

命 令 書

申立人	A
同	B
同	C
同	D
同	E
同	F
同	G
同	H
同	I
同	J

被申立人 株式会社東芝代表取締役 K

主 文

- 1 被申立人は、申立人A、同B、同C、同D、同E、同F、同G、同H、同I及び同Jに対し、平成6年7月1日以降、それぞれの同期同学歴者の中で中位者相当の資格にあるものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人A、同B、同C、同D、同E、同F、同G、同H、同I及び同Jに対し、平成6年度以降の仕事給の職群・等級をそれぞれの同期同学歴者の中で中位者相当のものとして取り扱い、また、平成6年度以降の昇給及び賞与の査定を平均にあるものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人A、同B、同C、同D、同E、同F、同G、同H、同I及び同Jに対し、平成6年8月30日以降、それぞれの同期同学歴者の中で中位相当の役職にあるものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人は、第1項ないし第3項による是正後の賃金及び賞与の額と現に支払った額との差額に相当する額に、年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、本命令受領後、速やかに次の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、本社、生産技術センター、小向工場、柳町工場及びマイクロエレクトロニクスセンターの入口付近の従業員の見やすい場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当社が、貴殿らの資格、仕事給の職群・等級、給与、賞与及び役職について不利益な取扱いをしたことは、神奈川県地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

A 殿
B 殿
C 殿
D 殿
E 殿
F 殿
G 殿
H 殿
I 殿
J 殿

株式会社東芝
代表取締役 K

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

株式会社東芝(以下「会社」という。)は、肩書地に本店を置き、電気機械器具・計量器・医療機械器具等製造業、電気通信業、情報処理サービス業、ソフトウェア業等を営む株式会社であり、平成12年3月末現在における従業員数は、57,561名である。

会社は、東芝労働組合(以下「東芝労組」という。)と労働協約を締結しており、同協約には、会社の従業員は特定の者を除き東芝労働組合の組合員でなければならない旨、規定されている。なお、東芝労組は、各事業場単位の労働組合の連合体であった東芝労働組合連合会が昭和45年に単一化され、結成された労働組合であり、34の支部(各事業場単位の労働組合が単一化により東芝労組の支部となった。)を有し、平成11年4月末現在における組合員数は、55,046名である。

(2) 申立人

ア Aは、昭和35年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、小向工場に配属となった。Aは、昭和61年に音響工場(後に磯子工場と改称。その後、生産技術研究所に統合。同研究所は生産技術センターと改称。)に異動した。本件結審時には、

生産技術センター映像ネットワーク事業部ビデオ部品部グループに所属している。

Aは、東芝労組の組合員であり、昭和61年まで小向支部に所属し、その後、生産技術センター支部に所属している。

イ Bは、昭和39年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、小向工場に配属となった。本結審時には、同工場電波応用システム技術部グループに所属している。

Bは、東芝労組の組合員であり、小向支部に所属している。

ウ Cは、昭和40年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、柳町工場に配属となった。本件結審時には、同工場計器部に所属している。

Cは、東芝労組の組合員であり、柳町支部に所属している。

エ Dは、昭和42年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、柳町工場に配属となった。本件結審時には、東芝キャリア株式会社に出向している。

Dは、東芝労組の組合員であり、柳町支部に所属している。

オ Eは、昭和43年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、柳町工場に配属となった。本件結審時には、東芝キャリア株式会社に出向している。

Eは、東芝労組の組合員であり、柳町支部に所属している。

カ Fは、昭和43年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、小向工場に配属となった。本件結審時には、同工場部品部グループに所属している。

Fは、東芝労組の組合員であり、小向支部に所属している。

キ Gは、昭和44年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、小向工場に配属となった。本件結審時には、同工場部品部グループに所属している。

Gは、東芝労組の組合員であり、小向支部に所属している。

ク Hは、昭和43年に高等学校を卒業し、昭和44年4月7日に準社員として会社に採用され、柳町工場に配属となり、その後、同年9月1日正社員に登用された。本件結審時には、東芝テック株式会社に出向している。

Hは、東芝労組の組合員であり、柳町支部に所属している。

ケ Iは、昭和45年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、柳町工場に配属となった。本件結審時には、同工場エレクトロニクス部品部に所属している。

Iは、東芝労組の組合員であり、柳町支部に所属している。

コ Jは、昭和37年に中学校を卒業し、昭和42年に臨時工として会社に採用され、トランジスタ工場(後に、多摩川工場、マイクロエレクトロニクスセンターと改称。)に配属された。

同年10月に雇止めとなったため、昭和43年に会社を相手に労働契約関係存在確認等請求訴訟を提起し、その後、昭和49年10月7日付け協定書に基づき同年11月7日に正社員として職場に復帰した。本件結審時には、マイクロエレクトロニクスセンター生産技術部に所属している。

Jは、東芝労組の組合員であり、多摩川支部に所属している。

2 申立人らの組合活動等

(1) A、B、F及びGの小向支部等における活動

ア 支部代議員としての活動等

(ア) Aは、昭和36年から昭和48年まで代議員、職場委員などを務め、その間、昭和37年に青婦人部常任委員として機関紙「若い人たち」の編集に携わった。

Aは、昭和49年及び昭和50年に代議員に立候補したが、落選した。

(イ) Bは、昭和43年に職場委員、昭和44年に代議員を務めた。

Bは、昭和45年から昭和49年にかけて代議員等に立候補したが、落選した。その後、平成8年から平成12年にかけて委員長等に立候補したが、落選した。

(ウ) Fは昭和46年に青婦人部職場委員を、昭和47年に同職場委員会議長を、昭和49年に代議員を務めた。

Fは、平成8年から平成12年にかけて書記長等に立候補したが、落選した。

(エ) Gは、昭和50年から昭和52年まで代議員を務めた。

Gは、平成12年に執行委員に立候補したが、落選した。

イ 職場新聞発行などの活動

(ア) Aらは、昭和49年3月に創刊され昭和59年まで発行された日本共産党東芝小向支部名義の「こむかい」（発行部数800部。）を編集し、工場の門前、駅前、社宅などで配布した（以下、会社従業員等への配布を目的とし、申立人らが発行等に関与した新聞を総称して「職場新聞」と言う。）。

1974年3月11日付け「こむかい」創刊号には、「大幅賃上げ国民生活防衛 74春闘を勝利しよう」との見出しの記事や「『こむかい』は労働者の生活と権利を守るために、また思想、信条、支持政党のちがいをこえて、労働組合の団結が強化されるよう役立てていきたいと思えます。」との内容の記事などが掲載されていた。

(イ) A、B、F、Gらは、昭和54年から発行された日本共産党東芝小向支部名義の職場新聞「小向の泉」（発行部数500

部)や「労働運動を強める東芝の会」名義の「アンテナ」を工場の門前等で配布した。

1981年10月1日付け「小向の泉」第3号には、「10時3時の休憩時間を考える」との見出しの記事などが、また、1998年3月発行の「アンテナ」には、「98春闘 生活危機の突破を 内部留保は一兆円 賃上げの資源は十分 不満にはストで要求満額獲得を」との見出しの記事などが、それぞれ掲載されていた。

ウ その他の活動

(ア) 労働災害適用申請に関する活動

A、B、F、Gらは、昭和51年8月に小向工場で発生した従業員の転落死に係る労働災害適用申請に協力をした。なお、1977年3月23日付けの赤旗、同月25日付けの日本共産党東芝小向支部名義のビラには、Aらの活動に関する記事が、また、同年4月5日付け「こむかい」第109号、同年5月24日付け「こむかい」第113号には関連記事がそれぞれ掲載されていた。

(イ) パート雇止め問題に関する活動

Aらは、昭和57年、ビデオ工場におけるパートタイマーの雇止め問題に関して、当事者と共に川崎職業安定所、神奈川県労働部等との交渉に参加した。なお、1984年3月12日付け「こむかい」には、同問題に関して、共産党東芝小向支部が川崎職業安定所、神奈川県労働部に要請をした旨の記事が掲載されていた。

(ウ) 休憩時間の自由利用問題に関する活動

Fは、部品部の行事である「技能祭」及びその準備活動が昼休み時間中に行われることなどに関し、「東芝小向工場有志代表」として、「東芝の労働運動を強める会」と連名で川崎南労働基準監督署長に対し、1997年8月20日付け「指導申請書」を提出した。

その後、「技能祭」は、昼休み時間中に行われなくなった。

(2) Aの生産技術センター支部における活動

ア 役員立候補

Aは、平成8年及び平成12年に書記長に立候補したが、落選した。

イ 職場新聞の発行、配布

Aらは、昭和61年9月に創刊された「『革新磯子』編集委員会」名義の職場新聞「革新磯子」を編集し、事業場の従業員に配布した。

1986年9月付け「革新磯子」創刊号には、「光と影」との見出しで東芝労組に対する批判記事が掲載されていた。

ウ 昼休み時間中の草むしり問題

Aらは、平成2年、横浜南労働基準監督署長に対し、昼休み時間中の草むしりはサービス残業であるとして、その是正を求める申告をした。

(3) C、D、E、H及びIの柳町支部等における活動

ア 支部代議員としての活動等

(ア) Cは、昭和41年から昭和44年にかけて代議員等を務め、昭和44年に東芝柳町労働組合に設置されたトスマック設置委員会の構成員となった。

Cは、昭和45年及び昭和49年に柳町支部執行委員等に立候補したが、落選した。その後、平成2年、平成6年、平成8年から平成12年にかけて副執行委員長等に立候補したが、落選した。このうち、昭和49年に本部大会代議員に立候補した際の選挙公報は、「特定の政党の指示を機関で決定する事は憲法にも違反するものです。私は会社となれあわず、職場の要求が自由に話し合える民主的な組合めざし奮闘いたします。」などとCの「立候補の抱負」が掲載されていた。

Cは、1988年8月22日付け文書で職場委員長に対し、2職場委員会の推薦又は50名以上の組合員の推薦が必要とされていた執行委員立候補の条件撤廃を内容とする支部選挙規程の修正を提案した。なお、柳町支部においては、昭和53年から上記条件が定められていたが、平成2年に撤廃された。

(イ) Dは、昭和47年に青婦人部職場委員に立候補したが、落選した。その後、平成10年及び平成12年に執行委員に立候補したが、落選した。

(ウ) Eは、平成2年及び平成12年に執行員等に立候補したが、落選した。

(エ) Hは、平成2年から平成12年にかけて執行委員等に立候補したが、落選した。

(オ) Iは、昭和49年に職場委員を務めた。

Iは、昭和52年頃、同人が職場集会でトイレの増設を要求したことに関して職場のリーダーであるLから会議室に呼ばれ、「なんであんな事を発言するのか」、「Hらと付き合うな。……。彼らの言っていることは労働組合の方針ともあっていない」などと言われた。

Iは、平成10年及び平成12年に執行委員等に立候補した

が、落選した。

イ 職場新聞発行などの活動

(ア) 「コンベア」

H及びEは、昭和45年頃から発行された日本民主青年同盟名義の職場新聞「コンベア」を編集し、配布した。

「コンベアNo.1」には、「春闘で青春をとりかえす一歩をきりひらこう」との見出しの記事などが掲載されていた。

(イ) 「たちよみ」等

a C、D及びEは、昭和49年3月に創刊され、平成5年まで発行された日本共産党東芝柳町支部名義の職場新聞「たちよみ」(発行部数500部)を編集し、HやIらと共に工場の門前、駅前、社宅などで配布した。

1974年3月25日付け「たちよみ」創刊号には、「国民春闘、本格的な闘いへ!」との見出しの記事や「『たちよみ』は労働組合が資本からの独立を守り、特定政党支持の義務づけ化をせず、組合員の利益を守り団結を強化し、全組合のためのたたかう組織として発展することを心から願い、そのため、日常のはげましになり役立たせたいと思います。」との内容の記事などが掲載されていた。

b C、D、E、H、Iらは、昭和53年から発行された日本共産党東芝柳町支部名義の職場新聞「ランプ」(発行部数500部)を編集し、工場の門前、社宅などで配布した。Cらは、同様に「ひろば編集委員会」名義の職場新聞「ひろば」も編集し、配布した。

1978年11月付け「ランプNo.3」には、「北風ビュービューストーブはまだ せめて作業着ぐらい支給してもいいんじゃない、東芝さん」との見出しの記事が、また、1995年10月20日付け「ひろば」第139号には、「95一時金要求 出費が多く、やりくりは限界 大幅増の要求は当然!」との見出しの記事が、それぞれ掲載されていた。

(4) Jの多摩川支部における活動

ア Jは、平成10年5月に創刊された「『こぶし』編集委員会」名義の職場新聞「こぶし」を編集し、配布した。

1998年5月付け「こぶし」創刊号には、「組合員の生活維持と景気回復にはほど遠い回答額」との見出しの記事が掲載されていた。

イ Jは、平成11年6月に職場委員長に対して「化学薬品を使用

する装置等の撤去作業における安全対策の改善について」と題する要望書を提出した。

(5) 申立人らのその他の活動

ア 日本共産党東芝政策委員会への参加

A、B及びCは、昭和42年3月に結成された日本共産党東芝政策委員会の運営委員になった(後にDも運営委員になった。)

イ 第二次人事勤労関係緊急措置に対する活動

A、B、C、E、I、Jらは、「婦人の働く権利を奪い、高齢者を使い捨てにする会社の『第2次緊急措置』をはねかえそう!」との見出しの日本共産党神奈川県委員会東芝鶴見タービン支部、同東芝玉川支部、同東芝柳町支部及び同東芝小向支部名義の1975年3月15日付けビラを各工場の門前等で配布した。

1975年3月15日付け「こむかい」第37号には、「職場からの団結と世論の力で会社の『第二次緊急措置』をはねかえそう!」との見出しの記事が掲載されていた。

なお、会社は、昭和50年3月8日に組合に対して長期帰休提案などを含む第二次人事勤労関係緊急措置を提案しており、その後、同月20日に提案の一部を撤回した。

ウ 大企業黒書運動

A、Bらは、日本共産党が昭和54年から行った人員削減、労働条件切下げ等に関して大企業を告発する大企業黒書運動、昭和55年から行った電機産業大企業黒書運動において、労働基準監督署や職業安定所との交渉に参加した。

なお、会社は、昭和56年に労働基準監督署の指導により時間外にわたるZD活動を中止した。

エ 神奈川電機関係懇談会の発足

A、B、C及びDは、昭和56年に発足した神奈川県電機関係懇談会の事務局員となった。同会は、県内大手電機産業メーカーに勤務する労働者によって組織され、労働戦線統一やナショナルセンターのあり方を考えることを目的としていた。

オ 処遇制度改訂に関する活動

Aらは、昭和60年に会社が東芝労組に対して提案した処遇制度改訂に対して、職場新聞や「『処遇制度の改訂』にむけてーその問題点とあり方を考えるー」と題する日本共産党名義のパンフレットを配布するなどして反対した。

カ 労働運動を強める東芝の会等の結成

Aらは、昭和63年7月に「東芝の労働運動のあり方を考える懇談会」を結成し、G、E及びJは、その世話人となった。同会では、東芝労組における労働運動の取組等について検討をした。なお、同会は、平成2年11月に「労働運動を強める東

芝の会」と改称した。

キ 住宅費補助の基準賃金組入れ等に対する活動

Aらは、平成6年6月、住宅費補助の基準賃金組入れ及び世帯主を条件とする住宅費補助支給条項における男女差別撤回を求めて川崎南労働基準監督署長に申告した。会社は、平成7年4月に住宅費補助の基本部分を時間外単価の算出基礎に組み入れた。

ク 人権を守り、差別のない明るい職場をつくる東芝の会の結成

Aらは、平成7年5月、同人らの差別是正の訴えの実現及び差別のない人権が守られる明るい職場づくりを目的として、「人権を守り、差別のない明るい職場をつくる東芝の会」を結成した。

ケ 従業員の出向転籍に関する活動

Aらは、平成10年、従業員に出向転籍を強要しないことなどを内容とする要請書を会社に提出した。

1998年9月25日付け「ひろば」には、「複写機(667名)コンプレッサ(118名)の『出向転籍』十五事業部門を九つに分社化(来年4月)労働者に不安と犠牲を押しつけるな!」との見出しの記事が掲載されていた。

3 職場管理者教室への従業員の派遣、東芝扇会の活動等

(1) 職場管理者教室への従業員の派遣

会社は、近代労使研究会議が主催する京浜職場管理者教室に昭和44年6月開講の第1期から業務命令で従業員を派遣してきた。同様に昭和48年1月に開講した関西職場管理者教室及び同年8月に開講した九州職場管理者教室にも、従業員を派遣してきた。

昭和47年に実施された第13期京浜職場管理者教室のカリキュラムには、左翼問題に関する講義が長時間組まれていた。同様に、昭和62年に実施された第73期の同教室のカリキュラムにも左翼問題に関する講義が長時間組まれていた。なお、「第73期京浜職場管理者教室開設要綱」には、同教室は有能な職場管理者層、職場におけるインフォーマルリーダー層及び労組リーダー層を育成することを目的とする旨、記載されていた。

(2) 東芝扇会の活動

ア 東芝扇会の設立

(ア) 昭和49年4月1日に職場管理者教室の修了者を会員とする東芝扇会が結成された。同会は、事務局を近代労使研究会議に置いており、その会則には、「各支部会員の親睦と相互啓発を通じて明るい職場づくりに寄与するこ

とを目的とする連合組織である。」と記載されていた。
会員数は、昭和58年時点で2,500名を超えていた。

- (イ) 東芝扇会には、小向工場に達磨の会、柳町工場に柳扇会、堀川町工場に津々路会など各事業場に支部があり、その前身となった組織は、昭和45年頃から各事業所に設立されていた。なお、東芝扇会及びその支部においては、会社の勤労担当者がその事務局業務を行ったことがあった。

イ 機関誌「おおぎ」の発行等

- (ア) 東芝扇会は、近代労使研究会議名義で昭和45年から発行されていた「おおぎ」を機関誌としていた。

a 昭和45年12月21日付け「おおぎ」創刊号には、「東芝玉川工場の民青同対策(労組役選の勝利のための推進と教訓)」と題する論文が、また、昭和51年12月1日付け「おおぎ」には、「自分たちと目的を異にしている政党の人たちがいますと当然明るい職場づくりは阻害されますね」という座談会での発言内容がそれぞれ掲載されていた。

b 昭和52年12月1日付け「おおぎ」に掲載されたM(以下「M主査」と言う。)の「われわれ『扇会』運動発展のために」と題する特別寄稿文には、「特定イデオロギー集団からの組織防衛については労使協同の敵として対処すべきことは当然である。」と記載されていた。なお、M主査は、会社が不定期に採用していた警察出身者の一人であり、同年7月31日付けで堀川工場総務部勤労課勤労調査主査に、同年12月1日付けで同工場専門主査にそれぞれ発令されていた。

c 昭和55年6月1日付け「おおぎ」には、「(小向支部において)昭和50年6月1日をもって、共産党及び同調集団のビラを受け取らない運動を実施した」旨の記事が掲載されていた。

d 昭和59年6月1日付け「おおぎ」に掲載されたN(以下「N主査」と言う。)の特別寄稿文には、「扇会各支部を訪問させていただき、・・・でき得るだけ早く扇会事務局としての機能を、と考えた挙句のこと」などと記載されていた。なお、N主査は、警察出身者であり、昭和61年に発覚した日本共産党国際部長宅における盗聴事件(平成6年に東京地裁は、被告の国らに対して損害賠償金の支払いなどを命じた。)の現場とされたアパートの一室を賃借していた会社多摩川工場従業員の保

証人となっており、この保証人となった昭和60年当時は、勤労部グループ勤労調査主査(昭和59年4月発令)を務めていた。

- (イ) 東芝扇会は、昭和54年3月1日に「われわれの基本理念と活動の原則」と題する冊子を発行した。この冊子の「実践活動」と題する部分には、「積極的に組合活動に参画」、「労組の選挙においては、特定イデオロギー集団を排し、健全思想の人を支持する。」などと記載されていた。

(3) 会社の現状等に関する文書

「左派一般情勢と当社の現状(年間総括)」と題する昭和48年8月10日付け文書(以下「48年文書」と言う。)には、「当社の問題者総数は530名である。」などとして、事業場別にそれぞれの氏名、生年月日、所属、資格等が記載されており、その中に、A、B、C、D、E及びHの名もあった。また、同文書には、「健全グループの育成と組織強化については、全社の『おおぎ』会メンバーも1000名を越え、従来の京浜、関西職管に加え、8月から九州職管(2泊3日)方式も開設した。京浜地区事業所で『おおぎ』未結成のところは、(向)(夕)の二事業場((ト)は8月末結成予定)であり、特種事情はあるものの全社的組織の立場で指導していきたい。」などと記載されていた。

同様に、勤労部労働担当名義の「左派一般情勢と当社の現状(年間統括)」と題する昭和50年1月16日付け文書(以下「50年文書」と言う。)には、「当社の問題者総数は494名である。」などとして、事業場別にそれぞれの氏名、生年月日、所属、資格等が記載されており、その中に、A、B、C、D、E及びJの名もあった。また、同文書には、「組合役員対策」の資料として、「49年度役員選挙に対する問題者の立候補及び当落状況」などがあり、また、「当社の貴重な人材的資産である『扇会』の全社連合組織化を4/1発足させ、自主活動体制を確立した。」などという記述があった。

4 申立人らの処遇の状況等

申立人らの処遇の状況と処遇制度の概要は、次のとおりである。

(1) 申立人らの処遇の状況

申立人ら及び同人らの採用年度、学歴、職種、性別が同一の者又はこれと近似の者(以下「同期同学歴者」という。)の処遇の状況は、次のとおりである。

ア 資格

申立人らが資格への昇格に要した年数と標準年数(昇格における在任年数基準のうち「標準年数」をいい、いずれも入社後の通算年数とする。)との比較は、別表1のとおりである。

イ 職群・等級

申立人らとその同期同学歴者との仕事給の職群・等級(以下「職群・等級」という。)の比較は、別表2のとおりである。

ウ 基準賃金及び賞与

申立人らとその同期同学歴者との基準賃金及び賞与支給額の比較は、別表3のとおりである。

エ 役職

申立人らとその同期同学歴者の役職登用実態は、別表4のとおりである。なお、申立人らは本件結審時において、いずれも役職に任用されていない。

(2) 処遇制度について

会社は、昭和39年に職能を重視するとして資格制度を改訂して以降、昭和48年にKK職群の設置、昭和49年に本給昇給ラインの改訂、昭和61年にKS職群の設置、資格・等級別仕事給の設定、能力加給の廃止などを実施し、平成12年にはコース制度の導入などを行ってきた。

ア 資格について

会社は、従業員の処遇制度のベースとして、各従業員に資格を付与し、これにより処遇の基本を決定する資格制度を設けている。資格は、本給昇給評定の評価集団を形成する際の基準となり、また、仕事給決定の要素となり、さらに、役職任命の基礎ともなる。

資格任命は、毎年7月1日に行われている。

なお、平成12年4月1日に組合員層の資格制度を改定してコース制度を導入し、これに伴って在任年数基準を廃止するまでは、在任年数基準として、主事三級への昇格までは最短年数、標準年数及び最長年数が、主事一級への昇格までは同じく最短年数及び標準年数が定められていた。

イ 職群・等級について

職群・等級は、資格とともに仕事給を決定する要素となる。仕事を事務技術職掌(J以外の9名が該当)と技能職掌(Jが該当)に二分し、各々を構成する単位職務をグループ分けすると同時に、その達成度別に等級を定め、従事者の職務遂行能力の向上及び達成度に照らして上位等級への移行とそれに伴う仕事給の昇給が行われる。

事務技術職掌ではAS職群からCS職群まで、技能職掌ではA職群からE職群まで(平成12年4月からは、AS職群からCS職群まで)がそれぞれ各等級に区分けされている。また、事務技術職掌及び技能職掌の上記職群の上位に監督企画職格付け基準としてのKK職群が、さらに、その上位には管理職(主任、

主務等)格付け基準としてのKS職群があり、それぞれ各等級に区分けされている。

従業員の職群・等級は、毎年4月1日に見直しが行われる。

ウ 基準賃金及び賞与について

(ア) 基準賃金

基準賃金は、本給、仕事給、扶養加給及び特殊作業加給で構成されており、その概要は次のとおりである。なお、会社は、非組合員の賃金実態を明らかにしていない。

a 本給

本給は、職務、能力、経歴等の諸要素を総合評価して決定される。また、初任時に初任本給が決定され、毎年昇給していく。

昇給は、原則として、年1回、慣行として4月1日に行われている。昇給考課は、過去一年間に示された本人の「成果」、「能力」及び「姿勢」をベースとし、「将来の期待度」を勘案して決定される。また、その結果は、本給への反映に加えて役職昇進や資格の昇給決定における参考資料としても用いられる。

b 仕事給

仕事給は、能力差に応じて仕事の種類及び程度により定める資格・等級別定額に調整給を加えたものである。

c 給与支払日

給与の支払日は、毎月25日である。因みに平成6年度の給与にあっては、平成7年3月25日がその最終支払日となる。

(イ) 賞与

賞与は、本給・資格基準分及び仕事給基準分によって構成されている。このうち、本給・資格基準分は、本給に資格別支給率を掛けることによってその額が定まるが、その支給率は、成績率分と勤務率分の2つに分けられており、成績率分には一定の査定幅がある。

賞与は、年2回、6月と12月に支払われ、算定期間は、それぞれ前年の10月1日から当年3月31日まで、当年の4月1日から9月30日までであり、その間の業績を主眼に評価がなされる。

エ 役職について

(ア) 役職任命

役職任命は、資格要件を満たした者について、ポストニーズ等に応じて適時行われており、査定期間という考

え方はない。

なお、課長以上の役職者(これと同格の職を含む。)及びこれに準ずる役職者は非組合員とされている。

(イ) 役職と職群・等級

役職と職群・等級との間には、相互に関連する部分がある。

技能職掌系列においては、作業長又は技長の役職に任命された者をKK職群に格付けることとされている。

5 申立人らの業務遂行状況等

(1) Aについて

Aの業務遂行状況は次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) テレビの試作業務等

Aは、入社後、小向工場テレビ技術部試作係に配属され、テレビの試作業務に従事した。昭和38年4月から1年間東芝学園工業専門部電気工学科に入学し、卒業後、テレビ技術部試作課に戻り、その後、昭和39年10月に同部第一設計課に異動し、テレビの回路設計を担当した。

(イ) テレビ受診機用フライバックトランスの設計業務

Aは、昭和46年7月から昭和54年9月まで小向テレビ工場テレビ技術部部品第二技術課に所属し、テレビ受信機用フライバックトランスの設計等の業務に従事した。

Aは、昭和53年に「カラーテレビ受信機修理技術試験」に合格した。

(ウ) ビデオ設計業務等

Aは、昭和54年10月から小向ビデオ工場ビデオ設計部回路設計課に所属し、高周波部品の設計、海外向けのビデオ設計業務の一部である海外電波規格取得のための評価用サンプルの測定等の業務に従事した。

Aは、ビデオセットの生産拠点の移管に伴い、昭和58年10月から単身赴任し、深谷工場において上記と同様の業務に従事した。Aは、同工場において同じ係に配属された大学新卒者に対して技術指導を行った。

(エ) 時期ヘッドの評価業務

Aは、昭和59年12月に深谷工場から小向工場磁気ヘッド事業推進部グループに異動した。Aは、小向工場への異動に当たり電波部門を希望していたが、配属先の業務は、それまで担当してきた電機回路設計とは全く分野が異なるビデオ部品の磁気ヘッドの評価であった。その後、Aは、昭和61年5月に所属部門が音響工場に移転したこと

に伴い、同工場に異動した。

磁気ヘッド評価業務に関するAの業務遂行状況は、次のとおりであった。

- a Aは、客先の注文に応じた出図作成業務を行っていたが、平成6年10月から平成9年9月までの出図件数は2件であった。なお、同時期における他の者の出図件数は、少ない者でも20件程度あった。
- b Aが平成8年から平成9年にかけて作成した「業務週報」は、手書きであり、そのうち、平成8年11月28日作成分には、0グループ長が「原因究明をきちんと!」などと記載していた。また、Aが同時期に作成したデータシートもほとんどが手書きであり、計算間違いをすることもあった。なお、0グループ長は、平成8年4月に作成した目標管理カードの上長記入欄に「出力測定機の互換問題、客先サンプルデータの提出等、より深い分析とスピードアップが必要です。0A化もデータ整理等への活用は早く」と記載した。
- c Aは、管理を担当していた記録測定機の基準機(海外にある測定機の基準機)が故障したことから、平成8年1月に開発メーカーであるエフティエー技研株式会社に修理を依頼したが、同年12月の時点においても修理が行われていなかった。Aが0グループ長に提出した1996年12月6日付け文書には、その間におけるAの対応状況の報告とともに、「反省点」として「古い測定機の修理はむずかしいことがあるが、その経過を文書で提出させるべきであった。」と記載されていた。

Aは、これ以前に、メーカーから古い機械なので新しいものを買ってはどうかと勧められている旨、課長に報告したことがあった。

なお、基準機が修理に出されている間に海外で品質トラブルがあり、会社は、別の基準機を作って問題を収束した。

(オ) ビデオ部品の営業

Aは、平成11年4月からビデオ部品部グループにおいて営業担当となった。

イ 主事補への昇格

Aは、昭和40年に主事補に昇格した。これは標準年数より1年早い昇格であった。

ウ 上司の評価

Aの自己申告表の年間業績の上長記入欄には、「ビデオへ

ツドの特性、信頼性評価に止まり、もう一步というところ」(昭和62年)、「測定業務に従事、特に功績見られず」(平成元年)、「職務知識、正確さ、迅速さを養ってもらいたい」(平成4年)などと記載されていた。また、資質、能力、姿勢の上長記入欄には、「もう一步踏み込んだ評価改善案がほしい」(昭和62年)、「知識、想像力、積極性にやや難、ミスが多い」(平成元年)、「職務知識、正確さ、迅速さを養ってもらいたい」(平成4年)、「仕事の幅を広げる努力が必要」などと記載されていた。

(2) Bについて

Bの業務遂行状況は、次のとおりである。

ア 無線機の設計業務

Bは、入社後、小向工場通信機技術部に、その後、テレビ技術部試作係に配属された。業務内容は、無線機の設計であった。

イ 衛星航法システム開発関係の設計業務

Bは、昭和44年2月から昭和62年3月まで、小向工場無線機(設計)部航法機器技術(設計)課に所属し、衛星航法システム(NNSS及びGPS)開発関係の設計業務に従事した。

衛星航法システム開発関係の設計業務に関するBの業務遂行状況は、次のとおりであった。

(ア) 星光丸向けNNSS

Bは、昭和45年から昭和46年にかけて星光丸向けNNSS開発に関する受信機の試作・実験、受診機内のデータ処理部の設計を担当した。

(イ) TA3455形NNSS

Bは、昭和46年から昭和48年にかけて商船用のTA3455形NNSS測位装置の試作・開発に従事した。主な業務は、試作品の調整、評価試験及び改造であった。

(ウ) 測量用NNSS

Bは、昭和49年から測量用NNSS測位装置の開発業務に従事した。

(エ) 神戸商船大学及び電子航法研究所のNNSS

Bは、昭和51年から昭和52年にかけて神戸商船大学向け研究用NNSS測位装置の開発業務に従事した。また、Bは、運輸省電子研究所向けのNNSSデータ処理装置のソフトウェア設計を担当した。

昭和51年度上期のBの目標管理カードには、上長評定として「得意の受けもよく安心してサービスに出せる」、「納期についてのつめが甘い」(主任)、「出張報告書の

内容からも理詰りな作業ぶりがよくわかる」、「もっともっと計画性がほしい」（課長）などと記載されていた。

(オ) TOSNAV709等

Bは、昭和54年に無線応用設計課に移り、ロラン航法システムとの複合航法システムのためのソフトウェア改造などの業務に従事した。また、昭和57年からは、TOSNAV709の開発に従事した。

昭和57年上期のBの目標管理カードには、P主務が「開発スケジュールの遅れのリカバリーが早く、迅速かつ精力的に設計を進めてもらい感謝しています」と、Q課長が「スピードと感度があり、職務は充実したと思います。競争が激しく製品寿命が短い分野では貴兄のようなスピードとバイタリティーが必要です。さらに技術に磨きをかけて新機種を成功させてほしい」と記載しており、また、昭和58年上期の目標管理カードには、R主任が「得意の受けもよく安心してサービスに出せる」と、T課長が「出張報告書の内容からも理詰りな作業ぶりがよくわかる」とそれぞれ記載していた。

昭和59年11月発行の社内報「電波通信技報」に、P主務とBの連名で「デュアルチャンネル衛生航法システム(TOSNAV709)」と題する論文が掲載された。

ウ ソフトウェア設計業務

Bは、昭和62年4月から平成3年3月まで、小向工場無線機設計部ソフトウェア設計担当として、GPS・NHK大阪放送局向けAPC(自動番組送出装置)関係のソフトウェアなどの設計業務を担当した。昭和62年のBの自己申告の上長記入欄には、「ソフトウェアのみならずハードウェアに対する知識経験を十二分に有しており、貴重な存在である」と記載されていた。

Bは、平成5年にGPSのトラブル対策について応援を求められ、不具合の原因を見つけて問題を解決した。

エ レーダー雨量計に関する提案業務

Bは、平成3年4月から小向工場電波応用技術部第二担当として、建設省向けレーダー雨量計関係のコンサルタント会社に対する提案業務を担当した。

Bは、平成4年12月に二重偏波レーダー雨量計検討報告書をまとめた。平成4年のBの自己申告の上長記入欄には、「ハードからソフトまで幅広い知識をもっており、積極的に仕事に取り組んでいる。また対客上急な仕事もあるが期日を守るよう努力している。」と記載されていた。

(3) Cについて

Cの業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

Cは、入社後、柳町工場計器部に配属されて以降、一貫して計器関係製品の品質管理業務を担当してきた。平成10年度における主な業務は、水道メータ、小型モータ、メカ式タイムスイッチ、パルス機器、スライダック(電圧変換器)などの品質管理及び顧客からのクレーム対応処理であった。

品質管理業務に関するCの業務遂行状況は、次のとおりであった。

(ア) Cは、平成3年9月2日付けでリモート水道メータの電子回路の不具合に関する「不具合調査報告書」を作成した。また平成4年5月14日付けでICに関する「故障品調査報告書」を作成した。

(イ) Cは、主に機械式製品を担当しており、平成7年度の担当機種数は、計器部が製造している製品の3割であった。一方、計器部が取り扱う製品は電子化への転換が図られていた。

(ウ) Cは、平成7年度の「計器部品質管理担当組織表」に記載された業務分担に関し、U課長に対して「以前から具申していますが、・・・電子のわかる人がついてくれたらと思います」と要望した。なお、翌平成8年度の業務分担は、上記要望に沿う形で定められた。

(エ) 会議の欠席

Cは、平成10年2月17日に開催された担当製品に関する会議を欠席した。同日の会議は、午後1時開始と3時開始の2件が予定されていたが、Cは、前日に上司の机上に休暇は午前中の予定であるが1日になるかもしれない旨のメモを置いていた。Cが会社に午後も休むという電話連絡をしたのは、当日の午後1時過ぎであった。

イ 技術委員会への参加等

Cは、昭和43年以降、リモート技術委員会、VEプロジェクト、ISO9000対応ワーキンググループなど各種の技術委員会、プロジェクト及びワーキンググループに参加し、他の参加者と連名又は単独で8件の技術報告を行った。

Cが関与した技術報告は、次のとおりである。

昭和47年 「リモート水道メータ ロータリースイッチ一体化改良試験報告」

昭和50年 「ロードサーベイ用水道メータ読出不良対策プロジェクト報告」

- 昭和55年 「深夜電力用タイムスイッチの寿命試験中間報告」
- 昭和56年 「ZA-4形ミゼットモートル量産試作完了報告」
- 平成元年 「ZA-3東芝ミゼットモートルの回転停止不具合に関する調査結果」「HKIA形パルスモータの特性改善」
- 平成2年 「ミゼットモータ部品のポリアセタール樹脂クリーブ破壊の対策と検証について」
- 平成5年 「エポキシ系接着剤の浸水不具合対策と選定上の注意について」

ウ 長期欠勤

Cは、昭和51年に病気治療のため、約4か月間会社を欠勤した。

エ 異動に関する上司の対応

V課長は、昭和56年、Cの自己申告書に「入社以来、同一課滞留であり、製造技術職務を経験させるべきである。(但し専用機設計等の体外接触ないところ)」と記載した。また、同課長は、昭和57年のCの自己申告書に「異動は安易に行えない事情もあるため」、昭和58年の同申告書に「対外折衝等のないセクションに異動であれば考慮してよい」とそれぞれ記載していた。

オ 上司の評価

- (ア) W主任は、昭和58年のCの目標管理、分析評価記録に「故障解析などで故障原因の発見などが早く、勘どころをよく心得ている。職務知識もかなりあると考える。」などと記載した。
- (イ) 昭和63年のCの自己申告表に、X課長は「設計～品管を全体に見通せる貴重な技術者である」と記載し、また、上司である主査は「今後の課題としてソフト的、システムの思考を強めること」などと記載した。
- (ウ) Y主査は、平成元年のCの自己申告票に「品質管理をよく知っている。製造技術分野では活用したい」と記載した。
- (エ) U課長は、平成7年のCの目標管理カードに「新製品2機種立ち上げに積極的参画し、品質の作り込みに大きく寄与した。」と記載した。

カ 資格取得等

- (ア) 平成2年7月17日付けでCが作成した「KC-3A形電力量三重表示器、計量停止調査報告書」には、統計的手法の一つであるFT図が活用されており、また、平成10年2月3日

付けでCが作成した「電子式水道メータ不適合調査報告書」にも「ワイブル確率紙を使用して解析」など統計的手法を使用した旨、記載されていた。なお、Cは、平成2年に神奈川県工試協会品質講習会中級課程を修了していた。

- (イ) Cは、平成5年に有機溶剤作業主任者技能講習を終了し、また、平成7年には、危険物取扱者免許「乙種4類」を取得した。なお、「危険物取扱者試験ならびに受験準備講習会について」と題する「(総)長」名義の1998年8月31日付け文書には、「従業員の自己啓発のため積極的に受験・受講の推進を願います。」と記載されていた。

(4) Dについて

Dの業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) 品質管理業務

Dは、入社後、柳町工場コンプレッサー部に配属され、昭和44年から昭和52年まで部品加工ラインの品質管理担当として、不良の集計、改善計画・検査規格の作成等を行っていた。

(イ) 製造技術業務

Dは、昭和52年以降は一環して製造技術担当として業務を遂行しており、主に、冷蔵・冷凍(低温)用機器に使用されるコンプレッサーの部品のうち、切削・研削を必要とするものを担当し、その他にも、試作手配、工具刃具の検討、外注技術支援などを行った。

製造技術業務に関するDの業務遂行状況は、次のとおりであった。

- a Dは、昭和52年に穴明け加工の工程改善を担当し、その結果、ファインボーリングマシン(BF)を使用した工程が不要となった。

Z課長は、昭和52年12月のDのCDP(キャリア・ディベロプメント・プログラム)記録の上長記入欄に「フレームBF廃止、実験については、ねばり強く取り組み効果をあらわした。今後も改善業務に更に注力のこと。」と記載した。

- b Dは、シリンダー加工ラインにおけるトランスファーマシンの加工条件等の改善に取り組み、その加工能力を向上させた。

昭和54年2月のDのCDP記録の上長記入欄に、a主任は「シリンダー、トランスファーマシンの改造は、能力

アップして投資効率の良い結果が出た。現状の分析がよくできていた成果であり、評価に値する」、「今後のラインバランスの全体を考えた上での具体的施策に取り組むこと。」などと記載した。また、同年4月の同欄に「前期目標としてのシリンダー、トランスファーマシン改造は、予定通り仕様満足し、以降、大きい成果として出た。」と記載し、Z課長は「自学自習は今年の育成計画に関連する技術書を購読し、レベルアップをはかる様努力のこと」と記載した。

c Dは、昭和56年に、ピストンについて冷間鍛造(以下「冷鍛」という。)を含む外注部品を担当し、また、昭和59年のコンプレッサーのYシリーズへの切り替えに伴い、軸受けの冷鍛工程の外注及びビッグエンド(冷鍛)も担当した。

d Dは、昭和59年、コンプレッサーの切替え(NシリーズからYシリーズへ)に際して、他の製造技術担当と共に関連業務に取り組んだ。

b主務は、昭和60年のDの自己申告票の上長記入欄に「Y設備の導入は、予定どおり完遂できた。関係者との協力も計画できる」、「責任感強く、業務に真面目に取り組んでいる。」と記載した。

e Dは、フロンガス対策としてのパーコ処理装置等の更新業務を担当し、また、平成7年には、シャフト加工ラインのリニューアルを担当した。

b課長は、平成7年のDの自己申告書の上長記入欄に「製造技術、部品加工のベテランとしてシャフトライン、パーコ装置等広く改善業務が遂行できた」、「責任感強く仕事を任せられる。二重丸」と記載した。

イ 改善提案

Dは、平成2年4月から平成10年3月までの間において、多くの改善提案をした。なお、5級以上の上級提案はなかった。

ウ 休日出勤

Dは、他の製造技術担当者と同様に休日出勤し、業務に従事してきた。なお、コンプレッサーの設備改善や設備導入は休日に行われるため、製造技術担当者は休日出勤することが多かった。

エ 資格取得等

Dは、昭和61年にガス溶接技能講習を、平成4年にアーク溶接等の業務に係る特別教育を、平成6年に特定化学物質等作業主任者技能講習をそれぞれ修了した。なお、これらの講習

はいずれも勤務時間内に行われており、Dは、会社の承認を受けて受講していた。

(5) Eについて

Eの業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) 製品試験業務

Eは、入社後、柳町工場コンプレッサー部に配属され、設計担当となった。その後、昭和45年に同工場の設計部門は富士工場に移管されたが、Eは、引続き柳町工場で製品試験業務を担当した。

(イ) 品質保証業務

Eは、昭和46年に工程技術担当となり、それ以降、一貫して品質保証業務を担当してきた。主な業務は、コンプレッサー製造工程や出荷後に客先で発生した不良の調査集計、不良削減に向けた企画立案、その実施等であった。

品質保証業務に関するEの業務遂行状況は、次のとおりであった。

- a Eは、昭和52年頃、コンプレッサーの絶縁紙の改良設計に従事した。昭和53年5月のEの「目標管理、分析評価記録」の上長記入欄には、「モータ工程ライン責任者を品質に関し良くリードしている」、「過去問題の出たモータ工程品質管理担当として問題意識自主性を持ち良くやった」と記載されていた。
- b Eは、昭和59年に生産に必要な部品別発注数量を計算するプログラムを作成した。このプログラムは、それ以降、活用されている。なお、Eは、昭和58年にコンプレッサー部のパソコン活用推進委員会で活用プロモーターと教育インストラクターを務めたことがあった。
- c Eは、品質改善会議の幹事として、会議開催通知の発行、メンバーの召集会議の司会・進行、議事録発行、改善状態のフォローなどを行った。平成9年11月4日開催の工程品質会議において、Eは、ホワイトボードの板書をプリントアウトしたものを会議終了後に関係者に配布したが、議事録を作成しなかった。
- d Eは、信頼性確認試験の担当として、コンプレッサーの耐久試験等のデータを分析して実験報告書にまとめ、関係部署にフィードバックするなどの業務を担当した。
- e c課長は、平成9年度下期のEの目標管理カードに「仕事の進行が遅い面が有る」と記載した。

- f Eは、平成10年4月にインバーターコンプレッサーの量産が開始され、出荷検査中に減磁不良のものが2個発見された際に、その検証実験を行わなかった。d参事はEの代わりに実験を行い、その結果を報告書にまとめた。
- g Eは、平成10年10月のインバーターコンプレッサーの量産化に向けた業務を担当した。なお、Eの業務には、品質保証だけでなく製造技術に関するものも含まれていた。

イ 技術報告等

Eは、昭和54年に他の課員の協力を受けて、技術報告「開発品の信頼性確認手法について(故障モード別MTTFの確認)」を作成した。同報告は、コンプレッサーの信頼性の評価確認手法を確立したものであり、空調事業部が発行する「空調技術月報」に掲載された。

また、Eは、昭和57年6月に名古屋工場で開催された発表会で「マイコンによる冷蔵庫コンプレッサー性能試験の改善」、昭和62年7月に磯子工場で開催された発表会で「コンプレッサー用モーター補助コイル捲線の自動化」を発表した。

さらに、Eは、昭和63年9月には「Yシリーズ・ボールジョイントの信頼性について」の技術報告を行った。

(6) Fについて

Fの業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

Fは、入社後、小向工場勤務となった。昭和44年に同工場電波機器品質管理部に配属されて以降、主に機械部品関係の受入検査業務を担当した。その業務内容は、業者からの納入品を仕様書等と照合し、員数や品名・型名を確認したり、寸法・重量等指示された項目を検査した上で、納入品が仕様書通りに作られているか否かを判定するものであった。

受入検査業務に関するFの業務遂行状況は、次のとおりであった。

- (ア) Fは、半月にわたり出張検査を行うことがあった。
- (イ) Fは、平成元年に機械検査グループ長を、平成4年に大物検査グループ長を務めた。なお、Fが当時所属していた品質保証部グループ第二検査相当(以下「二検」という。)では、平成6年まで各グループにまとめ役としてグループ長を置いていたが、これは、役職ではなかった。
- (ウ) Fは、平成4年に検査員が技術連絡書の発行を行うべきであるとする「技連発行のすすめ」を作成した。e課長は、当時の週報に「立派な内容です。今後も他方面から

の部下指導を実施のこと。」とのコメントを記載した。なお、技術連絡書は、検査中に気付いた技術的な問題、仕様書の不適當な部分などを設計担当や技術担当にフィードバックすることにより部品の品質を高めることを目的として発行する文書であった。

イ 職掌転換

Fは、入社時は技能職であったが、昭和59年に職掌転換して事務技術職となった。なお、二検では当時、事務技術職と技能職が混在していた。

ウ Fの処遇に関する上司の発言

e課長は、平成4年に定年者激励会の席上、Fに対して「Fなんかはエリートなんだけれども、仕事ができてもブラックリストに載っているとだめだ。」、「俺はあいつらに何ができるかっていうのさ」、「G(申立人)にも言っておけ」などと発言した。

エ 改善提案、資格取得等の状況

(ア) 改善提案

Fは、昭和56年に改善提案で部内第二位の表彰を受け、この年以降、毎年部内表彰を受賞した(計17回)。また、昭和61年に「検査の流し化による能率向上」と題する改善提案で4級を受賞し、工場報に掲載された。平成3年には「将来SAMフレームの取り扱い輸送事故対策」と題する改善提案で5級を受賞した。

(イ) 資格取得

Fは、昭和44年から2年半の間、駒沢X線技師学校に通い、電子工学、電機工学及び電気設備を学んだ。その後、昭和46年に診療X線技師の国家試験に合格し、昭和51年に診療放射線技師の国家試験に合格し、昭和58年には機械検査技能士1級を取得した。

(ウ) その他免許等

Fは、昭和53年以降、スポーツ指導員(ラグビー)、行政書士、教員免許、宅地建物取引主任者等の資格や免許等を取得した。その間、昭和58年に神奈川大学第二法学部法律学科を卒業した。

(7) Gについて

Gの業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

Gは、入社後、小向工場勤務となった。昭和45年に同工場電波機器品質管理部に配属されて以降、主に機械部品関係の受入検査業務を担当した。その後、平成7年の組織変更に伴

い、部品部の信頼性保証担当となり、主に電気部品関係の受入検査業務を担当した。なお、Gの主な業務は、納入品を仕様書等と照合し、員数や品名・型名を確認し、寸法・重量等を検査した上で、仕様書通りに作られているか否かを判定するものであった。

(ア) Gは、入社以来数多くの受入検査を担当した。また、出張検査も多く、出張先は90社以上であった。

受入検査業務に関するGの業務遂行状況は、次のとおりであった。

a Gは、入社後間もなく、約6か月にわたりホークミサイル誘導機器の板金筐体部品の出張検査を行った。なお、会社は、防衛庁からホークミサイルのレーダー部門の製造を請け負っていた。

b Gは、VADSシステム等の防衛庁向けプロジェクトに関する製品の検査に従事した。

c e主任は、平成3年にGが作成した目標管理計画書に「検査ポイント集をどんどんつくってください。それに大物検査をだれでもできるように指導してください。」と記載した。

(イ) Gは、昭和62年度に係内のOJTを担当した。また、平成4年に外注協力会社の検査員教育のための研修の講師を担当した。その研修内容は、「加工・仕上げ基準の説明」についてであった。

(ウ) Gは、昭和56年に病気で1か月弱の期間、欠勤したことがあった。

イ Gの上司の発言

e主任は、平成3年、懇談会の席上、Gに対して「主任の実力があるのは認める、労働組合に反対するのはやめてくれ」と述べた。

ウ 資格取得等

Gは、昭和58年に機械検査技能士1級を取得した。

(8) Hについて

Hの業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

Hは、入社後、柳町工場事務機器部に配属された。昭和49年以降の担当業務は、主にサービス部品の情報処理であった。

サービス部品の情報処理業務に関するHの業務遂行状況は、次のとおりであった。

(ア) サービス部品の供給業務等

a Hは、昭和49年から平成2年まで国内・海外市販向け

サービス部品の供給等の業務に従事した。具体的な業務内容は、コンピューターによる部品供給の管理、関連会社に対する部品管理の指導等であった。

b Hは、東芝情報機器株式会社の各ステーションに対するパソコンによる部品管理の導入に際し、事前調査を行い、また、同社のステーションへ出張した。なお、Hの所属する課では、昭和58年頃から同社の各ステーションに対してパソコン導入の働き掛けを行っていた。

c Hは、機器サービス部におけるワイドZD活動の活性化を目的として昭和59年7月1日に発行された「WZOニュース」と題する機関誌の初代編集責任者となった。

なお、ワイドZD活動は、当時柳町工場において行われていた活動で、小グループで業務に関する目標を定め、その達成を図ることを目的としていた。

(イ) 設計変更に伴うデータ変更処理業務等

Hは、平成3年以降、設計変更に伴うデータ変更処理、新製品サービス部品の選定・登録、新製品初期仕込量設定等の業務を行った。具体的な業務内容は、電算機に入力するデータの作成、サービス部品選定会議の開催等であり、単独で行う作業が主であった。なお、Hは、平成11年1月に複写機事業全体の業務の移管に伴って東芝テック株式会社に出向した(複写機事業に携わっていた者全員が出向した。)

Hは、上司に参考メール(CCメール)を送る回数が非常に少なかった。なお、Hの所属では、重要なメールのやり取りをした場合、上司にCCメールを送ることとしていた。

イ 改善提案等

(ア) Hは、昭和53年にグループのリーダーとして「海外受注システムのオンライン化」と題する改善提案4級を、昭和61年には個人として「『国内向緊急出荷』の事後事務処理チェックのポカヨケ」と題する改善提案で5級をそれぞれ受賞した。また、平成6年度から平成9年度まで毎年度改善提案銅賞(年度表彰)を受賞しており、さらに、平成6年度から平成11年度までの提案件数も多かった。

(イ) Hは、平成4年に第一種衛生管理者の国家試験に合格した。この試験やこれに関する講習は勤務時間中に実施されており、費用もすべて会社が負担していた。なお、Hと同じ課の主任がこの試験を受験したことがあったが、不合格であった。

ウ Hの評価に関する上司の発言等

f課長は、昭和57年4月12日に行った目標管理分析評価記録に関する面接において、Hに対して「H君の評価については『勤労に任せろ。』といわれてしまって・・・」と述べた。なお、昭和58年4月20日付けの仕事給の査定に関する資料の38ページには、4名分の勤労査定結果が記載されていたが、Hの職場申請欄のみが空欄となっていた。

(9) Iについて

Iの業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) POSターミナルの設計業務

Iは、入社後、柳町工場機器事業部に配属され、昭和46年から昭和54年まで、POSターミナル(販売時に販売内容の情報処理を行う装置)内のカセット磁気記録装置の設計を担当した。

(イ) ロジックボード・テスターのプログラム設計業務

Iは、昭和54年から昭和61年までロジックボード・テスター(機器に組み込まれ、その動作を制御するプリント基板の良否をテストする装置ー論理回路試験装置)のテストプログラム設計を担当した。

(ウ) 紙幣監査ユニットの製造技術業務

Iは、昭和61年から平成10年まで紙幣監査ユニットの製造技術を担当した。その業務遂行状況は、次のとおりであった。

a Iは、昭和61年に新しいICのハンダ付けの技術を習得し、製造現場や協力会社の城南電気の担当者を教育した。

b Iは、昭和62年から新監査調整装置に関する業務を担当した。昭和63年11月にIが作成した自己申告票の上長記入欄には、「特に新監査の品質安定のため、組立図、チェックシート及び組立工数把握に注力し、その成果大なり」と記載されていた。

c Iは、平成8年に城南電気からのCU373A監査に関する品質異常等の対策依頼について担当した。城南電気が東芝柳町工場のg作業長に宛てた平成8年12月10日付け文書には、Iに依頼している品質異常対策が未解決であるため、早急に対策を講じて欲しい旨、記載されていた。

d h主査は、平成8年に製造設備の導入に際し、Iに設備一品別説明書の作成を指示したが、同人が作成しないため、これを代筆した。

(エ) プリント板組立品のコスト管理業務

Iは、平成10年に金融機器製造部門が関連会社へ移管されたことから、エレクトロニクス部品部に異動し、プリント板組立品のコスト管理担当となった。Iの主な業務は、プリント板のコスト分析や組立加工品のCR(コストリダクション)活動であった。

i参事は、平成11年7月にIに対してVAアイテムの発掘を指示したが、Iがこれを実行しなかったため、同参事がフォローし、VAアイテムの発掘を行った。

イ 改善提案等

(ア) Iは、昭和58年にプログラム処理時間を半減させる改善提案で5級を受賞した。

(イ) Iは、昭和59年に勤労課の教育担当者から依頼を受け、工場の若手教育をした。

(10) Jについて

Jの業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) 配線業務

Jは、昭和49年11月7日に職場復帰して以降、一貫して機械工具課装置組立担当のうち、電装係を担当した。同係の業務は、主に配線であり、具体的には、個々の部品をハンダや圧着で接続するというものであった。

Jの配線業務の遂行状況は、次のとおりであった。

a Jは、昭和55年にIC製品を入れるビニール袋を密閉する機械について、シグナルタワーの色で温度の上昇が判る装置の作成に関与した。それ以前は、ブザーで温度上昇を知らせるシステムであったため、聾啞者が火傷をしたことがあった。

b Jは、平成7年にフレキシブルハンドラー装置に関する改善提案(7級)を行った。Jは、同年、同装置のロボットケーブルの交換作業中にロボットのY軸センサーの配線ミスをした。

(イ) 品質管理業務

Jは、平成11年に検査/品質担当に配置転換となり、品質管理業務も担当した。

Jは、平成11年10月15日、サセプタの測定作業中に測定機の針で製品を傷つけた。なお、Jは、同年4月から測定業務を担当していたが、会社は、Jに測定器具の使用方を教育した上、半年間は技長が再測定を行うという対応をしていた。

イ 国家技能検定

Jは、昭和54年に電子機器組立国家技能検定2級に合格した。その後、平成9年に同1級を受験したが、不合格となり、それ以降は受験をしていない。Jと同時に同一級を受験した電装係ではない機械工具課員2名のうち、1名は合格した。なお、Jの所属においては、検定取得が奨励されており、資格取得者の名前をネームプレートで課内に掲示していた。

ウ イエローカードの導入

会社は、ミス撲滅の取組みとして、平成7年に機械工具課等において、イエローカードを導入した。同カード導入の目的は、ミスの内容を分析し、対策を講じることにより再発防止を図ることであった。

平成11年度下期のイエローカードの提出件数は、Jが10件、他の機械工具課の同僚が1件ないし5件であった(他の時期は不明)。

エ 改善提案等

Jは、平成2年に150件余の改善提案、安全提案を出した。機械工具課の中では特に多いという程ではなく、5級以上の提案はなかった。

6 上司や苦情処理委員会に対する申入れ等

- (1) Aは、昭和49年に小向支部委員長に対して昇給・昇格の遅れの是正を申し入れたが、同委員長から回答はなかった。

東芝労組小向支部教育宣伝部発行の1974年6月12日付け「組合ニュース」には、「共産党員の不当差別はあるのだろうか」との見出しの下、「共産党員であるS氏より『不当な成績査定により、年間収入で30万円も差をつけられている。同じような仕事をしているにもかかわらず同僚との対比で、資格が上がらない。仕事給がKK職群に格付けされないので、実態を調査して欲しい』との要望が出されました。」「勤務不良の成績査定を不当差別というのは論外」との内容の記事などが掲載されていた。

- (2) Cは、「苦情処理委員会への申し立てについて」と題する1982年12月22日付け文書をj執行委員及びk職場委員長に提出した。同文書には、「S57-12-10(金)支給の賞与(年末一時金)査定に納得がいきません。・・・この理由を明確にしてください、是正していただきたく苦情処理委員会に申し立ていたします。」などと記載されていた。

- (3) Dは、昭和59年に上司であるI課長に処遇の是正を申し入れた。これに対して同課長は、「君はあちらの活動を本当に辞められないのか」、「辞めたら力になってあげられるんだ。」と述べ

た。

- (4) Aは、1988年6月6日付け文書でm課長に対し、賃金のマイナス査定や同期入社者との賃金格差について説明を求めた。同日行われた話合いにおいてm課長は、Aに対して「組合に反対するようなことやるから、あなたのことで組合と勤労から責められる。こっちの立場も考えてくれ。」と述べた。

n部長は、平成5年6月30日、Aから同人が主事2級に昇格しなかった理由を聞かれ、「本当は言ってはいけないんですが、部で昇格を申請して、勤労で落とされたんです」と答えた。

- (5) Bは、小向工場長宛ての「昇給、昇格ならびに業務配置に関わる差別是正申告書」と題する平成6年6月13日付け文書をo電波応用技術部長に渡した。同部長は、同月29日、Bに対して「文書での回答はできない。文書は返さざるを得ない」、「これからの努力で主務になることは可能である。部課長が変わってもいまのように頑張っていれば必ずなれると思うから、角が立つようなことはしないで欲しい」と述べた。

- (6) 申立人10名は、平成7年7月、会社に対して差別の是正を申し入れた。これに対して会社は、差別の事実はないと回答した。

7 本件救済申立て

- (1) 申立人らは、会社が申立人らの資格、仕事給の職群・等級、基準賃金及び賞与の差別について不利益な取扱いをしたことは不当労働行為に該当するとして、次の5事件について救済を申し立て、当委員会は、これらを併合して審査した。

ア 神労委平成7年(不)第14号事件(平成7年8月29日申立て)

イ 神労委平成9年(不)第10号事件(平成9年3月31日申立て)

ウ 神労委平成10年(不)第6号事件(平成10年3月30日申立て)

エ 神労委平成11年(不)第9号事件(平成11年3月25日申立て)

オ 神労委平成12年(不)第5号事件(平成12年3月16日申立て)

- (2) 上記5事件の請求する救済内容を整理すると、次のとおりである。

ア 会社は、1995年8月29日から申立人らの資格、仕事給の職群・等級、基準賃金及び一時金を申立人らと学歴、勤続年数の同一又は近似の従業員の平均以上に是正しなければならない。

イ 会社は、申立人らに対して、申立人らが受けるはずであった1967年度ないし1999年度の基準賃金及び賞与相当額と既支給額との差額とこれに対する支払済に至るまで年6分の割合による金員を付加して支払わなければならない。

ウ 会社は、申立人らに対して、将来にわたって、昇格・格付けについて、労働組合活動を理由とする差別を一切行っては

ならない。

エ 会社は、陳謝文の手交及び掲示をしなければならない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 却下の主張について

(1) 申立期間の徒過について

ア 被申立人の主張

申立人は、本件申立てにおいて、申立日から遡って1年以上前の賃金決定行為についても対象としているが、これを救済の対象とする理由は見い出し得ず、却下すべきである。

イ 当委員会の判断

被申立人は、本件申立ての日から1年以上前の賃金決定行為については却下すべきであると主張するので、以下、判断する。

当委員会は、各申立事件がそれぞれ全体として一見して明らかに却下事由に該当しなければ審査を行うものである。

平成7年(不)第14号事件については、平成7年8月29日に申立てがあり、この是正対象である給与については、平成6年度分が平成7年3月25日まで支給されていたのであり、また、賞与については、本給及び仕事給を算定の基礎としているため、昇給後の本給及び仕事給に格差があるとすれば、賞与においても必然的に格差が発生するのであるから、給与支給の一部が申立て前1年以内にあると認められる以上、賞与についても同様であり、したがって、いずれの申立事由も却下事由には該当しない。

このことは、平成9年(不)第10号、平成10年(不)第6号、平成11年(不)第9号及び平成12年(不)第5号の各事件についても同様である。

(2) 労働組合の行為に当たるか否かについて

ア 被申立人の主張

申立人らが主張する「組合活動」は、ほとんどが共産党員又はその支持者としての政治活動であり、集団的労使関係とは無縁の労働基準法に関わる問題についての個人的活動である。

イ 当委員会の判断

被申立人が主張するように、確かに、東芝労組の支部役員等としての活動や立候補活動を除く申立人らの活動は、組合の機関決定を経た活動ではないが、さりとて、明らかにその機関決定や公式の方針に反する活動でもなく、前記第1の2の(1)のイ及び(3)のイで認定した職場新聞の発行、配布などの活動についてみると、1974年3月11日付け「こむかい」創

刊号には、「大幅賃上げ 国民生活防衛 74春闘を勝利しよう」との見出しの記事や「『こむかい』は労働者の生活と権利を守るため、また思想、信条、支持政党のちがいをこえて、労働組合の団結が強化されるよう役立てていきたいとします。」との内容の記事などが掲載されており、また、1974年3月25日付け「たちよみ」創刊号には、「国民春闘、本格的な闘いへ!」との見出しの記事や「『たちよみ』は労働組合が資本からの独立を守り、特定政党支持の義務づけ化をせず、組合員の利益を守り団結を強化し、全組合員のためのたたかう組織として発展することを心から願い、そのため、日常のはげましになり役立たせたいとします。」との内容の記事などが掲載されており、これらの職場新聞は、いずれも政党支部名義又は編集委員会名義であるが、その内容を見ると職場内部の問題提起が中心であり、また、前記第1の2の(5)のウ、カ及びキで認定した労働基準監督署長への申告活動等は、職員の勤務条件の改善等を目的とするものであり、さらに、労働運動を強める東芝の会等における活動は、東芝労組における労働運動のあり方を考えることなどを目的としており、いずれについても組合員の労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上を目指し、かつ、所属組合の自主的・民主的運営を志向している行為と認められるのであるから、政党支部名義等を冠しての活動であるとしても、労働組合の行為に当たるものと判断する。

2 格差の存否について

(1) 申立人らの主張

申立人らは、いずれも学歴・勤続年数が同一又は近似の従業員と比較して、資格・賃金面で明らかに格差がある。その格差の抽出の基礎は、次のとおりである。

ア 資格については、「東芝の賃金関係規程・規則集」(東芝労組発行)の「資格制度一覧表」における学歴別標準年数により比較した。

イ 基準賃金については、各申立人が所属する支部の労組資料に基づき、同人らと学歴、性別、職掌、年齢が同一の者の平均値を算定し、比較した。なお、所属支部の資料がないときは、柳町支部の資料によった。

また、仕事給の職群・等級については、上記で算定した仕事給の金額と「東芝労組新聞号外」の仕事給テーブルとを対比して、最も近い職群・等級を見出し、これと比較した。

ウ 賞与については、「東芝労組新聞号外」の資格別支給率、仕事給別支給率と上記ア及びイで採用した資格・本給、仕事

給及び職群・等級に基づき算出した支給額と比較した。

エ 役職については、会社発行の組織表と本人からの聞き取りにより同期同学歴者と比較した。

(2) 被申立人の主張

申立人らの処遇上の格差についてみると、すべて通常の考課査定によって生じ得る範囲にとどまっており、説明困難なほど大きな格差は存在しない。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、申立人らの賃金等処遇上の格差がすべて通常の考課査定によって生じ得る範囲にとどまっており、説明困難なほど大きな格差は存在しないと主張する一方、申立人らと同期同学歴者全員の資格、仕事給の職群・等級及び役職の分布状況、申立人らが差別が開始されたと主張している年度以降の基準賃金や6月賞与・12月賞与の平均値の提示などを求めた当委員会の求釈明に対し、それぞれ組合員以外の者を除いた上、基準賃金等の平均値について申立人らと同一職掌に限った直近の資料を提出した。当委員会としては、被申立人の提出資料では格差の比較に不十分であること、格差の比較方法として他に代わるべき資料がないこと及び申立人らの疎明資料が東芝労組の資料を基礎としており一応の合理性があると認められることから、以下、申立人らの疎明資料を基にして格差の存否について判断をすることとする。

ア 資格における格差についてみると、前記第1の4の(1)のAで認定したとおり、高校卒の場合、主事二級には標準年数からすると入社後17年で格付けされるのに対し、申立人らは、Aが入社後34年、G及びHが同25年、D、E及びIが同24年、Fが同23年、B及びCが同22年である。同様に、主事一級には、入社後25年で格付けされるのに対し、申立人らは、平成11年度においてAが入社後39年、Bが35年、Cが34年、Dが32年、E及びFが31年、G及びHが30年、Iが29年それぞれ経過しているが、いずれも主事二級である。一方、中学卒の場合は、主事二級には標準年数からすると入社後26年で格付けされるのに対し、Jは、平成11年度において入社後32年経過しているが主事三級である。

以上のことから、資料については、申立人らと同期同学歴者との間に格差があるものと認められる。なお、これらの比較は、組合員の範囲内においてのものであるが、前記第1の4の(1)のエで認定したとおり、申立人ら(Jを除く。)の同期同学歴者には課長クラス以上の役職についている者も相当数いるため、これを加味すると格差が更に増大することは明ら

かである。

- イ 基準賃金における格差についてみると、前記第1の4の(1)のウで認定したとおり、申立人ら全員について、同期同学歴者との間に格差が認められる。因みにAについてみると、平成6年度が327,409円であるのに対して同期同学歴者の平均は372,836円、平成11年度が340,409円であるのに対して同期同学歴者の平均は372,040円である。また、仕事給の職群・等級についても前記第1の4の(1)のイで認定したとおり、申立人ら全員について、同期同学歴者との間に格差が認められる。因みにAについてみると、平成6年度がKK4であるのに対して同期同学歴者はKS4、平成12年度がKK4であるのに対して同期同学歴者はKS4である。なお、これらの比較についても、資格と同様に組合員の範囲内においてのものであり、課長クラス以上の役職についている者を加味すると格差が更に増大することは明らかである。
- ウ 賞与における格差についてみると、前記第1の4の(1)のウで認定したとおり、申立人ら全員について、同期同学歴者との間に格差が認められる。因みにAについてみると、平成6年6月賞与が821,719円、同年12月賞与が874,086円であるのに対して、同期同学歴者の平均は、それぞれ1,111,697円、1,131,506円、平成11年6月賞与が752,000円、同年12月賞与が752,000円であるのに対して、同期同学歴者の平均は、それぞれ852,000円、852,000円である。なお、これらの比較についても、資格等と同様に組合員の範囲内においてのものであり、課長クラス以上の役職についている者を加味すると格差が更に増大することは明らかである。
- エ 役職における格差についてみると、前記第1の4の(1)のエで認定したとおり、申立人らのうちC・D及びJを除いては、比較の対象者数が一定程度あり、その大部分が結審時において主任クラス以上に昇格しているのであるから、それぞれ大幅な格差があるものと認められる。また、C及びDについては、サンプル数が少ないものの、役職の分析状況が同学歴、同職種の他の申立人らの場合と同様の傾向にあることから、同じく格差があると認められ、また、Jについては、前記第1の4の(2)のエの(イ)で認定した役職と職群・等級との関連性からして、前記イで判断したとおり職群・等級に格差が認められる以上、役職についても格差があると言わざるを得ない。

3 本件格差の不当労働行為性について

(1) 申立人らの主張

会社は、申立人らの自主的民主的労働組合活動を嫌悪して、

インフォーマル組織「東芝扇会」を育成し、それを中軸として労働組合支配、職場支配をねらい、申立人らを「問題者」と位置付けることによってその孤立化を画策し、資格、賃金などでのみせしめ差別を長年にわたり行ってきた。

(2) 被申立人の主張

申立人らは「申立人グループ」なる概念を濫用するが、そのような集団性あるグループを会社は知らないの、「申立人グループ」に対する不当労働行為の成否を論ずることは意味をなさないだけでなく有害である。会社は、ビラ等において申立人らが行ってきたと主張する組合活動について知らないし、申立人らにはさしたる組合活動歴がないのであるから、申立人らの組合活動を嫌悪するという不当労働行為意思を有する理由もない。

(3) 当委員会の判断

前記2で見たとおり、申立人らの資格、賃金等に格差(以下「本件格差」という。)があることは明らかであるので、以下、申立人らに対する会社の認識、対応等を検討し、その不当労働行為性を判断する。

ア 申立人らに対する会社の認識

被申立人は、申立人らが主張するような集団性あるグループの存在を知らないし、また、申立人らが行ってきたとする組合活動についても認識していないと主張する。

そこで、会社が申立人らの活動を認識し得たか否かについてみると、前記第1の3の(3)で認定したとおり、48年文書には、「当社の問題者総数は530名である。」として、事業場別にそれぞれの氏名等が記載されており、その中にA、B、C、D、E及びHの名もあり、また、50年文書には、「当社の問題者総数は494名である。」として、事業場別にそれぞれの氏名等が記載されており、その中にA、B、C、D、E及びJの名もある。本件審問においてp証人(証言時、労政担当グループ長)は、上記2文書について当時勤労部に在籍した者に確認したところ、似たようなものを作った記憶はあるとの回答があった旨、証言している。

次に、前記第1の2の(1)ないし(5)で認定したとおり、申立人10名は、各工場の門前でそれぞれ職場新聞やビラの配布をしており、一方、前記第1の3の(2)のイの(ア)のcで認定したとおり、昭和55年6月発行の東芝扇会の機関誌には、同会の小向支部において昭和50年に共産党及び同調集団の機関誌を受け取らない運動を実施した旨、掲載されている。

以上のとおり、会社は、共産主義的思想を持つ従業員を「問

題者」として把握に務めている折、上記2文書に記載のある7名を含む申立人らが工場門前で政党支部等名義の職場新聞やビラを配布していたのであるから、この7名以外の申立人3名についても、職場新聞等の配布を介して7名と同一行動をとる者、あるいは相互に関連する活動を行う者として認識していたと見ざるを得ない。

イ 申立人らに対する会社の対応等

上記アのとおり、被申立人は、Aら7名を「問題者」として把握しており、また、他の3名についても工場門前での職場新聞等の配布を介して「問題者」と同一行動をとる者などを認識していたと認められるので、以下、申立人らに対する会社の対応等を検討する。

(ア) 前記第1の2の(1)のウ及び(5)で認定したとおり、申立人らの活動は、会社が組合に提案した長期帰休などを含む第二次人事勤労関係緊急措置(昭和50年)、処遇制度改訂(昭和60年)、従業員の出向転籍(平成10年)などについて職場新聞やパンフレットの配布等により反対するなど、会社の施策の推進にも直接の影響を与える可能性を持つものや、労働災害適用申請に協力し、あるいは従業員の勤務条件等に問題があるとして労働基準監督署長に申告をして、結果的に会社が労働条件等を変更するなど、会社の対応や施策を批判するものであったと認められる。

(イ) 前記第1の3の(2)のアの(ア)で認定したとおり、昭和49年に東芝扇会が結成されており、また、前記第1の3の(2)及び(3)で認定したとおり、50年文書には「当社の貴重な人材的資産である『扇会』の全社連合組織化を4/1発足させ」との記載があり、さらに、会社の労務担当者がその事務局業務を行うなど「東芝扇会」に対する会社の関与が認められるところ、同会の機関誌には、左翼対策に関する記事、特定政党に属する者が会社の労務政策に反する活動を行っている旨の記事、「特定イデオロギー集団からの組織防衛については労使共同の敵として対処すべき」などと記載された会社労務担当者の寄稿文等が掲載されており、一方、前記第1の6の(3)及び(4)で認定したとおり、昭和59年にDが処遇の是正を申し入れた際にI課長は、「君はあちらの活動を本当に辞められないのか」、「辞めたら力になってあげられるんだ。」などと、平成5年6月30日にAがn部長に主事2級に昇格しなかった理由を聞いたことに対して同部長は、「本当は言

ってはいけないんですが、部で昇格を申請して、勤労で落とされたんです」などと発言しており、これらのことからすると、会社は、申立人らの活動をその施策に対立するものとして問題視していたと言わざるを得ない。

- (ウ) 前記第1の3の(2)のイの(ア)のaで認定したとおり、昭和51年12月発行の東芝扇会の機関誌には、「自分たちと目的を異にしている政党の人たちがいますと当然明るい職場づくりは阻害されますね」との座談会での発言内容が掲載されており、また、前記第1の2の(3)のアの(ウ)で認定したとおり、昭和52年頃にIに対して職場のリーダーであるLが「Hらと付き合うな。……。彼らの言っていることは労働組合の方針ともあっていない」などと発言しており、さらに、前記第1の5の(3)のエで認定したとおり、V課長がCの自己申告書に「入社以来、同一課滞留であり、製造技術職務経験をさせるべきである。(但し専用機設計等の体外接触ないところ)」(昭和56年)、「異動は安易に行えない事情もあるため」(昭和57年)、「対外折衝のないセクションに異動であれば考慮してよい」(昭和58年)とそれぞれ記載しており、これらのことからすると、会社は、申立人らを職場において孤立させようとしていたと言わざるを得ない。

以上のことを総合して判断すると、本件格差は、共産主義的思想を持つ従業員を労務管理上格別に注視していた会社が、重要な労務政策の一つとして東芝扇会を育成の上、これら従業員を「問題者」として排除していく中で、政党支部等名義の職場新聞を配布するなどしていた申立人らについて、会社の施策に対立する独自の組合活動を行う者として嫌悪し、その活動の封じ込め、あるいは弱体化を意図し、その一環として、申立人らの資格、賃金等について不利益な取扱いをしたことによるものであると推認せざるを得ない。

4 本件格差の合理的理由の存否について

(1) 成果主義的運用と人事権の行使

ア 被申立人の主張

成果主義の賃金体系を導入してきた会社にあっては、申立人らと同等ないしはそれ以下の処遇しか受けられない従業員が存在するし、そのことを申立人らも承知しているはずである。また、役職者の任用は会社に人事権があり、これを含めて同期同学歴者と比較すべしという主張はなじまない。

イ 申立人の主張

会社は、賃金・資格制度を改訂をするごとに査定の要素を

強化し、これによって申立人らに対する差別を行ってきた。その一方で、申立人らのグループ以外に対しては、昇給昇格について年功序列的な運用を一貫して行ってきた。

ウ 当委員会の判断

被申立人は、成果主義による賃金体系を導入していることや比較の対象として会社には人事権のある役職者を含めるべきでないことを主張するので、以下、判断する。

申立人らの同期同学歴者の役職登用実態についてみると、前記第1の4の(1)のエで認定したとおり、Bの場合は、20名中、勤続15年の時点(昭和54年度)で主任クラスが1名であり、勤続21年の時点(昭和60年度)では、課長クラスが1名、主任クラスが13名であり、また、勤続30年の時点(平成6年度)では、部長クラスが1名、課長クラスが15名、主任クラスが3名であり、さらに、結審時においては、部長クラスが3名、課長クラスが13名、主任クラスが3名である。他の申立人らについても、それぞれサンプル数に相違はあるが、役職の分布状況はこれと同様の傾向が認められる。

以上のとおり、申立人らの同期同学歴者それぞれの昇進時期に差異があり、成果主義的な面があるとしても、結審時においては、その大部分が主任クラス以上に昇進しており(Jの同期同学歴者を除く。)、また、Jについては、前記第1の4の(1)のイで認定したとおり、同期同学歴者の職群・等級の平均値が平成4年に作業長クラスの職群であるKK職群の1等級、平成6年に同2等級、平成8年に同3等級、平成10年には同4等級と上昇していることからすると、従業員の処遇についての会社の運用は年功的に行われていたと言わざるを得ず、被申立人の主張は、本件格差の合理的理由とはなし得ない。

(2) 申立人らの業務遂行状況

ア 被申立人の主張

個々人の処遇は、それぞれの仕事ぶりや職場の上長の評価に基づくものであり、会社は、申立人らの能力、仕事の内容及び成果に基づき適正に処遇をしている。

申立人らの仕事ぶりは、次のとおりである。

(ア) Aについて

Aの仕事ぶりは、受動的で責任回避思考が強く、また、業務遂行に時間が掛かるなど業務意欲に欠けるとしか思えない状態であり、同人の処遇は、その仕事ぶりに照らし何ら問題となるところはない。

(イ) Bについて

Bは、優れた技術力を有した技術者とは到底言えないレ

ベルであり、担当以外のことを含めてメンバーを積極的にサポートするなどのリーダーシップが薄く、仕事に対する積極性も見られず、その仕事ぶりは担当者の域を超えたものではない。

(ウ) Cについて

Cの有する業務知識や技術は、入社後30年以上を経過した現在でも、機械式機器に関するものに偏っており、担当業務の一つである客先での不具合対応という業務についてみると、「電子式計器」や「組み合わせ計器」については、一見明白なものを除いて不具合の原因や個所を見つけるのが困難であるというのが実状である。

会社は、Cに対して何度も知識を深める機会を提供したにもかかわらず、自分の専門外のことには取り組みたくないという選り好み、あるいは怠惰な性格からこれを拒み続けた。また、Cは、講習会を受講させてもその成果が発揮されておらず、さらに、重要な会議を放り出してしまふなど無責任な仕事ぶりである。

(エ) Dについて

Dの今日に至る資格等の推移は、Dの消極的と評するほかない仕事に対する取組み方や劣悪な勤務ぶりを含めての評価・査定の結果であり、処遇の面で不当に低く取り扱ったことなど一切ない。

Dは、自分が担当してきた切削、研削加工技術に殊更こだわり、鍛造加工技術、組立技術等の担当を避けてきたため、後進の指導・育成、問題点の解決は不可能である。

(オ) Eについて

Eは、入社以来ほぼ一貫してコンプレッサーの品質管理業務に携わってきたが、コンプレッサーの品質保持・向上についての熱意ある取組が認められず、担当職務も全うできていない。また、Eは、工程不具合の原因特定といった調査能力が若手に劣るほか、簡単なデータの分析が不十分であったり、定期的にまとめるべき報告書の作成を怠るなど基本部分での手抜きが目立つ。

(カ) Fについて

Fは、優れた能力を有した検査員とは到底言えないレベルであり、また、組織人としての常識が欠如しているため職務上のリーダーとしては期待がもてない仕事ぶりであり、役職者としての資質は有していないと判断される。

(キ) Gについて

Gは、優れた能力を有した検査員とは到底言えないレベルであり、また、主体的・積極的に業務に取り組むことのないGの姿勢は、業務に対する熱意の欠如から起こるものと思われる。したがって、Gは、職務上のリーダーとしては期待が持てず、役職者としての資質は有していないと判断される。

(ク) Hについて

Hは、担当業務を定型的にこなすだけで特に見るべき業績はなく、職務遂行姿勢にも格別評価に値する点はない。また、会議での独善きわまる質問責めや職務中の私用などで上司に手を焼かせるなどの問題行動があり、さらに、自分の担当職務を殊更狭く限定的に捉えるため、同僚の手伝い程度のこと同僚からすればあたかも他人の職務を代行したかの如くになり、また、関係部門に要望を出したに過ぎないことが業務改善になってしまう。したがって、H自身の評価と周囲の客観的評価との間に大きな開きが出てくるのは当然であり、処遇が低きに失するとの主張を同僚の仕事観抜きに見ることはできない。

(ケ) Iについて

Iは、技術革新という大きな流れの中で、主として問題意識の欠如と技術的な知識に習熟しようという意識の稀薄さゆえに徐々に問題に対処する能力を失いつつあり、技術者としての進歩がほとんど見られていない。また、近年においては杜撰でいい加減な仕事ぶりが数多く見られる。

(コ) Jについて

Jの仕事ぶりに関して共通して言える問題は、作業習熟度の低さ(特に確実性の低さ)と作業ルールを守らないことにある。Jは、配線業務に関して長年の経験を有しているが、現在の仕事の成果に結びついておらず、未だにハンダ付け作業やかしめ作業においてミスが多い。また、国家技能検定電子機器組立2級の取得後18年間、1級検定の受検すらせず、平成9年に1級検定に不合格となった後も再受検しないなど、機械工具課員に求められる技能の向上に全く無関心であった。

イ 申立人の主張

(ア) Aについて

Aは、入社以来仕事を真面目に行い、勤務成績もよく、昭和59年に畑違いの磁気ヘッド事業推進部グループに配属されてからも、磁気回路の説明会に積極的に参加し、

磁気ヘッドの技術をマスターしていった。

(イ) Bについて

Bは、昭和44年からの約20年間、受信機、データ処理装置、コンピューターの設計・開発などを担当し、上長から高い評価を受けていた。また、昭和62年以降は、GPSソフトウェアの開発を完成させるなどした。

(ウ) Cについて

Cは、所属において担当製品を最も多く持つ一人である。Cは、製品開発などで大きな業績を残し、また、電子や電気に関して一定の技術を習得し、多くの技術報告を発表し、あるいは資格等を取得した。

(エ) Dについて

Dは、強い責任感と幅広い知識を持って改善業務を積極的に行い、会社からも高く評価されてきた。また、改善業務に役立たせるためにガス溶接技能講習などの資格取得にも積極的に取り組んだ。

(オ) Eについて

Eは、本来の担当業務である品質保証業務についてのかんりの業務をこなしたほか、他の分野にわたる仕事にも積極的に取り組み、研究成果を上げた。

(カ) Fについて

Fは、20代前半から輸入品の検査をし、防衛庁や航空局の立会い検査を受けるなど業務をこなしてきた。また、製品品質向上のために設計部門等の他部課への業務連絡文書や技術連絡書を作成するなどしたほか、数多くの国家資格・免許等を取得した。

(キ) Gについて

Gは、入社後間もなくホークミサイルの板金検査に従事し、その後も数多くの試作開発品の受入検査や大型特殊品の出張検査を担当するなど実績があるほか、OJTを積極的に推進するなど成果を上げた。

(ク) Hについて

Hは、昭和49年からサービス部品業務に一貫して従事し、仕事に積極的に取り組んだ。また、改善提案や自己啓発にも積極的に取り組んだ。

(ケ) Iについて

Iは、プリント板組立品のチェックプログラム設計を始め、従事した各業務において実績がある。

(コ) Jについて

Jは、製造課で使うIC製造装置の組立て、配線、修理、

改造など幅広い仕事をこなしてきた。また、電装係から検査/品質担当に配転となった後もきちんと仕事をこなした。

ウ 当委員会の判断

(ア) Aについて

Aの仕事ぶりは受動的で責任回避思考が強く、また、業務意欲に欠けるとの被申立人の主張についてみると、Aは、前記第1の5の(1)のアで認定したとおり、昭和59年12月からそれまで担当してきた電機回路設計とは全く異なる分野であるビデオ部品の磁気ヘッドの評価業務を、平成11年4月からはビデオ部品部グループにおいて営業を担当しており、この間におけるAの仕事ぶりは、確かに、データシートの計算間違いや、管理を担当していた記録測定機の基準機の修理が依頼後約10か月経っても行われていなかったことなどの問題点が散見され、また、前記第1の5の(1)のウで認定したとおり、Aの自己申告書の年間業績の上長記入欄には、「ビデオヘッドの特性、信頼性評価に止まり、もう一步というところ」(昭和62年)、「測定業務に従事、特に功績見られず」(平成元年)、「職務知識、正確さ、迅速さを養ってほしい」(平成4年)などと、資質、能力、姿勢の上長記入欄には、「もう一步踏み込んだ評価改善案がほしい」(昭和62年)、「知識、想像力、積極性にやや難、ミスが多い」(平成元年)、「職務知識、正確さ、迅速さを養ってほしい」(平成4年)、「仕事の幅を広げる努力が必要」などと記載されており、さらに、前記第1の5の(1)のアの(エ)のbで認定したとおり、平成8年のAの目標管理カードにOグループ長が「出力測定機の互換問題、客先サンプルデータの提出等、より深い分析とスピードアップが必要です。OA化もデータ整理等への活用を早く」と記載しているなど、上司の評価も良いものとは言えない。

しかしながら、このような勤務ぶりについて、会社は、どのように評価に結びつけたのか、他者との比較において具体的な根拠を示して主張・立証しておらず、また、昭和59年12月以前のAの勤務ぶりは、前記第1の5の(1)のア及びイで認定したとおり、入社後小向工場テレビ技術部試作係に配属されテレビの試作業務に従事して以降、テレビの回路設計、テレビ受信機用フライバックトランスの設計、高周波部品の設計及び海外向けのビデオ設計業務の一部である海外電波規格取得のための評価用サ

ンプルの測定等の業務に従事しており、この間におけるAの仕事ぶりには特に大きな問題点は認められず、しかも、昭和38年4月に東芝学園工業専門部に入学した上、昭和40年には標準年数より1年早く主事補に昇格し、また、昭和53年には「カラーテレビ受診機修理技術試験」に合格するなどの実績が認められるのであるから、昭和42年12月賞与以降に本件格差が生じた理由を窺わせるものではない。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるAの勤務ぶりのみでは、本件格差の合理的理由とはなし得ないものと判断する。

(イ) Bについて

Bは優れた技術力を有した技術者とは到底言えないレベルであるとの被申立人の主張についてみると、前記第1の5の(2)のイで認定したとおり、Bは、昭和44年から約20年にわたり衛星航法システム開発関係の設計等に従事しており、昭和57年上期のBの目標管理カードには、「開発スケジュールの遅れのリカバリーが早く、迅速かつ精力的に設計を進めてもらい感謝しています。」(主務)、「スピードと感度があり、職務は充実したと思います。競争が激しく製品寿命が短い分野では貴兄のようなスピードとバイタリティーが必要です。さらに技術に磨きをかけて新機種を成功させてほしい」(課長)と、昭和58年上期の同カードには、「得意の受けもよく安心してサービスに出せる」(主任)、「出張報告書の内容からも理詰めな作業ぶりがよくわかる」(課長)と記載されているなど、上司の評価も受けている。また、前記第1の5の(2)のウ及びエで認定したとおり、GPS・NHK大阪放送局向けAPC関係のソフトウェアなどの設計業務・建設省向けレーダー雨量関係のコンサルタント会社に対する提案業務へと担当が変わった後も、昭和62年のBの自己申告表の上長記入欄に「ソフトウェアのみならずハードウェアに対する知識経験を十二分に有しており、貴重な存在である」と、平成4年の同欄に「ハードからソフトまで幅広い知識をもっており、積極的に仕事に取り組んでいる。また対客上急な仕事もあるが期日を守るよう努力している。」と記載されているなど、その知識を活用して業務を遂行していることが認められ、さらに、平成5年にGPSのトラブル対策について応援を求められた際に、Bは、不具合の原因を見つけて問題を解決するなど、

業務に精通しているところも認められる。したがって、被申立人の主張は採用できない。

次に、Bはリーダーシップが薄く、仕事に対する積極性も見られないとの被申立人の主張については、立証が不十分であり採用できない。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるBの勤務ぶりについては、いずれも採用できず、したがって、本件格差に合理的理由はないと判断する。

(ウ) Cについて

Cの有する業務知識や技術が機械式機器に関するものに偏っているとの被申立人の主張についてみると、確かに、前記第1の5の(3)のアの(ウ)で認定したとおり、Cは、業務分担に関して上司に「電子のわかる人がいてくれたらと思います」と要望したことがあるなど電子機器に関する知識が十分であるとまでは認められない。しかしながら、前記第1の5の(3)のアの(ア)で認定したとおり、Cが作成した平成3年9月2日付け「不具合調査報告書」、平成4年5月14日付け「故障品調査報告書」などから電子機器にも取り組んでいることが認められるのであり、また、入社以来のCの仕事ぶりは、前記第1の5の(3)のイで認定したとおり、昭和43年以降、リモート技術委員会、VEプロジェクト、ISO9000対応ワーキンググループなど各種の技術委員会、プロジェクト及びワーキンググループに参加し、「リモート水道めた ロータリースイッチ一体化改良試験報告」を始め8件の技術報告に関与するなどの実績があり、業務に精通していることが認められ、さらに、前記第1の5の(3)のオで認定したとおり、昭和58年の目標管理、分析評価記録にW主任が「故障解析などで故障原因の発見などが早く、勘どころをよく心得ている。職務知識もかなりあると考える。」と、昭和63年の自己申告表にX課長が「設計～品管を全体に見通せる貴重な技術者である」と、平成元年の自己申告票にY主査が「品質管理をよく知っている。製造技術分野では活用したい」と平成7年の目標管理カードにU課長が「新製品2機種 of 立ち上げに積極的参画し、品質の作り込みに大きく寄与した。」とそれぞれ記載するなど業務に関する上司の評価も受けている。加えて、前記第1の5の(3)のカの(イ)で認定したとおり、有機溶剤作業主任者技能講習を修了し、危険物取扱者免許「乙種4類」を取得するなど自己啓発にも積極的に取り組んでいることが認

められる。したがって、被申立人の主張は採用できない。

次に、Cの仕事ぶりが無責任であるとの被申立人の主張についてみると、確かに、前記第1の5の(3)のAの(エ)で認定したとおり、Cには、担当製品に関する会議を直前になって欠席し、その連絡も遅かったことがあるなど業務に対する姿勢についての問題点も見受けられるが、本件格差の理由となる程のものとは認められない。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるCの勤務ぶりは、採用できないもの、又は本件格差の合理的理由とはなし得ないものであると言わざるを得ない。

(エ) Dについて

Dの勤務ぶりが消極的且つ劣悪であるとの被申立人の主張についてみると、前記第1の5の(4)のAで認定したとおり、Dは、昭和44年から52年までは部品加工ラインの品質管理担当、昭和52年以降は一貫して製造技術担当として業務を遂行しており、この間において、昭和52年に穴明け加工に関して、ファインボーリングマシンを使用した工程を不要とする改善を行い、これに関して昭和52年12月のCDP記録の上長記入欄には、Z課長が「フレームBF廃止、実験については、ねばり強く取り組み効果をあらわした。」と記載している。また、Dがシリンダー加工ラインにおけるトランスファーマシンの加工条件等の改善に取り組んだ際には、a主任が昭和54年2月の同欄に「シリンダー、トランスファーマシンの改造は、能力アップして投資効率の良い結果が出た。現状の分析がよくできていて成果であり、評価に値する」と記載し、同年4月の同欄にも同主任が「前期目標としてのシリンダー、トランスファーマシン改造は予定通り仕様満足し、以降、大きい成果として出た」と記載しているなど上司の評価も受けていることが認められる。さらに、前記第1の5の(4)のイで認定したとおり、Dは、平成2年4月から平成10年3月までの間において、多くの改善提案をするなど、業務に積極的に取り組む姿勢が認められる。その上、Dは、前記第1の5の(4)のエで認定したとおり、昭和61年にガス溶接技能講習を、平成4年にアーク溶接等の業務に係る特別教育を、平成6年に特定化学物質等作業主任者技能講習をそれぞれ修了しているなど積極的に知識を習得する意欲も見られる。したがって、被申立人の主張は採用できない。

次に、Dが切削、研削加工技術にこだわり、鍛造加工技

術や組立技術等の担当を避けてきたため、後進の指導・育成、問題点の解決は不可能であるとの被申立人の主張についてみると、確かに、前記第1の5の(4)のアの(イ)で認定したとおり、Dは、昭和52年以降、主に切削・研削を必要とする部品を担当しているが、昭和56年にピストンについて冷鍛を含む外注部分を、また、昭和59年のコンプレッサーのYシリーズへの切り替えに伴い、軸受けの冷鍛工程の外注及びビッグエンドを担当するなど鍛造部品に関する実績も認められる。したがって、被申立人の主張は採用できない。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるDの勤務ぶりについては、いずれも採用できず、したがって、本件格差に合理的理由はないと判断する。

(オ) Eについて

Eにはコンプレッサーの品質保持・向上についての熱意ある取組が認められず、担当職務も全うできないとの被申立人の主張についてみると、前記第1の5の(5)の(イ)及びイで認定したとおり、Eは、昭和46年に工程技術担当となって以降、一貫して品質保証業務を担当しており、この間においてEは、昭和54年にコンプレッサーの信頼性の評価確認手法を確立する「開発品の信頼性確認手法について(故障モード別MTTFの確認)」と題する技術報告を作成し、その報告が空調事業部が発行する「空調技術月報」に掲載されるなど実績が認められ、また、昭和57年6月には名古屋工場で開催された発表会で「マイコンによる冷蔵庫コンプレッサー性能試験の改善」の発表、昭和62年7月には磯子工場で開催された発表会で「コンプレッサー用モーター補助コイル捲線の自動化」の発表及び昭和63年9月には「Yシリーズ・ボールジョイントの信頼性について」と題する技術報告を行うなど、業務に精通していることも認められる。さらに、Eは、昭和58年にコンプレッサー部のパソコン活用推進委員会で活用プロモーターと教育インストラクターを務めるなど早期からパソコンの技術を修得していたことや昭和59年に生産に必要な部品別発注数量を計算するプログラムを作成したことなど業務遂行に積極的に取り組む姿勢も認められる。したがって、被申立人の主張は採用できない。

次に、Eは調査能力が若手に劣るほか、簡単なデータの分析が不十分であったり、定期的にまとめるべき報告書

の作成を怠るなどの手抜きが目立つとの被申立人の主張についてみると、確かに、第1の5の(5)のアの(イ)のc、e及びfで認定したとおり、Eは、平成9年の工程品質会議において議事録を作成しなかったこと、平成10年4月にインバーターコンプレッサーの出荷検査中に減磁不良のものが発見された際に検証実験を行わなかったこと、平成9年度下期のEの目標管理カードにc課長が「仕事の進行が遅い面が有る」などと記載していたことなど、その仕事ぶりに問題点も見受けられるが、これらのことが本件格差の理由となる程のものとは認められない。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるEの勤務ぶりは、採用できないもの、又は本件格差の合理的理由とはなし得ないものであると言わざるを得ない。

(カ) Fについて

Fは優れた能力を有した検査員と言えず、役職者としての資質を有していないとの被申立人の主張についてみると、前記第1の5の(6)のアで認定したとおり、Fは、昭和44年に小向工場電波機器品質管理部に配属されて以降、主に機械部品関係の受入検査業務を担当しており、この間においてFは、半月にわたり出張検査を行うなど実績がある。また、平成4年には検査員に技術連絡書の発行を促す「技連発行のすすめ」を作成しており、e課長が週報に「立派な内容です。今後も他方面からの部下指導を実施のこと。」とのコメントを記載するなど上司の評価も得ている。さらに、Fは、前記第1の5の(6)のエの(ア)で認定したとおり、昭和56年に改善提案で部内第二位の表彰を受けて以降、毎年部内表彰を受賞し、昭和61年にFが4級を受賞した「検査の流し化による能率向上」と題する改善提案が工場報に掲載され、平成3年には「将来SAMフレームの取り扱い輸送事故対策」と題する改善提案で5級を受賞するなど、業務に精通し、検査能力も有していたものと認められる。加えて、前記第1の5の(6)のアの(イ)で認定したとおり、二検では、平成6年まで各グループにまとめ役としてグループ長を置いていたが、Fは、平成元年に機械検査グループ長、平成4年に大物検査グループ長を務めるなど、部下の指導を含め組織的に仕事を行った実績も認められ、その上、前記第1の5の(6)のエの(イ)及び(ウ)で認定したとおり、機械検査技能士1級を取得したほか、駒沢X線技師学校に通ったこと、診療X線技師、診療放射線技師の国家試験に合格したこと、

神奈川大学第二法学部法律学科を卒業したこと、行政書士、教員免許、宅地建物取引主任者等の資格や免許を取得するなど業務以外においても自己研鑽に務めていることが認められる。なお、当委員会の審問においてe証人(証言時、品質保証部参事)は、「機械検査技能士(1級)というのは、そう簡単にとれるものじゃありません」と証言している。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるFの勤務ぶりについては、採用できず、したがって、本件格差に合理的理由はないと判断する。

(キ) Gについて

Gは優れた能力を有した検査員とは言えず、また、主体的・積極的に業務に取り組む姿勢がなく役職者としての資質は有していないとの被申立人の主張についてみると、前記第1の5の(7)のアで認定したとおり、Gは、昭和45年に小向工場電波機器品質管理部に配属されて以降、主に機械部品関係の受入検査業務を、平成7年からは部品部の信頼性保証担当として主に電機部品関係の受入検査業務を担当しており、この間においてGは、ホークミサイル誘導機器の板金筐体部品の出張検査VADSシステム等の防衛庁向けプロジェクトに関する製品の検査を始め数多くの検査業務を行い、また、90社以上の製品について出張検査を行っているが、その仕事ぶりには特に問題点は認められない。また、Gは、昭和62年度に係内のOJTを担当し、平成4年には外注協力会社の検査員教育のための研修の講師を担当しており、e主任も平成3年にGが作成した目標管理計画書に「検査ポイント集をどんどんつくってください。それに大物検査をだれでもできるように指導してください。」と記載していることからすると、検査に関する十分な知識や指導力も有していたと認められる。その上、Gは、前記第1の5の(7)のウで認定したとおり、機械検査技能士1級を取得しており、業務に積極的に取り組む姿勢も認められる。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるGの勤務ぶりについては、いずれも採用できず、したがって、本件格差に合理的理由はないと判断する。

(ク) Hについて

Hは担当業務を定型的にこなすだけで特に見るべき業績はなく、職務遂行姿勢にも格別評価に値する点はないとの被申立人の主張についてみると、前記第1の5の(8)

のアで認定したとおり、Hは、昭和49年からは主にサービス部品の情報処理を担当しており、その具体的な業務はコンピューターによる部品供給の管理や入力データの作成等であり、この間におけるHの仕事ぶりには特に大きな問題点は認められない。また、前記第1の5の(8)のイで認定したとおり、Hは、昭和53年にグループのリーダーとして改善提案4級を、昭和61年には個人として同5級を、平成6年度から9年度まで毎年度改善提案銅賞(年度表彰)を受賞しており、さらに、平成6年度から平成11年度までの提案件数が多いことなど、業務に関する豊富な知識や積極的な取組が認められる。加えて、同じ課の主任が不合格であった第一種衛生管理者の国家試験に合格するなど自己啓発にも努めている。したがって、被申立人の主張は採用できない。

次に、Hには問題行動があり、H自身の評価と周囲の客観的評価との間に大きな開きがあるとの被申立人の主張については、いずれも具体性がなく、また、他者との比較における立証はされていない。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるHの勤務ぶりについては、いずれも採用できず、したがって、本件格差に合理的理由はないと判断する。

(ケ) Iについて

Iには技術者としての進歩がほとんど見られないとの被申立人の主張についてみると、前記第1の5の(9)のアで認定したとおり、Iは、昭和46年から同54年までPOSターミナル内のカセット磁気記録装置の設計を担当して以降、ロジックボード・テスターのプログラム設計、紙幣監査ユニットの製造技術及びプリント板組立品のコスト管理を担当するなど多様な業務に従事していたことが認められる。また、その仕事ぶりは、昭和62年から従事した新監査調整装置に関する業務に関しては、自己申告表の上長記入欄に「特に新監査の品質安定のため、組立図、チェックシート及び組立工数把握に注力し、その成果大なり」と記載されているなど上司の評価が認められ、また、前記第1の5の(9)のイで認定したとおり、昭和58年にプログラム処理時間を半減させる改善提案で5級を受賞しており、さらに、昭和59年に勤労課の教育担当者からの依頼により工場の若手教育をするなど、業務に精通していることも認められる。したがって、被申立人の主張は採用できない。

次に、近年におけるIの仕事ぶりが杜撰でいい加減であるとの被申立人の主張についてみると、確かに、前記第1の5の(9)のアの(ウ)のc及びdで認定したとおり、Iが担当したCU373A監査に関する品質異常等について城南電気から東芝柳町工場のg作業長に宛てた平成8年12月10日付け文書には、Iに依頼している品質管理異常対策が未解決であるため、早急に対策を講じて欲しい旨、記載されており、また、平成8年にIが担当する設備一品別説明書の作成に関して、h主査が代筆しているなど、Iには、業務に関する対応の遅れなどが見られる。しかしながら、このことが本件格差の理由となる程のものとは認められない。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるIの勤務ぶりは、採用できないもの、又は本件格差の合理的理由とはなし得ないものであると言わざるを得ない。

(コ) Jについて

Jの勤務遂行状況についてみると、前記第1の5の(10)のaで認定したとおり、昭和49年11月に職場復帰した後は、一貫して機械工具課装置組立担当のうち電装係を担当しており、主な業務は配線で、個々の部品をハンダや圧着で接続するというものであった。その後、平成11年には検査/品質担当に配置転換となり、品質管理業務も担当している。この間において、Jは、昭和55年にIC製品を入れるビニール袋を密閉する機械について、シグナルタワーの色で温度の上昇が判る装置の作成に関与した実績がある一方、平成11年にサセプタの測定作業中に測定機の針で製品を傷つけ、前記第1の5の(10)のウで認定したとおり、平成11年度下期のイエローカードの提出件数が同僚より多いなど、業務上のミスが見られ、前記第1の5の(10)のイで認定したとおり、昭和54年に電子機器組立国家技能検定2級に合格してから同1級を平成9年に不合格になるまで受検しておらず、その後も受検していないなど、積極的姿勢にやや欠ける面も見られる。

しかしながら、前記第1の5の(10)のaの(イ)で認定したとおり、Jは、職場復帰以来電装係に所属していたところ、平成11年に検査/品質担当となり、品質管理業務も担当していることなどからして、ミスを多く発生させることはあり得ることである。しかも、前記第1の5の(10)のウで認定したとおり、イエローカード導入の目的はミスの内容を分析しその対策を講ずることであり、それを

直接、勤務評価に結び付けることは適切であるとは言いがたい。加えて、会社は、Jの仕事ぶりがどのように昇給昇格等の査定に反映されているのか他者との比較において具体的に主張・立証していない。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるJの勤務ぶりのみでは、本件格差の合理的理由とはなし得ないものと判断する。

5 不当労働行為の成否について

本件格差については、前記3で見たように被申立人がその施策と対立する申立人ら独自の組合活動を嫌悪し、同人らの活動の封じ込め、あるいはその弱体化を意図して行ったことにより生じたものと推認される所、上記4で述べたとおりその合理的理由は認められず、したがって、申立人らに対する本件不利益な取扱いは、同人らが組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い及び支配介入として労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

6 救済の範囲及び方法について

申立人らの仕事ぶりは前記第1の5で認定したとおり、救済の方法としてはそれに応じて是正を命ずるべきところ、被申立人は、当委員会に申立人らに係る査定に関する具体的な資料を提出せず、また、比較対象となる同期同学歴者の能力、勤務実績等について具体的に主張・立証していないので、当委員会としては諸般の事情を総合考慮し、また、救済の範囲については、各申立ての時期、趣旨、同種の事由について数次の申立てがなされていることなどを勘案して、次のとおり是正を命ずるものである。

資格の格差の是正については、平成6年7月1日以降、それぞれ同期同学歴者中での中位者(同期同学歴者の中で、上から教えても下から教えても中間にある者を言う。)相当の資格にあるものとして取り扱うこととし、主文第1項及び第4項のとおり命ずることとする。

仕事給の職群・等級については、平成6年度以降、それぞれ同期同学歴者中での中位者相当の職群・等級にあるものとして取り扱い、また、昇給及び賞与の査定については、平成6年度以降の査定を平均にあるものとして取り扱うこととし、主文第2項及び第4項のとおり命ずることとする。

役職の格差の是正については、平成6年8月30日以降、それぞれ同期同学歴者中での中位者相当の役職にあるものとして取り扱うこととし、主文第3項及び第4項のとおり命ずることとする。

さらに、本件格差が明らかに不当労働行為意思に基づきなされた不利益取扱いであることを考慮し、職場における組合活動の自由

を具体的に保障するとともに、本件格差が不当労働行為意思に基づいてなされたものであることについて、他の従業員にも周知せしめることが相当であり、且つ又、今後、これら同様の行為が繰り返される虞れなしとしないので、主文第5項のとおり命ずることとする。

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

平成13年4月26日

神奈川県地方労働委員会
会長 松田 保彦 ㊞

「別表 略」