

命 令 書

申 立 人 オリエンタルモーター支部
同 X1
同 X2(亡)
同 X3
同 X4
同 X5
同 X6
同 X7
同 X8
同 X9

被申立人 オリエンタルモーター株式会社

主 文

1 被申立人は、申立人 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8 及び同 X9 の昭和 56 年度乃至平成 2 年度の各年の等級、昇給及び賞与について、以下のようにならなければならない。

- (1) 等級については、新しい賃金制度における等級構造の資格要件に沿って、非組合員の平均昇級年数により、見直しを行うこと。
- (2) 昇給については、(1)の見直しを踏まえ、等級ごとに算出した非組合員の「賞与の成績評価の基となる素点」の平均点を基準にして、これまでの評価を下回らないよう、「評語の標準分布」に従って、その査定の見直しを行うこと。
- (3) 賞与については、これらの見直しを踏まえ、等級ごとに算出した非組合員の「等級別成績評語別配分点数」の平均点を用いて、計算すること。

以上の結果、本来ならば受けるはずであった賃金額と既に支払われた賃金額との差額(夏・冬期賞与を含む。)を、年 5 分の利息を付して、各申立人組合員に支払わなければならない。

ただし、申立人 X2 については、死亡退職時までの期間で算定した額(退職金を含む。)を、その承継人たる相続人に対し支払うものとする。

2 被申立人は、申立人組合の組合員に対し、他の従業員と仕事上及び賃金上の差

別取扱いをして、今後とも申立人組合の運営に支配介入してはならない。

- 3 被申立人は、本命令受領後 1 週間以内に、下記文言を記載した文書を申立人組合の代表者に手交するとともに、同文言を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白紙の全面に楷書で鮮明に墨書し、被申立人の本社及び申立人組合所属申立人らが勤務する事業所の各入口の見やすい場所に毀損することなく、10 日間掲示しなければならない。

記

当社は、貴組合の組合員である X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8 及び X9 の各位に対し、賃金等について差別取扱いをしてきましたが、今般、千葉県地方労働委員会において、このことが労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、当社は、再びこのような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

オリエンタルモーター株式会社

代表取締役 Y1

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部

オリエンタルモーター支部

執行委員長 X1 様

(注：年月日は、手交文書にあつては手交の日を、掲示文書にあつては掲示の日をそれぞれ記入すること。)

- 4 その余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人オリエンタルモーター株式会社(以下「会社」という。)は、昭和 25 年に設立された、精密小型モーターの製造・販売業を営む株式会社で、肩書地に登記簿上の本社を置き、千葉県柏市に事実上の本社機能及び柏事業所、茨城県土浦市に土浦事業所、香川県高松市に高松事業所、山形県鶴岡市に鶴岡事業所を、また東京都、大阪府、国立市、横浜市及び名古屋市に支店を置くほか、全国各地に営業所を有している。

また、会社事業の一部門を担当する系列会社として、オリエンタルイーディー株式会社(以下「OED」という。)、オリエンタルエムティー株式会社(以下「OMT」といい、昭和 59 年 2 月に社名変更される前はオリエンタル工機株式会社とい

う。)等がある。

- (2) 申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部オリエンタルモーター支部(以下、名称変更前も含めて「組合」という。)は、会社及び系列会社の従業員が組織する労働組合であって、昭和49年12月22日に結成され、昭和50年5月13日に、会社に執行委員名簿を提出して公然化した。

組合は、豊四季分会、土浦分会等の下部組織を有し、組合員数は最も多いときで約630名であったが、本件申立時には約15名に減少した。

なお、申立人労働組合は本件申立時には、総評全国金属労働組合千葉地方本部オリエンタル支部と称していたが、昭和63年12月17日の支部定期大会時に従前の上部団体より脱退し、平成元年3月4日の臨時大会で全日本金属情報機器労働組合東京地方本部に所属し、同地本オリエンタルモーター支部と名称を改める旨の規約改正を行った。

- (3) 申立人 X1(以下「X1」という。)は、大学の電気工学科を卒業後、昭和45年4月会社に入社し、昭和49年12月組合結成と同時に執行委員長に選出され、公然化以後現在までその職にある。
- (4) 申立人 X2(以下「X2」という。)は、大学の機械工学科を卒業後、昭和45年4月会社に入社し、組合公然化後執行委員に選出され、その後副執行委員長にも選出されたが、在職中の昭和63年10月8日に死亡した。
- (5) 申立人 X3(以下「X3」という。)は、高等学校普通科を卒業後、昭和41年4月会社に入社し、組合公然化後、土浦事業所職場委員に選出され、昭和50年9月副執行委員長及び土浦分会副執行委員長に選出されるなど、その後も毎年、組合及び土浦分会の副執行委員長等三役に選出されて現在に至っている。
- (6) 申立人 X4(以下「X4」という。)は、高等学校を卒業後、昭和44年2月会社に入社し、組合結成に参加して書記長に選出されて以後、毎年同職に再選され現在に至っている。
- (7) 申立人 X5(以下「X5」という。)は、高等学校を卒業後、昭和43年4月会社に入社し、組合結成に当初から参加して、公然化後、土浦分会職場委員に、昭和50年9月には同分会執行委員長に選出されて以後、毎年同職に再選され、また昭和56年からは組合の執行委員も兼任するようになり、現在に至っている。
- (8) 申立人 X6(以下「X6」という。)は、工業高等学校電気科を卒業後、昭和45年4月会社に入社し、公然化と同時に組合に参加して土浦事業所職場委員に、昭和50年9月からは土浦分会書記長及び組合の執行委員として現在に至っている。
- (9) 申立人 X7(以下「X7」という。)は、大学の社会学部社会学科を卒業後、昭和

45年4月会社に入社し、組合が結成されると執行委員に選出され、公然化後も継続して執行委員に選出されたが、その後は土浦分会執行委員・教宣部長及び組合の副執行委員長を歴任して、現在に至っている。

- (10) 申立人 X8(以下「X8」という。)は、工業高等学校電気科を卒業後、昭和48年4月会社に入社し、昭和52年から昭和58年まで豊四季分会執行委員に、昭和58年10月からは土浦分会執行委員及び会計に選出され、現在に至っている。
- (11) 申立人 X9(以下「X9」という。)は、大学の理学部物理学科を卒業後、昭和49年4月会社に入社し、組合には昭和50年2月頃加入して、公然化当時は企画調査部次長であったが、昭和51年9月から組合の執行委員・企画調査部長及び豊四季分会の執行委員に選出されて、その後昭和53年10月、豊四季分会教宣部次長に選任されるなど、組合の執行委員等として現在に至っている。

2 労使関係

(1) 組合結成・公然化当時の状況

昭和49年12月22日、X1及びX4らが中心となって組合を結成し、X1が執行委員長、X4が書記長に選出された。

昭和50年5月13日、組合は会社に対して組合結成通告をし、X1委員長以下11名の執行部全員の氏名を明らかにしたうえ、13項目の要求事項書を提出して団体交渉を申し入れた。

会社は当初団体交渉に応じ、労働組合の権利等について基本的に認め、あるいは話し合いで解決する姿勢を示したが、昭和50年春闘賃上げ問題等について進展が見られない中で同年6月23日土浦分会で時限ストライキ、さらに7月3日豊四季、土浦及び高松の3分会の統一時限ストライキが行われた。

これらストライキを契機として、会社は組合に対する態度を硬化させ、組合を敵視した。

(2) 第1次申立事件

昭和50年10月9日、組合は、会社が団体交渉を拒否したとして当委員会に不当労働行為救済申立て(千労委昭和50年(不)第3号事件)を行い、当委員会は昭和53年1月13日、会社が①就業時間中の組合活動の範囲の件及び人事異動に関する事前協議約款又は同意約款の締結の件を交渉事項とする団体交渉に応じなかったこと、②豊四季事業所食堂内におかれていた組合備品を撤去したこと、③組合旗を撤去したこと、④組合からの脱退強要・勧誘を行ったこと等が不当労働行為に当たると判断して救済命令を発し、会社は、命令を不服として中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査の申立て(中労委昭和53年(不)第4号事件)を行い、中労委は、初審命令中の一部を取り消したほかは、こ

れを相当と認める旨の一部変更の救済命令を発した。

さらに、会社はこれを不服として昭和 62 年 9 月 1 日、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に救済命令取消訴訟(東京地裁昭和 62 年(行ウ)第 108 号事件)を提起し、東京地裁は前記中労委命令の一部を取消し、会社の請求を一部棄却する旨の判決を言い渡したが、会社及び中労委はこの判決を不服として、平成 2 年 3 月 8 日、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に控訴(東京高裁平成 2 年(行コ)第 26 号、第 28 号事件)し、平成 2 年 11 月 21 日、第 26 号事件について控訴棄却、第 28 号事件について一部認容の判決が言い渡された。

これに対し、会社及び中労委は、それぞれ平成 2 年 12 月 7 日、同年 12 月 11 日に最高裁判所(以下「最高裁」という。)に上告(平成 2 年(行ツ)第 34 号、第 35 号事件)し、現在係属中である。

(3) 第 2 次申立事件

昭和 52 年 6 月 29 日、組合は、会社が組合員に対し仕事上の差別取扱いを行ったとして、当委員会に不当労働行為救済申立て(千労委昭和 52 年(不)第 3 号事件)を行い、当委員会は昭和 56 年 2 月 23 日、会社がこれらに対し仕事上の差別取扱いをしたことが不当労働行為に当たると判断し、①申立人組合の組合員に対し他の従業員と仕事上の差別取扱いをして申立人組合の運営に支配介入することの禁止、②陳謝文の掲示を命ずる旨の救済命令を発したが、会社は命令を不服として千葉地方裁判所(以下「千葉地裁」という。)に救済命令取消訴訟(千葉地裁昭和 56 年(行ウ)第 5 号事件)を提起し、千葉地裁は、昭和 62 年 7 月 17 日、会社の請求を棄却する旨の判決を言い渡した。(なお、この間、昭和 57 年 7 月 10 日、当委員会は上記千葉地裁行政訴訟事件に関し、緊急命令の申立て(千葉地裁昭和 57 年(行ク)第 3 号緊急命令申立事件)を行い、同年 9 月 14 日千葉地裁は、会社が当地労委の救済命令のうち陳謝文の掲示を命じた部分を除きこれに従うべき旨の決定を行っている。)

会社はこの判決を不服として、東京高裁に控訴(東京高裁昭和 62 年(行コ)第 72 号事件)し、さらに控訴棄却の判決に対し、昭和 63 年 7 月 4 日、最高裁に上告(昭和 63 年(行ツ)第 140 号事件)したところ、平成 3 年 2 月 22 日、会社の上告を棄却する旨の判決が言い渡された。

(以下「第 2 次申立事件」という。)

(4) 第 3 次申立事件

昭和 62 年 4 月 20 日、組合は、組合員 2 名に対する配転命令及び出向命令の取消しとそれに伴う賃金差額の支払いを求めて当委員会に不当労働行為救済申立て(千労委昭和 62 年(不)第 1 号事件)を行い、当委員会は、平成元年 3 月 27

日、申立人の主張を全面的に認める救済命令を発した。

会社はこれを不服として、平成元年4月12日、中労委に再審査の申立て(中労委平成元年(不再)第35号事件)を行い、中労委は、会社の申立てを棄却する命令を発し、会社はさらにこれを不服として、平成2年11月29日、東京地裁に救済命令取消訴訟(東京地裁平成2年(行ウ)第223号事件)を提起したが、平成4年7月24日、取下げにより終結した。(以下「第3次申立事件」という。)

(5) 茨城地労委事件

ア 昭和51年4月12日、組合の下部組織である総評全国金属労働組合茨城地方本部オリエンタル土浦分会(当時)は、会社が団体交渉を拒否したとして、茨城県地方労働委員会(以下「茨城地労委」という。)に不当労働行為救済申立て(茨労委昭和51年(不)第4号事件)を行い、茨城地労委は、昭和52年12月24日、会社が土浦事業所長とともに土浦分会の分会事務所に関し土浦分会と速やかに誠意ある団交を行うべきこと等を命ずる救済命令を発した。会社はこれを不服として、中労委に再審査申立て(中労委昭和53年(不再)第1号事件)を行い、中労委の昭和54年12月19日付け、土浦事業所長に関する部分を変更したほかは初審命令を維持する内容の一部変更の救済命令を不服として、東京地裁に救済命令取消訴訟(東京地裁昭和55年(行ウ)第25号事件)を提起し、東京地裁の、会社の請求を棄却する旨の判決を不服として、東京高裁に控訴(東京高裁昭和60年(行コ)第9号事件)した。さらに会社は、東京高裁が昭和62年5月26日言い渡した控訴棄却の判決を不服として最高裁に上告(昭和62年(行ツ)第89号事件)したが、昭和63年12月9日、上告棄却の判決が言い渡された。(以下「茨城地労委事件」という。)

イ この間、中労委は、上記東京地裁の行政訴訟事件に関し、緊急命令の申立て(昭和55年(行ク)第24号緊急命令申立事件)を行ったが、昭和55年6月10日、東京地裁が決定をもってこれを却下したため、抗告(東京高裁昭和55年(行ス)第16号事件)したところ、昭和57年1月20日、東京高裁は、前記中労委命令に従うべきことを命ずる緊急命令を発し、会社は特別抗告したが、同年8月10日、最高裁はこれを却下した。

ウ 昭和61年3月3日、東京地裁は会社が上記緊急命令に違反したとして、会社に対し10万円の過料に処する旨の決定を行った。(東京地裁昭和60年(ホ)第11622号労働組合法違反過料事件)

(6) 東葛総行動

ア 昭和58年5月24日、組合は、東葛地域の労働組合及び争議団等が労働争議の行われている各関係企業に対し、争議の解決を要請する等の統一行動を

とることを目的とした「一人の首切りも差別も許さない5.24東葛総行動」に、X1、X2、X8ら9名の指名ストをもって参加した。その際、組合が本社・柏事業所において会社に対し労働委員会の命令等に従い、組合敵視の労務政策を変更するよう要請を行おうとしたところ、会社が正門を閉ざして面会に応じなかったため、組合は門前で支援の他組合員も含めて約250名参加の抗議行動を行った。

イ 翌25日の就業時間後、Y2課長(以下「Y2課長」という。)、Y3マネージャー(以下「Y3マネージャー」という。)を除いて、オリエンタル工機株式会社の一般社員全員が出席して話し合いが行われたが、「今後ストライキとか組合活動をすれば仲間ではない。」という内容に終始し、これに参加したX2、X8両名に対する吊し上げであった。

ウ さらに翌26日から、X8については同月31日まで、X2については翌6月15日まで、仕事を与えられず、同人らは一日中立って本を読んでいた。その間、X2、X8両名がY2課長に机と椅子を要求したところ、Y2課長は、「みんな立って仕事をしているから、お前たちにはやれない。」と言って拒否した。

3 新しい賃金制度の導入に至るまで

ア 会社は、昭和56年2月に新しい賃金制度(以下「新制度」という。)を導入したが、それ以前の賃金制度(以下「旧制度」という。)においては、そもそも明確な賃金体系といえるようなものはなかった。

即ち、定期昇給とベースアップの区分もなく、人事考課も夏と冬の年2回の賞与の際に行われ、その資料を参考にして翌年の昇給も決定されていたが、その仕組みや理論は明確なものではなく、基本的に年功序列的な色彩が強かった。

イ そして、その人事考課の反映として同期同学歴入社の人どうしでも多少の基本給の差はあり、また、役手当や資格手当といった手当によって、結果として個人差つまり賃金格差が生じていた。

しかし、組合にしてみれば、春闘で妥結し協定されたものが運用されるはずであって、賃金格差が生じるということはおよそ考えられないことであつたし、ましてや人事考課が制度として存在したということなど、会社から説明を受けたことはなかった。

ウ 会社は、昭和50年頃から、社員にわかりやすく納得性、合理性のある賃金制度をつくる必要性を感じはじめ、またその頃組合からも会社の賃金体系を明らかにして欲しいという要望が出されていたこともあって、新制度導入の検討に入った。

その手始めとして、会社は専任の賃金担当者を設けて検討を進め、昭和54

年には一応等級号俸制度を作り、翌年にかけて試験的に導入したが、人事考課については従来どおりであって、賞与の配分の仕方や昇進・昇格など全体的体系をどうするかという課題は残されたままであった。

エ 昭和 55 年秋頃から、会社は Z1 が主宰する賃金管理研究所(以下「研究所」という。)の全面的指導をあおぐことにより、昭和 56 年 2 月 25 日支給の給料より新制度に切替移行することとしたが、この新制度は能力主義による賃金決定を旨とする職務職能給制度であり、研究所の提唱のまま会社は一切手直しすることなく導入した。

なお、研究所への依頼、打ち合わせ、社員への PR などの担当責任者は、Y4 総務部長(当時、以下「Y4 部長」という。)であった。

オ 会社は、昭和 56 年 1 月 14 日から 28 日にかけて、土浦、鶴岡、高松、大阪、豊四季及び東京で説明会を開催して社員に新制度の趣旨や内容について説明を行った。

豊四季事業所(後の柏事業所)では同年 1 月 26 日に説明会が行われたが、それは会社役員が出席のうえ研究所の Z2 講師が説明するというものであって、そのとき社員に対して説明資料は一切配布されなかった。

そして、その席で X1 と X4 が、残業をしたか否かは査定の対象になるかどうかという趣旨の質問をし、出席していた Y4 部長を指名して回答を求めたところ、Y4 部長は答えず、Z2 講師から、残業したかしないかは査定の対象にはならない旨の回答がなされた。

なお、Y4 部長は、年次有給休暇の取得日数の多寡も査定には影響しないと証言している。

カ 同年 2 月 20 日、賃金の支給明細書とともに、Y4 部長名で「新しい賃金制度について」と題する説明用小冊子(1981 年 2 月付け)がはじめて社員に配布されると、組合は同月 25 日付けで会社に対し、「新賃金制度について」を議題にして翌 27 日に団体交渉を行うよう団交申入書を提出したが、会社は、具体的要求事項が明らかにされていないので回答のしようがないから、具体的な要求事項を明らかにするよう求める旨の回答書(3 月 5 日付け)を發して、事実上団体交渉を拒否した。

そして、その後も会社は組合に、新制度の仕組みや考課査定の運用の仕方について説明したことは一度もなかった。

4 新しい賃金制度等の概要

(1) 手当の整理

新制度への移行にあたっては、手当の整理が行われ、役手当、資格手当、住

宅手当の一部、食事手当及び調整手当を本給に組み入れた。

(2) 等級・職位と資格要件

ア 等級は、仕事の質によって1等級から6等級まで分けられ、それぞれの等級ごとに代表的職位が定められた。〈別表1〉

たとえば、旧制度下において既に部長、課長、主任(係長相当職)という役についていた者は新制度下ではそれぞれ6等級、5等級、4等級に格付けされ、3等級以下の者については、〈別表1〉中の資格要件及び等級説明書〈別表2〉に従って格付けされた。

なお、どの等級に格付けされても、旧制度下での賃金はそのまま保障された。

(3) 定期昇給

ア 定期昇給は毎年4月期に行われるが、その際何号俸昇給するか(以下「昇給号数」という。)は、毎年夏と冬年2回の賞与支給にあたって行われる、各人に対する成績評価によって異なる。

その成績評価の表し方としては、S、A、B、C、Dという5段階の成績評語が用いられ、夏と冬それぞれの成績評語が決定されると、それを資料にして定期昇給のための昇給評語(同じくSからDまでの5段階)が決定される。

昇給評語と昇給号数の関係は次表のとおりである。

昇給評語	S	A	B	C	D
昇給号数	6	5	4	3	2

ただし、原則として新卒1年目の昇給は全員Bとなり、2年目はABCの3段階に区分されて昇給し、3年目以降になって5段階昇給が行われる。

なお、新制度下の最初の昇給即ち昭和56年4月の昇給評語は、新卒1年目にならって全社員がBとされた。

(4) 昇給評語の決定方法

ア 前述のとおり、年2回の賞与支給時における成績評語を参考にして昇給評語が決定されるが、そのSからDまで5段階の標準分布は次表のとおりである。

評語	S	A	B	C	D
標準分布	5%	20%	55%	15%	5%

イ 夏と冬の成績評語が同じならば、翌年4月の昇給評語もそれと同じ評語となるが、夏と冬で異なった成績評語となった場合は、基本的には後の評価が

優先されて昇給評語が決定される。

しかし、これはあくまでも原則であり、例えば夏に A をとり冬に B をとった者は、翌年 4 月の昇給において A か B を部門の長の責任において決定されることとなっている。

(5) 成績評語の決定方法

ア 成績評語は、毎年、夏(以下「上期」という。)と冬(以下「下期」という。)の年 2 回の賞与支給にあたって決定されるが、その評価の対象となる期間(以下「評価期間」という。)は、上期が前年の 11 月からその年の 4 月までの 6 か月間であり、下期がその年の 5 月から 10 月までの 6 か月間となっている。

なお、上期と下期の賞与の支給はそれぞれ 6 月と 12 月である。

イ 成績評語の決定は 3 次にわたる評価調整を経て行われる。

a 第 1 次評定

第 1 次評定とは、まず現場の管理監督者である課長が、会社から与えられた「成績評価基準書」の評価要素ごとに、各人の点数をつけることをいう。

その評価要素には、①サービス、②就業活動(I)、③就業活動(II)、④作業能率、⑤成果の 5 つがあり、それぞれに 4 つの着眼点がある。

課長は等級別に各人の点数をつけるのであるが、その際評価要素ごとに標準者を定めてその標準者の点数を 10 点とし、さらに評価対象者がその標準者と比較して何点であるかを、6 点から 14 点までの範囲で点数をつけていく。

そして各人について、その合計した点数(素点)を、そのまま部長あるいは事業所長(工場の場合)に報告する。

これらの作業を行う者を第 1 次評定者といい、課員を同じ等級ごとにグルーピングしてその中で比較する作業を行うが、この段階では S から D までの成績評語はつけない。

b 第 2 次評定

第 2 次評定とは、部長あるいは事業所長が各課長から提出された評価書をもとにして、事業所・部全体で各等級ごとに素点に従って順位をつけていくことをいう。

この場合課長によって、比較的甘く評価する人もいれば逆に厳しく評価する人もいることから、各課によって評価の基準が異ならないよう、事業所・部全体としての調整がなされる。

そして、この事業所・部単位のグループで、前記(4(4)ア)の標準分布に

従って S から D までの 5 段階の成績評語がつけられ、この段階で事実上ほとんど決定される。

c 第 3 次評定

第 3 次評定とは、総務課長をスタッフとして総務部長が、現場の評価を優先しながら、各事業所・部から集まったものをもとにして全体調整することをいう。

この段階では、第 2 次評定で決まった各等級ごとの順位付けを変えることなく、各事業所ごとに評価の境目にある人を中心にバランスがとれているかどうかの微調整を行うが、境目にある者をどう評価するかは、その所属上長ないし最終的には総務部長の判断による。

ウ こうして最終的に成績評語 (S~D) が決定されるが、その各人の結果は、賞与の支給明細書が渡される約 1 週間前に各課長に対して通知される。

エ 以上のような評価制度は、仕事の実績に評価をおき客観的・合理的な成績評価制度によって運営されることとなっており、3 次にわたる評定でもその査定が恣意的にならないよう、査定基準として課長の評価基準や部長の調整基準といったものが定められているが、社内には公開されていない。

しかし、各人の考課査定がどのように行われるのか、昇給評語 (S~D) がどのような仕組みで決定されていくのかという、いわば運用方法について会社が組合に説明したことはなかった。

(6) 年令調整による昇給号数

ア 新制度では能力主義による賃金決定を行っているが、傾向としては年功賃金型になっている。

しかし、ある等級に格付けされている者が、そのままその等級に長く滞留すると年々賃金が高くなってしまっていて、仕事内容がさほど変わらないのに同一等級内の若年層との賃金バランスが崩れてしまうこととなる。

イ そこで、そのバランスを図り同一等級内に長く滞留した者の昇給を抑制するために設けられたのが、調整年令である。

調整年令は 2 段階定められ、ある年令に達するとその年度から次表のように昇給号数の調整が行われる。

調整年令表

等級	第一次調整		等級	第二次調整	
	該当年令	昇給号数		該当年令	昇給号数
1	26 才から	昇給評語	1	31 才から	昇給評語
2	32 才から		2	39 才から	
3	36 才から		3	42 才から	
4	41 才から		4	46 才から	
5	46 才から		5	51 才から	
6	52 才から		6	—	

このように、等級を低く据え置かれると年令が高くなるに従って、昇給面では若年層と同じ査定を受けても昇給号数が抑えられてしまうことになる。

これは賞与の支給額にも影響してくる。

ウ 社員に配布された説明用小冊子(第1の3カ)には、新制度の基本のひとつとして「昇給・昇格および賞与等については、能力主義的な運営をはかるために、これを明確に制度化」することがうたわれている。

しかし、会社では実際の運用上、同一等級内での滞留年数の上限を定めず、救済措置として例外的に昇格するという取り決めや基準といったものも設けていない。

長期間滞留すれば、たとえ評価が低くても昇格する資格が生じることにはなるが、その都度の会社の評価即ち直属の上司ないし最終的には総務部長の判断で決定されている。

(7) 賞与

ア 賞与の配分は下記の式により支給される。

個人別賞与配分額 = 基本給比例部分(A) + 成績比例部分(B)

(A) = 基本給 × α × 出勤係数

(α は月数で、労使協定で決まるもの)

出勤係数 = 過去6か月間の

出勤日数(出勤すべき日数 - 欠勤日数) / 出勤すべき日数

(B) = 一点単価 × 等級別成績評語別配分点数 × 出勤係数

(一点単価は、労使協定で決まるもの)

等級別成績評語別配分点数表

等級 評語	1	2	3	4	5	6
S	130	210	280	380	490	600
A	110	160	220	290	390	500
B	100	130	170	230	300	400
C	90	110	140	180	240	310
D	80	80	110	140	180	240

イ このように基本給が低ければ賞与の基本給比例部分(A)は少なくなり、さらに等級や評語が低いほど成績比例部分(B)も少なくなって合計の賞与額も少なくなる。

(8) 中途採用者の取扱について

会社には中途採用者もいるので、たとえ同期同学歴で入社した者どうしであっても入社時の年齢や経験が異なることから、会社では入社前の経験を加味しつつ、年齢を第一の要素として賃金決定を行っている。

なお、組合としても中途採用者の場合は年齢や経験の違いから、新卒者とは最初から取扱いが異なるものと認識していた。

5 改善提案制度と QIC 活動

ア 会社には『私の考え』と呼ばれる改善提案制度があり、社員は毎月、その提出を求められているが、その内容としてはそれほどレベルの高いものが要求されているわけではなく、各々の仕事の中で工夫できるような日常的で非常に簡単なことが提案されている。

イ 同時に、会社では QIC 活動即ち品質管理のサークル活動に取り組んでおり、主に同種の仕事をしている者どうし約 7~8 名で小グループが構成され、年に一度開催される全国大会(全社的発表会)に向けて活動している。

ウ 会社は、QIC 活動は仕事と同じであると位置付けており、QIC 活動したものはすべて『私の考え』に移しかえて提案すること、即ち『私の考え』を多く出すことを QIC 活動の狙いとしていた。

その提案は、職場に備えつけの提案用紙に記入して QIC 委員会に提出することになっており、QIC 委員会が QIC サークルごとに『私の考え』の提案件数の統計をとって、毎月 1 回の全体朝礼の際に発表している。

つまり、『私の考え』という改善提案制度と QIC 活動は不可分一体のもので

ある。

エ 申立人組合員らは、後述するごとく時期等について例外はあるものの、そのほとんどの者が QIC 活動から排除されていたため、『私の考え』を提案することもほとんどなかった。

オ この QIC 活動は主に昼休みや終業時間後に行われており、組合としては、会社が QIC 活動を就業時間外に行わせながらも、残業手当を支払わないのは問題があるとしていた。

6 申立人組合員の状況及び新しい賃金制度における評価等について

(1) X1 について

ア 昭和 52 年 8 月、X1 は技術部開発課に所属していたが、組織変更と人事異動によって開発課課員は X1 と X9 の二人だけを残し、他の者は全員新設された技術一課等に異動となった。

さらに昭和 55 年 8 月、同じく組織変更と人事異動によって X9 が制御機器事業部に異動となってからは開発課課員は X1 一人だけとなった。

イ こうした組織変更と人事異動について、会社からの説明は全くなかったうえ開発課の業務内容さえも説明されず、当時 X1 は MU 及び MD ファンの新製品開発のうちフレームと羽根を担当していたが、ファンを専門的に扱うセクションは別にあったので、X1 には開発課の必要性さえも皆目見当がつかない状態であった。

ウ また、昭和 52 年 8 月以降 X9 と二人だけ開発課に残されてからは、会社の動きや技術系の職場の課題などが全く分からない状態となった。

エ 昭和 56 年 2 月、新制度が導入されると X1 は大学卒業後入社して既に 10 年以上経過していたが、3 等級に格付けされた。

オ 昭和 58 年 8 月 5 日、Y5 部長兼開発課長(以下「Y5 部長」という。)からファンの羽根の三次元座標をパソコンを用いて求めるようにとの指示を当時受けていたので、X1 は残業について Y5 部長から指示されたことは一度もなかったが、終業時間後もパソコンを用いてこのプログラムを作成していたところ、Y6 品質管理部長(以下「Y6 部長」という。)から「残業しろと言われているのか。」とか、「やれって言われてないんだらう。サービス残業じゃないか。君らは勝手に判断してやるのか。」などと言われ、急ぎの仕事であったにもかかわらず途中で止めざるを得なかった。

カ その後も Y5 部長から残業の指示を受けたことは一度もなかったため、残業は全くしなかった。

なお、当時も現在も、会社と組合との間でいわゆる 36 協定は締結されてい

ない。

キ 昭和 58 年 12 月 29 日、夕礼(仕事納め)に出席していたところ Y6 部長から、「X1 君、これは会費制だよ。」とか「早く行きなよ。帰りなよ。」などと言われた。

X1 は入社以来夕礼が会費制であると言われたことなど一度もなく、会費はいくらで誰に納めればよいか何度も尋ねたが、Y6 部長はそれには答えず、ただ「帰りなよ。」と繰り返すばかりで、結局その場を退出せざるを得なかった。

ク 昭和 59 年 12 月 29 日、昨年の例もあったので、事前に夕礼の会費について Y6 部長に尋ねたが、「出たくないんだろう。帰れば。」などと言うだけで、結局帰らざるを得なかった。

この年以後夕礼の連絡さえもなくなり、X1 が気を利かして夕礼には参加しないという状態が続いている。

ケ 昭和 55 年 12 月から昭和 60 年 12 月にかけて、組合業務を理由に職場離脱をしたとして、早退もしくは欠勤扱いとされた日が 31 日あったが、実際は一部、ストライキや有給休暇があるものの、そのほとんどが会社の不当労働行為をめぐる裁判に当事者又は証人として出席したものであった。

X1 は有給休暇で労働委員会の審問や裁判に出席する場合は、休暇願の理由欄にその旨必ず明記していたし、それが組合業務であるときは Y5 部長に事前に話をし、Y5 部長が不在ならば、Y7 部長か Y6 部長にその旨伝えていた。

そして、必ずその時点での仕事の進捗状況を口頭もしくはレポートによって報告していた。

コ 昭和 56 年上期から昭和 62 年 4 月昇給に至るまで、Y5 部長が第 1 次評定を行ったが、その結果はすべて C 評価であった。

サ 平成元年 8 月、生産技術部開発課に異動となり、現在に至っているが、同課はこのときに新設された課であり、課員は X1 一人だけであった。

生産技術部では、X1 の机だけキャビネットの裏側の実験室側に配置され、他の生産技術部の社員から隔離された状態におかれている。

また、「生産技術部」と題する会社見学者用のパンフレットには、各課の業務内容とその課員全員の氏名及び顔写真が掲載されているが、開発課だけは、開発課という名称のみ記載されているに過ぎず、その業務内容はおろか X1 の氏名も顔写真も掲載されなかった。

(2) X2 について

ア X2 は、入社すると豊四季事業所開発二課(後の製造技術課)に配属され、設備機械のツーリング設計や新機械の導入等を行ったが、昭和 49 年 10 月から

約1年間、土浦事業所の駐在員として派遣させられ、昭和50年10月、再び製造技術課に戻った。

その後、昭和51年5月頃から仕事を徐々に取り上げられ、同年8月中旬には完全に業務をはずされて1年以上もレポート書きなどの単純業務をやらされた。(第1の2(3)、第2次申立事件)

X2は、昭和54年8月まで製造技術課に所属し、その後は開発部、技術一課と配置転換された。

イ 昭和56年2月、新制度が導入されるとX2は大学卒業後入社して既に10年以上経過していたが、2等級に格付けされた。

ウ 昭和56年8月、豊四季事業所工機事業部(以下「工機部」という。)に配属されたが、工機部が同年10月にオリエンタル工機株式会社(以下「工機(株)」という。)として独立すると、在籍出向の形で工機(株)に配属された。

工機部及び工機(株)において、X2は3~4名編成の4つの小グループのうちY3マネージャーをリーダーとするY3グループに所属し、機構組付、電気配線及び油圧配管工事を担当していた。

エ Y8工機部(後、工機(株))次長兼製造技術課長(以下「Y8課長」という。)が第1次評定を行ったところ、その結果は昭和56年下期から昭和57年下期に至るまですべてC評価であった。

オ 昭和58年3月、Y8課長が工機(株)次長職を解かれ、製造技術課長のみを務めることとなったので、その後任はY2課長となった。

カ 昭和58年5月24日、X2は、同じく工機(株)の社員であるX8らとともに東葛総行動(第1の2(6))に参加したため、その翌日X8と一緒に吊し上げを受け、同月26日から翌6月15日まで仕事を与えられず、一日中立て本を読んでいた。

そして、それ以後、工作機械のペンキ塗りの仕事を与えられたが、これはX2だけがやらされたものであり、X2は「元の仕事に戻して下さい。」とY2課長に言っていた。

キ 同年8月、製造技術課に配置転換となり再びY8課長の部下となったが、その仕事内容は機械整備とペンキ塗り作業であった。

ク X2の第1次評定は、昭和58年4月昇給及び同年上期についてはY2課長が、同期下期についてはY8課長が行ったが、その結果はすべてC評価であった。

ケ 昭和59年1月、豊四季事業所総務課に配属されると、営繕業務の担当となったが、その担当者は既に20年近く同業務を行っているX10という2等級のベテラン社員と、X2の二人だけであった。

コ X2 は、営繕業務としてボイラーの保守・管理、厚生施設の維持管理、植木の手入れや除草作業などの環境整備、スクラップや産業廃棄物を業者に引き取ってもらう時の立ち会い、机やイスなどの修理、サービスヤード(焼却炉やごみ捨て場等があった屋外の場所の呼称)や換気扇の清掃などそのほかにも様々な雑用的仕事をやらされたが、大卒で機械を専攻した者でこのような営繕の仕事をやらされたのはX2が初めてであり、在職中の昭和63年10月8日、死亡するまでこの業務は続いた。

サ 昭和59年4月昇給及び同年上期の評価はY9総務課長(以下「Y9課長」という。)が行い、その結果はともにC評価であったが、X2はこの上期賞与の面談時には技術の仕事がしたい旨述べた。

シ 昭和59年8月、Y10豊四季事業所長(以下「Y10所長」という。)が総務課長を兼務することとなり、第1次及び第2次評定を行ったところ、その結果は昭和59年下期から昭和60年上期に至るまですべてB評価であった。

ス 昭和60年6月から、X10社員とともに「チップコンベアーの囲いの設計・作成」を行ったが、これはプレスしたあとに生じる鉄くず処理に際し、ベルトコンベアーで運んで一箇所に落とす時ひどい騒音が生じるので、その防音のための囲いを設計して作成することであった。

セ 昭和60年下期についてもY10所長が評価を行ったが、その結果はC評価であった。

ソ 昭和61年3月、Y10所長の後任はY11(当時、技術課長も兼任していたため、以下「Y11課長」という。)となったが、X2の仕事内容に変化はなく、昭和61年4月昇給から同年下期に至るまですべてC評価とされた。

よって、昭和62年4月昇給についてもC評価となった。

(3) X3について

ア X3は入社すると豊四季事業所製造部モーター組立課に配属され、以後製造現場の各業務に携わり、昭和49年11月、土浦事業所第一課機械係に配属されてからは主に研削加工業務を担当していたが、昭和51年6月頃、普段アルバイトや守衛が行っていたギヤシャフトキー溝のバリ取りという単純作業をやらされた。

そして昭和54年頃からは徐々に研削加工業務を減らされ、かわりに部品の運搬作業が増えていった。

イ 昭和55年8月同事業所管理課に配属となったが、X3に対して管理課の業務内容もX3自身の仕事内容についても説明されないまま、当時既に製造現場での経験が10年以上あったにもかかわらず、部品の運搬やメール便の積み込み

等をやらされた。

ウ 昭和 56 年 2 月、新制度が導入されると X3 は高校卒業後入社して 15 年を経過しようとしていたが、1 等級に格付けされた。

エ X3 は昭和 56 年 4 月から昭和 57 年 4 月までの約 1 年間で 8 回にわたり、組合業務あるいは東京地裁傍聴を理由に職場離脱をしたとして早退あるいは欠勤扱いとされたが、そのほとんどが茨城地労委事件(第 1 の 2(5))に関し当事者あるいは参加人組合の役員として東京地裁に出席したものであった。

オ X3 の第 1 次評定は Y12 管理課長(以下「Y12 管理課長」という。)が行ったが、その結果は昭和 56 年下期及び昭和 57 年 4 月昇給ともに C 評価であった。

カ 土浦事業所では昭和 52 年頃から生産方式の研究を行っていたが、昭和 55 年頃にはそれまでの計画生産方式を後工程引取方式に改めることで組立加工の生産体制の見直しを図っていた。

この方式では、『かんばん』と呼ばれる道具を用いて配膳が行われるようになったが、この『かんばん』には、「何を、どこから、いつまでに、どれだけ、どこへ持ってくるのか」という指示が全部入っていた。つまり、引取情報や生産指示情報を表示することで見込み加工によるつくり過ぎを防ごうとしたのである。

キ このような生産体制のもとで X3 は、主に部品の運搬・配膳業務を担当する初の専任者となり、仕入先から入ってきた部品をマーケット(部品の管理場所)の入口まで運ぶ作業を行った。

そして、後にこの仕事が拡大し、部品に『かんばん』を付けてマーケットの中に入れる作業を行った。そのほかギヤケースを素材置き場から加工セクションに運び、加工後はラインサイドのマーケットに運ぶ作業も行っていた。

ク これらの作業については、あらかじめその配膳ルートと配膳の一通りの作業をこなすのに必要な標準時間(以下「サイクルタイム」という。)が定められていたが、このサイクルタイムは、まず生産台数を基準として、日産の台数からその台数に相当する部品をどのくらい動かさなければならないかを、加工状況を踏まえながら定められたものであった。即ち、モーターを作っている生産ラインの作業実態に合わせて運ぶ数や台車に載せる回数といったものが定められたのであって、運搬・配膳者の作業実態に合わせたものではなかった。

ケ X3 の場合、このサイクルタイムは 40 分に 1 回と定められ、昭和 58 年 6 月に新工場が竣工されてからは配膳ルートが何度か変更されたものの、最終的には 20 分に 1 回と定められた。

しかし、X3 は新工場の竣工前も竣工後も所要時間に大差はなく、一回り 45 分から 1 時間を要しており、コンスタントに 20 分で一回りする事は不可能であると思っていた。

コ X3 が会社の定めたサイクルタイム通りにできなかったのは、例えばモーターケースの素材の入ったバケツ(1 箱につき、約 15 キログラム)や 20 キログラムを超えるリバーヅグ等の重量物を、台車への積み降ろしも含めてその運搬を一人で行っていたうえ、その間に部品空箱の梱包、倉庫整理、切粉の回収・運搬などの作業も行っていたためであり、しかも作業中製造現場で、他の作業員から工程外の部品の運搬を頼まれて運んだり、仕入業者から納品先等を尋ねられれば、教えたり案内するなどしていたためであった。特に新工場ができた当初は納品場所がたびたび変わったので、なおさらのことであった。

よって、サイクルタイム通りに部品の運搬・配膳ができなくてラインに欠品が生じたときは、マネージャーらが部品を取りに行くこともあった。

サ このように、サイクルタイム通りに回れないので、新工場ができてから、上司である Y13 管理課長(以下「Y13 課長」という。)は、X3 と一緒に何度か配膳ルートを回り、チェックしたことがあったが、その時は一日中一緒にいたわけではなく、しかも部品を積み込んで運んで降ろす作業のみであって、他の倉庫整理等の作業は行わなかったし、仕入業者が話しかけてくることもなかった。

なお、Y13 課長は、X3 の作業実態を踏まえてサイクルタイムを見直すというようなことはしなかった。

シ 当時管理課では複数の QIC サークルがあったが、X3 は参加させてもらえず、また、改善提案については、教えられなかったため、その提出の仕方も提案用紙があることも知らなかった。

従って、実際に提案したことはなく、X3 の方から尋ねたこともなかった。

ス X3 は、例えば裁判に出席するなど組合業務として早退等する場合には、あらかじめ課長に、あるいは課長が不在ならばその下の者にその旨伝えており、昭和 57 年 3 月 16 日、4 月 22 日及び 6 月 8 日の 3 日間、組合業務を理由に職場離脱をしたとして早退扱いとされたが、これらについても前記エと同様、茨城地労委事件に関し、当事者あるいは参加人組合の役員として東京地裁に出席したものであった。

セ そのほか、同年 12 月 1 日、自宅の割れた窓ガラスの修理のために午前 10 時過ぎになって出社したが、あらかじめ、Y14 主任(以下「Y14 主任」といい、

課長昇進後は「Y14 課長」という。)に遅刻する旨電話で連絡を入れ、Y13 課長に伝えてくれるよう依頼していた。

ソ 当時、管理課で1等級の男子社員はX3 だけであり、他に女子社員が5名いたが、女子社員は購買関係の窓口等を担当し、配膳業務まではやらなかった。

また、パートはX3 のように『かんばん』に従って運搬を行うことまではあまりやらなかったものの、主に配膳作業に従事しており、X3 と同じような仕事をしていた。

なお、X3 のような仕事をしている男子社員はほかにはいなかった。

タ Y13 課長が第1次評定を行ったところ、その結果は昭和57年上期、下期ともにC評価であり、従って昭和58年4月昇給についてもC評価となった。

同様に昭和58年上期から昭和59年上期までについても、すべてC評価となった。

チ 昭和59年12月、Y13 課長が出向し課長席が空席となったので、第1次評定者はY14主任となり、その後昭和60年3月にY14主任は管理課長となったが、その頃管理課には全部で約15名の課員がおり、男子社員で1等級の者はX3 だけであった。

ツ X3 の仕事内容に変化はなく、やはりサイクルタイム通りに部品を運ぶことはできず、昭和59年下期から昭和61年4月昇給に至るまですべてC評価とされた。

なお、昭和60年6月、Y14 課長に対し、「今の仕事を変わりたい。もっと高度な仕事がしたい。」と述べた。

テ 昭和61年6月、それまで長く1等級に据え置かれたままであったX3 は、C評価を受け続けてきたにもかかわらず2等級に昇格した。

これは前記(第1の4(6)ウ)認定のとおり、当時のY10所長の判断によるものであった。

ト 昭和61年6月、同事業所生産課に配属となり、同時にX3 の担当していた運搬・配膳専任者という仕事はなくなった。

ナ 生産課で、X3 はシャフト付きピニオンスパーギヤの部品加工を内製化(社内で製作すること)するための、メンテナンスの行われていない遊休設備を用いたラインを担当した。

ニ Y15 生産課長(以下「Y15 課長」という。)が第1次評定を行ったところ、その結果は昭和61年下期及び昭和62年4月昇給ともにC評価であった。

(4) X4 について

ア X4 は昭和47年2月、豊四季事業所製造部治工具管理課で工具室リーダーに

指名された。

リーダーは職制ではないが、実作業は休みの者の補充程度でほとんど行わず、課長及び主任を補佐する役であった。

しかし、昭和 51 年 4 月、工具室リーダーとしての業務を解かれ、ドリル再研削等の実作業への格下げ的な業務変更がなされた。(第 1 の 2(3)、第 2 次申立事件)

イ 昭和 56 年 2 月、新制度が導入されると X4 は高校を卒業後入社して既に 10 年以上経過していたが、2 等級に格付けされた。

ウ 昭和 56 年当時、電気事業部第一課に所属し電磁ブレーキの部品加工を担当していたが、モールド不良等の工程内不良が問題となっていたので、これを解決するため他の課員らが「コイル高さチェックゲージ」を作成した。

しかし、これだけで直接的に不良低減に結びつくものではなかったうえ、これについては X4 が直接携わっていた業務ではなかった。

エ X4 は、昭和 56 年上期の評価期間中において本社抗議要請行動のため 1 回早退したほか、上部団体の執行委員会に出席したため欠勤扱いとされた日が 5 日あった。

同様に同年下期の評価期間中においても、上部団体の執行委員会に出席したため欠勤扱いとされた日が 2 日あった。

オ 当時、第一課長が不在であったため、Y15 第一課長代理(昭和 57 年 5 月からは、第一課長)が第 1 次評定者であったが、X4 は昭和 56 年は上期、下期ともに C 評価とされ、従って昭和 57 年 4 月の昇給も C 評価となった。

カ 昭和 57 年の上期と下期についても、Y15 課長が第 1 次評定者であったが、B 評価とされ、従って昭和 58 年 4 月昇給も B 評価となった。

キ 昭和 58 年 5 月 24 日、X4 は指名ストライキとして、東葛総行動に参加した。(第 1 の 2(6))

同日の指名ストライキについては、組合から会社に対して 5 月 23 日付けで指名ストライキ通告書を提出してあったが、X4 は職場離脱による欠勤扱いとされた。

ク 会社では、昭和 59 年度に「製品別縦割り組織の確立に邁進する」こと、昭和 60 年度には、「製品別縦割り生産の完成に邁進する」ことが会社方針として打ち出された。

昭和 60 年 8 月、組織変更と人事異動が行われて生産課は 7 つのグループに分かれ、生産方式が改められたことにより、社員は一工程だけでなく複数の工程をこなすこと、即ち多能工となることが要請されるようになり、これを

推進するため生産課ではあらかじめ昭和 59 年 12 月に時差勤務が実施されたが、このとき X4 には時差勤務について、何の話もなかった。

ケ X4 は、昭和 60 年 3 月 8 日及び 6 月 14 日、第 2 次申立事件(第 1 の 2(3))に関し千葉地裁に証人として出頭したが、欠勤扱いとされた。

コ 昭和 60 年上期及び同年下期について、Y15 課長が第 1 次評定を行ったところ、ともに C 評価とされた。従って昭和 61 年 4 月昇給についても C 評価とされた。

サ 昭和 61 年当初ローター研削を担当していたが、同年 3 月 3 日から同月 31 日までの期間、繁忙対策として生産課の全男子社員を対象に時差勤務を実施することとなった。

これは普通勤務が 8 時 25 分から 17 時 25 分まで、遅番勤務が 12 時 40 分から 21 時 40 分までであって、一週間交替であった。

シ 組合は、もともとこの時差勤務には反対であって、強制しないこと等を会社に要求していたが、書記長を務める X4 が時差勤務に就くと組合の運営に支障をきたすとして、会社に X4 を時差勤務から外すことを文書で要求することを決定した。

そして、文書提出の前に、X4 が Y15 課長にこの旨口頭で申し入れたところ、Y15 課長から「今回については、交替はやらなくていい。」と言われた。

ス 当時の生産課は、人数が多く、一グループについてみると、3 等級のグループ長を筆頭に男子社員が約 2~4 名(2 等級)、女子社員が 1~2 名(1 等級)おり、その他パートを含めて 10~20 名の構成であった。

なお、昭和 61 年 6 月頃、全グループあわせると、X4 を含め 2 等級社員は約 20 名いた。

セ 昭和 61 年 3 月、生産課長は Y15 から Y16(以下「Y16 生産課長」という。)にかわり、Y16 生産課長が第 1 次評定を行った。その際の評価方法は、各グループ長がそのグループに属する社員を評価した後で、Y16 生産課長が全グループ長を集めてグループ間の調整をし、最終的に評価するというものであった。

ソ Y16 生産課長が、昭和 61 年 4 月昇給から昭和 62 年 4 月昇給まで評価したところ、すべて C 評価であった。

タ 昭和 61 年 12 月、Y16 生産課長と Y17 グループ長に就業時間中に呼び出され、「門前で騒ぐような人が増えては困るから、忘年会には出ないで欲しい。」とか、「会費は受け取らないから。席ないから。」などと言われた。

同様に昭和 63 年 9 月 20 日、Y18 グループ長から呼び出しを受けた X4 は、生産実績を上げる決起パーティ出席の件で、Y16 生産課長から「会社に迷惑

をかけるようなのは、出なくていい。」と言われたので、「ビラまきは妨害するし、労働委員会や裁判所の命令も判決も守らないで何を言うか。」と返答したところ、「いやなら辞めればいいじゃないか、いやなら会社にいることないだろう。」などと言われた。

(5) X5 について

ア X5 は入社すると治工具管理課に配属され、昭和 49 年 5 月に土浦事業所に配置転換されたが、入社以来 8 年間治工具管理の仕事を担当してきた。

しかし昭和 51 年 3 月、同業務からはずされてバー材切断作業やギヤシャフトキー溝バリ取り作業等の単純作業を命じられた。(第 1 の 2(3)、第 2 次申立事件)

イ 昭和 56 年 2 月、新制度が導入されると X5 は高校を卒業後入社して既に 10 年以上経過していたが、2 等級に格付けされた。

ウ 昭和 56 年には、土浦事業所第一課に所属しモーターシャフトの転造(軸に刻みつけること)をシャフト付きピニオンの転造・加工のほか焼入れの段取りを行っていたが、焼入れ自体は女子社員が行っていたので、X5 はその指示に基づいて段取りを行うだけであったし、転造作業では、不足してきた部品の補充をするために、X5 なりに加工順番を決めて行っていたから、欠品を生じて生産に支障をきたしたということは聞いたことがなかった。

エ 当時、土浦事業所では、未納入台数ゼロを課題として取り組み、そのために工程間をつなぎコックマーケット(製品を入れておく場所)の在庫をゼロにしていくということを改善の主眼としていたので、フリーフローラック(半製品の置場)を設けてあたかもライン化されているような状況を作り出した。

このフリーフローラックは、加工の順番を決めて欠品をなくすことにより工程の流れをスムーズにするためのものであって、作業者がラックを見て半製品が不足してくれば補充をしていくというものであったが、作業順序等は従前とはかなり変わったものとなった。

オ また、改善の勉強会も開かれていたが、この勉強会は会社からの強制ではなく、自主参加ということになっていた。

しかし、主催者は会社の職制であり開催時間は終業時間後であったので、組合はこの勉強会は業務であるとして就業時間中に行うべきであることを主張していたし、X5 がこれら勉強会への参加を呼びかけられたことはなかった。

カ X5 は、昭和 56 年 6 月から昭和 57 年 6 月にかけて組合業務を理由に 11 回の職場離脱をしたとして、そのうち 1 回が欠勤扱いとされた外はすべて早退扱いとされた。

しかし、それら 11 回のうち上部団体の執行委員会に出席したのが 1 回、茨城地労委事件(第 1 の 2(5))に関する行政訴訟として東京地裁に出席したのが 8 回であり、残る 2 回はその地裁出席のための打ち合わせであったが、X5 は就業時間中に組合業務を行うときは常にマネージャーに事前に断っていた。

キ 残業については、他の課員に比べ時間数では少なかったが協力はしていた。しかし時間数が少なかったのは、X5 からの残業や休日出勤(以下「休出」という。)の申し出に対し、会社が断ったこともあったからである。

例えば昭和 58 年 5 月 21 日に休出したところ、Y12 課長、Y19 マネージャーや Y20 マネージャーらから、「今日は休出だけど、おめえ職場放棄等をして、残業は前に俺が断った時があったけど、今日の休出はしなくていいよ。」とか、「ごちゃごちゃ言っていないで帰れ。9 時 20 分までは仕事やったんだから払うが、これからは払わねえ。」とか、「あんなビラなんかまきやがって、帰れ、帰れ。」などと言われ、無理矢理帰されたことがあった。

ク 昭和 56 年下期から昭和 58 年下期に至るまで、Y21 土浦事業所長兼第一課長(以下「Y21 所長」という。)が第 1 次及び第 2 次評定を行ったところ、その結果はすべて C 評価であった。

よって、昭和 59 年 4 月昇給についても C 評価となった。

ケ 昭和 59 年 3 月 1 日、第一課は生産課に名称変更されたが、同課には、2 等級社員は X5 を含めて約 10 名いた。

コ X5 の担当していた仕事は、新製品(2GX)の立ち上げに伴って使われるピニオンギヤ(小さい歯車)の加工と、特注関係の転造盤であった。

このピニオンギヤの加工工程は、最初に材料を供給するとカム式自動旋盤(後に NC 旋盤)でブランク(歯車にする前の歯切っていないもの)が加工され、さらにその加工されたブランクが歯切盤で加工されるというものであった。

サ この歯切盤にはワーク(操作対象物)を 20 ないし 30 個入れておくシュートがあったが専用シュートではなく、間に合わせのものであったため、ワークの流れが不安定となってチャッキングミス(つかみ損なうこと)が発生することがあった。

チャッキングミスが発生すると、本来ならばマイクロスイッチがはずれて機械が止まるのであるが、このマイクロスイッチが破損していたり調整が悪くてその機能を発揮しないことがあり、また、このチャッキングミスが原因となってワークを固定するコレットチャック(つめドライバー)が破損することがあったので、X5 はチャッキングミスの防止のため、シュートにスペーサーをはめ込むなどして工夫していた。

シ コレットチャックが破損してしまったときは、Y22 マネージャーにその旨報告しスペアの発注を依頼していたが、急な納期に間に合わせるため、Y22 マネージャーらが OMT に別なコレットチャックの再研磨や加工を依頼したことがあった。

このような機械の保守管理についての最終的な責任者は Y22 マネージャーであった。

ス 一方、ブランクの加工に際しては、機械で 3 ミリメートルの穴(内径)をあけるときの寸法が維持されなかったため、リーマという刃物で穴を手直して再加工するリーマ通しという作業があった。

この作業自体は非効率であったため、Y22 マネージャーは X5 の作業現場で、「リーマ通ししなくて済めばいいなあ。」と独り言を言ったことがあったが、X5 は例えばリーマ通しの取り代を少なくするといった改善を行っていた。

セ 各事業所には、QIC サークルの専門的なものとも言える U ライン研究会と呼ばれる改善改良の発表の場があり、土浦事業所でも X11 主任技能員が取りまとめ役となって月に 1 回研究会が開催されていたが、X5 は出席を求められなかった。

ソ 当時、生産課では残業が常にあったが、X5 はほとんど残業をしたことはなかった。

しかし残業を完全に拒否していたわけではなく、仕事が忙しいときには申し出ていたにもかかわらず、正式に残業の要請がなかったり、また、要請があったとしても私用や組合活動と重なって残業できなかったのもあって、正式に要請を受けて残業に協力していた年もあった。

タ また、休暇を取得する際は、事前に直接 Y22 マネージャーに休暇届を提出していたが、日にちの変更を求められても労働委員会の審問や裁判への出席のほか組合業務などで、変更することができないことがあった。

チ 昭和 59 年下期から昭和 60 年下期に至るまで、生産課長が不在のため、Y22 マネージャーが第 1 次評定を行ったところ、その結果はすべて C 評価であった。

ツ 会社のコストダウン推進等の活動方針に沿って、生産課でも部品の内製化を促進することとして、遊休設備等を用いてライン造りを完了することから始めたが、これは必然的に機械設備の稼働時間を長くすることとなり、①車で通勤していること、②土浦事業所の近くに住んでいること、の 2 つを条件として昭和 61 年 1 月から二交替勤務が実施された。

テ X5 は、以前は土浦事業所の近くに住んでいたが、既に住居を移転していた

ため同事業所の近くには住んではおらず、また、車で通勤もしていなかったが、昭和 61 年 3 月末頃 Y22 マネージャーから協力を求められたので、既に住居を移転している旨伝えたところ、その後は二交替勤務の話はなかったため、自分は二交替勤務の対象からはずれたものと思っていた。

ト 昭和 61 年 3 月、Y15 が土浦事業所生産課長に就任し、昭和 61 年 4 月昇給及び同年上期の評価を行ったところ、その結果はともに C 評価であった。

ナ Y15 課長の部下であった頃、X5 の担当は 5GK シャフト付ピニオンの旋盤加工から研磨、転造、歯切り作業であり、段取り業務も含めて行っていたが、一日の生産目標があるなどと聞かされたことはなかった。

ニ 昭和 61 年 8 月 18 日及び翌 19 日、X7 の出向問題について、X5 は会社門前における要請行動に参加したため、それぞれ 15 分間と 25 分間遅刻したが、この行動は、会社がこの問題について団交に応じなかったために起こしたもので、事前に Y22 マネージャーに通告したうえで遅刻したものであった。

ヌ 改善改良活動については、自主参加である QIC 発表会(職場ごとの QIC 活動の成果発表会)が 16 時から 18 時頃まで開かれていたが、X5 は出席しても組合活動のため終業時間がくると帰ることもあったし、また『私の考え』を提出することはしなかったが、例えば円筒研削盤砥石巾の改善を行うなど日常的に改善工夫をしていた。

ネ 昭和 61 年下期について、Y15 課長が第 1 次評定を行ったところ C 評価とされ、昭和 62 年 4 月昇給も C 評価とされた。

(6) X6 について

ア X6 は豊四季事業所第二課機械係に配属となって以後モーターケース旋盤加工、ギヤケース旋盤加工やモーターシャフトの旋盤、転造、歯切、高周波焼入れ加工等の工作機械を段取りから加工まで場合によっては修理も含めて行っていたが、昭和 49 年 6 月に土浦事業所が設立されると同事業所生産課に配属され、スパーブランク専用機とギヤシャフト専用高周波焼入れ機を担当し、同年秋頃からモーターケースとギヤケースの洗浄作業と塗装作業を行うようになった。

イ 昭和 50 年 9 月に土浦分会書記長及び組合の執行委員となってからは、事業所長と分会との団交問題、組合事務所貸与に関する問題、組合旗掲揚の問題等の要請や抗議のため就業時間中に組合活動を行わざるを得ないこともあったが、事前に上司に組合業務を行う旨届けていた。

ウ 昭和 50 年秋頃、塗装作業から自動転造盤の転造作業の担当に変わったが、これは X6 一人だけで行う作業であり他の作業員とのかかわり合いもなかった

ので、X6 は自分の組合活動を理由とする差別だと感じていた。

エ 昭和 55 年 5 月、Y20 マネージャーから Y23 所長付(課長待遇、以下「Y23 課長」という。)の手伝いをするよう命じられ、工場棟から離れたプレハブ倉庫でただ一人、渡された図面をもとに部品棚や台車などを電気溶接機で組み立ててペンキを塗る作業をさせられた。

X6 にとって溶接作業は初めてであり最初の 1 か月くらいは指導してもらったが、この作業はもともと外部委託していたものであり、昭和 56 年 7 月、X6 が元の作業に戻ってからは再び外部委託となった。

オ 昭和 56 年 2 月、新制度が導入されると X6 は工業高校を卒業後入社して既に 10 年以上経過していたが、2 等級に格付けされた。

カ 昭和 56 年上期から昭和 57 年下期に至るまで、Y21 所長が評価を行ったところ、すべて C 評価であった。

キ 昭和 58 年 4 月当時第二課に所属し、ギヤケース加工の自動機械を担当していたが、同じグループにはモーターケース加工を担当していた X12 社員のほかにパートを含めて 7 名いた。

また、残業については、X6 はできるだけ協力はしていた。

ク 昭和 58 年 4 月昇給から同年下期に至るまで、Y23 課長が第 1 次評定を行ったところ、すべて C 評価であった。

よって、昭和 59 年 4 月昇給も C 評価であった。

ケ 昭和 59 年、X6 は生産課に所属していたが、同課ではギヤヘッド(減速機)の生産を行っており、当時、部品加工から組立まで、様々な機械が扱える多能工となることが要請されていたので、残業時間を使った段取りの指導などを行い、多能工化を図っていた。

しかし、Y22 マネージャーは、X6 に対してはそのための残業を指示したことはなかった。

コ 当時、X6 がギヤケース加工の自動機械を担当していた一方で、同僚の X12 社員(X6 と同じ 2 等級)は、いろいろな機械の段取りをする、段取りマンと呼ばれていた。

サ そして、その段取り時間の短縮を図ることが課題として掲げられ、そのために QIC 活動が重視されて、社員は毎月、『私の考え』を提出することを求められていたが、X6 はこの QIC 活動のメンバーからはずされて声をかけられたこともなかったし、改善提案についてはその提案用紙の存在は知っていたものの、実際には提案したことはなかった。

シ このほかにも、始業前に行われるミーティングについて Y22 マネージャー

や他のマネージャー、リーダーから、「ミーティングに出るな。」と何度となく言われて、その参加を拒否されていた。

ス 自動機械は、準備運転をせずに機械を作動させると製品の寸法に支障をきたすので、午前8時20分の始業時間に入ってすぐに良品ができるよう、午前8時前には出社して準備運転をしておくことをY22マネージャーは部下に指示していたし、X6も午前8時頃には準備運転を行っていた。

セ また、数量確保のために残業をせざるを得ないような状況にあったので、X6も協力はしていたが、月に10時間ないし20時間程度であって、全く残業しない月もあった。

ソ 休暇取得については、事前に直接Y22マネージャーに休暇届を提出して申請していたが、昭和59年6月26日の東葛総行動に参加することを理由に、約1週間前に休暇を申請したところ、業務繁多を理由に認められなかったため、同日は出社した。

しかし、組合要件で休暇取得する際には、認めないと拒否されても、休暇を取っていた。

タ 昭和59年下期から昭和60年下期に至るまで、生産課長が不在のため、代わりにY22マネージャーが評価を行ったところ、すべてC評価であった。

チ 昭和61年3月以降、Y15課長の部下となったが、同年8月18日及び翌19日は、X7の出向問題について、会社門前における要請行動に参加したために遅刻扱いとされた。

この行動は、会社がこの問題について団交に応じなかったために起こしたものであった。

ツ 昭和61年4月昇給から昭和62年4月昇給に至るまで、Y15課長が評価したところ、すべてC評価であった。

(7) X7について

ア X7は入社すると本社総務課に配属され、社内報の編集、社内教育や採用事務などを担当したが、その後の組織変更により総務課が人事課に名称変更となっても職務内容に変化はなかった。

昭和49年12月、会社の販売部門である株式会社オリエンタルサービス(以下「(株)サービス」という。)への出向を命じられて東京支店営業四課(後に、「販売課」に名称変更された。)に配属されると、製品の店頭販売を担当していたが、次第に本来は管理課の業務に属する製品の荷下し、棚への搬入や得意先への出荷等を担当させられるようになり、昭和54年3月、同支店管理課に配属された。

イ 昭和 56 年 2 月、新制度が導入されると X7 は大学を卒業後入社して既に 10 年以上経過していたが、2 等級に格付けされた。

ウ 同年 8 月 1 日、(株)サービスの出向を解かれ土浦事業所管理課に配属されたが、生産現場を知ってもらうためとして生産実習を命じられた。

この生産実習は、1 か月程度の短期間行えば自分の配属された課に戻るのが通例であるところ、X7 は最初の 1 か月はシャフト付ピニオンラインを実習し、続いて同年 10 月からギヤシャフトラインの研磨作業に従事して、結局約 1 年半にわたって、生産現場の作業に従事させられた。

エ 昭和 56 年下期及び昭和 57 年 4 月昇給について、Y12 管理課長が第 1 次評定を行ったところ、それぞれ C 評価と B 評価であった。

なお、昭和 56 年下期の評価期間中の同年 8 月から 10 月までの間で、X7 は合計 45.84 時間の残業をしていたし、その後も時間数では他の社員より少ないものの残業はしていた。

オ 昭和 57 年 5 月、管理課長は Y12 から Y13 に変わり、Y13 課長が昭和 57 年上期と同年下期の評価を行ったところ、ともに C 評価であった。

なお、同年上期と同年下期の評価期間中における残業時間の合計は、それぞれ 27.34 時間と 60.5 時間であった。

カ 昭和 58 年 3 月 1 日、第一課に配転されたが、その作業現場は生産実習の頃と同じ現場であって、引き続きギヤシャフトラインでの研磨作業に従事させられた。

また、残業について上司からの指示はなく、QIC 活動については、その日時も場所も教えられず、ギヤシャフト加工グループの改善活動にも参加を求められなかった。

キ 第一課での上司は Y21 所長兼第一課長であり、Y21 所長が昭和 58 年 4 月昇給から同年下期までの評価を行ったところ、すべて C 評価であった。

よって、昭和 59 年 4 月昇給も C 評価となった。

ク 昭和 59 年 3 月 1 日、第一課は生産課に名称変更されたが、X7 はやはりギヤシャフトラインで研磨作業に従事していた。

このラインは内製の比率が高かったので、全社的な残業体制のもとでは、組立の工程が残業をするとそれに追従するような形で残業をせねばならなかった。

よって毎日残業が予定されていたが、X7 は Y22 マネージャーやリーダーから残業を要請されたことは一度もなく、残業をしたことはなかった。

同マネージャーは残業時間(休出も含む。)の長さを協力度として査定の基

準としていた。

ケ X7 は、研磨作業が終了したものについては種類別にコックマーケットに入れていたので、それが後工程に引き取られていく状況はコックマーケットを見れば把握することができたし、また、Y22 マネージャーやリーダーからの指示があればもちろんのこと、指示がなくても後工程から要請があれば、優先的にその要請された種類のを研磨するというのが現場の実態であった。

コ 改善提案については、X7 とは担当が違うが同じ課の X13 社員は、機械トラブルの原因分析、対策の基礎作りを完成させて、1984 年度下期個人賞を受賞したが、これは、Y22 マネージャーが X13 社員に指示して機械修理の専任として行わせたものであった。

しかし、Y22 マネージャーは X7 に対してはそのような指示をしたことはなく、X7 から改善提案をしたこともなかった。

サ 当時、生産課長が不在であったため、Y22 マネージャーが第 1 次評定を行ったところ、昭和 59 年下期から昭和 60 年下期に至るまですべて C 評価とされた。

なお、2 等級社員は X7 を含めて約 12 名いた。

シ 昭和 61 年 3 月、Y15 が生産課長となり、評価を行ったところ、昭和 61 年 4 月昇給及び同年上期ともに C 評価とされた。

ス 昭和 61 年 7 月 25 日、Y15 課長と Y24 総務課長(以下「Y24 課長」という。)が X7 に対し OED への出向の内示を行ったので、X7 はこれを拒否したが、同年 8 月 4 日、会社は人事異動について発表を行って OED への出向(8 月 1 日付)を発令し、同月 18 日から出向先に勤務するよう命じたところ、同月 11 日、X7 は後述の X9 とともに、千葉地裁松戸支部に出向命令等の効力停止の仮処分申請(昭和 61 年(ヨ)第 144 号事件)を行った。

セ 同月 18 日から末日まで、従来どおり就労しようとして土浦事業所に出向したが、会社は職制を動員するなどして、X7 の立ち入りを阻止し就労を拒否したので、9 月 1 日以降就労を断念したところ、同年 9 月 2 日、会社は X4 書記長を通じて、X7 に対し、8 月 18 日以降については賃金カットすると通告した。

ソ 同年 11 月 27 日、千葉地裁松戸支部は X7 の仮処分申請を却下したので、同年 12 月 4 日から OED 商品事業部に就労した。

タ OED では、製品の組立て・検査・修理を主体に、棚卸し、部品等の発注業務、台帳整理等の業務に従事したが、これらの業務は、従来主にアルバイトの学生やパートの女性が担当していたものであった。

しかも、X7 には事務机が与えられず、事務処理を行う場合には修理等を行

う際に使う作業機を使用していた。

チ 会社は、X7 に対し、同年 9 月分以降就労を開始するまでの間、不就労を理由として賃金を一切支給せず、昭和 61 年年末一時金についても、その算定に当たって欠勤減率を適用し減額支給した。

ツ OED での上司は Y25 課長であり、昭和 61 年下期及び昭和 62 年 4 月昇給の評価を行ったところ、昭和 61 年下期の評価期間中(昭和 61 年 5 月から 10 月まで)で、約 2 か月半 OED に出社していない状態であり、C 評価とされ、また、昭和 62 年 4 月昇給も C 評価とされた。

テ 昭和 62 年 4 月 20 日、組合は X7 の出向命令の取消し等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。(第 1 の 2(4)、第 3 次申立事件)

(8) X8 について

ア X8 は、入社すると豊四季事業所第四課に、昭和 54 年 3 月からは組立事業部第五課に配属されてモーターの組立を行っていたが、その後同年 8 月、工機部に配属されると、当初は Y26 グループに所属し旋盤、フライス盤、平面研削盤等を扱っていたが、昭和 56 年には Y3 マネージャーをリーダーとする Y3 グループに所属していた。

イ 同グループで、X8 は組付作業や部品加工を担当したが、X8 にとっては初めての仕事であったため、最初は経験豊富な Y3 マネージャーと X14 社員の指導を受けていた。

ウ 昭和 56 年 2 月、新制度が導入されると X8 は工業高校を卒業後入社して 8 年を経過しようとしていたが、2 等級に格付けされた。

エ 同年 8 月、X2 が工機部(後に、工機(株)となる。)に配属され、Y3 グループの所属となると、X8 が X2 にフライス加工作業の指導を行った。

オ 当時の上司は Y8 課長であり、昭和 56 年上期から昭和 57 年下期に至るまで評価を行ったところ、その結果はすべて C 評価であった。

しかし Y8 課長は当時、技術部製造技術課長も兼任していたため、普段は工機(株)の現場にはいないことが多く、実際には X8 の作業や日常の状況についてはほとんど見ていなかった。

カ 昭和 58 年 3 月、Y2 課長が Y8 課長の後任となり、評価を行ったところ、昭和 58 年 4 月昇給については C 評価とされた。

キ 昭和 58 年 5 月 24 日、X8 は X2 らとともに東葛総行動(第 1 の 2(6))に参加したため、翌日 X2 と一緒に吊し上げを受け、同月 26 日から 31 日まで仕事を与えられず、一日中立って本を読んでいた。

その後、中古の冷蔵庫を与えられ、冷凍機を取り出して、それが洗浄機に

使えるかどうかにつき、レポートに書いて提出するよう指示され、一人で 1 年以上冷凍機の勉強をさせられた。

ク また、同年 6 月から 7 月にかけて Y2 課長、マネージャー、主任らから、「朝のミーティングに出るな。」と何度も言われたうえ、同年 6 月 22 日には組合ビラについて抗議され、Y26 マネージャーに、「差別じゃなくて区別だ、おまえらは寄生虫だ。」とか、「おまえに草取りだってさせることもできるんだぞ。組合をやめろって言ってんじゃねえ、会社をやめろって言ってんだ。」などと言われ、翌 23 日にも Y2 課長から、「おまえは寄生虫だ、町のダニだ、人間じゃない。」などと言われた。

ケ 同年 9 月 26 日から工機(株)が土浦事業所内に移転となって、X8 はそれから約 1 か月間、机のペンキ塗り、エアーの配管、会社名の看板書き、電気部品の整理、カタログの整理、ごみ捨てなどの雑用をやらされたが、同年 11 月 2 日からは連日のように同人の机を通路に出されるという嫌がらせを受けたので、X8 はそのたびに机を元の位置に戻していた。

さらに、同年 12 月には、1.5 メートル四方ぐらいの鉄のカゴに机とイスが入れられ、机はカゴに配線用電線で結びつけられて、Y2 課長から「こういうことをされるのは、おまえが悪いんだ。」と言われたが、その後も昭和 59 年 3 月頃まで、ごみ箱の前に机を置かれるなどの嫌がらせを受けた。

コ X8 は、前記きの東葛総行動に参加する以前は、残業に協力していたが、それ以後、OMT に勤務していた期間中は残業を指示されたことはなかった。

サ 昭和 58 年上期から昭和 59 年上期に至るまで、Y2 課長が評価を行ったところ、昭和 58 年上期の B 評価を除いてすべて C 評価とされた。

シ 昭和 59 年 8 月、土浦事業所総務課に配転となって営繕業務を担当させられたが、その仕事は X8 にとっては初めてであったので、X15、X16 の両社員に教えてもらいながら作業していた。

特に最初の 3 か月は毎朝のごみ焼却、草取り、工場棟の周囲の清掃等の雑用をやらされた。

ス 上司が Y21 所長兼総務課長であった頃、X8 は改善活動への参加を求められなかったので、改善提案は出さなかった。

セ 昭和 59 年下期及び昭和 60 年 4 月昇給について、Y21 所長が評価を行ったところ、その結果はともに C 評価であった。

ソ X8 はその後も営繕業務に従事していたが、前述の業務に加えて、霞ヶ浦条例による産業排水処理規則に基づく毎日の地下水揚水量の確認や、定期的な水質検査及び行政当局への報告、産業排水処理施設の運転業務、フォークリ

フトの運転、他セクションからの依頼による部品棚等の工作その他種々の業務を行った。

なお、X8 は昭和 60 年 3 月にフォークリフトの運転免許を取得しており、同年上期について Y24 課長が評価を行ったところ、B 評価とされた。

タ 当時、X8 は「青空グループ」と呼ばれる改善活動グループに所属して、『私の考え』として連名で何件か改善提案を提出しており、例えば「働きやすい環境づくり」をテーマとする改善活動については QIC 発表会のための資料作成に貢献した。

チ 昭和 60 年下期から昭和 61 年上期に至るまで、Y24 課長が評価を行ったところ、すべて B 評価とされた。

ツ 昭和 61 年 8 月 18 日及び翌 19 日、X8 は X7 の出向問題について会社門前における要請行動に参加したところ、それぞれ 14 分間と 24 分間の遅刻とされ、その分賃金カットを受けた。

この行動は、会社がこの問題について団交に応じなかったために起こしたもので、X8 は両日とも就業時間前に、この件で遅刻する旨総務課の女子社員に伝え、Y24 課長にも伝えてくれるよう依頼していた。

テ また、産業排水処理施設の運転業務について、X8 は自分よりもその扱いに詳しい X16 社員と二人で担当して、薬品の注入やペーハー管理を行っていたが、それがうまくいかないことが続き、濾過装置が故障したため、会社はその交換に約 76 万円の費用を要した。

しかし徹底的な原因究明はなされないまま、後に産業排水処理装置はほとんど人がつかなくても運転できる新型に切り替えられた。

ト 昭和 61 年下期については C 評価とされたが、この一時金評価の面談に際し、X8 は Y24 課長から X7 の出向問題に関する要請行動についての指摘は受けたが、濾過装置の故障の件についての指摘は受けなかった。

(9) X9 について

ア X9 は入社すると開発部開発課(後に、「技術部開発課」に名称変更された。)に配属され、交流モーターのデータ測定等の補助的作業に従事し、昭和 55 年 8 月 1 日、直流モーターの一種であるステッピングモーターの設計等を行う職場である制御機器事業部に配転となった。

その後、昭和 56 年 3 月から 7 か月間、大阪テレフォン・サービスに出張を命じられたが、同年 10 月 1 日からはモーターの特注品の設計担当を命じられて、昭和 58 年 3 月 1 日、ステッピングモーターを取り扱う豊四季事業所技術課に配転されると、主として他の課員の設計・試作したモーターのデータの

測定、特性の検討・評価等製品開発の補助的な仕事を担当した。

イ 昭和 56 年 2 月、新制度が導入されると X9 は大学を卒業後入社して 7 年を経過しようとしていたが、3 等級に格付けされた。

なお、X9 は技術課でただ一人の 3 等級社員であった。

ウ 昭和 58 年 5 月 24 日、X9 は東葛総行動(第 1 の 2(6))に参加したが、同年 6 月中旬、昭和 58 年上期の一時金の明細書が手渡される時、Y11 課長から、「今回は、一応 B 評価にしておいたけれど、ああいう事が続くんなら分からないよ。」と言われた。

エ こうして同年上期については B 評価とされたが、X9 はそれまで B 評価を受けていた。

オ 同年 6 月 24 日、会社は X9 をそれまでのモーターの特注品の設計の担当からはずし、モーターの自動検査装置の製作を担当させた。

カ また、同日昼休み終了直前になって Y11 課長ら 3 名が X9 を取り囲み、「誰も君のことを仲間だなんて思っていないよ。」とか、「Y27 さん(副社長、労務担当)も出るんだよ。」などと言って、同日予定されていた新入社員の歓迎会に出席しないよう強要し、X9 に出席を断念させた。

キ Y11 課長が評価を行ったところ、昭和 58 年下期から昭和 59 年上期に至るまではすべて C 評価であり、昭和 59 年下期については B 評価とされたものの、昭和 60 年 4 月昇給については再び C 評価とされた。

ク 昭和 60 年 5 月 1 日、X9 は有給休暇を取得して柏地区労主催のメーデーに参加し、その終了後、組合は柏地区労加盟の労働組合の組合員らとともに、会社門前で抗議行動に取り組んだところ、会社は、その抗議行動の様子をビデオカメラで撮影した。

ケ 同月 8 日、Y11 課長は就業時間中に会社のホール(休憩室)で、前記クで録画したビデオを X9 に見せながら、「こういう集会はやめろと言ってるでしょ。」などと言い、さらに X9 が仕事を取り上げるのをやめるよう申し入れたことに対して、Y11 課長は、「みんなが嫌っている組織に入っている人を、同列の扱いにできないということはある。」とか、「以前言ったことがあるでしょう、X9 君にやめて欲しいって。X9 君が才能を持っていることは知っている。それを生かして欲しい。言うことを聞かなかつたんだから、みんなが嫌っているんだから同列にはできないでしょう。」などと言った。

コ 昭和 60 年上期から昭和 61 年上期に至るまで Y11 課長が評価を行ったところ、すべて C 評価とされた。

サ 昭和 61 年 7 月 25 日、Y11 課長は X9 を呼び、高松事業所への転勤の内示を

行ったが、このとき X9 は転勤には応じられない旨返答した。

シ 同年 8 月 4 日、会社は X9 に対し高松事業所への転勤(8 月 1 日付)を発令し、同月 18 日から転勤先に勤務するよう命じたので、同月 11 日、X9 は X7 とともに、千葉地裁松戸支部に転勤命令等の効力停止を求める仮処分の申請(昭和 61 年(ヨ)第 144 号事件)を行った。

そして、同月 18 日から末日までの間、従前通り就業しようとして柏事業所に出向いたが、会社は職制を動員するなどして X9 の入構を阻止し、就労を拒否したので、9 月 1 日以降 X9 は就労を断念した。

ス 同年 9 月 2 日、会社は X4 書記長を通じて、X9 に対し、8 月 18 日以降については賃金カットすると通告した。

セ 同年 11 月 27 日、千葉地裁松戸支部は前記仮処分申請事件について、X9 に対する本件転勤命令の効力を仮に停止し、同年 9 月 1 日から本案判決確定に至るまで毎月 25 日限り 1 か月につき金 20 万円を仮に支払うことを命ずる等の旨の決定を行った。

ソ 同年 12 月 3 日付けで、会社は X9 に対し内容証明郵便をもって、①仮処分決定に基づき、柏事業所技術課への仮就労を命ずる、②これはあくまで仮就労であり、本件転勤命令を撤回する趣旨ではない旨通知を発した。

タ X9 は従来会社から、毎月 240,779 円の賃金の支給を受けていたが、会社は同年 9 月分以降、千葉地裁松戸支部の決定で命じられた毎月 20 万円の仮払賃金から公租公課を控除した額を支払っている。

なお、昭和 61 年の年末一時金については、減額して支給され、昭和 62 年の夏季一時金及び年末一時金はともに支給されなかった。

チ 昭和 62 年 4 月 20 日、組合は X9 の配転命令の取消し等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。(第 1 の 2(4)、第 3 次申立事件)

ツ 平成 2 年 6 月、会社は書類上で X9 を高松事業所から柏事業所に再転勤させ、同年下期の評価を D 評価とした。

第 2 判 断

I 申立人組合員に対する賃金上の差別について

(1) 申立人主張

会社は、昭和 56 年 2 月に新しい賃金制度を導入し、同制度を恣意的に運用してきた。

そのため各申立人組合員は、平成 2 年度に至るまで、同期同学歴入社の方と比較すると、等級及び号数において低位におかれ、毎年 4 月の昇給及び年 2 回の賞与について賃金上の差別を受け続けてきたのである。

(2) 被申立人主張

新しい賃金制度における人事考課は正当なものである。

よって、以下個別に判断する。

1 X1 について

(1) 被申立人主張

昭和 56 年上期から昭和 62 年 4 月昇給に至るまで、X1 は職場離脱が非常に多く、急ぎのテーマを安心して担当させることができなかつた。

昭和 57 年 8 月 18 日に、同月 21 日の休暇を申し出てきたが、当時は MU ファンのシリーズ化を図り早急に商品化を進めなければならない時期で、彼の度重なる休暇によって開発の進行が大幅に遅延した。

このようなことから、今後のスケジュール表を作成し提出するよう指示したが、提出しなかつたので、開発予定が大幅に遅延してしまった。

また、昭和 58 年 5 月 23 日、MD1225 のフレームと羽根のサンプルを急いで作るよう指示したにもかかわらず、度重なる職場離脱によりサンプルの出来上がりが遅れてしまった。

このように、職場離脱が多く、しかもそれらをカバーする残業協力もなかつたのに対し、他の 3 等級社員は休暇の取り方も少ないうえ残業時間も多く、着実にテーマを消化して実績を残していったので、X1 の評価は低くならざるを得ずすべて C 評価となった。

なお、開発課課員は X1 だけであつたので、評価の際は同じ技術部(昭和 61 年からは技術本部)の同じ 3 等級の社員との間で相対的評価を行った。

(2) 申立人主張

X1 は昭和 55 年 8 月以降開発課に一人だけ残され、課の打ち合わせもなく、開発の計画や進行に関することは何も知らされていなかつた。

また、会社には、ファンを専門的に扱うセクションは別に存在したし、X1 は、スケジュール表を出すように、と言われたこともない。

まして、スケジュール表を提出しなかつたことで、開発予定が大幅に遅延したことを Y5 部長から指摘されたこともなく、むしろ、Y5 部長には X1 の方から随時仕事の進行状況について報告を行い、審問や裁判に出席する旨伝える際にも必ずその時点で報告をしていたのである。

会社のいう職場離脱も、そのほとんどすべてが裁判に当事者又は証人として出席したものであつて、そもそもこれらの裁判は会社の不当労働行為に起因したものであるから、このことを理由に査定を悪くすることは不利益取扱いであり、不当労働行為である。

(3) 判断

ア 会社は、X1 について度重なる職場離脱等によりサンプルの出来上がりをはじめ、開発予定が大幅に遅れた旨指摘するが、X1 は昭和 55 年 8 月以降開発課に一人だけ残され、しかも開発課の業務内容も説明されないまま、ファンの新製品開発のうちフレームと羽根を担当していたとはいえ、ファンを専門的に扱うセクションは別に存在していたことや、X1 には開発課の必要性さえも皆目見当がつかない状態であったことについては前記(第 1 の 6(1)ア、イ)認定のとおりであり、実際に開発予定が遅れたとすることについて疎明もない。

イ また、会社は X1 の職場離脱の多さを指摘するが、前記(第 1 の 6(1)ケ)認定のとおり、会社のいう職場離脱には、一部、ストライキや有給休暇があるものの、そのほとんどが、会社と組合との間で不当労働行為として争われている裁判に当事者又は証人として出席したものであり、X1 は事前にその旨 Y5 部長らに伝えていた。

よって、会社は執行委員長を務める X1 がそれらの裁判に出席したことを知っていながら、それを低評価の根拠としたこととなり、当を失しているというべきである。

ウ 残業がないという点については、X1 が Y5 部長からの残業命令なしに残業していると Y6 部長から、「やれって言われてないんだらう。サービス残業じゃないか。君らは勝手に判断してやるのか。」などと言われ、急ぎの仕事があったにもかかわらず途中で止めざるを得なかったことは前記(第 1 の 6(1)オ)認定のとおりであり、たとえ必要性を感じて残業をしたとしても、残業命令がないことを理由に結果的にそれがサービス残業となる虞があり、執行委員長を務める X1 としてはそのようなことは避ける必要があったことは、無理からぬことである。

よって、Y5 部長からの残業命令がない以上、X1 が全く残業をしなかった(第 1 の 6(1)カ)としても、それを低評価の根拠とする会社の主張は失当である。

エ さらに、残業をしたか否かは、新制度においては査定の対象とはならないはずであることは、前記(第 1 の 3 オ)認定のとおりである。

オ このほか、X1 が昭和 52 年 8 月以降同じく組合員である X9 と二人だけ技術部開発課に残され、さらに昭和 55 年 8 月以降は X1 一人だけとなったこと(第 1 の 6(1)ア)や、昭和 58 年以降夕礼(仕事納め)から排除されていること(第 1 の 6(1)キ、ク)、平成元年 8 月、新設された生産技術部開発課に

一人だけ異動となり、しかも他の生産技術部の社員から隔離されたこと(第1の6(1)サ)などからすると、会社がX1に対して差別的取扱いをしていたといわざるを得ず、さらに会社見学者用のパンフレットに、開発課だけその業務内容はおろかX1の氏名も顔写真も掲載しなかったことに至っては、業務上開発課の必要性はなかったというべきであり、前記ア～ウによれば会社が昭和56年上期から昭和62年4月昇給までの約6年間にわたる評価につき、すべてC評価とした(第1の6(1)コ)積極的根拠は乏しいといわざるを得ない。

カ 会社が、査定の対象とはならないはずの残業の有無を、低評価の根拠に持ち出す一方、本来第1次評定に当たっては同じ等級の者どうしで比較されるべきところ(第1の4(5)イ)、開発課はX1一人だけであったので、評価の際は技術部の同じ3等級社員との間で相対的評価を行ったと主張するのみで、その疎明はなく、X1がC評価となったことについて、それが客観的かつ合理的な評価の結果であるとはいえない。

キ 以上のことから会社の主張は採用できず、また、会社がX1の組合執行委員長としての積極的な組合活動を嫌悪して差別取扱いをしたうえ、新制度の導入を契機として、その制度が本来予定していた評価方法によることなく、意図的に低く評価することによって、毎年4月の定期昇給及び年2回の賞与について賃金上の差別を行ったと解するのが相当である。

これは、X1に対する不利益取扱いであるとともに、組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 X2について

(1) 被申立人主張

① 昭和56年下期から昭和57年下期までの評価について

X2には工機部及び工機(株)で機構組付、電気配線及び油圧配管工事を担当させたが、組付そのものについては既に出来上がっている設計図面(高校普通科を卒業した社員が3か月経験を積んで読める程度)をもとに仕上げればよいだけであるのに、ミスが多いうえに覚えも悪くて皆に遅れ、向上心も全くなかった。

また扱える機械も、治具ボイラー、治具グラインダー、フライス盤、円筒研削盤、平面研削盤、旋盤、ボール盤等のうち旋盤とボール盤だけしかなく、しかも理系の大学卒とは思われぬような初歩的ミスを数多く繰り返したうえ、そのミスをカバーすることなく、終業時間がくると退社してし

まうことが月に1~2回はあったので、その時は他のグループ員が残業して納期に間に合わせるという状況であった。

このように仕事を覚えようとする積極性に欠け、また協調性にも欠けることからC評価となった。

② 昭和58年4月昇給及び同年上期の評価について

当時工機(株)にあった機械の中には塗装がはげていたり、汚れていたりしたものがあつたため、統一した色に再塗装することとして、X2にその仕事を命じたが、予定通りに終了しないため機械が動かせず、次の仕事に入れないことがしばしばあつたうえ残業の協力もなかつた。

そのほか、塗装がついてはならない摺動面に塗料がこびりついていたのでX2に問いただしたところ、「塗つた覚えはないが、こぼしたのかもしれない。」との返事が返つてきたことがあつた。

このように仕事が遅く、期日に間に合わせようという工夫も気力も見られず、ミスが目立つたのでC評価となった。

③ 昭和58年下期の評価について

昭和58年8月、X2が製造技術課に異動となつてからもペンキ塗り作業がまだ残つていたので、それを終了させるように命じ機械整備も担当させたが、結局ペンキ塗り作業は終了しなかつたのでC評価となつた。

なお、その後、X2の行つていた仕事は本来は総務課の業務であるので、その業務を総務課に移すとともに、昭和59年1月、X2は豊四季事業所総務課に配転となつた。

④ 昭和59年4月昇給及び同年上期の評価について

X2には営繕業務を担当させたが、自主的に職場を回つて異常箇所を発見するということがなく、Y9課長が職場を回つてみたところ、食堂やトイレの換気扇がひどく汚れていたり、工場棟の壁の塗装がはげていたり、汚れていたりした等々の点が目につき、これらの中には他のセクションから指摘されてやつと渋々やるというものもあつた。

日常業務ですら、他から指摘を受けなければ気付かない状態で、意欲もなく、いつまでも同僚のX10社員の指示通りに仕事をするだけであつたのでC評価となつた。

⑤ 昭和59年下期から昭和60年上期の評価について

1984年度営繕業務の行動計画に沿つて仕事を進めたところ、例えばサービスマンヤードの整備については周りの評判も良く、いい出来であつたし、工場全体の床の塗装の際には休出にも協力してくれた。

また、ボイラーの技師の免許を取得したことで、X10 社員が不在でも業務に穴があくことがなくなり、休みや就業時間中のアイドルタイムもさほどなかったのに、積極性という面では多少欠けるが、まじめに与えられた仕事をこなしていたのでB評価となった。

⑥ 昭和 60 年下期の評価について

昭和 60 年 6 月より、「チップコンベアーの囲いの設計・作成」をまかせたが、最も期待していた設計図の作成も X10 社員の描いたものであり、防音のための改善も X10 社員がリードしないと進まない状況であったし、ドラム缶から廃油があふれてしまうという不都合についての改善も、やはり X10 社員にリードされてやっと処理できたような状況であった。

そのほか大雪の後始末にしても、「放っておけばいずれは溶けるのだから。」と言い、その時は渋々やったが、ゴミ置き場の段ボール箱もつぶしてきれいに重ねなければならないのに、「どうせ業者が持っていくのだから、放っておけば良い。」という発想で、環境整備に対する観念が欠如していた。

このように積極性に欠けたのでC評価となった。

なお、X2 の評価は同僚の X10 社員だけとの比較ではなく、豊四季事業所全体の 2 等級社員(20~30 名)の中で比較をして行った。

⑦ 昭和 61 年 4 月昇給から同年下期までの評価について

X2 は、残業はすべて拒否し、休暇の変更を頼んでも受け入れなかったのに、X10 社員一人が残業して仕事をカバーすることがたびたびあった。また、ハンマードリルの操作を何回教えても間違えたうえ、怪我也多かった。

しかも、あと少しで完了する塗装の仕事等を翌日に回してしまうこともあったし、仕事の指示を細かくしないと処理できず自分で仕事を見つけれなかった。

このように仕事そのものの質が低いうえ、指示されなければ何もしなかったのでC評価となった。

なお、X2 の死去に伴う取扱いについて、申立人らは X2 の相続人を以て承継の申立を為さんとしているが、不当労働行為制度は団結権に対する侵害の排除を目的とするものであり、それを求め得る利益は一身専属的なものであって到底相続の対象とはならないから、手続の承継は認められず、X2 の申立分については当然却下されるべきである。

(2) 申立人主張

X2 は昭和 51 年 5 月頃から仕事を徐々に取り上げられ、単純労働をやらされたが、昭和 58 年 5 月には東葛総行動への参加を理由に仕事を取り上げられ、

壁を背に立たされたまま本を読むという嫌がらせを受けたり、その後は工作機械のペンキ塗り作業をやらされた。

また、総務部では営繕と称する大工仕事、草取り、ごみの袋詰め等の雑用をやらされ、昭和 63 年 10 月 8 日、死亡するまで続いた。

このような作業は大学機械工学科卒業の者にはふさわしくないものであって、同期同学歴入社の人と比較して、異常に低く格付けされているが、明らかに組合活動を理由とする不利益取扱いである。

なお、X2 は死亡したため、同人の申立てについては、配偶者である X21 並びに子である X22、X23 及び X24 において承継を申立てるものである。

(3) 判断

ア 会社は、昭和 56 年下期から昭和 57 年下期までについて、ミスの多さ、仕事を覚えようとする積極性のなさ、月に 1~2 回は終業時間がくると退社してしまうという協調性のなさを挙げ、特に理系の大学卒とは思えないような初歩的ミスを数多く繰り返したというので、以下判断する。

(ア) 前記(第 1 の 1(4))認定のとおり、X2 は大学の機械工学科を卒業したのであるから、簡単な設計図面をもとに組付ができないとは考えにくく、また初歩的ミスが多くて扱える機械も少ないということについても何ら疎明がない。

(イ) 月に 1~2 回は残業せずに帰ってしまうので、他のグループ員が残業して納期に間に合わせていたということについてもその疎明がないし、仮にこの点につき会社の主張通りだとしても、月に 1~2 回は残業せずに帰ることを低評価の根拠とするのは妥当とはいえない。

イ 昭和 58 年 4 月昇給及び同年上期の評価の根拠について、会社は仕事が遅くミスが多かったこと及び残業への協力のなさを挙げるが、これらについても疎明がない。

さらに、昭和 58 年 5 月 24 日の東葛総行動に参加したために嫌がらせや差別扱いを受けたうえ、大学の機械工学科卒であるにもかかわらず、一人だけ機械のペンキ塗りをやらされたことは前記(第 1 の 6(2)カ)認定のとおりであって、X2 が当時の Y2 課長に、「元の仕事に戻して下さい。」と言っていたことからしても、これらは X2 に対する差別取扱いといわざるを得ないから、このような状況をも考え併せると、昭和 58 年上期の評価が、客観的かつ合理的に行われたと解することはできない。

ウ 昭和 58 年下期の評価の根拠について、会社は X2 が昭和 58 年 8 月に製造技術課に異動となってからも、ペンキ塗り作業を終了させることができな

かったというが、X2に指示した作業量もX2のこなした作業量についても明らかにしておらず、C評価の根拠としては曖昧である。

エ 昭和59年4月昇給及び同年上期の評価の根拠について、会社は仕事への意欲のなさを指摘するが、これも疎明がない。

そもそも前記(第1の6(2)コ)認定のとおり、機械を専攻した大卒者で営繕の仕事をやらされたのはX2が初めてであり、技術の仕事がしたいとの本人の希望(第1の6(2)サ)も聞かず、結局X2が昭和63年に死亡するまでこの業務に就かせたことは、X2に精神的苦痛を与えた差別取扱いであったと解さざるを得ない。

オ 昭和60年下期の評価の根拠について、会社は環境整備に対する観念の欠如や積極性のなさを指摘するが、これらについても疎明がなく、前記(第1の6(2)ケ)認定のとおりX10社員は当時営繕業務を20年近く担当してきた者で、X2よりも年上であるのだから、X2がX10社員の指示通りに仕事をすることは当然ともいえるべきものであって、また大雪の後始末に際し、「放っておけばいずれは溶けるのだから」と発言したことについても、審問において会社側の証人が、「ちょっと時期は下期より多分その次の時期になるかと思いますが、」と証言しているなど曖昧である。

カ 昭和61年4月昇給から同年下期までの評価の根拠について、会社は残業への協力のなさや怪我の多さなどを指摘するが、やはり疎明がない。

キ 全体として、会社はX2のミスの多さ、仕事の遅さ、残業のなさや積極性のなさを指摘しているが、これらは前述のように疎明がなく、しかも、すべて昭和63年にX2が死亡した後に主張したものであって、X2本人による反論が不可能であることを考え併せても採用し難い。

ク しかも、残業をしたか否かは、新制度においては査定の対象とはならないはずであることは前記(第1の3オ)認定のとおりであるし、第1次評定に当たっては、同じ等級の者どうしで比較されるべきところ(第1の4(5)イ)、総務課配属以後のX2の評価について、豊四季事業所全体の2等級社員と比較して行ったというのみで、実際にはその比較の過程を明らかにしておらず、終始同僚のX10社員との比較だけで論じられていることからすると、客観的かつ合理的な評価が行われたと解することは困難である。

ケ 以上のことから会社の主張は採用できず、また、会社がX2の組合副執行委員長としての組合活動を嫌悪し、仕事上の差別取扱いをして精神的苦痛を与えたうえ、新制度の導入を契機として、その制度が本来予定していた評価方法によることなく、意図的に低く評価することによって、毎年4月

の定期昇給及び年 2 回の賞与について賃金上の差別を行ったと解するのが相当である。

これは、X2 に対する不利益取扱いであるとともに、組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

コ なお、X2 の死亡による申立分の承継について、会社はその利益は一身専属的なものであって、相続の対象とはならないから手続の承継は認められず、X2 の申立分については却下すべきであると主張するが、X2 の所属する組合も申立人となっており、X2 本人は本件申立時点で生存していたのであるから、不利益取扱いを受けた申立人として、死亡時までの賃金請求権を有し、相続人がこれを承継すると解するのが相当である。

3 X3 について

(1) 被申立人主張

① 昭和 56 年下期及び昭和 57 年 4 月昇給の評価について

当時 X3 の担当していた運搬・配膳業務が重要な役割を担ってきたにもかかわらず、大切な『かんばん』を不注意で落としてしまうことが週に 2~3 度あったので、それを注意すると反抗的な態度をとった。

また、途中で無駄話をして配膳ルート通りの動きがとれなかったため、仕方なくマネージャーやリーダーが部品を引き取りに行くことが毎日 1~2 度は必ずあったので、Y12 管理課長と一緒に配膳ルートを回り何度も指導したが、非常に反抗的であった。

昭和 56 年 4 月から昭和 57 年 4 月にかけて、度々職場離脱をしたが、事前連絡がないこともあり、交替者を捜すのに大変困ったこともあった。

このように就業態度、勤務状態などすべての面において勝手な行動が多く、職務に対する意欲も責任感も全くなかったので C 評価とした。

② 昭和 57 年上期から昭和 58 年 4 月昇給までの評価について

X3 は、『かんばん』の付け間違いや納め違い等が直らなかったうえ、配膳ルートから外れて動き、外注先の人と立ち話をするなどしたため度々欠品が生じ、マネージャーやリーダーが取りに行くことが毎日のようにあった。

当時の土浦事業所管理課は、部門賞・個人賞で表彰を受けるなどの実績を上げていたが、X3 はほとんど改善工夫はなく、一人取り残されていた感じであった。

服務面では、当日の 9 時過ぎに休暇連絡をしてきたこと(昭和 57 年 7 月

20日及び同年9月7日)があり、一週間前にわかっていた予定であっても前日に突然申し入れることもあった。このようなことをするのはX3だけである。

しかも昭和57年3月16日、同年4月22日及び同年6月8日には組合業務を理由に職場離脱を重ねるなど、無責任であったためC評価とした。

なお、管理課でX3の評価を行う際は、同じ1等級社員(女性5名)と比較している。

③ 昭和58年上期から昭和59年4月昇給の評価について

X3は昭和57年12月1日、自宅の窓ガラスの修理を理由に午前10過ぎに出社してきたが、事前連絡がなく無断遅刻であった。

昭和58年6月、新工場の竣工後配膳ルートが変更され、X3にルートの指示書を渡して指導したが、自分勝手な行動が直ることはなかった。

よって、Y13課長と一緒に回ったところ、サイクルタイム通りに回れたので、今後も時間通りに回るよう指導すると、「後で覚えていろよ。」という捨て台詞を吐く始末であった。

さらに、不注意でよく『かんばん』を落とすうえに、落とさないための改善・工夫がなく、Y13課長が台車に『かんばん』を入れるポケットを取り付けてやった。このような状態であったのでC評価とした。

④ 昭和60年4月昇給及び昭和61年4月昇給の評価について

X3は仕入業者と雑談するなどして、部品を時間通りに持って行けずに後工程に迷惑をかけ、マネージャーやリーダーが直接部品を取りに行くことが度々あった。

「仕入先の人が置き場所がわからないので、一緒に探してあげた。」と言い訳をするが、たとえそれが事実であっても、それは本来の仕事ではないし、仕入業者が迷うことがないよう表示をし、そのための人員も配置している。

また、1日の終わりに仕事の報告をせず、中途半端のまま帰宅してしまうため、他の者が後始末をしていた。

昭和59年12月には、Y14主任の承認もとらずに、休暇届を提出することなく勝手に会社を休んだので、その時は、今後同様のことがあれば認めないことを確認して、休暇届を提出させ、休暇を認めたことがあった。

昭和60年6月、Y14課長に対し、「もっと高度な仕事がしたい。」と言ってきたことがあるが、X3は1等級の仕事も満足にできなかったのである。

以上のようなことから、C評価とした。

⑤ X3 の 2 等級への昇給について

昭和 61 年に X3 が 2 等級に昇格したのは極めて異例のことではあるが、当時の Y10 所長の判断で、「もう一度、チャンスを与えたい」ということで昇格させたのである。

⑥ 昭和 61 年下期及び昭和 62 年 4 月昇給の評価について

生産課に異動となってからは就業時間中に職場を離れることが多く、「トイレに行っていた。」とか、「工具を探していた。」などと言いつけていた。

また機械の調子が悪いことなどを理由に日産目標数の確保に及ばなかった。

このように作業処理が遅く迅速性に欠け、安心してラインを任せられなかったため C 評価とした。

(2) 申立人主張

X3 が管理課で運搬・配膳業務を担当していたとき、確かに『かんばん』を落としてしまったことは何度かあるが、週に 2～3 度もなかったし、『かんばん』を入れる小箱を台車に取り付けたのは、Y13 課長ではなく X3 自身である。

また、『かんばん』の付け間違いや納め違いをしたのは管理課に配属された当初のことであって、その後はほとんどないし、サイクルタイム通りにできなかったのは、仕入業者から納品場所を尋ねられて親切に教えて案内したり、他の作業員から工程外の部品の運搬を頼まれて応じていたことがあったからである。

X3 は、かなりの重量物を一人で積み降ろしも含めて運んでいただけでなく、そのほかにも部品空箱の梱包、倉庫整理などの作業をしなければならなかったのであるから、会社の設定したサイクルタイムを守ることは不可能を強いるものであって、サイクルタイムそれ自体が実態に合っていないのである。

Y13 課長が X3 と一緒について回ったときも、サイクルタイム通りにはいかなかったし、そのとき「後で覚えていろよ。」と言った覚えもなく、仕事を中途半端にして帰ったことも絶対はない。

QIC 活動については、X3 も含めて組合員は排除されていたし、改善提案については、教えてくれなかったのも、その提案用紙の存在も提出の仕方も知らなかったのである。

組合業務で休んだり早退するときには、その旨課長もしくはその下の者に伝えていたのであり、昭和 57 年 3 月 16 日、4 月 22 日、6 月 8 日の早退は、すべて茨城地労委事件の裁判に出席したものであるし、同年 12 月 1 日は窓ガラス修理のため遅刻する旨 Y14 主任に電話で連絡し、Y13 課長に伝えて欲し

いと依頼していた。

さらに昭和 59 年 12 月に、勝手に会社を休んだということについては、その前日終業時間前に Y14 主任が不在だったため、仕方なく机の上に休暇届を置いて帰ったのであるから無断欠勤ではない。

生産課では、職場を離れることが多かったというが、トイレに行っていたなど多くはないし、X3 が担当したラインは遊休設備であったために機械のメンテナンスが行われておらず、従って「工具を探していた」のであり、しかも与えられた機械について、その特徴や調子など全く教えてもらえなかったのであるから、仕事をするのにも困難であったのである。

このように、会社は X3 に、単純かつ定型的な仕事をさせ、仕事上の差別をし、賃金上は極めて低く格付けをして長期間 1 等級に据え置いてきた。

その査定には客観的かつ合理的な根拠はなく、明らかに差別処遇であって、この処遇は同人の正当な組合活動を嫌悪して組合から脱落することを狙った不当な差別取扱いである。

(3) 判断

ア X3 が管理課で運搬・配膳業務を担当していた期間について、会社は、一貫して、サイクルタイムを守れず欠品が生じた旨指摘するので、以下判断する。

(ア) X3 は、重量物の積み降ろしも含めて運搬作業を行っていただけでなく、その間に部品空箱の梱包や倉庫整理などの作業もしなければならなかったのもであって、Y13 課長と一緒に回ったときも一日中一緒にいたわけではなく、しかも、その時は倉庫整理等の作業は行わなかったうえ、仕入業者が話しかけてくることもなかったのは、前記(第 1 の 6(3)コ、サ)認定のとおりである。

従って、仮に会社がいうように、その時はサイクルタイム通りに回れたとしても、そのサイクルタイム自体が運搬・配膳者の作業実態に合わせて定められたものではなく(第 1 の 6(3)ク)、X3 は、実際に一回り 45 分から 1 時間を要していた(第 1 の 6(3)ケ)のであるから、この業務を担当していた約 6 年間について、ただサイクルタイム通りに回れなかったと指摘するだけで、その作業実態を踏まえて見直すこともしなかったのは、その設定自体に問題があると言われても仕方のないことであって、それで欠品が生じたことを X3 の責に帰すのは妥当とはいえない。

(イ) ましてや、納品場所が分からず困っている仕入業者に場所を教えたり案内したりしたことや、他の作業員から工程外の部品の連搬を頼まれて

運んだこと(第1の6(3)コ)自体は問題とすべきこととは思えない。

(ウ) 会社は、それはX3の本来の仕事ではないとか、迷うことのないよう表示をして、案内のための人員を配置していたというが、そうだとしても、会社にはサイクルタイムのことも含めてその対策を見直す等の余地があったと思料する。

イ 会社は、X3が不注意で『かんばん』を落としたり、付け間違いや納め違いが直らず、落とさないための改善・工夫がない旨指摘するので、以下判断する。

(ア) 『かんばん』を落としたり、あるいは、管理課に配属された当初に付け間違いや納め違いをしたことは、X3も認めているが、管理課に配属された昭和55年当初は、生産体制の見直しを図り、『かんばん』を用いて配膳が行われるようになった頃であったこと(第1の6(3)イ、カ)からすれば、多少のミスはありうることであり、その後も同様のミスが続けていたということについての疎明はない。

(イ) X3は、当時既に製造現場での経験が10年以上あった(第1の6(3)イ)にもかかわらず、パートに近い仕事をさせた(第1の6(3)ソ)うえ、その後X3が生産課に異動となると、X3の担当していた運搬・配膳専任者という仕事はなくなったこと(第1の6(3)ト)を考え併せると、これは同人に対して差別取扱いがなされたといわざるを得ない。

ウ 会社は、改善面での消極性を指摘するが、前記(第1の6(3)シ)認定のとおり、X3はQIC活動に参加させてもらえず、また、改善提案については教えられなかったため、その提出の仕方等を知らなかったのであるから、その指摘は妥当ではない。

エ 会社は、X3が組合業務を理由とした職場離脱や事前連絡のない職場離脱、無断遅刻等があった旨指摘するので、以下判断する。

(ア) 昭和57年3月16日、4月22日及び6月8日に組合業務を理由に職場離脱を重ねたということについては、すべて茨城地労委事件に関する裁判への出席であることは前記(第1の6(3)ス)認定のとおりであり、また、昭和56年4月から昭和57年4月までの8回に及ぶ職場離脱についても、前記(第1の6(3)エ)認定のとおり、そのほとんどが同事件に関する裁判に出席したものであるから、いずれも組合の団結権を守るための必要な行動であったと思料する。

(イ) 昭和57年12月1日の無断遅刻については、前記(第1の6(3)セ)認定のとおり、電話で事前連絡を入れていたのであるから、無断というべき

ものでもない。

無断欠勤したということについては、結局、会社は休暇として認めたということであるから、C評価の積極的根拠とまではいえない。

オ 会社は、管理課でX3の評価を行う際は同じ1等級の女子社員と比較したというが、前記(第1の4(5)イ)認定のとおり、第1次評定においては評価要素として就業活動等5つの項目があり、それらについて、どのようにして比較評価が行われたのか明らかにしていない。

カ さらに、X3が2等級に昇格した件(第1の6(3)テ)については、

(ア) 会社は、C評価を受け続けてきた者が昇格するという事は極めて異例のことだとしているが、同一等級内に何年滞留すれば昇格資格が生ずるのかということについては基準もなく(第1の4(6)ウ)、会社の主張によれば、当時のY10所長が、「もう一度、チャンスを与えたい」として昇格させたということであるが、それでは「社員にわかりやすく納得性、合理性のある賃金制度」(第1の3ウ)であるとは言い難いうえ、「昇給・昇格および賞与等については、能力主義的な運営をはかるために、これを明確に制度化」するという新制度の基本にそぐわない(第1の4(6)ウ)。

(イ) しかも、当時のX3の直属の上司であったY14課長が、本件審問において、この昇格の発令経過について、異例であったにもかかわらず、わからないと証言したというのは不自然である。

キ 会社は、X3が生産課に異動になってから職場を離れることが多く、また、機械の調子が悪いことなどを理由に日産目標数の確保に及ばなかったと指摘する。

しかし、X3が職場を離れることが多かったことについての疎明はなく、また、日産目標数が確保できなかったことにつき、X3の与えられた機械が、メンテナンスの行われていない遊休設備を用いたラインであったこと(第1の6(3)ナ)からすると、機械の調子が悪いことを理由としたことは首肯できることであって、会社は2日間だけ他の人のラインと交代したときの日産数のデータを示して、X3が技能的に劣っていたとしているが、その作業時間も作業者の熟練度の違いも明らかにされておらず、格別X3の実績が低かったことについて疎明はない。

ク 以上のことから会社の主張は採用できず、また、会社がX3の積極的な組合活動を嫌悪して仕事上の差別取扱いをしたうえ、新制度の導入を契機として、その制度が本来予定していた評価方法によることなく、意図的に低く評価することによって、毎年4月の定期昇給及び年2回の賞与について

賃金上の差別を行ったと解するのが相当である。

これは、X3 に対する不利益取扱いであるとともに、組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

4 X4 について

(1) 被申立人主張

① 昭和 56 年上期から昭和 57 年 4 月昇給までの評価について

X4 は昭和 55 年 11 月から昭和 56 年 6 月にかけて合計 8 回(計 54 時間 50 分)に及ぶ職場離脱をしたため、他の課員に迷惑をかけた。このような職場離脱をするのは X4 だけである。

また、モールド不良やコイル浮き等の工程内不良に対して、X4 は工程の責任者であるのに改善に全く目を向けなかったため、他の課員と Y15 課長が「コイル高さチェックゲージ」を作成して、不良低減に結びつけたのである。

そのほか、他の課員 3 名は昭和 56 年 3 月から 10 か月かけて「V カシメコア自動搬入の改善」を行い、昭和 57 年 1 月に改善の成果をみたため、同年 4 月に 1981 年度下期個人賞を受賞するなどの実績があった。

このようなことから X4 の評価はすべて C 評価となった。

② 昭和 57 年上期から昭和 58 年 4 月昇給までの評価について

昭和 57 年の評価期間中において、職場離脱は 1 回もなく日常業務も前向きに遂行していた。

また、モールド不良をなくすための容器の見直しを図るなどの改善も行ったため B 評価となった。

③ 昭和 60 年上期から昭和 61 年 4 月昇給までの評価について

多能工化を図るため、昭和 59 年 12 月に生産課の男子社員を対象に時差勤務を始めたが、X4 は妻の体調不十分を理由に 3 か月間は協力できないと拒否したため、翌年 3 月、再度協力を求めたが、やはり同じ理由で拒否された。

このため時差勤務に協力した他の者が多能工化して、技術を習得していった一方で、X4 は技術の習得ができなかったため、相対的に評価は低くなるを得なかった。

また、他の課員が 8 時 25 分の始業時間に生産がスタートできるよう、事前に自主的に設備の整備・点検等の準備をしていた一方で、X4 はそれを行わず、終業時間前に設備の電源を切ったり、時間中のアイドルタイムが多

くて日産目標数の確保ができなかった。

昭和 60 年 3 月 8 日と 6 月 14 日には、職場離脱をするなど、X4 には技術指導・監督補佐的な立場への昇格など到底考えられなかった。

以上のようなことから C 評価とした。

④ 昭和 61 年上期から昭和 62 年 4 月昇給までの評価について

X4 はローター研削を担当していたが、グループ長の X17 が日産 320 台であったのに対し、X4 は日産 260～270 台と、出来高が低かった。

昭和 61 年 3 月から繁忙対策のため、生産課の男子社員全員を対象に時差勤務を実施したが、X4 は組合の役員をしていることを理由に拒否するなど、協調性が見られなかった。

昭和 63 年 2 月からのステーターコアの作業実績について、パートと比較すると、パートが日産 460～470 台であるのに対し、X4 は日産約 350 台で、仕事に対する向上が見られなかったうえ改善改良の問題意識が全く窺えなかった。

このように他の課員の負担が増えて不信感や不満が生まれたので評価は低くならざるを得ず、C 評価とした。

(2) 申立人主張

会社のいう「コイル高さチェックゲージ」については、これだけでは不良低減に結びつくことにはならないし、X4 が直接担務していたことでもない。

「V カメシコア自動搬入の改善」についても、それが完成したのは昭和 57 年 1 月であり、1981 年度下期個人賞を受賞したのは同年 4 月であるから、いずれにしても昭和 57 年上期の評価期間中のこととなり、昭和 56 年下期の評価対象とはならないのであって時期を取り違えている。

また、モールド不良をなくすための容器の見直しを図ったということだが、当時 X4 は、電磁ブレーキの旋盤加工の効率化のための改善提案をしていたし、ほかに自主的な改善も行っていたのであるから、X4 自身が作成した改善提案用紙は一切出さずに、Y15 課長が作成した一例の図面だけを書証に出して評価について述べているのは、全く不当なものである。

時差勤務については、昭和 59 年の実施の際は何の話もなく、昭和 61 年 3 月の実施の際には、書記長としての立場を考慮し、組合から会社に対し、X4 を時差勤務から外すことを文書で要求することを決定して、文書提出の前に X4 が Y15 課長にその旨口頭で申し入れたところ、「今回については、交替はやらなくていい。」と言われたのである。

昭和 61 年当初のローター研削の出来高が、グループ長の X17 と比較して低

いというが、Y16 生産課長からも X17 グループ長からもそのような指摘を受けたことはなく、事実であるかどうか疑問である。

同様に 2SPC-C1 ラインの昭和 63 年 2 月からの出来高について、X4 がパートよりも低いというが、それはパートが 1 種類のものだけしか加工していなかったのに対して、X4 が 4~5 種類のを加工し、そのための段取り換えや調整作業を行っていたためであるから公正な比較ではない。

さらに会社のいう職場離脱とは、昭和 55 年 11 月から昭和 56 年 6 月にかけての 8 回の組合業務であるが、そのうち 1 回が本社への抗議要請行動であって、残りの 7 回が上部団体の執行委員会に出席するためのものである。

昭和 58 年 5 月 24 日は、事前に会社に対して指名ストライキの通告書を提出していたし、昭和 60 年 3 月 8 日と 6 月 14 日の両日は第 2 次申立事件について、千葉地裁に証人として出頭したものであって、これらは会社の一連の組合敵視政策や不当労働行為に対抗するため、やむなく必要最小限で行ったものである。

そのほか X4 を忘年会やパーティから排除しようとしたことからしても、X4 や組合を嫌悪していたことは明らかである。

(3) 判断

ア 昭和 56 年上期から昭和 57 年 4 月昇給までの C 評価の根拠として、会社は、X4 の改善意欲のなさや職場離脱を挙げるので、以下判断する。

(ア) 「コイル高さチェックゲージ」については、X4 が直接携わっていた業務ではないことは前記(第 1 の 6(4)ウ)認定のとおりであり、「V カシメコア自動搬入の改善」にしても会社がいうように、昭和 57 年 1 月に完成し、同年 4 月に改善を行った課員 3 名が 1981 年度下期個人賞を受賞したのであれば、それは昭和 57 年上期の評価期間中のこととなり、昭和 56 年上期、下期いずれの評価期間にも当たらない(第 1 の 4(5)ア)から、時期を取り違えている。

(イ) 会社のいう職場離脱については前記(第 1 の 6(4)エ)認定のとおり、昭和 56 年上期と下期の評価期間中においてはそれぞれ 5 日と 2 日、上部団体の執行委員会の出席のために欠勤扱いとされているが、回数としては 1 か月につき 1 回弱であり、業務に支障をきたす程とは言えず、同人を C 評価とした積極的根拠とすることはできない。

イ 昭和 58 年 5 月 24 日の東葛総行動における指名ストライキに関しては、前記(第 1 の 6(4)キ)認定のとおり前日に会社に対し指名ストライキ通告書を提出していたのであるから、同日について、X4 を職場離脱による欠勤扱

いとしたことは不当である。

ウ 昭和 60 年上期から昭和 62 年 4 月昇給までの C 評価の根拠について、会社は職場離脱、協調性のなさ及び生産実績の低さ等を挙げるので、以下判断する。

(ア) 昭和 60 年 3 月 8 日及び 6 月 14 日の両日は、前記(第 1 の 6(4)ケ)認定のとおり第 2 次申立事件について千葉地裁に証人として出頭したのであるから、それを職場離脱であるとして欠勤扱いとしたことは不当である。

(イ) また、その評価期間中に 2 回時差勤務が実施されたが、前記(第 1 の 6(4)ク、サ、シ)認定のとおり昭和 59 年 12 月に実施する際には X4 にはその話をせず、昭和 61 年 3 月の実施の際には、組合が X4 を時差勤務から外すことを文書で要求することを決定し、文書提出の前に X4 がその旨 Y15 課長に口頭で申し入れたところ、Y15 課長から「今回については、交替はやらなくていい。」と言われたのであるから、X4 が時差勤務に就かなかったことを、協調性がないとして、低評価の根拠としたのは妥当ではない。

(ウ) 生産実績が低い例として、昭和 61 年当初の X4 の担当していたローター研削につき、X17 グループ長と比較しているが、グループ長は 3 等級であり、X4 は 2 等級なのであるから比較評価の対象として不適切というべきであり、これは第 1 次評定の本来の方法(第 1 の 4(5)イ)ではない。

また、X4 とパートとの出来高の比較については、時期が異なるうえ、加工する物の種類が違うのであるから、これを根拠とすることは妥当ではない。

(エ) 会社は、他の課員が 8 時 25 分の始業時間に生産がスタートできるよう自主的に設備の整備・点検等の準備をしていたにもかかわらず、X4 はそれをしなかったというが、始業時間前の問題であって評価を低くする理由とすることはできない。

エ そのほか、昭和 61 年 12 月に Y16 生産課長らが X4 に対して、「門前で騒ぐような人が増えては困るから、忘年会には出ないで欲しい。」などと言って忘年会から排除しようとしたことや、昭和 63 年 9 月に決起パーティから X4 を排除しようとしたこと(第 1 の 6(4)タ)からすると、書記長である X4 を嫌悪していたことが窺われる。

オ 以上のことから会社の主張は採用できず、また、会社が X4 の積極的な組合活動を嫌悪し、新制度の導入を契機として、その制度が本来予定していた評価方法によることなく、意図的に低く評価することによって、毎年 4

月の定期昇給及び年 2 回の賞与について、賃金上の差別を行ったと解するのが相当である。

これは、X4 に対する不利益取扱いであるとともに、申立人組合の弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

5 X5 について

(1) 被申立人主張

① 昭和 56 年下期から昭和 58 年下期までの評価について

他の課員が改善改良活動を積極的に行い、1981 年度下期個人賞を受賞する者もいた一方で、X5 は改善提案をせず、また改善の勉強会に自主的に参加する機会があっても、ほとんど出席しないなど積極性に欠けていた。

また、フリーフローラックを導入して加工の順番を決めたにもかかわらず、その順番を守らないため欠品が生じて予定通りの生産ができなかったというマネージャーからの報告もあり、同僚が残業時間も多く生産台数の確保をしようという意欲があったのに比べて、X5 は残業が少なく、昭和 56 年から昭和 57 年にかけて職場離脱が 11 回にも及ぶなど協調性や意欲に欠けたので、すべて C 評価となった。

② 昭和 59 年下期から昭和 60 年下期までの評価について

ブランク加工で生ずる内径の寸法不良に対し、X5 に改善を指示していたにもかかわらず、何の提案もしなかったが、他の者は昭和 59 年度に様々な改善案を出していた。

歯切盤での加工に際しては、チャッキングミスによるコレットチャックの破損に対し、担当者である X5 が改善しなければならないのに、改善案が全く出されなかった。

また、仕事が中途半端なままでも帰ってしまい、残業もしなかったため、残った仕事は他の者が行っていたし、急ぎの仕事のため休暇の変更を頼んでも、「休んだ後の仕事は、マネージャーがやればいだろう、俺には関係ない。」等と言って受け付けてくれなかった。

このように仕事の進め方、改善意欲、協調性などの点で進歩がなかったので、すべて C 評価となった。

③ 昭和 61 年 4 月昇給から昭和 62 年 4 月昇給までの評価について

昭和 60 年年末からの二交替勤務実施に際し、X5 にも協力を依頼したが、組合の役員であることを理由に拒否された。

昭和 61 年 8 月 18 日及び翌 19 日には、X7 の出向問題を理由に門前集会

に参加して遅刻を重ね、課していた目標生産台数の確保に及ばなかった。
X5の担当していたデジマルシャフトの研削は、X5とY22マネージャーにし
かできない技術なので、職場離脱には困り果てていた。

改善改良活動にも消極的で、『私の考え』の提案もなく、QIC発表会に積
極的に参加しなかった。

このように業務効率が悪く、改善改良に対する積極性もないので、すべ
てC評価となった。

(2) 申立人主張

第一課でX5は、シャフト付ピニオンの転造、加工のほかモーターシャフト
の転造を担当し、さらに焼入れの段取りも行っていたので非常に忙しく、改
善する余裕などなかったし、改善の勉強会への参加を求められたこともな
かった。

また、フリーフローラック方式については、正式に説明されたことはなく、
焼入れについては、担当の女子社員の指示に従って段取りを行うというのが
通例であって、転造作業についても、忙しい中不足してきた部品の補充をす
るため、自分なりに加工順番を決めて行っていたのであるから、欠品を生じ
て生産に支障をきたしたなど聞いたこともなく、熱意がないとか業務能率で
進歩がないなどの非難は失当である。

残業についても、X5が残業や休出を申し出たのに、逆に断られた経過があ
り、突発的にどうしようもない時に限って残業が依頼されていたのである。
会社のいう11回の職場離脱についても、そのほとんどが当時会社が土浦分会
からの団交申し入れを拒否していたがために、茨城地労委及び中労委の命令
を経て、東京地裁に会社が行政訴訟を提起したものについて参加していたの
であって、常にマネージャーに事前通告していた。

生産課に配属されていた頃は、ブランク内径不良の改善について、自分な
りにリーマ通しの取り代を少なくするという改善をしていたし、歯切盤での
加工に際しても、専用シュートがなくチャッキングミスが発生してしまうの
で、シュートにスペーサーをはめ込むなどして工夫していた。

コレットチャックの破損が生じた場合は、すぐにY22マネージャーに報告
していたし、ワークシュートの改善等は日常的に工夫もし、また、コレット
チャック破損を防ぐためシュートを使わず、手で1個ずつワークシュートに
乗せて作業するなどして工夫していたのであって、改善意欲がないというこ
とはない。

残業については、忙しいから残業する旨申し出ても正式に残業の要請がな

かったり、要請があったとしても組合活動や私用と重なってできなかったの
であって、残業要請を受ければ協力はしてきたのであるから、協調性に欠け
るということはない。

休暇取得についても、理由を明記して3~4日前にはY22 マネージャーに届
けを持っていったのであり、組合用件の場合、労働委員会の審問や裁判など、
どうしても日をずらせないこともあったが、「マネージャーがやればいいたろ
う、俺には関係ない。」などと言ったことはなく、「休暇を取った後の人の手
配等については、マネージャーに願するしかない。そのために、前もって
休暇届を出しているんです。」との発言をねじまげているのであって、次の日
になって仕事が停滞して困ったということは一度も聞いたことはない。

二交替勤務については、昭和61年3月末頃Y22 マネージャーから協力依頼
があったが、当時既に住居を移転している旨伝えた以後は、依頼も説得もな
かったのである。

昭和61年8月18日及び翌19日に遅刻したというのは、X7の出向問題に
つき、これは会社が不当に教宣活動の弱体化を狙ったものであり、団交にも
応じないため、朝会社門前で要請行動を行ったもので、Y22 マネージャーに
事前通告をしてやむなく遅刻したものであるし、目標生産台数の確保に及ば
なかったというが、当時一日の生産目標があるなどは聞かされてはいなかつ
た。

改善改良活動についても、改善提案を紙に書いて提出するということはし
なかったものの、円筒研削盤砥石巾の改善や作業場の清掃など日常的に工夫
していたのであって、QIC 発表会についても、組合活動上終業時間で帰るこ
ともあったが、毎回帰ったわけではない。むしろ、その内容については業務
的なのであるから、就業時間内に終了するよう設定すべきなのであって、会
社も自主的参加といっているのであるから終業後の拘束を強制できない。

会社はX5にみせしめの制裁を加えているのである。

(3) 判断

ア 昭和56年下期から昭和58年下期までについて、会社はX5の評価を下げる
こととなった要因として、積極性のなさ、残業の少なさ、職場離脱を重ねる
などの協調性のなさのほか、フリーフローラック方式の順番を守らないため欠
品が生じ、予定通りの生産ができなかった旨指摘するので、以下判断する。

(ア) 改善の勉強会なるものを自主参加といいながら終業時間後に会社の
職制名で開催し、X5に参加を呼びかけていなかったのは前記(第1の

6(5)オ)認定のとおりであって、X5 を排除しようとする意思が窺われるうえ、自主参加の勉強会への参加の有無を評価の対象とすることは当を得ない。

(イ) 他の課員は改善提案をしていたという点についても、X5 と同じ 2 等級社員の改善提案を示すのならともかく、会社は等級を明らかにしていないままである。

(ウ) 残業についても、X5 が残業や休出の申し出を断られることがあったのは前記(第 1 の 6(5)キ)認定のとおりであるし、時間数が少ないとはいえ、残業を常に拒否していたわけではない。

そもそも、残業をしたか否かは、新制度においては査定の対象とはならないはずであることは、前記(第 1 の 3 オ)認定のとおりである。

(エ) 11 回に及ぶ職場離脱も、そのほとんどが茨城地労委事件の行政訴訟についての裁判に出席するためであったのであり(第 1 の 6(5)カ)、そのことをもって、直ちに協調性を問題とするのは当を得ない。

(オ) フリーフローラック方式の順番を守らないため欠品が生じたということについても、前記(第 1 の 6(5)ウ)認定のとおり、X5 は焼入れ担当の女子社員の指示に従い、また、不足してきた部品の補充をするため、X5 なりに加工順番を決めて行っていたのであるから、欠品が生じて予定通りの生産ができなかったという疎明はない。

イ 昭和 59 年下期から昭和 60 年下期までについて、会社は、改善意欲のなさや残業の少なさ、休暇の変更も聞き入れないなどの協調性のなさを指摘するので、以下判断する。

(ア) 前記(第 1 の 6(5)ス)認定のとおり、ブランクの内径不良に係る Y22 マネージャーの改善指示というのは、「リーマ通ししなくて済めばいいなあ。」という独り言であり、実際は、X5 はリーマ通しの取り代を少なくするなどの改善を行っていた。

(イ) 同様に、チャッキングミスによるコレットチャックの破損に関しても、X5 がチャッキングミスの防止のためシュートにスペーサーをはめ込むなどの工夫をしていたことは前記(第 1 の 6(5)サ)認定のとおりであるので、X5 には改善意欲がなかったとはいえない。

(ウ) 残業をしたか否かは、新制度においては査定の対象とはならないはずであることは、前記(第 1 の 3 オ)認定のとおりである。

(エ) 休暇については、X5 は事前に届け出ているのであり(第 1 の 6(5)タ)、急な仕事が入って業務上支障が生じたという疎明はない。

ウ 昭和 61 年 4 月昇給以降の評価について、会社は、二交替勤務を拒否したこと、2 回にわたり遅刻したこと、職場離脱を重ねて目標生産台数を確保できず、デジマルシャフトの研削に支障をきたしたこと、さらには改善改良活動にも消極的であったことを指摘するので、以下判断する。

(ア) 前記(第 1 の 6(5)ツ、テ)認定のとおり、X5 は二交替勤務については、①車で通勤していること、②土浦事業所の近くに住んでいること、という 2 つの条件をどちらも満たしていなかった。

(イ) X7 の出向問題の門前集会参加のため遅刻したという点については、会社はこの問題についての団交に応じなかったのであり、X5 は事前通告もしていた(第 1 の 6(5)ニ)のであるから、止むを得ないことである。

(ウ) 職場離脱を重ねて目標生産台数の確保もできず、デジマルシャフトの研削に支障をきたしたといっても、その目標数も達成できなかった事実も示されてはおらず、この点につき会社の疎明もない。

(エ) 改善改良活動やQIC発表会への参加に消極的だったという点については前記(第 1 の 6(5)ヌ)認定のとおり、X5 は日常的に改善工夫をしていたのであり、QIC 発表会は自主参加であるから、就業時間中は参加し、それ以後帰ることがあっても積極性の評価の対象とすることは当を得ない。

エ 以上のことから会社の主張は採用できず、また、会社が X5 の積極的な組合活動を嫌悪し、新制度の導入を契機として、その制度が本来予定していた評価方法によることなく、意図的に低く評価することによって、毎年 4 月の定期昇給及び年 2 回の賞与について賃金上の差別を行ったと解するのが相当である。

これは、X5 に対する不利益取扱いであるとともに、申立人組合の弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

6 X6 について

(1) 被申立人主張

① 昭和 56 年上期から昭和 57 年下期までの評価について

X6 は昭和 56 年 7 月頃まで、Y23 課長の下で設計図に従って部品棚や台車を作成していたが、材料の測寸ができず、熔接も歪みによる変形の影響のない箇所まで Y23 課長が行ってやらなければならないなど、X6 自身は簡単なことしかできなかったうえ、ギヤブランク選別装置の作成に際し、電気回路の設計ができるというのでまかせたところ、結局起動せず納期に間に

合わなくなり、他の者の協力を得て完成させたことがあった。

また、ギヤケース専用機を担当していたときは、職場離脱をするのであてにならなかった。

よって、他の社員と比べて評価は低くならざるを得ず、C評価となった。

② 昭和 58 年 4 月昇給から同年下期までの評価について

改善活動面において X6 と同じグループの X12 社員は数多くの提案を出していたし、品質強化月間における、『私の考え』の提案が課全体で 82 件出たにもかかわらず、X6 からの提案は 1 件もなかった。

また、他の社員が数量確保のために残業していたのに比べ、X6 は段取りの途中で帰ってしまうことがたびたびあり、X12 社員にのみ負担がかかっていた。

さらに、X6 は他の人と比べて段取りが遅いので、朝のミーティングで Y23 課長が注意をしたところ、ミーティング終了後 Y23 課長の両脇腹を強打してきた。

そのほか、休暇の取得についても業務に支障が出るので変更を頼んでも聞き入れてもらえず、そのカバーを他の課員が行っていた。

よって、X6 の仕事をカバーしてくれた他の課員の方が高い評価となり、X6 は C 評価となった。

③ 昭和 59 年下期から昭和 60 年下期までの評価について

当時段取り時間の短縮の改善が課題とされ、X6 と同じグループの X12 社員が数多くの改善提案を出していたにもかかわらず、X6 は全く提案を出さなかった。

また、多能工化を図るなかで、X6 は自分の担当のギヤケース加工の機械以外は全く覚えようとせず、マスターできなかつたし、数量確保のための他の課員が残業しているにもかかわらず、X6 は段取りの途中で帰ってしまうことがしばしばあって、X12 社員にのみ負荷がかかり、時間外協定を超える残業も時としてやっていたので、X12 社員の評価がよくならざるを得なかった。

機械の準備運転については、他のグループ員が朝 8 時前には自主的に行っていたにもかかわらず、X6 は 8 時 5 分頃入社してくるので準備運転がなかなかできなくて、仕事の取りかかりが遅く、結果は生産数量面に顕著にあらわれていたし、休暇の取得についても、仕事に支障が出るので変更を頼んでも聞き入れようとせず、他のグループ員が X6 の仕事をカバーしていたので、他のグループ員の評価が高くなり、X6 についてはすべて C 評価と

なった。

④ 昭和 61 年 4 月昇給から昭和 62 年 4 月昇給までの評価について

当時、部品の内製化をするため時差勤務を実施しており、X6 もそのメンバーであったが、昭和 61 年 8 月に職場離脱を重ねるなど、仕事が遅く数の確保に及ばなかったため、C 評価となった。

(2) 申立人主張

X6 は部品棚や台車の作成については、一通り自分で行ってたし、電気回路の設計をしたのは、技術課の課員であって、その回路図に従って X6 が制御ボックスの組立てを行っていたのだが、途中で約 3 週間入院したため完成できなかったのである。

また、Y23 課長の部下であった頃、X6 は QIC 活動や朝のミーティングから排除されていて改善改良の提案を求められるような職場状況にはなく、しかもミーティングから X6 を排除しようとする際に、Y23 課長が X6 に暴力をふるったのであって、X6 は暴力などふるってはいない。

それに残業についてはできるだけ協力し、段取りの途中で帰る場合は X12 社員やグループリーダーに引き継ぎをしていたし、休暇についても予定日の約 1 週間前から上司に休暇届は提出していたのであって、組合用件が理由のときは「日を変更しろ。」とか、「休暇は認めない。」と言われるのが常であった。

このような状況は Y22 マネージャーの部下であった頃も同様であるが、多能工化という点では、X6 は一部扱ったことのない機械はあったものの、既にモーターケース専用機など他の機械についても、段取りから加工まで行った経験はあり、ギヤケース専用機以外は全く覚えようとせずマスターできなかったなどということはない。

また、始業前の準備運転については、朝 8 時前には出社して電源を入れ、準備運転(暖気運転)をしていたのであって、始業前に加工は行っていなかったが、仕事の取りかかりが遅いなどということはない。

X6 は、平成 2 年末現在で、X3 と一緒に二交替勤務に就き、購入してから 21 年も経過し加工精度の低下しているギヤケース専用機を扱っているが、ギヤケースを作成しているのは、他には女子社員やパートであって、しかも彼らは小型の最新の NC 制御のギヤケース加工機を用いているのである。

X6 の同期同学歴入社の子社員約 10 名は、このような作業は行っておらず、図面を描いたり、購買関係の管理的な仕事をしており、グループ長になっている者もいるのに比べ、X6 は 2 等級に据え置かれたままで、しかも B 評

価とされたのは、昭和 56 年 4 月昇給の新制度導入時だけで、それ以後はすべて C 評価とされて不当な賃金差別を受けている。

それだけでなく、ミーティングをはじめ職場内の食事会や祝事、葬儀の案内からも組合員であるが故に排除されている。

これらの会社の X6 に対する処遇は、他の申立人組合員に対する処遇と同様、X6 の正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、みせしめとすることによって申立人組合の弱体化を狙った支配介入である。

(3) 判断

ア 昭和 56 年上期から昭和 57 年下期までの評価の根拠について、会社は、溶接や電気回路の設計等ができなかったことと職場離脱をしたことを指摘するので、以下判断する。

前記(第 1 の 6(6)エ)認定のとおり、電気溶接機を使った部品棚や台車の作成はもともとは外部委託していたものであり、それを溶接の経験もなく、しかも工場棟から離れたプレハブ倉庫でただ一人で作業させていたのであるから、短期に技術向上が図れなかったのは当然のことであるし、電気回路の設計については、双方の主張には疎明がなく、職場離脱については具体的な日時が明らかではない。

イ 昭和 58 年 4 月以降の評価の根拠について、会社は改善提案を全く出さなかったこと、残業の少ないこと、休暇取得及び機械の準備運転等について指摘するので、以下判断する。

(ア) 前記(第 1 の 6(6)サ)認定のとおり、改善提案については、X6 が QIC 活動のメンバーからはずされていたことからすれば、提案しなかったのは首肯できることである。

(イ) 多能工化を図るための残業については、Y22 マネージャーは X6 に対して指示したことはなく(第 1 の 6(6)ケ)、また、X6 がギヤケース加工の機械以外にも扱っていたことがあるのは前記(第 1 の 6(6)ア)認定のとおりであって、その他の機械の段取りなどができなかったとする疎明はない。

また、数量確保のための残業が少なかったというが、残業をしたか否かは、新制度においては査定の対象とはならないはずであることは、前記(第 1 の 3 オ)認定のとおりである。

(ウ) 休暇取得については前記(第 1 の 6(6)ソ)認定のとおり、X6 は事前に届け出ていたのであり、業務上支障が生じたという疎明はない。

(エ) 機械の準備運転に関しては、X6 の入社時間について双方は争うが、前

記(第1の6(6)ス)認定のとおり当時の始業時間は8時20分であったのだから、いずれにしても遅刻ではなく、また生産数量面で劣っていたとする会社の提出資料は平成元年や平成2年のものであるから、これらの資料から直ちに当時のX6の実績を知ることはできず、やはり疎明がない。

ウ 昭和61年4月昇給から昭和62年4月昇給までの評価の根拠について、会社は、度重なる職場離脱により、生産数量の確保に及ばなかったというので、以下に判断する。

X6が、X7の出向問題で門前集會に参加したこと(第1の6(6)チ)については、会社はこの問題についての団交に応じなかったのであるから、やむを得ないことであり、また、生産数量の確保に及ばなかったとする疎明もない。

エ 新制度における評価は、同じ等級の者どうしで比較されるべきところ、会社が示すのは、一部X12社員との比較があるだけで、それも主に改善提案の有無や残業の多寡であり、会社がX6をC評価としてきた合理的かつ客観的根拠に乏しい。

オ 以上のことから会社の主張は採用できず、また、会社のX6の積極的な組合活動を嫌悪し、新制度の導入を契機として、その制度が本来予定していた評価方法によることなく、意図的に低く評価することによって、毎年4月の定期昇給及び年2回の賞与について賃金上の差別を行ったと解するのが相当である。

これはX6に対する不利益取扱いであるとともに、申立人組合の弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

7 X7について

(1) 被申立人主張

① 昭和56年下期及び昭和57年4月昇給の評価について

X7には、現場を知ってもらうため生産課の実習をしてもらい、Y12管理課長が実習先のY19マネージャーと相談しながら評価を行ったところ、評価の対象となった事実としては、まず、不慣れのため生産性が他の者と比べて約70～80%しかなかったうえ、X13社員の話によれば、仕事への意欲がないということであり、また残業や休出への協力がなかったので、他の課員がフォローしなければならなかったし、マネージャーがワークの持ち方を指導してもなかなか教えたとおりにせず、自分のやり方でしかやろう

としないため作業能率も低下した。

よって昭和 56 年下期は C 評価とし、昭和 57 年 4 月昇給については、(株) サービス管理課の頃の評価と今後の X7 の努力を期待して B 評価としたのである。

② 昭和 57 年上期及び同年下期の評価について

X7 が約半年間の実習期間を終える頃、受注増の対応に社内の生産が追いつかず、生産応援として生産課に請われて引き続き研磨作業を行っていたので、評価に際しては応援先の Y19 マネージャーに就業状況の報告を受けて、同じ課の課員と比較して評価したところ、改善に対する積極的な取り組みがなかったうえ、当時 X7 と同じラインで仕事をしていた X13、X18 の両社員については、X7 の指導をしてもらいながら X7 の仕事の足りない部分を補ってもらっていたため、残業時間も多くなっていた。

以上のことを考慮し、ともに C 評価となった。

③ 昭和 58 年 4 月昇給から同年下期までの評価について

X7 は、研磨作業を実習期間・生産応援の期間を含めて 2 年間行っても、砥石の交換もできなかったうえ、ワークを飛ばし、ドライブセンターを破損させるという通常 2 年間も同じ作業をすれば発生するはずのないミスを犯すなど、仕事に対する向上心が感じられなかった。

しかも、当時、X7 のギヤシャフト加工のグループが改善に取り組んでいたにもかかわらず、X7 自身はそれに一度も参加したことがないうえ、X7 が定時で退社してしまうことによる遅れ分を X13、X19 の両社員で残業してカバーしていたという状況であった。

以上のようにであったので C 評価とした。

④ 昭和 59 年下期から昭和 60 年下期までの評価について

業務の改善改良を全社員の毎日の課題としていたところ、同じ課の課員、例えば X20 社員は、「ノー工具化」の改善提案を行い、1982 年下期には社長賞の候補にあがったことがある。

ほかにも位置決め治具の改善やブランクの取り易いシュートの改善などが出されたし、X7 と担当は違うが、同じ課の X13 社員に設備の修理・保守保全にチャレンジさせたところ、機械トラブルの原因分析、対策の基礎作りを完成させて、1984 年度下期個人賞を受賞したが、X7 からは積極的な提案はなかった。

また、X7 は日常業務において、仕事の順番を指示されても翌日に回したり自分のペースで作業を行い、残業にも協力しようとしないので、他の課

員がカバーしなければならなかった。

このように他の課員と比べて、X7は活発な改善活動・意欲的な取り組み姿勢が欠如していたことからすべてC評価となった。

⑤ 昭和61年4月昇給及び同年上期の評価について

X7には研磨作業のほかにラインの作業もチャレンジさせたところ、覚えようという意欲のないためかパートタイマーのレベルで、男子社員としての仕事やマネジメントはできなかつたし、改善活動に対する協力が全くなく仕事への意欲も全く感じられなかった。

また、X7と同じ課の機械加工の社員は残業することにより結果的には実績も上がっていたので、評価もX7より高くなったのである。

このような状況からC評価となった。

⑥ 昭和61年下期及び昭和62年4月昇給の評価について

昭和61年下期時点で、X7は組織上はOED商品事業部に所属しているが、実際には入社しておらず、評価期間中は2か月以上の欠勤であったので、先の勤務地である土浦事業所生産課のY15課長の評価を参考に、昭和61年下期はC評価とした。

なお、同年上期もC評価であったので、昭和62年4月昇給についてもC評価となった。

(2) 申立人主張

X7は昭和56年8月、(株)サービスの出向を解かれて土浦事業所管理課に配転されてから、1年半も生産実習と称して生産現場作業だけやらされるという、仕事上の差別処遇を受けた。

その後昭和58年3月、同事業所第一課に配転されてからも従前同様研磨作業をやらされたが、砥石の交換は自分でできたし、手動の研削盤での作業は非常に危険ではあるものの、作業の中身自体は単純であって、その単純作業の繰り返しの中で作業ミスをして不良を作ることもあったが、会社のいう、2年間も同じ作業をしていると発生するはずのないミスということは現実にはあり得ない。

また、QIC活動に参加を求められたこともなく、いつ、どこで行っているのか報告もなかったし、残業についてはY21所長から理由を示して命じられたことなどなかった。

X7は入社11年目にして初めて現場での機械加工を経験したのであって、改善提案の件につき、会社のいうX20社員の提案時点の1982年下期は、X7にとって実習の1年目であったのだから、現場経験8年目のX20社員と同じ

ような生産関係の提案を期待するのは常識的に考えて無理であるし、X13 社員は工業高校出身で生産現場 7 年の経験を積んでいた者である。

X7 は機械の構造についても教えてもらえず、「余計なことには手を出すな。」とも言われ、持ち場の仕事について提案する環境にはなかったのである。

そのほか急ぎの仕事についてはきちんと優先して加工していたし、特注品については納期が明らかなのでそれに間に合うように加工していたのであって、苦情が出たとは聞いたことはなく、Y22 マネージャーから指摘されたこともなかった。

残業についても、Y22 マネージャーやリーダーから指示されたことは一度もなかったのである。

X7 は昭和 61 年 8 月、OED への出向を命じられ、同年 12 月から OED 商品事業部に就労したが、その間入社しなかったと会社がいうのは、会社が多数の職制を動員して X7 の就労を拒んだため入社できなかったのである。

この出向命令は本人の同意もなく、団交にも応じないで一方的に行ったものであり、出向先で X7 は机を与えられず、典型的な現場作業や雑用をやらされた。

このことは千葉県地方労働委員会及び中労委においても不当労働行為であると認定されており、X7 は、同期同学歴入社の人と比べ、不当に低い格付けに据え置かれている。

この格差は同人の組合活動を嫌悪し、組合からの脱退等を狙ったみせしめ的な差別処遇に基づくものである。

(3) 判断

ア 昭和 56 年下期の評価の根拠について、会社は生産性や作業能率が低いこと及び残業や休出に協力しないことなどを指摘するので、以下判断する。

(ア) X7 が大学の文科系学部の卒業であること(第 1 の 1(9))や、それまで現場作業に従事したことがなく、生産実習中であったこと(第 1 の 6(7)ウ)からすれば、「不慣れ」であることは止むを得ないことである。

(イ) 残業や休出に協力しないとはいっても、残業をしたか否かは、新制度においては査定の対象とはならないはずであることは、前記(第 1 の 3 オ)認定のとおりである。

イ 昭和 57 年上期及び同年下期の評価の根拠について、会社は改善に対する積極的姿勢の欠如及び X7 を指導していた社員の残業の多さを指摘するので、以下判断する。

(ア) 前記(第 1 の 6(7)ウ)認定のとおり、生産実習は 1 か月程度の短期間で

終了するのが通例であるところ、X7 の場合は、約 1 年半にも及んだことからすると、積極性を求めることは当を得ないといえる。

(イ) X7 の指導をしていた社員の残業が多かったとしても、残業をしたか否かは、新制度においては査定の対象とはならないはずであることは、前記(第 1 の 3 オ)認定のとおりである。

ウ 昭和 58 年 4 月昇給から同年下期までの評価の根拠について、会社は、砥石の交換もできなかつたこと、発生するはずのないミスを犯したこと、改善活動に参加しなかつたこと及び残業しなかつたことなどを指摘するので、以下判断する。

(ア) 砥石の交換もできず、発生するはずのないミスを犯したとする疎明はなく、前記(第 1 の 6(7)カ)認定のとおり、X7 はギヤシャフト加工グループの改善活動には、参加を求められなかつたのであるから、会社の指摘は当を得ない。

(イ) 残業しなかつたといっても、残業をしたか否かは、新制度においては査定の対象とはならないはずであることは、前記(第 1 の 3 オ)認定のとおりである。

エ 昭和 59 年下期から昭和 60 年下期までの評価の根拠について、会社は、他の課員が積極的に改善提案を行っていたにもかかわらず X7 は提案しなかつたこと、仕事の順番を指示されても翌日に回したり自分のペースで作業したこと等を指摘するので、以下判断する。

(ア) 会社の主張する改善提案の X20 社員の例は昭和 57 年下期のことであつて時期を取り違えている。X13 社員の例は、前記(第 1 の 6(7)コ)認定のとおり、Y22 マネージャーが指示して機械修理の専任として行わせたものであつて、比較の対象としては不適切である。

(イ) また、X7 は研磨作業の終了した物はコックマーケットに入れており、それが後工程に引き取られていく状況はコックマーケットを見れば把握できたのであつて、指示されればもちろんのこと、指示がなくても後工程からの要請を優先して作業するのが現場の実態であつたこと(第 1 の 6(7)ケ)からすると、作業手順は、ある程度 X7 自身の判断に委ねられていたとみるのが妥当であり、それによって仕事が遅れたとまでする疎明はない。

(ウ) 残業をしたか否かは、新制度においては査定の対象とはならないはずであることは、前記(第 1 の 3 オ)認定のとおりである。

オ 昭和 61 年 4 月昇給及び同年上期の評価の根拠について、会社は、仕事へ

の意欲がなかったこと、改善活動をしなかったこと及び他の者の残業が多かったことなどを指摘するので、以下判断する。

前記(第1の6(7)カ)認定のとおり、X7は、そもそも改善活動に参加を求められていなかったのであり、また、合理的な理由もなく生産現場での作業をやらされていたといえるから、申立人のいうように、改善を提案する環境になかったと考えられる。

また、残業をしたか否かは、新制度においては査定の対象とはならないはずであることは、前記(第1の3オ)認定のとおりである。

カ 昭和61年下期及び昭和62年4月昇給の評価の根拠について、会社は、X7が欠勤したことを挙げるので、以下判断する。

(ア) X7には、昭和61年8月1日付けでOEDへの出向が発令されたが本人の同意はなく、同年11月27日、出向命令等の効力停止の仮処分申請が却下されて、同年12月4日からOEDに就労するまでの間、結果としてOEDに出社しなかった(第1の6(7)ス、セ及びソ)のは事実ではあるが、この出向命令については、前記(第1の2(4))認定のとおり当委員会において不当労働行為であると判断したとおりである。

(イ) さらに昭和61年下期の評価期間中(昭和61年5月から10月まで)の前半においては、X7は生産課に勤務していたが、その間のX7の低評価の根拠となった事実について、会社は何ら示してはおらず、昭和62年4月昇給も含めてX7をC評価としたことにつき合理的理由を認めることはできない。

キ 新制度における評価は、同じ等級の者どうしで比較されるべきところ、会社の主張にはそのような比較が示されてはいない。

ク 以上のことから会社の主張は採用できず、また、会社がX7の積極的な組合活動を嫌悪して仕事上の差別取扱いをしたうえ、新制度の導入を契機として、その制度が本来予定していた評価方法によることなく、意図的に低く評価することによって、毎年4月の定期昇給及び年2回の賞与について賃金上の差別を行ったと解するのが相当である。

これは、X7に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を狙った支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

8 X8について

(1) 被申立人主張

① 昭和56年上期から昭和57年下期までの評価について

X8には、Y3グループで組付作業と部品加工を担当させたが、図面を読んで組付をしたり機械加工する能力がなく、一つ一つの作業ごとに指示してやらないと仕事が進まない状態だった。

例えば油圧プレスの子品であるポストのスペーサー寸法修正も、一人で出来ないで毎回指示する必要があったし、ハンドタップのネジ立て作業では工具をよく破損させ、旋盤加工でラックの長さを縮める場合も、バイトの選択や取り付けを行ってやらねばならなかったうえ、フライス加工でもワークのセットや刃物の取り付けをマネージャーが行ってやらないと加工作業ができなかった。

それらに加え、フライス加工においては工具とワークをぶつけて工具を破損させ、工具の整理整頓もできなかったうえ、組立コンベヤーのフレームの塗装において取付基準面へ塗装してしまうということがあった。

このような状況から、即戦力としてはほとんど期待できず、C評価となった。

② 昭和58年4月昇給から昭和59年上期までの評価について

昭和58年4月昇給については、この1年間あまり進歩が見られなかったものでC評価とした。

そして、同年上期については、仕事の進め方や機械の取扱い面で多少の進歩が見られるようになったのでB評価としたものの、同年下期については、X8が残業や休出に全く理解を示さず、急ぎの仕事が入っても職場離脱をするため、安心して任せられなかったうえ、他の課員との折り合いが悪くチームワークでの仕事をさせられなかったため、一人でもできる冷凍機の研究をさせたところ、その成果が上がらなかったためC評価とした。

なお、昭和59年4月昇給と同年上期についても同様であったためC評価とした。

③ 昭和59年下期及び昭和60年4月昇給の評価について

X8は、土浦事業所総務課で営繕業務を担当していたのだが、同じ営繕グループのX16、X15両社員がすべての仕事をこなすことができたのに対し、X8自身は配属されてからも日が浅く、半人前の仕事しかできなかったうえ、新しい仕事へのチャレンジが全くなく『私の考え』の提出件数も全くなかった。

しかも度重なる職場離脱でグループに迷惑をかけたうえ、自己中心的で協調性もなかったことから、昭和59年下期についてはC評価とした。

昭和60年4月昇給についても、同様に、他の営繕グループの人と比べて

半人前の仕事しかできなかつたのでC評価とした。

④ 昭和 60 年上期から昭和 61 年下期までの評価について

X8 が昭和 60 年 3 月 12 日にフォークリフトの運転免許を取得したことにより、2 名の先輩社員と同様の業務ができるようになったので、それがプラス評価につながって昭和 60 年上期についてはB評価となった。

続く同年下期については仕事の中で改善が見られ、2～3 名の連名ながら『私の考え』を提出して QIC 活動にも参加し、成果発表会の資料作成も時間外に積極的に行ったのでB評価とした。

よって昭和 61 年 4 月昇給についてもB評価となり、同年上期については、この時期、同じグループの X15 社員が管理課に異動したことで1名減員となったにもかかわらず、改善によって従来同様業務に支障をきたすことなく仕事を進めることができたのでB評価とした。

しかし、同年下期については、昭和 61 年 8 月 18 日及び翌 19 日に指名ストライキの通告もないまま、X7 の出向問題に関する抗議と称して無断で遅刻したことがあったうえ、X8 が、X16 社員と二人で担当していた産業排水処理装置の運転において、薬品注入とペーパー管理のミスが続き、濾過装置が故障してしまったため、約 76 万円の費用をかけて交換しなければならなかったことから、C評価とならざるを得なかった。

なお、この件に関しては上司の Y24 課長は Y10 所長から叱責を受け、X16 社員もマイナス評価となっている。

(2) 申立人主張

昭和 56 年上期から昭和 57 年下期までの評価期間中のことについて、会社は、X8 が図面を読んで組付をしたり、機械加工する能力がないと主張するが、X8 は工業高校電気科の卒業であるから図面は読めるし、当時工機部に配属となってから 2 年を経過し、機械はある程度使えるようになっていたのであるから、ポストのスペーサーの寸法修正について毎回指示されたことはない。

また、ハンドタップのネジ立て作業について、タップは X8 を含めて誰でも最初は折るのであり、特に X8 の折った回数が多かったということはなく、旋盤加工でラックの長さを縮める作業は X8 はそもそも従事したことすらない。

フライス盤についても X8 は扱えたし、工具の整理整頓ぐらひはきちんとやっていたのであって、取付基準面への塗装についてはそれ自体考えられないことであって、X8 はもちろんそのようなミスは犯してはいない。

昭和 58 年下期から昭和 59 年上期までの C 評価については、X8 は昭和 58 年 5 月 24 日(東葛総行動)以前は残業に協力していたが、その日以後昭和 59

年 8 月に土浦事業総務課に配転となるまで、差別と嫌がらせの最も激しい時期で、残業指示は全くなかった。

会社が職場離脱というのは、組合に対する不当労働行為をやめさせるためストライキに参加したことがあったのであって、X8はこの頃、冷凍庫の研究と称して他の社員から切り離されたうえ、Y2 課長は中古の冷蔵庫 1 台を X8 に与えただけで、何一つ指示しなかった。

よって、C 評価の理由は納得いくものではない。

また、昭和 59 年下期及び昭和 60 年 4 月昇給の C 評価については、総務課での営繕の仕事は初めてで、X16、X15 両社員に教えてもらいながら作業していたのであるから、会社が「半人前」というのも当り前のことであるし、Y24 総務課長の頃は、改善活動に参加させられ、改善提案も出したが、Y21 所長が総務課長であった頃は、改善活動に参加させられなかったので、『私の考え』の提出件数が全くなかったのである。

昭和 61 年下期の C 評価の理由として、会社は 8 月 18 日及び翌 19 日の無断遅刻をあげるが、両日とも就業時間前に Y24 課長が不在であったため、総務課の女子社員に遅刻する旨届け出ているのだから無断ではないし、産業排水処理装置の濾過装置の故障については、X8 は X16 社員を補佐していたに過ぎず、機械そのものが旧型で故障しやすかったのであって、その一時金支給の面談に際しても、Y24 課長はこのことを C 評価の根拠として挙げてはいなかったのである。

X8 は組合活動を理由に数々の仕事差別と嫌がらせを受けてきたうえ、賃金面でも差別されて、同期同学歴入社の人と比較して格付けを低く抑えられてきた。

これは、明らかに、同人が組合員であること、そして組合活動をすることを嫌悪して、差別しているのである。

(3) 判断

ア 昭和 56 年上期から昭和 57 年下期までの C 評価の根拠について、会社は X8 の作業能力の低さを指摘するが、前記(第 1 の 1(10))認定のとおり X8 は工業高校電気科を卒業したのであるから、図面を読めないとは考えにくい。うえ、会社の指摘するミス事例や一人で作業できないとする事例は、すべて既に退社した Y3 マネージャーから聞いた話とするのみで、第 1 次評定者の Y8 課長自身は実際には X8 の作業や日常の状況をほとんど見ておらず(第 1 の 6(8)オ)、しかもフライス加工作業については X8 が X2 を指導していたこと(第 1 の 6(8)エ)からすると、会社の指摘は当たらない。

イ 昭和 58 年下期から昭和 59 年上期までの C 評価の根拠について、会社は、X8 が残業や休出に全く理解を示さず、職場離脱をしたこと等を指摘するので、以下判断する。

(ア) 残業をしたか否かは、新制度においては査定の対象とはならないはずであることは、前記(第 1 の 3 オ)認定のとおりである。

(イ) 職場離脱については、その具体的日時が明らかではなく、疎明がない。

(ウ) むしろ、この時期については、前記(第 1 の 6(8)キ、ク及びケ)認定のとおり、X8 が様々な嫌がらせを受けていたことからすれば、会社が X8 の組合活動を嫌悪していたことは十分推認され、これらの C 評価について客観的かつ合理的根拠を認めることはできない。

ウ 昭和 59 年下期及び昭和 60 年 4 月昇給の C 評価の根拠について、会社は、X8 が総務課に配転となってから X15、X16 両社員に比べて半人前の仕事しかできなかったうえ、『私の考え』の提案も全くなく、職場離脱を重ねてグループに迷惑をかけ、自己中心的で協調性もなかったと指摘するので、以下判断する。

(ア) X8 にとって営繕業務は初めてで、当初は X15、X16 両社員に教えてもらいながら作業していた(第 1 の 6(8)シ)のであるから、X8 と両者とを比較するのは適切ではない。

(イ) この時期『私の考え』の提出が全くなかったとはいっても、前記(第 1 の 6(8)ス)認定のとおり X8 が改善活動への参加を求められなかったことからすれば、提案しなかったのは首肯できることである。

(ウ) 職場離脱については、具体的日時が明らかではなく、また、自己中心的で協調性もなかったということについての疎明はない。

エ 昭和 61 年下期を C 評価とした根拠について、会社は無断遅刻したこと及び産業排水処理装置の濾過装置の故障を挙げるので、以下判断する。

(ア) 無断遅刻の件については、前記(第 1 の 6(8)ツ)認定のとおり、X8 は就業時間前に、遅刻する旨総務課の女子社員に伝え、Y24 課長にも伝えてくれるよう依頼していたのであるから、無断であるとはいえない。

(イ) 濾過装置の故障の原因については、徹底的に究明されていないにもかかわらず、X8 が犯したミスであるかのように会社は主張するが、X8 が X16 社員と二人で従事し、X16 社員の方が経験豊富であったこと、産業排水処理装置は旧型で、後に新型に切り替えられていること(第 1 の 6(8)シ、テ)、昭和 61 年下期一時金の面談に際して Y24 課長はこの件を評価の根拠として挙げていないこと(第 1 の 6(8)ト)、さらに、この件に

について Y24 課長が上司から叱責を受け、X16 社員もマイナス評価となったとはいっても、その具体的評語が明らかではないこと等を総合して判断すると、この濾過装置の故障を C 評価の根拠とすることは妥当ではない。

オ 以上のことから会社の主張は採用できず、また、会社が X8 の積極的な組合活動を嫌悪して、仕事上の差別取扱いをしたうえ、新制度の導入を契機として、その制度が本来予定していた評価方法によることなく、意図的に低く評価することによって、毎年 4 月の定期昇給及び年 2 回の賞与について賃金上の差別を行ったと解するのが相当である。

これは、X8 に対する不利益取扱いであるとともに、申立人組合の弱体化を狙った支配介入であって、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

9 X9 について

(1) 被申立人主張

① 昭和 58 年上期及び昭和 59 年下期の評価について

昭和 58 年上期については、X9 は開発部より豊四季事業所に異動した直後で、一部開発部としての仕事(新マグネットの評価)を継続していたが、個人プレー的な仕事のため無難にこなしていた。

しかし、事業所の新課題については、まだ評価ができるまでに至っていなかったため、全体として B 評価とした。

昭和 59 年下期については、メインのテーマとしていた自動検査装置の作成が半年の納期遅れながらも一応完成し、その効果も大きかったため B 評価とした。

② 昭和 58 年上期以降のその他の期間の評価について

X9 を C 評価とした理由は、以下の 3 つの点で 3 等級社員としての期待するレベルに達しなかったからである。

まず、1 つ目は「良いコミュニケーション作りの努力」の点である。

例えば QIC 活動やレクリエーション等の時間外活動に参加せず、終業時間が来るとすぐ退社してしまうため、他の社員との情報交換がなく、自分の測定している製品が既に設計変更されていることを知らず、仕事を進めてしまったことがあった。

2 つ目は「自らの仕事の拡大」という点である。

X9 は与えられた仕事しかせず、自ら改善して次の仕事につなげることがなかったばかりか、仕事の内容を他の課員に理解させようとしなかったし、

必要な道具すべてが準備されていないと「無いからできません。」と言って、仕事が停滞してしまったうえ、会社主催の講演会等への出席もなく、『私の考え』も3年間全く提出しなかった。

3つ目は、「協力・援助」の点である。

納期前に終りそうな仕事でも納期ギリギリまで完了させず、次の仕事に取り組もうという気力が全く感じられなかったし、生産課からの応援依頼に対して他の技術課員が自主的に協力していたにもかかわらず、X9は協力しなかったため、X9自身の仕事を進める上で生産部門の積極的協力は得られなかった。

(2) 申立人主張

会社の主張は抽象的で、具体的な仕事内容、日付等を説明していない。

これは仕事の具体的な内容に対する評価よりも、まず評価される対象であるX9が組合員であるか否か、組合活動を行ったか否かが評価の対象となっているということであり、実際昭和58年上期以降、一度も仕事に対する評価の説明はなされていない。

会社は、昭和58年6月24日の新入社員歓迎会からX9を排除しただけでなく、その後も現在まで職場内の冠婚葬祭を含めた一切のつき合いから排除しているため、これが「良いコミュニケーション作りの努力」の実態なのである。

そして、昭和60年5月8日、X9が、Y11課長に仕事を取り上げるのをやめるよう申し入れた時、Y11課長が、「みんなが嫌っている組織に入っている人を、同列の扱いにできないということはある。」と発言していることから分かるように、「自らの仕事の拡大」をX9に求めていながら、課長自らがX9の仕事を組合員であるが故に制限しているのである。

さらに、「他課の応援をせよ」という業務命令をY11課長が出したことはなく、仮に生産課から応援依頼があったとしても、業務命令を経由せず、他課である技術課の課員が、勝手にできるものではないことは明らかである。

そのほか自動検査装置について、会社は「半年の納期遅れながらも云々」と主張しているが、この装置は、もともと高松事業所技術課で試作を始めたが、うまくいなくて頓挫したものであって、課長から具体的な納期の話がされたことはない。

会社は配転・出向事件(第1の2(4)、第3次申立事件)のときに提出したY28高松事業所技術課長の陳述書の中で、「X9君の実績は即戦力となるし、又現在の高松事業所技術課にとって、最適任者と思われた……」と、X9のことを

高く評価しているのであり、仕事に関する評価として、今回とは相矛盾する内容となっている。

評価する上司によって大きく内容の変わる評価が、合理的な仕事に対する評価であるはずがないのである。

(3) 判断

ア 昭和 56 年上期から昭和 58 年 4 月昇給までの評価について、X9 は B 評価となっており(第 1 の 6(9)エ)、双方特に主張していないので、昭和 58 年上期以降の評価につき検討する。

イ 昭和 58 年上期以降において、昭和 58 年上期と昭和 59 年下期を B 評価とした根拠について、会社は、仕事を無難にこなしていたこと及び自動検査装置の作成を挙げ、その他の期間をすべて C 評価とした根拠は、①良いコミュニケーション作りの努力、②自らの仕事の拡大、③協力・援助、の 3 点において 3 等級社員としての期待するレベルに達しなかったためであるとするので、以上判断する。

(ア) 新制度における評価は、同じ等級の者どうしの比較の上で論じられるべきところ、B 評価とされた期間も含めて会社は何らそのような比較を示してはいない。うえ、昭和 58 年上期の評価についての Y11 課長の、「今回は、一応 B 評価にしておいたけれど、ああいうことが続くんなら分からないよ。」との発言(第 1 の 6(9)ウ)からすると、評価の恣意性は否定し難い。

(イ) むしろ、Y11 課長らが「誰も君のことを仲間だなんて思ってないよ。」などと言って、X9 に、新入社員の歓迎会への出席を断念させたこと(第 1 の 6(9)カ)や、昭和 60 年 5 月 8 日、X9 の仕事を取り上げたことに関する同課長の、「みんなが嫌っている組織に入っている人を、同列の扱いにできないということはある。」(第 1 の 6(9)ケ)との発言からも、当時会社が X9 の組合活動を嫌悪していたことが窺われる。

ウ 以上のことから会社の主張は採用できず、また、会社が X9 の積極的な組合活動を嫌悪して、仕事上の差別取扱いをしたうえ、新制度の導入を契機として、その制度が本来予定していた評価方法によることなく、意図的に低く評価することによって、毎年 4 月の定期昇給及び年 2 回の賞与について賃金上の差別を行ったと解するのが相当である。

これは、X9 に対する不利益取扱いであるとともに、申立人組合の弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

II 除斥期間について

(1) 被申立人主張

会社が毎年行う、昇給行為は、毎期の人事考査に基づいて、その都度行われる完結した行為であり、「継続する行為」に該当しないことは明らかであって、これは、毎年の賞与支給についても同様である。

したがって、本件救済申立日たる昭和 63 年 2 月 23 日より 1 年以前に係るすべての申立は、労働組合法第 27 条第 2 項により却下されるべきである。

(2) 申立人主張

昇給差別は、まず、差別的査定があり、これを基礎として差別的昇給決定が行われ、更にこの昇給決定を基礎して差別的賃金が支払われるという構造をもっていることから、同一の不当労働行為意思のもとに毎年反復累行され、本件申立後も組合嫌悪による差別が継続しているので、全体として「継続する行為」とみるのが相当である。

(3) 判断

本件昇給及び一時金差別は、毎年度の昇給及び一時金決定に当たり、会社が、各申立人組合員に対して差別を繰り返していると認めることができ、会社の不当労働行為意思が一貫して継続していると推認できることから、各年度の昇給及び一時金決定行為は、連続して一体をなし、本件申立時に至っており、申立後も引き続き連続して一体をなしているともみることができる。

よって、全体として、「継続する行為」と捉えるのが相当であると解するので、被申立人の主張は採用できない。

III 団結権侵害に対する賠償について

(1) 申立人主張

団結権を侵害したことに対して、会社が申立人らに対し、金 300 万円をそれぞれ支払うことを求めるものである。

(2) 被申立人主張

損害賠償は、私法上の救済に他ならず、事実上の救済を行う労働委員会の権限外であることは明白であるから、当然に却下されるべきである。

(3) 判断

労働委員会による救済は、直接的に、かつ事実上、団結権に対する侵害そのものを除去し、もって正常な労使関係の回復を図ろうとするものである。

よって、賠償請求については、認めることはできない。

IV 救済方法について

(1) 申立人主張

昭和 56 年度乃至平成 2 年度の各等級及び号数につき、各年度ごとにその年の 4 月 1 日に遡って、各個人申立人らを除いた、それぞれの同期同学歴入社者の中位者(等級及び号数の高い順、即ち支給賃金額順に並べた場合の丁度中間に位置する者)と同じ等級及び号数に格付けするとともに、その格付けであったならば得られたであろう賃金と実際の支給額との差額を求めるものである。

(2) 被申立人主張

申立人は、同期同学歴入社者の等級及び号数についての経年的調査結果の一覧表(以下「一覧表」という。)を示すが、その調査とは、組合員らの聞き取りによるというもので、客観的な裏付け資料に乏しい。

しかも、一覧表作成にあたり、申立人は、旧制度において、同期同学歴入社者の基本給が全く同じであることを前提としているが、この前提自体が実は誤りであって、基本給に差異は生じていたのである。

よって、一覧表に基づいて、申立人組合員を同期同学歴入社者の中位者と同じ格付けにすることは、申立人組合員が、中位者と比較して何ら劣っていないことの主張も立証されていないことからしても認められない。

(3) 判断

申立人の示す一覧表は、同期同学歴入社とはいっても、一部、取扱いの異なる中途採用者が含まれているうえ、客観的裏付け資料にも乏しいことから、その正確さにおいて疎明がない。

よって、主文のとおり救済することで足りるものと思料する。

なお、申立人は、謝罪文を各申立人に手交すること、及び社内報「あかれんが」に掲載することをも求めているが、これも主文の範囲で足りるものと思料する。

第 3 法律上の根拠

よって、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

平成 5 年 3 月 15 日

千葉県地方労働委員会

会長 新 垣 進 ㊟

「別紙 略」