

神奈川、平8不1、平11.3.2

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、同C及び同Dに対し、平成6年度の基本給の額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各人に対応する基本給の額に是正し、当該額と既に支払った額との差額に相当する額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人A、同B、同C及び同Dについて平成6年5月21日以降、それぞれ班長又は班長相当職の職にあるものとして処遇しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人A、同B、同C及び同Dに対し、第1項及び第2項に定める措置に伴い、平成6年度の前期賞与金及び付加給、役付手当その他給与を是正し、当該額と既に支払った額との差額に相当する額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、第1項及び第3項に規定する差額に相当する額に、支払われるべき日の翌日から支払済みに至るまで、年率5分の割合による金員相当額を加算して支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人らに対し、その正当な組合活動を理由として同人らの賃金、賞与及び昇進について不利益な取扱いをしてはならない。
- 6 被申立人は、本命令受領後、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、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、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当社が、貴殿らの賃金及び昇進について不利益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

7 申立人ら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あり、肩書地に本社を置き、川崎市に川崎事業所、本社機構の研究部等を設けている。川崎事業所は、川崎工場及び浮島工場の二つの工場（製造部門）と管理部門とから構成されている。平成10年6月20日現在における従業員数は、1,672名である。なお、会社では従業員について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」と、それ以外の者を「途中入社者」として区分している。
- (2) 申立人Aは、昭和40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、昭和41年1月に川崎工場製造1課第3エチレン係に配属された後、同年10月に同課第1エチレン係に、昭和45年6月に再び同課第3エチレン係に、昭和60年5月に浮島工場動力2課動力1係に、昭和63年8月に同課動力2係に配置転換となり、以降、引き続き勤務し、現在に至っている。
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は、昭和41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、昭和42年1月に川崎工場製造1課第3エチレン係に配属された後、昭和45年6月に浮島工場のパイロットプランを運転する職場に、昭和48年12月に同工場品質管理2課品質管理3係に、昭和59年4月に川崎工場製造2課コンパウンド係（製造2課は平成2年12月にCPセンターと改称）に、平成7年3月に同工場環境保全1課消防警備係（現名称は、防災安全係）に配置転換となり、以降、引き続き勤務し、現在に至っている。
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は、昭和41年3月に中学校を卒業し、昭和45年6月21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、昭和45年6月に浮島工場品質管理2課品質管理3係に配属された後、引き続き勤務し、現在に至っている。
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は、昭和48年3月に高等学校を卒業し、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、昭和48年4月に浮島工場品質管理2課品質管理3係に配属された後、平成

5年3月に川崎工場品質管理1課品質管理3係に配置転換となり、以降、引き続き勤務し、現在に至っている。

Dは、日石労組の組合員であり、川崎支部に所属している。

- (6) 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、日石労組と会社との労働協約により、会社の社員は、特別の定めがあるものを除くほかは、組合員でなければならないとされている。

2 申立人らの組合活動等

(1) 組合における役職等

申立人らの組合における役職や活動は、次のとおりである。

ア Aは、昭和48年に川崎支部青年部地区委員を、昭和49年に職場委員を務めた。一方、平成7年以降、浮島支部執行委員選挙に立候補しているが、落選し続けている。

イ Bは、昭和47年に職場委員を努めた。一方、平成9年に初めて川崎支部執行委員選挙に立候補したが、落選した。

ウ Cは、平成9年に初めて浮島支部執行委員選挙に立候補したが、落選した。

エ Dは、昭和48年に浮島支部青年部の地区委員を、昭和49年に同部常任委員を、昭和50年に同部事務長を、昭和51年及び昭和52年に同部副部長を努めた。一方、平成9年に初めて川崎支部執行委員選挙に立候補したが、落選した。

(2) 労災被災者への支援活動

Dは、昭和48年5月11日に川崎工場において発生した労災事故で被災した社員が同期入社者であったことから入院先に見舞いに行き、その際、同社員から「労災打ち切りをほのめかされ、担当の医師から手首の切断あるいは固定を言われた。」と訴えを受けたので、神労委平成6年(不)第13号事件(以下「一次事件」という。)の申立人であるEに相談の上、他の病院の医師を紹介したところ、同社員はその病院に転院した。一方、Eは、労災打ち切りに関し、弁護士と共に川崎南労働基準監督署に事情を訴えた。

(3) 新城第二寮での事件を巡る活動

Dは、昭和50年、教育寮として高卒新入社員が入寮していた新城第二寮で寮管理人が寮生に対して暴力をふるっているとの訴えを受け、青年婦人部で解決に向け取り組むことを同部の常任委員会に提起するとともに、周辺住民からの聞き取り調査を実施して暴力事件の事実が確認されたとの調査結果を支部執行部に示し、解決への取組をするよう申し入れた。

(4) 出向協定を巡る活動

申立人らは、昭和59年当時、会社社員の出向者数が相当数に上っていたところ、出向協定がなかったため、組合として出向協定を締結すべき

であるとして活動を始めた。

Dは、社内報「こうもり」の人事異動欄により昭和58年の出向者数、出向先を調査し、他の申立人ら及び一次事件の申立人であるE、F、G及びH（以下、「一次申立人ら」という。）に対して、122名の労働者が出向させられ、①出向先から更に別の会社に出向させられるいわゆる二段出向、②出向者が高齢労働者であり、原職復帰ができずそのまま退職となる実質「中高年労働者の切り捨て政策」となっていると説明した。

C及びDは、Eらと共に、近隣の企業等における出向協定の有無、その内容、法律や行政上の出向に関する保護政策等を調査し、出向に当たっての本人の同意、派遣先での同一労働条件の確保及び出向期間の明示・公表の三つを「出向3条件」としてまとめた。

申立人ら及び一次申立人らは、「出向3条件」を後記(6)の職場新聞「はんだる」に掲載し、出向からの労働者保護の必要性、出向協定を締結すべきことなどを訴えるとともに、職場集会でも同旨の発言をした。

(5) 職場新聞「波紋」及び「新工場ニュース」の発行・配布

申立人らは、昭和50年代前半、日石労組の機関紙とは別に、独自に職場新聞として「波紋」、「新工場ニュース」を発行・配布した。

ア 「波紋」

Aは、昭和51年9月、川崎工場のH、らと共に「波紋編集委員会」名義の「波紋」の発行を始め、昭和52年6月までに全5号を発行し、郵送や訪問などの方法により配布した。「波紋」の記事には、春闘要求、一時金闘争に関するものがあつた。

イ 「新工場ニュース」

B、C及びDは、昭和52年以降、浮島工場のF、F、Gらと共に「新工場ニュース編集委員会」名義の「新工場ニュース」を全4号まで発行し、郵送や社宅の郵便受けに投入する方法により配布した。同年8月発行の新工場ニュース3号には、職制による組合役員選挙への介入の記事や、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よいやり方である旨の記事が掲載された。

(6) 職場新聞「はんだる」の発行・配布

申立人らは、一時申立人らと共に、昭和54年から平成7年2月まで、日石労組の機関紙とは別に、独自に職場新聞として「はんだる」を発行し、郵送や社宅の郵便受けに投入する方法により配布した。その発行名義は、「はんだる作製有志」、「はんだる編集委員会」又は「はんだる有志」であり、発行部数は、各1,000部程度であつた。

「はんだる」の発行が開始された頃の川崎工場勤労課勤労係長は、そ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。

「はんだる」には、次のような記事が掲載された。

ア 春闘、一時金に関するもの

(ア) 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の日石労組の要求案や会社の回答内容が掲載された。

(イ) 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！」との記事が掲載された。

イ 出向協定に関するもの

(ア) 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号には、「休職派遣(出向)を考える」と題し、出向3条件を盛り込んだ出向協定の締結が必要である旨の記事が連載された。

(イ) 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旨の記事や、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旨の記事が掲載された。

ウ 日石労組の方針等に関するもの

(ア) 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)…」との記事や、「日石」の1,000名の要員削減などについての記事が掲載された。

(イ) 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！」との記事が掲載された。

(ウ) 平成3年8月発行の「はんどるNo.36」には、日石労組の「運動方針案なんか変ですね」との記事や、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関する記事が掲載された。

エ 消防警備部門の交替制度等に関するもの

昭和63年6月発行の「はんどるNo-36」には、「消防警備部門に不健全不健康な3直24時間交替制度の提案出る」との見出しとともに、「…(略)…一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。」との記事が掲載された。

オ 日石エンジニアリングへの出向に関するもの

(ア) 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」として独立させる旨の会社の提案と、実質的強制出向である旨の記事が掲載された。

(イ) 昭和63年6月発行の「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

とともに、別会社化に「労働組合は断固反対を貫くべき」との記事が掲載され、また、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答えの例が掲載されていた。

カ 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」には、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について、一刻も早い組合の対応が望まれる旨の記事が掲載された。

(7) 日石労組支部執行委員選挙における立候補支援活動

ア 申立人らの選挙支援活動

申立人らは、日石労組の支部執行委員選挙に一次申立人らが立候補した際、同僚などに対して職場や会社外で直接に、あるいは電話により一次申立人らへの投票を依頼するなどの選挙支援活動を行った。その時期等については、次のとおりである。

Aは、昭和60年からE及びGを支援し、平成元年からはHについても支援した。

Bは、昭和50年からE及びGを支援し、昭和60年からはH（平成4年まで）及びFを支援した。

Cは、昭和50年からE及びGを支援し、平成5年からはHについても支援した。

Dは、昭和50年からE及びGを支援し、平成5年からはFを支援した。

イ 一次申立人らの選挙活動等

(7) 選挙における立候補の方法等

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あった。浮島支部においてEは、昭和51年以降、Gも昭和53年以降、個人立候補を続けている。同支部においては、昭和50年以降、E、G及びH以外に個人立候補の例はない。一方、川崎支部ではH及びFが昭和60年以降、同じく個人立候補を続けている。川崎支部においては、昭和60年以降、個人立候補は、H及びFのほか、一、二例があった。

支部選挙管理委員会は、立候補者の氏名、主張、立候補の方法などを掲載した文書（以下「選挙公示」という。）や選挙結果を組合掲示板で公示しており、会社は、これにより立候補者の氏名、立候補の方法、定数、候補者別の得票数を把握していた。

(イ) 選挙公示におけるE、G及びHの主張

a 昭和59年選挙公示

Eの主張は、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。」などというものであり、Gの主張は、出向3条件を含む出向協定が必要であるなどというものであった。

b 昭和62年選挙公示

Eの主張は、「日石・日精」の1,000名の要員削減の問題などを取り上げ、「全民労協路線では我々の生活も権利も守れません。」などというものであり、Gの主張は、全民労協が「労資協調」であり、また、合理化による労働強化等の問題を取り上げ、「会社にハッキリものの言える組合が必要です。」などというものであった。

c 昭和63年選挙公示

Eの主張は、「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。」などというものであり、Gの主張は、「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」、「組合が組合員の利益代表としての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」などというものであった。

d 平成元年選挙公示

Eの主張は、「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」などというものであり、Gの主張は、消防警備職場の24時間勤務形態や「日石エンジ」への出向といった問題を取り上げ、「『合理化』から守れる組合を。労働者を守る執行委員を」などというものであった。

e 平成3年選挙公示

E及びGの主張は、独身寮の一人一部屋制について取り上げたものなどであった。

f 平成5年選挙公示

Eの主張は、「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…（略）…など、今、組合が取り組むべき問題は山積みです。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。」などというものであり、Gの主張は、「組合の変化を求めて立候補します。」などというものであった。Hの主張は、「これ以上の労働強化は許せません。」などというものであった。

(ウ) 川崎支部執行委員選挙公示におけるH及びFの主張

a 平成元年選挙公示

Hの主張は、「消防ケイビ係の非人間的で実質的人べらしの交替勤務」などというものであり、Fの主張は、「消警職場の合理化」などに関して取り上げ、「組合の顔が会社の方を向いている」などというものであった。

b 平成3年選挙公示

Hの主張は、「日石労組の存在意義が問われています…（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」などというものであり、Fの主義は、湾岸戦争に対する日石労組の姿勢について取り上げたものなどであった。

ウ 川崎支部執行委員選挙に関する調査の申入れ

H及びF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、H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。

3 申立人らに関する上司の発言、観察記録等

(1) Aの上司の発言

浮島工場動力2課動力1係の係長は、Aが昭和60年5月に同係に配属されるに当たり、あらかじめ係員全員を集め、「今度配属されてくるAは共産党員だから気を付けるように」と発言した。

Aが昭和63年8月、浮島工場動力2課動力2係へ異動した際の歓迎会で、同係の係長は、「おまえはもう活動をやめたと聞いているがどうなの。」とAに質した。

(2) Bの上司の発言

Bが昭和59年4月、川崎工場製造2課コンパウンド係に配属された直後、同係長は、Bを事務所へ呼び出し、「勤労からいろいろ聞いているが、政治的なことをやっているのか。」と質した。

(3) Dの上司の発言

Dが平成5年3月、川崎工場品質管理1課3係に配属されたとき、上司の職長らが係員に、「Dとつき合うと人事に目を付けられて昇進に不利となる、だから注意してつき合うよう」などと述べた。

(4) D及びBに係る観察指導表の記載

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いた。川崎事業所では、観察指導表について、組長が一次観察者として記入した後、職長の二次観察、係長の三次観察、課長の最終観察を経て、川崎工場及び浮島工場の勤労課に提出していた。

Dについて昭和56年に上司の組長が作製し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E、F、C等その方の勉強会には出席している様子。最近は社内で『はんどる』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。」と記載されていた

B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、E、F、D、C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。

(5) Aに対する大会申込書の返送

Aは、会社の体育部マラソン班に所属しており、マラソン班の班長らから何か大会があったときには班のマネージャーに大会申込書を送付するよう言われていたため、平成6年の夏頃、「新体連」主催の横浜ロードレース大会の参加申込書を同マネージャーに送付したところ、後日、「新体連」は共産党の団体なので申し込むことはできないという理由が記載された手紙とともに、上記申込書が返送されてきた。なお、このマネージャーは勤労課に所属しており、また、「新体連」は「左翼勢力の職場浸透策57パターンとその対策事例」との題名の図書において、「企業浸透工作と関係の深い団体」の一つで「日共系体育・スポーツセンターとして発足した。」と記載されていた。

4 会社の外部研修等について

(1) 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について、小田原市に所在する民間の研修センターの研修に出張の扱いで派遣し、その費用を負担している。同研修への出席は任意であるが、ほとんどの者が出席している。

昭和55年2月開催の研修では、2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」、「日共・民青問題と監督者の姿勢」などのテーマで講演が行われた。このうち、「北辰電機労働組合、民主化への闘い」について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の一人は、会社に対して「…（略）…労働組合はどのようにして、日共と斗ってきたか、…（略）…職制がいかにして対処したかを話しの中で聞かされた」と報告した。

昭和52年に上記研修に参加した技術員は、昭和53年9月頃、アルキベンゼン職場のミーティングにおいて、同年の川崎支部執行委員選挙に関し、「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。」などと述べ、また、「小田原の研修」において共産党の見付け方や共産党に会社を潰されてしまうということなどについて教わった旨述べた。

(2) 川崎工場勤労課勤労係長は、昭和54年2月から、「民青対策100例集」との題名の図書を約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」との題名の図書を約1年間、会社の図書館から借り出していた。また、同課員数名も、これらの図書を長期間借り出していた。

5 会社の賃金及び昇進の制度

(1) 賃金制度

賃金は、給与規則及び日石労組との労働協約により定められ、基準内賃金（基本給、付加給（基本給の一定割合に定額を加えたもの）、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、退職手当及び賞与金から構成されている。毎月の給与の支給日は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。

このうち、基本給の昇給と賞与金については、次のとおりとなっている。

ア 基本給の昇給

(ア) 概要

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月の給与支給の際、各社員に「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。)により通知するとともに、差額を支給しており、平成6年度の昇給を平成6年3月21日付けで実施し、平成7年3月25日支給の給与まで適用していた。会社は、平成6年度の新基本給の通知を平成6年5月24日に、差額の支給を同年5月25日に行った。

(イ) 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、平成6年度の基本給の昇給の基準について、賃金、労働協約改定交渉を行い、協定を締結した。

(ウ) 昇給査定

a 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6年度の昇給査定の調査対象期間は、平成5年3月21日から平成6年3月20日までの1年間であった。

b 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る。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、川崎事業所にあつては各次長(平成6年7月以降は「部長」に改称)又は工場長が行っている。

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6年度については同年3月15日に決定された。

c 査定方法等

(a) 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、班長、職長、技術職(非役付)の区分ごとに、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。

(b) 査定基準

会社は、職階・待遇ごとに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）を定めた「職階別査定ガイド表」（以下「査定ガイド」という。）により昇給査定を実施しており、この査定ガイドは、管理職に限って開示されている。

具体的には、次の5項目について評価し、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での影響を与えたか。
- 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。

(c) 考課ランク及び昇給査定ランク

会社は、考課ランク（査定ガイドにおいて年齢ごとに設定した3段階から5段階までのランクをいう。）の範囲が同一である一定の年齢幅ごとにブロック化したものを群として、群ごとに査定を行っており、申立人らの属する技術職(2)においては、41歳以上45歳以下を第1群、36歳以上40歳以下を第2群、32歳以上35歳以下を第3群、30歳以上31歳以下を第4群とする4つの群が設定されていた。

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。申立人らに適用された平成6年度の昇給査定における順調入社者の年齢（平成6年4月1日現在）と考課ランク及び昇給査定ランクとの対応関係は、別表1のとおりであり、44歳であるA及び43歳であるB及びCについては、第1群に区分されるため、第1ランクから第4ランクまでの考課ランクが適用され、これに対する昇給査定ランクとしては、技術職(2)S Bから技術職(2)Cまでが対応付けられ、また、39歳であるDについては、第2群に区分されるため、極めて優秀な者に対して例外的に使用するランクである特別ランク及び第1ランクから第4ランクまでの考課ランクが適用され、これに対する昇給査定ランクとしては、技術職(2)S Aから技術職(2)Cまでが対応付けられていた。

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しているため、年齢と考課ランク及び昇給査定ランクとの対応関係は、順調入社者の場合と同一である。

イ 賞与金

(ア) 概要

会社は、社員に対して毎年11月下旬に前期賞与金（冬季賞与金）を、6月下旬に後期賞与金（夏季賞与金）を支給しており、平成6年は、6月29日に平成5年度後期賞与金を、11月30日に平成6年度前期賞与金を支給した。

(イ) 賞与金支給額の算出方法

会社は、基本給及び付加給の合計額に普通賞与金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金支給額を決定している。普通賞与金支給率は月数で示される「支給係数」と「普通賞与金の配分比率」とを乗じて算出されるが、これらは労使交渉により決定されている。会社は、賞与金支給額の総額について、支給日に「賞与金支給明細書」により各社員に通知している。

(ロ) 賞与金に関する組合との協議

賞与金の支給基準は、労働協約において、その都度協議して定めることとされており、日石労組と会社は、毎年交渉を行い協定を締結している。

なお、査定基準について協定されたことはなかった。

(ハ) 特別賞与金の査定

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

なお、後期賞与における査定は、原則として前期賞与金における査定がそのまま適用され、さらに、特別賞与金の査定は、昇給査定と基本的に連動していた。

(2) 昇進制度

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、昇進機会の公平を期する趣旨で設けた職階に相当する職である待遇職を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。技術職の昇進は、班長又は班長待遇（以下「班長級」という。）職長又は職長待遇（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していた。

ア 候補者の選定

待遇職昇進の候補者については、本社にあっては部長が、川崎事業所にあつては所長が選定し、人事部長に申請している。

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する課長会議、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 対象者の決定及び発令等

人事部では、待遇職への昇進申請について、例年4月下旬から検討を開始し、5月中旬までに昇進対象者を決定し、所属課長が内示を行った上、氏名を社内掲示板に公示している。昇進の発令は、昭和59年度以降、毎年5月21日付けで行われている。

なお、職階昇進の発令者は、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 班長・班長待遇の要件

会社は、班長・班長待遇に求め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。

(ア) 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。

(イ) 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、品質の向上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。

(ウ) 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。

(エ) 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 候補者の選定要件

昇進候補者の選定に当たり、次の班長級昇進候補者の選定要件を満たした者の中から、上記ウの要件に照らし合わせて昇進候補者を選定している。

(ア) 昇進可能な最低年齢に到達していること。

(イ) 直近における昇給査定ランクが低くとも技術職(2)A又は技術職(1)A以上にあること。

オ 待遇職昇進の人数枠等

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ると考えられる者に限るとの運用になっていた。技術職の昇進可能最低年齢は、4月1日現在の年齢で36歳であった。

なお、人数枠については、開示されていない。

6 申立人らの基本給及び賞与金の支給状況等

(1) 日石労組の賃金実態調査とモデル賃金

日石労組調査部は、毎年5月の新基本給の通知後に、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。賃金調査カードの記入項目は、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であった。

賃金実態調査一覧表は、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が「学歴別モデル賃金」（以下「モデル賃金」という。）として示されている。なお、平成4年度以降は、技術職の学歴別の区分はなくなっている。また、モデル賃金の算出上の役職については、平成6年度では技術職の場合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5年度以前についても、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。

(2) 申立人らの基本給

昭和59年度から平成6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

年度	本人①	モデル②	差額（②－①）	年齢
昭和59年度	171,700円	172,550円	850円	34歳
60年度	182,350	184,850	2,500	35
61年度	193,500	197,700	4,200	36
62年度	200,750	203,800	3,050	37
63年度	209,350	213,000	3,650	38
平成元年度	218,300	223,000	4,700	39
2年度	230,900	237,550	6,650	40
3年度	244,050	253,450	9,400	41
4年度	257,450	268,600	11,150	42
5年度	269,850	281,500	11,650	43

6年度	278,250	297,450	19,200	44
-----	---------	---------	--------	----

イ B

年度	本人①	モデル②	差額 (②-①)	年齢
昭和59年度	162,300円	166,900円	4,600円	33歳
60年度	172,750	177,750	5,000	34
61年度	183,700	190,600	6,900	35
62年度	191,150	198,950	7,800	36
63年度	199,900	208,850	8,950	37
平成元年度	209,000	215,500	6,500	38
2年度	221,650	230,950	9,300	39
3年度	234,850	245,950	11,100	40
4年度	248,250	260,900	12,650	41
5年度	260,700	274,200	13,500	42
6年度	269,300	287,850	18,550	43

ウ C

年度	本人①	モデル②	差額 (②-①)	年齢
昭和59年度	160,100円	166,900円	6,800円	33歳
60年度	169,900	177,750	7,850	34
61年度	180,500	190,600	10,100	35
62年度	187,350	198,950	11,600	36
63年度	195,450	208,850	13,400	37
平成元年度	203,900	215,500	11,600	38
2年度	215,850	230,950	15,100	39
3年度	228,350	245,950	17,600	40
4年度	241,050	260,900	19,850	41
5年度	252,800	274,200	21,400	42
6年度	260,800	287,850	27,050	43

エ D

年度	本人①	モデル②	差額 (②-①)	年齢
昭和59年度	144,550円	144,550円	0円	29歳
60年度	154,600	154,900	300	30
61年度	165,100	165,750	650	31
62年度	172,100	173,050	950	32
63年度	180,300	181,550	1,250	33
平成元年度	188,850	187,400	-1,450	34
2年度	200,950	202,850	1,900	35
3年度	213,550	218,550	5,000	36
4年度	226,350	232,100	5,750	37

5年度	238,250	245,200	6,950	38
6年度	246,600	258,100	11,500	39

(3) 申立人らの賞与金

ア 普通賞与金

昭和60年度から平成6年度までに申立人らに支給された賞与金のうち、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「モデル普通賞与金」という。）は、次表のとおりである。なお、日石労組は、賞与金について職種・学歴・年齢別の平均支給額は発表していない。

(ア) A

年度	本人①	モデル②	差額（②－①）
昭和60年度	1,438,600円	1,452,000円	11,400円
61年度	1,523,800	1,550,800	27,000
62年度	1,538,400	1,566,700	28,300
63年度	1,610,300	1,636,600	26,300
平成元年度	1,696,700	1,729,700	33,000
2年度	1,777,700	1,822,300	44,600
3年度	1,945,900	2,010,800	64,900
4年度	2,064,700	2,148,000	83,300
5年度	1,813,000	1,890,100	77,100
6年度	1,836,200	1,937,600	101,400

(イ) B

年度	本人①	モデル②	差額（②－①）
昭和60年度	1,361,300円	1,400,300円	39,000円
61年度	1,445,100	1,493,200	48,100
62年度	1,462,700	1,520,000	57,300
63年度	1,535,500	1,601,300	65,850
平成元年度	1,662,200	1,683,700	61,500
2年度	1,704,800	1,766,900	62,100
3年度	1,871,400	1,953,800	82,400
4年度	1,990,100	2,086,400	96,300
5年度	1,750,800	1,839,300	88,500
6年度	1,776,400	1,882,000	105,600

(ウ) C

年度	本人①	モデル②	差額（②－①）
昭和60年度	1,340,800円	1,400,300円	59,500円
61年度	1,420,600	1,493,200	72,600
62年度	1,435,300	1,520,000	84,700
63年度	1,503,200	1,601,300	98,100

平成元年度	1,584,400	1,683,700	99,300
2年度	1,662,000	1,766,900	104,900
3年度	1,821,700	1,953,800	132,100
4年度	1,934,500	2,086,400	151,900
5年度	1,699,600	1,839,300	139,700
6年度	1,722,200	1,882,000	159,800

(エ) D

年度	本人①	モデル②	差額(②-①)
昭和60年度	1,215,400円	1,216,600円	1,200円
61年度	1,296,000	1,299,800	3,800
62年度	1,315,700	1,321,900	6,200
63年度	1,383,800	1,392,400	8,600
平成元年度	1,464,500	1,463,800	-700
2年度	1,544,400	1,546,200	1,800
3年度	1,701,700	1,729,500	27,800
4年度	1,814,800	1,858,400	43,600
5年度	1,600,600	1,643,600	43,000
6年度	1,627,400	1,688,000	60,600

イ 平成6年度の賞与金

平成6年度において申立人らに支給された賞与金とモデル賃金について計算した平成6年度賞与金の額は、次表のとおりである。

申立人	本人①	モデル②	差額(②-①)
A	1,932,800円	2,091,400円	158,600円
B	1,876,300	2,007,200	155,100
C	1,787,400	2,007,200	244,000
D	1,724,000	1,822,100	98,100

備考 Aのモデル賞与金額は、日石労組の機関誌「日石労」に掲載された中卒班長の平均賞与金額及び平均特別賞与金額から、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り、B及びCのモデル賞与金額は、夏季賞与金については中卒技術職の、冬季賞与金については班長の各々の平均賞与金額及び平均特別賞与金額から、夏季賞与金については中卒技術職における、冬季賞与金については班長における各々の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、またDのモデル賞与金額は、高卒班長の平均賞与金及び平均特別賞与金額から、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

(1) A

ア 平成6年5月21日現在の中卒技術職の在籍状況は別表2のとおりであり、全在籍者355名のうち職長級が48名、班長級が210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97名で、約73%の258名が班長級以上に昇進していた。

昭和40年卒業者はAを含め27名が在籍し、そのうち23名が班長級の職にあり、非役付技術職はAを含め4名であった。なお、川崎地区及び浮島地区に勤務する社員のうちAと同期入社、同学歴の者では、平成7年6月20日現在、班長級の者は17名であり、非役付技術職はAを含めて2名であった。

イ 昭和40年卒業者の昭和59年度から平成6年度までの在籍状況は別表4のとおりであり、昭和63年度には28名中過半数の15名が班長級の職に昇進していた。

なお、昭和59年度前に25名が退職し、昭和62年度又は昭和63年度に1名が、昭和63年度又は平成元年度に1名が退職していた。

(2) B及びC

ア 別表2により平成6年5月21日現在の昭和41年卒業者の在籍状況を見ると、B及びCを含め19名が在籍し、そのうち10名が班長級の職にあり、非役付技術職は同人らを含め9名であった。なお、川崎地区及び浮島地区に勤務する社員のうち、Bの同期入社・同学歴の者では、平成7年6月20日現在、5名が班長級であり、Bを含めた3名が昇進していなかった。一方、Cの同期入社・同学歴の者では、平成7年6月20日現在、1名が班長級であり、C1名が昇進していなかった。

イ 昭和41年卒業者の昭和59年度から平成6年度までの在籍状況は別表5のとおりであり、平成6年度現在、19名中10名が班長級であった。なお、昭和59年度前に20名が退職していた。

ウ Cは定時制高等学校を卒業しているが、会社は、技術職の人事上の取扱において、定時制高校卒業者については、学歴年次は中学校卒業の年次をもって管理している。

(3) D

ア 平成6年5月21日現在の高卒技術職（順調入社者のみ）の在籍状況は別表3のとおりであり、全在籍者191名のうち、班長級の者が在籍する昭和52年以前の卒業年の者について見ると、在籍者134名のうち班長級が98名、非役付技術職が36名で、約73%の者が班長級に昇進していた。

昭和48年卒業者（順調入社者のみ）はDを含め23名が在籍し、そのうち22名が班長級の職にあり、D1名が非役付技術職であった。なお、川崎地区及び浮島地区に勤務する社員のうち、Dの同期入社・同学歴の者では、平成7年6月20日現在、4人が係長、1人が主任、22名が班長級、D1名が昇進していなかった。このうち、係長及び主任は、技術職から職種転換した者である。

イ 昭和48年卒業者の昭和59年度から平成6年度までの在籍状況は別表6のとおりであり、平成4年度現在、34名中25名が班長級となっている。なお、昭和59年度前に5名、昭和62年度又は昭和63年度に1名、平成4年度又は平成5年度に1名が退職していた。

8 申立人らの昇給査定

(1) 平成6年度の昇給査定

ア 川崎事業所のA、B及びCを含む中卒技術職の中卒技術職(2)の41歳以上45歳以下の年齢区分に属する31名に対する昇給査定は、次のとおりであった。

技術職(2)S B (第1ランク)	4名
技術職(2)A (第2ランク)	20名
技術職(2)B (第3ランク)	5名
技術職(2)C (第4ランク)	1名
その他のランク	1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 川崎事業所のDを含む高卒技術職の技術職(2)の36歳以上40歳以下の年齢区分に属する46名に対する昇給査定は、次のとおりであった。

技術職(2)S A (特別ランク)	0名
技術職(2)S B (第1ランク)	13名
技術職(2)A (第2ランク)	28名
技術職(2)B (第3ランク)	3名
技術職(2)C (第4ランク)	2名

ウ 川崎事業所の技術職372名のうち、技術職(1)の38名及び技術職(2)の86名の計124名が班長級昇進の候補者の選定基準に達していた。このうち、47名については各部門長が昇進の申請を行い、技術職(1)の6名及び技術職(2)の18名の計24名については、川崎事業所長が班長待遇任命人数枠に従い、昇進の申請を行った。これらの24名の者の昇給査定ランクは、技術職(1)S Aの者が6名、技術職(2)S Aの者が2名、技術職(2)S Bの者が13名、技術職(2)Aの者が3名であった。

また、環境保安1課において班長待遇に1名欠員が生じたことから、同課所属の社員の中から選考し、昇進の申請を行った。

川崎事業所長が人事部長に昇進申請を行った上記の25名全員が、班長待遇に昇進した。

エ 申立人らに対する昇給査定は、次のとおりであった。

Aの第一次査定者及び第二次査定者は、同人について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であり、班長級昇進候補者としての申請は行われなかった。

Bの第一次査定者及び第二次査定者は、同人について昇給査定ランクを技術職(2)A(第2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)Aであり、班長級昇進候補者の選定基準を満たしていた。しかし、第一次査定者及び第二次査定者が、BについてCPセンター製造設備全般の運転知識・技能が不足し、運転設備の異常事態に対する的確な判断と処置ができるか疑問であり、部下への統率力・指導力も弱いとしていたため、班長級昇進候補者としての申請は行われなかった。

なお、CPセンターでは、Bのほかに4名の技術職が班長級昇進候補者の選定基準を満たしていたが、この4名についても昇進候補者として申請は行われなかった。

Cの第一次査定及び第二次査定者は、同人について昇給査定ランクを技術職(2)C（第4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)Cであり、班長級昇進候補者としての申請は行われなかった。

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であり、班長級昇進候補者としての申請は行われなかった。

(2) 平成5年度までの昇給査定の結果

当委員会は、申立人らに係る昭和59年度から平成5年度までの昇給査定及び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について会社に釈明を求めたが、会社は、本件申立てのうち、平成6年度の賃金の昇給是正を求める部分以外はすべて除斥期間に抵触し、却下されるべきものであるとして、回答しなかった。

9 自己申告、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、毎年、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。平成2年度以降はCDP（キャリア・デベロップメント・プログラム）制度を導入し、毎年、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、それに基づき上司が面接を実施している。

(2) 申立人らのCDPシート及び面接状況

Aは、平成7年度のCDPシートに「昇給、昇格明確化の基準を教えて欲しい」と記入し、係長との面接の際に、「何故私は昇給で差を付けられ、昇格されないのか教えて欲しい」と質問した。これに対して係長は、「この兼に関しては、私には分かりません」と答えた。

Dは、平成5年度及び平成6年度のCDPシートに「賃金の差別（同期との）を無くすることを要望する」と記入し、また、平成7年度のCDPシートにも「賃金の差別を無くすることを要望する」と記入して提出するとともに、平成4年度、平成7年度及び平成8年度の面接の際に、賃金が同期と比べて低い理由を質問した。

一次申立人Hは、昭和62年12月の品質管理1課長との面接において、組長に任命されない理由を尋ねた。これに対して同課長は、「会社の方針に沿わないものを職制にする訳にはいかないだろう。」と答えた。

H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。これに対して同係長は、「Hさに対して差別等していないのではないですか。ただ、H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状況

(1) A

ア Aの平成5年度の担当業務等

Aは、動力2課動力2係交替班に所属し、受変電設備などの運転管理設備を運転していた。交替班は、1班当たり、班長1名、計器室で各設備の制御及び工場内の各プラントとの調整・連絡を行うチーフコントロールマン及びサブコントロールマン各1名、課内各設備の点検・調整を行うフィールドマン3名の合計6名で構成され、1日を3区分して交替勤務する4班3交替制をとっていた。

イ ユーパックの操作

動力2係では、分散型コンピュータコントロールシステムであるユーパックを使用していた。このユーパックを操作するのは、1万9千KWタービンの定期修理の際の停止時・スタート時と毎年6月から9月の電力受電量を減らすための調整の時とであったが、前者については、1年に1度、4回の操作をする程度であり、後者については、交替制の者が全員順次、計器室担当として作業していた。なお、その作業時間は二、三分もかからない程度であった。また、ユーパックの操作の練習として、「警報値の入れ替え」と「画面展開」があった。「警報値の入れ替え」というのは、その日の受電ピークに合わせてある警報値を違った数値にセットした後、すぐ元に戻すというものであり、上司の課長は、その操作をしている者を実際に見たことはない。「画面展開」というのは、受電のラインが書いてある画面や警報画面など様々な画面を展開してみるというもので、操作自体はボタンを押すだけのものであった。なお、同課長は、画面展開している者が誰か具体的には覚えていない。

ウ 資格の取得状況等

動力2係においては、平成5年当時、班長あるいは班長待遇の者で、3名が「高圧ガス乙」の資格を持っておらず、うち2名は「ボイラ1級」の資格も持っていなかった。また、この2つの資格の取得については、会社において昇進の推薦をする際の1つの要件とされていたものではなく、上司の課長が個人として1つの要件と考えていたもので

あった。

エ ビッグフレッシュマン運動の指導員

ビッグフレッシュマン運動は、高卒製造系新入社員の早期戦力化を目的として、入社後5年以内に「危険物乙4」、「高圧ガス乙」、「ボイラ2級」の三つの資格を取得することなどを内容としたものである。指導員には、基本的にチーフコントロールマンを充てており、それ以外の者では、「ボイラ1級」及び「高圧ガス乙」の資格を持つ者を1名充てたことがあるのみである。チーフコントロールマンは、係長が裁量により申告し、課長が認めるもので、その際、資格保有の有無については確認しておらず、現に平成5年度に指導員に充てられた者は、チーフコントロールマンであったが「高圧ガス乙」の資格を保有していなかった。

(2) B

ア 平成5年度の担当業務等

Bは、CPセンター製造係交替班に所属していた。交替班は、A系列、B系列、C系列及びD系列の4系列の製造設備により、1日を3区分して交替勤務する4班3交替の勤務体制をとっており、コンパウンド（低密度ポリエチレンに高密度ポリエチレン及びポリプロピレンを練り合わせた製品など）を製造していた。上記4系列にあつては、C・D系列からA・B系列、またその逆のローテーションで仕事が行われ、そのサイクルは1年ないし2年であった。また、C・D系列は、トラブルが多く運転管理も難しい仕事であった。Bは、平成元年から平成3年までC・D系列の仕事に従事した後、ローテーションに従いA・B系列に移り、その運転管理をしていた。

なお、平成5年度、Bに部下はいなかった。

イ 「高圧ガス乙」の検定試験

CPセンターにおいては、平成5年度にBを含む4名が「高圧ガス乙」の検定試験を受験したが、全員不合格であった。この4名のうち、B以外は班長であったところ、最も成績の良かったのはBであった。上司の課長は、Bが他の職場に異動した翌年も、再度受験するよう薦めに行った。

(3) C

ア 平成5年度の担当業務等

Cは、品質管理2課品質管理3系の機器管理グループに属し、イソプロピルアルコール（IPA）、ノルマルパラフィン製造装置のプロセスガスクロ（連続分析計）の保守管理業務を担当していた。

イ プロセスガスクロの切換え

浮島工場の各製造装置に当初設置されたプロセスガスクロは、計測機器メーカーとユーザーである会社が協力して開発したものであり、この旧式のプロセスガスクロは、保守管理に手間のかかるものであつ

た。品質管理2課3係では、計測機器メーカーである横河電機が信頼性の高いプロセスガスクロを開発したことに伴い、機器の信頼性の向上と保守管理の省力化を目的に、平成元年度から順次、旧式のものから横河電機製のものへと切換えてきており、平成5年には、ノルマルパラフィン製造装置及びIPA製造装置の一部を除き、切換えは、ほぼ終了していた。横河電機製のプロセスガスクロは、故障もほとんどなく、また、同社との間の年間保守契約により定期的な保守点検サービスを受けることにより、保守管理業務の負担は、大幅に軽減されており、かつては、熟練者が担当していたプロセスガスクロの保守管理業務も、新人（プロセスガスクロ保守管理業務未経験者）がローテーションで担当するようになっていた。

ウ PGC（プロセスガスクロ）修理点検報告書

品質管理2課品質管理3係では、PGC修理点検報告書により、プロセスガスクロの故障履歴及び故障時の対応について、記録に残すことにしていた。Cは、平成5年度、PGC修理点検報告書を3件提出した。

なお、会社は、プロセスガスクロの作動異常の発生回数及び頻度を把握しておらず、作動異常があったかどうか把握しているのはCのみであった。

エ 改善提案の提出

川崎事業所では、職場内又は職場横断的にサークルを組織し、業務に関する問題の解決を図る「小集団活動」が奨励されており、各サークルは、テーマごとに担当を決めて検討した成果を改善提案として提出し、それに対して会社が、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、賞金を支払っていた。この提案提出件数については、課の目標が年間1人当たり2件であるのに対して、Cは1件であった（係平均は、年間1人当たり1.8件であった。）。

なお、Cは、平成6年度には共同提案1件を含め3件の改善提案を提出した。

オ 旧式プロセスガスクロのマニュアル

旧式プロセスガスクロにはマニュアルがなかった。Cの上司の係長は、平成5年のCDPの面接のときに、旧式プロセスガスクロの作業内容を文書化し、提出するよう業務上の要望として述べた。なお、この事例以外に、Cが上司からマニュアルの不備を指摘され、あるいは作業報告書の提出を催促されたりしたことはなかった。

また、旧式プロセスガスクロについては、Cの前任者の時を含め、十数年にわたってマニュアルは存在しなかった。上司の係長は、当時残っていた旧式プロセスガスクロについてはCがすべて保守管理を担当していたため、Cの不在時に他の機器管理グループ員が確実に旧式

プロセスガスクロの保守管理をするためにもマニュアルが必要と考えたものであり、具体的な問題が起きたために必要となったものではなかった。

さらに、上司の係長が平成5年にマニュアル作成の指示を出した旧式プロセスガスクロは、Cの担当していたノルパラ装置とIPA装置であるが、ノルパラ装置は平成6年に、IPA装置は平成7年に、それぞれ新式のものに転換する予定となっていたもので、実際に転換された。

なお、Cは、平成6年度に「ナフテH DGC 操作方法」及び「IPA-EL・IPA(SA20)中の不純物の測定法」というマニュアルを作成し、提出した。

カ IPAのトラブル

平成5年のIPA製造装置の定期修理後のスタートアップの際、触媒の活性が強すぎるため通常生成しない不純物が生成し、製品中に混入した。この時、Cは、スタートアップ後のプロセスガスクロの点検作業をしており、点検していたチャートから製品の異常に気付いた。Cは、IPAプラントのトラブルか、PGCのトラブルかの原因究明が最優先課題と判断し、そのためには、一体となって作業しているプラント運転員への報告が第一と考え報告した。このため、製造課では迅速な処置を採り製品が不合格品となることを防ぐことができた。上司の課長は、製造担当課長にCの工場長表彰の申請を依頼し、Cは工場長表彰を受けた。

(4) D

ア 平成5年度の担当業務等

Dは、川崎工場品質管理1課品質管理3系の製品管理グループに属し、塩浜地区の入出荷製品の試験、検査及びこれらに関する検討業務を行っていた。

なお、同係で行われている電気特性試験という試験は、Dの前職場である浮島工場品質管理2課にはない試験項目であり、上司の課長は、製品管理グループに所属する者は、1年ないし2年でできるようになれば問題がないと判断していた。

イ 技術報告書について

技術報告書は、プラントの検討事項等の業務を対象として、それらに係る試験等を行い、レポート化した品質管理職場における正式な報告書であり、技術員、職長、班長等が試験方法等の検討や検討文書の作成等をし、技術職の社員が技術員等からの要求に基づき試験データの採取等を行っていた。

また、技術報告書をまとめる際には、作成に関与した係員全員の名前を記載することになっており、平成5年度の製品管理グループの係員で記載があった件数は、24件が1人、14件が1人、10件が1人、3

件が1人、1件が1人、0件が2人のところ、Dは、0件であり、平成6年度の件数は、10件が1人、7件が1人、3件が1人、2件が2人、1件が2人のところ、Dは1件であった。

なお、平成5年度当時の製品管理グループは、Dのほか班長1名、サブリーダー1名、その他の社員4名の合計7名で構成されていた。
ウ 改善提案の提出について

品質管理3係では、年間1人当たり3.9件の改善提案実績であったが、Dの提案はなかった。

なお、Dは、平成6年度に「自動グリーブランド開放式引火点器トラブル防止対策」という改善提案を、平成7年度に「FGPサンプル採取方法の改善」という改善提案をそれぞれ提出した。

11 一次事件

一次申立人らは、平成6年12月22日、会社の賃金、賞与及び昇格差別は、正当な組合活動を嫌悪して行った不利益取扱であり、不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済を申し立てた。

当委員会が平成9年6月10日に賃金是正等を内容とする命令を発したところ、会社は再審査を申し立て、中央労働委員会に係属中である。

12 本件救済申立て等

申立人らは、平成8年1月8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にあっては昭和60年に班長、平成6年から職長、B及びCにあっては昭和61年から班長、Dにあっては平成2年から班長に是正すること）、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、④陳謝分の掲示を求め、不当労働行為の救済申立てをした。

なお、本件結審時において、申立人らについては、いずれも従前どおり、非役付技術職として昇給及び賞与が決定されており、また、昇進していない。

第2 判断

1 却下の主張について

(1) 被申立人の主張

平成6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、本件申立時までには1年を経過しており、本件申立ては労働組合法第27条第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。

仮に、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6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。

平成7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) 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、その全部又は平成6年度の昇給に係る申立て以外の全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6年度の昇給査定については、それにより決定された基本給が、申立てから1年前以内である平成7年3月25日まで支給されていたのであるから審査を行うことができるものであり、また、昇進については、格差が現に生じていることに関して救済を申し立てるのであり、しかも、本件においては基本給の昇給査定と昇進とが運動して密接不可分のものであることからして審査を行うことができるものであり、さらに、賞与金については、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、更にある年度の昇給査定が、その年度の前期賞与金及び後期賞与金の特別賞与金の査定に基本的に連動するところ、平成6年度の昇給査定を審査の対象とするのであるから、賞与金についても同じく審査を行うことができるものである。

以上のとおりであるから、本件申立ては、却下事由に該当しないものと判断する。

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、そ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

被申立人は、自主的・民主的グループが存在するか否か明瞭ではなく、申立人らが独自に組合活動を行っていたと主張しても全く知り得ないところであると主張する。

確かに、前期第1の2の(5)及び(6)で認定したとおり、申立人らがその主張を組合員に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や自主的・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のであり、また、一次事件の審問におけるE及び本件審問におけるAの証言によると、同グループは、その名義で会社に対して要求を行い、あるいは会社との間で交渉、折衝等を持ったりしたことはなく、さらに、同グループには規約が存在せず、加入・脱退手続もなく、構成員の範囲は支部執行委員選挙の際に同グループから立候補した者を支援し協力する者であるか否かを基準とし、役職者もおいておらず、構成員の氏名を外部に公表したこともなかったのであるから、外形上、同グループの行為であると認識され得るものではなかったと言わざるを得ない。

しかしながら、労働者のある活動がその所属する団体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ないしグループ性を知り得なかったとの認定に直ちに結びつくものではなく、労働者の活動の内容や方法により、あるいは労働者の活動に対する取組等から使用者においてこれを了知していたと認め得る場合もある。

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等を検討し、会社が申立人らの活動を認識し得たか否かについて、以下、判断する。

ア 申立人らは、前記第1の2の(7)のアで認定したとおり、日石労組の支部執行委員選挙において一次申立人らが立候補した際に、同僚などに対して職場や会社外で、直接あるいは電話で一次申立人らへの投票を依頼するなどの選挙支援活動を長期間にわたり行っていた。

この選挙における一次申立人らの主張は、前記第1の2の(7)のイで認定したとおり、合理化等の会社の施策に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であった。

イ 前記第1の2の(6)のイ、ウ、エ及びオで認定したとおり、「はんどる」の掲載記事は、上記アで述べた一次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号するものであつ

た。

ウ 川崎工場勤労課勤労係長は、前記第1の2の(6)で認定したとおり、「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ていた。

また、会社は、前記第1の3の(4)で認定したとおり、B及びDに係る観察指導表に、同人らが共産党員か否かについて、また、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Dが関わっている事実を把握している旨を、及びB、C、D、E、F等が共産党に関わる勉強会を行っていた旨を記載している。

エ 会社は、前記第1の4で認定したとおり、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への研修を行っているが、昭和55年2月に開催された同研修の内容は、ほとんどが共産党対策であった。

また、川崎工場勤労課の勤労係長以下数名の社員が共産党対策の図書を会社の図書館から長期に借り出していた。

さらに、昭和52年に同研修に参加した技術員は、職場のミーティングにおいて、同年の川崎支部執行委員選挙に関し、「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、同研修において、「共産党の見付け方」や、「共産党に会社を潰されてしまう」ということなどについて教わった旨の話をしている。

以上のことを総合して判断すると、会社は、労務政策の根本に反共思想を置いており、その一環として「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ていたところ、一次申立人らは、「はんだる」と同旨の主張を掲げて支部執行委員選挙に立候補していたのであるから、これら一次申立人らの活動を「はんだる」を介して相互に関連性を有するものとして認識し得たものであり、また、その同調者を監視する中で、組合支部執行委員選挙において、同僚などに対して、一次申立人らへの投票を依頼するなどの支援活動を行い、あるいは「はんだる」を配布するといった同一行動を取る申立人らの活動についても同じく認識し得たものであると言わざるを得ない。

したがって、申立人らの行った組合活動について、全く知り得なかったとする被申立人の主張は採用できない。

3 格差の存否について

(1) 申立人らの主張

賃金については、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格差が生じている。

また、昇進については、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ところ、申立人

らにあって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。

(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、申立人らの昇進を見送ったのは当然である。

(3) 当委員会の判断

ア 給与格差

(ア) 格差の比較方法

日石労組のモデル賃金は、前記第1の6の(1)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の給与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るところ、他にこれに代わるべき資料がないので、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える。

途中入社者のモデル賃金については発表されていないので、前記第1の5の(1)のアの(ウ)のcの(c)で認定したとおり、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6年度の昇給査定でも同人の卒業年である昭和41年の順調入社者に対して適用する技術職(2)第1群を適用して査定を実施しているのであるから、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える。

(イ) 基本給における格差

会社は、前記第1の5の(1)のアで認定したとおり、年1回の基本給の昇給において査定を実施し、それ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(2)で認定した申立人らの基本給額とモデル賃金に係る基本給額との比較で見ることとする。

a A

Aの基本給の額は、昭和59年度から平成6年度までの各年度においてモデル賃金の基本給の額を下回っており、その差額は、昭和59年度が850円、昭和60年度が2,500円、昭和61年度が4,200円、昭和62年度が3,050円、昭和63年度が3,650円、平成元年度が4,700円、平成2年度が6,650円、平成3年度が9,400円、平成4年度が

11,150円、平成5年度が11,650円、平成6年度が19,200円となっている。

b B

Bの基本給の額は、昭和59年度から平成6年度までの各年度においてモデル賃金の基本給の額を下回っており、その差額は、昭和59年度が4,600円、昭和60年度が5,000円、昭和61年度が6,900円、昭和62年度が7,800円、昭和63年度が8,950円、平成元年度が6,500円、平成2年度が9,300円、平成3年度が11,100円、平成4年度が12,650円、平成5年度が13,500円、平成6年度が18,550円となっている。

c C

Cの基本給の額は、昭和59年度から平成6年度までの各年度においてモデル賃金の基本給の額を下回っており、その差額は、昭和59年度が6,800円、昭和60年度が7,850円、昭和61年度が10,100円、昭和62年度が11,600円、昭和63年度が13,400円、平成元年度が11,600円、平成2年度が15,100円、平成3年度が17,600円、平成4年度が19,850円、平成5年度が21,400円、平成6年度が27,050円となっている。

d D

Dの基本給の額は、昭和59年度は格差がないものの、昭和60年度から平成6年度までの各年度において平成元年度を除きモデル賃金の基本給の額を下回っており、その差額は、昭和60年度が300円、昭和61年度が650円、昭和62年度が950円、昭和63年度が1,250円、平成2年度が1,900円、平成3年度が5,000円、平成4年度が5,750円、平成5年度が6,950円、平成6年度が11,500円となっている。

イ 賞与金における格差

前記第1の5の(1)のイの(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ているところ、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普通賞与金において格差が生じることが認められ、また、特別賞与金の査定は昇給査定と連動しているのであるから、昇給に格差が存在する場合には特別賞与金において格差が生じることが明らかである。

賞与金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おらず、また、他にこれに代わるべき資料がないので、A及びDについては、前記第1の7の(1)及び7の(3)で認定したとおり、同一卒業生の社員のほとんどが班長級に昇進している実態に鑑み、平成6年度については班長における特別賞与金の配分割合を適用する比較方法が相当であると考えられる。一方、B及びCに

については、前記第1の7の(2)で認定したとおり、平成6年5月21日現在においては、同一卒業年の社員のうちの過半数の者が班長級以上に昇進している実態、及び夏季賞与金は3月20日現在の職階と基本給を元に計算し支給するものであるところ、平成6年3月20日現在においては、同一卒業年の社員のうちの過半数の者が非役付技術職である実態に鑑み、夏季賞与金については中卒技術職の、冬季賞与金については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金の額による比較が相当であると考えます。

以上の比較方法に基づき申立人らの平成6年度支給の賞与金について比較すると、前記第1の6の(3)のイで認定したとおり、Aは158,600円、Bは155,100円、Cは244,000円、Dは98,100円、それぞれモデル賞与を下回っている。

ウ 昇進格差

会社における昇進の状況及び申立人らに対する昇進の位置付けについて、以下、検討する。

(ア) 中卒技術職の昇進状況

a 全在籍者の昇進状況等

前記第1の7の(1)のとおり、中卒技術職の平成6年5月21日現在の全在籍者355名のうち、約73%の258名が班長級以上に昇進している。また、別表2のとおり、班長級には昭和44以前の各年及び昭和49年の卒業年の在籍者がおり、職長級には昭和37年以前の各年及び昭和39年の卒業年の在籍者がいるとともに、昭和43年以前の各卒業年の在籍者において過半数が班長級以上に昇進している。

以上のことからすると、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る。

b Aの昇進の位置付け

前記第1の7の(1)で認定したとおり、昭和40年卒業者では、昭和63年度には過半数が班長級に昇進しており、平成6年5月21日現在においては、非役付技術職はAを含めて4名であり、Aは昇進の面で低く位置付けられている。

c B及びCの昇進の位置付け

前記第1の7の(2)で認定したとおり、昭和41年卒業者では、平成6年度には過半数が班長級に昇進し、平成6年5月21日現在においては、非役付技術職はB及びCを含めて9名であり、B及びCは昇進の面で低く位置付けられている。

(イ) 高卒技術職における昇進状況

a 全在籍者（順調入社者）の昇進状況等

前記第1の7の(3)のとおり、高卒技術職の順調入社者の平成6年5月21日現在の在籍者は、全在籍者191名であり、そのうち、班長級の者が在籍する昭和52年以前の卒業年の者について見ると、在籍者134名のうち、約73%の98名が班長級に昇進している。また、別表3のとおり、班長級には昭和52年以前の各年の卒業年の在籍者がおり、昭和47年の卒業年の在籍者において班長級が4名、非役付技術職が4名と同数であることを除き、昭和43年以前の各卒業年の在籍者において過半数が班長級に昇進している。

以上のことからすると、高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る。

b Dの昇進の位置付け

前記第1の7の(3)で認定したとおり、昭和48年卒業者では、平成4年度には過半数が班長級に昇進しており、平成6年5月21日現在においては、非役付技術職はD1名のみであり、Dは昇進の面で低く位置付けられている。

4 本件格差の不当労働行為性

以上で見たように、申立人らの賃金、昇進に格差（以下「本件格差」という。）があることは明らかであるので、以下、申立人らの活動に対する会社の対応等を検討し、その不当労働行為性について判断する。

- (1) 前記第1の2の(4)、(5)及び(6)で認定した申立人ら及び一次申立人らの活動は、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、被申立人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、出向拒否のための受答えを「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、被申立人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。
- (2) 前記第1の9の(2)で認定したとおり、Hが昭和62年の品質管理1課長との面接において、組長に任命されない理由を尋ねたことに対して同課長は、「会社の方針に沿わないものを職制にする訳に行かないだろう。」と述べた。また、平成6年度の面接において、品質管理2課品質管理3係長は「H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。」と発言している。これらの発言からすると、被申立人は、申立人らの活動を被申立人の施策に対立するものとして問題視していたと言わざるを得ない。
- (3) 前記第1の3の(1)及び(3)で認定したとおり、Aが昭和60年5月に浮島工場動力2課第1係に配属されるに当たり、同係長は係員全員に対し、「今度配属されてくるAは共産党員だから気を付けるように」と発言し、また、Dが平成5年3月に川崎工場品質管理1課3係に配属されたとき、

上司の職長らが係員に、「Dとつき合うと人事に目を付けられて昇進に不利となる、だから注意してつき合うよう」などと述べている。これらのことからすると、被申立人は、AとDを職場において孤立させようとしていたと言わざるを得ない。

以上のことを総合して判断すると、本人格差は、被申立人が申立人らが行った「はんどる」の発行・配布や、一次申立人らに対する選挙支援活動などについて、被申立人の施策と対立する独自の組合活動として嫌悪し、申立人らの活動の封じ込め、あるいはその弱体化を意図し、その一環として同人らの賃金及び昇進について不利益な取扱いをしたことによるものであると推認せざるを得ない。

5 格差の合理的理由の存否について

(1) 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6年度の昇給査定における評価は、次のとおりである。

ア A

Aの各評価項目を評価した結果、第3ランクと判定し、技術職(2)Bと決定した。

評価項目別の評価は、次のとおりであった。

(ア) 業務上の具体的な成果

指示された作業は遂行したが、中堅社員として期待された役割・行動に見るべきものがなかった。

(イ) 業務への取組方

積極性を持つこと、資格試験をクリアすべく努力することを提言したが、結果が出ていなかった。具体例として、ユーパックを日常、積極的に操作しているところを見たことがないこと、また、「ボイラー1級」及び「高圧ガス乙」の試験に合格していないことが挙げられる。

(ウ) 上司・同僚へのプラス面での影響

取り立てて述べるべきものはない。

(エ) 後輩への指導

積極性のなさが影響して、見るべき成果がなかった。本来ならビッグフレッシュマン（新入社員）の指導員をさせたかったが、知識（「ボイラー1級」資格試験の燃焼理論や「高圧ガス乙」資格試験の窒素発生設備の理論、空気圧縮機の理論）と積極性を持っていなかったため指名できなかった。

(オ) 自ら提起した業務上の問題点の解決
特記事項なし。

イ B

Bの各評価項目を評価した結果、業務を遂行する上で際立った成果を出しておらず、また、業務遂行能力、仕事に取り組む姿勢、後輩への指導力は他の社員との相互比較において見劣りしたが、本人なりに努力したこと、上司の指示に素直であったこと、CPセンターの方針や諸活動に協調的であったこと等を総合勘案し、第2ランクと判定し、技術職(2)Aと決定した。

したがって、Bは、班長待遇への昇進候補者の選定対象となるための要件である「昇進可能な最低年齢に到達していること」及び「直近の昇給査定が低くとも「A」以上にあること」を満たしていたが、CPセンター製造設備全般の運転知識・技能が不足し、運転設備の異常事態発生に対する確かな判断と処置ができるか疑問であり、また、部下への統率力・指導力も弱いため、昇進申請を見送った。

評価項目別の評価は、次のとおりであった。

(ア) 業務上の具体的な成果

担当業務は、作業の処理速度、正確性、信頼性にやや問題があるものの一応こなしていた。押出機のスクリーニング清掃作業への取り組みは、一定の成果があったと評価できる。運転管理に不安があるので、トラブルが多くて難しいC・D系列の運転管理を任せられず、A・B系列を担当させていた。

(イ) 業務への取組方

- ・ 上司の指示には素直に従い、本人なりにひたむきに努力していた。
- ・ 自発的ではなく指示待ち型で、業務を遂行していた。
- ・ 押出機のスクリーニング清掃作業は、厄介な根気のいる作業であったが、もくもくと取り組み、また、作業の時間短縮、効率化の課題にも取り組んだ。
- ・ 「高圧ガス乙」受験への取り組みについては、勉強会に1回も休まず出席し、他の受験者と同様に不合格であったが、取り組み姿勢は評価し得るものであった。

(ウ) 上司・同僚へのプラス面での影響

小集団活動の会合や自主安全活動の各種委員会では、特に活発に発言するとか問題提起をするということにはなかったが、一応協力的であった。

(エ) 後輩への指導

特記事項なし。(人事1課長)

Bは、職場の先輩として、会得した作業方法、作業手順、運転知識やノウハウを転入社員に教育・指導する必要と機会は十分あった

が、そのような場面はほとんど見られず、むしろ、転入社員に先を越されて教わるほうが多かった。(上司の課長)

- (オ) 自ら提起した業務上の問題点の解決
特記事項なし。

ウ C

Cの各評価項目を評価した結果、長い経験によって培った知識、技術を確実に文書に残すことにより新人に伝え、指導することが期待されていたが、特に目立った成果が認められなかったため、第4ランクと判定し、技術職(2)Cと決定した。

評価項目別の評価は、次のとおりであった。

- (ア) 業務上の具体的な成果

- ・ 担当業務の個々の保守点検業務は、相応に実施していたが、文書作成を苦手としていて作業報告書の類の文書による記録をほとんど残しておらず、業務貢献度は十分なものではなかった。具体的には、PGC修理点検報告書が年間で3件しか報告されていない。
- ・ 課の活動目標で、業務改善活動と位置付けていた改善提案提出件数について、目標未達であった。

- (イ) 業務への取組方

係内諸活動への関心は薄く、業務改善の柱としていた業務標準化にも消極的であった。具体的には、旧式プロセスガスクロの作業内容を文書化し提出することを求めたが、文書提出はなかった。

- (ウ) 上司・同僚へのプラス面での影響

プラントの運転状況を含め日常の業務報告を、タイムリーに上司へ報告していない。例としては、工場長表彰の対象となったIPAのトラブル時に報告がなく製造担当課からの連絡により初めてトラブル発生を知った。

- (エ) 後輩への指導

Cの後輩に対する指導は、マンツーマンの実地指導型であり、プロセスガスクロに長く携わることにより得た知識・技術を文書に残し、後輩に確実に伝えていくという姿勢に欠けていた。

- (オ) 自ら提起した業務上の問題点の解決
特記事項なし

エ D

Dの各評価項目を評価した結果、目立った業務上の具体的な成果は認められず、業務への取組方(意欲等)、上司・部下・同僚へのプラス面での影響、後輩への指導、自ら提起した業務上の問題点の解決の各項目で不十分であったため、第3ランクと判定し、技術職(2)Bと決定した。

評価項目別の評価は、次のとおりであった。

(ア) 業務上の具体的な成果

ルーチン業務を行うことが専らであり、電気特性試験のような特殊な試験、検討試験、依頼分析はできず、業務上の具体的な成果は認められなかった。

また、査定期間内に作成に関与した技術報告書は1件もなかった。

さらに、諸活動についても、課や係の目標に対して、その実績は程遠い内容であった。具体的には、小集団活動に関して、自分でテーマを探してきて改善を行おうとする意欲的な姿勢は見られず、課内の小集団活動発表会でも自ら発表したりアシスタントを買って出るといった積極性もなかったため、Dの名前による提案は平成5年度には1件も提出されていない。

(イ) 業務への取組方

自分から積極的に不十分な業務を習得したり試験法や業務の改善を検討することもなく、業務を意欲的に遂行しようとする姿勢に欠けていた。

(ウ) 上司・同僚へのプラス面での影響

上司・部下・同僚へのプラス面での影響はなかった。(人事1課長、上司の課長)

むしろ空き時間には、他社員と控え室にたむろし、雑談したり、ぶらぶらしていることが多く、その業務への取組方から他社員に弊害を与える面が多かった。(上司の課長)

(エ) 後輩への指導

後輩に比較して係内での業務経験が少ないこともあり、後輩を指導できるような状態ではなかった。

(オ) 自ら提起した業務上の問題点の解決

特記事項なし。

(2) 申立人らの主張

昇進には基準が存在しないが、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。

(3) 当委員会の判断

ア 査定における基準の存否について

申立人らは、会社には昇給査定及び昇進の決定に全く基準が存在しないと主張する。

しかしながら、前記第1の5の(1)のアの(ウ)のcの(b)及びイの(エ)並びに(2)のエで認定したとおり、昇給査定は、職階及び待遇ごとに各

査定ランクの要件を定めた「職階別査定ガイド表」に基づき実施されており、また、特別賞与の査定は、昇給査定と基本的に運動しており、さらに、昇進候補者の選定に当たっては、昇給査定ランクがその選定基準となっていることが認められるのであるから、申立人らの主張は採用できない。

イ 被申立人における昇給・昇進制度及び運用の実態について、以下、検討することとする。

(ア) 技術職における昇進の状況等

技術職の班長級昇進は、前記第1の5の(2)のエで認定したとおり、昇進可能最低年齢に達していること及び直近における昇給査定ランクが技術職A以上（第2ランク以上）にあることという二つの要件を満たした上でその候補者となり得た。

また、前記第1の5の(2)のオで認定したとおり、昇進可能最低年齢に達してから5年度目まで昇進人数枠を設けて昇進させ、それ以降の昇進については限定的な取扱いをする運用となっており、したがって、4月1日現在の年齢で36歳から40歳までの期間が班長級に昇進するための期間となっていた。

しかしながら、Aを含む昭和40年卒業者については、別表4のとおり昭和61年度（36歳）に初めて班長級への昇進が発令されて以降、平成2年度（40歳）の時点では27名中21名が班長級に昇進し、その後も昇進の発令が行われ、平成6年度（44歳）の時点では、班長級が23名、非役付技術職は4名となっており、平成3年度（41歳）以降で2名が班長級に昇進した。

B及びCを含む昭和41年卒業者については、別表5のとおり昭和63年度（37歳）に初めて班長級への昇進が発令されて以降、平成3年度（40歳）の時点では19名中5名が班長級に昇進し、その後も昇進の発令が行われ、平成6年度（43歳）の時点では、班長級が10名、非役付技術職は9名となっており、平成4年度（41歳）以降で4名が班長級に昇進した。

Dを含む昭和48年卒業者については、別表6のとおり平成2年度（35歳）に初めて班長級への昇進が発令され、平成6年度（39歳）の時点では33名中26名が班長級に昇進している。

これらのことからすると、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、班長級に昇進するための期間を経過した後で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。

(イ) 考課ランクの適用状況

次に、考課ランクの適用状況についてであるが、前記第1の8の(2)で認定したとおり、被申立人が当委員会の釈明に応じなかったた

め、平成5年度以前の適用状況については不明であるので、平成6年度の適用状況について検討することとする。

前記第1の8の(1)のアで認定したとおり、A、B及びCに対して適用された中卒技術職(2)の第1群においては、査定対象者31名に対し、第4ランク(技術職(2)C)は1名(3.2%)、第3ランクは5名(16.1%)となっている。

また、前記第1の8の(1)のイで認定したとおり、Dに対して適用された高卒技術職(2)の第2群においては、査定対象者46名に対し、第4ランク(技術職(2)C)は2名(4.3%)、第3ランクは3名(6.5%)となっている。

これらのことからすると、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、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ない。

以上を総合すると、平成5年度以前の考課ランクの適用状況については明らかではないものの、被申立人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。

ウ 平成6年度の昇給査定の評価の公正性について

被申立人は、申立人別に平成6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、申立人らに対する被申立人の評価が公正なものか否か、以下、判断する。

(ア) A

- a 被申立人は、「業務上の具体的な成果」及び「業務への取組方」において、Aが成果を上げていないとする具体例として、ユーパックを日常、操作しているところを見たことがないこと、並びに「ボイラー1級」及び「高圧ガス乙」の試験に合格していないことを挙げている。

まず、ユーパックの作業について見ると、前記第1の10の(1)のイで認定したとおり、業務として作業するのは定期修理の際と電力受電量を減らすための調整の時とであったが、前者については1年に1度、4回の操作をする程度であり、後者については交替

制の者が全員順次、作業しており、また、その作業時間は二、三分もかからない程度であった。また、ユーパックの操作の練習として、「警報値の入れ替え」と「画面展開」があったが、このうち、「警報値の入れ替え」というのは、その日の受電ピークに合わせてある警報値を違った数値にセットした後、すぐ元に戻すというものであり、上司の課長は、その操作をしている者を実際に見たことはなく、また、「画面展開」というのは、受電のラインが書いてある画面や警報画面など様々な画面を展開してみるというもので、操作自体はボタンを押すだけのものであり、上司の課長は、画面展開している者が誰か具体的には覚えていない。

以上のことからすると、Aは、電力受電量を減らすための調整の時には、ユーパックの操作をしているが、上司がそれを見ていないにすぎないと認められ、また、その他の例についても、Aが操作しているのを見たことがないことをもって、直ちに日常、操作していないとまでは認定できない。

次に、資格試験について見ると、前記第1の10の(1)のウで認定したとおり、平成5年当時の動力2課に限っても、班長あるいは班長待遇の者で、3名が「高圧ガス乙」の資格を持っておらず、うち2名は「ボイラー1級」の資格も持っていなかったこと、また、この2つの資格の取得については、被申立人において昇進の推薦をする際の要件とされていたわけではなく、上司の課長が個人として要件と考えていたものであること、以上をもってすると、Aが資格試験に合格していないことをもって評価を低くしていることは公正な評価とは言えない。

- b 被申立人は、「後輩への指導」において、積極性のなさが影響して、見るべき成果がなかったとして、ビッグフレッシュマンの指導員に指名できなかつたことを挙げている。

前記第1の10の(1)のエで認定したとおり、会社は、ビッグフレッシュマンの指導員には、基本的にチーフコントロールマンを充てており、それ以外の者では、「ボイラー1級」及び「高圧ガス乙」の資格を持つ者を1名充てたことがあるのみであり、また、チーフコントロールマンは、係長が裁量により申告して課長が認めるもので、その際資格保有の有無については確認しておらず、現に平成5年度に指導員に充てられた者は、チーフコントロールマンであったが、「高圧ガス乙」の資格を保有していなかつたことからすると、チーフコントロールマンでないAが「ボイラ1級」の資格等を持っていないことをもってビッグフレッシュマンの指導員に指名できなかつたとする被申立人の評価は、公正なものとは言い難い。

- c その他の評価項目については、「取り立てて述べるべきものは

ない。」ないし「特記事項なし。」ということであり、少なくともマイナスの評価ではないと認められる。

以上のとおり、被申立人の挙げるマイナス評価については、いずれも直ちには信用し難いと言わざるを得ない。

(イ) B

a 被申立人は、「業務上の具体的な成果」において、運転管理に不安があるので、トラブルが多くて難しいC・D系列の運転管理を任せられず、A・B系列を担当させていたことを挙げている。前記第1の10の(2)のアで認定したとおり、CPセンターにおいては、C・D系列からA・B系列、またその逆のローテーションで仕事が行われ、そのサイクルは1年ないし2年であったところ、Bは、平成元年から平成3年までC・D系列の仕事に従事した後、ローテーションに従いA・B系列に移ったものと認められ、約3年間にわたってC・D系列の運転管理をしていたことから考えて、C・D系列の運転管理を任せられず、A・B系列を担当させていたとの被申立人の主張は信用し難い。

b 「後輩への指導」については、人事1課長による評価は、「特記事項なし。」であるのに対し、上司の課長による評価は、「職場の先輩として、会得した作業方法、作業手順、運転知識やノウハウを転入社員に教育・指導する必要と機会は十分あったが、そのような場面はほとんど見られず、むしろ、転入社員に先を越されて教わるほうが多かった。」であり、評価に違いがあることは、かえって査定の信頼性を疑わしめるものであり、かつ、その内容についても、具体的な事実が挙げられておらず、信ずるに足るものとは言い難い。

c 「自ら提起した業務上の問題点の解決」については、「特記事項なし。」ということであり、少なくともマイナスの評価ではないと認められる。

d 「業務への取組方」については、押出機のスクリーニング清掃作業に対する取組及び「高圧ガス乙」試験の受験への取組に対して、積極的に評価していると認められる。

以上のとおり、被申立人の挙げるマイナス評価については、いずれも直ちには信用し難いと言わざるを得えず、また、プラス評価も挙げており、前記第1の10の(2)のイで認定したとおり、特に、「高圧ガス乙」試験の結果から見ると、それなりの知識と技能を持っていたと考えるのが相当である。

さらに、昇進候補者の選定基準を満たしていたが、昇進候補者としての申請が行われなかった理由について見ても、具体的な事実が挙げられておらず信用し難いと言わざるを得ない。

(ウ) C

a 被申立人は、「業務上の具体的な成果」において、業務貢献度が十分でない例として、P G C修理点検報告書が年間で3件しか報告されていないこと、改善提案の提出件数が課の目標未達であったことを挙げている。

まず、P G C修理点検報告書の件数について見ると、前記第1の10の(3)のウで認定したとおり、被申立人は、プロセスガスクロの作動異常の発生回数及び頻度を把握しておらず、作動異常があったかどうか把握しているのはCのみなのであるから、P G C修理点検報告書の件数が少ない旨の被申立人の主張は失当であると言わざるを得ない。

次に、改善提案の提出件数について見ると、前記第1の10の(3)エで認定したとおり、課の目標が年間1人当たり2件であり、係の平均が年間1人当たり1.8件であるのに対して、Cは1件であり、それほど大きな差とまでは言えず、また、Cは、平成6年度は、共同提案1件を含め3件の改善提案を提出したことからすると、同年度の課ないし係の実績については明らかではないものの、Cが改善提案の提出について、格別消極的であったとも思われない。

なお、改善提案について、人事1課長は、一次事件の審問において、改善提案に至る努力や成果については賞金で報いているので、提案の件数が多いことが良い査定につながることはなく、小集団のメンバーが順番に提案者として名前を載せているような職場もあると思うと証言し、また、Dの上司の課長が、本件審問において、改善提案はグループ全体で評価するものであることを認めている。

以上のことからすると、Cの上司の課長が、その陳述書において課内活動に対する取組姿勢の消極性を示すものとして、改善提案の提出件数が少ないことを挙げた旨述べているが、このことはむしろ、被申立人の査定の公正さについて疑念を生ぜしめると言わざるを得ない。

b 被申立人は、「業務への取組方」において、業務標準化に消極的であるとして、旧式プロセスガスクロの作業内容を文書化し提出することを求めたが、文書提出はなかったことを挙げている。

前記第1の10の(3)のオで認定したとおり、被申立人が旧式プロセスガスクロの作業内容を文書化し提出することを求めたというのは、平成5年のC D Pの面接のときに上司の係長が、業務上の要望として述べたことを指しているのであり、上司の課長も業務命令とは言えないかもしれないと本件審問において証言しており、この事例以外に、Cが上司からマニュアルの不備を指摘されたり作業報告書の提出を催促されたりしたことはなかったことを併せ

て考えると、被申立人の評価は公正なものとは言い難い。

また、前記第1の10の(3)のオで認定したとおり、旧式プロセスガスクロについては、Cの前任者の時期を含め、10数年にわたってマニュアルは存在しておらず、上司の係長は、当時残っていた旧式プロセスガスクロはすべてCが保守管理を担当していたため、Cの不在時に他の機器管理グループ員が確実に旧式プロセスガスクロの保守管理をするためにもマニュアルが必要と考えたのであり、何か具体的な問題が起きたために必要となったと考えたわけではないこと、上司の係長が平成5年にマニュアル作成の指示を出した旧式プロセスガスクロは、Cの担当していたノルパラ装置とIPA装置であるが、ノルパラ装置は平成6年に、IPA装置は平成7年に、それぞれ新式のものに転換する予定となっていたもので、実際に転換されていたことからすると、平成5年度におけるマニュアルの必要性については疑わしいと言わざるを得ない。

なお、Cは、前記第1の10の(3)のオで認定したとおり、平成6年度に「ナフテH DGC 操作方法」及び「IPA-EL・IPA(SA20)中の不純物の測定法」というマニュアルを作成し提出しているところであり、このことからすると、必要なマニュアルは作成するという姿勢であったと認められる。

以上のとおり、「業務への取組方」における被申立人の評価は公正なものとは言い難く、また、信用し難いと言わざるを得ない。

- c 被申立人は、「上司・同僚へのプラス面での影響」について、プラントの運転状況を含め日常の業務報告をタイムリーに上司へ報告していないとして、工場長表彰の対象となったIPAのトラブル時に報告がなく製造担当課からの連絡により初めてトラブル発生を知ったということを挙げている。

前記第1の10の(3)の力で認定したとおり、IPAのトラブル時において、IPAプラントのトラブルか、PGCのトラブルかを探ることが最優先課題であったので、Cは、まず、プラント運転員への報告が第一と考え報告した。被申立人は、その後、上司の係長への報告がなかったと主張しているが、上司の課長が製造担当課長にCの工場長表彰を申請してもらっていることからすると、この時のCの対応について、問題があったとは思われず、また、この事例以外に、上司への報告がなかったという事例を挙げないことを併せて考えると、被申立人の主張は疑わしいと言わざるを得ない。

- d 被申立人は、「後輩への指導」についても、プロセスガスクロに長く携わることにより得た知識・技術を文書に残し、後輩に確実に伝えていくという姿勢に欠けていたと主張するが、前記第1の10の(3)のオで認定したとおり、Cは、平成6年度に「ナフテH

DGC 操作方法」及び「IPA-EL・IPA(SA20)中の不純物の測定法」というマニュアルを作成し提出していることからすると、必要と思われるマニュアルについては作成するという姿勢であると思われ、また、被申立人は、どの程度の頻度・数の文書を作成すべきことも明らかにしていないのであるから、被申立人の評価には具体性がなく失当である。

- e 「自ら提起した業務上の問題点の解決」については、「特記事項なし。」ということであり、少なくともマイナスの評価ではないと認められる。

以上のとおり、被申立人の挙げるマイナス評価については、いずれも直ちには信用し難いと言わざるを得えない。

(エ) D

- a 被申立人は、「業務上の具体的な成果」において、電気特性試験のような特殊な試験等はできないこと、技術報告書が1件もなかったこと及びDの名前による提案が1件も提出されていないことを挙げており、また、「業務への取組方」においても、自分から積極的に不十分な業務を習得したり試験法や業務の改善を検討することもなく、業務を意欲的に遂行しようとする姿勢に欠けていたとして、電気特性試験ができないことを挙げている。

まず、電気特性試験について見ると、Dは、前記第1の(1)の(5)及び10の(4)のアで認定したとおり、平成5年3月に川崎工場品質管理1課品質管理3係に異動したものであったところ、電気特性試験は、浮島工場品質管理2課にはない試験項目であり、上司の課長は、製品管理グループに所属する者は、1年ないし2年でできるようになれば問題ないと判断していたのであるから、被申立人の評価は公正とは言い難い。

次に、技術報告書について見ると、前記第1の10の(4)イで認定したとおり、試験方法や試験データを検討したり検討文書を書くことは、技術員、職長、班長等が専ら担当し、技術職の社員は、技術員等から要求に基づき試験データを取ったり、試験データを表やグラフにまとめたりといったことを行っていた。また、技術報告書をまとめる際には、これらの検討業務に関与した係員全員の名前を記載することとなっていた。平成5年度の製品管理グループの係員で技術報告書に名前が記載があった件数を見ると、確かに10件以上に名前が記載されている者が3名いるが、残りの4名は3件以下であり、製品管理グループの中で誰が何件なのかの内訳は明らかでないものの、同グループ7名の中には班長1名とサブリーダー1名が含まれているのであり、また、平成6年度の件数を見ても、10件と7件の2名を除けば3件以下のところ、Dは1件であるからすると、異動後1年目において、技術報告書に

Dの名前の記載がなかったとしても格別消極的に評価すべきものとも思われない。

次に、改善提案の提出件数について見ると、前記第1の10の(4)のウで認定したとおり、品質管理3係では、年間1人当たり3.9件の改善提案実績のところ、Dの名による提案はなかったのであるが、Cの評価において判断したとおり、改善提案を査定の対象としたことについては、むしろ、被申立人の査定の公正さについて疑念を生ぜしめると言わざるを得ない。

- b 「上司・同僚へのプラス面での影響」については、人事1課長による評価は、「上司・部下・同僚へのプラス面での影響はなかった。」であるのに対し、上司の課長による評価は、「むしろ空き時間には、他社員と控え室にたむろし、雑談したり、ぶらぶらしていることが多く、その業務への取組方から他社員に弊害を与える面が多かった。」と消極的なことまで挙げているが、評価に違いがあることは、かえって査定の信頼性を疑わしめるものであり、かつ、その内容についても、具体的な事実が挙げられておらず、信ずるに足るものとは言い難い。
- c 「後輩への指導」については、後輩に比較して係内での業務経験が少ないこともあり、後輩を指導できるような状態ではなかったとのことだが、具体的な事実が挙げられておらず、現に人事1課長は、マイナス評価の具体的な事例の指摘があったことは聞いていないのであり、少なくともマイナスの評価ではないと認められる。
- d 「自ら提起した業務上の問題点の解決」については、「特記事項なし。」ということであり、少なくともマイナスの評価ではないと認められる。

以上のおり、被申立人の挙げるマイナス評価については、いずれも直ちには信用し難いと言わざるを得ない。

以上(ア)から(エ)において述べたことからすると、申立人らに対する平成6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、そもそも、被申立人は、評価項目として5つの項目を挙げているが、これ以上の細かい評価基準や、項目ごとのウェイトなどについて明らかにしておらず、評価項目自体も抽象的であり査定者の主観的判断に委ねられる部分が大いと思われること、人事1課長による陳述書は、申立人らの上司の各課長から聞いた結果を記載したものであったが、人事1課長による陳述書と第一次査定者である申立人らの上司の各課長による陳述書には、評価項目の記載内容等に若干の相違が見られたこと、及び被申立人は申立人らが成果を挙げていると主張するものの、被申立人側の立証には、申立人らの属する群の他の査定対象者の

評価について何ら疎明がないのであるから、大半の者が第2ランク以上とされた他の査定対象者の上げた成果についても明らかでないこと、これらを総合すると、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。

以上のことを総合して判断すると、申立人らの本件格差には合理的な理由がないものと言わざるを得ない。

6 不当労働行為の成否について

本件格差については、前記4で見たように、被申立人がその施策と対立する申立人ら独自の組合活動を嫌悪し同人らの活動の封じ込め、あるいはその弱体化を意図して行ったことにより生じたものと推認されるところ、上記5で述べたとおり、合理的理由が認められず、したがって、申立人らに対する本件不利益な取扱は、同人らが組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱及び支配介入として労働組合法第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判断する。

7 救済の範囲及び方法について

当委員会は、申立人らの賃金及び昇進における不利益な取扱が、不当労働行為に該当すると判断したところであり、その救済の範囲及び方法について、当委員会の裁量に基づき、次のとおりとする。

(1) 基本給について

基本給について、本件においては、査定とそれに基づく決定及び支払いが全体として一つの行為と認めるのが相当であるので、主文第1項のとおり、平成6年度の昇給実施後の基本給の額を日石労組のモデル賃金の基本給の各人に対応する額に是正し、当該額と既に支払った額との差額に相当する額を支払うよう命ずることとする。

(2) 昇進について

昇進については、平成6年度の昇給に係る査定を最も重要な要件として決定される同年度の昇進を是正することとし、主文第2項のとおり、平成6年5月21日以降、同一学歴の同一卒業年の者の過半数が在籍する班長又は班長相当職にあるものとして処遇するよう命ずることとする。

(3) 賞与金について

賞与金については、主文第3項のとおり、上記(1)及び(2)の措置に伴い、平成6年度前記賞与金を是正し、当該額と既に支払った額との差額に相当する額を支払うよう命ずることとする。

(4) 付加給、役付手当その他給与の是正について

付加給、役付手当その他給与の是正については、主文第3項のとおり、上記(1)及び(2)措置に伴う是正を行い、当該額と既に支払った額との差額に相当する額を支払うよう命ずることとする。

(5) 不利益な取扱いの禁止について

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

項のとおり命ずることとする。

(6) 文書の掲示について

本件格差が明らかに不当労働行為意思に基づきなされた不利益取扱であることを考慮し、職場における組合活動の自由を具体的に保障するとともに、本件格差が不当労働行為意思に基づいてなされたものであることについて、他の従業員にも周知せしめることが相当であると考えて、主文第6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11年3月2日

神奈川県地方労働委員会

会長 複本 勝則 ㊟

「別表 略」