

命 令 書

再 審 査 申 立 人 オリエンタルモーター株式会社

再 審 査 被 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

主 文

I 初審命令主文第1項を次のとおり変更する。

1 オリエンタルモーター株式会社は、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の組合員X1、同(亡)X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8及び同X9(以下「本件組合員」という。)の昭和61年度から平成2年度までの各年度の等級、昇給及び賞与(X2にあっては昭和63年上期までの等級、昇給及び賞与)について、以下のように取り扱わなければならない。

(1) 等級については、別紙8に基づき是正すること。

(2) 昇給及び賞与については、上記(1)に基づき是正した本件組合員の等級を前提に、本件組合員の各昇給評語及び成績評語を「B」として計算しなおすこと。

(3) 以上の是正に基づく賃金額と既に支払われた賃金額との差額(賞与を含む。)に、年5分の利息を付して、本件組合員に支払うこと。

ただし、組合員(亡)X2については、上記差額(退職金を含む。)を、その承継人である相続人に対し支払うこと。

II 初審命令主文第3項記中「千葉県地方労働委員会」を「中央労働委員会」に改める。

III その余の救済申立て及び各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 本件は、オリエンタルモーター株式会社(以下「会社」という。)が、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「組合」という。)の組合員9名に対し、組合活動を理由として他の従業員と仕事上及び賃金上の差別取扱いをしたことが不当労働行為であるとして、①新しい賃金制度が導入された昭和56年2月から平成3年3月までの各組合員の等級及び号数につき、各年度ごとに4月1日に遡って、各人の同期同学歴者の中位者の等級及び号数の

とおり格付け是正し、それまで受けるはずであった基本給及び賞与と既支給額との差額に年6分の割合による金員を加算して各人に支給すること、②団結権を侵害したことに対し、組合及び組合員及び組合員にそれぞれ300万円を支払うこと、③組合員に対し、将来にわたって職位・賃金等につき、組合活動を理由に差別を行わないこと、④謝罪文の手交、掲示及び社内報への掲載を求めて、組合及び組合員9名から昭和63年2月23日に救済申立て(その後、平成元年3月15日、同2年3月8日、同3年3月28日にそれぞれ追加申立て)があった事件である。

2 初審千葉県地方労働委員会(以下「千葉地労委」という。)は、同5年3月16日、会社の上記行為は労働組合法第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して、会社に対し(1)組合員9名の昭和56年度から平成2年度までの等級、昇給及び賞与について、等級にあつては非組合員の平均昇級年数により、昇給にあつては非組合員の平均点を基準として、賞与にあつては等級ごとに算出した非組合員の平均点を用いて、それぞれ是正すること、(2)組合員に対する仕事上、賃金上の差別取扱いをしないこと、(3)上記(1)及び(2)に関する文書手交並びに文書掲示を命じ、その余の申立ては棄却した。

3 初審命令を不服として、会社は同5年3月26日に、組合及び組合員らは同年3月29日に、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、昭和25年に設立され、精密小型モーターの製造・販売を営み、肩書地の本社のほか柏市に事実上の本社機能及び豊四季事業所(その後「柏事業所」に名称変更)を、土浦市、高松市及び鶴岡市に各事業所を、東京都等に支店を、全国各地に営業所を有しており、初審申立時従業員数は系列会社を含め合計して約1,400名であった。

また、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、同59年3月の社名変更前は「オリエンタル工機株式会社」という。)等がある。

(2) 組合は、会社及び系列会社の従業員によって昭和49年12月22日に結成され、同50年5月13日に公然化した。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同年5、6月頃で約620名であったが、初審申立時には約15名となった。

なお、組合は初審申立時には、総評全国金属労働組合千葉地方本部に所属していたが、同63年12月17日に脱退し、平成元年3月4日には全日本金属情報機器労働組合東京地方本部に加盟し、名称を変更した。

- (3) X1、X3、X4、X5、X6、X7、X8 及び X9 の 8 名並びに初審申立人 X2(以下各人をそれぞれ「X1」、「X3」、「X4」、「X5」、「X6」、「X7」、「X8」、「X9」及び「X2」という。)の 9 名(以下「本件組合員」という。)は、いずれも組合の組合員である。
- (4) X2 は、昭和 63 年 10 月 8 日に死亡し、同人の承継人 X10 ほか 3 名は、平成元年 3 月 14 日に救済申立ての承継を申し出ている。

2 労使関係の経緯

(1) 組合結成・公然化当時の状況

組合は昭和 50 年 5 月 13 日、会社に対し組合結成の通告をし、50 年春闘賃上げ要求に加えて団体交渉権を認めることや就業時間中の組合活動等の 13 項目にわたる要求書を提出して団体交渉を申し入れ、会社と数回団体交渉を重ねた。組合は賃上げ等についての会社の回答を不満として、同年 6 月 23 日土浦分会での時限ストライキ、さらに同年 7 月 3 日に豊四季、土浦及び高松の各事業所に勤務する組合員約 600 名が参加した統一時限ストライキを行った。このストライキを契機に、会社は組合に対する態度を硬化させた。

(2) 第 1 次不当労働行為申立事件

組合は昭和 50 年 10 月 9 日、社外組合活動に対する賃金カットについての団体交渉を会社が拒否したとして千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行い、その後数次にわたり追加申立て等を行った(千葉地労委昭和 50 年(不)第 3 号事件)。同地労委は同 53 年 1 月 13 日、申立ての一部を除きいずれも不当労働行為であるとして、会社に①就業時間中の組合活動の範囲、人事異動に関する事前協議約款等に関して誠意ある団体交渉の実施、②組合事務所の貸与、③組合加入状況調査による支配介入の禁止、④食堂使用拒否の禁止、⑤組合集会の妨害、組合備品・組合旗の撤去及び組合からの脱退強要・勧誘を行ったこと等に関してポスト・ノーティスを命じたところ、会社はこれを不服として当委員会に再審査を申し立て(中労委昭和 53 年(不再)第 4 号事件)、当委員会は同 62 年 5 月 20 日、初審命令の一部を変更したほかは初審命令を維持して会社の再審査申立てを棄却した。

会社は、これを不服として東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に行政訴訟を提起し、同地裁は上記再審査命令の一部を除き取り消し、会社のその余の請求を棄却したため、会社及び当委員会は、当該判決を不服として東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に控訴を提起し、同高裁は会社の控訴を棄却し、当委員会の控訴を一部容認する判決を下した。これに対し、会社は平成 2 年 12 月 7 日、当委員会は同月 11 日、最高裁判所(以下「最高裁」という。)に上告し、最高裁は同 7 年 9 月 8 日、東京高裁が当委員会の控訴を一部認容し

た部分を取り消し、当委員会の上告を棄却するとともに、会社のその他の上告を棄却した。

(3) 第2次不当労働行為申立事件

組合は昭和52年6月29日、会社が本件のX1、X2、X4、X5及びX9を含む組合員10名に対して仕事上の差別取扱いを行ったとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立て(千葉地労委昭和52年(不)第3号事件)を行い、同地労委は昭和56年2月23日、会社に①組合員に対し仕事上の差別取扱いをする支配介入の禁止、②陳謝文の掲示を命じたところ、会社はこれを不服として千葉地方裁判所(以下「千葉地裁」という。)に行政訴訟を提起し、同地裁は同62年7月17日、会社の請求を棄却した(なお、この間、千葉地労委の緊急命令の申立てに対し、同地裁は同57年9月14日、同地労委の上記命令のうち陳謝文の掲示を命じた部分を除き、同命令に従うべき旨の緊急命令の決定を行った。)。

会社は、千葉地裁の判決を不服として、東京高裁に控訴し、さらに同高裁の控訴棄却判決に対し上告したが、最高裁は平成3年2月22日、会社の上告を棄却した。

(4) 第3次不当労働行為申立事件

組合は昭和62年4月20日、会社が組合の教宣活動の中心人物であるX9とX7に対して配転又は出向を命じ不利益取扱いを行ったとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立て(千葉地労委昭和62年(不)第1号事件)を行い、千葉地労委は平成元年3月27日、会社に両名の配転命令又は出向命令の取消しとバックペイ等を命じたところ、会社はこれを不服として、当委員会に再審査を申し立て(中労委平成元年(不再)第35号事件)、当委員会は平成2年10月17日、初審命令を維持し会社の再審査申立てを棄却した。会社はこれを不服として、東京地裁に行政訴訟を提起した。

他方、X9とX7は昭和61年8月11日、千葉地裁松戸支部に転勤命令と出向命令の効力停止を求める仮処分申請を行い、同地裁松戸支部は同年11月27日、X9に対しては転勤命令の効力を仮に停止する等の決定を行い、X7に対しては仮処分申請を却下した。続いて、両名から同地裁松戸支部に本案訴訟が提起され、同地裁支部の判決がなされたが、平成4年7月20日、東京高裁において和解が成立し同事件は終結した。

なお、上記和解の結果、同月24日、会社は東京地裁に係属していた上記行政訴訟を取り下げた。

(5) 土浦分会に係る不当労働行為申立事件

組合と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。以下「土浦分会」という。)は、昭和 51 年 4 月 12 日、会社が同分会組合事務所の貸与に関して組合及び同分会との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(茨城地労委昭和 51 年(不)第 4 号事件)を行い、同地労委は同 52 年 12 月 24 日、会社に土浦分会の組合事務所貸与について速やかに誠意ある団体交渉を実施することを命じたところ、会社はこれを不服として、当委員会に再審査を申し立て(中労委昭和 53 年(不再)第 1 号事件)、当委員会は同 54 年 12 月 19 日、主文を一部変更したほかは初審命令を維持し会社の再審申立てを棄却した。

会社は、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起し、同地裁の請求棄却の判決を不服として、さらに東京高裁に控訴し、同高裁の控訴棄却判決に対し上告したが、同 63 年 12 月 9 日、最高裁は会社の上告を棄却した(以下「茨城地労委事件」という。)

この間、当委員会は緊急命令を申し立て、東京地裁が同申立てを却下したため抗告したところ、東京高裁は同 57 年 1 月 20 日、当委員会命令に従うべき旨の緊急命令を発し、会社は特別抗告したが、最高裁は同年 8 月 10 日、これを却下した。

なお、東京地裁は同 61 年 3 月 3 日、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。

(6) 東葛総行動への参加

イ 組合は昭和 58 年 5 月 24 日、東葛飾地域の労働組合及び争議団体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(以下「東葛総行動」という。)に、X1、X2、X8 ら 9 名の指名ストライキをもって参加した。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が、会社が正門を閉ざして面会に応じなかったため、組合は門前で支援する他組合員も含めて約 250 名参加の抗議行動を行った。

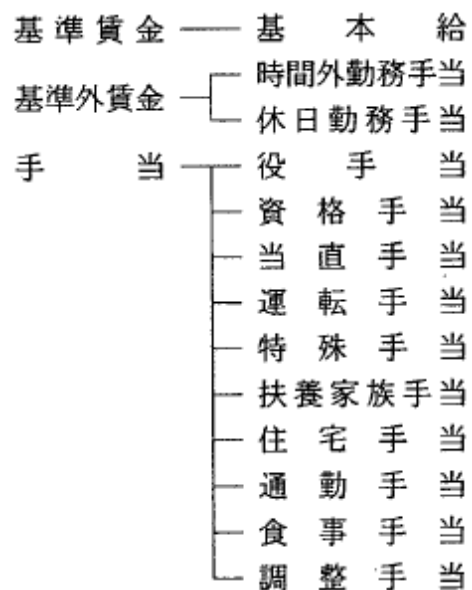
ロ 翌 25 日の終業後、X2、X8 両名が在籍していたオリエンタル工機株式会社においては、「今後の工機の仕事のあり方について」話し合うとの趣旨で、同社の一般社員全員が出席して話し合いが行われた。この話し合いでは、「今後ストライキとか組合活動をすれば仲間でない。その考えを改めれば、また仲間を迎え入れよう。」という内容に終始し、これに参加した X2、X8 両名に対する吊るし上げであった。

さらに翌 26 日から、X8 については同月末まで、X2 については 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 Y1 課長(以下「Y1 課長」という。)に机と椅子を要求したところ、同課長は、「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の経過

- (1) 会社の賃金制度は、昭和 56 年 2 月から新しい賃金制度(以下「新賃金制度」という。)になったが、それ以前の賃金制度(以下「旧賃金制度」という。)の賃金項目は下記のように構成されていた。



- (2) 旧賃金制度においては、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。その仕組みは基本的に年功序列的な色彩が強かったが、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。
- (3) 会社は昭和 50 年頃から、社員にわかりやすく納得できて合理性のある賃金制度を作る必要性があるとして、また、その頃組合からも会社の賃金体系を明らかにするように要望が出されていたこともあって、新賃金制度導入の検討に入った。

会社は専任の賃金担当者を設けて検討を進め、同 54 年には一応等級号俸制度を作り翌年にかけて当てはめてみる作業をしたが、人事考課については従来どおりであって、賞与の配分方法や昇進・昇格等全体的体系は残された課題であった。

会社は同 55 年秋頃から、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ぎ、新賃金制度は研究所の提唱のまま手直しすることなく導入した。

- (4) 会社は、新賃金制度の趣旨・内容について、昭和 56 年 1 月 14 日から 28 日にかけて、土浦、鶴岡、高松、大阪、豊四季及び東京において説明会を開催した。

豊四季事業所では、同年 1 月 26 日に会社役員出席のもと説明会が開催され、研究所の講師が説明をしたが、社員に対して説明資料は配付されなかった。

そして、その席で X1 と X4 が、残業したか否かは査定に影響あるかどうかという趣旨の質問をし、出席していた Y2 総務部長(当時、以下「Y2 部長」という。)を指名して回答を求めたところ、同部長は答えず、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、会社は、法定の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している。

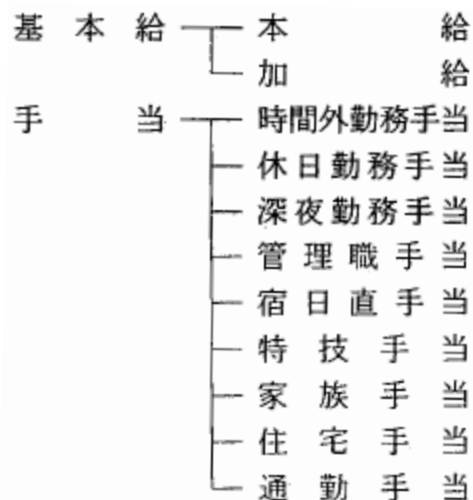
- (5) 会社は、昭和 56 年 2 月 20 日に賃金の支給明細書とともに、Y2 部長名で「新しい賃金制度について」と題した小冊子(以下「説明用冊子」という。)を初めて社員に配付した。

組合は、同月 26 日付けで会社に対し、新賃金制度を議題として翌 27 日に団体交渉を行うよう団体交渉申入書を提出したが、会社は、要求事項が具体的でないので回答できないとして、要求事項を明らかにするよう求める回答書(同年 3 月 5 日付け)を発し、当該団体交渉には応じなかった。

なお、その後も会社は組合に対し、説明用小冊子に基づいた新賃金制度の仕組みや考課査定の運用方法についての説明はしていない。

4 新賃金制度の概要

- (1) 会社は、昭和 56 年 2 月 25 日支給の給料から新賃金制度に切替移行した。この制度は、下記の賃金項目で構成されている。



イ 本給

仕事の質により 1 等級から 6 等級までに区分され、各等級に応じた「定期昇給」により決められる。

なお、新賃金制度への移行にあたって、旧賃金制度下の役手当、資格手当、住宅手当の一部、食事手当及び調整手当が本給に組み入れられた。

ロ 加給

いわゆるベースアップで、本給の一定比率又は一律定額で支給される。

ハ 管理職手当

課長等の職以上の管理職者にのみ支給される。

ニ 特技手当

旧賃金制度下の運転手当又は特殊手当に相当するものである。

(2) 等級・職位と資格要件

各等級ごとの代表的職位や各等級の職位の具体的な内容については、それぞれ別紙 1 及び別紙 2 のように定められ、旧賃金制度下で既に部長、課長、主任(係長相当職)に就いていた者は新賃金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、各等級の資格要件及び等級説明書に基づいて格付けされた。

なお、どの等級に格付けされても、旧賃金制度下で支給されていた賃金額は保障された。

(3) 昇格・定期昇給の方法

イ 昇格は、社員に配布された説明用小冊子によれば「資格要件が満ちた場合『適性』と『ポスト』等を加味し決定」されるとされており、具体的には、毎年 5 月に、各等級の資格要件に照らし、所属の上司段階の検討を踏まえ、最終的には総務部長の判断によって決定される。

ロ 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 2 回(夏と冬)の賞与支給にあたって行われる成績評価の結果を基に「昇給評語」が決定され、それと直接リンクした形で決められている。

昇給評語と昇給号数の関係は次のとおりである。

昇給評語	S	A	B	C	D
昇給号数	6	5	4	3	2

新規採用 1 年目の昇給評語は原則として全員 B とし、2 年目は A、B、C の 3 段階に、3 年目以降から 5 段階に昇給を区分している。

なお、新賃金制度下の最初の昇給である昭和 56 年 4 月の昇給評語は、社員

全員がBとされた。

ハ 年令調整による昇給号数

新賃金制度の具体的な運用は、毎年定期昇給において一定の号数が昇給するため、同一等級内に長く滞留していても年々賃金が高くなり、仕事内容がさほど変わらないのに同一等級内の若年層の社員と賃金バランスを崩すことになることから、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、それぞれ該当年令の年度から毎年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	23 才から	昇 給 評 語	S	5 号	1	31 才から	昇 給 評 語	S	4 号
2	32 才 "		A	4 号	2	39 才 "		A	3 号
3	36 才 "		B	3 号	3	42 才 "		B	2 号
4	41 才 "		C	2 号	4	46 才 "		C	1 号
5	46 才 "		D	1 号	5	51 才 "		D	0 号
6	52 才 "				6	—			

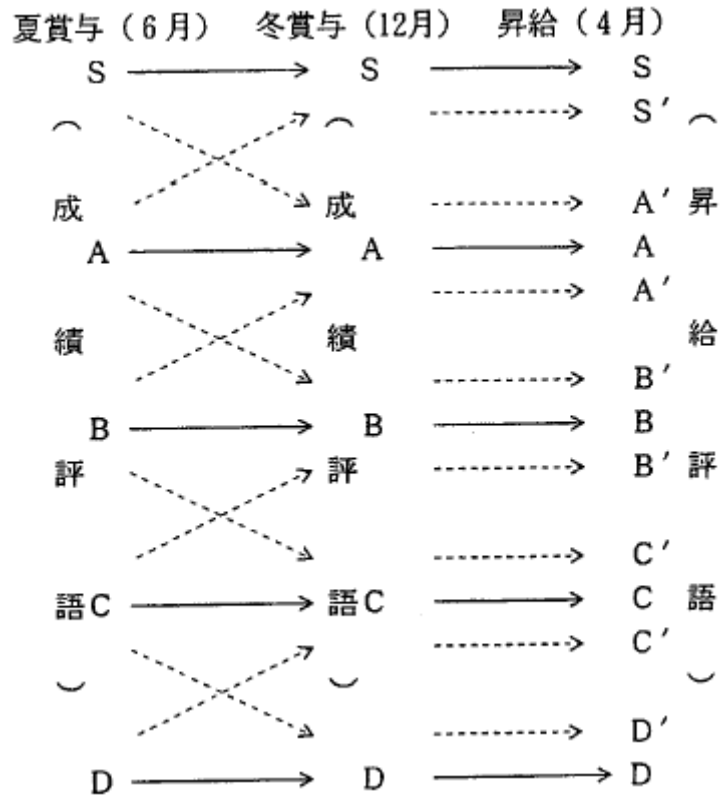
ニ 昇給の上限等

上記調整年令による昇給号数の調整が行われるほかは、同一等級内での昇給の上限の定めはなく、滞留が長時間に及んだ場合に例外的に昇格するといった取決めや基準は設けられていない。

(4) 昇給評語の決定の仕方

イ 上記(3)ロで述べたように、昇給評語は賞与支給時の成績評価の評語である「成績評語」を参考にして決定される。

この関係を図示すると、次のようになる。



各賞与における成績評語の標準分布は次のとおりである。

成績評語	S	A	B	C	D
標準分布	5%	20%	55%	15%	5%

- ロ 上述のとおり、年2回の成績評語が昇給評語につながるなので、2回の成績評語が同じならば、翌年4月の昇給評語も同じ評語となる。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るが、これは原則であり、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を部門の長の責任で決定されることとなっている。

(5) 成績評語の決定方法

イ 成績評語の評価の対象となる期間(以下「評価期間」という。)は、夏(以下「上期」という。)が前年の11月からその年の4月まで、冬(以下「下期」という。)がその年の5月から10月までのそれぞれ6か月間となっている。

ロ 成績評語の決定は、以下のような3次にわたる評価調整を経て行われる。

なお、3次にわたる評定の査定基準として、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るが、社内には公開されていない。

① 第1次評定

第1次評定においては、現場の管理監督者である課長等の実質上の直接監督者(第1次評定者)が、会社から与えられた成績評価基準書(別紙3)の

評価要素ごとに、課員の点数をつける。評価要素には、サービス、就業活動（Ⅰ）、就業活動（Ⅱ）、業務能率及び成果の 5 つがあり、それぞれに 4 つの着眼点が設けられている。

第 1 次評定者は、課員を等級ごとにグルーピングして点数をつけるが、その際評価要素ごとに標準者を決めてその標準者の点数を 10 点とし、標準者以外の者について標準者と比較した点数を、6 点から 14 点までの範囲内でつけていく。そして各人について、その合計した点数(素点)を、そのまま部長又は事業所長(工場の場合)に報告し、この段階では成績評語はつけない。

② 第 2 次評定

第 2 次評定においては、部長又は事業所長が第 1 次評定者から提出された成績評価報告書をもとに、部又は事業所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により、部又は事業所全体としての調整がなされる。

この段階において、部又は事業所単位で上記(4)イの標準分布に従って S から D までの成績評語がつけられ、事実上ほとんど決定される。

③ 第 3 次評定

第 3 次評定においては、総務課長をスタッフとして総務部長が、各部・各事業所から集まったものの全体調整をする。

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、部又は事業所ごとに評価の項目にある者を中心に微調整を行い、境目にある者の評価は、最終的には総務部長が判断する。

ハ このように決定された各人の成績評語は、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。

(6) 賞与の支給方法

賞与は、上期にあつては 6 月、下期にあつては 12 月に、次の式により配分され支給される。

個人別賞与配分額＝基本給比例部分(①)＋成績比例部分(②)

① 基本給比例部分の算出方法

基本給× α ×出勤係数

α は月数で、組合員については労使協定で決まる。

出勤係数は、過去の 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)

② 成績比例部分の算出方法

一点単価×等級別成績評語配分点数×出勤係数

一点単価は、組合員については労使協定で決まる。

等級別成績評語別配分点数は、次表のとおりである。

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

(7) 中途採用者の取扱い

中途採用者については、入社時の年齢や経験が異なるため、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。

5 改善提案制度と QIC 活動

- (1) 会社には「私の考え」と呼ばれる改善提案制度があり、社員は各々の仕事の中で日常的で簡単な工夫を提案している。同時に、会社では QIC 活動に取り組んでおり、主に同種の仕事をしている者が約 7～8 名で小グループを構成し、その活動結果は年に一度の全社的な発表の場である全国大会で発表される。
- (2) 「私の考え」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。
- (3) QIC 活動については、時期等について例外はあるものの、本件組合員のほとんどの者はそれから排除されていたため、本件組合員らは「私の考え」を提案することもほとんどなかった。

なお、QIC 活動は、主に昼休みや就業後に行われており、組合は、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 本件組合の職歴・組合歴並びに勤務状況及び新賃金制度上の評定

(1) X1 について

イ 職歴・組合歴

- ① 昭和 45 年 4 月大学の電気工学科を卒業し入社後、開発部開発課(後に技

術部開発課)に配属され、その後、平成元年から生産技術部開発課。

② 昭和 49 年 12 月組合結成以来、組合執行委員長として現在に至る。

ロ 勤務状況と新賃金制度上の評価

① X1 は入社開発部開発課において、UL 規格(アメリカ合衆国における製品の安全規格)取得申請業務や開発業務等に従事してきたが、同 51 年 3 月以降同業務から外され、長期間にわたって欧米の技術情報に関する各種文献等の和訳作業及び特許実用新案の細分類目録の作成を命じられた。そしてその間、同 52 年 8 月には組織変更と人事異動によって、技術部開発課課員は X1 と X9 の二人だけを残し他の者は全員異動となり、同人らの机は他課の課員から離れた位置に配置されたうえ、開発課には技術部の他の課との打合せ等もなく、このため同年 8 月以降 X1 らは、会社の動きや技術系の職場の課題等が全く分からない状態となった。組合は X1 に対するこうした処遇は仕事上の差別取扱いであるとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行った(前記 2(3)の第 2 次申立事件)。

以上のような会社の取扱いについて、最高裁は X1 に対する仕事差別であり不当労働行為にあたるとした千葉地労委の命令を維持した。

さらに、同 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。

こうした状況について、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、X1 は当時 MU ファン及び 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、これらのファンを専門的に扱うセクションは別にあったので、X1 にとって開発課の必要性さえも皆目検討がつかない状態であった。

② 同 56 年 2 月新賃金制度が導入されると、X1 は大卒で入社して既に 10 年以上経過していたが、格付けは 3 等級であった。

③ 同 58 年 8 月 5 日、当時 X1 は、Y3 技術部長兼開発課長(以下「Y3 部長」という。)から、MU ファン及び MD 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受けていたので、同部長から残業の指示はなかったが、終業時間後もパソコンを用いてプログラム作成していたところ、Y4 品質管理部長(以下「Y4 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ろ。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。その後、X1 は Y3 部長から残業の指示を受けなかったので、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。

- ④ 同 58 年 12 月 29 日、夕礼(仕事納め)に出席していたところ Y4 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、Y4 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。

同 59 年 12 月 29 日、去年の例もあったので、事前に夕礼の会費について Y4 部長に尋ねたが、「出たくないだろう。帰れば。」などと言うだけで、結局帰らざるを得なかった。

この年以降夕礼の連絡さえもなくなり、X1 は夕礼に参加しないという状態が続いている。

- ⑤ 同 55 年 12 月から 60 年 12 月までの間に、組合用務による職場離脱を理由に、X1 が早退又は欠勤扱いとされた日は 31 日間あった。そのうちの一部は、実際にはストライキや有給休暇を取得したことによるものであり、その残りのほとんどは会社の不当労働行為をめぐる事件の裁判に当事者又は証人として出席したことによるものであった。

X1 は有給休暇を取得して、労働委員会の審問や裁判に出席するときは休暇願の理由欄にその旨を必ず明記していたし、それが組合用務であるときは Y3 部長に事前に話をし、Y3 部長が不在ならば、Y5 技術部長代理兼開発課長(以下「Y5 課長」という。)又は Y4 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。

- ⑥ 同 56 年上期から 61 年下期に至るまで Y3 部長が評定を行った。その結果すべて C であった。
- ⑦ 同 62 年 8 月から平成元年 2 月までの約 1 年 5 か月間、X1 はファンモーター技術課からの仕事で 73 件のレポートを作成し提出したが、会社からこれらの仕事についての必要性等の説明はなく、また仕事の一貫性もなく、単発的で同時平行的に行う仕事ではなかった。
- ⑧ 同 62 年上期から 63 年下期に至るまで Y3 部長が評定を行った。その結果はすべて C であった。
- ⑨ X1 は平成元年 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。

また、生産技術部では、X1 の机だけが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置かれ、現在も継続している。

さらに、「生産技術部」と題する会社見学者用のパンフレットには、同部所属の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すぎず、会社は X1 から「仕事の紹介」に関する掲載内容が提出されなかったことを理由に、同課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。

- ⑩ 同元年から 2 年までの間、X1 の仕事の内容は、モーターケースの誘導加熱、加熱治具、通電加熱等の開発研究であった。X1 はこれらの仕事等で、同元年 5 月から 2 年 4 月までの間、26 件のレポートを作成し提出したが、その中には仕事の指示がない間に自主的に行ったものも含まれていた。
- ⑪ 同元年上期から 2 年下期に至るまで、Y5 課長が評定を行った。その結果はすべて C であった。

(2) X2 について

イ 職歴・組合歴

- ① 昭和 45 年 4 月大学の機械工学科を卒業して入社後、豊四季事業所開発第二課(後に製造技術課)に配属、同 49 年 10 月から 50 年 9 月まで土浦事業所製造技術課駐在員、同 50 年 10 月豊四季事業所製造技術課、同 54 年 9 月同事業所開発部技術第一課、同 56 年 8 月同事業所工機事業部、同年 10 月から 58 年 7 月までオリエンタル工機株式会社に出向、同年 8 月豊四季事業所製造技術課、同 59 年 1 月同事業所総務課。
- ② 同 49 年 12 月組合副執行委員長、同 50 年 5 月組合執行委員、同 59 年組合副執行委員長に再選。

ロ 勤務状況と新賃金制度上の評定

- ① X2 は入社後配属された豊四季事業所開発二課では、設備機械のツーリング設計(工具、治具等の設計)や新機械の導入等を行う仕事に従事していたが、同 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 40 日間上司から仕事の指示が全くなく、その後 1 年以上も各種レポートの作成やダイオード選別作業等の単純業務を命じられた。組合は、X2 に対するこうした処遇は仕事上の差別取扱いであるとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行った(前期 2(3)の第 2 次申立事件)。

以上のような会社の取扱いについて、最高裁は X2 に対する仕事差別であり不当労働行為にあたるとした千葉地労委の命令を維持した。

② 同 56 年 2 月新賃金制度が導入されると、X2 は大卒で入社して既に 10 年以上経過していたが、格付けは 2 等級であった。

③ 同 56 年 8 月から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、会社にて在籍のまま工機(株)に出向した。

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 Y6 マネージャーをリーダーとする Y6 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。

④ 同 56 年下期から 57 年下期に至るまでの間 Y7 工機(株)次長・製造技術課長(以下「Y7 課長」という。)が評定を行った。その結果はすべて C であった。

なお、Y7 課長は、同 58 年 3 月から工機(株)次長職を解かれ、製造技術課長のみを務め、その後任は Y1 課長となった。

⑤ 同 58 年 5 月 24 日 X2 は、X8 らとともに東葛総行動に参加し、同月 26 日から翌 6 月 15 日まで仕事を与えられず、1 日中立って本を読んでいた。そして、それ以降工作機械のペンキ塗りの仕事を与えられたが、これは X2 だけが行っていたものであり、X2 は「元の仕事に戻して下さい。」と Y1 課長に言っていた。

⑥ 同 58 年 8 月製造技術課に配置転換となり、再度 Y7 課長が上司となったが、仕事の内容は機械の整備とペンキ塗りの作業であった。

⑦ X2 の評定は、同 58 年上期については Y1 課長が、同年下期については Y7 課長が行った。その結果はすべて C であった。

⑧ 同 59 年 1 月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 Z2 という 2 等級のベテラン社員と、X2 の二人だけであった。

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等の環境整備、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、机やイス等の修理、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)や換気扇の清掃等その他様々な雑用的業務を行っていたが、大卒で機械を専攻した者でこのような営繕の仕事を行ったのは X2 が初めてであり、同 63 年 10 月 8 日に死亡するまでこの業務は続いた。

⑨ 同 59 年上期の評定は Y8 総務課長が行った。その結果は C であったが、X2 は同年上期賞与の面談時には技術の仕事がしたい旨述べていた。

- ⑩ 同 59 年 8 月 Y9 豊四季事業所長(後に土浦事業所長に就任。以下「Y9 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、その結果は同 59 年下期から同 60 年上期に至るまですべて B であった。

X2 は、同 60 年 6 月から、Z2 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をベルトコンベアーで運んで所定の箇所に落とす時に生ずる騒音の防音のための囲いを作ることであった。

- ⑪ 同 60 年下期についても Y9 所長が評定を行った。その結果は C であった。

- ⑫ 同 61 年 3 月 Y9 所長の後任は Y10(当時、技術課長も兼任していたため、以下「Y10 課長」という。)となったが、X2 の仕事内容に変化はなく、同年上期から同年下期に至るまですべて C とされた。

よって、同 62 年 4 月昇給についても C 評価となった。

- ⑬ 続いて同 62 年上期から 63 年上期に至るまで Y11 総務課長が評定を行った。その結果はすべて C であった。

(3) X3 について

イ 職歴・組合歴

- ① 昭和 41 年 4 月高校を卒業して入社した後、豊四季事業所製造部モーター組立課に配属。同 49 年 11 月土浦事業所第一課、同 55 年 8 月同事業所管理課、同 61 年 6 月から同事業所生産課。
- ② 同 50 年 5 月、土浦事業所職場委員。同年 9 月組合副執行委員長及び土浦分会副執行委員長、その後毎年、組合及び土浦分会の副執行委員長等三役に選出され現在に至る。

ロ 勤務状況と新賃金制度上の評定

- ① 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、同 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、同 54 年頃からは徐々に研削加工業務を減らされ、代わりに部品の運搬作業が増えていった。
- ② 同 55 年 8 月土浦事業所管理課に配属となったが、X3 は、同課の業務内容や 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の業務に従事した。土浦事業所では同 52 年頃から生産方式の研究を行っていたが、同 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た。

この方式では「かんばん」と呼ばれる道具を用いて配膳を行うが、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おり、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造り過ぎを防こうとしていた。

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こととなり、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。その後この仕事が拡大し、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側板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た。

なお、管理課で当時、パートタイマーは主として配膳作業に従事していたので、X3 と同じような仕事をしていた社員はいなかった。

- ③ 同 56 年 2 月新賃金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、格付けは 1 等級であった。

当時、管理課で 1 等級に各付けされた社員は X3 のほかに女子社員が 5 名いたが、女子社員は購買関係の窓口等を担当しており、配膳業務まではやっていなかった。

- ④ X3 は、同 56 年 4 月から 57 年 4 月までの約 1 年間に 8 回にわたり、組合用務あるいは裁判の傍聴を理由に職場を離脱したとして早退又は欠勤扱いとされたが、そのほとんどが茨城地労委事件に関し当事者又は参加人組合の役員として裁判所に出席したものであった。

なお、X3 は、裁判に出席する等組合用務として早退等をする場合には、あらかじめ所属の課長に、課長が不在ならばその下の者にその旨伝えていた。同 57 年 3 月 16 日、4 月 22 日及び 6 月 8 日の 3 日間、組合用務を理由に職場を離脱したとして早退扱いとされたが、これらについても上記事件の裁判に出席するという事情に基づくものであった。

- ⑤ 同 56 年下期について Y12 管理課長(以下「Y12 管理課長」という。)が評定を行った。その結果は C であった。

- ⑥ 運搬・配膳作業については、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ぬかを、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。

X3 の場合、このサイクルタイムは 40 分に 1 回と定められ、同 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、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 分で一回りすることは不可能であった。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ット(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ジング等の重量物を、台車への積み卸ろしも含めてその運搬を一人で行っていた上、その間に部品空箱の梱包、倉庫整理、切粉の回収・運搬等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等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。このため、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。

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、仕入業者が特段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。

- ⑦ 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。したがって、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。
- ⑧ 同 57 年上期及び下期について Y13 課長が評定を行った。その結果はいずれも C であった。

同様に、同 58 年上期から 59 年上期までについても、すべて C であった。

- ⑨ 同 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 主任になり、その後、同 60 年 3 月に同主任は管理課長(以下「Y14 課長」という。)となったが、その頃管理課には全部で約 15 名の課員がいたが、依然として X3 の仕事内容に変化はなく、男子社員で 1 等級の者は X3 だけであった。同 60 年 6 月 X3 は 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。

同 59 年上期から 61 年上期に至るまで Y14 課長が評定を行った。その結果すべて C とされた。

- ⑩ 同 61 年 5 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。これは同年 3 月土浦事業所長に就任した Y9 所長の判断によるものであった。

また、同年 6 月 X3 は生産課に配属となった。なお、この当時土浦事業所の生産方式が改善され、組立て部品を製造ラインに置けるようになったため、管理課においては X3 の担当していた運搬・配膳専任という仕事はなくなった。

- ⑪ 生産課では X3 は、G5 グループに在籍し、シャフト付きピニオンと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、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。
- ⑫ 同 61 年下期について、Y15 生産課長(以下「Y15 課長」という。)が評定を行った。その結果は C であった。
- ⑬ X3 は前期に引き続きシャフト付きピニオンとスパーギヤの加工ラインを担当していた。同 62 年上期について Y15 課長が評定を行った。その結果は C とされた。
- ⑭ X3 は同 62 年 10 月まで G5 グループに在籍していたが、11 月から G2 グループの側板プレス工程に配置換えされ、初めてプレス作業に従事することになった。

X3 の担当した工程においては同人が慣れるまでの間、後工程の作業を中断する結果が生じた。

同 62 年下期及び 63 年上期について生産課の Y16 統括マネージャー(後に生産課長に就任。以下「Y16 課長」という。)が評定を行った。その結果はいずれも D とされた。

- ⑮ X3 が前に所属していた G5 グループは、新製品の急激な受注増に伴い G5A と G5B の二つのグループに分割され、同 63 年 8 月、X3 は G5A グループへ再び異動した。同グループでは X3 は G2 グループに所属していたときと同様に側板プレスおよびハウジング・カシメ工程を担当し、鶴岡事業所へ配

送する側板を加工していた。

同 63 年下期及び元年上期について Y16 課長が評定を行った。その結果はいずれも D とされた。

- ⑩ X3 は平成元年 3 月 24 日 Y29 グループ長と Y16 課長の二人から 2 交替勤務について打診された時、「組合員であるので組合をとおして下さい。」と述べ、2 交替勤務は労働条件の変更に当たるので組合と話しあってほしい旨言ったが、Y16 課長は「組合とは関係がない。」と言うだけであった。

その後、X3 は 2 交替勤務に就いている。

- ⑪ 同元年 4 月には X3 が担当していた仕事が人材派遣会社からの作業者に替わることになり、X3 はギヤケースの加工へ配置換えとなった。

X3 は同元年 7 月、ハウジング内径削り工程の旋盤加工において加工不良を発生させたとして始末書を提出した。同元年下期及び 2 年上期について Y16 課長が評定を行った。その結果はいずれも D とされた。

- ⑫ X3 は、前期に引き続きトヨタのギヤケース加工を 2 交替で担当していた。同僚が段取りした機械が原因で不良を発生させ、不良数は前期よりも増加したが、その中には塗装不良、切削残り、打ちキズ等も含まれていた。

同 2 年下期について Y16 課長が評定を行った。その結果は D とされた。

(4) X4 について

イ 職歴・組合歴

- ① 昭和 44 年 2 月高校卒業後入社し、豊四季事業所製造部治工具管理課に配属。その後、同事業所電機事業部第一課及び生産課。
- ② 同 49 年 12 月から組合書記長に選出され現在に至る。

ロ 勤務状況と新賃金制度上の評定

- ① X4 は同 47 年 2 月から 51 年 3 月まで豊四季事業所製造部治工具管理課で工具室リーダーとして、実作業は休みの者の補充程度で、専ら課長及び主任を補佐する役であったが、同 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。組合は、X4 に対するこうした処遇は仕事上の差別取扱いであるとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行った(前期 2(3)の第 2 次申立事件)。

以上のような会社の取扱いについて、最高裁は X4 に対する仕事差別であり不当労働行為にあたるとした千葉地労委の命令を維持した。

- ② 同 56 年 2 月新賃金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、格付けは 2 等級であった。
- ③ 同 56 年当時 X4 は電機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、これについてはX4が直接携わっていた業務ではなかった。X4は、当時、電磁ブレーキの施盤加工の効率化のための改善提案ないし自主的な改善を行っていた。

また、X4は同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。

- ④ 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は同56年は上期及び下期ともにCとされ、したがって同57年4月の昇給もCとなった。

続いて同57年の上期と下期についても、Y15 課長が評定を行ったが、その結果Bとされた。したがって同58年4月昇給もBとなった。

同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。同日の指名ストライキについては、組合は会社に対して5月23日付けで指名ストライキ通知書を提出したが、X4は職場離脱による欠勤扱いとされた。

- ⑤ 会社では、同59年度に「製品別縦割り組織の確立に邁進する」こと、同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。

X4は同58年上期から60年4月昇給までについて、いずれもBであった。

- ⑥ 同60年8月組織変更と人事異動が行われ、X4が所属する生産課は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多能工となることが要請されるようになった。そのため、同課ではこれを推進するため、あらかじめ前年の12月から時差勤務が実施されていたが、X4にはそのとき時差勤務について何の話もなかった。

X4は同60年3月8日及び6月14日、前記2(3)の第2次申立事件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。

同60年上期及び同年下期についてY15 課長が評定を行った。その結果はともにCとされた。したがって同61年4月昇給についてもCとされた。

- ⑦ X4は同61年当初ローター研削を担当していたが、生産課では繁忙対策として同年3月3日から同月31日までの期間、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。

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、組合書記長を務める 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。

そこで、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 課長は「今回については、交替はやらなくていい。」と述べた。

- ⑧ 当時の生産課は人数が多く、一グループ当たりでみると、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)、その他パートタイマーを含めて 10～20 名の構成であった。

なお、同 61 年 6 月頃、X4 と同じく 2 等級に格付けされていた社員は全グループで、約 20 名いた。

- ⑨ 同 61 年 3 月、生産課長は Y17(以下「Y17 生産課長」又は「Y17」という。)に替わり、Y17 生産課長が第 1 次評定を行った。その際の評定方法は、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、Y17 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。

同月、X4 は課内で配置換えになり、ステーター加工ラインを担当した。

X4 は、当時、2 相 C グループの Y18 グループ長の下に所属し、同 63 年 4 月からは同じく 2 相 C グループの Y19 グループ長の下に所属した。

その間、Y17 生産課長らと X4 との間では、次のようなやりとりがあった。

同 61 年 12 月 X4 は Y17 生産課長と Y18 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。席がないから。」などと言われた。

同様に同 63 年 9 月 20 日 X4 は生産実績を上げる決起パーティ出席の件で Y19 グループ長から呼出しを受け、Y17 生産課長は「会社に迷惑をかけるようなのは、出なくていい。」と発言したので、「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、いやな会社にいることないだろう。」などと言われた。

Y17 生産課長が、X4 の同 61 年上期から 63 年下期まで評定を行った。その結果すべて C であった。

- ⑩ 平成元年 4 月 13 日午後 5 時 20 分頃、X4 は Y19 グループ長から食堂に呼

び出され、Y17 生産課長との間で、おおよそ次のようなやりとりがあった。

Y17 「グループ長から休みが多くて困っていると言われている。そこで、来週からいつ休んでもいい仕事にかかわってもらう。」

X4 「休まざるを得ない状況を作り出している会社の問題があるんじゃないですか。…」

Y17 「それは関係ない。私たちは生産がスムーズに進められなくてはいけない。ストだからと言って突然休まれては迷惑がかかる。」

X4 「具体的には何をやるんですか。」

Y17 「いつ休まれてもいい仕事だ。いくらでも休んでください。」

- ⑪ X4 は同月からラインを外され、生産準備室の Y20 主任技能員の監督・指導により、フレンジ加工等を担当した。

続いて同年 10 月から X4 は、生産課準備グループの Y21 グループ長の下に所属し、同様の業務を担当した。

- ⑫ 平成元年上期及び下期については、Y17 生産課長(生産準備室長を兼任)が評定を行った。その結果いずれも C であった。

柏事業所生産準備室は、生産課の治具作成や機械のメンテナンス及び生産支援を担当し、X4 は生産準備室において生産課の生産支援を主な仕事として、ステッピングモーター組立ラインの前後の作業をラインの外で行っていた。

- ⑬ 同 2 年上期及び下期については、X4 は引き続き生産課の生産支援を主な仕事として、ステッピングモーターの組立作業をライン外で行っていた。

同年上期の評定の結果は C とされたが、下期は D とされた。

- ⑭ 平成 3 年 3 月組織変更と人事異動により、生産準備室の社員は X4 を除き他の課に異動になり、X4 に対する作業指示は、工程技術課から出されることになった。

5) X5 について

イ 職歴・組合歴

- ① 昭和 43 年 4 月高校を卒業し入社後、豊四季事業所治工具管理課に配属、同 45 年 8 月高松事業所治工具管理課へ転勤、同 47 年 2 月豊四季事業所治工具管理課に戻る。同 49 年 5 月土浦事業所治工具管理課、その後、同事業所第一課及び生産課等。
- ② 同 50 年 5 月土浦事業所職場委員。同年 9 月から毎年、同分会執行委員長に選出され、同 56 年から組合執行委員会を兼務し現在に至る。

ロ 勤務状況と新賃金制度上の評定

- ① X5 は入社以来 8 年間治工具管理の仕事に従事してきたが、同 51 年 3 月同業務から外されて、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。組合は、X5 に対するこうした処遇は仕事上の差別取扱いであるとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行った（前記 2(3)の第 2 次申立事件）。

以上のような会社の取扱いについて、最高裁は X5 に対する仕事差別であり不当労働行為にあたるとした千葉地労委の命令を維持した。

- ② 同 56 年 2 月新賃金制度が導入され、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、格付けは 2 等級であった。
- ③ 同 56 年当時、X5 は土浦事業所第一課に所属しモーターシャフトの転造（軸に刻みをつけること）や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。また、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ていたことがなかった。
- ④ 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。

また、業務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、主催者は会社の管理職であり開催時間は就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。

- ⑤ X5 は、同 56 年 6 月から 57 年 6 月にかけて組合用務を理由に 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ほか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、茨城地労委事件の行政訴訟に関し東京地裁に出席したのが 8 回であり、残

る2回は同訴訟の打合わせに出席するためであったが、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。

- ⑥ X5は残業については、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。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、当時の上司らが断ったこともあったからである。例えば、同58年5月21日に休出したところ、Y12管理課長、Y22マネージャーやY23マネージャー(以下「Y23マネージャー」という。)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。」などと言われ無理やり帰されたことがあった。

- ⑦ 同56年下期から58年下期に至るまで、Y24土浦事業所長兼第一課長(以下「Y24所長」、という。)が評定を行った。その結果はすべてCであった。よって、同59年4月昇給についてもCとなった。

- ⑧ 同59年3月1日、土浦事業所第一課は同事業所生産課に名称変更されたが、同課には、2等級に格付けされた社員はX5を含めて約10名いた。

生産課長はY25であったが、不在のため、Y26同事業所長付(課長待遇。以下「Y26課長」という。)が、X5の同年上期の評定を行った。その結果はCであった。

- ⑨ X5の担当していた仕事は、新製品(2GX)の立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。

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(つかみの損なうこと)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。それ

でもコレットチャックが破損してしまったときは、Y27 マネージャー（同人はその後生産三課長に就任。以下「Y27 マネージャー」、「Y27 課長」又は「Y27」という。）にその旨報告した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、Y27 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責任者は Y27 マネージャーであった。

- ⑩ 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)をあけるとときには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で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、Y27 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。

- ⑪ 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 X6 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、マネージャーやリーダー格までがメンバーだったので、X5 は出席を求められなかった。

- ⑫ 当時、生産課では残業が常にあったが、X5 は残業を完全に拒否していたわけではなく、正式に要請を受けて残業に協力していた時期もあった。また、仕事が忙しいときには、X5 が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、正式な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こともあって、同人は他の社員に比べほとんど残業しない時期もあった。

また、X5 は休暇を取得する際は、事前に直接 Y27 マネージャーに休暇届を提出していたが、休曜日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用務などで、変更することができないことがあった。

同 59 年下期から 60 年下期に至るまで生産課長が不在のため、Y27 マネージャーが評定を行った。その結果はすべて C であった。

- ⑬ 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したが、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った。このため、
i) 車で通勤していること、ii) 土浦事業所の近くに住んでいることのいずれかを条件として同 61 年 1 月から二交替勤務が実施された。

X5 は以前は土浦事業所の近くに住んでいたが、住居を移転し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。同 61 年 3 月末頃、Y27 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述べ、「労働条件の変更は組合と話し合ってからにして下さい。」と述べたところ、その後、上司等から二交替勤務への要請はなかった。

同 61 年 3 月 Y15 課長が土浦事業所の生産課長に就任し、X5 の同 61 年 4 月昇給及び同年上期について評定を行った。その結果はともに C であった。

- ⑭ X5 は Y15 課長の下で働いていた頃、担当は 5GK シャフト付き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。

- ⑮ X5 は同 61 年 8 月 18 日及び翌 19 日、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、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体交渉に応じなかったため起こしたもので、事前に Y27 マネージャーに通知したうえで遅刻したものであった。

また、職場ごとの QIC 発表会に X5 は出席しても組合活動のため終業時刻になると帰ることもあった。

当時、X5 は改善提案「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な改善工夫は行っていた。また、X5 の担当していたデシマル・シャフトの研削は、同人と Y27 マネージャーしかできない技術であって、比較的高度な技術を要する場合もあった。

同 61 年下期について Y15 課長が評定を行った。その結果 C とされ、62 年 4 月昇給も C とされた。

- ⑯ 同 62 年上期当時、X5 の担当は特注品のギヤシャフト、デシマル・シャフトの研削加工であった。同上期について Y15 課長が評定を行った。その結果は C とされた。

同年下期については Y16 課長が評定を行った。その結果は C とされた。

- ⑰ X5 は、同 62 年 11 月 1 日の組織変更・人事異動にともない GX グループから特機グループに異動し、ピニオンの加工、スパー歯車の歯切加工を担当していた。

X5 は同年 12 月のグループ長との面談において、「新しい仕事にトライする。」と発言した。

同 63 年上期の評定の結果は B とされた。

- ⑱ 同年下期の評価期間中 X5 は 7 件の改善提案「私の考え」を提出し、また「研削砥石の段替え時の試運転の業務」に関する講習会に参加し修了証を

取得した。

同年下期については Y16 課長が評定を行った。その結果は B とされた。

- ①⑨ 平成元年上期の評価期間中においては、台の作成や置場の整理を主にした改善提案を 7 件提出した。

X5 は同年上期の評価期間中、千葉地労委に係属していた本事件の審問等に当事者として出席するために 4 回、ストライキへの参加その他の組合用務で 4 回、私用で 1 回の計 9 回にわたり、事前に届出を行って休暇を取得した。

同年上期については Y16 課長が評定を行った。その結果は C とされた。

- ②⑩ 同元年下期の評価期間において、X5 は段取り改善の提案を含め 7 件の「私の考え」を提出するとともに、クレーム時のライン・ミーティングなどにも参加したり、他グループの部品加工の応援も効率的に行っていた。

同元年下期については Y16 課長が評定を行った。その結果は C とされた。

- ②⑪ X5 は同 2 年 3 月 13 日及び 4 月 6 日、組合のストライキに参加した。

同年上期については Y16 課長が評定を行った。その結果は C とされた。

- ②⑫ X5 は同 2 年当時、新設された生産三課において、主として特注品シャフトの研磨、転造作業、他のセクションのピニオンの加工を担当していた。

特注品のシャフトの加工を行う際 NC 旋盤のプログラムの作成が必要であるが、X5 は主として手動機械を稼働させていた。

- ②⑬ X5 は同 2 年 5 月 14 日、組合のストライキ(東京総行動)に参加した。同年 6 月 15 日同人は昼休みに行われる QIC 活動に参加しようとした際、当時のグループ長から「QIC 活動に参加しなくて結構。」と言われ、その後、同活動には参加していない。

同年 10 月頃組合は、オリエンタルモーターフェア(会社製品展示会)の会場周辺で、労使紛争の全面解決を求めてビラによる宣伝行為を行った。

同年下期については Y27 課長が評定を行った。その結果は D とされた。同年 12 月 4 日の 12 時過ぎに、同人と Y27 課長との間に次のようなやりとりがあった。

X5 「今回の一時金で D 評価の理由を言ってください。」

Y27 「うん、ストライキだな。」

X5 「私達がストライキをしなければならないのは、会社には責任があるからですよ。」

Y27 「おめえは、ストライキは権利と言っていることからしょうがねえにしても、営業妨害するやつは、D 評価でも足りねえ。」

- ㊤ X5 は同年 12 月 6 日から、これまでの研削作業や転造作業に加えて、ステッピングモーターのネジ止め作業の手伝いを命じられた。

この仕事は定時社員や X4 が行っていた作業を受け継いだものであった。

(6) X6 について

イ 職歴・組合歴

- ① 昭和 45 年 4 月工業高校の電気科を卒業して入社した後、豊四季事業所第二課に配属。同 49 年 6 月から土浦事業所生産課。
- ② 同 50 年 5 月土浦事業所職場委員、50 年 9 月から土浦分会書記長及び組合の執行委員を兼務し現在に至る。

ロ 勤務状況と新賃金制度上の評定

- ① X6 は入社すると豊四季事業所第二課機械係に配属され、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、同 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。
- ② X6 は同 50 年 9 月に上記のように土浦分会書記長及び組合の執行委員となっただけからは、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、事前に上司に組合用務を行う旨届けていた。

同 50 年秋頃 X6 は、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。

- ③ X6 は同 55 年 5 月、Y23 マネージャーから Y26 課長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で、渡された図面をもとに部品棚や台車などを電機溶接機で組み立ててペンキを塗る作業を行った。

X6 は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、同 56 年 7 月に X6 が元の業務に戻ってからは再び外部委託となった。

- ④ 同 56 年 2 月新賃金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、格付けは 2 等級であった。
- ⑤ 同 56 年上期から 57 年下期に至るまで Y24 所長が評定を行った。その結果はすべて C であった。

- ⑥ 同 58 年 4 月当時 X6 は、ギヤケース、モーターケース及びこれら部品の塗装を内製する土浦事業所第二課に所属し、ギヤケース加工を担当していたが、同じグループにはモーターケース加工を担当していた Z66 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 はできるだけ協力していた。

同 58 年上期から同年下期に至るまで Y26 課長が評定を行った。その結果すべて C であった。よって、同 59 年 4 月昇給も C であった。

- ⑦ X6 は同 59 年当時生産課に所属し、ギヤケース加工を担当していた。同課ではギヤヘッドの製造を行っていたが、部品加工から組立まで様々な機械が扱えるよう残業時間を使つて段取りの指導等を行い、多能工化を図っていた。しかし、Y27 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。

また、当時、同課ではいろいろな機械の段取り時間の短縮を図ることが課題として掲げられていた。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はいたものの実際には提案したことはなかった。

そのほか、始業前に行われるミーティングについて、X6 は Y27 マネージャーや他のマネージャー及びリーダーから「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。

- ⑧ Y27 マネージャーは部下に対し午前 8 時 20 分の始業時間に入ってからすぐに良品ができるよう、午前 8 時前に出社して自動機械の準備運転をしておくことを指示していた。X6 も午前 8 時頃には準備運転を行っていた。

また、当時、同課では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 時間程度であつて、全く残業しない月もあつた。

- ⑨ 同 59 年上期については Y17 生産課長が海外駐在のため Y26 課長が評定を行った。その結果は C であった。

- ⑩ 休暇取得の申請については、X6 は事前に直接 Y27 マネージャーに休暇届を提出して行っていたが、前記 2(6)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、業務繁忙を理由に認められなかった。同日は出社した。しかし、組合用務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。

同 59 年下期から 60 年下期に至るまで生産課長が不在のため、代わりに Y27 マネージャーが評定を行った。その結果すべて C であった。

- ⑪ 同 61 年 3 月以降 X6 の上司は Y15 課長となったが、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。

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

同 61 年上期から同年下期に至るまでの間 Y15 課長が評定を行った。その結果すべて C とされた。

- ⑫ 同 62 年上期の評価期間の当時 X6 は生産課で、歯切盤による加工を担当していた。この時期には部品加工現場の体制は、課長－マネージャー、グループ長－グループリーダー－作業者の順に各分担が決められ、作業指示がなされていた。

同年上期については Y15 課長が評定を行った。その結果 C とされた。

- ⑬ 同 62 年下期の評価期間の当時 X6 は生産課 G3 グループに所属し、スパーブランク加工機及び歯切盤による加工を主として行っていた。

同年下期については Y16 課長が評定を行った。その結果は C とされた。

- ⑭ X6 は同 63 年 2 月 1 日、G3 グループから G4 グループに異動した。X6 の仕事についての一切の指示は Y28 グループ長が行っていたが、同じグループ員に作業上の問題点等を聞いても、「グループ長に言われたことだけやっていたらいいんだよ。」と言われるだけであった。この時期になって初めて就業時間内に行われた QIC 活動のミーティングに 2、3 回参加したが、同年 4 月になると「ミーティングに出ないで、仕事をするように。」と言われるようになり、QIC 活動への参加を拒否されるようになった。

同 63 年上期及び同年下期について Y16 課長が評定を行った。その結果いずれも C とされた。

- ⑮ X6 は同年 12 月から、スパー加工工程からギヤケース加工工程に作業配置が変わった。

平成元年上期について Y16 課長が評定を行った。その結果は C とされた。

- ⑯ 同元年 4 月からギヤケース加工について X6 一人では必要数が確保できないため、X6 は X3 と協力して加工数アップの工夫をしながら作業した。

同元年下期について Y16 課長が評定を行った。その結果は上期と同じく C とされた。

- ⑰ 同 2 年上期の評価期間の当時 X6 は生産二課に所属し、ギヤケース加工機

を2交替勤務で担当し、塗装工程の作業応援も行っていった。

同年上期についてはY29生産二課統括マネージャー(以下「Y29 マネージャー」という。)が評定を行った。その結果Cとされた。

- ⑩ 改善提案「私の考え」については、X6はQIC活動から排除されていたので、提案はなかったが、実際に現場で改善や改良を行っていた。

同2年下期についてはY29マネージャーが評定を行った。その結果はDとされた。

(7) X7について

イ 職歴・組合歴

- ① 昭和45年4月大学の社会学部社会学科を卒業し入社後、本社総務課に配属。同49年12月株式会社オリエンタルサービスに出向、同56年8月土浦事業所管理課、同58年3月同事業所第一課、同61年8月系列会社のOEDへの出向発令、同年12月から同社で就労。
- ② 同50年5月から組合執行委員。その後、土浦分会執行委員兼教宣部長及び組合副執行委員長を経て現在に至る。

ロ 勤務状況と新賃金制度上の評定

- ① 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。

同49年12月X7は、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、東京支店販売課に名称変更)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するようになり、同54年3月同支店管理課に配属された。

- ② 同56年2月新賃金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、格付けは2等級であった。
- ③ X7は同56年8月1日(株)サービスへ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。

この生産学習は1か月程度の期間行えば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か月はシャフト付きピニオンラインでの加工作業を実習し、続いて同年10月から同58年2月末までの役1年半にわたって、ギヤシャフトラインでシャフトの研磨作業を担当した。

- ④ 同 56 年下期及び 57 年 4 月昇給について Y12 管理課長が評定を行った。
その結果それぞれ C と B であった。

なお、同 56 年下期の評価期間中の同年 8 月から 10 月までの間に、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。

- ⑤ 同 57 年 5 月 Y13 課長が Y12 管理課長の後任になり、同 57 年上期と同年下期を評定を行った。その結果ともに C 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 X7 の残業時間の合計は、それぞれ 27.34 時間と 60.5 時間であった。

- ⑥ X7 は同 58 年 3 月 1 日同事業所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シャフトの研磨作業を命じられた。

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。

- ⑦ 第一課での上司は Y24 所長であり、同所長が同 58 年上期から同年下期までの評定を行った。その結果すべて C であった。

- ⑧ 同 59 年 3 月 1 日第一課は生産課に名称変更されたが、X7 はギヤシャフトラインでシャフトの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もので、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しなければならなかった。このように毎日残業が予定されていたが、X7 は Y27 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、残業はしなかった。

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。

X7 の同 59 年上期の評定の結果は C とされた。

- ⑨ X7 がいたラインでは、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ることになっていたもので、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、Y27 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ものを研磨するというのが現場の実態であった。

- ⑩ 改善提案については、X7 とは担当が違うが同じ課の Z3 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、Y27 マネージャーが Z3 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、Y27 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。

- ⑪ 当時、生産課長が不在であったため、Y27 マネージャーが評定を行った。その結果同 59 年下期から 60 年下期に至るまですべて C とされた。

なお、生産課には 2 等級社員は X7 を含めて約 12 名いた。

- ⑫ 同 61 年 3 月 Y15 が生産課長となり、評定を行った。その結果同 61 年 4 月昇給及び同年上期ともに C とされた。

- ⑬ 同 61 年 7 月 25 日 Y15 課長と Y30 総務課長(以下「Y30 課長」又は「Y30」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。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を行った。その後の経過は前記 2(4)のとおりである。

- ⑭ X7 は同年 8 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いたが、会社は管理職を動員するなどして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。9 月 2 日会社は組合書記長の X4 を通じて、X7 に対し、8 月 18 日以降について賃金カットする旨通告した。

- ⑮ 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、X7 は同年 12 月 4 日から OED 商品事業部に就労した。

この結果会社は同 61 年下期は約 2 か月半、同 62 年上期は 1 か月間欠勤扱いとし、X7 に対し不就労を理由として賃金を一切支給せず、同 61 年下期の一時金についても減額支給した。

- ⑯ X7 は 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、台帳整理等の業務に従事したが、これらの業務は、これまで主にアルバイトの学生や女性のパートタイマーが担当していたものであった。

しかも、X7 には事務機が与えられず、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。

- ⑰ OED での上司は Y31 課長(以下「Y31 課長」という。)であり、同 61 年下期、62 年上期及び同年下期の評定を行った。その結果いずれも C とされた。

なお、同 61 年下期から平成 2 年下期までの X7 の評定についても Y31 課

長が行った。

⑱ 組合は同 62 年 4 月 20 日、X7 の出向命令の取消し等を求めて、千葉地労委に不当労働行為の救済申立てを行った(前記第 2 の 2(4)の第 3 次申立事件)。

⑲ X7 は、OED で引き続き修理、検査、棚卸し等を Y34 主任技術員の指導の下で行っていた。同 63 年上期及び同年下期の評定の結果は B とされ、平成元年上期の評定の結果は C とされた。

⑳ X7 は同元年 5 月、アルバイトの仕事分担内容について業務改善提案を行った。

同元年下期の評定の結果は B とされたが、同 2 年上期及び同年下期の評定については、いずれも C とされた。

(8) X8 について

イ 職歴・組合歴

① 昭和 48 年 4 月工業高校の電気科を卒業して入社した後、豊四季事業所第四課に配属。同 54 年 3 月同事業所組立事業部第五課、同年 8 月同事業所工機事業部、同年 10 月から工機(株)に出向、同 59 年 8 月土浦事業所総務課に配属、同 63 年 2 月から同事業所生産課。

② 同 52 年から 58 年まで豊四季分会執行委員、同 58 年 10 月から土浦分会執行委員及び会計に選出され、現在に至る。

ロ 勤務状況と新賃金制度上の評定

① X8 は入社すると豊四季事業所第四課に、同 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、同年 8 月工機部に配属されると、当初は Y20 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、同 56 年には Y6 マネージャーをリーダーとする Y6 グループに所属した。

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 Y6 マネージャーと Z5 社員の指導を受けていた。

② 同 56 年 2 月新賃金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、格付けは 2 等級であった。

③ 同年 8 月 X2 が工機部に配属され Y6 グループの所属となると、X8 は X2 にフライス加工作業の指導を行った。

④ 当時の上司は Y7 課長であり、同 56 年上期から 57 年下期に至るまで評定を行った。その結果はすべて C であった。

しかし、Y7 課長は当時、技術部製造技術課長も兼任していたこともあり、実際には X8 の作業や日常の状況についてはあまり見ていなかった。

- ⑤ 同 58 年 3 月 Y1 課長が Y7 課長の後任となり、評価を行った。
- ⑥ X8 は同 58 年 5 月 24 日 X2 らとともに東葛総行動(前記 2(6))に参加したため、翌日 X2 と一緒に吊るし上げを受け、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行った。

- ⑦ また、同 58 年 6 月から 7 月にかけて Y1 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 X2 らに対する仕事差別をやめさせる要求を書いた組合ビラをみた Y20 マネージャーに「差別じゃなくて区別だ。」とか、「お前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 Y1 課長から「お前は寄生虫だ、町のダニだ、人間じゃない。」などと言われた。
- ⑧ X8 の所属する工機(株)は、同 58 年 9 月 26 日から土浦事業所内に移転となったが、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行った。また、同年 11 月 2 日からは連日のように同人の机が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、Y1 課長から「こういうことをされるのは、お前が悪いんだ。」と言われたが、その後も翌年 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。
- ⑨ X8 は、前記 2(6)の東葛総行動に参加する以前は、残業に協力していたが、それ以降、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。
- ⑩ 同 58 年上期から 59 年上期に至るまで Y1 課長が評価を行った。その結果同 58 年上期の B を除いてすべて C とされた。
- ⑪ 同 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したが、その仕事は X8 にとっては初めてであったので、Z6、Z7 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行った。

また、上司が Y24 所長であった頃、X8 は改善活動への参加を求められな

かったので、改善提案は出すことはなかった。

- ⑫ 同 59 年下期について Y24 所長が評定を行った。その結果は C とされた。

なお、X8 は同 59 年 7 月 6 日、10 月 5 日(同 59 年下期)と 12 月 14 日(同 60 年上期)の 3 日間、千葉地裁に係属していた第 2 次不当労働行為申立事件の行政訴訟の組合側の証人として同地裁に出頭していた。

- ⑬ X8 はその後も営繕業務に従事していたが、それらの業務に加えて、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 は同 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 Y30 課長が評定を行った。その結果 B とされた。

- ⑭ 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。

- ⑮ 同 60 年下期から 61 年上期に至るまで、Y30 課長が評定を行った。

その結果はすべて B とされた。

- ⑯ X8 は同 61 年 8 月 18 日及び翌 19 日、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、その分の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、Y30 課長にも伝えてくれるよう依頼していた。

- ⑰ 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 Z7 社員と二人で担当して、薬品の注入や PH 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、原因の徹底的な究明はなされないまま、後に産業排水処理施設はほとんど無人運転ができる新型に切り替えられた。

- ⑱ 同 61 年下期について Y30 課長が評定を行った。その結果 C とされた。X8 は同期の一時金の明細書が示し渡されるとき、Y30 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を受けたが、濾過装置の故障の件についての指摘は受けなかった。

⑲ 同 62 年 4 月 Y30 課長が異動したため、同 62 年上期の評定については Y9 所長が行った。その結果は C とされた。

⑳ X8 は、青空グループという改善活動グループにおいて、「私の考え」を毎月 1 件位は提案していた。

同 62 年下期の評定については Y32 総務課長が行った。その結果は C とされた。

㉑ X8 は同 63 年 2 月総務課から生産課の G5 グループに異動し、主にシャフトの加工及びスパーの歯切加工、NC 旋盤によるケース加工を担当した。

同 63 年上期の評定は Y16 課長が行った。その結果は B とされた。

なお、63 年上期から平成 2 年下期までの X8 の評定については、Y16 課長が行った。

㉒ 同 63 年 8 月生産課の G5 グループが分割されて、X8 は G5B グループに異動した。

X8 は同年 9 月 27 日土浦分会の執行委員として、同月 30 日の組合の共同行動に参加するために、休暇届けを出したが、グループ長は「月末の出荷する製品が多い中、月末の棚卸しに休まれては困る。日を変えられないから」と話したところ、X8 は「組合で話し合って決めたことで 1 日も早く争議を解決するために行きます。」と言った。同 63 年下期の評定については C とされた。

㉓ X8 は生産課の G5B グループにおいて、ギヤケースとシャフト付きピニオンの加工を担当していた。X8 は同元年 3 月 3 日と同月 15 日の 2 回にわたり、組合の共同行動等組合用務のため、休暇を取得した。同月 3 日の休暇取得の際に、Y16 課長が仕事が忙しいので認められないと言ったので、X8 は「休暇を認めないのはあなたの判断ですか。それとも会社の判断ですか。どうしても認めないのなら労基署で判断してもらいましょう。」と言ったところ、翌日、X8 の所へ Y16 課長が来て、休暇を認めるから届けを机の上に置いておくように言った。

平成元年上期の評定については C とされた。

㉔ X8 は同元年 8 月 1 日、生産課の G5A グループに異動した。X8 は同グループにおいて、スパーブランク加工、スパー歯切加工及び段取を主に担当した。同年下期の評定については C とされた。

㉕ X8 は、担当する加工作業においては機械の段取りなどを手伝いながら作業をしていたが、段取りマンと呼ばれる段取りを専門に行う社員は、社外での NC 機械の勉強会に会社から行かされていた。X8 にはその機械は与え

られず、NC 機械の段取りについてはほとんど教えられなかった。

同 2 年上期及び下期の評定については、いずれも C とされた。

(9) X9 について

イ 職歴・組合歴

- ① 昭和 49 年 4 月大学の理学部物理学科を卒業し入社後、開発部開発課に配属。同 55 年 8 月制御機器事業部、同 58 年 3 月豊四季事業所技術課、同 61 年 8 月高松事業所への転勤命令、平成 2 年 6 月から柏事業所。
- ② 同 50 年 5 月組合の調査企画部長、同 51 年 9 月から組合の執行委員を兼任、豊四季分会教宣部次長、組合副執行委員長を経て、現在に至る。

ロ 勤務状況と新賃金制度上の評定

- ① X9 は入社すると開発部開発課に配属され、主にモーターのデータ測定等の補助的作業やサーボモーターの開発に従事していたが、同 52 年 3 月以降、それまでの担当業務を外されて、新入社員のしおりに読ませて感想文の提出を命じられたり、同年 8 月からは開発課の課員が X1 と二人のみになる等の処遇を受けた。組合は、X9 に対するこうした処遇は仕事上の差別取扱いであるとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行った(前期 2(3)の第 2 次申立事件)。

以上のような会社の取扱いについて、最高裁は X9 に対する仕事上の差別取扱いであり不当労働行為にあたるとした千葉地労委の命令を維持した。

- ② X9 は同 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り、その後、同 56 年 3 月から 7 か月間、大阪テレフォン・サービスに長期出張を命じられ、長期出張後の同年 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た。

同 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、特注の検討・評価等製品開発の補助的な仕事を担当した。

- ③ 同 56 年 2 月新賃金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、格付けは 3 等級であった。

なお、当時の技術課では格付けが 3 等級の社員は X9 一人であった。

- ④ X9 は同 58 年 5 月 24 日東葛総行動(前期 2(6))に参加したが、同年 6 月中旬、同年上期の一時金の明細書が手渡されるとき、Y10 課長から「今回は、一応 B 評価にしておいたけれど、ああいうことが続くんなら分からないよ。」と言われた。

なお、X9 の評定はそれまで B であった。

- ⑤ 会社は同年 6 月 24 日 X9 をそれまでのモーターの特注品の設計の担当から外し、モーターの自動検査装置の製作を担当させた。

また、同日昼休み終了直前になって、Y10 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、「Y35 さん(当時、労務担当の副社長)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。

- ⑥ 同 58 年下期から 59 年上期に至るまで Y10 課長が評定を行った。その結果すべて C であり、同 59 年下期については B とされたものの、同 60 年 4 月昇給については再び C とされた。

- ⑦ X9 は同 60 年 5 月 1 日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を行ったところ、会社は、その抗議行動の様子をビデオカメラで撮影した。

同月 8 日の就業時間中 Y10 課長は会社のホール(休憩室)で、X9 に上記の録画ビデオを見せながら「こういう集会はやめうと言ってるでしょ。」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、Y10 課長は「みんなが嫌が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。」「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。言うこと聞かなかったんだから、みんなが嫌が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。

- ⑧ 同 60 年上期から 61 年上期に至るまで Y10 課長が評定を行った。その結果はすべて C とされた。

- ⑨ Y10 課長は同 61 年 7 月 25 日、X9 に対し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。

- ⑩ 会社は同年 8 月 4 日、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、千葉地裁松戸支部の転勤命令等の効力停止を求める仮処分の申請を行った。

- ⑪ X9 は同月 18 日から末日までの間、従前通り就労しようとして柏事業所に出向いたが、会社は管理職を動員するなどして入構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。同年 9 月 2 日会社は組合書記長の X4 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。

- ⑫ 同地裁松戸支部は同年 11 月 27 日、X9 の仮処分申請を認容し、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 1 か月につき金 20 万円を毎月 25 日に仮に支払うことを命ずる旨等の決定を行った。

X9 はそれまで毎月 240,779 円の賃金の支給を受けていたが、会社は同年 9 月分以降上記仮処分決定で命じられた毎月 20 万円の仮払賃金額から公租公課を控除した額を支払っている。

なお、同 61 年下期の一時金については減額して支給され、同 62 年の上期及び下期の一時金は支給されなかった。

- ⑬ 会社は上記仮処分決定を受けて、同 61 年 12 月 3 日付けで、X9 に対し柏事業所技術課への仮就労を命じた。会社は同人に対し、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の通知を発した。
- ⑭ 組合は同 62 年 4 月 20 日、X9 の配転命令の取消し等を求めて、千葉地労委に不当労働行為の救済申立てを行った(前期 2(4)の第 3 次申立事件)。また、X9 は千葉地裁松戸支部に、配転命令の無効確認等を求めて本案訴訟を提起した。その後の各事件の経過は、前期 2(4)のとおりである。

なお、X9 は、その後同 63 年 12 月 20 日から平成 2 年 2 月 19 日までの間、病気のため勤務できなかった。

- ⑮ X9 は平成 2 年 2 月 20 日、柏事業所技術一課(同事業所技術課の名称変更)で仮就労という形で再び復帰したが、復帰までの間に生産方式も変わってきたということで、会社は 1 カ月間の生産実習を命じたため、同年 4 月 1 日まで生産実習に就いた。同年 4 月 2 日から技術一課で「ステッピングモーターの試作検討」という名目で基本設計の終わったモーターの試作品を組立て特性検査を行う程度の内容の業務に従事した。

なお、会社は同年 5 月 22 日付けで、X9 に対し、同年 6 月 1 日をもって高松事業所勤務を解き柏事業所技術一課勤務を命じた。

その後、X9 は技術一課において VA 評価、新製品の開発試作評価、測定器の修理及び不良原因の調査等の業務に就いた。

しかしながら、職場において、X9 の机は他の課員と離れた位置に置かれ、実検室の個人棚も与えられず、同課の業務報告書には X9 の担当テーマの記載はなかった。

同 2 年下期の評定については Y33 柏事業所技術一課長が行った。その結果は D とされた。

- (10) 上記(1)から(9)までの本件組合員の昇給評語及び成績評語をまとめると、別紙4のとおりである。これによると、X1、X3及びX6にあつては社員全員がBとされた昭和56年4月昇給時以外はCとDとされている。残りの本件組合員についてみると、X4とX9を除き2年以上にわたって各評語がBとされた組合員はいない。なお、X4も同60年上期からはC又はDとされ、X9も同58年下期からは同59年下期を除きC又はDとされている。

7 本件組合員及び本件組合員以外の者の等級・号数の実態

- (1) 本件組合員の昭和56年2月から平成2年4月までの等級・号数の経年的実態については、別紙5のとおりである。
- (2) 組合は当審において、会社の社員の一部(411名)についての昭和62年当時の等級・号数を示す書証を提出した。

同書証は昇格グラフ作成資料と題され、学歴(大卒、一般)別・等級(2級～5級)別に、各人のコード、氏名、年齢、学卒及び号俸コンピュータから打ち出したような体裁になっている。

同書証に記載された者のうち、本件組合員と同一の入社年及び学歴の者(以下「本件組合員以外の者」という。)について整理すると、別紙6のようになる。

- (3) 組合は、当審において改めて本件組合員と本件組合員以外の者の等級・号数の一覧表を提出した。会社は同表中の本件組合員の等級号数の経年的実態についてはおおむね認め、同表中の本件組合員以外の者の氏名についても特に否定はしていない。そのうえ、会社は本件組合員以外の者の等級・号数の経年的実態について、初審及び当審を通じて具体的な反証を何ら行わないことから、当委員会は組合提出の一覧表によって本件組合員及び本件組合員以外の者の等級の経年的実態を認定した。同実態は次のようになる(別紙7)。

イ X1、X2及びX7と同じ昭和45年大卒入社のZ9、Z10、Z11及びZ12の4名は同56年2月時点では全員4等級であった。Z9及びZ10の2名は同58年4月、Z11及びZ12は平成2年4月には5等級であった。

他方、X1、X2及びX7は昭和56年2月時点では3等級ないし2等級であり、平成2年4月時点も等級に変化はなかった。

ロ X3と同じ昭和41年高校入社のZ13、Z14、Z15及びZ16の4名は同56年2月時点では4等級であり、同じくZ17は同56年2月時点では2等級であった。平成2年4月時点も各人の等級は同様であった。

他方、X3は昭和56年2月時点では1等級であり、同61年5月に2等級になり、その後等級に変化はなかった。

ハ X4と同じ昭和44年高校卒入社のY27は同56年2月時点では3等級、同57

年 4 月には 4 等級、平成 2 年 4 月には 5 等級であった。

同じく Z18 及び Z19 の 2 名は昭和 56 年 2 月時点では 4 等級であった。同じく Z20 は同月時点では 3 等級であったが、同年 4 月には 4 等級になっており、平成 2 年 4 月時点も各人の等級は同様であった。

同じく Z21、Z22、Z23 及び Z24 の 4 名は昭和 56 年 2 月時点では 3 等級であり、平成 2 年 4 月も同様であった。

同じく Z25、Z26、Z27 及び Z28 の 4 名は昭和 56 年 2 月時点では 2 等級であり、その後、Z25 は同 60 年 4 月、Z26 は同 61 年 4 月、Z27 及び Z28 は同 62 年 4 月には、それぞれ 3 等級であった。

同じく Z29 及び Z30 は平成 2 年 4 月時点で昭和 56 年 2 月時点と同様に 2 等級であった。

他方、X4 は同 56 年 2 月からの 2 等級に変化はなかった。

なお、これらの者のうち、Z18、Y27、Z19、Z21、Z23、Z25、Z27、Z29 及び Z30 は X4 と同じく中途採用者であり、新卒で同一年に入社した者と比較して、X4、Z25 及び Z30 は 2 歳、Z18 は 7 歳、Y27 は 5 歳、Z19 と Z27 は 1 歳、Z21 と Z23 は 3 歳、Z29 は 4 歳ずつ年齢が高かった。

ニ X5 と同じ昭和 43 年高卒入社の Y30 は同 56 年 2 月時点では 4 等級であり、同 59 年 4 月には 5 等級であった。

同じく Z31 は同 56 年 2 月の時点では 3 等級であったが、同年 4 月には 4 等級になった。同じく Z32、Z33、Z34 及び Z35 の 4 名は同年 2 月時点では 2 等級であり、同 60 年 4 月には 3 等級であった。同じく Z36 は同 56 年 2 月時点では 3 等級であり、平成 2 年 4 月も同様であった。

他方、X5 は昭和 56 年 2 月からの 2 等級に変化はない。

ホ X6 と同じ昭和 45 年高卒入社の Z37、Z38 及び Z39 の 3 名は同 56 年 2 月時点では 3 等級であり、Z37 及び Z38 は同 58 年 4 月、Z39 は同 59 年 4 月には、それぞれ 4 等級であった。

同じく Y340、Y341、Y342、Y343、Y344 及び Y345 の 6 名は同 56 年 2 月時点では 2 等級であり、同 60 年 4 月には 3 等級であった。

同じく Y346 及び Y347 の 2 名は同 56 年 2 月時点で 2 等級であり、平成 2 年 4 月も同様であった。

他方、X6 は昭和 56 年 2 月からの 2 等級に変化はない。

なお、X6 と同年入社の Z37 は、工業高等専門学校卒の新規採用者であり、同一年に入社した者と比べ 2 歳年齢が高かった。

ヘ X8 と同じ昭和 48 年高卒入社の Y348、Y349 及び Z50 の 3 名は同 56 年 2 月時

点では2等級であり、Y348は同59年4月、Y349及びZ50は、同60年4月には3等級であった。

同じくZ51及びZ52の2名は平成2年4月時点では同56年2月時点と同様に2等級である。

他方、X8は同年2月からの2等級に変化はない。

ト X9と同じ昭和49年大卒入社 of Y17は同56年2月時点では3等級であったが、同年4月には4等級になり、同62年4月には5等級であった。

同じくZ53、Z54、Z55、Z56、Z57、Z58、Z59、Z60、Z61及びZ62の10名は同56年2月時点では3等級であり、その後、Z53及びZ54は同年4月、Z55、Z56、Z57、Z58、Z59、Z60及びZ61の7名は同57年4月、Z62は平成2年4月にはそれぞれ4等級であった。

他方、X9は同56年2月からの3等級に変化はなかった、同じく組合の組合員であるZ63は昭和56年2月時点で2等級であり、平成2年4月も同様であった。

なお、これらの者のうち、Y17は中途採用者であり、新卒で同一年に入社した者と比較して、1歳年齢が高かった。

チ 新賃金制度が導入されてから、本件組合員のうちで昇級した者は、X3のみである。

8 救済申立ての内容について

組合は、昭和63年2月23日に救済申立てを行い、その後毎年追加申立てを行っていたが、平成3年6月15日、求める救済内容のうち本件組合員の職位への格付けを求める点については取り下げた。

第3 当委員会の判断

I 本件組合員に対する賃金上の差別

1 会社の主張

イ 初審命令は、昇級・昇給・賞与について、本件組合員と比較対象者である非組合員との間に格差が存在するか否かを認定していない。また、昇給及び賞与についても、本件組合員に係る会社の成績評語を排斥するのみで、非組合員との間で差別されているのか否かの認定をしていない。これらの要件を組合が立証していないのを無視して救済を命じた初審命令には重大な瑕疵がある。

ロ 初審命令は、本件組合員の勤務成績や能力が、比較対象者である非組合員と同等であったとの立証がなされていないにもかかわらず、救済を命じており重大な瑕疵がある。

ハ 新賃金制度においては、人事考課を行い、その結果に基づき昇給・昇格を行っていくのであるから、同期入社同一昇格・同一昇給ということはありません。また、同制度の運用においても、本件組合員の人事考課は正当になされており、同人らの評価が低位になったのは合理的な理由に基づくものである。

2 等級・昇給・賞与の格差についての判断

(1) 等級についての格差

イ まず、本件の場合、新賃金制度が導入される昭和 56 年 2 月前の賃金格差についての具体的な疎明はなく、また新賃金制度自体が本件組合員に対する賃金差別を意図したものであるとの疎明もなされていないことから、同 56 年 2 月時点で格付けされた等級を前提に、同月以降に本件組合員と本件組合員以外の者との間で等級格差が生じたのかどうかを判断するのが相当である。

そこで、昭和 56 年 2 月から平成 3 年 3 月までの間の、本件組合員と本件組合員以外の者との等級格差をみると、次のようになる。

① X1、X2 及び X7 について

前記第 2 の 7(3)イ認定のとおり、上記期間において X1 ら 3 名を除く Z9 ら 4 名の半数が昭和 58 年 4 月時点で 4 等級から 5 等級に昇級しており、等級の差は 1 級広がった。

② X3 について

同 7(3)ロ認定のとおり、新賃金制度導入の時点では Z13 ら 5 名との間で等級の格付けに差はあるが、その後に等級格差は生じていない。

③ X4 について

同 7(3)ハ認定のとおり、Y27 との等級の差は、昭和 56 年 2 月時点では 1 級であったが、同 57 年 4 月には 2 級に、平成 2 年 4 月時点では 3 級になった。昭和 56 年 2 月時点で X4 と同じ 2 等級であった Z25 及び Z64 が同 61 年 4 月時点で 3 等級になって 1 級の差が生じ、同期の 3 分の 2 が 3 等級以上になった。

④ X5 について

同 7(3)ニ認定のとおり、昭和 56 年 2 月時点で Y30 とは 2 級、Z31 及び Z36 とは 1 級の差であったが、昭和 60 年 4 月時点からは X5 を除く全員と 1 級ないし 3 級の差になった。

⑤ X6 について

同 7(3)ホ認定のとおり、Z37、Z38 及び Z39 の 3 名とは昭和 59 年 4

月時点で 2 級の差になり、Y340、Y341、Y342、Y343、Y344 及び Y345 の 6 名とは昭和 60 年 4 月から 1 級の差が生じ、同期の 4 分の 3 が 3 等級以上になった。

⑥ X8 について

同 7(3)へ認定のとおり、Y348、Y349 及び Z50 の 3 名とは、昭和 60 年 4 月から 1 級の差が生じ、同期の半数が 3 等級になった。

⑦ X9 について

同 7(3)ト認定のとおり、昭和 56 年 2 月時点では Z63 を除き等級の差がなかったが、同 57 年 4 月時点では、X9 と Z63 を除く同期の 4 分の 3 以上が 4 等級になり、1 級の差が生じた。

ロ ところで、上記イで本件組合員と比較した本件組合員以外の者の中には、Y27 と Y17 のように、賃金上の取扱いが異なる中途採用者がいる。しかしながら、前記第 2 の 4(7)認定のとおり、これらの者の取扱いが異なるのは入社時の賃金であり、また、これらの中途採用者と同一年に入社した X4 又は X9 との年齢を比較してみても、同 7(3)ハ及びト認定のとおり、Y27 にあつては 3 歳、Y17 にあつては 1 歳の年齢差にすぎず、このような年齢差のみで上記イのような等級格差が生じたものとは考えがたい。

ハ さらに、会社は、組合が一覧表作成の基礎とした甲第 92 号証について、会社の作成であることを示す名義等は一切記載されていないこと等を理由に会社作成の資料であることを否定する。しかしながら、同 7(2)認定のとおり、①甲第 90 号証には 411 名にも及ぶ会社の社員のコード、氏名、等級、号俸等が記載されており会社以外の者が作成することは不可能と考えられること、②同書証に記載された X1 と X7 のコードは、同人らの給与支給明細書に記載された社員コードと一致するのみならず、Z9、Z10、Z11 及び Z12 の 4 名のコードは、同人らの賃金台帳に記載された社員コードとも一致していることからみて、会社側の作成に係る資料であると判断される。

ニ 以上のことから、新賃金制度が実施されてから、本件組合員のうち X1、X2、X7、X4、X5、X6、X8 及び X9 の 8 名については、本件組合員以外の者との間で等級格差が生じたものと認められる。

一方、X3 については、本件組合員以外の者の間で等級格差は生じていないことが認められる。

(2) 昇給及び賞与についての格差

会社における定期昇給の昇給評語は、前記第2の4(3)及び(4)認定のとおり、年2回の賞与支給時に行われる成績評価の結果(成績評語)が反映されるのであるから、昇給評語は、賞与における成績評語の標準分布(同4(4)イ)と同様の分布になるものといえる。

本件組合員の昇給評語及び成績評語は、前記第2の6(1)から(10)まで認定のように一定の期間を除きC又はDとされている。C又はDとされた社員は、上記の各評語の分布によれば、全体の20%を占めるに過ぎず、80%の者はB以上とされていたことになる。

以上のことから、本件組合員の昇給評語又は成績評語がC又はDとされた各昇給及び各賞与については、会社の他の社員との間に格差が生じていたものと判断できる。

3 本件組合員の人事考課の正当性についての判断

(1) X1 について

イ 会社は、昭和56年上期から62年4月昇給までの各評価について、初審命令理由第2のIの1(1)の主張に加え、次のように主張する。

① 56年上期から62年4月昇給までのCについては、X1は職場離脱が多く、しかもそれらを残業によってカバーすることも無かったので開発は大幅に遅れた。それに対し、同じ時期に3等級であった社員は着実に仕事を進め(残業も多い)実績を残した。残業の有無は、提供される労働力の多寡(会社に対する貢献度)として斟酌されることは、新賃金制度でも当然である。また、職場離脱が組合用務であったとしても、この間労務を完全に提供している者との比較において、考課査定上斟酌されるのは当然である。

② 62年上期から63年下期までのCについては、X1の仕事に対する姿勢が、従来と変わらず仕事に取り組む意欲がない、また、別々のテーマの同時処理ができず予定通り仕事が進まない、残業も拒否しているという事実に基づくものである。

③ 元年上期から2年下期までのCについては、同時に仕事を並行してこなす能力がないことや、再三にわたる業務報告書の提出指示にもかかわらず実験レポートがすべてであるとして拒否し結局提出しなかったという事実に基づくものである。

ロ よって、判断する。

① 会社の主張するX1担当の開発予定の大幅な遅れ、同人の職場離脱や残業の状況に関する当委員会の判断は、初審命令理由第2のIの

1(3)ア〜ウと同一であるので、これを引用する。

- ② 会社は残業の有無は、新賃金制度でも斟酌されることは当然である旨主張するが、残業の有無に関してはそもそも、新賃金制度の評定において用いられる成績評価基準書(別紙3)の評価要素及び着眼点では明確ではない。また、残業の程度についても、X1 に対し当時の上司等が明示的に命じていた仕事の量及び残業の指示等が問題になるところ、これらについての会社の疎明はなく、この点に関する会社の主張は採用できない。
- ③ 次に X1 が従事する業務や職場配置等に関する会社のこれまでの取扱いをみると、まず、前記第2の2(3)及び同6(1)ロ①認定のとおり、会社は X1 に対して昭和51年3月以降 UL 規格取得申請業務から外して和訳を命じ、また同52年8月の人事異動と組織変更により他の社員から離脱したことは最高裁においても仕事上の差別取扱いにあたるとされた。しかしながら、その後も X1 は、同6(1)ロ①及び⑨認定のとおり、同55年8月以降には、技術部開発課に一人だけとなり、そして、同元年8月に、新設された生産技術部開発課に一人だけ異動となり、他の生産技術部の社員から隔離された状況が現在も続いている。また、同6(1)ロ⑨認定のとおり、会社は生産技術部のパンフレットにおいて X1 の所属する開発課についてはその名称のみを記載しただけで、業務内容や顔写真を掲載した他課の社員と異なる取扱いをしている。会社は X1 に対してこのような職場配置等により長期にわたって極めて不自然な状況の下で仕事に従事させてきており、これは X1 に対する仕事上の差別取扱いといわざるをえない。
- ④ 他方、会社は、X1 についての56年上期から2年下期までの約10年間にわたる評価をすべてCとした。この考課査定に当たっては、同4(5)ロ①認定によれば、第1次評定は本来同じ等級の者どうしで比較されることになる。しかしながら、これに関して会社は、X1 の所属する開発課は当初は X9 と二人でその後は一人だけであったので、評定の際は同じ部の3等級の社員との間で相対的評価を行ったと主張するのみで、それ以上の疎明はない。
- ⑤ 以上のように、会社は X1 に対し極めて不自然な状況下で仕事に従事させる等の仕事上の差別取扱いを行う一方で、新賃金制度が導入されてからの同人の評価がどのようにして比較評価がなされたのか全く明らかにしていないことから、同人の人事考課は正当であるとする

会社の主張は採用できない。

(2) X2 について

イ 会社は、昭和 56 年下期から 61 年下期までの各評価については、初審命令理由第 2 の I の 2(1)①ないし⑦と同様の主張をし、62 年上期から 63 年上期までの C については、X2 が、当時担当していた営繕業務において、同僚であった Z2 の指示がないと動かず、休日出勤や始業 30 分前のボイラーのスイッチを入れる仕事を Z2 に押し付ける等、営繕の仕事に全く積極性を欠いていたという事実に基づくものであると主張する。

ロ よって、判断する。

① 56 年下期から 61 年下期までの各評価についての当委員会の判断は、初審命令理由第 2 の I の 2(3)ア～カと同一であるので、これを引用する。

② 62 年上期から 63 年上期までの評価については、X2 が担当業務について積極性に欠けるとの会社の疎明はない。

③ 会社は、全体として X2 はミスが多く、仕事が遅く、残業は休日出勤にも協力的でない等仕事に対する積極性のなさを主張する。

しかしながら、前記第 2 の 4(5)有ロ①認定のとおり、各評価期間の第 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であるにもかかわらず、豊四季事業所総務課配属以後の X2 の評価についてみても、会社は同事業所全体の 2 等級の社員と比較を行ったというのみで、その比較の過程を明らかにしていない。会社は終始同僚の渡辺と X2 の比較だけを論じており、同 4(5)ロ認定のとおりの評定が行われたものかは疑問である。

④ しかも、会社は、同 2(3)及び同 6(2)ロ①認定のように、組合結成後間もなくの昭和 51 年から 52 年頃にかけて、X2 がその当時従事していた業務を合理的な理由もなく完全に外し、40 日間仕事の指示を全く行わず、その後 1 年以上にわたってレポート書きなどの単純業務に従事させた。こうした会社の行為は、最高裁においても仕事上の差別取扱いにあたるとされた。そして、会社は同 2(6)並びに同 6(2)ロ⑤ないし⑩認定のとおり、同 58 年 5 月 24 日の東葛総行動に X2 が参加した後半月余りの間、同人だけに工作機械のペンキ塗り等の作業を命じ、さらに同 59 年 1 月に豊四季事業所総務課配属後は様々な雑用的業務に従事させている。こうした X2 が従事する業務や職場配置等に関する会社のこれまでの取扱いをみると、会社が同人の能力を活用する意

図をもってこれらの業務に就かせていたものと認めることはできない。

- ⑤ 以上のことから、X2 の人事考課は正当であるとの会社の主張は採用できない。

(3) X3 について

イ 会社は、昭和 56 年下期から 62 年 4 月昇給までの各評価については、初審命令理由第 2 の I の 3(1)①～⑥と同様の主張をし、その後の評価については次のように主張する。

- ① 62 年上期の C は、X3 の当時の担当であるシャフト付きピニオンとスパークギヤの加工において、予め認定した加工数を大幅に下回り、ラインストップが生ずる等仕事の意欲が欠如し、改善意欲が見られなかった事実に基づくものである。
- ② 62 年下期から平成 2 年下期までの D は、X3 の作業態度が悪く、業務能率が低く、協調性が欠如している等、仕事の改善意欲や成長が見られなかった事実に基づくものである。具体的には、62 年上期に担当していたシャフト付きピニオンの加工ラインでは出来高がパートタイマーより劣り、出来高のバラツキが大きい等のため、同年下期には焼き入れ工程での補助作業に配置換えし生産の流れを阻害しないよう配慮した。それでも不良を出して後工程に支障を生じさせる等、グループ長にも苦情が寄せられたことから、同人を全体に影響を与えない G2 グループの側板プレス工程に再度配置換えした。G2 グループ内では作業スピードについていけないのか、後工程の作業者の手を止め、グループ長がその遅れを取り戻す作業をする等、グループ長の仕事の妨げとなった。また、忙しい状況下においても毎月平均 2 回の休暇を取得し、休暇の変更を依頼すると悪態をつく始末であった。平成元年 4 月からギヤケース加工へ配置換えし二交替勤務に就かせることにしたが、従来どおりの勤務に固執したり、依然として出来高、不良低減ともに改善が見られない等、組織におけるモラルや協調性のない行動をとった。また、不良品を大量に出して回りに迷惑をかけ事故報告書を提出させたこともあった。X3 は 2 等級の社員の相対的な評価では一番劣っていた。

ロ よって、判断する。

- ① 56 年下期から 62 年上期までの各評価についての当委員会の判断は、初審命令理由第 2 の I の 3(3)ア～キと同一であるので、これを引用す

る。

- ② 62 年下期からの各評価については、確かに、X3 にはラインで仕事する場合に後工程に支障が生じないように自己の作業能率を改善したりその向上を図ったりした形跡はなく、また、二交替勤務に対する態度や不良品を発生させたことに関して、同人が不良数の低減に努力したりしたこと等を疎明していないことをみても、X3 の上記期間の評価については他の社員より低く評価されてもやむを得ない事情が認められる。

しかしながら、会社は X3 は 2 等級の社員の相対的な評価では一番劣っていたと主張するのみで、前記第 2 の 4(5) ロ認定の第 1 次評定における評価要素である就業活動等 5 つの項目について、どのようにして比較評価が行われたのか全く明らかにしていない。

- ③ 以上のことから、会社の主張は、X3 が昭和 62 年下期から平成 2 年下期までの間一貫して D となる根拠としては不十分であると言わざるを得ず、結局、同人の人事考課は正当であるとの会社の主張も採用できない。

(4) X4 について

イ 会社は、昭和 56 年上期から 62 年 4 月昇給までの各評価については、初審命令理由第 2 の I の 4(1) ①～④と同様の主張をし、その後の評価については、次のように主張する。

- ① 62 年上期から 63 年下期までの C については、当時のグループ長と Y17 生産課長との十分な検討により公正に判断した結果である。具体的には、X4 はローター研削工程で研削盤を十分使えず依然として出来高は他の男性社員より劣っており(62 年上期)、また、ラインの作業を全く考慮しない突然の休暇取得が多く、ラインの生産計画に困難を来し、グループ長から、X4 を代えてほしいとの要望まで出る状態であった(62 年下期)。しかも、ライン構成と加工物がほとんど同じパートタイマーと比較しても出来高向上への意欲も感じられず、日々の作業の中での工夫・改善も見られない結果、生産高については、X4 が日産 180 台であるのに対してグループ長が 220 台(62 年実績)であり、パートタイマーと比較しても、X4 の平均日産は 63 年 7 月 305 台、8 月 330 台及び 11 月 311 台に対し、パートタイマーは 341 台、382 台及び 422 台となっている。グループ長のみならずパートタイマーの方が X4 より出来高が上回っているのである。

② 平成元年上期から2年上期までのCについては、Y17生産課長は当時のグループ長との十分な検討により判断したものである。具体的には、X4はフランジ加工ラインでも依然として生産台数は低く、技術技能もないのにその向上のための努力もないので、ライン内での技能向上は期待できないと考え、固有技術を生かす可能性のある生産準備室に配転になり、2年上期においては生産準備室で、生産課支援のためステッピングモーター組立ラインの前後の作業をライン外で担当したが、旧態依然としてやる気の感じられない作業態度で、急ぎの仕事であっても時間内でしか対応しない等納期に関する責任が乏しく、機械の保守点検等でも切削油を清掃しない等責任のある行動が取れないことが明らかだったという事実に基づくものである。

③ 2年下期のDについては、X4の作業態度、改善意欲の無さは依然と変わらず、QIC活動への参加もなく、X4の作業ミスにより不良品として返品される事故が発生する等した事実に基づくものである。

ロ よって、判断する。

① 56年上期から62年4月昇給までの各評価についての当委員会の判断は、初審命令理由第2のIの4(3)ア～エと同一であるので、これを引用する。

② 62年上期の評価にあたって、会社は、当時、X4はローター研削を行っていたと主張するが、前記第2の6(4)⑨認定のとおり、X4はこの時期はステーター加工ラインに配置換えになっており、会社主張は根本から異なっている。また、同年下期におけるX4の突然の休暇取得についても、具体的日時の疎明がない。さらに、X4の生産性が低い例として、グループ長やパートタイマーとの生産高の比較を会社は主張するが、前記第2の4(5)ロ認定の評定方法によれば、X4と比較すべき対象は同人と同じ2等級の社員でなければならないはずであるから、この点に関する会社の主張も採用できない。

③ 平成元年以降の各評価についても、会社は、Y17生産課長とグループ長の十分な検討の結果である旨主張するのみで、X4の評価について、同4⑤ロ認定の第1次評定における評価要素である就業活動等5つの項目について、どのようにして比較評価が行われたのか全く明らかにしない。

④ さらに、同2(3)及び同6(4)ロ①認定のように、会社は、組合結成後間もなくの昭和51年4月、組合書記長のX4に対し課長及び主任を

補佐する役である工具室リーダーとしての業務を解きドリル再研削等の実作業へ格下げ的な業務変更を行った。こうした会社の行為は、最高裁においても仕事上の差別取扱いに当たるとされた。そして、その後 X4 が従事する業務や職場配置についての会社の取扱いをみると、同 6(4) ロ⑪ないし⑭認定のとおり、平成元年 4 月にはライン内の仕事から「いつ休んでもいい」ライン外の仕事に同人を配置し、そして、同 3 年 4 月の人事異動においては生産準備室に同人のみを残し他の社員は異動して、同人に対する作業指示は他課である工程技術課から出している。この平成元年 4 月の配置換えについては、同 6(4) ロ⑨及び⑩認定のように、昭和 61 年 12 月及び同 63 年 9 月の X4 と Y17 生産課長やグループ長とのやりとり並びに平成元年 4 月同配置換えの直前に行われた X4 と Y17 生産課長とのやりとりの中での同課長らの言動からみても、同配置換えは、X4 の組合活動を嫌悪したことが原因であるといわざるをえないし、同 3 年 3 月の人事異動についても X4 のみを除く残りの者全員が異動するもので、そのこと自体不自然であるのみならず、合理的理由もない異動といえる。こうした経緯等からみると、会社が同人の能力を活用する意図をもってこれらの業務に就かせていたものとはいいがたい。

⑤ 以上のことから、X4 の人事考課は正当であるとの会社の主張は採用できない。

(5) X5 について

イ 会社は、昭和 56 年上期から 62 年 4 月昇給までの各評価については、初審命令理由第 2 の I の 5(1) ①～③と同様の主張をし、その後の評価については次のように主張する。

① 62 年上期及び下期の C については、同じ 2 等級の社員がグループの全設備の段取りと加工作業を行えたのに対し、X5 は自分の担当する設備しか扱うことができなかった。また、終業時になると作業途中でも放置して帰る等の行動がみられた。さらに、二交替勤務については組合の役員をしていることを理由に断り、残業の協力もしない。他の社員が段取りの改善や治具の作成等を行っていたのと対照的に、X5 は自分の仕事に関する改善や、他の設備の段取り、作業の多能化についての意欲がなかった事実に基づくものである。

② 平成元年上期から 2 年上期までの C(元年下期の評価について会社は当初 B としていたが、後に訂正)については、「私の考え」は、男子

社員のレベルとしては高いものではなく、引き続き改善提案があったが提案数の減少がみられ、また、部品加工の遅れから他グループに欠品を発生させる等、前年と比較し仕事の姿勢や報告などの低迷や、グループ内のQIC活動への不参加等協調性の欠如が見られたことに基づくものである。

- ③ 2年下期のD(当初Cとしていたが、後に訂正)については、当時生産三課では新製品の開発のための改善改良に励んでいたが、X5は業務改善や改良には意欲がなく、仕事の質から考えても何の工夫もなく仕事のやり方も低いレベルのものであった。また、他の社員は、仕事の合間にNC旋盤プログラムをマスターしたのに対し、段取りは人任せで、突発的な仕事でも残業をしてまでこなしていこうとすることは全くなかったことに基づくものである。

ロ よって、判断する。

- ① 56年上期から62年4月昇給までの各評価についての当委員会の判断は、初審命令理由第2のIの5(3)ア～ウと同一であるので、これを引用する。
- ② 会社はX5の62年上期及び下期の各評価をCにした理由として、同人の二交替勤務や残業への協力、さらには業務改善等の意欲が見られないことを挙げている。

しかしながら、前記第2の6(5)ロ⑬認定のとおり、会社は二交替勤務については、i)車で通勤していること、ii)土浦事業所の近くに住んでいることのいずれかを条件としていたが、X5はいずれの条件にも該当しておらず、また、上司等から二交替勤務への協力要請はなかった。残業については、当時の上司等がX5に対し命じた残業の程度等が問題になるところ、それらについての会社の疎明はない。業務改善等の意欲については、同(5)ロ⑮認定のとおり、X5は日常的に工夫して作業を行っている。会社は各評価において、前記第2の4(5)ロ認定の第1次評定における評価要素である就業活動等5つの項目について、どのようにして比較評価を行ったのか全く明らかにしていない。

以上のことからみて、62年の評価に関する会社の主張は採用できない。

- ③ 次に、平成元年上期から2年上期までのCについて、会社はX5の改善提案のレベルが低いことや部品加工の遅れや欠品のトラブル発生、QIC活動への不参加など仕事に対する姿勢や協調性の低下を理由

に挙げるが、同(5)ロ⑰から⑳まで認定のとおり、Cとされた上記評価期間とBとされた昭和63年上期及び同年下期と比較して、X5は組合のストライキへの参加や組合用務での休暇取得があるものの、同人の仕事に対する態度等に特段の違いは見られないことからみると、上記期間の会社の評価は同人の組合活動を主たる理由としたものといわざるをえない。

また、2年下期のDについても、会社はX5の仕事の進め方、改善意欲、協調性に進歩がないことを理由に挙げているが、同6(5)ロ㉓認定のとおり、同年12月4日のX5とY27課長とのやりとりの中で同課長がX5のD評価の理由として、「うん、ストライキだな。…おめえは、ストライキは権利と言っていることからしょうがねえにしても、営業妨害するやつは、D評価でもたりねえ。」と述べていることからみても、上記の会社の評価は、同人の組合活動を主たる理由としてもものといわざるをえない。

④ さらに、同6(5)㉔及び㉓認定のとおり、X5の平成元年下期はCで、2年下期はDであるが、平成元年下期についてY16課長は当初Bであるとし、X5が誤りであることを指摘すると訂正した。同じく、2年下期についてもY27課長は当初Cと主張していたのを同じような指摘によりDと訂正している。会社は、こうした訂正は事業所全体の調整の結果によるとか誤植によるものであるとするが、そもそも成績評語は同4(5)ハ認定のとおり、各課長に通知され十分承知していることが認められ、また、本件においてはこの成績評語が焦点となっているにもかかわらず、X5に対し評価を行った複数の課長は同人に指摘されるまで訂正しなかったことからみて、にわかに信じがたく、かえってX5に対する成績評価が、評価者の主観ないし評価基準の恣意的運用によりなされたものと疑わざるを得ない。

⑤ 会社は、同2(3)及び6(5)ロ①認定のように、昭和51年3月22日まで土浦事業所において、治工具の再生研磨を集中的に管理する業務に従事していたX5に対し、同日23日以降はバー材切断作業やギヤシャフトのキー溝バリ取り作業等の単純作業を命じた。こうした会社の行為は、最高裁においても仕事上の差別取扱いに当たるとされた。しかしながら、その後もX5は同6(5)ロ⑥及び㉓認定のように、昭和58年5月21日に休出したところ、当時の管理職らにより無理やり帰らされたことがあったり、平成2年6月15日にはQIC活動に参加しよ

うとした際、当時のグループ長から拒否され参加できなくなったことがあった。そして、同 6(5)ロ㉔認定のように、同年 12 月 6 日から、同人は定時社員が行っていたステッピングモーターのネジ止め作業の手伝いを命じられた。こうした経緯等をみると、会社が同人に対して業務等において他の社員と同様に処遇する意図があったのか疑問である。

⑥ 以上のことから、X5 の人事考課は正当であるとの会社の主張は採用できない。

(6) X6 について

イ 会社は、昭和 56 年上期から 62 年 4 月昇給までの各評価については、初審命令理由第 2 の I の 6(1)①～④と同様の主張をし、その後の評価については次のように主張する。

① 62 年上期から平成 2 年上期までの C については、段取りの改善、多能化、生産性の向上に関して、全く進歩が見られないこと等に基づくものである。具体的には、切削油の飛散防止についての改善やパートタイマーに対する作業指導も全く行わず、改善の意欲や指導力がなく、加えて、パートタイマーより加工数が下回る状況であった。また、スパーブランク加工において「かんばん」の基本原則を無視したことが原因で、組立ラインが止まることがあり、その改善が見られなかったことによる。

② 2 年下期の D は、不良の報告等はなく、また、現物を確認せず使用できないスペーサを購入し無駄になった。塗装工程洗浄機の故障事故を起こしたこと、ギヤーケース加工機は二交替勤務のため協力体制が必要であったが、二交替勤務の相手である X3 に対する指導や協調性に欠けることが多かった。また、棚卸しの日を避けて休暇を取るよう協力依頼したが拒絶されている。このように仕事についての計画や目標が無く作業をしているだけに、グループリーダーやグループ長に仕事上かなりの迷惑をかけていたことによる。

ロ よって、判断する。

① 56 年上期から 62 年 4 月昇給までの各評価についての当委員会の判断は、初審命令理由第 2 の I の 6(3)ア～エと同一であるので、これを引用する。

② 62 年上期からの各評価については、確かに、X6 には多能化、生産性の向上に関して十分な努力や工夫を図ったりしたとの疎明はなく、

また、不良品を発生させたことに関して同人が不良数の低減に努力したこと等を疎明していないこと等をみても、同人の上記期間の評価については他の社員より低く評価されてもやむを得ない事情が認められる。

しかしながら、前記第2の6(6)ロ⑭認定のとおり、X6は63年4月頃にQIC活動への参加を拒否されるようになり、その後は職場のミーティングや勉強会等から排除され、仕事に関する情報等を得る機会がなかったことからすれば改善提案できなかったのも無理はない等、上記期間の評価が低くなったのも必ずしもX6自身の一方的な原因によるものとはいえない。しかも、前記第2の4(5)ロ認定のように、新賃金制度における評価は、同じ等級の者の間で比較されるべきであるにもかかわらず、会社が示したのは一部社員との比較であり、会社は第1次評定における評価要素である5項目について、どのようにして比較評価を行ったのか全く明らかにしていない。

- ③ 以上のことから、会社の主張は、X6の昭和62年上期から平成2年下期までの各評価をCないしDのみとした根拠としては不十分であるといわざるをえず、結局、X6の人事考課は正当であるとの会社の主張は採用できない。

(7) X7について

イ 会社は、昭和56年上期から61年下期までの各評価については、初審命令理由第2のIの7(1)①～⑥と同様の主張をし、その後の評価については次のように主張する。

- ① 初審命令はX7の61年下期、62年4月昇給及び同年上期のC評価について、61年下期から62年上期にかけての同人の欠勤(61年8月1日から12月4日まで)の事実は認めるものの、同人に対するOEDへの出向命令は不当労働行為と判断したこと及び低評価となった根拠について会社は何ら示していないことから、会社のC評価は合理的理由がないとしているが、出向命令を不当労働行為であると判断したことは欠勤した事実がなかったとする効果をもたらすものではない。会社では欠勤は一番低い評価にならざるを得ないのである。
- ② 62年下期のCについては、上司が何度も注意し要求することによってようやく業務報告書を提出するというような状況で、他にこのような社員はいないことや、提出された業務報告書のレベルも低いこと等業務に対する積極性に欠けていたことによるものである。

- ③ 平成元年上期の C については、月間業務報告書が未提出のため X7 に対し注意したことがあったり、品質に関する報告も同様に報告期日の関係もあり他の社員に変更せざるを得ない結果となったことや製品展示会で機械動作不良が発生したことなどに基づくものである。
- ④ 2 年上期から同年下期までの C については、製品発送の依頼を受けながら発送を忘れたことや修理マニュアルを完成させられなかったことによるものである。
- ⑤ なお、X7 の昭和 63 年上期同年下期及び平成元年 4 月昇給の各評価においては、業務改善の意欲も見られ業務遂行状況も向上したため、いずれも B 評価としたもので、組合活動を嫌悪していたとすれば起こり得ないもので、この点からしても会社の評価は恣意的ではなく合理的であることがわかる。

ロ よって、判断する。

- ① 56 年上期から 61 年下期までの評価についての当委員会の判断は、初審命令理由第 2 の I の 7(3) アからオまでと同一であるので、これを引用する。
- ② 次に、会社は、X7 の 61 年下期、62 年 4 月昇給及び同年上期の評価が C になったのは、同人に対する OED への出向発令後、61 年 12 月 4 日まで欠勤したためであり、初審命令の判断は誤りであると主張する。確かに、X7 が 61 年下期及び 62 年上期の評価期間中に欠勤したことは事実である。しかしながら、前記第 2 の 6(7) ロ③から⑫認定のとおり、X7 は土浦事業所では、一旦事務部門である管理課に配属されたが、通例と異なる期間にわたり生産実習を命じられ、その後の引き続き生産現場に配属され、結局出向までの 5 年間にわたり生産現場の業務に従事させられ、再び事務部門に配属されることはなかったことからみて、同人は同事業所においては、通例に反するような業務に従事させられるという取扱いを受けていた。そして、同 2(4) 認定のとおり、同人に対する OED への出向発令は、当委員会においても不当労働行為と判断され、同 6(7) ロ⑬から⑮認定のとおり、会社の出向命令等を契機に、X7 らが 8 月 11 日に出向命令等の効力停止の仮処分申請を行い、続いて同月 18 日から同月末まで、土浦事業所への就労を会社に求めたところ、会社は管理職を動員して就労を拒否し、9 月 2 日には 8 月 18 日以降の賃金をカットする旨通告した。以上の一連の経過並びに X7 は 61 年下期及び 62 年上期の評価期間中の相当部分は勤務していたこ

とからみて、会社の評価には疑問がある。

- ③ 62 年上期、同年下期、元年上期、2 年上期及び同年下期の C の理由として、会社は X7 の業務報告書の提出状況等の悪さ、製品展示会の機械動作不良の発生、製品発送の不手際や修理マニュアルが完成させられなかったこと等を主張する。しかしながら、業務報告書の作成等は直ちに習得できるものとはいえないし、機械動作の不良の発生も X7 がその後も繰り返しているとは認めがたい等、低評価の理由として合理的なものかは疑問がある。しかも、同 4(5)ロ認定のように、新賃金制度における評価は、同じ等級の者の間で比較されるべきであるにもかかわらず、会社が示したのは一部社員との比較であり、会社は第 1 次評定における評価要素である 5 項目についてどのようにして比較評価を行ったのか全く明らかにしていない。

なお、会社は評価が恣意的でない根拠として、X7 の昭和 63 年上期、同年下期及び平成元年 4 月昇給の評価がいずれも B であることをあげるが、同人の従事する業務の内容に特段の変化がないにもかかわらず、同人の評価が同 63 年を通して B であったのに平成元年上期には一転して C になり、また元年下期及び 2 年 4 月昇給が B であったのに 2 年上期及び下期の評価が C になっていることからみると、会社の評価が恣意的でない根拠となるかは疑問である。

- ④ 以上のことから、会社の主張は、X7 の 61 年下期から 63 年 4 月昇給まで、元年上期並びに 2 年上期及び同年下期の各評価を C とした根拠としては不十分であるといわざるをえず、結局、X7 の人事考課は正当であるとの会社の主張は採用できない。

(8) X8 について

イ 会社は、昭和 56 年上期から 61 年下期までの各評価について、初審命令理由第 2 の I の 8(1)①～④と同様の主張をし、その後の評価については、次のように主張する。

- ① 62 年上期及び同年下期の C については、具体的指示がなければ仕事をしないし、「私の考え」は無く、与えられた仕事についても不満を言って、仕事に積極的に取り組もうとする意欲はみられないことに基づくものである。
- ② 63 年上期の B については、生産課へ異動後、二交替勤務に就いたことは会社の業務に協力したとの評価に基づくものである。
- ③ 63 年下期から平成 2 年下期までの C については、1 個でも多く部品

を加工しよう等という姿勢は全くみられず、生産数確保ができないため X8 の仕事を同僚がカバーせざるを得なかったこと、月末等の業務多忙な時期に組合用務で休暇を取得したり、所属するグループの業務において正確な仕事の段取りができず、同僚が再チェックをせざるをえない状況であったことに基づくものである。なお、X8 の同僚の Y34 や Z65 は NC 機械の講習会には参加していないが、各人は上長に聞いたり調べたりしてその段取りを習得している。努力しない者と評価で違いが生ずるのは当然である。

ロ よって、判断する。

- ① 昭和 56 年上期から 61 年下期までの各評価についての当委員会の判断は、初審命令理由第 2 の 1 の 8(3) アからエまでと同一であるので、これを引用する。

なお、会社は、59 年 7 月 6 日、10 月 5 日、12 月 14 日の各 3 日間、X8 は 7 時間 45 分の職場離脱をしており、同年下期の評価において同人の「職場離脱については、具体的な日時が明らかでない」としている初審命令は誤りであると主張する。しかしながら、前記第 2 の 6(8) ⑫認定のとおり、この 3 日間は X8 は裁判の組合側証人として出頭したもので組合活動上やむを得ないもので、また、その裁判は会社の組合員 10 名に対する仕事上の差別取扱いを行った不当労働行為申立事件(前記第 2 の 2(3)認定)に関わるもので、同人にのみ一方的に責任があるわけではない。結局、当該職場離脱を取り上げて低評価にした会社の評価は合理性に欠けるといわざるを得ない。

- ② 62 年上期からの各評価については、X8 には部品の出来高等の生産性の向上に関して十分な努力や工夫を図ったりしたとの疎明はないが、同 6(8) ⑳認定のとおり、青空グループという改善活動グループにおいて、「私の考え」を毎月 1 件位は提案していた。

しかしながら、同 6(8) ㉒及び㉓認定のとおり、X8 は 63 年下期及び元年上期に組合活動のため休暇を取得しており、会社は各評価に当たってそれらをも考慮したと主張している。この当時、同 2(2)から(6)認定のとおり、多数の不当労働行為申立事件及び同事件に係る行政訴訟等が係属していたことからすれば、X8 の組合活動のための休暇取得はやむを得ないものであり、当該休暇取得を理由にした会社の各評価の合理性については少なからず疑問がある。その他の各評価についても、同 4(5) ロ認定のように、新賃金制度における評価は、同じ等級の

者の間で比較されるべきであるにもかかわらず、会社が示したのは一部社員との比較であり、会社は第1次評定における評価要素である5項目について、どのようにして比較評価を行ったのか全く明らかにしていない。

- ③ 以上のことから、会社の主張は、X8の62年上期から平成2年下期までの各評価の根拠としては不十分であるといわざるをえず、結局、同人の人事考課は正当であるとの会社の主張は採用できない。

(9) X9について

イ 会社は、昭和56年上期から61年上期までの各評価について、初審命令理由第2のIの9(1)①及び②と同様の主張をし、その後の評価については次のように主張する。

- ① 昭和61年下期から平成2年上期までの評価については、61年8月の配転命令をめぐってX9から仮処分申請がなされ、会社は仮処分決定を受けて同年9月1日から本案確定まで月20万円の仮払いをし、同年12月3日付けで柏事業所技術課へ仮就労を命じた。この間、同人は同63年12月20日から平成2年2月19日まで病気休暇であった。上記各評価期間については、仮就労を命じられていたため評価は行っていないし、病気欠勤中は評価をしたとしても最低ランクになるのは明らかである。
- ② X9の配転命令については、東京高裁で和解が成立したが、同高裁での和解は千葉地裁松戸支部の同61年下期から平成2年上期までの評価をCとして基本給、一時金を算定して支払う旨の判決を前提にした和解であり、この間の評価はCで決着している。また、和解の中でX9は本件転勤事件に関するその余の請求を放棄しているのであるから、新たな請求は許されず、労働委員会の審査も及ばない。
- ③ 平成2年下期のDについては、3等級の社員として当然でなければならぬ予定・計画を達成できず、与えられた仕事はするが、自己の創意工夫による業務改善がなかったことに基づくものである。

なお、職場のX9の机を他の課員と離して置いたのは、同人は他のセクションを巻き込んでの仕事が苦手なことや理論解析が得意なことを考慮して一人で仕事をさせたからであり、個人棚を与えなかったのは特に必要が無かっただけであり、技術一課の業務報告書に同人の担当するテーマが無いのは、課長が直接指示していたからである。

ロ よって、判断する。

- ① 昭和 56 年上期から 61 年上期までの各評価についての当委員会の判断は、初審命令理由第 2 の I の 9(3)ア及びイと同一であるので、これを引用する。
- ② 61 年下期から 2 年上期までの各評価について、会社は、和解の中で C とすることで決着し X9 に転勤事件に関するその余の請求を放棄しており、新たな請求はできず労働委員会の審査は及ばないと主張する。しかしながら、千葉地裁松戸支部の判決は賃金に関する金額算定の観点から判断したものであり、東京高裁での和解も上記期間の各評価を C にすることを前提にしたものであるとの疎明はなく、同和解により終結した事件と本件不当労働行為事件とは別個のものであって、和解が成立したことにより上記各評価について当委員会の審査が及ばなくなるとの会社の主張は採用できない。

そこで、61 年下期から 2 年上期までの各評価についてみると、まず、新賃金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、会社は上記①で初審命令理由を引用し判断したように、昭和 58 年上期以降の評価において何らそのような比較を示していないうえ、同 58 年上期の評価についての Y10 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わからないよ。」との発言や、同 60 年 5 月 8 日の 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がっている組織に入っている人をみんなと同列の扱いにできない旨の発言からみて会社の同 58 年上期以降の評価が合理的なものかは疑問があること、また、前記第 2 の 2(4)認定のとおり、同 61 年下期の評価期間中の同年 8 月 4 日に会社が X9 に対して命じた転勤発令について当委員会が不当労働行為であると判断したこと、さらに、同人の同 61 年下期、62 年上期、同年下期、63 年上期及び同年下期(一部)の各評価が同一等級の社員と比較して劣っていたとの会社の疎明がないことからみて、同人の 61 年下期から 2 年上期までの各評価について会社が主張するように C になるものとはいえない。

- ③ 平成 2 年下期の D について、会社は、X9 は与えられた仕事しかせず創意工夫がないこと等を理由にあげる。しかしながら、同 6(9)⑩認定のとおり、職場において X9 の机が他の課員から離れた場所に置かれる等不自然な状況で仕事に従事させている。加えて、同 4(5)ロ認定のように、新賃金制度における評価は、同じ等級の者の間で比較される

べきであるにもかかわらず、会社は第1次評価における評価要素である5項目について、どのようにして比較評価を行ったのか全く明らかにしていない。

④ 会社は、同2(3)及び同6(9)ロ①認定のように、同52年4月まで本件技術部開発課で、主にサーボモーター等の開発業に従事していたX9に対して、それまでの担当業務から外し新入社員のしおりの感想文の作成提出を命じ、同月19日から5月19日までの間は一切の仕事の指示を行わず、同年8月の組織変更と人事異動によって他の社員から隔離したことは、最高裁においても仕事上の差別取扱いに当たるとされた。しかしながら、その後も会社は、上記③で判断したように、同人の業務について他の社員と合理的な理由もなく差別的に取り扱っているものといわざるをえない。

⑤ 以上のことから、会社の主張は、X9の58年上期以降の各評価の根拠としては不十分であるといわざるをえず、結局、同人の人事考課は正当であるとの会社の主張は採用できない。

4 賃金上の差別等についての不当労働行為の成否

前記第2の2認定のとおり、昭和50年5月の組合公然化以来会社と組合は紛争状態にあり、会社はX1、X2、X4、X5及びX9を含む組合員10名に対して業務の格下げ等による仕事上の差別扱いを行ったり、X7及びX9に対し配転又は出向を命じたり不利益扱い等を行ってきており、労働委員会及び裁判所においてこれらの会社の行為は不当労働行為と認定判断されている。また、同6(1)ないし(9)認定のとおり、会社の管理職らは、本件組合員に対して組合活動のための職場離脱等を理由として、日常的に様々な嫌がらせの言動を行う等、一貫して組合及び本件組合員を敵視していることが認められる。しかも、本件組合員に対する人事考課は正当であるとの会社の主張はいずれも認められないことは、上記第3のIの3(1)ないし(9)で判断したとおりである。

以上のことを併せ考えると、会社は本件組合活動を嫌悪し、本件組合員に対し業務格下げ等の仕事上の差別扱いをした上で、新賃金制度が本来予定している評価方法によることなく年2回の賞与支給にあたって行われる成績評価を低く評価することによって、毎年の定期昇給及び賞与について賃金上の差別を行い、それらの結果、同Iの2(1)イからニで判断したように、本件組合員のうちX3を除く8名について等級格差を生じさせたものと解するのが相当である。

これは、本件組合員に対する不利益取扱いであるとともに、それにより組

合の弱体化を意図した支配介入であり、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 賃金差別に係る救済方法

1 救済の内容

(1) 会社の主張

イ 初審命令主文第1項(1)でいう非組合員の平均昇級年数とは何を意味し、それによりどのように見直しを行い、その結果どの範囲のものであれば会社が履行したことになるのか不明確である。同項(2)及び(3)も上記見直しを踏まえとしているため、結局主文第1項が昇級、昇給及び賞与に関して会社に履行を求めている内容は不明確であり、履行不能な命令は取り消されるべきである。

ロ 会社の人事賃金制度においては、職位と等級号数は不即不離の関係にあり、初審命令主文第1項のように等級号数についてのみ格付けを命ずるのは、労働委員会の裁量権の範囲を逸脱するものである。

ハ 組合は、各組合員を同期・同学歴者の中位者と同一の格付けを求めているが、中位者と比較して劣っていないことの主張・立証がない以上かかる救済を命ずることは認められない。

(2) 組合の主張

初審命令は「等級については、…非組合員の平均昇級年数により、見直しを行うこと」とするが、学歴や勤続年数によるくくりもせずに、ある等級にいる非組合員全員の平均昇級年数を基準とすることは、範囲を広げすぎてしまい合理性はない。会社からその裏付けとなるデータ・資料が出ない場合は検証、点検できない。昇給及び賞与についても同様に、平均化する対象が広すぎて是正基準が低レベルになる。したがって、本件においては、本件組合員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に並べた場合の中間に位置する者)と同じ等級及び号数に是正すべきである。

(3) よって、以下判断する。

イ まず、本件において、上記第3のIの3(1)ないし(9)で判断したとおり、本件組合員が同期同学歴入社者の中位者と比較して劣っていないことの疎明は何らなされていないことからみて、組合の主張をそのまま認めることはできない。しかしながら、昭和56年2月から平成3年3月までの間に本件組合員と本件組合員以外の者との間で同Iの2(1)イないしニで判断したような等級格差が生じ、それが不当労働行為に当たる

ことは同Ⅰの４判断のとおりである。そこで、等級についての是正方法は、X3を除く本件組合員と本件組合員以外の者との間で等級格差が明らかになった時点からその等級格差分を是正させるのが相当と思料する。そして、本件の場合、昭和56年2月前の賃金格差についての具体的な疎明はなく、また新賃金制度そのものが本件組合員に対する賃金差別を意図したものであるとの疎明もなされていないことから、同56年2月時点で格付けされた等級を前提に、同月以降に生じた等級格差分を是正させるのが相当と思料する。したがって、①X1、X2及びX7については、上記第3のⅠの2(1)イ①で判断したように同人ら以外の者の半数が5等級になった同58年4月から、②X4については、同1の2(1)イ③で判断したように同人以外の3分の2以上が3等級以上になった同61年4月から、③X5については、同Ⅰの2(1)イ④で判断したように同人を除く全員が3等級以上になった同60年4月から、④X6については、同Ⅰの2(1)イ⑤で判断したように同人を除く4分の3以上の者が3等級以上になった同60年4月から、⑤X8については、同Ⅰの2(1)イ⑥で判断したように同人以外の者の半数が3等級になった同60年4月から、⑥X9については、同Ⅰの2(1)イ⑦で判断したように同人及びZ63以外の者の4分の3以上が4等級になった同57年4月から、それぞれ1級分昇級させるのが相当である。

なお、会社は人事制度において職位と等級号数は切り離せないと主張する。しかしながら、前記第2の4(2)、別表2及び別表3認定の新賃金制度の等級説明書によれば、各等級ごとの職位は「代表的職位」とされており必ずしも限定されたものとは解されない。上記第3のⅠの2(1)イないしニで判断したように、本件組合員と本件組合員以外の者との間で現に等級格差があり、必要な限度でその状態を是正することは労働委員会の裁量の範囲内であり、会社の主張は採用できない。

ロ 次に、昇給及び賞与についての是正方法は、上記第3のⅠの2(2)及び同Ⅰの4で判断したように、会社が本件組合員に対し年2回の成績評価を低く評価し、毎年定期昇給及び賞与について賃金上の差別を行ったことは不当労働行為に該当するのであるから、本件組合員の昇給評語又は成績評語が「C」又は「D」とされた各昇給及び各賞与については、同人らの各評語を会社の他の社員の平均的な評語である「B」にすることにより、格差を是正させるのが相当である。

2 救済の範囲

(1) 会社は、初審命令は昭和 56 年度に遡って救済しているが、昇級・昇給・賞与は、それがなされた時点で完結する 1 回限りの独立した行為であり、救済申立日である昭和 63 年 2 月 23 日より 1 年以前の申立ては、労働組合法第 27 条第 2 項により却下されるべきであると主張する。

(2) よって、以下判断する。

使用者が昇級・昇給・賞与に関する人事考課において、労働組合の組合員について組合員であることを理由に他の従業員より低く査定した場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払いによって具体的に実現されるものであるから、使用者の賃金の決定行為とこれに基づく賃金の支払いとは一体として一個の不当労働行為を構成するといふべきである。そうすると、同決定行為とこれに基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになるから、救済申立てが同決定行為に基づく賃金の最後の支払い時から 1 年以内にされたときは、当該救済申立ては、労働組合法第 27 条第 2 項の定める期間内にされた適法なものと判断される。

本件救済申立ては、前記第 2 の 8 認定のとおり、昭和 63 年 2 月 23 日になされ、その後毎年追加申立てされているのであるから、同 61 年 4 月 1 日以降について救済の対象とするのが相当である。

以上の結果、昭和 61 年度から平成 2 年度までの各年度の本件組合員の等級については別紙 8 記載の等級に基づき是正し、昇給及び賞与については是正後の等級を前提に各評語を「B」として計算しなおすことを命ずることとする。

3 初審命令主文第 2 項の違法性

会社は、初審命令主文第 2 項は、「請求する救済の内容」のどこにも申立てがなされていないにもかかわらず、仕事上の差別取扱いについて救済しており、労働委員会の裁量権の範囲を超えた違法なものであると主張する。

しかしながら、不当労働行為の救済申立てにかかる救済については、申立てにおける具体的事実の主張等から合理的に判断される範囲で、労働委員会が適切・妥当と認める救済を与えることができるものである。

しかるに、組合は、救済申立書において「不当労働行為を構成する事実」として、「仕事取り上げ、仕事差別攻撃およびこれに関する第二次千葉地労委命令」を摘示し、その中で同地労委命令後も組合員らに対する仕事上の差別処遇が続いていることを主張し、立証しているのであるから、組合は、仕事上の差別取扱いについては、会社の支配介入行為のうちの一事実として主張し、その救済を求めているものとみるのが相当であり、初審命令は申立ての

ない事項について救済したものとはいえない。

よって、会社の主張は理由がなく、初審命令は相当である。

4 団結権侵害に対する損害賠償

組合らは、労働委員会は団結権侵害の救済と回復のため、幅広い裁量権を有しており、団結権侵害に対する損害賠償についての救済申立てを棄却した本件初審命令の判断は違法であると主張するが、このような請求は、不当労働行為制度の趣旨からみて認めることはできない。

よって、組合らの主張は理由がなく、初審命令は相当である。

5 X2 の死亡に伴う救済申立ての承継

会社は、X2 の被救済利益は死亡により喪失し承継は認められないとして却下を主張するが、当委員会は、労働委員会規則第 34 条第 1 項第 7 号の規定からみて本件救済申立ての承継を拒否すべき理由はなく、X2 の受けた賃金上の不利益処遇を可能な範囲において是正させることが、不当労働行為制度の趣旨に適合するものとする。

前記第 2 の I (4) 認定のとおり、X2 が昭和 63 年 10 月 8 日に死亡し、同人の相続人が平成元年 3 月 14 日に救済申立ての承継を申し出ていることから、この申出は、労働委員会規則第 34 条第 1 項第 7 号で定める「申立人の死亡の日の翌日から起算して六箇月以内」という要件を満たしている。

よって、会社の昭和は採用できず、相続人への承継を認めた初審命令は相当である。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条及び第 27 条並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 10 年 8 月 5 日

中央労働委員会

会長 山 口 俊 夫 ㊞

「別紙 略」