日から五月二〇日までを賃金計算期間として五月二五日に支給)まで役付手当を補助参加人らに支給せずに賃金を支払ったことは一体として一個の不当労働行為を構成するといふべきである。よって、平成六年一二月二二日になされた本件救済申立てのうち、平成五年度の昇進については是正を求める部分は、労組法二七条二項の定める期間内になされたものとして適法といふべきである。

四 以上のとおり、本件救済申立てのうち、平成五年度の基本給の昇給査定、同年度前期賞与査定及び同年度の昇進査定の差別的取扱いの是正を求める部分について、労組法二七条二項の定める期間内になされた適法なものとした被告の判断は正当であり、これと異なる原告の主張はいずれも採用できない。

第四 争点(2)(補助参加人らに対する不当労働行為の存否)に対する当裁判所の判断

一 認定事実

争いのない事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ、これを覆すに足りる証拠はない。

(1) 日石労組役員経験者の状況等

日石労組には専従組合員が存在するが、その経験者の一人であるY11は、昭和三五年四月原告入社後に川崎工場勤労課勤労係に配属され、同係で七年余り勤務した後、昭和四二年九月に休職して専従組合員となり、日石労組の中央執行委員、日石労組が加盟する全国石油産業労働組合協議会の中央執行委員等を歴任した後、昭和五〇年四月に復職し、再度川崎工場勤労課勤労係に配属された。川崎工場勤労課勤労係は、対労働組合業務も担当する部署であり、同係長は日石労組の規約上組合員資格がないものとされている。勤労課の業務においては、対労働組合関係における会社側の秘密事項に接する機会があり、逆に、日石労組中央執行委員は、対会社関係における労働組合側の秘密事項に接することがある。

また、やはり日石労組専従組合員経験者の一人であるZ4は、中学卒業後原告に技能職(後の技術職)として入社したが、専従組合員から復職した際、原告内部では高校卒業以上の従業員がつくことのできる職種とされている一般職(後の総合職)へ職種転換し、さらに、日石労組のモデル賃金記載の昇進モデルよりも早く昇進している。

なお、川崎工場勤労課に配属されたまま日石労組川崎支部の役員になった原告従業員の例は、数件存在する。

(2) 補助参加人らの組合活動の概要

ア 日石労組の組織内の地位等

X 1 は、昭和四三年四月入社後、川崎工場浮島分工場に配属されて日石労組川崎支部に所属し、翌四四年に川崎支部青年部浮島分工場の地区委員に選出された。昭和四五年一〇月、日石労組浮島支部が発足すると、同支部青年部事務局事務長となり、三年間これを務めた後、昭和四八年から青年部所属年限(満二六歳未満)となるまでの二年間、同支部青年部長を務めた。

X 1 より一年遅れて入社した X 2 は、昭和四四年四月浮島分工場に配属されて日石労組川崎支部に所属し、浮島支部発足後の昭和四七年に同支部青年部常任委員となり、昭和四八年から二年間、X 1 の後任として同支部青年部事務局事務長を務めた後、昭和五〇年から一年間、同支部青年部長を務めた。

X 3 は、昭和三八年一一月入社後、川崎工場に配属されて日石労組川崎支部に所属し、青年部において組合活動を行い、浮島石油化学株式会社(略称はUPC)に休職派遣(出向)となった昭和四四年から昭和四九年まで浮島支部 UPC 職場の職場委員を務めた。

X 4 は、昭和三八年四月、川崎工場に配属され日石労組川崎支部に所属し、昭和四三年九月から昭和四六年まで川崎支部青年部の常任委員を務め、昭和四八年及び昭和四九年に川崎支部執行委員選挙に立候補して当選し、二期二年間同支部執行委員を務めた。

イ 「自主的・民主的グループ」

昭和四二年九月の浮島分工場設置にあたり、その運転要員捻出のため、川崎工場の三交替職場の要員削減問題が生じた。これを契機に、日石労組の川崎支部や浮島支部において、労使協調路線とは一線を画した「自主的・民主的」組合活動を標榜する複数の組合員らが集まって、労働運動全般等に関する勉強会を行うようになり、昭和四五年ころまでの間に、X 1、X 3 及び X 4 もこれに参加するようになった。そして、補助参加人らは、青年部における組合活動を通じ、給与の男女間格差や職種間格差の是正を目指す等、独自の活動を始めた。補助参加人らに同調してこのような活動を共にするグループは、時期により異なるものの概ね一〇名程度の組合員から成っていたが、グループとして規約のようなものがあるわけではなく、対外的にグループ名やメンバーを公表して活動するというわけでもなかった。また、このグループは、日石労組支部の執行委員選挙に立候補者を出し、昭和四二年度から昭和五一年度までは、川崎支部で毎年一人又は二人の当選者を出していた。なお、「自主的・民主的グループ」との名称は、補助参加人らが本件救済申立てに際し便宜付した名称である。

ウ 日石労組中央執行部に対する補助参加人らの批判的活動

(ア) 職群別定額

昭和四〇年の春闘において、原告は、日石労組に対し職群別定額(入社時の学歴によって賃金またはベースアップ額を定める制度)と定額の二種類の方法により定められた額を基準とするベースアップを提案し、日石労組もこれを受け入れたため、それ以降、日石労組は職群別定額によるベースア

ップ要求を毎年の春闘において定めるようになった。

これに対し、昭和四五年、X 4 が常任委員を務めていた川崎支部の青年・婦人部常任委員会、支部代議員大会において一律定額要求案を提言した。また、昭和四六年、X 1 及び X 2 が所属する日石労組浮島支部青年部・婦人部は、同年の春闘において、職群別に代え年齢別の定額でベースアップ要求額を定める方式を唱えて各職場に働きかけ、同支部は、同年の春闘の方針を定める日石労組中央委員会において、職群別定額による日石労組中央執行部案に対し、室蘭支部が提案した年齢別定額による修正案に賛成する意見を述べた(修正案は否決)。さらに浮島支部は、昭和四八年の春闘方針を決める日石労組中央委員会において、やはり職群別定額による中央執行部案に対し、職群別定額要求を含まないベースアップ要求修正案を提出した(修正案は否決)。

(イ) ENB 爆発火災事故

昭和四八年一〇月一八日、浮島工場において、ENB(エチリデンノルボルネン、合成ゴムの添加剤)が爆発して火災となり、四名の死傷者を生ずるといふ事故が発生した。

X 1 が青年部長を、X 2 が事務局事務長を務めていた浮島支部青年部は、独自に事実調査を行い、その結果に基づいて、原告の事故の責任を追及し、被災した従業員及び遺族に対する補償を求めた。同青年部は、「焼き殺したのは誰だ!!これを労働者のミスにされてたまるか」、「会社よ責任をとれ!」、「会社は我々の仲間を焼き殺した。返せ!」等の見出しの下に、原告の安全対策に対する姿勢を強く批判するビラを複数作成して配布した。

上記活動に対し、浮島支部の「一九七三年度経過報告」は、同事故に関する同支部青年部・婦人部の活動に表現の行き過ぎや支部執行部と一部食い違いがあった旨、報告した。

エ 支部執行委員への立候補

日石労組の支部執行委員選挙における立候補には、執行委員会推薦(執行部推薦)、職場委員会推薦、職場推薦(職場の二〇名以上の推薦)、個人立候補などの方法が定められていた(争いが無い)。

X 1 は、青年部所属年齢の上限に達した昭和五〇年に職場推薦で、翌年以降は個人立候補の方法で、浮島支部執行委員選挙に毎年立候補しているが、落選が続いている。

X 2 も、青年部所属年齢の上限に達した昭和五一年以降、浮島支部の「品質管理職場」の職場委員に立候補するものの落選し、川崎工場に転勤となった昭和六〇年以降は、川崎支部執行委員選挙に毎年個人立候補の方法で立候補しているが、落選が続いている。

X 3 は、昭和四八年及び四九年に川崎支部執行委員選挙に立候補して当選した。しかし、昭和五〇年から平成四年までは川崎支部執行委員選挙において、平成五年及び翌六年は浮島支部執行委員選挙において、毎年個人立候補の方法で立候補しているが、いずれも落選が続いている。

X 4 は、昭和六〇年九月、川崎支部の執行委員選挙に個人立候補の方法で立候補したが落選し、以後落選が続いている(争いがない)。

なお、原告は、日石労組の選挙公報等により、上記補助参加人らの立候補等について把握し、また、選挙結果についても代表取締役が出席する会議である部長会で報告されるなどされていた。

オ 職場新聞の発行

(ア) X 4 は、川崎工場の他の従業員と共に職場新聞「波紋」(昭和五一年九月から五二年六月まで全五号)を発行し、X 1、X 2、X 3 は、浮島工場の他の従業員と共に職場新聞「新工場ニュース」(昭和五二年、全四号)を発行した。その後、補助参加人らは川崎工場及び浮島工場の他の従業員と共に職場新聞「はんどる」の発行を開始した。これらの職場新聞は、B 四版一枚に両面印刷したもので、補助参加人らは、これを両工場に勤務する従業員の自宅郵便受けに投入したり、郵送して配布していた。

(イ) 上記各新聞には、以下のように、職場環境や労働条件に関する原告に対する批判のみならず、日石労組の闘争戦術等に対する批判がみられる。

a 「波紋」一号(昭和五一年九月)

「こぼればなし 第四五回定期全国大会

去る九月一日～三日にわたって、日石本館八階ホールで開かれた大会終了後、全国一七支部七九名の大会代議員と、会社幹部による飲み食いの「第二大会?」が開かれました。約一〇〇名前後の人数で、費用折半ということですが、会社側の持ち出し分の方が人数比例から見ても多くなります。つまり、おごられることになり、本来利害関係で相反する組合と会社との関係からみても、首をかしげざるをえません。また、組合側で出す費用も、大会運営費ということでしょうが、私たち組合員の一人一人が、目標達成のため捻出している貴重な組合費を、飲み食いに回すのは感心できません。

b 「波紋」二号(昭和五二年二月)

「七七春闘 あなたはどう考えますか?

今春闘の要求基準一五パーセントをどう受け止めればいいのでしょうか。

(中略) こういう反省のしかたで組合員の力を発揮させることができるのでしょうか。(以下略)」

c 「波紋」五号(昭和五二年六月)

「会社と中斗(注、中央闘争委員会を指すと思われる。)のなれあいかな?

(中略) あらかじめ会社と打合せをし合意した後、表向きは闘争を繰り広げてきただけのように見えてしまいます。私たちの日々の生活を守ってくれる組合それをもり立てる組合員、この関係が今まさにくずれつつありません。(以下略)」

d 「新工場ニュース」三号(昭和五二年八月)

「会社に支配されない組合役員選挙をしよう!!」

「いくつかの職場で職制が今度の選挙には「” あいつ “に入れるな」彼

らとつきあえば会社からにらまれる。」とか「彼らは会社をつぶすために組合をやっている」というような組合員に対するおどかしと、まったく根も葉もないような中傷・誹謗をおこない、会社の命令に従わされた一部の職制達が、労働者の基本的権利である役員選挙に介入してきています。(以下略)」

e 「はんだる」二号(昭和五四年一月)

「春闘、日石の値上げは川崎市内ではなんと三一位」

f 「はんだる」六号(昭和五五年一月)

「史上最高の利益には史上最高の春闘で」

g 「はんだる」七号(昭和五五年五月)

「こうした今年の春闘の経過をみていると、いかに私たちの生活とかけ離れた内容であるかが明らかになります。労働団体の統一要求に名をかりた労働者の要求の押さえ込み、生活実感とかけ離れた路線から、真に労働者の代表と要求を実現できる組合へと変換しないかぎり、むなしい春闘が、続くのではないのでしょうか。」

h 「はんだる」一九号(昭和五八年一月)

「日石労組の今一時金闘争に対する姿勢は初めから要求をなげているとしかいえなかった。(中略)我々は今こそ我々の生活と権利を守り弾固斗ってくれる組合を必要としているのだ。会社や政党の下請けとしての組合は必要としていない。皆の力で民主的で強力な組合に変えようではありませんか。」

i 「はんだる」二一号(昭和五九年二月)

「春闘方針(案) 生活実感からかけはなれた賃上げ要求」

j 「はんだる」三四号(昭和六三年二月)

「なぜ労働者にだけ犠牲を強いる「人減し案」だけが提案されるのか?」

k 「はんだる」(年不明、六月)

「六〇才定年制確保・安全優先を。新会社設立による(日石エンジニアリング)労働条件の低下を許すな!」

(ウ) Y11は、川崎工場勤労課勤労係長の職にあった当時(昭和五二年から昭和五八年ころまで)、部下の従業員に対し、「はんだる」等の職場新聞が社宅に配布されるのを目撃した場合は、だれが配布しているかを知らせるよう伝えていた。

(エ) なお、「はんだる」二二号に掲載されていた発行元の電話番号は、日本共産党川崎南部地区委員会のものであった。

(3) 補助参加人ら及び日石労組に対する原告の対応等

ア 観察指導表

(ア) 原告は、平成元年まで、毎年一回、従業員の職務遂行状況の把握、人材育成、配置転換及び異動資料等の目的で「観察指導表(第一線監督者用)」を従業員毎に作成しており、川崎事業所では、組長(後の班長)が一次観察者として記入し、職長の二次観察、係長の三次観察、課長の最終観察を経

て、川崎工場及び浮島工場の勤労課に提出されており、川崎事業所において人事異動の資料とされていた。

- (イ) 昭和五六年ころに作成された補助参加人らのグループの者であるX5の観察指導表の「観察者特記事項」欄には「共産党に入党しているかは?だが、X1(補助参加人)、X2(同)、X6等その方の勉強会には出席している様子。最近社内では「はんだる」という新聞を作り、他課の人間に発送していることも明らかになっている。」と記載されていた。

また、従業員X7の観察指導表の「観察者特記事項」欄には、「共産党には入っていない様だが、X1、X2、X5、X6等党の勉強会にはたまに出席している様子。」と記載されている。

- (ウ) 昭和五七年ころに作成されたX2の観察指導表の「観察者特記事項」欄には、「共産党に入党している。本人から聞く。党の運動は大部熱を入れてやっている様子。会社の仕事には差し支えない。」と記載されていた。なお、上記観察表には、X2の業績の評価として、「意欲」については、「一応仕事は積極的に行うが、もう少しファイトを持って問題点を発掘して行く姿勢が欲しい。」との欄(五段階ある評価の中で三番目)に、「協調」については、「同僚や関係者と良い人間関係を維持し、組織の一員として他と協力する」との欄(五段階ある評価の中で最上の評価)に、「能力」については、「職務遂行に十分である」の欄(四段階の評価の中で上から二番目)に、それぞれ位置づけられている。

イ 川崎工場勤労課勤労係の対応

昭和五二年の三月二日に川崎工場勤労係長に就任したY11は、就任直後の同年四月二日、原告の図書室から「左翼勢力の職場浸透策五七パターンとその対策事例」と題する本及び「民青対策一〇〇例集」と題する本を借り出し、前者については昭和五三年四月二四日まで、後者については昭和五五年六月一二日まで、継続して借りていた。また、勤労係の他の従業員も上記書籍の貸出しを受けていた。

上記書籍は、いずれも日本共産党及び日本民主青年同盟が職場において労働組合を掌握し組織拡大を図ることに対する使用者側の対抗手段を具体的に示した内容のものである。

(以上、乙二〇六、二一二、二一三、五〇四。この点に関し、原告は、上記書籍の貸出しカードに記載されたY11の氏名の筆跡が同人のものではないとして、Y11が貸し出しを受けたことを争っているが、部下に命じて借出し手続を行わせることも十分考えられる上、上記のとおり会社の図書室に備え付けられ、貸出しカードで管理されている書籍が、一年以上もの長期間他人名義で借り出されたままというのは通常では考えられないことであって、筆跡の点は上記認定を左右するものとはいえない。)

ウ 民間研修

原告は、昭和四五年以降、係長、班長(組長)以上の職場の監督者に新たに任命された従業員に、アジア研修センターにおける研修を受けさせている。同研

修への出席は強制されていないが、ほとんどの者が出席し、出張の扱いとされ、費用も原告が負担している。

昭和五五年二月に行われた上記研修(一泊二日)では、現代労政研究所の所長の「日共の最近の戦略・戦術」と題する講演、他労働組合顧問の「北辰電機労働組合 民主化への闘い」と題する講演、他企業勤労課長の「企業内実務家から見た問題点」と題する講演、アジア研究センター常務理事の「日共・民青問題と監督者の姿勢」と題する講演が行われ、また同理事の「問題提起」を踏まえ、参加者がグループに分かれてディスカッションを行った上、全体討議の場でその結果を発表するカリキュラムが組まれていた。これらの講演は、職場から日本共産党、民主青年同盟を排除する必要性やその方法論を説くものであり、またディスカッション・全体討議も、職場における日本共産党・民主青年同盟対策をテーマとするものであった。この研修に原告から参加した者は、終了後、勤労課勤労係宛に参加報告書を提出したが、その中で、総論として「**共**問題は、企業の存続と発展、従業員及びその家族の生活を守り抜くためには、それと対立する者は、会社が排除しなければならないし、それが管理職あるいは、良識者の当然の任務だろうと思います。(中略)職場指導者として持つべき信念で頑張っていきたいと思います。」との感想を記載した。

なお、勤労課は、従業員の教育も担当する部署である。

エ 補助参加人らの自己申告及び上司との面接の状況

(ア) 原告は、平成二年度に CDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)制度を導入し、毎年八月ころに各従業員に業務の達成度や配属の希望などについて記入した CDP シートを提出させた上、上司が面接を実施している(争いがない)。

(イ) X 1 は、平成五年度の CDP シートの会社に対する要望・意見・提言等を記入する欄に「明白な不当労働行為である労働運動への介入と昇進、昇給差別を止めるべきである。」と記載したことがある。

X 2 は、平成三年度及び平成四年度の CDP シートの上記欄に「差別をしない事。消耗品のあつかいをしない事」、「同期の中で最低の格づけ、賃金であるが理由を示せ。資格受験を希望したら受験させる事」と記載した。

X 3 は、平成二年度以降、毎年 CDP シートの上記欄に「私に対する昇給、昇進の差別についての明確な理由を」知りたい旨記載していた。

平成四年度に X 3 の上司として面接を行った Y 5 課長は、X 3 に対し、原告の評価が正当なものであることを示す具体的な根拠について説明することはなかった(証人 Y 5)。

X 4 は、平成六年度の CDP シートに「私に対する昇給、昇進差別をいつやめるのか?」と記載した。

オ X 2 の上司の言動

Y 3 主管は、X 2 が左翼系の運動を行っていたことを知りつつ、平成四年五月二日、新入社員歓迎会兼昇進祝賀会の席上、X 2 は思想を捨てないので昇進を進めることができない、思想を捨てればすぐにでもそのための努力をする

のだが、という趣旨の発言をした。

(4) 原告における従業員の昇進状況等(争いが無い。)

ア 卒業年別在籍状況

高卒総合職(X 1 及びX 2 を含む。)の卒業年別在籍状況(平成五年五月二一日現在)は、別紙一別表三のとおりであり、中卒技術職(X 3 及びX 4 を含む。)の卒業年別在籍状況(同日現在)は別紙一別表四のとおりである。

イ 在籍者の昇進状況

X 1 を含む昭和四三年高卒総合職の昭和五九年度以降における昇進状況及び退職状況は別紙一別表五の一のとおりであって、平成五年度において主任以上に昇進していない者はX 1 のみである。

X 2 を含む昭和四四年高卒総合職の昭和五九年度以降における昇進状況及び退職状況は別紙一別表五の二のとおりであって、平成五年度において主任以上に昇進していない者はX 2 外一名である。

X 3 を含む昭和三一年中卒技術職の昭和五九年度以降における昇進状況及び退職状況は別紙一別表五の三のとおりであって、平成五年度において班長級以上に昇進していない者は四六名中X 3 を含む八名である。

X 4 を含む昭和三八年中卒技術職の昭和五九年度以降における昇進状況及び退職状況は別紙一別表五の四のとおりであって、平成五年度において班長級に昇進していない者は三八名中X 4 を含む一〇名である。

ウ なお、川崎事業所人事一課長(平成六年七月機構改正前の勤労一課長)Y 1 2 は、地労委の審問において、原告の「風土」は年功や年次を是とする体質である旨供述した。

(5) モデル賃金と補助参加人らの賃金等の比較

ア モデル賃金の作成目的等

前提となる事実(3)のとおり、日石労組は、毎年全組合員を対象に賃金調査を実施し、その集計結果を「賃金実態調査一覧表」として公表しており、学歴別モデル賃金(モデル賃金)は、標準年齢で各学校を卒業し直ちに入社した日石労組組合員を想定し、年齢別に役職、新基本給、付加給その他各種手当とその合計である新基準内賃金を表にしたもので、組合員の学歴別・入社年度別の平均を厳密に示すものではないが、日石労組が原告ら使用者側と昇給の交渉を行う場合の資料として作成され、日石労組の機関紙「日石労」にも掲載されていた。

イ モデル賃金と実態との比較

(ア) 基本給

平成五年度のモデル賃金(年齢基準は同年三月三十一日現在、勤続は同月二〇日現在)に記載された昭和四三年高卒入社者(X 1 と同じ。)及び同四四年高卒入社者(X 2 と同じ。)の基本給並びに日石労組の上部団体である全国石油産業労働組合連合会(以下「石油労連」という。)が調査・発表した、平成五年度における「日本石油」の基本給最高額及び同最低額とを比較すると、次のとおりである(単位は円)。

	モデル賃金基本給	石油労連調査結果（日本石油）	
		最 高	最 低
昭和四三年高卒入 社者	三一九、四〇〇	三二四、二〇〇	三〇二、三〇〇
昭和四四年高卒入 社者	三〇八、八〇〇	三一二、一五〇	二九三、五五〇

(イ) 昇進

平成五年度のモデル賃金において、高卒総合職の場合、役職は、三三歳(同年三月三十一日現在の年齢。以下同じ。)で主任に、三七歳で係長に昇進するものとして取り扱われている(前提となる事実(3))。

他方、原告におけるX 1及びX 2と同年同学歴の従業員の昇進分布(各年度の五月二一日現在のもの。)は別紙一別表五の一及び同別表五の二のとおりであるところ、同別表五の一によれば、X 1と同じ昭和四三年高卒総合職の者は昭和六二年度(X 1の年齢三七歳)には、在職者四〇人のうち二七人が係長級に、八人が主任に昇進していた。また、同別表五の二によれば、X 2と同じ昭和四四年高卒総合職の者は昭和六三年度(X 2の年齢三七歳)に在職者三五人のうち二二人が係長級に、九人が主任に昇進していた。

なお、平成五年度のモデル賃金において、技術職は高卒者を対象としており、中卒者のモデル賃金が作成されたのは、平成三年度が最後である(平成五年度において、原告に在籍する中卒者の最も若い者は三九歳であり、昭和四五年前後以降中卒者は採用されていない。)

ちなみに、平成三年度のモデル賃金においては、中卒者の場合、三五歳で班長に、四四歳で職長に昇進するものとして取り扱われている。他方、原告におけるX 3及びX 4と同年同学歴の従業員の昇進分布は別紙一別表五の三及び同別表五の四のとおりであるところ、これによれば、X 3と同じ昭和三年中卒技術職の者は、X 3が四四歳であった昭和六〇年度においては、在籍者四五名のうち、一名が職長級に、三〇名が班長級に昇進していた。また、X 4と同じ昭和三八年中卒技術者の者は、X 4が四四歳であった平成四年度においては、在籍者三八名のうち二七名が班長級に昇進している。

ウ モデル賃金と補助参加人らの昇給等の実態との比較

(ア) 基本給

昭和五九年度から平成五年度までの間の補助参加人らの各基本給の額とモデル賃金における同年齢同学歴の基本給の額は、別紙一の二六頁以下の(3)アないしエの各表に記載のとおりである。

ただし、前記のとおり、平成四年度及び平成五年度には、中卒技術職のモデル賃金は示されていないため、上記ウ(X 3)の表中、平成四年度及び同五年度の「モデル賃金②」欄記載の額は、いずれも前年度のモデル賃金に、各年度のベースアップ額(定率及び年齢定額)と査定昇給額を加算した

金額であり、査定昇給額は、各年度の賃金実態一覧表の「職種・学歴・年齢別の定昇《班長》(中卒)」分布表により、同年齢の者で査定された人数が最も多い金額(いずれの年度も六、七〇〇円)を採用している。また、上記エ(X 4)の表中、平成四年度及び平成五年度の「モデル賃金②」欄記載の額は、高卒技術職のモデル賃金を採用している。

(イ) 賞与

a 昭和五九年度から平成五年度までの間の補助参加人ら各自の普通賞与金の額と、上記(ア)のモデル賃金における基本給の額を用いて計算した普通賞与金の額(以下「モデル普通賞与」という。)は、それぞれ、別紙一の二七頁以下の(4)アの(ア)ないし(エ)の各表に記載のとおりである。

b 賞与支給額

平成五年度において補助参加人らに支給された賞与支給額及びモデル賃金に基づいて計算した平成五年度賞与の額は、別紙一の二九頁「イ 賞与支給額について」に記載の表のとおりである。なお、同表にいう「モデル賞与額②」のうち、X 1及びX 2のものは、日石労組の機関紙「日石労」記載の高卒係長の平均賞与支給額及び平均特別賞与金支給額より、特別賞与金の平均配分割合を求めてモデル賃金に適用したものであり、X 3及びX 4のものは、同紙記載の中卒班長の平均賞与支給額及び平均特別賞与金支給額より、特別賞与金の平均配分割合を求めてモデル賃金に適用したものである。

(ウ) 昇進

モデル賃金算出上の役職については、前記イ(イ)のとおりであるところ、補助参加人らは、いずれも主任級ないし班長級には昇進していない(争いがない)。

(6) 補助参加人らの平成五年度昇給査定対象期間(平成四年三月二日から平成五年三月二〇日までの一年間)における業務成績

ア X 1

X 1は、上記期間、川崎事業所システム課システム管理グループ(大卒四名、高卒総合職一〇名)において、以下の業務を担当し、処理した。

(ア) 自動読込計器の追加・変更等のシステム定義の変更

プラントの新設・改造、計器の追加・変更に伴う計器や計算式等の情報をコンピュータへ登録、追加・変更する業務については、経験が一、二年の者で処理できる定型的な作業内容であり、X 1は問題なく処理した。

(イ) 端末装置、ネットワーク等の設備の追加・変更

端末用パーソナルコンピュータの追加設置、設置場所変更、通信回線の追加・変更の業務では、X 1は問題なく処理した。また、X 1は、上司であるZ 5主事補の作成したマニュアルのチェックを行った(なお、原告は、この点につき、X 1の行ったチェックは原告内で常識的に行われているダブルチェックにすぎないと主張するが、原告内部でそのようなダブルチェックが常識的に行われていることを認める的確な証拠はない。)

(ウ) コンピュータの定期保守・点検作業の立会い

コンピュータメーカーが実施するホストコンピュータの保守点検に際して利用者への連絡、コンピュータ停止及び再立ち上げ作業、保守点検への立会い等の業務については、定型的なものであり、X 1は問題なく処理した。

(エ) 利用者用操作マニュアルの作成、修正

操業管理システムに関しては平成四年度に大規模な修正の必要がなく、X 1は問題なく処理した。同年度に完成予定であった保全管理システム及び予算管理システム用のホストコンピュータ運用マニュアルは、Z 5主事補(以下「Z 5主事補」という。)と共同で担当し、同年度内に五〇パーセントを終了した。

(オ) プログラム小改造

平成四年度におけるプログラムの改造業務は、利用者自身が行うプログラムの小改造作業を支援するものが多く、また、業務量としても多くなく、X 1の成果もごく普通のものであった。

(カ) システムの運用状況管理

操業管理システムが動いているホストコンピュータ及び予算管理システム・保全管理システムが動いているホストコンピュータの運用状況を随時調査し、コンピュータ運転の改善を目的として主記憶装置の利用方法の手直し、補助記憶装置(ディスク装置)内のファイル配置の変更等の調整作業を行う業務である。この業務は、データを収集し、その解析を行って対応方針を策定し、対応作業を行うものである。データの解析及び対応方針の策定については、上級のシステムエンジニアとしての高度な知識も必要とされるものであり、当然X 1一人では対応できないので、必要に応じてメーカーのシステムエンジニアの技術的支援を得て、その指導の下に業務を行った。

システムファイルの配置案ではシステムエンジニアの提案に対してX 1が対案を提示し、より安全な配置案として採用されたことがあった。

(キ) 障害発生時の対応(復旧作業等)

各種システムの運用中のトラブル(端末装置の故障、ホストコンピュータの故障、通信回線の傷害、計器の計測値の異常、端末装置がうまく作動しない、プログラムがうまく作動しない等)が発生した場合、その状況を把握して原因を調査し、自分で対処可能であれば処理し、できなければメーカーのエンジニア等に対処を依頼する。X 1は、この復旧作業のため、午後一二時ころまで時間外勤務により対処したことがあった(なお、この点に関し、原告は、突発的に発生したシステムのトラブルについてX 1が勤務時間外に及ぶ作業を引き受けないことが多いため、結果としてトラブル対応の面で同僚に信頼されないことがあったと主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。)

(ク) ホストコンピュータ・パソコンファイル転送システム

X 1は、ホストコンピュータと各所属のパソコンとの間で表計算プログラムやデータ等をやりとりすることを主目的としたホストコンピュータ・パソコン間ファイル送受信システムを単独で作成した。このシステムにより、従来は川崎事業所と本社との間で、フロッピーディスクや帳票を運搬によりやりとりしていたものを、オンラインシステムによりデータを伝送することが可能となった。第二次査定者のY 2次長は、このシステムを使い勝手の良いものであると評価していた。

イ X 2

X 2は、上記査定対象期間、生産研究所第四グループの一員として、以下の業務を担当した。

(ア) 電着レジスト液の分析

X 2は、Y 3主管の指導のもとにZ 6副主管研究員(以下「Z 6研究員」という。)を補佐する形で、電着レジスト液の分析を担当した。電着レジスト液は使用するとレジスト樹脂が積層板上に析出するので、徐々にレジスト樹脂の濃度、溶媒の濃度あるいは電解質の濃度などが変化し、それに伴って電着によって得られるレジストの塗膜の性能が変化するため、電着レジスト液中のレジスト樹脂、溶媒あるいは電解質などを分析するとともに、その濃度を一定に管理することが必要である。

X 2の担当業務は、電着レジスト液の各成分の濃度を一定に保つため、定められた方法で電着レジスト液を分析する作業であり、特に原告の電着レジストを採用しているユーザーにおいて電着レジスト溶液がトラブルを起こさずに使用できるよう、電着レジスト液の分析を行うとともにその管理を行うことが業務の中心であった。

(イ) ユーザー先への技術サービス等

X 2は、グループリーダーの副主管研究員の下で、他の副主管研究員一名とともに、品質管理業務と技術サービス業務を分担し、開発を進める上で必要なデータや販売上の説明資料に使用するデータの採取、電着レジストを採用したユーザー先の電着液の分析と管理などの業務に従事した。

(ウ) 「穴埋めシステム」の実用化検討

「穴埋めシステム」とは、Y 3主管が発案したものであり、プリント配線板の回路形成を電着レジストで行う際に、プリント基板に開けられた穴を電着レジストが完全には保護しきれない(穴の中の感光性樹脂のレジストに確実に光が当たる保証がない。)ことに対して考えられた方法で、予めプリント基板の穴に感光性樹脂を埋め込んで、エッチング液から保護しようとする穴には光を当てて硬化させて、穴の中の銅箔がエッチングされないようにする方法である。

X 2は、平成五年一月ころから「穴埋めシステム」の実用化の検討に加わり、実験を行いデータを採取した。

なお、X 2は、同年六月に開催されたプリント基板関係業界の展示会「JPCA ショー」に展示するための基板及びシステムを製作した。その後、

「穴埋めシステム」は、欠点の克服ができず、採算の面から他の研究開発を進めることを原告が決定し、開発が中止された。なお、この「穴埋めシステム」に関連して、平成五年六月四日付けで「スルーホールプリント基盤配線板の製造方法」としてY3主管ほか一名の連名で特許が出願された。

(エ) 電着レジスト量産試験機に関する業務

X2は、原告が発注した電着レジスト貸出用量産試験機(以下「量産試験機」という。)の動作確認のため、上司のY3主管ほかとともに平成四年一二月四日に装置メーカーに出張した。原告に提出された出張報告書には、「当日は装置上の不具合があり電着層周りの試験はできなかった。」と記載されていたほか、水漏れ、配管ミスなどの装置の指摘点について、対策をメーカーに指示した旨が記載されていた。なお、当初予定していた量産試験機の貸出先に対しては、平成四年一二月に貸出しが中止となり、新たな貸出先は平成五年三月に決定した。

(オ) X2は、平成四年一〇月から、研究部主催で就業時間後に実施された「一三C - NMRによるポリオレフィンの構造解析」という業務上の勉強会に継続して参加した。X2の査定者であったY3は、上記勉強会に出席した者が新入社員だけなのか否かを知らなかった。

ウ X3

前提となる事実のとおり、X3は、上記査定対象期間、川崎事業所浮島工場化成成品三課において、低温部門の現場担当者としての業務を担当した。具体的な状況は以下のとおりである(もっとも、平成五年二月、X3は、低温部門の担当であったところ、高温部門の分会路への担当替えを課長から勧められた。X3は、既に昭和六〇年以降に分会路の担当を経験したことがあり、平成四年夏に提出したCDPシートで低温部門を希望する旨申告していたため、高温部門への担当替えは同人の希望と異なるものであった。)

(ア) S/D についての後輩への教育

平成四年一〇月、二年に一回製造装置を停止させて点検を行うS/Dが行われた際、X3は工事担当グループに属し、グループ内の工事経験のない後輩三名に対し、自ら作成した「反応・低温蒸留担当(リサイクルS/D)」と題する資料(以下「新入社員教育資料」という。)を用いて、S/Dにおける作業の流れ及びS/Uの手順等について教育を行った。

なお、S/D作業に際しては、現場には、装置、機械、配管、計装機材などの使用方法を記入したフローシートと呼ばれるマニュアルが置かれていたが、これは、A3の大きさと厚さが二ないし三センチメートルであり、S/D作業時には持ち運んで作業をすることはできない大きさのものであった。これに対し、X3の作成した新入社員教育資料は一枚の用紙に作業の流れを記載したものであり、S/Dの作業時にも現実に使用された。そして、X3の所属する班の班長は、X3の個人研修記録表に、新入社員教育資料について、「後輩へ継承お願いします。」と記載した。

(イ) 小集団活動及び改善提案の提出

川崎事業所は、職場内において又は職場横断的にサークルを組織して業務に関する問題の解決を図る「小集団活動」を奨励しており、各サークルはテーマごとに担当者を定めて検討し、その成果を改善提案として原告に提出し、原告は提案について採用、不採用又は保留を決定し、採用分についてはA級からD級までの提案賞を授与して表彰し、併せて賞金を支払っている。

化成品三課製造係では、平成四年度の目標提案件数を二件と定めていたが、X3は二件の改善提案を行い「メタン少量出荷対策」の提案では、D級の表彰を受けた。この年の同係の提案実績は、一人平均二・六件であった。なお、X3の属するサークルの提案が他と比べて質が劣っていたことを認める的確な証拠はない。

また、X3の属する小集団(構成メンバー五名)は平成四年度において二件のテーマに取組み、そのうち五件はX3の担当であった。なお、原告においては、小集団活動の活性化に実績を上げた場合はプラス評価の対象としている。

(ウ) 非常作業への対応

X3の上司である化成品三課長は、S/U や S/D などの非定期的な作業の際の業務上の指示に対するX3の仕事の技量に関しては、現場を任せることができるものと判断していた。

(エ) 資格の取得

X3は、「高圧ガス(丙)」、「ボイラー二」などの資格を有していたが、平成四年度中に新規の資格取得はなかった。なお、平成二年度及び四年度に「高圧ガス(乙)」の資格取得に挑戦するよう係長から勧められた。

(オ) 職務上の委員への選出、立候補

川崎事業所では、環境衛生実行委員などの活動で課ごとに委員が選出され、平成七年四月以降では交替班から計二七名が推薦又は立候補により選出されたが、平成四年度を含め、X3が委員に選出されたことはなかった。

(カ) 個人研修記録表の記載内容

X3について原告が作成した個人研修記録表には、係長のコメントとして「先輩として、いろいろなアドバイス、指導ありがとうございました」と記載されていた。

(キ) ポジションマスター認定制度

原告は、直接製造に従事する職場を対象に、あらかじめいくつか区分した担当業務(ポジション)に関して、知識、技術等の要件をマスターしたかどうかを本人の申請に基づき認定する「ポジションマスター認定制度」を平成三年度に導入し、化成品三課では、業務を一一ポジションに区分し、課員がすべてのポジションについて認定を受ける「オールマイティー」化を目標としていた。

もっとも、原告のポジションマスター制度において、当該ポジションをマスターしたか否かは五段階で評価され、第五段階が「認定」、第四段階

が「短期又は未消化部分はあるが、マスターしたと認定」、第三段階は「担当したことはないが、班長、コントロールマン、チーフ担当でマスターしたと認定」、第二段階は「未消化部分あり、今後短期の実務担当または机上のマスターにより再認定」、第一段階は「勉強中」というものであり、当該分野の実務を担当していなくても、班長等になれば原告側において検討の上第三段階の評価が付けるものとされていたが、第三段階の認定基準は存在せず、また、いかなる具体的な検討を経て第三段階の認定を行うのかは証拠上明らかではない。さらに、X3の所属している化成品三課においては、平成五年四月一日当時、X3が上記第五または第四段階の評価を得たポジションは四であるのに対し、同日当時、班長待遇とされた者の中には上記第五または第四段階の評価を得たポジションが三しかない者が一名いる。

また、ポジションマスター認定制度について、化成品三課では、平成三年一月一〇日付けで認定要領を作成した。

そして、同要領は、判定基準として、「① 本人の自己申告(本人の意思尊重)、② 日常作業状況、③ 口頭試問(試問集作成)、④ その他(面接、レポート等)〈総合判断で決める〉」という内容が確立された。また、認定者(第一次、第二次)の外にアドバイザー制度を置くこととし、それは「アドバイザーをもうけ教育、指導を受ける(当ポジション経験者、またはチーフが担当)」と規定され、また、その認定手続は「① 開始 本人の意志またはローテーションのためのマスターすべきポジションを決める。アドバイザー、認定者を決め実施期間等の計画を立てる(ミーティング実施・目標設定) ② 終了 フォローアップミーティングを行い、結果を評価する」と定められた。しかし、現実には規定基準に従った手続は行われず、アドバイザーは常置されず、認定手続の進め方も上記記載に従って行われてはいなかった。

(ク) ヒヤリハット事例

化成品三課のヒヤリハット事例の提出方法は、S/Dの際のものを除いて、無記名で提出されていた。

また、原告に提出されたヒヤリハット事例の中には、職場外の電話ボックスの上に空き缶が載っていたことを報告するもの、シャツのポケットに定期券を入れたまま洗濯してしまったことを報告するものなど、原告の業務といかなる関連性があるのか疑問の残るものが混在している。

(ケ) X3とY5課長の関係

平成四年度当時、Y5課長は、X3と現場で一緒に仕事をするとは全くなかった。また、Y5課長は、化成品三課員と年に一回面接を行い、X3とも四〇分程度面接を行ったが、その際、X3は、希望ポジションや同人に対する差別的取扱いに関して申し入れをした。

(以上(ア)ないし(ケ)の認定に反する証人Y5の証言(同人作成の陳述書を含む。)は、同人が、X3の種々の行動が職場の融和・協調に役立っていたか否

かを知らない旨自認する供述をしていることに照らし、X3の職場における勤務態度を適切に理解・評価していたか疑問が残るのであって、採用できない。）

エ X4

X4は、上記査定対象期間川崎事業所川崎工場品質管理一課品質管理三係の製品管理グループの一員として、塩浜地区の入出荷製品の品質管理及びそれらに関する検討を業務内容としていた。具体的な担当業務の状況は以下のとおりである。

(ア) 改善提案への取組状況

平成四年度の品質管理三係の改善提案の年間目標件数は三件とされていたところ、同係では提案者数一四名により八七件の改善提案が提出され、そのうち六件に対しC級の表彰が、一九件に対しD級の表彰が授与され、その他のものに対しては奨励賞の授与又は保留が決定され、A級及びB級の表彰はなかった。

X4は四件の提案を行い、このうち二件に対しC級の表彰が、一件に対し奨励賞が授与され、残る一件については保留の決定がされた後、再提案され、C級が授与された。

X4の名前で申請した改善提案のうち、C級の表彰を受けた三件は次のとおりである。

a 「自動アニリン点装置の改善」

アニリン点とは、等容量の試料とアニリン(炭素、窒素及び水素の化合物)とが、均一な溶液として存在する最低温度をいい、主に石油留分の組成特性を表す数値として使用される。自動アニリン点装置は、このアニリン点を自動測定する分析機器である。

平成四年当時、品質管理三係で購入された自動アニリン点装置の本来の担当はZ7とZ8であったが、同装置は時々エラーが発生したため、X4が班長に申し出て改善を担当し、電気回路や補正係数の算出などでは他の者の協力を得て、試料攪拌用のモーターの回転力不足などの問題を解決し、測定に使用できるよう改善した。改善後、小集団に基づく改善提案として、X4が提案を提出した。

b 「軽質蒸留及び〇℃粘度計用浴槽の改善」

氷を入れた浴槽の周りに温水槽を設けて目盛り等が見やすくなるよう改善した。電源装置の作成について他の小集団の者の協力を得たため、二つの小集団の共同提案として、X4が提案を提出した。

c 「ドラフト廃油の自動廃液システムの考案」

X4を含む小集団は、従来、容器に溜めて運んでいた可燃性の廃油を、ポンプと配管を利用して地下の廃油槽まで移送するよう改善した。

改善後、班長を共同提案者として、小集団に基づく改善提案として、X4が提案を提出し、一旦保留となった後再提案され、C級が授与された。

なお、上記自動廃液システムは、改善対策の過程で、環境保安課による協議点検を受けた結果、ポンプの位置は問題がないものの、当初床下の側

溝に敷設した配管を二重管とするよう指導を受け、さらに、小集団グループで検討の結果、床下に敷設した配管を二重管とすることは無理であるとの配慮から壁づたいに配管し直した。しかし、安全上の問題を考慮して配管の位置はさらに変更が加えられた。また、上記自動廃液システムに使用されるポンプは、当初、使用されていなかった小型ポンプを他の部署から譲り受けて使用したが、非防爆型のポンプであったために、X4が、ポンプを箱で覆った上モーターの稼働開始前に箱中に窒素が流入するように再改善した。これらの結果、上記自動廃液システムは、現在も使用されている。

(イ) 小集団におけるその他の活動

X4が参加した小集団による改善提案は計三二件であったが、このうち上記(ア)の四件以外に、六件の検討等に加わった。

また、これ以外の改善提案の中には、X4が検討した内容あるいはX4とその他の者が協力して検討した内容に基づいて、X4以外の氏名で提出されたものが六件あった。

(ウ) ヒヤリハット事例の報告

品質管理三係においては一人あたり月に二、三件提出することを目標として定めていたが、X4がヒヤリハット事例を報告したことは少なかった。ただし、原告従業員らが提出したヒヤリハット事例は、業務上のものに限定されなかった。

(エ) 定常的な業務への対応

製品管理グループで通常行われる試験資料の採取、試験の実施などの業務の遂行について、X4に特に問題はなかった。また、社内のお他部門などからの分析依頼について、X4は班長から試験資料を指示され処理した。さらに、X4は、検討試験(採取したデータに基づき次の実験を組み立て、サンプルを調合してさらに測定するもの)も行った。

(オ) 測定機器の管理

X4は、品質管理グループで分担されていた測定機器の部品の交換などの管理において、自動アニリン点計など数台の測定器の管理を担当した。

二 検討

(1)ア 企業内の大多数の従業員が所属する組合に特定の傾向を有する組合活動を行う集団が存在する場合において、組合員が上記集団に属して上記特定の傾向を有する組合活動を行う故をもって、使用者である企業が、上記組合員個人の賃金・昇進を差別的に取り扱うことは、当然、労組法七条一号の不当労働行為に該当し、また、上記のような差別的取扱いをすることによって上記集団の活動に打撃を与え、もって組合の運営方針に一定の方向付けを行うことは、同法七条三号の不当労働行為に該当すると解される。

イ ところで、労働委員会に対して不当労働行為の救済を求める申立人は、不当労働行為に該当する事実が存在することを立証しなければならないが、個々の組合員らが特定の集団に属して組合活動を行う故をもって昇給・昇進等で差別

されているという不利益取扱い(労組法七条一号)の存在を主張する場合には、個々の組合員について不利益取扱いの成否を考えなければならないから、申立人である当該組合員が、①使用者が上記集団を嫌悪していることのほかに、②個々の組合員に対する昇給・昇進等が上記集団に属しない者に対する昇給・昇進等に比べて差異があること、③上記昇給・昇進等の基礎となるべき個々の組合員の勤務の実績ないし成績が上記集団に属しない者のそれとの間に隔たりがないこと、を個別的に立証する必要がある。

そして、上記③については、使用者の人事考課制度が一定程度整備され、かつ、その運用の実態も制度どおり行われていると認められれば、当該組合員において特段の事情を主張立証しない限り、当該組合員が他の従業員に比して低位に位置づけられていることは正当な人事考課の結果であると推認されることとなる。しかし、上記人事考課制度が制度それ自体としては一定程度整備されているとしても、制度の具体的な運用において査定者の恣意的な査定が可能であると認められる場合には、査定の基礎となる事実の中に当該組合員に不利益な方向での重要な事実誤認があることや、使用者が当該組合員の正当な組合活動を嫌悪していることとあいまって、使用者側において特段の事情を主張立証しない限り、使用者の人事考課の結果いかににかかわらず、③の要件に該当する事実の存在が推認されるというべきである。

(2) 不当労働行為意思の有無(争点(2)イ)について

ア 前記一の認定事実によると、日石労組はいわゆる労使協調的な方針で活動する組合であると認められるところ、補助参加人らは、日石労組に加入後、いずれも、同労組執行部の労使協調的な方針には批判的な独自の方針に基づく組合活動を継続して行い、原告及び日石労組を批判する記事を掲載した「職場新聞」を配布したり、日石労組の役員選挙に立候補するなどして、その方針を外部に表明しつつ活動してきたのである。そして、原告においては、会社の労務担当部署に勤務した従業員が日石労組の専従役員となり、また組合専従役員が会社に復帰後再び労務担当の部署の役職に就くなどしており、原告が組合内部の情報も十分把握できる状況にあった上、職制が作成する観察指導表や組合役員選挙の公報その他により、人事、労務担当の部署(支部では勤労課)を通じ、補助参加人らの上記活動を現実に把握してきたと認められる。また、原告においては、日本共産党及びこれに同調する者の組合活動その他の活動により、会社内部にその同調者が増えることを強く警戒し、これに対抗し排除するため、新たに職場の監督者に任命された者に対する民間研修派遣、労務・人事・従業員教育を担当する勤労課の係長による対策の検討などの方策を取っていたところ、補助参加人らの上記活動についても、日本共産党の党员又は同調者による活動の一つと捉え、これに対する対策を行っていたと推認される。

以上の事実に加え、補助参加人らがその上司らに対し、自己に対する査定が差別的である旨 CDP シートに記載して申し入れていたにもかかわらず、補助参加人らの査定者である上司らが自己の行った査定について合理的な弁明を行った形跡がないことも考え併せると、仮に原告の補助参加人らに対する昇給・

昇進差別が存在するとすれば、それは、補助参加人らの上記組合活動を嫌悪する原告の方針の一環として、補助参加人らの査定者が、平成五年度の査定を不当に低く評価したという意味において、不当労働行為意思に基づくものと優に推認することができる。

イ 原告は、「はんどる」等は日本共産党の職場新聞であり、補助参加人らの活動は政党活動である旨主張するが、組合員が特定政党の党員になるなどして政治活動に関与していたとしても、直ちにその組合員の活動の全てが組合活動であることを否定されるものではない。前記認定事実によれば、原告は、「はんどる」等の発行者である補助参加人らの「自主的・民主的」グループによる職場環境や労働条件に関連する諸活動を敵視して、結果的に補助参加人らの正当な組合活動をも嫌悪していることは明らかであるから、優に不当労働行為意思を認めることができるというべきである。

ウ また、原告は、「自主的・民主的グループ」に属する者(X 8、X 9、X 10、X 11及びX 12)を昇進させているから、上記グループに属することを認識して差別していない旨主張するが、証拠によれば、これらの者は、平成一年九月に補助参加人ら八名が日石労組を脱退し他の労働組合に加入した旨の通告が行われた際、補助参加人らと行動を共にしておらず、それ以前に補助参加人らのグループから離脱したと推認される(離脱の時期と昇進の時期の前後関係は証拠上明らかではない。)から、上記主張は採用できない。

上記説示に反するその余の原告の主張は、いずれも採用できない。

(3) 昇給・昇進差別の有無(争点(3)イ)について

ア 昇給・昇進査定における格差の存否

労組法七条一号は「その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」と規定し、文言上損害の発生等が要件となる旨を規定していないのであるから、同号違反の不当労働行為の存在を肯定するには、使用者が不当労働行為意思をもって不利益な取扱いをした事実が認められれば足り、同号所定の不利益な取扱いによって生じた実害の具体的な内容・程度は、同号の不当労働行為の成立要件そのものではないというべきである。

本件についてみると、以下のとおりである。

(ア) 前記認定のとおり、原告においては、毎年三月二〇日現在の在籍社員について、前年三月二一日から一年間を対象期間として昇給査定を行っているところ、証拠によれば、原告は、毎年五月二二日付けで行われる昇進に関して、昇進候補者の選定基準を設け、主任級昇進候補者については直近における昇給査定ランクが総合職 B にあること、班長級昇進候補者については直近における昇給査定ランクが技術職(2)A 又は技術職(1)A 以上にあることをそれぞれ要件の一つとしていることが認められる。

(イ) ところで、前記認定のとおり、X 1 を含む昭和四三年高卒総合職の者(昭和五八年度までの中途退職者を除く四〇名)は、平成元年度までに X 1 を除く全員(三九名)が主任以上に昇進し、X 2 を含む昭和四四年高卒総合職の者(同三五名)は、平成元年の時点で X 2 及び他の一名を除く全員(三三名)

が主任以上に昇進していたから、平成元年度までには、同期入社ほぼ全員が一度は昇給査定上第一ランクの査定を受け、昇進基準を満たしているとの評価を受けたこととなる。このことと、原告の人事担当者が地労委の審問において、原告の「風土」は、年功を是とするものであることを認めている事実を併せ考えると、原告の考課査定における高卒総合職の「第一ランク」及び昇進者を選定する基準は、文言上の表現はともかく、運用の実態としては、年功序列制をとるのと変わらず、原告の高卒総合職に位置づけられる全従業員が達成可能な極めて緩やかな基準として運用されていたものと推認される。

昇給査定及び昇進候補者選定基準の運用の実態が上記のように年功序列制をとるのとはほぼ変わらないものであるならば、平成五年度までの毎年の昇給査定において、一度たりとも高卒総合職の「第一ランク」と評価されず、また昇進候補者の基準に該当するとされなかったX1及びX2は、特段の事情がないかぎり、遅くとも平成五年度においては、上記基準に該当するとの評価・判断を受け、これに伴う昇給及び昇進を受けなかったところ、平成五年度にも「第二ランク」と査定され、昇進を受けず、また「第一ランク」の評価に伴う昇給を受けなかったのであるから、平成五年度において、新基本給及びこれを基礎として算定される賞与並びに昇進について、平均的な高卒総合職の従業員とX1及びX2の間には顕著な格差が存することは明らかである。

- (ウ) また、中卒技術職についてみると、前記認定事実によれば、①平成五年度において、X3と同じ昭和三一年中卒技術職の者は在職者四六人のうち一五人が職長級、二三人が班長級となっており、X4と同じ昭和三八年中卒技術職の者は在職者三八人のうち二人が班長となっているのであるから、平成五年当時、中卒技術職の者は、同年度までに同期入社七ないし八割の者が最低一回は班長級への昇進の要件とされている技術職(2)A又は技術職(1)A以上との昇給査定を受け、班長級への昇進基準を満たしたとの評価を受けたことになること、②X3の昭和五九年ないし平成五年までの職群と同一の職群に属する者の査定分布によると、少なくとも八割以上の者が班長への昇進候補者の要件である「技術職(2)A」以上ないし「技術職(1)A」以上のランクに査定されており、また、X4の昭和五九年ないし平成五年までの職群と同一の職群に属する者の査定分布によると、少なくとも八割以上の者が班長級への昇進候補者の要件である「技術職(2)A」以上のランクに査定されていることが認められる。そして、原告の「風土」が年功を是とするものであると原告の人事担当者が地労委の審問において述べていることは前述したとおりである。

上記の事実からすると、中卒技術職の昇給査定ランクにおける「技術職(2)A」及び「技術職(1)A」という基準並びに班長級への昇進基準は、いずれも、その文言上の表現はともかく、実態としては、年功序列制をとるのとはほぼ同様に、中卒技術職に属する全従業員の概ね八割程度の者が達成可能

な緩やかな基準として運用されていたと推認される。

上記のような運用の実態からすると、平成五年度まで一度たりとも原告の考課査定における中卒技術職の「技術職(2)A」以上ないし「技術職(1)A」以上のランク及び班長級への昇進者を選定する基準に該当すると評価・判断されず、これに伴う昇給・昇進を受けていないX3及びX4は、特段の事情がない限り、遅くとも平成五年度には同基準に該当するととの評価・判断を受け、これに伴う昇給及び昇進を受けたはずであるところ、平成五年度にも上記ランクより低いランクに査定され、昇進を受けず、また上記あるべき査定に伴う昇給を受けなかったのであるから、平成五年度において、新基本給及びこれを基礎として算定される賞与並びに昇進について、平均的な中卒技術職の従業員とX3及びX4との間に格差が存することは明らかである。

- (エ) 以上によると、補助参加人ら各人に対する昇給・昇進が、補助参加人らの「自主的・民主的グループ」に属しない平均的な原告従業員らに対する昇給・昇進に比べて格差があることは明らかである(なお、昇進したX8らが補助参加人らのグループを離脱したと認められることは(2)ウのとおりである。)

原告は、上記(イ)及び(ウ)記載の高卒総合職及び中卒技術職の昇進の実態は、昇進する力量のない従業員が途中で退職するためであるように主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。

イ 補助参加人らの勤務成績に対する査定の妥当性

- (ア) 原告の査定制度の運用

上記前提となる事実及び認定事実によれば、原告の査定制度は、業務上の成果、仕事への取組み(意欲等)、上司・部下・同僚に対しての影響、部下・後輩の指導及び自ら提起した業務上の問題点の解決の五項目について評価するとされている。しかし、その評価項目自体、評価者の主観がある程度入ることは避けられないものである上、総合評価は、上記各項目を「総合勘案」して行うとしか定められておらず、各項目の評価が総合評価にどのように結びつくか具体的に明らかにされていない。また、昇給・昇進決定の手続においては、第二次査定者の査定結果のみが人事部長あるいは勤労課等に申請され、査定会議を経て調整が行われており、上記調整等の過程においても、調整者等の主観が入り込む可能性があり、制度それ自体として、評価する側の主観が入り込みやすいものといわざるを得ない。そして、昇進の実態からみたこの査定制度は、現実の運用上、年功序列制と大差のないものであったことは前述のとおりである。

さらに、平成五年度昇給査定者の中には、X3の査定者であるY5課長のよう、査定対象期間に被査定者と現場で一緒に仕事をしていない者もあり、この点からも、総合評価に査定者の主観や事実誤認が入り込む余地は十分あるといわざるを得ない。

- (イ) X1に対する査定について

- a 「業務上の成果」に関するX 1の評価が第一ランクであることは原告も認めるところである。
- b 「仕事への取り組み(意欲等)」に関し、原告は、X 1がシステム課のミーティング時にコスト削減に係る原告の方針を説明しても賛成しなかった点を問題とするが、上記ミーティングが評価対象期間中に行われたことを認める的確な証拠はなく、また、いかなる議題についてなされたミーティングでX 1が具体的にどのような発言をしたかも証拠上明らかではなく、その主張を認めることができない。
- c 「上司・部下・同僚に対しての影響」に関し、原告は、Y 1 0課長がX 1の協調性のなさを理由に職務を担当することに反対したことを問題視するが、仮にY 1 0課長がそのような態度をとったとしても、それがX 1の勤務態度等に対する正当な評価に基づくことを認めるに足りる証拠がない。
- d X 1の総合評価は、上記各項目を総合して第二ランクとされたものであるが、以上によれば、X 1の「業務上の成果」は第一ランクであった上、その他の項目において、X 1の評価を低める理由とした重要な事実には誤認があるか確たる根拠がなかったものと認められる。
- (ウ) X 2に対する査定について
- a 「業務上の成果」に関しては、前記認定のとおり査定対象期間においてユーザー先への技術サービスを行ったが、一次査定者のY 3主管は平成四年度上期においてX 2がこの業務を行ったことを考慮していない。
- b 「仕事への取組み(意欲等)」に関し、Y 3主管は「実験実務上必要な危険物取扱者、高圧ガス取扱者などの資格試験に関し、甲種試験にチャレンジする意欲はみられなかった。」ことを低い評価の理由として上げている。しかし、根拠によれば、甲種試験に合格していなくても係長に昇進している者は三名おり、資格試験を受験しないことをマイナス評価とすることの客観性に疑問がある。
- c 「部下・後輩の指導」について、証拠によれば、X 2には部下が存在しないことが認められる。この点に関し、原告は、X 2が研究上の自己啓発が不足していることを理由に、成績評価の対象となる業務の上で後輩の指導をすることが不十分であったと主張するが、前記説示に照らし到底採用できない。
- d 以上によると、原告によるX 2の査定は、X 2が行っていた業務を考慮していない点や、他の者では、特段マイナス評価とされていない事柄が不利益に考慮されており、評価の合理性に疑問がある。加えて、前記認定のとおり、X 2の一次査定者であるY 3主管がX 2について、その思想ゆえに昇進を進めることができないとの発言をした事実をも併せ考えると、X 2を第二ランクとする総合評価が、上記査定項目に対する評価を総合考慮してなされたものか自体が疑わしい。
- なお、原告は、X 2が地労委に対し提出した陳述書中で専門用語を誤記

したことをとらえ、研究者としての能力不足を示すものと主張するが、採用できる主張ではない。

(エ) X3の査定について

- a 「仕事への取組み(意欲等)」に関し、原告は、X3のこの項目の評価が低い理由として、X3がマスターしたと認定されたポジションが少ないことを上げる。しかし、前記認定事実によると、そもそも、ポジションマスター認定制度は、運用の実態をみると認定基準及び認定手続が曖昧であるばかりか、平成五年四月一日当時、X3が第五または第四段階の評価を得たポジションは四であるのに対し、同日当時、班長待遇とされた者の中には上記第五または第四段階の評価を得たポジションが三しかない班長が一名いることからすれば、X3がマスターしたと認定されたポジションの数をもって、X3の査定を低く評価することは不合理であり、原告の査定はこの点を看過した誤認がある。
- b 「部下・後輩の指導」については、X3が作成した新入社員教育資料に関する前記認定事実と原告の主張とを対比すると、原告がこの資料が現場の実作業に利用できるか否かの点について認識を誤っており、X3の査定において、この点が評価されていないのは不合理である。
- c 以上の点を勘案すると、原告によるX3の査定は、重要な事実を誤認した上で、X3に不利益な評価がされたといえることができる。

(オ) X4の査定について

- a 「業務上の成果」については、前記認定事実と原告の主張とを対比すると、X4に対する査定は、「改善提案」に対するX4の貢献を何らプラス要素として評価していない点、定常的な業務を問題なく遂行したことを積極的に評価していない点で、過小に評価したものといえる。
- b 「仕事への取組み(意欲等)」に関し、X4がヒヤリハット運動の取組に消極的であったことは原告主張のとおりである。しかし、前記認定事実によれば、原告従業員らによるヒヤリハット事例の報告は、業務とは無関係なものも含まれているのであって、内容を考慮せずにヒヤリハット事例の多寡のみで仕事への取組み(意欲等)を評価すること自体、合理的か否か疑問がある。他方で、X4の「改善提案」における貢献を過小評価する点で正当な評価とはいえない。また、原告は、「ドラフト内廃油の自動廃液システム」の改善提案に関連して、X4が安全性の意識に欠け、独断専行する行動をとったと主張するが、前記認定事実によれば、X4は、自己が考案した上記システムの配管や使用するポンプについて小集団グループの検討を受け、上司の指示を受けるなどした上で再度改善を図り、最終的に同システムは原告において現在まで使用されているのであるから、原告の主張は到底採用できないとともに、X4について「仕事への取組み(意欲等)」の評価を低くしている原告の査定は基礎となる事実と誤認があることが明らかである。
- c 「上司・部下・同僚に対しての影響」に関し、原告は、小集団活動につ

いてはグループとして問題を解決するように指導していたにもかかわらず、X4は、改善提案のテーマが決まると、自分の興味のあるテーマに対しては自分勝手に行っていた旨主張するが、「ドラフト内廃油の自動廃液システム」に関連して述べた上記事実に照らし採用できない。

さらに、原告は、X4に対し飛び込みの残業や休日出勤を命じても断ることがほとんどであったことがX4の評価を低くしている旨主張し、これに沿う如き証拠も存在するが、他の証拠に照らし採用できない。また、原告は、X4が、扱いにくい、わがままな従業員であるとも主張するが、いかなる具体的事実に基づいて評価したのかが明らかではなく、採用できない。

d 以上要するに、平成五年度におけるX4の査定は、その基礎となる重要な事実について誤認があり、また評価すべき点を正當に評価していないというべきである。

(4) 判断

ア 以上によれば、補助参加人らに対する昇給・昇進は、補助参加人らのグループに属さない平均的な原告の従業員と比較すると格差があるところ、この昇給・昇進を決定するにあたって採用されている原告の査定制度は、一応の基準が定められているものの、一方で、実際の運用においては、ほぼ全員あるいはその大半が年功序列により昇進するようなものであり、また他方において、制度自体、また実際の査定の過程において、査定者側の主観が入りやすいものであったといえるのである。そして、原告が補助参加人らの属するグループの組合活動を敵対視し、強く嫌悪していたことは前記説示のとおりであり、かつ、上記のとおり補助参加人らの平成五年度における査定にはいずれも重要な事実について補助参加人らに不利益な方向での事実誤認や評価に不合理な点が指摘されることに鑑みると、補助参加人らの勤務の実績ないし成績は、原告のした査定結果にかかわらず、補助参加人らのグループ(「自主的・民主的グループ」)に属しない原告従業員らと比較して隔たりがないものと推認されるというべきであり、本件において、この認定を覆すに足りる証拠はない。

よって、原告が、補助参加人らの賃金・昇進を差別的に取り扱ったことは、労組法七条一号の不当労働行為に該当し、また、上記のような差別的取扱いは、「自主的・民主的グループ」の活動に打撃を与え、組合の活動方針に一定の方向付けをすることを企図するものであり、組合の運営に対する支配介入として、同法七条三号の不当労働行為に該当するというべきである。

イ なお、原告は、本件救済申立てのうち、労組法二七条二項の期間内に申立てられたものとして審理の対象となる平成五年度の昇給・昇進・賞与における差別的取扱いの有無は、平成五年度の査定昇給額を決定する原告の査定行為に限定して判断されるべきであるとして、モデル賃金との比較において平成五年度における基本給の格差の存否を検討した被告の手法を論難するところ、上記の判断は、あくまで審理の対象を平成五年度の昇給査定及びこれと連動した昇進(賞与も同様である。)の査定において、不当労働行為の存否を検討したもので

ある。ただし、先に説示したとおり、労組法七条一号の不当労働行為の存否を判断するにあたって、同号所定の不利益な取扱いによって具体的に生じた実害の内容・程度は不当労働行為の成立要件ではないと解されることに鑑み、その判断手法が原告の主張するようなものに限定されることはないというべきである。

第五 争点(4)(本件命令における救済方法の適法性)に対する当裁判所の判断

- 一 労組法二七条に定める労働委員会による救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これら権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した同法七条の規定の実効性を担保するために設けられたものであるところ、同法が、上記禁止規定の実効性を担保するために、使用者の上記規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を上記命令によって直接是正することにより、正常な集団的労使関係秩序の回復、担保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限を委ねる趣旨に出たものと解されるのであり、上記のように、労働委員会に広い裁量権を与えた趣旨に照らすと、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行為が上記の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではない。

このような救済命令制度の趣旨及び前示のとおり労組法七条一号の「不利益な取扱い」の内容・程度は同号該当性を判断する要件にならないことに照らして考えると、労働委員会は、使用者が不当労働行為意思をもって組合員に対し不利益な取扱いをした事実または組合内部の少数派に対する差別的取扱いにより組合に対する支配介入行為がされたとの事実を認定することができれば、合理的な是正措置を決定するために必要な事実を職権で調査し、不当労働行為に関する事実とともにその事実を総合考慮し、裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定することができるものと解するのが相当である。

二 上記観点に基づき、本件命令の適法性について検討する。

(1) 基本給昇給(モデル賃金を使用することの相当性)

使用者が、救済対象者と同年同学歴の従業員の業績等を疎明して救済対象者の業績等が相対的に相当劣っていることを示す等、評定内容に関する具体的な事情を疎明し、社内における処遇のバランス等に留意することが相当であると判明したのに、労働委員会がこれを斟酌せずには是正措置を決定すれば、裁量権行使の範囲を逸脱したものとして違法となることがあり得るが、使用者がそのような具体的な事情を疎明せず、労働委員会には使用者の指摘するような実態があるのか否かが分からない場合には、労働委員会は、判明しているそれ以外の事情を検討して救済措置の内容を決定することができるものと解するのが相当である。

前記認定事実によれば、モデル賃金は、厳密な意味で原告従業員の学歴別、入社年別の平均賃金や平均職位を調査・算出した結果であるとはいえない。しかし、モデル賃金は、①基本給に関しては、石油労連が、平成五年にX 1及びX 2と同学歴(高卒)・同年齢の者を対象として調査し発表したところの、原告の基本給と同一金額で決定された日本石油の基本給の最高額及び最低額のほぼ中間値であること、②昇進については、モデル賃金が平成五年度の高卒総合職の場合三七歳で係長に昇進するものとしているのに対し、X 1と同学歴・同年齢の総合職については在職者四〇人のうち二七人が三七歳の時点で係長級に昇進しており、X 2と同学歴・同年齢の総合職については在職者三五人のうち二二人が三七歳の時点で係長級の昇進をしていること、③モデル賃金は、日石労組が原告との賃上げ交渉に際して交渉材料として原告に示す目的で作成されているというのであるから、相応な調査結果ないし具体的な根拠に基づいて作成されていると推認されること、④モデル賃金は、日石労組の機関紙にも掲載され、さらには日石労組の一定時点における職種別の在籍人員数の実態調査結果を記載した「年齢・職種・学歴別組合員分布表(日石化学)」と題する表とともに綴られ、全組合員に周知されていることからすると、モデル賃金が実態とかけ離れたものとは考え難い。

したがって、モデル賃金は、ほぼ平均的な原告従業員の昇給及び昇進の実態に即した内容であると認められる。

もっとも、モデル賃金は、技術職については中卒者と高卒者を区別していないから、中卒技術職(X 3及びX 4が含まれる。)の平均的な昇給や昇進の実態とモデル賃金に記載された技術職の昇給については若干の差異があることが推認される。しかし、原告は、従業員の昇給・昇進の実態についての資料を有しており、モデル賃金が実態とかけはなれているのであればこれに対して実態に基づく資料を作成して反証することが容易にできるにもかかわらず、何らそのような反証を行わないのであるから、労働委員会が、調査及び審問により判明した原告従業員の平均的な賃金額を知る唯一の資料であるところのモデル賃金を用いて救済の範囲・程度を決することも労働委員会の裁量の範囲内に属するというべきである。

以上によれば、本件において、補助参加人らについて認められる基本給の昇給額の差別について、モデル賃金を基準として昇給させ、既払額との差額(基本給を基礎に算出される付加給及び勤務地手当の分を含む。)を支払うよう命じたことは被告の裁量権の範囲内と認めるのが相当である。

(2) 平成五年度前期賞与

前記認定事実によれば、原告従業員の賞与のうち、普通賞与金は各人の新基本給を基礎として算出され、特別賞与金は昇進の評価と連動して額が決せられるから、平成五年度の昇給・昇進における不利益取扱いは、同年度前期賞与金の額に反映される。したがって、昇給及び昇進(後述)については是正を命じる以上、賞与についても当然是正を命じるのが相当である(なお、本件命令が普通賞与金のみならず特別賞与金についても是正を命じていることは、その初審命令を修正した本件命令の主文から明白である。)

原告は、初審命令及び本件命令が採用した計算上の賞与額は計算上の数値にす

ぎず実態には合致しない旨主張するが、実態の数値を把握している被告がこれを疎明する資料を提出しない以上、労働委員会が、調査及び審問により判明した原告従業員の平均的な平成五年度前期賞与額を知る唯一の資料であるところの計算上の賞与金額を用いて救済の範囲・程度を決することも労働委員会の裁量の範囲内に属するというべきであるから、上記主張は採用できない。

(3) 昇進

昇進については、使用者は、人事権に基づき、それにふさわしい者のみを昇進させることができるもので、使用者には一定の裁量権があるから、労働委員会が使用者に不当労働行為がある場合の救済方法を検討するに当たっても、使用者の有するこの人事権に配慮すべきであり、労働委員会の採った救済方法が使用者の人事権を著しく不当に制限するものであるときは、労働委員会に委ねられた救済方法に関する裁量権を逸脱ないし濫用したものとして違法となると解すべきである。

ところで、昇進に関して不当労働行為を行った使用者が、救済対象者の比較対照となる同学歴同年齢入社者の業績、能力等を開示せず、そのため是正に必要な資料が得られない場合、労働委員会は、救済措置の内容につき、例えば最も遅く昇進した者の待遇を基準にしなければならないというような制約を受けるものではないというべきである。なぜなら、仮に前記制約を受けるとすると、不当労働行為を行った使用者が是正に必要な資料を開示しないことにより、労働委員会は、救済対象者が昇進にふさわしい者かどうか不明であるとして救済内容を最低限に抑えざるを得ない結果となるが、これでは、不当労働行為によって生じた状態を是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復をはかるべき立場にある労働委員会が採る救済方法として十分でないからである。

したがって、このような場合、原告では、昇進は学歴及び職種毎に決定されることを考慮すると、被告が、補助参加人らについて生じた昇進差別の是正のため、原告における通常の昇進の取扱いと同様の取扱いを求める趣旨で、同一学歴の同一卒業年の者の過半数が在籍する職階又は待遇職として取り扱うことを命ずる(役付手当の支給を含む。)ことは相当である。

三 原告は、平成五年度の賃金決定行為は同年度における昇給額の決定行為であるから、是正対象は同年度における査定昇給額部分に限られるはずであり、基本給全体の是正を命じるのは、従来差額の累積分を含めた昇給額(賞与を含む。)の是正を命じることになり違法である旨主張する。

しかし、本件命令は、補助参加人らの賃金について、その時点において現に存する格差を解消することで必要な救済を図ろうとしたものであり、かかる判断は前記一(1)の救済命令制度の趣旨に照らして合理性が認められ、前記一(2)で判断した労働委員会の裁量権の範囲を逸脱しているものとは解されない。

また、原告は、補助参加人らの昇進について救済を命ずる部分は、原告の人事権の裁量を無視したものである旨主張するが、前記認定事実によれば、原告の昇進の実態は、昇進基準を緩やかなものとして運用し、さらに原告自身が待遇職制度を設けてより多くの従業員を昇進させようとしていることにより、大部分の従業員を年

功序列的に昇進させていたのが実態であることからすれば、昇進を命じた本件命令は原告の人事権を侵害するとまではいえない。

その他、救済方法の違法をいう原告の主張は採用できず、本件命令の救済方法は適法なものというべきである。

第六 結論

以上の次第であって、原告らの請求は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第五部