

東京、昭61不104・昭63不55・平元不26・平2不21・平3不21
・平4不27・平5不29、平8.2.27

命 令 書

申立人	X 1
同	X 2
同	X 3
同	X 4
同	X 5
同	X 6
同	X 7
同	X 8
同	X 9
同	X 10
同	X 11
同	X 12

被申立人 株式会社日立製作所

主 文

- 1 被申立人株式会社日立製作所は、申立人X 1、同X 2、同X 4、同X 5、同X 10に対しては、昭和58年度以降につき企画職1級に是正し、申立人X 11に対しては、58年度から61年度までを監督指導職3級、62年度を同2級、63年度以降企画職1級に是正し、また申立人X 9に対しては、58年度以降につき執務職における協定の標準者としての等級に是正し、各々是正した等級の者に支払われるべき賃金とすでに支払われた賃金との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、第1項の差額に対して、各支給日の翌日から差額の支払日まで、年6分の割合による金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人X 1、同X 2、同X 4、同X 5、同X 10、同X 11、同X 9に対し、正当な組合活動を理由に、職群等級格付を低位にとどめてはならない。
- 4 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、本社および日立製作所中央研究所の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

殿

株式会社日立製作所

代表取締役 Y 1

当社が貴殿らに対し、職群等級格付を低位にとどめておいたことは不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注、あて名はX 1、X 2、X 4、X 5、X 10、X 11、X 9 とし、年月日は掲載の日を記載すること。)

- 5 その余の申立てを棄却する。
- 6 被申立人は、第1項、第2項および第4項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社日立製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、23事業部、18工場、3センター、1開発本部、9支社および10研究所を擁し、重電機器、家電、半導体、コンピューターなど電機機械・機器の製造および販売等を業とする会社であり、その従業員数は、約81,000人である。

そして本件申立人らの所属する日立製作所中央研究所（以下「日立中研」という。）は、総務部、安全管理室および研究部門として1部から10部と試作部からなり、その所員数は約1,300名である。

- (2) 申立人ら12名は、本件申立時いずれも日立製作所労働組合（以下「日立労組」という。）の組合員であり、その入社歴等は以下のとおりである。
 - ① X 1（以下「X 1」という。）は、昭和8年10月29日生まれで、28年都立豊島工業高校を卒業、同年8月に日立中研に入所
 - ② X 2（以下「X 2」という。）は昭和13年12月9日生まれで、32年都立京橋化学工業高校を卒業、同年4月に日立中研に入所
 - ③ X 3（以下「X 3」という。）は、昭和8年8月4日生まれで、27年宇都宮工業高校を卒業、同校助手を32年5月まで勤めた後、32年6月6日に日立中研に入所し、33年東京電機大学短期大学（夜間）に入学して35年に卒業
 - ④ X 4（以下「X 4」という。）は、昭和16年7月4日生まれで、35年甲府工業高校を卒業、同年4月に日立中研に入所
 - ⑤ X 5（以下「X 5」という。）は、昭和17年1月11日生まれで、36年甲府商業高校を卒業、同年4月に日立中研に入所
 - ⑥ X 6（以下「X 6」という。）は、昭和15年9月3日生まれで、34年昭和第一工業高校を卒業、カメラ会社を経て、34年11月21日に日立中研に臨時社員として入所し、36年2月登用試験に合格し正社員となった。

- ⑦ X 7（以下「X 7」という。）は、昭和17年11月25日生まれで、36年中野工業高校を卒業、同年4月に日立中研に入所後、38年日立茨城工業専門学校に入学し、39年3月卒業後調査部特許課に配属された。
- ⑧ X 8（以下「X 8」という。）は、昭和18年11月14日生まれで、37年豊橋工業高校を卒業、同年4月に日立中研に入所
- ⑨ X 9（以下「X 9」という。）は、昭和19年8月26日生まれで、38年武蔵高校を卒業、同年4月に日立中研に入所
- ⑩ X 10（以下「X 10」という。）は、昭和20年1月17日生まれで、38年函館工業高校を卒業、38年4月に日立中研に入所
- ⑪ X 11（以下「X 11」という。）は、昭和20年2月12日生まれで、35年国分寺第一中学を卒業、同年に日立中研に入所し、会社の技能養成所3年を経て、38年4月日立中研電子機器工作課に配属され、同月日本放送協会学園高校（通信制）に入学し、42年に同校を卒業
- ⑫ X 12（以下「X 12」という。）は、昭和21年8月22日生まれで、37年八王子市立第5中学を卒業、同年4月に日立中研に入所、同月都立南多摩高校（夜間）に入学し同校を卒業

2 申立人ら所属組合の変遷

会社においては、昭和20年頃から各工場で組合結成の動きがあり、21年には工場毎に組合が結成され始めるとともに、各事業所、営業所および工場の組合の連合体として21年2月17日に日立製作所労働組合総連合（以下「日立総連」という。）が結成された。一方日立中研では、21年2月1日日立製作所中央研究所従業員組合が結成され、労働組合法が施行されたのに伴い、同月6月規約も改正し日立製作所中央研究所労働組合と名称変更をした。そして21年11月全日本機器労働組合（産業別組合）に加盟し、全日本機器労働組合東京支部日立中央研究所分会となり、さらに23年10月全日本金属労働組合（以下「全金属」という。）が結成されたために加盟し、全金属東京支部日立中央研究所分会となった。

日立総連は、25年4月「12,000円ベースの賃上げ要求」を行ったところ、会社は、これを拒否する一方5,555名（組合員の約17%）の解雇を通告した。このため組合と会社間で4か月に及ぶストライキ、ロックアウト等を伴う争議が続いた。

この闘争中の全金属の指導方針が、極左的であったとする批判が会社内の各単組合に起こり、日立総連加盟の各単組が相次いで全金属を脱退したこともあり、全金属東京支部日立中央研究所分会でも、全金属脱退に関する提案がおこなわれ、総会の討議を経て25年10月全金属を脱退し、日立製作所中央研究所労働組合（以下「中研労組」という。）と名称変更した。

そして45年日立総連の単一化により、日立製作所労働組合が結成されたために、日立製作所労働組合中央研究所支部（以下「中研支部」という。）となり現在にいたっている。

3 申立人らの組合役員歴等

- (1)① X 1 は、33年～37年評議員や執行委員を務め、その間33年には青年婦人部の組織化に努め、34年には青年婦人部対策部長となった。また34年に労働問題懇談会という自主的労働組合を職場から支える組合活動家の結集した組織を作り、35年には60年安保学習会に参加したりしたうえ、40年・41年執行委員を、41年～43年には専門委員を務めた。
- ② X 2 は、33年専門委員、34年青年婦人部（世話人、幹事）、35年評議員、36年青年婦人部（世話人、幹事）、37年執行委員を務め、その後38年には原潜寄港反対活動、39年には原水爆禁止活動に参加し、41年・42年評議員を務めた。
- ③ X 3 は、35年青年婦人部（世話人、幹事）、36年評議員、37年執行委員、38年評議員を務めた。
- ④ X 4 は、37年・38年青年婦人部（世話人、幹事）、39年～43年評議員や執行委員を務めた。
- ⑤ X 5 は、40年～44年評議員や執行委員を務めた。
- ⑥ X 6 は、37年青年婦人部職場委員、38年・39年評議員、42年～44年評議員・福利対策専門委員を務めた。そして48年都議選挙の際には、共産党の政策ビラ配布活動をしたりした。
- ⑦ X 7 は、40年～43年評議員や執行委員を務め、42年安保破棄等の集會に職場の活動家とともに参加したりした。
また、49年の春闘を機に「わだち」という職場新聞を「日本共産党日立中研支部」名で発行し、その編集責任者となり、58年までに1号から67号までを日立中研の門前で配布してきた。
- ⑧ X 8 は、42年専門委員を務めた。そして、45年の安保破棄大統一集會や46年の「守る会7月大作戦」に参加した。
- ⑨ X 9 は、38年～45年組合専従書記を務めた。
- ⑩ X 10は、42年・43年評議員を務めた。
- ⑪ X 11は、41年・42年青年婦人部（世話人、幹事）、42年・43年評議員を務めた。
- ⑫ X 12は、42年青年婦人部（世話人、幹事）を務めた。
- (2) 申立人らは、後記X 13副執行委員長が解雇された40年以降の組合役員選挙において、自ら役員に立候補したり、「民主的な組合をつくる」ことを標榜する役員候補者の応援をしたりしたが、44年7月の選挙以降申立人らの応援する候補者は1名の当選者も出せず、51年7月の選挙を最後に役員選挙の取組を休止してしまった。
- 4 X 13中研労組副執行委員長の解雇問題
- (1) X 13の組合役員歴等
- X 13は、29年2月入社し、同年5月中研労組に加入し34年より評議員、35年7月より36年1月まで副執行委員長、38年1月より7月まで評議員、38年7月より40年7月まで副執行委員長、40年7月より11月まで専従執行委員を務めた。その間35年には始業時間問題に、38年には住宅、年金問

題に取り組み、39年には職務給の導入に反対する運動を指揮したりした。

さらにX13は、38年11月から40年11月まで国分寺地区労協議会副議長、議長として、地域の生活問題等に取り組み、米原潜の寄港阻止、日韓条約批准阻止、基地化反対運動を進め、40年春闘においては、総決起集会、デモ等を行ったりした。

(2) 会社のX13に対する処分

会社は、中研労組の副執行委員長であったX13に対し40年5月18日茂原工場への転勤の内示を行った。これに対し中研労組三役が内示の撤回を求め会社と交渉したが、会社は具体的回答をせず話し合いは物別れとなり、その後中研労組が団交を申し入れ内示の撤回を求めたが、会社は受け入れず同月31日X13を懲戒解雇処分とした。

(3) X13解雇後の組合役員選挙等

X13が解雇された後の40年6月23日に中研労組の役員選挙が行われ、この選挙で申立人らは、X13を専従執行委員に推す組合役員候補を推薦し応援した。一方申立人らと対立する候補者を推す選挙ピラには、「共産党支配の組合の現状を打破しよう」との見出しで、「現在の執行部の指導方針は、日本共産党の路線に忠実に従っており、組合の自主性が欠けています。たとえば原水禁、原潜、青年スポーツ祭典など、電機労連（社会党路線）の方針に反していることが多いのです。それにもかかわらず、中研内の共産党組織（民主青年同盟＝民青を含めて）の実態は一般組合員の眼から全くかくされ、その勢力拡大が密かにおこなわれています。政治闘争に力を入れ過ぎそれについてゆけない組合員の数がふえています。また、執行部内の少数意見が常に無視されています。総連合内で常に孤立しており、中研労組は他単組から全く相手にされていません」とあった。しかし、これらの対立候補があったにもかかわらず、この選挙では申立人らの推した役員候補者がX13を含め全員当選した。

X13は解雇後の組合役員選挙で専従執行委員に選出されたのであるが、会社は7月21日以降X13の入門禁止を通告し、さらに、同日中研労組三役が会社に就任の挨拶に赴いたところ、会社はこれを断り、中研労組のX13入門禁止に関する団交の申し入れをも受理しなかった。

X13解雇問題の取扱は中研労組や日立総連でも意見が別れ問題となっていたが、11月7日の中研労組執行委員会の席上、X13が「組織の実情を考えると、執行委員を辞任し、ひきつづき解雇撤回闘争を闘いたい」と申し出たことを受けて、中研労組は、11月10日の中研労組臨時大会で「中研労組はX13解雇に関する闘いを臨時大会をもって機関として集約する。中研労組はX13副執行委員長に加えられた転勤命令および解雇に関する不当性の主張はこれを取り下げるものではない」という内容の中研執行部見解を承認した。

(4) 裁判所への提訴

X13は、41年4月22日東京地方裁判所八王子支部へ「労働契約上の権

利確認等請求事件」を提起したが、東京地方裁判所は、47年2月18日「原告の請求を棄却する」との判決を下した。そこでX13が東京高等裁判所に控訴したところ、裁判所で和解となり、56年12月25日会社は40年5月31日付の懲戒解雇を撤回し、X13は同日付で円満退社するという内容で解決した。

5 X13解雇時前後の中研労組の方針

- (1) 39年7月の「47期定期大会議案経過報告」には「青婦幹事とし、独身寮寮委員長として活躍していたIを63春闘のさなか亀戸工場へ長期出張に出し、さらに本年早々亀有足立分工場へ転勤命令を出してきた。中研執行部は話し合いを求めたが、研究所は組合の関与する問題ではないとして団交を拒否した」と報じ、「I君転勤に関する執行委員会声明」には「われわれの職場では、不当労働行為と労資協調を柱とする労務管理が根を下ろしはじめようとしている。今回のI君の転勤もその一つのあらわれにすぎない」と記載されていた。
- (2) 40年7月16日に行われた中研労組の定期大会の「第48期定期大会議案書」には、40年度の運動方針として、「組合活動の自由を守り弾圧に反対するたたかい」との表題で、「職場では職制の支配、人権無視の労務管理、差別などの労働者の基本的権利に対する圧迫が強まっています。私達はこれらをはね返して、職場における言論、思想、組合活動の自由を保障しなければなりません。…『X13副委員長不当解雇撤回の闘い』をすすめる中で、正当な組合活動に対する干渉、弾圧首切りなど、研究所側の不当労働行為に対しては、徹底的に事実を究明し、断固としてはねかえして闘う体制を強めていきます」と記載されていた。
- (3) 41年7月24日に行われた中研労組の定期大会の「第49期定期大会議案書」には、40年度の経過報告に「組合活動の自由を守り弾圧に対するたたかい」との表題で、X13闘争と教訓の中で「そのネライは組合弱体化である」「会社は闘う労働組合とその中心的メンバーを排除する」とうたい、「研究所側はX13闘争以後、組合員に対する不当な攻撃を相次いでくわえてきた。不当な攻撃の第一の特徴は、会社の方針に無条件に従わない人や主に活動家を対象とする処分の強化であります。…第二の特徴は、評議員や青婦役員など組合の活動家、職場の活動家に対する配転、出張の攻撃です。…第三の特徴は、いわゆるアカ攻撃です。…今後、こうした反省点を生かし、素晴らしい経験を広めて組合活動の自由を守るたたかを一層強めてゆく必要があります」と記載されていた。
- (4) 42年7月23日に行われた中研労組の定期大会の「第50期定期大会議案書」には、「不当な査定は是正」との表題で、「最近会社は、能力主義を強調し、その結果賃金面でも昇給、昇格査定における著しい不均衡が生じてきています。そのなかでも特に仕事の内容や、実績とは無関係に、例えば組合活動、職場活動に熱心な人などに対し、不当な差別をする傾向が著しくなっています。組合ではこのような差別を排除するため

…会社に資料を添付のうえ是正するよう意見書を提出すると同時に、所属上長と直接交渉し善処を強く要望しました」と記載されており、また「会社の組合活動に対する態度」との表題で、「昨年8月Y2所長、Y3副所長が就任して『新体制』が確立されて以来、会社の労働組合対策に著しい変化があらわれました。Y3副所長は、着任早々、組合に対して『すべての問題について話し合い、これを通じて相互信頼を確立したい』との意向を表明しましたが、会社の組合に対する姿勢は、この方向と全く反対であることが間もなく明らかになりました。まず、着任後間もないY3副所長は、9月20日付社内報『中研』において、中研労組の運動方針、およびこれに基づく組合活動に『批判』を加えたのをはじめ、それ以降、会社は問答無用の態度で組合の行う諸活動に対し、文書を通じて干渉する意思を露骨に示してきました。すなわち、9月19日付勤労課長名による『要望書』において、組合が『ベトナム侵略反対、原潜阻止横須賀集会』および『米原潜寄港抗議、ベトナム反対10.21ストの勝利をめざす中央集会』への参加を組合掲示板で呼びかけたことに対して、『協約違反の行為』であると『警告』を発し、また、10月24日付勤労課長名による『政治活動に関する再度の要望書』において、組合が『ベトナム反戦の写真展』を組合掲示板を使用して行ったことに対し、再度同主旨の『警告』を発し、さらに12月12日付勤労課長名による『申入書』においては、組合配布のビラのなかに『Z1内閣打倒、国会解散、諸要求貫徹、全国統一行動中央大集会』の呼びかけがあることに対して、『嚴重抗議』の意志を表明してきました。…このように、組合の行う諸活動なかならず教宣活動に対し、文書あるいは口頭によって、露骨に干渉するばかりか、今日まで組合活動に関して、労使双方で認め合ってきた協定内容や歴史的慣行をも、一方的に否定し去ろうとする態度を示してきました」と記載されていた。

そして「X4執行委員譴責処分にたいするたたかい」との表題で、「昨年11月21日…X4専従執行委員（教宣、青婦担当）は、勤労課より個人的な話があるとの電話連絡をうけ、勤労課会議室に赴いたところ、Y4勤労課長より、青年婦人部機関紙『ゆくて』の号外の記事内容が会社を著しく中傷、誹謗し、会社業務を不当に阻害したことにより譴責処分に処し、翌22日午後5時までに始末書の提出を求めるとの通告を受けました。…執行部は、この処分は組合活動に対する不当な干渉であり、重大な組織攻撃であると判断しましたが、慎重を期するため、直ちに団体交渉を開催し、その席上にて処分事由および処分に至る経過を明らかにするよう会社に要求しました。…執行部は、外部講師の講演主旨を掲載したとの理由で、会社が発行責任者を処分するという行為は、憲法に保障されている表現の自由の重大な侵害であり、労働組合の団結の象徴である機関紙に対する不当な干渉であり、そして組合活動に対する直接的な攻撃であると判断し、断じて許すことのできない行為であるとの見解を

持つに至りました。…その結果委員長より Y 3 副所長に対し、X 4 執行委員宛譴責処分通知書を会社宛返送し、そして始末書提出の要求に応じさせない措置を、組合の責任においてとる旨表明し、同時にこの処分を撤回するよう申し入れました。…これらの措置をとってから約半年間、執行部は、会社の出方を注意深く見守っていましたが、会社から何らの反応もなされませんでした」と記載されており、「たたかひの反省と今後の課題」との表題で、「査定白書を作成し、賃金面での不当差別がいかん労働者の団結を阻害しているかを明らかにし、これを組合内外に公表します。…教育、学習活動を強め、組合を組織的にも思想的にも弱めようとするあらゆる攻撃をはねかえしていける体制をつくっていきます」と記載されていた。また「K 氏東大長期実習問題」との表題で、「…K 氏（現合理化対策専門委員）は、9 月 14 日 U L（U n i t L e a d e r）より東大との共同研究という名目で、東大電子工学科へ長期実習を言い渡されました。…執行部はこの問題について、話が突然であり、仕事の実情からみて実習派遣が不自然であること、実習先での研究内容、期間、目的が不明確、X 13 闘争以来本人に対するさまざまな不当な扱い（組合活動に対する部長の干渉、昇給、一時金の不当な査定、企画職昇進の 1 年見送り、研究活動上の差別）などからみて、この実習派遣は、組合活動家の職場からの排除の疑いが強いと考え、実情調査と会社交渉を行うと同時に、その経過を『むさしの』に発表しました」と記載されていた。

6 会社の中研労組等への対応

- (1) 41 年 9 月 20 日付社内報「THE CHUKEN」には、「新所長、副所長に中研運営のビジョンを聞く」との見出しで、「X 13 問題以来中研では、会社も組合員を信用しないし、組合も会社を信用しないという傾向があって労使の相互信頼に欠けるところがあると思いますが、その点どうお考えですか」との問いに対し、Y 3 副所長の発言として「…組合の配ったビラをちょっと見せてもらって奇異に感じるころがあった。それは中研の組合は日立総連合の一般の組合と少し違った考え方をとっているのではないかということです。組合主義に立脚するというのが現在の日立総連合の考え方でしょう。…そういう立場の組合ならばどんなに強くても、強ければ強いほど結構だと思ひ、組合の立場を大いに尊重したいと思ひ。しかし、中研労組は必ずしもこのような考え方をとっていないのではないかと思ひれる。…組合のなかに政党活動を持ち込むのはよくないと思ひ。たとえば文書に資本が云々というようなことを書くのは間違いで、これは会社がというべきだろう。…労働対資本の対決というような考えでこられたのでは話し合いにならない」と記載されていた。
- (2) 41 年 9 月 19 日勤労課長は、中研労組執行委員長あてに、「去る 9 月 7 日貴執行部は、…『ベトナム侵略反対、原潜阻止横須賀集会』および…『米原潜寄港抗議、ベトナム侵略反対 10. 21 ストの勝利をめざす中央集会』に組合員が多数参加するよう組合掲示板を利用して集会参加を呼びかけ、

両集会に組合員が参加したやに聞いております。しかし、これ等の集会は明らかに政治活動を目的とした集会であり、このような集会に参加することは、本来の労働組合活動とはいえず、政治活動を目的としたものといわざるを得ません。そもそも日立の労働協約の精神は、労働組合は企業内組合という基盤に立って労働条件の維持改善、経済的地位の向上を目的として活動するものであるという考え方であり、かかる協約の精神に基づいて伝統的労使の信頼関係が成り立っているものであります。しかしながら、前記のような政治活動を目的とした集会に参加を呼びかけることは、組合活動の良識の線を逸脱した行為であり、日立の労働協約の精神に悖るともいわざるを得ません。しかも政治目的のために組合掲示板を利用することは、協約第10条第2項（会社施設及び構内の使用として、施設等の使用に当たっては組合業務以外の宣伝、広告及び政治的目的のために使用しないと定められている。）に反する行為であります。ついでに、貴執行部においては今後かかることのないように労働協約の精神にのっとり良識をもった組合活動を行われ、労使の信頼関係の確立に一層努力されることを要望します」との「要望書」を出し、さらに10月24日にも、中研労組がアメリカのベトナム侵略反対と題し、ベトナムでの写真を組合掲示板を利用して展示したことを、組合活動の良識を逸脱した行為であるとして、良識ある組合活動を行うよう求める「政治活動に関する再度の要望書」を出した。

- (3) 申立人らを含む中研労組の一部組合員が、42年10月31日に安保破棄諸要求貫徹日立中研実行委員会名で書かれた、「政治の反動化、軍国主義反対、労働組合への介入、低賃金打破、人べらし労働強化反対、寮管理規程反対、明るい民主的研究所づくりを要求して立ち上がり11月5日の統一行動に参加しよう」との表題のビラを、さらに11月2日「Z1首相訪米反対、ベトナム人民支援、小選挙区制粉碎、沖縄・小笠原返還、エンタープライズ寄港阻止、在日朝鮮人の民主的民族権利の擁護、物価値上げ反対、年末一時金の満額獲得、寮管理規程反対、真の労働時間短縮などの諸要求貫徹をめざして、11月5日の統一行動に参加しよう」との表題のビラを退社後、日立中研の門前で配った。これに対し会社は、勤労部の労務主任らをして組合員を呼出し、実行委員会の組織実態、指導者名等について質問したうえ、申立人ら12名を含め40数名の組合員を12月4日付けで訓戒処分とした。

7 会社の申立人らへの介入

35年夏、X2は、日立中研所内の教育制度を検討している教育委員Y5から青婦部活動を控えないと日立工専に行けないぞと言われた。

36年6月の組合役員選挙の前に、X1はY6課長から今度評議員をやるそうだがやめてくれれば面倒をみるという趣旨のことを言われ、37年の書記長であった際に、X1が査定の悪い理由を質したところ、君は組合をやりすぎると言われた。

38年 X13が副執行委員長に立候補した際に、X4はX13の推薦人であったにもかかわらず、Y7課長から職場の票をX13の対立候補であるMにまとめてもらいたいと言われ、Y8部長からは、X4が青年婦人部幹事を務めていた際、同部長が臨時職員の青年婦人部行事参加に干渉したため、X4が抗議したところ、「歌って、踊って、恋をしては民青同盟のキャッチフレーズだ、こういうことをやるのはよくないから注意しろ。組合にはアカがいる、アカのいるところにいると、朱に交われば赤くなるということがあろう。こういうところには行かないほうがいいんだ」と言われた。

44年6月組合役員選挙に際し、X4は書記長候補の選挙責任者となっていた頃、Y9部長に査定の低い理由を聞きに行ったところ、同部長からおまへは組合活動やっているだろうと言われたので、どういう活動ですかと尋ねたところ選挙の責任者だと言われた。

46年2月X4がX13裁判の傍聴のため年休届を提出したところ、Y10ULは、裁判の傍聴に行くような年休は認められない、どうしても休むなら欠勤扱いにすると行った。また47年2月にもX13裁判の傍聴のための年休は認めないと言われたので、X4が中研支部に善処方を申し入れたところ、Y10ULは、A書記長（組合）がぜひにと言うので印は押すが、私としては絶対に認めたわけではないと言った。

41年5月X11が前々任のY11課長になぜ悪い査定となっているのかと質したところ、同課長は職場でつけた査定どおりにならない力が作用していると思う、組合運動に熱心とみられているのではないかと答えた。

41年5月X7は、X13守る会の一員として、職場の仲間と共にメーデー会場で、X13の訴状の印刷された冊子売り歩いていたところ、連休明けに同じ課所属のTとともにY12部長に呼ばれ、君達はメーデー会場で何をしてくれたのだ、誰の指示であるようなことをしたのか、会社が困ることをやっていいと思っているのかと言われた。

44年2月X6がX13の裁判傍聴のため年休届を出したところ、Y13主任は、会社が不利になるとの理由で認めなかった。

8 申立人らへの仕事等の差別

(1) X1に関する事項

- ① 33年からRMU5型質量分析計（ガス分析装置）を使っていたところ、40年頃新しい分析計ができたことを知り、課長に要求したが、採り入れてもらえず、56年まで前記の旧式な装置を使っていた。
- ② 41年頃課長に講習会や学会に参加させてほしいと申し入れたが、受け入れられなかった。43年頃から47年頃まで、課長席の隣に作られたガラス張りの部屋に一人だけ入れられた。

(2) X2に関する事項

- ① X2の従事した研究に関連する研究報告書は、32年10月から58年3月までに36件出され、その内7件には謝辞が記載され、20件に執筆者として名前が記載され、57年1月から58年3月までの3件には協力者

と記載されているが、46年2月から49年9月の間の5件には何らの記載もされていない。

- ② 49年11月15日、日立会（会社・組合の親睦組織）のサークルである剣道部へ入会を申し入れたが、年齢に問題があるとして、認められなかった。
 - ③ 資料等を回覧せず、講習会や研修会に参加させないと主張するが、その具体的事実の疎明はない。
- (3) X 3に関する事項
- ① X 3の関係した研究の報告書は、34年1月から59年9月までに28件あり、このうち34年1月発行のものには執筆者と記載されており、56年3月、56年11月、57年9月発行のものには協力者としてまたは謝辞が記載されているが、その他の24件については何らの記載もない。
 - ② 43年11月社宅入居申請をしたが、認められなかった。
 - ③ 住宅資金融資を断られたとか、会議、講習会、研修会に参加させず、資料等を回覧せず、改善賞へ応募させない、と主張するが、その具体的事実の疎明はない。
- (4) X 4に関する事項
- ① 44年7月社宅の入居申請をしたが、認められなかった。
47年8月の配転に伴い、2年半ほど実験室に一人隔離され、仕事をほとんど与えられなかった。
 - ② 52年5月645ユニットに配属されて以降、そのユニット内の各グループの仕事を59年7月まで転々とさせられ、58年頃にはワープロの講習会に申し込んだが、人数が多いとして断られた。
 - ③ 会議や打合せにほとんど参加させず、研究報告や資料といったものが回覧されないと主張するが、その具体的事実の疎明はない。
- (5) X 5に関する事項
- ① 41年8月から3年間組合の専従執行委員を務め、44年8月に元の職場（機械工作課）に復帰したが、従来の仕事と異なる加工用の図面のコピーをする仕事を与えられた。その後47年には図面管理が、50年には購入部品の発注、部品材料の見積り等の仕事も加わった。
 - ② 45年2月社宅入居申請をしたが、認められなかった。
- (6) X 6に関する事項
- ① X 6は、執務職として17年間液化ヘリウムの製造に従事していたが、51年9月ヘリウム製造が中止され、同人のみが営繕課（63年2月に電気保全組となった。）に配属されたことに伴い技能職とされた。
 - ② 安全管理室の出した巡視日程表（61年5月22日～62年2月12日）にも、平成3年5月21日の施設課夜間・休日緊急時非常呼集系図表にもX 6は入っていないなどグループからはずされている。
 - ③ 講習会へ一切行かせてもらえなかったと主張するが、その具体的事実の疎明はない。

(7) X 7に関する事項

- ① 47年頃それまで担当していた特許出願関係の業務を取り上げられ、出願明細書の校正と公報類の分冊整理をさせられ、その後は分冊整理がほとんどとなった。しかし、当委員会に申し立てた後少しずつ仕事が変わり、平成3年には元の特許出願関係の業務に戻った。
- ② 47年3月社宅入居申請をしたが、認められなかった。

(8) X 8に関する事項

- ① 42年9月社宅入居申請をしたが認められず、50年に住宅資金融資の申請をしたが認められなかった。
- ② 46年2月501ユニットに配転になってから、約3か月忙しい人の仕事を手伝っていたが、47年5月頃から1年間は全く仕事を与えられなかった。

(9) X 9に関する事項

- ① 49年に日立会のコーラス同好会へ誘われず、51年に運動会への参加を断られ、55年にオセロ大会への参加を断られた。
- ② 業務の改善提案制度があるにもかかわらず応募させないとか、社宅入居を拒否される、仕事の会議・打合せや、研修会、講習会に参加させず、グループでの仕事をさせないと主張するが、その具体的事実の疎明はない。
- ③ 45年から56年までは研究報告書に名前が記載されなかったが、57年からは協力者として記載されるようになった。

(10) X 10に関する事項

- ① X 10が関わった研究報告書は41年2月から61年9月までに28件あり、そのうちの大部分は協力者として指名が記載されているが、54年2月、57年3月、58年1月、59年2月、60年3月発行の5件には何らの記載もなかった。
- ② 49年11月から51年9月までの間、4か月から半年以上一切の仕事が与えられなかった。
- ③ 講習会・研修会等に参加させてもらえなかったとか、研究報告書や資料を回覧してもらえないと主張するが、その具体的事実の疎明はない。

(11) X 11に関する事項

- ① 43年頃の日立会の行事であるスキーに参加を申し入れたが、定員に達しているとして断られた。
- ② 52年頃改善賞に応募しようとしたが、主任から拒否された。

(12) X 12に関する事項

- ① 43年8月機械工作課工務係から制作現場に配属され、48年2月からは仕事も半減された。51年4月課長に抗議し、53年頃から少しずつ仕事が増えてきた。
- ② 45年5月夫のX 14が社宅入居申請をしたが、認められなかった。

9 申立人らの日立中研X13守る会などにおける活動

申立人らは、前記X13の裁判闘争支援のために、中研労組の組合員や国分寺地区労傘下の組合員および地域の住民らで41年1月に結成された「日立中研X13守る会」に加入し、初代会長にはX1、副会長にはX3が就任し、45年にはX4、X8、X7が事務局員になり、50年にはX11が加わり（52年には事務局長となる。）、「日立中研X13守る会ニュース」の編集、発行を担当してきた。そして申立人らは、X13裁判の支援、カンパ活動等を行うとともに、41年から57年までにNo. 1（41・2・15発行）からNo.107（57・2・10発行）までの「日立中研X13守る会ニュース」を発行し、他の守る会の会員らとともに日立中研の門前や国分寺の駅頭で配布したりした。

「日立中研X13守る会ニュース」のNo.020（45・3・12発行）には「不当差別をなくし、明るい職場を」「広がっている査定」「組合に団結し要求と闘いを」、同No.053（46・5・12発行）には「71春闘・闘う体制と行動を職場から強め統一闘争の力で低額回答打破を」、同No.065（48・4・24発行）には「統一ストで低額回答をはねかえそう・73春闘山場」同No.072（50・4・24発行）には「75春闘重点ストを強化し満額獲得までたたかおう」との表題の記事が、X13の裁判の状況に加えて記載されていた。

そして同No.071（48・12・4発行）には、後記日立争議団共闘会議の関係者約300名が本社前に座り込み、「11・3東京総行動一万人が決起日立本社へ申入れ」と題し「不当解雇を撤回し、裁判の証人、傍聴者への妨害、干渉をするな。守る会や職場の活動家への賃金差別等不当差別をやめよ」という内容を記した日立争議団共闘会議の申入れ書を、会社の総務部長に手渡し、合わせて不当解雇等に抗議をしたと記載されており、そしてX13の解雇撤回闘争10周年集会、デモ抗議行動が行われた際の、50年10月3日の日立中研所長あて「申し入れ書」には、「十・三抗議集会実行委員会、日立中研X13守る会、日立争議団共闘会議」名で、「10年にわたる争議を誠意をもって解決せよ。X13の不当解雇を撤回し、職場に戻せ。X13守る会会員への賃金差別・仕事差別一切をやめよ。憲法無視の職場支配・労務管理をやめよ。人べらし合理化をやめよ」と記載されていた。

また、同No.086（55・4・22発行）には、X7が「年休届の理由欄廃止以後も」と題し、上長から年休の理由を聞かれ、理由を聞くのは個人的か仕事上かと質問したところ、上長が「個人的だが仕事上のことである。理由を聞かせてもらった方がありがたい」と答え、これに対しX7が「個人的に部下の私的な理由を聞いてまわるなどということは、上長としての威を借りてやる悪趣味としか言えない」といった上長とのやりとりが記載されていた。

このニュースの配布された数日後、X7は、部長を通して会議室に呼ばれた。そこで勤労課長が日立中研X13守る会ニュースを取り出し、この文の上長としての威を借りてやる悪趣味としか言えないという部分は、君の

上長がいかにも悪趣味であるかのように決めつけているので、上長を中傷、誹謗するものだ、このような文書を不特定多数に配ることは困る、厳重に注意すると言われた。

さらに申立人らは、52年からは日立中研 X13 守る会の会員らとともに、ビラを日立中研の門前や国分寺駅前で配ったりして会社への抗議行動を57年まで続けた。

54年12月14日に国分寺駅前で配布された日立中研 X13 事件国分寺地区労組対策会議、日立中研 X13 守る会名のビラには「日立は不当な差別、解雇をやめろ」「なぜこんなに安い日立の一時金」との見出しで、54年12月の X4 の賞与支給書の写を載せ、「上の賞与支給書は X13 守る会事務局長の X4 さんに対して、日立中央研究所が今年の年末一時金として支給したものです。… X4 さん以外でも X13 さんの闘いを日立の中で支えている人たちの一時金は、35歳～40歳、勤続年数15年以上で30万円以下というひどい実態です。これは同期入所者の平均の半額程度と思われまます」と記載されていた。このビラについて X4 は Y14 部長から「まったく遺憾だ」と言われた。

55年6月27日のビラには、日立中研 X13 事件国分寺地区労組対策会議、日立中研 X13 守る会名で「日立は不当差別をやめろ」と題し、X1、X6、X4、X7、X8 らの勤続年数、一時金の金額等を表にしたうえ「左の表は X13 さんの闘いを日立の中で支えている人達の一時金です。それぞれ同期入所者の平均の半額程度という、ひどい差別を受けています」と記載されており、同年7月25日のビラには、「日立の一時金公表をめぐって遺憾なのはどっちかな」との見出しで、「6月27日付のこのビラが、日立中研のなかで X13 さんを支援して闘っている労働者の一時金が、同期入所者の半額程度に不当に差別されていることを取り上げたところ、ビラに名前を出した6名のうち5名（前記5名）に所属上長より干渉が行われました。干渉の内容は『君の査定をあげるのに努力しているのにああいいう形をとられるのは遺憾であるとか、ちゃんとしたスジ（ルート）を通してやってもらいたい』などといったものです。…遺憾であるとか心外だとかは、こうした不当な差別を受けている活動家の弁ではないでしょうか」と記載されていた。

53年10月27日のビラには「日立中研 X13 守る会」名で、「日立労組81万5千円の年間一時金要求を提出」「日立は満額回答で答えろ」と、55年3月28日のビラには、「200時間を超えるのは電機産業だけ今年こそ労働時間の短縮をかちとろう」「電機の中で日立はさらに長い」と、同年4月11日のビラには、賃上げについて「日立はささやかな要求に満額回答せよ」と、同年9月12日のビラには「日立は世間並み同業他社並みの労働条件を保障せよ」と、56年11月12日のビラには「日立は一時金要求に満額回答せよ」という見出しの記事が、X13 の職場復帰要求の記事とともに記載されていた。

さらに申立人らは、日立争議団共闘会議（47年に日立茨城地区争議団、日立武蔵争議団、日立中研争議団および関連企業の争議団により結成）、日立争議団職場支援連絡会議（49年に日立争議団の職場の守る会が中心とな

り結成されたが、後に争議団をかかえていない本社、工場、事業所の活動家も参加)および日立争議団支援共闘会議(51年に日立武蔵争議団守る会、日立中研 X13守る会、日立争議団共闘会議、全金東京地本、全国一般東京地本、千代田区労協、品川区労協、小平地区労など15団体が加入し結成)のメンバーとして、ビラ配布、抗議要請等の活動を行ってきている。

そして本件申立のあった61年から、申立人らは、職場要求の実現をめざす組合活動の一貫として、日立製作所中央研究所賃金差別提訴団名で職場新聞(一枚のビラ)「明日へ」(No. 1、61・12・15発行)を発行し月2回の割合で、日立中研の門前で配布してきている。この職場新聞No. 1「明日へ」には、「賃金昇格差別で都労委へ提訴」の見出しで、提訴団を結成、団長に X1さんとあり、申立人ら12名の氏名および所属が記載されていた。この職場新聞の中には、申立人らに対する差別是正要求の記事とともに、春闘要求、一時金要求、労働基準法改悪反対等の記事が掲載されているものもあった。

10 申立人らの賃金等の差別に対する対応

(1) 56年4月21日申立人ら全員を含む17名(以下「X1ら17名」という。)は、中研支部に対し、55年度の各人の賃金表を添付して賃金差別是正について口頭で申し入れを行った。これを受けて支部執行部は、各人毎に事情聴取を5月中旬に行った後、組合の担当部(書記長、労働部長)から、協約上組合として論ずることはできないとの発言や、執行部の検討結果を聞くにあたり、(テープや第三者の介在のもとで)記録をとるなら、検討結果を伝えることはできない旨の発言があり、双方の意見が対立したままとなった。

その後の6月1日「執行部の検討結果の記録の残し方」について、X1ら17名と組合の担当部との話合いで、組合の担当部は「①協約の範囲内であれば組合はタッチできない②差はあるが差別はみとめられない③査定は仕事の評価として決められる④個々人の問題である」と述べ、翌2日の話合いで、組合の担当部は「①記録をとることは信義則に反する②個人のことは守秘義務がある③会社と交渉したかは明らかにできない」と述べるなどとしたが、執行部の検討結果を記録する方法を巡り双方の意見が一致せず、執行部の検討結果は明らかにされなかった。

(2) 57年4月30日 X1ら17名は、中研支部執行委員長あてに①中研における査定の実態、運用のあり方について、中研支部執行委員会としての見解を明らかにされること②格差・査定幅の大幅圧縮と昇格基準、各種査定基準の明確化に取り組まれること③私達にかけられている賃金・一時金の差別の解消における方針を示し、具体的に推進されることを求める「賃金差別是正に関する申入れ書」を提出したが、返送されてしまった。そこで再度6月7日同委員長あてに「1982年4月30日付賃金差別是正に関する申入れ書を提出に至った経過と理由について」という表題で、「①賃金の問題は個々人の問題との見解について②執行部の検討結果の

記録保存について③書記長の1981年6月1日発言について」の3点につき、これが担当部のみの判断であるのか、執行部全体の見解として示されたものであるのかを明らかにするよう文書で要求したが、組合はこの文書の受取を拒否した。

そこでX1ら17名は、同年10月4日直接執行委員長に経過と申入れ者側の考えを説明し、個々人の問題としては了解しておらず、組合の考え方と異なるが、執行部の検討結果を聞く意思はあると述べたため、その検討結果が個々人に話された。執行部の検討結果は①協定で査定幅がある以上、差がつくことは止むを得ない②評価・査定の問題は仕事とその成果の問題であるから、今一度上長とよく話し合っしてほしい③それでも納得できない場合は労使のルール（労働協約による苦情処理）にのっとってやらざるえない④個々人の問題であるというものであった。

(3) 58年3月から9月までの間、X10、X9、X12、X5、X1、X6は、各人が上長に対し、査定が低いことの理由について問い質したが、同人らは上長の回答に納得しなかった。

(4) 58年11月17日X1ら17名は、中研支部執行委員長および組合側事業所苦情処理委員あてに「苦情処理制度運用にあたっての要望および質問」との表題で、「私達は執行部（担当者）の意向をもとに再度所属長と一定の話し合いを行ってきましたが、何れも私達の基本的要請事項であった査定基準とその運用実態の明確化および現状賃金の是正という内容については何ら明確な回答が得られず、問題解決にいたっておりません。この後私達と貴執行部（担当者）との話し合いの中で、もし苦情処理がなされた場合には、最初から事業所苦情処理に付託されることになる。審理にあたっては査定基準に立ちいって苦情の当否を判断する等一定の方向が明らかにされました。しかし、私達は現段階では苦情処理委員会の運営方法など苦情審査の前提条件に関する問題で何点か明確にされていないと考え、以下質問ならびに要望を、貴執行部ならびに組合側苦情処理委員に行うものであります」としたうえ、「①苦情の併合処理について②参考人もしくは初任の採用について③記録の保存ならびに取扱について」の3項目につき要望を行い、文書で回答するよう求めた。

これに対し、組合の労働部長は、12月21日に「個人の問題であるから併合処理はできない。議事録は非公開となっているので当事者にも見せられない。当事者が参考人として出席することは苦情が出されていない現場では答えられない」と回答した。

(注)労働協約の「苦情処理」の条項は次のとおり。

第128条 苦情とは労働条件、作業条件及び人事の取扱等労働協約就業規則及びこれに関連する諸規則の解釈に対する不平不満をいう。

第130条 職場苦情処理委員会は会社代表と職場苦情処理委員双方3名以内をもって構成する。事業所苦情処理委員会は会社側委員と組合側苦情処理委員及び関係職場委員双方4名以内をもって構

成する。

第131条 職場委員はその職場の組合より苦情の処理を委託された場合はその事実を調査し、これを妥当と認めたときはその苦情を当該課長に申し出る。

前項の苦情に対して課長はその職場委員に速やかに回答する。

前項の回答によって解決されない場合は課長は直ちに職場苦情処理委員会を開催し職場委員と協議して、3日以内に解決するよう努力する。

第132条 前条の段階において苦情が解決されない場合は職場委員はその苦情を協議の経過を附記して書面によって事業所苦情処理委員会に提出することができる。

苦情が2以上の課に関する問題又は事業所の全般的問題等その性質上当該職場苦情処理委員会で処理し得ないことが明らかになった場合はその苦情を事業所苦情処理委員会に移すことができる。

職場苦情処理委員会において意見が一致した場合でも本人に意義があるときは更にその苦情を職場委員を通じて事業所苦情処理委員会に提出することができる。

- (5) 59年5月7日X1ら17名は、組合執行部の苦情処理がなされた場合には、最初から事業所苦情処理に付託されることになろうとの回答を受けて、まず本件申立人ら12名のうち、X3、X6、X7、X8、X12（以下「X3ら5名」という。）を除く、X1、X2、X4、X5、X10、X11、X9（以下「X1ら7名」という。）が、まず苦情処理を申立て、その結果をみて他の者も考えることとして、事業所苦情処理組合側委員あてに、各々「苦情処理申立書」を提出し、先の執行部の検討結果を受け「所属上長と話し合いを行いました。しかし、査定基準とその運用実態の明確化および賃金、一時金の是正について何ら明確な回答が得られず、問題の解決にいたっておりません」としたうえ、苦情処理の申立て事項として、「①これまでの私の賃金、一時金、昇格が協定の最低もしくは最低に近い状態に置かれてきたのは、いかなる理由によるのか具体的に明らかにすること②賃金、一時金、職群等級の格付を同学歴、同年齢者の平均まで直ちに引き上げること（また大幅な男女間格差を解消すること・X9のみ記載）③今日まで不当な査定によって生じた賃金、一時金の同学歴、同年齢者の平均との累積差額を支払うこと④賃金、一時金の査定の項目と基準およびその運用の実態、また昇格（特称制度）を含め、基準および運用の実態をあきらかにすること」の4項目を挙げて、納得いく処理がなされるよう求めた。

これに対し事業所苦情処理組合側委員は、60年3月から6月にかけて個々人に対し、苦情処理委員会の結論として、賃金、一時金の査定、職群等級の格付の決定は1年または半年毎に行われるという観点から、申

立て直近の59年と、参考としてその前年について取り上げることとし、職場からも事情を聴取した。その結果いずれも組合と会社の協定の範囲内にあり、特に不当あるいは不合理な取扱とは認められない。従って平均までの引上げ、累積差額の支払いは認められない旨を口頭で伝えた。

(6) 前記の苦情処理申立書における各人の苦情

- ① X 1は「私は1953年入社以来今日まで分析センターで質量分析計によるガス分析業務に従事してきました。また1978年からは発光分光分析による元素分析業務も担当してきました。…私は分析技術を時代のニーズに応えられるよう、自分自身の努力によって改善向上させてきました。その結果多くの研究者から分析結果に対する謝意を研究報告などに記載されて来ました。…私は過去において不当に低い賃金や一時金について、その時々所属上長と何回となく解決してもらいたいという話しをしてきましたが、職制は君の考え方では会社は良く思っていないとか、仕事はやっているが思想が悪いなどと抽象的な答弁に終始し差別に対する合理的な理由は何ら示されませんでした。この様に業務面では研究所の要求に応えた仕事を充分行ってきたにもかかわらず、賃金面では入社以来賃金、一時金、昇給、昇格などで査定の最低という評価を受けて来ました。…何故仕事上は上長の命に従い平均的な仕事を行っている者が、査定の範囲内におるとはいえ、常に査定の最低という評価を受けなければならないか、誰もが納得がいく合理的理由を明らかにしていただきたい以下の苦情を申し立てる次第です」と述べていた。
- ② X 2は「私は1957年4月に入所して以来、一貫して誠心誠意業務に励んで来ました。…これまで会社に私に対する処遇は、同期入所者に比べ非常に大きな格差が生じています。…現在勤続27年欠勤ゼロ日で、執務2級6職級であります。…私はこれまで所属の上長に対し、このようなさまざまな不当な処遇の改善を求めて話し合いを行って来ましたが、賃金は仕事だけでなく、将来に対しての信頼感などを含む総合的なものであるなどと満足のいく回答を得られていません。このような状態を一刻も早く解消し、標準的な処遇に回復することを求め、下記の4項目の苦情を申し述べます」と述べていた。
- ③ X 4は「私は1960年4月に…日立中央研究所に入所し、加速器、イオン打ち込み…などの研究に従事してきました。この間1965年7月より1968年7月まで中研労組専従執行委員に就任し、3年間休職しましたが、入所いらい24年間私は無遅刻、無欠勤で業務に誠実に励み、そのいくつかは表彰も受けました。しかしながら私の賃金、一時金は、労組専従執行委員に選出された1965年に基本給昇給が同学歴、同期入所者の平均から大幅に引き下げられて以来、1980年まで毎年労使協定の最低もしくは最低に近い状態に抑えられ、今日までは年間所得で同学歴、同年齢者の平均との差が1,817,352円にも達しています。…こ

のような不当な差別にたいして、私はその時々所属上長との話し合いを重ねてきました。このなかで私の仕事に対するミスなどの指摘は一度もなく、もっぱら私の労組や地域での活動や協調性が問題にされ、賃金は過去、現在、未来にわたる期待感で決まるなどと称して、問題の解決は図られませんでした。」と述べていた。

- ④ X5は「私は1961年に入社し、庶務課営繕係に配属されました。…1964年試作部機械工作課に移り工務関係の業務、材料の発注や表面処理の依頼などを担当しました。この間業務分析にもかわり『Bライン』の導入の提案もしました。3年間の組合専従執行委員離任の後、1969年以前の職場に戻り、当面の間ということで単純な図面コピー業務を命ぜられ、以後若干の変更はあるものの、基本的にはそのまま現在に至っています。私はこれらの仕事とりわけコピー業務は単純な作業ではありますが、誠実に遂行してきました。この点では誰にでも自信をもって語るができます。…1967年組合専従職のとき、突如昇給をそれ以前の平均的査定から査定最低額にランクされ、以後も毎年昇格、昇給、加給、一時金などで最低もしくは最低に近い査定を受けてきました。このため上長に対しても繰り返し査定基準を明確にし、差別を廃止するよう要求してきました。しかし、現在の上長は『誰もが会社にとって重要な仕事をしてもらっている。仕事の内容をもって賃金の差別はしない』と明言しながらも、私の要求には『問題があるとは思わない』などと述べるだけで、何らの解決策が見出せない状態です」と述べていた。
- ⑤ X9は「私は1963年日立中研に入所し、勤労課配属直後労働組合に配属され、1970年7月まで専従書記として組合事務をしました。1970年7月より現在まで1部、8部…の半導体研究開発ユニットで、…研究業務に従事し、誠意をもって仕事をしてきました。…研究室に変更になった時点で格付が執務5級4職級から執務5級2職級に下げられ、加給、職務給共に大幅に低くなりました。以降同学歴、同年齢者との格差が拡大してきました。…この処遇に対する理由の明確化と改善を求め上長に申し出ると、総合的に判断してとか、仕事の内容、能力、成果からみて妥当であるとの返答で納得できるものではありませんでした。…以上苦情の趣旨を申しあげましたが、十分調査のうえ納得のいく処理がなされるようお願いいたします。」と述べていた。
- ⑥ X10は「1963年4月入社以来約21年間にわたり超大型電子計算機に関する設計、試作、測定、回路解析等の業務に従事してきました。約21年間の形に残る成果としては、研報では主筆1件、…特許では主筆1件、連名1件、気付考案では1件となっています。…研報にはありませんが、『設計仕様書』設計基準として、他事業所へ移管される重要な書類をいくつか作りしました。…このように私は入社以来一貫して業務を忠実に遂行し、業務遂行にあたっては、期限を守っておおくの

成果を出し会社に貢献してきました。しかし、私の入社以来の格付けの推移と賃金の実態は…3回にわたり加給がダウンし、1966年より格付、昇給等が中研内において、同学歴、同年齢者でみても最低もしくはそれに近い状態が続いています。…上長に是正を要望したところ『仕事は能力にあったものを与えている。特に変な査定はしていない』等々の返答しか得られず何ら解決に至っていません。」と述べていた。

- ⑦ X11は「私は1960年4月に入社しました。技能者養成所を経て第5部電作課設計係へ所属、その後…製作係に移動、それ以来電子機器の製作、調整業務に携わっています。1965年頃から同僚と査定に差がつきはじめ、ほぼ協定の最低賃金、一時金、格付の処遇が続いてきます。この間与えられた仕事は誠意をもってこなしていますし、その時々の上長に査定の悪い理由を問いただしても、仕事のミスを指摘されたことは一度もなく、自分の胸に聞けとか、期待感がないなど抽象的な答えしか帰ってきませんでした。このように不明瞭な査定、格付による家計への圧迫は大きなものです」と述べていた。
- ⑧ X1ら7名は、前記のとおり各々誠意をもって仕事をしてきたにもかかわらず、格付、昇給等が日立中研内において、同学歴、同年齢者でみても最低もしくはそれに近い状態であるとして、調査のうえ納得できるような回答をもとめ苦情処理を申し立てたのであるが、事業所苦情処理委員会は何らその具体的な理由を示すことをしなかった。
- (7) 前記苦情処理を申し立てたX1ら7名は、60年10月21日中研支部執行委員長および組合側苦情処理委員あてに、「苦情処理の結論について」と題し、「苦情処理申立に至った経過」「苦情申立事項の取扱をめぐって」「苦情処理委員会の結論」「結論と審議経過に対する私たちの見解」の4項目についての文書を提出した。

この「結論と審議経過に対する私たちの見解」には、「私たちは『これまでの私の賃金、一時金、昇格が協定の最低、もしくは最低に近い状態に置かれてきた』と、過去数十年に及び不当な評価を受けて来た点について苦情を申し立て、執行部もこの内容に合意し苦情票を作成したにもかかわらず、直近の1～2年しか取り上げなかった点は本来の申立内容に反した処遇となっています。苦情処理結論についての組合側委員（苦情処理）からの補足説明によれば、各人の直近の1～2年については平均ないしそれに近い評価がされているということでした。しかしこれは、差別による昇格の遅れを前提とした低い職群等級内での査定であり、私たちが同期、同学歴者の平均賃金と比較して年間200万円にも及ぶ低い賃金であることへの合理的理由を示すものではありません。また、私たちはいかなる理由でこの様に最低もしくは最低に近い評価をうけるのかと昇格についても理由を明らかにするよう求めているのに対し、回答が全くなされていません。…以上のように、苦情処理委員会の結論は、私たちの苦情内容をなんら解決しないばかりか、申立事項の内容に立ち入っ

た検討がなされていないこと、また、結論に至る検討内容と審議経過について納得のいく説明が行われなかったことにより、私たちはこの結論に全く承服できません。…今後苦情処理制度の運用に当たっては、組合員の生活や権利を守る手だてとして機能するよう強く要望します」と書かれていた。

- (8) 61年10月28日申立人ら12名は、連名で私達の賃金・一時金、職群等級の格付を、同学歴、同年齢者の平均に直ちに是正することを含む8項目の要求を記載した「不当差別是正の申入れ書」を日立中研所長あてに輸送したが、何らの回答も得られなかった。
- (9) そこで申立人ら12名は、61年12月13日①各申立人の同期入所者中の中位者と同一の職群等級に是正し、昭和55年度からその賃金の差額を支払うこと②今後申立人らが正当な組合活動をしたことを理由として、昇格、昇給、配転、仕事、福利厚生等について差別してはならないこと③謝罪文を申立人に対し交付し、かつ本社正門等に掲示し、新聞にも掲載することを求めて本件不当労働行為救済申立をおこなった。

11 資格制度等

- (1) 会社における処遇制度としては、職群等級制度および特称制度があり、職群は、企画職、執務職、監督指導職、間接技能職、直接技能職、特務職の6職群に分けられている。

職群の定義

企 画 職	企画・立案および指導確認をする職務
執 務 職	主として机上事務を行うもので、他の職群のいずれにも属さない職務
監督指導職	上級監督者、組長、婦長など、指導監督にあたる職務
間接技能職	運搬・荷造・運転など直接生産に従事はしないが、肉体的労働を主とする間接作業に従事する職務
直接技能職	機械・組立・仕上・鑄造・溶接などの直接作業に従事する職務
特 務 職	上記5職群に編入するを適当と認められない警備・医務・寮務などに従事する職務

- (2)① 特務職以外の職群については、各職群の中を等級区分しており、企画職は1級から3級、執務職は1級から8級、監督指導職は1級から4級、間接技能職および直接技能職は1級から8級に、それぞれ区分されている。
- ② 職群制度制定（昭和26年導入）時は企画職には、現在のように級の区分はなかったのであるが、40年6月以降日立総連は、企画職については区分がなく、賃金、一時金など支給基準が明確でないとし、毎年の賃金改定時に企画職区分の課題を提起し、会社に検討を要請してきた。そして43年6月日立総連は、企画職の処遇の明確化のため1級～

3級の3区分を設けるべきであるとの要求をし、このことにつき会社と日立総連との間で中央賃金委員会を設け検討を続けた結果45年3月にいたり、会社は、日立総連に対し、企画職に3区分を設けることを提示し、同年の賃金改定時より実施することとした。この会社の提示した企画職区分基準には、「概ねの目安」として、企画職1級には「ベテラン企画員」同2級には「中堅の企画員」同3級には「新入企画員」とされていた。

- (3) 定期採用の新入所員のうち、中卒は8級執務職（技能職）、高卒は7級執務職（技能職）に格付けされる。そして会社は標準年齢というものを定め、実年齢にかかわらず、入所時において中卒者の場合は15歳、高卒者の場合は18歳、大卒者の場合は22歳として取り扱ってきている。
- (4) この職群の各々に「特称」というのがあり、40年2月会社と日立総連との間で設けられた中央賃金委員会において、会社は、賃金制度並びに職群制度の改定に関する会社見解として、「特称の考え方」につき、「特称制度制定の趣旨は高技能者及び功労者を優遇し、同一職務に永く従事する者に励みを与えて各人が最適の職務に安心立命して従事することを目指したもので、現在もその考えにかわりはない」と述べた。

この特称には、企画職1級からなる副参事、参事補及び参事と、執務職1級からなる副主事2級、同1級および主事と、技能職1級からなる工匠2級、同1級および工師と、監督指導職1・2級からなる工匠、工師および副主事2級・同1級、主事とがある。

さらに会社は、平成2年4月に企画職1級からなる特称については、「現行副参事を副参事1級として、その下に新たに特称区分（副参事2級とする。）を設ける」こととし同年5月21日より実施するとの改定を行った。そしてこの副参事任用については、企画職1級など特称任用前の在任年数（8年くらい）を考慮し、業績や能力を参考にして所の推薦により本が行っている。

12 昇格、編入について

会社では、昇格が同一職群内での等級または特称等級が上がることを指し、編入が職群を変更する場合のうち、執務職から企画職へ、または技能職から監督指導職に変更することを指す。

そして執務職および技能職については、後記<別表1>のとおり労使協定により、「速い者」「標準者」「遅い者」として、昇格する場合の年齢および職群等級の在任年数が定められている。

(1) 執務職から企画職

- ① 賃金制度並びに職群制度の改定について、39年から会社と日立総連との間で中央賃金委員会を設け約1年間検討されてきたのであるが、40年2月会社は、中央賃金委員会において、日立総連の主張に対し「賃金制度並びに職群制度の改定に関する会社見解」として「高卒男子標準者の企画編入については、早い者で26歳、平均的には28歳であるが、

この編入実績は従来と変わらない。高卒男子は企画職要員でもあり、能力も一般的に高いので一般より早く昇格することもあるので標準者は4級から企画職に編入されよう」と説明した。また48年4月会社は、日立労組に対し、賃金についての説明のなかで、標準者は30歳で企画職2級になると回答した。

- ② 日立中研での高卒男子の執務から企画職への編入については、その要件につき規程はないが、実態として、執務職4級および3級の者から編入している。そして執務職にある者の向上教育の一環である学研テスト（英語・数学・物理）と業務論文発表（担当している業務内容や自分の創意、工夫などをまとめたもの。）とがあり、これらに合格した者（業務論文発表のみの者もいる。）から各部長が企画者を推薦し、この推薦された者を所長、副所長、総務部長が面接のうえ所長が企画職編入の決定をしている。

なお、この学科テスト受験と業務論文発表は、年限がきて希望すれば誰でもできるものではなく、総務部勤労課から各部に有資格者（学科テストは入社後5年以上の者が対象となり、業務論文発表は入社後6年以上の者が対象となる。）の通知があり、これを受けて各部がこの中から受験者および発表者を推薦している。

(2) 技能職から監督指導職

監督指導職は、各部からの推薦により所長が決定する。そしてその昇格基準は、48年5月に締結された同年4月分以降の賃金に関する協定の覚書により、次のように定められている。

- ① 監督指導職1級は、工師、主事およびこれに匹敵する者で原則として45歳以上の者、並びに上級監督者
- ② 監督指導職2級は、概ね次を目安に昇格させる、早い者35歳より、標準者42歳より、遅い者53歳より。
- ③ 監督指導職3級は、概ね次を目安に昇格させる、早い者31歳より、標準者36歳より、遅い者45歳より。
- ④ 監督指導職4級は、上記以外の監督指導者

(3) 企画職編入等の実態

- ① 後記60年度高卒男子の職群等級格付実態＜別表2＞によれば、高卒男子の執務職と企画職との年齢別実態は、企画職となった者は、早い者で24歳であり、同一年齢で企画職にある者の人数が、執務職と企画職との合計人数に占める割合をみると27歳および28歳では80%であり、29歳から50歳までをみると、31歳、37歳および47歳は75%であるが、その他の年齢の者は80%台または90%台となっている。
- ② <別表2>によれば、企画職1級および副参事に格付けされた者の人数が、企画職1・2・3級および副参事に格付けされた者の合計人数に占める割合は、35歳では約56.2%であり、36歳では約69.4%、37歳では69.6%であり、38歳から55歳まででは、50歳では約77.7%であ

るが、他は80%台から90%台となっており、35歳から55歳までをみると約81.5%となっている。しかし、高卒者の女子で企画職になった者はいない。

また、後記平成4年度賃金実態<別表3>によれば、副参事1・2級に格付けされた者の人数が、企画職1～3級および副参事1・2級に格付けされた者の合計人数に占める割合は、39歳では約63%であり、40歳～46歳では各々70%を超え、47歳では約65%、48歳では約56%、49歳では約55%であり、47歳から59歳までをみると約53.5%となっている。

なお、後記<別表2・3>には、日立労組が組合員に対し調査し作成したものであるため、副参事であっても課長以上およびこれに準ずる職務を行う者等労働協約上非組合員である者はその数に含まれていない。

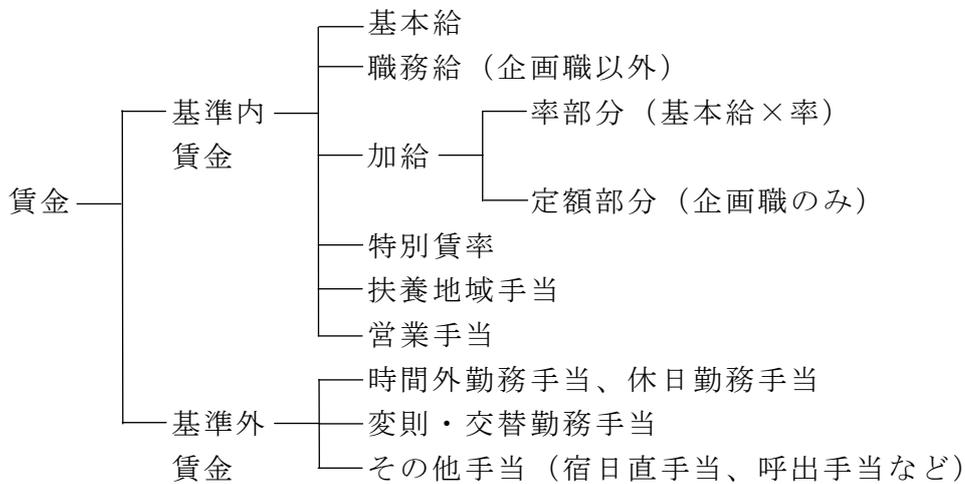
- ③ 一方専従組合役員の昇給は、日立労組と会社との間の協約で一般組合員と同じように行うとの規程があり、専従に出る前の実績に、同年次者、同職群の者のバランスをみて決定しており、専従期間中は仮に決定しておき復帰後に見直すこととなっている。そして専従組合役員として永年務めた者でも特殊の工師（技能職の最高）になった者や執務職から副参事になった者がおり、また組合役員として専従期間中に執務職から企画職に編入され特称の副参事まで昇格した者もいる。
 - ④ 日立中研では執務職から技能職へ移ることはまれであるが、技能職から企画職になった者は少なくとも7名あり、そのうちの1名は、安全管理室設備課施設保全係（申立人X6の所属）から企画職となっている。
- (4) 申立人らの昇格の実態等

申立人ら12名の執務職あるいは技能職での4級への昇格は、後記<別表4>のとおり、11名が協定の遅い者と同じ標準年齢の31歳であり、22歳で中途採用されたX3のみが実際の年齢の32歳となっている。さらに申立人らは、年限的にはテスト受験の対象者となっても、部の「企画職としての能力が見当たらない」「テストを受けさせるだけの学力、能力がない」「業績内容、執務態度からして執務職で（能力を）延ばすのがよい」等の理由からテストの受験さえさせてもらえず、企画職に編入されないままであり、本件申立時（昭和61年12月13日）X1、X2、X3、X10は執務職2級であり、X4、X5、X7、X8、X9、X12は同3級であり、X11は、技能職3級で（63年2月に執務職2級となる。）、X6は技能職2級であった。

そして①X1の所属する分析センターでの61年時における高卒者は5名で、X1以外は全員企画職である。②X2の同期入所者（高卒）は、X2以外は企画職である。③X4の同期入所者（高卒）は、51年時において18名で、執務職はX4を含め3名（1名は女性）であり他は企画職

である。④ X 7、X 5 と同期入所者（高卒）は、15年勤続表彰時において19名で、執務職は、X 7、X 5 を含め 4 名であり他は企画職である。⑤ X 10 と同期入所者（高卒）は、平成 3 年時において 8 名で、執務職は X 10 と X 9 をふくめ 4 名であり他は企画職である。⑥ X 3 と 35、36 年に同じ研究室にいた者はほとんど企画職である。⑦ X 11 は技能養成所を経て 38 年に配属されているので 38 年を同期者とみると、平成元年時において 8 名で、執務職は X 11 と X 10 を含め 4 名（1 名は女性）であり他は企画職である。⑧ X 6 の同期入所者（高卒）は、49 年時において 19 名で、その内執務職と技能職（X 6）は 3 名であり他は企画職である。⑨ X 8 の同期入所者（高卒）は、53 年時において 25 名で、執務職は 3 名であり他は企画職である。

13 会社の賃金体系は次のとおり。



14 申立人らに対する査定

(1) 申立人らの査定が最低となった時期

- ① X 1 は、28 年入所で 37 年までは基本給の昇給額が平均以上であったが、37 年 11 月に加給率が協定の最低となり、45 年には基本給が協定の最低保障賃金となった。そして 48 年には賞与が協定の最低となった。
- ② X 2 は、45 年には加給率が協定の最低となり、46 年には基本給が協定の最低保障賃金となった。そして 47 年には賞与が協定の最低となった。
- ③ X 3 は、32 年入所で 37 年までは基本給の昇給額が平均以上であったが、44 年には加給率が協定の最低となり、45 年に基本給の昇給額が協定の最低となり、46 年には基本給が協定の最低保障賃金となった。そして 48 年には賞与が協定の最低となった。
- ④ X 4 は、35 年入所で 41 年までは基本給の昇給額が平均以上であったが、46 年に基本給が協定の最低保障賃金となり、47 年加給率が協定の最低となった。そして 46 年には賞与が協定の最低となった。
- ⑤ X 5 は、36 年入所で 41 年までは基本給の昇給額が平均以上であった

が、45年には加給率および基本給の昇給額が協定の最低となり、46年には基本給が協定の最低保障賃金となった。そして46年には賞与が協定の最低となった。

- ⑥ X 6 は、34年入所で40年までは基本給の昇給額が平均以上であったが、44年に加給率が協定の最低となり、46年には基本給が協定の最低保障賃金となった。そして46年には賞与が協定の最低となった。
- ⑦ X 7 は、36年入所で41年までは基本給の昇給額が平均以上であったが、43年基本給の昇給額が協定の最低となり、44年には加給率が協定の最低となり、47年には基本給が協定の最低保障賃金となった。そして45年には賞与が協定の最低となった。
- ⑧ X 8 は、37年入所で41年までは基本給の昇給額が平均以上であったが、45年には加給率が協定の最低となり、47年には基本給が協定の最低保障賃金となり、50年には基本給の昇給額が協定の最低となった。そして46年には賞与が協定の最低となった。
- ⑨ X 9 は、38年入所で39年までは基本給の昇給額が平均以上であったが、47年には基本給が協定の最低保障賃金となり、50年には基本給の昇給額および加給率が協定の最低となった。そして47年には賞与が協定の最低となった。
- ⑩ X 10は、38年入所で42年までは基本給の昇給額が平均以上であったが、43年には基本給の昇給額が協定の最低となり、47年には加給が協定の最低となり、基本給も協定の最低保障賃金となった。そして46年には賞与が協定の最低となった。
- ⑪ X 11は、35年入所で40年までは基本給の昇給額が平均以上であったが、43年には基本給の昇給額が協定の最低となり、44年には加給率が協定の最低となり、46年には基本給が協定の最低保障賃金となった。そして46年には賞与が協定の最低となった。
- ⑫ X 12は、37年入所で39年までは基本給の昇給額が平均以上であったが、43年には基本給の昇給額が協定の最低となり、44年には加給率が協定の最低となり、45年には基本給が協定の最低保障賃金となり、そして46年には賞与が協定の最低となった。

(申立人らが協定の最低となった年を表にすると下記のとおり。)

	加給率	基本給の 昇給額	基本給 最低保障	賞 与
37年	X 1			
43年		X 11・X 7 X 12・X 10		
44年	X 3・X 6 X 11・X 7 X 12			

45年	X 2 ・ X 8 X 5	X 3 ・ X 5	X 1 ・ X 12	X 7
46年			X 2 ・ X 3 X 6 ・ X 11 X 5 ・ X 4	X 6 ・ X 11 X 5 ・ X 4 X 12 ・ X 8 ・ X 10
47年	X 4 X 10		X 7 ・ X 10 X 8 ・ X 9	X 2 ・ X 9
48年				X 1 ・ X 3
50年	X 9	X 8 ・ X 9		

なお、加給率、基本給の昇給額および基本給・最低保障は当年4月から翌年3月までで、賞与は当年12月および翌年6月分である。

(2) 申立人らの本件申立以降の査定

① 61年度の査定

〈別表5〉によれば、基本給については、X5、X12の2名が基準点10点のうち9点で、他の者は基準点となっている。

賞与については、申立人11名が基準点100点から96点との間であり、1名が基準点80点中76点（6月分）と78点（12月分）となっている。

加給については、執務職1級の加給率の平均が44%のところ、X3が42%、同じく2級が平均42%のところ6名中3名が平均で、3名が40%であり、同じく3級が平均38%のところ5名中2名が平均で、1名が37%で、2名が36%となっている。

② 平成2年度から同4年度の査定

〈別表6～8〉によれば、平成2年度から同4年度までの査定では、申立人ら全員が基準点ないしそれ以上となっている。

15 賃金および賞与協定

賃金および賞与は、毎年労使の協定により決められている。以下は61年4月分以降の賃金協定および60年12月および61年6月の賞与協定であるが、他の年における協定も同様の形式である。

(賃 金)

A・基本給

定期昇給・一般昇給

現行区分		一般昇給	査定の最低
企画職	1 級	4,700円	2,820円
	2 級	3,900円	2,340円
	3 級	3,300円	2,050円
特称者	工師・主事	4,700円	2,820円
	工匠1級・ 副主事1級	4,100円	2,460円
	工匠2級・ 副主事2級	3,800円	2,280円

監督指導職	1 級	3,800円	2,280円
	2 級	3,700円	2,260円
	3 級	3,300円	2,050円
	4 級	3,100円	1,950円
執務職・技能職	1 級	3,300円	1,980円
	2 級	3,100円	1,890円
	3 級	2,900円	1,830円
	4 級	2,700円	1,730円
	5 級	2,500円	1,630円
	6 級	2,300円	1,500円
	7 級	2,100円	1,370円
	8 級	1,900円	1,240円

B・加給

- ①加給率 平均加給率および事業所平均出勤率以上の者に対する査定
の最低は次の通りとする。

現行区分		平均	査定 of 最低
企画職	1 級	55%	47%
	2 級	49%	42%
	3 級	43%	37%
特称者	工師・主事	定率67%	—
	工匠1級・ 副主事1級	59%	50%
	工匠2級・ 副主事2級	55%	47%
監督指導職	1 級	53%	45%
	2 級	52%	44%
	3 級	49%	42%
	4 級	41%	35%
執務・ 技能職	1 級	44%	38%
	2 級	42%	36%
	3 級	38%	33%
	4 級	31%	27%
	5 級	25%	22%
	6 級	21%	18%
	7 級	17%	15%
	8 級	13%	12%

② 企画職の加給定額

企画職 1 級が92,800円、同 2 級が86,500円、

同 3 級が 80,200 円

C・最低保障賃金として、

年齢別に基本給、基準内賃金の最低保障額を定めている。

D・職務給賃率

	監督指導職	執務職	技能職
1 級	90,100円	62,800円	57,800円
2 級	94,100円	66,200円	60,600円
3 級	98,100円	69,600円	63,400円
4 級		73,000円	66,200円
5 級		76,400円	69,000円
6 級		79,800円	71,800円
7 般			74,600円
8 般			77,400円
9 級			80,200円

(賞 与)

60年12月および61年6月支給の賞与

A・支給率分

	現行区分	査定分	査定の最低
企画職	1 級	基本給×517%	基本給×239%
	2 級	基本給×458%	基本給×219%
	3 級	基本給×362%	基本給×156%
特称者	工師・主事	基本給×619%	基本給×393%
	工匠1級・ 副主事1級	基本給×582%	基本給×346%
	工匠2級・ 副主事2級	基本給×550%	基本給×317%
監督指導職	1 級	基本給×522%	基本給×286%
	2 級	基本給×514%	基本給×284%
	3 級	基本給×430%	基本給×233%
	4 級	基本給×388%	基本給×206%

A 支給率分

	現行区分	査定分	査定の最低
執務職・ 技能職	1 級	基本給×486%	基本給×272%
	2 級	基本給×416%	基本給×238%
	3 級	基本給×363%	基本給×219%
	4 級	基本給×290%	基本給×171%
	5 級	基本給×238%	基本給×147%
	6 級	基本給×195%	基本給×132%
	7 級	基本給×181%	基本給×132%
	8 級	基本給×178%	基本給×132%

B 加給定額リンク分および職務給賃率リンク分

① 加給定額リンク分

- 1 般企画職—169,860円 2 級企画職—158,270円
3 級企画職—146,680円

② 職務給賃率リンク分

	監督指導職	執務職	技能職
1 級職	164,920円	115,140円	106,020円
2 級職	172,330円	121,410円	111,150円
3 級職	179,740円	127,680円	116,280円
4 級職		133,950円	121,410円
5 級職		140,220円	126,540円
6 級職		146,490円	131,670円
7 級職			136,800円
8 級職			141,930円
9 級職			147,060円

第 2 判 断

1 却下を求める主張について

(1) 被申立人の主張

① 継続する行為の問題は、法形式的には、申立の却下事由に関するものであるから、申立内容の実体審理の前に、使用者の行為が申立日から1年以内であるか否かを外形的に判定するという手続問題にすぎない。つまり申立を却下されないために何らかの事実を証明しなければならないような行為は、およそ継続する行為という概念になじまないというべきである。

従って、単一の不当労働行為意思に基づき数個の行為が行われた場合には、一個の継続する行為となるなどというように、不当労働行為の成否について、審査した後に初めて認定しうる内容を以てこれを判定するという考え方は、法の定めに明らかに反している。

② 継続する行為に関する規定は、例外規定ではなく確認規定である。法形式的にみて、使用者の行為につき一日で終る行為と二日以上継続する行為の二種類を想定して、かかる表現により申立期間の開始日を定めたと解すべきである。

③ さらに加えて、法は制度として申立期間を設け、明文をもって1年という確定期限を定めているのである。この申立期間は一律に適用されるべきものであって、個々の事案ごとの古い証拠の存在や、記憶の濃淡、或いは労使関係の安定阻害の有無などといった個別的事情の如何によって、申立期間を適宜変更したり、適用の可否を決するなどといった任意的、裁量的な運用をしてよいというものではない。

従って、本案申立に関して言えば、各申立事件に関して申立日より1年を超える日以前にかかる部分は却下さるべきである。

(2) 申立人の主張

- ① 賃金、昇格差別は、毎年行われる新賃金や昇格の決定行為によって、一回限りで終了するものではない。まず差別的査定があり、それに基づく差別的賃金、昇格の決定があり、さらに毎月毎月の差別的賃金支給がある。これらの連続した会社の行為が、全ての労働者にとって賃金、昇格差別行為を構成しているのである。さらに翌年には前年・度に決定された賃金、昇格がベースになって新しく賃金、昇格が決定され、年々差別が拡大されていく。以上の継続性に加えて、賃金、昇格差別そのものが労働者の行動、態度、思想を糾弾し、変更を強いるために、会社が一貫した不当労働行為意思に基づいて行う継続的な行為であることが重要である。賃金、昇格差別は、行動、態度、思想を改めるまで差別を続けるぞとの会社の労働者に対する意思表示なのであり、本質的に継続する行為の性格をもっているのである。
- ② 労働委員会による不当労働行為救済制度は、救済命令により現状回復主義をとっている。申立人らは、過去約20年間にわたり累積的な賃金、昇格差別を受けてきているのであるから、差別開始時に遡及して全ての差別賃金、昇格を回復させない限り、現状回復ははかれない。労働組合法第27条第2項で1年の申立期間を定めた趣旨は、証拠の散逸、労使関係の安定阻害、救済の実益喪失であるとされているが、本件賃金、昇格差別事件については、このような問題点は全く存在しない。

即ち(ア)証拠の点については、会社は申立人らに対し入所以来累積的な評価、査定を行っているのであり、散逸の心配はない。(イ)労使関係の安定については、差別を是正し、現状を回復することによって初めて労使関係の安定が実現する。(ウ)申立人らは、毎年、毎月繰り返され年々深刻化する本件賃金、昇格差別に対し、度々直接会社の上司にあるいは組合を通して異議、不服の申立をしてきた。それにもかかわらず会社は差別を全く是正しようとしなかったことは、一貫した不当労働行為意思に基づいて差別を続けてきたもので、その継続性は明白である。

(3) 当委員会の判断

賃金・一時金、職群等級の格付を決定する行為は、それが本件のように労使の協定により毎年行なわれている以上、一般的にみていわゆる一回限りの行為といえよう。

しかしながら、会社が組合員の正当な組合活動を嫌悪し、かつ組合員を差別する意図のもとに毎年の賃金・一時金、職群等級の格付の決定にあたり、差別を繰り返していると認めるに足る具体的徴憑が顕在化している場合には、賃金・一時金、職群等級の格付の決定は継続する行為に

該るといえる。

そこで本件をみるに、第1、10認定のとおり、申立人らは56年4月に中研支部に対し、口頭で賃金差別の是正を申し入れ、次いで57年4月賃金差別是正につき文書で申し入れたこと、そして中研支部の意向を受け、上長と話し合ったが何ら明確な回答が得られなかったとして、58年11月17日に中研支部執行委員長および組合側事業所苦情処理委員に対し、苦情処理制度運用にあたっての要望および質問につき、文書で提出したのであるが、この文面には、苦情処理がなされた場合には、最初から事業所苦情処理に付託されることになるとうの回答を既に執行部から得ていた旨の記載があること、59年5月X1ら7名が苦情処理申立をしたところ、事業所苦情処理委員会は、申立て直近の59年と、参考としてその前年につき取り上げて事情聴取をした結果、組合と会社の協定の範囲内にあり、特に不当あるいは不合理な取扱とは認められないとの回答を行なっていること、60年10月X1ら7名は、この苦情処理委員会の回答に納得せず、組合側苦情処理委員あてに、結論と審議経過に対する見解を述べ、苦情処理制度の運用に対する要望を出したこと、そして61年10月申立人らは、日立中研所長あてに、賃金・一時金、職群等級の格付を学歴、同年齢者の平均に是正することを求める不当差別是正の申入れ書を提出したことが認められる。このように申立人らの苦情処理が、職場苦情処理委員会でなく最初から事業所苦情処理委員会で扱うこととされたことは、労働協約の苦情処理に係る規定からみて、会社は、少なくとも58年11月までには、申立人らが中研支部に対して、同学歴、同年齢の者と比べて賃金の低いことを問題にしその是正を求めていることを認識したと推認される。

そして第1、10(5)(6)認定のとおり、59年5月X1ら7名が、誠意をもって仕事をしてきたにもかかわらず、格付、昇給等が同学歴、同年齢者と比べ最低もしくはそれに近いことに納得できないとして、苦情を申し立てたのに対しても、会社は、同人らの苦情に対し、勤務評価の資料があるはずであるのに何らの説明もせず、組合側事業所苦情処理委員を通じて、協定の範囲内にあり特に不当あるいは不合理な取扱とは認められないというのみであることからみて、第1、10(6)で認定したX1ら7名の勤務態度に係る主張は、事実であるとみざるを得ない。

とすれば会社は、58年からX1ら7名が格付、昇給等が同学歴、同年齢者と比べ最低もしくはそれに近いことを知っていたにもかかわらず、毎年の賃金、格付の決定に当たり差別的行為を繰り返してきたとみることができる。

よって本件の場合には、労働協約の定めに従い苦情処理を申し立てたX1ら7名については、58年から引き続き賃金、一時金、昇格が協定の最低に近い状態の是正を求めて続けてきたとみられるのであるから、同人らに対する58年度の賃金決定時から継続する行為に該るとみるのが相当で

ある。

一方X 3ら5名は、第1、10(1)(2)(4)(8)認定のとおり、56年4月中研支部に対して、口頭で賃金差別の是正を申し入れ、次いで57年4月「賃金差別是正」につき文書で申し入れたこと、58年11月17日に中研支部および組合側事業所苦情処理委員に対し、協約に基づく苦情処理の運用についての要望を文書で提出したことは認められるが、中研支部との話し合いで、もし苦情処理がなされた場合には、最初から事業所苦情処理委員会に付託されることになろうとの回答を得たにもかかわらず、苦情処理を申し立てることもせず、61年10月に至り中研所長に対し不当差別是正を申し入れたのみである。

このことからすれば、上記X 3ら5名は、56年以降58年まで、中研支部に対しては、賃金差別是正についての要望をしていることが認められるが、会社に対しては、61年10月まで何らの申し入れもせず放置してきたとみざるを得ないことからみて、会社がX 3ら5名に対し、前述のX 1ら7名に対するような差別的行為を繰り返してきたとの具体的徴憑があったとみることはできない。

2 不利益取扱について

(1) 申立人の主張

会社の申立人らに対する本件賃金・昇格差別は、民主的に強化された中研労組の活動を担い、これに対する変質化攻撃と不屈に闘い、組合変質後も権利擁護と要求実現のために、積極的に活動を続けてきた申立人らの活動を明らかに嫌悪した不利益取扱である。このように本件差別が会社の民主的労働組合を敵視する労務政策に基づくことは明らかである。

(2) 被申立人の主張

① 不利益取扱は組合員個人を対象とする不当労働行為救済制度であるところ、この制度は、組合員たる労働者が労働組合の正当な行為をしたことの故をもって不利益な取扱をされた場合を対象にするものであって、いわゆる組合活動ないし組合運動と称する行為一般を対象とするものではない。

申立人らが主張する同人らのなしたる組合活動なるものはア) 日立労組の機関活動（日立中研支部役員選挙を含む。）イ) その他の活動の二種類に分けられる。そしてイ) は、労働組合の行為ではなく、申立人ら各人の個人的な行為であり、これらの行為は不当労働行為救済制度による保護は受けられないものである。

また、ア) のうち申立期間内のものとしては、中研支部役員選挙への立候補があるが、これは第一次申立以降のことであり、その余は昭和30年代・40年代頃のことであり、申立期間外のものである。本件申立において、申立人らが主張、立証した組合活動なるものは、ア) 以外の全ては労働組合の正当な行為に該らないものである。加えて、日立中研X13守る会の解散した昭和57年2月以降61年12月の本件申立ま

でのほぼ5年に亘る期間においては、申立人らの主張、立証を見ても、申立人らの言う組合活動も特段には行われていない。

以上の如く、申立人ら主張の組合活動は、とても労働組合の正当な行為といえるものではない。従って、本件申立は棄却さるべきものである。

- ② 本件審理対象期間内の申立人らの昇給等の査定・審査・決定・発令は、申立人らの組合活動の如何とはおよそ関係のないもので、申立人らの業務遂行状況を適正に評価してなされたものであって、何ら不当労働行為となるものではない。よって本件申立は棄却されるべきである。
- (3) 当委員会の判断

- ①(ア) 会社の主張するように、第1、3認定のとおり、申立人らは51年7月の組合役員選挙を最後に役員候補者の選挙応援活動をやめてしまったこと、第1、9認定のとおり、56年末X13の裁判が和解で解決したため、日立中研X13守る会としてのニュースやビラの配布活動も57年には終わり、それ以降特段の活動は認められない。
- しかし、第1、3認定のとおり、申立人らは33年に執行委員となったX1を始め、X13が解雇された40年から43年まではそのほとんどの者が組合の役員や専門委員などを務めていたこと、第1、5認定のとおり、39年～42年当時の組合執行部は、会社の組合活動家の解雇、転勤等の行為をとらえ、組合員に対する不当な攻撃であり、また賃金面でも組合活動、職場活動に熱心な者に対し、昇給、昇格査定において不当な差別がなされていると認識していたこと、第1、6認定のとおり、41年当時の日立中研の副所長の発言からみて、会社は、日立総連傘下の他の組合が労働組合主義に立脚して、会社と団体交渉をおこなっているのと比べたうえ、中研労組が労働対資本の対決という前提に立って活動している事実を非難し、かつ勤労課長名文書で、政治的活動を目的とした会社施設外での集会への呼びかけや参加を、本来の労働組合活動とはいえないとか、組合活動の良識の線を逸脱した行為であるとして、今後かかることのないようにとの要望書を出し、組合活動に介入していること、第1、6(3)認定のとおり、42年には、政治の反動化、軍国主義反対、Z1首相訪米反対、ベトナム人民支援、小選挙区制粉碎等を表題とした、政治的活動とみられる集会への参加を呼びかけるビラを、会社施設外で退社後に配布したことを理由に、申立人らを含む40数名の組合員を処分したこと、第1、5(4)認定のとおり、41年末にはX4が青年婦人部機関紙に外部講師の講演主旨を掲載したことに対し、会社を中傷、誹謗し、業務を障害したと譴責処分としたことにつき、中研労組が、不当な干渉であるとして団体交渉を求め、さらに処分通知を返送し処分撤回を申し入れたことに対し、会社は何らの回答もしな

かったことからみて、会社は、申立人らが自ら組合役員となったり、組合役員の選挙を応援していた頃（39年～42年）の中研労組の活動のあり方を嫌っていたと認めざるを得ない。

- (イ) そこで本件申立人らの活動をみると、第1、3認定のとおり、33年から44年までは各々組合の役員や専門委員等を務め、44年7月以降は組合役員候補者の選挙応援をしていたことが認められる。そして第1、9認定のとおり、41年1月からは日立中研X13守る会の会員として、組合役員の解雇に係る裁判闘争の支援をし、解雇撤回や日立の不当差別是正、賃上げ、一時金要求などをニュースやビラにして配布するなどの活動を57年2月まで続けてきたことが認められる。

これら申立人らの日立中研X13守る会の会員として解雇撤回を求めX13裁判を支援してきた行為は、たとえ第1、4(3)認定のとおり、中研労組がX13解雇に関する闘いを機関として集約する決定をしたとしても、7月21日から11月10日までは組合の問題として取り上げてきたこと、さらに中研労組は、X13副執行委員長に加えられた転勤命令および解雇に関する不当性の主張は取り下げないと決めたことからみて、組合の機関決定に反するものとは言えない。また第1、9認定のとおり、45年以降の申立人らの配布した日立中研X13守る会ニュースやビラで、不当差別をなくし明るい職場を求め、守る会や職場の活動家への賃金差別等不当労働行為をやめよとか、54年12月14日および55年6月27日のビラでは申立人X4ら5名の名前と一時金の金額を掲げ、その実態を明らかにして差別をやめるよう訴えるといった自分達の労働条件に係る要求をも掲げていることが認められる。

従って、申立人らの役員や専門委員等を務めたこと、組合役員候補者の選挙応援をしていたこと、およびX13守る会会員として行ってきた、元組合役員の解雇撤回闘争の支援活動およびニュースやビラ配布行為は、正当な組合活動といえる。

- (ウ) 第1、7認定のとおり、41年5月には、X11が査定の悪いのは組合運動に熱心だとみられているとの趣旨を課長から言われ、またX7がX13守る会の一員として冊子を売っていたことに対し、部長から会社が困ることをやっていいと思っているのかと言われ、44年6月にはX4が部長から査定の低いのは組合活動（選挙の責任者）をやっているからだと言われ、X13裁判傍聴のため年休届を出したことに関しては、44年2月にX6が認められず、46年2月にはX4が課長から欠勤扱いにするといわれたりしたこと、第1、9認定のとおり、54年または55年に日立X13守る会のビラに名前を載せたX1ら5名に対し、上司から遺憾であるとの注意があったことが認められる。

(エ) これらを総合してみると会社は、申立人らがX13解雇当時の中研労組役員または専門部員となって活動していたこと、中研労組の組合活動を支持する者の組合役員候補の選挙応援をしていたこと、日立中研X13守る会の会員として行ってきた活動を嫌っていたと推認される。

- ② そこで昇格、編入についてみると、昇格については、第1、12認定のとおり、協定により速い者、標準者、遅い者という型で年齢と在任年数により昇格基準が定められていること、編入については、第1、12(1)①認定のとおり、高卒男子は企画職要員と位置づけされており、平均的には28歳で企画職になるとの会社見解と、標準者は30歳で企画職2級になるとの会社回答が出されていること、第1、12(3)認定のとおり、その実態をみるに27歳以上の者は概ね80%以上の者が企画職となっていること、第1、12(4)認定のとおり、日立中研における申立人らと同期入所者の高卒男子の大半が企画職となっていること、第1、12(1)②認定のとおり、日立中研においては、学科テストおよび業務論文発表を執務職の向上教育の一環という位置付けをしていること、第1、12(3)③認定のとおり、組合専従役員を永年務めた者や、組合役員で専従期間中の者でも昇格し、企画職へ編入され特称も与えられていることが認められる。

以上のことからみて、会社における昇格については、査定によりその遅速はあるが、年功型であるとみられ、また企画職への編入についても、会社は、テストの合格者の中から推薦で行うというが、テストは向上教育の一環と位置付けされていること、企画職の実態が27歳以上の者で概ね80%以上となっていること、平均的には28歳で企画職になり、標準者は30歳で企画職2級になると会社が回答していることからして、実際は入社年次を相当考慮した年功的な運用が行われているとみるのが相当である。

そして第1、14(1)で認定したとおり、申立人らの基本給の昇給率をみると、入所以降X1、X3は37年まで、他の申立人らは39年ないし42年までは平均以上の査定を受けていたこと、第1、14(2)認定のとおり、本件申立時以降の査定は61年度こそ基準点より少し低いものの、平成2年度から同4年度には全員が基準点以上の評価を受けていることが認められる。

しかるに、第1、14(1)で認定したとおり、43年から45年の間に申立人らの大半が、加給率あるいは基本給昇給額が協定の最低とされたこと、45年から47年の間に申立人ら全員が、基本給最低保障とされたこと、第1、12(4)で認定したとおり、昇格についても申立人ら12名が、執務職4級に昇格したのが協定に定められた遅い者に該る標準年齢の31歳（1名は実年齢の32歳）であるにもかかわらず、会社は、X1ら7名が上長や、事業所苦情処理委員会に対し、誠意をもって仕事をし

てきたが、格付、昇給等が、同学歴、同年齢者と比べ最低もしくは最低に近いことにつき説明を求めてきたにもかかわらず、協定の範囲内であるというのみで、何ら具体的な説明をしていない。

また企画職編入についても、会社は、テストは向上教育の一環であるとしながら、申立人らに対し具体的理由を示すことなく、企画職としての能力がないとか、執務職で能力を伸ばしたほうがよいといった抽象的な理由を挙げてテストの受験さえさせず、第1、12(1)①認定のとおり、高卒男子の標準者の企画職編入は平均的には28歳であり、高卒男子は企画職要員であるとの見解を示しているにもかかわらず、第1、10(5)認定のとおり、X1ら7名の苦情処理申立に対し何らその理由を示すこともなく企画職に編入していない。

③ 以上①②を総合してみると、会社がX1、X2、X4、X5、X10、X11の昇格を遅らせ、企画職に編入させなかったことおよびX9を執務職において、その昇格を協定の標準者より低位にとどめてきたことは、同人らの正当な組合活動を嫌悪してなした差別取扱とみられるのであって、不利益取扱に該る。

④ 一方、X3ら5名の申立は、前記判断のとおり継続する行為に該当しないのであるが、申立人らは61年の申立以降毎年職群等級格付等の差別是正を申し立てていることからみて、その請求の中には、継続する行為に該らない場合には、申立前1年前までの間差別されてきた結果生じた不利益を、申立前1年から是正すべきであるとの趣旨を含むのであるが、この点については、X1ら7名と異なり、X3ら5名は、各々の査定が低くなって以降につき、同期入所者と比べて同等またはそれよりも優れた勤務成績を挙げたとの立証は見当たらないので、この差別是正を求める部分は理由がない。

そしてX3ら5名は、第1、3認定のとおり、35年から44年までの間組合の役員や世話人等を務めており、第1、9認定のとおり、41年からは日立中研X13守る会の会員として、日立中研X13守る会ニュースの配布等の活動を57年まで続けてきたことは認められる。

しかし、そのニュースの配布も57年2月が最後であり、その後本件申立時の61年までX3ら5名が組合活動をしたとの具体的事実の疎明はなく、また本件申立以降の活動をみるに、第1、9認定のとおり、61年12月以降職場新聞を月2回、日立中研の門前で配布していることは認められるが、同人らが他に組合活動を行っていたことは認められず、会社が60年度以降の職群等級格付等につき、同人らの正当な組合活動を嫌って低位にとどめたとの疎明もない。

さらに61年度の査定結果をみると、第1、14(2)認定のとおり、①基本給については、X12が基準点10点のところ9点で他の4名は基準点である②61年6月の賞与については、基準点100点のところ、X8が100点で、X3が96点、X6が98点、X12が98点で、基準点80点のと

ころX7が76点であり、③61年12月の賞与については、基準点100点のところX12が99点で、X3、X6が98点で、基準点80点のところX7が78点である。④加給については、平均が44%のところX3が42%で、平均が42%のところX8、X6が40%で、平均が38%のところX7が37%で、X12が36%である。また平成2年度から平成4年度の査定では、X3ら5名全員が基準点ないしそれ以上の評価を受けていることからみて、この程度の査定の差は、特段の功績があったとの疎明がない限り、会社の裁量の範囲内とみるべきである。

よって、60年度以降のX3、X6、X7、X8およびX12に対する会社の職群等級格付は、同人らが正当な組合活動をしたことの故をもってなされた不利益取扱とみることはできず、不当労働行為に該らない。

3 仕事、福利厚生等の差別について

仕事、福利厚生等の差別については、第1、8認定のとおり、申立期間を過ぎていたり、具体的事実の疎明不十分のためこれを棄却する。

4 救済の方法

① 申立人らは、平成2年度から特称（副参事2級）に是正すべきであるとも主張しているのであるが、第1、11(4)認定のとおり、特称は高技能者および功労者を優遇し、同一職務に永く従事する者に励みを与えるためであるとされていること、特称任用前の在任（企画職1級など）年数を考慮し、業績や能力を参考にして任用していることからみて、単に年功のみならず査定をも勘案して任用しているとみるのが相当であり、第1、12(3)②認定のとおり、平成4年度における副参事と企画職とにある者の比率をみるに、副参事にある者が47歳から59歳までで約53.5%であること、X1ら7名の業績や能力が特称に任用されるに相当であるとの疎明もないことからして、企画職1級への是正にとどめる。

② X11は、申立時は技能職であったが、63年に執務職となったため58年度から62年度までは、技能職における標準者としての格付に従い監督指導職に是正し、63年度以降は企画職としての格付是正とする。

③ X9は、企画職編入を求めているのであるが、第1、12(1)①認定のとおり、会社は組合に対し、高卒男子標準者の企画職編入は28歳であり、高卒男子は企画職要員であるとの見解を示していることからみられるように、企画職編入について高卒男子のみで、高卒女子に触れていないこと、また高卒女子で企画職に任用された者がいないことからみて、高卒女子の場合は、会社がその正当な組合活動の故に差別することなく、勤務成績を公平に評価したとしても、企画職に編入されるとはみられない。

また、同人は男女差別であるとも主張するが、当委員会は、これを是正する権限をもたないので、執務職における格付是正とする。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の申立人X1、X2、X4、X5、X10、X11

およびX 9 に対し、職群等級格付を低位にとどめておいたことは、労働組合法第7条第1号に該当するが、申立人X 3、X 6、X 7、X 8およびX12に対する職群等級格付については、同条同号に該当しない。また会社が申立人らに対し行った配転、仕事、福利厚生等については同条同号に該当しない。

よって、労働組合法第27条およ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8年2月27日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威

「別表 略」