

れば次のとおりであった。

(a) まず、工程や技術管理などのスタッフ部門から各事業所の人事部門に対して要員補充の要請があり、要請を受けた各事業所の人事部門では、過去の能力評価の結果等から技能職掌の優秀者を選出し、その者の所属長等に対して技能職掌としての優秀さの程度を再度確認するとともに、事務技術職掌としての能力・適性についても確認する。

なお、事務技術職掌としての能力・適性については、報告資料の作成、工場内の他職場との調整、品質改善活動等の各種活動における実績等から、文書作成といった基礎的な能力や企画力、折衝力、調整力を判定していた。

(b) こうして各事業所において選抜された者は、各事業所の人事部門から本社人事部門にLC転換の可否について協議がされ、本社人事部門の審査を経て最終的にLC転換が決定されたが、本社人事部門では候補者について、技能職掌としての優秀さ、事務技術職掌としての能力・適性を、過去の能力評価の結果や昇給額及び各事業所の人事部門の担当者への事情聴取等により判断していた。

なお、LC転換の実施時期であるが、必要が生じた都度、個別に実施することが基本であったが、大量にLC転換をする場合は、事務効率化の観点から、事業所において特定の時期にまとめて本社協議を行うこともあった。

(c) このように選抜されたLC転換者は、基本的にその能力・適性が優れていたが、例外的に、選抜時には優秀と認められたにもかかわらず、その後事務技術職掌としての能力発揮度が劣る者もあり、このような者は再度技能職掌に職掌転換(CL転換)をしている。また、いったんLC転換をした後で、自分は事務技術職掌として仕事を続けていく自信がないので工場へ配転してほしいといった希望により、再度技能職掌にCL転換をして工場等へ配属転換した例もあった。

以上が被告会社におけるLC転換の実態であり、大多数のLC転換者がこれに該当している。

もともと、事業所ごとに要員状況が異なり、LC転換の必要度合いにも差があったことから、「事務技術職掌の職務に従事し、技能職掌としての知識・経験と事務技術職掌としての能力・適性を有している者をLC転換する」という原則を守った上で、それぞれ事業所の必要に応じて柔軟に運営していた。

d LC転換者の職務配属

LC転換者は、生産活動に直接関わる次の職務に主に配属された。

(a) 工程管理業務

営業部門が顧客から受注した様々なサイズや材質、製品の納期等について、最も効率的に製造していく方法の計画を立案する業務である。

このような業務では、現場における物の流れや、それぞれの材質やサイズによる製造特性、所要時間等の知識が必要とされた。

(b) 技術管理業務

新たに開発された品種・技術を製品化するための設備仕様や作業手順について大卒技術者が計画・調整するのをサポートする業務である。

LC転換者は、大卒技術者等が企画した製造手順を工場の現場責任者等に説明し、その手順に不具合がないかどうか調整した。このような業務は大卒技術者が企画するものではあるが、それを実際に現場作業において実施するに当たっては、これまでの製品における製造手順との比較、新たな手順による設備負荷・作業効率等が問題となるので、それらの知識・経験が必要とされた。

(c) IE業務

現場作業内容を調査・分析し、作業改善により要員の効率化を推進する業務である。

工場内での作業内容や、製造するための時間や労力に関する知識・経験が必要とされた。

(d) システム関連業務

製造ライン等を管理するシステムを構築する業務であり、製造ラインについて熟知していることが必要かつ有益であることは明らかである。

(e) 設備関係業務

設備の補修・点検を計画する業務であり、設備の知識を有することが必要かつ有益であることは明らかである。

これらの業務はいずれも製造に直接関わる業務であったことから、担当職員も製造現場に近い場所勤務し、また、工場内の現場へ頻繁に向向が必要であった。ところが、当時の製造現場の環境は劣悪で、現在では相当改善されてはいるが、昭和40年代の工場の中は、非常に蒸し暑く、人との会話が聞き取れないほど騒音がひどく、また、床も圧延油が飛び散ったり、天井のクレーンからグリスが落ちてきてべたべたしており、独特の臭いも立ちこめていた。また、現場作業は危険な作業を伴うものであり、不幸にも労働災害も発生していたことで、女性社員からすると行きたくないの思いになったのも容易に想像できるところである。

また、製造現場に入るには、ヘルメットや安全靴、作業服を着用する必要があるが、普段そうした格好をしていない女性社員にとっては、抵抗があったものと考えられる。

また、一般事務を行う前提で入社してきている当時の女性社員の意識として、製造現場で働くことなど、全く考えられなかったことは明らかである。

このため、工場において採用された高卒女性事務職の社員は工場の中に行くことそのものを嫌がり、したがって、女性社員を上記の業務に従事させることなどとも考えられず、専ら、工場に向向く必要のない補助的な業務に従事することとなった。

また、これら業務に従事する者は、24時間換業を行う製造現場では夜中や休日でもトラブルが発生したので、その対応のため、深夜や休日でも呼び出されていたが、当時労働基準法上の制限のあった女性ではこのような勤務を行うことは不可能であり、高卒女性事務職の社員には、同じ事務職であってもLC転換者が有しているような能力・知識・経験を持つことは全く期待できなかったのである。

e 原告らの主張に対する反論

原告らは、LC転換は事務的な業務を担当する職場の職員全員を丸ごと転換させたもので、特に優秀な者のみを転換させたものではないと主張するが、これは、おそらく次のような事情を誤解したものである。

すなわち、和歌山製鉄所では、昭和30年代後半から昭和40年代後半にかけて、設備拡張に伴って大量にスタッフ部門の要員が必要となったため、原則的なLC転換をしてもなお追いつかないので、入社後比較的早い段階で技能職掌の従業員を工程部門等の事務的な職場に配属し、数年後にその相当数につきLC転換をしたことがあった。

しかし、工程部門等に配属された者は、ほとんどが入社直後には工場に駐在し、その職務遂行場所や関係部門が工場内であっただけでなく、日常業務の中で現場作業の知識を習得することが可能で、むしろ現場作業の知識がないと支障を来すこともあったため、業務を遂行する過程で経験を積み、数年経てば、現場作業や工場内の設備等に關する知識や経験を相当有する状態になっていた。

ただ、このような者についても、工程部門等に配属になったとはいえず、すぐにLC転換をさせていたのではなく、おおむね3年程度の間、技能職掌として業務を行う傍ら、事務的な業務にも従事させて、事務技術職掌としての能力・適性を見極めた上で、LC転換をすることと

していたのである。

このようなケースでは、入社後の職務経験が3年程度と比較的期間の短い者がLC転換の候補となる場合も多かったことから、能力評価の確認や事務技術職掌としての能力・適性を見極めを特に厳格に行うよう本社として指示しており、現に、見極めにより不適格と判断された者については、LC転換をせず技能職掌のまま個別に工場等へ配属転換していた。

このように、各事業所における要員状況の違いにより、柔軟な運営が行われていたが、和歌山製鉄所工程部門の例でも分かるように、当時、LC転換者に期待された資質・能力や現に担当していた職務内容からすれば、原告らの主張するような機械的なLC転換はあり得ないことである。

f 例外的なLC転換について

以上が当時一般的に行われたLC転換の説明であるが、例外的なLC転換の形態として、コンピュータ関連の専門学校等からの卒業生、本社採用高卒社員(CH, [Clerk High school])の代替雇として活用することを前提に事業所において採用された者及び中途採用者についてのLC転換があった。その概要は、以下のとおりである。

(a) コンピュータ関連の専門学校生

昭和40年代において、被告会社においては、製造工程を管理するシステムや、経理、人事等のインフラ的なシステムを全社的に立ち上げていったが、こうしたシステムのプログラミング等に従事する要員が大量に必要となったことから、コンピュータ関連の専門学校等で、システム開発・設計に関する高度かつ専門技術を取得した者を各事業所において相当数採用し、当該業務に充てていた。これらの者は、執務地の関係から入社後本社に配属されている者が多かったが、将来の幹部候補生たる本社採用者として、転勤を前提に採用したわけではなく、事業所がそれぞれのニーズに応じて採用を決定し、当該事業所で勤務することを予定していたもので、事業所採用者に該当する。

とりわけ、このような者のうち、事業所に配属された者は製造工程を管理するプロセス制御システムを構築することが主たる担当業務であったが、そうしたシステムを構築するには、LC転換者と同様、現場に向向き実際にその製造ラインの仕組みや設備の特性を把握することが必要であったのである。

なお、その職務内容からすれば、これらの者は事務技術職掌として採用することが妥当ではあったが、このような事業所採用者の男性社

