

神奈川、平 4 不16、平 5 不21、平 7 不 6、平 8 不 3、平 9 不 6、平10不 5、平
11不 7、平12. 5. 16

命 令 書

申立人	A
同	B
同	C
同	D
同	E

被申立人 株式会社日立製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人 A、同 B、同 C、同 D 及び同 E に対し、平成 3 年 5 月 21 日以降、それぞれの同期同学歴入社者の中で中位にある者と同等の職群等級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 D 及び同 E に係る平成 3 年度以降の昇給の査定及び平成 3 年 12 月賞与の査定について、日立製作所労働組合との協定の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、第 1 項による是正後の職群等級に対応する賃金の額並びに第 2 項による是正後の基本給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。
- 4 被申立人は、申立人 E に係る研修について、正当な組合活動を理由に不利益に取り扱ってはならない。
- 5 被申立人は、本命令交付後、速やかに下記の文書を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白紙にかい書で大きく明瞭に墨書し、エンタープライズサーバ部神奈川製造本部、デジタルメディアシステム事業部システム本部、デジタルメディアシステム事業部映像本部及びデジタルメディアシステム事業部生産統括本部の見やすい場所に、き損することなく 10 日間掲示しなければならない。

記

当社が、貴殿らに対し、職群等級を低位に留めたこと、賞与査定を低くしたこと又は研修において不利益に取り扱ったことは、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 段
- D 殿
- E 殿

株式会社日立製作所
代表取締役 F

6 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

ア 被申立人株式会社日立製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、半導体、コンピュータなど電子機械、重電機器、家電、器具の製造、販売等を目的とする株式会社であり、平成11年4月1日現在、8研究所、25事業部、11営業本部、2開発センター等を有し、その従業員数は、約6万6,000名である。

イ 会社内には、各工場等における労働組合の連合体である日立製作所労働組合総連合の単一化により、昭和45年に組織された日立製作所労働組合（以下「日立労組」という。）があり、その組合員数は、平成10年3月31日現在、約6万名である。

なお、会社と日立労組との労働協約により、所員は特別の定めがあるものを除くほかは、組合員とされている。

(2) 申立人

ア 申立人Aは、昭和39年3月に高等学校を卒業し、同年4月に会社に採用された後、神奈川工場に所属し、本件結審時には、エンタープライズサーバ事業部神奈川製造本部QCセンター部品検査グループ半導体係に所属している。

Aは、日立労組の組合員であり、その神奈川支部（以下「神奈川支部」という。）に所属している。

イ 申立人Bは、昭和43年3月に高等学校を卒業し、昭和45年5月に会社に採用された後、神奈川工場に所属し、本件結審時には、デジタルメディアシステム事業部システム本部プリンティングシステム部第二グループに所属している。

Bは、日立労組の組合員であり、申立時には、神奈川支部に所属していたが、本件結審時には、日立労組えびな支部に所属している。

ウ 申立人Cは、昭和46年3月に高等学校を卒業し、同年4月に会社に採用された後、神奈川工場に所属し、本件結審時には、エプライズサーバ事業部神奈川製造本部プリント基板部品品質管理グループ品質管理係に所属している。

Cは、日立労組の組合員であり、神奈川支部に所属している。

エ 申立人Dは、昭和36年3月に高等学校を卒業し、同年4月に会社に採用された後、横浜工場に所属した。同人は、昭和40年8月に会社から系列会社の日立電子株式会社への転属を命じられたが、同社から就労を拒否され、一方、会社からは退職扱いとされた。(以下「転属事件」という。)このため、会社を相手に訴えを提起し、横浜地方裁判所、東京高等裁判所、最高裁判所のいずれにおいてもその訴えが認められ、昭和48年8月に会社に復職した。この時期を除いて横浜工場に所属し、本件結審時には、デジタルメディアシステム事業部映像本部ディスプレイ設計部構造グループに所属している。

Dは、日立労組の組合員であり、その横浜支部(以下「横浜支部」という。)に所属している。

オ 申立人E(旧姓は、e)は、昭和42年3月に高等学校を卒業し、同年4月に会社に採用された後、横浜工場に所属し、結審時には、デジタルメディアシステム事業部生産統括本部生産管理部開発試作課精密組に所属している。

Eは、日立労組の組合員であり、横浜支部に所属している。

2 申立人らの組合活動等

(1) A、B及びCの神奈川支部等での活動

ア 神奈川支部代議員としての活動

(ア) Bは、昭和48年に神奈川支部の春闘決起大会に代議員として出席し、発言したことがあった。

(イ) Cは、昭和56年に神奈川支部の春闘決起大会に代議員として出席し、「日立の賃金は他企業と比較すると低い」などと発言をした。

Cは、昭和62年に職場運営委員長に対して神奈川支部大会の代議員に立候補したい旨を話したが、職場運営委員会では別の者を推薦したとして推薦されなかった。Cは、平成6年以降、毎年代議員選挙に立候補したが、いずれも落選している。

イ 神奈川支部役員選挙等への取組

(ア) Aは、昭和44年6月、切実な職場要求を実現し労働者の権利を拡大するため、組合運営の民主化を図るとして、明るい職場をつくる会準備会(以下「準備会」という。)の結成に参加した。準備会は、昭和45年に行われた神奈川支部の評議員(概ね組合員30名について1名を基準に選出、評議員会は支部大会に次ぐ議決機関)の選挙において2選挙区に候補者を立てることとし、Aはその一人として立候補したが、落選した。

Aは、昭和46年にも評議員に立候補し、昼休み時間に個人演説会を開くなど選挙活動を行ったが、落選した。また、昭和47年にも評議員に立候補し、立会演説会で政策を訴えたが、落選した。なお、この投票日前日にAの選挙区の区割り変更があった。

昭和48年は、評議員投票日が8月7日であったところ、Aは、7

月に検査部へ配転となり、立候補できなかった。

(イ) Bは、昭和48年に職場運営委員（各評議員区で概ね10名に1名の割合で選出。評議員らとともに職場運営委員会を構成）に選出された。

(ウ) Aらは、昭和49年1月に「明るい職場をつくる会」（以下「明るい会」という。）を結成した。同年4月発行の「明るい会ニュース第1号」には、「燃え上る春闘」の見出しで「日立労組の闘いも4/2の交渉を皮切りに、本格化してきました。…要求実現のためがんばりましょう。」との記事や「会の幹部であるA」などの記事が掲載されていた。

明るい会は、昭和49年6月に神奈川支部選挙規程が改正され、評議員選挙への立候補に当たっても推薦が必要となったことから、執行委員や評議員選挙への立候補者推薦署名獲得に向けて選挙活動を行い、この中で、Bが評議員に立候補したが、落選した。昭和51年の選挙において、Aは、書記長候補となるため推薦署名獲得に向けて活動を行ったが、立候補することができなかった。

Cは、明るい会の会員と一緒に昭和49年、昭和51年に行われた神奈川支部役員選挙の立候補者推薦署名の獲得活動をした。

(エ) 平成6年に神奈川支部選挙規程が改正され、推薦がなくても神奈川支部役員選挙に立候補ができるようになり、同年、Aが執行委員長に立候補して137票を獲得し、Bが書記長に立候補して143票を獲得したが、いずれも落選した。

なお、明るい会は、昭和59年7月10日、昭和61年7月3日及び平成4年7月13日に執行部に対して、「推薦制」をやめるよう申し入れていた。

Aは、平成8年、平成10年に執行委員長に立候補し、一方、Bは、平成8年に実施された支部役員選挙で書記長に、また、平成6年以来毎年評議員に立候補したが、いずれも落選した。

Cは、平成6年、平成8年及び平成10年に実施された神奈川支部役員選挙でAやBの選挙連絡責任者となった。また、評議員選挙には平成6年以降毎年立候補しているが落選している。

ウ 「すくらむ」の配布活動

昭和50年2月から日本共産党日立神奈川工場支部名義で「すくらむ」（発行部数約1,500枚～2,000枝）と題するチラシが平成4年4月91号まで発行され、A、B、Cは、日立神奈川工場の門前及び会社社宅等での配布や編集、印刷などを行っていた。

会社又はその従業員に関連する記事として、1975年2月発行の第1号には「かくし利益は手つけず一時帰休や賃金カット」との見出しの記事が、1975年2月20日発行の第2号には生活実態アンケート結果が、1975年7月9日発行の第7号には「サービス残業発生か？協約無視の

「合理化」攻勢」との見出しの記事が、1976年3月17日発行の第11号には「会社の不況宣伝を斬る財源タツプリ大幅賃上げはできる」との見出しの記事が、1982年7月28日発行の第36号には、「働く者の目で安全衛生を見直そうー視力障害発生ー」との見出しの記事が、1982年8月27日発行の第37号には「始業前の朝礼昼礼は労基法違反です茂原、小田原工場朝礼・昼礼が始業後にあい次いて是正される」との見出しの記事が、1988年4月28日発行の第79号には「フレックスタイム今までと同じ仕事をしていても収入は大幅に減る」との見出しの記事が、1990年10月発行の第86号には「期待は大きい'90一時金日立も出せるよね」との見出しの記事が、それぞれ掲載されていた。

なお、Bが、Aらと「すくらむ」を工場の門前で配布していると、守衛が門前に引いてある白線の中に入って配布するのを注意する一方、必ず「一枚ください。」と言って取りに来ていた。

エ その他の活動

(ア) Aは、昭和49年の石油危機を理由とする会社の自家用車乗入れ規制に対して、神奈川支部の問題として取り上げてほしいと支部執行部と話し合いをもったことがあった。

(イ) Cは、昭和50年頃から職場集会で活発に発言するようになった。

(2) D及びEの横浜支部での活動

ア 横浜支部代議員としての活動

(ア) Dは、昭和37年の日立製作所横浜工場労働組合の定期大会に代議員として出席した。また、昭和49年8月の横浜支部の定期大会に代議員（組合員10名の組合員数について1名を基準として選出）として出席した。横浜支部の大会では同人に係る裁判の報告や、大会議案に対する意見を表明するとともに、役員選出に係る選挙規程を元に戻すように改定すべきである旨の緊急動議を提出したが、否決された。

なお、これ以降の定期大会の代議員等は順番により選出されるようになり、その関係からDが選ばれることはなかった。

(イ) Eは、昭和45年以降、横浜支部定期大会の代議員に二度選出されたことがあった。また、昭和47年頃から職場集会で「春闘の要求が低すぎる。上からきめるのではなく、下から吸いあげてほしい。」などと発言をした。

イ 横浜支部役員選挙への取組

(ア) Dは、昭和49年の横浜支部役員選挙に立候補を予定したところ、選挙規程が同年6月に改正され、立候補にあたり、三役は100名以上、専従執行委員は50名以上、評議員は5名以上、代議員は3名以上の推薦署名が必要とされる推薦制が導入されたことにより、Eを推薦責任者として専従執行委員に立候補のため活動を行ったが、推薦署名が必要数に至らず立候補できなかった。Dは、昭和51年の支

部役員選挙でも他の1名の者とともに専従執行委員に立候補を予定し、Dの推薦責任者にEがなったが、推薦署名が必要数に至らなかった。昭和53年にも立候補の準備をしたが、立候補に至らなかった。その後の選挙では立候補活動を断念した。

- (イ) Dは、この間の昭和49年の選挙の際に、立候補準備の推薦署名中に妨害があったとして、公正な選挙が実施されるように選挙管理委員長等に対して要望書を提出し、また、昭和51年の選挙の際にも「推薦制度の下では会社の妨害が入り易いこと、また組合民主主義にも著しく外れていること」を選挙管理委員会に報告し善処を求めた。昭和55年の選挙のときには、選挙広報に立候補者の政策や抱負等を記載するよう選挙管理委員長に口頭で申入れた。1992年6月26日付けでDや「e」などが連名で選挙管理委員会に、そして1992年6月27日付けで横浜支部委員長あてに推薦署名がなくても立候補できるように申入れを行った。
- (ウ) 平成6年6月になって、役員選挙規程が改正され推薦制度によらなくても立候補が可能となり、Dは執行委員長に、Eは専従執行委員に立候補した。選挙結果は、投票総数2,549票中、Dは220票を獲得し、Eは179票を獲得したがいずれも落選した。その後、平成8年及び同10年の選挙にもDが執行委員長、Eが専従執行委員などに立候補したがいずれも落選した。

ウ 職場新聞発行などの活動

(ア) 「あらぐさ」の配布活動

昭和49年11月から日本共産党戸塚地区日立支部発行の「あらぐさ」と題するチラシ(発行部数約3,000枚)が昭和54年頃まで発行され、DやEは、工場の門前、戸塚区内の日立及び関連会社の社宅等での配布や発行活動を行った。会社又はその従業員に関連する記事として、1976.4.29発行の第20号には「なによりも従業員の安全を優先させよ！フライバック・トランス製造に伴う災害問題で申し入れ」との見出しで日本共産党戸塚地区日立支部が日立横浜工場に申し入れを行った記事が掲載され、その中でDの名が申入書の申入者の一人として挙げられており、また、1976.5発行の第21号には「労働災害の防止を徹底せよ！ーフライバック・トランス製造に伴うーZ1衆議員国会で安全対策を要求」の見出しの記事が掲載され、また、1976.6発行の第22号には「労災認定と有害樹脂使用中止を指示！：労働省Z1衆議院議員らの申し入れによって国会で安全対策を要求」の見出しの記事がそれぞれ掲載され、その中で労働省と交渉した者の一人として日立横浜工場のDと記載されていた。1976.10発行の第25号には「日立は寮生の私生活に不当な介入をするな！」との見出しの記事が掲載されていた。

(イ) 「いぶき」の配布活動

昭和57年7月から日本共産党日立横浜工場支部名義で横浜工場の全ての労働者を対象に「いぶき」と題するチラシ（発行部数約1,000枚）が発行され現在に至っている。D及びEは、横浜工場の門前、横浜工場の社宅で配布や発行活動を行った。1982.7発行の第1号には「いぶき創刊にあたって」のほか社員食堂や昇給の話題や「労働組合の役員選挙に立候補しようと推薦署名を集めたsさんの話し」の見出しの記事などが、1982.8発行の第2号には「健康や家庭生活を破壊する異常残業、サービス残業の根絶を!」、1982.9発行の第3号には「年休の自由行使と完全消化の取組を」、1987.6発行の第21号には「残業代の不払は労働基準法違反」、1987.9発行の第22号には「空洞化に対応した人減らしと『合理化』をねらう新生横浜工場」、1988.11発行の第26号には「88一時金要求5.5ヶ月は譲れない」、1989.10発行の第31号には「実労働時間1800時間の実現をめざして年休完全消化の取組を」、1989.12発行の第33号には「激動した世界1989年それぞれの国民が真に主人公となる時代の幕あけに」、1990.7発行の第35号には「仕事を与えられていなかったDさん正常な職場生活へ戻すことを要求」との見出しの記事が掲載されていた。

エ Dの活動

- (ア) Dは、昭和51年6月に行われた別会社に出向中の35名の従業員への転属命令に対して、横浜支部の執行委員長に「労働組合が組合員を組合のない会社に転属させるのは間違いだ」と申し入れを行った。
- (イ) Dは、昭和60年頃、横浜支部の執行委員長に対して、岐阜工場全体に時間外勤務手当の不払が横行しているので、時間外勤務をした分については会社がきちんと支払うよう、組合が会社に対し、アクションを起こして欲しい旨を要望した。その後、Dは自分自身の昭和62年4月から6月分の残業代が実績通り支払われなかったことから、同年6月20日、「時間外及び深夜労働に対する割増賃金の不払いに関する報告書」を横浜西労働基準監督署に提出した。そこで監督官が工場に調査に入り、その結果、会社は残業代の未支給分を支払った。

なお、Dは、会社が同人の組合活動を嫌悪し、監督署への申告を直接の契機として、不利益な取扱いを行ったことが不当労働行為であるとして、平成2年8月30日、当委員会に対して救済申立てを行い、当委員会では、平成7年6月27日に一部救済命令を発した。これに対して会社は、中央労働委員会に再審査を申し立て、結審時現在、審査中である。

(3) その他の活動や会社等の対応

ア「日立・D君を守る会」の活動

昭和40年8月の転属事件の発生の翌月の9月に「日立・D君を守る会」が結成され、日立の工場を中心にビラまきなどの活動が行われた。

Eは、昭和42年からこの会に参加した。なお、Dは、数回にわたりこの問題に関して横浜工場労働組合に話しを聞いて欲しい旨を申し入れたが、拒否された。

イ 日立争議団支援職場連絡会議での活動

昭和49年3月、日立及び日立関連会社の労働者により、日立争議団支援職場連絡会議（以下「支援連」という。）が結成され、議長にDが選ばれた。この支援連に、神奈川工場の明るい会も参加することとし、Aは、神奈川工場の明るい会メンバーの職場代表となり、さらに昭和59年からはBが同じく職場代表となり参加した。この活動の一環として、昭和51年に発生した労災事故に関連して同年5月31日、Dらは、日立製作所本社のG労務課長らに対して、直接申入れを行った。支援連発行の「88春闘の前進のために」と題するパンフレット（副題として「支援連春闘パンフレット88年版」と記載されている。）には、『支援連は、日立の不当な労働者攻撃と闘う仲間を、みんなで支援しあう日立の職場の連絡組織です。「電機の職場に一人の首切りも許さない」、「あらゆる差別をやめさせよう」、を合言葉に電機の仲間とも手をつないで、明るく、働きやすい職場をめざして、皆さんと共にがんばる決意です。』との記載がある。活動として、争議支援や春闘討論集会の開催、上記パンフレット（平成元年から「職場政策パンフ」）の他、支援連ニュースやビラの発行・配布などを行っていた。そして、EやAら明るい会は、支援連発行の「春闘パンフレット」を買ってもらいながらの対話活動を、社宅などで行ったり、平成2年頃から電機労働者懇談会で発行している「春闘アンケート」はがきを職場や社宅に配布するなどした。なお、支援連は、平成4年に「日立関連労働者懇談会」へ運動を引き継いだ。

ウ 神奈川電機大企業黒書での活動

昭和55年、日本共産党神奈川委員会は、神奈川県内の電機産業に働く労働者と協力して電機各社の実態の調査を行い、問題点について、横浜西労働基準監督署や戸塚職業安定所などに申入れを行った。この活動にAら明るい会のメンバーやD、Eも参加した。また、同神奈川委員会は、『電機産業』大企業黒書』をとりまとめた。すくらむ第29号（56年2月25日付け）には、日本共産党日立神奈川支部らが2月21日に平塚労働基準監督署長と会談した記事が掲載されている。それによると、前記の黒書に基づいて、同支部が平塚労働基準監督署に、55年10月に日立神奈川工場の長時間労働・年休切りすてなどについて、実態調査と指導を求めた結果、同11月に監督官が立ち入り監督したところ長時間労働と年休消化に問題点があり、指導した旨の内容であった。また、すくらむ第30号（56年3月25日付け）には、日立神奈川工場の長時間労働が国会で追及され、このことや、前記の平塚労働基準監督署長との交渉により、会社は「間接員の残業縮減に関する件」と

いう総務部長通達を発し、残業縮減施策を開始したとの内容の記事が掲載されていた。

エ Bの活動と会社等の対応

Bは、昭和46年10月から2年間、会社の寮の村長（各棟各階ごとに寮生の互選により正副1名ずつ選出される。）として、寮生の要求や意見を取りまとめて、寮委員会に提出する活動や、各委員へ要望活動などを行った。その後、村長制度が廃止されたため、寮委員に立候補しようとしたが、寮運営規則で候補者は当期寮委員会が審議し、定員までしぼるため、選ばれることはなかった。

オ Cの活動と会社等の対応

(ア) Cは、昭和49年春頃、明るい会に参加するようになった。

また、昭和51年10月に本社前で不当解雇抗議を内容とするビラの配布などを行った。

(イ) Cが、明るい会に参加するようになったころ、同会の会員であるHに対して、当時Cの上司であったI主任は、「C君が活動をやっているけれども、あなたはC君の責任がもてるか」と言ったことがあった。

カ Dの活動と会社等の対応

(ア) Dは、昭和49年6月、工場の食堂の値上げに関して、工場への通勤路で朝の7時頃からプラカードで食堂の値上げの撤回を訴えた。

(イ) Dは、昭和51年4月頃、J主任（主任は、係全体の取りまとめを行う職務。）に喫茶店に誘われ、「Dさんはもったいない、もっと仕事をやってほしい。あっちは止められないの」と言われ、「これらの活動は、私の人生観によるものでJさんの期待に応えることはできません。」と言ったことがあった。

キ Eの活動と会社の対応等

(ア) Eは、昭和51年、会社の寮である和敬寮の副寮長に選ばれ寮生活の改善活動を行ったが、昭和52年に再び副寮長に立候補しようとしたところ、寮長をしていたKから「Eさんはいい人だが組織に入っているからよしてほしい、和敬には何もしてやらないと言われていて、対外的には和敬寮はアカだといわれると話されている。」と言って立候補を断念するよう求められた。

(イ) Eは、昭和63年8月7日、既に会社を退職しているLから「会社を退職したから、今だから話せる」とし、3年前に勤労課労務主任のMに呼ばれ、『君はeと親しいようだが新聞をとっているのか』と聞かれ『とっていないなら新聞をとってeに近づいてくれないか』と言われ、なんだかスパイみたいな事をやらされると困って色々考えた末、直接Mさんに言えないので、N組長に『とてもそんな事はできない』と伝えてくださいと断った』と言われた。

(ウ) Eは、平成6年にO組長に45歳ですので「3級から2級になった

でしょう」と尋ねた際に、「上がったよ、いろいろやっているから、こんなに遅かったんだけど、まあ、それなりに覚悟してやっているのだろうけど」とか「俺はあなたのことは一種の病気だと思っている。それについてはとやかく言わない。言うも裁判でいろいろ言われるだろうから。仕事のことでは言うけど。こんなことやらなければ、普通じゃもっと早く上がっているはずなんだけどな」と言われた。

(4) 事業所苦情処理委員会等に対する「苦情の申請」などについて

A、B及びCは、連名で平成3年4月16日に事業所苦情処理委員会に対して昇格実態の確認と格付け・賃金の改善要求を内容として、苦情の申請を行ったが、同委員会は、賃金・昇格は個人的な問題であり、職場苦情処理委員会では受け付けない、苦情処理は職場から事業所へ進むのだから、職場処理委員会が受け付けるのがルールであるとして、受け付けられなかった。

その後、職場苦情処理委員会で苦情処理が行われ、組合側職場苦情処理委員は、A、Cに対し、それぞれの課長から受けた説明に沿った結論となったと伝えた。

そこで、A、B及びCは、連名で神奈川支部執行委員長及び組合側事業所苦情処理委員に対し、1992年4月13日付け文書により、職場苦情処理で行われた処理の内容及び方法が申立内容に反していること、組合側事業所苦情処理委員が職場苦情処理で行った処理内容および方法を追認していることは納得できないなどと申し入れた。

3 会社内での労務政策の状況

昭和46年1月26日及び同月27日に開催された労務担当者研修に関する「労務担当者研修報告書」と題する文書の「5 採用の面接時のPoint」の項には、「本人の前歴」のほか、「最低限(共)…等思想偏向者…」との記述がある。

4 会社の処遇制度と賃金制度

(1) 処遇制度について

会社の処遇制度としては、職群等級制度と特称制度がある。

ア 職群等級制度

職群等級制度は、所員を各人の職務により6つの職群に分けて処遇管理を行う制度である。実際に担当する仕事に応じてどの職群に属するかが決定される。本件で関係する各職群は、それぞれ次のように定義され、会社と日立労組との間で協定されている。

- ・企画職は、企画・立案及び指導・確認をする職務
- ・監督指導職は、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

- ・直接技能職（以下、直接技能職については「技能職」という。）は、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

これらの職群は、更にそれぞれ等級に区分されている。

○初任格付

定期採用の新入所員のうち、高等学校卒業者は7級執務職（または7級技能職）に格付けする。

○企画職への編入とその等級格付

企画職への編入は、次の定義に則り、各人の担当職務と能力を審査のうえ、決定し、その等級格付けは、同じく次の定義に則り、各人の職務遂行能力と被監督の態様に基づき、査定の上で決定する。

○企画職の定義

日立労組との間で協定された企画職の定義は、次のとおりである。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、或い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たっては、これを指導、確認する責を負う職務

○企画職等級の定義

日立労組との間で協定された企画職等級の定義は、次のとおりである。

（定義中①が職務遂行能力であり②が被監督の態様である。）

等級	定義
1 級	<p>① 全社的に或は、事業所全体に重要な影響を持つ複雑且つ困難な問題の企画立案及び調査研究或は高度な専門技術的知識を駆使して、開発設計等を行う能力を有すること。</p> <p>② 方法論については、指示を受けるが、業務の遂行については、自主的に任されている。</p>
2 級	<p>① 他部門と複雑な関連をもつ課内の中心的業務を自主的に企画立案及び調査研究或は、専門的知識に基づいて開発設計等を行う能力を有し、且つ業務遂行基準は、一応確立されているが変化が多く、その都度臨機応変の判断が必要な業務を行う能力を有すること。</p> <p>② 方法論については、詳細な指示を受けるが、業務の自主的な遂行を、ほぼ任されている。</p>
3 級	<p>① 限られた範囲の担当日常業務について企画立案調査研究或は、初歩的な専門技術的知識に基づいて開発設計等を行う能力を有し、且つ業務遂行に当たっては、深い経験的知識により、ケースバイケースの処理を要する業務を行う能力を有すること。</p>

② 業務遂行基準の定まっているものについては、包括的な指示を受けて、特に問題のない限り、自主的に遂行する。

○監督指導職への編入と昇格

監督指導職への編入は、組長などの定められた職務に任用した場合に行う。任用にあたっては、能力、意欲、適性はその職務にふさわしい者か否かを審査のうえ決定する。編入にあたっては、組合との間で協定されている職群の定義にあたる「上級監督者・組長・看護婦長などの指導・監督にあたる職務」に任用した場合その都度行う。昇格は、日立労組との間で協定されている年齢の目安等の基準に則り、能力、意欲を評価要素として審査のうえ決定する。

○執務職及び技能職の昇格

執務職及び技能職の昇格は、日立労組との間で協定されている次表記載の基準を目安として、年齢と在任年数を資格要件とし、その能力と意欲を評価要素として査定の上で決定する。
 なお、会社では年齢の管理は、実年齢でなく、標準年齢として学歴別に起算年齢を決定して管理している。高等学校卒業では18歳を起算年齢としている。

年齢	歳								
	18	20	21	23	28	32	36	60	
早い者	7 級 (2)	6 (1)	5 (2)	4 (5)	3 (4)	2 (4)	1 (24)		
標準者	7 級 (2)	6 (4)		5 (4)	4 (5)	3 (6)		2 (7)	1 (14)
遅い者	7 級 (3)		6 (4)	5 (6)	4 (7)		3 (7)	2 (8)	1 (7)

注：() 内数字は在任年数

イ 特称制度について

特称制度とは、各職群の上位等級者のうち、能力、業績、勤務態度などが特に優れ、従業員の模範になるものに特称という呼称を与え、名誉を付与するとともに、給与などの処遇面でも優遇する制度であり、企画職に対する参事系列特称と監督指導職、執務職及び技能職に対する工師・主事系列特称がある。

なお、工師・主事系列の特称等級ごとの任用基準については、組合に説明しているが、参事系列特称については、会社の専権事項として運用がされている。

ウ 特称制度の日立労組と会社との確認事項

日立労組と会社との平成4年4月20日付け「事務折衝において確認された事項」において、臨時給与関係や56歳以下の所員の賃金関係の項目のなかで副参事2級の者の取扱いを定めるとともに、「組合員である副参事1級の賃金改定については、従来の考え方に基き、副参事2級並びに1級企画職との見合いで改訂する。」という項目も置かれていた。

(2) 賃金制度について

ア 給与

給与は、賃金、退職金、年金、休業手当及びその他の給与で構成されている。

イ 賃金体系

賃金は、基本給、加給、職務給、扶養手当、地域手当及びその他の手当で構成されている。

ウ 賃金項目の主な概要

(ア) 基本給

学歴別初任基本給に、各人の毎年の昇給額（査定額及び補整額）が加算されて決定される賃金で、毎月同額が支給される。

(イ) 加給

加給は、全職群に支給される「査定部分」と、この他に企画職群に支給される「定額部分」の2種類がある。

(ウ) その他

エ 賃金改訂

会社は、賃金改訂について、毎年、日立労組との間で、各賃金項目における職群等級・特称等級・職級別の配分、及び協定の有効期間などを協定し、これに基づいて各人別に基本給昇給、加給の査定、職務給の個人格付の見直しを行うとともに、昇格・編入などを実施し、賃金を改訂している。なお、改訂の時期は、毎年6月分の給与支給時からとしている。

なお、給与は毎月28日支給とされ、前月21日から当月20日までを対象期間としている。

(ア) 基本給

基本給は、定期昇給と補整とにより、各人別に昇給する。基本給の定期昇給は、職群等級及び特称等級ごとに協定された一般昇給割当額及び調整金を用いて、各人別にその能力及び意欲を評価要素として査定のうち昇給額が決定されている。

査定期間については、前年3月21日から当年3月20日までを査定

対象期間として行うことが日立労組との間でその都度確認されている。また、職群等級及び特称等級ごとに、出勤率が事業所平均出勤率以上の者及び事業所平均出勤率未満の者について、それぞれ査定額の最低額が協定されている。

なお、定期昇給や個別補整の実施にあたっては、昇格・編入などを行う前の各人の職群等級や特称等級が適用されている。

(イ) 加給

加給の査定部分は、職群等級及び特称等級ごとに協定された平均加給率を基準とし、企画職についてはその技能、勤惰、職務を、企画職以外についてはその技能、勤惰を、それぞれ評価要素として、各人別に平均加給率に対する加減により査定が行われ、この査定加給率を新基本給に乗じて、加給の額が決定されている。

オ 賞与

会社は、業績により原則として年2回賞与を支給することとしており、日立労組との間で、従来、例年11月に当年12月賞与と翌年6月賞与の支給基準についてのいわゆる冬夏型年間協定を締結していたが、平成11年よりいわゆる夏冬型年間協定に変更され実施されている。

この協定に基づいて、査定分、出勤リンク分、加給定額リンク分・職務給賃率リンク分及び指導執務員・指導技能員加算の合計額が賞与として各人に支給される。査定分については、職群等級及び特称等級ごとに協定された割当査定率分を用いて原則として職群等級及び特称等級ごとに各人の勤務成績（勤惰、業務能率及び生産又は業務に役立った度合）により査定を行い、基本給に査定率を乗じて算出する。また、職群等級及び特称等級ごとに、出勤率が事業所平均出勤率以上の者及び事業所平均出勤率未満の者に対する査定の最低支給率を協定している。

なお、12月賞与の査定期間は、当年3月21日から9月20日まで、6月賞与の査定期間は、前年9月21日から当年3月20日までとされ、支給日はそれぞれ9日前後であった。

出勤リンク分は、各人の基本給に出勤リンク分の支給率を乗じて算定する。

カ 平成10年処遇制度・賃金制度改定（平成10年5月21日以降）により、資格制度（企画職系列）の改訂が行われ企画職の職名がなくなり、参事系列特称と総合職の名称に統合された。ただし、呼称として副参事2級等の名称は残されている。

5 制度等の運用状況

(1) 昇給・加給率の運用状況

平成3年における昇給・加給率の運用状況は、次のとおりである。

区 分		一般昇給	加給率平均
企画職	1級企画職	5,200円	44%

	2級 //	4,300	39
	3級 //	3,700	35
特称者	工師・主事	5,200	55
	工匠1級・副主事1級	4,600	48
	// 2級・ // 2級	4,200	44
監督指導職	1級監督指導職	4,200	44
	2級監督指導職	4,100	43
	(以下略)		
執務職 技能職	1級執務職・技能職	3,700	35
	2級執務職・技能職	3,500	33
	3級執務職・技能職	3,300	29
	4級執務職・技能職	3,100	23
	(以下略)		

(2) 編入、昇格等の運用状況

ア 基本給と加給の査定会議は、同じ機会に行われたこともあり、また別々に行われたこともあった。

イ 昇格の査定対象期間は、前年3月21日から当年3月20日までである。

ウ 技能職の場合、中卒で3年間の技能訓練校を経た者と、高校を新卒で入った者との場合、格差を設ける取扱いはしていなかった。

エ 企画職編入は、執務職の場合、通常4級執務職から編入していくのが一般的である。

なお、査定権者である主任技師（主任技師は、専門職で技術面を担当する課長相当職である。なお、課長は、課全体の管理業務をつかさどる。）が候補者に推薦しないと編入されない仕組みであった。

オ 横浜支部専従者の事例

横浜支部のPは、副執行委員長を昭和57年8月21日以降、2期4年間務めた後、執行委員長を昭和61年8月21日以降平成8年8月20日まで5期10年間務めた。同人は昭和63年5月21日付けで工匠一級に、平成8年度に工師に昇格した。

横浜支部のQは、副執行委員長を昭和63年8月21日から平成6年8月まで3期6年間務め、その間に、平成4年5月21日付けで工匠一級に昇格した。

なお、執行委員長、副執行委員長は専従とされており、平成4年4月20日付け労働協約第8条で「会社は組合及び支部が組合員中より組合業務に専従する役員及び書記を選任することを認める。会社は前項の組合専従者については第18条の休職に準ずるの外、次の通り取扱う」とし、同条7号で「専従期間中の基本給の変動は一般組合員と同様に取扱う」、同条9号で「専従者が専従を解かれた場合は原則として原職に復帰する」とされている。

6 申立人らの処遇及び賃金並びに同期同学歴者等の状況

(1) 申立人らの処遇の状況

ア Aは、20歳の昭和41年6月21日に6級執務職に、22歳の昭和43年5月21日に5級執務職に、31歳の昭和52年5月21日に4級執務職に、38歳の昭和59年5月21日に3級執務職に、45歳の平成3年5月21日に2級執務職に、そして、52歳の平成10年5月21日に1級執務職にそれぞれ格付けされている。

イ Bは、20歳の昭和45年11月21日に6級執務職に、25歳の昭和50年6月21日に5級執務職に、29歳の昭和54年5月21日に4級執務職に、38歳の昭和63年5月21日に3級執務職に、44歳の平成6年5月21日に2級執務職にそれぞれ格付けされている。

ウ Cは、18歳の昭和46年4月21日に7級執務職に、20歳の昭和48年5月21日に6級執務職に、25歳の昭和53年5月21日に5級執務職に、28歳の昭和56年5月21日に4級執務職に、38歳の平成3年5月21日に3級執務職に、そして、43歳の平成8年5月21日に2級執務職にそれぞれ格付けされている。

エ Dは、転属事件の後に会社に復帰の際、30歳の昭和48年8月21日に4級執務職に格付けされた。そして翌年の31歳の昭和49年5月21日に3級企画職に、41歳の昭和59年5月21日に2級企画職に、そして55歳の平成10年5月21日に総合職8級にそれぞれ格付けされている。

オ Eは、18歳の昭和42年4月1日に7級直接技能職に、21歳の昭和45年5月21日に6級直接技能職に、25歳の昭和49年5月21日に5級直接技能職に、31歳の昭和55年5月21日に4級直接技能職に、38歳の昭和62年5月21日に3級直接技能職に、そして、45歳の平成6年5月21日に2級直接技能職に、それぞれ格付けされている。

(2) 申立人らの基準内賃金及び賞与と同期同学歴者との対比

昭和52年度から平成9年度までの各申立人の基準内賃金及び賞与とそれに対応する同期同学歴者の賃金等は、別表1のとおりである。

(3) 会社の男子高校卒業事務技術系年齢別格付け状況

1981年度から1985年度の5年間の総計は別表2のとおりである。

(4) 会社の男子中・高校卒業技能者の年齢別格付け状況

電機労連モデルによる日立製作所の標準者賃金による格付の状況は別表3のとおりである。

(5) 申立人らの基本給昇給状況

申立人らの平成元年度から平成9年度までの基本給昇給等の状況は別表4のとおりである。

(6) 申立人らの賞与支給状況等

申立人らの平成元年度から平成9年度までの賞与支給状況等は別表5のとおりである。

(7) 申立人らに対応する同期同学歴者の格付状況

申立人らと同期同学歴者の格付状況は別表6のとおりである。

7 申立人らの業務遂行状況

(1) Aについて

ア 所属及び担当業務の変遷や職務の執行状況

Aは、昭和39年に神奈川工場入社後設計部に、そして昭和43年8月から同超大型コンピュータ推進本部に所属し、大型コンピュータの開発にたずさわっていたが、昭和47年に開発していた大型コンピュータが商品化されてプロジェクトが終了した後、残作業等にたずさわっていた。部長から「ソフトとハードの両方を知っている人はあまりいない。検査から要求があるので検査に行つて欲しい。」と言われ、昭和48年7月に検査部部品検査課試験技術係へ配転となった。同係で半導体の受入れ検査をするテスト（J - 283）のプログラム作成などを担当し、昭和51年3月までそれを行つた。昭和51年4月から半導体（IC、LSI）に各種試験を行つて品質基準に合致しているか否かを判定する認定試験を担当した。

会社は、F100K（高速論理IC）の検査が多忙でかつ不良が多発していたことから、スクリーニング係の態勢を強化するため、昭和54年10月にAを異動させた。なお、同係には、認定試験の経験者など数名の執務職も異動していた。なお、この業務には、実習生や他工場からの応援者、期間工なども従事していた。同係の執務職は、昭和63年に技能職が導入されるまで、受入検査作業を行いながら、半導体の検査方法の改善、不良解析や問題点のメーカーへのフィードバック等を行っていた。その間受入れた半導体の不良率は昭和54年下期の1.129%から昭和60年の0.037%に減少した。

Aは、F100Kの仕事がなくなりだしたことから、昭和62年7月には検査作業票の回収（各人の作業量を把握し、それを製品の原価に反映させる仕組み）の対象から外れ、テストのプログラム移行業務に専念するようになった。テストのプログラム移行に当たっては、主任は最初に総括的に作業内容を指示したものの、ひとつひとつのプログラムについて、指示をすることはなかった。Aは、平成2年10月に「次の仕事を打合わせたく、指示願います」と記入してプログラム移行の完了報告を提出した。

Aの要請をうけて、R課長は、平成2年5月24日から数回に渡り仕事や処遇などを話し合った。テストのプログラム移行は、平成3年1月に完成した。

S主任は、平成3年2月に自ら起案した「半導体系のOA化推進(案)」をR課長が承認し、同年4月3日にAに「受入検査フロー」の作成と検査ラインの意見聴取を指示した。Aが同年5月14日付けで「半導体検査マスタ（仮称）の検討」を提出したところ、同主任は、担当者の意見が反映されていないとして、Aは、同年8月22日作成とある「半導体受入検査手順」（OA化資料）を同主任に提出し、それを基に、

同年8月28日R課長などを交えて打ち合わせが行われた。その席で、R課長は、設備については、現有のワークステーションとそのソフトウェアを使うようにAに指示した。S主任の主導で定期的に打合せが行われた。Aは、S主任から翌年1月20日までに操作マニュアルを作成するよう指示を受け、作成した。なお、課内に別にO A化グループがあったが、Aの指示された計画は係単独のものとされ課内のO A化グループとは連携していなかった。

平成4年11月、I S O 9001取得の一環として、S主任はAにプログラム管理表やプログラムリスト来歴管理について、関係部署の打合せを設定するよう指示した。Aは、「検討中なので少し待ってくれ」との関係部署の回答を受け、これをS主任に報告したが、それ以上の指示がなかったため、その後は、動かず、打合せはS主任が主導して実施された。R課長は、平成5年12月2日付け業務連絡文書を作成したのを第1回目として、Aに対して文書で指示をするようになった。これ以後、課長及び主任とAとの間における業務指示及び報告は文書により行われた。

イ 自己申告票への記載とそれに基づく課長との面談の状況

昭和60年頃、T課長は、Aと自己申告票に基づく面談を実施した際、「あなたの場合、例えば考案改善の提案がずっとゼロである等日常の業務遂行状況をみても意欲・能力が著しく低いと判断せざるをえない。」と話した。その後、Aは、昭和61年下期に考案改善の提案をした。

R課長は、平成5年1月8日、自己申告制度（通称P I S）に基づきAと面談した。なお、Aは、平成4年度の要望事項として、①O A化の目標を具体的に決めて欲しい、②O A化を進めるため道具（使用機器、マニュアル類）がない、③O J Tを1人でやることは不可能なのでO A化を進めているところでO J Tをさせて欲しい旨を記載し、また、平成7年度の自己申告には半導体係O A担当になっているが、その業務が明確、実体的でないため、説明を求めている旨を記載した。

ウ 考案改善提案についての会社の表彰状況

考案改善提案制度は、業務改善を促したり、普段の業務に対する本人の意欲を向上させることを目的に行われており、Aの受賞状況は次のとおりである。

昭和	63年	銀賞 1 件
平成	元年	銀賞 1 件
平成	2 年	銀賞 1 件、銅賞 1 件
平成	3 年	銀賞 1 件
平成	4 年	改善賞 4 件
平成	5 年	改善賞 3 件、アイデア賞 1 件、佳作 1 件
平成	6 年	改善賞 6 件、佳作 1 件

平成 7年	改善賞 6件、災害ポテンシャルの指摘改善 1件
平成 8年	銀賞 1件、改善賞 1件

エ 懲戒処分

Aは、休暇中の交通事故の処理が所員就業規則に違反する行為であるとして、昭和47年7月25日付けで出勤停止2日間の懲戒処分を、また、同日付けで、会社への届出住所が変わっているのに届けなかったとして譴責処分を受けた。さらに昭和53年6月6日付けで通勤補助対象でないのに通勤補助を受領していたとして、過怠金の処分を受けた。

(2) Bについて

ア 所属及び担当業務の変遷や職務の執行状況

Bは、昭和45年、神奈川工場入社後、超大型部に配属され、超高性能電子計算機に搭載する基盤の信頼性試験などにたずさわった。昭和47年7月DIPS設計部論理グループ（グループとは、課相当の組織である。）に移り、電々公社向けの電子計算機の実装設計を担当した。昭和61年8月にプロセッサ第2設計部LBP設計グループに移り、以下事業部の組織変更などを経て現在デジタルメディアシステム事業部システム本部プリンティングシステム部第二グループに所属し、汎用コンピュータ用カナ漢字変換辞書の作成、プリンタ試験システムの開発、文字パターン辞書の作成、診断プログラムの作成及びマニュアルの作成などの業務を担当してきている。

昭和63年、Bの上長であったU技師は、Bに対して日立コンピュータエンジニアリング(株)（略称HCE）が開発した新しい属性データが品質上問題ないかをチェックした上でカナ漢字変換辞書に組み込むことを指示した。これに対してBは、文字と密接な関連のあるのが属性データであるとして、すぐには納得しなかったが、「製図B88-9-30 審査U88-9-30 承認V88-9-30」の記載のある「属性辞書（HCE）の神への納入品について」のメモをU技師に提出した。このメモの内容は、日立神奈川工場に属性データを納入する際の基本的な方針であった。Bは、その後、「89-3-1製図 B89-3-1審査U」の記載のある「KEIS83属性レコード（HCE製）製品納入時の問題点について」のメモを提出した。このメモの内容は、製品納入に際して、11項目の問題点を記載したものであった。U技師は、BにHCEへ資料の提出を依頼するよう指示したが、1か月を経過しても報告もなく作業も進んでいないとして、自ら資料を取寄せ、Bに渡した。しかし、Bは、その資料の内容が不十分であるとして作業を進めなかったことから、別の者に作業を依頼することとし、Bにこの旨を伝えた。

Bは、H-6281プリンタの文字パターン辞書のマスターテープを作成し、平成5年12月末に品質保証部に試送したが、平成6年1月に不合格になった。そこで、W技師から品質保証部へ再試送の指示があり、

その結果2月18日合格となったが、誤字2字を含む不良指摘があった。その後、Bは、このマスターテープをルールどおりにコピー作業を担当する関連会社PPサービスセンタに入庫せずに半年以上手元においていたことがあり、このことに関して、X主任技師から注意を受けた。

平成7年5月にBが作成した予定表では、マスターテープ作成作業は同年6月から作業を始め、3か月後の同年9月に完成し、カートリッジタイプの文字パターン辞書をソフトウェア事業部から出荷できる予定であったが、同年10月になっても完了しなかったため、X主任技師はW技師を通じてBに予定の見直しを指示したところ、Bは、同年12月に作業が完了する内容の新しい予定表を同年11月に作成し、提出した。しかし、作業は完了せず、平成8年9月に作業を完了する内容の新たな予定表を同年5月に提出したが、完成は同年12月であった。

イ 年未表彰や特許提案・研究報告書等の状況

(ア) Bは、直接的に本人が受賞した賞として事業所奨励賞が2件ある。

1件は、昭和63年U技師など2名と共に、受賞した「漢字辞書エンハンス」であり、他の1件は、平成元年にX技師など4名と共に、「プリンタ評価システム/FDメディア作成ツールの整備」である。このほかBはその関係した業務に関して、数社から表彰を受けた。

(イ) 平成8年9月現在、Bが所属していたオフィスシステム事業部周辺機器設計部周辺機器第2グループの入社20年以上の者はBを除いて全員10件以上の特許を提案しているが、Bには特許の提案はない。Bの同期の執務職には、入社以来7件の研究報告を執筆しているが、Bには、研究報告はなかった。

なお、会社では特許提案は各期毎に予算を立てて、予定者を決めているが、Bが選ばれたことはなかった。

(3) Cについて

ア 所属及び担当業務の変遷や職務の執行状況

Cは、昭和46年に、神奈川工場に入社した後、主に化工部生産技術課等でメッキ関係の技術を担当し、昭和55年12月に基盤検査グループ基盤検査係に配置転換となり、その後品質管理グループ等の名称や組織変更などがあり、本件結審日現在、エンタープライズサーバ事業部神奈川製造本部プリント基盤部品質管理グループ品質管理係に所属しており、その間一貫して、材料検査関係の業務を担当している。

Cは、平成3年2月以降は、材料不良対策や材料検査業務の改善、材料検査用設備の導入を主に担当した。なお材料受入検査業務は技能職が担当した。

Cは、平成4年6月プリプレグX線検査報告書をY主任技師の下で作成し、また平成5年5月には半断線自動検査装置を使用してのプリプレグ2袋検査実施に際しての検査欠陥指摘率の実験を実施し、同5

年11月に実験結果のグラフを同主任技師に提出した。

Cの机は、同人が昭和55年12月、基盤検査係になって以降、材料検査室にあった。従来から材料検査担当者の机は、業務の効率性により材料検査室に置かれることがあった。Y主任技師は、ISO国際規格の認定取得の準備作業の利便のため、事務所にCの座席を用意した。なお、「P品管G H4.10.21C」の印のある事務室座席レイアウト図にはCの座席が記載されていたが、Cはその席について確認をしなかった。一方Y主任技師も事務室座席レイアウト図を回覧したのみで、特段の指示はしなかった。

イ 自己申告票への記載の状況

Cは、平成元年度の自己申告書に「担当業務が技能職と同じ様な業務中心にされている。」等と、そして、平成2年度の自己申告書には「担当業務内容が昨年より変わり…。」等と記載していた。

ウ 考案改善賞の受賞状況

Cの考案改善賞の受賞状況は次のとおりである。

昭和60年12月	金賞	金属フィラメント混入不良の低減
昭和60年12月	銅賞	ガラスクロス交点浮出不良の低減
昭和61年10月	銅賞	材料受入精度向上金属片混入不良検出
平成3年9月	銀賞	J-10材受入検査パターン検査機による受入検査時間の短縮及び検査レベルの向上
平成4年2月	銀賞	GVA-67受入試験サンプル抜取り方法の改善
平成5年3月	銀賞	SA用プリプレグ品質改善による作業工数の低減及びX-BB基板の品質向上

なお、Cは、研究報告書や特許提案は提出していなかった。

(4) Dについて

ア 所属及び担当業務の変遷や職務の遂行状況

(ア) Dは、昭和36年、横浜工場に入社後、テレビ部テレビ設計課に配属され、以後昭和40年8月から昭和48年8月までの間を除き、主にテレビ筐体の設計・開発に携わっていた。

(イ) Dは、昭和56年にC20-891（国内向けカラーテレビ）を構造設計者が3人一組で開発したときに、その中のプラスチック製平枠の設計を担当したが、その際、図面の完成が遅れ、上長が直接製作メーカーに出向いて図面を完成させたことがあり、あるいはプラスチックの特性に起因する内反りによりテレビのリモコン送信機がリモコンホルダーから取り出せない、又は取り出しにくくなるといった状況が発生し、上長が京都までお詫びに行ったことがあった。

また、Dは、昭和55年にC26-901のプリセット扉や昭和57年にC20-892でそれぞれ追加工が必要となったことがあった。なお、他の設計者にも追加工が必要となった事例が昭和62年などに数例あ

った。

- (ウ) Dは、昭和60年から同63年頃小改造機種を担当していた。T T M - 01 (テレビ用アダプタ) を担当した際、最悪公差品の組合せの場合に製品として組み立てられないことがあり、また、扉内飾り板の変更図面を作成し、変更図面番号を採番した後、審査・承認を受けないで、外注メーカーに変更作成するよう指示し、この納期を過ぎた後になって、上長に審査・承認を受けるため変更図面を提出した。

なお、他の設計者においても、自署日付と審査・承認の日付に間隔があいている例が昭和61年など数例あった。

- (イ) Dは、C 29 - G 66 (カラーテレビ) のV R扉 (テレビを操作するボタンを収納している部分を覆う蓋) の回転機能を担当した際、加工上生じる寸法のバラツキを考慮しないで加工指示をしたため、追加加工が必要となったが、その加工が手作業によらざるを得なかったために部品寸法のバラツキが通常より大きくなってしまったものが横浜工場の検査部門に納入され、認定試験が不合格になるとともに、検査部門からDに対して改善策を講じるよう指示があったが、メーカーは、対応策の講じられていない前枠組立品100台分を納入してしまい、このため工場に作業者を出張させ、対策を講じた。この件に関し、Dは、昭和61年7月3日付けで「G 66枠、認定フォロー放置の件による始末書」を提出した。なお、同人にとって始末書の提出は初めてのことであった。

なお、他の設計者においても、コントロール扉で失敗事例が平成3年にあった。

- (オ) Dは、昭和63年3月7日、C 29 - S T 18に係る設計指示図面の作成が遅れたため、同月14日に形成メーカーにファックスでその図面を送信し、それにより作業を指示した。その後、成形メーカーから発注を受けたり、版下作成メーカーが、承認を得るため、版下のコピーをDにファックスで送信したが、それに対して同人は、文字のチェックを行わず、また、上長の審査・承認を受けないで、口頭承認を与えた。後日、成形メーカーから認定試験サンプルが納品され、これを検査部門が検査したところ、英文のスペルが一部間違っていた。Dは、この段階で初めて上長のZ技師に経過を報告した。この件に関し、Dは、昭和63年5月26日付けで「職制を通さずルールを逸脱したことに関する始末書」を提出した。

なお、他の設計者においても昭和49年などに印刷表示等のミスがあった。

- (カ) Dは、昭和63年秋頃、平成元年2月2日で有効期限の切れる電気用品取締法に基づく表示シールを平成元年2月3日以降生産予定のC 24 - S R I用に手配を行い、結果として使用できないシールを4,000枚作成した。このことについて、a主任技師は、再発防止策の提出

をDに下命し同人がこれを提出したが、内容が不十分であるとして5回の書き直しを命じた。

- (キ) a主任技師は、昭和63年10月27日、業務執行に関してDの責任を問い質している際、同人が同主任技師に「しつこい」と発言したことによって心を傷をつけられたとして詫び状の提出を求め、3回書き直させたが結局受けとらなかった。
- (ク) Zユニットリーダーは、平成元年1月10日頃、Dに対してカタログ撮影用模型を同年2月10日までに作成するよう下命したが、Dは、期日までに完成できなかった。
- (ケ) Zユニットリーダーは、平成元年4月頃、Dに対して「24形ブラウン管の寸法測定とその検討」を命じ、Dからその検討結果について5月12日に提出されたが、内容不十分として指導の上、再提出させた。

なお、本業務の遂行中に測定代金を支払うため自家注文伝票を書こうとしたところ、庶務担当者より台帳ができていないので明日にしてほしいと言われ翌日伝票を作成した。a主任技師は、Dに対して自家注伝票の発行は測定前に発行することが原則であるとして、叱責するとともに、朝礼で再発防止策について発言すること並びにその発言内容について現象、技術的原因、動機的原因、技術的対策及び動機的原因を原稿にまとめ事前提出することを命じた。なお、自家注伝票の発行について、Dが確認したところ、工具課や原料課では発行に関するルールはなく、ほとんど事後的に出されていた。

- (コ) a主任技師は、平成元年5月15日、改善提案文書の中に2字の誤字があるとして、Dに誤字についての顛末書の提出を求めた。これに対しDは、改善提案文書に誤字があった程度で顛末書を提出する理由はないとして提出を断り、代わりに「改善提案文書のチェックを怠ったことに関する顛末書の提出について」と題する文書を提出した。
- (カ) Zユニットリーダーは、平成2年11月、Dにカラーテレビのバックカバーの挿入方法に関するサービスマニュアルの作成を命じた。Dは、一度提出したが、作業指示内容に問題があるとして再提出を同年12月12日までにを行うよう命じられた。再提出は同年12月21日であった。
- (シ) Zユニットリーダーは、平成3年10月24日、Dに自社のテレビと他社製のテレビの構造分析及び原価の比較表作成を同年11月15日までに完成させるよう命じた。Dは、同年12月6日に提出したが、評価結果を技術的に説明すること、推定原価の根拠を明確にすることを指示され、返却された。Dは、同年12月10日になって補充修正のうえ再提出したが、不十分であると指導された上、再々提出を指示され、同年12月25日に提出した。最終的に、Zユニットリーダーは内容

的にほぼいいとの評価を下した。

- (ヌ) a 主任技師は、平成3年11月28日、Dに中空成形法知識習得を目的にこれに関するレポートの提出を同年12月6日までに提出するよう命じた。Dは、12月5日に提出したが、技術的検証をするよう改めて12月12日を提出期限として再度命じられた。Dは、再度提出したが、なお不十分であるとして問題点の指摘・指導を受け平成4年1月7日に再々度提出した。
- (セ) Z主任技師は、平成4年3月、Dに「ヒンジ構造を用いた操作鉤の強度検討」の注意項目を伝えるとともに命じ、最初提出のレポートでは検討不十分であるとして指導をした。再提出があったが、不十分であるとして作業の中止をした。
- (ソ) a 主任技師は、平成3年7月13日、DにGMMオペレーションを利用してカラーテレビの部品の図面を作成するよう下命した。この時、Dは、7月18日定時迄に完成させると回答した。Dは、7月23日になって図面を提出したが、誤りの部分についてa主任技師が直接訂正した。更に同主任技師は、Dに7月23日にテレビと専用テレビ台の組合せ寸法図面を2枚作成するよう下命した。Dは、翌日午前中に提出すると回答したが、24日の午後2時になって提出した図面をa主任技師がチェックした結果多数の誤りがあったとし、同主任技師は、再提出をDに指示した。Dの再提出図面にも不備があり図面が承認されたのは7月26日の午後になった。
- (タ) Z主任技師は、平成4年7月、DにC29-NX20/CBテレビの前枠変更の業務を命じた。Dが試作品について不都合箇所の検討と、修正指示を行わなかったため、同主任技師は、同年9月21日に同人に対して嚴重注意を行うとともに、当日中に変更図面を完成するよう指示したが、bユニットリーダーは、翌日になっても変更図面が出されなかったため、変更図面の完成をDの同僚に行わせた。なお、当該不良現象については、成形メーカーが手加工で対応する結果となった。
- (チ) Z主任技師は、平成4年10月、Dにカラーテレビの外形寸法図1枚と専用テレビ台の組合せ寸法図面2枚の計3枚の作成を下命したが、期日に提出されたのは組合せ図面2枚だけであった。翌日の朝、同主任技師が提出された2枚の訂正と作成を再下命したところ、Dは同日11時ころまでに提出するとの回答したが、午後6時30分になっても完成しないため、同主任が一部修正の上、顧客対応をした。
- (ツ) Dは、平成7年11月中頃、既存のテレビにS入力端子を追加する業務を指示され、変更図面を作成し作業指示を行ったが、0.5mmずれた場所に寸法指定したことが量産当日に判明した。この修正のため組立ライン等の調整を行い、年内最終出勤日の12月28日生産を行った。

(テ) Dは、平成10年7月30日、会社の機器を利用して、就業時間中に本件申立に関わる内容の私用文書を作成したことが判明したため、始末書を提出するよう指示されたが、係争中であることを理由に提出しない旨申し出た。そこで、同年8月3日にDと部長、c主任技師及びZ主任技師とで面談が行われ、始末書を提出しないことになった。しかし、Dは、迷惑をかけ申し訳ない旨を発言し、その後、部長がDに対し、口頭で嚴重注意をした。

イ Dの自己申告及び主任技師との面談等の状況

(ア) Dは、昭和62年2月19日に行われた自己申告に基づく面談の席上、a主任技師に対して、「業務量が少なく比較的負担の軽い、即ち結果として残業が余り伴わない機種を担当させて欲しい」、との申し出を行った。同主任技師は「残業をしないで済む業務をしてもらおう」と告げ、仕事の区切りのついた同年9月から業務負担の少ない仕事を担当するようになった。

(イ) Dは、同行が行った労働基準監督署に残業代の不払いに関する報告に基づいて労働基準監督署の監督官が工場の調査に入った翌日の昭和62年7月9日に、a主任技師、Zユニットリーダーに呼ばれ労働基準監督署に申告した理由について質問された後、a主任技師から「今後、あなたに対しては何事も原則的に対応します。」と言われた。

(ウ) Dは、平成元年1月27日の面談で、「肉体的に疲れるので、今後も業務下命は月トータルとして残業にならないボリュームにして欲しい。」とa主任技師に申し出た。その後、Dは、同年2月13日に年次有給休暇を取得して、医師の診療を受けたところ、「不安神経症のため2週間の安静加療を要する」との診断であった。翌14日、Dは、a主任技師に同月15日から2週間安静加療が必要である旨伝えたところ、a主任技師から他の設計者への業務の引継事項をまとめるように指示があり、同日「業務代行の件」との文書を提出した。Dは、休暇後の、3月7日に行われたa主任技師との面談でカタログ撮影用模型の手配が遅延したことに関する始末書の提出を強く求められたが、拒否した。それを受けてa主任技師が「そのような姿勢である限り、今後とも同じような失態が繰り返される可能性が高く、これ以上他のグループ員に迷惑をかける訳にはいかないの、現在担当している業務を中止してもらわざるを得ません。」と告げたのに対し、Dは、「現在の仕事環境に対し能力がない、設計業務はやりたくない。」と述べ、転籍を申し出た。これに対してa主任技師は、「転籍の希望があることは分かりました。しかし、受入れ部署があるかどうか分からず、転籍の約束はできません。それでは、3月8日午前中迄に現在仕掛かっている業務を整理し、引継ぎが出来るよう準備して下さい。」と告げた。その結果他の設計者にこれ

らの業務が引き継がれたものの転籍は行われなかった。これ以降、a 主任技師は、D に対して設計者として再育成を行うとして、業務を個別に命じたが、平成元年 4 月以降に D に下命した業務は設計業務そのものではなかった。D は、平成元年 7 月頃から約 1 年間は、実質的に仕事がない状況に置かれていた。

(エ) D は、平成 2 年 6 月 18 日付けで a 主任技師宛に、『「仕事を与えられていない状態」の撤廃に関する申し入れ書』そして同年 6 月 25 日付けで同主任技師宛に、『「人権侵害」を受けたことへの謝罪等の要求書』とそれぞれ題する書類を作成した。その内容は、「約 1 年 3 ヶ月にわたって、職場で『さらし者』同然の『仕事を与えられていない状態』に置かれているとして、そのような状況の速やかな撤廃を求めるなどの申し入れであった。

ウ 特許・実用新案の状況

D には、特許及び実用新案として、昭和 53 年に特許 1 件（「付属機器の取付装置」の件）、昭和 55 年に実用新案として 1 件（「タッピンねじの取付構造」の件）が登録された。

エ 技術賞等の状況

D の受賞した技術賞等の状況は、次のとおりである。

昭和 50 年 12 月	事業所技術賞 2 等	「木キャビネット使用セットの構造の合理化」
昭和 55 年 11 月	努力賞	
昭和 57 年 12 月	特許賞 5 等	「タッピンネジの取付構造」

D が受賞に関わった技術賞等の状況は、次のとおりである。

昭和 50 年 12 月	事業所技術賞 3 等	「フランス向カラーテレビ受信機の開発」
昭和 52 年 12 月	社長技術賞	「26 型 110° 偏向カラーブラウン管及び大画面カラーテレビの開発」
昭和 52 年 12 月	事業所技術賞 1 等	「伝統美シリーズの開発」
昭和 53 年 12 月	事業所技術賞 1 等	「Hi - u p F ブラウン管採用高画質カラーテレビシリーズの開発」
昭和 54 年 12 月	事業所技術賞 1 等	「国内向合理化カラーテレビシリーズの開発」

オ 考案改善の状況

D は、考案改善に関して次のとおり賞金を得ている。

平成元年 発明賞金 3,000 円 パネル取り付け構造
 平成 3 年 出願・登録・特別補償金 3,000 円 パネル取り付け構造
 平成 3 年 出願・登録・特別補償金 3,000 円 筐体の開閉装置

(5) E について

ア 所属及び担当業務の執行状況

Eは、昭和42年、横浜工場に入社し、原料部工具課工具係プレス仕上組に配属され、プリント基板プレス型の仕上組立て作業を、昭和45年4月21日同課同係自動盤組に変わり、ボール盤にて穴あけ作業を、昭和45年8月21日部品製造部機械係機械組に変わり、治工具の加工作業を行い、昭和53年3月21日工具課自動機制作係に変わり、円筒研磨盤での加工や旋盤での治工具加工やフライス盤での材料の荒取り作業を行い、そして昭和62年8月21日同係組立組に変わり、その後組織改正等を経てデジタルメディアシステム事業部生産統括本部生産管理部開発試作課精密型組に所属しており、主に汎用旋盤作業による治工具や部品加工及びプラスチックレンズ金型部品の荒取り作業に従事している。

Eは、精密組の中で平成5年3月21日から平成9年3月31日の間の年間平均で4.5件の加工不良を発生させたが、ほぼ同時期に在籍した指導員は、平成5年4月1日から平成8年9月20日までの間に21件の不良を発生させていた。

Eは、平成6年3月頃にプラスチック系樹脂のABS材のテレビの電源ボタンキャップの加工を、緊急作業として他の作業員2名とともに命じられた。その時、Eは、普通旋盤を、一人は卓上旋盤を、またもう一人は、普通旋盤でも小型のものを使用して作業を行った。

Eは、平成8年7月3日午前中に、工具課の執務員に頼まれ、直径約16mm、長さ約200mmの銅材の丸棒の先端を90°に尖らせるという、作業時間約10分の私物加工を行っていたとして、課長から反省文の提出を求められたが、提出しなかったため、口頭で嚴重注意を受けた。なお、この銅棒は、会社の茶道の会の先生が退任するため、庶務課で電子レンジを記念に送るそのアース棒として使用されるものであった。

イ 担当業務の性格と研修等の状況

Eの所属する工具課における金型製作のような精密加工技能を要する仕事の内容は、長年の経験の積み重ねにより培われてくるもので、一種の職人芸ともいえる極めて熟練を要する仕事とされており、例えばカラーテレビの総組立作業における技能レベルは、1～2週間程度の短期間で一定の技能レベルに到達できるが、工具課における金型の精密加工のような、極めて高い加工精度が要求される、いわば匠の世界においては、OJTによる繰り返し指導によってはじめて卓越した技能が身についてくる種類の仕事であった。

工具課のOJTの方法は、新たに担当する作業が決まった段階で、組長や指導員が担当する技能者に説明し、実際に手本を見せる中で、作業手順、作業の急所ともいべき勘どころを細かく教えるとともに、安全面等の教育も行い、その後においても、折りにふれ組長や指導員が技能の習熟度を見つつ、実務面での継続した作業指導を行っていく、いわゆる「して見せて、言って聞かせて、させて見せて」の繰り返し

指導を行って、技能者の技能レベル向上を図っていくもので、これはNC機や専用機といったような新しい機械設備等が導入された時においても同じであった。

Eは、新入社員教育以来はじめて、昭和56年8月に3日間の予定で「玉掛講習会」に参加することとなったが、講習の一日目の昼会社に呼び戻され、受講を中断した。以後「玉掛技能」はEには必要がないとして講習の指示はなかった。これ以外に研修等を受けたことはなかった。なお、昭和60年入社 of Eの職場の組員2名はそれぞれ数日間のNC教育を受けたのをはじめ、他の組員も3ヶ月間の日立生産技能研修所の研修や他の研修を受講していた。

ウ 技能習得状況等

Eの技能習得状況は、勤労課人事係に事務局が置かれている会社のインフォーマル組織である浜友会の平成7年3月8日の活動報告会で、工具課精密組のc組長が行った平成6年度の精密組内の技能習得に関する評価では、Eについては、「汎用旋盤では十分習熟している。汎用フライスではほぼ習熟している。NC旋盤では新しく修得した職種」と評価されていた。

Eは、昭和56年に当時の職業訓練法に基づく仕上げ（治工具仕上げ作業）1級技能検定に合格した。なお、会社の平成9年3月時点の金型関連の作業従事者（出向者も含む。）で1級以上の取得者は、43名中31名であった。なお、実務経験十分な40歳以上では30人中26名が取得していた。

8 本件申立て

(1) 申立人らは、次の7事件の不当労働行為救済を申し立て、当委員会は、これを併合して審査した。

ア 神労委平成4年（不）第16号事件（平成4年10月19日申立て）

会社が、申立人らに対して、正当な労働組合活動をしたことを理由に、昭和52年度以降の賃金、昇格、仕事等で差別的取扱いをしたとして、その救済を申し立てた。

イ 神労委平成5年（不）第21号事件（平成5年12月27日申立て）

会社が、申立人らに対し、正当な労働組合活動をしたことを理由に、平成4年度の賃金、昇格で差別的取扱いをしたとして、その救済を申し立てた。

ウ 神労委平成7年（不）第6号事件（平成7年3月27日申立て）

会社が、申立人らに対し、正当な労働組合活動をしたことを理由に、平成5年度の賃金、昇格で差別的取扱いをしたとして、その救済を申し立てた。

エ 神労委平成8年（不）第3号事件（平成8年2月22日申立て）

会社が、申立人らに対し、正当な労働組合活動をしたことを理由に、平成6年度の賃金、昇格で差別的取扱いをしたとして、その救済を申

し立てた。

オ 神労委平成9年（不）第6号事件（平成9年3月4日申立て）

会社が、申立人らに対し、正当な労働組合活動をしたことを理由に、平成7年度の賃金、昇格で差別的取扱いをしたとして、その救済を申し立てた。

カ 神労委平成10年（不）第5号事件（平成10年3月20日申立て）

会社が、申立人らに対し、正当な労働組合活動をしたことを理由に、平成8年度の賃金、昇格で差別的取扱いをしたとして、その救済を申し立てた。

キ 神労委平成11年（不）第7号事件（平成11年3月19日申立て）

会社が、申立人らに対し、正当な労働組合活動をしたことを理由に平成9年度の賃金、昇格で差別的取扱いをしたとして、その救済を申し立てた。

(2) 以上の7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、申立人らに対して、各申立人の同期・同学歴入社の中位者と同じの職群等級に是正しなければならない。

イ 会社は、申立人らに対して、昭和52年3月21日以降の年の定例給与を申立人らと同期・同学歴入社の中位者の平均額に是正し、申立人らに対する支払金額との各差額とこれに対する支払済まで年6分の割合による金員を支払わなければならない。

ウ 会社は、今後3、正当な組合活動をしたことを理由に、A、B、C及びEに対して昇格、昇進、賞与、配転、仕事、福利厚生等の差別を、また、Dに対して昇格、昇進、賞与、配転、福利厚生等の差別をそれぞれしてはならない。

エ 謝罪文の手交、掲示及び新聞掲載

第2 判断

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

会社における昇給及び昇格の発令並びに賞与の決定は、いずれも1回限りの独立した行為であり、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当しない。当該申立期間を経過した申立ては、却下されるべきである。

イ 申立人らの主張

本件昇給・昇格差別は、被申立人の一貫した意思に基づく反復継続した差別行為であり、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当するものであって、請求する救済内容のとおり、全面的に救済対象とすべきものである。

ウ 当委員会の判断

被申立人は、労働組合法第27条第2項に定める申立期間を経過した

申立ては却下されるべきであると主張するので、以下、判断する。

当委員会は、各申立事由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4年（不）第16号事件については、平成4年10月19日に申立てがあり、その是正対象である賃金については、平成2年3月21日から平成3年3月20日までの期間の昇給査定により発令された平成3年度の賃金が、平成4年5月28日まで支給されていたのであるから、申立て前1年以内にあるものとして、却下事由には該当しない。格付けについては、平成3年5月21日発令の昇進上の処遇について格差が生じていることに関して救済を申し立てているのであり、また、賞与については、基本給を算定の基礎としているため、昇給後の基本給の額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ものであるから、いずれも申立て前1年以内にあるものとして、却下事由には該当しない。

一方、昇給、昇格、賞与以外の仕事、研修等に係る申立てについては、差別があるとして、今後、差別を行わないように求めるものであるから、却下事由には該当しない。

このことは、平成5年（不）第21号、平成7年（不）第6号、平成8年（不）第3号、平成9年（不）第6号、平成10年（不）第5号及び平成11年（不）第7号の各事件についても同様である。

(2) 「労働組合の行為」の存否について

ア 被申立人の主張

申立人らの主張する諸々の活動なるものは、「労働組合の行為」に当たらないことは明らかであり、当該申立ては却下されるべきである。また、当たらないか否かは一見明らかでないとしても、労働組合の組織上または運動上の方針や決定に反して一部組合員が独自の行動をした場合には、当該労働者の独自の行動に過ぎず、「労働組合の行為」に当たらないことは当然である。さらに、その所属している労働組合を離れた他の団体、あるいはその所属している労働組合に対抗する組織外の団体の活動は、いかに労働組合活動を標榜しようとも、「労働組合の行為」に当たらないことは明白である。

イ 申立人らの主張

申立人らは、労働条件の改善や日立労組の真の民主化等のため、様々な組合活動を行ったものである。

ウ 当委員会の判断

(ア) 被申立人が主張するように、確かに、申立人らの活動は、日立労組や支部の機関決定を得た活動ではないが、さりとて、明らかにそれら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)のイの(ウ)、同2の(1)のウ、同2の(2)のウで認定した「明るい会ニュース第1号」「すくらむ」、「あらぐさ」、「いぶき」の中

には、会社従業員の労働条件の維持改善などを旨とし、訴える内容の記事があり、また、前記第1の2の(2)のエで認定したDによる労働基準監督署への申告は、会社の従業員に未払いの残業手当があるとしてなされたものであり、さらに、前記第1の2の(1)のイの(ウ)、同2の(3)のイで認定した明るい会や支援連における活動などは、日立労組の組合員として、その自主的、民主的運営を志向するためにしたものと同認められるのであるから、政党の支部名を冠して活動が行われることがあるとしても、なお労働組合の行為に当たるものと判断する。

(3) 審査対象とすることの適否について

ア 被申立人の主張

会社は、事業所における処遇制度・賃金制度の運用・実施は日立労組との協定に基づいて行っており、その範囲内における裁量は会社の専権事項である。その裁量の当否は経営の専権事項の適用・実施であって、明白かつ重大な違反がない限り、事後的に法的審査の対象とすべきではない。

イ 当委員会の判断

いかに日立労組との協定に基づき、その人事権の行使として行う措置であっても、正当な労働組合活動を行ったことなどを理由に従業員に対して不利益取扱を行うことは、現行の制度のもとでは許されないものであり、労働委員会が不当労働行為の成立を認める場合には、当該措置を是正するに必要な命令を発し得ることは当然である。

2 格差の存否について

(1) 申立人らの主張

ア 格付け、賃金及び賞与について

格付け、賃金及び賞与に係る格差については、申立人らと同年齢・同学歴の平均者を「中位者」とし、その者と申立人らとを比較する。会社は、昇格基準、賃金実態を一切明らかにしないので、入手できた日立労組賃金実態調査、電機賃金実態調査報告の日立製作所に関わる部分に基づき、同期・同学歴入社者の資格の中間値を中位者と位置付けて平均として扱い、資格に基づき算出する一時金額と同期同学歴入社者の平均基準内賃金で積算した。

(ア) 中位者の「資格」は、日立労組賃金実態調査時報の職群格付実態のうち、申立人らが属する高校卒業事務技術系男子及び高校卒技能系男子のデータの昭和56年度から昭和60年度までの5年間のものから求めた。なお、それ以降、この時報は非公開となっている。

(イ) 地位者の「賃金」は、電機賃金実態調査報告（学歴・性・職掌・年齢別個別賃金）の正規入社者算術平均賃金及び日立労組発行「労働日立」の賃金、一時金の確認団交結論に基づいて求めた。

平均賃金の算出は、最小二乗法による直線近似の手法で求めた。

計算に際しては、高卒で20歳から40歳までの平均賃金を使用した。これは、平均賃金が入社時から年齢と共に、ほぼ直線的に上昇するものの、40歳前後を境に、その上昇は直線上から下方へと外れるが、組合員の相当数が課長等に昇格し、非組合員になるため組合員に限ると平均賃金が下がることによるものと考えたからである。

イ 仕事等について

会社は、A、Cに対して技術的に高い仕事につけなかったり、Eに対して小刻みに仕事を変更して、仕事の主導的立場にならないようにした。また、Cに対して事務室内に座席を設けないでいたり、Eに対して研修を受けさせないといった取扱いをした。

(2) 被申立人の主張

ア 格付け、賃金及び賞与について

申立人らが主張する「中位者」の概念は、会社の処遇制度及び賃金制度を無視して、恣意的かつ独善的に作出されたもので、本件申立ての根拠となり得るものでない。

また、「大量観察方式」は、グループ間格差を比較検討する手法であるから、本件に適用する前提条件を欠くものである。

イ 仕事等について

仕事等に係る申立てについては、理由がない。

(3) 当委員会の判断

ア 格付け、賃金及び賞与について

被申立人は、「中位者」の概念が恣意的かつ独善的に作出されたもので、本申立ての根拠になり得ないと主張する一方、処遇制度及び賃金制度については、組合との協定の範囲の抽象的な制度説明に終始しており、また、「大量観察方式」はグループ間格差を比較検討する手法であるから本件に適用する前提条件を欠くと主張する一方、その有する資料を用いての具体的な反論をしていないので、当委員会としては、申立人らの主張立証を基にして格差の存否について判断せざるを得ない。

格付けについてみると、前記第1の6の(3)別表2で認定したとおり、高卒事務技術系男子の場合、採用当初は全員執務職だったものが、20歳代から企画職への編入が行われ、執務職と企画職の割合は、25歳では「72：28」、30歳では「14：86」、35歳では「9：91」となっており、以降、42歳までは企画職の割合がほぼ9割となっている。一方、執務職と企画職の人数は38歳をピークに、以降、減少に転じている。これは管理職への登用などによりこの統計から外れる者が出ているためと考えられる。このように昇格は年功的に取り扱われていたものと認められる。

A、B、Cはいずれも執務職であるが、同人らの同期同学歴者は、前記第1の6の(7)の別表6の1から3で認定したとおり、ほぼ企画

職に編入されており、しかもその過半数が特称に任用されている。Dは2級企画職（総合職8級）であるが、同期同学歴者は、前記第1の6の(7)の別表6の4で認定したとおり、格付けは不明であるが、4名中2名が課長に、他の2名がユニットリーダーになっている。Eは直接技能職であるが、同期同学歴者は、前記第1の6の(7)の別表6の5で認定したとおり、全員が特称に任用されており、そのうち7名が監督指導職となっている。

以上のことから、格付けについては、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。

賃金及び賞与についてみると、前記第1の6の(2)の別表1の1ないし5で認定したとおり、申立人ら全員について、昭和52年以降、いずれについても同期同学歴者との間に格差が認められる。因みに平成9年度をみると、Aでは基準内賃金が279,429円、6月賞与が774,000円、12月賞与が756,000円であるのに対して、同期同学歴者の平均では、それぞれ436,944円、1,182,996円、1,297,079円であり、Bでは基準内賃金が272,409円、6月賞与が721,000円、12月賞与が732,000円であるのに対して、同期同学歴者の平均では、それぞれ401,944円、1,067,088円、1,168,090円であり、Cでは基準内賃金が262,554円、6月賞与が688,000円、12月賞与が700,000円であるのに対して、同期同学歴者の平均では、それぞれ375,015円、980,157円、1,071,348円であり、Dでは基準内賃金が299,609円、6月賞与が625,000円、12月賞与が635,000円であるのに対して、同期同学歴者の平均では、それぞれ463,485円、1,269,926円、1,393,821円であり、Eでは基準内賃金が266,877円、6月賞与が678,000円、12月賞与が687,000円であるのに対して、同期同学歴者の平均では、それぞれ328,568円、960,076円、987,172円となっており、いずれも同期同学歴者との間に格差がある。

イ 仕事等につて

Eの研修についてみると、前記1の7の(5)のイで認定したとおり、同人には、入社直後の新入社員研修やOJT以外には研修の経験がないが、同一職場の技能者は研修を複数回受けているので、不利益な取扱いがあったと認められる。

しかしながら、Cの事務室内の座席についてみると、前記1の7の(3)のアで認定したとおり、事務室内に同人の席が用意されたにもかかわらずそれを確認しなかったものであることから、また、A、C及びEに対する仕事については認定した事実からして、いずれも直ちに不利益性があるとは認められない。なお、上記以外の事由に係る主張については、疎明がなかった。

3 本件格差の不当労働行為性の存否について

以上で見たように、申立人ら全員に係る格付け、賃金及び賞与並びにE

に係る研修に格差ないし不利益性（以下「本体格差」という。）があることは明らかであるので、以下、申立人らの活動に対する会社の対応等を検討し、その不当労働行為性について判断する。

- (1) 前記1の2の(1)のウ、同(3)のウ、同(2)のウの(ア)及び(イ)で認定したとおり、申立人らがその発行や配布に関わっていた「すくらむ」には「かくし利益には手をつけず一時帰休や賃金カット」、「サービス残業発生か？協約無視の「合理化」、「フレックスタイム今までと同じ仕事をしていても収入は大幅にへる」との見出しで会社の従業員の賃金や時間外労働に関する記事や電機産業大企業黒書活動の記事が、また、「あらぐさ」には「なによりも従業員の安全を優先させよ！フライバック・トランス製造に伴う災害問題で申し入れ」との見出しで労災事故の記事が、「いぶき」には「年休の自由行使と完全消化の取組を」の見出しで会社の従業員の年休取得に関する記事が、それぞれ掲載されている。
- (2) 前記第1の2の(3)のイで認定したとおり、申立人らは支援連の活動に深く関わっており、労災事故に関連して本社労務課長に申し入れを行ったり、春闘パンフレットや春闘アンケートはがきを職場や社宅などに配布するなどしている。
- (3) 前記1の2の(3)のオの(イ)で認定したとおり、Cが明るい会に参加するようになった頃、同人の上司が明るい会のメンバーに対して「C君が活動をやっているけれども、あなたはC君の責任が持てますか」と発言している。
- (4) Eは、前記第1の2の(3)のキで認定したとおり、昭和63年に、会社の退職者から、今だから話せることとして、この3年前に会社の勤労課労務主任に「新聞をとってeに近づいてくれないか」と言われたとの話を聞いている。また、平成6年に組長から「いろいろやっているから、こんなに遅かったんだけど。まあ、それなりに覚悟してやっているのだろうけど。」と言われている。
- (5) 前記1の2の(2)のエ、同7の(4)のイの(イ)、(ウ)及び(エ)で認定したとおり、Dは、残業代の未払いがあるとして昭和62年6月に労働基準監督署に申告をしたが、監督官が工場の調査に入ったその翌日にa主任技師から「今後、あなたに対しては何事も原則的に対応します。」と言われ、その後、業務にミスがあったことなどに関して度重なる始末書の提出やその書き直しを命じられたり、平成元年7月頃から約1年間にわたり実質的に仕事がない状態に置かれた。同人は、このような状態に対して平成2年6月18日付けでa主任技師宛に、『「仕事を与えられない状態」の撤廃に関する申し入れ書』を、そして同年6月25日付けで同主任技師宛に、『「人権侵害」を受けたことへの謝罪等の要求書』とそれぞれ題する書類を作成した。その内容は、「約1年3ヶ月にわたって、職場で『さらし者』同然の『仕事を与えられていない状態』に置かれているとして、そのような状況の速やかな撤廃を求めなどの申し入れであった。

以上のことを総合して判断すると、本件格差は、被申立人が、申立人らの行った「すくらむ」、「あらぐさ」及び「いぶき」の発行・配布や支援連における活動などについて、被申立人の施策と対立する独自の組合活動として嫌悪し、申立人らの活動の封じ込め、あるいはその弱体化を意図し、その一環として同人らの格付け、賃金、賞与又は研修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) 被申立人の主張

会社は、その処遇制度及び賃金制度に基づき、日立労組との協定の範囲内において、従業員に対する昇給、賞与、昇格の査定を適正に運用・実施しており、申立人らの場合もその例外ではない。以下、申立人ごとにその業務遂行状況を述べる。

ア Aは、業務遂行の基本たる「報告・連絡・相談」ができないばかりか、執拗に「指示がない」などと上長に反発する態度をとり、自分から業務を進めることができない、という状況であり、執務職として与えられた業務を満足に遂行できなかつた。

イ Bは、その従事した業務は設計者として技術的に難易度の低いもので、同人があげた業務上の成果も少なかつた。これは同人の能力、意欲、資質によるもので具体的には、

- ・日程の遵守や上長の指示に従うなどの職場のルールを守らず、上長が安心して業務を任せられないこと。
- ・設計者に最も要求される新しい製品を開発したり、新しい技術を考案しようとする意欲はなく、一度も特許提案や研究報告書を提出したことがないように、設計者として技術的な発想や改善をする能力が欠けていること。
- ・設計者として、さらに技術や製品の動向に対応する前向きな姿勢を持たないこと。

が挙げられ、20年以上同じ業務に従事しながら、後輩に対する指導など望むべくもなく、いずれの点においても企画職として相応しくないことは明白である。

ウ Cは、平成2年2月から平成5年8月まで、執務職として具体的指示に基づく定型的な業務を行ったが、主体的・積極的に業務を進めようとせず、自分の今までの知識・経験に固執し、広い視野で物事を捉ええず、与えられた業務を十分遂行できなかつた。

なお、考案改善に関するCの主張は誤りであり、上長であるY主任技師あるいはd課長が具体的に指示した内容である。

エ Dは、設計者に求められる能力・意欲の面で他の設計者に比べて明らかに劣っているばかりか、加齢により体力・気力の衰えがますます顕著となつてきており、若い設計者にも次々と仕事の質・量の面で追い越されていっているのが実情である。そのため、より狭い範囲に限

定した質・量ともに軽い一定量の業務しか下命できない状況にある。

Dの業務遂行状況は、1 加工・生産技術知識の不足、2 日程に対する意識の欠如、3 設計部門に定められたルールからの逸脱、4 上長への報告の不遵守及び遅延、5 他人・他部署への迷惑が挙げられる。

このようなDに対し、会社は適正な処遇を行っており、何ら不当視されるものではない。

オ Eは、業務範囲が狭く、不良が多く、技能レベルも低く、加工スピードも遅く、かつ、指導力がないといった状況にあり、他の技能者に比べて、その業務遂行状況は明白に劣っている。

(2) 申立人らの主張

申立人らは、同期・同学歴で入社した者と比較しても、意欲・能力とも少なくとも平均以上である。申立人らの業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア Aは、入社したときはコンピュータの設計業務を担当していたが、その後設計業務から外され、検査部へ配転となった。検査部では、技術的に高くして新規な作業ではなかったが、それでも執務職の仕事であった。昭和54にスクリーニング係へ異動させられ、反復単純作業となった。その中で、「技術者として本来の仕事に戻して欲しい。」と要求し続けたところ、平成3年度になって「OA化」を命じられたが、Aの提出したOA化案は全く無視され、仕事を自分で企画して、実行して、報告するという一方的な状態になってしまった。このことは、Aを職場の労働者から孤立させ、関係を持たせないという会社の意図を明らかにしているのである。

イ Bは、その仕事の内容が業務遂行の方針・対策の企画・立案、調査研究、設計開発であり、企画職相当の仕事を実際に行っている。例えば属性マスタ比較リスト出力プログラム仕様書を作成しているが、この業務遂行の方針・対策の企画・立案そのものである。

ウ Cは、昭和55年12月から平成3年2月までの間、技術者として大きな屈辱感を味わいながらも、受入品品質の向上を目指し、受入検査方法の改善、材料メーカーと共同した取組等積極的に業務に従事しており、また、考案改善に関し、事業所表彰も受賞している。

エ Dは、テレビ設計部に配属以来、積極的に仕事をしてきた。設計開発業務に関わる者は日進月歩で進歩する科学技術に目を向け、常に新しい技術を生み出し、その技術を取り入れる等の視点とセンスが求められる。

Dは、業務の多忙な中でも特許・実用新案や社内表彰などの成果を上げてきたものである。

さらに、会社は、差別の本質を覆い隠すため、あらゆるミスを並べているが、他の設計者による同様の失敗例があり、これらの失敗事例

があっても副参事などに順調に昇格している実態となっているものであり、どんな設計者でも失敗を経験しながら設計センスや基本的な力量をつけていくのである。会社がDとの比較で主張する「通常の設計者」なるものは、設計者としてあるべき理念的なものを述べたにすぎない。なお、本件結審日現在、設計・開発の第一線で大型（32形）新機種を担当しているのであるから、会社の「あら探し」がいかにてたらめであったかが分かるものである。

オ Eは、有能かつ勤務状態良好な労働者であり、会社の主張は事実に対し、また、「あら探し」に他ならない。

(3) 当委員会の判断

ア Aについて

被申立人は、Aの業務遂行状況について幾つかの問題点を指摘し、Aの業務遂行能力に問題があったと主張するが、前記第1の7の(1)のイで認定したとおり、昭和60年頃、T課長がAと自己申告票に基づく面談を実施した際、同課長は「あなたの場合、例えば考案改善の提案がずっとゼロである等日常の業務遂行状況をみても意欲・能力が著しく低いと判断せざるを得ない。」と話しをした。その後、前記第1の7の(1)のイで認定したとおり、Aは、昭和61年下期に考案改善の提案を行ったのを始め、考案改善に関し会社から昭和63年銀賞1件を受賞した以降、数々の賞を受賞しており、同人の業務遂行ぶりは、課長との面談の結果を踏まえ、提案を積極的に行うなど前向きな点が認められる。また、前記第1の6の(5)のイの別表4の1で認定したとおり、Aの昇給査定状況は、昭和52年から平成5年までは平均を下回っているものの、平成6年から平均額と同額となっている。そして、前記第1の6の(6)の別表5で認定したとおり、平成2年12月賞与から平成9年12月賞与までの支給率は、平成8年を除いて協定支給率の99%の水準で推移しており、このことについて、本件審問において、R課長は、平成2年の冬季一時金の査定率で従前よりプラスになった理由として、Aから報告が出るようになるなど、その仕事ぶりを反映させたと証言しており、その後、特に査定率が低下していない。

以上のとおりであるから、Aの業務遂行ぶりについての会社の主張には疑問があり、会社が主張するほど悪かったと認めることはできず、査定も同僚と比べても特に低かったとまではいえず、平均的であったと判断できるものである。

イ Bについて

被申立人は、Bが、日程の遵守や上長の指示に従うなどの職場ルールを守らないと主張するが、前記第1の7の(2)のアで認定したとおり、会社による日程管理については、予定票の再提出を求めるのみのものであり、特別な対応が必要とされた旨の疎明もなく、また、Bがマスターテープの入庫の遅れや作業日程の変更を行った時期の査定は、

従来よりむしろ良くなっていることをみても、日程の遅延自体がさほど問題となるものではなかったと認められる。

また、被申立人は、会社は、Bに特許提案等がないことを仕事に対する意欲のなさの根拠として主張するが、前記第1の7の(2)のイの(イ)で認定したとおり、会社では、特許提案は各期毎に予算を立て、各部毎に特許提案予定者を決めているが、Bが選ばれたことはなく、このことからすると、会社はBに対して少なくとも積極的に特許提案を求めていると言わざるを得ず、したがって、特許提案がないことをもって直ちに本人の能力、意欲、資質に結び付けることは適当ではない。

さらに、被申立人は、Bが設計者として技術や製品の動向に対応する前向きな姿勢を持たないと主張して、他の幾つかの例を挙げるが、いずれも具体性に欠けるもので採用することはできない。かえって、前記第1の6の(6)の別表5で認定したとおり、賞与の支給率が平成2年12月から協定の99%になっていることや、前記第1の6の(5)の別表4の2で認定したとおり、昇給査定額が平成6年から平均額と同額となっていることからすると、Bの業務遂行状況や能力は、平均的であったと判断できるものである。

ウ Cについて

被申立人は、Cについて、執務職として具体的指示に基づく定型的な業務を行っているとして主張するが、前記第1の4の(1)のイで認定したとおり、執務職に関する会社の定義は、「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」とされており、これ以外に、執務職に求められている職務遂行能力等は具体的にされていない。

また、被申立人は、平成2年2月から平成5年8月までのCの業務遂行状況は、執務職として具体的指示に基づく定型的な業務であり、同人が広い視野で物事を捉ええず、与えられた業務を十分遂行できなかったと主張するが、前記第1の7の(3)のウで認定したとおり、Cは、平成元年度の自己申告票で「担当業務が技能職と同じ様な業務中心にされている。」、平成2年度自己申告票には「担当業務が昨年より変わり…」とそれぞれ記載しており、このことからするとCの職務の内容は、平成2年頃まで、技能職と同様の業務中心であったことが推認されるどころ、平成2年頃からは執務職としての業務に携わることとなり、昇給査定についても、前記第1の6の(5)別表4の3で認定したとおり、平成3年頃から平均額に近づき、平成6年からは平均額かやや良いと評価されており、勤務振りは普通に行っていると判断できるので、被申立人の上記主張は失当であると言わざるを得ない。

さらに、被申立人は、考案改善に関するCの主張は誤りであると主張するが、前記第1の7の(3)のイで認定したとおり、Cは、昭和60

年以降平成5年までの間に、考案改善に関し6件の社内表彰も受けている。もっとも、この表彰について会社は、これらの受賞は上長の指導によるものと主張するが、これに関する具体的な疎明はなく、仮に指導があったとしても同人がその業績を行い受賞したことに変わりはなく、会社の主張は妥当とは言えない。

以上のとおりであるから、Cについては、会社が主張するように、「主体的・積極的に業務を進めようとせず、自分の今までの知識・経験に固執し、広い視野で物事を捉ええず、与えられた業務を十分遂行できず」であったとまでは言うことができないものであり、したがって、Cの職務遂行状況等は、少なくとも平均的であったと認められる。

エ Dについて

被申立人は、Dの業務遂行状況について数々の具体例を挙げてその不適切さを主張する。

Dは、確かに、前記第1の7の(4)のアの(イ)、(ウ)及び(エ)で認定したとおり、昭和56年にC20-891の件で失敗するなど、間違いを多く発生させている。しかしながら、Dは、前記第1の1の(2)のエで認定したとおり、昭和40年8月以降、最高裁判所の判決により昭和48年8月に職場に復帰するまで解雇状態にあり、この間会社と裁判で争っていたこと、前記第1の2の(2)のエの(イ)で認定したとおり、昭和62年6月に横浜西労働基準監督署に残業代の不払いに関する報告書を提出したこと、そのことに関して、会社が同人に仕事差別をしていたとして平成2年8月に不当労働行為救済申立てを行い、この件については、中央労働委員会で再審査中であることなどから、Dと会社との関係は大変緊張しており、会社は、Dの勤務振りに対して、特に強く関心をもっていったことが窺われる状況がある。

加えて、前記第1の7の(4)のアの(カ)以下で認定したとおり、a主任技師は、Dが横浜西労働基準監督署に残業代不払いに関する報告書を提出して以降、平成4年2月までの間、Dに対して業務上の些細なミスに対してまで始末書の提出を要求し、執拗に書直しを命ずるなど、極めて特殊な職場の状況下であったことが認められるところ、そのような状況下における仕事のミスをもって同人の能力の低さに結びつけることは適当ではない。一方、上記のような特別な事情がある場合以外にも、前記第1の6の(5)の別表4の4で認定したとおり、Dの昇給や賞与査定は、平均より低い状態が認められるが、このことには、特段の理由が認められない。

また、会社は、Dの勤務遂行について「加齢により体力・気力の衰えがますます顕著となってきた。」と主張するが、Dのミスは、前記第1の7の(4)のアの(コ)ないし(ケ)で認定したとおり、a主任技師が転出した平成4年2月以降減少しており、特に平成8年以降は、平成10年7月に就業時間中に私用文書を作成したとして嚴重注意を受

けた以外に、特に具体的な勤務遂行に関して問題を起こしたことは認められず、一方、他の設計者の中にはDと同様の失敗例も認められるが、これらの失敗に対して会社がどのように評価していたのかについては、明らかにされなかった。そして、前記第1の7の(4)のイ及びウで認定したDが横浜西労働基準監督署に時間外勤務に関する報告を行う以前においては、特許、表彰等の実績も上げていたことを併せ考えると、良好に職務を遂行していることが窺われる。以上のことからすると、Dに対する評価は妥当性に欠けると言わざるを得ず、同人の職務遂行状況は、少なくとも平均的で能力があったものと判断することができる。

オ Eについて

被申立人は、Eの業務遂行状況は他の技能者に比べて明白に劣っていると主張するが、前記第1の7の(5)のウで認定したとおり、同人の課内での技術評価は、汎用旋盤では充分習熟している、汎用フライスではほぼ修熟している、NC旋盤では新しく習得したとされているところ、前記第1の7の(5)のアで認定したとおり、不良を発生させているが、同時期に在職していた指導員はそれ以上の不良を発生させているのであり、Eの不良発生が特別のものであったとまでは言えない。また、前記第1の7の(5)のウで認定したとおり、Eは昭和56年(33歳)当時の職業訓練法に基づく治工具仕上げ1級技能検定に合格している。会社での平成9年3月時点の金型関連の作業従事者で1級以上の取得者は、43名中31名であり、その中で40歳以上は30名中26名であることからすると、比較的早く技能を習得していたと言える。

また、被申立人は、技能範囲が狭いことをEの能力が低いことの理由に挙げるが、前記第1の7の(5)のイで認定したとおり、同人に対して能力開発をすべく研修の機会を与えていないのであるから、同人の技能範囲の狭いことをもって、その能力の低さに結び付けることは適当ではない。

さらに、前記第1の7の(5)のアで認定したとおり、10分程度の私物加工を行ったとして、反省文の提出を求められ、Eが提出しなかったため厳重注意となったが、課員の依頼による10分程度の作業であり、その使用目的が庶務課で記念品として使用する品物の部品の加工であったことを考えると、Eが使用目的を確認しなかったとはいえ、会社の対応は過酷であったと言わざるを得ない。

以上のとおりであるから、Eの業務遂行状況は、他の技能者と比べて悪いとまでは判断できず、むしろ技能検定の合格年齢も比較的若いことを斟酌すると、意欲の点でも評価できるものであり、平均的な能力があるものと判断する。そして、前記第1の6の(5)の別表4の5で認定したとおり、Eの昇給や賞与査定は、平均より低い状態が認められるが、このことには、特段の理由が認められない。

以上、見てきたように、本件格差については合理的理由が認められない。なお、Z主任技師は、本件審問において、査定会議で基本給の査定基準は、評価項目が細かくあるわけではなく、業務遂行状況、取組についての姿勢などについて主観により行ったと証言している。

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、被申立人が申立人ら独自の組合活動を嫌悪し、同人らの活動を封じ込め、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ところ、上記4で述べたとおり、合理的理由が認められず、したがって申立人らに対する本件取扱いは、組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱として労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

しかしながら、A、C及びEに対する仕事、Cに対する事務室内の座席に係る申立て等については、前記2で判断したとおり不利益性が認められないので、棄却せざるを得ない。

6 救済の範囲及び方法について

不当労働行為と認められる本件格付けの格差の是正については、平成3年5月21日以降、それぞれの同期同学歴入社者の中で中位にある者（同期同学歴入社者の中で上から数えても、下から数えても中間にある者）と同等の職群等級にあるものとして取り扱うことが相当であるので、主文第1項及び第3項のとおり命ずることとする。

同じく、本件昇給及び賞与の査定格差の是正については、D及びEに係る平成3年度以降の昇給及び平成3年12月賞与の査定を日立労組との協定の平均にあるものとして取り扱うことが相当であるので、主文第2項及び第3項のとおり命ずることとする。

同じく、本件研修の格差の是正については、主文第4項のとおり命ずることとする。

また、申立人らの会社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のが相当であるので、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12年5月16日

神奈川県地方労働委員会
会長 松田 保彦

「別表 略」