

東京、平 4 不50・5 不61、平8.11.5

命 令 書

申立人 X 1

申立人 X 2

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、平成 4 年10月をもって、申立人 X 1 を参事に、同 X 2 を副参事 1 級にそれぞれ是正し、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 被申立人会社は、申立人 X 1 については平成 3 年度から 4 年度 9 月までの、同 X 2 については平成元年度から 4 年度 9 月までの賃金を、〔別表〕記載の各年度の賃金に是正し、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。
- 3 被申立人会社は、第 1 項および第 2 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付加して支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、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）の白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の日立研究所および情報システム事業部の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 殿

X 2 殿

株式会社日立製作所

代表取締役 Y 1

当社が、貴殿らの賃金、資格を低位にとどめおいたことは、いずれも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：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 5 その余の申立てを却下する。
- 6 被申立人会社は、第 1 項、第 2 項、第 3 項および第 4 頁を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

〔別表〕

X 1 の是正すべき賃金（単位円）

	3 年度	4 年度
--	------	------

月 額 賃 金	495,887	509,349
夏季一時金	1,874,183	1,908,382
年末一時金	1,908,382	—

X 2 の是正すべき賃金（単位円）

	元年度	2 年度	3 年度	4 年度
月 額 賃 金	344,394	369,441	391,587	411,988
夏季一時金	1,088,290	1,220,731	1,339,692	1,382,976
年末一時金	1,220,731	1,339,692	1,382,976	—

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、主として重電機器、家電、半導体、コンピューターなどの電気機械・器具の製造および販売を業とする会社であり、平成 4 年 3 月 31 日現在、全国各地に 5 事業本部、19 事業部、23 工場、5 センター、2 開発本部および 10 研究所を設け、その従業員は約 81,000 名である。
- (2) ① 申立人 X 1（以下「X 1」という。）は、東京工業大学（以下「東工大」という。）卒業後、昭和 36 年 4 月、会社に入社して日立研究所（茨城県日立市）に配属されたが、49 年に会社から東工大への出向を命じられ、現在に至っている。
- ② 申立人 X 2（以下「X 2」という。）は、工業高校電気科を卒業後、33 年 4 月、会社に入社し、中央研究所（国分寺市）に配属された。その後、本社勤務等を経て、現在は、情報システム事業部（川崎市）に配属している。
- (3) 会社には、会社の従業員で組織されている申立外日立製作所労働組合（以下「日立労組」という。）があり、申立人両名は、同組合に所属している。

2 申立人両名の活動等

(1) 申立人 X 1 の活動等と東工大派遣

① 日立研究所における活動

X 1 は、36 年 4 月会社に入社後、配属先の日立研究所と日立工場等の従業員で組織する日立工場労働組合（現日立労組日立支部）に加入した。

X 1 が入社したころ、会社の茨城地区においては、後記(3)①認定の X 3 らの解雇や雇い止め事件が発生した。この問題について、組合執行部が「個人の問題である。」などとして消極的な姿勢を示していたなかで、会社の労務政策に批判的な労働者らは、解雇撤回を求めて「守る会」を結成するなどして、ビラまきなどを行っていた。

X 1 は、これらの動きを共感し、38年、Kら数名とともに労働者の地位向上、労働運動の在り方などを勉強する学習会を主宰するようになった。この学習会は、日立研究所や日立工場付属病院の若手労働者などを対象として、10名ほどで始められ、41年にはおよそ30名が参加するようになった。

また、X 1 は、会社の日立地区各工場などで行われていた学習会メンバーが発行する日立学習友の会新聞「万力」（38年1月20日1号発行）の編集・発行に携わるようになった。「万力」は、日立地区各工場、研究所、寮の若手労働者などを対象に多いときには約300部が配付されていた。そして「万力」の発行は、41年9月15日の26号まで続けられた。

この間労使関係などの動きと「万力」に掲載された主な内容は、次のとおりである。

ア 毎年の春闘時などに、会社の賃金は同業他社に比べて低いとして「勝ちとろう大巾賃上げ・時間短縮」、「年末一時金、断固“全額獲得を”」、「賃金は斗いとるもの」などの記事を載せた。

イ 39年、会社が現業職への職務給制度の導入を提案し、組合執行部が賛成の意向を示したのに対し、低賃金を固定化し、実質賃金の切下げにつながるとして、「職務給—安定賃金のねらいは」、「職務給を打ち破り、最賃制確立へ」、「一大巾賃上げと不当な格差徹廃を要求する—」などの見出しの記事で、導入反対の主張をした。また、職務給導入後も「正しかった職務給導入反対」などの記事で、職場の実態などを報じた。

ウ 同年、数年分の定期昇給額をあらかじめ決める制度を導入する動きが出たことに「危険な“定期昇給制度”」などとして反対した。

エ 同年、出向条項などについての会社提案を、組合が「とくに問題はない」としたのに対し、「いまからでもみんなで話し合い、会社の改悪案を撤回させなければならない。」などと主張した。

オ a 同年7月の日立工場労組第32回定期大会で、「重要問題、例えばストをやるやらんなどはすべて天下りのだ」、「執行部はなんでも“上部決定”で押しつけるが、まず職場の意見をきいて、大会の持ち方なども単組を先にやるべきだ」などの「職場の不満と要求」が出されたと掲載した。

b 40年春闘では春闘前の日立工場労組臨時大会で、妥結は全員投票により決定する旨の修正案が可決された。この春闘では、4波のストライキの後、全員投票がなされ、約6割の賛成によって終結した。また、この間の闘争委員会で「直接たしかめていないが職制が反対投票をしないようにやられているようだ。」、「勤労から見解の徹底方の圧力がかかっているのはどういうわけか。評議員の発言内容が職制につつぬけになっているが何故か、」などの

質問が出され、執行部は「良し悪しは別にして干渉はある。」と答弁した。

これらに関し、「“全員投票による集約”を闘いの武器に、力づくよく春闘を!」、「全員投票による集約!すべての職場、すべての工場に」、「この決定は高物価と大量配転の不安の中からわき起る職場の闘う決意を示しただけでなく、組合民主々義を発展させ、幹部と組合員が一致団結して闘うための力づくよい武器となった。」、「会社はこの“投票”にあの手この手で圧力をかけた」などの記事を掲載した。

- c 同年、これまでストライキ時に会社との協定によりストに入らない部門を定めていたが、「スト中の協定部門はなくそう」、「それには、まず職場から労資協調や企業本位の考え方を追放することが大切なのだと思う。」などの記事を掲載した。

- カ 38年から39年にかけて生じた業務中の死亡・重傷事故について、会社は本人の不注意や責任であると言い、組合幹部も同様の発言をした。これに関し、「殺人現場」、「相次ぐ死亡災害の発生と国策合理化の怒りを春闘へ」などと掲載し、会社と組合幹部の姿勢を批判した。

また、40年には「人体より製品が大事か」との見出しで、会社はエポキシ樹脂硬化剤が炎症などの副作用を引き起こすことを知りながら、従業員を使って「人体実験」したなどと批判した。

- キ X 3の解雇に関し「—X 3君を守る会第16回公判報告—」、後記(3)①認定のX 4の解雇に関し「不当首切りは認めない!」などの記事を掲載した。

X 1は、以上のような記事を掲載した「万力」の編集・発行に携わる一方、組合の職場班会議において、職務給制度導入や春闘の意見集約問題などについて、また40年には組合評議員として評議員会において、職務給制度導入は賃金の切下げにつながるなどとして、会社の労務政策や組合執行部の方針を批判する発言をした。

② 会社の対応など

40年秋ころから、X 1と活動をともにしていたO、Kらに対し、勤労課員のTaらが「ぜひ良いお嫁さんを世話したい。」「一緒に食事をしたい。」などとしきりに接触を図るようになり、X 1の身辺が調査されたり、学習会グループのキャンプを見張られるようなことなどがあった。

また、41年ころ、主として、日立工場に勤務する高卒男子の寮生などに、東京から発信者不明で、『万力』をあなたは読んでいませんか。非常に過激なことが書いてあるでしょう。」などと書かれた葉書が送られてきた。

③ 「合理化」反対などの活動

ア 46年、会社が「出向・応援」などの経営合理化を進めたのに対し、組合は出向は容認して労働条件に意見を出すという姿勢をとったが、X 1 は、職場の集会などで、本人の同意を得て行うよう組合として要求すべき旨主張した。

イ 47年ころ、日立研究所における自己啓発ゼミに時間外勤務手当が支払われなかった。X 1 ら学習会グループがこれを問題としたため、組合も実態調査を行った。

ウ 45年ころから組合は、サービス残業撲滅推進運動に取り組んでいたが、サービス残業をしないよう努めるというもので、会社にサービス残業をやめさせるよう直接要求するものではなかった。

48年6月、X 1 ら学習会グループを中心に、ビラ配布、日立市内にポスターやステッカーを貼付するなどのサービス残業反対キャンペーンを行った。

エ 同月、X 1 ら学習会グループを中心に「職場を明るくする会」が結成され、上記アないしウなどの問題を集約し、「本人の希望を無視した出向をやめさせ」、「ゼミに対する正当な賃金支払い」、「残業分の賃金支払い」などの要求をまとめた。そして、同年8月、これまで評議員は前任者の推薦で決められていたところ、これらの要求を掲げて、X 1 は評議員に、S は別の班の評議員に、K は苦情処理委員にそれぞれ立候補したが、対立候補が出て、全員落選した。

オ 49年10月、X 1 は、日立工場労組職場委員長や評議員を経験し、また学習会や「万力」発行活動も行っていたN a が日本共産党から茨城県議会議員選挙（12月3日告示、同月15日投票）に立候補した際、その後援会長になり、推薦の談話を掲載したビラなどを日立市内で配布した。

④ 東工大への派遣

ア i 49年11月5日、Y 2 日立研究所第5部部長（以下「Y 2 部長」という。）はX 1 に対し、「介在物の強度に及ぼす影響」が問題になっているので、それを東工大のZ 1 教授のところで研究してほしい旨求めた。これに対しX 1 は、家庭の事情などを述べ断ったが、何度かのやりとりの後、結局12月21日付で1年間（50年4月1日～51年3月31日）、文部省の受託研究員として派遣されることとなった。

X 1 は、Z 1 教授らと相談し、Y 2 部長の了承も得て、1年程度でできる「F。ステンレスの高温加熱脆化現象の成因究明とそれを防ぐ熱処理法の検討」をテーマに研究を進めた。

そして、およそ1年後の51年2月、X 1 はY 2 部長に、予定の実験も終了したので3月には「約束どおり日立研究所に帰任させるよう要望したが、同部長は、さらに1年間の延長を命じた（2年目以降は東工大の「研究生」となった。）。

- ii 51年12月、X 1はY 2部長に文書で、「2年の長きにわたり私を大学に出張させた意図が、仕事とは全く無関係な線上にあ・・・」ると記して日立研究所に戻すよう求め、また同部長と面談した際も、3月帰任の約束を守るよう改めて要望し、同部長は一旦これを認めたが、52年1月14日、X 1の派遣をさらに延長する旨命じた。

これに対しX 1は、同月18日付のY 2部長あて文書で「去る1月14日、私は突然部長よりさらに一年間出張を延期するよう申し渡されましたが、このままでは会社に対する信頼が益々失われていく」、「大学卒業後16年になりますが、いまだに企画職A 2級であり、・・・同期入社 of 友人同僚たちは全てとうに主任研究員であり、給与面でも私の2倍、3倍であ・・・」ると述べ、「これほどまでに差別されるのかその理由をお知らせ下さい。」と回答を求めた。同文書でさらに、東工大派遣以前に「何回も（論文の）社外発表を取り消されました。今後このような事のないことを保障して下さい。」、「（研究グループの）部下を一人、二人減らされ、何年間も一人で仕事させられてきました。」、「その理由として・・・共産党支持者であり組合を働く人のためのものにしたいと願っているからだ」とも述べ、回答を求めた。

52年2月、X 1は、Y 3日立研究所所長、Y 2部長あて「申し入れ書」で、「出張」を強要するならば特別の事由があるとして「共産党を支持したり、また階級的民主的立場にたって労組役員選挙に立候補したなどの理由で、いままで賃金、昇格上の不当極まりない差別を受けてきました。・・・大学に長期出張させたのは不当差別だけでは足りず、他の従業員と隔離し影響力を排除させたいという不純不法な理由に基づくものと考えざるをえません。」と述べた。

- iii その後もX 1は、52年12月に文書で帰任の申し入れを行い、これに対しY 2部長は53年2月に文書で、54年3月31日まで東工大で研究を行い、同日をもって帰任させる旨を通知した。

そこで、X 1は、上記期限の近づいた54年1月にも文書で同様の申し入れを行ったが、結局応じてもらえず日立研究所に帰任できなかった。

X 1は、このように日立研究所への帰任を求める申し入れ書を毎年提出してきたが、いずれも聞き入れられなかったり、約束を反故にされたりしたため、その後は帰任要望を出さなくなった。一方、会社は、X 1に派遣を命じながら同人に55年以降研究テーマを指示しなくなり、そのためX 1は、自発的に研究テーマを設定し、会社にこれを報告したうえで研究活動を行っている。そして、X 1は本件結審時においても、東工大に派遣されたままとなっている。

iv また、X 1 は本件申立後の平成 6 年、派遣先の東工大から日立労組日立支部執行委員長に立候補したが落選した。

イ 51年 2 月、Y 2 部長が X 1 に東工大派遣の 1 年間延長を命じた(前記ア i) 際、X 1 がその理由を問い質したのに対し、同部長は、本当の理由は別のところにあると受けとってもらっても結構である旨発言した。

また、同年12月、X 1 は Z 1 教授から、Y 2 部長らが来訪し、X 1 を別のところへ就職させるか外国留学させるかの依頼をうけた旨言われ、フランスの知り合いの所へ行ってみないかと打診された。

(2) 申立人 X 2 の活動等

① 中央研究所における活動等

X 2 は、33年入社後、中央研究所労働組合（以下「中研労組」という。）に加入したが、独身寮の待遇などに不満を感じ、34年、独身寮委員長として中研労組の力も借りて寮施設改善に取り組んだ。その後35年 1 月から 7 月まで、組合青年婦人部（約400名、組合全体の約65%の幹事（学習会担当）として、賃金問題などの学習会や講演会を運営したり、「うたごえ運動」やキャンプなどにも取り組み、また中研労組の安保反対闘争などに参加した。

35年12月、会社は、X 2 に本社事務管理室への配転を命じた。これに対し X 2 は、技術部門から事務部門への異職種配転であり、これは組合活動への報復であるとして、上司に口頭で再考を求めたが聞き入れられなかった。

② 本社への配転と同人の活動等

36年 1 月、X 2 は本社事務管理室へ着任し、これにともない日立本社労働組合（以下「本社労組」という。）の所属となった。

そして、同人は、38年 7 月から41年 7 月まで 3 期にわたり同労組の評議員を務めたが、1 期目は前任者の推薦で、2 期目からは X 2 が提案した選挙による方法で選出された。

X 2 が配転となったところの本社労組では、中研労組と異なり、青年婦人部はなく、組合機関紙も発行されておらず、また評議員の多くは、上部機関の発行する組合ニュースの配付や回覧文書を回す程度の活動状況であった。

評議員となった X 2 は、本社ではめずらしく昼休みに所属職場で集会を開いたり、評議員会で執行部の方針に対する反対意見を述べるなどした。そして、38年には住宅制度問題について、39年には職務給導入問題について、40年には労働時間問題について積極的に取り組み、41年春闘では、評議員会で執行部が提案したストライキ不参加の方針に反対するなどした。

また、38年ころから、組合執行部の方針に批判的な X 2 を含む一部評議員らは、学習会を組織したり、41年には「生活と権利を守る会」

名義のビラで、「残業代を正しく払え」、「賃金・一時金等の大幅アップ」、「配転は本人の意志を尊重せよ」、「寮の自主的運営」などの要求を掲げ、「労働組合強化のために・・・青年婦人部をつくろう。」などと主張した。さらに43年4月には「労組サークル」（評議員経験者や評議員などをメンバーとした要求実現のための勉強会）を結成するなど、本社において組合執行部に批判的な立場での組合活動を広げていった。

③ 長期出張と出勤停止処分

ア 43年5月、X2は、会社の山陰販売所（島根県松江市）への出張を命じられ、コンピューターの販売業務に従事し、続いて8月から翌44年6月まで（当初は3か月の予定であった）、同地で銀行のコンピューターシステムの建設業務に従事した。

44年8月28日、会社は突然、X2に対し、約1年前の上記松江出張の際の年次有給休暇の無届行使や出張先銀行での無断離席等を理由に3日間の出勤停止処分を行った。X2は、この処分は合理的理由に乏しいと抗議し、また本社労組に対しても調査を依頼したが応じてもらえず、結局会社は処分を撤回しなかった。

45年3月、会社は、X2に大分県への長期出張を命じた。同人は、同年5月に結婚するため、社宅への入居手続きを行い、許可が出て社宅の下見も済ませていたところ、この入居が取り消されたため、上司に抗議したりもした。

同人は単身で大分に出張し、46年9月まで同地の製鉄所でコンピューターのシステム建設の業務に従事した。

なお、X2は、長期出張を命じられた43年から46年にかけては、組合活動ができなかった。

イ 一方、会社は、X2らとともに本社で、評議員会で職務給導入に反対する意見を述べたり、執行部のストライキ不参加提案に対しスト参加の修正案を出すなどした評議員ら、あるいは自主的な学習会やサークル活動を行ってきた組合員ら10数名に対し、X2の出張と前後して配転や長期出張を命じた。

このうち、Suは、40年6月、評議員会で組合執行部の姿勢を批判したところ、終了後職場で課長から、「おまえは組合の会議で何をしゃべったんだ」、「アカみたいなことになるならば、こっちにも考えがある」といわれた。その後同人は、7月に神奈川工場に配転された。

④ 長期出張終了後の活動等

X2は、49年10月から、Tkらと職場新聞「日立本社民報」を1回約100部発行し、その原稿執筆、配布などに関与した。同新聞では、組合執行部の方針に批判的な立場から、住宅問題、春闘・一時金要求、役員選挙規程改訂問題などを取り上げた。また、後記の「日立争議団

支援連絡会議」の活動を取り上げ、「最高裁で勝訴したX5」、「中研のX4」、「武蔵工場のX6」らが、それぞれ「闘いの経過と現状」を報告した旨を掲載した。

61年4月から62年12月にかけて、「日立本社民報」を改題して「くさのね」を5号まで発行し、春闘要求、欠陥製品問題、未申告時間外労働の問題などを取り上げ、3年3月発行の6号には、春闘要求アンケートを紹介して労働者の要求実現を訴えた。

元年2月、情報システム事業部が新川崎MHビルに移転することにもない、勤務時間が1日13分延長となることに反対して、ビラを配布したり、職場集会で撤回を求める意見を述べた。

X2は、3、4、5年、情報システム支部執行委員に立候補したが、落選した。その際、X2は選挙管理委員会に対し、選挙公報、所信表明における候補者の順位を公正に決めること、時間外の選挙活動を自由に行えるようにすることなどを申し入れた。一方、同人は、選挙管理委員会から所信表明の原稿にクレームをつけられたりした。

(3) 解雇撤回闘争などの流れと申立人らの活動

- ① 会社の工場などでこれまで以下のような解雇問題が生じ、これに反対する従業員らによりその撤回闘争が行われている。

日立工場では、34年に、X3を出張命令拒否を理由に解雇し、36年には、「X3君を守る会」の会員X7を「職場を混乱させた」との理由で、同X8を配転命令拒否を理由にそれぞれ解雇し、また同X9、同X10をそれぞれ雇い止めにした。

武蔵工場では、40年に、組合活動家を支援した臨時工X11を理由を示さず、また同人の解雇に反対したX12を同僚を監禁したとして、それぞれ解雇した。次いで41年には、両名の解雇撤回闘争の中心的活動家であったX13を、公務執行妨害事件に関与したことを理由に解雇した。さらに、42年には、「X11・X12を守る会」の職場責任者のX6を、残業拒否を理由に解雇した。

中央研究所では、40年に、中央研究所労組の委員長に立候補を表明していたX4副委員長を、配転命令拒否を理由に解雇した。

横浜工場では、40年、X5を系列会社H社へ配属を命じた。ところが、H社は同人の就労を認めなかったため、X5は会社での就労を求めたところ、会社はこれを拒否した。

これらの解雇事件等は裁判で争われ、また被解雇者らの所属していたそれぞれの各職場を中心に争議団が結成され、解雇撤回闘争が組織された。

- ② 47年9月、日立関連企業も含めて職場ごとにすすめられていた解雇撤回などの闘争を共同して推進するため、日立争議団共闘会議（以下「共闘会議」という。）が結成され、さらに49年3月、日立争議団を支援する日立争議団支援職場連絡会議（以下「支援連」という。）も

結成された。

共闘会議や支援連は、「日立は全ての争議を解決せよ！」などのスローガンを掲げて争議支援の活動を行うとともに、大幅賃上げや生活でできる一時全の要求、長時間労働反対、出向・配属の強要反対などの主張を掲載したビラを毎年数回作成し、1回当たり多いときには約20,000枚を会社の各事業所などで配布したりした。また、毎年の春闘前に労働者の実態や要求を調査・分析したパンフレットを職場に配付し、組合にもこれらの要求を取り上げるよう求める活動を行ってきた。

そして、4年、日立関連労働者懇談会（以下「日立懇」という。）が結成され、共闘会議や支援連からこれらの活動を引き継いだ。

一方、55年から62年にかけて、電機産業で働く労働者が企業の枠を超えて共闘する「電機総行動」が14回にわたり行われた。この行動は、解雇問題の争議解決・支援などとともに、賃上げ・長時間労働の規制など電機産業労働者の労働条件向上を求めて、会社をはじめ関係各社、省庁などへの申入れを行ったり、ビラ配布などの宣伝活動などを行うものであった。そして、この活動が契機となって63年に、電機産業の労働組合と労働戦線統一のあり方を考える「電機労働者懇談会」（以下「電機懇」という。）が結成された。同会は、毎月機関紙を発行し、電機産業労働者の労働条件向上のための活動を恒常的に行っている。

③ ところで、X 1 は、55年ころから戸塚地区での X 4、X 6 解雇支援の活動に参加するようになり、63年には電機懇結成とともに会員となった。また、3年には支援連幹事に、4年には、日立懇結成に参加して世話人となり、同年10月には共闘会議の副議長に就任したりするなどの活動を行ってきた。

④ 一方、X 2 は、49年3月、支援連結成集会に、本社の世話人として参加して司会を務め、55年から始まった「電機総行動」や63年に結成された電機懇に参加し、さらに4年の日立懇結成にも参加するなどの活動を行ってきた。

3 会社の資格制度と賃金体系

(1) 資格制度

① 会社における資格制度として、職群等級制度および特称制度がある。

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職群に分けられており、本件で申立人らに關係する企画職および執務職の職務は、次のとおりである。

ア 企画職、企画立案および指導確認をする職務

イ 執務職 主として机上事務を行うもので、他の職群に属さない職務

そして、企画職は1級から3級、執務職は1級から8級にそれぞれ等級が区分されている。

また、各職群の上位等級者のうち、「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」、「特称」という呼称を与えて賃金などの優遇措置をとる特称制度があり、企画職には副参事2級、同1級（この等級は2年度から区分された）、参事補（課長待遇）、参事（部長待遇）、参与の、執務職には副主事2級、同1級、主事の特称等級がある。

- ② 会社では、従業員の多くは、執務職または技能職として入社し、その後、執務職であれば企画職へと編入される。

そして、企画職1級から副参事2級へ、次いで同1級へと昇格し、副参事1級のなかから参事補、参事へと昇格していく。

執務職については、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。

(2) 賃金体系

会社の賃金体系は、給与（賃金、退職金、年金、休業手当、その他の給与）と賞与（夏季一時金・年末一時金）に大別され、このうち賃金は、基本給、加給、職務給（但し企画職を除く）および手当に分けられている。

① 基本給

基本給は月給とされ、年1回昇給し、前年の基本給にその年の昇給額を加算していく。昇給額は、労使協定により、職群等級および特称等級ごとの平均値と最低値が確認されており、この範囲内で、会社が各人の定期昇給額を査定により決定し、この定期昇給額に全員一律の一律補整額および職群、年齢などに応じた個別補整額を加算して算出される。

② 加給

加給は、上記基本給に加給率を乗じて決められる。加給率は、労使協定により、職群等級、特称等級ごとに確認されており、この範囲内で査定により決められる。但し、企画職の加給には格付ごとの定額部分もあり、定額部分は所定内の実働時間に応じて決定される。

③ 職務給

職務給は、執務職など（企画職は除く）に支給され、職務の評価に基づき定められた職務等級ごとに労使協定で職務給賃率が定められている。職務給は、職務給賃率を161.44で除し、これに所定内実働時間数を乗じて計算される。執務職の職務評価の要素は、実務知識、技能、判断力、精神負荷、接渉力、環境条件、業務責任、監督責任とされ、職群ごとに評価要素のウエイトおよび段階区分配点表が定められている。職務給の基準内賃金に占める割合は、職群、年齢により異なる。

④ 最低保障賃金

労使間で年齢別の最低保障額が協定されている。そして60年度にお

ける扶養家族を有しない場合は、20歳で110,200円、30歳で138,100円、40歳以上で171,500円である。

⑤ 賞与

賞与（夏季一時金、年末一時金）は、基本給に支給率を乗じた額と職務給賃率リンク分（企画職以外）、加給定額リンク分（企画職）とから構成されている。このうち支給率は、労使協定により最低値と平均値が格付ごとに決定され、また、職務給賃率および加給定額は格付によって定額である。

⑥ 退職金

退職金は基本給に基づいて計算される。

(3) 職群等級（格付）と賃金の関係

- ①ア 基本給の一般昇給額は職群等級により差があり、職務給賃率も上級職群等級ほど高くなっている。このため職群等級は、査定とともに賃金に大きな影響を及ぼす。

基本給の昇給額について、5年度の協定平均額でみれば、執務職8級で2,300円、同7級で2,500円、・・・同1級で3,700円、企画職3級で3,700円、・・・同1級で5,200円となっており、格付が上であるほど額は多い。

イ 基本給の査定項目、査定方法、査定基準等は明らかにされておらず、ほかに職群調整、個別補整も査定原資として運用されるが、各従業員には昇給額の内訳は示されていない。

- ② 加給は、企画職の定額部分を除き、全て査定により決定される。査定項目は技能、勤惰（企画職には職務が加わる。）とされているが、査定方法、査定基準は明らかにされていない。

加給は、基本給に査定による加給率を乗じて計算するため、二重の格差が生じる。

加給定額について、3年度の協定平均額でみれば、企画職3級で98,000円、・・・同1級で112,000円、副参事2級で116,600円、同1級で120,300円であり、格付が上がるほど多くなっている。

また、加給率は、5年度の協定平均でみれば、執務職8級で13%、・・・企画職1級で44%であり、格付が上であるほど多くなっている。

- ③ 職務給は、職務等級に応じて定められた職務給賃率と実働時間によって定められるが、上級職群等級ほど賃率が高いため、格付により差が生じる。

- ④ 賞与は、基本給に査定部分を含む支給率を乗じるため、基本給、職群等級の格付、一時金の支給率の各査定により格差が生じる。

5年度の支給率の協定平均は、執務職8級で223%、企画職1級で535%となっていて、格付によって大幅な差がある。

- ⑤ 退職金は、基本給に基づいて計算するため、長年の査定による格差が累積的に影響する。

(4) 申立人らと同期同学歴者などとの格付の推移

- ①ア X 1 は、36年4月（実年齢24歳、標準年齢22歳、以下標準年齢で表記する。）に執務職4級として入社し、2年後の38年6月には、他の同期生らと同じく企画職に格付された。

その後、45年には職群等級制度の変更により、企画職は1級から3級までに区分された。その際、X 1 と同期に入社した18名（31歳）のうち、9名は既に主任研究員（課長待遇）であり、残り9名については、6名が企画職1級、2名が同2級、X 1 1名のみが同3級に格付された。企画職3級に格付されたのは、主に入社5年目までの27歳以下の者で、28歳から35歳までの者で同じ3級に格付されたのはX 1 1名であった。

- イ X 1 の同期同学歴者の昇給の実態は、企画職2級には27歳で約46%、28歳で約79%、同1級以上には30歳で約42%、31歳で約70%、副参事以上には35歳で約58%、課長以上には38歳で約42%、39歳で約60%の者が昇格している。これに比してX 1 は、35歳で企画職2級、47歳で同1級に昇格した。

- ウ 61年現在、X 1 の同期同学歴者で日立研究所に入所した者18名のうち、企画職1級はX 1 のみで、8名は部長待遇以上、9名は課長待遇の役職者であった。

また、X 1 の出身校である東工大から57年までに日立研究所に入所した者で、平成6年10月14日現在の在籍者26名の格付は、X 1 より9年後までの入所者のほとんどが部長待遇であり、20年後までの入所者は、役職が不明の4名を除いては全員が課長待遇以上である。

- エ 51年から3年間、X 1 の小学生の子供2人に、横浜市から準生活保護世帯に支給される就学援助金が支給されていた。

- ②ア X 2 は、33年4月、他の高卒者と同じく、執務職として入社し、その後41年7月に執務職への職務給導入に伴う職群制度の変更により、従来1級から4級に分かれていた執務職が1級から8級に細分化されたことにともない、同人は執務職4級に格付された。

X 2 の同期同学歴者の過半数は翌42年に、27歳で執務職4級から企画職3級に格付されたが、同人は執務職4級のまま据え置かれ、現在も執務職のままである。

なお、会社は、40年2月の中央賃金委員会において組合に、高卒男子は企画職要員であり、標準者は執務職4級から企画職に編入される旨説明している。

- イ 41年、X 2 の上司である課長は、企画職に編入する前に全員が書くことになっている「中堅執務員論文」について、X 2 にのみ、これを発表しないよう指示した。

- ウ X 2 の同期同学歴者の昇格の実態は、企画職3級以上には27歳で約58%、同2級以上には31歳で約55%、同1級以上には35歳で約53%、

副参事以上には42歳で約51%の者が昇格している。これに比してX 2は、52年に37歳で執務職3級、59年に44歳で同2級、4年に52歳で同1級に格付された。

48年に再改定された執務職・技能職についての労使協定では、「遅い者」の昇格年齢は、執務職3級が38歳、同2級が45歳、同1級が53歳とされているが、X 2は、この昇格の基準に比べて1年だけ早く昇格している。

エ 6年1月現在、X 2の所属する産業第一システム部には、52年以前に入社した高卒男子が15名おり、X 2は最年長である。そして、格付の実態は、X 2より①19年のちの52年入社者まで全員が企画職2級以上であり、②13年のちの46年入社者までの12名中9名が副参事であり、③10年以上入社が後の者でも4名が副参事1級である。しかし、X 2のみは企画職に編入されず執務職に据え置かれている。

オ X 2と標準的昇格者との年収の格差は拡大していき、4年には300万円以上の差が生じている。そして同人の子供3人全てが義務教育期間中は、大田区から就学援助金を受けていた。また、59年には、X 2の年収は、就学援助金支給のための条件である「生活保護に準ずる生活程度」として設定された年収の基準額と比較して、100万以上低額であった。

(5) 申立人らと同期同学歴者との格付・賃金格差の推移

本件において、会社は、会社従業員の格付・賃金などの実態について明らかにしておらず、また、申立人らは、日立労組に対し、下記年度以降の「賃金実態調査」のデータを求めたが、同労組はこれに応じなかった。そのため申立人らは、次のような資料や方法により格付・賃金の推移を算出している。

① 格付について

ア 日立労組発行の「賃金実態調査時報」によれば、57年度～61年度における大卒（大学、大学院卒事務技術職系男子）および56年度～60年度における高卒（高校卒事務技術職系男子）のそれぞれの年齢別格付状況は、別表1および別表2のとおりである。

また、4年度の同時報によれば、高卒の昇格は、56年度～60年度に比べて早まっている。

イ 上記「賃金実態調査時報」の各年度ごとを比較すると、大卒では33歳ころから、高卒では35歳から各年齢ごとの組合員数は減少し始め、この減少数は、管理職への昇格のほか、死亡、退職、転属などのためとみられる。従って、管理職への昇格者数は減少数の9割として算定している。

ウ この結果、申立人両名の昇格における同期同学歴者との対比は、X 1は前記3、(4)①イ、X 2は前記同②ウのとおりである。

② 賃金について

ア 毎年発表する「電機連合賃金実態調査報告」における日立労組組合員の学歴・年齢別の平均賃金を代置している。

イ 大卒では34歳まで、高卒では40歳までは、上記平均賃金を代置できるが、それ以降は管理職が相当数にのぼるため、その賃金実態も算入して計算している。

その方法は、「電機連合賃金実態調査報告」の大卒では24歳～34歳までの、高卒では20歳～40歳までのそれぞれの組合員平均賃金をもとに、「最小二乗法」による直線近似で、申立人らの年齢に対応する「同期平均」を算出している。

ウ この結果、X 1 および X 2 の賃金格差は、別表 3 および別表 4 の各賃金実態表のとおりとなっている。

4 賃金等の差別に対する申立人両名の対応

- (1) X 1 は、48年 6 月 26 日、労働協約第 132 条に定められ会社と組合の代表が参加する職場苦情処理委員会に「42 年度より・・・極端に低い昇給査定、賞与査定を受け」としているとして、「同期の者は大部分主任研究員であり、遅い人でも職群は企画 A 1 にランクされ・・・私はいまだ A 3 であり」、「40 年頃評議員に選出され、そこで積極的に発言して以来、職場集会などで積極的に発言していることは、職場に広く知られており・・・このような組合活動上の理由で差別が行われたとすれば・・・」などと記載した書面で苦情処理を申し立てた。

同委員会は、「思想、信条、組合活動などを理由に差別してはいない、査定は協定範囲内であり不当ではない」との結論であり、同僚ら 5 名からの事情聴取の結果は「(X 1 は) 率直に言って普通の仕事ぶりということであった」とされ、この申立てを認めなかった。

次いで、同年 7 月 23 日、X 1 は、学習会仲間の K ら 4 名との連名による書面で、事業所苦情処理委員会に苦情を申し立てたが、同委員会は、同年齢同職群では不当な差別を特にうけていないとの結論であるとしてこの申立ても認めなかった。

なお、X 1 は、この申立書のなかで、日立研究所の同期入社者の 45 年未の格付実績は、日立支部発行の「調査時報」29～32 号によれば、企画職 1 級は 24 人、同 2 級は 10 人、同 3 級は X 1 1 名であると記載した。

さらに、同人は、前記 2、(1)④のとおり 52 年 1 月および同年 2 月に、東工大からの帰任を求める Y 2 部長あて文書などで、同期入社の者に比べて格付や賃金で差別を受けている旨述べている。

- (2) X 2 は、55 年 4 月 15 日、上司に対し、賃金および格付を同期入社の標準に是正するよう具体的賃金額などを記載した書面で申し入れた。その後も 60 年 2 月、上司に対し、59 年分の給与所得源泉徴収票、賃金明細書、就学援助金に係わる資料を示して賃金差別の是正を訴えた。

さらに、同人は、毎年会社に提出する自己申告票において、58 年度には「勤続 25 年、年収 350 万円という悪い待遇を改善すること」を求めたの

をはじめ、60年度、62年度、2年度にも待遇改善の要求を記載した。そして3～6年度も同申告票において「賃金と資格について、同年同学歴の平均待遇にすること」などを求めた。同申告票の記載項目は、「この1年間の担当業務、成果及び反省」「今後の業務計画・目標」「業務遂行に当たって自己啓発したいと考えている点及び要望事項」「職場を取り巻く環境についての要望事項」「異動に対する希望」「特記したい事項」などとなっている。

また、X2は、2年4月、職場苦情処理委員会に賃金の是正を申し立てたが、同委員会は、「協定の範囲でやっている」などとしてこれを認めなかった。このため同人は、事業所苦情処理委員会に苦情を申し立て、本社労組の役員と半年以上交渉したが、「労組の方針に合わない」として受理されなかった。

5 申立人らの業務内容と業務実績

(1) X1について

① X1は、36年入社以降49年までの日立研究所時代と東工大派遣後も含めて、一貫して金属材料に関する研究に従事し、これまで研究報告は55件、専門雑誌等への発表論文は48件、国際会議等での発表は10件を数えている。そして論文の20件近くは、日本の鉄鋼協会が国際的に通用する論文を紹介する英文雑誌、ドイツの伝統ある金属学の雑誌、イギリスの古い国際理学雑誌などの国際的に一流の雑誌に掲載されている。

なお、発表論文の推移をみると、社内発表論文数は増加しているが、社外発表論文数は、47年から51年にかけて、上司から発表に値しないとされたため、足踏み状態となった。

② X1は、41年、茨城専門学校（工業高校卒業者などを対象とした会社従業員養成機関）講師を務め、43年には、会社が大量に輸出していた発電機にかかる「アルミ・ウェッジ事故原因調査」に他の従業員7、8名とともに参加してこれを解明し、46年には、通産省のJIS規格の中にリラクセーション専門の試験規格を作成する際、これに参画した。

一方、44年に、N火力タービン設計課課長は、アメリカのGE社に、X1らの「高温ボルトの応力リラクセーションに関する技術的研究」の成果を紹介した。

③ X1は、44年の材料学会18期講演会、47年の16回材料研究連合講演会においてそれぞれ座長を務め、また47年には材料研究連合講演会から欧文論文審査委員への就任を要請された。

なお、同人のこれまでの特許件数は4件で、他の者に比べて少ないが、それは日立研究所時代に係わったおよそ3年間の材料開発研究におけるものであり、同時代の10年間のリラクセーション（ボルト等の締付力が減っていく現象）の研究や東工大派遣後の研究は、その内容

から特許に関係がない業務であったためである。

- ④ X 1 は、40年末ころ、4人グループの長（責任者）となったが、46年には実働人員3名に、48年には2名に、49年は1名に減少し、そのためグループ研究ができなくなった。

なお、48年3月発行の部内報「五部のたより」によれば、「耐熱合金グループは・・・X 1、S i、Fを長とする小グループが一つにまとまっている。X 1グループは基礎研究に従事され研究室内の良き指導者となっている。」と記載されている。

- ⑤ X 1 は、48年、学位審査に通り、49年、工学博士の学位を取得した。なお、当時、同期同学歴者20名余のうち、同学位を取得していたものは、同人を除いて2名であった。

また、東工大では、研究活動以外にも大学院の修士課程、博士課程の学生を実質的に指導している。

(2) X 2 について

X 2 は、本社への配転後の36年4月、東京理科大学理学部第2部物理学科に入り、41年3月に卒業した。しかし、会社の給与体系では、入社時の学歴がそのまま適用されることとなっている。

また、同人は、57年、「情報処理システムの分析と設計を主たる業務とするシステムエンジニア」の「特種情報処理技術者」の国家資格を取得した。この資格試験の合格率は10%程度である。会社はこの資格試験の受験を奨励しているが、会社のコンピューターシステム技術者で、この資格を取得している者は全体の20%程度である。そして平成6年当時、X 2 が所属する技術グループでは、11名の課員のうち上記資格を有している者は、X 2 以外は1名のみで、その者は、34年大卒入社者で格付は副参事1級である。

X 2 は、コンピューターが実用された当初から、コンピューター事業部以降20数社のシステム建設に携わり、47年には、新日本製鉄大分製鉄所のシステム建設で、チームの一員として社長技術賞を受けた。

6 本件審査の経過

被申立人は、申立人側申請証人に対する反対尋問およびそれに係わる書証の提出は行ったが、自ら積極的に証人を申請するなどの立証活動は行っていない。また、申立人のいう「中位者」の定義が不明と主張するのみで、その認定に必要な格付や賃金の査定基準などは明らかにしていない。

第2 判断

1 「継続する行為」の主張について

(1) 申立人らの主張

使用者の不当労働行為意思是、差別が是正などによって中断することなく継続する限り、差別開始時の査定行為、賃金支給行為だけでなく、その後の各年の査定行為、賃金支給行為に反映され続けるという性格を有する。従って、本件昇格昇給差別は、全体として一個の不当労働行為

であり、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当する。

(2) 被申立人の主張

賃金の査定、決定、発令、支給の諸行為のうち、査定と決定は発令のための会社内部の準備行為であり、支給は発令によって生じた法律関係の履行行為にすぎない。上記諸行為のうち、発令のみが会社と申立人らとの間の法律関係に変動を与える。従って、申立人らが立論するような条件があろうとなかろうと、非継続の行為はあくまでも非継続であり、申立人らの立論は擬制論ないし類推解釈論である。

また、20年以上の「差別」を承知のうえで申立てをしなかったのであるから、権利の上に眠れる者といわれても仕方がない。

(3) 当委員会の判断

① 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。

② そこで本件をみるに、

ア X1については、第1、4(1)認定のとおり、48年6月に会社と組合の代表が参加する職場苦情処理委員会に、次いで同年7月に事業所苦情処理委員会に対し、組合活動上の理由で差別が行われているとして格付是正を書面で申し立てたが、査定は協定範囲内であり不当ではない、不当な差別を特にうけていないなどとして、いずれの申立ても認められず、また、52年1月および同年2月に、東工大からの帰任を求めるY2部長あて文書などで、同期入社者との間で差別されている理由などを問い質している。

しかしながら、その後、X1が東工大に派遣されていた事情を考慮しても、X1の処遇について、会社と同人との間で何らの折衝もなく推移していたとみられ、また、X1からも、4年10月の本件申立てまでの間、会社に対して賃金や格付の是正を求める行為を行ったとは認められない。従って、同人の救済対象は、本件申立ての前年度である3年度以降とせざるをえない。

イ X2については、第1、4(2)認定のとおり、55年4月および60年2月、上司に対し、資料を示すなどして賃金差別の是正を訴え、また、58、60、62、2～6の各年度の自己申告票において、「賃金と資格について、同年同学歴の平均待遇にすること」などを求め、さらに2年4月には、職場苦情処理委員会に賃金是正を申し立てたが認められず、また、事業所苦情処理委員会への申立ては、「労組の

方針に合わない」として受理されなかった。

このように、X 2 は会社に対し、63年度および元年度においては、何らかの形で賃金・格付の是正を求めたとは認められない。しかし、同人は、2年4月には、労働協約上の苦情処理を申し立て、さらに同年以降毎年、会社が定めた自己申告制度（票）を利用して賃金・格付の是正を求め続け、4年10月の本件申立てに至っていることからすれば、会社は、同人からの賃金・格付格差の是正要求を認識していたことは明らかである。従って、同人の救済対象は、2年4月の前年度である元年度以降ということになる。

2 「正当な組合活動」に関する主張について

(1) 申立人らの主張

申立人らが行った中研労組における青年婦人部の役員としての活動、本社労組の評議員あるいは日立工場労組の評議員としての職場活動は、まさしく労働組合の機関としての活動である。

労働組合の正当な行為とは、機関決定による活動に限られるものではない。申立人らが行った学習会活動、職場新聞の発行、支援連などの活動は、本来、労働組合が機関として行うべき要求実現の課題を、組合員として取り組み、その要求を組合の機関に反映させ、組合の自主性、民主性を自主的運動によって高め、団結を強化する活動であり、これが「労働組合の正当な行為」に該することは明らかである。

(2) 被申立人の主張

申立人の活動は、組合とは無関係な活動ばかりである。労働組合の正当な行為とは、労働組合の機関決定による組合ないし組合員の行為であり、申立人らの活動は、日立労組の機関決定によるものではなく、それが日立労組の団結にどのように役立っているか明らかではない。従って、申立人らの組合活動なるものは個人的活動にすぎず、正当な組合活動ではない。

(3) 当委員会の判断

① X 1 は、40年に組合評議員として職場の班会議や組合の評議員会において活動し（第1、2(1)①）、また、48年8月には評議員に立候補した（同③エ）。

X 2 は、35年に中研労組において青年婦人部の役員として活動し（第1、2(2)①）、38～41年には本社労組の評議員として活動し（同②）、また、3年～5年に情報システム支部執行委員に立候補した（同④）。

これらの活動は、当然に労働組合の正当な行為と認められる。

②ア 他方、X 1 は、36年に日立研究所入所以以降東工大に派遣された49年までの間、学習会の開催、（職場新聞「万力」の発行、サービス残業反対運動などを行い（第1、2(1)①③）、55年ころからの解雇者支援、支援連や日立懇などの活動を行ってきている（同(3)③）。

また、X 2 は、本社配転後の38年ころに学習会の組織（同(2)②）、

長期出張終了後の職場新聞「日立本社民報」や「くさのね」の発行（同④）、X 1 と同様支援連や日立懇などの活動を行ってきている（同③④）。

イ これら両名の活動が、会社の経営施策や組合の運動方針に対する批判を含むものであったとしても、いずれも労働者の立場から、同僚の解雇撤回を求めたり、労働条件その他の生活利益を守ることを目的として情宣活動等を行ったものであり、「殺人現場」などとの惜辞穏当を欠くものもあるが、単なる個人的な活動とはいえず、かつ特段組合の統制を乱す行動であったという事実は認められないから、「労働組合の正当な行為」として保護に値すると解するのが相当である。

3 不利益取扱いについて

(1) 申立人らの主張

① 会社の労務政策の特徴は、労働者の企業意識を高めるため、会社に協力する組合の育成を図ることを基本方針としている点である。労働者には長時間労働、合理化、低賃金を押しつけ、一方では、戦前の友愛会を壊滅させたことに始まり、戦後は25年に合理化、レッドパージを行い、34年から42年にかけては数多くの解雇事件等を引き起こし、日立型労使協調路線に同意しない組合活動家を職場から一掃した。こうした会社の反労働者的体質は、会社の不当労働行為意思を明らかにするものである。

② 会社は、申立人らの賃金を低く査定し、故意に昇格させていない。X 1 に対しては、42年から差別が始まり、44年からは格付が同期同学歴の最低となり、現在に至っている。また、X 2 に対しては、35年から差別が始まり、以降、差別が拡大して現在に至っている。

X 1 は、研究を通じて画期的な業績をあげ、48年に工学博士となり、業務上も会社に多大の貢献をした。またX 2 は、コンピューター技術者、研究者として職務を全うし、会社の業務の拡大、業績の向上に貢献してきた。

申立人らに対する差別は、申立人らの仕事振り、能力に原因があるのではなく、申立人らが組合員の生活と権利を守るために、会社の労務政策や日立労組の方針を批判したりする正当な組合活動を行ったことが原因である。

従って、申立人らは、両名の52年度からの差別の是正を求めるものである。

(2) 被申立人の主張

① 申立人らが主張している会社の労務政策の特徴なるものは、申立人らとは直接関係を有しない事例ばかりである。申立人らの賃金・格付に関して、会社には何ら不当労働行為意思は存在しない。

② 申立人らはそれぞれ画期的業績を上げたと言主張するが、会社事業へ

の貢献という観点からは、評価に値するものではない。従って、申立人らが主張する賃金昇格差別の理由は、正当なものとは認められない。

(3) 当委員会の判断

- ①ア i X 1 は、入社後38年ころから49年12月に東工大に派遣されるまでの日立研究所在籍中には、職場新聞「万力」において、賃上げ・一時金要求、現業職への職務給制度、出向条項、業務中の死亡・重傷事故などの問題について、会社に批判的な立場からの主張を掲載した。また、同新聞で、日立工場労組大会の様様、春闘集約およびスト中の協定部門などの組合問題についても、X 1 らは執行部に批判的な記事を掲載した。さらに、40年には組合評議員として、職務給制度導入、労災、労働協約の問題などについて、会社の労務政策を批判する発言をした（第1、2(1)①）。

また、46～48年には、合理化やサービス残業に反対する活動を行っている（同③）。

そして、50年に東工大への赴任以降は、日立研究所での組合活動は事実上不可能となった。

- ii これらのX 1 らの活動に対し、勤労課員による干渉的言動があった事実（第1、2(1)②）、また、X 1 に対する派遣期間の延長に際しては、具体的理由が示されていないのみならず、51年2月には、Y 2 部長が派遣延長の本当の理由は別のところにある旨の発言をした事実や、同年12月に、同部長らがZ 1 教授にX 1 の外国留学などを依頼している事実（同④イ）、さらに、同人をわざわざ長期間にわたって東工大に派遣しておきながら、当初はともかくその後は研究テーマすら指示しなくなっている事実（同④ア iii）に照らせば、会社は、X 1 の日立研究所での上記のような組合内少数派活動を嫌っていたと認めるに十分であり、X 1 の東工大派遣がおよそ20年にも及んでいる真の理由は、同人と他の従業員との日立研究所内における日常的な接触を断つことにあったものと解さざるをえない。

- イ i X 2 は、入社後の34年、独身寮委員長として、寮施設改善に、35年には、前年結成された組合青年婦人部の幹事として学習会・講演会の運営や「うたごえ運動」・キャンプなどに取り組んだ（第1、2(2)①）。そして、本社配転後の38年から3期評議員を務め、本社ではめずらしく職場集会を開いたり、評議員会で反対意見を述べるなどした。また、38年には住宅制度問題について、39年には職務給導入問題について、40年には労働時間問題について積極的に取り組み、41年春闘では、執行部が提案したストライキ不参加の方針に評議員会で反対するなどした（同②）。

また、38年ころから学習会を組織したり、41年には「生活と権利を守る会」発行のビラで、残業代、賃金・一時金、配転、寮・

社宅などの問題に関しての要求や労働組合強化のために青年婦人部をつくろうなどと主張を掲載し、43年4月には「労組サークル」を結成した（同②）。

さらに、長期出張から帰任後の49年以降は、職場新聞「日立本社民報」において、住宅問題、春闘、一時金問題、役員選挙規程改訂などを取り上げて、組合執行部の方針に批判的な記事を掲載し、また61年4月から62年12月にかけて職場新聞「くさのね」において、春闘要求、欠陥製品問題、未申告時間外労働の問題などを取り上げ、3年3月発行の6号では、春闘要求アンケートを紹介して労働者の要求実現を訴えた。元年2月には、事業部の移転にともなう勤務時間延長に反対し、ビラを配布し、職場集会で撤回を求めた（同④）。

- ii 加えて会社は、40年初め、X 2らとともに本社で、評議員あるいは自主的な学習会やサークル活動を行ってきた組合員10数名に対し、43年からのX 2の出張と前後して配転や長期出張を命じ、また、S uが上司から評議員会での発言を問題にされたこと（第1、2(2)③）からみて、会社は、X 2やその仲間の活動が活発化してきたことを嫌っていたものと認めざるをえない。

ウ i そして、第1、2(3)で認定のとおり、47年9月共闘会議が、49年3月支援連がそれぞれ結成され、また、55年から62年にかけて、電機産業労働者が共闘する「電機総行動」が14回にわたり行われ、さらに、4年には日立懇が結成されて、会社に係わる解雇撤回の争議の解決を求めて会社に申し入れを行ったり、日立労組の執行部に批判的な立場から賃上げ・一時金、長時間労働反対、出向・転属の強要反対などの要求を取り上げて、ビラを毎年、多数各職場で配布するなどの活動を行ってきた。そして、X 1とX 2は、これらの活動に役員として参加するなどしている。

- ii しかし、X 1は東工大に派遣されるまでの間、職場新聞「万力」を通じるなどして一貫して会社の労務政策を批判したのみならず、東工大に派遣される直前の茨城県議会議員選挙では、日本共産党から立候補したN aを公然と支持するなどしたのであってみれば、会社は、同人の影響力が日立労組内に及ばないよう、東工大派遣後も同人の動きを注視していたことが容易に推認できる。また、X 2は、大分に長期出張中はともかく、本社に帰任したのち組合内少数派活動を行っているのであるから、これを快く思わず会社が同人の動きを注視していたことが容易に推認できる。

②ア X 1の格付の推移をみると、第1、3(4)①認定のとおり、入社2年後の38年には、他の同期生らと同じく企画職に格付され、45年の職群等級制度変更にともない31歳で企画職3級、35歳同2級、47歳同1級に昇格し、現在も同級に据え置かれているが、X 1の同期同

学歴者の標準的昇格は、31歳で企画職 1 級に格付され、35歳副参事、39歳課長以上に昇格していると認められる。

ところで、X 1 が企画職 3 級となった際、同期に入社した同人を除く17名のうち、9名は既に主任研究員となっており、残り9名は6名が企画 1 級、2名が同 2 級に格付けされ、また、61年現在、同人は企画職 1 級であったが、同期同学歴者で日立研究所に入所した同人を除く17名のうち、8名は部長待遇以上、9名は課長待遇の役職者となっている。さらに、6年10月14日現在、東工大から57年までに日立研究所に入所した者で在籍者26名の格付は、X 1 より9年後までの入所者はほとんどが部長待遇、20年後までの入所者は4名の不明者を除いて全員が課長待遇以上であることが認められる。

以上のことからみて、X 1 は、標準的昇格者より16年遅れて企画職 1 級に昇格し、6年10月14日現在、同人は企画職 1 級に据え置かれたままとなっているが、同期同学歴者のほとんどが参事（部長待遇）に、また、20年後に入社した者の大半は、課長待遇以上に格付されているとみるのが相当である。

イ X 1 の業務実績をみると、第 1、5 (1)で認定したとおり、入社以降一貫して金属材料に関する研究に従事し、研究報告は55件、専門雑誌等への発表論文は48件、国際会議等での発表は10件を数え、論文の20件近くは、日本の鉄鋼協会の発行している雑誌、ドイツやイギリスの国際的に一流な雑誌などに掲載されている。また、41年、茨城専門学校講師を務め、43年、「アルミ・ウェッジ事故原因調査」に参加してそれを解明し、46年、通産省の J I S 規格のなかにリラクセーション専門の試験規格の作成に参画し、44年、N火力タービン設計課課長が、X 1 らの高温ボルトの応力リラクセーションに関する技術的研究についてアメリカの G E 社に紹介したことなどが認められる。

さらに、X 1 は、44年の材料学会講演会、47年の材料研究連合講演会で座長を務め、47年には材料研究連合講演会から欧文論文審査委員への就任を要請され、49年、工学博士の学位を取得し、東工大では学生を指導している。

また、X 1 の特許件数は、他の者に比べて少ないが、特許に係る業務の期間が短かったためである。

以上のことからみて、X 1 は、その研究業務などにかかなりの実績をあげていることがうかがえ、会社が本件審査において、比較すべき同人と同期同学歴者の業務実績等について、特段の立証をしていないため、同人を標準的昇格者と同等にみざるをえない。

③ア X 2 の格付の推移をみると、第 1、3 (4)②認定のとおり、執務職として入社し、41年7月の職群制度の変更により、執務職 4 級に格付され、その後37歳で執務職 3 級、44歳で同 2 級、52歳で同 1 級に

格付されたが、同期同学歴者の標準的な昇格は、27歳で企画職3級、31歳で同2級、35歳で同1級、42歳で副参事以上となることが認められる。

なお、48年に再改定された執務職・技能職についての協定の「遅い者」の昇格年齢と比べても、X2の昇格は1年だけ早いすぎない。

また、執務職から企画職への編入は、会社が高卒男子は企画職要員であり、標準者は執務職4級から企画職に編入される旨説明していることから、一定の年数で編入するものと認められる。

そして、6年1月現在、X2の所属する産業第一システム部では、52年以前に入社した高卒男子15名中同人は最年長者であるが、その格付実態は、X2より19年のちの52年入社者まで全員が企画職2級以上であり、13年のちの46年入社者までの12名中9名が副参事であり、10年以上のちに入社した者でも4名が副参事1級であり、X21名のみが未だに企画職に編入されず、執務職に据え置かれていることが認められる。

以上のことからみて、X2は、企画職への編入が年功的に運用がされているにもかかわらず、執務職のままに据え置かれているが、同期同学歴者の標準的な昇格の実態や6年1月現在の同人が所属する部の昇格実態からして、同期同学歴者の大半は副参事以上に格付されているとみるのが相当である。

イ X2の業務実績をみると、第1、5(2)で認定したとおり、57年、合格率は10%程度の「特種情報処理技術者」の国家資格を取得したが、会社のコンピューターシステム技術者のうち、資格取得率は20%程度で、平成6年当時、X2が所属する技術グループでは、11名の課員のうち有資格者はX2以外には1名である。また、コンピューターが実用化された当初の段階から、20数社のシステム建設に携わり、新日本製鉄大分製鉄所のシステム建設では47年に社長技術賞を受けたことが認められる。

以上のことからみて、X2は、その業務などにかかなりの実績をあげていることがうかがえ、会社が本件審査において、比較すべき同人と同期同学歴者の業務実績等について、特段の立証をしていないため、同人を標準的昇格者と同等にみざるをえない。

- ④ 以上①～③を総合してみると、会社がX1に対しては昇格を遅らせたこと、また、X2に対しては昇格を遅らせ、企画職に編入させなかったことは、同人らの正当な組合活動を嫌悪してなした差別取扱いとみられるのであって、不利益取扱いに該る。

4 配転、社宅入居、仕事等の差別について

申立人らは、配転、社宅入居、仕事等について、労働組合活動を理由とする差別的取扱いの禁止を求めているが、申立期間を過ぎているため、こ

れを却下する。

5 救済の方法

(1) 本件において、会社が申立人らの同期同学歴者の昇格や賃金の実態について明らかにしていないので、申立人らの主張立証に基づいて救済することとする。

(2) X 1 については、前記第 2、1 (3)②アにおいて判断したとおり、本件が 4 年 10 月に申し立てられていることから、その前年度に遡って賃金是正を命じることとする。

また、格付是正については、X 1 の同期同学歴者の約 60% が 39 歳で課長以上に昇格している事実（第 1、3 (4)①イ）、本件申立てのおよそ 6 年前の 61 年には、同人の同期同学歴者で日立研究所に入所した者 18 名のうち 8 名がすでに部長待遇以上となっており、また平成 6 年 10 月には、同人が入所した 36 年から 45 年までの 10 年間に東工大から同研究所に入所した者のほとんどが部長待遇である事実（同ウ）からして、4 年 10 月付で参事への格付是正を命じることと相当とする。

(3) X 2 については、前記同イにおいて判断したとおり、2 年 4 月に苦情処理申立てがなされているので、その前年度に遡って賃金是正を、また 4 年 10 月付で副参事 1 級への格付是正を命じることとする。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が申立人 X 1 および同 X 2 に対し、職群等級格付を低位にとどめおいたことは、労働組合法第 7 条第 1 号に該当し、申立人らが求めている配転、社宅入居、仕事等の差別的取扱いの禁止については、同法第 27 条第 2 項および労働委員会規則第 34 条第 1 項第 3 号に該当する。

よって、労働組合法第 27 条並びに労働委員会規則第 34 条および第 43 条を 131 適用して主文のとおり命令する。

平成 8 年 11 月 5 日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威

「別表 1 ～ 4 略」