

命 令 書

再審査申立人 株式会社東芝

再審査被申立人	X1
同	X2
同	X3
同	X4
同	X5
同	X6
同	X7
同	X8
同	X9
同	X10

上記当事者間の中労委平成13年(不再)第22号事件(初審神奈川地労委平成7年(不)第14号、同9年(不)第10号、同10年(不)第6号、同11年(不)第9号及び同12年(不)第5号併合事件)について、当委員会は、平成16年11月4日第1415回公益委員会議において、会長公益委員山口浩一郎、公益委員諏訪康雄、同今野浩一郎、同若林之矩、同曾田多賀、同林紀子、同上村直子、同荒井史男、同佐藤英善、同椎谷正、同渡辺章、同岡部喜代子、同山川隆一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人株式会社東芝(以下「会社」という。)は、再審査被申立人X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8、同X9及び同X10(以下「X1ら10名」という。)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が就いている資格にあるものとして取り扱わなければならない。但し、東芝労働組合(以下「東芝労組」という。)の組合員が就いている資格を限度とする。
- 2 会社は、X1ら10名に対し、平成6年4月1日以降、それぞれの同期同学歴者の中で中位者が就いている職群・等級にあるものとして取り扱わなければならない。但し、東芝労組の組合員が就いている職群・等級を限度とする。
- 3 会社は、X1ら10名に対し、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者が就いている役職あるいはこれに相当する職にあるものとして取り扱わなければならない。但し、東芝労組の組合員が就いている役職を限度とする。
- 4 会社は、X1ら10名に対し、平成6年4月1日以降、第1項ないし第3項で是正された資格、職群・等級及び役職あるいはこれに相当する職にあるとして、それに相当する基準賃金(扶養加給、特殊作業加給を除く。)及び賞与を支

払わなければならない。

- 5 会社は、X1ら10名に対し、第1項ないし第4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。
- 6 会社は、X1ら10名に対し、本命令受領後、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

当社が、貴殿らの資格、職群・等級、役職、基準賃金及び賞与について不利益な取扱いをしたことは、中央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

X1 殿
X2 殿
X3 殿
X4 殿
X5 殿
X6 殿
X7 殿
X8 殿
X9 殿
X10 殿

株式会社東芝
代表執行役 Y1

- 7 X1ら10名のその余の救済申立てを棄却する。
- II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査申立人株式会社東芝(以下「会社」という。)が、再審査被申立人X1ら10名(以下「X1ら10名」という。)に対し、資格、職群・等級、役職、基準賃金及び賞与について不利益な取扱いをしたことが不当労働行為であるとして、神奈川県地方労働委員会(以下「神奈川地労委」という。)に救済申立てがなされた事件である。
- 2 神奈川地労委において、X1ら10名は、次の5事件について救済を申し立て、同地労委はこれらを併合して審査した。
 - ① 神労委平成7年(不)第14号事件(平成7年8月29日申立て)
 - ② 神労委平成9年(不)第10号事件(平成9年3月31日申立て)

- ③ 神労委平成10年(不)第6号事件(平成10年3月30日申立て)
- ④ 神労委平成11年(不)第9号事件(平成11年3月25日申立て)
- ⑤ 神労委平成12年(不)第5号事件(平成12年3月16日申立て)

なお、X1ら10名は、その後も神奈川地労委に同様の申立てを行っており、現在、神労委平成13年(不)第5号事件、同14年(不)第7号事件、同15年(不)第12号事件及び同16年(不)第9号事件として係属している。

3 神奈川地労委において、X1ら10名が請求した救済内容は次のとおりである。

- ① 平成7年8月29日以降、X1ら10名の資格、職群・等級、基準賃金及び賞与を同人らと学歴、勤続年数の同一又は近似の従業員の平均以上に是正すること。
- ② X1ら10名に対して、賃金差別を開始した年(X1、X2、X3は昭和42年、X4は同44年、X5は同45年、X6は同54年、X7は同52年、X8は同49年、X9は同48年、X10は同51年)以降の基準賃金及び賞与相当額に対するバックペイ(年6分加算)。
- ③ 将来にわたり、昇給・昇格・格付けについて差別することの禁止。
- ④ 謝罪文の掲示及び手交。

4 神奈川地労委は、平成13年4月26日、命令を発出した。主文の要旨は次のとおりである。

- ① X1ら10名に対し、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うこと。
- ② X1ら10名に対し、平成6年度以降の職群・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うこと。
- ③ X1ら10名に対し、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者相当の役職にあるものとして取り扱うこと。
- ④ ①ないし③による是正後の賃金及び賞与の額に対するバックペイ(年5分加算)。
- ⑤ 謝罪文の掲示

5 会社は、この命令を不服として、平成13年5月9日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 再審査申立人

会社は、肩書地に本社を置き、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、東芝労組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組の組合員でなければならない旨、規定されている。同年10月末現在における組合員数は、52,208名である。

(2) 再審査被申立人

ア X1(以下「X1」という。)は、昭和35年に高等学校を卒業し、同年、会社の小向工場に採用され、同工場に配属となった。X1は、同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。本件初審結審時には、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た。

X1は、東芝労組の組合員であり、同61年まで小向支部に所属し、その後は、生産技術センター支部に所属していた。

X1は、平成13年4月30日、会社を定年退職した。

イ X2(以下「X2」という。)は、昭和39年に高等学校を卒業し、同年、会社の小向工場に採用され、同工場に配属となった。本件初審結審時には、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。

X2は、東芝労組の組合員であり、小向支部に所属している。

ウ X3(以下「X3」という。)は、昭和40年に高等学校を卒業し、同年、会社の柳町工場に採用され、同工場に配属となった。本件初審結審時には、同工場計器部に所属している。

X3は、東芝労組の組合員であり、柳町支部に所属している。

エ X4(以下「X4」という。)は、昭和42年に高等学校を卒業し、同年、会社の柳町工場に採用され、同工場に配属となった。本件初審結審時には、東芝キャリア株式会社に出向していた。

X4は、東芝労組の組合員であり、本件初審結審時は柳町支部に所属していた。

X4は、平成14年4月1日付けで家電機器社生産統括センター愛知工場(以下「愛知工場」という。)に配置転換され、本件再審査結審時においても、同工場で勤務している。

オ X5(以下「X5」という。)は、昭和43年に高等学校を卒業し、同年、会社の柳町工場に採用され、同工場に配属となった。本件初審結審時には、東芝キャリア株式会社に出向していた。

X5は、東芝労組の組合員であり、本件初審結審時は柳町支部に所属していた。

X5は、平成14年4月1日付けで愛知工場に配置転換され、本件再審査結審時においても、同工場で勤務している。

カ X6(以下「X6」という。)は、昭和43年に高等学校を卒業し、同年、会社の小向工場に採用され、同工場に配属となった。本件初審結審時には、同工場部品部グループに所属している。

X6は、東芝労組の組合員であり、小向支部に所属している。

キ X7(以下「X7」という。)は、昭和44年に高等学校を卒業し、同年、会社の小向工場に採用され、同工場に配属となった。本件初審結審時には、同工場部品部グループに所属している。

X7は、東芝労組の組合員であり、小向支部に所属している。

ク X8(以下「X8」という。)は、昭和43年に高等学校を卒業し、同44年4月7日に準社員として会社の柳町工場に採用され、同工場に配属となり、その後、同年9月1日に正社員に登用された。本件初審結審時には、東芝テック株式会社に出向していた。

X8は、東芝労組の組合員であり、本件初審結審時は柳町支部に所属していた。

X8は、平成14年2月1日付けで青梅デジタルメディア工場に配置転換され、本件再審査結審時においても、同工場で勤務している。

ケ X9(以下「X9」という。)は、昭和45年に高等学校を卒業し、同年、会社の柳町工場に採用され、同工場に配属となった。本件初審結審時には、同工場エレクトロニクス部品部に所属している。

X9は、東芝労組の組合員であり、柳町支部に所属している。

コ X10(以下「X10」という。)は、昭和37年に中学校を卒業し、同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、同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、同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。本件初審結審時には、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。

X10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 X1ら10名の組合活動等

(1) X1、X2、X6及びX7の小向支部等における活動

ア 支部代議員等としての活動等

(ア) X1は、昭和36年に代議員、同37年に青婦人部常任委員、同41年から同43年に職場委員、同46年から同48年に代議員を務めた。同37年の青婦人部常任委員の時には、東芝小向労組青婦人部機関紙「若い人たち」の編集に携わった。

X1は、同49年及び同50年に代議員に立候補したが、落選した。その後、平成8年及び同10年に書記長に立候補したが、落選した。

(イ) X2は、昭和43年に職場委員、同44年に代議員を務めた。

X2は、同45年から同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6年、同8年、同10年、同12年に委員長等に立候補したが、落選した。

X2は、同6年の役員選挙の際、選挙管理委員長に対し、公正な選挙を実施する立場から、投票箱、投票所を設置すること等を要望する旨の文書を提出した。さらに、職場委員長に対しても、民主的な投票方法をとることを要望する旨の文書を提出した。

(ウ) X6は、昭和46年に青婦人部職場委員を、同47年に同職場委員会議長を、同49年に代議員を務めた。

X6は、平成8年、同10年、同12年に書記長等に立候補したが、落

選した。

(エ) X7は、昭和50年から同52年まで代議員を務めた。

X7は、平成12年に執行委員に立候補したが、落選した。

イ 新聞発行等の活動

(ア) 「こむかい」

X1らは、昭和49年3月に創刊され同59年まで発行された日本共産党東芝小向支部名義の新聞「こむかい」（発行部数800部）を発行し、工場の門前、社宅、駅前などで配布した（以下、会社従業員等への配布を目的とし、X1ら10名が発行等に関与した新聞を総称して「新聞」という。）。

同49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います。」との内容の記事などが掲載されていた。

(イ) 「小向の泉」、「アンテナ」

X1、X2、X6、X7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小向「アンテナ」編集委員会名義の新聞「アンテナ」を工場の門前等で配布した。

同56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、平成10年3月付けの「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) 「革新磯子」

X1は、昭和61年9月に創刊された「革新磯子」編集委員会名義の新聞「革新磯子」を発行し、事業場の従業員に配布した。

同年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 その他の活動

(ア) 労働災害適用申請に関する活動

X1、X2、X6、X7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した。

(イ) パート雇止め問題に関する活動

X1、X2、X6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、当事者と共に川崎公共職業安定所、神奈川県労働部等との交渉に参加した。

(ウ) 昼休み時間中の草むしり問題

X1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、その是正を求めて申告した。
その後、昼休み時間中の草むしりは行われなくなった。

(エ) 休憩時間の自由利用問題に関する活動

X6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、平成9年8月20日付け「指導申告書」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) X3、X4、X5、X8及びX9の柳町支部等における活動

ア 支部代議員等としての活動等

(ア) X3は、昭和41年から同44年にかけて代議員等を務め、同44年に東芝柳町労組に設置されたトスマック対策委員会の構成員となった。

X3は、同45年及び同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、同6年、同8年、同10年、同12年に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には、「特定の政党の支持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X3の「立候補の抱負」が掲載されていた。

X3は、同63年8月22日付け文書で職場委員長に対し、2つ以上の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、同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。

X3は、同6年、同8年から同10年に、職場委員会に対し、東芝労組の定期大会における提案事項の詳細の説明、交替勤務手当改定の説明及び組合費軽減の検討を求めたり、支部規約の改定や立ち作業に対する見解等についての質問書を提出した。

(イ) X4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年及び同12年に執行委員に立候補したが、落選した。

(ウ) X5は、平成2年及び同12年に執行委員等に立候補したが、落選した。

(エ) X8は、昭和57年から同63年に、職場委員会や職場委員に対し、時間短縮、休暇取得運動、時間外規制、役員選挙、食堂の値上げ問題、作業服等に関する意見書や質問書を提出した。

X8は、平成2年、同4年、同6年、同8年、同10年、同12年に執行委員等に立候補したが、落選した。

(オ) X9は、昭和49年に職場委員を務めた。

X9は、同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Y2から勤務時間中に会議室に呼ば

れ、「なんであんな事を発言するのか」、「X8らと付き合うな。一緒に歩くな。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。自分の将来をよく考え、彼らとは付き合わない方が良い。」などと言われた。

なお、Y2は、後記3の(2)のアで認定した東芝扇会のメンバーであった。

X9は、平成10年及び同12年に執行委員等に立候補したが、落選した。

イ 新聞発行等の活動

(ア) 「コンベア」

X8及びX5は、昭和45年頃から発行された日本民主青年同盟名義の新聞「コンベア」を発行し、配布した。

「コンベアNo.1」には、「春闘で青春をとりかえす一步をきりひらこう」との見出しの記事などが掲載されていた。

(イ) 「たちよみ」

X3、X4及びX5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新聞「たちよみ」(発行部数500部)を発行し、X8やX9らと共に工場の門前、社宅、駅前などで配布した。

昭和49年3月25日付け「たちよみ」創刊号には、「国民春斗,本格的な斗いへ!」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思います。」との内容の記事などが掲載されていた。

平成3年8月3日付け「たちよみ」第127号には、「戦後の東芝労働組合運動の歴史を正しく受け継ぎ組合員の要求実現の先頭に立つ労働組合を!」との見出しの記事が掲載されていた。

(ウ) 「ランプ」、「ひろば」

X3、X4、X5、X8、X9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新聞「ランプ」(発行部数500部)を発行し、工場の門前、社宅などで配布した。X3らは、同様に、同55年から発行された東芝柳町工場職場新聞ひろば編集委員会名義の新聞「ひろば」を発行し、配布した。

同53年11月付け「ランプ」No.3には、「北風ピューピ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、平成7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。

(3) X10の多摩川支部における活動

- ア X10は、平成10年5月に創刊された東芝多摩川工場職場新聞「こぶし」編集委員会名義の新聞「こぶし」を発行し、工場の門前、社宅などで配布した。
- 同年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 X10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。
- (4) X1ら10名のその他の活動
- ア 日本共産党東芝政策委員会への参加
- X1、X2及びX3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X4も運営委員になった。)
- その後、X5、X6、X7、X8、X9、X10も同会に参加した。
- イ 第二次人事勤労関係緊急措置に対する活動
- 昭和50年3月8日、会社は、東芝労組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た。
- X1、X2、X3、X4、X5、X9、X10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同50年3月15日付けビラを各工場の門前等で配布した。
- また、同年3月18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、同月20日に提案の一部を撤回した。
- ウ 大企業黒書運動
- X1及びX2は、日本共産党が昭和54年から行った、会社の人員削減、労働条件切下げ等に対する大企業を告発する大企業黒書運動、同55年から行った電機産業大企業黒書運動において、労働基準監督署や公共職業安定所との交渉に参加した。
- なお、会社は、同56年に労働基準監督署の指導により、上記大企業黒書運動で取り上げた時間外にわたるZD活動を中止した。
- エ 神奈川電機関係懇談会の発足
- X1、X2、X3及びX4は、昭和56年に発足した神奈川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
- X1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、新聞や「『処遇制度の改訂』にむけて—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

X1らは、昭和63年7月に、より職場に密着した労働組合を推進することを旨として「東芝の労働運動のあり方を考える懇談会」を結成し、X7、X5及びX10は、その世話人となった。同会では、途中入社者の資格の昇格問題を新聞で取り上げたり、職場集会で発言するなどの活動を進めたりした。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

X1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、同7年4月に住宅費補助の全額を時間外単価の算出基礎に組み入れた。

ク 従業員の出向転籍に関する活動

X1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。

同年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 会社の労務管理活動

(1) 職場管理者教室への従業員の派遣

会社は、将来の職場のリーダーを育成する目的で、昭和37年に設立された労働問題のコンサルタント機関である近代労使研究会議が主催する京浜職場管理者教室に、同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、同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、開設の目的として、企業内反社会的分子対策における労使いずれかの役割を担う層、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等が記載されていた。

(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、会社から派遣された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、事務局を東京都中央区にある近代労使研究会議内に置いており、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

を目的とする自主活動の連合組織である。」と記載されていた。会員数は、同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。

東芝扇会の活動に対する会社の対応は、東芝扇会及びその支部において、会社の勤労担当者が事務方として支えていたこと等があった。さらに、同53年に開催された5周年記念全国研修会では、会社の専務が記念講演を行ったり、同54年に開催された扇会中央総会では、同総会の司会を勤労部主査が、まとめを労働担当課長がそれぞれ行っている。

また、平成4年から東芝扇会の名称は使用していないものの、同9年には、東芝扇会の事務局及び支部はないが、会社が派遣している職場管理者教室の修了者が各事業所単位で自己啓発や相互啓発を行っていた。

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、同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Y3(以下「Y3主査」という。)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共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、Y3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8月1日付けで堀川町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、「5061作戦」と題し、「(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ピラを受け取らない運動を実施。受けとる者ほとんどなし。」と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Y4(以下「Y4主査」という。)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。

(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、「①積極的に組合活動に参画する。②職場においては、一般組合員との接点となり、労組役員とよく連携し、その健全な発展のために協力共同の立場で活動する。③労組の選挙においては、特定イデオロギーを排し、健全思想の人を支持する。④労組への政党の介入には毅然たる態度で対処する。」と記載されていた。

(3) 会社の現状等に関する文書

ア 勤労部労働担当名義の「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」という。)には、「当社の問題者(A、B、C、H)総数は530名である。対前年比では+40名となっているが・・・」などとして、全国の事業場別にそれぞれの問題者の氏名、生年月日、所属、資格等が記載されており、その中に、X1、X2、X3、X4、X5及びX8の名もあった。

また、同文書には、「職制教育の層的拡大については、・・・主任クラス以上の(左)に対する問題意識はかなり高まったものと思われる。」、「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、特殊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。

イ さらに、昭和50年1月16日付け「左派一般情勢と当社の現状(年間総括)」(以下「50年文書」という。)には、「当社の問題者総数は494名である。」などとして、全国の事業場別に問題者のそれぞれの氏名、生年月日、所属、資格等が記載されており、その中に、X1、X2、X3、X4、X5及びX10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 処遇制度について

会社は、平成12年4月に処遇制度全般の改定を行った。処遇制度は次のとおりである。

(1) 平成11年度までの処遇制度

ア 資格

(ア) 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た。

資格は、最下位の社員三級から社員二級、社員一級、主事補、主事三級、主事二級、主事一級、副参事、参事、上席参事、理事・首

席技監となっており、主事一級までが組合員層、副参事以上が非組合員層とされていた。

組合員層の資格には、「在任年数基準」が設けられており、各資格への昇格までの最短年数及び標準年数(主事三級までは最長年数も)が定められていた。

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。

(イ) 資格の昇格は、最低在任年数を経過した者のうち、主として個人の能力、成果及び将来性の観点から成績査定(相対評価)を行い、相当と認められる者に対し実施している。

(ウ) 資格任命は、毎年7月1日に行われている。

(エ) 人事勤労部が作成した平成12年1月付けの「主事一級以下処遇制度全般の改定について(管理職用説明資料)」には、資格制度の問題点として、「現行の資格制度は・・・能力本位の格付を本旨としつつも、年功に配慮した制度であると言えます。」、「主事一級以下については資格毎の明確な定義がなく・・・『あの人がなっているならこの人もそろそろ』というような曖昧な運用がなされる傾向にありました。」と記載されていた。

なお、本件再審査審問において、会社側のY5証人は、資格について、一部年功に配慮した制度になっている旨証言している。

イ 職群・等級

(ア) 会社では、組合員層の従業員に対して、仕事を事務技術職掌(X10以外の9名が該当)と技能職掌(X10が該当)に二分し、各々を構成する単位職務を「職群」ごとにグループ分けすると同時に、その達成度別に「等級」を定めている。

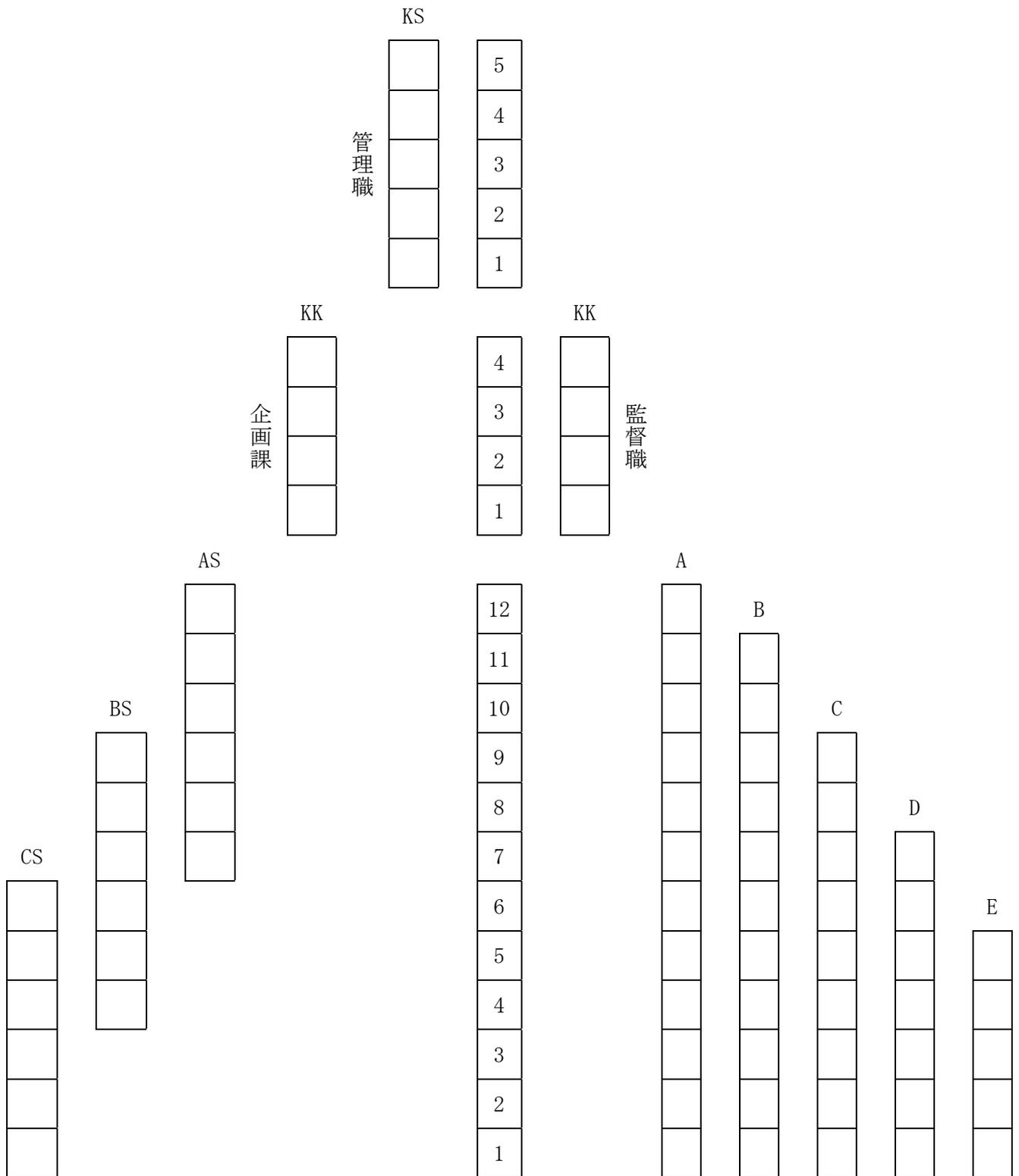
(イ) 職群は、事務技術職掌では最下位のCS職群からBS職群、AS職群までの3段階に、技能職掌では最下位のE職群からD職群、C職群、B職群、A職群までの5段階に区分けされている。

また、事務技術職掌のAS職群及び技能職掌のA職群の上位職群として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職群がある。

なお、KS職群は管理職とされているが、組合員が就ける職群の扱いがなされている。(別表2参照)

(ウ) 等級は、各職群ごとに区分けされており、事務技術職掌では、CSが1～6等級、BSが4～9等級、ASが7～12等級に、技能職掌では、Eが1～5等級、Dが1～7等級、Cが1～9等級、Bが1～11等級、Aが1～12等級に、さらに、KKは1～4等級に、KSは1～5等級に区分けされている。

(エ) 上記(イ)、(ウ)を図にすると次のとおりである。



事務技術職掌

技能職掌

(オ) 職群・等級は、資格とともに仕事給を決定する要素となっており、

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。

(カ) 職群・等級は、毎年4月1日に見直しが行われる。

(キ) なお、非組合員層には職群はなく、等級として資格別にⅢ等級からⅠ等級(参事、上席参事、理事はⅡ等級及びⅠ等級)が定められている。

ウ 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、扶養加給及び特殊作業加給は査定の対象となっていない。

(ア) 本給

a 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。

b 会社は、各人の成果・能力・姿勢を給与・処遇に反映させるため、昇給考課制度を設けている。昇給考課制度は、同一部門内の同資格の者を比較し、相対的に優れている者を選び出す考課(相対考課)であり、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、さらに「将来の期待度」を勘案して決定される。

昇給考課の結果は、本給への反映に加えて役職昇進や資格決定における参考資料としても用いられる。

X1から10名の昇給考課の結果は次のとおりである。

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
S61	C1	B	B	B	B	B	B	B	C1	C1
S62	C1	B	B	B	B	B	B	B	B	C1
S63	C1	B	B	B	B	B	B	B	B	C1
H1	B	B	B	B	B	B	B	B	B	C1
H2	C1	B	B	B	B	B	B	B	B	C1
H3	C1	C1	B	B	B	B	B	B	B	C1
H4	B	C1	B	B	B	B	B	B	A2	C1
H5	B	B	B	B	B	B	B	B	A2	C1
H6	A	A	A	A	A	E1	E1	A	E1	A
H7	A	A	A	E1	A	E1	A	A	A	A
H8	B	A	A	E1	E1	E1	A	A	A	A
H9	B	A	A	A	A	A	A	A	A	A
H10	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
H11	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
H12	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
H13	A	A	A	E1	A	A	B	A	A	A

注 昭和61年から平成5年までは、A1抜群(5%)、A2優秀(15%)、B良好(60%)、C1平凡(15%)、C2劣る(5%)、の5段階。

平成6年以降は、E2抜群(5%)、E1優秀(15%)、A良好(80%)、B平凡(0～数%)C例外、の5段階。

c 平成12年1月付けの「主事一級以下処遇制度全般の改定について(管理職用説明資料)」には、現行の本給制度の問題点として、「現行の本給は制度的に定年まで昇給し続ける仕組みとなっており・・・年功を重視した賃金です。」と記載されていた。

(イ) 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。

(ウ) 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年度の給与にあつては、同7年3月25日がその最終支払日となる。

エ 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・資格基準分には、本給に資格別支給率をか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日から当年の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」及び業績達成の過程で示された「姿勢」を主眼に評価がなされる。

オ 役職

(ア) 役職の種類

会社は、役職を職制(管理職、専任職、専門職、研究職)別にグルーピングし、それぞれにつき、組織レベルに対応する職位にて役職を定めている。役職の種類は次のとおりである。

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

組織レベル	管理職	専任職	専門職	研究職
事業部	事業部長	理事 参事 主務	主席技監	主席技監
事業場	工場長、支社長		技監	技監
部	部長、グループ長		主幹	研究主幹
課	課長、グループ長		主査	主任研究員
係	主任、製造長	技能主務	研究主務	
班	作業長		技長	

(イ) 役職任命

役職の任命は、役職ごとに定められている資格要件を満たした者の中から行われるが、次のとおり、各職制ごとに任命基準が異なつ

ている。なお、役職の任命に査定期間という考え方はない。

- a 管理職は、組織のニーズ(ポストニーズ)により適任者を任命する。
- b 専任職は、特定部門、特定職能におけるエキスパートとして活用する適任者を、資格任命に伴い任命する。任命日は7月1日である。
- c 専門職及び研究職は、専門性レベル、成果領域、業績により、適任者を任命する。任命日は専門職が4月1日、研究職の研究主務は7月1日である。

(ウ) 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、製造長、技能主務に任命された者をKS職群に格付けることとされている。

(エ) 役職定年

会社は、役職者に対し、満56歳到達時に役職を免じる役職定年を設けている。

カ なお、会社は、平成12年4月に、新たな人事管理区分としてコース制度を設けたり、資格、基準賃金、賞与及び役職のそれぞれの制度改定を行った。

資格については、従来の「在任年数基準」を廃止し、新たな資格の種類は、Aコースが最下位のA1からA2、A3、A4までの4段階、Bコースが最下位のB1及びB2の2段階とされた。

(2) 人材活用・育成制度について

会社は、人材活用・育成制度として「CDP」、「目標管理」、「自己申告(分析・評価)」の3制度を設けている。これらは相互に関連しており、目標管理及び自己申告は、給与考課に結びついている。また、自己申告は人勤情報システムにも結びついており、人勤情報システムは自己申告のほか、給与考課や役職、資格、職群・等級などの処遇とも関連している。

昭和62年10月の人材活用・育成制度実施マニュアルには、上記3制度の重要な場面として上長と本人との話し合いを位置づけ、話し合う場合の留意点として「評価は常に実績中心に行うことが大切である」と記載され、また、平成8年の自己申告(分析・評価)実施マニュアルには、自己申告表について、「記入にあたっては正確を期し、自己評価及び上長評定にあたっては率直かつ公正に実施願います。」と記載されている。

5 X1ら10名の処遇状況について

(1) X1ら10名の提出資料について

X1ら10名は、同人らの処遇が低位に置かれ、同期同学歴者と格差が生じているとして、次のとおり立証した。

ア 資格

X1ら10名が各資格への昇格に要した年数と東芝労組発行の資料にお

ける学歴別の各資格への昇格に要した標準的年数(以下「標準年数」という。)との比較(平成11年度まで。いずれも入社後の通算年数である。)は別表1のとおりである。たとえばX1が主事二級の昇格までに要した年数は34年であり、標準年数は17年となっている。

上記4の(1)の力で認定したとおり、同12年4月から在任年数基準が廃止された。同12年度のX1ら10名の資格は、全員A3(主事二級相当。X10は同年7月にA3に昇格。)である。

なお、X4は、同13年7月にA4に昇格した。また、X2は同年10月にBコースへ変更したため、A3からB1に移行した。

イ 職群・等級

X1ら10名と同人らと採用年度、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。)との比較は別表2のとおりであり、たとえばX1は、平成12年度がKK4であり、同期同学歴者はKKより上位のKS4となっている。これは、東芝労組発行の資料に基づき算出されたものであり、組合員の範囲内での比較である。

ウ 基準賃金及び賞与

X1ら10名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のとおりであり、たとえば、X1の平成11年度の基準賃金、6月賞与及び12月賞与は、それぞれ340,409円、752,000円、752,000円、同期同学歴者は372,040円、852,000円、852,000円となっている。これも職群等級と同様、東芝労組発行の資料に基づき算出されたものであり、組合員の範囲内での比較である。

エ 役職

X1ら10名とその同期同学歴者の役職登用実態は、別表4のとおりであり、たとえば、X1と同期同学歴者の平成9年度の役職登用実態は、部長クラス2名、課長クラス17名、主任クラス3名、一般者2名(X1を含む)となっている。これは、会社発行の組織表と各人が自ら調査した結果を基に作成したものであるが、本件再審査審問において会社側のY5証人は、別表4について、事実である旨証言している。

初審結審時における役職数をみると、X1の場合、同人を含む24名中22名、X2の場合、同人を含む21名中19名、X3の場合、同人を含む9名中7名、X4の場合、同人を含む8名中7名、X5の場合、同人を含む19名中18名、X6の場合、同人を含む38名中36名、X7の場合、同人を含む49名中42名、X8の場合、同人を含む23名中21名、X9の場合、同人を含む35名中33名である。

X4は、同13年7月に主任クラスの役職である「主務」に任命されたが、X4以外の者は、本件再審査結審時においても役職に任命されていない。

(2) 会社の提出資料について

会社は、X1ら10名の処遇について、本件初審及び再審査において、次のとおり立証した。

なお、会社は、X1らの採用及び昇給、審査等の査定は各事業場ごとに行っていた。

ア 資格

会社は、本件初審審査における神奈川地労委の求釈明(以下「神奈川地労委の求釈明」という。)に対し、X1ら10名と、同人らと入社年度、学歴、職掌、性別、採用事業場が同一の者とを比較した、平成12年7月時点の「資格別人員」を提出した。

さらに、当委員会の「『補充尋問』に対する回答」として、X2ら9名(X1は既に定年退職している)と、同人らと卒業年度、学歴、職掌、性別、採用形態、コースが同一の者とを比較した、同13年11月時点の資格任命実態を提出した(別表5)。

なお、会社が提出した資料は、いずれも組合員の範囲内での比較であり、非組合員層の任命実態については明らかにしていない。

イ 職群・等級

会社は、神奈川地労委の求釈明に対し、X1ら10名と、同人らと入社年度、学歴、職掌、性別、採用事業場が同一の者とを比較した、平成12年7月時点の「職群等級別人員」を提出した。なお、これも資格と同様、組合員の範囲内での比較であり、非組合員層の実態については明らかにしていない。

ウ 基準賃金及び賞与

会社は、本件初審審査において、X1ら10名と、同人らと年齢、学歴、職掌、性別、採用形態が同一の者とを比較した平成9年及び同12年7月時点での賃金実態を提出した。また、X1ら10名と入社年度、学歴、職掌、性別が同一の者で、採用事業場を同じくする者の賃金月額及び賞与の平均支給額を示す同12年7月時点の「支給賃金額の平均値」を提出した。なお、初審において提出された資料はいずれも組合員の範囲内で比較したものであり、また、賃金実態は採用事業場の区別がされていないものであったが、当委員会の「『補充尋問』に対する回答」として、非組合員層も含めた全従業員について、X2ら9名(X1は既に定年退職している)と、同人らと卒業年度、学歴、職掌、性別、事業場(X8及びX10については、比較するサンプル数が少ないため全社)が同一の者とを比較した同13年11月時点での賃金実態を提出した(別表6の1~4)。

エ 役職

会社は、神奈川地労委の求釈明に対し、X1ら10名と、同人らと入社年度、学歴、職掌、性別、採用事業場が同一で組合員の範囲である者を比較した、平成12年7月時点の「役職別人員」を提出した。

さらに、当委員会の「『補充尋問』に対する回答」として、非組合員層も含めた全従業員について、X3ら8名(X1は既に定年退職し、X2は役職定年となっている。)と、同人らと卒業年度、学歴、職掌、性別、

採用形態が同一の者とを比較した同13年11月時点での役職任命実態を提出した(別表7)。

6 X1ら10名の業務遂行状況等

X1ら10名の業務遂行状況について、本件初審審問では、X1ら10名は各人がそれぞれ証言し、会社側は、同人らのかつての上長、同僚が1名ないし2名、証人として証言した。

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の5のうち、次のとおり改めるほかは、当該初審命令で認定した事実と同一であるので、これを引用する。

(1) 「5 申立人らの業務遂行状況等」を削除する。

(2) (1)のアの(ア)の末尾に次の段落を加える。

「なお、小向工場において、X1と同期入社者である高卒男子約50名のうち東芝学園に入学したのは約10名であった。」

(3) (1)のアの(イ)中、「X1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。」を削る。

(4) (1)のアの(ウ)中、「X1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。」を削る。

(5) (1)のアの(エ)のb中、「『業務週報』」を「1週間の業務内容の報告である『業務週報』」に改め、「上長記入欄に」の次に、「『ヘッダの測定以外にも技術の幅を広げてください』、」を加える。

(6) (1)のアの(エ)のc中、「1996年12月6日」を「同8年12月5日」に改める。

(7) (1)のウ中、「上司の評価」を「上長の評価」、「昭和62年」を「昭和60年」に、4行目から5行目の「職務知識、正確さ、迅速さを養ってもらいたい」を「FUTEK D/Tでの測定は十分であるが、評価グループとしての知識不足であり、教育して行きたい」に、「想像力」を「創造力」とそれぞれ改め、「仕事の幅を広げる努力が必要」の後に「(同8年)」を加える。

(8) (2)の「業務遂行状況」を「業務遂行状況等」に改める。

(9) (2)のa中、「無線機の設計業務」を「無線機の設計業務等」に、「小向工場通信技術部に」から「設計であった。」を「小向工場通信技術部に配属され、防衛庁向け無線機の設計・開発業務に従事した。その後、同工場電波機器事業部無線機技術部に所属し、高周波誘導加熱装置の設計業務に従事した。」にそれぞれ改める。

(10) (2)のイ中、「小向工場無線機(設計)部航法機器技術(設計)課」を「小向工場無線機(設計)部」に改める。

(11) (2)のイの(イ)中、「試作品の」後に「設計、」を加える。

(12) (2)のイの(オ)中、「昭和58年」から「掲載された。」までを次のとおり改める。

「同58年9月28日付けの業務報告等である週報には、Y6課長が『新機種開

発に示した貴君の情熱とバイタリティーはすばらしいと思います。』と記載していた。

X2は『デュアルチャンネル衛星航法システム(TOSNAV709)』と題する論文を執筆した。この論文は、同59年11月発行の社内報『電波通信技報』にY7主務との連名で掲載された。」

(13) (2)のウ中、「上長記入欄には、」の後に「『GPS用ソフトウェアシステム設計の主担当として、若い人を指導しつつ、十分な成果をあげた。』、」を加える。

(14) (2)のエ中、「平成4年12月」の前に「建設省の二重偏波レーダー検討委員会の技術ワーキンググループにY8部長、Y9主務と共に参加し、」を、「上長記入欄には、」の後に「Y9主務が」をそれぞれ加え、「記載されていた。」を「記載した。」に改める。

(15) (3)のアの(ア)を次のとおり改める。

「(ア) 昭和62年10月23日付けで電子式季時別タイムスイッチに関する『ソフトウェア認定試験結果報告書』を作成した。また、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、同4年5月14日付けでICに関する『故障品調査報告書』を作成するなど、昭和62年10月から平成8年6月までにX3が作成した電子式製品に関する報告書は12件であった。」

(16) (3)のアの(エ)の全文を削除する。

(17) (3)のイ中、「ワーキンググループに参加し、」の後に「昭和47年から平成5年にかけて」を加え、「X3が関与した」から『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』」までを削除する。

(18) (3)のウ中、「長期欠勤」を「勤務状況等」に改め、末尾に次の段落を加える。

「就業時間中、業務とは関係のない電話連絡や帰省のための切符手配を行ったことがあった。

平成10年6月5日、就業時間中である午後3時以降午後4時頃まで東芝労組の職場委員会に提出するための文書を作成した。

X3が担当している仕事の内容を労働委員会で立証するために、社内ネットワーク上の保管データである『(柳町)計器部門概況』を上長の許可を得ずに引き出して審問の場に提出した。

管理職限りの人事データ資料である『新旧基準賃金一覧表』を書証として提出した。」

(19) (3)のエ中、「異動に関する上司の対応」を「上長の評価等」に改め、「Y10課長」の前に「(ア)」を加える。

(20) (3)のオ中、「オ 上司の評価」を削除し、(ア)から(エ)を(イ)から(オ)に繰り下げる。

(21) (20)で繰り下げた(ウ)中、「上司」を「上長」に改める。

- (22) (20)で繰り下げた(エ)中、「自己申告票」を「自己申告表」に改める。
- (23) (20)で繰り下げた(オ)を次のとおり改める。
「(オ) 平成7年のX3の目標管理カードに、当時の上長は『新製品2機種
種の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、Y11課長はその内容を承認した。」
- (24) (3)のカの全文を削除する。
- (25) (4)のアの(イ)のa中、「穴明け」を「穴あけ」に改める。
- (26) (4)のアの(イ)のb中、冒頭に「昭和54年に、」を加える。
- (27) (4)のアの(イ)のd中、「自己申告票」を「自己申告表」に改める。
- (28) (4)のアの(イ)のe中、冒頭に「平成2年以降」を加え、「『製造技術、
部品加工』を「『製造技術(部品加工)』に改める。
- (29) (4)のイ中、「多くの」から「なかった。」までを次のとおり改める。
「89件の改善提案を行った。この件数はX4の所属するコンプレッサー
部製造技術グループ全体の中で最も多かった。また、Y12主務(同5年4
月に主務に昇進)が、主務に昇進する直前の3年間(同2年4月～同5年3
月)に行った改善提案は15件であったのに対し、同時期のX4の提案件
数は47件であった。なお、X4、Y12主務両名とも5級以上の上級提案は
なかった。」
- (30) (4)のエの全文を削除する。
- (31) (5)のアの(イ)のa中、「改良設計に従事した」を「改良設計プロジェ
クトに参加した」に、「『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』」を「『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。更に動機付け出来る様になると良い。』」にそれぞれ改め
る。
- (32) (5)のアの(イ)のb中、「なお、X5は、」の次に「このプログラムは生
産担当者が使用するプログラムであり、本来生産担当が作成すべきもの
であった。また、」を加える。
- (33) (5)のアの(イ)のcの全文を削除し、dからgをcからfに繰り上げる。
- (34) (33)で繰り上げたdを次のとおり改める。
「d Y13課長は、平成9年度下期のX5の目標管理カードに『仕事の進
行が遅い面が有る(タンク増設、エレコム化、インバータ化等)』、
『自ら先行した仕事の計画を立て、モレがないかをチェックする
こと』などと記載した。」
- (35) (33)で繰り上げたf中、「X5の業務には、」の次に「本来の担当であ
る」を加える。
- (36) (5)のイを次のとおり改める。
「イ 技術報告等
X5は、昭和54年に他の課員及び上長の協力を受けて、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『研究論文・・・X5』として掲載された。

また、X5は、同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』を発表した。この発表用原稿は、製造技術担当のZ1とX5の連名であった。同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。なお、実際に補助コイル捲線を自動化したのは製造技術の担当者であった。

さらに、X5は、同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。これは、他の関係者の多数の研究成果をベースにX5が技術報告書にまとめあげ、成果発表したものであった。」

(37) (6)のアの(ア)の全文を削除し、(イ)を(ア)に、(ウ)を(イ)にそれぞれ繰り上げる。

(38) (37)で繰り上げた(ア)中、「なお、」から「役職ではなかった。」までを次のとおり改める。

「X6が当時所属していた品質保証部グループ第二検査担当(以下『二検』という。)では、当時4つのグループに分けて業務を行っており、各グループには主任の下にまとめ役としてグループ長を置いていた。グループ長は、課長が部長の承認を得て任命するものであったが、これは会社が定める正式な役職ではなかった。なお、二検のグループ長は、同6年4月に廃止された。」

(39) (37)で繰り上げた(イ)中、「『技連発行のすすめ』を作成した。」を「『技術連絡書発行のすすめ』を作成し、回覧した。」に改め、「なお、」を削除し、末尾に「なお、同文書の回覧は、当時のY14課長の承認を受けずに行われた。」を加える。

(40) (6)のアの(イ)の次に(ウ)を次のとおり加える。

「(ウ) 平成5年2月頃、『技術連絡書発行のすすめ』と同様検査員を指導するために『検査論(試論)』を作成し、Y14課長の承認を受けずに回覧した。その後、Y14課長は、許可なく回覧をしないよう朝礼で全員に徹底した。」

(41) (6)のウ中、「X6の処遇に関する上司の発言」を「上長の発言」に改める。

(42) (6)のエを次のとおり改める。

「エ 改善提案

X6は、昭和56年に改善提案で品質保証部内第二位の表彰を受け、この年以降、平成6年まで毎年部内表彰を受賞した(計17回)。なお、当時X6の所属していた品質保証部には80名強の従業員が勤務していた。

X6は、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。また、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、工場報に掲載された。」

- (43) (7)のA中、「信頼性」を「品質」に改める。
- (44) (7)のAの(A)中、「出張先は90社以上であった。」を「平成2年から同6年までの5年間に270回の出張検査を行い、入社以来29年間での出張先は99社であった。」に改める。
- (45) (7)のAの(A)のa中、「約6か月にわたり」の後に「一人で」を加える。
- (46) (7)のAの(イ)の末尾に次の段落を加える。
「なお、この研修で使用したレジュメは、X7が内容を作成し、パート従業員に清書してもらったものであった。」
- (47) (7)のイ中、「X7の上司の発言」を「上長の発言」に改める。
- (48) (7)のウの全文を削除する。
- (49) (8)のA中、「情報処理」を「供給、データ処理」に改める。
- (50) (8)のAの(A)のa中、「平成2年」を「平成3年」に改める。
- (51) (8)のAの(A)のb中、「なお」以降を削る。
- (52) (8)のAの(A)のc中、「WZ0」を「WZD」に改め、「責任者となった。」の次に「同ニュースの編集後記には、『“より多くの人に読まれるコミュニケーションの場”として本紙をスタートさせました。』と記載されていた。」を、「目的としていた」の次に「ものであり、X8は、部内の小集団の活動の発表会ではほとんど1位の成績をとっていた」をそれぞれ加える。
- (53) (8)のAの(イ)中、「を行った」を「に従事した」に改め、「X8は、上司に」から「送ることとしていた。」までを削り、次の段落を加える。
「なお、本件初審審問において、当時X8の上長であったZ2証人は、X8は自分の担当分野内では納期確保にがんばる姿勢がある旨証言している。」
- (54) (8)のイ中の見出し「改善提案等」を「改善提案」に改める。
- (55) (8)のイの(A)中、「(A)」を削除し、「平成11年度までの提案件数も多かった。」を「同11年9月までの提案件数は213件であった。」に改める。
- (56) (8)のイの(イ)の全文を削除する。
- (57) (8)のウをエとし、新たにウとして次のとおり加える。
「ウ 職掌転換
準社員として入社した時は技能職掌であったが、昭和44年9月1日に正社員に登用され、事務技術職掌となった。」
- (58) (8)のエを次のとおり改める。
「エ 上長の評価等
Y15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、X8に対し「勤労の課長に会って言われたこ

とをそのまま話すんだけどX8君の評価については『勤労に任せろ。』と言われてしまって、俺としてはどうしようもない。」「俺自身としてもX8君の資格、仕事給の評価は低いと思うし、・・・勤労に任せろといわれたんではどうしようもない。」と述べた。

なお、X8の同57年度の仕事給個人格付勤労査定結果に関する同年4月8日付け資料の35ページには、X8を含む4名分の勤労査定結果が記載されていたが、X8の上長が記載することになっていた同人の職場申請欄のみが空欄となっていた。」

(59) (9) 中、「監査」を「鑑査」に改める。

(60) (9) のイを次のとおり改める。

「イ 改善提案

X9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。」

(61) (10) のアの(ア)のbの「(7級)」を削除する。

(62) (10) のイの全文を削除し、ウをイに、エをウにそれぞれ繰り上げる。

7 X1らの上長等に対する申入れ等

(1) X1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同年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) X3は、「苦情処理委員会への申し立てについて」と題する昭和57年12月22日付け文書をX12執行委員及びX13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。・・・この理由を明確にさせていただき、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) X4は、昭和59年に上長であるY16課長に処遇の是正を申し入れた。これに対して同課長は、「私は仕事給が上がるよう申請したが、君の希望に答えられず残念に思っている。」などと述べた。

(4) X1は、昭和63年6月6日付け文書でY17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Y17課長は、X1に対して「組合に反対するようなことをやるから、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。

Y18部長は、平成5年6月30日、X1から同人が主事2級に昇格しなかった理由を聞かれ、「本当は言う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) X2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Y19電波応用技術部長に渡した。同部長は、同月29日、X2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) X1ら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。

第3 当委員会の判断

1 却下の主張について

(1) 申立期間の徒過について

ア 会社の主張

X1ら10名は、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出し得ず、却下すべきである。

イ よって、以下判断する。

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、その是正対象である同6年度分給与は、前記第2の4の(1)のウで認定のとおり、同6年4月1日の昇給で決定され、昇給後の最初の支払いが同月25日であり、同7年3月25日まで支給されていたのであるから、申立てが最後の支払いの時から1年以内にあると認められ、また、賞与については、同4の(1)のエで認定のとおり、給与の一部である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、必然的に格差が発生するのであるから、給与が申立て前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、同10年(不)第6号、同11年(不)第9号及び同12年(不)第5号各事件についても同様である。

- (2) 会社は、労働組合法第27条第2項が、除斥期間を1年と定めている趣旨に鑑みれば、数十年前の活動や書証(甲第197号証・第198号証及びその他のビラ)を根拠とし、現在に至る差別について争うことは適当でなく、本件救済申立ては却下されるべきであると主張するが、不当労働行為であるか否かの判断に供される証拠については格別の制限もないことから、会社の主張は採用できない。

2 労働組合の行為に当たるか否かについて

(1) 会社の主張

X1ら10名が主張する「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、集团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。

(2) よって、以下判断する。

ア 前記第2の2の(1)のイ、(2)のイ、(3)のア及び(4)のクで認定した新聞の発行、配布などの活動についてみると、日本共産党東芝小向支部名義の新聞「こむかい」等もあるが、X3、X4、X5、X8、X9らが発行した東芝柳町工場職場新聞ひろば編集委員会名義の平成7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、X1、X2、X6、X7らが発行した労働運動を強める東芝の会小向「アンテナ」編集委員会名義の同10年3月付けの「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、X10が発行した東芝・多摩川工場職場新聞「こぶし」編集委員会名義の同年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」との見出しの記事及びX3らが発行した同年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!」との見出しの記事等がそれぞれ掲載されていた。

これらの新聞は、政党支部名義のものとともに職場新聞等編集委員会名義のものがあり、職場従業員が自主的に発行したもので、その内容をみると職場内部の問題提起が中心である。

イ また、前記第2の2の(1)のウ並びに(4)のカ及びキで認定したとおり、X1らが従業員の転落死に係る労働災害適用申請に協力したこと、X1、X2及びX6がパートタイマーの雇止めに関し、日本共産党東芝小向支部として公共職業安定所等に要請したこと、X1が昼休み時間中の草むしりはサービス残業であるとして労働基準監督署に是正の申告をしたこと、X6が、同人所属の部の行事が昼休み時間中に行われることに関して、東芝小向有志代表及び東芝の労働運動を強める会と連名で労働基準監督署に指導申告書を提出したこと、X1らが、住宅費補助を基準賃金に組み入れること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、労働基準監督署に対し申告をしたことなどの活動は、従業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、より職場に密着した労働組合を推進することを旨として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いる。

ウ 前記第2の2の(1)のアの(イ)並びに(2)のアの(ア)及び(エ)で認定したとおり、X8は、昭和57年から同63年に、職場委員会や職場委員に対し、時間短縮、休暇取得運動、時間外規制、役員選挙、食堂の値上げ問題、作業服等に関する意見書や質問書を提出し、X3は、同63年8月22日付け文書で職場委員長に対し、2つ以上の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、X2は、平成6年の役員選挙の際、選挙管理委員長に対し、公正な選挙を実施する立場から、投票箱、投票所を設置すること等を要求する旨の文書を提出し、さらに、職場委員長に対しても、民主的な投票方法をとることを要望する旨の文書を提出した。

エ 以上の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、新聞の発行・配布、労働基準監督署への申告等について政党支部名等を冠したものがあっても、全体として組合活動であると判断すべきであり、会社の主張は採用できない。

3 格差の存否について

(1) 会社の主張

処遇制度は、成果・能力を基準とし、職場上長の公正な評価により決定されるものであり、「年功的」な制度・運用ではない。よって、「同期同学」を基準とする処遇の比較自体が意味を為さず、「同期同学歴の中位・平均」とX1らとの処遇差については、仕事ぶりに対する評価によって生じた結果であり、制度の範囲内である。

なお、処遇制度や勤務制度が同一である同種の(即ち同コース)従業員の範囲でみると、X1ら10名の処遇は、むしろ概ね中位以上であり、中位平均から格段に低いとはいえず、格差の存否にかかる判断は誤りである。

(2) よって、以下判断する。

ア 会社は、前記第2の5の(2)で認定したとおり、X1ら10名と同期同学歴者全員の資格、職群・等級及び役職の分布状況、X1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賞与の平均値の提示などを求めた神奈川地労委の求釈明に対し、それぞれ非組合員を除いた平成12年7月時点の資料を提出した。さらに、会社は、当委員会の「『補充尋問』に対する回答」として、非組合員層を含めた全従業員の同13年11月時点での賃金実態(別表6の1～4)及び役職任命実態(別表7)を提出した。

また、X1らが神奈川地労委で疎明した資料は、東芝労組作成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。これらの資料により格差の存否について判断する。

イ 資格における格差についてみると、前記第2の5の(1)のアの別表1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年で格付けされているのに対し、X1らは、X1が入社後34年、X7及びX8が同25年、X4、X5及びX9が同24年、X6が同23年、X2及びX3が同22年で格付けされている。

同様に、主事一級には、入社後25年で格付けされているのに対し、X1らは、平成11年度においてX1が入社後39年、X2が35年、X3が34年、

X4が32年、X5及びX6が31年、X7及びX8が30年、X9が29年経過しているが、い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、X10は、同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。

さらに、同5の(2)のアの別表5で認定したとおり、X10を除くX2ら8名について、それぞれの同期同学歴者との間に格差が認められる。

以上のことから、資格については、X1ら全員について標準年数との間に格差が認められる。

なお、これらの比較は、組合員層の範囲内においてのものであるが、同5の(1)のエの別表4で認定したとおり、X1ら(X10を除く)の同期同学歴者には課長級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。

ウ 職群・等級における格差についてみると、前記第2の5の(1)のイの別表2で認定したとおり、X1ら全員についてそれぞれの同期同学歴者との間に格差が認められる。

X1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、同12年度に至ってもKK4であるのに対して同期同学歴者はKS4であり、格差は依然変わらない。なお、これらの比較においても、資格と同様に組合員層の範囲内においてのものであり、課長級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 基準賃金における格差についてみると、前記第2の5の(1)のウの別表3で認定したとおり、X1ら全員についてそれぞれの同期同学歴者との間に格差が認められる。

X1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、同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円であり、それぞれ45,427円、31,631円の格差となっている。

さらに、非組合員層を含んだ基準賃金の格差をみてみると、同5の(2)のウの別表6の1～4で認定したとおり、定年退職をしたX1を除く全員について中位者との間に格差が認められる。

X4、X6及びX7の各賃金は実在者の最低賃金に近く、X2、X3、X5、X9及びX10(X10については、同一事業場ではサンプル数が少ないため、全社での比較とした。)の各賃金は実在者の最低賃金となっており、X8(X10と同様に、同一事業場ではサンプル数が少ないため、全社での比較とした。)は中位者と実在最低の中間点に位置している。

また、同4の(1)のウで認定したとおり、X1ら10名の昇給考課結果をみると、同人らは平成6年以降、大半が全体の80%を占める5段階評価のAであるため、会社は標準以上の評価がほとんどであると主張している。しかしながら、基準賃金において同期同学歴者との間に格差が

認められ、同認定のとおり、基準賃金は、主に査定が行われる本給及び仕事給で構成され、上記イ及びウで判断したとおり、仕事給においても標準年数及び同期同歴者との間に格差が認められるから、昇給考課においても格差が認められると推認される。

オ 賞与における格差についてみると、前記第2の5の(1)のウの別表3で認定したとおり、X1ら全員についてそれぞれの同期同学歴者との間に格差が認められる。

X1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、同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円であり、同6年はそれぞれ289,978円、257,420円の格差があり、同11年はそれぞれ100,000円の格差となっている。なお、これらの比較においても、資格等と同様に組合員層の範囲内においてのものであり、課長級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。

カ 役職における格差についてみると、会社側証人が事実であると認めている前記第2の5の(1)のエの別表4で認定したとおり、X1ら10名のうちX3、X4及びX10を除いては、比較の対象者数が一定程度あり、その大部分が初審結審時において主任級以上に昇格しているのだから、それぞれ大幅な格差があると認められる。

また、同5の(2)のエの別表7で認定したとおり、非組合員層を含む役職任命実態をみると、X1、X2及び平成13年に主務に任命されたX4を除き全員が一般者であり、技能職のX10を除くX3、X6、X5、X7及びX9の同期同学歴者の約9割が主任級以上であり、X8の場合約8割が主任級以上となっており、それぞれ格差があると認められる。X10については、同4の(1)のオの(ウ)で認定した役職と職群・等級との関連性からみて、上記ウ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。

キ 以上のとおり、X1ら10名の処遇は、非組合員層を含む役職における格差ではX4を除くと最低に格付けされており、さらに昇給、資格、職群・等級が要素となる基準賃金はX8を除き、実在者の最低賃金に近くか賃金の最低額になっていることからすると、X1ら10名の処遇は、むしろ概ね中位以上であり、中位・平均から格段に低いとはいえないとする会社の主張は採用できない。年功的運用は後記4の(1)のイで判断している。

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 会社の主張

会社は、成果主義にベースをおいた賃金体系を導入、運用しており、

比較の対象として会社に人事権のある役職者を含めるべきでない旨主張してきた。これに対し、初審命令は、役職者を含めて判断することに対する理由には触れず、X1ら10名の同期同学歴者の大部分が主任クラス以上に任命されていること等をもって会社の運用は年功的に行われていたとしている。会社は同期同学歴という概念で処遇制度を運用しているわけではなく、昇進等の時期は個別に異なっており、ある時点の同期同学歴という尺度で任命実態をみただけで、年功的運用がなされているとの判断は誤りである。

イ よって、以下判断する。

- (ア) 各資格への昇格に要する年数を別表1の標準年数によってみると、資格の昇格に年功的運用がなされている。
- (イ) X1ら10名の同期同学歴者の職群・等級の上位への移行についてみると、別表2で認定したとおり、10名のうち初期の昭和39年入社のX2の場合は、同期同学歴者の平均値が勤続7年の時点(同46年度)でAS職群、勤続11年の時点(同50年度)でKK職群、勤続22年の時点(同61年度)でKS職群である。さらに、10名のうち中頃の同43年入社のX6の場合は、同期同学歴者の平均値が勤続11年の時点(同54年度)でKK職群、勤続21年(平成元年度)でKS職群である。また、10名のうち遅い時期である昭和45年入社のX9の場合は、同期同学歴者の平均値が勤続9年の時点(同54年度)でAS職群、勤続11年の時点(同56年度)でKK職群、勤続21年の時点(平成3年度)でKS職群である。他の再審査被申立人らについても同じ傾向が確認でき、職群・等級の移行は年功的に運用されていると判断される。
- (ウ) X1ら10名の同期同学歴者の役職登用実態についてみると、別表4で認定したとおりであるが、10名のうち初期の昭和39年入社のX2の場合は、20名中、勤続15年の時点(同54年度)で主任クラスが1名であり、勤続24年の時点(同63年度)で、課長クラスが2名、主任クラスが17名である。さらに、10名のうち中頃の同43年入社のX6の場合は、38名中、勤続17年の時点(同60年度)で主任クラスが2名であり、勤続22年の時点(平成2年度)で課長クラスが1名、主任クラスが28名である。また、10名のうち遅い時期である昭和45年入社のX9の場合は、34名中、勤続16年の時点(同61年度)で主任クラスが1名であり、勤続23年の時点(平成5年度)で、課長クラスが3名、主任クラスが29名である。この傾向は他の再審査被申立人らについても同様に確認でき、役職登用も年功的運用がなされていると判断できる。
- (エ) 以上のとおり、X1ら10名の同期同学歴者それぞれの職群・等級及び役職へ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、従業員への処遇は勤続年数が長くなるにつれ、少なくとも、主事一級、KS職群、主任までは大部分の者が昇格等をするという意味での年功的な運用が行われていたものと認められる。

さらに、前記第2の4の(1)のアの(エ)及びウの(ア)のcで認定したとおり、人事勤労部が作成した「主事一級以下処遇制度全般の改定について(管理職用説明資料)」には、『現行の資格制度は・・・能力本位の格付を本旨としつつも、年功に配慮した制度であると言えます。』や『現行の本給は制度的に定年まで昇給し続ける仕組みとなっており・・・年功を重視した賃金です。』と記載されていること、会社側の証人も資格は一部年功に配慮した制度になっている旨証言している。

よって、年功的運用がなされているとの初審判断は誤りであるとする会社の主張は採用できない。

(2) X1ら10名の業務遂行状況

会社は、X1ら10名に対する処遇は、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、会社は同人らの能力、仕事内容及び成果に基づき適正に評価・処遇しているものであると主張するので、以下各人に対する会社主張について判断する。

ア X1について

(ア) 会社の主張

X1の昭和59年12月以前の仕事ぶりは、ビデオの設計部門に所属していたものの、担当業務を広げていく積極性や責任感、リーダーシップ等に全く欠けることから、単純かつ定型的な測定作業程度しかさせることができず、また、トラブル対応など高度な仕事は同僚や後輩に頼るなど、本来、改善対策の立案を行うことまでが求められる測定・評価技術者として、会社の期待水準に到達していない極めて問題の多い仕事ぶりであったことは明らかである。

さらに、技術力の幅が狭くまた交渉力にも問題があるため一人では外注業者への出張を命ずることができず、新ヘッドの試作関係で1、2回出張させた際には、別の課員を同行させなければならなかった。

また、初審命令が「他者との比較において主張・立証していない」との点について、出図の内容について同僚の文書と比較してX1の文書が内容に乏しいことを示したり、X1が上長から指示されていたにもかかわらず、数ヶ月かけても究明できなかった技術問題を同僚はわずか数日で原因究明を行ったことを示すなど、具体的に明らかにしている。

また、東芝学園入学など、いずれも処遇決定の基礎に直結する業務成果ではないため、「実績」として処遇の決定の判断材料となるものではない。

(イ) よって、以下判断する。

X1は、前記第2の6でその一部を改めて引用した初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の5の(1)のAで認定したとおり、

昭和59年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、この間における同人の仕事ぶりは、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見られ、また、同5の(1)のウで認定したとおり、同人の自己申告表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60年)、「測定業務に従事、特に功績見られず」(平成元年)、「FUTEK D/Tでの測定は十分であるが、評価グループとしての知識不足であり、教育して行きたい」(同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60年)、「知識、創造力、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」(同4年)、「仕事の幅を広げる努力が必要」(同8年)などと記載されている。さらに、同5の(1)のアの(エ)のbで認定したとおり、同8年の目標管理カードにグループ長が「ヘッドの測定以外にも技術の幅を広げてください」、「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化もデータ整理等の活用を早く」と記載しているなど、上長の評価は必ずしも良いものとは言えない。

しかしながら、会社は、このような勤務ぶりを、上長評価等においてどのように評価したかについて十分立証していないことから、本件格差の理由となる程のものかは不明である。

昭和59年12月以前の勤務ぶりは、同5の(1)のアで認定したとおり、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測定等の業務に従事しており、特に大きな問題点は認められない。

イ X2について

(ア) 会社の主張

X2の勤務ぶりが優れていたと判断した根拠である目標管理カード、自己申告表の上長のコメントは、自ずと「部下をやる気にさせる」ようなアドバイス、意見等が中心となり、モチベーションを意図して上長の記入がなされることが考えられているため、同人の仕事ぶりや業務上の成果をそのままに表現しているものとする事はできない。

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、トラブルが生じて上長への適切な状況報告・相談などをして早期に

解決しようとする姿勢がみられない。

また、グループをまとめ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、ソフトウェア第一担当の際には上長からサブリーダーとしてグループをまとめメンバーを積極的にサポートすることが期待されたが、結局サブリーダーの役割を果たすことができず、その仕事ぶりは担当者の域を超えることはなく、役職任用に至らなかったものである。

(イ) よって、以下判断する。

初審命令理由第1の5の(2)のイで認定したとおり、X2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從事しており、同51年度上期の目標管理カードには、「得意の受けもよく安心してサービスに出せる」、「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め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)と、同57年上期の同カードには、「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、同58年の週報には、「新機種開発に示した貴君の情熱とバイタリティーはすばらしいと思います」(課長)と記載されているなど、各上長から良い評価も受けていた。

さらに、同5の(2)のウ及びエで認定したとおり、担当業務が変わった後も、同62年の自己申告表に「GPS用ソフトウェアシステム設計の主担当として、若い人を指導しつつ、十分な成果をあげた。」、「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。」(主務)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たことが認められる。

ところで、自己申告表等の上長のコメントは、仕事ぶりや業務上の成果をそのままに表現していないとの会社主張についてみると、前記第2の4の(2)で認定したとおり、会社は、人材活用・育成制度として「CDP」、「目標管理」、「自己申告(分析・評価)」の3制度を設けており、人材活用・育成制度実施マニュアルには、上記3制度の重要な場面として上長と本人との話を位置づけ、話し合う場合の留意点として「評価は常に実績中心に行うことが大切」であると記載されており、さらに、自己申告(分析・評価)実施マニュアルには、自己申告表について、「記入にあたっては正確を期し自己評

価及び上長評定にあたっては率直かつ公正に実施願います。」と記載されていることからみて、会社の主張は採用できない。

なお、この点は、以下X3の目標管理カード等、X4のCDP、X7の目標管理計画書及びX9の自己申告表に関する再審査申立人の上長評価に対する主張についても同様である。

ウ X3について

(ア) 会社の主張

会社は審問を通じて、X3の業務への取組みの程度を明らかにしており、同人が提出した報告書の類は、同僚の援助を受けて報告のあった結果をそのまま流用したものであること、平成9年下期に開発された電子式パルス変換器の初期流動管理においては、X3が対応できず他の課員が対応したこと、電子機器類への業務知識に乏しいために他の課員と比較してX3の出張対応回数が少ないこと、電子機器類への対応ができないためにX3は組合わせ機器の担当とはなっていないこと、同9年にリモート水道メータに新計量法が導入される際には、本来であればX3がアドバイスを行う立場にありながら、設備の電気計装部については他の課員に任せきりであった等が挙げられる。

「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。」と認定しているはずのX3が、2件の報告書を作成する際には電子機器に取り組むことができるようになるのか矛盾がある。

X3が8件の技術報告に関与したことを「実績」として取り上げ、かかる事実をもって「業務に精通していることが認められる」というが、会社において何らかの担当業務に従事する以上、組織人として業務に関する打ち合わせや技術報告等への参加・関与する程度のこととは当然であって、考課査定上「実績」として評価され得ないことは常識である。

さらに、目標管理カード等における上長の記述をもって、「業務に関する上長の評価も受けている。」とするのであるが、会社の人材活用・育成制度における上長の記述を過大評価しており、やる気を涵養しようとすることは人材を育成する観点からは常識的な手法であり、これをもって考課査定上でも高く評価されるべきと考えることなどは飛躍も甚だしい。

X3を職場の同僚と比較した場合、就業時間中、業務とは全く関係のない電話連絡や帰省のための切符手配を行ったこと、就業時間中に東芝労組の職場委員会に提出するための文書を作成し、これを持参して職場委員に対する申し入れを行っていること、閲覧、複写の許されていない社内ネットワーク上の保管データを上長に無許可で引き出して、審問への提出を通じて外部に公開したこと、入所経路を明そうとしない管理職限りの人事データ資料である「新旧基

準賃金一覧表」を書証として提出したこと、客先に提出する調査報告書を書きかけのまま上長に持参し「あとは課長が書いてくれ」と発言し、そうした態度を改めるよう指導を受けたことなどという同僚や若手社員の模範となり得ない無責任な仕事ぶりが過去から続いているのである。

(イ) よって、以下判断する。

初審命令理由第1の5の(3)のアの(ア)で認定したとおり、X3は、昭和62年から平成8年までの間に、「不具合調査報告書」や「故障品調査報告書」等約12件を作成していることからみて、電子機器についても取り組んでいたことが認められる。

また、入社以来のX3の仕事ぶりは、同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、8件の技術報告に関するなどの実績があることが認められる。

さらに、同5の(3)のエで認定したとおり、同58年の目標管理、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。」(主任)と、同63年の自己申告表に「設計～品管を全体に見通せる貴重な技術者である」(課長)、「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」(主査)と、平成元年の自己申告表に「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」(主査)と、同7年の目標管理カードに「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。」(上長)とそれぞれ記載するなど業務に関し上長から良い評価を受けていた。

さらに、同5の(3)のウで認定したとおり、X3は、就業時間中、業務とは関係のない電話連絡や帰省のための切符手配を行ったこと、就業時間中、東芝労組に提出するための資料を作成したこと、同人が担当している仕事の内容を立証するために、社内ネットワーク上の保管データを無許可で引き出し書証として提出したこと、管理職限りの人事データ資料を書証として提出したこと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、会社は、これらを上長評価等においてどのように評価したかについて主張、立証していないことから、本人格差の理由となる程のものか不明である。

エ X4について

(ア) 会社の主張

X4が提示した3通のCDP記録にある上長記入欄の記載を根拠に、同人が上長から高い評価を受けているとしている。しかしながら、CDP記録における上長所見は、対象者に対する指示・アドバイス・意見として記載されるものあり、この記述を勤務評価と結びつけて論じ

ようにすることは誤りである。

また、X4が平成2年4月から同10年3月までの間において多くの改善提案をしたとして、それを論拠に「業務に積極的に取り組む姿勢が認められる」というが、何と比較して多いと言えるのか判然としない。

X4がピストンについて冷鍛を含む外注部分を、また、軸受けの冷鍛工程の外注及びビックエンドの担当者であった事実はあるものの、実際には当該部品の冷鍛工程は他の社員に任せ切りにし、それ以外の「部品洗浄」や「研磨」等の工程に関わっていたのみである。

また、昭和50年代には、就業時間中、自分の机に座っていても居眠りしていたなど、相当以前にあった勤務態度も看過されるべきではない。

(イ) よって、以下判断する。

初審命令理由第1の5の(4)のアで認定したとおり、上長が「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。」(課長)、「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」(主任)、「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。」(主任)とそれぞれ記載しているなど、上長の単なる指示、アドバイス、意見ではなく、X4は上長から良い評価を受けていたことが認められる。

次に、同5の(4)のイで認定したとおり、X4は、平成2年4月から同10年3月までの間に、同人が所属するコンプレッサー部製造技術グループ中で累計で一番多く改善提案を行っていたことが認められる。

さらに、同5の(4)のアの(イ)で認定したとおり、X4は、昭和52年以降、主に切削・研削を必要とするものを担当しているが、同56年にピストンについて冷鍛を含む外注部分を、また、同59年のコンプレッサーのYシリーズへの切替えに伴い、軸受けの冷鍛工程の外注及びビック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。

オ X5について

(ア) 会社の主張

X5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維持・向上に向けた熱意ある取組があるとは到底認められず、担当職務も全うできていない状態にある。

X5が関与した4件の技術報告は他人の研究や部を挙げて取り組んだテーマであるなど、X5の個人的な業績ではなく、これらを通じて

同人の業務習熟度を押し量ろうとすることは明らかに無理がある。

また、X5が作成した昭和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等の事実を、同人には「業務遂行に積極的に取り組む姿勢も認められる」というが、同人はコンピュータに関してある程度の知識は有しているものの、それは専ら個人の趣味に活かされているだけであり、これを職務に活かした例は1件だけである。

このほかX5には、耐久試験の進捗管理の杜撰さ、報告書の作成遅れ、スケジュール表を作らずに仕事に臨もうとするなどの勤務実態が存在し、劣悪な勤務姿勢は職場内でもきわだっている。

(イ) よって、以下判断する。

初審命令理由第1の5の(5)のイで認定したとおり、X5が昭和54年に他の課員及び上長の協力を受けて作成した技術報告は、空調技術月報に「研究論文 X5」として掲載され、さらに、同63年に技術報告したものは、他の関係者の多数の研究成果をベースにX5が技術報告書にまとめあげ、成果発表したこと等からみて、業務に精通していたことが認められる。

さらに、同5の(5)のアの(イ)のbで認定したとおり、X5は、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パソコンの技術を習得していたことや、同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が、このプログラムは生産担当者が使用するものであり、本来生産担当が作成すべきものなのに品質保証担当であるX5が作成したものであることなどからみて、業務遂行に積極的に取り組む姿勢が認められる。

同5の(5)のアの(イ)のd及びeで認定したとおり、X5については、平成9年度下期の目標管理カードにY13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、同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など、同人の仕事ぶりに問題点も見受けられるが、会社が、このような勤務ぶりを上長評価等においてどのように評価したかについて十分主張・立証していないことから、本件格差の理由となる程のものかは不明である。

カ X6について

(ア) 会社の主張

X6が「技術連絡書発行のすすめ」の作成で高い評価を受けたといっても、他方で、細分化された業務の中でグループ長として、担当者を取りまとめるべき立場にあったが、その職務にありつつも私的文書を許可なく回覧する等、自ら職場規律違反をしたり、検査の基本動作を怠って検査ミスを引き起こすなどもしており、その勤務ぶりは到底評価に値しないものである。

また、誘導弾台車の検査において、検査時に塗料の色見本資料を持っていかなかったために、台車の塗装色自体が違っていることに気づかないなど、基本動作が身につけていないことによるミスを引き起こした。

加えて、改善提案の表彰も特段優れた内容があるわけでもなく、これをもってX6が優秀であると言い得るほどのものではない。

さらに、グループ長に任命され職務遂行能力をアピールする機会を与えられたものの、十分な成果を挙げることができずに正式な役職任命には至らなかったこともX6の職務遂行能力、上位職位への適性の欠如を意味している。

X6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、担当者として、報告、連絡、相談なく独断で業務を行い、結果として業務に支障をきたすことも度々あるなど、職務上のリーダーとして期待がもてない仕事ぶりである。

(イ) よって、以下判断する。

初審命令理由第1の5の(6)の(ア)で認定したとおり、X6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いた。

同5の(6)の(イ)で認定したとおり、平成4年には検査員に技術連絡書の発行を促す「技術連絡書発行のすすめ」を作成しており、Y14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長の評価を得ている。

また、同5の(6)の(ア)で認定したとおり、二検では、同6年まで各グループに主任のまとめ役としてグループ長を置いていたが、X6は、同元年に機械検査グループ長、同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る。

さらに、同5の(6)の(エ)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、同61年に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、検査能力を有していたものと認められる。

なお、同5の(6)の(ウ)で認定したとおり、私的文書である「検査論(試論)」も、「技術連絡書発行のすすめ」と同様、検査員を指導するための文書であって、当時問題になったことはなかった。

キ X7について

(ア) 会社の主張

X7らが行った受入検査業務がほとんど簡単な計測器を使用して行

うルーチン検査であり、特に高度な知識・判断などが求められるものではない。X7の行った仕事として挙げているホークミサイル関係の出張検査等は特に難しいということはなく実績として挙げるべき事柄ではないし、出張検査の90社というのも約30年間にわたる期間の累計であって特筆するほどのものではない。

担当した係内のOJTの件は、当時全員が何かの役割を担当することとされている中で比較的簡単なOJT担当となり、研修講師は主任の補助であり、内容も他の者が作ったメモを流用し、常識的なレベルの事柄を紹介する程度で、いずれも業績として挙げられるべき事柄とは言えない。目標管理計画書のY20主任のコメントも、モチベーションとして記載されたものに過ぎない。

仕事を改善するなどの積極性に欠け、後輩の指導やリーダーシップに欠けること、無口で自分の意見を他の者に伝えていくことも苦手で管理職には不向きである。グループ長に任命してチャンスを与えたが、成果を挙げるができなかった。

(イ) よって、以下判断する。

初審命令理由第1の5の(7)のアの(ア)で認定したとおり、X7は、入社後間もなく、約6か月にわたり一人で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い、また、90社以上の製品について出張検査を行っていたが、その仕事ぶりには特に問題点は認められない。

また、同5の(7)のアの(イ)で認定したとおり、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いること、Y20主任もX7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みて、検査に関する知識や指導力も有していたと認められる。

講師を務めた研修の内容は他の者が作ったメモを流用したとの会社の主張については、同5の(7)のアの(イ)で認定したとおり、X7が「加工・仕上げ基準の説明」に関する研修内容を作成し、それをパート従業員に清書してもらったものであり採用できない。

ク X8について

(ア) 会社の主張

X8の担当業務は、他部門が取りまとめた受注データを電算機に入力し、これを利用して発注を行うこと等、単純かつ平易な取次業務等に過ぎず、仕事の困難度は低いといえる。

また、仕事ぶりに関し、日常業務量は決して多いものではなく、1年を通じて定時退社を貫いていたこと、設計変更が確定した場合に遅くとも2週間ぐらいで関係先に伝達するべきところ、9件遅れて対応している例があること、定時退社を貫きながら未処理書類の山

を築いていること、就業時間中私的な文書を作成したり読書するなど業務以外の行為をしていたこと、始業時刻に着席していないことを注意されたこと、業務改善に向けて積極的に取り組む姿勢がないことなど、日常における勤務態度そのものに重大な問題がある。

業務に対する豊富な知識があるか、また、積極的に取り組んでいるかなどは、あくまでも担当業務の本体を通じて評価されるべきであって、改善提案の多寡、5級以上の提案の取得の有無のみで査定に直結することはないのである。

業務遂行状況が低次元であることは、X8が書証として提出した「WZDニュース」の中身を見れば一目瞭然であり、肝心のWZD活動の記事は、部長のあいさつ文、WZD活動計画といった程度のものであり、こうしたものを成果として提出していること自体、同人に見るべき成果がないことを表している。

(イ) よって、以下判断する。

初審命令理由第1の5の(8)のアで認定したとおり、X8は、主にサービス部品の供給、データ処理を担当しており、設計変更が確定した場合に遅れて対応している例や未処理書類の山については、同人の上長が、初審審問で、X8は自分の担当分野内では納期確保にがんばる姿勢がある旨を証言していることなどから、仕事ぶりには問題点は認められない。

また、同5の(8)のイで認定したとおり、X8は、昭和53年にグループのリーダーとして改善提案で4級を、同61年には個人の提案で同5級を、平成6年度から同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、受賞した改善提案である昭和53年の「海外受注システムのオンライン化」、同61年の「『国内向緊急出荷』の事後事務処理チェックのポカヨケ」の表題を見れば業務そのものであることは明らかであることなど、業務に関する豊富な知識や積極的な取組が認められる。

ケ X9について、

(ア) 会社の主張

X9が転々と職場を渡り歩いていた事実はあるが、それが直ちに高度な技術力や業務遂行力を示す筈はなく、「多様な業務」に従事したとはいっても、目立った業績が見受けられないことから、何ら積極的な意味が存在するわけではない。

入社後配属された機器事業部で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たが、カセット磁気記録装置は補助的ユニットであり、この間は見るべき成果はなく、マイナス査定を受けていたことがある。なお、設計部門在籍当時、とりわけ後半における仕事ぶりは、スピードが遅く、また独創性に欠けると評価されており、機器設計者としては限界にきているものと判断された。

次にロジックボード・テスターのテストプログラム設計を担当したが、当該プログラム開発業務が「高校の授業で使用される回路図を理解できる程度の知識があれば、十分にこなすことのできる」程度のものであり、作業の内容も「モデルとなる基板をセットしてボタンを押せば基本的には完了し後は若干の修正を行うだけで殆ど自動化された」業務等であった。

次に担当した紙幣鑑査ユニットの製造技術業務は、紙幣の受入、搬送、保管などを行う搬送ユニットなどに比べれば構成部品数は少なく、また製造工程もそれほど複雑でないため、他のユニットの製造技術業務と比較すると守備範囲は広くなく、業務量は少なかった。

また、エレクトロニクス部品部に在籍した時期についても、上長から指示されたとおりに資料の数値を修正することができないなどベテラン社員とは思われない杜撰な仕事ぶりが明らかになっている。

初審命令は、X9の劣悪の仕事ぶりのうち、2件(城南電機からの文書の件と、Y21主査がX9の業務を肩代わりした件)を取り上げ、「X9には、業務に関する対応の遅れが見られる」と認定しているにもかかわらず、X9に対する評価・処遇に合理性がないとするのであるが、極めて偏向した判断である。

さらに、X9の杜撰な仕事ぶりは上記の2件だけではなく、機器製造部に在籍していた時期に、製造現場から上がっていた老朽化した設備の入れ替え要請を無視していたために現場から上長に連絡が入った件、工程レイアウトの改善を指示されながら対応しようとして、結局そのまま異動してしまったことなどの度重なる対応の遅れがあり、また作業指示書や報告書の作り方が杜撰である、議事録の体をなしていない会議録を作成し、なおかつこれを上長の承認を得ないでファイルに綴じこむ等、いい加減な仕事ぶりが明らかになっている。

自己申告表の上長記入欄で高い評価を受けていることは従業員のモチベーションを高める点が強調されていたものであり、したがって、業績査定上高く評価されるべき実績と同等であるかのように即断するのは飛躍も甚だしい。

(イ) よって、以下判断する。

初審命令理由第1の5の(9)のアで認定したとおり、X9は、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・テスターのテストプログラム設計、紙幣鑑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、同5の(9)のアのbで認定したとおり、新鑑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

「特に新鑑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」と評価が記載されていることが認められ、さらに、同5の(9)のイで認定したとおり、改善提案で5級を受賞するなど業務に精通していることも認められる。

次に、近年におけるX9の仕事ぶりが杜撰でいい加減であるとの主張について、確かに、同5の(9)のアの(ウ)のc及びdで認定したとおり、X9が担当した鑑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Y22作業長に宛てた平成8年12月10日付け文書には、X9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おり、また、同8年にX9が担当する設備一品別説明書の作成に関して、Y21主査が代筆しているなど、X9には、業務に関する対応の遅れなどが見られるが、会社が、これらの仕事ぶりを、上長評価等においてどのように評価したかについて主張・立証していないことから、本人格差の理由となる程のものかは不明である。

コ X10について

(ア) 会社の主張

X10は、技能レベルが機械工具課員の中でも低位にあることから、電装係の中でも比較的簡単な配線業務しか従事させられなかった。しかし、X10はその配線業務においても、職場復帰時から起算して通算25年以上の経験を有しながら、その経験が具体的成果に結びついておらず、ハンダ付け作業等にミスが多い等、経験に裏打ちされた技能とはとてもいえない状況であった。

このようなX10の技能レベルの低さや業務上のミスなど劣悪な仕事ぶりは、検査/品質担当となる以前から一貫していることである。

たとえば、平成11年3月、装置搬出作業時にX10は、作業前に最低限行わなければならない基本の通電確認を怠り、ニッパーを破損させるという、一步間違えば重大事故にもつながりかねないミスを行っている。

なおかつ検査/品質担当になったとはいえ、仕事の内容は電装係当時の経験を生かせる内容が含まれており、その際には、十分な期間の教育、指導も行っているところであって、「ミスを多く発生させることはあり得ることである」などと述べる初審の判断は常識外れといえる。

会社がX10について問題としているのは、イエロカードの記載内容から明らかとなっている同人のお粗末極まりないミスに示されている技能レベルの低さと、同じようなミスを繰り返し再発防止に向けての意欲・向上心の全く見られない同人の姿勢である。

X10の「実績」として挙げる20年以上も前のシグナルタワーに関するものは、電気作業に1年程度従事している者であれば十分にこ

なせるものである。

(イ) よって、以下判断する。

X10の勤務遂行状況についてみると、初審命令理由第1の5の(10)のAで認定したとおり、昭和49年に職場復帰以降、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、X10は、同5の(10)のAの(A)で認定したとおり、音ではなく色で警報を発生させるようなシグナルタワーの改善を実施して、聾啞者である作業員への安全性のために実績を挙げている。

X10は、同5の(10)のA及びBで認定したとおり、長年従事した電気関係の業務から離れ、平成11年に機械に関する精密性を要する検査/品質業務に従事した後、同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、同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るものの、職場復帰以降、上長評価において勤務状況に問題がある等の格別の指摘がされているという疎明はなされていない。なお、同5の(10)のB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ものとされている。X10の仕事ぶりを上長評価等においてどのように評価したかについて主張・立証していないことから、本件格差の理由となる程のものか不明である。

サ 会社は、X1ら10名の業務遂行状況について以上のような主張を行ったほか、技術力の幅が狭くまた交渉力にも問題があるため一人では外注業者への出張を命ずることができなかつたこと、トラブルが生じて上長へ適切な状況報告・相談などをして早期に解決しようとする姿勢がみられなかつたこと、就業時間中、自分の机に座っていても居眠りしたり、読書するなど、業務以外の行為をしていたこと、スケジュール表を作らずに仕事に臨もうとすること、担当者として、報告、連絡、相談なく独断で業務を行い、結果として業務に支障をきたすことも度々あつたこと、仕事を改善するなどの積極性に欠けること、指示したとおりの数値を修正できないこと、技能レベルが低位にあることから、比較的簡単な業務にしか従事させられなかつたこと等の主張をしたところであるが、これらについては、いずれも的確な疎明はなされておらず、採用することができない

シ 以上のおり、X1ら10名は、それぞれの業務遂行状況についてできる限りの立証を行った。これに対して会社は、各人のそれぞれごとに、上長の評価において、どのように評価されているか等具体的な根拠を示すことにより本件格差には勤務成績・態度に基づく合理的理由が存

するとの立証ができなかった。その結果、上記アからコで掲げたX1らの業務遂行状況には各人ごとにばらつきが見られるものの、各人とそれぞれの同期同学歴者とを比較してその業務遂行状況が顕著に劣るものとはいえず、資格、職群・等級等についてこれほどまでの差をつける理由は認められないと当委員会は判断せざるを得ない。

5 不当労働行為の成否について

(1) 会社の主張

X1らは、過去に自らが行ったと主張する政治活動と、昭和48年から50年頃という30年近くも大昔に作成されたとする甲第197号証・第198号証をはじめとした過去の資料を基に、あたかも会社が過去から現在に至るまで不当労働行為を行い、継続しているかのように主張している。しかも労働組合活動とは認められない政党ビラの配布等の政治活動を並べ立て、これらの活動を「労働組合活動である」と強弁した上で、会社とは関係がない個人の考えを掲載した資料(扇会機関誌)や大昔の資料(甲第197号証・第198号証)を用いて、意図的な曲解を加えて無理矢理関連付けることにより、いかにも会社がX1らを嫌悪し、会社が不当労働行為意思を有していたかのように見せかけているに過ぎない。

X1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で、「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X1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、X1らにはさしたる組合活動歴がないのであるから、X1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。

(2) よって、以下判断する。

ア X1ら10名による職場活動

上記2の(2)で判断したとおり、X1らの一連の活動は、会社に対して労働条件に関する会社の対応や施策を批判するものであり、組合活動と判断するのが相当である。

イ X1ら10名に対する会社の認識

前記第2の3の(3)で認定したとおり、会社は48年文書において、「当社の問題者総数は530名である。」として、全国の事業場別にそれぞれの氏名等を記載し、その中にはX1、X2、X3、X4、X5及びX8の名もあり、また、会社は、50年文書においても、「当社の問題者総数は494名である。」として、全国の事業場別にそれぞれの氏名等を記載し、その中にX1、X2、X3、X4、X5及びX10の名もあった。

以上のとおり、特定の思想をもって組合活動を行う従業員を「問題者」として把握に務めている折、上記48年及び50年文書に記載のある7名を含むX1らが工場門前で政党支部等名義の新聞やビラを配布していたところ、この7名以外のX6、X7及びX9の3名についても、前記第2

の2の(1)のイ、(2)のアの(オ)及び(2)のイ並びに初審命令理由第1の5の(6)のウ及び(7)のイで認定したとおり、おおむね同時期に新聞等の配布等を介して7名と同一行動をとる者として認識していたと見ざるを得ない。

ウ X1ら10名に対する会社の対応

前記第2の3の(2)及び(3)で認定したとおり、昭和49年に東芝扇会が結成されているが、会社は、上記X1らの活動に対応するため、勤労部が作成したといわれる50年文書における「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、会社の勤労担当者が同会の事務方として支えていたこと、さらに同3の(2)のイで認定のとおり、同会機関誌「おおぎ」における左翼対策に関する記事、特定政党に属する者がいると職場づくりは阻害される旨の記事、会社労務担当者が寄稿した「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」などの記載など同会に対する会社の関与が認められる。これらのことからして、会社は、特定の思想を持つX1らの従業員に対処するために扇会に関与し、これを活用してきたものと認めることができる。

一方、前記第2の2の(2)のアの(オ)及び7の(4)、初審命令理由第1の5の(6)のウ、(7)のイ及び(8)のエで認定したとおり、昭和52年頃にX9に対して職場のリーダーであるY2が「X8らと付き合うな。一緒に歩くな。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。自分の将来をよく考え、彼らとは付き合わない方が良い。」などと発言しており、同57年4月12日に行った面接において、Y15課長がX8に「勤労の課長に会って言われたことをそのまま話すんだけどX8君の評価については『勤労に任せろ。』と言われてしまって、俺としてはどうしようもない。」、「俺自身としてもX8君の資格、仕事給の評価は低いと思うし、・・・勤労に任せろといわれたんではどうしようもない。」、同63年6月6日にX1が、Y17課長に賃金のマイナス査定や同期入社者との賃金格差の説明を聞いたことに対して同課長は、「組合に反対するようなことをやるから、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。」、平成3年にY20主任がX7に「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。」、同4年にY14課長がX6に「X6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。」、「X7にも言っておけ」、同5年6月30日にX1が、Y18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」と発言している。

これらのことからすると、会社は、X1らの活動を会社の施策に対立するものとして、一貫して問題視し、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。

エ 結論

以上のことを総合して判断すると、本件格差は、会社が、特定の思想を持つ従業員の組合活動を労務管理上格別に注視し、東芝扇会を活用の上、これら従業員を「問題者」として排除していく中で、職場新聞等編集委員会名義の新聞の配布、労働基準監督署等に対する申告等の組合活動を行っていたX1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、その活動を封じ込め、あるいは弱体化を意図し、その一環としてX1らの資格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認められる。かかる不利益取扱い及びこのことに伴う組合に対する支配介入の行為は、不当労働行為に該当するものと解するのが相当である。

したがって、これを労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

6 救済方法について

- (1) 会社は、当委員会にX1らの査定に関する具体的な資料を提出していない。認定した事実の範囲での業務遂行状況をみると、上記4の(2)のシにおいて、各人ごとにばらつきが見られるものの、各人とそれぞれの同期同学歴者とを比較してその業務遂行状況が顕著に劣るものとはいえないと判断したことから、当委員会としては、主文のとおり是正を命ずるものである。
- (2) 資格、職群・等級及び役職の各格差の是正については、同期同学歴者の中位者(管理職にある者を含めた同期同学歴者の中から、上から数えても下から数えても中間にある者をいう。あるいは中位者相当にあるものとして取扱うこととする(中位者が非組合員である場合には、直近下位で組合員が就いている資格、職群・等級及び役職あるいはこれに相当する職。))。この場合、上記4の(1)のイで判断したとおり、会社は資格等を年功的に運用していたと認められることから、資格、職群・等級については組合員資格を有する者が就いている資格、職群・等級への是正、役職については組合員資格を有する者が就いている役職あるいはこれに相当する職への是正をそれぞれ命じることは、会社の人事権を著しく制約するものとは認められない。
- (3) 初審命令は、会社に対して文書掲示を命じているが、当委員会は文書手交を命じることを相当とする。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

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

平成16年11月4日

中央労働委員会
会長 山口浩一郎 ㊟

「別紙 略」