

命 令 書

再審査申立人 新日本石油化学株式会社

再審査被申立人 X 1

同 X 2

同 X 3

同 X 4

主 文

- I 本件初審命令主文を次のとおり変更する。
- 1 同主文第2項中「同 X 4 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」を「同 X 4 の平成6年度の昇進について、それぞれ班長相当職」に改める。
 - 2 同主文第3項中「前期賞与金及び付加給、役付手当その他給与」を「付加給、勤務地手当及び前期賞与金並びに役付手当」に改める。
 - 3 同主文第6項中「賃金及び昇進」を「平成6年度の基本給、付加給、勤務地手当及び前期賞与金並びに同年度の昇進及び役付手当」に、「神奈川県地方労働委員会」を「中央労働委員会」に改める。
 - 4 同主文第7項の末尾に次の段落を加える。
ただし、昭和59年度ないし平成5年度の基本給、付加給、勤務地手当及び賞与金並びに昇進及び役付手当に関する不利益取扱いに係る救済申立てについては、これを却下する。
- II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査申立人新日本石油化学株式会社(以下「会社」という。なお、会社は平成14年6月26日付けで「日本石油化学株式会社」から名称変更した。)が、再審査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。)組合員(反執行部派)の再審査被申立人 X 1、同 X 2、同 X 3 及び同 X 4 (以下「再審査被申立人ら」という。)の組合活動を嫌悪し、不利益に取り扱うため、他の日石労組組合員と比べ、昇給、賞与金及び昇進において差別したことが、不当労働行為であるとして、再審査被

申立人らが、昭和59年度ないし平成6年度の昇給、賞与金及び昇進差別の是正等を求めて、平成8年1月8日、神奈川県地方労働委員会(以下「神奈川地労委」という。)に救済申立てを行った事件である。

- 2 神奈川地労委は、会社が、再審査被申立人らに対して行った平成6年度の昇給、前期賞与金及び昇進に係る行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成11年3月2日、①平成6年度の基本給の是正及び当該是正額と既支給額との差額の支払い、②同年度以降班長又は班長相当職にあるものとしての処遇、③前2項の措置に伴い、同年度の前期賞与金、付加給、役付手当及びその他給与の是正並びに当該是正額と既支給額との差額の支払い等を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

会社は、これを不服として、平成11年3月16日、初審命令の取消しと救済申立ての却下ないし棄却を求めて再審査を申し立てた。

第2 認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第1「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」を「再審査申立人」と、「申立人」を「再審査被申立人」と、「現在」又は「本件結審時」を「本件初審結審時」と、「申立外」を「再審査申立外」と、「本件申立時」を「本件初審申立時」と、「当委員会」を「神奈川地労委」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)中「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。」を「川崎事業所は、昭和30年8月の会社設立と同時に設置された川崎工場と昭和44年11月に設置された浮島工場を統合して昭和58年7月に新設されたものであり、これら2工場(製造部門)と管理部門とから構成されている。」に改める。
- 2 1の(3)中「昭和59年4月」を「昭和58年3月」に改める。
- 3 1の(4)の末尾に次の段落を加える。

なお、X3は、昭和45年3月に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いにおいて、定時制高等学校卒業者の学歴年次については中学校卒業の年次をもって管理している。
- 4 2の(1)のA中「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。」を「一方、平成7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。」に改める。
- 5 2の(2)中「神労委平成6年(不)第13号事件」を「中労委平成9年(不再)第23号事件」に改める。

6 2の(6)の柱書中「勤労課員に指示した。」の次に「また、昭和59年頃、本社総務部勤労課係長は、社宅に居住する部下に同様の指示をした。」を加える。

7 2の(7)のア中「X 1は、」以下を次のとおり改める。

X 1は、昭和48年及び昭和49年に川崎支部においてX 5を支援した。また、昭和60年以降は浮島支部においてX 6及びX 7を支援し、平成5年からはX 5についても支援した。なお、X 1は、X 5が昭和48年及び昭和49年に職場推薦により立候補して当選した際、推薦人となった。

X 2は、昭和50年以降、浮島支部においてX 6及びX 7を支援し、昭和60年からは川崎支部においてX 5(平成4年まで)及びX 8を支援した。

X 3は、浮島支部において、昭和50年以降、X 6及びX 7を支援し、平成5年からはX 5についても支援した。なお、X 3は、X 6が昭和50年に職場推薦により立候補した際、推薦人となった。

X 4は、昭和50年以降、浮島支部においてX 6及びX 7を支援し、平成5年からは川崎支部においてX 8を支援した。なお、X 4は、X 6が昭和50年に職場推薦により立候補した際、推薦人となった。

8 2の(7)のイの(ア)中「浮島支部において」から「一、二例があった。」までを次のとおり改める。

浮島支部においては、X 6が昭和50年に職場推薦により立候補した後、昭和51年以降、X 7が昭和50年から昭和52年まで職場推薦により立候補した後、昭和53年以降、それぞれ個人立候補を続けている。また、X 5も平成5年以降、個人立候補を続けているが、昭和51年以降、X 6、X 7及びX 5以外に個人立候補の例はない。一方、川崎支部においては、X 5が昭和48年及び昭和49年に職場推薦により立候補して当選した後、昭和60年以降平成4年まで個人立候補を続け、X 8も昭和60年以降、個人立候補を続けている。同支部では、昭和60年以降、X 5及びX 8以外に個人立候補の例は一、二例あった。

9 2の(7)のイの(イ)の表題「選挙公示におけるX 6、X 7及びX 5の主張」を「浮島支部執行委員選挙公示におけるX 6、X 7及びX 5の主張」に改める。

10 3の(1)中「係員全員」を「係員」に、「質した。」を「何回も質した。」に改める。

11 3の(2)を次のとおり改める。

(2) X 2の上司の発言

昭和59年3月に就任した川崎工場製造2課コンパウンド係(X 2配属)の係長は、就任直後、係員全員に対して面接を行い、

X 2 に対して「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。これに対して X 2 は、「あなたは何を言っているのか、私が私生活で何をしようとか関係ないではないか。」と答えた。

- 12 3の(3)中「3係」を「品質管理3係」に改める。
- 13 3の(4)中「昭和56年に」を「昭和57年又は昭和58年に」に、「X 2 について」を「X 2 について昭和57年又は昭和58年に」に改める。
- 14 3の(5)を次のとおり改める。

(5) X 1 に対する大会申込書の返送

会社は、従業員の体育、文化、娯楽及び教養に関する業務を円滑に運営するため、本社及び川崎事業所にそれぞれ人事部長及び川崎事業所長の諮問機関として体育文化運営委員会並びに実施機関として体育部、文化部及び娯楽部を設け、各部の活動に対して体育文化補助費を支出している。

X 1 は、川崎事業所の体育部マラソン班に所属しており、同班の班長から「マラソン大会の行事があったら申し込んでほしい。」と聞いていたので、「新日本体育連名横浜市連盟」主催の第11回横浜ロードレース大会(平成5年4月11日実施)の参加申込書を同班のマネージャー(川崎事業所勤労課所属)に送付したところ、後日、X 1 へてに「大変申し訳ありませんが、今回申し込んでいただいた第11回横浜ロードレース大会は、主催の新日本体育連盟が共産党の団体であるということなので、会社のマラソン班としての申し込みはできなくなりました。個人で申し込むならいいという事なので、再度参加を希望される方は、各自にて申し込みをお願いします。ご迷惑をおかけいたしましたことを深くお詫び申し上げます。」と記載された手紙(差出人名「マラソン班」とともに、上記申し込み書が返送された。

- 15 4の(2)を次のとおり改める。
- (2) 昭和52年3月に就任した川崎工場勤労課勤労係長は、就任翌月から「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、それぞれ会社の図書室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。
- なお、「左翼勢力の職場浸透策(57パターンとその対策事例)」は、「新日本体育連盟」について、「企業浸透工作と関係の深い団体」の一つに掲げ、「日共系体育・スポーツセンターとして40年に発足した。」などと記載していた。
- 16 5の(1)中「勤務地手当」を「勤務地手当(基本給、付加給及び家

族手当の合計額の一定割合)」に改める。

17 5の(1)のアの(ウ)のa中「調査対象期間」を「査定対象期間」に改める。

18 5の(1)のアの(ウ)のcの(c)中「申立人らの属する技術職(2)においては、」から「4つの群が設定されていた。」までを「再審査被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群とするなど複数の群が設定されていた。」に改める。

19 5の(1)のイの(ウ)中「締結している。」の次に次の段落を加える。

平成6年の協定では、平成5年度後期賞与金に係る支給係数3.14か月及び平成6年度前期賞与金に係る支給係数3.06か月並びに両賞与金に係る普通賞与金の配分比率88.0%及び特別賞与金の配分比率12.0%が定められた。

20 5の(1)のイの(エ)中「9月20日までを査定対象期間として」を「9月20日までを査定対象期間として9月20日現在の職階による区分に従い、」に、「3月20日までを査定対象期間として」を「3月20日までを査定対象期間として3月20日現在の職階による区分に従い、」に改める。

21 5の(2)のア中「川崎事業所では、」以下を次のとおり改める。

川崎事業所では、各次長、各工場長からの申請をもとにした勤労課調整案を次長会議に諮り意見交換の後、川崎事業所長が川崎事業所としての待遇職適格者の申請を決定している。

22 5の(2)のウの(ア)の表題「知識、技術、経験」を「知識、技術、技能」に改める。

23 5の(2)のオ中「昇進可能年齢」を「各卒業年次とも、昇進可能年齢」に改める。

24 6の(1)中「組合員」を「全組合員」に、また、「賃金実態調査一覧表は、」以下を次のとおり改める。

賃金実態調査一覧表で示す「学歴別モデル賃金」(以下「モデル賃金」という。)は、全組合員を対象とした調査結果から、順調入社者を学歴及び職種により区分し、年齢別に基本給・付加給及び役付手当等の基準内賃金額が示されている。また、モデル賃金は、技術職の場合、35歳で班長(昭和63年度以前は組長)に、44歳で職長に昇進するものとして取り扱われており、基本給については、順調入社者の実際の支給額の平均額〔35歳以上43歳以下の場合は班長(組長)級昇進者の、また、44歳以上の場合は職長級昇進者の平均額〕が計上されている。

なお、技術職の場合、平成4年度以降は学歴別区分はない。

25 6の(3)のア中「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。))を「普通賞与金の額及び同年度間においてモデル賃金について計算した普通賞与金(以下「モデル普通賞与金」という。)の額」に改める。

- 26 6の(3)のイ中「モデル賃金について計算した平成6年度賞与金」を「同年度においてモデル賃金について計算した賞与金(以下「モデル賞与金」という。))に、「155,100」を「130,900」に、「244,000」を「219,800」に、また、「備考」を次のとおり改める。

備考 再審査被申立人らのモデル賞与金額は、夏季賞与金及び冬季賞与金について次の算式によりモデル賞与金額を算出し、合算したものである。

なお、算式における平均特別賞与金額及び平均普通賞与金額は、日石労組調査部が組合員を対象に調査し、機関紙「日石労」に掲載された資料から算出したものであり、X1及びX4については班長の、また、X2及びX3については、夏季賞与金は中卒非役付技術職の、冬季賞与金は班長の平均額である。

(算式)

$$\text{モデル普通賞与金額} + \text{モデル特別賞与金額} (\text{モデル普通賞与金額} \times \text{平均特別賞与金額} \div \text{平均普通賞与金額})$$

- 27 7の(1)のア中「なお、」以下を削る。
28 7の(2)のア中「なお、」以下を削る。
29 7の(2)のウを削る。
30 7の(3)のア中「なお、」以下を削る。
31 8の(1)のウ中「このうち、」から「班長待遇任命人数枠に従い、昇進の申請を行った。」までを「このうち、47名について各部門長から昇進の申請が行われ、川崎事業所長は、班長待遇任命人数枠に従い、技術職(1)の6名及び技術職(2)の18名の計24名について事業所としての申請を行った。」に改める。
32 11中「当委員会が」以下を次のとおり改める。

神奈川地労委が平成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た。当委員会は、平成11年12月16日、初審命令の一部を変更するほかはその余の再審査申立てを棄却したところ、会社はこれを不服として平成12年1月13日、行政訴訟(東京地裁平成12年(行ウ)第11号事件)を提起し、現在、係属中である。

- 33 12中「被申立人」を「初審被申立人」と改める。

第3 判断

1 審査の範囲について

- (1) 再審査申立人の主張要旨

本件救済申立ては、昭和59年度ないし平成6年度の昇給、賞与金及び昇進についての是正等を求めて平成8年1月8日になされたところ、平成7年1月7日以前の会社の行為に関して救済を求めるものであることは明らかであるから、労働組合法第27条第2項の規定に基づき、速やかに却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 昇給及び昇進について

会社の昇給制度をみると、前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由第1(以下「前記初審命令理由第1」という。)の5の(1)認定のとおり、会社は、毎年3月21日付けで新基本給を決定(4月分給与から翌年3月分給与まで適用)し、毎月25日を賃金支払日としている。

また、昇進制度については、会社は、同5の(2)認定のとおり毎年待遇職適格者の中から待遇職昇進者を決定していることから、毎年従業員の格付けが見直されているものと認められ、同認定のとおり5月21日付けで昇進の発令を行っている。

さらに、同5の(2)のエ認定のとおり、会社は、直近における昇給査定ランクを昇進候補者の選定要件としていることから、各年度の昇給査定と当該年度の昇進決定行為とは密接不可分のものと認められる。

こうした制度のもとで、仮に会社が、各年度の昇給又は昇進に関する人事考課において、再審査被申立人らに対して正当な組合活動を理由として他の組合員より低く査定した場合、その差別的取扱いの意図は、当該年度の賃金支払い又は格付けにより具体的に実現されるものであることから、各年度における会社の賃金又は昇進決定行為とこれに基づく賃金支払い又は格付けは、一体として一個の不当労働行為を構成するというべきである。そうすると、賃金又は昇進決定行為とこれに基づく賃金支払い又は格付けが行われている限り、不当労働行為は継続することになるから、当該賃金決定行為に基づく最後の賃金支払い時又は次期昇進決定行為に基づく格付けの初日の前日から1年以内になされた救済申立ては、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされた適法なものと判断される。

これを本件についてみると、昭和59年度ないし平成6年度の昇給及び昇進差別に係る本件救済申立ては平成8年1月8日になされたものであるところ、平成6年度(最後の賃金支払日は平成7年3月25日、次期昇進決定行為に基づく格付けの初日の前日は平成7年5月20日である。)の昇給(基本給のほか、基本給を計算の基礎とする付加給及び勤務地手当を含む。)及び昇進(これに伴う役付手当を含む。)差別に係る救済申立てが、労働組合

法第27条第2項の定める期間内になされた適法なものとは判断され審査の対象となり、昭和59年度ないし平成5年度の昇給及び昇進差別に係る救済申立ては、同項の定める期間内になされておらず、同項及び労働委員会規則第56条第1項の規定により準用される第34条第1項の規定に基づき、却下するのが相当である。

イ 賞与金について

会社の賞与金制度をみると、前記初審命令理由第1の5の(1)のイの(イ)認定のとおり、会社は、基本給を計算の基礎とする普通賞与金と、査定により金額を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ところ、同(1)のア認定のとおり、基本給の額は昇給査定により決定され、また、同(1)のイの(エ)認定のとおり、特別賞与金の査定は基本的に連動していることから、仮に会社が、平成6年度の昇給査定において不利益な決定をした場合、同年度の賞与金支給に差別的取扱いが顕在化することとなる。

したがって、平成6年度前期賞与金(同年度後期賞与金は、救済申立てがなされていない。)差別についても同じく審査の対象とするのが相当と判断され、昭和59年度ないし平成5年度の賞与金差別に係る救済申立てについては、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされていないことから、同項及び労働委員会規則第56条第1項の規定により準用される第34条第1項の規定に基づき、却下するのが相当である。

なお、会社は「昇給査定と特別賞与金の査定は、それぞれ独立した行為であり、査定対象期間もそれぞれ異なっていることから、制度上連動することはあり得ない」と主張するが、会社が提出した書証乙第56号証(会社人事部副部長陳述書)において「昇給に関する査定と特別賞与金に関する査定とは基本的に連動している」と明記されていることから、前期初審命令理由第1の5の(1)のイの(エ)認定のとおり、特別賞与金の査定は昇給査定と基本的に連動していると言わざるを得ない。

2 再審査被申立人らの組合活動に対する再審査申立人の認識の有無と不当労働行為意思について

(1) 再審査申立人の主張要旨

本件初審命令は、再審査被申立人らの組合活動は、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とや、職場新聞「はんどる」等を発行・配付するといったことであり、それを会社は認識していたとしているが、

会社が、「同僚などに対して職場や会社外で、直接あるいは電話で」行う投票依頼活動なるものを認識するすべはなく、また、職場新聞「はんどる」等の発行・配付は日石労組の運動方針に基づくものでないばかりか、郵送や社宅の郵便受けに投入する方法により配付され、会社の門前や職場で配付されたことはなく、発行者も明示されていなかったことから、会社は再審査被申立人らの組合活動を認識しておらず、不当労働行為意思などは存在しない。

なお、職場新聞「はんどる」等の本質的性格は日本共産党の職場新聞であり、その発行・配布は組合活動ではなく、政党活動である。

(2) 当委員会の判断

ア 前期初審命令理由第1の2の(6)認定のとおり、再審査被申立人らは一次申立人らとともに、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「はんどる」を発行していたところ、「はんどる」には会社の合理化等の施策に反対する記事や、日石労組を労資協調的であると批判する記事などが掲載されていた。

一方、同認定のとおり、「はんどる」の発行が開始された昭和54年頃の川崎工場勤労課勤労係長及び昭和59年頃の本社総務部勤労課長は、「はんどる」の配布者を目撃した場合には報告するように部下に指示を出しており、会社は、労務政策の一環として「はんどる」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認められる。

イ また、前記初審命令理由第1の3の(1)認定のとおり、X 1が昭和60年5月に浮島工場動力2課動力1係に配属されるに当たり、同係の係長が事前に係員に対して「X 1は共産党員だから気を付けるように」と発言したこと、同3の(4)認定のとおり、X 4及びX 2の上司である組長が昭和57年又は昭和58年に作成した観察指導表の観察者特記事項欄に共産党入党の有無等の記載があったこと、同3の(5)認定のとおり、X 1に対して、「新日本体育連盟横浜市連盟」主催によるマラソン大会(平成5年4月実施)への申込書が、「新日本体育連盟」は共産党の団体であるとして返送されたこと、同4の(1)認定のとおり、会社の外部研修(昭和52年及び昭和55年実施)の内容が共産党対策であったとうかがわれること及び同4の(2)認定のとおり、昭和52年3月に就任した川崎工場勤労課勤労係長が就任翌月から共産党対策とうかがわれる図書を会社の図書室から長期にわたって借り出していたことなどからすると、会社は、労務政策の基本に反共思想を置いていたと考えられる。

ウ こうしたところ、前記初審命令理由第1の2の(6)及び(7)のイ認定のとおり、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(「はんだる」の配付と時期的にも一致)していたのであるから、会社は、これら一次申立人らの活動について「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、同(7)のア認定のとおり、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立候補支援活動を行い、あるいは「はんだる」を配付するといった行動を取る再審査被申立人らの活動についても同様に認識し得たものと判断するのが相当である。

なお、会社において、再審査被申立人らと一次申立人らとの関わりを承知していたことは、X2に係る上記イの観察指導表に「共産党には入っていない様だが、X6、X8、X4、X3等党の勉強会にはたまに出席している様子」と、また、X4に係る同観察指導表に「共産党に入党しているかは?がX6、X8、X3等その方の勉強会には出席している様子。最近社内では「はんだる」と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。」と記載されていたことから明らかである。

エ 一方、前記初審命令理由第1の9の(2)認定のとおり、一次申立人であるX5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ところ、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、また、平成6年度の面接において、昇格昇給差別についての是非を聞かれた品質管理2課の品質管理3係長は「X5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。」と回答しているとおおり、会社は、一次申立人らの活動を嫌悪し、会社の施策に対立するものとして問題視していたことが認められる。

オ 以上のことからすると、反共思想を労務政策の基本に置いていた会社は、会社の施策に反対する一次申立人らの活動を嫌悪し、問題視していたところ、一次申立人らと歩調を同じくして活動し、「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一次申立人らの選挙活動を支援していた再審査被申立人らの活動に対しても一次申立人らの活動に対すると同様に嫌悪し、問題視していたものと推認される。

なお、会社は、職場新聞「はんだる」等の本質的性格は日本共産党の職場新聞であり、その発行・配布は組合活動ではなく、政党活動であると主張するが、「はんだる」等の記事内容は、

春闘、一時金に関するものや、会社の合理化等の施策に反対の立場を表明し日石労組を労資協調的であると批判するものなど、労働条件の向上及び労働組合運営上の問題を中心とするものであることから、「はんだる」等の発行・配付は、たとえその記事内容の一部に政治的活動とつながるところがあったとしても組合活動と判断するのが相当である。

3 再審査被申立人らの基本給について

(1) 再審査申立人の主張要旨

本件初審命令は、再審査被申立人らの基本給をモデル賃金における基本給と比較し、格差を認定しているが、モデル賃金における基本給は、班長(組長)級又は職長級にある者が少数しかない年度であっても、これらの者の基本給の平均額を順調入社者の基本給の平均額としており、標準的な組合員の基本給の平均額を表していないことから、不適切な比較方法に基づくものであり、失当である。

(2) 当委員会の判断

ア 前記初審命令理由第1の6の(1)認定のとおり、モデル賃金は、日石労組調査部が毎年、全組合員を対象に賃金実態調査を実施し、その結果に基づき標準的な組合員の賃金として公表しているものであり、再審査被申立人らの基本給を他の平均的な従業員の基本給と比較するに妥当な資料と認められる。また、会社は、これに代わる具体的な資料を何ら提出していないのであるから、再審査申立人の主張は採用できない。

なお、前記初審命令理由第1の5の(1)のアの(ウ)のcの(c)認定のとおり、会社は途中入社者に対しても卒業年次を基準として昇給査定を実施していることが認められるから、途中入社者であるX3についてもモデル賃金との比較は相当と判断される。

イ 前記初審命令理由第1の6の(2)認定のとおり、再審査被申立人らの基本給をモデル賃金における基本給と比較すると、再審査被申立人らの基本給は、昭和59年度ないし平成6年度の各年度(X4の昭和59年度及び平成元年度を除く。)においてモデル賃金における基本給を下回っており、その差額は概ね毎年大きくなり、平成6年度においてX1 19,200円、X2 18,550円、X3 27,050円、X4 11,500円となっている。

4 再審査被申立人らの賞与金について

(1) 再審査申立人の主張要旨

本件初審命令は、再審査被申立人らの賞与金をモデル賞与金と比較し、格差を認定しているが、モデル賞与金はモデル賃金における基本給を基に算出したものであることから、モデル賃金

における基本給との比較と同様に不適切な比較方法であり、失当である。

(2) 当委員会の判断

ア 上記3の(2)のアで判断したとおり、再審査被申立人らの基本給をモデル賃金における基本給と比較することは相当であるところ、モデル賞与金はモデル賃金における基本給を基に算出したものであること及び会社は基本給同様に何ら具体的な資料を提出していないことから、再審査被申立人らの賞与金をモデル賞与金と比較することも相当と判断される。

なお、前記初審命令理由第1の5の(1)のイの(エ)認定のとおり、特別賞与金の査定は毎年、夏季賞与金については当該年の3月20日、また、冬季賞与金については当該年の9月20日現在の職階による区分に従い実施していることから、平成6年度のモデル特別賞与金の算出に当たっては、同7認定(別表4ないし別表6)のとおり、再審査被申立人らと同学歴・同一卒業年次の技術職の昇進実態(夏季賞与金については平成6年3月20日現在、冬季賞与金については同年9月20日現在において班長級昇進者が過半数を占めているか否か)に鑑み、X1及びX4については班長級にあるものとして、X2及びX3については、夏季賞与金は中卒非役付技術職、冬季賞与金は班長級にあるものとして取り扱うのが相当と判断される。

イ 前記初審命令理由第1の6の(3)のア認定のとおり、再審査被申立人らの普通賞与金をモデル普通賞与金と比較すると、再審査被申立人らの普通賞与金は、昭和60年度ないし平成6年度の各年度(X4の平成元年度を除く。)においてモデル普通賞与金を下回っており、その差額は概ね毎年大きくなり、平成6年度においてX1 101,400円、X2 105,600円、X3 159,800円、X4 60,600円となっている。

また、同6の(3)のイ認定のとおり、平成6年度の賞与金(普通賞与金及び特別賞与金の合計)を見ると、再審査被申立人らはX1 158,600円、X2 130,900円、X3 219,800円、X4 98,100円、それぞれモデル賞与金を下回っている。

5 再審査被申立人らの昇進の位置付けについて

(1) 再審査申立人の主張要旨

本件初審命令は、再審査被申立人らの昇進について、再審査被申立人らと同学歴・同一卒業年次の技術職と比較し、低く位置付けられていると判断しているが、昇進は、厳正な昇進査定(職階別職務基準等)に基づいて決定されるものであり、年齢に応じて決定されるものではないことから、不適切な比較方法であり、失当である。

(2) 当委員会の判断

ア 再審査被申立人らと同学歴・同一卒業年次の技術職の昇進状況について

前記初審命令理由第1の7の(1)のイ認定(別表4)のとおり、昭和40年中卒技術職(X1)では、昭和61年度に初めて在籍者29名のうち4名が班長級に昇進し、昭和62年度ないし平成元年度は4名ないし6名が、平成2年度ないし平成5年度(平成3年度を除く。)は1名ないし2名が毎年度新たに班長級に昇進している。

同7の(2)のイ認定(別表5)のとおり、昭和41年中卒技術職(X2及びX3)では、昭和63年度に初めて在籍者19名のうち1名が班長級に昇進し、平成元年度ないし平成6年度は1名ないし3名が毎年度新たに班長級に昇進している。

同7の(3)のイ認定(別表6)のとおり、昭和48年高卒技術職(X4)では、平成2年度に初めて在籍者34名のうち2名が班長級に昇進し、平成3年度は14名、平成4年度は9名、平成5年度は1名が新たに班長級に昇進している。

なお、同7の(1)のア認定(別表2)のとおり、中卒技術職の平成6年5月21日現在の在籍者355名のうち、7割を超える258名が班長級以上に昇進し、また、同7の(3)のア認定(別表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191名で、そのうち、班長級が在籍する昭和52年以前の卒業者の者について見ると、在籍者134名のうち、7割を超える98名が班長級に昇進している。

イ 班長級昇進候補者の選定要件と平成6年度の昇給査定におけるランク別人数分布について

前記初審命令理由第1の5の(2)のエ認定のとおり、技術職の班長級昇進は、昇進可能な最低年齢に到達し、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以上であるという要件を満たした上で候補者となり得るが、同8の(1)のア及びイ認定のとおり、X1、X2及びX3を含む中卒技術職(2)(第1群)に属する31名及びX4を含む高卒技術職(2)(第2群)に属する46名に対する平成6年度の昇給査定におけるランク別人数分布を見ると、中卒技術職(2)(第1群)では8割近い24名、高卒技術職(2)(第2群)では9割近い41名がそれぞれ技術職(2)A(第2ランク)以上にあり、班長級昇進候補者の選定要件を満たしている。

なお、ランク別人数分布を見ると、中卒技術職(2)(第1群)及び高卒技術職(2)(第2群)のいずれにおいても、技術職(2)A(第2ランク)の分布割合が最も高く6割を超え、技術職(2)B(第3ランク)及び技術職(2)C(第4ランク)が適用された者

の比率は非常に低いものとなっている。

ウ 再審査被申立人らと同学歴・同一卒業年次の技術職との比較の相当性について

前記初審命令理由第1の5の(2)のイ認定のとおり、会社は、班長待遇への昇進について各卒業年次とも一定期間、一定数の人数枠を設けて昇進させることとしているところ、上記ア及びイのとおり、中卒及び高卒技術職の昇進状況は、勤続期間及び年齢に応じて一律に昇進するものではないが、昇進可能年齢に到達した者の大多数が毎年度の昇給査定で班長級昇進候補者の選定要件を満たし、順次昇進が行われているものと認められることから、再審査被申立人らの昇進について、再審査被申立人らと同学歴・同一卒業年次の技術職と比較することは相当と判断される。

エ 再審査被申立人らの昇進の位置付けについて

前記初審命令理由第1の7の(1)のイ認定(別表4)のとおり、昭和40年中卒技術職(X1)では、昭和63年度に在籍者の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、在職者27名のうち、班長級昇進者は23名であり、非役付技術職はX1を含めて4名のみである。

同7の(2)のイ認定(別表5)のとおり、昭和41年中卒技術職(X2及びX3)では、平成6年度に在籍者の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、在籍者19名のうち、班長級昇進者は10名、非役付技術職はX2及びX3を含めて9名となっている。

同7の(3)のイ認定(別表6)のとおり、昭和48年高卒技術職(X4)では、平成4年度に在籍者の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、在籍者33名のうち、班長級昇進者は26名であり、非役付技術職はX4を含めて7名である。

6 格差の合理的理由の存否について

(1) 再審査申立人の主張要旨

再審査申立人の主張要旨は、本件初審命令理由第2「判断」の5「格差の合理的理由の存否について」の(1)「被申立人の主張」と同一であるので、これを引用する。この場合において、「被申立人」を「再審査申立人」と、「申立人」を「再審査被申立人」と読み替えるものとする。

(2) 当委員会の判断

ア 平成6年度の昇給査定の評価の公正性について

当委員会の判断は、本件初審命令理由第2の5の(3)「当委員会の判断」のウ「平成6年度の昇給査定の評価の公正性について」を次のとおり改めるほかは、当該判断と同一であるので、

これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」を「再審査申立人」と、「申立人」を「再審査被申立人」と、「前記第1」を「前記初審命令理由第1」と読み替えるものとする。

「以上(ア)から(エ)において述べたことからすると、」以下を次のとおり改める。

以上(ア)から(エ)において述べたとおり、再審査被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直ちには信用し難い。また、他に再審査被申立人らが平均的な業務成績を上げていないとする疎明もないことから、再審査被申立人らは少なくとも平均的な業務成績を上げたものと考えざるを得ない。

また、上記5の(2)のイ(班長級昇進候補者の選定要件と平成6年度の昇給査定におけるランク別人数分布について)のとおり、平成6年度の中卒技術職(2)(第1群)及び高卒技術職(2)(第2群)における昇給査定において、6割を超える者に技術職(2)A(第2ランク)が適用され、技術職(2)B(第3ランク)及び技術職(2)C(第4ランク)が適用された者の比率は非常に低かったことからすると、平均的な業務成績を上げた者に対しては少なくとも技術職(2)Aが適用されたものと考えざるを得ない。

したがって、再審査被申立人らに対する平成6年度の昇給査定は、全体とし公正性に欠け合理的ではないと判断される。

イ 格差の合理的理由の存否について

(ア) 基本給格差

会社の賃金制度からすると、再審査被申立人らの基本給に格差を生じているのは、毎年度の昇給査定において下位ランクが適用されてきた結果と判断されることから、上記アのとおり、再審査被申立人らに対する平成6年度の昇給査定は公正性に欠け合理的ではないことから、再審査被申立人らの毎年度の昇給査定においても公正性に欠ける査定が行われてきたと考えざるを得ない。

(イ) 賞与金格差

上記1の(2)のイで判断したとおり、昇給査定において不利益な決定がなされた場合、賞与金支給に差別的取扱いが顕在化することになるから、再審査被申立人らの賞与金に格差を生じているのは、上記(ア)のとおり、毎年度の昇給査定において公正性に欠ける査定が行われてきた結果と考えざるを得ない。

(ウ) 昇進格差

上記5の(2)のウのとおり、中卒及び高卒技術職では、大多数の者が毎年度の昇給査定で班長級昇進候補者の選定要件を満たし、昇進可能な年齢以降に順次昇進が行われているものと認められるところ、再審査被申立人らは昇進の面で低く位置付けられているのは、上記(ア)のとおり、毎年度の昇給査定において公正性に欠ける査定が行われてきた結果と考えざるを得ない。

ウ 上記ア及びイのことから、再審査被申立人らの賃金、賞与及び昇進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、との再審査申立人の主張は採用できない。

7 不当労働行為の成否について

以上総合すると、会社が、再審査被申立人らの正当な組合活動を嫌悪し、不利益に取り扱うため、他の日石労組組合員と比べ、平成6年度の基本給、付加給、勤務地手当及び前期賞与金並びに同年度の昇進及び役付手当について差別したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断するのが相当である。

8 救済方法について

- (1) 会社の再審査被申立人らに対する不当労働行為は上記7のとおりであるから、その救済措置としては、平成6年度の基本給、付加給、勤務地手当及び前期賞与金並びに同年度の昇進及び役付手当について是正させることが相当である。
- (2) 賃金上の不利益取扱いについては、救済対象となる期間において、会社による不利益取扱いの事実が認められ、かつ、現に存する差別について救済を求めていると認められるときには、その差別の是正を命じることは、労働組合法第27条第2項の規定に何ら抵触するものではない。そして、再審査被申立人らは、現に存する差別について救済を求めていると認められるのであるから、平成6年度の基本給をモデル賃金相当額に是正することを命じた本件初審命令は相当である。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条及び第56条第1項の規定により準用される第34条第1項の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成14年8月7日

中央労働委員会

会長 山口浩一郎 印