

# 命 令 書

申 立 人 X1

申 立 人 X2

申 立 人 X3

申 立 人 X4

被申立人 新日本製鐵株式會社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人 X3 を昭和 63 年 4 月 1 日付けで主事に昇格したのものとして取り扱い、同日以降の賃金及び賞与を是正するとともに、是正後の金額と既に支払われた賃金及び賞与の差額並びにこれらに年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 X3 に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X3 殿

新日本製鐵株式會社

代表取締役 Y1

当社が、貴殿を昭和 63 年 4 月 1 日付けで主事に昇格させなかったことは、大阪府地方労働委員会において労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人 X1、同 X2、同 X3 及び同 X4 の昭和 63 年 3 月以前の主事昇格並びに賃金及び賞与の是正に関する申立ては却下する。
- 4 申立人 X1、同 X2 及び同 X4 のその他の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人新日本製鐵株式會社(以下「会社」という)は、昭和 45 年 3 月 31 日、

八幡製鐵株式會社(以下「八幡製鉄」という)と富士製鐵株式會社との合併により成立した株式会社である。肩書地に本社を置き、鉄鋼業を主な業として堺製鐵所、八幡製鐵所をはじめ全国に製鐵所等を有しており、その従業員は、本件審問終結時には約 50,000 名である。

会社堺製鐵所(以下「堺製鉄所」又は単に「所」という)の発足は、昭和 36 年 10 月 1 日であり、同所の従業員は本件審問終結時で約 1,500 名である。

- (2) 申立人 X1、同 X2、同 X3、及び同 X4(以下それぞれ「X1」「X2」「X3」「X4」といい、この 4 名を併せて総称するときは「申立人 4 名」という)は、いずれも堺製鐵所に勤務する従業員である。

申立人 4 名は、いずれも堺製鐵所に勤務する従業員によって組織される申立外新日本製鐵堺労働組合(以下「組合」という)に所属している。堺製鐵所においては、組合の他に労働組合はない。

なお、会社には、各製鐵所ごとに労働組合があり、組合を含め、これらの労働組合が新日本製鐵労働組合連合会(以下「組合連合会」という)を組織している。

## 2 申立人 4 名の経歴及び組合における活動等

- (1) 申立人 4 名の入社年月、所属の変遷及び社員資格

### ア X1

X1 は、昭和 36 年 6 月、八幡製鉄に技術職社員として採用され、戸畑製造所に勤務した後、同 39 年 9 月に堺製鐵所ストリップ工場に配属され、同 60 年 4 月から同所大形工場分塊掛、平成 2 年 4 月からは同所事業開発推進部鋼材加工センターで勤務している。同人の社員資格は、入社時の担当補から、昭和 45 年 10 月に担当、同 49 年 4 月に主担当となっている。

### イ X2

X2 は、昭和 32 年 6 月、八幡製鉄に技術職社員として採用され、第一製鋼課で勤務した後、同 40 年 5 月堺製鐵所転炉工場に配属され、以後、同所製鋼工場機械運転掛、平成 2 年 4 月から同所設備室基盤整備センターで勤務している。同人の社員資格は、入社時の担当補から、昭和 45 年に担当、同 49 年 4 月に主担当となっている。

### ウ X3

X3 は、昭和 42 年 3 月、八幡製鉄に技術職社員として採用され、堺製鐵所転炉工場機械運転掛で勤務した後、同所製鋼工場機械運転掛を経て平成 2 年 4 月から同所大形工場、同年 7 月からは同工場圧延掛で勤務している。同人の社員資格は、入社時の担当補から昭和 44 年頃に担当、同 51 年 4 月に主担

当となっている。また同人は、本件平成元年(不)第41号事件の申立後の平成2年4月に主事に昇格した。

エ X4

X4は、昭和43年3月、八幡製鉄に技術職社員として採用され、堺製鉄所大形工場精整掛に配属後、同掛の各工程における仕事に就いてきた。同人の社員資格は、入社時の担当補から担当を経て、同56年4月に主担当となっている。

(2) 申立人4名の組合における活動

ア 申立人4名は、組合内で主流派の活動に批判的なグループとして活動し、昭和45年から堺製鉄所における職場新聞「ようこうろ」を、同47年から職場新聞「仲間」を、さらに同63年から職場新聞「考える葦」を発行した。また、同51年から日本共産党堺製鉄所職場新聞「きさらぎ」を発行した。これらの職場新聞においては、労働条件改善の訴えとともに、組合及び組合連合会の方針を批判する見解が掲載された。

イ 昭和57年11月発行の「きさらぎ」では、「堺労働基準監督署は、本年2月、X1らが行ってきた引継残業等の賃金不払いについての労基署申告に対し、引継残業はたとえ「分間でも労働時間であると断定し、その内容を明確化し、適正な時間管理を実施すること等の指導を行っている」旨が掲載された。

その後、同60年11月20日、X1、X2及びX3を含む5名は、堺労働基準監督署長あてに「引継ぎ残業に手当ての支払いを求める申告書」を提出した。

ウ また「きさらぎ」では、次のような会社並びに組合及び組合連合会に対する批判が掲載された。

(ア) 昭和59年9月発行の「きさらぎ」では、組合連合会及び組合の運動方針案について、「たたかい忘れた労組、組合主義路線の大会議案である」と批判し、会社の第3次合理化攻撃にどう反撃し組合員の利益を守ったかが明らかにされていない旨が掲載された。

(イ) 昭和61年9月発行の「きさらぎ」では、「労働組合のあり方を問う」との見出しで、「出向、配転は思うままと会社の人べらし合理化が進められる今、労働組合がこれにどう対処し、組合員の生活と権利を守るかが問われているときに、組合の役員選挙には組合民主主義が行われていない」、また、「組合連合会の運動方針案は、会社の安定と飛躍なくして組合員の雇用の安定確保と生活の維持・改善はあり得ないとして会社と共通の立場に立ち、堺製鉄所でもストリップ工場の休止に始まり、月毎にみられる出向、配転、派遣等の人べらし合理化に何の歯止めもかけえない実態を作り

だしている」旨が掲載された。

(ウ) 昭和 62 年 5 月発行の「きさらぎ」では、「大合理化助ける鉄鋼労連の労使協調路線」との見出しの下で「提案された定年延長の一時停止と高齢者の長期教育・休業措置は、法のうえからも問題があり、また労働協約のうえからも連合会の大会で了解するものではない」旨が掲載された。

(エ) 同年 12 月発行の「きさらぎ」では、「許すな！賃下げ」との見出しの下で「提案された賃金制度改定案は、会社にとって都合の良いだけで、働く者にとっては、自分の賃金が理解できないものになりそうである」旨が掲載された。

(オ) 昭和 63 年 3 月発行の「きさらぎ」では、「労働者に背を向ける賃金体系改悪」という見出しで、組合連合会が、賃金、出向者問題等の十分な論議を組合員の声を反映させず、会社の賃金体系の改訂方針を大会で早々と決定させたことは、会社の意を汲んで組合員に労働条件を飲ませたものであるとの組合連合会批判が掲載された。

(カ) 同年 7 月発行の「きさらぎ」では、「新日鉄八幡 労組役員選挙に介入 労務担当者役員会議で指示文書」という見出しで、「(組合員に)出向、給与改訂、労働条件改訂等から不満があるなどとし、健全票を前回支持率以上にするために各支部ごとの目標設定を指示。票読み報告も期日を示して求めている」旨が掲載された。

エ 申立人 4 名は、組合の役員選挙に立候補しているが、本件の最初の申立時である平成元年までに申立人 4 名が立候補した経緯は、次表のとおりである。

なお、表中「支部」は、申立人 4 名がそれぞれ所属する工場等の単位で組織される組合支部であり、その他は組合本部の選挙である。また、○印を付した箇所のみ当選(信任を含む)で、他は落選である。

(表；申立人 4 名の組合役員立候補の経緯)

年	X1	X2	X3	X4
昭和 41 年		中央委員		
昭和 43 年		中央委員		
昭和 45 年		中央委員		
昭和 47 年	支部役員	支部長○	支部青年 婦人部長○	

昭和 49 年	執行委員	支 部 長	支部青年 婦人部長	
昭和 51 年	執行委員	中央委員	支部委員	
昭和 53 年	執行委員 中央委員	支 部 長	支部委員	中央委員
昭和 55 年	執行委員	中央委員		中央委員
昭和 57 年	書記次長	中央委員		中央委員
昭和 59 年	書記次長 中央委員		執行委員	執行委員 中央委員
昭和 61 年	副組合長	支 部 長	執行委員	書 記 長
昭和 63 年	副組合長	支 部 長	執行委員	書 記 長

### 3 社員人事制度について

#### (1) 資格区分及び職務層区分並びに資格昇格の類型等について

申立人 4 名は、いずれも技術職社員として採用された者であるが、会社の技術職社員の人事制度は、資格区分及び職務層区分から成り立っており、会社と組合連合会の間で交わされた「社員人事制度に関する協定書」（以下「人事協定書」という）及び「社員人事制度に関する覚書」（以下「人事覚書」という）により、次のように定められている。

##### ア 資格区分、職務層区分及び系列区分

資格区分は、給与等の処遇の基本となっており、社員は、職務や職務遂行能力等に基づいて、担当補から順次、担当、主担当、主事、統括主事等と昇格していく。

新規採用者の資格については、高等学校卒業者は担当補、高等専門学校卒業者は担当、大学卒業者は主担当にそれぞれ格付けされる。職務層区分は、一般職務から順次、工長、作業長、掛長等と上位に区分設定される。

また、工長を補佐する目的で、一般職務の中において他の一般職務の指揮・育成等を行う職務として「統括」という職務層が設定されている。

なお、資格と職務層は、基本的には次表のように対応しているが、例えば主事であっても必ずしも工長職務に就くのではなく、統括、あるいは一般職務に就く場合もある。

職務層区分と資格区分との対応関係は、次表のとおりである。

(表；技術職社員の人事制度)

職務層区分	資格区分	要件
作業長職務	統括主事	作業長の職務を遂行するために必要な経験・能力を有する者
工長職務	主事	工長の職務を遂行するために必要な経験・能力を有する者
一般職務	主担当	一般の職務を優秀に遂行するために必要な経験・能力を有する者
	担当	一般の職務を標準的に遂行するために必要な経験・能力を有する者
	担当補	一般の職務を標準的に遂行するには経験・能力が十分でない者

(注) 工長は、自らも作業に従事すると共に、現場作業の第一線において何人かの部下を率いて指揮・監督している。

作業長は、日々の仕事において部下を管理・統括している。

また、作業長の上位に掛全体の長として掛長が置かれている。なお、掛長は技術職社員ではなくなる。

#### イ 資格昇格の類型及び標準的な経過年数

会社においては、選挙により社員を上位の資格に昇格させている。資格昇格は、従事する職務、本人の経験、知識、技能、勤務成績及び会社業務への貢献度等を総合勘案して所属長(通常は工場長)が推薦した者について、各資格区分の要件に基づき、所定の選考を経た上で決定される。

担当補から主事に至る各昇格区分ごとの昇格の類型及び通常の者の経過年数は、次表のとおりである。

(表；資格昇格の類型及び標準的な経過年数)

昇格区分	昇格の類型	通常の者の経過年数
主事 ↑ 主担当	(1) 工長職務に従事し、その職務を標準的に遂行するために必要な経験・能力を有すると認められる者 (2) 一般職務従事者のうち、工長次席(これに準じる者を含む)従事者で工長職務を遂行するために必要な経験能力を有すると認められる者	主担当として 10年程度

	(3) 一般職務に従事し、勤続 25 年以上で会社に対する貢献度が高いと認められる者	
主担当 ↑ 担当	(1) 一般職務に従事し、職務を優秀に遂行するに必要な経験・能力を有すると認められる者	担当として 7 年程度
	(2) 一般職務に従事し、担当として 11 年を経過した者。ただし、主担当として職務遂行に耐えないと認められる者を除く	
担当 ↑ 担当補	(1) 一般職務に従事し、その職務を標準的に遂行するに必要な経験・能力を有すると認められる者	担当補として 2 年程度
	(2) 一般職務に従事し、担当補として 5 年を経過した者。ただし、担当として職務遂行に耐えないと認められる者を除く	

また、担当補から主事に至る昇格区分ごとの選考は、「人事協定書」及び「人事覚書」に基づき、所において次の方法により行われる。

昇格区分	考課	筆記試験	面接
主担当→主事	○	一般共通、業務専門科目、作文	○
担当→主担当	○	作文	○
担当補→担当	○	(無)	○

## (2) 堺製鉄所における主事への昇格の選考について

### ア 選考の制度

堺製鉄所では、主担当から主事への昇格選考においては、前記(1)イ記載の所の試験を実施するに当たって、通常、所属長の推薦を受ける者を筆記試験によって決定している。

選考は、まず、仕事を進める上での基礎単位である各掛内において、掛長の判断により、一般常識問題や専門試験等の筆記試験、作文又は面接等(以下「掛試験」という)が実施され、その結果に基づいて昇格候補者を工場長に推薦し、さらに、工場長は、それらの推薦を受けた者に筆記試験や面接等(以下「工場試験」という)を実施している。この工場試験の合格者が所属長の推薦を受けた者として、所において行われる昇格試験(以下「所の試験」という)

を受け、これに合格した者が、年度当初の4月に主事に昇格することになっている。

会社では、昇格の選考を行うに際し、知識を重要視しており、知識の程度を知る方法として、日頃の職務遂行状況の観察の他に、公正を期すため、筆記試験が必要であるとされている。また、所の選考前に予備的に行う掛試験等における筆記試験の実施は、所属長が部下の能力を判断するに当たって、よりの確な情報を把握するために有意義なものであるとされている。

なお、それぞれの試験実施時期は、掛試験がおおむね前年の12月頃、工場試験がおおむね1月頃、所の試験がおおむね2月頃である。

#### イ 掛で行われる掛試験の実態

##### (ア) 受験資格

掛試験の受験資格者は、原則として勤続15年以上の主担当の者である。

なお、掛によっては掛試験を実施せず、全員又は一部の者を推薦して工場試験を受験させている。

##### (イ) 試験科目

掛試験の筆記試験科目は、掛長の判断に委ねられ、国語、数学、経営、労働、電気、一般常識等の科目の中から選択される。

また、作文や面接についても、実施の有無は掛長の判断に委ねられている。

##### (ウ) 掛試験の合格者の人数枠

毎年、所から各工場に対し、工場ごとの推薦者数の目安を指示しており、工場では、この推薦者の目安に基づき、12月中旬ごろ各掛に工場への推薦者数の目安を指示している。

各掛の主事昇格の有資格者のうち所の試験を経て主事に昇格する者の割合は、掛によって多少事情は異なるが、毎年おおむね2割以下である。

#### (3) 昇格に要する勤続期間

入社後、担当補の資格に格付けされた者が、担当、主担当を経て主事に昇格するのに要する勤続期間は、前記(1)イ表記載のとおり、通常、勤続19年を経過するか、又は勤続25年を経過して会社業務に対する貢献度が高いと認められることを要するとされている。

会社は、この勤続25年を経過した者の主事の昇格について、この制度が設立された昭和45年の会社発行の「労使交渉ニュース」において、「勤続25年になればだれでも主事以上に昇格させるとは考えていない。職務遂行の程度や能力にかかわらず大多数を主事以上に昇格させることは公平な人事管理ではないと

考えている」と説明している。

(4) 堺製鉄所における主事昇格の状況

堺製鉄所において勤続 19 年又は勤続 25 年を経過した後に主事以上に昇格した者の状況は、次のとおりとなる。

ア 申立人 4 名がそれぞれ所属する工場に勤務する者で、同期に入社した者及び勤続 19 年を経過した時点で主事以上に昇格した者の状況は、次表のとおりである。

申立人	同期に入社した者(a)(人)	19年を経過した時点で主事以上に昇格した者(b)(人)	割合(b)/(a)(%)
X1	53	29	55
X2	7	5	71
X3	10	7	70
X4	18	10	56

イ 堺製鉄所全体において、申立人 4 名と同期に入社した者及びそのうち勤続 25 年を経過した時点で主事以上に昇格した者の状況は、次表のとおりである。

申立人	同期に入社した者(a)(人)	25年を経過した時点で主事以上に昇格した者(b)(人)	割合(b)/(a)(%)
X1	171	144	84
X2	51	48	94
X3	29	26	90
X4	43	39	91

ウ 堺製鉄所全体で、勤続 25 年以上経過した者のうち、主事以上に昇格している者の状況は、次表のとおりである。

年度	勤続 25 年以上の者(a)(人)	勤続 25 年以上で主事以上に昇格した者(b)(人)	割合(b)/(a)(%)
昭和 63 年度	693	627	84
平成元年度	854	758	89
平成 2 年度	961	861	90
平成 3 年度	815	733	90
平成 4 年度	893	807	90

(5) 申立人4名の掛試験の受験状況

申立人4名の掛試験の昭和59年度以降の受験状況等は、次のとおりである。  
なお、以下において試験の年度については、例えば昭和59年度試験とは、同59年4月に昇格する者を選考する試験のことであり、同58年12月頃から同59年2月頃にかけて行われるものを指す。

ア X1

(ア) X1の所属する掛の掛試験の有資格者、受験状況等は、次表のとおりである。

年 度	X1の 合否	掛内の有 資格者 (人)	掛試験の 受験者 (人)	掛試験の 合格者 (人)	工場試験 の合格者 (人)	所の試験 の合格者 (人)
昭 和 59年度	×	16	11	4	3	3
60	×	18	6	4	3	3
61	×	11	6	2	2	2
62	不受験	9	4	2	2	2
63	×	7	4	1	0	0
平 成 元年度	×	5	2	1	0	0
2	○	2	2	2	1	1
3	×	12	6	2	1	0
4	×	12	3	1	1	1

(注1) 表中の合否欄で○は合格、×は不合格を表す。

(注2) X1は、平成2年4月から鋼材加工センターに配属されたが、同センターは掛と同じレベルとして扱われている。

(イ) X1の各年度の掛試験の成績及び評価は次のとおりである。

a. 昭和 59 年度

掛試験における X1 の点数及び合計で最高得点を取った者の点数は、次表のとおりであり、X1 は、掛内受験者 11 人中 9 位であった。

なお、このときの配点は不明である。

科目・ 点数 氏名	試験科目及び点数				
	一般	防災	Q C	安全	合計
X1	0	0	40	0	40
最高得点者	65	32	69	77.5	243.5

b. 昭和 60 年度

掛試験における主担当の者の点数は、次表のとおりであり、X1 は、掛内受験者 6 人中 6 位、面接も 6 人中 6 位で総合 6 位であった。

科目・ 点数 氏名	試験科目及び点数					面接 順位
	一般	安全	防災	Q C	合計	
X1	20	10	17	40	87	6
A	52.5	94	50	69	265.5	1
B	55	86	47	65	253	2
C	42.5	47	52	57	198.5	3
D	25	70	46	42	183	4
E	10	21	38	94	163	5

c. 昭和 63 年度

試験の科目は、一般、安全、労働、数学、QC 及び作文であり、X1 の総合点は、350 点中 123 点で、掛内受験者 4 人中 3 位であった。

d. 平成元年度

X1 の試験の点数は、次表のとおりであり、掛内受験者 2 人中 2 位であった。

科目・ 配点 氏名	国語	数学	経営	労働	安全	一般	合計
		60	60	100	100	100	60
X1	29	22	51	39	48	21	210

なお、他の 1 名の受験者は、申立人 4 名と立場を同じくする X5 で、掛試験に合格し掛から推薦されたが、工場試験では不合格となった。

e. 平成 2 年度

掛内の試験対象者には、勉強会が持たれた。掛内受験者は、X1 及び前記の X5 の 2 名であり、2 名とも掛試験には合格した。X1 は、工場試験で不合格であったが、X5 は合格し、主事に昇格した。

f. 平成 3 年度

試験科目は、専門科目、一般常識、面接及び作文であった。掛内受験者は 6 名で、X1 の順位は不明である。

g. 平成 4 年度

試験科目は、専門科目、一般常識、面接及び論文であった。掛内受験者は 3 人で、X1 の順位は不明である。

イ X2

(ア) X2 の所属する掛の掛試験の有資格者、受験状況等は、次表のとおりである。

年 度	X2 の合否	掛内の有資格者 (人)	掛試験の受験者 (人)	掛試験の合格者 (人)	工場試験の合格者 (人)	所の試験の合格者 (人)
昭 和 59 年度	不受験	10	12	4	2	2
60	不受験	7	13	2	1	1
61	不受験	7	7	1	1	1
62	不受験	7	7	2	2	2
63	×	6	10	2	0	0
平 成 元年度	不受験	9	4	2	1	1
2	×	8	5	2	1	1
3	(推薦)	10	—	(4)	1	1
4	(推薦)	11	—	(6)	1	1

(注 1) 受験者の数が有資格者を上回っているのは、受験資格の有無にかかわらず掛員全員が受験したためである。

(注 2) X2 の属する基盤整備センターでは、同センターが一つの掛と同じ扱いを受けている。また、平成 3 年度から同センターでは、掛試験

を実施せず、工場試験受験希望者(同3年度4人、同4年度6人)全員を工場へ推薦している。

(イ) X2については、平成2年度の成績のみ明らかである。同年度のX2の所属する掛の受験者の結果は、次表のとおりであり、同人の成績は、掛内受験者5人中5位であった。

なお、次表中の(A)、(B)及び(C)の3名は、本件審問終結時現在において主事に昇格していない。

科目・ 配点 氏名	筆 記 試 験					作文
	一般	専門	数学	国語	合計	
	100	100	100	100	400	
X2	50	8	40	34	132	C
(A)	84	68	100	73	325	B
X3	67	69	95	72	303	B
(B)	65	63	60	61	249	B
(C)	59	60	60	53	232	A

(注)作文は、高い評価のAから順に、B、Cと順位づけられる。

ウ X3

(ア) X3の所属する掛の掛試験の有資格者、受験状況等は、次表のとおりである。

年 度	X3の 合 否	掛 内 の 有資格者 (人)	掛試験の 受 験 者 (人)	掛試験の 合 格 者 (人)	工場試験 の合格者 (人)	所の試験 の合格者 (人)
昭 和 58年度	×	不明	不明	4	2	2
59	×	10	12	4	2	2
60	×	7	13	2	1	1
61	不受験	7	7	1	1	1
62	不受験	7	7	2	2	2

63	×	6	10	2	0	0
平成 元年度	○	9	4	2	1	1
2	○	8	5	2	1	1

(注)受験者の数が有資格者を上回っているのは、受験資格の有無にかかわらず掛員全員が受験したためである。

(イ) X3 の各年度の掛試験の成績及び評価は、次のとおりである。

a. 昭和 58 年度

昭和 58 年度の掛試験には X6、X7、X8 及び X9 が合格し、このうち X6、X7 は所の試験にも合格した。X3 及び X6 の試験の点数は、次表のとおりであった。

科目・ 配点 氏名	一般	専門	合計
		100	100
X3	70	99	169
X6	72	99	171

なお、昭和 58 年当時、X3 の上司である Y2 工長は、X3 が作業をしていたクレーンの運転室に来て「おまえは仕事もよくするしもったいないし、活動をやめんか」と述べ、その際、「仕事をした分に対しては給料を上げるが、絶対に昇格させない」と Y3 作業長が言っていたと告げた。

b. 昭和 59 年度

X3 の試験科目と点数は、次表のとおりであった。掛試験には、X8、X9、X10 及び X11 の 4 人が合格し、このうち、X8 及び X9 は所の試験にも合格した。

X3 の順位は、不明である。

科目・ 配点 氏名	一般	電気	機械	数学	国語	合計
		100	100	100	100	100
X3	80	100	69.5	100	75	424.5

なお、この試験には受験資格の有無にかかわらず掛員全員が受験して

おり、前年度に所の試験に合格していた X6 の点数は 475 点であった。

昭和 59 年当時、X3 の上司の Y4 掛長がクレーンの運転室に来て「おまえは、電気第 3 種をもっているし、仕事をよくやるのもったいない。活動をやめんか」と述べたことがあった。

c. 昭和 60 年度

X3 の試験科目と点数は、次表のとおりであった。掛試験には、X10 及び X11 の 2 人が合格し、X10 は、所の試験に合格した。

なお、X3 の順位は、不明である。

科目・ 配点 氏名	一般	機械	数学	国語	電気	合計
		100	100	100	100	100
X3	92.5	100	90	85	100	467.5

d. 昭和 61 年度及び同 62 年度

X3 は、昇格試験制度の公平さに期待が持てないとして受験しなかった。

なお、昭和 61 年度における掛試験の合格者は、X12 であり、同人は、所の試験にも合格した。また、昭和 62 年度における掛試験の合格者は、X11 及び X13 であり、両名とも所の試験に合格した。

e. 昭和 63 年度

試験の科目は作文のみの選考であり、成績は明らかにされていない。

このとき、掛試験には X14 と他の 1 名が合格したが、両名とも所の試験には不合格であった。

f. 平成元年度

X3 の試験の点数は、次表のとおりであり、同人は、工場試験に推薦された。

このとき最高得点者は X14 で、その点数は 183 点であり、3 位の者の点数は 115 点であった。

科目・ 配点 氏名	一般	専門	合計
		100	100
X3	48	68	116

なお、X14 は、工場及び所の試験に合格した。

g. 平成 2 年度

X3 の試験科目と点数は、次表のとおりであり、同人は、掛内受験者 5 人のうち 2 位の成績で、筆記試験第 4 位の (C) とともに、工場試験に推薦された。

科目・ 配点 氏名	筆 記 試 験					作文
	一般	専門	数学	国語	合計	
	100	100	100	100	400	—
X3	67	69	95	72	303	B
X2	50	8	40	34	132	C
(A)	84	68	100	73	325	B
(B)	65	63	60	61	249	B
(C)	59	60	60	53	232	A

(注) 作文は、高い評価の A から順に、B、C と順位づけられる。

X3 はこの後、工場及び所の試験に合格し、平成 2 年 4 月に主事に昇格した。

エ X4

(ア) X4 の所属する掛の掛試験の有資格者、受験状況等は、次表のとおりである。

年 度	X4 の 合 否	掛 内 の 有資格者 (人)	掛試験の 受 験 者 (人)	掛試験の 合 格 者 (人)	工場試験 の合格者 (人)	所の試験 の合格者 (人)
昭 和 59 年度	×	30	不明	不明	4	4
60	×	48	不明	不明	4	2
61	×	53	23	8	6	6
62	×	47	17	6	6	6
63	×	42	10	7	5	5
平 成 元年度	×	42	9	5	5	5

2	×	14	12	7	3	3
3	×	19	11	6	3	2
4	×	17	9	4	2	1

(イ) X4については、試験科目は昭和63年度及び平成元年度分、試験結果は平成元年度分のみ明らかである。

同年度の掛試験の成績は、次表のとおりであり、X4は、筆記試験で9人中5位、作文は9人中9位で、総合順位では9人中8位となり、掛合格者5人の中に入らなかった。

科目・ 配点 氏名	筆 記 試 験						作文	総合 順位
	一般	常識	安全	国語	数学	合計		
		50	30	50	35	30	195	42
X4	1	20	26	31	20	98	14	8
A	3	14	14	10	10	51	15	9
B	25	28	30	21	0	104	28	5
C	50	30	34	27	10	151	34	1
D	11	22	18	12	10	73	22	7
E	27	20	24	17	0	88	37	4
F	40	28	32	15	10	125	35	1
G	32	20	30	26	10	118	33	3
H	33	23	30	9	0	95	20	6

#### 4 賃金制度について

会社の賃金制度については、会社と組合連合会との間で「賃金に関する協定書」(以下「賃金協定書」という)が締結され、これに基づいて賃金の体系が定められている。また、会社と組合連合会との間では、当該年度の昇給の幅や賞与の額等について、別途、協定書や覚書が毎年締結され決定される。

なお、賃金協定書には、基本賃金の他に交代手当や超過勤務手当等の諸手当も定められている。

##### (1) 賃金体系

賃金体系は、昭和 63 年度から改訂され、改訂後の技術職社員の基本賃金は、基本給本給、基本給加給、職務給、職務考課給及び業績給によって構成されている。なお、業績給は平成 5 年度から廃止された。

基本賃金並びに賞与の種類、全体に占めるおよその割合及び成績考課(査定)の有無は、次表のとおりである。

基本賃金の種類		各賃金の概要	全体に占める割合	成績考課の有無
基本給	基本給本給	能力に応ずる賃金(30%)	40%	有り
	基本給加給	年齢に応ずる賃金(10%)		なし
仕事給	職務給	職務価値に応ずる賃金	30%	なし
	職務考課給	職務遂行度に応ずる賃金	20%	有り
	業績給	能率に応ずる賃金	10%	なし
賞与	率部分	基本給を反映	40/100	なし
	額部分	職務遂行度合いを反映	60/100	有り

昭和 63 年度からの基本賃金及び賞与の概要は、次のとおりである。

##### ア 基本給本給

###### (ア) 基本給本給の性格

基本給本給は、入社時に決定された初任基本給本給に、毎年度ごとに職務遂行能力及び勤務成績等の考課査定により決定される昇給額が積み重ねられる基本賃金である。

入社時の初任基本給本給は、学歴別に定められている。

###### (イ) 基本給本給の昇給基準額及び上限額

基本給本給の昇給基準額は、毎年、会社と組合連合会との間で締結され

る当該年度の「社員昇給に関する協定書」（以下「昇給協定書」という）により更改される。昇給幅は査定により決定される。

昇給基準額は資格区分によって異なり、例えば昭和 63 年度における主事以下の昇給基準額は、主事が 2,340 円、主担当が 1,840 円、担当が 1,500 円、担当補が 1,220 円である。

また、基本給本給には、各資格区分ごとに上限額があり、その上限額は、毎年度の昇給協定書により更改される。例えば主事以下の昭和 63 年度における上限額は、主事が 112,760 円、主担当が 80,160 円、担当が 52,560 円、担当補が 36,060 円である。

#### イ 基本給加給

基本給加給は、毎年 4 月の昇給時期の当該者の年齢によって一律に定まる年功給の性格を持ち、額の算定に成績考課は入らない。

基本給加給の額は、昇給協定書により更改される。昭和 63 年度における同給の額は、19 歳の 1,500 円を最低に、年齢が増すに伴い徐々に上昇し、44～49 歳の 45,000 円で最高額となり、50 歳以降は再び下降し、58 歳では 21,200 円となっている。

#### ウ 職務給

職務給は、職務価値に応ずる賃金である。

それぞれ配置された職務について職務遂行上の難易度や職務負担度等に応じて「A 職務」から「G 職務」まで 7 つの職務区分が設定されるとともに、それぞれの職務区分ごとに、工長、統括、一般の 3 段階の役割区分がある。職務給の額は、これらの区分ごとに点数を付与し、この点数に共通の単価を乗じて算出される。

なお、同じ区分の職務に配置されている者は、同じ額が支給される。

#### エ 職務考課給

職務考課給は、職務の遂行とその成果に対する賃金である。

各人が配置された職務の職務遂行成果は、各職場ごとに、配置職務の遂行・成果、多能工化度合、新技術・作業改善への対応力、管理業務の遂行・成果、執務態度・意欲、指導・統率力の各考課要素で評価して決定され、考課係数となって表わされる。

#### オ 業績給

会社の毎月の粗鋼生産性に応じる賃金である。

額は、職務給と職務考課給を加えた額に全社一律の支給率を乗じて算出される。

なお、業績給は平成5年度から廃止された。

## カ 賞与

賞与は、毎年度2回、中元賞与(夏季に支給されるものをいう)及び年末賞与がある。賞与は、率部分と額部分で構成されており、それぞれの算出の基となる支給率や基準額等の数値は、毎年度、会社と組合連合会との間で、その年度の「中元賞与及び年末賞与に関する協定書」が締結され決定されている。

①率部分の支給額は、各人の基本給本給の額に資格区分別の支給率及び出勤係数を掛けた額と、これに基本給加給の額に全員一律の支給率及び各人の出勤係数を掛けた額を合算して算出される。

例えば昭和63年度における主事以下の資格区分別の支給率は、主事が2.0749、主担当が1.9180、担当が1.8308、担当補が1.7436である。

②額部分の支給額は、各資格区分別の基準額に、各人の資格区分に対応する職務遂行度合や勤務成績等を評価して上下各30%の範囲内の率を掛け、さらに出勤係数を掛けて算出される。

例えば昭和63年度における主事以下の資格区分ごとの額部分の基準額は、主事が377,200円、主担当が266,100円、相当が195,900円、担当補が146,200円である。

## (2) 査定の内容

堺製鉄所においては、原材料から製品に仕上げる各工程について掛編成がとられている。技術職社員は掛内で各種の多様な仕事をこなすことが求められ、各人がそれぞれの分担をこなしつつ、他の分野を応援する等、掛に与えられた工程を果たすよう行動することが求められている。考課査定は、掛を一つの単位として、主事、主担当などの同じ資格区分の者の中で行われる。

基本賃金及び賞与のうちで、直接、査定が行われるものは、基本賃金では、基本給本給及び職務考課給であり、賞与では額部分である。

査定の手順は、まず掛において掛長と作業長が成績評価会議や作業長連絡会議を開いて協議を行い、必要な場合には工長の意見を聴いて査定が行われる。掛長と作業長が協議した後、掛長が、各資格区分ごとに社員の順位・序列をつけた相対評価を行って、工場長へ提出する評価案を立案し、最終的には工場長が査定を決定する。

## ア 基本給本給

### (ア) 査定の時期及び幅

査定の時期は各年度に1回、毎年4月に前年4月から当年3月までを対

象期間とし、査定幅は、昇給基準額の上下各 100%の範囲内として行われる。

(イ) 査定項目

欠勤など勤怠状況による定型項目以外には、すべての工場に共通する査定項目はない。

査定は、評価期間中に、各人が能力を発揮してどれだけ仕事をしたかという実績を基に、総合的観点から、当該掛の実態に合った独自の評価項目に基づいて、同資格者内で相対的に評価されている。

(ウ) 掛における査定内容等

申立人4名が所属した掛等の査定の評価要素等及び申立人の職務内容は、次のとおりである。

a. 大形工場分塊掛(昭和60年4月～平成2年3月、X1が所属)

- ・職務内容；鉄塊を次工程にふさわしい鋼片に圧延することを行う掛で、X1の職務内容はクレーン運転、インゴットバギー(鋼塊を運搬する台車)運転である。
- ・評価要素；定常・非定常作業における職務遂行度合、多能工化の度合、新技術・作業改善への対応力、管理業務の遂行度合、執務態度・意欲

(注)「多能工化の度合」とは、弾力的人員措置への対応や多能工化の進展度、「新技術・作業改善への対応力」とは、技術革新や設備更新等への対応度、「管理業務の遂行度合」とは、生産、品質、コスト管理等の管理業務の増大への対応度、「執務態度・意欲」とは、職場活性化への取組姿勢を言う。

b. 鋼材加工センター(平成2年4月～、X1が所属)

- ・職務内容；ビル、駐車場等の用途の鉄骨を切断・溶接等により製作加工を行う掛で、X1の職務内容はクレーン運転である。
- ・評価要素；出勤態度・意欲、作業精度、生産性、職務知識、問題把握・解決力、計画・企画力、協調性、安全活動、創意工夫、努力の程度、多能工化の度合

c. 製鋼工場機械運転掛(～平成2年3月、X2及びX3が所属)

- ・職務内容；銑鉄の不純物を取り除き鋼をつくる工場、X2、X3の職務内容は年度により異なるが、溶鋼鍋運搬、鋼片運搬等のクレーン運転等である。
- ・評価要素；職務遂行成果、非定常作業の職務遂行成果、他ポジション

の従事度、新技術・作業改善対応、管理業務の成果、執務態度・意欲

d. 基盤整備センター(平成2年4月～、X2が所属)

- ・職務内容；埋立地の地盤改良作業等を行う掛で、X2の職務内容は、設備の解体作業で、主にガス溶接、重機運転等である。
- ・評価要素；職務遂行度合、勤務成績、新技術・作業改善、コスト低減活動等

e. 大形工場精整掛(X4が所属)

- ・職務内容；圧延された製品の切断、仕分、矯正、形状検査等を行う掛で、X4は、ローラー班、機動班等に属していた。ローラー班の職務は、製品を矯正するためのローラーの組立等であり、機動班の職務は、オンラインの連続操業を止めないための食事交代要員である。
- ・評価要素；担当職務遂行成果、非定常作業の遂行成果、新技術・作業改善対応、管理業務、勤怠状況、その他事故の防止等

イ 職務考課給

(ア) 査定の時期及び幅

査定の時期は、毎年4月と10月の各半期ごとになされ、査定の幅は、一般職務については、工場ごとの平均職務考課給金額の上下各50%の範囲内でなされる。

(イ) 査定項目

査定項目は、会社と組合連合会との間で交わされた「職務給および職務考課給に関する覚書」によっており、考課要素は次表のとおりである。

配置職務の遂行・成果	定常作業の遂行・成果
	非定常作業の遂行・成果
多能工化度合	
新技術・作業改善等への対応力	
管理業務の遂行・成果	
勤務態度・意欲	
指導・統率力 (この項目は工長のみ)	リーダーシップの発揮度合
	部下の指導育成

ウ 賞与

(ア) 査定の時期及び幅

賞与の査定時期は、中元賞与が6月、年末賞与が12月で、査定対象期間は、中元賞与については前年10月から当年3月まで、年末賞与については4月から9月までである。

査定の幅は、率部分と額部分により算出される賞与の内の、額部分における基準額の上下各30%の範囲内でなされる。

(イ) 査定項目

すべての工場に共通した査定項目はなく、掛ごとに決められるが、査定項目は、基本給本給の考え方とほぼ共通している。査定に当たっては、短期間の会社業績に対応するものとして、対象期間の各6か月間に掛の目標にいかにかたえる努力をしたかという実績が相対評価される。

(3) 申立人4名の基本賃金及び賞与の受給状況

昭和63年度から平成4年度までの申立人4名の基本賃金及び賞与の支給額並びに基本給本給、職務考課給及び賞与の額部分の成績査定の結果は、次表のとおりである。

ア X1

(ア) 支給額

年 度	上 下 期 別	基本給 本 給 (円)	基本給 加 給 (円)	職務給 (円)	職 務 考課給 (円)	賞 与	
						率部分 (円)	額部分 (円)
昭 和 63 年 度	上 期	67,560	45,240	78,626	26,777	227,114	239,300
	下 期			71,019	42,390	228,073	239,300
平 成 元 年 度	上 期	72,770	45,810	74,375	44,532	266,500	290,900
	下 期			74,375	44,748	268,300	291,900
2	上 期	79,740	45,130	72,745	48,130	284,600	314,900
	下 期			72,745	47,613	286,500	315,700
3	上 期	86,350	44,170	77,319	53,441	285,500	336,800

	下期			77,319	53,481	288,200	340,100
4	上期	92,410	42,810	81,312	56,547	283,200	337,100
	下期			81,312	56,344	286,000	338,900

(イ) 成績査定の結果

年 度	基本給本給	職務考課給	賞 与
昭和 63 年度	0.929(1.015)	0.85(1.00)	0.899(1.014)
		0.90(1.00)	0.899(1.014)
平成元年度	0.968(1.030)	0.90(1.00)	0.942(1.042)
		0.90(1.00)	0.942(1.042)
2	1.000(1.043)	0.90(1.00)	0.946(1.040)
		0.90(1.00)	0.946(1.036)
3	1.000(1.042)	0.95(1.00)	1.002(1.043)
		0.95(1.00)	1.006(1.048)
4	1.000(1.048)	0.95(1.00)	1.003(1.044)
		0.95(1.00)	1.003(1.041)

(注 1) 基本給本給の数値は、主担当の昇給基準額に対する本人の昇給額の比率。

( )内は、同じ掛の主担当の平均の比率

(注 2) 職務考課給の数値は、本人の考課給係数。( )内は、工場へ配分される平均の考課給係数であり 1.00 となる。上段は上半期、下段は、下半期

(注 3) 賞与の数値は、主担当の額部分の基準額に対する本人の額部分の基準額の比率。( )内は、本人と同じ掛の主担当の平均の比率。上段は中元、下段は年末

イ X2

(ア) 支給額

年 度	上下 期別	基本給 本 給 (円)	基本給 加 給 (円)	職務給 (円)	職 務 考課給 (円)	賞与	
						率部分 (円)	額部分 (円)
昭 和	上期	74,150	45,240	78,626	23,521	241,714	252,200

63年度	下期			64,763	44,466	242,735	250,200
平成元年度	上期	79,310	43,570	67,824	46,622	278,100	309,900
	下期			67,824	51,698	280,000	310,900
2	上期	86,380	42,810	72,745	55,080	296,200	334,000
	下期			72,745	52,703	298,200	333,700
3	上期	93,070	41,770	77,319	53,144	296,300	336,200
	下期			77,319	53,461	299,200	338,100
4	上期	98,790	40,360	81,312	56,679	292,400	337,400
	下期			81,312	56,554	295,400	337,900

(イ) 成績査定の結果

年 度	基本給本給	職務考課給	賞 与
昭和 63 年度	0.897(1.018)	0.70(1.00)	0.948(1.034)
		0.90(1.00)	0.940(1.034)
平成元年度	0.897(1.026)	0.90(1.00)	1.003(1.036)
		1.00(1.00)	1.003(1.036)
2	0.930(1.034)	1.00(1.00)	1.004(1.040)
		1.00(1.00)	1.000(1.034)
3	0.933(1.022)	0.95(1.00)	1.000(1.036)
		0.95(1.00)	1.000(1.041)
4	0.930(1.010)	0.95(1.00)	1.004(1.022)
		0.95(1.00)	1.000(1.012)

(注)表の見方はX1と同じ

ウ X3

(ア) 支給額

年 上下	基本給	基本給	職務給	職 務	賞 与
------	-----	-----	-----	-----	-----

度 期別		本 給 (円)	加 給 (円)	(円)	考課給 (円)	率部分 (円)	額部分 (円)
昭和 63 年度	上期	67,070	37,700	78,626	35,281	206,200	255,200
	下期			71,019	54,346	207,071	256,200
平成 元 年度	上期	72,390	39,700	74,375	56,982	247,300	313,900
	下期			74,375	56,866	249,000	329,600
2	上期	79,490	42,710	66,132	59,973	289,600	358,600
	下期			72,745	58,786	291,500	359,900
3	上期	86,330	45,690	77,319	62,444	301,200	362,300
	下期			77,319	62,423	304,200	364,500
4	上期	92,630	48,490	81,312	66,367	309,400	391,000
	下期			81,312	66,028	312,600	392,900

(イ) 成績査定の結果

年 度	基本給本給	職務考課給	賞 与
昭和 63 年度	1.000 (1.018)	1.05 (1.00)	0.959 (1.034)
		1.10 (1.00)	0.963 (1.034)
平成元年度	1.032 (1.026)	1.10 (1.00)	1.016 (1.036)
		1.10 (1.00)	1.067 (1.036)
2	0.845 (0.995)	1.10 (1.00)	0.760 (0.956)
		1.10 (1.00)	0.761 (0.975)
3	0.851 (0.978)	1.10 (1.00)	0.760 (0.975)
		1.10 (1.00)	0.760 (0.978)
4	0.903 (0.979)	1.10 (1.00)	0.821 (0.978)
		1.10 (1.00)	0.820 (0.974)

(注)表の見方は、おおむねX1と同じであるが、基本給本給及び賞与の数值は、それぞれ平成元年度までは主担当、平成2年度からは主事における、それぞれの基準額に対する比率である

エ X4

(ア) 支給額

年 上下 度 期別		基本給 本 給 (円)	基本給 加 給 (円)	職務給 (円)	職 務 考課給 (円)	賞 率部分 (円)	与 額部分 (円)
昭和 63 年度	上期	58,350	36,190	71,637	33,077	186,928	218,400
	下期			64,763	37,682	187,718	218,400
平成 元 年度	上期	63,370	38,180	61,658	42,059	224,700	275,300
	下期			67,824	44,748	226,300	276,400
2	上期	69,940	41,130	72,745	50,228	249,700	312,900
	下期			72,745	48,098	251,300	314,700
3	上期	76,180	44,060	70,290	56,768	259,900	319,100
	下期			70,290	56,749	262,400	322,900
4	上期	81,920	46,820	81,312	57,319	267,100	324,000
	下期			81,312	57,025	269,800	326,700

(イ) 成績査定の結果

年 度	基本給本給	職務考課給	賞 与
昭和 63 年度	0.859(1.024)	1.05(1.00)	0.821(1.026)
		0.80(1.00)	0.821(1.025)
平成元年度	0.930(1.010)	0.85(1.00)	0.891(1.028)
		0.90(1.00)	0.892(1.028)

2	0.968(1.030)	0.95(1.00)	0.940(1.016)
		0.90(1.00)	0.932(0.994)
3	0.969(1.007)	1.00(1.00)	0.949(1.005)
		1.00(1.00)	0.955(1.011)
4	0.965(1.002)	0.95(1.00)	0.964(1.011)
		0.95(1.00)	0.967(1.006)

(注)表の見方はX1と同じ

5 申立人4名の職務遂行状況等

申立人4名の各種資格取得状況、職務遂行状況等は、次のとおりである。

(1) X1

ア 大形工場分塊掛在籍時

- クレーン運転免許及び危険物取扱者免許を取得し、ガス溶接技能講習、衛生管理者受験通信講座を受講修了している。
- 圧延職場において、クレーン等より操作の難しい圧延機(鋼塊を圧延する機械)やマニピュレータ(鋼塊の誘導機)の運転に従事したが習熟できなかった。しかし、インゴッドバギーの運転(クレーン系及び圧延系の作業)ができたことから、多能工化では一定の評価を受けていた。
- クレーンの運転で他のポジションに応援に行ったことが昭和63年に月に4、5回あった。
- 6号クレーンの油漏れを発見して、接触不良の原因となるところを防いだ。
- 前の職場のストリップ工場において事故を何件か起こしていたが、大形工場においても挿入機クレーンでスラブの落下事故を起こし、その事後処理が適切でなかったため、長時間設備を止めざるを得なかったことがあった。  
昭和63年の苦情処理申立て後は、クレーンの運転ミスはほとんどなくなった。
- 改善提案や危険予知活動がほとんど皆無である。例えば昭和63年度の改善案の提案は、主担当8名中の6名は、1~6件提出しているがX1はゼロである。危険予知活動では、同じく主担当の8名中6名は1~9件の活動をしているが、X1は1件であった。

イ 鋼材加工センター在籍時

- 鋼材を組立・溶接するためには、溶接作業が重要であるところ、X1は基本級の更新免許に落ちたため、稼働率の低いクレーン業務だけに従事している。
- 安全委員会への参加が12回中2回である。

○考案書の提出について、X1 は平成 2 年度後半に 6 件提出したが、他の 11 名は平均 7 件提出している。ただし、同人が 6 件の提出をしたのはこの一時期のみであるが、他の者はコンスタントに提出している。

○平成 3 年下半期についての職務評価は、作業長、工長とも主担当 8 名中 8 位であった。

(2) X2

ア 製鋼工場機械運転掛在籍時

○クレーン運転免許を取得し、ガス溶接技能講習修了証も取得している。

○機械運転掛では、運転業務のみでなく整備業務も評価対象とされるが、X2 は、配線図が読めないこと等から整備業務の知識・技能・技術が不足していると評価を受けている。

○トラブルを未然に防止するための故障の発見や事後の処置が他の者に比べて少なく、このような発見や処置による掛長表彰を、ほとんどの者が月平均 1~2 件受けていたが、X2 は年間で 2 件程度であった。

○業務に関する改善状況については、昭和 59 年度から 4 年間で 1 人平均 14 件あるが、X2 は同年以降 2 件である。

イ 整備室基盤整備センター在籍時

○整備室基盤整備センターにおいて、他の者が 7~8 種の資格免許を取得しているのに対し X2 は、高所作業者運転教育の修了等 3 種の資格の取得にとどまっている。

○同センターは、51 名全員が新たに配置され、資格取得講習会の開催など研修を重ねてスタートしたが、X2 は、職務に必要な建設重機車両の資格を取ることができなかった。このため他の者全員が建設重機車両の資格を取っているのに、同人はガス溶接作業が主たる業務となっている。

(3) X3

○X3 は、天井クレーン運転免許、ガス溶接免状、電気工事士免状、危険物取扱者免状(乙 4 類)、高圧電気工事技術者試験合格、第 3 種電気主任技術者免状、高圧ガス製造保安責任者丙種化学(特別丙化)免状、2 級ボイラー技士免状、第 1 種電気工事士免状及びアーク溶接免状を取得している。このうち、第 3 種電気主任技術者免状を持っているのは、取得当時掛内では X3 の他は工長 1 名のみであった。

○整備技能教育(電気)及び専門技術研修基盤学力講座(数学、物理)を受講している。また日本電気技術者協会の協会員となっており、整備技能コンクール(製図部門)で優良賞を得た。

○QC サークル活動において、昭和 57 年に 7 件のテーマを完成した。そのテーマは、同 58 年の所の QC 運営委員会の対象となり、優秀賞が 5 件、特別賞が 2 件となった。特別賞の 2 件は所長賞も受け、そのうち 1 件は、鉄鋼連盟の QC 全国大会で発表の機会が与えられ、X3 がその発表をした。

(4) X4

○一貫して大形工場精整掛に所属し、H 型鋼等の製品の検査や仕上等の業務を行ってきたが、製造に直結したオンラインの仕事を遂行することができず、審問終結時現在は、食事交代要員としてオフラインである機動班に配置されている。

○天井走行クレーンの運転免許、危険物乙種第 4 類の取扱免許、高圧ガス製造保安責任者丙種化学(特別丙化)免状、第 1 種及び第 2 種の電気工事士の免許及び電気溶接平付け免許を取得している。

○冷却床の検査の研修に、平成 3 年 4 月から 12 月まで 21 回にわたって参加した。

○コンピュータの初級プログラマー講習を受講し、COBOL の初級を終了し、再現性検査のデータ処理及び日報管理を表計算ソフトを利用してできるようにした。しかし、掛ではそれほど使用されていない。

6 職場苦情処理に関する申立て

(1) 職場苦情処理申立制度の概要

堺製鉄所においては、日常職場において新たに発生する労働条件やその変更等に伴って生ずる個々の組合員の不平、不満、要望等の処理に関し、会社と組合との間で、「職場苦情処理に関する協定」が結ばれている。

職場苦情処理は、「苦情の申立て」及び苦情の申立てにおける裁定に不服がある場合の「異議の申立て」の 2 段階の審査体制がある。

ア 苦情の申立て

苦情の申立ては、直接又は申立てを行おうとする者が所属する組合の支部長を通じて行うことができる。申立てがなされると、室又は工場ごとに、会社側からは室長又は工場長、掛長及び作業長等の 7 名、組合側からは支部長及び申立人の 2 名の併せて 9 名の労使双方で組織される職場苦情処理委員会(以下「苦情処理委員会」という)が設置され、審査がなされる。同委員会において申立人又は依頼を受けた組合の支部長は、意見等を述べることができる。苦情処理委員会が開かれた後、会社側は審査会を開いて裁定を下し、裁定の内容(以下「裁定通知」という)を申立人又は支部長に通知する。

イ 異議の申立て

苦情処理の申立てを行った者が苦情処理委員会の行った裁定に不服がある場合、異議の申立てをすることができる。異議の申立てを行った者から異議の申立てをする旨の意思表示を受理した組合と会社側との間で労使委員会又は団体交渉が持たれた後、その内容を説明したもの(以下「内容説明」という)が申立人に通知される。

(2) X1、X2 及び X4 の苦情処理申立てについて

X1 は昭和 63 年 12 月 13 日に、また、X2 及び X4 は同月 15 日に、同年の年末賞与の査定に不服があるとして、それぞれ職場苦情処理申立てを行い、同月 27 日、会社からいずれも却下する旨の裁定通知を受けた。さらに、3 人はこの裁定通知を不服として、翌平成元年 1 月 10 日に異議の申立てを行い、同年 2 月 14 日、会社からいずれも却下する旨の結果の内容説明を受けた。3 人に対する裁定通知及び内容説明の概要は次のとおりである。

ア X1

(ア) 裁定通知

職場の改善提案をする改善書の提出が全くなく、職務に対する積極的な取組が不足している。

自発的な業務遂行が、同じ主担当の者と比較して十分であるとは言えない。

定常業務で事故を起こしており、正確さの点で十分ではない。

(イ) 内容説明

発明・改善の考案書の提出等が皆無であり、業務に対する意欲の点が欠けている。

自発的な業務遂行の点で、同じ主担当の者と比較して劣位にある。

事故そのものより、事故発生後の処置が円滑でなかった。

イ X2

(ア) 裁定通知

クレーン運転、整備業務の面での点検・補修等の知識・技能・技術が十分とは言えない。

事故災害防止、コスト低減活動に対し、改善提案件数が他の主担当の者と比較して低い。

自発的な業務遂行の点で他の主担当の者と比較して十分とは言えない。

(イ) 内容説明

トラブル未然防止提案件数が、同じ主担当の者が平均 2 件なのに対し X2 は皆無であることや、クレーントラブルが発生しても自分の力で整備でき

ない等、クレーン整備に関する知識・技能・技術が同僚と比べ劣っている。

ウ X4

(ア) 裁定通知

作業改善の点で改善提案が1件もない。

職場の危険予知活動等において積極的に取り組んだところが見受けられない。

(イ) 内容説明

危険予知活動・発明改善について提案がない。

繁忙期における時間外就業について、事情のある1人を除きただ1人ゼロである。

## 7 請求する救済の内容

申立人4名が請求する救済の内容の趣旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人4名を、入社後19年を経過した時点で主事に昇格させるとともに、主事に昇格していれば得られたであろう賃金と現実に支払われた賃金との差額を支払うこと
- (2) (1)の入社後19年経過による主事昇格が認められない場合であっても、X1及びX2については、入社後25年経過した時点で主事に昇格させるとともに、主事に昇格していれば得られたであろう賃金と現実に支払われた賃金との差額を支払うこと
- (3) (1)及び(2)の主事の昇格が認められない場合であっても、昭和54年以降の賃金及び賞与について、申立人4名に対する考課査定を所属する掛の主担当の平均の考課査定評価に是正し、是正後の賃金額と現実に支払われた賃金との差額を支払うこと
- (4) 陳謝文の手交及び掲示

## 第2 判 断

### 1 申立期間について

#### (1) 当事者の主張

ア 申立人4名は、次のとおり主張する。

会社が、申立人4名の組合内少数派としての組合活動を嫌悪し、申立人4名を主事資格に昇格させず主担当に留め置いていること、並びに、賃金、賞与などに関する考課査定及びその考課査定に基づく賃金の支給は、すべて一個の不当労働行為であり、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当するから、本件申立ては、申立人4名が不当労働行為の救済を請求する昭和54年1月の時期から適法である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

申立人4名は、本件申立ての10年前からの主事昇格及び賃金是正を求めているが、昇格人事の時又は考課査定に基づく賃金の最後の支払いの時から1年以内になされた救済の申立てについてのみ、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされたものとして適法と言うべきである。

したがって、本件において、主事昇格に係る申立てについては、昭和63年4月昇格分に係る申立てから適法であり、それ以前に係る申立ては、申立期限を経過しており、却下すべきである。

また、賃金についても、基本給本給、職務給、職務考課給及び業績給に係る申立てについては昭和63年4月から、また、賞与については同年7月からの支給分に係る申立てがそれぞれ適法であり、それ以前に係る申立ては申立期限を経過しており却下すべきである。

(2) 当委員会の判断

資格昇格の格付けとこれに基づく賃金決定及び賃金の支払いは、一体として一個の行為をなすものと見るべきである。そうすると、会社の不当労働行為による資格昇格の格付けがなされ、これに基づいて賃金が支払われている限り、不当労働行為は継続することになる。したがって、資格昇格の格付けに係る不当労働行為の救済申立てが、資格昇格の格付けがなされたことによって支払われた賃金の最後の支払い時から1年以内になされたときは、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされたものとして適法というべきである。

本件においては、主事の格付けが単なる給与上の処遇でないことは、後記2(2)判断のとおりであるが、この資格の格付けが賃金決定と密接に関連していることも否定できない。したがって、本件資格昇格に係る申立てについては、最初の救済申立てがなされた平成元年7月から1年前に支払われた昭和63年7月の賃金と関連する同年4月における資格の格付け以降の資格昇格に係る申立てが適法となる。

また、賃金差別に係る申立てについては、考課査定とその査定に基づく毎月の賃金支払いとは一体のものともみるべきであって、賃金差別の是正を求める救済申立てが、査定に基づき決定された賃金の最後の支払い時から1年以内になされたときは、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされたものとして適法というべきである。

したがって、本件賃金査定差別の是正に係る申立てについては、最初の救済申立てがなされた日より1年前の昭和63年7月に支払われた基本給本給、職務給、職務考課給及び業績給の各賃金は、同年4月に査定結果として決定された

ものであるから、同月以降の賃金に係る救済申立てが適法となる。

ところで、賞与については、その査定に基づく支払いがそれぞれ独立して行われる1回限りのものであるから、本件の各賞与の査定差別の是正については、最初の救済申立てがなされた日より1年前の、昭和63年7月以降に支払われた賞与に係る救済申立てが適法となる。

以上のとおりであるから、昭和63年3月以前の資格昇格並びに賃金及び賞与に係る救済申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過しており、不適法なものとしてこれを却下する。

## 2 申立人4名の組合活動及び資格昇格制度について

### (1) 当事者の主張

ア 申立人4名は、次のとおり主張する。

(ア) 申立人4名は、いわゆる組合内部における少数派として、職場の賃金や労働条件に関する要望を実現すべく、職場新聞の発行等を通じて会社の労務政策を批判し、労働条件の改善に取り組むとともに、組合の方針を批判し、組合役員に立候補する等の活動を続けてきた。

申立人4名のこうした活動は、会社にとって嫌悪すべき存在と映るのみならず、労使協調路線をとる組合にとっても好ましくない存在であり、申立人4名の資格昇格制度や賃金及び賞与の査定において、不当労働行為意思が存在していたことは明らかである。

(イ) 会社の人事制度によれば、通常、高等学校を卒業後、会社に入社し、19年を経過すれば、主事に昇格することとなっており、現に多数の者は入社以来19年を経過した時点で、主事資格を有している。

主事資格は、給与体系の中の位置付けを決めるためのものでしかなく、管理職への昇進等と結びついているものではない。

申立人4名は、入社後19年を経過した時点で主事に昇格すべきであったにもかかわらず、会社は申立人4名を昇格させなかった。

(ウ) 主事に昇格するためには、所の試験による選考を経ることが必要であるが、所の選考対象となるためには、工場及び掛からの推薦を得ることが必要とされている。

この推薦に当たっては、工場及び掛において試験が実施されており、その試験において恣意による差別的運用が行われている。試験制度自体が公正な制度とはなっていない。

掛試験には、一般的に定められた規程は何もない。掛の試験の有無、試験科目、問題の中身が何も基準がないだけでなく、日常点や貢献度の何が

要素に加味されるのかについても基準がなく、すべて掛長に白紙委任されている。

申立人4名は、本件申立てに至るまで、一度も掛の推薦を受けたことがなかった。これは掛試験の成績如何を問わず、申立人4名に所の受験資格を与えないということが行われてきたものである。

本件においては、申立人4名に対する昇格差別を行うために、掛試験に合格しないという口実が使われてきたのである。

(エ) また、会社の人事制度によれば、勤続年数25年以上で会社業務に貢献度が高いと認められる者は、主事に昇格するとなっている。

勤続25年を経過した時点で主事に昇格していない者は極少数であり、X1及びX2以外で主事に昇格していない者は、病気等明らかに職務を遂行できる状態にない等極めてわずかな者に限定される。

25年を経過した者の扱いをみると、例えばX4の所属する掛では、入社29年を超えた者に対して、継続して勤務する年数が考慮され、会社の裁量によって、試験を経ずに掛の推薦を受け主事に昇格している。

X1及びX2については、仮に入社後19年を経過した後の主事の昇格が認められないとしても勤続年数25年を経過した時点で主事に昇格させるべきものである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

(ア) 会社は、人事労働政策において、公平な人事処遇を行っている。申立人4名に対して、その組合活動を理由に資格昇格や賃金及び賞与の査定において不当に取り扱ったことはなく、不当労働行為意思は何ら存在しない。

(イ) 主担当から主事への昇格は、入社後19年目に自動的になされるものではない。申立人4名と同期の者の実態を見ても、55%ないし70%が主事に昇格しているに過ぎない。

主担当以下の昇格については、若干の遅速はあっても特段の事情のない限り、一定の選考を経て昇格できることになっている。

しかし、主事という資格は、工長職務という極めて職責の重い職務を遂行するのに必要な経験・能力を必要とするものである。この工長職務を遂行しうる経験・能力を有するか否かについては、個人差が大きく、一定の勤続年数を満たせば自動的に主事能力を有するに至るものではないので、厳正な選考を経て能力の認定を行った上で資格昇格を行っている。

(ウ) 資格昇格の選考については、「人事協定書」や「人事覚書」によって公正に行われている。

主事昇格のための選考試験は、仕事に精通し、主事となって仕事を遂行できる能力をみるべきものである。

所における選考試験の対象者として推薦する者を決定するための掛における予備的選考の方法については、相当程度掛長に任されているが、各掛において試験を実施し、その結果を踏まえた公正な選考が行われている。

掛試験を受ける有資格者が、最終的に主事に昇格するのは、一つの掛で数名、年度によっては皆無という状況であり、極めて競争の厳しいものである。

- (エ) 人事協定書等によれば、25年を経過して会社業務に対する貢献度が高いと認められる者は主事に昇格するとされているが、この場合でも、試験による選考を経ないで主事に昇格した者はいない。

勤続25年以上の者についても、通常の上昇選考と同様に掛試験等により選考している。ただ、成績が同じなら勤続25年以上の者を優先している。

また、勤続年数25年を経過した時点で主事以上に昇格している者の比率は約90%となっているが、これは堺製鉄所が昭和36年に創立され、その当時大量の技術職社員を採用したことが、主な要因となっているものである。

X4の所属する掛内で、勤続29年目に主事に昇格した者については、統括という重要な職をこなした者がその年度の掛からの推薦を受けるという当該掛の推薦方法に沿ったものであり、この者も掛からの推薦を受けた後、所定の工場及び所の試験に合格したものである。

## (2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.2(2)認定によれば、申立人4名は、組合内において、組合主流派について労使協調路線であるとして批判するグループを構成し、同グループの職場新聞を発行して組合主流派の方針や会社の合理化に対して批判活動をするとともに、組合役員選挙に立候補したり、労働基準監督署に対し残業時間に対する賃金未払いの是正の申告を行っており、同人らは、いわゆる組合内少数派として、会社との協調を批判する立場の労働組合活動を行っていたものと認められる。

イ 申立人4名は、担当補として入社後19年を経過すれば、通常主事に昇格するものであり、主事は給与昇格のための制度でしかないところ、選考試験を行うことにより、それを口実として申立人4名を主担当に留め置いて差別していると主張する。

しかしながら、前記第 1. 3(1)及び(4)認定によれば、入社後 19 年という年数は、担当補から主事に至る各資格区分への昇格についての通常の者の経過年数ではあるが、昇格の種類において、主事は工長の職務を遂行するに必要な経験・能力を有する者とされ、人事覚書により、その昇格に当たっては所の試験を経るものとされていること、また、現に申立人 4 名の同期入社の中で 19 年を経過して主事以上に昇格した者は、55%ないし 71%という割合であること、がそれぞれ認められるから、担当補として入社後 19 年という期間が経過したからといって主事に自動的に昇格するものとは認められず、この点における申立人の主張は採用できない。

また、前記第 1. 3(1)ア認定によれば、主事であっても必ずしも工長職に就くものではないが、主事は、制度上、基本的には工長の職務を遂行するものとして位置付けられている以上、主事は単なる給与上の処遇であるとの申立人主張は採用できない。

さらに、主事の職務を遂行する経験・能力を有するか否かについての判断に当たり、試験制度を採用すること自体については、不合理なものということとはできない。

ウ 申立人 4 名は、主事昇格のための選考試験が、掛において恣意による差別的運用を許すもので、公正な制度となっていないと主張する。

しかしながら、前記第 1. 3(2)認定によれば、会社は、昇格選考を行うに当たって、公正な選考を期するために筆記試験を重視しており、掛試験における筆記試験の実施は、所属長が部下の能力を判断するに際し、よりの確な情報を把握するためのものであることが認められる。

また、その実施方法をみても、答案用紙が受験者に返却されたり、申立人 4 名の掛試験の成績について、当時の上司から試験結果の内容が具体的に伝えられていること等が認められる。

これらのことから、掛によってその実施の実態が異なっているとしても、掛試験が行われること自体について、不公平な制度であると言うことはできない。

エ さらに、申立人 4 名は、勤続年数 25 年を経た者は、会社への貢献度により自動的に主事に昇格するものとされていると主張するが、前記第 1. 3(3)及び(4)認定によれば、申立人 4 名と同期入社の中で勤続 25 年以上を経過した者でも 10%前後の者が主事となっていないこと、また、入社後 25 年を経過した者の昇格については、昭和 45 年の制度設立時に、会社は労使交渉ニュースにおいて、「25 年以上になれば、だれでも、主事以上に昇格させるとは考

えていない」と説明しており、さらに、X4と同じ掛の勤続29年の者についても、所の試験を受けていることがそれぞれ認められるから、選考に関係なく勤続年数25年の経過によって自動的に昇格するものではない制度運用であると認められる。

オ 以上イないしエからすると、主事昇格に当たっては、掛試験、工場試験及び所の試験を受講することなく昇格が認められるものではないと判断される。

### 3 申立人4名の資格昇格について

勤続年数の取扱い及び試験の制度については、前記2判断のとおりであるので、以下、申立人4名が所属する掛のそれぞれの掛試験について検討する。

#### (1) X1について

ア 申立人4名は、次のとおり主張する。

審問において試験の資料として提出されたものは、断片的であり、また原資料ではなく会社の都合の良いものだけを提出したものと疑わざるを得ない。試験の結果も点数だけで内容に疑いがある。

本件申立て前までには、X1を一度も掛試験に合格させなかったにもかかわらず、本件申立て後の平成2年度の掛試験に合格させたのは、推薦の実績を取り繕ったもの、又は地労委対策と言うべきものである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

掛試験の実施及びその方法について、掛長の判断に委ねられていることから、資料がすべて残存しているものではない。例えばX1の所属していたストリップ工場機械運転掛では、工場が休止したため各種資料が散逸したので、たまたま当時の掛長が手元に残していたものがある程度である。

X1の所属する掛の試験の取扱いについては、昭和58年度に同人も含めて模擬試験が行われるなど平等に行われている。

X1の同59年度及び同60年度の掛試験の成績は、到底合格するような水準の成績ではなかったし、同63年度の成績は、作文等他の者と比べて優劣が明白に分かるほど悪かった。

平成2年度の掛試験でX1が掛試験に合格したのは、同人も含めて掛試験対象者に対し勉強会を持つなどして合格できるよう指導がなされたためである。この年度のもう一人の受験者であるX5は、申立人4名と立場を同じくする者であるが、X5が所の試験に合格したことは、試験に差別的取扱いがなかったことの表れである。

ウ 不当労働行為の成否

(ア) 申立人4名は、会社が掛試験の結果をすべて明らかにしないことが差別

を疑わせるものであると主張するが、前記第 1. 3(5)認定によれば、受験者に対し答案用紙を返却していたり、また、掛試験の結果の保存方法について定められたものはないので、本件審問において会社が掛試験の結果をすべて明らかにしなかったことをもって掛試験が不公平に行われたと判断することはできない。

そこで、本件審査において明らかにされた掛試験の結果について以下検討する。

(イ) X1 の掛試験の成績については、前記第 1. 3(5)ア(イ)の認定のとおり、

① 昭和 59 年度の掛試験において、243.5 点の成績を収めた者がいる中で 40 点であったこと、また、同 60 年度の掛試験において、265.5 点の成績を収めた者がいる中で 87 点であることなど、同人は掛内受験者の内で成績順位が常に低位であること、

② X1 が受験した年度の同人の試験の成績からすれば、本件審問で試験の成績が明らかでなかった年度において同人の試験の成績が優秀であったと認めるに足る事実はないこと、

③ 平成 2 年度の掛試験に合格したことについては、同年度には同人を含む掛試験対象者に勉強会を持つなどして指導が行われており、同人が掛試験に合格したことは、これらの結果とも見ることもできること、

等が認められ、これらからすると、X1 の所属する掛の掛長の恣意的な考えの下に、同人が差別的に掛推薦から排除されていたとは認められない。

したがって、X1 の主事昇格に係る申立ては棄却する。

(2) X2 について

ア 申立人 4 名は、次のとおり主張する。

X2 の試験の結果が極めて悪いと言うが、一部の年度の試験結果だけを取り出しており、毎年悪いという立証にはなっていない。また試験が正当に採点されたかどうか疑わしい。

イ 会社は、次のとおり主張する。

X2 は、試験そのものを受けなかったり、また受けた時でも成績不良であった。

受験した平成 2 年度の掛試験においての X2 の成績は、いずれも最低点しかとれておらず、極めて悪い成績であった。作文でもテーマに対する的確に答えているとは到底言えない内容のものであり、レベルの低さは一目瞭然である。

掛試験に合格せず主事になっていないのは、X2 だけでない。現に X2 と同じ掛で同 2 年度に試験を受けた 3 人は、本件審問終結時まで主事に昇格していない。

ウ 不当労働行為の成否

X2 の掛試験についてみるに、前記第 1. 3(5)イ認定のとおり、

- ① 同人は、昭和 59 年度ないし同 62 年度及び平成元年度の試験をそもそも受験していないこと、
  - ② 成績が明らかになっている同 2 年度においては、400 点中 325 点の成績を収めた者がいる中で X2 の得点は 132 点であり、掛内受験者のうちで成績順位が最下位であること、
  - ③ 同年度の掛試験受験者で、X2 より成績が良かった 3 名も、本件審問終結時まで主事に昇格していないこと、
  - ④ X2 の同年度の試験の成績からすれば、同人が受験した昭和 63 年度において成績が優秀であったと認めるに足る事実はないこと、等が認められ、これらからすると、X2 の所属する掛の掛長の恣意的な考えの下に、同人が差別的に掛推薦から排除されていたとは認められない。
- したがって、X2 の主事昇格に係る申立ては棄却する。

(3) X3 について

ア 申立人 4 名は、次のとおり主張する。

X3 については、掛試験が公正に行われていたならば、本件申立前までに主事に昇格できていたことは明白である。

昭和 58 年度の掛試験の前に、難関と言われる第 3 種電気技術主任資格試験に合格しており、掛試験においても好成績を収めている。この年度、X6 から 4 人が掛試験に合格したが、試験の結果は X6 の分しか明らかにされておらず、残りの 3 人については、X3 より成績が上位であったことを会社は立証していない。

また会社は、同 58 年頃、上司の Y2 工長が X3 のいるクレーン運転室に来て「おまえは仕事もよくするしもったいないし、活動をやめんか」と述べ、その際、Y3 作業長が「仕事をした分に対しては給料を上げるが、絶対に昇格させない」と言っていると告げたり、同 59 年頃、Y4 掛長がクレーンの運転室に来て「おまえは電気 3 種の資格も持っているし、仕事をよくやるのもったいない、活動をやめんか」と述べるなど、職制を通じて懐柔を試みている。

X3 の所属する掛では、受験資格の有無にかかわらず、掛全員が受験しており、会社は同 59 年度の試験結果について、同人より成績が上位の者として前

年度掛試験に合格した X6 の試験結果のみを明らかにしている。

同 60 年度の試験では、X3 は高得点にもかかわらず合格していないが、このとき同人を上回る者の答案が提出されていない。

平成元年度に X3 が、従前の得点を大きく下回ったにもかかわらず掛の推薦を得ることができたのは、X3 と同じグループの X1 等が苦情処理を申し立て、これ以上、掛試験に合格させないとすれば差別意思があまりに明白になると会社が危惧したためである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

X3 の所属する掛では、試験の答案がすべて返却されるなど試験は公正に実施されている。試験答案は本人に返却されているため会社にはないが、当時の答案を所持している者がいたため、資料を地労委に提出することができたのである。

X3 が受験しなかった昭和 61 年度及び 62 年度の X3 の所属する掛試験においては、受験者のうち 1 名ないし 2 名しか合格しておらず、掛試験は極めて競争率の高いものである。

X3 は掛試験において良い成績を収めていたことは事実であるが、X3 の所属する掛は、もっと優秀な同僚が数多くいた。

X3 の所属する掛においては、答案が全員に返還されていたのだから、自らの成績がどの順位にあり、もし自分より低順位の者が推薦されていたならば異議を唱えることができたのにもかかわらず、同人がそのようなことをしなかったのは、同人自身、他にもっと優秀な者がいたことを自認していたからにほかならない。

ウ 不当労働行為の成否

X3 の掛試験の成績についてみるに、前記認定第 1. 3(5)ウ認定によれば、

- ① X3 は、昭和 58 年度ないし同 60 年度における掛試験の成績が極めて高得点であったこと、特に同 58 年度においては所の試験に合格した X6 が 171 点であったのに対し、X3 は 169 点とその差はわずか 2 点であったこと、
- ② 各年度において X3 より成績の良かった者がいるが、同人の所属する掛においては、同 59 年度の掛試験において前年度に合格している X6 が受験するなど、既に主事昇格試験に合格した者も含めて全員を対象に掛試験が行われていること、
- ③ 同 58 年度において X3 より高い得点として X6 の成績が明らかにされているが、同 59 年度において X3 より上位の高得点者としてすでに主事に昇格した X6 の成績のみを明らかにしていること、

- ④ X3の所属する掛において、同58年度及び同59年度において、掛試験に合格した者のうちで工場試験にも合格した者の割合は50%であるが、このうち同58年の試験で、掛試験に合格したが工場試験で不合格になったX8及びX9は、翌59年度の所の試験に合格し主事に昇格していること、また、同59年度の試験で、掛試験に合格したが工場試験で不合格になったX10及びX11については、X10が翌60年度、X11が同62年度の所の試験に合格し主事に昇格していること、
- ⑤ 同58年頃、上司のY2工長がX3のいるクレーン運転室に来て「おまえは仕事もよくするしもったいないし、活動をやめんか」と述べ、その際、Y3作業長が「仕事をした分に対しては給料を上げるが、絶対に昇格させない」と言っていると告げたり、同59年頃、Y4掛長はクレーンの運転室に来て「おまえは電気3種の資格も持っているし、仕事をよくやるのもったいない、活動をやめんか」と述べていること、
- ⑥ 平成元年度の掛試験において、X3の成績は、昭和58年度ないし同60年度当時の得点と比べると低得点であるにもかかわらず、掛試験には合格していること、
- ⑦ 平成2年度の掛試験においてX3は、昭和58年度ないし同60年度当時と比べて低得点であるにもかかわらず掛試験に合格し、さらに工場試験及び所の試験にも合格し主事に昇格していること、
- ⑧ 同年度の掛試験に合格したのは、X3ともう1人の者であるが、筆記試験の成績が最も良かった者は推薦されず、筆記試験では第4位であった者が総合順位が上位とされて推薦を受けていること、等が認められる。
- これらからすれば、
- ① 会社は、X3を上回る高得点者が何人かいたと主張するが、それらの者の中には既に主事に昇格した者も含まれていたのであるから、X3の推薦順位が常に推薦枠より低いものであったとは直ちに考え難いこと、
- ② 会社は、受験した者に試験の答案が返却されていたから順位は正当であると主張するが、受験者個人は自らの結果を知り得ても他人の結果と比較して優劣を判断することが果たして可能な状況であったのか疑問が残ること、
- ③ さらに、X3の所属する掛で、同58年度ないし同62年度において、掛試験に合格したが工場試験に不合格であった4名についてみると、3名は翌年に、1名は3年後に、掛、工場及び所の試験に合格して主事に昇格していることから、この当時、掛試験に合格する能力を持っていれば、ほぼ翌

年に工場及び所の試験に合格し主事に昇格していた可能性が高いと推認されること、

- ④ 平成2年度の掛試験でX3以外に掛から推薦されたのは、筆記試験で最も高得点を取った者ではなく、筆記試験において第4位の成績を取った者であり、X3の所属する掛においては、推薦順位の最終決定は、相当程度幅があったこと、

等が認められるから、昭和58年度ないし同60年度の掛試験においてX3を不合格とした会社の取扱いについては合理性を見出し難く、むしろ、同人が掛の推薦を受けておれば、受験していた同60年度までには、工場及び所の試験に合格し主事に昇格していた可能性が高いと推認される。

そうすると、このことと、前記判断2(2)アのとおり、申立人4名の組合活動が、会社の方針や会社と組合との協調を批判するものであったこと、また上記Y2工長、Y3作業長及びY4掛長の発言等を考え併せると、X3は、工場試験及び所の試験をも合格する能力を有していたにもかかわらず、その少数派としての組合活動を理由に、ことさら掛試験において不合格にされていたものと認めるのが相当である。

したがって、X3を主事に昇格させなかった会社の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(4) X4について

ア 申立人4名は、次のとおり主張する。

平成元年度の掛試験において、一般科目の点数が1点であるなど、およそ真面目な採点とは言えない。また、恣意の入りやすい作文において評価が激減しているのは差別的取扱いの現れである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

X4の平成元年度の掛試験における一般科目は、会社又は所の状況をよく勉強していなければ書けない性格のものであり、1点と採点されたのは、本人の勉強の結果の反映である。他に3点と採点された者もいるように公正になされている。また、作文については、「職場の問題点と対策」という設問に対して、同人は、日常やっていることしか書いておらず掛内の合理化後の問題と対策について述べられていなかった。

X4の掛においては、掛長や作業長が、同人を含めた受験者に将来のために、結果が出た段階で説明している。

ウ 不当労働行為の成否

X4の掛試験の成績についてみるに、前記第1.3(5)エ(イ)認定のとおり、

同人の平成元年度の掛試験の成績は、作文を除いた筆記試験の成績が9人中5位であるが、作文の点数は最下位であり、最終的な総合順位は8位となり推薦されなかったこと、また、このとき同人は一般科目において1点であったことが認められる。

申立人4名は、X4の一般科目の点数が1点というのは真面目な採点が行われていなかったと主張するが、一般の試験は、いわゆる一般常識ではなく会社の合理化後の対応などの情勢について問うものでもあり、また他に3点を採った者が現にいること等からすれば、採点が不公平であったと直ちに断定できない。

他の年度のX4の掛試験の成績は、本件審査において明らかでないが、X4の属する掛の掛長の恣意的な判断の下に、X4が差別的に排除されていたとまで断定できる事実は認められない。

したがって、X4の主事昇格に係る申立ては棄却する。

#### 4 賃金及び賞与の考課査定について

##### (1) X1について

ア 申立人4名は、次のとおり主張する。

(ア) 会社が定める賃金及び賞与の査定項目や考課の方式は、客観性や具体性を有していない。

各掛ごとに考課要素が異なるということは、考課要素を定める際に、掛長や作業長の恣意が、介在する余地を生ずる。

また、各掛ごとに定められた査定項目は、いずれも一般的で、客観性や具体性を欠いており、査定権者である掛長、作業長の恣意が入るものとなっている。

会社は、申立人らに対し少数派としての組合活動を嫌悪して賃金及び賞与の考課査定を意図的に低く査定している。

(イ) X1については、次のとおり低査定を受ける理由はない。

① クレーン運転については、特段下手ということはない。

② X1の所属する機械運転掛のサークルでは、QC活動で年間優秀賞も受けている。

③ 大形工場分塊掛に所属していたときの上司は、多能工化を非常によくやったと評価している旨を証言している。

④ 事故を起こしたことについては、他にも事故を起こした者がいるにもかかわらず、X1にのみ非難を集中するのは均衡を失っており差別的取扱いである。

⑤ 鋼材加工センターに在籍していた時の査定者評価では、工長と作業長で大きく食い違っている。

さらに、苦情処理申立て後、査定の結果が急に上昇しているが、X1は以前と同じ仕事を同じように遂行し、職務態度も何ら変えていないことから、これは会社があまりに露骨な賃金差別が顕在化することをおそれて手直しを図ったことによるものである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

(ア) 会社は、以下の理由のとおり、賃金及び賞与の査定を合理的に行っており、不当労働行為に該当するものはない。

堺製鉄所においては、原材料から製品に仕上げる各工程について掛編成を採っている。各掛における現場においては、各種の多様な仕事をこなすことが求められており、各人は掛内でそれぞれの分担をこなしつつ、また他の分野を応援する等、掛に与えられた工程を果たすべく行動することが肝要とされている。そして定常作業とともに臨機応変な対応が求められる。したがって、そこにおける各人の評価については、職場職場において多様なものとなる。

このような状況の中で、査定は、掛を一つの単位として、同じ資格者の間において相対的に評価して、総合的観点から行っているのである。

また、賃金や賞与の考課査定については、それぞれ組合連合会との賃金協定書や覚書を基に、各人の職務遂行能力、勤務成績、業績等を考慮して公平に行われている。

基本給本給及び賞与については、掛が、長年にわたる職場の歴史の積み重ねの中で、職場の事情に合った査定項目を用いている。例えば、多能工が必要な職場では、多能工に応じるためにどのように努力しているかという点を重要な評価要素とし、専門的技能が必要な職場では、その専門的知識・能力を重要な評価要素としている。

基本給本給の査定で掛に共通しているのは「本人の能力・成果の発揮」をどのように公平に判断するかという点である。

職務考課給は、定型的な査定項目があり「職務内容の遂行度合い」を査定している。

賞与においては、短期間の会社実績に対応するため、過去6か月間の掛の目標にいかに応える努力をしたかが評価される。

このように査定項目は、基本給本給、職務考課給及び賞与で異なっているが、具体的な査定の作業は、役職についての教育を受けるとともに、長

年実務に携わり職務経験を十分積んでいる掛長、作業長等が、成績評価会議や作業長連絡会を開催して協議を行い、必要な場合は工長の意見も聞いて行われる。個人ごとの考課査定案は、掛長が立案し、工場長が決定している。

このような総合的判断の方が、定型的な査定項目の点数化等による査定よりも、職場における部下の相対的な序列付けを公平に行えるのである。

(イ) X1 は以下の職務遂行状況にあり、査定は公平に行われている。

a. 大形工場分塊掛在籍時

- ① X1 はクレーン運転及びインゴッドバギーの運転業務に就いていたが、定常作業における評価としては、同人と同じ資格を持つ主担当 9 名を上中下に分けた場合、下のクラスである。
- ② 職場の協調性、積極性に欠けるという評価を受けている。
- ③ 挿入機クレーンで事故を起こした際、事後処理が適切でなかった。
- ④ 改善提案や安全のための危険予知活動について、X1 は皆無に近かった。例えば昭和 63 年度における考案書の提出については、主担当 8 名のうち 6 名は 1 件ないし 6 件出しているが、同人はゼロであった。同じく危険予知活動については、6 名は 1 件ないし 9 件だが、同人は 1 件であった。
- ⑤ 分塊掛の圧延職場において、操作技術の難しい圧延機とマニピュレータの運転に従事させ、仕事ができるよう期待したが、他の 2 名は同作業を行えたのに対し、同人は習熟しなかった。

なお、昭和 63 年 12 月の職場苦情処理申立前後から、クレーン運転も慎重になりミスもほとんどなくなり危険予知活動にも積極性が出てきたため、査定が平均に近づいてきた。また、圧延系の作業ができ多能工化に対応できるようになったため、平成 2 年 4 月に査定点が主担当の平均的成績になっている。

b. 鋼材加工センター在籍時

- ① 鋼材加工センターでは、溶接作業が重要であり、主担当の大部分の者は溶接の免許を取得しているのに対し、X1 は更新試験に落ち免許を持っていない。このため同人は、クレーン運転しかさせることができない。
- ② 協調性について低い評価を受けている。
- ③ 考案書の提出については、他の主担当の者が毎年コンスタントに提出しているのに対し、X1 が他の主担当の者とほぼ同じ件数を提出した

のは平成2年度後半だけであった。

これらから、主担当の間の相対評価で順位付けすると、同4年4月の査定では、作業長と工長の評価とも最下位であった。

#### ウ 不当労働行為の成否

(ア) 申立人4名は、賃金及び賞与の査定項目は、客観性や具体性を欠いており、各掛ごとに考課要素が異なるということは、査定権者の恣意が入るものであると主張する。

しかしながら、査定項目についてみるに、堺製鉄所においては掛ごとに独自の査定項目が定められているが、これについては、前記第1.4(2)認定によれば、現場では、定常作業とともに臨機応変な処置が求められることから、現場における貢献が評価される考課査定方法としてこのような方法が採られていることが認められ、一定の合理性が認められる。

また、具体的な査定作業についてみるに、掛の管理者たる掛長と現場で部下を掌握する作業長とが協議を行い、掛長が立案し工場長が決定するという複数の者による査定手順を採っており、この点についても、合理性を欠くものとは認められない。

したがって、以上の点に関する申立人4名の主張は採用できない。

(イ) 次に、X1の査定についてみるに、申立人4名は、X1のクレーン運転は普通であり平均的な仕事をしてきている、多能工化にも対応してきている、事故を起こした者は他にもいるのにX1だけに非難を集中するのは不公平である、と主張する。

しかし、前記第1.4(2)及び5(1)認定のとおり、同人は、①運転ミスによる事故を何回か起こしたこと、②改善指導や安全のための危険予知活動等の提出件数が他の主担当の者と比べ少なかったこと、③掛の仕事を遂行する上で、掛内の各種多様な仕事をこなすことが求められているのに対し、同人は、大形工場分塊掛でクレーンよりも操作が難しい圧延機やマニピュレータの運転に従事したところ、これに習熟しなかったこと、④平成2年に配置された鋼材加工センターで職場の重要な仕事である溶接作業に従事するよう指示されたが、クレーン以外の業務には従事しなかったこと、が認められる。

これらからすると、会社が同人の職務遂行を評価するに際し、積極性や協調性など、いささか主観の入りやすい項目において低く評価していることを考慮に入れたとしても、他の主担当の者と比べて低い評価を受けたとしてもやむを得ないと考えられる。これに前記第1.6(2)ア認定のとおり、

苦情処理委員会における会社の査定通知や内容説明においても、上司の評価とおおむね同趣旨の評価であること等を併せ判断すると、X1 の評価について、それが不当に低いものであるとまでは認められない。

次に、X1 は、職務遂行態度に変化はないのに、苦情処理申立後成績査定が向上したのは、差別を隠蔽するためであると主張するが、前記第 1. 5(1) 認定によれば、苦情処理申立後の X1 の職務遂行状況については、クレーンの運転ミスがほとんどなくなったこと、また安全面の危険予知活動に積極性が出てきたことが認められ、会社が、申立後の職務に対する意欲の向上等を挙げ評価を高くしたとしても、これをもって同人に対する過去の査定が恣意的に低くされていたとまでは認められない。

以上のとおり、X1 の査定評価について不当に低査定がなされていたと判断することはできず、不当労働行為があったとは認められないから、X1 の査定評価に係る申立ては棄却する。

(2) X2 について

ア 申立人 4 名は、次のとおり主張する。

会社は、X2 の職務遂行状況について、整備業務の知識・技能・技術が非常に不足しており、故障に対する対応力も劣り、改善提案件数も少ないとするが、何ら客観的な資料もなく極めて主観的、恣意的な主張である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

X2 に対する査定は、以下の職務遂行状況等から見て、公平に行われたものである。

(ア) 製鋼工場機械運転掛在籍時

- ① 成績を上中下に分けると、X2 は下のクラスである。
- ② 積極性がなく、自発的に業務を遂行するという意欲が低いという上司の評価を受けている。
- ③ 整備業務において、クレーン運転の整備業務の知識・技能・技術が非常に不足している。また、故障の際の原因究明及び処置ができない。
- ④ 執務状況において、指示された仕事しかしない等、仕事に対する意欲が低い。改善提案件数が平均以下である。また、職務に必要な資格の講習を受けない。

(イ) 基盤整備センター在籍時

職務に必要な資格取得のための建設重機車両の講習を受けていないし、各種の資格免許を他の主担当の者が平均 7～8 種取得しているところを X2 は 3 種しか取得していない。

## ウ 不当労働行為の成否

申立人4名は、X2の査定を裏付ける客観的な資料もなく極めて主観的、恣意的なものであると主張する。しかし、前記第1.5(2)認定によれば、同人については、①製鋼工場機械運転掛において、配線図が読めない等、整備業務に必要な知識・技能・技術が他の者と比較して劣っていたこと、②同掛において、トラブルの未然防止のための故障の発見や事後の処置による掛長表彰が他の者が月平均1~2件であったのに対し、X2は年間で2件程度であったこと、③業務改善について、他の者が4年間で平均14件なのに対し、X2は2件であったこと、④基盤整備センターにおいて、他の者が7~8種の資格を取得しているのに対し、X2は3種しか取得していないこと、⑤同センターにおいて、職場に必要な建設重機車両等の資格免許を取得していないこと、が認められる。

これらからすると、同人に対する査定理由の中に、積極性や意欲という面においては、どのような事実に基づき低い評価がなされたのか具体的な疎明がないものもあるが、上記のとおり、職務遂行において、他の者と比べ、クレーン運転の整備業務に必要な知識・技能・技術面が劣っていること、故障の未然防止・発見や業務改善等の面でも劣っていること、資格取得の面において同僚より劣っていたこと、等からすると、X2に対する会社の査定が恣意的、主観的であったと判断することはできない。

これに、前記第1.6(2)イ認定のとおり、苦情処理委員会における会社の評価も、上司の評価とおおむね同趣旨であること等を併せ判断すると、同人に対する評価が不当に低いものであったとまでは認められない。

以上からすると、X2の査定評価について不当に低査定がなされたと判断することはできず、不当労働行為があったとは認められないから、X2の査定評価に係る申立ては棄却する。

### (3) X4について

ア 申立人4名は、次のとおり主張する。

会社は、X4がオンラインの仕事を行えないというが、同人の所属する機動班の職務は、食事交代時に連続操業を止めないために各ラインにあるセクションに入ってその職務を果たすというもので、まさに、オンラインの仕事に当たり、査定上マイナス評価を受けるものではない。

同人は、天井走行クレーンの運転免許、危険物乙種第4類の取扱免許、高圧ガス製造保安責任者丙種化学(特別丙化)免状、第1種及び第2種の電気工事士の免許、電気溶接平付け免許など数々の資格を取得しており、資格を持

っていること自体、積極的に評価されるべきである。

また、コンピュータ操作に関し高い能力を有しており、再現性検査のデータ処理プログラムを作成しパソコン集計できるようにする等の業績をあげた。

イ 会社は、次のとおり主張する。

X4 に対する査定は、以下の職務遂行状況等から見て、公平に行われたものである。

- ① X4 の所属する大形工場精整掛においては、鋸断工程、鋸断、検査、矯正、進度、仕分等の各工程があり、社員はそれぞれの工程におけるオンラインで円滑に作業を遂行することが求められている。精整掛に長く配置されている者はオンラインの仕事を完全にできるが、同人はマスターできず安心して任せられないことから、オンラインの仕事に配置させられず、易しい仕事しかできない。
- ② 職務遂行状況は、同じ主担当の者の中で下位グループに位置付けられる。
- ③ 効率性や正確さがやや劣り、難易度の高い職場を経験させたが、ものにならなかった。
- ④ 指示された仕事しかしない上、簡単な仕事で他の人がカバーしてくれる仕事以外は極力避けている。同僚が同人とチームを組むのを嫌がるなど協調性に欠けている。仕事の効率性や正確性でやや劣り、常日頃、指示がなければ仕事をせず消極的な態度である。
- ⑤ 同人はいくつかの資格を取得しているが、資格、免許は取得したことを評価するのではなく、仕事に活用できて初めて評価できるものである。
- ⑥ 同人は、コンピュータ操作に関して高い能力を有すると主張するが、同人が作成したのは、単に市販のワープロの表計算機能を使用して集計表を作成しただけのものである。

ウ 不当労働行為の成否

申立人 4 名は、X4 の職務はオンラインの職務であり、各種資格を取得し、パソコンを利用したデータ処理等を行ったと主張する。しかし、前記第 1.5(4) 認定によれば、低査定の理由として、大形工場精整掛においては、社員は、鋸断工程、鋸断、検査、矯正、進度、仕分等の各工程におけるオンライン上で円滑に作業を遂行することが求められているにもかかわらず、同人はマスターできず安心して任せられないことから、オンラインの仕事に配置させられず易しい仕事しか与えられないこと、パソコンを使ったデータ処理についてみても掛ではそれほど使用されていないこと、等が認められる。

これらからすると、会社が同人の職務遂行を評価するのに際し、積極性、

協調性など、ともすれば主観的になりがちな項目において低く評価しているという面を考慮に入れたとしても、他の同僚と比較して仕事の効率性や正確さにおいて劣っていること等が認められ、低査定の評価をされてもやむを得ないと考えられる。

以上の点からすると、X4の考課査定について、不当に低査定がなされたと判断することはできず、不当労働行為があったとは認められないから、X4の査定評価に係る申立ては棄却する。

## 6 救済方法

X3の主事昇格については、前記3(3)判断のとおり差別取扱いがなければ、昭和63年度以前に昇格していたであろうと認められるので、申立てが適法である同63年4月から昇格させることが相当である。

なお、申立人4名は陳謝文の掲示をも求めるが、主文2の救済をもって足りる。以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び43条により、主文のとおり命令する。

平成8年7月16日

大阪府地方労働委員会

会長 由良数馬 ㊟