

命 令 書

申 立 人 A
同 B
同 C
同 D
同 E
同 F
同 G
同 H
同 I

被申立人 東京都港区芝浦一丁目1番1号
株式会社東芝

上記当事者間の神労委平成15年(不)第10号、同平成15年(不)第14号、同平成15年(不)第18号、同平成16年(不)第9号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成18年10月6日第1374回公益委員会議において会長公益委員小西國友、公益委員藤井稔、同高荒敏明、同盛誠吾、同神尾真知子及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人 A に対し、平成14年3月28日をもってAS職群3等級の職務給の職群・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 C に対し、平成14年5月30日をもってB2の資格及び主任又は主務の役職にあるものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人 D に対し、平成14年5月30日をもってA3の資格及びAS職群3等級の職務給の職群・等級にあるものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人 E に対し、平成14年10月1日をもってKK職群4等級の職務給の職群・等級及び作業長又は技長の役職にあるものとして取り扱わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人 F に対し、平成14年10月1日をもってKK職群4等級の職務給の職群・等級及び作業長又は技長の役職にあるものとして取り扱わなければならない。
- 6 被申立人は、申立人 H に対し、平成15年5月29日をもってB2の資格にあるものとして取り扱わなければならない。
- 7 被申立人は、申立人 I に対し、平成15年5月29日をもってKK職

群4等級の職務給の職群・等級及び作業長又は技長の役職にあるものとして取り扱わなければならない。

- 8 被申立人は、上記申立人らに対し、第1項ないし第7項で是正された資格、職務給の職群・等級及び役職にあるものとして、それに相当する賃金及び賞与を支払わなければならない。
- 9 被申立人は、上記申立人らに対し、第1項ないし第8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。
- 10 被申立人は、本命令受領後、速やかに次の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、本社、生産技術センター、京浜事業所及び浜川崎工場の入口付近の従業員の見やすい場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

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

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

- A 殿
- C 殿
- D 殿
- E 殿
- F 殿
- H 殿
- I 殿

株式会社東芝
代表執行役 J

- 11 申立人 B 及び同 G に係る申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

株式会社東芝（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、電気機械器具製造業、計量器・医療機械器具その他機械器具製造業、ソフトウェア業、電気通信業、放送業、情報処理サービス業等を営む株式会社であり、平成17年3月末日現在における従業員数は、30,810名である。なお、会社は、平成11年4月に社内カンパニー制を導入している。

会社は、東芝労働組合（以下「東芝労組」という。）と労働協約を締結しており、同協約には、会社の従業員は特定の者を除き東芝労組の組合員でなければならない旨、規定されている。なお、東芝労組は、各事業場単位の労働組合の連合体であった東芝労働組合連合会が昭和45年に単一化され、結成された労働組合であり、19の支部（各事業場単位の労働組合が単一化により東芝労組の支部となった。）を有し、平成17年7月現在における組合員数は、28,198名である。

【15-10申立書P3、甲第370号証P226、甲釈明書P1、添付資料、乙準備書面(1)P2、乙第1号証P2-4、乙第13号証P1、乙第19号証P3、乙第261-262号証、第5回審問P11-12a'7証言、乙H17.11.14求釈明に対する回答P2】

(2) 申立人

ア A は、昭和33年に中学校を卒業し、昭和34年10月に小向工場臨時工として採用され、昭和37年5月に工員に採用となった。その後、昭和61年から磯子工場（後に、同工場は、生産技術研究所に統合され、生産技術センターと改称）の勤務となり、平成15年3月に定年により退職した。退職時には、デジタルメディアネットワーク社生産技術センター映像ネットワーク事業部に所属していた。

A は、東芝労組の小向支部に昭和61年まで所属し、その後は退職時まで、磯子支部（後に、生産技術研究所支部に統合。同支部は、生産技術研究センター支部と改称）に所属した。

【甲第468号証 A 陳述書P1-2, 19、甲釈明書P1, 5-8、乙準備書面(1)P11、乙第264号証の1、乙第201号証、乙H17.11.14求釈明に対する回答P2】

イ B は、昭和43年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、タービン工場（後に鶴見工場と統合。その後、京浜事業所と改称）に配属となった。本件結審時（平成18年2月27日）には、電力・社会システム社京浜事業所機器製造部に所属している。

B は、東芝労組の組合員であり、京浜支部に所属している。

【15-14申立書P4、甲第461号証 B 陳述書P2、甲釈明書P1、乙準備書面(2)P2、乙第264号証の2、乙H17.11.14求釈明に対する回答P2】

ウ C は、昭和46年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、タービン工場に配属となった。本件結審時には、電力・社会システム社京浜事業所原動機部グループに所属している。

C は、東芝労組の組合員であり、京浜支部に所属している。

【甲425号証 C 陳述書P2、甲釈明書P1、乙第264号証の3、乙H17.11.14求釈明に対する回答P2】

エ D は、昭和45年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、堀川町工場に配属となった。D は、平成7年に浜川崎工場に異動し、平成14年10月から平成17年5月までティーエム・ティーアンドディー株式会社に出向し、本件結審時には、電力・社会システム社浜川崎

工場開閉装置部に所属している。

D は、東芝労組の組合員であり、平成7年まで堀川町支部に所属し、その後は、浜川崎支部に所属している。

【甲第466号証 D 陳述書P4、甲釈明書P1, 8、乙準備書面(2)P13、乙264号証の4、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P2】

オ E は、昭和38年に中学校を卒業し、同年会社に採用され、鶴見工場（後にタービン工場と統合され、京浜事業所と改称）に配属となった。E は、入社から3年間、養成工（後に技能訓練生と改称）として社内の技能養成所（後に技能訓練所と改称）で中学新卒者を養成・訓練する正科コースの教育を受け、修了した。また、E は、昭和39年に、神奈川県立鶴見工業高等学校（定時制）に入学し、昭和43年に卒業した。本件結審時には、電力・社会システム社京浜事業所機器製造部に所属している。

E は、東芝労組の組合員であり、京浜支部に所属している。

【15-18申立書P5、甲451号証 E 陳述書P2、甲釈明書P1、乙準備書面(5)P2、乙第264号証の5、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P2, 21】

カ F は、昭和39年に中学校を卒業し、昭和44年2月准社員として会社に採用され、タービン工場に配属となり、同年7月1日に社員に登用された。本件結審時には、電力・社会システム社京浜事業所機器製造部に所属している。

F は、東芝労組の組合員であり、京浜支部に所属している。

【甲第460号証 F 陳述書P2、甲釈明書P1、乙第264の6号証の6、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P2、乙H18. 1. 11求釈明に対する回答P10】

キ G は、昭和44年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、小向工場に配属となった。本件結審時には、社会ネットワークインフラ社小向工場品質保障部グループに所属している。

G は、東芝労組の組合員であり、小向支部に所属している。

【甲第467号証 G 陳述書P4、甲釈明書P1、乙第264号証の7、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P2】

ク H は、昭和38年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、タービン工場に配属となり、平成16年5月に定年により退職した。退職時には、電力・社会システム社京浜事業所原動機部グループに所属していた。

H は、退職時まで東芝労組の京浜支部に所属した。

【甲第444号証 H 陳述書P(1)、甲釈明書P1、乙第264号証の8、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P2】

ケ I は、昭和41年に中学校を卒業し、同年会社に採用され、蒲田工場（鶴見工場に統合された後、タービン工場と統合され、京浜事業所と改称）に配属された。I は、入社から3年間、技能訓練生として、

社内の技能訓練所で中学新卒者を養成・訓練する正科コースの教育を受け、修了した。I は、昭和44年に神奈川県立川崎高等学校（定時制）に入学し、昭和48年に卒業した。本件結審時には、電力・社会システム社京浜事業所機器製造部に所属している。

I は、東芝労組の組合員であり、京浜支部に所属している。

【16-9申立書P4、甲第462号証 I 陳述書P1、甲釈明書P1、乙準備書面(8) P2、乙264号証の9、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P2, 21】

2 申立人らの組合活動等

(1) A 及び G の小向支部等における活動

ア 支部代議員としての活動等

(ア) A は、昭和38年に青年婦人部常任委員及び職場委員を、昭和39年から昭和40年にかけて代議員及び職場委員長を務めた。その後、昭和41年、昭和48年及び昭和56年に代議員に、昭和50年に職場委員に、昭和51年に執行委員に、それぞれ立候補したが、いずれも落選した。

【甲第468号証 A 陳述書P5-7, 19、甲第61-62号証、甲第67号証、第9回審問P54 A 証言、甲釈明書P5-7】

(イ) G は、昭和48年に所属していた機械課で職場推薦により代議員となった。代議員会では、東芝労組小向支部執行委員会が提案した「組織強化委員会の立ち上げ」に反対した（この提案に反対したのは、G ほか1名）。また、機械課に所属していた青年婦人部常任委員が、会社の休日に政党のポスターを貼っていたことを理由に同委員を辞めさせられたことについて、職場委員長に抗議した。

G は、昭和49年に立候補して代議員となった。その後、平成12年及び平成14年に書記長に、平成16年に執行委員に、それぞれ立候補したが、いずれも落選した。

【甲第467号証 G 陳述書P6-9, 15、甲第670号証の1-3、第9回審問P31-34 G 証言、甲釈明書P6-9】

イ 職場新聞発行などの活動

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

G も、後に職場新聞の編集・配布に加わった。

昭和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。

【甲第468号証 A 陳述書P12、甲第467号証 G 陳述書P11、甲第50-54号証、甲積明書P10】

- (イ) A、Gらは、昭和54年から発行された日本共産党東芝小向支部名義の職場新聞「小向の泉」（発行部数500部）や「労働運動を強める東芝の会」名義の「アンテナ」（発行部数500部）を工場の門前等で配布した。

昭和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4月発行の「アンテナ」には、「会社は責任を持って 本人の希望を優先した新しい職場を」との見出しの記事などが、それぞれ掲載されていた。

【甲第468号証 A 陳述書P15、甲第467号証 G 陳述書P11-12、甲第55-56号証、甲積明書P10】

ウ その他の活動

- (ア) 労働災害適用申請に関する活動

A、Gらは、昭和51年8月に小向工場で発生した従業員の転落死に係る労働災害適用申請に協力をした。なお、昭和52年3月25日付けの日本共産党東芝小向支部名義のビラにはA、Gらの活動に関する記事が、また、同年4月5日付け「こむかい」第109号、同年5月24日付け「こむかい」第113号には関連記事が、それぞれ掲載されていた。

【甲第468号証 A 陳述書P15、甲第467号証 G 陳述書P11、甲第52号証P31-33、甲第53号証P2】

- (イ) パート雇止め問題に関する活動

Aらは、昭和57年、ビデオ工場におけるパートタイマーの雇止め問題に関して、当事者と共に川崎南労働基準監督署、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。なお、昭和57年12月28日付け「こむかい」第169号にはAらが川崎南労働基準監督署、川崎公共職業安定所及び神奈川県労働部に要請をした旨の記事が、また、昭和59年3月12日付け「こむかい」第185号には同問題に関して共産党東芝小向支部が川崎職業安定所及び神奈川県労働部に要請をした旨の記事が、それぞれ掲載されていた。

【甲第468号証 A 陳述書P16、甲第467号証 G 陳述書P13、甲第54号証P29, 51】

- (2) Aの磯子支部（生産技術研究所支部及び生産技術センター支部）における活動

ア 役員立候補

Aは、昭和63年、平成2年、平成4年、平成6年、平成8年及び

平成12年に執行委員長に、平成3年に書記長（補欠）に、平成5年に執行委員（補欠）に、平成10年に副執行委員長に、それぞれ立候補したが、いずれも落選した。

【甲第468号証 A 陳述書P19-21、甲第60号証、甲第69号証、甲稟明書P7-8】

イ 職場新聞の発行・配布

Aらは、昭和61年9月に創刊し平成4年2月まで発行された『革新磯子』編集委員会」名義の職場新聞「革新磯子」（発行部数は、当初100部、後に200部）を編集し、事業場の従業員に配布した。

昭和61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。

また、Aらは、平成9年5月に創刊した人権を守り差別のない明るい職場をつくる東芝の会及びしおかせ編集委員会名義の「しおかせ」（発行部数800部）を編集し、駅前や社宅で配布した。

平成9年5月付け「しおかせ」第1号には、「職場の声・こえ 97 春闘 集約投票に会社が介入？」との見出しの記事などが掲載されていた。

【甲第468号証 A 陳述書P18, 22、甲第57号証、甲第59号証、甲稟明書P10】

ウ 昼休み時間中の草むしり問題

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

平成2年9月付け「革新磯子」第29号には、「昼休みの草むしりがなくなった」との見出しの記事などが掲載されていた。

【甲第468号証 A 陳述書P18、甲第57号証P24】

(3) B、C、E、F、H及びIのタービン工場支部等における活動

ア 支部代議員としての活動等

(ア) Bは、昭和47年、昭和49年、昭和51年、昭和53年及び昭和55年に代議員に立候補したが、いずれも落選した。

【甲第461号証 B 陳述書P6-7、甲第17号証の5、甲稟明書P6-7】

(イ) Cは、昭和49年に代議員を務めた。昭和51年及び昭和55年に代議員に立候補したが、落選した。

Cは、平成10年、平成12年、平成14年及び平成16年に支部執行委員及び代議員に、平成15年に支部執行委員長に、それぞれ立候補したが、いずれも落選した。

【15-14申立書P9、甲第425号証 C 陳述書P4, 12-13, 22、甲第17号証の3-5、甲第304号証の3-11、第7回審問P46 C 証言、甲稟明書P6-7】

(ウ) H は、昭和40年頃、青婦人部の機関紙「いずみ」の編集に携わった。

H は、昭和43年に代議員を務めた。昭和45年、昭和47年及び昭和55年に代議員に立候補したが、いずれも落選した。

昭和55年9月、京浜支部は、支部役員への立候補に職場委員会の推薦を必要とすることを選挙規程に定めた。H らは、昭和56年の代議員選挙において、立候補のための職場委員会の推薦が得られなかった。H らは、昭和57年の支部役員選挙に先立ち、同年6月4日、組合代議員選挙禁止の仮処分申立てを横浜地方裁判所に行ったが、職場委員会がH らを推薦したため、申立てを取り下げた。

H は、昭和57年及び昭和59年に代議員及び支部執行委員に立候補したが、いずれも落選した。

【16-9申立書P9, 12、甲第444号証 H 陳述書P2, 10-11、甲第371号証 E 陳述書P14-15、甲第17号証の3-5、甲第42号証、甲第45号証、甲第47号証、甲第49号証、甲第270号証、甲積明書P6-7、】

イ 職場新聞発行などの活動

(ア) E らは、昭和40年8月に創刊され昭和43年4月まで発行されたK 君を守る会及び荒波実行委員会名義の「荒波」(発行部数1000部)を編集し、工場の門前や駅前で配布した。

【甲第451号証 E 陳述書P4-5、甲第4-7号証、甲積明書P9】

(イ) E らは、昭和44年12月に創刊され昭和45年12月まで発行された安保摘発海芝実行委員会名義の「海芝の青春」(発行部数500部)を編集し、工場の門前や駅前で配布した。

昭和45年4月16日付けの「海芝の青春」第7号には、「春斗ひかえめな要求 ひかえめな解答」との見出しの記事などがあつた。

なお、E らは、「海芝の青春」第2号を鶴見工場内のトイレに吊るし減給処分を受けた組合員が当該懲戒処分の受忍義務不存在の確認を求めて提訴した裁判を支援する「L 裁判を支援する会」を結成し、E はその副会長となった。後に、B、C、F、H及びIも、この活動に加わった。

【甲第451号証 E 陳述書P6-7、甲第461号証 B 陳述書P8、甲第425号証 C 陳述書P3、甲第460号証 F 陳述書P8、甲第444号証 H 陳述書P6、甲第462号証 I 陳述書P3-4、甲第5号証、甲第35-37号証、甲積明書P9】

(ウ) B、C、E、F、H、I らは、昭和50年8月に創刊された日本共産党東芝鶴見タービン支部名義の「うみしば」(発行部数1200部)を編集し、工場の門前、駅前、社宅等で配布した。後に、Dもこの活動に加わった。

昭和50年9月3日付け「うみしば」第2号には、「会社、またも

『合理化』案を提案!」、「みんなの団結の力ではねかえそう」との見出しの記事などが掲載されていた。

【甲第461号証 B 陳述書P7-8、甲第425号証 C 陳述書P5、甲第451号証 E 陳述書P9、甲第460号証 F 陳述書P12-16、甲第444号証 H 陳述書P9、甲第462号証 I 陳述書P5、甲第466号証 D 陳述書P25、甲第14号証、甲釈明書P9】

(エ) I らは、昭和51年4月に創刊され、昭和57年1月まで発行された日本共産党東芝鶴見支部名義の「いっぷく」(発行部数200部)を社宅などに配布した。昭和51年8月15日付け「いっぷく」第4号には、「労組役選をおえて」との見出しの記事などが掲載されていた。

【甲第462号証 I 陳述書P5、甲第15号証、甲釈明書P10】

(オ) B、C、E、F、H らは、昭和52年9月に創刊され昭和59年1月まで発行された日本共産党東芝タービン支部名義の「波」(発行部数200部)を編集し、社宅などで配布した。

昭和52年9月25日付け「波」創刊号には、「F・Tのゆくえ”全員参加”というけれど」との見出しで会社のファミリー・トレーニング活動を批判する記事などが掲載されていた。

【甲第461号証 B 陳述書P8、甲第425号証 C 陳述書P5、甲第451号証 E 陳述書P9、甲第460号証 F 陳述書P12、甲第444号証 H 陳述書P9-10、甲第16号証P1、甲釈明書P10】

ウ その他の活動

H は、勤労課から提案された石上寮生を吹上寮に移動させる計画に対し、昭和42年7月に寮生から選出されて代表の委員となり、会社と交渉するなどした。この寮生の移動問題の解決後、H は門前でビラを撒いて社員に不安を与えたとして工場長から訓戒を受けた。

【甲第444号証 H 陳述書P2-4、第7回審問P22-24 H 証言、甲第271号証、甲第280号証】

(4) D の堀川町支部における活動

ア 役員立候補

D は、昭和47年に青年婦人部員に、昭和49年及び昭和50年に職場委員に、それぞれ立候補したが、いずれも落選した。

【甲第466号証 D 陳述書P9, 12】

イ 職場新聞の発行・配布

D らは、昭和56年1月に創刊され平成6年12月まで発行されたせせらぎ編集委員会又は東芝(堀)職場新聞せせらぎ編集委員会名義の職場新聞「せせらぎ」(発行部数400部)を編集し、事業場の従業員に配布した。

昭和56年1月付け「せせらぎ」第1号には「物価・増税をおさえ大

幅賃上げを！！」との見出しの記事などが、また、昭和60年11月付け「せせらぎ」第14号には D らが調査した堀川町工場の電子管部門の移転先である那須工場周辺の保育所、学校、病院、商店等の状況が、それぞれ掲載されていた。

【甲第466号証 D 陳述書P13、甲第97-98号証、甲釈明書P10】

ウ その他の活動

D らは、昭和53年に堀川町工場の M 厚生課長に対し、頸肩腕障害と診断された組合員に係る労働災害補償の申請及びリハビリテーション勤務の継続について要請を行った。

【甲第466号証 D 陳述書P12-13、第9回審問P12-13 D 証言】

(5) D の浜川崎支部における活動

ア 役員立候補

D は、平成12年に執行委員に立候補したが、落選した。

イ 職場新聞の発行・配布

D は、E らが行っている「うみしば」の編集配布活動に加わり、小島新田駅前配布した。

【甲第466号証 D 陳述書P25、第9回審問P22 D 証言、甲第100号証】

(6) 申立人らのその他の活動

ア 日本共産党東芝政策委員会への参加

A 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、E 及び H も運営委員となり、また、B、C、D、G 及び I も、この委員会に参加した。

【甲第468号証 A 陳述書P10、甲第451号証 E 陳述書P8、甲第444号証 H 陳述書P9、甲第461号証 B 陳述書P8、甲第425号証 C 陳述書P4-5、甲第467号証 G 陳述書P11、甲第462号証 I 陳述書P5、甲釈明書P11】

イ 第二次人事勤労関係緊急措置に対する活動

A、E 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昭和50年3月15日付けビラを各工場の門前等で配布した。

昭和50年3月15日付け「こむかい」第37号には、「職場からの団結と世論の力で会社の『第二次緊急措置』をはねかえそう！」との見出しの記事が掲載されていた。

なお、会社は、昭和50年3月8日に東芝労組に提案していた長期帰休提案などを含む第二次人事勤労関係緊急措置の一部を同月20日に撤回した。

【甲準備書面1P4、甲第468号証 A 陳述書P14、甲第451号証 E 陳述書

P9、甲第11号証、甲第51号証の2、第1回審問P12 E 証言、乙準備書面(3)P4】

ウ 大企業黒書運動への参加

A、C、D、E、F、G、H、Iらは、日本共産党が昭和54年から行った大企業黒書運動（人員削減、労働条件切下げ等に関して大企業を告発するもの）及び昭和55年から行った電機産業大企業黒書運動において、労働基準監督署や公共職業安定所との交渉に参加した。

【甲第468号証 A 陳述書P15、甲第425号証 C 陳述書P6-7、甲第466号証 D 陳述書P14、甲第451号証 E 陳述書P11、甲第460号証 F 陳述書P12、甲第467号証 G 陳述書P12、甲第444号証 H 陳述書P9-10、甲第462号証 I 陳述書P5、甲第38-39号証、甲第443号証、甲積明書P11】

エ 神奈川電機関係懇談会等への参加

(ア) Aは、昭和56年に発足した神奈川電機関係懇談会（後に「神奈川電機労働者懇談会」と改称）の事務局員となった。同懇談会は、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。B、C、D、E、G、H及びIもこの活動に参加した。

(イ) Bは、昭和63年5月に全国組織として結成された「電機の労働組合運動と労働戦線統一のあり方を考える電機労働者懇談会」（後に「電機労働者懇談会」と改称）の世話人となった。

【甲第468号証 A 陳述書P16、甲第461号証 B 陳述書P9、第8回審問P37 B 証言、甲第425号証 C 陳述書P8-9、甲第466号証 D 陳述書P14-15、甲第451号証 E 陳述書P14、甲第467号証 G 陳述書P14、甲第444号証 H 陳述書P11-12、甲第462号証 I 陳述書P7、甲第102号証の2、甲第333-334号証、甲積明書P11-13】

オ 処遇制度改定に関する活動

A、C、D、E、F、G、Iらは、昭和60年に会社が東芝労組に提案した処遇制度改定について、職場新聞や『『処遇制度の改訂』にむけて—その問題点とあり方を考える—』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。

【甲第468号証 A 陳述書P17-18、甲第425号証 C 陳述書P9、甲第466号証 D 陳述書P16、甲第451号証 E 陳述書P16-17、甲第460号証 F 陳述書P13-14、甲第467号証 G 陳述書P13、甲第462号証 I 陳述書P8、甲第14号証P79-81, 92、甲第33号証、甲第55号証P32-33、甲第97号証】

カ 労働運動を強める東芝の会等の結成

A らは、昭和63年7月に「東芝の労働運動のあり方を考える懇談会」(平成2年11月に「労働運動を強める東芝の会」と改称)を結成した。A、D及びEはその世話人を、B、C、F、G、H及びIはその幹事を、それぞれ務めている。同懇談会では、東芝労組における労働運動の取組等について検討をした。

【甲第468号証 A 陳述書P18、甲第466号証 D 陳述書P21、甲第451号証 E 陳述書P17-18、甲第461号証 B 陳述書P8-9、甲第425号証 C 陳述書P10-11、甲第467号証 G 陳述書P14、甲第444号証 H 陳述書P12、甲第462号証 I 陳述書P9、甲釈明書P13】

キ 住宅費補助の基準賃金組入れ等に対する活動

A、G らは、平成6年6月に、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をした。会社は、平成7年に住宅費補助の基本部分を時間外単価の算出基礎に組み入れた。

平成6年7月23日付け「うみしば」第165号には、「東芝労働者、労働基準監督署へ是正の申し入れ」との見出しで A らの活動の記事が掲載されていた。

【15-18申立書P17、甲第468号証 A 陳述書P19、甲第467号証 G 陳述書P14、甲第451号証 E 陳述書P20、甲第14号証P156、甲第89号証、甲第115号証P39-40、乙準備書面(7)P8】

ク 人権を守り、差別のない明るい職場をつくる東芝の会の結成と不当労働行為救済申立事件における活動

(ア) A らは、平成7年5月に差別是正の訴えの実現及び差別のない人権が守られる明るい職場づくりを目的とする「人権を守り、差別のない明るい職場をつくる東芝の会」(以下「明るくする会」という。)を結成した。

【甲第468号証 A 陳述書P21、甲第425号証 C 陳述書P13、甲第451号証 E 陳述書P21-22、甲第467号証 G 陳述書P16、甲第444号証 H 陳述書P13、甲第462号証 I 陳述書P10-11、甲第343号証】

(イ) 平成7年8月、10名の従業員(東芝労組生産技術センター支部所属1名、同小向支部所属2名、同柳町支部所属5名、同多摩川支部所属1名)が、会社が労働組合活動を嫌悪し、資格、仕事給の職群・等級、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不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済を申し立てた。

上記10名の従業員は、平成9年3月、平成10年3月、平成11年3月及び平成12年3月にも同様の申立てを行い、当委員会は、これら5事件を併合して審査し、平成13年4月26日に全部救済命令を発した。

会社は、当委員会の命令を不服として、中央労働委員会(以下「中

労委」という。)に再審査を申し立てた。中労委は、平成16年11月30日に一部変更命令を発した。会社はこれを不服として、平成16年12月28日に東京地方裁判所に行政訴訟を提起し、当該訴訟は本件結審日現在、同裁判所に係属中である。

なお、上記10名は、平成13年3月、平成14年3月、平成15年4月及び平成16年6月にも当委員会に同様の申立てを行っており(ただし、生産技術センター支部の1名が平成13年3月に会社を定年退職したことにより、平成15年4月及び平成16年6月の申立ては9名)、これらの事件は本件結審日現在、当委員会に係属中である。

【甲第1号証、甲第518号証】

(ウ) A 及び B は、前記(イ)の平成7年(不)第14号ほか4事件の当委員会における審査において、申立人側の補佐人を務めた。

【甲第468号証 A 陳述書P23、甲第461号証 B 陳述書P9】

(エ) 平成17年11月現在、A は明るくする会の会長を、E は会長代行を、D は副会長を、C は事務局次長を、G、H、F、B 及び I はオルグ担当を、それぞれ務めている。

【甲積明書P13】

ケ 人事勤労部緊急対策等に関する活動

C、E、F、H、I らは、会社が東芝労組に、平成11年に提案した「人事勤労部緊急対策」や、平成14年に提案した「緊急対策」のいずれについても、職場新聞を配布するなどして反対した。

【甲第425号証 C 陳述書P14-15, 18、甲第451号証 E 陳述書P22-24、甲第460号証 F 陳述書P19、甲第444号証 H 陳述書P13-14、甲第462号証 I 陳述書P12-13、甲第14号証の191, 193, 208】

コ 雇用延長制度に関する活動

C、E、F、H、I らは、会社が東芝労組に、平成12年に提案した雇用延長制度について、実質55歳定年制であるとして、東芝労組に反対の意見書や要望書を提出したり、職場新聞を配布したりするなどして反対した。

【甲第425号証 C 陳述書P16-17、甲第451号証 E 陳述書P22-23、甲第460号証 F 陳述書P19、甲第444号証 H 陳述書P14、甲第462号証 I 陳述書P11-12、甲第14号証の202-203、甲第350-351号証、第1回審問P36 E 証言36-37】

サ 残業手当支給問題に関する活動

C 及び E らは、会社が平成14年12月に、労働時間の管理を従業員の自主管理に委ねるACEワーク適用者に同年4月に遡って時間外勤務手当を支給するとしたことに関し、鶴見労働基準監督署に対して、遡及期間を2年間とすることなどを要請した。

【甲第425号証 C 陳述書P19、甲第451号証 E 陳述書P24-25、甲第320

号証、甲第325号証、第7回審問P12-13 E 証言】

3 職場管理者教室への従業員の派遣、東芝扇会の活動等

(1) 職場管理者教室への従業員の派遣

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

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

【甲第112号証P14-28、甲第116号証P1-4、甲第125-126号証、甲第172号証P47、乙第23-24号証】

(2) 東芝扇会の活動

ア 東芝扇会の設立

(ア) 昭和49年4月1日に職場管理者教室の修了者を会員とする東芝扇会が結成された。同会は、事務局を近代労使研究会議に置いており、その会則には、「各支部会員の親睦と相互啓発を通じて明るい職場づくりに寄与することを目的とする自主活動の連合組織である。」と記載されていた。会員数は、昭和58年時点で2,500名を超えていた。

【甲第112号証P28-43、甲第113号証P12-15、甲第116号証P18-30、甲第117号証P20、甲第127-128号証、甲第208号証P6】

(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と各事業場に支部があり、その前身となった組織は、昭和45年頃から各事業所に設立されていた。なお、東芝扇会及びその支部においては、会社の勤労担当者がその事務局業務を行ったことがあった。

【第113号証P13、甲第116号証P29-30、甲第124号証P9、甲第134号証、甲第167-168号証、甲第195号証P77、甲第208号証P59、甲第344号証】

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。

【甲第127号証、甲第169-213号証】

a 昭和45年12月21日付け「おおぎ」創刊号には、「東芝玉川工場の民青同対策（労組役選の勝利のための推進と教訓）」と題する論文が、また、昭和51年12月1日付け「おおぎ」第22号には、「自分達と目的を異にしている政党の人達がいますと、当然明

るい職場づくりは阻害されますね」などと座談会での発言内容が、それぞれ掲載されていた。

【甲第169号証P26-33、甲第183号証P11】

- b 昭和50年12月1日付け「おおぎ」第18号には、「職管受講者を選ぶのはどこでやっていますか」「最終決定は扇会でしています」「扇会としてまとめ事務局とタイアップして決めています」などと座談会での発言内容が記載されていた。

【甲第179号証P20-23】

- c 昭和52年12月1日付け「おおぎ」第26号に掲載された N（以下「N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、N主査は、会社が不定期に採用していた警察出身者の一人であり、同年7月31日付けで堀川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。

【甲第113号証P23、甲第114号証P31-37、甲第140-141号証、甲第187号証P9-11】

- d 昭和55年6月1日付け「おおぎ」第35号には、小向支部において、昭和50年6月1日をもって共産党及び同調集団のビラを受け取らない運動を実施した旨の記事が掲載されていた。

【甲第195号証P77】

- e 昭和58年12月1日付け「おおぎ」第49号（10周年記念号）には、「会社としても・・・会結成には全面的なバックアップ体制がとられ後の・・・全国的なオルグ活動が始まった」「京浜地区は、・・・健全グループが各事業所で活躍していたので意思統一も早く、それを基盤として全国を飛び廻った」などと記載された O 初代中央幹事長の「扇会十周年に想う」と題する寄稿文とともに、「扇会発足10周年に寄せて」と題する P 勤労部長の寄稿文や「来るべき節目に向けて」と題する Q 勤労部労政担当課長の寄稿文が掲載されていた。

【甲第208号証P6-9, 12-14】

- f 昭和59年6月1日付け「おおぎ」第51号に掲載された R（以下「R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。なお、R主査は、警察出身者であり、昭和61年に発覚した日本共産党国際部長宅における盗聴事件（平成6年に東京地裁は、被告の国らに対して損害賠償金の支払いなどを命じた。）の現場とされたア

パートの一室を賃借していた会社多摩川工場従業員の保証人となっており、この保証人となった昭和60年当時は、勤労部グループ勤労調査主査（昭和59年4月発令）を務めていた。

【甲第115号証P7-16、甲第145号証、甲第165-166号証、甲第210号証P2、甲第364号証】

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

【甲第129号証P10-11】

(3) 会社の現状等に関する文書等

ア 「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、「当社の問題者総数は530名である。」などとして、事業場別にそれぞれの氏名、生年月日、所属、資格等が記載されており、その中に、A、D、H及びIの名もあった。また、48年文書には、「健全グループの育成と組織的強化については、全社の『おおぎ』会メンバーも1,000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。京浜地区事業場で『おおぎ』未結成のところは、㊸㊹の二事業場（㊸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。」、「対策と反省点」として「PMDC研修（職場労使関係）を主任、課長クラス約80名に行なう等、かなりの成果を挙げ得た」などと記載されていた。なお、PMDC研修（プリ・マネジメント研修）は、課長候補者を対象とする研修であり、平成2年度に実施された研修では、「職場内に左派勢力が拡大した場合の一般的兆候」、「日共の本質とイメージチェンジ戦術」などの講義が行われた。

また、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50年1月16日付け文書（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、事業場別にそれぞれの氏名、生年月日、所属、資格等が記載されており、その中に、A、B、C、D、E、F、H及びIの名もあった。また、50年文書には、「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」や、「その他の当選者については、労務政策上意識的に当選させている者等もあり、総体的には評価すべき結果といえる」「2. 重点施策（3）労組対策 ○問題者の役員からの排除」などの記述があり、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。」「○ 小向 内部体制的には特に問題はない。支部扇会も正式に

10/1付で「達磨会」として発足し始動を開始した。」「2. 重点施策
(2) ㊟組織の育成活用 ○「扇会」連合組織の強化育成」などと記載されていた。

【甲第113号証P16-17、甲第116号証P3、甲第123-124号証、甲第218号証、甲第220号証、第5回審問P47-48a' 7証言】

イ 昭和45年7月発行の「タービン事業部部課方針集」には、総務部の労務管理の方針として、「企業内にありながら企業外の組織と相呼応して企業の破壊を企図する勢力に対しては、事業部が打って一丸となり先に対抗する態勢をつくり、究極において不純分子を壊滅させる」、また、勤労課の労使関係の方針として、「職場の代表としてふさわしい人物、技倆の持主の労組委員への選出および、職制と職場代議員との日常のコミュニケーションの必要性の認識を職制に高め、その土壌醸成を行う。」などと記載されていた。

【甲第399号証、甲釈明書P16】

(4) 自己啓発の会等

ア 平成4年から東芝扇会の名称は使用されなくなったが、その後も職場管理者教室の修了者は、各事業場単位で自己啓発や相互啓発を行っていた。柳町工場の自己啓発の会「やなぎ」の平成10年7月17日付け「やなぎ 活動報告(4/21~7/17)」には、「6/18臨時役員会 会長が支部役員選挙に候補予定の為、会長退任。・・・支部役員選挙に対立候補5人出馬」「6/19 リーダー会 臨時役員会の報告(6/18) 支部役員選挙の対応(7%以下に)」などと、平成10年8月27日付け「やなぎ 活動報告(7/18~8/27)」には、「8/7 役員会 ・職管教育候補者選任」「8/21 リーダー会 ・職管教育候補者推薦」などとそれぞれ記載されていた。

また、自己啓発の会「やなぎ」、「浜風」、「そてつ」及び「YAS」の平成13年度役員名簿の「事務方」及び「AD」の者の職場略称は、「[総](勤)」、「[管](勤労)」などと記載されていた。

【甲第113号証P15、甲第518号証、甲第525-526号証、甲第529-530号証、甲第531号証の2、甲第532号証、甲第652号証】

イ 平成12年6月30日午前9時10分から9時35分にかけて行われた小向工場の部長会の議事録には、「2 [総]長(S GPM代行):」「組合役員選挙(2年毎)。・・・T 委員長:退任。U 副委員長→委員長立候補。・・・※対立候補も出る模様」「・電気連合、東芝労組本部も改選。V 電気連合委員長3期目。(7/5~7の大会で決定) W 本部書記長→本部委員長に。(7/14, 15定期大会で)」などと記載されていた。なお、平成12年の東芝労組小向支部支部役員選挙の立候補受付締切は、同年6月30日午後1時であった。

【甲第473号証、甲第521号証、第9回審問P42 G 証言】

4 処遇制度について

会社は、昭和39年に職能を重視するとして資格制度を改定して以降、昭和48年にはKK職群の設置を、昭和49年には本給昇給ラインの改定を、昭和61年にはKS職群の設置、資格・等級別仕事給の設定、能力加給の廃止等を、平成12年にはコース制度の導入など処遇制度全般の見直しを、平成14年にはカンパニー別処遇制度の導入を、それぞれ行った。

【甲第374号証 C 陳述書P14-30, 42-46、乙第12号証a' 7 陳述書P8, 11、乙第42号証、乙第49号証、乙第50号証、乙第59号証】

(1) 平成12年4月改定による処遇制度の概要

ア 職掌について

従事職務の性格に基づいて定め、基本的な人事管理区分として活用されている制度で、経営職掌（副参事以上の役職者）、事務技術職掌、技能職掌及び特別職掌に分けられる。

経営職掌は、経営に関する重要な権限と責任を有する管理的職務及び経営に関する重要な成果領域を自ら遂行する専任的・専門的職務であり、事務技術職掌は、人文科学的知識又は自然科学的知識を必要とする専門的技術を用いて製造、販売、開発設計、スタッフ業務等に従事する職務及びその補助業務に従事する職務であり、技能職掌は、専門的技能を用いて製造業務及びその補助業務又は付帯業務に従事する職務であり、特別職掌は、これら3職掌に付随して必要な特殊業務に従事する職務であって3職掌に含めないことを適当とする職務である。

【乙第2号証P2、乙第3号証 i , 別紙⑥、乙第15号証P2、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P7】

イ コース制度について

会社は、平成12年に、従業員の処遇制度のベースとして、コース制度を設けた。組合員層の者には、Aコース（時間管理の層）とBコース（成果管理の層）があり、Bコースの者については、原則として、労働時間を自主管理する裁量労働的な勤務制度（ACEワーク）が適用されている。

AコースからBコースへの変更は、会社がコース定義に基づき適当と判断しかつ従業員が同意した場合又は従業員が希望し会社が認めた場合に行われ、BコースからAコースへの変更は、会社がコース定義に基づき適当と判断した場合又は従業員が希望した場合に行われ、実施時期は原則として毎年10月1日である。なお、BコースからAコースに変更する場合の職務給の職群・等級については、職群は従事する職務に応じ、等級は職能給額により決定される。

【甲第329号証P42、乙第12号証a' 7 陳述書P11、乙第2号証P2, 6、乙第15号証P2、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P14】

ウ 資格について

会社は、各従業員に資格を付与し、これにより処遇の基本を決定する資格制度を設けている。資格は、職能給の昇給考課の評価集団を形成する際の基準となり、また、職能給決定の要素となり、さらに、役職任命の基礎ともなる。Aコースは最下位のA1から、A2、A3、A4までの4段階に、Bコースは最下位のB1及びB2の2段階に、それぞれ区分される。資格任命は、毎年7月1日に定期的任命が行われている。

【乙第12号証a'7陳述書P32,41、乙第2号証P3,10、乙第3号証16-17,ii、乙第15号証P2-3、第5回審問P8a'7証言、乙H17.11.14求釈明に対する回答P8】

なお、平成11年度までの資格制度の概要は次のとおりであり、この制度の問題点について、平成12年1月付けで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、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、・・・『あの人に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。

【甲第237号証P9】

(ア) 組合員層の資格は、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、主事一級となっており、初任資格は、高校卒業者が社員二級、中学卒業者が社員一級であった。

(イ) それぞれの資格には在任年数基準として、主事三級への昇格までは最短年数、標準年数及び最長年数が、主事一級への昇格までは同じく最短年数及び標準年数がそれぞれ定められており、高校卒業者の各資格の在任の標準年数は、社員二級2年、社員一級4年、主事補5年、主事三級6年、主事二級8年であり、中学卒業者の場合は、社員三級3年、社員二級3年、社員一級5年、主事補7年、主事三級8年、主事二級9年であった。

なお、社員から主事への昇格、東芝学園卒業者及び途中採用による入社者などに対する資格、学歴及び経験などの認定に当たっては、必要に応じ検定を行うこととされていた。

(ウ) 満53歳到達者は著しく勤務成績が不良である者等を除き主事二級に昇格することとされていた。なお、平成12年の改定時における経過措置により、平成12年度から平成14年度までは、原則として53歳でA3に任命される取扱いであった。

【甲第120号証P22-25、甲第232号証、甲第233号証、甲第237号証P9、甲第392号証P31-33、乙第2号証P10、乙第272号証P98,233、乙H17.11.14求釈明に対する回答P20-21,25】

エ 職群・等級について

Aコースの者については、その従事する職務に応じて職群を決定し、その達成度別に等級を定め、従事者の職務遂行能力の向上及び達成度に照らして上位等級へ移行を実施する。職群・等級は、毎年4月1日に見直しが行われ、職務給を決定する要素となる。満56歳到達時には、従事職務の見直しが行われる。

職群は、事務技術職掌及び技能職掌のいずれも、下からCS職群（1等級から7等級まで）、BS職群（1等級から3等級まで）、AS職群（1等級から3等級まで）、KK職群（1等級から4等級まで）、KS職群（1等級から5等級まで）である。

これらの職群のうち、KS職群と技能職掌のKK職群が役職に任命された者の職群とされている。

【乙第12号証a' 7 陳述書P15-16、乙第2号証P4, 7、乙第3号証P v、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P15】

なお、平成12年改正までの職群・等級の概要は、次のとおりである。職群・等級は、資格とともに仕事給を決定する要素であり、上位等級へ移行した場合には、それに伴い仕事給の昇給が行われた。

昭和61年10月までは、事務技術職掌の者については、下からCS職群がI等級からIII等級まで、BS職群がIII等級及びIV等級、AS職群がIV等級からVI等級まで、技術職掌の者については、E職群がI等級からIII等級まで、D職群がI等級からIII等級まで、C職群がI等級からIV等級まで、B職群がI等級からV等級まで、A職群がI等級からVI等級までに区分けされ、いずれの職群においても最上位にT等級があった。また、企画管理監督者については、KK職群が1等級から8等級までに区分けされていた。

これらの職群・等級は、昭和61年10月に、事務技術職掌の者については、CS職群が1等級から5等級まで、BS職群が4等級から8等級まで、AS職群が7等級から11等級まで、技能職掌の者については、E職群が1等級から4等級まで、D職群が1等級から6等級まで、C職群が1等級から8等級まで、B職群が1等級から10等級まで、A職群が1等級から11等級までとなり、企画管理監督者については、監督企画職格付けとしてKK職群が1等級から4等級まで、その上に管理職格付けとしてKS職群が1等級から4等級までに改定された。

その後、平成元年にKS職群が1等級増設され5等級までとなり、平成3年に事務技術職掌及び技能職掌の者の職群について、それぞれの職群で1等級増設された。

【甲第374号証 C 陳述書P26-30、甲第231号証、甲第393-394号証、甲第424号証、乙第12号証a' 7 陳述書P9-11】

オ 基準賃金等及び賞与について

基準賃金等及び賞与の概要は、次のとおりである。

(7) 基準賃金等

組合員層の者の基準賃金は、基礎給、職能給、職務給（Aコースの従業員のみのみ）、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。また、ACEワーク適用者には、基準外賃金として業務手当（時間外勤務手当に代えて支給されるもの）が支給される。なお、給与の支払日は、毎月25日である。

【乙第1号証P27、乙2号証P3-4、6、乙第16号証、第5回審問P9-10a'7証言】

a 基礎給

基礎給は、年齢に応じた定額である。15歳から45歳までは加齢1歳ごとに加給され、51歳から60歳までは加齢1歳ごとに減給される。

【乙第2号証P3, 12】

b 職能給

職能給は、資格別の定額部分と個人ごとの能力に応じた加算部分とによって構成される。資格別の定額部分は、毎年7月の資格査定結果に基づき決定される。個人ごとの加算部分は、毎年4月の昇給考課評定結果に応じて加算されるが、上限が設けられている。

なお、昇給考課は、過去1年間に示された本人の「成果」、「能力」及び「姿勢」をベースとし、「将来の成果期待度」や「潜在能力」を勘案して決定される。資格がA2以上の者は、「特別（E3）」、「抜群（E2）」、「優秀（E1）」、「良好（A）」、「平凡（B）」、「例外取扱（C）」の6段階である。昇給考課の結果は、職能給の加算額への反映に加え、役職任命や資格昇格、職務給等級昇級の査定における参考資料としても用いられる。

【乙第12号証a'7陳述書P15, 32-33、乙第1号証P27、乙第2号証P4, 8, 10, 12、乙第3号証P9, iv、第5回審問P21-24a'7証言、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P15】

c 職務給

職務給は、Aコースの従業員のみを支給される。従事する職務のレベルと当該職務の達成度により定める職群・等級別の定額であり、CS職群については、経験年数による等級格付けも行われる。

職群・等級の昇格は、毎年4月1日に行われる。

【乙第2号証P4, 12、乙第3号証P v、乙第12号証P15-16, 33、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P14】

平成14年度及び平成15年度の職務給の資格別定額及び職能給の職群・等級別定額は、別表1のとおりである。

なお、平成11年度までの基準賃金は、本給、仕事給、扶養加給及び特殊作業加給で構成されていた。

本給は、初任時に初任本給が決定され、毎年査定がなされ、昇給が行われていた。昇給考課は、過去1年間に示された本人の「成果」、「能力」及び「姿勢」をベースとし、「将来の期待度」を勘案して決定され、その結果は、本給への反映に加えて役職昇進や資格の昇格決定における参考資料としても用いられた。また、病気回復者及び特に水準が低くその是正を必要とする者等について、補正昇給を実施することとされていた。

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った。

【15-10申立書P17、甲第228号証P2、甲第394号証P6、乙準備(6)P3、資料P2、乙第12号証a' 7 陳述書P9、32、乙第2号証P3】

(イ) 賞与

賞与は、基礎給、職能給及び職務給（Aコースの者に限る。）の合計額に定率を乗じて算出する基礎賞与及び全社加算、部門・資格別定額である部門加算、資格・考課別定額である個人加算及び期末業務加算（Bコースの者に限る。）によって構成され、個人加算には査定がある。

また、勤務率（所定労働日数から欠勤日数（年次有給休暇、忌引休暇等を除く。）を減じた日数を所定労働日数で除した値）が100%に満たない者は、その勤務率に応じて減額される。

賞与は、毎年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、その間の業績を主眼に評価がなされる。

【乙第12号証a' 7 陳述書P17、乙第2号証P8、乙第3号証P3、8、乙第276号証、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P1-6, 24-25】

カ 役職について

(ア) 役職任命

会社は、役職を職制（管理職、専任職、専門職、研究職）別に行っている。

課長以上の役職者（これと同格の職を含む。）及びこれに準ずる役職者は非組合員とされている。組合員層の者の役職（研究職を除く。）は、主任、主務、製造長、技能主査、技能主務、作業長及び技長があり、このうち、製造長、技能主査、技能主務、作業長及び技長は、技能職掌の者を対象に任命される。

役職任命は、次のとおり各職制ごとに任命基準が異なっている。

a 管理職（主任、製造長、作業長）は、組織のニーズ（ポストニーズ）により適任者を任命する。

製造長、作業長については、原則として、4月及び10月に任命する。

- b 専任職（主務）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（7月1日付け）に伴い任命する。
- c 専門職（技能主査、技能主務、技長）は、専門性レベル、成果領域、業績により、適任者を4月及び10月に任命する。

【乙第12号証a' 7 陳述書P21-22、乙第2号証P16、乙第3号証Piii、乙第268号証、第5回審問P16-19a' 7 証言、乙H17. 11. 4付け「求釈明に対する回答」P11-13, 15】

(イ) 役職と資格及び職群・等級

役職と資格及び職群・等級との間には、相互に関連する部分がある。

- a 資格がA4又はB2に昇格すると主務に任命される。
- b 技能職掌では、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（任命後、事務技術職掌に変更）、技能主務に任命された者をKS職群に、技能主査に任命された者をKS職群5等級に格付けることとされており、事務技術職掌では、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。
- c 役職任命に当たっては、任命の対象となる者の資格や職務給の職群・等級に一定の要件が必要とされている。副参事以上の役職者は、経営職掌とされ、資格の副参事任命に当たっては、資格別職務遂行能力基準を満たしている従業員の中から、相対的に優秀な者が任命されることとされている。

【乙第12号証a' 7 陳述書P21-22、乙第2号証P3, 14、乙第3号証Pv、乙第266号証、乙第267号証、第5回審問P16-17a' 7 証言、乙H17. 11. 14 求釈明に対する回答P9-11】

(ウ) 役職定年

会社は、組合員層の役職者に対し、満56歳到達時に役職を免じる役職定年を設けている。

Aコースで役職を免じられたKS職群の者はKK職群4等級に、KK職群（技能職掌）の者はAS職群3等級に格付けされ、職務給の見直し前後の賃率の差額の2分の1が手当として支給される。また、Bコースで役職を免じられた者は、前記のAコースの賃金体系に組み替えられ、その後、会社と本人が合意した場合には、再びBコースの賃金体系に組み替えられる。

【甲第329号証P44、乙第2号証P7】

キ 平成12年の制度改定に伴う資格等の組替え

平成12年の制度改定に伴う資格等の組替えは、次のとおりである。

(7) 資格及び職群・等級の組替え

資格については、KS職群の者はA4又はB2に、KK職群の者及び主事二級以上で一般職群の者はA3又はB1に、主事三級及び主事補で一般職群の者はA2に、社員一級以下で一般職群の者はA1に組

み替えた。

職群・等級については、K S職群及びK K職群の者は、同職群の同等級に、A S職群、B S職群、C S職群、A職群、B職群、C職群、D職群、E職群の者は、1等級から7等級まではC S職群の1等級から7等級に、8等級から10等級まではB S職群の1等級から3等級に、11等級及び12等級はA S職群の1等級及び2等級にそれぞれ組み替えた。なお、特別技能員手当受給者については、手当を廃止し、等級を1等級上位に格付けた。

(イ) 基準賃金の組替え

平成12年4月からの基準賃金は、従来支給されていた基準賃金と同額となるよう、従来の本給・仕事給・調整給の合計額と新しく支給される基礎給・職務給・職能給定額部分の合計額の差額を職能給加算部分とした。

【乙第2号証P11-12】

ク その他

平成14年度は、労使交渉の結果、基礎給は各人の前年度受給額のままとし、職能給及び職務給の昇給は同年10月1日付けで実施された。

【乙H17.11.14求釈明に対する回答P8, 15】

(2) 平成14年のカンパニー別処遇制度の導入

ア カンパニー別処遇制度の概要

(ア) 会社は、平成14年10月から平成15年4月にかけて、処遇制度の一部をカンパニーごとに決定する制度に改定し、基準賃金については、職群・等級及び職務給の一部や職能給（加算部分）などを各カンパニーで設定できることとした。

これに伴い、B、C、D、E、F、H及びIの所属する電力社会システム社及びGの所属する社会ネットワークインフラ社では、技能職掌の職群・等級のうちA S職群を4等級、B S職群を2等級増加し、職能給成果加算テーブルを改定するなどした。また、電力社会システム社では、国家・社内資格、技能検定、認定機関からのライセンス取得等に対し12月又は6月の給与に合わせインセンティブ手当を支給することとした。

【乙第12号証a'7陳述書P18-20、乙第4号証、乙第13号証P4-8、乙第17-18号証、乙第264号証P65、乙H17.11.4付け求釈明に対する回答P5】

(イ) 全社共通部分についても、基礎給は、加給を35歳までとし51歳以降も減給しないこととし、勤務地に応じた勤務地加算を新設した。また、賞与については、基礎賞与は基礎給・職能給・職務給の合計に資格別に定める係数を乗じることとした。

【乙第4号証、乙第13-14号証、乙第16号証】

イ カンパニー別処遇制度への改定に伴う基準賃金の組替え等

会社は、平成14年10月1日に、基準賃金の組替え等を実施し、この組替えに当たっては、従来支給されていた賃金と同額となるよう、組替え後の基準賃金が減額となる者には補償給を支給し、増額となる者には職能給加算額を減額することとした。なお、カンパニー別処遇制度による昇給は、平成15年4月から実施された。

【乙第4号証、乙H17.11.14求釈明に対する回答P7】

5 申立人らの処遇の状況について

申立人らの処遇の状況は、次のとおりである。

A、B、C、D、E、F及びGにあつては平成14年度、H及びIにあつては平成15年度の状況である。

(1) 職掌

A、B、D、E、F及びIは技能職掌であり、C、G及びHは事務技術職掌である。

【乙第101号証の2】

(2) コース

A、B、D、E、F、G及びIはAコースであり、C及びHはBコースである。

【乙第101号証の2】

(3) 資格

A、B、E、F、G及びIはA3であり、DはA2であり、C及びHはB1である。

なお、申立人らの会社に採用されて以降の資格の状況（Aについては工員として採用されて以降の状況）は、別表2のとおりである。

【乙第101号証の2】

(4) 職群・等級

Aコースの者のうち、技能職掌であるAはAS職群1等級、BはAS職群2等級、DはBS職群3等級、E及びFはAS職群2等級、IはAS職群5等級（所属する電力社会システム社の技能職掌のAS職群が4等級増加したことに伴い、平成15年4月にAS職群3等級からAS職群5等級に移行した。）であり、事務技術職掌であるGはKK職群2等級である。

なお、申立人らの昭和62年度以降の仕事給又は職務給の職群・等級は別表3のとおりである。

【乙第102号証の2】

(5) 基準賃金及び賞与

申立人らの基準賃金及び賞与支給額は、次のとおりである。

なお、当該基準賃金にかかる昇給考課は、申立人らはいずれも「A（良好）」である。

| | | | |
|--|------|------|-------|
| | 基準賃金 | 6月賞与 | 12月賞与 |
|--|------|------|-------|

| | | | |
|---|----------|----------|----------|
| A | 294,600円 | 625,000円 | 633,000円 |
| B | 289,000円 | 590,000円 | 578,000円 |
| C | 331,400円 | 710,000円 | 698,000円 |
| D | 272,300円 | 581,000円 | 572,000円 |
| E | 298,000円 | 644,000円 | 632,000円 |
| F | 294,300円 | 637,000円 | 625,000円 |
| G | 292,500円 | 619,000円 | 623,000円 |
| H | 351,900円 | 731,000円 | 731,000円 |
| I | 310,600円 | 659,000円 | 659,000円 |

【乙第103号証の2、乙第271号証の1-9】

(6) 役職

申立人らは、いずれも役職に任用されていない。

【甲第374号証 C 陳述書P8】

6 申立人らの業務遂行状況等

(1) A について

A の業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) テレビの製造業務

A は、昭和34年10月に小向工場臨時工として採用され、昭和37年5月に工員に採用され、小向工場テレビ製造部テレビ課に配属された。それ以降、テレビ製造の組立工程、配線工程の業務に従事し、昭和48年からは、テレビ製造の調整工程の業務に従事した。

A は、昭和49年1月に小向テレビ工場テレビ部品製造部テレビ部品課に異動し、昭和54年12月までフライバックトランスの組立工程、配線工程の業務に従事した。

【甲第468号証 A 陳述書P24-27、乙第264号証の1】

(イ) ビデオ部品の製造業務

A は、昭和55年1月に小向ビデオ工場ビデオ製造部グループに異動し、ビデオの配線工程の業務に従事した。

【甲第468号証 A 陳述書P27、乙第264号証の1】

(ウ) ビデオヘッドの製造業務

a A は、昭和59年ビデオ部門の深谷工場への移管に伴い、深谷工場製造第二部ヘッド課に異動したが、小向工場駐在として、小向工場ビデオヘッドの製造業務に従事した。

【甲第468号証 A 陳述書P28、乙第264号証の1】

b 昭和61年10月、A は、所属部門が磯子工場に移転したことに伴い同工場に異動し、ビデオヘッドの製造業務に従事したが、平成2年から平成12年までは、このうちトラック幅加工工程の業務に従事した。この間、平成11年3月に満56歳に達した。

【甲第468号証 A 陳述書P28-29、甲釈明書P17、乙準備書面(1)P11、乙第264号証の1、第17回審問P18-19a' 1証言】

c A は、平成12年から平成15年3月の退職時まで、ビデオヘッド製造業務のうち溝加工工程の業務に従事した。トラック幅加工業務で要求される精度は±1～3μであるが、溝加工業務で要求される精度はその10分の1程度であった。

会社は、平成13年にサンヨー電子部品と提携し、生産量が増大したため、業務の一部を株式会社リライアンスに請け負わせていたが、磯子工場でのビデオヘッドの製造は平成16年3月に終了し、デジタルAV用要素部品の製造は同年9月に終了した。

【甲第468号証 A 陳述書P28-29、乙第200号証a' 1陳述書P5, 7, 9、乙第201号証、第14回審問P40a' 1証言、第17回審問P22a' 1証言】

d A の上長である X 作業長は、生産性の向上のため、かつて使用されていた「加工不良・異常発生報告書」を利用して、不良品等が生じた場合、作業者に提出させていた。A は、平成12年12月から平成15年2月までの間に、31枚の同報告書を提出したが、このうち、A の操作の誤りによるものは、23枚であった。なお、同期間において、A と同じ職場で、請負で業務に従事していた株式会社リライアンス社の従業員を含め A 以外の者が提出した同報告書については、磯子工場デジタルAV用要素部品の製造が終了したことに伴い、廃棄されている。

【乙第200号証a' 1陳述書P11、乙第132号証、乙第133号証の1-31、第17回審問P22a' 1証言、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P22】

イ 上長の評価

昭和61年の自己申告書の業績評価の上長意見欄には、「計画的に作業準備等を行いマシンに対して注意力が大である」と記載されていた。また、平成6年の自己申告書の業績評価の上長意見欄には「生産活動に於いて自分なりにリードタイムを計算する等スケジュール化を図り納期確保に専念し大変努力した」と記載され、同表の上長が記入する適性欄には、「適している」とされた上で、「現職務を良く理解する等工夫して生産upに頑張っているため」などと記載されていた。

【甲第557-558号証、第17回審問P19, 20, 33-34a' 1証言】

ウ 勤務状況

A の平成12年4月から平成13年1月までの時間外勤務の合計時間は、12.5時間であった。A を含めたヘッド製造課の在籍者25名（10月異動した者1名を含む。）の同期間中における時間外勤務の合計時間の平均は、230.17時間であった。

【乙第202号証、第14回審問a' 1証言P44】

エ その他

(7) A は、昭和33年に中学校を卒業後、他の企業でルーフィング製造業務に従事した。また、臨時工として業務に従事していた昭和35年、日本テレビ技術専門学校に入学し、カラーテレビの修理技術などを2年間学んだ。

(4) A は、平成3年、所属する磁気ヘッド部内での新製品の名前の募集に応募し、優秀提案賞を受賞した。

【甲第468号証 A 陳述書P24, 31、甲第482号証】

(2) B について

B の業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(7) 溶接業務

B は、入社後、タービン工場西分工場製缶課に配属され、昭和59年まで主に低圧ケーシングの溶接作業の業務に従事した。この間、発電所プラントの建設や補修などで出張し、36箇所火力や原子力発電所の現場などでの作業に従事した。

B は、昭和50年、復水器製造ラインの Y 作業長から、「お前らはな、現地指導員にはなれないんだからな。」と言われた。

【甲第461号証 B 陳述書P10-13, 18, 23-24、乙第264号証の2】

(4) 製缶組立業務

B は、昭和59年、上長に申し出て、ケーシングの製缶組立業務に変わり、平成7年10月まで従事した。この間、ノズル課の溶接業務が多忙で応援要請があったときには、上長の指示によりノズル課の業務も行った。

B は、平成3年3月、グラインダー作業中、回転中のグラインダーに腕を当て左前腕部切創の労災事故（不休）を起こした。

【甲第461号証 B 陳述書P13-14、第8回審問P40 B 証言、第10回審問P40-42 B 証言、乙第275号証、第13回審問P41a' 2 証言、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P22-23】

(7) 溶接材料管理の業務

B は、平成7年11月から、Z 製造長からの打診を受諾して、タービン機器製造部グループ（製造技術担当）に異動し、溶接材料管理の業務に従事した。この異動に伴い、B の職群・等級は、A職群12等級からC職群9等級に変更されたが、事前に会社からその旨の説明はなされなかった。

B は、平成10年に組織改正により製缶溶接部グループ（生産管理担当）となったが、溶接材料管理に従事していた同僚の仕事給の職群・等級が事務技術職掌のAS職群10等級であることを知り、a課長に調査を依頼した。B は、平成11年4月から事務技術職掌のAS職群10等級となった。なお、B は、平成11年7月から原子

炉機器部グループ（生産管理担当）兼務となった。

B は、平成12年の処遇制度改定に伴い、Aコースの資格A3、職務給はBS職群3等級に移行し、同年10月に、b 参事の勧めによりBコース（資格B1）にコース変更した。

【甲第461号証 B 証言P14-16、甲第701号証P7、第10回審問P44-45, 61-62 B 証言、甲釈明書P21-24、乙第102号証の2、乙第264号証の2】

(エ) 熱交換機の製造業務

会社は、B が所属していた製缶溶接部の製品が減産の見通しとなり、平成14年4月に、B を含め製造業務の経験のある4名を製造業務に異動した。B は、熱交配管製造課での熱交換器の製造業務へ異動し、この異動に伴い、事務技術職掌から技能職掌に、BコースからAコースに変更となり、職務給は、AS職群2等級となった。この変更に伴い減額となった賃金については、補償給が支給されている。

【甲第461号証 B 陳述書P16-17、甲釈明書P24、乙第175号証a' 2陳述書P6-7、乙第102号証の2、第13回審問P37-39a' 2証言】

イ 寮の舎監の発言

B は、昭和45年3月、寮のc 舎監から「君は最近青年の集会によく顔を出しているそうだね。今年入ってくる子供達が駒岡寮に入るんだが、その面倒を見てもらうメンバーに君を推薦したんだよ。しかし、勤労から待たがかかったよ。」と言われた。

【甲第461号証 B 陳述書P17、第8回審問P32 B 証言】

ウ 資格等

B は、昭和46年に発電技術検査協会の被覆アーク溶接の資格を取得し、昭和61年に鉄工製缶技能検定一級に合格した。

B が得た溶接資格は1年毎に更新を必要とするが、平成8年、会社で製品の溶接業務に従事するために必要な資格はすべて失効した。

【甲第461号証 B 陳述書P12, 14-15、第8回審問P34, 40-41 B 証言、乙第175号証a' 2陳述書P9】

エ 溶接技量確認試験

会社は、平成16年に、B の溶接技量を確認するため、予備試験としてB に2個の試験片を溶接させX線で確認した。財団法人発電設備技術検査協会の実施する本試験に合格できるレベルではなかったが、1個はJIS1級レベル、1個はJIS2級レベルであった。B は、「被覆アーク溶接及びティグ溶接についてはやる自信がない。サブマージアーク溶接だけなら指示をもらえばやれると思う。」と述べた。なお、平成14年に、製造業務に異動となった溶接業務の経験を持つ者はB の他に2名いたが、会社が当該試験を行ったのは、B だけであった。

【乙第175号証a' 2陳述書P7-9、第13回審問P42a' 2証言、第16回審問P53-54a' 2証言、乙H17. 11. 14求釈明に対する回答P23】

(3) C について

C の業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) 制御機器の設計業務

C は、入社後、タービン工場設計部制御課に配属され、昭和56年まで、蒸気タービンの制御機器の設計や試験、解析業務に従事した。

【甲第425号証 C 陳述書P23-33、乙第264号証の3】

(イ) 製造技術業務

C は、昭和56年4月に製造部グループに異動になり、以降は、製造技術業務に主に従事し、窒化条件やステライトの溶接条件の検討や溶接作業要項表の発行の業務などに従事し、平成14年からは、補修の生産管理担当の業務にも携わっている。

【甲第425号証 C 陳述書P33-46、乙第190号証 x 陳述書P4-5、乙第264号証の3】

イ 表彰

C は、昭和52年に「V E形主蒸気止メ弁油筒の完成」でタービン設計部長から表彰を受けた。

また、昭和53年に「変圧運転プラントシステムの解析」でタービン設計部長から、昭和57年に「蒸気加減弁弁座自動シール溶接装置の開発」で製造部長から、昭和60年に「弁棒曲り自動計測装置の開発」で制御計装部長から、平成2年に「タービン制御バルブ弁棒のレーザークラディングによるステライト肉盛技術の開発（第5報）TRD-17241」で所長から他の従業員とともに、それぞれ表彰を受けた。

平成4年には、「ステライトブッシュの製品化と利益拡大」で主要蒸気弁ステライトブッシュ製品化ワーキンググループの一員としてタービン機器製造部長から、平成16年には、「高温プラントステライト改善」で高温プラントステライト改善チームの一員として、原動機部長から表彰を受けた。

平成15年には、蒸気タービン補修案件の損益大幅改善チームの一員として、所長から業績賞の努力賞の表彰を受けた。

【甲第426号証の4-7, 9, 10, 12, 13】

ウ 改善提案

C は、昭和52年「低圧EHC抽気加減弁油筒の改善」で工場長から5級の表彰を受けた。

【甲第426号証の3】

エ 実用新案、特許取得

C は、昭和54年に「蒸気タービン軸受給油装置」を、昭和57年に「同芯度計測装置」を、昭和62年に他の従業員とともに「弁位置検出器の接続装置」を特許出願し、登録された。また、昭和60年に「蒸

気弁ストローク検出装置」を實用新案に出願し、登録された。

【甲第425号証 C 陳述書付表P1-3、甲第427号証の7, 14, 16, 18、第10回審問P76 C 陳述書】

オ 技術報告

C は、制御機器の設計業務に従事していた間の昭和49年から昭和55年にかけて、20件の技術報告（単独3件、他の従業員と共同17件）と3件の調査報告（いずれも単独）を行い、製造技術業務に異動した後の昭和57年から平成15年にかけて、12件の技術報告（単独3件、他の従業員と共同9件）、9件の調査報告（単独8件、他の従業員と共同1件）、13件の普通報告（単独5件、他の従業員と共同8件）、9件の試験報告（単独8件、他の従業員と共同1件）を行った。

【甲第425号証 C 陳述書付表P1-3、甲第570号証の2、乙第184号証】

(4) D について

D の業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) 堀川町工場の業務

D は、入社し、堀川町工場電子管製造部化工課に配属になり、半導体基板ウエハの化学的処理業務に従事した後、電子管やX線管部品などのめっき業務等に従事した。

平成2年9月に堀川町工場のめっき業務がすべて他工場に移転した後、同年10月から平成6年3月まではマグネトロン部品の熱処理工程での水素炉作業に、同年4月から平成7年3月までは液晶パネルカラーフィルタの製造業務に従事した。液晶パネルカラーフィルタの製造業務では、深夜作業や交替勤務にも従事した。

【甲第466号証 D 陳述書P26-31、甲積明書P24、乙第264号証の4】

(イ) 浜川崎工場の業務

D は、平成7年4月に浜川崎工場の開閉装置部めっき塗装課に異動となり、翌年の平成8年から仕事給の職群がB職群に変更された。

【甲第466号証 D 陳述書P31-32、第11回審問P64-65 D 証言、乙第264号証の4】

a 浜川崎工場のめっき作業は、重電部門の大物部品を主とし、製品の大きさに応じて大物めっきラインと自動めっきラインに分かれ、その作業内容は、それぞれのラインについて、洗浄・脱脂作業、マスキング作業、めっき作業、膜厚測定・密着検査作業、マスキング剥がし作業、仕上げ・検査作業、梱包作業がある。

浜川崎工場では、めっき作業に当たっては図面から寸法を読み取り、めっきする部分の表面積を計算し、処理時間と電解条件（電圧）を整流器に入力していたが、堀川町工場ではDが従事していためっき作業では当該作業は行っていなかった。

【甲第466号証 D 陳述書P32、第11回審問P64-65 D 証言、乙第180号証a' 3 陳述書4-9, P12】

b D は、異動後、大物めっきラインで、数か月の間、洗浄・脱脂、梱包などの作業に従事した後、めっき作業に従事した。

会社は、D を大物めっきラインのめっき作業に従事させるに当たって、D より3年前に堀川町工場から転入していた d を D と組ませ、また、後には作業長も加わり、作業にあたりながら、図面の読み方や面積計算の仕方を D に説明した。d は、他の従業員に、「D は、図面が読めない。面積の計算もできない」などと話した。この間の業務の遂行状況について、D は、自己申告に「六ヶ月間は神経がガタガタになった。なれるだけで気持ちがいっぱい」と記載し、上長と面接した。その翌月に自動めっきラインに異動となった。

【甲第466号証 D 陳述書P32-33、第9回審問P25 D 証言、第11回審問P61, 65 D 証言、乙第180号証a' 3 陳述書P6-7, 12-14、乙第145号証、第13回審問P54-55a' 3 証言】

c その後、D は自動めっきラインで、マーシャリング、梱包の業務に従事した後、めっきの膜厚測定や密着検査（ナイフ検査）などの業務に従事している。この間、会社は、平成14年10月に電力系統・変電事業をティーエム・ティーアンドディー株式会社に会社分割し浜川崎工場での当該事業もすべて移管したが、同事業を平成17年5月にティーエム・ティーアンドディー株式会社から営業譲受した。D は、平成14年10月からティーエム・ティーアンドディー株式会社に休職出向となり、平成17年5月から会社の浜川崎工場開閉装置部部品製造第三課に所属している。

【甲第466号証 D 陳述書P32, 34、乙第180号証a' 3 陳述書P4, 14-15、乙第263号証P3、乙第264号証の4、第13回審問a' 3 証言P57-58】

イ 技量格付け

(ア) 平成16年4月23日に e 課長が承認した「(部三)めっき技能者育成計画表」の「年度技量評価」では、D は、平成13年度が22.9、平成14年度が25.5、平成15年度が31.1、平成16年度が31.3で、いずれの年度もD（20点以上：指示を受ければ作業可）であった。

【乙第144号証、第13回審問P64a' 3 証言】

(イ) 平成16年4月28日に e 課長が承認した「H16年度大物ライン技量格付け（多能化マップ）I」及び「大物ライン技量格付け（多能工マップ）PART II」では、D は、合計点数が39点で総合技

量格付は「D」と記載され、D以外の部品製造第三課の10名（定年退職し関連会社で再雇用されていた者を除く。）は、それぞれ3名が「A」及び「B」、2名が「C」、それぞれ1名が「D」及び「E」と記載されていた。なお、当該文書は計算誤りがあったため、後に総合技量格付けが修正され、Dは「C」とされ、また、「B」であった者1名が「A」とされた。

また、平成16年4月28日に e 課長が承認した「H16年度自動機技量格付け（多能工マップ）」では、Dは、合計点数43点、技量格付「C」と記載され、D以外の部品製造部第三課の10名（定年退職し関連会社に再雇用されていた者を除く。）の技量格付けでは、4名が「A」、それぞれ2名が「B」、「D」及び「E」と記載されていた。

【乙第143号証の1-3、乙第147号証、乙第181号証、第13回審問P60-61、65a' 3証言】

ウ 上長の評価等

平成12年の自己申告の「人物寸評」の上長記入欄には、「真面目でどんな作業でも行ってくれる。積極性も出てきているようだ」、平成13年の自己申告の「従事業務概要」の上長記入欄には、「現業務向上している。自動機の簡単な操作習得方。」「この1年間に努力したこと」の本人記入欄には「次工程に不良品が行かないよう『确实、慎重』に作業する」、「人物寸評」の上長記入欄には「真面目で人柄も良く 人間関係も良好。」、平成14年の「従事業務概要」の上長記入欄には、「現業務向上している。今後他作業も習得方。」と記載されていた。また、平成12年から平成14年までの自己申告の「適性」の上長記入欄（3択）は、いずれも「現職に向いている」であった。

【甲第466号証 D 陳述書P34-35、乙第145号証】

エ 同僚の発言

Dは、昭和47年頃、飲食を共にした同僚数人から、その翌日に、f 組長や g 作業長から呼ばれ、「夕べ D とどんな話をしたんだ。D にはかかわらない方がいいぞ。」と言われたと伝えられた。

【甲第466号証 D 陳述書P9、第9回審問P9-10 D 証言】

オ 資格取得

Dは、平成14年9月、社団法人神奈川労務安全協会の玉掛技能講習を修了した。平成17年4月現在、Dとともに自動めつき業務に従事する者で、関連会社に所属する者を含めて経験年数3年以上の者では、Dと、Dと同様に堀川町工場から転入し関連会社に所属している経験年数13年になる h を除いては、特定化学物質等作業主任者及び有機溶剤作業主任者の資格を取得していた。

【甲第552号証、甲第553号証の1-2、甲第554号証、第11回審問P75 D

証言、乙第143号証、第16回審問P81, 84a' 3 証言】

(5) E について

E の業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) E は、昭和38年に入社し、3年間の養成工（制度改定により昭和39年からは技能訓練生と改称）課程を経て、昭和41年に技能訓練所（正科）を修了し、鶴見工場金属材料部製缶工作課に配属され、現在まで、火力、水力、タービン、原子力による発電機の機器製作の自動溶接を中心とした溶接業務に従事してきた。

【甲第451号証 E 陳述書P26-31、乙第264号証の5、乙H17.11.14求釈明に対する回答P21】

(イ) E は、平成17年3月現在、機器製造部製缶溶接第二課に所属し、中小製缶・ROB及び塑性加工・本体胴グループで、火力及び原子力発電所向けの給水加熱器の一部を構成する本体胴の溶接作業を主に担当している。

a E の担当する本体胴の溶接作業は、自動溶接のうち、マグ溶接及びサブマージアーク溶接により行われる。給水加熱器の部品には、手溶接を必要とするものがあり、E は、過去に手溶接の業務に従事したことはあるが、財団法人発電設備技術検査協会の資格を有していないため、当該資格を要する業務には従事できない。

【甲第604号証、乙第219号証 a' 4 陳述書P2-4, 6、乙第273号証、第18回審問P32-33 a' 4 証言、乙H17.11.14求釈明に対する回答P21】

b 製缶溶接第二課は、平成15年10月1日現在では課長1名、製造長2名、技能主務2名、作業長6名、技長7名、一般者37名の合計55名で構成され、平成16年4月1日現在では課長1名、製造長2名、技能主務3名、作業長6名、技長8名、一般者41名の計61名で構成され、平成17年3月現在では課長1名、製造長1名、技能主務1名、作業長6名、技長7名、一般者35名の合計51名で構成されていた。

平成17年3月現在、E が所属している中小製缶・ROB及び塑性加工・本体胴グループでは、作業長1名、技長2名を含め13名が業務に従事していたが、本体胴の溶接作業に関して、経験の少ない者に対する指導はE が行っており、また、これまでもE は本体胴の溶接作業の応援者に対して指導を行ったことがあった。

【甲第608号証、甲第610号証、乙第219号証 a' 4 陳述書P2、乙第220号証、第18回審問P27-30 a' 4 証言】

(ウ) E は、平成14年に水力発電所の弁体の溶接作業を自動溶接のエレクトロスラグ溶接により行った。会社は、平成15年及び平成16

年にも、水力発電所の弁体の溶接作業を同様の方法で行ったが、Eは当該作業に従事しなかった。

【甲第451号証 E 陳述書P28-29、第15回審問P66 a' 4 証言】

イ 資格取得等

Eは、ボイラー溶接士（普通区分）の資格を有している。会社は、当該資格を要する業務が減少していることから、更新する者を選別している。

【甲第451号証 E 陳述書P28、第12回審問P75-77 E 証言】

ウ 交替勤務

Eは、業務量が増え、交替勤務が行われるときには、夜勤業務に従事した。

【第7回審問P17 E 証言、甲釈明書P24】

エ 出張作業

Eは、全国38箇所の発電所に出張し、現地での作業に従事した。昭和63年から平成7年までの間では10箇所延べ98日間出張したが、Eと同様の業務に従事する者の中には、12箇所延べ254日間出張した者や、21箇所延べ345日間出張した者がいた。

【甲第451号証 E 陳述書P29-31、乙第223号証、第15回審問P62-63 a' 4 証言】

(6) F について

Fの業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

Fは、入社し、昭和44年タービン西分工場ロータ製造課で数週間勤務した後、同工場で、タービン制御部品製造のうち旋盤加工業務に従事してきた。この間、Fは、汎用旋盤を主に扱い、NC（数値制御）旋盤を扱ったのは、2年程度である。

【甲第460号証 F 陳述書P5, 19-29】

平成16年度にFが所属していた機器製造部機械第一課の業務量は、NC旋盤での作業が7割程度を占めていたが、中型汎用旋盤での作業は、平成10年頃から、主としてF一人が従事していた。Fは、平成17年1月17日から、小型汎用旋盤の業務に従事している。平成17年1月の機械第一課は、課長1名、製造長3名、技能主務1名、作業長9名、技長5名の役職者及び一般作業員66名の合計85名で構成されていた。

【乙第167号証 i 陳述書P2-3, 12、第16回審問P21-22, 36 i 証言】

(7) 会社は、製品に不適合が認められた場合、発見課若しくは品質管理担当課が「不適合情報記録・不適合通知」（NNR）に記録し、品質管理担当課が、損費や顧客及び社会的影響度等を評価し、S（1000万円以上、CPL問題又は新聞報道に発展するおそれのある品質不適

合)、A(50万円以上1000万円未満、客先謝罪となる品質不適合)、B(50万円未満、社内にて処置される品質不適合)の重要度分類を行い、その処置区分(不適合処置検討会議(MRB)の開催を含む。)を決定することとしている。Fは、平成14年10月5日にMSV案内片の加工で、同年11月7日に前部心棒のインペラ部の加工で不適合を発生し、いずれも重要度Bとされたが、不具合処置検討会議は開催されなかった。

【甲第546号証、乙第112号証、乙第239号証、第13回審問P8 i 証言、第16回審問P4-5, 16, 21 i 証言】

(イ) 上記(ア)の2件を含め、Fの行った中型汎用旋盤の作業では、平成12年度上期に2件、平成13年度上期に1件、平成14年度下期に2件、平成15年度上期に2件、平成15年度下期に1件、平成16年度下期に3件の、不適合報告書が作成されている。

F以外に、平成14年度下期から平成16年度上期の間に不適合報告書が作成されているのは、Fの所属する機械第一課で旋盤加工に従事している者13名では、平成16年度上期に1件作成された者が2名、また、旋削加工に従事する者も含めた17名では、平成14年度下期に1件作成された者が1名、平成15年度上期に2件作成された者が1名、平成14年度下期に1件、平成15年度上期に1件、平成16年度上期に2件の計4件作成された者が1名に前記の旋盤加工に従事している2名を加えた計5名が作成されている。

【乙第167号証 i 陳述書P6、乙第111号証の1-2、乙第112号証、乙第240-241号証、第13回審問P3, 11-12 i 証言】

(ウ) 汎用旋盤での作業に当たっては、昭和58年に「中間阻止弁RSV弁棒研磨下加工」、「CRVシールリング仕上加工」の、平成2年に「前部心棒組立て修正加工」の標準作業書が作成されており、また、NC旋盤での作業に当たっては、平成13年に「案内片ターニング加工」の標準作業書が作成されていた。

【乙第114号証、乙第242-244号証、第13回審問P13 i 証言、第16回審問P18-19 i 証言】

(エ) Fは、平成15年度の職場の安全パトロールで、保護眼鏡を装着せずに作業していたことを、その場で二度注意された。

【乙第167号証 i 陳述書P6、第13回審問P19 i 証言】

(オ) i課長は、平成16年10月13日、NC旋盤でCV弁座の仕上げ加工をFに行わせるようj作業長に指示した。Fは、夜勤者が8個のうち1個を完成させていた作業を引き継ぎ、その日に1個完成させたが、i課長は、翌日からFを中型汎用旋盤の業務に戻した。

【第10回審問P26-27 F 証言、第13回審問P16-17 i 証言、第16回審

問P24-29 i 証言、乙第172号証】

(カ) i 課長は、平成16年10月22日、F が猫に餌を与えた後の空き缶をトイレの手洗場で洗っているところを現認し、注意した。なお、京浜事業所では、平成17年2月23日、構内の猫への餌やりを禁止した。

【甲第547号証、乙第167号証 i 陳述書P6、第16回審問P32 i 証言】
イ 資格取得等

F は、旋盤加工に関する国家資格を取得していない。平成16年度にF の所属していた機器製造部の製造長や作業長には、普通旋盤作業一級や数値制御旋盤作業一級などの国家資格を有する者がいる。

【甲第517号証、第10回審問P21-22 F 証言、乙第167号証 i 陳述書P12、乙第115号証、第13回審問P20 i 証言】

ウ 勤務状況

F は、10年程前から、交替勤務に従事していない。平成15年に、会社から交替勤務を要請されたが、断った。F 以外には、3名の者が、病気を理由にこの要請を断っている。

F は、平成16年度の勤務率が91%であった。

【第10回審問P23-24 F 証言、乙第103号証の2、乙第169号証】

エ その他

F は、中学卒業後入社までの約5年間、他の企業で旋盤加工業務に従事していた。

【甲第460号証 F 陳述書P2-3】

(7) G について

G の業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) 部品の原価管理業務

G は、昭和44年に入社後、小向工場電波機器部品部機械課に配属され、経理部で6月間実習を受けた後、部品の原価管理に関する業務に従事した。

【甲第467号証 G 陳述書P21-22】

(イ) 部品整備の業務

G は、昭和46年から昭和50年にかけて、部品製造の工程管理業務に従事した。この間、QC活動では、テーマソングを作詞、作曲した。

【甲第467号証 G 陳述書P22-24】

(ウ) 物品コードのエラーチェック業務等

G は、昭和50年10月、電波機器技術管理部標準担当に応援業務に出た後、昭和51年同部へ異動し、物品コードのエラーチェックや設計自動化プロジェクトチームの業務に従事した。

【甲第467号証 G 陳述書P24-32、乙第264号証の7】

(エ) 共通購入仕様書の作成業務

G は、昭和52年から平成5年まで、共通購入仕様書（RK図面）の作成業務に従事した。

G は、昭和55年、上長の k 主任から、マイクロ波製造の仕事を担当することについて打診を受け、受諾する旨回答したところ、数日後、k 主任は G に「あの話、だめになった」と述べ、G が理由を尋ねると、「R さんが、俺の目の黒いうちは G に新しい仕事を覚えこますわけにいかないと言っていると勤務課長から聞かされた」などと述べた。

【甲第467号証 G 陳述書P26, 36、第9回審問P39-40 G 証言】

(オ) 設計標準資料の整備業務

G は、平成6年から平成12年まで、システム用データ入力作業や標準担当の資料室での製品カタログ収集作業、事務用品手配などの業務に従事した。

【甲467号証 G 陳述書P29-30、第9回審問P43-44 G 証言】

a G は、社団法人日本電子機械工業会が主催するエレクトロニクスショーに部品情報の収集のため出張しようとしたが、I 課長は、見学しようとするメーカー及び部品を説明することを求めた。G は、メーカーを事前に特定して行うものではない旨説明したが、I 課長は出張を許可しなかった。

【第9回審問P44 G 証言、第12回審問P32 G 証言、乙第281号証、乙第283号証の1】

b G は、この間、他の業務への異動を希望し、平成6年の自己申告表の希望職務の職能欄には、「総務一般」及び「福利厚生」と、平成9年及び平成11年の同欄には「総務一般」と記載していた。

【甲第512-514号証、第12回審問P38 G 証言】

(カ) 共通購入仕様書の発注業務

G は、平成13年は、共通購入仕様書の発注業務に従事し、外注先との折衝等の業務に従事した。

【甲第467号証 G 陳述書P30、第12回審問 G 証言P32】

(キ) 図書・資料室の管理、色見本の管理業務等

G は、平成14年から、図書室の管理や色見本の作成・管理の業務、「機械標準分科会」及び「機械部品標準化分科会」の事務局の業務などに従事している。

【甲第467号証 G 陳述書P30-32】

イ 勤務状況

G は、平成4年11月から平成5年7月まで病気のため入院及び自宅療養し、平成13年8月には介護休暇を5日間取得した。

G の入社から平成16年度までの間、勤務率が100%に達しない年度は、昭和50年度(96%)、昭和52年度(95%)、昭和53年度(99%)、昭和54年度(99%)、昭和55年度(99%)、平成4年度(61%)、平成5年度(68%)、平成6年度(98%)、平成7年度(96%)、平成8年度(96%)、平成9年度(98%)、平成10年度(89%)、平成11年度(96%)、平成12年度(94%)、平成13年度(95%)、平成14年度(94%)、平成16年度(95%)である。

【甲第467号証 G 陳述書P27-29、第12回審問P9-11, 13, 21-26 G 証言、乙第103号証の2、乙第148号証、乙第156-157号証】

ウ 改善提案

G は、改善提案で、昭和52年6月に「部個品マスターの登録済パンチカードの有効活用」で5級を、「部個品マスターの削除整理」で6級を受賞した。

また、昭和52年7月には、技術管理機械化グループの一員として、工場長から業績賞を受賞し、昭和54年には、設計総合自動化プロジェクトチームの一員として、工場長から表彰された。

【甲第467号証 G 陳述書P26、甲第493-496号証】

エ 上長の評価

昭和52年の自己申告表の「能力・態度」の「上長意見」欄には「現担当業務は充分期待されるレベルで遂行しそのレベルも見ることがあった。」、「その他」の「総評(上長記入)」欄には「自己コントロールにより留意する事が大切であり、強い意志と高い潜在能力をより有効に活用す可き」などと、平成6年の自己申告表の「資質・能力・姿勢」の「補足説明及び上長意見」欄には「理解力があり、仕事は正確です。」、「人物寸評(上長記入)」欄には「明るい性格で職場のコミュニケーションに役立っている」などと、また、平成9年の自己申告表の「人物寸評(上長記入)」欄には「職制に対する意見が厳しい。労働環境、条件改善等に活発」と記載されていた。

【甲第511-513号証、第9回審問P46-47 G 証言、第12回審問P13-14 G 証言】

オ 勤労課発行新聞への原稿執筆

G は、昭和54年、小向工場勤労課発行の壁新聞の記事の執筆を編集担当者から依頼され原稿を提出したが、掲載されなかった。G は、理由を編集担当者に尋ねたところ、と「R 勤労課長がこの原稿は載せる訳にはいかないと言った」と述べた。その後、G は、R 課長に抗議の書面を提出した。

【甲第467号証 G 陳述書P35、甲第522-523号証】

(8) H について

H の業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) 発電設備の機器の設計業務

H は、入社後、設計部設計第二課に配属され、昭和46年まで蒸気タービンの復水器や熱交換器（補器）などの設計業務に従事した。

【甲第444号証 H 陳述書P15-18】

(イ) 熱交換器の据付・配管等の工程管理業務

H は、昭和46年3月、工事部工事課に異動になり、発電所のプラント建設や修理の工程管理業務等に従事した。

【甲第444号証 H 陳述書P18-19、乙第264号証8】

H は、同僚から、工事課の m 主任が、昭和47年7月10日に見積班全員を製造部の会議室に集めて、「三役と副委員長候補の n には入れるな。執行委員でも右か左にかたまっているから入れるな。タービンの共産党員は、10人居る。o、p、q は職場になじめず会社を辞めた。H はタービンの中心になっていて、選挙でもよくやっている。つきあうななどと話した」と聞いた。

【甲第444号証 H 陳述書P7、甲第445号証、第7回審問P29 H 証言】

(ウ) 発電所の補修工事等の業務

H は、昭和49年、運転サービス部工事サービス課に異動になり、昭和61年3月まで、発電所の補修工事の業務に従事した。

【甲第444号証 H 陳述書P19-21、乙第264号証の8】

(エ) ガスタービンの生産管理業務等

a H は、昭和61年4月、新エネルギー機器部生産技術担当に異動になり、燃料電池の大型改質器やガスタービンの燃焼器などの試作品の製作と実証実験業務に従事した。

H は、ガスタービンの燃焼ノズルについて、拡散接合する方法からワイヤーカット方式を提案し、後に、試験機のGT15及びKGT15に取り入れられたが、会社が、販売のために製造したガスタービンには取り入れられていない。

【甲第444号証 H 陳述書P21、第18回審問P59a'5証言】

b H は、平成元年にタイ国エガッタ発電所のガスタービンの工程管理業務に従事し、平成2年には、会社がガスタービンの開発力・設計能力を高める目的で製造していた試験機GT15ガスタービンの工程管理業務に従事した。

【甲第444号証 H 陳述書P22-24、乙第205号証a'5陳述書P3-4】

c H は、平成5年、組織変更により、所属がコンバインドサイクル機器部生産管理担当になり、廃熱ボイラーを組み合わせたガスタービンの製造業務に従事した。

【甲第444号証 H 陳述書P24-25】

(オ) 蒸気タービンノズルの補修業務等

H は、平成10年4月、原動機部グループ（原動機生産管理担当）に異動となり、ガスタービンの製造勘定の業務に従事していたが、平成11年から、品川火力発電所のガスタービン製造の工程管理業務に、また、平成12年5月から平成16年5月の定年まで蒸気タービンのノズルの補修業務に従事した。この間、平成12年5月に満56歳に達した。

【16-9申立書別表1、甲第444号証 H 陳述書P25-26、乙第211号証 r 陳述書P6、乙264号証の8、第18回審問P60 r 証言】

イ 表彰

H は、昭和52年、「電源開発（株）磯子火力発電所1号機5B給水加熱器の取換工事の完遂」で、プロジェクトチームの一員として工場長から業績賞を受賞した。

H は、平成元年に、「J-3100を利用した各種生産システムの構築」で他の2名の従業員とともに部長表彰を受賞した。また、平成7年には、「KGTタービン第1段静翼冷却改良」について、改良チームの一員として部長表彰を、平成15年には、タービン補修案件の損益大幅改善チームの一員として所長から業績賞の努力賞を受けた。

【甲第444号証 H 陳述書P19, 25、甲第426号証の12、甲第447-450号証】

ウ その他

H は、退職にあたり、上長である r 参事から、退職後も短時間アルバイトとして働く気があれば関係先と調整する旨打診を受け、受諾したが、数日後に断った。

【乙第214号証、第15回審問P26 r 証言】

(9) I について

I の業務遂行状況等は、次のとおりである。

ア 業務遂行状況

(ア) 蒲田工場での溶接業務

I は、昭和41年に入社し、蒲田工場技能訓練所（正科）の3年間の溶接科の課程を経て、昭和44年に技能訓練所（正科）を修了し、蒲田工場製造部材料課に配属され、水力発電機の機器の手溶接業務に従事した。

【甲第462号証 I 陳述書P1-2, 13、乙第264号証の9】

(イ) 京浜事業所での溶接業務

a 昭和45年、蒲田工場が鶴見工場に統合されたことに伴い、I も鶴見工場（後に京浜事業所に統合）に異動した。水力発電機の機器の溶接に従事した後、昭和48年頃から、原子力発電所の気体廃棄物処理系（オフガス系）施設の配管の手溶接業務に従事した。

b 昭和50年頃から、気体廃棄物処理系の機器や炉内構造物の溶接

業務に従事し、平成15年からは、原子力発電所の使用済み核燃料を輸送するための輸送用容器などの溶接業務に従事している。

【第462号証 I 陳述書13-17、乙第204号証a' 6 陳述書P6】

- c I は、平成16年6月23日に、「CRハンガ」、「着脱機」、「キャスク」について、問題点発掘シートを作業長に提出した。問題点発掘シートは、「本シートへの記入に際しては特に規定は有りませんが、ポンチ絵、数値等できる限り詳細に記入して下さい。」と記載されていたが、I が提出した前記の問題点発掘シートは、いずれも、ポンチ絵、数値は記載されていなかった。

【乙第166号証、第17回審問P43-44a' 6 証言】

- d I が所属している製缶溶接第一課は、平成17年2月現在、課長1名、製造長2名、技能主務3名、作業長7名、技長4名及び一般者43名（出向者2名を含む。）の合計60名で構成されている。

【乙第204号証a' 6 陳述書P5】

イ 溶接コンクールの受賞

I は、技能訓練生3年次に、訓練生の大会であるオール東芝溶接コンクールで2位になり、また、昭和47年には、工場の溶接競技会電気溶接部で1位になった。

【甲第462号証 I 陳述書P13、甲第463号証、第8回審問P54 I 証言】

ウ 特別技能員

I は、特殊電気溶接と製缶組立に従事していたため、平成7年4月から平成12年3月まで、複数の職種あるいは工程について技能を有する特別技能員に認定され、特別技能員手当が支給されていた。

特別技能員制度は、平成12年の処遇制度改定に伴い廃止されたが、新たな処遇制度では、職群・等級を1等級上位に格付けることとされたため、I の職群・等級は、AS職群3等級に格付けられた。

【第12回審問P52-53 I 証言、甲稟明書P25、乙第2号証P7, 11、第14回審問P63-64a' 6 証言】

エ 出張作業

I は、これまで京浜事業所（鶴見工場を含む。）が納めた原子力発電所の気体廃棄物処理系施設11箇所のうち、他の発電所での作業と日程が重なっていた1箇所を除く10箇所現場作業に従事した。その他、水力や火力発電所での現場作業にも従事し、8か月に及ぶ現場での作業もあった。

【甲第462号証 I 陳述書P14-16、第8回審問P64 I 証言】

7 上司や苦情処理委員会に対する申入れ等

- (1) H は、昭和46年の年末賞与の支給額について、s 課長に抗議したところ、s 課長は、「1. 思想的」と紙に記載し、「勤労課が思想的に問題あると言ってるんだよ。」と述べた。

【甲第375号証の2、第7回審問P40-41 H 証言】

- (2) D は、昭和55年、マイナス査定が続いている理由を t 作業長に尋ねたが、明確な回答が得られなかったため、苦情処理委員会に申立てをしようとして職場委員長でもあった t 作業長と組合の堀川町支部執行部を訪れたが、組合の担当役員は、「査定の範囲内にあるから問題ない。」と答えた。

【甲第466号証 D 陳述書P37-38、第9回審問P26-27 D 証言】

- (3) E は、昭和55年頃、u 課長に昇格昇給の悪い原因を尋ねた。これに対し、u 課長は「君はポケットに手を入れて歩いていた。その他は秘密だ。」と答えた。

【甲第451号証 E 陳述書P33-34】

- (4) I は、平成3年6月、v 課長に電話で、今年こそ主事2級になるのか、仕事ぶりや勤務態度に問題があるのか尋ねた。これに対し、v 課長は、今年も来年もならない、仕事ぶりや勤務態度には問題ないが問題点は言えない旨答えた。I が、その回答を書面にするよう要望したところ、v 課長は要望を断った。

【甲第462号証 I 陳述書P18、第8回審問 I 証言P67-68】

- (5) B は、平成4年6月、w 課長に主事2級に昇格できるか尋ねたが、今年も無理である旨の回答であったため、「私以外は皆順番に昇格している。すでに7歳年下に抜かれている。私のどこが悪いのか。」などと抗議し、勤続25年の式典に欠席し、記念品の受領も拒否した。

【甲第461号証 B 陳述書P19、第8回審問P50 B 証言】

- (6) 申立人ら9名を含め45名の従業員が、平成8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、申入れには添いかねる旨回答した。

【第1回審問P49 E 証言、甲第265-266号証】

- (7) 申立人ら9名を含め30名の従業員が、平成15年9月、会社に対して差別の是正を申し入れた。

【甲第267号証、第1回審問P49 E 証言】

8 本件救済申立て

- (1) 申立人らは、会社が申立人らの資格、職務給（仕事給）の職群・等級、基準賃金及び賞与の差別について不利益な取扱いをしたことは不当労働行為に該当するとして、次の4事件について救済を申し立て、当委員会は、これらを併合して審査した。

ア 神労委平成15年（不）第10号事件

平成15年3月27日 A 申立て

イ 神労委平成15年（不）第14号事件

平成15年5月29日 B 、 C 及び D 申立て

ウ 神労委平成15年（不）第18号事件

平成15年9月30日 E 、 F 及び G 申立て

エ 神労委平成16年(不)第9号事件

平成16年5月28日 H 及び I 申立て

(2) 上記4件の不当労働行為救済申立ての「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、A、B、C、D、E、F
及びGについては平成14年4月1日から、H及びI
については平成15年4月1日から申立人らの資格、職務給の職群・
等級、基準賃金及び賞与を申立人らと学歴、勤続年数の同一又は近似の
従業員の平均以上に是正しなければならない。

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

(ア) A 昭和41年度ないし平成14年度

(イ) B 昭和48年度ないし平成14年度

(ウ) C 昭和49年度ないし平成14年度

(エ) D 昭和47年度ないし平成14年度

(オ) E 昭和41年度ないし平成14年度

(カ) F 昭和48年度ないし平成14年度

(キ) G 昭和50年度ないし平成14年度

(ク) H 昭和42年度ないし平成15年度

(ケ) I 昭和50年度ないし平成15年度

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

エ 会社は、陳謝文の手交及び掲示をしなければならない。

【15-10申立書P2-3, 18、15-14申立書P2-3, 26、15-18申立書P2-3, 27、16-9申
立書P2-3、甲最陳総論賃金差別実態一覧表、甲第696-704号証】

第2 判断及び法律上の根拠

1 却下の主張について

(1) 申立期間の徒過

ア 被申立人の主張

本件について、申立ての日から1年以上前の期間については除斥期間
を経過していることから、却下すべきである。

イ 当委員会の判断

当委員会は、申立事由が全体として一見して明らかに却下事由に該当
しなければならない審査を行うものである。

本件各申立ての是正対象である申立人らに対する処遇上の格差につい
ては、それぞれ申立前1年以内に現に存在しているとの主張がなされ、
疎明資料が提出されている以上、1年以上前の申立人らに対する処遇を
も含めて審査の対象となるのであって、申立てから1年以上前の処遇に

については、救済の範囲に関連して考慮すべきものである。したがって、被申立人の上記主張は採用できない。

(2) 労働組合の行為の不存在

ア 被申立人の主張

申立人らが主張する「組合活動」は、ほとんどが政党（又は政治運動を主たる目的とする団体）の構成員としての活動であり、また、集团的労使関係とは無縁の個人としての活動である。

イ 当委員会の判断

被申立人が主張するように、確かに、東芝労組の支部役員等としての活動や立候補活動を除く申立人らの活動は、組合の機関決定を経た活動ではないが、さりとて、明らかにその機関決定や公式の方針に反する活動でもない。前記第1の2の(1)のイ、(3)のイ、(4)のイ及び(5)のイで認定した職場新聞の発行、配布などの活動についてみると、昭和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おり、また昭和52年9月25日付け「波」創刊号には、「F・Tのゆくえ “全員参加” というけれど」との見出しで、会社のファミリー・トレーニング活動を批判する内容の記事などが掲載されている。これらの職場新聞は、いずれも政党支部名義、編集委員会名義又は実行委員会名義であるが、その内容を見ると職場内部の問題提起が中心であり、また、前記第1の2の(6)のウ及びサで認定した労働基準監督署への申告活動等は、従業員の勤務条件の改善等を目的とするものである。さらに、労働運動を強める東芝の会等における活動は、東芝労組における労働運動のあり方を考えることなどを目的としており、いずれについても組合員の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を目指し、かつ、所属組合の自主的・民主的運営を志向している行為と認められるのであるから、政党支部名等を冠しての活動であるとしても、労働組合の行為に当たるものと判断する。

(3) 救済内容の実現可能性

ア 被申立人の主張

申立人らは、過去に遡って学歴・勤続年数の同一又は近似の従業員の平均以上の処遇に是正することを求めているが、個別の働きぶりに応じて処遇を決定していることから、「同期同学歴」の平均や中位たる概念は会社制度にはないのでそのような是正は実際できず、また、過去の賃金データが残っていないことから是正は不可能であり、したがって、申立人らの請求する救済内容は、事実上実現することが不可能であり、本件申立ては却下すべきである。

イ 当委員会の判断

個別の働きぶりに応じて処遇を決定していることから、「同期同学歴」の平均や中位たる概念は会社の制度にはないのでそのような是正は実際できないとの被申立人の主張についてみると、申立人らは救済されるところの場合の是正の指標・程度を示すものとしてそれらの概念を使用しているようであるが、仮に救済が命じられるとした場合にも、その内容はそのような指標・程度に限られるわけではない。

次に、過去のデータが残っていないことから是正は不可能であるとの主張についてみると、仮に過去の賃金データの中に存在しない部分があるとしても、それらの部分については別の合理性のある指標等により、また、存在する部分についてはそれらにより是正が可能である。

以上のおりであるから、請求する救済の内容は事実上実現することが不可能であるから本件申立てを却下すべきであるとの主張は採用できない。

2 格差の存否について

(1) 申立人らの主張

申立人らについては、いずれも、入社時の職掌及び事業場・性別・学歴（入社後の会社の技能訓練所正科修了を含む。）が同一で、かつ、卒業年・入社年・勤続年数が同一の定期採用の従業員で調査時に在籍する者と比較して、資格・賃金等で明らかに格差がある。

資格、仕事給（職務給）の職群・等級、基準賃金及び賞与については、東芝労組発行の「東芝の賃金関係規則・規程集」及び「東芝労組新聞（後に「TOUCH」と改称）」により推計し、算出した。また、役職については、会社発行の組織表、社内の電話検索及び申立人らが知り得たところにより同期同学歴の者と比較した。

会社は、平成12年に賃金制度の改定をしたが、申立人らの資格・賃金の差別はそれ以前の制度のもとでなされていて、平成12年の改定では差別された実態のまま移行したにすぎない。

資格、仕事給（職務給）の職群・等級、基準賃金及び賞与の具体的な算出方法は、次のとおりである。

ア 資格

同期・同学歴者で同一職掌者の資格昇格は、東芝労働組合賃金対策部発行の「東芝の賃金関係規則・規程集（昭和54年6月20日）」の「資格制度一覧表」による技能職掌、事務技術職掌別の標準年数によって昇格したものとみなした。

なお、E及びIについては技能訓練所修了者であるが、同修了者について社内では高卒者扱いであるので、技能訓練所修了後から高卒者と比較した。

また、A及びFについては不定期採用者であることから入社時の

格付けと最初の昇格から換算し、A については昭和37年中学卒の入社者として、F については昭和42年中学卒の入社者として扱った。

イ 仕事給（職務給）

昭和61年度までの仕事給等級の昇級は、「東芝の賃金関係規則・規程集」の「4. 仕事給の内容」による技能職掌・事務技術職掌別の経験年数による等級区分により昇級したものとした。

また、役職者（作業長、技長、製造長、主務）の等級昇級は、東芝労組標準者モデルの年齢から年数を算出し昇級したものとした。

昭和62年度から平成11年度までは、旧KK職群の7等級が新KK職群の4等級とKS職群の4等級に改定されたため、新旧の等級を対応させた。申立人らは、昭和62年の時点で、34歳から44歳までに達しており、同期同学歴の者の多くは、既に旧仕事給制度でKK職群1等級から7等級までになっていた。

また、A 及び F については不定期採用者であることから、入社時の格付けと最初の昇級から換算して、A については昭和35年中学卒の入社者、F については昭和40年中学卒の入社者として扱った。

ウ 基準賃金・賞与

基準賃金は、上記ア及びイの標準的な資格及び仕事給等級に、成績査定率を±0%として、各年度の賃金額を当該年度の「東芝労組新聞」の春闘集約結果に基づいて算出した。成績査定率がプラスであることも少なくないことから、標準者の賃金実態に比べ低めになる。

賞与についても、同様の計算方法とした。

(2) 被申立人の主張

基準賃金や賞与の実態を見ても、申立人らと平均との差異は数千円から数万円程度であり、また、処遇制度が成果や能力に応じて大きな格差が生じる制度であることを踏まえると、通常査定により十分生じ得る程度の差である。

資格、職務給の職群・等級、役職の任命や格付けの実態について見ると、申立人らは概ね中位近辺に処遇されていたり、申立人らと同等又は低位に処遇されている者も多い。

申立人らの処遇は特段不自然なものとはなっておらず、会社の正当な人事権行使の範囲内と見るべきである。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、申立人らの賃金等の処遇は特段不自然なものとはなっておらず、会社の正当な人事権行使の範囲内と見るべきであると主張する。当委員会は、申立人らが差別が開始されたと主張している年度以降の申立人らと入社時の職掌・性別・学歴（入社後の会社の技能訓練所正科修了歴を含む。）が同一で、かつ、卒業年・入社年・勤続年数が同一又は近似の定期採用の従業員（以下「同期同学歴者」という。）の基準賃金及び賞与の

平均値、資格、職務給（仕事給）の職群・等級及び役職の分布状況などの提示を求めた。これに対し、被申立人は、必要となるすべての過去のデータを保持していないため作成できない、直近のデータ及び一部残されていたデータによるとして、それぞれ非組合員層の者（副参事以上の役職者）を除いた上、基準賃金の平均値等について、E及びIを除く申立人らに関しては入社時の職掌にかかわらず申立人らと同一職掌に従事している者の、E及びIに関しては技能訓練所正科修了を属性としない中学卒者で入社時の職掌にかかわらずE及びIと同一職掌に従事している者の、それぞれ平成13年11月賃金（賞与については平成13年12月支給分）及び平成17年9月賃金（賞与については平成17年6月及び12月支給分）に係る資料を提出した。

当委員会としては、被申立人の提出資料では格差の比較に不十分であること、申立人らの疎明資料が東芝労組の資料、会社発行の組織表、会社内の電話検索及び申立人らが知り得たところを基礎としており、一応の合理性があると認められることから、以下、申立人らの疎明資料を基にして作成した別紙1-1, 1-2, 1-3を基本としながら、被申立人の提出した別紙2-1, 2-2, 2-3, 2-4（役職については資格がA4又はB2のグループ長が除かれているため、2-1と2-3及び2-4の人数は一致しない。また、A、B及びFを除き申立人ら本人を含んでいる。）を加味して格差の存否を判断する。この場合において、A、B、C、D、E、F及びGについては平成14年度を、H及びIについては平成15年度を格差の存否の判断の基準時とする。

ただし、職務給（仕事給）の職群・等級については、昭和61年4月15日付け東芝労組新聞の「集約案による標準者賃上額試算」の集約案の仕事給において、昭和61年4月1日現在の年齢で、中学卒・男子は42歳の者をKK職群5等級と、高校卒・男子・技能職は39歳の者をKK職群4等級と、高校卒・男子・事務技術職は39歳の者をKK職群7等級としているが（別紙1-4）、それ以上の昇級については明らかではないことから、比較する同期同学歴者の職群・等級は、技能職掌の者にあつてはKK職群5等級（昭和62年度以降はKK職群4等級）を、事務技術職掌の者にあつてはKK職群7等級（昭和62年度以降はKS職群2等級）を上限とし、また、平成12年の資格の組替においてKK職群の者の資格はA3又はB1に組み替えられていることから、技能職掌でAコースの者の資格についてはA3を上限として、以下、判断する。

ア 資格における格差

前記第1の4の(1)のウの(イ)で認定したとおり、平成11年度までの処遇制度では、高校卒の標準在任年数としては、主事三級には入社後11年で、主事二級には入社後17年で、主事一級には入社後25年で、中学卒の標準在任年数としては、主事三級には入社後18年で、主事二級

には入社後26年で、主事一級には入社後35年で、それぞれ格付けされることとされていた。

前記第1の5の(3)の別表2で認定した申立人らの資格の履歴及び申立人らの疎明資料を基に同期同学歴者（東芝労組資料による標準者（以下「標準者」という。））と比較した別紙1-1をみると、平成11年度の時点で、Cは入社後28年が、Hは入社後36年が経過していたが主事二級であり、平成12年度にCはB1に、HはA3（ただし、平成13年度にB1に変更）に移行した。また、平成11年度の時点で、Dは入社後29年が、Gは入社後30年が経過していたが、両名とも主事三級であり、平成12年度に、DはA2に、GはA3に移行している。

これら4名の者が主事二級（D及びGは主事三級）からB1（C、H）、A2（D）又はA3（G）に移行したのに対し、C、G及びHの同期同学歴者（標準者）はいずれも主事一級からB2に、Dの同期同学歴者（標準者）は主事一級からA3に移行している。

また、平成11年度の時点で、Aは仮に定期入社したものとした場合の昭和37年から37年が、Bは入社後31年が、Eは技能訓練所正科修了後33年が、Fは仮に定期入社したものとした場合の昭和42年から32年が、Iは技能訓練所正科修了後30年が経過していたが、いずれも主事二級であり、平成12年度に、A、E、F及びIはA3に、BはB1（ただし、平成14年度にA3に変更）に移行した。これに対し、A、E及びIの同期同学歴者（標準者）は主事一級からA3に、Fの同期同学歴者（標準者）は主事二級からA3に移行しており、平成14年度においても、これら4名の者は、いずれも同期同学歴者（標準者）と同じくA3である。なお、Bの同期同学歴者（標準者）は主事一級からB1に移行しているが、平成14年度はA3（Bと同じ。）に変更したものと見られる。

これに関し、被申立人が提出した平成13年11月時点での資格比較表（別紙2-1）をみても、CがB1であるのに対し比較対象者の多数はB2であり、DがA2であるのに対し比較対象者の多数はA3であり、GがA3であるのに対し比較対象者の多数はB2又はA4であり、HがB1であるのに対し比較対象者の多数はB2又はA4であり、その一方、他の5名については比較対象者が多数分布する資格に位置付けられている。

以上のことから、C、D、G及びHについては、同期同学歴者との間に格差が認められるが、A、B、E、F及びIについては格差は認められない。

イ 職務給の職群・等級の格差

前記第1の4の(1)のエで認定したとおり、Aコースの従業員について

は従事する職務レベル（職群）と達成度（等級）に基づき職務給が支給され、職群は下からCS職群、BS職群、AS職群、KK職群及びKS職群で、KS職群及び技能職掌のKK職群には役職任命により格付けられることとされていた。

前記第1の5の(4)で認定した申立人ら（AコースのA、D、E、F、G及びI。G以外は技能職掌）の職群・等級及び申立人らの提出資料を基に同期同学歴者（標準者）と比較した別紙1-2をみると、AがAS職群1等級であるのに対し同期同学歴者（標準者）はAS職群3等級であり、DがBS職群3等級、E及びFがAS職群2等級、IがAS職群5等級であるのに対し、これら4名の者の同期同学歴者（標準者）はいずれもKK職群4等級である。なお、事務技術職掌であるGはKK職群2等級であるが、同期同学歴者（標準者）がBコースに移行したため比較対象がない。

これに関し、被申立人が提出した平成13年11月時点での職務給比較表（別紙2-2）をみても、AがAS職群1等級であるのに対し比較対象者の多数はAS職群2等級からKK職群2等級まで、DがBS職群3等級であるのに対し比較対象者の多数はAS職群1等級からKK職群2等級まで、EがAS職群2等級であるのに対し比較対象者の多数はKK職群2等級、FがAS職群2等級であるのに対し比較対象者の多数はKK職群1等級又はKK職群2等級、GがKK職群2等級であるのに対し比較対象者の多数はKK職群4等級からKS職群2等級まで、IがAS職群5等級であるのに対し比較対象者の多数はKK職群2等級である。

以上のことから、A、D、E、F、G及びIについては、同期同学歴者との間に格差が認められる。

一方、Bについては、申立人らの提出資料を基に同期同学歴者（標準者）と比較した別紙1-2をみると、BがAS職群2等級であるのに対し同期同学歴者（標準者）はKK職群4等級である。被申立人は、

Bの職群・等級について、最後陳述書において、平成12年の処遇制度改定前のA12からAS職群2等級に移行したものであり、A12は無役の技能者として最上位の位置づけであり、それ以上は役職の任命によらねばならないところであったなどと主張するが、前記第1の6の(2)のアで認定したとおり、Bは、技能職掌として溶接業務及び製缶組立業務に従事した後、平成7年11月に、タービン機器製造部グループ（製造技術担当）に異動し、溶接材料管理の業務に従事することに伴い、仕事給の職群・等級がA職群12等級からC職群9等級に変更となり、その後平成11年4月に事務技術職掌のAS職群10等級となり、平成12年の処遇制度改定では、資格はA3、職務給の職群・等級はBS職群3等級に移行し、同年10月にはBコース（資格B1）に変更となっ

ている。さらに、平成14年4月に、製造業務への異動に伴い、事務技術職掌から技能職掌に、BコースからAコースに変更となり、職務給は、AS職群2等級となったものであるから、被申立人の主張は到底採用し得るものではないが、これらの経過からすると、Bの職務給の職群・等級について、申立人らの主張する同期同学歴者（標準者）と比較することが適当であるかもまた疑問の生ずるところである。もとより、被申立人の主張を採用し得ないことから直ちに申立人らの主張が首肯されるわけでもない。結局のところ、Bについての格差の存否は不明であると言わざるを得ず、同期同学歴者との間に格差があるとまで認めることは困難である。

ウ 基準賃金における格差

前記第1の4の(1)のオの(ア)で認定したとおり、従業員の基準賃金は、基礎給（年齢別定額）、職能給（資格別定額表により決定される部分と個人の成果による加算部分がある。）、職務給（Aコースのみ。職群・等級別定額）などにより構成されていた。平成14年度の職能給の資格別定額は、A2は50,500円、A3は61,000円、A4は71,500円、B1は162,600円、B2は213,200円、職務給の職群・等級別定額は、BS職群3等級は76,700円、AS職群1等級は82,900円、AS職群2等級は87,900円、AS職群3等級は94,000円、KK職群2等級は113,600円、KK職群4等級は130,600円、KS職群2等級は154,700円であり、平成15年度の職能給の資格別定額は、A3は73,000円、A4は84,000円、B1は174,600円、B2は225,700円、職務給の職群・等級別定額（電力社会システム社・技能職掌）は、AS職群5等級は94,000円、KK職群4等級は130,600円であった。

これに関し、被申立人が提出した平成13年11月時点での賃金比較表（別紙2-3）をみても、申立人らの賃金は、比較対象者の平均額をいずれも下回っている。

上記ア及びイのとおり、申立人ら（Bを除く。）の資格及び職務給の職群・等級について、その両方若しくはいずれかに格差が認められる以上、職能給及び職務給の両方若しくはいずれかに格差があると認められ、基準賃金にも格差があると判断する。

エ 賞与における格差

前記第1の4の(1)のオの(イ)及び(2)のアの(イ)で認定したとおり、従業員の賞与は、基礎給、職能給及び職務給（職務給はAコースの従業員のみを支給される。）の合計額に定率を乗じて算出する基礎賞与及び全社加算、部門・資格別定額である部門加算、資格・考課別定額である個人加算などによって構成されていた。

したがって、上記ア、イ及びウのとおり、申立人ら（Bを除く。）の資格又は職群・等級に格差が認められ、基準賃金の職能給又は職務給

に格差が認められる以上、賞与についても格差があると判断する。

オ 役職における格差

前記第1の5の(6)で認定したとおり、申立人らはいずれも役職に任用されていない。

前記第1の4の(1)の力で認定したとおり、役職と資格及び職群・等級との間には相互に関連する部分があり、資格がA4又はB2に昇格すると主務に任命され、技能職掌では作業長又は技長の役職に任命された者をKK職群に、製造長又は技能主務に任命された者をKS職群に、技能主査に任命された者をKS職群5等級に、事務技術職掌では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た。また、満56歳到達時に役職が免じられ、Aコースで役職を免じられたKS職群の者はKK職群4等級に、KK職群（技能職掌）の者はAS職群3等級に格付けられることとされていた。

前記第1の5の(3)及び(4)で認定した申立人ら（56歳未満のC、D、E、F、G及びI。C及びG以外は技能職掌）の資格及び職群・等級並びに申立人ら提出資料を基に同期同学歴者（標準者）と比較した別紙1-1、1-2をみると、Cの資格がB1、Gの資格がA3であるのに対し、両名の同期同学歴者（標準者）の資格はB2である。また、Dの職群がBS、E、F及びIの職群がASであるのに対し、これらの者の同期同学歴者（標準者）の職群はKKである。

以上のことから、役職定年（満56歳）に達しないC、D、E、F、G及びIの同期同学歴者は、その資格又は職群から当然に主務又は作業長・技長以上の役職に任命されているものとみられ、同期同学歴者の役職登用実態に関し申立人らが提出した資料を基に作成した別紙1-3を見ても、C、E、G及びIの同期同学歴者の多くが主任・主務、作業長・技長以上の役職に就いていることが認められる。

これに関し、被申立人が提出した平成13年11月時点での役職比較表（別紙2-4）をみても、事務技術職掌であるC及びGの比較対象者の多数は主任級、技能職掌であるEの比較対象者の多数は作業長、技長等の役職に就いている。

一方、Bについては、前記イの職務給の職群・等級でみたとおり、申立人らの主張する同期同学歴者（標準者）と比較することが適当であるかは疑問があり、役職についても格差があるとまでは認められない。

なお、Aにあつては平成11年3月に、Hにあつては平成12年5月に、それぞれ満56歳に到達して役職定年制度の適用対象となっていることから、それぞれ申立時より1年以上前に格差が消滅した状態になっている。

カ 本件格差の存在

以上のとおり、D及びGについては資格及び職務給の職群・等級に、C及びHについては資格に、A、E、F及びIについては職群・等級に格差が認められるところから、これら8名については賃金・賞与についても当然に格差が認められ、さらにC、D、E、F、G及びIについては役職における格差も認められるところである。

しかしながら、Bについては、従事する業務の変更に伴い、職務給（仕事給）の職群・等級、職掌及びコースが変更されており、申立人らの提出資料からは同期同学歴者との間に具体的な格差の存在を認定することができない。

なお、別紙1-1、1-2における同期同学歴者（標準者）及び被申立人提出資料における比較対象者は、いずれも組合員層の者であるが、別紙1-3のとおり申立人らの同期同学歴者には課長クラス以上の役職に就いている者も存在していることを加味すると、資格、賃金、賞与及び役職の格差が更に増大することは明らかである。

3 本件格差の不当労働行為性について

(1) 申立人らの主張

会社は、申立人らの自主的民主的労働組合活動を嫌悪して、インフォーマル組織「東芝扇会」を育成し、それを中軸として労働組合支配、職場支配をねらい、申立人らを「問題者」と位置づけることによって、その孤立化を画策し、資格、賃金などでの見せしめ差別を長年にわたり行ってきた。

(2) 被申立人の主張

申立人らが主張する「組合活動」について、組合内部の活動若しくは個人としての活動は、会社は知らないし、ビラ配布等の活動は政党活動として認識していたもので、申立人らは、過去はともかく、少なくとも昭和58年以降とりたてて目立った活動はなかったのであるから、申立人らの主張する労働組合活動を会社は認識していなかったし、申立人らを集団としても認識していないのだから、申立人らの組合活動を嫌悪するという不当労働行為意思自体あり得ない。

(3) 当委員会の判断

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

ア 申立人らに対する会社の認識

被申立人は、申立人らが行ってきたとする組合活動について認識していないし、また、申立人を集団としても認識していないと主張する。

そこで、会社が申立人らの活動を認識し得たか否かについてみると、前記第1の3の(3)のアで認定したとおり、48年文書には、「当社の問

題者総数は530名である。」として、事業場別にそれぞれの氏名等が記載されており、その中にA、D、H及びIの名もあり、また、50年文書には、「当社の問題者総数は494名である。」として、事業場別にそれぞれの氏名等が記載されており、その中に、A、B、C、D、E、F、H及びIの名もある。

次に、前記第1の2の(1)のイ、(3)のイ、(4)のイ及び(5)のイで認定したとおり、申立人9名は、各工場の門前でそれぞれ職場新聞やビラの配布をしており、一方、前記第1の3の(2)のイの(ア)のdで認定したとおり、昭和55年6月発行の東芝扇会の機関誌には、同会の小向支部において昭和50年に共産党及び同調集団の機関誌を受け取らない運動を実施した旨、記載されている。

以上のとおり、会社が、共産主義的思想を持つ従業員を「問題者」として把握に務めている中で、上記2文書に記載のある8名を含む申立人らが工場門前で政党支部等名義の職場新聞やビラを配布していたのであるから、この8名以外の申立人1名についても、職場新聞等の配布を介して8名と同一行動をとる者、あるいは相互に関連する行動を行う者として認識していたと認めざるを得ない。

イ 申立人らに対する会社の対応等

上記アのとおり、被申立人は、Aら8名を「問題者」として把握しており、また、他の1名についても工場門前での職場新聞等の配布を介して「問題者」と同一行動をとる者などと認識していたと認められるので、以下、申立人らに対する会社の対応等を検討する。

(ア) 前記第1の2の(6)のイ、オ及びケで認定したとおり、申立人らの活動は、会社が組合に提案した長期帰休などを含む第二次人事勤労関係緊急措置（昭和50年）、処遇制度改定（昭和60年）、人事勤労部緊急対策（平成11年）などについて職場新聞やパンフレットの配布等により反対するなど、会社の人事・労務施策の遂行に直接関係するものや、労働災害適用申請に協力し、あるいは従業員の勤務条件等に問題があるとして労働基準監督署長に申告をするなど、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ったと認められる。

(イ) 前記第1の3の(3)のイで認定したとおり、昭和45年7月発行の「タービン事業部部課方針集」には、総務部の労務管理の方針として、「企業内にありながら企業外の組織と相呼応して企業の破壊を企図する勢力に対しては、事業部が打って一丸となり先に対抗する態勢をつくり、究極において不純分子を壊滅させる」との記載がある。また、前記第1の3の(2)のアで認定したとおり、昭和49年に東芝扇会が結成されており、前記第1の3の(3)のアで認定したとおり、50年文書には「当社の貴重な人材的資産である『扇会』の全社連合組織化を4/1発足させ」との記載があり、さらに、会社の労務担当者がそ

の事務局業務を行うなど「東芝扇会」に対する会社の関与が認められるところ、同会の機関誌には、左翼対策に関する記事、特定政党に属する者が会社の労務政策に反する活動を行っている旨の記事、「特定イデオロギー集団からの組織防衛については労使共同の敵として対処すべき」などと記載された会社労務担当者の寄稿文等が掲載されており、一方、前記第1の7の(1)で認定したとおり、Hが、昭和46年の年末賞与の支給額について、s課長に抗議したところ、s課長は、「勤労課が思想的に問題あると言ってるんだよ」と述べている。これらのことからすると、会社は、申立人らの活動をその施策に対立するものとして問題視していたと言わざるを得ない。

(ウ) 前記第1の3の(2)のイの(ア)のaで認定したとおり、昭和51年12月発行の東芝扇会の機関誌には、「自分たちと目的を異にしている政党の人達がいますと、当然明るい職場づくりは阻害されますね」との座談会での発言内容が掲載されており、前記第1の6の(2)のアの(ア)及びイで認定したとおり、Bは、昭和45年3月に、寮のc舎監から「君は最近青年の集会によく顔を出しているそうだね。今年入ってくる子供達が駒岡寮に入るんだが、その面倒を見てもらうメンバーに君を推薦したんだよ。しかし、勤労から待ったがかかったよ。」と言われ、昭和50年には、復水器製造ラインのY作業長から「お前らはな、現地指導員にはなれないんだからな。」と言われている。前記第1の6の(4)のエで認定したとおり、Dは、昭和47年頃に、同僚数人から、Dと飲食をした翌日に、f組長やg作業長に呼ばれ、「夕べDとどんな話をしたんだ。Dにはかかわらない方がいいぞ。」と言われたと聞かされている。前記第1の6の(8)のアの(イ)で認定したとおり、Hは、同僚から、工事課のm主任が昭和47年7月10日に見積班全員を製造部の会議室に集めて、「Hはタービンの中心になっていて、選挙でもよくやっている。つきあうななどと話した」と聞いている。また、前記第1の6の(7)のオで認定したとおり、Gは、昭和54年、小向工場勤労課発行の壁新聞に、編集担当者から依頼され執筆した原稿が掲載されなかった理由について、編集担当者から「R 勤労課長がこの原稿は載せる訳にはいかないと言った」との回答を受けている。これらのことからすると、会社は申立人らを寮や職場において孤立させ、あるいは影響力を排除しようとしていたと言わざるを得ない。

以上のことを総合して判断すると、本件格差は、共産主義的思想を持つ従業員を労務管理上格別に注視していた会社が、重要な労務政策の一つとして東芝扇会を育成の上、これら従業員を「問題者」として排除していく中で、政党支部等名義の職場新聞を配布するなどしていた申立人らについて、会社の施策に対立する組合活動を含む独自の活動を行う者として嫌悪

し、その活動を封じ込め、あるいは弱体化することを意図し、その一環として、申立人らの資格、賃金等について不利益な取扱いをしたことによるものであると推認せざるを得ない。

4 本人格差の合理的理由の存否について

(1) 成果主義的運用と人事権の行使

ア 被申立人の主張

会社の処遇制度は、成果や能力に応じて大きな格差が生じる制度であり、申立人らは概ね中位近辺に処遇されていたり、申立人らと同等又は低位に処遇されている者も多い。平成12年には、従業員個々の成果や能力を、より重視する処遇制度に改めている。

非組合員層（副参事以上の役職者）は、一般者とは給与体系が全く異なること、役職者への任免は会社の人事権の範疇であることから、比較の対象に含めるべきではない。

イ 申立人の主張

会社は、賃金・資格制度を改定するごとに査定の要素を強化し、これによって申立人らに対する差別を行う一方で、申立人らのグループ以外に対しては、昇給昇格について年功的に運用していた。申立人らに対する資格・賃金差別は平成12年の制度改定以前からなされており、差別された実態のまま移行されたにすぎない。

副参事以上の役職者が人事権の範疇であるという被申立人の主張を前提としても、副参事クラスの者には、主任クラスであった者が昇格しているし、主任クラスまでは人事権の範疇でなければ、他の従業員と比べて遜色ない仕事をしていれば、誰でもが主任クラスには到達できることになる。

ウ 当委員会の判断

被申立人は、成果主義による賃金体系を導入していると主張し、また、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と主張するので、以下、判断する。

平成11年度までの処遇制度における資格については、前記第1の4の(1)のウの(イ)で認定したとおり、在任年数基準として、主事三級への昇格までは最短年数、標準年数及び最長年数が、主事一級への昇格までは同じく最短年数及び標準年数がそれぞれ定められており、また、仕事給の職群・等級については、別紙1-4のとおり、加齢とともに上位級に移行しており、中学卒・男子にあつては42歳の者がKK職群5等級（昭和61年の仕事給の改定によりKK職群5等級はKK職群4等級に移行）が、高校卒・男子・事務技術職にあつては39歳の者がKK職群7等級（昭和61年の仕事給の改定によりKK職群7等級はKS職群2等級に移行）が標準とされている。

また、別紙1-3により同期同学歴者の役職登用実態についてみると、

高校卒の事務技術職掌である C ((2)の(イ))の場合は、22名中、勤続16年での時点(昭和62年度)では主任クラス1名であり、勤続22年の時点(平成5年)では参事クラス1名、主任クラス17名であり、勤続31年の時点(平成14年度)では21名中、参事クラス7名、主任クラス11名であり、ほとんどの者が主任クラス以上となっており、

G ((4)の(ア))についても同様の傾向が認められる。また、中学卒で技能訓練所正科を修了した E ((3)の(イ))についてみると、13名中、勤続30年(平成5年)の時点では主任クラス(主務)1名であり、勤続33年(平成8年)の時点では主任クラス(主任・主務・技能主務・製造長)8名、勤続35年(平成10年)の時点でも主任クラス8名であり、半数以上の者が主任クラスとなっている。

以上のとおり、申立人らの同期同学歴者それぞれの昇進時期に差異があり、成果主義的な面があるとしても、従業員の処遇についての会社の運用は、勤続年数が長くなるにつれ、少なくとも事務技術職掌の者についてはKS職群及び主任クラスまで、技能職掌の者についてはKK職群及び作業長クラスまでは大部分の者が昇格するという意味で年功的要素を勘案して行われていたと言わざるを得ない。なお、副参事以上の役職者を比較の対象に含めるべきではないとの主張については、役職者全員が社外から登用されているわけではなく、多くは会社の従業員の中から順次任命されていることから、格差の存否を判断するに当たっては一定の考慮をするべきであると思料する。

(2) 申立人らの業務遂行状況

被申立人は、従業員の処遇は、成果や能力を基準とする処遇制度と会社の人事権に基づき、個々の能力や成果等を適正に評価し、決定していると主張するので、申立人ら(Bを除く。)各人の業務遂行状況に照らし、本件格差の合理性について、以下、判断する。

ア A について

(ア) 被申立人の主張

A は、在職中は一貫して残業・休日出勤に対して非協力的な姿勢であった。また、さほど難しい作業に従事していたわけでもないのに、注意力に欠ける仕事ぶりからミスを繰り返していた。

A の残業・休日出勤に対する非協力的な姿勢は際立っており、単に、勤務態度・意欲・協調性などという姿勢の次元にとどまる問題ではなく、生産計画達成への協力度合いや貢献度が成果・業績において大きなウェイトを占める製造現場においてはきわめて不利な要素となる。ミスを繰り返す仕事ぶりは蛇足と言っても差し支えない。

(イ) 申立人の主張

A は、学校で学んだことは生かされず、配置転換のたびにそれまでの職務経験を無視され、会社の都合で一方向的に配転されて、新しい

業務に直ちに対応できないとマイナス査定された。

A は、ビデオヘッド職場では、それまでのミリ単位の仕事から初めてミクロン単位の精密機械を扱ったが、製造長からも良い評価を受けてきた。一番精度が要求されるトラック幅加工も約10年も続け、作業長からも自己申告表で、作業は「適している」「現職務を良く理解する等工夫して生産アップに頑張っているため」との評価を受けている。

(ウ) 当委員会の判断

前記2の(3)のとおり、Aの職務給の職群・等級がAS職群1等級であるのに対し、同期同学歴者はAS職群3等級であり、職務給の職群・等級、賃金及び賞与において格差が認められる。

被申立人は、Aに対する評価が低い理由として、残業や休日出勤に非協力的であったことを挙げている。前記第1の6の(1)のウで認定したとおり、平成12年4月から平成13年1月までのAの時間外勤務の合計時間は12.5時間であり、ヘッド製造課在籍者25名の平均が230.17時間であったことからすると著しく低いものであるが、会社が命じた残業や休日出勤をAが拒否したのではなく、他の時期については、殊更に残業や休日出勤に非協力的であったとの事情は窺えないことから、本件格差の合理的理由としては不十分と言わざるを得ない。

また、Aは、さほど難しい作業に従事していたわけでもないのに、注意力に欠けるミスを繰り返していたとの被申立人の主張についてみると、前記第1の6の(1)のアのウのdで認定したとおり、X作業長が生産性向上のために利用していた「加工不良・異常発生報告書」について、平成12年12月から平成15年2月までにAが提出した31枚のうち23枚がAの操作の誤りによるものであることが認められるが、同じ職場で作業をしていた者が同報告書を何枚提出し、その内容がどのようなものであったのかは明らかにされていない。

一方、前記第1の5の(5)で認定したとおり、Aの平成14年度の昇給考課は「A(良好)」とされており、また、前記第1の6の(1)のアのウのb及びイで認定したとおり、Aは平成12年にビデオヘッドの溝加工の業務に従事するまでは、10年間にわたり、ビデオヘッドのトラック幅加工に従事しており、この間、自己申告書の上長が記入する適性欄には、「適している」とされた上で、「現職務を良く理解する等工夫して生産upに頑張っているため」などと記載されている。

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

イ C について

(ア) 被申立人の主張

C の仕事ぶりは、他から指示されたことやルーチン業務をこなすだけで、自ら進んで業務の改善を提案したり、関係部門と積極的に調整を取って物事を進めるようなことはない。

平成13年4月から平成15年9月まで C の上長であった x グループ長は、C の業務を直接管理していた y グループリーダーや補修担当責任者の z 参事から、C について「何事も対応がつかへんどんで関係者とのコミュニケーションを取るのが得意でない」「製造ラインからの問合せに対して結論を言うだけで、その説明や関連したアドバイス等、相手の立場に立って対応しない」「当日の朝になって電話で年休取得やフレックス出社を連絡してくることが多く、非常にマイペースである」等の報告を受けていた。

平成8年に、蒸気弁のステライト溶接部位に大きなクラック(割れ)が生じる問題が発生した際、その原因究明と対策に関し設計担当と製造技術担当が打合せを行った席上、設計者の質問やアイデアに対して、C は「それは無理」「仕方がない」といった紋切り型の回答しかせず、製品に携った者の共通の課題として積極的に取り組む姿勢が見られず、設計者から見て C の対応は製造技術担当として物足りないと写った。

(イ) 申立人の主張

C は、ルーチン業務をこなしながらも、様々な技術的業務に携わり、技術報告により有益な提案を行い、功績を残してきた。かかる技術活動は、多くの人間、関係他部門との連携の下に行ってきた。

当日の朝になって、電話で年休取得やフレックス出社をしてくる者は他にも多くおり、C は、会社の制度上、1日30分いずれかの時間帯で出勤すればよい職種である。

(ウ) 当委員会の判断

前記2の(3)のとおり、C の資格がB1であるのに対し、同期同学歴者の資格はB2で、主任又は主務の役職に就いていることから、資格、賃金、賞与及び役職において格差が認められる。

被申立人は C に対する評価が低い理由として、仕事ぶりが、他から指示されたことやルーチン業務をこなすだけで、業務の改善を提案したり、関係部門と積極的に調整を取って物事を進めるようなことはないことを挙げている。しかしながら、前記第1の6の(3)のイで認定したとおり、C は、昭和52年以降、単独又はチームの一員として部長、所長から数々の表彰を受け、平成15年にはタービン補修案件の損益大幅改善チームの一員として所長から業績賞の努力賞の表彰を、平成16年には「高温プラントステライト改善」で高温プラントステライト改善チームの一員として原動機部長から表彰を、それぞれ受けている。また、前記第1の6の(3)のウ及びエで認定したとおり、

C は、業務の改善提案や、特許、実用新案を出願し、登録されていることから、関係部門と調整を取って業務を進めていたことが窺える。

なお、被申立人は、C の仕事ぶりとして、x グループ長が、C について「何事も対応がつかないで関係者とのコミュニケーションを取るのが得意でない」「製造ラインからの問合せに対して結論を言うだけで、その説明や関連したアドバイス等、相手の立場に立って対応しない」「当日の朝になって電話で年休取得やフレックス出勤を連絡してくることが多く、非常にマイペースである」等の報告を受けていたことを挙げるが、それらは、具体的に、いつ、どのようなことがあったのか、また、それらがどのように業務に支障をきたし、処遇に影響したものであるのか明らかではない。このことは、平成8年のステライト溶接部位のクラック問題に対し積極的に取り組む姿勢が見られなかったとの主張についても同様である。

以上のおりであるから、被申立人が挙げる C の仕事ぶりのみでは、本人格差の合理的理由とはなし得ないものと判断する。

ウ D について

(ア) 被申立人の主張

会社は、D に対して、他の課員に対して行われたものと同等ないしはそれ以上の様々な教育や配慮を行ってきたが、10年余を経過しても、期待したような多能工化が進んでいないことは、本人が認識し、自己申告している。

自己申告で上司が他の技能の習得を呼びかけても、ナイフ検査工程以外に目を向けようとせず、ごく最近になって大物めっき工程への再配置を希望する言動もあったが、遅きに失する。

「慣れた仕事がいちばんいい」という D の台詞は、D のレベルが、工程における問題点の抽出や工数削減に向けての創意工夫を期待される作業長レベルにないことを端的に示している。D 自身も、内心では、自分に作業長が務まるとは考えていないと思われる。

なお、平成17年7月にはA3への格付けを実施したが、D の業績面、能力面における伸長に着目したものではない。D の業務レベルといえども、生産ラインを維持していく上では必要な人材だという認識の中で、D のモチベーションが下がることは決して好ましくないことから総合判断して実施した。

(イ) 申立人の主張

D は、主に、堀川町工場で製造する多種多様な製品に使用する様々な部品に各種表面処理を施すめっきの職場とその関連職場で20年以上働いてきた。平成2年のめっき職場終息後は、部品製造部門で職場上司の指示に従い同僚と協力して、仕事の大きなミスもなくまじめ

に働いてきた。

(ウ) 当委員会の判断

前記2の(3)のとおり、Dの資格がA2、職務給の職群・等級がBS職群3等級であるのに対し、同期同学歴者は資格がA3、職務給の職群・等級がKK職群4等級で作業長又は技長の役職に就いていることから、資格、職務給の職群・等級、賃金、賞与及び役職において格差が認められる。

被申立人は、Dに対する評価が低い理由として、他の課員に対して行われたものと同等ないしはそれ以上の様々な教育や配慮を行ってきたが、10年余を経過するも、期待したような多能工化が進んでいないことを挙げている。確かに、前記第1の6の(4)のイで認定したとおり、平成16年4月23日にe課長が承認した「(部三)めっき技能者育成計画表」の「年度技量評価」では、Dは、平成13年度が22.9、平成14年度が25.5、平成15年度が31.1、平成16年度が31.3で、いずれの年度もD(20点以上：指示を受ければ作業可)であり、また、「H16年度大物ライン技量格付け(多能化マップ)I」及び「大物ライン技量格付け(多能工マップ)PARTII」、「H16年度自動機技量格付け(多能工マップ)」のいずれにおいても、「C」と記載されている。

しかしながら、前記第1の6の(4)のウで認定したとおり、平成12年の自己申告の「人物寸評」の上長記入欄には、「真面目でどんな作業でも行ってくれる。積極性も出てきているようだ」、平成13年の自己申告書の「従業務概要」の上長記入欄には、「現業務向上している。自動機の簡単な操作習得方。」、「人物寸評」の上長記入欄には「真面目で人柄も良く人間関係も良好。」、平成14年の「従業務概要」の上長記入欄には、「現業務向上している。今後他作業も習得方。」と記載されている。

また、前記第1の6の(4)のアの(イ)で認定したとおり、Dは、平成7年4月に浜川崎工場開閉装置部めっき塗装課に異動し、大物めっきラインで大物めっき作業の業務に従事するにあたり、Dより3年前に堀川町工場から転入していたdから、作業にあたりながら、図面の読み方や面積計算の仕方を説明されているが、dは、他の従業員に、「Dは、図面が読めない。面積の計算もできない」などと話し、また、この間の業務の遂行状況について、Dは、自己申告書に「六ヶ月間は神経がガタガタになった。なれるだけで気持ちがいっぱい」と記載し、上長と面接し、翌月から自動めっきラインに異動し、その後は、現在までめっきの膜厚測定や密着検査(ナイフ検査)業務に従事している。これらのことからすると、堀川町工場から浜川崎工場への異動後、他の課員に対して行われたものと同等ないしはそれ以

上の様々な教育や配慮が行われてきたかは疑問が残る。

さらに、前記第1の6の(4)のアの(ア)で認定したとおり、Dは、入社後、堀川町工場では、平成2年にめっき業務が他工場に移転するまでのほとんどの期間、めっき業務に従事しており、その他マグネトロン部品の熱処理工程での水素炉作業や液晶パネルカラーフィルタの製造業務に従事し、液晶パネルカラーフィルタの製造業務では、深夜作業や交替勤務にも従事しており、これらの間、Dの仕事ぶりに問題があったとは見受けられない。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるDの仕事ぶりのみでは、本人格差のうち資格、職務給の職群・等級、賃金及び賞与については合理的理由とはなし得ないものと判断するが、工程における問題点の抽出を期待される作業長などの役職に就けないことについては不合理であるとまでは言えないと判断する。

エ E について

(ア) 被申立人の主張

Eのサブマージアーク溶接、マグ溶接の技量は、どちらを取っても標準的なレベルであり、Eより年下の者でも、溶接技量のレベルが高い者がいる。

Eは、作業長から指示された業務を普通にこなすことはできるが、周囲の者を取りまとめて、業務の改善に積極的に取り組む姿勢がない。日常業務では、人から聞かれればそれに答えるという程度で、聞かれなければ人に教えることもなく、率先して人を指導する積極的な姿勢は見られず、指導力やリーダーシップがない。

給水加熱器の溶接では、Eが担当している本体胴のほか、水室では、自動溶接できない部分が多く手溶接や半自動溶接に頼らざるを得ないが、Eは当該資格を有していないことから、その作業に従事できない。Eの現在の業務は、サブマージアーク溶接とマグ溶接による本体胴の製作が主で、手溶接のティグ溶接等で行う作業と比較すると業務範囲が狭い。

Eの出張及び交替勤務については、日常業務の範囲内であり、他の作業者と何ら変わりがない。

(イ) 申立人の主張

Eは、溶接作業の終了時の各種検査には常に良好な成績を収めている。

チームを組んで作業にあたる場合も、作業日程は作業長が指示するが、若い作業者に細かい指示を出したり、仕事のやり方を教えたりするのはEである。

Eは、多くの資格を持っているが、いずれも仕事の必要上会社がその資格を取らせたものであり、資格の取得に失敗したことはない。

平成14年3月から平成15年4月までの間も、本来の自動溶接はもちろん、仕事量の減少により他職場の応援で半自動溶接、ティグ溶接など特に問題なく仕事を続けた。現地での出張作業にも従事し、多忙な時には常に交替勤務に従事してきた。

会社が主張する年下でも溶接技量の高い者は、本体胴をやっている者ではなく、技量を比較しようがない。

Eは、標準以上の技量を有しており、かつ業務改善に積極的に取り組んでおり、後進の育成、作業者の指導にも積極的に当たる等、技長の資質に十分であった。

(ウ) 当委員会の判断

前記2の(3)のとおり、Eの職務給の職群・等級がAS職群2等級であるのに対し、同期同学歴者は職務給の職群・等級がKK職群4等級で作業長又は技長の役職に就いていることから、職務給の職群・等級、賃金、賞与及び役職において格差が認められる。

被申立人は、Eに対する評価が低い理由として、溶接の技量が標準的なレベルで、手溶接ができないこと及び率先して人を指導するリーダーシップがないことを挙げている。しかしながら、前記第1の6の(5)のアの(イ)で認定したとおり、Eは、財団法人発電設備技術検査協会の資格を有していないため、当該資格を要する手溶接の業務には従事できないものであるが、平成17年3月現在Eが所属する中小製缶・ROB及び塑性加工・本体胴グループ（作業長1名、技長2名を含む13名）では、本体胴の溶接作業に関して、経験の少ない者に対する指導はEが行っており、また、これまでにもEは本体胴の溶接作業の応援者に対して指導を行っている。

さらに、前記第1の6の(5)のウ及びエで認定したとおり、Eは他の従業員と同様に交替勤務において夜勤に従事し、全国の発電所に出張して現地での作業も行っている。

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

オ F について

(ア) 被申立人の主張

Fは、平成17年1月17日から小型汎用機械を担当するまでの間、中型汎用旋盤の他には、指示を受けた時だけ小型汎用旋盤機械を時々扱う程度で、現在、京浜事業所の機械加工の主流になっているNC旋盤作業はとても満足できるレベルにない。Fの知識は狭く、作業内容が限られている。

Fは、汎用旋盤や他の作業に関して国家技能検定の資格を取得していない。Fよりも後に入社した多くの技能者が国家技能検定で一級に合格している。

F は、交替勤務に長年従事せず、理由もなく交替勤務に従事していないのは F だけである。

職場で定めた標準作業を守らず、単純なミスが多く、製品事故件数では職場でワーストワンである。就業時間中にもかかわらず職場を離れて仕事をさぼっていたり、未だに決められたルールを無視して保護具をつけずに作業を行っているなど、他の技能者の模範になれるような人物ではなく、後進の指導を行う専門的知識も備わっていない。

F の仕事ぶりは、あくまで担当者の領域を越えることはなかった。

(イ) 申立人の主張

F は、入社前に旋盤工の経験が5年あり、改めて図面の見方や各種計測器具の使い方を教わる必要はなかった。入社以来、最近まで大型・中型の汎用旋盤加工を一手に担ってきた。

NC旋盤は、20年ほど前に、約2年間使用したことがあるが、職場の状況で、汎用旋盤の高い技能を持った者がいなくなり、汎用旋盤担当に戻った。NC機による加工には向かない製品中にも、「コア製品」と称して、社内でしか製作しないものが存する。

F の仕事ぶりに問題があるのであれば、中型旋盤3台を、F 一人に任せることなどあり得ない。

(ウ) 当委員会の判断

前記2の(3)のとおり、F の職務給の職群・等級がAS職群2等級であるのに対し、同期同学歴者はKK職群4等級で作業長又は技長の役職に就いていることから、職務給の職群・等級、賃金、賞与及び役職において格差が認められる。

被申立人は、F に対する評価が低い理由として、NC旋盤作業が満足なレベルになく、汎用旋盤や他の作業に関して国家技能検定の資格を取得していないことを挙げている。確かに、前記第1の6の(6)のイで認定したとおり、F は国家技能検定の資格を有しておらず、

F の所属する機器製造部の製造長や作業長には、国家資格である普通旋盤作業一級や数値制御旋盤作業一級などの資格を有する者がいることは認められるが、多くの技能者とまで言えるかは疑問であり、また、前記第1の4の(2)のアの(ア)で認定したとおり、国家資格等の取得によりインセンティブ手当が支給されることとなったことは認められるが、それらが処遇にどのように影響するのかは明らかではない。

次に、職場で定めた標準作業を守らず、単純なミスが多く、製品事故件数では職場でワーストワンであるとの主張についてみると、前記第1の6の(6)のアの(ア)及び(イ)で認定したとおり、F が行った中型汎用旋盤の作業では、平成12年度上期に2件、平成13年度上期に1件、平成14年度下期に2件、平成15年度上期に2件、平成15年度下期に1件、平成16年度下期に3件の不適合報告書が作成され

ており、そのうち平成14年下期の2件については品質管理担当課から重要度Bの評価を受けている。一方、平成14年度下期から平成16年度上期の間に、Fの所属する機械第一課で旋削加工及び旋盤加工に従事する者で不適合報告書が作成された者は、平成14年度下期に1件作成された者が1名、平成15年度上期に2件作成された者が1名、平成14年度下期に1件、平成15年度上期に1件、平成16年度上期に2件の計4件作成された者が1名、平成16年度上期に1件作成された者が2名の計5名であるが、いずれもFと同じ中型汎用旋盤作業におけるものかは明らかでなく、また、その不適合の内容がいかなるものであったかも明らかでないことから、Fの仕事ぶりが劣ることを示すものとまでは言えない。

また、交替勤務に長年従事していないとの主張についてみると、前記第1の6の(6)のウで認定したとおり、Fは10年程前から、交替勤務に従事していないが、会社から要請された交替勤務を断つたのは平成15年になってからであり、交替勤務に従事していなかったことがどのように処遇に影響したかは明らかではない。

さらに、決められたルールを無視して保護具をつけずに作業を行っているなど、他の技能者の模範になれるような人物ではないとの主張についてみると、前記第1の6の(6)のアで認定したとおり、Fは、平成15年度に職場の安全パトロールで保護眼鏡を装着せず作業していたことを現認されて二度注意を受けているが、それらがどのように処遇に影響するものであるかは明らかでなく、他方、Fは、入社以来、2年間程度NC旋盤を扱った時期を除き一貫して汎用旋盤を扱い、平成10年頃からは、中型汎用旋盤での作業を主として一人で行う状態となっており、会社がFの仕事ぶりに問題があると考えていたのであれば、このように同じ作業に配置し続けてきたのは不自然である。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げるFの仕事ぶりのみでは、本人格差の合理的理由とはなし得ないものと判断する。

カ G について

(ア) 被申立人の主張

Gは、10年以上にわたって勤務率が100%を割っており、例外中の例外である。勤務率が100%を下回ることは、「姿勢」や「将来の期待度」について、低い評価となる。考課評定に当たって、勤務率は客観的で納得性の高い指標として重視している。また、昇給考課は役職昇進・資格昇格・職務給等級昇級の重要な資料としても使用している。

仕事ぶりも、スピード感に欠けるところがあり、与えられた仕事を「成果の出せない仕事」と決め付けるなど、その態度は後ろ向きである。

G の担当換え等により勤怠状況や仕事ぶりの改善を促し期待したが果たされなかった。基幹業務や重要な仕事を任せられないため、配置についてもルーチン業務や負荷の低い業務とせざるを得ず、処遇は相当である。

(イ) 申立人の主張

G は、昭和52年から平成5年まで17年間、購入用図面の作成業務に従事し、工場長表彰なども受賞した。

平成4年11月から平成5年4月まで肺結核により入院し、平成5年7月から職場復帰したが、風邪をこじらせたりすることがないように慎重に対処したため、7年間病欠が続き、平成13年は親族の入院等、平成14年及び平成15年は左足のひざ関節痛のため欠勤となった。平成6年4月から平成12年まではシステム用データ入力や資料室での部品メーカー各社の製品カタログ収集作業などの補助作業に従事させられ、それらは成果を形として出せる仕事とは言えなかった。

(ウ) 当委員会の判断

前記2の(3)のとおり、G の資格がA3で、職務給の職群・等級がKK職群2等級であるのに対し、同期同学歴者は資格がB2、職務給の職群・等級がKS職群2等級で主任又は主務の役職に就いていることから、資格、職務給の職群・等級、賃金、賞与及び役職において格差が認められる。

被申立人は、G に対する評価が低い理由として、10年以上にわたって勤務率が100%を割っていることを挙げている。確かに、前記第1の6の(7)のイで認定したとおり、G は、昭和50年度、昭和52年度から昭和55年度までの各年度、平成4年度から平成14年度までの各年度及び平成16年度において、勤務率が100%に達していない。その理由の如何はともかく、勤務率が100%に達しないことにより、処遇上、一定の不利益な取扱いを受けることは、やむを得ないものと言わざるを得ない。

次に、補助作業に従事させられ、成果を形として出せる仕事とは言えなかったとの申立人の主張についてみると、前記第1の6の(7)のアの(オ)、(カ)及び(キ)で認定したとおり、G は平成6年から平成12年まではシステム用データ入力作業や資料室での製品カタログ収集作業、事務用品手配などの業務に、平成13年は共通購入仕様書の発注業務に、平成14年以降は、図書室の管理や色見本の作成、管理や「機械標準分科会」及び「機械部品標準化分科会」の事務局の業務に従事しているが、平成4年度の勤務率が61%、平成5年度の勤務率が68%、以降も平成15年度を除き各年度の勤務率は100%に達していないことを考えると、会社がこのような担当換え等を行ったことが、特段不自然であるとまでは認められない。

以上のとおりであるから、被申立人が挙げる G の勤怠状況からすると、本人格差に合理的理由がないとまでは言えないと判断する。

キ H について

(ア) 被申立人の主張

H は、自分が興味を持った範囲内の仕事はそこそこにやるが、それ以外の仕事にはやる気を示さず、仕事に取り組む姿勢に大きな問題がある。職場の関係者は、H の自己中心のかつマイペースな性格に振り回されることが多く、一つ一つは小さいとはいえミスを犯し、時として無責任に感じる対応の仕方では、周りの信頼は得られず、主務レベルには程遠い。

また、H の専門性は、業務経験の長さから見てガスタービンの生産管理に関する専門性が一番深いと考えられるが、従事した年数で到達し得るレベルに過ぎず、生産管理担当として本来求められる製造技術も含めた広範な専門性は非常に物足りない。

(イ) 申立人の主張

H は、ガスタービンの補機の設計や発電所の建設、補修工事の工程管理やガスタービン製造の工程管理などの業務に取り組んできた。

GT15及びKGT15のノズル加工は、H の提案したワイヤーカット加工による方法が採用されている。

また、平成15年には、業績賞で努力賞を受賞した。

(ウ) 当委員会の判断

前記2の(3)のとおり、H の資格がB1であるのに対し、同期同学歴者はB2であることから、資格、賃金及び賞与において格差が認められる。

被申立人は、H に対する評価が低い理由として、自分が興味を持った範囲以外の仕事にはやる気を示さず、仕事に取り組む姿勢に問題があること及び専門性が物足りないことを挙げている。しかしながら、前記第1の6の(8)のアで認定したとおり、H は、入社後、蒸気タービンの復水器や熱交換器などの設計業務に従事して以降、発電所のプラント建設や修理の工程管理業務、発電所の補修工事、燃料電池の大型改質器やガスタービンの燃焼器などの試作品の製作と実証実験業務、ガスタービン製造の工程管理業務、蒸気タービンのノズルの補修業務などに従事してきたが、この間、前記第1の6の(8)のイで認定したとおり、昭和52年以降、チームの一員として工場長、部長から数々の表彰を受け、平成7年には「KGTタービン第1段静翼冷却改良」について、改良チームの一員として部長表彰を受賞し、平成15年には、タービン補修案件の損益大幅改善チームの一員として所長から業績賞の努力賞を受けており、H の仕事に対する取組姿勢又は専門性が劣ることにより、業務に支障を来していたような点は認められ

ない。

次に、Hの自己中心のかつマイペースな性格に振り回されることが多く、一つ一つは小さいとはいえミスを犯し、時として無責任に感じる対応の仕方であるとの主張についてみると、被申立人の主張する

Hの行動がいかなるものであり、また、それがどのように業務に支障を生じさせたかは明らかでない。

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

ク I について

(ア) 被申立人の主張

Iの溶接技量は、標準的なレベルであり、特段秀でたところはなく、若手作業員の中にIよりも優秀な者が存在する。

日常業務や職場における問題点の抽出・洗い出し、当該問題点の改善に向けた改善施策の策定及び当該改善施策の実行について、消極的であり、真剣に取り組む姿勢が見られない。これまでも職場では多くの問題点の改善や新規装置の立ち上げに取り組んできたが、Iは積極的に取り組もうとせず、日常業務である溶接作業をやっているのみである。最近の事例として、Iは、「問題点発掘シート」を提出しているが、問題点の記載内容が余りに稚拙であり、その状況はおろか、問題の事象、問題解決への提案及び施策の内容に詳細の内容が記されておらず、業務に対する取組姿勢が劣ることは一目瞭然である。

(イ) 申立人の主張

Iは、水車ケーシング等の手溶接に従事した後昭和48年頃から、原子力発電所の構造物や発電機の部品の手溶接に従事してきた。

現地作業も、京浜事業所（鶴見工場を含む。）がオフガス機器を納めた11箇所のうち10箇所に出張しており、行かなかった1箇所も他の現場と同時進行だったためである。

また、平成7年4月から平成12年3月までは、特別技能員に認定されていた。

(ウ) 当委員会の判断

前記第2の(3)のとおり、Iの職務給の職群・等級がAS職群5等級であるのに対し、同期同学歴者は職務給の職群・等級がKK職群4等級で作業長又は技長の役職に就いていることから、職務給の職群・等級、賃金、賞与及び役職において格差が認められる。

被申立人は、Iに対する評価が低い理由として、職場における問題点の改善や新規装置の立ち上げに積極的に取り組もうとせず、日常業務である溶接作業をやっているのみであることを挙げているが、被申立人の主張するような職場における改善活動がどのように行われ、

I以外の従業員がどのように取り組み、また、それがどのように処

遇に影響したのか明らかにされていない。なお、最近の実例として挙げられた「問題点発掘シート」の記載内容が稚拙であることについては、前記第1の6の(9)のイのcで認定したとおり、Iが平成16年6月23日に作業長に提出した問題点発掘シートには、いずれも、ポンチ絵、数値等は記載されていなかったが、問題点発掘シートの記入についてはポンチ絵、数値等できる限り詳細に記入するよう注記されているにとどまるものであり、このことをもって、Iが問題点の改善などに消極的で、真剣に取り組んでいないとまでは言えない。

一方、前記第1の6の(9)のエで認定したとおり、Iは、これまで京浜事業所（鶴見工場）が納めた原子力発電所の気体廃棄物処理系施設11箇所のうち、他の発電所での作業と日程が重なっていた1箇所を除く10箇所で現場作業に従事し、その他、水力や火力発電所での現場作業にも従事し、また、前記第1の6の(9)のウで認定したとおり、平成7年4月から平成12年3月まで、特殊電気溶接と製缶組立に従事していたため特別技能員に認定され、平成12年の処遇制度改定により特別技能員制度が廃止された後も、当該業務に従事している。また、Iの溶接技量が少なくとも標準的なレベルにあることは、被申立人も認めるところである。これらのことからすると、Iの仕事ぶりが、特段劣るものであるとは認められない。

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

5 不当労働行為の成否について

本件格差については、前記3で見たように被申立人がその施策と対立する申立人らによる独自の組合活動を嫌悪し、同人らの活動を封じ込め、あるいはそれを弱体化することを意図して資格、賃金等について不利益な取扱いをしたことにより生じたものと推認される所、上記4で述べたとおり、Gを除いてはその合理的理由は認められず、したがって、申立人ら（B及びGを除く。以下同じ。）に対する本件格差は、同人らが独自の組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱であるとともに、かかる組合活動に対する支配介入として労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

一方、前記2の(3)のとおり具体的な格差の存在が認定できないB及び前記4の(2)のKのとおり格差に合理的理由がないとまでは言えないGに係る申立ては棄却する。

6 救済の方法及び範囲について

救済の方法としては、申立人らの請求するように、学歴・勤続年数が同一又は近似の従業員の処遇を基準として是正することを命ずることが考えられる。しかし、本件において、被申立人は、当委員会に申立人らに係る査定に関する具体的な資料を提出せず、また、申立人らとの比較対象となる同期同

学歴者の能力、勤務実績等について具体的に主張していない。さらに、申立人らの請求に対して、被申立人は過去の賃金データが残っていないことから是正は不可能であると主張し、前記2の(3)のとおり、当委員会の求釈明に対して、限られた資料を提出したにとどまる。一方、当委員会に現れた資料を見る限り、申立人らについては、その同期同学歴者のうちかなりの者が既に上位の役職に就いていたり、あるいは、比較可能な対象者数が限定されているために救済時点において同期同学歴者の処遇上の平均値を算出することが困難であるものや、そのような数値を直ちに格差是正の基礎とすることが適当でないと思われるものもある。そのため、このような事情の下では、救済時点において申立人らと学歴・勤続年数が同一又は近似の従業員の範囲を特定し、その処遇を基準として格差の是正を命ずることは、そのための前提を欠くものと言わざるを得ない。

そこで、当委員会としては、このような場合には、前記2の(3)で認定された申立人らの同期同学歴者との格差を基に、前記4の(2)でみた各人の業務遂行状況その他諸般の事情を総合考慮した上、差別的取扱いがなければ申立人らが遅くとも救済の時点において就いていたと推認される具体的な資格、職務給の職群・等級及び役職（ただし、東芝労組の組合員が就いている範囲を限度とする。）を特定して救済を命ずることができると解するものであり、また、救済の範囲については、各申立ての時期及び趣旨を勘案して、主文第1項ないし第9項のとおり是正を命ずることとする。

さらに、申立人らに係る本件格差が明らかに不当労働行為意思に基づきなされた不利益取扱であることを考慮し、職場における組合活動の自由を具体的に保障するとともに、そのことを他の従業員にも周知せしめることが相当であるので、主文第10項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成18年10月25日

神奈川県労働委員会

会長 小西 國友 ,

(別表及び別紙は省略)