

命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6

被申立人 住友電気工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5及び同X 6に対し、同人らの本俸、生産奨励金、職務加給及び期末賞与ランクを次表のとおり是正されたものとして取り扱い、是正日以降得たであろう諸給与相当額（既に支払ったものを除く）並びにこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。

氏名	是正年月日 (昭和.年.月.日)	本俸 (円)	生産奨励金 (円)	職務加給	期末賞与ランク (昭和50年夏季分 ～同52年夏季分)
X 1	50. 1. 1	62, 615	35, 127	6 級 A - III	E
	51. 1. 1	65, 225	43, 375	6 級 A - IV	
	52. 1. 1	101, 800	17, 418	6 級 A - V	
X 2	50. 1. 1	50, 849	28, 526	5 級 - II	E
	51. 1. 1	52, 834	35, 185	5 級 - II	
	52. 1. 1	82, 491	14, 107	5 級 - III	
X 3	50. 1. 1	50, 849	28, 526	5 級 - II	E
	51. 1. 1	52, 834	35, 135	5 級 - II	
	52. 1. 1	82, 491	14, 107	5 級 - III	
X 4	50. 1. 1	45, 495	25, 523	4 級 B - V	E
	51. 1. 1	47, 070	31, 302	5 級 - I	
	52. 1. 1	73, 766	12, 621	5 級 - II	
X 5	50. 1. 1	—	—	4 級 B - V	—
	51. 1. 1	—	—	5 級 - I	
	52. 1. 1	—	—	5 級 - II	
X 6	50. 1. 1	33, 548	18, 820	3 級 - IV	E
	51. 1. 1	35, 068	28, 320	4 級 A - I	
	52. 1. 1	54, 985	9, 399	4 級 A - II	

(注) 期末賞与ランクの是正日は、当該賞与の各支給日とする。

- 2 被申立人は、申立人ら各人に対し、速やかに下記の文書（ただし、X 5に対しては、本俸、生産奨励金及び期末賞与に関する部分を除く）を手交しなければならない。

記

年 月 日

各申立人あて

住友電気工業株式会社

代表取締役 B 1

当社は、昭和50年、同51年及び同52年の本俸、生産奨励金、職務加給及び期末賞与について、貴殿を不当に差別して取り扱いましたが、これら行為は、大阪府地方労働委員会で労働組合法第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ので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人住友電気工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市東区）に本社を、大阪市、伊丹市、横浜市等に事業所を置き、電線、特殊線、粉末合金等の製造及び販売を営む会社で、その従業員数は、本件審問終結時、約11,500名である。
- (2) 申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5及び同X 6（以下、それぞれ「X 1」、「X 2」、「X 3」、「X 4」、「X 5」、「X 6」と略称し、これら全員を総称するときは「申立人ら」という）は、いずれも会社の従業員で、大阪市此花区所在の大阪製作所（以下「大阪製作所」という）に勤務している。
- (3) なお、申立人らは、いずれも大阪製作所の非スタッフ部門等の従業員約2,000名で組織されている住友電気工業大阪製作所労働組合（以下「大労」という）の組合員である。  
また、会社には、大労を含め、事業所あるいは職種別に組織された6つの労働組合（以下総称して「6単組」という）があり、それらの連合体として住友電気工業労働組合連合会（以下「連合」という。組合員総数約10,000名）を組織し、会社との間でユニオンショップ協定を締結している。

#### 2 申立人らの組合活動等について

- (1) X 1は、昭和28年3月14日に臨時工として入社し、同年9月21日に正社員となり被覆線工場第四加工掛集合組（現、プラスチックケーブル掛集合グループと改称）に配属されると同時に大労に加入した。
- (2) X 2は、34年4月20日に臨時工として入社し、35年3月12日に正社員となり被覆線工場試験掛修理組に配属されると同時に大労に加入した。  
なお、同人は、41年4月4日に第一加工掛ブチル組（現、高圧ケーブル掛と改称）に配転された。
- (3) X 3は、34年7月11日に臨時工として入社し、35年5月5日に正社員となり検査課に配属されると同時に大労に加入した。  
なお、同人は、41年12月25日に被覆線工場作業掛運搬組（現、進捗掛運搬グループと改称）に配転された。
- (4) X 4は、37年9月21日に臨時工として入社し、38年12月7日に正社員となり被覆線工場第四加工掛に配属されると同時に大労に加入した。  
なお、同人は、40年1月18日に倉庫課機器掛（現、製品課第三製品掛と改称）に配転された。

- (5) X 5 は、37年9月21日に臨時工として入社し、38年12月7日に正社員となり裸線工場伸線掛に配属されると同時に大労に加入した。
- (6) X 6 は、45年3月26日に正社員として入社し、同時に大労に加入した。  
同人は、入社後1年間教習生として実習を受け、46年3月に被覆線工場素材掛混合組（第二資材掛を経て、現資材掛と改称）に配属された。
- (7) X 1 は、大労加入直後から、当時の大労役員であったA 1（以下「A 1」という）らの指導で大労青年婦人部等の活動に参加し、31年から34年にかけて青年婦人部本部常任委員、職場代議員等の役員にも選出された。  
その後もX 1 は、職場の組合員らと学習会やサークル活動を続ける一方、大労の大会、職場集会等で、職務加給制度の導入、賃金改定等に関して、会社提案に反対し、あるいは連合及び大労執行部の方針を批判する活発な発言を行う活動を行った。
- (8) X 2 は、37年から39年にかけて、大労の青年婦人部委員及び職場代議員に選出されたが、この頃から、代議員大会で代議員として唯一人職務加給制度の改定に反対する等、会社の労務管理や大労執行部の方針を批判する発言をはじめ、これらの活動を通じてX 1、A 1らと行動を共にするようになった。  
同人は、これらの活動に関して、当時職制であった工長B 2に「X 1やA 1と付き合いな」と注意されたり、勤労掛主任B 3に呼び出され、「代議員大会での職務加給制度改定に対する反対を、君のためにも取り消せ」と言われたことがあった。
- (9) X 4 も、大労加入直後から、X 1、A 1らの学習会やサークル活動に参加するとともに、大労の大会、職場集会等で、前記X 1及びX 2と同旨の活発な発言を行う等の活動を行った。  
同人は、これらの活動に関して、39年に、掛主任B 4に工場事務所へ呼び出され、A 1との関係、社会党への入党への有無などを問いただされたうえ、「A 1のようにならずに会社の子になれ」などと注意されたり、同年末の独身寮の忘年会の席上、当日その場に居合わせた当時の人事課員B 5、B 6らから、「君も大人になってそういう活動をやめろ」などと説得されたりした。  
また、同人は、前記のとおり40年に配転されたが、41年5月、作業で通りかかった以前の職場に立ち寄ったことをとがめられ、当時の勤労掛主任B 7に課の事務所へ呼び出され始末書を提出させられた。この際、同人は、「これまでのような活動をやめれば始末書はなかったことにする」等と言われた。  
更に、42年4月には、独身寮の舎監B 8が、同人の部屋に立ち入り、ノート等を盗み見たり、同年6月、会社の従業員が、高知県の同人の実家へ出向き、家人に対し、同人の組合活動をやめさせるよう説得したりしたこともあった。
- (10) 45年7月16日、X 1らの学習会のメンバーで共に活動していた大阪製作所研究開発本部業務課勤務のA 2（以下「A 2」という）が、社内で同僚数人にレコードコンサートの案内状を手渡したことが就業規則違反であるとして懲戒解雇され、独身寮からも無理やり退寮させられた。  
これに対して同人は、大阪地方裁判所に、地位保全等を求める仮処分申請を行ったが、X 1、X 2、X 4は、社外の支援者を含め「A 2君を守る会」を結成し、大労の大会や職場集会での支援の訴え、大労組合員らに向けた支援を訴えるビラ配布、裁判の支援等

の活動を行った。

結局、本件解雇問題は、大労の取組みがなされない中、同年9月3日には、大阪地方裁判所がA2の申請を全面的に認める仮処分決定を行い、47年5月20日、X1も参加した和解交渉の結果、A2と会社の間で、懲戒解雇の取消し、原職復帰等を内容とする和解が成立した。

- (11) 47年10月、X1、X2、X4及びA2は、大労内にあつて独自の活動を行っていた元大労役員A3（以下「A3」という）らと共に、「住電労働者の自由と権利を守る会」（以下「守る会」という）を結成し、48年3月までの間、「芯線」と題するビラを、大阪製作所門前で大労組合員らに配布した。

ビラの内容は、「会社では資本の専制支配が進み労働者は無権利状態に置かれている」等の会社批判並びに47年秋闘（期末賞与交渉）、48年春闘（賃上げ交渉）に関しての連合及び大労執行部の方針、戦術に対する批判等であった。

- (12) 48年5月21日、X1ら「守る会」のメンバーは、連名で、大労選挙管理委員会に対し、「組合民主主義を確立するために組合役員選挙に関する三つの提案」と題する提案書を提出し、①選挙公示の明確化 ②選挙公報の発行及び立会演説会の開催 ③投票管理方法の改善を求めたが、いずれも拒否された。

このためX1らは、上記経緯と提案内容を記載し同人らの活動に対する支援を求めるビラを、大阪製作所門前で大労組合員らに配布した。

- (13) 同年6月、X1、X2、X4は、A3らと共に、大労役員選挙に立候補し、活動方針、立候補の抱負等を記載したビラを大阪製作所門前で大労組合員らに配布する等の選挙運動を行ったが、いずれも落選した。

X1らは、これ以後、本件申立てに至るまで、毎年大労役員選挙に立候補し、前記同様の選挙運動を行ったが、すべて落選した。

なお、これら役員選挙の際配布されたビラで、X1らは、当面の活動方針として、「①会社の労働組合への支配介入と闘い労働組合の資本からの独立をめざす ②大巾賃上げ等、組合員の生活を守るために闘う ③合理化、強圧的配転に反対し、夜勤制度の改廃を要求し、組合員の権利を守り明るく働きやすい職場をつくる ④組合員の福利厚生改善を要求する」と掲げる一方、連合及び大労執行部を「会社ベッタリの組合」「労使協調路線の組合」「非民主的な闘わない組合」などときびしく批判し、「生活と権利を守るため組合を変えよう」と訴えた。

- (14) 48年7月、会社の荷役、運搬等を請け負っていた恩貴島運輸株式会社が、同社を解散し、従業員全員を解雇したため、同社の従業員が加盟していた全日本港湾労働組合関西地方本部（以下「全港湾」という）と同社及び会社との争議が起こった。

X1らは、同じ職場で働く仲間として全港湾の闘いを支援すべきだとして、大労執行部に対する支援要請、大労組合員らに支援を訴えるビラ配布等の活動を行った。

- (15) 49年1月、被覆線工場高圧ケーブル掛第一高圧グループ勤務でX1らの組合活動の支持者であったA4（以下「A4」という）は、同人の意に反して同掛第二高圧グループに配転された（以下、この配転を「A4配転問題」という）。

これに対して、X1、X2、X4らは、これまで目立った組合活動を行っていなかったX3、X5及びX6の参加を得て、会社に対し前記配転の撤回を求め、大労の執行部

及び被覆線支部長にA4の同意なく配転を承認したことを抗議したほか、大労組合員らに配転の不当性を訴えるビラを配布するなどの活動を行った。

なお、同年1月ごろ、X2は、掛主任B9に対し、A4配転問題に抗議して夜勤、残業等の協力はできないと言って、52年3月ごろまで、夜勤、残業及びそれまで付帯作業として行っていた絶縁材料の空送作業を行わなかった。

また、X6も、49年1月ごろ、掛主任に対し、同理由で夜勤を行わないと言って、52年1月ごろまで夜勤を行わず、その間、残業もほとんど行わなかった。

- (16) 前記A4配転問題を契機として、X3、X5及びX6も、X1らと行動を共にするようになり、これ以後、大労役員選挙への立候補、ビラ配布、大労の大会及び職場集会での会社及び大労執行部批判発言等、前記諸活動を行った。

X5がこれらの活動を始めて間もなく、同人は、班長から「大変なことを始めたようだが、何とか思いなおすように」という趣旨のことを言われたり、同人の所属掛の同僚C1が、掛主任から「X5と一緒に通勤しない方が君のためだ」と注意されたりしたことがあり、このころから同僚がX5を避けるようになった。

また、同じころ、X6も、掛主任B10から「X1やX2にだまされているのと違うか」等と組合活動をやめるよう注意され、それを聞き入れなかったため、約2カ月間、掛の主要な作業からはずされ、季節工が主に行っていた切断粉碎という雑作業に従事させられた。

- (17) 49年4月、会社は、被覆線工場第二資材掛の従業員に対し、バンバリー#3-1号機という機械の配置人員を、一部作業の自動化を理由に4名から3名に減員する旨提案したが、同掛の職場懇談会の席上等で、X6を中心とする数名の従業員が、これは合理化による労働強化であり、安全性にも問題があるとして反対した。結局、同機械の配置人員は減員されたが、それ以降、会社は、X6を同機械に配置させなくなった。

- (18) 50年1月14日、会社は、被覆線工場進捗掛の従業員に対し、従来同掛の職務であった工場内の仕掛品の工程間運搬作業のうち2トン以下のものについては各掛で行うという自主運搬制度の提案を行った。これに対し、X3は、同掛の職場懇談会の席上等で、数人の従業員と共にその中心となって、労働強化及び安全性の問題を理由に反対した。

結局、会社は、同年3月、自主運搬制度を実施したが、X3は、掛主任B11（以下「B11主任」という）に対し、「自主運搬制度の実施をめぐって不安な状態が続くので当面夜勤及び残業はやらない」旨述べ、その後職制から夜勤、残業を命じられなかったこともあって、52年5月ごろまで、ほとんど夜勤、残業を行わなかった。

- (19) 51年7月15日、大労組合員A5が、社内で心筋硬塞のため死亡した。会社は、これを私病死として取り扱ったが、申立人らは労働災害死であるとして、同人の遺族と共に、関西労働者安全センター等会社外の支援を得て西野田労働基準監督署と交渉を重ねた結果、52年4月、同人の遺族に対し労働者災害補償がなされることとなった。

このことに関し、申立人らは、その経過と会社の安全衛生管理を非難したビラを、大労組合員らに配布した。

### 3 会社の組織について

- (1) 会社の組織は、間接部門（人事、経理、研究等）を除き、各生産部門毎の事業部制を採っており、各事業部に所属する課及び工場が、大阪、伊丹、横浜、名古屋及び関東の

事業所としての製作所（以下これら各製作所を総称するときは単に「製作所」という）に置かれている。

会社の組織及び職制は、おおむね下図のとおりである。



- (2) 上記組織のうち、班は、掛内の作業単位であって、職制としての班長は置かれるものの、班長を除く従業員は、原則として各班に固定的に所属するものではなく、週単位、ときとしては日単位で、掛の作業計画に従い各班に配置される。

なお、掛の規模によっては、掛内をいくつかのグループに分け、その管理を掛主任代理に分掌させている場合がある。

- (3) 会社の職制は、おおむね後記職種、職分制度によるそれぞれの職制に対応する職種、職分に属する従業員から任命されている。

#### 4 会社の職種、職分制度について

- (1) 会社では、従業員を、その従事する職務の種類により、経営職、管理職、専門職、事務職、作業職、保安職、庶務職及び医務職の8職種に分けている。

申立人らは、いずれも作業職に属しており、作業職とは、「作業知識及び技能を基として、計画又は準備された方式に従い、設備機械等を操作して生産に関連した直接又は間接の作業及び補助部門の作業を行う者並びにこれらの作業職を直接監督する第一線監督者をいう」とされている。

- (2) 会社では、経営職以外の各職種毎に、従業員の従事する職務の内容及び業務の遂行に関連して所持する知識、経験及び能力を基礎として職分と称する一種の資格を設け、それぞれの任命基準に従って従業員を各職分に任命している。

職分は、前記のとおり一種の資格であって、職制ではなく、これに対する直接の手当等も支給されないが、職制任命時の基準となっているほか、後記のとおり、一定以上の職分に任命されると職務加給が昇級するという点で、会社における昇進及び昇給に関連している。

- (3) 申立人らの属する作業職の職分及びその任命基準は、上位からそれぞれ次のようになっている。

① 工 師——定められた上長の直接的又は一般的監督を受けながら、極めて高度の作業知識及び卓越した熟練技能を基として、下位職分の作業職を統率し又は複雑困難な作業に従事し、それぞれ一定範囲の作業の遂行について責任を負う者、又はこれらの職務を遂行するのに十分な知識、経験及び能力を有すると認められる者。

② 工手一級——定められた上長の直接的又は一般的監督を受けながら、高度の作業知識及び熟練技能を基として、下位職分の作業職を統率し又は複雑困難な作業に従事し、それぞれ一定範囲の作業の遂行について責任を負う者、又はこれらの職務を遂行するのに十分な知識、経験及び能力を有すると認められる者。

③ 工手二級——定められた上長の直接的監督を受けながら、その作業知識及び熟練技能を基として、一般作業職を指導しながら作業の遂行に当たる者、又はこれらの職務

を遂行するのに十分な知識、経験及び能力を有すると認められる者。

- ④ 作業職（職種としての作業職と区別するため、以下「一般作業職」という）——定められた上長の直接的監督を受けながら、一般的な作業を行う者。

なお、申立人らは、いずれも一般作業職に属している。

また、前記職分のうち工師は事実上任命されることは少なく、通常工手一級の者が昇任する場合は、専門職の職分である専門職一級に職種転換されている。

- (4) 職分の昇任は、例年1月と7月に前記基準に照らして行われているが、その方法及び具体的基準等は次のとおりである。

- ① 4月、10月に、本社の人事組織部から各製作所人事課あてに、職分昇任の事前教育（工手二級：指導者養成講座、工手一級：監督者養成講座）の実施計画及び当該製作所の受講者枠が通知される。

製作所人事課は、これを受けて、製作所内の各課・工場長に対し、各課・工場毎の大体の人員枠を示して受講者の推薦依頼を行う。

- ② 各課・工場長は、掛主任会議を開き、掛主任の意見を基に受講推薦者を決定し、製作所人事課に提出する。

この際の具体的な人選基準は、指導者養成講座については職務加給が4級Bにある者のうち班長代行者としての能力を有する成績優秀者、監督者養成講座については職分工手二級7年以上経験者のうち掛主任代理に相当する成績優秀者とされており、成績については後記の昇給及び賞与の人事考課が参考にされている。

- ③ 5月、11月に本社人事組織部の行う前記講座を受講した者について、製作所内の課・工場長で構成する役付職分昇任審議会に諮り職分昇任者を決定し、1月及び7月の定例人事異動の際、各人に発令される。

なお、前記手続きのうち、事前教育の受講者がその後の手続きによって昇任しない例はほとんどなく、会社における職分昇任は、事実上、課・工場長の事前教育への推薦によって決まっている。

## 5 会社の賃金制度について

- (1) 会社の基準内賃金は、本俸、生産奨励金、職務加給及び家族手当の4種類からなっている。

- (2) 本俸は、入社初年度について職種、年齢を基準に定められた後、考課査定に基づき毎年1月1日付けで昇給が実施される。

この査定は、一般作業職に関しては、各課・工場長の所管事項であり、各従業員の当該年度昇給額の決定につき、各人毎に前年度昇給額より100円（特別の場合200円）増額するか否かを判断して行うものである。制度上は、減額の査定もあるが、事実上ほとんど行われていない。

考課査定の具体的方法は、次のとおりである。

- ① 12月初旬に、本社人事組織部から各製作所人事課に、翌年1月1日付け定期昇給の原資の枠その他実施方法が通知される。

- ② これを受けて、製作所人事課から各課・工場長に対し昇給考課依頼が行われる。

52年についてみれば、考課対象期間が50年11月16日から51年11月15日まで、昇給額の範囲は800円から2,700円、前期昇給相当額に100円増額する者の在籍人員に対する比

率は30パーセント等とされていた。

- ③ 各課・工場長は、各掛主任に対し第1次考課を命じる。
  - ④ 掛主任は、掛主任代理の意見も徴して、昇給賞与考課基準（別表1）に基づき掛内の従業員各人毎に、業績、スキル、責任感、積極性、協調性、指導力及び将来性の7項目についてそれぞれ5点法で評価（絶対評価）し、その合計点及び掛内序列を出したうえ、序列の上位の者、前期より序列が上がったもの及び前期より合計点が上がった者という3つの基準のいずれかに該当する者のうちから、定められた増額人数枠の範囲で、昇給額を前期より100円増額すべき者を選定し、その結果を昇給考課表に記載して課・工場長に提出する。
  - ⑤ 各課・工場長は、各掛主任から提出された考課表を基に、課・工場長補佐及び勤労掛の意見を徴しながら考課の見直しを行ったうえ、掛主任会議に諮り、昇給額を前期より100円増額すべき者を決定し、課・工場の従業員の昇給額の一覧表を製作所人事課長に提出する。
  - ⑥ 製作所人事課長は、各課・工場長から提出された考課について所要の確認を行い、必要な場合は課・工場長と協議して修正したうえ、各従業員の昇給額を決定し、1月1日付けで各従業員あて新本俸を通知する。
- (3) 生産奨励金は、かつては能率給としての性格をもっていたが、現在では、単に本俸の何パーセントという形で定められており、この乗率は全従業員一律である。生産奨励金の乗率については、会社と連合及び6単組との賃上げ交渉により例年春に改定されており、この乗率が大きくなると改定時にその一部を本俸に組み入れられる場合がある。
- (4) 職務加給は、従業員の従事している職務に応じ定められている職級に従って支払われる。職級は、会社の職務を分類し、各職務について、知識、習熟、判断、心的緊張、肉体負荷、災害危険、作業環境、業務責任及び指導責任の9項目について難易度を判定したうえ、1級、2級、3級、4級A、同級B、5級、6級A、同級B、7級A、同級B、同級Cにランク付けされる。更に、各職級内において、それぞれ技能練度に応じてⅠ（初任段階）、Ⅱ（標準段階）、Ⅲ（高度熟練段階Ⅰ）、Ⅳ（高度熟練段階Ⅱ）、Ⅴ（高度熟練段階Ⅲ）の5段階の区分（ただし、1級はなし、2級はⅢまで、3級はⅣまで）がされている。

職務加給の支給額は、例年春、会社と連合及び6単組の賃上げ交渉により改定されているが、52年4月26日改定（同年3月16日実施）時には、次表のとおりであった。

職級		職務加給金額（月額）					
		基準額	職級内区分				
			Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ
		千円	千円	千円	千円	千円	千円
7級	C	82.3	82.3	83.8	84.3	85.3	86.3
	B	77.4	77.4	78.8	79.8	80.8	81.3
	A	72.5	72.5	73.4	74.4	75.4	76.4
6級	B	67.6	67.6	68.5	69.5	70.5	71.5
	A	62.7	62.7	63.6	64.6	65.6	66.6
5級		57.8	57.8	58.7	59.7	60.7	61.7

4 級	B	52.9	52.9	53.8	54.8	55.8	56.8
	A	47.9	47.9	48.9	49.9	50.9	51.9
3 級		41.3	41.3	42.9	44.5	46.2	
2 級		36.4	36.4	38.0	39.6		
1 級		34.9					

各従業員がいずれの職級に格付けされるかは、各人の従事している職務が何級に職務評価されているかによって定まるものであるが、この格付け見直しは、配置転換や職分昇降時等のほか、毎年2月及び8月に定例的に行われており、定例見直しの方法は次のとおりである。

- ① 2月及び8月の定例見直し前になると、掛主任は、掛主任代理の意見も徴して、所属従業員各人毎に、従事している職務を職務明細書（すべての職務毎に、職務名、職級、職務の概要、使用する機械等を定めたもの）及び職級内区分基準（前記5段階の技能練度について各職務毎にその基準を定めたもの）に照らし、職級を昇級すべき職務についているか否か及び職級内区分を昇級すべきか否かについて検討したうえ、昇級すべきと判定した者について、その理由を付した職務級見直し申請書を課・工場長に提出する。
- ② 課・工場長は、掛主任会議に諮り、前記見直し申請書を検討したうえ、課・工場長案を決定し製作所人事課に提出する。
- ③ 製作所人事課長は、これに所定の確認を行ったうえ職務級見直しを決定し、職務加給を改定する。

なお、作業職中班長相当職（工手二級）以上の職級については、前記職務明細書及び職級内区分基準によらず、次の分類基準により決定される。

職級	分類基準	職務内容及び責任	監督、被監督の態様	相当職分
	名称			
7 級	統括職	掛の業務全般を統括管理してその責に任ずる職務及びこれに相当する職務。	課・工場長、課・工場長補佐の一般的指示を受け、掛主任代理以下の指導監督を行う。	工師
6 級	監督職	掛業務の全部又は一部を管理してその責に任ずる職務及びこれに相当する職務。	原則として掛主任の一般的指導監督を受け、班長以下の指導監督を行う。	工手一級
5 級	指導職	自ら分担する作業に従事しつつ班員の指導にあたる職務及びこれに相当する職務。	掛主任代理の一般的指導監督を受け、班員の指導を行う。	工手二級

要するに、5級以上の昇級は、職分の昇任に対応していることになる。

以上のとおり、職務加給は、従業員がいかなる職務についているかによって決定されるが、従業員の日常の作業配置は、掛主任及び掛主任代理が定める作業計画に基づき、

通常は週毎に命じられており、具体的配置に当たっては、各従業員の経験、能力等に応じ、教育、訓練を兼ねて順次上級の職務に配置するような配慮がなされている。

その結果、一般的に、従業員は、勤続年数に応じて順次職級が上昇しており、班長相当職以上の職級である5級以上についても同傾向にあるため、班長の職制に任じられず主として一般作業に従事している5級（職分工手二級）の従業員も多く、掛によっては、5級以上の従業員数が5級未満の従業員数を上回る場合も生じている。

- (5) 家族手当は、従業員の扶養家族の数に応じて一定額が支給されている。
- (6) 会社においては、例年6月20日及び12月10日に期末賞与が支給されている。期末賞与は、賞与部分、臨時特別手当部分、附加部分からなり、賞与は本俸の100パーセントプラス査定分、臨時特別手当は、本俸及び職務加給の合計額に一定割合を乗じた額、附加は、扶養家族数に応じて一定額が支給されるものである。

期末賞与の額の決定方法については、会社と連合及び6単組とが例年秋に行う労使交渉により、年末分及び翌年夏季分が同時に協定されており、51年秋の同協定では、同年年末分の臨時特別手当の乗率は164.5パーセント、52年夏季分の臨時特別手当の乗率は158.5パーセントなどとされた。

前記のとおり、賞与部分は考課査定に基づきその支給額が決定されるが、これは、前記賞与の算定式の本俸に対する乗率を、A-100パーセント（最低保障）、B-103パーセント、C-106パーセント、D-108パーセント、E-111パーセント、F-114パーセント（数字はいずれも51年年末分及び52年夏季分に係るもの）の6ランクに分け、従業員を考課対象期間（年末分-5月16日から11月15日、夏季分-11月16日から5月15日）の各人の勤務成績に基づき、上記いずれかにランク付けすることによって行われる。

賞与の考課査定の具体的方法は、前記の昇給・賞与考課基準に基づき、ほぼ前記本俸の定期昇給の考課査定と同様の方法で行われ、各従業員について、前記ランクより1ランク（特別の場合2ランク）アップさせるか否かを判断することにより各人の賞与額を決定している。この場合、本俸の定期昇給同様、制度上はランクのダウンの査定もあり得るが、事実上はほとんど行われなかった。

なお、前記ランクよりアップする者の在籍人員に対する比率は、51年年末分は20パーセント、52年夏季分は30パーセントとされていた。

- (7) 会社の賃金制度の概要は以上のとおりであるが、このような考課査定及び職務加給制度を伴うにもかかわらず、従業員の賃金は、一般に、職務加給を含め、勤続年数に応じて上昇している。

別表2は、52年1月1日現在の大労組合員（男子、以下同じ）の勤続年数別の本俸、職務加給及び基準内賃金（家族手当を除く、以下同じ）の平均月額である。

## 6 X1の賃金等について

- (1) 50年、51年及び52年の各1月1日現在のX1の基準内賃金月額は、同一勤続年数の大労組合員平均と比較すると次のとおりであり、同期入社者中最低であった。

年	勤続	比較	年齢	本俸	生産奨励金	職務加給	基準内賃金	格差
	年		歳	円	円	円	円	円
50	22	平均者	40.4	62,615	35,127	51,400 (6級A-Ⅲ)	149,142	
		X 1	43.1	52,100	29,228	39,100 (4級A-Ⅱ)	120,428	△28,714
51	23	平均者	42.0	65,225	43,375	57,415 (6級A-Ⅳ)	166,015	
		X 1	44.1	53,000	35,245	43,200 (4級A-Ⅱ)	131,445	△34,570
52	24	平均者	42.5	101,800	17,418	62,341 (6級A-Ⅴ)	181,559	
		X 1	45.1	80,800	13,828	46,000 (4級A-Ⅱ)	140,625	△40,934

(2) X 1の本俸についてみると、50年の定期昇給額900円（大労組合員平均1,746円）、51年定期昇給額900円（同1,765円）、52年の定期昇給額1,300円（同2,677円）で、いずれも考課査定による前期昇給額に対する増額はされなかった。

なお、同人の52年の昇給額が51年より増えているのは、51年春の労使交渉に基づく賃金改定で、生産奨励金のうち本俸の50パーセント相当額が本俸に組み入れられたため、52年の定期昇給における前期昇給額が51年定期昇給額の1.5倍と定められたことによるもので、増額査定の結果ではない。

同人の52年定期昇給に係る考課をみると、業績1点、スキル3点、責任感1点、指導力1点、将来性1点で合計9点、掛内序列は47名中47番（51年——合計点9点、掛内序列48名中48番）であり、その掛内序列及び前期の合計点、掛内序列との比較から昇給額は前記のとおり据え置かれた。

(3) X 1の職務加給についてみると、40年8月に4級A-Ⅱに昇級した以降、本件審問最終時に至るまで同級に据え置かれている。

50年、51年及び52年の2月及び8月の職務加給の定例見直しにおいても、同人は、「B型又はD型集合機を使用して多芯ケーブルの撚合せ作業と、小型ラッピング機又は高速ラッピング機を使用してテーピング作業を行うと共に必要に応じて後進者の指導に当たる」とされている4級A相当の集合職Cの職務に従事しているものとして現級に据え置かれた。

なお、4級B相当の集合職Dの職務内容は、「B型及びC、D型集合機を使用して多芯ケーブルの撚合せ作業とラッピング機を使用して各種テーピング作業を行うと共に段取り及び集合グループ全般の工程的な準備と前工程、自工程の仕上り検査を含め現場管理を行う。班長不在の際はその代行をする」とされている。

また、50年、51年及び52年の1月及び8月に行われた職分昇任に際しても、同人は、それに先だつ指導者養成講座ないし監督者養成講座への前記推薦基準に該当しないとされ、工手二級以上の職分に昇任されなかったため、職務加給についても5級以上に昇級しなかった。

同人は、前記のとおり、28年に入社以降本件審問最終時に至るまで引き続き被覆線工場プラスチックケーブル掛集合グループに配属されており、42年6月ごろまでは集合機

等の集合グループの本体作業に従事していたところ、同時期に頸肩腕症候群に罹患したため同年10月に回復するまでは当時の職制であった工長の補佐的な業務につき、以後通常業務についたが、48年ごろまで集合機にはほとんど配置されなかった。この間に、同人は、集合グループの主な機械に関する作業標準や「集合の常識」と称する従業員用テキストの作成に従事した。

48年ごろX 1は再び集合機に配置されたが、職制からセピレコーダー（46年ごろ集合機に付属された機械の運転状況の集中自動記録装置）の作動を指示された際に、これは合理化につながる設備の変更であるから大労と協議のうえ設置したのかと質問し、職制から説明もなかったのでセピレコーダーを作動させなかったところ、次週の作業配置から以後集合機に配置されなくなった。しかし、同人は、職制から、セピレコーダーを作動させないから集合機に配置させないと言われたことはなかった。

(4) X 1の、50年夏季分以降52年夏季分に至る各期末賞与（附加分を除く、以下同じ）は次のとおりであった。

区分	賞与	賞与ランク	臨時特別手当	合計
50年夏季	52,100円	A	235,300円	287,400円
50年年末	52,100	A	207,300	259,400
51年夏季	53,000	A	203,000	256,000
51年年末	79,500	A	206,500	286,000
52年夏季	80,800	A	201,000	281,800

51年年末及び52年夏季賞与に係る同人の考課をみると、いずれも業績1点、スキル3点、責任感1点、積極性1点、協調性1点、指導力1点で合計8点、掛内序列は51年年末が47名中47番、52年夏季は46名中46番（51年夏季——合計点8点、掛内序列48名中48番）であり、いずれもAランク据置きとなった。

(5) 前記昇給及び賞与の考課対象期間におけるX 1の勤務態度には次のような点があった。

- ① 工場内で着用を義務づけられている安全帽の顎紐を締めないことがあった。
- ② 自動捲取機等の監視作業中、X 2ら他の従業員と立話しをしたことがあった。
- ③ 自動捲取機等に付属している調尺機の点検について点検簿に記入しないことがあった。ただし、この点については、掛内でも十分徹底されておらず、同人は、点検ミスによる製品不良を起こしたこともなかった。
- ④ 51年6月及び52年4月に、自動捲取機で断線事故を起こした。もっとも、断線事故は、掛内でかなりの頻度で発生しており、他の従業員と比べてむしろ少なかった。
- ⑤ 夜勤及び残業をほとんど行わなかった。もっとも、いずれについても、職制の指示を拒否したうえのものではなかった。なお、残業及び休日出勤の延時間は次のとおりであった。

期間	X 1	掛平均(1人当たり)
51年1月～6月	0時間	108.6時間
51年7月～12月	1	158.7
52年1月～6月	17	145.5

⑥ 会社には、作業改善等の従業員考案制度があるが、同人は多くの考案を提出してお

り、過去には採用されたものもあった。

⑦ 欠勤はなかった。

## 7 X2の賃金等について

(1) 50年、51年及び52年の各1月1日現在のX2の基準内賃金月額は、同一勤続年数の大労組合員平均と比較すると次のとおりであり、同期入社者中最低であった。

年	勤続	比較	年齢	本俸	生産奨励金	職務加給	基準内賃金	格差
50	15	平均者	歳 35.4	円 50,849	円 28,526	円 46,621 (5級-Ⅱ)	円 125,996	
		X2	34	45,900	25,750	37,100 (3級-Ⅳ)	108,750	△17,246
51	16	平均者	36.4	52,884	35,135	52,085 (5級-Ⅱ)	140,054	
		X2	35	47,100	31,322	40,900 (3級-Ⅳ)	119,822	△20,732
52	17	平均者	37.5	82,491	14,107	55,887 (5級-Ⅲ)	152,485	
		X2	36	72,500	12,405	43,500 (3級-Ⅳ)	128,405	△24,080

(2) X2の本俸についてみると、50年の定期昇給額1,200円(大労組合員平均1,746円)、51年の定期昇給額1,200円(同1,765円)、52年の定期昇給額1,800円(同2,677円)で、いずれも考課査定による前期昇給額に対する増額はされなかった。

なお、52年の昇給額が51年より増えているのは、前記のとおり51年春の生産奨励金の一部の本俸組み入れによるもので、増額査定の結果ではない。

同人の52年定期昇給に係る考課をみると、業績2点、スキル4点、責任感1点、積極性2点、協調性1点、指導力2点、将来性2点で合計14点、掛内序列は19名中19番(51年——合計点14点、掛内序列22名中22番)であり、その掛内序列及び前期の合計点、掛内序列との比較から昇給額は前記のとおり据え置かれた。

(3) X2の職務加給についてみると、36年8月の職務加給制度実施時に3級に格付けられ、40年8月の職級内区分実施時に3級-Ⅲに格付けられた後は、43年2月に3級-Ⅳに昇級したものの、以後53年8月に至るまで同級に据え置かれた。

同人は、41年に被覆線工場高圧ケーブル掛に配転され、46年まで同掛の各作業に配置されたが、以後52年4月までボイラーのみに配置されるようになった。なお同人は、43年にボイラー2級免許を、52年4月には同1級免許を取得したが、同人の交替者としてボイラー作業についていたC2は当時班長(職級5級)であったが、ボイラー免許は2級であった。

ところで、ボイラーの職務は、最高3級相当のボイラー職Bまでしかないので、もっぱらボイラーに従事していた同人は、50年、51年及び52年の2月及び8月の職務加給の定例見直しにおいても、ボイラー職Bに従事しているものとして3級-Ⅳに据え置かれた。

また、50年、51年及び52年の1月及び8月に行われた職分昇任に際しても、同人は、それに先だつ指導者養成講座への前記推薦基準に該当しないとされ、工手2級に昇任されなかったので、職務加給についても5級に昇級しなかった。

会社においては、前記のとおり、職務加給制度の運用に当たっては、従業員の経験等に照らし、順次上級の職務に配置して教育、訓練を行っており、当該職務系統に上級職務がない場合は職務系統を変更させることも含めた配慮がなされているが、同人については、52年4月に同人から強い申出がなされるまで、そのような配慮がされなかった。

なお、会社は、52年4月、同人を高圧ケーブル職の職務にも配置するようになったところ、53年8月の職務加給の定例見直しにおいて、同人は、高圧ケーブル職Cの職務に従事しているものとして4級A-Iに昇級した。

(4) X2の50年夏季分以降52年夏季分に至る各期末賞与は次のとおりであった。

区分	賞与	賞与ランク	臨時特別手当	合計
50年夏季	45,900円	A	214,200円	260,100円
50年年末	45,900	A	188,800	234,700
51年夏季	47,100	A	185,700	232,800
51年年末	70,700	A	187,900	258,600
52年夏季	72,500	A	183,900	256,400

51年年末及び52年夏季賞与に係る同人の考課をみると、51年年末は、業績2点、スキル3点、責任感1点、積極性2点、協調性1点、指導力2点で合計11点、掛内序列は19名中19番、52年夏季は業績2点、スキル3点、責任感1点、積極性2点、協調性2点、指導力2点で合計12点、掛内序列は18名中18番（51年夏季——合計点11点、掛内序列21名中21番）であり、いずれもAランクに据え置きとなった。

(5) 前記昇給及び賞与の考課対象期間におけるX2の勤務態度には次のような点があった。

① 工場内で着用を義務づけられている安全帽を朝礼時に着用しないことがあり、また、作業中安全帽の顎紐を締めなかったことがあった。

もっとも、同人は連続操業のボイラーに配置されており、朝礼に参加できることはまれであった。

② 前記のとおり、A4配転問題で、49年1月から52年3月までの間、夜勤及び残業を行わなかった。もっとも、その期間の前後は夜勤及び残業を普通に行っていた。

また、同人は、前記理由で49年以前にボイラー運転の合間に行っていた絶縁材料のサイロ空送も行わなくなった。もっとも同作業等は、ボイラー職の職務内容には入っておらず事実上手伝っていたものである。なお、職務内容外の作業であっても、その他の作業は前記期間中も行っていた。

③ ボイラー取扱者は、連続操業のため、他の連続操業作業従事者とともに定時休憩の除外認定を受けて交替休憩制をとっていたが、同人は、49年ごろから定時休憩に固執して定時に休憩をとるようになった。もっとも、他の機械においては、通常当該機械の作業者は週単位で配置されているため、特定の従業員が長年にわたって定時休憩をとれないような事情になかった。

④ 勤務時間中にX1と立話しをしていたことがあった。

⑤ 夜勤交替者に対して引継ぎを行わないで退社することがあった。もっとも、交替者が決まるのは、終業時間後であることが多く、前記残業を行わなかった期間、交替者が決まらないまま定時に退社していたものであり、この場合も作業日誌により事実上必要な引継ぎは行っており、機械の状態が悪い等特に必要な時は終業時間後も交替者を待って口頭で説明していた。

⑥ 欠勤はなかった。

#### 8 X3の賃金等について

(1) 50年、51年及び52年の各1月1日現在のX3の基準内賃金月額は、同一勤続年数の大労組合員平均と比較して次のとおりであった。

年	勤続	比較	年齢	本俸	生産奨励金	職務加給	基準内賃金	格差
	年		歳	円	円	円	円	円
50	15	平均者	35.4	50,849	28,528	46,621 (5級-Ⅱ)	125,996	
		X3	35.6	50,700	28,443	39,900 (4級A-Ⅲ)	119,043	△6,953
51	16	平均者	36.4	52,884	35,185	52,085 (5級-Ⅱ)	140,054	
		X3	36.6	52,100	34,647	44,000 (4級A-Ⅲ)	130,747	△9,307
52	17	平均者	37.5	82,491	14,107	55,887 (5級-Ⅲ)	152,485	
		X3	37.6	80,300	13,739	46,900 (4級A-Ⅲ)	140,989	△11,546

(2) X3の本俸についてみると、50年の定期昇給額1,500円(大労組合員平均1,746円)、51年の定期昇給額1,400円(同1,765円)、52年の定期昇給額2,100円(同2,677円)で、51年については考課査定により前年より100円減額され、52年については前期昇給額に据え置かれた。

なお、52年の昇給額が51年より増えているのは、前記のとおり51年春の生産奨励金の一部の本俸組み入れによるもので、増額査定の結果ではない。

同人の52年定期昇給に係る考課についてみると、業績2点、スキル4点、責任感1点、積極性1点、協調性1点、指導力1点、将来性1点で合計11点、掛内序列は11名中11番(51年——合計点11点、掛内序列12名中12番)であり、その掛内序列及び前期の合計点、掛内序列との比較から昇給額は前記のとおり据え置かれた。

同人の過去の本俸についてみると、49年まではわずかながら同一勤続年数の大労組合員平均を上回っていたが、50年にはついに下回り、以降本件審問終結時に至るまでその格差は年々拡大している。特に51年定期昇給においては、前記のとおり考課査定上もきわめてまれなケースである昇給額の減額査定を受けた。

(3) X3の職務加給についてみると、36年8月の職務加給制度実施時に3級に格付けされ、41年2月には4級A-Ⅰ、同年8月には4級A-Ⅱ、47年8月には4級A-Ⅲに昇級したが、以後本件審問終結時に至るまで同級に据え置かれている。50年、51年及び52年の2

月及び8月の職務加給の定例見直しにおいても、同人は、「主任代理、班長の指示によりフォークトラック、起重機及び手動により工場の製品材料等を運搬する。また、乾燥室、バッテリー充電作業や工程間の調整、特殊作業等、日常の簡単な段取りを行う。下級職の作業指示及び指導を行う」とされている4級A相当の運搬職Cの職務に従事しているものとして現級に据え置かれた。

なお、4級B相当の運搬職Dの職務内容は、上記運搬職Cの職務に加えて「バッテリーの管理、工場全般の停滞調整、廃棄品の処理、特殊重量物運搬の監視等段取作業を行う。下級職への作業指示、指導を行う。班長不在の時は代行を行う」とされている。

また、50年、51年及び52年の1月及び7月に行われた職分昇任に際しても、同人は、それに先だつ指導者養成講座への前記推薦基準に該当しないとされ、工事二級に昇任されなかったため、職務加給についても5級に昇級しなかった。

ところで、同人は、前記のとおり41年12月に被覆線工場進捗に配転されて以降引き続き同掛に勤務しており、52年当時では、5級以上の従業員と変わりなく作業配置されており、運搬職に必要なフォークトラック、クレーンの免許もいち早く取得していた。

(4) X3の50年夏季分以降52年夏季分に至る各期末賞与は次のとおりであった。

区分	賞与	賞与ランク	臨時特別手当	合計
50年夏季	52,800円	B	233,800円	286,600円
50年年末	50,700	A	206,000	256,700
51年夏季	52,100	A	202,800	254,900
51年年末	78,200	A	205,800	284,000
52年夏季	80,300	A	201,700	282,000

51年年末及び52年夏季賞与に係る同人の考課をみると、いずれも業績2点、スキル4点、責任感1点、積極性1点、協調性1点、指導力1点で合計10点、掛内序列は51年年末が12名中12番、52年夏季が11名中11番（51年夏季——合計点10点、掛内序列12名中12番）であり、いずれもAランクに据え置きとなった。

なお、前記のとおり賞与の考課査定においても前期ランクより引き下げられることはきわめてまれであるが、同人は、49年年末分まではEランクであったところ、50年夏季分では一挙に3ランク下がってBランクとされ、同年年末分では更にAランクに下がり、以後据え置かれた。このことについて同人がB11主任にその理由をたざしたところ、同主任は、同人が自主運搬制度に反対したためである旨答えた。

(5) 前記昇給及び賞与の考課対象期間におけるX3の勤務態度には次のような点があった。

① 前記のとおり、50年1月に自主運搬制度をめぐって夜勤及び残業を拒否したが、以後職制から命じられることもなかったため、52年5月ごろまで夜勤及び残業をほとんど行わなかった。なお、残業及び休日出勤の延時間は次のとおりであった。

期間	X3	掛平均(一人当たり)
51年1月～6月	12.0時間	85.0時間
51年7月～12月	0	119.8
52年1月～6月	25.5	100.1

② 自主運搬制度の導入に対し、中心となって反対したことは前記のとおりであるが、

制度実施後は、新制度の下で他の従業員と変わりなく作業に従事した。

③ 欠勤はなかった。

#### 9 X4の賃金等について

(1) 50年、51年及び52年の各1月1日現在のX4の基準内賃金月額は、同一勤続年数の大労組合員平均と比較して次のとおりであり、同期入社者中最低であった。

年	勤続	比較	年齢	本俸	生産奨励金	職務加給	基準内賃金	格差
50	12	平均者	31.8	45,495	25,523	45,140 (4級B-V)	116,158	
		X4	32	41,000	23,001	37,100 (3級-IV)	101,101	△15,057
51	13	平均者	32.6	47,070	31,302	50,675 (5級-I)	129,047	
		X4	33	42,000	27,930	40,900 (3級-IV)	110,880	△18,217
52	14	平均者	33.6	73,766	12,621	54,949 (5級-II)	141,336	
		X4	34	64,500	11,036	46,000 (4級A-II)	121,536	△19,800

(2) X4の本俸についてみると、50年の定期昇給額1,000円(大労組合員平均1,746円)、51年の定期昇給額1,000円(同1,765円)、52年の定期昇給額1,500円(同2,677円)で、いずれも考課査定による前期昇給額に対する増額はされなかった。

なお、52年の昇給額が51年より増えているのは、前記のとおり51年春の生産奨励金の一部の本俸組み入れによるもので、増額査定の結果ではない。

同人の52年定期昇給に係る考課をみると、業績2点、スキル3点、責任感1点、積極性1点、協調性2点、指導力2点、将来性2点で合計13点、掛内序列5名中5番(51年—合計点13点、掛内序列6名中6番)であり、その掛内序列及び前期の合計点、掛内序列との比較から昇給額は前記のとおり据え置かれた。

(3) X4の職務加給についてみると、38年12月7日に正社員となった時1級に格付けられ、以後39年3月には2級、43年8月には3級、51年2月には4級A-I、同年8月には4級A-IIに昇級したが、以後本件審問終結時に至るまで同級に据え置かれている。

52年2月及び同年8月の職務加給の定例見直しにおいても、同人は、「製品の品種と用途、特性、包装設計、仕様書等を理解し、次の業務を行うと共に作業の指示をする。また必要に応じて後進者の指導に当たる。①製品、半製品の受入れ、保管、払出し ②庫入製品の照合把握 ③各種包装及び点検、マーク板の作成 ④調尺、切り取り、記録 ⑤絵符類の作成取付け ⑥異常時の処理(軽微なもの)、諸伝票の処理 ⑦走行、スタッカー、モビルの各クレーン及びフォークラックの運転と簡単な点検保守 ⑧DBの操作及び指示 ⑨マークの刷込み」を内容とする4級A相当の包装受払職Cの職務に従事しているものとして現級に据え置かれた。

なお、4級B相当の包装受払職Dの職務内容は、上記包装受払職Cの職務に加えて、

「包装材料の選定及び簡単な包装設計及び下請業者の監督指導の分担」を行うとされている。

また、50年、51年及び52年の1月及び7月に行われた職分昇任に際しても、同人は、それに先だつ指導者養成講座への前記推薦基準に該当しないとされ、工事二級に昇任されなかったため、職務加給についても5級に昇級しなかった。

ところで同人は、前記のとおり40年1月に配転されて以降、一貫して製品課第三製品掛の業務に従事しており、掛内の各作業に熟練していた。

(4) X4の50年夏季分以降52年夏季分に至る各期末賞与は次のとおりであった。

区分	賞与	賞与ランク	臨時特別手当	合計
50年夏季	41,000円	A	201,500円	242,500円
50年年末	41,000	A	178,200	219,200
51年夏季	42,000	A	178,100	220,100
51年年末	63,000	A	179,400	242,400
52年夏季	64,500	A	175,200	289,700

51年年末及び52年夏季賞与に係る同人の考課をみると、いずれも業績2点、スキル4点、責任感1点、積極性1点、協調性2点、指導力2点で合計12点、掛内序列は5名中5番（51年夏季——合計点12点、掛内序列6名中6番）であり、いずれもAランクに据置きとなった。

(5) 前記昇給及び賞与の考課対象期間におけるX4の勤務態度には次のような点があった。

① 51年6月に工場内通路でフォークトラックによる製品運搬作業中、積載していた製品を落下させ破損させた。なお、この事故に際しては、職制への報告等通常の事後処理は行っており、また、当時、同人の事故件数は掛内の他の従業員と比較してむしろ少なかった。

② 掛内の他の従業員と比較して、残業及び休日出勤を行うことが少なかった。なお、残業及び休日出勤の延時間は次のとおりであった。

期間	X4	掛平均(一人当たり)
51年1月～6月	21時間	51.2時間
51年6月～12月	69	97.7
52年1月～6月	106.5	146.2

10 X5の賃金等について

(1) 50年、51年及び52年の各1月1日現在のX5の基準内賃金月額は、同一勤続年数の大労組合員平均と比較して次のとおりであった。

年	勤続	比較	年齢	本俸	生産奨励金	職務加給	基準内賃金	格差
50	12	平均者	歳 31.8	円 45,495	円 25,523	円 45,140 (4級B-V)	円 116,158	
		X5	38.9	49,500	27,770	40,700 (4級A-IV)	117,970	1,812

51	13	平均者	32.6	47,070	31,302	50,675 (5級-I)	129,047	
		X 5	39.9	51,200	34,048	44,900 (4級A-IV)	130,148	1,101
52	14	平均者	38.6	73,766	12,621	54,949 (5級-II)	141,336	
		X 5	40.9	79,300	13,568	47,800 (4級A-IV)	140,668	△668

(2) X 5の本俸についてみると、50年の定期昇給額1,700円(大労組合員平均1,746円)、51年の定期昇給額1,700円(同1,765円)、52年の定期昇給額2,500円(同2,677円)で、いずれも考課査定による前期昇給額に対する増額はされなかった。

なお、52年の昇給額が51年より増えているのは、前記のとおり51年春の生産奨励金の一部の本俸組み入れによるもので、増額査定の結果ではない。

同人の52年定期昇給に係る考課をみると、業績3点、スキル4点、責任感3点、積極性2点、協調性3点、指導力2点、将来性2点で合計19点、掛内序列は23名中17番(51年——合計点19点、掛内序列29名中20番)であり、その掛内序列及び前記の合計点、掛内序列との比較から昇給額は据え置きとなった。

ところで、同人の本俸は、前記のとおり同一勤続年数の大労組合員平均を上回っているが、これは、同人の年齢が同一勤続年数の大労組合員の平均年齢より7歳も上で、当初から本俸が勤続年数の割に高かったこと、及び49年以前は昇給考課において少なくとも平均以上の評価を受け昇給の実績を重ねていたためであった。

(3) X 5の職務加給についてみると、38年12月7日に正社員となった時1級に格付けされ、40年8月には2級-Ⅲ、41年2月には3級-I、42年8月には3級-Ⅲ、44年8月には3級-Ⅳ、45年8月には4級A-I、46年2月には4級A-II、47年2月には4級A-Ⅲ、48年2月には4級A-Ⅳに昇級したが、以後本件審問終結時に至るまで同級に据え置かれている。

50年、51年及び52年の2月及び8月の職務加給の定例見直しにおいても、「太線のうち、F-13、F-10、HF-11型伸線機のうち2つ以上のハンドルマン」を内容とする4級A相当の伸線職Cの職務に従事しているものとされ、同級に据え置かれた。

なお、4級B相当の伸線職Dの職務内容は、「太線用伸線機の全機種の手動マンであって班長不在の時は代行する」とされている。

また、50年、51年及び52年の1月及び7月に行われた職分昇任に際しても、同人は、それに先だつ指導者養成講座への前記推薦基準に該当しないとされ、工手二級に昇任されなかったため、職務加給についても5級に昇級しなかった。

ところで、同人は、前記のとおり38年7月以降一貫して裸線工場伸線掛の業務に従事しており、同掛の業務に関する知識、経験も豊富で、前記伸線職Dの職務である太線用伸線機の全機種の手動マンの運転能力があった。更に、同人は、新規導入機械の試運転を担当したり、社内の技能研究発表で発表者となるなどその技能も優秀で、自主検査マン、安全指導員、ZDグループ長など掛内のリーダー的な職務も経験したが、49年以降は、このような職務につかされなくなった。

伸線掛の人員構成は、53年現在、47名中工手二級（職級5級）以上が27名（うち主任1名、主任代理1名、班長9名、職制外の工手二級16名）で、一般作業職（職級4級以下）が20名であったが、勤続14年以上で一般作業職はX5のみであった。

同人は、48年頃、掛主任B12から5級への昇級が近いという趣旨のことを言われたことがあったが、前記のとおり以後昇級しておらず、同年以降本件審問終結時に至る間に1度も昇級しなかったのは掛内でX5ただ1人であった。

(4) X5の50年夏季分以降52年夏季分に至る各期末賞与は次のとおりであった。

区分	賞与	賞与ランク	臨時特別手当	合計
50年夏季	57,500円	E	232,800円	290,300円
50年年末	57,500	E	205,400	262,900
51年夏季	59,400	E	202,800	262,200
51年年末	85,300	E	205,000	290,300
52年夏季	88,100	E	201,500	289,600

51年年末及び52年夏季賞与に係る同人の考課をみると、いずれも業績3点、スキル5点、責任感3点、積極性2点、協調性3点、指導力2点で合計18点、掛内序列は、51年年末が24名中15番、52年夏季が22名中15番（51年夏季——合計点18点、掛内序列25名中16番）であり、いずれもEランクに据え置かれた。

(5) 上記昇給及び賞与の考課対象期間におけるX5の勤務態度には、次のような点があった。

- ① 作業中、安全帽の顎紐を締めないことがあった。
- ② 事故防止用の保護眼鏡を着用しないで作業を行った。もっとも、この点については掛内で必ずしも十分徹底していたわけではなく、後には誰も着用しなくなった。
- ③ 残業は、おおむね掛内の他の従業員と同程度行っており、残業及び休日出勤の延時間は次のとおりであった。

期間	X5	掛平均(1人あたり)
51年1月～6月	91時間	76.7時間
51年7月～12月	105	124.6
52年1月～6月	158	170.9

④ 欠勤はなかった。

#### 11 X6の賃金等について

(1) 50年、51年及び52年の各1月1日現在のX6の基準内賃金月額は、同一年齢・同一勤続年数の大労組合員平均と比較して次のとおりであった。

年	勤続	比較	年齢	本俸	生産奨励金	職務加給	基準内賃金	格差
50	年 5	平均者	歳 23	円 33,548	円 18,820	37,100 (3級-IV)	円 89,468	
		X6	23	33,500	18,794	35,800 (3級-III)	88,094	△1,374

51	6	平均者	24	35,068	23,320	42,400 (4級A-I)	100,788	
		X 6	24	34,800	23,142	40,900 (3級-IV)	98,842	△1,946
52	7	平均者	25	54,935	9,899	46,000 (4級A-II)	110,834	
		X 6	25	54,100	9,257	43,500 (3級-IV)	106,857	△3,477

(2) X 6の本俸についてみると、50年の定期昇給額1,400円(大労組合員平均1,746円)、51年の定期昇給額1,300円(同1,765円)、52年の定期昇給額1,900円(同2,677円)で、51年については考課査定により前期昇給額から100円減額され、52年については前期昇給額に据え置かれた。

なお、52年の昇給額が51年より増えているのは、前記のとおり51年春の生産奨励金の一部の本俸組み入れによるもので、増額査定の結果ではない。

同人の52年定期昇給に係る考課をみると、業績2点、スキル3点、責任感1点、積極性1点、協調性1点、指導力2点、将来性2点で合計12点、掛内序列は12名中12番(51年——合計点12点、掛内序列14名中14番)であり、その掛内序列及び前期の合計点、掛内序列との比較から昇給額は前記のとおり据え置かれた。

同人の本俸は、入社以降49年までは同一年齢・同一勤続年数の大労組合員平均を上回っていたが、50年以降同平均を下回り、その格差は、本件審問終結時に至るまで拡大し続けている。

(3) X 6の職務加給についてみると、45年3月の入社時に1級に格付けられ、46年3月には2級に、47年8月には3級-Iに、48年には3級-IIIに、50年2月には3級-IVに昇級したが、以後本件審問終結時に至るまで据え置かれている。

50年8月以降52年8月までの職務加給の定例見直しにおいても、同人は、「上級者の指示により、バンバリー、ミキサー、ロール、カレンダー、ペレタイザーの各機を運転してゴム及びPVCの混練、熱入れ、冷却、粉碎等の作業を行い、また簡単な配合作業を行う」とされている3級相当の混合職Bの職務に従事しているものとして、現級に据え置かれた。

なお、4級A相当の混合職Cの職務内容は、前記混合職Bの職務に加えて「混合予定表に基づき各種原材料の準備、配合及び混合作業の段取りを行う。下級職に対する作業指示を行うと共に、必要に応じ後進者の指導に当たる」などとされている。

ところで、同人は、4級A以上の上級職の従業員と同様に掛の各作業に配置されていたが、前記混合作業の段取り及び各種資材の請求受入作業等は事実上もっぱら班長が行っており、5級以上の者も含め他の従業員は行っていなかった。もっとも、バンバリー#3-1号機については、同機の配員人員の削減に反対したことを理由として配置されなかった。

(4) 宇都宮の50年夏季分以降52年夏季分に至る各期末賞与は次のとおりであった。

区分	賞与	賞与ランク	臨時特別手当	合計
50年夏季	34,900円	B	182,200円	217,100円

50年年末	33,500	A	161,900	195,400
51年夏季	34,800	A	159,800	194,600
51年年末	52,200	A	157,500	209,700
52年夏季	54,100	A	154,700	208,800

51年年末及び52年夏季賞与に係る同人の考課をみると、いずれも業績2点、スキル3点、責任感1点、積極性1点、協調性1点、指導力2点で合計点10点、掛内序列は51年年末が12名中12番、52年夏季が11名中11番（51年夏季——合計点10点、掛内序列15名中15番）であり、いずれもAランクに据え置かれた。

なお、同人の賞与ランクは、50年夏季分ではBランクであったが、同年年末分で1ランク下げられAランクとなり、以後据え置かれている。

(5) 上記昇給及び賞与の考課対象期間において、X6の勤務態度には次のような点があった。

- ① Sミキサーの作業に配置された際、ミキサーに異物が混入するという事故があった。もっとも、Sミキサーに関する事故は、事故減少の目標にあげられるほど多発しており、同人の係った事故件数は他の従業員に比べてむしろ少なかった。
- ② 前記のとおり、49年1月ごろから52年1月ごろまでの間、A4配転問題に抗議して夜勤を拒否し、残業もほとんど行わなかった。残業及び休日出勤の延時間は次のとおりであった。

期間	X6	掛平均(一人当たり)
51年1月～6月	0時間	121.1時間
51年7月～12月	0	166.0
52年1月～6月	51	178.1

- ③ 前記のとおり、同人は49年4月のバンバリー#3-1号機の配置人員の減員問題に反対した以降、同機の作業に従事していないが、同人が同機の作業を拒否したことはなかった。
- ④ 退社時に夜勤交替者への引継ぎを行わないことがあった。もっともこれは、夜勤交替者が決まるのが前記のとおり終業時間後になることが多いため、班長に機械の状況等を報告することで引継ぎにかえていたものであった。

別表1 昇給・賞与考課基準

項目	着眼点	5点	4点	3点	2点	1点
業績	仕事の量(スピード等)について十分こなしたか。 仕事の量(正確さ等)について信頼できるか。	困難な仕事でもできばきと正確に(不良なしで)遂行した。	普通の仕事はより早く又より多く、ミスもなしにできた。	大体指示通り(早さ・量)でき、ミスもなかった。	ときには指示より遅く又は少なくなるがあった。	いつも指示より遅く又は少なかった。
スキル (昇給の場合)	職務遂行に役立つ経験的・技能・熟練度がどの程度あるか。	高度の知識・技能をもち上級者の助言・援助なしに業務(班又はグループ単位)が十分できる。	日常業務(班又はグループ単位の業務)が一通りこなせる知識技能をもちほぼ遂行できる。	上級者より指示された担当業務について知識技能を十分もちかつ遂行できる。	自分の担当業務についてはほぼこなせる知識技能をもっているが遂行に当たっては時には上級者の助言注意が必要である。	担当業務についての知識技能は不十分で上級者の助言注意を必要とすることが多い。
スキル (賞与の場合)	職務遂行に役立つ経験的・技能・熟練度がどの程度か。 職務加給との関連で考える。	4A-IV以上の者但し、現職級や実際の職務からみて高く保障的意味のある者は下位でもよい。	4A-1～4A-IIIの者 同左	3級の者 同左	2級の者	1級の者
責任感	与えられた仕事について最後まで遂行したか。失敗を隠したり責任を他に転嫁したことはないか。	責任感が極めて強くどんな仕事でも必ず遂行した。	責任感が強く非常に職務に忠実であった。	責任をもって仕事をした。	責任感に欠けると思われることがときどきあった。責任を回避することがときどきあった。	責任感に欠け職務に対して忠実さを欠いた。責任の回避をしばしばした。

積極性	自らすすんで仕事をしたか。与えられた仕事しかしていないか。すすんで改善案を提案したか。	常に仕事に興味をもち活動的であった。作業改善についても積極的に提案した。	困難な仕事もすすんでやりとげようとした。与えられた仕事以上の仕事をしようと努力した。	積極的に仕事をした。	やや消極的であった。与えられた仕事だけはした。	積極性に欠け、与えられた仕事についてもたびたび注意をする必要があった。
協調性	一緒に仕事をする人の立場を理解してやっているか。同僚、上司と折合いよくグループの業績向上に努めたか。	全体の業績を上げるために上長の命令に従い同僚部下との協調を積極的にはかった。	与えられた仕事を遂行するために同僚部下との協調の努力をした。	同僚部下と協調し、トラブルを起さなかった。	やや自己中心的であり、ときどき上長の指示に従わないことがあった。	素直さに欠け同僚部下と協調しなかった。周囲とトラブルを起した。
指導力	上長の指導を受けて部下、後輩の教育に熱意をもって実行したか。	上長の指導を受けて部下後輩の指導に熱意をもちその成果を納めた。	上長の指導を受けて、部下後輩の指導に努力した。	自分の向上のため上長の指導を受けて努力した。	自分の向上のための上長の指導にとどき従わないことがあった。	自分の向上のための上長の指導に従わず努力もしなかった。
将来性 (昇給の場合のみ)	上記6項目の総合として、更に加えて管理能力、指導能力を含めて上級職への昇進がどの程度期待できるか。	総合的に極めて優れており、将来大いに有望である。	総合的に優れており、将来が可成り期待できる。	普通、本人の努力精進と教育指導によりある程度までは期待できる。	本人の一層の努力と教育指導に可成り力を入れないと余り期待はできない。	将来に見込みなく、期待はもてない。

別表2 勤続年数別大労組員平均賃金一覧表 (男子)

勤続年数	年齢	本俸	職級	職務加給	基準内賃金	勤続年数	年齢	本俸	職級	職務加給	基準内賃金
1年	18.9歳	41,887円	2級-I	34,300円	83,354円	20年	39.4歳	91,423円	6A級-I	58,547円	165,612円
2	20.2	44,204	2-II	37,307	89,074	21	40.2	92,372	5-V	58,313	166,490
3	27.9	53,931	3-I	39,133	102,292	22	37.3	95,166	6B-I	63,278	174,727
4	27.2	54,940	3-II	41,301	105,641	23	37.5	97,950	6B-II	63,138	177,847
5	26.6	54,884	3-III	42,804	107,079	24	42.5	101,800	6A-V	62,341	181,559
6	27.1	56,716	4A-I	44,503	110,928	25	42.6	103,650	6A-IV	61,500	182,885
7	30.3	61,286	4A-II	45,911	117,683	26	46.5	104,952	6A-III	60,336	183,245
8	29.8	62,061	4A-IV	47,427	120,107	27	46.2	106,416	6A-II	61,000	185,624
9	29.9	62,973	4A-V	48,284	122,032	28	45.8	114,269	6B-V	66,728	200,543
10	30.8	65,281	4B-II	50,509	126,960	29	48.2	114,650	6A-III	61,591	195,858
11	30.3	67,000	5-I	53,959	132,422	30	49.9	117,152	6A-II	59,618	196,815
12	34.5	73,082	5-I	53,840	139,426	31	48.3	120,794	6B-I	63,246	204,708
13	32.6	71,459	5-I	54,580	188,266	32	48.1	114,771	6A-I	58,729	193,137
14	33.6	73,766	5-II	54,949	141,336	33	48.8	127,737	6B-IV	65,881	215,474
15	34.9	77,175	5-II	55,255	145,635	34	49.5	134,942	7A-II	68,638	226,669
16	37.0	80,366	5-II	55,497	149,814	35	51.8	135,100	6B-II	64,150	222,366
17	37.5	82,491	5-III	55,880	152,485	36	52.0	137,300	6B-V	67,443	228,235
18	37.6	85,305	5-III	55,677	155,578	37	51.0	148,600	7B-II	73,600	247,625
19	37.2	86,362	5-V	57,758	158,897	38	52.3	146,866	7A-III	69,600	241,595

(注) 基準内賃金には、家族手当は含んでいない。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 申立人らは、申立人らの基準内賃金及び賞与が同一勤続年数の大労組員平均に比べて低いのは、会社が、申立人らの組合活動を嫌悪し、昇給、賞与の考課及び職務加給の昇級において申立人らを不当に差別したためであり、これら会社の行為は不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対して会社は、申立人らの基準内賃金及び賞与は、昇給、賞与の考課査定及び職務加給の格付け評価という会社の賃金制度を適正に運営した結果にすぎず、それらが同一勤続年数の大労組員の平均額を下回るとしても、それは、申立人らの勤務成績に起因するものであり、申立人らの組合活動を理由として差別したものではない。また、申立人らが組合活動と称しているものは、社外の団体の活動への参加又は職場での個人的な理由による反抗にすぎないものであって、およそ組合活動と言えるものではないと主張する。

### 2 申立人らの考課査定について

#### (1) X1について

ア 会社は、X1の本俸の昇給及び賞与の考課査定が低いのは、同人の勤務成績が劣るためであるとして次の点をあげている。

- ① 作業着手が遅く、作業の切上げが早い。
- ② 作業能率が極端に劣る。

- ③ 51年6月及び52年4月に、自動捲取機による断線事故を起こしたごとく仕事の正確性が劣る。
- ④ スキルが職務加給のランクからみて低い。
- ⑤ 自動捲取機等の調尺機の点検を怠る。
- ⑥ 勤務中に私語が多い。
- ⑦ 勤務中に再々居眠りをする。
- ⑧ 勤務時間中に、しばしば自分の持場を離れる。
- ⑨ 安全帽の顎紐を締めない。
- ⑩ 下級者を指導する意欲と力量に欠ける。
- ⑪ 上司の注意に反抗的態度を示す。
- ⑫ 将来性が認められない。
- ⑬ 集合機のセピレコーダーの作動を拒否するため集合機に配置できない。
- ⑭ 残業、休日出勤をほとんど行わない。

これらの点についてみると、前記認定のとおり、次の事実が認められる。

- ① 前記2回の断線事故を起こしたこと。
- ② 調尺機の点検簿に記入しなかったこと。
- ③ 機械の自動運転中に、X2ら他の従業員と立話しをしたことがあったこと。
- ④ 安全帽の顎紐を締めないことがあったこと。
- ⑤ 集合機に配置されなかったこと。
- ⑥ 残業、休日出勤の時間が掛内の他の従業員より少なかったこと。

しかし、これらの事実についても、

- ① 断線事故については、掛内でも発生頻度が高く、事故件数はむしろ他の従業員より少なかった。
- ② 調尺機については、点検そのものは行っており、点検簿の記入については、掛内で十分徹底していたとは言えなかった。
- ③ 集合機の件は、前記認定のとおり、同人は単に職制に対しセピレコーダーの設置に関して労働組合と協議を行ったか否かをただしたにすぎず、それ以降会社は、同人に対して十分な指示や説明を行うことなく、作業計画において同人を集合機に配置させなかったものであるから、必ずしも同人のみの責に帰すべき問題ではない。
- ④ 残業及び休日出勤については、その性格及び考課の対象とすることの是非について議論のあるところであるが、会社においては、一般的にはこれを考課の対象とはしておらず、比較的残業及び休日出勤を行っていたX4やX5もけっして高い考課を受けていないし、他の申立人についても、考課期間中の残業及び休日出勤時間の多少による考課の変化はなかった。

という事情が認められ、安全帽の顎紐の件及び勤務中の私語の件についても、たしかに勤務態度として望ましいことではなく、同人にも反省の求められるところではあるが、特に考課において考慮されるほど他の従業員の勤務状況と比較して問題があったとか会社の業務遂行上いちじるしい支障となったとの疎明もない。

一方、同人は、入社以降一貫して同一掛に配属され、本件申立時においても、すでに勤続24年の熟練労働者であり、前記認定のとおり、掛の作業標準や初級者用テ

キストの作成に関与するなど、業務に関する会社の言ういわゆる高度な知識、技能、経験を有しており、作業改善等の従業員考案提出件数も多いこと、欠勤もないことが認められ、前記諸事情もあわせてみても、勤務成績について掛内で最低順位であるとする前記認定の考課結果は、合理的な根拠をもつものとは認めがたい。

イ X 1 の職務加給が低いのは、同人が格付けされている職務級すなわち、4 級 A - II の職務も満足に遂行していないためであるとの会社の主張についてみると、

会社が同人の現職務であるとする集合職 C の職務のうち、たしかに X 1 は集合機の作業を行っていなかったが、これは前記のとおり、同人の責に帰すべきものではなく、同人が集合機の作業を行う知識、技能、経験を有していることは、前記認定により明らかである。更に、同人は 4 級 B 相当の集合職 D の職務についても、その能力を有していないとは認め難い。

もっとも、会社は、職務加給の格付けは、その職務遂行能力の有無によってではなく、現に従事している職務を評価して行われるものであると主張するが、従業員をどの職務に配置するかは、もっぱら会社の権限に属するところであって、職務加給制度をとる以上、その運用に当たっては、従業員の教育、訓練を通じて、順次上級の職務に配置させる配慮がなされるべきであり、現に、会社においても一般的にはそのような配慮がなされ、勤続年数に応じて職務加給も昇級している実態が認められるのであるから、ひとり同人について、39 年以降、長期にわたって同一職務に配置し、あるいはそれを理由に職務加給を据え置いていることについて合理的理由は認められない。

また、同人の 5 級以上への昇級について、会社は、職分昇任基準である「4 級 B 在級の成績優秀者」に該当しないと主張するが、同人が 4 級 B に昇級されないことについては前記のとおり合理性が認められないこと、勤務成績についても、成績優秀者の明確な基準もなく、会社においても一般的には勤続年数の経過により職分も昇任していることからみて、会社の主張は首肯しがたい。

(2) X 2 について

ア 会社は、X 2 の本俸の昇給及び賞与の考課査定が低いのは、下記のごとく同人の勤務成績が劣るためであるとして次の点をあげている。

すなわち

- ① A 4 配転問題に抗議するためと称して、S C V 1 号機の応援及び絶縁材料空送の作業を行わなかった。
- ② 前記理由で、49 年 1 月から 52 年 3 月までの間、夜勤及び残業を行わなかった。
- ③ ボイラー職として、十分な知識、技能を有していない。
- ④ 監視作業中、頻りに職場離脱を行い、その多くは X 1 と雑談していた。
- ⑤ S C V 1 号機の事故を目撃しながら放置した。
- ⑥ 連続操業職場の性格上、交替休憩制をとっているが、同人 1 人、定時休憩に固執して、協力しなかった。
- ⑦ 夜勤交替者に対し、必要な引継ぎを行わない。
- ⑧ 朝礼時に安全帽を着用しない。また作業中も、安全帽の顎紐を締めない。
- ⑨ 後輩を指導する能力に欠け、上長に対し反抗的である。

これらについてみると、前記認定のとおり、次の事実が認められる。

- ① A 4 配転問題に抗議して、49年1月以降、絶縁材料空送の作業を行わなかったこと。
- ② 上記理由で、49年1月から52年3月までの間、夜勤及び残業を行わなかったこと。
- ③ 勤務時間中、X 1 と立話しをしていたことがあったこと。
- ④ 定時休憩をとることを主張したこと。
- ⑤ 夜勤交替者に、口頭で引継ぎを行わなかったことがあること。
- ⑥ 朝礼時に安全帽を着用しなかったり、作業中に安全帽の顎紐を締めなかったことがあること。

これらの事実について検討すると

- ① A 4 配転問題に抗議しての絶縁材料の空送作業を拒否した行為についてみると、A 4 に対する会社の措置の是非はともかく、例え正規の職務明細規定外の作業とはいえ、事実上担当していた職務の一部を大労の機関決定にもよらず放棄するがごとき行為は、一組合員の組合活動としての限度を逸脱したものであり許されるものではないが、会社も同人に十分な指導、監督を行うことなく、かえって黙認ないし放置していた様子うかがえるわけであるから、あながち、同人のみを責めることは失当である。
- ② 夜勤残業を行わなかった点についても、抗議の手段として穏当を欠くことは前記同様であるが、これに関しても、会社が黙認ないし放置していたこと、X 1 について前述したとおり会社においては一般的に残業時間の多少を考課の対象としていなかったこと等からみて、このことをもって、考課を下げる理由とすることは相当でない。
- ③ 休憩時間の問題についても、確かに職務規律の面で同人が責められるべき面もあるが、一方、長年にわたり定時休憩のとれないボイラー職場に固定的に配置されていたこと及び同人の定時休憩をとりたいという主張を結局は会社が黙認していたという事情も認められる。
- ④ 引継ぎの件については、前記認定のとおり、会社においては、就業時間終了後、相当時間を経ないと夜勤者の配置計画が行われなため、事実上口頭で引継ぎを行わなかったにすぎず、作業日誌により必要な引継ぎは行えること、機械の異常等特に必要がある場合には、同人も、終業時間後残っても、引継者を待って口頭で説明を行っていたことが認められ、同人が責められるべき事由はない。
- ⑤ 勤務時間中の雑談及び安全帽の件は、いずれも勤務態度として望ましいことではないが、特に考課において考慮されるほど他の従業員の勤務状況と比較して問題があったとか、会社の業務遂行上著しい支障となったとの疎明もない。

一方同人は、46年以降一貫してボイラーに配置され、52年4月には独学でボイラー1級免許を取得するなど、ボイラー取扱者としては高度の知識、経験を有していたと認められること、欠勤もないことが認められ、上記諸事情を合わせてみても、勤務成績が掛内で最低であるとする前記認定の考課結果は合理的な根拠を有するものとは認め難い。

イ X 2 の職務加給について、同人の職務加給3級-Ⅳはボイラー職の最上級であると

の会社の主張についてみると

同人が、46年以降52年4月までボイラー職に従事していたこと及び同職が3級までの職務であることは前記認定のとおりであるが、会社においては、職務加給制度の運用において、従業員の経験等に照らし順次上級の職務の訓練をなし上級職務に配置し、当該職務系統に上級職務がない場合には職務系統を変更させることも含めた配慮がなされているにもかかわらず、既に43年2月にボイラー職の最上級である3級-IVであった同人に対しては、46年以降6年間も同職に固定的に配置し、上記配慮が一切行われなかったことが認められる。

ちなみに、会社は、52年4月になって、同人からの申し出により同人を高圧ケーブル職に配置した結果、53年8月には4級Aに昇級しており、同人がその能力を有していたことは明らかであるから、会社の同人に対する前記取扱いについては、合理性が認められない。

また、同人の5級への昇級について、会社は、職分昇任基準である「4級B在級の成績優秀者」に該当しないと主張するが、同人が4級Bへ昇級していなかったことについては、前記のとおり同人の責に帰すべきものではなく、会社の主張は理由がない。

(3) X3について

ア 会社は、X3の本俸の昇給及び賞与の考課査定が低いのは、同人もかつては平均的な作業員として普通の昇給賞与を得ていたのであるが、X1らの活動に参加し始めたころから勤務態度が一変したものであるとして、次の点をあげている。

- ① 自主運搬制度反対のための「遵法闘争」と称してクレーンの操作をわざと緩慢にして他掛の作業に遅滞を生ぜしめた。
- ② 外部業者とトラブルを起こし、製品に傷をつけた。
- ③ クレーン作業の待機中、呼んでもなかなか来ないし玉掛作業員が合図をしても気がつかぬふりをする。
- ④ クレーンの運転操作台での姿勢が悪い。
- ⑤ フォークトラックによる運搬の要請を断ることがある。
- ⑥ 作業開始が遅い。
- ⑦ 自主運搬制度導入に反対し、50年1月から52年5月まで、夜勤、残業にほとんど協力しなかった。
- ⑧ 上長に反抗的である。

これらについてみると、その事実が認められるのは、50年1月に、会社の自主運搬制度導入提案に対し、掛内の数人の従業員と共に、安全性の問題、労働強化を理由に職場懇談会などで反対し、B11主任に対し、不安な状態が続くので当面夜勤及び残業は協力しないと述べてこれを行わなかった点のみである。この点についても、自主運搬制度導入に対する反対そのものは、掛の職場懇談会という本来この種の議論がなされるべき場での意見表明であり、何ら非難されるものではないし、現に、52年3月に制度が実施された後は、新制度の下で、他の従業員と変りなく作業に従事したわけであるから、なおさらである。

夜勤及び残業の点については、このような手段としてこれを拒否するがごとき行為は、大労の機関決定による場合はともかく、一組合員の組合活動の範囲を逸脱するも

のといわざるを得ないが、会社においても、同人に対して、改めて夜勤、残業の協力を求めることもなく放置していたこと、前記のとおり、会社においては一般に残業の多少を考課の対象としてない点等を合わせ考えれば、この点についても、同人の考課理由とすることは相当ではない。

また、同人は、50年夏季及び年末賞与並びに51年定期昇給の査定において、会社の考課査定上きわめてまれなケースである減額査定を受けているが、これを正当づける合理的理由も見だし難い。更に50年夏季賞与の3ランクもの減額査定について、同人がB11主任に理由をただしたところ、同主任は、同人が自主運搬制度に反対したためであると述べているが、前記のとおり、これは考課上問題にされるべきではないから、同人の査定を一挙に3ランクも下げた会社の措置は首肯し難い。

イ X3の職務加給について、同人は、現在格付けされている4級A相当の運搬職Cの職務のうち、工程間の停滞調整や段取り作業等についておらず、現職級においてさえ問題のあるところであり、上級に昇級させることはできないとの会社の主張についてみると、

同人は、41年12月に進捗掛に配転後、引き続き同掛の作業に従事しているもので、経験も十分で、作業に必要なクレーン及びフォークトラックの免許も取得しており、日常業務については、5級以上の上級職の者とも変りなく作業配置されているところであり、会社の主張するがごとく、同人が4級Aの職務あるいは上級職の職務についていないとしても、会社においてそれら職務の教育、訓練を順次行うべきものであり、それまで平均的な従業員であった同人をして、47年8月以降、同級に据え置く合理的理由は認められない。

また、同人の5級以上への昇級について、会社は、職分昇任基準に該当しないと主張するが、同人が同基準である4級Bに昇級していないのは、前記のとおり、同人の責に帰すべきものではなく、会社の主張は理由がない。

#### (4) X4について

ア 会社はX4の本俸の昇給及び賞与の考課査定が低いのは、同人の勤務成績が劣るためであるとして、次の点をあげている。

- ① 運搬作業中運転操作ミスで製品を落として破損させた。
- ② しばしば製品の引取りミスがあった。
- ③ 積込み、積降し及び梱包作業のスピードが著しく遅い。
- ④ 日常業務をこなす知識、技能に欠ける。
- ⑤ マーク刷込み作業で、しばしばその位置を間違えた。
- ⑥ 上長の指示がなければ作業を行わないし、共同作業では軽作業に回ろうとするなど、仕事に対する積極性に欠ける。
- ⑦ 残業にあまり協力しない。
- ⑧ 定時で退社する場合、残業引継者に対し、十分な引継ぎを行わない。
- ⑨ 後輩を指導する能力に欠ける。
- ⑩ 仕事に対する意欲に欠け、将来性も見込めない。

これらについてみるに、前記認定のとおり次の事実が認められるのみである。

- ① 51年6月、工場内通路でフォークトラックによる製品運搬作業中積載していた製

品を落とし破損させたこと。

② 残業、休日出勤の延時間が、掛の1人当たり平均の3分の2程度であったこと。

これらの点に関しても、同人は製品事故の件数そのものは、掛の他の従業員と比較してむしろ少なかったこと、上記事故についても、通常の事故処理を適切に行っていたことが認められ、また、残業、休日出勤についても相当の協力をしていたことが認められるほか、前記のとおり、会社においては、一般的に残業時間数を考課の対象としていなかったのであるから、同人について、会社の主張するような考課上問題となる勤務成績不良は認められない。

一方、同人は、40年に製品課第三製品掛に配転されて後、長年にわたって同掛の業務についている熟練従業員であって、作業標準の作成に関与するなど、掛の業務に関して十分な知識、技能、経験を有しているものと認められ、掛内で最低とする同人に対する会社の考課は、合理的理由を認めがたい。

イ X4の職務加給が低いのは、同人が4級A相当の包装受払職Cの職務も十分果たしておらず、4級B相当の包装受払職Dの職務のうち、「包装材料の選定及び包装設計」を行っていないため上級職に格付けできないものであるとの会社の主張についてみると、

前記のとおり、同人は、製品課第三製品掛での業務経験も長く、掛の各作業に熟練しており、会社のいう前記作業の能力を有していないとは認め難い。

一方、日常の作業において、いかなる作業を担当させるかは、会社の権限に属するところであるが、たまたま前記作業に同人がついていなかったとしても、掛内でも熟練した従業員である同人に、ことさらそれら業務を担当させなかったことについて、合理的な理由は認められない。

また、同人の5級への昇級について、会社は、職分昇任基準に該当しないと主張するが、同人が、同基準である4級Bに昇級していないのは、前記のとおり、同人の責に帰すべきものではなく、勤務成績についても、前記のとおり特に劣るとは認められないのであるから、会社の主張は理由がない。

(5) X5について

ア 会社は、X5の本俸の昇給及び賞与の考課査定に関して、同人は、かつては極めて真面目な作業者であったが、X1らと行動を共にするようになってから、作業態度が極端に悪化し、勤労意欲を全く欠くに至ったと主張し、同人の次のような勤務態度をあげる。

① F13—1号機のキャリア取り作業、F検査及び探傷器の調整の各作業が十分にはできない。

② 上長の指示を待たずに進んで仕事に取り組もうとする態度がなくなった。

③ ZDチェック簿に記入しない。

④ 伸線作業中に保護眼鏡を着用しない。

⑤ 安全帽の顎紐を締めないことが多い。

しかし、これらのうち、その事実が認められるのは、前記認定のとおり、伸線作業中に保護眼鏡を着用しなかったこと及び安全帽の顎紐を締めないことがあったことのみである。これらについても、保護眼鏡については、もともと十分徹底されておらず、

その後は誰も着用しなくなっていることからすれば、同人のみが責められるのは相当でなく、また、安全帽の顎紐の件については、望ましい勤務態度ではないが、前記X 1の場合同様、特に考課上問題とされるべきほどの理由となるものとは認められない。

一方、同人は、38年以降、一貫して裸線工場伸線掛の業務についている熟練従業員であり、知識、技能も優秀で、49年以前には、自主検査マン、安全指導員、Z Dグループ長など掛内のリーダー的な職務を歴任し、新規導入機械の試運転や技能研究発表を担当している。

また、会社の主張するように、同人がX 1らの活動に参加するや、作業態度や勤労意欲が悪化したとは認められない以上、同人に対する前記考課結果は、正当な理由を有するものとは認められない。

イ X 5の職務加給について、上級職である4級B相当の伸線職Dの職務のうち班長不在時の代行業務を行っていないから、4級A格付けが相当であるとの会社の主張についてみると、

同人は、入社以来一貫して同一職場に配属され、伸線掛の業務に精通した熟練従業員であり、伸線職Dの職務を行う能力を有していることが認められ、前記班長不在時の代行業務についても、十分行う能力があったものと認められる。もっとも、従業員にいかなる職務を担当させるかは、もっぱら会社の指示によるところであるから、たまたま、X 5が、班長代行業務につけられていなかったとしても、それは同人の責に帰するところではないし、伸線掛には、9名の班長の他、16名の工手二級が在職しており、4級Bの従業員に、どの程度班長代行の職務が求められていたかについても、きわめて疑問である。

また、会社は、同人の5級への昇級について、職分昇任基準に該当しないと主張するが、同人が、同基準である4級Bに昇級していないのは、前記のとおり同人の責に帰すところではない。したがって、会社の前記主張は失当である。

(6) X 6について

ア 会社は、X 6の本俸の昇給及び賞与の考課査定が低いのは、同人の勤務成績が劣るためであるとして、次の点をあげている。

- ① バンバリー作業の能率が悪い。
- ② S ミキサーで材料詰りの事故を起こした。
- ③ ゴムシートの離型処理で密着事故を起こした。
- ④ 作業中、同僚に対して、作業意欲をなくさせるような言動を行った。
- ⑤ 連続工程で手待ち時間があっても、前工程の補助を行わなかった。
- ⑥ 連続工程で前工程者に早目に作業を切り上げるよう要求した。
- ⑦ 新技術の習得の意欲がない。
- ⑧ 体力のいる作業、汚れる作業を嫌がり、他人に押しつける。
- ⑨ Z D活動に非協力的である。
- ⑩ 退勤時、残業者や夜勤者に引継ぎをしない。
- ⑪ 下級者や後輩を指導する能力はなく、上長の指導を受け入れる意欲にも欠ける。
- ⑫ 49年1月から52年1月まで、A 4配転問題に抗議して、夜勤を拒否し、その間残業も行わなかった。

これらについてみると、前記認定のとおり次の事実が認められる。

- ① Sミキサーで材料詰りの事故を起こした。
- ② 退勤時に、残業や夜勤の交替者に直接引継ぎを行わないことがあった。
- ③ 49年1月から52年1月まで、A4配転問題に抗議するため、夜勤、残業を行わなかった。

しかし、これらの点に関しても、次のような事情が認められる。

- ① 同人の作業中の製品事故については、その件数は、掛の他の従業員に比べて、むしろ少なかった。
- ② 退勤時の引継ぎについては、会社においては、残業及び夜勤の交替者の作業配置が決まるのが就業時間後になることが多く、そのような場合、X6は、交替者に直接引き継ぐことができず、班長に報告して退社していたものであった。
- ③ 夜勤、残業の点に関しては、抗議の手段としてこれを拒否した同人の行為は、前記X2の場合同様穏当を欠くものであるが、会社もこれをさらに命じることもなかったこと及び前記のとおり会社においては一般的に残業の多少を考課の対象としていないこと等からして、このことをもって同人に対する考課を下げる理由とすることは相当でない。

したがって、前記同人に対する考課結果は、正当な根拠を有するものとは認められない。

イ X6の職務加給について、同人は4級A相当の混合職Cの職務のうち「混合予定表に基づき各種原材料の準備、配合及び混合作業の段取りを行うこと及び各種資材の請求受入作業を行うこと」に従事していないから、3級-IVの格付けは適正であるとの会社の主張についてみると

前記認定のとおり、掛において、前記段取り等の作業は、もっぱら班長が行っており、他の工事2級、或いは4級の従業員も行っていないのであるから、これをもって、他の従業員と共に同一の作業配置についていた同人を3級に据え置く理由とはならない。

また、会社は、同人は、バンバリー#3-1号機についていなかったと主張するが、これについては、人員合理化に反対した同人を、会社が一方的に同機の配置から排除したものであって、同人の責に帰すべきではない。

したがって、会社の前記主張は失当である。

### 3 申立人らの組合活動について

- (1) 会社は、申立人らは格別の組合活動を行っておらず、社外の団体の活動に参加したり、職場で個人的な理由で反抗していたにすぎないと主張する。
- (2) この点についてみると、前記認定のとおり、申立人らの活動の中には、組合員の配転や職場の合理化に反対して、大労の機関決定によらず夜勤、残業や職務の一部を拒否するがごとく一組合員の組合活動の限度を越えたものも認められるが、その多くは、組合員の労働条件に関して、大労執行部や会社に対して意見を表明し、組合員に対してピラ配布等の教宣活動を行い、あるいは連合や大労の役員に立候補し、その選挙活動を行う等正当な組合活動と認められるものである。

しかし、会社は、これらの活動を行う申立人らを好ましくない組合活動家であるとみ

ていた事実は、前記認定の申立人らに対する会社職制の言動をはじめ、本件審問の全趣旨に徴して明らかである。

#### 4 不当労働行為の成否について

- (1) 申立人らの本俸、生産奨励金及び職務加給が、X 5の本俸及び生産奨励金を除き、いずれも同一勤続年数の大労組合員平均と比較して低いことは、前記認定のとおりである。
- (2) 会社の従業員の基準内賃金についてみると、考課査定によって昇給が行われている本俸及びそれを基礎に算出される生産奨励金並びに従事している職務の格付けに応じて支給額が決定されている職務加給についても、従業員の勤続年数の経過とともに上昇している傾向が明らかに認められる。
- (3) 申立人らに対する本俸の昇給に係る考課をみると、51年、52年とも掛内で最低順位または低順位で全員増額査定を受けず、申立人らの昇給額はいずれも大労組合員平均を下回った。

しかし、これら考課の理由として会社が主張する申立人らの勤務態度不良の具体的事実については、前記判断のとおりいずれも合理的なものとは認められない。更に、申立人らが、入社以降51年に至るまでの間に、同一勤続年数の他の従業員と比べて特に勤務成績が劣ったとも認められない。

また、会社の昇給考課基準をみると、各考課項目毎に評価点数についての基準が示されているものの、それはおおむね「5点－特に優れていた。4点－優れていた、3点－普通、2点－やや劣った、1点－劣った」というもので、必ずしも客観的な考課が期待できるものとは認められない。

- (4) 申立人らの職務加給の格付けについてみると、前記判断のとおり、申立人らの職務加給を同一勤続年数の大労組合員平均より低く格付けしていることについて会社の主張は、いずれも合理性を欠くものと言わざるを得ない。
- (5) 申立人らに対する賞与に係る考課をみると、51年夏季分、同年末分及び52年夏季分ともいずれも掛内で最低順位または低順位で、X 5以外は最低のAランクに、X 5はEランクに据え置かれた。

しかし、これらの考課の理由として会社が主張する申立人らの勤務成績不良の具体的事実については、前記判断のとおり、いずれも合理的なものとは認められない。更にX 5を除く申立人らが、入社以降、51年夏季分の賞与の考課対象期間以前に、賞与ランクが最低のAランクに相当する勤務成績不良であったとの疎明もない。

また、会社の賞与考課基準をみると、前記昇給考課基準と同様、必ずしも客観的な考課が期待できるものとは認められない。

- (6) 以上要するに、
  - ① 申立人らに対して、会社が行った本俸の昇給及び賞与に係る考課査定並びに職務加給の格付けは、いずれも客観的、合理的な理由に基づくものとは認められないこと
  - ② 前記認定及び判断のとおり、申立人らは大労の中にあつて独自の活発な組合活動を行っており、会社が申立人らのこれら活動を著しく嫌悪していたことは、会社、職制の申立人らに対する言動等から明らかであること
  - ③ 会社も勤務成績について普通ないし優秀と認めていたX 3、X 6及びX 5が、前記組合活動に参加するやいなや、同人らの勤務態度に何ら変化が認められないにもかかわらず

ならず、合理的な理由もなく、昇給及び賞与の考課において著しく低い査定を受け、職務加給の格付けにおいてもそれ以後長期間昇級されなくなったことを合わせ考えてみれば、申立人らの本俸、生産奨励金、職務加給及び賞与と同一勤続年数の大労組合員平均との格差は、会社が、申立人らの組合活動を嫌悪し、これを弱体化させることを企図して、申立人らの昇給及び賞与の考課において不当に低く査定し、また申立人らの職務加給を不当に低く据え置いた結果生じたものと認められ、これら会社の行為は、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。

#### 5 救済方法等について

- (1) 申立人らは、本件賃金及び期末賞与の差別は、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当するとして、申立日の1年以上前である50年1月1日からの是正を求めるのに対し、会社は、本件申立てのうち申立日の1年以上前の発令に係る部分は除斥期間を経過しているから却下されるべきであると主張する。

よって、以下この点について判断する。

- (2) いわゆる「継続する行為」については、種々議論の存するところであるが、本件のなされるべき昇給、職務加給の昇級及び賞与のランク引上げを行わなかった会社の各不行為は、その都度独立して行われ、それぞれ発令されるべき時点で完結する1回限りのものとみるのが相当である。

しかし、本件のごとき昇給差別事件においては、

- ① 査定による昇給等の決定行為そのものが、事の性質上秘密裏に行われていること、
- ② その内容及び資料は非公開とされていること、
- ③ 査定差別が行われても、1回限りではその事実を本人又は労働組合が知ることは困難で、数年間差別が積み重ねられた結果始めてその事実を知り得るのが普通であること、

という現状からみて、行為の日、すなわち昇給等の決定の日から1年以内に救済申立てを行わなければ労働委員会においてこれを受理し得ないとすると、労働者側に事実上不可能を強いる結果となり、ひいては団結権などの侵害を排除して原状回復を命ずることにより、正常な労使関係の回復を図ることを使命とする不当労働行為制度の目的達成を困難にするものであるから、このような場合には、申立人らにおいて差別の存在を知った日もしくは知り得べきであると客観的に認められる日から1年以内は救済申立てを行うことができると解した方が、かえって労働組合法の趣旨にかなうものと考ええる。

本件についてみれば、申立日から2年3カ月遡って救済を求めるものであるが、前記諸事情のほか、本件申立てが個人申立てであり、差別の事実調査やその証拠の収集に大労の協力を得られなかったこと、申立ての遅延が申立人らの怠慢によるものとの疎明もないことを合せ考慮すれば、この程度の遡及請求は前記趣旨から許容されるものと解され、従って会社の上記主張は相当でない。

- (3) また、申立人らの昇給、職務加給の昇級及び期末賞与に関する不利益取扱いの申立てについて、前記本件救済がなされるべき時点において、会社に不利益取扱いの事実が認められ、かつそれが会社によってそれ以前になされた不当労働行為に帰因するものであると認められるときは、会社に対してその不利益取扱い行為の是正を命じることは、労働組合法第27条第2項に何ら抵触するものではないと考える。

(4) 申立人らに対する賃金及び期末賞与の是正方法については、それぞれ次のように取り扱うのが相当である。

ア 前記認定及び判断のとおり、申立人らの本俸、生産奨励金及び職務加給は、会社の不当労働行為がなければ少くとも同一勤続年数の大労組合員平均額に達しているものと認められるから、申立人ら各人の本俸、生産奨励金及び職務加給は、本俸の発令時及び職務加給の定例見直し時の各人と同一勤続年数の大労組合員のそれら平均額に是正されるべきであるが、上記各時点の同一勤続年数のそれら平均額の疎明がないので、同一勤続年数の大労組合員の本俸、生産奨励金及び職務加給のそれぞれの平均額が明らかである50年、51年及び52年の各1月1日付けで、同一勤続年数の大労組合員の前記それぞれの平均額に是正されたものとして取り扱うのが相当である。

イ なお、X5も、組合活動を始めて以降、会社の不当労働行為により本俸及び生産奨励金について考課上低く査定され昇給額が据え置かれているが、同人については、本俸及び生産奨励金は同一勤続年数の平均額を上回っているなのでその是正は命じず、職務加給についてのみ前記取扱いにより是正を命じる。

ウ 申立人らの期末賞与については、賞与及び臨時特別手当の基準となる本俸及び職務加給の額を前記により是正された申立人ら各人のそれによるべきことは言うまでもない。

なお、申立人らの賞与ランクについては、①毎期従業員の20～30パーセントが引き上げられており査定により下がることは例外であること ②申立人らは相当の勤続年数を経ており、その間特に勤務成績不良であったとの疎明もないこと ③会社が組合活動を始める前は平均的な従業員であったと認めるX5のランク及びX3の引き下げられる前のランクがEランクであったことを合せ考えれば、X5を除く申立人らについてEランクに是正されたものとして取り扱うことが相当である。

また、X5に対する賞与考課についても、前記のとおり合理的理由を認め難いが、同人の賞与ランクは既にEランクであり、不当労働行為がなければFランクに上がっていたとの疎明もないので、是正を命じる必要を認めない。

(5) 申立人らは、最終陳述書で、基準内賃金について53年、54年及び55年の各1月1日における同一勤続年数の大労組合員平均額との格差の是正並びに52年年末分以降の期末賞与ランクの是正をも求めるが、これらはいずれも申立外の事項に属するので判断の必要を認めない。

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条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和57年5月27日

大阪府地方労働委員会  
会長 後 岡 弘