代理人：金井　克仁弁護士からの意見陳述

第１　本件不当労働行為事件の特徴など

１　賃金・職分に明瞭な格差のある差別事件

（１）事業者採用者コース内の比較に絞る

本件事件は申立人らの同期・同学歴の他の社員と比較して、その差別された賃金・職分の是正を申立てた事件です。他の社員の大半の職分が基幹監督職以上であることからも、その格差は明瞭です。

しかし、こうした同期との比較ではなく、移行格付試験に合格しなかった社員らのコースである事業者採用者コース内での比較で見ても、この間の立証により賃金・職分の格差があることが明らかになっています。以下、事業者採用者コース内での比較に絞って陳述します。

（２）１２０万円を超える賃金差別

救済を求めている平成元年度から５年度において、申立人らとその他の社員との間で、賃金・職分・号給上で有意の格差（累積された格差）があります。その結果、申立人らの年収が約４００万円のところ１２０万円を超える賃金差別が発生しています（各工場の申立人の審問）。

（３）【職分割合表示す】から職分格差は明らか

ア　平成元年度の時点で、申立人３２名は基幹監督職であった者は皆無で、基幹職１級は１２．５％の４名にすぎません。過半数５６．２％の１８名が基幹職２級に止まり、さらに３１．２％の１０名が技能職でした。

これに対し、その他の労働者４１４名においては、１２．８％の５３名が基幹監督職に進み、過半数５７％の２３６名が基幹職１級であり、基幹職２級は２７．１％の１１２名、技能職はわずか３．１％の１３名でした。職分の格差は一見して明瞭であります。

イ　申立の前年の平成５年度の時点でも、申立人３２名においては、基幹監督職は皆無で、基幹職１級も５名（１５．６％）にすぎず、過半数の２１名（６５．６％）が基幹職２級に止まり、さらに６名（１８．８％）が技能職でした。その他の労働者の平成５年度の職分の正確な割合は不明であるが、上記平成元年度の人数・割合よりも、基幹監督職および基幹職１級のそれぞれの

人数・割合が大幅に増えていることは間違いありません。

（４）定年の時点でも職分格差は明らか

なお、申立人らの定年退職時の職分を見れば、基幹監督職が１人、基幹職１級が１２人（うち定年の４月に特例で基幹監督職になった者は７人）、基幹職２級が１８人、技能職が１人です。この技能職のままで定年したのが、先ほどの糸賀さんです。ちゃんとした基幹監督職はたったの１人です。

（５）職分格差の図表

以上の、職分格差の実態を表にしたものが、以下の表です。

平成元年度（括弧内は百分比）

	基幹監督職	基幹職１級	基幹職２級	技能職
申立人　32	0	4(12.5)	18(56.2)	10(31.2)
その他 414	53(12.8)	236(57.0)	112(27.1)	13(3.1)

平成５年度（括弧内は百分比）

	基幹監督職	基幹職１級	基幹職２級	技能職
申立人　32	0	5(15.6)	21(65.6)	6(18.8)

申立人の定年時点（括弧内は百分比）

	基幹監督職	基幹職１級	基幹職２級	技能職
申立人　32	1(3.1)	12(37.5) 定年時基幹監督職の７人（21.8)、基幹職１級のままの５人(15.6)	18(56.2)	1(3.1)

（６）申立人個人で見ても職分格差は明らか

【職分昇格比較示す】は、昭和５５年から平成８年までの、事業者採用者コース内での基幹職１級以上の職分比較の推移表で、申立人らと市川事件の申立人らとその他の社員とを比較しましたが、その格差は一目瞭然です。

さらに（比較表を示す）、【戸田橋４名職分】、【福岡４名職分】、【愛知３名職分】、【石川１名職分】、【京都１名職分】、【静岡１名職分】では、

各工場内で申立人らがいかに職分で差別を受けているか明らかです。

２　全国規模で長期にわたり継続された賃金・職分差別事件

（１）全国的規模行われた差別事件

申立人ら３２名は、根室工場・戸田橋工場・市川工場・静岡工場・愛知工場・石川工場・京都工場・大阪工場・福岡工場と全国各地の９つの工場で働きあるいは働いていた者でした。本件事件は、申立人らが働いていた、北は根室工場から南は福岡工場までの全国各地の工場で行われた、全国的規模の不当労働行為事件でした。

（２）長期にわたる差別事件

しかも会社による本件不当労働行為は昭和４０年頃から開始され、申立人らが定年するまで執拗に継続されているもので、５０年以上の長期にわたる不当労働行為事件です。不当労働事件史上まれにみる極めて長期に及んだ不当労働行為事件です。

その結果、平成９年１０月に申立人森川章行が最初に定年退職をして、本年１月に長谷川が定年退職をして、申立人３２人の全員が退職しました（しかもうち３人は死亡し、市川事件の３２名を入れた６４名で見れば７人が死亡しています）。申立人らは在職中に救済されることはなかったのです。

（３）早期の解決・救済が求められる差別事件

事情があって平成６年の申立以降審理が開始されていなかったとはいえ、このまま本件事件を放置することは会社による不当労働行為をやり得となってしまいます。早期の救済が強く求められる事件であります。この点は最後にまたふれます。

３　本件不当労働行為の手口と賃金・職分差別

申立人らは、総論立証として行った桜井証人と申立人井村の審問結果により、前述した賃金・職分格差がどのような歴史と仕組みでどのように行われたかを以下のように明らかにしました。

（１）不当労働行為の発端（組合活動の高揚と大合理化）

そもそも会社が申立人らを嫌悪するに至った発端は、会社が昭和３０年代後半から労働条件の切下げをもたらす大「合理化」を押し進めるにあたり、申立

人らを中心とする全国各地の支部・職場活動家（以下「職場活動家」ともいう）が、それぞれの支部等で労働者の権利擁護や職場要求闘争の先頭に立ち、支部の組合活動が大いに盛り上がったことにありました。

（２）支部執行部の転覆攻撃など

ア　これに対抗して会社は職場の管理体制を強化し、職制を中心にして申立人ら職場活動家らに対する規制やしめつけを行いました。

イ　くわえて全国の各工場等での申立人ら中心の支部執行部を会社派中心にするために、昭和４１年２月に戸田橋工場に「民主化同志会」を（高島ノート示す）、同年３月に市川工場に「明朋会」、同年４月に大阪工場での「志宝会」を作る会議（秘密会議資料を示す）等のインフォーマル組織を次々に結成させ、申立人らが影響力を持っていた支部執行部の転覆を諮りました。そして職制や管理職を、また明朋会のインフォーマル組織を、さらには変節した明治乳業労働組合本部と一体となって、申立人ら職場活動家に対して「赤」「民青」「共産党」等のレッテル貼りのアカ攻撃、「生産阻害者」等とのいわれなき中傷攻撃などを執拗に繰りかえしました（労働組合委員長声明示す）。

ウ　こうした会社の用意周到な支部転覆攻撃は、昭和４３年の市川支部の「明朋会」の執行部独占から昭和４５年の大阪支部の「志宝会」の執行部独占に至り、全国各地の工場支部の大半の執行部が会社派労働者の手中に落ち、ほぼ目的を達した。そして申立人らグループの最後の砦の福岡支部も昭和５０年に転覆させられ、全国の支部は完全に会社派が独占する支部執行部となり、明乳労組は本部・支部とも「労使協調」を唱える御用組合と化しました。

（４）新職分制度導入による差別と引続く差別

ア　しかし申立人ら職場活動家はこうした転覆攻撃等や、職制と会社派組合員と一体になった攻撃等に屈せずにたたかい続けました。

イ　そこで会社は申立人ら職場活動家は「生産阻害者」であるとして排除・差別するために、会社派執行部との間の「労使合意」にもとづき新職分・賃金制度を昭和４４年に導入し、申立人ら職場活動家らが移行格付試験を受験しなかったこと等を口実に、申立人らを事業者採用者コースに振り分け、技能職という最下位に格付して賃金・昇格差別を行いました。

ウ　なお、こうした会社の一連の攻撃において、会社は、例えば市川工場にお

いては「笠原ファイル」と称される秘密文書を作成し、申立人ら職場活動家とその支持者を×印、その他の労働者に〇印をつけて労働者を選別区別管理しました（笠原ファイル資料示す）。

エ　そして、申立人ら職場活動家とその支持者である×印の労働者に対して、転向させたり排除するために執拗なアカ攻撃等を行いました（誹謗中傷ビラを示す）。そして会社は職制を中心として、誰が誰に投票したか分かる仕組みをする等の選挙介入・支部大会への介入を行いました（投票介入方法示す）。

オ　その上で、会社は新職分導入により申立人ら職場活動家を技能職に格付けしただけでなく、その後も人事考課を不当に劣位に評価するなどして職分・賃金差別を継続したのでした。

（５）職分制度の改変を続けて差別を固定した

ア　しかし、冒頭で説明した申立人らの低位な賃金・職分格差は移行格付試験の受験、不受験のみによっては説明することはできません。この異常な格差は、移行格付試験の結果によるだけでなく、その後の恣意的な人事制度の運用や人事制度を改変して、移行格付試験によって生じた格差をさらに拡大したものであります。

イ　例えば、昭和５１年の「職分給の変更」により、技能職から基幹監督職迄の各職分に６号給を設けるとともに、５号給から６号給への変更は総合評定成績Ｂ以上１年を条件としました。また昭和５２年の「一般昇格基準の一部改正」では、事業所採用者コースの基幹職２級において７年の経過年数の内、後半３年間中にＢ以上一個を条件としました。そして、会社は申立人らに対してはＢをつけないのです。

ウ　また昭和６０年４月の「一般昇格基準の改正」では、申立人らの基幹監督職への昇格を困難にするために、それまでなかった基幹監督職への経過年数を７年と定めました。

エ　さらに平成６年には、事業所採用者コース（移行格付試験の不受験者または不合格者）内における「高齢者」である申立人らに対して、新入社社員を中心とした「若年者」が早期に高齢者の職分・賃金を追い越してゆく新たな「地域職」というコース（仕組み）が入れられました。

オ　なお、技能職という最下位の職分に申立人らを据え置くことを目くらます

ために技能職を「基幹補佐職」を名称変更した制度も、申立人らを定年の年だけに基幹監督職にするための「定年時基幹監督職」の制度も、申立人らの大半が定年した段階で廃しされました。

（６）職分制度の改変に抗してなされた本件申立

ア　申立人らは全国各地の９つの工場支部で、組合員の労働条件ならびにその生活と権利を守るために、また組合の民主的な運営をすすめることをめざし、会社内で発生した数々の労働者の裁判闘争や労働委員会闘争についても「三つの裁判を支援する全国連絡会」をつくる等して、終始一貫して活動を継続してきた職場活動家でした（活動のビラを示す）。

イ　そして、申立人らはこうした活動の外に自分たちの賃金・職分差別の是正の運動にも取り組みました（社長と組合委員長に申入れ示す）。また平成４年１１月には明治乳業賃金昇格差別等をなくす全国連絡会名義の「労働組合活動を理由とした賃金昇格是正を求める要求書」に全国７工場４２名が連名して、会社に本件賃金・職分差別の是正を要求しました（直接是正要求示す）。

ウ　こうした中、前述した平成６年の人事制度改変が同５年１０月に提案されました。そこで申立人らは「市川事件」に続いて、本件賃金・職分差別について不当労働行為の救済申立を起こすことにしました。

４　経緯・手口等からして典型的な不当労働行為で不当労働行為意思は明らか

以上のとおり、本件事件は支部執行部を会社派に転覆した後も職場の改善運動等を継続した申立人ら職場活動家ら組合内少数派に対して行われた賃金・昇格差別事件であり、典型的で明解な不当労働行為事件であることは明らかです。しかも賃金・昇格差別事件としては、会社側の不当労働行為意思を証明する「高島ノート」「笠原ファイル」「村田ノート」等の直接証拠が豊富にあり、明瞭な不当労働行為事件でもあります。

以　上