

# 命 令 書

申 立 人 A

申 立 人 B

申 立 人 C

申 立 人 D

被申立人 日本石油化学株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人A、同B及び同Dに対し、平成5年3月21日に遡って、それ以降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モデル賃金の各人に対応する賃金相当額に是正し、申立人Cに対しては、平成5年3月21日に遡って、それ以降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是正し、それぞれ同日から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5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。
- 2 被申立人は、平成5年5月21日以降、申立人A及び同Bを係長又は係長相当職の職にあるものとして、申立人C及び同Dを班長又は班長相当職の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1項及び第2項の是正に基づき、申立人A、同B、同C及び同Dに対し、その平成5年度前期賞与以降の賞与を是正し、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5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1項及び第2項の是正に伴う付加給、役付手当その他の賃金における差額に相当する金額に、年率5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、本命令交付後、速やかに次の文書を縦1メートル、横1.5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の従業員の見やすい場所にき損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当社が、貴殿らに対し、賃金、賞与及び昇進について差別的な取扱いをしたことは、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、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

A 殿

B 殿

C 殿

D 殿

日本石油化学株式会社

6 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) 被申立人日本石油化学株式会社(以下「会社」という。)は、石油化学製品の製造、加工、売買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、事務部、計画部などの管理部門とから構成されている。平成8年7月20日現在における従業員数は1,781名である。

(2) 申立人A(以下「A」という。)は、昭和43年3月に工業高等学校を卒業し、同年4月1日付けで一般職(現在の総合職)として会社に採用され、川崎事業所技術部システム管理グループに勤務している。なお、会社は高等学校や中学校を卒業後直ちに入社した者を「順調入社者」、それ以外の者を「途中入社者」と区分しており、Aは順調入社者である。

またAは、申立外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。)の組合員であり、浮島支部に所属している。

(3) 申立人B(以下「B」という。)は、昭和44年3月に工業高等学校を卒業し、同年4月1日付けで一般職(現在の総合職)として会社に採用された順調入社者であり、研究部生産研究所に勤務している。Bは日石労組の組合員であり、川崎支部に所属している。

(4) 申立人C(以下「C」という。)は、昭和31年3月に中学校を卒業し、昭和38年11月6日付けで技能職(現在の技術職)として会社に採用された途中入社者で

あり、浮島工場化成品 2 課製品係に勤務している。C は、日石労組の組合員であり、浮島支部に所属している。

(5) 申立人 D(以下「D」という。)は、昭和 38 年 3 月に中学校を卒業し、同年 4 月 1 日付けで技能職(現在の技術職)として会社に採用された順調入社者であり、浮島工場品質管理 2 課品質管理 3 係に勤務している。また D は、日石労組の組合員であり、浮島支部に所属している。

(6) 申立外日石労組は、会社、申立外日本石油株式会社及び申立外日本石油精製株式会社の従業員により組織されており、組合員数は本件申立時約 6,400 名である。なお、会社に採用された従業員は、日石労組と会社との労働協約により、全員が組合に加入すべきものとされている。

日石労組は地域又は工場単位に 17 の支部を有し、川崎支部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、執行機関として執行委員会、執行委員会の業務を執行するものとして複数の専門部などが置かれ、川崎支部及び浮島支部には、教育宣伝部、調査部、青年女性対策部などが専門部として置かれ、さらに、青年女性対策部には、教育啓蒙機関として、26 歳未満の男性組合員が所属する青年部と女性組合員が所属する婦人部とが置かれている。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。

## 2 申立人らの組合活動

### (1) 組合活動上の経歴

申立人らの組合活動における経歴は、次のとおりである。

#### ア A について

A は、昭和 44 年、川崎支部青年部地区委員となり、昭和 45 年及び昭和 47 年は浮島支部青年部事務局事務長を務め、昭和 48 年から 2 年間は同支部青年部長を務めた。また、昭和 48 年に全石油関東地協青婦協議会議長を、翌年には同事務局長を務めた。昭和 50 年以降、浮島支部執行委員選挙において毎年立候補しているが、落選が続いている。

#### イ B について

B は、昭和 47 年、浮島支部青年部常任委員となり、昭和 48 年から 2 年間は同支部青年部事務局事務長を、昭和 50 年は同支部青年部長を務めた。昭和 51 年、品質管理課品質管理 1 係及び 3 係に置かれた支部の「品質管理職場」の職場委員に立候補したが、落選した。昭和 60 年以降、川崎支部執行委員選挙

において毎年立候補しているが、落選が続いている。

ウ Cについて

Cは、昭和44年、教育宣伝部の部員を務め、また、同年から申立外浮島石油化学株式会社(略称「UPC」)に休職派遣(出向)となり、昭和49年まで浮島支部UPC職場の職場委員を務めた。昭和50年以降、浮島支部執行委員選挙において毎年立候補しているが、落選が続いている。

エ Dについて

Dは、昭和43年から川崎支部青年部の常任委員を3年間務め、昭和44年に同支部調査部の部員を務めた。昭和46年に第3エチレン職場副職場委員に、昭和47年には同職場正職場委員に選出され、昭和48年及び昭和49年に川崎支部執行委員選挙に立候補して当選した。昭和60年から平成4年まで、川崎支部執行委員選挙において、平成5年及び平成6年は浮島支部執行委員選挙において立候補したが、いずれにおいても落選が続いている。

(2) 青年部における申立人らの活動

ア 春闘修正案の作成等

昭和43年頃から昭和50年頃まで、日石労組では春闘中央執行部案に対し、各支部から春闘修正案が多数提出される状況にあった。昭和44年頃、川崎支部青年部では男女賃金格差を問題として春闘修正案を作成したが、青年部常任委員を務めていたDは、職場がこれを取り上げて支部大会に修正案として提出するよう、職場で訴えた。

一方、A及びBが青年部事務局長、部長を務めていた頃、浮島支部青年部及び婦人部は、常任委員会を開いて独自に修正案を作成し、これを職場からの修正案として支部大会に提案するよう、各職場に働き掛けた。また、Aは各職場において青年部・婦人部の修正案への支持を訴え、Bは青年部代表として支部大会に出席して、UPC職場が取り上げて提出した修正案を支持する発言をした。

イ 浮島工場 ENB 製造装置火災事故への対応

昭和48年10月に発生した浮島工場 ENB 製造装置の火災事故について、浮島支部青年部及び婦人部は、事故原因の究明、責任の所在の追及などを訴える文書を配布し、この中で会社と遺族との補償交渉に対する組合の対応に不備があった旨、支部執行部を批判した。

Bは、京浜地区の青年部および婦人部の役員で作る日石労組京浜7支部青婦人部交流会に出席して浮島支部青年部の活動への支援を訴え、昭和48年11月、同交流会は会社に対する抗議アピールを発表した。

なを、浮島支部の「1973年度経過報告」では、事故に関する青年部・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、報告されていた。

(3) 職場新聞「波紋」及び「新工場ニュース」の発行

申立人らは、昭和50年代前半、日石労組の機関誌とは別に、独自の職場新聞の発行及び配布に携わった。この職場新聞は、日石労組の承認又は統制に基づくものではなかった。

ア 職場新聞「波紋」の発行

Dは、昭和51年9月、川崎工場の他の従業員と共に「波紋編集委員会」名で職場新聞「波紋」の発行を始め、昭和52年6月までに全5号を発行し、郵送や訪問などにより配布した。「波紋」の記事には、春闘要求、一時金闘争に関するものがあった。

イ 職場新聞「新工場ニュース」の発行

A、B及びCは、昭和52年、浮島工場の他の従業員と共に「新工場ニュース編集委員会」名で職場新聞「新工場ニュース」の発行を始め、全4号を発行し、郵送及び社宅の郵便受けに投入する方法により配布した。新工場ニュース3号(同年8月発行)には、職制による組合役員選挙への介入の記事が掲載され、立候補における執行部推薦について組合幹部の政権たらい回しに都合の良いやり方である旨、批判されていた。

(4) 職場新聞「はんどる」の発行

昭和54年、申立人らは他の従業員と共に、日石労組の機関誌とは別に、独自の職場新聞「はんどる」の発行を始め、以後、本件申立てまで発行を続け、郵送及び社宅の郵便受けへ投入する方法により配布している。「はんどる」は日石労組の承認又は統制に基づくものではなく、発行者名としては「はんどる作製有志」、「はんどる編集委員会」又は「はんどる有志」と記載された。

申立人らが「はんどる」の発行を開始した頃の川崎工場勤労課勤労係長は、「はんどる」の配布者を目撃した場合には知らせるよう、勤労課員に指示したことがあった。

「はんどる」の掲載内容には、次のようなものがあった。

ア 春闘、一時金に関するもの

昭和54年、昭和55年、昭和59年から昭和61年まで、昭和63年、平成元年及び平成6年の春闘並びに昭和58年及び昭和60年の一時金交渉の際、日石労組の要求案や会社の回答内容が掲載され、昭和63年2月発行の「はんどるNo.34」には「会社に主導権をとられた『連合』路線をのりこえ、…(略)

…大巾賃上げ、要求実現に向けガンバリましょう！」と掲載された。

#### イ 労働戦線の統一に関するもの

昭和 55 年 8 月発行の「はんどるNo.－9」には「政党および資本から独立した労働戦線の統一を」との見出しの記事が掲載された。

#### ウ 出向協定に関するもの

昭和 59 年 2 月発行の「はんどる 21 号」から昭和 60 年 3 月発行の「はんどるNo.－24」までの 4 号において「休職派遣(出向)を考える」と題し、本人の同意、派遣先での同一労働条件の確保並びに出向期間の明示及び公表の 3 条件(以下「出向 3 条件」という。)を盛り込んだ出向協定の締結が必要である旨の主張が連載された。また、昭和 60 年 10 月発行の「はんどるNo.－28 号」では、出向協定に関する日石労組定期大会における質疑が報じられ、改めて出向 3 条件を盛り込んだ出向協定が必要である旨の主張が掲載された。さらに、昭和 63 年 2 月発行の「はんどる号外」には、会社と日石労組とが締結する見通しの出向協定に出向 3 条件が何一つ含まれていないと報じられるとともに、「組合民主主義をふみにじる」との見出しで、日石労組が出向協定に関し組合員に提案を行わなかったとの記事が掲載された。

なお、B は上記号外を作成したが、同人は氏名を記載せずに発行者名を『「はんどる」有志』と記載した。また、A は、職場集会において権利を守る出向協定が必要である旨を執行委員に対して訴えたことがあったが、その旨、書面で提案したことはなかった。

#### エ 日石労組の方針等に関するもの

昭和 61 年 8 月発行の「はんどる 32 号」には、日石労組大会議案について「危険、右傾化した組合で我々の生活は守れるのか？」との見出しで「…(略)…労資協調路線を勧めようとしています。」と掲載された。

昭和 62 年 8 月発行の「はんどる号外」には、「今秋発足する全民労連とは、労資協調を旗じるしとした同盟が中心となって右翼的労働運動を結集するものです。」「また毎年の役選時等における会社職制を使った介入は、いまや公然の事実となっています。こうしたことに現在の労働組合は抗議しないばかりか…(略)…」、「労働者の要求の一つ一つを一人が皆んなのために、皆んなが一人のために闘う労働運動として作り直さなければならない…(略)…」などと記載された。なお、同号外には「日石」の 1,000 名の要員削減、会社における 170 名の要員削減、サービス残業、社内預金金利の引下げなども取り上げられていた。

昭和 63 年 6 月発行の「はんどる」には、「今日の組合の態度に対する批判

を大会で、役選で追及し労働組合のあるべき姿をとりもどそうではありませんか！」との記載があった。

平成3年8月発行の「はんどるNo.36」には日石労組の運動方針案について「運動方針案なんか変ですね」、「労働組合の方針案には、現在の55才定年制を根本的に改善する意思が見えませんが」と掲載された。また同号には、独身寮に関する会社の提案、自衛隊のペルシャ湾派遣等についても取り上げられていた。

#### オ 消防警備部門の交替制度等に関するもの

昭和61年8月発行の「はんどる32号」では浮島工場消防警備係の要員削減が取り上げられ、昭和63年6月発行の「はんどるNo.-36」には「消防警備部門に不安全不健康な3直24時間交替制度の提案出る」との見出しで、「…(略)…非人間的な合理化を絶対許す事はできません。…(略)…組合が組合の役割を果たしていない事に各職場から批判の声があがっています…(略)…皆の団結で組合をかえ『合理化』攻撃をハネ返しましょう。」と掲載された。

#### カ 日石エンジニアリングへの出向に関するもの

昭和63年6月発行の「はんどるNo.-35」には、工務メンテナンス部門を新会社「日石エンジニアリング」として独立させるとの会社の提案が取り上げられ、「事実上の無期限、定年短縮等、労働条件の低下、そして、『残る職場がない』という実質的強制出向です。」と掲載された。

昭和63年6月28日発行の「はんどるNo.-36」には、「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」との見出しで、別会社化に「労働組合は断固反対を貫くべき」と掲載され、同日付け「はんどる」には、「『こう言われたら』十ヶ条です。」として、出向を拒否するための受け答えの例が掲載された。

#### キ 塩浜ケミカル倉庫の労働条件に関するもの

昭和60年6月発行の「はんどるNo.-26号」では、「仕事がきつくて大変だ」として、申立外塩浜ケミカル倉庫株式会社に出向している組合員が従事する屋外での油精製品搬出入作業を取り上げ、一刻も早い組合の対応が望まれると掲載された。

この頃、Aは、品質管理職場の職場集会において、支部執行委員に対し、移動式屋根の設置を何度か提案したことがあったが、会社又は塩浜ケミカル倉庫株式会社に対して、申し入れを行ったことはなかった。

### (5) 日石労組支部執行委員選挙への立候補

#### ア 申立人らの役員選挙への立候補の方法

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20名以上の推薦)、個人立候補などの方法が定められていた。

Aは、昭和50年に品質管理職場の職場推薦により立候補し、Cも昭和50年から昭和52年まで化成品3課職場の職場推薦により立候補したが、その後は両名とも個人立候補を続けている。また、D及びBは、昭和60年以降、個人立候補を続けている。

浮島支部においては、昭和50年以降、A、C及びD以外に個人立候補の例はなく、川崎支部でも昭和60年以降、個人立候補はD及びBの例を除き過去に一、二例のみで、それ以外の立候補者は職場推薦又は執行部推薦を受けていた。

#### イ 選挙公示及び選挙結果

支部選挙管理委員会は、立候補者の氏名、主張などを掲載した文書(以下「選挙公示」という。)を組合掲示板で公示し、立候補の方法も公表していた。会社は、立候補者の氏名、立候補の方法、定数、候補者別の得票数を記録していた。

昭和50年から昭和55年まで及び昭和63年から平成3年までの浮島支部執行委員選挙においては、定数7名又は8名に対し毎年2名多い立候補があり、A及びCが毎年落選した。また、平成5年では定数7名に対し10名の立候補があり、A、C及びDが落選した。

一方、川崎支部執行委員選挙には、昭和63年の7名、平成3年の8名の定数に対し2名多い立候補があり、D及びBが落選した。また、同人ら以外の立候補者は、いずれも執行委員会推薦及び職場推薦を受けていた。

#### ウ 浮島支部執行委員選挙におけるA、C及びDの主張

浮島支部執行委員選挙の選挙公示におけるA、C及びDの主張は、次のとおりであった。

##### (ア) 昭和56年選挙公示

Aは、春闘について「管理春闘ではだめ」と記載したほか、地震被害による労災保険等を取り上げて「今、要求しなければ。」と記載し、Cは、春闘について「労戦統一を背景として闘かわれましたが…(略)…敗北となりました。」としたほか、地震対策等、生命・生活・権利を守る労働組合の毅然とした姿勢が求められている旨、記載した。

##### (イ) 昭和59年選挙公示

Aは、休職派遣について「基本的に反対し、最低限①本人の同意②賃金

を含む同一労働条件の確保③派遣期間の明示、を…(略)…協定化することが急務と考えます。」と記載し、Cも「組合員を出向から守る最低限の保障」として出向3条件を含む出向協定が必要である旨、記載した。

(ウ) 昭和62年選挙公示

Aは、会社の170名の要員削減、「日石・日精」の1,000名の要員削減、社内預金金利の引下げを取り上げ「全民労協路線では我々の生活も権利も守れません。」と記載し、Cは、全民労協が「労資協調」であるとしたほか、サービス残業、合理化による労働強化等を取り上げ、「一生活、権利、安全ーがおびやかされている現在こそ、会社にハッキリものの言える組合が必要です。」と記載した。

(エ) 昭和63年選挙公示

Aは「非人間的勤務形態と夜勤のタダ働き(消警職場)、実質的定年短縮となる工務部門の大量出向(新エンジ設立)…(略)…労働者を守る立場の労働組合が存在する職場とは思えない実態を作り出しています。」と記載し、Cは「非人間的な勤務形態」、「新エンジ設立による実質的な定年短縮を含む労働条件の低下」などを挙げ、「組合が組合員の利益代表としてチェック機能を果たしていない現在、役選こそ機能回復のチャンスである」と記載した。

(オ) 平成元年選挙公示

Aは、「消警職場等の『合理化』・労働条件の改悪をなんの抵抗もせずに認めてしまう、おかしいと思いませんか？変えましょう、圧力に屈すること無く、働く者のための組織に」と記載し、Cは、消防警備職場の24時間勤務形態、「日石エンジ」への出向を取り上げ『『合理化』から守れる組合を。労働者を守る執行委員を』と記載した。

(カ) 平成2年選挙公示

Aは「定年短縮、中高年切り捨てを目的とした子会社、分社化政策…(略)…『合理化』の代名詞である消警職場の24時間勤務体制、…(略)…小集団、学習会の押しつけで夜勤をも過密労働化する労務政策、…(略)…これらに対し勤労の代弁者ではない労働運動が今どうしても必要と考えています。」と記載し、Cは「24HR勤務体制となった消防警備係員」、「定年短縮、労働条件引き下げの更に進む子会社、分社化」等を取り上げ、「現在の労働組合をどうお考えになりますか」と記載した。

(キ) 平成3年選挙公示

Aは、60才定年制、独身寮の一人一部屋制を取り上げ、Cは、独身寮の

一人一部屋制、住宅手当の増額などを取り上げた。

(ク) 平成5選挙公示

Aは、「安全、健康無視の人減らしの推進、中高年者に対する出向、消警の24時間勤務体制」などに組合が取り組むべきであるとして「会社の言うがままの組合をもう変えようではありませんか」と記載し、Cは、一時金格差回答等を取り上げ「組合の変化を求めて立候補します。」と記載した。Dは一時金格差回答を取り上げたほか「これ以上の労働強化は許せません。」と記載した。

エ 川崎支部執行委員選挙公示におけるD及びBの主張

川崎支部執行委員選挙におけるD及びBの主張は、次のとおりであった。

(ア) 平成元年選挙公示

Dは、「消防ケイビ係の非人間的で実質的人べらしの交替勤務、定年60才なのに55才から始まる肩たたき」と記載し、Bは、「消警職場の合理化」ほかの例を挙げ「組合の顔が会社の方を向いている」と記載した。

(イ) 平成3年選挙公示

Dは、「日石労組の存在意義が問われています…(略)…60才定年制に55才から名実共に引き上げる意思もなく、…(略)…38才で独身寮から追い出し社宅一戸に3人で入れという無茶な会社提案」と記載し、Bは、春闘における連合の姿勢、湾岸戦争に対する日石労組の姿勢などを取り上げた。

オ 昭和60年の川崎支部執行委員選挙に関する調査の申入れ

D及びBは、昭和60年8月に会社が実施した班長研修の出席者への聞き取りから、同人らが会社に敵対的であるため当選させないでほしい旨、勤労課長が話したことが明らかになったとして、支部執行委員長に調査を申し入れたことがあった。

カ 平成5年の川崎支部執行委員選挙に関する支部執行委員の発言

平成5年9月、研究部に配属された新入社員を対象とするオリエンテーションにおいて、川崎支部執行委員の一人は組合に関する説明を行った際に、立候補者には職場推薦の者と、個人立候補の者がいる旨の話をした。

3 会社の人事上の資料、外部研修等について

- (1) 会社は平成元年まで、職務遂行状況の把握、人材育成、配置転換・異動資料等の目的で、「観察指導表(第一線監督者用)」を従業員ごとに作成しており、組長が一次観察者となって記入し、職長の二次観察、係長の三次観察、課長の最終観察を経て、川崎及び浮島工場の勤労課に提出されていた。

Bについて昭和56年又は昭和57年に上司の組長により作成された観察指導表の「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つかえない」と記載されていた。

申立外社員について昭和56年に上司の組長により作成された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？がA、B、(略)…等その方の勉強会には出席している様子。最近は社内で『はんだる』と言う新聞を作り他課の人間に発送している事も明らかになっている。」と記載され、別の申立外社員について上司の組長が作成した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、A、B、…(略)…等党の勉強会にはたまに出席している様子」と記載されていた。

- (2) 会社は、昭和45年以降、係長、班長(組長)以上の「監督者」に新たに任命した社員を、小田原市に所在する民間の研修センターの研修に派遣している。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、費用も会社が負担している。

昭和55年2月開催の研修では、二日間の日程で「日共の最近の戦略・戦術」、「北辰電機労働組合、民主化への闘い」及び「日共・民青問題と監督者の姿勢」ほかのテーマで講演が行われ、このうち「北辰電機労働組合、民主化への闘い」は労働組合顧問が講師となっており、その内容について参加者は、「…(略)…労働組合はどのようにして、日共と斗ってきたか、…(略)…職制がいかんにして対処したかを話しの中で聞かされた」と会社に報告していた。

昭和53年9月頃、アルキベンゼン職場の業務上のミーティングにおいて、昭和52年に上記研修に参加した技術員は、川崎支部執行委員選挙について「執行委員のわくをはみだしている」、「代議員に一人多く出た、そういう思想的な人がいるような噂話もある。」などの話をし、同じ席上、「小田原の研修」において、共産党の見付け方や、会社を潰されてしまうことなどを教わった旨の話しをした。

- (3) 川崎工場勤労課勤労係長は、昭和54年2月から会社の図書館の「民青対策100例集」を約3年間、「左翼勢力の職場浸透策57パターンとその対策事例」を1年間、それぞれ貸出しを受けていた。また上記図書は、同課の者数名にも長期に貸し出されていた。

#### 4 申立人らの上司の発言

- (1) Bの上司の発言

平成4年5月21日、生産研究所第4グループの社員の係長級への昇進祝いが、

同グループの主催で川崎市内の大衆割烹店で行われた際、同グループの主管研究員は、係長級への昇進に関して「当然、…(略)…B と続く事になるその一貫である。しかし、B の場合は思想を捨てないので昇進を進めることが出来ない。B が思想を捨てればすぐにでもそのために努力するのだが。」と発言した。

(2) D の上司の発言

D が品質管理 1 課品質管理 3 係に在籍していた昭和 60 年頃、上司の職長は D と交遊のある社員に対し、D について注意するよう発言した。

また、平成 7 年 12 月、D からの電話を受けた品質管理 3 係の社員に対し、同職長は電話の直後「あなたは人が良いからだまされやすいので注意しなさいよ。いろいろな宗教はあるし、金儲けのはなしもあるし、他にもいろいろあるかも知れないが、自分で決めたのならよいが、あとで、しまったなんて事にならないよう、よく考えて行動するように」と話した。

5 会社における賃金、一時金及び昇進の制度

(1) 職種

会社は、職種の区分ごとに昇給、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る。A 及び B は総合職、D 及び C は技術職である。

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社員及び研究、製造等の技術的職務に従事する社員であり、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社員である。会社では昭和 61 年 4 月 1 日に職種の名称が変更されて、変更前には現在の総合職は一般職と、技術職は技能職と、一般職は補助一般職と呼ばれていた。

(2) 職階、待遇職と昇進制度の概要

会社における職階、待遇職と、昇進制度の概要は次のとおりである。

ア 職階

会社は、いわゆるラインの職として、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を、班長を統括するものとして職長の職階を設けている。なお、班長の名称は平成元年 4 月前は「組長」と呼ばれていた。

イ 待遇職

会社は、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 61 年、

会社は、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 本社及び川崎事業所における職階等の設置状況

会社は、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 会社における昇進制度の概要

会社は、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。

### (3) 賃金制度

#### ア 賃金制度の概要

会社における賃金は、給与規則及び日石労組と会社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25日とされ、基準内賃金の計算の対象期間は、支給月の前月21日から当月20日までである。

#### イ 基準内賃金

基準内賃金は、平成5年度において概ね次のとおり定められていた。なお、昭和59年から平成4年までについても、率、額等の改定がある以外は、概ね同じであった。

##### (ア) 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。

##### (イ) 付加給

基本給の21%相当額に、5,000円を加えた額とする。

##### (ウ) 家族手当

扶養家族の人数に応じた一定金額を支給する。

(エ) 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12%)を乗じて算出した金額を支給する。

(オ) 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、扶養家族の有無に応じた一定金額を支給する。

(カ) 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25,000円又は21,000円、主任は13,000円、職長級は17,000円又は14,000円、班長級は10,000円又は9,000円を支給する。

ウ 昇給

(ア) 会社は、査定により決定する査定昇給額と、ベースアップ額との合計により昇給額を決定する。このうちベースアップ額は、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する。

(イ) 会社は毎年3月21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5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5年度の昇給については、平成5年3月21日付けで実施し、平成6年3月25日支給の賃金まで適用していた。また、会社は、平成5年度の新基本給の通知及び差額の支給を平成5年5月25日に行った。

なお、会社は昇給明細書には賃金項目ごとの精算金額を記載し、査定昇給の金額は記載していなかった。しかし、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会社との協定

日石労組と会社は、基本給の昇給の基準について、毎年3月から4月頃に「賃金・労働協約改定交渉」を行い、協定を締結している。同協定において査定に関しては、会社が査定を行う旨が定められ、査定の基準が同協定の対象となったことはなかった。

平成5年度の協定の主な内容は次のとおりであった。なお、同様の協定は昭和59年以降の各年度においても締結された。

(ア) 賃金改訂額

高卒 28 才・勤続 10 年の標準組合員の賃金改訂額を 9,148 円(3.94%)とし、その内訳は、基本給が 7,200 円(査定昇給 3,200 円、定率ベースアップ 2,350 円、年齢別ベースアップ 1,650 円)、付加給が 1,512 円、勤務地手当が 436 円とする。査定昇給の最低保障額は、原則として 900 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。

(イ) ベースアップ額

定率ベースアップを、係長は 4,550 円、職長は 4,200 円、主任は 4,000 円、班長は 3,850 円とし、その他の組合員は「各自基本給×1.49048%」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 5 年 3 月 31 日現在の満年齢で 20 歳以上 25 歳未満の者は 850 円、25 歳以上 30 歳未満の者は 1,650 円、30 歳以上 55 歳未満の者は 1,650 円、55 歳以上の者は 1,100 円とする。

オ 昇給査定

(ア) 昇給査定の対象者及び調査対象期間

会社は、毎年 3 月 20 日現在の在籍社員で同日現在 55 歳未満の者を対象に、前年 3 月 21 日から 1 年間を調査対象期間として基本給の昇給査定を実施しており、平成 5 年度の成績調査期間は、平成 4 年 3 月 21 日から平成 5 年 3 月 20 日までの 1 年間であった。

(イ) 昇給査定者等

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。

なお、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、査定原資に基づき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を行っている。

(ウ) 昇給査定の決定

本社における査定は、第二次査定者(各部長)が査定結果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されており、平成 5 年度については 3 月 26 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(次長又は工場長)の査定結果を勤労 1 課及び同 2 課が開催する部門別査定会議において調整を行い、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されており、平成 5 年度については 3 月 26 日に決定された。また、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されており、平成 5 年度については 3 月 17 日に決定された。

#### (4) 賞与制度

##### ア 前期賞与及び後期賞与

会社は、社員に対して 11 月下旬に前期賞与(冬季賞与)を、6 月下旬に後期賞与(夏季賞与)を支給しており、平成 5 年は、平成 4 年度後期賞与を 6 月 29 日に、平成 5 年度前期賞与を 11 月 26 日に支給した。

##### イ 賞与支給額の算出方法

会社は、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」と、会社が査定により決定する「特別賞与金」との合計により賞与支給額を決定している。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、これらは労使交渉により決定されている。会社は賞与支給額の総額を、「賞与金支給明細書」により支給日に通知している。

##### ウ 賞与に関する組合との協議

賞与の支給基準は、労働協約において、その都度協議して定めることとされ、日石労組と会社は毎年交渉を実施し協定を締結している。平成 5 年度の協定では、平成 4 年度後期賞与の支給係数(3.22 か月)、平成 5 年度前期賞与の支給係数(3.14 か月)、両賞与の普通賞与金配分比率(88.0%)、特別賞与金の配分比率(12.0%)が定められた。なお、昭和 59 年度以降の各年度において、同様の協定が締結されたが、査定基準が協定されたことはなかった。

##### エ 特別賞与金の査定

会社は、前期賞与の特別賞与金の査定については、3 月 21 日から 9 月 20 日までを査定対象期間として毎年 10 月から 11 月に実施し、後期賞与の特別賞与金の査定については、9 月 21 日から 3 月 20 日までを査定対象期間として、毎年 6 月に実施している。

しかし、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、さらに、賞与の査定は、昇給査定の結果と基本的に連動していた。

## (5) 昇給査定の基準

### ア 査定対象者の区分

会社は、3月20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)の区分ごとに昇給査定を実施している。さらに、技術職については4月1日現在の年齢により、25歳以下の者を技術職(3)、26歳以上45歳以下の者を技術職(2)、46歳以上の者を技術職(1)と区分し、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

会社は昇給査定において、次の5項目を評価し、総合勘案して決定している。

- ① 具体的にどのような成果を上げたか。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 部下あるいは後輩の指導を、どの程度積極的に行ったか。
- ⑤ 自ら提案した業務上の問題点をどのように解決したか。

### ウ 考課ランク及び昇給査定ランク

会社は、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)を定めている。会社は査定ガイドにより卒業年次ごとにあらかじめ3段階から5段階までのランク(以下「考課ランク」という。)を設定し、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。

申立人らの昇給査定には4段階の考課ランクが適用されており、第1ランクが「期待以上の成果を上げた」、第2ランクが「一応評価できる成果を上げた」、第3ランクが「成果としては物足りない」、第4ランクが「成果が上がっていない」とされていた。

会社は考課ランクを昇給査定ランクと対応付け、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5年度の昇給査定における、順調入社者の年齢(4月1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。)については別表1のとおりであり、平成5年4月1日現在43歳であるA及び同じく42歳であるBの昇給査定では第1ランクから第4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が対応付け

ていた。また、中学校卒業の技術職(以下「中卒技術職」という。)については別表2のとおりであり、第1ランクから第4ランクまでの考課ランクを適用し、これに対する昇給査定ランクとしては、平成5年4月1日現在52歳であるCについては技術職(1)Bから技術職(1)Eまでを、同じく45歳であるDについては技術職(2)SBから技術職(2)Cまでを対応付けていた。なお、会社は、途中入社者に対しても、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、順調入社の場合と同一である。

また、昭和59年から平成4年までの期間においても、年齢、考課ランク及び昇給査定ランクの対応関係には変更がなかった。

#### (6) 待遇職昇進制度

##### ア 昇進候補者の選定

会社における待遇職昇進の候補者は、本社にあつては部長が、川崎事業所にあつ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、各課長が提出する申請書を部門ごとに開催される課長会議、工場長及び次長が出席する次長会議で審査の上、事業所としての申請を決定している。

##### イ 昇進対象者の決定及び発令等

会社は、待遇職への昇進申請について、例年4月下旬から人事部において検討を開始し、5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より、昭和59年度以降、5月21日付けで行われている。

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。

##### ウ 主任、班長及び班長待遇の要件

会社は、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次のように定めている。なお、職階別職務基準は管理職以外に公開されたことはない。

###### (ア) 主任の要件

###### a 知識、技術、経験

- ・ 担当する部門の業務に関して比較的高度かつ一定範囲の専門的知識及び豊富な実務経験を有し、質・量ともに一定程度以上の業務を遂行している。
- ・ 担当業務を遂行する上で、他部門の業務の流れについても一定程度

把握している。

b 理解力、判断力、企画力

- ・ 各種問題の具体的な処理において、当該問題の要点を的確に分析し処理することができる。
- ・ 重要かつ複雑な業務上の課題に対して、創造的な発想をもって具体的な解決方法・実施内容を企画し、提案できる。

c 調整力、指導力、協調性

- ・ 業務上の目標に影響を与える虞のある一定範囲の事項について、社内外の関係先と折衝し調整することが十分にできる。
- ・ 上司と協力し職場の士気昂揚に努めるとともに、適切な後輩の指導育成ができる。

d 仕事に取り組む姿勢

- ・ 生産性の向上や経費節減等の会社方針を十分に理解し、その方針に沿って担当業務の遂行及び後輩を指導することができる。
- ・ どうすれば効率的かつ効果的に担当業務を遂行できるかを考え提案することができる。
- ・ 常に新しい知識・技術の摂取に努めており、向上意欲は後輩の範となっている。

(イ) 班長及び班長待遇について

a 知識、技術、経験

- ・ 一定範囲の製造装置、工程及び関連する事項の専門的な実務知識を有する。
- ・ 設備に関する豊富な経験と習熟した設備の運転ないし保守等の技能を有する。

b 理解力、判断力、企画力

- ・ 一定範囲の設備の運転状況を把握し、運転状況の変更、緊急事態の発生に当たっても適切な判断と処理ができる。
- ・ 作業上の改善、品質の工場及びコストダウン等に関して問題点を発見し適切な改善案を創意工夫して作成できる。

c 指導力、協調性、安全意識

- ・ 職場のチームワーク向上のために小集団活動等において率先垂範してことに当たることができる。
- ・ 部下を統率しながら担当業務を遂行することができる。
- ・ 会社の定める安全管理計画を把握して、常に安全活動に努めるとと

もに、部下・下級者に対しても適切な指導ができる。

d 仕事に取り組む姿勢

- ・ 生産性の向上や経費節減等の会社方針を理解し、その方向に沿って部下を指導することができる。
- ・ どうすれば効率的かつ効果的に担当業務を遂行できるかを考え提案することができる。
- ・ 常に自分の知識・技能を向上させようとする意欲が高い。

エ 昇進候補者の選定基準

昇進候補者の選定に当たっての具体的な基準は次のとおりである。会社は、この基準も管理職以外には公表していない。

(ア) 主任昇進候補者の選定基準

- 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

(イ) 班長級昇進候補者の選定基準

- 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(A)以上にあること

オ 待遇職昇進の人数枠等

会社は、主任昇進については、昇進可能最低年齢に達してから3年度目まで一定数の人数枠を設けて昇進させ、4年度目及び5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、5年度目までに昇進しない者は、その後余程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4月1日現在の年齢で33歳とされ、38歳までの期間を主任に昇進する期間と位置付けていた。

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5年度目まで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、6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4月1日現在の年齢で36歳とされ、40歳までの期間を班長待遇に昇進する期間と位置付けていた。

6 申立人らの賃金及び一時金の支給状況等

(1) 日石労組による賃金実態調査

日石労組調査部は、毎年5月の昇給の通知後に、組合員を対象として「賃金調査カード」により賃金実態調査を実施し、その結果を「賃金実態調査一覧表」として公表している。

組合員各自は、賃金調査カードに、氏名、3月31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、3月20日現在の職種、昇給前及び昇給後の賃金額などを、昇給明細書に基づき記入している。

(2) 「モデル賃金」

日石労組は、賃金実態調査一覧表において、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「学歴別モデル賃金」(以下「モデル賃金」という。)として発表している。なお、モデル賃金の算出上の役職については、平成5年度では高卒総合職の場合、3月31日現在の年齢で33歳で主任に、37歳で係長に、同じく技術職の場合35歳で班長に、44歳で職長に昇進するものとして取り扱われ、平成4年度以前についても、33歳ないし35歳で主任に、37歳で係長に、技術職については35歳で組長(班長)に、44歳で職長に昇進するものとして取り扱われていた。

(3) 申立人らの基本給

昭和59年度から平成5年度までの間の申立人らの基本給の額及びモデル賃金における基本給の額は、次表のとおりである。なお、次表における年齢は、各年3月31日現在のものである。

ア Aの基本給

年度	基本給①	モデル賃金②	差額(②-①)	年齢
昭和59年度	174,050円	178,200円	4,150円	34歳
60年度	185,550	191,200	5,650	35
61年度	197,600	204,900	7,300	36
62年度	205,600	215,500	9,900	37
63年度	215,450	227,650	12,200	38
平成元年度	225,650	241,000	15,350	39
2年度	240,000	260,100	20,100	40
3年度	254,950	282,000	27,050	41
4年度	270,150	301,700	31,550	42
5年度	284,300	319,400	35,100	43

イ Bの基本給

年度	基本給①	モデル賃金②	差額(②-①)	年齢
昭和 59 年度	170,250 円	171,550 円	1,300 円	33 歳
60 年度	181,700	183,900	2,200	34
61 年度	193,650	197,300	3,650	35
62 年度	202,050	206,700	4,650	36
63 年度	211,850	218,500	6,650	37
平成元年度	222,000	231,400	9,400	38
2 年度	236,300	250,500	14,200	39
3 年度	251,150	271,300	20,150	40
4 年度	266,250	290,400	24,150	41
15 年度	280,350	308,800	28,450	42

ウ C の基本給

年度	基本給①	モデル賃金②	差額(②-①)	年齢
昭和 59 年度	196,350 円	216,550 円	20,200 円	43 歳
60 年度	207,550	230,200	22,650	44
61 年度	219,300	244,450	25,150	45
62 年度	225,550	252,000	26,450	46
63 年度	233,850	266,850	33,000	47
平成元年度	241,750	282,500	40,750	48
2 年度	252,700	285,450	32,750	49
3 年度	264,100	302,550	38,450	50
4 年度	274,300	313,250	38,950	51
5 年度	283,400	325,450	42,050	52

備考 平成 4 年度及び平成 5 年度のモデル賃金は、前年度のモデル賃金にベースアップ額と査定昇給額を加算した金額である。

なお、査定昇給額は賃金実態調査一覧表の「職種・学歴・年齢別の定昇分布表《班長》(中学)」から、査定された人数が最も多い金額として、平成 4 年度及び平成 5 年度ともに 6,700 円を使用している。

エ D の基本給

年度	基本給①	モデル賃金②	差額(②-①)	年齢
昭和 59 年度	181,350 円	183,900 円	2,550 円	36 歳
60 年度	192,250	196,950	4,700	37

61年度	203,650	209,600	5,950	38
62年度	211,000	217,650	6,650	39
63年度	219,700	227,200	7,500	40
平成元年度	228,750	238,000	9,250	41
2年度	241,550	250,650	9,100	42
3年度	254,900	268,450	13,550	43
4年度	268,400	284,800	16,400	44
5年度	280,000	299,800	19,800	45

(4) 申立人らの賞与支給額

ア 普通賞与について

昭和60年度から平成5年度までに申立人らに支給された賞与のうち普通賞与金の額及びモデル賃金につ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、次表のとおりである。なお、日石労組は賞与について職種、学歴、年齢別の平均支給額は発表していない。

(ア) Aの普通賞与金

年度	普通賞与金①	モデル普通賞与②	差額(②-①)
昭和60年度	1,461,100円	1,500,800円	39,700円
61年度	1,553,300	1,605,700	52,400
62年度	1,573,300	1,640,200	66,900
63年度	1,653,300	1,740,100	86,800
平成元年度	1,749,900	1,859,100	109,200
2年度	1,842,300	1,981,600	139,300
3年度	2,026,700	2,217,400	190,700
4年度	2,160,400	2,398,200	237,800
5年度	1,904,800	2,130,300	225,500

(イ) Bの普通賞与

年度	普通賞与金①	モデル普通賞与②	差額(②-①)
昭和60年度	1,429,900円	1,444,100円	14,200円
61年度	1,521,700	1,545,300	23,600
62年度	1,544,000	1,576,300	32,300
63年度	1,625,200	1,669,600	44,400

平成元年度	1,721,200	1,784,700	63,500
2年度	1,813,500	1,906,100	92,600
3年度	1,996,400	2,135,300	138,900
4年度	2,129,200	2,308,900	179,700
5年度	1,878,200	2,056,100	177,900

(ウ) Cの普通賞与

年度	普通賞与金①	モデル普通賞与②	差額(②-①)
昭和60年度	1,641,300円	1,815,200円	173,900円
61年度	1,730,600	1,924,300	193,700
62年度	1,735,900	1,937,200	201,300
63年度	1,803,900	2,037,300	233,400
平成元年度	1,887,000	2,179,300	292,300
2年度	1,955,500	2,244,200	288,700
3年度	2,114,900	2,402,700	287,800
4年度	2,214,400	2,528,400	314,000
5年度	1,916,000	2,190,100	274,100

(エ) Dの普通賞与

年度	普通賞与金①	モデル普通賞与②	差額(②-①)
昭和60年度	1,518,100円	1,547,300円	29,200円
61年度	1,605,100	1,648,200	43,100
62年度	1,617,900	1,667,100	49,200
63年度	1,691,300	1,746,800	55,500
平成元年度	1,779,200	1,845,500	66,300
2年度	1,860,600	1,932,600	72,000
3年度	2,032,800	2,124,400	91,600
4年度	2,153,100	2,274,700	121,600
5年度	1,884,400	2,006,800	122,400

イ 賞与支給額について

平成5年度において申立人らに支給された賞与支給額及びモデル賃金について計算した平成5年度賞与の額は次表のとおりである。

申立人	賞与支給額①	モデル賞与額②	差額(②-①)
A	2,184,600 円	2,578,000 円	393,400 円
B	2,158,100	2,500,000	341,900
C	1,980,500	2,362,600	382,100
D	1,983,000	2,164,700	181,700

備考 A 及び B のモデル賞与額は、日石労組の機関誌「日石労」に掲載された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、係長における特別賞与金の平均配分割合を求め、モデル賃金に適用したものであり、C 及び D のモデル賞与額は、同じく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、班長における特別賞与金の平均配分割合を求め、モデル賃金に適用したものである。

## 7 申立人らの昇進状況

申立人らの昇進状況は、次のとおりである。

### (1) A について

平成 5 年 5 月 21 日現在の高卒総合職の卒業年別在籍状況は別表 3 のとおりであり、全在籍者 453 名のうち課長級が 66 名、係長級が 331 名、主任が 34 名、これらのいずれにも昇進していない者(以下「非役付総合職」という。)は 22 名で、大多数は主任以上に昇進していた。昭和 43 年卒業者は A を含め 43 名が在籍し、そのうち 41 名が係長級、1 名が主任の職にあり、非役付総合職は A のみであった。また、昭和 59 年度前に 17 名が退職していた。

なお、川崎事業所の同期入社、同学歴の者では平成 5 年 3 月 31 日現在、17 名が係長級、1 名が主任の職にあり、非役付総合職は A のみであった。

昭和 43 年卒業者の昭和 59 年度から平成 5 年度までの在籍状況は別表 5 の 1 のとおりであり、主任の職が設けられた昭和 61 年度に 40 名中 17 名が主任に、14 名が係長級となって過半数が昇進し、昭和 62 年度は過半数の 27 名が係長級となり、主任は 8 名、非役付総合職は 5 名となり、平成元年度以降、非役付総合職は A のみである。

### (2) B について

別表 3 により平成 5 年 5 月 21 日現在の昭和 44 年卒業者の在籍状況を見ると、B を含め 36 名が在籍し、そのうち 30 名が係長級、4 名が主任の職にあり、非役付総合職は B を含めて 2 名であった。また、昭和 59 年前に 32 名が退職していた。

なお、川崎地区及び浮島地区の同期入社、同学歴の者では平成 5 年 3 月 31

日現在で14名が係長級、2名が主任の職にあり、非役付総合職はBのみであった。

昭和44年卒業者の昭和59年度から平成5年度までの在籍状況は別表5の2のとおりであり、昭和62年度には35名中12名が係長級、16名が主任となり過半数が主任以上に昇進し、昭和63年度は過半数の22名が係長級に昇進し、主任は9名、非役付総合職は4名となり、平成元年度以降、非役付総合職はBほか1名となっている。

(3) Cについて

平成5年5月21日現在の中卒技術職の在籍状況は別表4のとおりであり、全在籍者357名のうち職長級が43名、班長級が207名、いずれにも昇進していない者(以下「非役付技術職」という。)が107名で、約70%の者が班長級以上に昇進していた。

昭和31年卒業者はCを含め46名が在籍し、そのうち15名が職長級、23名が班長級の職にあり、非役付技術職はCを含め8名であった。また、昭和59年度前に16名が退職し、平成2年度又は平成3年度に1名が退職していた。

なお、川崎事業所の同期入社、同学歴の者では、平成5年3月31日現在、職長級及び班長級の者が各2名がおり、非役付技術職はCのみであった。

昭和31年卒業者の昭和59年度から平成5年度までの在籍状況は別表5の3のとおりであり、昭和59年度に45名中29名が組長(班長)級、1名が職長級の職にあって過半数が組長級に昇進していた。

(4) Dについて

別表4により平成5年5月21日現在の昭和38年卒業者の在籍状況を見ると、Dを含め38名が在籍し、そのうち28名が班長級の職にあり、非役付技術職はDを含め10名であった。また、昭和59年度前に32名が退職していた。

なお、川崎事業所の同期入社、同学歴の者では、平成5年3月31日現在、12名が班長級、2名が職長級の職にあり、いずれにも昇進していないのは、Dほか1名であった。

昭和38年卒業者の昭和59年度から平成5年度までの在籍状況は別表5の4のとおりであり、昭和60年度に4名が組長(班長)級に昇進したのを始めとして、平成元年度に36名中19名が班長級となり過半数が班長級に昇進し、その後、平成5年度には班長級が28名となっている。

(5) 組合員の昇進分布状況

賃金実態調査一覧表により、昭和59年から平成5年までの各年の3月31日現在の高卒総合職及び中卒技術職の組合員の役職、年齢別分布を見ると、別表

6 及び別表 7 のとおりである。

別表 6 により A と同年齢の組合員について見ると、37 歳(昭和 62 年)で 42 名中 16 名が主任、14 名が係長級の職にあり、過半数が主任以上に昇進し、B と同年齢の組合員について見ると、37 歳(昭和 63 年)で 33 名中 15 名が主任、10 名が係長級の職にあり、過半数が主任以上に昇進していた。別表 7 により D と同年齢の組合員について見ると、42 歳(平成 2 年)で 42 名中 27 名が班長級の職にあり、過半数が班長級に昇進し、C と同年齢の組合員について見ると、43 歳(昭和 59 年)で 45 名中 29 名が組長級、1 名が職長級の職にあり、過半数が組長級以上に昇進していた。

## 8 昇給査定の結果

### (1) 平成 5 年度の昇給査定の結果

#### ア 総合職の昇給査定結果

(ア) 高卒総合職の査定対象者 41 名に対する昇給査定の結果は次表のとおりであった

総合職 B	7 名
総合職 C	8 名
総合職 D	8 名
総合職 E	5 名
その他	13 名

(イ) 川崎事業所の高卒総合職の査定対象者は 18 名おり、そのうち A を含む 39 歳以上 50 歳以下の年齢区分に属する 7 名に対する昇給査定の結果は、次表のとおりであった。

総合職 B(第 1 ランク)	4 名
総合職 C(第 2 ランク)	2 名
総合職 D(第 3 ランク)	0 名
総合職 E(第 4 ランク)	1 名

(ウ) 川崎事業所の高卒総合職の査定対象者 18 名のうち、川崎事業所長は 6 名について昇進の申請を行い、6 名全員が 5 月 21 日付けで主任に昇進した。

(エ) A に対する昇給査定及び昇進の申請

A の二次査定者は、昇給査定ランクを総合職 C として申請し、最終的な人事部長による決定も総合職 C であった。また、主任への昇進について、昇進候補者として申請は行われなかった。

(オ) B に対する昇給査定

Bの二次査定者は、昇給査定ランクを総合職Cとして申請し、最終的な人事部長による決定も総合職Cであった。また、主任への昇進について、昇進候補者としての申請は行われなかった。

イ 技術職の昇給査定結果

(ア) 中卒技術職の査定対象者のうち、Cを含む技術職(1)の51歳以上54歳以下の年齢区分に属する31名に対する昇給査定の結果は、次のとおりであった。

技術職(1)B(第1ランク)	7名
技術職(1)C(第2ランク)	17名
技術職(1)D(第3ランク)	3名
技術職(1)E(第4ランク)	2名
その他のランク	2名

(注)その他のランクは例外的に成績が不良な者に適用された。

(イ) 中卒技術職の査定対象者のうち、Dを含む技術職(2)の41歳以上45歳以下の年齢区分に属する47名に対する査定の結果は、次のとおりであった。

技術職(2)SB(第1ランク)	10名
技術職(2)A(第2ランク)	27名
技術職(2)B(第3ランク)	6名
技術職(2)C(第4ランク)	2名
その他のランク	2名

(ウ) 川崎事業所の中卒技術職127名のうち、技術職(1)の36名及び技術職(2)の41名の計77名が班長級昇進の候補者の選定基準に達していたが、川崎事業所長は、技術職(1)の3名及び技術職(2)の9名の計12名について昇進の申請を行い、12名全員が班長級に昇進した。

(エ) Cに対する昇給査定

Cの第一次査定者及び第二次査定者は、昇給査定ランクを技術職(1)D(第3ランク)として申請し、最終的な川崎事業所長による決定も技術職(1)Dであった。班長級への昇進については、昇進候補者としての申請は行われなかった。

(オ) Dに対する昇給査定

Dの第一次査定者及び第二次査定者は、昇給査定ランクを技術職(2)B(第3ランク)として申請し、最終的な川崎事業所長による決定も技術職(2)B

であった。班長級への昇進については、昇進候補者としての申請は行われなかった。

(2) 申立人らに対する昭和 59 年から平成 5 年まで昇給査定の結果

昭和 59 年度から平成 5 年度までの間の申立人らに対する昇給査定の結果は別表 8 の 1 及び 2、別表 9 の 1 並びに別表 10 の 1 のとおりであり、同人らに適用された査定区分における昇給査定ランク別の人数分布は、別表 8 の 3、別表 9 の 2 及び別表 10 の 2 のとおりである。

9 申立人らの自己申告、上司との面接の状況

(1) 自己申告、面接等の制度

会社は、平成元年度まで各社員に 2 年に 1 回自己申告書を提出させ、年 1 回、観察者が各社員について観察指導表を作成し、面接を実施していた。会社は、平成 2 年度に CDP(キャリア・デベロップメント・プログラム)制度を導入し、8 月頃に各社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、上司が面接を実施している。

(2) A の CDP シートの記載内容等

A は、昭和 61 年に行われた品質管理課長との面接の際、同課長に、同期入社者のほとんどが昇進している旨述べたことがあった。これに対し同課長は、後日、工場長と次長に確認したが人事のことは答えられないとのことであったと、伝えた。

A は、平成 6 年度の CDP シートに「明白な不当労働行為である労働運動への介入と昇格、昇給差別をやめるべきである。」と記入した。これに基づく面接の際に、システム課長は、日石化学だけでは解決できない問題であるようだと告げた。

(3) B の CDP シートの記載内容

B は平成 4 年度の CDP シートに「差別をしない事」と記入して提出し、平成 5 年度には「同期の中で最低の格づけ、賃金であるが理由を示せ。」と記入して提出した。

(4) C の自己申告及び CDP シートの記載内容

C は、昭和 58 年度の自己申告書において、昇給・昇格差別の明確な理由を示すよう記入して提出し、昭和 62 年度にも同様の趣旨を記入して提出した。また、平成 2 年度及び平成 3 年度の CDP シートにおいても同様の趣旨を記入して提出した。

(5) D の面接及び CDP シート

D は、昭和 62 年 12 月の品質管理 1 課長との面接で、組長に任命されない理

由を質問した。その際、時短、合理化に協力できるかが話題となり、D は合理化には良い合理化と悪い合理化がある旨述べた。

D は、平成 6 年度の CDP シートに「私に対する昇給、昇格差別をいつやめるのか？」と記入し、同年の品質管理 2 課品質管理 3 係長との面接の際、昇格昇給差別についてどう思っているのかを質問した。これに対し、同係長は「D さんに対して差別等していないのではないですか。ただ、D さんのように会社の方針に反対ばかりしていたのでは昇格は無理ではないですか。私はそう思いますが」と答えた。

## 10 申立人らの業務遂行の状況

### (1) A について

#### ア A の業務上の経歴

A は、昭和 43 年 4 月に川崎工場品質管理課品質管理 2 係に配属され、昭和 44 年 8 月に同工場浮島分工場(現在の浮島工場)品質管理課品質管理 3 係に、昭和 62 年 3 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て、現在に至っている。なお、同課の名称は、平成 5 年 7 月に技術部に改められている。

#### イ A の担当業務

##### (ア) 品質管理課における業務

昭和 45 年以降、A は品質管理 3 係において、工程分析業務、製品分析業務を経て、検討業務に従事した。検討業務において A は、前任者から引継ぎを受けた「キャピラリーカラムによるナフサの分析法の確立」業務に、四、五年従事し、一応の完成段階で後任者に引き継いだ。なお、同分析法の確立は、後任者により更に改良が加えられ、昭和 52 年 10 月、日本芳香族工業会大会の技術・研究発表会において、研究成果が係長ほか 1 名により発表された。

A は、昭和 50 年代前半以降、新製品の開発に係る実験、分析等の業務に携わり、昭和 55 年以降、溶剤ナフテソール、半導体洗浄用途の IPA-EL(電子産業用イソプロピルアルコール)など、新製品開発に携わった。IPA-EL は、純度向上など「性状の改善」を図るため、昭和 59 年 10 月から品質管理課、設備課、計画課等の部門が関与して開発が進められ、昭和 62 年に製造設備が設置されて製品化された。A は、検討グループの担当者として、性状改善技術の確定のための実験・分析を行うなど、開発業務に直接従事した。会社は、昭和 63 年 5 月、IPA-EL の開発及び製造技術の確立に対し、関係者 7 名に技術賞 2 級及び賞金を授与して表彰し、

検討グループからはAの上司の係長が受賞した。Aは、ほう賞理由となった「品質の向上」、「サンプリング及び分析法の確立」を直接担当し、同じく「設備の施工法・洗浄法等のノウハウ確立」については、材質選定のための実験や洗浄方法についての進言を行って、関与していた。

Aは、上記業務の傍ら、パーソナルコンピュータを利用して、蒸留装置を使用する解析に際しての化学上の計算を行ったほか、近年まで品質管理3係で業務に使用されていたCHN(炭素・水素・窒素)分析計算プログラムを作成した。

(イ) システム課における担当業務

システム課は、操業管理システム、保全管理システム及び予算管理システムの維持・管理並びにOAシステムの開発等を主な業務とし、システム管理グループ、システム業務グループ及びプロセスシステムグループが置かれ、大卒社員4名程度と高卒の総合職の計10名程度により構成されていた。

Aは、昭和62年3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、利用者からの問合せへの対応・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、本件申立て時までには、帳票予約システム、ファイル転送システムなどの19のサブシステム及びツールの開発・改良を行った。

a 平成3年度までの担当業務の状況

昭和61年頃、端末装置から日報などの印刷要求が集中し印刷まで長時間待たされる現象が発生していることがシステム課のミーティングで問題となった際、Aは、あらかじめ定めた時刻に自動的に帳票を印刷する自動出力方式の開発を申し出、システム課長の指示で開発を担当した。開発の結果「帳票予約システム」が完成して印刷の待ち時間は大幅に減少し、その成果を課長は満足のいくものであると評価していた。また、タンクの液面の高さからタンク内の液量を計算するプログラムの改訂及び精度向上の機能アップを担当し、その仕上がりについて、課長は満足できる仕上がりであると評価していた。

b 平成4年度の担当業務の状況

(a) 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、Aは問題な

く処理した。

(b) 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、Aは問題なく処理した。

なお、平成6年に同課の係長が環境定義作業を行った際に、Aは作業手順にチェックを同係長に求められて行った。

(c) 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の利用者への連絡、コンピュータ停止及び再立上げ作業、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、Aは問題なく処理した。

(d) 利用者用操作マニュアルの作成・修正

利用者用操作マニュアルの改訂作業は、操業管理システムに関しては平成4年度に大規模な修正の必要がなく、A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、主事補と共同で担当し、同年度内に50%が終了した。

(e) プログラムの改造

プログラムの改造業務については、平成4年度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、また全体の業務規模は大きくなかったためAの業務も少なく、問題もなかった。

(f) システムの運用状況の管理

ホストコンピュータの主記憶装置利用方法の手直しや補助記憶装置のファイル配置の変更等の業務は、上級システムエンジニアとしての高度な知識が必要とされるところ、Aはシステムエンジニアの技術的支援を得て作業に従事した。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。

(g) 障害発生時の復旧作業等

ホストコンピュータの故障やプログラムの異常等の障害の発生時に、原因を調査し、原因に応じて自ら対処したり、メーカーのエンジニア等に対処を依頼する業務については、復旧作業のため夜12時頃まで時間外勤務により対処したことがあった。

(h) ファイル転送システムの作成

Aは、本社のホストコンピュータと各所属のパーソナルコンピュータとの間でプログラム、データ等のやり取りを行う「ファイル転送システム」の開発を単独で担当した。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取りしていたものを、オンラインシステムによりデータを電送することが可能となった。第二次査定者の次長(製造担当)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。

(2) Bについて

ア B業務上の経歴

Bは、昭和44年4月に川崎工場浮島分工場品質管理課品質管理2係に配属され、昭和59年10月に川崎事業所品質管理2課品質管理1係に、昭和60年3月に開発部研究グループに配置転換されて、現在に至っている。なお、開発部研究グループの名称は、現在、研究部生産研究所と改められている。

イ Bの担当業務等

(ア) 品質管理業務等

Bは、昭和59年10月まで、エチレン製造装置などからのサンプリング(資材採取)、製品及び中間生成物の分析など、現業業務である工程分析業務に従事した。同人は、昭和52年の定期異動で名古屋営業所への転勤の内示を受けたが、技術職場以外への配置転換は納得できないなどとして拒否し、会社は発令を取り止めた。昭和55年頃、Bは課内の高卒総合職4名の中で唯一人の交替勤務となっていたため、自己申告書にスタッフ部門へ異動させるよう記入した。会社は昭和50年代中頃から、高卒総合職については交替勤務を含む現業業務(ライン業務)から、順次、研究部門などのいわゆるスタッフ部門に配置転換を進めていたが、Bは昭和59年まで現業勤務であった。

(イ) 開発部研究グループでの担当業務

昭和60年3月以降平成3年度までの間の、川崎工場開発部研究グループにおけるBの担当業務の状況は次のとおりである。

a 平成元年頃までの担当業務の状況

Bは、昭和60年から昭和63年まで、パイロット装置の工程分析(試験)業務及び化粧品原料に使用されるスクワラン(鮫肝油を原料とする油脂)の製造法の検討業務を担当した。

Bが属するグループでは、テーマごとに1名から4名程度のチームにより業務が分担され、同人はスクワランへのスチーム脱臭法の有効性を

確認する実験では、上司の指示を受けてデータ採取や実験を行い、スクワランの臭い防止策の検討では、専任の担当として業務に従事した。

昭和 63 年頃から、グリセリルエーテルの精製分離技術の開発をテーマとするチームに属し、上司の副主管研究員に実験装置や条件について相談し指示を受けながら、分離精製法及び定量法(分析方法の一つ)の確立に携わった。また、この開発を進める目的で、B は、昭和 63 年 3 月に上司の副主管研究員ほかとともに北海道大学水産学部の助教授のもとに出張を命じられ、同年 5 月には同助教授のもとで 5 日間にわたって分析法の実習の研修を受講し、同年 9 月に同助教授が会社に訪れた際には説明及び討議の場に参加した。

その頃、B は、昭和 63 年 7 月に会社が開催した「研究討論会」でグリセリルエーテルの研究開発に関する発表を行うよう上司の副主管研究員から伝えられたが、その後変更され上司の副主管研究員が発表を行った。

#### b 平成元年から平成 3 年頃までの担当業務の状況

開発部生産研究所では、平成元年頃から電解液中での電気化学的な析出を利用したプリント配線板の回路作成技術である「電着レジスト」の工業化研究を担当グループの全員で分担して進めた。B 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 1 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。

##### (a) ユーザーへの技術サービス

ユーザーへの技術サービスは、担当グループ全員の分担とされていたところ、平成 2 年 2 月、愛知県所在のユーザーが生産した基盤に「銅塩と思われる厚膜部が発生」する障害が発生したため、B は翌日、出張して状況を確認し、グループリーダーの副主管研究員に相談して補助電極の長さを変更するなどの対策を現地で講じた。

##### (b) 電着装置物質収支に関する実験等

「電着装置物質収支」把握のためのデータ採取が平成元年 11 月から平成 2 年 5 月まで行われ、B は物質収支の計算に必要なデータの採取のための実験計画を立て、平成 2 年 2 月から同年 5 月にかけてこれを実施した。

実験で採取されたデータを使用して、上司の主管研究員は、「電着

レジストの実用性能評価(2)－管理と物質収支」と題する論文をBほか1名との連名で執筆して会社に提出し、同論文は平成2年7月に受理され、その後社内技術雑誌に掲載された。また、Bは、平成2年11月に開催された生産研究所の研究討論会において、電着レジストの物質収支に関する発表を行った。

(c) 業務上の提言

平成3年7月頃、電着装置を有するユーザー先で装置内に電着液等を張り込む「建浴」作業を行った際に、Bは、上司の主管研究員が当初計画した方法によると沈殿物が発生するとして、洗浄方法の改善を提言した。

(ウ) 平成4年度の担当業務の状況

平成4年度のBの担当業務は、ユーザー先への技術サービス、「新規穴埋電着法」の開発などであり、その状況は次のとおりであった。

a 新規穴埋電着法実用化の検討

Bは、平成5年1月頃から新規穴埋電着法実用化の検討に加わり、実験を行いデータを採取したほか、同年6月に開催されたプリント基盤関係業界の展示会「JPCAショー」に展示するための基盤及びシステムを製作した。その後、新規穴埋電着法は、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会社が決定し、開発が中止された。

なお、この新規穴埋電着法に関連して、平成5年6月4日付けで「スルーホールプリント基盤配線板の製造方法」として主管研究員ほか1名の連名で特許が出願された。

b 業務上の勉強会への参加

Bは、平成4年10月から、研究部主催で就業時間後に実施された「13C-NMRによるポリオレフィンの構造解析」という勉強会に継続して参加した。

c 電着レジスト量産試験機に関する業務

Bは、会社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、上司の主管研究員ほかとともに平成4年12月4日に装置メーカーに出張した。会社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槽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4年12月に貸出しが中止とな

り、新たな貸出先は平成5年3月に決定した。

(3) Cについて

ア Cの所属

Cは、製造第2課エチレン係に配属され、昭和44年から昭和49年8月まで浮島石油化学株式会社に通常の人事ローテーションとして休職派遣(出向)された後、会社の浮島工場化成品3課に復職し、平成6年7月に化成品2課に配置転換され、現在に至っている。

イ Cの担当業務等

(ア) 浮島工場化成品3課の勤務体制等

化成品3課は、平成5年現在、課長、係長の下に日勤班と一班当たり12名からなる交替班4班とが組織され、1日3交替の勤務により装置を連続稼働させ石油化学製品の原料となるエチレンなどの製品を製造していた。各交替班には1名の班長が置かれ、班長の下に製造プロセスの制御を行う計器室担当(3名)、設備の点検調整などの現場作業を行う高温部門担当(4名)及び低温部門担当(4名)が配置され、各担当にはチーフが置かれて取りまとめ及び連絡調整を行っていた。高温部門及び低温部門の通常の作業内容は、製造設備の異常を監視するためのパトロール、点検作業を行うことや機器の切替え等であった。

(イ) Cの担当業務の概要

Cは、昭和49年以降、化成品3課の交替勤務要員であった。

Cは、昭和49年頃に低温部門担当となり、昭和50年から3年間、計器室担当(コントロールマン)であった。その後、高温部門担当を経て、平成元年12月から平成5年3月まで低温部門担当として、エチレンなどのプロセスガスから水分を除去する「脱水器」や、プロセスガスからエチレンなどに性状を改質させる「水添反応器」の点検監視・切替作業に従事した。

平成3年度には、低温担当に配属された新入社員の教育担当者となり、工程や作業手順について教育を実施した。その後、係長との面接が行われた際には、教育をよくやっている旨の報告が班長からなされていると告げられ、その旨の文書を示された。

(ウ) 平成4年度の業務の状況

Cの平成4年度の担当業務の状況は、次のとおりであった。

a 定期消火工事についての後輩への教育

平成4年10月、製造装置を停止させて点検等を行う「定期消火工事」

(以下「S/D 工事」という。)が行われた際、C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3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)」と題する資料を用いて、S/D 工事における作業の流れ及び工事終了後に再び運転状態に入るスタートアップの手順等について教育を行った。この教育については、後に行われた係長との面接において大変好評であった旨を告げられ、教育方法について質問を受けた。また、Cは、上記資料を、平成6年に行われたS/D工事の際に、工事担当者及び係長から求められて交付した。

#### b 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会社に提出し、会社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3課製造係では、平成4年度の目標提案件数を2件と定めていたが、Cは2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2.6件であった。なお、平成2年度では係の目標は1.5件、提案実績は一人当たり2.3件であったところ、Cは提案を行わず、平成3年度では係の目標が2.5件、提案実績が一人当たり1.6件のところ2件の提案を行った。また、平成5年度は、Cは5人から成るサークルに属して5件の提案を行い、リーダーとともにサークル内で最も提案件数が多かつた。

Cの提案に対し、会社は昭和63年度にC級を1回、平成元年度にD級を2回、平成2年度から平成5年度までの間は、各年度1回ずつD級を授与した。

#### c 非定常作業への対応

化成品3課長は、スタートアップや装置を停止するシャットダウンなどの非定常的な作業の際の業務上の指示に対するC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。

#### d 資格の取得

Cは、「高圧ガス丙」、「ボイラー2」などの資格を有していたが、平成4年度中に新規の資格取得はなかった。なお、平成2年度及び4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。

e 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7年4月以降では交替班から計27名が推薦又は立候補により選出されたが、平成4年度を含め、Cが委員に選出されたことはなかった。

f S/D工事終了後の反省会における発言等

Cは、S/D工事後、効率的運営及び安全上の問題の洗出しのために平成4年11月に実施された「S/D効率化体制アンケート」で、施工要領書の書き方の統一の必要性を指摘し、その後実施された反省会において効率及び安全に関して発言した。

g 個人研修記録表の記載内容

Cについて会社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。

h 新規担当業務への担当替えに対する異議申入れ

会社は、直接製造に従事する職場を対象に、あらかじめ幾つかに区分した担当業務(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3年度に導入し、化成品3課では、業務を11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。

平成5年2月、Cは、低温部門の担当であったところ、高温部門の分解炉の業務への担当替えを課長から勧められた。Cは、既に昭和60年以降に分解炉の担当を経験したことがあり、平成4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希望と異なり、オールマイティー化やCDP制度の趣旨とも矛盾すると異議を申し入れ、結果として担当替えは行われなかった。

(4) Dについて

ア Dの所属

Dは、昭和39年に川崎工場製造1課第1エチレン係に配属され、昭和40年に同工場製造1課第3エチレン係に、昭和60年には同工場品質管理1課に、平成5年3月からは川崎事業所品質管理2課に配置転換されて、現在に至っている。

イ Dの担当業務

(ア) 製造管理グループでの担当業務

Dは、昭和60年以降、品質管理1課品質管理3係において、分析等のいわゆるスタッフ部門の業務に従事し、同係工程管理グループを経て、昭和63年11月から平成5年3月まで製品管理グループに属した。同係は、平成4年では、係長、職長の下に製品管理グループを含む三つのグループが設けられ、各グループにグループリーダー(班長)、サブリーダー(班長待遇)が置かれていた。

製品管理グループは、入社三、四年程度の社員2名と、Dを含む中堅社員3名とを合わせた7名により、入出荷製品の品質管理及び検討の業務を行っており、Dの業務は、出荷する製品及び工場外部から受け入れる製品の試験資料の採取(サンプリング)、試験の実施、試験成績表の作成、試験済資料の整理などであった。

(イ) 平成3年度までの担当業務の状況

品質管理3係は、小集団活動とそれに基づく改善提案の提出を積極的に推進し、一人当たりの年間提出件数の目標(以下「年間目標件数」という。)を定めて取り組んでおり、Dは、昭和63年から平成3年3月までの間に8件の改善提案を提出した。

Dは、平成元年度に2件の改善提案を行い、そのうち1件は小集団活動に基づくものであり、同提案に対し、会社はD級の表彰を授与した。また、Dは、平成元年9月に開催された川崎工場の小集団活動発表会において、発表を行った。

Dは、平成2年度において、係の年間目標件数が1件と定められていたところ、2件の個人提案を行った。これらの提案は、小集団活動に基づくものではなかった。

なお、小集団活動に基づく改善提案は、テーマごとの担当者により改善対策が実施され、担当者が提案者となり小集団を共同提案者として提出されるが、改善に携わった新人社員が提案者となることや、班長や職長が担当したテーマについては、それ以外の者が提案者となることもあった。

(ウ) 平成4年度の担当業務等

a 改善提案への取組状況

平成4年度の品質管理3係の改善提案の年間目標件数は3件とされていたところ、同係では提案者数14名により87件の改善提案が提出され、そのうち6件に対しC級の表彰が、19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。D は 4 件の提案を行い、このうち 2 件に対し C 級の表彰が、1 件に対し奨励賞が授与され、残る 1 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。C 級が授与された D の改善提案の概要は次のとおりであった。

① 「自動アニリン点装置の改善」

品質管理 3 係で購入された自動アニリン点装置で時々エラーが発生したため、D 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、D が提案を提出した。

② 「軽質蒸留及び 0℃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、D が提案を提出した。

③ 「ドラフト廃油の自動廃液システムの考案」

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、D 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、改善対策の過程で、ポンプの安全対策に関し上司の職長から指導を受け、また、床下に敷設した配管を、安全上の配慮から壁づたいに配管し直すことがあった。

b 小集団におけるその他の活動

D が参加した小集団による改善提案は計 32 件であったが、このうち上記 A の 4 件以外に、6 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、D が検討した内容あるいは D とその他の者が協力して検討した内容に基づいて、D 以外の氏名で提出されたものが 6 件あった。

c ヒヤリハット事例の報告

川崎事業所は昭和 59 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、品質管理 3 係においては一人当たり月に 2、3 件提出することを目標として定めていたが、D がヒヤリハット事例を報告したことは少なかった。

d 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、D に特に問題はなかった。また、社内の他部門などからの分析依頼について、D は、班長から試験資料を指示され処理した。

e 測定機器の管理

D は、製造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。

11 本件救済申立て等

申立人らは、平成 6 年 12 月 22 日、会社を被申立人として、①昭和 59 年 4 月 1 日に遡って、申立人らの資格(A にあつては昭和 62 年から係長、B にあつては昭和 62 年に主任、昭和 63 年から係長、C にあつては昭和 59 年に班長、昭和 61 年から職長、D にあつては昭和 59 年に班長、平成 5 年から職長に是正すること)、基準内賃金及び一時金を申立人らと学歴、勤続年数の同一又は近似の従業員の平均(モデル)以上に是正しなければならないこと、②申立人らが受けるはずであった賃金及び一時金額と既支給額との差額に年 6 分の割合による金員を加算して支払わなければならないこと、③会社は昇給、昇格、任用等について組合活動を理由として差別を行わないこと及び④陳謝文の掲示を求めて不当労働行為救済申立てを行った。

なお、本件結審時において、申立人らはいずれも昇進しておらず、従前どおり、A 及び B については非役付総合職として、C 及び D については非役付技術職として、賃金及び賞与が決定されている。

## 第 2 判 断

1 却下の主張について

(1) 被申立人の主張

平成 5 年度の昇給に係る人事考課、昇給査定、昇給額の決定及び昇給後の賃金の支給並びに昇進に係る決定及び発令(公示)並びに賞与に係る賞与額の決定、通知及び支給は、本件申立時までに既に 1 年を経過しており、本件申立ては労働組合法第 27 条 2 項に定める申立期間内になされたものではないから、そのすべてが却下されるべきである。

また、査定に基づく最後の賃金の支払いが 1 年以内になされたものであれば、これに係る申立ては適法なものであると解する場合においても、平成 5 年度の昇給に係る申立て以外の申立ては、すべて却下されるべきである。さらに、平成 6 年度以降の昇給、昇進及び賞与については、申立てがされていないのであ

るから、救済の余地はない。

(2) 申立人らの主張

被申立人は、査定に基づき昇給額、昇格及び一時金支給額を決定し、賃金及び一時金を支給している。具体的な賃金及び一時金の額は、一連不可分の過程を経て決定され、これを分解して考えることはできない。また、ある年度の査定及び賃金の決定は、それ以降の年度の賃金及び査定の決定に関して、その基礎として決定的な影響を与えるため、昇給・昇格の決定行為が毎年行われるという形式的な理由によって、査定及び賃金の決定を各年度ごとに切り離して考えることはできず、本件申立ては労働組合法第 27 条第 2 項にいう継続する行為に該当する。

また、本件においては、毎年の査定は相互に関連し、密接・不可分の関係にあるから、査定と査定に基づく昇給・昇格差別を「継続する行為」として、救済を図るべきものである。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、本件申立てが労働組合法第 27 条第 2 項に定める申立ての期間を経過した申立てであるとして、その全部又は一部が却下されるべきであると主張する。

しかしながら、平成 5 年度の昇給査定により決定された基本給は、平成 6 年 3 月 25 日支給の賃金まで適用されていたのであるから、平成 5 年度の賃金に関して 1 年以内に行われている本件申立ては、適法な申立てとして却下事由には該当しないものである。

また、被申立人は、昇進の発令が平成 5 年 5 月 21 日付けで行われたため、昇進に関する申立ては申立期間を経過したものとして却下されるべきであると主張するが、申立人らが申立てから 1 年前以内の期間において、昇進上の処遇について格差が現に生じていることに関して救済を申し立てている以上、労働委員会がこれを審査することができるとともに、本件においては賃金の支払いと昇進とが連動して密接不可分のものであることからみても、被申立人の主張は失当である。

さらに被申立人は、賞与については平成 5 年 11 月に支払われたものであるから、これに係る申立ては却下されるべきであるとも主張するが、会社における賞与は基本給及び付加給を計算の基礎とするため昇給後の基本給の金額に格差があるとすれば賞与金においても必然的に格差が発生し、さらにある年度の昇給査定の結果は、その年度の前期賞与及び後期賞与の特別賞与金額の決定に基本的に連動することからすると、平成 51 年度の賃金を審査の対象とする以上、

賞与金についても不利益が生じている場合には併せてこれを救済の対象となし得るものとする。

## 2 申立人らの活動に対する会社の認識の有無について

### (1) 申立人らの主張

申立人らは、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自主的・民主的グループの中心的なメンバーとして、昭和40年代から活動を続けており、同グループは労資協調派が主流を占める現在の日石労組において、反主流派(少数派)に位置付けられる。

自主的・民主的グループへの所属の有無は、組合役員選挙への立候補の際の政策提言、支援活動等により社内において歴然としており、同グループの見解はその発行する職場新聞によって会社が熟知するところである。さらに、会社は、自主的・民主的グループを日常的に監視し、同グループの活動に格別の注意を払っている。

### (2) 被申立人の主張

申立人らは自主的・民主的グループの構成員、人数を明らかにしておらず、グループが存在するのかどうかすら明瞭ではない。また、申立人らが行ってきたと主張している組合活動は、いずれも会社及び日石労組がそれぞれの立場で、又は両者が協議の上で実施したものであったり、会社及び日石労組が知るすべもない方法・手段により行われたものばかりである。したがって、申立人らが自主的・民主的組合活動の成果であると主張するところも、その過程において申立人らが関わったものではなく、申立人らが独自に組合活動を行っていたと主張したとしても被申立人が全く知り得ないところであるから、その活動ゆえに申立人らを嫌悪するという事などあり得ず、本件申立ては棄却されるべきである。

### (3) 当委員会の判断

前記第1の2の(3)及び(4)で認定したとおり、申立人らが組合員に主張を表明する手段として発行した「波紋」、「新工場ニュース」及び「はんどる」には、発行者として申立人らの氏名又は自主的・民主的グループの名称は記載されておらず、単に編集委員会等の名称が記載されたに過ぎず、その配布も郵送や社宅の郵便受けへの投入などにより行われていた。また、本件審問においてAは、同グループの名義によって会社に対する何らかの要求が行われたり、会社との間で交渉、折衝等が持たれたことはなく、申立人らの活動は専ら日石労組の組合員として組合の機関を通じて行われたものであったと証言するとともに、同グループには規約が存在せず、構成員の氏名を外部に公表したことがなく、同

グループの構成員の範囲も支部執行委員選挙の際に申立人ら4人を支援し協力する者であるか否かを基準としていたと証言した。

これらのことからすると、申立人らが自主的・民主的グループの活動であると主張する諸活動は、グループ名を明らかにする形で公然と行われたものではなく、仮にそれらが同グループの意思決定に基づく構成員の行為であったとしても、少なくとも行為の外形からは、直ちに同グループの行為であると認識され得るものであったと言うことはできない。

しかしながら、労働者のある行為がその主体の名称を明らかにして公然と行われたものでないことが、使用者においてその活動の主体を知り得なかったとの認定に直接に結びつくものではなく、労働者の行為の内容、方法や、労働者の行為に対する使用者の取組等によっては使用者においてこれを了知していたと認められる場合もあり、かかる場合において、労働組合内の少数派グループに属することを理由として使用者が不利益な取扱いを行うならば、組合員であることを理由とする不当労働行為が成立し得ることは言うまでもなく、また、労働者が組合員個人として行った行為であっても、労働組合の正当な行為と評価される場合に、当該行為を理由として使用者が不利益な取扱いを行うならば、不当労働行為が成立し得ることも明らかである。

そこで、申立人らの活動の内容及び方法、それに対する会社の取組み等に照らして、会社が申立人らの行為をどのように認識し、あるいは認識し得なかったかについて、以下、判断する。

ア 前期第1の2の(1)で認定したとおり、支部執行委員選挙において、A及びCにあっては昭和50年から、B及びDにあっては昭和60年からと、長期間にわたって継続して立候補している。

また、前期第1の2の(5)のア及びイで認定したとおり、申立人らが支部執行委員選挙で採った個人立候補の方法は、浮島支部においてはA、C及びD以外に例がなく、川崎支部においても過去に一、二例があるのみで、他の立候補者が推薦を受けて立候補していたことからして例外的な方法であった上、立候補の方法は組合掲示板において公示され、各支部組合員の知り得るところであった。

さらに、前記第1の2の(5)のカで認定したとおり、新入社員を対象とする組合に関する説明において、川崎支部執行委員の一人は、職場推薦の者と個人立候補の者がいる旨を説明している。

以上のことからすると、申立人らは日石労組内部においては、例外的な立候補の方法を採る者として、他の候補者とは区別して認識されていたと考え

るのが自然である。

イ 前期第1の2の(5)のウで認定したとおり、Aは浮島支部執行委員選挙において、昭和59年に出向協定の必要性を訴え、その後も昭和62年には要員削減について、昭和63年には消防警備職場における勤務形態及び工務部門の大量出向について、平成元年及び平成2年には消防警備職場の勤務形態等について、平成5年には中高年者の出向、消防警備職場の勤務形態等について取り上げ、会社が進める「合理化」等の施策を批判し、これらに対する日石労組の路線、対応によっては組合員の生活及び権利が守られないとして、「働く者のための組織に」変える必要性、「勤労の代弁者ではない労働運動」、あるいは「会社の言いなりではない労働運動」の必要性を説き、選挙における支持を訴えた。

前記第1の2の(5)のウで認定したとおり、Cも、浮島支部執行委員選挙において、昭和59年には出向協定の必要性を訴え、その後もAが取り上げた上記の問題を同時期に取り上げて、日石労組を労資協調的であると批判し、組合員の生活、権利等が脅かされているとして、「会社にハッキリものの言える組合」、「『合理化』から守れる組合」の必要性を説き、選挙における支持を訴えた。

また、前記第1の2の(5)のウの(オ)及び同エで認定したとおり、申立人らは平成元年の浮島支部及び川崎支部の執行委員選挙において、いずれも消防警備職場の問題を取り上げて、日石労組の対応が会社寄りであるとして、その姿勢に疑問を呈し、前記第1の2の(5)のウの(キ)で認定したとおり、平成3年にはA、C及びDが共通して独身寮の問題を取り上げた。

以上のとおり、申立人らの支部執行委員選挙における主張は、合理化等の会社の施策に自らの反対の立場を表明し、労働組合として反対することの必要性を訴え、日石労組の姿勢が「労資協調的」とであると批判して選挙における支持を訴えるものとして、多くの共通点を有しており、このことのみを取り上げても、申立人らが日石労組の内部において、共通の主張を掲げる者として認識されていたことは、十分に推認されることである。

ウ 前記第1の2の(3)のイで認定したとおり、昭和52年の「新工場ニュース」には、役員選挙における執行部推薦に対する批判が掲載されたが、前期アのとおり、同年の浮島支部執行委員選挙における個人立候補者はAのみで、他の立候補者は推薦を受けていたのであるから、Aがその作成に関与していたことを容易に推測し得るものである。

また、前記第1の2の(4)のウで認定したとおり、昭和59年2月から昭和

60年3月までに発行された「はんだる」は出向協定の必要性を訴え、一方、A及びCは、上記イのとおり昭和59年に出向協定の必要性を訴えて支部執行委員選挙に立候補していた。さらに、前記第1の2の(4)のオ及びカのとおり、昭和63年発行の「はんだる」は、工務メンテナンス部門の出向、消防警備職場の交替制度の変更について取り上げたが、上記イのとおり、A及びCは、同年の支部執行委員選挙においてこれらの問題を取り上げて立候補していた。前記第1の2の(4)のエで認定したとおり、平成3年の「はんだる」は、独身寮、ペルシャ湾岸戦争について取り上げたが、上記イのとおり同年の支部執行委員選挙でA、C及びDは独身寮の問題を取り上げ、また、前記第1の2の(5)のエの(イ)で認定したとおり、Bは湾岸戦争に対する組合の対応を批判して立候補していた。

以上のとおり、「はんだる」の掲載記事は、申立人ら各人の選挙における主張と共通点を有し、かつ、時期的にも選挙の時期と符合するものであった。

エ 一方、前記第1の2の(4)で認定したとおり、川崎工場勤務課勤務係長は「はんだる」の配布者を目撃した場合には報告するよう部下に指示を出し、また、第1の3の(1)で認定したとおり、会社は観察指導表により既に昭和56年には「はんだる」が発行されている事実及びその発行に申立外の社員がかかわっている事実を把握し、同時に、同社員がA、B等と勉強会に参加していたことを把握していた。

以上を総合すると、会社は「はんだる」の発行に関心を抱き、その発行者及び配布者の把握に努め、申立外社員については、現に発行者として把握し、同社員とA、B等とが勉強会等を共に行っていることを把握していたと認められるところ、申立人ら各人は、「はんだる」と同旨の主張を掲げて長期に、かつ、継続して支部執行委員選挙に立候補し、その立候補方法も他の候補者とは異なる例外的な方式であったのであるから、これらの申立人らの活動内容を全く知り得なかったとの被申立人の主張は採用できず、上記申立人らの活動の主体が自主的・民主的グループの活動として会社に認識されていたとまでは断ずることはできないものの、「はんだる」の発行を介して相互に関連性を有する活動として、申立人らの活動が認識されていたものと判断する。

### 3 格差の存否について

#### (1) 申立人らの主張

会社における昇進は、日石労組が示すモデルに近い形で、各職種ごとに、勤続期間、年齢、学歴が等しい場合は、一、二年の前後はあっても、ほぼ同時期に昇進ルートに従い昇進が行われている。しかしながら、申立人らは今日に至

っても全く昇進していないため日石労組の示すモデルとの間で著しい昇進格差が存在するとともに、かかる差別により役付手当の支給額、ベースアップ額等において格差が生じている。また、基本給における査定昇給額及び特別賞与金の査定の差別の結果、モデル賃金との間で著しい賃金格差が生じている。

(2) 被申立人の主張

会社の事業発展への寄与度・貢献度に応じて、社員の賃金に差を設けるのは被申立人として当然の行為であり、与えられた業務の遂行度、能力発揮度、勤務態度・意欲を評価して基本給昇給額及び特別賞与金額を決定した結果、社員間に賃金格差が生じても、差別に当たらない。

また、昇進候補者の決定における最も重要な条件である昇給査定ランクが昇進に必要な最低条件のランクに達していないため、申立人らの昇進が見送られたのは当然である。

(3) 当委員会の判断

ア 賃金格差

(ア) 格差の比較方法

申立人らは、申立人らの賃金と日石労組の賃金実態調査一覧表における同職種、同学歴及び同年齢のモデル賃金との差額をもって格差が存在すると主張し、この差額については争いはない。

日石労組のモデル賃金は、前記第1の6の(1)及び(2)で認定したとおり、組合員を対象に実施した賃金実態調査の結果に基づき、順調入社者の平均賃金を年齢別に算出したものであるから、順調入社者であるA、B及びDの賃金を比較する対象として信頼するに足りるものと認められ、他にこれに代わるべき資料を被申立人は提出していないのであるから、モデル賃金により格差を比較する方法が相当であると考えます。

一方、途中入社者のモデル賃金は発表されていないところであるが、会社は途中入社者に対し、原則として卒業年次を基準として査定を実施し、Cに対する平成5年度の昇給査定でも同人の卒業年である昭和31年の順調入社者に対して適用する技術職(1)第1群を適用して査定を実施しており、同人の賃金についても、モデル賃金により格差を比較する方法が相当であると考えます。さらに、Cの平成4年度及び平成5年度の賃金については、対応するモデル賃金が発表されていないため、これに代わるものとしては、賃金実態調査二覧表の「職種・学歴・年齢別定昇分布表」に掲載された査定昇給額を使用して、平成3年度のモデル賃金に加算する方法で求めた額を比較対象とする方法が合理的であると考えます。この

場合において、同人と同学歴、同年齢の者の過半数が班長級以上に昇進している実態に鑑み、同表のうち班長における査定昇給額で最も該当者数の多い金額を使用し、これにベースアップ額を加算する方法により求めた額により比較することとする。

(イ) 賃金における格差

会社は、前記第1の5(3)のウで認定したとおり、年1回の基本給の昇給において査定を実施し、査定結果により新基本給を決定して、その後の賃金を支給していることから、賃金の格差については、基本給の額において比較することが相当であると考えるので、以下、前記第1の6の(3)の認定に基づき、申立人らの基本給額とモデル賃金に係る基本給額とを比較する。

a Aの賃金格差

Aの基本給は、昭和59年度から平成5年度までの各年度においてモデル賃金を下回っており、その差額は、昭和59年度は4,150円、昭和60年度は5,650円、昭和61年度は7,300円、昭和62年度は9,900円、昭和63年度は12,200円、平成元年度は15,350円、平成2年度は20,100円、平成3年度は27,050円、平成4年度は31,550円、平成5年度は35,100円であり、差額は拡大している。

b Bの賃金格差

Bの基本給は、昭和59年度から平成5年度までの各年度においてモデル賃金を下回っており、その差額は、昭和59年度は1,300円、昭和60年度は2,200円、昭和61年度は3,650円、昭和62年度は4,650円、昭和63年度は6,650円、平成元年度は9,400円、平成2年度は14,200円、平成3年度は20,150円、平成4年度は24,150円、平成5年度は28,450円であり、差額は拡大している。

c Cの賃金格差

Cの基本給は、昭和59年度から平成5年度までの各年度においてモデル賃金を下回っており、その差額は、昭和59年度は20,200円、昭和60年度は22,650円、昭和61年度は25,150円、昭和62年度は26,450円、昭和63年度は33,000円、平成元年度は40,750円、平成2年度は32,750円、平成3年度は38,450円、平成4年度は38,950円、平成5年度は42,050円となっている。

d Dの賃金格差

Dの基本給は、昭和59年度から平成5年度までの各年度においてモデ

ル賃金を下回っており、その差額は、昭和 59 年度は 2,550 円、昭和 60 年度は 4,700 円、昭和 61 年度は 5,950 円、昭和 62 年度は 6,650 円、昭和 63 年度は 7,500 円、平成元年度は 9,250 円、平成 2 年度は 9,100 円、平成 3 年度は 13,550 円、平成 4 年度は 16,400 円、平成 5 年度は 19,800 円となっている。

#### イ 昇進格差について

申立人らは、昇進については、日石労組が示すモデルに近い形で、すなわち、各職種ごと、勤続期間、年齢学歴が等しい場合、ほぼ同時期に昇進ルートに従い発令されていると主張し、一方、被申立人は、厳正な人事評価に基づき基準を満たした者のみが任命されていると主張する。

そこで以下、会社における昇進の状況と申立人らに対する昇進の位置付けを見ることとする。

##### (ア) 高卒総合職における昇進状況について

高卒総合職の平成 5 年 5 月 21 日現在の在籍者については、前記第 1 の 7 の(1)で認定したとおり、全在籍者 453 名のうち、非役付総合職は 22 名であり、大多数が主任以上に昇進している。

また、別表 3 に見るとおり、主任には昭和 54 年卒業者が、係長級には昭和 50 年卒業者がおり、このように、順調入社者で最も早い場合には 32 歳で主任に、36 歳で係長級に昇進している。

組合員の昇進状況は、別表 6 のとおり、主任制度の導入直後の昭和 62 年では最も早く主任に昇進する者は 3 月 31 日現在の年齢で 36 歳、その後は年齢が徐々に下がる傾向にあり、平成 5 年では 33 歳となっており、一方、係長級については、昭和 59 年以降の各年で最も早い場合には 37 歳で昇進している。また、過半数の者が主任以上に在籍することとなる年齢は、昭和 62 年から平成 3 年までは 37 歳、平成 4 年は 34 歳、平成 5 年は 33 歳となっており、一方、過半数の者が係長級に在籍することとなる年齢は、昭和 59 年から平成 5 年までの間で、37 歳ないし 40 歳である。さらに、平成 5 年時の A 及び B の年齢における非役付総合職の者は、昭和 59 年以降の各年において極めて少数である。

以上のことからすると、会社における高卒総合職の昇進状況は、一定の勤続期間、年齢に応じて、すべての社員が一律に昇進するものではないが、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められる。

なお、被申立人は、期待される業務レベルに達しないために退職した者が相当数おり、在籍していれば非役付総合職の数は現在よりも更に多い旨主張しているが、業務レベルに関しては具体的な疎明がなく、また、前記第1の7(1)及び(2)で認定したとおり、昭和43年及び昭和44年卒業者においては、昭和59年度以降に退職した者はいないのであるから、かかる主張は採用できない。

(イ) Aに対する昇進の位置付け

前記第1の7の(1)で認定したとおり、昭和43年卒業者では、主任制度が創設された昭和61年度には過半数が主任以上に昇進し、さらに、昭和62年度には過半数が係長級となり、平成元年度以降、非役付総合職はAのみであり、同人は昇進の面において最も低く位置付けられている。

(ウ) Bに対する昇進の位置付け

前記第1の7の(2)で認定したとおり、昭和44年卒業者では、昭和62年度には過半数が主任以上に昇進し、さらに昭和63年度には過半数が係長級となり、平成元年度以降はBほか1名のみが非役付総合職であり、同人は昇進の面において最も低く位置付けられている。

(エ) 中卒技術職における昇進状況について

中卒技術職の平成5年5月21日現在の在籍者は、前記第1の7の(3)のとおり、非役付技術職は107名であり、全在籍者357名のうち約70%が班長級以上に昇進している。また、別表4のとおり、班長級には昭和44年以前の各卒業年の在籍者がおり、一方、職長級には昭和37年以前及び昭和39年の卒業年の在籍者がいる。

組合員の昇進状況は、別表7のとおり、昭和59年以降、班長(旧組長を含む。)には、最も早い者の場合、3月31日現在の年齢で35歳で昇進し、同じく職長については42歳で昇進している。また、昭和59年度から平成5年度までの間では、遅くとも43歳で、半数以上の組合員が班長(組長)級以上に在籍していることが認められ、平成5年度では40歳及び43歳以上において過半数が班長級に在籍している。

以上のことからすると、会社における中卒技術職の昇進状況は、一定の勤続期間、年齢に応じてすべての社員が一律に昇進するものではないものの、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70%の者が班長以上に昇進していることが認められる。

なお、被申立人は、期待される業務レベルに達しないために退職した

者が相当数おり、在籍していれば非役付技術職の数は現在よりも更に多い旨主張するが、業務レベルに関し具体的な疎明がなく、前記第1の7(3)及び(4)で認定したとおり、昭和31年及び昭和38年の卒業生においては、昭和59年度以降に退職した者は1名のみであるから、かかる主張は採用できない。

(オ) Cに対する昇進の位置付け

前記第1の7の(3)で認定したとおり、昭和31年卒業生では、昭和59年度には過半数が組長級となり、その後、平成5年度には15名が職長級に、23名が班長級となり、非役付技術職はCを含めて8名であり、Cは昇進の面で低く位置付けられている。

(カ) Dに対する昇進の位置付け

前記第1の7の(4)で認定したとおり、昭和38年卒業生では、平成元年度には過半数が班長級に昇進し、その後平成5年度には28名が班長級となり、非役付技術職はDを含めて10名であり、Dは昇進の面で低く位置付けられている。

ウ 賞与における格差

前記第1の5の(4)のイ及びエ並びに(3)のイで認定したとおり、会社は基本給及び付加給を計算の基礎として普通賞与金を算出し、このうちの付加給については基本給を基礎として自動的に算出しているのであるから、基本給において格差がある場合には結果として普通賞与金における格差が生じることが認められ、一方、特別賞与金の額について、会社は昇給査定と連動して決定しているのであるから、昇給査定の結果である賃金において上記の格差が存在する以上、特別賞与金において格差が生じることが明らかである。

賞与における格差の比較方法については、日石労組が職種、学歴、年齢別の平均支給額を公表していないため、申立人らは日石労組の機関誌「日石労」に発表された役職別の平均賞与支給額及び平均特別賞与金支給額に基づき算出した「モデル賞与」を比較対象として、格差を主張する。すなわち、役職別の平均支給額と平均特別賞与金支給額とから、当該役職における特別賞与金の配分割合の平均値を求め、これをモデル賃金に適用して特別賞与金の額を算出しており、平成5年度における格差の比較では、A及びBについては係長、C及びDについては職長における特別賞与金の配分割合を使用している。

これに対し被申立人は、これに代わるべき額又は算出のための資料は提出せず、上記方法による差額については争っていない。

当委員会は、A及びBについては、上記イの(イ)及び(ウ)のとおり、同一卒

業年の社員のほとんどが係長級に昇進している実態に鑑み、平成5年度については係長における特別賞与金の配分割合を適用する申立人の比較方法が相当であるとする。一方、D及びCについては、上記イの(オ)及び(カ)のとおり、同一卒業年の社員で職長級に昇進している者は平成5年度において半数に満たないものの班長級以上には過半数の者が昇進している実態に鑑み、班長級における配分割合を採用して算出したモデル賞与の額による比較が相当であるとする。

以上の比較方法に基づき申立人らの平成5年度支給の賞与について比較すると、前記第1の6の(4)のイで認定したとおり、Aは393,400円、Bは341,900円、Cは382,100円、Dは181,700円、それぞれモデル賞与を下回っている。

#### エ 格差の不利益性

申立人らの賃金、昇進及び賞与は、上記アからウまでの格差が生じており、これらの格差は不利益な格差であると認められる。

### 4 格差の合理的理由の存否について

#### (1) 申立人らの主張

昇進には基準が存在しないか、それに等しい運用がされ、被申立人の言う昇給における査定基準、査定制度なるものは全くの創作に過ぎず、被申立人は自由に基本給における昇給額及び特別賞与金の額を決定し、昇進を遅らせ、又は昇進させないことが可能であり、申立人らの能力論に立ち入るまでもなく大量観察的方式により差別は歴然としている。さらに、申立人ら各人の能力の優秀性はそれぞれ明らかにされており、申立人らに対する格差には合理性が認められない。

#### (2) 被申立人の主張

被申立人は、査定基準に従い各社員の業務遂行度、能力発揮度、勤務態度、意欲等を評価して賃金、賞与に反映させている。昇進についても一定の基準を設けて厳正な人事評価に基づいて任命しており、申立人らの賃金、賞与及び職階における現状は、公正かつ厳正なる人事考課の結果である。

申立人らに対する平成5年度の昇給査定における評価は、次のとおりである。

#### ア Aに対する評価

Aの各評価項目を評価した結果、具体的な成果としては期待以上のものであり、総合職の上位として評価できたが、仕事への取組み姿勢にあと一步の努力を要する点を勘案して第2ランクと判定し、総合職Cと決定した。また、主任昇進の条件である総合職B(第1ランク)の要件を満たさなかったため、昇進推薦は行われていない。

評価項目別の評価は、次のとおりであった。

① 業務上の成果

考課ランクは第1ランク「総じて期待以上の成果」であった。

② 仕事への取組

通常の仕事への取組はそれなりに評価できた。生産性向上、経費節減、人員スリム化等を目的とする会社施策に対して「労働強化」と批判的であり、積極的に取り組まなかったことから、考課ランクは第2ランク「一応評価できる成果を上げた。」であった。

③ 上司・部下・同僚に対しての影響

利用部門における業務改善のためのシステム化を担当させようとしたところ、当該部門から断られた。自己主張の強さ、協調性の不足が主な理由であった。このため、考課ランクは第2ランク「一応評価できる成果を上げた」であった。

④ 部下あるいは後輩の指導

部下、後輩がいなかったため評価の対象としなかった。

イ Bに対する評価

総合職としてそれなりに業務をこなしたが、上司の指示した行動しかとれず、それ以上に自分から行動することはなく、自己啓発をして能力を向上させる努力に欠けていたため、考課ランクを第2ランク(一応評価できる成果を上げた。)と判定し、総合職Cと決定した。

また、主任昇進の条件である総合職Bの要件を満たさなかったため昇進推薦は行われていない。評価項目別の評価は、次のとおりであった。

① 業務上の成果

上司から言われたことを確かにこなすことはできた。自ら新しい分析項目を提案し、又は新しい分析方法を提案することがなく、期待された実績は見当たらず、総合職として期待された成果を上げたとは言えないため、第2ランクであった。

② 仕事への取組

上司の指示に従って行動し、特別に意欲的であったとは言えない。

グループの実験検討のミーティングでの積極的な発言はなく、研究の改善提案をしたこともなかった。可もなく不可もないという評価で考課ランクは第3ランクであった。

③ 上司・部下・同僚に対しての影響

上司・部下・同僚の研究にマイナスとなる行動はなかった。

皆が B に引っ張られてよいアイデアを出したとか、グループ内で勉強会をしようとする人が発案をしたことや、皆が同人に元気付けられたということがなく、研究開発を加速する原動力とはなっていない。

グループのメンバーに大きなプラス面での影響を与えたと言えず、考課ランクは第 2 ランクであった。

#### ④ 部下あるいは後輩の指導

成績評価の対象となる業務、すなわち研究上の自己啓発が不足していたため、後輩を指導できる力が不十分であった。考課ランクは第 2 ランクであった。

#### ⑤ 自ら提起した業務上の問題点の解決

問題点を自主的に見出し、上司に解決案を積極的に提案して仕事の改善を図ることができなかった。自ら研究を進める能力がなかったため、上司から「穴埋め法」という新しいアイデアを貰いながら、積極的に発展させることができなかった。考課ランクは第 2 ランクであった。

### ウ C に対する評価

C の各評価項目を評価した結果、業績としては、定型作業をする上で可もなく不可もなく、特にこれと目立った成果も出していないため、第 3 ランクと判定し、技術職①D であった。また、班長級昇進の条件である技術職(1)A の要件を満たしていないこと、仕事への積極性が見られないこと、製造装置全般の知識や技術が不足していること等の理由から昇進推薦は行われなかった。評価項目別の評価は、次のとおりであった。

#### ① 業務上の成果

一言で言えば指示待ち型の業務遂行状況で、ルーティン業務は無難にこなす係員としての責任は果たしたが、それ以上の成果は上がらなかった。

化成品 3 課長が年 1 回行う面接の際、業務に関する問題点と改善策、資格取得の有無、係内の諸問題と改善策などの意見を求めたが、特にないと答えるだけで積極性が感じられなかった。

改善提案は係の平均件数の 2.6 件を下回る 2 件であった。

ヒヤリハット活動には消極的であり、課の目標 12 件を下回る 7 件であった。また、課として特別に取り組んだ「S/D ヒヤリハットの発掘」の提出件数はなかった。

シャットダウン、スタートアップ時のコントロールマンとの連携において積極的にフォローを行わず、協力の姿勢、積極性が見られなかった。

#### ② 仕事への取組

オールマイティー化を推進するため経験のない業務の修得について指示をしたが、応じなかった。未修得の業務が残り、コントロールマンの仕事任せられなくなっていた。

高压ガス(乙)の資格取得を勧めているが、受験することはなかった。

課ごとに委員が選出される活動において、委員となることがなかった。

### ③ 上司、部下、同僚への影響

班長、職長、係長から、業績を上げた者及び各種活動で実績を上げた者としてCの推薦はなかった。

定例の朝のミーティングにおいてCから意見が述べられたことはなかった。

S/D工事の際暫定的に班長を補佐する班長補佐に選ばれた実績がなかった。

### ④ 後輩の指導

新人教育を担当させたが、教育としては可もなし不可もなしであった。Cの作成した新人社員教育資料はベテランらしからぬ物足りない代物である。

## エ Dに対する評価

特に目立った業務上の成果は認められず、仕事に対する意欲、協調性、後輩の指導、他に社員との相互比較等の各項目でも不十分であったため、考課ランクとしては第3ランクと判定し、技術職(2)Bと決定した。

班長待遇への昇進推薦の条件である技術職(2)A(第2ランク)の要件を満たしていなかったため、昇進推薦は行われなかった。評価項目別の評価は、次のとおりであった。

### ① 業務上の成果

工程管理グループ、製品管理グループのルーチン業務は一通りできたが、特殊な分析依頼、トラブル処理等については経験、技術及び知識が不十分であり、異物混入のトラブル処理に関して分析機器、試験法を使った異物の化学種を同定する業務は安心して任せられなかった。

社内コンピュータシステム(QDB)は使用できたが、ワープロやパーソナルコンピュータで報告書、帳票を作ることはほとんどなかった。また、連名の報告書はあるがDは報告書に使用するデータの一部を提供したりまとめたりしたに過ぎなかった。

### ② 業務遂行に関する意欲

ヒヤリハットの提出件数が、係平均の年32件に比し、4件と少なかった。

改善提案では、一応、グループとして活動したが、平成4年4月から11

月にかけて行った「ドラフト内廃油の自動廃液システムの考案」の提案では、上司に安全性の問題点を指摘された。

③ 職場におけるプラス面

飛込みの業務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。

小集団活動では、自分に興味のある改善提案のテーマに対しては、班長やグループの者に相談せず、自分勝手に行った。

業務に直接関係はないものの、職場内のチームワーク、協働意識の面で全員参加を班長が呼びかけていた就業時間前のラジオ体操に参加しなかった。

④ 後輩に対する指導

班長がいないときに、後輩に指導や指示を与える立場であるとの認識がなかった。

後輩に積極的にノウハウを教えたり、指導したりすることはなく、自分一人で仕事を進めることが多かった。

⑤ その他

同クラスの係員と比較して、業務遂行状況、協調性、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、小論文の提出)に関して特に優れたところはなかった。

係長、技術員及び職長から昇給、昇格を考慮してほしいとの話はなく、むしろ管理しにくいわがままな社員との話が多かった。

(3) 当委員会の判断

ア 査定における基準の存否について

前記第1の5の(5)及び同(6)で認定したとおり、会社における賃金は、基本給の昇給において評価項目を定めて査定が実施され、その結果により基本給の額が決定されるとともに、賞与の支給額に連動し、昇進候補者の決定の際には最も重要な要件と位置付けられていることが認められ、昇給査定及び昇進の決定に全く基準が存在しないとの申立人らの主張は採用できない。

イ 平成5年度の昇給査定の評価の公正性について

被申立人は、平成5年度の昇給査定における項目別評価を示して、査定が公正かつ厳正に行われたと主張するので、以下、被申立人の評価が公正なものか否か、判断する。

(ア) Aに対する評価

被申立人は、Aに対する項目別評価では、業務上の成果について第1

ランク「期待以上の成果」と評価しており、昇給査定ランクが総合職C(第2ランク)と評価するに至った理由として、仕事への取組の評価において、同人が生産性向上、経費節減、人員スリム化等の会社施策に「労働強化」と批判的であり、積極的に取り組まなかったと主張する。この点について、被申立人は、Aの仕事を進める上での態度・姿勢が評価の対象になったものであるとも主張するが、具体的にいかなる施策に対しどのような批判を行ったのか、問題とされた態度、姿勢がどのようなものであったのかについては、一切主張していない。一方で、前記第1の10の(1)のイの(イ)のbの(h)で認定したとおり、Aが開発を担当したファイル転送システムは、従来、川崎事業所と本社との間で運搬によりやり取りしていた帳票、フロッピーディスク等をオンラインシステムによりデータ電送することを可能にし、その成果について第二次査定者は使い勝手の良いものと認めていることからすると、生産性向上、経費節減、人員スリム化等に寄与する面があり、このことを考え合わせると、「仕事への取組」の項目における被申立人の評価には疑問を持たざるを得ない。

また、上司・部下・同僚に対しての影響の評価において、被申立人は、利用部門からAが担当となることを断られたため、担当させることができなかったとして、自己主張の強さ、協調性の不足がその主な理由であると主張するところであるが、この点に関しても被申立人は何ら具体的な事実を明らかにしておらず、この項目における被申立人の評価は採用できない。

以上のことからすると、Aの仕事への取組姿勢にあと一步の努力を要する点を勘案したとする被申立人の主張は措信し難く、具体的な成果に関しては期待以上のもので総合職の上位として第1ランクに評価されるものであることを被申立人自身が認めていることからすると、平成5年度のAの昇給査定について第2ランクとされるべき理由はなく、むしろ総合職B(第1ランク)と評価されるべきであったと判断する。

(イ) Bに対する評価

被申立人は、Bの平成4年度の業務として、量産試験機の使用方法についてユーザーに教育を実施したとして、これを業務上の成果における評価の対象の一つとしたと主張する。そして被申立人は、具体的な事実関係として、平成4年9月から同年12月にかけて申立外社員がBに対して装置の運転法、管理法の教育を行い、Bは教わった電着装置運転技術でユーザー教育を実施したとし、平成4年12月4日に装置のメーカーで試運

転が行われた際、申立外の同社員から B ほかに対して装置上の確認点や運転法の注意点等の説明が行われたと、主張している。

これに対し申立人は、量産試験機がユーザーに据え付けられた時期が平成 5 年 6 月であるから平成 4 年度中にユーザーに運転法を教えることはあり得ず、さらには上記申立外社員から運転方法等を教わった事実自体もないとして、存在しない事実を前提とする被申立人の評価自体、信用し難いものである旨主張するので、まずこの点につき検討する。

前記第 1 の 10 の (2) のイの (ウ) の c で認定したとおり、平成 4 年 12 月 4 日の装置メーカーへの出張については、「装置上の不具合があり、電着槽周りの試験はできなかった」として槽からの水漏れ、配管ミスなどの指摘点があった旨報告され、試運転を実施した結果についての報告はなく、報告の内容は、むしろ試運転は行える状況になかったとの申立人の主張に添うものと認められる。加えて、量産試験機の貸出先は平成 5 年 3 月まで決定されていないこと及び被申立人はユーザー教育の実施時期も明確には主張していないことを考え合わせると、ユーザー教育が平成 4 年度中の業務であったとするには、疑いがあると言わざるを得ない。

次に、被申立人は、自ら提起した業務上の問題点の解決の評価項目を第 2 ランクとした理由として、B が「新規穴埋電着法」という新しいアイデアのテーマを積極的に進展させることができなかったことを挙げている。しかしながら、平成 5 年 6 月に開催された「JPCA ショー」には同人の作成した基盤及びシステムが展示されていることや同月付けで「スルーホールプリント基盤配線板の製造方法」の特許が申請されていることからすると、平成 4 年度においても開発自体は相当程度進行していたと考えられ、一方、前記第 1 の 10 の (2) のイの (ウ) の a で認定したとおり、同人は平成 5 年 1 月頃から同業務に加わったもので比較的日が浅く、結果的に開発が中止された理由は、欠点の克服よりも他に採算の合う研究開発を進める方がよいとの会社の判断であったことなどからすると、開発の中止をひとえに同人の責任であると決めつけることはできないものと考えられる。加えて、JPCA ショーへの展示などから、少なくとも平成 5 年 6 月頃までは B が同業務に従事していたと推認されることを合わせ考えると、この項目に関する被申立人の評価は、にわかには信用し難いと言わざるを得ない。

また、被申立人は B について自己啓発をして能力を向上させる努力に掛けていたことを評価の理由として挙げるが、同人は前記第 1 の 10 の (2)

のイの(ウ)のbで認定したとおり、平成4年10月から研究部主催で就業時間後に実施された勉強会には継続して参加しており、このような事実全く触れることなく努力の欠如のみを主張する被申立人の評価の客観性には、疑問を禁じ得ない。

さらに、前記第1の10の(2)のイの(イ)のbの(a)及び(c)で認定したとおり、平成2年2月にはユーザー先において発生した障害に対応させるため、会社は同人を単独で出張させていること、平成3年7月頃には「建浴」における洗浄方法の改善の提案を行ったことなどが認められ、これらの過去の実績に照らして考えると、平成4年度においては上司の指示に基づいてしか行動できなかったとする評価についても、疑問を禁じ得ない。

以上のとおり、評価の対象となった業務自体が平成4年度の業務であるとするには疑いがあり、またそのほかの評価も、にわかには措信し難く、全体として信用し難いと言わざるを得ない。

#### (ウ) Cに対する評価

被申立人がCの業務上の成果について特に目立った点がなく、可もなく不可もないと評価することに対し、申立人は、被申立人が標準又は平均と評価していることを自認するものであり、さらに、Cは実際は平均以上の成果を上げたと言主張する。

被申立人が各評価項目において指摘する事項は、いずれも評価の上で否定的な要素ばかりであり、肯定的な要素は全く指摘されていない。そして、被申立人は、上記の各評価項目の評価に基づいて、結果的には定型作業をする上では「可もなし不可もなし」との総合評価をしていることからすると、評価項目で指摘されている事項は、いずれも総合評価の上で重大なマイナス査定の要素としては、位置付けられていなかったと考えざるを得ない

また、各評価項目を個別に見ると、改善提案件数については2件と、平均を下回るものであったものの、係の目標である2件には達している上、前記第1の10の(3)のイの(ウ)のbで認定したとおり、そのうちの1件についてはD級の表彰が授与され、内容の面においては適切な改善案を作成したものと、会社がそれなりに評価したことが窺われる

また、前期第1の10の(3)のイの(ウ)のaで認定したとおり、Cが実施したS/D工事の際の教育については、係長との面接において大変好評であった旨が告げられ、教育方法についても質問がされており、当時、会

社がある程度評価をしていたことを窺わせ、Cの作成した研修用資料についても被申立人が主張するようにベテランらしからぬ内容であるとの評価が当時行われていたと認めるに足りる疎明はない。さらに、前記第1の10の(3)のイの(ウ)のgで認定したとおり、Cの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」と記載されていたことを考え合わせると、後輩の指導の点においても、特に問題とされることがなかったばかりか、上司がある程度評価していたものと考えざるを得ない。

以上のことからすると、被申立人の項目別評価は、Cの業務の実績に照らしてにわかに首肯し難いものであり、被申立人の主張とは異なり、むしろ積極的に評価される事項も存在することから、被申立人の評価は全体として客観性に欠け、信用し難いと言わざるを得ない。

#### (エ) Dに対する評価

被申立人は、Dの平成4年度の業務遂行において目立った成果は認められないが、改善提案活動については小集団グループとして一応活動していたと評価する。

前記第1の10の(4)のイの(イ)で認定したとおり、品質管理3係では小集団活動とそれに基づく改善提案の提出を積極的に推進しており、年間提出件数の目標を定めて取り組んでいたことからすると、業務として重要視していたことが窺われる。

このような状況において、前記第1の10の(4)のイの(ウ)で認定したとおり、Dの改善提案の提出件数は4件で目標件数3件を上回っており、このほかにも小集団のグループにおいて積極的に活動していたことが認められる。さらに、上記4件のうち3件についてはC級の表彰が授与されており、係における全提案件数87件のうち、C級が授与された提案は6件に過ぎず、その余はD級以下であったことからすると、C級を受賞したDの3件の改善提案は相当程度高く評価されていたものと推認される。

なお、これらの改善提案は小集団活動の結果であるが、前記第1の10の(4)のイの(イ)で認定したとおり、テーマごとに定められた担当者が改善対策を実施するとともに、提案書を提出していたことからすると、改善提案においては担当者が中心的な役割を果たしていたものと考えられ、改善提案においてグループとして活動したとする被申立人の評価は、Dの活動の成果を過小評価するものであり、むしろ同人については、品質管理3係が重点をおいて推進した改善提案活動に、大いに寄与するとこ

ろがあったと考えられる。

被申立人は、上記(ウ)の C に対する業務上の成果の評価では改善提案の件数を考慮したと主張しているものであり、このことからすると、D の改善提案活動における実績は業務上の成果としても評価されて然るべきものであり、特に目立った成果がないことを理由とする被申立人の評価は、全体として信用し難いと言わざるを得ない。

以上のとおり、申立人に対する平成5年度の昇給査定における評価は、いずれもそのままには信用し難く、また、真に公正に行われたものであるとは認められないことから、申立人らの賃金、賞与及び職階における現状が公正かつ厳正なる人事考課の結果であるとする被申立人の主張については、採用することはできない。したがって、申立人らの賃金、昇進及び賞与における不利益な格差には合理的な理由がなく、被申立人の差別的意図に基づくものと推認せざるを得ない。

#### ウ 会社における昇給・昇進制度と申立人らの昇給・昇進の実態

上記イにおいて、平成5年度の申立人らに対する会社の昇給査定の合理性について判断したものであるが、次に、会社における昇給・昇進制度及び申立人らの昇給・昇進の実態について、平成5年度以前における実態を含めて、その全体的な状況を、以下考察する。

##### (ア) 高卒総合職における昇進

前記第1の5の(6)のエの(ア)及び同オで認定したとおり、会社における主任昇進の条件は、直近の昇給査定ランクについては総合職 B であることを要件とし、全4ランクのうち第1ランクと考課されて始めて、昇給査定ランクは総合職 B となって昇進の候補者となり得るものであり、一方、年齢の要件については、昇進可能最低年齢に達した後の一定の期間において、昇進人数枠を設けて昇進させる定めをしていた。

前記第1の7の(1)で認定したとおり、Aを含む昭和43年卒業者は、主任の職が設けられた昭和61年度に過半数が主任以上に昇進し、その後も順次昇進が発令された結果、平成元年度(39歳)にはAを除く全員(39名)が主任以上に昇進する状況に至り、また、前記第1の7の(2)で認定したとおり、Bを含む昭和44年卒業者についても、昭和62年度に過半数が主任以上に昇進し、その後も順次昇進が発令された結果、平成元年度(38歳)の時点ではBほか1名を除く全員(33名)が主任以上に昇進する状況に至ったことが認められる。このような事実からすると、昇進していないA、Bほか1名を除く者の昇給査定ランクは、昭和61年度から平成元年度の

間に各人が少なくとも1回は総合職Bに位置付けられ、その結果、昇進が発令されたものであり、換言すれば、上記期間に各人が少なくとも1回は考課ランクが第1ランク(期待以上の成果を上げた)に位置付けられたということであるとともに、そのような位置付けが年齢では39歳頃までに行われたということである。

したがって、昇給査定における第1ランクの考課は、一部の者のみが達成し得るといふほど厳格な基準を設けているとは考え難いものであるばかりか、昭和43年卒業者及び昭和44年卒業者の昇進状況に照らすと、会社は最終的には大多数の者を昇進させることを念頭に、昇進可能年齢到達後の一定期間については各年度において一定の人数を昇進させる方針を立て、その方針に適合させる形で昇給査定を実態したものと推測されるものであり、特に成績不良あるいはそれ以外の特段の理由が存在しない限りは、昇進対象者とするべく考課ランクを第1ランクとして昇給査定ランクを総合職Bと決定していたものと考えざるを得ない。

(イ) Aの昇給及び昇進における実態について

前記第1の10の(1)のイの(ア)で認定したとおり、Aは昭和59年10月からIPA-ELの開発の担当者として直接開発業務に従事し、その開発及び製造技術の確立に対して、会社は昭和63年に技術賞2級のほう賞を授与した。Aは、ほう賞の受賞者とはならなかったものの、受賞理由とされた品質の向上、サンプリング及び分析法の確立の業務には直接の担当者として従事した。このようなことからすると、この開発業務に関するAの業務上の成果は、相当程度高く評価されるものであったと考えられる。

しかしながら、別表8の1のとおり、昭和60年度から昭和62年度までのAの昇給査定ランクは総合職D(第3ランク)であり、昭和63年度及び平成元年度においても総合職C(第2ランク)であって、昇進対象者とする取扱いはなされなかったことが認められる。

被申立人は、平成4年度以前の昇給査定の対象となった業務の状況と査定との関係については、具体的に明らかにしていないところであるが、前記第1の10の(1)で認定した事実からは、Aが特に成績が不良であるなどの事情は見当たらず、会社における昇進の運用が上記(ア)のとおりであることからすると、同人の実績に比べて昇給査定ランクが極めて低く位置付けられたものであるとともに、それを理由として昇進についても発令されてこなかったものと考えざるを得ない。

(ウ) Bの昇給及び昇進における実態について

前記第1の10の(2)のイの(イ)で認定したとおり、Bは昭和60年から平成元年まで、スクワランの製造法、グリセリルエーテルの精製分離技術の開発などのチームに属した。当時の同人の勤務ぶりについて被申立人は、研究補助者として一応の成果は上げたものの一人前の研究者として物足りないものであったと主張しているが、当時の同人に対する昇給査定ランクとの関係については具体的に明らかにしていない。

確かに、前記第1の10の(2)のイの(イ)で認定したとおり、Bの担当業務の多くは上司の指示に基づくデータの採取などであり、特別な成果を上げたところまでは認め得ないところである。しかしながら、グリセリルエーテルの精製分離技術の開発の目的で、会社は昭和63年3月には大学の助教授の下に同人を出張させ、その後も分析法の実習を受講させ、助教授との討議の場に同人を出席させたことなどからすると、研究開発を進める上で、Bが一定の役割を担っていたことが窺われ、さらに、上司が同人に研究討論会において発表を行うよう伝えたことを考え合わせると、上司が一応の評価をしていたものと考えられる

しかしながら、別表8の2のとおり、Bの昇給査定ランクは、昭和61年度は総合職D(第3ランク)、昭和62年度、昭和63年度及び平成元年度は総合職C(第2ランク)であり、昇進対象者とする取扱いは、なされなかったことが認められる。

被申立人は、平成4年度以前の昇給査定の対象となった業務の状況と査定との関係については、具体的に明らかにしていないところであるが、前記第1の10の(2)で認定した事実からは、Bが特に成績が不良であるなどの事情は見当たらず、会社における昇進の運用が上記(ア)のとおりであることからすると、同人の勤務状況に比べて昇給査定ランクが低く位置付けられたものであるとともに、それを理由として昇進についても発令されてこなかったものと考えざるを得ない。

#### (エ) 中卒技術職における昇進

前記第1の5の(5)のア及び同(6)のエの(イ)で認定したとおり、被申立人における中卒技術職の昇給査定は、26歳以上45歳以下の技術職(2)と46歳以上54歳以下の技術職(1)とに分けて行われ、班長級昇進の条件は、直近の昇給査定ランクが技術職A以上であることを要件としており、50歳以下の社員の場合は上記区分のいずれにおいても、全4ランクのうち第2ランク以上の考課となることで昇進候補者となり得、技術職(1)のうち51歳以上54歳未満の者の場合には考課ランクが全4ランクのうち

第1ランクと考課されたとしても、昇給査定ランクは技術職Aとならないため、昇進の要件を満たさない。

一方、年齢の要件は、前記第1の5の(6)のオで認定したとおり、昇進可能最低年齢に達した後の一定の期間において、昇進人数枠を設けて昇進させる定めをしており、4月1日現在の年齢で36歳から40歳までの期間を班長級に昇進するための期間とするとともに、それ以降の昇進については限定的な取扱いをする定めがされていた。

しかしながら、別表5の3のとおりCを含む昭和31年卒業者については、昭和59年度において43歳に達し、班長級に昇進するための上記期間を経過し、非役付技術職は45名中15名であったものが、その後も昇進の発令が行われ平成5年度に至っては非役付技術職は8名となっており、44歳以上において7名が昇進したことが認められ、さらに、平成4年度及び平成5年度においては4月1日現在の年齢がそれぞれ51歳及び52歳であるため、仮に第1ランクの考課が行われたとしても技術職(1)Bの昇給査定としかならないため班長級の昇進の条件を満たさないにもかかわらず、別表5の3のとおり2名の者が班長級に昇進した。

また、Dを含む昭和38年卒業者については、別表5の4のとおり昭和60年度(37歳)に初めて班長級への昇進が発令されて以降、昭和63年度(40歳)の時点では36名中17名が班長級に昇進し、過半数は未だ非役付技術職であったものが、その後も昇進の発令が行われ、平成5年度(45歳)の時点では、転籍者を含めて班長級が28名、非役付技術職は10名となっており、平成元年度(41歳)以降で7名が班長級に昇進した。

以上のことからすると、班長級への昇進における年齢の基準の運用は、実際には被申立人が主張するほど厳格な運用がされているものではなく、36歳から40歳までの間に半数近い者が昇進する一方、上記期間を経過した後も昇進が発令されており、年齢の上昇に応じて緩やかに昇進を実施してきたものと認められる。

次に、考課ランクの適用状況を検討すると、別表10の2のとおり、Dを含む昭和38年卒業者に対して適用された技術職(2)第2群及び第1群においては、第4ランク(技術職(2)C)は、昭和59年から昭和63年までの技術職(2)第2群において延べ17名に適用され、同群の査定対象者が延べ763名であったことに比べて極めて少数である。同様に、平成元年度から平成5年度までの技術職(2)第1群においては、年度により1名ないし2名の適用に留まり、同期間の査定対象者が47名ないし70名であ

ったことに比べ、極めて少数である。また、別表9の2のとおり、Cを含む昭和31年卒業者に対し適用された技術職(2)第1群及び技術職(1)においては、第4ランクは、昭和59年から平成5年までを通算して延べ9名であり、上記査定区分の査定対象者が延べ459名であったことに比べて極めて少数であり、平成3年度ほかの4年度においては、第4ランクの該当者はいなかった。

続いて、第3ランクの適用状況について見ると、別表10の2のとおり、Dを含む昭和38年卒業者に対し昭和59年度から昭和63年度まで適用された技術職(2)第2群においては、最も第3ランク(技術職(2)B)の比率が高い昭和59年度において206名中49名(23.8%)、反対に最も比率が低い昭和63年度では103名中10名(9.7%)である。また、同一卒業年の者に平成元年度から平成5年度までの間に適用された技術職(2)第1群の区分においては、第3ランク(技術職(2)B)の比率が最も高い平成元年度において57名中12名(21.1%)、同比率が最も低い平成5年度において47名中6名(12.8%)である。

Cを含む昭和31年卒業者に、昭和59年度から昭和61年度まで適用された技術職(2)第1群において、第3ランクの比率は、昭和59年度では61名中16名(26.2%)、昭和60年度では69名中17名(24.6%)、昭和61年度では63名中13名(20.6%)となっている。さらに、同年卒業者に昭和62年度から平成3年度まで適用された技術職(1)第2群においては、第3ランクは年度により29名から54名までの査定対象者に対して3名ないし4名に適用され、最も比率の高い昭和62年度において29名中4名(13.8%)であった。

以上のことからすると、技術職における第4ランクの適用は、年齢による査定区分の別を問わず著しく低い位置付けであり、特別な理由あるいは事情がある場合以外には、通常は適用されることのないランクであると考えられ、第3ランクの適用は、第4ランクが極めて少数の実績しかないことからすると、実質的には最低ランクとして位置付けられるとともに、年齢による査定区分の別を問わず、第3ランクが適用される者の比率は低いものと認めることができる。したがって、上記以外の者は第1ランク又は第2ランクに考課されていたのであるから、平均的な業務成績を上げた者に対しては第1ランク又は第2ランクが適用されていたものと考えざるを得ず、昇給査定の考課において第1ランク及び第2ランクを判定する際に会社が社員に要求するところの「期待以上の成果」

及び「一応評価できる成果」も、平均的な社員において十分に達成可能なものであったと考えざるを得ない。

以上を総合すると、会社の技術職における昇給査定においては、平均的な成績を上げていた社員に対しては、第1ランク又は第2ランクに考課して昇給を実施するとともに、班長級昇進の面では昇進候補者に該当させ、昇進可能最低年齢に到達後、毎年順次昇進を実施したものと考えざるを得ない。

(オ) Cの昇給及び昇進における実態について

上記4の(3)のイの(ウ)において判断したとおり、Cの平成4年度の業務については、改善提案及び後輩の指導において業務上の成果と評価されて然るべき実績があったことが認められる。

また、前記第1の10の(3)のイで認定したとおり、同人は平成3年度においても新入社員の教育担当者として、同教育については良くやっている旨の報告が班長級から係長に対しなされ、改善提案についても継続して提出していたことなどからすると、同人の業務に関する知識が平均より劣るものとも、同人の勤務成績が平均より劣るものとも考え難い。

被申立人は、平成4年度以前の昇給査定の対象となった平成3年度以前の業務の状況とそれに対する昇給査定結果との関係については、具体的に明らかにしていないところであり、前記第1の10の(3)で認定した事実からは、Cが平均より劣る勤務成績であったとは認められないところである。

しかしながら、同人に対する昭和59年度から平成5年度までの昇給査定ランクは、前記第1の8の(2)で認定したとおり、第3ランクの考課に基づき決定されたものであり、実質上最低のランクに位置付けられ、昇進についても発令されてこなかったものである。

(カ) Dの昇給及び昇進における実態について

上記4の(3)のイの(エ)において判断したとおり、改善提案活動において、業務上の成果として評価されて然るべき実績があったことが認められる。

前記第1の10の(4)のイの(イ)で認定したとおり、Dが平成元年度に行った改善提案に対してはD級の表彰が授与され、同年9月の小集団活動発表会において同人は改善提案の発表を行っており、平成2年度においても2件の個人提案を提出するなど、一応の成果を上げていたことが認められ、同人の勤務成績が平均よりも劣るものであったとは考え難い。

被申立人は、平成4年度以前の昇給査定の対象となった平成3年度以前の業務の状況とそれに対する昇給査定結果との関係について、具体的に明らかにしていないところであり、前記第1の10の(4)で認定した事実からは、Dが平均よりも劣る勤務成績であったとは認められないところである。

しかしながら、同人に対する昭和59年度から平成5年度までの昇給査定ランクは、前記第1の8の(2)で認定したとおり、第3ランクの考課に基づき決定されたものであり、実質的には最低のランクに位置付けられ、昇進についても発令されてこなかったものである。

以上見てきたとおり、被申立人における申立人らに対する処遇の実態は、平成5年度に限らず一貫して差別的なものであったと認めることができる。

#### 5 不当労働行為の成否について

前記第1の2の(4)及び(5)で認定したとおり、申立人らは「はんだる」において、昭和61年には浮島工場消防警備係の要員削減の問題、昭和63年には日石エンジニアリングへの出向問題などを取り上げ、会社が進める合理化等の施策に反対の主張を表明し、組合員に対しては労働組合がこれらに反対する必要があることを訴える活動を行っていた。また、日石労組に対しては、その対応が組合員の利益と一致していないとして批判するとともに、日石労組の方針、路線等が「労資協調的」であり変革する必要があるとして、役員選挙においてこれを追及するよう組合員に働き掛けていた。さらに、支部執行委員選挙においても、申立人ら各人は上記と同旨の主張を掲げて継続して立候補しており、これら申立人らの活動が、「はんだる」の発行を介して相互に関連性を有する活動として被申立人の認識する、ところであったことは、前記第2の2で既に判断したとおりである。

このような申立人らの活動は、労働組合の内部において執行部を批判する活動という側面を有する一方で、会社との関係においては、その施策への反対を呼び掛けるという点において対立する活動であったことは言うまでもなく、その活動は、昭和63年6月に日石エンジニアリングの設立に関して出向拒否のための受け答えを「はんだる」に掲載するなど、単に労働組合の内部への影響を与えるにとどまらず、会社の施策の推進にも直接の影響を与える可能性を持つものであったと認められるところである。

一方、会社は、前記第1の9の(5)で認定したとおり、昭和62年のDと品質管理1課長との面接では、同人が組長に任命されない理由を尋ねたことに対し同課長は合理化に協力できるかを話題とし、また、平成6年度の同人と品質管理2課

品質管理 3 係長との面接において、同係長は「D さんのように会社の方針に反対してばかりいたのでは昇格は無理ではないですか。」と発言しており、「はんだる」における主張及び同人の支部執行委員選挙における主張に照らすと、それらの発言が、D が他の申立人らと共に行った上記の活動及び同人の支部選挙における活動を念頭になされたものとするのが自然であり、会社が申立人らの活動を会社に対立するものとして問題視していたことが窺われる。

以上を総合すると、申立人らが行った「はんだる」の発行、支部執行委員選挙への立候補などの活動は、労働組合の正式な機関決定に基づくものではないが、労働組合の運営に関し組合員として意見を表明するとともに、役員として活動するべく立候補したものであるから、組合員が行う正当な行為と評価されるものであるところ、会社はこれら申立人らの活動について、会社の施策と対立する、申立人ら独自の組合活動として嫌悪し、同人らに対し、賃金、昇進及び賞与において不利益な取扱いをなしたものであり、同時に労働組合内部の活動に対して、支配介入を行ったものであって、このことは労働組合法第 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判断する。

## 6 救済の範囲及び方法について

当委員会は、申立人らの賃金、賞与及び昇進において生じている不利益取扱いが不当労働行為に該当するものと判断するものであり、その救済の範囲及び方法としては、当委員会の裁量に基づき、以下のとおりとする。

### (1) 賃金について

A、B および D の基本給について日石労組のモデル賃金の基本給との間で生じている格差並びに C の基本給について日石労組のモデル賃金及び調査結果に基づき算出した賃金との間で生じていると認められる格差は、被申立人による不当労働行為によるものと判断されるものであるから、主文第 1 項のとおり、同人らの基本給を是正し、この是正による基本給の差額相当額の支払いを命ずることとする。

本件においては、査定とそれに基づく賃金決定及び賃金の支払いとが全体として一つの行為と認めるのが相当であり、平成 5 年度の昇給の実施された平成 5 年 3 月 21 日以降の賃金を是正することとする。

### (2) 役職について

A、B、D 及び C の昇進において生じている格差は、被申立人による不当労働行為と判断されるものであり、不当労働行為がなされなければ上記格差は生じなかったものと判断されることからこれを是正することとする。上記(1)において、当委員会は、賃金について平成 5 年 3 月 21 日付け昇給に係る査定が合理的

に行われたとは認められないものと判断して救済する以上、その査定に基づき、それを最も重要な要件として決定される同年度の昇進についても、これを是正することが相当である。

したがって、会社における通常の昇進の取扱いと同様の取扱いとして、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が相当であり、主文第2項のとおりA及びBについては係長又は係長相当職に、C及びDについては班長又は班長相当職に、それぞれあるものとして処遇するよう命ずることとし、平成5年5月21日以降、この処遇をするよう命ずることとする。

(3) 賞与について

A、B、C及びDの賞与については、上記(1)及び(2)の是正が行われたものとして、差額の支払いを命じることが相当であり、主文第3項のとおり命ずることとする。

(4) 付加給等の差額の是正について

主文4項のとおり、上記(1)及び(2)の是正に伴う付加給、役付手当その他の賃金における差額に相当する額の支払いを命ずることとする。

(5) 文書の掲示について

状況のいかんによっては、今後、同様な行為が繰り返されるおそれなしとしないので、主文第5項のとおり文書の掲示を命ずることとする。

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

平成9年6月10日

神奈川県地方労働委員会

会長 榎本勝則 ㊞

「別紙 略」