

命 令 書

申立人 X 1
同 X 2
同 X 3

被申立人 株式会社日立製作所

主 文

- 1 被申立人は、平成8年3月21日付けで、申立人X1を副参事1級に、同X2及び同X3を1級企画職に、それぞれ格付を是正しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人3人の平成8年4月分以降の賃金及び同年6月支給分以降の賞与を、上記の格付の是正に伴ってそれぞれ是正し、是正後の金額と既に支給した金額との差額を誠意をもって算出し、当該差額及びこれに対する各支給日から当該差額の支払日までの年6分の割合による金員を、申立人3人それぞれに対し、本命令書交付の日から20日以内に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人3人それぞれに対し、1,000万円を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人3人それぞれに対し、下記の内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が貴殿らを処遇、賃金及び賞与について不利益に取り扱ったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

平成 年 月 日

X 1 様

X 2 様

X 3 様

株式会社日立製作所

代表取締役 Y 1

- 5 申立人3人の平成3年5月分以前の賃金及び同年6月支給分以前の賞与の是正を求める申立ては、これを却下し、その余の申立ては、これを棄却する。

理 由

- 第1 認定した事実
1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人株式会社日立製作所(以下「会社」という。)は、電気機械器具の製造販売等を業とし、平成9年3月31日現在、肩書地に本社を置くほか、7研究所、24事業部、6工場、9営業本部、2開発センター等を有し、その従業員数は72,193人である。

会社は、昭和46年4月、愛知県尾張旭市にある日立電子株式会社旭工場を営業譲渡による業務移管により会社の旭工場とした。その名称は、組織改正により、平成4年8月からは会社オフィスシステム事業部、平成8年8月からは会社情報機器事業部となった(以下、会社旭工場、会社オフィスシステム事業部及び会社情報機器事業部をいずれも「旭工場」という。)

平成9年2月現在、旭工場の従業員数は約1,300人である。

(2) 申立人

ア X 1

申立人X 1(以下「X 1」という。)は、昭和47年3月、大学を卒業、4月、会社に入社し、旭工場に配属された。

イ X 2

申立人X 2(以下「X 2」という。)は、昭和45年3月、高等学校を卒業、同月、日立電子株式会社に入社し、10月、日立電子株式会社旭工場に配属され、昭和46年4月、会社従業員となった。

ウ X 3

申立人X 3(以下「X 3」という。)は、昭和46年3月、高等学校を卒業、4月、旭工場に入社した。

(3) 日立製作所労働組合

会社には、唯一の労働組合として、日立製作所労働組合(以下「日立労組」という。)があり、平成9年10月現在、その組合員数は約65,000人である。

旭工場には、日立労組旭支部(以下「組合」という。)があり、平成9年10月現在、その組合員数は約1,000人である。申立人3人は、いずれもその組合員である。

なお、日立労組の上部団体は、全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会(平成4年までは全日本電機機器労働組合連合会といった。以下、全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会及び全日本電機機器労働組合連合会をいずれも「電機連合」という。)である。

2 申立人3人の労働組合活動

- (1) 昭和48年春ころから、申立人らは「学習の友」という雑誌を使った学習会を週1回程度行っていた。昭和49年3月ころ、この学習会で、申立人らは、6月に行われる組合の役員選挙に、学習会のメンバーで会社従業員のX 4(以下「X 4」という。)を書記長に、X 1を執行委員に、それぞれ立候補させることを決定した。

(2) 昭和49年6月10日、組合は、評議員会で、選挙管理規程を「第21条(立候補届出)役員立候補者は定められた日時までに立候補しようとする役職名を書面に記入し署名捺印の上委員に届出なければならない。第22条(推薦候補の届出)候補者を推薦するときは推薦状に本人の承諾書を付して推薦人が委員長に届出る」から「第21条(立候補者)専従役員および非専従役員の立候補は推薦によるものとし、立候補する者は支部組合員50名以上の別に定める推薦書に推薦者の記名捺印を得た上、委員会に届出なければならない」に改定した。

(3) 翌11日の昼休み、X1は、この選挙管理規程の改定が記載された組合のビラ「旭」を受け取った。その直後に行われた職場大会で、X1は、選挙管理規程の改定に関し「組合員の被選挙権の制限になる」「職場大会にかけずに評議員会で決めたのは無効である」などと述べた。

なお、職場大会とは、各職場ごとに評議員が主催する組合の決議機関であり、年10回程度、昼休みの時間等を利用して行われるものである。

(4) 翌12日、X3は、X5評議員の代わりに評議員会に出席し、選挙管理規程の改定に関し「内容が非常に非民主的である」「手続上に問題がある」などと述べた。

(5) 同日、役員選挙が公示され、立候補締切りが6月14日午後3時、投票日が6月19日となった。

公示後、学習会のメンバーは、X4とX1の推せん者を集めに回ったが、立候補締切りまでに推せん者が50人に満たず、X4もX1も立候補できなかった。

(6) 6月18日、X4とX1が、①選挙管理規程を改定し役員選挙の立候補に50人の推せん者を必要とする制度を導入したことは、組合民主主義を危うくするのではないか、②選挙管理規程が職場大会に付されることなく突然評議員会で改定されたことは、労働組合の民主的運営を逸脱するのではないか、などとする公開質問状を組合の執行委員会に提出した。

6月25日、執行委員会は、①立候補に推せん者を必要とする制度を実施している組合は多く、組合民主主義を危うくする実態は認められない、②本来職場大会により熟知の上実施すべきところを規程上問題はないとはいえ一部混乱を招いたことは遺憾である、などと回答した。

(7) 役員選挙は隔年の6月から7月ころに行われる。昭和51年から平成4年までの役員選挙に際し、申立人3人は、立候補には至らなかったが、昭和51年にはX1の、昭和53年及び昭和55年にはX1、X2及びX3の、昭和57年にはX1及びX3の、昭和59年、昭和61年、昭和63年、平成2年及び平成4年にはX1、X2及びX3の、それぞれの立候補の意思表示、選挙管理規程に基づく推せん制の廃止等を記載したビラを作成し、旭工場の門前や社宅で配布した。

これらのビラには、そのほかにも、昭和51年では「日立旭工場に働く、労働者のみなさん！！今、私達の生活は、75'、76'と続く低額賃上げと、

インフレのため、毎日、毎日の生活が、やっとの状態です」「世界の日立(?)は、中小企業が、不況・インフレで苦しんでいる中を、1兆円(3月期予想)を越える売上げを誇る“繁栄”を続け、内部留保は、2千6百億にもなっている」などと、昭和53年では「私たちの身を削る生活をしり目に『世界の日立』は、円高の一つの原因ともなっている家電品の集中豪雨的輸出による大もうけと、私たちの低賃金の上にあぐらをかいて、なんと内部留保は(2986億円 '77・3決算)にもなっています」などと、昭和55年では「史上最高の大もうけをしている日立の職場の労働者が、数年つづきの低賃上げ春闘の結果“家のローン返済に困った”“結婚したくても出来ない”“安心して子供も生めない”“マイホームの実現はいつのことやら”などなど、先の見通しがたたない状態になっています」などと昭和57年では「『売上高2兆円を超す、史上最高!』日立の業績は、毎年記録を更新しています」「数年つづきの低賃上げ春闘の結果、企業が我が世の春を謳歌する一方で、組合員の生活は厳しく、生活不安は高まっています」などと、昭和59年では「日立は、働く者へのしわよせを強める中で毎年2ケタ台の成長を重ね、'84年3月期決算では、前期比19%の増益となり、史上最高です」などと、昭和61年では「この10年、会社の業績は数倍の高成長をとげてきました。しかし、連敗続く春闘で、我々の生活は一向に改善されません」「『残業がないと生活出来ない。』これが日立の賃金実態です」などと、昭和63年では「『金持ち日本どこのこと、わが家の家計は火の車』の生活実態は一向に改善されません」などと、平成2年では「大企業が空前の大儲けを上げている中での90春闘。しかし、その結果は6%さえ確保できず、またも一発回答に沈んだ!」などと、平成4年では「マスコミでも『日立労組は経営側によりすぎているとの声はかなり出ていた』(日経)など春闘の足を引っ張る日立が批判されています」などと、それぞれ記載されていた。

これらのビラを申立人3人が旭工場の門前で配布する際には、旭工場の人事、労務等を担当する旭勤労課に所属する守衛が、同課の指示に基づいて、その都度、ごみ箱を用意し、ビラを受け取った従業員に「ビラをこのごみ箱に捨てなさい」などと言った。

- (8) 平成6年6月15日、組合は、評議員会で、選挙管理規程を「第20条(立候補届出)役員立候補者は、別に定める届出用紙に立候補者氏名と組合員50名以上の推薦者の記名捺印を得たうえ委員会に届出なければならない。ただし、組合員が推薦できる人数は各役職の定員までとする」から「第20条(立候補届出)1. 役員立候補者は別に定める届出用紙に立候補者氏名と組合員50名以上の推薦者の記名捺印を得て、選挙連絡責任者とともに届出なければならない。ただし、組合員が推薦できる人数は各役職の定員までとする。2. 第1項によらず立候補しようとする組合員は別に定める届出用紙に立候補者氏名と選挙連絡責任者を記名捺印のうえ届出ることができる。3. 選挙連絡責任者は委員会からの選挙事務連絡に関

して立候補者へ速やかに連絡する義務を有する。また委員会の認める範囲において当該選挙に関する事務処理を代行することができる。ただし、選挙連絡責任者は複数の立候補者の選挙連絡責任者になること、および当該選挙に立候補することはできない」に改定した。

- (9) 平成6年7月の役員選挙に際し、X1は、X2を選挙連絡責任者として執行委員長に立候補し、選挙公報で「頼りにならない組合を信頼できる組合に変えます」「『リストラ』『JIT』『交通費削減』などの会社施策に「ノー」と言える組合をみんなの手で作ри、連敗続く春闘に勝利しましょう！」などと訴えた。

一方、もう一人の執行委員長立候補者であるX6は、選挙公報で「この度、役員推薦委員会及び多くの組合員の推薦を頂き再度委員長に立候補を決意しました。この厳しい状況の中、職場と一体になった明るい組合活動を進めてまいります」などと訴えた。

- (10) 平成8年6月の役員選挙に際し、X1は、X2を選挙連絡責任者として執行委員長に、X3は、会社従業員のX7を選挙連絡責任者として書記長に、それぞれ立候補した。選挙公報で、X1は「活発で頼りになる組合に変えます。『リストラ』『出向・転属』『JIT』などの会社施策に『ノー』と言える組合をみんなの手で作リ、春闘で大幅賃上げを実現しましょう」などと、X3は「リストラ合理化の中、組合が闘わなければ雇用も生活も守れません。会社にきっぱりともの言える組合を作ります」などと、それぞれ訴えた。

一方、もう一人の執行委員長立候補者であるX8は「この度、役員選考委員会並びに多くの皆様にご推薦を頂き、執行委員長に立候補致しました。この厳しい状況の中、皆様と一緒に、より身近で魅力ある活動を目指します」などと、もう一人の書記長立候補者であるX9は「役員推薦委員会および数多くの組合員の皆様に推薦を頂き書記長に立候補致しました。微力ながら皆様の期待に答えるよう、一生懸命頑張りますので、よろしく願い致します」などと、選挙公報でそれぞれ訴えた。

3 処遇制度

- (1) 会社における処遇制度としては、職群等級制度及び特称制度がある。職群等級制度における職群は、次のとおりである。

職 群	定 義
企 画 職	企画・立案及び指導・確認をする職務
監督指導職	上級監督者・組長・看護婦長など指導・監督にあたる職務
執 務 職	主として机上事務を行うもので、他の職群のいずれにも属さない職務
間接技能職	運搬・荷造・運転など直接生産に従事はしないが肉体的労働を主とする間接作業に従事する職務

直接技能職	機械・組立・仕上・鍛造・鋳造・溶接などの直接作業に従事する職務
特務職	上記5職群に区分するのを適当と認められない警備・医務・寮務などに従事する職務

なお、特務職以外の5職群については、各職群を等級区分している。上位から順に、企画職は1級から3級、監督指導職は1級から4級、執務職、間接技能職及び直接技能職は1級から8級に区分している。

特称制度における特称は、各職群の上位等級者のうち、能力、業績、勤務態度等が特に優れ、従業員の規範になる者に与えられる呼称で、特称を与えられた者は、名誉が付与されるとともに賃金等の面で優遇される。特称には、上位から順に、企画職では1級企画職に参与、参事、参事補、副参事1級及び副参事2級の、執務職では1級執務職に主事、副主事1級及び副主事2級の、監督指導職では1級監督指導職に工師、工匠1級等の、2級監督指導職に工匠2級等の等級区分がある。

- (2) 昇格とは、同一職群内で等級又は特称等級を上げるとをいい、編入とは、執務職又は特務職から企画職に変更することなどをいい、任用とは、特称を与えることをいう。
- (3) 執務職の昇格、企画職への編入、企画職の等級格付及び特称の任用は、査定により決定する。主任技師及び課長は、それぞれの部下の査定に関与する。

旭工場では、これらの査定の結果は、毎年5月21日付けで発令される。平成3年度(年度とは、当年4月1日から翌年3月31日までの期間をいう。以下、同じ。)から平成7年度までにおいても各年度の5月21日付けで発令された。査定の対象となる期間は、それぞれの査定の直近1年間である。

なお、企画職への編入は「上長の一般的監督のもとに自然科学又は、社会科学の専門的理論的知識、或は深い経験的知識に基づいて、業務遂行の方針、対策の企画立案又は、調査研究設計開発等を行い、その具体的実施に当っては、これを指導、確認する責を負う職務」という企画職の定義に則り、各従業員を査定の上、決定する。執務職から企画職へ編入する場合の対象者は、4級執務職の者である。

- (4) 定期採用の新入従業員のうち、高校卒の者は7級執務職、7級間接技能職又は7級直接技能職に、それぞれ格付する。
- (5) 平成5年5月21日、組合の執行委員長であるX6が専従期間中に工匠1級に昇格した。

4 賃金制度

- (1) 会社の賃金制度は、賃金、賞与等から構成されている。

賃金は、基本給、加給等の基準内賃金と業務手当、超過時間外勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当等の基準外賃金から構成され、前月21日から当月20日までの分が当月分として29日に支給されている。

- (2) 基本給は、年1回昇給し、その昇給額は会社が各従業員を査定して定めた定期昇給額のほか、全員一律の一律補整額及び職群、年齢等に応じた個別補整額を合計して算出される。

加給は、基本給に査定率を乗じて算出されるが、企画職ではこのように算出された額に所定内実働時間数に応じて算出された額が加算される。

旭工場では、これらの査定の結果は、毎年5月21日付けで発令される。平成3年度から平成7年度までの賃金も各年度の5月21日付けで発令された。査定の対象となる期間は、前年3月21日から当年3月20日までである。

- (3) 業務手当は、平成2年度から副参事及び監督指導職の者に、平成3年度から1級企画職の者に対し、時間外勤務手当及び休日勤務手当に代えて、それぞれ支給されるようになった手当であり、30時間分(平成9年5月21日以降は20時間分)の時間外勤務手当相当額及び休日勤務手当相当額が毎月定額で支給されるものである。時間外勤務及び休日勤務の労働時間の合計が30時間(平成9年5月21日以降は20時間)を超える場合は、業務手当以外に、その超えた労働時間分に対応する超過時間外勤務手当が支給される。

- (4) 賞与は、基本給に査定率を乗じた額等から構成され、原則として年2回、6月及び12月に支給されている。

旭工場では、賞与は、支給に当たって、その都度査定が行われている。査定の対象となる期間は、6月支給分の賞与では前年9月21日から当年3月20日まで、12月支給分の賞与では当年3月21日から9月20日までである。

- (5) 主任技師及び課長は、それぞれの部下の賃金及び賞与の査定に関与する。

5 申立人3人の処遇状況等

- (1) X1の処遇状況等

ア X1及びX1の同年齢同学歴正規入社者の処遇状況

昭和47年入社 of X1は、平成2年5月21日、1級企画職に昇格し、現在に至っている。

日立労組の「調査時報」によれば、会社全体におけるX1と同じ年齢の大学院・大学卒の正規入社者(以下、X1と同じ年齢の大学院・大学卒の正規入社者を「X1の同年齢同学歴正規入社者」という。)のうち、非組合員を除いた139人の平成4年度における処遇の状況は、2級企画職4人2.9%、1級企画職(特称を除く。)18人12.9%、副参事2級39人28.1%及び副参事1級78人56.1%である。

イ X1及びX1の同期同学歴正規入社者の賃金及び賞与の状況

X1及びX1と同じ時期に入社した大学院・大学卒の正規入社者(以下「X1の同期同学歴正規入社者」という。)の賃金及び賞与の状況は、次のとおりである

	X 1 の支給額	X 1 の同期同学歴正規 入社者の平均支給額
平成3年度基準内賃金月額	295,997円	378,874円
平成3年度業務手当月額	72,818円	96,450円
平成3年度6月賞与額	929,000円	1,304,782円
平成3年度12月賞与額	967,000円	1,352,583円
平成4年度基準内賃金月額	308,361円	395,550円
平成4年度業務手当月額	75,901円	99,625円
平成4年度6月賞与額	967,000円	1,352,583円
平成4年度12月賞与額	946,000円	1,337,789円
平成5年度基準内賃金月額	317,572円	401,500円
平成5年度業務手当月額	78,247円	100,325円
平成5年度6月賞与額	946,000円	1,337,789円
平成5年度12月賞与額	931,000円	1,282,524円
平成6年度基準内賃金月額	326,425円	409,108円
平成6年度業務手当月額	80,556円	101,500円
平成6年度6月賞与額	931,000円	1,282,524円
平成6年度12月賞与額	959,000円	1,312,259円
平成7年度基準内賃金月額	335,277円	420,875円
平成7年度業務手当月額	85,210円	104,675円
平成7年度6月賞与額	959,000円	1,312,259円
平成7年度12月賞与額	993,000円	1,359,703円

なお、X 1 の同期同学歴正規入社者の基準内賃金月額の平均支給額は、電機連合の「賃金実態調査報告」による学歴別及び年齢別の日立労組組合員の平均賃金をもとにし、この数値では組合員のみ数値であるため、非組合員を含む従業員全体の平均賃金を求める方法として、最小二乗法(多くの測定値から真の値を推定する方法の一つで、統計分析で用いられている。)を用いて算出されたものである。

業務手当月額の平均支給額は、上記で算出された基準内賃金月額の平均支給額から平均基本給を逆算し、この平均基本給をもとに会社の業務手当規則の計算式を用いて算出されたものである。

賞与額の平均支給額は、電機連合の「賃金実態調査報告」による学歴別及び年齢別の日立労組組合員の平均賃金から逆算して得られた平均基本給に、日立労組の「労働日立」による組合員の計算式を用いて算出された額をもとに、この数値では組合員のみ数値であるため、非組合員を含む従業員全体の平均賞与を求める方法として、最小二乗法を用いて算出されたものである。

(2) X 2 の処遇状況等

ア X 2 及び X 2 の同年齢同学歴正規入社者の処遇状況

昭和45年入社 of X 2 は、平成元年 5 月 21 日、3 級執務職に、平成 9 年 5 月 21 日、2 級執務職に昇格し、現在に至っている。

日立労組の「調査時報」によれば、会社全体における X 2 と同じ年齢の高校卒の正規入社者(以下、X 2 と同じ年齢の高校卒の正規入社者を「X 2 の同年齢同学歴正規入社者」という。)のうち、非組合員を除いた 517 人の平成 4 年度における処遇の状況は、3 級執務職 9 人 1.7%、2 級執務職 43 人 8.3%、1 級執務職(特称を除く。)32 人 6.2%、2 級監督指導職(特称を除く。)61 人 11.8%、3 級企画職 1 人 0.2%、2 級企画職 27 人 5.2%、1 級企画職(特称を除く。)64 人 12.4%、副参事 2 級 162 人 31.3% 及び副参事 1 級 118 人 22.8% である。

イ X 2 及び X 2 の同期同学歴正規入社者の賃金及び賞与の状況

X 2 及び X 2 と同じ時期に入社した高校卒の正規入社者(以下「X 2 の同期同学歴正規入社者」という。)の賃金及び賞与の状況は、次のとおりである。

	X 2 の支給額	X 2 の同期同学歴正規入社者の平均支給額
平成 3 年度基準内賃金月額	217,319 円	298,445 円
平成 3 年度業務手当月額	—	72,374 円
平成 3 年度 6 月賞与額	531,000 円	915,125 円
平成 3 年度 12 月賞与額	565,000 円	958,747 円
平成 4 年度基準内賃金月額	231,927 円	316,046 円
平成 4 年度業務手当月額	—	76,049 円
平成 4 年度 6 月賞与額	580,000 円	958,747 円
平成 4 年度 12 月賞与額	570,000 円	960,442 円
平成 5 年度基準内賃金月額	233,001 円	327,078 円
平成 5 年度業務手当月額	—	78,099 円
平成 5 年度 6 月賞与額	570,000 円	960,442 円
平成 5 年度 12 月賞与額	565,000 円	947,903 円
平成 6 年度基準内賃金月額	238,852 円	337,047 円
平成 6 年度業務手当月額	—	80,001 円
平成 6 年度 6 月賞与額	565,000 円	953,213 円
平成 6 年度 12 月賞与額	589,000 円	1,000,528 円
平成 7 年度基準内賃金月額	244,703 円	354,339 円
平成 7 年度業務手当月額	—	92,456 円
平成 7 年度 6 月賞与額	589,000 円	1,000,528 円
平成 7 年度 12 月賞与額	614,000 円	1,051,569 円

なお、X 2 の同期同学歴正規入社者の基準内賃金月額、業務手当月額及び賞与額の平均支給額は、X 1 の同期同学歴正規入社者の場合と同様の方法を用いて算出されたものである。

(3) X 3 の処遇状況等

ア X 3 及び X 3 の同年齢同学歴正規入社者の処遇状況

昭和46年入社 of X 3 は、平成 2 年 5 月 21 日、3 級執務職に、平成 9 年 5 月 21 日、2 級執務職に昇格し、現在に至っている。

日立労組の「調査時報」によれば、会社全体における X 3 と同じ年齢の高校卒の正規入社者(以下、X 3 と同じ年齢の高校卒の正規入社者を「X 3 の同年齢同学歴正規入社者」という。)のうち、非組合員を除いた 882 人の平成 4 年度における処遇の状況は、3 級執務職 24 人 2.7%、2 級執務職 56 人 6.3%、1 級執務職(特称を除く。)35 人 4.0%、3 級監督指導職 1 人 0.1%、2 級監督指導職(特称を除く。)63 人 7.1%、1 級監督指導職(特称を除く。)1 人 0.1%、3 級企画職 4 人 0.5%、2 級企画職 49 人 5.6%、1 級企画職(特称を除く。)158 人 17.9%、副参事 2 級 313 人 35.5% 及び副参事 1 級 178 人 20.2% である。

イ X 3 及び X 3 の同期同学歴正規入社者の賃金及び賞与の状況

X 3 及び X 3 と同じ時期に入社した高校卒の正規入社者(以下「X 3 の同期同学歴正規入社者」という。)の賃金及び賞与の状況は、次のとおりである。

	X 3 の支給額	X 3 の同期同学歴正規入社者の平均支給額
平成 3 年度基準内賃金月額	220,002 円	290,683 円
平成 3 年度業務手当月額	—	71,116 円
平成 3 年度 6 月賞与額	567,000 円	879,745 円
平成 3 年度 12 月賞与額	581,000 円	923,395 円
平成 4 年度基準内賃金月額	230,023 円	308,050 円
平成 4 年度業務手当月額	—	74,717 円
平成 4 年度 6 月賞与額	581,000 円	923,395 円
平成 4 年度 12 月賞与額	576,000 円	926,468 円
平成 5 年度基準内賃金月額	236,599 円	319,118 円
平成 5 年度業務手当月額	—	76,767 円
平成 5 年度 6 月賞与額	576,000 円	926,468 円
平成 5 年度 12 月賞与額	570,000 円	915,951 円
平成 6 年度基準内賃金月額	242,416 円	329,117 円
平成 6 年度業務手当月額	—	78,669 円
平成 6 年度 6 月賞与額	570,000 円	921,117 円
平成 6 年度 12 月賞与額	598,000 円	968,300 円
平成 7 年度基準内賃金月額	248,233 円	345,939 円

平成7年度業務手当月額	—	84,716円
平成7年度6月賞与額	598,000円	968,300円
平成7年度12月賞与額	623,000円	1,018,235円

なお、X3の同期同学歴正規入社者の基準内賃金月額、業務手当月額及び賞与額の平均支給額は、X1の同期同学歴正規入社者の場合と同様の方法を用いて算出されたものである。

- (4) 申立人3人は、昭和49年前後から、賃金及び賞与が低額に置かれるようになり始めた。
- (5) 日立労組の「調査時報」によれば、会社の高卒事務技術職系男子の年齢別格付状況の昭和56年度から昭和60年度までの総計は次のとおりである。

年齢	執務職								企画職				執務職 小計	企画職 小計	合計	比率		
	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級	特称	3級	2級	1級	副参事				執務職	企画職	執務職
18	1												1	0	1	100.0	0.0	
19	2159												2159	0	2159	100.0	0.0	
20		22	1912										1934	0	1934	100.0	0.0	
21			1629	223									1852	0	1852	100.0	0.0	
22			148	1514									1662	0	1662	100.0	0.0	
23			5	850	413								1268	0	1268	100.0	0.0	
24			1	481	685				64				1167	64	1231	94.8	5.2	
25				189	854				403				1043	403	1446	72.1	27.9	
26				4	763				596	1			767	597	1364	56.2	43.8	
27				2	442				632	19			444	651	1095	40.5	59.5	
28				2	547	6			1453	163			555	1616	2171	25.6	74.4	
29				1	440	25			1874	627	1		466	2502	2968	15.7	84.3	
30				1	330	94			1412	1171	17		425	2600	3025	14.0	86.0	
31					264	184			1042	1723	101		448	2866	3314	13.5	86.5	
32					184	256	12		739	2050	377	1	452	3167	3619	12.5	87.5	
33					87	241	30		311	1287	629	1	358	2228	2586	13.8	86.2	
34					43	182	37		176	866	779	3	262	1824	2086	12.6	87.4	
35					29	114	46		125	662	1075	4	189	1866	2055	9.2	90.8	
36					18	74	50	2	70	545	1203	39	144	1857	2001	7.2	92.8	
37					18	72	48	6	59	587	1672	149	144	2467	2611	5.5	94.5	
38						114	72	19	41	615	2041	419	205	3116	3321	6.2	93.8	
39						90	90	29	16	532	1773	674	209	2995	3204	6.5	93.5	
40						74	94	43	16	421	1514	785	211	2736	2947	7.2	92.8	
41						55	83	56	9	315	1262	797	194	2383	2577	7.5	92.5	
42						42	77	70	2	3	220	890	618	191	1731	1922	9.9	90.1
43						20	55	71	2	2	146	563	442	148	1153	1301	11.4	88.6
44						10	31	53	6	1	95	343	294	100	733	833	12.0	88.0
45						2	28	37	8		71	255	217	75	543	618	12.1	87.9
46							17	27	14		53	205	152	58	410	468	12.4	87.6
47							5	11	12		35	116	98	28	249	277	10.1	89.9
48							1	1	6		27	100	79	8	206	214	3.7	96.3
49							1	2	3		26	81	58	6	165	171	3.5	96.5
50							1	2	4		21	55	38	7	114	121	5.8	94.2
51							2	3	6		10	31	24	11	65	76	14.5	85.5
52							1	5	7		6	19	10	13	35	48	27.1	72.9
53								4	7		4	11	4	11	19	30	36.7	63.3
54								2	6		5	11	5	8	21	29	27.6	72.4
55								2	2		4	6	4	2	14	16	12.5	87.5
合計	2182	3695	3267	5117	1655	781	445	83	9044	12307	15130	4915	17225	41396	58621	29.4	70.6	
比率	24.3			5.1					70.6				29.4	70.6	100			

注：比率の単位は%、その他の単位は人

6 申立人3人の勤務状況等

(1) X1の業務

X1は、昭和52年3月21日から構造グループに所属している。

構造グループは、旭工場で開発する装置全般の、筐体開発及び設計並びに布線設計を担当する部署で、X1は、初めは筐置体設計を、平成4年8月21日からは布線設計を担当している。

(2) X1の勤務状況

ア 平成4年4月13日、X1が会社従業員らとともに考案した乗車券発行機が、会社を意匠権者として、意匠登録された。

イ X1は、布線設計を担当するようになってから、それまで行われていなかった設計評価段階でのケーブル寿命試験及びそのEDR(エンジニアリング・データ・レポート)の作成を行うようになり、設計不良による出荷後の断線事故が減った。

なお、EDRとは、設計における技術検討及び新規開発に関する技術資料のことである。

ウ X1は、布線設計を担当するようになってから、多発していた出荷後の断線事故の原因を調査し、スズメッキー括コーティング線材が原因の一つであることを突き止め、この線材に代わる一般撚り線材を使用するよう提案した。その後、この提案が採用され、出荷後の断線事故が起りにくくなるとともに、線材に要する経費が低減した。

エ 平成4年、X1は、ATM03という現金自動取引装置に関する研究報告で会社から年末表彰を受けた。

オ 平成4年12月23日及び平成5年12月22日、X1は、旭工場で行われた設計競技会のメカ部門の技師・主任の部でいずれも第1位になり会社から表彰を受けた。

なお、設計競技会とは、設計技術の向上を目的とし、毎年行われ、設計者として必要な、計算能力及び規格、製品、工場運営、原価等の知識をテスト形式で競うものである。

カ 平成5年ころから、X1は、経費低減を図るため構造グループでの設計品においてはケーブルを外注するよう提案していた。平成7年ころ、この提案が採用され、ケーブルに要する経費が低減した。

(3) X2の業務

X2は、昭和55年から検査部管理グループに所属していたが、検査部の名称変更により、平成3年2月からは品質保証部管理グループに所属している。

品質保証部は、旭工場での製品の開発段階から納入後の稼働段階までの品質保証を担当する部署で、X2は、①品質状況報告の資料入手、清書、コピー、製本、配布等、②各種会議の資料のコピー、製本及び配布、会場設営等、③保守会社が発行する社外事務調査報告書等の受付及び各担当課への配布、回答を要するものの期限管理等、④予算関係の資料入手、清書、コピー、配布等を担当している。

(4) X2の勤務状況

昭和61年ころから、X2は、保守会社発行の社外事務調査報告書及び保守部品不良調査報告書に対する各担当課の回答状況を把握するための「社外事務調査報告書受付／回答状況」及び「保守部品不良調査報告書受付／回答状況」という資料を自ら発案し使用していた。

(5) X3の業務

X 3 は、昭和46年 4 月21日から生産技術部門に所属している。

生産技術部門は、旭工場での製品の製造に必要な機械設備及び道具の準備並びに生産方法の決定、改善、合理化等を担当する部門で、X 3 は、平成 2 年 2 月から、型・治工具の手配及び完成関係の、書類の受領及び送付並びにコンピュータへのデータの入出力を主に担当している。

(6) X 3 の勤務状況

平成 2 年ころ、X 3 は、治工具の手配データの管理及び集計を行うプログラムである「生技仕掛システム」を作成し、コンピュータの入力作業を軽減した。

7 申立人 3 人の自己申告票の提出等

(1) X 1 の自己申告票の提出等

ア 旭工場では、毎年12月ころ、従業員が、上司に自己申告票を提出することとなっていた。

この自己申告票の記載事項は「この 1 年間の担当業務及び反省」「今後の業務計画・目標」「業務遂行に当って自己啓発したいと考えている点及び要望事項」「異動に対する希望」「上記以外で特記したい事項」等であった。

X 1 は、平成 3 年から、毎年12月ころ提出した自己申告票に「私に対する現在の処遇は、私の組合活動や政治活動をはじめとする思想、信条に対する差別であり、直ちに是正し、副参事 1 級に昇格させて頂きたい」などと記載した。

イ 平成 3 年 6 月21日、主任技師の Y 2 (以下「Y 2 主任技師」という。) は、旭工場で、部下の X 1 に、処遇及び賃金について「日立の賃金は昇格が遅いとその差が広がる一方であり、その差の是正をしてほしい」などと言われた際、賃金については「組合との協定の範囲内で問題ない」、処遇については「会社の決めることで問題ない」、また、いずれについても「仕事で評価しており差別ではない」「毎年自己申告票に同じことを書いてくるので繰り返しになり嫌になる」などと答えた。

(2) X 2 の自己申告票の提出

X 2 は、平成 5 年12月ころ提出した自己申告票に「私個人に対する取扱が非常に低いと考えています。現在、組合と会社で取り決めた最低を進んでいます。私としては、仕事に対しまじめに取り組んでおり、この査定に対し不満を感じています」などと記載した。

(3) X 3 の自己申告票の提出等

ア X 3 は、平成 5 年から、毎年12月ころ提出した自己申告票に「私は同期、同学歴者と比べ著しく低く格付されていると思う」などと記載した。

イ 平成 4 年 4 月ころ、主任技師の Y 3 (以下「Y 3 主任技師」という。) は、旭工場で、部下の X 3 に、処遇及び賃金について「仕事について具体的にこの点がまずいのだという点について指摘があれば、はっき

りさせてほしい。それが上司の務めではないか」などと尋ねられた際、具体的な指摘をしなかった。

ウ 旭工場では、従業員は、自己申告票を提出した後、毎年2月ころに、その自己申告票に基づいて上司と面談することとなっていた。

平成6年2月ころ、主任技師のY4(平成7年2月、課長になったため、以下「Y4課長」という。)は、部下のX3に、自己申告票に基づく面談時、処遇及び賃金について尋ねられた際「仕事一般について積極性がない」などと答えた。

平成7年2月ころ及び平成8年2月ころの自己申告票に基づく面談時にも、Y4課長は、部下のX3に、処遇及び賃金について尋ねられた際、同じ旨を答えた。

8 当委員会への申立て

申立人3人は、平成4年10月19日に愛労委平成4年(不)第4号事件で処遇の是正、昭和57年4月1日から平成4年3月31日までの間の賃金及び賞与の差別是正額の支払い、今後一切の差別の禁止並びに謝罪文の交付、掲示及び新聞への掲載を、また、平成5年11月30日に愛労委平成5年(不)第9号事件で平成4年4月1日から平成5年3月31日までの間、平成7年2月21日に愛労委平成7年(不)第2号事件で平成5年4月1日から平成6年3月31日までの間、平成8年2月28日に愛労委平成8年(不)第4号事件で平成6年4月1日から平成7年3月31日までの間、平成9年2月28日に愛労委平成9年(不)第1号事件で平成7年4月1日から平成8年3月31日までの間の、それぞれの賃金及び賞与の差別是正額の支払いを求め、当委員会に対し、申立てを行った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 処遇、賃金及び賞与について

(1) 審査及び救済の対象

申立人は、次のように主張する。

- ① 処遇、賃金及び賞与の差別は、会社の同一の不当労働行為意思のもとに毎年反復累行されていることから、全体として一つの、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当する。
- ② 本件では、実際には昭和49年前後から処遇、賃金及び賞与の差別が行われてきたのであるが、最初の愛労委平成4年(不)第4号事件の申立てから約10年前までさかのぼることとし、昭和57年4月1日からの賃金及び賞与の差別を「継続する行為」に該当するとして、救済を求める。

これに対し、被申立人は、次のように主張する。

- ① 賃金については、査定とこれに基づく賃金支給は、それぞれ一体として一つの行為としてとらえるべきであり、査定に基づく賃金支給が続く限り「継続する行為」に該当する。

賞与については、毎年6月及び12月に支給額を決定、実施している

1 回限りの独立した行為である。

- ② 本件では、賃金について、愛労委平成4年(不)第4号事件の昭和57年4月1日から平成3年5月20日までの間、愛労委平成5年(不)第9号事件の平成4年4月1日から5月20日までの間、愛労委平成7年(不)第2号事件の平成5年4月1日から5月20日までの間、愛労委平成8年(不)第4号事件の平成6年4月1日から5月20日までの間及び愛労委平成9年(不)第1号事件の平成7年4月1日から5月20日までの間に関する部分についての申立ては、毎年5月21日付けで行われる査定と一体として一個の行為としてとらえられる賃金支給の最後の行為の日から1年を経過した後になされていることから、却下されるべきである。

賞与について、愛労委平成4年(不)第4号事件の昭和57年4月1日から平成3年10月18日までの間、愛労委平成5年(不)第9号事件の平成4年4月1日から11月29日までの間、愛労委平成7年(不)第2号事件の平成5年4月1日から平成6年2月20日までの間、愛労委平成8年(不)第4号事件の平成6年4月1日から平成7年2月27日までの間及び愛労委平成9年(不)第1号事件の平成7年4月1日から平成8年2月27日までの間の賞与支給についての申立ては、賞与支給から1年を経過した後になされていることから、却下されるべきである。

そこで、以下、判断する。

- ア 本件では、申立人は、平成4年10月19日に愛労委平成4年(不)第4号事件で処遇の是正、昭和57年度から平成3年度までの間の賃金及び賞与の差別是正額の支払い、今後一切の差別の禁止並びに謝罪文の交付、掲示及び新聞への掲載を求め、また、平成5年11月30日には愛労委平成5年(不)第9号事件で平成4年度の、平成7年2月21日には愛労委平成7年(不)第2号事件で平成5年度の、平成8年2月28日には愛労委平成8年(不)第4号事件で平成6年度の、平成9年2月28日には愛労委平成9年(不)第1号事件で平成7年度の、それぞれの賃金及び賞与の差別是正額の支払いを求めていることが認められる(第1、8)。

そこで、申立人が求めるこれらの救済のうち、賃金及び賞与の差別の是正については、いつからいつまでの期間を本件において救済の対象として扱うべきかを判断する。

- イ まず、いつからを救済の対象として扱うべきかについて判断する。

愛労委平成4年(不)第4号事件の申立日が平成4年10月19日であることから、平成3年10月18日以前に終了した行為についての申立ては、労働組合法第27条第2項により、受けることができない

賃金については、旭工場では毎年査定により決定され、それぞれ5月21日付けで査定の結果が発令されることが認められる(第1、4、(2))。査定とこれに基づく賃金支給は、それぞれ一体として一個の行

為として、査定に基づく賃金支給が続く限り「継続する行為」に該当するとみるのが相当である。本件では、平成3年10月19日を含む平成3年10月分の賃金支給は平成3年5月21日に発令された査定の結果に基づくものであることから、その査定に基づく賃金支給は、平成3年10月18日以前の行為であっても救済の対象として扱える。一方、旭工場では毎年5月21日に発令される査定の結果に基づく賃金支給とは、当年6月分から翌年5月分までの賃金支給のことであるため、平成3年5月分以前の賃金支給についての申立ては、受けることができない。

賞与については、旭工場では支給に当たってその都度査定が行われていることが認められる(第1、4、(4))。その査定に基づく賞与支給は1回限りのものであることから、平成3年10月18日以前の賞与支給についての申立ては、受けることができない。

ウ 不当労働行為の救済対象期間の始期は、労働組合法第27条第2項により、上記イで判断したとおり制限される。しかし、申立人が主張する被申立人の申立人3人に対する不利益取扱いが救済対象期間内に行われ、かつ、その不利益取扱いが救済対象期間以前における申立人3人の労働組合の正当な行為の故をもってなされたことが疑われる場合には、労働委員会はそのような事実の存否を、上記イで判断した救済対象期間に限定されることなく、審査の対象とすることができると考える。

被申立人は、本件における審査の対象は本件救済申立てが適法とされる範囲と一致すべきであると主張する一方で、旭工場において毎年5月21日に発令される賃金の査定の結果が前年3月21日から当年3月20日までを査定期間としていること(第1、4、(2))を理由に、前年3月21日以降までは審査の対象を広げられると主張する。しかし、この査定期間を理由に、直ちに、それ以前になされた労働組合の正当な行為の故をもって、被申立人が不利益取扱いをなさなかったと断定することはできない。

エ 次に、いつまでを救済の対象として扱うべきかについて判断する。

申立人は、労働組合法第27条第2項の趣旨について、当委員会とは異なった解釈を前提として、愛労委平成4年(不)第4号事件では平成4年3月31日までの期間の救済を求め、以後年度ごとに区切って、不当労働行為の救済申立てを繰り返している。申立人の賃金及び賞与に関する申立ての趣旨は、便宜上年度ごとに区切りながら年に一度ずつ申立てを繰り返すことにより、愛労委平成4年(不)第4号事件の申立て以降、差別が継続する期間のすべてに関する救済を求めるところにあるとみるのが相当であり、このことは、愛労委平成4年(不)第4号事件において今後一切の差別の禁止を併せて求めていることから明らかである。当委員会は、この申立ての趣旨を認めて、本件命令の日までの賃金及び賞与を救済の対象になり得るものとして扱う。

この点に関して、被申立人は、賃金については、毎年5月21日に発令される査定の結果に基づいて行われる賃金支給は同日から翌年5月20日までのものであることを理由に、平成4年から平成7年までのそれぞれの4月1日から5月20日までの部分についての申立ては却下されるべきであると主張し、賞与についても、第2、1、(1)、被申立人主張②で列挙する部分についての申立ては賞与支給から1年を経過した後になされていることを理由に却下されるべきであると主張する。

しかし、労働組合法第27条第2項の解釈に関して現在もなお労働委員会での先例が分かれている状況の下では、申立人が労働組合法第27条第2項につき当委員会とは異なった解釈を前提として申立てを行ったことは、一概には非難できない。被申立人が主張する法技術的な理由に基づいて、申立人の申立ての真の趣旨と異なった結果を導くことは、労働委員会の不当労働行為救済制度の目的から考えて、適切な扱いとは思われず、被申立人の主張は採用できない。

(2) 不当労働行為の成否

申立人は、次のように主張する。

- ① 会社は、申立人3人の自主的な労働組合活動を理由に、申立人3人に処遇、賃金及び賞与の差別を行っており、この差別は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。
- ② 申立人3人の自主的な労働組合活動は、組合民主主義に必要な言論活動及び労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位向上などのための行為であり、これらは労働組合法第7条第1号の「労働組合の正当な行為」に該当する。

これに対し、被申立人は、次のように主張する。

- ① 申立人3人の処遇、賃金及び賞与の査定、決定及び発令は、申立人3人の労働組合活動とは関係がなく、申立人3人の業務遂行状況等を適正に評価してなされたものである。
- ② 労働組合の機関決定を経た行為でなければ「労働組合の正当な行為」には該当せず、申立人3人の労働組合活動は、これに該当しない。

そこで、以下、判断する。

ア 申立人3人の処遇、賃金及び賞与の状況

(ア) X1の処遇の状況

X1は、平成2年5月21日に1級企画職に格付され、現在に至っていることが認められる(第1、5、(1)、ア)。

一方、日立労組の「調査時報」によれば、平成4年度で、X1の同年齢同学歴正規入社者のうち非組合員を除いた139人の処遇の状況は、2級企画職4人2.9%、1級企画職(特称を除く。)18人12.9%、副参事2級39人28.1%及び副参事1級78人56.1%であることが認められる(第1、5、(1)、ア)。

以上のことから、X1の場合、同年齢同学歴正規入社者のうち非

組合員を除いた者139人の約8割の者がX1の格付を上回り、また、139人の半数以上の者が副参事1級となっており、X1の処遇は、同年齢同学歴正規入社者のうち非組合員を除いた者の大半と比べ、低位に置かれていることがわかる。

(イ) X2及びX3の処遇の状況

まず、会社における執務職と企画職の位置付けについて判断する
①執務職については上位から順に1級から8級まで区分していること、②定期採用の新入社員のうち、執務職としては、高校卒の者は7級執務職に格付すること、③執務職から企画職へ編入する場合の対象者は4級執務職の者であること、④企画職については上位から順に1級から3級まで区分していること、⑤日立労組の「調査時報」に基づく高校卒事務技術職系男子の年齢別格付状況の昭和56年度から昭和60年度までの総計によれば、7級執務職、6級執務職、5級執務職及び4級執務職の合計の割合は全体の約24%であること、⑥その後の処遇については、同総計によれば、3級執務職、2級執務職、1級執務職及び執務職特称の合計の割合が全体の約5%であるのに対し、3級企画職、2級企画職、1級企画職及び副参事の合計の割合は全体の約71%であること、⑦また、同総計によれば、30歳代及び40歳代では8割以上の者が企画職に編入されていること並びに3級企画職では29歳前後の、2級企画職では32歳前後の、1級企画職では38歳前後の、副参事では41歳前後の年齢の者が多いことが認められることから(第1、3、(1);第1、3、(2);第1、3、(3);第1、3、(4);第1、5、(5))、会社では、高校卒の者については、4級執務職まで昇格すれば、3級企画職に編入され、その後、企画職内で昇格し、特称に任用されていくのが標準的な処遇であるとみるのが相当である。

更に、①執務職の定義は「主として机上事務を行うもので、他の職群のいずれにも属さない職務」であること、②4級執務職から企画職への編入は「上長の一般的監督のもとに自然科学又は、社会科学の専門的理論的知識、或は深い経験的知識に基づいて、業務遂行の方針、対策の企画立案又は、調査研究設計開発等を行い、その具体的実施に当っては、これを指導、確認する責を負う職務」という企画職の定義に則り、各従業員を査定の上、決定することが認められることから(第1、3、(1);第1、3、(2);第1、3、(3))、会社では、4級執務職の者の中から、高度の知識を有し企画立案等の実施に当たり指導的役割を果たす者としてふさわしい能力があると評価された者を企画職へ編入しているとみることができ、処遇としては、執務職にとどまっている者に比べ、企画職へ編入される者の方が、上回っているとみるのが相当である。

そこで、X2及びX3の処遇の状況について判断する。

X 2 は、平成元年 5 月 21 日に 3 級執務職に、平成 9 年 5 月 21 日に 2 級執務職に格付され現在に至っており、X 3 は、平成 2 年 5 月 21 日に 3 級執務職に、平成 9 年 5 月 21 日に 2 級執務職に格付され、現在に至っていることが認められる（第 1、5、(2)、ア；第 1、5、(3)、ア）。

一方、日立労組の「調査時報」によれば、平成 4 年度で、X 2 の同年齢同学歴正規入社者のうち非組合員を除いた 517 人の処遇の状況は、3 級執務職 9 人 1.7%、2 級執務職 43 人 8.3%、1 級執務職（特称を除く。）32 人 6.2%、2 級監督指導職（特称を除く。）61 人 11.8%、3 級企画職 1 人 0.2%、2 級企画職 27 人 5.2%、1 級企画職（特称を除く。）64 人 12.4%、副参事 2 級 162 人 31.3% 及び副参事 1 級 118 人 22.8% であり、X 3 の同年齢同学歴正規入社者のうち非組合員を除いた 882 人の処遇の状況は、3 級執務職 24 人 2.7%、2 級執務職 56 人 6.3%、1 級執務職（特称を除く。）35 人 4.0%、3 級監督指導職 1 人 0.1%、2 級監督指導職（特称を除く。）63 人 7.1%、1 級監督指導職（特称を除く。）1 人 0.1%、3 級企画職 4 人 0.5%、2 級企画職 49 人 5.6%、1 級企画職（特称を除く。）158 人 17.9%、副参事 2 級 313 人 35.5% 及び副参事 1 級 178 人 20.2% であることが認められる（第 1、5、(2)、ア；第 1、5、(3)、ア）。

以上のことから、X 2 の場合、同年齢同学歴正規入社者のうち非組合員を除いた者 517 人の約 9 割の者が X 2 の格付を上回り、また、517 人の半数以上の者が副参事 2 級又は副参事 1 級となっており、X 3 の場合、同年齢同学歴正規入社者のうち非組合員を除いた者 882 人の約 9 割の者が X 3 の格付を上回り、また、882 人の半数以上の者が副参事 2 級又は副参事 1 級となっており、X 2 及び X 3 の処遇は、いずれも同年齢同学歴正規入社者のうち非組合員を除いた者の大半と比べ、低位に置かれていることがわかる。

(ウ) 申立人 3 人の賃金及び賞与の状況

平成 3 年 6 月分から平成 8 年 3 月分までの賃金及び平成 3 年 12 月支給分から平成 7 年 12 月支給分までの賞与については、X 1、X 2 及び X 3 の支給額並びに、それぞれの同期同学歴正規入社者の平均支給額の状況（第 1、5、(1)、イ；第 1、5、(2)、イ；第 1、5、(3)、イ）からすると、X 1、X 2 及び X 3 のいずれも、その支給額がそれぞれの同期同学歴正規入社者の平均と比べ、約 2 割から約 4 割低いことがわかる。

イ 申立人 3 人の労働組合活動と会社によるその認識

(ア) 昭和 49 年前後の申立人 3 人の労働組合活動に関しては、昭和 49 年 6 月 10 日に組合が評議員会で選挙管理規程を改定して、組合の役員選挙の立候補には組合員 50 人以上の推せん者を必要とする制度（以下「50 人推せん制」という。）を導入したこと、翌 11 日に組合のビ

ラでこの改定を知ったX 1が同日の職場大会で、翌12日にはX 3が評議員会で、それぞれこの改定に抗議したこと、同じく12日に役員選挙が公示され、立候補締切日が6月14日午後3時に、投票日が6月19日にされたこと、それより前の3月ころから学習会のメンバーはX 4及びX 1の立候補を決めていたため、この2人の推せん者を集めに回ったが、50人に満たなかったこと、6月18日にX 4及びX 1が執行委員会へ選挙管理規程の改定に関して公開質問状を提出したことなどが認められ(第1、2、(1);第1、2、(2);第1、2、(3);第1、2、(4);第1、2、(5);第1、2、(6))、選挙の直前に行われた50人推せん制の導入を巡って、申立人らと組合執行部との対立が激しくなったとみることができる。

この50人推せん制は、推せん者に対し書面への記名捺印を求めるものであり(第1、2、(2))、かつ、上記のように立候補締切日の直前に導入されたことから、その導入により、立候補を予定していたX 4及びX 1は、組合員の中から50人以上、自分たちが役員になることを支持しかつ顕名に同意する者を、きわめて短期間に探し出さなければならなくなったとみることができる。したがって、この50人推せん制の導入は、申立人らが置かれていた当時の職場環境の中では、役員選挙における無記名投票制を実質的に侵害しかねない側面さえをも有していたことがうかがわれ、少なくとも、申立人らの立候補を事実上困難にする役割を果たしたとみるのが相当である。

被申立人は、この50人推せん制の導入の経緯等について一切関知するところではないと主張するが、当時の状況を察するに、旭工場の人事、労務等の責任者がこの間の経緯を知らなかったとは、にわかには信じがたい。

- (イ) 申立人3人は、昭和49年の役員選挙の選挙管理規程の改定後、昭和51年から平成4年までの隔年ごとの役員選挙において、立候補には至らなかったが、立候補の意思表示、50人推せん制の廃止等を記載したビラを作成し配布する活動を行ったことが認められる(第1、2、(7))。

これらのビラを申立人3人が旭工場の門前で配布する際には、旭工場の人事、労務等を担当する旭勤労課所属の守衛が、同課の指示に基づいてその都度ごみ箱を用意し、ビラを受け取った従業員に「ビラをこのごみ箱に捨てなさい」などと言ったことが認められ(第1、2、(7))、会社は、これらの申立人3人の活動を認識していたとみることができる。

- (ウ) 当委員会に本件が係属中の平成6年6月15日に、評議員会で選挙管理規程が改定され、50人推せん割は維持されつつも、推せん者がいなくても立候補ができるものとされたこと及びこれにより、平成6年7月の役員選挙ではX 1が、平成8年6月の役員選挙ではX 1

及びX 3が立候補し、選挙公報でそれぞれの所信を表明したことが認められる(第1、2、(8);第1、2、(9);第1、2、(10))。

これらのX 1及びX 3の立候補に関する事情は、選挙公報の性質上、会社も認識していたとみることができる。当委員会に本件が係属中の出来事であったことも考え併せれば、なおさらである。

(エ) 被申立人は、労働組合法第7条第1号の「労働組合の正当な行為」であるためには、労働組合が組織体である以上、機関決定による行為、すなわち「組合大会の決議、執行委員会の決定や指令に基づいて行われる組合・組合役員又は組合員の行為を意味」し、上記(ア)から(ウ)の行為はこれに該当しないと主張する。しかし、組織体の行為は、被申立人が主張するように「組織構成員による会議体の多数決による意思決定、ないし構成員に選ばれた受任者であるところの役員たちによる会議体の多数決による意思決定、及びこれらの多数決による意思決定に基づいて、役員等の受任者が与えられた権限の範囲で行う行為に、限定される」とはいえない。構成員が組織体の運営方針及び受任者の選任に関して意見を表明し、多数の賛同を募って会議体の多数決を得ようとする行為、多数決による決定に影響を及ぼそうとする行為、受任者の選任にかかわる規程等組織体の定める規程の是非を問う行為、組織体を規制する法令に違反している行為の是正を求める行為等の「構成員が構成員としての権利を行使する行為」もまた、組織体の行為に含まれる。労働組合も例外ではない。すなわち、労働組合法第7条第1号の「労働組合の正当な行為」には、役員選挙の際に立候補の意思を表明し、50人推せん制の廃止を訴え、自らの所信を表明するといった上記(ア)から(ウ)のような労働組合の運営に参加する言論活動もまた、含まれると考える。

ウ 申立人3人の勤務状況

(ア) X 1の勤務状況について、被申立人は、責任感、意欲及び積極性の欠如が目につくなどもの足りない旨を主張し、それに沿う事実を挙げるが、それらのいずれも疎明が十分なものとみることができず、被申立人の主張を採用することはできない。

一方、X 1は、自らの業務において、乗車券発行機の意匠登録、設計不良を原因とする出荷後の断線事故の減少をもたらした設計評価段階でのケーブル寿命試験の実施及びそのEDRの作成、経費低減をもたらした一般撚り線材使用の提案、ATM03に関する研究報告での年末表彰受賞、設計競技会メカ部門の技師・主任の部での第1位受賞及び経費低減をもたらしたケーブルの外注の提案を行ったことが認められる(第1、6、(1);第1、6、(2))。

以上のことから、X 1の勤務状況には特に問題となる点は認められず、むしろ、業務上の提案等により会社に対し一定の業績を残し

ていることがうかがわれる。

- (イ) X 2 の勤務状況について、被申立人は、消極的かつ劣悪である旨を主張し、それに沿う事実を挙げるが、それらのいずれも疎明が十分なものとみることとはできず、被申立人の主張を採用することはできない。

一方、X 2 は、品質状況報告の資料の入手、清書、コピー、製本及び配布、会議の会場設営、保守会社発行の社外事故調査報告書等の受付、各担当課への配布及び回答を要するものの期限管理等を担当し、「社外事故調査報告書受付／回答状況」及び「保守部品不良調査報告書受付／回答状況」という資料を自ら発案し使用していたことが認められる(第 1、6、(3)；第 1、6、(4))。

以上のことから、X 2 の勤務状況には特に問題となる点は認められない。

- (ウ) X 3 の勤務状況について、被申立人は、意欲、責任感及び信頼度の不足等もの足りない旨を主張し、それに沿う事実を挙げるが、それらのいずれも疎明が十分なものとみることとはできず、被申立人の主張を採用することはできない。

一方、X 3 は、書類の受領、送付、コンピュータへのデータの出入力等を担当していたことが認められ(第 1、6、(5)；第 1、6、(6))、新しいコンピュータソフトを自発的に学んで業務改善への応用に取り組み、入力作業の軽減をもたらした「生技仕掛システム」を作成したとみることができる。

以上のことから、X 3 の勤務状況には特に問題となる点は認められない。

エ 申立人 3 人の処遇、賃金及び賞与の取扱いについての合理的理由の存在

被申立人は、申立人 3 人の処遇、賃金及び賞与の査定、決定及び発令は申立人 3 人の業務遂行状況等を適正に評価してなされたものであると主張する。しかし、その疎明は、査定時期、査定期間、査定項目、査定に關与する者、査定の準備段階から決定及び発令までの手続の流れ等を示すにとどまっており、第 2、1、(2)、ウで判断したように、申立人 3 人の勤務状況についての疎明も十分なものとみることができないため、被申立人の主張は採用できない。

また、① Y 2 主任技師が X 1 の処遇及び賃金の査定に關与していたこと及びその Y 2 主任技師が X 1 の「日立の賃金は昇格が遅いとその差が広がる一方であり、その差については是正をしてほしい」などの発言に対し、賃金については「組合との協定の範囲内で問題ない」、処遇については「会社の決めることで問題ない」などと答えたこと、② Y 3 主任技師が X 3 の処遇及び賃金の査定に關与していたこと及びその Y 3 主任技師が X 3 に処遇及び賃金について「仕事について具体的

にこの点がまずいのだという点について指摘があれば、はっきりさせてほしい」などと尋ねられた際、具体的な指摘をしなかったこと、③ Y 4 課長が X 3 の処遇及び賃金の査定に関与していたこと及びその Y 4 課長が X 3 に処遇及び賃金について尋ねられた際「仕事一般について積極性がない」などと答えたことが認められ(第 1、3、(3); 第 1、4、(5); 第 1、7、(1)、イ; 第 1、7、(3)、イ; 第 1、7、(3)、ウ)、X 1 及び X 3 の処遇及び賃金の取扱いについて、それぞれの上司は、その査定に関与していたにもかかわらず、具体的な理由を説明していないとみることができる。

以上のことから、申立人 3 人の処遇、賃金及び賞与の取扱いについての合理的理由の存在は認めがたい。

オ 結論

以上、アからエまでを勘案したところ、申立人 3 人はそれぞれの勤務状況に特に問題となる点が認められないにもかかわらず、その処遇、賃金及び賞与が低位又は低額に置かれていたとみざるを得ず、その真の理由は、申立人 3 人の「労働組合の正当な行為」であると疑わざるを得ない。この疑いは、次のような事実を併せて考えると、一層深まる。

- ① 申立人 3 人への賃金及び賞与における差別が始まったのは昭和 49 年前後であることが認められるが(第 1、5、(4))、この時期は、第 2、1、(2)、イ、(ア)で判断したように申立人 3 人と組合執行部との対立が激しくなったころである。
- ② 昭和 51 年から平成 4 年までの隔年の組合の役員選挙において、申立人 3 人は立候補の意思表示、50 人推せん制の廃止等を記載したビラを作成し配布していたが、これらのビラには「私たちの身を削る生活をしり目に『世界の日立』は、円高の一つの原因ともなっている家電品の集中豪雨的輸出による大もうけと、私たちの低賃金の上にあぐらをかいて、なんと内部留保は(2986 億円'77・3 決算)にもなっています」「日立は、働く者へのしわよせを強める中で毎年 2 ケタ台の成長を重ね、'84 年 3 月期決算では、前期比 19% の増益となり、史上最高です」などと、会社の労務政策を批判する内容が含まれていたとみることができる(第 1、2、(7))。

これらのビラを申立人 3 人が配布する際、旭工場の人事、労務等を担当する旭勤労課が、同課所属の守衛に命じて、従業員にその都度、あえて用意したごみ箱にビラを捨てさせようとしていたことは、会社が申立人 3 人のビラ配布行為を阻害しようとしたものにほかならず、会社は申立人 3 人の行為を嫌悪していたとみるのが相当である。

- ③ 平成 6 年 7 月の組合の役員選挙の選挙公報で、執行委員長に立候補した X 1 は「会社施策に『ノー』と言える組合」を作ることを訴

えたのに対し、もう一人の執行委員長立候補者であるX6は「職場と一体になった明るい組合活動」の推進を訴えたこと及び平成8年6月の役員選挙の選挙公報で、執行委員長に立候補したX1は前回と同様に会社施策に対決できる組合作りを訴えたのに対し、もう一人の執行委員長立候補者であるX8は「皆様と一緒に、より身近で魅力ある活動」を目指すと訴え、書記長に立候補したX3が「会社にきっぱりとももの言える組合」を作ると訴えたのに対し、もう一人の書記長立候補者であるX9は「微力ながら皆様の期待に応えるよう、一生懸命頑張りますので、よろしくお願い致します」と訴えたことが認められる(第1、2、(9);第1、(10))。

このような立候補者間の会社に対する姿勢の違いは、選挙公報の性質上、会社もよく認識していたとみることができる。

- ④ 会社は、組合の執行委員長X6を、専従期間中にもかかわらず工匠1級に昇格させていることが認められる(第1、3、(5))。このような処遇は、申立人3人の処遇が低位にとどめられてきたこととは対照的である。

以上の事実等に基づいて、総合的に判断すれば、会社は、申立人3人の「労働組合の正当な行為」の故をもって、申立人3人の処遇、賃金及び賞与につき不利益な取扱いをしてきたとみるのが相当であり、これらの不利益取扱いは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

なお、そのほかにも、申立人は、被申立人が申立人3人に対し仕事の分配、研修への参加等について不利益な取扱いをしていると主張するが、これを認めるに足る疎明がなく、申立人の主張はいずれも採用できない。

2 救済方法について

処遇については、申立人3人の勤務状況には特に問題となる点が認められないことを勘案し、X1を副参事1級に、X2及びX3を1級企画職に格付することを被申立人に命じるのが相当と考える。

賃金及び賞与については、その具体的な是正額の算定に当たり、申立人は、同期同学歴入社者の平均額を基準にすべきであると主張する。しかし、会社においては、賃金制度に年功的な面も残されてはいるが、同期同学歴入社者の間でも次第に相当の格差が生じる運用がなされている面も見受けられること及び真に適正な額は当人の能力、意欲、担当職務、業務遂行状況等様々な個別具体的事情により算定されるべきことを勘案すれば、同期同学歴入社者の平均額との差額の支払いを命じることを求めるという申立人の主張は採用できない。

もっとも、当委員会は、申立人の提出した申立書及び疎明資料の賃金及び賞与に関する部分を、賃金及び賞与の具体的な是正額を算定する際の参考にする。被申立人は、申立人の提出した申立書及び疎明資料の賃金及び

賞与に関する部分について、誤りを具体的に指摘することなく「客観的合理性に極めて乏しい」というような抽象的言辞で非難するが、会社のみが正確な賃金及び賞与に関する資料を有することを考えれば、そのような非難は正当ではないと考える。

だれが行うにせよ、特定の従業員の業務遂行状況を正しく評価し、それに支給されるべき真に正しい賃金及び賞与の額を算定することは、容易ではない。それ故にこそ、使用者と従業員及び労働組合の合意で処遇、賃金及び賞与を決定するという当事者自治の原則が基本とされなければならないのであるが、労働委員会が、特定の従業員に対する賃金及び賞与における不利益取扱いを不当労働行為と判断した場合には、労働委員会の責任において、救済を必要とする具体的な額を決定する必要がある、それが到底可能ではない場合に限って、いつだれがどのように具体的な額を決定するかを、できる限り客観的な基準を指示しつつ命じることをもって、具体的な額の決定に代えることができると考える。

当委員会は、平成3年6月分から平成8年3月分までの賃金及び平成3年12月支給分から平成7年12月支給分までの賞与に関しては、疎明された申立人3人の賃金及び賞与の状況、勤務状況、会社による不利益取扱いの原因となった労働組合の正当な行為の内容、当委員会が審査の際に受けた申立人3人の潜在的資質にかかわる心証、それぞれの上司の証言からうかがわれた職場の雰囲気にかかわる状況等をすべて勘案するとともに、申立人3人が労働組合の正当な行為の故に受けた不利益取扱いは同等であったとみなし、賃金及び賞与についての不利益取扱いを是正するため、被申立人は申立人3人それぞれに対し、1,000万円を支払わなければならないと命じることをもって相当と考える。

平成8年4月分以降の賃金及び同年6月支給分以降の賞与に関しては、本命令書交付の日から20日以内に、上記の処遇の是正に伴う是正額を被申立人が誠意をもって算定し、利息相当分とともに支払うことを命じるのが相当と考える。なお、処遇の是正の時期については、会社が賃金を前月21日から当月20日までの分を当月分として支給していることから、平成8年3月21日付けとする。

また、申立人は謝罪文の交付、掲示及び新聞への掲載を求めているが、本件における救済としては、主文第1項ないし第4項のとおり命じることをもって相当と考える。

よって、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により主文のとおり命令する。

平成10年11月24日

愛知県地方労働委員会

会長 大塚 仁 ㊟