

命 令 書

申 立 人 X1
同 X2
同 X3
同 X4
同 X5

被申立人 千代田化工建設株式会社

主 文

- 1 被申立人千代田化工建設株式会社は、申立人 X1 に対し、昭和 63 年 4 月 1 日に遡って、その基準内賃金を同学歴、同年齢の社員の平均を下まわらない額に是正し、申立人 X2、同 X3、同 X4、同 X5 に対しては、昭和 63 年 4 月 1 日に遡って、その基準内賃金を同学歴、同期の社員の平均を下まわらない額に是正し、更に上記 5 名が同日からは是正までの間、受けるはずであった諸給与相当額(賞与を含む。)と既支給額との差額に年 5 分の割合による金員を加算して、申立人に支給しなければならない。
- 2 被申立人千代田化工建設株式会社は、X1 を除く申立人を主文 1 により是正された基準内賃金に見合う職能資格に昇格させなければならない。
- 3 被申立人千代田化工建設株式会社は、昇給及び昇格に当たり、申立人に対して組合活動を理由として差別を行ってはならない。
- 4 被申立人千代田化工建設株式会社は、本命令交付の日から速やかに、次の誓約書を、縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白紙に楷書で鮮明に墨書し、被申立人の本店 2 号館正面前に 10 日間破損することなく掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が、貴殿らに対し、賃金、資格につき他の社員と格差をつけていたことは、神奈川県地方労働委員会において労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、当社は、再びこのような行為を行わないことを誓います。

平成 年 月 日

X1 殿

- X2 殿
- X3 殿
- X4 殿
- X5 殿

千代田化工建設株式会社

代表取締役 Y1

- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人千代田化工建設株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本店を置くほか。東京に本社、大阪、九州などに営業所等を有する資本金約 150 億円、従業員数約 2,700 人の株式会社である。

業務内容は、石油、ガス、石油化学装置等の設計から設置、土木、建築、電気、計装、配管等の工事、試運転までを一貫して請け負う総合エンジニアリング会社である。

- (2) 申立人は、X1(以下「X1」という。)、X2(以下「X2」という。)、X3(以下「X3」という。)、X4(以下「X4」という。)、X5(以下「X5」という。)の5名であるが、X1を除いていずれも総合職として入社し、現在は鶴見本店に勤務している。X1は、技能職であり、川崎工場に勤務していたが、昭和63年5月20日付けで解雇され、現在中央労働委員会及び裁判所で係争中である。

申立人の主な経歴・組合歴

申立人	生年月日	最終学歴等	入社年月	現職(申立時)
X1	昭和 16. 2. 10	昭和33 新居浜公共職業訓練所 (溶接)修了	昭和 39. 11	昭和63年解雇
X2	18. 3. 15	42. 3 京都大学大学院 修了	42. 4	NDL チーム、主査
X3	17. 4. 5	40. 3 東北大学卒業	40. 4	機械エンジニアリ ング部、主査補
X4	21. 5. 24	40. 3 新潟県立高田工 業高等学校卒業	46. 4	技術企画部、副主 査
X5	25. 10. 15	46. 3 国立新居浜工業 高等専門学校卒業	46. 4	プロジェクトエン 지니어リング 2 部、上級2級

申立人	主な組合役員歴
X1	中央委員 (S43、44、S50～57) 川崎支部長 (S45) 執行委員 (S46) 福利厚生部委員 (S47、48) 川崎工場安全対策委員長 (S49)
X2	執行委員 (S44、45) 執行副委員長 (S49、50) 中央委員 (S53、54)
X3	中央委員 (S46) 執行委員 (S47、52～60) 本店支部長 (S48) 書記長 (S49、50)
X4	中央委員 (S44、48、53、54、61、62) 執行委員 (S50～52、55、 56、60)
X5	中央委員 (S50、54、55、57、61、62、H1) 子安支部長 (S51、52) 執行委員 (S53)

(3) 会社には、会社従業員をもって構成される労働組合として、申立外千代田化工建設労働組合(以下「組合」という。)が存在し、申立人は組合員である。

(4) 申立人 5 名にかかる会社内の業務歴等は、申立人の書面での陳述によれば、次のとおりである。

ア X1 について

X1 は、昭和 39 年 11 月入社以来、川崎工場の部品組立部門でプラントの各種機器の溶接業務に従事しており、いろいろな種類の溶接業務(サブマジ溶接、MAG 溶接、プラズマ溶接等)に従事してきた。

そして、積極的に改善提案制度を活用し作業改善に取り組み、数々の表彰を受けたと主張している。

イ X2 について

X2 は、昭和 42 年 4 月入社後、研究技術本部技術部、通産省大型研究開発プロジェクト(原油の熱分解によるオレフィン製造プロセスの開発)、通産省大型研究開発プロジェクト(重質油の熱分解によるオレフィン製造プロセスの開発)、燃料電池用リフォーマーの開発などを経て、その後 HP 大 2 プロジェクト本部 NDL チームに配属となり、新エネルギー開発機構サンシャイン計画のうち瀝青炭液化パイロットプラントの設計業務に従事してきた。

X2 は、入社以来、一貫して研究開発業務に従事している。

そして、平成元年 5 月から 10 月まで NDL チーム在籍で石油プラント 2 部に勤務したが、NDL チームに復帰する際、石油プラント 2 部では、X2 に仕事を

続けてもらいたいとの要請があったが、NDL チームが拒否した。

その後、NDL チームの部長より「先日、石油プラント 2 部の部長が『X2 に良く頑張ってもらって大変助かった。願わくはもう少し長期間いて欲しかった。』と礼を言われて俺も鼻が高かったよ。御苦労さんでした。」といわれたと主張している。

ウ X3 について

X3 は、昭和 40 年 4 月入社後、研究 5 部、国際事業部、第 1 プロジェクト化学 4 チーム、プロジェクト 2 部、エンジニアリング 4 部、IJP チーム、化学プロジェクト部、特許部、建設 1 部を経て、現在(申立て時)機械エンジニアリング部に勤務している(この間、昭和 49 年 2 月から 9 月までと、昭和 50 年 9 月から昭和 51 年 9 月までは、組合専従であった。)

X3 は、機械系技師として、尿素、カプロラクタムなど化学プラント建設において、大型のコンプレッサー、ポンプからベルトコンベアーまで各種の機械の基本設計、購入、据付、試運転などの業務に従事してきた。

なお、X3 は昭和 62 年には、マレーシア、昭和 63 年には、ペルーへと海外出張している。

そして、尿素やカプロラクタムなど会社が初めて手がけた化学プラント建設では、中心的な存在としてその役割を果たしてきたと主張している。

エ X4 について

X4 は、昭和 40 年 4 月入社後、機器設計部 2 課、OR 室電子計算課、技術部計数 1 課、工務調整グループ EDP 計算チーム、総務グループ EDP 計算チーム、事務管理部 EDP 計算課、EDP システム部電算課、システム部システム 3 課、千代田ペトロスター社出向(サウジアラビアにおける海外プロジェクト勤務)、システム部システム 2 課、情報システム事業部システム技術グループ、システム業務部、開発企画部企画グループ、シンガポールにおける海外プロジェクト勤務、開発企画部企画グループを経て、現在(申立て時)技術企画部業革 OA グループに勤務している。

X4 は、入社以来、一貫してコンピューター技術分野の業務に従事している。

特に、昭和 48 年度のオペレーティング・システムへの移行作業では、8 人のチームのまとめ役として活躍してきた。

昭和 52 年から 8 年間海外プロジェクト支援のためのシステム開発、納入業務等に従事し、すべての設計書の作成や交信は英文で行ってきた。

そして、20 数年間にわたる豊富な知識をおおいにいかし、コンピューター利用の企画、機器及びシステムの導入、管理サービス、利用者支援等の実務

の中心となって従事してきたと主張している。

オ X5 について

X5 は、昭和 46 年 4 月入社後、試運転チーム、川崎研究所第 1 実験チーム、第 1 実験チーム在籍錦出張所、子安総合研究所研究 5 部、化学エンジニアリング部、化学プロジェクト部、化学プラント 2 部を経て、現在(申立て時)プロジェクトエンジニアリング 2 部に勤務している。

X5 は、入社してから昭和 56 年までは、ガス、油、ピッチなどの分析などの研究に従事してきたが、昭和 56 年 6 月化学エンジニアリング部に異動後、プラントの見積り、設計などに従事してきた。

そして、持ち前の探究心と粘りづよさで、いかなる業務にも適応し、それをこなしてきたと主張している。

なお、これら主張について、被申立人は特に反論はしていない。

2 本件発生前の不当労働行為事件

これまで申立人が係わって、当委員会に不当労働行為として申し立てられた事件の概要は、次のとおりである。

(1) 昭和 51 年(不)第 22 号(昭和 51. 7. 20 申立て)

労働協約の未合意条項協定化に関する団交に誠意をもって応じることなどを求めて労組が申し立てた事件であるが、申立て時の組合執行部が役員改選で選出されず、申立てを維持できないため同年 12 月 2 日取り下げられた。

(2) 昭和 63 年(不)第 4 号(昭和 63. 3. 17 申立て)

組合役員選挙の直前の国外出張命令の取消しなどを求めて申立人 X3 が申し立てた事件で、同人が出張に応じたのち、平成 2 年 3 月 2 日取り下げられた。

(3) 昭和 63 年(不)第 8 号(昭和 63. 5. 30 申立て)

会社が進める合理化施策に反対し、子会社への移籍を拒否したことを理由に解雇された X1 は、昭和 63 年 5 月 20 日付け解雇の取消しなどを求めて申し立てた。

当委員会は、平成 2 年 2 月 21 日、不当労働行為の成立を認め、解雇がなかったものとしての取り扱い、バックペイ及びポストノーチスを命じたが、会社が中央労働委員会に再審査を申し立て、現在同委員会に係属中である。

(4) 昭和 63 年(不)第 11 号(昭和 63. 6. 27 申立て)

国外出張命令の取消しなどを求めて申立人 X4 が申し立てた事件で、当事者間で和解が成立したことに伴い、昭和 63 年 8 月 19 日、申立ては取り下げられた。

3 申立人の活動と会社の対応

(1) 組合内には、二つのグループがあり、申立人が属するグループ(以下「申立人

グループ」という。)は、他の一方のグループを労使協調であると批判してきた。

申立人グループは、昭和 43 年ころから八鬼会と名乗って春闘や各種交渉のときに組合執行部への提案活動等を行っていた。同会の目的は、会則によれば「労働者の立場に立って、組合の民主化と団結のために寄与し、明るい職場づくりと、労働者の社会的、経済的地位の向上のために尽くすことを目的とする。」とされていた。

同グループが当時の組合の執行委員及び中央委員の地位を占めていた状況は次のとおりであり、それぞれ選挙された委員を中心に大会や中央委員会での活動を行っていた。

組合執行部内での申立人グループ員数

年	執行委員会	中央委員会
49	X2 ら 4 名	30 名
50	X3、X2、X4 ら 5 名	X1、X5 ら 20 名
51	X5、X4 ら 4 名	X1 ら 23 名
52	X3、X4、X5 ら 4 名	X1 ら 12 名
53	X3、X5 ら 3 名	X1、X2 ら 11 名
54	X3 ら 3 名	X1、X4、X2、X5 ら 11 名

昭和 36 年に結成された組合が、初めてストライキを通告したのは昭和 44 年の春闘であった。

その後、昭和 46、47、48 年とストライキを行い、このなかで申立人グループの執行委員候補を全員当選させるなど徐々に勢力を伸ばしていった。

昭和 48 年には申立人グループが組合の執行委員会の主導権を手中に収め、同 49 年春闘では大規模なストライキを指導したり、賃上げ 32,850 円などの成果を上げた。

ちなみに、昭和 49 年度の執行委員会の定員は 13 名で、中央委員会の定員は 49 名であったが、申立人グループが執行委員会で 4 名、中央委員会で 30 名を占めていた。

そして、昭和 50 年から翌年にかけて申立人グループは執行委員会のなかで、少数派になった。

このころの会社の労務管理施策をみると、昭和 50 年に Y1 現社長を本部長とする人事連絡会議を設置したり、人事担当役員を置いたり、部課長制を復活させたりした。また、会社は申立人グループを「歴代役員・中央委員選挙における左翼系立候補者」、「千代田化工建設労働組合の主要被選出機関中に占める日本共産党員」というリストにのせて、申立人の動向を把握していた。会社は、

昭和 50 年の労働協約改定交渉において組合に対する昭和 50 年 7 月 23 日付け文書で次のように述べている。「総則的部分については……昭和 37 年に締結されて以来……大幅な修正が加えられることなく、安定的持続的に現在まで至っている。

さて、ここで最近の労使関係の姿をふりかえってみると、残念ながら長年にわたり培われてきた協約の基本的精神が守られていない面があるように思われる。更に今回の組合の協約改定案をみると、これは従来の労使関係の秩序を大幅に変えようとするものであり、しかも労使協調を基調とする企業内組合の枠を離れた方向を指向しているように感じられる。」

ちなみに、申立人は本審問の過程でいずれも日本共産党員であることを自認し、昭和 49 年 6 月には日本共産党千代田化工支部機関紙「希望」を創刊したり、同 53 年ころからは活発な活動を行い、会社門前で赤旗号外を配布したり、会社構内で休憩時間を利用して公職選挙の投票依頼などを行っていた。

- (2) 会社は、昭和 53 年 8 月に軽井沢と山中湖で国際化に処するため経営戦略の検討を行ったが、その際、Y7 管理第一本部副本部長から労使関係の安定と正常化というテーマで「昭和 49 年秋以降の労務関係諸施策が功を奏し左翼イデオロギストと一般の切り離しが達成され、組合は X6 執行部以来良識派のヘゲモニー掌握が続いている。今後はさらに職場のコミュニケーションを良くし健全なリーダーの拡大養成を行って左翼活動の締め出しを徹底する。」との報告があった。
- (3) 会社は、昭和 49 年 9 月、職能給導入・定年延長などの賃金体系改定を企図し、同 54 年これを組合に提案した。

申立人は、この賃金体系改定の目的は、「差別、選別による労組の弱体化」と「中高年の追い出し」にあり、「定年が延長されても、生涯賃金は 2,200 万円もダウンすること」などと主張し、職能給に反対するという立場から、X3 は執行委員として意見を述べるほか、役員選挙のビラ、中央委員会や大会への修正案を提出したり、機関紙「希望」によって宣伝活動を行ったりした。

会社は同 54 年 7 月以降 X3 や X4 に対し就業規則第 33 条(「会社の許可なく会社施設において特定の宗教、政治、会社団体等の宣伝活動および選挙活動を行ってはならない。」)に違反するとして文書をもって嚴重注意等の処分を行った。

例えば、X4 は昭和 54 年 9 月に始業前会社の門前で、赤旗号外を配布したのち、Y6 部長から呼ばれ、次のように注意を受けた。

「とにかく不利益は覚悟してくれ。君は仕事も一生懸命やっているし、能力もあるのに、ばかなことはやめたほうが良い。会社もよく思わないだろうし、会社が賃金差別するのは当然だ。会社代表として重要な仕事を与えるわけには

いかない。」。

X3とX4は、昭和57年12月に機関紙「パイプライン」（前記認定の「希望」の名称変更したもので、この時の内容は幹部職員の残業代問題、職能給・新給与体系の導入を阻止したこと等が掲載されていた。）を会社構内で配布したという理由で、X3は戒告処分を受けており、X4も、文書で注意を受けている。

職能給問題は、申立人の反対運動にもかかわらず、会社がその導入を企図してから11年目、具体案の提案から6年目の同59年10月に実施されることになったが、申立人の反対活動もあって旧賃金体系も選択できることとされた。

なお、幹部職員については、昭和55年4月から職務給体系が導入された。

- (4) 昭和63年1月、X1、X3らは、「会社の行う人員規模を2,500名体制に縮小するという第2次非常時対策による出向・移籍・休職等の人減らし合理化をストップし、職場と生活を守る。」ことを目的として、「出向・移籍・休職をストップさせる会」（以下「ストップ会」という。）を結成し、同人らは同会の代表となった。

ストップ会は、前記認定の八鬼会を承継したものである。

ストップ会は、会社の出向・移籍・休職等の施策に反対する立場から組合に対し、組合が合理化のための社員の出向または移籍、職場開発休職制度、移籍後の賃金は従前の70%などという会社提案の白紙撤回を求めるよう申し入れたり、移籍協定を議題とする組合の中央委員会開催を中止するよう申し入れた。そして、同会は、同年2月以降会社の門前等で次のような見出しのビラを配布した。「大がかりな人減らしのための職務開発休職制度を導入するな。」、「違法な移籍・休職制度は新生千代田をダメにする。」、「会社は法を守り企業の社会的責任を果たせ。」。

また、「ストップ会」の代表であり、組合の中央委員であったX5、X4及び申立外X7の3名が発起人となって、会社の前記提案についての取扱いを決定するための臨時大会開催を要求する署名活動が行われた。その結果、同年3月8日、組合員238名の署名が提出され、組合員の10分の1以上からなる臨時大会の開催要求となった。

そこで、組合規約に基づき、組合の臨時大会が開催された。しかし、会社提案の合意が中央委員会で既に承認されていたため、この問題に関しては議題とされなかった。

また、申立人は機関紙「パイプライン」により合理化反対のための宣伝活動を行った。

- (5) 平成元年10月ストップ会は、申立人外8名連記で、会社の主幹補と副主幹が

幹部職として残業手当が支給されていないことの是正を求めて鶴見労働基準監督署に対し労働基準法違反の申立てを行った。

会社は労働基準監督が最終調査にはいる前の、平成2年7月主幹補についてのみ支給することを決めた。

平成2年12月、ストップ会が上記運動に関して資金カンパの要請として「幹部社員とご家族の皆様へ」と題した文書を配布した。

これに対して、会社は10月21日付けの「千代田日報」で、ストップ会のメンバーは「実体は共産主義を信奉し、企業とくに当社のような大企業の経営に打撃を与えるなどして、現在の社会経済体制を覆すことを目的にしているものと思われます。」と広報活動を行った。

4 賃金体系及び職能資格について

(1) 会社の賃金体系は、昭和59年10月から職能給となっているが、6名の社員(X1、X3、X5を含む。)は、旧賃金体系を選択している。

なお、X2、X4は職能給体系を選択している。

ア 旧賃金体系

(ア) 賃金項目

旧賃金体系は下記の賃金項目から成り立っている。この賃金体系によれば定年は満56歳の誕生日末である。

- ① 基本給
- ② 業績加給
- ③ 物価調整分
- ④ 初任給調整分
- ⑤ 厚生手当
- ⑥ 幹部手当

① 基本給

基本給は、学歴別、男女別に初任基本給が定められている。

(例)	大学卒	22歳	男子	17,250円
	高専卒	20歳	男子	15,120円
	高校卒	18歳	男子	13,080円
	中学卒	15歳	男子	9,150円

その後、毎年定期昇給額(この額は基本的に春闘では変わらない。)が加算され決まっていく。また、この昇給額は後述する業加80点以上の者がA昇給となり、79点以下の者がB昇給とに分かれる。

② 業績加給

業績加給は次式によって算出される金額である。

業績加給＝基本給×(業加点－60)／(85－60)×係数＋定額

この式の係数は、定数であり毎年変化はしないが、定額分は春闘ごとに決定される。

また、この式に使われる業加点は、78点まではモデルどおりにほぼ決まるが、それ以上は人事考課による査定(以下「査定」という。)によって決定される。

業加点とは、正式には考課評点といい(以下「業点」という。)、会社は、これについて明らかにしていない。

社員は業績加給額が賃金支給明細書に載っているなので、前記業績加給の式から自己の業点を知ることができるのみである。

なお、昇給にはA昇給とB昇給があり、A昇給の方が昇給幅があり、業点が80点以上となって副主任などの手当がつくかどうか、また、84点以上となって主任などの手当がつくかどうか、さらに主幹補以上の幹部職員に登用されるかどうかで格差が大きく違ってくる。

③ 物価調整分

物価調整分は、その時の物価上昇などを勘案して算出し、加算したものである。

④ 初任給調整分

学歴別に定められる定額で、春闘ごとに定められる。

⑤ 厚生手当

年齢別、住居別、配偶者の有無別によって定められる定額で、春闘ごとに定められる。

⑥ 幹部手当

幹部職員の資格(主幹補以上)によって定められ、定額である。

(例) 主幹補 40,000円から56,000円まで

副主幹 42,000円から66,000円まで

このうち、査定によって左右される項目は、基本給、業績加給及び幹部手当である。

イ 職能給体系

旧賃金体系を選択している6名を除いて、昭和59年10月からは全員にこの賃金体系が適用されている(幹部職員は、昭和55年4月から適用)。

(ア) 賃金項目

職能給体系は下記の項目から成り立っている。この賃金体系によれば定

年は満 60 歳誕生日末である。

- ① 本人給
- ② 職能給
- ③ 補助給(住居手当、家族手当)

① 本人給

年齢別に定められる定額で、春闘ごとに決められる。

② 職能給

学歴別、職能資格(以下「資格」という。)別及び年齢別に定められる金額で、春闘ごとに決められる。

例えば、大学卒総合職の社員について申立て時(平成元年)では、後述する標準昇格モデル(表 1)によると、資格が主査補で年齢が 33 歳の場合は平均 144,060 円、副主査で年齢が 36 歳の場合は平均 179,170 円、主査で年齢が 38 歳の場合は平均 209,020 円となっている。

なお、会社の組織については、平成元年 10 月以降、いわゆる部制は残して課制は廃止になり、受注したプロジェクトごとにグループを編成して業務を遂行しており、業務内容によって臨機応変に対応できるように組織は柔軟なシステムになっている。

このプロジェクトのグループ責任者がグループリーダーであり、大部分は主幹補以上の幹部職であるが、専門知識、経験を生かして幹部職以外の主査などから登用されることもある。

したがって、主幹補より上の資格は、幹部職と位置づけられ、非組合員であるが、必ずしも管理職というわけではない。

また、ここでいうグループリーダーも、管理監督者というわけではない。

なお、職能資格制度と役職制度を対比してみると、次表のようになる。

ここでいう役職制度の対外呼称とは、名刺に使用される程度の対外的な肩書というべきものであり、社内ではほとんど使用していないものである。

職 能 資 格 制 度		役 職 制 度	
職 名	人 数	社内役職	対外呼称
理 事	4 人	管掌役員付	理事
参 事	127 人	正副本部長、部長、無 役職参事	部長

主 幹	197 人	部長、グループリーダー、無役職参事	次長
副主幹	294 人	グループリーダー 無役職副主幹	部長代理
主幹補	577 人 (累計 1,199 人)	グループリーダー 無役職主幹補	課長
主 査	1,503 人	(グループリーダー) 無役職主査	課長代理
副主査		無	課長補佐
主査補		〃	係長
上級 1 級		〃	
上級 2 級		〃	
上級 3 級		〃	
中級 1 級 中級 2 級 中級 3 級 中級 4 級		〃 〃 〃 〃	

(社員数 2,702 人、平成元年 10 月現在)

③ 補助給

住居、扶養家族数によって定められる定額で、春闘ごとに決められる。

職能給体系では、本人給と補助給は年齢、住居、扶養家族など属人的要素によって決まるが、基準内賃金の約半分以上を占める職能給は資格によって決まる。

そして、この資格の昇格の運用に当たっては、労使間で確認された昇格運用モデル(表 1)で運用されており、個別的には査定によって決まるものである。

なお、昇格には次の 3 つのモデルがある。

「最短」昇格……最も昇格の早いという資格

「標準」昇格……同期の約 9 割以上が占める。

「最長」昇格……これ以上遅くしないという資格長期欠勤などよほどのことがない限りこれ以下にしない。

そして、昇格運用モデルにない資格として次の「最低」昇格がある。

「最低」昇格……特別な事由により例外とする、「最長」の 1 ランク

下の資格。なお、この最低昇格については、被申立人は否認している。

この職務体系を昇格運用モデルでみると、例えば、新卒の場合、資格格付は総合職で、大学卒では中級 2 級、高専卒では中級 3 級、高卒では中級 4 級からはじまり、その他は中級 4 級からはじまる。そして、大学卒総合職で、25 歳までは最短昇格モデルや標準昇格モデル、最長昇格モデルとも中級職の 1 級で差がないが、それ以降、上級 3 級の在籍年数は最短昇格モデル、標準昇格モデルで 2 年、最長昇格モデルで 3 年となり次第に差がつきはじり、最終的には最短昇格モデルで 34 歳、標準昇格モデルで 39 歳で幹部職に到達する。

しかし、最長昇格モデルでは主査までしか昇格できず幹部職にはなれない。

- (2) 賞与は年 2 回、6 月と 12 月に支給される。その支給額は次の式によって計算される。

支給額(1 回分) = 基準内賃金 × 年間賞与月数の 2 分の 1

ただし、この式の年間賞与月数の約 3 分の 1 の額については、査定があり、次の係数をかける。

査定の幅は、A～E の 5 ランクであり、A は +15%、B は +7.5%、C はプラスマイナスゼロ、D は -7.5%、E は -15% である。

したがって、賞与の 3 分の 1 については、査定によって金額が上下する。

ちなみに、平成元年度は年間 4.6 ヶ月、平成 2 年度は年間 5.7 ヶ月であった。

5 賃金の格差について

賃金の格差については、本来は本人の学歴、勤務年数、勤務成績、業務歴、資格・能力など勘案して正当な査定が行われていたかどうかを検討する必要がある。しかし、査定については被申立人は明らかにせず、その理由として「申立人(X4 を除く。)については、平均との格差が生じているのは、日本共産党員としての政治活動すなわち資本主義社会、自由競争経済制度を否定し会社を潰すことを目的とする活動をしていることが主たる理由である。」と主張しており、差別の存在を認めている。

このため、被申立人は賃金の格差認定に必要な資料(賃金台帳、査定方法及び査定の内容等)を提出せず、申立人の主張に対し何らの反論もしていないし、他に比較する方法がないので、申立人の資料に基づいて同学歴、同期、同年齢者(以下「同期」という。)の平均賃金と比較する。

昭和 49 年以降の申立人と同期との月例賃金を比較したものが表 2 である。

この表でいう基準内賃金とは、基本給、業績加給、物価調整分、初任給調整分、厚生手当、幹部手当であり、残業手当、通勤手当を含まないものである。実質差額については、厚生手当が基準内賃金の中に含まれてはいるが、年齢や独身かどうかなどこの手当の多少は、個人的な要件で決定されるものであり、査定の余地はない。

したがって、基準内賃金の差額から厚生手当の差額を差し引いたものが、実質差額である。

なお、昭和 59 年以降職能給体系になっているので、職能給体系を選んだ X2、X4 はそれ以降、業点はない。

以下、申立人 5 名の賃金については、(1)から(5)のとおりであり、旧賃金体系を選んだ X1、X3、X5 についてまず比較し、次に職能給体系を選んだ X2、X4 を比較する。

なお、申立人が、昭和 50 年から差別が始まったと主張しているので、昭和 49 年、昭和 50 年そして最近の昭和 63 年、平成元年、平成 2 年について比較することにする。(年次を表示してあるのは実質「年度」と扱う。以下同じとする。)

また、X5、X4 については、これらの年次以外に特に問題となる年度を抽出してみた。

(1) X1 の賃金について

X1 の賃金(表 2-1)は、昭和 49 年から昭和 59 年までは同期の旧賃金体系の組合員の平均賃金。昭和 60 年以降は旧賃金体系を選んだ社員は全社で 6 名しかなく、比較する対象がないので、職能給体系の同期組合員の平均賃金と比較した。

昭和 49 年の場合、基準内賃金は 156,350 円であり、同期の平均賃金(以下「平均賃金」という。)157,025 円と比較して、675 円低くなっているが、前記認定のとおりこの賃金には厚生手当が含まれているのでこれを差し引かねばならない。

厚生手当は、54,300 円であり、同期の平均厚生手当(以下「平均厚生手当」という。)55,360 円と比較して、1,060 円低いので、これを相殺すると実質差額は平均賃金より 385 円高かったことが認められる。

昭和 50 年の場合、基準内賃金は 185,580 円であり、平均賃金 187,490 円と比較して 1,910 円低くなっている。

厚生手当は 61,400 円で、平均厚生手当 61,933 円と比較して、533 円低いので、これを相殺すると実質差額は平均賃金より 1,377 円低くなったことが認められる。

昭和 63 年の場合、基準内賃金は 360,480 円であり、平均賃金 379,834 円と比

較して、19,354 円低かったことが認められる。

平成元年の場合、基準内賃金は、370,970 円であり、平均賃金 381,430 円と比較して、10,460 円低かったことが認められる。

平成 2 年の場合、基準内賃金は、393,860 円であり、平均賃金 400,900 円と比較して、7,040 円低かったことが認められる。

なお、昭和 60 年以降、職能給体系には、厚生手当がないため、基準内賃金の比較が実質差額になる。

昭和 50 年以降の X1 の賃金は実質差額だけをみると、一貫して、平均賃金より低くなっており、次の 5 ヶ年を除いて格差は少しずつ広がっていき、平均賃金と同額以上になったことがない。

ア 昭和 52 年の実質差額がマイナス 4,157 円で、昭和 53 年がマイナス 3,886 円なので前年に比較し格差は 271 円ほど縮小している。

イ 昭和 58 年の実質差額がマイナス 12,630 円で、昭和 59 年がマイナス 11,101 円なので前年に比較し格差は 1,529 円ほど縮小している。

ウ 昭和 62 年の実質差額がマイナス 23,545 円で昭和 63 年がマイナス 19,354 円なので前年に比較し格差が 4,191 円ほど縮小している。

エ 昭和 63 年の実質差額がマイナス 19,354 円で平成元年がマイナス 10,460 円なので前年に比較し格差が 8,894 円ほど縮小している。

オ 平成元年の実質賃金がマイナス 10,460 円で平成 2 年がマイナス 7,040 円なので前年に比較し格差が 3,420 円ほど縮小している。

業点については、昭和 53 年以降 79 点のままであり、昭和 50 年以降平均業点を下まわっている。

(2) X3 の賃金について

X3 の賃金(表 2-2)は、昭和 49 年から昭和 56 年までは同期の旧賃金体系の組合員の平均賃金、昭和 57 年以降は同期の平均が幹部職員となっているので、職能給体系の昇格運用モデルの標準同期幹部職員と比較した。

昭和 49 年の場合、基準内賃金は 170,360 円であり、平均賃金 170,228 円と比較して、132 円高くなっている。

厚生手当は 52,700 円であり、平均厚生手当 52,035 円と比較して 665 円高いので、これを相殺すると実質差額は 533 円低くなっていることが認められる。

昭和 50 年の場合、基準内賃金は 200,930 円であり、平均賃金 201,962 円と比較して、1,032 円低くなっている。

厚生手当については 58,200 円であり、平均厚生手当 57,839 円と比較して、361 円高いので、これを相殺すると実質差額は平均賃金より 1,393 円低くなっ

ており、前年と比較し 860 円格差が広がってきたのが認められる。

昭和 63 年の場合、基準内賃金は、423,687 円であり、平均賃金 460,000 円と比較して、36,313 円低かったことが認められる。

平成元年の場合、基準内賃金は、452,770 円であり、平均賃金 506,000 円と比較して、53,230 円低かったことが認められる。

平成 2 年の場合、基準内賃金は、484,620 円であり、平均賃金 553,000 円と比較して、68,380 円低かったことが認められる。

昭和 49 年以降の X3 の賃金は、実質差額だけをみると、一貫して平均賃金より低くなっており、次を除いて格差は広がっている。

ア 昭和 50 年の実質差額がマイナス 1,393 円で昭和 51 年がマイナス 1,177 円なので前年に比較し、格差は 216 円ほど縮小している。

イ 昭和 61 年以降その格差が縮小しているが、これは比較の対象としている幹部職員が昭和 61 年に 5%の賃金カット、昭和 62 年、昭和 63 年には主幹補が 6%、副主幹が 8%の賃金カットを受けたことによるものである。

業点については、昭和 51 年に 82 点になり昭和 54 年以降は 83 点のままであり、昭和 49 年以降平均業点を下まわっている。

特に昭和 57 年に格差が大幅に広がったのは、比較する対象が幹部職員の平均賃金(同期の半数以上が幹部職員となっている。)となっているため、格差が 70,886 円に広がっている。

(3) X5 の賃金について

X5 の賃金(表 2-3)は、昭和 49 年から昭和 59 年までは同期の組合員の平均賃金、昭和 60 年以降は X1 と同様に旧賃金体系を選んだ社員は 6 名しかなく比較する対象がないので職能給体系の同期組合員の平均賃金と比較した。

X5 の賃金は、昭和 49 年の場合基準内賃金は 122,660 円で平均賃金 100,802 円と比較して、21,858 円高くなっている。

厚生手当は 41,000 円であり、平均厚生手当 19,172 円と比較して、21,828 円高いので、これを相殺すると実質差額は平均賃金より 30 円高かったことが認められる。そして、業点については 76 点、平均業点 76 点と同点であったことが認められる。

昭和 50 年の場合、基準内賃金は 141,400 円であり平均賃金 121,719 円と比較して、19,681 円高くなっている。

厚生手当は 43,900 円であり、平均厚生手当 24,219 円と比較して、19,681 円ほど高いので、これを相殺すると実質差額は 0 となり、全く差がなく、業点についても、1 点上がり 77 点、平均業点 77 点と同点であり差がなかったことが

認められる。

昭和 51 年の場合、基準内賃金は 156,600 円であり、平均賃金 140,734 円と比較して、15,866 円高くなっている。

厚生手当は 45,700 円で、平均厚生手当 29,752 円と比較して、15,948 円高いのでこれを相殺すると実質差額は平均賃金より 82 円低くなっていて、業点についても 1 点上がり 78 点になったが、平均業点 78.1 点とわずかに差があることが認められる。

なお、この時期、X5 については、早く結婚したこともあって、厚生手当は同期より多くもらっていた。

そして、昭和 40 年代から組合役員として活動していた他の申立人と異なり昭和 50 年 10 月初めて中央委員となった。

昭和 63 年の場合、基準内賃金は 325,600 円であり、平均賃金 353,513 円と比較して 27,913 円低かったことが認められる。

平成元年の場合、基準内賃金は、338,880 円であり、平均賃金 380,900 円と比較して、42,020 円低かったことが認められる。

平成 2 年の場合、368,320 円であり、平均賃金 403,241 円と比較して、34,921 円低かったことが認められる。

昭和 51 年以降、X5 の賃金は実質差額だけをみると、一貫して平均賃金より低くなっており、格差は広がってきており平均賃金と同額以上になったことがない。

業点については、昭和 51 年に 78 点になり、昭和 59 年以降は 79 点のままであり、昭和 51 年以降平均業点を下まわっている。

上記、X1、X3、X5 の 3 名は旧賃金体系を選んでいるので定年は 56 歳であるのに対し、新賃金体系は定年 60 歳であり、その分賃金が低く抑えられていると思われる。この 4 年間の差から収入面を考慮すれば、この格差はさらに大きくなると思われる。

(4) X2 の賃金について

X2 の賃金(表 2-4)は、昭和 49 年から昭和 56 年までは昭和 40 年大学卒の同期の平均賃金と比較した(X2 は、昭和 42 年大学院卒であるが、同期は数少ないので、2 年前の大卒と比較した。)。

昭和 57 年以降は X3 と同様に同期の平均が幹部職員となっているので、職能給体系の昇格運用モデルの標準同期幹部職員と比較した。

昭和 49 年の場合、基準内賃金は 167,840 円で平均賃金 170,228 円と比較して、2,388 円低くなっている。

厚生手当は 51,100 円であり、平均厚生手当 52,035 円と比較して 935 円低いので、これを相殺すると実質差額は平均賃金より 1,453 円低くなっていることが認められる。

昭和 50 年の場合、基準内賃金は 198,850 円であり、平均賃金 201,962 円と比較して、3,112 円低い。

厚生手当は 56,100 円であり、平均厚生手当 57,839 円と比較して 1,739 円低いので、これを相殺すると実質差額は前年より 80 円縮小したが、平均賃金より 1,373 円低くなっていることが認められる。

昭和 63 年の場合、基準内賃金は 431,485 円であり、平均賃金 460,000 円と比較して、28,515 円低かったことが認められる。

平成元年の場合、基準内賃金は、454,560 円であり、平均賃金 506,000 円と比較して、51,440 円低かったことが認められる。

平成 2 年の場合、基準内賃金は、473,650 円であり、平均賃金 553,000 円と比較して、79,350 円低かったことが認められる。

昭和 49 年以降の X2 の賃金は、実質差額だけをみると、一貫して平均賃金より低くなっており、昭和 61 年までは昭和 50 年と 58 年を除いて、その後格差は広がっている。

昭和 61 年以降、その格差が縮小しているが、理由は前記の X3 と同様に、比較の対象としている幹部職員が昭和 61 年に 5%の賃金カット、昭和 62 年、昭和 63 年には、主幹補が 6%、副主幹が 8%の賃金カットを受けたことによる。

特に、昭和 57 年、格差が大幅に広がったのも前記の X3 と同様で比較する対象が幹部職員の平均賃金となっているため、前年に比較して格差が 56,997 円に広がった。

業点については昭和 50 年に 82 点、昭和 53 年に 83 点になり、昭和 57 年から昭和 59 年まで 84 点であり、一貫して平均業点より下まわっている。

なお、X2 は職能給体系を選んでいるので、昭和 60 年以降は業点はない。

(5) X4 の賃金について

X4 の賃金(表 2-5)は昭和 49 年から昭和 59 年までは旧賃金体系の同期組合員の平均賃金、昭和 60 年から昭和 63 年までは職能給体系の同期組合員と、平成元年は同期の平均が幹部職員となっているので、職能給体系の昇格運用モデルの標準同期幹部職員の平均賃金と比較した。

X4 の賃金は、昭和 49 年の場合、基準内賃金は 138,730 円であり、平均賃金 125,183 円と比較して、13,547 円高くなっている。

厚生手当は 46,300 円であり、平均厚生手当 32,574 円と、比較して、13,726

円高いので、これを相殺すると実質差額は、平均賃金より、179 円低くなっているが認められる。

昭和 50 年の場合、基準内賃金は 162,770 円であり、平均賃金 152,329 円と比較して、10,441 円高くなっている。

厚生手当は 51,300 円であり、平均厚生手当 39,890 円と比較して、11,410 円高いので、これを相殺すると実質差額は平均賃金より 969 円低くなっていることが認められる。

昭和 54 年の場合、基準内賃金は 230,320 円であり、平均賃金 222,728 円と比較して、7,592 円高くなっている。

厚生手当は 70,800 円で、平均厚生手当 63,153 円と比較して、7,647 円高いので、これを相殺すると実質差額は前年(53 年)より 754 円縮小され、平均賃金より 55 円低くなっていることと、業点については、前年より 1 点上がり、81 点、平均業点 81 点と同点であり、昭和 49 年以降初めて平均点に上がったことが認められる。

昭和 55 年の場合、基準内賃金は 249,900 円であり、平均賃金 242,077 円と比較して、7,823 円高くなっている。

厚生手当は 78,300 円で、平均厚生手当 69,996 円と比較して、8,304 円高いので、これを相殺すると、実質差額は、平均賃金より 481 円低くなったことと、業点については、81 点、平均業点 81.2 点より低くなったことが認められる。

昭和 57 年の場合、基準内賃金は 291,580 円であり、平均賃金 287,019 円と比較して、4,561 円高くなっている。

厚生手当は 91,200 円であり、平均厚生手当 87,096 円と比較して、4,104 円高いので、これを相殺すると実質差額は前年(昭和 56 年)より 1,669 円上がって、平均賃金より 457 円高くなっている。

業点については、前年より 1 点上がり、82 点、平均業点 81.8 点を上まわり、昭和 49 年以降初めて賃金、業点とも平均を上まわったことが認められる。

昭和 58 年の場合、基準内賃金は 306,430 円であり、平均賃金は 305,187 円と比較して、1,243 円高くなっている。

厚生手当は 95,100 円であり、平均厚生手当 92,737 円と比較して、2,363 円高いので、これを相殺すると実質差額は、前年より 1,577 円下がり平均賃金より 1,120 円低くなっていることと、業点については、本人は 82 点、平均業点 82.3 点と再び賃金、業点とも平均を下まわったことが認められる。

昭和 63 年の場合、基準内賃金は、376,641 円であり、平均賃金 399,844 円と比較して 23,203 円低かったことが、認められる。

平成元年の場合、基準内賃金は、401,370 円であり、平均賃金 425,000 円と比較して、23,630 円低かったことが認められる。

平成 2 年の場合、基準内賃金は、426,030 円であり、平均賃金 459,000 円と比較して、32,970 円低かったことが認められる。

昭和 58 年以降の X4 の賃金は、実質差額だけをみると平均賃金より低くなっており、平均以上になっていない。また、業点について、職能給体系を選んでいるので昭和 59 年まで 82 点でそれ以後業点はない。

X4 の賃金を昭和 49 年以降をみると、昭和 57 年以外は平均賃金以下であり、業点は昭和 54 年と昭和 57 年を除いて平均業点以下であることが認められる。

(6) 賞与について

賞与については、毎年春闘により決められた月数により夏季と冬季の 2 回に分けて支給されている。

例えば、申立人の資料により平成 2 年における申立人と同期平均との賞与及び査定を比較すると、次のとおりである。

		本人	平均	差額
夏季	X1	1,122,850 (C) 円	1,142,920 (C) 円	20,070 円
	X2	1,350,300 (C) 円	1,539,480 (C) 円	189,180 円
	X3	1,394,400 (D) 円	1,539,480 (C) 円	190,080 円
	X4	1,214,600 (C) 円	1,227,190 (C) 円	12,590 円
	X5	1,025,500 (D) 円	1,149,590 (C) 円	24,090 円
		本人	平均	差額
冬季	X1	1,122,850 (C) 円	1,142,920 (C) 円	20,070 円
	X2	1,350,300 (C) 円	1,908,340 (C) 円	558,040 円
	X3	1,349,400 (D) 円	1,908,340 (C) 円	558,940 円
	X4	1,185,200 (D) 円	1,308,550 (C) 円	122,350 円
	X5	1,025,500 (D) 円	1,149,590 (C) 円	124,090 円

6 資格の格差について

職能給体系での賃金は、学歴別、資格別及び年齢別に定められた職能給によって求められている。しかも、それは前記認定のとおり資格によって差異が大きく生じる賃金体系となっている。

この資格の位置づけについても、賃金と同様に、本来は、本人の勤務成績、能力などを勘案して、正当な査定が行われていたかどうか検討する必要がある。しかし、昇格の査定についても被申立人は明らかにせず、申立人の差別(X4を除く。)

の理由は政党活動であると主張し、資格の格差認定に必要な被申立人の資料(査定方法及び査定の内容等)の提出がないために、申立人の提出資料に基づいて、同期及び労使が確認した昇格運用モデルと比較する。

なお、この提出資料は、申立人は旧賃金体系では業点により賃金が決まり、職能給体系では資格によって賃金が決まるとみているので職能給が導入された以降の資格にかかる資料となっている。

これより職能給導入後の申立人の資格を同期等と比較すると次のとおりである。

また、賃金については旧賃金体系を選んだ社員についても、被申立人は資格に関しては職能給体系の資格で位置づけを行っている。

- (1) X2 と X3 の資格について(X2 は昭和 42 年大学院卒だが、同年齢の昭和 40 年大卒と比較した。)

	主査補	副主査	主査	主幹補	副主幹	主幹	参事
昭和 60 年	1 人	0 人	6 人	28 人	6 人	人	人
61	1	0	4	23	13		
62	1	0	4	15	20		
63	1	0	3	13	22		
平成元年	1	0	3	9	9	15	1

(注、X2 はこの間主査で、X3 は主査補に据え置かれている。)

X2(大学院卒)の場合、同期のなかでも X3 を除いて、最低グループの主査である。昇格運用モデルの最長昇格モデルでは、主査は 45 歳からであり、X2 が主査になったのは、43 歳で、ほぼ、最長昇格モデルに位置づけられている。

X3(大卒)の場合、同期のなかで最低の主査補であり、X3 本人を除く最低グループよりも 2 ランク下である。最長昇格モデルでは、主査補は 35 歳から 39 歳までの 5 年とされており、平成元年で 47 歳の X3 はそれ以下に位置されている。ちなみに X2 と X3 は平成元年は 47 歳になるが、昇格運用モデルの標準昇格モデルでは大卒の 47 歳は主幹補に位置づけられている。

なお、平成元年についてみると、同期の半数以上が主幹補以上になっており、一番数が多いのは主幹であるが、X2 はこれより 3 ランク下の主査、X3 は 5 ランク下の主査補である。

また、X2 は主査で、標準昇格モデルでは、2 年間で主幹補に昇格できることになっているが、申立て時(平成元年)までに 6 年間主査のままである。

X3 は主査補で、標準昇格モデルでは、3 年間で副主査に昇格できることになっているが、申立て時(平成元年)までに 5 年間主査補のままである。

(2) X4 の資格について(昭和 40 年高卒)

	主査補	副主査	主査	主幹補
昭和 60 年	3 人	37 人	5 人	人
61	2	14	29	
62	2	5	35	
63	1	5	23	16
平成元年	1	4	12	24

(注 X4 は、60 年は主査補、61 年以降は副主査に据え置かれている。

X4(高卒)の場合、昭和61年から2人を除いて(昭和63年からは1人を除いて)、最低グループの副主査であり、この申立て時 43 歳であった。

標準昇格モデルでは副主査は 37 歳でなり、最長昇格モデルでは 48 歳からとなっているので最長昇格モデルよりは高く、標準昇格モデルより低いところに位置づけられている。

なお、平成元年についてみると、同期の半数以上は主幹補となっているが、X4 はこれより 2 ランク下の副主査である。また、標準昇格モデルでは、2 年間で、主査に昇格できることになっているが、申立て時(平成元年)までに 4 年間副主査のままである。

(3) X5 の資格について(昭和 46 年高専卒)

	上級 2	上級 1	主査補	副主査	主査
昭和 60 年	1 人	0 人	19 人	人	人
61	1	0	19		
62	1	0	5	14	
63	1	0	0	18	
平成元年	1	0	0	7	11

(注、X5 は、この間上級 2 級に据え置かれている。)

X5(高専卒)の場合、同期の中で最低の上級 2 級であり、昇格運用モデルの最長昇格モデルで上級 2 級は、30 歳から 32 歳までの 3 年であり、平成元年で 39 歳の X5 は最長昇格モデル以下に位置づけられている。

ちなみに、39 歳の標準昇格モデルは主査で、最長昇格モデルでは主査補である。

なお、平成元年についてみると、同期の半数以上が主査になっているが、X5 はこれより 4 ランク下の上級 2 級である。

また、標準昇格モデルでは、2 年間で上級 1 級に昇格できるようになっているが、申立て時(平成元年)までに 5 年間上級 2 級のままである。

なお、X1 は、他の 4 人と異なり技能職ということもあり、資格の差別については、特に申立てはされていない。

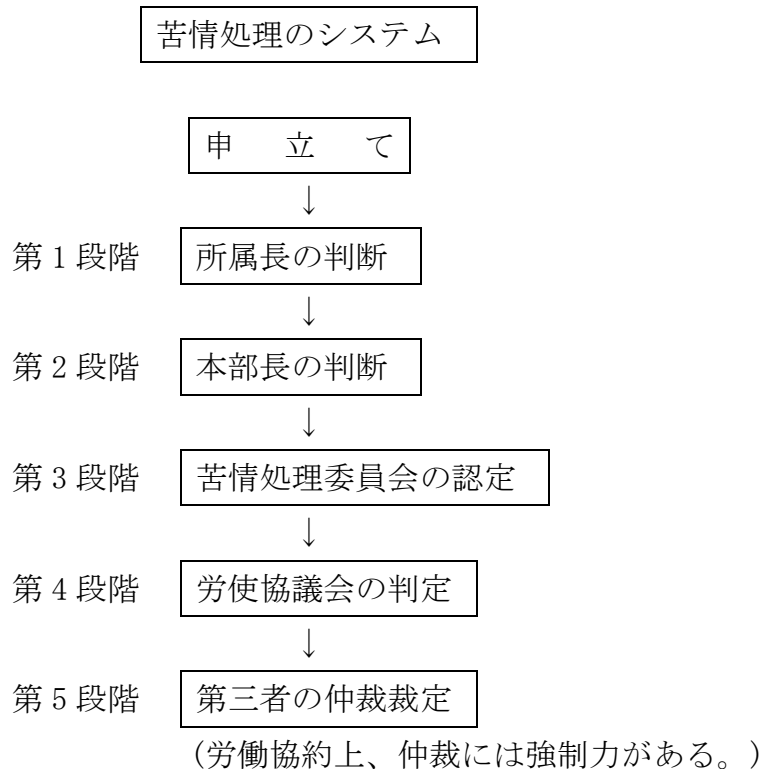
7 申立人の苦情申立てについて

(1) 苦情処理制度について

会社と組合の間で締結した労働協約には、苦情処理制度がある。

この労働協約第 43 条に定める苦情処理委員会は、組合員の労働条件、職場配置、その他についての不平、不満を処理する機関で、会社側、組合側各 7 名の委員より構成されている。

苦情処理のおおよそのシステムは、次のとおりである。



苦情処理制度の詳細については、次のとおりである。

第 5 章 苦情処理

第 40 条(目的)

- 1 会社と組合は組合員の苦情を迅速かつ公正に処理し、明朗に職場の秩序を維持するよう努力する。
- 2 会社は苦情を申立てたことを理由に不利益な取扱をしない。

第 41 条(定義)

苦情とは組合員が自らの労働条件、職場配置、その他についてもつ不平、不満をいう。

第 41 条の 2(事務局)

- 1 苦情処理事務局を設置する。
- 2 苦情処理事務局は、苦情処理に関する連絡、書類の保管その他の事務に携り、苦情処理の円滑な運用を確保し、助成することをその任務とする。
- 3 事務局幹事は勤労部勤労課長とする。

第 42 条(苦情仲介員)

- 1 職域毎に苦情仲介員を組合員の中より選出する。
- 2 苦情仲介員の人数および選出は会社、組合が協議のうえ決定する。

第 43 条(苦情処理委員会)

- 1 会社側委員、組合側委員各 7 名によりなる苦情処理委員会を設ける。
- 2 組合側委員のうち 1 名は当該苦情を受けた苦情仲介員とし、管理第 1 本部長、管理第 1 本部副本部長、執行委員は苦情処理委員となることはできない。

第 44 条(任期)

- 1 苦情仲介員および苦情処理委員(以下単に委員と称する。)の任期はこの協約の有効期間とする。
- 2 前項の委員に人事異動、組合の役員改選その他により欠員が生じたときは直ちに補充を行なう。
- 3 会社は組合は双方の委員の所属場所氏名を相互に文書で通知し変更があったときもそのつど相手方に文書で通知する。

第 44 条の 2(処理手続)

- 1 組合員が苦情を申立てる場合ならびにその苦情を解決するための手続は第 45 条ないし第 49 条に定めるところによりこれを行なう。
- 2 前項にかかわらず同種の事項に関し時期を同じくして 5 人以上の組合員から申立てられた苦情については本章によらず会社と組合で協議する。
- 3 第 1 項にかかわらず組合員から申立てられた苦情の内容によっては本章の手続によらず会社と組合で協議することがある。

第 45 条(第 1 段階)

- 1 苦情のある組合員は各職域の苦情仲介員に苦情の内容を明らかにして口頭で申立てることができる。
- 2 申立を受けた苦情仲介員は所属長もしくは当該苦情に直接関係する所属長に口頭で苦情の内容を伝えると共にその要旨を事務局幹事に連絡する。
- 3 前項により苦情の伝達をうけた所属長は苦情仲介員とまた必要あるときは苦情仲介員を交えて申立人と充分話し合い、苦情の解決をはかる。
- 4 前項において必要あるとき、所属長は事務局幹事の意見を聞くものとする。
- 5 第 3 項により申立後 5 日以内(休日は算入しない。以下同じ)に申立人の納得

する解決をみたとき、苦情仲介員は苦情申立の内容および解決までの経過を苦情処理票にまとめ所属長および申立人の認員印をうけ事務局幹事に回付する。

6 前5項の規定は申立人が直接勤労部長に口頭で苦情申立を行ない、解決をはかることを妨げない。

第46条(第2段階)

- 1 前条第3項によるも申立後5日以内に申立人の納得する解決が得られないとき苦情仲介員はその後3日以内に苦情申立の内容および第1段階での処理経過を苦情処理票にまとめ意見を付して申立人の所属する本部長に提出する。
- 2 当該苦情を処理する権限が自らにある場合、本部長は管理第1本部長または管理第1本部副本部長および関係本部長または部長と審議し、申立を受けた日から5日以内にその解決案を苦情処理票に記載し、当該苦情仲介員を通じ申立人に提示しなければならない。
- 3 当該苦情を処理する権限が自らにない場合、本部長は苦情仲介員の了解のもとに速やかに関係書類を権限を有する本部長に回付するものとし、この場合回付を受けた本部長は前項同様の手続および期限により解決案を提示しなければならない。

第47条(第3段階)

前条の解決案に申立人が納得しないとき、苦情仲介員は苦情処理票に申立人の異議申立の記載をうけ意見を付して、第2段階の解決案受領後3日以内に苦情処理委員会に提出する。

第48条(委員会の開催)

苦情処理の提出を受けた苦情処理委員会は審議のうえ、書類受領後10日以内に解決案を苦情処理票に記載し、苦情仲介員を通じ申立人に提示する。

第48条の2(第4段階)

- 1 前条の解決案に申立人が納得しないとき、苦情仲介員は苦情処理票に申立人の異議申立の記載をうけ意見を付して、苦情処理委員会の解決案受領後3日以内に会社および組合に提出する。
- 2 前項の異議申立を受けた場合、会社および組合は労使協議会を開催し審議のうえ、異議申立受理後10日以内に解決案を苦情処理票に記載し、苦情仲介員を通じ申立人に提示する。
- 3 会社が苦情処理委員会の解決案に応じられないときは労使協議会を開催し、前項同様の手続および期限により解決案を提示する。
- 4 労使協議会において解決案につき意見の一致をみないときは会社案をもって解決案とする。

第 49 条(第 5 段階)

- 1 前条の解決案に申立人が納得しないとき、苦情仲介員は苦情処理票に申立人の仲裁申立の記載を受け意見を付して労使協議会の解決案受領後 3 日以内に会社および組合に提出する。
- 2 前項の仲裁申立を受けた場合、会社および組合は 10 日以内に双方の合意による第三者の仲裁に付するものとし、その裁定は両当事者を拘束する。
- 3 第三者の仲裁に要した費用は会社、組合で折半負担する。

第 50 条(団交との関係)

本章に定める苦情は原則として団体交渉の対象としない。

第 51 条(期間の経過)

第 46 条第 1 項、第 47 条、第 48 条の 2 第 1 項および第 49 条第 1 項に定める申立期間を経過したときは、各裁定機関(当該所属長、本部長、苦情処理委員会もしくは労使協議会)が正当と認める理由があつて申立が遅延した場合のほか、当該苦情は解決されたものとする。

第 52 条(対象事項の効力)

苦情処理手続中といえども当該苦情の対象となつた措置は原則としてその効力を妨げられない。

第 53 条(裁定の効力)

労使協議会で解決をみた苦情および第 49 条の仲裁裁定のうち、この協約またはその他の協定についての解釈適用の疑義に関するものはこの協約と同一の効力を有する。

第 54 条(不遡及)

解決をみた苦情に対する措置は、原則としてその時より効力を生じ遡及しない。

第 55 条(処理票の保管および組合員への周知)

- 1 第 2 段階以降の段階で解決した苦情については、当該苦情処理票に申立人の解決確認印をうけ、申立人、会社および組合がそれぞれ保管する。ただし、第 51 条によるときは苦情仲介員の認印をもって解決確認印にかえることができる。
- 2 苦情処理結果の概要は苦情処理事務局が必要かつ適当と認めた場合に限り、掲示その他の手段により一般組合員に周知させる。

第 56 条(川崎工場)

川崎工場に関しては事務局幹事の場合を除き、勤労部長を川崎工場総務課長、管理第 1 本部長または管理第 1 本部副部長を川崎工場長と読み替えて前条までに定めるところを準用する。

覚 書

本条により読み替え準用が行われるのは川崎工場作業員とする。

第 57 条(記録等)

- 1 本章に定める手続に関する所定の申立書、参考資料等一切の書類は事務局において保存する。
- 2 苦情処理委員、苦情仲介員、その他苦情手続に関与した者は、知り得た組合員の秘密を洩らさぬよう書類その他の取扱いに注意しなければならない。

(2) 申立人による苦情申立てについて

申立人は、資格等について会社に対し次の苦情を申し立てた。

例えば、X1 は、昭和 51 年の春、業点が低いことを不満として、上司に異議申立てを行い、勤労部長にまで説明を求めるなど運動をした結果、昭和 53 年、業点は 1 点上がって 79 点になった。

この時、上司に「X1 君は、思想、考え方を変えない限り駄目だよ。」と言われた。

X3 は、昭和 53 年 6 月 6 日、業点が昭和 40 年入社者中最低のランクであるとして Y2 部長に対して文書で苦情を申し立てたが回答は得られなかった。

昭和 55 年 9 月 16 日には、Y3 副部長に対し、仕事差別がある旨苦情申立てをしたが特に回答はなかった。

昭和 56 年 6 月 10 日には、仕事差別、低査定について Y4 本部長に対し文書で苦情を申し出たが回答はなかった。

昭和 57 年 5 月 19 日には、X3、X2 ら 5 名が会社の社長及び組合の執行委員長に対し、労働協約第 44 条の 2 に基づき昇進・昇格の差別是正の申立てを行ったが、個別の問題であるとして取り上げられなかった(X2 については、同年 4 月 1 日付けで 1 点上がり、10 月には副主任となった。)

X4 は、昭和 50 年 12 月支給の賞与査定がランク D に評価され、Y5 部長らに苦情を申し立てたが、「組合離席が普通の人より多く仕事が少なかったからだ。」と回答があった。この時、X4 は「組合活動をやめればいいのか？」と質問し、Y5 部長は「組合活動うんぬんではないが、結果としてそうなる。」と答えた。

昭和 57 年 12 月支給の賞与査定もランク D に評価され、苦情を申し立てたが、Y6 部長から「休暇が多く実績が上がっていない。」という回答があった。

この年の職務申告面接で Y6 部長より「君はいろいろな活動をしているが、はじめをつけてやってほしい。社内には会社と組合があるのだから外から

いろいろやらないほうが良いと思う。」と言われた。

X3、X4、X5の3名は、昭和60年6月から7月にわたり、労働協約の定めにより、2段階から5段階の苦情申立てを行った。

いずれも、その理由として「差別の理由は、組合活動と日本共産党の活動である。」と主張し、X3とX4については、資格を副主幹に、X5は、資格を主査補に是正するよう申し立てた。

この申立ては、3人とも、同年12月17日付け仲裁裁定により棄却された。

8 本件申立てについて

申立人は、平成元年12月6日、会社を被申立人として、①昭和50年4月1日に遡って、賃金及び資格を申立人と同期・同経歴または近似の従業員の平均に是正し、それまで受けるはずであった諸給与相当額と既支給額との差額に年5分の割合による金員を加算して同人に支給すること。②会社は、昇給及び昇格に当たり申立人に対し、組合活動を理由として差別を行わないこと。③ポストノーチスを求めて不当労働行為の救済申し立てを行った。

さらに、平成3年2月13日、会社を被申立人として①平成2年に支給された賞与を、申立人と同期・同経歴または近似の従業員の平均に是正し受けるはずであった賞与相当額と既支給額との差額に年5分の割合による金員を加算して、同人に支給すること。②会社は、平成2年の賃金及び資格を申立人と同期・同経歴または近似の従業員の平均に是正し受けるはずであった諸給与相当額と既支給額との差額に年5分の割合による金員を加算して、同人に支給すること。③会社は、賞与査定に当たり、申立人に対し組合活動を理由として差別を行わないこと。④ポストノーチスを求めて不当労働行為の救済申し立てを行ったが、当委員会は、平成3年4月24日、平成元年(不)第17号と平成3年(不)第2号を併合した。

第2 判断及び法律上の根拠

申立人は、同人の賃金及び資格が同期の社員と比較して格差があるのは、同人の組合活動による不当労働行為であると主張し、これに対し被申立人は、申立人に格差があることは認めるが、それは同人の政治活動によると主張するほか、申立人が昭和50年に遡及して救済申し立てをしているのは、除斥期間に該当し却下を免れないこと、更に、申立人X3外2名の救済申し立ては労働協約に基づく仲裁裁定条項に反し違法であるとして、申立ての却下ないし棄却を求めているので、以下判断する。

1 仲裁裁定について

(1) 当事者の主張

ア 被申立人の主張

X3、X5、X4の3名は、労働協約に基づく苦情処理制度に従い、資格及び賃金が組合活動を理由に差別されているとして申立てを行い、昭和63年12月に棄却されている。

その裁定は、この労働協約上両当事者を拘束する(第49条)とされており、X3ら3名の仲裁前の賃金及び資格について労働委員会への申立ては労働協約に反し違法であって許されない。

イ 申立人の主張

労働協約上の拘束とは、組合員が労働条件について、労働協約に基づく不満につき苦情処理の裁定を受けたとき、全く同じ不満を労働協約に基づいて再度苦情申立てをすることはできないという意味であり、労働委員会への申立ては正当なものである。

(2) 当委員会の判断

被申立人は、労働協約上の苦情処理制度の仲裁裁定を受けたX3、X5、X4の3名はその裁定に拘束されるので不当労働行為の申立てができないと主張するが、この労働協約の拘束とは、協約当事者間の効力の問題であり、仲裁裁定を受けた者が同じ事由で再度労働協約上の苦情申立てはできないという趣旨に解すべきである。したがって、ここでいう拘束とは民事訴訟法上の仲裁契約に基づく仲裁判断と異なり、組合員が正当な組合活動を理由として差別取扱いを受けた場合に、労働委員会に不当労働行為の申立てをする権利を何ら制約するものではなく、被申立人の主張は理由がない。

2 政党活動について

(1) 当事者の主張

ア 被申立人の主張

申立人の活動は、労働組合法が保護している組合活動もしくは、正当な組合活動の範囲には含まれない。

労働組合法上は、申立人の加入する千代田化工建設労働組合の団結権を保護しているのであり、申立人の活動は日本共産党千代田化工支部の政治活動であり、組合活動ではない。

イ 申立人の主張

申立人のビラ配布その他の活動の主要な内容が、会社、事業所内における労働者の固有の労働条件や、その事業所内の労働組合運営にかかわるものである以上、たとえ、それが政党名によるものであったとしても、これらの諸活動は正当な組合活動と認めるべきである。

(2) 当委員会の判断

被申立人は、申立人の活動は正当な組合活動ではなく日本共産党の政治活動であると主張をするので、以下、申立人の活動状況及び被申立人の対応について検討すると次のとおりである。

ア 本事件の発生には、次のとおりの背景があったことがあげられる。

事実認定3の(1)のとおり、申立人グループは昭和49年前後までは、組合執行委員会の主導権を握っており、申立人の活動は組合活動の一環として行われていた。被申立人は昭和50年の労働協約改定交渉において文書で「最近の労使関係の姿をふりかえってみると、残念ながら長年にわたり培われてきた協約の基本的精神が守られていない面があるように思われる。更に今回の組合の協約改定案をみると、これは従来の労使関係の秩序を大幅に変えようとするものであり、しかも労使協調を基調とする企業内組合の枠を離れた方向を指向しているように感じられる。」と述べている。

また、事実認定3の(2)のとおり、昭和53年8月にY7管理第一本部副本部長から「昭和49年秋以降の労務関係諸施策が功を奏し左翼イデオロギストと一般の切り離しが達成され、組合はX6執行部以来良識派のヘゲモニー掌握が続いている。今後はさらに職場のコミュニケーションを良くし健全なリーダーの拡大養成を行って左翼活動の締め出しを徹底する。」との発言があった。

この発言は、昭和49年秋以降の労務対策により組合執行部を攻撃し、申立人グループを組合役員から排除することを意味するもので、被申立人の組合運営に対する介入の意思のあらわれであると認められる。

イ 申立人グループは、昭和49年ころから組合執行委員会の少数派になったが、組合の中央委員会や大会へ修正案を提出したり、機関紙配布等で職能給の導入反対や幹部職員の残業手当支払要求などの活動を行ってきた。

そして、事実認定3の(3)のとおり、昭和54年以降、申立人による職能給導入に反対する活動もあって、被申立人は昭和59年まで導入できず、導入以後も組合員は新旧何れの賃金体系も選択できるようになった。

これらの活動については、会社内における労働者の労働条件及び組合運営にかかわるものである以上、たとえ申立人グループの名においてなすことがあったとしても、申立人の労働組合としての活動の一部であったとみることができる。

ウ 事実認定3の(4)のとおり、昭和63年以来申立人の属するストップ会は、被申立人の第2次非常時対策による移籍、休職等の施策に反対する活動を行った。

この活動は、被申立人の合理化が、組合員の労働条件の低下をもたらすも

のとして、その防止を図るものであって、たとえ組合内では少数意見であっても、なお、組合活動の一環としてなされたといえる。

エ 事実認定 3 の(5)のとおり、平成元年 10 月、ストップ会は幹部職員の残業手当未払い問題で鶴見労働基準監督署に労働基準法違反の申立てを行った。

当時、被申立人会社の社員数 2,702 人のうち主幹補以上の者が 1,199 人(平成元年 10 月現在)であり、約半数に近い職員が管理監督者という理由で残業手当を受けていなかったが、申立人グループの活動もあって幹部職員の半数の約 600 人が残業手当を受けるようになった。

これは、本来は管理職でない労働者の利益のための活動であり、申立人の労働組合の組合活動としてなしたものといえる。

以上判断すると、本件背景事情として被申立人の昭和 50 年の労働協約改定交渉時の組合あて文書や、昭和 53 年 8 月の Y7 発言などからみて、被申立人には以前から申立人グループに対する嫌悪感や組合方針に対する介入意思があったと推認される。

また、申立人が日本共産党の党员として被申立人の施設の内外で、政党名あるいはグループ名によるビラを配布するなど政治活動を行ったことは申立人も否定しないところである。

しかしながら、申立人は、かつては組合の主流派グループに属する役員等として活発な組合活動を行っており、少数派になって以後もたとえ政党名を用いることがあっても、組合員の労働条件の改善のために活動してきており、これをすべて組合活動とは無縁の政治活動と断ずることはできない。

3 昇給・昇格差別について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

被申立人は、申立人の組合活動を嫌悪し、昭和 50 年から十数年にわたり賃金及び資格差別を継続している。

被申立人は、旧賃金体系では、業点をコントロールすることによって賃金差別を行い、職能給体系では、資格の昇格をコントロールすることによって差別を行っている。

これらの差別行為は、申立人に対する不利益取扱いであり、労働組合法第 7 条第 1 号に違反し、また、かかる差別を他の組合員に対する見せしめとして継続的に行うことは、正常な組合の運営を阻害することになり、労働組合法第 7 条第 3 号にも違反する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

申立人(X4を除く。)の資格及び賃金において、平均との格差が生じているのは、日本共産党員としての政治活動が主たる理由である。

そして、X4については、差別に該当する事実はない。

また、本件申立ては、1年間以上経過した昭和50年からの賃金及び資格の是正を求めるものであり、除斥期間に該当し許されない。

(2) 当委員会の判断

ア 申立人の比較方法について

申立人の賃金が、申立人の主張する昭和50年以降それぞれの同期の平均と比較し低額に抑えられ、また資格についても低位に据え置かれている事実については、被申立人もX4を除いて争わないところである。

ところで、被申立人は、本件の審問を通じてこのような格差の生じた理由につき、申立人が日本共産党の政治活動を行ったという以外に特に合理性を有する主張・立証をしなかった。

申立人は、比較対象として同期のそれを挙げているだけである。

本来は、昇給・昇格については、本人の学歴、勤務年数、勤務成績、業務歴、資格、能力などを勘案して正当な査定が行われていたかどうかを検討する必要があるが、査定については被申立人は賃金の格差認定に必要な資料(賃金台帳、査定方法及び査定の内容等)を一切提出していない。また、被申立人は申立人の主張・立証事実に対し何らの反論もせず、X4を除き賃金及び資格において申立人に格差が存在することを自認している。

被申立人会社の給与体系や昇格のシステムについてみると、旧賃金体系や職能給体系のもとでも、初任給決定の際の学歴、年一回の昇給制度、昇格運用モデルによる昇格についての所要経過年数などからみても年功序列的要素が相当なウェイトを占めていることが明らかである。

当委員会は、以上の理由により本件の申立人の格差を認定する資料として、申立人が同期入社者の賃金及び資格と比較した資料を客観性のあるものと判断せざるを得ない。

なお、これらの資料では、旧賃金体系を選択したX1、X3、X5の3名の場合は、賃金及び資格を同期社員の職能給体系の平均と比較している。

本来、旧賃金体系の同期社員の平均と比較するのが相当であるが、旧賃金体系を選んだ社員は社内で6名しかいないため直接比較する対象が得られないので、やむを得ず職能給体系の同期社員の平均と比較したものと認められる。

そして、旧賃金体系では、定年が56歳であったにもかかわらず、職能給体

系に定める定年は 60 歳であるから、3 名は同期より 4 歳も若く退職しなければならないことになる。この 4 年分の定年の違いを考えると、両者の所得の格差は更に大きくなると推認される。

イ 能力等について

申立人の能力や勤務成績などにおいては、被申立人の立証がないため、業務歴等で判断せざるを得ない。

申立人の業務歴については、事実認定 1 の(4)で述べたが、個別にみれば次のとおりである。

- ① X1 は、溶接工として従事しており、業務歴等をみるかぎりには、表彰も受けたこともあり、特に、平均より能力が劣り勤務成績が悪いと認めることはできない。
- ② X2 は、通産省など国の大型プロジェクトに従事しており、能力がなければ配属されないと推認され、また、事実認定 1 の(4)のとおり、NDL チームで評価されているようでもあり、勤務成績も悪いとは認めることはできない。
- ③ X3 は、機械系技師として従事しており、業務歴等をみるかぎりには、特に平均より能力が劣り勤務成績が悪いと認めることはできない。
- ④ X4 は、コンピューターのシステム開発などに従事しており、サウジアラビアなど海外でのプロジェクトの経験もあり、事実認定 3 の(3)のとおり昭和 54 年に Y6 部長が「君は仕事も一生懸命やっているし、能力もあるのに……」と発言しており、被申立人も能力があることを認めているし、また勤務成績が悪いとは認められない。

また、被申立人は、X4 については格差がないと主張しているが、事実認定 3 の(3)のとおり昭和 54 年に Y6 部長より「会社が賃金差別をするのは当然だ。」と注意を受けたように被申立人側において差別を認める発言をしている。

X4 は、昭和 54 年と昭和 57 年の 2 カ年だけ平均レベルに達しただけで、その他の年は平均以下に査定されている。

X4 は能力があると被申立人側が認めていること、及び昭和 50 年以降 2 カ年しか平均に取り扱われなかったことなどを考え合わせると、差別がなかったとは認められない。

- ⑤ X5 は、研究や化学関係のプロジェクトなどに従事しており、業務歴等をみるかぎりには、平均より能力が劣り勤務成績が特に悪いと認めることはできない。

以上の事実に照らすと、申立人の能力が少なくとも同期平均を下まわるものでなかったことを認めざるを得ず、また、申立人の勤務成績についても特に悪かったと認めることはできない。

ウ 継続する行為について

申立人は、低査定による不利益取扱いは、すでに昭和 50 年ころより始まっており、その格差は以後、年々累積して申立て時に及んでいるのであるから、これらの事実は労働組合法第 27 条第 2 項の「継続する行為」を構成し、そのすべてが救済の対象になると主張する。

被申立人は、これらの行為は「継続する行為」には当たらないと主張している。

確かに、表 2 の認定によれば、申立人の賃金及び資格については昭和 50 年ころから同期の社員と比較して格差が生じており、その格差が累積して現在に及んでいるのではないかと疑わしめるものがあることは否定しえない。

しかし、昭和 50 年ころから格差が認められるとしても、被申立人においては、各人の賃金及び資格などの査定は毎年行われているのであるから、昭和 50 年度から申立ての時点まで被申立人の査定による不利益取扱いが毎年継続してなされ、あるいは前年度における格差が次年度における査定に反映して不利益な査定となる格差を生じ、これが繰り返されて申立て時の格差に至ったというのであれば、申立人各人につき、その期間にわたる年度ごとの査定相互の関連と連続性が疎明されて初めて「継続する行為」としての不利益取扱いが認定されるわけである。

ところが、申立人に対する被申立人の不利益取扱いとして昭和 50 年度から格差が始まり、以降継続して申立て時に及ぶ不当労働行為を構成しているとの申立人の主張は、申立人の疎明だけをもってしてもまだ十分でなく、労働組合法第 27 条第 2 項の規定による救済の対象とならないものと判断せざるを得ない。

したがって、救済する時期的範囲について、当委員会は次のとおり判断する。

ある年度における各人の賃金決定行為は、前年度末の当該個人に対する格付けの決定に始まり、当該年度の最終月の賃金支払行為の終了によって始めてその目的を完全に達成し得るものであるから、賃金決定行為とこれに基づく毎年の賃金支払行為とは一体的なものであり、賃金決定行為が不当労働行為に該当するときは、これに基づきその後毎月反復される各賃金支払行為もまたその都度不当労働行為を構成する。

これを毎月の賃金支払行為の面からいうと、上記賃金支払行為が不当労働行為として救済の対象となるときは、これと一体をなす賃金決定行為も同時に救済の対象となるということである。

そこで本件にこれをあてはめると、本件救済申立ては平成元年12月6日に申立てがあったので、これより遡って1年前に行われた不当労働行為、すなわち昭和63年12月の賃金支払行為が救済の対象となる。

そして、同月分賃金支払行為のもとをなしたものは昭和63年4月1日付け賃金決定行為であるから、同賃金決定行為はもとより、それ以降平成元年3月まで毎月反復された被申立人の賃金支払行為により被った申立人の不利益が不当労働行為による不利益取扱いであるとすれば、救済されるべき範囲内に含まれることになる(賞与を含む。)

また、資格についても、賃金と密接に結びついているので、賃金と同様の時期、すなわち昭和63年4月1日に遡って救済されるべきであると考えられる。

エ 賃金の格差について

賃金については、事実認定4のとおり、旧賃金体系と職能給体系からなっており、申立人5名のうちX1、X3、X5が旧賃金体系を選択している。申立人はいずれも昭和50年以降それぞれの同期の平均に比較し、賃金が低額に抑えられていると主張している。

したがって、申立人の資料(表1及び表2)に基づき昭和63年以降、同期の平均賃金と比較すると、次のとおりの賃金格差があったと認められる。

① X1の賃金

昭和63年の実質差額は平均賃金より19,354円低くなっている。

平成元年の実質差額は平均賃金より10,460円低くなっている。

平成2年の実質差額は平均賃金より7,040円低くなっている。

② X2の賃金

昭和63年の実質賃金は平均賃金より28,515円低くなっている。

平成元年の実質差額は平均賃金より51,440円低くなっている。

平成2年の実質差額は平均賃金より79,350円低くなっている。

③ X3の賃金

昭和63年の実質差額は平均賃金より36,313円低くなっている。

平成元年の実質差額は平均賃金より53,230円低くなっている。

平成2年の実質差額は平均賃金より68,380円低くなっている。

④ X4の賃金

昭和63年の実質差額は平均賃金より23,203円低くなっている。

平成元年の実質差額は平均賃金より 23,630 円低くなっている。

平成 2 年の実質差額は平均賃金より 32,970 円低くなっている。

⑤ X5 の賃金

昭和 63 年の実質差額は平均賃金より 27,913 円低くなっている。

平成元年の実質差額は平均賃金より 42,020 円低くなっている。

平成 2 年の実質差額は平均賃金より 34,921 円低くなっている。

オ 資格の格差について

申立人の資格については、申立人(X1 を除く。)は同期と比較して格差をなくし是正するよう主張しているが、職能給導入以後、資格の格差が顕著になっていると認められる。

これは、職能給体系では資格が昇格しなければ賃金も大きく昇給しないという仕組みになっているためである。

賃金と同様に申立人提出資料で同期と比較すると、昭和 63 年以降については、次のとおりの格差があったと認められる。

① X2 の資格

X2 は、職能給導入以来主査のままであり、平成元年は同期平均の副主幹から 2 ランク下で、同期のなかでも X3 を除いた最低グループに位置づけられている。

② X3 の資格

X3 は、職能給導入以来主査補のままであり、平成元年は同期平均の副主幹から 4 ランク下で、同期のなかでは最低である。

そして、標準モデルでは 3 年間で副主査に昇格できることになっているが、平成元年で 5 年間も主査補のまま据え置かれている。

③ X4 の資格

X4 は、昭和 61 年以来副主査のままであり、昭和 63 年は同期平均が主査で 1 ランク下であったが、平成元年以降は同期平均が主幹補になったため 2 ランク下になった。そして、同期のなかでは一人を除いて最低グループに位置づけられている。

④ X5 の資格

X5 は、職能給導入以降平成元年まで上級 2 級であり、昭和 63 年は同期平均が副主査で 3 ランク下であったが、平成元年は同期平均が主査になっているので格差は 4 ランク下になった。

標準モデルでは 2 年間で昇格できる上級 2 級を X5 は 5 年間据え置かれている。

そして、X5 は同期のなかで最低である。

4 まとめ

以上を総合的に判断すると、被申立人には以前から申立人グループに対する嫌悪感や不当労働行為意思があったと推認され、申立人は、組合内の少数派とはいえ、組合の大会で修正案を提出したり、会社の合理化反対などを行っており、これらの活動は労働者の労働条件の向上及び組合運営上の問題といえるので、政治活動と重なる部分があったとしても正当な組合活動と判断せざるを得ない。

そして、申立人は、同期の平均と比較して、その賃金及び資格において格差が認められる反面、特に能力が劣り勤務成績が悪いとは認められない。

申立人の昇給・昇格についての差別取扱いは、被申立人が申立人の組合活動を嫌悪し、これらを抑制する意図によってなされたものと判断するほかなく、これは、労働組合法第7条第1号の規定に違反する不当労働行為と認められる。

そして、救済内容としては賃金及び資格について同期の平均を下まわらないところまで是正することが適当と判断する。

また、かつては主流派だった申立人グループが少数派になったとはいえ、申立人グループのなかで中心的な活動をしてきた申立人を被申立人が昇給・昇格差別したことは、それを通じて組合を弱体化させようとする意図から出たものであり、組合の組織運営に支配介入した行為と認められ、労働組合法第7条第3号にも該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

5 救済の方法について

当委員会は、前記のとおり被申立人の行為を不当労働行為と判断したので、救済として主文のとおり命令するものである。

当委員会としては、まず、申立人の基準内賃金(賞与を含む。)を同期平均を下まわらない額に是正することにより、関連するその他の手当等を合わせて是正し、更にこれに見合う職能資格制度上の資格に昇格(X1を除く。)させることが適当であると判断するものである。

また、被申立人は、ポストノーチスについて、申立人が求める陳謝文が、労働委員会規則34条1項6号にいう「請求する救済の内容が法令上実現することが、不可能なとき。」に該当し、陳謝文についての救済命令は、国家行政庁による意思表示の強制にほかならず、かかる強制は、憲法第21条の表現の自由を侵害するものであると主張する。

しかしながら、主文による誓約書の掲示を命じたからといって、直ちに被申立人の表現の自由が侵害されたということにはならないので、被申立人の主張は理由がない。

なお、申立人のうち X1 については、当委員会の昭和 63 年(不)第 8 号事件の命令において、解雇がなかったものとして取り扱うよう命じているので、主文による救済が適当である。

よって、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則 43 条を適用し主文のとおり命令する。

平成 4 年 2 月 28 日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋 田 成 就 ㊞