

命 令 書

申立人 X 1
 同 X 2
 同 X 3
 同 X 4

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及び同X 4に対し、同人らの本俸（ないしは本給）、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
X 1	49. 1. 1	73, 502	12, 900	6 級 A II	D 〔ただし、昭和49年夏季分から昭和58年夏季分及び昭和56年夏季、年末分〕
	50. 1. 1	76, 059	42, 669	6 級 A IV	
	51. 1. 1	78, 386	52, 127	6 級 A V	
	52. 1. 1	121, 037	20, 709	6 級 B I	
	53. 1. 1	123, 334	30, 698	6 級 B I	
	56. 1. 1	131, 642	45, 996	6 級 B I	
X 2	49. 1. 1	70, 309	12, 339	6 級 A II	D 〔ただし、昭和49年夏季分から昭和53年夏季分〕
	50. 1. 1	72, 770	40, 824	6 級 A III	
	51. 1. 1	74, 481	49, 529	6 級 A IV	
	52. 1. 1	115, 398	19, 745	6 級 A IV	
	53. 1. 1	117, 661	29, 286	6 級 A IV	
	56. 1. 1	172, 159 (本給)		—	
X 3	49. 1. 1	66, 416	11, 656	6 級 A III	D 〔ただし、昭和49年夏季分から昭和53年夏季分〕
	50. 1. 1	68, 857	38, 629	6 級 A III	
	51. 1. 1	72, 616	48, 290	6 級 B III	
	52. 1. 1	116, 138	19, 871	6 級 B V	
	53. 1. 1	119, 470	29, 736	7 級 A III	
	56. 1. 1	127, 779	44, 595	6 級 B I	

X 4	49. 1. 1	70, 309	12, 339	6 級 A II	D 〔ただし、昭和49年夏季分から昭和53年夏季分及び昭和56年夏季、年末分〕
	50. 1. 1	72, 770	40, 824	6 級 A III	
	51. 1. 1	74, 481	49, 529	6 級 A IV	
	52. 1. 1	115, 398	19, 745	6 級 A IV	
	53. 1. 1	117, 661	29, 286	6 級 A IV	
	56. 1. 1	125, 969	44, 013	6 級 A IV	

(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 X 3 に対し、同人の加給を昭和56年 1 月17日付けで 6 級Ⅲに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加給相当額（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。
- 3 被申立人は、申立人 X 2 に対し、同人の退職金を上記 1 で是正された本俸に基づき計算された金額に是正されたものとして取り扱い、この金額と既に支払った金額との差額並びにこれに年率 5 分を乗じた額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人 X 1 に対し、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

X 1 殿

住友電気工業株式会社

代表取締役 B 1

当社は、昭和49年から昭和53年 7 月までの、及び昭和56年の各本俸、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、これらの行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 5 被申立人は、申立人 X 2 に対し、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

X 2 殿

住友電気工業株式会社

代表取締役 B 1

当社は、昭和49年から昭和53年 7 月までの本俸、生産奨励金、職務加給及び期末賞与、昭和56年の本給並びに退職金について、貴殿を不当に差別して取り扱いましたが、これらの行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると認められましたので、ここに陳謝いたします。

- 6 被申立人は、申立人 X 3 に対し、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

X 3 殿

住友電気工業株式会社

代表取締役 B 1

当社は、昭和49年から昭和53年7月までの、及び昭和56年の各本俸、生産奨励金、職務加給及び期末賞与並びに昭和56年1月17日付けの加給の格付けについて、貴殿を不当に差別して取り扱いましたが、これらの行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

7 被申立人は、申立人X4に対し、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

X4 殿

住友電気工業株式会社

代表取締役 B1

当社は、昭和49年から昭和53年7月までの、及び昭和56年の各本俸、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、これらの行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

8 申立人らの昭和53年8月1日から昭和55年12月22日までの間の本俸、生産奨励金、職務加給及び期末賞与の差別是正に関する申立て並びに申立人X2の昭和55年11月19日付けでなされた加給格付けの是正に関する申立てを却下する。

9 申立人らのその他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) 被申立人住友電気工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、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業とする会社で、その従業員数は、本件審問終結時、約11,200名である。

(2) 申立人X1、同X3及び同X4（以下、それぞれ「X1」、「X3」、「X4」という）は、いずれも会社の従業員で、大阪市此花区所在の事業所である大阪製作所（以下「大阪製作所」という）に勤務している。

また、申立人X2（以下「X2」という、また、申立人全員を総称するときは「申立人ら」という）は、会社の従業員として大阪製作所に勤務していたが、昭和57年1月6日、会社を退職した。

(3) なお、X1、X3及びX4は、いずれも大阪製作所のスタッフ部門を除く従業員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）の組合員であり、X2は退職時まで大労の組合員であった。

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）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21年2月に入社し、同年8月通信ケーブル工場工作掛電気組に配属され同工場内の電気、機械設備の保守作業に従事していたが、35年7月同工場作業掛（現製品掛）第二作業組でのクレーン運転作業の応援を命じられ、同年10月正式に同掛に配転となった。以後、40年から44年ごろまで地上での端末処理作業等に従事した期間を除いてクレーン運転作業に従事している。
- (2) X 2 は、22年11月入社し、通信ケーブル工場内装掛市外組に配属され、市外通信ケーブルの紙巻、撚合作業に従事していたが、31年4月、夜勤時の居眠りを理由として1週間の出勤停止処分を受け、同月工務課鉄工掛（現工作課工作掛）に配転され、旋盤作業に従事した。また、55年11月11日には眼疾患を理由として旋盤職から材料切断作業及び準備部品倉庫管理の補助作業に配転となった。

なお、X 2 は、55年1月6日55才で停年のため特別社員となり、更に、55年11月19日専任職（特別社員及び専任職の詳細については後記6のとおり）となったが、57年1月6日前記1、(2)のとおり会社を退職した。
- (3) X 3 は、23年8月入社し、電力ケーブル工場に配属され、24年材料工場に配転された。更に31年被覆線工場に配転された。

なお、X 3 は、同工場進捗掛修理グループで電力ケーブルの修理作業等に従事していたが、56年1月17日専任職となった。
- (4) X 4 は、23年2月入社し、通信ケーブル工場内装掛市外組に配属され、30年4月倉庫課（現製品課）庫出掛に配転された。更に、36年12月同課輸送掛に配転されクレーン運転作業に従事した。

なお、54年10月5日、X 4 の操作していたクレーンの吊具の先端が現場作業者に当たるといふ事故があり、同月12日、X 4 はクレーン運転作業から地上での運搬、出荷点検の補助作業に配転となった。
- (5) X 1 は、23年職場代議員となったのを皮切りに、24年から28年まで職場代議員及び全区常任委員等を、29年及び31年に大労執行委員教宣部長兼青婦部長（専従）を、32年及び33年には大労執行委員事業部長（専従）を、34年に再び職場代議員を歴任した。

この間、X 1 は、大労役員として、組合の機関紙活動の充実を図ったり、また、投書箱等を設置して組合員の声を組合運営に反映させるようにする等の活動を活発に行った。

更に、34、35年の安保闘争に際しては、署名活動を行ったり、街頭デモに出掛けたりした。

なお、X 1 は、35年の通信支部長選に工作掛より推薦を受け立候補中に前記2、(1)のとおりクレーン運転作業に配転となり、落選した。
- (6) X 2 は、25年ごろから29年ごろまで、また、33年ごろから35年ごろまで職場代議員に選出され、大労の代議員会、支部総会、大会等で積極的に発言した。
- (7) X 3 は、35年及び36年に職場代議員に選出され、36年の職務加給導入に際しては、職場の組合員の声を代弁して代議員会等で被覆線工場支部のなかでは唯一反対の意思を表明した。
- (8) X 4 は、27年3月大阪工大専門学校電気工学科（夜間）を卒業し、電気事業主任技術者第二種資格を取得した。この事実を上司の工長B 2 に伝えたところ、同人に「そんな資格よりも、残業、夜勤をやってほしい」旨言われた。

X 4 は、27年に大労青婦部通信支部委員に、28年及び29年に大労青婦部本部常任委員に、また、32年ごろから35年ごろまで倉庫支部長に、それぞれ選出された。

なお、X 4 は、35年にも倉庫支部長選に立候補したが、落選した。

- (9) 36年8月、会社の賃金制度に職務加給制度が導入され、X 1 が当時従事していたクレーン運転作業は職級3級の評価をうけた。

しかし、X 1 が35年まで従事していた電気、機械設備の保守作業はより上級の4級と評価されたため、X 1 は3級の評価を不満として、苦情処理制度に基づき苦情処理の申立てを行ったが、結局、X 1 の要求は通らなかった。

- (10) 38年3月、会社の伊丹製作所で核燃料の研究開発に従事していたC 1（以下「C 1」という）が急性白血病で死亡し、業務との因果関係が問題となったが、会社は私病死として労災の申請をせず、伊丹製作所の労働組合も会社の見解を支持し、この問題を取り上げなかった。

X 1 は、伊丹製作所の労働組合員から労災として取り上げてほしいと依頼されたこともあって、総評大阪地本や社会保障協議会等に労災問題としての取組みを要請するとともに、C 1 君問題対策会を結成し、労災認定をめざして種々の活動を行った。

この問題は、結局、X 1 が愛媛県大洲市のC 1 の実家まで赴いて発見したC 1 の私信（ウラン粉をこぼして3時間かかって掃除したとの内容）が、労働省の諮問した専門家会議における決定的資料となり、労災認定がなされ、解決した。

- (11) 36、37年ごろから45年ごろまでは、申立人らは、職場での推薦を受けられなくなったことにより、大労の役員選挙には立候補しなくなったが、大労の大会や職場集会等において、会社の方針を批判し、あるいは労働組合の自主性を求める趣旨の発言を活発に行った。

- (12) 46年ごろ、申立人らと同様に大労の大会、職場集会等で積極的に発言をしていた元大労青婦部役員C 2（以下「C 2」という）らと、申立人らとの間で会社と連合及び大労の現状についての話合いがもたれ、申立人らと、C 2 らは47年10月から48年3月までの間、会社批判、連合及び大労執行部の方針、戦術に対する批判を内容とする無署名のビラを、4、5回大労組合員らに配布した。

- (13) 48年5月21日、申立人らとC 2 らは、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、各人の署名入りの文書を提出し、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、申立人らとC 2 らは、同月28日、連名で、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。更に、6月1日には、開票の立合いを拒否されたため申立人らとC 2 らは、選挙の方法等に関して大労選挙管理委員会及び大労執行部を批判するビラを4、5回にわたり大労組合員らに配布した。

- (14) 同年6月、申立人らは、C 2 らとともに、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。

申立人らは、これ以後毎年、連合・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、これらの役員選挙の際配布されたビラで、申立人らは、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大幅賃上げ等、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組合員の福利厚生を改善を要求する」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」などと厳しく批判し、「生活と権利を守るため組合を変えよう」と訴えた。

また、これ以後、申立人らは、春闘と役員選挙の時期を中心に、主として、①諸要求の実現をめざす ②役員選挙制度を民主化し、組合を民主化する ③会社の支配介入を排除する ④他企業労働者との連帯を強め、上部団体との関係を改善することを訴えるビラを、毎年数十回大労組合員らに配布している。

- (15) 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、株主総会で会社解散を決議し、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）と本社及び会社との争議が起こった。

申立人らは、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。

- (16) 49年9月、X1は、会社の49年のQC報告会（会社の各事業部門が会社の幹部に対し1年間の成果を報告する会）において、大阪製作所人事課が報告する原稿として、同課主査B3が準備したものとされる文書（以下「QC労務報告」という）を入手した。

この文書は、冒頭の「昨年人事部門のQC報告会において『企業防衛について』で報告のごとく、日本共産党をはじめとする左翼勢力対策の強化の必要性を痛感し、全社的労務対策、厚生管理、人事諸制度、現場の労務管理を通じて努力をした。今回は、その内大阪労働組合の役員選挙対策を中心として、現場の労務担当部門として力を注いだ点につき御報告する」との書き出しに始まり、以下、申立人らとC2らを共産党、社会党分子による連合した勢力と規定し、13人衆（申立人らとC2らのビラ等は、おおむね13人の連名によって出されている）と呼んで、13人衆がビラ配布、組合大会、職場集会での発言とともに48年から大労役員選挙に立候補した事実を述べ、これを現在の労使関係のてんぷくを凶るものとし、これら13人衆の活動に対する対策として、①管理監督者層の強化 ②若手作業者との連帯の強化 ③組合体質の強化をあげ、①では、「従来の腕をかわれてのみ監督者となっている人については年令的、性格的な面で労務管理に適さない場合、例えば、工作課鉄工掛、被覆線工場第二資材掛等に見られるように、人事異動を積極的に行い、若手でも労務管理に強く、部下の信頼特に若手の気持をくんで指導し引っぱって行ける人材にどんどんすげかえを行って来た」などと、また、③では、「執行部及び組合役員の末端まで、現在の労使協調精神に基づく労使関係が最善であることの理論的な正当性と具体的な納得性を持たせることである。このための啓蒙活動は幸い現執行部についてはその素質を備えた十分なメンバーであるため、各種の機関を通じての一般へのPRに努めることが出来た。大阪人事課としては、大会対策、役員選挙対策等側面援助を実行した」、「良識層、一般を通じて、13人衆の本質と各種の職場における活動やP・Rを不当なものであるとの逆P・R活動を行った」などと述べたものであり、

要約すれば、申立人らとC2らの活動の大労組合員に対する影響力をいかに減殺させるかの諸方策を述べたものであった。

また、X1は、50年3月、会社の48年のQC報告会において、会社の本社及び各製作所の人事担当者が準備して、人事部門として報告したものの原稿とされる「企業防衛について」と題する文書を入手した。

この文書は、47年12月の衆議院選挙において日本共産党が大量進出した事実により、いよいよ企業防衛について真剣に取り組まざるを得ない情勢になったとして、日本共産党の諸活動の分析をするといった導入部に始まり、以下、「最近発生した新しい労務問題」と題して、会社の各製作所において生じた労務問題を詳細に分析し、総括を行い、更に、「社内体制強化のための人事施策」と題して、今後の労務方針を列挙したものであって、「労組役員選問題」と題する項では、申立人らが48年の役員選挙に立候補した状況を詳しく記載し、「結果的には選管推進候補が大差で勝った訳であるが決して楽観の許されぬ投票であったと言わざるを得ない。例えば、大阪の委員長選挙で日共のX1が、650票、総投票数の約27%を得票したという事実……は見逃すことのできない事実である」などと、また、「組合組織の強化」との項では、「組合組織の強化ということは会社として表向きに行うことはできないが、組合が左翼化または組織分裂を起す事態になると会社として放置する訳にはいかない」などと述べたものである。

なお、「QC労務報告」及び「企業防衛について」に記載された内容には、会社の人事関係の限られた者しか知り得ないと思われる事実が含まれている。

- (17) 50年5月24日、申立人らは、上記「QC労務報告」の内容は、組合運動に対する会社の重大な支配、干渉、介入を含むものであるとして、会社の社長あてに内容証明郵便で、①会社の「QC労務報告」は憲法の民主的諸条項をおかすものである ②人格侵害・革新政党対策まで会社の事業活動なのか ③職制組合員に対して無能よばわりは許せない ④不当労働行為は明らか、組合への側面援助とは何か ⑤国に憲法はあっても会社に憲法はないのか等を要旨とする質問状を送付し、6月2日までに会社の見解を回答するよう求めた。

しかし、6月2日を過ぎても会社もしくは社長からの回答はなかったため、同月11日、申立人らは、上記経緯と質問状の内容を記載したビラを大労組合員らに配布した。

これに対して、翌12日、会社は、大労執行部に対し、「会社としてのQC労務報告なるものは、全く存在しないものであって、何のことを指すのかわからぬが、その内容からみて上記報告会のため、いろいろ準備していたものの一部内容をなんらかのかたちで入手したのかもしれないと思っている。もし、このようなものを持っているとすれば何故彼等が入手できたのか、その入手経路と手段については甚だ不可解千万と思っている。……以上の次第であるから本件については会社として質問者に回答する意思はないし、釈明の要はないと考えている」との見解を示した。

また、大労執行部も、会社による支配介入の事実は一切なく、申立人らの行動は、大労組織運営のルールに反し、組合役員を誹謗、中傷するものであって、きわめて遺憾であるとの内容の執行部見解を発表し、申立人らを非難した。

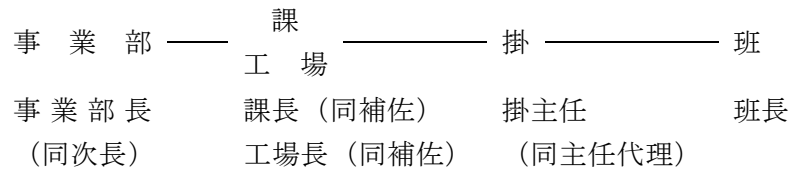
これ以後、更に申立人らは「QC労務報告」に関して、会社及び大労執行部を批判するビラを、5、6回配布した。

なお、申立人らのこれらの活動について、会社は注意、処分等は行っていない。

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用しており、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（以下これらの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、医務職及び専任職の9職種に分けている。

申立人らのうち、X 1 及び X 4 は、作業職に属しており、また、X 2 は、55年1月6日まで、X 3 は56年1月16日まで、それぞれ作業職に属していた。

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、経営職及び専任職以外の各職種毎に、従業員の従事する職務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給するという点で、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あたる者、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。

このうち工師は事実上任命されることが少なく、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。

なお、申立人らのうち、X 1 及びX 4 は、一般作業職に属しており、X 2 は、55年1月6日まで、X 3 は、56年1月16日までそれぞれ一般作業職に属していた。

また、本件申立時において、X 1 と同年度入社者のうち7割弱が、X 2 及びX 4 と同年度入社者のうち同じく7割弱が、また、X 3 と同年度入社者のうち半数が、それぞれ工手一級以上の職種、職分に昇任している。

- (4) 作業職の職分の昇任は、例年1月と7月に前記任命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、前記手続のうち、事前教育の受講者がその後の手続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、専任職を除くほかは、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（特別の場合は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。
53年についてみれば、考課対象期間が51年11月16日から52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%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（後記の別表）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者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が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等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、4級B、5級、6級A、6級B、7級A、7級B、7級Cにランク付けされる。更に、各職級内において、それぞれの技能練度に応じて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、53年4月25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
7級	C	千円 85.7	千円 85.7	千円 86.7	千円 87.7	千円 88.7	千円 89.8
	B	80.6	80.6	81.6	82.6	83.6	84.6
	A	75.4	75.4	76.4	77.4	78.4	79.5
6級	B	70.3	70.3	71.3	72.3	73.3	74.3
	A	65.1	65.1	66.1	67.1	68.1	69.2
5級		60.0	60.0	61.0	62.0	63.0	64.0
4級	B	54.8	54.8	55.8	56.8	57.8	58.9
	A	49.6	49.6	50.6	51.6	52.6	53.7
3級		42.7	42.7	44.4	46.1	47.8	
2級		37.5	37.5	39.2	40.9		
1級		35.4					

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、職級を昇給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	原則として掛主任の一般的指導監督を受	工手一級

		任ずる職務及びこれに相当する職務。	け、班長以下の指導監督を行う。	
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、班長相当職の職級である5級以上についても同傾向にあり、ちなみに、55年当時、大阪製作所の男子従業員約2,000名のうち5級（職分工手2級）の従業員が約800名、6級（職分工手1級）の従業員が約180名存在した。

また、上記5級の従業員のうち約500名、6級の従業員のうち約10名が、班長等の職制に任じられておらず、一般作業に従事していた。

なお、大阪製作所においては、従業員の半数以上が退職時まで6級（職分工手1級）以上に昇級している。

ところで、申立人らの場合は、長期間同一職務に従事していることが多く、上記のように順次上級の職務に配置するような配慮は、あまりなされていない。

- (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、52年秋の同協定では、同年年末分の臨時特別手当の乗率は174.5パーセント、53年夏季分の臨時特別手当の乗率は168.5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52年年末分及び53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、前期ランクより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、前期ランクよりアップする者の在籍人員に対する比率は52年年末分は30パーセント、53年夏季分も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。

6 特別社員制度及び専任職制度について

- (1) 従来、会社にあつては、停年を満55歳と定め、引き続き雇用を希望する者は、「特別社員」として2年間に限り勤務を認めていた。

なお、特別社員の賃金は、満55歳時点におけるその者の本俸、生産奨励金及び職務加給の金額を合計したもの（これを「本給」と称していた）に家族手当を附加したものであり、定期昇給の適用はなかった。

- (2) 55年秋の労使交渉において、停年を満60歳に延長することで合意がなされ、新たに専任職制度が同年11月19日から発足した。

専任職の賃金は、満55歳時点におけるその者の本俸及び生産奨励金の金額の合計を「本給」とし、これに職務加給にかわるものとして新たに設けられた「加給」及び家族手当を附加したものよりなる。

専任職となった者は、その遂行する職務に応じ、新たに専任職としての職務評価を受け、次表のような加給体系のなかで、職級の決定及び技能練度の評価に基づく職級内区分の決定をうける。もっとも新たに格付けされた加給の金額が、従前適用されていた職務加給の金額を下回る場合は、加給の金額が従前の職務加給の金額を上回るまで、従前の職務加給の金額が保障される。

また、職級及び職級内区分の見直しは、職務加給と同様毎年2月、8月に行われる。

職級	加給金額（月額）		
	I（標準段階）	II	III
1級	43.7千円	44.8千円	45.9千円
2級	50.4	51.5	52.6
3級	58.2	59.8	60.4
4級	64.5	65.6	66.7
5級	70.7	71.8	72.9
6級	76.9	78.0	79.1
7級	83.1	84.2	85.3

（注）56年4月21日改定のもの

なお、専任職には、定期昇給の適用はなく、期末賞与の賞与部分についても考査課定はなく、本俸より逆算して算出した旧本俸額の一率100パーセントとされている。

また、満57歳からの賃金は、従前の額の80パーセント相当額となる。

- (3) X2は、55年11月19日加給3級Iに、X3は、56年1月17日加給2級Iにそれぞれ格付けされた。

なお、X3と同一勤続年数の大労組合員の場合加給格付けの平均は6級IIIであった。

7 X1の賃金等について

(1) 49年から56年までの各1月1日現在のX1の基準内賃金（但し、家族手当を除いたもの、以下同じ）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った。

年	勤続年	比較	本俸	生産奨励金	職務加給	基準内賃金	格差
			円	円	円	円	円
49	28	組合員平均	73,502	12,900	37,456 (6級AⅡ)	123,858	
		X1	62,900	11,039	30,000 (4級AⅣ)	103,939	△19,919
50	29	組合員平均	76,059	42,669	52,290 (6級AⅣ)	171,018	
		X1	63,900	35,848	40,700 (4級AⅣ)	140,448	△30,570
51	30	組合員平均	78,386	52,127	58,707 (6級AⅤ)	189,220	
		X1	64,900	43,159	44,900 (4級AⅣ)	152,959	△36,291
52	31	組合員平均	121,037	20,709	63,246 (6級BⅠ)	204,992	
		X1	98,900	16,922	47,800 (4級AⅣ)	168,622	△41,370
53	32	組合員平均	123,334	30,698	67,676 (6級BⅠ)	221,708	
		X1	100,400	24,990	50,900 (4級AⅣ)	176,290	△45,418
54	33	組合員平均	126,085	35,758	70,800 (6級BⅠ)	232,143	
		X1	101,900	28,899	52,600 (4級AⅣ)	183,399	△48,744
55	34	組合員平均	128,860	40,398	73,200 (6級BⅠ)	242,458	
		X1	103,400	32,416	54,800 (4級AⅣ)	190,616	△51,842
56	35	組合員平均	131,642	45,996	76,900 (6級BⅠ)	254,538	
		X1	104,900	36,652	57,800 (4級AⅣ)	198,852	△55,686

(注) 組合員平均の職務加給の欄中()内の職級ランクは、職務加給の金額に対応する職級ランクを示している。

(2) X1の本俸の定期昇給に係る考課査定の概要は、次のとおりであり、各年と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。

年	評点	序列	昇給額
49年1月1日付け	14	24名中22番	1,000円
50年1月1日付け	14	22名中21番	1,000円
51年1月1日付け	14	19名中18番	1,000円

52年1月1日付け	14	17名中16番	1,500円
53年1月1日付け	14	12名中12番	1,500円
54年1月1日付け	14	11名中11番	1,500円
55年1月1日付け	14	10名中10番	1,500円
56年1月1日付け	14	9名中9番	1,500円

(注) 52年以後昇給額が51年以前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%相当額が本俸に組み入れられたため、52年の定期昇給額が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。

なお、同人の53年から56年までの各評点は、上記のとおりすべて14点であるが、その内訳は、業績2点、スキル3点、責任感1点、積極性、協調性、指導力、将来性各2点で、各年同一である。

(3) X1の職務加給についてみると、49年1月以前から本件審問終結時に至るまで4級A—IVにすえ置かれたままである。

52年8月以降の職務加給の各定例見直しにおいても、X1は、「クレーンの運転作業、フォークトラック運転作業、玉掛作業、端末処理作業、荷造作業、調尺巻替作業等に従事し、うち端末処理作業又は運搬作業を含む3種以上の作業については、そこ都度上級者の具体的指示、指導をうけることなく作業を遂行し、且つ端末処理作業か又は運搬作業のグループリーダーとしてグループを指揮する」とされている4級A相当の製品職Cの職務に従事しているものとして現級にすえ置かれた。

なお、4級B相当の製品職Dの職務内容は、「クレーンの運転作業、フォークトラックの運転作業、玉掛作業、端末処理作業、荷造作業、調尺巻替作業に従事し、うち端末処理作業又は運搬段取り作業を含む3種以上の作業においてそれぞれグループリーダーとして作業グループを指揮する」とされている。

また、例年1月及び7月に行われる職分昇任に際しても、X1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推薦基準に該当しないとされ工事2級以上の職分に昇任しなかった。

ところで、通信ケーブル工場のクレーン運転作業は、各工程間における製品、半製品の運搬作業を主要内容としており、各工程の要請に応じて地上の玉掛者と協力して作業を行うという言わばサービス部門的性格を有するものであって、作業者の意思により一日の作業量を加減することは困難である。

X1は、このようなクレーン運転作業を35年以来40年から44年ごろまでの期間を除いて長年大過なく遂行しており、この間会社から他の作業に従事するよう命じられたことはなかった。

なお、クレーン運転作業については、作業の性質上グループリーダーというものはないが、X1が端末処理作業に従事していた43年4月、会社は、その後撤回したものの、いったんX1をグループリーダーに決定したことがあった。

また、通信ケーブル工場製品掛におけるクレーン運転作業は、長年2、3名の掛員によって担当されるのを通例としているが、X1を除く歴代の掛員のほとんどが職務加給5級（職分工事2級）に格付けされている。

- (4) X 1 の、49年夏季分から56年年末分に至る各期賞与に係る考課査定の概要は次のとおりであった。

区分	評点	序列	賞与ランク
49年夏季分	12	26名中24番	C
49年年末分	12	22名中21番	C
50年夏季分	12	21名中20番	C
50年年末分	12	19名中18番	C
51年夏季分	12	19名中18番	C
51年年末分	12	18名中17番	C
52年夏季分	12	17名中16番	C
52年年末分	12	12名中12番	C
53年夏季分	12	12名中12番	C
53年年末分	12	11名中11番	C
54年夏季分	12	11名中11番	C
54年年末分	12	10名中10番	C
55年夏季分	12	10名中10番	C
55年年末分	12	10名中10番	C
56年夏季分	12	8名中8番	C
56年年末分	12	8名中8番	C

同人の52年年末分以降の評点12点の内訳は、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、各期同一であり、賞与ランクはCランクで毎回すえ置きとなっている。

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

- ① 残業及び休日出勤を55年ごろまでほとんど行わなかった。52年以降の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（一人当たり）
52年1月～6月	0 時間	122 時間
52年7月～12月	6	147.6
53年1月～6月	0	172.2
53年7月～12月	0	138
54年1月～6月	0	110.4
54年7月～12月	0	129.4
55年1月～6月	0	190.6
55年7月～12月	1	210.5
56年1月～6月	64	185.9
56年7月～12月	92.5	220.4

- ② 会社には、作業改善等の従業員考案表彰制度があるが、X 1は、数多くの考案を提出し、20件を超える表彰を受けており、なかには実用化されたものもあった。

③ 製品事故及び人身事故はなかった。

④ 欠勤はなかった。

⑤ 56年5月に実施されたクレーンの技能試験での成績が不良であった。

もともと、試験に使用されたクレーンは、X 1が日常使用しているクレーンとは操作方法が異なるものであった。

8 X 2の賃金等について

(1) 49年から56年までの各1月1日現在のX 2の基準内賃金は、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った。

年	勤続年	比較	本俸 円	生産奨励金 円	職務加給 円	基準内賃金 円	格差 円
49	26	組合員平均	70,809	12,330	37,245 (6級AⅡ)	119,893	
		X 2	61,000	10,706	30,000 (4級AⅣ)	101,706	△18,187
50	27	組合員平均	72,770	40,824	51,771 (6級AⅢ)	165,365	
		X 2	62,000	34,782	40,700 (4級AⅣ)	137,482	△27,883
51	28	組合員平均	74,481	49,529	57,467 (6級AⅣ)	181,477	
		X 2	63,000	41,895	44,900 (4級AⅣ)	149,795	△31,682
52	29	組合員平均	115,398	19,745	61,591 (6級AⅣ)	196,734	
		X 2	96,000	16,426	47,800 (4級AⅣ)	160,226	△36,508
53	30	組合員平均	117,661	29,286	65,645 (6級AⅣ)	212,592	
		X 2	97,500	24,268	50,900 (4級AⅣ)	172,668	△39,924
54	31	組合員平均	120,412	34,149	71,000 (6級AⅣ)	225,561	
		X 2	99,000	28,076	52,600 (4級AⅣ)	179,676	△45,885
55	32	組合員平均	123,187	38,119	74,500 (6級AⅣ)	235,806	
		X 2	100,500	31,506	57,300 (4級AⅣ)	189,306	△46,500
56	33	組合員平均	本給 172,159		74,500 (加給6級Ⅲ)	246,659	
		X 2	本給 140,459		57,300 (加給3級Ⅰ)	197,759	△48,900

(注) 組合員平均の職務加給の欄中 () 内の職級ランクは、職務加給の金額に対応する職級ランクを示している。

(2) X 2の本俸の定期昇給にかかる考課査定の概要は、次のとおりであり、各年とも前期

昇給額に対する増額査定はなされなかった。

年	評点	序列	昇給額
49年1月1日付け	12	34名中33番	1,000円
50年1月1日付け	12	35名中34番	1,000円
51年1月1日付け	12	32名中32番	1,000円
52年1月1日付け	12	28名中28番	1,500円
53年1月1日付け	12	29名中29番	1,500円
54年1月1日付け	12	28名中28番	1,500円
55年1月1日付け	12	24名中24番	1,500円

(注) 52年以後昇給額が51年以前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%相当額が本俸に組み入れられたため、52年の定期昇給額が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。

なお、同人の53年から55年までの各評点は、上記のとおり12点であり、その内訳は、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1点、将来性2点で、各年同一である。

- (3) X2の職務加給についてみると、49年1月以前から55年11月まで4級A—IVにすえ置かれたままであった。

53年2月以後の職務加給の各定例見直しにおいても、X2は、「主任代理、班長の指示の下に、設備請求票又は図面に基づき、各課工場の依頼の部品加工物に付き、主として旋盤その他の機械を操作して精密加工を行う」とされている4級A相当の旋盤職Cの職務に従事しているものとして現級にすえ置かれた。

なお、4級B相当の旋盤職Dの職務内容は、「主任代理、班長の指示の下に、設備請求票又は図面に基づき、各課工場又は仕上職、製缶職より依頼の部品加工物に付き、主として旋盤その他の機械を操作して精密加工を行い、班長代行を遂行出来る作業を行う」とされている。

また、例年1月及び7月に行われる職分昇任に際しても、X2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推薦基準に該当しないとされ、工事2級以上の職分に昇任しなかった。

なお、前記のとおり、X2は、55年11月19日専任職に職種転換となったことに伴い、「定型的な機械操作又は事務及び一定範囲の判断を要する業務を併せ遂行する。必要に応じ他の指導を行う」とされる加給3級Iに格付けされたが、56年2月、8月の格付け見直し時にも、職制より見直し申請はなく現級にすえ置きとなった。

X2は、前記のとおり、31年4月に配転されて以後、55年11月11日材料切断作業及び準備部品倉庫管理の補助作業に配転となるまで、工作課工作掛で主に旋盤作業に従事しており、40年ごろ裸線工場の粗ロール減速機が故障した際には、上司の特命をうけて、徹夜でボール盤等を使用して困難な修理作業を完遂したり、また、捲取り用トラバーサ軸製作、ヒドロプレス用銅パッキン製作等の高度な技術を班内でいち早く習得して、同僚に製作技術の指導を行うなど、各種旋盤等を使用しての旋盤職の各作業に熟練して

いた。

なお、51年10月、旋盤グループの多能化訓練の提案が主任よりあった際、X2は、グループ討議の場で「前例よりみても、多能化により一人が多種の機械を担当するようになると、責任の所在が希薄化し、旋盤や工具の消耗がはげしくなって、けっしていい結果は生じない」との理由により、これに反対したが、実施後は、職制の指示に従った。

- (4) X2の、49年夏季分から54年年末分に至る各期賞与に係る考課査定の概要は次のとおりであった。

区分	評点	序列	賞与ランク
49年夏季分	11	36名中35番	B
49年年末分	11	35名中34番	B
50年夏季分	11	33名中33番	B
50年年末分	11	32名中31番	B
51年夏季分	11	33名中33番	B
51年年末分	11	29名中29番	B
52年夏季分	11	30名中30番	B
52年年末分	11	29名中29番	B
53年夏季分	11	29名中29番	B
53年年末分	11	28名中28番	B
54年夏季分	11	24名中24番	B
54年年末分	11	24名中24番	B

同人の52年年末分から54年年末分までの評点11点の内訳は、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1点で、各期同一であり、賞与ランクはBランクで毎回すえ置きとなっている。

- (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 53年4月、X2の所属する工作掛では業務の必要上5トン未満クレーンの運転免許をとることになったが、X2は、「どうしてもとる必要があるなら最後にしてくれ」と言って最後の組で免許を取得した。
もともと、これは、主任のB4が、工作掛の従業員のほとんどがまだ免許を取得していないにもかかわらず、X2に対し「クレーン免許を取りに欲しい。君だけが残っているのだから」と事実に基づかない発言をしたことに、X2が反発したためであった。
 - ② 53年5月、ヘルメットの着用を職制より指示されたが、X2の所属する工作掛機械班での従来の慣行、取り決めを理由として、直ちには着用しなかった。
 - ③ 53年6月、タイムレコーダーを不正打刻したとして始末書をとられ、口頭戒告の処分を受けた。
もともと、申立人らは会社の出入門時刻に労基法違反があるとして、同年2月に労働基準監督署に未払賃金請求申告書を提出し、X2の処分の直前には、この問題についてのビラを配布して大労組合員らに支援を訴えていたという経緯があった。
 - ④ 有給休暇の当日届出が多かった。

⑤ 残業及び休日出勤をほとんど行わなかった。52年以降の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 2	掛平均 (一人当たり)
52年 1月～6月	16 時間	89.5 時間
52年 7月～12月	16	63.9
53年 1月～6月	2	88.8
53年 7月～12月	8	84
54年 1月～6月	0	114
54年 7月～12月	0	105.5

⑥ 欠勤はなかった。

⑦ 会社の従業員考案表彰制度で、X 2は、数多くの考案を提出し、表彰を受けており、なかには実用化されたものもあった。

(6) X 2は、57年1月6日会社を退職し、退職時の本俸（本給から逆算したもの）を計算の基礎とした退職金を受領した。

9 X 3の賃金等について

(1) 49年から56年までの各1月1日現在のX 3の基準内賃金は、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った。

年	勤続年	比較	本俸 円	生産奨励金 円	職務加給 円	基準内賃金 円	格差 円
49	25	組合員平均	66,416	11,656	37,785 (6級AⅢ)	115,857	
		X 3	61,200	10,741	29,400 (4級AⅢ)	101,341	△14,516
50	26	組合員平均	68,857	38,629	51,660 (6級AⅢ)	159,146	
		X 3	62,300	34,950	39,900 (4級AⅢ)	137,150	△21,996
51	27	組合員平均	72,616	48,290	61,085 (6級BⅢ)	181,991	
		X 3	63,400	42,161	44,000 (4級AⅢ)	149,561	△32,430
52	28	組合員平均	116,138	19,871	66,728 (6級BⅤ)	202,732	
		X 3	96,800	16,562	46,900 (4級AⅢ)	160,262	△42,470
53	29	組合員平均	119,470	29,736	74,400 (7級AⅢ)	223,606	
		X 3	98,500	24,517	49,900 (4級AⅢ)	172,917	△50,689
54	30	組合員平均	122,221	34,662	70,300 (6級BⅠ)	227,183	
		X 3	100,200	28,417	51,600 (4級AⅢ)	180,217	△46,966

55	31	組合員平均	124,996	39,186	73,200 (6級BⅠ)	237,382	
		X 3	101,900	31,946	53,700 (4級AⅢ)	187,546	△49,836
56	32	組合員平均	127,779	44,595	76,900 (6級BⅠ)	249,274	
		X 3	103,600	36,198	56,100 (4級AⅢ)	195,898	△53,376

(注) 組合員平均の職務加給の欄中 () の職級ランクは、職務加給の金額に対応する階級ランクを示している。

- (2) X 3の本俸の定期昇給に係る考課査定の概要は、次のとおりであり、各年とも前期昇給額に対する増額査定はなされなかった。

年	評点	序列	昇給額
49年1月1日付け	15	12名中9番	1,100円
50年1月1日付け	15	13名中10番	1,100円
51年1月1日付け	15	12名中9番	1,100円
52年1月1日付け	15	11名中9番	1,100円
53年1月1日付け	15	11名中9番	1,700円
54年1月1日付け	15	9名中7番	1,700円
55年1月1日付け	15	8名中6番	1,700円
56年1月1日付け	15	8名中6番	1,700円

(注) 52年以後昇給額が51年以前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%相当額が本俸に組み入れられたため、52年の定期昇給額が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。

なお、同人の53年から56年までの各評点は、上記のとおり15点であり、その内訳は、業績2点、スキル4点、責任感、積極性、協調性、指導力各2点、将来性1点で、各年同一である。

- (3) X 3の職務加給についてみると、49年1月以前から56年1月まで4級A—Ⅲにすえ置かれたままであった。

52年8月以後の職務加給の各定例見直しにおいても、X 3は、「上級職の指示により通常は一般修理作業を行うが、必要に応じ事故線の不良箇所の検出作業や、特殊ケーブルの接続・修理・加工作業あるいはエアー貫通や特殊マーキング作業を行う、グループ作業においてはそのリーダーとなる。プレランチ関係では射出成型全般の作業を行う、下級職に対する作業指示を行うとともに指導を行う」とされている4級A相当の特技職Cの職務に従事しているものとして現級にすえ置かれた。

なお、4級B相当の特技職Dの職務内容は、「主任代理、班長の指示により次の作業を行う。社内においては主に修理作業全般の段取りを行い、突発事故の処理、試作、特殊ケーブルの接続・修理・加工作業を行う。また、一般修理作業を行うこともあり、下級職に対する作業指示を行い後進者の指導に当る。班長不在の際はその代行を行う。プレランチ関係では全ての作業に精通し、班長不在の時は、代行を行う。社外においては、

(工事出張) ケーブルの事故点の調査、検出作業を行い、また、接続補修等の作業を行う。必要に応じ工事出張責任者として社外交渉を行うことがある。社内、社外とも夜間勤務あり」とされている。

また、例年1月及び7月に行われる職分昇任に際しても、X3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推薦基準に該当しないとされ、工事2級以上の職分に昇任しなかった。

なお、X3は、前記2、(3)のとおり、56年1月17日専任職に職種転換となったことに伴い、「定型的な機械操作又は事務及びその補助的な業務を遂行する」とされる加給2級Iに格付けされたが、56年2月、8月の格付け見直し時にも、職制より見直し申請はなく現級にすえ置きとなった。

X3は、前記2、(3)のとおり、31年に配転されて以降、一貫して電線ケーブルの修理作業に従事しており、同人が所属する進捗掛修理グループの職務のほぼ全般を遂行していた。

なお、X3は、修理グループの職務のうち、特技職Cの職務とされる計器を用いての事故線の不良箇所の検出作業や特技職Dの職務とされる海底ケーブルの出張修理作業を行っていないが、X3は職制からこれらの作業についての業務命令を受けたことはなく、また、海底ケーブルの修理作業に従事するには、作業資格を必要とするところ、X3は会社からこの作業資格を取るよう指示をうけたことはなかった。

また、51年2月から53年ごろまで、X3は、当時被覆線工場の新規プロジェクトとして進捗掛修理グループで所管していたプレブランチ加工作業に従事したが、プレブランチ加工作業のうち特技職Cの職務明細書に記載されている射出成型作業(特にハンドelman作業)にはあまり従事しなかった。

もともと、プレブランチ加工作業は通常4～6名で行う共同作業であり、各人がどのような作業を行うかはグループリーダーにより決定されていた。

(4) X3の、49年夏季分から55年年末分に至る各期賞与に係る考課査定の概要は次のとおりであった。

区分	評点	序列	賞与ランク
49年夏季分	14	12名中9番	B
49年年末分	14	13名中10番	B
50年夏季分	14	12名中9番	B
50年年末分	14	12名中9番	B
51年夏季分	14	12名中9番	B
51年年末分	14	12名中9番	B
52年夏季分	14	11名中9番	B
52年年末分	14	11名中9番	B
53年夏季分	14	11名中9番	B
53年年末分	14	9名中7番	B
54年夏季分	14	9名中7番	B
54年年末分	14	8名中6番	B

55年夏季分	14	8名中6番	B
55年年末分	14	8名中6番	B

同人の52年年末分から55年年末分までの評点14点の内訳は、業績2点、スキル4点、責任感、積極性、協調性、指導力各2点で、各期同一であり、賞与ランクはBランクで毎回すえ置きとなっている。

(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 夜勤時の休憩時間に寝過ごしたことがあった。
- ② 夜勤時にヘルメットを着用していないことがあった。
- ③ 有給休暇の当日届出が多かった。
- ④ 48、49年にそれぞれ欠勤が数回あった。
- ⑤ 53年9月2日、他掛の応援者がハンドルマンを担当し、X3と2人で行っていた射出成型作業において、製品不良事故があった。もっとも、この事故の不良内容、事故原因については明らかではない。

10 X4の賃金等について

(1) 49年から56年までの各1月1日現在のX4の基準内賃金は、同一勤続年数の大労組組合員平均と比較すると次のとおりであった。

年	勤続年	比較	本俸	生産奨励金	職務加給	基準内賃金	格差
			円	円	円	円	円
49	26	組合員平均	70,309	12,339	37,245 (6級AⅡ)	119,893	
		X4	58,500	10,267	28,800 (4級AⅡ)	97,567	△22,326
50	27	組合員平均	72,770	40,824	51,771 (6級AⅢ)	165,365	
		X4	59,700	33,492	39,100 (4級AⅡ)	132,292	△33,073
51	28	組合員平均	74,481	49,529	57,467 (6級AⅣ)	181,477	
		X4	60,800	40,432	43,200 (4級AⅡ)	144,432	△37,045
52	29	組合員平均	115,398	19,745	61,591 (6級AⅣ)	196,734	
		X4	92,900	15,895	46,000 (4級AⅡ)	154,795	△41,939
53	30	組合員平均	117,661	29,286	65,645 (6級AⅣ)	212,592	
		X4	94,600	23,546	49,900 (4級AⅢ)	168,046	△44,546
54	31	組合員平均	120,412	34,148	65,645 (6級AⅣ)	220,205	
		X4	96,300	27,310	49,900 (4級AⅢ)	173,510	△46,695

55	32	組合員平均	123,187	38,619	71,000 (6級AⅣ)	232,806	
		X 4	98,000	30,723	53,700 (4級AⅢ)	182,423	△50,383
56	33	組合員平均	125,969	44,013	74,500 (6級AⅣ)	244,482	
		X 4	99,700	34,835	56,000 (4級AⅢ)	190,535	△53,947

(注) 組合員平均の職務加給の欄中 () 内の職級ランクは、職務加給の金額に対応する職級ランクを示している。

- (2) X 4の本俸の定期昇給にかかる考課査定の概要は、次のとおりであり、各年とも前期昇給額に対する増額査定はなされなかった。

年	評点	序列	昇給額
49年1月1日付け	12	5名中5番	1,200円
50年1月1日付け	12	5名中5番	1,200円
51年1月1日付け	11	5名中5番	1,100円
52年1月1日付け	12	5名中5番	1,700円
53年1月1日付け	12	4名中4番	1,700円
54年1月1日付け	12	4名中4番	1,700円
55年1月1日付け	10	3名中3番	1,700円
56年1月1日付け	10	3名中3番	1,700円

(注) 52年以後昇給額が51年以前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%相当額が本俸に組み入れられたため、52年の定期昇給額が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。

なお、同人の53年及び54年の評点12点の内訳は、業績2点、スキル3点、責任感、積極性各1点、協調性2点、指導力1点、将来性2点であり、また、55年及び56年の同人の評点10点の内訳は、業績2点、スキル3点、責任感、積極性、協調性、指導力、将来性各1点である。

- (3) X 4の職務加給についてみると、53年2月に4級A—Ⅲに職級内区分がアップしたものの、以後本件審問終結時に至るまで4級A—Ⅲにすえ置かれたままである。

53年8月以後の職務加給の各定例見直しにおいても、X 4は、「関係する各種クレーン及びフォークトラックの構造をマスターし、製品に関する取扱い規程を理解して次の作業を行うとともに荷役作業者に指示する。1. 保守点検、簡単な整備 2. 積付標準・安全準則に従った積付積おろしの確実安全な運搬（6種類の運搬機のうち3種類以上を操作する） 3. 運搬具の附属用具の点検 4. 製品の流れを理解した次工程に対する作業段取り 5. 玉掛をはじめ荷役に関する作業者・下請業者への指導」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すえ置かれた。

なお、4級B相当の運搬職Dの職務内容は、「関係する各種クレーン及びフォークトラックの構造・機能をマスターし製品、半製品に関する取扱規程を理解して次の業務を支障なく遂行するとともに、荷扱い作業者に積付け・積おろしの指示をする。1. 保守点

検、簡単な整備、初歩的異常の早期発見 2. 積付け標準安全準則に従った積付け・積おろしの確実、安全な運搬 3. 附属用具の点検、整備（運搬具） 4. 製品の流れを認識した次工程に対する段取り 5. 玉掛をはじめ荷役に関する作業、下請業者への監督指導の分担」とされている。

また、例年1月及び7月に行われる職分昇任に際しても、X4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推薦基準に該当しないとされ工事2級以上の職分に昇任しなかった。

X4は、36年から54年まで、保税倉庫出荷点検作業に従事した48年の約1年間を除いて、長年製品課輸送掛の側線倉庫天井走行クレーンの運転作業に従事していたが、この間、会社から他の作業にも従事するよう命じられたことはなかった。

また、X4が担当していた側線倉庫天井走行クレーンの運転作業に配置された者は、通常数年を経ずして他の職務に配置換えとなっており、X4のように長期間同クレーンの運転作業に従事した者はいない。

なお、X4は、26年に電気事業主任技術者第二種資格を取得しているが、56年当時、大阪製作所では同資格を有する者が2名しかおらず、業務上同資格者を更に必要とする状況であった。

54年10月5日、前記のとおり、X4が操作していたクレーンの吊具の先端が現場作業者に当たるといふ事故があり、同月8日、X4は、この事故に関して人事課員立合ひの上で製品課長B5及び輸送掛主任B6（以下「B6主任」という）から事情聴取を受け、事故に関する「ヒヤリメモ」に署名を求められ、同月12日以降クレーンを下車し地上での運搬、出荷点検の補助作業に従事している。

(4) X4の、49年夏季分から56年年末分に至る各期賞与に係る考課査定の概要は次のとおりであった。

区分	評点	序列	賞与ランク
49年夏季分	10	5名中5番	A
49年年末分	10	5名中5番	A
50年夏季分	10	5名中5番	A
50年年末分	9	5名中5番	A
51年夏季分	10	5名中5番	A
51年年末分	10	5名中5番	A
52年夏季分	10	5名中5番	A
52年年末分	10	4名中4番	A
53年夏季分	10	4名中4番	A
53年年末分	10	4名中4番	A
54年夏季分	10	3名中3番	A
54年年末分	9	3名中3番	A
55年夏季分	9	4名中4番	A
55年年末分	9	3名中3番	A
56年夏季分	9	3名中3番	A

56年年末分	9	3名中3番	A
--------	---	-------	---

同人の52年年末分から54年夏季分までの評点10点の内訳は、業績2点、スキル3点、責任感、積極性各1点、協調性2点、指導力1点であり、また、54年年末分から56年年末分までの同人の評点9点の内訳は、業績2点、スキル3点、責任感、積極性、協調性、指導力各1点であり、賞与ランクはAで毎回すえ置きとなっている。

(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 X4のクレーン操作に係る事故として、次のようなものがあった。

	年月日	状況
ア	50年8月4日	クレーンのフックにかけたワイヤーが作業者の顔面に当たった。
イ	50年4月	巻き上げたクレーンのハッカーが国鉄の貨車の屋根に引っかかり貨車が脱輪した。
ウ	50年10月	吊り荷が現場事務所の窓ガラスに当たり、窓ガラスが破損した。
エ	51年11月	貨車にケーブルを積み込む際、吊荷がホームの工具箱に当たり、工具箱が倒れた。
オ	52年8月1日	巻き上げた玉掛ワイヤーに玉掛者が指をはさまれた。
カ	53年7月14日	2段積になっている銅荒引コイルの下段コイルを吊り上げる際、上段コイルが落下した。
キ	53年8月29日	吊り荷が振れ作業者に当たった。

もともと、これらの事故は原因不明なものが多く、事故発生当時においては、X4は、これらの事故について特別の注意や処分は受けていなかった。

また、これらの事故に関するメモを作成したのは、34年から38年まで大労執行委員及び大労書記長を歴任したB6主任である。同人は、49年ごろからX4の上司としてX4の昇給、賞与及び職務加給の見直しに関する考課査定を担当しているが、申立人らの48年以降のビラ配布や役員選挙立候補等の活動に対して、職場集会等で13人衆を大労から除名し解雇すべきだとの趣旨の発言を行ったり、職場でX4の役員選挙立候補に際し、「X4に投票するな」などと発言したことがあった。

また、X4が54年10月の事故によりクレーンをおりたあと、C3及びC4が後任者となったが、同人らについても、上記と同様のクレーン操作に係る事故が皆無ではなかった。

② クレーン作業から配置転換となった後、フォークトラックの運転の習得を勧められたが、消極的態度であった。

③ 有給休暇の当日届出が多かった。

④ 残業、休日出勤をほとんど行わなかった。52年以降の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）
52年1月～6月	0 時間	105.7 時間
52年7月～12月	0	99.5

53年1月～6月	0	117.4
53年7月～12月	0	145.2
54年1月～6月	0	147
54年7月～12月	3	134.5
55年1月～6月	0	174
55年7月～12月	0	200.9
56年1月～6月	1.5	182.4
56年7月～12月	0	162.7

⑤ X4は、朝10時前に20分程度トイレへ行く習慣があったが、職場懇談会でこのことが問題となり、10時以降に時間を変更したことがあった。

⑥ 出荷点検の補助作業で伝票のチェックミスが数回あった。

別表 昇給・賞与考課基準

項目	着眼点	5点	4点	3点	2点	1点
業務	仕事の量(スピード等)について十分こなしたか。仕事の質(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こがあった。	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術・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っては時には上級者の助言が必要である。	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術・熟練度がどの程度か。職務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の意味のある者は下位でもよい。	4A-I～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完遂した。	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努力した。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ほした。	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き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。

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合員平均に比べて低く、また、職分の格付けにおいても同一勤続年数の大労組合員に比べ大幅に遅れているのは、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(ないしは加給)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。

また、X2は、上記会社の昇給の考課における不当差別のため、同人の退職金が不当に低額なものとなっているが、この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の額、賞与の額及び職分の格付けは、昇給、賞与の考課査定及び職務加給(ないしは加給)、職分の格付け評価という会社の賃金、職分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合員の平均を下回るとしても、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、X2の退職金額は、同人の勤務成績に起因する同人の本俸に基き適正に算出されたものであって、X2の組合活動を理由として差別したものではない。

更に、申立人らが組合活動と称しているものは、社外の特定の団体の活動への参加又は個人的な思想・信条による活動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。

よって以下判断する。

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ような点をあげている。

- ① 作業能率が悪い。
- ② 56年5月のクレーン技能試験の成績にみられるように、スキルが4級Aの職務加給のランクからみて低い。
- ③ 他の作業者が不安を感じるようなクレーン操作をすることがある。
- ④ 待機時間中、しばしばクレーン内で新聞や本を読んだり、物を書いたりしており、下からの合図に気付かないことが多い。
- ⑤ 作業の切上げが早い。
- ⑥ 残業、休日出勤をほとんど行わない。
- ⑦ 協調性に欠ける。
- ⑧ 下級者を指導する意欲と力量にかける。
- ⑨ 上司の注意を素直に聞き入れない。
- ⑩ 将来性が認められない。

これらの点についてみると、前記認定7、(5)のとおり、次の事実が認められる。

- ① 56年5月のクレーン技能試験の成績が不振であったこと
- ② 残業及び休日出勤を55年ごろまでほとんど行わなかったこと

しかしこれらの事実についても、

①については、技能試験に使用されたクレーンは、X1が日常使用しているクレーンとは異なる操作方法のものであり、これをもって直ちにX1の技能が劣悪であるとはいいにくいこと

②についても、会社においては、前記認定別表の昇給・賞与考課基準の内容よりみて、残業及び休日出勤時間数の多寡を考課の対象としているとは考えにくいことという事情が明らかである。

一方、X1は、本件申立時においても、既に勤続32年、また、通信ケーブル工場のクレーン業務のみでも勤続14年の経験を有する熟練労働者であり、かつ、前記認定のとおり、作業改善等の従業員考案表彰制度で多くの表彰を受けていること、欠勤もな

いことが認められる。

したがって、X1の勤務成績について掛内で最低もしくは最低に近い順位であるとする前記認定の考課結果は、合理的な根拠を持つものとは認め難い。

イ X1の職務加給が低いのは、同人が格付けされている職級、すなわち4級Aの職務もまっとうし得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製品職Cの職務のうち、たしかにX1は、クレーン作業のみに従事し、他の作業に従事していないが、これは前記のとおり、会社がX1に対し他の作業に従事するよう命じなかったためであって、同人の責によるものとはいえない。更に、同人は、43年4月にその後撤回されたがいったんグループリーダーに決定したことなどからすれば、4級B相当の製品職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、勤務年数に応じて職級も昇級していつ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、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す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（職分工手2級）以上への昇級について、会社は、5級への職分昇任基準である「4級B在級の成績優秀者」に該当せず5級へ昇級しえず、したがって、6級（職分工手1級）にも昇級しえないと主張するが、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、また、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務年数の経過により職分も昇任していること、更に、前記認定7、(3)のとおり同人とともに通信ケーブル工場製品掛におけるクレーン作業に従事していた者のほとんどが5級に格付けされていたことからみて、会社の主張は首肯し難い。

(2) X2について

ア 会社は、X2の本俸の昇給及び賞与の考課査定が低かったのは、同人の勤務成績が劣ったためであるとして、次のような点をあげている。

- ① 旋盤作業に用いられる機械には、大、中、小の各旋盤があるが、同人は中型旋盤しか使用できない。
- ② 部品加工物の加工速度が遅く、かつ、加工精度も悪く、スキルが4級Aの職務加給のランクからみて低かった。
- ③ 監視作業中しばしば持場を離れた。
- ④ 作業中しばしば居眠りをした。
- ⑤ 有給休暇の当日届出が多く、班長が作業段取り等で苦勞している。
- ⑥ タイムレコーダーの不正打刻を理由に口頭戒告処分を受けた。
- ⑦ 旋盤グループの多能化訓練に反対し参加を拒否した。
- ⑧ クレーン免許取得に消極的であった。

- ⑨ 残業及び休日出勤をほとんど行わなかった。
- ⑩ ヘルメットの着用が決定されたあとも、直ちには着用に応じなかった。
- ⑪ 下級者を指導する力量に欠けた。
- ⑫ 上司の指導を受けて自ら向上しようという意欲に欠けた。
- ⑬ 将来性が認められなかった。

これらの点に関しては、前記認定のとおり、次の事実が認められる。

- ① 有給休暇の当日届出が多かったこと
- ② タイムレコーダーの打刻に関し口頭戒告処分を受けたこと
- ③ 旋盤グループの多能化訓練の提案に反対したこと
- ④ クレーン運転免許の取得に際し、「どうしても取る必要があるなら、最後の組にしてくれ」と発言したこと
- ⑤ 残業及び休日出勤をほとんど行わなかったこと
- ⑥ ヘルメットの着用が決定されたあと、直ちには着用しなかったこと

これらの事実について検討すると、

- ① 有給休暇の当日届出の件については、会社の作業段取り等を考慮すれば、有給休暇についてはできる限り前日までに届け出ることが望ましいが、同人の当日届出のすべて、あるいは、そのほとんどが前日までに届出可能なものであったとの疎明はなく、また、同人の届出の態様につき、特に考課において考慮されるほど他の従業員の届出態様と比較して問題があったとの疎明もない。
- ② タイムレコーダー打刻の件については、同人にも責められるべき点があると認められるが、前記8、(5)、③の申立人らの活動の経緯からすれば、口頭戒告処分は単に本件不正打刻のみを理由としたものとは認め難い。
- ③ 旋盤グループの多能化訓練に反対した件は、前記8、(3)の認定よりすれば、同人の反対の理由にはもっともな点が見受けられ、また、グループ討論の場において種々の意見を出すことは、何ら非難されるべきことではないし、更に、同人は実施後は職制の指示に従ったのであるから、考課査定上これを問題とすることは妥当ではない。
- ④ クレーン運転免許の取得の件については、前記認定のとおり、職制の言動に問題があり、同人の態度を考課の対象とすることは穏当を欠くものである。
- ⑤ 残業及び休日出勤の件については、前記判断2、(1)と同様考課の対象としているとは考えにくい。
- ⑥ もっとも、ヘルメット着用の件については、考課の対象とされてもやむを得ない点が見受けられる。

一方、X2は、31年以降長期にわたり旋盤作業に配置され、この間上司の特命により困難な修理作業を完遂したり、高度な製作技術をいち早く習得して同僚に指導を行うなど、旋盤作業については高度の知識、経験を有する熟練労働者であったこと、また、従業員考案表彰制度での表彰も多く、欠勤もなかったことが認められる。

したがって、前記諸事情を合わせ考えても、その勤務成績につき掛内で最低もしくは最低に近い順位であるとする前記認定の考課結果は、合理的な根拠を有するものとは言いがたい。

イ 会社は、X 2 の職務加給について、同人は格付けされていた 4 級 A 相当の旋盤職 C の職務をも十分果たしていなかったのであり、いわんや、4 級 B 相当の旋盤職 D の職務である班長代行職務についてはこれを行わず、また、行う能力もなかったのであるから、その格付けは適正なものであると主張するが、同人は、前記認定及び判断のとおり、工作掛旋盤職の職務については高度な知識及び経験を有する熟練労働者であり、旋盤職 D の職務を行う能力及び班長代行を遂行できる作業を行う能力を有していたと認められるから、会社の主張は失当である。もっとも、従業員をいかなる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り、X 2 が、班長代行職務をたまたま行っていなかったとしても、同人の責任とはいえない。

また、会社は、同人の 5 級以上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、前記のとおり合理性が認められず、また、成績優秀者の基準も明確ではなく、会社においては一般に勤務年数の経過により職分も昇任していることからみて、会社の主張は失当である。

ウ なお、X 2 の 55 年 11 月 19 日付けの専任職任命に伴う加給 3 級 I 格付けに関しては、X 2 がこの直前の 11 月 11 日に旋盤職から材料切断作業及び準備部品倉庫管理の補助作業に配転となっていることからすれば、この格付けを直ちに不当であると認めることはできない。

また、X 2 の加給に関して 56 年 2 月及び 8 月の格付け見直し時に、見直し申請がなく現級にすえ置きとなったことについても、これを直ちに不当であるとは認めることができない。

エ 会社は、X 2 の退職金額は同人の勤務成績に起因する本俸に基づく適正なものであると主張するが、前記アで判断のとおり、同人の本俸の考課結果は合理的な根拠を有するものとは言い難いから、会社の主張は失当である。

(3) X 3 について

ア 会社は、X 3 の本俸の昇給及び賞与の考課査定が低かったのは、同人の勤務成績が劣ったためであるとして、次のような点をあげている。

- ① 作業能率が低い。
- ② 特技職 C の職務のうち高度な技術を要するものはできない。
- ③ 計器を用いて事故線の不良箇所を検出する作業ができない。
- ④ プレブランチ加工作業のうちプレブランチの幹線の調尺、射出のハンドルマンなど責任の重い作業を避ける。
- ⑤ 53 年 9 月 2 日、射出成型作業において経験未熟な応援者にハンドルマンをやらせ、大量の製品不良を出した。
- ⑥ 仕事の開始が遅く、工作中煙草を吸ったり、雑談を仕掛けて、無駄に時間を過ごしている。
- ⑦ 夜勤時の休憩時に寝過ぎしたり、無断で持場をはなれることがあった。
- ⑧ 夜勤時にヘルメットを着用しなかったり、くわえ煙草で作業していることが多い。
- ⑨ 新しい技術や知識を身につけようという意欲に欠ける。
- ⑩ 下級者を指導する意欲に欠ける。
- ⑪ 将来性が認められない。

- ⑫ 有給休暇の当日届出が多く段取班長が人員配置に苦勞している。
- ⑬ 欠勤が多かった。

これらの点に関しては、前記認定のとおり、次の事実が認められる。

- ① 計器を用いて事故線の不良箇所を検出する作業を行っていなかった。
- ② 53年9月2日、他掛の応援者がハンドルマンを担当し、X3と2人で行っていた射出成型作業において、製品不良事故があった。
- ③ 夜勤時の休憩時間に寝過ごしたことがあった。
- ④ 夜勤時にヘルメットを着用していないことがあった。
- ⑤ 有給休暇の当日届出が多かった。
- ⑥ 欠勤があった。

このうち、夜勤時の寝過ごし、ヘルメット着用の件及び欠勤があった点については考課の対象にされてもやむを得ないところであり、同人も反省すべきであるが、その他の点については、次のような事情が認められる。

- ① 事故線の不良箇所の検出作業については、会社は同人に同作業を行うよう命じたことはないから、これを考課の対象とすることは妥当ではないこと
- ② 製品不良事故の件については、事故原因が明らかでない以上、事故の責任を同人に負わせ、考課の対象とすることは穏当を欠くこと
- ③ 有給休暇の当日届出の件については、一般に有給休暇はできる限り前日までに届け出ることが望ましいが、同人の届出の態様につき、特に考課において考慮されるほど他の従業員の届出態様と比較して問題があったとの疎明もないこと

一方、X3は、31年以降一貫して電力ケーブルの修理作業に従事しており、同人が所属する進捗掛修理グループの職務のほぼ全般を遂行してきた熟練労働者であると認められ、前記諸事情を合わせ考えても、同人に対する前記考課結果は正当な根拠を有するものとは言い難い。

イ X3の職務加給について、同人は格付けされていた4級A相当の特技職Cの職務のうち、事故線の不良箇所の検出作業やプレブランチ加工作業のうちの射出成型作業(特にハンドルマン業務)等についておらず、4級Aの格付けさえ問題のあったところであり、より上級に昇級されえなかったのは当然であるとの会社の主張についてみる。

確かに、同人は会社主張のように特技職Cの職務の一部に従事していなかったことが認められるが、同人はそれらの職務についての業務命令を受けたことがないのであるから、そのことを同人の責に帰することは妥当ではなく、また、職務加給制度をとる以上、会社においてそれらの職務の教育、訓練を行い、順次上級の職務に配置させる配慮がなされるべきであるから、同人の職務加給を長期にわたってすえ置いていた会社の措置は合理的根拠を有するものとは言い難い。

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

ウ なお、X3の56年1月17日付けの専任職への職種転換に伴う加給2級Iの格付けについては、加給の格付けは新たに専任職としての職務評価に基づくものとされるものの、これが従前の職務加給ランクとは全く無関係に行われるものとは到底考えられな

いことから、妥当な評価とは認められない。

もともと、56年2月及び8月の加給格付け見直し時に見直し申請がなかったことについては、直ちにこれを不当なものとは認めることはできない。

(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、次のような点をあげている。

- ① 作業能率が極端に低い。
- ② 朝礼後作業開始が遅く、常にトイレと称して15分乃至30分クレーンにのらない。
- ③ 作業終了が早い。
- ④ 作業中休憩をとり荷積トラックを待たせる。
- ⑤ 事故を頻発させた。
- ⑥ スキルが低い。
- ⑦ 上長から指示がなければ仕事をしない。
- ⑧ 自己中心的無責任な作業態度であり、口実を設け仕事を怠ける。
- ⑨ 出荷点検の補助作業において伝票のチェックミスがしばしばあった。
- ⑩ 残業及び休日出勤は全く行っていない。
- ⑪ 上司からの注意を素直に聞き入れず、弁解に終始する。
- ⑫ 新しい技術の習得に消極的である。
- ⑬ 下級者の指導ができない。
- ⑭ 将来性が認められない。
- ⑮ 有給休暇の当日届出が多い。

これらの点に関しては、前記認定のとおり、次の事実が認められる。

- ① 朝10時前にトイレへ20分程度行く習慣が、職場懇談会で問題となり行く時間を変更したこと
- ② 前記第1、10、(5)、①認定のクレーン操作に係る事故があったこと
- ③ 出荷点検の補助作業で伝票のチェックミスがあったこと
- ④ 残業及び休日出勤をほとんど行わなかったこと
- ⑤ フォークリフトの運転の習得に消極的であったこと
- ⑥ 有給休暇の当日届出が多かったこと

このうち、上記①、③、⑤の点については、些細なことではあるが、考課の対象とされてもやむを得ない面もみうけられ、同人にも反省が求められるところであるが、その他の点については、

- ① 前記10、(5)、①認定のクレーン操作に係る事故の件については、Ⅰ原因不明な事故が多いこと ⅡX4は、事故当時においては、特別な注意、処分を受けておらず、会社は、当時事故をそれほど問題視していなかったと思われること Ⅲ事故に関するメモの作成者は、「十三人衆を除名解雇しろ」と発言してX4ら申立人らの活動を嫌悪していたB6主任であること ⅣX4の後任者についてもX4同様の事故が皆無ではないことが認められ、事故をもって特に考課を下げる理由とすることは合理性を欠くこと
- ② 残業及び休日出勤の件については、前記判断2、(1)のとおり、考課査定上の対象

としているとは考えにくいこと

- ③ 有給休暇の当日届出の件については、一般に有給休暇はできる限り前日までに届出ることが望ましいが、同人の届出の態様につき、特に考課において考慮されるほど他の従業員の届出態様と比較して問題があったとの疎明もないことという事情が認められる。

また、X4の前記昇給及び賞与の考課査定者であるB6主任は、X4ら申立人らの活動を嫌悪している事実が認められ、同人のX4に対する考課査定が公正なものであったかは疑問の余地なしとは言えない。

したがって、その勤務成績につき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 X4の職務加給について、同人は格付けされている4級A相当の運搬職Cの職務のうち、天井走行クレーン作業にしか従事していなかったのであり、また、クレーン下車復は運搬、出荷点検の補助作業にしか従事していないのであるから、4級Aの格付けにさえ問題のあるところであり、上級に格付けされ得ないことは明らかであると会社は主張するが、同人は、23年に入社以来本件申立時においても勤続30年の経歴を有する労働者であって、労働者として能力が特に劣悪であるとも認められず、また、会社にとっても有用であると思われる電気事業主任技術者第二種資格を有しているのであるから、会社の主張するように同人が4級Aの職務の一部あるいはより上級の職務についていなかったとしても、会社においてそれらの職務の教育、訓練を行い、順次上級の職務に配置させる配慮がなされるべきであって、同人を長期にわたり同一職務に配置し、あるいはそれを理由に職務加給をすえ置いている合理的理由は認められない。

また、同人の5級以上の昇級について、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、上記のとおり、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 申立人らの組合活動について

- (1) 会社は、申立人らは、大労とは無関係に、社外の団体の活動に参加したり、あるいは、個人的な思想・信条により活動しているに過ぎず、労働組合法第7条により保護されている組合活動は行っていないと主張する
- (2) しかしながら、労働組合法第7条第1号にいう「労働組合の正当な行為」とは、労働組合の正規の機関としての行動ないし指令に基づく組合員の行為に限るものではなく、組合員の自覚に基づく行為や、組合及び組合員の利益をめざして時には組合及び組合執行部の方針等を批判する行為等も含むと解するのが相当である。

しかして、申立人らの活動は、前記認定のとおり、大労諸機関の役員としての活動や、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、組合員に対してビラ配布等を行う活動、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もの等であって、いずれも正当な組合活動と認められるものである。

4 「QC労務報告」等について

- (1) 会社は、「QC労務報告」及び「企業防衛について」と称する文書は、およそ会社には存在しない文書であると主張する。

しかしながら、「QC労務報告」に関しては、その事実関係の記述に誤りがないことに加え前記認定のとおり、①記載された内容には、会社の人事関係の限られた者しか知り得ないと思われる事実が含まれていること ②申立人らが「QC労務報告」を公表した際の会社の大労執行部あての見解中の一部分には「QC労務報告」の存在を認めるかのごとき表現が含まれていること ③申立人らは、「QC労務報告」公表の後も、処分等は受けていないこと認の点が認められ、更に審問の全趣旨にも徴すれば、「QC労務報告」は、会社の人事関係者の手になる会社の組織としての意思を具現した文書と認めざるを得ない。

また、「企業防衛について」に関しても、「QC労務報告」同様その事実関係の記述に誤りがないことに加え前記認定のとおり、①「QC労務報告」の文中で「企業防衛について」が言及されていること ②記載された内容には会社の人事関係の限られた者しか知り得ないと思われる事実が含まれていること等の点が認められ、その他審問の全趣旨にも徴すれば、同文書も上記「QC労務報告」同様会社の人事関係者の手になる会社の文書と認めざるを得ない。

- (2) しかし、「QC労務報告」及び「企業防衛について」の内容等よりすれば、会社が申立人らを好ましくない組合活動家として嫌悪していたことが明らかである。

5 不当労働行為の成否について

- (1) 申立人らの本俸（ないしは本給）、生産奨励金及び職務加給並びにX3についての56年1月17日付け加給格付けが、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。また、X2の退職金額が同一勤続年数の大労組合員と比較して低い本俸に基づくものであったことも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に係る考課をみると、49年から56年まで（X2については55年まで）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、これらの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、その多くが合理的根拠を有しないものである。

- (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の会社の主張は、いずれも合理性を欠くものと言わざるを得ない。また、X3についての56年1月17日付け加給格付けも、前記判断のとおり妥当なものとは認められない。
- (5) 申立人らに対する賞与に係る考課をみると、49年夏季分から56年年末分まで（ただし、X2については54年年末分まで、また、X3については55年年末分まで）いずれも掛内で最低順位または低順位で、X2及びX3はBランクに、X1はCランクに、また、X4はAランクにすえ置かれた。

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、その多くが合理的根拠を有しないものである。

- (6) 人事考課制度は、労働者の職務遂行度を個別的かつ系統的に調べ、労働者の企業に対する有用性の評価を行い、その結果を賃上げや一時金その他の労働条件の決定に反映させる制度であり、それが労働者や労働組合との合意に基づいて導入されたものであるかぎり、制度の導入そのものを取り上げて、法的合理性を欠くとか不当労働行為に該当するとか言うことはできないものである。

しかしながら、人事考課制度は本質的に主観的な判断を伴う危険性を有するものであるから、人事考課制度を採用しようとする使用者は、考課査定がいささかも恣意にわたることのないよう、その考課基準については努めて客観的、明確なものを定め、公正を疑われることのないよう万全を期すべきである。

この点について、本件会社の考課基準項目についてみると、遺憾ながら、責任感、積極性、協調性といった本来主観的な評価しかできにくい項目も多く、また、各項目ごとの5点法による分類の内容に関しても、前記認定のとおり、抽象的な表現にとどまっており、これらの適用によって、必ずしも従業員の職務遂行度に対する客観的な考課が期待できるものとは認め難い。

更に、本件のような賃金差別を申し立てる事件においては、具体的事実を通じてみた申立人らと他の従業員の勤務成績の比較検討が最も必要とされる所、会社は、おおむね申立人らの勤務成績の劣悪さを主張、立証しようとするにとどまり、相対比較についての主張、立証が十分であったとはいえない。

したがって、その点においても、申立人らが他の従業員と比べ特に勤務成績が劣ったとは認められない。

- (7) 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、更に、X3についての56年1月17日付けの加給の格付け及びX2に対する低額な退職金の支払は、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の活動を著しく嫌悪していたことは、「QC労務報告」、「企業防衛について」の両文書の内容等から明らかであること

を合わせ考え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、更に、X3についての56年1月17日付けの加給の格付け及びX2に対する低額な退職金の支払は、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（ないしは加給）を不当に低くす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。

- (8) なお、会社は、本件のような昇給、昇格等で差別を受けたと主張する事件にあつては、申立人の側で自らの勤務成績が他の組合員の勤務成績と隔たりがなかったことを立証する必要があると主張するが、本件の場合、申立人らがその本俸、職務加給等について他の従業員と比べて格差が存在することを疎明し、それは会社の不当労働行為意思に基づくものであると主張し、会社もその格差の存在は否定せず、その格差は申立人らの劣悪な勤務成績に基づく合理的公正な考課査定の結果であると抗弁しているのであるから、

会社がその抗弁事由について立証すべきであるのは当然のことであり、会社の主張は失当である。

6 救済方法等について

(1)① 申立人らは、X2に対する退職金差別を除く本件本俸、職務加給及び賞与についての差別は、単一の差別的意図に基づく、手段としては連続性を有するものであって、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」であると主張して、53年9月7日付け申立てに係る請求については49年1月1日からの、また、56年12月23日付け申立てに係る請求については53年8月1日からの是正を求める。

② これに対し会社は、本件各申立てのうち各申立日の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き判断する。

(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不作為はその都度独立して行われ、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、差別が数年間積み重ねられて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と考えられる。したがって、このような場合には、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かと解した方が、かえって労働組合法の趣旨にかなうものとする。

そこで、まず本件のうち53年9月7日付け申立てに係る請求についてみると、これは、申立日から約4年8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資料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考慮すれば、4年8カ月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、したがって会社の上記主張は失当である。

次に本件のうち56年12月23日付け申立てに係る請求について検討する。

これについては、申立人らは、53年9月7日、この時点までの昇給等について差別を確信して不当労働行為救済申立てをなしたと考えるのが相当であり、また、本件の場合、この申立て後も差別が是正されることなく、毎回差別が繰り返されたのであるから、申立人らは、その都度その差別を知り得べき立場にあり、また、それら差別についてその都度当委員会に対してその救済を申し立て得る立場にあったと言わざるを得ない。

したがって、前記趣旨からすれば、この請求のうち、申立日において既に1年以上を

経過している55年12月22日以前の発令に係る部分については、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により、これを却下せざるを得ない。

(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、その不利益取扱いが、会社によってそれ以前になされた昇給等に関する作為または不作為による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大労組合員のそれら平均額の疎明がない。

したがって、53年9月7日付け申立てに係る請求に関する申立人ら各人の本俸、生産奨励金及び職務加給は、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49年、50年、51年、52年及び53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。

また、56年12月23日付け申立てに係る請求に関する申立人ら各人の本俸（ないしは本給）、生産奨励金及び職務加給は、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56年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。

更に、X3についての56年1月17日付け加給格付けについては、同一勤続年数の大労組合員の前記平均に是正されたものとして取り扱うのが相当である。

イ 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は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30%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、その間他の従業員と比べ特に勤務成績が劣ったとも認められないことを合わせ考えればDランクに是正されたものとして取り扱うのが相当である。

(5) 申立人らは、その職種、職分についても、本件申立て時点において作業職工手1級等に格付けされたものとして取り扱うよう求めるものであるが、前記職務加給の是正により救済の実を果たすものとするので、その必要を認めない。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

昭和58年12月12日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘