

東京地裁平成一〇年（行ウ）第一九七号、一四・四・二四判決  
判 決

原告 オリエンタルモーター株式会社

被告 中央労働委員会

参加人 全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部オリエンタルモーター支部

(主文)

一(1) 被告が、中労委平成五年（不再）第一七号、同第一八号事件について、平成一〇年八月五日付けでした命令の主文第一項中、原告に対し、参加人全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部オリエンタルモーター支部の組合員参加人（亡）X1 に関し、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の昇給及び賞与について、昭和六一年四月昇給を「B」として計算し直し、是正に基づく賃金額と既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分及び退職金についての差額の支払を命じた部分、

同参加人 X2 に関し、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の昇給及び賞与について、同人の各昇給評語及び各成績評語を「B」として計算し直し、是正に基づく賃金額と既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分、

同参加人 X3 に関し、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の昇給及び賞与について、昭和六三年上期、下期、平成元年四月昇給を「B」として計算し直し、是正に基づく賃金額と既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分、

同参加人 X4、同参加人 X5、同参加人 X6 に関し、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の昇給、昇給及び賞与について、等級を別紙八に基づき是正し、同人らの各昇給評語及び各成績評語を「B」として計算し直し、是正に基づく賃金額と既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分、

同参加人 X7 に関し、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の昇給及び賞与について、昭和六一年下期から昭和六三年四月昇給まで、昭和六三年下期から平成二下期までを「B」として計算し直し、是正に基づく賃金額と既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分、

同参加人 X8 に関し、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の昇給及び賞与について、平成元年上期から平成二年上期までを「B」として計算し直し、是正に基づく賃金額と既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分、をいずれも取り消す。

(2) 同命令中、主文第Ⅱ項を取り消す。

二 原告のその余の請求を棄却する。

三 訴訟費用(参加によって生じた費用を除く。)は、これを二分し、その一を原告の負担とし、その余を被告の負担とし、参加によって生じた費用については、参加人全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部オリエンタルモーター支部の参加によって生じた費用は、これを二分し、その一を原告の負担とし、その余を同参加人の負担とし、

参加人 X9、同 X10、同 X11、同 X12、同 X13 の各参加によって生じた費用はいずれも原告の負担とし、参加人 X2 の参加によって生じた費用は同参加人の負担とし、参加人 X3 の参加によって生じた費用はこれを三分し、その一を原告の負担とし、その余を同参加人の負担とし、参加人 X7、同 X8 の各参加によって生じた費用はそれぞれをいずれも二分し、その一を原告の負担とし、その余を各同参加人の負担とし、参加人 X4、同 X5、同 X6 の各参加によって生じた費用は、それぞれを各同参加人の負担とする。

(事実及び理由)

## 第一章 請求

被告が、中労委平成五年(不再)第一七号、同第一八号事件について、平成一〇年八月五日付けでした命令中、主文第Ⅰ項、同第Ⅱ項及び同第Ⅲ項中、原告の再審査申立てを棄却した部分を取り消す。

## 第二章 事案の概要

参加人らが、原告が参加人全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部オリエンタルモーター支部(以下「組合」という。)の組合員九名に対し、組合活動を理由として他の従業員と仕事上及び賃金上の差別的取扱いをしたのは不当労働行為であるとして初審・千葉県地方労働委員会(以下「千葉地労委」という。)に救済申立てをしたところ、千葉地労委はこれを容れて救済命令を発した(ただし、一部は棄却)。

原告は、これを不服として被告に対し、再審査を申し立てたが、被告は初審命令を一部変更したのみの命令を発した。

本件は、原告が、被告に対し、不服申立てが容れられなかった部分の取消しを求めた行政事件訴訟である。

## 第一 争いのない事実等

### 一 当事者

- (1) 原告は、昭和二五年に設立され、精密小型モーターの製造・販売を営み、肩書住所地の本社のほか、柏市高田に柏事業所を、同市豊四季に技術研究部門の本部を、土浦市、高松市及び鶴岡市に各事業所を、東京都等に支店を、全国各地に営業所をそれぞれ有しており、初審申立時(昭和六三年二月二三日)の従業員数は、約一四〇〇名であった。

なお、原告は、系列会社として、オリエンタル・イー・ディー株式会社(以下「OED」という。)、オリエンタル・エム・ティー株式会社(以下「OMT」という。)等を有していたが、そのうち、OED は昭和五九年四月に、OMT は平成一〇年八月に、それぞれ営業権を原告に譲渡し、現在は存在しない。

- (2) 組合は、原告及び系列会社の従業員によって昭和四九年一二月二二日に結成され、昭和五〇年五月一三日に公然化した。組合は、豊四季分会、土浦分会等の下部組織を有し、組合員数は、最も多い同年五、六月ころで約六二〇名であったが、初審申立時の組合員数は約一五名であった。

なお、組合は、初審申立時には総評全国金属労働組合千葉地方本部に所属していたが、昭和六三年一二月一七日に脱退した後、平成元年三月四日に全日本金属情報機器労働組合東京地方本部に加盟し、平成一一年同労働組合千葉地方本部の

結成に伴い、同地方本部の所属となり、名称を変更した。

(3)ア 参加人 X9、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6、同 X7 及び同 X8(これらの者については、以下姓のみで表示する。)の八名は、いずれも組合の組合員であり、初審申立人 X1(以下「X1」という。)は組合の組合員であった(以下、これら九名を一括して「本件組合員」という。)

イ X1 は、昭和六三年一〇月八日死亡し、X10 ほか三名(X1 の妻及び子である。以下「参加人 X10 ら」という。)は、平成元年三月一四日、後記三(1)アの救済申立ての承継を申し立てた。

## 二 新賃金制度の導入

原告は、昭和五六年二月から新しい賃金制度(以下「新賃金制度」という。)を導入した。

## 三 救済申立てと命令

(1)ア 組合及び本件組合員は、昭和六三年二月二三日千葉地労委に対し、「原告が組合の組合員九名に対し、組合活動を理由として他の従業員と仕事上及び賃金上の差別的取扱いをしたのは不当労働行為であるから、①新しい賃金制度が導入された昭和五六年二月以降の各組合員の等級及び号数につき、各年度ごとに四月一日に遡って、各人の同期同学歴の中位者の等級及び号数のおり格付け是正し、それまで受けるはずであった基本給及び賞与と既支給額との差額に年六分の割合による金員を加算して各人に支給すること、②団結権を侵害したことに対し、組合及び本件組合員にそれぞれ三〇〇万円を支払うこと、③組合員に対し、将来にわたって職位、賃金等につき、組合活動を理由に差別を行わないこと、④謝罪文の手交、掲示及び社内報への掲載を求める。」旨の救済申立てをした(その後、平成元年三月一五日、平成二年三月八日、平成三年三月二八日にそれぞれ追加申立て。千葉地労委昭和六三年(不)第四号事件)。

イ 千葉地労委は、平成五年三月一六日、組合及び本件組合員の申立てに係る原告の行為(前記ア)は労働組合法七条一号及び三号に該当する不当労働行為であるとして、別紙一のとおり命令を發した(以下「本件初審命令」という。)

(2)ア 本件初審命令を不服として、原告は平成五年三月二六日に、組合及び本件組合員は同月二九日に、それぞれ被告に対し、再審査を申し立てた(前者が中労委平成五年(不再)第一七号事件、後者が同第一八号事件)。

イ 被告は、平成一〇年八月五日付けで別紙二のとおり命令を發し(以下「本件命令」という。)、同命令書の写しは平成一〇年九月九日原告に交付された。

## 第二 争点

- 一 不利益取扱いの立証事項は何か。
- 二 参加人らに対する不当労働行為が成立するか。とりわけ、本件組合員に対する人事考課に正当性があるか。
- 三 本件命令の救済方法が違法といえるか。
- 四 X1 の救済利益が同人の死亡により失われたといえるか。

## 第三 争点に関する当事者の主張(要旨)

- 一 争点一(不利益取扱いの立証事項)について

(原告)

- (1) 労働組合法(以下「労組法」という。)七条一号の不利益取扱いは、個々の組合員について 成否を考えなければならないのであるから、査定格差が同号に当たるといえるためには、①使用者が労働組合を嫌悪していること、②個々の組合員に対する査定が他組合(あるいは非組合員)の比較対象者の査定や昇格に比べて相当の格差があること、③個々の組合員の査定対象となった勤務実績が他の労働組合(あるいは組合員以外の者)の比較対象者と同量・同等であること、の各立証を要するというべきである。

本件命令は、本件組合員が同期同学歴入社者の中位者と比較して劣っていないことの疎明はされていないことを認めながら、等級格差の存在から直ちに不利益取扱いの事実を認めており、昇給及び賞与についても、本件組合員が平均的な社員であるとの立証が全くないのに、本件組合員の各昇給評語及び各成績評語を「会社の他の社員の平均的な評語」である「B」にすることにより格差を是正するのが相当としている。

このように、本件命令は、前記③の立証を不要とし、本件組合員についてその立証がないまま不利益取扱いの事実を認めているから、本件申立てを労組法七条一号及び三号に該当するとした本件命令は、労働委員会に与えられた裁量権の範囲を逸脱したもので、違法である。

- (2) 被告の認定する原告の仕事差別は、昭和五一、二年ころの出来事であり、本件救済申立の対象時期である昭和六一年度以降とは時期を全く異にするし、そもそも仕事差別があることと前記(1)③の立証ができるか否かは論理的には関係がなく、その立証は容易である。本件命令が非組合員との比較において不当労働行為を認定し、是正を命じている以上、非組合員との比較の要素を全く無視して不当労働行為の認定をすることはできず、前記(1)③の立証がないまま不当労働行為を認定した本件命令は、誤りである。
- (3) なお、後記二(原告)(2)のとおり、原告の新賃金制度は、能力主義に徹した運用であり、参加人ら主張のように年功的、機械的なものではない。

(被告)

- (1) 本件命令は、本件組合員と他の従業員との間に等級格差、昇給、賞与に関する昇給評語及び成績評語の格差が存在すること、原告と組合は、昭和五〇年五月の組合公然化以来紛争状態にあり、原告の管理職らは一貫して組合及び組合員を敵視していることを認定し、また、原告が本件組合員各人の人事考課(低査定)の理由について個別に主張立証した点について検討・判断し、同人事考課が正当とはいえないとして、これらを総合して、不利益取扱いの不当労働行為があると判断している。

本件命令は、本件組合員に対する低査定、等級格差が存在していること、原告が組合を嫌悪し、弱体化するための策動を繰り返し行っていたことから、原告の組合敵視ないし嫌悪による差別的取扱いの意思(不当労働行為意思)を推認し、原告のした査定に合理性・正当性がなく、この推定を覆すに足りるものとは認められないことから、本件組合員に対する低評価が不当労働行為たる差別的取扱いに

基づくことが推認でき、これに基づいて不当労働行為の成立を認めたもので、このような手法は、使用者が査定の合理性に関する資料を掌握していることからすれば、是認されるべき正当なものであり、本件命令のした判断に違法はない。

- (2) 本件においては、原告は、本件組合員に対して仕事上の差別的取扱いという不当労働行為を行っていたから、本件組合員について、原告による差別がなければ本件組合員が発揮していたであろう能力、勤務成績等を検証することはできず、本件組合員が他の従業員と比較して能力、勤務成績等が劣らないことを証明することはできない状況下であり、本件は、そもそも「能力、勤務成績等において劣らないことの証明」を行うための前提条件を欠いている。そして、原告が本件組合員を昇格させないあるいは低査定である理由として主張立証するところが正当かつ合理的とはいえないのであるから、原告は、本件組合員に対して仕事上の差別扱いをした上で、新賃金制度が本来予定している評価方法によることなく人事考課において本件組合員をことさらに低く評価しているものであり、原告の本件組合員に対する仕事差別等の不当労働行為の事実と原告の組合嫌悪とを併せ考えれば、本件組合員に対する低評価は、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いに当たる。

(参加人ら)

- (1) 原告の新賃金制度においては、他の従業員の評価や業績、勤務ぶりが分かる状況にはなく、他の従業員の勤務実績等との比較を参加人らが立証することは不可能であるから、本件組合員の能力、勤務実績の立証についての負担は原告に転換されるべきである。
- (2) 本件においては、原告が組合を極めて強く嫌悪していること、本件組合員と他の従業員との間で格差があり、本件組合員は、同期同学歴者の中で常に最下位とされていること、後記二(参加人ら)のとおり、原告における賃金処遇が年功序列的に運用されていること、原告は、本件組合員に対し、仕事上の差別をし、他の者との間で差別のない同量同質の仕事を提供していない上、恣意的に本件組合員を評価していること、原告は、査定関係の資料を保持し、査定の結果も明らかにしていないことからすれば、本件組合員のした仕事についての差別待遇の存在と賃金上の格差に関する全体的・外形的な立証により、格差の理由は組合活動を嫌悪した不当労働行為によるものであることが推認できるから、この推認を崩す著しい不行跡、勤務不良が原告から立証されなければ、差別・不当労働行為と認められるべきである。

二 争点二 (不当労働行為の成否、とりわけ本件組合員の人事考課に関する判断)について

(原告)

- (1) 本件組合員が組合員以外の者と比較して能力、勤務実績が同等であるとの立証は、参加人らから何らされていない上、本件初審命令及び本件命令掲記の原告の主張のとおり、本件組合員の勤務成績、勤務態度は不良であり、原告のした評価は正当である。したがって、不利益取扱いの事実があったとはいえ、ひいては不当労働行為は成立しないのに、原告のした評価を否定し、不当労働行為の成立

を認めた本件命令は誤りである。

- (2) 原告は、新賃金制度で定める手順に従って、①第一次考課者(課長)が同等級の課員のグループごとに、服務、就業活動Ⅰ、Ⅱ、業務能率、成果の五項目について、所定の着眼点を基準として点数を付け、②その合計点(素点)を点数の高い順から並べて上位の部長に提出し、③以後、第二次、第三次評定によって、全体調整が行われ、成績評語を決定している。新賃金制度の運用は、能力主義に徹し、年次管理など一切しておらず、同期入社社員でもその等級は広範囲に分布しており、年功的、機械的なものではない。

(被告)

本件命令は、原告の新賃金制度が年功序列的なものないし年功序列的な運用がされていることを前提に判断したものではない。しかし、本件命令(引用に係る本件初審命令部分を含む。)における認定・判断のとおり、原告のした本件組合員に対する評価が正当かつ合理的なものとはいえず、前記一(被告)(1)のとおり、原告の不当労働行為が認められるから、本件命令の認定、判断に誤りはない。

(参加人ら)

- (1) 原告の新賃金制度は、代表的職位並びに昇格資格要件に最終学歴に対応した従業員の在職年数が定められ、また、等級に対応して必要資格年数が定められており、一定年限が経てば昇級昇号することを制度的に予定しているし、実態からみても、勤続年数は長い等級が低い人は女性であり、大学卒で二等級に留まっているのは組合員ばかりであって、全体的傾向として、勤続年数が長い人は等級が上がっているから、年功的賃金制度である。
- (2) 前記(1)のとおり、従業員の一般的傾向は、年功を経るごとに昇級・昇号しているのに、本件組合員のみが等級・号数の処遇において常時最低の処遇を受けているもので、原告のした本件組合員に対する評価は不当である。

原告は、本件組合員の勤務ぶりが消極的なこと、職場離脱が頻繁であること、残業や休日出勤(以下「休出」という。)に消極的であること等を指摘するが、その評価基準は、原告の主張によっても具体的ではなく、本件組合員に対する断片的な事実を印象的に述べる程度で、評価上中位の者の勤務状況を具体的に主張・立証した上のものではない。原告が職場離脱したと主張するもののほとんどは、原告の不当労働行為に関する裁判に出席したもので、組合の団結権確保のために不可欠であり、その原因が原告にあるものである。また、残業・休出については、原告が本件組合員の協力を拒んでいるのであるし、本件組合員は QIC(品質管理サークル)活動から排除されていたから、原告指摘の理由で本件組合員を評価することは不当である。

原告は、本件組合員に対する差別的処遇を一貫して行っており、仕事差別処遇、一連の不当労働行為の延長線上の処遇としての本件の賃金格差、低査定があることを考えれば、賃金格差の真の理由が賃金上の差別(不当労働行為)であることは明らかである。

### 三 争点三 (救済方法の違法性)について

(原告)

- (1) 本件命令は、本件組合員とそれ以外の者と同期同学歴入社グループ内で等級格差があり、それが不当労働行為であるとした上、「X2を除く本件組合員と本件組合員以外の者との間で等級格差が明らかになった時点からその等級格差分を是正させるのが相当」とし、新賃金制度が実施された昭和五六年二月時点での格付け等級を始期として等級格差の是正を図っている。

本件命令のように、同期同学歴入社グループ内で、本件組合員と本件組合員以外の者との等級格差を比較して判断するのであれば、その前提として、等級推移観察の始期において同グループ内の本件組合員と本件組合員以外の者の等級が同一でなければならないはずである。

しかし、本件組合員の入社時期は昭和四一年度ないし昭和四九年度であり、昭和五六年二月までの間には、同期同学歴入社のグループ間で人事考課の反映として既に賃金格差が生じており、昭和五六年二月の新賃金制度実施時においても、同グループが同一の等級に格付けされたものではないから、既にその時点で同グループ内でも等級格差が生じていたのである。この時点の等級格差は不合理なものといえないから、これを考慮することなく、昭和五六年二月以降の等級推移を単純に比較すること自体誤りである。また、本件命令の救済方法では、昭和五六年二月時点で等級の低い本件組合員が、その後他の者との比較において等級が是正されるという逆差別を招来することとなるから、その点でも本件命令の救済方法は違法である。

- (2) 本件命令は、前記(1)の「等級格差が明らかになった時点」について、① X9、X1、X6については、同人ら以外の者の等級が五等級となった時点、② X3については、同人ら以外の三分の二以上の者が三等級以上となった時点、③ X4については、同人を除く全員が三等級以上となった時点、④ X5については、同人を除く四分の三以上の者が三等級以上となった時点、⑤ X7については、同人以外の者の半数が三等級となった時点、⑥ X8については、同人及びX14以外の者の四分の三以上の者が四等級となった時点、とそれぞれ区々にしているが、その理由は明らかでなく、極めて恣意的であるから、救済方法について重大な瑕疵がある。

(被告)

本件命令は、本件組合員についての等級格差、昇給及び賞与における格差は不利益取扱いであること、一方、本件組合員が同期同学歴入社の中位者と比較して劣っていないことの疎明がされておらず、組合主張のように、本件組合員を除いた同期同学歴入社者の中位者と同じ等級に是正することを命ずることは適切でないことから、等級については、本件組合員と本件組合員以外の者との間で等級格差が明らかになった時点からその等級格差分の是正を命ずることとし、昇給及び賞与については、本件組合員の昇給評語又は成績評語が「C」又は「D」とされた各昇給及び各賞与について、これを他の従業員の平均的な評語である「B」にすることにより格差を是正させるべきであると判断したものである。本件命令の救済方法に違法はない。

(参加人ら)

- (1) 新賃金制度を導入する昭和五六年二月以前でも、組合員は、職務手当の有無で

差別されていたし、格差が不合理でないとはいえない。そして、新賃金制度の導入により原告は等級格差を生じさせたのであるから、昭和五六年二月を等級格差是正の始期とすることに誤りはない。

- (2) 被告は、原告が各従業員の賃金、等級号数の処遇実態について明らかにしないことや、等級格差が他者からみて明らかになるまでにはある程度の期間の累積が必要であることから、等級の格差が明らかになった時点を本件命令のとおりとしたものであり、やむを得ないものである。

#### 四 争点四 (X1の救済利益)について

(原告)

不当労働行為制度は、団結権に対する侵害の排除を目的とするものであるから、団結権に対する侵害排除を求め得る利益は組合員である X1 の一身専属的なものであり、相続の対象とはならない。X1 の救済利益は同人の死亡により失われているから、その相続人により手続が承継される余地はなく、X1 の申立て分は、財産的利益の回復についての申立て分も含め、却下されるべきである。

(被告)

申立人が死亡した場合に申立てを却下できるのは、死亡日の翌日から六か月以内に承継人からの承継申立てがないときに限られるから(労働委員会規則三四条一項七号)、この期間内にされた死亡した X1 の承継人からの承継申立てを容れた本件命令に違法はない。

### 第三章 当裁判所の判断

#### 第一 事実の認定

後掲証拠を総合すれば、次の事実が認められる(争いのない事実を含む。なお、争いのない事実であっても、参照の便宜のため証拠を摘示したものもある。)

#### 一 労使関係の経緯

##### (1) 組合結成公然化の状況

組合は、昭和五〇年五月一三日原告に対し、組合結成の通告をし、同年春闘賃上げ要求に加えて、団体交渉権を認めることや就業時間中の組合活動等の一三項目にわたる要求書を提出して団体交渉を申し入れ、原告と数回団体交渉を重ねた。組合は、賃上げ等についての原告の回答を不満として同年六月二三日土浦分会での時限ストライキ、さらに同年七月三日に豊四季、土浦及び高松の各事業所に勤務する組合員約六〇〇名が参加した統一時限ストライキを行った。このストライキを契機に、原告は組合に対する態度を硬化させた。

##### (2) 第一次不当労働行為救済申立事件

組合は、昭和五〇年一〇月九日、社外組合活動に対する賃金カットについての団体交渉を原告が拒否したとして千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行い、その後数次にわたり追加申立て等を行った(千葉地労委昭和五〇年(不)第三号事件)。同地労委は、昭和五三年一月一三日、申立ての一部を除きいずれも不当労働行為であるとして、原告に、①就業時間中の組合活動の範囲、人事異動に関する事前協議約款等に関して誠意ある団体交渉の実施、②組合事務所の貸与、③組合加入状況調査による支配介入の禁止、④食堂使用拒否の禁止、⑤組合集会の妨害、組合備品、

組合旗の撤去及び組合からの脱退強要・勧誘を行ったこと等に関してポスト・ノータイスを命じた。原告はこれを不服として被告に再審査を申し立て(中労委昭和五三年(不再)第四号事件)、被告は、昭和六二年五月二〇日、初審命令の一部を変更したほかは初審命令を維持して原告の再審査申立てを棄却した。

原告は、これを不服として東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に行政事件訴訟を提起したが、同地裁は、平成二年二月、前記再審査命令の一部を除き取り消し、原告のその余の請求を棄却したため、原告及び被告は当該判決を不服として東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に控訴を提起し、同高裁は、同年一月、原告の控訴を棄却し、被告の控訴を一部認容する判決をした。これに対し、原告は平成二年一二月七日、被告は同月一日、最高裁判所(以下「最高裁」という。)に上告し、最高裁は、平成七年九月八日、東京高裁が被告の控訴を一部認容した部分を取り消し、被告の上告を棄却するとともに、原告のその余の上告を棄却した。

#### (3) 第二次不当労働行為救済申立事件

組合は、昭和五二年六月二九日、原告が X9、X1、X3、X4 及び X8 を含む組合員一〇名に対して仕事上の差別的取扱いを行ったとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立て(千葉地労委昭和五二年(不)第三号事件)を行い、同地労委は、昭和五六年二月二三日、原告に、①組合員に対し仕事上の差別的取扱いをする支配介入の禁止、②陳謝文の掲示を命じたところ、原告はこれを不服として千葉地方裁判所(以下「千葉地裁」という。)に行政事件訴訟を提起し、同地裁は、昭和六二年七月一七日、原告の請求を棄却した(なお、この間、千葉地労委の緊急命令の申立てに対し、同地裁は、昭和五七年九月一四日、同地労委の前記命令のうち陳謝文の掲示を命じた部分を除き、同命令に従うべき旨の緊急命令を発した。)

原告は、千葉地裁の判決を不服として東京高裁に控訴し、さらに同高裁の控訴棄却判決(昭和六三年二月二三日言渡し)に対し上告したが、最高裁は、平成三年二月二二日、原告の上告を棄却した。

原告は、平成二年三月八日、陳謝文を掲示した。

#### (4) 第三次不当労働行為救済申立事件

組合は、昭和六二年四月二〇日、原告が組合の教宣活動の中心人物である X8 と X6 に対して配転又は出向を命じ、不利益取扱いを行ったとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立て(千葉地労委昭和六二年(不)第一号事件)を行い、千葉地労委は、平成元年三月二七日、原告に両名の配転命令又は出向命令の取消しとバックペイ等を命じたところ、原告はこれを不服として、被告に再審査を申し立て(中労委平成元年(不再)第三五号事件)、被告は、平成二年一〇月一七日、初審命令を維持して原告の再審査申立てを棄却した。原告はこれを不服として、東京地裁に行政事件訴訟を提起した。

他方、X8 と X6 は、昭和六一年八月一日、千葉地裁松戸支部に転勤命令と出向命令の効力停止を求める仮処分申請を行い、同支部は、同年一月二七日、X8 に対しては転勤命令の効力を仮に停止する等の決定を行い、X6 に対しては仮処分申請を却下した。続いて、両名から同支部に本案訴訟が提起され、平成三年五月二九日、X8 に対する転勤命令が無効であるとして同人に賃金を支払うよう命じると

ともに、X6 に対する出向命令は有効であるとする同支部の判決がなされたが、平成四年七月二〇日、東京高裁において、原告は X6 に対する出向命令を取り消し、土浦事業所へ復帰させるなどを内容とする和解が成立し、同事件は終結した。

なお、前記和解の結果、原告は、同月二四日、東京地裁に係属していた前記行政事件訴訟を取り下げた。

(5) 土浦分会に係る不当労働行為救済申立事件

組合と組合の下部組織である総評全国金属労働組合茨城地方本部オリエンタル土浦分会(当時。以下「土浦分会」という。)は、昭和五一年四月一二日、原告が同分会組合事務所の貸与に関して組合及び同分会との団体交渉を拒否したとして、茨城県地方労働委員会(以下「茨城地労委」という。)に不当労働行為救済申立て(茨城地労委昭和五一年(不)第四号事件)を行い、同地労委は、昭和五二年一二月二四日、原告に土浦分会の組合事務所貸与について速やかに誠意ある団体交渉を実施することを命じたところ、原告はこれを不服として被告に再審査を申し立て(中労委昭和五三年(不再)第一号事件)、被告は、昭和五四年一二月一九日、主文を一部変更したほかは初審命令を維持して原告の再審査申立てを棄却した。

原告は、これを不服として東京地裁に行政事件訴訟を提起し、昭和六〇年二月の同地裁の請求棄却の判決を不服としてさらに東京高裁に控訴し、昭和六二年五月の同高裁の控訴棄却判決に対し上告したが、昭和六三年一二月九日、最高裁は原告の上告を棄却した(以下「茨城地労委事件」という。)

この間、被告は緊急命令を申し立て、東京地裁が同申立てを却下したため抗告したところ、東京高裁は、昭和五七年一月二〇日、被告の命令に従うべき旨の緊急命令を発し、原告は特別抗告したが、最高裁は、同年八月一〇日、これを却下した。なお、東京地裁は、昭和六一年三月三日、原告が前記緊急命令に違反したとして、原告に対し一〇万円の過料に処する旨の決定を行った。

(6) 東葛総行動への参加

ア 組合は、昭和五八年五月二四日、東葛飾地域の労働組合及び争議団等が労働争議の行われている各関係企業に対し、争議の解決を要請する等の統一行動(以下「東葛総行動」という。)に、X9、X1、X7 から九名の指名ストライキをもって参加した。その際、組合は、原告の本社、柏事業所において原告に対し、組合敵視の労務政策を変更するよう要請を行おうとしたが、原告が正門を閉ざして面会に応じなかったため、門前で支援する他組合員も含めて約二五〇名参加の抗議行動を行った。

イ 翌二五日の終業後、X1、X7 両名が在籍していたオリエンタル工機株式会社(以下「工機(株)」という。)においては、「今後の工機の仕事のあり方について」話し合うとの趣旨で、同社の一般社員全員が出席して話し合いが行われた。この話し合いでは、「今後ストライキとか組合活動をすれば仲間でない。その考えを改めれば、また仲間に迎え入れよう。」という内容に終始し、実質的には組合活動を行っていた X1、X7 両名に対する非難の場であった。

さらに翌二六日から、X7 については同月末まで、X1 については六月一五日まで、具体的な仕事を与えられず、同人らは一日中立って本を読んでいた。その間、

X1、X7 両名が Y1 課長(以下「Y1 課長」という。)に机と椅子を要求したところ、同課長は、「みんな立って仕事をしているから、お前たちにはやれない。」と言って拒否した。なお、原告の当時の生産現場では、立ち作業が行われていた。

## 二 新賃金制度の導入の経過

- (1) 原告の賃金制度は、昭和五六年二月から新しい賃金制度(以下「新賃金制度」という。)になったが、それ以前の賃金制度(以下「旧賃金制度」という。)の賃金項目では、基準賃金は基本給と、基準外賃金は時間外勤務手当及び休日勤務手当と、手当は、役手当、資格手当、当直手当、運転手当、特殊手当、扶養家族手当、住宅手当、通勤手当、食事手当、調整手当と、されていた。
- (2) 旧賃金制度においては、定期昇給とベースアップの区分もなく、人事考課も夏と冬の年二回の賞与の際に行われ、その資料を参考にして翌年の昇給も決定されていた。その仕組みは、基本的に年功序列的な色彩が強かったが、人事考課の反映として同期同学歴入社の人同士でも多少の基本給の差はあり、また、役手当や資格手当といった手当によって、結果として個人差つまり賃金格差が生じていた。
- (3) 原告は、昭和五〇年ころから、社員にわかりやすく納得できて合理性のある賃金制度を作る必要があるとして、また、そのころ組合からも原告の賃金体系を明らかにするよう要望が出されていたこともあって、新賃金制度導入の検討に入った。

原告は、専任の賃金担当者を設けて検討を進め、昭和五四年には一応等級号俸制度を作り、翌年にかけて当てはめてみる作業をしたが、人事考課については従来どおりであって、賞与の配分方法や昇進・昇格等全体的体系は残された課題であった。

原告は、昭和五五年秋ころから、Z1 が主宰する賃金管理研究所(以下「研究所」という。)の全面的指導を仰ぎ、新賃金制度を、研究所の提唱のまま手直しすることなく導入した。

- (4) 原告は、新賃金制度の趣旨・内容について、昭和五六年一月一四日から二八日にかけて、土浦、鶴岡、高松、大阪、豊四季及び東京において説明会を開催した。  
豊四季事業所では、昭和五六年一月二六日に原告役員出席のもと説明会が開催され、研究所の講師が説明をしたが、社員に対して説明資料は配付されなかった。そして、その席で X9 と X3 が、残業したか否かは査定に影響あるかどうかという趣旨の質問をし、出席していた Y2 総務部長(当時。以下「Y2 部長」という。)を指名して回答を求めたところ、同部長は答えず、講師から「残業したかしないかは査定の対象にはならない。」旨の回答がなされた。  
なお、原告は、法定の年次有給休暇の取得日数の多寡は、査定には影響しないとしている。
- (5) 原告は、昭和五六年二月二〇日に、賃金の支給明細書とともに、Y2 部長名で「新しい賃金制度について」と題した小冊子(以下「説明用小冊子」という。)を初めて社員に配付した。

組合は、同月二六日付けで原告に対し、新賃金制度を議題として翌二七日に団体交渉を行うよう団体交渉申入書を提出したが、原告は、要求事項が具体的でな

いので回答できないとして、要求事項を明らかにするよう求める回答書(同年三月五日付け)を発し、当該団体交渉には応じなかった。

なお、その後も原告は組合に対し、説明用小冊子に基づいた新賃金制度の仕組みや考課査定の実運用方法についての説明はしていない。

### 三 新賃金制度の概要

- (1) 原告は、昭和五六年二月二五日支給の給料から新賃金制度に切替移行した。この制度では、賃金につき、基本給は本給及び加給とされ、手当は、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当、管理職手当、宿日直手当、特技手当、家族手当、住宅手当、通勤手当とされている。

本給は、仕事の質により一等級から六等級までに区分され、各等級に応じた「定期昇給」により決められる。なお、新賃金制度への移行にあたって、旧賃金制度下の役手当、資格手当、住宅手当の一部、食事手当及び調整手当が本給に組み入れられた。

加給は、いわゆるベースアップで、本給の一定比率又は一律定額で支給される。

管理職手当は、課長等の職以上の管理職者にのみ支給される。

特技手当は、旧賃金制度下の運転手当又は特殊手当に相当するものである。

- (2) 等級・職位と資格要件

各等級ごとの代表的職位や各等級の職位の具体的な内容については、それぞれ別紙三及び別紙四のように定められ、旧賃金制度下で既に部長、課長、主任(係長相当職)に就いていた者は、新賃金制度下ではそれぞれ六等級、五等級、四等級に格付けされ、三等級以下の者については、各等級の資格要件及び等級説明書に基づいて格付けされた。

なお、どの等級に格付けされても、旧賃金制度下で支給されていた賃金額は保障された。

- (3) 昇格・定期昇給の方法

ア 昇格は、社員に配布された説明用小冊子によれば、「資格要件が満ちた場合『適性』と『ポスト』等を加味し決定」されるとされており、具体的には、毎年五月に、各等級の資格要件に照らし、所属の上司段階の検討を踏まえ、最終的には総務部長の判断によって決定される。

イ 定期昇給は、毎年四月期に行われるが、その際何号俸昇給するか(以下「昇給号数」という。)は、毎年二回(夏と冬)の賞与支給にあたって行われる成績評価の結果を基に「昇給評語」が決定され、それと直接リンクした形で決められる。昇給評語が S、A、B、C、D であるのに応じ、昇給号数はそれぞれ六、五、四、三、二とされる。

新規採用一年目の昇給評語は原則として全員 B とし、二年目は A、B、C の三段階に、三年目以降から前記の五段階に昇給評語を区分している。

なお、新賃金制度下の最初の昇給である昭和五六年四月の昇給評語は、社員全員が B とされた。

- ウ 年令調整による昇給号数

毎年の定期昇給において一定の号数が昇給するため、同一等級内に長く滞留し

ていても年々賃金が高くなり、仕事内容がさほど変わらないのに同一等級内の若年層の社員と賃金バランスを崩すことになることから、そのバランスを図り、同一等級内に長く滞留した者の昇給を抑制するために、それぞれ該当年令の年度から毎年以下のように昇給号数の調整が行われる。

(ア) 第一次調整では、一等級は二六才から、二等級は三二才から、三等級は三六才から、四等級は四一才から、五等級は四六才から、六等級は五二才から、それぞれ調整を行うこととし、昇給評語が S、A、B、C、D であるのに応じ、昇級号数はそれぞれ五、四、三、二、一とされる。

(イ) 第二次調整では、一等級は三一才から、二等級は三九才から、三等級は四二才から、四等級は四六才から、五等級は五一才から、それぞれ調整を行うこととし(六等級は年令調整を行わない。)、昇給評語が S、A、B、C、D であるのに応じ、昇級号数はそれぞれ四、三、二、一、〇とされる。

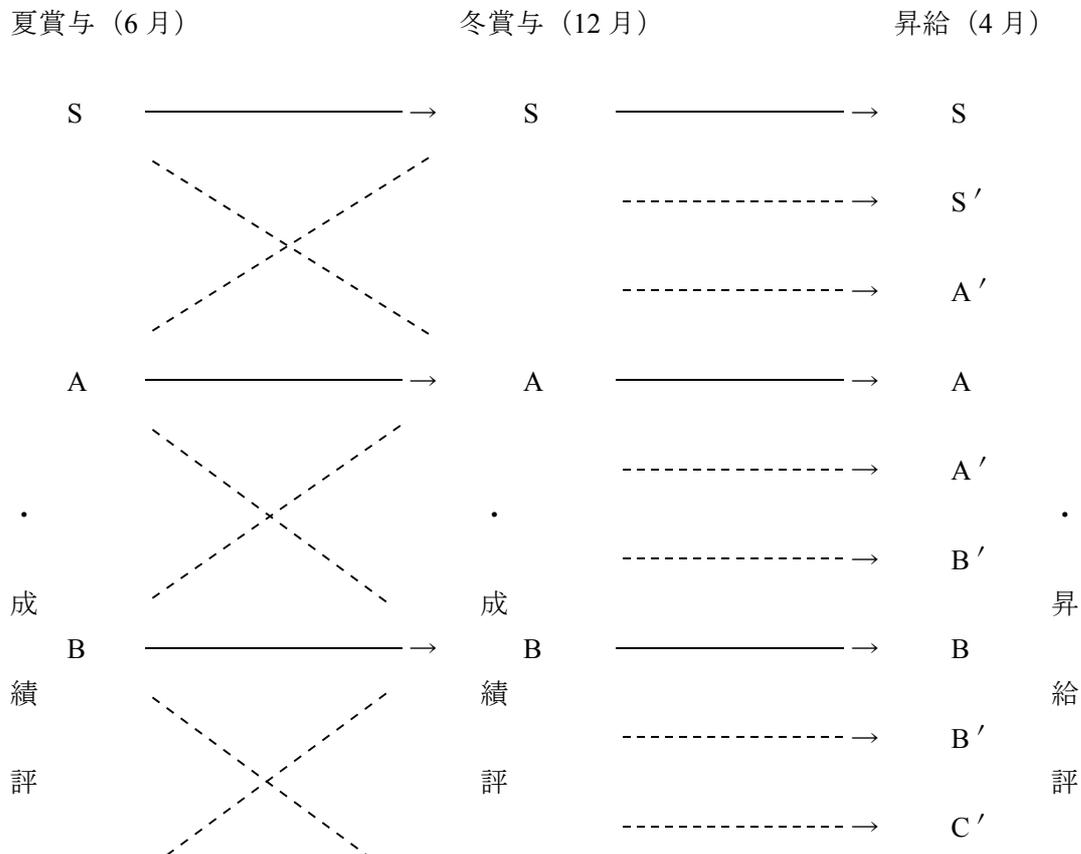
エ 昇給の上限等

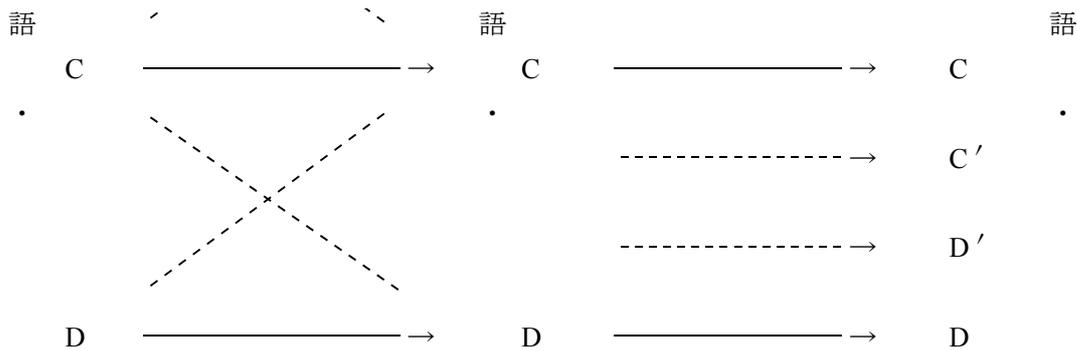
前記ウの調整年令による昇給号数の調整が行われるほかは、同一等級内での昇給の上限の定めはなく、滞留が長期間に及んだ場合に例外的に昇格するといった取決めや基準は設けられていない。

(4) 昇給評語の決定の仕方

ア 昇給評語は、賞与支給時の成績評価の評語である「成績評語」を参考にして決定される。

この関係を図示すると、次のようになる。





各賞与における成績評語の標準分布は、S が五パーセント、A が二〇パーセント、B が五五パーセント、C が一五パーセント、D が五パーセントである。

イ 前記アのとおり、年二回の成績評語が昇給評語につながるので、二回の成績評語が同じならば、翌年四月の昇給評語も同じ評語となる。夏と冬で異なった成績評語となった場合は、基本的には後の評価が優先されるが、これは原則であり、例えば夏に A をとり冬に B をとった者は、翌年四月の昇給において A か B を部門の長の責任で決定されることとなっている。

(5) 成績評語の決定方法

ア 成績評語の評価の対象となる期間(以下「評価期間」という。)は、夏(以下「上期」という。)が前年の一月からその年の四月まで、冬(以下「下期」という。)がその年の五月から一〇月までのそれぞれ六か月間となっている。

イ 成績評語の決定は、以下のような三次にわたる評価調整を経て行われる。なお、三次にわたる評定の査定基準として、課長の評価基準や部長の調整基準といったものが定められているが、社内には公開されていない。

(ア) 第一次評定

第一次評定においては、現場の管理監督者である課長等の実質上の直接監督者(第一次評定者)が、原告から与えられた成績評価基準書(別紙五)の評価要素ごとに、課員の点数をつける。評価要素には、サービス、就業活動(I)、就業活動(II)、業務能率及び成果の五つがあり、それぞれに四つの着眼点が設けられている。

第一次評定者は、課員を等級ごとにグルーピングして点数をつけるが、その際評価要素ごとに標準者を決めてその標準者の点数を一〇点とし、標準者以外の者について標準者と比較した点数を、六点から一四点までの範囲内でつけていく。そして各人について、その合計した点数(素点)を、そのまま部長又は事業所長(工場の場合)に報告し、この段階では成績評語はつけない。

(イ) 第二次評定

第二次評定においては、部長又は事業所長が第一次評定者から提出された成績評価報告書をもとに、部又は事業所全体で各等級ごとに素点に従って順位をつけていくことにより、部又は事業所全体としての調整がなされる。

この段階において、部又は事業所単位で前記(4)アの標準分布に従って S から D までの成績評語がつけられ、事実上ほとんど決定される。

(ウ) 第三次評定

第三次評定においては、総務課長をスタッフとして総務部長が、各部・各事業所から集まったものの全体調整をする。

この段階では、第二次評定で決まった各等級ごとの順位付けを変えることなく、部又は事業所ごとに評価の境目にある者を中心に微調整を行い、境目にある者の評価は、最終的には総務部長が判断する。

ウ このように決定された各人の成績評語は、賞与の支給明細書が渡される約一週間前に各課長に対して通知される。

(6) 賞与の支給方法

賞与は、上期にあつては六月、下期にあつては一二月に、次の式により配分され支給される。

個人別賞与配分額＝基本給比例部分(①)＋成績比例部分(②)

① 基本給比例部分の算出方法

基本給× $\alpha$ ×出勤係数

$\alpha$ は月数で、組合員については労使協定で決まる。

出勤係数は、過去六か月間の、「出勤日数(出勤すべき日数－欠勤日数)÷出勤すべき日数」で算出される。遅刻、早退、私用外出は、三回で欠勤日数一日と換算される。年次有給休暇、特別休暇は、出勤とされる。

② 成績比例部分の算出方法

一点単価×等級別成績評語別配分点数×出勤係数

一点単価は、組合員については労使協定で決まる。

等級別成績評語別配分点数は、以下のとおりである。

一等級の場合、成績評語がSは一三〇点、Aは一〇〇点、Bが一〇〇点、Cが九〇点、Dが八〇点。

二等扱の場合、成績評語がSは二一〇点、Aは一六〇点、Bが一三〇点、Cが一一〇点、Dが八〇点。

三等級の場合、成績評語がSは二八〇点、Aは二二〇点、Bが一七〇点、Cが一四〇点、Dが一一〇点。

四等級の場合、成績評語がSは三八〇点、Aは二九〇点、Bが二三〇点、Cが一八〇点、Dが一四〇点。

五等級の場合、成績評語がSは四九〇点、Aは三九〇点、Bが三〇〇点、Cが二四〇点、Dが一八〇点。

六等級の場合、成績評語がSは六〇〇点、Aは五〇〇点、Bが四〇〇点、Cが三一〇点、Dが二四〇点。

(7) 中途採用者の取扱い

中途採用者については、入社時の年齢や経験が異なるため、原告では入社前の経験を加味しつつ、年齢や前職の賃金を重要な要素として賃金決定を行っている。

四 改善提案制度とQIC活動

(1) 原告には「私の考え」と呼ばれる改善提案制度があり、社員は各々の仕事の中で様々な工夫を提案している。同時に、原告では原告の積極的な支援の下に社員

の自主的な活動である QIC 活動が行われており、主に同種の仕事をしている者が約七、八名で小グループを構成し、その活動結果は年に一度の全社的な発表の場である全国大会で発表される。

(2) 「私の考え」の提案は、グループでも個人でも提案できるが、職場に備えつけの提案用紙に記入して QIC 委員会の事務局に提出することになっている。グループ活動である QIC 活動の成果は同時に「私の考え」として提案されており、QIC 委員会がサークルごとに「私の考え」の提案件数の統計をとって、毎月一回の全体朝礼の際に発表している。

(3) QIC 活動は、主に昼休みや就業後に行われており、社員の自主的活動であるとの位置づけから、これに参加しても原告から残業手当は支払われていない。

組合は、原告が QIC 活動を就業時間外に行わせながらも、残業手当を支払わないのは問題があるとする立場をとっていた。このため、原告は、本件組合員に対し、QIC 活動への積極的な参加を求めなかった。また、本件組合員も「私の考え」を提案することはほとんどなかった。

#### 五 朝のミーティングについて

原告では、始業時刻(午前八時二五分)一〇分前に従業員が自主的に参加する朝のミーティングが行われていたが、組合は、これは、就業時間外に労働を強いるものであり、時間外手当が支払われるべきであると主張していた。

#### 六 本件組合員の職歴・組合歴・勤務状況及び新賃金制度上の評定

##### (1) X9 について

###### ア 職歴・組合歴

(ア) 昭和四五年四月大学の電気工学科を卒業し入社後、技術本部技術課、技術部特機課、開発部、技術部開発課等に配属され、その後、平成元年から生産技術部開発課に属している。

(イ) 昭和四九年一二月組合結成以来、組合執行委員長として現在に至る。

###### イ 勤務状況と新賃金制度上の評定

(ア) X9 は、昭和四八年ころから技術部特機課等において、UL 規格(アメリカ合衆国における製品の安全規格)取得申請業務や開発業務等に従事してきたが、組合活動を理由に職場離脱することが多いなどとして、昭和五一年三月以降は、長期間にわたって欧米の技術情報に関する各種文献等の和訳作業及び特許実用新案の細分類目録の作成を命じられた。そしてその間、昭和五二年八月には組織変更と人事異動によって、技術部開発課課員は X9 と X8 の二人だけを残し他の者は全員異動となり、同人らの机は他課の課員から離れた位置に配置された上、開発課には技術部の他の課との打合せ等もなく、このため同月以降同人らは、会社の動きや技術系の職場の課題等が全く分からない状態となった。組合は、X9 に対するこうした処遇は仕事上の差別的取扱いであるとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行った(前記一(3)の第二次申立事件)。

以上のような原告の取扱いについて、最高裁は、X9 に対する仕事差別であり不当労働行為にあたるとした千葉地労委の命令を維持した。さらに、昭和五五年八月、同じく組織変更と人事異動によって X8 が制御機器事業部に異動と

なってからは、開発課の課員は X9 一人だけとなった。

X9 は、開発課の業務内容も十分に説明されず、当時 MU ファン及び MD ファンを専門的に扱うセクションは別にあったので、開発課でこれらのファンの新製品開発のうちフレームと羽根を担当していた X9 には、開発課の必要性さえも見当がつかない状態であった。

(イ) 昭和五六年二月新賃金制度が導入された際、X9 は大卒で入社して既に一〇年以上経過していたが、格付けは三等級であった。

(ウ) 昭和五八年八月五日、当時 X9 は、Y3 技術部長兼開発課長(以下「Y3 部長」という。)から、MU ファン及び MD ファンの羽根の三次元座標をパソコンを用いて求めるようにとの指示を受けていたので、同部長から残業の指示はなかったが、終業時間後もパソコンを用いてプログラム作成していたところ、Y4 品質管理部長(以下「Y4 部長」という。)から、「残業しろと言われているのか。」とか、「やれって言われてないんだろう。サービス残業じゃないか。君らは勝手に判断してやるのか。」などと言われ、急ぎの仕事であったが、途中で止めたことがあった。その後、X9 は、Y3 部長から残業の指示を受けなかったこともあり、残業は全くしなかった。

なお、当時も現在も、原告と組合との間で時間外労働に関するいわゆる三六協定(労働基準法三六条の協定)は締結されておらず、当時組合は、原告が従業員過半数の代表と締結した三六協定に批判的立場をとっており、組合との間で三六協定が締結されていないことを理由に、残業に消極的な立場をとっていた。

(エ) 昭和五八年一二月二九日、X9 が夕礼(仕事納め)に出席していたところ、Y4 部長から、「X9 君、これは会費制だよ。」とか、「早く行きなよ。帰りなよ。」などと言われたことがあった。X9 は、入社以来夕礼が会費制であると言われたことなど一度もなく、会費はいくらで誰に納めればよいか何度も尋ねたが、Y4 部長はそれには答えず、ただ「帰りなよ。」と繰り返すばかりであり、X9 は結局その場を退出せざるを得なかった。

X9 は、昭和五九年一二月二九日、昨年の例もあったので、事前に夕礼の会費について Y4 部長に尋ねたが、同部長は、「出たくないんだろう。帰れば。」などと言うだけであったため、結局帰らざるを得なかった。この年以降 X9 は夕礼に参加していない。

(オ) 昭和五五年一二月から昭和六〇年一二月までの間に、組合業務による職場離脱を理由に、X9 が早退又は欠勤扱いとされた日は三一日間(昭和五五年一二月、昭和五六年二月に各一回、昭和五六年四月に二回、六月、七月、一〇月、一一月に各一回、昭和五七年二月、三月に各二回、五月、六月、一二月に各一回、昭和五八年五月に二回、六月、八月に各一回、一〇月に二回、一二月に一回、昭和五九年一月、四月、六月、七月に各一回、昭和六〇年二月、三月、六月、一一月、一二月に各一回)あった。そのうちの一日はストライキによるものであり、その残りのほとんどは、原告の不当労働行為をめぐる事件の裁判に当事者又は証人として出席したことによるものであった。

X9 は、有給休暇を取得して労働委員会の審問や裁判に出席するときは、休

暇願の理由欄にその旨を必ず明記していたし、それが組合業務であるときは Y3 部長に事前に話をし、Y3 部長が不在ならば、Y5 技術部長代理兼開発課長(以下「Y5 課長」という。)又は Y4 部長にその旨伝えていた。そして、必ずその時点での仕事の進捗状況を口頭もしくはレポートによって報告していた。

(カ) 昭和五六年上期から昭和六一年下期に至るまで Y3 部長が X9 の評定を行った。その結果、職場離脱が多い、課題達成度が低い、残業・休出に協力的でないなどとして、すべて C であった。

(キ) 昭和六二年八月から平成元年二月までの約一年五か月間、X9 はファンモーター技術課からの仕事で七三件のレポートを作成し提出したが、原告からこれらの仕事についての必要性等の十分な説明はなく、また仕事の一貫性もなく、単発的で、同時平行的に行う仕事ではなかった。

(ク) 昭和六二年上期から昭和六三年下期に至るまで Y3 部長が評定を行った。その結果は、X9 の仕事ぶりに変化はないとして、すべて C であった。

(ケ) X9 は、平成元年八月、生産技術部開発課に異動となり、現在に至っているが、同課はこのときに新設された課であり、課員は X9 一人だけであった。

また、生産技術部では、X9 の机だけがキャビネットの裏側の実験室側に配置され、他の生産技術部の社員から隔離された状態に置かれ、現在も継続している。

さらに、平成七年一月に作成された「生産技術部」と題する技術部門見学者用のパンフレットには、同部所属の各課の業務内容とその課員全員の氏名及び顔写真が掲載されているが、原告は、X9 から「仕事の紹介」に関する掲載内容が提出されなかったことを理由に、開発課については開発課という名称のみを記載し、同課の業務内容はもとより、X9 の氏名も顔写真も掲載しなかった。

(コ) 平成元年から二年までの間、X9 の仕事の内容は、モーターケースの誘導加熱、加熱治具、通電加熱等の開発研究であった。X9 は、これらの仕事等で、平成元年五月から平成二年四月までの間、二六件のレポートを作成し提出したが、その中には仕事の具体的な指示がない間に自主的に行ったものも含まれていた。

(サ) 平成元年上期から平成二年下期に至るまで、Y5 課長が評定を行った。その結果は、仕事の納期が遅い、平行して仕事ができない、成果に結びつかないなどとして、すべて C であった。

## (2) X1 について

### ア 職歴・組合歴

(ア) 昭和四五年四月大学の機械工学科を卒業して入社後、豊四季事業所開発第二課(後に製造技術課)に配属され、昭和四九年一〇月から昭和五〇年九月まで土浦事業所製造技術課駐在員、同年一〇月豊四季事業所製造技術課、昭和五四年九月同事業所開発部技術第一課、昭和五六年八月同事業所工機事業部(以下「工機部」という。)に配属され、同年一〇月から昭和五八年七月まで工機(株)に出向し、同年八月豊四季事業所製造技術課、昭和五九年一月同事業所総務課

に配属された。

- (イ) 昭和四九年一二月組合副執行委員長、昭和五〇年五月組合執行委員となり、昭和五九年組合副執行委員長に再選された。

#### イ 勤務状況と新賃金制度上の評定

- (ア) X1 は、入社後配属された豊四季事業所開発第二課では、設備機械のツーリング設計(工具、治具等の設計)や新機械の導入等を行う仕事に従事していたが、組合活動で職場離脱が多いなどとして、昭和五一年五月ころから徐々に仕事を外され、同年八月中旬には完全に業務を外されて四〇日間上司から仕事の指示が全くなく、その後一年以上も各種レポートの作成やダイオード選別作業等の単純業務を命じられた。組合は、X1 に対するこうした処遇は仕事上の差別的取扱いであるとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行った(前記一(3)の第二次申立事件)。

以上のような原告の取扱いについて、最高裁は、X1 に対する仕事差別であり不当労働行為にあたるとした千葉地労委の命令を維持した。

- (イ) 昭和五六年二月新賃金制度が導入されると、X1 は大卒で入社して既に一〇年以上経過していたが、格付けは二等級であった。

- (ウ) 昭和五六年八月から豊四季事業所工機部に配属されたが、工機部が同年一〇月に工機(株)として独立すると、原告に在籍のまま工機(株)に出向した。

工機部及び工機(株)において、X1 は、三、四名編成の四つの小グループのうち X15 マネージャーをリーダーとする X15 グループに所属し、機構組付、電気配線及び油圧配管工事を担当していた。

- (エ) 昭和五六年下期から昭和五七年下期に至るまでの間、Y6 工機(株)次長兼製造技術課長(以下「Y6 課長」という。)が評定を行った。その結果は、初歩的ミスが多いなどとして、すべて C であった。

なお、Y6 課長は、昭和五八年三月から工機(株)次長職を解かれ、製造技術課長のみを務め、その後任は Y1 課長(以下「Y1 課長」という。)となった。

- (オ) X1 は、昭和五八年五月二四日、X7 らとともに東葛総行動に参加し、同月二六日から翌六月一五日まで仕事を与えられず、一日中立って本を読んでいた。

そして、それ以降工作機械のペンキ塗りの仕事を与えられたが、これは X1 だけが行っていたものであり、X1 は「元の仕事に戻して下さい。」と Y1 課長に言っていた。

- (カ) 昭和五八年八月製造技術課に配置転換となり、再度 Y6 課長が上司となったが、仕事の内容は機械の整備とペンキ塗りの作業であった。

- (キ) X1 の評定は、昭和五八年上期については Y1 課長が、同年下期については Y6 課長が行った。その結果は、仕事が運く、納期に間に合わせようとの工夫もないなどとして、すべて C であった。

- (ク) 昭和五九年一月総務課に配属されると、営繕業務の担当となったが、その担当者は既に約一三年近く同業務を行っている X16(以下「X16」という。)という二等級のベテラン社員と、X1 の二人だけであった。

X1 は、営繕業務として、ボイラーの保守・管理、厚生施設の維持管理、植

木の手入れや除草作業等の環境整備、スクラップや産業廃棄物を業者に引き取ってもらう時の立ち会い、机やイス等の修理、サービスヤード(焼却炉やごみ捨て場等があった屋外の場所の呼称)や換気扇の清掃その他様々な営繕的業務を行っていたが、大卒で機械を専攻した者でこのような営繕の仕事を行ったのは X1 が初めてであり、昭和六三年一〇月八日に死亡するまでこの業務は続いた。

(ケ) 昭和五九年上期の評定は Y7 総務課長が行った。その結果は、日常業務をこなせないなどとして、C であったが、X1 は、同年上期賞与の面談時には技術の仕事がしたい旨述べていた。

(コ) 昭和五九年八月 Y8 豊四季事業所長(後に土浦事業所長に就任した。以下「Y8 所長」という。)が総務課長を兼務することとなり、第一次及び第二次評定を行ったところ、その結果は、言われた仕事は言われたとおりにやっているとして、昭和五九年下期から昭和六〇年上期に至るまですべて B であった。

X1 は、昭和六〇年六月から、X16 とともに「チップコンベアーの囲いの設計・作成」を行ったが、これはプレスした後に生じる鉄くずをベルトコンベアーで運んで所定の箇所に落とす時に生ずる騒音の防音のための囲いを作ることであった。また、原告では、切削や研削で使用した廃棄油をドラム缶に溜めて業者に引き取らせていたが、ドラム缶に入っている廃油があふれ出さないように中の廃油の量を確認する必要がある。この業務は X16 及び X1 の担当であった。

(サ) 昭和六〇年下期についても Y8 所長が評定を行った。その結果は、X1 のした「チップコンベアーの囲いの設計・作成」が不十分であり、ドラム缶の中の廃油の量確認のための工夫が不十分であるとして、C であった。

(シ) 昭和六一年三月 Y8 所長の後任は Y9(当時、技術課長も兼任していた。以下「Y9 課長」という。)となったが、X1 の仕事内容に変化はなく、同年上期から同年下期に至るまですべて、X1 の仕事ぶりに変化はないなどとして、C とされ、そのため、昭和六二年四月昇給についても C 評価となった。

(ス) 続いて昭和六二年上期から昭和六三年上期に至るまで Y10 総務課長が評定を行った。その結果は、自主性・積極性がないなどとして、すべて C であった。

### (3) X2 について

#### ア 職歴・組合歴

(ア) 昭和四一年四月高技を卒業して入社した後、豊四季事業所製造部モーター組立課に配属され、その後、昭和四九年一月土浦事業所第一課、昭和五五年八月同事業所管理課、昭和六一年六月から同事業所生産課に配属された。

(イ) 昭和五〇年五月、土浦事業所職場委員となり、同年九月組合副執行委員長及び土浦分会副執行委員長、その後毎年、組合及び土浦分会の副執行委員長等三役に選出され、現在に至る。

#### イ 勤務状況と新賃金制度上の評定

(ア) X2 は、入社すると豊四季事業所製造部モーター組立課に配属され、以後製

造現場の各業務に携わり、昭和四九年一月土浦事業所第一課機械係に配属されてからは主に研削加工業務を担当していたが、昭和五四年ころからは徐々に研削加工業務を減らされ、代わりに部品の運搬作業が増えていった。

- (イ) 昭和五五年八月 X2 は、当時既に製造現場での経験が一〇年以上あったが、土浦事業所管理課に配属となり、部品の運搬やメール便の積み込み等の業務に従事した。土浦事業所では昭和五二年ころから生産方式の研究を行っていたが、昭和五五年ころには、それまでの計画生産方式を後工程引取方式に改めることで組立加工の生産体制の見直しを図った。この方式では、「かんばん」と呼ばれる道具を用いて配膳を行うが、この「かんばん」には「何を、どこから、いつまでに、どれだけ、どこへ持ってくるのか」という指示が全部入っており、引取情報や生産指示情報を表示することで見込み加工による造り過ぎを防ごうとしていた。

このような生産体制のもとで、X2 は、主に部品の運搬・配膳業務を担当することとなり、仕入先から入ってきた部品をマーケット(部品の管理場所)の入口まで運ぶ作業を行った。その後この仕事が拡大し、部品に「かんばん」を付けてマーケットの中に入れる作業を行った。そのほか、ギヤケース側板を素材置場から加工セクションに運び、加工後はラインサイドのマーケットに運ぶ作業も行った。

なお、当時管理課では、パートタイマーは主として配膳作業に従事していたので、X2 と同じような仕事をしていた社員はいなかった。

- (ウ) 昭和五六年二月新賃金制度が導入されると、X2 は高校卒業後入社して一五年を経過しようとしていたが、格付けは一等級であった。

当時、管理課で一等級に格付けされた社員は、X2 のほかに女子社員が五名いたが、女子社員は購買関係の窓口等を担当しており、配膳業務まではやっていなかった。

- (エ) X2 は、昭和五六年四月から昭和五七年四月までの約一年間に八回にわたり、組合業務あるいは裁判の傍聴を理由に職場を離脱したとして早退又は欠勤扱い等とされたが、そのほとんどが茨城地労委事件に関し当事者又は参加人組合の役員として裁判所に出席したものであった。なお、X2 は、裁判に出席する等組合業務として早退等をする場合には、あらかじめ所属の課長に、課長が不在ならばその下の者にその旨伝えていたが、申し出が直前になることもあった。X2 は、昭和五七年三月一六日、四月二二日及び六月八日の三日間、組合業務を理由に職場を離脱したとして早退扱いとされたが、これらについても、前記事件の裁判に出席するという事情に基づくものであった。

X2 は、昭和五七年一二月一日、自宅の窓ガラスの修理のために、当日午前一〇時過ぎになって出社したが、遅刻する旨の連絡はしなかった。

- (オ) 昭和五六年下期について Y11 管理課長(以下「Y11 管理課長」という。)が評定を行った。その結果は、決められた配膳ルートどおりの動きをしないなどとして、Cであった。

- (カ) 運搬・配膳作業については、あらかじめその配膳ルートと配膳の一通りの作

業をこなすのに必要な標準時間(以下「サイクルタイム」という。)が定められていたが、このサイクルタイムは、まず生産台数を基準として、日産の台数からその台数に相当する部品をどのくらい動かさなければならないかを、加工状況を踏まえながら定められたもので、モーターを作っている生産ラインの作業実態に合わせて、運ぶ数や台車に載せる回数といったものが定められたが、同時に、事前の実験の結果により、運搬・配膳作業担当者がサイクルタイムどおりに運搬・配膳作業を行うことは可能なように設定されていた。

X2 の場合、このサイクルタイムは四〇分に一回と定められ、昭和五八年六月に新工場が竣工されてからは配膳ルートが何度か変更され、最終的には二〇分に一回と定められた。

現実に X2 が行った運搬・配膳作業は、新工場の竣工前も竣工後も所要時間に大差はなく、一回り四五分から一時間を要しており、コンスタントに二〇分で一回りすることはできなかった。このため、サイクルタイム通りに部品の運搬・配膳ができなくてラインに欠品が生じたときは、マネージャーらが部品を取りに行くこともあった。

このように、X2 がサイクルタイムどおりに回れないので、新工場ができてから、上司である Y12 管理課長(以下「Y12 課長」という。)は、X2 と一緒に何度か配膳ルートを回り、チェックしたことがあったが、その時はサイクルタイムどおりに回ることができたため、Y12 課長はサイクルタイムを見直すことはしなかった。

X2 は、ほかに、部品空き箱の梱包、倉庫整理、切粉の回収・運搬等の作業も行っていたが、これらの作業は、サイクルタイムどおりに行うべき運搬・配膳作業とは別の時間帯に行われるべき作業であった。

なお、X2 は、原告の定めたサイクルタイムに従って回っている途中に、他の作業員から工程外の部品の運搬を頼まれて運んだり、仕入業者から納品先等を尋ねられて教えたり案内する等していたことがあった。

(キ) 当時、管理課では複数の QIC のサークルがあったが、組合は、時間外に行われる QIC 活動については時間外手当を支払うべきであるとしていたこともあり、X2 はこれに参加しなかったし、参加を求められることもなかった。また、改善提案については、提案用紙は各職場に置かれていたが、X2 が実際に提案したことはなかった。

(ク) 昭和五七年上期及び下期について Y12 課長が評定を行った。その結果は、配膳業務を十分にこなしていない、当日の朝九時過ぎに休暇の連絡をするなどとして、いずれも C であった。

同様に、昭和五八年上期から昭和五九年上期までについても、前年と同様の服務態度、業務能率の低下があるとして、すべて C であった。

(ケ) 昭和五九年一二月 Y12 課長が出向し課長席が空席となったので、第一次評定者は Y13 主任になり、その後、昭和六〇年三月に同主任は管理課長(以下「Y13 課長」という。)となった。そのころ管理課には全部で約一五名の課員がいたが、依然として X2 の仕事内容に変化はなく、男子社員で一等級の者は X2 だ

けであった。昭和六〇年六月 X2 は Y13 課長に対し、「今の仕事を変わりたい。もっと高度な仕事がしたい。」と述べたことがあったが、これに対し、Y13 課長は、現在の仕事の重要性を改めて説明した上、一等級の質の仕事が満足にできないければもっと高度な仕事もできない旨話した。

なお、X2 がサイクルタイムどおりに回れないため、Y13 課長が X2 と一緒に回ったことがあったが、そのときはサイクルタイムどおりに回ることができた。

昭和五九年下期から昭和六一年上期に至るまで Y13 課長が評定を行った。その結果、業務知識、責任感、改善意欲に欠けるなどとして、すべて C とされた。

(コ) 昭和六一年五月それまで長く一等級に据え置かれたままであった X2 は、C 評価を受け続けてきたにもかかわらず二等級に昇格した。これは、同年三月土浦事業所長に就任した Y8 所長の判断によるものであった。

また、同年六月 X2 は生産課に配属となった。なお、この当時土浦事業所の生産方式が改善され、組立て部品を製造ラインに置けるようになったため、管理課においては X2 の担当していた運搬・配膳専任という仕事はなくなった。

(サ) X2 は、生産課では G 五グループに在籍し、シャフト付きピニオンとスパーギヤの部品加工を内製化(社内で製作すること)するため、遊休設備を用いたラインを担当した。

(シ) 昭和六一年下期について、Y14 生産課長(以下「Y14 課長」という。)が評定を行った。その結果は、時間中職場を離れたり、改善努力する姿勢がない、他の者より出来高が劣るなどとして、C であった。

(ス) X2 は、前期に引き続きシャフト付きピニオンとスパーギヤの加工ラインを担当していた。昭和六二年上期について Y14 課長が評定を行った。その結果は、仕事への意欲がない、パートより出来高が悪いなどとして、C とされた。

(セ) X2 は、昭和六二年一〇月まで G 五グループに在籍していたが、同年一月から G 二グループの側板プレス工程に配置換えされ、初めてプレス作業に従事することになった。X2 の担当した工程においては、後工程の作業を中断する結果が生じたことがあった。

昭和六二年下期及び六三年上期について生産課の Y15 統括マネージャー(後に生産課長に就任。以下「Y15 課長」という。)が評定を行った。その結果は、仕事の不十分、改善提案がないなどとして、いずれも D とされた。

(ソ) X2 が前に所属していた G 五グループは、新製品の急激な受注増に伴い G 五 A と G 五 B の二つのグループに分割され、昭和六三年八月、X2 は G 五 A グループへ再び異動した。同グループでは、X2 は、G 二グループに所属していたときと同様に側板プレス及びハウジング・カシメ工程を担当し、鶴岡事業所へ配送する側板を加工していた。

昭和六三年下期及び平成元年上期について Y15 課長が評定を行った。その結果はいずれも D とされた。

(タ) X2 は、平成元年三月二四日ころ、X17 グループ長と Y15 課長の二人から二

交替勤務について打診されたが、これに応じなかった。

その後、X2 は二交替勤務に就いている。

(チ) 平成元年四月には、X2 が担当していた仕事が人材派遣会社からの作業者に替わることになり、X2 は、ギヤケースの加工へ配置換えとなった。

X2 は、同年七月、ハウジング内径削り工程の旋盤加工において加工不良を発生させたとして始末書を提出した。同年下期及び平成二年上期について Y15 課長が評定を行った。その結果は、バイトを破損した、出来高、不良数の低減についての改善がないなどとして、いずれも D とされた。

(ツ) X2 は、前期に引き続きトヨタのギヤケース加工を二交替で担当していた。同僚が段取りした機械が原因で不良を発生させ、不良数は前期よりも増加したが、その中には塗装不良、切削残り、打ちキズ等も含まれていた。

平成二年下期について Y15 課長が評定を行った。その結果は、不良品が多い、出来高、工程内不良の改善がみられないなどとして、D とされた。

#### (4) X3 について

##### ア 職歴・組合歴

(ア) 昭和四四年二月高校卒業後入社し、豊四季事業所製造部治工具管理課に配属され、その後、同整所電機事業部第一課及び生産課に配属された。

(イ) 昭和四九年一二月から組合書記長に選出され、現在に至る。

##### イ 勤務状況と新賃金制度上の評定

(ア) X3 は、昭和四七年二月から昭和五一年三月まで豊四季事業所製造部治工具管理課で工具室リーダーとして、実作業は休みの者の補充程度で、専ら課長及び主任を補佐する役であったが、昭和五一年四月工具室リーダーとしての業務を解かれ、ドリル再研削等の実作業への格下げ的な業務変更がなされた。組合は、X3 に対するこうした処遇は仕事上の差別的取扱いであるとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行った（前記一(3)の第二次申立事件）。

以上のような原告の取扱いについて、最高裁は、X3 に対する仕事差別であり不当労働行為にあたるとした千葉地労委の命令を維持した。

(イ) 昭和五六年二月新賃金制度が導入されると、X3 は高校を卒業後入社して既に一〇年以上経過していたが、格付けは二等級であった。

(ウ) 昭和五六年当時、X3 は電機事業部第一課に所属し、電磁ブレーキの部品加工を担当していたが、モールド不良等の工程内不良が問題となっていたので、これを解決するため他の課員らが「コイル高さチェックゲージ」を作成した。しかし、これについては X3 が直接携わっていた業務ではなかった。X3 は、当時、電磁ブレーキの旋盤加工の効率化のための自主的な改善を行っていたが、「私の考え」として改善提案をすることはしなかった。

また、X3 は、昭和五六年上期の評価期間中において本社抗議要請行動のため一回早退したほか、上部団体の執行委員会に出席したため欠勤扱いとされた日が五日あった。同様に、同年下期の評価期間中においても、上部団体の執行委員会に出席したため欠勤扱いとされた日が二日あった。

なお、同時期、電機事業部第一課で、早退、欠勤した者は、X3 以外にはい

なかった。

(エ) 当時、第一課長が不在であったため、Y14 課長(昭和五六年当時は第一課長代理であり、昭和五七年五月からは第一課長となり、昭和六一年三月から生産課長((3)イ(シ))となった。)が第一次評定者であったが、X3 は、昭和五六年上期は、無断職場離脱がある、改善に対する積極性がないとして、同年下期は、改善に努めなかったとして、ともに C とされ、したがって昭和五七年四月の昇給も C となった。

続いて昭和五七年の上期と下期についても、Y14 課長が評定を行ったが、その結果、職場離脱がなくなり、業務も前向きに遂行したなどとして、B とされた。したがって昭和五八年四月昇給も B となった。

昭和五八年五月二四日、X3 は指名ストライキとして東葛総行動に参加した。同日の指名ストライキについては、組合は原告に対して同月二三日付けで指名ストライキ通告書を提出したが、X3 は職場離脱による欠勤扱いとされた。

(オ) 原告では、昭和五九年度に「製品別縦割り組織の確立に邁進する」こと、昭和六〇年度には「製品別縦割り生産の完成に邁進する」ことが会社方針として打ち出された。

X3 は、昭和五八年上期から昭和六〇年四月昇給までについて、昭和五六年度よりは良好であるとして、いずれも B であった。

(カ) 昭和六〇年八月組織変更と人事異動が行われ、X3 が所属する生産課は七つのグループに分かれ生産方式が改められたことにより、社員は、一工程だけでなく複数の工程をこなす多能工となることが要請されるようになった。そのため、同課では、これを推進するため、あらかじめ前年の一二月から時差勤務が実施されていたが、X3 がこれに参加することはなかった。

X3 は、昭和六〇年三月八日及び六月一四日、前記(3)の第二次申立事件に関し千葉地裁に証人として出頭したが、欠勤扱いとされた。

昭和六〇年上期及び同年下期について Y14 課長が評定を行った。その結果は、時差勤務に協力しない、実績が劣るなどとして、ともに C とされた。したがって昭和六一年四月昇給についても C とされた。

(キ) X3 は、昭和六一年当初ローター研削を担当していたが、生産課では繁忙対策として同年三月三日から同月三十一日までの期間、全男子社員を対象に時差勤務を実施することとなった。これは、普通勤務が八時二五分から一七時二五分まで、遅番勤務が一二時四〇分から二一時四〇分までであって、一週間交替であったが、X3 はこれに参加しなかった。なお、組合は、もともとの時差勤務には反対であって、強制しないこと等を原告に要求していた。

(ク) 当時の生産課は、人数が多く、一グループ当たりで見ると、三等級のグループ長を筆頭に男子社員が約二ないし四名(二等級)、女子社員が一、二名(一等級)、その他パートタイマーを含めて一〇ないし二〇名の構成であった。

なお、昭和六一年六月ころ、X3 と同じく二等級に格付けされていた社員は、全グループで約二〇名いた。

(ケ) 昭和六一年三月、生産課長は Y16(以下「Y16 生産課長」又は「Y16」とい

う。)に替わり、同課長が第一次評定を行った。その際の評定方法は、同課長が各グループ長にそのグループに属する社員の評価についての意見を聞いた上で最終的に評価するというものであった。

その後、同年八月、X3 は課内で二相 C グループに配置換えになり、ステーター加工及びローター加工ラインを担当した。

当時、二相 C グループのグループ長は X18 であり(以下「X18 グループ長」という。)、昭和六三年四月からは X19 であった(以下「X19 グループ長」という。)

X3 は、昭和六一年一二月、X18 グループ長に就業時間中に呼び出され、同グループ長及び Y16 生産課長から、「門前で騒ぐような人が増えては困るから、忘年会には出ないで欲しい。」とか、「会費は受け取らないから。席ないから。」などと言われた。同様に昭和六三年九月二〇日、X3 は生産実績を上げる決起パーティ出席の件で X19 グループ長から呼出しを受け、Y16 生産課長が「会社に迷惑をかけるようなのは、出なくていい。」と発言したので、「ビラまきは妨害するし、労働委員会や裁判所の命令も判決も守らないで何を言うか。」と返答したところ、「いやなら辞めればいいじゃないか、いやな会社にいることないだろう。」などと言われたことがあった。

Y16 生産課長が、X3 の昭和六一年上期から昭和六三年下期まで評定を行った。その結果、出来高が劣る、突然の休暇申請があるなどとして、すべて C であった。

(コ) X3 は、平成元年四月一三日午後五時二〇分ころ、X19 グループ長から食堂に呼び出され、Y16 生産課長との間で、おおよそ次のようなやりとりがあった。

Y16 「グループ長から休みが多くて困っていると言われていて。そこで、来週からいつ休んでもいい仕事にかわってもらおう。」

X3 「休まざるを得ない状況を作り出している会社の問題があるんじゃないですか。・・・」

Y16 「それは関係ない。私たちは生産がスムーズに進められなくてはいけない。ストだからと言って突然休まれては迷惑がかかる。」

X3 「突然休むというが、電話連絡で休む人もいるでしょう。」

Y16 「それは病気で休むことだろう。」

X3 「病気とは限らないでしょう。家事部合もあるだろうし、病気だけが休暇として認めるわけじゃないでしょう。」

Y16 「いずれにしても休みが多い。来週からいつでも休んでいい仕事をしてもらおう。」

X3 「具体的には何をやるんですか。」

Y16 「いつ休まれてもいい仕事だ。いくらでも休んでください。」

(サ) X3 は、同月から担当替えとなり、生産準備室の X20 主任技能員の監督・指導により、フランジ加工等を担当した。

続いて同年一〇月から、X3 は、生産課準備グループ(グループ長は X21 であった。)に所属し、同様の業務を担当した。

(シ) 平成元年上期及び下期については、Y16 生産課長(生産準備室長を兼任していた。)が評定を行った。その結果、出来高が劣るなどとして、いずれも C であった。

柏事業所生産準備室は、生産課の治具作成や機械のメンテナンス及び生産支援を担当し、X3 は、生産準備室において生産課の生産支援を主な仕事として、ステッピングモーター組立ラインの前後の作業をラインの外で行っていた。

(ス) 平成二年上期及び下期については、X3 は、引き続き生産課の生産支援を主な仕事として、ステッピングモーターの組立作業をライン外で行っていた。

同年も Y16 生産課長が第一次評定を行った。同年上期の評定の結果は、作業態度にやる気がない、納期が遅いなどとして C とされたが、同年下半年は、作業ミスがあったなどとして D とされた。

(セ) 平成三年三月組織変更と人事異動により、生産準備室の社員は X3 を除き他の課に異動になり、X3 に対する作業指示は、工程技術課から出されることになった。

(5) X4 について

ア 職歴・組合歴

(ア) 昭和四三年四月高校を卒業し入社後、豊四季事業所治工具管理課に配属され、昭和四五年八月高松事業所治工具管理課へ転勤したが、昭和四七年二月豊四季事業所治工具管理課に戻り、昭和四九年五月土浦事業所治工具管理課へ配属され、その後、同事業所第一課及び生産課等に配属された。

(イ) 昭和五〇年五月土浦事業所職場委員となり、同年九月から毎年、同分会執行委員長に選出され、同五六年から組合執行委員を兼務し、現在に至る。

イ 勤務状況と新賃金制度上の評定

(ア) X4 は、入社以来八年間治工具管理の仕事に従事してきたが、昭和五一年三月同業務から外されて、バー材切断作業やギヤシャフトキー溝バリ取り作業等の単純作業を命じられた。組合は、X4 に対するこうした処遇は仕事上の差別的取扱いであるとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行った(前記一(3)の第二次申立事件)。

以上のような原告の取扱いについて、最高裁は、X4 に対する仕事差別であり不当労働行為にあたるとした千葉地労委の命令を維持した。

昭和五六年二月新賃金制度が導入され、X4 は高校を卒業後入社して既に一〇年以上経過していたが、格付けは二等級であった。

(イ) 昭和五六年当時、X4 は、土浦事業所第一課に所属しモーターシャフトの転造(軸に刻みをつけること)やシャフト付きピニオンの転造・加工のほか焼入れの段取りを行っていた。

原告では、段取りは、部品を加工する順番を決めるために導入した後記(ウ)のフリーフローラックを使い、そこに指示された順番に従って行うこととしていたが、X4 はフリーフローラックを使用しなかった。また、X4 は、転造作業では、不足してきた部品の補充をするために、自分なりに加工順番を決めて行っていたため、欠品を生じて生産に支障を来したことがあった。

- (ウ) 当時、土浦事業所では未納入台数ゼロを課題として取り組み、そのために工程間をつなぎ、コックマーケット(製品を入れておく場所)の在庫をゼロにしていくということを改善の主眼としていたので、フリーフローラック(半製品の置場)を設けてあたかもライン化されているような状況を作り出した。このフリーフローラックは、加工の順番を決めて欠品をなくすことにより工程の流れをスムーズにするためのものであって、作業者がラックを見て半製品が不足してくれば補充していくというものであったが、作業順序等は従前とはかなり変わったものとなった。また、業務改善の勉強会も開かれ、そのことは社員食堂の掲示板に掲示されていたが、この勉強会は原告からの強制ではなく、自主参加ということになっていた。しかし、主催者は原告の管理職であり、開催時間は就業時間後であったので、組合はこの勉強会は業務であるとして就業時間中に行うべきであることを主張していたし、X4 がこれら勉強会への参加を具体的に呼びかけられたことはなく、X4 も積極的に参加することはしなかった。
- (エ) X4 は、昭和五六年六月から昭和五七年六月にかけて組合業務を理由に一回の職場離脱をしたとして、そのうち一回が欠勤扱いとされたほかはすべて早退扱いとされた。しかし、それら一回のうち上部団体の執行委員会に出席したのが一回、茨城地労委事件の行政事件訴訟に関し東京地裁に出席したのが八回であり、残る二回は同訴訟の打合わせに出席するためであった。X4 は就業時間中に組合業務を行うときは常にマネージャーに事前に断っていた。
- (オ) X4 は、残業については、他の課員に比べ時間数では少なかった。時間数が少なかったのは、X4 からの残業や休出の申し出に対し、当時の上司らが断ったこともあったからである。例えば、昭和五八年五月二日に休出したところ、Y16 管理課長、Y17 マネージャーや Y18 マネージャー(以下「Y18 マネージャー」という。)らから、「今日は休出だけど、おめえ職場放棄等をして、残業は前に俺が断った時があったけど、今日の休出はしなくていいよ。」とか「ごちやごちや言っていないで帰れ。九時二〇分までは仕事やったんだから払うが、これからは払わねえ。」とか、「あんなビラなんかまきやがって。帰れ、帰れ。」などとわれ無理やり帰されたことがあった。
- (カ) 昭和五六年下期から昭和五八年下期に至るまで、Y19 土浦事業所長兼第一課長(以下「Y19 所長」という。)が評定を行った。その結果は、フリーフローラックを使わない、改善・改良活動がほとんどないなどとして、すべて C であった。したがって、昭和五九年四月昇給についても C となった。
- (キ) 昭和五九年三月一日、土浦事業所第一課は同事業所生産課に名称変更されたが、同課には、二等級に格付けされた社員は X4 を含めて約一〇名いた。
- 生産課長は Y20 であった(以下「Y20 生産課長」という。)が、不在のため、Y21 同事業所長付(課長待遇。以下「Y21 課長」という。)が、X4 の同年上期の評定を行った。その結果は、改善意欲がないなどとして、C であった。
- (ク) X4 の担当していた仕事は、新製品(二 GX)の立上げに伴って使われるピニオンギヤ(小さい歯車)の加工と、特注関係の転造盤であった。このピニオンギヤの加工工程は、最初に材料を供給するとカム式自動旋盤(後に NC 旋盤)で

ランク(歯車にする前の歯切っていないもの)が加工され、さらにその加工されたブランクが歯切盤で加工されるというものであった。

この歯切盤には、ワーク(操作対象物)を二〇ないし三〇個入れておくシュートがあったが、そのシュートが新製品のための専用シュートではなかったため、ワークの流れが不安定となってチャッキングミス(つかみ損なうこと)が発生することがあった。チャッキングミスが発生すると、本来ならばマイクロスイッチがはずれて機械が止まるのであるが、このマイクロスイッチが破損していたり調整が悪くてその機能を発揮しないことがあり、またこのチャッキングミスが原因となってワークを固定するコレットチャック(つめドライバー)が破損することがあったので、X4は、Y22 マネージャー(同人はその後生産三課長に就任した。以下「Y22 マネージャー」、「Y22 課長」又は「Y22」という。)とともに、チャッキングミスの防止のため、シュートにスペーサーをはめ込むなどして工夫していた。それでもコレットチャックが破損してしまったときは、Y22 マネージャーにその旨報告し、スペアの発注を依頼していたが、急な納期に間に合わせるため、Y22 マネージャーらが OMT に別なコレットチャックの再研磨や加工を依頼したことがあった。このような機械の保守管理についての最終責任者は Y22 マネージャーであった。

(ケ) 一方、ブランクの加工に際しては、機械で三ミリメートルの穴(内径)をあけるときの寸法が維持されなかったため、リーマという刃物で穴を手直しで再加工するリーマ通しという作業があった。

この作業自体が非効率であったため、Y22 マネージャーは X4 の作業現場で、「リーマ通ししなくて済めばいいなあ。」と言ったことがあった。X4 は例えばリーマ通しの取り代を少なくするといった改善を行っていた。

(コ) 各事業所には、QIC サークルの専門的なものとも言える U ライン研究会と呼ばれる改善改良の発表の場があり、土浦事業所でも X22 主任技能員が取りまとめ役となって月に一回研究会が開催されていたが、マネージャーやリーダー格までがメンバーだったので、X4 は出席を求められなかった。

(サ) 当時、生産課では残業が常にあった。X4 は、正式に要請を受けて残業に協力していた時期もあり、仕事が忙しいときに残業を申し出たこともあったが、正式に残業の要請がなかったり、また、正式な要請があっても私用や組合活動と重なって残業できなかったこともあって、同人は、他の社員に比べほとんど残業しない時期もあった。

また、X4 は、休暇を取得する際は、事前に直接 Y22 マネージャーに休暇届を提出していたが、休暇日の変更を求められても、労働委員会の審問や裁判への出席のほか組合業務などで、変更することができないことがあった。

昭和五九年下期から昭和六〇年下期に至るまで生産課長が不在のため、Y22 マネージャーが評定を行った。その結果は、仕事の進め方が劣る、改善意欲がないなどとして、すべて C であった。

(シ) 原告のコストダウン推進等の活動方針に沿って、生産課でも部品の内製化を促進することとし、遊休設備等を用いてライン造りを完了したが、これは必然

的に機械設備の稼働時間を長くすることとなった。このため、①車で通勤していること、②土浦事業所の近くに住んでいること、のいずれかを条件として、昭和六一年一月から二交替勤務が実施された。

X4 は、以前は土浦事業所の近くに住んでいたが、住居を移転したため同事業所の近くには住んではおらず、また、車で通勤もしていなかった。X4 は、昭和六一年三月末ころ、Y22 マネージャーから二交替勤務への協力を求められたが、X4 がこれを行うことはなかった。

昭和六一年三月、Y14 課長が土浦事業所の生産課長に就任し、X4 の昭和六一年四月昇給及び同年上期について評定を行った。その結果は、残業しない、二交替勤務に協力しないとして、ともにCであった。

(ス) X4 は、Y14 課長の下で働いていたころ、担当は五 GK シャフト付きピニオンの旋盤加工から研磨、転造、歯切り作業であり、段取り業務も含めて行っていた。同業務では、一日単位ではないにしても、機械の設備能力に応じて目標生産台数が設定されていたが、X4 がこれを達成することはなかった。

(セ) X4 は、昭和六一年八月一日及び翌一九日、X6 の出向問題について、原告会社の門前における要請行動に参加したため、それぞれ一五分間と二五分間遅刻したが、この行動は、原告がこの問題について団体交渉に応じなかったため起こしたものであった。

また、X4 は、職場ごとの QIC 発表会に出席しても、組合活動等のため終業時刻になると帰ることもあった。

当時、X4 は、改善提案「私の考え」を提出することはしなかったが、例えば、その効果はともかく、円筒研削盤砥石巾の改善を行うなど日常的な改善工夫は行っていた。また、X4 の担当していたデシマル・シャフトの研削は、同人と Y22 マネージャーしかできない技術であって、比較的高度な技術を要する場合もあった。

昭和六一年下期について Y14 課長が評定を行った。その結果、業務効率が悪い、改善意欲がないなどとして C とされ、昭和六二年四月昇給も C とされた。

(ソ) 昭和六二年上期当時、X4 の担当は、特注品のギヤシャフト、デシマル・シャフトの研削加工であった。同上期について Y14 課長が評定を行った。その結果は、段取り時間の短縮ができない、改善提案がないなどとして C とされた。同年下期については Y15 課長が評定を行った。その結果は、仕事の意欲がないなどとして C とされた。

(タ) X4 は、昭和六二年一月一日の組織変更・人事異動にともない、GX グループから特機グループに異動し、ピニオンの加工、スパー歯車の歯切加工を担当していた。

X4 は、同年一二月のグループ長との面談において、「新しい仕事にトライする。」と発言した。

昭和六三年上期の評定の結果は、仕事に前向きな姿勢がみられるなどとして、B とされた。

(チ) 昭和六三年下期の評価期間中、X4 は七件の改善提案「私の考え」を提出し、また「研削砥石の段替え時の試運転の業務」に関する講習会に参加し、修了証を取得した。

同年下期については Y15 課長が評定を行った。その結果は、積極性がみられるなどとして、B とされた。

(ツ) 平成元年上期の評価期間中においては、台の作成や置場の整理を主にした改善提案を七件提出した。

X4 は、同年上期の評価期間中、千葉地労委に係属していた本件初審事件(千葉地労委昭和六三年(不)第四号事件)の審問等に当事者として出席するために四回、組合業務で四回、私用で一回の計九回にわたり、事前に届出を行って休暇を取得した(ほかに、一回ストライキへ参加して欠勤した。)

同年上期については Y15 課長が評定を行った。その結果は、加工の遅れがある、仕事の進捗を考慮しないで休暇をとるなどとして、C とされた。

(テ) 平成元年下期の評価期間中において、X4 は段取り改善の提案を含め七件の「私の考え」を提出するとともに、クレーム時のライン・ミーティングなどにも参加したり、他グループの部品加工の応援も効率的に行っていた。

平成元年下期については Y15 課長が評定を行った。その結果は C とされた。なお、Y15 課長は、当初同期の評価は B としたと陳述していたが、その後事業所全体の調整で C とされたとして、その陳述を訂正している。

(ト) X4 は、平成二年三月一三日及び四月六日、組合のストライキに参加した。

同年上期については Y15 課長が評定を行った。その結果は、改善提案が半減したなどとして、C とされた。

(ナ) X4 は、平成二年当時、新設された生産三課において、主として特注品シャフトの研磨、転造作業、他のセクションのピニオンの加工を担当していた。特注品のシャフトの加工を行う際、NC 旋盤のプログラムの作成が必要であるが、X4 は、主として手動機械を稼働させていた。

(ニ) X4 は、平成二年五月一四日、組合のストライキ(東京総行動)に参加した。同年六月一五日、同人は昼休みに行われる QIC 活動に参加しようとした際、当時のグループ長から「所定時間外の QIC 活動に反対なら、QIC 活動に参加しなくて結構。」と言われ、その後、同活動には参加していない。

同年一〇月ころ、組合は、オリエンタルモーターフェア(会社製品展示会)の会場周辺で、労使紛争の全面解決を求めてビラによる宣伝行為を行った。

同年下期については Y22 課長が評定を行った。その結果は、改善工夫がないなどとして、D とされた。なお、Y22 課長は、当初陳述書において評定は C であるとしていたが、これは誤植であるとして D と訂正した。

同年一二月四日の正午過ぎに、同人と Y22 課長との間に次のようなやりとりがあった。

X4 「今回の一時金で D 評価の理由を教えてください。」

Y22 「うん、ストライキだな。」

X4 「私達がストライキをしなければならないのは、会社に責任があるから

ですよ。」

Y22 「おめえは、ストライキは権利と言っていることからしょうがねえにしても、営業妨害するやつは、D 評価でも足りねえ。」

(ヌ) X4 は、同年一二月六日から、これまでの研削作業や転造作業に加えて、ステッピングモーターのネジ止め作業の手伝いを命じられた。この仕事は、定時社員や X3 が行っていた作業を受け継いだものであった。

(6) X5 について

ア 職歴・組合歴

(ア) 昭和四五年四月工業高校の電気科を卒業して入社した後、豊四季事業所第二課に配属され、昭和四九年六月から土浦事業所生産課に配属された。

(イ) 昭和五〇年五月土浦事業所職場委員となり、同年九月から土浦分会書記長及び組合の執行委員を兼務し、現在に至る。

イ 勤務状況と新賃金制度上の評定

(ア) X5 は、入社すると豊四季事業所第二課機械係に配属され、モーターケース旋盤加工、ギヤケース旋盤加工やモーターシャフトの旋盤、転造、歯切、高周波焼入れ加工等の工作機械を段取りから加工まで、場合によっては修理も含めて行っていたが、昭和四九年六月に土浦事業所が設立されると同事業所生産課に配属され、スーパーブランク専用機とギヤシャフト専用高周波焼入れ機を担当し、同年秋ころからモーターケースとギヤケースの洗浄作業と塗装作業を行うようになった。

(イ) X5 は、昭和五〇年九月に前記ア(イ)のように土浦分会書記長及び組合の執行委員となってからは、就業時間中に組合活動を行わざるを得ないこともあったが、事前に上司に組合業務を行う旨届けていた。

X5 は、昭和五〇年秋ころ、塗装作業から自動転造盤の転造作業の担当に変わったが、これは X5 一人だけで行う作業であり、次工程の作業担当者以外には、他の作業員とのかかわり合いもなかった。

(ウ) X5 は、昭和五五年五月、Y18 マネージャーから Y21 課長の手伝いをするよう命じられ、工場棟から離れたプレハブ倉庫でただ一人で、渡された図面をもとに部品棚や台車などを電機溶接機で組み立ててペンキを塗る作業を行った。X5 は溶接作業は初めてであり、最初の一か月くらいは指導してもらったが、この作業はもともと外部委託していたものを生産増に伴い一時的に社内で製造することとしたもので、昭和五六年七月に X5 が元の業務に戻ってからは再び外部委託となった。

(エ) 昭和五六年二月新賃金制度が導入されると、X5 は工業高校を卒業後入社して既に一〇年以上経過していたが、格付けは二等級であった。

(オ) 昭和五六年上期から昭和五七年下期に至るまで Y19 所長が評定を行った。その結果は、溶接が劣る、電気回路の設計ができない、職場離脱するなどとして、すべて C であった。

(カ) X5 は、昭和五八年四月当時、ギヤケース、モーターケース及びこれら部品の塗装を内製する土浦事業所第二課に所属し、ギヤケース加工を担当していた

が、同じグループにはモーターケース加工を担当していた X23 社員のほかにパートを含めて七名いた。X5 が残業することもあったが、残業の指示を受けても段取りの途中で帰ることもあった。

昭和五八年上期から同年下半年に至るまで Y21 課長が評定を行った。その結果、改善・改良提案がない、残業に非協力などとして、すべて C であった。したがって、昭和五九年四月昇給も C であった。

(キ) X5 は、昭和五九年当時生産課に所属し、ギヤケース加工を担当していた。同課ではギヤヘッドの製造を行っていたが、部品加工から組立まで様々な機械が扱えるよう残業時間を使って段取りの指導等を行い、多能工化を図っていた。Y22 は、その旨の一般的な呼びかけは行っていたが、具体的に X5 にそのために残るよう指示したことはなく、したがって、X5 がそのために残業したことはなかった。

また、当時、同課ではいろいろな機械の段取り時間の短縮を図ることが課題として掲げられていた。そのために QIC 活動が重視されて、社員は、「私の考え」を提出することが奨励されていたが、X5 はこの QIC 活動のメンバーに入っておらず、声をかけられたこともなかったし、改善提案については、その提案用紙の存在は知ってはいたものの、実際には提案したことはなかった。そのほか、始業前に行われるミーティングについて、当時組合は、ミーティングは就業時間内に行うべきであると主張していたが、X5 は、Y22 マネージャーや他のマネージャー及びリーダーから「組合は朝のミーティングを時間内にやれと言っているんだから、ミーティングに出るな。」などと何度となく言われて、その参加を拒否されていた。

(ク) Y22 マネージャーは、部下に対し午前八時二〇分の始業時間に入っただけに良品ができるよう、午前八時前には出勤して自動機械の準備運転をしておくことを求めていたが、X5 は、組合が始業時刻前の労働に問題があるとしていたこともあって、始業前には暖気運転程度の準備運転を行っていた。また、当時、同課では数量確保のために残業をせざるを得ないような状況にあったが、X5 の残業時間は月に一〇時間ないし二〇時間程度であって、全く残業しない月もあった。

(ケ) 昭和五九年上期については Y20 生産課長が海外駐在のため Y21 課長が評定を行った。その結果は、仕事の改善改良がないなどとして、C であった。

(コ) 休暇取得の申請については、X5 は事前に直接 Y22 マネージャーに休暇届を提出して行っていたが、前記二(6)の東葛総行動に参加することを理由に、約一週間前に休暇を申請したところ、業務繁忙を理由に認められなかったため、同日は出勤した。しかし、組合業務で休暇取得する際には、認めないと拒否されても、休暇を取っていた。

昭和五九年下期から昭和六〇年下期に至るまで生産課長が不在のため、代わりに Y22 マネージャーが評定を行った。その結果、改善提案がない、残業に対する協力度が低いなどとして、すべて C であった。

(サ) 昭和六一年三月以降 X5 の上司は Y14 課長となったが、同年八月八日及び同

月一九日は、X6 の出向問題について、会社の門前における要請行動に参加したために遅刻扱いとされた。なお、この要請行動は、原告がこの問題について団交に応じなかったために起こしたものであった。X5 は、同年八月二〇日、二一日、二二日にも、組合業務を理由に約五〇分程度職場を離れたことがあった。

昭和六一年上期から同年下期に至るまでの間、Y14 課長が評定を行った。その結果、職場離脱がある、仕事の処理が遅いなどとして、すべて C とされた。

(シ) 昭和六二年上期の評価期間の当時、X5 は生産課で歯切盤による加工を担当していた。この時期には、部品加工現場の体制は、課長—マネージャー、グループ長—グループリーダー—作業者の順に各分担が決められ、作業指示がなされていた。

同年上期については Y14 課長が評定を行った。その結果、生産性の向上や改善努力がないなどとして、C とされた。

(ス) 昭和六二年下期の評価期間の当時、X5 は生産課 G 三グループに所属し、スパーランク加工機及び歯切盤による加工などを行っていた。

同年下期については Y15 課長が評定を行った。その結果は、自分の都合で加工するため、後工程に必要な部品が流れなくなるなどとして、C とされた。

(セ) X5 は、昭和六三年二月一日、G 三グループから G 四グループに異動した。X5 の仕事についての一切の指示は X24 グループ長が行っていた。X5 は、この時期になって初めて、就業時間内に行われた QIC 活動のミーティングに二、三回参加したが、同年四月になると「ミーティングに出ないで、仕事をするように。」と言われるようになり、QIC 活動への参加を拒否されるようになった。

昭和六三年上期及び同年下期について Y15 課長が評定を行った。その結果、品質の工場や作業改善に無関心であり、改善提案もないなどとして、いずれも C とされた。

(ソ) X5 は、昭和六三年一二月から、スパー加工工程からギヤケース加工工程に作業配置が変わった。

平成元年上期について Y15 課長が評定を行った。その結果は、改善提案がないなどとして、C とされた。

(タ) 平成元年四月からギヤケース加工について X5 一人では必要数が確保できないため、上司の指示により X5 は X2 と協力して加工数アップに向けて作業した。

平成元年下期について Y15 課長が評定を行った。その結果は、出来高がアップしない、ギヤケースの不良品を出したなどとして、上期と同じく C とされた。

(チ) 平成二年上期の評価期間の当時、X5 は生産二課に所属し、ギヤケース加工機を二交替勤務で担当し、塗装工程の作業応援も行っていた。同年上期については Y23 生産二課統括マネージャー(以下「Y23 マネージャー」という。)が評定を行った。その結果は、作業改善がない、仕事の段取りが悪いなどとして、C とされた。

(ツ) 改善提案「私の考え」については、X5 は実際に現場で改善や改良を行っていたが、改善提案として正式に提案することはなかった。

平成二年下期については Y23 マネージャーが評定を行った。その結果は、前記(チ)の理由のほか、不良品発生率が高いとして、Dとされた。

(7) X6について

ア 職歴・組合歴

(ア) 昭和四五年四月大学の社会学部社会学科を卒業し入社後、本社総務課に配属され、昭和四九年一二月株式会社オリエンタルサービス(以下「(株)サービス」という。)に出向し、昭和五六年八月土浦事業所管理課、昭和五八年三月同事業所第一課に配属された後、昭和六一年八月系列会社の OED への出向発令を受け、同年一二月から同社で就労している。

(イ) 昭和五〇年五月から組合執行委員となり、その後、土浦分会執行委員兼教宣部長及び組合副執行委員長を経て現在に至る。

イ 勤務状況と新賃金制度上の評定

(ア) X6 は、入社すると本社総務課に配属され、社内報の編集、社内教育や採用事務などを担当した。その後総務課から人事課が分かれ、X6 は人事課配属になったが、職務内容に変化はなかった。

X6 は、昭和四九年一二月、原告の販売部門である(株)サービスへの出向を命じられて東京支店営業四課(後に東京支店販売課に名称変更)に配属され、製品の店頭販売を担当していたが、次第に本来は管理課の業務に属する製品の荷下し、棚への搬入や得意先への出荷等を担当するようになり、昭和五四年三月同支店管理課に配属された。

(イ) 昭和五六年二月新賃金制度が導入されると、X6 は、大学を卒業後入社して既に一〇年以上経過していたが、格付けは二等級であった。

(ウ) X6 は、昭和五六年八月一日(株)サービスへの出向を解かれ、土浦事業所管理課に配属されたが、生産現場を知ってもらうためとして生産実習を命じられた。

この生産実習は一か月程度の期間行えば配属された課に戻る者が多かったが、X6 は最初の一か月はシャフト付きピニオンラインでの加工作業を実習し、続いて同年一〇月から昭和五八年二月末までの約一年半にわたって、ギヤシャフトラインでシャフトの研磨作業を担当した。

(エ) 昭和五六年下期及び昭和五七年四月昇給について Y11 管理課長が評定を行った。その結果、前者については、生産性が低い、仕事への意欲がない、残業・休出に非協力であるとして、C であり、後者については、(株)サービス時代の評価に今後の努力を期待するとして、B であった。

なお、昭和五六年下期の評価期間中の同年八月から一〇月までの間に、X6 は合計四五・八四時間の残業をしていたし、その後も、時間数では他の社員より少ないものの、残業はしていた。

(オ) 昭和五七年五月 Y12 課長が Y11 管理課長の後任になり、昭和五七年上期と同年下期の評定を行った。その結果、作業への取り組み方、改善姿勢などで他

者に劣るとして、ともに C であった。

なお、同年上期と同年下期の評価期間中における X6 の残業時間の合計は、それぞれ二七・三四時間と六〇・五時間であったが、同じラインで仕事をしてきた同僚と比較して大幅に少なかった。

(カ) X6 は、昭和五八年三月一日同事業所第一課に配転されたが、その作業現場は生産実習のころと同じ現場であって、引き続きギヤシャフトラインでシャフトの研磨作業を命じられた。

また、残業については、上司から求められた際に、組合活動があるため協力できなかったことがあり、その後は残業を求められることはなかった。QIC 活動については、その日時、場所は課内の掲示板に掲示されていたが、X6 がこれに参加することはなかった。ギヤシャフト加工グループの改善活動は自主的なものであり、全員が参加して行われるものではないため、X6 は参加を求められなかった。

(キ) 第一課での上司は Y19 所長であり、同所長が昭和五八年上期から同年下期までの評定を行った。その結果、半人前の仕事しかできない、職場改善に参加しない、残業・休出に非協力であるなどとして、すべて C であった。

(ク) 昭和五九年三月一日、第一課は生産課に名称変更されたが、X6 はギヤシャフトラインでシャフトの研磨作業に従事していた。

このラインは内製の比率が高かったので、全社的な残業体制のもとでは、組立の工程が残業をするとそれに追従するような形で残業をしなければならなかった。このように、毎日残業が予定され、多くの従業員は残業していたが、当時の上司であった Y22 マネージャーやリーダーから X6 に対し具体的な指示がないこともあって、X6 が残業することはなかった。

同マネージャーは残業時間（休出も含む。）の長さを協力度として査定の一基準としていた。

X6 の昭和五九年上期の評定は、Y20 生産課長が海外駐在のため Y21 課長が行った。その結果は、仕事に対する向上心がないなどとして、C とされた。

(ケ) X6 がいたラインでは、研磨作業が終了したものについては種類別にコックマーケットに入れることになっていたもので、それが後工程に引き取られていく状況はコックマーケットを見れば把握することができた。また、欠品が出たときは、Y22 マネージャーやリーダーからの指示があればもちろんのこと、指示がなくても後工程から要請があれば、優先的にその要請された種類のものを研磨するというのが現場の実態であった。

(コ) 改善提案については、X6 とは担当が違うが同じ課の X25 社員は、機械トラブルの原因分析、対策の基礎作りを完成させて、一九八四年度下期個人賞を受賞したが、これは、Y22 マネージャーが X25 社員にチャレンジさせたものであった。しかし、Y22 マネージャーは X6 に対してはそのような挑戦を求めたことはなく、X6 自らが改善提案をしたこともなかった。

(サ) 昭和五九年下期から昭和六〇年下期までの間、Y20 生産課長が不在であったため、Y22 マネージャーが評定を行った。その結果、改善工夫がない、仕事へ

の責任感がないなどとして、この期間はすべて C とされた。

なお、生産課には、当時、二等級社員は X6 を含めて約一二人いた。

(シ) 昭和六一年三月 Y14 課長が生産課長となり、評定を行った。その結果、仕事への意欲がない、残業が少ないなどとして、昭和六一年四月昇給及び同年上期ともに C とされた。

(ス) 同年七月二五日、Y14 課長と Y24 総務課長(以下「Y24 課長」又は「Y24」という。)が X6 に対し、OED への出向の内示を行ったが、X6 はこれを拒否した。原告は、同年八月四日、人事異動について発表を行って X6 の OED への出向(同月一日付)を発令し、同月一八日から出向先に勤務するよう命じたところ、X6 は、同月一日、X8 とともに、千葉地裁松戸支部に出向命令等の効力停止の仮処分申請を行った。

その後の経過は前記一(4)のとおりである。

その後、組合は、昭和六二年四月二〇日、X6 の出向命令の取消し等を求めて、千葉地労委に不当労働行為の救済申立てを行った(前記一(4)の第三次不当労働行為救済申立事件)。

(セ) X6 は、昭和六一年八月一八日から末日まで、従来どおり就労しようとして土浦事業所に出向いたが、原告は立ち入りを阻止し、就労を拒否したので、同年九月一日以降就労を断念した。原告は、同月二日、組合書記長の X3 を通じて、X6 に対し、同年八月一八日以降について賃金カットする旨通告した。

(ソ) 千葉地裁松戸支部は、同年一月二七日、X6 の仮処分申請を却下したので、X6 は、同年一二月四日から OED 商品事業部に就労した。

この結果、原告は、昭和六一年下期は約二か月半、昭和六二年上期は一か月間欠勤扱いとし、X6 に対し、不就労を理由として賃金を一切支給せず、昭和六一年下期の一時金についても減額支給した。

(タ) X6 は、OED では、製品の組立て・検査・修理を主体に、棚卸し、部品等の発注、台帳整理等の業務に従事した。

X6 には事務機が与えられず、事務処理を行う場合には修理等を行う際に使う作業機を使用していた。

(チ) OED での上司は Y25 課長(以下「Y25 課長」という。)であり、昭和六一年下期、六二年上期及び年下期の評定を行った。その結果、前記(ソ)の欠勤及び報告書の不備を理由に、いずれも C とされた。

なお、昭和六三年上期から平成二年下期までの X6 の評定についても Y25 課長が行った。

(ツ) X6 は、OED で引き続き修理、検査、棚卸し等を X26 主任技術員の指導の下で行っていた。昭和六三年上期及び同年下期の評定の結果は、修理業務の習得や修理・クレーム報告書も提出できるようになったとして、B とされ、平成元年上期の評定の結果は、業務報告書の提出がないなどとして、C とされた。

(テ) X6 は、平成元年五月、アルバイトの仕事分担内容について業務改善の提案を行った。同年下期の評定の結果は、業務改善の意欲がみられるとして、B とされたが、平成二年上期及び同年下期の評定については、業務報告書や修理マ

ニュアルの作成進行資料の提出がないなどとして、いずれも C とされた。

(8) X7 について

ア 職歴・組合歴

(ア) 昭和四八年四月工業高校の電気科を卒業して入社した後、豊四季事業所第四課に配属され、昭和五四年三月同事業所組立事業部第五課、同年八月同事業所工機部に配属された後、同年一〇月から工機（株）に出向し、昭和五九年八月に戻って土浦事業所総務課に配属され、同六三年二月から同事業所生産課に配属された。

(イ) 昭和五二年から昭和五八年まで豊四季分会執行委員を務め、昭和五八年一〇月から土浦分会執行委員及び会計に選出され、現在に至る。

イ 勤務状況と新賃金制度上の評定

(ア) X7 は、入社すると豊四季事業所第四課に、昭和五四年三月からは組立事業部第五課に配属されてモーターの組立を行っていたが、同年八月工機部に配属されると、当初は X20 グループに所属し、旋盤、フライス盤、平面研削盤等を扱っていたが、昭和五六年には X15 マネージャーをリーダーとする X15 グループに所属した。同グループで、X7 は、組付作業や部品加工を担当したが、X7 にとっては初めての仕事であったため、最初は経験豊富な X15 マネージャーと X27 社員の指導を受けていた。

(イ) 昭和五六年二月新賃金制度が導入されると、X7 は工業高校を卒業後入社して八年を経過しようとしていたが、格付けは二等級であった。

(ウ) 同年八月、X1 が工機部に配属され X15 グループの所属となり、X7 は、X1 とともに、フライス加工作業を行った。

(エ) 当時の上司は Y6 課長であり、昭和五六年上期から昭和五七年下期に至るまで評定を行った。その結果は、仕事の覚えが悪いなどとして、すべて C であった。

Y6 課長は、当時技術部製造技術課長も兼任していたこともあり、X7 の作業や日常の状況については X15 マネージャーからの報告で判断していた。

(オ) 昭和五八年三月、Y1 課長が Y6 課長の後任となり、評定を行った。

(カ) X7 は、昭和五八年五月二四日、X1 らとともに東葛総行動（前記第一の一(6)）に参加したため、翌日 X1 と一緒に非難を受け、同月二六日から三一日まで仕事を与えられず、一日中立って本を読んでいた。その後、中古の冷蔵庫を与えられ、冷凍機を取り出してそれが洗浄機に使えるかどうかにつき、レポートに書いて提出するよう指示され、一人で一年以上冷凍機の勉強を行った。

(キ) また、昭和五八年六月から七月にかけて Y1 課長、マネージャー、主任らから「朝のミーティングに出るな。」と何度も言われたほか、同年六月二二日には、X1 らに対する仕事差別をやめさせる要求を書いた組合ビラをみた X20 マネージャーから「差別じゃなくて区別だ。」とか、「お前に草取りだってさせることもできるんだぞ。組合をやめろって言ってんじゃねえ、会社をやめろって言ってんだ。」などと言われ、翌二三日にも Y1 課長から「お前は寄生虫だ、町のダニだ、人間じゃない。」などと言われたことがあった。

- (ク) X7 が昭和五四年一〇月から出向していた工機（株）は、昭和五八年九月二六日から土浦事業所内に移転となったが、X7 はそれから約一か月間機のペンキ塗り、エアーの配管、原告名の看板書き、電気部品の整理、カタログの整理、ごみ捨てなどを行った。また、同年十一月二日からは連日のように同人の作業台が通路に出されるという嫌がらせを受けたので、X7 はそのたびに作業台を元の位置に戻していた。さらに、同年一二月には、一・五メートル四方ぐらいの鉄の籠に作業台とイスが入れられ、作業台は籠に配線用電線で結びつけられたことがあり、Y1 課長から「こういうことをされるのは、お前が悪いんだ。」と言われた。X7 は、その後も翌年三月ころまで、ごみ箱の前に作業台を置かれるなどの嫌がらせを受けた。
- (ケ) X7 は、東葛総行動(前記第一の一(6))に参加する以前は、残業に協力していたが、それ以降 OMT に勤務していた期間中は残業を指示されたことはなかった。
- (コ) 昭和五八年上期から昭和五九年上期に至るまで Y1 課長が評定を行った。その結果、多少の進歩がみられるとしてされた昭和五八年上期の B を除いて、残業・休出に理解を示さない、職場離脱をするなどとして、すべて C とされた。
- (サ) 昭和五九年八月、土浦事業所総務課に配転となって営繕業務を担当したが、その仕事は X7 にとっては初めてであったので、X28、X29 の両社員に教えてもらいながら作業していた。特に最初の三か月は、毎朝のごみ焼却、草取り、工場棟の周囲の清掃等を行った。
- また、上司が Y19 所長であったころ、X7 は改善活動への参加を求められることはなかったし、自らも積極的に改善提案を出すことはなかった。
- (シ) 昭和五九年下期について Y19 所長が評定を行った。その結果は、半人前の仕事しかできないなどとして、C とされた。
- なお、X7 は、昭和五九年七月六日、同年一〇月五日(昭和五九年下期)と同年一二月一四日(昭和六〇年上期)の三日間、千葉地裁に係属していた第二次不当労働行為救済申立事件の行政事件訴訟の組合側の証人として同地裁に出頭していた。
- (ス) X7 は、その後も営繕業務に従事していたが、それらの業務に加えて、霞ヶ浦条例による産業排水処理規則に基づく毎日の地下水揚水量の確認や、定期的な水質検査及び行政当局への報告、産業排水処理施設の運転業務、フォークリフトの運転、他セクションからの依頼による部品棚等の工作その他種々の業務を行った。
- なお、X7 は、昭和六〇年三月にフォークリフトの運転免許を取得した。同年上期について Y24 課長が評定を行った。その結果、これを評価され、B とされた。
- (セ) 当時、X7 は、「青空グループ」と呼ばれる改善活動グループに所属して、「私の考え」として連名で何件か改善提案を提出しており、例えば、「働きやすい環境づくり」をテーマとする改善活動については、QIC 発表会のための資料作

成に貢献した。

- (ソ) 昭和六〇年下期から昭和六一年上期に至るまで、Y24 課長が評定を行った。その結果は、仕事の改善が見られ、提案もするなどとして、すべて B とされた。
- (タ) X7 は、昭和六一年八月一八日及び翌一九日、X6 の出向問題について会社の門前における要請行動に参加したところ、それぞれ一四分間と二四分間の遅刻とされ、その分の賃金カットを受けた。この行動は、原告がこの問題について団体交渉に応じなかったために起こしたもので、X7 は両日とも就業時間前に、この件で遅刻する旨総務課の女子社員に伝え、Y24 課長にも伝えてくれるよう依頼していた。
- (チ) また、産業排水処理施設の運転業務について、X7 は自分よりもその扱いに詳しい X29 社員と二人で担当して、薬品の注入や PH 管理を行っていたが、それがうまくいかないことが続き、濾過装置が故障したため、原告はその交換に約七六万円の費用を要した。しかし、原因の徹底的な究明はなされないまま、後に産業排水処理施設は、ほとんど無人運転ができる新型に切り替えられた。
- (ツ) 昭和六一年下期について Y24 課長が評定を行った。その結果、職場離脱がある、濾過装置の故障は X7 の責任でもあるとして、C とされた。もっとも、X7 は、同期の一時金の明細書が示し渡されるとき、Y24 課長から、X6 の出向問題に関する要請行動についての指摘を受けたが、濾過装置の故障の件についての指摘は受けなかった。なお、この期の X29 の評価も低評価とされた。
- (テ) 昭和六二年四月 Y24 課長が異動したため、同年上期の評定については Y8 所長が行った。その結果は、X29 の指示に従って仕事をするのがほとんどであるなどとして、C とされた。
- (ト) 昭和六二年下期の評定については Y26 総務課長が行った。その結果は、仕事に対する意欲、責任感が希薄であるとして、C とされた。
- (ナ) X7 は、昭和六三年二月総務課から生産課の G 五グループに異動し、主にシャフトの加工及びスパーの歯切加工、NC 旋盤によるケース加工を担当した。昭和六三年上期の評定は Y15 課長が行った。その結果は、X7 が二交替勤務に就いたことは評価できるなどとして、B とされた。
- なお、昭和六三年上期から平成二年下期までの X7 の評定については、Y15 課長が行った。
- (ニ) 昭和六三年八月生産課の G 五グループが分割されて、X7 は G 五 B グループに異動した。X7 は、同年九月二七日、土浦分会の執行委員として、同月三〇日の組合の共同行動に参加するために、休暇届けを出したが、グループ長は、「月末の出荷する製品が多い中、月末の棚卸しに休まれては困る。日を変えられないか。」と話したところ、X7 は、「組合で話し合って決めたことで、一日も早く争議を解決するために行きます。」と言った。
- 昭和六三年下期の評定については、残業・休出に消極的であるなどとして、C とされた。
- (ヌ) X7 は、生産課の G 五 B グループにおいて、ギヤケースとシャフト付きピニ

オンの加工を担当していた。X7 は、平成元年三月三日と同月一五日の二回にわたり、組合の共同行動等組合業務のため、休暇を取得した。同月三日の休暇取得の際に、Y15 課長が「仕事が忙しいので認められない。」と言ったので、X7 は「休暇を認めないのはあなたの判断ですか。それとも会社の判断ですか。どうしても認めないのなら労基署で判断してもらいましょう。」と言ったところ、翌日、X7 のところへ Y15 課長が来て、休暇を認めるから届けを机の上に置いておくように言った。

平成元年上期の評定については、休暇の変更に協力しない、提案がないなどとして、C とされた。

(ネ) X7 は、平成元年八月一日、生産課の G 五 A グループに異動した。X7 は、同グループにおいて、スパーブランク加工、スパー歯切加工及び段取りを主に担当した。同年下期の評定については、改善努力がないなどとして、C とされた。

(ノ) X7 は、担当する加工作業においては機械の段取りなどを手伝いながら作業をしていた。NC 機械導入の際に社員一名が社外での NC 機械の勉強会に原告から行かされていたことがあったが、それ以外の社員は自主的に NC 機械の段取りをお互いに勉強していた。しかし、X7 は、NC 機械の段取りを教えられたこともなく、自主的に勉強することもなかった。

平成二年上期及び下期の評定については、仕事の取り組みが積極的でないなどとして、いずれも C とされた。

(9) X8 について

ア 職歴・組合歴

(ア) 昭和四九年四月大学の理学部物理学科を卒業し入社後、開発部開発課に配属され、昭和五五年八月制御機器事業部、昭和五八年三月豊四季事業所技術課に配属された後、昭和六一年八月高松事業所への転勤発令の後、平成二年六月から柏事業所に配属された。

(イ) 昭和五〇年五月組合の調査企画部次長となり、昭和五一年一〇月から調査企画部を担当する組合の執行委員に選任され、豊四季分会教宣部次長、組合副執行委員長を経て、現在に至る。

イ 勤務状況と新賃金制度上の評定

(ア) X8 は、入社すると開発部開発課に配属され、主にモーターのデータ測定等の補助的作業やサーボモーターの開発に従事していたが、昭和五二年三月以降、一か月程度、新入社員のしおりに読ませて感想文の提出を命じられたり、同年八月からは開発課の課員が X9 と二人のみになる等の処遇を受けた。組合は、X8 に対するこうした処遇は仕事上の差別的取扱いであるとして、千葉地労委に不当労働行為救済申立てを行った(前記第一の一(3)の第二次申立事件)。

以上のような原告の取扱いについて、最高裁は、X8 に対する仕事上の差別的取扱いであり不当労働行為にあたるとした千葉地労委の命令を維持した。

(イ) X8 は、昭和五五年八月一日、直流モーターの一種であるステッピングモーターの設計等を行う職場である制御機器事業部に配転となり、その後昭和五六

年三月から七か月間、大阪テレフォン・サービスに長期出張を命じられ、長期出張後の同年一〇月一日からはモーターの特注品の設計担当を命じられた。昭和五八年三月一日ステッピングモーターを取り扱う豊四季事業所技術課に配転されると、主として他の課員の設計・試作したモーターのデータの測定、特注の検討・評価等製品開発の仕事を担当した。

(ウ) 昭和五六年二月新賃金制度が導入されると、X8 は大学を卒業後入社して七年を経過しようとしていたが、格付けは三等級であった。なお、当時の技術課では、格付けが三等級の社員は X8 一人であった。

(エ) X8 は、昭和五八年五月二四日、東葛総行動(前記第一の一(6))に参加したが、同年六月中旬、同年上期の一時金の明細書が手渡されるとき、Y9 課長から「今回は、一応 B 評価にしておいたけれど、ああいうことが続くんなら分からないよ。」と言われた。

なお、X8 の評定はそれまで B であった。

(オ) 原告は、同年六月二四日、X8 をそれまでのモーターの特注品の設計の担当から、モーターの自動検査装置の製作の担当に変えた。また、同日昼休み終了直前になって、Y9 課長ら三名が X8 に対し、「誰も君のことを仲間だなんて思っていないよ。」とか、「Y27 さん(当時、労務担当の副社長であった。)も出るんだよ。」などと言って、同日予定されていた新入社員の歓迎会に出席しないよう強要し、X8 に出席を断念させた。

(カ) 昭和五八年下期から昭和五九年上期に至るまで Y9 課長が評定を行った。その結果すべて C であり、昭和五九年下期については、自動検査装置の作成が完成したとして、B とされたものの、昭和六〇年四月昇給については再び C とされた。C とされたのは、QIC 等時間外活動への不参加、就業時間後すぐ退社する、与えられた仕事しかしない、などとするものであった。

(キ) X8 は、昭和六〇年五月一日、有給休暇を取得して柏地区労主催のメーデーに参加し、その終了後、組合は、同地区労加盟の労働組合の組合員らとともに、会社の門前で抗議行動を行ったところ、原告は、その抗議行動の様子をビデオカメラで撮影した。

同月八日の就業時間中、Y9 課長は、原告のホール(従業員の休憩場所)で、X8 に前記の録画ビデオを見せながら「こういう集会はやめろと言ってるでしょ。」などと言い、さらに X8 が仕事を取り上げるのをやめるよう申し入れたことに対して、Y9 課長は、「みんなが嫌がっている組織に入っている人を、同列の扱いにできないということはある。」「以前言ったことがあるでしょう、X8 君にやめて欲しいって。X8 君が才能を持っていることは知っている。それを生かして欲しい。言うこと聞かなかったんだから、みんなが嫌っているんだから同列にはできないでしょう。」などと言ったことがあった。

(ク) 昭和六〇年上期から昭和六一年上期に至るまで Y9 課長が評定を行った。その結果は、前記(カ)とほぼ同様の理由で、すべて C とされた。

(ケ) Y9 課長は、昭和六一年七月二五日、X8 に対し、高松事業所への転勤の内示を行ったが、このとき X8 は転勤に応じられない旨返答した。

(コ) 原告は、同年八月四日、X8 に対し、高松事業所への転勤（同月一日付）を発令（以下「本件転勤命令」という）し、同月一八日から転勤先に勤務するよう命じたので、X8 は、同月一日、X6 とともに、千葉地裁松戸支部に本件転勤命令等の効力停止を求める仮処分の申請を行った。

(サ) X8 は、同月一八日から末日までの間、従前通り就労しようとして柏事業所に出向いたが、原告は、既に高松事業所に配転しているとして入構を阻止し、就労を拒否したので、同年九月一日以降就労を断念した。原告は、同年九月二日、組合書記長の X3 を通じて、X8 に対し、同年八月一八日以降については賃金カットすると通告した。

(シ) 千葉地裁松戸支部は、同年十一月二七日、X8 の仮処分申請を認容し、X8 に対する本件転勤命令の効力を仮に停止し、同年九月一日から本案判決確定に至るまで一か月につき二〇万円を毎月二五日に仮に支払うことを命ずる旨等の決定を行った。

X8 は、それまで毎月二四万〇七七九円の賃金の支給を受けていたが、原告は、同年九月分以降前記仮処分決定で命じられた毎月二〇万円の仮払賃金額から公租公課を控除した額を支払っていた。

なお、昭和六一年下期の一時金については減額して支給され、昭和六二年の上期及び下期の一時金は支給されなかった。

(ス) 原告は、前記(シ)の仮処分決定を受けて、昭和六一年一二月三日付けで、X8 に対し、柏事業所技術課への仮就労を命じた。原告は、X8 に対し、これはあくまで仮就労であり、本件転勤命令を撤回する趣旨ではない旨の通知を発した。

(セ) 組合は、昭和六二年四月二〇日、X8 の配転命令の取消し等を求めて、千葉地労委に不当労働行為の救済申立てを行った（前記一(4)の第三次申立事件）。また、X8 は、千葉地裁松戸支部に配転命令の無効確認等を求めて本案訴訟を提起した。その後の各事件の経過は、前記第一の一(4)のとおりである。

X8 は、その後昭和六三年一二月二〇日から平成二年二月一九日までの間、病気のため勤務できなかった。また、昭和六一年下期から平成二年上期までは、X8 の就労は、仮処分に基づく仮就労であるとして、評価は行われなかった。

(ソ) X8 は、平成二年二月二〇日、柏事業所技術一課（同事業所技術課の名称変更）で仮就労という形で再び復帰したが、復帰までの間に生産方式も変わってきたということで、原告は一か月間の生産実習を命じたため、同年四月一日まで生産実習に就いた。同月二日から技術一課で「ステッピングモーターの試作検討」という名目で、基本設計の終わったモーターの試作品を組み立てて特性検査を行う業務に従事した。

なお、原告は、同年五月二二日付けで、X8 に対し、同年六月一日をもって高松事業所勤務を解き柏事業所技術一課勤務を命じた。その後、X8 は、技術一課において VA 評価、新製品の開発試作評価、測定器の修理及び不良原因の調査等の業務に就いた。職場において、グループが他の者と違うこともあって、X8 の机は他の課員と離れた位置に置かれ、実験室の個人棚も与えられず、同課の業務報告書には X8 の担当テーマの記載はなかった。

平成二年下期の評定については Y28 柏事業所技術課長が行った。その結果は、業務改善を行わないなどとして、D とされた。

- (10) 前記(1)から(9)までの本件組合員の昇給評語及び成績評語をまとめると、別紙六のとおりである。これによると、X9、X2 及び X5 にあつては、社員全員が B とされた昭和五六年四月昇給時以外は C 又は D とされている。残りの本件組合員についてみると、X3 と X8 を除き、二年以上にわたって各評語が B とされた組合員はいない。なお、X3 も昭和六〇年上期からは C 又は D とされ、X8 も昭和五八年下期からは、昭和五九年下期を除き、C 又は D とされている。

七 本件組合員及び本件組合員以外の者の等級・号数の実態

- (1) 本件組合員の昭和五六年二月から平成二年四月までの等級・号数の経年的実態は、別紙七のとおりである。
- (2) 本件組合員及び本件組合員以外の者の等級・号数の経年的実態は、別紙八のとおりである。

ア X9、X1 及び X6 と同じ昭和四五年大卒入社の X30、X31、X32 及び X33 の四名は、昭和五六年二月時点では全員四等級であった。X31 は昭和五八年四月には、X30 は昭和六〇年四月には、X32 は平成二年四月には、それぞれ五等級であり、X33 は平成二年四月には四等級であった。

他方、X9、X1 及び X6 は、昭和五六年二月時点では三等級ないし二等級であり、平成二年四月時点(X1 については死亡時点)も等級に変化はなかった。

イ X2 と同じ昭和四一年高卒入社の X34、X35、X36 の三名は、昭和五六年二月時点では四等級であり、同じく X37 は同時点で三等級、同じく X38 は同時点で二等級であったが、X37 は昭和五八年四月には四等級であった。平成二年四月時点も各人の等級は同様であった。

他方、X2 は、昭和五六年二月時点では一等級であり、昭和六一年五月に二等級になり、その後等級に変化はなかった。

ウ X3 と同じ昭和四四年高卒入社の X39 は、昭和五六年二月時点では三等級、昭和五八年四月には四等級であった。

同じく X40 及び X41 の二名は、昭和五六年二月時点では四等級であった。同じく X42 は、同月時点では三等級であったが、同年四月には四等級になっており、平成二年四月時点も各人の等級は同様であった。

同じく X43、X44、X45 の三名は、昭和五六年二月時点では三等級であり、平成二年四月も同様であった。

同じく X46 は、昭和五六年二月時点では二等級であり、昭和五八年四月には三等級であり、平成二年四月時点でも同様であった。

同じく X47、X48、X49 及び X50 の四名は、昭和五六年二月時点では二等級であり、その後、X47 は昭和六〇年四月、X48 は昭和六一年四月、X49 及び X50 は昭和六二年四月には、それぞれ三等級であった。

同じく X51 及び X52 は、昭和五六年二月時点では二等級であり、平成二年四月時点でも同様であった。

他方、X3 は、昭和五六年二月からの二等級に変化はなかった。

なお、これらの者のうち、X40、X39、X41、X43、X45、X47、X49、X51及びX52は、X3と同じく中途採用者であり、新卒で同一年に入社した者と比較して、X3、X47及びX52は二歳、X40は七歳、X39は五歳、X41とX49は一歳、X43、X45、X51は三歳ずつ年齢が高かった。

エ X4と同じ昭和四三年高卒入社 of X53は、昭和五六年二月時点では四等級であり、昭和五九年四月には五等級であった。

同じくX54は、昭和五六年二月の時点では三等級であったが、同年四月には四等級になった。

同じくX55、X56、X57及びX58の四名は、同年二月時点では二等級であり、昭和六〇年四月には三等級であった。

同じくX59は、昭和五六年二月時点では三等級であり、平成二年四月も同様であった。

他方、X4は、昭和五六年二月からの二等級に変化はない。

オ X5と同じ昭和四五年高卒入社 of X60、X61及びX62の三名は昭和五六年二月時点では三等級であり、X60及びX61は昭和五九年四月時点には、X62は昭和六〇年四月時点には、それぞれ四等級であった。

同じく、X63、X64、X65、X66、X67及びX68の六名は、昭和五六年二月時点では二等級であり、X65を除く五名は昭和六〇年四月には、X65は昭和六一年四月には、それぞれ三等級であった。

同じくX69及びX70の二名は、昭和五六年二月時点で二等級であり、平成二年四月も同様であった。

他方、X5は、昭和五六年二月からの二等級に変化はない。

なお、X5と同年入社 of X60は、工業高等専門学校卒の新規採用者であり、同一年に入社した者と比べ二歳年齢が高かった。

カ X7と同じ昭和四八年高卒入社 of X71、X72及びX73の三名は、昭和五六年二月時点では二等級であり、X71及びX72は、昭和六〇年四月には、X73は昭和六一年四月には、それぞれ三等級であった。

同じくX74及びX75の二名は、昭和五六年二月時点では二等級であり、平成二年四月も同様であった。

他方、X7は、昭和五六年二月からの二等級に変化はない。

キ X8と同じ昭和四九年大卒入社 of X76は、昭和五六年二月時点及び四月時点では三等級であったが、昭和五八年四月には四等級であり、昭和六二年四月には五等級であった。

同じくX77、X78、X79、X80、X81、X82、X83、X84、X85及びX86の一〇名は、昭和五六年二月時点では三等級であり、その後、X77は同年四月、X79、X80、X81の三名は昭和五七年四月、X82、X83、X84及びX85は昭和五八年四月、X86は平成二年四月には、それぞれ四等級であった。なお、X78は平成二年四月までには退職したが、退職時には四等級のままであった。

同じくX87は、昭和五六年二月の時点では二等級であり、昭和五八年四月には三等級であった。

他方、X8は、昭和五六年二月からの三等級に変化はなかった。

同じく組合の組合員であるX14は、昭和五六年二月時点で二等級であり、平成二年四月も同様であった。

なお、これらの者のうち、X76は中途採用者であり、新卒で同一年に入社した者と比較して、一歳年齢が高かった。

ク 新賃金制度が導入されてから、本件組合員のうちで昇級した者は、X2のみである。

## 第二 争点に対する判断

### 一 争点一（不利益取扱いの立証事項）について

(1)ア 労組法七条一号本文前段は、使用者が、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたことの故をもって、その労働者に対し不利益な取扱いをすること」を不当労働行為として禁止しているところ、これらの要件が充足された場合に、同号本文前段にいう「不利益取扱い」の不当労働行為が成立するのであるから、同号本文前段の不当労働行為があると主張する者は、これらの要件、すなわち、①労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと、②使用者が当該労働者に対し不利益取扱いをしたこと、③前記②の不利益取扱いが前記①の故にされたこと、を主張し、立証する必要がある。

イ ところで、企業における人事考課は、年功序列的に行われ、経歴や職務内容を同じくする従業員であれば、一定年齢に達することにより同等の考課がされる場合もなくはないが、一般には、人事考課は多かれ少なかれ能力主義的に行われ、経歴や職務内容を同じくする従業員であっても、その能力、勤務実績に応じて考課がされ、その結果として格差が生じる場合も少なくないから、労働組合の組合員と経歴や職務内容を同じくする組合員以外の者との間に人事考課に基づく格差が生じているからといって、それが当然に組合員に対する不利益取扱いであるとはいえない。

したがって、本件のように、労働組合の組合員と組合員以外の者との間に人事考課に基づく等級格差、昇給及び賞与の格差が生じている場合には、当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績が同等であるのに、当該組合員に対する査定結果が組合員以外の者の査定結果と比べて低いといえる場合であって初めて、当該組合員に対する「不利益取扱い」がある、すなわち、②の要件を充足するといえるから、この「不利益取扱い」を主張する者は、当該組合員に対する低査定の事実のほか、当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等であることを主張し、立証することを要するものというべきである。

この「当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等であること」の立証については、前記のように人事考課が年功序列的に行われている場合には、経歴や職務内容を同じくする従業員であれば、一定年齢に達することにより同等の考課がされるものであるから、特段の事情のない限り、「当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等である」と推認でき、反証のない限り、「当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等

であること」の立証があったものと認めることができる。これに対し、人事考課が能力主義的に行われている場合には、そのように推認することはできないから、「当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等であること」を直接立証する必要があるというべきであるが、従業員の能力、勤務実績等の資料は使用者が保有しているのが通常であり、使用者がこれを明らかにしない限り、その立証に困難が伴うことは否定できない。したがって、このような場合には、当該組合員が、自己の把握し得る限りにおいて具体的根拠を挙げて組合員以外の者と能力、勤務実績において劣らないことを立証すれば、「当該組合員が組合員以外の者と能力、勤務実績において同等である」と推認することも許されるというべきである。

ウ そして、③は、使用者が、当該労働者が労働組合の組合員であること等の事実を認識し、そのことの故に当該労働者に「不利益取扱」をしようと思ひ、これを実現することであるから、使用者が当該労働組合の存在や当該組合員の組合活動を嫌悪していたこと、当該不利益取扱いが労働組合の組織や活動に打撃を与えていることが立証できれば、当該労働者が労働組合の組合員であることないしは組合活動をしたことの故に当該不利益取扱いをしようとしたとの使用者の意欲を推認することができる。したがって、使用者は、これに対する反証として、当該労働者に対する人事考課が正当であるなど、当該労働者が不利益に取り扱われるだけの合理的理由が存することを主張、立証し、この「不利益取扱」が当該労働者が労働組合の組合員であること等の故ではないことを主張、立証する必要があるものである。したがって、使用者がこの反証をしないとき、又は、この反証に十分な理由がないときは、そのことと相まって、当該不利益取扱いは、当該労働者が労働組合の組合員であることないしは組合活動をしたことの故であると認めることができるというべきであるから、③の立証があったということが出来る。

エ 前記イ、ウで述べたところからすれば、労働委員会や訴訟の審理における具体的な立証方法としては、まず、使用者に対し、当該組合員の能力、勤務実績が劣り、当該組合員に対する人事考課が正当であることを具体的事実に基づいて主張、立証させ、これに対し、当該組合員にこれを否定する具体的根拠を主張、立証させることとするほうが、実際の、効率的であり、当該組合員の能力、勤務実績が劣り、当該組合員に対する人事考課が正当であるとの使用者の主張、立証に理由がなく、これを否定し、当該組合員の能力、勤務実績が組合員以外の者と劣らないとする当該組合員の主張、立証に理由があるときは、当該組合員が組合員以外の者と比較して、能力、勤務実績において同等であると認めることができ、不利益取扱いがあるといえるし、また、当該組合員に対するこの不利益取扱いに合理的な理由がないといえるから、これにより、使用者が当該労働組合の存在や当該組合員の組合活動を嫌悪していたこと、当該不利益取扱いが当該労働組合の組織や活動に打撃を与えていることと相まって、不利益取扱いが当該労働者が労働組合の組合員であることないしは組合活動をしたことの故であるとして、労組法七条一号本文前段にいう「不利益取扱」の不当労働

行為の成立を認めることができるというべきである。

- (2) 本件命令は、「本件組合員に対する賃金上の差別」欄で、本件組合員と他の従業員との間に等級格差、昇給、賞与に関する低査定が存在すること、原告が組合及びその組合員を嫌悪していることを認定するとともに（本件命令書七二ページないし七六ページ）、原告による本件組合員に対する仕事上の差別的取扱いがあることや、原告が本件組合員各自の人事考課の理由について主張立証した点についても、検討判断して（本件命令書七六ページないし九八ページ）、原告と組合が紛争状態にあり、原告が過去に不当労働行為を行っていること、原告の管理職らが組合及び本件組合員を敵視していること、本件組合員に対する人事考課が正当とは認められないことから、原告が本件組合員の組合活動を嫌悪し、仕事上の差別的取扱いをした上、賃金上の差別を行い、その結果 X2 を除く本件組合員について等級格差を生じさせたとし、これが本件組合員に対する不利益取扱いであるとしているところ（本件命令書九八ページないし九九ページ）、他方で、「賃金に係る救済方法」欄で、「本件組合員が同期同学歴入社者の中位者と比較して劣っていないことの疎明は何らされていない」（本件命令書一〇〇ページ）としているから、本件組合員に対する賃金上の差別を「不利益取扱」と認定するに当たり、本件組合員と本件組合員以外の者とを比較して能力、勤務実績が同等であるとの判断を捨象したものではないかとの疑問を生じさせるおそれがあり、その措辞は適切を欠く。

委員会は、会社が本件組合員に対し仕事上の差別的取扱いを行っていたから、本件組合員が他の従業員と比較して能力、勤務実績等が劣らないことを証明することはできない状況下にあると主張するが、仕事上の差別的取扱いがあることと、本件組合員が、その従事する仕事において、他の従業員と比較して能力、勤務成績等が同等であることとは別個の事柄であり、仕事上の差別的取扱いがあるからといって、本件組合員が、その従事する仕事において、他の従業員と比較して能力、勤務成績等が同等であることを証明することができないとはいえないから、中労委の主張は、その前提を欠き、採用できないし、前記(1)の説示に照らし、本件組合員の能力、勤務実績の立証についての負担が会社に転換されるべきであるとする組合らの主張も採用できない。

しかし、前記(1)で述べたとおり、組合らが主張するように、会社の人事考課が年功序列的に運用されているのであれば、経歴や職務内容を同じくする従業員であれば、同等の考課を受けるはずであるといえるから、本件組合員と本件組合員以外の者との間の等級、昇給及び賞与の格差は、不利益取扱いであるといえるのである。また、人事考課が能力主義的に行われている場合であっても、労働組合の組合員が組合員以外の者と比較して、能力、勤務実績において同等であることが証明されているのであれば、本件命令で被告が認定、判断したところと相まって、不利益取扱いの事実ひいては不当労働行為の成立を認めることができるところ、「本件組合員が同期同学歴入社者の中位者と比較して劣っていないことの疎明は何らされていない」との本件命令の前記の認定、判断は、賃金に係る救済方法についての判断部分でされていることも併せ考えると、「不利益取扱」の不当

労働行為の成立を認めた本件命令の前記の判断経過は、前記(1)で述べたところとその趣旨において異なるものとは解されない。

のみならず、仮に本件命令の「不利益取扱」に関する不当労働行為の認定、判断手法が前記(1)で述べたところと異なるとしても、要は、本件における事実関係の下において、「不利益取扱」の不当労働行為が成立するために必要な前記(1)の立証がされているかの問題に帰着するといえるから、本件命令の文言をとらえ、本件命令が不利益取扱いについての立証のないままこれを認めていることを理由に、直ちに本件命令を取り消すべきであるとの会社の主張は、結論において採用できない。

## 二 争点二（不当労働行為の成否、とりわけ本件組合員の人事考課）について

### (1) 本件組合員の活動

本件組合員は、組合の組合員であり、積極的に組合活動を行っていたものである（第二章第一の一(3)ア、第三章第一の六(1)ないし(9)の各ア(イ)）。

### (2) 「不利益取扱」の事実の有無及びそれが組合の組合員であることの故であるかについて

#### ア 等級の格差について

(ア) 原告においては、新賃金制度が導入される昭和五六年二月以前には、基本的には年功序列的な色彩の強い賃金体系であったが、人事考課の反映として同期同学歴入社者の間でも、多少の賃金格差はあった(第一の二(2))。また、新賃金制度の導入に当たり、同期同学歴入社者の間でも、位置づけられた等級に格差があった(別紙八)。しかし、新賃金制度自体が本件組合員に対する賃金差別を意図したものであることを認めるに足りる証拠はない。

(イ) 新賃金制度の下、昭和五六年二月時点で格付けされた等級を前提に、同月以降に本件組合員と本件組合員以外の者との間で等級格差が生じたのかどうかをみると、次のようになる。

#### a X9、X1 及び X6 について

昭和五六年二月以降の期間において、X9 ら三名(X9、X1、X6)を除く X30 ら四名の半数が昭和五八年四月時点で四等級から五等級に昇級しており、等級の差が一級拡がっている。

#### b X2 について

新賃金制度導入の時点では X34 ら五名との間で等級の格付けに差はあるが、その後に等級格差は生じていない。

#### c X3 について

X39 との等級の差は、昭和五六年二月時点では一級であったが、昭和五七年四月には二級に、平成二年四月時点では三級になった。昭和五六年二月時点で X3 と同じ二等級であった X47 及び X48 が昭和六一年四月時点で三等級になって一級の差が生じ、同期の三分の二が三等級以上になった。

#### d X4 について

昭和五六年二月時点で X53 とは二級、X54 及び X59 とは一級の差であったが、昭和六〇年四月時点からは X4 を除く全員と一級ないし三級の差になった。

e X5について

X60、X61及びX62の三名とは昭和五九年四月時点で二級の差になり、X63、X64、X65、X66、X67及びX88の六名とは昭和六〇年四月から一級の差が生じ、同期の四分の三が三等級以上になった。

f X7について

X71、X72及びX73の三名とは、昭和六〇年四月から一級の差が生じ、同期の半数が三等級になった。

g X8について

昭和五六年二月時点ではX14及びX87を除き等級の差がなかったが、昭和五七年四月時点では、X8とX14を除く同期の四分の三以上が四等級になり、一級の差が生じた。

(ウ) 前記(イ)で本件組合員と比較した本件組合員以外の者の中には、X39とX76のように、賃金上の取扱いが異なる中途採用者がいるが、これらの者の取扱いが異なるのは入社時の賃金であり、また、これらの中途採用者と同一年に入社したX3又はX8との年齢を比較してみても、X39とは三歳、X76とは一歳の年齢差にすぎず、このような年齢差のみで前記イのような等級格差が生じたものとは考えがたい。

(エ) 以上のように、新賃金制度が実施されてから、本件組合員のうちX9、X1、X6、X3、X4、X5、X7及びX8の八名については、本件組合員以外の者との間で等級格差が生じたものと認められるが、X2については、本件組合員以外の者との間で等級格差は生じていない。

イ 昇給及び賞与の格差について

原告における定期昇給の昇給評語は、年二回の賞与支給時に行われる成績評価の結果(成績評語)が反映されるのであるから(第一の三(3)イ)、昇給評語は、賞与における成績評語の標準分布(第一の三(4)ア)と同様の分布になるものといえる。

本件組合員の昇給評語及び成績評語は、一定の期間を除きC又はDとされている(第一の六(10))。C又はDとされた社員は、前記の各評語の分布によれば、全体の二〇パーセントを占めるに過ぎず、八〇パーセントの者はB以上とされていたことになる。

したがって、本件組合員の昇給評語又は成績評語がC又はDとされた各昇給及び各賞与については、原告の他の社員との間に格差が生じていたものと判断できる。

ウ 原告の新賃金制度の運用が能力主義的か否かについて

原告の新賃金制度についての説明用小冊子によれば、原告の新賃金制度は、能力主義的な運用を目的としたものと認められる。

そして、証拠によれば、原告全社員の入社年度別の平成二年二月時点での等級分布は、同期入社の社員であっても広範囲に及んでいることが認められるから、原告の新賃金制度における運用は、能力主義的にされたものといえることができる。

これに対し、参加人らは、同制度の運用は年功的に行われたとし、丙一七、ニ

一、二三、証人 X9 は、勤続年数が長い年代ほど等級が高く、また、女性が低等級に位置つけられ、高等級では大卒者の割合が高いのが実態であり、年令、性、学歴による運用が行われているとするが、前掲証拠及び甲四八の(1)ないし(6)、四九に照らし、採用できない。

しかし、原告における成績評語は、第一次評定者から提出された成績評価報告書を下に、第二次評定までに事実上決定される(第一の三(5))、第一次評定における評価が公正でないとした場合にこれを是正する方法は特段とられていない(証人 Y2 によれば、第一次評定は課長等が全責任を負うもので、原告には、苦情処理委員会などの評価に対する不服申立て手段はとられていないことが認められる。)から、この評価に評定者の主観ないし恣意が入り込んだ場合には、それを是正する方法はなく、その意味で、新賃金制度の下における人事考課制度は、評定対象者の能力、勤務実績について正当でない評価がされることもあり得る制度であると言わざるを得ない。

#### エ 原告の組合に対する態度

昭和五〇年五月の組合公然化以来原告と組合は紛争状態にあり、原告は、X9、X1、X3、X4 及び X8 を含む組合員一〇名に対して業務の格下げ等による仕事上の差別的取扱いを行ったり、X8 に対し配転を命じるといった不利な取扱い等を行ってきており、労働委員会及び裁判所においてこれらの原告の行為は不当労働行為と認定判断されている(第一の一)。

また、原告の管理職らは、本件組合員に対して、組合活動のための職場離脱等を理由として、日常的に様々な嫌がらせの言動を行う等、一貫して組合及び本件組合員を敵視していることが認められる(第一の六)。

#### オ 本件組合員の人事考課の正当性等について

##### (ア) X9 について

- a 原告は、X9 について、昭和五六年上期から平成二年下期までの約一〇年間にわたる評価をすべて C とした。
- b 原告は、X9 について、同人担当の開発予定の大幅な遅れ、同人の職場離脱や残業の状況について指摘する。

しかし、X9 は、昭和五五年八月以降開発課に一人だけ残され、しかも開発課の業務内容も十分に説明されないまま、ファンの新製品開発のうちフレームと羽根を担当していたとはいえ、ファンを専門的に扱うセクションは別に存在しており、X9 には開発課の必要性さえも見当がつかない状態であったのである(第一の六(1)イ(ア))。また、実際に X9 のせいで開発予定が遅れたことを認めるに足りる証拠もない(乙二二一はこれを言うが、同号証によっても、新製品開発についての X9 に対する具体的な期待度は明らかではなく、ファンを専門的に扱うセクションが別に存在していたことも併せ考えると、乙二二一によってこれを認めるに足りない。)

原告のいう職場離脱については、一部ストライキや有給休暇があるものの、そのほとんどが、会社と組合との間で不当労働行為として争われている裁判に当事者又は証人として出席したものであり、X9 は事前にその旨 Y3 部長

らに伝えていた(第一の六(1)イ(オ))。労働者には、労働契約上就業時間中は職務に専念する義務があるから、就業時間中にこれらの裁判に出席することが当然に許されるものではない。しかし、X9の職場離脱の回数(第一の六(1)イ(オ))からすれば、前記の約五年間にわたる評価を全てCとするほどのものとは言い難い。

残業がないという点については、X9がY3部長からの残業命令なしに残業していると、Y4部長から「やれって言われてないだろう。サービス残業じゃないか。君らは勝手に判断してやるのか」などと言われ、急ぎの仕事であったにもかかわらず途中でやめざるを得なかったことがあるのであり

(第一の六(1)イ(ウ))、X9がたとえ必要性を感じて残業しようとしたとしても、残業命令がないことを理由に結果的にそれがサービス残業となるおそれがあり、執行委員長を務めるX9としてはそのようなことを避ける必要があったことは、当時組合が残業に消極的な態度をとっていたこと(第一の六(1)イ(ウ))を考慮しても、無理からぬところである。したがって、Y3部長からの残業命令がない以上、X9が全く残業をしなかったとしても、それを低評価の根拠とすることはできない。

原告は、残業の有無は、新賃金制度でも斟酌されることは当然である旨主張する。残業の有無に関しては、そもそも、新賃金制度の評定において用いられる成績評価基準書(別紙五)の評価要素及び着眼点では明確ではないが、新賃金制度の説明会における原告側の回答(第一の二(4))からすれば、残業したかどうかそれ自体は、査定の対象とならないはずである。もっとも、業務が繁忙であったり、仕事の遅れを取り戻すために残業し、結果としてそれが評価要素である服務(着眼点の(イ)、(ロ))、就業活動Ⅱ(着眼点の(イ)、(二))等に反映していくことは考えられるところである。しかし、前記のとおり、X9に対する残業命令はなく、X9がこれらの評価要素について劣っていたことを認めるに足りる証拠はないから、X9が残業しなかったことが低評価の正当な理由とはいえない。

X9は、仕事レポートを提出しているが、その必要性等について十分な説明がないまま、その仕事を行わさせられており、一貫性もなく、単発的であった(第一の六(1)イ(キ)、(コ))。

X9の所属する開発課は当初はX8と二人でその後は一人だけであったところ、乙二二一は、評定の際は同じ部の三等級の社員との間で相対的評価を行ったとするが、以上の原告の指摘の他に、具体的事例をあげているわけではない。

- c 他方、X9が従事する業務や職場配置等に関する原告のこれまでの取扱いをみると、まず、原告はX9に対して昭和五一年三月以降UL規格取得申請業務から外して和訳を命じ、また昭和五二年八月の人事異動と組織変更により他の社員から隔離したことは、最高裁においても仕事上の差別的取扱いにあたることとされている(第一の六(1)イ(ア))。そして、その後もX9は、昭和五五年八月以降には、技術部開発課に一人だけとなり、平成元年八月には、

新設された生産技術部開発課に一人だけ異動となり、他の生産技術部の社員から隔離された状況が現在も続いている（第一の六(1)イ(ア)、(ケ)）。また、原告は、生産技術部のパンフレットにおいて、他課の社員については業務内容や顔写真を掲載しているのに、X9の所属する開発課についてはその名称のみを記載しただけで、X9の名前や業務内容は記載しないという、異なった取扱いをしている（第一の六(1)イ(ケ)）。

原告は、X9に対してこのような職場配置等により長期にわたって極めて不自然な状況下で仕事に従事させてきており、これはX9に対する仕事上の差別的取扱いといわざるを得ない。

d 以上を総合すると、原告がX9にした前記aの人事考課が正当なものであるとはいえない。

なお、原告の主張によれば、X9の評価は、他の同等級である三等級の者との比較による相対的なものであるというのであるが、他の三等級の社員の職務内容等も明らかではなく、原告がX9と他の三等級の社員についてどのように能力、勤務実績を比較したかは具体的に明らかではないから、これをいう原告の主張はにわかに採用できない。

そして、X9は開発課に一人だけ残されており、X9にとって他の三等級の社員とその能力、勤務実績を比較するすべはないというべきであるから、このような場合にまで具体的根拠を挙げてなお他の三等級の社員とその能力、勤務実績が同等であることの立証を求めることは、X9に不可能を強いるものである。また、能力主義的な人事考課制度の下であっても、人事考課が正当といえないのであれば、当該労働者が低く査定される合理的理由はないのであるし、このことと、一般に、使用者が当該労働者に対し仕事上差別的取扱いをしているときは、当該労働者の能力、勤務実績が他の同等級の者と同等であっても、人事考課を正当にせずことさら低く評価することも十分考えられることを併せ考えると、前記のように他の社員とのその能力、勤務実績を比較するすべがない場合には、当該労働者の能力、勤務実績について特段の問題が窺えないとき、すなわち、使用者が具体的に指摘した当該労働者の問題点が認定できないときは、当該労働者の能力、勤務実績が同等級の者と比較して同等であると推認することも許されると解するのが相当である。

以上の説示に照らせば、X9の能力、勤務実績について特段の問題が窺えず、また原告は、X9に対する仕事上の差別的取扱いをしていることからして、X9は、他の同等級の者と比較して、その能力、勤務実績が同等であったと推認することができるというべきである。

したがって、原告は、組合の組合員であるX9に対し、仕事上の差別的取扱いをするとともに、ことさらにX9を低く人事考課することにより、他の三等級の社員との間に昇給及び賞与の格差を生じさせ、ひいては同期同学歴入社の人との等級格差を生じさせたものといえることができ、これはX9に対する不利益取扱いであるといえるし、原告の組合及び本件組合員に対する嫌

悪、敵視と相まって、この不利益取扱いは、X9 が組合の組合員であること  
ないし組合活動をしたことによるものと推認することができるから、X9 に  
対する不当労働行為（不利益取扱い）であるとともに、組合の弱体化を意図  
するものとして、組合に対する不当労働行為(支配介入)に当たるといべき  
である。

(イ) X1 について

a 原告は、X1 について、昭和五六年上期から昭和六三年上期までの間、昭  
和五九下期、昭和六〇年四月昇給、昭和六〇年上期を B としたほかは、  
すべて C とした。

b 原告は、昭和五六年下期から昭和五七年下期までについて、ミスの多さ、  
仕事を覚えようとする積極性のなさ、月に一、二回は終業時間が来ると残業  
せずに退社してしまうという協調性のなさをあげ、特に理系の大学卒とは思  
えないような初歩的ミスを数多く繰り返したと指摘する。

X1 は、大学の機械工学科を卒業したのであるから、簡単な設計図面をも  
とに組付けができないとは考え難く、また初歩的ミスが多くて扱える機械も  
少ないことについては、これをいう乙一八一は、主に X15 マネージャーの  
報告に基づくものであるところ、X15 マネージャーが組合を嫌悪していた  
ことからすると、これに基づく X1 の評価が正当であるとするにはできな  
い。

乙一八一は、X1 が月に一、二回は残業せずに帰ってしまうので他のグル  
ープ員が残業して納期に間に合わせていたとするが、仮にそうであっても、  
その回数が月に一、二回であったことからすると、それ以外の X1 の勤務能  
力、勤務実績が劣ることについての乙一八一がにわか採用できない以上、  
そのことを低評価の根拠とするのは妥当とはいえない。

昭和五八年四月昇給及び同年上期の評価の根拠について、原告は、仕事が  
遅くミスが多かったこと及び残業への協力のなさをあげる。しかし、X1 は、  
同年五月二四日の東葛総行動に参加したために嫌がらせや差別扱いを受けた  
上（第一の六(2)イ(オ)）、大学の機械工学科卒であるにもかかわらず、一  
人だけ機械のペンキ塗りをやらされており、X1 が当時の Y1 課長に「元の  
仕事に戻して下さい。」と言っていたことからしても、これらは X1 に対す  
る差別的取扱いといわざるを得ないから、このような状況も考え併せると、  
昭和五八年上期の評価が客観的かつ合理的に行われたと解することはできな  
い。

昭和五八年下期の評価について、原告は、X1 が同年八月に製造技術課に  
異動となってからも、ペンキ塗り作業を終了させることができなかったとい  
うが、X1 に指示した作業量も明らかにしておらず、C 評価の根拠としては  
あいまいである（X1 のペンキ塗りに従事した期間が当時 X1 に求められた  
工機（株）の機械すべてのペンキ塗りを終えるに十分な期間であったことを  
認めるに足りる証拠はない。）

昭和五九年四月昇給及び同年上期の評価の根拠について、原告は X1 の仕

事への意欲のなさを指摘するが、これをいう乙一八二は、具体性に欠け、にわかには採用できない。

同年八月に評定担当者が Y8 所長に替わったところ、X1 の評価は B とされており、その理由も、言われた仕事は言われたとおりにやっているとするものであることに照らすと（この評価が不当であるとする証拠はない。）、この B 評価と前記の C 評価との間にどの程度の具体的差があるかも判然としないし、このことと、機械を専攻した大卒者で営繕の仕事をやられたのは X1 が初めてであり、技術の仕事がしたいとの本人の希望も聞かず、結局 X1 が死亡するまでこの業務に就かせたことは、X1 に精神的苦痛を与えた差別的取扱いであったと解さざるを得ないことを併せ考えると、前記のとおり、原告のした C 評価が正当であるとすることはできない。

昭和六〇年下期の評価は C とされている。確かに、この時期、X1 は、「チップコンベアーの囲いの設計・作成」や、ドラム缶の廃油量の確認業務に携わっており、これについての不十分をいう乙一七八、二六〇、二六三は具体的であり、この期の X1 の評価に不当な点があるとはいえない。

昭和六一年上期からは、評定担当者が Y9 課長に替わり、以後すべて C とされている。原告は、環境整備に対する観念の欠如や積極性・協調性のなさを指摘するが、これらをいう乙二一四、三三八は、前記のとおり、Y8 所長時代には、言われた仕事を言われたとおりにやっていたら B と評価されたこともあることに照らすと、にわかには採用できず、これらの評価が正当であるとすることはできない。

c 他方で、原告は、組合結成後間もなくの昭和五一年から昭和五二年ころにかけて、X1 がその当時従事していた業務を合理的な理由もなく完全に外し、四〇日間仕事の指示を全く行わず、その後一年以上にわたってレポート書きなどの単純業務に従事させており、こうした原告の行為は、最高裁においても仕事上の差別的取扱いにあたりとされている（第一の六(2)イ(ア)）。そして、原告は、昭和五八年五月二四日の東葛総行動に X1 が参加した後半月余りの間、同人だけに工作機械のペンキ塗り等の作業を命じ（第一の六(2)イ(オ)）、さらに昭和五九年一月に豊四季事業所総務課配属後に担当させた営繕的業務（第一の六(2)イ(ク)）は、その内容からして、雑用的業務と評価されてもやむを得ないものである。こうした X1 が従事する業務や職場配置等に関する原告のこれまでの取扱いをみると、原告が同人の能力を活用する意図をもってこれらの業務に就かせていたものと認めることはできない。

d 以上を総合すると、原告が X1 にした人事考課は、昭和五九年下期から昭和六〇年上期までの B、昭和六〇年下期の C、昭和六一年度四月昇給の C（第一の三(4)イのとおり、夏と冬で成績評語が異なれば、基本的には後の評価が優先されるから、この四月昇給の C 評価が不当とはいえない。）を除いては、正当なものであるとはいえない。

なお、原告の主張によれば、X1 の評価は、同等級である二等級の者との

比較による相対的なものであるというのであるが、他の二等級の社員の職務内容等も明らかではなく、原告が X1 と他の二等級の社員とについてどのように能力、勤務実績を比較したかは具体的に明らかではないから、これをいう原告の主張はにわかに採用できない。

そして、X1 について仕事上の差別的取扱いがされていることや、X1 の人事考課が正当とはいえない時期において、X1 の能力、勤務実績に特段の問題も窺えないことからすれば、X1 は、当該人事考課が正当とはいえない時期において、他の二等級の者と比較して、その能力、勤務実績が同等であったと推認することができるというべきである。

したがって、原告は、組合の組合員である X1 に対し、仕事上の差別的取扱いをするとともに、X1 の人事考課が正当とはいえない時期については、ことさらに X1 を低く人事考課することにより、他の同等級の社員との間に昇給及び賞与の格差を生じさせ、ひいては同期同学歴入社の人との等級格差を生じさせたものといえるし、これは X1 に対する不利益取扱いであるといえるし、原告の組合及び本件組合員に対する嫌悪、敵視と相まって、この不利益取扱いは、X1 が組合の組合員であることないし組合活動をしたことによるものと推認することができるから、X1 に対する不当労働行為（不利益取扱い）であるとともに、組合の弱体化を意図するものとして、組合に対する不当労働行為（支配介入）に当たるといえるべきである。

(ウ) X2 について

- a 原告は、X2 について、昭和五六年上期から昭和六二年上期まですべて C とし、昭和六二年下期から平成二年下期まですべて D とした。
- b X2 が管理課で運搬・配膳業務を担当していた期間について、原告は、一貫してサイクルタイムを守れず欠品が生じた旨指摘する。

サイクルタイムは、生産ラインの作業実態に併せて設定されたものであるが、同時に、運搬・配膳作業担当者がサイクルタイムどおりに運搬・配膳作業を行うことが可能なように設定されていたのであり（第一の六(3)イ(カ)）。このことは、Y12 課長、Y13 課長が X2 と一緒に回ったときは、サイクルタイムどおりに回れたことから裏付けられる。）、X2 がサイクルタイムどおりに回れなかったため、ラインに欠品が出たこともあったのであるから、そのことについて X2 が責任を問われるのもやむを得ないものである。

X2 は、サイクルタイムの合間に部品空き箱の梱包や倉庫整理などの作業もしなければならなかったが、その作業はサイクルタイムどおりに回る時間帯以外の時間帯に行われるべき作業であったから（第一の六(3)イ(カ)）、X2 がこれらの作業をすることがサイクルタイムどおりに回れないことの理由とはならない。X2 は、他の作業員から工程外の部品の運搬を頼まれて運んだことや、仕入業者から納品先等を尋ねられて教えたり案内したりすることがあったが（第一の六(3)イ(カ)）、これらのことが X2 の本来の業務であることを認めるに足りる証拠はないから、これらのことを理由にサイクルタイムどおりに回れなかったことがやむを得ないともいえない（そのためにサイ

クルタイムどおりに回れないのであれば、X2 においてその旨を上司に具申するのが自然であると考えられるが、そのような具申をしたことの証拠もない。)

原告は、X2 が不注意でかんぼんを落としたり、付け間違いや納め違いが直らず、落とさないための改善・工夫がない旨指摘するところ、これらの事実は、乙一六六、一七六によって認めることができる。

X2 は QIC 活動に参加しなかったし、参加を求められることもなかったが、QIC 活動は、自主的活動であるから、これに参加しなかったことを消極的に評価するのは妥当でない。しかし、従業員の改善提案制度自体は原告において行われていたのであるから、X2 が提案しなかったことは消極評価されてもやむを得ないものである。

原告は、X2 が組合業務を理由とした職場離脱や事前連絡のない職場離脱、無断遅刻等があった旨指摘する。昭和五七年三月一六日、四月二二日及び六月八日に組合業務を理由に職場離脱を重ねたということについては、すべて茨城地労委事件に関する裁判出席であり、また昭和五六年四月から昭和五七年四月までの八回に及ぶ職場離脱についても、そのほとんどが同事件に関する裁判に出席したものであるが、これらの裁判出席のためであるからといって、当然に職場離脱が許容されるものでもない。なお、昭和五七年一二月一日の無断遅刻については、電話で事前連絡を入れていたのであるから、無断とはいえない。

X2 は、昭和六一年五月、それまで C 評価を受け続けていたにもかかわらず、二等級に昇格したが（第一の六(3)イ(コ)）、これは X2 の勤務意欲向上を期待する Y8 所長の判断によるものである。原告の新賃金制度では、滞留が長期間に及んだ場合に例外的に昇格するといった取り決めや基準は設けられておらず（第一の三(3)）、このような理由で昇格させることが「社員に分かりやすく納得性、合理性のある賃金制度」（第一の二(3)）を目指し、能力主義的な運用を目指した新賃金制度の趣旨に沿うか疑問があるが、長期に同一等級に滞留している従業員の意欲向上のために等級の格付けをあげることが不当であるとも言いがたいから、この格付けが不合理ともいえない。

原告は、X2 が生産課に異動になってから職場を離れることが多く、また、機械の調子が悪いことなどを理由に日産目標数の確保に及ばなかったと指摘するところ、X2 が職場を離れることが多かったことを認めるに足りる証拠はないが（これをいう乙一七四は、その回数、時間などの具体性に欠け、採用できない。）、X2 が日産目標数を確保できなかったことは、証拠によって認めることができるし、X2 の与えられた機械は遊休設備を用いたラインであったとはいえ、メンテナンスがされていたと認められる（前掲証拠）から、X2 が日産目標数を確保できなかったことが機械の調子が悪いためであるともいえない。

- c X2 は、昭和五六年二月当時既に製造現場での経験が一〇年以上あったにもかかわらず、運搬・配膳作業を担当させられているのであるが、そのこと

から直ちにそれが仕事についての差別的取扱いであるとまではいえないし、その後 X2 が生産課に異動になると、X2 の担当していた運搬・配膳専任者という仕事はなくなったが、これは生産方式の改善によるものであること(第一の七(4)イ(コ))を考え併せると、X2 の仕事について差別的取扱いがされたとはいえない。

d 昭和六二年下期からの各評価(いずれも D)については、確かに、X2 にはラインで仕事する場合に後工程に支障が生じないように自己の作業能率を改善したりその向上を図ったりした形跡はなく、また、二交替勤務に応じなかったことや作業の過程において不良品を発生させていることからして、これが不当であるとはいえない。

e 以上を総合すると、X2 の人事考課が不当であるとまではいえないし、したがって、X2 が、他の二等級の者と比較して、その能力、勤務実績が同等であったと推認することはできない。

したがって、原告の組合及び本件組合員に対する嫌悪、敵視を考慮しても、原告が、組合の組合員である X2 に対し、仕事上の差別的取扱いをしたとか、ことさらに X2 を低く人事考課することにより、他の同等級の社員との間に昇給及び賞与の格差を生じさせたということとはできないから、原告が、X2 に対し不当労働行為(不利益取扱い)をしたとはいえないし、組合に対する不当労働行為(支配介入)をしたともいえない。

(エ) X3 について

a 原告は、X3 について、昭和五六年上期から昭和五七年四月昇給までを C 評価とし、昭和五七年上期から昭和六〇年昇給までを B 評価とし、昭和六〇年上期から平成二年上期までを C 評価とした。

b 昭和五六年上期から昭和五七年四月昇給までの C 評価の根拠として原告は、X3 の改善意欲のなさや職場離脱をあげる。

「コイル高さチェックゲージ」については、X3 が直接携わっていた業務ではないから(第一の六(4)イ(ウ))、これについての X3 の改善意欲のなさを問題にすることはできないが、他の課員がその改善に努めているのであるから、他の課員と比較して X3 の評価が相対的に劣ることはやむを得ない。また、他の課員は、「V カシメコア自動搬入の改善」について努力していたことが認められるから、この点からしても、他の課員と比較して X3 の評価が相対的に劣ることはやむを得ない。

X3 は、昭和五六年上期と下期の評価期間中において、それぞれ五日と二日、上部団体の執行委員会の出席のために欠勤扱いとされているところ(第一の六(4)イ(ウ))、回数としては一か月につき一回弱であるが、他の課員で早退、欠勤した者はいない(前同)から、他の課員と比較して X3 の評価が相対的に劣ることはやむを得ない。

以上からすれば、これらの時期の原告の評価が不当であるとするにはできない。

c 昭和五七年上期から昭和六〇年四月昇給までの X3 の B 評価が不当である

とする証拠はない。

- d 昭和六〇年上期から昭和六二年四月昇給までの C 評価の根拠について、原告は、職場離脱、協調性のなさ、生産実績の低さ等をあげる。昭和六〇年三月八日及び六月一四日の両日は、第二次不当労働行為救済申立事件について千葉地裁に証人として出頭したのであるところ、証人として出頭するのは公法上の義務であるからそれを職場離脱であるとして欠勤扱いとしたことは不当である。また、その評価期間中に二回時差勤務が実施されたが、昭和五九年一二月に実施する際には X3 にはその話はせず、昭和六一年三月実施の際には、組合が X3 を時差勤務から外すことを文書で要求することを決定し、文書提出の前に X3 がその旨 Y14 課長に口頭で申し入れたところ、Y14 課長から「今回については交替はやらなくていい」と言われたのであるから、X3 が時差勤務に就かなかったことを協調性がないとして低評価の根拠としたのは妥当ではない。

生産実績が低い例として、昭和六一年当初の X3 の担当していたローター研削につき、Y20 グループ長と比較しているが、グループ長は三等級であり、X3 は二等級であるから、比較評価の対象としては不適切というべきであり、これは第一次評定の本来の方法ではない。

また、X3 とパートとの出来高の比較については、時期が異なるから（乙一五八ないし一六五によれば、昭和六三年二月から同年一月にかけての比較であることが認められる。）、これを根拠とすることは妥当ではない。

原告は、他の課員が八時二五分の始業時間に生産がスタートできるよう自主的に設備の整備・点検等の準備をしていたにもかかわらず X3 はそれをしなかったというが、始業時間前の問題であるし、このことを理由に評価を違え、X3 を低評価とすることは、従業員に対価を伴わない時間外労働を強制することになりかねないから、不当である。

他方で、昭和六一年一二月に Y16 課長らが X3 に対して「門前で騒ぐような人が増えて困るから、忘年会に出ないでほしい。」などと言って忘年会から排除しようとしたこと（第一の六(4)イ(ケ)）は、組合書記長である X3 を嫌悪していたことを窺わせるもので、この時期の X3 に対する評価が正当であることを強く疑わせるものである。

- e 昭和六二年上期から昭和六三年下期までの評価について、昭和六三年上期、下期は、X3 はパートタイマーと比較しても生産性が劣っていたのであるから、Y16 生産課長の言動（昭和六三年九月に決起パーティから X3 を排除しようとしたこと。第一の七(4)イ(ケ)）を考慮しても、この時期に低評価されるのはやむを得ない（乙一五八ないし一六五によれば、X3 とパートタイマーとがそれぞれ担当する加工製品には、それほど差異はないことが認められる。）が、それ以外の X3 の低評価が正当であることについては、前記の Y16 生産課長の言動からすれば、疑問があるというべきである（乙三五〇は、グループ長との比較で X3 の生産性が劣るとするが、X3 とグループ長では等級が異なる上、同証拠によっても一日限りのものであることが窺

われるから、これにより X3 の生産性が評価期間中一貫して劣っていたとすることはできない。)。なお、原告がいう昭和六二年下期における X3 の突然の休暇取得については、具体的日時が明らかでなく、甲二〇によっても、伝間にすぎず、これを認めることができない。

f 平成元年上期以降の各評価についても、それをいう乙三五〇、三五一は具体的な裏付けがあるわけではないし、平成元年四月の Y16 生産課長の言動（第一の六(4)イ(コ)）からすると、X3 が劣るとする原告の評価が正当にされたものかについては、強い疑念があるといわざるを得ない。

g 他方、原告は、組合結成後間もなくの昭和五一年四月、組合書記長の X3 に対し、課長及び主任を補佐する役である工具室リーダーとしての業務を解き、ドリル再研削等の実作業へ格下げ的な業務変更を行った。こうした原告の行為は、最高裁においても仕事上の差別的取扱いに当たるとされた。そして、その後 X3 が従事する業務や職場配置についての原告の取扱いをみると、平成元年四月にはライン内の仕事から「いつ休んでもいい」ライン外の仕事に同人を配置し、そして、平成三年四月の人事異動においては、生産準備室に同人のみを残し、他の社員は異動して、同人に対する作業指示を他課である工程技術課から出している。この平成元年四月の配置換えについては、昭和六一年一二月及び昭和六三年九月の X3 と Y16 生産課長やグループ長とのやりとり並びに平成元年四月同配置換えの直前に行われた X3 と Y16 生産課長とのやりとりの中での同課長らの言動から見ても、同配置換えは、X3 の組合活動を嫌悪したことが原因であるといわざるを得ないし、平成三年四月の人事異動についても、X3 のみを除く残りの者全員が異動するもので、そのこと自体不自然であるのみならず、合理的理由もない異動であって、X3 に対し仕事上の差別的取扱いをしたものといえる。こうした経緯等からみると、原告が同人の能力を活用する意図をもってこれらの業務に就かせていたものとはいえない。

h 以上を総合すると、原告が X3 にした人事考課は、昭和五六年上期から昭和六〇年四月昇給までの評価、昭和六三上期及び下期、平成元年四月昇給の評価を除いては、正当なものであるとはいえない。

なお、原告の主張によれば、X3 の評価は、同等級である二等級の者との比較による相対的なものであるというのであるが、他の二等級の社員の職務内容等も明らかではなく、原告が X3 と他の二等級の社員とについてどのように能力、勤務実績を比較したかは具体的に明らかではないから、これをいう原告の主張はにわかには採用できない。

そして、X3 について仕事上の差別的取扱いがされていることや、X3 の人事考課が正当とはいえない時期において、X3 の能力、勤務実績に特段の問題も窺えないことからすれば、当該時期において、X3 は、他の二等級の者と比較して、その能力、勤務実績が同等であったと推認することができるというべきである。

したがって、原告は、組合の組合員である X3 に対し、仕事上の差別的取

扱いをするとともに、X3 の人事考課が正当といえない時期については、ことさらに X3 を低く人事考課することにより、同等級の社員との間に昇給及び賞与の格差を生じさせ、ひいては同期同学歴入社の人との等級格差を生じさせたものといえるし、これは X3 に対する不利益取扱いであるといえるし、原告の組合及び本件組合員に対する嫌悪、敵視と相まって、この不利益取扱いは、X3 が組合の組合員であることないし組合活動をしたことによるものと推認することができるから、X3 に対する不当労働行為（不利益取扱い）であるとともに、組合の弱体化を意図するものとして、組合に対する不当労働行為（支配介入）に当たるといふべきである。

(オ) X4 について

a 原告は、X4 について、昭和五六年上期から平成二年下期まで、昭和六三年上期、同年下期、平成元年四月昇給を B としたほかは、すべて C としている。

b 昭和五六年上期から昭和五九年四月昇給までについて、原告は、X4 の評価を下げる事となった要因として、積極性のなさ、残業の少なさ、職場離脱を重ねるなどの協調性のなさのほか、フリーフローラック方式の順番を守らないため欠品が生じ、予定通りの生産ができなかった旨指摘する。

昭和五六年当時、X4 は土浦事業所第一課に所属して転造・加工等の作業に従事していたが、この仕事が X4 に対する差別的取扱いであるとする証拠はない。業務改善の勉強会は、自主参加といいながら就業時間後に会社の職制の名で開催しているところ（第一の六(5)イ(エ)）、X4 がこれに参加しようとして断られたとする証拠はないから、同勉強会から X4 を排除しようとしたとまでは言えないが、自主参加の勉強会である以上、それへの参加の有無を評価の対象とすることは当を得ない。残業についても、時間数が少ないとはいえ、常に拒否していたわけではなく、X4 が残業や休出の申し出を断られることがあったのであるし（第一の六(5)イ(カ)）、これを低評価の根拠とすることには疑問がある。

しかし、原告では、フリーフローラックを使い、そこに指示された順番に従って段取りを行うこととしていたところ、X4 はこれを使うことなく、自分なりの加工順番で行っていたため欠品を生じたこともあったのであるから（第一の六(5)イ(ウ)）、このことが低評価の対象とされてもやむを得ない。また、他の課員は改善提案をしていたところ、X4 は、特段の改善提案はしていないのであるし、そのほとんどが茨城地労委事件の行政事件訴訟についての裁判に出席するためであったとはいえ、評価期間中一回に及ぶ職場離脱があったのであるから、これらのことを総合すると、前記期間中の X4 の低評価が不当であるとはいえない。

c 昭和五九年上期について X4 は C 評価とされているが、改善意欲がないなどとする乙三四九は具体性を欠き、その評価には疑問が残る。

昭和五九年下期から昭和六〇年下期までについて、Y22 マネージャーにより一貫して C 評価とされているところ、原告は、改善意欲のなさや残業の

少なさ、休暇の変更も聞き入れないなどの協調性のなさを指摘する。

しかし、フランクの内径不良に係る Y22 マネージャーの改善指示というのは、「リーマ通ししなくて済めばいいなあ」という程度のものであるし、実際は、X4 はリーマ通しの取り代を少なくするなどの改善を行っていた（第一の六(5)イ(ケ)）。同様にチャッキングミスによるコレクトチャックの破損に関しても、X4 は Y22 マネージャーとともにチャッキングミスの防止のためシュートにスペーサーをはめ込むなどの工夫をしており（第一の六(6)イ(ケ)）、X4 には改善意欲がなかったとはいえない。

休暇については、X4 は事前に届け出ているのであり（第一の六例イ(シ)）、急な仕事が入ったとしても、原告が時季変更権を行使したことを認めるに足りる証拠はなく、休暇を認めている以上、これを低評価の根拠とすることはできない。

確かに、この期間中の X4 の残業は少なかったが（第一の六(5)イ(シ)）、それを考慮しても、Y22 の課長当時の言動から同人の組合嫌悪の意図が窺われることからすると、この期間一貫して C 評価であるとするには、疑問が残る。

- d 昭和六一年四月昇給以降昭和六三年四月昇給までの評価については、原告は、二交替勤務を拒否したこと、二回にわたり遅刻したこと、職場離脱を重ねて目標生産台数を確保できず、デジタルシャフトの研削に支障をきたしたこと、さらには、改善改良活動にも消極的であったことを指摘する。

X4 は、二交替勤務については①車で通勤していること、②土浦事業所の近くに住んでいること、という二つの条件をどちらも満たしていなかったのであり（第一の六(5)イ(ス)）、X4 が二交替勤務を行わなかった経緯については、証拠上認定が困難であり、X4 がこの条件を満たしていない以上、二交替勤務への非協力を理由に X4 を低評価することに正当な理由があるとはできない。

X6 の出向問題の門前集会参加のため遅刻したという点については、原告はこの問題についての団体交渉に応じなかったのであり、その回数と時間（二回で五分間と二五分間）からすると、そのみで X4 を低評価するのが相当とはいえない。

QIC 発表会への参加に消極的であったという点については、QIC 発表会は自主参加であるから、就業時間中は参加し、それ以後帰ることがあっても、積極性の評価の対象とすることはできない。

しかし、X4 は、目標生産台数を達成することはなかったのであるし（第一の六(5)イ(セ)）、自ら一定の工夫をしているとはいえ、改善提案「私の考え」を提出することもなかったのであるから（第一の六(5)イ(ソ)）、この期間中の X4 に対する低評価が全く不当であるとするすることもできない。

- e 昭和六三年上期から平成元年四月昇給までの B 評価が不当であるとする証拠はない。
- f 平成元年上期から平成二年上期までの C について、原告は、X4 の改善提

案のレベルが低いことや、部品加工の遅れや欠品のトラブル発生、QIC活動への不参加など仕事に対する姿勢や協調性の低下を指摘する。

しかし、Cとされた前記評価期間とBとされた昭和六三年上期及び同年下期と比較して、前者の期間には、後者の期間にはない組合のストライキへの参加や組合業務での休暇取得があるものの、同人の仕事に対する態度等に特段の違いがあるとは窺えず、前者の期間の原告の評定は、X4のこれらの組合活動を主たる理由としたものと推認することができる。

平成二年下期のDについても、原告は、X4の仕事の進め方、改善意欲、協調性に進歩がないことを理由に挙げているが、同年一二月四日のX4とY22課長とのやりとりの中での同課長の言動（第一の六(5)イ(ノ)）からすると、前記の原告の評定も、X4の組合活動を主たる理由としたものと推認できる。なお、X4の平成元年下期はCで、平成二年下期はDであるが、平成元年下期についてY15課長は当初Bであるとしながら、X4が誤りであることを指摘すると事業所全体の調整の結果Cであったと訂正しており、同じく平成二年下期についても、Y22課長は当初Cと主張していたのにDの誤植であると訂正しているが、本件においては、成績評語が争点になっているのであるし、成績評語は各課長に通知されているのであるから、そのような訂正についての言い訳を容易に認めることはできないというべきであり、このように訂正することは、かえってこの期のX4に対する成績評価が、評定者の主観ないし評価基準の恣意的運用によりなされたものではないかと疑わざるを得ないものである。これらのことからすると、これらの期（平成元年下期、平成二年下期）のX4の評価が正当にされたと認めることはできない。

g 以上を総合すると、原告がX4にした人事考課は、昭和五六年上期から昭和五九年四月昇給までの評価、昭和六三年上期から平成元年四月昇給までの評価を除いては、正当なものであるとはいえない。

なお、原告の主張によれば、X4の評価は、同等級である二等級の者との比較による相対的なものであるというのであるが、他の二等級の社員の職務内容等も明らかではなく、原告がX4と他の二等級の社員とについてどのように能力、勤務実績を比較したかは具体的に明らかではないから、これをいう原告主張はにわかには採用できない。

X4については、前記aの人事考課の期間に仕事上の差別的取扱いがされたとはいえない(b)。しかし、原告は、昭和五二年当時とはいえ、X4に対し、仕事上の差別的取扱いをしており、前記人事考課期間中もそのことが係争中であった（最高裁の上告棄却判決は、平成三年二月二二日にされている。第一の一(3))のであり、このような場合には、X4に対する人事考課が正当とはいえない期間中のX4の能力、勤務実績に特段の問題が窺えないときは、仕事上の差別的取扱いをした場合に準じて、その期間中のX4の能力、勤務実績が他の同等級の者と同等であったと推認することも許されると解するのが相当である。

そして、X4 の人事考課が正当とはいえない時期において、X4 の能力、勤務実績に特段の問題も窺えないのであるから、X4 は、当該時期において、他の二等級の者と比較して、その能力、勤務実績が同等であったと推認することができるというべきである。

したがって、原告は、組合の組合員である X4 に対し、X4 の人事考課が正当とはいえない時期については、ことさらに X4 を低く人事考課することにより、他の同等級の社員との間に昇給及び賞与の格差を生じさせたものといえることができ、これは X4 に対する不利益取扱いであるといえるし、原告の組合及び本件組合員に対する嫌悪、敵視と相まって、この不利益取扱いは、X4 が組合の組合員であることないし組合活動をしたことによるものと推認することができるから、X4 に対する不当労働行為（不利益取扱い）であるとともに、組合の弱体化を意図するものとして、組合に対する不当労働行為（支配介入）に当たるといえるべきである（X4 と同期同学歴入社の者との等級格差については、原告がした昭和五六年上期から昭和五九年四月昇給までの C 評価が不当とはいえないことからすると、本件命令のいうように、これが不当労働行為であって X4 を除く全員が三等級以上になった昭和六〇年四月から一級分昇級させるのが相当であるとまではいえない。）。

(カ) X5 について

- a 原告は、X5 について、平成二下期を D としたほか、昭和五六年上期から平成二年上期まで一貫して C と評価している。
- b 昭和五六年上期から昭和五八年四月昇給までの評価の根拠について、原告は、溶接や電気回路の設計等ができなかったことと職場離脱をしたことを指摘する。

電気溶接機を使った部品棚や台車の作成は、元々は外部委託していたものであり、それを溶接の経験もなく、しかも工場棟から離れたプレハブ倉庫で X5 にただ一人で作業させていたのであるから、短期に技術向上が図れなかったのはやむを得ない。甲二八の(1)ないし(3)によれば、X5 は、昭和五六年昭和五六年一月二日に五分間職務に就かないことがあり、同年三月三〇日には、組合業務を理由に午後早退し、四時間五〇分仕事に就かなかったことが認められるが、同僚の欠勤時間等も明らかでなく、その回数、時間からして、このことが同僚と比較して低評価する理由としては不十分である。しかし、昭和五六年下期において、X5 が設計し電気回路は起動しなかったのであるから、この点を理由に低評価されることはやむを得ない。

そうすると、昭和五六年下期及び昭和五七年四月昇給の X5 の評価は不当とはいえないが、その他の期間の評価が正当であるとはいえない。

昭和五八年上期から昭和六一年四月昇給までの評価の根拠について、原告は、改善提案を全く出さなかったこと、残業の少ないこと、休暇取得及び機械の準備運転等について指摘する。

休暇取得については、X5 は事前に届け出ていたのであり、機械の準備運転に関しては、当時の始業時間は午前八時二〇分であったのであるから、そ

れ以前の X5 の態度を低評価の対象とするのは相当でない。また、残業については、その旨の具体的指示がなかったのであるから、これを低評価の対象とすることも相当でない。しかし、X5 は、改善提案をすることはなかったのであり（第一の六(6)イ(キ)）、生産数量の確保に及ばなかったのであるから、この期間の X5 の低評価が不当であるとはいえない。

昭和六一年上期から昭和六二年四月昇給までの評価の根拠について、原告は、度重なる職場離脱により生産数量の確保に及ばなかったと指摘する。X5 が X6 の出向問題で門前集會に参加したため遅刻したことについては、原告がこの問題についての団交に応じなかったためであるから、そのことのみを理由に X5 を低評価するのは酷であるが、X5 が昭和六一年八月二〇日、二一日、二二日にも、組合業務を理由に約五〇分程度職場を離れており、X5 が生産数量の確保に及ばなかったことからすると、これらを理由に低評価されるのもやむを得ない。

- c 昭和六二年上期以降の各評価については、X5 が多能工化、生産性の向上に関して十分な努力や工夫を図ったりしたことを認めるに足りる証拠はなく、また、X5 が自分の都合で加工するため後工程に必要な部品が流れないことがあったこと、出来高のアップがないこと、不良品を発生させていることからすると、X5 の前記期間の評価については他の社員より低く評価されてもやむを得ない事情が認められる。

改善提案がなかったことについては、X5 は、昭和六三年四月ころに QIC 活動への参加を拒否されるようになったこと（第一の六(6)イ(セ)）からすれば、あながち X5 のみを責めるのは相当でないが、このことを考慮しても、この判断を覆すに足りない。

- d 以上を総合すると、原告が X5 にした人事考課は、昭和五六年上期、昭和五七年上期・下期、これを受けた昭和五八年度四月昇給の評価については、正当なものであるとはいえない。

なお、原告の主張によれば、X5 の評価は、同等級である二等級の者との比較による相対的なものであるというのであるが、他の二等級の社員の職務内容等も明らかではなく、原告が X5 と他の二等級の社員とについてどのように能力、勤務実績を比較したかは具体的に明らかではないから、これをいう原告の主張はにわかには採用できない。

そして、溶接の経験のない X5 について、ただ一人で電気溶接機を使った部品棚等の作成をさせたことは仕事上の差別的取扱いであるといえるし、このように X5 について仕事上の差別的取扱いがされていることや、X5 の人事考課が正当とはいえない時期において、X5 の能力、勤務実績に特段の問題も窺えないことからすれば、X5 は、当該時期において、他の二等級の者と比較して、その能力、勤務実績が同等であったと推認することができるというべきである。

したがって、原告は、組合の組合員である X5 に対し、仕事上の差別的取扱いをするとともに、X5 の人事考課が正当とはいえない時期については、

ことさらに X5 を低く人事考課することにより、同等級の社員との間に昇給及び賞与の格差を生じさせたものといえることができ、これは X5 に対する不利益取扱いであるといえるし、原告の組合及び本件組合員に対する嫌悪、敵視と相まって、この不利益取扱いは、X5 が組合の組合員であることないし組合活動をしたことによるものと推認することができるから、X5 に対する不当労働行為（不利益取扱い）であるとともに、組合の弱体化を意図するものとして、組合に対する不当労働行為（支配介入）に当たるといふべきである。（X5 と同期同学歴入社の人との等級格差については、原告がした不当な低評価の期間は、昭和五六年上期、昭和五七年上期・下期、これを受けた昭和五八年度四月昇給の評価に止まることからすると、これが不当労働行為であるとまではいえない。）

(キ) X6 について

- a 原告は、X6 について、昭和五六年下期から平成二年下期まで、昭和五七年四月昇給、昭和六三年上期及び下期、平成元年四月昇給を B としたほかは、すべて C と評価している。
- b 昭和五六年下期の評価の根拠について、原告は、生産性や作業能率が低いこと及び残業や休出に協力しないことなどを指摘する。X6 が大学の文化系学部の卒業であることや、それまで現場作業に従事したことがなく、生産実習中であつたことからすれば（第一の六(7)ア（ア）、イ（ウ））、不慣れであることにやむを得ない面があるといえるし、同等級の社員との相対評価であるといつても、原告が X6 を生産実習に就かせたのであるから、これらの評価が正当であるとするには疑問がある。また、X6 が一定程度残業していたのは、第一の六(7)イ（エ）のとおりである。原告の新賃金制度においては、年二回の成績評語が同じであれば翌年四月の昇給評語も同じとなるところ（第一の三(4)）、X6 は昭和五七年四月昇給では B とされているのであるから、原告が X6 を昭和五六年上期及び下期は C としながら昭和五七年四月昇給を B としているのは、新賃金制度の建前と一致しない。乙二二六は、（株）サービス時代の評価に今後の努力を期待して昭和五六年昇給の評価を B としたとするが、この新賃金制度の建前と一致しないことについては何ら述べておらず、そのような評価となったことの合理的な理由とならない。昭和五七年四月昇給の評価が正当であるとすれば、逆に、それ以前の昭和五六年上期及び下期の評価が不当であるといわざるを得ない。これらのことからすれば、X6 の昭和五六年上期及び下期の評価が正当であるとはいえない。
- c 昭和五七年上期及び同年下期の評価の根拠について、原告は、改善に対する積極的姿勢の欠如及び X6 を指導していた社員の残業の多さを指摘するところ、乙二二七中、X6 の積極的姿勢の欠如をいう部分は抽象的に過ぎ、これを認めるに至らないが、X6 を指導していた社員の残業の多さは同証拠及び乙二二八によって認めることができるところ、残業をしたか否かそれ自体は新賃金制度においては評価の対象とはならないとしても、X6 の指導を

していた社員が仕事の遅れをカバーするために残業をし、業務に貢献している以上、相対的に X6 が低評価となることはやむを得ない。

昭和五八年四月昇給から同年下期までの評価の根拠について、原告は、砥石の交換もできなかったこと、発生するはずのないミスを犯したこと、改善活動に参加しなかったこと及び残業しなかったことなどを指摘し、このことは乙二一八によって認めることができる。X6 が残業しなかったことについては、第一の六(7)イ(オ)からすると、やむを得ない面があるから、そのことを理由に低評価するのは相当ではないが、それ以外にも低評価の理由があるから、この期間の X6 の評価が不当であるとすることはできない。X6 がギヤシャフト加工グループの改善活動に参加を求められなかったからといって、この改善活動は全員参加のものではないから(第一の六(7)イ(カ))、そのことを理由に低評価が不当であるとすることはできない。

昭和五九年上期の評価は、X6 が残業しないことを主な理由としてされているところ、X6 に対しては具体的な残業指示がなかったとはいえ、他の多くの従業員は残業しており、このことは残業それ自体は評価の対象とはならないとしても、業績の向上に協力したといえるし、X6 が残業を希望したにもかかわらずこれを拒絶されたと認める証拠もないから、これらのことと乙二八二、三五八を総合すると、X6 が低評価されたことが不当とまではいえない。

昭和五九年下期から昭和六〇年下期までの評価の根拠について、原告は、他の課員が積極的に改善提案を行っていたにもかかわらず、X6 は提案しなかったこと、仕事の順番を指示されても翌日に回したり自分のペースで作業したこと等を指摘するところ、第一の六(7)イ(コ)の事実及び乙二〇一、二七九、二八二によれば、これらの事実を認めることができるから、この期間の原告の評価が不当とはいえない。仕事の改善について、Y22 マネージャーが X25 社員にチャレンジさせ、X6 にはそのような挑戦を求めたことがないからといって、X6 が改善提案したことがない以上、そのことを低評価の理由とすることが不当とはいえない。また、自分のペースで仕事をしたことについて、X6 は、研磨作業の終了したものはコックマーケットに入れており、それが後工程に引き取られていく状況はコックマーケットを見れば把握できたが、後工程からの要請を優先して研磨作業をするのは欠品が出た場合であるから(第一の六(7)イ(ケ))、後工程からの要請を優先させることが現場の実態であるからといって、そのことから作業手順がある程度 X6 自身の判断にゆだねられていたと見るのが妥当ともいえず、前記の判断を左右するに足りない。

昭和六一年四月昇給及び同年上期の評価の根拠について、原告は、仕事への意欲がなかったこと、改善活動をしなかったこと及び他の者の残業が多かったことなどを指摘するところ、乙二二九、二三〇によれば、少なくとも後二者の事実を認めることができる。X6 が改善提案をしなかったのが改善活動に参加を求められていなかったためであるとはいえないし(これをいう乙

一二〇は、前掲証拠に照らし、採用できない。)、X6 が生産現場での作業をやらされていたからといって、改善を提案する環境になかったともいえない。

- d 原告は、X6 の昭和六一年下期、昭和六二年四月昇給及び同年上期の評価が C になったのは、同人に対する OED への出向発令後、昭和六一年一二月四日まで欠勤したためであると主張するところ、X6 が昭和六一年下期及び昭和六二年上期の評価期間中に欠勤したことは事実であり、X6 に対する出向命令は有効であるとされたのであるから（第一の六(7)イ(ス)ないし(ソ)）、この期間 X6 が低評価されるのもやむを得ないものである。

X6 は、土浦事業所では、いったん事務部門である管理課に配属されたが、通例と異なる期間にわたり生産実習を命じられ、その後も引き続き生産現場に配属され、結局出向までの五年間にわたり生産現場の業務に従事させられ、再び事務部門に配属されることはなかったのであり、このことは、X6 に対する仕事上の差別的取扱いであるといえることができる。しかし、そのことと X6 の欠勤を人事考課上考慮することとは別の事柄である。X6 は、原告の出向命令等を契機に、昭和六一年八月一日に出向命令等の効力停止の仮処分申請を行い、続いて同月一八日から同月末まで、土浦事業所への就労を原告に求めたところ、原告は管理職を動員して就労を拒否し、同年九月二日には八月一八日以降の賃金をカットする旨通告しているが（第一の六(7)イ(ス)ないし(ソ)）、X6 への出向命令が違法とはされていない以上、この取扱いが不当ともいえない。

- e 昭和六二年上期、同年下期、元年上期、二年上期及び同年下期の C の理由として、原告は、X6 の業務報告書の提出状況等の悪さ、製品展示会の機械動作不良の発生、製品発送の不手際や修理マニュアルが完成させられなかったこと等を主張するところ、甲三六、乙二一九、三五七によれば、これらの事実を認めることができる。

- f 以上を総合すると、原告が X6 にした人事考課は、昭和五六年上期及び下期の評価については、正当なものであるとはいえない。

なお、原告の主張によれば、X6 の評価は、同等級である二等級の者との比較による相対的なものであるというのであるが、他の二等級の社員の職務内容等も明らかではなく、原告が X6 と他の二等級の社員とについてどのように能力、勤務実績を比較したかは具体的に明らかではないから、これをいう原告の主張はにわかに採用できない。

そして、前記 d のように X6 について仕事上の差別的取扱いがされていることや、X6 の人事考課が正当とはいえない時期において、X6 の能力、勤務実績に特段の問題も窺えないことからすれば、X6 は、当該時期において、他の二等級の者と比較して、その能力、勤務実績が同等であったと推認することができるというべきである。

したがって、原告は、組合の組合員である X6 に対し、仕事上の差別的取扱いをするとともに、X6 の人事考課が正当とはいえない時期については、ことさらに X6 を低く人事考課することにより、他の同等級の社員との間に

昇給及び賞与の格差を生じさせたものということができ、これは X6 に対する不利益取扱いであるといえるし、原告の組合及び本件組合員に対する嫌悪、敵視と相まって、この不利益取扱いは、X6 が組合の組合員であることないし組合活動をしたことによるものと推認することができるから、X6 に対する不当労働行為（不利益取扱い）であるとともに、組合の弱体化を意図するものとして、組合に対する不当労働行為（支配介入）に当たるといふべきである（X6 と同期同学歴入社の人との等級格差については、原告がした不当な低評価の期間が昭和五六年度上期、下期のみであることからすると、これが不当労働行為であるとまではいえない。）。

(ク) X7 について

a 原告は、X7 について、昭和五六年上期から平成二年下期まで、昭和五八年上期及び昭和六〇年上期から昭和六一年上期まで並びに昭和六三年上期を B としたほか、すべて C としている。

b 昭和五六年上期から昭和五八年四月昇給までの C 評価の根拠について、原告は、X7 の作業能力の低さを指摘するが、X7 は工業高校電気科を卒業したのであるから図面を読めないとは考え難い上、乙一九〇が指摘するミス事例や一人で作業できないとする事例は、X15 マネージャーからの報告によであり（第一の六(8)イ(エ)）、第一次評定者の Y6 課長自身がどの程度 X7 の作業状況を具体的に把握していたかは、乙二七一、二七四によっても必ずしも具体的ではないから、これらの低評価には疑問がある。

昭和五八年上期から昭和五九年上期までの C 評価の根拠について、原告は、X7 が残業や休出に全く理解を示さず、職場離脱をしたこと等を指摘する。X7 は、OMT に勤務していた期間中は残業を指示されなかったのであるし（第一の六(8)イ(ケ)）、X7 が指示された残業を拒否したことを認めるに足りる証拠はないから、残業や休出に理解を示さないという指摘は当たらない。

むしろ、この時期については、X7 が様々な嫌がらせを受けていたこと（第一の六(8)イ(カ)ないし(ク)）からすれば、原告が X7 の組合活動を嫌悪していたことは十分推認され、これらの C 評価について、客観的かつ合理的な根拠を認めることができない。

昭和五九年下期及び昭和六〇年四月昇給の C 評価の根拠について、原告は、X7 が総務課に配転となってから X28、X29 両社員に比べて半人前の仕事しかできなかった上、「私の考え」の提案も全くなく、職場離脱を重ねてグループに迷惑をかけ、自己中心的で協調性もなかったと指摘する。X7 にとって営繕業務は初めてで、当初は X28、X29 両社員に教えてもらいながら作業していたのであるから、X7 と両者を比較して X7 を低評価するのは適切ではない。X7 は、昭和五九年七月六日、一〇月五日、一二月一四日の各三日間、千葉地裁に証人として出頭するため職場離脱をしているが（第一の六(8)イ(シ)）、その回数や証人に出頭義務があることからすれば、これが X7 の低評価となることにも疑問がある。しかし、この時期、X7 は、改

善提案がなかったのであるから（第一の六(8)イ(サ)）、全体的にみて、この時期のX7の低評価が不当であるとまではいえない。

- c 昭和六〇年上期から昭和六一年上期まで、X7はBと評価されている。昭和六一年下期をC評価した根拠について、原告は、無断遅刻したこと及び産業排水処理装置の濾過装置の故障をあげる。無断遅刻の件については、X7は、就業時間前に遅刻する旨総務課の女子社員に伝え、Y24課長にも伝えてくれるよう依頼しているのであるから（第一の六(8)イ(タ)）、無断であるとはいえない。しかし、濾過装置の故障については、原因が徹底的に究明されていないとはいえ、X7とX29が担当している時に発生しており、これを理由にX29も低評価されていることからすると、X7の低評価が不当であるとはいえない。昭和六一年下期一時金の面談に際して、Y24課長は濾過装置の故障の件を指摘していないが、それ以前に指摘していたとする乙二六九に照らすと、そのことで前記の判断を左右するに足りない。
- d 昭和六二年上期からの各C評価については、X7の休暇取得をいう点は、休暇の取得は労働者の権利であり、また、組合業務のためであったことからすると、X7が休暇を取得したことないしその変更に応じなかったからといって、これを低評価の根拠とすることはできない。しかし、X7には改善提案はなく、また、X7が部品の出来高等の生産性の向上に関して十分な努力や工夫を図ったりしたことを認めるに足りる証拠はないから、これらの低評価が不当であるとまではいえない。
- e 以上を総合すると、原告がX7にした人事考課は、昭和五六年上期から昭和六〇年四月昇給までの評価については、昭和五八年度上期のBを除き、正当なものであるとはいえない。

なお、原告の主張によれば、X7の評価は、同等級である二等級の者との比較による相対的なものであるというのであるが、他の二等級の社員の職務内容等も明らかではなく、原告がX7と他の二等級の社員とについてどのように能力、勤務実績を比較したかは具体的に明らかではないから、これをいう原告の主張はにわかに採用できない。

そして、原告が、X7には昭和五八年五月二六日以降三一日まで仕事を与えず、その後もたった一人で冷凍機の勉強に従事させたり、工機(株)が土浦事業所内に移転となった後約一か月間に与えた仕事が雑用的仕事といわざるを得ないものであることからすれば(第一の六(8)イ(カ)、(ク))、これらはX7に対する仕事上の差別的取扱いであると認めるのが相当であり、このようにX7について仕事上の差別的取扱いがされていることや、X7の人事考課が正当とはいえない時期において、X7の能力、勤務実績に特段の問題も窺えないことからすれば、X7は、当該時期において、他の二等級の者と比較して、その能力、勤務実績が同等であったと推認することができるというべきである。

したがって、原告は、組合の組合員であるX7に対し、仕事上の差別的

取扱いをするとともに、X7 の人事考課が正当とはいえない時期については、ことさらに X7 を低く人事考課することにより、同等級の社員との間に昇給及び賞与の格差を生じさせ、ひいては同期同学歴入社の方との等級格差を生じさせたものといえることができ、これは X7 に対する不利益取扱いであるといえるし、原告の組合及び本件組合員に対する嫌悪、敵視と相まって、この不利益取扱いは、X7 が組合の組合員であることないし組合活動をしたことによるものと推認することができるから、X7 に対する不当労働行為（不利益取扱い）であるとともに、組合の弱体化を意図するものとして、組合に対する不当労働行為（支配介入）に当たるといえるべきである。

(ケ) X8 について

- a 原告は、X8 について、昭和五六年上期から昭和五八年四月昇給まで及び昭和五九年下期を B と評価し、昭和五八年上期から昭和五九年四月昇給まで及び昭和六〇年四月昇給から昭和六一年上期までを C と評価し、平成二年下期を D と評価している（昭和六一年下期から平成二年上期までは評価は行われていない。）。
- b 昭和五八年上期以降において、昭和五八年上期と昭和五九年下期を B 評価とした根拠について、原告は、仕事を無難にこなしていたこと及び自動検査装置の作成をあげ、その他の期間をすべて C 評価とした根拠は、良いコミュニケーション造りの努力、自らの仕事の拡大、協力援助の三点において三等級社員としての期待するレベルに達しなかったためであると

する。新賃金制度における評価は同じ等級の者同士の比較の上で論じられるべきところ、B 評価とされた期間も含めて原告は何らそのような比較を示していない上、昭和五八年上期の評価についての Y9 課長の、「今回は一応 B 評価にしておいたけれど、ああいうことが続くんなら分からないよ。」との発言（第一の六(9)イ(エ))からすると、評価の恣意性は否定しがたい。むしろ、Y9 課長らが、「誰も君のこと仲間だなんて思っていないよ」などと言って X8 に新入社員の歓迎会への出席を断念させたことや、昭和六〇年五月八日 X8 の仕事を上げたことに関する同課長の「みんなが嫌っている組織に入っている人を、同列の扱いにできないということはある。」との発言（第一の六(9)イ(オ)、(キ))からも、当時原告が X8 の組合活動を嫌悪していたことが窺われる。原告の指摘する点をいう乙二二〇は、いずれも抽象的に過ぎ、低評価の理由とする十分な根拠とはいえない。

昭和六一年下期から平成二年上期までの各評価について、原告は、和解の中で C とすることで決着し、X8 は転勤事件に関するその他の請求を放棄しており、新たな請求はできず、労働委員会の審査はこれに及ばないと主張する。しかし、千葉地裁松戸支部の判決は、賃金に関する金額算定の観点から判断したものであり（甲二より認める。）、東京高裁での和解も

前記期間の各評価を C にすることを前提にしたものであることを認めるに足りる証拠はない上、同和解により終結した事件（司法救済）と本件不当労働行為事件（行政救済）とは別個のものであるから、和解が成立したことにより前記各評価について労働委員会の審査が及ばなくなるとの原告の主張は採用できない。そこで、昭和六一年下期から平成二年上期までの各評価について検討すると、まず、前記のとおり、新賃金制度における評価は同じ等級の者同士の比較の上で論じられるべきところ、原告は、これらの期間においても何らそのような比較を示していない上、昭和六一年下期の評価期間中の同年八月四日に原告が X8 に対して命じた転勤発令については、労働委員会及び裁判所において、不当労働行為であると認定されていること、X8 の昭和六一年下期、昭和六二年上期、同年下期、昭和六三年上期及び同年下期（一部）の各評価が同一等級の社員と比較して劣っていたことを認めるに足りる証拠はないことからみて、この間の X8 の評価が原告が主張するように C になるものとはいえない。

- c 平成元年上期から平成二年上期までの間において、X8 は昭和六三年一月二〇日から平成二年二月一九日まで病気のため、勤務できなかったのであるから（第一の六(9)イ（セ））、この間の評価が低評価となるのはやむを得ない。
- d 平成二年下期の D について、原告は、X8 は与えられた仕事しかせず、創意工夫がないこと等を理由にあげる。しかし、この時期、X8 は、職場において机が他の課員から離れた場所に置かれたり、実験室の個人棚も与えられず、業務報告書に担当テーマが記載されないなど不自然な状況で仕事に従事させられているが（第一の六(9)イ（ソ））、このことは、X8 に対する仕事上の差別的取扱いであるということが出来る。このことと、D 評価の理由を挙げる甲四五、乙三六一、三七八をみても、最低の D とするほどの十分な具体性に欠けることからすると、この時期における X8 の評価が最低の D であったとすることが正当であるとはいえない。
- e 以上を総合すると、原告が X8 にした人事考課は、昭和五八年下期から昭和六一年上期までの評価（昭和五九年下期の B を除く。）、平成二年下期の評価については、正当なものであるとはいえず、評価されていない昭和六一年下期から平成二年上期までのうち、昭和六一年下期から平成元年四月昇給までについては C 評価が相当であるとはいえない。

なお、原告の主張によれば、X8 の評価は、同等級である三等級の者との比較による相対的なものであるというのであるが、他の三等級の社員の職務内容等も明らかではなく、原告が X8 と他の三等級の社員とについてどのように能力、勤務実績を比較したかは具体的に明らかではないから、これをいう原告の主張はにわかに採用できない。

そして、昭和五二年当時とはいえ、原告は X8 に対し仕事上の差別的取扱いをしており、X4 と同様、これらの評価期間中もそのことが係争中であつたこと、原告が X8 に対し、その机の位置を他の課員と離したり、実

験室の個人棚も与えていないことは仕事上の差別的取扱いということができることや、X8の人事考課が正当とはいえない時期において、X8の能力、勤務実績に特段の問題も窺えないことからすれば、X8は、当該時期において、他の三等級の者と比較して、その能力、勤務実績が同等であったと推認することができるというべきである。

したがって、原告は、組合の組合員であるX8に対し、仕事上の差別的取扱いをするとともに、X8に対する人事考課が正当とはいえない時期については、ことさらにX8を低く人事考課することにより、同等級の社員との間に昇給及び賞与の格差を生じさせ、ひいては同期同学歴入社の人との等級格差を生じさせたものといえることができ、これはX8に対する不利益取扱いであるといえるし、原告の組合及び本件組合員に対する嫌悪、敵視と相まって、この不利益取扱いは、X8が組合の組合員であることないし組合活動をしたことによるものと推認することができるから、X8に対する不当労働行為（不利益取扱い）であるとともに、組合の弱体化を意図するものとして、組合に対する不当労働行為（支配介入）に当たるといえるべきである。

#### カ 小括

以上によれば、本件組合員のうち、X9、X1、X3、X4、X5、X6、X7、X8については、不当労働行為（不利益取扱い）の成立を認めることができ、同時に組合に対する不当労働行為（支配介入）を認めることができるが、X2については不当労働行為（不利益取扱い）を認めることはできず、同人に対する関係で組合に対する不当労働行為（支配介入）を認めることもできない。

### 三 争点四（X1の救済利益の有無）について

争点三の判断に先立ち、争点四について判断する。

不当労働行為救済制度の目的は、労働者の団結権を擁護し、労使関係の将来の正常化を図ることにあり（労組法一条一項参照）、使用者により労働者に対する不利益取扱いが行われた場合には、不利益取扱いを受けた労働者とその労働者の所属する労働組合がその是正を求めて救済申立てをすることができるものである。そして、救済申立てをした当該労働者が死亡した場合の承継手続が定められていること（労働委員会規則三四条一項七号）からすれば、当該労働者の救済を求める利益は、それが当該労働者の一身専属的なものでない限り、その相続人によって承継することができるものと解するのが相当である。

X1の、等級、昇給及び賞与についての不利益是正を求める利益は、経済上の不利益是正を求めるもので、経済的利益といえるから（いかなる等級に位置づけられるかによりその給与も異なるのであるから、等級是正を求める利益も経済的利益といえることができる。）、X1の一身専属的とはいえず、相続の対象となると解するのが相当である。したがって、X1の相続人に救済利益がないとする原告の主張は、採用できない。

### 四 争点三（救済方法の違法性）について

(1) 査定に関する不利益取扱いが不当労働行為であるといえるためには、当該労働

者が同種、同等の能力、勤務実績を有するにもかかわらず、他の者と比較して低く査定されていることが証明されなければならないから、本件命令が、「本件において、本件組合員が同期同学歴入社者の中位者と比較して劣っていないことの疎明は何らなされていない」としながら、不当労働行為の成立を認めて救済しているのは、措辞適切を欠くが、前記二(2)オ(ア)ないし(ケ)で判断したとおり、X2を除く本件組合員については、その一部(X9についてはその全部)について査定に関する不利益取扱いがあり、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為を認めることができるものである。

(2)ア 本件命令は、「本件において、本件組合員が同期同学歴入社者の中位者と比較して劣っていないことの疎明は何らなされていない」ことを前提としつつ、等級についての是正方法は、X2を除く本件組合員と本件組合員以外の者との間で等級格差が明らかになった時点からその等級格差を是正させるのが相当であり、昭和五六年二月時点で格付けされた等級を前提に、同月以降に生じた等級格差を是正させるのが相当であるとして、① X9、X1及びX6については、同人ら以外の者の半数が五等級になった昭和五八年四月から、② X3については、同人以外の三分の二以上が三等級以上になった昭和六一年四月から、③ X4については、同人を除く全員が三等級以上になった昭和六〇年四月から、④ X5については、同人を除く四分の三以上の者が三等級以上になった昭和六〇年四月から、⑤ X7については、同人以外の者の半数が三等級になった昭和六〇年四月から、⑥ X8については、同人及びX14以外の者の四分の三以上が四等級になった昭和五七年四月から、それぞれ一級分昇級させるのが相当であるとし、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の等級について本件命令添付別紙八に基づき是正することを命じている。また、前記各年度の昇給及び賞与については、本件組合員の昇給評語又は成績評語が「C」又は「D」とされた各昇給及び各賞与について、同人らの各評語を原告の他の社員の平均的な評語である「B」にすることが相当であるとし、前記のように是正した等級を前提に各評語を「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額(賞与を含む。)に年五分の利息を付して本件組合員に支払うこと(X1については、退職金を含む差額をX10らに支払うこと)を命じている。

イ(ア) 本件命令のこれらの救済方法は、本件命令が本件組合員について認定、判断した原告の不当労働行為の有無、程度を前提にしていること、すなわち、本件命令が本件組合員に対する原告の人事考課が全て正当とはいえないと認定、判断したところを踏まえて本件組合員に対する救済方法を検討していることは、その説示に照らし、明らかである。

しかし、前記二(2)オ(ア)ないし(ケ)でみたとおり、原告が本件組合員にした人事考課には不当とはいえない部分も相当あるのであるから、これら原告の本件組合員にした人事考課が一律に不当であることを前提としてされた本件命令の具体的救済方法(X9に対するものを除く。)は、その前提事実を誤り、救済方法として過ぎたものであるといわざるを得ない。

(イ) そこで、以下、本件命令の命じた救済方法の適否について、個別組合員

ごとに検討する。

a X9 について

原告が X9 にした人事考課は、そのすべてにおいて不当であり、その間、X9 が同一等級の他の者と比較して同等の能力、勤務実績を有していたことが推認できるから、本件命令中、X9 について、X9 以外の者の半数が五等級になった昭和五八年四月から一級分昇級させるのが相当であるとし、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の等級を四等級とした上、同各年度の昇給及び賞与について、この是正した等級を前提に、各昇給評語及び各成績評語を他の社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は、不当労働行為に対する救済方法として被告に与えられた裁量権の範囲内といえるから、これが違法であるとするにはできない（新賃金制度の等級説明書（別表二及び別表三を含む。）によれば、各等級ごとの職位は「代表的職位」とされており、必ずしも限定されたものとは解されないから、X9 について、他の者との間で現に等級格差がある以上、必要な限度でその状態を是正することも被告の裁量の範囲内である。）。

b X1 について

原告が X1 にした人事考課は、昭和五九下期から昭和六〇年上期までの B 評価及び昭和六〇年下期、昭和六一年四月昇給の C 評価のみが正当であり、これを除く C 評価はすべて不当であって、この不当な C 評価がされた期間、X1 が同一等級の他の者と比較して同等の能力、勤務実績を有していたことが推認できるし、X1 の C 評価が正当なのは昭和六〇年下期、昭和六一年四月昇給のみであることからすれば、本件命令中、X1 について、X1 以外の者の半数が五等級になった昭和五八年四月から一級分昇級させるのが相当であるとし、昭和六一年度から昭和六三年度までの各年度の等級を三等級とした部分が、不当労働行為に対する救済方法として被告に与えられた裁量権の範囲を逸脱したものとまではいえないから、これが違法であるとするにはできない。

しかし、同各年度の昇給及び賞与について、この是正した等級を前提に、各昇給評語及び各成績評語を他の社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与、退職金を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は、昭和六〇年下期、昭和六一年四月昇給を C 評価としたことが不当であるとはまではいえないから、これらを含めた是正を命じている点で、原状回復の域を超えるもので、不当労働行為に対する救済方法として被告に与えられた裁量権を逸脱したものであるべきであり、違法である（その余の各昇給評語及び各成績評語を他の社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は適法である。）。

c X2 について

X2 についての昇給及び賞与の格差が不当労働行為であるとはいえないから、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の昇給及び賞与について、各昇給評語及び各成績評語を他の社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は違法である。

d X3 について

原告が X3 にした人事考課は、昭和五六年上期、下期、これらを受けた昭和五七年四月昇給の C 評価は正当であるが、その後昭和五七年下期から昭和六〇年四月昇給まで B 評価を受けた後の、昭和六〇年上期以降の各 C 評価は、昭和六三年上期、下期、平成元年四月昇給時の評価を除き、いずれも不当である。したがって、この不当な C 評価がされた昭和六〇年上期及び下期において、X3 が同一等級の他の者と比較して同等の能力、勤務実績を有していたことが推認できることや、それまでの昭和五七年上期以降昭和六〇年四月昇給まで X3 が B 評価であることからすれば、本件命令中、X3 について、X3 以外の三分の二以上の者が三等級になった昭和六一年四月から一級分昇級させるのが相当であるとし、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の等級を三等級とした部分が、不当労働行為に対する救済方法として被告に与えられた裁量権の範囲を逸脱したものとまではいえないから、これが違法であるとすることはできない。

また、同各年度の昇給及び賞与について、この是正した等級を前提に、各昇給評語及び各成績評語を他社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は、昭和六三年上期、下期、平成元年四月昇給を C 評価としことが不当であるとはいえないから、これらを含めた是正を命じている点で、原状回復の域を超えるもので、不当労働行為に対する救済方法として被告に与えられた裁量権を逸脱したものであるべきであり、違法である（その余の各昇給評語及び各成績評語を他の社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は適法である。）。

e X4 について

原告が X4 にした人事考課は、昭和五六年上期以降昭和五九年四月昇給時までの C 評価、昭和六三年度上期、下期、平成元年四月昇給の B 評価は正当であるが、それ以外の時期の C 評価はすべて不当である。

しかし、前記二(2)オ(オ)gのとおり、X4 についての等級格差が不当労働行為であるとはいえず、X4 の等級を昭和六〇年四月から一級分昇級させるのが相当とはいえないから、本件命令中、X4 について、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の等級を三等級に是正し、同

各年度の昇給及び賞与について、この是正した等級を前提に各昇給評語及び各成績評語を他の社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は、不当労働行為の原状回復の範囲を超え、被告に与えられた裁量権を逸脱したものとして違法であるといわざるを得ない。

f X5 について

原告が X5 にした人事考課は、昭和五六年上期、昭和五七年上期、下期、昭和五八年四月昇給の各 C 評価は不当であるが、それ以外の時期の C 評価ないし D 評価は不当とはいえない。

そして、X5 についての等級格差が不当労働行為であるとまではいえず、X5 の等級を昭和六〇年四月から一級分昇級させるのが相当とはいえないから、本件命令中、X5 について、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の等級を三等級に是正し、同各年度の昇給及び賞与について、この是正した等級を前提に各昇給評語及び各成績評語を他の社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は、不当労働行為の原状回復の範囲を超え、被告に与えられた裁量権を逸脱したものとして違法であるといわざるを得ない。

g X6 について

原告が X6 にした人事考課は、昭和五六年上期、下期の各 C 評価は不当であるが、それ以外の時期の評価は不当とはいえない。

そして、X6 についての等級格差が不当労働行為であるとまではいえず、X6 の等級を昭和五八年四月から一級分昇級させるのが相当とはいえないから、本件命令中、X6 について、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の等級を三等級に是正し、同各年度の昇給及び賞与について、この是正した等級を前提に各昇給評語及び各成績評語を他の社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は、不当労働行為の原状回復の範囲を超え、被告に与えられた裁量権を逸脱したものとして違法であるといわざるを得ない。

h X7 について

原告が X7 にした人事考課は、昭和五六年上期から昭和五九下期まで及び昭和六〇年度四月昇給時の C 評価は、昭和五八年上期の B を除き、不当であるが、それ以外の時期の評価は不当とはいえない。

そして、この不当な C 評価がされた昭和五九年度までの期間、X7 が同一等級の他の者と比較して同等の能力、勤務実績を有していたことが推認できるから、本件命令中、X7 について、X7 以外の者の半数が三等級になった昭和六〇年四月から一級分昇給させるのが相当であるとし、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の等級を三等級とした部分

が、不当労働行為に対する救済方法として被告に与えられた裁量権の範囲を逸脱したものとまではいえないから、これが違法であるとする事はできない。

しかし、同各年度の昇給及び賞与について、この是正した等級を前提に各昇給評語及び各成績評語を他の社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は、この期間の原告の評価が、昭和六一年四月昇給、昭和六一年上期、昭和六三年上期の各B評価を除き、不当とはいえないから、これら不当とはいえない評価の期間を含めた是正を命じている点で、不当労働行為の原状回復の範囲を超え、被告に与えられた裁量権を逸脱したものとして違法であるといわざるを得ない。

i X8 について

原告がX8にした人事考課は、昭和五八年下期から昭和六一年上期までのC評価は、昭和五九年下期のB評価を除き、不当であり、平成二年下期のD評価も不当であるし、評価されなかった昭和六一年下期から昭和六三年下期まで及び平成元年四月昇給もC評価が相当とはいえない。

そして、X8が昭和五六年度以降昭和五八年上期まで一貫してB評価であったことからすれば、本件命令中、X8について、X8及びX14以外の者の四分の三以上が四等級になった昭和五七年四月から一級分昇級させるのが相当であるとし、昭和六一年度から平成二年度までの各年度の等級を四等級とした部分が、不当労働行為に対する救済方法として被告に与えられた裁量権の範囲を逸脱したものとまではいえないから、これが違法であるとする事はできない。

しかし、同各年度の昇給及び賞与について、この是正した等級を前提に各昇給評語及び各成績評語を他の社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は、平成元年上期から平成二年上期までの病気休暇期間中は低評価されてもやむを得ないから、この期間を含めた是正を命じている点で、原状回復の域を超えるもので、不当労働行為に対する救済方法として被告に与えられた裁量権を逸脱したものであるべきであり、違法である（その余の期間について、各昇給評語及び各成績評語を他の社員の平均的な評語である「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分は適法である。）。

## 五 結論

- (1) 本件命令の主文第I項中、X9に関する部分は正当であるが、その余の部分は、X2については不当労働行為の成立を認めた点で既に違法であり、X1、X3、X4、X5、X6、X7、X8については、その救済方法を一部誤った点で違法である。したがって、本件命令主文第一項の取消を求める原告の請求は、X9に関する部分の取消

しを求める部分は理由がないから棄却すべきであるが、その余の部分の取消を求める部分は以下の部分について理由があるから、認容すべきであり、その余は理由がないから棄却すべきである。

X1 について、昭和六一年四月昇給を「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分及び退職金についての差額の支払を命じた部分（昭和六一年度から昭和六三年度上期までの間において、昭和六一年四月昇給の C 評価が不当とはいえないから、これを含めてすべてを B 評価として退職金を計算し直すことは不当労働行為の救済方法として過ぎたものであるところ、退職金の差額の支払を命じた部分は、昭和六一年四月昇給を C 評価とし、それ以外を B 評価として計算し直した退職金の差額が支払われるべきものであるから、この部分も取り消すこととする。）、

X3 について、昭和六三年上期、下期、平成元年四月昇給を「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分、

X4、X5、X6 についてはその全部、

X7 について、昭和六一年下期から昭和六三年四月昇給まで、昭和六三年下期から平成二年下期までを「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分、

X8 について、平成元年上期から平成二年上期までを「B」として計算し直し、既払い賃金額との差額（賞与を含む。）に年五分の利息を付して支払うことを命じた部分。

- (2) 本件命令の主文第Ⅱ項については、X2 を除く本件組合員について不当労働行為が認められるのであるから、被告が原告に命じた文書・手交の全ての部分が根拠を欠くとはいえないが、被告は本件組合員全員についてその全てが不当労働行為に当たることを前提として文書の手交・掲示を命じたと解されるから、これを取り消すのが相当であり、この取消しを求める原告の請求は理由がある。
- (3) 本件命令の主文第Ⅲ項については、原告の組合の組合員に対する仕事上及び賃金上の差別的取扱いが認められるから、これに関する原告の再審査申立てを棄却したのは正当である。その余の再審査申立てを棄却した部分については、主文第Ⅰ項中、前記(1)の部分及び主文第Ⅱ項を取り消すことにより、原告の満足が図られるから、特に主文第Ⅲ項を取り消すことはしない。

四 よって、主文のとおり判決する。なお、参加人 X10、同 X11、同 X12、同 X13 の参加によって生じた費用は、行政事件訴訟法七条、民事訴訟法六四条但書を適用して、原告に負担させることとする。

東京地方裁判所民事第一九部

「別紙資料 略」